



Grey Scale #13

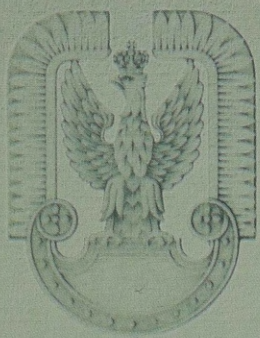


A 1 2 3 4 5 6 M 8 9 10 11 12 13 14 15 B 17 18 19



Kadra zawodowa Wojska Polskiego

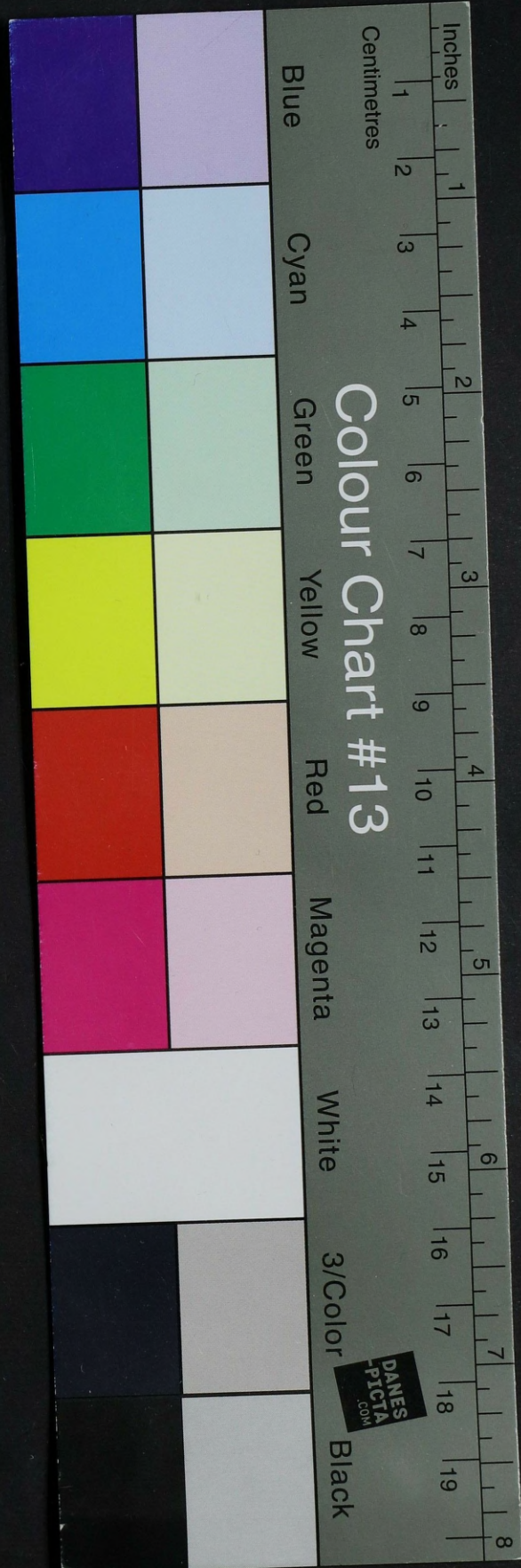
*w procesie zmian
instytucjonalno-organizacyjnych
i społecznych*



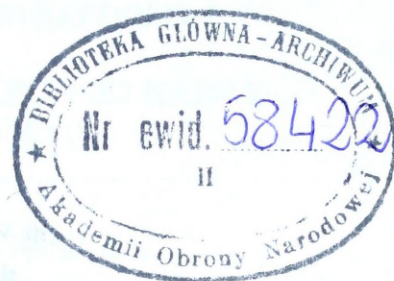
Pod redakcją
Włodzimierza CHOJNACKIEGO

58422

AKADEMIA OBRONY NARODOWEJ



AKADEMIA OBRONY NARODOWEJ



Kadra zawodowa Wojska Polskiego
w procesie zmian
instytucjonalno-organizacyjnych
i społecznych

Pod redakcją
Włodzimierza CHOJNACKIEGO

WARSZAWA 2005

Recenzent
dr hab. Janusz ŚWINIARSKI

Zespół autorski:
dr Włodzimierz Chojnacki, rozdz. 1–4
dr Marian Kloczkowski, rozdz. 5
dr Krzysztof Loranty, rozdz. 6

Projekt okładki
Genowefa Majchrowska

Redaktor techniczny
Beata Klarowska

Korekta
Renata Czerwińska
Alina Oracka

ISBN 83-89423-72-3

Sygn. AON 5717/05

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 331/2005

SPIS TREŚCI

WSTĘP.....	7
------------	---

CZĘŚĆ I

KADRA ZAWODOWA W PROCESIE TRANSFORMACJI

1. ZARYS KSZTAŁTOWANIA SIĘ GRUPY SPOŁECZNEJ KADRY ZAWODOWEJ. PRÓBA ANALIZY HISTORYCZNO-PORÓWNAWCZEJ	10
1.1. Armia cesarstwa rzymskiego ważnym źródłem badań nad wzajemnymi relacjami między państwem, armią i społeczeństwem.....	10
1.2. Polskie doświadczenia w kształtowaniu grupy społecznej kadry zawodowej	17
1.3. Geneza badań nad wojną i wojskiem.....	20
1.4. Rozwój badań nad wojskiem pod wpływem drugiej wojny światowej	22
2. GRUPA SPOŁECZNA KADRY ZAWODOWEJ ASPEKTY TEORETYCZNO-PRAKTYCZNE	24
2.1. Pojęcie grupy społecznej	24
2.2. Analiza socjologiczna działania jednostek i grup społecznych	26
2.3. Socjologiczna perspektywa relacji interpersonalnych w organizacji wojskowej	29
2.4. Profesjonalizacja korpusu oficerskiego	31
3. GRUPA SPOŁECZNA KADRY ZAWODOWEJ W PROCESIE TRANSFORMACJI.....	36
3.1. Cechy charakterystyczne zmian w grupie społecznej kadry zawodowej.....	36
3.2. Podstawowe obszary projektowania zmian.....	37
3.3. Charakterystyczne uwarunkowania dysfunkcjonalne procesu zmian w strukturze kadry zawodowej	39
3.4. Relacja zawód–organizacja jako przedmiot zmian	42
3.5. Wpływ organizacji wojska na integrację kadry zawodowej	47
3.6. Zmiany w koncepcjach wojennych i udział w nich kadry zawodowej państw NATO	49
3.7. Nowe wyzwania dla sił zbrojnych w kontekście międzynarodowym	55
3.8. Socjologiczna analiza przemieszczania się władzy z instytucji i organizacji krajowych do regionalnych i globalnych	56

3.9. Instytucjonalizacja procesu bezpieczeństwa podmiotowego i przedmiotowego	57
3.9.1. Aspekty pojęciowe	57
3.9.2. Wpływ reżimów międzynarodowych na państwa i ich armie	59
3.9.3. Zmiana paradygmatu bezpieczeństwa	60
4. WIZJA ARMII USA JAKO PROPOZYCJA DO ROZWAŻAŃ NAD SIŁAMI ZBROJNYMI RP	65
4.1. Próba diagnozy zmian zachodzących w armii USA w opinii szefa Sztabu Wojsk Lądowych gen. Shinseki	65
4.2. Nowe rozumienie terminu „gotowość bojowa wojsk”	68
4.3. Istota rekrutacji i adaptacji kadry w armii USA	69
4.4. Integracja komponentów wojsk lądowych i rezerwy	70
4.5. Szkolenie i rozwój kadry dowódczej wojsk lądowych USA	71
4.6. Wpływ transformacji wojsk lądowych na politykę personalną	72
4.7. Tymczasowe i docelowe wojska lądowe USA jako struktury wielowymiarowe	73

CZĘŚĆ II

KADRA ZAWODOWA W ŚWIETLE WYNIKÓW BADAŃ EMPIRYCZNYCH

5. PSYCHOSPOŁECZNE ASPEKTY ZMIAN W GRUPIE KADRY ZAWODOWEJ	75
5.1. Motywy wyboru zawodu wojskowego	75
5.2. Przygotowanie do zawodu wojskowego	84
5.3. Recepcja zawodu wojskowego	92
5.3.1. Opinie kadry WP o wykonywanym zawodzie	92
5.3.2. Stereotyp żołnierza zawodowego	95
5.3.3. Recepcja atrakcyjności zawodu wojskowego	98
5.3.4. Orientacje zawodowe kadry	99
5.3.5. Przebieg kariery zawodowej w wojsku	104
5.4. Przemiany w systemie wartości kadry zawodowej	112
5.4.1. Wzór osobowy żołnierza zawodowego	112
5.4.2. Opinie kadry o wartości i jakości życia	114
5.4.3. Wartości rodzinne a wartości zawodowe	119
5.4.4. Zawód i praca w systemie wartości żołnierzy zawodowych	120
5.5. Podstawowe czynniki integrujące i dezintegrujące kadre	123
5.5.1. Wybrane elementy stylu życia kadry	123
5.5.2. Poczucie odrębności i więzi grupowej	124
5.5.3. Międzyosobowe stosunki służbowe	125

5.5.4. Pozasłużbowe funkcjonowanie kadry zawodowej	126
5.6. Status żołnierza zawodowego w społeczeństwie polskim.....	136
5.6.1. Prestiż zawodu wojskowego	136
5.6.2. Zawód wojskowy a integracja z NATO	140
5.6.3. Atrakcyjność zawodu wojskowego	141
5.6.4. Obraz żołnierza zawodowego w środowiskach opiniotwórczych.....	143
5.7. Społeczne skutki restrukturyzacji	148
5.7.1. Wiedza kadry zawodowej o procesie restrukturyzacji	148
5.7.2. Ocena skutków restrukturyzacji	150
5.7.3. Konsekwencje zmniejszania liczebności oraz etatyzacji w wojsku	150
5.7.4. Ocena skutków zwolnień kadry z zawodowej służby wojskowej	153
5.7.5. Oczekiwania kadry w zakresie działań osłonowych i rekonwersyjnych w wojsku.....	153
6. ŚWIAT WARTOŚCI KADRY ZAWODOWEJ	156
6.1. Transformacja armii a zmiany w systemie wartości kadry	156
6.2. Zadowolenie z życia.....	162
6.3. Obawy życiowe kadry zawodowej.....	170
6.4. Ogólne opinie o służbie wojskowej i wojsku.....	172
6.5. Wartości i symbole w ocenie kadry	177
6.5.1. Opinie o wartościach i symbolach preferowanych w środowisku żołnierzy zawodowych.....	177
6.5.2. Symbole i wartości istotne dla respondentów	183
6.5.3. Bóg, honor i ojczyzna jako wartości określające sens służby	186
6.5.4. Postawa wobec walki za wolność ojczyzny	187
6.5.5. Stosunek do tradycji Wojska Polskiego	188
6.6. Relacje interpersonalne	190
ZAKOŃCZENIE	203
BIBLIOGRAFIA	207

WSTĘP

Wojsko przejawia wyraźne skłonności do tradycjonalizmu, a nawet konserwatyzmu jako instytucja i organizacja. Jednak wraz z rozwojem nauki i techniki szczególnie w XX wieku coraz wyraźniej widoczny jest paradygmat zmiany systemowej w odniesieniu do państwa, sił zbrojnych, społeczeństwa i gospodarki. Dla państwa szczególnie ważnym obszarem transformacji jest system obronny, a w tym głównie jego podsystem militarny. Ma on charakter głównie formalnoprawny, strukturalno-organizacyjny i społeczny. Zmiany w tym systemie wynikają z uwarunkowań zewnętrznych – głównie politycznych i technicznych, a także wewnętrznych – społeczno-ekonomicznych. Wymienione uwarunkowania tworzą tło, na którym podejmowane są decyzje o nowym jakościowym kształcie armii.

Względy poznawcze i praktyczne zdecydowały o podjęciu próby wyjaśnienia różnorodnych uwarunkowań, elementów oraz reguł i prawidłowości, jakie wpływają na funkcjonowanie grupy społecznej kadry zawodowej, na tle zmian zachodzących w armiach innych państw na przestrzeni kilkunastu wieków. Ich identyfikacja oraz określenie zakresu, siły i kierunków transformacji są szczególnie ważne dla państwa i społeczeństwa, tak w wymiarze narodowym, regionalnym, jak i globalnym. W najbliższej przyszłości mogłaby ona poszerzyć obszar wiedzy i rzucić być może nowe światło w postaci refleksji naukowej, m.in. na stan i kondycję tej grupy oraz podstawowe uwarunkowania, które winny skutkować lepszym jej przygotowaniem do nowych zadań i wyzwań początku XXI wieku. Powstałyby zatem sprzyjające warunki do włączenia się w zasadniczy nurt rozważań podejmowanych już wcześniej przez wybitnych socjologów i politologów tej miary co: Ch. Moskos, S. Huntington, van Creveld, G. Caforio, van Dorn czy M. Janowitz. Gromadzona w ten sposób wiedza naukowa, oparta na badaniach teoretycznych i empirycznych, mogłaby stanowić solidną podstawę do opracowania nowych koncepcji i modeli zwiększających skuteczność procesów decyzyjnych w sferze strategii obronnej państwa średniej wielkości położonego blisko obszaru zderzenia cywilizacji zachodniej z cywilizacją prawosławną i islamską¹. Mogłaby także stać się punktem wyjścia oraz „katalizatorem” przyspieszającym i wymuszającym zwiększenie wysiłków do jeszcze głębszych i bardziej szczegółowych dociekań badawczych, tak o charakterze empirycznym, jak i teoretycznym. Na tle dokonujących się zmian dokonano próby wielowymiarowego przedstawienia funkcjonowania kadry zawodowej głównie w trzech kluczowych wymiarach: czasowym, instytucjonalnym i organizacyjnym.

Przedstawione w książce treści mają charakter interdyscyplinarny, co wynika z próby zastosowania analizy systemowej oraz a priori określonego obszaru badawczego.

Celem poznawczym pracy jest przedstawienie zmian zachodzących wśród kadry zawodowej w ujęciu historycznym wojska od instytucji służbowej do nowoczesnej organizacji zatrudniającej profesjonalistów wojskowych.

¹ S. Huntington, *Zderzenie cywilizacji*, Wyd. MUZA, Warszawa 1997; oraz F. Koneczny, *O cywilizację łacińską*, Gliwice 1999; tamże, *Cywilizacja bizantyjska*, Londyn 1993; tamże, *Prawa dziejowe*, Londyn 1993.

Współcześnie bowiem obserwujemy, że zmiany zachodzące w wojsku mają zróżnicowany zakres i tempo oraz wielowymiarowy charakter. 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 strategii państw członków NATO oraz Rosji. W rezultacie ekonomiczna i polityczno-militarna ewolucja państw europejskich stymuluje potrzebę badań komparatywnych. Zgromadzona dotychczas wiedza i doświadczenie wymuszają potrzebę podejmowania badań, a tym samym gromadzenia, analizowania i kreowania nowej wiedzy w celu doskonalenia funkcjonowania naszych sił zbrojnych.

Celem praktycznym zaś jest próba diagnozy i prognozy wpływu psychospołecznych uwarunkowań na kształtowanie się grupy społecznej kadry zawodowej i jej świata wartości.

Głównym problemem badawczym było określenie wpływu czynników zewnętrznych i wewnętrznych, głównie politycznych, społecznych i ekonomicznych, na kształtowanie się grupy społecznej kadry zawodowej i jej systemu wartości?

W celu rozwiązania tak sformułowanego problemu głównego przyjęto następujące problemy szczegółowe:

1. Jakie są doświadczenia armii rzymskiej, holenderskiej i polskiej w kształtowaniu się grupy społecznej kadry zawodowej?

2. Jaki jest wpływ czynników instytucjonalnych i organizacyjnych na kształtowanie się grupy społecznej kadry zawodowej?

3. Jaki jest zakres zmian zachodzących w grupie społecznej kadry zawodowej pod wpływem czynników zewnętrznych i wewnętrznych oraz bezpieczeństwa międzynarodowego?

4. Jakie są doświadczenia armii USA w wybranych obszarach transformacji wojsk lądowych?

5. Jakie wnioski wynikają z analizy badań empirycznych, realizowanych w latach 1996–2002, dotyczących psychospołecznych aspektów zmian w grupie kadry zawodowej?

6. Jakie wartości, normy moralne, cele, dążenia, postawy wobec służby wojskowej prezentują żołnierze zawodowi oraz pełniący służbę z poboru?

Podjęty w książce problem został opracowany na podstawie gruntownej analizy badań własnych, Wojskowego Biura Badań Socjologicznych oraz dostępnej literatury naukowej, polskiej i obcojęzycznej. Mając na uwadze, iż żadna praca ukierunkowana na tworzenie nowej wiedzy nie może istnieć bez właściwych dla niej metod naukowych, w procesie badawczym kierowano się ogólnie przyjętymi zaleceniami właściwymi każdej nauce, a przede wszystkim obiektywizmem, docenianiem ważności problemu badawczego i metody badawczej, niesprzeczności z prawami, twierdzeniami i dyrektywami naukowymi, krytycyzmem wobec dotychczasowego stanu wiedzy, w tym także wobec własnych badań, troską o logiczność i klarowność wywodów oraz użytecznością naukową i dydaktyczną pracy.

Należy podkreślić, iż dla potrzeb pracy przyjęto ograniczenie badawcze, zgodnie z którym opis tendencji zachodzących w grupie społecznej kadry zawodowej,

a związanych z procesem transformacji systemowej, nie stanowi pełnej listy zinventaryzowanych faktów, zjawisk i procesów występujących w świecie. W pracy skoncentrowano się tylko na dokonaniu identyfikacji tych, które znajdują odzwierciedlenie w stosunkowo dużej liczbie opracowań poświęconych podjętej problematyce oraz głębokich refleksjach autorów. Praca składa się z pięciu rozdziałów.

W rozdziale pierwszym dokonano analizy historyczno-porównawczej rozwoju armii od cesarstwa rzymskiego do polskich doświadczeń w kształtowaniu się korpusu kadry zawodowej.

Rozdział drugi zawiera treści o charakterze teoretyczno-praktycznym oraz rozważania dotyczące dynamiki funkcjonowania jednostek i grup społecznych.

Rozdział trzeci i czarty przedstawia najnowsze doświadczenia oraz zasadnicze kierunki i tendencje rozwojowe wojsk lądowych armii USA, które powinny być, zdaniem autora, brane pod uwagę w projektowaniu i wdrażaniu zmian w Siłach Zbrojnych RP. Dotyczy to nie tylko struktur organizacyjnych, ale przede wszystkim społecznego wymiaru integracji i efektywnego funkcjonowania głównych komponentów, tzn. kadry zawodowej i rezerwy kadrowej.

W rozdziale piątym zostały przedstawione psychospołeczne aspekty zmian w grupie kadry zawodowej w odniesieniu do analizy wyników badań empirycznych. Szczególnie dużo miejsca poświęcono problemom dotyczącym przygotowania do zawodu, wybranym elementom kultury organizacyjnej wojska, pozycji i prestiżowi żołnierza zawodowego oraz oczekiwaniom kadry w zakresie rekonwersji.

Rozdział szósty obejmuje wyniki badań empirycznych przeprowadzonych w 2000 i 2004 roku, dotyczących problemów społecznego kontekstu zmian strukturalnych i procesów modernizacyjnych armii, który stanowią wartości, normy moralne, cele, dążenia, postawy wobec służby wojskowej żołnierzy, zarówno tych zawodowych jak i pełniących służbę z poboru. To właśnie przeobrażenia w świadomości społecznej tej grupy są tłem dokonujących się przeobrażeń naszych sił zbrojnych – tłem posiadającym szczególne znaczenie i właściwości.

Zgromadzony i usystematyzowany materiał zawarty w opracowaniu, jak również obszerna literatura, umożliwiły w dużej mierze prezentację wybranych zagadnień socjologicznych, a przede wszystkim tak ważnego dla sił zbrojnych i społeczeństwa problemu jak efekty procesu transformacji kadry zawodowej. Próbując rozwiązać ten problem, autorzy starali się włączyć w toczący się dyskurs naukowy na temat skutków dokonującej się transformacji instytucjonalno-organizacyjnej wojska. Dlatego też sformułowany cel i główny problem badawczy oraz zastosowane metody i techniki naukowych poszukiwań badawczych ukierunkowano na identyfikację i próbę wyjaśnienia wpływu transformacji państwa i społeczeństwa na kadre zawodową wraz z jej ważnymi aspektami teoretycznymi, aksjologicznymi i prakseologicznymi. Wskazują one wyraźnie, jak trudno było i jest w warunkach ciągłej wieloaspektowej turbulencji i niepewności o racjonalność podejmowanych decyzji i działań w zróżnicowanym dystansie czasowym. Dotyczy to szczególnie czasów obecnych, w których decyzje i wysiłki są ukierunkowane na osiągnięcie przez kadre zawodową Sił Zbrojnych RP jakościowo nowych standardów wojskowych, społecznych, ekonomicznych, porównywanych do tych, które funkcjonują w armiach państw NATO.

CZĘŚĆ I

KADRA ZAWODOWA W PROCESIE TRANSFORMACJI

1. ZARYS KSZTAŁTOWANIA SIĘ GRUPY SPOŁECZNEJ KADRY ZAWODOWEJ. PRÓBA ANALIZY HISTORYCZNO-PORÓWNAWCZEJ

1.1. Armia cesarstwa rzymskiego ważnym źródłem badań nad wzajemnymi relacjami między państwem, armią i społeczeństwem

W starożytnym Egipcie i Grecji armie funkcjonowały w systemie milicyjnym. W najbardziej rozwiniętej formie ukształtowała się armia stała w cesarstwie rzymskim. Społeczeństwo rzymskie wyróżniała zasada hierarchicznej kolejności sprawowania urzędów. Ową zasadę określano mianem *cursus honorum* (bieg urzędów). Kariery zbyt szybkie z pominięciem niższych szczebli były powszechnie źle postrzegane. W cesarstwie rzymskim rodzaj i charakter piastowanych stanowisk dodatkowo uwarunkowany był przynależnością do stanu senatorskiego lub ekwicznego². Dla senatorów zarezerwowane były najważniejsze urzędy wojskowe, np. dowództwa legionów (*legatus legionis*), preturię i konsulat oraz znaczną część namiestnictw w prowincjach, a także zagwarantowane mieli uprzywilejowane stanowiska w państwie. Przeciwwagę dla stanu senatorskiego stanowiła arystokracja finansowa – ekwici – spośród których rekrutował się bardzo rozbudowany jak na owe czasy aparat administracyjny³.

Pierwszym szczeblem kariery ekwicznej były stanowiska oficerskie, a następnie mianowanie na szczególnie cenione urzędy prokuratorskie. Istota pełnienia funkcji prokuratorskiej polegała na zarządzaniu dobrami i finansami cesarstwa w prowincjach. Ekwita w swej karierze przechodził od piastowania urzędów o niskim uposażeniu do urzędów wyżej opłacanych. Najwyższym szczeblem kariery ekwicznej były prefektury – czyli wysokie urzędy o charakterze administracyjnym lub wojskowym. Z łaski cesarza niektórzy spośród prefektów mogli dostąpić zaszczytu przejścia do stanu senatorskiego⁴. Specjalne znaczenie miała funkcja zwierzchnika nad urzędnikami cesarskimi, pełniona przez dowódców kohort pretoriańskich. Zdolny człowiek, który został wyznaczony na to stanowisko, miał szansę

² Ekwici – arystokracja finansowa.

³ R. Kulesza, *Świat starożytny*, Warszawa 1997, s. 170.

⁴ *Vademecum historyka starożytnej Grecji i Rzymu*, red. E. Wipszycka, Warszawa 1983, t. 1, s. 193–198.

otrzymania teki pierwszego ministra, a nawet zostać cesarzem. W czasach Augusta, ok. 27 roku p.n.e. regułą było powoływanie na to stanowisko dwóch równych rangą dowódców spośród stanu ekwickiego, by nie dopuścić do zbyt wysokiego wzrostu ich znaczenia. Jednakże następcy Augusta nie przestrzegali zbyt rygorystycznie tej zasady⁵. W okresie cesarstwa armia rzymska była prawie w pełni zawodowa. W większości stacjonowała w stałych obozach wojskowych zakładanych nad granicami państwa. Na proces uzawodowienia wojska wpływał fakt zastępowania zdegradowanych średniozamożnych obywateli służbą ochotniczą już od II wieku p.n.e., oraz długi okres służby wojskowej trwającej w legionach 20 lat, a nawet w niektórych formacjach dłużej. Siły zbrojne cesarstwa składały się z trzech zasadniczych grup kadry zorganizowanej w:

- oddziały gwardii cesarskiej – pretorianów;
- legiony – formacje ciężkie piechoty;
- oddziały wojsk pomocniczych.

Dodatkowo, według modelu wojskowego, zorganizowane były oddziały policji miejskiej i straży ogniowej. Legion w okresie cesarstwa liczył około 5500 legionistów, składał się z 60 centurii (jednostek podstawowych), każda z centurii składała się z 80 żołnierzy. Centurią dowodził centurion i podlegli mu niżsi rangą oficerowie. Sześć centurii tworzyło kohortę składającą się z 480 legionistów, a dziesięć kohort tworzyło legion. Do każdego legionu przydzielony był oddział posiłkowy w liczbie 120 jeźdźców oraz jeden oddział pomocniczy – rzemieślniczo-techniczny. Naczelnym dowódcą wojsk był cesarz, który dowodził za pośrednictwem namiestników, tj. legatów w stopniu pretora (legati pro praetore). Legaci i trybuni wojskowi pochodzili ze stanu senatorskiego, natomiast prefekci ze stanu ekwitów i dowodzili oddziałami pomocniczymi⁶.

Proces uzupełniania liczebności wojsk oparty był na zasadzie obowiązku służby wojskowej obywateli rzymskich. Mieszkańcy prowincji podlegali obowiązkowi służby wojskowej na mocy decyzji cesarza Augusta. Przeważała jednak służba ochotnicza. W krajach nowo podbitych przyjął się zwyczaj werbowania do jednostek pomocniczych ludności miejscowej. Głównym obszarem rekrutacji do legionów były północne tereny Italii. Kadra zawodowa legionów rekrutowała się z korpusu kadetów – collegium iuvenum, które funkcjonowały w większości dużych miast cesarstwa. Należy podkreślić, iż kadra oficerska, która służyła w legionach, rekrutowała się wyłącznie z obywateli rzymskich, jednak legionieści byli werbowani również z Południowej Galii, Południowej Hiszpanii oraz ludności miejscowej, w których były skupiska osadników pochodzenia rzymskiego. Ludność ta zazwyczaj przyjmowała zewnętrzne formy instytucjonalno-organizacyjne kultury rzymskiej. Na wschodzie procent legionistów pochodzenia nierzymskiego był większy

⁵ M. Cary, H.H. Scullard, *Dzieje Rzymu od czasów najdawniejszych do Konstantyna*, Warszawa 1992, t. 2, s. 21.

⁶ O. Jurewicz, L. Winniczuk, *Starożytni Grecy i Rzymianie w życiu prywatnym i państwowym*, Warszawa 1970, s. 434.

niż w innych częściach imperium. Prawdopodobnie do legionów powoływano wielu mieszkańców prowincji, którzy nie mogli wylegitymować się obywatelstwem rzymskim i którym przyznawano je nieformalnie dopiero po wcieleniu do legionów. Ochotników do jednostek pomocniczych werbowano wśród ludności nierzymskiej w mniej zromanizowanych regionach imperium, zwłaszcza w Gali Zaalpejskiej i zacofanych prowincjach Hiszpanii. Ponadto, dostarczały ich także ludy sprzymierzone, szczególnie Trakowie i Batawowie, którzy wystawiali silne kontyngenty pod własnym dowództwem⁷. Koniec okresu panowania Marka Aureliusza – lata 161–180 – został uznany przez Kasjusza Diona za koniec złotego wieku i początek epoki żelaza i rdzy⁸. Nasilające się najazdy ze strony Persji i plemion germańskich spowodowały schyłek świetności cesarstwa. Walki wymagały zaangażowania coraz większych sił, w tym udziału samego cesarza i jego gwardii pretorianów, która stanowiła armię rezerwową. Do połowy trzeciego wieku udawało się odnosić zwycięstwa, co wykorzystywano w celach podnoszenia morale społeczności rzymskiej. Zwycięstwa nad barbarzyńcami okupione były jednak nie tylko krwią legionistów, ale w coraz większym zakresie pieniędzmi i złotem. Zawieszanie płatności powodowało wznowienie ataków⁹. Sytuacja ta powodowała systematyczny wzrost znaczenia roli wojska, które zdobywało dominującą pozycję w okresie, kiedy niemal każdy kolejny cesarz obejmował tron w wyniku buntu wojskowego lub wojny domowej¹⁰. Szczególne znaczenie zdobywały sobie zwłaszcza wielkie armie prowincjonalne w Panonii, Mezji, nad Renem, w Kapadocji czy Syrii. Prowincje przygraniczne będące terenami ustawicznych walk popadały w ruinę z powodu zamierającego handlu. Spowodowało to m.in. duże przemiany w strukturze społecznej. Zachwianiu bowiem uległa pozycja społeczno-ekonomiczna uprzywilejowanych warstw społecznych. Osoby posiadające wolność osobistą były bowiem coraz częściej traktowane przez państwo jak niewolnicy. Bardzo negatywny wpływ na stan państwa miało ciągle podnoszenie podatków mocno obciążających członków rad miejskich – dekurionów. Dążąc do zapewnienia środków na utrzymanie większej liczby wojska cesarstwo rościło sobie coraz większe prawa do dochodów tej uprzywilejowanej grupy średnio zamożnych. Takich obciążeń pozbawieni byli senatorowie oraz elita ekwicka. W rezultacie stan finansowy dekurionów został osłabiony, co z kolei negatywnie oddziaływało na rozwój miast¹¹. Na dodatek dekurioni zostali obciążeni obowiązkiem zbierania podatków na obszarze własnych miast. Jeśli komuś nie udało się zebrać odpowiednich kwot, konfiskowano mu majątek. Władza cesarska poprzez odgórne zarządzenia usiłowała w ten sposób odwrócić od siebie następstwa niekorzystnych zjawisk społeczno-ekonomicznych, co w krótkim czasie przyniosło poprawę jej położenia,

⁷ M. Cary, H.H. Scullard, *Dzieje Rzymu...*, op. cit., s. 48–50.

⁸ K. Dion Kokocejanus, *Historia rzymska*, Wrocław 1967, s. 4, 71.

⁹ M. Jaczynowska, *Dzieje Imperium Romanum*, Warszawa 1995, s. 354.

¹⁰ G. Alföldy, *Historia społeczna starożytnego Rzymu*, Poznań 1998, s. 209–242.

¹¹ *Ibidem*, s. 215.

lecz w dłuższym okresie pogłębiło jedynie kryzys. Widoczny był on w stanie senatorskim, który zaczął tracić swoją pozycję na korzyść wojska. Od czasów cesarza Galliena (260–268 n.e.) osoby ze stanu senatorskiego zostają odsunięte od armii, a najwyżsi rangą oficerowie (pochodzący zazwyczaj z niskiego stanu) nie dążyli do uzyskania godności senatorskiej. Jednocześnie senatorowie pozbawieni zostali urzędów, które wcześniej były dla nich zastrzeżone. Przedstawiciele starej arystokracji ustępowali bardziej przedsiębiorczym i kompetentnym oficerom oraz prawnikom – ekwitom.

Wzrost wpływów politycznych stanu ekwickiego wyjaśnić można zarówno kwalifikacjami i ambicjami jego członków, jak i interesem cesarstwa. Wielu ekwitów było oficerami zawodowymi o bogatym doświadczeniu militarnym, zdobytym w toku wieloletniej służby. Inni ekwici byli znakomitymi prawnikami, jednocześnie znaczna część ekwitów z dużą gorliwością ubiegała się o najwyższe urzędy w służbie państwowej. Zapewniały im one bowiem, nie tylko prestiż społeczny i znaczące wynagrodzenia, ale także zwiększenie się wpływów politycznych. W II wieku ekwici osiągnęli już godność cesarską (Makryn, Maksymin Trak, Filip Arab, Klaudiusz II, Aurelian, Probus, Karus)¹². Ponieważ zapotrzebowanie państwa rzymskiego na zadowolonych i wysoko wykwalifikowanych oficerów i urzędników stale rosło, rosła też liczba ekwitów, a zatem łatwiej było wejść do tego stanu. Wejście do stanu ekwickiego znacznej części żołnierzy niskiego pochodzenia doprowadziło do jego rozwarstwienia, tym bardziej że poziom wykształcenia wielu byłych prostych żołnierzy z prowincji nadgranicznych był bardzo niski. Na przykład cesarz Maksymin Trak uchodził za prymitywnego półbarbarzyńcę. Mimo to ekwici nie ulegali jeszcze barbaryzacji, bowiem nawet niewykształceni oficerowie dążyli do przyswojenia sobie rzymskich ideałów. Byli oni przekonani, że są spadkobiercami dawnych wielkich Rzymian. Tak było w przypadku ekwitów w Panonii, o których u schyłku III wieku mawiano, że dzięki ich *virtus* (*virtus* – męstwo, dzielność, cnota) ich właściwa ojczyzna jest w takim samym stopniu władczynią narodów, jak Italia dzięki jej dawnej sławie¹³. Tym niemniej podział ekwitów na mniej liczną i potężną grupę z jednej strony, a z drugiej na zwykłych, nie tak bogatych, zbliżył tych ostatnich do dekurionów.

Obejmowanie przez ekwitów stanowisk dowódców podnosiło znaczenie wojska. Jednocześnie stosunkowo jednolitą grupę społeczną o znacznych wpływach politycznych i prestiżu, posiadającą przywileje i spore zasoby materialne, tworzyli także żołnierze, począwszy od stanowiska centuriona. Przez cesarów traktowani byli jako potencjalni ekwici, czego wyrazem było zezwolenie Septymiusza Sewera na noszenie złotego pierścienia (symbolu statusu rzymskiego ekwity). Ten sam cesarz zezwolił żołnierzom na zawieranie legalnych związków małżeńskich. Spowodowało to wykształcenie się w prowincjach przygranicznych odrębnej grupy społecznej, którą tworzyli żołnierze żyjący w warowniach oraz członkowie ich

¹² Ibidem, s. 220.

¹³ Ibidem, s. 221.

rodzin mieszkający w pobliżu. Warstwa ta zasilana była dodatkowo jeszcze przez żołnierzy, którzy po zakończeniu swojej służby często osiedlali się niedaleko miejsca, w którym ją odbywali. Zaliczali się oni do wyższych warstw w miejscowościach położonych w pobliżu warowni obsadzonych wojskami posiłkowymi oraz tych miast, które już wcześniej rozwinęły się pod boki rzymskich legionów.

Niemalą rolę w umacnianiu się tej warstwy odegrała dziedziczność zawodu żołnierza. Ponieważ służba wojskowa, mimo wszystkich związanych z nią niebezpieczeństw, przynosiła również poważne korzyści społeczne, wielu synów rodzin żołnierskich wybierało zawód swych ojców. Odpowiadało to interesom państwa, bowiem był to najlepszy sposób bieżącego uzupełniania stanu osobowego wojska. Wspomniane korzyści społeczne łączyły się przede wszystkim z przywilejami finansowymi oraz prawnopodatkowymi. Ponieważ w omawianym okresie władza cesarza w większym stopniu niż w epoce pryncypatu zależna była od lojalności wojska, należało za tę lojalność drogo zapłacić. O tym jak istotną wartość stanowiło zapewnienie sobie wierności armii za pomocą środków finansowych świadczą najdobitniej słowa, które wypowiedział **Septymiusz Sewer do swoich synów: „bądźcie zgodni, wzbogacajcie żołnierzy, wszystko inne możecie lekceważyć”**¹⁴. Prosty żołnierz odbywający służbę w legionie, który za czasów cesarza Augusta otrzymywał roczny żołd w wysokości 225 denarów, począwszy zaś od czasów Domicjana 300 denarów rocznie, pobierał pod rządami Septymiusza Sewera już 550 denarów, zaś począwszy od czasów Karakalli 750, przy czym w okresie tym nie odnotowano znacznego wzrostu cen żywności. Po zakończeniu swej służby żołnierz otrzymywał ponadto albo kawałek ziemi, albo też gotówkę, co za rządów cesarza Karakalli stanowiło to 5000 denarów. Jeszcze większe znaczenie miały darowizny z okazji objęcia rządów przez nowego władcę. Już cesarz Marek Aureliusz obdarował w roku 161 każdego pretorianina w mieście sumą 500 denarów. W III wieku natomiast, kiedy zmiany władców były na porządku dziennym, żołnierz mógł dzięki darowiznom bez trudu zgromadzić pewien majątek. Poza tym istniała możliwość zdobywania łupów wojennych, zwłaszcza w okresie wojen domowych. **Sprawą niezmiernie ważną było i to, że wojsko nawet w okresie największych inflacji zaopatrywano regularnie w żywność i odzież.** Zatem można zauważyć, że służba wojskowa była dla wielu żołnierzy, którym nie udało się nawet dosłużyć rangi centuriona, interesem wprawdzie ryzykownym, lecz również gwarantującym spore zyski. Wielu weteranom udało się zgromadzić bez trudu majątek o wartości odpowiadającej minimum majątkowemu, wyznaczonemu dla stanu dekurionów. Nie byli oni jednak, tak jak dekurionowie, zobowiązani do świadczeń na rzecz państwa¹⁵.

Armię rzymską już od II wieku niewystarczająco zasilano ludnością pochodzenia italskiego tak dalece, że tylko kohorty (bataliony) pretoriańskie reprezentowały jednorodność pod względem składu osobowego. Legiony, w nie mniejszym

¹⁴ K. Dion Kokocejanus, *Historia rzymska*..., op. cit., s. 76.

¹⁵ *Ibidem*, s. 227.

stopniu niż jednostki pomocnicze, rekrutowały się niemal wyłącznie z mieszkańców prowincji. Stałe obozy ułatwiały werbunek tubylców. Do wojska wstępowali także z reguły synowie legionistów, wychowani w okolicy obozu. Jednak, chociaż armia stawała się domeną prowincjuszy i przedział między legionistami a żołnierzami służącymi w jednostkach pomocniczych stopniowo się zacierał, to nie uległa ona jeszcze „barbaryzacji”. Najbardziej jednorodne stawały się jednostki pomocnicze, uzupełniane od czasów Hadriana (117–138) mieszkańcami prowincji słabo zromanizowanych, którzy posługiwali się swą tradycyjną bronią i mówili ojczystymi językami (np. Maurowie, Palmyreńczycy, Celtowie i Brytowie, służący w Germanii)¹⁶. Po okresie służby żołnierze otrzymywali *honesta missio* – „zaszczytne odesłanie”¹⁷. Dostawali wówczas wysoką odprawę pieniężną i często nadział ziemi w prowincjach nadgranicznych. Stawali się ludźmi średnio zamożnymi.

W późniejszym okresie cesarstwa na przełomie II i III wieku, w okresie panowania cesarza Septymiusza Sewera (lata 193–211), wystąpiły pewne zjawiska, które z biegiem czasu zaważyły na dalszym rozwoju armii rzymskiej. Dają się zauważyć w tym okresie pierwsze oznaki przesunięcia punktu ciężkości w armii na legiony prowincjonalne, rekrutujące się z ludności nieitalskiej, których rola i znaczenie wzrosły nie tylko w skali armii, ale i w skali państwa. Rozwiązana została gwardia pretoriańska złożona z Rzymian i zastąpiona weteranami z legionów prowincjonalnych. Legiony wówczas nie stanowiły już tak jednolitej struktury społecznej, lecz mieszaninę różnych narodowości, zamieszkujących rozległe obszary cesarstwa. Był to pierwszy krok na drodze „barbaryzacji” armii rzymskiej. Stopniowo wojsko zaczęło tracić charakter zawodowy, przekształcając się w armię osadniczą. Żołnierz stawał się osadnikiem wojskowym o niskiej wartości bojowej i słabym zdyscyplinowaniu. Wojska posiłkowe rekrutujące się z ludów nieitalskich zaczęły odgrywać coraz większą rolę, ponieważ cesarze w walkach o tron opierali się coraz częściej na „barbarzyńcach”¹⁸.

Począwszy od zabójstwa cesarza Aleksandra Sewera w 235 roku najwyższą władzę w Imperium Rzymskim zdobywają wojskowi, pochodzący przeważnie z prowincji. Następuje okres ciągłych zmian na tronie rzymskim, legiony wynoszą nowych cesarzy i obalają ich, jeśli tylko chcieli oni przywrócić dyscyplinę w armii i ograniczyć hojność dla żołnierzy. Armie wysuwały własnych kandydatów do tronu także z patriotyzmu, ich zwycięski dowódca wydawał się im być lepszym kandydatem na cesarza niż ktoś nieznany¹⁹. Znaczącą reformę armii udało się przeprowadzić cesarzowi Gallienowi. Z jego inicjatywy powstała silna armia rezerwowa, składająca się z konnicy, którą można było w razie potrzeby szybko przerzucić na zagrożony kierunek. Jednocześnie była to odpowiedź na niedostatek

¹⁶ M. Cary, H.H. Scullard, *Dzieje Rzymu od czasów najdawniejszych do Konstantyna*, Warszawa 1992, t. 2, s. 245.

¹⁷ E. Wipszycka, *Cywilizacja starożytna*, Warszawa 1999, s. 78.

¹⁸ J. Sikorski, op. cit., s. 106.

¹⁹ E. Wipszycka, op. cit., s. 101.

taktyki pieszych oddziałów w walce z barbarzyńcami, w której znacznie lepiej sprawdzała się jazda. Siła nowych oddziałów mogła się jednak obrócić przeciwko cesarzowi. Stanowisko ich dowódcy wyrosło bowiem na pozycję pierwszoplanową w państwie, usuwając na dalsze miejsce prefektów pretorianów. Pod koniec życia Galliena powstała silna opozycja skierowana przeciwko ustawicznym walkom do czasu objęcia władzy przez Dioklecjana w 284 roku (panował do 305 r.), który dał początek nowemu okresowi dominatu.

W wyniku kryzysu III wieku w cesarstwie rzymskim nastąpiły znaczące zmiany w strukturze społecznej. O ile wcześniej warstwy wyższe dzieliły się na stan senatorski, ekwicki i miejskie stany dekurionów, o tyle późniejsze linie podziału nie były tak jednoznaczne. Góra piramidy społecznej rozpadła się na warstwy o niezmiernie zróżnicowanej strukturze, natomiast struktura warstw niższych stawała się coraz bardziej jednolita. Tak więc istniał niezmiernie bogaty i cieszący się największym szacunkiem stan senatorski, którego członkowie nie posiadali jednakże żadnych wpływów politycznych. Poza tym był stan ekwicki, którego elita posiadała przede wszystkim olbrzymią wiedzę, zaś zwykli członkowie nie różnili się niemal od dekurionów. W gminach miejskich istniał nadal stan dekurionów, którego członkowie z uwagi na swój majątek i poważanie, jakim się cieszyli, zaliczani byli do warstw wyższych. Jednak ze względu na rosnące obciążenia podatkowe coraz bardziej upodabniali się oni do ludności uciskanej. Do tego dochodzili żołnierze wraz z ich rodzinami, których głównie ze względu na silną pozycję wojska, lecz także z uwagi na ich stosunkowo korzystną sytuację ekonomiczną i przywileje prawne, zaliczyć należy do wyższych warstw ludności. Widoczne są zatem różnice wewnątrz grupy *honestiores* pomimo pewnych wspólnych przywilejów. Natomiast różnice pozycji poszczególnych grup w ramach *humiliores* stawały się coraz mniejsze.

Owe sprzeczne tendencje miały bardzo ważne następstwa. Spowodowały mianowicie zaostrzenie się istniejących napięć społecznych i powstanie nowych konfliktów. Ustawicznie dochodziło do wybuchu ostrych konfliktów społecznych, których nie sposób było już rozwiązywać środkami pokojowymi. Zaczęto więc – tak jak w okresie republikańskim – uciekać się do użycia siły. Wśród różnic w interesach grup można wyróżnić wspólną płaszczyznę – pretensje do nowej warstwy rządzącej, składającej się z ekwickich oficerów, urzędników administracyjnych oraz wojska. Jej uosobieniem była autorytarna władza cesarzy okresu dominatu, którzy przeważnie z tej warstwy społecznej pochodzili i jej zawdzięczali swą władzę cesarską²⁰.

Do zaostrzenia konfliktów w III wieku przyczyniły się zmniejszone możliwości awansu społecznego. Zgromadzenie wyznaczającego cenzus majątku było w zasadzie niemożliwe, bowiem każdorazowo należało oddawać część w formie podatku. W przeciwieństwie do poprzedniego okresu zwiększyły się natomiast znacznie możliwości degradacji pozycji społecznej.

²⁰ G. Alföldy, op. cit., s. 235.

Kryzys objawił się także w sferze światopoglądowo-ideologicznej. Wśród żołnierzy najbardziej rozpowszechniony był kult boga Mitry, który jako niezwykły bóg Słońca był wcieleniem żołnierskich ideałów. Szerokie masy ludności, zwłaszcza na Wschodzie i w Afryce, wyznawały religię chrześcijańską, natomiast senatorowie – jako warstwa oświecona – opowiadali się często za filozofią neoplatońską. Po zaostreniu się kryzysu państwa w połowie trzeciego wieku liczba wyznawców chrześcijaństwa gwałtownie wzrosła. Jej wyznawcami stawali się członkowie najróżniejszych warstw społecznych. W obliczu tej sytuacji państwo rzymskie zmuszone zostało do podjęcia radykalnych kroków. Próba wskrzeszenia *mores maiorum* powiodła się zwłaszcza w stosunku do wojska i zaowocowała zwalczaniem odstępców z charakterystyczną dla nowego systemu rządów brutalnością, przyczyniając się do rozpadu społeczeństwa.

Cesarze w III wieku nie zamierzali wcale zmieniać stosunków panujących w świecie rzymskim. Wręcz przeciwnie, byli zupełnie przekonani, że ich despotyczne rządy są konieczne i celowe, by odbudować dawny porządek. Taką konserwatywną postawę cesarzy uzasadniały do pewnego stopnia wymogi czasu. Mogli oni bowiem wśród członków tych grup społecznych, na których opierali swoją władzę, zwłaszcza wśród żołnierzy, rozbudzać przekonanie, jakoby mieli oni ratować Imperium Rzymskie przed kryzysem. Jednakże do szerokich warstw ludności owa ideologia już zupełnie nie przemawiała²¹.

1.2. Polskie doświadczenia w kształtowaniu grupy społecznej kadry zawodowej

W Polsce, podobnie jak w innych państwach, siły zbrojne stanowiły podstawowy warunek zachowania państwowości, a tym samym tożsamości narodowej. Ich wielkość i charakter zróżnicowany był w zależności od siły państwa i jego polityki zagranicznej czy sojuszy.

W latach panowania Mieszka I i Bolesława Chrobrego oraz toczonych przez nich wojen, podstawową siłą ówczesnego wojska stałego, namiastką kadry zawodowej była drużyna książęca. Według Gala Anonima, liczebność wojska będącego w stałej dyspozycji księcia wynosiła 3900 jazdy i 13 000 piechoty rozmieszczonych w wytypowanych grodach, które spełniały rolę miejsc stałej dyslokacji pospolitego ruszenia.

Podstawy tworzenia organizacji wojskowej państwa na wiele dziesięcioleci unormowały statuty kazimierzowskie. Zgodnie z nimi w pospolitym ruszeniu powinni służyć wszyscy posiadacze ziemi na prawie rycerskim. Rycerstwo zobowiązane było 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 do konnej służby sołtysów i wójtów osad lokowanych na tzw. prawie niemieckim. Postanowienia kazi-

²¹ Ibidem, s. 241.

mierzowskie określały także organizację pospolitego ruszenia. Zbierało się ono i walczyło podzielone na tzw. chorągwie – 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 czeskich rycerzy zaciężnych. Siły polskie pod Grunwaldem szacuje się na 29 000 jazdy (w tym 11 000 wojsk litewsko-ruskich). Krzyżacy wystawili armię ocenianą na 21 000 jezdnych. W toczonej wojnach z Zakonem coraz częściej jednak pospolite ruszenie zaczęto zastępować bardziej skutecznymi wojskami zaciężnymi.

W XV wieku dostępne dane wskazują, iż szlachta i grupa możnych w Polsce liczyła ok. 200 tys., tj. 10% ogółu ludności Królestwa. Armia polska w tym okresie w przeważającej mierze organizowana była na bazie średniej szlachty, z której ukształtował się u schyłku średniowiecza 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, iż stało się anachronizmem, jakkolwiek powoływano je jeszcze w okresie potopu szwedzkiego w 1656 r. Dotyczyło to również wojska zaciężnego, tzw. piechoty wybranieckiej, kozaków rejestrowych czy wojska kwarcianego. Od 1649 roku nie wysyłano już ludzi z łanów, lecz płacono specjalny podatek. Kozaków po podziale Ukrainy w 1654 roku już prawie nie było, wojsko to rozwiązano, zaś wojska kwarciane w połowie XVII liczyły ok. 4000 i w końcu zrezygnowano z nich na korzyść utrzymania artylerii. Podstawę struktury organizacyjnej wojska stanowiły w tym okresie tzw. wojska komputowe – zaciężne stałe, których liczebność zmieniała się od kilkunastu do kilkudziesięciu tysięcy żołnierzy. Inne, poza wojskiem komputowym formacje, to żołnierze powiatowi rekrutowani przez sejmiki oraz pierwsze załóżki nowoczesnej armii chłopsko-mieszczańskiej opartej na systemie poboru, tzw. żołnierz łanowy, powoływany tylko w nadzwyczajnych przypadkach.

Główną jednak formacją polskiego wojska była jazda, chociaż stopniowo proporcje między jazdą a piechotą wyrównywały się. Należy jednak podkreślić, iż w systemie społecznym ówczesnego wojska, podobnie jak w armiach zachodnich, szczególną rolę odgrywała obca kadra oficerska w ramach tzw. autoramentu cudzoziemskiego. Wojaczkę traktowano jako rzemiosło szlacheckie. Nieregularnie opłacane wojsko stanowiło poważne zagrożenie dla ludności wiejskiej i miejskiej. Bowiem pod pozorem organizowania konfederacji dokonywało ono rabunków i rozbojów. Należy również zwrócić uwagę na funkcjonowanie prywatnego wojska magnackiego i jego miejsca dyslokacji w takich miastach, jak Zamość, Łańcut czy Wiśnicz. Owe magnackie wojska dające zatrudnienie głównie biednej szlachcie szacuje się na ok. 30 tys. żołnierzy.

Okres rozbiorów to walka narodu o niepodległość. Wybuch powstania kościuszkowskiego, a szczególnie zwycięstwo pod Raclawicami, obudziły po raz kolejny nadzieje na odzyskanie pełni niepodległości. Powstanie miało charakter insurekcji narodowej w dużym stopniu o ochotniczym zaciągu i trwało przez osiem miesięcy. Wysiłek narodu był ogromny, ogarnął bowiem około 300 tys. ludzi, z czego przez formacje regularne przeszła prawie połowa tej liczby. Resztę stanowiło pospolite ruszenie i formacje zawiązujące się spontanicznie. Ten dynamiczny rozwój struktur wojskowych był w dużym stopniu podyktowany znajomością przez Kościuszkę rozwiązań francuskich, polegających na powszechnym poborze „rekruta dymowego” do armii regularnej. Pospolite ruszenie traktowano jako środek wyjątkowy w celu mobilizacji dużej liczby żołnierzy. Kadre oficerską natomiast pozyskiwano spośród absolwentów Szkoły Rycerskiej założonej przez króla Stanisława Augusta Poniatowskiego w 1765 roku. Stosowano wówczas system szybkich awansów w zależności od 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 pod dowództwem gen. H. Dąbrowskiego we Włoszech. Na jego wezwanie w ciągu 3 miesięcy zgłosiło się do legionu ok. 4 tys. ochotników z obozów jenieckich i oficerów przebywających na emigracji. Już latem 1797 roku zorganizowano dwa pułki piechoty (7000 żołnierzy piechoty), jeden pułk jazdy i batalion artylerii.

Wkroczenie wojsk napoleońskich na ziemie polskie doprowadziło do wybuchu powstania ludności polskiej 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 20–28 lat. W systemie tym istniała możliwość wykupienia się od wojska przez dawanie zastępców. W praktyce jednak trzymano się nadal systemu dymowego, a wreszcie i pospolitego ruszenia. Obok formacji typowo wojskowych funkcjonowała w Królestwie Polskim Gwardia Narodowa. Jej organizacja i struktura

społeczna wskazywała na demokratyczny charakter. W okresie Królestwa Warszawskiego wykształcono znaczną liczbę oficerów, którzy zdobywali swe doświadczenie na polach wielu bitew. Stanowili oni później podstawę armii polskiej po roku 1815. 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 przeszło przeszkolenie, tj. ok. 5% ogółu ludności aktywnych zawodowo.

Pierwsza wojna światowa przyniosła niepowetowane straty dla narodu polskiego. Spośród zmobilizowanych Polaków do trzech armii zaborczych 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.

1.3. Geneza badań nad wojną i wojskiem

Na ogół początek empirycznych badań nad wojskiem jako instytucją wiąże się 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 włoskie i niemieckie źródła socjologii wojska. Zdaniem tego badacza niesłusznie pomijany jest wkład teoretyków i praktyków francuskich, angielskich czy holenderskich. Co prawda najbardziej znanymi badaniami dotyczącymi wojska podczas pierwszej wojny światowej wślawił się we Włoszech Augustino Gemelli, a w Niemczech Karl Demeter. Niesłusznie pomijany jest również dorobek wybitnych Polaków. Prawdą historyczną jest fakt, iż Polska była w tym okresie pod zaborami, ale należałoby podkreślić wkład przynajmniej niektórych wybitnych Polaków zajmujących się problemami wojska i społeczeństwa, w tym zwłaszcza Ludwika Gumplowicza²², Jana Blocha²³ i Henryka Kamińskiego²⁴ oraz Feliksa Konecznego²⁵.

Henryk Kamiński propagował przekształcanie organizacyjne powstań zbrojnych w „wojnę ludową”. Opracował obszerną koncepcję określaną mianem „wojny partyzanckiej”, w której powinny uczestniczyć wszyscy mieszkańcy kraju, co jego zadaniem, rokowałoby zwycięstwo i ustanowienie demokracji jako ustroju społecznego opartego na zasadach sprawiedliwości.

²² *Der Rassenkampf. Sociologische Untersuchungen*, Innsbruck, Verlag der Wagenerischen Univ. – Buchhandlung 1883.

²³ J. Bloch, *Przyszła wojna pod względem technicznym, ekonomicznym i politycznym*, Warszawa 1900.

²⁴ H. Kamiński, *Wybór pism*, Warszawa 1953.

²⁵ F. Koneczny, *Prawa dziejowe*, Londyn 1982; tamże, *Cywilizacja Żydowska*, Warszawa 1997.

Nawiązując do poglądów K. Darwina, L. Gumplowicz w swej koncepcji „walki ras” 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 wskazywał natomiast, 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 on 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”²⁶ budowanej po to, aby im zapobiec. Zgromadzone doświadczenia w ciągu XX wieku potwierdziły trafność tak diagnoz, jak i prognoz J. Blocha. Dotyczy to tezy 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 się wojnie i budowaniu architektury bezpieczeństwa.

Na przełomie XIX i XX wieku powstało wiele prac o charakterze historyczno-porównawczym, w których dokonywano analizy przyczyn rozpadu wielu społeczeństw w tym upadku państwowości polskiej. Uogólnienia te znalazły odzwierciedlenie m.in. w pracach polskiego 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 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, zalicza do nich:

- **uniwersalizm pokojowy**, polegający na narzucaniu własnej kultury;
- **uniwersalizm intelektualny**, polegający na upowszechnianiu idei i poglądów istotnych dla funkcjonowania określonej cywilizacji, np. cywilizacji żydowskiej, tureńskiej (tureckiej) czy łacińskiej;
- **uniwersalizm państwowy**, oparty na tendencjach do militarnych rozstrzygnięć i uzyskania przewagi wojskowej, które dostrzegał wówczas w polityce Rosji.

Pierwsza wojna światowa zainspirowała również Mieczysława Szerera²⁷ i Adama Krzyżanowskiego²⁸ do publikacji rozważań nad społeczną istotą wojen, w książkach – o identycznych tytułach „Socjologia wojny” – opublikowanych w Krakowie w 1916 roku.

²⁶ Z. Kuderowicz, *Polska filozofia pokoju. Historia idei pokoju w kulturze polskiej do 1939 r.*, Warszawa 1992, s. 157.

²⁷ A. Szerer, *Socjologia wojny*, Kraków 1916.

²⁸ A. Krzyżanowski, *Socjologia wojny*, Kraków 1916.

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, jak Florian Znaniecki³⁰. W 1939 roku Aleksander Hertz³¹ złożył do druku w „Przeglądzie Socjologicznym” pierwszy program badawczy polskiej socjologii wojska i wojny, który opublikowano dopiero po wojnie.

1.4. Rozwój badań nad wojskiem pod wpływem drugiej wojny światowej

Badania w obszarze socjologii wojska realizowane w okresie międzywojennym pomimo wyraźnych słabości, gdyż prowadzone były w większości przypadków w ograniczonym zakresie, zawierają jednak wiele wartościowych rozważań, które doczekały się realizacji. Przystąpienie do wojny Stanów Zjednoczonych 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 służbą w różnych rodzajach sił zbrojnych. Potrzeby wojny wymogły na dowódcach i naukowcach rozwiązywanie wielu poważnych problemów społecznych związanych z integracją jednostek i grup społecznych o różnicach etnicznych i rasowych, kolorze skóry, wiedzy, umiejętnościach i cechach psychofizycznych potrzebnych do wykonywania zadań w instytucjonalnych wojska. Dlatego też, 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 realizowanych w ramach tego programu uznawane jest 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 S. Huntingtona, zaś druga przez M. Janowitza. Zdaniem A. Kołodziejczyka, podstawowa różnica pomiędzy 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 w rzeczywistym funkcjonowaniu instytucji wojskowych w systemie społecznym wielu państw demokratycznych.

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. VIII, Zeszyt 1–4, Łódź 1949, s. 119–141.

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

S. Huntington jako pierwszy podjął się badań opartych głównie na analizie porównawczej zawodów cywilnych z zawodem wojskowym, ujętych 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 „The Soldier and the State” wskazuje na odmienność ideologii 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 partię rządzącą i opozycję. **Dla Huntingtona najbardziej skuteczną formą kontroli instytucjonalnej nad wojskiem jest kontrola celowa, która umożliwi armii utrzymywanie taktycznej, operacyjnej i strategicznej sprawności do wykonywania nawet najtrudniejszych zadań. Mówiąc wprost, zakłada on całkowite oddzielenie wojska od sfery polityki.** Odmianą koncepcję roli sił zbrojnych w społeczeństwie opracował M. Janowitz, który uważa, iż cywilna kontrola nad wojskiem jest sprawowana skutecznie wówczas, gdy kadra zawodowa osiągnie wysoki poziom ogólnych, społecznych i politycznych wartości. Jego zdaniem jest to skuteczna kontrola, ponieważ odbywa się ona na poziomie mikrospołecznym i dokonywana jest poprzez subiektywną, etyczną kontrolę każdego żołnierza. Natomiast zawód wojskowy coraz bardziej będzie upodabniał się do zawodów cywilnych. Można zatem powiedzieć, iż model M. Janowitza uwzględnia dwie alternatywne orientacje:

- postuluje upodabnianie się społeczności wojskowej do społeczności cywilnej;
- wskazuje na możliwość zaistnienia procesu upodabniania się w pewnych warunkach społeczeństwa cywilnego do społeczności wojskowej.

Przedstawione powyżej 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 instytucji wojskowych.

2. GRUPA SPOŁECZNA KADRY ZAWODOWEJ. ASPEKTY TEORETYCZNO-PRAKTYCZNE

2.1. Pojęcie grupy społecznej

Określenie grupy społecznej pojawiło się w obszarze zainteresowań socjologii na początku XX wieku i było stosowane do odróżnienia trwałych związków społecznych od krótkotrwałych związków. Definiowano to pojęcie zazwyczaj z dwóch stanowisk metodologicznych: realizmu i nominalizmu socjologicznego. Zwolennicy stanowiska realistycznego przyjmowali, że grupy społecznej nie można zredukować do jednostki ludzkiej, i ich wzajemnych stosunków. Grupa społeczna w rozumieniu realistów ma charakter pozaindywidualny i ponadjednostkowy. Natomiast zdeklarowani zwolennicy podejścia nominalistycznego zakładali, iż w świecie społecznym istnieją tylko jednostki, ich zachowania i działania oraz wzajemne interakcje. Grupa według nich może być tylko tworem abstrakcyjnym – swoistą funkcją ludzkiego umysłu³³.

Ze względu na to, iż ludzie zaspokajają swoje potrzeby w grupach społecznych, odgrywają one w ich życiu społecznym bardzo ważną rolę. W ich instytucjonalnych ramach bowiem dokonuje się transmisja kultury, poznawanie i przyswajanie wartości oraz postaw życiowych. Dzięki wsparciu grupowemu człowiek może lepiej realizować swoje plany życiowe i zawodowe, których nie byłby w stanie zrealizować, gdyby działał indywidualnie.

O istnieniu grupy społecznej zazwyczaj przesądza przynajmniej kilka czynników. Do najważniejszych należy zaliczyć:

- przynajmniej trzech członków;
- wspólne cele, które wzmacniają poczucie więzi i solidarności społecznej;
- strukturę organizacyjną grupy;
- wspólne symbole, cechy odróżniające od innych grup;
- wartości, symbole, standardy, idee.

Na podkreślenie zasługuje fakt, iż w każdej grupie występuje naturalna tendencja do ciągłości i trwałości, która opiera się zazwyczaj na pielęgnowaniu tradycji, podkreślanie swej odrębności w postaci terytorium oraz wartości duchowych, np. zasad moralnych, symboli, sztandarów, oznak. Grupa zachowuje swą tożsamość dopóty, dopóki niezmieniona pozostaje zasada odrębności. Natomiast J. Szczepański wskazuje, iż grupy muszą dysponować określoną przestrzenią przez co rozumie on ośrodek skupienia grupy. Każda grupa społeczna posiada własną organizację wewnętrzną, którą tworzą role społeczne, pozycje im odpowiadające i system stosunków społecznych. Można wskazać na dwa typy teorii struktury społecznej grupy: teorie ukierunkowane na eksponowanie związków emocjonalnych i procesu komunikowania, oraz teorie opisujące strukturę grupową na tle analizy całości procesów społecznych zachodzących w grupie, np. teoria G. Homansa.

³³ P. Rybicki, *Społeczeństwo miejskie*, PWN, Warszawa 1972, s. 211.

W badaniach Eltona Mayo, prowadzonych wśród pracowników branży telekomunikacyjnej, okazało się, że bliskie kontakty między pracownikami sprzyjają atrakcyjności grupy roboczej. Podobne badania prowadził w armii USA socjolog Samuel Stouffer. Uzyskane wyniki wskazywały, że dobre samopoczucie żołnierzy i ich morale zależy w dużej mierze od homogeniczności ich składu (gdy są rekrutowani z jednego stanu, jednolici rasowo, są wówczas bardziej koleżeńscy)³⁴.

Często tak w teorii, jak i praktyce pomija się to, iż struktura grupy nie jest tożsama z jej składem społecznym. Skład społeczny grupy to członkowie grupy i ich cechy osobiste. Natomiast struktura to układ uporządkowanych elementów grupy, w tym członków instytucji, symboli, wartości, wzorów zachowań, pozycji, czy ról społecznych. Czym zatem jest rola społeczna? Można ją zdefiniować jako swoiste miejsce – pozycja społeczna w grupie. W literaturze najczęściej można spotkać dwa ujęcia roli społecznej: funkcjonalne i normatywne. Pierwsze, łączy się z zachowaniami o charakterze stałym, wynikającymi z reakcji na bodźce z zewnątrz. Drugie zaś, podkreśla znaczenie praw i obowiązków w ujęciu formalnoprawnym i etycznym. Grupę społeczną definiuje się najczęściej jako układ ról społecznych, które pełnią w niej poszczególni członkowie, np. rola lidera, szarego członka czy kozła ofiarnego.

We współczesnych społeczeństwach obserwujemy duże zróżnicowanie grup społecznych, a co się z tym wiąże wielość ról społecznych, które według Talcotta Parsonsa tworzą wiązki ról społecznych. Dlatego w wielu analizach socjologicznych pojawia się problem integracji, skuteczności, efektywności czy obecnie coraz częściej podnoszony problem efektu synergii, wynikający z pełnienia wielu ról społecznych. Zjawisko synergii ma szczególne znaczenie dla grup społecznych działających w obszarze sił zbrojnych, bowiem stanowi podstawę do budowania potencjału obronnego państwa.

Synergię najczęściej określa się jako efekt współdziałania wielu elementów pod jakimś względem większy niż prosta suma skutków wywołanych przez każdy element z osobna. Na przykład amerykański badacz H. Kordus upatruje w tym zjawisku podstawowe prawo ontologiczne i rozwoju. Jego zadaniem, prawo synergii jest uniwersalnym prawem natury działającym zarówno w mikro- jak i makroskali³⁵. Zrozumienie zjawiska synergii, to zrozumienie strategii, to warunek sine qua non zrozumienia zasad działania systemu. Główny sens tworzenia i analizowania efektów zorganizowanego działania realizowanego przez daną grupę opiera się na przekonaniu, że pozyskany zostanie z otoczenia pewien komponent (rzeczowy lub sztuczny), będący nośnikiem działań i poprzez ich połączenie z procedurami, algorytmami działania oraz zespolenia ich wzajemnymi oddziaływaniami socjomasy, socjoenergii, socjostruktury i socjokultury osiągnięty zostanie efekt synergiczny.

Zdaniem L. Krzyżanowskiego mechanizm powstawania efektu synergii można wyjaśnić w ten sposób, że współdziałanie wyzwała w podmiotach to, co po-

³⁴ P. Sztompka, *Socjologia. Analiza społeczeństwa*, Wyd. PLUS, Kraków 2002, s. 212.

³⁵ H. Kordus, *Synergia, czyli 1+1 = 4*, „Aura” 1978, nr 2.

przednio pozostawało w utajeniu, jakieś dotąd nieujawnione ich właściwości, a więc, że współdziałanie wzmacnia niejako podmioty.

Podobne rozumienie synergii można spotkać także u innych autorów³⁶. Należy pamiętać jednak, że w wyniku współdziałania między grupami społecznymi, jednostkami może dochodzić do ich osłabienia, w tym sensie, że podmioty mogą również utracić pewne właściwości w procesie współdziałania, konfliktów, dlatego też rezultat wzajemnych interakcji może być ujemny.

Takie ujęcie wskazuje wyraźnie, że istota organizacji tkwi nie tyle w efekcie synergicznym, ale w dodatkowym efekcie, zwanym efektem organizacyjnym. Jest on możliwy do osiągnięcia w rezultacie połączenia podmiotów działania trwałymi więzami organizacyjnymi w jedną zorganizowaną całość lub łączeniu istniejących „organizacji” w większe zorganizowane całości pod wspólnym kierownictwem. Proces ten ma jednak swoje ograniczenia, które wyznacza relacja między efektami integracji a kosztami koordynacji. Bowiern po przekroczeniu tej granicy mogą samoczynnie uruchomić się procesy dezintegracyjne w postaci starych schematów myślenia, działania w postaci inercji, a ich usunięcie wymaga zwiększonych wysiłków z otoczenia organizacji lub z wewnątrz organizacji w postaci zasobów ludzkich, finansowych, materiałowo-technicznych czy informacyjnych.

Można zatem stwierdzić, iż warunkiem dobrego działania, współdziałania i rozwoju organizacji są wzajemne interakcje o charakterze informacyjno-komunikacyjnym i finansowo-materiałowym. Mogą one powodować efekt synergiczny (konstrukcyjny) bądź dyssynergiczny (dekonstrukcyjny). Zagadnienie synergii i dyssynergii w stosunku do grupy kadry, w tym głównie kadry oficerskiej będzie przedmiotem dalszych rozważań.

2.2. Analiza socjologiczna działania jednostek i grup społecznych

W naszych rozważaniach najbardziej istotne jest wyróżnienie poszczególnych rodzajów działań oraz czynników i kontekstu sytuacyjnego ich warunkujących. Za podstawę rozważań przyjmuję typologię działań według Jurgena Habermasa³⁷, który wyróżnił cztery ich rodzaje:

- **działania teleologiczne (celowe)**, które od czasów Arystotelesa ogniskują zainteresowania nie tylko filozofów i socjologów. Ich istota opiera się na znaczeniu, jakie ma dla działającego podmiotu osiągnięcie założonego celu. Do jego realizacji dobiera on metody, sposoby i środki. Może on dokonywać wyborów, podejmować decyzje i działania, w tym w stosunku do innych podmiotów (personelu, konkurentów, przeciwników);

- **działania regulowane normami** (przepisami, wytycznymi a obecnie coraz częściej standardami), najpełniej rozwijane w socjologicznej teorii ról społecznych. W tym przypadku działający kieruje się normą, która ma zastosowanie w danej

³⁶ Por. M. Cieślarczyk, *Psychospołeczne i organizacyjne elementy bezpieczeństwa i obronności*, Warszawa 1997.

³⁷ J. Habermas, *Theorie des kommunikativen Handelns*, Frankfurt am Main 1981.

sytuacji. Normy zatem są wyznacznikami podejmowania lub zaniechania działań, np. etycznych;

- **działanie dramaturgiczne**, w tym przypadku działający stanowią dla siebie scenę i publiczność, działający może odgrywać rolę pierwszo- lub drugoplanową. Takie podejście rozwijali m.in. Erving Goffman³⁸ i Charles Lindblom³⁹;

- **działania komunikacyjne** są zazwyczaj interakcją dwóch podmiotów, w trakcie której dochodzi do wymiany informacji i ich interpretacji, które służą do koordynacji działań. Tymi pojęciami posługują się przedstawiciele interakcjonizmu symbolicznego, socjologii fenomenologicznej.

W siłach zbrojnych możemy spotkać się ze wszystkimi rodzajami ww. działań, zróżnicowany jest jednak zakres ich występowania. Można jednak założyć, iż w działalności zatrudnionego w wojsku personelu dominują działania regulowane normami i działania dramaturgicznymi, wynikające z wykonywanych przez kadre zawodową funkcji: dowódczej, przywódczej, menedżerskiej, obywatelskiej. Coraz większego natomiast znaczenia nabierają działania oparte na zarządzaniu przez cele i zadania. Jest to związane z postępującymi procesami zmian technologicznych, strukturalno-organizacyjnych, szczególnie w obszarze coraz szerszego zastosowania zarządzania potencjałem społecznym i informatyki w procesie dynamicznego prowadzenia wojen i konfliktów zbrojnych ściśle wyznaczonych cezurach czasowych, obszarowych, ludnościowych⁴⁰ itp.

Należy jednak pamiętać, iż **J. Habermas za podstawę teorii socjologicznej proponuje przyjęcie działania komunikacyjne zamiast działań instrumentalnych**. Zwraca on uwagę, iż obok mocno zakorzenionej tradycji weberowskiej, która preferuje traktowanie społeczeństwa jako splot działań społecznych, istnieje inna, traktująca społeczeństwo jako ograniczoną całość powiązaną zależnościami, tj. jako system społeczny. Zgodnie z takim podejściem systemowym racjonalność działania, racjonalność systemu oraz racjonalność organizacji i instytucji społecznej, to różne obszary. Usprawnienie działania organizacji nie polega tylko na usprawnianiu działania zatrudnionego w niej personelu. Tą ważną tezę formułuje i rozwija w swych pracach Niklas Luhmann⁴¹, który stwierdza, że **racjonalizacja nie polega tylko na rozszerzaniu zakresu stosowania zasad działania celowościowego**.

Ponadto, w świetle rozważań T. Parsonsa i J. Habermasa efektywność i racjonalizacja społeczna jawią się jako stany, które nie zależą tylko od właściwego wykonywania obowiązków. Jednak należy pamiętać, iż **zracjonalizowane, efektywne ekonomiczne i kreatywne działania są możliwe tylko w pewnych warunkach społecznych**. Stwierdzenie to jest ważne dla rozważań o grupach społecznych funkcjonujących w organizacji wojskowej, gdzie wymagane jest sprawne i efektywne wykonywanie postawionych przez przełożonych, często trudnych i złożo-

³⁸ E. Goffman, *Człowiek w teatrze życia codziennego*, PIW, Warszawa 1981.

³⁹ Ch. Lindblom, *The Science of Mudding Through*, „Public Review” 1959, vol. 19.

⁴⁰ Operacja „Pustynna Burza” czy wojna w Afganistanie.

⁴¹ N. Luhmann, *Teoria polityczna państwa bezpieczeństwa socjalnego*, Warszawa 1994.

nych, zadań. Aktywność tę może wymuszać sam system, gdy posiada właściwe mechanizmy ją stymulujące, np. skuteczny system motywacji materialnej, pozamaterialnej.

Socjologiczne aspekty działania oparte na normach, niestety nie odzwierciedlają w pełni rzeczywistych cech działania ludzkiego, gdyż pomijają rolę innowacyjności, spontaniczności, emocjonalności i racjonalności w działaniach podejmowanych przez ludzi. Rola działań kreatywnych, racjonalnych i emocjonalnych w grupie społecznej kadry zawodowej ciągle wzrasta, szczególnie w sytuacjach dynamiki ciągłych zmian w otoczeniu, zmian decyzji, co tworzy sprzyjający klimat do powstawania konfliktu organizacyjnego w sytuacjach trudnych. Dlatego też, dokonując analiz socjologicznych, należy starać się nie pomijać wpływu tych czynników na efekty końcowe działań. Bowiem działania regulowane przez normy mogą okazać się zbyt sztywne, zbyt mocno ograniczające swoisty obszar obserwacji „pola operacyjnego” dla socjologa badającego funkcjonowanie instytucji i organizacji wojskowej. Dlatego też G.H. Mead oraz A. Schultz⁴², odrzucając z tych powodów **paradygmat normatywny**, zwrócili uwagę na **paradygmat interpretacyjny**. Ostrej krytyce poddali koncepcje roli zakładającej, iż działanie w największym stopniu zdeterminowane jest przez zinstytucjonalizowane wzory zachowań, tj. role społeczne. **Istota nowego podejścia polega na uwzględnianiu w analizie socjologicznej wpływu własnego projektowania zachowań, stosownie do wyobrażeń na temat sytuacji i zachowań innych.** Idea kreowania roli zmienia perspektywę widzenia człowieka nie jako wykonawcy przypisanej roli, lecz kreatora roli osoby, która na podstawie swoich oczekiwań co do zachowań innych, planuje i projektuje własne działania. Przyjmowanie roli jest więc związane z kreowaniem roli. Podobnie jak adaptacja w środowisku jest procesem wywierania wpływu na zmianę środowiska. Wiele zależy zatem od wiedzy, umiejętności i cech psychofizyczno-motorycznych, które warunkują w dużym stopniu zakres tego wpływu. Ponadto, należy pamiętać o wpływie kontekstu sytuacyjnego i norm zachowań, które mogą ograniczać bądź poszerzać pole indywidualnej ekspresji. Jest to szczególnie istotne, gdy odniesiemy zakres wpływu do warunków wojny, konfliktów, napięć, stresów, jednym słowem, sytuacji trudnych, w których wykorzystujemy złożone systemy techniczne, których skuteczne działanie oparte jest na przestrzeganiu określonych procedur. Jest to szczególnie istotne w dowodzeniu, np. lotnictwem, systemem obrony powietrznej, rakiet dalekiego zasięgu czy okrętem podwodnym.

Natomiast z punktu widzenia koncepcji etnometodologicznej, zjawiska społeczne traktowane są jako dokonania konkretnych ludzi. Tak więc chodzi tu o znalezienie odpowiedzi na pytanie, jak określone zjawiska lub procesy są tworzone? Dlatego każde zjawisko powinno być wyjaśniane w sposób retrospektywno-prospektywny. Bowiem ład społeczny, racjonalność działań ludzi są elastyczne. Dlatego zachowania ludzi muszą być nieustannie negocjowane. Należy jednak

⁴² A. Schutz, *The problem of rationality in there social word*, Hague 1976.

pamiętać, iż nie wszystko ma charakter trudny do określenia. Zjawiska społeczne bowiem, co prawda mają charakter procesualny, partykularny, ale dają się zbadać uniwersalne struktury formalne, które oparte są na instytucjonalno-organizacyjnych podstawach, a mówiąc bardziej dokładnie, na kulturze organizacyjnej danej instytucji czy grupy społecznej. Szczególnie wyraźnie można to dostrzec w warunkach służby wojskowej. Kiedy pojawiają się pytania i wątpliwości, to nie dotyczą one stosowania lub niestosowania pewnych norm czy procedur, a raczej ich aktualności i przewidywanej efektywności ich zastosowania ze względu np. na zmiany społeczne, technologiczne, kulturowe itp. Kategoria, która wymaga jednak wyjaśnienia to pojęcie działania, które oznacza zbiór czynności (zachowań) i proces ich interpretacji z uwzględnieniem kontekstu społecznego. Nie wszystkie zachowania człowieka są działaniami. Można przyjąć, iż działanie lub brak działania może być elementem zachowania. Istnieje według Maxa Webera płynna granica między działaniem a zachowaniem świadomym. Znaczy to, iż świadome i nieświadome działania tworzą specyficzną mieszaninę, jeżeli pojawiają się motywy i konflikty.

2.3. Socjologiczna perspektywa relacji interpersonalnych w organizacji wojskowej

Organizacja formalna jest kwestią stopnia jej złożoności. W swej idealnej formie struktura organizacyjna stanowi o najskuteczniejszym wykorzystaniu zasobów ludzkich, materialnych, finansowych i informacyjnych dla osiągnięcia zamierzonego celu. A zatem im bardziej atrakcyjny cel, tym bardziej formalny, przyjęty model działania.

Oznacza to, że członkowie organizacji będą działać funkcjonalnie. Ograniczą oni osobiste preferencje i podporządkują swe poczynania wspólnemu dążeniu do osiągnięcia celu, który zaplanowano dla organizacji. Osobiste relacje pomiędzy członkami organizacji stanowią swoiste tło, podobnie jak czynności, tak i interakcje mają charakter przede wszystkim funkcjonalny i racjonalny.

W szerszej skali organizacji zajmującej się rozwiązywaniem złożonych zadań odczuwalna jest potrzeba racjonalnego podziału na zakresy obowiązków, związanych ze stanowiskami pracy oraz dopasowaniem struktury hierarchicznej. Ludzie w organizacji nie mogą wykonać wszystkich zadań, tak samo jak nie potrafią ocenić, czy ich własne wysiłki są właściwie zintegrowane z wysiłkiem kolektywu. Każdy wykonuje specjalne zadanie i otrzymuje miejsce w hierarchicznej strukturze. Środki kontroli i sankcje dyscyplinarne utrzymują każdego „na swoim miejscu”. W ten sposób „nowoczesna” formalna organizacja jest oparta na wzorcach, w tym: racjonalnie zaprojektowanej strukturze, złożonej ze skoordynowanych funkcji, utrzymywanych razem poprzez linie hierarchii i zarządzaniem z góry i systemem informacji zwrotnej. W tego typu organizacji, relacja pomiędzy siłami i środkami kształtuje decydującą strukturalną zasadę⁴³.

⁴³ J.A. van Doorn, *Sociologie van de Organisatie*, Leiden 1956.

Przykładem jest rewolucja militarna, jaka dokonała się na przełomie XVI i XVII w., która była również pierwszą rewolucją w organizacji, kiedy to po raz pierwszy w historii Zachodniej Europy sformowano dobrze zorganizowaną i mocno zdyscyplinowaną armię na dużą skalę. Armia nie była już brutalną masą ani też środowiskiem agresywnych indywidualistów w stylu feudalnym. Stała się określonym organizmem, w którym każda jego część reagowała na impulsy idące z góry⁴⁴. Podczas tego samego procesu, stara „kompania” została wchłonięta przez formację o strukturze hierarchicznej, w której niższym stopniu, wybrani reprezentanci żołnierzy zostali uwzględnieni w hierarchii. Natomiast ich przywilej sprawowania władzy dyscyplinarnej został im zabrany i zmonopolizowany przez ich przełożonych.

W szczególności reformy Maurycego Orańskiego, które polegały na zastosowaniu w walce mniejszych jednostek taktycznych charakteryzujących się wysoką dyscypliną, dobrym opanowaniu musztry, planowaniem użycia poszczególnych rodzajów broni, dobrym wyszkoleniu w użyciu broni – sprowadziły rolę żołnierza do podobnej, jak robotnika w fabryce. Natomiast rolę dowódcy do kierownika, zgodnie z taylorowskim traktowaniem pracowników w firmie. Podejście to zostało rozszerzone na podoficerów. **Król szwedzki Gustaw Adolf uzupełnił reformę Maurycego Orańskiego, wprowadzając stanowisko dowódcy plutonu w strukturze jednostek wojskowych.** Można zatem powiedzieć, iż w tym okresie została w dużej mierze ukształtowana podstawowa struktura organizacyjna wojska. Wyposażenie w mundury, nowe regulaminy i słownictwo dowodzenia, szkolenie w użyciu broni, wprowadzenie nowoczesnych metod musztry, systemu stopni wojskowych i jednostek taktycznych zróżnicowanych funkcjonalnie i podporządkowanych niższymi dowódcami – oznaczało to wiele ważnych zmian, noszących znamiona innowacji organizacyjnych. Chociaż reforma armii w znacznej mierze oparta była na doświadczeniach starożytnych, była ona pierwszym, we współczesnej historii, przykładem racjonalnie zaplanowanej organizacji o strukturze sztabowo-liniowej. Od tej chwili, stała się ona rozwiązaniem modelowym i podlegała doskonaleniu w wojskowych i cywilnych instytucjach w Europie i świecie.

Oficerowie prawie w ogóle nie byli w to zaangażowani. Ponieważ w trakcie rewolucji militarnej zapoczątkowany został proces kształtowania się nowoczesnego opartego na wiedzy i umiejętnościach korpusu oficerskiego. Bowiem wcześniej oficerowie – a przynajmniej wyżsi rangą arystokraci – służyli głównie jako najemnicy dla sławy, fortuny lub hobby, gdyż dla najemnika oficerstwo było przedmiotem handlu a dla arystokraty – hobby. Ale już w XVI w. wielokrotnie próbowano, między innymi w Niemczech, powołać oficerów i arystokratyczną kawalerię, poprzez stworzenie praw wojny i ściśle podporządkowanie się wymogom zdyscyplinowanej organizacji. Niestety, aż do XVIII wieku struktura dowodzenia w armii nosiła znamiona modelu prywatno-kapitalistycznego. Co prawda, zakres władzy monarchów europejskich nad żołnierzami zawodowymi rósł, lecz specyficzne kontraktowe relacje wciąż pozostawały. Dowodzenie pułkiem lub kompanią bywało kupowane przez ludzi bliskich tronu monarchii absolutnej.

⁴⁴ M. Roberts, *The Military Revolution 1560–1660*, Belfast 1956.

Marynarka wojenna – a przynajmniej statki – zostały formalnie znacjonalizowane. Okręty wojenne, w odróżnieniu od pułków, nie mogły być prywatną własnością⁴⁵. Jednakże nie miało to znaczenia w możliwościach władania okrętami i niezależnością wśród ich dowódców. W tym czasie kapitan okrętu był niezależny w swojej „polityce kadrowej” – doborze, szkoleniu, promocji, nagradzaniu i zwalnianiu ze służby swoich oficerów i marynarzy – w takim samym stopniu, jak każdy inny, przeciętny arystokratyczny dowódca wojsk lądowych.

Rezultatem wczesnego rozwoju współczesnej armii jest różnica pomiędzy oficerami a żołnierzami. Stopień i stanowisko stały się przedmiotem instrumentalnej siły i dominacji, podczas gdy oficerowie pozostali raczej poza tą wymuszoną organizacyjnie regulacją. Rewolucja w wojskowości była rewolucją organizacyjną, która nie objęła reformą większości oficerów. Liczyła się bowiem bardziej pozycja społeczna, przynależność do grup uprzywilejowanych z racji pochodzenia i wykształcenia ogólnego. Stopień oficerski budował prestiż, poważanie, podkreślał postawę patriotyczną, stanowił dość dobre źródło utrzymania i solidną podstawę do kariery, w dzisiejszym rozumieniu, politycznej. Dopiero jednak od XIX wieku oficerowie zaczynają bardziej integrować się z organizacją formalną. Bycie oficerem przestało być epizodem, stawało się coraz bardziej obszarem ciężkiej codziennej pracy w wykonywanej w obszarze szkolenia, dowodzenia, zabezpieczenia logistycznego i podnoszenia kwalifikacji wojskowych. Wymagała ona od oficerów osiągania coraz wyższego poziomu profesjonalizmu w zakresie planowania, organizowania, motywowania i kontroli osiągnięć podwładnych żołnierzy.

2.4. Profesjonalizacja korpusu oficerskiego

Chociaż zawód nie zawsze można wyraźnie odróżnić od służby czy zajęcia, to jednak profesjonalizację można zdefiniować dość precyzyjnie. Określa ją status fachowości oraz wysoki poziom identyfikacji z zawodem. Zawód odciska się na wykonawcy wyraźniej niż większość zajęć. Ponadto rozwija rodzaj społecznego uznania i akceptacji oraz często prawną ochronę praktyki zawodowej. Możemy więc wyróżnić dwie najbardziej podstawowe cechy zawodu. Pierwsze cechy stanowią specjalny, dobrze zintegrowany system wiedzy i umiejętności oraz zbiór norm i standardów. Drugą cechą jest zaś określona autonomia zawodu, na ogół przy wsparciu prawnym zapobiegającym wpływowi innych na rekrutację, dobór i szkolenie kandydatów, jak również wpływ samych profesjonalistów na wykonywanie zawodu.

Można zatem określić typową procedurę kształtowania się zawodu. Pierwszy stopień to potrzeba wykonywania czynności na pełen etat (amatorzy są rzadkością). Drugi stopień to tworzenie szkół przygotowujących do zawodu oraz organizowanie stowarzyszeń zawodowych, w celu podniesienia poziomu fachowości nowych i starych członków oraz oddzielenia kompetentnych od niekompetentnych.

⁴⁵ M. Lewis, *A Social History of the Navy 1793–1815*, London 1960.

i standardy (zachowań) czerpie z grupy zawodowej i próbuje chronić je przed wpływem swych menadżerów oraz personelu administracyjnego. Jego postawa profesjonalna może być kompetentnie oceniana tylko przez kolegów, ekspertów lub prawników, a w niewielkim stopniu przez przełożonych.

Jest to związane z ww. problemami, jak również „horyzontalną” strukturą profesji, która składa się z wielu podobnych czynników, w odróżnieniu od hierarchicznej struktury organizacji formalnej. Obydwa wyróżniki (horyzontalny i wertykalny) dążą do coraz większej integracji w ramach tzw. struktur sieciowych, których rozwój obserwujemy obecnie w Polsce (na razie głównie w firmach z kapitałem obcym). Dlatego też, z jednej strony, profesje zawsze wymagały aparatu organizacyjnego lub były łączone w agencje, laboratoria, służby publiczne, firmy, szkoły czy jednostki specjalne. Wzrasta obecnie zapotrzebowanie na profesjonalistów w organizacjach świadczących usługi kompleksowe, zatrudniające: naukowców, inżynierów, nauczycieli, architektów, a nawet prawników i psychologów. Organizacje takie rozwijają swoją własną kontrolę jakości⁴⁸ poprzez szefów – przywódców, menadżerów, profesjonalnych ekspertów oraz zarządy dyrektorów czy rady nadzorcze⁴⁹.

Z drugiej strony, taka organizacja zawodów jest dopasowana przez profesjonalizm opłacanych specjalistów i menadżerów. Wiele organizacji dąży tylko do profesjonalizacji na szczytach. Tendencję taką można najwyraźniej zauważyć w zarządzaniu przemysłem, ale także w innych grupach zawodowych, jak pracownicy socjalni, psychologowie i socjologowie.

Tak rozumiana integracja zawodu i organizacji przyciąga niesłabnącą uwagę badaczy od teorii i praktyki społecznej. W wielu badaniach opisano możliwości i trudności, jakie napotyka taka fuzja (połączenie)⁵⁰. W konfliktach, które łatwo się rodzą i gdzie rozpada się system „instrumentów zarządzania” zawodami oraz organizacjami, profesja wydaje się być słabszym partnerem.

Można zauważyć, że **zawód wojskowy** jest rzadko lub wręcz wcale nie reprezentowany w cywilnych badaniach naukowych. Dlatego, że zajęcie to nie jest w pełni postrzegane w kryteriach profesjonalizmu. Czasem, przy okazji, wymienia się żołnierza, lecz pozycja tego zawodu nie poddawana jest dalszym pogłębionym analizom. Oczywisty jest fakt, że jest on częścią systemu społecznego armii, a jego lojalność do sił zbrojnych była i jest wysoka. Ponadto, jego organizacja nie jest wcale zbudowana horyzontalnie, lecz skrajnie wertykalnie. Hierarchia stanowi podstawę całego żołnierskiego funkcjonowania, wszystkich praw i obowiązków oraz warunkuje proces przebiegu ścieżki kariery zawodowej. Uwidocznia się szczególnie w postaci zróżnicowania umundurowania, zachowań i stopni wojskowych oraz etatów i tytułów naukowych.

⁴⁸ W ramach TQM, kodeksów etycznych, UMWAP – uniwersalnego modelu wartościowania pracy itp.

⁴⁹ H. Wilensky, *The profesionalization of everyone?*, „The American Journal of Sociology” 1964.

⁵⁰ K. Czarnecki, S. Karaś, *Profesjologia w zarysie*, Radom 1996.

rzona była z dziedziczeniem arystokratycznego pochodzenia, teraz zaś, do pewnego stopnia staje się kontynuacją zawodową.

W tym samym czasie, w ostatnim sześćdziesięcioleciu, coraz bardziej zauważalny staje się zwrot w kierunku klasy średniej. Stare uprzedzenie do profesjonalnego szkolenia, a czasami do „rozwoju” w ogólności zostaje w większości przypadków pokonane. Obecnie tradycyjne rodzaje służb również otrzymują swego rodzaju naukową podbudowę szkolenia wojskowego.

Jednakże zawód wojskowy różni się od innych zawodów, zważywszy na rolę zawodowego stowarzyszenia. W wielu krajach tworzone są stowarzyszenia oficerów i podoficerów, których głównym celem jest przede wszystkim zaspokajanie potrzeb materialnych swoich członków. Natomiast nie odgrywają one żadnej poważniejszej roli w rozwoju zawodu wojskowego, podkreślają tylko jego istnienie.

Dokonując analizy porównawczej zawodu wojskowego z większością zawodów, profesjonalizacja w wojsku uwidacznia specyficzną procedurę osiągania profesjonalizmu wojskowego: szkoła wojskowa, promocja, praktyka, akademia wojskowa, wysoki status socjalny i kodeks etyczny stoją na pierwszym miejscu. Można spróbować odpowiedzieć na pytania: Do jakiego rozmiaru zawód i organizacja wojskowa korelują ze sobą nawzajem? Jak daleko integracja ta zaszła?

Należy już na wstępie poczynić założenie, iż zarówno status zawodowy, jak i biurokratyczny są osiąmane, a nie przypisane. Jednakże równie ważne są różnice między wymienionymi wskaźnikami. Profesjonalista jest zaangażowany w rozwój swojej ścieżki kariery – powołania. To powołanie jest generalnie kreowane jako umiejętność rozwiązania problemów, które są niezwykle istotne dla społeczeństwa. Do nich należy zaliczyć przede wszystkim: godność, sprawiedliwość, zdrowie i bezpieczeństwo. Natomiast biurokraci mogą być wprawdzie scharakteryzowani w ramach hierarchii wartości, lecz często są traktowani przedmiotowo, jako siły lub środki umożliwiające osiągnięcie założonego celu, co stanowi istotę instytucji o charakterze instrumentalnym. Jednakże, gdy skierujemy uwagę w stronę ogólnych wartości społecznych, zauważymy również odpowiedzialność społeczną w stosunku do profesjonalistów, co przejawia się w postaci wymaganych od nich licencji, zaświadczeń i przestrzegania zasad określonych w kodeksach etycznych. **Jednak najważniejszą różnicą między profesjonalistą a biurokratą jest ich odróżnialny zestaw kompetencji**⁴⁶. Pojęcie kompetencji jest wieloznaczne, gdyż może być rozumiane przynajmniej w dwóch kontekstach: instytucjonalnym i personalnym. W **kontekście instytucjonalnym** przez kompetencje należy rozumieć zakres uprawnień, pełnomocnictw, zakres działania danej instytucji. Natomiast w **kontekście personalnym** kompetencje – to zakres wiedzy, umiejętności lub odpowiedzialności⁴⁷. Lojalność profesjonalisty jest kreowana przez jego zawód, a lojalność do organizacji zatrudniającej go jest natomiast niska. Swoje normy

⁴⁶ R.K. Merton, *Patterns of Influence: Local and Cosmopolitan Influentials, social theory and social structure*, Glencore 1957.

⁴⁷ *Słownik języka polskiego*, Warszawa 1995, s. 916 oraz *Słownik wyrazów obcych*, PWN, Warszawa 1971, s. 443.

Na najwyższym stopniu znajduje się prawna ochrona monopolu umiejętności (tj. wymóg posiadania świadectw, licencji, rejestracji, uprawnień). Obecnie coraz częściej zawodowcy przyjmują formalne zasady etyczne w postaci „Kodeksów etycznych” czy „Kodeksów honorowych”.

Natomiast rozwój zawodu wojskowego nie podążał ściśle według tego wielostopniowego modelu. Chociaż, jak wskazuje historia, próbowano co prawda robić to wielokrotnie, ale za każdym razem opóźniając ten proces. Można powiedzieć, że proces profesjonalizacji w Zachodniej i Środkowej Europie w ciągu wieków rozpoczynany był co najmniej trzykrotnie. Około 1600 roku w czasie rewolucji wojskowej, w większości państw zapoczątkowano reformy sił zbrojnych, czego rezultatem było osłabienie różnicy między szlachtą a chłopstwem i mieszczaństwem, podczas gdy linia rozdzielająca oficerów i żołnierzy stała się wyraźniejsza. Relatywnie coraz więcej „nieszlachciców” otrzymuje status oficera za swoje wykształcenie, wyszkolenie i zasługi na polu walki. Nowe armie zaczynają służyć jako społeczne „windy” umożliwiające szybką zmianę pozycji społecznej.

Było to możliwe, gdyż począwszy od 1616 roku w kilku niemieckich landach utworzono szkoły wojskowe, ze względu na potrzeby zastosowania nowej strategii i taktyki, która wynikała z rozwoju techniki. Rozpoczęto wówczas realizować szkolenie wojskowe kandydatów na oficerów i podoficerów. Kandydaci do szkół wojskowych rekrutowali się coraz częściej spoza stanu szlacheckiego. Korpus oficerski, który powstał na ich bazie, nie tylko nie zniżył się do poziomu rekrutów z klasy średniej, lecz przeciwnie, oficerowie pochodzący z niższych warstw społecznych stawali się szlachcicami i dżentelmenami. Szkoły wojskowe funkcjonowały jednak krótko i skupiały się przede wszystkim na edukacji młodzieży niż ich profesjonalnym przygotowaniu wojskowym.

W tym czasie zaistniały trzy wydarzenia, które położyły **podwaliny pod przyszłą profesjonalizację**. **Po pierwsze**, władcy zmonopolizowali kontrolę nad siłami zbrojnymi i sformalizowali wstępowanie do korpusu oficerskiego, wprowadzając promocję, która stała się standardem obowiązkowym, nawet przed szkoleniem dla oficerów. **Po drugie**, grupa wojskowa odziedziczyła od odchodzącego rycerstwa międzynarodowy kodeks honorowy i ducha korpusu, włączywszy w to pojedynki. **Po trzecie**, zaczęło się kształtować prawdziwe szkolenie poszczególnych rodzajów sił zbrojnych, tj. artylerii i saperów, na solidnej podbudowie teoretycznej i praktycznej.

Natomiast w erze postnapoleońskiej dochodzi do nowej fali radykalnej innowacji w armii, szczególnie dalszej profesjonalizacji. Zawód ten staje się otwarty dla ludzi ze wszystkich klas społecznych. Nowe akademie wojskowe w swych programach starały się integrować wiedzę, zdolności i profesję słuchaczy. Jednakże do połowy XIX wieku nie udają się próby przeprowadzenia znaczących reform w armii. Korpus oficerski na powrót staje się zamkniętą grupą, chociaż jego elita w dalszym ciągu odsuwa się od swojej dominującej pozycji, poza samym szczytem armii. Począwszy od połowy XIX w. profesjonalizacja robi wyraźne postępy. Najbardziej uderzająca jest zmiana w ciągłości instytucjonalnej, która wcześniej koja-

Jednakże oficerowie – liderzy współczesnych sił zbrojnych – są również profesjonalistami. Ich rola łączy elementy wyspecjalizowanej fachowości i kompetencji, odpowiedzialności publicznej, formalnych uprawnień (poprzez akt mianowania), oraz zazwyczaj dość silnej izolacji socjalnej we własnym środowisku zawodowym⁵¹. Postrzegany w taki sposób korpus oficerski jest doskonałym i prawdopodobnie jedynym przykładem integracji zawodu i organizacji, a ponadto, posiada dostatecznie długą historią, która umożliwia dokładną obserwację tego procesu.

Kombinacja profesjonalizmu oraz silna izolacji stanowią dwa strukturalne wskaźniki, których wzajemne relacje i konsekwencje zostały zauważone już wcześniej. Zawód oficera jest profesją silnie publicznie zbiurokratyzowaną. Korpus oficerski, co podkreśla S.P. Huntington, jest zarówno biurokratyczną profesją, jak i biurokratyczną organizacją. W przypadku jakiegokolwiek konfliktu rozwiązanie instytucjonalne polega na pierwszeństwie wyższości stopnia wojskowego nad stanowiskiem wojskowym. Takie rozwiązanie nie likwiduje sprzeczności pomiędzy wojskowym posłuszeństwem a zawodową kompetencją, lecz spełnia tylko funkcję regulującą.

Jak dotąd rozpatrywaliśmy tylko występowanie połączenia organizacji i zawodu, lecz nie dokonaliśmy dogłębnej analizy tego procesu. Przyczyna tego stanu wynika głównie ze skromnego dorobku teoretycznego i poznawczego, czego wynikiem jest sytuacja, iż niewiele w tym zakresie zrobiono. Takie więc wyjaśnienie tego procesu staje się jednym z najważniejszych problemów w dyskusji na temat obecnego i oczekiwanego w przyszłości organizacyjno-profesjonalnego rozwoju sił zbrojnych.

Jak można zauważyć, integracja zawodu i organizacji jest bardzo ogólnym zjawiskiem. Spotkamy się tu bowiem z podstawowymi procesami występującymi we wszystkich instytucjach społecznych. Lepsze spojrzenie na proces ich połączenia w siłach zbrojnych może ułatwić zrozumienie możliwej kombinacji istotnych wymagań funkcjonalnych i pragmatycznych, takich jak autonomia zawodowa i efektywność organizacyjna. Oczywiście wszystko to przy założeniu, że śledzimy rozwój i napięcia między procesami w wojskowej organizacji i profesjonalizacji.

⁵¹ M. Janowitz, *The professional soldier*, The Free Press, Glencoe 1960.

3. GRUPA SPOŁECZNA KADRY ZAWODOWEJ W PROCESIE TRANSFORMACJI

3.1. Cechy charakterystyczne zmian w grupie społecznej kadry zawodowej

Na tle innych grup społecznych pozycja wojskowej kadry zawodowej w społeczeństwie jest dość stabilna. Nie musi ona w większości przypadków walczyć o przetrwanie w kategoriach ekonomicznych. Wojsko jest ważną instytucją w państwie, i co prawda, nie może zupełnie przestać istnieć, ale jego rola może być mniej lub bardziej ograniczana, w zależności od sytuacji wewnętrznej lub zewnętrznej. Podobnie, jak w innych instytucjach, np. policji, straży pożarnej czy służby więziennej. Natomiast częstym zmianom ulegają ich funkcje, formy i zakres funkcjonowania, wielkość itd. Wojsko jest całkowicie uzależnione od woli organu ustawodawczego, a szczególnie wysokości budżetu obronnego, co wpływa na obszar podmiotowy i przedmiotowy sił zbrojnych. Ponadto, zmiany w wojsku – jako instytucji wysoce sformalizowanej o wyraźnej hierarchii służbowej – mają charakter zinstytucjonalizowany, tj. oparty na normach, zasadach, wytycznych i standardach. Występuje w nim, podobnie jak w innych instytucjach zbiurokratyzowanych, ograniczony zakres przestrzeni i przyzwolenia dla wdrażania zmian proponowanych w ramach instytucjonalizacji oddolnej, ukierunkowanych, np. na poszerzanie społecznego i socjalnego zabezpieczenia kadry i żołnierzy. Zmiany w instytucji wojskowej sterowane są głównie poprzez ministra obrony narodowej i instytucje centralne MON (Sztab Generalny WP, departamenty MON, rodzaje sił zbrojnych). Ograniczona jest zatem możliwość dokonywania istotnych zmian samorzutnych, na bazie inicjatyw i zaangażowania kadry zawodowej. Ograniczoność ta jest pochodną modeli zarządzania funkcjonujących w danym państwie. Im wyższy poziom scentralizowania państwa, tym bardziej ograniczone możliwości przejawiania postaw kreatywnych, tak w środowisku cywilnym, jak i w strukturach wojskowych. Wojsko jako organizacja totalna w sensie Laswelowskim i Goffmanowskim, po drugiej wojnie światowej jednoznacznie ukierunkowywała zachowania i określała możliwości swoich członków ze względu na ciągłe zagrożenia wynikające z dwubiegunowego podziału świata. Ścisła etatyzacja i kontrola przestrzeni społeczno-organizacyjnej oraz reglamentacja stanowisk i awansów zawodowych wyznaczają wyraźne ramy ludzkich aspiracji, aktywności i rozwoju zawodowego kadry nie tylko w strukturze pionowej, ale podobnie jak w firmach prywatnych, w poziomie. Obserwujemy współcześnie proces odchodzenia od traktowania przez kadrę swojego zajęcia tylko jako powołanie i służbę, do traktowania go jako pracę – zawód, dzięki któremu następuje nie tylko rozwój zawodowy (profesjonalizmu), ale i osobowościowy, społeczny, kulturowy. Wojsko w państwach demokratycznych jako instytucja stoi nie tylko na „straży” bezpieczeństwa narodowego, jak wskazują doświadczenia SZ RP, ale również bezpieczeństwa państw członków

NATO, a nie rzadko bezpieczeństwa w skali globalnej. Wojsko podlega demokratycznej kontroli władz cywilnych, również jako całościowo pojmowana struktura, i dokonuje, po ich akceptacji, potrzebnych zmian organizacyjnych i modernizacyjnych. Bowiern dokonywanie zmian w każdej instytucji czy też organizacji wymaga nie tylko przyzwolenia – akceptacji, ale również wydzielenia stosownych sił – środków głównie finansowych. Specyfiką zmian zachodzących w wojsku jest to, iż są one generowane głównie przez czynniki rządowe, które są i będą w coraz częstszym zakresie odpowiedzialne za wypełnianie przez Polskę, a nie tylko przez SZ RP, zobowiązań sojuszniczych w ramach NATO, a w niedalekiej być może przyszłości bezpieczeństwa Unii Europejskiej. Dlatego wdrażane reformy w wojsku muszą uwzględniać wpływ zewnętrznych oddziaływań i interesów, a nade wszystko zewnętrznego przyzwolenia oraz wsparcia technologicznego i finansowego. Efekty zmian w wojsku są pochodną kompetencji koncepcyjnych władz państwowych i wojskowych, ich operatywności oraz konsekwencji w procesie realizacji, a także dobrej komunikacji z kadrami zawodową, jej przyzwolenia i zaangażowania. Poważny problem, przed którym stoją kreatorzy zmian w wojsku, to konieczność godzenia ich wprowadzania z potrzebą utrzymywania wysokiego poziomu gotowości bojowej. Dla osiągnięcia tego zasadniczego celu w wojsku przyjmuje się segmentowy tryb restrukturyzacji armii. Dlatego też, mimo iż poszczególne działania nie mają charakteru autonomicznego, występujące w procesie koordynacji związki przyczynowo-skutkowe narzucają określoną sekwencję działań w różnych obszarach problemowych. Stąd wynika potrzeba dobrego przygotowania i konsekwentnego wdrażania zmian w obszarze zarówno zadań, jak i struktury organizacyjnej wojska.

Mimo iż, w pewnym sensie, od 1989 roku wiele obszarów funkcjonowania wojska uległo zmianie, to zachowany został uniwersalny charakter sił zbrojnych.

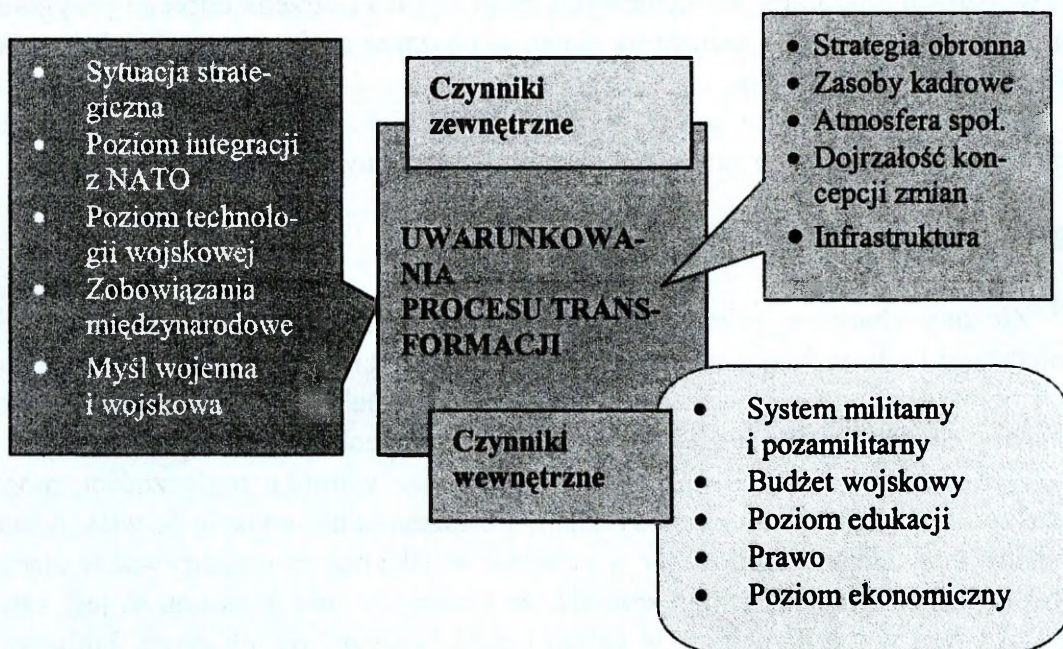
3.2. Podstawowe obszary projektowania zmian

Złożony charakter przemian sprawia, iż występuje naturalna potrzeba ich syntetyzacji i uproszczenia w postaci projektowania określonych modeli obejmujących najbardziej istotne płaszczyzny rozważań. Modele zaprezentowane poniżej stanowią zaledwie próbę ujęcia dokonujących się przeobrażeń. Nie wyczerpując – bogatych skądinąd – możliwość, ani nie spełniając warunku rozłączności, mogą wszakże stanowić przyczynek do dyskusji, a zarazem punkt wyjścia do właściwego modelowania. Zmiany zachodzące w systemie wojska należy rozpatrywać w ujęciu sekwencyjnym. Ciągłość zmian sprawia, że konkretny stan przeobrażeń jest zawsze tylko fazą w ich przebiegu, w całym i niekończącym się ich ciągu. Jak utrzymuje L. Clarke „zmiana jest zjawiskiem ciągłym, a proces zmian nie ma punktu docelowego”⁵². W kolejnej sekwencji, a zatem po ukształtowaniu się nowych okoliczności (sił) zmian, stan końcowy poprzedniej sekwencji przekształca się w stan

⁵² L. Clarke, *Zarządzanie zmianą*, Warszawa 1997, s. 31.

wyjściowy nowej. Potrzeba zmian w siłach zbrojnych jest oczywiście niezbędna, problemem pozostaje wyłącznie: zakres, tempo i charakter. W ujęciu holistycznym zmiany cechuje proceduralność, procesualność, względna ciągłość, symultaniczność, a przy tym swoista asynchronia oraz skokowość. W procesie zmian należy wyraźnie wyszczególnić następujące po sobie sekwencje, których granice wyznaczają kolejne wersje celów, funkcji i zadań sił zbrojnych. Sprawą niezwykle istotną w projektach zmian jest właściwe zdiagnozowanie otoczenia. Ma ono bowiem, w sensie najszerszym, ogólnie dychotomiczny charakter i dzieli się na międzynarodowe i krajowe. Rozpatrując otoczenie, z większą dokładnością, można wyróżnić następujące jego obszary: społeczne, polityczne, ekonomiczne, technologiczne, wojskowe, prawne, demograficzne czy ekologiczne⁵³. W tym obszarze lokują się dwie zasadnicze kategorie czynników rzutujących na przebieg zmian. Najpierw będą to czynniki sprawcze – bodźce uruchamiające zmiany. Mają one zarówno charakter egzogeny (źródło zmian poza systemem), jak i endogeny (źródło zmian w obrębie systemu). Zmiany egzogenne są rezultatem oddziaływania zmieniającej się sytuacji międzynarodowej i krajowej oraz dokonują się najczęściej na zasadzie adaptacji wzorów zewnętrznych. Zmiany endogenne związane są z występowaniem określonych dysocjacji (napięć, sprzeczności, konfliktów) w strukturze systemu.

PODSTAWOWE UWARUNKOWANIA TRANSFORMACJI WOJSKA



Opracowanie własne.

⁵³ Zob. R. Wróblewski, *Metodologia strategii wojskowej*, Warszawa 1995, s. 202–208.

3.3. Charakterystyczne uwarunkowania dysfunkcjonalne procesu zmian w strukturze kadry zawodowej

Zmiany w wojsku wdrażane są z trudem i dużym kosztem, głównie kadry zawodowej. W warunkach słabej koordynacji działań w zakresie planowania, organizowania, motywowania oraz kontroli i oceny ich przebiegu. Wynikają one w znacznej mierze z możliwości ekonomicznych państwa i wojska. Nie do końca jednak należy zgodzić się ze stwierdzeniem J. Zielińskiego, który stwierdza, iż dominowała w kraju po 1990 r. jedynie świadomość konieczności samego dokonywania zmian, a nie racjonalne przekonanie o ich podstawowej przyczynie, tj. niedostosowaniu sił zbrojnych do przewidywanych zagrożeń⁵⁴. Wynikały one bowiem raczej z trudności z określeniem celów i zakresu, czasy przygotowania oraz realizacji zmian. W pierwszym okresie przebiegały one bez wyraźnego zarysowanego programu centralnego. Restrukturyzację armii rozpoczęto przed wypracowaniem nowych założeń doktryny obronnej, a później przez kilka lat nie dopracowaliśmy się programu reorganizacji, który obejmowałby siły zbrojne. Zatem – jak wskazuje jeden z komentatorów – „rozpoczęliśmy budowę gmachu nie bardzo wiedząc czemu ma on służyć i jakie funkcje wypełniać”⁵⁵. W tym znaczeniu, o systemowym podejściu do realizowanych przemian, możemy mówić dopiero wraz z rozpoczęciem prac koncepcyjnych sfinalizowanych **Programem integracji z Organizacją Traktatu Północnoatlantyckiego i modernizacji Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej na lata 1998–2012**. Słabość wyraźnie zarysowanej strategii w pierwszych latach przemian sprawiła, iż działania restrukturyzacyjne miały – używając słów D. Staraka – charakter „improvizacji opartej na wypróbowanych procedurach”⁵⁶.

Przejawem niezborności procesu reorganizacyjnego było także mnożenie wizji reform i swoiste „miotanie się” między nimi. „Brak doktrynalnych rozstrzygnięć – pisał w 1992 roku M. Kowalewski – oraz skutki prób ich ustalenia, przez niektórych polityków, tłumaczą w części karuzelę pomysłów restrukturyzacyjnych”⁵⁷. Słowa te stały się niestety prorocze także na kilka następnych lat. Ciągłe poszukiwanie optymalnej wizji reform wynikało ze zmieniającej się sytuacji zewnętrznej oraz dynamizmu sytuacji politycznej w kraju. Z analiz jawi się negatywny wpływ turbulencji związanych z kształtowaniem się cywilnej kontroli nad armią, na rozwój sił zbrojnych i efektywność dokonujących się przemian. Pierwszym sygnałem systemowego podejścia do reformy sił zbrojnych była działalność tzw. Komisji Żabińskiego. Niestety dalszy rozwój sytuacji politycznej w znacznym

⁵⁴ J. Zieliński, *Transformacja Sił Zbrojnych RP*, (w:) „Raport o stanie bezpieczeństwa państwa – aspekty zewnętrzne”, Warszawa 1995, s. 84.

⁵⁵ P. Kłudka, *Hibernacja czy restrukturyzacja*, „Wojsko i Wychowanie” 1991, nr 11, s. 7.

⁵⁶ D. Stark, *Od systemowej tożsamości do organizacyjnej różnorodności. Przyczynek do analizy zmiany społecznej w Europie Wschodniej*, „Studia Socjologiczne” 1992, nr 3–4, s. 57.

⁵⁷ M. Kowalewski, *Problemy bezpieczeństwa militarnego Polski*, „Wojsko i Wychowanie” 1992, nr 11, s. 82.

stopniu zaprzepaścił jej dokonania. Nastąpił czas doraźnego wpływu na proces rozwoju sił zbrojnych. Niejednokrotnie dochodziło do swoistych sytuacji patowych, gdy na skutek braku konkretnych decyzji politycznych (powodowanych zbyt częstą zmianą decydentów politycznych lub niedostatkami ich kompetencji w przedmiotowych kwestiach), nie były również podejmowane niezbędne decyzje przez kierownictwo wojskowe. W okresie tym wojskowi wręcz domagali się długofalowego spojrzenia świata polityki na problemy obronności, które nazbyt często były marginalizowane przez gremia polityczne i gospodarcze kraju.

Nawiązując do stwierdzenia T. Kowalika, iż polityka jest kluczem do polskiej transformacji⁵⁸, należy stwierdzić, iż od samego początku przebudowa Wojska Polskiego była związana z decyzjami politycznymi. Okoliczności polityczne były, w dotychczasowym okresie, podstawową przyczyną zjawiska rwania się cyklu reorganizacyjnego, wywoływanego względami pozamerytorycznymi, a co za tym idzie, wielu zjawisk patologicznych w funkcjonowaniu sił zbrojnych. Dotychczasowe doświadczenia wskazują, iż wiele ważnych decyzji dotyczących wojska podejmowano po omacku, bez należytego rozeznania i przygotowania. Dokonywane przemodelowania miały w większości charakter intuicyjny i były obciążone wieloma błędami.

Niejednokrotnie na przeszkodzie reform stawały twarde realia ekonomiczne. Do nich dostosowywano zamierzenia, one dyktowały i dyktują tempo przemian. Wewnętrzny biegowi przeobrażeń towarzyszył wszechobecny deficyt sił i środków w stosunku do ilości realizowanych zadań. Szczytne hasło „armia mniejsza lecz sprawniejsza” realizowane było głównie w jego pierwszym członie. Istotnym redukcjom towarzyszyła degradacja techniczna uzbrojenia i sprzętu bojowego, dekapitalizacja infrastruktury wojskowej, a przy tym występowały poważne zakłócenia i ograniczenia w szkoleniu wojsk. Skromny budżet obronny otrzymywał coraz to nowsze, bardziej kolorystyczne określenia „budżetu na otarcie łez”, „budżetu powszechnej zgryzoty”, „budżetu przetrwania”, „budżetu wegetacji”, czy nawet „budżetu agonii”. Bowiem pojawiły się ograniczenia reorganizacyjne w sferach pozaekonomicznych. Duże znaczenie miały tu niedostatki natury koncepcyjnej. Przez wiele lat nie było wyraźnie zarysowanego, długofalowego programu przebudowy sił zbrojnych. Oczekiwane przez kadre debaty parlamentarne, które miały rozstrzygać o kierunkach rozwoju obronności kraju były odkładane, a w końcu odbywały się w okrojonej formie, bez znaczących rezultatów. Wiele zakłóceń wprowadzały także częste zmiany elit politycznych, napięcia na najwyższym szczeblu kierowania obronnością państwa, rywalizacja kompetencyjna między pionem cywilno-wojskowym MON a Sztabem Generalnym, prezydentem i ministrem itp. Nie bez znaczenia były również niedomogi w zakresie organizacyjnym i kompetencyjnym elit politycznych oraz wojskowych. W efekcie wprowa-

⁵⁸ Zob. T. Kowalik, *Polityka kluczem do polskiej transformacji ekonomicznej*, (w:) *Władza a struktura społeczna*, A. Jasińska-Kania, K.M. Słomczyński (red.), Warszawa 1999, s. 60–75; Z. Blok, *Transformacja systemowa jako proces i jako przedmiot badań*, (w:) *Społeczna transformacja w refleksji humanistycznej*, K. Zamiara (red.), Poznań 1994, s. 17–24.

dzane zmiany restrukturyzacyjne wyzwoliły falę obaw kadry o jej podstawy egzystencjalne. Kadra poczuła się zagrożona zarówno w aspekcie zawodowym, jak i socjalno-bytowym. Wzrósł niepokój spowodowany postępującą pauperyzacją i marginalizacją wojska w społeczeństwie. Ubożenie kadry i spadek bezpieczeństwa zatrudnienia stały się dominującymi motywami dokonujących się przemian. Chociaż kadra starała się rozumieć i akceptować konieczność reformowania armii, negatywnie odnosiła się do wynikających z niej skutków postrzeganych jako koszty zmiany. Przeprowadzanie dalszych zmian wymuszało potrzebę wprowadzenia pewnych korekt tak w zakresie sposobów, jak i tempa dokonywanych przekształceń, a głównie polepszenia sytuacji materialnej kadry oraz funkcjonalności struktur wojskowych. Świadomość konieczności przemian niezbyt skutecznie legitymizowała ich przewlekłość. Z istoty armii wynika konieczność – zapewnienia stabilności jej funkcjonowania. Ciągła reorganizacja – jak mawiał T. Kotarbiński – to chroniczna dezorganizacja⁵⁹.

Przeobrażenia w siłach zbrojnych wpisują się w ogólny proces transformacji ustrojowej w naszym kraju, którą socjologowie określili „wielkim przełomem kulturowo-cywilizacyjnym”⁶⁰. Doniosłość tych procesów (transformacji politycznej, gospodarczej, społecznej) w znacznym stopniu przekłada się na przemiany zachodzące w armii. Zmiana otoczenia zewnętrznego i sprzężone z nią przeobrażenia ogólnoustrojowe państwa polskiego, wywierały tak przemożny wpływ na obronność, że nie wystarczyły zabiegi przystosowawcze. Niezbędna stała się zasadnicza przebudowa całego systemu obronnego, a zwłaszcza jego podstawowego podsystemu – sił zbrojnych. Charakter dokonanych przemian (ich treść, głębokość, rozległość czy tempo) nie mają historycznego odniesienia w dziejach Wojska Polskiego. Zmieniły się podstawowe charakterystyki sił zbrojnych, jak:

- zewnętrzne kształty i relacje wojska (wielkość, miejsce w systemie państwa, uwikłanie międzynarodowe);
- lokalizacja terytorialna podstawowych elementów systemu wojskowego;
- wewnętrzna struktura organizacyjna, tzw. morfologia sił zbrojnych (na wszystkich szczeblach organizacyjnych);
- podstawowe mechanizmy funkcjonalne (procedury dowodzenia i zarządzania, sposób finansowania, zabezpieczenie logistyczne, obsługa i regulacje prawne, szkolenie i wychowanie, ogólny tryb życia wojskowego itp.);
- założenia doktrynalne we wszystkich dziedzinach funkcjonalnych (np. doktryna obronna, szkoleniowa, wychowawcza, prawna itp.);
- symbolika wojskowa;
- materialne podstawy funkcjonowania sił zbrojnych (infrastruktura i wyposażenie materiałowo-techniczne);
- system społeczny (np. wielkość populacji, proporcje korpusów osobowych, charakter instytucji przedstawicielskich, świadomość, mentalność) itp.

⁵⁹ T. Kotarbiński, *Traktat o dobrej robocie*, Warszawa 1982, s. 219.

⁶⁰ P. Sztompka, *Teorie zmian społecznych a doświadczenia polskiej transformacji*, (w:) „Studia Socjologiczne” 1994, nr 1, s. 16.

Przyjmując za punkt wyjścia wieloaspektową koncepcję zmiany systemu P. Sztompki⁶¹, można stwierdzić, iż nastąpiła zmiana składu systemu (pojawiły się nowe elementy struktury, nowi aktorzy instytucjonalni), zmieniła się zatem jego struktura wewnętrzna (restrukturyzacja na wszystkich poziomach hierarchicznych), przeorientowaniu uległy funkcje systemu, nastąpiła zmiana granicy systemu (jego „skurczenie się”).

W zasadniczych nurtach przemian miało miejsce szerokie stosowanie *benchmarkingu*⁶², jako jednej z zasadniczych technik reorganizacji. Najczęściej odbywało się ono w procesie twórczej adaptacji (a nie bezrefleksyjnego naśladownictwa). Ogólnie należy jednak stwierdzić, iż dokonujące się w wojsku zmiany polegały – podobnie jak w skali całego państwa – na wielopostaciowej imitacji („transformacja imitacyjna”⁶³) wzorców i rozwiązań stosowanych w północnoatlantyckim obszarze militarnym i kulturowym, który stał się obiektem naszych oficjalnych aspiracji.

3.4. Relacje zawód–organizacja jako przedmiot zmian

We współczesnych społeczeństwach zawód i organizacja formalna są najważniejszymi instytucjonalnymi wyróżnikami, stanowiącymi kontrolę nad decyzjami zawodowymi i administracyjnymi a zachowaniem. Mają one wiele wspólnych cech charakterystycznych. Używając schematów T. Parsonsa w obydwu przypadkach znajdujemy uniwersalne standardy, sprecyzowanie fachowości i ich obiektywności⁶⁴. Biurokracja, tak samo jak profesjonalne prawo, oparta jest na specjalnej wiedzy i umiejętnościach, i może być scharakteryzowana jako prawno-funkcjonalna.

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 prawdą w wypadku, gdy pierwsza została stworzona organizacja. Z chwilą jej instytucjonalizacji, stopniowa adaptacja z nową strukturą uczyni ją bardziej odporną⁶⁵.

W przypadku oficera nie może być wątpliwości co do historycznej kolei zdarzeń. Organizacja wojskowa ukształtowała swoją formę na wieki przed tym, zanim

⁶¹ Zob. P. Sztompka, *Stawanie się społeczeństwa: pomiędzy strukturą a zmianą*, (w:) *Zmiana społeczna. Teorie i doświadczenia polskie*, J. Kurczewska (red.), Warszawa 1999, s. 41–42.

⁶² **Benchmarking** jest techniką ciągłego dostosowywania się do zachodzących wokół przemian poprzez wyszukiwanie najlepszych, wypróbowanych, godnych naśladowania rozwiązań, w celu dokonywania porównań, odpowiedniego ich kopiowania i przenoszenia na własny grunt (zob. B. Nogalski, K. Zduńczyk, *Benchmarking jako przejaw kultury organizacyjnej*, (w:), B. Nogalski i zespół, *Kultura organizacyjna. Duch organizacji*, Bydgoszcz 1998, s. 191–248.

⁶³ Zob. M. Ziółkowski, *O imitacyjnej transformacji społeczeństwa polskiego*, (w:) *Imponderabilia wielkiej zmiany*, P. Sztompka (red.), Warszawa–Kraków 1999, s. 38–62.

⁶⁴ M. Peter Blau, R. Scot, *Formal organizations a comparative approach*, San Francisco 1962.

⁶⁵ „Biorąc po uwagę, że profesjonalizacja jest adaptacją form zawodowych w walce o prestiż lub dochód, fakt, że ktoś – prawnik, menadżer lub profesjonalista – wyprzedzi nas jest najważniejszy”.

rozpoczęła się era profesjonalizacji. Hierarchia stopni wojskowych – kręgosłup organizacji wojskowej – od samego początku uwzględniała oficerów⁶⁶. Wykluczała ona jednak braterską równość, którą można znaleźć na ogół między profesjonalistami. Skupienie się na karierze, podstawowa cecha biurokratów, jest tylko tradycyjnie istotną częścią instytucji wojskowej.

Historyczny priorytet ram instytucjonalnych nad zawodem i dominacją czynników organizacyjnych, może być wyjaśniony poprzez funkcję sił zbrojnych. Prowadzenie wojny nie tylko wymaga planowania i organizacji na dużą skalę, lecz również maksymalnej instrumentalizacji relacji społecznych.

Zarówno tendencje do instytucjonalizacji, jak i tendencje zawodowe, a także funkcjonalno-strukturalne wymagania współczesnej sztuki wojennej wydają się oferować niewielkie możliwości dla rozwoju profesjonalizmu. Już w ciągu XIX wieku wyraźnie wyodrębnił się zawód wojskowego. Bez żadnej wątpliwości, korpus oficerski wykazuje w coraz większym zakresie wiele cech zawodowych wymuszanych poprzez dążenie do większej efektywności działania. Prowadzi to do kluczowego problemu: jak wytłumaczyć fakt, że profesjonalizacja przedarła się poprzez bariery instytucjonalizacji i instrumentalizacji?

Należy sądzić, że pomyślna profesjonalizacja sił zbrojnych przede wszystkim może być tłumaczona interwencją państwa, jak i zewnętrznym wpływem wojskowych struktur międzynarodowych. Uzasadniony jest zatem wniosek, że profesjonalizacja wojskowa była i jest procesem wymuszonym oraz planowym – wymuszonym tak czynnikami wewnętrznymi, jak i zewnętrznymi.

Wśród wielu zawodów służba wojskowa zajmuje szczególną pozycję, w której państwo jest jej klientem. Sugeruje to odwracalność relacji między usługą a klientem: będąc nadrzędną siłą w państwie – narodzie, klient – rząd jako monopolista jest tak silnie zainteresowany prawidłowym funkcjonowaniem służby – instytucji, że dla państwa staje się to przedmiotem tworzenia praw.

Wyjaśnia to zauważalną kolejność w stopniowym procesie wojskowej profesjonalizacji: nie była ona wywalczona przez organizację wojskową, wojsko nawet nie życzyło jej sobie. Była ona wprowadzona przez „klienta”, w jego własnym interesie wprowadzono promocję i stworzono szkoły wojskowe, struktury organizacyjne.

Faktem łatwym do udowodnienia jest, że oficerowie, zwłaszcza z tych tradycyjnych, nietechnicznych rodzajów wojsk, protestowali nawet przeciw postępowej organizacji. Spuścizna arystokratyczna była jedną z głównych barier w próbach wzrostu roli korpusu oficerskiego poprzez rygorystyczną selekcję i szkolenie. Próby te były słusznie interpretowane jako przedsięwzięcie idące w kierunku zmiany dowodzenia wojskowego z roli przypisywanej dowódcy do roli profesjonalnego dowódcy i przywódcy.

⁶⁶ Pierwsza połowa XVII w. wskazuje na potrzebę opracowania koncepcji stopni (wojskowych).

Z drugiej strony, nawet wspólne arystokratyczne korzenie i towarzyszące im poczucie przynależności do elity społecznej były silną bronią użytą przeciw mecenatowi organizacyjnego instrumentalizmu. Wychwalały one ekskluzywność i solidarność korpusu oficerskiego, utrzymując przewagę nad trwającym jednocześnie procesem hierarchizacji stopni wojskowych.

Ponadto wysoki status społeczny oficera był równoległy w strukturze społecznej sił zbrojnych. Przed i w trakcie XIX wieku w stanach osobowych wojska dominowali żołnierze pochodzenia proletariackiego, których wciągnięto lub nawet – jak to było w przypadku marynarki wojennej – zmuszono siłą⁶⁷ do służby lub zostali wychowani w tradycyjnym poddaństwie do rządzących.

Zróznicowane pochodzenie społeczne oficerów i żołnierzy w wiekach wcześniejszych doprowadziło do ostrej dychotomii w siłach zbrojnych. Ciągły proces zmian o charakterze organizacyjno-strukturalnym i wszechobecna hierarchizacja pozbawiła oficerów w dużej części ich autonomii. Jednakże byli oni w stanie zachować wyraźną odrębność między sobą a niższymi rangą. Różnica ta nabrała ukrytej cechy, funkcjonując jako oficerskie przekonanie przynależności do odpowiedzialnej i uprzywilejowanej elity. Tym samym, relacje zawód–organizacja w wojsku zostały zinstytucjonalizowane w dwóch kierunkach, jako:

- integracja na poziomie korpusu oficerskiego,
- z równoczesną segregacją tych dwóch wzorców w wojsku jako całości poprzez wyraźną różnicę między korpusem oficerskim a korpusem podoficerskim i żołnierzami służby zasadniczej.

Dychotomia ta może zagrozić funkcjonowaniu sił zbrojnych, jeśli armia będzie częścią instytucji silnie odizolowanej od społeczeństwa. Izolacja taka, wykraczająca poza przyjęty normalny zinstytucjonalizowany podział pracy we współczesnych społeczeństwach, może być tłumaczona głównie jako bardzo wyjątkowa funkcja armii: przygotowanie do wojny i odpowiednie prowadzenie wojny. Funkcja ta jest wyjątkowa i dlatego różni się wyraźnie od innych instytucji, tak więc regularne armie były wyraźnie odizolowane od reszty społeczeństwa, lokalnie, socjalnie i kulturalnie oraz w zakresie etosu, ideologii, rytuału i ubioru.

Sytuacja powyższa silnie rozwinęła integrację wszystkich rodzajów sił zbrojnych, jak również spowodowała pojawienie się specyficznej kultury wojskowej. W ten sposób połączenie organizacji i zawodu zostało potwierdzone poprzez oba te czynniki. Bariera pomiędzy wojskiem a sferą cywilną jest większa niż bariera pomiędzy oficerami a żołnierzami.

Różnica pomiędzy oficerami a żołnierzami nie jest tylko wynikiem procesu historycznego. Jest ona raczej różnicą funkcjonalną: zawód oficera jest tradycyjnie i w rzeczywistości zawodem kierowniczym – menadżerskim. Obecność wielu specjalistów w armii zarówno wewnątrz, jak i poza korpusem oficerskim nie zmienia faktu, że podstawową umiejętnością i odróżnialną istotą korpusu oficerskiego jest określenie H. Lasswella – „zarządzanie przemocą”. Jest to specyficzna umiejętność

⁶⁷ Często były przypadki upijania i porywania młodych i silnych mężczyzn.

oficera w zakresie kierowania i operowania, dowodzenia i przewodzenia, w której główną funkcją jest stosowanie środków przemocy i perswazji. Cecha ta jest wspólna dla oficerów wojsk powietrznych, lądowych i marynarki wojennej.

Taka wyjątkowa charakterystyka żołnierza zawodowego sugeruje, że napięcie między rolą kierowniczą a profesjonalną, które można znaleźć również w innych zawodach, tutaj jest zaakceptowane *à priori*. Kierownicze i profesjonalne umiejętności oraz biurokratyczna i zawodowa władza są w dużej mierze zbieżne.

Oficer zaś, jako urzędnik zawsze pozostaje w zamkniętej społeczności. Nie jest to wolny zawód ani nie jest połączony z odmiennymi służbami i organizacjami; jednakże w unikalny sposób pozostaje skoncentrowanym zawodem.

Biorąc pod uwagę kryterium relacji pomiędzy zawodem a organizacją, oznacza to, że zawód wojskowy z definicji jest sam w sobie organizacją. Korpus oficerski w niewielkim zakresie funkcjonuje w sensie korpusu medycznego, kadry naukowej uczelni, czy też związku zawodowego. Sugeruje to jego zarówno organizacyjną, jak i zawodową rolę oraz wzorce, które obejmują wszystkich jego członków.

Stąd też późne wyłonienie się i raczej niewielkie znaczenie organów przedstawicielskich w postaci mężów zaufania dla kadry zawodowej. Zgodnie z zasadą oficer tworzy swoją społeczność zawodową w swojej organizacji, pomaga i doradza w rozwiązywaniu ważnych dla swoich podwładnych problemów.

Wspólnie z historycznym pochodzeniem i instytucjonalną izolacją, taka integracja w jeden korpus, dawała aż do chwili obecnej siłom zbrojnym charakter raczej zamkniętej społeczności, w której zawodowe i prywatne życie zostało zupełnie wymieszane. Stąd też zawodowe instytucje w przeszłości przypominały goffmanowskie „kompletne instytucje”⁶⁸.

Dobrym tego przykładem są akademie, szkoły oficerskie starego typu, gdzie proces kształcenia i szkolenia, jaki miał w nich miejsce nie tylko odbywał się w bardzo silnie zdyscyplinowanej i odizolowanej społeczności, lecz szkoła jako całość, sama w sobie, była w dużej mierze zintegrowana jako jednostka wojskowa i uczelnia.

W odróżnieniu od innych zawodów, szkolenie w niej całkowicie odpowiadało wzorcom, które odpowiadały kierowniczej roli organizacji wojskowej. Ponadto, akademie wojskowe posiadały swoje grupy poszczególnych roczników, zrzeszenia, które grupowały podchorążych podczas ich szkolenia w układy hierarchiczne.

Ponieważ szkolenie zawodowe jest podstawowym mechanizmem w procesie zrzeszenia zawodowego, zatem w tego typu organizacji, najważniejsza dla połączenia zawodu i organizacji jest integracja pomiędzy władzą wojskową a jej hierarchią. Organizacja zrzeszenia zawodowego czyni korpus oficerski zorganizowanym zawodem.

Wymienione powyżej mniej lub bardziej charakterystyczne cechy zawodu wojskowego razem wzięte, tłumaczą pomyślnie połączenie kryteriów organizacyj-

⁶⁸ E. Goffman, *On the Characteristics of total Institutions*, New York 1961.

nych i zawodowych w jeden wzorzec. Jednocześnie wskazują one na słabe punkty tego połączenia, gdyż w ciągu ostatnich dziesięcioleci zostały one osłabione.

Po pierwsze, kontrola państwa stała się antyzawodowa, jako rezultat wpływu ideologii narodowej i polityki międzynarodowej. Upolitycznienie sił zbrojnych, które rozpoczęło się w państwach totalitarnych podczas okresu międzywojennego, po drugiej wojnie światowej rozprzestrzeniło się na wiele państw – stron, biorących udział w zimnej wojnie pomiędzy wschodem a zachodem. Proces ten w naturalny sposób próbuje łączenia wojska z zaangażowaniem politycznym, co może zagrażać tradycyjnej ideologicznej neutralności, tak charakterystycznej dla zawodu wojskowego.

Po drugie, elitarny status oficera niemal kompletnie zniknął z powodu rekrutacji do zawodu ludzi z niższych klas społecznych. Społeczne i kulturowe podstawy odróżniające oficerów i żołnierzy o ile nie zanikły w ogóle, to zostały poważnie osłabione. Tendencja taka jest umacniana na skutek demokratyzacji zachodnich społeczeństw i zmniejszenia izolacji instytucji wojskowej.

Po trzecie, jednorodna kierownicza rola oficera będąca konsekwencją specjalizacji poddawana jest ciągłemu zróżnicowaniu. Na wyższych szczeblach może być zaobserwowana rosnąca rywalizacja pomiędzy rodzajami służb. Na niższych szczeblach spotyka się wciąż rosnącą specjalizację umiejętności i wiedzy. **Oficer również stoi w obliczu rosnącej konkurencji ekspertów cywilnych, co według Ginsburgh'a jest „najważniejszym aspektem zadania stojącego przed wojskowym profesjonalizmem”⁶⁹.**

Można nawet sformułować pytanie: Czy wojskowe dowodzenie, przetrwa w dłuższej perspektywie czasowej jako zasadnicza funkcja kadry oficerskiej? Nawet jeśli wciąż tak jest, to jako konsekwencja współczesnych wymagań prowadzenia wojen zbliżonych do „partyzanckich”. Oficerowie na niższych i średnich szczeblach będą musieli być coraz bardziej przywódcami – liderami jednostki bojowej niż tylko reprezentantami autorytatywnej grupy dowódców.

W znaczeniu socjologicznym, taki proces jest decydującą fazą w rozwoju od solidarności mechanicznej do organistycznej, używając dobrze znanej dychotomii E. Durkheima⁷⁰. Współczesna kadra oficerska zorganizowana w związki taktyczne i operacyjne (stojące ramię w ramię) jest skutecznie wypierana przez wyspecjalizowane, zintegrowane i wsparte bardzo nowoczesną techniką cyfrową w dużym stopniu autonomiczne jednostki bojowe⁷¹. W konsekwencji **władza funkcjonalna wypiera dotychczas dominującą władzę formalną – statusową.**

⁶⁹ R.N. Ginburgh, *The Chalenge to Military Professionalism*, Foreign Affairs 1964.

⁷⁰ E. Durkheim, *The Division of Labor in Society*, Glencoe 1947.

⁷¹ Patrz wizja wojsk lądowych USA gen. Shinseki, szefa Sztabu Wojsk Lądowych armii USA.

3.5. Wpływ organizacji wojska na integrację kadry zawodowej

Z badań przeprowadzanych przez pracowników Instytutu Nauk Humanistycznych⁷² wynika, że ponad 62% kadry zawodowej dostrzega pozytywny wpływ realiów służby wojskowej na ich postawy moralne. Opinii tych nie różnicują takie zmienne, jak: wykształcenie, przynależność do korpusu osobowego czy stosunek do religii. Jednak prawie 30% badanych stwierdziła, iż, „**gdy wchodzą w grę interesy obowiązuje zasada maksymalizacji zysku**”. Podkreślano, iż w wojsku, gdzie jest tak dużo zniszczonych karier, coraz trudniej dokonywać właściwych wyborów moralnych. Respondenci wskazywali, iż ich aktywność uwarunkowana jest prawie w 30% od czynników intrapersonalnych i w 16% od czynników interpersonalnych. Z przedstawionych danych można sformułować wniosek, iż wpływ instytucjonalny wojska na integrację kadry jest znaczący. Jednak wysoki wskaźnik odpowiedzi upatrujących sprawstwa swoich zachowań w czynnikach zewnętrznych może sprzyjać niskiemu poczuciu odpowiedzialności za wykonywane zadania.

Jednocześnie uwidoczniło się niepokojące zjawisko, iż wiele formalnych uregulowań instytucjonalnych toku życia służbowego nie jest akceptowanych przez środowisko żołnierzy zawodowych. Najbardziej uwidoczniło się to w braku akceptacji przepisów regulujących postępowanie dyscyplinarne, spożywania alkoholu w pracy, bierności wobec niektórych rozwiązań organizacyjnych, stosunku do przełożonych, postaw wobec autorytetów formalnych. Krytyczny stosunek wyraża się w kierowaniu się bardziej nakazami sumienia, podejmowaniem działań służących dobru indywidualnemu lub najbliższemu otoczenia, a nie instytucji. W przeprowadzonych wywiadach badani podkreślali, że wykonują w pracy tylko to co muszą, starając się nie angażować bardziej twórczo w rozwiązywanie problemów codziennej służby. W razie sytuacji konfliktowej prezentują postawę bierności, nie ujawniają własnego stosunku do podmiotu czy przedmiotu będącego obiektem kontrowersji. Ich postawę dobrze charakteryzuje jedna z wypowiedzi najbardziej odpowiednia do życia w wojsku, w którym, „to co dobre rano, popołudniu może okazać się największym złem”. Przytoczona wypowiedź charakteryzuje wojsko jako instytucję o mało ustabilizowanym systemie wartości, postaw i zachowań.

Charakterystyczne jest również to, iż wzorem badań prowadzonych w innych armiach, największe znaczenie kadra przywiązuje do pieniędzy, jako najwyższej wartości. Szczególnie jest to zauważalne wśród kadry 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 znaczący wpływ na opinie kadry o znaczeniu poszczególnych wartości w środowisku żołnierzy zawodowych wywiera obowiązujący model kulturowy współczesnego społec-

⁷² K. Loranty, M. Kubiak, *Etyka zawodowa żołnierzy Wojska Polskiego w uwarunkowaniach wymogów państwa demokratycznego*, AON, Warszawa 2000.

czeństwa, który jest pod silnym wpływem gospodarki rynkowej i związanego z nim zjawiska bezrobocia. Pieniądze, władza, prestiż i poczucie bezpieczeństwa związane są mocno z żądzą posiadania oraz konsumpcji. Stały się one jednymi z najważniejszych wartości i kryteriów pozycji społecznej. Wskaźnikiem dokonujących się zmian instytucjonalnych w wojsku jest niska pozycja wartości prospołecznych, takich jak: zaangażowanie społeczne, dbałość o podwładnych, koleżeństwo. Wśród 20 wartości zajęły one dopiero 12 pozycję. A przecież do niedawna tak mocno były kojarzone ze służbą wojskową. Niepokój budzi niska pozycja wartości patriotyzmu, tak często identyfikowanego z instytucją wojska.

Natomiast wysoką pozycję zajmują wartości mające ważne znaczenie na drodze kariery w nowoczesnych organizacjach, a mianowicie: dyspozycyjność, odpowiedzialność, wiedza, lojalność, rzetelność, uczciwość. Negatywne zmiany nastąpiły natomiast w wartościowaniu przez żołnierzy zawodowych, tak ważnych wartości, jak skromność i prawdomówność.

Najczęściej wskazywanymi predyspozycjami, jakim powinni charakteryzować się żołnierze, na które zwracali uwagę żołnierze zawodowi, były: odpowiedzialność za swoje postępowanie – 70% odpowiedzi; odwaga cywilna – 60%; dalej – umiejętność podporządkowania się interesom zespołu. 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%; oraz bezkrytyczne przyjmowanie prawd przedstawionych przez autorytety – 56%. Jest charakterystyczne, iż jak stwierdzają prowadzący badania, 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 wybrane, wskazują dość wyraźnie na cechy, jakie powinien posiadać żołnierz zawodowy. Godne podkreślenia jest to, że respondenci przywiązywali uwagę do ich predyspozycji, które można zaliczyć do postaw nonkonformistycznych wobec oddziaływań instytucjonalnych i ukierunkowanych na wartości wyższe, tj. godność, honor, ale także predyspozycji, co warto podkreślić, związanych z działaniem zespołowym. Autorzy badania wysuwają nawet wniosek, że kadra zawodowa odczuwa pewien dysonans zachodzący pomiędzy tym, co uważa 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, takich jak: sztandar wojskowy, orzeł, mundur wojskowy, barwy narodowe, żołnierze zawodowi największą wagę przywiązywali do symboli wyrażających podmiotowość człowieka, a także będących wyznacznikami tożsamości narodowej i państwowej. Charakterystyczna jest jednak rozbieżność zachodząca w obszarze stosunków interpersonalnych, tj. między wysokim wartościowaniem symboli, takich jak god-

ność, wolność, odpowiedzialność, a niskim, takimi jak zaangażowanie społeczne, dbałość o podwładnych czy prawdomówność.

Bardzo interesujące są postawy i okoliczności sprzyjające kreowaniu własnej kariery zawodowej. Niepokojące mogą być uzyskane od respondentów opinie o zachowaniach sprzyjających robieniu kariery zawodowej w wojsku. Zdaniem kadry decydującym czynnikiem sprawczym, warunkującym robienie kariery w wojsku jest posiadanie układów i znajomości – 66,5%; spryt i cwaniactwo – 23,6%; bezkrytyczne wykonywanie wszystkich poleceń przełożonych – 13,8%; dostosowanie reguł postępowania do okoliczności – 13,5%. Natomiast w małym stopniu wpływają takie cechy, jak uczciwa służba czy pracowitość. Mogą one zdaniem kadry, co najwyżej, sprzyjać karierze.

Przedstawione w oparciu o wyniki 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 funkcjonowania instytucjonalnego wyraźnie przekładają się na postawy zachowania się organizacyjnego kadry, których przykładem jest niewielka możliwość kreowania własnego rozwoju zawodowego. Jest to poważny problem wyraźnie sygnalizowany przez respondentów. Wskazuje on, 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 realizowanie ważnych zadań dla instytucji ukierunkowanych na osiągnięcie poziomu nowoczesnej organizacji wojskowej, spełniającej oczekiwania społeczeństwa polskiego. Należy również wziąć pod uwagę wyraźnie zarysowującą 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. Co czwarty badany stwierdził, iż częstym zachowaniem przełożonych jest niedocenianie wiedzy i umiejętności podwładnych. Rzadkością, zdaniem respondentów, jest sytuacja, w której wykazywana jest cierpliwość, honorowe postępowanie, uprzejmość, wzajemne zrozumienie czy uczciwość. Ponadto 66% badanych twierdzi, że rzadko i raczej rzadko przełożeni skłonni są narazić własne korzyści dla dobra podwładnego.

3.6. Zmiany w koncepcjach wojennych i udział w nich kadry zawodowej państw NATO

Przełom jaki dokonał się po 1989 roku w Europie Zachodniej, a szczególnie w krajach Europy Środkowej, można postrzegać jako ważny aspekt rozszerzonej transformacji socjologicznej. Dokonany przełom definiowany jest najczęściej w kategoriach wzrostu złożoności ryzyka, co prawda nie wybuchu wojny, ale konfliktów lokalnych, konfliktów o niskiej intensywności, rozszerzenia obszaru globa-

lizacji, przeniesieniu politycznej władzy na międzynarodowe i ponadnarodowe organizacje, agendy i agencje. Wymienione zjawiska i procesy stanowią ważne wyzwania dla narodowej suwerenności oraz wpływu globalnej komunikacji na relacje między politykami a opinią publiczną.

Nowa sytuacja wpływa w znaczący sposób na siły zbrojne, które poszukują również nowej definicji swojej roli, przebudowują swoje struktury, poszukują nowych rozwiązań o charakterze jakościowym, w celu sprostania międzynarodowym i wewnętrznym wyzwaniom na progu trzeciego tysiąclecia. W chwili obecnej zakres zadań jest nieustannie poszerzany oraz mają miejsce 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 poszukują osiągnięcia większej elastyczności w swoich strukturach organizacyjnych. Jednocześnie siły zbrojne starają się odpowiedzieć na szerokie naciski społeczeństwa dotyczące spełnienia takich wartości cywilnych, jak równość społeczna, równość płci, w tym rola i pozycja kobiet zarówno w wojsku, jak i w społeczeństwie.

Należy podkreślić, iż jedną z naczelnych zasad klasycznej teorii społecznej była idea głosząca, że w warunkach współczesności, instytucje wojenne i wojskowe zostaną wyparte przez pokojowe czynniki industrializmu – przez formę demokratycznego kapitalizmu rynkowego lub międzynarodowy socjalizm. Od czasu końca zimnej wojny i rozpadu komunizmu, stosunkowo niewielu analityków uważało, że międzynarodowy socjalizm dostarczył najbardziej sprzyjających warunków dla pokoju i stabilizacji. Zamiast tego, powstała liberalna teoria społeczeństwa przemysłowego wypływająca od E. Durkheima i H. Spencera, która zainspirowała niektórych autorów, aby interpretować następstwo roku 1989 jako „koniec historii” lub jako zapowiedź narodzin „społeczeństwa bez wojen” i „nowego porządku świata”⁷³. Zasadniczym problemem podejmowanym w tych opracowaniach jest nie tyle utopijna wizja pokojowej planety, co argumentacja, że na bazie światowej dominacji demokratycznego kapitalizmu „miękką siłą” lub ekonomiczna rywalizacja wyparły „twardą siłę” zbrojną, jako element kluczowy porządku bezpieczeństwa zaawansowanych społeczeństw przemysłowych.

Dla przeciwstawienia perspektywy „końca historii” F. Fukuyamy i inni autorzy przedstawiają bardziej realistyczny politycznie pogląd odwiecznej ważności „twardej siły” i oferują „powrót do przeszłości”. Na przykład sugerują, że wraz z końcem dwubiegunowego układu sił między dwoma nuklearnymi mocarstwami, nowy wielobiegunowy świat może doświadczyć powrotu destabilizacji i ryzyka wojny, nawet pomiędzy zaawansowanymi przemysłowo siłami na kontynencie europejskim. Co więcej, był to wątek realistycznego myślenia, które zainspirowało wznowienie badań nad socjologią państwa w latach 80. Wtedy jednak skupiano się na niedociągnięciach marksistowskich i liberalnych założeń polityków oraz,

⁷³ Por. F. Fukuyama, *Koniec historii*, Warszawa 1992; oraz Ch. Moskos, F. Wood, *The Military: More than Just a Job*, New York 1988.

w szczególności, niepowodzeniu w rozumieniu państwa jako nośnika władzy militarnej, i dlatego wyposażonego w tendencje do działania jako zwolennik wojny w sprawach międzynarodowych⁷⁴.

Jednakże inni uważali, podobnie ja próbują to czynić, że prawda leży po obu powyższych stronach sporu: mianowicie stan po okresie zimnowojennym będzie kontynuacją starego i nowego, z udziałem trzech bloków militarnych (prawdopodobnie czterech od XXI w. – z Chinami), zaawansowanego przemysłu – skoncentrowanego w Ameryce Północnej, Europie i Japonii – zaangażowanego zarówno w szeroką współpracę ekonomiczną, jak i militarne współzawodnictwo (np. propozycja budowy obronnej tarczy antyrakietowej przez USA). W tym czasie, regionalne i etniczne konflikty mogą stwarzać „kłopoty” rozwijającemu się światu, gdyż będą angażowały coraz bardziej zaawansowane państwa i społeczeństwa w funkcje tworzenia oraz utrzymania pokoju. Wojna pomiędzy zaawansowanymi społeczeństwami przemysłowymi staje się mało prawdopodobna, jednakże świat ciągle pozostanie planetą przemocy, gdzie tradycyjna wojna między państwami jest zastąpiona przez wojny domowe, konflikty etniczne, ataki terrorystyczne i właśnie plemienne, które nie tylko przekraczają granice państw, ale próbują je dezintegrować. Co więcej, takie konflikty próbują nawet zmienić współczesny wizerunek państwa i całą podstawę współczesnych sił zbrojnych skonstruowanych na clausewitzowskich założeniach wielkich armii i ich roli w polityce. Na przykład. M. van Creveld, podobnie jak H. Spencer, odwraca uznawany często za oczywisty związek przyczynowy, twierdząc, że to, jak i dlaczego ludzie walczą, pomaga zrozumieć ich organizację polityczną, ekonomiczną, a nawet społeczną⁷⁵. Wojna jest dla niego w równym stopniu zmienną niezależną, jak i zależną, tak przyczyną, jak i skutkiem.

Wyjaśnieniu, dlaczego i jak ludzie walczą, M. van Creveld poświęcił swą pracę „**The Transformation of War**”. „Wojna – pisze w niej – zamiast być po prostu środkiem, jest bardzo często uważana za cel – wyjątkowo atrakcyjną działalność, której nic innego nie może zastąpić”⁷⁶. Swoją teorię van Creveld buduje w opozycji do K. von Clausewitza. Twierdzi, że najnowsza myśl strategiczna wyraźnie wskazuje na przestarzałość i nieaktualność w dzisiejszych warunkach słynnej „trójcy” Clausewitza – państwa, sił zbrojnych i narodu⁷⁷. Dzieło klasyka niemieckiego „O wojnie” zostało, zdaniem M. van Crevelda, oparte na trzech kluczowych ideach. Po pierwsze, wojna jest prowadzona przez państwo. Po drugie, wojna ma tendencję do wykorzystania nieograniczonej siły. I po trzecie, wojna jest środkiem do celu – powinna stanowić przedłużenie interesów i polityki państwa. Jednakże, podkreśla van Creveld, „... oparta na powyższej trójcy wojna nie jest Wojną przez duże

⁷⁴ Szerzej: R. Aron, *Pokój jest między narodami*, Warszawa 1995.

⁷⁵ Przykładowo A. i H. Tofflerowie w swej znanej książce *Wojna i antywojna* uważają, że to sposób produkcji dóbr materialnych determinuje sposób walki zbrojnej, a nie odwrotnie.

⁷⁶ M. van Creveld, *The Transformation of War*, New York 1991, s. 218.

⁷⁷ Por. K. von Clausewitz, *O wojnie*, Lublin 1995, s. 25–26.

W, ale jedną z wielu form, jakie ona przybrała”⁷⁸. Stawia zatem sobie ambitny cel – dostarczenie nowego, nieclausewitzowskiego sposobu patrzenia na wojnę.

Nowoczesne państwa, jego zdaniem, pojawiły się po części z powodu ich sprawności w zakresie prowadzenia wojny. Ponieważ były zdolne do obrony swoich poddanych (obywateli) od wszelkiego rodzaju bandytów oraz wrogów zewnętrznych, więc uzyskały znaczny stopień pragmatycznego poparcia, które ostatecznie przybrało dojrzałą postać legitymizmu, skłaniającego ludzi do podporządkowania. **Jednak obecnie państwa są mało skuteczne w zapewnieniu bezpieczeństwa swoim obywatelom w czasie trwania konfliktów o niskiej intensywności.**

Wnioski jakie formułuje M. van Creveld są dość kontrowersyjne, gdyż jego zdaniem, nie tylko siły zbrojne starzeją się i nie odpowiadają aktualnym potrzebom, ale nie odpowiada im także podstawowa jednostka polityczna świata – państwo. Ponieważ państwo terytorialne posiadające tradycyjną armię nie jest zdolne do sprawnego rozwiązywania konfliktów o niskiej intensywności. Jeśli tradycja i armia nie potrafi ochronić swoich obywateli, to oczywiście nie ma przed sobą żadnej przyszłości⁷⁹. Najpierw, obwieszcza, znikną słabe państwa Trzeciego Świata, a na końcu Europa Zachodnia i Japonia. Ofiarą tego procesu mogą paść nawet Stany Zjednoczone, o ile nie zostaną podjęte odpowiednie środki zapobiegawcze. Van Creveld podkreśla że: „Należy powstrzymać upadek ekonomiczny Ameryki, bo w przeciwnym razie któregoś dnia przestępczość, która pleni się na ulicach Nowego Jorku oraz Waszyngtonu, może przekształcić się w konflikt o niskiej intensywności, przebiegający wzdłuż rasowych, religijnych, społecznych i politycznych linii podziału i całkowicie wymknie się spod kontroli”⁸⁰.

Ta droga myślenia prowadzi do zaskakującego obrazu przyszłości, w której „... wojna będzie toczona nie przez regularne armie, ale przez grupy, które dzisiaj nazywamy terrorystami, bojownikami, bandytami i rozbójnikami, ale które niewątpliwie poszukają dla siebie bardziej oficjalnych nazw. Ich organizacja najprawdopodobniej będzie w większym stopniu opierać się na postawach przywódczych, głównie charyzmatycznych mniej instytucjonalnych, a motywacja będzie wynikać mniej z profesjonalizmu, a bardziej z fanatyzmu opartego na założeniach ideologicznych lojalności”⁸¹. Van Creveld nie sądzi, aby w przyszłych konfliktach stały naprzeciw siebie nowoczesne, konwencjonalne siły zbrojne z jednej strony oraz partyzanci i terroryści z drugiej strony⁸². Te pierwsze byłyby bowiem w niekorzystnej sytuacji. Kiedy konflikt o niskiej intensywności stanie się dominującą formą przemocy, wszystkie siły zbrojne podążą w stronę konfiguracji najbardziej

⁷⁸ M. van Creveld, op. cit., s. 57.

⁷⁹ Szerzej na ten temat M. van Creveld pisze w swej nowszej pracy *The Rise and Decline of the State*, Cambridge 1999.

⁸⁰ M. van Creveld, *The Transformation of War*, op. cit., s. 196.

⁸¹ Ibidem, s. 197.

⁸² Szerzej W. Karawajczyk referat nt. *Nowe teorie wojny a organizacja sił zbrojnych*, wygłoszony w ramach sympozjum nt. „Transformacja wojska od instytucji do organizacji w nowych warunkowaniach”, 28 maja 2002.

pasującej do wojny partyzanckiej i nieregularnej. To dość radykalny pogląd, trudny do zaakceptowania zwłaszcza dla Amerykanów, którzy zwykli myśleć, że wraz z „postępem” inne narody i grupy będą się do nich upodabniać. Jednak odwołując się do analogii historycznych van Creveld twierdzi, że to Amerykanie mogą stawać się podobni do „innych”. Innowacje wojskowe, zauważa, bardzo często przychodziły z państw będących na peryferiach najbardziej cywilizowanych części świata. Wcześni Rzymianie na Morzu Śródziemnym, Arabowie na Bliskim Wschodzie, Turcy w Azji Środkowej i Europie Południowo-Wschodniej, Mongołowie w Chinach, a w XX w. Amerykanie w świecie atlantyckim – były potęgami peryferialnymi, które zdołały zaadoptować innowacje wojskowe od bardziej od nich rozwiniętych armii i flot, by ostatecznie zmusić państwa przodujące pod względem cywilizacyjnym do zmiany ich własnej organizacji, strategii oraz taktyki. Ponieważ – zdaniem van Crevelda – „... wojna stanowi najbardziej naśladowczy rodzaj działalności znany człowiekowi”⁸³, więc siły zbrojne państw wyżej rozwiniętych mogą być zmuszone się do upodobnienia do swoich wrogów w celu sprostania nowym wyzwaniom.

Sarajewo, Gaza, Belfast, Irak, Afganistan oraz wschodnie Los Angeles, a nie Pustynna Burza, zdają się reprezentować przyszłość wojny, zdaniem omawianego teoretyka. Dlatego siły zbrojne coraz bardziej odchodzą od dzisiejszych wielkich, drogich i potężnych maszyn, na rzecz małych, tanich gadżetów, produkowanych w wielkich ilościach i używanych niemal wszędzie”⁸⁴. Zwiastunem tego stanu rzeczy jest przykładowo brzemienne w skutki rozpowszechnienie AK-47, przenośnej (naramiennej) wyrzutni rakiet przeciwlotniczych, czy też min lądowych w ostatnich kilku dziesięcioleciach. Jeśli ostatnie pół wieku dostarcza jakichś wskazówek, to przyszłe wojny będą przeważnie jednego typu – uważa van Creveld – mianowicie przybiorą postać trochę niesłusznie nazwaną „konfliktem o niskiej intensywności”. W związku z tym, konwencjonalne armie zarówno pod względem organizacyjnym, jak i wyposażenia będą musiały dostosować się do tej sytuacji, zmieniając doktrynę oraz pozbywając się sporej części ciężkiego uzbrojenia⁸⁵. W rezultacie „... przeobrażą się w siły policyjne lub, jeśli zmagania potrwać bardzo długo, w uzbrojone gangi”⁸⁶. Wojna przestanie być kontynuacją polityki, nie będzie prowadzona w imię interesów narodowych, ale w celu zabicia nieprzyjacielskich przywódców, nawrócenia przeciwników na swoją religię, zdobycia łupów albo, czasami, po prostu dla rozrywki. Zatem jądro teorii clausewitzowskiej, że to państwa toczą wojny za pomocą specjalnie zorganizowanych armii dla osiągnięcia celów politycznych zniknie.

Niektórzy teoretycy nie zgadzają się z van Creveldem co do wzrostu znaczenia konfliktu o niskiej intensywności. Przykładowo S. Metz w 1994 r. uznał, że

⁸³ Ibidem, s. 195.

⁸⁴ Ibidem, s. 210.

⁸⁵ Do takich wniosków dochodzi w artykule *Through a Glass, Darkly: Some Reflections on the Future of War*, opublikowanym w jesiennym numerze „NWC Review” z 2000 r.

⁸⁶ M. van Creveld, *The Transformation of War*, op. cit., s. 210.

szczyt strategicznego znaczenia konfliktu o niskiej intensywności przypadł na lata 60. ubiegłego wieku i od tamtego czasu maleje. Oczywiście, w przyszłości pozostanie on, ze względu na koszty, najbardziej rozpowszechnionym rodzajem przemocy, ale wojna konwencjonalna także zachowa potencjalne znaczenie strategiczne⁸⁷. Ciekawe, jaka jest opinia tego analityka po ataku na WTC z 11 września 2001 r. i konflikcie zbrojnym między USA z sojusznikami a Irakiem, czy też wydarzeniach w teatrze muzycznym w Moskwie⁸⁸. Pewnych doświadczeń co do przygotowania kadry zawodowej dostarczają już od lat, lecz ciągle niedostatecznie opisane wojny między Izraelem a autonomią Palestyńską. Co prawda jest to konflikt ograniczony, ale ma charakter nie tylko międzynarodowy, ale cywilizacyjny i globalny.

Z drugiej strony tenże Metz zdaje się podzielać wiele sugestii M. van Crevelda na temat konieczności zmian struktury organizacyjnej sił zbrojnych, a w niektórych sprawach idzie nawet dalej. Przewiduje nastanie ery prywatyzacji w dziedzinie bezpieczeństwa oraz wojskowości. Bogate państwa zamiast wydawać pieniądze na utrzymywanie dużych, pokojowych armii i powoływać pod broń swoich obywateli, będą skłonne kontraktować usługi obronne od wyspecjalizowanych korporacji, które już dysponują dobrze wyszkolonymi i uzbrojonymi oddziałami najemników⁸⁹. Zatem w XXI w. uczestnikami konfliktów zbrojnych będą formacje państwowe i niepaństwowe, a z czasem tych ostatnich będzie przybywać. Mogą one łączyć się w luźne sieci oparte na podstawach politycznych, ideologicznych, religijnych itp. albo najzwyczajniej nastawione na szukanie profitów.

Rozwijając myśli M. van Crevelda, Metz zakłada, że nowa organizacja sił zbrojnych będzie wymagała tworzenia hybrydowych połączeń struktur zhierarchizowanych z rozproszonymi sieciami, komponentów publicznych z prywatnymi, ludzi z maszynami. Nawiązuje do doświadczeń świata komercyjnego, w którym dostrzega trend do zamazywania podziału na zarząd i personel oraz zastanawia się, czy jest sens dzielić żołnierzy na tych z poboru i tych zawodowych. Zastanawia się też nad sensownością podziału sił zbrojnych na lądowe, morskie i powietrzne. Poddaje pod rozważenie inny podział – pokrywający się z typologią konfliktu zbrojnego. Ponieważ wyróżnia wojny formalne, nieformalne oraz prowadzone w tzw. szarej strefie, więc proponuje stworzyć odrębne komponenty przewidziane do prowadzenia wszystkich tych rodzajów wojny. Wskazuje też na potrzebę wprowadzenia modułowości w dziedzinie wyposażenia, systemów oraz organizacji wojskowej. Jest mocno przekonany o konieczności odchodzenia od starych wzorców or-

⁸⁷ Por. S. Metz, *A Wake for Clausewitz, Toward a Philosophy of 21st Century Warfare*, „Parameters”, Winter 1994–1995, s. 126–132.

⁸⁸ Wzięcie ok. 1000 zakładników (aktorów i publiczności), zaminowanie Teatru Muzycznego w Moskwie przez terrorystów czeceńskich (20–24.10.2002 r.).

⁸⁹ Na 130 tys. żołnierzy USA w Iraku 30 tys. to najemnicy specjaliści od obrony i działań specjalnych.

ganizacyjnych i poszukiwania lepszych rozwiązań, wynikających z przewidywanej przez teorię natury przyszłych konfliktów zbrojnych⁹⁰.

Trudno obecnie przesądzić, w jakim stopniu M. van Creveld ma rację w sprawie dezaktualizacji też K. Clausewitza. Nie ulega natomiast wątpliwości, że wojsko a przede wszystkim kadre zawodową czekają wyjątkowo trudne czasy, gdyż będzie musiała przygotować się ona do rozwiązywania mało znanych konfliktów o zróżnicowanej intensywności. Nasuwa się pytanie, na ile nasze siły zbrojne są odpowiednio zorganizowane i wyszkolone do prowadzenia wojny w stylu nie-clausewitzowskim, w której przeciwnik jest motywowany przez nienawiść, wściekłość, fanatyzm religijny, potrzebę uznania i więzi społecznej, czy też strach, biedę, bezrobocie, niski poziom służby zdrowia, a nie przez interesy narodowe oraz politykę. Tradycyjne koncepcje strategii wojskowej mogą być dość często bezużyteczne wobec takich przeciwników.

W świetle dyskusji nad naturą współczesnego obrazu świata, trudno jest zaprzeczyć, że siły zbrojne zaawansowanych społeczeństw stoją w obliczu głębokich zmian o charakterze ilościowym – polegających na redukcji personelu oraz jakościowym, polegającym na głębokiej modyfikacji modelu hierarchicznego w kierunku sieciowego, hierarchiczno-kompetencyjnego w najbliższej przyszłości oraz rozszerzenie struktur wojska na nowe moduły tworzące struktury hybrydowe w zależności od potrzeb i możliwości osób sprawujących cywilną kontrolę nad siłami zbrojnymi.

Kadra sił zbrojnych stoi w obliczu nowych wyzwań: okresu fundamentalnej zmiany w kontekście międzynarodowym, w którym działają oraz w społecznej strukturze społeczeństw, w której funkcjonują. W pierwszej kolejności skupimy się na zewnętrznym wymiarze zmiany.

3.7. Nowe wyzwania dla sił zbrojnych w kontekście międzynarodowym

Wymiar strategiczny nowych wyzwań przejawia się w dużej złożoności ryzyka kontynuacji starych konfliktów, wybuchu nowych konfliktów oraz nowego zjawiska, jakim jest ekspansja gospodarcza krajów, które wykorzystując swój potencjał ekonomiczny uzależniają ekonomicznie terytoria i społeczności lokalne, a czasem regiony i państwa. Realizują tym samym swoją strategiczną politykę, ale w oparciu nie o siłę militarną lecz ekonomiczną. Pierwszą i najbardziej oczywistą cechą tych nowych wyzwań był koniec zimnej wojny i zwrot od niepewności dwubiegunowego układu sił pomiędzy dwoma supermocarstwami, do jeszcze bardziej niepewnego, podzielonego świata i rywalizujących ośrodków władzy ekonomicznej, politycznej i militarnej. Dla wielu zasadne jest nawet twierdzenie, że obecnie żyjemy w wielobiegunowym świecie, gdzie tylko USA jest supermocarstwem (hegemonem) posiadającym możliwość użycia swojego potencjału militarnego do

⁹⁰ S. Metz, *Armed Conflict in the 21st Century: The Information Revolution and Post-Modern Warfare*, Army War College, Carlisle Barracks 2000, zwłaszcza cz. II „Images of Future War” oraz cz. III „The Mark of Success for Future Militaries”.

obezwładnienia jakiegokolwiek innej siły. Niemniej jednak, trudnymi obecnie do określenia są okoliczności, w których oszałamiający wachlarz ryzyka (definiowanego jako możliwości a nie jako zamiar) może stać się zdefiniowanymi zagrożeniami. Na przykład, rozprzestrzenienie broni nuklearnej (nawet w teczkach o sile 1 kT) i innej broni masowej zagłady (biologicznej) podnosi ryzyko ich użycia. Dlatego też specyficzne definiowania zagrożeń nie można pominąć bez precyzyjnej analizy intencji dysponentów i użytkowników tej broni. W konsekwencji, w tym niepewnym i burzliwym świecie jest o wiele trudniej niż kiedykolwiek zdefiniować, gdzie leżą czyjeś międzynarodowe interesy, a tym samym, jaka powinna być rozwijana właściwa proporcja militarnych i niemilitarnych (ekonomicznych, dyplomatycznych) środków bezpieczeństwa? A jakie zadania powinny zostać przydzielone siłom zbrojnym? Jaka struktura organizacyjna sił zbrojnych jest najefektywniejsza w tej nowej sytuacji? Dlatego też nowe wyzwania są definiowane nie tylko przez koniec zimnej wojny, lecz również przez zmiany społeczno-polityczne. Obecnie żyjemy w warunkach światowej, coraz bardziej zintegrowanej ekonomii stworzonej przez rewolucję elektroniczną, do których państwa i armie muszą się przystosować. Globalizacja nie tylko zintegrowała światową ekonomię w większym stopniu niż kiedykolwiek przedtem. Stworzyła również różne regiony społeczeństw podatnych na konsekwencje światowych przesunięć kapitału i innych zasobów z jednej części świata do innej, czego przykładem jest światowa produkcja nowoczesnych produktów, takich jak samochody i komputery.

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

Procesy globalizacji i racjonalizacji doprowadziły do dwóch całkiem odmiennych politycznych wydarzeń. Z jednej strony było to przemieszczenie się władzy politycznej na takie ponadnarodowe agencje polityczne, jak Wspólnota Europejska i NATO na szczeblu regionalnym, a także Organizacja Narodów Zjednoczonych i inne organizacje międzynarodowe oraz międzynarodowe korporacje na szczeblu globalnym. Z drugiej strony, było to wydarzenie przeciwne: przeniesienie władzy na regionalne i/lub separatystyczne i pozanarodowe ruchy i agencje wewnątrz państwa, nawet pośród tego, co obserwatorzy dostrzegli jako bardziej dojrzałe przykłady w Zachodniej Europie.

Dostrzegam oba te wydarzenia jako odpowiedzi na globalizację i racjonalizację o charakterze instytucjonalno-organizacyjnym, a tym samym jako głęboko zakorzenione wyzwania dla tradycyjnych przywództw zarówno wewnątrz, jak i ponadpaństwowych. Dlatego też, wewnątrzpaństwowe konflikty nie są zwyczajnie 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 między głównymi a pozostałymi społeczeństwami i dążeniami do uzyskania lepszych warunków od swoich państw lub ponadnarodowych

agencji, co szczególnie ma miejsce w ostatniej dekadzie w Polsce i innych krajach Europy Środkowej.

Z militarnego punktu widzenia, wewnątrznarodowe napięcia mogą stanowić poważne problemy dla zaawansowanych społeczeństw. Wiele z tych konfliktów rozrywa dotychczas istniejące granice polityczne, a nawet w przypadku o wiele prostszych wojen domowych, demokracje przemysłowe mogą być wciągnięte, chcąc nie chcąc, w różnorodne formy utrzymywania i tworzenia pokoju. Obecnie społeczeństwa niechętnie zezwalają elitom politycznym na rozwiązywanie swoich wewnętrznych problemów bez liczenia się ze społecznością międzynarodową. Doświadczenia w Jugosławii wskazują, że wyzwania utrzymania i tworzenia pokoju nie będą dla Zachodu ograniczały się tylko do odległych krajów „Trzeciego Świata”, lecz mogą być także obecne tuż za progiem. Dlatego też, chociaż wojna między zaawansowanymi demokracjami przemysłowymi wydaje się być obecnie bardzo mało prawdopodobna, to prawdopodobieństwo, że kraje te zostaną zaangażowane we wspólne operacje pokojowe na styku między rozwiniętym i rozwijającym się światem, pozostaje wysokie.

Taki scenariusz stanowi wyzwanie dla sił zbrojnych w kategoriach szkolenia, doktryny, wyposażenia i zasobów ludzkich. Stanowi on również wyzwanie dla liderów politycznych, którzy obecnie muszą znaleźć pieniądze, aby zapłacić za tego typu operacje, mając przegład możliwości procentowania pokoju po roku 1989. Oto dlaczego podział obciążenia będzie ważnym punktem nowej koncepcji bezpieczeństwa, tak jak okazało się to podczas wojny w Zatoce Perskiej, a kwestia, kto będzie finansował międzynarodowe siły pokojowe w konflikcie bałkańskim, była podnoszona w wielu debatach. Lecz równie ważne do odnotowania jest to, że podział obciążenia odpowiedzialności militarnej jest kierowany nie tylko przez siły ekonomiczne, lecz także kulturowe. Podział obciążenia podyktowany jest obecną potrzebą upewnienia się, że wojskowe interwencje zaawansowanych społeczeństw przemysłowych mają swe uzasadnienie w prawie międzynarodowym i Karcie Narodów Zjednoczonych. Taki punkt widzenia jest związany z czwartym wymiarem tego, co określiliśmy pojęciem zmian, to wyzwanie dla tradycyjnych koncepcji suwerenności państwa.

3.9. Instytucjonalizacja procesu bezpieczeństwa podmiotowego i przedmiotowego

3.9.1. Aspekty pojęciowe

Pojęcie instytucji międzynarodowych, według R. Keohana, definiowane jest jako trwałe i spójny system reguł formalnych i nieformalnych, które kształtują zachowania podmiotów, ograniczają je lub tworzą oczekiwania co do określonych zachowań innych podmiotów. Natomiast O. Young instytucje kojarzy z rodzajami praktyki, na którą składają się łatwo rozpoznawalne role powiązane z zespołem

reguł lub konwencji organizujących relacje między tymi, którzy pełnią te role⁹¹. Z kolei R. Kuźniar pisząc o instytucjonalizacji, wskazuje na tworzenie i utrwalanie systemów regulowania wzajemnych oddziaływań i zachowań w postaci organizacji międzynarodowych, uzgodnionych i zdefiniowanych zasad, norm, reguł, statusów, procedur i ról w celu utrzymania podstawowych zmiennych systemu oraz rozwiązywania problemów pojawiających się w procesie jego funkcjonowania i rozwoju⁹². Oznacza to, iż funkcjonowanie instytucji międzynarodowych wynika z potrzeb działań kolektywnych w warunkach procesów internacjonalizacji różnych obszarów życia społecznego oraz narastających współzależności. Jest to tworzenie zespołów norm, struktur oraz reguł i mechanizmów symbolizujących dążenie uczestników życia międzynarodowego do stabilizowania oraz porządkowania obszarów współpracy. Ich powstawanie jest już rodzajem działań kolektywnych, gdyż instytucje są negocjowane, tworzone, a nie odkrywane. Ponadto instytucje nie tylko regulują powtarzalne zachowania, usiłując sprowadzić je do wzorców kolektywnie akceptowanych, lecz także tworzą więzi łączące państwa.

Zakres podmiotowy instytucji międzynarodowych, jak pokazują powyższe próby definiowania, budzi liczne kontrowersje również w obszarze semantycznym. Jednakże procesy porządkowania przedmiotowego zakresu instytucji międzynarodowych prowadzą według I. Popiuk-Rysińskiej do consensusu wyodrębnienia trzech następujących kategorii:

- organizacyjne formy współpracy międzynarodowej, które obejmują organizacje międzynarodowe, agencje i ich organy, stałe komisje i komitety międzynarodowe;
- prawo międzynarodowe, będące jedną z podstawowych instytucji;
- obyczaje międzynarodowe, nieformalne zasady i normy oraz zwyczajowe sposoby postępowania⁹³.

W euroatlantyckim obszarze stosunków międzynarodowych występują równocześnie trzy ww. formy instytucji międzynarodowych. Zasadnicza rola przypada jednak organizacjom międzynarodowym oraz prawu międzynarodowemu z ukształtowanymi przez niego reżimami międzynarodowymi⁹⁴. Występuje jednak głęboka asymetria więzi instytucjonalnych, co wyraźnie przeczy powszechnie akceptowanej zasadzie jednakowego bezpieczeństwa, a więc jego niepodzielności⁹⁵.

⁹¹ O. Young, *International Cooperation. Building Regimes for Natural Resources and the Environment*, Ithaca 1989, s. 32.

⁹² R. Kuźniar, *Procesy instytucjonalizacji w systemie państw kapitalistycznych*, (w:) *Zmienność i instytucja*, J. Kukułka (red.), Warszawa 1988, s. 432.

⁹³ I. Popiuk-Rysińska, *Instytucjonalne podstawy stosunków międzynarodowych*, (w:) *Stosunki międzynarodowe. Geneza, struktura, funkcjonowanie*, R. Kuźniar, E. Haliżak (red.), Warszawa 1994, s. 297–304.

⁹⁴ Reżim międzynarodowy to zasady, formy, normy i procedury decyzyjne, wokół których następują zbieżność oczekiwań podmiotów w określonej dziedzinie stosunków międzynarodowych. Reżimy traktowane są jako zmienne interweniujące między czynnikami uruchamiającymi działania państw a konkretnymi ich zachowaniami.

⁹⁵ *Paryska Karta Nowej Europy*, Warszawa 1991, s. 11.

W euroatlantyckim obszarze stosunków międzynarodowych występuje jednak różnorodność tworzonych reżimów. Jedne z nich to Traktat o siłach konwencjonalnych CFE z 1990 roku, czy Traktat otwartych przestworzy z 1992 roku. Mają one charakter prawnomiędzynarodowy.

3.9.2. Wpływ reżimów międzynarodowych na państwa i ich armie

Specyfikę funkcjonowania reżimów określają wzajemnie ze sobą powiązane trzy czynniki. Po pierwsze, to te, które pełnią rolę pośrednika, swoistej zmiennej interweniującej między sytuacją decyzyjną z właściwym jej zespołem uwarunkowań przyczynowo-skutkowych a zachowaniami państw, które kształtują reżimy. Nie pełnią więc roli instytucji władczej stojącej ponad państwami lecz między nimi. Po drugie, to reżimy, które istnieją tam, gdzie interakcje państw są wtłoczone w ramy przyjętych regulacji i wynikają ze wspólnych, a nie zależnych decyzji. Stąd też reżimy służą identyfikacji zjawisk, które określa się mianem zinstytucjonalizowanych zachowań kolektywnych. Po trzecie, to egocentryczne zachowania państw, które tworzą reżimy i pozostają w tych obszarach stosunków międzynarodowych, gdzie występują rozbieżności interesów. Nie ma bowiem podstaw i potrzeby tworzenia ich tam, gdzie państwa osiągają preferowane wyniki przez niezależne decyzje. Mając na uwadze powyższą specyfikę funkcjonowania reżimów, należy zauważyć, iż służą one przede wszystkim przezwyciężeniu barier współpracy międzynarodowej. Czynią to przez dwie funkcje:

- przezwyciężenie dylematów kolektywnego działania,
- stabilizację więzi między państwami.

Pierwszą z tych funkcji pełnią przede wszystkim poprzez tworzenie normatywno-instytucjonalnych ram działania, które zabezpieczają minimum wzajemności zachowań i pewności co do zachowań innych państw. Osiągane jest to poprzez poprawę komunikacji między państwami, gdyż istnieją kanały obiegu informacji, co zmniejsza prawdopodobieństwo błędnych interpretacji, a w konsekwencji prowadzi do wzrostu poziomu zaufania. Po drugie, reżimy tworzą reguły, które powodują narastanie zbieżności oczekiwań co do wzajemnych zachowań, podnosząc poziom ich przewidywalności. Reżimy dążą do zawężania państwom pola gry do zachowań wspólnie wynegocjowanych i akceptowanych. Po trzecie, reżimy czynią proces interakcji grą powtarzalną, co tworzy przesłanki interakcji w przyszłości, a w konsekwencji obniża skłonność do łamania reguł gry ze względu na możliwość stosowania zasady wzajemności. Po czwarte, reżimy tworzą materialne i osobowe struktury interakcji w postaci różnego rodzaju komitetów, komisji czy organizacji międzynarodowych oraz działań kooperacyjnych, które obniżają koszty interakcji a zwiększają koszty wynikające z braku współpracy.

W ramach tej funkcji reżimy zmieniają także kryteria racjonalności podejmowanych decyzji. Tworzą przesłanki przezwyciężania dychotomii między racjonalnością indywidualną i kolektywną, umożliwiają osiąganie dóbr wspólnych, których optymalna realizacja jest możliwa tylko wtedy, gdy państwa unikają niezależnego podejmowania decyzji, a w konsekwencji i pokusy niepodejmowania współpracy.

Taka zmiana zachowań nie jest jednak wynikiem woli altruistycznych działań na rzecz wytwarzania dóbr wspólnych, lecz wynikiem dążenia do realizacji własnych, w dalszym ciągu egocentrycznie zdefiniowanych interesów, jednakże w innych uwarunkowaniach racjonalności podejmowanych decyzji⁹⁶.

3.9.3. Zmiana paradygmatu bezpieczeństwa

Dynamika środowiska międzynarodowego sprawia, że istotnej ewolucji ulegają zarówno rozumienie bezpieczeństwa, jak i sposoby jego zapewniania. Można więc powiedzieć, że zmianie ulega dotychczasowy paradygmat bezpieczeństwa, czyli zespół logicznie i treściowo uporządkowanych poglądów, koncepcji, wartości, wierzeń itp.⁹⁷, których konsekwencją był zarówno sposób rozumienia rzeczywistości, jak i kształt podejmowanych działań w ramach polityki bezpieczeństwa.

Dla dotychczasowego rozumienia bezpieczeństwa podstawowe znaczenie miał paradygmat realistyczny. Koncentrował się on na państwie, które traktował jako głównego aktora w „anarchicznym” środowisku międzynarodowym, gdzie suwerenne państwa dążą do realizacji ich interesów zdefiniowanych w kategoriach siły, potęgi i mocy. Cechą środowiska była rywalizacja państw, które czuły się zagrożone, a najlepszym sposobem zapewnienia pokoju stała się równowaga sił⁹⁸.

W kontekście takiego rozumienia rzeczywistości międzynarodowej, tradycyjnie rozumiane bezpieczeństwo opierało się na następujących założeniach:

- jest związane z państwem;
- polityka bezpieczeństwa chroni jego status quo;
- podstawowe znaczenie miały militarne zagrożenia ze strony innych państw oraz efektywna obrona przed nimi;
- bezpieczeństwo definiowane było w kategoriach negatywnych.

Tak rozumiane bezpieczeństwo było zorientowane na państwo jako podmiot działań i przedmiot ochrony oraz eksponowało militarny wymiar problemów bezpieczeństwa. Ponadto miało charakter statyczny i było zorientowane na zachowanie status quo w środowisku międzynarodowym. Z punktu widzenia rozwoju historycznego jest to sprzeczne z jego dynamiką, która wynika z narastających współzależności międzynarodowych⁹⁹.

Skala zmian, zwłaszcza w Europie, sprawia, że jesteśmy na progu zmiany paradygmatu służącego analizie bezpieczeństwa w stosunkach międzynarodowych. Wynika to z:

⁹⁶ Państwa narodowe w euroatlantyckich strukturach, J. Fiszer (red.), Warszawa-Poznań 1996, s. 68.

⁹⁷ Th. Kuhn „paradygmat” definiował jako powszechne uznane osiągnięcie naukowe, które w określonym okresie czasu tworzy model rozwiązania problemów naukowych, jak i z zakresu praktyki. Zob. *The Structure of Scientific Revolutions*, Chicago 1962.

⁹⁸ Zob. H. Morgenthau, *Politics Among Nations. The Struggle for Power and Peace*, New York 1993, s. 3–16.

⁹⁹ Zob. dyskusję na temat: Ch. Reus-Smit, *Realistic and Resistance Utopias: Community, Security and Political Action the New Europe*, „Millennium: Journal of International Studies” 1992, nr 1, s. 6 i nast.; S. Dalby, *Security, Modernity, Ecology: the Dilemmas of Post – Cold War Security Discourse*, (w:) „Alternatives” 1992, nr 1, s. 97 i nast.; B. Buzan, *Change and insecurity: a critique of strategic studies*, (w:) B. Buzan, R.J.B. Jones, *Change and the Study of international relations, The evaded dimension*, London 1981, s. 166; K. Booth, N. Wheeler, *Contending philosophies...*, op. cit., s. 4.

1. Narastających współzależności i współodpowiedzialności.
2. Rozwoju instytucji międzynarodowych.
3. Spadku znaczenia siły militarnej na rzecz oddziaływań politycznych i ekonomicznych.
4. Wzrostu roli podmiotów pozarządowych w kreowaniu opinii i roli mediów w kształtowaniu wizerunku o politykach oraz polityce.
5. Transformacji stosunków Wschód–Zachód, a głównie USA–Rosja.
6. Ewolucji zagrożeń, terroryzmu oraz zagadnień zaliczanych do problematyki bezpieczeństwa.

Zmiany te oznaczają postępującą złożoność środowiska międzynarodowego i mniejszą jego klarowność w porównaniu z okresem zimnej wojny. W konsekwencji komplikowania się postępującej złożoności ulega rozwojowi problematyka bezpieczeństwa w stosunkach międzynarodowych, co jeszcze raz dowodnie potwierdza, że pojęcie bezpieczeństwa jest dynamiczne i otwarte. Oznacza to, że wraz ze zmianą rzeczywistości konieczna jest zmiana pojęć je opisujących. Stąd też traci na znaczeniu przydatność wąskiego rozumienia bezpieczeństwa. **Niezbędna jest jego nowa formuła i odchodzenie od koncentracji na wymiarze negatywnym, przestrzenno-politycznym, opartym na sile i przechodzenie do jego pozytywnej i konstruktywnej wizji, odwołującej się do współpracy międzynarodowej jako podstawy jego kształtowania. Niezbędne jest także nowe określenie zakresu przedmiotowego bezpieczeństwa i uwzględnianie nie tylko jego wymiaru militarne, lecz także politycznego, gospodarczego, ekologicznego czy też kulturowego.** Tym samym, nowe rozumienie bezpieczeństwa wymaga uwzględniania a priori obszaru zjawisk i bardziej dynamicznego podejścia niż problematyka bezpieczeństwa narodowego, odwołującego się do wiarygodnego odstraszania¹⁰⁰. Istnieje także potrzeba przewycięzania statycznego podejścia do bezpieczeństwa i ujmowania go w kategoriach dynamicznych, z uwzględnieniem długoterminowych celów ulokowanych w przyszłości. Jedną z prób takiego podejścia, myślenia o przyszłości, było zwrócenie uwagi na globalny charakter niektórych zagrożeń, jak np. problemy ekologiczne. Całościowe i dynamiczne rozumienie bezpieczeństwa wymaga koncentracji nie tylko na państwie jako podstawowym podmiocie działań i przedmiocie ochrony w ramach polityki bezpieczeństwa, lecz także uwzględniania podmiotów pozarządowych. Głównie w charakterze przedmiotu ochrony, ale także przedmiotów wspierających działania państw, pogłębiających i poszerzających strukturę więzi między nimi, one bowiem w konsekwencji stabilizują środowisko międzynarodowe. W tym kontekście istotne znaczenie ma określenie jasnej definicji zagrożeń dla bezpieczeństwa oraz zakresu wartości chronionych w ramach polityki bezpieczeństwa. Nowy paradygmat bezpieczeństwa

¹⁰⁰ A. Hyde-Price, *European Security Beyond the Cold War. Four Scenarios of the year 2010*, London 1991, s. 13–14; S. Dalby, *Security, Modernity...*, op. cit., s. 116–117; D. Nelson, *Security in a Post-hegemonic World*, (w:) „The Flecher Forum of World Affairs” 1991, nr 2, s. 338; P. Vilanova, *Paradigms in Crisis*, (w:) Ch. Hartman, P. Vilanova (eds.), *Paradigms Lost. The Post War Era*, London 1992, s. 8.

powinien bowiem umożliwić zrozumienie złożoności współczesnego świata, odzwierciedlać zmiany zachodzące w środowisku międzynarodowym.

Ważnym elementem wyłaniającego się nowego paradygmatu bezpieczeństwa jest akcentowanie potrzeby współpracy międzynarodowej w procesie jego zapewniania. Oznacza to przesuwanie punktu ciężkości z bezpieczeństwa narodowego na bezpieczeństwo międzynarodowe, oznaczające taki sposób zorganizowania środowiska międzynarodowego, który umożliwia państwom, narodom i różnego rodzaju grupom społecznym realizację potrzeb oraz wartości istotnych dla ich zarówno istnienia, jak i rozwoju. Nie zwalnia to oczywiście państw z odpowiedzialności za bezpieczeństwo narodowe. Podkreśla natomiast fakt, że bezpieczeństwo wymaga kolektywnych działań, stając się ważnym aspektem współpracy międzynarodowej¹⁰¹. Oznacza to także, że bezpieczeństwo jest fenomenem interakcyjnym, realizowanym na płaszczyźnie interakcji i współpracy państw, narodów w środowisku międzynarodowym. Ważna jest współpraca nie tylko w płaszczyźnie militarnej, lecz także w płaszczyznach niemilitarnych, pogłębiających więzi między państwami, tworzących klimat zaufania, stabilizujących środowisko międzynarodowe¹⁰². Z tego punktu widzenia niepokojące są – wzmiankowane już – próby renowacji działań na rzecz zapewniania bezpieczeństwa.

Doniosłość współpracy międzynarodowej dla zapewniania bezpieczeństwa znajduje odzwierciedlenie w strategiach kooperacyjnych. Tworzą one nowe jakościowo podejście do problemów bezpieczeństwa, zakładając, że jest ono czymś, czym państwa mogą się dzielić. Ten sposób myślenia szczególnie eksponowany jest przez koncepcję wspólnego bezpieczeństwa, rozpropagowaną głównie przez Raport Komisji Palmego¹⁰³. Od tego czasu problem ten na trwałe stał się czynnikiem określającym myślenie o stosunkach międzynarodowych. Idea ta opiera się na założeniu, że w warunkach współzależności jedynie racjonalnym podejściem do problemów bezpieczeństwa jest wspólne działanie. Koncepcja ta pokazuje względność bezpieczeństwa w policentrycznym środowisku międzynarodowym. Oznacza także ograniczenie konfliktów i przechodzenie od bezpieczeństwa narodowego do bezpieczeństwa międzynarodowego, czyli od racjonalności indywidualnej do racjonalności kolektywnej.

Istotnym elementem kooperacyjnej wizji bezpieczeństwa stają się instytucje międzynarodowe. Są one coraz bardziej znaczącymi strukturami współpracy w zakresie bezpieczeństwa w warunkach zdecentralizowanego środowiska międzynarodowego, a więc braku centralnej instytucji sterującej, która tworzyłaby ograniczenia dla realizacji suwerennych interesów państw. Podstawowe przesłanki wzrostu roli instytucji w procesie zapewniania bezpieczeństwa wynikają, po pierwsze, z faktu, iż bezpieczeństwo międzynarodowe stało się „common pool resour-

¹⁰¹ A.Z. Kamiński, *Bezpieczeństwo Polski na tle rozwoju sytuacji politycznej w Europie*, „Raport o stanie bezpieczeństwa państwa – aspekty zewnętrzne”, Warszawa 1993, s. 25.

¹⁰² D. Fischer, *Non-military aspects of security: a system approach*, Aldershot 1993, s. 7.

¹⁰³ *Common Security: A Programme for Disarmament. The Report of the Independent Commission on Disarmament and Security*, London 1982.

ce”, a więc dobrem, którego utrzymanie jest sprawą całej społeczności międzynarodowej¹⁰⁴. Zdaniem D. Senghassa bezpieczeństwo i eliminacja przemocy w stosunkach międzynarodowych powinny być wyrazem stałej zinstytucjonalizowanej współpracy, a nie zmiennej gry sojuszy, polityki równowagi sił czy też dominacji¹⁰⁵. Po drugie, wzrasta rola kształtu środowiska międzynarodowego, jego uładu dla zapewniania bezpieczeństwa. Uwarunkowania tworzone bowiem przez środowisko międzynarodowe są istotnym elementem bezpieczeństwa międzynarodowego. Instytucje, jako uzgodnione zespoły norm, reguł, procedur decyzyjnych mogą prowadzić państwa do ewolucji rozumienia i kształtowania przekonania do korzyści wynikających ze współpracy. Mogą więc prowadzić do wzmocnienia własnego bezpieczeństwa państw bez jednoczesnego obniżania bezpieczeństwa innych, co ma istotne znaczenie dla łagodzenia „dylematu bezpieczeństwa”. W tym kontekście, zasadniczym skutkiem istnienia instytucji międzynarodowych jest – zdaniem B. Buzana – osiągnięcie stanu „dojrzałej anarchii” środowiska międzynarodowego¹⁰⁶. Instytucje tworzą bowiem nowy rodzaj więzi między państwami, ograniczają swobodę zachowań oraz redukują poczucie niepewności i koszty interakcji. Powyższa analiza dowodnie potwierdza, że istotnej ewolucji ulega zarówno sposób rozumienia, jak i zapewniania bezpieczeństwa. Staje się ono zjawiskiem międzynarodowym, wielopłaszczyznowym i dynamicznym, dotyczącym szerszego – niż wcześniej – zakresu wartości chronionych. Wzrasta rola współpracy i instytucji międzynarodowych w procesie jego zapewniania. Zmiany te składają się na proces stopniowego wyłaniania się nowego paradygmatu bezpieczeństwa, w ramach którego działania na rzecz stabilizowania środowiska międzynarodowego podejmują już nie tylko państwa, lecz także podmioty pozarządowe, co usankcjonował helsiński szczyt KBWE z 1992 roku.

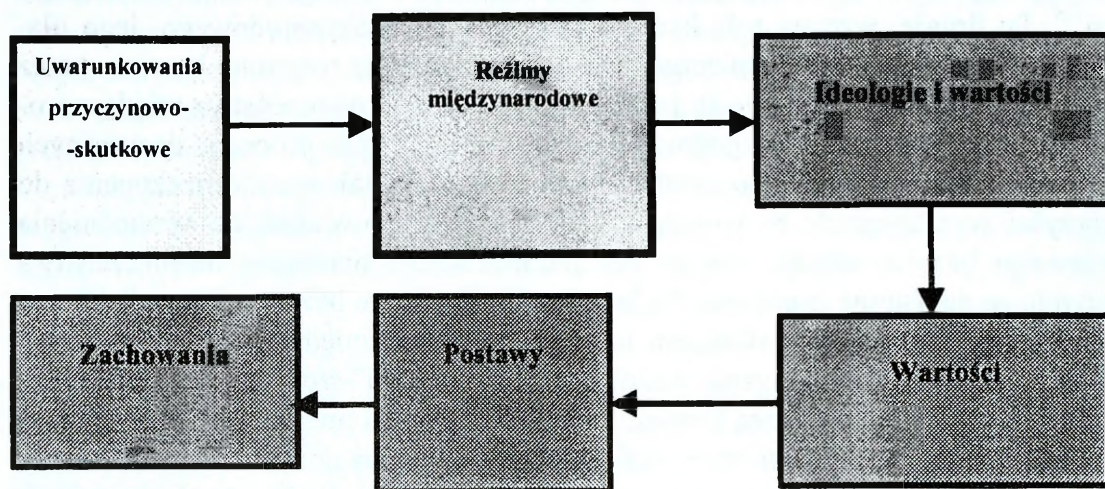
Należy także dodać, iż debata dotycząca tego, co składa się na pojęcie bezpieczeństwa w erze postzimnowojennej, nie jest zagadnieniem czysto semantycznym czy wyłącznie akademickim. Wynik tej dyskusji ma bowiem istotne znaczenie dla określania tego, jakie problemy stojące przed państwami i ich armią oraz kadrami zawodową w przyszłości będą miały charakter priorytetowy, a w konsekwencji uzyskiwały wsparcie finansowe i koncentrację badań naukowych. Tym samym sposób postrzegania problemów bezpieczeństwa przez elity polityczne, jak i społeczeństwa ma zasadnicze znaczenie dla procesów decyzyjnych oraz charakteru podejmowanych działań na rzecz dobrze przygotowanej kadry zawodowej Sił Zbrojnych RP.

¹⁰⁴ A.Z. Kamiński, *Bezpieczeństwo Polski...*, wyd. cyt., s. 24.

¹⁰⁵ D. Senghass, *Friensprojekt...*, wyd. cyt., s. 28.

¹⁰⁶ B. Buzan, *People...*, wyd. cyt., s. 176.

Reżimy międzynarodowe jako zmienna interweniująca



Opracowanie własne.

4. WIZJA ARMII USA JAKO PROPOZYCJA DO ROZWAŻAŃ NAD SIŁAMI ZBROJNYMI RP

4.1. Próba diagnozy zmian zachodzących w armii USA w opinii szefa Sztabu Wojsk Lądowych gen. Shinseki

Siły Zbrojne Stanów Zjednoczonych AP od 1775 roku walczyły, odstraszały, zmuszały, przywracały zaufanie i wspierały podczas wojny, konfliktu i pokoju. W historii narodu amerykańskiego, armia z poboru, a od 1973 roku wieku armia ochotnicza jest strategiczną siłą militarną zdolną do prowadzenia pełnego spektrum operacji – w każdym czasie i miejscu. Poddawana jest ona ciągłej transformacji. Udowadnia, że USA posiadając obecnie ponad milionową, sprawną i przewidującą, zdolną do przekształceń armię¹⁰⁷, które chce sprostać wyzwaniom nowego stulecia i potrzebom narodu¹⁰⁸. Od poziomu drużyny do poziomu Departamentu Armii, siła wojska opiera się na sprawności w dostosowywaniu się do nowych sytuacji – zdolności, która wywodzi się z udowodnionych i solidnych fundamentów procesu szkolenia kadry dowódczej:

- procedur dowodzenia;
- wyciągania wniosków z każdych operacji wojskowych;
- doskonalenia kwalifikacji zawodowych, przez co staje się organizacją uczącą się.

Wymóg przekształcenia wojsk lądowych oparty został na zmieniających się wyzwaniach bezpieczeństwa, jakie niesie ze sobą XXI wiek oraz potrzebie szybszego i bardziej zdecydowanego działania w szerokim spektrum operacji. Strategiczne znaczenie wojsk lądowych USA opiera się na Narodowej Strategii Bezpieczeństwa i Narodowej Strategii Wojskowej, które zakładają, iż liczy się nie tylko zdolność do prowadzenia wojen, ale dostarczanie elitom politycznym – przywódcom państwa – środków dla wywierania wpływu na otoczenie globalne, w celu uzyskania nie tylko przewagi militarnej, ale i ekonomicznej dla siebie i swoich sojuszników. Zatem zasadniczą kwestią w narodowych koncepcjach operacji jest dla USA stworzenie siły docelowej¹⁰⁹, która posiadać będzie pełen zakres przewagi i spełni wymagania przewidziane dla dominujących wojsk lądowych.

Przyspieszenie procesu przekształcania armii w siłę docelową (dalej SD), ma być strategicznie decydującą sprawą. Przewiduje się w USA, iż siły docelowe będą przygotowane do szybszej reakcji i użycia, sprawniejsza i wszechstronniejsza, zdolniejsza do przetrwania i odporniejsza. Zakłada się, iż osiągnięcie tego celu wymagało będzie większego niż dotychczas zaangażowania kadry i żołnierzy do stworzenia takiej siły w najbliższej przyszłości. Dla Amerykanów transformacja to

¹⁰⁷ Pod pojęciem armii należy rozumieć wojska lądowe USA.

¹⁰⁸ Wg prof. Z. Brzezińskiego USA przez najbliższe 20 lat będą jedynym supermocarstwem na świecie.

¹⁰⁹ Objective Force.

dużo więcej niż tylko wyposażenie. Wizja armii, jak podkreśla gen. Shinseki, dotyczy przede wszystkim ludzi, gotowości bojowej i transformacji. Wszystko zaczyna się i kończy na ludziach, ponieważ to żołnierze są najważniejszym składnikiem formacji wojskowych.

Dlatego też, ważnym zadaniem, jakie stawia sobie m.in. Dowództwo Wojsk Lądowych USA, jest przywracanie wiary w żołnierzy bez względu na braki w personelu, przestarzałe wyposażenie i słabo utrzymane domy oraz urządzenia socjalne. Amerykanie osiągnęli wysoki standard życia, lecz pomimo znaczącej osobistej ofiary, którą wniósł amerykański żołnierz, aby zapewnić ten styl życia, on i jego rodzina nie są jego stylu pełnymi uczestnikami. Żołnierze wykonują zadania w sposób profesjonalny i na wysokim poziomie. Są oni wspaniałą „transakcją” dla narodu – amerykańscy żołnierze są w o wiele większej gotowości niż im za to płać. Ale nie oczekują jednak, iż takie bezinteresowne poświęcenie ma również dotyczyć ich rodzin.

Gotowość armii jest nierozzerwalnie zintegrowana ze społeczeństwem amerykańskim. Zdaniem gen. Shinseki, najważniejsza inwestycja w bezpieczeństwo narodu to inwestycja w kadrę zawodową poprzez dostarczanie jej odpowiednich mieszkań, szkół, opieki medycznej, które jakością i dostępem porównywalne są z funkcjonującymi w środowisku cywilnym. Te istotne korzyści muszą dostarczać żołnierzom i ich rodzinom podstaw do niezależnego funkcjonowania zarówno wtedy, gdy jednostka jest w rejonie operacji, oraz gdy znajduje się w macierzystym garnizonie. W tym celu w armii USA w 1999 roku utworzono dwie instytucje: Well-Being Task Force and the Turbulence Task Force¹¹⁰.

Podczas roku akademickiego 1999/2000, w Akademii Wojennej US zidentyfikowano największe problemy wpływające na żołnierzy i ich rodziny, które oddziałują na ich ogólne powodzenie osobiste. Wśród nich były jakość i dostępność opieki zdrowotnej i dentystycznej, odpowiedniego mieszkania, płacy i innych dodatków, jakość szkół i szkolnych doświadczeń, jako problemy, które podkopują nawet korzyści płynące z emerytury i czynią czas spędzony z dala od domu i rodziny nieopłacalnym. Kongres USA pomógł kadrze zawodowej w roku 2001 w zakresie wzrostu płac, reformie płac i reformie emerytalnej.

Zapoczątkowywane przez gen. Dennis J. Reimera i Mary Jo Reimer badania edukacyjne nad zmianami (SETS) w armii były prowadzone w latach 1999–2000. Ich celem było poszukiwanie rozwiązań problemów doświadczanych przez uczniów szkół średnich pochodzących z wojskowych rodzin, związanych z powtarzającymi się „przeprowadzkami” z jednego systemu szkolnego do innego. Konferencja SETS zebrała się w maju 2000 roku i ponownie w marcu 2001 roku, aby zaprezentować kierującym armią propozycje zmian, które polepszą jakość doświadczeń dzieci wojskowych w szkołach średnich. Od tego czasu miało miejsce wiele lokalnych inicjatyw w wielu wspólnotach oraz podpisano w maju memoran-

¹¹⁰ W wolnym tłumaczeniu: Grupę Dbającą o Pomyślność Żołnierzy oraz Grupę Zapobiegającą Skutkom Jakichkolwiek „Turbulencji”.

dum porozumienia przez reprezentantów szkół dziewięciu wspólnot wojskowych na kontynencie oraz w Niemczech i Korei. Inicjatywy te ułatwiają wzajemne porozumienia między ww. szkolnymi systemami, przez co zapewniają, że jakiegokolwiek kursy, egzaminy i inny dorobek szkolny ucznia, włączając w to warunki ukończenia szkoły, uzyskane w jednej szkole będą akceptowane w pozostałych. Celem tego programu jest udzielanie pomocy uczniom szkół średnich w ich bardziej płynnym przejściu z jednej szkoły do innej, na jednakowych warunkach przejścia, społecznych, ukończenia szkoły, egzaminacyjnych i udziału w nadprogramowej działalności. W pozostałych stanach trwają prace nad rozszerzeniem tej inicjatywy.

Wyżsi rangą dowódcy wojskowi chcą polepszyć poziom nauczania matematyki oraz edukacji naukowej i technicznej w szkołach krajowych. We współpracy z Pentagonem planują zaangażować się we współzawodnictwo grup/zespołów w zakresie matematyki, nauki i techniki w klasach od szóstej do dziewiątej, które objęłoby cały kraj i wykorzystywałoby Internet. Inicjatywa ta przewiduje wykorzystanie zasobów armii, jej infrastruktury i personelu dla wsparcia logistycznego i administracyjnego. We wrześniu 1999 roku „Grupa Badawcza Turbulencji” (dalej GBT) z Akademii zbadała problem turbulencji w armii USA w celu określenia sposobów jej zmniejszenia. Zdefiniowała ona **turbulencję jako skutek zmiany charakteru (rodzaju) pracy oraz braku możliwości przewidywania tej zmiany, mający wpływ na gotowość i poczucie egzystencji przez żołnierzy**. Wyniki badań wręczono Grupie Turbulencji ze Sztabu Departamentu Wojsk Lądowych (dalej GT DW Ląd.), która miała za zadanie przeanalizować propozycje GBT i opracować plany działania w celu wykonania tych propozycji, zatwierdzonych przez dowództwo armii. W kwietniu 2000 roku GT DW Ląd. sfinalizowała swój zasadniczy plan działania. Obecnie instytucje wojskowe USA są w trakcie wprowadzania założeń z tego planu, a poniższe przedsięwzięcia albo są realizowane lub zostały już wprowadzone:

1. Stworzenie Centralnego Organu Zadaniowego w celu ograniczenia stawiania zadań do bezzwłocznego wykonania, upewnienia się, że postawione zadania odpowiadają precyzyjnie określonym ograniczeniom czasowym oraz zmniejszenia (na ile to możliwe) niesprawnego stawiania zadań.

2. Stworzone kadrze możliwości większej stabilizacji, jeżeli ma ona dzieci uczące się w szkole średniej.

3. Ograniczono ilość czasu, który żołnierze spędzają w pracy podczas weekendów, gdy przebywają w garnizonie.

4. Upoważnienie żołnierzy do czterodniowego weekendu łącząc każde święto państwowe.

5. Ustabilizowanie okresu pracy poruczników na stanowisku dowódcy plutonu na poziomie minimum jednego roku, tak by zapewnić im solidną podbudowę pod przyszłą pracę dowódczą.

6. Przeniesienie wszystkich zmian personalnych w dowództwach batalionów i brygad na okres letni.

7. Badanie możliwości wprowadzenia rutynowego planowania zmian garnizonów na okres letni, w szczególności dla rodzin z dziećmi w wieku szkolnym.

8. Dążenie do wydawania żołnierzom skierowań do nowych garnizonów na minimum rok przed ich zmianą.

Inicjatywa ma zmniejszyć turbulencję na poziomie jednostki. Wiele jednostek prezentuje ustabilizowaną sytuację w kadrach, po raz pierwszy od pięciu lat. Zastępca szefa Sztabu ds. Kadr, również pracuje nad lepszym zarządzaniem zmianami garnizonów przez kadrę, tak aby żołnierze nie trafiali np. w Bośni do jednostek, które mają być przeniesione gdzie indziej. Armia pracuje również nad poprawieniem przewidywalności, tak aby żołnierze mogli planować i uprzedzić swe rodziny w szybszy i pełniejszy sposób, dotyczy to szczególnie żołnierzy pełniących obecnie służbę w Iraku.

4.2. Nowe rozumienie pojęcia „gotowość bojowa wojsk”

„Szkolenie na poziomie batalionu i poniżej – oto gdzie dowódcy amerykańscy dostrzegają istotę gotowości bojowej. **Jeśli drużyny, plutony i kompanie nie potrafią robić tego do czego są przeznaczone – tzn. to nie są gotowe do walki.** Uważa się, że załogi, drużyny, plutony, kompanie, bataliony – to miejsca, gdzie powinna być kształtowana gotowość i dyscyplina armii. Wewnątrz określenia gotowości bojowej jest również miejsce dla podoficera, który stanowi podstawę doskonałości w armii”¹¹¹. Zdolność armii do walki i wygrywania wojen oceniana przez gotowość jej jednostek do jednoczesnego użycia przez USA to: 10 dywizji, dwa pułki kawalerii i pięć grup sił specjalnych, wszystko to w jednym komponencie. Sprawozdania dotyczące gotowości oceniają gotowość żołnierzy i ich wyposażenia oraz oceniają realizm ich szkolenia w celu przygotowania ich do wymogów pola walki. Lecz biorąc pod uwagę większą złożoność współczesnego środowiska strategicznego – całkiem innego od tego z okresu tzw. zimnej wojny oraz takiego, w którym zadania armii realizowane są wspólnie przez komponenty rezerwy i armii zawodowej – gotowość pojmowana jest w znacznie szerszych implikacjach. Zimnowojenne standardy gotowości nie wystarczają już do określenia stopnia zdolności do sprostania dzisiejszym wymaganiom operacyjnym. W 1999 roku armia stanęła wobec problemu gotowości na kilku różnych frontach, rekrutacja i utrzymanie kadry stopniowo stały się najważniejszymi sprawami. Dominacja we wszystkich obszarach może czasami być ogromnym wyzywaniem dotyczącym gotowości bojowej na wysokich szczeblach. Tam jednak gdzie możliwe, wyzwanie to musi być przewidywane, a ryzyko jakie niesie ze sobą złagodzone. W celu przestudiowania wyzwań dotyczących gotowości, Dowództwo Wojsk Lądowych zleciło US Army War College powołanie Grupy Badawczej Gotowości Bojowej. Wynikiem badań prowadzonych w ostatnim roku był raport proponujący zmiany

¹¹¹ Gen. Eric K. Shinseki, Wypowiedź z przyjęcia z sierżantami, październik 2000.

w systemie sprawozdawczości z gotowości bojowej wojsk z systemu skupionego na tworzenie, na system **skupiony na zadaniach**. Ostatecznie, Zarząd Zastępcy Szefa Sztabu Wojsk Lądowych ds. Planowania i Prowadzenia Operacji stworzył **strategiczny system gotowości (SRS)** w celu prowadzenia lepszej oceny, śledzenia i meldowania o ogólnej gotowości armii, z uwzględnieniem wymagań misji, oraz stanu komponentów zarówno rezerwy, jak i czynnej armii.

4.3. Istota rekrutacji i adaptacji kadry w armii USA

W 1999 roku armia USA stanęła wobec dwóch znaczących problemów dotyczących personelu oraz niekorzystnie wpływających na gotowość, utrzymanie i rekrutację kadry. Niedobory kadrowe były tak zręcznie i równomiernie rozdzielane, że niemal nie odczuwało się tego. Problem niewystarczającej siły nie istniał – ale żołnierze wciąż odczuwają tego skutki. Znakomita większość jednostek wojskowych posiadała braki personalne. Zaostrzenie tej sytuacji nastąpiło w 1999 roku, gdy wobec planowanych 74 500 nowo wcielonych brakowało 6300 żołnierzy w armii czynnej oraz 10 tys. w komponencie rezerwowym. Aby sprostać temu problemowi, postanowiono uzupełnić dywizje i pułki kawalerii do 100% stanu osobowego. Meldunki z tego obszaru wskazują wyraźnie na dobry wpływ tej inicjatywy kadrowej na funkcjonujące jednostki. Osiągnęły one wyższą gotowość, część z nich osiągnęła całkowity poziom obsady etatowej. Jakkolwiek obecni podatnicy byli kiedyś członkami instytucjonalnej armii i doświadczyli trudności związanych z niedoborem personelu. Armia wzięła to pod uwagę i oszacowała dokładnie obszary niedoboru personelu i postawiła stosowne propozycje Kongresowi USA. Wyeksponowała problem zbyt małej armii w stosunku do profilu jej misji oraz małych rezerw ludzkich, w stosunku do jej przewidywanej wielkości. Problemem armii USA jest to, że nie może ono zaakceptować zmniejszenia swej struktury i siły bez wprowadzenia zmian w Narodowej Strategii Wojskowej. Za ważne osiągnięcie uznano odwrócenie spadku rekrutacji w 2000 roku – po raz pierwszy od pięciu lat dzięki wsparciu dowódców jednostek. Osiągnęła ona sukces nie tylko w uzupełnieniu komponentów służby czynnej, Gwardii Narodowej i rezerwy, ale też przewyższyła wszelkie oczekiwania, osiągając w rekrutacji łącznie 22 tys. wcielonych w 12-miesięcznym okresie, nadrabiając spadki w 1999 roku, i przewyższając o 2000 wyznaczoną liczbę nowo wcielonych. Nowa kampania rekrutacyjna, „Armia dla każdego”, znalazła oddźwięk wśród amerykańskiej młodzieży i zapewniła osiągnięcie założonej wielkości rekrutacji w 2001 roku. Wojska lądowe USA osiągnęły sukces również w kilku innych inicjatywach dotyczących rekrutacji. W 2000 roku wprowadziły kilka inicjatyw, takich jak programy rekrutacyjne¹¹², w celu zwiększenia zdolności wojska do przyciągania młodzieży. Te programy pomogły jej polepszyć ogólną sytuację rekrutacyjną. Kolejnym programem USAREC’u jest Partnership for Youth Success (PaYS), oferujący formalne poro-

¹¹² Tak jak GED Plus, College First and the Hometown Recruiter Program.

rozumienie pomiędzy prywatnym przemysłem a armią. Program ten upewnia młodego Amerykanina służącego w armii, że zyskane tam umiejętności w edukacji, szkoleniu, dyscyplinie, pracy zespołowej i przywództwie może wykorzystać w zawodach cywilnych po zakończeniu swej służby. Aktualnie 10 korporacji formalnie podpisało powyższe porozumienie z armią, co umożliwia 1503 żołnierzom korzystanie z tego programu. Program ten był przedstawiony jako „Inwestycja w Ameryce” podczas dorocznej konferencji Komisji ds. Zasobów Ludzkich, która odbyła się ostatnio w Nowym Jorku, wspólnie z kierownikami korporacji z całej Ameryki.

Dostęp „On line” do Uniwersytetu Armii okazał się być zachętą dla wielu potencjalnych rekrutów i dostarczył rewolucyjnych środków umożliwiających żołnierzom z każdego miejsca zdobywać kolejny poziom edukacji na uczelni. Aktualnie dwadzieścia różnych akredytowanych uniwersytetów i uczelni bierze udział w tym programie, włączając takie rozmaite miasteczka uniwersyteckie jak Stanowe Uniwersytety w Pensylwanii, Teksasie i Uczelnię Techniczną w Fayetteville. Warto byłoby i u nas wykorzystać tego typu doświadczenia. W sferze utrzymania istniejących kadr, na dopuszczalnym poziomie obsady, Armia USA utrzymuje łącznie 67% stanu osobowego. W roku 2000 i dotychczasowym okresie, armia osiągnęła lub przewyższyła zakładane cele w zakresie przeciwdziałania zwolnieniom. Okazało się to prawdą, w szczególności w stosunku do jednostek wykonujących zadania na Bałkanach. Obecnie, w roku 2001 łączna suma zatrzymanych w wojsku wynosi 105,7%.

4.4. Integracja komponentów wojsk lądowych i rezerwy

Aktualnie kilka tysięcy żołnierzy z Gwardii Narodowej i Armii Rezerwowej wykonuje zadania na całym świecie, służąc w takich miejscach, jak: Bośnia, Kosowo, Arabia Saudyjska i Kuwejt. Liczbę tą powiększają setki ludzi zajmujących się cywilnymi sprawami, operacjami psychologicznymi, wywiadem wojskowym, przewozem, usługami pocztowymi i wsparciem medycznym. Rozmieszczeni są oni poza krajem, służąc obok swych kolegów ze służby czynnej. W 2000 roku w Bośni armia stworzyła precedens umieszczając jednostkę Gwardii Narodowej jako element dowodzenia jednostkami służby czynnej po raz pierwszy od drugiej wojny światowej. W lutym 2000 roku Dowództwo 49 Dywizji Zmechanizowanej z Teksasńskiej Gwardii Narodowej przyjęło misję Zgrupowania Bojowego „EAGLE” od 10 Dywizji Górskiej (lekka piechota). 49 Dywizja wykonała wspaniale postawione zadania i dała przykład dla innych jednostek Gwardii Narodowej. Wspólnie z 3 pułkiem kawalerii potwierdziła ponad wszelką wątpliwość, że żołnierze i jednostki komponentów rezerwy i czynnej armii mogą służyć obok siebie nawet w trudnych i wymagających warunkach.

4.5. Szkolenie i rozwój kadry dowódczej wojsk lądowych USA

Jako logiczne rozszerzenie rewolucyjnych zmian w szkoleniu w latach 80., stworzonych przez gen. E. Vuono, armia przeprowadziła fazę I (oficerską) swych badań nad „Szkoleniem i rozwojem dowódcy” (dalej ATLD¹¹³), których wyniki wpłynęły na rozwój armii oraz jej doktryny szkolenia i rozwoju dowódców. Panel ATLD dokonał pomiaru i przeprowadził wywiady z ponad 13 500 oficerami i ich małżonkami. Faza II (studia podoficerskie) – która objęła wywiady z ponad 30 000 oficerów, chorążych, podoficerów i ich małżonkami. Podstawowymi celami paneli była identyfikacja zestawu umiejętności wymaganych od dowódców armii docelowej¹¹⁴ oraz oszacowanie możliwości rozwoju tych umiejętności przez aktualnie istniejące systemy szkolenia i rozwoju dowódców. Uczestnicy badań postulowali rozwiązania wywierające wpływ na rozwój armii, system edukacji oficera oraz szkolenia i rozwoju dowódcy. Badania te stanowiły samoocenę armii USA i dążyły do utrzymania zaufania żołnierzy oraz opracowania planu polepszenia wszystkich aspektów jej rozwoju poprzez przystosowanie instytucjonalnych przekonań i praktyki.

Świadectwem wewnętrznej siły wojsk lądowych jest to, że są one skłonne patrzeć krytycznie na siebie. Taka samoocena ma swe korzenie w procesie wyciągania wniosków po działaniu. Ten rodzaj zdrowej introspekcji określa rzeczywisty zawód i organizację szkoleniową. W panelu ATLD badania i wywiady żołnierzy i ich rodzin znalazły swój wyraz w wynikach tzw. grupy pomyślności z Uniwersytetu U.S. Army poprzez zwrócenie uwagi na jej zaangażowanie w rozwój dobrobytu rodzin żołnierzy, ich osobisty czas, opiekę zdrowotną oraz korzyści płynące z zamieszkania i praw emerytalnych. Wielu uważa, że „mikrokierowanie” jest wszechobecne i proces wyznaczania oficera na nowe stanowisko jest skupiony raczej na zarządzaniu personelem niż na rozwoju dowódcy. Oficerowie młodszy są rozczarowani, ponieważ często są szybko „przegani” przez kolejne stanowiska dowódcze, w sposób, który ogranicza ich możliwości opanowania umiejętności taktycznych i przywódczych. Respondenci również podkreślali, że znaczenie twardego, realistycznego szkolenia często jest pomniejszane z powodu wysokiego tempa operacyjnego, które niekorzystnie wpływa na szkolenie, czas spędzany z rodzinami oraz możliwości samorozwoju. Rekomendacje będące wynikiem badań zostały pogrupowane w siedem głównych kategorii ujętych jako imperatywy dla wojsk lądowych: rozwój wojsk, system edukacji oficera, szkolenie, systemy podejścia do szkolenia, model szkolenia i rozwoju dowódcy, proces kierowania szkolenia i rozwoju dowódcy oraz wiedzę życiową. Rekomendacje przy uwzględnieniu tych imperatywów są następujące:

¹¹³ Army Training and Leader Development.

¹¹⁴ Termin Objective Force – rozumiany jako Armia Docelowa.

1. Zmniejszać tempo operacyjne poprzez przywracanie dyscypliny w procesie kierowania szkoleniem oraz eliminowanie nie związanego z zadaniem szkolenia zawartego w dokumentach¹¹⁵.

2. Prowadzić dokładny przegląd oficerów, a wyniki wykorzystywać do jego doskonalenia.

3. Poprawić *kierowanie rozwojem i karierą oficerów*, koncentrując się na rozwoju dowódców, zapewnieniu jakości edukacji i doświadczeń operacyjnych.

4. Zapewnić wszystkim majorom stałą edukację na poziomie średnio zaawansowanym, opartym na programie OPMS XXI.

5. Rozwijać doktrynę dla mentorów w FM 6-22 (22-100) – przywództwo w armii.

6. Poprawić szkolenie bojowe w celu adaptacji pełnego spektrum działań.

7. Dać więcej czasu szkoleniowemu dowódcom kompanii i plutonów poprzez wyposażenie ich w większe możliwości decydowania o szkoleniu.

8. Szkolić w wykonywaniu zadań opartych na METL¹¹⁶, jeśli nie są one zmienione przez dowódcę korpusu, na zadania związane z operacjami stabilizującymi lub wspierającymi.

9. Ustalić jednakową propozycję szkolenia i rozwoju dowódców w celu poprawienia związków między polityką szkolenia i rozwoju dowódców, a uzupełnianiem kadr.

10. Wyposażyć w doktrynę, narzędzia i wsparcie w celu rozwijania życiowej wiedzy w wojskach lądowych poprzez zrównoważone doświadczenia edukacyjne i operacyjne wspierane przez samorozwój.

Armia USA wprowadziła już wiele z powyższych rekomendacji.

4.6. Wpływ transformacji wojsk lądowych na politykę personalną

System zimnowojenny, zdaniem gen. Shinseki, był systemem zbudowanym na równowadze. System globalizacji jest zbudowany na szybkości. Podczas zimnej wojny duży wchłaniał mniejszego i słabszego. W erze globalizacji, zaś szybki pokonuje wolnego.

Przez ostatnie dwa lata armia USA wprowadza rozwiązania i strategie dla zmiany – część w ramach planowania długoterminowego, resztę jako środki doraźne. Podczas pierwszego roku budowa finansowego wsparcia transformacji wymagała ogromnego wysiłku Kongresu. Dzięki wysiłkom starszych dowódców armia przeforsowała swój plan finansowania transformacji przez system (legislacyjny), przechodząc od „Dokumentu Wymogów Operacyjnych” do „Zapotrzebowania na Propozycje”.

Wyszkolone i sprawne współczesne wojsko dostarcza zarówno niezbędnego czasu, jak i elastyczności w realizacji inwestycji potrzebnych do osiągnięcia statu-

¹¹⁵ AR 350- 41 i MACOM.

¹¹⁶ Mission, Enemy, Time List – lista „zadanie, przeciwnik, czas”.

su armii docelowej. Przewiduje się, że wojska lądowe USA utrzymają gotowość do walki z jakimkolwiek przeciwnikiem przez następne 15–20 lat. Główny nacisk jest wciąż kładziony na ich modernizację i selektywną przebudowę. W kwietniu 2001 roku wraz z rozpoczęciem realizacji logicznych wniosków dotyczących inicjatywy zamiany danych na komputerowe przez gen. Gordona R. Sullivana, 4 Dywizja Piechoty – pierwsza digitalna dywizja – zakończyła swe ćwiczenie (DCX I) w Narodowym Ośrodku Szkolenia Poligonowego w Forcie Irwin w Kalifornii. Ćwiczenie to umożliwiło armii ukazanie ogromnego wzrostu zdolności bojowej brygady ogólnowojskowej oraz brygady lotnictwa 4 Dywizji. Skomputeryzowane systemy dowodzenia¹¹⁷ dostarczyły większych możliwości w śledzeniu rozwoju sytuacji na polu walki od poziomu załogi, aż do dywizji. Z pomocą tych systemów dowódcy byli w stanie widzieć jako pierwsi, rozumieć pierwsi, reagować pierwsi i działać rozstrzygająco. Armia kontynuuje komputeryzowanie i przebudowę swych wybranych jednostek, aż do osiągnięcia stanu armii docelowej.

4.7. Tymczasowe i docelowe wojska lądowe USA jako struktury wielowymiarowe

Wiosną 2000 roku Kongres Stanów Zjednoczonych zatwierdził fundusz dla dwóch IBCTs¹¹⁸, a Pentagon zaplanował do restrukturyzacji i modernizacji cztery jednostki. Pierwsze dwie IBCTs, to 3 Brygada z 2 Dywizji Piechoty i 1 Brygada z 25 Dywizji Piechoty, aktualnie stacjonujące w Forcie Lewis w Waszyngtonie. Oczekuje się, że zakończą one swe przekształcenie w IBCTs nie później niż kolejno w latach 2003 i 2004, razem z wyposażeniem ich w obecnie wybierany pojazd opancerzony (IAV).

W lipcu 2001 roku USA przygotowały cztery brygady do przekształcenia w IBCTs: 172 Brygadę Piechoty (samodzielną) z Fortu Richardson w Wainwright na Alasce; 2 Pułk Kawalerii Pancernej (lekki) z Fortu Polk w Los Angeles; 2 Brygadę z 25 Dywizji Piechoty (lekka) w Koszarach Schofield na Hawajach; i 56 Brygadę z 28 Dywizji Piechoty (zmechanizowana) Gwardii Narodowej w Pensylwanii. Tymczasowe wojska lądowe mają sprostać niedoborowi operacyjnemu, jaki aktualnie istnieje między możliwościami lekkich i ciężkich sił wczesnego reagowania. IBCTs są siłami operacyjnymi, które sprostają potrzebom związanym z walką i kontyngentami na następne 25 do 30 lat. Armia tymczasowa jest również awangardą dla armii docelowej przez sprawdzenie operacyjnych i organizacyjnych rozwiązań oraz tworzenie scenariuszu rozwoju.

Armia przyszłości jest systemem połączonych możliwości – obszarów przestrzeni kosmicznej, powietrza, ziemi, związanych przez sieć bezpośrednio i pośrednio z dowodzeniem, łącznością, komputerami, wywiadem, namierzaniem

¹¹⁷ Np. Force XXI Battle Command Brigade and Below (FBCB²).

¹¹⁸ Interim Brigade Combat Team (IBCT) – Tymczasowe Zgrupowanie Bojowe stworzone na bazie brygady.

i rozpoznaniem (C⁴ISR). Armia powołała grupę oficerów do połączenia swego planu osiągnięcia „armii przyszłości” w pierwszej dekadzie XXI w. szuka możliwości przyspieszenia założonych terminów czasowych przez aktywną, innowacyjną współpracę z przemysłem. Dzięki nawiązaniu współpracy z Agencją Badawczą Rozwoju Obronności (DARPA) – największy wysiłek w historii DARPA – armia zamierza zdobyć technologie w tak kluczowych obszarach, jak możliwość rażenia, przetrwania i C⁴ISR. Dwa kamienie milowe rządzą osiągnięciem „armii przyszłości”. Pierwszy miał być osiągnięty w 2003 roku. Wówczas armia wybrała najlepsze technologie i rozwiązania związane z przejściem w następną fazę programu. Działalność Nauki i Techniki (S&T) jest co miesiąc sprawdzana na poziomie szefa Sztabu Wojsk Lądowych w celu oceny zasadności inwestycji (aktualnie ponad miliard dolarów rocznie do 2005 r.). Jeśli okaże się to stosowne, armia przesunie zasoby do najbardziej obiecujących rozwiązań technicznych. Drugi kamień milowy to rozwój i działanie systemu, rozpocznie się w 2006 roku przez programowanie dodatkowych funduszy. Fundusze te skupią strategię rozwoju i działania na przyszłym systemie walki. Zamierza się przyspieszyć przejście Badań i Rozwoju (R&D) przez pokonanie tradycyjnych terminów. Opanowanie przejścia od S&T do R&D, a następnie od R&D do pierwszej wyposażonej jednostki będzie punktem krytycznym dla osiągnięcia armii przyszłości w tej dekadzie.

Rząd USA dąży do osiągnięcia zmian ukierunkowanych na przyszłość poprzez myślenie i działanie koncepcyjne. Podejmuje więc przekształcenia operacyjne i instytucjonalne w armii, w jej doktrynie, szkoleniu, rozwoju dowódców, organizacji, materiałów, sprzęcie i uzbrojeniu oraz wyposażeniu kadry i żołnierzy. Dowódcy mają świadomość ponoszenia odpowiedzialności za wykształcenie kadry i szkolenie wojsk w zakresie zmiany, która nastąpi w przyszłości. Zmiana ta jest trudna, ale przekazanie informacji o niej pomoże armii w prowadzeniu transformacji w tej dekadzie i później. Eksperti USA przewidują, że w niedalekiej przyszłości wybuchnie kolejna wojna, do której armia USA chce być gotowa w walce o interesy swojego narodu.

CZĘŚĆ II

KADRA ZAWODOWA

W ŚWIETLE WYNIKÓW BADAŃ EMPIRYCZNYCH

5. PSYCHOSPOŁECZNE ASPEKTY ZMIAN W GRUPIE KADRY ZAWODOWEJ

5.1. Motywy wyboru zawodu wojskowego

Procesy motywacyjne, traktowane są jako podstawowy mechanizm regulacyjny ludzkiej aktywności, odgrywają znaczącą rolę w rozległych sferach funkcjonowania człowieka. Jednym z wyraźnie zaakcentowanych przejawów ich występowania jest wybór zawodu. Jest to wybór szczególnie w biografii każdego człowieka, ze względu na konsekwencje, jakie za sobą niesie zarówno w wymiarze jednostkowym, jak i społecznym.

Znaczenie wybranego przez człowieka zawodu wynika przede wszystkim stąd, iż w przypadku trafnego wyboru praca zawodowa przynosi mu satysfakcję, umożliwia realizację zainteresowań i ambicji przy jednoczesnym wykorzystaniu uzdolnień.

Trafny wybór zawodu jest również pożądanym ze społecznego punktu widzenia. Ogranicza bowiem koszty związane z fluktuacją kadr, pozwala na wykorzystanie zdolności, umiejętności oraz kwalifikacji w sposób satysfakcjonujący zarówno pracownika, jak i instytucję, w której pracuje.

Należy podkreślić, że wybór zawodu dokonany przy braku odpowiednio silnej i trwałej motywacji, bez właściwej wiedzy na temat warunków pracy i specyfiki zawodu widzianej w kontekście własnych predyspozycji osobowościowych, może prowadzić do wielu negatywnych następstw. Ich przejawem mogą być różnego rodzaju frustracje, negatywny stosunek do realizacji zadań zawodowych, powstawanie sytuacji konfliktowych w środowisku pracy i przenoszenie ich na sferę życia pozazawodowego.

Wybór określonego zawodu wywiera również zasadniczy wpływ na sytuację ekonomiczną i społeczną człowieka. Zawód i stanowisko pracy wyznaczają jego pozycję społeczną we własnych oczach oraz w skali ogólnospołecznej (stereotyp zawodu).

Widziane w powyższym kontekście zagadnienia motywów wyboru zawodu wojskowego posiadają duże znaczenie dla sprawności funkcjonowania sił zbrojnych. Znajomość motywów wyboru zawodu oraz uwarunkowań temu wyborowi towarzyszących, pozwala na zrozumienie wielu zachowań i sytuacji występujących w toku nauki kandydatów do zawodowej służby wojskowej i podjęcia działań

zmierzających do usprawnienia procesu kształcenia w szkołach wojskowych poprzez stymulowanie sytuacji wzmacniających motywów pozytywne i eliminujących niepożądane dla wojska.

Wskazane powyżej względy powodują, że problematyka związana z motywami wyboru zawodu wojskowego stanowi istotny element podejmowanych przez różne ośrodki naukowe projektów badawczych, m.in. przez: były Wojskowy Instytut Badań Socjologicznych, a obecnie Wojskowe Biuro Badań Socjologicznych¹¹⁹. Podstawowym założeniem metodologicznym tych badań była teza o racjonalnym i uświadamianym przez jednostki charakterze procesów motywacyjnych. Założenie powyższe daje możliwość prowadzenia analiz motywów wyboru zawodu wojskowego w oparciu o model korzyści i strat, jakie związane są z faktem pełnienia zawodowej służby wojskowej. Zakłada on, że decyzja o związaniu się z wojskiem jest wynikiem analizy pozytywnych i negatywnych aspektów jego wykonywania, jego „blasków i cieni”. Podchorążowie i kadeci badani w 1997 roku¹²⁰ do najważniejszych pozytywnych cech zawodu wojskowego zaliczyli... Ich opinie przedstawia tabela 1.

Profil podawanych przez respondentów cech pozytywnych zawodu wojskowego przemawiających za jego wyborem wskazuje, że zdecydowanie najważniejszym czynnikiem atrakcyjności jest bezpieczeństwo socjalne. Dostrzegane są także inne walory, wśród których największe znaczenie mają społeczne aspekty wykonywania zawodu, a dopiero w dalszej kolejności występują zespoły cech odnoszące się do indywidualnych upodobań i potrzeb.

Typologie wypowiedzi ukazujących wyobrażenia badanych o negatywnych aspektach zawodu wojskowego przedstawia tabela 2.

Na pierwszym planie ulokowane zostały elementy odnoszące się do prywatnych spraw życiowych i osobistych obciążeń, a w drugiej kolejności zwraca się uwagę na organizacyjne i społeczne aspekty funkcjonowania struktury organizacyjnej wojska. Warto zauważyć, że ta sama tendencja dała o sobie znać w profilu dodatnich stron zawodu wojskowego, gdzie elementy bezpieczeństwa socjalnego dominowały nad społecznymi aspektami roli żołnierza zawodowego. Bilans korzyści i strat odczuwanych przez słuchaczy szkół wojskowych przedstawia się następująco:

¹¹⁹ Problematyka ta znajduje odbicie w następujących opracowaniach: M. Kloczkowski, *Zawodowa służba kontraktowa w opiniach studentów uczelni cywilnych*, WIBS 1993; H. Dziewulski, M. Kloczkowski, A. Kołodziejczyk, *Psychospołeczne uwarunkowania zawodowej służby wojskowej*, WIBS 1993; M. Kloczkowski, *Zainteresowanie absolwentów uczelni cywilnych zawodową służbą wojskową*, WIBS 1995; S. Jarmoszko, *Společno-zawodowe orientacje podchorążych wyższych szkół oficerskich*, WIBS 1995; Opracowanie zespołowe pod kierunkiem M. Kloczkowskiego, *Společne aspekty zawodu wojskowego*, WIBS 1998; Opracowanie zespołowe pod kierunkiem M. Kloczkowskiego, *Analiza stopnia zainteresowania wojskową służbą kobiet oraz służbą kontraktową wśród studentów i studentów uczelni cywilnych*, WBBS 2000; M. Kloczkowski, *Problemy wojska i służby wojskowej w recepcji słuchaczek szkół wojskowych*, WBBS 2002.

¹²⁰ Por. H. Dziewulski, *Motywy wyboru zawodu wojskowego (JOTA-1)*, Sprawozdanie z badań WIBS, Warszawa, październik 1997.

Tabela 1

Wymiary atrakcyjności i typy cech pozytywnych	%
ZAPEWNIANIE BEZPIECZEŃSTWA SOCJALNEGO	88
Zagwarantowana praca	65
Zarobki	58
Perspektywa otrzymania mieszkania	36
Przywileje socjalne wojska (z wyłączeniem mieszkania)	22
Zabezpieczona przyszłość	12
PERSPEKTYWY PEŁNIENIA CENIONYCH RÓL SPOŁECZNYCH	42
Prestiż	31
Praca z ludźmi	11
Służba ojczyźnie, narodowi	7
Możliwość dowodzenia, kierowania	2
SZANSE REALIZACJI INDYWIDUALNYCH UPODOBAŃ	24
Ciekawa praca (zawód), nieszablonowa, urozmaicona	17
Możliwość realizacji zainteresowań	6
Kontakt z techniką militarną, sprzętem	3
MOŻLIWOŚĆ ROZWOJU ZAWODOWEGO	23
Możliwość rozwoju zawodowego (dalszego kształcenia, kariery, awansu)	20
Możliwość korzystania z otwarcia w ramach współpracy międzynarodowej	5
MOŻLIWOŚĆ KSZTAŁTOWANIA WŁASNYCH WALORÓW OSOBOWYCH	12
Utrzymywanie wysokiej sprawności fizycznej	7
Możliwość zdobycia określonego wykształcenia, kwalifikacji, specjalności	4
Kształtowanie pozytywnych cech charakteru, osobowości	4

Źródło: Wszystkie dane ujęte w tabelach tego rozdziału opracowano na podstawie sprawozdań Wojskowego Biura Badań Socjologicznych.

Tabela 2

Kategorie i cechy	%%
ZAWŁASZCZANIE PRYWATNOŚCI	65
Dyspozycyjność, nienormowany czas pracy	33
Negatywny wpływ służby na sprawy rodzinne	22
Brak stabilizacji życiowej (częste zmiany pracy, miejsca zamieszkania)	21
Ograniczenie swobody, brak czasu wolnego	20
OBCIĄŻENIE PSYCHOFIZYCZNE	40
Stres, duże obciążenie psychofizyczne	25
Realizacja uciążliwych obowiązków, zadań (służby, poligony, ćwiczenia itp.)	16

Kategorie i cechy	%%
Ryzyko utraty życia, zdrowia	09
NARZUCENIE RYGORU	30
Duża odpowiedzialność	18
Konieczność bezwzględnego podporządkowania, posłuszeństwo	15
NARAŻENIE NA KONFLIKTY	24
Niewłaściwe relacje społeczne, stosunki międzyludzkie	15
Niekompetencja przełożonych (bezsensowne, bzdurne polecenia itp.)	12
NIEDOSTATEK REKOMPENSAT	18
Wynagrodzenie nieadekwatne do uciążliwości zawodu	18

Tabela 3

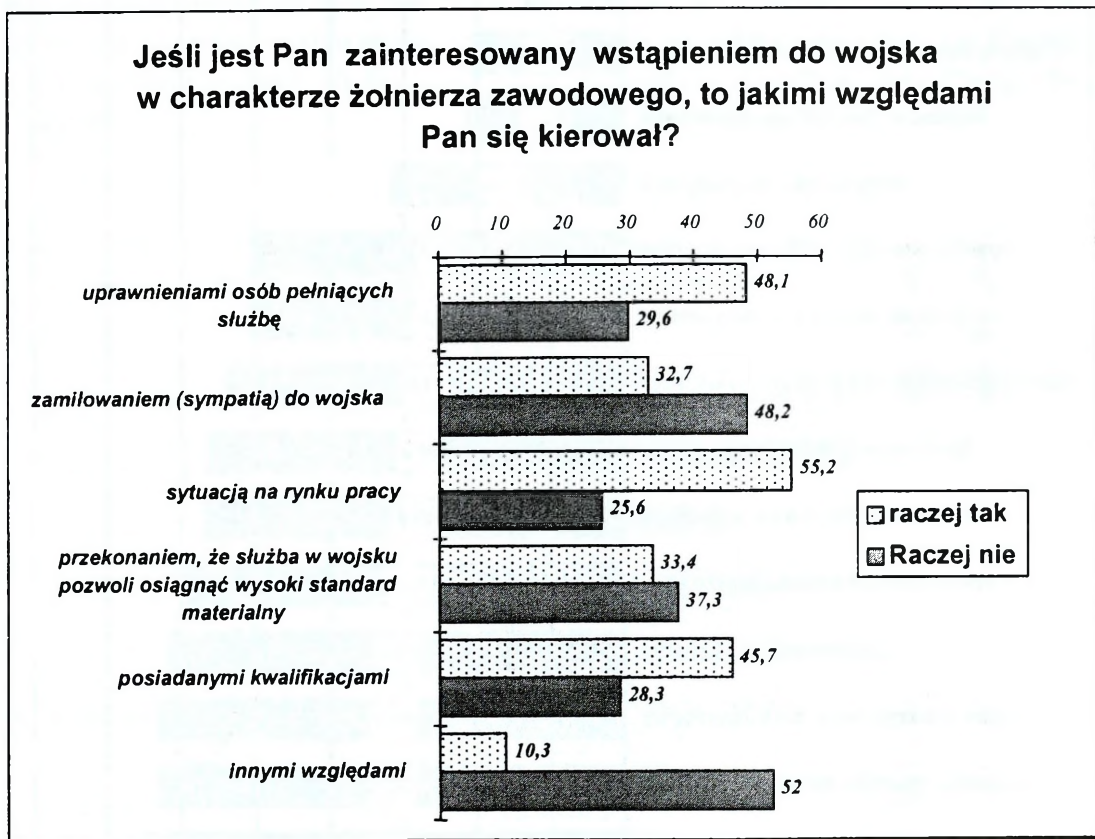
Dane – odsetki wskazań na odpowiednie elementy pozytywnych oraz negatywnych cech zawodu wojskowego.

KORZYŚCI	WYMIAR	STRATY
Bezpieczeństwo socjalne (88%)	⇐ Miejsce w życiu ⇒	Zawłaszczenie prywatności (65%)
Realizacja upodobań (24%) i kształtowanie walorów osobowych (12%)	⇐ Samorealizacja ⇒	Obciążenie psychofizyczne (40%) i niedostatek rekompensat (18%)
Pelnienie cenionych ról społecznych (42%) i rozwój zawodowy (23%)	⇐ Status społeczny ⇒	Podleganie rygorowi (30%) i narażenie na konflikty (24%)

Zestawienie w tabeli ukazuje dość zrównoważoną strukturę korzyści i strat związanych z wyobrażanym wykonywaniem zawodu wojskowego. Występuje zjawisko przeniesienia rekompensat pomiędzy wymiarami. Zwiększone poczucie strat w wymiarze samorealizacji jest rekompensowane podwyższonymi odsetkami wskazań na elementy bezpieczeństwa socjalnego. Niemniej jednak fakt, iż badani wybrali zawód wojskowy, świadczy, że bilans ten wypadł pomyślnie. W kontekście rozważań nad motywami wyboru zawodu wojskowego interesujące są wyniki

badaniach prowadzonych w 2000 roku wśród studentów uczelni cywilnych i uczniów ostatnich klas szkół średnich, prowadzonych w aspekcie oceny ich zainteresowania zawodową służbą w wojsku¹²¹. W badaniach tych respondenci, którzy zadeklarowali zainteresowanie służbą w wojsku, wymieniali powody, dla których ewentualna służba w wojsku jest dla nich atrakcyjna. Badani studenci deklarowali następujące powody zainteresowania służbą w wojsku.

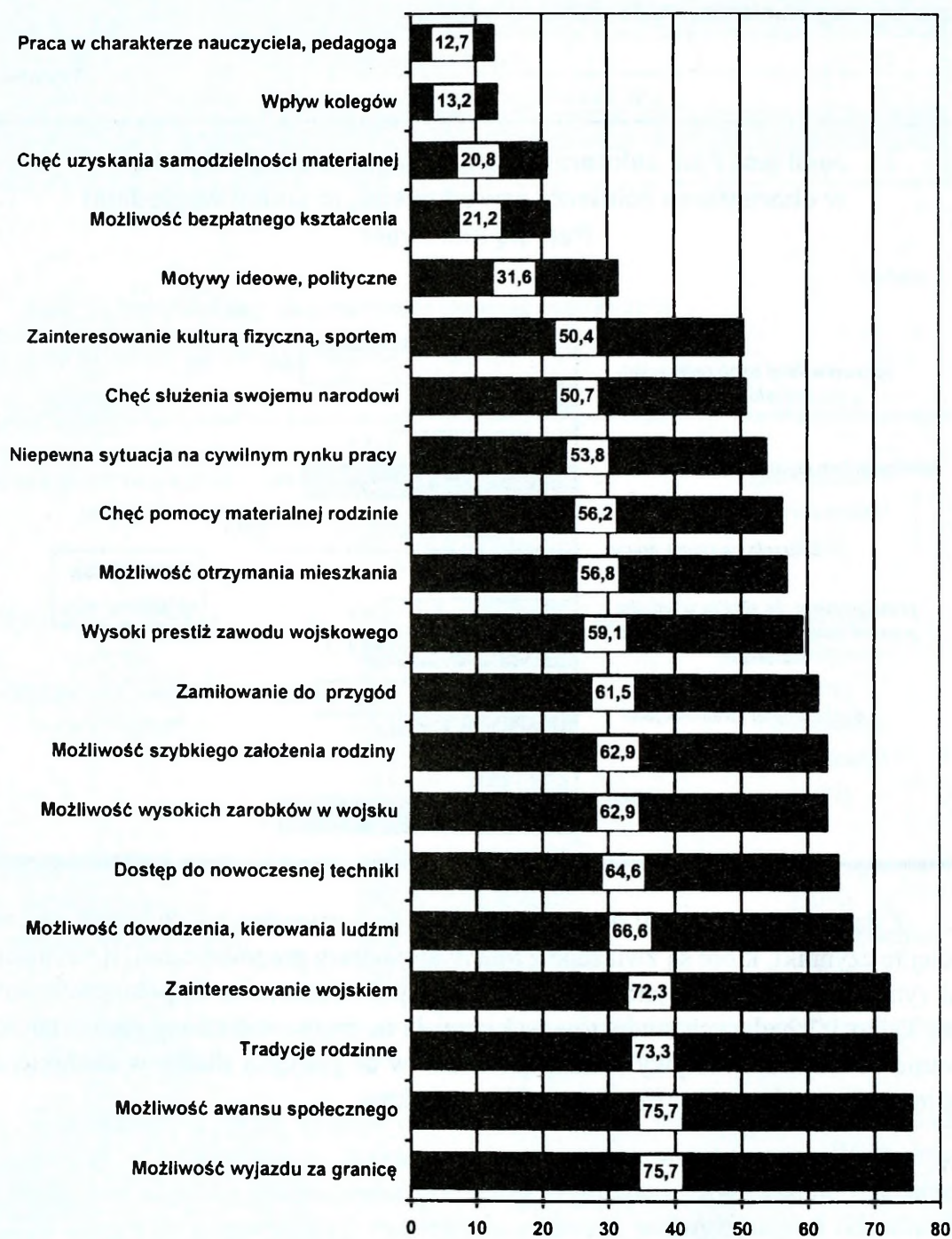
Wykres 1



Z danych zawartych w diagramie wynika, że respondenci wymieniali najczęściej te czynniki, które są związane z motywami natury pragmatycznej, tj.: sytuacją na rynku pracy, posiadanymi kwalifikacjami, uprawnieniami osób pełniących służbę. Tylko 1/3 badanych studentów wskazywała na motyw określony jako „zamiłowanie do wojska”. Motywy skłaniające uczniów do podjęcia służby w charakterze żołnierza zawodowego prezentuje poniższy wykres.

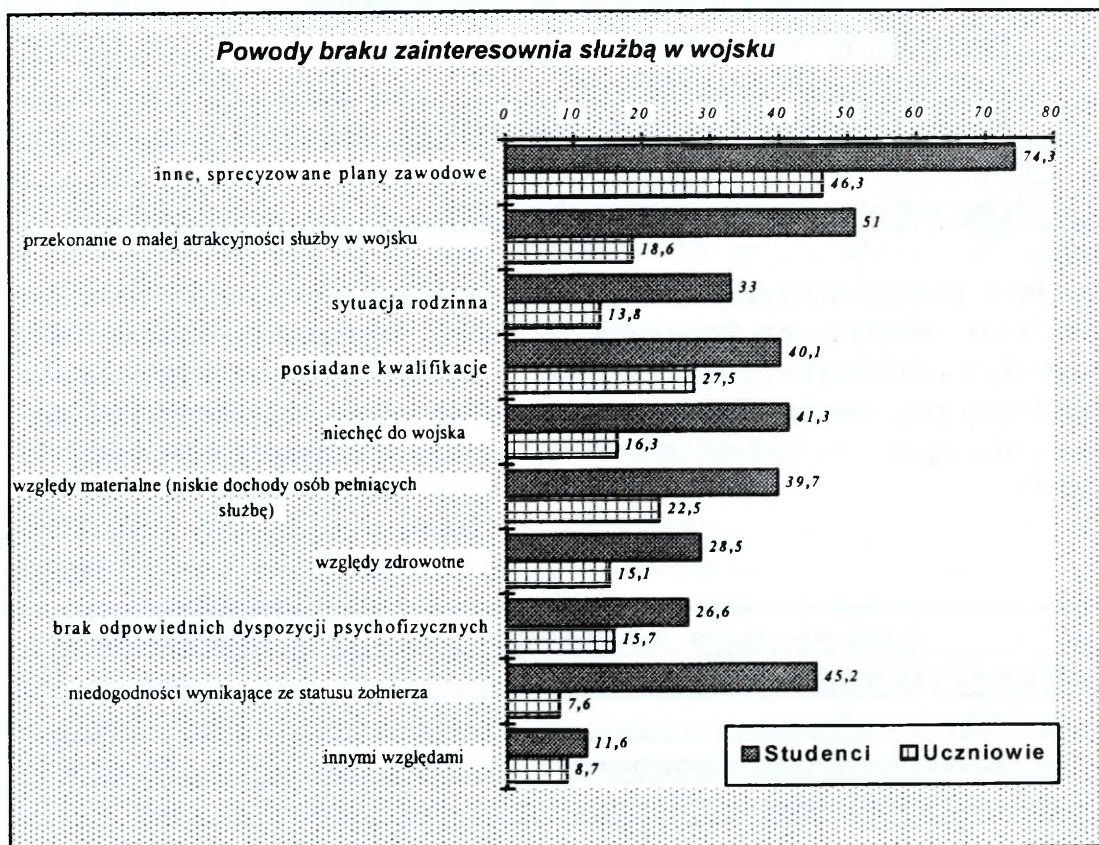
¹²¹ Opracowanie zespołowe pod kierunkiem M. Kloczkowskiego, *Analiza stopnia zainteresowania wojskową służbą kobiet...*, op. cit.

Motywy skłaniające uczniów do wstąpienia do wojska



Na dwadzieścia poddanych diagnozie motywów, najczęściej respondenci wskazywali: możliwość wyjazdu za granicę, tradycje rodzinne, zainteresowanie wojskiem, możliwość kierowania ludźmi i możliwość dostępu do nowoczesnej techniki. Nie bez znaczenia są dla badanych motywy ekonomiczno-finansowe, o charakterze materialno-bytowym, takie jak: chęć uzyskania samodzielności materialnej, możliwość uzyskania mieszkania, możliwość wysokich zarobków w wojsku. Najmniej ważne okazały się: praca w charakterze nauczyciela, wpływ kolegów, możliwość bezpłatnego kształcenia, chęć uzyskania samodzielności materialnej. Zwraca uwagę stosunkowo rzadkie wskazywanie motywów ideowo-politycznych. Osoby, które deklarowały, że w swoich planach życiowych nie uwzględniały ewentualności podjęcia służby w wojsku, uzasadniały to następującymi względami – wykres 3.

Wykres 3



Analiza rozkładu deklarowanych powodów zainteresowania (lub jego braku) służbą w wojsku, przedstawiona na powyższych diagramach, pozwala wnioskować, że większość badanych ocenia ewentualność związania swoich losów zawodowych z wojskiem w kategoriach pragmatycznych. W obu przypadkach pierwszoplanowymi czynnikami różnicującymi nastawienia do perspektywy służby zawodowej w wojsku są bowiem te, które związane są z materialnymi aspektami

pracy w wojsku (sytuacja na rynku pracy, ocena atrakcyjności zawodu wojskowego) i posiadanymi kwalifikacjami. Jednak czynniki natury emocjonalnej (tradycje rodzinne, zainteresowanie wojskiem, sympatia lub niechęć do armii jako instytucji) też odgrywają istotną rolę w procesie podejmowania decyzji o ewentualnym podjęciu służby w wojsku.

Względy pragmatyczne dominowały również w deklaracjach młodych kobiet (studentki i uczennice szkół średnich) pytanych w 2000 roku o to, jakie czynniki powodują ich zainteresowanie ewentualną służbą w wojsku (tabela 4).

Tabela 4

Lp.	Jakie czynniki mogłyby być dla Pani istotne przy podejmowaniu decyzji o związaniu się z wojskiem?	Procent wskazań
1.	Warunki finansowe	46
2.	Możliwość sprawdzenia się w nietypowym dla kobiet zawodzie	42
3.	Możliwość uzyskania mieszkania	30
4.	Złą sytuację na cywilnym rynku pracy	25
5.	Możliwość bezpłatnego kształcenia i doksztalcenia	18
6.	Możliwość awansu społecznego	14
7.	Chęć kultywowania tradycji rodzinnych	4

Inną strukturę motywacji ujawniły badania prowadzone w 2001 r. wśród kobiet, które związały już swoje losy życiowe z wojskiem podejmując naukę w szkołach wojskowych¹²². W odpowiedzi na pytanie o rodzaj motywu, który był decydujący przy podjęciu decyzji o wyborze szkoły wojskowej, jako miejsca przygotowania się do przyszłej roli zawodowej, uzyskano następujące odpowiedzi (tabela 5).

Tabela 5

Deklarowane motywy wyboru zawodu	Procent wskazań
MOTYWY ETOSOWE	38,5
Zamiłowanie do wojska	15,7
Chęć służenia narodowi (motywy patriotyczne)	9,8
Prestiż zawodu wojskowego	6,5
Tradycje rodzinne	5,2
Możliwość awansu społecznego	1,3
MOTYWY MATERIALNE	28,8
Ciężka sytuacja na cywilnym rynku pracy	15,0
Relatywnie niski koszt studiów wojskowych	5,2

¹²² M. Kloczkowski, *Problemy wojska i służby wojskowej w recepcji słuchaczek szkół wojskowych*, WBBS 2002.

Deklarowane motywy wyboru zawodu	Procent wskazań
Chęć usamodzielnienia się materialnego	3,3
Chęć udzielenia pomocy materialnej rodzinie	3,3
Chęć poprawy własnej sytuacji materialnej	2,0
MOTYWY OSOBOWOŚCIOWE	19,6%
Chęć sprawdzenia się w trudnym, nietypowym dla kobiet zawodzie	12,4
Chęć doskonalenia swych umiejętności i rozwoju osobowości	4,6
Chęć dowodzenia (kierowania ludźmi)	2,6
MOTYWY PRAGMATYCZNE	5,9%
Wysoki poziom nauki	4,6
Dostęp do nowoczesnej techniki	1,3
MOTYWY POZAMERYTORYCZNE	1,3
Przypadek, zbieg okoliczności	1,3
Chęć szybkiego założenia rodziny (możliwość znalezienia partnera życiowego)	0
Wpływ znajomych, przyjaciół	0
Położenie uczelni blisko miejsca zamieszkania	0

Z rozkładu deklaracji zaprezentowanych w tabeli wynika, że odpowiedzi słuchaczek szkół wojskowych można podzielić na trzy grupy, różniące się między sobą typem dominujących motywów wyboru zawodu wojskowego. Najlicniejszą grupę stanowią panie, które zawód wojskowy postrzegają przede wszystkim w kategoriach etosowych, prezentują orientację zawodową. Prawie tak samo liczna jest grupa respondentek, które wybierając szkołę wojskową kierowały się względami pragmatycznymi. Trzecią grupę stanowią słuchaczki, które w swoich wyborach kierowały się głównie przekonaniem, że posiadają specyficzne cechy osobowości, a zawód wojskowy stanowi dla nich swoistego rodzaju wyzwanie. Przedstawione powyżej wyniki badań motywów wyboru zawodu wojskowego, potwierdzają tezę o wielowymiarowej strukturze procesów intelektualnych warunkujących decyzję o związaniu swoich losów życiowych z wojskiem. Racjonalność ocen odnoszących się do pozytywnych i negatywnych aspektów zawodu wojskowego oraz postrzeganie tego zawodu zarówno w kategoriach pragmatycznych, jak i etosowych cechujące wszystkie grupy kandydatów do zawodowej służby wojskowej stanowi dobrą przesłankę właściwej ich adaptacji do przyszłej roli społecznej i rokuje pomyślny przebieg kariery wojskowej.

5.2. Przygotowanie do zawodu wojskowego

Problematyka przygotowania do zawodu stanowi ważny element rozważań nad społecznymi aspektami zawodowej służby w wojsku. Zarówno literatura przedmiotu, jak i wnioski wynikające z dotychczasowych badań wykazują, że od właściwego przygotowania do pełnienia roli społecznej żołnierza zawodowego zależy w dużym stopniu kształt kariery zawodowej i wynikający z niej poziom indywidualnej satysfakcji.

Przygotowanie do zawodu rozpatrywać można przynajmniej w dwóch aspektach: obiektywnym i subiektywnym. W tym pierwszym aspekcie mamy na myśli pewien zestaw cech osobowości oraz określony poziom wiedzy i umiejętności, których posiadanie warunkuje efektywność podejmowanych działań wychowawczych. Ukształtowanie tych dyspozycji oraz zdobycie odpowiednich kwalifikacji jest jednym z zasadniczych celów kształcenia w szkołach wojskowych, których absolwenci stanowią podstawowy trzon kadry zawodowej. Można więc założyć, że w tym aspekcie ocena przygotowania kadry do działalności wychowawczej jest w dużym stopniu tożsama z oceną efektywności kształcenia w tych szkołach. Problem formalnego przygotowania nie wyczerpuje jednak całości problemu, ponieważ nie uwzględnia subiektywnych elementów procesów motywacyjnych człowieka. Mimo że jest to pewnym truizmem, warto przypomnieć, że skuteczne i efektywne działania wynikające z pełnionej roli społecznej może prowadzić tylko osoba przekonana o ich celowości i potrzebie zaangażowania.

Problem przygotowania do zawodu znalazł swoje odbicie w badaniu realizowanym w Wojskowym Biurze Badań Socjologicznych¹²³, którego celem było zebranie opinii kadry oficerskiej jednostek oraz słuchaczy szkół wojskowych. Analiza opinii pozwala bliżej poznać problem adekwatności wojskowego kształcenia zawodowego do potrzeb sił zbrojnych.

Podstawą procedury badawczej było założenie, że zarówno w świadomości kadry zawodowej, jak i słuchaczy funkcjonuje zespół wyobrażeń, dotyczących rodzaju i poziomu dyspozycji osobowościowych, potrzebnych do właściwego wywiązywania się z roli społecznej żołnierza zawodowego. Wyobrażenia te, ukształtowane na bazie wiedzy teoretycznej i doświadczeń zawodowych, są również punktem odniesienia do formułowania ocen odnoszących się do postaw, cech osobowych i kwalifikacji absolwentów szkół wojskowych.

Powyższe założenie stało się podstawą konstrukcji pytań zawartych w kwestionariuszu ankiety, których istota sprowadzała się do sformułowania ocen aktualnego i optymalnego poziomu wybranych postaw, cech oraz zakresu wiedzy i umiejętności. Oceny powyższe respondenci formułowali w następujących kategoriach: bardzo dobry – 5; dobry – 4; dostateczny – 3; niedostateczny – 2.

Wyboru zestawu cech i dyspozycji dokonano na podstawie „**Charakterystyki osobowo-zawodowej absolwenta AW i WSO**”, opracowanej w 1995 roku przez

¹²³ M. Kloczkowski, *Przygotowanie zawodowe absolwentów szkół wojskowych w opinii słuchaczy i kadry oficerskiej jednostek wojskowych*, WBBS 2000.

Zarząd Szkolnictwa Wojskowego SG WP, uznając, że zawiera ona w miarę¹²⁴ pełny zestaw elementów osobowości warunkujących dobre pełnienie roli żołnierza zawodowego. Analizie poddane zostały rozkłady opinii i ocen przedstawicieli środowiska kadry oficerskiej jednostek oraz słuchaczy wybranych uczelni i szkół, dotyczących następujących składowych charakterystyki osobowo-zawodowej:

- postaw społecznych;
- postaw zawodowych;
- walorów intelektualnych;
- wrażliwości estetyczno-kulturowej;
- dyspozycji psychofizycznych;
- kwalifikacji ogólnych i specjalistycznych;
- dyspozycji dowódczych i przywódczych.

Próba respondentów została dobrana na zasadzie doboru kwotowego. Badania zrealizowano w październiku i listopadzie 1999 roku. Analizie poddano 616 ankiet wypełnionych przez słuchaczy akademii, wyższych szkół oficerskich i szkół chorążych i 463 przez oficerów z jednostek. Najbardziej istotne wyniki badań prezentują się następująco:

A) oceny postaw społecznych

Postawy te wyrażają nastawienie do rzeczywistości społecznej i wyznaczają ogólne ramy postępowania człowieka w życiu społecznym oraz są istotnym składnikiem roli społecznej żołnierza zawodowego.

Oceny formułowane przez przedstawicieli kadry oficerskiej jednostek i słuchaczy szkół w odniesieniu do powyższych sfer osobowości przedstawiają się następująco (tabela 6):

Tabela 6

OCENIANE DZIEDZINY	POZIOM AKTUALNY		POZIOM POŻĄDANY	
	Oficerowie	Sluchacze	Oficerowie	Sluchacze
Postawa obywatelska przejawiająca się w myśleniu kategoriami państwa	3,22	3,62	4,43	4,32
Patriotyzm (umiłowanie ojczyzny, gotowość poświęcenia życia dla niej)	3,32	4,03	4,69	4,60
Przestrzeganie norm moralnych (uczciwość, praworządność, rzetelność)	3,39	4,00	4,73	4,61
Humanizm (podmiotowe traktowanie ludzi, poszanowanie ich godności i wolności)	3,36	3,97	4,53	4,39
Tolerancja wobec innych (prawa do posiadania odrębnych poglądów, przyzwyczajęń, stylu działania)	3,44	3,97	4,41	4,40
Aktywność w środowisku zawodowym i terytorialnym	2,95	3,56	4,24	4,27
<i>Średnia za oceniane dziedziny</i>	3,28	3,86	4,50	4,43

(Oceny średnie – skala od 2 do 5)

¹²⁴ Charakterystyki osobowo-zawodowe opracowali A. Balasiewicz i W. Chojnacki.

Wyniki analizy ocen odnoszących się do postaw społecznych pozwalają stwierdzić, że ten element dyspozycji kierunkowych jest prawidłowo kształtowany w procesie przygotowania do zawodu. Niemniej jednak badani dość zgodnie uznali, że istnieje pewien dysonans pomiędzy postawami prezentowanymi przez nich aktualnie, a postawami pożądanymi z punktu widzenia ich roli społecznej.

B) postawy zawodowe

Postawy zawodowe, w ujęciu przyjętym w konstrukcji charakterystyki osobowo-zawodowej absolwenta, wyrażają się w jego nastawieniu do wykonywanych zadań, stosunku do przełożonych i kolegów oraz dążności do uzyskania sukcesów w zawodowej służbie wojskowej. Oceny formułowane przez respondentów są następujące (tabela 7):

Tabela 7

OCENIANE DZIEDZINY	POZIOM AKTUALNY		POZIOM POŻĄDANY	
	Oficerowie	Słuchacze	Oficerowie	Słuchacze
Poczucie dyscypliny	3,26	3,88	4,74	4,51
Konsekwencja w działaniu	3,27	3,93	4,59	4,58
Koleżeństwo w służbie	3,59	4,09	4,58	4,48
Zainteresowania i aspiracje zawodowe	3,31	3,79	4,35	4,33
<i>Ocena średnia</i>	<i>3,36</i>	<i>3,92</i>	<i>4,56</i>	<i>4,47</i>

(Oceny średnie – skala od 2 do 5)

Z analizy powyższej tabeli wynika, że podobnie jak w przypadku postaw społecznych, poziom ocen formułowanych w odniesieniu do poszczególnych dziedzin przez oficerów jest znacznie niższy niż ten, który formułują słuchacze. Uogólniona ocena postaw zawodowych (średnia wszystkich składowych) ukazuje podobnie jak w poprzednim przypadku, że opinia badanych o ich aktualnym poziomie jest pozytywna. Funkcjonuje jednak powszechne przekonanie, że optymalny poziom tych postaw winien być znacznie wyższy niż ten, który prezentują aktualnie absolwenci uczelni i szkół wojskowych.

C) oceny walorów intelektualnych

Walory intelektualne rozumiane są jako dyspozycje umysłowe określające sprawność procesów psychicznych. W prezentowanych badaniach ocenie poddano następujące cechy, które wydawały się najbardziej istotne dla sprawnego funkcjonowania w roli żołnierza zawodowego – organizatora pracy zespołów zadaniowych. Są to: sprawność zapamiętywania i przechowywania wiedzy, zdolność do rozwiązywania problemów w nowych sytuacjach, szybkość i trafność podejmowania decyzji. Zestawienie ocen tych cech prezentuje tabela 8.

Tabela 8

OCENIANE DZIEDZINY	POZIOM AKTUALNY		POZIOM POŻĄDANY	
	Oficerowie	Słuchacze	Oficerowie	Słuchacze
Zdolność do rozwiązywania problemów w nowych sytuacjach	3,05	3,74	4,61	4,62
Sprawność zapamiętywania i przechowywania wiedzy	3,62	3,70	4,54	4,59
Szybkość i trafność podejmowania decyzji	2,98	4,06	4,54	4,52
<i>Ocena średnia</i>	<i>3,62</i>	<i>3,83</i>	<i>4,56</i>	<i>4,58</i>

(Oceny średnie – skala od 2 do 5)

Również w tej sferze oceny formułowane przez oficerów i słuchaczy szkół wojskowych dość znacznie się różnią.

D) wrażliwość estetyczno-kulturowa absolwentów

Ten element dyspozycji kierunkowych obejmuje cechy związane z tradycyjnie pojmowanym modelem człowieka przynależnego do grupy społecznej inteligencji i jest częścią historycznie ukształtowanego etosu tej warstwy. W prezentowanych badaniach respondenci oceniali dwie cechy: kulturę osobistą, która wyznacza model postępowania człowieka w różnych sytuacjach zawodowych i życiu osobistym oraz wrażliwość estetyczną. Zestawienie uzyskanych ocen jest następujące (tabela 9):

Tabela 9

OCENIANE DZIEDZINY	POZIOM AKTUALNY		POZIOM POŻĄDANY	
	Oficerowie	Słuchacze	Oficerowie	Słuchacze
Kultura osobista (przestrzeganie zasad współżycia społecznego, etyki zawodowej)	3,57	4,08	4,75	4,65
Wrażliwość na piękno, sztukę, estetykę	3,13	3,54	4,15	4,02
<i>Ocena średnia</i>	<i>3,35</i>	<i>3,81</i>	<i>4,45</i>	<i>4,33</i>

(Oceny średnie – skala od 2 do 5)

Widać wyraźnie, iż w odniesieniu do tej grupy dyspozycji oceny wyróżnionych cech formułowane przez kadre oraz podchorążych i kadetów różnią się dość znacznie. Na podstawie przedstawionych powyżej danych można sformułować następujące uogólnienia i wnioski:

– badani pozytywnie oceniają aktualny poziom dyspozycji kierunkowych posiadanych przez absolwentów szkół wojskowych, z czego można wnosić, że proces

dydaktyczno-wychowawczy realizowany w tych szkołach przebiega w zasadzie prawidłowo;

– poziom optymalny wszystkich składowych analizowanych dyspozycji kierunkowych jest wysoko lokowany na skali ocen. Zarówno badani oficerowie, formułujący swoje oceny na podstawie obserwacji pracy i zachowań w jednostkach absolwentów różnych typów uczelni i szkół wojskowych, jak i sami słuchacze, odnoszący te oceny do siebie, dostrzegają potrzebę posiadania właściwych postaw zawodowych i społecznych oraz wysokiej sprawności intelektualnej;

– rozbieżność ocen formułowanych przez oficerów i słuchaczy w odniesieniu do aktualnego poziomu poszczególnych cech i postaw, składających się na dyspozycje kierunkowe absolwentów, wynikać może z innej perspektywy postrzegania tych dyspozycji. W przypadku słuchaczy możemy mieć do czynienia z mechanizmem idealizacji własnej osoby;

– jeśli przyjmiemy, że skala rozbieżności między ocenami stanu aktualnego tych dyspozycji i stanu uznanego za pożądanego dla dobrego wypełniania roli społecznej żołnierza zawodowego jest oceną procesu kształtowania osobowości kandydatów na żołnierzy zawodowych, procesu realizowanego głównie w szkołach wojskowych, to ocena ta jest krytyczna. Nie jest to jednak negacja aktualnych efektów tego procesu (o czym świadczą pozytywne oceny aktualnych dyspozycji), ale raczej dążność do osiągnięcia rezultatów bliskich idealnego modelu osobowości żołnierza zawodowego.

Ponieważ proces kształtowania dyspozycji osobowościowych, w niektórych przynajmniej wymiarach, zależy od kształtu i poziomu dyspozycji posiadanych przed podjęciem nauki w szkołach wojskowych, można sądzić również, że będą nasilać się tendencje do zaostrzenia kryteriów kwalifikacyjnych stosowanych w procesie selekcji kandydatów do tych szkół, czemu niewątpliwie sprzyjać będzie duże zainteresowanie nauką w szkołach wojskowych. Zadaniem pierwszoplanowym w tym względzie będzie konieczność wypracowania jasnych i obiektywnych reguł takiej selekcji.

E) ocena przygotowania do zawodu w zakresie posiadanych dyspozycji psychofizycznych

Nie budzi większych wątpliwości stwierdzenie o potrzebie posiadania przez absolwenta szkoły wojskowej specyficznych cech psychofizycznych, które, na bazie posiadanych predyspozycji osobowościowych, winien rozwinać w trakcie nauki. Zestaw tych cech, które definiuje „charakterystyka osobowo-zawodowa absolwenta” jest dość obszerny, stąd w badaniach zaistniała konieczność dokonania wyboru tylko tych, które są najbardziej istotne z punktu widzenia potrzeb przyszłej roli zawodowej.

Respondenci oceniali, podobnie jak w analizowanych uprzednio przypadkach dyspozycji kierunkowych, jaki jest aktualny poziom posiadanych przez absolwentów cech i na jakim poziomie, ich zdaniem, cechy te winny być ukształtowane. Analiza zawartych w kwestionariuszach ocen pozwala na ich zestawienie w tabeli 10.

Tabela 10

OCENIANE DZIEDZINY	PPOZIOM AKTUALNY		POZIOM POŻĄDANY	
	Oficerowie	Sluchacze	Oficerowie	Sluchacze
Wymagalność	3,21	3,99	4,65	4,51
Poczucie odpowiedzialności za własne słowa i czyny	3,28	4,17	4,64	4,61
Inicjatywa	2,95	3,80	4,57	4,48
Samodzielność	2,98	4,06	4,54	4,52
Opanowanie	3,48	3,98	4,52	4,61
Odwaga w działaniu i głoszeniu własnych poglądów	3,24	3,90	4,36	4,41
<i>Ocena ogólna (średnia) za wszystkie Oceniane dyspozycje</i>	<i>3,13</i>	<i>3,98</i>	<i>4,55</i>	<i>4,52</i>

(Oceny średnie – skala od 2 do 5)

Analizując powyższe dane, warto zwrócić uwagę na dużą zbieżność ocen odnoszących się do poziomu dyspozycji uznanych za pożądane. Natomiast w rozkładzie ocen aktualnego poziomu tych dyspozycji po raz kolejny uwidacznia się różnica w postrzeganiu absolwentów przez oficerów i słuchaczy szkół.

F) kwalifikacje ogólne i specjalistyczne

Oceny tej sfery dyspozycji badani oficerowie formułowali realizując następujące polecenie zawarte w kwestionariuszu: **Proszę ocenić poziom wiedzy i umiejętności, jaki Pana zdaniem posiadają absolwenci niżej wymienionych szkół i uczelni.** Ponieważ z kolei słuchacze poszczególnych szkół i uczelni oceniali swoje osobiste kwalifikacje, możliwe jest pewnego rodzaju porównanie ocen. Porównanie takie zawiera następujące zestawienie:

Tabela 11

Oceniane szkoły, oceniane dziedziny	Oceny oficerów				Oceny słuchaczy		
	SCH	WSO	WAT	AON	SCH	WSO	AW*
Wiedza ogólnowojskowa	3,43	3,89	3,48	4,29	3,70	3,64	3,84
Wiedza i umiejętności techniczno-specjalne	3,35	3,54	4,24	3,71	3,48	3,69	3,79
Wiedza i umiejętności taktyczne	3,15	3,74	3,32	4,36	3,49	3,62	3,67
Umiejętności dydaktyczne	2,98	3,65	3,79	4,07	3,71	3,75	3,91
Wiedza z zakresu organizacji i zarządzania	2,86	3,47	3,37	4,00	3,55	3,65	3,56
Poziom znajomości języka obcego	2,54	3,11	3,62	3,67	3,69	3,51	3,78
<i>Ocena średnia</i>	<i>3,10</i>	<i>3,56</i>	<i>3,64</i>	<i>4,02</i>	<i>3,60</i>	<i>3,64</i>	<i>3,76</i>

* badaniami objęto słuchaczy WAT, WAM i AMW (Oceny średnie – skala od 2 do 5)

Z analizy danych, które zawiera powyższa tabela, wynikają następujące wnioski:

– zarówno oficerowie, jak i słuchacze badanych szkół wojskowych pozytywnie (przynajmniej na ocenę dostateczną) ocenili kwalifikacje absolwentów we wszystkich poddanych ocenie dziedzinach;

– zróżnicowanie ocen formułowanych przez oficerów w zasadzie jest zgodne ze specyfiką poszczególnych uczelni, co potwierdzają m.in. wysokie oceny poziomu wiedzy i umiejętności technicznych w odniesieniu do absolwentów WAT, wiedzy taktycznej i ogólnowojskowej absolwentów AON;

– za prawidłowe i zgodne ze zróżnicowaniem formalnej pozycji ocenianych szkół można uznać widoczne różnice pomiędzy średnimi za wszystkie oceniane dziedziny: 3,10 – absolwentów szkół chorążych, 3,56 – wyższych szkół oficerskich, 3,64 – Wojskowej Akademii Technicznej i 4,02 – Akademii Obrony Narodowej;

– zwraca uwagę małe zróżnicowanie ocen formułowanych przez słuchaczy poszczególnych typów szkół i widoczna na tym tle tendencja „dowartościowania się” słuchaczy szkół chorążych.

G) ocena umiejętności umożliwiających sprawne dowodzenie pododdziałem

Jednymi z ważniejszych, z punktu widzenia przyszłych ról zawodowych absolwentów, grup dyspozycji osobowych, są umiejętności potrzebne do sprawnego dowodzenia pododdziałem i rozwiązywania problemów, jakie się z tą działalnością wiążą. Z tego też względu w analizie stopnia przygotowania absolwentów szkół wojskowych do ich przyszłych zadań zawodowych wyodrębniono grupę umiejętności, których posiadanie dla efektywnej pracy dowódcy pododdziału wydają się niezbędne. Są to przede wszystkim umiejętności dowódcy potrzebne do prowadzenia pracy wychowawczej, która, jak to wynika z analiz funkcji, stanowi istotną część jego zadań i niejednokrotnie decyduje o powodzeniu w realizacji jego celów i aspiracji zawodowych, szczególnie w dłuższej perspektywie. Oceny tych umiejętności przedstawia tabela 12.

Tabela 12

Oceniane szkoły Oceniane dziedziny	Oceny oficerów				Oceny słuchaczy		
	SCH	WSO	WAT	AON	SCH	WSO	AW
Poznawania osobowości ludzi	2,95	3,58	3,53	3,74	3,93	3,83	3,97
Rozpoznania przypadków trudnych żołnierzy	2,97	3,42	3,26	3,62	3,95	3,86	3,92
umiejętność współpracy z innymi	3,42	3,76	3,70	3,74	4,14	4,06	4,18
Umiejętność oceny podwładnych	3,14	3,58	3,52	3,79	3,86	3,96	4,03
Motywowania podwładnych do działania	3,10	3,53	3,50	3,75	3,91	3,87	3,98
Rozwiązywania konfliktów	3,13	3,54	3,50	3,76	4,01	3,91	3,99
Rozwiązywania problemów wychowania	3,12	3,52	3,46	3,74	3,96	3,84	4,02
Rozpoznania struktur nieformalnych w pododdziale	3,07	3,37	3,22	3,56	3,71	3,75	3,71
Ocena średnia	3,11	3,53	3,45	3,71	3,92	3,88	3,97

(Oceny średnie – skala od 2 do 5)

W świetle ocen zawartych w powyższej tabeli można sądzić, że absolwenci wszystkich typów szkół wojskowych posiadają przynajmniej dostateczne umiejętności, które umożliwiają im sprawne dowodzenie pododdziałami. Zwraca uwagę to, że badani słuchacze znacznie wyżej oceniają swoje dyspozycje w tym zakresie niż oficerowie. Szczególnie duża rozbieżność ocen występuje w odniesieniu do absolwentów szkół chorążych. Prawdopodobnym powodem tego zróżnicowania jest większa zależność tego typu ocen od osobistych doświadczeń wyniesionych z praktycznego występowania w roli dowódcy, które są zupełnie inne w przypadku kadry i słuchaczy. Uogólniając wyniki analizy ocen dyspozycji związanych z umiejętnością dowodzenia pododdziałem, można stwierdzić, że również ta dziedzina kwalifikacji zawodowych jest, zdaniem respondentów, kształtowana poprawnie w toku nauki w szkołach wojskowych. Ponieważ ta grupa dyspozycji składa się głównie z wiedzy i umiejętności, które nabywane są w efekcie zabiegów edukacyjnych, będących udziałem słuchaczy w trakcie nauki w szkołach wojskowych, można wnioskować, że proces dydaktyczny w tej sferze jest realizowany prawidłowo. Dotyczy to zakresu materiału, jaki słuchacze szkół przyswajają sobie w toku realizacji bloku przedmiotów, składających się na podstawy wychowania wojskowego.

Zaprezentowany w niniejszym opracowaniu schemat analizy problemu oceny przygotowania do zawodu absolwentów szkół wojskowych, dokonywanej na podstawie subiektywnych opinii reprezentantów dwóch środowisk wojskowych, na

pewno nie jest wolny od ułomności i uproszczeń. Najważniejsze z nich to oparcie się tylko na jednej metodzie zbierania opinii przy pomocy ankiety, co nie pozwala na zbyt duże uogólnienia oraz klasyfikację dyspozycji osobowościowych i ich definiowanie.

Mimo powyższych zastrzeżeń, biorąc pod uwagę reprezentatywność i zasięg zebranych opinii, uprawnioną wydaje się być próba sformułowania kilku wniosków:

- badani pozytywnie oceniają poziom dyspozycji kierunkowych i instrumentalnych absolwentów wszystkich typów szkół i uczelni wojskowych, co pozwala sądzić, że są oni właściwie przygotowani do zawodu;
- mimo tej pozytywnej oceny aktualnie posiadanych dyspozycji badani sądzą, że optymalny poziom tych dyspozycji powinien być znacznie wyższy. Szczególnie dostrzegana jest potrzeba posiadania właściwych postaw zawodowych oraz wysokiej sprawności intelektualnej związanej z potrzebą zdobywania nowej wiedzy i dobrego funkcjonowania w roli kierownika zespołu zadaniowego;
- jeśli przyjmiemy, że skala rozbieżności między ocenami stanu aktualnego tych dyspozycji i stanu uznanego za pożądany dla dobrego wypełniania roli społecznej żołnierza zawodowego jest oceną procesu kształtowania osobowości kandydatów na żołnierzy zawodowych, procesu realizowanego głównie w szkołach wojskowych, to ocena ta jest krytyczna. Nie jest to jednak negacja aktualnych efektów tego procesu, ale raczej krytyka dokonywana z pozycji idealnego modelu osobowości żołnierza zawodowego.

Ponieważ analiza rozkładu ocen respondentów odnoszących się do różnych dziedzin przygotowania zawodowego wykazała brak istotnego zróżnicowania opinii między absolwentami różnego typu szkół, można sądzić, że proces kształtowania dyspozycji kierunkowych i instrumentalnych przebiega podobnie na różnych szczeblach kształcenia.

5.3. Recepcja zawodu wojskowego

5.3.1. Opinie kadry WP o wykonywanym zawodzie

Problemy wykonywania zawodu wojskowego oraz przebieg kariery wojskowej zajmują centralne miejsce w empirycznej penetracji zawodu wojskowego – zgodnie z tradycją teoretyczną wywodzącą się od M. Janowitza i S. Huntingtona, do Ch. Moskosa¹²⁵. Specyfika zawodu wojskowego sprawia, że jego charakter, aczkolwiek silnie determinowany instytucjonalnie, w ostateczności zależy od konkretnych treści wnoszonych przez wykonujących tenże zawód. Stąd wielość modeli

¹²⁵ Zob. M. Janowitz, *The Professional Soldier: A Social and Political Portrait*, Nowy Jork 1960; S. Huntington, *The Soldier and the State*, Cambridge 1957; Ch. Moskos, *From Institution to Occupation: Trends in Military Organizations*, (w:) „Armed Forces and Society” nr 4/1977, s. 41–50; *Institutional and Occupational Trends in Armed Forces: An Update*, (w:) „Armed Forces and Society” nr 12(3)/1986, s. 337–382.

teoretycznych, formułowanych przez coraz liczniejszą rzeszę naukowców zajmujących się zawodem wojskowym¹²⁶. Podjęte w tym zakresie badania na gruncie polskim sięgają do podstawowych założeń teoretycznych zachodniej socjologii wojska¹²⁷. Badania te miały na celu dostarczenie rzetelnej wiedzy o zjawiskach i procesach zachodzących w społeczności zawodowych wojskowych – o postawach wobec wykonywanego zawodu, wyobrażeniach i opiniach o nim, przewidywaniach i oczekiwaniach z nim związanych. W badaniach zaprezentowanych w niniejszej książce wykorzystano zarówno dorobek teoretyczny, jak i materiał empiryczny uzyskany w trakcie badań realizowanych w WIBS/WBBS w 1997 i 2000 roku na reprezentatywnych próbach kadry zawodowej¹²⁸.

Zdaniem zawodowych wojskowych, wykonywany przez nich zawód zasadniczo różni się od innych zawodów, wymagających porównywalnych kwalifikacji i rzetelności w wykonywaniu obowiązków. Takiego zdania było 88% badanych w 1997 roku i 91% w 2000 roku. Cechy różnicujące zawód wojskowy od zawodów cywilnych badani postrzegali następująco (tabela 13):

Tabela 13

Cechy różnicujące zawód wojskowego od zawodów cywilnych

Cechy różnicujące	Zawód wojskowy różni się od zawodów cywilnych bardzo wyraźnie		Zawód wojskowy różni się od zawodów cywilnych wyraźnie	
	1997	2000	1997	2000
Jest bardziej stresogenny	77	77	20	17
Wymaga stałej dyspozycyjności	76	72	20	23
Wymaga większych wyrzeczeń osobistych	74	70	23	25
Jest niedowartościowany płacowo w porównaniu do wydatkowanego wysiłku	61	67	31	24
Charakteryzuje się większym rygoryzmem, dyscypliną	59	58	35	35
Wywołuje negatywne konsekwencje zdrowotne	37	36	44	42
Wymaga większej aktywności i zaangażowania	38	49	48	41

¹²⁶ Zob. J.P. Thomas, C. Rosenzweig, *French NCOs: Career Strategies and Attitudes*, (w:) „Armed Forces and Society” nr 8(4)/1982, s. 275–301; G. Caforio, *The Military Profession: Theories of Change*, (w:) „Armed Forces and Society” nr 15(1)/1988, s. 55–69; M. Nuciari, *Rethinking the Military Profession, Models of Change Compared*, (w:) *The Military Profession in Europe*, (w:) „Current Sociology”, v. 42, nr 3/1994, s. 7–21.

¹²⁷ *Spoleczne aspekty zawodu wojskowego* – temat realizowany w ramach RPPNB pod kierownictwem M. Kloczkowskiego, WIBS 1998.

¹²⁸ Por. S. Jarmoszko, *Sytuacja zawodowa i przebieg kariery wojskowej w ocenach kadry WP*, WIBS 1997; M. Kloczkowski, *Sytuacja zawodowa i przebieg kariery wojskowej w ocenach kadry*, WBBS 2001.

Cechy różnicujące	Zawód wojskowy różni się od zawodów cywilnych bardzo wyraźnie		Zawód wojskowy różni się od zawodów cywilnych wyraźnie	
	1997	2000	1997	2000
Rok badania:				
Stawia większe wymagania moralne	34	38	50	49
Wpływa niekorzystnie na życie rodzinne	34	38	41	35
Wymaga stałego podnoszenia kwalifikacji	19	24	49	49
Realizuje znaczące funkcje (misje) państwowe	11	19	25	35
Daje większe poczucie bezpieczeństwa socjalnego (stałość pracy, mieszkanie, opieka lekarska itp.)	8	7	24	18
Jest wyżej ceniony przez społeczeństwo	4	4	15	25

Z przedstawionego powyżej układu czynników różnicujących wynika, że w opinii wojskowych ich zawód najbardziej odróżniają od zawodów cywilnych czynniki negatywne. Czynniki pozytywne są postrzegane jako mniej różnicujące. Porównanie rozkładu opinii sformułowanych przez kadre w badaniach realizowanych w 2000 roku i trzy lata wcześniej pokazuje, że w postrzeganiu tych czynników nie zaszły istotne zmiany. W kontekście analiz postrzegania zawodu wojskowego istotny jest również rozkład odpowiedzi na pytanie o podobieństwa i różnice między zawodem wojskowym a zawodami cywilnymi. Rozkład ten prezentuje tabela 14.

Tabela 14

Podobieństwa i różnice pomiędzy zawodem wojskowym a zawodami cywilnymi

Opinie o podobieństwach i różnicach pomiędzy zawodem wojskowym a zawodami cywilnymi	Zgadzam się	Raczej się zgadzam	Raczej się nie zgadzam	Nie zgadzam się
Techniki zarządzania w zawodach cywilnych i wojskowych stają się coraz bardziej podobne	21,4	31,7	22,3	24,6
Techniki zarządzania w zawodach cywilnych i wojskowych powinny sprzyjać upodobnieniu się zawodów	26,1	32,6	22,3	19,0
Wojsko jest taką samą organizacją jak każde inne przedsiębiorstwo cywilne	6,1	6,2	18,8	68,9
Wojsko powinno stać się taką samą organizacją jak każde inne przedsiębiorstwo cywilne	11,6	9,2	20,2	59,0
Zawód wojskowy będzie zawsze wyjątkowy, ponieważ w sytuacji konfliktu zbrojnego jest on zobowiązany do poświęcania swego życia dla kraju	87,8	8,0	1,7	2,5

Opinie o podobieństwach i różnicach pomiędzy zawodem wojskowym a zawodami cywilnymi	Zgadzam się	Raczej się zgadzam	Raczej się nie zgadzam	Nie zgadzam się
Zawód wojskowego będzie zawsze wyjątkowy, ponieważ w sytuacji konfliktu zbrojnego jest on odpowiedzialny za życie i dobro swoich podwładnych	87,6	7,9	2,5	2,0
Istotą zawodu wojskowego jest to, że w pewnych okolicznościach może on być zmuszony do zabijania ludzi	78,5	15,0	3,8	2,7

Jak wynika z danych zaprezentowanych w powyższej tabeli, wśród kadry zawodowej przeważa przekonanie o wyjątkowości zawodu wojskowego, przede wszystkim ze względu na jego podstawowe funkcje. Natomiast część kadry dostrzega tendencję stopniowego upodobniania zawodu wojskowego i zawodów cywilnych w zakresie technik zarządzania.

5.3.2. Stereotyp żołnierza zawodowego

W postulowanym profilu osobowościowym dobrego żołnierza zawodowego (tabela 15) pierwszoplanowe znaczenie przypisywane jest cechom o charakterze etycznym (zdyscyplinowanie, poczucie odpowiedzialności, poczucie honoru, godność osobista, sprawiedliwość, uczciwość, prawość). Cechy instrumentalne (stanowczość, zdecydowanie, zrównoważenie, odporność psychiczna i fizyczna odwaga, zdolność dowodzenia itp.) generalnie sytuowane są na drugim planie. Należy jednakże zauważyć, iż zasadnicza cecha instrumentalna – umiejętności zawodowe, profesjonalizm – znalazła się na samym początku – na drugiej pozycji. Cechy składające się na kompetencje społeczne żołnierza zawodowego (umiejętność współżycia i współdziałania, wymagalność, kultura osobista, empatia, wyrozumiałość itp.) sytuowane są na dalszym planie. Podobnie sytuowane są właściwości intelektualne. Porównanie rozkładu wymienianych cech z wynikami uzyskanymi w badaniach prowadzonych w 1997 roku pokazuje, że również w tej kwestii poglądy kadry są stabilne.

Tabela 15

Profil osobowościowy dobrego żołnierza

Lp.	Rozpatrywane cechy osobowościowe	Jest to cecha bardzo ważna		Jest to cecha raczej ważna		Średnia*	
		1997	2000	1997	2000	1997	2000
	Rok badania:						
1.	Zdyscyplinowanie	85	94	14	5	2,84	2,92
2.	Umiejętności zawodowe, profesjonalizm	76	87	23	11	2,75	2,84
3.	Poczucie odpowiedzialności	74	81	25	18	2,73	2,78
4.	Poczucie honoru, godność osobista	75	82	23	18	2,72	2,76
5.	Sprawiedliwość, uczciwość, prawość	75	75	22	22	2,72	2,67
6.	Stanowczość, zdecydowanie	67	89	32	11	2,66	2,87
7.	Zrównoważenie, odporność psychiczna	67	83	30	16	2,64	2,80

Lp.	Rozpatrywane cechy osobowościowe	Jest to cecha bardzo ważna		Jest to cecha raczej ważna		Średnia*	
		1997	2000	1997	2000	1997	2000
	Rok badania:						
8.	Fizyczna odporność na trudy	65	77	32	21	2,62	2,74
9.	Odwaga	64	75	33	22	2,60	2,67
10.	Zdolność kierowania, dowodzenia, przewodzenia	61	86	37	13	2,58	1,84
11.	Patriotyzm	67	70	26	24	2,58	2,55
12.	Umiejętność współzycia z ludźmi	60	74	37	25	2,56	2,69
13.	Zdolność/wola działania	56	69	41	30	2,53	2,62
14.	Wymagalność	52	67	46	32	2,48	2,65
15.	Kultura osobista, takt, dobre maniere	52	66	44	31	2,46	2,59
16.	Zdolność do współpracy, współdziałania	51	68	45	30	2,46	2,63
17.	Ofiarność, gotowość do poświęceń	52	62	42	32	2,43	2,46
18.	Ogólne wykształcenie, inteligencja	46	60	50	35	2,41	2,49
19.	Posłuszeństwo	48	59	45	37	2,40	2,51
20.	Samokrytycyzm	46	50	46	42	2,37	2,33
21.	Spryt, zaradność	42	61	51	34	2,33	2,49
22.	Zdolność wczucia się w sytuację innych (empatia)	36	51	56	44	2,27	2,39
23.	Wyrozumiałość	37	50	53	43	2,25	2,35
24.	Nowatorstwo, otwarty umysł	30	43	56	47	2,14	2,22
25.	Lojalność w stosunku do władzy cywilnej	26	32	49	50	1,95	1,91

* Wskaźnik stanowi średnia arytmetyczna wyliczona po przypisaniu, zastosowanej w pytaniu skali odpowiedzi, następującej punktacji: bardzo ważna – 3, raczej ważna – 2, raczej nieważna – 1, zupełnie nieważna – 0.

Generalnie należy stwierdzić, iż w opinii badanych wszystkie wymienione cechy są ważne w profilu osobowościowym dobrego żołnierza zawodowego. Nawet usytuowaną na samym końcu lojalność w stosunku do władzy cywilnej, zdecydowana większość badanych uważa jako ważną. Badania potwierdziły pejoratywną konotację cechy posłuszeństwo. Chociaż jest to pojęcie w znacznym zakresie tożsame zdyscyplinowaniu, zyskało zdecydowanie niższą ocenę respondentów.

Z powyższych danych wynika, iż **tworząc wzór żołnierza zawodowego kadra akcentuje orientację indywidualistyczną, afirmując właściwości określające jej walory osobiste. Niedoceniony pozostaje natomiast społeczny kontekst wykonywania roli zawodowego wojskowego.** Odpowiadając na pytanie otwarte o rzeczywiste cechy żołnierzy zawodowych badani wymieniali przede wszystkim zalety żołnierza zawodowego (tabela 16). Najczęściej wskazywano na zdyscyplinowanie i umiejętności zawodowe, profesjonalizm, zdecydowanie i poczucie odpowiedzialności. Stosunkowo często wymieniano też poczucie honoru oraz ofiarność i gotowość do poświęceń. Interesujących, aczkolwiek trudnych do interpretacji wniosków może dostarczyć porównanie rozkładów częstości wyboru poszczególnych cech w badaniach 1997 i 2000 roku (kolumna w tabeli – różnica). Wynika z niego bowiem, że w odniesieniu do większości

analizowanych cech (zalet) zmniejszył się odsetek respondentów wymieniających je jako typowe, charakterystyczne dla współczesnego żołnierza zawodowego WP. Szczególnie zastanawiająca jest różnica w odniesieniu do takich cech, jak odporność fizyczna i psychiczna, odwaga oraz umiejętność współpracy i współzycia z ludźmi. Czyżby te cechy przegrywały w konfrontacji ze złożoną rzeczywistością armii okresu restrukturyzacji?

Tabela 16

Typowe cechy żołnierza zawodowego

Jakie cechy są w rzeczywistości najbardziej typowe, charakterystyczne dla współczesnego żołnierza zawodowego WP?	1997 %	2000 %	Różnica %
Zdyscyplinowanie, posłuszeństwo	57	63	6
Umiejętności zawodowe, profesjonalizm	32	29	-3
Zdecydowanie, stanowczość	13	22	9
Poczucie odpowiedzialności	16	21	5
Poczucie honoru i godności osobistej	22	20	-2
Ofiarność, gotowość do poświęceń, wyrzeczeń	9	19	10
Umiejętności kierownicze, dowódcze	11	13	2
Patriotyzm	17	10	-7
Wymagalność	9	9	0
Odwaga	17	7	-10
Odporność fizyczna i psychiczna (zrównoważenie)	22	5	-17
Umiejętności współdziałania, współpracy i współzycia z ludźmi	18	5	-13
Spryt, zaradność	15	5	-10
Kultura osobista	11	5	-6
Walory intelektualne, otwarty umysł	10	5	-5

W opisie rzeczywistego obrazu żołnierza zawodowego wady werbalizowane były stosunkowo rzadko (wymieniało je kilka procent respondentów). Wymieniano m.in.:

- wady i niedostatki w przygotowaniu oraz pracy zawodowej (słaba znajomość języków, niskie umiejętności zawodowe, niekompetencja, brak motywacji, brak poczucia odpowiedzialności, konserwatyzm, lenistwo, brak zdolności samodzielnego decydowania);
- niedostatki psychofizyczne (brak samokrytycyzmu, alkoholizm, sfrustrowanie, mała odporność na stres, brak poczucia rzeczywistości, apatia, lękliwość, ambiwalencja, ubezwłasnowolnienie, malkontenctwo);
- wadliwe zachowania w sferze współzycia społecznego (obojętność na problemy innych, impertynencja, wchodzenie w układy i znajomości, zawiść, wazeliniarstwo, służalczość);

- niskie moralne (kombinatorstwo, karierowiczostwo, cwaniactwo, zakłamanie, obłuda, dwulicowość, brak godności i honoru, prywatna, nieuczciwość).

Podsumowując, w świadomości kadry zawodowej funkcjonuje w miarę stabilny zestaw cech osobowych tworzący postulatywny model osobowości. Natomiast rzeczywisty obraz żołnierza uległ w ostatnich latach pewnym zmianom. Wyraźnie zmniejszył się odsetek badanych wskazujących na to, że cechami charakterystycznymi dla współczesnego żołnierza zawodowego są: odporność fizyczna i psychiczna, odwaga, umiejętność współdziałania i współpracy z ludźmi, spryt i zaradność, kultura osobista i otwarty umysł. Więcej natomiast badanych jest przekonanych o występowaniu takich cech, jak: ofiarność, gotowość do poświęceń i wyrzeczeń, zdecydowanie i stanowczość oraz zdyscyplinowanie i posłuszeństwo.

5.3.3. Recepcja atrakcyjności zawodu wojskowego

Atrakcyjność zawodowej służby wojskowej respondenci oceniali odpowiadając na pytanie: Czy Pana zdaniem zawodowa służba wojskowa jest bardziej, czy też mniej atrakcyjna od pracy w cywilu? Ich odpowiedzi przeliczone na wskaźniki syntetyczne pokazują, że zdaniem większości badanych w 2000 roku żołnierzy zawodowych ich służba jest mniej atrakcyjna od pracy w cywilu, o czym świadczą ujemne wartości średnich¹²⁹.

Tabela 17

Atrakcyjność zawodowej służby wojskowej

OCENIANE DZIEDZINY	Oceny średnie		
	2000	1997	Różnica
Bezpieczeństwo zawodowe (pewność zachowania pracy)	0	0,47	-0,47
Poważanie dla wykonywanego zawodu w społeczeństwie	-0,14	-0,02	-0,12
Możliwości awansu	-0,16	0,26	-0,42
Treść czynności służbowych (to co trzeba robić na co dzień)	-0,26	-0,47	0,21
Obciążenie obowiązkami	-0,51	-0,74	0,23
Bezpieczeństwo pracy (BHP)	-0,67	-0,43	-0,24
Możliwości doskonalenia zawodowego, doksztalcania, osobistego rozwoju	-0,67	-0,19	-0,48
Ogólna atmosfera w środowisku pracy	-0,83	-0,76	-0,07
Charakter zależności służbowej	-0,90	-0,84	-0,06
Możliwość spożytkowania doświadczeń zawodowych w innym miejscu pracy	-1,00	-0,78	-0,22
Świadczenia socjalne związane z zawodem	-1,02	-0,61	-0,41

¹²⁹ Wskaźnik stanowi średnia arytmetyczna wyliczona po przypisaniu zastosowanej w pytaniu skali odpowiedzi, następującej punktacji: zdecydowanie bardziej atrakcyjna – 2; nieco bardziej atrakcyjna – 1; bez różnicy – 0; nieco mniej atrakcyjna – (-1); zdecydowanie mniej atrakcyjna – (-2).

OCENIANE DZIEDZINY	2000	1997	Różnica
Obciążenie wyjazdami, rozłąkami z rodziną	-1,34	-1,32	-0,02
Obciążenie przeniesieniami służbowymi, oddelegowaniami	-1,37	-1,37	0
Zarobki	-1,49	-0,90	-0,59

Analiza porównawcza danych z dwóch badań wskazuje, że służba w wojsku wydaje się kadrze jeszcze mniej atrakcyjna niż w 1997 roku. Szczególnie wyraźne jest obniżenie wskaźników odnoszących się do aspektów materialnych: zarobków i świadczeń socjalnych. Znacznie bardziej pesymistycznie niż trzy lata wcześniej oceniane są także: bezpieczeństwo zawodowe, możliwość awansu i możliwość doskonalenia zawodowego oraz osobistego rozwoju. Poprawiły się natomiast (choć w dalszym ciągu przeważają oceny negatywne) opinie odnoszące się do takich aspektów, jak: obciążenie obowiązkami i treść czynności służbowych. O tym, że żołnierze zawodowi są przekonani o niedowartościowaniu swojej profesji przez społeczeństwo, świadczy rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy Pana zdaniem poważanie społeczne żołnierzy zawodowych jest obecnie odpowiednie do: poziomu ich kwalifikacji, roli i znaczenia ich zawodu w państwie, ponoszonej odpowiedzialności, całokształtu działalności? Odpowiedzi prezentuje tabela 18.

Tabela 18

Ocena adekwatności statusu zawodu wojskowego w społeczeństwie w stosunku do:	Jest zbyt duże %		Jest odpowiednie %		Jest zbyt małe %	
	1997	2000	1997	2000	1997	2000
Rok badania						
Poziomu ich kwalifikacji	9	7	40	32	40	46*
Roli, znaczenia ich zawodu w państwie	5	5	29	23	58	62
Ponoszonej odpowiedzialności	9	12	22	20	62	59
Całokształtu ich działalności	6	6	23	20	48	53

* odsetki nie sumują się do 100, ponieważ pominięto kategorię „trudno powiedzieć”

Jak ukazuje powyższa tabela, większość badanych jest przekonana o nieadekwatności prestiżu zawodowych wojskowych w naszym społeczeństwie, zwłaszcza w odniesieniu do ponoszonej odpowiedzialności oraz roli i znaczenia ich zawodu w państwie.

5.3.4. Orientacje zawodowe kadry

Wojsko, zawód wojskowy od dawna są obiektem zainteresowań nauk społecznych. Przedmiotem dociekań naukowych są przede wszystkim relacje między instytucją wojska a instytucjami o charakterze cywilnym. Przykładem może być studium „Żołnierza Zawodowego” M. Janowitza i opisany przez niego proces „ucywilniania” struktur wojskowych. Według jego teorii, wojsko, jako organizacja

społeczna, dąży do coraz większego upodobnienia się do dużych organizacji cywilnych. Aspektowi organizacyjnemu tego procesu towarzyszy aspekt psychospołeczny. Również personel wojskowy, różnych szczebli, skłania się ku ogólnym orientacjom zawodowym¹³⁰. Inne teorie odnoszą się z kolei do specyfiki zawodu wojskowego, szczególnych odniesień żołnierza zawodowego do podwładnych, jak i wojska pojmowanego globalnie. Stąd S. Huntington wywodzi koncepcję zawodu wojskowego jednoznacznie odmiennego od zawodów cywilnych¹³¹. Zgodnie z powszechnie znaną tradycją teoretyczną, wywodzącą się od van Doorna, zawód wojskowy obowiązkowo musi być rozpatrywany instytucjonalnie, ponieważ może on być wykonywany tylko w ramach organizacji, która z racji swojej pozycji i funkcji w społeczeństwie staje się instytucją¹³². Jednakże organizacja wojskowa posiada w pewnym sensie dwoistą naturę. Jest oczywiście organizacją biurokratyczną, gdzie przeważają procesy racjonalne i skierowane na cel, ale jest jednocześnie organizacją, która legitymizowana jest również w ramach określonych systemów wartości, a zatem jej istnienie i kondycja stają się żywotną sprawą ogólnospołeczną. Zawód wojskowy, do pewnego stopnia, również posiada taki dwoisty charakter.

Dotychczasowe rozważania teoretyczne na temat konwergencji (upodabniania się) wojska oraz pozostałych organizacji i instytucji państwa wskazują, iż należy wyróżnić dwa poziomy analityczne. Należy sięgnąć do dwoistej natury zawodu wojskowego, traktowanego zarówno w kategoriach pracy zawodowej, jak i działalności wykonywanej w ramach biurokratycznej organizacji¹³³. Oznacza to, że zawodowi wojskowi posiadają pewne cechy charakterystyczne dla typowych, wolnych zawodów, takich jak: wykształcenie, profesjonalizm, nowatorstwo, kultura, samokrytycyzm itp., wraz z cechami wywodzącymi się z ich pozycji organizacyjnej (zdyscyplinowanie, stanowczość, wymagalność, kondycja psychofizyczna, szczególnie rodzaj kwalifikacji zawodowych itp.). Z racji tej podwójnej natury, tendencje „zbieżne” i „rozbieżne” opisane zostały na dwóch poziomach, odróżniających zbieżność i rozbieżność w stosunku do działalności zawodowej od zbieżności i rozbieżności w stosunku do kontekstu organizacyjnego, w którym odbywa się dana działalność. Aby zmierzyć zakres występowania tych orientacji pośród personelu wojskowego, Nuciari i Caforio stworzyli typologię nazwaną typologią „dywergencji/konwergencji” (rozbieżności/zbieżności)¹³⁴. W typologii tej wyróżnione zostały cztery kategorie wojskowych:

¹³⁰ Zob. M. Janowitz, *The Professional Soldier: A Social and Political Portrait*, New York 1960.

¹³¹ Zob. S. Huntington, *The Soldier and the State*, Cambridge 1957.

¹³² Zob. J. van Doorn, *The Officer Corps: A Fusion of Profession and Organization*, „European Journal of Sociology” nr 6/1965, s. 262–282.

¹³³ Zob. J. van Doorn, *The Officer...*, op. cit.; G. Harries-Jenkins, *Professional in Organizations*, (w:) *Profession and Professionalization*, Cambridge 1970, s. 51–103; M. Feld, *The Structure of Violence: Armed Forces as Social System*, Beverly Hills–London 1977.

¹³⁴ G. Caforio, M. Nuciari, *Officer's Profession – Ideal Type. The Military Profession in Europe*, „Current Sociology”, v. 42, nr 3/1994, s. 22–56.

1. **Typ PDOD**¹³⁵, **dywergencyjny** (wojskowi, których zmienne organizacyjne i zawodowe są rozbieżne tzn. ci, którzy uważają, że wojsko ma swą niepowtarzalną specyfikę zarówno na poziomie zawodowym, jak i organizacyjnym).

2. **Typ PDOC, dywergencyjno-konwergencyjny** (ci wojskowi, których zmienne zawodowe są rozbieżne, a zmienne organizacyjne zbieżne, którzy myślą, że ich zawód jest na tyle specyficzny, że nie upodabnia się do zawodów cywilnych, chociaż sama organizacja wojskowa podlega takiemu procesowi).

3. **Typ PCOD, konwergencyjno-dywergencyjny** (wojskowi, których zmienne zawodowe są zbieżne, lecz zmienne organizacyjne rozbieżne, tzn. ci, którzy sądzą, że ich zawód staje się coraz bardziej zbliżony do zawodów cywilnych, lecz organizacja wojskowa zachowuje swą niepowtarzalność).

4. **Typ PCOC, konwergencyjny** (żołnierze zawodowi, których zarówno zmienne organizacyjne, jak i zawodowe są zbieżne, tzn. ci, którzy sądzą, że oba te poziomy coraz bardziej nabierają charakteru cywilnego).

Pomiar zmiennych według omawianej typologii wykazał, że polskich wojskowych cechuje silne poczucie specyfiki zawodowej – specyfiki samej instytucji wojska, a zwłaszcza wykonywanego zawodu. Dane z tabeli 4 skłaniają ku przeświadczeniu, że zawód wojskowy nie podlega procesowi upodabniania się do zawodów cywilnych, że posiada i będzie posiadał swój niepowtarzalny charakter.

Zawodowe orientacje wojskowych mogą być rozpatrywane także z innych punktów odniesienia. Krytyczny przegląd teorii opisujących zawód wojskowy pozwala określić typowo „zawodowe” cechy profesji wojskowego, w przeciwieństwie do cech charakterystycznych dla zajęcia, zdefiniowanych przez Ch. Moskosa¹³⁶. Skonstruował on I/O (instytucjonalno/organizacyjny) model zawodu wojskowego, zmodyfikowany przez M. Nuciari. Zdaniem M. Nuciari użycie bieguna „zawodowego” jako opozycji wobec bieguna organizacyjnego jest najbardziej precyzyjnym sposobem określenia szkicowanej dychotomii¹³⁷. Model instytucjonalno/organizacyjny został zatem „przełożony” na typologię zawodowo/zajęciową. Wyszczególnione dwa wymiary: „zawodu” i „zajęcia”, można zróżnicować następująco: 1) **Wojskowi z orientacją „zawodową”** akcentują czynniki, które w ich pracy bardziej związane są z etosem zawodu (specyficzną kompetencją wojskową i odpowiedzialnością wynikającą z poczucia służby dla kraju). W tym typie orientacji, satysfakcja z wykonywania zawodu jest związana z działalnością wybraną dla jej faktycznej wartości i z tego powodu wysoko cenioną jako wartość autoteliczną (cel sam w sobie). 2) **Oficerowie o orientacji „zajęciowej”** przeciwnie,

¹³⁵ Zastosowane skróty pochodzą ze słownictwa angielskiego, np. PDOD oznacza *professionally divergent organizationally divergent*, a PCOD – *professionally convergent organizationally divergent* itp.

¹³⁶ Zob. Ch. Moskos, *From Institution to Occupation, Trends in Military Organization*, (w:) „Armed Forces and Society” nr 4/1977, s. 41–45; *Institutional and Occupational Trends in Armed Forces: An Update*, „Armed Forces and Society” nr 12/1986, s. 377–382.

¹³⁷ Zob. M. Nuciari, *Rethinking the Military Profession: Models of Change Compared. The Military Profession in Europe*, „Current Sociology”, v. 42, no 3/1994, s. 7–21.

kładają większy nacisk głównie na czynniki instrumentalne, takie jak pensja, bezpieczeństwo zawodowe, ogólne warunki pracy itp.

Wyszczególnione orientacje nie dają – w rezultacie – tylko dwóch przeciwnych biegunów, ponieważ nie są wzajemnie wyłączające się. Mogą współistnieć, tworząc inne typy. Rozpatrując te dwa wymiary, jako dwie dające się mierzyć orientacje (na bazie istnienia czy nieobecności pewnych cech charakterystycznych), możliwe jest wyłonienie przypadków, gdzie tylko jedna orientacja jest obecna w swoim maksymalnym zakresie albo występują obie orientacje lub też żadna z nich. W przyjętej typologii wystąpić więc mogą cztery typy, gdzie „zawodowy” i „zajęciowy” są tzw. typami czystymi. Dwa pozostałe natomiast, to szczególne konfiguracje już wymienionych. Wyszczególniono zatem następujące orientacje zawodowe żołnierzy:

- orientację „neutralną”, do której należą wojskowi, którzy nie wykazali ani nastawienia „zawodowego”, ani „zajęciowego” (*obojętni*);

- orientację „zajęciową”, tzn. wojskowych, którzy prezentują wyłącznie cechy „zajęciowe” (*zajęciowi*);

- orientację „zajęciowo-zawodową”, charakterystyczną dla tych żołnierzy zawodowych, którzy wykazują charakterystyczne cechy „zawodowe”, jak i „zajęciowe” (*pragmatyczni profesjonalisci*);

- orientację „zawodową”, obejmującą kadre wyłącznie o cechach zawodowych (*radykałni profesjonalisci*).

Pomijając typ orientacji całkowicie „zajęciowej” oraz „neutralnej”, kilka dodatkowych słów należy poświęcić typom, wśród których istotną rolę odgrywa wymiar „zawodowy”. Chodzi zatem o orientację „zawodową” i „zawodowo-zajęciową”. Przyjęte zostało, z niewielkimi różnicami, rozwiązanie zaproponowane przez Larsona (wprowadzające rozróżnienie pomiędzy „radykałnym” i „pragmatycznym” profesjonalizmem¹³⁸), ale bardziej w sensie użytym przez Segala¹³⁹, u którego „pragmatyczny profesjonalizm” ma być „połączeniem zainteresowań instytucjonalnych i zajęciowych”, podczas gdy pojęcie „profesjonalizm radykałny” zarezerwowane zostało wyłącznie dla własności czystego typu „zawodowego”. Próby zastosowania owej czterowymiarowej typologii do analizy danych empirycznych wykazały, że jest ona przydatnym narzędziem dla klasyfikacji i interpretacji postaw zawodowych i zachowań żołnierzy zawodowych.

Ogólne nastawienie zawodowe

Wskaźnikiem, który pozwala na analizę powyższego nastawienia jest rozkład odpowiedzi na pytanie: Czym dla Pana osobiście jest wykonywanie zawodu wojskowego? Odpowiedzi prezentuje tabela 19.

Z danych zawartych w tabeli wynika, że wykonywanie zawodu wojskowego stanowi przede wszystkim podstawę materialnego bytu żołnierzy zawodowych.

¹³⁸ Zob. A. Larson, *Military Professionalism and Civil Control: A Comparative Analysis of Two Interpretation*, (w:) „Journal of Political and Military Sociology” nr 2/1974, s. 57–72.

¹³⁹ Zob. D. Segal, *Measuring the Institutional/Occupational Change Thesis*, (w:) „Armed Forces and Society” nr 12/1986, s. 351–376.

W porównaniu do roku 1997 nastąpił znaczący przyrost osób o tym przekonaniu. Inne kategorie zawodowych nastawień kadry występują i występowały w zdecydowanie mniejszym zakresie. Te wypowiedzi badanych potwierdzają, że ta grupa jest zorientowana „zajęciowo”.

Tabela 19
(dane w %)

Czym dla Pana osobiście jest wykonywanie zawodu wojskowego?	1997 r.	2000 r.
Przed wszystkim źródłem utrzymania	81	92
Przed wszystkim realizacją własnych zamiłowań i aspiracji	31	33
Przed wszystkim ciężką i ryzykowną pracą	24	41
Przed wszystkim wypełnianiem szlachetnego obowiązku wobec narodu	19	16
Przed wszystkim służbą w zawodzie szczególnie poważnym	14	17
Przed wszystkim możliwością ciekawego życia	14	31
Czymś innym	10	20
Trudno powiedzieć	3	9

Preferowany charakter pracy zawodowej

Dla co trzeciego żołnierza wykonywanie zawodu jest przede wszystkim realizacją własnych zamiłowań i aspiracji. Swoją postawę do zawodu w tej kategorii najczęściej formułują oficerowie starsi, najrzadziej – chorążowie. Znacznie częściej niż w 1997 roku badani akcentują uciążliwość wykonywanego zawodu – określając, że jest to ciężka i ryzykowna praca. Zwraca uwagę istotny wzrost ilości wypowiedzi wskazujących, że wykonywanie zawodu wojskowego wiąże się z możliwością ciekawego życia. W odniesieniu do ocenianych parametrów pracy zawodowej w porównaniu do 1997 roku zaszły istotne zmiany. O ile w 1997 roku wojskowi najbardziej cenili sobie pewność jej posiadania, brak zagrożenia jej utraty, to w 2000 roku czynnik ten wymieniano na dalszych pozycjach (tabela 20).

Tabela 20

Właściwości, wartości pracy	Przypisywane znaczenie* dane %				
	Na pierwszym miejscu	Na drugim	Na trzecim	Na czwartym	Nie wskazano
Brak zagrożenia zwolnieniem z pracy	31/17	29/28	18/6	16/26	6/23
Praca ważna i dająca poczucie czegoś sensownego	34/32	19/3	21/48	14/7	12/10
Wysokie dochody	26/28	17/28	14/1	28/7	15/25
Możliwości awansu (chodzi o stanowisko)	6/13	30/18	31/26	22/29	11/14
Krótki czas pracy, dużo czasu wolnego	1/13	3/18	13/26	12/29	71/19

* na pierwszym miejscu dane z 1997 r., po kresce – dane z roku 2000

Na wysokiej pozycji sytuowana jest jakość, sensowność pracy. Jak wynika z zestawienia wskazań, właśnie tę wartość pracy badani najczęściej wymieniali na pierwszym miejscu. Na drugiej pozycji znalazły się wysokie dochody. Możliwości awansu na wyższe stanowisko służbowe usytuowały się znacznie niżej niż trzy lata wcześniej. Znacznie częściej wymieniano z kolei na czołowych miejscach jej krótki czas. Zmiany te są najprawdopodobniej symptomem nowego myślenia o pracy przez zawodowych wojskowych.

5.3.5. Przebieg kariery zawodowej w wojsku

W kontekście rozważań nad czynnikami wpływającymi na satysfakcję z przebiegu kariery w wojsku nie można pominąć wątku systemu wartości, celów i planów życiowych, ponieważ system ten stanowi swoistego rodzaju punkt odniesienia dla ocen odnoszących się do aktualnej sytuacji jednostki. Deklarowane cele życiowe prezentuje wykres 4 (oceny średnie skala 1–7).

Z danych zaprezentowanych na wykresie wynika, że w sposobie myślenia kadry dominuje **orientacja indywidualistyczna**. W tym sposobie myślenia o własnej egzystencji na pierwszym miejscu lokowane są oczekiwania związane z możliwością spokojnego i dobrze zabezpieczonego pod względem materialnym życia rodzinnego oraz życie „godne”, zgodne z własnym sumieniem i przekonaniem, zapewniające szacunek innych. Można więc sądzić, że służba wojskowa i związane z nią dolegliwości mają sens przede wszystkim wtedy, gdy pozwalają zapewnić rodzinie odpowiedni status materialny i nie stają w wyraźnej sprzeczności z urzeczywistnianiem celów ważnych dla całej rodziny. Jest to ważna konkluzja, ponieważ w świetle dominującego przekonania o niedowartościowaniu materialnym zawodu, jego wykonywanie nie sprzyja osiągnięciu satysfakcji życiowej. W świetle tych konkluzji jest dość oczywiste, że zrobienie kariery rozumiane jako osiągnięcie wysokiego, prestiżowego stanowiska w hierarchii celów życiowych kadry nie lokuje się zbyt wysoko.

Przyjmowane strategie kariery zawodowej

Decydując się na pracę w wojsku przeważająca większość żołnierzy zawodowych miała mniej lub bardziej sprecyzowane plany zawodowe. Największy odsetek (ponad połowa badanych) deklaruje, że treścią ich planów było maksymalne zaangażowanie zawodowe. W deklaracjach tych występuje swoisty dualizm. Największy odsetek badanych zamierzał angażować się selektywnie – w ramach wybranej specjalności wojskowej. Nieco mniejszy odsetek deklarował zamiar zaangażowania globalnego. Przedstawione strategie kariery zawodowej można nazwać strategiami zawodowego zaangażowania z ukierunkowaniem ogólnym (na całokształt spraw związanych z wojskiem) bądź ukierunkowaniem selektywnym (na wybraną specjalność wojskową).

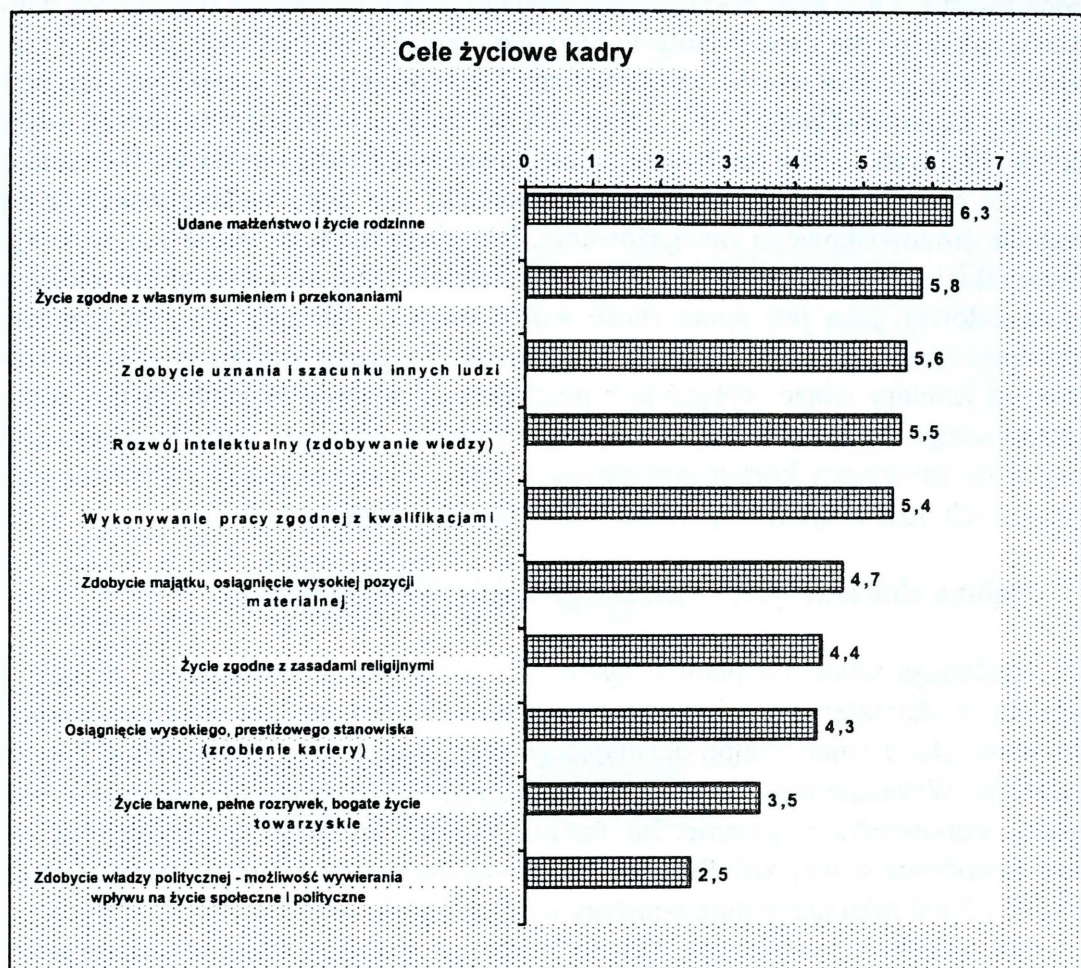


Tabela 21
(dane w %)

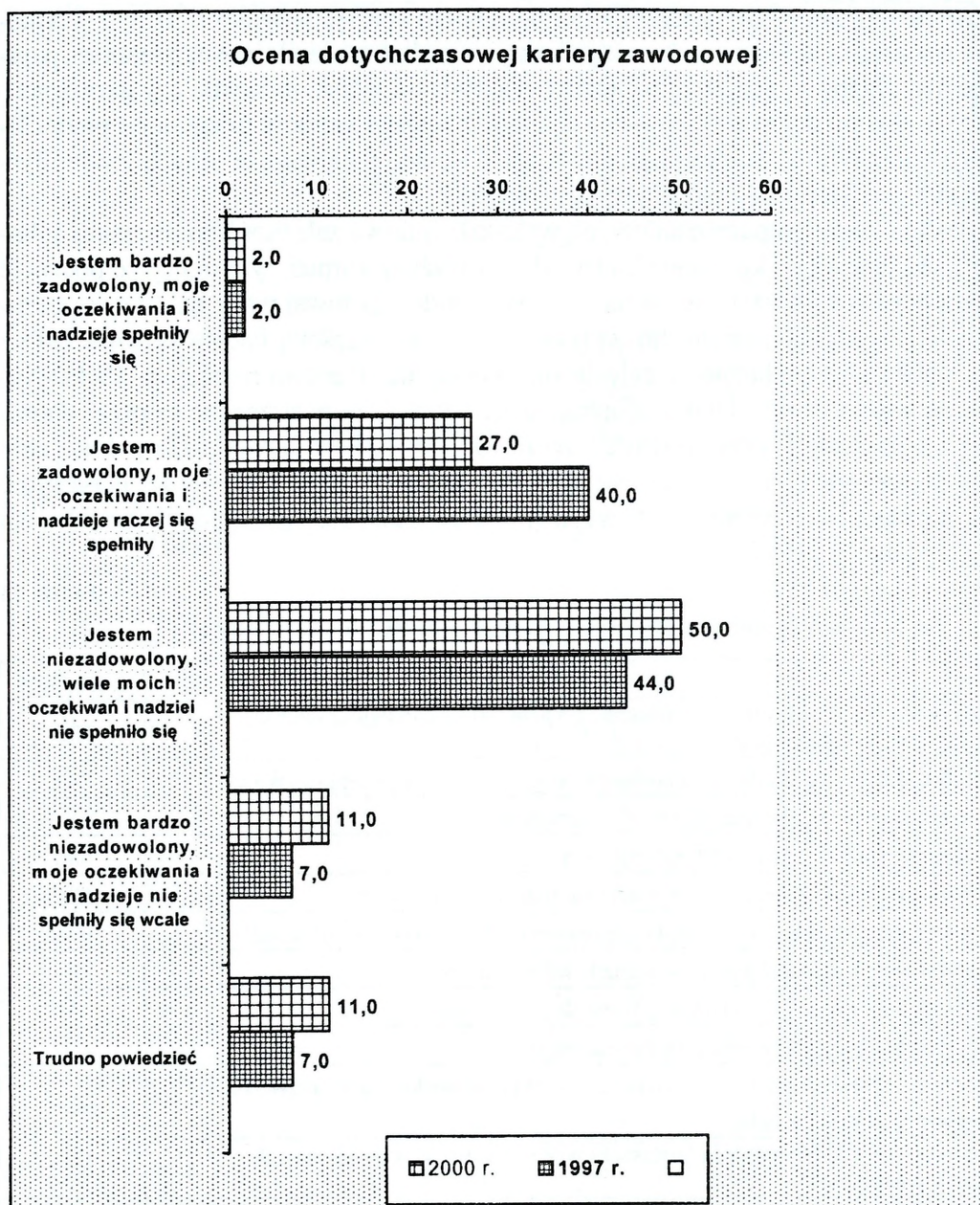
Z jakimi zamiarami rozpoczynał Pan zawodową służbę wojskową?	1997	2000
Chciałem całkowicie poświęcić się wojsku, służbie ojczyźnie, doskonalić maksymalnie swoje kwalifikacje wojskowe	25	23
Chciałem służyć w wojsku jak najdłużej, wiążąc się całkowicie ze społecznością wojskową	20	19
Chciałem służyć w wojsku dopóki byłoby to dla mnie opłacalne, nie przywiązując większej wagi do zasad życia wojskowego	11	16
Chciałem służyć w konkretnie wybranej specjalności wojskowej, całkowicie podporządkowując się jej wymaganiom i zasadom	27	25
Miałem inne zamiary	6	7
Nie posiadałem konkretnych zamiarów	8	8

Analizując dane zawarte w powyższej tabeli, należy zwrócić uwagę jeszcze na jedną kwestię. Otóż przy deklarowaniu strategii zorientowanej na specjalność wojskową nakładają się dwie konotacje tego stanu rzeczy. Po pierwsze, chodzi o rzeczywistą specjalność wojskową (rozumianą jako specjalizacja zawodowa, np. pracownicy naukowo-dydaktyczni), natomiast po drugie, o szczególny rodzaj wojsk lub sił zbrojnych, w których badani pełnią zawodową służbę wojskową (komandosi, piloci czy marynarze z okrętów podwodnych). Co piąty badany wskazuje na strategię środowiskowego zaangażowania. Dla niego nie tyle ważne jest wykonywanie takiej czy innej pracy w wojsku, co przynależność do takiej grupy społeczno-zawodowej, jaką jest społeczność wojskowa. Co dziesiąty ujawnia strategię konsumpcyjną, niezaangażowania zawodowego. Ta grupa wojskowych swoje zawodowe zamiary wiąże wyłącznie z możliwością osiągnięcia konkretnego zysku (rozumianego bardzo szeroko). Ta strategia również wyraźnie determinowana jest korpusem. Im wyższy korpus tym mniejsza liczba jej zwolenników. Wyraźnie największa ich ilość znajduje się wśród podoficerów zawodowych.

Ogólna charakterystyka przebiegu kariery zawodowej

Realizacja własnych planów życiowych i oczekiwań związanych ze służbą pełnioną w charakterze żołnierza zawodowego w konfrontacji z realiami powoduje powstanie stanu emocjonalno-oceniającego określanego jako zadowolenie lub satysfakcja. Wskaźnikiem, który pozwala diagnozować ten stan emocjonalny jest rozkład odpowiedzi na pytanie: Jak ogólnie ocenia Pan swoją dotychczasową karierę zawodową w wojsku? Rozkład ten zawierający dane z badań prowadzonych w 1997 i 2000 roku prezentuje poniższy wykres 5 (dane w %).

Jak wynika z powyższych danych, oceniając globalnie własną karierę zawodową, ponad połowa badanych wyraża niezadowolenie z jej przebiegu. Należy podkreślić znaczący spadek w dystansie czasu, jaki dzielił analizowane badania, odsetek respondentów usatysfakcjonowanych tym, co osiągnęli pełniąc służbę zawodową i będący konsekwencją tego wzrost ilości tych, którzy na powyższe pytanie odpowiedzieli negatywnie. Ponieważ globalne oceny poziomu satysfakcji mają swoje źródło w postrzeganiu poszczególnych elementów sytuacji zawodowej respondentów, więc poproszono o ich ocenę. Jak wynika z danych zaprezentowanych na kolejnym wykresie (wykres 6), spośród zasadniczych elementów sytuacji zawodowej kadre najbardziej satysfakcjonują stosunki społeczne (w układzie poziomym i w układzie nadrzędności). Drugą grupę najwyższej ocenianych elementów stanowią ogólne właściwości wykonywanych czynności służbowych. Największe niezadowolenie wzbudza natomiast sfera materialna (świadczenia socjalne, zarobki, zabezpieczenie materiałowe stanowisk pracy i wykonywanych zadań). Zwraca uwagę podobny rozkład ocen uzyskanych w badaniach z roku 1997 i 2000. Pewnego rodzaju dopełnieniem analizy czynników wpływających na poziom zadowolenia z przebiegu kariery wojskowej jest rozkład odpowiedzi na pytanie mające charakter projekcyjny: Patrząc wstecz na swoją karierę zawodową, co zmieniłby Pan, aby dzisiaj być z niej bardziej usatysfakcjonowany? Z analizy danych uzyska-



nych w odpowiedzi na to pytanie wynika, że największym źródłem dysfunkcji w przebiegu kariery wojskowej jest niedobór wykształcenia. Znaczny odsetek badanych deklaruje nadmiar zawodowego zaangażowania (zła dystrybucja czasu, który w nadmiarze przeznaczony był potrzebom służby, kosztem rodziny i własnego rozwoju). Mniejszy zakres dysfunkcji wynikał z niewłaściwego doboru parametrów służby – specjalności, stanowiska, rodzaju wojsk, jednostki czy garnizonu.

Tylko nieliczni wskazują na niedobór zaangażowania w pracy, a co piąty oficer i chorąży oraz co dziesiąty podoficer doszukują się jeszcze innych źródeł dysfunkcji (np. brak znajomości języków obcych).

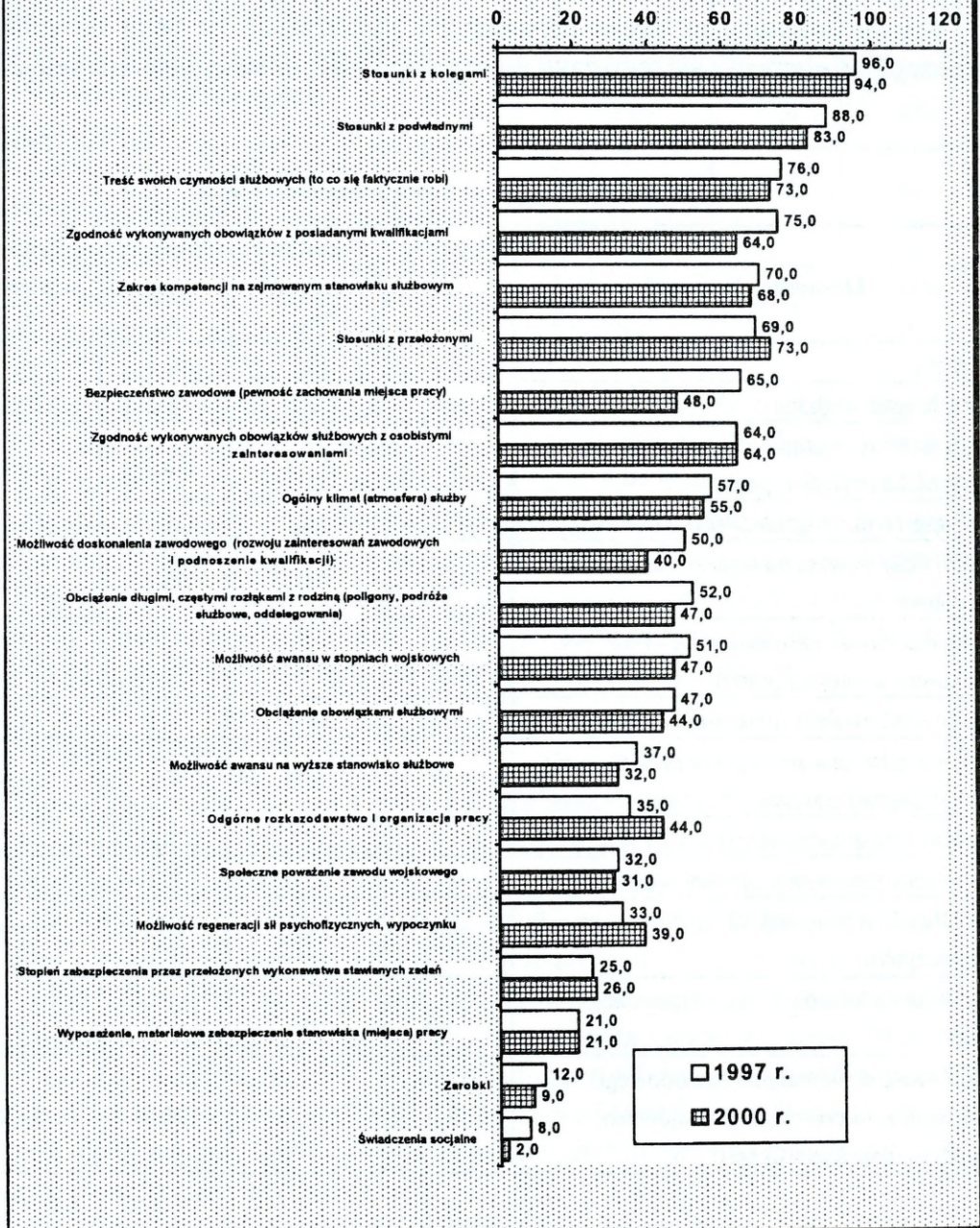
Analiza w grupach osobowych wykazała liniową zależność poczucia niedoboru wykształcenia z korpusem badanych. Im wyższy korpus, tym mniejsze poczucie niedoboru w tym zakresie. Przeciwna tendencja towarzyszy natomiast poczuciu złej dystrybucji czasu. Im wyższy korpus, tym częściej badani przeznaczaliby czas poświęcony służbie na zajęcie się rodziną lub własnym rozwojem. Podstawowe parametry służby jako dysfunkcyjne najczęściej postrzegane są przez chorążych, a najrzadziej przez podoficerów zawodowych. Postulaty natury ogólnej, jakie badani formułowali w kontekście pytania o czynniki, jakie mogłyby się przyczynić do poprawy ich satysfakcji z wykonywanego zawodu, respondenci formułowali następująco (tabela 22):

Tabela 22

Czynniki mające wpływ na poprawę satysfakcji zawodowej

Postulaty	Odsetek %
Podnieść zarobki, urealnić je w stosunku do ponoszonej odpowiedzialności i faktycznego wkładu pracy	93,6
Poprawić ogólne warunki socjalno-bytowe (osłonę socjalną) rodzin wojskowych	74,8
Dozbroić armię, unowocześnić sprzęt i uzbrojenie	69,2
Zapewnić godne życie emerytom wojskowym	68,7
Zapewnić lepsze zabezpieczenie finansowe funkcjonowania armii	67,3
Zapewnić lepsze warunki służby (szkoleniowe i bytowe, wykonawstwa zadań)	67,0
Zapewnić należne bądź poprawić warunki mieszkaniowe	58,1
Przywrócić stabilizację zawodową, pewność miejsca pracy	54,9
Unormować czas pracy żołnierza zawodowego	49,1
Jasno precyzować prawa i obowiązki na każdym stanowisku pracy i przestrzegać je podczas stawiania zadań	48,0
Podnieść kulturę dowodzenia (zwłaszcza w sferze stosunków przełożonych do podwładnych)	47,7
Zwiększyć elitarność zawodu wraz ze wzrostem wymagań, rzetelności pracy	44,0
Odciążyć wojsko od czynności nie związanych z obronnością	41,7
Usprawnić, unormować politykę kadrową (jasność działań kadrowych)	40,8
Jasno określić i konsekwentnie stosować nowoczesne kryteria doboru na stanowiska (awansu) oraz oceny pracy	39,7
Stworzyć warunki do samorealizacji, podnoszenia kwalifikacji, rozwoju inicjatywy	36,7

Odsetek respondentów zadowolonych z poszczególnych elementów sytuacji zawodowej



Prezentowane w powyższej tabeli dane wskazują, iż wśród postulatów, które badani zgłaszali jako czynniki niezbędne dla poprawy poziomu satysfakcji zawodowej najczęściej wymieniano te, które dotyczą materialnej sfery wykonywanego zawodu. Potwierdza to wcześniej sygnalizowaną tezę o tym, że w świadomości kadry powszechne jest poczucie deprivacji¹⁴⁰ i na tym tle.

Przewidywany rozwój sytuacji zawodowej w ocenie kadry

Badani prognozując, jak w perspektywie najbliższych lat będą się zmieniać poszczególne elementy sytuacji zawodowej, odpowiadali następująco (tabela 23).

Tabela 23

Przewidywane zmiany w sytuacji zawodowej kadry

Oceniane elementy	Poprawi się %	Pozostanie jak jest %	Pogorszy się %	Trudno powiedzieć %
Zarobki	9,8	18,7	52,8	18,7
Świadczenia socjalne	8,1	22,6	48,2	21,1
Wyposażenie, materiałowe zabezpieczenie stanowiska (miejsca) pracy	12,1	33,8	36,0	18,1
Obciążenie obowiązkami służbowymi	7,0	43,3	35,8	13,9
Możliwość awansu na wyższe stanowisko służbowe	9,2	38,3	35,7	16,8
Bezpieczeństwo zawodowe (pewność zachowania miejsca pracy)	8,7	40,3	35,7	15,3
Możliwość awansu w stopniach wojskowych	9,7	41,1	34,6	14,6
Stopień zabezpieczenia przez przełożonych wykonawstwa stawianych zadań	10,1	43,0	30,2	16,6
Ogólny klimat (atmosfera) służby	8,8	47,5	29,3	14,3
Społeczne poważanie zawodu wojskowego	9,8	35,0	28,6	26,6
Możliwość regeneracji sił psychofizycznych, wypoczynku	8,0	52,0	26,3	13,7
Odgórne rozkazodawstwo i organizacja pracy	13,9	48,9	23,1	14,1
Możliwość doskonalenia zawodowego (rozwoju zainteresowań zawodowych i podnoszenie kwalifikacji)	13,7	48,2	20,9	17,2

¹⁴⁰ **Deprivacja** – „Pozbawienie lub nierówny dostęp do dóbr materialnych lub duchowych powodujący niemożność zaspokojenia przez jednostki lub grupy określonych potrzeb” – *Słownik socjologiczny PWN*, Warszawa 1999.

Oceniane elementy	Poprawi się %	Pozostanie jak jest %	Pogorszy się %	Trudno powiedzieć %
Obciążenie długimi, częstymi rozłakami z rodziną (poligony, podróże służbowe, oddelegowania)	5,5	55,0	19,3	20,1
Treść swoich czynności służbowych	16,9	53,2	15,9	14,0
Zgodność wykonywanych obowiązków służbowych z osobistymi zainteresowaniami	8,4	60,6	15,9	15,1
Zakres kompetencji na zajmowanym stanowisku służbowym	12,6	59,1	14,6	13,7
Zgodność wykonywanych obowiązków z posiadanymi kwalifikacjami	11,2	61,5	12,8	14,5
Stosunki z przełożonymi	14,5	59,1	11,5	14,8
Stosunki z podwładnymi	13,3	63,5	9,3	14,0
Stosunki z kolegami	15,1	70,8	4,0	10,1

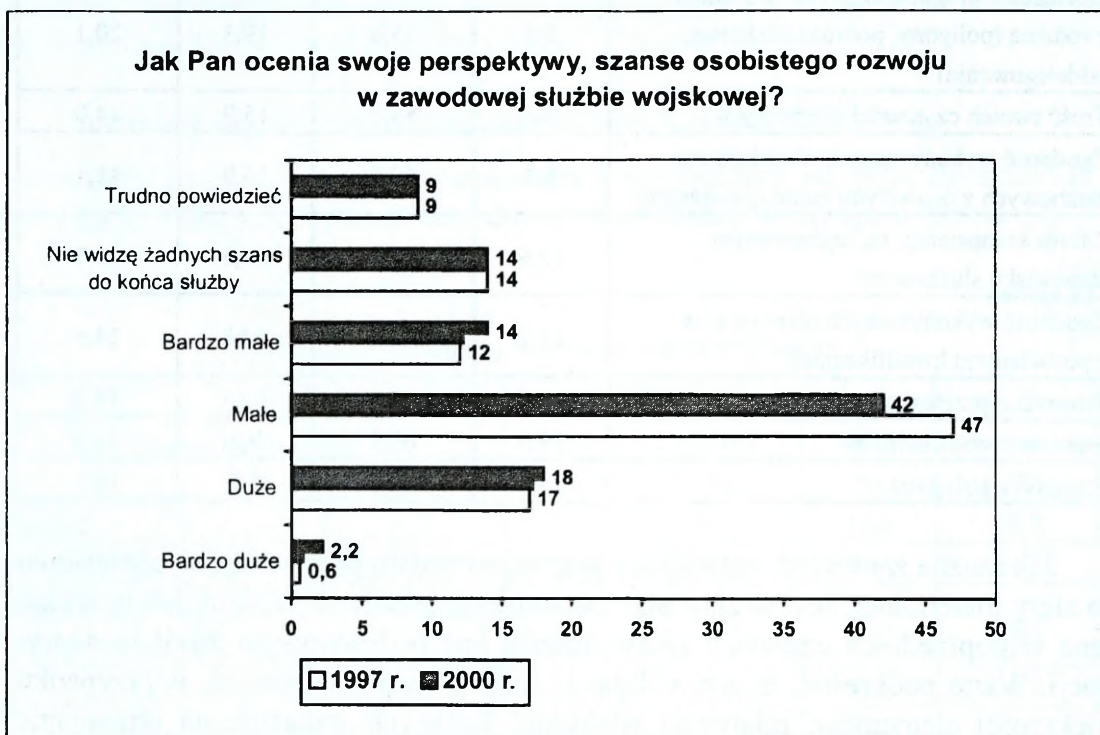
Jak można zauważyć, największy pesymizm badani przejawiają w odniesieniu do sfery materialnej. Jest to zjawisko niepokojące, ponieważ ta sfera, jak to wykazano w poprzednich częściach sprawozdania, jest podstawowym źródłem deprywacji. Warto podkreślić, iż przewidując rozwój sytuacji zawodowej, w przypadku większości elementów, relatywna większość badanych wskazuje na utrzymanie status quo. Analiza w grupach wskazuje, że najbardziej optymistycznie, a w zasadzie najmniej pesymistycznie swoją sytuację prognozują podoficerowie zawodowi, największymi pesymistami w tym zakresie są natomiast chorążowie.

Prognoza sytuacji osobistej

Prognozując swoje szanse i perspektywy osobistego rozwoju w zawodowej służbie wojskowej większość badanych, podobnie jak trzy lata wcześniej, formułuje swoje oceny w kategoriach pesymistycznych (wykres 7 – dane w %).

Z danych zaprezentowanych powyżej wynika, że kadra posiada dość krytyczny pogląd o wykonywanym zawodzie. W ich przekonaniu jest to zawód niepowtarzalny w swej specyfice, trudny, wymagający dużych poświęceń, a zarazem niedowartościowany materialnie i społecznie. W ostatnich latach, w ocenie badanych, nastąpiło ponadto pogorszenie się społecznych parametrów tego zawodu (prestżu, atrakcyjności i znaczenia w państwie). Charakterystyczne jest to, iż wojskowi mają skłonność akcentowania negatywnych aspektów swego zawodu, zbyt małą uwagę zwracając jednocześnie na jego walory.

Perspektywy osobistego rozwoju



Żołnierze zawodowi w większości wykazują instrumentalne nastawienie do wykonywanego zawodu. Ponad połowa przejawia orientację „zajęciową” (ceni przede wszystkim takie aspekty zawodu, jak płace i świadczenia socjalne, dobre warunki pracy, bezpieczeństwo zawodowe itp.). Połowa badanych jest ogólnie niezadowolona z dotychczasowej kariery zawodowej. Źródłem największej satysfakcji wojskowych są stosunki społeczne w środowisku pracy. Najmniej powodów do zadowolenia daje materialna sfera zawodu: wysokość uposażenia i świadczeń socjalnych. Ta sfera jest głównym źródłem deprywacji sporej części kadry. Z porównania wyników badań prowadzonych w 1997 i 2000 roku, wynika, że sytuacja zawodowa i oceny poszczególnych aspektów służby w wojsku nie uległy zasadniczym zmianom.

5.4. Przemiany w systemie wartości kadry zawodowej

5.4.1. Wzór osobowy żołnierza zawodowego

Zawód wojskowy zawsze stanowił swoiste źródło inspiracji w tworzeniu systemów wartości, w konstruowaniu wzorów i modeli osobowych, a także dla opisów etosu żołnierskiego, jako pewnej odmienności ludzkich stylów życia. Przeszło tysiącletnia historia Rzeczypospolitej sprawiła, że żołnierz stał się szczególnym symbolem

jej losów i całego narodu. Symbolem takich cech i wartości, jak: wolność, ojczyzna, niepodległość, patriotyzm, męstwo, odwaga, honor, bohaterstwo, godność, zdyscyplinowanie. Można także postawić tezę, iż w polskich tradycjach kulturowych właśnie zawód wojskowego (ściślej sam żołnierz polski) jest najbardziej obecny z wszystkich innych zawodów. Zapoczątkowane w 1989 roku przemiany ustrojowe w Polsce miały (i mają nadal) zasadnicze implikacje dla wojska, będącego jedną z podstawowych instytucji państwowych. Jednym z istotnych problemów, jakie pojawiły się w trakcie przeobrażeń zachodzących w armii, było poszukiwanie nowej tożsamości żołnierza zawodowego. W poszukiwaniach tych ważną była odpowiedź na następujące pytanie: Czy w wojsku, będącym – jak głosiła ówczesna propaganda – instrumentem upowszechniania ideologii socjalistycznej dominował adekwatny do tej ideologii system wartości, czy też większe znaczenie miały tradycyjne wartości polskiego żołnierza i uniwersalny świat wartości człowieka?

Na powyższe pytanie formułowano bardzo różne odpowiedzi, niejednokrotnie pod z góry założone tezy. Niniejsze opracowanie jest próbą rekonstrukcji świata wartości kadry WP, opartą na weryfikowalnych danych empirycznych, u których podstaw leżały opinie żołnierzy zawodowych o nich samych.

Prezentacja tych opinii została oparta na analizach kilku raportów z badań¹⁴¹. Jej podstawą było poszukiwanie tych składników w systemie wartości kadry zawodowej, które mają wyraźnie dominujące znaczenie.

Jednym z takich badań było oparte na założeniu, że w świadomości jednostki funkcjonuje zestaw norm i wartości stanowiący dla niej pewien wzorzec aksjologiczny. Ten zestaw to „wzór osobowy”, rozumiany jako zespół cech i wartości, jakimi powinien charakteryzować się człowiek przynależący do określonej kultury i wspólnoty, grupy społecznej, czy też pełniący określoną rolę społeczną.

Za podstawę procesu operacjonalizacji kategorii „wartość” przyjęto rozumienie oparte na koncepcjach skłaniających się ku psychologii. W tym ujęciu „wartości” określa się jako zjawiska ze sfery świadomości, koncentrując się na jej specyficznych elementach. Określenie wartości jako elementu świadomości nawiązuje zatem do traktowania wartości jako określonego rodzaju przekonań, jako tego „co godne pożądania”. Takie pojmowane wartości związane z jednoczesnym zjawiskiem wartościowania lub wydawania sądów wartościujących zbliża nas do problematyki refleksji, uczuć i wyrażanego stosunku, co określane jest mianem orientacji wartościującej¹⁴². W tym ujęciu wartość spełnia funkcję kryterium wyboru. Właściwość ta została wykorzystana w procesie rekonstrukcji wzoru osobowego funkcjonującego w świadomości badanych. Rekonstrukcja ta oparta była na analizie odpowiedzi na pytanie: Poniżej zamieszczono listę cech i wartości, którymi winien charakteryzować się żołnierz zawodowy. Proszę ocenić (ze swojego osobistego punktu widzenia) ważność poszczególnych cech wstawiając znak „X”

¹⁴¹ M. Kloczkowski, *Etos i styl życia żołnierzy zawodowych*, (w:) „Społeczne aspekty zawodu wojskowego”, WIBS 1997 oraz M. Marciuniuk, *System wartości i styl życia kadry zawodowej WP*, WBBS 2000.

¹⁴² Por. Cz. Matuszewicz, *Psychologia wartości*, Poznań 1975, s. 41–42.

w odpowiednie kratki na proponowanej skali, na której 1 oznacza cechę mało ważną, a 7 bardzo ważną. Średnią ocen ukazuje poniższa tabela 24¹⁴³.

Jak wykazały przeprowadzone dodatkowe analizy, pomiędzy poszczególnymi korpusami kadry nie ma znaczących różnic w postrzeganiu wzoru osobowego, szczególnie w hierarchii cech i wartości składających się na ten wzór. Analizy wyników badań z lat 1992–2000, których celem była rekonstrukcja funkcjonującego w świadomości kadry wzoru osobowego, potwierdziły powszechną akceptację dla cech i wartości zawartych w obowiązujących dokumentach normatywnych i kodeksie honorowym. Potwierdziły one również pewną stabilność tego wzorca, pokazując jednocześnie, że zmiany zachodzące w wojsku i jego otoczeniu zmieniają hierarchię formułowanych przez kadrę postulatów moralnych i wartości ważnych dla prawidłowego ułożenia stosunków społecznych w naszej armii.

Tabela 24

Ważność cech składających się na wzór osobowy żołnierza zawodowego

Cechy poddane ocenie	Badania 1997	Badania 2000
1. Odpowiedzialność	6,66	6,30
2. Godność, honor	6,62	6,32
3. Uczciwość	6,39	6,31
4. Słowność	6,35	6,01
5. Odwaga	6,30	5,85
6. Koleżeńskość	6,29	6,01
7. Zdyscyplinowanie	6,29	6,12
8. Rzetelność, solidność	6,26	6,22
9. Wytrwałość	6,21	5,91
10. Patriotyzm	6,20	5,93
11. Stanowczość	6,20	6,21
12. Pracowitość	6,18	5,71
13. Prawdomówność	6,14	6,01
14. Takt	6,00	6,17
15. Apolityczność	5,24	4,76
16. Religijność	2,99	3,53

5.4.2. Opinie kadry o wartości i jakości życia

Istotnym wymiarem analizy systemu wartości kadry jest porównanie rozkładów deklaracji respondentów odnoszących się do sensu życia i spraw, jakie uznaje ona za najcenniejsze w swoim życiu. Porównanie wypowiedzi kadry uzyskanych w badaniach z 1992 i 1995 roku ukazuje, że poglądy na temat sensu życia nie uległy

¹⁴³ W zestawieniu podano tylko te cechy i wartości, które były umieszczone w obydwu kwestionariuszach ankiet użytych w badaniach w 1997 i 2000 r.

istotnym zmianom. W obydwu badaniach ponad połowa badanych (51,9% w 1992 i 53,2% w 1995 r.) zaprezentowała stanowisko socjocentryczne, utożsamiając sens życia z przynoszeniem korzyści społeczeństwu i zasłużeniem sobie na szacunek ludzi. Prawie co czwarty respondent (24,3% – 1992 i 28,4% – 1995 r.) wyraził stanowisko egocentryczne, przekładając ponad innych dobrobyt i szczęście osobiste. Nie wielki odsetek (3,6% w 1992 i 2,5% w 1995 r.) badanych reprezentuje orientację metafizyczną, upatrując sens życia w zasłużeniu sobie na szczęście w życiu pozagrobowym. Pozostali badani są zdania, że życie w ogóle pozbawione jest jakiegokolwiek sensu (5,3% i 1,8%) lub widzą jeszcze inny sens życia (8,7% – 9,6%).

Powszechnie uznawany jest pogląd, że obrana w czasie rozwoju osobniczego koncepcja życia wpływa na hierarchię podstawowych wartości, te zaś określają sens życia człowieka. Stąd też w prezentowanych badaniach przedstawiono kadrze listę kilkunastu wartości spośród których wybierali oni te, które uznają za najcenniejsze w ich życiu. Rozkład tych wyborów prezentuje tabela 25.

Tabela 25

Wartości, które kadra uważa za najcenniejsze w życiu

Wybrane wartości	Badania 1995 w %	Badania 1992 w %
Dobre zdrowie	83,0	52,2
Szczęśliwe życie rodzinne	69,7	77,5
Dobre warunki materialne	44,0	63,8
Satysfakcjonująca praca	32,2	56,1
Odwzajemniona miłość	26,9	19,0
Świadomość, że jest się potrzebny innym	21,1	24,4
Grono przyjaciół	20,5	12,3
Wiedza, wykształcenie	18,7	22,5
Prestiż, szacunek ludzi	18,4	17,4
Pomyślność Ojczyzny	17,8	29,0
Spokojne życie	15,6	39,5
Mistrzostwo w zawodzie	12,0	10,8
Życie pełne przygód	6,8	5,8
Wiara religijna	6,4	9,4
Władza	1,3	2,1

Dane przedstawione w powyższej tabeli świadczą o pewnej zmianie w postrzeganiu znaczenia poszczególnych wartości. Trudno jednak mówić o zmianie całego systemu wartości, ponieważ zachowana została podstawowa hierarchia konstytuująca ten system. Zdrowie, udane życie rodzinne, dobre warunki materialne, satysfakcjonująca praca w 1995 roku, podobnie jak trzy lata wcześniej, zajmują czołowe miejsca w klasyfikacji utworzonej na podstawie częstości ich wyborów przez respondentów. Również ostatnie na tej liście pozycje są takie same: władza,

wiara religijna, życie pełne przygód, mistrzostwo w zawodzie. Należy jednak zauważyć, że satysfakcjonującą pracę wskazywało w 1995 roku znacznie mniej badanych niż trzy lata wcześniej. Trudno jednoznacznie określić, jakie szersze zjawiska społeczne obrazują powyższe wskaźniki, niemniej jednak można sądzić, że są one odbiciem aktualnych dylematów egzystencjalnych, jakie są udziałem środowiska wojskowego. O tym, że wskaźniki te obrazują pewną tendencję, świadczy następujący fakt: na pytanie o to, czego respondenci najbardziej się obawiają, 76% z nich (w badaniach prowadzonych w 1995 roku) podało, że boją się ciężkiej choroby lub utraty zdrowia, a 54% straty kogoś bliskiego. Odpowiednie odsetki w 1992 roku wynosiły 70% i 47%. Wskaźnikiem, który niejako dopełnia rekonstrukcję poglądów natury egzystencjalnej respondentów jest rozkład odpowiedzi na pytanie o znaczenie niektórych czynników decydujących o sukcesie życiowym. Kategorie odpowiedzi prezentuje tabela 26.

Tabela 26

Opinie kadry na temat czynników decydujących o sukcesie życiowym
w porównaniu z opiniami ogółu społeczeństwa (dane w %)

Kategorie odpowiedzi	Ma decydujące znaczenie		Bardzo ważne		Średnio ważne		Niezbyt ważne		Bez znaczenia		Średnia**	
	K*	S*	K*	S*	K*	S*	K*	S*	K*	S*	K*	S*
Czynniki:												
Zdolności	32	29	45	60	14	9	4	1	2	1	2,95	3,15
Dobre znajomości	40	17	33	43	16	27	4	7	4	3	2,95	2,58
Ambicja	28	25	48	58	15	11	3	2	2	1	2,89	2,98
Własne wysokie wykształcenie	28	18	39	52	21	20	5	5	3	3	2,76	2,73
Sumienna praca	25	27	43	58	18	10	7	2	4	1	2,72	3,04
Szczęście	25	24	37	54	21	15	7	3	5	3	2,60	2,91
Pochodzenie z bogatej rodziny	26	14	27	36	20	25	8	11	12	11	2,33	2,25
Powiązania polityczne	22	6	19	18	14	27	15	22	17	10	1,88	1,54
Wysokie wykształcenie rodziców	10	8	21	36	31	31	17	13	16	10	1,82	2,15
Bycie mężczyzną lub kobietą	6	2	9	15	24	26	17	19	31	33	1,16	1,24
Przekonania polityczne	6	1	8	10	21	25	16	25	34	28	1,06	1,09
Pochodzenie ze wsi lub miasta	4	1	6	11	22	25	22	23	38	37	1,00	1,10
Wyznanie religijne	5	4	5	17	14	20	16	22	46	32	0,79	1,29

* K – wyniki badania kadry z 1997 r.; S – wyniki badań społeczeństwa polskiego w ramach Polskiego Generalnego Sondażu Społecznego (dane ogólne z lat 1992–1995)

** średnią wyliczono, przypisując poszczególnym kategoriom odpowiedzi następujące wartości: Decydujące znaczenie – 4, Bardzo ważne – 3, Średnio ważne – 2, Mało ważne – 1, Bez znaczenia – 0

Dane zaprezentowane w powyższej tabeli stały się podstawą dwójakiego rodzaju analiz. Pierwszy rodzaj, polegający na porównaniu rozkładów poszczególnych kategorii odpowiedzi uzyskanych w badaniach kadry (K) i ogółu społeczeń-

stwa (S), pozwala pokazać specyfikę orientacji życiowych środowiska kadry zawodowej. Łatwo dostrzec, że specyfika ta nie jest zbyt wyraźna i dotyczy innego postrzegania znaczenia tylko kilku czynników. Kadra przypisuje większe znaczenie czynnikom określanym jako dobre: znajomości i powiązania polityczne. Mniejszą rolę w osiągnięciu sukcesu życiowego zdaniem kadry odgrywają: wyznanie religijne, sumienna praca, szczęście, wysokie wykształcenie rodziców.

Drugi typ analiz zmierzał do rekonstrukcji typów orientacji życiowych funkcjonujących w świadomości środowisku kadry zawodowej. Dla tego celu wykorzystano wyniki przeprowadzonej analizy czynnikowej. Pokazała ona, że poglądy kadry na temat czynników decydujących o sukcesie życiowym są odbiciem czterech typów myślenia (czynników):

- myślenia w kategoriach osobowych predyspozycji;
- przekonania, że decydujące znaczenie mają czynniki losowe, niezależne od jednostki („fatum”);
- przypisywania dużego znaczenia czynnikom związanym z genetycznie ukształtowaną pozycją społeczną;
- nadawania kluczowej rangi układom społecznym, które jednostka nawiązuje w toku swej życiowej aktywności.

Te typy myślenia i postawy, które im odpowiadają można określić następująco:

1. Postawa egocentryczno-kreatywna. Jej wyrazem jest przekonanie, że czynnikami decydującymi o powodzeniu w życiu są wrodzone i nabyte dyspozycje jednostki: posiadane wysokie wykształcenie ($r = 0,67$), ambicja ($r = 0,78$), zdolności ($r = 0,83$), poparte sumienną pracą ($r = 0,74$).

2. Postawa egocentryczno-fatalistyczna. Głównym jej wyznacznikiem jest przypisywanie najważniejszej roli czynnikom, na które jednostka nie ma wpływu, ponieważ „uzyskuje” je w chwili urodzenia (bycie kobietą lub mężczyzną ($r = 0,71$), pochodzenie ze wsi lub miasta ($r = 0,76$), wyznanie religijne ($r = 0,72$).

3. Postawa stratyfikacyjno-genetyczna. Wynika z niej przekonanie, że najważniejsze dla powodzenia życiowego są: pochodzenie z bogatej rodziny ($r = 0,79$), wysokie wykształcenie rodziców ($r = 0,81$).

4. Postawa społeczno-kreatywna. Składają się na nią przekonania o ważności następujących czynników: dobre znajomości ($r = 0,76$), powiązania polityczne ($r = 0,54$), które zależą od efektów aktywności jednostki w życiu społecznym.

Kolejnym wymiarem analizy pozwalającej zrekonstruować sposób myślenia kadry w sferze wartości jest pytanie o to, czym różni się przeciętny żołnierz zawodowy od reszty społeczeństwa. Punktem wyjścia tych analiz jest zestawienie rozkładu ocen uzyskanych w odpowiedzi na pytanie: Jaki jest Pana zdaniem typowy żołnierz zawodowy? Odpowiadając na pytanie CBOS, badani z każdej pary przedstawionych określić wybierali te, które lepiej charakteryzują typowego żołnierza zawodowego. Odpowiedzi przedstawiono w tabeli 27.

Tabela 27

Cechy typowego żołnierza zawodowego na tle cech typowego Polaka

	Typowy Polak*	Typowy żołnierz zawodowy		Typowy Polak*	Typowy żołnierz zawodowy
Życzliwy	66,4	62,5	nieżyczliwy	25,2	11,6
Otwarty na innych	59,8	48,3	zamknięty w sobie	31,2	29,0
Patriotyczny	75,6	67,8	nepatriotyczny	14,8	7,3
Wykształcony	60,0	70,3	niewykształcony	27,1	9,1
Kulturalny	56,0	59,5	niekulturalny	29,1	12,7
Religijny	87,4	14,8	niereligijny	6,6	22,0
Zaradny	71,1	72,6	niezaradny	21,3	8,0
Pewny siebie	35,2	60,9	zagubiony	51,8	13,9
Rozrzutny	48,2	8,5	oszczędny	44,6	66,4
Uczciwy	45,2	66,3	nieuczciwy	30,2	6,8
Dąży do osiągnięcia sukcesu w życiu	50,7	44,4	chce przede wszystkim mieć w życiu spokój	37,8	37,0
Żyje skromnie	66,9	74,5	żyje wystawnie	23,4	5,2
Dobrze pracuje	61,5	71,1	źle pracuje	26,3	5,6
Żyje w dobrych warunkach	18,2	28,2	żyje w złych warunkach	62,6	48,5
Lekceważy pracę	33,4	6,9	szanuje pracę	56,2	74,8
W trudnych sytuacjach działa razem z innymi	68,2	67,0	działa sam	20,0	17,9
Dbą tylko o swoje interesy	40,1	18,9	pomaga też innym	49,2	64,5
Ważniejsza jest dla niego praca	16,7	17,0	ważniejsza jest dla niego rodzina	66,0	54,4

* Dane z sondażu CBOS „Świat wokół nas” z 1996 r.

Z analizy danych zawartych w tabeli wynika, że w środowisku kadry zawodowej funkcjonuje stereotyp żołnierza zawodowego bardzo zbliżony do stereotypu „typowego Polaka” funkcjonującego w polskim społeczeństwie. Podobny odsetek badanych reprezentujących społeczeństwo cywilne i kadre zawodową wymienia jako cechy typowe dla reprezentanta swojego środowiska: życzliwość, kulturę, zaradność, skłonność do współdziałania z innymi w trudnych sytuacjach, przedkładanie rodziny nad pracę, patriotyzm, dążność do osiągania sukcesów w życiu. Wyraźne różnice widać w postrzeganiu częstości występowania takich cech, jak: religijność (72,6%), pewność siebie (25,7%), poszanowanie pracy (18,6%), dbałość o własne interesy (21,2%).

Podsumowując dotychczasowe rozważania, należałoby stwierdzić, że system wartości kadry podlega pewnej ewolucji, będącej odbiciem szerszych procesów społecznych, jakie zachodzą w tym środowisku. Zachowuje on jednak pewną stałą strukturę, której główną cechą jest to, że na czele wartości konstytuujących hierarchię celów życia kadry stoi spokojne i dobrze zabezpieczone pod względem materialnym życie rodzinne, zdrowie oraz satysfakcjonująca praca. Zagrożenie dla swojej egzystencji kadra upatruje przede wszystkim w utracie zdrowia oraz kłopotach rodzinnych. Trzeba również podkreślić, że zdaniem kadry zawodowej typowy jej reprezentant jest podobny do typowego Polaka, lecz mniej religijny, bardziej pewny siebie, bardziej altruistyczny, szanujący pracę oraz trochę lepiej wykształcony.

5.4.3. Wartości rodzinne a wartości zawodowe

Dla zdiagnozowania systemu wartości żołnierzy zawodowych niezwykle ważne jest rozstrzygnięcie dotyczące jego odniesienia do rodziny. Ważne, gdyż jak już wspomniano powyżej, ma to oczywiste implikacje na kierowanie się w życiu wieloma innymi wartościami i kształtowanie określonych cech osobowości własnej, a także innych ludzi. Rodzina wojskowa była przedmiotem monotematycznych badań zrealizowanych w WIBS w 1997 roku. Wzięło w nich udział 815 żołnierzy zawodowych ze wszystkich okręgów wojskowych i rodzajów sił zbrojnych, a także instytucji centralnych wojska. Respondenci mieli między innymi ocenić stopień swego zadowolenia (w zakresie od +2 do -2) wobec 20 podstawowych elementów ich sytuacji życiowej. Okazało się, że największe zadowolenie uzyskują z tych relacji, które mają bezpośrednio związek z rodziną:

- ze stosunków z najbliższymi w rodzinie - 1,43,
- z małżeństwa - 1,40,
- z dzieci - 1,35.

Dla porównania, inne istotne składniki sytuacji życiowej kadry zawodowej uzyskały ocenę:

- zawód - 0,91,
- zdrowie - 0,84,
- wykształcenie - 0,69,
- osiągnięcia życiowe - 0,18,
- uposażenie - 1,47.

Można uznać, że w kontekście omawianych badań jest uprawniona następująca konkluzja: żołnierze zawodowi i ich najbliżsi natrafiają w codziennym życiu na różnego rodzaju utrudnienia, przede wszystkim materialne, lecz „świat rodziny” jest swoistą oazą i nadrzędną wartością tego życia.

Powyższe uogólnienie w pełni koresponduje z innymi wynikami badań, których przedmiotem analiz była podmiotowość obywatelska w warunkach służby

wojskowej¹⁴⁴. Badania przeprowadzono w listopadzie 1997 roku w kilkunastu jednostkach i innych instytucjach wojskowych. Wzięło w nich udział 527 żołnierzy zawodowych, którzy mieli również określić ważność uznawanych przez nich sfer życia w skali od „1” (mało ważna) do „7” (bardzo ważna). Sfera „własna rodzina i dzieci” uzyskała najwyższą średnią 6,72, a dla przykładu niektóre inne następujące wielkości:

- zawód i praca – 5,77,
- polityka i życie publiczne – 3,36,
- posiadanie władzy nad innymi – 2,95.

W tych samych badaniach kadra odpowiadała na pytanie: Czyje zdanie bierze Pan pod uwagę, a z którymi opiniami nie liczy się Pan w swoim postępowaniu? Żołnierze zawodowi za najbardziej wpływową na swoje postępowanie uznali „najbliższą rodzinę” – 71% wskazań badanych.

Wyniki badań z 1997 roku nie stanowią czegoś szczególnego. Życie rodzinne stanowiło również najczęściej wskazywaną wartość przez kadre we wcześniejszych badaniach.

Przedstawione wyniki badań, oraz treści kilku raportów z badań WIBS z ostatnich lat uzasadniają następujące uogólnienie: rodzina jest jednocześnie nadrzędną wartością dla żołnierzy zawodowych i sensem ich życia. Stąd też służba wojskowa ma sens przede wszystkim wtedy, gdy pozwala zapewnić rodzinie odpowiedni status materialny i nie staje w wyraźnej sprzeczności z urzeczywistnianiem celów ważnych dla całej rodziny.

5.4.4. Zawód i praca w systemie wartości żołnierzy zawodowych

W bardzo obszernym studium socjologicznym z 1996 roku: „Oficer Wojska Polskiego na tle oficerów armii europejskich”¹⁴⁵ znajduje się sporo wyników badań pozwalających na wyselekcjonowanie „świata wartości” polskiego żołnierza zawodowego. Już pierwsze oceny odnoszące się do polskich oficerów są dość zaskakujące. Autor opisywanego studium napisał między innymi: „... oficerowie polscy prezentują bardziej instrumentalne nastawienie do wykonywanego zawodu. Tylko co czwarty, wartości wynikające z etosu zawodu wynosi ponad kwestie materialne”. Ciekawe spostrzeżenia wynikają również z prezentacji stereotypu „dobrego oficera” dziewięciu armii europejskich, w tym polskiej.

Dokonując uogólnienia wyników tych badań, można uznać, że dominujące znaczenie dla „dobrego oficera” mają cechy instrumentalne, a więc implikujące skuteczność pełnienia roli i zawodu oficera, a w dalszej kolejności kompetencje społeczne. Tak więc można mówić o technokratycznej wizji osobowej wzoru oficera, w strukturze: dowódca, żołnierz, obywatel. Badani – polscy oficerowie –

¹⁴⁴ Por. M. Kloczkowski, *Podmiotowość obywatelska w warunkach służby wojskowej*, WIBS 1997.

¹⁴⁵ Por. S. Jarmoszko, *Oficer Wojska Polskiego na tle oficerów armii europejskich*, WIBS 1996.

wskazując na cechę wzoru „dobrego oficera” wybierali zdecydowanie częściej niż oficerowie innych armii patriotyzm (różnica około 36% do wskazania szacunkowego), zdyscyplinowanie (23%), a znacznie rzadziej: zdolność do bycia ekspertem (43% mniej do wskazania szacunkowego), umiejętność przewodzenia (13%), silny umysł (13%), zdolność do współpracy (13%).

W 1997 roku powstały dwa raporty z badań, których przedmiotem analiz jest stereotyp żołnierza zawodowego Wojska Polskiego. Dla zdiagnozowania stopnia internalizacji przez kadrę systemu wartości, szczególne znaczenie mają ustalone w toku badań pożądane i postrzegane cechy tej grupy zawodowej. Badania zostały przeprowadzone w okresie 10.02.–20.03.1997 roku w 21 jednostkach organizacyjnych Sił Zbrojnych RP, a wzięło w nich udział z zastosowaniem ankiety audytoryjnej 532 żołnierzy zawodowych. Wyniki badań pozwoliły na prezentację postulowanego profilu osobowości *dobrego żołnierza zawodowego*.

Dla realizacji tego zadania badawczego respondentom postawiono następujące pytania otwarte: Jakie cechy są w rzeczywistości najbardziej typowe, charakterystyczne dla współczesnego a) żołnierza zawodowego WP, b) w szczególności oficera?

Według ocen badanych najbardziej typowymi, postrzeganymi cechami osobowości są:

- **zdyscyplinowanie, posłuszeństwo** – 71% wskazań wobec żołnierzy zawodowych – 56% wskazań wobec oficerów;
- **umiejętności zawodowe, profesjonalizm** – odpowiednio 40% i 42% wskazań;
- **odporność fizyczna i psychiczna** – 28% i 37%;
- **poczucie honoru i godności osobistej** – 27% i 37%.

Inny wymiar analizy problemów związanych z systemem wartości kadry obrazuje prezentacja wyników badań związanych z recepcją tych wartości przez społeczeństwo polskie¹⁴⁶. Podobnie jak w badaniach prowadzonych wśród kadry Wojska Polskiego, przedstawia on postulowany profil osobowościowy dobrego żołnierza zawodowego, w tym oddzielnie oficera, tym razem widziany oczyma reprezentacji polskiego społeczeństwa.

Uogólniając uzyskane wyniki z badań, można przyjąć, iż polskie społeczeństwo chciałoby, aby żołnierze zawodowi charakteryzowali się przede wszystkim walorami etycznymi, a w tym: zdyscyplinowaniem, odwagą, poczuciem odpowiedzialności, honorem i godnością osobistą, sprawiedliwością, uczciwością, prawością, patriotyzmem, ofiarnością i gotowością do poświęceń. Od żołnierzy zawodowych oczekuje się również profesjonalizmu, co znajduje swoje odzwierciedlenie w takich cechach i umiejętnościach, jak: zdolność kierowania, przewodzenia, dowodzenia, umiejętności zawodowe, stanowczość, zdecydowanie, odporność psychiczna i fizyczna na trudy życia wojskowego. Dość zaskakujące wydaje się usytuowanie tych cech instrumentalnych, które można traktować jako kompetencje spo-

¹⁴⁶ Por. S. Jarmoszko, *Zawód wojskowy w recepcji społecznej*, WIBS 1997.

łeczne żołnierzy zawodowych, w tym: zdolność do współpracy i współdziałania, umiejętność współżycia z ludźmi, wymagalność i wyrozumiałość, empatię. Zaskakujące, gdyż wojsko jest instytucją, w której współistnienie i współdziałanie ludzi odbywa się praktycznie bez przerwy, a naruszanie wojskowych i ludzkich zasad tego współistnienia jest źródłem największych tragedii, z utratą życia włącznie. Mniejszą ilość wskazań od wartości etycznych uzyskały również walory intelektualne i uniwersalne predyspozycje osobowościowe żołnierza zawodowego, jak np. kultura osobista, wykształcenie ogólne, inteligencja, nowatorstwo, otwarty umysł, samokrytycyzm.

Analiza wyników tych badań upoważnia do wniosku, iż: „społeczeństwo pragnie, aby jego zawodowi wojskowi byli przede wszystkim wysoko etycznymi profesjonalistami w swojej branży”. Natomiast wyższe wymagania w sferze walorów intelektualnych i kompetencji społecznych stawia przede wszystkim oficerom.

Na szczególną uwagę zasługuje fakt, iż społeczeństwo stawia wyższe wymagania w zakresie każdej wartości, cechy i umiejętności wzoru osobowego żołnierza zawodowego i oficera niż czyni to wobec siebie kadra.

Największe zróżnicowanie dotyczy cechy określonej jako: „lojalność w stosunku do władzy cywilnej”. W skali od 3 do 0 (3 – *bardzo ważna*, 0 – *zupełnie nieważna*) wartość ta uzyskała: w ujęciu społeczeństwa 2,59 – żołnierz zawodowy i 2,73 – oficer, w opiniach kadry – 1,95 – żołnierz zawodowy i 2,15 – oficer. Uwzględniając małą rozpiętość skali, różnice 0,64 i 0,58 należy uznać za istotne.

Respondenci otrzymali również zadanie wyrażenia opinii dotyczących postrzegania przez nich profilu osobowościowego żołnierza zawodowego, w tym oddzielnie oficera.

Z wyrażonych w tej mierze ocen powstała konstrukcja wartości, cech i umiejętności składających się na rzeczywisty obraz kadry Wojska Polskiego. W opinii społecznej żołnierze zawodowi to ludzie charakteryzujący się przede wszystkim: zdyscyplinowaniem i posłuszeństwem, umiejętnościami zawodowymi, poczuciem honoru i godności osobistej, poczuciem odpowiedzialności, sprawnością i odpornością fizyczną, a także w mniejszym stopniu kilkoma innymi walorami. Na tle ogólnego postrzegania zawodu żołnierza, kilka istotnych różnic w ocenie dotyczy oficera Wojska Polskiego. Bardzo wyraźnie postrzega się w oficerach profesjonalistów w swoim zawodzie, z odpowiednimi umiejętnościami w zakresie kierowania i dowodzenia. Przypisuje się im również zdyscyplinowanie, poczucie honoru i godności osobistej, patriotyzm, poczucie odpowiedzialności, zdecydowanie i stanowczość, a także wiele innych cech i umiejętności.

Badania potwierdzają tezę, iż w wizerunku społecznym żołnierza zawodowego są zawarte wartości, cechy i umiejętności mające tradycyjny charakter i jednocześnie wskazujące na społeczne oczekiwanie profesjonalizmu adekwatnego do zawodu wojskowego.

5.5. Podstawowe czynniki integrujące i dezintegrujące kadre

5.5.1. Wybrane elementy stylu życia kadry

Styl życia jest pojęciem, które zostało wykreowane w socjologicznych rozważaniach M. Webera i Th. Veblana nad uwarstwieniem społecznym i mechanizmami regulującymi funkcjonowanie różnych struktur społeczno-zawodowych. Wiąże się go ponadto z częściami antropologii kultury i psychologii na płaszczyznach ząbiebiających się takich pojęć, jak „kultura” i „osobowość”. Obecnie w literaturze przedmiotu można wyróżnić trzy sposoby rozumienia tego pojęcia¹⁴⁷.

W pierwszym ujęciu styl życia łączy w sobie obraz struktury społecznej z kulturowo i społecznie zdeterminowaną osobowością ludzką. Badania empiryczne, bazujące na tym ujęciu, skupiają się na zewnętrznych wyrazach pozycji społecznej, a styl życia pełni w nich rolę kategorii pomocniczej wobec analizy struktury społecznej.

W drugim ujęciu styl życia występuje w roli „narzędzia” służącego do kształtowania realiów społeczno-politycznych, zgodnych z założeniami obowiązującej ideologii, a w szczególności do określania i propagowania wzorów stylu życia.

Trzeci sposób rozumienia stylu życia łączy rozważania nad zróżnicowaniem społecznym poszczególnych jednostek ludzkich z całościową refleksją nad stratyfikacją społeczną, charakterystyczną dla antropologii kultury. „Wykorzystuje się tu styl życia jako funkcję zróżnicowania społecznego i kulturalnego. Pełni on wówczas rolę kategorii, przydatnej do analizy takiego właśnie zróżnicowania”¹⁴⁸.

W założeniach badawczych przyjęto, że **styl życia to „zespół codziennych zachowań specyficzny dla danej zbiorowości lub jednostki, lub, inaczej mówiąc, charakterystyczny „sposób bycia” odróżniający daną zbiorowość lub jednostkę od innych**. Na całość, jaką stanowi styl życia, składają się przy tym zachowania (a raczej „czynności” i „działania”); motywacje owych zachowań, a także pewne funkcje rzeczy będących rezultatami bądź celami, bądź instrumentami owych zachowań”¹⁴⁹.

Ze względu na ograniczenia wynikające z zastosowanej metody badań, opartej przede wszystkim na subiektywnych opiniach i ocenach respondentów, trudno jest uchwycić specyfikę zachowań charakterystyczną tylko dla środowiska kadry zawodowej, a więc mówić w sposób całkowicie uprawniony o stylu życia tej grupy społecznej, ale raczej o opisie niektórych aspektów zachowań kadry w relacjach służbowych i w czasie pozasłużbowym.

¹⁴⁷ Por. P. Wiliński, *O przydatności pojęcia „styl życia” w badaniach pedagogicznych*, „Ruch Pedagogiczny” 1988, nr 3–4, s. 86–96.

¹⁴⁸ Tamże, s. 87.

¹⁴⁹ A. Siciński, A. Wyka, *Badania „rozumiejące” stylu życia*, Warszawa 1988, s. 138.

5.5.2. Poczucie odrębności i więzi grupowej

Poczucie więzi jest podstawowym elementem konstytuującym tożsamość społeczną danej grupy. Jej wskaźnikiem może być rozkład odpowiedzi na pytanie: Czy solidaryzuje się Pan ze swoim (batalionowym, pułkowym itp.) środowiskiem wojskowym? 89,0% badanych w 1993 roku odpowiedziało pozytywnie. Jednak mniej więcej połowa spośród deklarujących taką więź (43,8%) solidaryzuje się z wąskim kręgiem kolegów.

Zawód wojskowy, jak mało który, oprócz niezbędnej więzi wymaga jednocześnie zachowania dystansu pomiędzy żołnierzami zajmującymi różne stanowiska oraz stopnie wojskowe. Stanowisko kadry wyrażone w odpowiedzi na pytanie: Jakie ma Pan zdanie na temat dystansu pomiędzy poszczególnymi korpusami? przedstawia tabela 28.

Tabela 28

Opinie kadry na temat dystansu międzygrupowego (dane w %)

Dystans między:	Powinien być większy	Powinien być mniejszy	Trudno powiedzieć
Oficerami a pozostałymi korpusami kadry	17,4	41,1	41,5
Kadrą a żołnierzami zasadniczej służby wojskowej	35,0	36,1	28,9
Oficerami różnych stopni	59,3	11,8	28,8

Zaprezentowane wyżej rozkłady wskazują, że środowisko kadry jest podzielone w swoich poglądach na temat potrzeby zwiększania elitarności poszczególnych środowisk wojskowych. Tendencje egalistyczne przeważają w odniesieniu do układu: korpus oficerski a pozostała kadra. W odniesieniu do oficerów przeważa tendencja elitarystyczna – zwiększenia dystansu pomiędzy oficerami różnych stopni.

Opinie na powyższy temat są ściśle skorelowane z korpusem osobowym respondentów: oficerowie dwukrotnie częściej niż chorążowie i podoficerowie deklarują potrzebę zwiększenia dystansu między poszczególnymi korpusami.

Mimo iż kadra daleka jest od zaliczania siebie do elity społecznej, ponieważ jest przekonana o decydującym znaczeniu statusu materialnego jako kryterium zaliczenia do tej elity, a 63,2% postrzega swój status jako niski, to jednak uważa, że w swoim środowisku takie elity można wyróżnić. Opinię taką formułuje 83,6% badanych. Respondenci dostrzegają grupy elitarne zarówno wśród rodzajów wojsk, jak i zajmowanych przez kadrę stanowisk. W czołówce elitarnych grup znaleźli się:

- dowódcy – 51,6%,
- kadra sztabów – 36,8%,
- lekarze – 36,2%,
- kadra służb specjalnych wojska – 23,3%,
- kadra naukowa i dydaktyczna – 20,5%.

O poczuciu więzi z własnym rodzajem wojsk świadczy zauważalna zależność pomiędzy przynależnością do poszczególnych rodzajów wojsk i jednocześnie poglądem, że są one elitarne.

5.5.3. Międzyosobowe stosunki służbowe

Analizy poświęcone stosunkom międzyludzkim w wojsku wyróżniają dwa ich rodzaje: stosunki pionowe występujące w relacjach przełożony–podwładny, oraz poziome, charakteryzujące relacje między żołnierzami zajmującymi podobną pozycję w strukturze formalnej. Ze względu na hierarchiczną i biurokratyczną strukturę armii najważniejszym elementem w sferze stosunków międzyludzkich są stosunki pionowe. Mogą być bardziej partnerskie bądź też typowo formalne. Kształtuje je zarówno postępowanie i osobowość dowódcy, jak też ilość zadań i wewnętrzne relacje pomiędzy poszczególnymi strukturami. Powszechnie funkcjonuje opinia, że stosunki służbowe w wojsku są przesycane regulaminami, oschłe i sztywne. Opinia ta ma częściowe uzasadnienie, ponieważ na pytanie: Jak by Pan określił charakter stosunków między przełożonymi i podwładnymi występujących w Pana środowisku służbowym, najwięcej badanych (41%) stwierdziło, że są one oparte na układach formalnych (występuje dystans pomiędzy przełożonymi i podwładnymi). Niemniej jednak część kadry (32%) uważa, że są one w miejscu pracy oparte na układach formalnych, a poza służbą występują układy towarzyskie. Dość liczna grupa (15%) sądzi, że są one oparte na związkach koleżeństwa i zażyłości między przełożonymi i podwładnymi. Ponieważ często formułowany jest pogląd o zgubnych skutkach poufałości w relacjach sztabowych, istotnym jest to, co sądzi badana kadra o stosunkach opartych na związkach koleżeństwa i zażyłości między przełożonymi i podwładnymi? Większość (51,9%) respondentów uważa, że mają one wpływ pozytywny, ponieważ: *Wytwarzają właściwy klimat dowodzenia, sprzyjają tworzeniu zawodowej więzi środowiska*. Przeciwnego zdania jest 23,0%: *Podważają zasady dyscypliny wojskowej, rodzą niekorzystne dla jakości służby zjawiska*.

Wskaźnikiem dość dobrze charakteryzującym wzajemne relacje w układach przełożony–podwładny jest rozkład odpowiedzi na pytanie: Co jest główną zasadą postępowania Pana w stosunku do przełożonych?, na które uzyskano następujący rozkład odpowiedzi:

1. Uznanie dla autorytetu, wiedzy, doświadczenia – 26,2%.
2. Normy wynikające z regulaminów – 25,3%.
3. Zasady wynikające z grzeczności i dobrego wychowania – 20,5%.
4. Lojalność – 10,8%.
5. Przestrzeganie zasad zawartych w kodeksie etycznym – 5,8%.
6. Szacunek dla stanowiska – 4,5%.
7. Szacunek dla stopnia – 4,0%.
8. Normy obyczajowe – 3,0%.

Z danych tych wynika, iż normy formalne (regulaminowe) nie stanowią dominującego elementu rzutującego na stosunek respondentów do ich przełożonych. Kolejnym wskaźnikiem, który pozwala ocenić stosunki występujące w relacjach służbowych jest rozkład odpowiedzi na pytanie: Jak układają się Pana stosunki w miejscu pracy?

Tabela 29

Ocena stosunków w miejscu pracy (dane w %)

	DOBRZE	RÓŻNIE BYWA	ŹLE
Z przełożonymi	56,5	37,6	5,9
Z podwładnymi	73,2	15,7	0,6
Ze najbliższymi współpracownikami w miejscu służby	82,3	16,8	1,0
Z kadrą jednostki (instytucji) należącej do tego samego co Pan korpusu	80,7	16,4	1,5
Z kadrą jednostki (instytucji) należącej do innych niż Pan korpusów	62,0	30,1	2,9

Obraz stosunków międzyludzkich w środowisku kadry, jaki wyłania się z powyższych danych, jest bardzo optymistyczny. Na podkreślenie zasługuje zwłaszcza niewielki odsetek respondentów formułujących swoje oceny tych stosunków w kategoriach negatywnych.

5.5.4. Pozasłużbowe funkcjonowanie kadry zawodowej

Specyfika zawodu wojskowego polega, m.in. na tym, że jego wykonywanie odbywa się poprzez nawiązanie stosunku służbowego, a nie stosunku pracy, co ma swoje różnorakie konsekwencje. Jedną z nich jest to, że wykonywane przez żołnierzy zawodowych obowiązki często absorbują nie tylko godziny służbowe, lecz zmuszają niejednokrotnie by poświęcić im część czasu wolnego. Istotnym problemem jest więc to, ile czasu zostaje kadrze na rodzinę, realizację zainteresowań, czy wreszcie rekreację i wypoczynek.

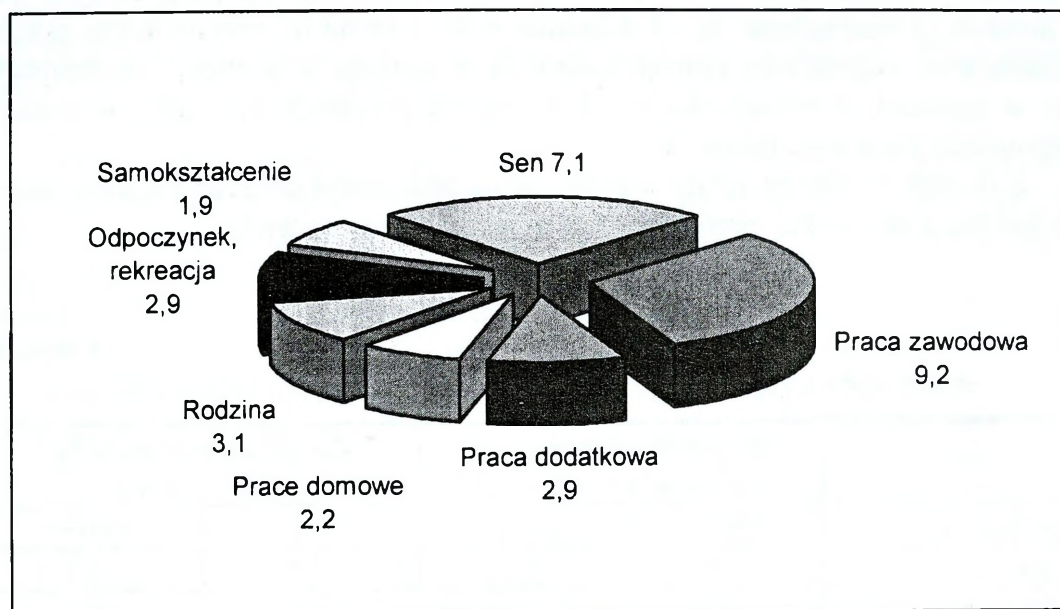
Podział tego czasu zależy od wielu czynników. Można tu wymienić choćby: rodzaj obowiązków służbowych, warunki materialne, jak też osobistą aktywność i przedsiębiorczość. Spróbujemy zatem prześledzić, jak badana kadra dzieli ten czas, jak wygląda jej życie rodzinne i towarzyskie, jak spędza czas wolny.

Podział czasu na różne formy aktywności życiowej

W odpowiedzi na pytanie: Ile godzin dziennie przeznaczają Pan w typowym dniu tygodnia na poszczególne czynności? uzyskano rozkład, który prezentuje wykres 8.

Wykres 8

Dzienny bilans czasu kadry (w godz.)



Ponieważ dane przedstawione na wykresie są uogólnieniem subiektywnych deklaracji respondentów, nie dają one podstaw do precyzyjnych ustaleń i zbyt daleko idących uogólnień. (Suma czasu przeznaczanego zdaniem respondentów na poszczególne czynności jest większa niż długość doby). Pamiętając o tym zastrzeżeniu, można jedynie skonstatować, że przynależność do określonego korpusu osobowego, wiek i staż służby, oraz sytuacja rodzinna w znaczący sposób różnicują deklaracje respondentów. Najbardziej znaczące różnice dotyczą ilości czasu przeznaczanego na **pracę zawodową** (najmniej deklarują oficerowie starsi – 8,6 godz., najwięcej podoficerowie – 9,6 godz.), **rodzinę** (najwięcej chorążowie – 3,5 godz.), **samokształcenie** (najwięcej podoficerowie – 2,15) **pracę dodatkową** (oficerowie starsi – 3,1). Oczywiście jest, że mający więcej dzieci poświęcają rodzinie więcej czasu.

Kontakty towarzyskie

Życie towarzyskie człowieka uzależnione jest od wielu czynników. Wchodzi tu w grę zarówno przyzwyczajenia, jak też charakter, potrzeby, otoczenie, czas itp. Sfera ta jest najczęściej odpowiednio normowana w dokumentach deontologii zawodowej. Poświęcone temu akapity znajdujemy zarówno w cytowanym już uprzednio, przedwojennym kompendium „Oficer”, jak też w powojennych „Zasa-

dach etyki...”. Bez względu na okoliczności historyczne i uzasadnienia ideologiczne w obu przypadkach zwracano uwagę, by oficer dobrze dobierał towarzystwo oraz umiał się w nim znaleźć (zachować). Dzisiaj nie funkcjonują dokumenty normatywne dobrego zachowania, chociaż nie można powiedzieć, iż nie funkcjonują też zasady.

Czynnikiem, który obecnie znacząco kształtuje tę sferę życia, są możliwości materialne. Nie oznacza to, że kadra odzwyczaiła się od spotkań, zamyka się w domach, powstrzymuje się od składania wizyt i stroni od przyjmowania gości. Przeczą temu odpowiedzi samych badanych na pytania: Czy chętnie uczestniczy Pan w spotkaniach towarzyskich? i Czy chętnie przyjmuje Pan gości w domu? Odpowiedzi prezentuje tabela 30.

Z danych w niej zawartych wynika, że na przestrzeni czterech lat, które dzieliły kolejne etapy badań, preferencje kadry raczej się nie zmieniły.

Tabela 30

Aktywność badanych na płaszczyźnie kontaktów towarzyskich (dane w %)

	Czy chętnie uczestniczy Pan w spotkaniach towarzyskich?		Czy chętnie przyjmuje Pan gości w domu?	
	1997 r.	1993 r.*	1997 r.	1993 r.*
1. Tak	29,9	26,7	24,9	32,5
2. Raczej tak	49,5	42,6	46,9	39,1
3. Raczej nie	12,4	19,5	20,7	16,3
4. Nie	3,4	4,0	4,7	3,9
5. Trudno powiedzieć	3,8	7,2	3,2	7,7

*Dane z raportu M. Kasperskiego, *Z badań nad stylem życia...*, op. cit.

Widzimy, że obie formy znajdują akceptację około 70% respondentów. Większość zmiennych socjograficznych nie różnicuje wyrażonej w odpowiedziach postawy respondentów. Jedynie żonaci rzadziej zdecydowani są na takie spotkania i częściej mówią „raczej nie”. Powstrzymują ich zapewne obowiązki rodzinne oraz gorsza sytuacja materialna związana z utrzymaniem rodziny. Jednym z elementów życia towarzyskiego są uroczystości rodzinne. Z odpowiedzi na pytanie: Które uroczystości są szczególnie kultywowane w Pana rodzinie? dowiadujemy się, że żołnierze zawodowi nie odbiegają w swoich upodobaniach od tradycji ogólnie przyjętych przez Polaków. Dowodzą tego dane zawarte w tabeli 31.

Tabela 31

Uroczystości kultywowane w rodzinach badanych (dane w %)

	1993 r.	1997 r.
Imieniny	79,3	74,7
Rocznicze ślubu	54,6	53,2
Urodziny	38,2	49,5
Urodziny dzieci	39,0	42,0
Imieniny dzieci	32,0	34,6
Rocznicze poznania	6,7	6,0

Porównanie danych z lat 1993 i 1997 pokazuje ponadto, że są to preferencje trwałe.

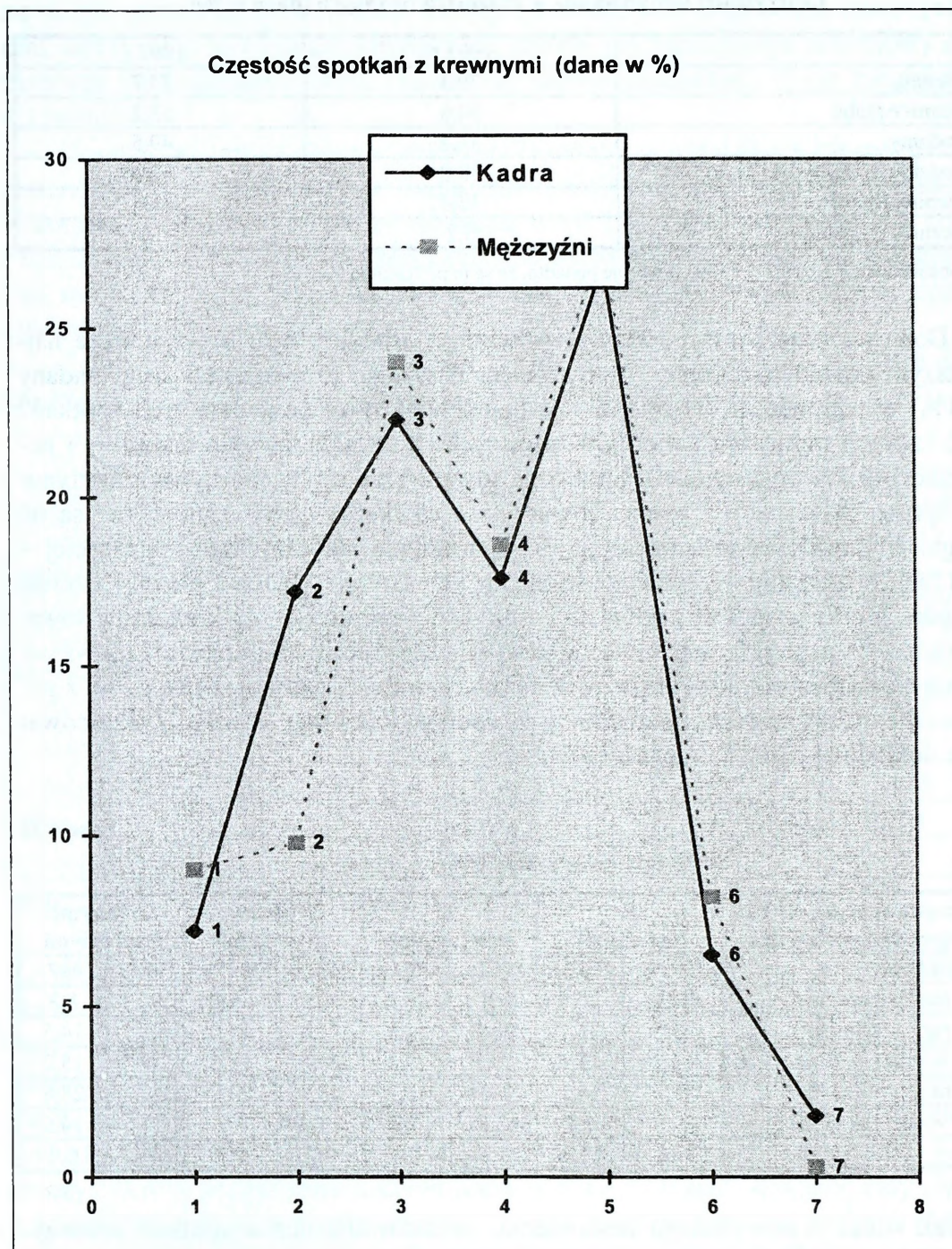
Domowe uroczystości rodzinne (imieniny, urodziny itp.) bywają także najczęstszym powodem spotkań towarzyskich. Przyznaje to niemal co drugi badany (49,1%) w odpowiedzi na pytanie: Co najczęściej bywa powodem tych spotkań? Dość częstym motywem kontaktów towarzyskich są także zwykłe rozmowy i pogawędki (40,7% wypowiedzi). Spotkania towarzyskie raczej nie bywają kontynuacją spraw związanych z pracą. Towarzyskie spotkania kadry uzależnione są od odległości zamieszkania spotykających się i stopnia ich zażyłości. Najczęściej – kilka razy w tygodniu – badani spotykają się ze swoimi sąsiadami, chociaż istnieje też spore grono sąsiadów, z którymi respondenci nie utrzymują kontaktów towarzyskich. Przyjacielskie spotkania, w których uczestniczą żołnierze zawodowi odbywają się najczęściej kilka razy w miesiącu. Z rodziną natomiast (zapewne z powodu odległości) przeważnie dochodzi do spotkań kilka razy w roku. Zróżnicowania te dokładniej przedstawia tabela 32.

Tabela 32

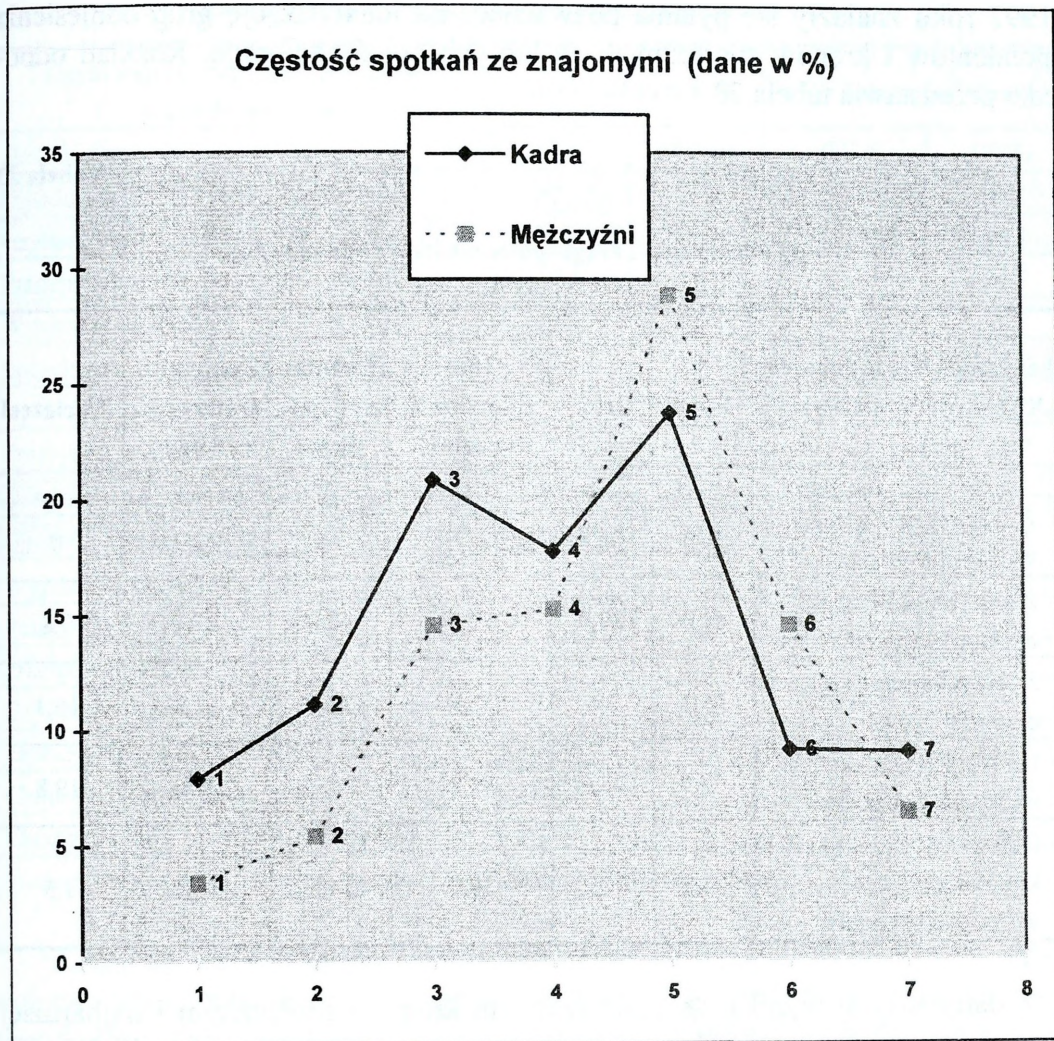
Spotkania towarzyskie kadry (dane w %)

Jak często spotyka się Pan w celach towarzyskich z:	Z sąsiadami		Z przyjaciółmi		Z rodziną, krewnymi		Z innymi znajomymi	
	1993 r.	1997 r.	1993 r.	1997 r.	1993 r.	1997 r.	1993 r.	1997 r.
<i>Data badania</i>								
Kilka razy w tygodniu	25,0	24,5	20,7	23,4	12,0	18,8	3,6	8,8
Kilka razy w miesiącu	23,8	21,7	33,2	33,5	21,0	24,0	10,8	14,5
Mniej więcej raz w miesiącu	13,3	14,1	19,5	19,3	20,6	18,6	12,5	15,2
Kilka razy w roku	13,2	14,1	16,0	15,7	28,9	27,5	32,4	28,8
Mniej więcej raz w roku	3,9	7,4	2,6	2,8	13,4	8,2	17,7	14,5
Nigdy	12,2	11,8	1,3	2,1	0,7	0,3	7,7	6,4

Jak widać z powyższego zestawienia, deklarowana liczba spotkań towarzyskich kadry z przedstawicielami różnych kręgów społecznych nie uległa zasadniczej zmianie na przestrzeni ostatnich czterech lat. Porównanie danych dotyczących kadry z danymi odnoszącymi się do populacji polskich mężczyzn zyskanymi w ramach Polskiego Generalnego Sondażu Społecznego który wykazuje, że model kontaktów jest. Tezy powyższe potwierdzają poniższe dane prezentowane na kolejnych wykresach.



Źródło: Opracowano na podstawie wyników badań społeczeństwa polskiego w ramach Polskiego Generalnego Sondażu Społecznego Polski, dane z lat 1992–1995.



1 – Prawie codziennie, 2 – Kilka razy w tygodniu, 3 – Kilka razy w miesiącu, 4 – Mniej więcej raz w miesiącu, 5 – Kilka razy w roku, 6 – Mniej więcej raz w roku, 7 – Nigdy

Źródło: Wyniki badań społeczeństwa polskiego w ramach Polskiego Generalnego Sondażu Społecznego Polski, dane z lat 1992–1995.

Grupy odniesienia i kręgi społeczne kadry

Ponieważ kontakty społeczne stanowią najważniejszy składnik modelu zachowań określanych „stylem życia”, stąd też ważne jest ustalenie, jakie jest ich podłoże. Rodzaj i charakter kontaktów społecznych poszczególnych jednostek wyznaczają normy i zasady obyczajowe funkcjonujące w świadomości tych jednostek, jako zinternalizowane wzorce zachowań charakterystyczne dla grup społecznych, z którymi dana jednostka się utożsamia. Są to tzw. grupy odniesienia. Kontakty te zdeterminowane są również poprzez fakt ich występowania w określonych kręgach społecznych.

Stąd też w kwestionariuszu ankiety użytej w badaniach realizowanych w 1997 roku znalazły się pytania pozwalające na identyfikację grup odniesienia respondentów i kręgów społecznych, w których oni funkcjonują. Rozkład odpowiedzi przedstawia tabela 33.

Tabela 33

Grupy odniesienia i kręgi społeczne kadry (dane w %)

Wskaź, zaznaczając znakiem „X” nie więcej niż dwie osoby:	Żona	Dzieci	Inni członkowie rodziny	Koledzy z miejsca służby	Znajomi ze środowiska cywilnego	Przełożeni
1) Z którymi najchętniej spędzasz wolny czas	78,1	68,8	6,7	7,5	12,3	0
2) Z którymi najchętniej dyskutujesz, rozmawiasz	61,4	20,0	13,5	40,0	27,7	0,8
3) Z których opinią najbardziej się liczysz	68,1	9,4	22,9	22,6	12,0	16,3
4) Na których uznaniu najbardziej ci zależy	67,9	28,6	15,2	23,4	8,8	19,8
5) Na które przede wszystkim możesz liczyć w trudnych chwilach	78,8	17,3	38,0	14,8	12,3	1,5

Z danych tych wynika, że podstawowym kręgiem społecznym i najbardziej znaczącą grupą odniesienia dla badanej kadry jest rodzina. We wszystkich analizowanych wymiarach najważniejszą osobą jest żona. Ona wyznacza standard ocen i sposób spędzania wolnego czasu.

Charakterystyczna jest znacząca przewaga oddziaływania kręgu rodzinnego nad kręgami wyznaczonymi relacjami w miejscu pracy, co potwierdza priorytetową pozycję rodziny w hierarchii wartości respondentów.

Sposób spędzania czasu wolnego

Sposób spędzania czasu wolnego, ze względu na brak przymusu i dowolność w wyborze różnorodnych zajęć, stanowi często stosowany wskaźnik stylu życia danej grupy społecznej. Jak zatem kadra spędza ten czas? Deklaracje respondentów uzyskane w badaniach z 1993 i 1997 roku obrazuje tabela 34.

Tabela 34

Sposób spędzania wolnego czasu przez kadre (dane w % *)

Czym najczęściej zajmuje się Pan w czasie wolnym	W dni powszednie		W soboty i niedziele	
	1993 r.	1997 r.	1993 r.	1997 r.
<i>Data badania</i>				
Oglądam telewizję, video kasety	46,2	61,8	52,8	65,2
Czytam prasę, książki	42,1	55,7	35,8	45,9
Pracuję z dziećmi /pomagam im w nauce/	32,8	34,5	21,8	24,8
Wychodzę na spacer	27,0	26,3	46,0	55,7
Spotykam się z przyjaciółmi, znajomymi	21,6	23,2	42,1	59,2
Uprawiam sport	20,7	25,5	16,9	20,6
Pracuję na działce	19,9	15,0	13,4	13,2
Uczę się, doskonale	13,3	23,9	9,1	18,5
Uprawiam hobby	9,5	20,6	10,5	28,3
Wyjeżdżam do rodziny	9,4	8,2	37,2	50,8
Poluję, łowią ryby	9,1	3,6	17,2	13,6
Pracuję dodatkowo	8,6	9,2	5,1	5,9
Grywam w: karty, szachy, warcaby	7,7	7,4	12,1	11,9
Zajmuję się grami komputerowymi	7,1	7,8	9,5	10,9
Chodzę na imprezy sportowe	4,3	5,4	15,3	18,6
Chodzę do kina, teatru, filharmonii itp.	2,3	3,1	11,2	18,8

* Procenty nie sumują się do stu ze względu na możliwość wielokrotnego wyboru

Z analizy danych zaprezentowanych w tabeli wynika, że sposób spędzania wolnego czasu przez kadre nie odbiega od modelu preferowanego przez przeciętnego Polaka. Zajęcia, jakimi parają się żołnierze zawodowi w czasie wolnym, skupione są najczęściej wokół domu oraz rodziny, a dominującą formą wypoczynku jest wypoczynek bierny: oglądanie telewizji i video oraz lektura prasy i książek, praca z dziećmi oraz przyjacielskie spotkania. Mała jest popularność tych form spędzania czasu wolnego, które wymagają pewnej aktywności, czy to fizycznej czy też intelektualnej. Na przestrzeni czterech lat, jakie dzieliły analizowane badania, zaszły tylko niewielkie zmiany, zwiększające w zasadzie tendencje do biernego sposobu spędzania czasu.

W analizie stylu życia kadry nie może zabraknąć tego segmentu, który jest związany ze sposobem spędzania urlopu. Sposób spędzania przez respondentów głównej części urlopu w kilku wybranych latach przedstawia tabela 35.

Sposób spędzania urlopu przez kadre (dane w %)

Wyszczególnienie	1991 r.	1993 r.	1995 r.	1997 r.
Byłem na wczasach	15,5	8,6	13,0	12,4
Byłem na dłuższej wycieczce	4,8	5,1	6,7	6,7
Byłem u rodziny	43,1	43,0	49,7	43,7
Spędziłem go w domu, na działce	20,4	27,0	25,0	34,1
Spędziłem go inaczej	7,5	8,3	9,3	10,4

Dane te pokazują wyraźnie, że sposób spędzania urlopu przez kadre nie uległ zmianie, mimo że w analizowanym okresie zmieniło się sporo w naszym kraju i wojsku. Uległ m.in. zmianie sposób dofinansowania wypoczynku urlopowego. Jego istotą jest możliwość większej indywidualizacji wyboru, poprzez wprowadzenie gratyfikacji urlopowej, zamiast stosowanego poprzednio dofinansowania wojskowych ośrodków wypoczynkowych, co zapewniało tanie wczasy. Jak widać, zmiana ta nie miała wpływu na sposób spędzania urlopów przez kadre.

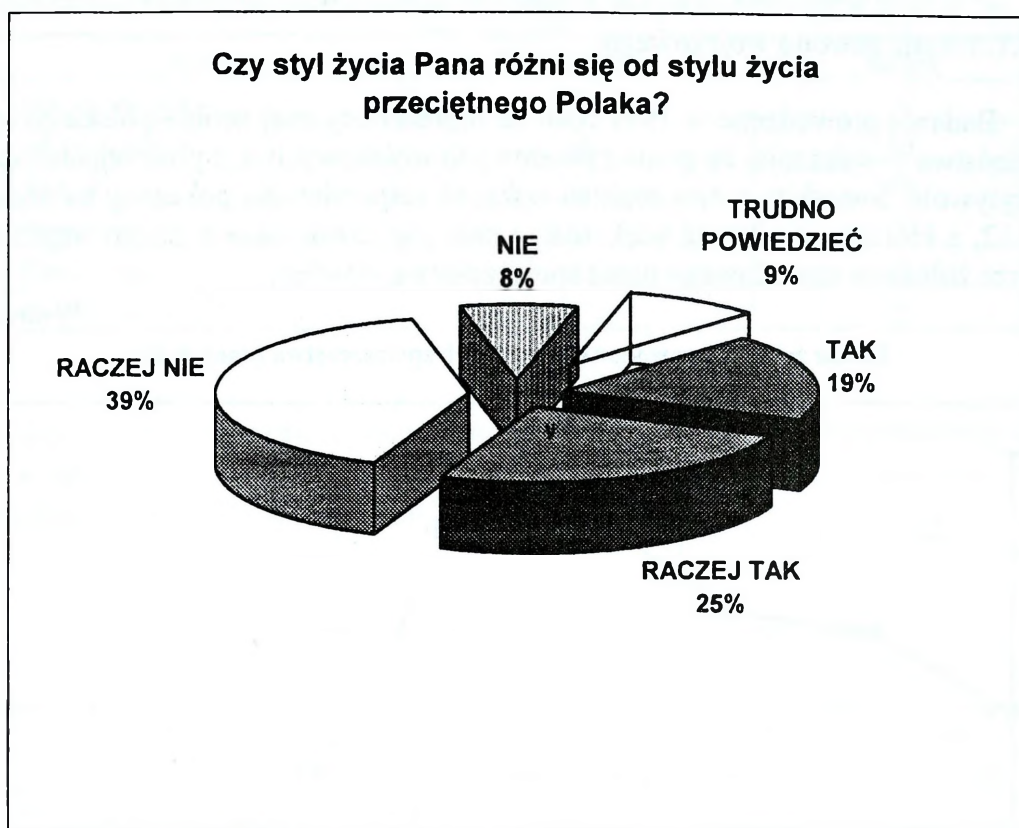
Przeprowadzone analizy statystyczne nie wykazały, by zajmowane stanowisko, rodzaj wojsk lub stan cywilny wpływały na sposób wypoczywania przez kadre w ostatnich latach. Zauważa się natomiast, że podoficerowie i chorążowie rzadziej korzystali z wczasów i wycieczek niż oficerowie.

Wskaźnikiem mogącym służyć jako podsumowanie analiz stylu życia kadry jest rozkład odpowiedzi respondentów na pytanie: Jak Pan sądzi, czy Pana styl życia różni się czy też nie, od stylu życia przeciętnego Polaka? Rozkład ten prezentuje wykres 11.

Wykres ten uwidacznia, że oceny badanych są rozbieżne. Prawie tak samo liczne grupy respondentów sądzą, że ich styl życia różni się (43,6%) i nie różni (47,9%) od stylu życia przeciętnego Polaka.

Podsumowując przedstawione powyżej dane i analizy można sformułować następujące uogólnienia:

- kadra zawodowa raczej nie ma poczucia przynależności do elity społecznej, ponieważ nie reprezentuje odpowiedniego standardu materialnego, który jest podstawowym czynnikiem stratyfikacji społecznej w obecnych czasach. Dość powszechna jest natomiast opinia, iż w armii można wyróżnić zarówno bardziej elitarne rodzaje wojsk, jak i elitarne stanowiska służbowe;
- zdecydowana większość żołnierzy zawodowych solidaryzuje się ze swoim środowiskiem służbowym lub przynajmniej z najbliższym kręgiem kolegów. Na integrację tych środowisk wpływa staż służby zawodowej;
- w środowisku kadry zawodowej występują prawie jednakowo silne tendencje elitarne i egalitarne, których rodzaj i poziom zależy od korpusu osobowego.



Natomiast stosunki międzyludzkie w środowisku kadry układają się poprawnie. Negatywne odczucia i doświadczenia na tym tle są udziałem niewielkiej grupy badanych;

- na stosunek kadry do przełożonych wpływa przede wszystkim szacunek i uznanie dla autorytetu. Dużą część zachowań stymuluje także nakaz regulaminowy;
- kadra odróżnia stosunki służbowe oparte na zasadach koleżeństwa od pejoratywnie kojarzonych „układów koleżeńskich”, choć i w tych potrafi znaleźć elementy pozytywne;
- styl życia kadry, rekonstruowany na podstawie deklaracji respondentów, jest mocno zdeterminowany normami i wzorami zachowań funkcjonującymi w społeczeństwie cywilnym, a więc ma swoje mocne podłoże kulturowe. Stąd też występuje duża stabilność modeli zachowań w czasie wolnym, formie i zakresie preferowanych kontaktów międzyludzkich. Spora część kadry jednak sądzi, że jej styl życia jest inny niż ogółu społeczeństwa.

Z przedstawionych powyżej analiz wynika, że środowisko kadry zawodowej nie jest homogeniczne i występuje w nim taka sama polaryzacja postaw i zachowań jak w całym społeczeństwie. Można więc mówić o dalszym upodobnieniu się grupy zawodowych wojskowych do społeczeństwa cywilnego i zanik czynników konstytuujących odrębność społeczną tej grupy. Otwarte jest natomiast pytanie o tempo i końcowy efekt tego procesu.

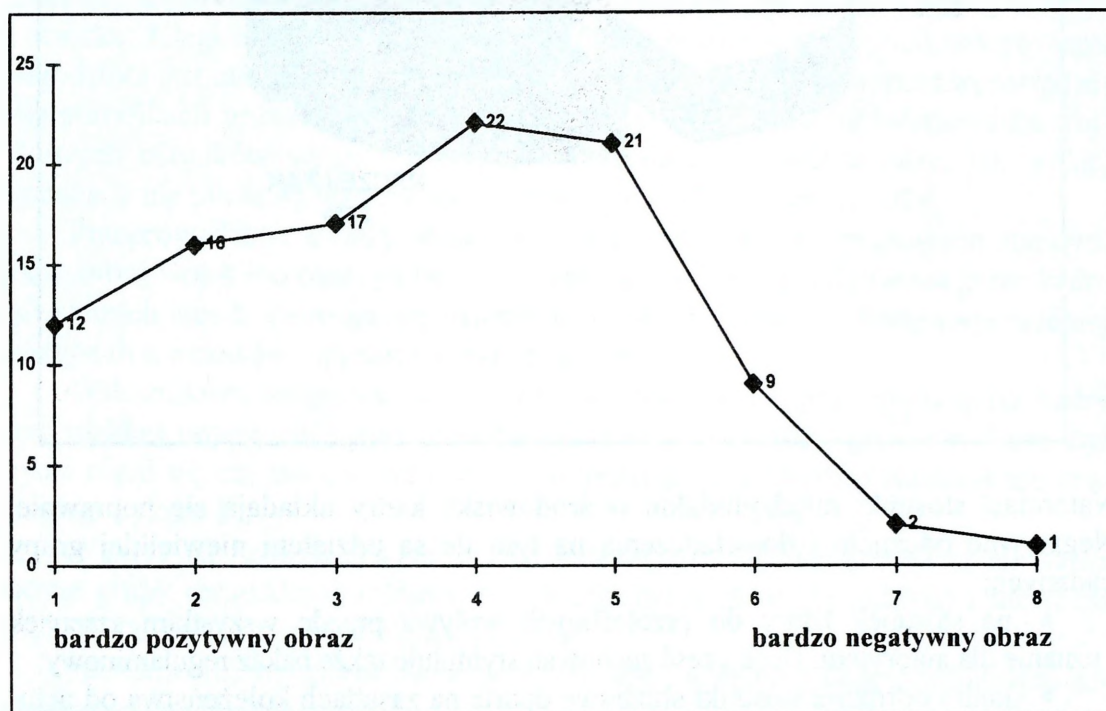
5.6. Status żołnierza zawodowego w społeczeństwie polskim

5.6.1. Prestiż zawodu wojskowego

Badania prowadzone w 1997 roku na reprezentatywnej próbie polskiego społeczeństwa¹⁵⁰ wskazują, że grupa zawodowych wojskowych jest postrzegana raczej pozytywnie. Świadczy o tym rozkład wskazań respondentów pokazany na wykresie 12, z którego wynika, iż większość z nich jest przekonana o pozytywnym odbiorze żołnierza zawodowego przez społeczeństwo cywilne.

Wykres 12

Obraz żołnierza zawodowego w oczach społeczeństwa (dane w %)



Z analiz korelacyjnych tego rozkładu wynika, że najbardziej pozytywne oceny formułowali mężczyźni, badani którzy mają dzieci, pracujący we własnym **biznesie** bądź nigdzie niepracujący, mieszkańcy wsi, o lewicowej orientacji politycznej. Ocena ta wzrasta wraz z wiekiem badanych i maleje wraz z wyższym poziomem wykształcenia.

W prezentowanych badaniach szczególną uwagę przywiązywano do pomiaru prestiżu oficera, ponieważ w świadomości potocznej ten korpus najbardziej uosabia zawód wojskowy. Z badań tych wynika, że społeczeństwo wysoko ocenia prestiż oficerów, znacznie wyżej niż czynią to oni sami.

¹⁵⁰ S. Jarmoszko, *Recepcja zawodu wojskowego i grupy zawodowych wojskowych w społeczeństwie polskim*, (w:) „Społeczne aspekty zawodu wojskowego”, WIBS 1997.

Tabela 36

Społeczne poważanie zawodowych oficerów wojska w naszym społeczeństwie (dane w %)

Lp.	Ocena	Społeczeństwo	Kadra
1.	Bardzo wysokie	9	2
2.	Raczej wysokie	35	13
3.	Średnie	44	49
4.	Raczej niskie	4	23
5.	Bardzo niskie	1	9
6.	Trudno powiedzieć	7	4

Najczęściej prestiż oficera określany jest w społeczeństwie jako adekwatny do jego kwalifikacji, znaczenia wykonywanego zawodu w państwie, ponoszonej odpowiedzialności i całokształtu działalności oficerów.

Tabela 37

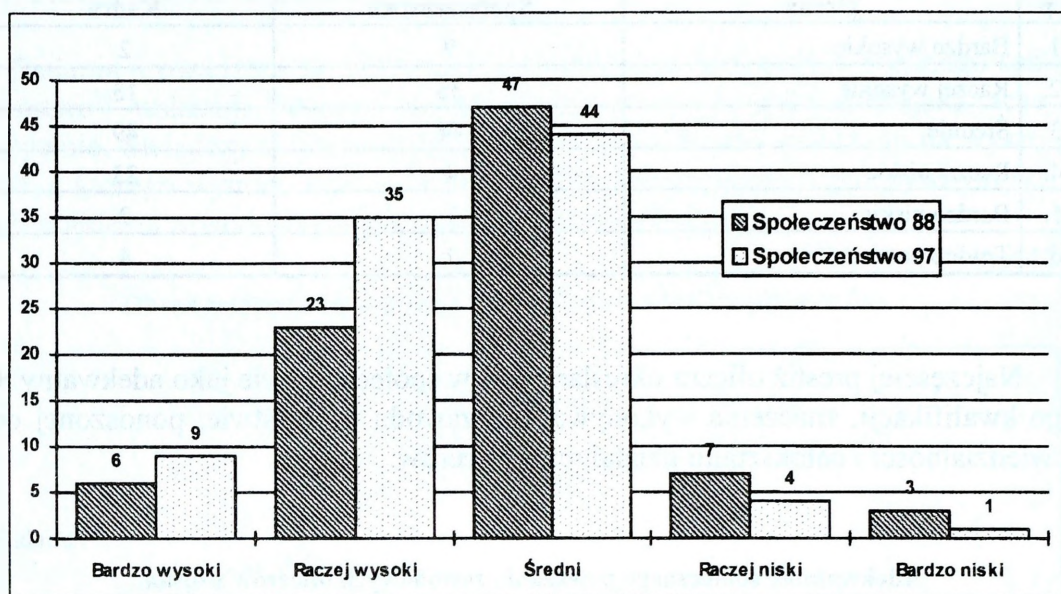
Adekwatność społecznego poważania zawodowych oficerów wojska w naszym społeczeństwie (dane w %)

Lp.	Ocena adekwatności w stosunku do:	Jest zbyt duże	Jest odpowiednie	Jest zbyt małe	Trudno powiedzieć
1.	Poziomu ich kwalifikacji	8	62	15	14
2.	Roli i znaczenia ich zawodu w państwie	6	65	17	12
3.	Ponoszonej odpowiedzialności	8	59	21	12
4.	Całokształtu ich działalności	7	62	17	14

Zestawiając opinie skrajne, należy jednak stwierdzić występowanie dwukrotnie większej liczby respondentów wskazujących na społeczne niedowartościowanie tego zawodu. Analiza wyników kilku badań pokazała, że w ostatnich latach prestiż oficera, a zarazem jego społeczna recepcja ulegały istotnym przemianom¹⁵¹. Porównanie wyników badań prowadzonych w 1998 i 1997 roku pokazuje, że po trwającym kilka lat procesie transformacji ustrojowej i będących jej efektem zmian zachodzących w wojsku, nastąpiła wyraźna poprawa w recepcji społecznego prestiżu oficerów.

¹⁵¹ Zob. S. Jarmoszek, *Atrakcyjność i prestiż zawodu wojskowego w społeczeństwie polskim*, Warszawa 1997.

Ewolucja prestiżu oficerów w recepcji społecznej (w %)



Badania przeprowadzone przy zastosowaniu techniki bezpośredniego pomiaru prestiżu zawodu, której istotą jest porównanie prestiżu zawodu oficera do innych zawodów, pokazują, że zawód ten lokuje się wśród zawodów najbardziej społecznie poważanych (tabela 38).

Tabela 38

Prestiż zawodów w opinii społecznej

Lp.	Zawody	
1.	Lekarz	14,53*
2.	Profesor szkoły wyższej	12,83
3.	Oficer wojska	10,71
4.	Ambasador, dyplomata	10,62
5.	Adwokat	10,49
6.	Nauczyciel szkoły średniej	10,31
7.	Dyrektor wielkiej firmy państwowej	10,14
8.	Inżynier	9,57
9.	Ksiądz, duchowny	9,21
10.	Dziennikarz telewizyjny	9,04
11.	Nauczyciel szkoły podstawowej	9,03
12.	Policjant – podoficer	9,02
13.	Aptekarz	8,80
14.	Fizyk atomowy	8,45
15.	Polityk	7,87
16.	Księgarz	5,34

* Wskaźnik stanowi średnia arytmetyczna wyliczona po przypisaniu, nadanym – poszczególnym zawodom – pozycjom, następującej punktacji: 1 – 17 pkt., 2 – 16 pkt..., 17 – 1 pkt. Badani hierarchizowali wyszczególnione zawody na podstawie następującego pytania: Jakim szacunkiem w społeczeństwie cieszą się niżej wymienione zawody?

Pozytywny stosunek społeczeństwa polskiego do wojskowych i ich zawodu egzemplifikuje się w potencjalnie deklarowanych reakcjach na ewentualny wybór tego zawodu przez własne dziecko (tabela 39 – dane w %).

Tabela 39

Lp.	Jaka byłaby Pana/i reakcja, gdyby Pana/i dzieci postanowiło zostać zawodowym wojskowym?	Oficerem WP	Chorążym WP	Podoficerem zawodowym WP
1.	Byłbym bardzo rad i zachęcałbym do zrobienia tego	28/11*	21/3	19/2
2.	Nie miałbym nic przeciwko temu	55/40	55/25	51/14
3.	Byłbym skłonny odradzać to posunięcie	8/26	13/32	15/29
4.	Byłbym temu zdecydowanie przeciwny	4/13	5/30	8/45
5.	Trudno powiedzieć	13/10	6/10	7/10

* Po kresce porównawczo zamieszczone zostały wskazania kadry.

Dane powyższe pokazują, że 3/4 reprezentantów polskiego społeczeństwa zaakceptowałoby ten wybór. Najczęściej uczyniliby tak badani najstarsi wiekiem, nie pracujący bądź pracujący w sektorze prywatnym, najrzadziej – badani o poglądach prawicowych, deklarujący najsilniejszą więź z religią, pracujący w sektorze publicznym. Opinie w tej kwestii zmieniają się ponadto wraz z wykształceniem, miejscem zamieszkania i sytuacją materialną badanych. Im wyższy poziom wykształcenia, bardziej zurbanizowane miejsce zamieszkania oraz lepsza sytuacja materialna, tym pozytywne deklaracje badanych stają się rzadsze. Z zestawienia danych wynika, że reakcje społeczne byłyby bardziej pozytywne niż reakcje samych wojskowych. Na podstawie już przedstawionych, jak również innych danych można wnioskować, iż zawód wojskowy posiada silną legitymizację społeczną w naszym kraju. Źródła tej legitymizacji pokazuje rozkład odpowiedzi na pytanie: Z czego, Pana zdaniem, wynika znaczenie zawodu wojskowego w Polsce?

1. Z potrzeb obronnych państwa – 94%.
2. Z funkcji wojska, faktycznej roli, jaką spełnia wojsko w życiu społecznym – 85%.
3. Z tradycji – 80%.
4. Z postawy obywatelskiej zawodowych wojskowych – 72%.
5. Z rezultatów codziennej działalności wojskowych – 67%.
6. Z innych źródeł (kultury osobistej wojskowych, zapotrzebowania na ten zawód, poziomu materialnego wojskowych, itp.) – 5%.

Spółeczna legitymizacja zawodu wojskowego posiada zatem charakter wielowątkowy. Zasadnicze jej źródła to: polska racja stanu, społeczne funkcje wojska, tradycja oraz społeczna ocena wykonujących tenże zawód.

5.6.2. Zawód wojskowy a integracja z NATO

Proces integracji polskiej armii ze strukturami północnoatlantyckimi wpłynie korzystnie na sytuację zawodu wojskowego w naszym kraju. Tak twierdziła większość społeczeństwa polskiego (70%). Co dziesiąty badany nie przewidywał żadnego wpływu, a tylko marginalny odsetek przewidywał wpływ negatywny (tabela 40). W tym przypadku wskazania społeczne są prawie zbieżne ze wskazaniami kadry (są tylko nieznacznie bardziej korzystne). Potwierdza to tezę, iż natowskie aspiracje naszego kraju i wstąpienie do sojuszu stanowią czynnik integracji narodowej.

Tabela 40

Ocena wpływu integrowania się z NATO na sytuację zawodu wojskowego

Lp.	Jak wpłynie, Pana zdaniem, proces integrowania się polskiej armii ze strukturami NATO na sytuację zawodu wojskowego w naszym kraju?	Spółeczeństwo %	Kadra %
1.	Wpłynie bardzo korzystnie	13	16
2.	Wpłynie korzystnie	57	51
3.	Nie będzie miał żadnego wpływu	9	14
4.	Wpłynie niekorzystnie	3	4
5.	Wpłynie bardzo niekorzystnie	0,1	1
6.	Trudno powiedzieć	18	14

Przeprowadzone analizy wykazały, że pozytywny wpływ prognozowali najczęściej mężczyźni, badani o prawicowych poglądach politycznych, posiadający większe znajomości w środowisku wojskowym, najmniej pozytywny natomiast – badani o najsilniejszych związkach z religią, mieszkańcy wsi. Bardziej pozytywnie wpływ procesu integracji z NATO prognozowali ponadto badani o lepszej sytuacji materialnej oraz wyższym poziomie posiadanego wykształcenia. Mniej pozytywne prognozy były formułowane natomiast przez osoby starsze.

Sytuując oficera polskiego na tle oficerów armii natowskich, większość badanych nie dostrzega istotnych różnic (tabela 41). Zestawiając natomiast opinie skrajne, należy stwierdzić, że w opiniach społeczeństwa oficer polski gorzej sytuuje się pod względem profesjonalnym, lepiej – pod względem prezencji i wyglądu zewnętrznego. W porównaniu do wypowiedzi kadry, wypowiedzi społeczeństwa również w tym przypadku są bardziej korzystne dla oficera polskiego.

Oficer polski na tle oficerów NATO (w %)

Lp.	Jak ogólnie można byloby porównać oficera polskiego z oficerami głównych, europejskich państw NATO (np. Niemiec czy Wielkiej Brytanii), pod względem:	Oficer polski sytuuje się korzystniej	Nie ma większych różnic	Oficer polski sytuuje się mniej korzystnie	Brak dostatecznej wiedzy	Trudno powiedzieć
1.	Prezencji i wyglądu zewnętrznego	30/14*	46/51	11/25	6/-	7/10
2.	Kondycji fizycznej	15/7	52/43	14/40	9/-	10/10
3.	Sprawności intelektualnej	14/9	54/68	11/13	11/-	10/10
4.	Profesjonalizmu wojskowego	13/10	41/58	25/25	12/-	9/7
5.	Wykształcenia ogólnego	11/14	46/59	23/20	10/-	10/7

* Po kresce porównawczo zamieszczone zostały wskazania kadry.

Z analiz korelacyjnych wynika, że najkorzystniej oficera polskiego postrzegają mieszkańcy wsi, badani o wykształceniu podstawowym i zawodowym, niepracujący, o poglądach lewicowych. Ocena ta jest formułowana częściej wraz z wyższym wiekiem badanych. Mniej korzystnie niż oficera NATO, oficera polskiego oceniają natomiast badani nie posiadający dzieci, o poglądach prawicowych, posiadający duże znajomości w środowisku wojskowych.

5.6.3. Atrakcyjność zawodu wojskowego

Z analizy wyników prezentowanych badań wynika, że zawód wojskowy jest – w opinii społecznej – bardziej atrakcyjny od zawodów cywilnych (tabela 42). O jego większej atrakcyjności decydują głównie czynniki natury formalno-ekonomicznej (bezpieczeństwo zawodowe, świadczenia socjalne, zarobki, możliwości awansu, możliwości doskonalenia zawodowego itp.). O mniejszej atrakcyjności decydują natomiast czynniki określające specyfikę, charakter tego zawodu (obciążenie przeniesieniami służbowymi, rozłąkami z rodziną, charakter zależności służbowej, atmosfera w pracy).

Tabela 42

Zawodowa służba wojskowa na tle pracy w cywilu (w %)

Lp.	Porównywane parametry	Zawodowa służba wojskowa jest pod tym względem... atrakcyjna niż praca w cywilu						Wskaźnik syntetyczny*
		Zdecydowanie bardziej	Nieco bardziej	Bez różnicy	Nieco mniej	Zdecydowanie mniej	Trudno powiedzieć	
1.	Bezpieczeństwo zawodu	37/13**	36/43	11/22	6/6	2/10	8/6	1,09/0,47
2.	Świadczenia socjalne	32/2	39/18	16/27	3/14	1/32	9/7	1,07/-0,61
3.	Zarobki	34/2	35/12	14/19	4/24	2/38	11/5	1,05/-0,90
4.	Możliwości awansu	32/9	38/34	18/31	3/10	1/9	8/7	1,04/0,26
5.	Możliwości doskonalenia zawodowego, osobistego	25/6	41/25	19/27	3/15	1/20	11/7	0,96/-0,19
6.	Prestiż zawodu	19/7	36/32	28/23	7/16	2/16	8/6	0,69/-0,02
7.	Bezpieczeństwo pracy	16/4	26/13	28/35	15/17	2/20	13/11	0,44/-0,43
8.	Możliwość spożytkowania doświadczeń zawodowych w innym miejscu pracy	14/3	25/12	25/19	16/13	5/35	15/18	0,34/-0,78
9.	Treść czynności służbowych	11/6	20/17	31/23	19/24	5/25	14/5	0,16/-0,47
10.	Obciążenie obowiązkami	12/16	19/7	27/8	24/17	7/47	11/5	0,06/-0,74
11.	Ogólna atmosfera w środowisku pracy	5/3	15/9	36/28	21/22	7/33	16/5	-0,13/-0,76
12.	Charakter zależności służbowej	7/6	16/6	24/22	30/26	9/35	14/5	-0,19/-0,84
13.	Obciążenie wyjazdami, rozłąkami z rodziną	8/8	9/3	10/6	40/15	25/66	8/2	-0,70/-1,32
14.	Obciążenie przeniesieniami służbowymi,	8/7	7/3	7/5	37/14	33/67	8/4	-0,87/-1,37

* Wskaźnik stanowi średnia arytmetyczna wyliczona po przypisaniu, zastosowanej w pytaniu skali odpowiedzi, następującej punktacji: zdecydowanie bardziej atrakcyjna – 2, nieco bardziej atrakcyjna – 1, bez różnicy – 0, nieco mniej atrakcyjna – (-1), zdecydowanie mniej atrakcyjna – (-2).

** Po kresce porównawczo zamieszczone zostały wskazania kadry.

Taka formuła recepcji atrakcyjności zawodu wojskowego składa się na odmienną postrzegania tej kwestii przez społeczeństwo i zawodowych wojskowych. Zdaniem wojskowych, zawodowa służba wojskowa jest mniej atrakcyjna od pracy w cywilu. Tylko dwa porównywane parametry – *bezpieczeństwo zawodowe* i *możliwości awansu* – postrzegane są korzystniej w wojsku niż w warunkach pracy poza wojskiem. Najbardziej negatywnie oceniane są dwa parametry, bezpośrednio wynikające z dyspozycyjności – *obciążenie wyjazdami i rozłąkami z rodziną* oraz *obciążenie przeniesieniami służbowymi*. Jak wynika z powyższych danych, społeczeństwo

czeństwo zdecydowanie bardziej pozytywnie niż wojskowi, ocenia atrakcyjność poszczególnych aspektów zawodu wojskowego. Największe rozbieżności występują w przypadku czynników ekonomicznych.

5.6.4. Obraz żołnierza zawodowego w środowiskach opiniotwórczych

W procesie kształtowania społecznego wizerunku zawodu wojskowego i kadry sił zbrojnych znaczną rolę spełniają środowiska opiniotwórcze, a zwłaszcza dziennikarze, ludzie nauki (wykładowcy wyższych uczelni) i nauczyciele szkół średnich. Dziennikarze zawsze wywierają bardzo silny wpływ na społeczeństwo poprzez mass media. Nauczyciele czynią to latami w procesie nauczania i wychowywania młodzieży, ludzie nauki zaś – kształcąc na wyższych uczelniach elitę intelektualną naszego kraju. Nie bez znaczenia jest więc to, jaki obraz wojska funkcjonuje w ich świadomości. Rozpoznaniu tej problematyki poświęcone były badania przeprowadzone w 2001 roku¹⁵² mające na celu sprawdzenie, jak przez środowiska opiniotwórcze odbierane jest wojsko oraz grupa społeczna zawodowych wojskowych. Badaniami objęto po 200 reprezentantów każdego spośród wyżej wymienionych środowisk.

Charakterystyczne cechy żołnierza zawodowego

Jednym z podstawowych komponentów funkcjonującego w środowiskach opiniotwórczych obrazu żołnierza zawodowego jest zespół charakteryzujących go cech. W związku z powyższym poproszono ankietowanych przedstawicieli badanych środowisk, by określili charakterystyczne cechy polskiego żołnierza zawodowego. Mieli tego dokonać posługując się skalami antonimicznych określeń, które zostały zamieszczone w przedstawionym im kwestionariuszu ankiety. Dla potrzeb prezentowanych badań zdecydowano się skorzystać z gotowej już listy antonimicznych określeń, jaka została wypracowana w trakcie badań nad stereotypami grup etnicznych¹⁵³. W wyniku tej procedury uzyskano następujące wyniki:

Tabela 43

Postrzeganie cech charakterystycznych polskiego żołnierza zawodowego

Cechy	Ogółem	Dziennikarze	Ludzie nauki	Nauczyciele szkół średnich	Cechy
Biedny	-0,27	-0,44	-0,18	-0,18	zamożny
Skryty	-0,23	-0,39	-0,04	-0,27	wylewny
Uparty	-0,20	-0,21	-0,18	-0,21	spolegliwy
Kolektywista	-0,19	-0,38	-0,03	-0,16	indywidualista
Sztywny	-0,17	-0,44	0,02	-0,09	swobodny

¹⁵² A. Jeziński, *Wojsko w odbiorze środowisk opiniotwórczych*, WBBS 2002.

¹⁵³ *Kolokwia psychologiczne*, t. 1, *Stereotypy i uprzedzenia*, red. Z. Chlewiński, I. Kurcz, Instytut Psychologii PAN, Warszawa 1992, s. 215.

Cechy	Ogółem	Dziennikarze	Ludzie nauki	Nauczyciele szkół średnich	Cechy
Zależny od innych	-0,17	-0,39	0,09	-0,21	samodzielny
Peten godności	-0,15	-0,16	-0,06	-0,23	bez godności
Materialista	-0,13	-0,20	-0,07	-0,13	idealista
Zimny	-0,13	-0,28	0,04	-0,15	ciepły
Dumny	-0,13	-0,11	-0,12	-0,17	pokorny
Konserwatywny	-0,11	-0,44	0,17	-0,04	postępowy
Bierny	-0,07	-0,34	0,10	0,03	aktywny
Okrutny	-0,05	-0,12	0,12	-0,15	łagodny
Daleki	-0,04	-0,27	0,17	-0,04	bliski
Chciwy	-0,04	-0,09	0,07	-0,10	hojny
Zamknięty	-0,03	-0,35	0,27	-0,05	otwarty
Oschły	-0,02	-0,21	0,13	0,03	serdeczny
Pyszalkowaty	0,02	-0,11	0,22	-0,07	skromny
Agresywny	0,03	-0,13	0,18	0,02	spokojny
Bezradny	0,03	-0,19	0,18	0,09	przedsiębiorczy
Gwałtowny	0,04	-0,08	0,21	-0,01	opanowany
Arogancki	0,11	-0,14	0,27	0,19	uprzejmy
bez wykształcenia	0,11	-0,10	0,15	0,29	wykształcony
Głupi	0,13	-0,10	0,29	0,19	mądry
Tępy	0,13	-0,08	0,26	0,21	inteligentny
Leniwy	0,15	-0,04	0,25	0,24	pracowity
Smutny	0,19	0,08	0,33	0,15	wesoły
Zakłamany	0,20	0,15	0,22	0,23	szczerzy
Dziki	0,20	-0,04	0,45	0,17	kulturalny
Niesympatyczny	0,23	0,02	0,37	0,30	sympatyczny
Kłamliwy	0,24	0,12	0,36	0,23	prawdomówny
Podstępny	0,24	0,24	0,17	0,33	prostolinijny
Wrogi	0,25	0,11	0,33	0,31	przyjazny
bez ambicji	0,34	0,21	0,34	0,46	ambitny
Nieuczciwy	0,34	0,25	0,39	0,38	uczciwy
Słaby	0,38	0,34	0,38	0,44	silny
Bałaganiarz	0,42	0,35	0,40	0,51	dokładny
Brudny	0,47	0,26	0,51	0,65	czysty
Niesolidny	0,49	0,39	0,49	0,60	obowiązkowy
Tchórz	0,59	0,59	0,56	0,65	odważny

* Dla każdej pary antonimicznych określeń policzono średnie ze wskazań respondentów na skali w zakresie od „-2” do „+2”, np. biedny (-2) (-1) (0) (+1) (+2) zamożny

Z powyższych danych wynika, że polski żołnierz zawodowy nie jest dla środowisk opiniotwórczych postacią zbyt wyrazistą. Świadczą o tym niskie wskaźniki dotyczące jego charakterystyki, wahające się zaledwie w granicach od -0,27 do 0,65.

W powyższym zestawieniu daje się zauważyć występowanie wyraźnej przewagi cech pozytywnych nad negatywnymi, a ponadto na jego czele znajdują się takie, które powszechnie uznawane są jako zalety. Można więc powiedzieć, że w badanych środowiskach żołnierz zawodowy jawi się jako postać w miarę pozytywna. Według dziennikarzy przewagę zyskują cechy powszechnie uznawane jako wady. Można więc stwierdzić, że wyłania się z niego postać raczej negatywna. W przypadku ludzi nauki mamy do czynienia ze zdecydowaną przewagą cech pozytywnych, co świadczy o tym, że w środowisku ludzi zajmujących się kształceniem elit intelektualnych naszego kraju, wojskowy postrzegany jest jako ktoś posiadający niemal same zalety. W środowisku nauczycielskim wojskowy jawi się jako postać pozytywna, o czym świadczy wyraźna dominacja występujących w nim zalet.

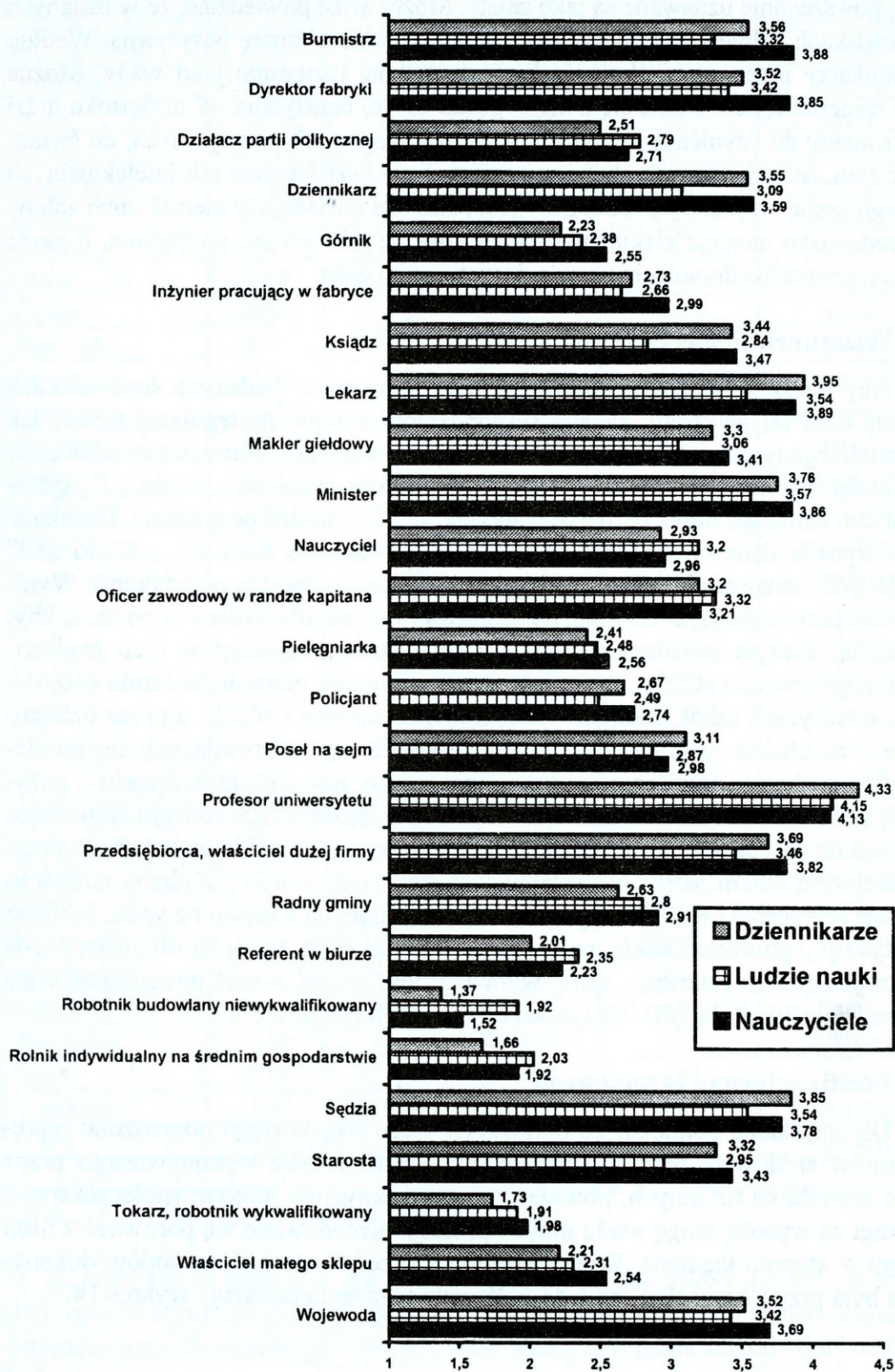
Wizerunek żołnierza zawodowego

Aby obraz żołnierza zawodowego funkcjonujący w badanych środowiskach stał się bardziej wyrazisty zadano respondentom pytanie następującej treści: Jak jest postrzegany przez Pana(nią) obraz (image) polskiego żołnierza zawodowego? Udzielając na nie odpowiedzi, posługiwali się oni skalą od „1” do „7”, gdzie „1” miało oznaczać obraz bardzo negatywny, a „7” – bardzo pozytywny. Uzyskane w ten sposób dane empiryczne zostały zrekodowane do skali od „-3” do „+3” (gdzie „-3” oznacza obraz bardzo negatywny, a „+3” – bardzo pozytywny). Wyniki badań potwierdzają, że zawodowy wojskowy nie jest dla badanych postacią zbyt wyrazistą, o czym świadczy ogólny wskaźnik funkcjonującego w tych środowiskach jego obrazu (+0,22). Najlepiej jest on odbierany przez ludzi nauki (+0,41), przez nauczycieli szkół średnich – na ogólnym poziomie (+0,22), a przez dziennikarzy – na bliskim zeru (+0,02). Wśród respondentów interesujących się problematyką wojskową, żołnierz zawodowy postrzegany jest jako ktoś wyraźnie pozytywny (+0,44). Dla tych natomiast, którzy nie przejawiają tego rodzaju zainteresowań jest on raczej bezbarwny (-0,05). Jeśli chodzi o płeć ankietowanych, to przychylniejszym okiem patrzą na wojskowych mężczyźni (+0,31). Kobiety czynią to bardziej krytycznie (+0,11). W grupach wyodrębnionych z uwagi na wiek, bardziej pozytywny jego obraz funkcjonuje w świadomości osób w wieku 40-50 lat (+34) i starszych (+38). Znacznie mniej wyrazisty jest on zaś wśród mieszczących się w przedziale 30–40 lat (+0,06) i jeszcze młodszych (+0,09).

Prestiż żołnierza zawodowego

Dla uzyskania pełniejszego obrazu typowego wojskowego poproszono reprezentantów środowisk opiniotwórczych, by ocenili prestiż wykonywanego przez niego zawodu na tle innych, powszechnie spotykanych w naszym społeczeństwie. Z uwagi na wysoką rangę wielu innych profesji zdecydowano się porównać z nimi oficera w stopniu kapitana. Ocena każdego z przedstawionych zawodów dokonywana była przy użyciu skali od 1 do 5. Wyniki tego testu pokazuje wykres 14.

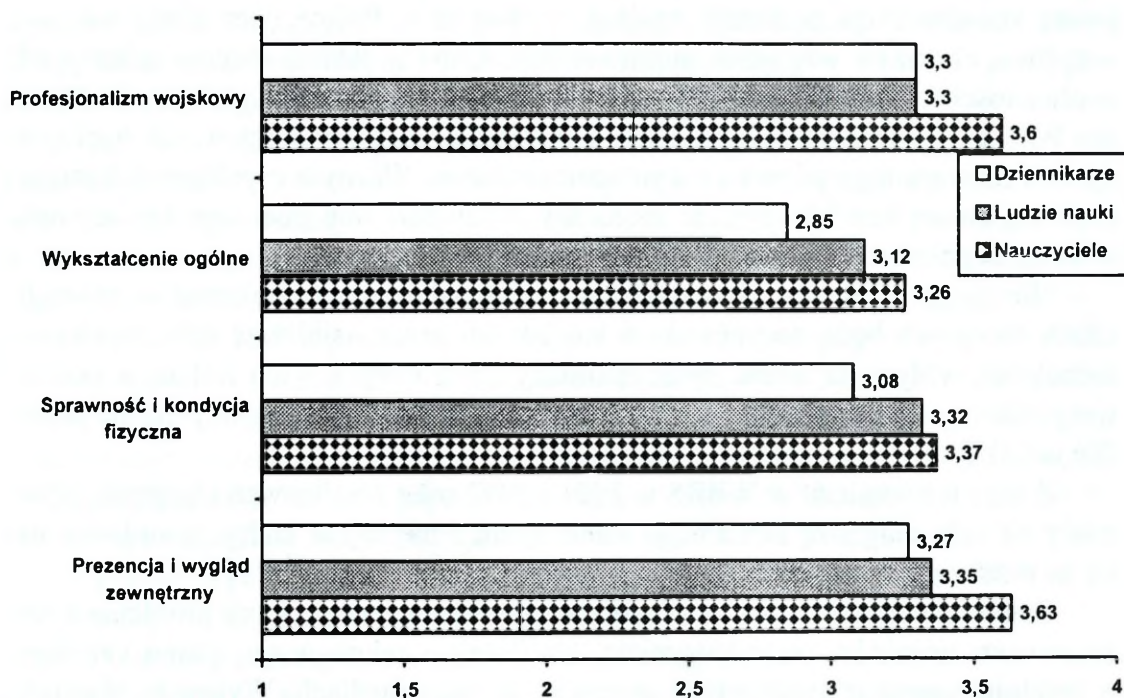
Prestiż zawodów w opinii badanych



W oparciu o zaprezentowane w nim dane można powiedzieć, że w opinii wszystkich spośród badanych środowisk oficer Wojska Polskiego cieszy się prestiżem nieco wyższym od przeciętnego. Należy przy tym zauważyć, że w najlepszym świetle postrzegają go w tym kontekście respondenci zajmujący się pracą naukową. W trakcie badań zapytano respondentów i o to, jak oceniają polskich zawodowych wojskowych pod względem profesjonalizmu wojskowego, wykształcenia ogólnego, sprawności i kondycji fizycznej oraz prezencji i wyglądu zewnętrznego. Uzyskane tą drogą dane zostały przedstawione na poniższym wykresie.

Wykres 15

Wieloaspektowa ocena zawodowych wojskowych dokonana przez badanych ze środowisk opiniotwórczych (w średnich)



Jak to widać na wykresie, wyniki wielostronnej oceny żołnierzy zawodowych dokonanej przez przedstawicieli środowisk opiniotwórczych wahają się nieco powyżej wartości uznawanych przez nie za przeciętne.

Relatywnie najwyżej cenią walory wojskowych nauczyciele szkół średnich. Dotyczy to głównie ich prezencji, wyglądu zewnętrznego i profesjonalizmu wojskowego. Najbardziej krytycznie odnoszą się natomiast do tej kwestii dziennikarze, zwłaszcza jeśli chodzi o poziom reprezentowanego przez nich wykształcenia ogólnego. Z przedstawionych w tej części opracowania danych i analiz wynika, że w społeczeństwie polskim i jego elitach zawód wojskowy i osoby ten zawód wykonujące, postrzegane są w kategoriach pozytywnych.

5.7. Społeczne skutki restrukturyzacji

5.7.1. Wiedza kadry zawodowej o procesie restrukturyzacji

Od 1989 roku w Polsce dokonuje się transformacja ustrojowa. Ma ona charakter systemowy i globalny, obejmując – choć w różnym stopniu zaawansowania – wszystkie dziedziny funkcjonowania państwa. Jednym z obszarów dokonujących się przemian jest również system obronny, a w szczególności jego podstawowy element – armia. Przemiany w wojsku cechuje znaczne zróżnicowanie i swoista permanentność. Dokonują się one zarówno w sferze materialnej, jak i mentalnej czy symbolicznej, mają charakter formalnoprawny, strukturalno-funkcjonalny, organizacyjny, materiałowo-techniczny, kadrowy, logistyczny itp. Wiele z nich jest prostą konsekwencją przemian ogólnoustrojowych w Polsce, lecz wiele ma niewątpliwie charakter względnie autonomiczny. Choć w jakimś stopniu zależny od okoliczności wykreowanych w toku dokonujących się przemian globalnych: Wojsko Polskie, jako instytucja społeczna państwa polskiego, podlega wszak ogólnym nurtom rozwoju tego państwa i tego społeczeństwa. Ważnym aspektem dokonujących się zmian jest ich wymiar społeczny, wszystkie one dokonują się bowiem w materii społecznej bądź w znacznym zakresie jej dotyczą.

Nie ulega wątpliwości, że realizowane aktualnie przekształcenia w naszych siłach zbrojnych będą decydowały o ich jakości przez najbliższe dziesięciolecia. Jednak ich wpływ na jakość życia żołnierzy zawodowych i ich rodzin, a przede wszystkim sposób postrzegania i stosunek do nich kadry zawodowej można określić już dziś.

Z tego też względu w WBBS w 2001 i 2002 roku zrealizowano badania, które miały na celu diagnozę aktualnego stanu opinii i nastrojów kadry zawodowej na temat przebiegu i skutków restrukturyzacji Sił Zbrojnych RP¹⁵⁴.

Badania wykazały, że wielu przedstawicieli kadry miało spore problemy z rozumieniem terminów restrukturyzacja, etatyzacja i rekonwersja, mimo częstego w ostatnim czasie używania tych terminów w mass mediach. Wykazały również, że kadra nie posiada precyzyjnej wiedzy na temat istoty założeń realizowanych obecnie reform w armii. Jednakże nie przeszkadza jej to rozumieć ogólnego charakteru przemian, wychwytywać i klasyfikować najbardziej widoczne ich przejawy, a przede wszystkim – oceniać ich walory, sposób realizacji, konsekwencje zawodowe i socjalno-bytowe.

Z badań wynika, że kadra nie posiada dokładnej wiedzy na temat przeobrażeń strukturalno-funkcjonalnych w wojsku jako całości, ale i we własnej jednostce. Dowodem są rozbieżności zachodzące w odpowiedziach na poszczególne pytania zawarte w kwestionariuszu. I tak na pytanie: Czy jednostkę wojskową (instytucję), w której Pan służy objęto restrukturyzacją? 9,8% badanej w 2001 roku kadry de-

¹⁵⁴ K. Skrzypczyk, *Społeczne aspekty restrukturyzacji Sił Zbrojnych RP*, WBBS 2001; T. Iwanek, *Problemy zarządzania czynnikiem ludzkim w aspekcie restrukturyzacji SZ RP*, WBBS 2002.

klaruje, że nie, w 2002 roku zaś już 14,2%. Czy orientuje się Pan na jakim etapie znajdują się obecnie zmiany restrukturyzacyjne w Pana miejscu służby i pracy? – deklaruje już tylko 2,4%. W pierwszym wypadku do braku wiedzy na ten temat przyznaje się 5,3% (zarówno w 2001 jak i 2002 r.) badanych, w drugim zaś w sumie, wraz z brakiem danych, aż 15,2% respondentów.

Na pytanie otwarte o istotę procesu restrukturyzacji Sił Zbrojnych RP? 23,2% (w 2002 r. – 21,6%) badanych przyznało się, że nie rozumie na czym polega proces restrukturyzacji Sił Zbrojnych RP (nie potrafiło go zdefiniować) lub też pozostawiało pytanie bez odpowiedzi, co można zinterpretować jako próbę uniknięcia otwartego przyznania się do własnej niewiedzy. Spośród 76,7% respondentów, którzy zadeklarowali, że rozumieją na czym polega proces restrukturyzacji, 39,1% zdefiniowała go jako zmniejszenie (redukcja) stanu ilościowego SZRP (rozformowywanie garnizonów); 15,8%, że jest to dostosowywanie SZRP do standardów NATO; 5,6% – zmiany w wojsku uwarunkowane sytuacją gospodarczą i polityczną państwa (tj. dopasowanie wojska do aktualnych potrzeb i możliwości budżetowych państwa); 3,6% – likwidacja miejsca pracy; 2,7% – obniżenie etatów wojskowych; 0,3% – zracjonalizowanie uwarunkowań kariery zawodowej w wojsku. Jednocześnie 29% badanych, mimo zadeklarowania, że rozumieją na czym polega proces restrukturyzacji, nie potrafiło w ogóle go zdefiniować. Natomiast 4% badanych spośród odpowiadających twierdząco i 6,4% spośród odpowiadających negatywnie, skorzystało swoiście z możliwości wypowiedzenia się i uzewnętrzniło (w formie negacji, ironii itp.), własny stosunek emocjonalny (poirytowanie, frustracja itp.) do tematu – poprzez wpisanie odpowiedzi niezwiązanej z pytaniem, okraszając je najczęściej wulgaryzmami i obarczając winą za swą niewiedzę wyższych przełożonych, którzy „nie przekazują do jednostek klarownych informacji w celu zapoznania z tematem podwładnych”.

Podobne wyniki przyniosła odpowiedź na pytanie o etatyzację. Spośród 75,9% osób deklarujących rozumienie procesu etatyzacji w SZRP, 29,7% nie potrafiło w ogóle go zdefiniować, z kolei aż 50,9% badanych określa ten proces jako przypisanie stopnia wojskowego do zajmowanego etatu (stanowiska), czyli zrównanie stanu etatowego z ewidencyjnym; 5,7% badanych określiło go jako zmniejszenie liczebności armii; 3,7% – zmniejszenie grup uposażenia; 3,3% – dopasowanie spraw etatowych do nowych struktur w wojsku; 2,1% – uporządkowanie hierarchii stanowisk pod względem zakresu odpowiedzialności i wagi wykonywanych zadań.

Pojęcie rekonwersji jest najmniej zrozumiałym terminem dla kadry WP. Aż 44% spośród grupy 62,2% badanych, którzy zadeklarowali, że wiedzą co to jest rekonwersja, nie potrafiło w ogóle zdefiniować tego pojęcia; 39,8% z tej grupy uważa, że jest to doksztalcanie lub przekwalifikowanie zawodowe (kursy, szkolenia) kadry przed zwolnieniem z wojska (w celu przygotowania do pracy

„w cywilu”); 6,0% uważa, że są to „programy ochronne” przygotowujące do życia „w cywilu”; 4,7% – znalezienie miejsca pracy dla zwalnianego żołnierza zawodowego; 1,4% – „zagospodarowanie” kadry zwolnionej przedwcześnie z wojska.

5.7.2. Ocena skutków restrukturyzacji

Pierwsza grupa problemów poddanych ocenie związana jest z obserwowanym i odczuwanym przez kadre bieżącym efektem funkcjonowania wojska w nowych realiach (w trakcie lub przed procesem restrukturyzacji – przy czym na równi ważne są tu: sytuacja oczekiwania przemian w oparciu o faktyczne, formalnie potwierdzone decyzje, jak i sytuacja spodziewania się reform nieumarunkowana konkretnymi, sformalizowanymi planami, a jedynie plotkami, przeczuciami i lękami kadry) i dotyczy indywidualnej perspektywy psychospołecznego odnalezienia się żołnierzy zawodowych i działania w ramach takich realiów. Zaś druga grupa zagadnień dotyczy perspektyw odnalezienia się („redefinicji jaźni”) kadry w obliczu zwolnienia ze służby wojskowej i wiąże się z subiektywną oceną faktycznych możliwości pomocowych wojska oraz własnej sytuacji na rynku pracy w Polsce. Oceny restrukturyzacji formułowane z tych perspektyw przedstawia tabela 44.

Tabela 44

Jak Pan ocenia realizację restrukturyzacji Sił Zbrojnych RP w kontekście poniżej wskazanych spraw?	Pozytywnie %		Negatywnie %	
	2001	2002*	2001	2002
Rok badania				
Organizacja służby i pracy w jednostkach (instytucjach) wojskowych	23,3	44,3	47,0	45,6
Jakość wykonywanych zadań w wojsk	33,1	49,1	38,0	39,7
Wartości moralne prezentowane przez kadre	19,9	32,6	58,2	60,0
Warunki socjalno-bytowe kadry	6,3	14,2	83,6	81,8

Chociaż porównanie danych z obydwu badań jest trudne, ponieważ w 2002 roku zrezygnowano z kategorii „ocena ambiwalentna”, to wyraźnie widać, iż dominują oceny negatywnego postrzegania realizacji restrukturyzacji, szczególnie w kontekście zmiany w sytuacji socjalno-bytowych warunków życia kadry. Można więc sądzić, że kadra w realizowanych reformach upatruje źródła swych problemów socjalno-bytowych, a także pogorszenia warunków służby i pracy.

5.7.3. Konsekwencje zmniejszenia liczebności oraz etatyacji w wojsku

Jedną z form wdrażania restrukturyzacji jest zmniejszenie liczebności oraz obniżenie stopni etatowych jednostek organizacyjnych MON. Z założenia zmiany te miały usprawnić funkcjonowanie wojska jako wielkiej makrostrukturalnej instytucji. To, czy kadra zdaje sobie z tego sprawę, obrazuje tabela 45.

Tabela 45

Czy Pana zdaniem zmniejszenie liczebności oraz obniżenie stopni etatowych jednostek organizacyjnych MON w ramach procesu restrukturyzacji ma/będzie miało <u>całościowy</u> wpływ na funkcjonowanie wojska?	2001 %	2002 %
Tak, wszystko zmieni się radykalnie	19,4	27,1
Raczej tak	43,0	45,2
Raczej nie	16,9	12,8
Nie, w ogóle nic się nie zmieni	13,2	8,6
Trudno powiedzieć	7,5	6,2

Porównanie rozkładów odpowiedzi uzyskanych w badaniach prowadzonych w 2001 i 2002 roku wykazuje, że zwiększył się odsetek badanych, który uważa, że widoczne zmiany nastąpią lub już nastąpiły. Jednocześnie zmalała ilość respondentów uważających, że wszystko pozostanie „po starym”, tzn., że restrukturyzacja nie zwiększy sprawności funkcjonowania wojska, a więc de facto wdrażane reformy są z tego punktu widzenia jedynie „stratą czasu i pieniędzy”. Jednak utrzymujący się wysoki odsetek odpowiedzi podważających zasadność wprowadzania restrukturyzacji („bo i tak nic się nie zmieni”) można by uznać za przejaw braku rozeznania kadry w istocie oraz zewnętrznych symptomach wdrażanych zmian lub też jako objaw frustracji kadry. Odpowiadając na pytanie: Czy Pana zdaniem obniżenie stopni etatowych jednostek organizacyjnych MON oraz zmniejszenie ich liczebności wpłynie (wpływa) na jakość wykonywanych zadań służbowych oraz organizację pracy i służby? Aż 55,9% respondentów wyraża przekonanie, że restrukturyzacja ma lub będzie miała wpływ na zmianę jakości wykonywanych zadań służbowych. Jednak tylko 33,1% badanej kadry (w 2002 r. – 9,1%) uważa, że są lub będą to zmiany pozytywne, zaś że negatywne – 38% (w 2002 r. – 46,6%). Podobna sytuacja zarysowuje się w przypadku drugiej kwestii. Choć 61,2% badanej kadry uważa, że restrukturyzacja wojska wpłynie na organizację pracy i służby, to jednak zaledwie 23,3% (odpowiednio – 11,4%) badanych uważa ten wpływ za pozytywny. Z danych tych wynika, że w ciągu roku, jaki dzielił obydwie analizowane badania, oceny wyraźnie się pogorszyły. Opinie kadry na temat wpływu restrukturyzacji na funkcjonowanie wojska jako instytucji również są podzielone, ale przeważają te, które są formułowane w kategoriach negatywnych:

Tabela 46

Jak się Panu wydaje, jakiego rodzaju wpływ wywiera lub wywierać będzie restrukturyzacja na funkcjonowanie wojska?	2001 %	2002 %
Zdecydowanie pozytywny	3,3	1,2
Raczej pozytywny	26,1	17,7
Zaden – nic się nie zmieniło/nie zmienia/nie zmieni	21,3	16,2
Raczej negatywny	22,6	38,9
Zdecydowanie negatywny	13,5	13,5
Trudno powiedzieć	13,2	12,6

Również w tym wypadku widać pogorszenie się ocen restrukturyzacji. Niski odsetek pozytywnych ocen zaistniałych lub spodziewanych efektów przekształceń strukturalno-funkcjonalnych może być wyrazem podważania przez badaną kadre zasadności wprowadzanych zmian.

Etatyżacja będąc jedną z form realizacji procesu przekształceń strukturalno-funkcjonalnych w wojsku bezpośrednio obejmuje sprawy związane z sytuacją zawodową kadry, a poprzez to rzutuje bardzo konkretnie także na sprawy egzystencjalne żołnierzy zawodowych. Świadomość tego mają również sami zainteresowani (tabela 47 – dane w %).

Tabela 47

	Czy dostrzega Pan w swoim otoczeniu zależności między „założeniami procesu etatyżacji” a rzeczywistymi zmianami w codziennej pracy, służbie, a przede wszystkim w życiu kadry?	Czy Pana zdaniem realizacja procesu etatyżacji w Siłach Zbrojnych RP ma wpływ na całokształt postaw i działań kadry w wojsku oraz na jej sytuację egzystencjalną?
Tak, daje się to zaobserwować „na każdym kroku”	19,5	21,9
Raczej tak	34,1	50,9
Raczej nie	23,4	13,7
Nie, w ogóle tego nie widać	14,1	7,6
Trudno powiedzieć	8,9	5,9

Spośród badanych tylko 53,6% zadeklarowało, że dostrzega wokół siebie zmiany spowodowane etatyżacją, co tworzy pewien dysonans z odsetkiem odpowiedzi stwierdzających, że realizacja procesu etatyżacji w SZ RP wpływa przemożnie na życie kadry – ponieważ, uważa tak 72,8% respondentów. Zatem skąd ten wysoki poziom przekonania o wpływie etatyżacji, skoro prawie połowa badanych stwierdza, że wdrażanie etatyżacji żadnych zmian nie wywołuje. Należy przypuszczać, że rozbieżność ta wyrasta na gruncie zawodowych i życiowych frustracji kadry, które prowadzą do zabarwionego nieco cynicznie pesymizmu.

5.7.4. Ocena skutków zwolnień kadry z zawodowej służby wojskowej

Perspektywy odnalezienia się („redefinicji jaźni”) kadry w obliczu zwolnienia z zawodowej służby wojskowej wiążą się z subiektywną oceną faktycznych możliwości pomocowych wojska oraz własnej sytuacji na rynku pracy w Polsce. Stąd kadrze badanej w 2001 roku zadano pytanie, pozwalające na sformułowanie swoich ocen dotyczących:

- przygotowania wojska do realizacji działań osłonowych i rekonwersyjnych w przypadku odejścia z zawodowej służby wojskowej;
- przygotowania formalnoprawnych możliwości wykorzystania zwolnionej kadry WP w strukturach pozamilitarnych ogniw obronnych;
- szans na znalezienie pracy w środowisku cywilnym.

We wszystkich obszarach oceniania restrukturyzacja SZ RP otrzymała bardzo niskie noty wśród badanej kadry. Aż 85,8% badanych negatywnie i tylko 3,5% pozytywnie oceniło restrukturyzację pod kątem przygotowania wojska do realizacji działań osłonowych i rekonwersyjnych w przypadku zwolnienia kadry z zawodowej służby wojskowej; z kolei 82,8% negatywnie (i tylko 3,1% pozytywnie) – pod kątem przygotowania formalnoprawnych możliwości wykorzystania zwalnianej kadry WP w sektorach pozamilitarnych ogniw obronnych. Tak wysoki odsetek negatywnych ocen można interpretować jako przejaw lęku kadry przed utratą pracy. Spotęgowane jest to świadomością nieuchronności nadchodzących zmian oraz dynamiką i skalą ich realizacji, a także pesymistyczną samooceną swojej „wartości pracowniczej”. Jedynie 4,7% badanych pozytywnie ocenia swoje szanse na znalezienie pracy w środowisku cywilnym, a 87,3% – negatywnie. Pod tym kątem niekorzystna ocena restrukturyzacji wynika z faktu „stworzenia” przez wprowadzane reformy takiej nieprzyjemnej sytuacji, w której kadra uświadamia sobie swoje (najczęściej nikłe) realne możliwości zaistnienia na cywilnym rynku pracy. Z założenia pomóc kadrze w tym zakresie miały działania osłonowe i rekonwersyjne, lecz z przytoczonych danych wynika, że albo jest to rzeczywiście niedostatecznie przygotowane, albo informacje na ten temat jeszcze do kadry nie dotarły. Z faktu, że w badaniach realizowanych w 2002 roku więcej kadry ocenia pozytywnie swoje szanse na znalezienie pracy w środowisku cywilnym (15,8%), można wnosić, że działania rekonwersyjne przynoszą pewne efekty.

5.7.5. Oczekiwania kadry w zakresie działań osłonowych i rekonwersyjnych w wojsku

Negatywne postrzeżenie przez kadrę bieżącego efektu funkcjonowania wojska w nowych („przekształceniowych”) realiach powstałych w wyniku wdrażania procesu restrukturyzacji SZ RP uwarunkowane jest kilkoma przyczynami. Obok rzeczywistych potknięć i niedociągnięć organizacyjnych oraz braku przepływu kla-

rownych informacji, bardzo istotne są tu „lęki egzystencjalne” kadry związane z możliwością pogorszenia się sytuacji zawodowej i socjalno-bytowej lub wręcz utraty pracy. Lęki te obrazują dane zawarte w tabeli 48.

Tabela 48

Czy zakłada Pan, że w rezultacie procesu restrukturyzacji odejdzie Pan z zawodowej służby wojskowej?	%
Tak, jestem tego pewien	8,6
Raczej tak	11,7
Nie wiem, trudno mi teraz powiedzieć, to zależy od sytuacji	38,6
Raczej nie	22,6
Nie, w ogóle nie biorę tego pod uwagę	18,5

Jak z niej wynika, tylko 18,5% spośród badanych czuje się pewnie w swojej sytuacji pracowniczej, zaś 8,6% badanej kadry pewna jest swego odejścia z wojska. Natomiast wszyscy pozostali (72,9%) liczą się w mniejszym lub większym stopniu z możliwością odejścia z zawodowej służby wojskowej. Jeżeli te wyniki byłyby rzeczywistym odzwierciedleniem stanu nastrojów kadry w skali całego Wojska Polskiego, to informują one o bardzo niebezpiecznej sytuacji. Bo czyż można zachować pełną gotowość bojową armii, gdy większość kadry zawodowej deklaruje zaniepokojenie (prowadzące niejednokrotnie do poirytowania i frustracji) swoją sytuacją zawodową, dopuszczając równocześnie ewentualność utraty pracy w wojsku? Genezą lęków niejednokrotnie bywa niewiedza. Tylko 19,5% badanej kadry wie o możliwości i sposobie skorzystania z działań osłonowych i rekonwersyjnych w wojsku, 26% zna sprawę „hasłowo”, a 54,5% badanych deklaruje brak wiedzy na ten temat. Negatywna ocena restrukturyzacji może mieć swe źródła również i w tym obszarze. Obawy o utratę pracy potęgowane są tu poczuciem, że problemy kadry „pozostawione zostały samym sobie” przez wyższych przełożonych. Potrzeba lepszego przepływu informacji do objętych restrukturyzacją jednostek, a szczególnie do kadry zainteresowanej skorzystaniem z osłonowych i rekonwersyjnych działań wojska, jest tu ewidentna.

Prawdziwość powyżej sformułowanych tez potwierdzają deklaracje 76,1% badanych żołnierzy zawodowych tyczące się chęci skorzystania z pomocowych (osłonowych i rekonwersyjnych) działań wojska w przypadku ewentualnego odchodzenia z zawodowej służby wojskowej. Tylko 8,8% badanych nie byłoby taką formą pomocy zainteresowana. Wyniki te ujawniają także swoistą bezradność kadry w sytuacji zagrożenia utraty „patronatu wojska” nad swoim życiem zawodowym.

Do najważniejszych czynników, które powinny stanowić kryterium realizowania pomocowych działań wojska, zdaniem badanej kadry należą: sytuacja na rynku pracy w miejscu zamieszkania odchodzącego wojska (80,7% odpowiedzi), staż służby odchodzącego (80%), wiek (74%), aktualna sytuacja finansowa odchodzącego (69%), to, czy odejście było dobrowolne czy konieczne (68,9%), liczba osób pozostających na wyłącznym utrzymaniu odchodzącego (67,8%), kwalifika-

cje umożliwiające podjęcie pracy „w cywilu” (65,1%), rodzaj garnizonu, w którym pełniło się służbę (62,8%), miejsc; zamieszkania (59,4%) oraz – co chyba jest dość zaskakujące – dotychczasowa opinia służbowa (59,2%). Wśród czynników najmniej ważnych, od których nie powinna być uzależniona pomoc wojska dla odchodzącej kadry, wymieniono: przynależność do korpusu osobowego, rodzaj sił zbrojnych, w których pełniło się służbę oraz rodzaj zajmowanego stanowiska służbowego. Do rubryki „inne czynniki” najczęściej wpisywano: aktualny stan liczebny armii i jej możliwości finansowe oraz stan zdrowia odchodzącego. Wynika z tego, że badana kadra nie traktuje egalitarnie kwestii zakresu i skali pomocy udzielanej odchodzącemu przez wojsko, na zasadzie „wszystkim po równo”. Wręcz przeciwnie. Każdy przypadek należy, zdaniem badanej kadry, traktować osobno, a charakter pomocy winien być ściśle zindywidualizowany – w zależności od konkretnych uwarunkowań życiowych poszczególnych osób.

Na zadane w ankiecie pytanie otwarte: Jakie są Pana ogólne i konkretne oczekiwania względem działań osłonowych i rekonwersyjnych wojska? – kadra odpowiadała, podając następujące postulaty: pomoc w znalezieniu (zagwarantowaniu) pracy „w cywilu” poprzez przedstawienie konkretnych ofert pracy (24,1% ogółu badanych), możliwość dalszego rozwoju zawodowego, podwyższania kwalifikacji – szkolenia, kursy (23,9%), odpowiednio wysoka odprawa finansowa (9,8%), zabezpieczenie godnego życia żołnierzom i ich rodzinom (7,8%), zastosowanie rozwiązań już sprawdzonych w restrukturyzowanych sektorach gospodarki, np. w górnictwie (5,5%), wysokie wcześniejsze emerytury lub ekwiwalent za lata, w których kadra nie będzie mogła dosłużyć do pełnej emerytury, inny niż cywilny system emerytalny (4,4%). Z kolei 3,1% badanych stwierdziło, że niczego nie oczekuje w tym względzie. Jednakowoż skonstatować należy, że stosunkowo niewielka część badanej kadry potraktowała konstruktywnie możliwość przedstawienia swoich oczekiwań czy zaproponowania swoich rozwiązań. Przeważająca część badanej kadry pozostawiła pod pytaniem pustą rubrykę. Natomiast znalazła się w sumie spora grupa osób, które skorzystały z okazji by uzewnętrznić własny stosunek emocjonalny (poirytowanie, frustracja, negacja itp.) do wywołanego pytaniem tematu poprzez wpisanie rozmaitych treści, najczęściej dosadnych i niejednokrotnie okraszanych wulgaryzmami – o „tych skurwysynach z Warszawy”, którzy „podcinają nam gardła”, o „generałach dbających jedynie o własne stołki” itp.

Podsumowując, obok działań związanych z głównym nurtem przemian w wojsku niezwykle newralgiczną pozostaje kwestia minimalizowania negatywnych skutków reform, jakimi są niewątpliwie liczne, przedwczesne zwolnienia kadry zawodowej. Zapotrzebowanie na osłonowe i rekonwersyjne działania wojska będzie rosło – wraz z tempem wdrażanych reform. Już w tej chwili zainteresowanie możliwością skorzystania z takich pomocowych działań wojska jest bardzo duże, choć zakres informacji na ten temat, jaki dociera do kadry jest znikomy lub bardzo zawężony. Odrębną kwestią pozostaje sposób realizacji osłonowych i rekonwersyjnych funkcji wojska, szczególnie jeśli chodzi o udzielanie wymiernej pomocy zainteresowanym – każdy przypadek, zdaniem kadry, winien być indywidualnie analizowany, tak aby działania pomocowe były adekwatne do rzeczywistych wyznaczników sytuacji egzystencjalnej zwalnianego żołnierza.

6. ŚWIAT WARTOŚCI KADRY ZAWODOWEJ

6.1. Transformacja armii a zmiany w systemie wartości kadry

W rozważaniach socjologów i psychologów społecznych coraz częściej podejmuje się problematykę wartości. Okazuje się bowiem, że wyjaśnianie, zrozumienie i przewidywanie zachowań jednostek lub grup społecznych jest niemożliwe bez wiedzy o tym, co ludzie uważają za złe, a co za dobre, co za właściwe, a co nie, co jest dla nich istotne, a co nieistotne. Te wyobrażenia tworzą pewien system standardów służących ocenie moralnej postępowania, a tym samym pełnią funkcję motywującą do podejmowania określonych działań. Stanowią także wspólną miarę moralną do oceniania zarówno cudzych, jak i swoich poczynań. Dzięki systemowi wartości ludzie mogą komunikować się wzajemnie, porozumiewać i współpracować. Wartości podbudowują i uzasadniają liczne normy społeczne regulujące różnorodne aspekty naszego życia.

Każda społeczność, która chce posiadać odpowiedni stopień spójności umożliwiający osiąganie wspólnych celów, musi uzyskać zgodę co do podzielania przez jej członków określonych wartości. Zgoda ta rzadko bywa doskonała, ponieważ jedną z najciekawszych, a zarazem nieustannie ewoluujących sił napędowych w społeczeństwie jest konflikt wartości. Niemożliwe jest jednak, aby sprawnie razem funkcjonować bez choćby minimalnej wspólnoty wartości.

Problem ten dotyczy szczególnie hierarchicznych organizacji zadaniowych funkcjonujących w społeczeństwach demokratycznych, a w szczególności wojska. W tym przypadku jednostki są z jednej strony członkami szerszego społeczeństwa, charakteryzującego się dużymi możliwościami wyboru wartości, z drugiej zaś przynależą do organizacji, w których ta dowolność jest w znacznym stopniu ograniczona, a uznawane społeczne wartości i postulaty moralne znajdują odrębną hierarchizację. To, co niekiedy na zewnątrz uważane jest za normalne i do zaakceptowania, tutaj bardzo często może budzić zastrzeżenia i negatywnie wpływać na kondycję organizacji. Wspólnota wartości w armii musi być dużo większa niż w innych społecznościach. Zapewnia jej bowiem uzyskanie wymaganej spójności, niezbędnej do osiągnięcia celów instytucjonalnych.

Nie należy również zapominać, że wartości mogą być źródłem dezintegracji określonych społeczności. Dzieje się tak, gdy na przykład jakieś części grupy społecznej wyznają odmienne wartości bądź różnią się przekonaniami, albo system wyznawanych wartości ulega erozji i przestaje sprzyjać celom funkcjonalnym danej instytucji.

Psychologia społeczna i socjologia, badając wartości, odnosi najczęściej ten termin do tego, co jest pożądane lub godne pożądania. Przedstawiciele tych nauk podkreślają na ogół, że wartości mają charakter historycznie zmienny i kulturowo relatywny. Zawsze są poddawane przekształceniom i modyfikacjom, których charakter zależy od całokształtu stosunków społecznych panujących w społeczeństwie.

Można więc powiedzieć, że wartości są w dużej mierze odzwierciedleniem procesów zachodzących w społeczeństwie i grupach społecznych. Nie należy jednak zapominać, że równie dobrze mogą one pełnić rolę kreatora przyszłych stanów rzeczy.

W warunkach szybkich zmian społecznych, związanych z przejściem od społeczeństwa tradycyjnego do społeczeństwa pluralistycznego, czy też wynikających z przeobrażeń struktury i funkcji armii, następują szczególnie daleko idące przekształcenia w systemach wartości poszczególnych jednostek oraz w etosie grup społecznych. Bardzo często w ich wyniku ulega poprawie jakość życia jednostek i funkcjonowanie organizacji, lecz również mogą one prowadzić do anomii społecznej.

Siły Zbrojne III RP są strukturą społeczną, która jest poddana szczególnie silnym oddziaływaniom związanym z szybko zmieniającymi się warunkami społecznymi. Dotychczas hermetyczna armia staje się coraz bardziej otwarta dla świata, w którym funkcjonuje. Dominujące tam systemy wartości, sposoby myślenia i zachowania przenikają bez większych trudności do społeczności żołnierskiej. Mają więc istotny wpływ na zasady regulujące stosunki społeczne w tej grupie zawodowej, jej kondycję moralną i świadomość społeczną.

Najogólniej rzecz biorąc, przedmiotem naszych zainteresowań badawczych był społeczny kontekst zachodzących zmian strukturalnych i procesów modernizacyjnych armii. Stanowią go wartości, normy moralne, cele, dążenia, postawy wobec służby wojskowej żołnierzy, zarówno tych zawodowych, jak i pełniących służbę z poboru. To właśnie przeobrażenia w świadomości społecznej tej grupy są tłem dokonujących się przeobrażeń naszych sił zbrojnych. Tłem posiadającym szczególne właściwości.

Tło z reguły kojarzone jest z jednobarwną płaszczyzną stanowiącą odniesienie dla ukazujących się kształtów i kolorów. Gdy następuje zmiana tła, równocześnie pojawia się nowe spojrzenie na wielkość, barwę i proporcje wcześniej eksponowanych figur. To proste zjawisko każdy z pewnością zaobserwował w życiu codziennym lub było mu przedstawiane i wyjaśniane na zajęciach z psychologii albo biologii. Ma ono swoje dalsze implikacje również na gruncie nauk społecznych. Okazuje się, że tło tak niedoceniane przez niektórych, może wyznaczać sens i wartość wszystkiego, co dzieje się w jego obszarze. Ta właściwość dotyczy również tła, które było przedmiotem naszych badań. Kontekst społeczny bowiem odgrywa pierwszoplanową rolę – stanowi o sensie wszystkiego, co się dzieje w armii. Wszelkie przemiany zachodzące w wojsku są na tyle istotne, na ile wpływają na kształtowanie określonych systemów wartości żołnierzy, kształtują pożądane postawy wobec służby, tworząc ideowe oblicze armii sprzyjające wypełnianiu funkcji zewnętrznych i wewnętrznych w skomplikowanych uwarunkowaniach, jakie tworzy z jednej strony demokratyczne państwo, a z drugiej złożona sytuacja międzynarodowa.

Siły Zbrojne III RP podlegają w ciągu ostatnich kilkunastu lat ciągłym przemianom. Jak w każdej organizacji hierarchicznej, zachodzące procesy mają charakter odgórny. Są narzucane przez polityków i kierownictwo MON odpowiedzialne za przebudowę wojska. W takiej sytuacji jednostki i grupy społeczne znajdują się w permanentnym procesie asymilacji i akomodacji nowych cech rzeczywistości mających swe źródło zarówno w oddziaływaniach instytucjonalnych, jak również pochodzących z otoczenia społecznego wojska. Musi to doprowadzać do znaczących przeobrażeń w systemach wartości jednostek i etosu całej grupy żołnierzy zawodowych. Kierunek tych przewartościowań może być różny. Warto więc zastanowić się, jak zachodzące przeobrażenia wpływają na postawy i przekonania kadry zawodowej, jakie wzorce oceny i interpretacji odnoszące się do tego, co jest idealne, godne pożądanego i zdobycia, dominują w tej grupie społecznej. Badania, z których czynimy relację, zorientowaliśmy na poznanie kilku obszarów problemowych dotyczących moralności zawodowej żołnierzy i społecznego funkcjonowania sił zbrojnych. Są to:

- ogólne orientacje moralne i cele życiowe;
- wartości prospołeczne i egoistyczne;
- wartości godnościowe i honor;
- wartości określające relacje interpersonalne w służbie wojskowej;
- wartości utożsamiane z profesją żołnierza zawodowego;
- wartości wynikające z tradycji narodu i sił zbrojnych;
- lojalność wobec przełożonych i demokratycznej władzy państwa.

Do badań ankietowych opracowaliśmy kwestionariusz „Wartości”. Badaniami ankietowymi objęliśmy kadrę zawodową od szczebla drużyny do szczebla brygady. W kwestionariuszu zastosowaliśmy zarówno pytania otwarte, jak i zamknięte. Ostatnia strona została przeznaczona na swobodne wypowiedzi respondentów na temat wszelkich problemów nurtujących ich w czasie służby wojskowej, mających mniejszy lub większy związek z problematyką poruszaną w kwestionariuszu.

Badania ankietowe i wywiady zostały przeprowadzone we wrześniu 2003 roku. Objęły one kadrę zawodową z wojsk lądowych, wojsk lotniczych i obrony powietrznej, marynarki wojennej oraz oficerów – studentów trzeciego semestru na Wydziale Wojsk Lądowych Akademii Obrony Narodowej. Dobierając próbę badawczą, starano się uzyskać jej zróżnicowanie pod względem takich zmiennych, jak: wykształcenie, motywacje do służby, satysfakcja z wykonywanych obowiązków, zajmowane stanowisko służbowe. Na ostateczny kształt próby wpłynęły również określone ramy finansowe i organizacyjne, do których musieliśmy dostosować zamierzenia badawcze.

W tabeli 49 przedstawiliśmy liczbę żołnierzy zawodowych objętych badaniami w poszczególnych oddziałach, związkach taktycznych i pododdziałach.

Tabela 49

Liczba żołnierzy zawodowych objętych badaniami ankietowymi w poszczególnych komórkach organizacyjnych

Wyszczególnienie	Liczba badanych	% próby badawczej
1. Wojska lądowe	168	54,19
2. Wojska lotnicze i obrony powietrznej	97	31,29
3. Marynarka wojenna	37	11,93
Razem: 310 badanych		

Osiem osób (2,58% próby) nie udzieliło odpowiedzi pozwalających przyporządkować do określonego rodzaju sił zbrojnych.

Wśród badanych było 36 studentów Wydziału Wojsk Lądowych Akademii Obrony Narodowej. O włączeniu ich do badań zdecydowało przeświadczenie, iż jest to elitarna grupa oficerów, specjalnie wyselekcjonowana, której postawy nie są z pewnością powszechne wśród kadry zawodowej. To dodatkowo zwiększyło kontrastowość próby badawczej. Ze względu na stosunkowo krótki okres, jaki dzielił studentów od służby w jednostkach liniowych, liczone z jednej strony, iż opinie wyrażane przez nich nie ulegną dużemu zdeformowaniu w wyniku procesu zapominania, z drugiej zaś, że będą wolne od zniekształceń emocjonalnych powstałych na wskutek uczestnictwa w życiu pododdziałów. Opinie tej grupy posiadają również szczególny wymiar przewidywczy, ponieważ ich autorzy w przyszłości będą mieli istotny wpływ na oblicze naszych sił zbrojnych. Próba badawcza jest stosunkowo zróżnicowana pod względem liczby lat służby wojskowej odbytej przez respondentów (zob. tabela 50).

Tabela 50

**Liczba lat służby wojskowej żołnierzy zawodowych objętych badaniami ankietowymi
(dane w %)**

Liczba lat zawodowej służby wojskowej	% próby badawczej
1. Do 5 lat	20,64
2. Od 6 do 10 lat	32,58
3. Od 11 do 16 lat	31,29
4. Od 17 do 21 lat	8,06
5. Powyżej 21 lat	4,19

Dziesięciu respondentów nie udzieliło odpowiedzi pozwalających na określenie ich stażu służby wojskowej. Najliczniejszą grupę stanowiły osoby, których czas służby wojskowej zawierał się w przedziale 6–16 lat służby wojskowej (przeszło 63%). Prawie 20% badanych nie służyło w wojsku dłużej niż pięć lat. Najmniej

liczna była grupa kadry zawodowej posiadającej najdłuższy staż służby wojskowej. Tylko 12% badanych służyło w wojsku dłużej niż siedemnaście lat.

Przynależność badanych do określonych korpusów osobowych obrazują dane zamieszczone w tabeli 51.

Tabela 51

Przynależność respondentów do korpusów osobowych (dane w %)

Korpus osobowy	% próby badawczej
1. Szeregowych	0,32
2. Podoficerów zawodowych	31,93
3. Chorążych	28,38
4. Oficerów młodszych	34,83
5. Oficerów starszych	1,29

Dziesięciu badanych (3,22%) nie określiło w kwestionariuszu przynależności do określonego korpusu osobowego.

Próba badawcza w niewielkim stopniu objęła korpus osobowy oficerów starszych. Taka jednak jest w zasadzie rzeczywistość w jednostkach wojskowych. Oczywiście w pułkach czy brygadach służy więcej przedstawicieli tej grupy osobowej, niż wskazywałyby na to prezentowane wyniki. Liczba ich nie jest jednak duża. Zajmują oni stanowiska w dowództwach i sztabach pułków czy brygad. Wynik próby jest więc pod tym względem zniekształcony. Staraliśmy się to naprawić, przeprowadzając z oficerami starszymi wywiady pogłębione. Istotną kwestią przy rozpatrywaniu preferencji aksjologicznych są postawy badanych wobec religii. Dane na ten temat zostały zawarte w tabeli 52.

Tabela 52

Stosunek respondentów wobec religii (N = 295)

Treść odpowiedzi	% próby badawczej
1. Głęboko wierzący	9,67
2. Wierzący	58,06
3. Niezdecydowany, ale przywiązany do tradycji religijnej	14,19
4. Obojętny	9,03
5. Zdecydowany przeciwnik religii	3,54
6. Inny	2,25

Dziewięć osób nie udzieliło odpowiedzi pozwalającej zakwalifikować ich do określonej grupy.

Prezentowane wyniki wskazują, że wśród badanych jest bardzo mało osób o skrajnych postawach wobec religii. W tych kategoriach (*głęboko wierzący* i *zdecydowany przeciwnik religii*) określiło się tylko 13,54% próby badawczej. Dominują natomiast respondenci, których postawy nie mają charakteru ortodoksyjnego, określając siebie jako osoby wierzące.

Zróznicowanie próby badawczej pod względem wykształcenia badanych przedstawiono w tabeli 53.

Struktura badanej próby ze względu na wykształcenie respondentów

Wyszczególnienie	% próby badawczej
1. Zasadnicze zawodowe	6,77
2. Średnie	48,70
3. Wyższe	41,29

Dziesięć osób nie udzieliło odpowiedzi pozwalającej zakwalifikować ich do określonej grupy.

Najliczniejszą grupę wśród badanej kadry stanowią respondenci posiadający wykształcenie wyższe. Prawie 90% osób, które zostały poddane badaniom ankietowym, to osoby o wykształceniu średnim lub wyższym. Tak wysokie wskaźniki wykształcenia pozytywnie wyróżniają kadrę zawodową WP spośród innych grup zawodowych.

Badane zbiorowości, ze względu na sposób doboru badanych, nie stanowią grup reprezentacyjnych generalnej populacji kadry zawodowej. Wydaje się jednak, iż uzyskanie wyników empirycznych z tak różnych typów pododdziałów i środowisk uprawnia do formowania uogólnień o dość szerokim zasięgu. Zaznaczające się pewne strukturalne zniekształcenie próby w postaci nadreprezentatywności jednych kategorii społecznych i niedoreprezentowania innych nie jest na tyle znaczące, aby uniemożliwiało przeprowadzenie analiz statystyczno-korelacyjnych.

Badania ankietowe przeprowadziliśmy osobiście. Wypełnianie kwestionariuszy ankiet poprzedzono zawsze krótkim wprowadzeniem dotyczącym celu i metody prowadzonych badań. Szczególną uwagę zwracano na zapewnienie badanych o anonimowym charakterze ankiety. Badania we wszystkich grupach przeprowadzono techniką audytoryjną. Odbywały się one w salach wykładowych lub w klubach garnizonowych, co zapewniło dogodne warunki wypełniania kwestionariusza. Zajmowało to respondentom od czterdziestu do sześćdziesięciu minut. Kadra zawodowa przyjęła ankietę z życzliwością i dużym zainteresowaniem. Za taką oceną atmosfery prowadzonych badań przemawia zaobserwowana w czasie wypełniania kwestionariusza spontaniczność reakcji respondentów na poruszaną w ankiecie problematykę oraz uzyskanie dużej liczby odpowiedzi na pytania otwarte. Zastosowana technika badawcza niesie także ze sobą określone niedogodności, jak na przykład ryzyko powierzchownego lub tylko częściowego wypełnienia ankiety, zakreślanie odpowiedzi dla żartów, nieczytelność udzielanych wypowiedzi pisemnych. Stwierdzone przypadki nierzetelnego podejścia do ankiety były nieliczne. Z analiz wyeliminowaliśmy dwanaście kwestionariuszy z powodu niedostosowania się respondentów do instrukcji ich wypełnienia.

Z respondentami prowadziliśmy również otwarte wywiady pogłębione. Wiedza uzyskana tą metodą posłużyła do interpretacji wyników badań ankietowych. Ze względu na to, iż badania nie zostały jeszcze zakończone, prezentujemy w niniejszej publikacji jedynie niewielką część analiz jakościowych.

W literaturze z zakresu metodologii badań społecznych zwraca się uwagę, iż nawet przy najbardziej sprzyjającym układzie, z punktu widzenia badawczego,

wartość prognostyczna rezultatów badań otrzymanych w wyniku stosowania metod badania opinii jest ograniczona. Badania ukazują wyłącznie potencję możliwości tkwiących w środowisku żołnierzy zawodowych oraz gotowość do takich, a nie innych reakcji. Ta perspektywa wydaje się jednak dla armii niezwykle istotna, bowiem w procesie kształtowania się jej moralnego oblicza powinno się uwzględniać nie tylko istnienie „obiektywnego świata”, lecz także dostrzegać determinanty mające swe źródło w subiektywnym charakterze zachodzących zjawisk. Nie wolno więc lekceważyć i pomijać tej grupy faktów społecznych i traktować jako przesądu, mitu czy przejawu niedostosowania się jednostek do zmieniającego się świata. Stanowią one ważny składnik społecznej rzeczywistości mogący mieć istotne społeczne konsekwencje. Poza tym wyniki badań dotyczących poglądów, postaw i hierarchii wartości kadry zawodowej WP są w dużym stopniu świadectwem obecnej kondycji wojska. Mając rozeznanie w obszarze tych problemów, wydaje się, że można sformułować więcej autentycznych pytań, które powinny towarzyszyć funkcjonowaniu totalnej instytucji w demokratycznym otoczeniu społecznym¹⁵⁵.

Zdajemy sobie sprawę, że analiza nie objęła całego zgromadzonego w czasie badań materiału. Co więcej, jesteśmy świadomi, iż wiele proponowanych interpretacji ma charakter raczej pytań niż stwierdzeń. Jest to jednak pewna propozycja kierunków dalszych poszukiwań, próba znalezienia tych wątków, które odgrywają znaczącą rolę w kształtowaniu się świata wartości żołnierzy zawodowych.

6.2. Zadowolenie z życia

Kategoria „zadowolenie z życia” jest niezwykle istotna w procesie interpretacji wszystkiego, co dzieje się wokół człowieka. Przesycona jest subiektywnością, jednak ma swoje obiektywne odzwierciedlenie w działaniach podejmowanych przez ludzi. Wyznacza cele ich poczynań oraz wpływa na waluację sensu życia. W kwestionariuszu ankiety poprosiliśmy respondentów o wypowiedzi na ten temat. Zadaliśmy im kilka pytań dotyczących tej problematyki. Jedno ogólne:

- *Czy ogólnie biorąc, jest Pan zadowolony z życia?* Respondenci udzielali odpowiedzi na podstawie wyboru z kategorii: *zdecydowanie zadowolony, raczej zadowolony, raczej niezadowolony, w ogóle nie zadowolony, trudno powiedzieć.*

Drugie, złożone z jedenastu kategorii:

- *W jakim stopniu jest pan zadowolony ze swoich: warunków mieszkaniowych, życia rodzinnego, poziomu wykształcenia, wykonywanego zawodu, zajmowanego stanowiska służbowego, kontaktów towarzyskich, stosunków międzyludzkich w pracy, posiadanych dochodów, stanu posiadania materialnego?*

W jednym i drugim przypadku badani dokonywali oceny zadowolenia z życia na podstawie kategorii zamkniętej. Obejmowała ona następującą skalę wartości-

¹⁵⁵ Por. rozważania A. Przeclawskiej na temat wartości prognostycznej badań dotyczących postaw, hierarchii wartości i oczekiwań młodzieży. Zob. A. Przeclawska, L. Rowicki, *Młodzi Polacy u progu nadchodzącego wieku*, Warszawa 1997, s. 1-11.

wania: *zdecydowanie zadowolony, raczej zadowolony, raczej niezadowolony, zdecydowanie niezadowolony, trudno powiedzieć*. Wyniki oceny zadowolenia badanych ze swojego życia zamieszczamy w tabeli 54.

Tabela 54

Wyniki odpowiedzi respondentów na pytanie: *Czy ogólnie biorąc, jest Pan zadowolony z życia?*

Kategoria odpowiedzi	% odpowiadających
1. Zdecydowanie zadowolony	20,00
2. Raczej zadowolony	66,45
3. Raczej niezadowolony	8,06
4. W ogóle niezadowolony	0,96
5. Trudno powiedzieć	4,51

Żołnierze zawodowi są grupą społeczną pozytywnie postrzegającą swoje dotychczasowe życie. Na ogólne zadowolenie z życia wpływają takie zmienne, jak: *warunki mieszkaniowe* ($p = 0,01378$), *poziom wykształcenia* ($p = 0,00144$), *kontakty towarzyskie* ($p = 0,01123$). Najsilniej wpływa jednak zmienna *zadowolenie z życia rodzinnego* ($p = 0,00000$; a siła związku $VC = 0,27$). Prawie 84% osób deklarujących zdecydowane zadowolenie z życia to żołnierze zawodowi, którzy równie wysoko oceniają zadowolenie z życia rodzinnego. Równie istotne są pozytywne stosunki międzyludzkie w pracy ($p = 0,00001$; $VC = 0,20$). Ponad 82% respondentów oceniających swoje życie w kategoriach *zdecydowanie zadowolony* i *raczej zadowolony* to osoby, które równie korzystnie oceniają relacje z innymi w miejscu pracy.

Po przypisaniu określonych wartości liczbowych odpowiedziom udzielanym przez respondentów wyraźnie uwidoczniły się te obszary życia żołnierzy zawodowych, które najczęściej przynoszą im zadowolenie¹⁵⁶ (zob. tabela 55).

Tabela 55

Zmienne wpływające na zadowolenie z życia (na podstawie średniej rang)¹⁵⁷

Wyszczególnienie	Średnia wartość rangi
1. Życie rodzinne	3,49
2. Wykonywany zawód	2,95
3. Kontakty towarzyskie	2,49
4. Zajmowane stanowisko służbowe	2,33
5. Poziom wykształcenia	2,25
6. Stosunki międzyludzkie w pracy	2,18

¹⁵⁶ Poszczególnym kategoriom oceny przypisano następujące wartości liczbowe: *zdecydowanie zadowolony* – 4; *raczej zadowolony* – 3; *raczej niezadowolony* – 2; *zdecydowanie niezadowolony* – 1.

¹⁵⁷ Rangowanie pozwala ustalić relatywny porządek zbioru obiektów czy ocen. Nie dostarcza natomiast żadnych informacji dotyczących odległości pomiędzy rangami. Dane liczbowe zawarte w tabeli spełniają więc tylko funkcje porządkujące kolejność wyszczególnionych w kwestionariuszu wartości, sporządzoną na podstawie ocen respondentów.

Wyszczególnienie	Średnia wartość rangi
7. Warunki mieszkaniowe	2,22
8. Ilość wolnego czasu	2,18
9. Stan posiadania materialnego (wyposażenie mieszkania, przedmioty użytkowe itp.)	2,11
10. Posiadane dochody	1,88

Podstawą poczucia zadowolenia z życia jest przede wszystkim życie rodzinne i praca zawodowa, która traktowana jest raczej jako pasja niż źródło zadowolających dochodów. Służba w wojsku nie skłania badanych do zadowolenia ze swojej sytuacji materialnej, co ma również odzwierciedlenie w nielicznych tylko przypadkach zadowolenia ze stanu posiadania materialnego.

Zadowolenie z życia rodzinnego

Ta sfera życia człowieka jest ważna nie tylko dla funkcjonowania jednostki w obszarze spraw osobistych. Jakość życia rodzinnego ma wpływ na wszystkie obszary aktywności jednostki ludzkiej. Nawet gdy w innych dziedzinach nie odnosi ona sukcesów, życie rodzinne może dostarczać jej satysfakcji niezbędnej do równowagi psychicznej i regeneracji sił witalnych. Dlatego też omawiana zmienna cząstkowa tak silnie determinuje ogóle poczucie szczęścia i zadowolenia z życia. Tabela 56 przedstawia wyniki badania opinii kadry zawodowej o zadowoleniu z życia.

Tabela 56

Zadowolenie respondentów z życia rodzinnego

Kategoria odpowiedzi	% odpowiadających
1. Zdecydowanie zadowolony	55,16
2. Raczej zadowolony	36,12
3. Raczej niezadowolony	1,93
4. Zdecydowanie niezadowolony	2,25
5. Trudno powiedzieć	4,51

Ponad 88% respondentów jest zadowolonych z życia rodzinnego. Więcej niż co drugi przypisał tej zmiennej najwyższą ocenę. Poczuciu szczęścia rodzinnego nie przeszkadzają negatywne opinie o własnej sytuacji mieszkaniowej. Ponad połowa respondentów przypisujących najwyższą ocenę zadowoleniu z życia osobistego jednocześnie jest niezadowolona z warunków mieszkaniowych. Badania wskazały takie zależności również w przypadku pozostałych zmiennych. Nawet wtedy, gdy są negatywnie oceniane z punktu widzenia dostarczania zadowolenia, to nie ma to wpływu na poczucie zadowolenia z życia osobistego badanych.

Zadowolenie z wykonywanego zawodu

Zmienna *zadowolenie z wykonywanego zawodu* została wysoko oceniona przez badanych. Na podstawie wartości średniej rang uplasowała się wśród jedenastu czynników wymienionych w kwestionariuszu na drugim miejscu, zaraz za *zadowoleniem z życia rodzinnego*. W tabeli 57 przedstawiliśmy wyniki odpowiedzi respondentów na pytanie: W jakim stopniu jest Pan zadowolony z wykonywanego zawodu?

Tabela 57

Zadowolenie respondentów z wykonywanego zawodu

Kategoria odpowiedzi	% odpowiadających
1. Zdecydowanie zadowolony	24,84
2. Raczej zadowolony	57,09
3. Raczej niezadowolony	7,41
4. Zdecydowanie niezadowolony	5,16
5. Trudno powiedzieć	5,48

Prawie 82% badanych stwierdziło, że wykonywany zawód jest źródłem zadowolenia, choć tylko niespełna jedna czwarta jest *zdecydowanie zadowolona*. Zadowolenie z wykonywanego zawodu nie jest zależne od *zadowolenia z posiadanych dochodów*, przynależności do określonego korpusu osobowego czy *liczby lat pełnionej służby wojskowej*.

Zadowolenie z kontaktów towarzyskich

Badanych zapytaliśmy o to, w jakim zakresie utrzymywane przez nich kontakty towarzyskie są źródłem zadowolenia. Otrzymane wyniki odpowiedzi zaprezentowane zostały w tabeli 58.

Tabela 58

Zadowolenie respondentów z kontaktów towarzyskich

Kategoria odpowiedzi	% odpowiadających
1. Zdecydowanie zadowolony	13,87
2. Raczej zadowolony	65,16
3. Raczej niezadowolony	7,41
4. Zdecydowanie niezadowolony	7,74
5. Trudno powiedzieć	5,80

Tylko niespełna 14% wyraziło opinię o *zdecydowanym zadowoleniu* z kontaktów towarzyskich. Duża grupa określiła siebie jako *raczej zadowolonych*. Niespełna 15% badanych udzieliło odpowiedzi w kategoriach negatywnych, będąc ze swoich kontaktów towarzyskich *raczej niezadowolonymi* lub *zdecydowanie niezadowolonymi*. Stwierdzono statystyczną zależność między zmienną *zadowolenie z kontaktów towarzyskich* a zmienną *zadowolenie z życia* ($p = 0,00011$; $VC = 0,20$).

Zadowolenie z zajmowanego stanowiska służbowego

W okresie permanentnej restrukturyzacji i ograniczania liczebności sił zbrojnych należy oczekiwać stosunkowo dużej liczby żołnierzy zawodowych wyrażających niezadowolenie z obecnego stanowiska służbowego. Jednym ze skutków zachodzących zmian jest bowiem zmniejszenie zarówno liczby etatów, jak i grup uposażenia. Dane na ten temat przedstawiono w tabeli 59.

Tabela 59

Zadowolenie respondentów z zajmowanego stanowiska służbowego

Kategoria odpowiedzi	% odpowiadających
1. Zdecydowanie zadowolony	21,93
2. Raczej zadowolony	51,93
3. Raczej niezadowolony	13,22
4. Zdecydowanie niezadowolony	7,74
5. Trudno powiedzieć	5,16

Okazuje się jednak, że kadra zawodowa jest stosunkowo zadowolona z zajmowanych stanowisk służbowych. Rozkład odpowiedzi jest bardzo podobny do tego, jaki uzyskano przy zmiennej *zadowolenie z wykonywanego zawodu*. Zadowolonych jest jednak mniej o około 8%. Zmienna *zadowolenie z zajmowanego stanowiska służbowego* nie jest statystycznie zależna od wartości takich zmiennych, jak: *przynależność do korpusu osobowego*, *zadowolenie z posiadanych dochodów*. Występuje natomiast taka zależność w stosunku do zmiennej *zadowolenie z wykonywanego zawodu* ($p = 0,00000$; $VC = 0,39$).

Zadowolenie z posiadanego wykształcenia

Z wcześniej prezentowanych danych wynikało, że przeszło 41% badanych posiada wyższe wykształcenie, a prawie 49% wykształcenie średnie. Ma to wpływ na dokonywane przez respondentów oceny zadowolenia z posiadanego wykształcenia (zob. tabela 60).

Tabela 60

Zadowolenie respondentów z posiadanego wykształcenia

Kategoria odpowiedzi	% odpowiadających
1. Zdecydowanie zadowolony	16,13
2. Raczej zadowolony	60,64
3. Raczej niezadowolony	10,97
4. Zdecydowanie niezadowolony	8,39
5. Trudno powiedzieć	3,87

Kadra stosunkowo pozytywnie ocenia wykształcenie, które posiada. Prawie 78% badanych postrzega je jako dające zadowolenie, jednak tylko 16,13% w kategorii *zdecydowanie zadowolony*. Zmienna *poczucie zadowolenia z posiadanego wykształcenia* jest różnicowana przez wartość zmiennej *posiadane wykształcenie* ($p = 0,00000$; $VC = 0,23$). 62% *zdecydowanie zadowolonych* to osoby posiadające wykształcenie jest wyższe. W tej grupie (*zdecydowanie zadowolonych*) jest dwukrotnie więcej osób z wykształceniem wyższym niż ze średnim. Kategorię *raczej zadowolony* wybierali najczęściej respondenci z wykształceniem średnim (pięciokrotnie częściej niż kategorię *zdecydowanie zadowolony*).

Zadowolenie ze stosunków międzyludzkich w pracy

Praca zajmuje żołnierzom zawodowym znaczną część dnia i stanowi dla nich niezwykle istotną wartość. Wydaje się, że zadowolenie z wykonywanego zawodu czy zajmowanego stanowiska powinno mieć swoje odzwierciedlenie w pozytywnych ocenach stosunków międzyludzkich w miejscu pracy (służby). Prezentowane wcześniej wyniki przedstawiające średnie wartości rang wskazują jednak, że zadowolenie płynące ze stosunków międzyludzkich w pracy wcale nie jest dla żołnierzy zawodowych tak powszechne. W tabeli 61 przedstawiono dane procentowe odzwierciedlające dokonywane przez respondentów oceny tej zmiennej.

Tabela 61

Zadowolenie respondentów ze stosunków międzyludzkich w pracy

Kategoria odpowiedzi	% odpowiadających
1. Zdecydowanie zadowolony	10,96
2. Raczej zadowolony	52,25
3. Raczej niezadowolony	17,09
4. Zdecydowanie niezadowolony	13,22
5. Trudno powiedzieć	6,45

W kategoriach pozytywnych oceniło tę zmienną 63,21% badanych, jednak tylko 10,96% czuje się zdecydowanie zadowolonych ze stosunków międzyludzkich w miejscu pracy. Ponad 30% niezadowolonych świadczy, że relacje międzyludzkie są dla organizacji wojskowej pewnym problemem. Zanotowano statystyczną zależność pomiędzy zmienną *zadowolenie z życia* i zmienną *zadowolenie ze stosunków międzyludzkich w pracy* ($p = 0,00001$; $VC = 0,21$). Ponad 82% respondentów, którzy wyrazili opinie, że są zdecydowanie zadowoleni i raczej zadowoleni z życia, równie pozytywnie wyraziło się o stosunkach międzyludzkich w pracy.

Zadowolenie respondenta ze stosunków w pracy różnicuje w sposób statystycznie istotny również zmienna *pogląd na naturę ludzką* ($p = 0,00909$; $VC = 0,18$). Optymistyczny pogląd na naturalne skłonności człowieka (wybór odpowiedzi: *każdy człowiek jest w zasadzie dobry*) sprzyja pozytywnym ocenom stosunków międzyludzkich w pracy. Stosunki w pracy jako *raczej dobre* i *zdecydo-*

wanie *dobre* dwukrotnie częściej niż pozostali określali osoby, które w kwestionariuszu ankiety wskazały, że *każdy człowiek jest w zasadzie dobry*.

Rozkład wartości zmiennej *ocena stosunków międzyludzkich w pracy* jest zależny również od wartości zmiennej *ocena bezpośrednich przełożonych w pododdziale, komórce organizacyjnej* ($p = 0,00007$; $VC = 0,21$) oraz zmiennej *ocena wyższych przełożonych, z którymi respondent ma kontakt osobisty* ($p = 0,00000$; $VC = 0,25$). W jednym i drugim przypadku osoby pozytywnie oceniające przełożonych równie pozytywnie odnoszą się do relacji interpersonalnych w miejscu służby. Pozytywnie oceniali stosunki międzyludzkie w miejscu pracy przede wszystkim ci respondenci, którzy postrzegali swój pododdział, komórkę organizacyjną jako strukturę, gdzie dominuje współpraca (na pytanie 13 wybierali odpowiedzi: *dominuje współpraca, lecz zdarzają się przypadki rywalizacji o różne dobra* oraz *dominuje współpraca, nigdy ze sobą nie rywalizujemy*). Stwierdzone zależności są statystycznie istotne na poziomie $p = 0,00230$, choć siła związku jest słaba ($VC = 0,20$).

Opinie respondentów o zadowoleniu ze stosunków międzyludzkich różnicują w sposób statystycznie istotny również inne zmienne. Są to:

- występowanie w relacjach pomiędzy przełożonym a podwładnym zachowań godnych ($p = 0,00006$; $VC = 0,20$);
- występowanie pomiędzy przełożonym a podwładnym wzajemnego zrozumienia ($p = 0,00001$; $VC = 0,24$);
- występowanie pomiędzy przełożonym a podwładnym zachowań zgodnych z honorem ($p = 0,00000$; $VC = 0,27$);
- przestrzeganie zasady uczciwości w relacjach pomiędzy podwładnym i przełożonym ($p = 0,00019$; $VC = 0,20$);
- częstość występowania w relacjach podwładnego z przełożonym zachowań uprzejmych ($p = 0,00000$; $VC = 0,23$);
- częstość występowania w relacjach podwładnego z przełożonym zachowań lojalnych ($p = 0,00193$; $VC = 0,18$);
- częstość występowania w relacjach podwładnego z przełożonym odwagi cywilnej ($p = 0,01719$; $VC = 0,18$);
- częstość występowania w relacjach podwładnego z przełożonym poniżania podwładnych ($p = 0,00002$; $VC = 0,23$);
- częstość niedoceniań wiedzy i umiejętności podwładnych ($p = 0,00003$; $VC = 0,22$);
- częstość instrumentalnego traktowania podwładnych ($p = 0,00001$; $VC = 0,22$);
- częstość dostrzegania w relacjach podwładnego z przełożonym zachowań ingracjacyjnych ($p = 0,00000$; $VC = 0,25$);
- częstość dostrzegania w relacjach podwładnego z przełożonym nieufności ($p = 0,00000$; $VC = 0,24$).

Zadowolenie z warunków mieszkaniowych

W tabeli 62 zostały przedstawione wyniki odpowiedzi na pytanie dotyczące zadowolenia respondentów z warunków mieszkaniowych.

Tabela 62

Zadowolenie respondentów z warunków mieszkaniowych

Kategoria odpowiedzi	% odpowiadających
1. Zdecydowanie zadowolony	11,61
2. Raczej zadowolony	44,83
3. Raczej niezadowolony	15,16
4. Zdecydowanie niezadowolony	24,19
5. Trudno powiedzieć	4,19

Tylko ponad połowa respondentów oceniła swoją sytuację mieszkaniową w kategoriach pozytywnych. Prawie jedna czwarta badanych jest z niej zdecydowanie niezadowolona. Poczucie zadowolenia z sytuacji mieszkaniowej jest niezależne od takich zmiennych, jak: *staż służby wojskowej, posiadany stopień wojskowy, zadowolenie z posiadanych dochodów.*

Zadowolenie z ilości wolnego czasu

Prezentowane wcześniej wyniki rangowania wskazują, że ilość czasu wolnego nie jest źródłem zadowolenia dla większości żołnierzy zawodowych. W tabeli 63 zostały przedstawione wartości procentowe odzwierciedlające dokonywane przez respondentów oceny tej zmiennej jako źródła zadowolenia.

Tabela 63

Zadowolenie respondentów z ilości czasu wolnego

Kategoria odpowiedzi	% odpowiadających
1. Zdecydowanie zadowolony	5,81
2. Raczej zadowolony	39,03
3. Raczej niezadowolony	20,97
4. Zdecydowanie niezadowolony	27,41
5. Trudno powiedzieć	6,77

Niespełna 6% badanej grupy jest zdecydowanie zadowolona z ilości czasu wolnego. Zdecydowanie niezadowolonych jest natomiast 27,41%. Ogólnie w pozytywnych kategoriach tę zmienną określiło 44,84% respondentów, a 48,38% oceniło ją w kategoriach negatywnych.

Zadowolenie z uzyskiwanych dochodów i stanu sytuacji materialnej

Po obliczeniu średniej rang zmienne te zostały sklasyfikowane na ostatnich miejscach pod względem zadowolenia, jakie przynoszą respondentom. W tabeli 64 zostały przedstawione wartości procentowe odzwierciedlające oceny dokonywane przez badanych.

Tabela 64

Zadowolenie respondentów z posiadanych dochodów

Kategoria odpowiedzi	% odpowiadających
1. Zdecydowanie zadowolony	0,64
2. Raczej zadowolony	23,22
3. Raczej niezadowolony	35,16
4. Zdecydowanie niezadowolony	35,48
5. Trudno powiedzieć	5,48

Ponad 70% ankietowanych oceniło tę zmienną w kategoriach negatywnych. Nawet jeden procent badanych nie jest *zdecydowanie zadowolony* z posiadanych dochodów. Nie stwierdzono statystycznie istotnych zależności pomiędzy postrzeganiem sytuacji materialnej a zadowoleniem z pracy, zadowoleniem z zajmowanego stanowiska. Taka zależność występuje w przypadku zmiennej *zadowolenie z życia* ($p = 0,00083$; $VC = 0,18$).

Oceny wyrażane przez badanych na temat stanu posiadania materialnego zamieszczamy w tabeli 65.

Tabela 65

Zadowolenie respondentów z posiadania materialnego

Kategoria odpowiedzi	% odpowiadających
1. Zdecydowanie zadowolony	3,54
2. Raczej zadowolony	42,25
3. Raczej niezadowolony	28,38
4. Zdecydowanie niezadowolony	19,03
5. Trudno powiedzieć	0,32

W porównaniu do zmiennej *zadowolenie z uzyskanych dochodów* odnotowano dwukrotnie więcej ocen pozytywnych. W wyrażanych opiniach dominowały kategorie *raczej niezadowolony* i *raczej zadowolony*. Prawie co piąty badany określił się jako *zdecydowanie niezadowolony* ze swojej sytuacji materialnej. Podobnie jak w przypadku zmiennej *zadowolenie z uzyskiwanych dochodów*, zanotowano statystycznie istotną zależność między opinią o zadowoleniu z życia i opinią o zadowoleniu ze stanu posiadania materialnego ($p = 0,00138$; $VC = 0,19$).

6.3. Obawy życiowe kadry zawodowej

Istotnym uzupełnieniem wiedzy o ogólnych celach, do jakich dążą respondenci, mogą okazać się również wiadomości o sytuacjach, których się oni obawiają i chcą uniknąć. Badani wypowiedzieli się na ten temat w kwestionariuszu ankiety. Posiadając wiedzę o obawach respondentów, będziemy również wiedzieli, co jest dla nich szczególnie cenne. Odpowiedzi na pytanie o obawy życiowe mogą być wyraźnie uwarun-

kowane konkretną sytuacją życiową respondenta, jego aktualnymi doznaniem i odczuciami, ale mogą też mieć bardziej uogólniony charakter. Mogą być odczuwane mniej lub bardziej bezpośrednio lub odnosić się do pewnych mechanizmów życia społecznego. Obawy i lęki życiowe są reakcją na sytuację zagrożenia, na przewidywaną utratę kogoś bliskiego lub czegoś subiektywnie ważnego w życiu. Stanowią również rodzaj odpowiedzi na nową sytuację życiową, która jest dla jednostki ważnym wyzwaniem, niekiedy próbą przekraczającą osobiste możliwości poradzenia sobie z nią. Obawy i lęki wynikają także z zagrożenia istotnych dla nas wartości życiowych¹⁵⁸. Respondenci wybierali odpowiedzi spośród dziewięciu przedstawionych im do oceny sytuacji. Mogli również wymienić inne sytuacje wzbudzające ich lęk. Wyniki uzyskanych odpowiedzi zaprezentowane zostały w tabeli 66.

Tabela 66

Obawy życiowe żołnierzy zawodowych (dane w %)

Wyszczególnienie	Kategorie odpowiedzi				
	Zdecydowanie obawiam się	Raczej obawiam się	Raczej nie obawiam się	W ogóle nie obawiam się	Trudno powiedzieć
	1	2	3	4	5
1. Ciężka choroba	38,71	35,16	22,25	0,97	2,90
2. Nieudane małżeństwo, rozbitcie rodziny	18,39	13,55	41,00	22,26	4,83
3. Strata kogoś bliskiego	40,00	31,93	17,42	3,55	7,09
4. Bieda i nędza	30,32	31,93	29,35	2,26	6,13
5. Nienawiść i zawiść ludzka	18,39	33,87	34,19	9,35	4,19
6. Poczucie osamotnienia, brak przyjaciół	10,64	21,29	49,67	14,83	3,55
7. Bezbarwne i nudnego życie	11,93	19,03	51,29	11,93	5,48
8. Utrata pracy	32,90	30,32	24,84	1,61	10,33
9. Ośmieszenie, kompromitacja	13,55	21,61	45,17	11,93	7,74

Spśród wymienionych sytuacji respondenci najbardziej obawiają się: *straty kogoś bliskiego* oraz *ciężkiej choroby*, a następnie *utrąty pracy* oraz *biedy i nędzy*.

Z prezentowanych danych wynika, co najczęściej jest przyczyną obaw żołnierzy zawodowych. Należy zwrócić uwagę, że zaraz po czynnikach, które w małym stopniu są zależne od aktywności podmiotu (*strata kogoś bliskiego* i *ciężka choroba*), pojawiają się obawy związane z utratą pracy i życiem w biedzie. Nie postrzegają więc respondenci wojska jako instytucji stabilnej, gwarantującej podstawy bytu materialnego. Ma to z pewnością swoje następstwa w sferze motywacji do służby oraz skłania do poszukiwania innych źródeł zabezpieczenia potrzeb materialnych.

¹⁵⁸ Zob. J. Mariański, *Młodzież między tradycją i ponowoczesnością*, Lublin 1995, s. 181.

6.4. Ogólne opinie o służbie wojskowej i wojsku

Ogólne zapatrywania kadry zawodowej są wynikiem postaw wobec konkretnych obiektów i sytuacji społecznych charakterystycznych dla służby wojskowej, ale także niezwykle istotnym czynnikiem przy waluacji tych elementów. Ogólne nastawienie do wojska i służby wojskowej pełni więc w dużej mierze rolę polegającą na ocenie, nadawaniu znaczeń i kategoryzacji nowych zjawisk. Z jednej strony jest subiektywnym odzwierciedleniem otaczającej rzeczywistości, z drugiej zaś czynnikiem kreującym jej społeczny wymiar.

W kwestionariuszu ankiety zamieściliśmy kilka pytań dotyczących ogólnych zapatrywań kadry zawodowej na temat służby wojskowej i zachodzących w armii przemian.

Opinie o zawodzie wojskowego

W prowadzonych badaniach pragnęliśmy ustalić, czy w opinii kadry zawód żołnierza cieszy się społecznym poważaniem, jest elitarny i wymaga wysokich predyspozycji moralnych oraz czy respondenci są dumni z wykonywanej profesji. Badanych poprosiliśmy o stwierdzenie prawdziwości zdań oznajmujących, których treść nawiązywała do interesującej nas problematyki. Zdania poddane ocenie i uzyskane wyniki przedstawione zostały w tabeli 67.

Tabela 67

Zawód żołnierza w opiniach respondentów (dane w %)

Wyszczególnienie	Kategoria odpowiedzi				
	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć
1. Zawód żołnierza w Polce jest elitarny	4,51	22,25	45,80	16,77	10,45
2. Żołnierze zawodowi mają szacunek w społeczeństwie, jak rzadko która grupa zawodowa	2,90	30,00	44,19	14,19	8,72
3. Jestem dumny ze swego zawodu	31,61	44,19	13,87	0,645	0,97

Respondenci nie mają wątpliwości, że ich zawód nie jest traktowany w społeczeństwie jako elitarny. Tego zdania jest ponad 62% badanych. Są również w większości przekonani, iż nie jest to profesja ciesząca się społecznym szacunkiem (ponad 58% odpowiedziało w kategoriach: *zdecydowanie nie* i *raczej nie*). Należy jednak zauważyć, że prawie co trzeci badany zgodził się ze stwierdzeniem, że *żołnierze zawodowi mają szacunek w społeczeństwie, jak rzadko która grupa zawodowa*. Postępując się kategoriami z koncepcji osobowości Charlesa H. Cooleya, moglibyśmy określić analizowane zmienne jako *jaźń odzwierciedloną profesji*.

si *żołnierskiej*¹⁵⁹. Czynniki ją stanowiące mają w przypadku zawodu żołnierza wartości raczej negatywne, lecz wbrew teoretycznym założeniom koncepcji wcale nie wywołuje to upokorzenia. Wprost przeciwnie. Ponad 75% badanych jest dumnych ze swego zawodu, nawet pomimo tego, że w ich opinii nie jest on należycie doceniany przez społeczeństwo.

Badanych zapytaliśmy również, czy ogólnie biorąc, żołnierze zawodowi wykazują, ich zdaniem, większą czy mniejszą troskę o dobro ojczyzny niż pozostała część społeczeństwa? Do pytania zamieściliśmy kategorię zamkniętą składającą się z czterech odpowiedzi oraz z odpowiedzi *trudno powiedzieć*. Respondentów poprosiliśmy o wybór jednej z nich. Otrzymane wyniki prezentujemy w tabeli 68.

Tabela 68

Troska żołnierzy o losy ojczyzny w opiniach badanych

Wyszczególnienie	% odpowiedzi
1. Wykazują większą troskę o losy ojczyzny	30,32
2. Wykazują mniejszą troskę o losy ojczyzny	3,55
3. Wykazują troskę taką samą jak inne grupy społeczne czy zawodowe	23,54
4. Troska o dobro ojczyzny to sprawa indywidualna każdego człowieka i nie ma związku z wykonywanym zawodem czy przynależnością do określonej grupy zawodowej	29,35
5. Trudno powiedzieć	13,25

Według 30,32% respondentów powód do dumy ze swego zawodu może wynikać z faktu, że jest on identyfikowany ze znacznie większą troską o losy ojczyzny, niż przejawia to pozostała część społeczeństwa. Prawie tyle samo badanych uważa, że troska o losy ojczyzny to zmienna, która nie jest przypisana do konkretnych zawodów (*troska o dobro ojczyzny to sprawa indywidualna każdego człowieka i nie ma związku z wykonywanym zawodem czy przynależnością do określonej grupy zawodowej*). Wiedzę na temat postrzegania przez respondentów wykonywanego zawodu dostarczyły nam również odpowiedzi na pytanie: Czy poleciłby Pan zawód żołnierza swojemu synowi lub innej bliskiej osobie. Otrzymane wyniki prezentujemy w tabeli 69.

Tabela 69

Wyniki odpowiedzi respondentów na pytanie: *Czy poleciłby Pan zawód żołnierza swojemu synowi lub innej bliskiej osobie?*

Kategoria odpowiedzi	% odpowiadających
1. Zdecydowanie tak	2,58
2. Raczej tak	25,48
3. Raczej nie	31,29
4. Zdecydowanie nie	26,13
5. Trudno powiedzieć	13,86

¹⁵⁹ Por. J. Turowski, *Socjologia. Małe struktury społeczne*, Lublin 2000, s. 42.

Niewielka liczba badanych udzielających odpowiedzi w kategoriach *zdecydowanie tak* i *raczej tak* wskazuje, że żołnierze zawodowi są co prawda dumni ze swojej profesji, lecz z jakichś istotnych powodów nie polecają jej najbliższym osobom. Wcześniej prezentowane wyniki badań, jak również pisemne uzasadnienia odpowiedzi respondentów wskazują, że czynnikiem skłaniającym do takich odpowiedzi jest postrzeganie przez badanych zawodu wojskowego jako nieprzynoszącego satysfakcji materialnej, przez co bardzo trudno żołnierzom zaspokoić potrzeby bytowe dla ich rodzin. Respondenci podkreślali w ankietach także duże obciążenia wynikające z obowiązków służbowych, brak bezpieczeństwa socjalnego związany z trudnymi do przewidzenia perspektywami rozwojowymi w zawodzie oraz trudności w rozdzieleniu sfery funkcjonowania zawodowego od obszaru życia osobistego.

Opinie o wpływie przeobrażeń sił zbrojnych na wybrane aspekty życia osobistego i zawodowego oraz działanie organizacji wojskowej

Respondentów poprosiliśmy o udzielenie odpowiedzi na pytanie: Czy dokonujące się przeobrażenia sił zbrojnych pozytywnie wpłyną na różne obszary ich osobistego i zawodowego funkcjonowania oraz określone aspekty działania organizacji wojskowej? Uzyskane wyniki odpowiedzi przedstawione zostały w tabeli 70.

W opiniach o zachodzących przeobrażeniach przeważają negatywne oceny. W większości, w świadomości respondentów, to co się dzieje obecnie w wojsku, nie służy ani ich osobistemu dobru, ani dobru organizacji wojskowej. Pozytywny wpływ przemian dostrzegają badani najczęściej, na stan uzbrojenia (45,16% odpowiedzi w kategoriach *zdecydowanie tak* i *raczej tak*). Przeciwnego zdania na ten temat jest ponad 44% ankietowanych. Podobnie często wyrażali pozytywne opinie przy ocenie wpływu przeobrażeń na poziom wyszkolenia (42,58% odpowiedzi w kategoriach *zdecydowanie tak* i *raczej tak*), ale odmienne zdanie posiadało 44,19% respondentów. W każdym z dziesięciu analizowanych czynników zdumiewa bardzo mała liczba odpowiedzi w kategorii *zdecydowanie tak* i stosunkowo wysoka w kategorii *zdecydowanie nie*.

Tabela 70

Odpowiedź respondentów na pytanie: Czy dokonujące się przeobrażenia sił zbrojnych pozytywnie wpłyną na różne obszary ich zawodowego funkcjonowania oraz określone aspekty działania organizacji wojskowej? (dane w %)

Wyszczególnienie	Kategoria odpowiedzi				
	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć
1. Kariera zawodowa	3,87	15,48	52,25	16,13	12,68
2. Warunki służby w wojsku	4,84	18,71	44,84	21,29	10,31
3. Elitarność zawodu	3,87	21,61	42,26	20,00	12,25
4. Spójność środowiska żołnierzy zawodowych	2,58	13,87	53,87	18,00	12,57

Wyszczególnienie	Kategoria odpowiedzi				
	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć
5. Poziom wykszolenia	4,84	37,74	34,83	10,00	12,70
6. Poziom uzbrojenia	6,45	38,71	30,00	14,19	10,70
7. Wzrost poczucia patriotyzmu	3,61	14,84	52,25	16,77	15,50
8. Dyscyplina wojskowa	3,87	23,22	42,90	18,71	14,10
9. Moralność zawodowa żołnierzy	4,51	16,13	48,00	17,42	14,40
10. Prestiż armii w społeczeństwie	3,87	25,80	40,64	16,77	12,81

W tabeli 71 prezentujemy uzyskane odpowiedzi respondentów, po obliczeniach średniej rangi dla każdego z ocenianych czynników. W ten sposób porządkujemy przedstawione zmienne, w zależności od oceny dokonanej przez badanych.

Tabela 71

Wpływ przeobrażeń sił zbrojnych na wybrane aspekty zawodowego funkcjonowania respondentów oraz działanie organizacji wojskowej (na podstawie średniej rang¹⁶⁰)

Wyszczególnienie	Średnia rang
1. Poziom wykszolenia	2,55
2. Poziom uzbrojenia	2,57
3. Prestiż armii w społeczeństwie	2,79
4. Dyscyplina wojskowa	2,84
5. Elitarność zawodu	2,87
6. Moralność zawodowa żołnierzy	2,89
7. Kariera zawodowa	2,89
8. Warunki służby w wojsku	2,90
9. Spójność środowiska żołnierzy zawodowych	2,95
10. Wzrost poczucia patriotyzmu	2,97

W tym negatywnym obrazie najgorsze perspektywy na przyszłość widzą badani w takich obszarach, jak: kształtowanie patriotyzmu, spójność środowiska żołnierzy zawodowych, warunki służby wojskowej. Są to niezwykle ważne aspekty dla funkcjonowania armii. Brak nadziei kadry zawodowej na pozytywne zmiany w tych dziedzinach należy postrzegać jako istotny czynnik zagrażający sprawności wojska. Te subiektywne opinie uruchamiają bowiem mechanizm samospełniających się prorocstw, co pociąga za sobą podejmowanie określonych działań mogących nasilić jeszcze bardziej negatywne zjawiska.

¹⁶⁰ Rangowanie pozwala ustalić relatywny porządek zbioru obiektów czy ocen. Nie dostarcza natomiast żadnych informacji dotyczących odległości pomiędzy rangami. Dane liczbowe zawarte w tabeli spełniają więc tylko funkcje porządkujące kolejność wyszczególnionych w kwestionariuszu wartości, sporządzoną na podstawie ocen respondentów. Odpowiedziom przypisano następujące wartości liczbowe: *zdecydowanie tak* – 1; *raczej tak* – 2; *raczej nie* – 3; *zdecydowanie nie* – 4.

Opinie o funkcjonowaniu demokratycznej, cywilnej kontroli nad armią

Jednym z podstawowych kanonów funkcjonowania państwa demokratycznego jest sprawowanie przez władze cywilne demokratycznej kontroli nad armią. Żołnierze powinni uznawać zwierzchnictwo władz cywilnych, a one z kolei uwzględniać specyfikę armii i troszczyć się o jej poziom wyposażenia, wyszkolenia oraz warunki pełnienia służby. Po 1989 roku Siły Zbrojne III RP znajdowały się w okresie przystosowania do funkcjonowania w nowym otoczeniu społeczno-politycznym, jakim było demokratyzujące się państwo. Współpraca cywilno-wojskowa nie układała się od razu pomyślnie. Wydaje się, że po kilkunastu latach wypracowano i dopracowano mechanizmy wzajemnego współdziałania. Powinno to znaleźć swoje odbicie w poglądach kadry zawodowej, dotyczących oceny wpływu demokratycznej, cywilnej kontroli nad armią na jej funkcjonowanie. Badanym zadaliśmy więc pytanie, jak ich zdaniem, cywilna, demokratyczna kontrola nad armią wpływa na funkcjonowanie wojska. Respondentom przedstawiliśmy cztery odpowiedzi i poprosiliśmy, aby wybrali jedną z nich, tę najbardziej odpowiadającą ich poglądom. Mogli również sformułować swoją własną wypowiedź, określającą stosunek do instytucji cywilnej, demokratycznej kontroli. Wyniki odpowiedzi zostały zamieszczone w tabeli 72.

Tabela 72

Opinie respondentów o wpływie cywilnej, demokratycznej kontroli nad armią na funkcjonowanie wojska

Treść odpowiedzi	% odpowiadających
Ma pozytywny wpływ i nic nie trzeba w tym mechanizmie udoskonalać	4,51
Ma pozytywny wpływ, jednak niektóre rzeczy muszą być zmienione	26,77
Aby dobrze służyć armii i państwu, wiele rzeczy musi być zmienionych	54,51
4. W ogóle nie jest potrzebna	9,35
5. Inne opinie	3,86

Tylko niewielka liczba respondentów wyraziła negatywną opinię o potrzebie istnienia cywilnej, demokratycznej kontroli nad armią. Negatywne opinie dominują jednak w ocenie funkcjonowania tej instytucji. Dostrzega się jej konieczność, ale także negatywne aspekty. W trakcie prowadzenia wywiadów respondenci bardzo często w sposób ograniczony interpretowali istotę demokratycznej kontroli nad armią, identyfikując ją z funkcjonowaniem systemu biurokratycznego mającego za zadanie ograniczać wpływy wojska w polityce. Nadzorcze funkcje tej instytucji szczególnie eksponowali podoficerowie. W wywiadach respondenci podkreślali małe zainteresowanie władz cywilnych wewnętrznym życiem wojska. *Cywilni biurokraci powinni zobaczyć, jak żyją i służą żołnierze, a nie tylko mówić o Bogu, Honorze i Ojczyźnie – wskazywał jeden z oficerów. Politycy chcą mieć kontrolę nad wojskiem, bo widzą w nim potencjalne źródło zagrożeń dla siebie. Nikt natomiast nie zwraca uwagi na żołnierzy. Jeżeli ma to być kontrola demokratyczna, to*

chyba powinna zająć się także ludźmi „na dole”. Być może armia zagraża im także? – podkreślał inny rozmówca. *Co to za demokratyczna kontrola, która boi się demokracji? Nie pozwalają utworzyć związków zawodowych w wojsku, a przecież byłoby to wsparciem cywilów w ich „demokratycznym kontrolowaniu”* – mówił oficer starszy, dowódca batalionu.

Badani nie mieli wątpliwości, że demokratyczna kontrola jest wojsku potrzebna i może stanowić istotny czynnik sprzyjający armii jako instytucji oraz chroniący interesy żołnierzy. Potrzebni są jednak wysoko kwalifikowani cywile – specjaliści, którzy rozumieliby zarówno uwarunkowania związane z funkcjonowaniem tej totalnej i zhierarchizowanej struktury w demokratycznym otoczeniu społecznym, ale także wewnętrzne procesy zachodzące w środowisku wojska.

6.5. Wartości i symbole w ocenie kadry

6.5.1. Opinie o wartościach i symbolach preferowanych w środowisku żołnierzy zawodowych

Symbol, jak pisze Anna Przeclawska, jest rezultatem poddania jakiegoś znaku podwójnej interpretacji, przy czym nie jest to interpretacja tylko semantyczna, ale także aksjologiczna i emocjonalna. Materię, na podstawie której wytwarzane są symbole, stanowią treści zawarte w tradycji i we współczesnych przekazach kulturowych. Pytanie o symbole jest pytaniem o akceptowane wartości i czynniki kształtujące tożsamość człowieka w otaczającej rzeczywistości społecznej¹⁶¹.

Różnorodnie interpretuje się w nauce wpływ środowiska na funkcjonowanie jednostki. Oddziaływanie to przedstawia się, na przykład w psychologii behawioralnej, jako podstawowy czynnik determinujący wszelkie ludzkie działania, lub też całkowicie bagatelizuje się jego możliwości w zakresie kształtowania naszej aktywności. Wydaje się, iż w pełni należy zgodzić się z poglądami tych badaczy, którzy widzą w środowisku przede wszystkim istotny czynnik wspomagający, bądź też utrudniający osiąganie celów i urzeczywistnianie przez człowieka określonych wartości. Zakładają oni, że oprócz niewątpliwie istotnych wpływów środowiska nie mniej ważne są intrapersonalne źródła ludzkiej aktywności. Świat zewnętrzny, jak twierdzi Siergiej Rubinsztein, działa bowiem na człowieka poprzez wartości wewnętrzne¹⁶². Nie ulega jednak wątpliwości, że w każdej instytucji totalnej oddziaływanie środowiska na człowieka jest dużo silniejsze niż gdzie indziej. Poddać się presji roli społecznej jest tu jednym z podstawowych warunków adaptacji i sprawnego funkcjonowania jednostki. Dlatego niezwykle ważne jest, jak ludzie postrzegają otaczające środowisko. Ciągłe bowiem podejmują działania dostosowujące do jego charakteru.

Traktując żołnierzy zawodowych jako aktorów życia społecznego, a środowisko wojskowe w kategoriach areny, na której odbywa się to życie, chcieliśmy stwierdzić, które wartości w teatrze codzienności wojska wydają się najbardziej

¹⁶¹ Zob. A. Przeclawska, L. Rowicki, *Młodzi Polacy...*, op. cit., s. 13.

¹⁶² Zob. J. Kozielecki, *Koncepcje psychologiczne człowieka*, Warszawa 1996, s. 86–87.

pożądane. Zapytaliśmy respondentów o ich opinie na ten temat. W kwestionariuszu ankiety zamieściliśmy listę składającą się z osiemnastu różnorodnych wartości, odgrywających, według nas, istotne znaczenie w życiu współczesnych żołnierzy zawodowych. Badanych poprosiliśmy o stwierdzenie, do których z nich przywiązuje się w środowisku żołnierzy zawodowych *zdecydowanie duże* i *raczej duże* znaczenie, a do których *zdecydowanie małe* i *raczej małe* znaczenie. Uzyskane wyniki prezentujemy w tabeli 73.

Tabela 73

Opinie respondentów o znaczeniu, jakie obecnie przywiązuje się w środowisku żołnierzy zawodowych do określonych wartości (dane w %)

Wyszczególnienie	Kategorie odpowiedzi				
	Zdecydowanie duże	Raczej duże	Raczej małe	Zdecydowanie małe	Trudno powiedzieć
1. Odpowiedzialność za swoje postępowanie	17,74	50,64	22,90	3,22	5,50
2. Dbłość o podwładnych	13,22	40,64	35,80	3,87	6,55
3. Zdyscyplinowanie	15,80	42,90	27,419	4,1	9,20
4. Koleżeństwo	12,90	44,83	27,74	2,90	11,80
5. Odwaga	12,58	32,58	34,19	4,51	16,11
6. Honor	15,16	35,88	26,45	8,39	14,10
7. Dyspozycyjność	22,90	43,54	23,22	2,90	7,01
8. Lojalność	10,64	46,77	28,71	3,22	10,63
9. Uczciwość	15,48	41,29	27,41	7,09	8,60
10. Prawdomówność	12,94	36,89	30,74	7,44	11,30
11. Wiedza	20,32	49,35	19,67	2,25	8,02
12. Szacunek dla przełożonych	11,61	46,77	24,83	5,16	11,26
13. Pieniądze	37,41	47,74	5,48	2,25	7,27
14. Ojczyzna	24,51	40,97	21,93	2,21	10,33
15. Dobro pododdziału, zespołu	16,45	46,45	25,16	2,25	9,11
16. Prywatne interesy	21,93	47,10	13,22	3,22	13,94
17. Tradycje wojskowe	11,61	29,35	40,00	5,16	13,80

Wśród zaprezentowanych w kwestionariuszu ankiety propozycji *pieniądze* wymienia się jako wartość, do której według badanych przywiązuje się w środowisku żołnierzy zawodowych największe znaczenie (37,41% odpowiedzi w kategorii *zdecydowanie duże*; w badaniach z 2000 roku pieniądze również znalazły się na pierwszym miejscu¹⁶³). Opinie na ten temat są zależne w sposób statystycznie istotny od liczby lat służby wojskowej odbytej przez respondenta. Co prawda, w każdym z wyodrębnionych przedziałów stażu służby, wartość ta została ocenio-

¹⁶³ Por. *Etyka zawodowa żołnierzy Wojska Polskiego w uwarunkowaniach wymogów państwa demokratycznego*, praca pod kier. K. Lorantego, Warszawa 2000, s. 89–92.

na w większości w kategoriach *zdecydowanie duże* i *raczej duże* (70% odpowiedzi w tych kategoriach w grupie *powyżej siedemnastu lat* zawodowej służby wojskowej; 89,63% w grupie *od jedenastu do szesnastu lat*; 84,55% w grupie *od sześciu do dziesięciu lat*; 95,45% w grupie *do pięciu lat* zawodowej służby wojskowej). Stosunkowo wiele odpowiedzi w kategorii *zdecydowanie duże* otrzymały wartości: *ojczyzna* i *dyspozycyjność*. W porównaniu do badań z 2000 roku znacznie gorzej oceniono honor. Wtedy uplasował się on zaraz za wartością *pieniądze*. Obecnie tylko 15,16% respondentów wskazało, że jest to wartość *zdecydowanie ważna* w środowisku, w którym funkcjonują.

Wydaje się mam, że pytaniem o wysokich walorach diagnostycznych, pozwalającym określić aksjologiczny charakter środowiska, w którym funkcjonują badani, jest pytanie dotyczące czynników, jakie w ich opinii decydują o karierze w wojsku. Treść pytania umieszczonego w kwestionariuszu ankiety jest następująca: W jakim stopniu Pana zdaniem, wymienione okoliczności sprzyjają w dzisiejszych czasach karierze w wojsku? Które z nich decydują, czy też pomagają, a które przeszkadzają, wykluczają lub nie mają wpływu na karierę zawodową żołnierza w naszych siłach zbrojnych? Poprosiliśmy respondentów, aby przedstawione przez nas sytuacje ocenili w następujących kategoriach: *decyduje*, *pomaga*, *nie ma wpływu*, *przeszkadza*, *wyklucza*, *trudno powiedzieć*. Otrzymane wyniki zamieściliśmy w tabeli 74.

Niepokojący może wydawać się fakt, że głównym czynnikiem sprawczym, sprzyjającym karierze w wojsku, jest według badanych *posiadanie układów i znajomości* (64,19% odpowiedzi w kategorii *decyduje*). W badaniach z 2000 roku ten czynnik również został wskazany przez największą liczbę badanych jako decydujący o karierze (66,50%). Następny, który zarówno w opinii respondentów z 2000 roku, jak i obecnie, odgrywa decydującą rolę w karierze, to *spryt i cwaniactwo* (23,60% w badaniach z 2000 r. i 20,64% w badaniach z 2003 r.)¹⁶⁴. Gdy porównujemy wartości procentowe przypisane poszczególnym zachowaniom, to wyraźnie widzimy, że te dwa wymienione czynniki są powszechnie postrzegane jako decydujące o powodzeniu w służbie wojskowej. Inne mogą co najwyżej wspomagać dążenia do pięcia się w górę hierarchii służbowej. Nie decydują o tym, według badanych, takie zachowania, jak *uczciwa służba* czy *pracowitość*, *otwarty umysł*, *lojalność wobec kolegów*. Mogą one co najwyżej być pomocne w karierze.

Preferencje kadry zawodowej w przypisywaniu poszczególnym zachowaniom określonego wpływu na karierę wojskową ujawniły się wyraźnie, gdy poszczególnym odpowiedziom zostały przypisane wartości liczbowe i obliczono średnią rang¹⁶⁵.

¹⁶⁴ Ibidem, s. 99.

¹⁶⁵ Poszczególnym kategoriom odpowiedzi przypisano następujące wartości liczbowe: *decyduje* – 1; *pomaga* – 2; *nie ma wpływu* – 3; *przeszkadza* – 4; *wyklucza* – 5.

Opinie respondentów o zachowaniach sprzyjających karierze w wojsku (dane w %)

Wyszczególnienie	Kategoria odpowiedzi					
	Decyduje	Pomaga	Nie ma wpływu	Przeszkadza	Wyklucza	Trudno powiedzieć
1. Uczciwa służba	5,81	47,41	40,32	0,96	1,29	3,54
2. Pracowitość	10,97	60,97	24,19	0,64	2,26	0,96
3. Spryt i cwaniactwo	20,64	61,61	4,19	5,48	7,10	0,96
4. Posiadanie układów i znajomości	64,19	28,06	3,22	0,64	0,32	2,90
5. Podwyższanie kwalifikacji zawodowych	12,26	71,29	12,26	0,96	2,26	0,96
6. Lojalność wobec kolegów	4,19	48,70	38,39	1,29	1,29	5,48
7. Lojalność wobec przełożonych	9,35	63,22	19,35	0,97	0,64	5,80
8. Bezkrytyczne wykonywanie wszystkich poleceń przełożonych	10,96	42,26	23,54	7,42	0,64	14,40
9. Podejmowanie tylko tych czynności, które szybko przynoszą korzyści	10,96	47,10	17,42	4,19	2,26	17,41
10. Dostosowywanie reguł postępowania do okoliczności	9,03	64,83	13,54	1,61	0,96	9,35
11. Posiadana wiedza	14,84	66,13	14,52	0,32	3,22	0,96
12. Szczęśliwy traf	11,93	66,13	10,64	0,96	0,64	9,35
13. Otwarty umysł	7,10	70,64	13,55	1,29	6,45	0,96

W prezentowanej klasyfikacji w dalszym ciągu *posiadanie układów i znajomości* oraz *spryt i cwaniactwo* zajmują dwa pierwsze miejsca. Ze względu na dużą liczbę opinii wskazujących *posiadaną wiedzę* oraz *podwyższanie kwalifikacji zawodowych* jako czynniki pomagające w karierze, także i one znalazły się na czele prezentowanej klasyfikacji. Okazało się jednak, że nawet po uwzględnieniu kategorii odpowiedzi *pomaga* tak pożądane w służbie wojskowej postępowanie, jak *uczciwa służba* i *lojalność wobec kolegów*, nie są postrzegane przez respondentów jako działania mające pozytywny wpływ na karierę.

Poddamy teraz analizie odpowiedzi na dwa następne pytania z kwestionariusza, które uzupełniają wiedzę o postrzeganiu przez respondentów środowiska społecznego, w jakim pełnią służbę wojskową. Pytania te dotyczą zjawiska korupcji. Badanych zapytaliśmy, czy ich zdaniem w wojsku występuje takie zjawisko. Wyniki odpowiedzi zamieszczono w tabeli 76.

Tabela 75

**Opinie respondentów o zachowaniach sprzyjających karierze w wojsku
(na podstawie średniej rang)**

Wyszczególnienie	Średnia wartość rangi
1. Posiadanie układów i znajomości	1,38
2. Spryt i cwaniactwo	1,92
3. Posiadana wiedza	1,98
4. Podwyższanie kwalifikacji zawodowych	2,00
5. Szczęśliwy traf	2,01
6. Otwarty umysł	2,08
7. Dostosowywanie reguł postępowania do okoliczności	2,10
8. Lojalność wobec przełożonych	2,13
9. Pracowitość	2,13
10. Podejmowanie tylko tych czynności, które szybko przynoszą korzyści	2,24
11. Bezkrytyczne wykonywanie wszystkich poleceń przełożonych	2,32
12. Uczciwa służba	2,40
13. Lojalność wobec kolegów	2,41

Tabela 76

**Wyniki odpowiedzi respondentów na pytanie: Czy Pana zdaniem w środowisku
wojskowym występuje zjawisko korupcji?**

Kategoria odpowiedzi	% odpowiadających
1. Zdecydowanie tak	31,29
2. Raczej tak	38,06
3. Raczej nie	15,80
4. Zdecydowanie nie	2,25
5. Trudno powiedzieć	12,54

Prawie co trzeci badany odpowiedział w kategorii *zdecydowanie tak*. Odpowiedzi potwierdzających występowanie zjawiska korupcji w wojsku w sumie udzieliło 69,35% respondentów. Przeciwnego zdania było 18,05% ankietowanych. Zanotowano statystyczną zależność pomiędzy opinią o występowaniu korupcji w wojsku a opinią o postrzeganiu uczciwej służby jako okoliczności kariery wojskowej ($p = 0,003718$; $VC = 0,18$). Tylko 13 osób, które są przekonane o korupcji wśród żołnierzy, udzieliło zarazem odpowiedzi, że uczciwa służba wojskowa decyduje lub pomaga karierze wojskowej. Podobne zależności występują pomiędzy analizowaną zmienną a zmienną *spryt i cwaniactwo* jako okoliczności kariery zawodowej ($p = 0,0018$; $VC = 0,24$) oraz zmienną *posiadanie układów i znajomości* jako okoliczności kariery zawodowej ($p = 0,03592$; $VC = 0,19$).

Drugie pytanie dotyczące korupcji było następujące: *Czy w okresie ostatnich pięciu lat, chcąc załatwić jakąś sprawę, był Pan zmuszony sytuacją wręczyć urzędnikowi lub innemu decydentowi wojskowemu prezent lub pieniądze?* Respondent miał do wyboru dwie odpowiedzi: *tak* albo *nie*. Otrzymane wyniki badania prezentujemy w tabeli 77.

Tabela 77

Wyniki odpowiedzi respondentów na pytanie: *Czy w okresie ostatnich pięciu lat chcąc załatwić jakąś sprawę, był Pan zmuszony sytuacją wręczyć urzędnikowi lub innemu decydentowi wojskowemu prezent lub pieniądze?*

Kategoria odpowiedzi	% odpowiadających
1. Tak	38,71
2. Nie	59,03

Zanotowano zależność statystycznie istotną pomiędzy opiniami badanych na temat występowania korupcji w wojsku a określeniem swojego uczestnictwa w tej procedurze ($p = 0,00075$; $VC = 0,19$). Przeszło 30% respondentów wskazujących na występowanie korupcji w wojsku przyznało się zarazem, że było zmuszonych sytuacją wręczyć urzędnikowi lub innemu decydentowi wojskowemu prezent lub pieniądze. Źródłem opinii o istnieniu korupcji w wojsku jest więc u znacznej części respondentów własne doświadczenie dotyczące udziału w korupcji. Osobiste zaangażowanie w ten proceder różnicuje w sposób istotny statystycznie opinie o postrzeganiu protekcji jako zachowania zgodnego lub niezgodnego z honorem współczesnego żołnierza WP ($p = 0,00000$; $VC = 0,54$). Uzyskany współczynnik zbieżności tych dwóch zmiennych jest jednym z najwyższych w prezentowanych badaniach. Respondenci, którzy wskazali w kwestionariuszu ankiety, iż byli ofiarami korupcji, trzykrotnie częściej niż pozostali wskazywali, że korzystanie z protekcji w staraniach o wyższe stanowisko służbowe jest zgodne z honorem współczesnego żołnierza zawodowego. 64,81% respondentów przyznających się do uczestnictwa w procedurze korupcji uważa jednocześnie, że korzystanie z protekcji jest sprzeczne z honorem. Takich osób w grupie wskazującej, iż do tej pory nie byli uczestnikami korupcyjnych procederów, jest znacznie więcej, bo aż 87,66%. Tylko 12,34% respondentów nieuczestniczących w korupcji uważa protekcje za zachowanie zgodne z honorem żołnierza WP. Prezentowany rozkład odpowiedzi ma uwarunkowania psychologiczne. W dużej mierze jest wynikiem racjonalizacji – podświadomego mechanizmu obronnego osobowości. Może mieć także uzasadnienie w obszarach działań całkowicie świadomych. Jeżeli układy i znajomości są postrzegane jako podstawowy czynnik decydujący o karierze wojskowej, to logicznym następstwem takiej interpretacji i dążeń do działań skutecznych muszą być postawy akceptujące protekcje w staraniach o wyższe stanowiska służbowe. **Doświadczenia korupcyjne respondentów decydują również o sposobie postrzegania czynników mających wpływ na karierę wojskową. Ankietowani z tej**

grupy rządziej niż pozostali wskazują na takie czynniki, jak: *pracowitość, podwyższanie kwalifikacji zawodowych, uczciwa służba, a częściej na: spryt i cwaniactwo oraz układy i znajomości.*

6.5.2. Symbole i wartości istotne dla respondentów

Stosunek kadry zawodowej do symboli badaliśmy, pytając o poczucie ważności określonych symboli i wartości (przedstawionych pisemnie w kwestionariuszu ankiety) zaczerpniętych z kręgu kultury religijnej, moralnej i wojskowej. Badanym przedstawiliśmy listę trzynastu symboli i wartości: *sztandar wojskowy; orzeł biały; mundur wojskowy; rota przysięgi wojskowej; biało-czerwone barwy; patron jednostki wojskowej; odznaka oddziału, pododdziału; barwy rodzaju wojsk; znak NATO; flaga Unii Europejskiej; krzyż; pieniądze; hymn państwowy.* W pytaniu poprosiliśmy o zaznaczenie, czy dany symbol uważają oni za: bardzo ważny, dość ważny, obojętny, wzbudzający sprzeciw, nic niemówiący. Niewielka liczba odpowiadających w kategorii *nic mi ten symbol nie mówi* wskazuje, iż symbole przedstawione w kwestionariuszu ankiety były rozpoznawalne przez respondentów i identyfikowane z określonymi wartościami oraz przeżyciami psychicznymi.

Tabela 78

Stosunek badanych do wybranych symboli (dane w %)

Wyszczególnienie	Kategoria odpowiedzi					
	Jest dla mnie bardzo ważny	Jest dla mnie dość ważny	Jest dla mnie obojętny	Wzbudza mój sprzeciw	Nic mi ten symbol nie mówi	Trudno powiedzieć
1. Sztandar wojskowy	29,67	45,16	18,38	0	0,32	6,12
2. Orzeł biały	54,51	38,38	2,90	0,32	2,90	0,92
3. Mundur wojskowy	39,35	45,48	0	10,00	0,32	4,30
4. Rota przysięgi wojskowej	42,07	42,71	9,38	0,32	0	4,83
5. Biało-czerwone barwy	58,06	35,16	3,54	0	0,32	2,00
6. Patron jednostki wojskowej	8,70	34,83	40,32	1,61	3,87	10,00
7. Odznaka oddziału, pododdziału	16,45	36,45	30,96	1,29	3,87	11,30
8. Barwy rodzaju wojsk	16,45	36,45	35,48	0,96	1,29	9,30
9. Znak NATO	6,12	26,77	51,61	1,29	1,61	12,50
10. Flaga Unii Europejskiej	4,51	14,51	58,06	7,74	3,22	11,30
11. Krzyż	38,06	34,19	15,80	4,19	0	7,40
12. Pieniądze	24,83	58,06	9,35	0,64	0,32	6,15
13. Hymn państwowy	60,00	33,54	2,90	0,32	2,25	0,32

Najczęściej jako symbole i wartości bardzo ważne wskazywano: *hymn państwowy* (60%), *biało-czerwone barwy* (58,06%), *orzeł biały* (54,51%). Do symboli obojętnych badani zaliczali głównie: *flagę Unii Europejskiej*, *znak NATO*, *patrona jednostki wojskowej*, *odznakę oddziału*, *pododdziału* oraz *barwy rodzaju wojsk*.

Wyniki zamieszczone w tabeli 78 wskazują, że żołnierze zawodowi największą wagę przywiązują do symboli będących wyznacznikami tożsamości państwowej i narodowej. Dalsze pozycje zajmują te powszechnie utożsamiane ze służbą wojskową (oprócz patrona jednostki). Na końcu natomiast plasują się symbole utożsamiane ze współczesnymi przeobrażeniami sił zbrojnych i państwa. Porównując wyniki analizowanych odpowiedzi z tymi, jakich respondenci udzielili na pytanie dotyczące najbardziej istotnych wartości w środowisku, w którym obecnie pracują, może zaskakiwać niska pozycja wartości *pieniądze*. Badani wskazują, że jest ona bardzo ważna w środowisku żołnierzy zawodowych, sami natomiast dużo bardziej cenią sobie inne symbole i wyrażane przez nie wartości.

W przypadku żołnierza istotnym wyznacznikiem stosunku do określonych wartości jest gotowość ponoszenia ofiar, jakie mogą się wiązać z wykonywaniem swoich obowiązków. Staraliśmy się więc uzyskać opinie badanych na temat wartości, dla których gotowi byliby narażać własne życie. Poprosiliśmy więc respondentów, aby odpowiedzieli nam na pytanie: Czy warto narażać życie za określone wartości (były one wymiennie w tabeli)? Uzyskane wyniki badań prezentujemy w tabeli 79.

Tabela 79

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

Wyszczególnienie	Kategorie odpowiedzi				
	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć
1. W obronie wolności ojczyzny	59,67	27,74	4,19	0,64	7,61
2. W obronie demokracji w Polsce	19,67	40,32	20,32	3,54	16,11
3. Dla kariery wojskowej	3,87	9,68	44,84	30,00	11,54
4. W celu poprawy warunków materialnych rodziny	23,54	32,58	23,54	9,03	10,64
5. W obronie pokoju na świecie	16,13	41,29	21,29	4,51	16,77
6. Dla ciekawej przygody	3,22	10,32	36,77	33,54	15,48
7. Żołnierz profesjonalista nie powinien zastanawiać się czy warto, czy nie warto narażać życia, tylko dokładnie wykonywać rozkazy	17,10	19,67	20,32	20,64	21,64

Zamieszczone w tabeli wyniki potwierdzają wysoką waluację wśród żołnierzy symbolu *ojczyzna*. W tym przypadku 87,71% badanych zadeklarowało gotowość narażenia życia w obronie wartości, które ten symbol reprezentuje. Wielu żołnierzy uważa, że warto narażać życie w celu poprawy warunków finansowych rodziny. Potwierdza to wcześniej prezentowane wyniki, wskazujące z jednej strony na bar-

dzo wysoką pozycję rodziny w systemie wartości respondentów, z drugiej zaś na odczuwanie przez nich znacznej deprivacji w zakresie zaspokojenia jej potrzeb materialnych. Stosunkowo dużo odpowiedzi w kategoriach wskazujących na gotowość narażania życia otrzymały *obrona demokracji w Polsce* i *obrona pokoju w świecie*. Nie warto natomiast narażać życia dla kariery wojskowej oraz ciekawej przygody. W kwestionariuszu zasugerowaliśmy również odpowiedź następującej treści: *żołnierz – profesjonalista nie powinien zastanawiać się czy warto, czy nie warto narażać życie – tylko wykonywać rozkazy*. Prawie 38% respondentów zgodziło się z taką opinią, a blisko 41% było przeciwnego zdania. Tak duża liczba gotowych szafować życiem dla wykonania rozkazu w imię profesjonalizmu wojskowego być może świadczy, że wielu badanych nie chce się zastanawiać, jakim wartościom ma służyć. Dla nich już sama służba jest istotną wartością. Są gotowi wykonywać każdy rozkaz, wskazany przez autorytet¹⁶⁶.

Uzupełnieniem poruszanej problematyki będą wyniki odpowiedzi na pytanie: Czy uważa Pan, że obowiązkiem moralnym każdego żołnierza WP jest obrona wartości demokratycznych i praw człowieka w innych państwach (zob. tabela 80)?

Tabela 80

Wyniki odpowiedzi respondentów na pytanie: Czy uważa Pan, że obowiązkiem moralnym każdego żołnierza WP jest obrona wartości demokratycznych i praw człowieka w innych państwach?

Kategoria odpowiedzi	% odpowiadających
1. Zdecydowanie tak	9,67
2. Raczej tak	39,03
3. Raczej nie	26,12
4. Zdecydowanie nie	10,96
5. Trudno powiedzieć	14,20

Opinie badanych na ten temat są podzielone. Co prawda tylko niespełna 10% zdecydowanie potwierdziło, że obowiązkiem moralnym żołnierza WP jest obrona wartości demokratycznych i praw człowieka w innych państwach, ale w kategorii *raczej tak* było tego typu odpowiedzi prawie 40%. Gdy zsumujemy odpowiedzi w kategoriach *zdecydowanie tak* i *raczej tak*, to uzyskamy dość wyraźną przewagę opinii wskazujących na moralny obowiązek udziału żołnierzy WP w operacjach mających na celu obronę wartości demokratycznych i pokoju w innych państwach (48,70%) nad opiniami przeciwników takiego zaangażowania (37,08%).

W kwestionariuszu ankiety sformułowaliśmy podobne pytanie, które nawiązywało do udziału Polaków w operacjach wojskowych poza granicami kraju. Brzmiało ono następująco: *Przysięga wojskowa nakazuje żołnierzowi bronić ojczyzny nawet z narażeniem życia. Czy uważa Pan, że żołnierze zawodowi WP*

¹⁶⁶ Jest to jedna z cech osobowości autorytarnej scharakteryzowanej przez T. Adorno i przypisywanej przez wielu badaczy do instytucji wojska.

powinni narażać życie, biorąc udział w różnych operacjach poza granicami naszego państwa? W poprzednim pytaniu czynnikiem skłaniającym do udziału w misjach poza obszarem państwa była obrona wartości demokratycznych i praw człowieka, teraz natomiast ta motywacja została zastąpiona obowiązkiem wierności wobec przysięgi. Zobaczmy, jaki to miało wpływ na otrzymane wyniki badania opinii.

Tabela 81

Wyniki odpowiedzi respondentów na pytanie: *Przysięga wojskowa nakazuje żołnierzowi bronić ojczyzny nawet z narażeniem życia. Czy uważa Pan, że żołnierze zawodowi WP powinni narażać życie, biorąc udział w różnych operacjach poza granicami naszego państwa?*

Kategoria odpowiedzi	% odpowiadających
1. Zdecydowanie tak	6,77
2. Raczej tak	28,71
3. Raczej nie	34,51
4. Zdecydowanie nie	13,22
5. Trudno powiedzieć	16,76

W tym przypadku proporcje się odwróciły. Więcej jest opinii wyrażających sprzeciw wobec udziału żołnierzy polskich w operacjach poza granicami kraju (47,73%). Zwolenników takiej aktywności jest tylko 35,48%. Przyczyną występującej wśród badanych różnicy poglądów na bardzo podobny temat jest być może nawiązanie w drugim pytaniu do *narażania życia*, które wiąże się z takimi zadaniami. W pierwszym zaś czynnikiem silnie skłaniającym do udzielenia odpowiedzi w kategoriach *zdecydowanie tak* i *raczej tak* było odwołanie się do *obowiązku moralnego*.

Widzimy więc, że opinie kadry zawodowej na temat udziału w misjach wojskowych poza granicami kraju są zróżnicowane. Wartościami będącymi źródłem motywacji do angażowania się w nie w większym stopniu mogą być te związane z obroną pokoju na świecie lub zapewnieniem bytu rodzinie niż wynikające ze zobowiązań wobec nakazów przysięgi wojskowej.

6.5.3. Bóg, honor i ojczyzna jako wartości określające sens służby

Bóg, honor, ojczyzna to wartości, które w historii oręża polskiego spełniały niezwykle istotną rolę. Nie tylko dla instytucji wojska, ale również dla większości żołnierzy. Także w dzisiejszej armii znajdujemy wyrazy wysokiej ich waluacji. Potwierdzeniem jest umieszczenie napisu *Bóg, Honor i Ojczyzna* na sztandarach wojskowych. W badaniach chcieliśmy się dowiedzieć, czy kategorie te postrzegane są przez współczesnych żołnierzy zawodowych jako szczególnie im bliskie, czy raczej traktuje się je wyłącznie w aspekcie historycznym. W kwestionariuszu ankiety zapytaliśmy badanych, jakie znaczenie mają dla nich wartości umieszczone na sztandarach WP: *Bóg, Honor i Ojczyzna*. Wyniki odpowiedzi zamieszczone zostały w tabeli 82.

Waluacja wartości *Bóg, Honor i Ojczyzna*

Wyszczególnienie	Kategorie odpowiedzi					
	Zdecydowanie ważna	Raczej ważna	Obojętna	Raczej nieważna	Wzbudza mój sprzeciw	Trudno powiedzieć
Wartość: <i>Bóg</i>	51,29	26,12	12,58	2,90	5,16	1,94
Wartość: <i>Honor</i>	70,32	24,84	3,55	0	0	0,98
Wartość: <i>Ojczyzna</i>	61,61	28,71	6,13	0,32	0,64	2,26

Każda z wymienionych kategorii została bardzo wysoko oceniona przez ankietowanych. Najwięcej ocen *zdecydowanie ważna* otrzymał *Honor*, następnie *Ojczyzna* i *Bóg*. Ta ostatnia kategoria częściej niż pozostałe oceniana była jako *obojętna*, *raczej nieważna* i *wzbudzającą sprzeciw*. W świadomości kadry zawodowej te trzy wartości mają niezwykle silną denotację pozytywną. W prezentowanych badaniach kolejność wartościowania jest jednak odwrotna niż ta występująca na sztandarach.

6.5.4. Postawa wobec walki za wolność ojczyzny

Kolejnym problemem, który chcieliśmy rozwiązać w trakcie badań, była chęć ustalenia, jak obecnie kadra zawodowa WP ocenia postawy bezwzględnej wierności obowiązkowi żołnierskiemu i poświęcenia życia w obronie ojczyzny. Badanym przedstawiliśmy w kwestionariuszu ankiety fragment wiersza J. Słowackiego pt. „Sowiński w okopach Woli”:

(...) *Choćby nie było na świecie jednego już nawet Polaka, to ja jeszcze zginąć muszę Za miłą moją ojczyznę, I za ojców duszę Muszę zginąć... na okopach, bronić się do śmierci szpadą przeciwko wrogom ojczyzny (...).*

Prezentowany fragment to odpowiedź generała na propozycję złożenia broni przedstawioną mu przez wroga. Generał, choć wiedział, iż ze względu na przewagę nieprzyjaciela kontynuowanie dalszej walki wiąże się z pewną śmiercią, odmówił złożenia broni. Respondentom zadaliśmy następujące pytanie: Czy sądzi Pan, że postawa generała Józefa Sowińskiego może być wzorem postępowania na ewentualnym polu walki, dla współczesnych żołnierzy zawodowych WP? Badani mogli wybierać oceny proponowane przez nas lub przedstawić własną opinię na ten temat. Uzyskane wyniki prezentujemy w tabeli 83.

W badaniach z 2000 roku niemal połowa respondentów (49,1%) bez żadnych zastrzeżeń aprobowała postawę gen. J. Sowińskiego. Obecnie natomiast otrzymano mniej odpowiedzi bezwarunkowo gloryfikujących postawę generała. Pozostałe propozycje odpowiedzi otrzymały podobną liczbę wskazań. Zawarły się one między wartościami 16,77%–18,71% (w 2000 r. pomiędzy 14,2% a 16,2%). Postawy generała nie akceptuje z różnych powodów, jako wzoru do naśladowania przez

współczesnych żołnierzy, w sumie 53,22% badanych (w 2000 r. – 45,6%). Opinii na ten temat nie różnicują w sposób statystycznie istotny takie zmienne, jak: *stosunek do religii, przynależność do określonego korpusu osobowego, wykształcenie*.

Tabela 83

Ocena postawy generała Sowińskiego

Treść odpowiedzi	% odpowiadających
1. Uważam, że postawa gen. Sowińskiego zawiera w sobie wartości ponadczasowe dla każdego żołnierza. Jest więc godna do naśladowania na polu walki, zarówno w czasach współczesnych generałowi, jak i obecnie.	36,77
2. Uważam, że nie jest to najlepszy wzór dla współczesnych żołnierzy zawodowych. W sytuacjach beznadziejnych żołnierz nie powinien podejmować walki.	17,74
3. Obecnie nie wymaga się od żołnierzy takiego poświęcenia, nie jest to więc wzór do naśladowania. Żołnierz, tak jak każdy człowiek, powinien starać się przeżyć, a nie umierać.	18,71
4. Nie warto poświęcać się dla ojczyzny, która tak słabo dba o swoich żołnierzy. Braków w uzbrojeniu, wyszkoleniu i wyposażeniu nie zniweluje nawet najbardziej bohaterska śmierć na polu walki. Postawa gen. Sowińskiego, mimo iż budzi szacunek, nie jest więc obecnie wzorem do naśladowania.	16,77
5. Inne opinie	5,58

Stwierdzono natomiast statystycznie istotną zależność zmiennych: *ocena postawy gen. Sowińskiego i doświadczenia korupcyjne respondenta* ($p = 0,00011$; $VC = 0,21$). Wśród osób uważających, że postawa generała Sowińskiego również w dzisiejszych czasach jest godna do naśladowania na polu walki, 37,72% stanowiły osoby mające doświadczenia korupcyjne, a 61,40% respondenci, którzy wskazali w kwestionariuszu, iż nie brali udziału w takich procederach. Osoby z tej grupy (71,93%), częściej niż pozostali (28,07%), wybierały również odpowiedź nr 3: *Obecnie nie wymaga się od żołnierzy takiego poświęcenia, nie jest to więc wzór do naśladowania. Żołnierz, tak jak każdy człowiek, powinien starać się przeżyć, a nie umierać*. Odwrotną proporcję zanotowano natomiast w przypadku wyboru odpowiedzi nr 4: *Nie warto poświęcać się dla ojczyzny, która tak słabo dba o swoich żołnierzy. Braków w uzbrojeniu, wyszkoleniu i wyposażeniu nie zniweluje nawet najbardziej bohaterska śmierć na polu walki. Postawa gen. Sowińskiego, mimo iż budzi szacunek, nie jest więc obecnie wzorem do naśladowania*. 60,78% wskazujących tę odpowiedź to badani, którzy potwierdzili zarazem udział w korupcji.

6.5.5. Stosunek do tradycji Wojska Polskiego

Istotnym elementem świadomości człowieka wpływającym na sposób interpretacji otaczającej rzeczywistości jest obraz przeszłości, jaki dominuje w jego strukturach poznawczych. Przeszłość zarówno ta odnosząca się do jednostki, jak

również grupy społecznej czy większych zbiorowości, których człowiek jest uczestnikiem, oddziałuje na jego tożsamość, stanowi odniesienie porównawcze dla wydarzeń teraźniejszych i celów do osiągnięcia. Nie można więc czynić refleksji o świecie wartości, w jakim żyje jednostka, nie pytając ją o stosunek do historii, której, chcąc nie chcąc, stanowi kontynuację. W kwestionariuszu ankiety poruszyliśmy tę problematykę przede wszystkim w dwóch pytaniach. Respondentów zapytaliśmy:

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

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

W jednym i drugim przypadku ankietowani mieli do wyboru jedną z dwóch odpowiedzi: *tak* albo *nie*. Poprosiliśmy ich również, aby napisali, jakie to były wydarzenia. W tabeli 84 zamieszczone zostały wyniki odpowiedzi na pierwsze z pytań, a w tabeli 85 na drugie pytanie.

Tabela 84

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

Treść odpowiedzi	% odpowiadających
1. Tak	72,90
2. Nie	13,87

Na pytanie nie udzieliło odpowiedzi 13,22% respondentów.

Tabela 85

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

Treść odpowiedzi	% odpowiadających
1. Tak	37,42
2. Nie	45,81

Na pytanie nie udzieliło odpowiedzi 16,76% respondentów.

Duża część badanych (72,90%) dostrzega w historii WP pozytywne wydarzenia, napawające ich dumą. Tylko nieliczni nie udzielili odpowiedzi twierdzącej na to pytanie. Wielu (37,42%) widzi również działania, które przynoszą wstyd żołnierzom. Należy jednak zwrócić uwagę, że 45,81% ankietowanych wskazało, że w historii Polski nie ma wydarzeń, których żołnierze polscy musieliby się dzisiaj wstydzić. Najczęściej wymienianymi wydarzeniami, będącymi powodem do dumy były te związane z odległą historią oręża, jak np.: Grunwald (31 wskazań); Wiedeń (45 wskazań) oraz z bitwami drugiej wojny światowej. Bardzo często respondenci wskazywali również na udział żołnierzy polskich w misjach pokojowych.

Do wydarzeń z historii, które badani wymieniali jako te przynoszące wstyd, należały: działania wojska w operacji „Wisła”, udział w wypadkach grudniowych. Wśród kadry posiadającej nie więcej niż pięć lat zawodowej służby wojskowej wymieniany był też stan wojenny oraz udział w tłumieniu rozruchów w Czechosłowacji w 1968 roku. Zarówno młodszy, jak i starsi wiekiem respondenci wskazywali również często na przypadki pijaństwa żołnierzy oraz dokonywania przez nich kradzieży, które miały miejsce w ciągu kilku ostatnich miesięcy lub lat. Podawano nawet nazwiska oraz opisy konkretnych wydarzeń. Należy podkreślić stosunkowo małą liczbę respondentów wskazujących fakt odczuwania wstydu z niektórych działań żołnierzy WP i jednocześnie skłonnych napisać, jakie to były wydarzenia. Takie zjawisko nie występowało przy odniesieniu się do wydarzeń będących powodem dumy.

6.6. Relacje interpersonalne

Świat wartości człowieka ma swoje uzewnętrznienie w konkretnych postawach wobec otoczenia społecznego, w którym on funkcjonuje. Wartości, jakie kierują ludzką aktywnością mają wielkie znaczenie zarówno dla sprawnego funkcjonowania grupy przynależności jednostki, jak również dla niej samej. Wpływają na odpowiedni poziom integracji społecznej i spójność grupową oraz decydują o dobrym samopoczuciu człowieka i jego możliwościach współdziałania z innymi.

Znaczenie wartości regulujących współzycie w obrębie grupy zawodowej ujawnia się ze szczególną siłą w instytucjach o ściśle hierarchicznej strukturze. W armii, której funkcjonowanie na polu walki w tak dużym stopniu zależy od sieci grup pierwotnych pokrywającej formalne struktury organizacyjne, na co wskazują niektórzy badacze, określony stan stosunków pomiędzy żołnierzami ma nie tylko pragmatyczne znaczenie w okresie pokoju, lecz również stanowi wymóg funkcjonalności tej instytucji wobec celów militarnych, do których realizacji została ona powołana. Działanie żołnierzy nie tylko w walce zbrojnej ma charakter zespołowy. Większość zadań wypełnianych przez struktury wojskowe w operacjach humanitarnych, misjach pokojowych czy tych związanych z codzienną działalnością szkoleniową wymaga postaw kolektywistycznych, współpracy i wzajemnego zaufania. Oczywiście armia okresu pokoju w większym stopniu przypomina skostniałą strukturę biurokratyczną niż grupę stworzoną do zwycięskiej walki. Może to być istotnym powodem zakłóceń w relacjach międzyludzkich poprzez preferowanie zachowań typowych dla instytucji biurokratycznych.

Wyniki badań, które już analizowaliśmy, sygnalizowały pewne symptomy świadczące o dużym prawdopodobieństwie występowania nieprawidłowości w obszarze stosunków społecznych wojska. Mając to na względzie oraz wiedzę, jaką dostarczyły nam badania z 2000 roku, można wysunąć tezę o istnieniu w środowisku wojskowym pewnych zwiastunów zjawiska anomii. To znaczy normy

kierujące zachowaniem żołnierzy zawodowych nie są odpowiednie ze względu na ogólnie przyjęte wymogi moralności ogólnospołecznej, ani też nie zapewniają sprawności działania tej instytucji. Jeżeli bowiem, jak wskazywali badani, instytucja wymaga od swoich członków w celu zrobienia kariery działań, w tak znacznym zakresie zmierzających do destabilizacji układów społecznych, to można się spodziewać, że wielu żołnierzy zawodowych tę drogę rozwoju w pełni zaakceptuje.

Ze względu na obecność zróżnicowanych relacji społecznych i typów więzi międzyludzkich wojsko jest bardzo ciekawym systemem społecznym. Jego sprawne działanie uzależnione jest od funkcjonalnego współwystępowania w ich obrębie – wydawałoby się – pozornie sprzecznych i wzajemnie wykluczających układów oraz zależności. Podstawą do funkcjonowania jest co prawda więź stanowiona, lecz istotnym zjawiskiem decydującym o efektywności działań podejmowanych przez struktury armii należy uznać występowanie w ich obrębie relacji interpersonalnych opartych na więzi zrzeczeniowej i naturalnej.

W badaniach podjęliśmy problematykę wzajemnych zależności interpersonalnych pomiędzy żołnierzami zawodowymi. Staraliśmy się stwierdzić, czym cechują się interakcje zachodzące w obszarze życia służbowego i jakie motywy (wartości) leżą u ich podstaw. Materiału badawczego dostarczyły nam odpowiedzi respondentów na pytania zawarte w kwestionariuszu ankiety oraz przeprowadzone wywiady.

Zachowania prospołeczne

Zachowania prospołeczne na rzecz innych ludzi stanowią szczególną klasę zachowań. Wskazuje się bowiem, że ich istotą jest bezinteresowność. Wielu psychologów podkreśla jednak, że cechuje je nie tyle bezinteresowność, co specyficzny rodzaj interesu leżącego u źródeł motywacji skłaniającej do określonej aktywności. Osoba podejmująca tego typu działania ponosi nie tylko naturalne koszty zaangażowania na rzecz innego człowieka, ale gotowa jest poświęcić także dobra osobiste. Innym kryterium stanowiącym o specyfice tej klasy zachowań jest podejmowanie ich bez uwikłania w nie interesu własnego, rozumianego jako oczekiwanie wzmocnienia zewnętrznego. Prawie zawsze występuje jednak źródło wzmocnień wewnętrznych, polegających na dążeniu do uzyskania pozytywnego obrazu siebie¹⁶⁷.

Respondentom zadaliśmy dwa pytania w kwestionariuszu dotyczące ich poglądów na temat udzielania pomocy innym oraz motywów, jakie skłaniają do podejmowania tego typu działań. Pierwsze z nich było następujące: Ludzie różnie zapatrują się na temat udzielania pomocy kolegom i współpracownikom. Która z poniżej zamieszczonych opinii jest bliższa Pana postępowaniu? Ankietowanym przedstawiliśmy do wyboru trzy warianty odpowiedzi. Mieli wybrać jeden lub sformułować własną odpowiedź i zamieścić ją w kwestionariuszu. Otrzymane wyniki prezentujemy w tabeli 86.

¹⁶⁷ Zob. A. Szuster, *Orientacje prospołeczne a preferowane wartości (w kategorii Shaloma Schwartza)*, (w:) *Jednostka i społeczeństwo*, praca pod red. M. Lewickiej, J. Grzelaka, Gdańsk 2002, s. 199–201.

Opinie respondentów o udzielaniu pomocy kolegom i współpracownikom

Wyszczególnienie	% odpowiadających
1. Nie pomagam tym, którzy nigdy nie starają się odwdziżyć	10,00
2. Niewdzięczność potępiam, ale udzielam pomocy również tym, którzy się nie odwdzięczają	27,10
3. Pomagając innym w ogóle nie biorę pod uwagę, czy ktoś się odwdzięczy, czy nie	57,74
4. Jeżeli nie jestem do tego zmuszony, staram się nie pomagać innym	3,55
5. Inne	1,61

Większość badanych zadeklarowała udzielanie bezinteresownej pomocy, nawet tym, którzy są niewdzięczni. Tylko nieliczni okazali się egoistami lub osobami nieskłonnyymi do udzielania pomocy. Ten idealny obraz jest stosunkowo zaskakujący. Szczególnie gdy weźmiemy pod uwagę opinie respondentów wskazujące, że prawie co trzeci jest *zdecydowanie niezadowolony* lub *raczej niezadowolony* ze stosunków międzyludzkich w pracy, a zdecydowane zadowolenie deklarowało tylko 10,96%. Być może wyniki badań stanowią raczej odzwierciedlenie *Ja idealnego* lub *Ja powinnościowego*, niż *Ja realnego* respondentów i są wynikiem wysokiej samooceny. Jest to zjawisko naturalne i całkowicie zrozumiałe w przypadku odpowiedzi na pytanie dotyczące tak istotnych kwestii, mających wpływ na kształtowanie poczucia własnej wartości.

Drugie z pytań dotyczyło czynników motywacyjnych skłaniających respondentów do udzielania pomocy innym w pracy zawodowej oraz w rozwiązywaniu trudnych problemów życia codziennego. Brzmiało następująco: Ludzie udzielając pomocy innym w pracy zawodowej i w rozwiązywaniu trudnych problemów życia codziennego, robią to, ponieważ taki czyn dobrze świadczy o ich szlachetności, pomaga w rozwiązaniu konkretnego problemu, a poza tym zawsze można liczyć na rewanż kolegi w trudnej dla nas sytuacji. Które z tych motywów odgrywają najczęściej decydującą rolę, w przypadku kiedy Pan udziela komuś pomocy? Respondentom przedstawiliśmy trzy motywy do wyboru i poprosiliśmy o ich uporządkowanie, przypisując najważniejszemu nr 1, temu mniej ważnemu nr 2, a najmniej istotnemu nr 3. Otrzymane wyniki zostały zamieszczone w tabeli 87.

Najczęściej respondenci wskazywali motyw nr 2 (*Taki czyn pomaga drugiemu człowiekowi w rozwiązaniu konkretnego problemu*) jako najważniejszy czynnik skłaniający ich do udzielania pomocy. Stosunkowo rzadziej pełnił tę rolę spełniający funkcje wzmocnienia wewnętrznego motyw nr 1. Tylko 10% wskazało jako najważniejszy motyw nr 3 (*Zawsze można liczyć na rewanż w trudnej dla mnie sytuacji*). Ten czynnik był z kolei najczęściej wymieniany w kategorii motywacji najmniej istotnej przy podejmowaniu działań pomocnych¹⁶⁸. Zanotowano statystycznie istotną zależność pomiędzy zmienną *motywacje udzielania pomocy* a następującymi zmiennymi:

¹⁶⁸ Są to działania podejmowane ze względu na antycypacje nagród zewnętrznych. Nazywane są niekiedy działaniami pseudoprosocznymi.

Tabela 87

Motywy udzielania pomocy

Wyszczególnienie motywów	% odpowiedzi		
	Motyw najważniejszy	Motyw mniej ważny	Motyw najmniej ważny
1. Taki czyn świadczy o mnie jako o dobrym i szlachetnym człowieku	36,77	42,26	20,64
2. Taki czyn pomaga drugiemu człowiekowi w rozwiązaniu konkretnego problemu	52,26	34,19	13,22
3. Zawsze można liczyć na rewanż w trudnej dla mnie sytuacji	10,00	22,26	66,45

- *Opinie o udzielaniu pomocy* ($p = 0,00002$; $VC = 0,24$);
- *Postrzeganie najbliższego środowiska zawodowego w kategoriach rywalizacja / współpraca* ($p = 0,01468$; $VC = 0,19$);
- *Opinie o częstości występowania w środowisku żołnierzy zawodowych zachowań honorowych* ($p = 0,00055$; $VC = 0,21$).

Wyniki, które zostały zamieszczone w tabeli 86 i 87, zarysowują bardzo pozytywny wizerunek żołnierzy zawodowych ze względu na skłonność i motywację do podejmowania działań prospołecznych. Powinny one znaleźć pewne odzwierciedlenie w opiniach o charakterze środowiska wojskowego. Chcieliśmy się dowiedzieć, czy dominują tam postawy współpracy czy raczej rywalizacji. Respondentów poprosiliśmy o odpowiedź na pytanie: Czy środowisko zawodowe, w którym Pan funkcjonuje nastawione jest przede wszystkim na rywalizację pomiędzy członkami pododdziału, określonej struktury organizacyjnej, czy na współpracę w rozwiązywaniu wspólnych problemów? Badani mieli wybrać jeden z czterech wariantów przedstawionych im odpowiedzi lub sformułować własną opinię i zamieścić ją w kwestionariuszu. Uzyskane wyniki zamieszczone zostały w tabeli 88.

Tabela 88

Ocena najbliższego środowiska zawodowego w kategoriach współpracy i rywalizacji

Wyszczególnienie	% odpowiadających
1. Dominuje rywalizacja. Bezinteresowna współpraca nie występuje prawie w ogóle	13,54
2. Dominuje rywalizacja, ale często można spotkać przypadki bezinteresownej współpracy	18,71
3. Dominuje współpraca, lecz zdarzają się przypadki rywalizacji o różne dobra (nagrody, uznanie przełożonych)	52,26
4. Dominuje współpraca, nigdy ze sobą nie rywalizujemy	11,93
5. Inne	2,46

Dwukrotnie więcej respondentów ocenia swoje środowisko społeczne w miejscu służby jako skłonne do współpracy niż do rywalizacji. Podobna liczba badanych określiła środowisko w skrajnych kategoriach (*dominuje rywalizacja. Beziinteresowna współpraca nie występuje prawie w ogóle* – 13,54% i *dominuje współpraca, nigdy ze sobą nie rywalizujemy* – 11,93%). Potwierdziły się więc w dużym stopniu pozytywne charakterystyki relacji interpersonalnych występujących pomiędzy żołnierzami zawodowymi.

W wywiadach pytaliśmy respondentów, czy mogliby określić kadrę zawodową z pododdziału, komórki organizacyjnej, w której pracują, jako zgraną grupę wzajemnie wspierających się kolegów. W wypowiedziach badanych dominowały korzystne oceny. Podkreślano zależność efektywności działań służbowych od pozytywnych więzi społecznych. A oto niektóre charakterystyczne wypowiedzi: *im trudniejsze warunki realizacji zadań służbowych, tym większe znaczenie mają koleżeńskie układy pomiędzy kadrą pododdziału, w kompanii wszyscy jedziemy na tym samym wózku. Trzymamy się więc razem. Wspólnie łatwiej osiągnąć coś dobrego, a przy kłopotach i porażkach można liczyć na pomoc innych, tylko koleżeńskie stosunki w pododdziale powodują, że mogą tu jeszcze wytrzymać.*

Ten na wskroś pozytywny obraz stosunków społecznych umacniają w znacznym zakresie odpowiedzi respondentów na pytanie: *Jacy Pana zdaniem są na ogół żołnierze zawodowi (w pododdziale, komórce organizacyjnej) względem siebie?* Wyniki odpowiedzi zamieszczone zostały w tabeli 89.

Tabela 89

Wyniki odpowiedzi respondentów na pytanie: *Jacy Pana zdaniem są na ogół żołnierze zawodowi (w pododdziale, komórce organizacyjnej) względem siebie?*

Wyszczególnienie	% odpowiadających
1. Życzliwi	17,42
2. Obojętni	15,16
3. Nieżyczliwi lub złośliwi	6,13
4. Rozmaici w różnych okolicznościach	58,71
5. Trudno powiedzieć	2,87

Nie uzyskano co prawda wyników świadczących, że jest to środowisko wzajemnie wspierających się, zawsze życzliwych wobec siebie osób, lecz opinie respondentów wskazują na poprawność relacji społecznych. Największa liczba badanych wskazuje, że zachowania żołnierzy zawodowych warunkowane są określoną sytuacją. Stosunkowo dużo osób określa żołnierzy zawodowych jako życzliwych. Tylko 6,13% respondentów postrzega swoich współtowarzyszy służby jako ludzi złośliwych i nieżyczliwych.

Pytania, których odpowiedzi analizowaliśmy dotyczyły przede wszystkim relacji poziomych pomiędzy żołnierzami zawodowymi. Ten obszar życia społecznego struktur wojskowych nie budzi zastrzeżeń. Dominują tam zachowania altruistyczne, będące podstawą udzielania sobie wzajemnej pomocy, a atmosfera współpracy zdecydowanie przewyższa skłonności do rywalizacji.

Relacje przełożony–podwładny

W każdej organizacji zadaniowej o wyraźnie zarysowanej strukturze hierarchicznej niezwykle istotnym czynnikiem wpływającym na charakter stosunków społecznych są wzajemne relacje pomiędzy podwładnymi i przełożonymi. W wojsku te dwie grupy składają się najczęściej z tych samych osób. Wyłączając żołnierzy znajdujących się na samym szczycie piramidy władzy i tych z jej najniższego poziomu, wszyscy pełnią zazwyczaj rolę społeczną przełożonego wobec określonej grupy ludzi i rolę podwładnego wobec osób znajdujących się wyżej w hierarchii służbowej.

W celu oceny przez badanych zachowań charakterystycznych dla tych ról społecznych, zawarliśmy w kwestionariuszu ankiety kilka pytań dotyczących tej problematyki. Pierwsze z nich brzmi: *Jacy Pana zdaniem są na ogół przełożeni względem Pana?* Grupa przełożonych podzielona została na dwie części. Pierwszą stanowili bezpośredni przełożeni w komórce organizacyjnej, pododdziale, w jakich pełni służbę badany. Druga odnosiła się do wyższych przełożonych, z którymi respondent ma bezpośredni kontakt. Ankietowani mieli dokonać oceny w kategoriach: *życzliwi, obojętni, nieżyczliwi lub złośliwi, rozmaici w różnych sytuacjach*. Otrzymane wyniki badania prezentujemy w tabeli 90.

Tabela 90

Wyniki odpowiedzi respondentów na pytanie: *Jacy Pana zdaniem są na ogół przełożeni względem Pana?*

Wyszczególnienie	% odpowiadających				
	Życzliwi	Obojętni	Nieżyczliwi lub złośliwi	Rozmaici w różnych okolicznościach	Trudno powiedzieć
1. Bezpośredni przełożeni w pododdziale, komórce organizacyjnej	36,13	12,58	6,77	39,35	5,15
2. Wyżsi przełożeni, z którymi ma Pan kontakt bezpośredni	14,84	20,97	16,13	40,32	7,64

Respondenci jako *życzliwych* znacznie częściej określają bezpośrednich przełożonych niż tych z wyższych struktur hierarchii organizacyjnej. Wyżsi przełożeni częściej postrzegani są natomiast jako *obojętni* oraz *nieżyczliwi lub złośliwi*. Prawie tyle samo badanych wskazuje, że zarówno jedni i drudzy są różni w rozmaitych okolicznościach.

W celu uzyskania dalszych informacji o relacjach pomiędzy podwładnymi i przełożonymi przedstawiliśmy w kwestionariuszu ankiety zdania oznajmujące, które opisywały pewne negatywne cechy przełożonego i podwładnego. Respondentów poprosiliśmy o stwierdzenie, w jakim zakresie te zdania wyrażają prawdę. Uzyskane wyniki prezentujemy w tabeli 91.

Tabela 91

Opinie respondentów o wybranych postawach przełożonych wobec podwładnych i podwładnych wobec obowiązków służbowych (dane w %)

Wyszczególnienie	Kategorie odpowiedzi				
	Zdecydowanie tak	Raczej tak	Raczej nie	Zdecydowanie nie	Trudno powiedzieć
1. Przełożeni dbają tylko o własne interesy, a nie o swoich podwładnych	4,51	22,26	45,81	16,77	10,31
2. Podwładni są najczęściej leniwi i trzeba ich ostro traktować, aby cokolwiek pożytecznego zrobili	6,77	37,42	38,71	7,42	9,34

Przedstawione wyniki są implikacją poprzednich opinii. Respondenci lepiej oceniają przełożonych niż podwładnych. W porównaniu do badań z 2000 roku nastąpiła radykalna zmiana sposobu postrzegania tych zmiennych. Teraz z negatywną opinią o przełożonych zgadza się tylko 26,76% badanych. Wtedy było ich 67% (w tym 34,4% w kategorii *tak* i 42,6% w kategorii *raczej tak*). W przypadku ocen podwładnych kierunek zmian w porównaniu do 2000 r. był odwrotny. Obecnie z negatywną opinią o podwładnych zgadza się 44,19% respondentów, a ówczesnie 33,7%. Należy jednak zwrócić uwagę, że więcej niż jedna czwarta badanych w dalszym ciągu postrzega przełożonego jako osobę dbającą przede wszystkim o własne interesy, a nie o swoich podwładnych. Nie jest to mała liczba. To samo dotyczy ocen podwładnych. Przypisywanie im negatywnych cech przez tak liczne grono ankietowanych wskazuje, że konflikt pomiędzy podwładnym i przełożonym, charakterystyczny dla organizacji hierarchicznych, jest w wojsku w dalszym ciągu nabrzmiały. Ponieważ dotyczy on dystrybucji pewnych istotnych wartości dla stron w nim uczestniczących, może mieć dość ostry i przewlekły przebieg. Cieszą jednak pozytywne tendencje zachodzących zmian. Dalsze analizy wyników powinny je więc potwierdzić.

Badanych poprosiliśmy także o wskazanie, jak często określone zachowania występują w stosunkach społecznych pomiędzy podwładnym a przełożonym. Wymieniliśmy w kwestionariuszu czternaście zachowań, które ankietowali oceniali w kategoriach: *zawsze*, *raczej często*, *raczej rzadko*, *nigdy*. Wyniki badania opinii na ten temat prezentujemy w tabeli 92.

Wszystkie wymienione zachowania otrzymały niewielką liczbę wskazań w kategorii *zawsze*. Druga skrajna ocena również niezwykle rzadko została wykorzystywana przez ankietowanych do wyrażania opinii. Wyjątkiem są tu dwie kategorie. 28,38% ankietowanych przyznało, że sytuacją nigdy nie występującą w stosunkach społecznych pomiędzy podwładnym a przełożonym jest *narażanie własnych interesów dla dobra podwładnego* (w badaniach z 2000 roku takich opinii było 23,7%). Nigdy nie ma miejsca, według 20%, również *poniżanie podwładnych i młodszych* (w badaniach z 2000 roku takich opinii było tylko 4,4%). Raczej częste są natomiast: *wkradanie się w łaski przełożonych* (54,19%), *nieufność*

(52,26%), *instrumentalne traktowanie podwładnych* (51,61%). Połowa i więcej badanych do rzadkich zachowań zaliczyła: postępowanie honorowe, uprzejmość, odwagę cywilną, narażanie własnych korzyści dla dobra podwładnego.

Tabela 92

Częstość występowania w stosunkach społecznych pomiędzy podwładnym a przełożonym określonych zachowań (dane w %)

Zachowania	Częstość występowania				
	Zawsze	Raczej często	Raczej rzadko	Nigdy	Trudno powiedzieć
1. Poszanowanie godności	7,74	45,81	36,77	2,26	7,41
2. Zrozumienie	3,87	38,39	46,77	3,22	7,64
3. Postępowanie honorowe	4,19	28,39	50,64	7,42	9,35
4. Uczciwość	2,58	37,42	45,48	3,22	11,28
5. Uprzejmość	3,22	35,81	50,32	3,22	7,41
6. Lojalność	1,29	32,58	47,42	5,48	13,22
7. Odwaga cywilna	2,90	22,58	50,00	7,42	16,70
8. Narażanie własnych korzyści dla dobra podwładnego	1,29	7,42	51,29	28,38	11,61
9. Narażanie własnych korzyści dla dobra przełożonego	1,93	25,48	43,87	15,80	12,58
10. Poniżanie podwładnych i młodszych	1,61	24,84	44,19	20,00	9,30
11. Niedocenianie wiedzy i umiejętności podwładnych	1,93	47,10	36,45	3,55	10,96
12. Instrumentalne traktowanie podwładnych	2,58	51,61	30,00	4,84	10,96
13. Wkradanie się w łaski przełożonych	6,45	54,19	20,32	8,06	10,96
14. Nieufność	9,35	52,26	22,90	2,90	12,58

Dążność do określonego rodzaju zachowań pomiędzy podwładnym i przełożonym jest implikacją idealnego wizerunku takiej relacji, jaki został ukształtowany w strukturach poznawczych żołnierzy zawodowych. Chcąc poznać ten pożądany stan określonych zależności, zadaliśmy badanym trzy pytania. Zapytaliśmy ich:

- *Czy każdy dobry dowódca, aby zyskać uznanie i posłuch, powinien być surowy wobec ludzi?*
- *Czy zawsze powinno się okazywać szacunek wobec tych, którzy sprawują władzę?*
- *Czy każdy powinien być posłuszny wobec swoich zwierzchników, niezależnie od tego, czy jest przekonany o ich racji?*

W tabeli 93 przedstawione zostały wyniki odpowiedzi respondentów, wyrażające ich przekonania na temat zachowań dobrego dowódcy.

Tabela 93

Wyniki odpowiedzi respondentów na pytanie: *Czy każdy dobry dowódca, aby zyskać uznanie i posłuch, powinien być surowy wobec ludzi?*

Kategoria odpowiedzi	% odpowiadających
1. Zdecydowanie tak	3,55
2. Raczej tak	33,22
3. Raczej nie	46,45
3. Zdecydowanie nie	8,70
4. Trudno powiedzieć	7,73

Zdania na ten temat są podzielone. Za traktowaniem surowości wobec podwładnych jako źródła sukcesu w dowodzeniu optuje w sumie 36,77% ankietowanych. Zaprzecza temu prawie połowa respondentów. Wyniki badania opinii respondentów na temat szacunku wobec osób sprawujących władzę prezentowane są w tabeli 94.

Tabela 94

Wyniki odpowiedzi respondentów na pytanie: *Czy zawsze powinno się okazywać szacunek wobec tych, którzy sprawują władzę?*

Kategoria odpowiedzi	% odpowiadających
1. Zdecydowanie tak	12,90
2. Raczej tak	61,29
3. Raczej nie	11,29
3. Zdecydowanie nie	3,22
4. Trudno powiedzieć	10,96

Prawie trzy czwarte badanych wskazało, że osobom sprawującym władzę zawsze powinno okazywać się szacunek. W tej grupie dominują co prawda odpowiedzi w kategorii *raczej tak*, lecz z pewnością tak liczne masowe poparcie *władzy* może być zaskoczeniem w społeczeństwie, w którym szczególnie preferowane są wartości indywidualistyczne i wolność osobista. Już tylko z tego względu wojsko jest specyficzną instytucją, w której występuje odmienna niż na zewnątrz systemu hierarchizacja określonych wartości. Taka postawa jest być może potwierdzeniem tezy, że armia skupia i kreuje osobowości autorytarne. Zobaczmy czy ten szacunek dla *władzy* wyrażany w opiniach badanych przełoży się na postawy posłuszeństwa. Wyniki badania opinii na ten temat przedstawiamy w tabeli 95.

Wyniki odpowiedzi respondentów na pytanie: Czy każdy powinien być posłuszny wobec swoich zwierzchników, niezależnie od tego, czy jest przekonany o ich racji?

Kategoria odpowiedzi	% odpowiadających
1. Zdecydowanie tak	8,71
2. Raczej tak	47,42
3. Raczej nie	26,77
3. Zdecydowanie nie	4,83
4. Trudno powiedzieć	11,93

W tym przypadku również większa część ankietowanych wyraziła przekonanie o konieczności bezwarunkowego podporządkowania się osobom sprawującym władzę. Więcej niż co czwarty badany wskazuje jednak, iż raczej nie należy być posłusznym zwierzchnikom, w sytuacji kiedy nie jesteśmy przekonani co do ich racji.

W świadomości ankietowanych dominują tradycyjne dla wojska sposoby interpretacji ról społecznych żołnierzy opierające się w dużej mierze na akceptacji bezwarunkowego posłuszeństwa. Normy osobiste ukształtowane w oparciu o wartości posłuszeństwa generują określone wizerunki podwładnego i przełożonego, które są urzeczywistniane w działaniach społecznych. Posłuszeństwo i rygoryzm jako właściwości relacji podwładnego z przełożonym z pewnością dobrze służą kształtowaniu zewnętrznych oznak dyscypliny. Umożliwiają też stosunkowo łatwy wpływ społeczny na podwładnego. Skłania to czasami do stosowania prostych rozwiązań wielu złożonych sytuacji pojawiających się w procesie dowodzenia. Przejawiają się one w gloryfikowaniu działań opartych na przymusie i autorytaryzmie. Ich autorzy często nie uświadamiają sobie konsekwencji takiego stylu dowodzenia. Jak pisze Kazimierz Obuchowski, *siermiężnie autorytarni władcy nawet nie podejrzewają siebie o autorytaryzm, sądząc, że działają na zasadzie prawa naturalnego. Oczekują szacunku, posłuszeństwa, miłości i w efekcie powstają zamiast jednej (co ma jeszcze jakiś sens) dwie grupy sfrustrowanych i rozczarowanych swoją sytuacją: grupa władców i grupa poddanych*¹⁶⁹.

Wartość, godność i honor

Kategoria godności należy do ważnych pojęć filozoficznych, politycznych, psychologicznych, pedagogicznych i socjologicznych. Wyróżnia się godność ludzką, związaną z prawami człowieka, godność osobowościową, rozumianą jako cecha charakteru regulującego zachowania ludzkie i godność osobistą, związaną z poczuciem godnościowym¹⁷⁰.

¹⁶⁹ K. Obuchowski, *Człowiek intencjonalny*, Warszawa 1993, s. 171.

¹⁷⁰ Zob. J. Koziński, *Człowiek wielowymiarowy*, Warszawa 1996, s. 170–182.

W analizach socjologicznych ujmuje się godność jako cechę charakteru lub jako poczucie godnościowe. Człowiek nabywa swoją godność i może ją utracić. Nie przysługuje ona automatycznie, jest zależna od jego zachowania w życiu codziennym. Człowiek posiadający postawę godnościową postępuje zgodnie z nakazami sumienia. W sytuacjach zagrożenia potrafi bronić swojej tożsamości i indywidualności, jest wierny sobie.

Honor natomiast to tego rodzaju godność, *której zachowanie uwarunkowane jest realizacją pewnego szczególnego rodzaju wartości, np. odwagi, odpowiedzialności, wierności*¹⁷¹. W ujęciu etyki chrześcijańskiej wyrażenie „honor” ma co najmniej dwa różne znaczenia. W znaczeniu węższym – „honor” oznacza sprawność, która skłania do ścisłego dotrzymywania słowa. Słowa „honor” używa się także w szerszym i ważniejszym znaczeniu, mając na myśli skłonność do wysokiej czci dla wielkości charakteru, ambicję osiągnięcia pod tym względem jak najwyższego poziomu – i w konsekwencji skłonnego do domagania się, aby ta wielka wartość była także szanowana przez innych¹⁷². W tym postrzeganiu człowiekiem honorowym jest ten, który nie tylko dotrzymuje słowa, ale także jest mężny i prawy.

Na przestrzeni dziejów pojęcie honoru w wojsku było różnie rozumiane. W jego opisie i definiowaniu odwoływano się zazwyczaj do tradycji etycznej bohaterów starożytnych eposów, rycerzy (szlachty), dworzan i dżentelmenów. Podstawą postępowania honorowego we wszystkich wymienionych przypadkach była jednak niezmiennie wierność, stałość i poświęcenie dla jakiejś określonej, niezmiennej i naczelnej wartości. Honor pełni istotne funkcje w życiu i działalności dowódcy. Jest on m.in.: najcenniejszą zaletą charakteru oficera, elementem podnoszącym poczucie jego własnej wartości, czynnikiem integrującym środowisko żołnierskie, wartością kształtującą autorytet i prestiż wojska na zewnątrz, wewnętrznym regulatorem zachowania wobec siebie i innych, głosem sumienia oficerskiego.

Maria Ossowska wskazuje, że kategorie godność i honor można używać zamiennie. Jedna i druga są jednak symbolami niekompletnymi, to znaczy nabierają sensu użyte w jakimś kontekście. Nie należy więc pytać, co to jest godność i co to jest honor. Można natomiast pytać, co to znaczy, że ktoś zachował się z godnością, czy ujął honorem¹⁷³.

W analizowanych badaniach kilkakrotnie już poruszaliśmy problematykę związaną z wartościami godnościowymi i honorem żołnierza WP. W kwestionariuszu ankiety umieściliśmy również pytania wprost dotyczące postrzegania tych wartości przez respondentów. W jednym z nich przedstawiliśmy siedem sytuacji i poprosiliśmy badanych, aby ocenili, czy naruszają one godność człowieka. Wyniki uzyskanych odpowiedzi zamieszczamy w tabeli 96.

¹⁷¹ *Mały słownik...*, op. cit., s. 107.

¹⁷² J.M. Bocheński, *De virtute militari. Zarys etyki wojskowej*, Kraków 1993, s. 19.

¹⁷³ Zob. M. Ossowska, *Normy moralne*, Warszawa 2000, s. 59.

Tabela 96

Wyniki odpowiedzi respondentów na pytanie: Są sytuacje, w których można dopatrywać się naruszenia godności ludzkiej. Proszę ocenić pod tym względem niżej wymienione

Wyszczególnienie	Kategorie odpowiedzi			
	W ogóle nie poniża	Poniża, ale nie zawsze	Zdecydowanie poniża	Trudno powiedzieć
1. Schlebienie i przytakiwanie komuś, kto ma władzę	4,19	35,16	49,03	11,61
2. Robienie czegoś, co się opłaca, ale co się samemu w duchu potępia	3,55	31,39	52,75	12,30
3. Powtarzanie przełożonym, o czym rozmawiają koledzy w pracy	1,61	7,42	85,80	5,15
4. Życie w nędznych warunkach materialnych, gdy widzi się, że innym powodzi się doskonale	12,25	25,48	46,45	15,48
5. Całkowita zależność finansowa i materialna od jednej instytucji, która w każdej chwili może człowieka zwolnić	9,67	22,58	44,83	22,58
6. Przyjęcie pieniędzy od znajomego za okazaną mu wcześniej pomoc w rozwiązaniu problemów zawodowych lub osobistych	4,51	22,58	53,55	19,03
7. Uległość wobec wszystkich poleceń przełożonego, aby poprawić swój wizerunek w jego oczach	4,51	26,77	56,12	11,93

Do sytuacji, która zdecydowanie poniża godność człowieka najczęściej respondenci zaliczali przypadki powtarzania przełożonym, o czym rozmawiają koledzy w pracy. Również pozostałe sytuacje wymienione w kwestionariuszu ankiety najczęściej były oceniane w kategorii *zdecydowanie poniża*, jednak liczba wskazań nie była już tak duża, choć zawarła się między wartościami 49,03% a 56,12%. Badanych poprosiliśmy również o ocenę zgodności określonego postępowania z honorem współczesnego żołnierza zawodowego WP. Przedstawiliśmy im szesnaście kategorii zachowań. Wyniki badania opinii na ten temat zamieściliśmy w tabeli 97.

Tabela 97

Wyniki odpowiedzi respondentów na pytanie: Czy według Pana postępowanie opisane poniżej jest zgodne z honorem współczesnego żołnierza zawodowego WP?

Wyszczególnienie	Kategorie odpowiedzi		
	Tak	Nie	Trudno powiedzieć
1. Stosowanie w praktyce zasady: <i>oni udają, że płacą, my udajemy, że pracujemy</i>	16,45	71,29	11,93
2. Korzystanie z protekcji w staraniach o wyższe stanowisko służbowe	18,38	67,09	14,19
3. Zameldowanie przełożonemu o niedociągnięciach w służbie popełnionych przez innego żołnierza zawodowego, aby odnieść z tego powodu osobiste korzyści	6,12	86,45	7,09

Wyszczególnienie	Kategorie odpowiedzi		
	Tak	Nie	Trudno powiedzieć
4. Wykorzystywanie żołnierzy zasadniczej służby wojskowej do mycia swojego prywatnego samochodu	5,80	89,03	4,51
5. Pożyczanie pieniędzy od podwładnych	5,16	86,12	8,38
6. Niepowiadomienie przełożonego o systematycznym naruszaniu dyscypliny wojskowej przez kolegę z pododdziału, komórki organizacyjnej	16,12	64,51	19,03
7. Wykorzystywanie pojazdu służbowego do prywatnych celów	10,00	79,03	10,64
8. Składanie nierealnych obietnic podwładnym, aby zwiększyć ich motywację do pracy	8,70	84,19	6,77
9. Wykorzystywanie stanowiska służbowego do załatwiania prywatnych interesów	7,096	86,77	5,80
10. Niewierność małżeńska	6,77	80,96	11,93
11. Brak troski o własne dzieci	3,54	91,93	4,19
12. Nadużywanie alkoholu po godzinach służbowych	7,74	76,12	15,81
13. Tolerowanie naruszania prawa przez podwładnych, gdy przynosi to wymierne korzyści dla pododdziału, komórki organizacyjnej, a nikomu nie wyrządza krzywdy	9,67	78,70	10,96
14. Nierzetelne rozliczanie się z podatku dochodowego, na własną korzyść	9,35	75,80	14,19
15. Dokonanie rozliczenia z fikcyjnej podróży wakacyjnej, na podstawie dokumentu podstemplowanego przez kolegę, w miejscowości najbardziej odległej od miejsca zamieszkania	17,74	61,61	20,00
16. Sprzedaż używanego samochodu i niepowiadomienie kupującego o ukrytych wadach, aby uzyskać wyższą cenę	15,16	63,87	20,64

Wszystkie zamieszczone opisy zachowań zostały określone przez większość badanych jako niezgodne z honorem żołnierza WP. Najczęściej wymienianym powodem naruszenia honoru był *brak troski o własne dzieci*, następnie *wykorzystanie żołnierzy zasadniczej służby wojskowej do mycia swojego prywatnego samochodu*; *zameldowanie przełożonemu o niedociągnięciach w służbie popełnionych przez innego żołnierza zawodowego, aby odnieść z tego powodu osobiste korzyści*; *pożyczanie pieniędzy od podwładnych*. Równie często wskazywano także *niewierność małżeńską*. Badani nie ograniczają honoru żołnierskiego jedynie do obszaru życia służbowego. Istotnym jego odniesieniem staje się życie osobiste, które również jak wojsko wymaga zachowań godnych i honorowych.

ZAKOŃCZENIE

W opracowaniu analizą historyczno-porównawczą objęto ważne dla historii wojskowości i sztuki wojennej wybrane okresy historyczne od starożytności do współczesności. Należy jednak podkreślić, iż najszerzej 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.

Na podstawie opisu i badań zmian, jakie zachodziły w grupie społecznej kadry zawodowej w analizowanym zakresie, można sformułować następujące wnioski:

1. Doświadczenia wielu armii (okresu starożytnego, średniowiecza i współczesności) wskazują na istnienie ścisłej współzależności zachodzącej między poziomem ekonomicznym, społecznym i militarnym państwa a bezpieczeństwem personalnym i strukturalnym, w wymiarze wewnętrznym i zewnętrznym.

2. Pierwsze szkoły wojskowe dla kandydatów na oficerów w Europie powstają na przełomie XVII i XVIII wieku, m.in. w Niemczech, Holandii, Francji i Polsce. Położyły one podwaliny pod profesjonalizację poprzez zmonopolizowanie przez władców kontroli na wojskiem i sformalizowanie wstąpienia do korpusu oficerskiego, oraz przyjęcie kodeksu honorowego i ducha korpusu.

3. Począwszy od 1900 roku rośnie świadomość oraz krytyczna ocena kadry zawodowej w stosunku do własnej pozycji w społeczeństwie. Powstają wówczas pierwsze stowarzyszenia kadry oficerskiej.

4. Po drugiej wojnie światowej coraz wyraźniej wyłania się dylemat niemożności wyboru między ideologizacją a instrumentalizacją zawodu wojskowego, np. w Holandii kadra zawodowa coraz wyraźniej dostrzega proces upolitycznienia, ideologizacji i specjalizacji oraz utratę monopolu na wiedzę wojskową. W USA rośnie zainteresowanie naukowców cywilnych badaniami dotyczącymi wojska i kadry zawodowej oraz wzajemnych relacji wojska i społeczeństwa.

5. W latach 50. kształtowały się w USA dwie przeciwstawne koncepcje ostrzegania grupy społecznej kadry zawodowej: M. Janowitza i S. Huntingtona. Mają one swoje odzwierciedlenie zarówno w rozważaniach teoretycznych, jak i rzeczywistym funkcjonowaniu kadry zawodowej w systemie społecznym państw demokratycznych.

6. Profesjonalizacja kadry zawodowej wynika z interwencji państwa, jak również zewnętrznego wpływu innych państw i struktur międzynarodowych.

7. Z przeprowadzonych badań wynika, że większość kadry zawodowej dostrzega pozytywny wpływ służby wojskowej na ich postawy moralne. Opinii tych nie różnicują takie zmienne, jak: wykształcenie, przynależność do korpusu osobowego czy stosunek do religii.

8. Zdaniem kadry zawodowej, decydującym czynnikiem sprawczym, warunkującym rozwój kariery wojskowej jest posiadanie układów i znajomości, spryt i cwaniactwo, bezkrytyczne wykonywanie poleceń oraz dostosowanie reguł postępowania do okoliczności.

9. W armii USA przeważa pogląd, iż najważniejsza inwestycja w bezpieczeństwo to inwestycja w kadre zawodową poprzez zaspokajanie jej potrzeb oraz stwarzane możliwości większej stabilizacji rodzinnej.

10. Badania przeprowadzone wśród kadry zawodowej i słuchaczy (WSO) w naszych siłach zbrojnych wskazują, iż mimo pozytywnej oceny posiadanych dyspozycji badani dostrzegają potrzebę posiadania właściwych postaw zawodowych oraz wysokiej sprawności intelektualnej związanej ze zdobywaniem nowej wiedzy. Większość badanych jest przekonana, iż charakterystycznymi cechami kadry zawodowej są: ofiarność, gotowość do poświęceń i wyrzeczeń, zdecydowanie i stanowczość, zdyscyplinowanie i posłuszeństwo.

11. W procesie adaptacji do zmieniających się uwarunkowań wewnętrznych i zewnętrznych, a tym samym nowych zadań, działania reformatorskie realizowane w latach 1996–2002 ukierunkowane były 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”.

12. W wyniku dokonanych przeobrażeń nastąpiło nie tylko znaczące uszczuplenie wielkości Sił Zbrojnych RP, ale również ich jakościowa przebudowa. W tym znaczeniu transformacja w grupie społecznej kadry zawodowej niosła ze sobą jednoznaczną, aczkolwiek wieloaspektową i niezbyt wyrazistą zmianę jakościową, okupioną wszakże wielką daniną wysiłku, stresu, a nierzadko i ludzkiej krzywdy. Nie w pełni zrównoważyły tę opinię szeroko zakrojone działania podejmowane w ramach rekonwersji kadr oficerskich.

Ponadto badania przeprowadzone w 2000 roku wykazały, że kadra zawodowa i żołnierze preferują tradycyjne wartości. W dalszym ciągu patriotyzm jest postrzegany jako wartość wyznaczająca sens służby wojskowej. Nadal dużym uznaniem cieszą się wśród żołnierzy zawodowych postawy patriotyczne wzorowane na romantyzmie tyртеjskim, wymagające głównie poświęcenia życia i zdrowia. Wydaje się jednak, że rozpoczął się już w armii *proces dezutopizacji*, który według Marii Janion zaistniał w polskiej kulturze w ostatniej dekadzie XX wieku. Znacznie mniej żołnierzy zawodowych niż przed trzema laty bezwarunkowo akceptuje postawę poświęcenia w walce, symbolizowaną przez generała Sowińskiego. Wcale nie oznacza to jednak postaw zachowawczych. Żołnierze zawodowi gotowi są narażać życie w obronie wartości ogólnospołecznych, rozumieją potrzebę udziału w operacjach poza granicami kraju, choć do tego w dużym stopniu motywuje ich niezadowolająca sytuacja materialna rodziny. W dalszym ciągu największą wagę przywiązują do symboli będących wyznacznikami tożsamości państwowej i narodowej. Małą rolę odgrywają natomiast symbole kojarzone ze współczesnymi prze-

obrażeniami politycznymi i militarnymi, jak znak NATO czy flaga Unii Europejskiej.

Niestety, jednym z wyrazów *dezutopizacji* społeczności żołnierskiej jest występowanie niektórych zjawisk patologicznych charakterystycznych dla zewnętrznego otoczenia społecznego, w jakim armia funkcjonuje. Korupcja i protekcja wydają się jednymi z podstawowych chorób życia społecznego w wojsku. Żołnierze zawodowi, którzy – jak pokazały badania – przywiązują dużą wagę do urzeczywistnienia wartości godnościowych, muszą być w związku z tym w stanie ciągłego dysonansu poznawczego i aksjologicznego. Z jednej strony armia lansuje takie wartości, jak honor, lojalność wobec przełożonych, z drugiej natomiast coraz bardziej oczywiste staje się dla każdego, że decydującymi czynnikami o karierze są układy i znajomości oraz spryt i cwaniactwo. **Jak zachować honor i godność, a jednocześnie zapewnić sobie optymalne warunki rozwoju kariery?** Taki dylemat moralny jest udziałem niestety zbyt jeszcze wielu żołnierzy zawodowych.

W życiu wojska zachodzi więc pewien paradoks. Instytucja, jaką jest wojsko, generuje bowiem często zachowania godzące w dobro żołnierzy oraz jej samej. Kadra zawodowa odczuwa natomiast znaczący dyskomfort, ponieważ nie może urzeczywistniać bliskich sobie wartości, które również świadczą o sile instytucji. Oczywiście taka interpretacja byłaby dość dużym uproszczeniem istniejącego problemu. Nietrudno przecież zauważyć, że to właśnie ludzie stanowią zarówno instytucję, jak i normy w niej obowiązujące. Okazuje się więc, że ten system wartości jednostek nie jest taki stabilny i w małym stopniu spełnia rolę drogowskazu we współczesnym nieprzejrzystym świecie.

Niepokojące wydają się być również społeczne reprezentacje przeobrażeń sił zbrojnych, jakie funkcjonują w środowisku kadry zawodowej. Cechuje je **głęboki pesymizm**. Ujawnił się on zarówno w trakcie badań ankietowych, jak i podczas otwartych wywiadów pogłębionych. W życiu bez nadziei na poprawę bardzo często zachodzą zjawiska samospełniających się proroctw. Taka sytuacja nie stwarza także właściwego pola motywacyjnego, pobudzającego jednostki do pracy na rzecz instytucji. Negatywny wizerunek przemian w armii to także ograniczone zaufanie do demokratycznych władz i mechanizmów regulujących funkcjonowanie sił zbrojnych w państwie. **Kadra dostrzega konieczność i potencjalne zalety demokratycznej kontroli nad armią, ale i rości pretensje ze względu na, jej zdaniem, negatywny wpływ tej instytucji na funkcjonowanie wojska.**

Wartością coraz bardziej istotną w środowisku wojskowym stają się pieniądze. Nie należy jednak tego faktu interpretować jako wyniku przeobrażeń w systemach aksjologicznych żołnierzy. Człowiek bowiem najsilniej odczuwa potrzebę, której nie zaspokoił. Jest to zjawisko całkowicie normalne. Kadra zawodowa w batalionach, pułkach i brygadach nie pragnie zostać finansowymi potentatami. Chce tylko bezpiecznego bytu dla swojej rodziny, która jest dla nich wartością najważniejszą, aby móc w pełni poświęcić się służbie wojskowej. Wydaje się, iż znaczący wpływ na opinię respondentów o wadze poszczególnych wartości w życiu środowiska żołnierzy zawodowych wywiera model kulturowy współczesnego społeczeństwa polskiego, ukształtowany w ciągu ostatnich lat. Pieniądze, władza,

prestż, a także poczucie bezpieczeństwa związane z ich posiadaniem stały się jednymi z najważniejszych wartości i wskaźników pozycji społecznej. Pieniądze pełniąc tak istotną rolę w zaspokojeniu potrzeb wyższego rzędu, są więc szczególnie pożądane.

Zastanawiające jest, czemu przypisać zmiany, jakie zaistniały w obszarze relacji społecznych w środowisku wojska, w tym przede wszystkim w stosunkach podwładny – przełożony. Wyniki badań uzyskane w 2004 roku, w porównaniu do badań przeprowadzonych w 2000 roku, wskazują znaczącą poprawę wzajemnego postrzegania się i oceny postaw w służbie. Szczególnie relacje interpersonalne w wojsku są obecnie postrzegane przez kadre zawodową, jako jeden z nielicznych obszarów aktywności armii, spełniający oczekiwania żołnierzy zawodowych.

Badania ujawniają pewną nostalgię żołnierzy zawodowych wynikającą z tęsknoty za światem pewności, aksjologicznej homogeniczności, światem, w którym istnieją jasne kryteria dobra i zła. Stąd właśnie biorą się preferencje wartości, które można byłoby określić jako konserwatywne. Wspierane są postawami charakterystycznymi dla osobowości autorytarnej, wyrażającymi się gloryfikowaniem władzy, uległością wobec niej, ale także wysokimi wymaganiami moralnymi, jakie osoby posiadające władzę powinny spełniać. W tak zarysowany wizerunek aksjologiczny dobrze wpisują się postawy kolektywizmu umożliwiające wspólne osiągnięcie celów.

Przedstawione wyniki badań stanowią podstawę dalszych poszukiwań badawczych, mających na celu ustalenie wszystkich ważnych wymiarów tła aksjologicznego dokonujących się przeobrażeń sił zbrojnych. Wskazują, że cechuje je zarówno zło, jak i dobro. Zło, ponieważ zbyt często istnieją sytuacje niesprzyjające dobrej, uczciwej służbie i godziwym warunkom jej pełnienia. Dobro, gdyż wielu żołnierzy postępuje moralnie i potrafi dostrzec zło w swoim otoczeniu.

Przeprowadzone badania empiryczne stanowią podstawę, a zarazem propozycje kierunku dalszych poszukiwań badawczych, mających na celu ustalenie wszystkich ważnych wymiarów aksjologicznego tła dokonujących się przeobrażeń sił zbrojnych.

Przeprowadzone badania empiryczne dały nam odpowiedź na wiele pytań, ujawniły również obszary życia społecznego, w których poszukiwania empiryczne należy opierać na metodach jakościowych. Wskazały na dość silne oddziaływanie wartości dominujących we współczesnym społeczeństwie na postawy kadry zawodowej. Z drugiej zaś strony potwierdziły specyficzność tej instytucji, w której istnieje odrębna hierarchizacja określonych wartości ogólnospołecznych. Szczególnie mamy tu na myśli tradycyjny sposób postrzegania takiej kategorii jak patriotyzm.

Przedstawione w pracy treści oraz podstawowe wnioski z badań mogą być wykorzystane przez zainteresowane instytucje Ministerstwa Obrony Narodowej do opracowania koncepcji dróg rozwojowych korpusu kadry zawodowej. Ponadto mogą stanowić istotne wzbogacenie literatury z zakresu socjologii wojska i edukacji obronnej. Jednocześnie mogą służyć jako materiał wyjściowy do dalszych badań nad transformacją zachodzącą w grupie społecznej kadry zawodowej i jej wieloaspektowymi konsekwencjami.

BIBLIOGRAFIA

1. Adamkiewicz M., *Z dziejów etosu wojska*, Warszawa 1997.
2. Alföldy G., *Historia społeczna starożytnego Rzymu*, Poznań 1998.
3. Allport G.W., *Osobowość i religia*, Warszawa 1988.
4. Aron R., *Wojna i pokój między narodami*, Warszawa 1995.
5. Arystoteles, *Etyka nikomachejska*, Warszawa 1982.
6. Augustyniak-Kopka J., *Tolerancyjni, nietolerancyjni, obojętni*, Łódź 1992.
7. Babula J., *Nowoczesne siły zbrojne*, „Myśl Wojskowa” 1997, nr 4.
8. Banaszkiewicz A., *Orientacje moralne w przekazie międzypokoleniowym*, Warszawa 1990.
9. Banaszkiewicz A., *Problemy moralne w poglądach dwóch pokoleń*, (w:) *Ciągłość i zmiana tradycji kulturowej*, pod red. S. Nowaka, Warszawa 1989.
10. Baran B., *Postmodernizm*, Kraków 1992.
11. Bauman Z., *Ciało i przemoc w obliczu ponowoczesności*, Toruń 1995.
12. Bauman Z., *Dwa szkice o moralności ponowoczesnej*, Warszawa 1994.
13. Bauman Z., *Moralne obowiązki, moralne zasady*, „Etyka” 1994, nr 27.
14. Bauman Z., *Socjologiczna teoria postmoderny*, (w:) *Postmodernizm w perspektywie filozoficzno-kulturoznawczej*, pod red. A. Zeidler-Janiszewskiej, Warszawa 1991.
15. Bell D., *Sprzeczności kulturowe kapitalizmu*, Warszawa 1994.
16. Berger P.L., Luckmann T., *Společne tworzenie rzeczywistości*, Warszawa 1983.
17. Betz D., Lowenhardt J., *Army and State in Postcommunist Europe*, London 2001.
18. Bloch J., *Przyszła wojna pod względem technicznym, ekonomicznym i politycznym*, Warszawa 1900.
19. Bocheński J.M., *De virtute militari. Zarys etyki wojskowej*, Kraków 1993.
20. Borgosz J., *Drogi i bezdroża filozofii pokoju*, Warszawa 1989.
21. Borkowska T., *Pedagogika ograniczeń ludzkiej egzystencji*, IBE, Warszawa 1998.
22. Cary M., Scullard H., *Dzieje Rzymu od czasów najdawniejszych do Konstantyna*, t. II, Warszawa 1992.
23. Chamleta G., *Ponowoczesne kłopoty z polityczną sprawiedliwością. Od utylitaryzmu do... utylitaryzmu*, „Społeczeństwo” 1995, nr 2.
24. Chojnacki W., *Socjologiczne aspekty tendencji instytucjonalno-organizacyjnego rozwoju wojska*, AON, Warszawa 2004.
25. Cieślarczyk M., *Psychospołeczne i organizacyjne elementy bezpieczeństwa i obronności*, Warszawa 1997.
26. Clarke L., *Zarządzanie zmianą*, Warszawa 1997.
27. Clausewitz K. von, *O wojnie*, Lublin 1995.
28. Czarnecki K., Karaś S., *Profesjologia w zarysie*, Radom 1996.
29. Czartoryski A., *Katechizm rycerski*, Warszawa 1993.
30. *Człowiek jako obywatel*, pod red. M. Szyszkowskiej, Warszawa 1995.
31. Dahrendorf R., *Zagrożone społeczeństwo obywatelskie*, (w:) *Europa i społeczeństwo obywatelskie. Rozmowy w Castel Gandolfo*, pod red. K. Michalskiego, Kraków 1994.
32. Denek K., *Aksjologiczne aspekty edukacji szkolnej*, Toruń 1999.

33. Dion Kokocejanus K., *Historia rzymska*, Wrocław 1967.
34. Dyczewski L., *Rodzina, społeczeństwo, państwo*, Lublin 1994.
35. Dylus A., *Moralność krańcowa jako problem dla katolickiej nauki społecznej*, Warszawa 1992.
36. *Etyka kapitalizmu*, pod red. P.L. Bergera, Kraków 1994.
37. *Etyka oficera*, pod red. J. Urbańskiego, Warszawa 1997.
38. Fromm E., *Niech się stanie człowiek. Szkice z psychologii etyki*, Warszawa–Wrocław 1994.
39. Fukuyama F., *Wielki wstrząs*, Wyd. Politeja, Warszawa 2000.
40. Fukuyama F., *Koniec historii*, Warszawa 1989.
41. Gańczarczyk A., *Orientacje życiowe młodzieży w warunkach transformacji ustroju*, Katowice 1994.
42. Garczyński S., *O dawaniu*, Warszawa 1985.
43. Gaul J., *Na rozdrożach nowoczesności*, „Przegląd Powszechny” 1994, nr 10.
44. Goffman E., *Człowiek w teatrze życia codziennego*, PIW, Warszawa 1981.
45. Goffman E., *On the characteristics of total instytucions*, New York 1961.
46. Gumpłowicz L., *Der Rassenkampf*, Insbruck 1883.
47. Gurycka A., *Światopogląd młodzieży*, Warszawa 1991.
48. Hertz A., *Zagadnienia socjologii wojska i wojny*, „Przegląd Socjologiczny”, t. VIII, zeszyt 1–4, Łódź 1949.
49. Hoffe O., *Etyka państwa i prawa*, Kraków 1992.
50. Hołówko T., *Oficer Polski*, Warszawa 1932.
51. *Honorowy Kodeks Oficera Wojska Polskiego*, Warszawa 1995.
52. Huntington S., *Zderzenie cywilizacji*, Wyd. Muza, Warszawa 1997.
53. Hyde-Price A., *European Security Beyond the Cold War for scenarios of the year 2010*, London 1991.
54. *Imponderabilia wielkiej zmiany*, pod red. P. Sztomki, Warszawa–Kraków 1999.
55. Jaczynowska, *Dzieje Imperium Romanum*, Warszawa 1995.
56. Janowitz M., *The professional soldier*, Glencoe 1960.
57. Januszek H., Sikora J., *Socjologia pracy*, Poznań 1996.
58. Jarmoszko S., *Oficerowie Wojska Polskiego przełomu wieków. Zarys socjologii zawodu oficera*, Wyd. Adam Marszałek, Warszawa 2001.
59. Jurewicz O., Winniczuk L., *Starożytni Grecy i Rzymianie w życiu prywatnym i państwowym*, Warszawa 1970.
60. Kamiński A., *Bezpieczeństwo Polski na tle rozwoju sytuacji politycznej w Europie*, (w:) *Raport o stanie bezpieczeństwa państwa – aspekty zewnętrzne*, Warszawa 1993.
61. Kamiński H., *Wybór pism*, Warszawa 1953.
62. *Katechizm Kościoła katolickiego*, Poznań 1994.
63. Kiciński K., *Sytuacje zagrożenia a przemiany idei moralnych*, Warszawa 1990.
64. Kiciński K., Kurczewski J., *Poglądy etyczne młodego pokolenia Polaków*, Warszawa 1997.
65. King A., Schneider B., *Pierwsza rewolucja globalna. Raport Rady Klubu Rzymskiego*, Warszawa 1992.
66. Kloose A., *Katolicka nauka społeczna w zarysie*, Tarnów 1995.
67. Kocowski T., *Potrzeby człowieka. Koncepcja systemowa*, Wrocław–Warszawa–Kraków–Gdańsk 1982.

68. *Kodeksy honorowe. Między tradycją a współczesnością*, pod red. M. Adamczyka, Warszawa 1999.
69. Kołakowski L., *Cywilizacja na ławie oskarżonych*, Warszawa 1990.
70. Kołodziejczyk A., *Godność i honor żołnierski*, Warszawa 1987.
71. Koneczny F., *Cywilizacja bizantyjska*, Londyn 1993.
72. Koneczny F., *O cywilizację łacińską*, Gliwice 1999.
73. Koneczny F., *Prawa dziejowe*, Londyn 1993.
74. Kordus H., *Synergia, czyli 1+1 = 4*, nr 2, Wyd. Aura, 1978.
75. Kotarbiński T., *Traktat o dobrej robocie*, Warszawa 1982.
76. Kowalewski M., *Problemy bezpieczeństwa militarnego Polski*.
77. Koziński J., *Człowiek wielowymiarowy*, Warszawa 1996.
78. Koziński J., *Koncepcje psychologiczne człowieka*, Warszawa 1996.
79. Koziński J., *O człowieku wielowymiarowym. Eseje psychologiczne*, Warszawa 1988.
80. Krzemiński I., *Co się dzieje między ludźmi?*, Warszawa 1992.
81. Krzyżanowski A., *Socjologia wojny*, Kraków 1916.
82. Kuderowicz Z., *Polska filozofia pokoju. Historia idei pokoju w kulturze polskiej do 1939 r.*, Warszawa 1992.
83. Kulesz R., *Świat starożytny*, Warszawa 1997.
84. Kunikowski J., *Dowódcze i wychowawcze przygotowanie w systemie obronnym RP*, Warszawa 1995.
85. Kuźniar R., *Procesy instytucjonalizacji w systemie państw kapitalistycznych*, (w:) *Zmienność i instytucja*, pod red. J. Kukułki, Warszawa 1988.
86. Lazari-Pawłowska I., *O pojęciu moralności*, „Etyka” 1996, nr 1.
87. Lewis M., *A social history of the navy 1793–1815*, Londyn 1960.
88. Loranty K., Kubiak M., *Etyka zawodowa żołnierzy Wojska Polskiego w uwarunkowaniach wymogów państwa demokratycznego*, Warszawa 2000.
89. Luhmann N., *Teoria polityczna bezpieczeństwa socjalnego*, Warszawa 1994.
90. *Mała encyklopedia powszechna PWN*, Warszawa 1974.
91. Mariański J., *Młodzież między tradycją i ponowoczesnością*, Lublin 1995.
92. Mariański J., *Młodzież między tradycją a ponowoczesnością*, Lublin 1998.
93. Melosik Z., *Wychowanie obywatelskie: nowoczesność, ponowoczesność*, „Forum Oświatowe” 1998.
94. Merton R., *Patterns of influence: Local and cosmopolitan influentials, social theory and social structure*, Glencoe 1957.
95. Metz S., *A wake for Clausewitz: Toward a Philosophy of 21st – Century Warfare*, „Parameters”, Winter 1994–1995.
96. Michalik M., *O etyce zawodu wojskowego*, (w:) *Etyka zawodowa*, pod red. A. Sarapaty, Warszawa 1971.
97. Mikołajko A., *Poza autorytetem? Społeczeństwo polskie w sytuacji anomii*, Warszawa 1991.
98. Misztal M., *Elementy systemu wartości współczesnego społeczeństwa polskiego*, Warszawa 1990.
99. Morgenthau H., *Politics Among Nations. The Struggle Power and Peace*, New York 1993.

100. Niebrzydowski L., Płaszczynski E., *Przyjaźń i otwartość w stosunkach międzyludzkich. Studium psychologiczne*, Warszawa 1989.
101. Obuchowski K., *Człowiek intencjonalny*, Warszawa 1993.
102. Ossowska M., *Normy moralne*, Warszawa 2000.
103. Pangle T.L., *Uszlachetnianie demokracji. Wyzwanie epoki postmodernistycznej*, Kraków 1994.
104. *Państwa narodowe w euroatlantyckich strukturach*, pod red. J. Fiszera, Warszawa–Poznań 1996.
105. Peccei A., *Przyszłość jest w naszych rękach*, Warszawa 1987.
106. Podgórecki A., *Spółczesność polska*, Rzeszów 1995.
107. Polak E., *Przemiany cywilizacji współczesnej w sferze kultury materialnej*, Gdańsk 1996.
108. Popiuk-Rysinska I., *Instytucjonalne podstawy stosunków międzynarodowych*, (w:) *Stosunki międzynarodowe. Geneza, struktura, funkcjonowanie*, pod red. E. Halizaka i R. Kuźniara, Warszawa 1994.
109. *Postmodernizm w perspektywie kulturowo-poznawczej*, praca pod red. A. Zeidler-Janiszewskiej, Warszawa 1991.
110. Przeclawska A., Rowicki L., *Młodzi Polacy u progu nadchodzącego wieku*, Warszawa 1997.
111. Roberts M., *The Military Revolution 1560–1660*, Belfast 1956.
112. Rybicki P., *Spółczesność miejska*, PWN, Warszawa 1972.
113. Shinseki E., *The army transformation a historic opportunity*, „Army Magazine” 2000.
114. Siciński A., *O problemie uniwersalności wartości ludzkich*, (w:) *Spółczesność, Kultura, Osobowość*, Warszawa–Łódź 1990.
115. Skąpska G., *Porządek normatywny posttotalitarnego społeczeństwa*, (w:) *Edukacja wobec zmiany społecznej*, pod red. J. Brzezińskiego i L. Witkowskiego.
116. Stawecki, *Rodowód i struktura społeczna korpusu oficerskiego Drugiej Rzeczypospolitej*, (w:) *Materiały do historii wojskowości*, t. XXIII, Warszawa 1981.
117. Stępień R., *Współczesne alternatywy wychowawcze w wojsku – regres czy postęp*, (w:) *Kształcenie obywatelskie w Siłach Zbrojnych RP*, materiały z konferencji naukowej z dnia 12 XII 1996 r., Warszawa 1996.
118. Stouffer S.A., *The American Soldier*, „Princeton University Press” 1949.
119. Szerer M., *Socjologia wojny*, Kraków 1916.
120. Sztompka P., *Socjologia. Analiza społeczeństwa*, Wyd. Plus, Kraków 2002.
121. Sztompka P., *Stawanie się społeczeństwa, pomiędzy strukturą a zmianą*, (w:) *Zmiana społeczna. Teorie i doświadczenia polskie*, pod red. J. Kurczewskiej, Warszawa 1999.
122. Sztompka P., *Teorie zmian społecznych a doświadczenia polskiej transformacji*, „Studia Socjologiczne” 1994, nr 1.
123. Świniarski J., Chojnacki W., *Etyka bezpieczeństwa*, AON, Warszawa 2004.
124. Świniarski J., Chojnacki W., *Filozofia bezpieczeństwa*, AON, Warszawa 2004.
125. Świniarski J., Kiser K., *Godność w warunkach służby wojskowej*, „Wojsko i Wychowanie” 1997, nr 5.
126. Topolski J., *Dzieje Polski*, PWN, Warszawa 1979.

127. *Tradycje i współczesność etosu oficera Wojska Polskiego*, pod red. M. Adamkiewicza, Warszawa 1997.
128. Trejnis Z., *Siły zbrojne w państwie demokratycznym i autorytarnym*, Warszawa 1997.
129. *Transformacja instytucjonalno-organizacyjna wojska na progu XXI wieku*, pod red. W. Chojnackiego, AON, Warszawa 2004.
129. Turowski J., *Socjologia. Małe struktury społeczne*, Lublin 2000.
130. Van Creveld M., *The transformation of War*, New York 1991.
131. Van Doorn J.A., *Sociologie van de Organisatie*, Leiden 1956.
132. *Wartości i ich przemiany*, pod red. A. Pawłeczyńskiej, Warszawa 1992.
133. Wipszycka E., *Cywilizacja starożytna*, Warszawa 1999.
134. Witkowski L., *Edukacja wobec sporów o (po)nowoczesność*, Warszawa 1998.
135. Witkowski L., *Rozwój i zmiana. Wstęp do epistemologicznej analizy kontekstów edukacyjnych*, Toruń 1988.
136. *Władza i społeczeństwo, antologia tekstów z zakresu socjologii polityki*, wybór i opracowanie J. Szczupaczyński, Warszawa 1995.
137. Wróblewski R., *Metodologia strategii wojskowej*, Warszawa 1995.
138. Wyszczelski L., *Historia myśli wojskowej*, Bellona, Warszawa 2000.
139. Zieliński J., *Transformacja Sił Zbrojnych RP, (w:) Raport o stanie bezpieczeństwa państwa – aspekty zewnętrzne*, Warszawa 1995.
140. *Zjawisko wspólnoty (Wybór tekstów)*, pod red. B. Mikołajewskiej, Warszawa 1989.
141. Znaniecki F., *Społeczne role uczonych*, Warszawa 1984.

Sprawozdania Wojskowego Instytutu Badań Socjologicznych i Wojskowego Biura Badań Socjologicznych

1. Dziewulski H., *Psychospołeczne uwarunkowania zawodowej służby wojskowej*, WIBS 1993.
2. Dziewulski H., *Motywy wyboru zawodu wojskowego*, WIBS 1997.
3. Kloczkowski M., *Zawodowa służba kontraktowa w opiniach studentów uczelni wojskowych*, WIBS 1993.
4. Kloczkowski M., *Problemy wojska i służby wojskowej w recepcji słuchaczek szkół wojskowych*, WBBS 2002.
5. Kloczkowski M., *Społeczne aspekty zawodu wojskowego*, WIBS 1998.
6. Jarmoszko S., *Społeczno-zawodowe orientacje podchorążych wyższych szkół oficerskich*, WIBS 1998.



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
e-mail: i.podemska@aon.edu.pl

- J. Barcik – Akt terrorystyczny i jego sprawca w świetle prawa międzynarodowego i wewnętrznego – 18 zł
- R. Bartnik – Lotnictwo uderzeniowe. Zakres zastosowań i taktyka w działaniach bojowych – 18 zł
- Bezpieczne niebo. Materiały z konferencji – 14 zł
- J. Bieńkowski, R. Stępień (red.) – Edukacja pedagogiczna w wyższej uczelni wojskowej – 18 zł
- H. Binkowski (red.) – OBWE w procesie umacniania bezpieczeństwa europejskiego – 18 zł
- H. Binkowski, A. Ciupiński – NATO w systemie bezpieczeństwa euroatlantyckiego – 35 zł
- A. Bujak – Praca w terenie na szczeblach taktycznych według standardów NATO – 12 zł
- W. Chojnacki – Socjologiczne aspekty tendencji instytucjonalno-organizacyjnego rozwoju wojska – 18 zł
- W. Chojnacki (red.) – Transformacja instytucjonalno-organizacyjna wojska na progu XXI w. – 20 zł
- Z. Chojnacki – Lotnictwo marynarki wojennej – 20 zł
- R. Chrobak i in. – Działania bojowe dywizji – 17 zł
- R. Chrobak i in. – Wybrane aspekty organizowania i kierowania działaniami obronnymi – 23 zł
- M. Cieślarczyk, P. Krawczyk, Z. Korulczyk – Poradnik metodyczny autorów prac kwalifikacyjnych – 8 zł
- M. Cieślarczyk, M. Chojnacki, A. Radomyski – Współpraca cywilno-wojskowa (CIMIC) w siłach zbrojnych (SP) RP – 15 zł
- M. Cieślarczyk (red.) – Metody, techniki i narzędzia badawcze oraz elementy statystyki – 13 zł
- M. Cieślarczyk (red.) – Kultura organizacyjna w siłach zbrojnych – 15 zł
- A. Ciupiński, M. Zajac (red.) – Wybrane problemy walki z terroryzmem międzynarodowym – 20 zł
- A. Ciupiński (red.) – Dyplomacja wielostronna – 25 zł
- A. Ciupiński – Podstawowe elementy polityki bezpieczeństwa i obrony RP – 17 zł
- A. Ciupiński (red.) – Dissemination of international humanitarian law in Central European countries – 22 zł
- A. Ciupiński, R. Białoskórski – Wczesne ostrzeżenie i zapobieganie współczesnym konfliktom zbrojnym w strategii Sojuszu Północnoatlantyckiego – 8 zł
- A. Ciupiński, H. Binkowski, A. Legucka – Bezpieczeństwo w stosunkach międzynarodowych – 30 zł
- A. Ciupiński, K. Malak – Bezpieczeństwo polityczne i wojskowe – 22 zł
- T. Compa – Zarządzanie przestrzenią powietrzną – 12 zł
- J. Czaja – Stolica apostolska wobec integracji europejskiej – 15 zł
- K. Czajka – Użycie artylerii w obronie oddziału – 9 zł
- P. Daniluk – Radiostacje pola walki – 12 zł
- P. Daniluk – Łączność w pododdziale – 14,20 zł
- A. Dawidczyk – Nowe wyzwania, zagrożenia i szanse dla bezpieczeństwa Polski u progu XXI wieku – 9 zł
- P. Dela, J. Wolejszo – Wsparcie komputerowe ćwiczeń wojskowych – 18 zł
- Dowodzenie lotnictwem sił powietrznych w działaniach wojsk lądowych (zespół autorów) – 17 zł
- W. Drażczyk – Logistyka sił powietrznych w działaniach wielonarodowych – 10 zł
- Drzewiecki D. – Wybrane zagadnienia z meteorologii lotniczej – 12 zł
- A. Fellner – Zautomatyzowane systemy kontroli ruchu lotniczego przestrzeni powietrznej – 23 zł
- M. Flemming – Międzynarodowe prawo humanitarne konfliktów zbrojnych – 45 zł
- P. Gawliczek, J. Pawłowski – Zagrożenia asymetryczne – 14 zł
- M. Gąska – Kompetencje organów władzy wykonawczej – 9 zł
- A. Glen - Kontrola przestrzeni powietrznej a zarządzanie ruchem lotniczym w Polsce w czasie kryzysu i wojny (materiały z konferencji) – 18 zł
- A. Glen, W. Marud – Kontrola przestrzeni powietrznej w czasie kryzysu i wojny – 18 zł
- J. Gotowała – Lotnictwo XXI wieku – 13 zł
- J. Gotowała – Zarys historii lotnictwa – 35 zł
- P. Gómy – Elementy analizy decyzyjnej – 16 zł
- P. Górski – Zastosowania matematyki wyższej w ekonomii – część I – 11,10 zł
- J. Groskrejc – Antropologiczne i aksjologiczne aspekty edukacji oficerów – 10 zł

- J. Halik – Metodyka opracowania pracy magisterskiej i studyjnej – 17 zł
- J. Halik, J. Wolejszo – Ćwiczenia wojskowe sił zbrojnych RP w aspekcie interoperacyjności w ramach NATO – 16 zł
- M. Huzarski – Taktyka ogólna w wojskach lądowych – 21 zł
- Irak 2004. Ku normalności. Materiały z konferencji – 25 zł
- K. Jałoszyński – Terroryzm antyizraelski – 12 zł
- K. Jałoszyński – Terroryzm czy terror kryminalny w Polsce? – 12 zł
- K. Jałoszyński – Koncepcja współczesnych działań antyterrorystycznych (rozprawa hab.) – 23 zł
- J. Janczak – Właściwości organizacji łączności w specyficznych środowiskach i warunkach walki – 10 zł
- J. Janczak – System łączności brygady – 18 zł
- J. Janczak – Środki dowodzenia – 14 zł
- J. Janczak, P. Daniluk – Środki dowodzenia – 14 zł
- Cz. Jarecki – Użycie wojsk raketowych i artylerii w operacji – 15 zł
- T. Jemiolo (red.) – Broń masowego rażenia w świetle prawa międzynarodowego – 13 zł
- T. Jemiolo, K. Malak (red.) – Bezpieczeństwo zewnętrzne Rzeczypospolitej Polskiej – 25 zł
- T. Jemiolo – Globalizacja. Szanse i zagrożenia – 10 zł
- A. Józwiak, Cz. Marcinkowski – Wybrane problemy współczesnych operacji pokojowych – 18 zł
- A. Juncewicz – Natarcie kompanii zmechanizowanej – 10 zł
- A. Juncewicz – System dowodzenia batalionu – 10 zł
- M. Juszczyk – Wsparcie działań przez państwo gospodarza – 14 zł
- W. Kaczmarek – Działania operacyjne wojsk lądowych – 15 zł
- J. Kaczmarek – Stosunki transatlantyckie a bezpieczeństwo Europy – 23 zł
- L. Kanarski, P. Gawliczek – Przywództwo w armiach NATO – 9 zł
- L. Kanarski, B. Rokicki (red.) – Teoria i praktyka przywództwa wobec wyzwań edukacyjnych – 24 zł
- J. Kardas, K. Loranty – Wybrane problemy bezpieczeństwa i obronności państwa w opiniach pracowników administracji publicznej – 10 zł
- J. Kardas, K. Loranty – Instytucjonalizacja przygotowania obronnego kadr administracji – 15 zł
- J. Karpowicz – Ratownictwo lotnicze – 14 zł
- J. Karpowicz, E. Klich – Bezpieczeństwo lotów i ochrona lotnictwa przed atakami bezprawnej ingerencji – 23 zł
- J. Karpowicz, E. Cieślak – Lotnictwo wsparcia w sojuszniczych działaniach powietrznych – 20 zł
- J. Karpowicz, K. Kozłowski – Bezzałogowe statki powietrzne i miniaturowe aparaty latające – 21 zł
- J. Karpowicz – Współczesne konstrukcje lotnicze – 23 zł
- J. Karpowicz, P. Krawczyk – Lotnictwo myśliwskie. Zakres użycia i taktyka działania – 21 zł
- Cz. Kącki – Siły wielonarodowe do misji pokojowych – 15 zł
- Cz. Kącki – Izrael. Jego wpływ na rozwój sytuacji w regionie Bliskiego Wschodu – 15 zł
- Kierowanie mobilnymi systemami łączności wojsk lądowych (praca zbiorowa) cz.I – 16 zł
- W. Kitler (red.) – Obrona cywilna (niemilitarna) w obronie narodowej III RP – 25 zł
- W. Kitler – Obrona narodowa w wybranych państwach demokratycznych – 13 zł
- T. Kochański – Logistyka jako koncepcja zintegrowanego zarządzania – 18 zł
- T. Kochański – Marketing i logistyka – nowoczesne narzędzia gospodarowania w wojskowej jednostce budżetowej – 18 zł
- T. Kochański, S. Kurek – Międzynarodowy i globalny wymiar rywalizacji przedsiębiorstwa – 20 zł
- S. Korzeniowski – Żandarmeria wojskowa w działaniach taktycznych – 13 zł
- S. Kowalkowski – Zabezpieczenie inżynieryjne działań taktycznych w terenie lesistym (lesistojeziornym) – 23 zł
- D. Kozerański – Udział jednostek Wojska Polskiego w międzynarodowych operacjach pokojowych w latach 1973-2003 – 26 zł
- D. Kozerański – Międzynarodowe operacje pokojowe. Planowanie, zadania, warunki i sposoby realizacji – 26 zł
- M. Koziański – Umowa offsetowa i inne formy udziału państwa w międzynarodowym obrocie gospodarczym – 10 zł
- M. Kozub – Lotnictwo w operacjach połączonych – 8 zł
- M. Kozub – Lotnictwo wojsk lądowych w operacjach połączonych – 9 zł
- M. Kozub – Lotnictwo w bojowym poszukiwaniu i ratownictwie – 9 zł
- M. Krč, J. Šelešovský, L. Ivánek – Ekonomiczne aspekty rozwoju produkcji zbrojeniowej Czechosłowacji i Republiki Czeskiej w latach 1918-2000 – 20 zł
- J. Kręcikij – Współczesne kierowanie wojskami. Proces dowodzenia – 12 zł
- J. Kręcikij – Metodyka pracy sekcji dowodzenia oddziału i związku taktycznego – 15 zł
- J. Kręcikij – Praca dowództwa brygady podczas przygotowania i prowadzenia obrony – 40 zł

- J. Kręcikij –Wybrane problemy kierowania zgrupowaniami wielonarodowych sił połączonych – 16 zł
- K. Kubiak – Współczesne siły morskie – 36 zł
- K. Kubiak, A. Szulczewski – Porty morskie w aspekcie przeladunków wojskowych – 13 zł
- R. Kuriata – Dowodzenie Siłami powietrznymi – 40 zł
- R. Kuriata, J. Nowak, W. Marud – Dowodzenie siłami powietrznymi. Cz. 3 Planowanie użycia sił powietrznych – 11 zł
- R. Kwećka, M. Gryga – Siły specjalne w kontekście współczesnych zagrożeń – 15 zł
- K. Kubiak – Transport wojsk i ładunków wojskowych drogą morską przy użyciu statków handlowych – 14 zł
- R. Kuriata, J. Nowak, M. Chojnacki – Planowanie użycia sił powietrznych – 16 zł
- Kurs specjalistyczny z obrony przed bronią masowego rażenia. Materiały pomocnicze – 35,50 zł
- Z. Lach, A. Łaszczuk – Geografia bezpieczeństwa – 48 zł
- M. Łokociejewski, W. Scheffs – Walka elektroniczna w operacjach i walce – 25 zł
- L. Łukaszuk – Europejskie prawo pokoju i bezpieczeństwa – 20 zł
- T. Majewski – Ankieta i wywiad w badaniach wojskowych – 9 zł
- T. Majewski – Kierownik – dowódca w organizacji – 12 zł
- T. Majewski i in. – Planowanie w organizacji – 9 zł
- K. Malak – Polityka zagraniczna i bezpieczeństwa Białorusi – 18 zł
- K. Malak – Czynniki wojskowe w polityce zagranicznej Federacji Rosyjskiej (1991-2000) (rozprawa habilitacyjna) – 15 zł
- J. Marczak (red.) – Samoorganizacja społeczeństwa na rzecz bezpieczeństwa powszechnego. Samoobrona powszechna III RP – 20 zł
- M. Marszałek – Siły powietrzne w operacjach ewakuacyjnych (według poglądów amerykańskich) – 15 zł
- M. Marszałek – Wybrane aspekty operacji pozawojennych – 12 zł
- Z. Maślak (oprac.) – Informacje w obronie powietrznej – potrzeby, wymagania, zagrożenia. Materiały z sympozjum naukowego – 20 zł
- Z. Mączka – Prognozy a rzeczywistość rozwoju lotnictwa cywilnego w Polsce w latach 1992-2003 – 18 zł
- M. Michalec (oprac.) – Kierunki rozwoju rosyjskiej myśli teoretycznej i praktyki w zakresie użycia lotnictwa w walce – 16 zł
- B. Michailuk – Broń biologiczna – 21 zł
- J. Michniak (red.) – Projektowanie struktury organizacyjnej dowództwa brygady zmechanizowanej (pancernej) – 14 zł
- J. Michniak – Stanowiska dowodzenia w wojskach lądowych – 12 zł
- J. Michniak – Dowodzenie wojsk w teorii i praktyce – 16 zł
- G. Nowacki – Strategiczne siły jądrowe wybranych państw – 16 zł
- A. Nowak – Założenia dla perspektywnego systemu rozpoznania – 18 zł
- E. Nowak – Gospodarowanie zasobami majątkowymi – 17 zł
- J. Nowak, M. Chojnacki – Dowodzenie siłami powietrznymi. Cz. 2. Systemy dowodzenia siłami powietrznymi – 11 zł
- J. Nowak, E. Cieślak – Dowodzenia lotnictwem wojsk lądowych – 20 zł
- M. Obrusiewicz – Geneza i prognoza kooperatywnych stosunków wojskowych końca XX i początku XXI w. na tle bezpieczeństwa europejskiego – 15 zł
- Operacja „Iracka Wolność”. Materiały z konferencji naukowej – 25 zł
- J. Pawłowski – Broń masowego rażenia orężem terroryzmu – 25 zł
- J. Pawłowski, A. Ciupiński (red.) – Umędzynarodowany konflikt wewnętrzny – 23 zł
- M. Pelc, M. Juszczyk – Matematyka – 25 zł
- M. Petrykowski – Strategie rozwoju wybranych niskokosztowych linii lotniczych w Europie -
- J. Płaczek – Ewolucja polskiej myśli obronno-ekonomicznej w latach 1976–2000 – 20 zł
- J. Płaczek – Gospodarka obronna Polski – 25 zł
- Podróż studyjna w systemie edukacji oficerów w AON. Materiały z sympozjum naukowego – 20 zł
- A. Polak – Wybrane zagadnienia obrony wybrzeża w Polsce (1920–2002) – 16 zł
- A. Polak – Teoria grup operacyjnych w polskiej sztuce wojennej okresu międzywojennego – 30 zł
- M. Polkowska – Międzynarodowe konwencje i umowy lotnicze oraz ich zastosowanie – zakres problematyki – 14 zł
- Praca w terenie na szczeblu taktycznym (praca zbiorowa) – 12 zł
- K. Przeworski – Ewakuacja jako sposób ochrony ludności – 8 zł
- Pułk przeciwlotniczy w działaniach operacyjnych (praca zbiorowa) – 20 zł
- A. Radomyski – Metody i treść pracy zespołu OPL na stanowisku dowodzenia dywizji zmechanizowanej – 21 zł
- A. Radomyski – Obrona przeciwśmigłowcowa dywizji zmechanizowanej – 18 zł
- Rozpoznanie wojskowe (praca zbiorowa) cz. I – 16 zł, cz. II – 16 zł, cz. III – 16 zł

- E. Radvan – Polityczne myślenie a moralność profesjonalisty wojskowego – 12 zł
- C. Rutkowski – Zarządzanie strategiczne na drodze ku nowej filozofii i nowym paradygmatom – 20 zł
- W. Scheffs – Możliwości bojowo-rozpoznawcze pododdziałów walki elektronicznej – 14 zł
- A. Skrabacz – Ratownictwo w III RP. Ogólna charakterystyka – 18 zł
- J. Skrzyp, Z. Lach – Informator geograficzny. Państwa członkowskie NATO – 20 zł
- J. Skrzyp (red.) – Informator geograficzny o państwach kandydujących do Sojuszu Północnoatlantyckiego – 16 zł
- S. Smyk – Zabezpieczenie logistyczne batalionu w działaniach taktycznych – 15 zł
- Z. Skwarek – Powietrzne systemy wczesnego wykrywania i powiadamiania – 16 zł
- J. Słowik – Wybrane determinanty organizacji systemu dowodzenia brygady obrony terytorialnej – 17 zł
- J. Słowik – Pododdziały wsparcia dowodzenia w armiach wybranych państw – 16 zł
- Słownik terminów z zakresu bezpieczeństwa narodowego (praca zbiorowa) – 10 zł
- Słownik terminów z zakresu psychologii (praca zbiorowa) – 12 zł
- Słownik pojęć sojuszniczej obrony powietrznej (praca zbiorowa) – 12 zł
- G. Sobolewski Wspólne działania obronne wojsk operacyjnych i obrony terytorialnej – 21 zł
- G. Sobolewski – Rola terenu zurbanizowanego we współczesnych operacjach – 23 zł
- H. Spustek – Wybrane zagadnienia badań operacyjnych i modelowania liniowego – 8 zł
- Z. Stachowiak – Metodyka i metodologia pisanie prac kwalifikacyjnych (licencjackich, magisterskich i podyplomowych) – 9 zł
- Z. Stachowiak, R. Kłodziński – Ekonomika przedsiębiorstwa – 18 zł
- Z. Stachowiak, J. Płaczek (red.) – Wybrane problemy ekonomiki bezpieczeństwa – 30 zł
- R. Stępień (red.) – Edukacja w wyższych szkołach wojskowych – 21 zł
- M. Strzoda (red.) – Wybrane terminy z zakresu dowodzenia i zarządzania – 8 zł
- M. Strzoda – Zasady i wymagania dowodzenia – 29,10 zł
- M. Strzoda – Słownik nazw, skrótów i akronimów państw, instytucji, dowództw, jednostek organizacyjnych i osób funkcyjnych – 8 zł
- M. Strzoda, N. Prusiński – Rola i zadania zespołu organizacji dowodzenia na stanowisku dowodzenia brygady – 13 zł
- J. Suwart – Zarys obrony cywilnej – 30 zł
- W. Szczurowski – Kompania w obronie – 8 zł
- Sztuka wojenna we współczesnych konfliktach zbrojnych (praca zbiorowa) – 28 zł
- B. Szulc, T. Majewski – Rozwój kompetencji kierowniczych – 16 zł
- R. Szustek – Wybrane problemy nawigacji lotniczej – 21 zł
- R. Szpyra – Powietrzna sztuka operacyjna wybranych państw – 17 zł
- R. Szpyra – Powietrzny wymiar współczesnej wojny – 13 zł
- R. Szpyra – Militarne operacje informacyjne – 18 zł
- A. Szymonik – Logistyczne zarządzanie wojskową jednostką budżetową – 25 zł
- Środki dowodzenia (praca zbiorowa) – 14 zł
- Śladkowski S. – Aspekty militarne i niemilitarne zagrożeń środowiskowych – 18 zł
- Terroryzm a broń masowego rażenia (praca zbiorowa) – 18 zł
- Trudna stabilizacja. Materiały z konferencji – 30 zł
- Użycie wojsk raketowych i artylerii w operacjach (praca zbiorowa) – 20 zł
- J. Wolejszo – Trening sztabowy dowództw szczebla taktycznego SZ RP – 20 zł
- J. Wolejszo – Transformacja dowództwa szczebla taktycznego na stanowiska dowodzenia w trakcie realizacji ćwiczeń operacyjno-taktycznych – 16 zł
- J. Wolejszo – Wybrane problemy przygotowania i realizacji ćwiczeń sojuszniczych NATO – 18 zł
- J. Wolejszo – Wybrane aspekty projektowania struktur organizacyjno-funkcjonalnych ośrodków decyzyjnych – 18 zł
- J. Wolejszo – Rodzaje i formy ćwiczeń operacyjno-taktycznych prowadzonych w wybranych armiach NATO – 15 zł
- J. Wolejszo – Wybrane aspekty doskonalenia ośrodków decyzyjnych – 10 zł
- J. Wolejszo – Wybrane problemy procesu planowania i rozliczania działalności szkoleniowej na szczeblach taktycznych w SZ RP – 18 zł
- J. Wolejszo, Z. Fiołna – Dowodzenie brygadą zmechanizowaną (pancerną) w marszu – 17 zł
- Wojsko wobec polskiego października '56. Rezolucje, uchwały, listy (wybór, wstęp i opracowanie: (E. J. Nalepa) – 30 zł
- J. Wojtasik (red.) – Studia z dziejów polskiej techniki wojskowej od XVI do XX wieku – 27 zł
- M. Wrzosek – Działania rozpoznawcze na obszarze kraju – 12 zł
- M. Wrzosek – Proces dowodzenia w batalionie rozpoznawczym – 22 zł
- M. Wrzosek – Organizacja pracy taktycznej komórki rozpoznania – 20 zł
- M. Wrzosek – Koordynacja w działaniach taktycznych wojsk lądowych – 10 zł

- M. Wrzosek – Taktyczny system rozpoznania wojsk lądowych – 14 zł
- Wsparcie informacyjne obrony powietrznej. Materiały z sympozjum naukowego – 18 zł
- Wydział Lotnictwa i Obrony Powietrznej AON – Ewolucja dla postępu. Materiały z konferencji – 18 zł
- E. Zabłocki – Dowodzenie siłami powietrznymi. Cz. 1. Podstawowe zagadnienia – 11 zł
- E. Zabłocki – Współczesne siły powietrzne – 13 zł
- E. Zabłocki, M. Chojnacki – Dowodzenie siłami powietrznymi NATO – 18 zł
- S. Zalewski – Służby specjalne w państwie demokratycznym – 11 zł
- B. Zdrodowski, M. Marszałek – Operacje pozawojenne sił powietrznych – 16 zł
- J. Zieliński (red.) – Podstawowe założenia dydaktyki sztuki operacyjnej – 16 zł
- J. Zuziak – Dzieje Instytutu Józefa Piłsudskiego w Londynie 1947–1997 – 25 zł

Zamówienia przyjmujemy telefonicznie lub pisemnie

ISBN 83-89423-72-3

AON Wydział
Wydawniczy