

Grey Scale #13



DANES-PICTA.COM

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

AKADEMIA OBRONY NARODOWEJ

INSTYTUT NAUK HUMANISTYCZNYCH

Ppłk dr Włodzimierz CHOJNACKI

GRUPA SPOŁECZNA KADRY ZAWODOWEJ W WARUNKACH TRANSFORMACJI SYSTEMOWEJ

Biblioteka Główna
Akademii Obrony Narodowej
S/5318



05-005318-002-0

WARSZAWA

69024



AKADEMIA OBRONY NARODOWEJ

INSTYTUT NAUK HUMANISTYCZNYCH



ppłk dr Włodzimierz CHOJNACKI

**GRUPA SPOŁECZNA
KADRY ZAWODOWEJ W WARUNKACH
TRANSFORMACJI SYSTEMOWEJ**

Warszawa



Wojna
2002

Recenzent

plk prof. dr hab. Ryszard STĘPIEŃ

SPIS TREŚCI

WSTĘP	6
-------------	---

CZĘŚĆ I

KADRA ZAWODOWA W PROCESIE TRANSFORMACJI

ROZDZIAŁ I. GRUPA SPOŁECZNA KADRY ZAWODOWEJ W ŚWIETLE ANALIZY HISTORYCZNO-PORÓWNAWCZEJ.....	10
--	-----------

1. Armia cesarstwa rzymskiego ważnym źródłem badań nad wzajemnymi relacjami między państwem, armią i społeczeństwem 10
2. Polskie doświadczenia w kształtowaniu się kadry zawodowej 20
2. Doświadczenia armii holenderskiej w badaniu przemian zachodzących w korpusie kadry oficerskiej 26
3. Podstawowe zagadnienia badawcze podejmowane w okresie I wojny światowej 33
6. Wpływ II wojny światowej w rozwój badań nad wojskiem 36

ROZDZIAŁ II GRUPA SPOŁECZNA KADRY ZAWODOWEJ . ASPEKTY TEORETYCZNO-PRAKTYCZNE....	39
---	-----------

1. Pojęcie grupy społecznej 39
2. Analiza socjologiczna działania jednostek i grup społecznych..... 42
3. Socjologiczna perspektywa relacji interpersonalnych w organizacji wojskowej..... 47
4. Profesjonalizacja korpusu oficerskiego 50
5. Formalnoprawny wymiar funkcjonowania kadry zawodowej..... 56

ROZDZIAŁ III. GRUPA SPOŁECZNA KADRY ZAWODOWEJ W PROCESIE TRANSFORMACJI	59
---	-----------

1. Cechy charakterystyczne zmian w grupie społecznej kadry 59
2. Podstawowe obszary projektowania zmian 61
3. Charakterystyczne uwarunkowania dysfunkcjonalności procesu zmian w strukturze kadry zawodowej 63
4. Relacja zawód – organizacja jako przedmiot zmian 68
5. Wpływ organizacji wojska na integrację kadry zawodowej 74
6. Zmiany w koncepcjach wojennych i roli w nich kadry zawodowej 79
7. Nowe wyzwania dla sił zbrojnych w kontekście międzynarodowym... 87
8. Socjologiczna analiza przemieszczania władzy z instytucji i organizacji krajowych do regionalnych i globalnych88

9. Instytucjonalizacja procesu bezpieczeństwa podmiotowego i przedmiotowego	90
9.1. Wpływ reżimów międzynarodowych na państwa i ich armie	92
9.2. Zmiana paradygmatu bezpieczeństwa	94

ROZDZIAŁ IV. WIZJA ARMII USA JAKO PODSTAWA DO ROZWAŻAŃ NAD ZMIANAMI W SIŁACH ZBROJNYCH RP

1. Próba diagnozy zmian zachodzących w armii USA w opinii szefa sztabu wojsk lądowych gen. Shinseki	100
2. Nowe rozumienie terminu gotowość bojowa wojsk	105
3. Istota rekrutacji i adaptacji kadry w armii USA	106
4. Integracja komponentów wojsk lądowych i rezerwy	108
5. Szkolenie i rozwój kadry dowódczej wojsk lądowych	109
6. Wpływ transformacji wojsk lądowych na politykę personalną	112
7. Tymczasowe i docelowe wojska lądowe USA jako struktury wielowymiarowe	113

CZĘŚĆ II KADRA ZAWODOWA JAKO PRZEDMIOT BADAŃ SOCJOLOGICZNYCH

ROZDZIAŁ V. PSYCHOSPOŁECZNE ASPEKTY PRZEMIAN W GRUPIE KADRY ZAWODOWEJ W ŚWIETLE BADAŃ EMPIRYCZNYCH.....	116
1. Motywy wyboru zawodu wojskowego	116
2. Przygotowanie do zawodu wojskowego	126
3. Recepcja zawodu wojskowego	139
3.1. Opinie kadry na temat zawodu wojskowego.....	140
3.2. Stereotyp żołnierza zawodowego	142
3.3. Recepcja atrakcyjności zawodu wojskowego	145
3.4. Orientacje zawodowe kadry	147
3.4.1. Ogólne nastawienie zawodowe	151
3.4.2. Preferowany charakter pracy zawodowej	152
3.5. Przebieg kariery zawodowej w wojsku	153
3.5.1. Przyjmowane strategie kariery zawodowej	155
3.5.2. Ogólna charakterystyka przebiegu kariery zawodowej	156
3.5.3. Przewidywany rozwój sytuacji zawodowej w ocenie kadry.....	161
3.5.4. Prognoza sytuacji osobistej kadry zawodowej	162
4. Przemiany w systemie wartości kadry zawodowej	164
4.1. Wzór osobowy żołnierza zawodowego	165
4.2. Opinie kadry o wartości i jakości życia	167
4.3. Wartości rodzinne a wartości zawodowe	173
4.4. Zawód i praca w systemie wartości żołnierzy zawodowych.....	175

5.	Wybrane elementy stylu życia kadry zawodowej	178
5.1.	Poczucie odrębności i więzi grupowej	180
5.2.	Międzyosobowe stosunki służbowe	181
5.3.	Pozasłużbowe funkcjonowanie kadry zawodowej.....	183
6.	Status żołnierza zawodowego w społeczeństwie polskim.....	195
6.1.	Prestiż zawodu wojskowego	195
6.2.	Zawód wojskowy w perspektywie integracji z NATO	200
6.3.	Atrakcyjność zawodu wojskowego	202
6.4.	Obraz żołnierza zawodowego w środowiskach opiniotwórczych....	202
6.4.1.	Charakterystyczne cechy żołnierza zawodowego	204
6.4.2.	Wizerunek żołnierza zawodowego	206
6.4.3.	Prestiż żołnierza zawodowego	206
7.	Społeczne skutki restrukturyzacji	209
7.1.	Wiedza kadry o procesie restrukturyzacji	210
7.2.	Ocena skutków restrukturyzacji	212
7.3.	Konsekwencje zmniejszania liczebności oraz etatyzacji w wojsku..	213
7.4.	Ocena skutków zwolnień kadry z zawodowej służby wojskowej....	217
7.5.	Oczekiwania kadry w zakresie działań osłonowych i rekonwersyjnych wojsku	218
ZAKOŃCZENIE		222
BIBLIOGRAFIA		225

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. Ma ona charakter systemowy w odniesieniu do państwa, sił zbrojnych, społeczeństwa, gospodarki, jak i współpracy międzynarodowej w ramach (OECD, NATO, UE, UZE). Dla państwa szczególnie ważnym obszarem transformacji jest system obronny, a w tym głównie jego podsystem militarny. Ma on charakter głównie formalno-prawny, strukturalno-organizacyjny i społeczny. Wynika ona ze zmian zewnętrznych oraz wewnętrznych – autonomicznych. Powyższe uwarunkowania tworzą tło, na którym podejmowane są decyzje o nowym kształcie i jakości 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, określenie zakresu, siły i kierunków transformacji jest szczególnie ważna dla państwa i społeczeństwa, tak w wymiarze narodowym, regionalnym, jak i globalnym. W najbliższej przyszłości mogłaby one 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 zwiększania skuteczności 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 i „katalizatorem” przyspieszającym oraz wymuszającym zwiększenie wysiłków do jeszcze głębszych i bardziej szczegółowych dociekań badawczych, tak o charakterze empirycznym, jak i teoretycznym.

Opracowanie ma charakter interdyscyplinarny, co wynika z próby zastosowania analizy systemowej oraz a priori zakreślonego obszaru badawczego. Na tle dokonujących się zmian próbowano przedstawić funkcjonowanie kadry zawodowej w trzech kluczowych wymiarach: czasowym, instytucjonalnym i organizacyjnym².

Celem poznawczym pracy było przedstawienie ewolucji wojska, w tym głównie kadry zawodowej od instytucji służbowej do nowoczesnej organizacji zatrudniającej profesjonalistów wojskowych i cywilnych.

Współcześnie bowiem obserwujemy zachodzące zmiany o zróżnicowanych zakresach i przebiegających na wielu płaszczyznach. Mamy tu na myśli głównie dość szybkie zmiany o charakterze endogennym (wewnętrznym) wynikające z transformacji ustrojowej i zmiany egzogenne (zewnętrzne), spowodowane silnym wpływem oddziaływania długookresowych czynników międzynarodowych. W rezultacie, ekonomiczna i polityczno-militarna ewolucja państw europejskich stymuluje potrzebę badań komparatywnych. Dotychczasowa wiedza i doświadczenie z różnych państw potwierdza potrzebę podejmowania i realizacji badań porównawczych, a tym samym gromadzenia, analizowania i kreowania nowej wiedzy również dla doskonalenia funkcjonowania sił zbrojnych.

Celem praktycznym zaś była próba określenia ogólnych kierunków i tendencji zachodzących w grupie społecznej kadry zawodowej oraz zmian zachodzących w zawodzie wojskowym pod wpływem uwarunkowań wewnętrznych i zewnętrznych.

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

Główny problem badawczy sformułowano w postaci pytania: jaki był wpływ uwarunkowań ekonomicznych, wojskowych i społecznych na kształtowanie się grupy społecznej kadry zawodowej jako profesjonalistów wojskowych ?

W oparciu o tak sformułowany problem główny, w celu sprecyzowania jego zakresu badawczego przyjęto następujące problemy szczegółowe:

- P-1** Jakie są doświadczenia armii rzymskiej holenderskiej i polskiej w kształtowaniu się grupy społecznej kadry zawodowej?
- P-2** Jaki jest wpływ czynników instytucjonalnych i organizacyjnych na kształtowanie się grupy społecznej kadry zawodowej?
- P-3** Jaki jest wpływ czynników zmian zachodzących w grupie społecznej kadry zawodowej pod wpływem czynników zewnętrznych i wewnętrznych oraz bezpieczeństwa międzynarodowego
- P-4** Jakie są doświadczenia armii USA w wybranych obszarach transformacji wojsk lądowych?
- P-5** Jakie wnioski wynikają z analizy badań empirycznych realizowanych w latach 1996-2002 dotyczących psychospołecznych aspektów zmian w grupie kadry zawodowej?

Temat badawczy „Grupa społeczna kadry oficerskiej w warunkach transformacji systemowej” został opracowany w ramach zadania badawczego nt. „Wojsko Polskie w okresie transformacji”. Jego realizację zaplanowano na rok. W tym okresie poddano gruntownej analizie dostępną literaturę naukową i wyniki badań empirycznych opublikowanych w języku polskim i angielskim. A ponadto, sformułowano cel poznawczy i praktyczny, problemy badawcze oraz metody i techniki badań, a także zidentyfikowano obszar badań.

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 mianowicie:

- obiektywizmem, tj. bezstronnością pozbawioną uprzedzeń;
- 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;
- użytecznością naukową i dydaktyczną pracy.

W procesie badawczym wykorzystano następujące metody badawcze:

Sondażu diagnostycznego – w zakresie badania konkretnej rzeczywistości, jej poznawanie realizowano następującymi technikami: analizą dokumentów, analizą badań empirycznych, zbierania opinii ekspertów.

Analizę systemową - która umożliwiła na badanie określonej rzeczywistości z uwzględnieniem różnych czynników, a zwłaszcza zewnętrznych i wewnętrznych oraz wzajemnych relacji między nimi.

Historyczno-porównawczą – do zebrania i opracowania materiałów źródłowych i literatury z zakresu kształtowanie się grupy społecznej kadry zawodowej w starożytności, średniowieczu i współcześnie.

Należy podkreślić, iż dla potrzeb pracy przyjęto ograniczenie badawcze, zgodnie z którym opis kierunków, tendencji zachodzących w grupie społecznej kadry zawodowej a związanych z procesem transformacji systemowej nie stanowi pełnej listy zinwentaryzowanych faktów, zjawisk i procesów występujących w świecie. W pracy skoncentrowano się tylko na dokonaniu identyfikacji tych, które znajdują swoje odzwierciedlenie w stosunkowo dużej liczbie opracowań poświęconych podjętej problematyce.

CZEŚĆ I

KADRA ZAWODOWA W PROCESIE ZMIAN

ROZDZIAŁ I

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

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

W starożytnych państwach 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. Owa 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 ekwickiego³. 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 administracyjny⁴.

Pierwszym szczeblem kariery ekwickiej były stanowiska oficerskie, a następnie mianowanie na szczególnie cenione urzędy prokuratorskie. Istota pełnienia funkcji prokuratorskiej polegała na zarządzaniu dobrami i finansami

³ Ekwici – arystokracja finansowa.

⁴ R. Kulesza, *Świat starożytny*, Warszawa 1997, s.170.

cesarstwa w prowincjach. Ekwita w swej karierze przechodził od piastowania urzędów o niskim uposażeniu do urzędów wyżej opłacanych. Najwyższym szczeblem kariery ekwickiej były prefektury – czyli wysokie urzędy o charakterze administracyjnym lub wojskowym. Z łaski cesarza niektórzy spośród prefektów mogli dostąpić zaszczytu przejścia do stanu senatorskiego⁵. Specjalne znaczenie miała funkcja zwierzchnika nad urzędnikami cesarskimi, pełniona przez dowódców kohort pretoriańskich. Zdolny człowiek, który został wyznaczony na to stanowisko, miał szansę 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 zbytniego wzrostu ich znaczenia. Jednakże następcy Augusta nie przestrzegali zbyt rygorystycznie tej zasady⁶. 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 składająca się z 480

⁵ Vademecum historyka starożytnej Grecji i Rzymu, red. E. Wipszycka, Warszawa 1983, t. 1, s.193-198.

⁶ M. Cary, H.H. Scullard, *Dzieje Rzymu od czasów najdawniejszych do Konstantyna*, Warszawa 1992, t.II, s.21.

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 pomocniczymi⁷.

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 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 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

⁷ O. Jurewicz, L. Winniczuk, *Starożytni Grecy i Rzymianie w życiu prywatnym i państwowym*, Warszawa 1970, s.434.

kontyngenty pod własnym dowództwem⁸. Koniec okresu panowania Marka Aureliusza przypadający na lata 161-180 został uznany przez Kasjusza Diona za koniec złotego wieku i początek epoki żelaza i rdzy⁹. Nasilające się najazdy ze strony Persji i plemion germańskich znamionowały 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 ataków¹⁰. 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 domowej¹¹. 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 duże m.in. przemiany w strukturze społecznej. Zachwianiowi 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

⁸ M. Cary. H.H. Scullard, *Dzieje Rzymu od czasów najdawniejszych do Konstantyna*. Warszawa 1992, t.II, s.48-50.

⁹ K. Dion Kokocejanus, *Historia rzymska*. Wrocław 1967, s. 4,71.

¹⁰ M. Jaczynowska, *Dzieje Imperium Romanum*, Warszawa 1995, s.354.

¹¹ G. Alföldy, *Historia społeczna starożytnego Rzymu*, Poznań 1998, s.209-242.

osłabiony, co z kolei negatywnie oddziaływało na rozwój miast¹². 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, 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) 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 ekwickim.

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 oraz znaczące wynagrodzenia, lecz także zwiększenie się ich wpływów politycznych. W II wieku ekwici osiągnęli już godność cesarską (Makryn, Maksymian Trak, Filip Arab, Klaudiusz II, Aurelian, Probus, Karus)¹³. Ponieważ zapotrzebowanie państwa rzymskiego na zawodowych 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. Cesarz Maksymian Trak na przykład,

¹² G. Alföldy, op cit., 215.

¹³ Ibidem., s. 220.

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 na przykład w przypadku ekwitów w Panonii, o których u schyłku III wieku mawiano, że dzięki ich *virtus* ich właściwa ojczyzna jest w takim samym stopniu władczynią narodów, jak Italia dzięki jej dawnej sławie¹⁴. 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 zawiązków małżeńskich. Spowodowało to wykształcenie się w prowincjach przygranicznych odrębnej grupy społecznej, którą tworzyli żołnierze żyjący w warowniach oraz członkowie ich 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

¹⁴ *Virtus* – męstwo, dzielność, cnota. *ibid.*, s. 221.

stanu osobowego wojska. Wspomniane korzyści społeczne łączyły się przede wszystkim z przywilejami finansowymi oraz prawno-podatkowymi. Ponieważ w omawianym okresie władza cesarza w większym stopniu niż w epoce pryncypatu zależna była od lojalności wojska, należało za tą 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”** (Dio, 76, 15,2). 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.** Jak więc można zauważyć, 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.

¹⁵ Ibidem.. s. 227.

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

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

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

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 wnoszą 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 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 pozycje 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

¹⁸ J. Sikorski, op. cit., s. 106.

¹⁹ E. Wipszycka, op. cit. s. 101.

członkowie nie posiadali jednakże niemal 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 cesarza 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 niezwyciężony 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 zastrzeniu 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.

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 (np. w okresie insurekcji kościuszkowskiej). Ich wielkość i charakter zróżnicowany był w zależności od siły państwa i jego polityki zagranicznej czy

²¹ G. Alföldy, op. cit., s. 241.

sojuszy. Można postawić tezę, że były one odzwierciedleniem dążeń do wybicia się narodu na niepodległość.

W latach panowania Mieszka I i Bolesława Chrobrego oraz toczonych wojen z Niemcami, podstawową siłą ówczesnego wojska stałego, 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 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 kazimierzowskie 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 toczonych 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, którego liczebność zmieniała się od kilkunastu do kilkudziesięciu tysięcy żołnierzy. Inne, poza wojskiem komputowym formacje to żołnierze powiatowi rekrutowani przez sejmiki oraz pierwsze załężki 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 do potrzeb. Do rozbudowy struktur organizacyjnych i technicznych powoływano specjalistów cywilnych. W sumie wojsko kościuszkowskie było już nowym wojskiem złożonym z obywateli. Powstanie w dużym stopniu przyspieszyło kształtowanie się nowoczesnego narodu obejmującego w powszechnej świadomości wszystkie stany, w tym stan chłopski (chłopów służących w wojsku zwolniono z pańszczyzny).

Szczególnym epizodem w organizacji polskich sił zbrojnych były Legiony 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 chłopci. 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.

Podczas powstania listopadowego zdołano uformować armię liczącą 53 tys. żołnierzy. W jej szeregach znaleźli się licznie napływający z poszczególnych zaborów ochotnicy, w tym obcokrajowcy. Natomiast chłopci nierzadko bojkotowali pobór do wojska. Niepowodzenia militarne zmusiły ówczesny rząd do ogłoszenia w czerwcu 1831 roku pospolitego ruszenia. Pominięto jednak w tym dokumencie milczeniem sprawę chłopską. Tak zredagowany dokument przekreślał samą ideę pospolitego ruszenia, które przyjęło w praktyce słabo

zorganizowaną, wyszkoloną i wyposażoną oraz dowodzoną armię, której przyszło walczyć z regularną armią rosyjską²².

Branka do wojska rosyjskiego w 1863 roku była swoistym katalizatorem przyspieszającym wybuch powstania styczniowego. Władze rosyjskie wiedziały o istnieniu konspiracji. Podjęły więc działania wyprzedzające w postaci imiennych list osób, które miały stawić się do wojska. Powstanie już w chwili wybuchu miało niewielkie szanse powodzenia. Do walki stanęło tylko ok. 25 tys. patriotów zorganizowanych w oddziały partyzanckie. Władze carskie wystawiły do walki w kwietniu 1863 r. prawie 270 tys. żołnierzy, a w grudniu 450 tys. armię. Działania zbrojne ograniczone w zasadzie do zaboru rosyjskiego, miały charakter wojny partyzanckiej. Procentowy udział ludności chłopskiej w powstaniu kształtował się bardzo nierównomiernie. Najwyższy był na Lubelszczyźnie, Kurpiach i Kielecczyźnie, ok. 50%. Liczny był też udział mieszczaństwa w oddziałach w Królestwie oscylował wokół 40%. Przeciwnie kształtował się udział szlachty w Królestwie, który wynosił kilkanaście procent. Natomiast na Litwie i Białorusi między 40-70%. Wśród ochotników napływających z zaboru pruskiego i Galicji, duży odsetek stanowiła biedota miejska i wiejska. Klęska powstania to dziesiątki tysięcy zabitych i około 38 tys. zesłanych na Sybir²³.

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

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

W światowej literaturze co prawda nie ma śladu o polskich przedstawicielach socjologii wojska. Warto jednak podkreślić ważną rolę jaką odegrał w tej dziedzinie Ludwik Gumplowicz²⁴, który w 1883 roku w języku niemieckim

²² *Mała encyklopedia powszechna PWN*, Warszawa 1974, s. 900.

²³ J. Topolski (red), *Dzieje Polski*, PWN, Warszawa 1979, s. 103.

²⁴ L. Gumplowicz, *Der Rassenkampf*, Innsbruck, Verlag der Wagnerischen Univ. Buchhandlung 1883.

opublikował artykuł o źródłach i wpływie wojen na społeczeństwo. Stwierdził w nich, iż wojna jest zjawiskiem naturalnym i wynika z biologicznego prawa walki o byt, w którym jednostki silniejsze dokonują agresji na słabszych.

Podobnym rozważaniom nad społeczną istotą wojen w 1916 roku dali wyraz Mieczysław Szerer²⁵ i Adam Krzyżanowski²⁶ w książkach „Socjologia wojny”. W 1918 roku po 123 latach niewoli państwo polskie stanęło przed problemem budowania własnego korpusu oficerskiego. Z chwilą odzyskania niepodległości możliwości kadrowe sił zbrojnych były korzystne. Do 1921 roku pokojową weryfikację pomyślnie przeszło z 30 tys. , 18 tys. oficerów. Z tej liczby 35,4% stanowili oficerowie wywodzący się z armii austriackiej , 28% z rosyjskiej, 7,9% z niemieckiej, 9,3% z armii gen. Hallera i 19,3% z naszych rodzimych formacji niepodległościowych (głównie z Legionów)²⁷.

3. Doświadczenia armii holenderskiej w budowaniu grupy kadry zawodowej

Pomimo kilku okresów holenderskiej historii, w których armia „błyszczała”, np. okres Maurycego Orańskiego, w tradycyjnej cywilnej kulturze Holandii żołnierz zawodowy nigdy nie zajmował nadzwyczajnej pozycji społecznej. W związku z tym, stosunkowo niewielkie znaczenie posiadał również stan szlachecki zarówno w społeczeństwie, jak i siłach zbrojnych. Od powstania holenderskiego sztabu generalnego w 1814 r., na 29 szefów sztabu tylko 3 posiadało pochodzenie szlacheckie; po roku 1814 natomiast, aż do chwili obecnej na tym stanowisku nie znalazł się ani jeden szlachcic.²⁸ Na 31 komendantów akademii wojskowej od 1818 r. tylko 5 miało pochodzenie szlacheckie. Porównanie Holandii z Niemcami ukazuje znaczne różnice (tab.1).

²⁵ M. Szerer, *Socjologia wojny*. Kraków 1916.

²⁶ A. Krzyżanowski, *Socjologia wojny*. Kraków 1916.

²⁷ P. Stawecki, *Rodowód i struktura społeczna korpusu oficerskiego Drugiej Rzeczypospolitej*, w: *Materiały do historii wojskowości*, t. XXIII, Warszawa 1981.

²⁸ Honderdvijsling J. *Generale Staff 1814-1964*, Gravehage, 1964. W: G. Caforio, *The Sociology of the Military*. London 1998.

Tabela 1

**Różnice w arystokratycznym pochodzeniu liderów wojskowych
Holandii i Niemiec 1872-1950**

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

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

Tabela 2

Oficerowie armii holenderskiej (od kapitana w górę).

Trendy w arystokratycznym pochodzeniu

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

Można także zaobserwować, iż więcej arystokratów skupia armia funkcjonująca w kraju, niż armia kolonialna. Badania te były przeprowadzone w Wielkiej Brytanii przez Razzell'a²⁹ i są potwierdzone przez dane holenderskie (tab. 3 i 4).

Tabela 3

Aryokratyczne pochodzenie holenderskich oficerów 1898 r.

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

Tabela 4.

Holenderscy generałowie i pułkownicy armii w kraju i kolonialnej.

Różnice w pochodzeniu arystokratycznym

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

Edukacja wojskowa w XVII i XVIII w. była realizowana poprzez specjalnie przygotowywaną kadre specjalistów na różnych uniwersytetach holenderskich, głównie w dziedzinie inżynierii wojskowej. Pod koniec XVIII w. utworzono szkoły artylerii, które również prowadziły szkolenie oficerów inżynierii. Dopiero w 1806 r. powstała pierwsza w Holandii Akademia Kawalerii i Piechoty.

W 1828 r. wszystkie te szkoły zostały zintegrowane w Królewską Akademię Wojskową w Bredzie, pierwszą szkołę wojskową w Europie, w której przedmioty wojskowe były studiowane w oparciu o bazę naukową przez

²⁹ Razzell P.E., *Social origins of officers in the Indian and British home Army 1758-1962*, The British journal of sociology, 14/1963.

kadetów wszystkich rodzajów wojsk. Akademia ta wciąż funkcjonuje, a obecnie prowadzi edukację wojskową wszystkich holenderskich oficerów wojsk lądowych i sił powietrznych.

Wywarła ona duży wpływ na rozwiązania zastosowane przez pruskich reformatorów armii tego okresu, którzy dążyli do dopuszczenia do stanu oficerskiego każdego, kto posiadał wystarczające zdolności, bez względu na jego pochodzenie społeczne, zgodnie z zasadą, że jednolitość munduru symbolizuje równość żołnierzy a wyróżniają tylko zasługi.

Pomimo tego, zarówno tam, jak i w innych krajach kadeci wciąż rekrutowali się spośród wyższych grup społecznych. Ważnym elementem stylu życia w akademii wojskowych stanowiły lekcje tańca, które traktowano jako część programu nauczania kandydatów na oficerów.

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

Najlepszym przykładem stopniowej profesjonalizacji niech będą wymogi, które kandydat powinien spełnić, aby zostać promowany. Korpus inżynierski po 1837 r. nie mianował na oficerów ludzi wywodzących się z grupy podoficerów. W kawalerii możliwość ta skończyła się również w 1883 r., a w artylerii w 1884 r. **Piechota natomiast przez długi okres zezwalała podoficerom na awans na oficerów.** Tak więc bariery socjalne zostały stopniowo zamienione przez profesjonalne.

Począwszy od 1900 r. rozwinęła się nowa faza holenderskiego stanu oficerskiego. **Po pierwsze,** ilość kandydatów pragnących dostać się w szeregi akademii stopniowo malała w porównaniu z jej możliwościami przyjęcia; wskazywało to na rosnącą konkurencję innych zawodów. Uwidoczniło się to

także w zmniejszającym się procencie absolwentów szkół średnich, którzy zostawali kadetami, a jednocześnie rosnącą liczbą studentów w szkołach technicznych i uniwersytetach. **Po drugie**, ogłoszono zwrot ku rekrutacji kadetów pochodzących z klasy średniej. Ponadto, zaobserwowano zwrot w rekrutacji do zawodu, istotnego warunku jego ciągłości. Np. w holenderskiej marynarce wojennej odsetek synów oficerów wśród marynarzy wynosił 28% i zaledwie 2% dzieci podoficerów w latach 50-tych.

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

Tabela 5

Holenderscy kandydaci na oficerów wojsk lądowych 1895- 1951.
Odsetek tych, których ojcowie byli oficerami

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

Z punktu widzenia profesjonalizacji, powyższe tendencje wskazują na koniec zawodu oficera jako przywileju dla elity socjalnej, jak również osłabienie procesu samoistnej rekrutacji w korpusie oficerskim. Zawód oficera został skonfrontowany ze zmianami socjalnymi, których potrzeby mogą być spełnione jedynie poprzez dalszą profesjonalizację.

Jest to niezbędne, gdyż jak zaobserwowano, pośród oficerów rośnie świadomość oraz krytyczna ocena swojej pozycji w społeczeństwie. Począwszy od 1900 r. tworzone są stowarzyszenia oficerów, podzielone według wyznań, w stylu holenderskim.³⁰ Oficerowie kopiują model stowarzyszenia, rozszerzając materialne potrzeby jego członków o podział ról jako rosnące zagrożenie.

³⁰ od 1900r – Narodowe Chrześcijańskie Stowarzyszenie Oficerów; od 1910 r. - Królewskie Stowarzyszenie Oficerów; od 1919r.- Powszechno Rzymsko-Katolickie Stowarzyszenie Oficerów

Wyzwanie w postaci postępującej profesjonalizacji, nie było w pełni podjęte aż do 1960 r. W tymże roku akademia zakończyła dobrze przygotowaną i kompletną reorganizację.

Głównym celem tej reorganizacji było nadanie procesowi nauczania mocnych naukowych podstaw, w szczególności tym rodzajom wojsk, które na ogół nie były „naukowe”. W ten sposób poważna ilość korpusu oficerskiego została celowo zaangażowana w proces profesjonalizacji. Tak samo, jak służby techniczne, które wcześniej otrzymały podstawy techniczne, teraz kierowanie i dowodzenie wojskowe zostało wzbogacone o podstawy nauk społecznych i humanistycznych.³¹

Od tej chwili wojskowa edukacja postrzegana jest jako część wyższej edukacji; wprowadzone specjalne prawo, zakończyło ewolucję rozpoczętą w 1828 r.³²

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

Po drugie, zdecydowano, aby kadeci otrzymali więcej indywidualnej swobody i inicjatywy. Było to przyczyną pewnych nieporozumień w akademii w poprzednich latach, lecz postrzegano je jako czasowe trudności przystosowawcze do nowej sytuacji. Nie powinny one stanąć na drodze do większej swobody dla kadetów.

W końcu zaakceptowano również ryzyko, że nowy program szkolenia od czasu do czasu, skłaniać będzie kadetów do opuszczenia służby wojskowej, po

³¹ Od 1960 r. program nauczania holenderskiej akademii zawiera socjologię, psychologię, i nauki ekonomiczne ze zwróceniem szczególnej uwagi na problemy wojskowe: socjologia organizacji wojskowej, psychologia dowodzenia, ekonomiczne aspekty polityki obronnej. Polityczne i ideologiczne problemy są poddane otwartej rzeczowej dyskusji, w celu wyrobienia niezależnego myślenia politycznego. W szkolenie w socjologii wprowadza się jeden lub dwa artykuły, oparte na badaniach naukowych, obserwacji danej grupy oraz odgrywaniu pewnych ról.

³² Z projektu ustawy zgłoszonej do parlamentu holenderskiego w latach 1963-1964.

to, aby pracować poza armią. W swoim wystąpieniu z okazji jubileuszu akademii, 24 listopada 1962 r. komendant akademii powiedział otwarcie: „Oczywistym jest, że wielu oficerów będzie wciąż pociągać odmiennosc i różność stanu oficerskiego, który oferuje tak wiele możliwości; będą jednak i tacy, którzy, w większości zapewne zmuszeni przez okoliczności, wykorzystają możliwości, jakie oferuje życie cywilne. Niech tak będzie. **Potencjalnie wczesne odejście wspaniałych ludzi, jako konsekwencja zetknięcia się światów militarne i cywilnego, nie powinien być przeszkodą w ewolucji edukacji wojskowej.**”³³

Reforma akademii spotkała się, tak samo, jak i jej utworzenie w poprzednim wieku, z różnorodną krytyką, skierowaną w szczególności przeciw naukowemu charakterowi nowego wzorca szkolenia.³⁴ Opozycja ta bez wątpienia była wzmocniona ostrymi dyskusjami na temat sił zbrojnych i polityki obronnej, które miały miejsce w Holandii w ciągu ostatnich lat.

W chwili obecnej problem niezależności kapelanów wojskowych stał się przedmiotem rozszerzających się dyskusji. Z jednej strony armia oczekuje od nich powstrzymania się od krytyki użycia broni nuklearnej; z drugiej zaś, Synod Generalny Holenderskiego Kościoła Reformowanego opublikował pismo, w którym ostro potępia użycie tejże broni.

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

W końcu, występuje również problem szybko rosnącego zainteresowania naukowców spoza sfery wojskowej tematyką wojny i sił zbrojnych. Młody i aktywny Instytut Polemologiczny z Uniwersytetu Państwowego w Groningen

³³ Wystąpienie Komendanta Królewskiej Akademii Wojskowej z 24 listopada 1962, s.6.

³⁴ ibidem s.3. w kręgach wojskowych są tacy, którzy uważają za niepotrzebne „przyjęcie postawy naukowej”; pytając czy w przeszłości akademie nie kształciło odpowiednio doskonałych oficerów; por. Brest van Kempen, który pisze, że (...stworzenie akademii było krytykowane przez oficerów starszych, którzy twierdzili, że szkoli ona uczniów a nie żołnierzy).

opublikował szereg studiów i dysertacji doktorskich z zakresu nauki socjologicznej, co wskazuje na rosnący dorobek naukowy socjologii organizacji wojskowych .

Wzrost poziomu profesji wojskowej jest odpowiedzią na te wyzwania. Czy zakończy się on sukcesem, tylko przyszłość może pokazać. Na chwilę obecną, wszystkie wskaźniki pokazują, że holenderskie siły zbrojne zauważyły i przyjęły to wyzwanie do realizacji.

Można stwierdzić, iż mniej radykalnie niż w innych krajach, w Holandii siły zbrojne obcują z tendencjami upolitycznienia, ideologizacją, specjalizacją oraz utratą monopolu na wiedzę wojskową. **Tradycyjna izolacja społeczności wojskowej ostatecznie znikła, a instytucje wojskowe znajdują się w trakcie zmian**³⁵.

Należy w tym miejscu zapytać, czy wzajemne przenikanie się wzorców zawodowych i organizacyjnych jest zagrożone przez wymienione czynniki? Czy zawód wojskowy z jego tradycyjną relacją w stosunku do roli biurokratycznej jest w „niebezpieczeństwie” zakłócenia? Na te i wiele innych pytań będziemy starali się odpowiedzieć w kolejnych podrozdziałach. Zaczniemy jednak od poszukiwania podstawowych zagadnień badawczych podejmowanych w okresie I wojny światowej i ich wpływie na poznanie specyfiki kształtowania się grupy kadry zawodowej.

4. Podstawowe zagadnienia badawcze podejmowane w okresie I wojny światowej

Na ogół początek empirycznych badań nad wojskiem jako instytucją wiąże się najczęściej z amerykańską szkołą empiryczną, choć zbyt często zapominamy o dorobku europejskim w tej dziedzinie. Warto zatem zwrócić uwagę, iż badania socjologiczne nad wojną i wojskiem były prowadzone niezależnie od siebie w kilku krajach europejskich.

³⁵ W Polsce obserwuje się wyraźnie podobne tendencje głównie w obszarze nauk społecznych, politologii, ekonomii, logistyki.

Wskazuje na to wyraźnie G. Caforio powołując się na włoskie i niemieckie źródła socjologii wojska, iż niesłusznie pomijany jest wkład teoretyków i praktyków francuskich, angielskich czy holenderskich. Co prawda najbardziej znanymi badaniami dotyczącymi wojska podczas I wojny światowej wślawił się we Włoszech Augustino Gemelli, a w Niemczech Karl Demeter. Nie słusznie 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 Gumplowicza³⁶, Jana Blocha³⁷ i Henryka Kamińskiego³⁸ oraz Feliksa Konecznego³⁹.

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

Nawiązując do poglądów K. Darwina, L. Gumplowicz, podkreślał, że wojna jest zjawiskiem naturalnym wynikającym z biologicznego prawa walki o byt, w którym społeczności liczniejsze i dobrze uzbrojone dokonują podboju słabszych. J. Bloch 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.

³⁶ Der Rassenkampf. Sociologische Untersuchungen. Innsbruck. Verlag der Wagnerischen Univ. – Buchhandlung 1883.

³⁷ J. Bloch, *Przyszła wojna pod względem technicznym, ekonomicznym i politycznym*. Warszawa 1900.

³⁸ H. Kamiński, *Wybór pism*. Warszawa 1953.

³⁹ F. Koneczny, *Prawa dziejowe*. Londyn 1982, Cywilizacja Żydowska. Warszawa 1997.

Służą one przede wszystkim prognozie na temat skutków wojen w przyszłości”⁴⁰ budowanej po to, aby im zapobiec. Zgromadzone doświadczenia w ciągu XX wieku potwierdziły trafność tak diagnoz, jak i prognoz J. Blocha. Teza o totalnym zagrożeniu społeczeństw w przyszłej wojnie w wyniku zastosowania osiągnięć naukowo-technicznych w dziedzinie militarnej, o rosnących kosztach nowoczesnych zbrojeń, o wzroście roli świadomości społeczeństwa w przeciwdziałaniu wojnie i budowaniu architektury bezpieczeństwa, stawia go w gronie wybitnych uczonych początku XX wieku.

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

- **uniwersalizm pokojowy**, polegający na narzucaniu własnej kultury organizacyjnej,
- **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 dostrzegali wówczas w polityce Rosji.

Pierwsza wojna światowa zainspirowała również Mieczysława Szerera⁴¹ i Adama Krzyżanowskiego⁴² do publikacji rozważań nad społeczną istotą wojen

⁴⁰ Z. Kuderowicz, *Polska filozofia pokoju. Historia idei pokoju w kulturze polskiej do 1939 r.*, Warszawa 1992, s.157.

⁴¹ A. Szerer, *Socjologia wojny*, Kraków – 1916.

w książkach - o identycznych tytułach *Socjologia wojny* - opublikowanych w Krakowie w 1916 roku.

W okresie międzywojennym badania i analizy o charakterze socjologicznym były prowadzone w odrodzonym Wojsku Polskim. Interesującą charakterystykę korpusu oficerskiego przedstawia Tadeusz Hołówko⁴³ w książce „*Oficer Polski*”. Trudno też nie podkreślić zainteresowania wojskiem tak wybitnego socjologa jak Florian Znaniecki.⁴⁴ W 1939 roku Aleksander Hertz⁴⁵ złożył do druku w *Przeglądzie Socjologicznym* pierwszy program badawczy polskiej socjologii wojska i wojny, który opublikowano dopiero po wojnie.

5. Wpływ II wojny światowej na rozwój badań nad grupą społeczną kadry zawodowej

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 ich służbą w różnych rodzajach sił zbrojnych i rodzajach wojsk. Potrzeby wojny wymogły na dowódcach i naukowcach rozwiązywanie wielu poważnych problemów społecznych związanych z integracją jednostek i grup społecznych o różnicach etnicznych i rasowych, kolorze skóry, wiedzy, umiejętnościach i cechach psychofizycznych potrzebnych do wykonywania zadań w i w ramach instytucjonalnych wojska. Dlatego też, już w 1942 roku został opracowany w

⁴² A. Krzyżanowski, *Socjologia wojny*, Kraków – 1916.

⁴³ T. Hołówko, *Oficer Polski*, Warszawa 1923.

⁴⁴ Zob. F. Znaniecki, *Potrzeby socjologii w Polsce* (1928), w: F. Znaniecki, *Spoleczne role uczonych*, Warszawa 1984, s.150.

⁴⁵ A. Hertz, *Zagadnienia socjologii wojska i wojny*, *Przegląd Socjologiczny*, Tom VIII, Zeszyt 1-4, Łódź 1949, s.119-141.

USA program badań umiejętności żołnierzy amerykańskich realizowany przez socjologów i psychologów pod kierunkiem Samuela Stouffera.⁴⁶ Opublikowanie w 1949 roku wyników badań realizowanych w ramach tego programu to wydarzenie 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 II wojnie światowej, a szczególnie w okresie „zimnej wojny”, daje się wyraźnie wyodrębnić dwie koncepcje badawcze. Pierwsza reprezentowana przez wybitnego socjologa S. Huntingtona i 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, jaki i rzeczywistym funkcjonowaniu instytucji wojskowych w systemie społecznym wielu państw demokratycznych.

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 odmienną ideologię i postaw korpusu oficerskiego, które są w opozycji do ideologii liberalizmu. Na tej podstawie formułuje wniosek o potrzebie sprawowania cywilnej kontroli nad władzą wojskową przez partię rządzącą i opozycję. **Dla Huntingtona najbardziej skuteczną formą kontroli instytucjonalnej nad wojskiem jest kontrola celowa, która umożliwi armii utrzymać taktyczną, operacyjną i strategiczną sprawność 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

⁴⁶ S.A. Stouffer, *The American Soldier*, Princeton University Press 1949.

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 ono 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.

Rozdział II

GRUPA SPOŁECZNA KADRY ZAWODOWEJ. ASPEKTY TEORETYCZNO-PRAKTYCZNE

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 poza indywidualny i ponadjednostkowy. Natomiast zdeklarowani zwolennicy podejścia nominalistycznego zakładali, iż w świecie społecznym istnieją tylko jednostki ich zachowania, działania i wzajemne interakcje. Grupa wg nich różni się indywidualów, a może być tylko tworem abstrakcyjnym – swoistą funkcją ludzkiego umysłu⁴⁷.

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 i postaw 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;

⁴⁷ P. Rybicki, *Spoleczeństwo miejskie*, PWN, Warszawa 1972. s.211.

- 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, podkreślanii swej odrębności w postaci terytorium oraz wartości duchowych, np. zasad moralnych, symboli, sztandarów, oznak. Grupa zachowuje swą tożsamość dopóty, dopóki niezmieniona pozostaje zasada odrębności. 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 Homansa. 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 S. 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)⁴⁸.

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 społeczną w grupie. W literaturze najczęściej można spotkać dwa ujęcia roli społecznej: funkcjonalne i normatywne. Pierwsze, łączy się z zachowaniami o charakterze stałym

⁴⁸ Piotr Sztompka, *Socjologia. Analiza społeczeństwa*, Wyd. PLUS, Kraków 2002. s.212.

wynikającymi z reakcji na bodźce z zewnątrz. Drugie zaś, podkreśla znaczenie praw i obowiązków w ujęciu formalno-prawnym 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 wg Talcota 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. Np. 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 makro skali⁴⁹. 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 i zespolenia ich wzajemnymi oddziaływaniami socjomasy, socjoenergii, socjostруктуры i socjokultury, osiągnięty zostanie efekt synergiczny.

Zdaniem L. Krzyżanowskiego, mechanizm powstawania efektu synergii można wyjaśnić w ten sposób, że współdziałanie wyzwala w podmiotach to, co poprzednio pozostawało w utajeniu, jakieś dotąd nie ujawnione ich właściwości, a więc że współdziałanie wzmacnia niejako podmioty.

⁴⁹ H. Kordus, Synergia, czyli $1+1=4$, „Aura” 1978 nr 2.

Podobne rozumienie synergii można spotkać także u innych autorów⁵⁰. 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. Bowiem 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-materialnym. 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. Analiza socjologiczna działania jednostek i grup społecznych

W naszych rozważaniach najbardziej istotne jest wyróżnienie poszczególnych rodzajów działań oraz czynników i kontekstu sytuacyjnego ich

⁵⁰ Szerzej M. Cieślarczyk, *Psychospołeczne i organizacyjne elementy bezpieczeństwa i obronności*, Warszawa 1997.

warunkujących. Za podstawę rozważań przyjmuję typologię działań wg Jurgena Habermasa⁵¹, 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 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 role pierwszo- lub drugo- planową. Takie podejście rozwijali m.in. Erving Goffman⁵² i Charles Lindblom⁵³.
- **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

⁵¹ J. Habermans, *Theorie des kommunikativen Handelns*, Frankfurt am Main, 1981.

⁵² E. Goffman, *Człowiek w teatrze życia codziennego*, PIW, Warszawa 1981.

⁵³ Ch. Lindblom, *The Science of Mudding Throught*, "Public Review" 1959, vol 19.

wykonywanych przez kadre zawodową funkcji: dowódczej, przywódczej, menedżerskiej, obywatelskiej. Coraz większego natomiast znaczenia nabierają działania oparte na zarządzaniu przez cele, 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, ludnościowych⁵⁴ itp..

Należy jednak pamiętać, iż **J. Habermas** za podstawę teorii socjologicznej proponuje przyjąć 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 Niclas Luhman⁵⁵, 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. Bowiem jest raczej odwrotnie: **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 złożonych zadań. Aktywność tą może

⁵⁴ Operacja „Pustynna Burza” czy wojna w Afganistanie.

⁵⁵ N. Luhman, *Teoria polityczna państwa bezpieczeństwa socjalnego*. Warszawa 1994.

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 się starać nie pomijać wpływu tych czynników na efekty końcowe działań. Bowiem działania regulowane przez normy mogą się okazać 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. Schultz⁵⁶, 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 psycho-fizyczno-motorycznych, które warunkują w dużym stopniu zakres tego wpływu. Ponadto, należy pamiętać o wpływie kontekstu sytuacyjnego i norm zachowań, które mogą ograniczać bądź

⁵⁶ A. Schutz, The problem of rationality in there social word. Hague 1976.

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, raket 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 zjawisko lub proces jest tworzone. Dlatego każde zjawisko wyjaśniane jest w sposób retrospektywno-prospektywny. Bowiem ład społeczny, racjonalność działań ludzi jest elastyczna dlatego sens ich zachowań musi być nieustannie negocjowany. Należy jednak 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 nie pewnych norm czy procedur, a raczej ich skuteczności, efektywności czy wręcz aktualności i potrzeby ich zastosowania ze względu np. na zmiany społeczne, technologiczne, kulturowe itp. Kategoria, która wymaga jednak wyjaśniania 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 wg Maxa Webera płynna granica między działaniem a zachowaniem świadomym. Znaczy to, iż świadome i nieświadome działania tworzą specyficzną mieszaninę, jeżeli wystąpią dodatkowe elementy, jak motywy czy konflikty.

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 zaplanowała organizacja. 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 dopasowanie 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 zasadę.⁵⁷

Tak zwana rewolucja militarna, jaka dokonała się na przełomie XVI i XVII w. była również pierwszą rewolucją w organizacji, kiedy to po raz pierwszy w historii zachodniej Europy sformowano dobrze zorganizowaną i mocno

⁵⁷ J.A. van Doorn, *Socjologie van de Organisatie*, Leiden 1956.

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 góry”.⁵⁸ Podczas tego samego procesu, stara „kompania”, została wchłonięta przez formację o strukturze hierarchicznej, w której niżsi stopniem, wybrani reprezentanci żołnierzy zostali uwzględnieni w hierarchii. Ale 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 o wysokiej dyscyplinie i dobrym opanowaniu musztry, planowaniu 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 dla podoficerów i podwładnych. **Król szwedzki Gustaw Adolf, uzupełnił reformę Maurycego Orańskiego o stanowisko dowódcy plutonu i określił jego miejsce w strukturze organizacyjnej wojska.** Można zatem powiedzieć, iż w tym okresie została w dużej mierze ukształtowana organizacja wojskowa. 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 niższym dowódcom - oznaczało to szereg 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 charakterze podmiotowo-przedmiotowym. Od tej chwili, stała się ona standardem i jako taki, była wciąż dostosowywana w wojskowych i innych instytucjach w Europie, a później na całym świecie.

⁵⁸ Michael Roberts, *The Military Revolution 1560- 1660*, Belfast 1956.

Oficerowie prawie w ogóle nie byli w to zaangażowani. Podczas rewolucji militarnej zaczął kształtować się korpus oficerski, lecz przez wieki oficerowie - a przynajmniej wyżsi rangą - wciąż służyli głównie jako najemnicy lub arystokraci lub jako ich połączenie. Dla najemnika oficerstwo było przedmiotem handlu, dla arystokraty - hobby.

Żaden z modeli wojskowego dowodzenia nie wywarł większego wpływu na efektywność instrumentalnej organizacji. Już w XVI w. wielokrotnie próbowano, między innymi w Niemczech, stworzyć oficerów i arystokratyczną kawalerię, poprzez stworzenie praw wojny i ściśle podporządkowanie się wymogom zdyscyplinowanej organizacji. Lecz aż do XVIII wieku struktura dowodzenia w armii nosiła znamiona modelu prywatno-kapitalistycznego.

Co prawda władza monarchy nad żołnierzami zawodowymi rosła, lecz specyficzne kontraktowe relacje wciąż pozostawały. Dowodzenie pułkiem lub kompanią mogło być kupione przez ludzi bliskich królowi.

Marynarka wojenna - a przynajmniej statki - zostały formalnie znacjonalizowane. Okręty wojenne, w odróżnieniu od pułków, nie mogły być prywatną własnością.⁵⁹ 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 poruczników - 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. Bycie oficerem budowało prestiż,

⁵⁹ M. Lewis, *A Social History of the Navy 1793- 1815*. London 1960.

poważanie, podkreślało postawę patriotyczną, stanowiło dość dobre źródło utrzymania i solidną podstawę do kariery w dzisiejszym rozumieniu politycznej. Dopiero jednak od XIX wieku zaczynają oni bardziej pełniej integrować się z organizacją formalną. Bycie oficerem przestało być epizodem, stawało się coraz bardziej obszarem ciężkiej pracy w sferze szkolenia, dowodzenia, zabezpieczenia logistycznego i podnoszenia kwalifikacji wojskowych. Wymagało coraz wyższego poziomu profesjonalizmu w zakresie planowania, organizowania, motywowania i kontroli osiągnięć podwładnych żołnierzy.

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 zawodowca z jego zawodem. Zawód odciska się na swoich członkach 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. Specjalny, dobrze zintegrowany system wiedzy i umiejętności oraz zbiór norm i standardów wręczanych przez nowym członkom. A ponadto, określona autonomia zawodu, na ogół przy wsparciu prawnym zapobiegającym wpływowi innych na rekrutację, dobór i szkolenie kandydatów, jak również wpływowi 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 tych niekompetentnych. 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 wg tego wielostopniowego modelu. Próbowano, jak wskazuje historia, 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 zaczynany był trzykrotnie.

Okolo 1600 r. w czasie rewolucji wojskowej, w większości państw zapoczątkowano reformy sił zbrojnych, czego rezultatem było osłabienie różnicy między szlachtą a pospółstwem, podczas gdy linia rozdzielająca oficerów i żołnierzy stała się wyraźniejsza. Relatywnie więcej „nieszlachciców” otrzymuje status oficera: „nowe armie, w rzeczywistości służyły jako socjalne „windy” wieku”.

Począwszy od 1616 r. w kilku niemieckich landów utworzono akademie wojskowe, a postęp technologiczny wpływał na rozwój sztuki wojennej. Rozpoczęto wówczas realizować szkolenie wojskowe kandydatów na oficerów i podoficerów. Kandydatami do akademii byli głównie przedstawiciele stanu szlacheckiego. Powstały korpus oficerski nie tylko nie zniżył się do poziomu rekrutów z klasy średniej, lecz przeciwnie, oficerowie pochodzący z niższych warstw społecznych, stawali się szlachcicami: „oficer jest džentelmenem” i „das Portepee adelt”⁶⁰.

Wspomniane akademie wojskowe funkcjonowały jednak krótko i bardziej skupiały się na edukacji młodych szlachciców niż ich profesjonalnym szkoleniu wojskowym.

W międzyczasie zaszły trzy wydarzenia, które położyły **podwaliny pod przyszłą profesjonalizację**. **Po pierwsze**, władcy zmonopolizowali kontrolę nad siłami zbrojnymi i sformalizowali wstąpienie do korpusu oficerskiego, wprowadzając promocję, co stało się standardem obowiązkowym, nawet przed szkoleniem dla oficerów. **Po drugie**, grupa wojskowa odziedziczyła od

⁶⁰ Portepee adelt - ozdobny frędzel u szabli.

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.

W erze post- napoleońskiej 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 kojarzona była z dziedziczeniem arystokratycznego pochodzenia, teraz zaś, do pewnego stopnia staje się kontynuacją zawodową.

W tym samym czasie, w ciągu ostatnich 60-ciu lat, 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 naukowej podbudowy szkolenia wojskowego.

Jednakże zawód wojskowego 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 osiągane, 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. W organizacji formalnej brakuje takich właściwości. **Jednakże najważniejszą różnicą między profesjonalistą a biurokratą jest ich odróżnialny zestaw kompetencji**⁶¹. 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 odpowiedzialności⁶². Lojalność profesjonalisty jest kreowana przez jego zawód a lojalność do organizacji zatrudniającej go jest natomiast niska. Swoje normy i standardy (zachowań) czerpie z grupy zawodowej i próbuje chronić je przed

⁶¹ Robert K Merton, *Patterns of Influence: Local and Cosmopolitan Influentials, social theory and social structure*, Glencore, 1957.

⁶² Słownik języka polskiego, Warszawa 1995, s. 916 oraz *Słownik wyrazów obcych* PWN, Warszawa 1971, s.443.

wpływem swych menadżerów i 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 w/w problemami jak również „horyzontalną” strukturą profesji, która składa się z szeregu podobnych czynników w odróżnieniu od hierarchicznej struktury organizacji formalnej. Obydwa w/w 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 jakości⁶³ poprzez szefów *przywódców*, menadżerów, profesjonalnych ekspertów oraz zarządy dyrektorów czy rady nadzorcze⁶⁴.

Z drugiej strony, taka organizacja zawodów jest dopasowana przez profesjonalizm opłacanych specjalistów i menadżerów. Wiele organizacji dąży tylko do profesjonalizacji na szczycie. 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 badań socjologicznych i teorii. W szeregu badań opisano możliwości i trudności jakie napotyka taka fuzja (połączenie)⁶⁵. W konfliktach, które łatwo się rodzą i gdzie rozpada się system „instrumentów zarządzania” zawodami i 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

⁶³ W ramach TQM, Kodeksów etycznych, UMWAP – uniwersalnego modelu wartościowania pracy, itp.

⁶⁴ Harold Wilensky, *The professionalization of everyone?*, *The American journal of sociology*, 1964.

⁶⁵ K. Czarniecki, S. Karaś, *Profesjologia w zarysie*. Radom 1996.

jest w pełni postrzegane w kryteriach profesjonalizmu. Czasem, przy okazji, wymienia się żołnierza, lecz pozycja tego zawodu nie poddawana jest dalszym pogłębionym analizom. Oczywistym jest fakt, że jest on częścią armii i jego lojalność do sił zbrojnych była i jest wysoka. Ponadto, jego organizacja nie jest wcale zbudowana horyzontalnie, lecz skrajnie wertykalnie. Hierarchia stanowi podstawą całego żołnierskiego funkcjonowania, wszystkich praw i obowiązków oraz warunkuje proces przebiegu ścieżki jego kariery zawodowej. Uwidocznia się szczególnie w postaci zróżnicowania umundurowania, zachowań i stopni wojskowych oraz etatów i tytułów.

Jednakże oficerowie - liderzy współczesnych sił zbrojnych są również profesjonalistami. Ich rola łączy elementy wyspecjalizowanej fachowości i kompetencji, odpowiedzialności publicznej, formalnych uprawnień poprzez formalny akt mianowania, zbiorowości i zazwyczaj dość silnej izolacji socjalnej we własnym środowisku zawodowym.⁶⁶

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 tych dwóch strukturalnych wyróżników i jej konsekwencje były już zauważane wcześniej. Zawód oficera jest zawodem publicznie zbiurokratyzowanym. Korpus oficerski, wg S. Huntingtona jest zarówno biurokratyczną profesją, jak i biurokratyczną organizacją. W przypadku jakiegokolwiek konfliktu rozwiązanie instytucjonalne polega na pierwszeństwie wyższości stopnia wojskowego nad stanowiskiem. Nie likwiduje to jednak sprzeczności pomiędzy wojskowym posłuszeństwem a zawodową kompetencją, lecz spełnia regulującą ją funkcję.

Jak dotąd, założyliśmy tylko występowanie połączenia organizacji i zawodu, lecz nie dokonaliśmy dogłębnej analizy tego procesu. Wynika to głównie ze skromnego dorobku teoretycznego i poznawczego, czego wynikiem

⁶⁶ M. Janowitz, *The professional soldier*, Glencoe, The Free Press, 1960.

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.

5. Formalnoprawny wymiar kadry zawodowej

Ważnym pojęciem, które wymaga sprecyzowania jest kadra zawodowa. W poprawce do ustawy z dnia 30 czerwca 1970 roku „o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych” w art. 1, czytamy, iż „Żołnierzem zawodowym może być osoba posiadająca wyłącznie obywatelstwo polskie, o nieposzlakowanej opinii, której wierność dla Rzeczypospolitej Polskiej nie ulega wątpliwości, posiadająca odpowiednie kwalifikacje oraz zdolność fizyczną i psychiczną do zawodowej służby wojskowej”⁶⁷.

Natomiast zgodnie z art. 3 pkt. 1 i 2 ww. ustawy „Żołnierze zawodowi tworzą kadre zawodową Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej, zwanych dalej Siłami Zbrojnymi”. Sprecyzowania wymaga również pojęcie stosunek służbowy żołnierza zawodowego. W służbie stałej powstaje on w drodze powołania, na podstawie dobrowolnego zgłoszenia się do tej służby. Do służby stałej powołuje się oficerów, chorążych i podoficerów, którzy ukończyli szkołę wojskową

⁶⁷ Ustawa z dnia 30 czerwca 1970 r., (Dz. U. z 1997 r. Nr 10, poz. 55 z póź. zm).

kształcąca kandydatów na żołnierzy zawodowych i zostali mianowani na stopień w odpowiednim korpusie.⁶⁸

Absolwenci szkół wojskowych powołani do służby stałej pełnią tę służbę jako obowiązkową:

- oficerowie – przez 12 lat,
- chorążowie – przez 8 lat,
- podoficerowie – przez 7 lat.

Natomiast stosunek służbowy żołnierza zawodowego w służbie kontraktowej powstaje w drodze powołania, na podstawie umowy (zwanej kontraktem), zawartej pomiędzy osobą, która dobrowolnie zgłosiła się do tej służby, a właściwym organem wojskowym. Kontraktową służbę wojskową pełnią żołnierze zawodowi, którzy uzyskali kwalifikacje w uczelniach lub szkołach cywilnych i mają zawód użyteczny w siłach zbrojnych, a ponadto odbyli stosowne, krótkotrwałe przeszkolenie wojskowe.

Współcześnie większość sił zbrojnych oparta jest na powszechnym obowiązku służby wojskowej i budowana na zasadach regularnej armii kadrowej. Wcześniejszy krótki rys historyczny ze szczególnym uwzględnieniem przeobrażeń polskich sił zbrojnych na przestrzeni wieków pozwala na wyciągnięcie wniosku, że bez względu na wielkość sił zbrojnych, okres historii, charakter prowadzonych wojen, populację objętą wojną, gospodarkę, region geograficzny, politykę zagraniczną, układ sojuszy, składały się one z dwóch typów żołnierzy zawodowych z zaciągu ochotniczego i z powszechnego poboru zaciągu obowiązkowego.

Żołnierz zawodowy to ochotnik silnie motywowany do służby wojskowej, zdyscyplinowany, profesjonalnie przygotowany do wykonywania zadań w okresie wojny, konfliktu czy pokoju. Można powołać się w tym miejscu na myśl wojskową sformułowaną przez Cezara, iż sukcesy wojenne są pochodną

⁶⁸ Tamże, art. 10, pkt 1, oraz art. 12, pkt 1.

dwóch rzeczy wyszkolenia i doświadczenia żołnierzy wchodzących w skład armii⁶⁹.

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

Mając na uwadze założenia doktryny obronnej i strategii obronnej, stwierdzić należy, iż rolę skutecznej obrony może spełnić tylko sprawna, dobrze wyszkolona, nowoczesnie uzbrojona, dobrze dowodzona i zacięta w boju armia zawodowa, złożona z właściwie dobranych i dobrze umotywowanych ochotników⁷⁰. Natomiast w okresie okupacji, tzn. zagrożenia państwowości w myśl reguł wojny totalnej, charakterystycznej dla II wojny światowej i społeczeństwa industrialnego, każdy obywatel mieszkaniec powinien stanąć w szeregach pospolitego ruszenia w formie obrony terytorialnej, broniąc własnego domu i prawa do życia dla siebie i rodziny.

⁶⁹ L. Wyszczelski, *Historia myśli wojskowej*. Dom Wydawniczy Bellona, Warszawa 2000, s. 57.

⁷⁰ J. Babula, *Nowoczesne siły zbrojne*. *Myśl Wojskowa*, nr 4, 1997, s. 38-51.

Rozdział III

GRUPA SPOŁECZNA KADRY ZAWODOWEJ W PROCESIE TRANSFORMACJI

1. Cechy charakterystyczne zmian w grupie społecznej kadry zawodowej

Na tle innych grup społecznych pozycja kadry zawodowej jest dość stabilna. Nie musi ona większości przypadków walczyć o przetrwanie w kategoriach ekonomicznych. Jest ważną instytucją w państwie i co prawda nie może zupełnie przestać istnieć, ale jej rola może być mniej lub bardziej ograniczana w zależności od sytuacji wewnętrznej lub zewnętrznej podobnie, jak w innych grupach dyspozycyjnych, np. policji, straży pożarnej, służby więziennej. Natomiast częstym zmianom ulegają ich funkcje, formy i zakres funkcjonowania, wielkość itd. Wojsko nie wypracowując środków 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 i o wyraźnej hierarchii służbowej - mają charakter zinstytucjonalizowany, tj. oparty na normach, zasadach, wytycznych czy 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 ON i instytucje centralne MON (Sztab Generalny, 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

państwem, 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 kanalizowała zachowania i możliwości swoich członków ze względu na ciągle zagrożenia wynikające z dwubiegunowego podziału świata⁷¹. Ścisła etatyzacja przestrzeni społeczno-organizacyjnej i reglamentacja awansów zawodowych wyznaczają wyraźne ramy ludzkich aspiracji, aktywności i rozwoju zawodowego nie tyle w strukturze pionowej ale podobnie jak w firmach prywatnych w poziomie. Obserwujemy współcześnie proces odchodzenia od traktowania przez kadrę swojego zajęcia tylko jako 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, ale jak wskazują doświadczenia SZ RP, również bezpieczeństwa państw członków NATO. 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 środków finansowych. Specyfiką zmian zachodzących w wojsku jest to, iż są one generowane głównie przez czynniki rządowe, które są i będą w coraz częstszym zakresie odpowiedzialnością wypełniania przez Polskę, a nie tylko przez SZ RP, zobowiązań sojuszniczych w ramach NATO a w niedalekiej przyszłości 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 dojrzałości koncepcyjnej władz państwowych i wojskowych, ich operatywności i konsekwencji w procesie realizacji a także dobrej komunikacji z kadrą zawodową, jej

⁷¹ Patrz NATO – Układ Warszawski.

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 celach, zadaniach, strukturze organizacyjnej i etatowej wojska.

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

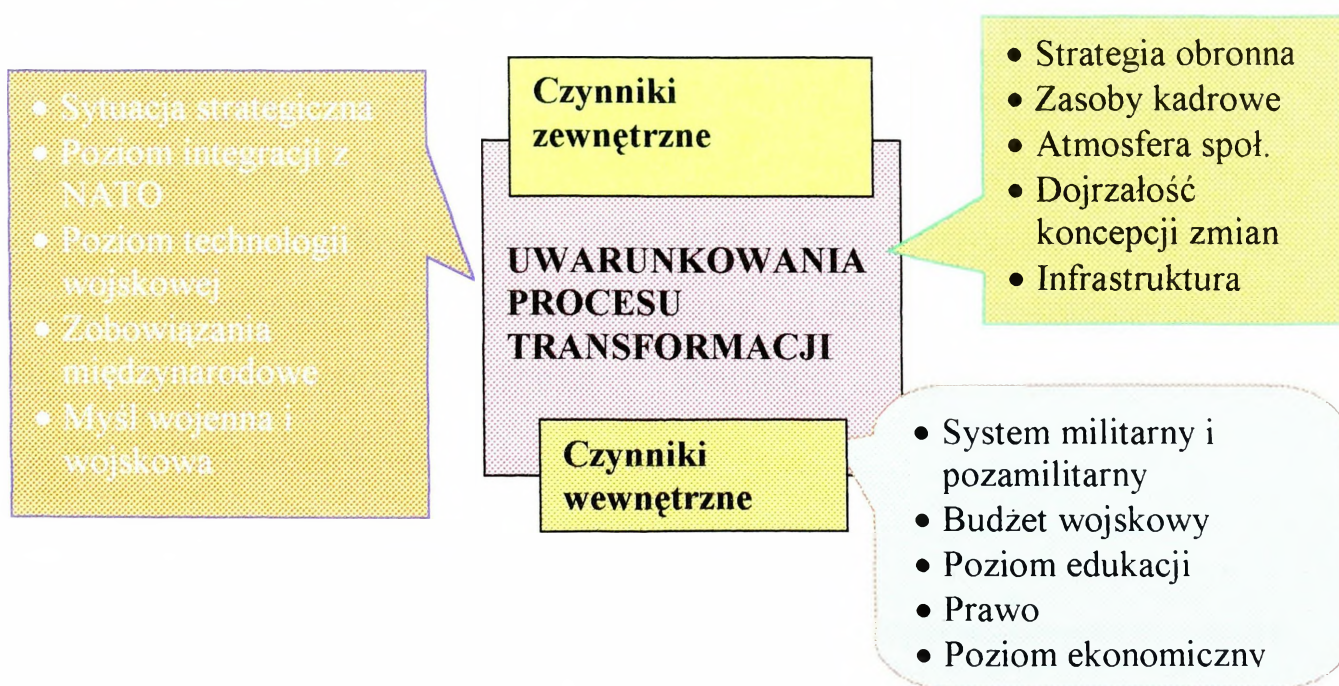
2. Podstawowe obszary projektowania zmian

Złożony charakter przemian sprawia, iż występuje naturalna potrzeba ich syntetyzacji i uproszczenia w postaci określonych modeli, obejmujących najbardziej istotne płaszczyzny rozważań. Modele zaprezentowane poniżej stanowią zaledwie próbę ujęcia dokonujących się przeobrażeń. Nie wyczerpując - bogatych skądinąd - możliwości, 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 niekończącym się ich ciągu. Jak utrzymuje L. Clarke „zmiana jest zjawiskiem ciągłym, a proces zmian nie ma punktu docelowego”⁷². W kolejnej sekwencji, a zatem po ukształtowaniu się nowych okoliczności (sił) zmian, stan końcowy poprzedniej sekwencji przekształca się w stan wyjściowy nowej. Zmienność sił zbrojnych jest zatem oczywistością, problemem pozostaje wyłącznie: zakres, tempo i

⁷² L. Clarke, *Zarządzanie zmianą*, Warszawa 1997, s.31.

charakter zmian. 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 jest zdiagnozowanie otoczenia. Ma ono bowiem w sensie najszerszym ogólny 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 ekologiczne⁷³. W tym obszarze ^{wyodrębniony} 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



⁷³ Zob. R. Wróblewski, *Metodologia strategii wojskowej*, Warszawa 1995, s.202-208.

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 wtedy jedynie świadomość konieczności samego dokonywania zmian, a nie racjonalne przekonanie o ich podstawowej przyczynie, tj. niedostosowaniu sił zbrojnych do przewidywanych zagrożeń⁷⁴. Wynikały one bowiem raczej z trudności z określeniem celów i zakresu, cezurę czasowej przygotowania oraz realizacji zmian. W pierwszym okresie przebiegały one bez wyraźnie 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 wskazują komentatorzy – „rozpoczęliśmy budowę gmachu nie bardzo wiedząc czemu ma on służyć i jakie funkcje wypełniać”⁷⁵. 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 sprawił, iż działania restrukturyzacyjne miały – używając słów D. Starka – charakter „improwizacji opartej na wypróbowanych procedurach”⁷⁶.

⁷⁴ J. Zieliński, *Transformacja Sił Zbrojnych RP*, [w:] „Raport o stanie bezpieczeństwa państwa – aspekty zewnętrzne”, Warszawa 1995, s. 84.

⁷⁵ P. Kłudka, *Hibernacja czy restrukturyzacja*, „Wojsko i Wychowanie” 1991, nr 11, s.7.

⁷⁶ D. Stark, *Od systemowej tożsamości do organizacyjnej różnorodności. Przyczynek do analizy zmiany społecznej w Europie Wschodniej*, „Studia Socjologiczne”, 1992, nr 3-4, s.57.

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”⁷⁷. 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 stopniu zaprzepścił jej dokonania. Nastął 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 transformacji⁷⁸, należy stwierdzić, iż od samego początku przebudowa Wojska Polskiego była związana 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

⁷⁷ M. Kowalewski, *Problemy bezpieczeństwa militarnego Polski*, „Wojsko i Wychowanie”, 1992, nr 11, s.82.

⁷⁸ Zob. T. Kowalik, *Polityka kluczem do polskiej transformacji ekonomicznej*, [w:] A. Jasińska-Kania, K. M. Słomczyński /red./, *Władza o struktura społeczna*, Warszawa 1999, s.60-75; Z. Blok, *Transformacja systemowa jako proces i jako przedmiot badań*, [w:] K. Zamiara /red./, *„Społeczna transformacja w refleksji humanistycznej”*, Poznań 1994, s.17-24.

ważnych decyzji dotyczących wojska podejmowano po omacku, bez należytego rozeznania i przygotowania. Dokonywane przemodelowania miały w większości charakter intuicyjny i były obarczone wieloma błędami.

Niejednokrotnie na przeszkodzie reform stawały twarde realia ekonomiczne. Do nich trzeba było dostosowywać zamierzenia, one dyktowały tempo przemian. Wewnętrznemu 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 kadrę 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 i wojskowych. W efekcie wprowadzane 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

dokonyjących 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 i 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 dezorganizacja”⁷⁹.

Przeobrażenia w siłach zbrojnych wpisują się w ogólny proces transformacji ustrojowej w naszym kraju, którą socjologowie określili „wielkim przełomem kulturowo-cywilizacyjnym”⁸⁰. 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);

⁷⁹ T. Kotarbiński, *Traktat o dobrej robocie*, Warszawa 1982, s. 219.

⁸⁰ P. Sztompka, *Teorie zmian społecznych a doświadczenia polskiej transformacji*, [w:] „Studia Socjologiczne” nr 1/1994, s.16.

- 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.

Przyjmując za punkt wyjścia wieloaspektową koncepcję zmiany systemu P. Sztompki⁸¹ można stwierdzić, iż nastąpiła zmiana składu systemu (pojawily 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”, wyjście niektórych elementów poza system – np. straży granicznej, wojska MSWiA), a w końcu zmieniło się także otoczenie sił zbrojnych (zarówno krajowe, jak i międzynarodowe).

W zasadniczych nurtach przemian miało miejsce szerokie stosowanie *benchmarkingu*⁸², 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

⁸¹ Zob. P. Sztompka, *Stawanie się społeczeństwa: pomiędzy strukturą a zmianą*, [w:] J. Kurczewska /red./, *Zmiana społeczna. Teorie i doświadczenia polskie*, Warszawa 1999, s. 41-42.

⁸² **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).

imitacji („transformacja imitacyjna”⁸³) wzorców i rozwiązań stosowanych w północnoatlantyckim obszarze militarnym i kulturowym - który stał się obiektem naszych oficjalnych aspiracji.

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 obiektywności⁸⁴. 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 odporną.⁸⁵

W przypadku oficera nie może być wątpliwości co do historycznej kolei zdarzeń. Organizacja wojskowa ukształtowała swoją formę na wieki przed tym, zanim rozpoczęła się era profesjonalizacja. Hierarchia stopni wojskowych, kręgosłup organizacji wojskowej, od samego początku uwzględniał oficerów.⁸⁶ 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.

⁸³ Zob. M. Ziółkowski, *O imitacyjnej transformacji społeczeństwa polskiego*, [w:] P. Sztompka /red./, „Imponderabilia wielkiej zmiany”, Warszawa-Kraków 1999, s.38-62.

⁸⁴ Blau Peter M., Scot Richard, *Formal organizations a comparative approach*, San Francisco 1962.

⁸⁵ 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”.

⁸⁶ Pierwsza połowa XVII w. wskazuje na potrzebę opracowania koncepcji stopni (wojskowych).

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 zawodowe oraz funkcjonalno-strukturalne wymagania współczesnej sztuki wojennej wydają się oferować niewielkie możliwości dla rozwoju profesjonalizmu. Już w ciągu XIX wieku wyraźnie wyodrębnił się zawód wojskowy. Bez żadnej wątpliwości, korpus oficerski wykazuje w coraz większym zakresie szereg 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 może, przede wszystkim, być tłumaczona interwencją państwa, jak i zewnętrznym wpływem wojskowych struktur międzynarodowych. Uzasadnionym jest zatem wniosek, że profesjonalizacja wojskowa była i jest procesem wymuszonym i planowym, tak czynnikami wewnętrznymi, jak i zewnętrznymi.

Pośród 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.

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.

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 stan osobowy wojska składał się głównie z elementów proletariackich, wciągniętych, lub nawet - jak to było w przypadku marynarki wojennej - zmuszonych siłą⁸⁷ do służby, lub wychowanych w tradycyjnym poddaństwie do rządzących.

Zróżnicowane pochodzenie społeczne oficerów i żołnierzy w wiekach wcześniejszych doprowadziło do ostrej dychotomii (podziału) w siłach zbrojnych. Ciągły proces zmian o charakterze organizacyjno-strukturalnym i wszechobecna hierarchizacja pozbawiła oficerów części ich autonomii. Jednakże byli oni w stanie zachować wyraźną odrębność między sobą a niższymi rangą. Różnica ta nabyła ukrytej cechy funkcjonując jako oficerskie przekonanie przynależności do odpowiedzialnej i uprzywilejowanej grupy. Tym samym, kombinacja zawodu i organizacji w wojsku została zinstytucjonalizowana w dwóch kierunkach jako:

- połączenie na poziomie korpusu oficerskiego,

⁸⁷ Często były przypadki upijania i porywania młodych i silnych mężczyzn.

- 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 szczególnie jako bardzo wyjątkowa funkcja armii: prowadzenie wojny, i odpowiednio, przygotowanie do wojny. Funkcja ta jest wyjątkowa i dlatego różni się wyraźnie od instytucji, które są kontynuacją społeczeństwa, tak więc, regularne armie były wyraźnie odizolowane od reszty społeczeństwa, lokalnie, socjalnie i kulturalnie; 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 - menedżerskim. 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. Lasswell'a - „zarządzanie przemocą”. „Specyficzną umiejętnością oficera jest kierowanie, operowanie, dowodzenie, przewodzenie w organizacji, 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 zbieżne w licznych aspektach.

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

Biorąc kryterium relacji pomiędzy zawodem a organizacją oznacza to, że zawód ten, 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”⁸⁸.

Dobrym tego przykładem są akademie, szkoły oficerskie starego typu. Kształcenie i szkolenie miało w nich miejsce nie tylko w bardzo silnie zdyscyplinowanej i odizolowanej społeczności, lecz szkoła jako całość, sama w sobie, była w pełni zintegrowana jako jednostka wojskowa i uczelnia.

W odróżnieniu od innych zawodów, szkolenie w niej całkowicie odpowiadało wzorcom, które odpowiadały kierowniczej roli organizacji

⁸⁸ Goffman E., *On the characteristics of total institutions*. New York 1961.

wojskowej. Ponadto akademia posiada swoje grupy poszczególnych roczników, zrzeszenia, które grupują kadetów 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 organizacyjnych 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 antyzawodową jako rezultat wpływu ideologii narodowej i polityki międzynarodowej. Upolitycznienie sił zbrojnych, które rozpoczęło się w państwach totalitarnych podczas okresu międzywojennego, po II wojnie światowej rozprzestrzeniło się na wiele państw – stron, biorących udział w zimnej wojnie pomiędzy wschodem a zachodem. Proces ten wciąga połączenie wojska i zaangażowania politycznego, co zagraża tradycyjnej ideologicznej neutralności, tak charakterystycznej dla zawodu.

Po drugie, elitarny status oficera niemal kompletnie zniknął z powodu rekrutacji do zawodu ludzi z klasy średniej. 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 i jej kluczowych organizacji.

Po trzecie, jednorodna kierownicza rola oficera będąc 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.”⁸⁹

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 stawali coraz bardziej przywódcami - liderami jednostki bojowej niż reprezentantami autorytatywnej grupy dowódców.

W znaczeniu socjologicznym, taki proces jest decydującą fazą rozwoju z solidarności mechanicznej do organizacyjnej, używając dobrze znanej dychotomii E. Durkheima.⁹⁰ Kadra oficerska zorganizowana w związki taktyczne i operacyjne (stojące ramię w ramię) jest skutecznie wypierana przez wyspecjalizowane, zintegrowane i wsparte bardzo nowoczesną techniką, w tym coraz częściej cyfrową przez autonomiczne w dużym stopniu, jednostki bojowe⁹¹. W konsekwencji władza funkcjonalna wypiera dotychczas dominującą władzę formalną - statusową.

Można próbować prześledzić ogólny wpływ wszystkich tych zmian na interpretację profesjonalnych i organizacyjnych wzorców sił zbrojnych. Jednakże przekroczyłoby to zarówno kompetencje autora.

5. Wpływ organizacji wojskowej na integrację kadry zawodowej

Z badań przeprowadzanych przez pracowników Instytutu Nauk Humanistycznych⁹² 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 wchodzi w grę interesy obowiązuje zasada maksymalizacji zysku”.

⁸⁹ Ginsburgh R.N., *The Challenge to Military Professionalism*, Foreign Affairs 1964.

⁹⁰ Durkheim E., *The division of labor in society*, Glencoe 1947.

⁹¹ Patrz wizja wojsk lądowych USA gen Shinseki Szefa Sztabu Wojsk Lądowych armii USA.

⁹² K. Loranty, M. Kubiak., *Etyka zawodowa żołnierzy wojska polskiego w uwarunkowaniach wymogów państwa demokratycznego*. Wyd. AON, Warszawa 2000.

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 najbliższego 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. Wartość ta szczególnie koreluje na wysokim poziomie istotności z małą wysługą lat służby wojskowej. Na drugim miejscu

wymieniano honor . Zajmuje on we wszystkich grupach kadry wysoką pozycję obok takich wartości jak dyspozycyjność, ojczyzna, odpowiedzialność.

Przedstawione wyniki badań upoważniają do stwierdzenia, że znaczący wpływ na opinie kadry o znaczeniu poszczególnych wartości w środowisku żołnierzy zawodowych wywiera obowiązujący model kulturowy współczesnego społeczeństwa, który jest pod silnym wpływem gospodarki rynkowej i związanego z nim zjawiska bezrobocia. Pieniądze , władza, prestiż, poczucie bezpieczeństwa związane jest mocno z żądzą posiadania, 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. Na wymienionych 20 wartości zajęły one dopiero 12 pozycję. A przecież do niedawna tak mocno były kojarzone ze służbą wojskową. Niepokój budzi niska pozycja wartości jaką jest patriotyzm, tak często identyfikowany 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 żołnierze, na które zwracali uwagę żołnierze zawodowi, były odpowiedzialność za swoje postępowanie - 70% odpowiedzi, odwaga cywilna 60%, 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 nonkoformistycznych 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 godność, 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.

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 globalizacji, 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 wartości cywilnych takich, jak równość socjalna, równość płci w tym rola i pozycja kobiet w wojsku i społeczeństwie.

Należy podkreślić, iż jedną z naczelných zasad klasycznej teorii społecznej była idea, 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. Durkheim'a i H. Spencer'a, która zainspirowała autorów, aby interpretować następstwo roku 1989 jako „koniec historii” lub jako zapowiedź narodzin „społeczeństwa bez wojen” i „nowego porządku świata”⁹³. 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 wyparła „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, 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 - tych. Wtedy jednak skupiano się na niedociągnięciach marksistowskich i liberalnych założeń polityków oraz w szczególności niepowodzeniu w rozumieniu państwa jako nośnika władzy militarnej i dlatego wyposażonego w tendencje do działania jako zwolennik wojny w sprawach międzynarodowych⁹⁴.

Jednakże inni uważali, podobnie jak próbuję 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 przemysłowo-skoncentrowanego w Ameryce Północnej, Europie i Japonii - zaangażowanego zarówno w szeroką współpracę ekonomiczną, jak i militarne współzawodnictwo

⁹³ Por. F. Fukuyama 1989; Ch. Moskos 1992; M. Freedman 1991.

⁹⁴ Szerzej R. Aron, Pokój jest między narodami. Warszawa 1995.

(np. propozycja budowy obronnej tarczy antyrakietowej przez USA). W międzyczasie, regionalne, etniczne konflikty mogą stwarzać „kłopoty” rozwijającemu się światu oraz będą także angażowały zaawansowane społeczeństwa w funkcje tworzenia i utrzymania pokoju. Wojna pomiędzy zaawansowanymi społeczeństwami przemysłowymi staje się mało prawdopodobną możliwością, jednakże świat ciągle pozostanie planetą przemocy, gdzie tradycyjna wojna między państwami będzie zastąpiona przez wojny domowe, etniczne, ataki terrorystyczne, plemienne i regionalne konflikty, które nie tylko pokonują granice państwa, ale próbują dezintegrować państwa, narody i społeczeństwa. 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. Np. Van Creveld za H. Spencerem, odwraca uznawany często za oczywisty związek przyczynowy, twierdząc, że to jak i dlaczego ludzie walczą, pomaga zrozumieć ich organizację polityczną, ekonomiczną, a nawet społeczną⁹⁵. Wojna jest dla niego w równym stopniu zmienną niezależną, jak i zależną, tak przyczyną, jak i skutkiem.

Wyjaśnieniu, dlaczego i jak ludzie walczą, van Creveld poświęcił swą główną 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”⁹⁶. Swoją teorię van Creveld buduje w opozycji do C. von Clausewitza. Twierdzi, że najnowsza myśl strategiczna wyraźnie wskazuje na przestarzałość i nieaktualność w dzisiejszych warunkach słynnej „trójcy” Clausewitza – państwa, sił zbrojnych i narodu⁹⁷. Dzieło klasyka niemieckiego „*O wojnie*” zostało, zdaniem 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

⁹⁵ 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.

⁹⁶ M. van Creveld, *The Transformation of War*. New York 1991, s. 218.

⁹⁷ Por. C. von Clausewitz, *O wojnie*, Lublin 1995, s. 25-26.

interesów i polityki państwa. Jednakże, uważa van Creveld, „...oparta na powyższej trójcy wojna nie jest Wojną przez duże W, ale jedną z wielu form, jakie ona przybrała”⁹⁸. Stawia zatem sobie ambitny cel – dostarczenie nowego, nie-clausewitzowskiego sposobu patrzenia na wojnę.

Rozpoczyna od państwa. Nowoczesne państwa, jak sądzi, 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. **Współczesne państwa są mało skuteczne w zapewnieniu bezpieczeństwa swoim obywatelom w trakcie konfliktów o niskiej intensywności** – najważniejszego zagrożenia dla bezpieczeństwa pod koniec XX w. Konflikty o niskiej intensywności, w takiej lub innej formie, nie tylko przeważają wśród walk zbrojnych toczonych po drugiej wojnie światowej, ale – zdaniem van Crevelda – są one najbardziej krwawe i znaczące pod względem strategicznym. Trzeba przyznać, że nie jest to pogląd odosobniony.

Wnioski rozpatrywanego teoretyka są dość kontrowersyjne. Jego zdaniem, nie tylko siły zbrojne starzeją się i nie odpowiadają aktualnym potrzebom, ale także podstawowa jednostka polityczna świata – państwo. Ponieważ państwo terytorialne z konwencjonalną armią okazało się niezdolne do sprawnego poradzenia sobie z konfliktem o niskiej intensywności, więc musi trafić na śmietnik historii. „Najważniejszą potrzebą, jaką musi zapewnić wszelka wspólnota polityczna – pisze – jest potrzeba ochrony”⁹⁹. Jeśli państwo terytorialne nie potrafi ochronić swoich obywateli, to oczywiście nie ma przed sobą żadnej przyszłości¹⁰⁰. 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

⁹⁸ M. van Creveld. op. cit., s. 57.

⁹⁹ Tamże, s. 198.

¹⁰⁰ Szerzej na ten temat pisze w swej nowszej pracy „*The Rise and Decline of the State*”, Cambridge 1999.

środki zapobiegawcze. Van Creveld pisze w związku z tym: „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”¹⁰¹.

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 podstawach charyzmatycznych niż instytucjonalnych, zaś motywacja będzie wynikać mniej z ‘profesjonalizmu’, a bardziej z fanatyzmu i opartej na założeniach ideologicznych lojalności”¹⁰². Van Creveld nie sądzi, aby w przyszłych konfliktach stawały naprzeciw siebie nowoczesne, konwencjonalne siły zbrojne z jednej strony oraz partyzanci i terroryści z drugiej strony¹⁰³. 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 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

¹⁰¹ M. van Creveld. *The Transformation of War*, op. cit., s. 196.

¹⁰² Tamże, s. 197.

¹⁰³ 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 uwarunkowaniach 28.maja 2002.

Chinach, a w XX w. Amerykanie w świecie atlantyckim – wszystko to potęgi peryferialne, 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”¹⁰⁴, więc siły zbrojne państw wyżej rozwiniętych mogą być zmuszone się do upodobnienia do swoich wrogów w celu przetrwania.

Sarajewo, Gaza, Belfast oraz wschodnie Los Angeles, a nie Pustynna Burza, zdają się reprezentować przyszłość wojny, zdaniem omawianego teoretyka. Dlatego siły zbrojne będą „odchodzić od dzisiejszych wielkich, drogich i potężnych maszyn, na rzecz małych, tanich gadżetów, produkowanych w wielkich ilościach i używanych niemal wszędzie”¹⁰⁵. 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 uzbrojenia¹⁰⁶. W rezultacie „...przeobrażą się w siły policyjne lub, jeśli zmagania potrwać bardzo długo, w uzbrojone gangi”¹⁰⁷. 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

¹⁰⁴ Tamże. s. 195.

¹⁰⁵ Tamże. s. 210.

¹⁰⁶ 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.

¹⁰⁷ M. van Creveld, *The Transformation of War*, op. cit., s. 210.

pomocą specjalnie zorganizowanych armii dla osiągnięcia celów politycznych, zniknie. Wg van Crevelda transformacja wojny odwraca uznawany często za oczywisty związek przyczynowy to, jak i dlaczego ludzie walczą, bowiem pomaga on lepiej zrozumieć organizację polityczną, ekonomiczną, a nawet społeczną¹⁰⁸. Wojna jest dla niego w równym stopniu zmienną niezależną, jak i zależną, tak przyczyną, jak i skutkiem.

Niektórzy teoretycy nie zgadzają się z van Creveldem co do wzrostu znaczenia konfliktu o niskiej intensywności. Przykładowo S. Metz w 1994 r. uznał, że szczyt strategicznego znaczenia konfliktu o niskiej intensywności przypadł na lata 60-te 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 strategiczne¹⁰⁹. Ciekawe, jaka jest opinia tego analityka po ataku na WTC z 11 września 2001r. i konflikcie zbrojnym między USA z sojusznikami a Irakiem, czy też wydarzeniach w teatrze muzycznym w Moskwie¹¹⁰. Pewnych doświadczeń co do przygotowania kadry zawodowej dostarcza 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 i cywilizacyjny.

Z drugiej strony tenże Metz zdaje się podzielać wiele sugestii 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. Zatem w XXI w. uczestnikami konfliktów zbrojnych będą formacje państwowe i niepaństwowe, a z czasem tych ostatnich

¹⁰⁸ 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.

¹⁰⁹ Por. S. Metz. *A Wake for Clausewitz: Toward a Philosophy of 21st-Century Warfare. „Parameters”*. Winter 1994-1995, s. 126-132.

¹¹⁰ Wzięcie ok. 1000 zakładników (aktorów i publiczności), zaminowanie Teatru Muzycznego w Moskwie przez terrorystów czeczeńskich (20-24. 10 2002 r.).

będzie przybywać. Mogą one łączyć się w luźne sieci oparte na podstawach politycznych, ideologicznych, religijnych itp., albo najzwyczajniej nastawione na szukanie profitów.

Rozwijając myśli 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 rozwagę 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 organizacyjnych i poszukiwania lepszych rozwiązań, wynikających z przewidywanej przez teorię natury przyszłych konfliktów zbrojnych¹¹¹.

Trudno osadzić, w jakim stopniu van Creveld ma rację w sprawie dezaktualizacji stanowiska Clausewitza. Nie ulega natomiast wątpliwości, że wojsko a przede wszystkim kadre zawodową czekają wyjątkowo trudne czasy, gdyż będzie musiała przygotować się ona do nieznanych konfliktów o zróżnicowanej intensywności. Należy postawić 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, a nie przez interesy narodowe oraz politykę. Tradycyjne koncepcje

¹¹¹ Por. 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".

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.

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.

7. Nowe wyzwania dla sił zbrojnych w kontekście międzynarodowym

Wymiar strategiczny nowych wyzwań przejawia się 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 jest koniec zimnej wojny i zwrot od niepewności dwubiegunowego układu sił pomiędzy dwoma supermocarstwami, do jeszcze bardziej niepewnego, podzielonego świata rywalizujących ośrodków władzy ekonomicznej, politycznej i militarnej. Oczywiście zasadnym jest twierdzić, że do chwili obecnej, używając języka wojskowego, żyjemy w wielobiegunowym świecie, gdzie tylko USA jest jedynym państwem z możliwością- jeśli nie zamiarem- użycia swojego militarnego, światowego zasięgu do obezwładnienia jakiegokolwiek innej siły. Niemniej jednak, trudnymi obecnie do określenia dla zaawansowanych

społeczeństw są okoliczności, w których oszałamiający wachlarz ryzyka (definiowanego jako możliwości a nie jako zamiar) może stać się zdefiniowanymi zagrożeniami. Na przykład, rozprzestrzenienie broni nuklearnej (nawet w teczkach o sile 1 kT) i innej broni masowej (biologicznej) zagłady podnosi ryzyko ich użycia, lecz specyficzne definiowalne zagrożenia nie mogą być określone bez analiz intencji użytkowników tychże 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? jakie zadania powinny zostać przydzielone siłom zbrojnym? jaka struktura organizacyjna sił zbrojnych jest najefektywniejsza. Są to w chwili obecnej trudne do rozwiązania w sytuacji ograniczonych budżetów obronnych prawie we wszystkich zaawansowanych społeczeństwach świata.

Nowe wyzwania są definiowane nie tylko przez koniec zimnej wojny, lecz również przez inne zmiany społeczne. Obecnie żyjemy w warunkach światowej, zintegrowanej ekonomii stworzonej przez rewolucję elektroniczną w środkach komunikacji do których firmy, państwa i inne organizacje muszą się przystosować. Globalizacja nie tylko zintegrowała światową ekonomię w większym stopniu niż kiedykolwiek; stworzyła również różne regiony społeczeństw podatnych na konsekwencje światowych przesunięć kapitału i innych zasobów z jednej części świata do innej, jak na przykład światowa produkcja nowoczesnych produktów, takich jak samochody i komputery.

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 na szczeblu regionalnym, a także na 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 dostrzegali 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 ponad państwowych. 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 pobocznymi regionami społeczeństw i dążeniami tych regionów do uzyskania lepszych warunków od swoich przywództw lub od ponadnarodowych agencji, co przejawiało się w ostatnich dekadach.

Z militarne punktu widzenia, wewnątrzpaństwowe 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 twierdzi się, że dzieje się tak, ponieważ opinia publiczna niechętnie zezwala jakimkolwiek państwu, aby rozwiązywało swoje wewnętrzne problemy bez liczenia się ze społecznością międzynarodową. Ponieważ te pozanarodowe naciski są raczej ogólne dla zglobalizowanego, socjalnego świata, w którym żyjemy, takie wydarzenia jak te w byłej 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 przegląd 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 obecnych 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 Narodów Zjednoczonych. Taki punkt widzenia jest związany z czwartym wymiarem tego co określiliśmy pojęciem zmian, to wyzwanie dla tradycyjnych koncepcji suwerenności państwa.

9. Instytucjonalizacja procesu bezpieczeństwa podmiotowego i przedmiotowego

Pojęcie instytucji międzynarodowych, wg 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 role¹¹². Z kolei, R. Kuźniar pisząc o instytucjonalizacji wskazuje

¹¹² O. Young, *International Cooperation. Building Regimes for Natural Resources and the Environment*. Ithaca 1989, s.32.

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 rozwoju¹¹³. 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 i 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 do consensusu wyodrębnienia trzech następujących kategorii wg I. Popiuk-Rysińskiej:

- 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 postępowania¹¹⁴.

¹¹³ R. Kuźniar, Procesy instytucjonalizacji w systemie państw kapitalistycznych, w: J. Kukulka (red.) *Zmienność i instytucja*. Warszawa 1988, s. 432.

¹¹⁴ I. Popiuk-Rysińska, *Instytucjonalne podstawy stosunków międzynarodowych*. W: E. Halizak, R. Kuźniar (red.) *stosunki międzynarodowe. Geneza, struktura, funkcjonowanie*. Warszawa 1994, s. 297-304.

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 międzynarodowymi¹¹⁵. Występuje jednak głęboka asymetria więzi instytucjonalnych, co wyraźnie przeczy powszechnie akceptowanej zasadzie jednakowego bezpieczeństwa, a więc jego niepodzielności¹¹⁶. 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 Przystaw z 1992 roku. Mają one charakter prawnomiędzynarodowy.

9.1. Wpływ reżimów międzynarodowych na państwa i ich armie

Specyfikę funkcjonowania reżimów określają wzajemnie ze sobą powiązane trzy czynniki. Po pierwsze, pełnią one 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, reżimy 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, w warunkach egocentrycznych zachowań państw, reżimy 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

¹¹⁵ **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

¹¹⁶ Paryska Karta Nowej Europy. Warszawa 1991. s. 11.

powyższą specyfikę funkcjonowania reżimów, należy zauważyć, iż służą one przede wszystkim przezwycięzeniu barier współpracy międzynarodowej. Czynią to przez dwie funkcje:

- przezwycięzenie dylematów kolektywnego działania oraz
- 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. Używając terminologii piłkarskiej, 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, które obniżają koszty interakcji i działań kooperacyjnych, a zwiększają koszty wynikające z braku współpracy.

W ramach tej funkcji reżimy zmieniają także kryteria racjonalności podejmowanych decyzji. Tworzą przesłanki przezwycięzania dychotomii między racjonalnością indywidualną i kolektywną, umożliwiają osiągnięcie dóbr wspólnych, których optymalna realizacja jest możliwa tylko wtedy, gdy państwa unikają niezależnego podejmowania decyzji, a w konsekwencji i pokusy nie podejmowania 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 decyzji.¹¹⁷

9.2. Zmiana paradygmatu bezpieczeństwa

Dynamika środowiska międzynarodowego sprawia, że istotnej ewolucji ulegają zarówno rozumienie bezpieczeństwa, jak i sposoby jego zapewniania. Można więc rzec, że zmianie ulega dotychczasowy paradygmat bezpieczeństwa, czyli zespół logicznie i treściowo uporządkowanych poglądów, koncepcji, wartości, wierzeń, itp.¹¹⁸, 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 on się na państwie, które traktował jako głównego aktora w „anarchicznym” środowisku międzynarodowym. Tu suwerenne państwa dążą do realizacji ich interesów zdefiniowanych w kategoriach siły, potęgi. Cechą środowiska była rywalizacja państw, które czuły się zagrożone, a najlepszym sposobem zapewnienia pokoju stała się równowaga sił.¹¹⁹

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

- jest związane z państwem;
- polityka bezpieczeństwa chroni status quo;
- podstawowe znaczenie mają militarne zagrożenia ze strony innych państw oraz efektywna obrona przed nimi;

¹¹⁷ J. Fiszera (red.), Państwa narodowe w euroatlantyckich strukturach. Warszawa – Poznań 1996, s. 68.

¹¹⁸ 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.

¹¹⁹ Zob. H. Morgenthau, *Politics Amongst Nations. The Struggle for Power and Peace*. New York 1993, s. 3-16

- bezpieczeństwo definiowane jest 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 międzynarodowych.¹²⁰

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

1. Narastających współzależności.
2. Rozwoju instytucji międzynarodowych.
3. Spadku znaczenia siły militarnej.
4. Wzrostu roli podmiotów pozarządowych.
5. Transformacji stosunków Wschód – Zachód.
6. Ewolucji zagrożeń, a tym samym i zagadnień zaliczanych do problematyki bezpieczeństwa.

Zmiany te oznaczają postępującą złożoność środowiska międzynarodowego i mniejszą jego klarowność w porównaniu z okresem zimnej wojny. W konsekwencji komplikowaniu się postępującej złożoności ulega 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,**

¹²⁰ Zob. dyskusję na temat: Ch. Reus-Smit, Realistic and Resistance Utopias: Community, Security and Political Action the New Europe, w: Millennium: Jurnal 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.

opartym na sile, a 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 militarnego, 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 odstraszania¹²¹. 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 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, a w konsekwencji stabilizujących 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 powinien bowiem umożliwiać 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

¹²¹ 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.

bezpieczeństwa narodowego na bezpieczeństwo międzynarodowe, oznaczające taki sposób zorganizowania środowiska międzynarodowego, który umożliwia państwom, narodom realizację potrzeb i wartości istotnych dla ich istnienia 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 międzynarodowej.¹²² Oznacza to także, że bezpieczeństwo jest fenomenem interakcyjnym, realizowanym w procesie interakcji i więzi państw, narodów z ich środowiskiem międzynarodowym. Ważna jest współpraca nie tylko w płaszczyźnie militarnej, lecz także w płaszczyznach niemilitarnych, pogłębiających więzi między państwami, tworzących klimat zaufania, stabilizujących środowisko międzynarodowe.¹²³ Z tego punktu widzenia niepokojące są – wzmiankowane już – próby renacjonalizacji 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 Palmego.¹²⁴ 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

¹²² A. Z. Kamiński. *Bezpieczeństwo Polski na tle rozwoju sytuacji politycznej w Europie*. W: *Raport o stanie bezpieczeństwa państwa – aspekty zewnętrzne*. Warszawa 1993, s. 25.

¹²³ D. Fischer. *Nom-military aspects of security: a system approach*. Aldershot 1993, s. 7.

¹²⁴ *Common Security: A Programme for Disarmament. The Report of the Independent Commission on Disarmament and Security*. London 1982.

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 resource”, a więc dobrem, którego utrzymanie jest sprawą całej społeczności międzynarodowej.¹²⁵ Zdaniem D. Senghassa bezpieczeństwo i eliminacja przemocy w stosunkach międzynarodowych winny być wyrazem stałej zinstytucjonalizowanej współpracy, a nie zmiennej gry sojuszy, polityki równowagi sił, czy też dominacji.¹²⁶ Po drugie, wzrasta rola kształtu środowiska międzynarodowego, jego uładzenia 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 co 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 międzynarodowego¹²⁷. 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

¹²⁵ A. Z. Kamiński, *Bezpieczeństwo Polski...* op. cit., s. 24

¹²⁶ D. Senghass, *Friensprojekt...* op. cit., s. 28.

¹²⁷ B. Buzan, *People...* op. cit., s. 176.

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 r.

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 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 jego zapewniania.

Reżimy międzynarodowe jako zmienna interweniująca



ROZDZIAŁ IV

WIZJA ARMII USA JAKO PODSTAWA DO ROZWAŻAŃ NAD PRZYGOTOWANIEM SIŁ ZBROJNYCH RP

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

Od 1775r., tj. od 225 lat siły zbrojne Stanów Zjednoczonych AP odstraszały, zmuszały, przywracały zaufanie i wspierały podczas wojny, konfliktu i pokoju. W historii narodu, armia z poboru, a od lat 70- tych armia zawodowa 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 armię¹²⁸, chcą sprostać wyzwaniom nowego stulecia i potrzebom narodu¹²⁹. 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,

¹²⁸ Pod pojęciem armii - należy rozumieć wojska lądowe USA.

¹²⁹ Wg prof. Z. Brzezińskiego USA przez najbliższe 20 lat będą jedynym supermocarstwem na świecie.

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 docelowej¹³⁰, która posiadać będzie pełen zakres przewagi i spełni wymagania przewidziane dla dominujących wojsk lądowych.

Przyśpieszenie procesu przekształcania Armii w Siłę Docelową (dalej SD), ma być strategicznie decydującą sprawą. Przewiduje się w USA, iż Siła Docelowa będzie zdolniejsza do szybszej reakcji i użycia, sprawniejsza i wszechstronniejsza, bardziej śmiercionośna, 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 tej dekadzie. Dla Amerykanów transformacja to 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 głównym 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 i 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 płacą. 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 kadre zawodową poprzez dostarczanie

¹³⁰ Objective force.

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, gdy jednostka jest w rejonie operacji oraz, gdy znajduje się w macierzystym garnizonie. W tym celu w armii USA w 1999 r. utworzono dwie instytucje: Well-Being Task Force and the Turbulence Task Force¹³¹.

Podczas roku akademickiego 1999/2000, w Akademii Wojennej US Army, „Grupa Pomyślności” (dalej GP) zidentyfikowała 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 r.. Ich celem było poszukiwanie rozwiązań na turbulencję doświadczaną przez uczniów szkół średnich pochodzących z wojskowych rodzin, związaną z powtarzającymi się „przeprowadzkami” z jednego systemu szkolnego do innego. Konferencja SETS zebrała się w maju 2000 i ponownie w marcu 2001r., aby zaprezentować kierującym armią propozycje zmian, które polepszą jakość doświadczeń dzieci wojskowych w szkołach średnich. Od tego czasu miało miejsce szereg lokalnych inicjatyw w wielu wspólnotach oraz podpisano w maju pełne memorandum porozumienia przez reprezentantów szkół dziewięciu wspólnot wojskowych na kontynencie oraz w Niemczech i Korei. Inicjatywy te ułatwiają wzajemne porozumienia między w/w szkolnymi systemami, przez co zapewniają, że jakiegokolwiek kursy, egzaminy i inny

¹³¹ W wolnym tłumaczeniu: Grupę dbającą o pomyślność żołnierzy oraz Grupę zapobiegającą skutkom jakiegokolwiek „turbulencji” [przyp. tłum.]

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, socjalnych, ukończenia szkoły, egzaminacyjnych i udziału w nadprogramowej działalności. W pozostałych stanach trwają prace nad rozszerzeniem tej inicjatywy.

Wyżsi rangą dowódcy wojskowi chcą pozostawić coś amerykańskiej młodzieży i polepszyć jakość nauczania matematyki oraz edukacji naukowej i technicznej w szkołach krajowych. Kierując się tym, Pentagon planuje 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 użycie zasobów armii, infrastruktury i personelu dla wsparcia logistycznego i administracyjnego. Jako istotny składnik programu przewiduje się współpracę z przemysłem i Akademią Wojenną US Army.¹³² Biorąc pod uwagę, że liczne ogólnokrajowe współzawodnictwo w tym zakresie już istnieje, armia pragnie inicjatywę powiększyć o objęcie programem uczniów posiadających szeroką wiedzę matematyczną i techniczną. Ponadto, uzupełnia ona swe szacunkowe analizy o pierwszą z czterech faz, która obejmuje również sprawy branży: badanie, stworzenie i rozwój testu dotyczącego „Giełdy Nauki” oraz stopniowego przeprowadzenia tego testu. Ostateczne wprowadzenie „Giełdy Nauki” jest planowane w roku akademickim 2002/ 2003. We wrześniu 1999r. „Grupa Badawcza Turbulencji” (dalej GBT) z Akademii zbadała problem turbulencji w armii USA w celu określenia sposobów jej zmniejszania. 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 DWLąd.), która miała za zadanie przeanalizować propozycje GBT i opracować plany

¹³² tu: akademią wojskową- przyp. tłum.

działania w celu wykonania tych propozycji, zatwierdzonych przez dowództwo armii. W kwietniu 2000r. GT DWŁąd. sfinalizowała swój zasadniczy plan działania. Obecnie instytucje wojskowe USA są w trakcie wprowadzania zaleceń 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. Stworzono kadrze możliwość 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. Upoważniono żołnierzy do czterodniowego weekendu łącząc każde święto państwowe.
5. Ustabilizowano okres pracy poruczników na stanowisku dowódcy plutonu na poziomie minimum jednego roku, tak by zapewnić im solidną podbudowę pod przyszłą pracę dowódczą.
6. Przeniesiono wszystkie zmiany personalne w dowództwach batalionów i brygad na okres letni.
7. Bada się możliwość wprowadzenia rutynowego planowania zmian garnizonów na okres letni, w szczególności dla rodzin z dziećmi w wieku szkolnym.
8. Dąży się do wydawania żołnierzom skierowań do nowych garnizonów na minimum rok przed ich zmianą.

Kolejnym krokiem w celu zmniejszenia turbulencji, specjalnie wśród kadry czynnej zawodowo (PERSTEMPO), jest zwiększenie wymagań wobec komponentu rezerwy. W celu poprawienia przewidywalności planów dla

żołnierza zawodowego, Sztab Armii opracował w tym celu pięcioletni terminarz, który uwzględnia rotacje w ośrodkach szkoleniowych, wykonywanie zadań w Bośni i inne misje czasowe, jak: w Kuwejcie, Arabii Saudyjskiej i na Synaju. Inicjatywa ma zmniejszyć turbulencję na poziomie jednostki. Wiele jednostek melduje 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.

2. Nowe rozumienie pojęcia gotowość bojowa wojska

„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 - walki, to nie są gotowe.** Uważa się, że załogi, drużyny, plutony, kompanie, bataliony – to miejsca gdzie powinna być kształtowana gotowość i dyscyplina armii. Wewnątrz krótkiego określenia gotowości bojowej znaleźć można również miejsce dla podoficera, który jest podstawą do trenowania doskonałości w armii.”¹³³

Zdolność armii do walki i wygrywania wojen oceniana przez gotowość jej jednostek do jednoczesnego użycia to: 10 dywizji, dwa pułki kawalerii i pięć grup sił specjalnych, wszystko to w jednym komponencie. Sprawozdania dotyczące gotowości szacują 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

¹³³ Gen. Eric K. Shinseki, wypowiedź z przyjęcia z sierżantami, październik, 2000.

rezerwy i wojska czynnego – gotowość pojmowana jest w znacznie szerszych implikacjach. Zimnowojenne standardy gotowości nie wystarczają już do określenia stopnia naszej zdolności do sprostania dzisiejszym wymaganiom operacyjnym. W 1999 r. 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 wyzwaniem 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 U.S. Army War College powołanie Grupy Badawczej Gotowości Bojowej. Wynikiem badań prowadzonych w ostatnim roku, był raport proponujący zmiany 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. Pełne wprowadzenie SRS jest oczekiwane do końca 2002 r.

3. Istota rekrutacji i adaptacji kadry w armii USA

W 1999 r. 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 armii czynnej posiadała braki personalne. Zaostrzenie tej sytuacji nastąpiło w 1999 r., gdy wobec planowanych 74,500 nowo wcielonych brakowało 6,300 żołnierzy w armii czynnej oraz 10 tys. w

komponencie rezerwowym. Aby sprostać temu problemowi, postanowiono uzupełnić dywizje i pułki kawalerii do 100 % stanu osobowego. Jak podkreśla gen. Shinseki, wykonanie tego planu aktualnie dobiega końca. Meldunki z tego obszaru wskazują wyraźnie na dobry wpływ tej inicjatywy kadrowej na funkcjonujące jednostki. Osiągnęły one wyższą gotowość, część z nich osiągnęła po raz pierwszy od pięciu lat 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. W propozycji następnego pięcioletniego budżetu, armia USA, zamierza postawić problem, że nie może zaakceptować swej struktury zmniejszenia swej siły bez wprowadzenia zmian w Narodowej Strategii Wojskowej. Za ważne osiągnięcie uznano odwrócenie spadku rekrutacji w 2000 r. – 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 r., i przewyższając o 2000 wyznaczoną liczbę nowo wcielonych. Nowa kampania rekrutacyjna, „*Armia 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 rekrutacyjne¹³⁴, w celu zwiększenia zdolności wojska do przyciągania młodzieży. Te programy pomogły jej polepszyć swą w ogólną sytuację rekrutacyjną. Kolejnym programem USAREC’u jest Partnership for Youth Success (PaYS), oferujący formalne porozumienie pomiędzy prywatnym przemysłem a Armią. Program ten upewnia młodego Amerykanina

¹³⁴ tj. GED Plus, College First and the Hometown Recruiter Program.

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 umożliwi 1,503 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 kolejne poziomy 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 br., 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. Integracja komponentów wojsk lądowych i rezerwy

Aktualnie, blisko 2 tys. żołnierzy z Gwardii Narodowej i Rezerwy 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 r. w Bośni armia stworzyła precedens umieszczając jednostkę Gwardii Narodowej jako element dowodzenia jednostkami służby czynnej po raz pierwszy od II wojny światowej. W lutym 2000r., 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.

W 2001 roku 29 Dywizja Piechoty Gwardii Narodowej z Wirginii, przejęła dowodzenie nad zgrupowaniem „EAGLE” w Bośni. Żołnierze Gwardii Narodowej i Rezerwy dźwigają znaczny ciężar dla Armii i narodu. Są cennym nabytkiem, którego służba czyni go nawet bardziej wartościowym. Wzbogacają cywilny sektor o szerszy obraz życia i lepsze zrozumienie pracy zespołowej oraz umiejętności przywódcze, których nie można zyskać w cywilnym miejscu pracy. Kiedy ci żołnierze powrócą ze służby, natchną swe wspólnoty nową energią i większym szacunkiem dla różnorodności. Przyjmując role przywódcze we wspólnocie będą służyć jako wzorce osobowe, których służba wojskowa uczyniła świat innym. Armia będzie kontynuować integrację jednostek i żołnierzy Rezerwy i Gwardii Narodowej w wykonywaniu amerykańskich misji za granicą.

5. Szkolenie i rozwój kadry dowódczej wojsk lądowych USA

Jako logiczne rozszerzenie rewolucyjnych zmian w szkoleniu w latach 80-tych stworzonych przez gen. E. Vuono, armia przeprowadziła fazę I (Oficerską) swych badań nad „Szkoleniem i rozwojem dowódcy” (dalej ATLD¹³⁵), których wyniki wpłynęły na rozwój armii oraz jej doktryny Szkolenia i Rozwoju

¹³⁵ Army Training and Leader Development.

Dowódców. Panel ATLD dokonał pomiaru i przeprowadził wywiady z ponad 13.500 oficerów i ich małżonkami. Faza II, (studia podoficerskie) - które przeprowadziły wywiady z ponad 30,000 oficerów, chorążych, podoficerów i ich małżonkami – będzie ukończona w listopadzie, a Studium nad chorążymi będzie prowadzone w 2002 r. Podstawowymi celami paneli jest identyfikacja zestawu umiejętności wymaganych od dowódców Armii Docelowej¹³⁶ 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 stanowią samoocenę armii USA i dążą 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 „mikro kierowanie” 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

¹³⁶ Termin Objective Force – rozumiany jako Armia Docelowa.

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:

1. Zmniejszać tempo operacyjne poprzez przywracanie dyscypliny w procesie kierowania szkoleniem oraz eliminowanie nie związanego z zadaniem szkolenia zawartego w dokumentach¹³⁷.
2. Prowadzić dokładny przegląd oficerów, a wyniki wykorzystywać do jego doskonalenia.
3. Poprawić, *kierowanie rozwojem i karierą oficerów*, koncentrując się na rozwoju dowódców i 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 szkoleniowego dowódcom kompanii i plutonów poprzez wyposażenie ich w większe możliwości decydowania o szkoleniu.
8. Szkolić w wykonywaniu zadań opartych na METL¹³⁸ 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 polepszenia związków między polityką szkolenia i rozwoju dowódców, a uzupełnianiem kadr.

¹³⁷ AR 350- 41 i MACOM.

¹³⁸ Mission, Enemy, Time List – lista „zadanie, przeciwnik, czas”

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.

6. Wpływ transformacji wojsk lądowych na politykę personalną

System zimnowojenny, wg gen Shinseki, był systemem zbudowanym na równowadze. System globalizacji jest zbudowany na szybkości. Podczas zimnej wojny duży wchłaniał mniejszego i słabszego. W erze globalizacji, 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” w przeciągu zaledwie siedmiu miesięcy – proces, który zazwyczaj wymaga kilku lat.

Wyszkolone i sprawne współczesne wojsko dostarcza armii USA niezbędnego czasu i elastyczności w realizacji inwestycji potrzebnych do osiągnięcia statusu 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 r. 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 dowodzenia¹³⁹ 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.

7. Tymczasowe i docelowe wojska lądowe USA jako struktury wielowymiarowe

Wiosną 2000 r. Kongres Stanów Zjednoczonych zatwierdził fundusz dla dwóch IBCTs¹⁴⁰, 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 Fortcie 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 Pancерnej (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

¹³⁹ np. Force XXI Battle Command Brigade and Below (FBCB²)

¹⁴⁰ Interim Brigade Combat Team (IBCT) – tymczasowe zgrupowanie bojowe stworzone na bazie brygady.

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 i rozpoznaniem (C⁺ISR). Armia powołała grupę oficerów do połączenia swego planu osiągnięcia „Armii Przyszłości” w tej dekadzie i 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 C⁺ISR. Dwa kamienie milowe rządzą osiągnięciem „Armii Przyszłości”. Pierwszy ma być osiągnięty w 2003 r., kiedy armia wybierze 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 r. 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. Przywódcy 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 interesach swojego narodu. Już teraz wiadomo, że będzie to wojna z jednym z państw arabskich, najprawdopodobniej z Irakiem.

CZEŚĆ II

KADRA ZAWODOWA JAKO PRZEDMIOT BADAŃ SOCJOLOGICZNYCH

Rozdział V

PSYCHOSPOŁECZNE ASPEKTY ZMIAN W GRUPIE KADRY ZAWODOWEJ W ŚWIETLE BADAŃ EMPIRYCZNYCH

1. Motywy wyboru zawodu wojskowego

Procesy motywacyjne traktowane 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 szczególny 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 pożądany 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 szeregu 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 poza zawodowego.

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 z punktu widzenia wojska.

Wskazane powyżej względy powodują, że problematyka związana z motywami wyboru zawodu wojskowego stanowi istotny element podejmowanych przez różne ośrodki naukowe projektów badawczych, w tym byłego Wojskowego Instytutu Badań Socjologicznych i obecnego Wojskowego Biura Badań Socjologicznych¹⁴¹. 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

¹⁴¹ Problematyka ta znajduje odbicie w następujących opracowaniach: . M. Kłoczkowski " Zawodowa służba kontraktowa w opiniach studentów uczelni cywilnych" - WIBS 1993 r. H. Dziewulski, M. Kłoczkowski, A. Kołodziejczyk "Psychospołeczne uwarunkowania zawodowej służby wojskowej" - WIBS 1993 r. Marian Kłoczkowski, „Zainteresowanie absolwentów uczelni cywilnych zawodową służbą wojskową” WIBS 1995., S. Jarmoszko " Społeczno - zawodowe orientacje podchorążych wyższych szkół oficerskich" WIBS 1995, Opracowanie zespołowe pod kierunkiem M. Kłoczkowskiego " Społeczne aspekty zawodu wojskowego" WIBS 1998, Opracowanie zespołowe pod kierunkiem M. Kłoczkowskiego " Analiza stopnia zainteresowania wojskową służbą kobiet, oraz służbą kontraktową wśród studentów i studentów uczelni cywilnych - WBBS 2000, M. Kłoczkowski " Problemy wojska i służby wojskowej w recepcji słuchaczek szkół wojskowych" WBBS 2002.

“blasków i cieni”. Podchorążowie i kadeci badani w 1997 r.¹⁴² do najważniejszych pozytywnych cech zawodu wojskowego zaliczyli. Ich opinie przedstawia tabela 1.

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

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

¹⁴² Por. H. Dziewulski, Motywy wyboru zawodu wojskowego (JOTA-1), sprawozdanie z badań WIBS, Warszawa, październik 1997 r.

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.

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
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

Na pierwszym planie ułożone zostały elementy odnoszące się do prywatnych spraw życiowych i osobistych obciążeń, a w drugiej kolejności zwraca się uwagę na organizacyjne i społeczne aspekty funkcjonowanie 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:

Tabela 3

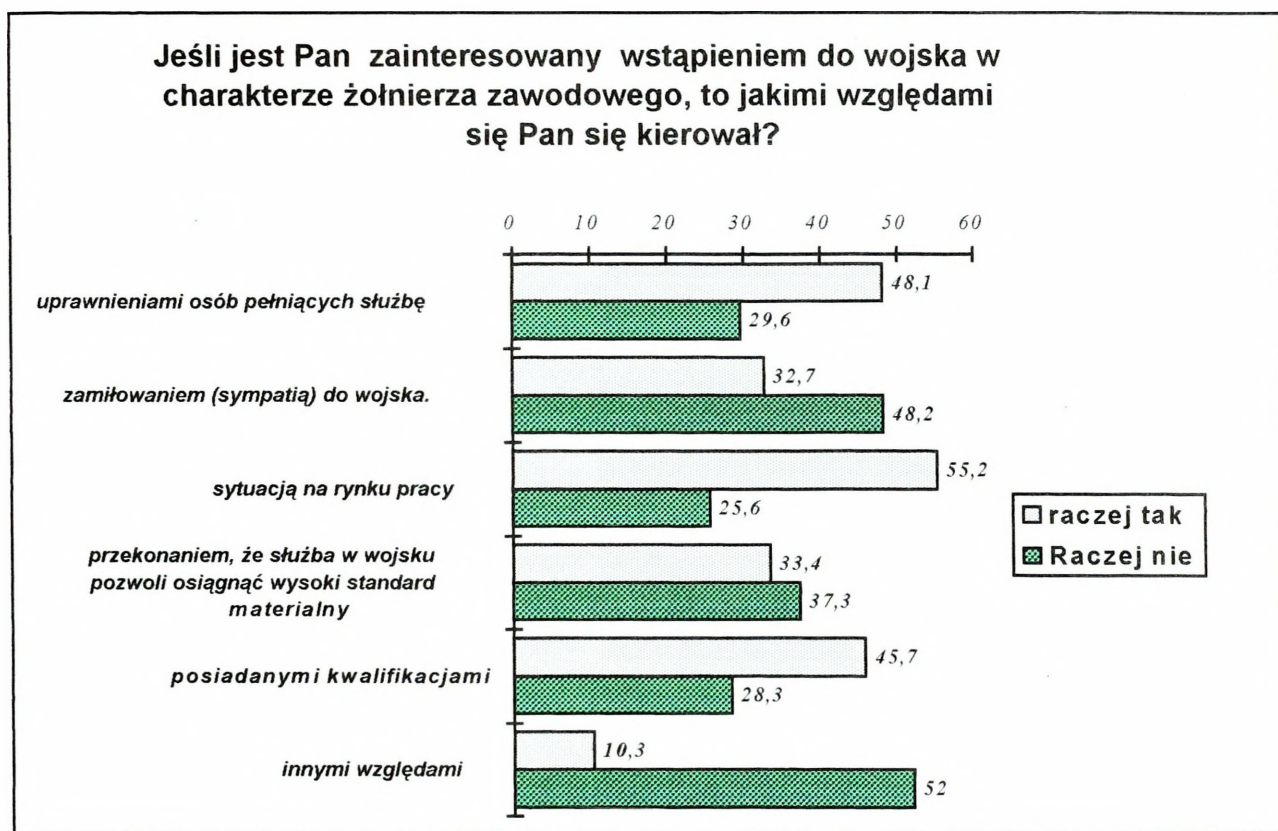
Dane – odsetki wskazań na odpowiednie elementy pozytywnych oraz negatywnych cech zawodu wojskowego.

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%)
Pełnienie 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 badań prowadzonych w 2000 r. wśród studentów uczelni cywilnych i uczniów ostatnich klas szkół średnich, prowadzonych w aspekcie oceny ich zainteresowania zawodową służbą w wojsku.¹⁴³ 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.



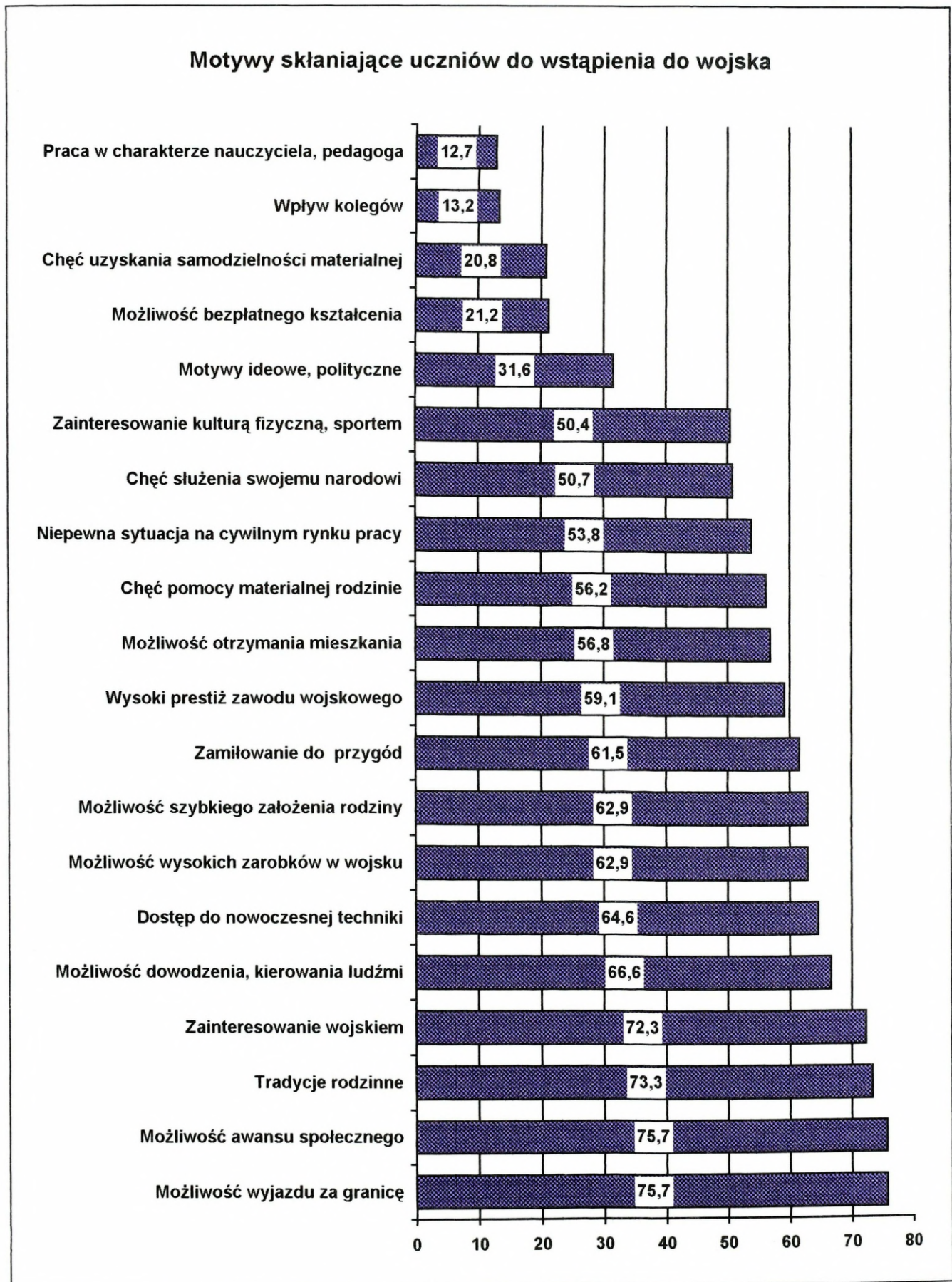
Z danych zawartych w diagramie wynika, że respondenci wymieniali najczęściej te czynniki, które są związane z motywami natury pragmatycznej: sytuacją na rynku pracy, posiadanymi kwalifikacjami, uprawnieniami osób pełniących służbę. Tylko 1/3 badanych studentów wskazywało na motyw określony jako "zamiłowanie do wojska". Motywy skłaniające uczniów do

¹⁴³ Opracowanie zespołowe pod kierunkiem M. Kloczkowskiego nt. Analiza stopnia zainteresowania wojskową służbą kobiet, oraz służbą kontraktową wśród studentów i studentów uczelni cywilnych - WBBS 2000.

Let me C

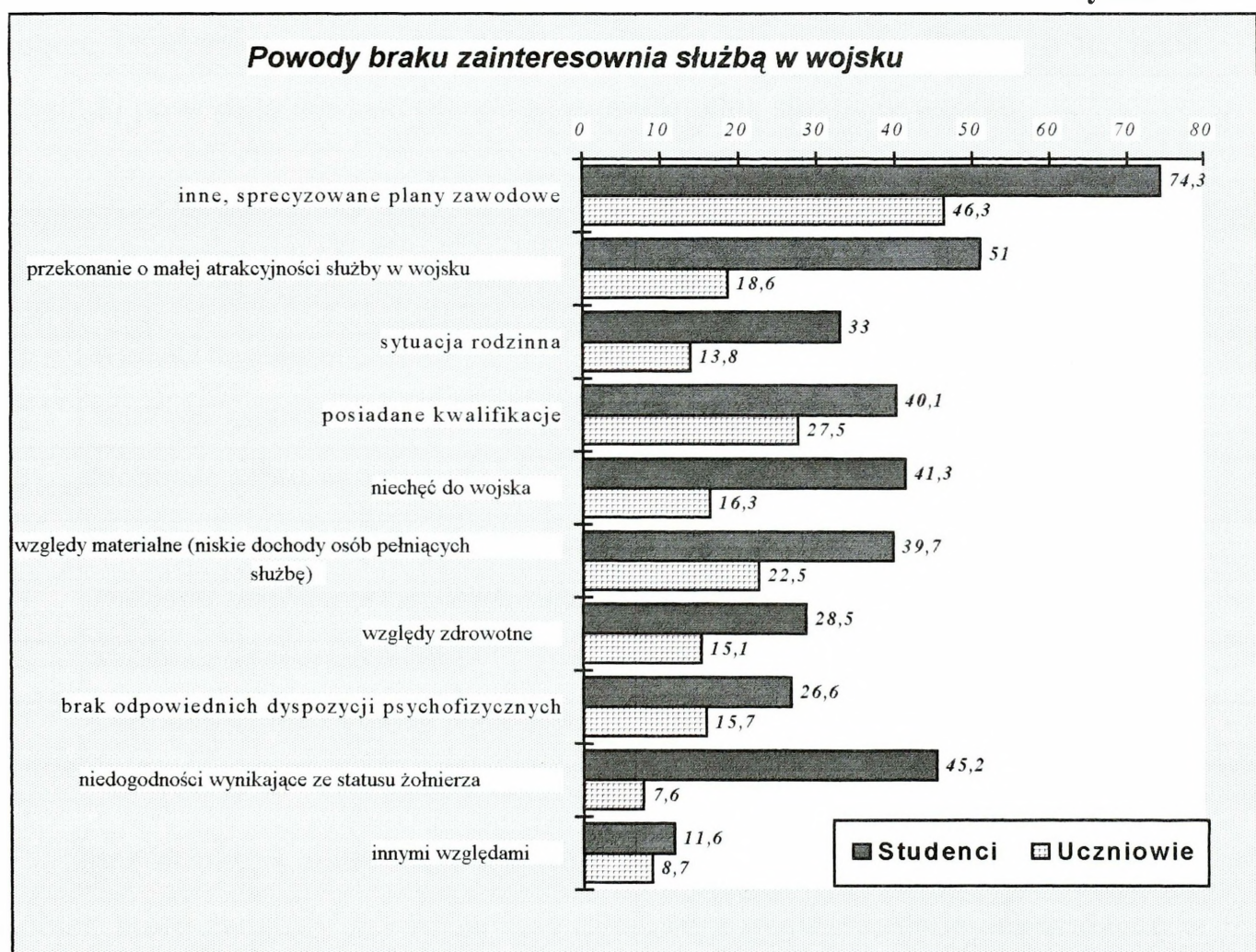
podjęcia służby w charakterze żołnierza zawodowego prezentuje poniższy wykres:

Wykres 2.



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.



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 r. o to, jakie czynniki powodują ich zainteresowanie ewentualną służbą w wojsku:

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 wojskowych¹⁴⁴. W odpowiedzi na pytanie o rodzaj motywu, który był

¹⁴⁴ M. Kloczkowski, "Problemy wojska i służby wojskowej w recepcji słuchaczek szkół wojskowych", WBBS 2002.

decydujący przy podjęciu decyzji o wyborze szkoły wojskowej, jako miejsca przygotowania się do przyszłej roli zawodowej, uzyskano następujące odpowiedzi:

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
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. Najliczniejszą 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.

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 Socjologicznych,¹⁴⁵ 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 kilka lat temu przez Zarząd Szkolnictwa Wojskowego SG WP, uznając, że zawiera ona w miarę pełny zestaw elementów osobowości,

¹⁴⁵ M. Kloczkowski “Przygotowanie zawodowe absolwentów szkół wojskowych w opinii słuchaczy i kadry oficerskiej jednostek wojskowych” WBBS 2000 r.

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 r. 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 nr 1

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, przyzwyczaj. 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)

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 2

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
Koleżeńskość 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 istotnymi 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 się następująco:

Tabela 3

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>	3,62	3,83	4,56	4,58

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 4

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 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 (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 rozwinąć 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 5.

Tabela nr 5

OCENIANE DZIEDZINY	POZIOM AKTUALNY		POZIOM POŻĄDANY	
	Oficerowie	Słuchacze	Oficerowie	Słuchacze
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 6

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 potrzebne do prowadzenia pracy wychowawczej, która, jak to wynika z analiz funkcji, dowódcy 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 8.

Tabela 8.

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 wych.	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
<i>Ocena średnia</i>	<i>3,11</i>	<i>3,53</i>	<i>3,45</i>	<i>3,71</i>	<i>3,92</i>	<i>3,88</i>	<i>3,97</i>

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.

3. Recepcja zawodu wojskowego

Problemy wykonywania zawodu wojskowego, przebieg kariery wojskowej zajmują centralne miejsce w empirycznej penetracji zawodu wojskowego. Zgodnie z tradycją teoretyczną wywodzącą się od M. Janowitza¹⁴⁶ i S. Huntingtona¹⁴⁷, rozwiniętą przez Ch. Moskosa¹⁴⁸, 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 teoretycznych, formułowanych przez coraz liczniejszą rzeszę naukowców zajmujących się zawodem wojskowym¹⁴⁹. Podjęte w tym zakresie badania na gruncie polskim¹⁵⁰ sięgają do podstawowych założeń teoretycznych zachodniej socjologii wojska. 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 niniejszym

¹⁴⁶ Zob. M. Janowitz: *The Professional Soldier: A Social and Political Portrait*. Nowy Jork 1960.

¹⁴⁷ Zob. S. Huntington: *The Soldier and the State*. Cambridge 1957.

¹⁴⁸ Zob. Ch. Moskos: *From Institution to Occupation: Trends in Military Organizations*, w: *Armed Forces and Society* 4/1977, s. 41-50; *Institutional and Occupational Trends in Armed Forces: An Update*, w: *Armed Forces and Society* 12(3)/1986, s. 337-382.

¹⁴⁹ Zob. J.P. Thomas, c. Rosenzweig: *French NCOs: Career Strategies and Attitudes*, w: *Armed Forces and Society* 8(4)/1982, s. 275-301; G. Caforio: *The Military Profession: Theories of Change*, w: *Armed Forces and Society* 15(1)/1988, s. 55-69; M. Nuciani: *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.

¹⁵⁰ *Spoleczne aspekty zawodu wojskowego - temat realizowany w ramach RPPNB pod kierownictwem M. Kloczkowskiego*. WIBS 1998.

opracowaniu wykorzystano zarówno dorobek teoretyczny, jak i materiał empiryczny uzyskany w trakcie badań realizowanych w WIBS/WBBS w 1997 i 2000 r.¹⁵¹ na reprezentatywnych próbach kadry zawodowej.

3.1. Opinie kadry WP o wykonywanym zawodzie

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 r. i 91 % w 2000r.. Czynniki różnicujące zawód wojskowy od zawodów cywilnych badani postrzegali następująco:

Tabela 3.1

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
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

¹⁵¹ 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.

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 formułowanych przez kadre w badaniach realizowanych w 2000 r. 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 pomiędzy zawodem wojskowym, a zawodami cywilnymi. Rozkład ten prezentuje tabela 3.2.

Tabela 3.2

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 upodobnianiu 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 wojskowego 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
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 spora część kadry dostrzega tendencję stopniowego upodobniania zawodu wojskowego i zawodów cywilnych w zakresie technik zarządzania.

3.2. Stereotyp żołnierza zawodowego

W postulowanym profilu osobowościowym dobrego żołnierza zawodowego (tabela 3.3) 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 współzycia 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 r. pokazuje, że również w tej kwestii poglądy kadry są stabilne.

Tabela 3.3

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
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 maniery	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 z dyscyplinowaniem, 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 3.4). Najczęściej wskazywano na dyscyplinowanie 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 r. (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 3.4

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 min.:

- 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 współżycia społecznego (obojętność na problemy innych, impertynencja, wchodzenie w układy i znajomości, zawiść, wazeliniarstwo, służalczość);
- niskie moralne (kombinatorstwo, karierowiczostwo, cwaniactwo, zakłamanie, obłudność, dwulicowość, brak godności i honoru, prywatność, 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.

3.3. Recepcja atrakcyjności i prestiżu 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 r. żołnierzy zawodowych ich służba jest mniej atrakcyjna od pracy w cywilu, o czym świadczą ujemne wartości średnich¹⁵².

¹⁵² 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).

Tabela 3.5

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, doształcania, 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
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? , zaprezentowany w tabeli 3.6.

zawodów cywilnych¹⁵⁴. 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 instytucją¹⁵⁵. 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 organizacji¹⁵⁶. 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, szczególny 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

¹⁵⁴ Zob. S.Huntington: “The Soldier and the State”. Cambridge 1957.

¹⁵⁵ Zob. J.Van Doorn: “The Officer Corps: A Fusion of Profession and Organization”. w: *European Journal of Sociology* 6/1965. s.262-282.

¹⁵⁶ 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.

“dywergencji/konwergencji” (rozbieżności/zbieżności)¹⁵⁷. W typologii tej wyróżnione zostały cztery kategorie wojskowych:

1. **Typ PDOD¹⁵⁸, 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 “zajęciu”, zdefiniowanych przez

¹⁵⁷ G.Caforio. M.Nuciari. Officer's Profession - Ideal Type. w: The Military Profession in Europe. w: Current Sociology, v. 42, nr 3/1994, s. 22-56.

¹⁵⁸ Zastosowane skróty pochodzą ze słownictwa angielskiego, np. PDOD oznacza *professionally divergent organizationally divergent*, a PCOD *professionally convergent organizationally divergent*, itp.

Ch.Moskosa¹⁵⁹. 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 dychotomii¹⁶⁰. Model instytucjonalno/organizacyjny został zatem “przełożony” na typologię zawodowo/zajęciową. Wyszczególnione dwa wymiary: “zawodu” i “zajęcia”, można zróżnicować następująco. **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). **Oficerowie o orientacji “zajęciowej”** przeciwnie, kładą większy nacisk głównie na czynniki instrumentalne, takie jak pensja, bezpieczeństwo zawodowe, ogólne warunki pracy, itp. Wyszczególnione orientacje nie dają - w rezultacie - tylko dwóch przeciwstawnych 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*);

¹⁵⁹ Zob. Ch.Moskos, “From Institution to Occupation. Trends in Military Organization”, w: *Armed Forces and Society* 4/1977, s. 41-45; “Institutional and Occupational Trends in Armed Forces: An Update”, w: *Armed Forces and Society* 12/1986, s. 377-382.

¹⁶⁰ Zob. M.Nuciari, “Rethinking the Military Profession: Models of Change Compared. w: *The Military Profession in Europe*, w: *Current Sociology* v.42, no 3/1994, s.7-21.

- 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 profesjonalści*); oraz

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

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” profesjonalizmem¹⁶¹), ale bardziej w sensie użytym przez Segala¹⁶², 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.

3.4.1. Ogólne nastawienie zawodowe

Wskaźnikiem, który pozwala na analizę powyższego nastawienia jest rozkład odpowiedzi na pytanie: Czym dla Pana osobiście jest wykonywanie zawodu wojskowego?, prezentuje tabela 3.7.

¹⁶¹ Zob. A.Larson. “Military Professionalism and Civil Control: A Comparative Analysis of Two Interpretation”, w: *Journal of Political and Military Sociology* 2/1974, s.57-72.

¹⁶² Zob. D.Segal. “Measuring the Institutional/Occupational Change Thesis” w: *Armed Forces and Society* 12/1986, s. 351-376.

Tabela 3.7
(dane w %)

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

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

3.4 2. Preferowany charakter pracy zawodowej

Dla co trzeciego żołnierza, wykonywanie zawodu jest przede wszystkim realizacją własnych zamiłowań i aspiracji. Swój stosunek do zawodu w tej kategorii najczęściej formułują oficerowie starsi, najrzadziej - chorążowie. Znacznie częściej niż w 1997 r. 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 1997r. zaszły istotne zmiany. O ile w 1997 r. wojskowi najbardziej cenili sobie pewność jej posiadania, brak zagrożenia jej utraty, to w 2000 roku czynnik ten wymieniano na dalszych pozycjach (tabela 3.8).

Tabela 3.8

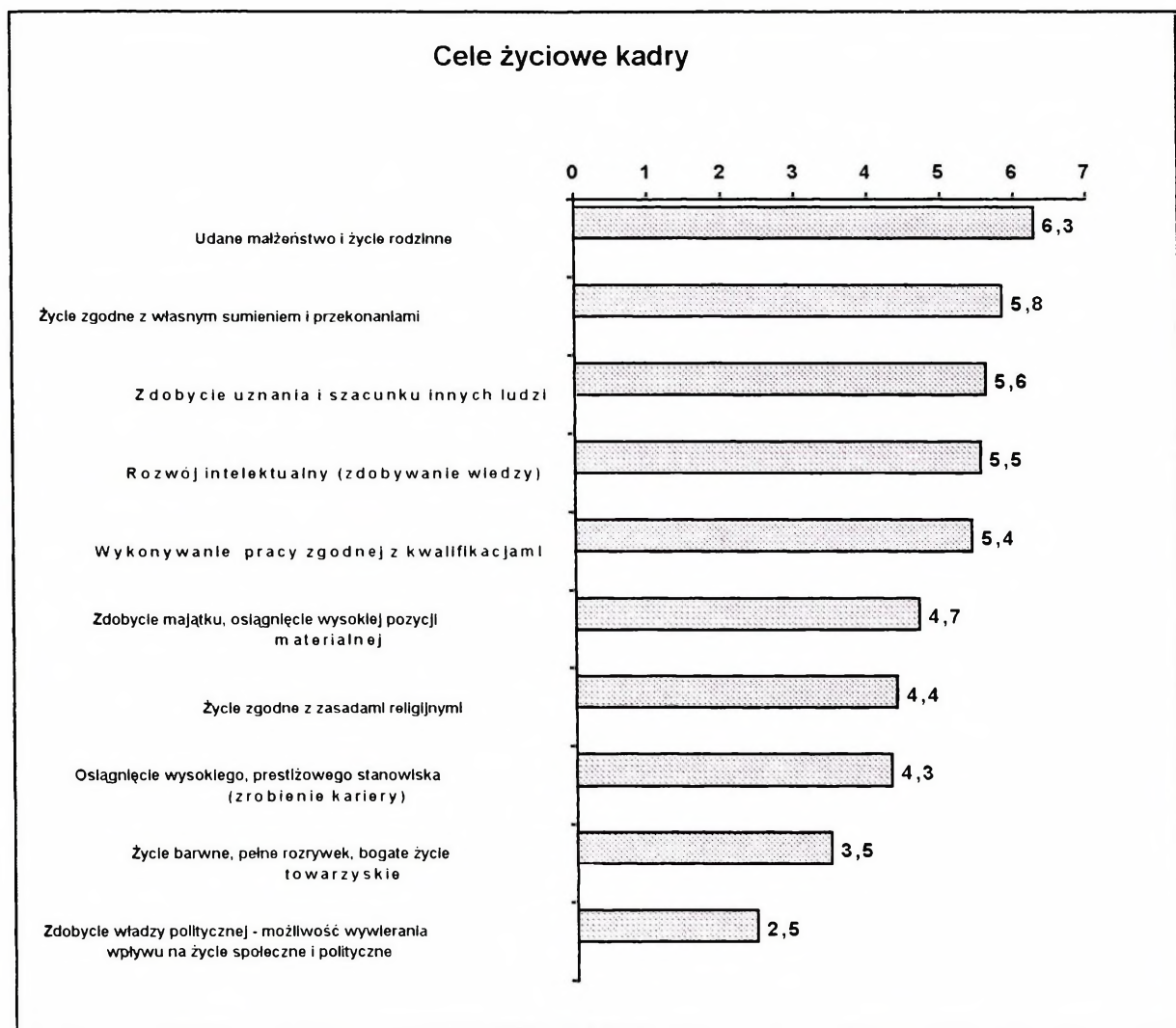
Właściwości, wartości pracy	<i>Przypisywane znaczenie*</i>				
	<i>dane %</i>				
	Na pierwszym miejscu	Na drugim	Na trzecim	Na czwartym	Nie wskazano
Brak zagrożenia zwolnieniem z pracy	31/17	29/28	18/6	16/26	6/23
Praca ważna i dająca poczucie czegoś sensownego	34/32	19/3	21/48	14/7	12/10
Wysokie dochody	26/28	17/28	14/1	28/7	15/25
Możliwość 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. Możliwość 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, być może są symptomem nowego myślenia o pracy przez zawodowych wojskowych.

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 3.1. (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 przekonaniami, 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.

3.5.1. 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 wszakże 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 3.8
(dane w %)

Z jakimi zamiarami rozpoczynał Pan zawodową służbę wojskową?	1997	2000
Chciałem całkowicie poświęcić się wojsku, służbie ojczyźnie, doskonalać 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

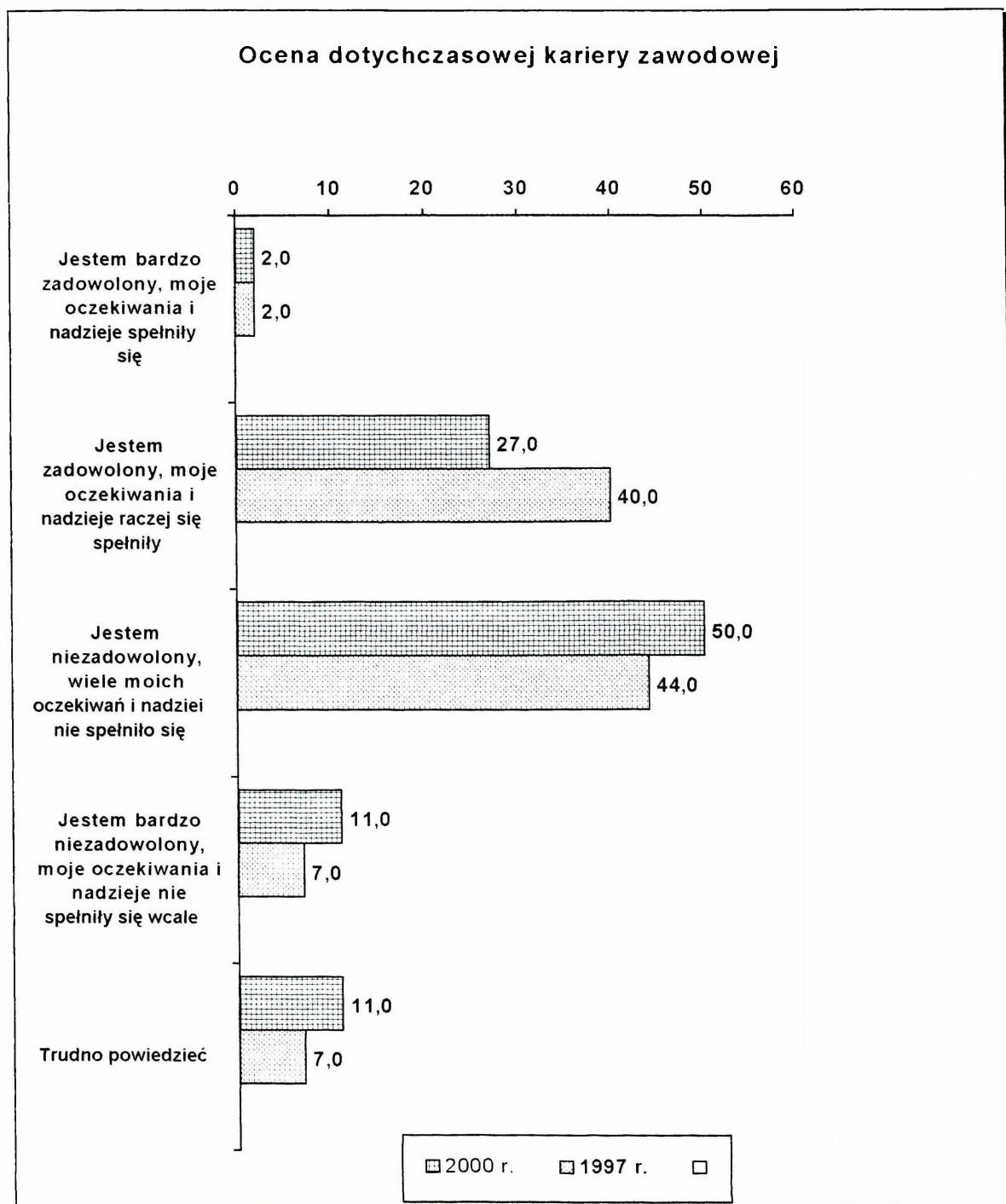
Analizując dane zawarte w powyższej tabeli należy zwrócić uwagę jeszcze na jedną kwestię. Otóż przy deklarowaniu strategii zorientowanej na specjalność

wojskową, nakładają się dwie konotacje tego stanu rzeczy. Po pierwsze, chodzi o rzeczywistą specjalność wojskową (rozumianą jako specjalizacja zawodowa, np. pracownicy naukowo-dydaktyczni), po drugie natomiast - o szczególny rodzaj wojsk lub sił zbrojnych, w którym badani pełnią zawodową służbę wojskową (komandos, 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.

3.5.2 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 3.3. (dane w %).

Wykres 3.3

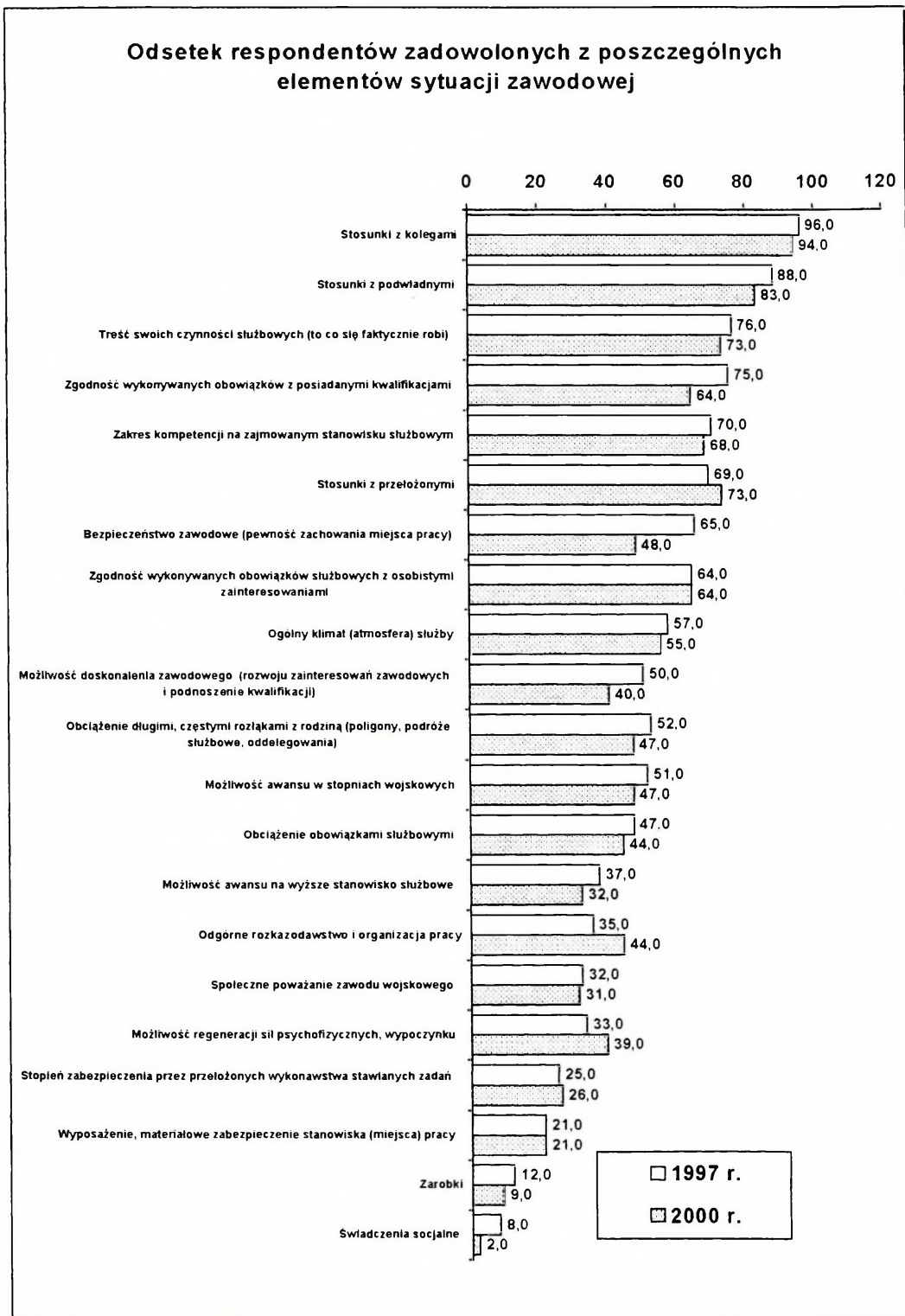


Jak wynika z powyższych danych, oceniając globalnie własną karierę zawodową, ponad połowa badanych wyraża niezadowolenie z jej przebiegu. Należy podkreślić znaczący spadek w dystansie czasu, jaki dzielił analizowane badania, odsetek respondentów usatysfakcjonowanych tym, co osiągnęli pełniąc

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, poproszono o ich ocenę. Jak wynika z danych zaprezentowanych na kolejnym wykresie (wykres 3.4), spośród zasadniczych elementów sytuacji zawodowej kadre najbardziej satysfakcjonują stosunki społeczne (w układzie poziomym i w układzie nadrzędności). Drugą grupę najwyżej 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 (Wykres 3.4.) 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 uzyskanych 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 przeznaczany 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).

Wykres 3.4



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 dysfunkcjonalne 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 3.9

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

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 deprywacji¹⁶³ i na tym tle.

3.5. 3. Przewidywany rozwój sytuacji zawodowej w ocenie kadry

Prognozując jak w perspektywie najbliższych lat zmieniać się będą poszczególne elementy sytuacji zawodowej badani odpowiedzieli następująco:

Tabela 3.10

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

¹⁶³ **Deprywacja** – "Pozbawienie lub nierówny dostęp do dóbr materialnych lub duchowych powodujący niemożność zaspokojenie przez jednostki lub grupy określonych potrzeb" Słownik Socjologiczny PWN 1999.

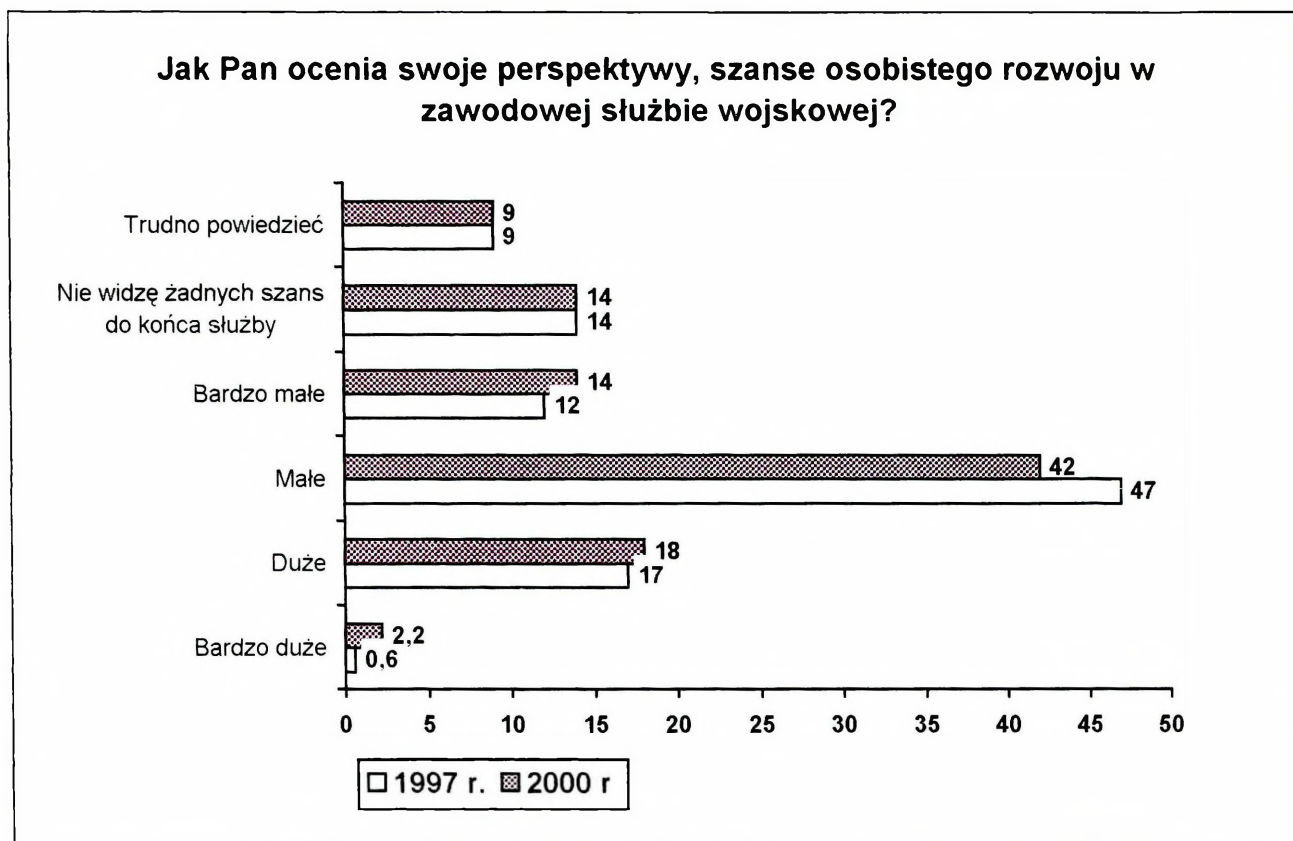
Obciążenie długimi, częstymi rozłakami z rodziną (poligony, podróże służbowe, oddelegowania)	5.5	55.0	19.3	20.1
Treść swoich czynności służbowych	16.9	53.2	15.9	14.0
Zgodność wykonywanych obowiązków służbowych z osobistymi zainteresowaniami	8.4	60.6	15.9	15.1
Zakres kompetencji na zajmowanym stanowisku 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 deprivacji. 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.

3. 5.4. 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 3.5 (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.

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.

4. Przemiany w systemie wartości kadry zawodowej

Zawód wojskowego 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 ważna 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 analizach kilku raportów z badań.¹⁶⁴ Jej podstawą było poszukiwanie tych składników w systemie wartości kadry zawodowej, które mają wyraźnie dominujące znaczenie.

4.1. Wzór osobowy żołnierza zawodowego

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 wartościującej¹⁶⁵. W ujęciu tym 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/*

¹⁶⁴ 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 r.

¹⁶⁵ Por. Cz. Matuszewicz. Psychologia wartości. Poznań 1975. s. 41-42.

ważność poszczególnych cech wstawiając znak "X" w odpowiednie kratki na proponowanej skali, na której 1 oznacza cechę mało ważną, a 7 bardzo ważną). Średnie ocen ukazują tabela:¹⁶⁶

Tabela 4. 1

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. Koleżeństwo	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

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

¹⁶⁶ W zestawieniu podano tylko te cechy i wartości, które były umieszczone w obydwu kwestionariuszach ankiet użytych w badaniach w 1997 i 2000 r.

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.

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 r. ukazuje, że poglądy na temat sensu życia nie uległy istotnym zmianom. W obydwu badaniach ponad połowa badanych (51,9% w 1992 r. i 53,2 % w 1995) 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), wyraził stanowisko egocentryczne przekładając ponad innych dobrobyt i szczęście osobiste. Niewielki 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 obrona 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 kolejna tabela 4.2.

Tabela 4. 2

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
Odważymiona 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: 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 %, że straty kogoś bliskiego. Odpowiednie odsetki w 1992 r. 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 4.3.

Tabela nr 4.3

**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 dwojakiemu rodzajowi analiz. Pierwszy rodzaj, polegający na porównaniu rozkładów poszczególnych kategorii odpowiedzi uzyskanych w badaniach kadry (K) i ogółu społeczeństwa (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? (Typowy Polak w badaniu CBOS), w odpowiedzi na które badani wybierali z każdej pary przedstawionych określeń te, które lepiej charakteryzują typowego żołnierza zawodowego (Polaka), przedstawia tabela 4.

Tabela 4

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	niepatriotyczny	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
rozzutny	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	37.8	37.0

			zyciu spokoj		
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
dba 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 (różnica 72,6%), pewność siebie (25,7%), poszanowanie pracy (18,6%), dbałość o własne interesy – (21,2%)

Podsumowując dotychczasowe rozważa 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.

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 +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 wojskowej¹⁶⁷. 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.

¹⁶⁷ por M Kloczkowski. Podmiotowość obywatelska w warunkach służby wojskowej. WIBS 1997 r.

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"¹⁶⁸ 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"⁸. 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- 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 kadre systemu wartości, szczególne znaczenie mają ustalone w toku badań pożądane i postrzegane cechy tej grupy zawodowej. Badania zostały przeprowadzone w okresie 10.02.97 - 20.03.97 w 21 jednostkach organizacyjnych Sił Zbrojnych RP, a wzięło w nich udział z zastosowaniem ankiety audytoryjnej 532 żołnierzy zawodowych. Wyniki badań

¹⁶⁸ Por. S. Jarmoszko. "Oficer Wojska Polskiego na tle oficerów armii europejskich". WIBS 1996.

pozwołyły 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 polskie.¹⁶⁹ 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,

¹⁶⁹ por. S. Jarmoszko. Zawód wojskowy w recepcji społecznej WIBS 1997 r.

zdecydowanie, odporność psychiczna i fizyczna na trudy życia wojskowego. Dość zaskakujące wydaje się usytuowanie tych cech instrumentalnych, które można traktować jako kompetencje społeczne 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, 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 szereg 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. 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 zazębiających się pojęciami "kultura" i "osobowość". Obecnie w literaturze przedmiotu można wyróżnić trzy sposoby rozumienia tego pojęcia¹⁷⁰.

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

¹⁷⁰ Por. P. Wiliński. O przydatności pojęcia "styl życia" w badaniach pedagogicznych. "Ruch Pedagogiczny" 1988, nr 3-4, s. 86-96.

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 różnicowaniem społecznym poszczególnych jednostek ludzkich z całościową refleksją nad stratyfikacją społeczną charakterystyczną dla antropologii kultury. "Wykorzystuje się tu styl życia jako funkcję różnicowania społecznego i kulturalnego. Pełni on wówczas rolę kategorii, przydatnej do analizy takiego właśnie różnicowania"¹⁷¹/.

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"¹⁷²/.

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 w pełni uprawniony o stylu życia tej grupy społecznej, ale raczej o opisie niektórych aspektów zachowań kadry w relacjach służbowych i w czasie pozasłużbowym.

¹⁷¹. Tamże. s. 87.

¹⁷². A. Siciński. A. Wyka. Badania "rozumiejące" stylu życia. Warszawa 1988. s. 138.

5.1. 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 r. 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 5.1.

Tabela 5.1

Opinie kadry na temat dystansu międzygrupowego (dane w %)

	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, (63,2%) a 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 kadre 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.

5.2. 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 służbowe. 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 przesycone 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, bo 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 5.2

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
Z 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.

5.3. 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.

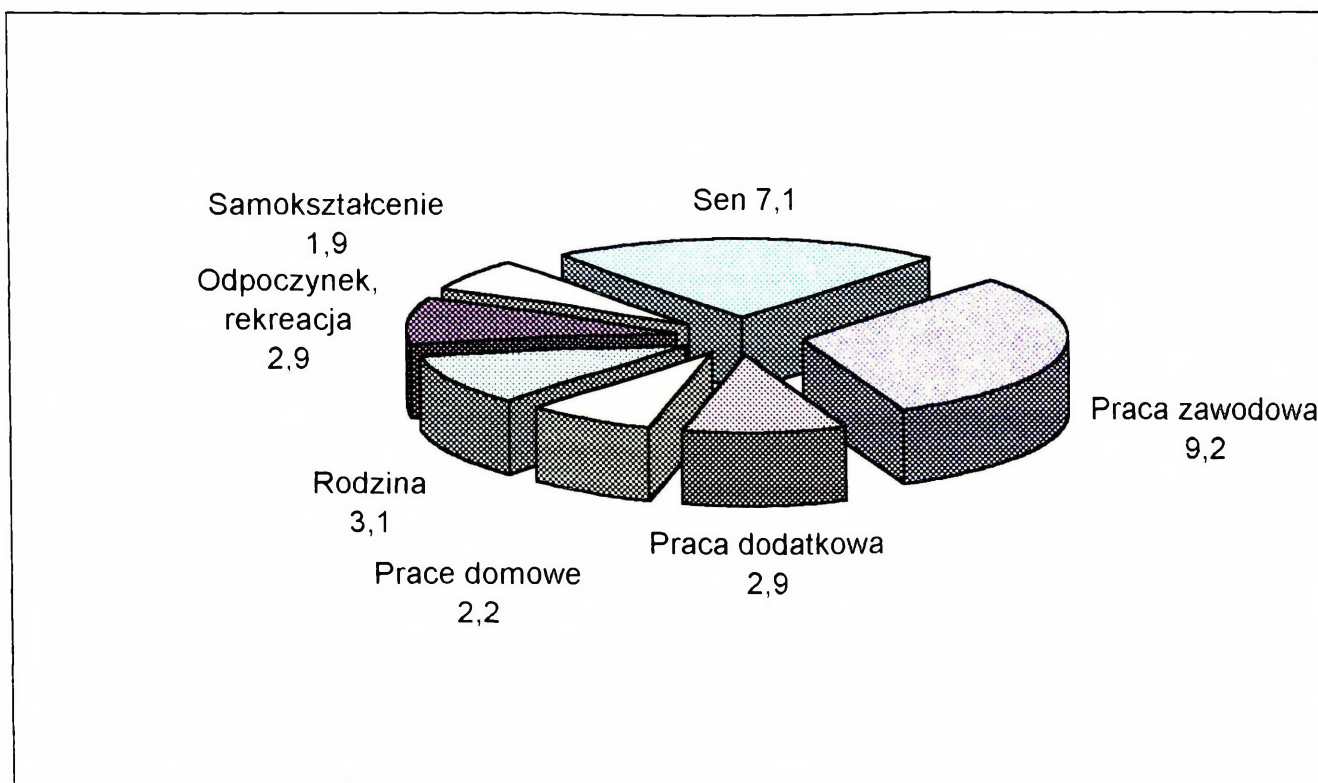
Podział tego czasu zależy od wielu czynników. Można tu wymienić choćby: rodzaj obowiązków służbowych, warunki materialne, jak też osobista aktywność i przedsiębiorczość. Spróbujemy zatem prześledzić, jak badana kadra dzieli ten czas, jak wygląda jej życie rodzinne i towarzyskie, jak spędza czas wolny.

a) 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:

Wykres 5.1

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 - 3,5godz), **samokształcenie** (najwięcej podoficerowie - 2,15) **pracę dodatkową** (oficerowie starsi - 3,1). Oczywistym jest, że posiadający więcej dzieci poświęcają rodzinie więcej czasu.

b) Kontakty towarzyskie

Życie towarzyskie człowieka uzależnione jest od wielu czynników. Wchodzą 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 "Zasadach 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 w tym względzie nie funkcjonują dokumenty normatywne, 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?, zobrazowane kolejnym zestawieniem: (Tabela 5.3).

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

Tabela 5.3

**Aktywność badanych na płaszczyźnie kontaktów towarzyskich
(dane w %)**

Data badania	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. Kasperski "Z badań nad stylem życia... cyt.wyd.

Widzimy, że obie formy znajdują akceptację ok. 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. Odpowiedzi na pytanie: Które uroczystości są szczególnie kultywowane w Pana rodzinie? informują, że żołnierze zawodowi nie odbiegają w swoich upodobaniach od tradycji ogólnie przyjętych przez Polaków. Dowodzą tego dane zawarte w tabeli 18:

Tabela 5.4

Uroczystości kultywowane w rodzinach badanych. (dane w %)

	1993 r.	1997 r.
Imieniny	79.3	74.7
Rocznice ślubu	54.6	53.2
Urodziny	38.2	49.5
Urodziny dzieci	39.0	42.0
Imieniny dzieci	32.0	34.6
Rocznice 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 poniższa tabela 5. 5.

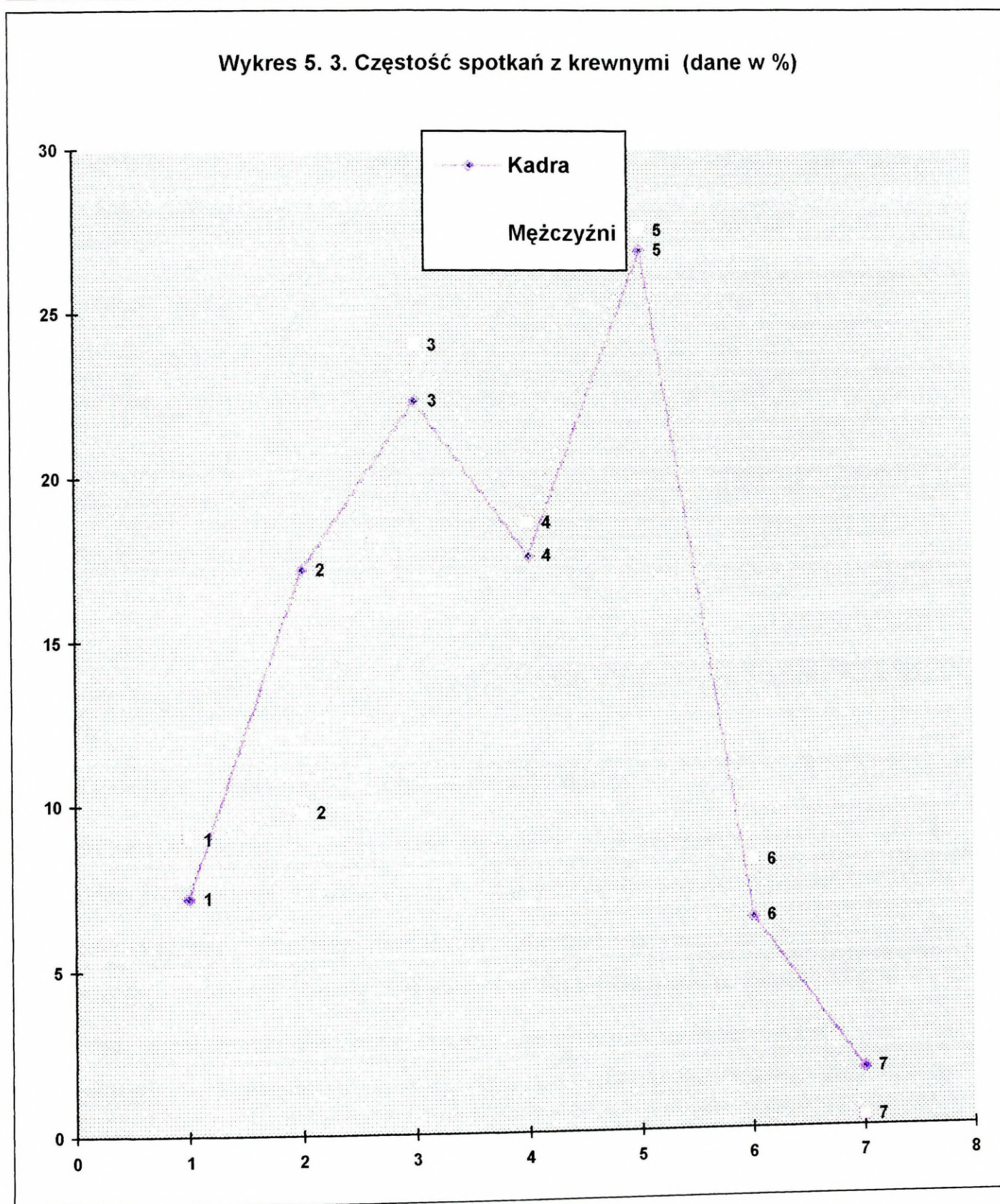
Tabela 5. 5

Spotkania towarzyskie kadry (dane w %)

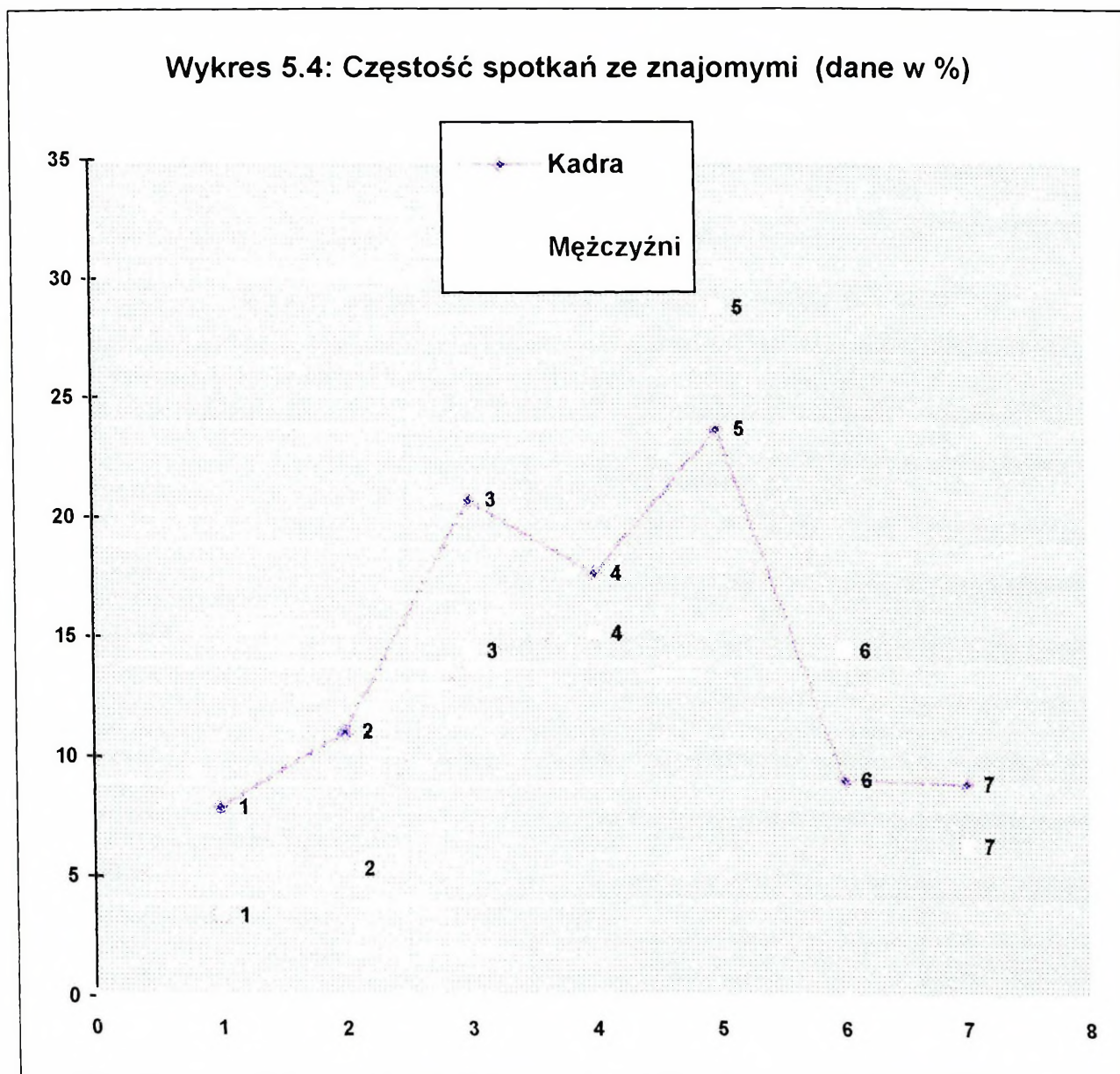
Jak często spotyka się Pan w celach towarzyskich z:	Z sąsiadami		Z przyjaciółmi		Z rodziną, krewnymi		Z innymi znajomymi	
	93r.	97r.	93r.	97r.	93r.	97r.	93r.	97r.
<i>Data badania</i>								
Kilka razy w tygodniu	25.0	24.5	20.7	23.4	12.0	18.8	3.6	8.8
Kilka razy w miesiącu	23.8	21.7	33.2	33.5	21.0	24.0	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 częstość 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 Społecznego¹⁷³, który wykazuje, że model kontaktów jest. Tezy powyższe potwierdzają poniższe dane



prezentowane na kolejnych wykresach



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

c) 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 r. znalazły się pytania pozwalające na identyfikację grup odniesienia respondentów i kręgów społecznych, w których oni funkcjonują. Rozkład odpowiedzi przedstawia kolejna tabela:

Tabela 5. 6

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.

d) Sposób spędzania czasu wolnego

Sposób spędzania czasu wolnego stanowi, 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 r. są następujące:

Tabela 5. 7

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

Czym najczęściej zajmuje się Pan w czasie wolnym	W dni powszednie		W soboty i niedziele	
	93 r.	97 r.	93 r.	97 r.
<i>Data badania</i>	<i>93 r.</i>	<i>97 r.</i>	<i>93 r.</i>	<i>97 r.</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, doskonalam	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, łowię 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 kadrę 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 zaszyły 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 poniższa tabela.

Tabela 5.8.

Sposób spędzania urlopu przez kadre (dane w %)

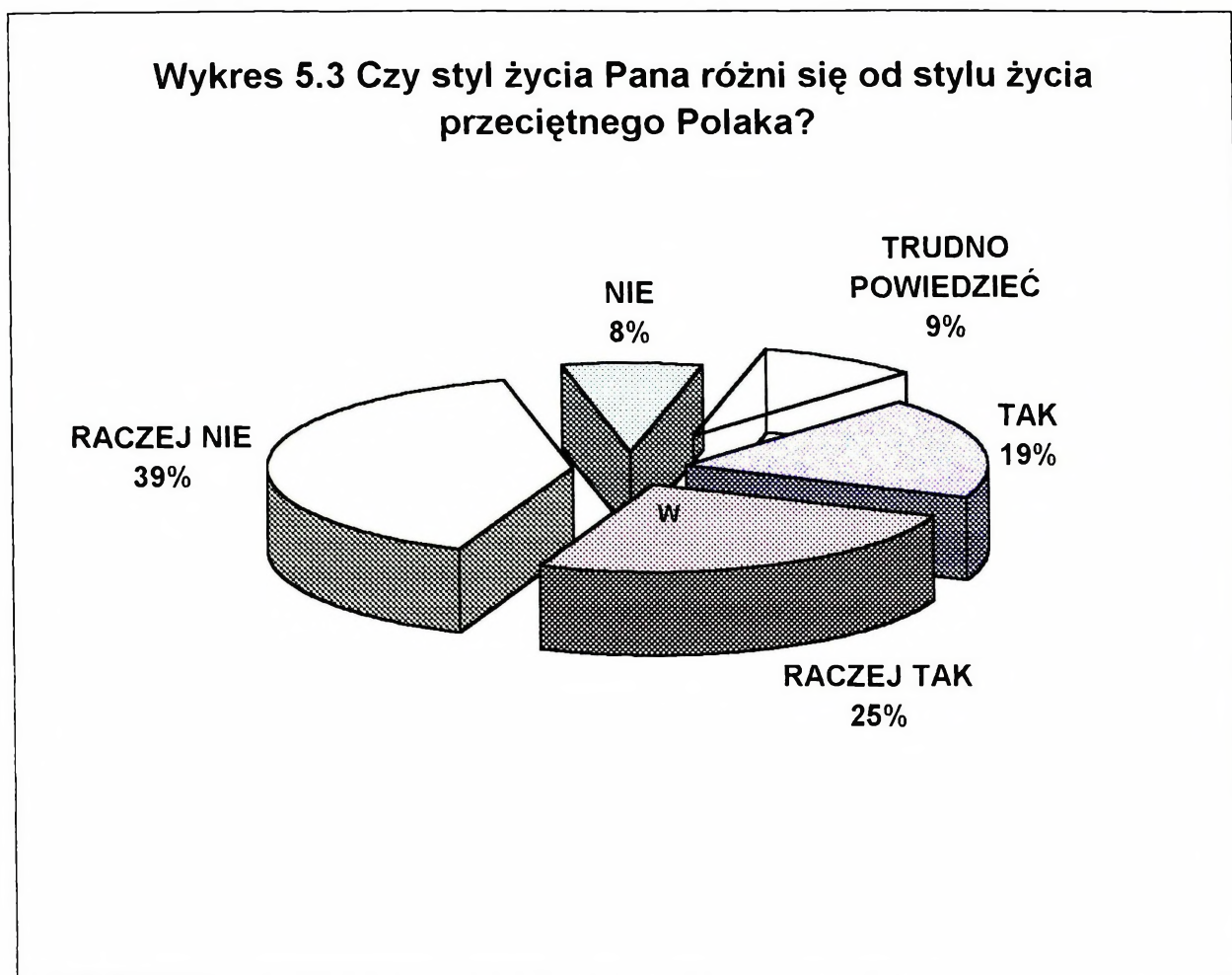
Wyszczególnienie	1991 r.	1993 r.	1995	1997 r.
Byłem na wczasach	15.5	8.6	13.0	12.4
Byłem na dłuższej wycieczce	4.8	5.1	6.7	6.7
Byłem u rodziny	43.1	43.0	49.7	43.7
Spędziłem go w domu, na działce	20.4	27.0	25.0	34.1
Spędziłem go inaczej	7.5	8.3	9.3	10.4

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 kolejny wykres 5.9.

Wykres 5.3 Czy styl życia Pana różni się od stylu życia przeciętnego Polaka?



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;
- 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. Otwartym jest natomiast pytanie o tempo i końcowy efekt tego procesu.

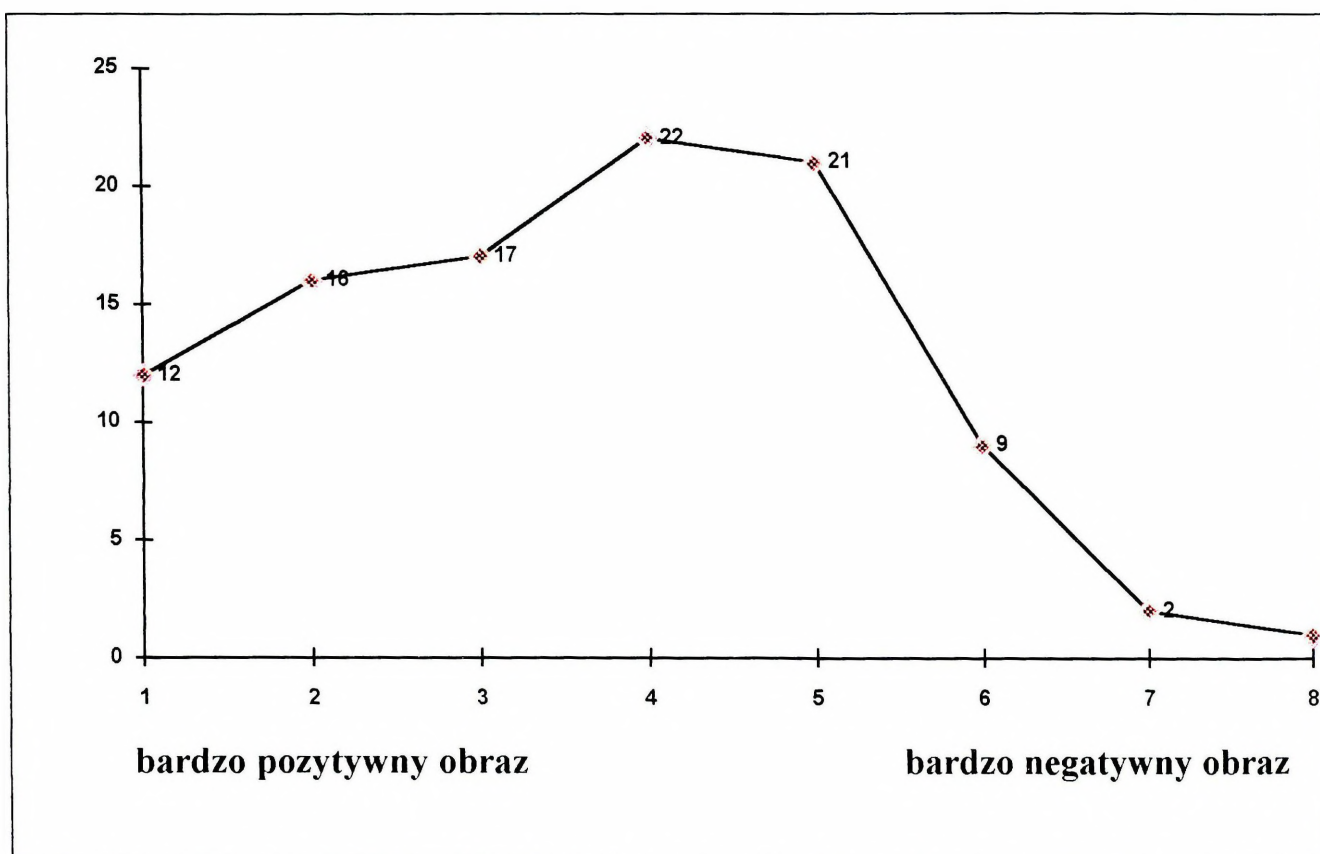
6. Status żołnierza zawodowego w społeczeństwie polskim

6.1. Prestiż wojskowych i zawodu wojskowego

Badania prowadzone w 1997 r. na reprezentatywnej próbie polskiego społeczeństwa¹⁷⁴ pokazują, że grupa zawodowych wojskowych jest postrzegana raczej pozytywnie. Świadczy o tym rozkład wskazań respondentów pokazany na wykresie 6.0., z którego wynika, iż większość z nich jest przekonana o pozytywnym odbiorze żołnierza zawodowego przez społeczeństwo cywilne:

Wykres 6.0

Obraz żołnierza zawodowego w oczach społeczeństwa (dane w %)



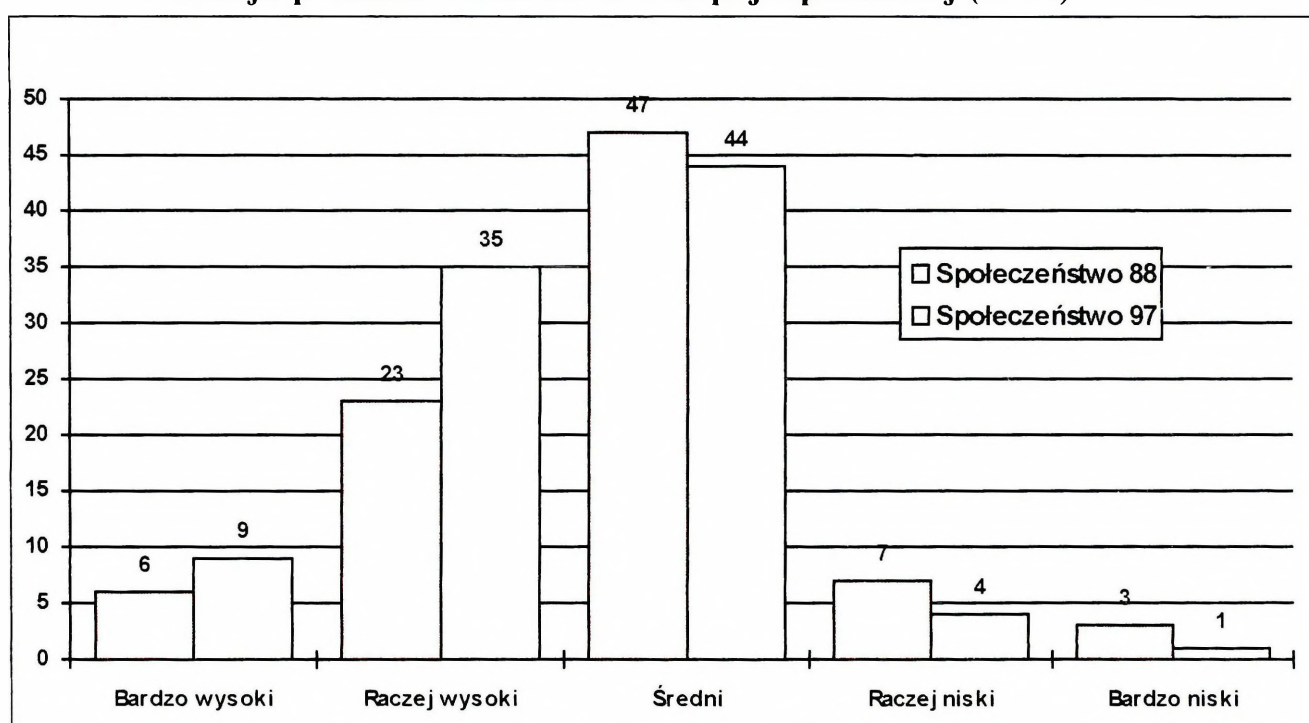
Z analiz korelacyjnych tego rozkładu wynika, że najbardziej pozytywne oceny formułowali mężczyźni, badani którzy mają dzieci, pracujący we własnym **biznesie**, bądź nigdzie nie pracujący, mieszkańcy wsi, o lewicowej

¹⁷⁴ S. Jarmoszko. "Recepcja zawodu wojskowego i grupy zawodowych wojskowych w społeczeństwie polskim" w "Społeczne aspekty zawodu wojskowego" WIBS 1997.

niedowartościowanie tego zawodu. Analiza wyników kilku badań pokazała, że w ostatnich latach prestiż oficera, a zarazem jego społeczna recepcja ulegały istotnym przemianom¹⁷⁵. 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.

Wykres 6. 3

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.

¹⁷⁵ Zob. S. Jarmoszko: Atrakcyjność i prestiż zawodu wojskowego w społeczeństwie polskim. Warszawa 1997.

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:

Tabela 6.1

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

Lp.	Ocena	Spoleczeństwo	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 6.2

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

Tabela 6.4

Prestizż 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 6.4):

Tabela 6.5 (dane w %)

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%.

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

6.2. Zawód wojskowy w perspektywie integracji z NATO

Proces integracji polskiej armii ze strukturami północnoatlantyckimi wpłynie korzystnie na sytuację zawodu wojskowego w naszym kraju. Tak twierdziło większość społeczeństwa polskiego(70%). Co dziesiąty badany nie przewiduje żadnego wpływu, a tylko marginalny odsetek przewiduje wpływ negatywny (tabela 6.6). 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 działania w tym kierunku stanowią czynnik integracji narodowej.

Tabela 6.6

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?	Społeczeństwo %	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 prognozują 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, prognozują ponadto, badani o lepszej sytuacji materialnej oraz wyższym poziomie posiadanego wykształcenia. Mniej pozytywne prognozy formułowane są natomiast wraz ze starszym wiekiem badanych.

Sytuując oficera polskiego na tle oficerów armii natowskich, większość badanych nie dostrzega istotnych różnic (tabela 6.7). Zestawiając natomiast

opinie skrajne, należy stwierdzić, że w opiniach społeczeństwa oficer polski gorzej sytuje 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.

Tabela 6.7

Oficer polski na tle oficerów NATO (w %)

Lp.	Jak ogólnie można byłoby porównać oficera polskiego z oficerami głównymi, europejskich państw NATO (np. Niemiec czy Wielkiej Brytanii), pod względem:	Oficer polski sytuje się korzystniej	Nie ma większych różnic	Oficer polski sytuje 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, nie pracujący, 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.

6.3. Atrakcyjność zawodu wojskowego

Z analizy wyników prezentowanych badań wynika, że zawód wojskowy jest - w opinii społecznej - bardziej atrakcyjny od zawodów cywilnych (tabela 6.8). 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 6.8

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*
		Zdecydowa- nie bardziej	Nieco bardziej	Bez różnicy	Nieco mniej	Zdecydow- anie 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 odmiennosc 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 zdecydowanie bardziej pozytywnie niż wojskowi, ocenia atrakcyjność poszczególnych aspektów zawodu wojskowego. Największe rozbieżności występują w przypadku czynników ekonomicznych.

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 mas 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 r.¹⁷⁶ 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.

¹⁷⁶ Andrzej Jeziński "Wojsko w odbiorze środowisk opiniotwórczych" WBBS 2002.

6.4.1. 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 etnicznych¹⁷⁷. W wyniku tej procedury uzyskano następujące wyniki:

Tabela 6. 9

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
zależny od innych	-0,17	-0,39	0,09	-0,21	samodzielny
pelen 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
bezzadny	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

¹⁷⁷ Kolokwia Psychologiczne, tom I, stereotypy i uprzedzenia, red. Z. Chlewiński, I. Kurcz, Instytut Psychologii PAN, Warszawa 1992, s.215.

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
zakłamaný	0,20	0,15	0,22	0,23	szczerý
dziki	0,20	-0,04	0,45	0,17	kulturalny
niesympatyczny	0,23	0,02	0,37	0,30	sympatyczny
klamliwy	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
tehdór	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.

6.4.2. Wizerunek żołnierza zawodowego

Aby obraz żołnierza zawodowego funkcjonujący w badanych środowiskach stał się bardziej wyrazisty zadano respondentom pytanie następującej treści: Jaki jest postrzegany przez Pana(nią) obraz (image) polskiego żołnierza zawodowego?. Udziałając 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).

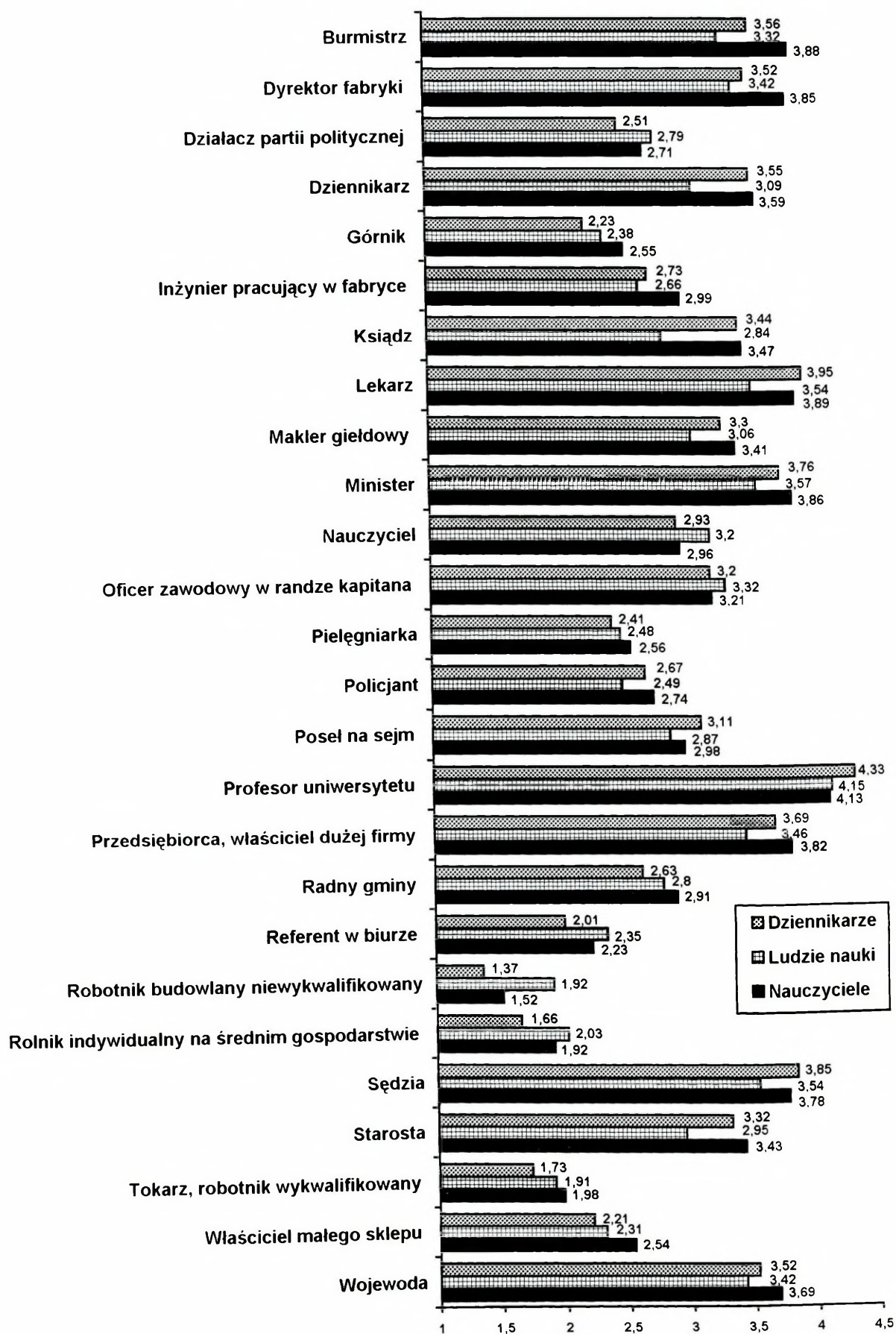
6.4.3. Prestiż żołnierza zawodowego

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 6.10.

Wykres 6.10

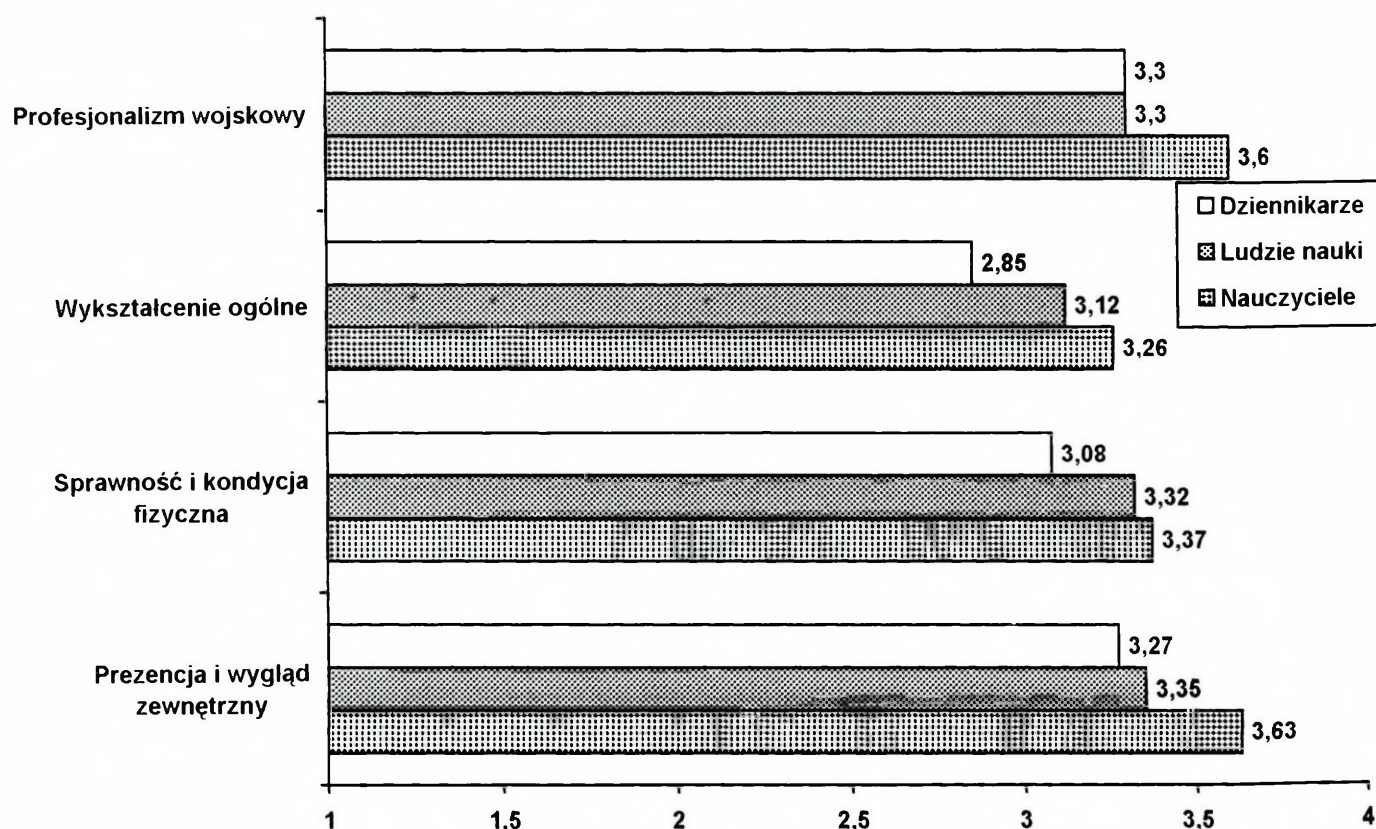
Prestizż zawodów w opinii badanych



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 6.11

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.

7. Społeczne skutki restrukturyzacji

Od 12 lat w Polsce dokonuje się transformacja ustrojowa. Ma ona charakter systemowy i globalny, zarazem 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 formalno-prawny, 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 RP.¹⁷⁸

7.1. Wiedza kadry zawodowej o procesach restrukturyzacji

Badania wykazały, że wielu przedstawicieli kadry miało spore problemy z rozumieniem terminów restrukturyzacja, etatyżacja i rekonwersja, mimo częstego w ostatnim czasie używania tych terminów w mas-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 r. kadry deklaruje, że nie, (w 2002 r. 14,2% a na podobne pytanie). 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 w sumie (wraz z brakiem danych), aż 15,2% (w 2002 - 14,4%) 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

¹⁷⁸ K. Skrzypczyk, „Społeczne aspekty restrukturyzacji Sił zbrojnych RP”, WBBS 2001, T. Iwanek “Problemy zarządzania czynnikiem ludzkim w aspekcie restrukturyzacji SZ RP” .WBBS 2002.

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 nie związanej 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.

7.2. Ocena skutków restrukturyzacji

Pierwsza grupa problemów poddanych ocenie związana jest z obserwowanym i odczuwanym przez kadre bieżącym efektem funkcjonowania wojska w nowych (“przekształceniowych”) 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 nie uwarunkowana 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 są następujące:

Tabela 7.1

Jak Pan ocenia realizację restrukturyzacji Sił Zbrojnych RP w kontekście poniżej wskazanych spraw?	Pozytywnie		Negatywnie	
	%		%	
Rok badania	2001	2002*	2001	2002
Organizacja służby i pracy w jednostkach (instytucjach) wojskowych.	23,3	44,3	47,0	45,6
Jakość wykonywanych zadań w wojsku.	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.

7.3. Konsekwencje zmniejszenia liczebności oraz etatyzacji 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 poniższa tabela.

Tabela nr 7.2

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 staremu", 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 7.3

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
Żaden – 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 polskim 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 7.4

(dane w %)

	Czy dostrzega Pan w swoim otoczeniu zależności między "założeniami procesu etatyzacji", a rzeczywistymi zmianami w codziennej pracy, służbie, a przede wszystkim w życiu kadry?	Czy Pana zdaniem realizacja procesu etatyzacji 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 etatyzacją, co tworzy pewien dysonans z odsetkiem odpowiedzi stwierdzających, że realizacja procesu etatyzacji w SZRP wpływa przemożnie na życie kadry – ponieważ, uważa tak 72,8% respondentów. Skąd ten wysoki poziom przekonania o wpływie etatyzacji, skoro prawie połowa badanych stwierdza, że wdrażanie etatyzacji żadnych zmian nie wywołuje? Należy przypuszczać, że rozbieżność ta wyrasta na gruncie zawodowych i życiowych frustracji kadry, które prowadzą do zabarwionego nieco cynicznie pesymizmu.

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 zadano pytanie, pozwalające na sformułowanie swoich ocen dotyczących:

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

We wszystkich obszarach oceniania restrukturyzacja SZRP 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 formalno-prawnych 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

nikle) 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.

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

Negatywne postrzeganie przez kadrę bieżącego efektu funkcjonowania wojska w nowych ("przekształceniowych") realiach powstałych w wyniku wdrażania procesu restrukturyzacji SZRP uwarunkowane jest kilkoma przyczynami. Obok rzeczywistych potknięć i niedociągnięć organizacyjnych oraz braku przepływu klarownych 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:

Tabela 7.5

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 dotyczące 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%), kwalifikacje umożliwiające podjęcie pracy "w cywilu" (65,1%), rodzaj garnizonu, w którym pełniło się służbę (62,8%), miejsce 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.

ZAKOŃCZENIE

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 w szczególności 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 analizowany 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 sformalizowali wstąpienie do korpusu oficerskiego oraz przejęcie kodeksu honorowego i ducha korpusu.
3. Począwszy od 1900 roku rośnie świadomość oraz krytyczna ocena kadry zawodowej w stosunku do swojej pozycji w społeczeństwie. Powstają wówczas pierwsze stowarzyszenie 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 – tych kształtowały się w USA dwie przeciwstawne koncepcje postrzegania grupy społecznej kadry zawodowej M. Janowitza i S. Huntingtona. Mają one swoje odzwierciedlenie 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 zrównoważyły tej opinii szeroko zakrojone działania podejmowane w ramach rekonwersji kadr oficerskich.

Przedstawione w pracy treści oraz podstawowe wnioski z badań mogą być wykorzystane do opracowania przez Departament Kadr i Szkolnictwa Wojskowego oraz Sztab Generalny WP koncepcji dróg rozwojowych korpusu kadry zawodowej. Ponadto, stanowić będzie obowiązkowa literaturę do przedmiotu Filozofia i Socjologia Wojska. Jednocześnie służyć może 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. Allport G.W., Osobowość i religia, Warszawa 1988.
3. Alföldy G., Historia społeczna starożytnego Rzymu, Poznań 1998.
4. Aron R., Pokój jest między narodami, Warszawa 1995.
5. Arystoteles, Etyka nikomachejska, Warszawa 1982.
6. Augustyniak-Kopka J., Tolerancyjni, nietolerancyjni, obojętni, Łódź 1992,
7. Banaszkiewicz A., Problemy moralne w poglądach dwóch pokoleń. (w:) Ciągłość i zmiana tradycji kulturowej, praca pod red. S. Nowaka, Warszawa 1989.
8. Banaszkiewicz A., Orientacje moralne w przekazie międzypokoleniowym, Warszawa 1990.
9. Baran B., Postmodernizm, Kraków 1992.
10. Bauman Z., Socjologiczna teoria postmoderny, (w:) Postmodernizm w perspektywie filozoficzno-kulturoznawczej, praca pod red. A. Zeidler-Janiszewskiej, Warszawa 1991, s. 7-25.
11. Babula J., Nowoczesne siły zbrojne. Myśl Wojskowa nr 4 z 1997.
12. Bauman Z., Dwa szkice o moralności ponowoczesnej, Warszawa 1994.
13. Bauman Z., Moralne obowiązki, moralne zasady, „Etyka” 1994 nr 27.
14. Bauman Z., Ciało i przemoc w obliczu ponowoczesności, Toruń 1995.
15. Bell D., Sprzeczności kulturowe kapitalizmu, Warszawa 1994.
16. Berger P.L., Luckmann T., Społeczne tworzenie rzeczywistości, Warszawa 1983.
17. Betz D, Lowenhardt., 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., H. Scullard, Dzieje Rzymu od czasów najdawniejszych do Konstantyna. Warszawa 1992., t II, s. 21.
23. Cieślarczyk M., Psychosocjalne i organizacyjne elementy bezpieczeństwa i obronności, Warszawa 1997.

24. Clarke L., Zarządzanie zmianą, Warszawa 1997.
25. Clausewitz C., O wojnie, Lublin 1995.
26. Chamleta G., Ponowoczesne kłopoty z polityczną sprawiedliwością. Od utylitaryzmu do...do utylitaryzmu, „Społeczeństwo” 1995 nr 2.
27. Czartoryski A., Katechizm rycerski, Warszawa 1993.
28. Czarniecki K. Karaś S., Profesjologia w zarysie. Radom 1996.
29. Człowiek jako obywatel, praca pod red. M. Szyszkowskiej, Warszawa 1995.
30. Dahrendorf R., Zagrożone społeczeństwo obywatelskie, (w:) Europa i społeczeństwo obywatelskie. Rozmowy w Castel Gandolfo, pod red. K. Michalskiego, Kraków 1994.
31. Denek K., Aksjologiczne aspekty edukacji szkolnej, Toruń 1999.
32. Dion Kokocejanus K., Historia rzymska. Wrocław 1967.
33. Dyczewski L., Rodzina, społeczeństwo, państwo, Lublin 1994.
34. Dylus A., Moralność krańcowa jako problem dla katolickiej nauki społecznej, Warszawa 1992.
35. Etyka kapitalizmu, praca pod red. P.L. Bergera, Kraków 1994.
36. Etyka oficera, praca pod red. J. Urbańskiego, Warszawa 1997.
37. Fiszera J., (red.) Państwa narodowe w euroatlantyckich strukturach, Warszawa-Poznań 1996.
38. Fromm E., Niech się stanie człowiek. Szkice z psychologii etyki. Warszawa-Wrocław 1994.
39. Fukuyama F., Koniec historii. Warszawa 1989.
40. Fukujama F., Wielki wstrząs, Wyd. Politeja, Warszawa 2000.
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. Gurycka A., Światopogląd młodzieży, Warszawa 1991.
47. Gumplowicz L., Der Rassenkampf, Insbruck 1883.
48. Hyde-Price A., European Security Beyond the Cold War for scenarios of the year 2010, London 1991.

49. Hertz A., Zagadnienia socjologii wojska i wojny, Przegląd Socjologiczny, t. VIII, Zeszyt 1-4 Łódź 1949.
50. Huntington S., Zderzenie cywilizacji, Wyd. Muza, Warszawa 1997.
51. Hoffe O., Etyka państwa i prawa, Kraków 1992.
52. Hołówko T., Oficer Polski, Warszawa 1932.
53. Honorowy Kodeks Oficera Wojska Polskiego, Warszawa 1995.
54. Jaczynowska, Dzieje Imperium Romanum, Warszawa 1995, s.354.
55. Januszek H., Sikora J., Socjologia pracy, Poznań 1996.
56. Janowitz M., The professional soldier, Glencoe, 1960.
57. Jarmoszko S., Oficerowie Wojska Polskiego przełomu wieków. Zarys socjologii zawodu oficera. Adam Marszałek 2001.
58. Jurewicz O., L. Winniczuk, Starożytni Grecy i Rzymianie w życiu prywatnym i państwowym. Warszawa 1970.
59. Kamiński H., Wybór pism, Warszawa 1953.
60. Kamiński A., Bezpieczeństwo Polski na tle rozwoju sytuacji politycznej w Europie. W: Raport o stanie bezpieczeństwa państwa – aspekty zewnętrzne, Warszawa 1993.
61. Katechizm Kościoła katolickiego, Poznań 1994.
62. Kiciński K. Sytuacje zagrożenia a przemiany idei moralnych, Warszawa 1990.
63. Kiciński K., Kurczewski J., Poglądy etyczne młodego pokolenia Polaków, Warszawa 1997.
64. King A., Schneider B., Pierwsza rewolucja globalna. Raport Rady Klubu Rzymskiego, Warszawa 1992.
65. Kloze A., Katolicka nauka społeczna w zarysie, Tarnów 1995.
66. Kocowski T., Potrzeby człowieka. Koncepcja systemowa, Wrocław-Warszawa-Kraków-Gdańsk 1982.
67. Kodeksy honorowe. Między tradycją a współczesnością, praca pod red. M. Adamczyka, Warszawa 1999.
68. Kołakowski L., Cywilizacja na ławie oskarżonych, Warszawa 1990.
69. Kołodziejczyk A., Godność i honor żołnierski, Warszawa 1987.
70. Koneczny F., O cywilizację łacińską. Gliwice 1999.
71. Koneczny F., Cywilizacja bizantyjska. Londyn 1993.
72. Koneczny F., Prawa dziejowe. Londyn 1993.

73. Koziński J., O człowieku wielowymiarowym. Eseje psychologiczne, Warszawa 1988.
74. Kordus H., Synergia, czyli $1+1=4$, Wyd. Aura 1978 nr 2.
75. Kotarbiński T., Traktat o dobrej robocie, Warszawa 1982.
76. Kowalewski M., Problemy bezpieczeństwa militarnego Polski
77. Krzemiński I., Co się dzieje między ludźmi? Warszawa 1992
78. Krzyżanowski A. Socjologia wojny, Kraków 1916.
79. Kuderowicz Z., Polska filozofia pokoju. Historia idei pokoju w kulturze polskiej do 1939 r., Warszawa 1992.
80. Kunikowski J. Dowódcze i wychowawcze przygotowanie w systemie obronnym RP, Warszawa 1995.
81. Kulesz R. Świat starożytny. Warszawa 1997.
82. Kuźniar R., Procesy instytucjonalizacji w systemie państw kapitalistycznych, w: Kukułka J., (red.) Zmienność i instytucja, Warszawa 1988.
83. Lazari-Pawłowska I., O pojęciu moralności, „Etyka” 1996, nr 1.
84. Lewis M., A social history of the navy 1793-1815. Londyn 1960.
85. Loranty K., Kubiak M., Etyka zawodowa żołnierzy wojska polskiego w uwarunkowaniach wymogów państwa demokratycznego, Warszawa 2000.
86. Luhman N., Teoria polityczna bezpieczeństwa socjoalnego, Warszawa 1994.
87. Mała encyklopedia powszechna PWN, Warszawa 1974.
88. Mariański J., Młodzież między tradycją a ponowoczesnością, Lublin 1998.
89. Merton R., Patterns of influence: Local and cosmopolitan influentials, scial they and social structure, Glencoe 1957.
90. Metz S., A wake for Clausewitz: Toward a Philosophy of 21 st – Century Warfare, “Parameters Winter 1994-1995.
91. Michalik M, O etyce zawodu wojskowego, (w:) Etyka zawodowa, praca pod red. A. Sarapaty, Warszawa 1971.
92. Mikołajko A., Poza autorytetem? Społeczeństwo polskie w sytuacji anomii, Warszawa 1991.
93. Misztal M., Elementy systemu wartości współczesnego społeczeństwa polskiego, Warszawa 1990.
94. Melosik Z., Wychowanie obywatelskie: nowoczesność, ponowoczesność, „Forum Oświatowe” 1998, nr 1995.

95. Morgenthau H., *Politics Among Nations. The Struggle Power and Peace*, New York 1993.
96. Niebrzydowski L., Płaszczyński E., *Przyjaźń i otwartość w stosunkach międzyludzkich. Studium psychologiczne*, Warszawa 1989.
97. Obuchowski K., *Człowiek intencjonalny*, Warszawa 1993.
98. Pangle T.L., *Uszlachetnianie demokracji. Wyzwanie epoki postmodernistycznej*, Kraków 1994.
99. Peccei A., *Przyszłość jest w naszych rękach*, Warszawa 1987.
100. Polak E., *Przemiany cywilizacji współczesnej w sferze kultury materialnej*, Gdańsk 1996.
101. Podgórecki A., *Spółczesność polskie*, Rzeszów 1995.
102. Popiuk-Rysińska I., *Instytucjonalne podstawy stosunków międzynarodowych*, w: E. Halizak E., Kuźniar R., *Stosunki międzynarodowe. Geneza, struktura, funkcjonowanie*, Warszawa 1994.
103. *Postmodernizm w perspektywie kulturowo-poznawczej*, praca pod red. A. Zeidler-Janiszewskiej, Warszawa 1991.
104. Przeclawska A., Rowicki L., *Młodzi Polacy u progu nadchodzącego wieku*, Warszawa 1997.
105. Roberts M., *The Military Revolution 1560-1660*, Belfast 1956.
106. Rybicki P., *Spółczesność miejskie*, PWN, Warszawa 1972.
107. Siciński A., *O problemie uniwersalności wartości ludzkich*, (w:) *Spółczesność, Kultura, Osobowość*, Warszawa-Łódź 1990.
108. Shinseki E., *The army transformation a historic opportunity*, *Army Magazine* 2000.
109. Skąpska G., *Porządek normatywny posttotalitarnego społeczeństwa*, (w:) *Edukacja wobec zmiany społecznej*, praca pod red. J. Brzezińskiego i L. Witkowskiego.
110. Stępień R., *Współczesne alternatywy wychowawcze w wojsku – regres czy postęp*, (w:) *Kształcenie obywatelskie w Siłach Zbrojnych RP. Materiały z konferencji naukowej 12,XII 1996*, Warszawa 1996.
111. Stouffer, *The American Soldier*, Princeton University Press 1949.
112. Stawecki, *Rodowód i struktura społeczna korpusu oficerskiego Drugiej Rzeczypospolitej*, w: *Materiały do historii wojskowości t. XXIII*, Warszawa 1981.
113. Świniarski J., Kiser K., *Godność w warunkach służby wojskowej*, „*Wojsko i Wychowanie*” 1997, nr 5.

114. Szerer M., Socjologia wojny, Kraków 1916.
115. Sztompka P., Teorie zmian społecznych a doświadczenia polskiej transformacji, w: Studia Socjologiczne nr 1/1994.
116. Sztompka P., Stawanie się społeczeństwa, pomiędzy strukturą a zmianą w: Kurczewska J., (red.), Zmiana społeczna. Teorie i doświadczenia polskie, Warszawa 1999.
117. Sztompka P., (red.), Imponderabilia wielkiej zmiany, Warszawa –Kraków 1999.
118. Sztompka P., Socjologia. Analiza społeczeństwa, Wyd. PLUS, Kraków 2002.
119. Topolski J., Dzieje Polski, PWN, Warszawa 1979.
120. Tradycje i współczesność etosu oficera Wojska Polskiego, praca pod red. M. Adamkiewicza, Warszawa 1997.
121. Trejnis Z., Siły zbrojne w państwie demokratycznym i autorytarnym, Warszawa 1997.
122. Wartości i ich przemiany, praca pod red. A. Pawłeczyńskiej, Warszawa 1992.
123. Witkowski L., Rozwój i zmiana. Wstęp do epistemologicznej analizy kontekstów edukacyjnych, Toruń 1988.
124. Witkowski L., Edukacja wobec sporów o (po)nowoczesność, Warszawa 1998.
125. Wipszycka E., Cywilizacja starożytna, Warszawa 1999.
126. Władza i społeczeństwo, antologia tekstów z zakresu socjologii polityki, wybór i opracowanie J. Szczupaczyński, Warszawa 1995.
127. Wróblewski R., Metodologia strategii wojskowej, Warszawa 1995.
128. Wyszczelski L., Historia myśli wojskowej, Bellona, Warszawa 2000.
129. Van Creveld M., The transformation of War, New York 1991.
130. Van Doorn J.A., Sociologie van de Organisatie, Leiden 1956.
131. Zjawisko wspólnoty (Wybór tekstów), praca pod red. B. Mikołajewskiej, Warszawa 1989.
132. Zieliński J., Transformacja Sił Zbrojnych RP, w: Raport o stanie bezpieczeństwa państwa – aspekty zewnętrzne, Warszawa 1995.
133. 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.

