AKADEMIA OBRONY NARODOWEJ

INSTYTUT NAUK HUMANISTYCZNYCH

Ppłk dr Włodzimierz CHOJNACKI

SOCJOLOGICZNA ANALIZA TENDENCJI ROZWOJOWYCH WOJSKA OD INSTYTUCJI DO ORGANIZACJI

BIBLIOTEKA GŁÓWNA - ARCHIWUM
Nr ewid. II
62742

Biblioteka Główna
Akademii Obrony Narodowej
S/4859
05-004859-003-0

WARSZAWA 2001

AKADEMIA OBRONY NARODOWEJ
INSTYTUT NAUK HUMANISTYCZNYCH

BIBLIOTEKA GŁÓWNA - ARCHIWUM
Nr ewid. 62742
II
Akademii Obrony Narodowej

Ppłk dr Włodzimierz **CHOJNACKI**

SOCJOLOGICZNA ANALIZA TENDENCJI ROZWOJOWYCH WOJSKA OD INSTYTUCJI DO ORGANIZACJI

BIBLIOTEKA GŁÓWNA
Nr ewid.
III
Zbiorów Zwartych - Akademii

Warszawa 2001

SPIS TREŚCI

Wstęp 3

Rozdział I

CHARAKTERYSTYKA INSTYTUCJONALNO-ORGANIZACYJNA WOJSKA. PRÓBA ANALIZY HISTORYCZNO-PORÓWNAWCZEJ 9

1.1. Źródła badań nad zmianami w strukturach społecznych i organizacyjnych wojska 9
1.2. Polskie doświadczenia w organizacji sił zbrojnych 11
1.3. Doświadczenia instytucjonalno-organizacyjne armii holenderskiej 17
1.4. Socjologiczna analiza źródeł instytucjonalno-organizacyjnego rozumienia wojska 24
1.5. Wpływ II wojny światowej na rozwój badań nad wojskiem 29
1.6. Analiza instytucjonalnego charakteru socjologii wojska 31

Rozdział II

WSPÓŁCZESNE UWARUNKOWANIA TRANSFORMACJII WOJSKA OD INSTYTUCJI DO ORGANIZACJI 33

2.1. Organizacja i socjologiczne metody jej badania 33
2.2. Rola czynników instytucjonalnych w ujęciu socjologicznym 41
2.3. Przestrzeń instytucjonalno-organizacyjna oraz reguły określania trwania i przebiegu działań 47
2.4. Przyszły ład instytucjonalny – w poszukiwaniu nowych reguł 55
2.5. Siły zbrojne w procesie transformacji – próba analizy 56
2.6. Instytucjonalny wpływ wojska na postawy kadry zawodowej w Polsce .. 61
2.7. Analiza badań zmian zachodzących w relacjach instytucja-organizacja w armii amerykańskiej 67

Rozdział III

KORPUS OFICERSKI JAKO EGZEMPLIFIKACJA POŁĄCZENIA ZAWODU I ORGANIZACJI 91

3.1. Ogólna charakterystyka związków instytucjonalno-organizacyjnych 91
3.2. Powstanie organizacji wojskowej 94
3.3. Profesjonalizacja korpusu oficerskiego 97
3.4. Połączenie zawodu i organizacji – próba interpretacji 100
3.5. Socjologiczne aspekty zmian instytucjonalno-organizacyjnych zachodzących w siłach zbrojnych państw NATO 106
3.6. Nowe wyzwania w kontekście międzynarodowym 110
3.7. Socjologiczna analiza przemieszczania się władzy z organizacji krajowych do regionalnych i globalnych 111
3.8. Przemieszczanie się władzy państwowej i wojskowej jako wyzwanie dla suwerenności państw 113
3.9. Wpływ rewolucji informacyjnej i opinii publicznej na podejmowanie decyzji militarnych i politycznych 114
3.10. Podstawowe sugestie socjologiczne dla funkcjonowania sił zbrojnych .. 115

3.11..Ograniczenia ekonomiczne i złożoność zagrożeń bezpieczeństwa jako organizacyjne wyzwania dla sił zbrojnych..... 118
3.12. Równość społeczna, obywatelstwo jako ważne wyzwania dla instytucjonalnej kultury organizacyjnej wojska..... 124

ZAKOŃCZENIE..... 129

BIBLIOGRAFIA..... 131

Wstęp

Jak wskazuje dotychczasowy rozwój podsystemu militarnego będącego częścią systemu społecznego państwa, wojsko przejawia wyraźne skłonności do tradycjonalizmu a nawet konserwatyzmu jako struktura organizacyjna, instytucja i zawód. To obiegowe stwierdzenie wskazuje, iż w przeszłości życie społeczne cechowała swoista statyka. Wraz z rozwojem nauki i techniki szczególnie u progu XX wieku nastąpiła dynamizacja zmian w sferze funkcjonowania państw i narodów. Szczególnie w ostatnim dziesięcioleciu obserwujemy wręcz gwałtownie zachodzące zmiany w transformacji ustrojowej naszego państwa. Ma ona wyraźny charakter systemowy tak odniesieniu do państwa, jak i współpracy międzynarodowej w ramach organizacji międzynarodowych o charakterze politycznym, ekonomicznym i militarnym. Ważnym obszarem zmian jest system obronny a w szczególności jego najważniejszy element siły zbrojne. Mamy tu na myśli zmiany o charakterze koncpecyjno-programowym, formalno-prawnym strukturalno-organizacyjnym, ideowym i materialno-technicznym. Część z nich ma bardzo wyraźny charakter zmian obiektywnych wynikających z przemian ustrojowych i globalnych, część natomiast nosi znamiona zmian autonomicznych wynikających z poziomu rozwoju, tradycji , kultury organizacyjnej, wartości moralnych, poziomu świadomości prawnej. Powyższe uwarunkowania tworzą tło na którym podejmowane są decyzje o nowy kształt i jakość polskiej armii.

W tak zaledwie zarysowanym obszarze problemowym pojawiło się już kilka opracowań o charakterze przyczynkarskim starających się głównie opisać w ujęciu ilościowym zakres dokonywanych zmian rzadziej zaś próbujących wyjaśnić je w sposób naukowy. Szczególnie dotyczy to dwóch problemów

cywilnej kontroli nad armią i wymogów integracji początkowo w ramach PdP[1] a od 1999 roku członkostwa w NATO

Własne doświadczenia, przestudiowana literatura, wnioski z prowadzonych w Instytucie Nauk Humanistycznych dyskusji głównie w gronie politologów, socjologów i specjalistów od organizacji i zarządzania prowadzonych na temat transformacji wojska od instytucji do organizacji wpłynęły ostatecznie na podjęcie decyzji o realizacji właśnie tego tematu badawczego. Przyciągał on nie tylko ze względów poznawczych, aby próbować dokonać opisu i wyjaśnienia mechanizmów, elementów oraz reguł i prawidłowości jakie na pewnym poziomie ogólności rządzą zmianami zachodzącymi na drodze od instytucji do organizacji. Ich identyfikacja, pomiar, zakres, siła i kierunek mógłby wypełnić pewna lukę niewiedzy i rzucić nowe światło w obszar refleksji naukowej i tym samym włączyć się w zasadniczy nurt rozważań podejmowanych już przez wybitnych socjologów i politologów amerykańskich tej miary co Ch. Moskos, S. Huntington czy M. Janowitz. Zgromadzona w ten sposób wiedza naukowa oparta na badaniach teoretycznych i empirycznych mogłaby stanowić solidną podstawę na drodze zwiększania skuteczności procesów decyzyjnych w sferze polityki obronnej państwa średniej wielkości położonego na ważnym geostrategicznym kierunku militarnym i blisko obszaru zderzenia cywilizacyjnego[2]. Mogłaby także stać się punktem wyjścia i „katalizatorem" przyspieszającym oraz wymuszającym zwiększenie wysiłków do jeszcze głębszych bardziej szczegółowych dociekań badawczych o charakterze empirycznym i teoretycznym.

Przeprowadzone w pracy badawczej analizy objęły wszystkie okresy historyczne od starożytności do współczesności. Należy jednak podkreślić, iż najbardziej wyrazisty kształt został zarysowany w szczególnie ważnym historycznie dla naszej państwowości i wojska okresie od 1989 roku do końcowej fazy przygotowań pełnej integracji strukturalnej z krajami Europy

---

[1] PdP – Partnerstwo dla Pokoju.

[2] S. Huntington, Zderzenie cywilizacji. Wyd. MUZA, Warszawa 199., oraz F. Koneczny, O cywilizację łacińską. Gliwice 1999., Cywilizacja bizantyjska. Londyn 1993. Prawa dziejowe. Londyn 1993.

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.

Przedłożona praca naukowo- badawcza ma charakter interdyscyplinarny, co wynika z zastosowanego podejścia systemowego oraz arbitralnie zakreślonego obszaru badawczego. Przyjęte zostało założenia badawcze, że na tle dokonujących się przemian przedstawiona zostanie pogłębiona analiza dwóch kluczowych wymiarów zmian instytucjonalnego i organizacyjnego na tle zmian organizacyjnych i społecznych[3].

Zachodziła bowiem potrzeba dokonania całościowej analizy przemian dokonujących się w naszych siłach zbrojnych w ujęciu narodowym i międzynarodowym z zastosowaniem metody historyczno-porównawczej. Uważamy również, iż obecnie jak nigdy dotąd brakuje nie tylko dogłębnych analiz o charakterze deskryptywno-wyjaśniających ale głównie wypracowania procedur koniecznych do efektywnego rozwiązywania problemów wynikających z transformacji wojska. Należy zgodzić się z autorkami stwierdzeń, iż dokonująca się transformacja systemowa wymaga podejścia wielostronnego i wielopoziomowego ukazującego różne strony przemian[4]. Całościowa synteza wielkiej zmiany – transformacji systemowej – czeka wciąż na swoich autorów[5]

Zasadniczym celem poznawczym przeprowadzonych badań nad określeniem tendencji rozwojowych wojska od instytucji do organizacji była próba diagnozy procesu transformacji sił zbrojnych od instytucji służbowej do nowoczesnej organizacji zatrudniającej specjalistów 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 wynikające z

---

[4] E. Trakowska, Temporalny wymiar przemian zachodzących w Ppolsce, (w) A. Jawłowska, M. Kempny, Kulturowy wymiar przemian społecznych. Warszawa 1993, s.89.

[5] M. Jarosz, Wstęp, (w:) P. Sztompka, Trauma wielkiej zmiany. Społeczne koszty transformacji. Warszawa 2000, s.10.

transformacji ustrojowej i zmiany egzogenne spowodowane silnym wpływem oddziaływania długookresowych czynników międzynarodowych. W rezultacie polityczno-militarna ewolucja państw europejskich stymuluje potrzebę badań komparatywnych oraz wymianę doświadczeń w dziedzinie społecznych aspektów bezpieczeństwa, w tym szczególnie zmian zachodzących w siłach zbrojnych. Taki zakres badań porównawczych staje się coraz bardziej niezbędny ze względów zarówno poznawczych, jak i praktycznych. Do tego zakresu należy zaliczyć problemy strukturalno-organizacyjne i społeczno-zawodowe związane z restrukturyzacją sił zbrojnych. Dotychczasowa wiedza wsparta badaniami i doświadczeniami naukowców z różnych państw potwierdza potrzebę podejmowania i realizacji badań porównawczych i tym samym gromadzenia, analizowania i kreowania wiedzy w celu doskonalenia funkcjonowania sił zbrojnych.

Dlatego też **celem praktycznym przeprowadzonych badań była próba określenia w miarę precyzyjnych kierunków i tendencji oraz wyznaczników i kryteriów a głównie diagnozy poziomu zaawansowania zmian w procesie transformacji sił zbrojnych.** A także wykorzystanie osiągniętych wyników badań w działalności dydaktycznej i naukowo-badawczej Zakładu Filozofii i Socjologii Instytutu Nauk Humanistycznych AON.

Natomiast **głównym problem badawczym uczyniono odpowiedź na następujące pytanie „Jaki jest wpływ zmian społecznych, ekonomicznych i technicznych zachodzących wewnątrz oraz w otoczeniu zewnętrznym sił zbrojnych na model instytucjonalny i na ile ulega on przekształceniom w model nowoczesnej organizacji wojskowej porównywalnej do rozwiązań armii państw wysokorozwniętych?**

Niniejsze opracowanie naukowe osadzone jest na dorobku naukowym opublikowanym głównie w podręcznikach i opracowaniach anglojęzycznych z zakresu socjologii wojska oraz w książkach, materiałach z konferencji i opracowaniach naukowych zakresu stosunków międzynarodowych, a także organizacji i zarządzania.

Stosownie do celu pracy dostosowana została jej struktura która składa się ze wstępu i trzech rozdziałów, zakończenia i bibliografii.

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

Rozdział drugi poświęcony jest współczesnym uwarunkowaniom transformacji wojska od instytucji do organizacji. W rozdziale tym obok rozważań teoretycznych dotyczących socjologicznych metod badania organizacji, poszukiwaniu nowych reguł ładu instytucjonalnego znajdują się w nim również wyniki badań empirycznych dotyczących wpływy wojska na postawy kadry zawodowej, a także metodologiczny zarys badań funkcjonowania instytucji wojskowej.

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

W zakończeniu zawarte są podstawowe wnioski wynikające z przeprowadzonych badań oraz problemy i wątpliwości jaki wynikają z jej treści Stanowią one jednocześnie wskazania do dalszych kierunków poszukiwań naukowo-badawczych, które zdają się być ważne dla zrozumienia zmian dokonujących się w obszarze instytucjonalno-oranizacyjnym, opracowania procedur o charakterze prakselogicznym, które stanowiły by dobra gwarancje dla bezpieczeństwa personalnego i strukturalnego nie tylko w skali państw i ich armii ale również w skali międzynarodowej w zderzeniu cywilizacji euroatlantyckiej i innymi cywilizacjami.

Bibligrafia składa się z wykazu książek i podręczników cytowanych tekście i przestudiowanych na etapie analizy literatury. Są to nie tylko klasyczne opracowania z przedmiotowych kwestii ale również wykraczające poza gdyż

dotyczą nauki o cywilizacji oraz wybranych obszarów wyzwań współczesności widzianych przez pryzmat nauk społecznych.

Zgromadzony, przeanalizowany i usystematyzowany materiał zawarty w pracy naukowo-badawczej, jak również obszerna literatura, pozwalają w dużej mierze na prezentację aktualnego i ważnego tematu jakim jest „Socjologiczna analiza procesów transformacji wojska od instytucji do organizacji". Praca wpisuje się w dyskusję i poszukiwania badawcze związane z transformacją państwa i sił zbrojnych, jej ważnymi aspektami teoretycznymi i prakseologicznymi bez nich bowiem trudno o racjonalność podejmowanych decyzji i działań w różnej perspektywie czasowej.

Rozdział I

CHARAKTERYSTYKA INSTYTUCJONALNO - ORGANIZACYJNA WOJSKA. PRÓBA ANALIZY HISTORYCZNO-PORÓWNAWCZEJ

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

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

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

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

Pod koniec XVII wieku armie stałe były ok. czterech razy liczebniejsze od wojsk najemnych w XVI i XVII wieku. Natomiast w okresie wojen napoleońskich państwa europejskie zaczęły organizować swoje armie w oparciu o powszechny obowiązek wojskowy (np. w Anglii, Austro-Wegrzech, Francji, Rosji, Niemczech).

Nie było zatem przypadku, że francuski uczony - twórca socjologii August Comte`a dokonał pierwszych analiz interakcji zachodzących między wojskiem a społecznością cywilną. Militarny aspekt życia pierwszych homo sapiens związany był jak utrzymywał Comte prawdopodobnie z ich narzędziami, które służyły w miarę potrzeby jako broń do obrony lub ataku. Potrzeba zapewnienia bezpieczeństwa dla grupy wymusiła ustanowienie pierwszej władzy, jaką stanowił przywódca wojskowy, który spełniał ważna rolę ośrodka siły i integracji danej społeczności. Wojny wpływały na rozwój poszczególnych plemion generalnie w dwóch kierunkach łączenia się dla wzrostu siły militarnej poprzez zwiększanie w krótkim czasie liczebności oraz dla utrzymania w zależności podbitych plemion. Można zatem stwierdzić, iż zasługą A. Comte`a było nie tylko przedstawienie wpływu wojska na historię, ale również jako czynnika społecznego ale także pokazanie związków przyczynowo-skutkowych wojska i społeczeństwa w ujęciu historyczno-porównawczym. Obok A. Comte`a należy wymienić jego rówieśnika znanego socjologa angielskiego Herberta Spencera . Jego wkład do socjologii wojska to głównie opis wojny i militaryzmu w kontekście funkcjonowania społeczności wojskowej, która przeciwstawia społeczności industrialnej. Należy jednak podkreślić, iż ani A. Comte ani H. Spencer nie byli apologetami instytucji wojskowej chociaż traktowali wojsko jako szczególny rodzaj organizacji społeczeństwa. Uważali, jednak, iż instytucja wojska w dobie rozwoju przemysłowego będzie powoli obumierać ponieważ będą stopniowo zanikały również wojny. W przeciwieństwie do A. Comte`a i H. Spencera Alexis de Tocqueville[6] upatrywał zanikania wojen nie tyle w rozwoju uprzemysłowienia lecz w pogłębiającym się procesie demokratyzacji społeczeństw. Zasadniczym wkładem tego uczonego do socjologii wojska było

prowadzenie badań nad uwarstwieniem społecznym wojska oraz analiza wzajemnych stosunków interakcji wojska i społeczeństwa cywilnego. Najbardziej istotnym okresem rozwoju problematyki socjologicznej skoncentrowanej na socjologii wojska był wiek XX.

1. 2. Polskie doświadczenia w organizacji sił zbrojnych

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

W latach panowania Mieszka I i Bolesława Chrobrego i toczonych wojen z Niemcami podstawą siłą ówczesnego wojska stałego 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 role miejsc koncentracji pospolitego ruszenia.

Podstawy tworzenia organizacji wojskowej państwa na wiele dziesięcioleci unormowały statuty kazimierzowskie. Zgodnie z którymi w pospolitym ruszeniu powinni służyć wszyscy posiadacze ziemi na prawie rycerskim. Rycerstwo 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 kopi. Zobowiązano również do konnej służby sołtysów i wójtów osad lokowanych na tzw. prawie niemieckim. Postanowienia kazimierzowskie określały również 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

---

[6] Alexis de Toqueville, O demokracji w Ameryce. Warszawa 1976.

Jagiełło przygotowując się do wojny z Zakonem zarządził powszechna mobilizację wszystkich zobowiązanych do służby wojskowej, ściągnięto z zagranicy wielu sławnych rycerzy m.in. Zawiszę Czarnego z Grabowa oraz zaciężników czeskich. Siły polskie pod Grunwaldem szacuje się na 29 000 jazdy (w tym 11 000) wojsk litewsko-ruskich). Krzyżacy wystawili armię oceniana 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 tyś. 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 jak piechota wybraniecka, kozacy rejestrowi czy wojsko kwarciane. Od 1649 roku nie wysyłano już z łanów wybranieckich ludzi lecz płacono specjalny podatek. Kozaków po podziale Ukrainy w 1654 roku już prawie nie było, wojsko to rozwiązano, zaś wojsk kwarcianych w połowie XVII wieku było ok. 4000 i w końcu w ogóle zrezygnowano na korzyść utrzymania artylerii. Główną formą organizacyjna wojska było w tym okresie tzw. „wojsko komputowe" - zaciężne stałe, którego liczba zmieniała się od kilkunastu do kilkudziesięciu tysięcy żołnierzy. Inne, poza wojskiem komputowym formacje to żołnierz powiatowy zaciągany przez sejmiki oraz pierwsze zalążki 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, szczególna rolę odgrywała kadra oficerska obca w ramach tzw. autoramentu cudzoziemskiego. Wojaczkę traktowano jako rzemiosło szlacheckie. Wojsko nieregularnie opłacane stanowiło poważne zagrożenie dla ludności wiejskiej i miejskiej. Bowiem pod pozorem organizowania konfederacji dokonywali rabunków ich mienia i rozbojów. Należy również zwrócić uwagę na funkcjonowanie prywatnego wojska magnackiego i ich miejsca dyslokacji w takich miastach jak Zamość, Łańcut czy Wiśnicz. Owe magnackie wojska dające zatrudnienie głównie biednej szlachcie szacuje się na ok. 30 tyś. żołnierzy.

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

Szczególnym epizodem w organizacji polskich sił zbrojnych były Legiony pod dowództwem gen. H. Dąbrowskiego we Włoszech. Na wezwanie gen. Dąbrowskiego 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 skierowanego przeciwko Prusakom. Wzięła w nim udział głównie średnia szlachta, w przeważającej większości znani przywódcy z okresu insurekcji kościuszkowskiej, mieszczaństwo i chłopi. Warunkiem ogłoszenia w Warszawie niepodległości stawianym przez Napoleona na przyjęciu deputacji Wielkopolan w Berlinie było wystawienie 30-40 tys. wyszkolonego żołnierza. Ponadto na żądanie Napoleona powołano też pospolite ruszenie szlachty. Mimo trudności finansowych i logistycznych w 1807 roku formacje polskie liczyły około 30 tys. żołnierzy.

Zapoczątkowana przed utworzeniem Księstwa Warszawskiego organizacja wojska narodowego, rozbudowanego w trakcie wojen napoleońskich przetrwała w zasadzie niezmiennie do utworzenia królestwa Polskiego w 1815 roku. W początkowym okresie tworzenia armii opierano się na istniejącym w czasach szlacheckiej Rzeczypospolitej poborze rekruta z określonej liczby dymów. Dopiero w 1808 roku wprowadzono na wzór francuski pobór powszechny mężczyzn w wieku od 20-28 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 podstaw 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 przez wojskowe szeregi tj. ok. 5% ogółu ludności aktywnych zawodowo.

Podczas powstania listopadowego zdołano uformować armie licząca 53 tys. żołnierzy. W jej szeregach znaleźli się licznie napływający z poszczególnych zaborów ochotnicy w tym obcokrajowcy . Natomiast chłopi 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 sama ideę pospolitego ruszenia, które przyjęło w praktyce słabo zorganizowaną, wyszkoloną i wyposażoną i dowodzoną armię , której przyszło walczyć z regularną armią rosyjską[7].

Branka do wojska rosyjskiego w 1863 roku była swoistym katalizatorem przyspieszającym wybuch powstania styczniowego. Władze wiedziały o istnieniu konspiracji. Podjęły więc działania wyprzedzające w postaci imiennych list osób, które miały stawić się do wojska. Powstanie już w chwili wybuchu miało niewielkie szanse powodzenia. Do walki stanęło tylko ok. 25 tys. patriotów partyzantów zorganizowanych w oddziały partyzanckie. Władze carskie wystawiły do walki w kwietniu 1863 r. prawie 270 tyś. żołnierzy, a w grudniu 450 tys. armię. Działania zbrojne ograniczone w zasadzie do zaboru rosyjskiego miały charakter wojny partyzanckiej. Udział procentowy ludności chłopskiej w powstaniu kształtował się bardzo nierównomiernie. Najwyższy był na Lubelszczyźnie Kurpiach i Kielecczyźnie 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 Sybir[8].

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

---

[7] Mała encyklopedia powszechna PWN, Warszawa 1974, s.900
[8] J. Topolski (red), Dzieje Polski, PWN, Warszawa 1979, s. 103.

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

W światowej literaturze co prawda nie ma śladu o polskich przedstawicielach socjologii wojska. Warto jednak podkreślić, ważną rolę jaką odegrał w tej dziedzinie Ludwik Gumplowicz[9], który w 1883 roku w języku niemieckim opublikował artykuł o źródłach i wpływie wojen na społeczeństwo. Stwierdzał 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 społeczna istotą wojen dali wyraz Mieczysław Szerer[10] i Adam Krzyżanowski[11] w książkach „Socjologia wojny".

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

Żołnierz zawodowy to ochotnik silnie motywowany do służby wojskowej, zdyscyplinowany, profesjonalnie przygotowany do wykonywania zadań w okresie wojny, konfliktu czy pokoju. Można powołać się w tym miejscu na myśl wojskową sformułowana przez Cezara, iż sukcesy wojenne są pochodna dwóch rzeczy wyszkolenia i doświadczenia żołnierzy wchodzących w skład armii[12].

Natomiast żołnierz z powszechnego poboru to w dużej mierze kontynuator tradycji pospolitego ruszenia, często w przypadku i na czas wojny, umotywowany jedynie potrzebą obrony własnej ojczyzny skuteczny jednie w

---

[9] L. Gumplowicz, Der Rassenkampf, Insbruck,.Verlag der Wagnerrichen Univ. –Buchhandlung 1883.
[10] M. Szerer, Socjologia wojny. Kraków 1916.
[11] A. Krzyżanowski, Socjologia wojny. Kraków 1916.
[12] L. Wyszczelski, Historia myśli wojskowej. Dom Wydawniczy Bellona , Warszawa 2000, s. 57.

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 strategii obronnej, stwierdzić należy, iż rolę skutecznej obrony może spełnić tylko sprawna, dobrze wyszkolona, nowocześnie uzbrojona, dobrze dowodzona i zacięta w boju armia zawodowa, złożona z właściwie dobranych i dobrze umotywowanych ochotników[13]. 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.

1.3. Doświadczenia instytucjonalno-organizacyjne armii holenderskiej

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.

Nawiązując do tego, stosunkowo niewielkie znaczenie posiadał również stan szlachecki zarówno w społeczeństwie, jak i siłach zbrojnych. Od powstania holenderskiego sztabu generalnego w 1814 r., aż do chwili obecnej na 29 szefów tego sztabu tylko 3 z nich posiadało pochodzenie szlacheckie; po roku 1814 natomiast, aż do chwili obecnej na tym stanowisku nie znalazł się ani jeden szlachcic. [14] Na 31 komendantów akademii wojskowej od 1818 r. tylko 5 miało pochodzenie szlacheckie. Porównanie Holandii z Niemcami ukazuje znaczne różnice (tab.1).

---

[13] J. Babula, Nowoczesne siły zbrojne. Myśl Wojskowa, nr 4, 1997, s. 38-51.
[14] Honderdvijfling 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 (generałowie) % szlachty	HOLANDIA (generałowie 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

Na koniec też można zaobserwować, że więcej arystokratów skupia armia funkcjonująca w kraju, niż armia kolonialna. Badania te były przeprowadzone w

Wielkiej Brytanii przez Razzell'a[15] i są potwierdzone przez dane holenderskie (tab. 3 i 4).

Tabela 3

Arystokratyczne pochodzenie holenderskich oficerów 1898

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 przygotowywanych kandydatów 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 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

---

[15] Razzell P.E.,Social orgins of officers in the Indian and British home Army 1758-1962, The British journal of sociology, 14/1963.

pochodzenie społeczne zgodnie z zasadą ze jednolitość munduru symbolizuje równość żołnierzy a wyróżniają tylko zasługi.

Pomimo tego, zarówno tam jak i w innych krajach kadeci wciąż rekrutowali spośród wyższych grup społecznych. Styl życia w akademii, gdzie lekcje tańca tworzyły część programu szkolenia i gdzie kandydaci na oficerów byli kształceni na przyszłą elitę społeczną.

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, również rosły 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 nich będą wymogi, które kandydat powinien spełnić, aby zostać promowany. Korpus inżynieryjny po 1837 r. nie mianował na oficerów ludzi wywodzących się z grupy podoficerów. W kawalerii możliwość ta skończyła się również w 1883 r., 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 to się 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, można zaobserwować zwrot w samoistnej rekrutacji do zawodu, istotnego warunku jego ciągłości. 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 zmniejszenie się odsetku 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, takie tendencje wskazują na koniec zawodu oficera w znaczeniu przywileju dla socjalnej elity, 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.[16] Oficerowie kopiują model stowarzyszenia, rozszerzając materialne potrzeby jego członków, o podział ról jako rosnące zagrożenie. 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 mocną naukową podstawę, w szczególności tym rodzajom wojsk, które na ogół

---

[16] od 1900r – Narodowe Chrześcijańskie Stowarzyszenie Oficerów; od 1910r.- Królewskie Stowarzyszenie Oficerów; od 1919r.- Powszechne Rzymsko-Katolickie Stowarzyszenie Oficerów

nie były „naukowe". W ten sposób poważna ilość korpusu oficerskiego została celowo zaangażowana w proces profesjonalizacji. Tak samo, jak służby techniczne, które wcześnie otrzymały podstawy technologiczne, teraz wojskowe kierowanie i dowodzenie zostało wyposażone w podstawy nauk społecznych i humanistycznych.[17]

Od tej chwili wojskowa edukacja postrzegana jest jako część wyższej edukacji; wprowadzone specjalne prawo, zakończyło ewolucję rozpoczętą w 1828 r.[18]

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 postrzegane są one 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 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 odmienność i różność stanu oficerskiego, który oferuje tak wiele możliwości; będą jednak i tacy, którzy, w większości zapewne zmuszeni przez okoliczności, wykorzystają

---

[17] od 1960r. 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.

[18] ....projekt ustawy zgłoszony pod obrady holenderskiego parlamentu 1963-1964

możliwości, jakie oferuje życie cywilne. Niech tak będzie. **Potencjalnie wczesne odejście wspaniałych ludzi, jako konsekwencja zetknięcia się światów militarnego i cywilnego, nie powinien być przeszkodą w ewolucji edukacji wojskowej."**[19]

Reforma akademii spotkała się, tak samo, jak i jej utworzenie w poprzednim wieku, z różnorodnym krytycyzmem, skierowanym w szczególności przeciw naukowemu charakterowi nowego wzorca szkolenia.[20] Opozycja ta bez wątpienia była wzmocniona przez raczej ostre czasowe dyskusje 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 opublikował szereg studiów i dysertacji doktorskich z zakresu nauki socjologicznej, co wskazuje na rosnący dorobek naukowy w zakresie socjologii organizacji wojskowych .

---

[19] wystąpienie komendanta Królewskiej Akademii Wojskowej z 24 listopada 1962, s.6.

[20] ibidem s.3, [w kręgach wojskowych są tacy, którzy uważają za niepotrzebne „przyjęcie postawy naukowej"; pytając czy w przeszłości akademia 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)

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

Podsumowując, należy 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; instytucje wojskowe znajdują się w trakcie zmian**[21].

Należy w tym miejscu zapytać, czy wzajemne przenikanie się wzorców zawodowych i organizacyjnych jest zagrożone przez wymienione czynniki? Czy zawód wojskowego 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 analizy źródeł instytucjonalno-organizacyjnego zrozumienia wojska w procesie transformacji.

1.4. Socjologiczna analiza źródeł instytucjonoalno-organizacyjnego rozumienia wojska

Dogłębna analiza dostępnej na polskim rynku literatury z zakresu socjologii wojska dostarcza wiedzy uzasadniającej wkład Augusta Comte`a, Herberta Spencera i Alexisa de Tocqueville`a dla powstania dziedziny wiedzy naukowej będącej naukową refleksją nad instytucją *wojska*. Według włoskiego socjologa Giuseppe. Caforio[22] to co było istotne dla Augusta Comte`a, to analiza interakcji pomiędzy wojskiem, a cywilną społecznością. Wojskowy aspekt instytucjonalny zrodził się, zdaniem A. Comte`a, wraz z pierwszą bronią i pojawieniem się pierwszego przywódcy wojskowego w grupie społecznej. Rozwój

---

[21] W Polsce obserwuje się wyraźnie podobne tendencje głownie w obszarze nauk społecznych, politologii, ekonomii, logistyki.

[22] Giuseppe Caforio, The Sociology of the Military. London 1998 r.

instytucjonalny ówczesnych armii stał się koniecznością i podstawową wartością społeczną głównie ze względu na wymagania działań wojennych. Aspekt wojskowy ujawnia się zatem - w ocenie A. Comte`a - jako większej siły rozwoju w prymitywnych społeczeństwach. Jego dużą zasługą było zwrócenie uwagi na wojsko nie tylko przez pryzmat samego wojska ale również jego wpływu na bieg historii. A nade wszystko na wzajemne związki zachodzące między społecznością wojskową i cywilną.

Na badaniu problemów społeczności wojskowej skupił swoją uwagę wybitny socjolog angielski Herbert Spencer. Społeczność tą Spencer przeciwstawia społeczności industrialnej, która, w jego koncepcji ewolucji naturalnej, jest predystynowana do zwycięstwa. Jak podkreśla A. Kołodziejczyk[23] wojskowe aspekty w myśleniu twórców socjologii (Augusta Comte`a, Herberta Spencera) nie pojawiły się w związku z bezpośrednim zapotrzebowaniem społecznym na badania wojska i społeczności wojskowej lecz wynikały ze studiów nad historią społeczną i dostrzeżeniem, znaczenia wojska i personelu wojskowego w procesie rozwoju społeczeństw. Ani Comte ani Spencer nie byli apologetami wojska. Traktowali oni wojsko, jako szczególny rodzaj organizacji społeczeństwa w ścisłym związku z sytuacją społeczną i zagrożeniem jakim była wojna.

Wielkim prekursorem socjologii wojska był Alexis de Tocqueville.[24] W przeciwieństwie do A. Comte`a i H. Spencera francuski uczony upatrywał „starzenia się" instytucji wojska nie w okresie industrializacji lecz w poszerzającej się demokratyzacji społeczeństw. Ten wątek myślenia Alexisa de Tocqueville`a, pominięty przez socjologów wojska, wydaje się bardzo interesujący, aktualny i inspirujący zwłaszcza dzisiaj po tragicznych doświadczeniach totalitaryzmów (faszyzmu i komunizmu) ery industrialnej XX wieku. Szczególnie zaś ujęty w aspekcie poszerzenia funkcji armii społeczeństwa demokratycznego do działania w ramach paktów militarnych dla utrzymania pokoju w różnych regionach świata. Należy jednak podkreślić, iż

---

[23] A. Kołodziejczyk, referat wygłoszony na Zjeździe Socjologicznym. Rzeszów 2000.
[24] Alexis de Tocquevielle, O demokracji w Ameryce. Warszawa 1976.

zasadniczym problemem studiów prowadzonych przez A. de Tocqueville`a, poza badaniem funkcjonowania systemu społecznego wojska była analiza stosunków wzajemnych wojska i cywilnego społeczeństwa w ustroju demokratycznym.

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

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

1.5. 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.

Wskazuje na to wyraźnie G. Caforio powołując się na źródła włoskie i niemieckie socjologii wojska, iż niesłusznie pomijany jest wkład teoretyków i praktyków francuskich, angielskich czy holenderskich. Co prawda najbardziej znanymi badaniami dotyczącymi wojska podczas I wojny światowej wsławił się we Włoszech Augostino Gemelli a w Niemczech Karl Demeter. To jednak nie słusznie pomijany jest również dorobek wybitnych Polaków. Prawdą historyczna jest, 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 Gumplowicza[25], Jana Blocha[26] i Henryka Kamińskiego[27] oraz Feliksa Konecznego[28].

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 rozumnej jako ustroju społecznego opartego na zasadach sprawiedliwości.

Nawiązując do poglądów K. Darwina L. Gumplowicz, podkreślał, że wojna jest zjawiskiem naturalnym wynikajacym 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 organizacje, sposoby dowodzenia, taktykę i strategię działań. Jak słusznie podkreśla Z. Kuderowicz „analizy historyczne J. Blocha nie zamykają się w samej konstatacji faktów. Służą one przede wszystkim prognozie na temat skutków wojen w przyszłości"[29] 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.

---

[25] Der Rassenkampf. Sociologiche Unterschungen. Insbruck. Verlag der Wagenerichen Univ. – Buchhandlung 1883.

[26] J. Bloch, Przyszła wojna pod względem technicznym, ekonomicznym i politycznym. Warszawa 1900.

[27] H. Kamienski, Wybór pism. Warszawa 1953.

[28] F. Koneczny . Prawa dziejowe. Londyn 1982, Cywilizacja Żydowska. Warszawa 1997

[29] Z. Kuderowicz, Polska filozofia pokoju. Historia idei pokoju w kulturze polskiej do 1939 roku. Warszawa 1992, s.157.

Na przełomie XIX i XX wieku postało wiele prac o charakterze historyczno-porównawczym., w których dokonano analizy przyczyn rozpadu wielu społeczeństw w tym upadku państwowości polskiej. Uogólnienia te znalazły odzwierciedlenie m.in. w pracach twórcy teorii cywilizacji Feliksa Konecznego. Usiłował on wyjaśnić uniwersalne „prawa dziejowe", które rządzą rozwojem społecznym. Synteza badań nad organizacją wojskową i jej wpływem na społeczeństwa i tym samym na cywilizacje zawarta jest m.in.w jego dziełach :"O wielości cywilizacji" i „Prawa dziejowe".

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

- **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 czy łacińskiej
- **uniwersalizm państwowy**, oparty na tendencjach do militarnych rozstrzygnięć i uzyskania przewagi wojskowej, której przewagi dostrzegał w polityce Rosji.

Pierwsza wojna światowa inspiruje również Mieczysława Szerera[30] i Adama Krzyżanowskiego[31] do publikacji rozważań nad społeczną istotą wojen 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 Hołówko[32] w książce *Oficer Polski.* Trudno też nie podkreślić zainteresowania wojskiem tak wybitnego socjologa jakim był Florian Znaniecki.[33] W 1939 roku Aleksander

---

[30] A. Szerer, Socjologia wojny, Kraków – 1916.
[31] A. Krzyżanowski, Socjologia wojny, Kraków – 1916.
[32] T. Hołówko, Oficer Polski, Warszawa 1923.
[33] Zob. F. Znaniecki, Potrzeby socjologii w Polsce (1928), w: F. Znaniecki, Spoleczne role uczonych, Warszawa 1984, s.150.

Hertz[34] składa do druku w *Przeglądzie Socjologicznym* pierwszy program badawczy polskiej socjologii wojska i wojny opublikowany po wojnie.

1.5. Wpływ II wojny światowej na rozwój badań nad wojskiem

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 organizacyjnym rozwinięciem 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 USA program badań umiejętności żołnierzy amerykańskich realizowany przez socjologów i psychologów pod kierunkiem Samuela Stouffera.[35]. 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 okresie „zimnej wojny" daje się wyraźnie wyodrębnić dwie koncepcje badawcze. Pierwsza reprezentowana przez wybitnego socjologa Samuela

---

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

[35] S.A. Stouffer, The American Soldier, Princeton University Press 1949.

Huntingtona i druga przez Morrisa Janowitza. Wg. 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.

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

Odmienną koncepcje roli sił zbrojnych w społeczeństwie opracował M. Janowitz . Uważa on, iż cywilna kontrola nad wojskiem jest sprawowana skutecznie wówczas gdy kadra zawodowa osiągnie wysoki poziom ogólnych, społecznych i politycznych wartości. Jego zdaniem jest to skuteczna kontrola ponieważ odbywa się 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 poszczególnych instytucji sił zbrojnych.

1.6. Analiza instytucjonalnego charakteru socjologia wojska

W Polsce w warunkach realnego socjalizmu socjologia w wojsku ma dość bogatą tradycję. Bowiem już 1957 roku w Wojskowej Akademii Politycznej w Warszawa powołano, kierunkiem J. Szczepańskiego, pierwszą w świecie katedrę socjologii, która pełnia funkcje dydaktyczno-wychowawcza i naukowo-badawczą . W 1958 roku dokonano nie tylko reorientacji socjologii na socjologię wojska, ale również nastąpiła zmiana na stanowisko kierownika powołano J. J. Wiatra. Natomiast w 1960 roku ukazała się książka J.J.Wiatra „Wprowadzenie do socjologii wojska”[36], a w kilka lat później podręcznik „Socjologia wojska”[37] napisany z pozycji materializmu historycznego w odniesieniu do armii nowego typu (socjalistycznej) z przyczynkami z polskiej tradycji socjologii okresu międzywojennego. W opracowaniu tym zdefiniowano przedmiot socjologii wojska i podstawowe obszary jej badań. Określono w nim, iż socjologia wojska zajmuje się wojskiem jako instytucją społeczną, jego rola w społeczeństwie, wpływem na inne dziedziny życia społecznego, a zarazem wpływem warunków społecznych na rozwój i funkcjonowanie armii oraz

---

[36] Por. J.J. Wiatr, Wprowadzenie do socjologii wojska. Wyd. MON, Warszawa 1960.
[37] J.J. Wiatr, Socjologia wojska. Wyd. MON, Warszawa 1964.

wewnętrznymi stosunkami społecznymi, powstającymi w wojsku jako swoistym środowisku o społecznym współżyciu ludzi" [38].

Jednak pogłębione badania naukowe i analizy procesów społecznych dokonujących się w wojsku zostały zapoczątkowane dopiero po utworzeniu Instytutu Badań Społecznych WAP w 1970 roku. Instytut realizował zadania związane z badaniem: stanu moralno-politycznego armii, opinii społecznej wojska o wydarzeniach i zjawiskach i procesach dokonujących się w społeczeństwie . Funkcjonował on do 1990 roku i pozostawił obszerna ilość opracowań , sprawozdań z badań socjologicznych . Wg prof. Cz. Staciwy, ostatniego komendanta, działalność instytutu zawsze była ściśle związana z potrzebami kierownictwa MON i innymi ośrodkami decyzyjnymi sił zbrojnych"[39]

W dekadzie lat 80-tych osobliwą próbę uporządkowania przedmiotu socjologii podjął E. Szopka[40]. Proponował on mianowicie połączenie socjologii wojska z socjologia wojny.

---

[38] Tamże s. 13.
[39] K.Z.. Sowa i Z. Krawczyk, (red), Socjologia w Polsce . WSP Rzeszów 1998.
[40] E. Szopka, Socjologia w służbie obronności,. Warszawa 1988. (scenariusz filmu).

Rozdział II

WSPÓŁCZESNE UWARUNKOWANIA TRANSFORMACJI WOJSKA OD INSTYTUCJI DO ORGANIZACJI

2.1. Organizacja i socjologiczne metody jej badania

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

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

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

Aby lepiej zrozumieć powołam się na przykład zaczerpnięty z książki K. Obłója *Zarządzanie*[41],*w* której przedstawił analizę trzech podstawowych analogii (metafor) organizacji: **maszyna, organizm, gra**. Komentując w pracy *„Podstawy nauk o organizacji i zarządzania”* L. Krzyżanowski w analizie tych metafor dopatruje się w drugiej połowie XX wieku zmiany mechanistycznej metafory

[41] K. Obłój, Zarządzanie ujęcie praktyczne, PWN, Warszawa 1986, s.104 - 115.

organizacyjna na rzecz metafory organistycznej, a następnie zastąpienia jej analogią organizacji na społeczno-polityczno-ekonomiczną grę o dostęp do zasobów[42]. Autor podkreśla, że żadna z tych metafor nie mogła się jednak uporać ze zjawiskiem konfliktu organizacyjnego.

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

Organizacja rozpatrywana przez pryzmat analogii do żywego organizmu traktowana jest jako bardzo złożony układ społeczno-techniczno-informacyjny funkcjonujący na zasadzie wymiany energii i informacji w relacjach wewnętrznych i zewnętrznych. Organizacja traktowana jako – organizm zbudowana jest ze względnie autonomicznych podsystemów opartych na samoregulacji. Podsystemy i elementy organizacji , pozostając w ścisłych wielostronnych relacjach w miarę harmonijnie ze sobą współpracują i dzięki wysokim zdolnościom adaptacyjnym utrzymują organizm w równowadze w dynamicznym otoczeniu. Centrala nie musi zbyt często interweniować w działanie podsystemów (organów) dopóki nie działają one sprawnie. Interweniuje on za pomocą systemu informacyjno-decyzyjnego (układu

---

[42] L. Krzyżanowski , Podstawy nauk o organizacji i zarządzaniu, Wyd. PWN, Warszawa 1992, s. 237-241.

nerwowego) dopiero wówczas gdy funkcjonowanie jakiegoś organu odbiega od normy w wyniku zakłóceń. Dzięki temu zmniejsza się w sposób znaczący ilość przetwarzanych informacji. Pełni zatem centrala rolę ośrodka sterującego oraz koordynującego i pobudzającego , kontrolującego i dążącego do rozwoju organizacji.

Przedstawiony model jest pewnym ideałem , w którym nie ma miejsca na zbyt dużo miejsca na konflikty i patologie.

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

Koncepcja **organizacji jako gry** zakłada, że zróżnicowanie hierarchii i systemów wartości wyznawanych przez jej uczestników oraz istnienie często rozbieżnych interesów, dążeń i celów jest naturalną właściwością wszelkich złożonych systemów politycznych, społecznych , ekonomicznych i w związku z tym traktuje występowanie na tym tle sprzeczności i konfliktów jako obiektywne zjawiska społeczne traktowane jako istotny czynnik rozwoju. Ponadto reguły gry interpretowane są jako zasady podziału ról organizacyjnych określające podział na zasoby rzeczowe, finansowe, ludzkie i informacyjne. Wynegocjowanie korzystnych reguł gry jest zasadniczym celem każdej organizacji .

Należy jednak pokreślić, iż model gry co prawda opisuje i wyjaśnia niemal wszystko to jednak nie umożliwia wypracowanie prawie żadnych dyrektyw prakseologicznych dotyczących szybkiego przeprojektowania organizacji. Jak stwierdza K. Obój model ten umożliwia lepsze zrozumienie

organizacji ale jest on praktycznie bezpłodny[43]. Nadal oczekiwane są zatem odpowiedzi na pytania:

Jak usprawniać organizacje skoro autonomia uczestników jest nieunikniona, a sposób jej wykorzystywania przez poszczególnych graczy nieprzewidywalny? Jak usprawniać organizacje skoro, skoro sam proces projektowania staje się przedmiotem gry o nieznanych konsekwencjach?.

Podsumowując tę część rozważań można wyrazić przekonanie, że ostrość widzenia przez niektórych autorów możliwości nauki poprzez dostarczanie gotowych recept praktykom jest zadaniem dla nauki o organizacjach na obecnym etapie zadaniem zbyt trudnym. Można powiedzieć więcej byłoby to sprzeczne z kształtującym się współcześnie podejściem postmodernistycznym, w którym współwystępowanie różnych paradygmatów (od łac.paradigma –wzór) spełnia zadania wzbogacające naszą refleksję nad światem organizacji. **Jest to zgodne bowiem z najbardziej ogólna zasadą ontologiczną, że rzeczywistość jest tworzona a nie dana raz na zawsze[44].**

Dlatego też socjologia[45] bada zjawiska i procesy tworzenia się różnych form życia społecznego, struktur społecznych zjawisk i procesów w nich zachodzących ze szczególnym uwzględnieniem tych, które wynikają z wzajemnego oddziaływania ludzi na siebie. Mamy tu na myśli siły integrujące i dezintegrujące zbiorowości społeczne oraz zmiany i przekształcenia w nich zachodzące. Społeczeństwo zawsze powoływało do życia instytucje umożliwiające życie zbiorowe. Funkcjonowanie organizacji i tzw. „organizacyjność" jako zarys tworzącej się cywilizacji przemysłowej było przedmiotem analiz socjologicznych już w XIX wieku.[46]. Natomiast współcześnie poddawana jest systematycznej interdyscyplinarnej eksploracji naukowej cywilizacja postindustrialna określana mianem ery informacyjnej.

---

[43] K. Obój, Zarządzanie,. Ujęcie praktyczne, PWN, Warszawa 1986, s.132-133.
[44] Por. G. Morgan, Obrazy rzeczywistości Wyd. PWN, Warszawa 1997, s. 449.
[45] J. Szczepański , Rozwój problematyki i metod. PWN, Warszawa 1969.
[46] H. Sterniczuk, Z. Żandarowski, Socjologiczna teoria organizacji (w:) Współczesne teorie organizacji, pod red. A.K . Koźmińskiego, PWN, Warszawa 1983.

Socjologia wojska reprezentując nurt społeczny w studiach nad instytucjami nawiązuje do tradycji socjologii ogólnej w aspekcie analizy struktur, procesów i ról organizacyjnych wydzielonych organizacji społecznych. Dlatego też w głównej mierze stanowi solidną podstawę do rozważań dotyczących tendencji rozwojowych wojska ujętych w złożonych relacjach zachodzących między wojskiem jako instytucją lub organizacją. Socjologia organizacji pomaga lepiej zrozumieć złożoność życia organizacyjnego i ustanowić porządek orientujący energię ludzką na realizację zaplanowanych zadań społecznych. Organizacja różni się bowiem od innych systemów m.in. celami i ich świadomą współrealizacją w ramach koordynacji i kooperacji. Organizacja tworzy swoisty system społeczny w celu powiązania poszczególnych elementów stosunkami społecznymi, które jak wskazuje praktyka nie zawsze mają charakter przewidywalny. Te probabilistyczne - perspektywiczne relacje w odróżnieniu od badań teoretyków organizacji i zarządzania, którzy traktują organizację jako układ zrównoważony może stanowić szczególny przedmiot zainteresowania socjologów organizacji wojskowej.

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

1. **Celowy, planowy, programowy i świadomy** charakter instytucji zwanej organizacją.
2. **Wewnętrzny układ, ład porządek organizacyjny** zwany strukturą organizacyjną, której podstawowymi elementami są pozycje i role grup społecznych.
3. **Wartości, normy zasady regulujące zachowania** członków organizacji w procesach wstępowania, uczestnictwa i opuszczania organizacji
4. **Relatywne wyodrębnienie organizacji jako** określonego podsystemu społeczeństwa globalnego z organizacją i między organizacją a otoczeniem.

Zaprezentowany zestaw cech ma swe odzwierciedlanie w celach organizacji, zadaniach, strukturze organizacyjnej, zasadach postępowania oraz relacjach między organizacją a otoczeniem. Stanowią one zasadniczą podstawę do funkcjonowania sformalizowanych wzorów postępowania dla grup społecznych i osiągania zamierzonych celów. Jednak w praktyce zachowania jej uczestników nigdy nie pozostają w zupełnej zbieżności z przyjętymi procedurami. Dlatego te w ujęciu socjologicznym, ***organizacja to zbiorowość społeczna mającą określony cel, relatywnie wyodrębniona z otoczenia, charakteryzuje się przewagą formalnie uporządkowanych stosunków wewnętrznych, która realizuje cele i utrzymuje równowagę za pomocą środków społecznej regulacji zachowań uczestników, takich jak wartości , normy, mity, symbole, które wyznaczają obszar pełnionych w niej ról***[47].

Organizacje i zachowania organizacyjne stanowią przedmiot zainteresowania badawczego teoretyków oraz empirycznie zorientowanych socjologów i psychologów. Powszechnie uważa się iż prekursorami w tej dziedzinie byli M. Weber i F. Taylor, którzy przywiązywali wagę do formalnych aspektów struktury i funkcjonowania organizacji, co zdaniem W. Bennisa – polega na badaniu organizacji bez czynnika ludzkiego, druga zaś grupa wywodząca się od E. Mayo i K. Lewina koncentruje się na badaniu nieformalnych zachowań grupowych i postawach pojedynczych uczestników to podejściu określane jest mianem badania ludzi bez organizacji[48] Należy podkreślić, iż w przedstawionych podejściach badawczych przedmiot badań stanowiły procesy administracyjne i procesy interakcji grupowej, a ich dorobek został wykorzystany w rozwoju systemów kierowania i technik doskonalenia stosunków międzyludzkich.

Eksponowanie roli ludzi w organizacji było i jest dążeniem odejścia od dyletantyzmu i improwizacji i osiągania coraz wyższego poziomu profesjonalizmu w kierowaniu organizacją. Chodzi zatem o zwrócenie uwagi na

---

[47] StalewskiT., Łucewicz J., Socjologia organizacji. Problemy podstawowe. Wrocław 1994.
[48] Łucewicz J., Socjologiczne spojrzenie na organizację. Wyd. Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu, Wrocław 1997, s. 15.

zachowania ludzi w organizacji, których celem jest zwiększenie racjonalności i efektywności działań. Stwarza to solidne podstawy dla teorii i praktyki zarządzania w tym szczególnie:

- efektywności wykonywania czynności poprzez specjalizację i stosowanie standardów jakości;
- dobór i selekcję ludzi opartą na badaniach o charakterze socjopsychofizycznym;
- systematyczne szkolenie i doskonalenia pracowników;
- podział funkcji na funkcje zarządzające i wykonawcze.

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

- strukturę i funkcjonowanie organizacji,
- interakcje i skład grupy,
- osobowość i zachowanie uczestnika organizacji.

Jednak jak wskazuje wielu badaczy[49] analiza struktury i funkcjonowania organizacji, aby spełniać warunki analizy wieloczynnikowej winna być prowadzona w powiązaniu z innymi zmiennymi szczegółowymi ujętymi w odniesieniu do cech sytuacji społecznej i ekonomicznej organizacji

Badanie struktury organizacji w powiązaniu z jej funkcjonowaniem wyznacza badanie określonych procesów co przedstawia tabela nr 1.

---

[49] Por. , m.in. J. Łucewicz, W. Jakóbik, R. Griffin, Cz. Sikorski.

PROCESY	ZMIENNE STRUKTURALNE
1. CENTRALIZACJA – lokalizacja władzy podejmującej strategiczne decyzje	• rodzaje władzy • struktury władzy • style podejmowania decyzji • istnienie reguł decyzyjnych • dostępność do oficjalnych kanałów informacji
2. FORMALIZACJA stopień w jakim cele i struktury organizacji zostały utrwalone w przepisach	• wytyczne , instrukcje, wzorce działania, przepisy • instytucjonalizacja
3. SPECJALIZACJA - podział pracy w organizacji	• liczba specjalności • funkcje • stopień specjalizacji ról • zakres profesjonalizacji
4. STANDARYZACJA – normy, które są przestrzegane w organizacji	• procedury uprawomocnione przez organizacje do przygotowania i odpowiedzialności za podejmowane decyzje • stanowiska pracy • kwalifikacje wiedza, umiejętności i cechy psychofizyczne
5. ELASTYCZNOŚĆ – stopień w jakim organizacja przystosowuje się do zmian	• zmiany w strukturze organizacyjnej • ilość wprowadzonych zmian • tempo zmian.
ZMIENNE KONTEKSTOWE • **powstanie i rozwój organizacji** • **wielkość, rodzaj własności** • **zasoby i miejsce**	
ZMIENNE CZYNNOŚCIOWE • **analiza formalna (statut, pozycja, zawód , wykształcenie, przygotowania zawodowe)** • **analiza funkcjonalna (styl kierowania, sposoby motywowania, kontrola, komunikacja)** • **analiza modalna (dostosowanie wiedzy ,umiejętności i cech psychofizycznych do wykonywanych zadań)**	
ZMIENNE KULTUROWE • **poglądy na organizację oraz miejsce i rolę kadry menedżerskiej** • **stosunki interpersonalne** • **interakcje między organizacjami** • **postawy wobec zmian** • **stratyfikacja i ruchliwość społeczna**	

Źródło: Opracowano na podstawie literatury z zakresu socjologii organizacji.

Przedstawione powyżej grupy zmiennych, które stają się przedmiotem badań nad organizacjami stanowią jedynie wybrane z spośród bardzo szerokiej

ich listy .Stwarza to możliwość każdemu badaczowi własnego wyboru i określenia zmiennych, oraz zdefiniowania pojęć za pomocą których będzie starał się on opisać i wyjaśnić dane zjawisko czy procesy społeczne, a także dokonać operacjonalizacji stosownie do możliwości opisu interesującego badacza zjawiska.

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

2.2. Rola czynników instytucjonalnych w ujęciu socjologicznym

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

Zainteresowania badaczy na gruncie instytucjonalizmu ogniskują się wokół zasadniczych reguł cechujących działania ludzi i organizacji. Np. P. Chmielewski wprowadza rozróżnienie między kategorią instytucji a procesem instytucjonalizacji[50]. Mimo, iż nie ma zgodności w środowisku naukowym w

[50] P. Chmielewski, Ludzie i instytucje. Z historii i teorii nowego instytucjonalizmu. Instytut Pracy i Spraw Socjalnych , Warszawa 1995, s. 6 - 9.

kwestii rozumienia instytucji, to jednak panuje powszechne przekonanie o celowości takiego podejścia. **O ile zatem instytucje utożsamia się z organizacjami lub zasadami społecznych interakcji,** ***o tyle instytucjonalizacja jest rozłożonym w czasie procesem formalizacji instytucji.*** Nasuwa się zatem wniosek ,iż aby instytucjonalny projekt stał się instytucja wymaga on dynamicznego procesu instytucjonalizacji.

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

- **tradycyjny instytucjonalizm**, reprezentowany m.in. przez Thorstena Veblena, Johna R. Commonsa, Gunnara Myrdala i Johna K. Galbraitha, którzy hołdowali rozważaniom makroekomomicznym i makrospołecznym,
- **nową instytucjonalną socjologię ekonomiczną** o profilu mikroekonomicznym i mikrospołecznym, której najwybitniejszymi przedstawicielami są Rolald H. Coase i Olivier E. Williamson oraz D.C. North, S. Pejovich[51]

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

---

[51] Zob. T. Veblen, Teoria klasy próżniaczej, PWN, Warszawa 1971, s.170 - 173 oraz G. Myrdal, znaczenie i wartość ekonomii instytucjonalnej, w K. Dopfer (red.), Ekonomia w przyszłości, PWN, Warszawa 1982, s.140-154.

uwzględnić instytucjonalne ramy działań ludzkich, podlegające ciągłemu procesowi wyboru i adaptacji.

Ważny intelektualny dorobek T. Veblena wywarł duży wpływ na amerykański nurt instytucjonalizmu u progu XX wieku szczególnie na dorobek J. R. Commonsa. Wprowadził on bowiem do analizy instytucjonalnej wiele ważnych kryteriów [52]. Pierwszym jest transakcja (transaction) zachodzące między zainteresowanymi stronami, ale w przyjętym znaczeniu nie ograniczają się tylko do procesów rynkowych. Mają one wszakże swe odzierciedlenie w obszarze socjologii, ekonomii, psychologii czy etyce. Wprawdzie transakcja jest umiejscawiana w danym momencie, to jednak wraz z upływem czasu liczba kolejnych transakcji tworzy proces, jako, że życie społeczne składa się z milionów transakcji.

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

Można zatem stwierdzić, iż o ile instytucjonalizm miał w polu widzenia dylematy systemowe o charakterze makroekonomicznym, o tyle nowe jego wydanie koncentruje się wokół teorii firmy i sięga do dorobku prawa, socjologii i teorii organizacji. Warto ponadto wskazać na metodologiczne wzbogacenie tego kierunku badań o nową analizę instytucjonalną integrującą perspektywę historyczno-porównawczą i teoretyczno-analityczną. I na tej podstawie budować modele sformalizowane, w oparciu o ogólne prawa nauki.

---

[52] J. Wilkin, Jaki kapitalizm, jaka Polska?, PWN, Warszawa 1995, s .36-44.

Zawsze jednak obecny jest metodologiczny paradygmat indywidualizmu, który stawia w centrum zainteresowań analityka wybory i strategie działania jednostek[53].

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

Przykładem takiego podejścia jest jeden z najczęściej cytowanych współcześnie ekonomistów instytucjonalnych Olivier E.Wiliamson[54], zajmujący się badaniem kosztów transakcyjnych funkcjonowania instytucji na rynkach lokalnych i globalnych. Jego dociekania badawcze można streścić rozpatrując

---

[53] S.Pejovich, The Economics of Property Rights. Towards a Theory of Comparative Systems w: W. Jakóbik , Zmiany systemowe a struktura gospodarki w Polsce. Wyd. PWN, Warszawa 2000, s. 45.

dwa przypadki. W pierwszym gdy firmy podejmują decyzje w wykorzystaniu zasobów na podstawie informacji cenowej pochodzącej z rynku , w drugim gdy właściciele firm podejmują decyzje alokacyjne niezależnie od rynku, czyli mając na względzie potrzeby wewnętrzne firmy. Oryginalność takiego podejścia do kosztów transakcyjnych polega na porównawczej analizie kosztów funkcjonowania wyżej wymienionych dwóch typów instytucji oraz zwróceniem uwagi na koszty osobowe, koszty pozyskiwania informacji, negocjowania kontraktu czy ograniczania marginesu niepewności.

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

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

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

1. **Instytucjonalizm** bez wątpienia cechuje się interdyscyplinarnym i holistycznym podejściem do analizowania procesów społecznych i ekonomicznych. Cechą charakterystyczną takiego podejścia jest

---

[54] O.E. Wiliamson, The Economic Instytucions of Capitalism, The Free Press, New York 1985 w: W. Jakóbik, Zmiany systemowe a struktura gospodarki w Polsce. Wyd. PWN Warszawa 2000, s.46.

opisywanie i wyjaśnianie reguł, norm i zasad rządzących społecznymi interakcjami w ich ewolucyjnym – historyczno-porównawczym kontekście. Przedmiotem badań instytucjonalnych jest to czego ludzie pragną i w jaki sposób starają się osiągnąć swój cel w danej instytucji

2. **Nowa socjologia ekonomiczna** kładzie nacisk na behawiorystyczne założenia o ograniczonej racjonalności jednostki ludzkiej. Stąd zatem wywodzi się potrzeba podejmowania działań o charakterze kontrolnym w stosunku do jednostek poprzez liczne wielostronne i wielopoziomowe interakcje regulowane w ramach obowiązującej w instytucji kultury organizacyjnej[55].
3. **Problemy rosnących kosztów transakcyjnych** mogą być rozwiązywane za pomocą tworzenia instytucji, które zmniejszają niepewność interakcji poprzez powszechnie znane reguły działania. Instytucjonaliści sądzą, że stanowią one instrument mediowania między jednostką a społeczeństwem, w tym również godzenia racjonalności indywidualnej z racjonalnością zbiorową.
4. **Nowe podejście instytucjonalne** to przede wszystkim jako bardziej lub formalne ograniczenia ludzkiego wyboru. W procesie gospodarowania człowieka działa, pozostając pod wpływem ram – ograniczeń instytucjonalnych, które ulegają wraz z przemianami wewnątrz instytucjonalnymi. One bowiem w konsekwencji oddziaływując na ludzi wpływają na funkcjonowanie sił zbrojnych.

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

---

[55] Tamże, s. 47- 48.

2.3. Przestrzeń instytucjonalno – organizacyjna oraz reguły określania trwania i przebiegu działań.

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

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

Nawiązujemy zatem do naszego założenia, że zasoby ulegną kapitalizacji dopiero wtedy gdy są „eksploatowane" (użytkowane, obsługiwanie, konserwowane, przechowywane) zgodnie z przyjętymi regułami. Nie każdy zasób staje się kapitałem. Bowiem dotyczy to wszystkich rodzajów zasobów indywidualnych społecznych i publicznych. Dotyczy to także zasobów

organizacyjnych, które. kapitalizują się wtedy, gdy mogą być użyte zgodnie z regułami instytucjonalnymi. Praca w uczelni prywatnej np. staje się organizacyjnym kapitałem jednostki tylko wówczas, gdy istnieją i są znane jednostkom reguły rynkowe tworzące popyt na absolwentów. Pewne typy wykształcenia kapitalizują się nabierając przedtem nieznanej i nie zawsze oczekiwanej wartości rynkowej, bo obowiązują nowe reguły instytucjonalne.

Aby lepiej zrozumieć jedną z bardzo istotnych cech okresu transformacji systemowej w wyniku której zmianie uległy pewne kapitały , a pewne, przedtem być może nie doceniane zasoby uzyskały szanse kapitalizacji. Można, personifikując wcześniejsze stwierdzenie, powiedzieć że przegrywają ci, którzy pozostali w ramach reguł tworzących stare nawyki[56]. Jak pisze Aldona Jawłowska: „Procesowi temu towarzyszy załamanie się poczucia oczywistości otaczającego świata. Wypracowane w minionym okresie wzorce radzenia sobie z rzeczywistością w nowej sytuacji stają się dysfunkcjonalne. Reorganizacji ulega wiedza potoczna wraz z całym jej otoczeniem kulturowym". Tracą sens zawarte w niej porzekadła, dowcipy, wskazówki zawierające syntetyczną ocenę i podsumowanie społecznych doświadczeń. Tylko pozornie nieadekwatne może się wydawać przedstawienie naszego podejścia do analizy instytucji cytatem z pracy socjologa i teoretyka kultury. Pojęcie instytucji, którym zamierzamy operować, ma wszakże niezwykle bogate tradycje socjologiczne, tym w badaniach kultur, gdzie instytucje rozumiane są jako trwałe wzory postępowania. Przywołanie wcześniejszych neoinstytucjonalnych podejść pozwala więc na łączenie tradycji z analizami z kręgu socjologii organizacji.

Mimo trudności poznawczych, jednostki coraz bardziej trafnie rozpoznają i współtworzą nowe reguły, a pozna tym nie do końca jest tak , że wszystkie stare reguły tracą sens. Mamy świadomość, iż proponowane podejście umożliwia w nowy sposób spojrzeć na problem wygranych i przegranych w transformacji, tak w ujęciu systemowym, jak i instytucjonalno-organizacyjnym. Sądzimy jednak, że w istocie nie w pełni jest uprawnione podejście dychotomiczne, którego podstawą jest rozpatrywanie czterech typów możliwych

strategii w aspekcie dwóch kryteriów posiadania i braku zasobów, oraz znajomość i brak znajomości reguł postępowania. Ilustruje to poniższa tabela.

WYBRANE TYPY STRATEGII STOSOWANE W PROCESIE TRANSFORMACJI

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

Źródło: *Opracowanie własne na podstawie literatury*

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

---

[56] Nawyki są regułami instytucjonalnymi w przyjętym toku rozumowania.

Niezdawanie sobie sprawy z wartości rynkowej swego wykształcenia, znajomości organizacyjnych sieci, miejsca zatrudnienia i zamieszkania to tylko część prawdy o rzeczywistej sytuacji w jakiej się znaleźli. Podobnie grupa mogąca być źródłem radykalnych działań wymierzonych w spokój społeczny, czyli ci którzy orientują się w regułach nowego ładu, lecz po prostu nie mają żadnych zasobów nadających się do kapitalizowania. Oni też mogliby dołączyć do wygrywających, poprzez zmianę pracy, wykształcenia, sieci organizacyjnych i społecznych. Ale nie należy zapominać o bardzo realnym przepływie w odwrotna stronę: nie znający reguł mogą stracić swe zasoby (na skutek braku wiedzy o realnej sytuacji) , a znający reguł mogą stracić swą wiedzę choćby poprzez jej dezaktualizację nie z własnej woli ale braku szans na jej aktywne wykorzystanie (umiejętność posługiwania się językiem obcym, którego posługiwanie się nie należy do obowiązków). Wówczas obydwie grupy „pośrednie" powiększają grono jednostek przegrywających.

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

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

Można również rozpatrywać reguły instytucjonalne w aspekcie transformacji ustrojowych, tzn. okresów stabilnych i radykalnych zmian. W pierwszej z tych sytuacji instytucje pełnią rolę ograniczającą się do prowadzenia na różnych poziomach życia społecznego swoistych gier. W sytuacji drugiej , sama gra toczy się o kształt owych reguł. Instytucje z roli ogranicznika i stabilizatora zmian zaczynają pełnić rolę przedmiotu i celu tej gry. Widać to szczególnie wyraźnie w Polsce na poziomie działań klasy politycznej , w przypadku której to nie tyle warunki konstytucyjne określają spory aktorów i stabilizują sytuację, co same spory toczyły się o kształt ładu konstytucyjnego, a zmiana ekip rządzących oznaczała często chęć wprowadzenia daleko idących zmian. Nie oznacza to że gra toczy się bez żadnych reguł. Po pierwsze, działają najogólniejsze z nich, wynikające z generalnych zasad demokracji. Nie jest więc tak, że część graczy zaczyna grać w pokera w czasie rozgrywki brydżowej. Jest raczej tak, że gracze spierają się o formę zapisu brydżowego: polski czy międzynarodowy – jeśli użyć uproszczonego porównania. Po drugie, wykształcają się określone reguły powszechne mniej formalne, ale przecież wypełniające pustkę płynącą z niedostatku.

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

Można powiedzieć , iż o ile instytucjonalizacja od górna częściej destabilizuje sytuację, o tyle sfera instytucjonalizacji oddolnej prowadzi do w miarę spokojnej ewolucji. Natomiast w sytuacji gdy reguły gry dopiero się tworzą, interesujące wydają się teoretyczne uogólnienia upatrujące na obecnym

etapie zmiany systemowe instytucjonalnego chaosu, czy też pustki. Optujemy jednak za perspektywą spojrzenia na organizacje nie przez pryzmat systemowego chaosu lecz na założeniach postmodernizmu, iż organizacyjna różnorodność stanowi ważny paradygmat naszych czasów u progu trzeciego tysiąclecia. Bowiem wiele wskazuje na to, iż okresy zmian mają własną logikę i dynamikę następujących po sobie faz. **Popularny w wielu środowiskach naukowych pogląd dotyczący reguł instytucjonalnych głosi, że stare reguły już nie działają, a nowe jeszcze się nie wytworzyły**. My zaś przyjmujemy nieco odmienną perspektywę zgodne z która nowe powstaje ze specyficznej „mikstury" starego z nowym. W tworzącej się w naturalny sposób hybrydzie pojawia się swoista wewnętrzna logika, stwarzająca dopiero nowy jakościowo ład instytucjonalny. Jak stwierdza Ralf Darendorf podstawy gospodarki rynkowej buduje się przez 6 lat, społeczeństwo demokratyczne przez 50 lat, a krytykę można napisać w ciągu 3 miesięcy.

Przyjęte założenia pozwalają na postawienie ogólnej hipotezy o możliwych dwóch rodzajach instytucjonalizacji w siłach zbrojnych u progu XX wieku. Pierwszy wynikający z funkcjonowania wojska na poziomie makrostrktury państwa. Jest on pod wpływem innych instytucji pełni rolę przedmiotu zmian w którym zachodzą. Tworzy to napięcie w systemie społecznym wojska wywołane procesem reorganizacji – redukcji kadry zawodowej i żołnierzy oraz poprzez wprowadzanie etatyzacji i likwidację jednostek wojskowych. Zajęci problemami na górze głownie aktorzy sprawujący cywilna kontrolę nad wojskiem stopniowo oddalają się od problemów społecznych, które dotyczą coraz większej liczby kadry odchodzącej z wojska , w tym głównie młodej bez wystarczającej wysługi emerytalnej. W konsekwencji podejmowane działania , których legitymizacją mają być ograniczenia budżetowe na obronę narodową destabilizują tworzący się nowy ład instytucjonalny w siłach zbrojnych.

Drugi rodzaj instutycjonalizacji dokonuje się „od dołu" gdzie zachodzą głębsze procesy instytucjonalizacji oddolnej w sferze struktur społecznych i zarządzania zasobami ludzkimi. Przemiany strukturalne prowadzą do nowych

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

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

W podrozdziale tym staraliśmy się skoncentrować na tak na instytucjonalizacji „odgórnej", jak i „oddolnej" polegającej na stosowaniu głownie przez kadrę zawodową strategii radzenia sobie ze zmianą systemową.

Główne jednak analizy zogniskowane zostały na poziomie indywidualnym i grupowym .

Podsumowując tę część rozważań należy stwierdzić, iż rzeczywistość społeczna stanowi w większości przypadków wypadkową sytuacji makorosystemowych - szczebel państwa i mezosystemowych na poziomie resortowym instytucjonalnym oraz mikrosystemowym na poziomie jednostkowym. Każdy z tych poziomów jest kształtowany w stosunkowo niezależny sposób. Wybór tak grupowych, jak i indywidualnych strategii działania, które uwarunkowane są dodatkowo szeregiem cech subiektywnie postrzeganego położenia zależnego od posiadanych wielkości zasobów. W sytuacji zmiany społecznej cechy te nabierają szczególnego znaczenia poprzez fakt, iż działania jednostek tracą swe zakorzenione w uprzednio istniejącym systemie uwarunkowań strukturalnych. Zarówno zasoby indywidualne, jak i społeczne zgromadzone w środowisku wojskowym mogą być przekształcone w kapitał jednostkowy lub grupowy o tyle, o ile zgodne są z nowymi regułami systemowymi.

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

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

Okres drugi to z jednej strony kontynuacja poprzedniej strategii działania grup i jednostek, a z drugiej modyfikacja odgórnie wprowadzanych reguł systemowych określonych przez Konstytucję RP, Program Partnerstwa dla

Pokoju i wstąpienie do NATO. Nastąpiło to czego należało się spodziewać a mianowicie wzrostu świadomości w orientacji co do sposobów osiągania celu przeprowadzonych zmian i doświadczenia co do konsekwencji wynikających z zapowiadanych kolejnych zmian. Dlatego też dysponujące różnymi zasobami jednostki i grupy społeczne w wojsku podejmując próby ich skapitalizowania w nowej rzeczywistości systemowej, zaczęły odkrywać, iż niektóre z tych zasobów straciły na wartości a inne mają znacznie wyższą. Wiedza ta stanowi istotny składnik ich strategii działania przejawiającej się w budowie kariery wojskowej

2.4. Przyszły ład instytucjonalny – w poszukiwaniu nowych reguł.

Mówiąc o przyszłym ładzie instytucjonalnym mamy na myśli poszukiwanie kierunków i tendencji zmian systemowych w specyficznej miksturze, jaka pojawiła się po zmieszaniu starego systemu z nowym, który charakteryzuje się swoją wewnętrzną logiką tworzącą podstawy nowego ładu instytucjonalnego w wojsku. Można sformułować zatem pytanie „W jakim zatem zakresie uległy dezintegracji trzy główne podmioty tych zmian tzn. ludzie-organizacje – instytucje , a jakie czynniki sprzyjają silniejszemu integrowaniu lub rozproszeniu tej triady?. Podstawowe zatem pytanie brzmi: czy transformacja instytucjonalna w sensie swego rozwoju zatrzyma się na obecnym etapie czy też pojawia się nowe impulsy świadczące o dalszej ewolucji w kierunku nowoczesnej organizacji wojskowej , w której nie tylko liczy się skuteczność ale również racjonalność struktur organizacyjnych?. Na ile jednak nowe klarowne reguły instytucjonalne polegające m.in. na korelacji między formalnym wykształceniem a ekwiwalentem finansowym za prace może stać się jeszcze bardziej silną reguła wiążącą interesy jednostek i organizacji byłby to ważnym krokiem w kierunku wzmocnienia trendu instytucjonalizacji wojska.

Obecnie wyłania się obraz dwóch światów tego uczestniczącego w dobrodziejstwach transformacji pozostających w służbie wojskowej i drugiej części kadry odchodzących ze służby bez uprawnień lub z niewielkimi uprawnieniami emerytalnymi. Obraz ten można przedstawić z podziałem na

kadrę zatrudnioną w instytucjach centralnych MON i kadrę jednostek wojskowych. Czyniąc te uogólnienia chcielibyśmy wskazać, iż obok instytucjonalizacji w skali makro dokonuje się również instytucjonalizacja osobista w skali mikro, gdzie normy i reguły działania wyłaniają się w codziennej służbie.

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

Dla nas podstawowe rozróżnienie tych dwóch nurtów instytucjonalizacji ma ważkie znaczenie. **Pierwszy z nich to instytucjonalizacja wojska dokonująca się w sferze społeczno-ekonomicznej i militarnej, druga to instytucjonalizacja prywatna, która wynika z dopasowywania się ze strony jednostek dla radzenia sobie z wymogami stawianymi przez transformację.**

2.5. Siły zbrojne w procesie transformacji – próba analizy

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

Armia nie jest instytucją autonomiczną w państwie. Podlega cywilnej i demokratycznej kontroli konstytucyjnych organów państwa. Ma służyć całemu narodowi a nie wybranej partii politycznej. W art. 26 Konstytucji czytamy , iż „siły zbrojne RP służą ochronie niepodległości państwa i niepodzielności jego

terytorium oraz zapewnieniu bezpieczeństwa i nienaruszalności jego granic oraz że siły zbrojne zachowują neutralność w sprawach politycznych oraz podlegają cywilnej i demokratycznej kontroli. Właśnie te normy konstytucyjne mają zasadnicze znaczenie z punktu widzenia statusu prawnego armii w Polsce. Konstytucja RP z 2 kwietnia 1997 roku określa Rzeczypospolitą jako demokratyczne państwo prawne.

Upowszechniany jest coraz bardziej pogląd, iż zakres i złożoność problemów z jakimi musi radzić sobie demokratyczne państwo i jego siły zbrojne , wymaga umiejętnego korzystania zarówno z teorii, jak i badań empirycznych naukowców z innych państw zajmujących się podobnymi problemami. Egzemplifikacją takiego podejścia jest próba zweryfikowania w oparciu o dostępne materiały tezy Charlesa Moskosa, że siły zbrojne USA przekształcają swoja formą organizacyjna z instytucji służbowej w organizacje zatrudniającą specjalistów. Jest ona na tyle interesująca , iż postanowiliśmy ją zweryfikować w trakcie rozważań ,tak teoretycznych, jak również sięgnąć do bogatej praktyki życia wojskowego w armii amerykańskiej i polskiej . Wskazanie zasadniczych różnic między obu formami nie jest zbyt trudne co wykazaliśmy powyżej. Jednakże stwierdzenie, że siły zbrojne są jednocześnie instytucją i organizacją nie jest do końca zgodne z prawdą. Socjologowie organizacji i socjologowie pracy dla lepszego zrozumienia i wyjaśnienia zmuszeni są do rozpatrywania organizacji w czystej formie instytucjonalnej. **Nasze rozważania będą ukierunkowane w miarę możliwości na całościowe uchwycenie problemu, ustalenia istotnych faktów oraz stworzenia mapy dla określenia właściwego postępowania badawczego**. Pojęcia takie jak instytucja i organizacja mają swoiste cechy, które scharakteryzowaliśmy w poprzednim rozdziale. W naszych rozważaniach wykorzystywaliśmy głównie dorobek socjologów amerykańskich zajmujących się problematyką funkcjonowania sił zbrojnych i społeczeństwa. Bowiem tradycja wskazuje , iż siły zbrojne tak naprawdę nigdy nie były jako społeczność wojskowa całkowicie odizolowane od społeczeństwa. Wręcz przeciwnie skala wzajemnych powiązań i relacji

odzwierciedla różnorodność i stopień tych zmian. Ma to swoje odwzorowanie w dokonanych zmianach w strukturze organizacji i systemie społecznym sił zbrojnych. Związane są one głównie z zatrudnieniem – służbą wysokokwalifikowanych specjalistów. Pod pojęciem służba wojskowa rozumiemy wartości i reguły postępowania, które wymuszają przekładanie dobra wyższego nad interes własny włącznie zgodnie z takimi wartościami jak wiara, honor ojczyzna. Instytucja służby wojskowej wytworzyła również wiele specyficznych cech i właściwości do których należy m.in. zaliczyć:

- terminy poboru i komisje poborowe;
- całodobową dyspozycyjność ;
- ścisłe podporządkowania dyscyplinie wojskowej i prawu wojskowemu;
- ograniczonymi możliwościami rezygnacji ze służby;
- zakaz strajkowania lub głoszenia haseł pacyfistycznych;
- zakaz organizowania związków zawodowych;
- częste zmiany miejsca zamieszkania żołnierza i jego rodziny spowodowane zmiana garnizonów;
- zakaz organizowania się w grupy interesów;
- rozwiązanie konfliktu jest możliwe głównie na drodze indywidualnego zwrócenia się do przełożonego;
- istnienie ciągłego zagrożenia utraty zdrowia i życia w trakcie szkolenia bojowego oraz rozwiązywania konfliktów zbrojnych i działań militarnych;
- duża odpowiedzialność za podejmowane decyzje o użyciu broni;
- instytucjonalny system paternalistycznego wynagrodzenia (np. zaprowiantowanie, zakwaterowanie, umundurowanie, system subwencji;
- służba zasadnicza oparta na żołnierzach obywatelach opłacanych poniżej stawki rynkowej (np. w Polsce 1/5 najniższej stawki);
- płaca kadry zawodowej uzależniona od etatu i stopnia a nie wartości wykonywanej pracy;

Natomiast podejście organizacyjne zakłada posługiwanie się pojęciem zawodu co wskazuje na jego rynkowe uwarunkowania związane z relacjami

między podażą a popytem kwalifikacjami zawodowymi i wynagrodzeniem. W społeczeństwie industrialnym, jak i postindystrialnym współcześnie określanym informacyjnym, wynagrodzenie uwarunkowane jest spełnianiem warunków tak kontraktu podpisanego jak i niepodpisanego kontraktu psychologicznego. Organizacyjny wojskowy model zawodowy preferuje:

- w miarę zrównoważony interes pracodawcy i pracobiorcy w którym nie istnieje różnica między wojskowym a cywilnym systemem zatrudnienia;
- wypłacanie wynagrodzenia w największym stopniu w postaci gotówkowej;
- wojskowe wynagrodzenie bardziej powiązane z kwalifikacjami zawodowymi.

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

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

ukończona uczelnia wojskowa, garnizon, rodzaj wojsk) jest bardziej znacząca niż fakt wykonywania odmiennego zajęcia.

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

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

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

W instytucjonalnym systemie wojskowym kryterium oceny kadry opiera się na wybranych obszarach oceny osobowości oraz faworyzuje subiektywne czasami poza merytoryczne kwestie. Natomiast system organizacyjny ukierunkowany jest na osiąganie jakościowych standardów, oraz scentralizowany wieloczynnikowy system awansu. Należy podkreślić, iż w przypadku gdy w wyniku konwergencji wynagrodzenia wojskowego i z cywilnym następuje dość gwałtowna redukcja wojskowych korzyści i

uprawnień, w tym próby niekorzystnych dla kadry zmian w systemie emerytalnym.

ANALIZA PORÓWNAWCZA MODELU INSTYTUCJONALNEGO Z ORGANIZACYJNYM

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

Źródło: Opracowano na podstawie artykułu Charlesa Moskosa The Military: Institucion or Occupation.

2. 6. Instytucjonalny wpływ wojska na postawy kadry zawodowej w Polsce

Z badań ankietowych przeprowadzonych wśród kadry zawodowej Sił Zbrojnych RP[57] wynika, że ponad 62% respondentów dostrzega pozytywny

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

wpływ instytucjonalny wojska na ich postawy moralne. Opinii tych nie różnicują nawet takie zmienne jak: wykształcenie, przynależność do korpusu osobowego czy stosunek do religii. Jednak charakterystyczne jest to, że 30 % badanych stwierdziła, iż .."gdy wchodzą w grę interesy obowiązuje zasada maksymalizacji zysku". Badani podkreślali przy tym, iż „w wojsku gdzie jest tak dużo zniszczonych karier coraz trudniej dokonywać właściwych wyborów". Respondenci wskazywali bardzo wyraźnie, iż ich aktywność uwarunkowana jest prawie w 30% czynnikami zewnętrznych, a w 16% czynnikami wewnętrznymi. Uprawnione jest zatem sformułowanie wniosku o znaczącym wpływie instytucjonalnym wojska na postawy kadry. Jednak wysoki wskaźnik odpowiedzi upatrujących sprawstwa swoich zachowań w czynnikach zewnętrznych może sprzyjać niskiemu poczuciu odpowiedzialności za wykonane zadania.

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

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

Przedstawione wyniki badań upoważniają do stwierdzenia, że na cenione w środowisku żołnierzy zawodowych wartości 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 jednym z najważniejszych wartości i kryteriów pozycji społecznej. Prawdopodobnie jest to spowodowane odczuwaną przez kadrę pauperyzacją finansową . Prawie 57% badanych opowiada się za usprawiedliwieniem niewielkiego zaangażowania w służbie niskimi zarobkami, co wpływa w znaczący sposób na poziom życia ich rodzin. Zasadnym wydaje się wniosek, ze owa grupa respondentów to pragmatycy o orientacji tradycjonalistycznej dla których służba wojskowa to zaszczyt i honor, ale także źródło przyzwoitych i godziwych zarobków. Na podkreślenie zasługuje również fakt iż, wśród ankietowanych znajdowała się liczna grupa kadry 38%, która nie usprawiedliwia swojego braku zaangażowania w służbie niskimi zarobkami. Ponadto 54% respondentów nie ma nic przeciwko dodatkowej pracy kadry po godzinach służbowych. W czasie prowadzonych rozmów nawet osoby dostrzegające negatywy w podejmowaniu pracy dodatkowej, stwierdzały, iż jeszcze większym naruszeniem godności człowieka jest bezsilność wobec wymagań finansowych jakie stawia gospodarka rynkowa[58]. Prezentowane wyniki badań świadczą o dużym społecznym przyzwoleniu wojskowego środowiska społecznego na podejmowanie aktywności pozasłużbowej której celem jest podniesienie materialnego poziomu życia.

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

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

Najczęściej wskazywanymi predyspozycjami, jakim powinni charakteryzować 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% ,
- 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

---

[58] Często stwierdzali "nie chcę ale muszę".

zawodowego. W grupie chorążych odnotowano 52% odpowiedzi w tych kategoriach.

Prezentowane wyniki badań, co prawda tylko w wybranych aspektach, wskazują dość wyraźnie cechy jakie powinien posiadać żołnierz zawodowy. Godne podkreślenia jest to, że respondenci przywiązywali uwagę do tych predyspozycji, które można zaliczyć do postaw nonkoformistycznych wobec oddziaływań instytucjonalnych i które ukierunkowane są na wartości wyższe tj. godność, honor oraz predyspozycji związanych z działaniem zespołowym. Można zatem wysunąć wniosek, że w opiniach kadry zawodowej występuje pewien dysonans zachodzący pomiędzy tym, co uważa za istotny wpływ nowoczesnej organizacja na postawę żołnierza profesjonalisty, a tym co wypadałoby robić, aby dostosować się do dotychczasowych reguł instytucjonalnych.

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

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

Bardzo interesujące były opinie kadry o postawach i okolicznościach sprzyjających kreowaniu własnej kariery zawodowej. Niepokój mogą budzić opinie respondentów o zachowaniach sprzyjających robieniu kariery zawodowej w wojsku. Zdaniem kadry bowiem 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%. W małym stopniu natomiast 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/organizacyjnych, których egzemplifikacją są prezentowane wypowiedzi. Mało przejrzyste reguły instytucjonalnego funkcjonowania 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. Sygnalizuje on że wyraźnie zablokowane są kanały przepływu do kadry na niższych i średnich szczeblach struktury organizacyjnej do rzetelnej informacji. Można zatem postawić tezę, iż w tej sytuacji w opinii kadry trudno mówić o tym , że najbardziej potrzebni i najlepsi specjaliści pozostają w restrukturyzowanych jednostkach wojskowych. A przecież to od pozostających w służbie będzie zależało podejmowanie ważnych kierunków aktywności tej instytucji i dalszej jej zmiany w kierunku nowoczesnej organizacji wojskowej spełniającej oczekiwania społeczne. Jeżeli weźmiemy pod uwagę wyraźnie zarysowująca się sprzeczność interesów przełożonych i podwładnych, bowiem co trzeci respondent wyraził zdecydowanie negatywną opinie 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 jest zadnim respondentów także 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 bobra podwładnego. Wyraźnie przynależność do korpusu osobowego różnicuje opinie kadry na temat uczciwości przełożonego i podwładnego we wzajemnych kontaktach. Bowiem im niższy korpus osobowy tym niższa liczba opinii wyrażających przekonanie, że uczciwość jest częstym zjawiskiem we wzajemnych relacjach. Występowanie statystycznie istotnych różnic w

poglądach na uczciwość i lojalność wśród podoficerów, chorążych i oficerów w najbardziej istotny sposób podkreślana jest przez oficerów.

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

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

Rozważania przedstawione przez Ch. Moskos'a na łamach „The Socjology of the Military"[59], wskazują na zanikający trend instytucjonalnego modelu wojska i zwrot ku jego „zawodowemu" modelowi. Jednakże zwrot ten i jego części składowe były częściej dyskutowane niż mierzone, a jeśli już je mierzono to założenia upadały szybko z powodu braku podstaw metodologicznych, w tym definicyjnego określenia pojęć. Dokonując próby definicyjnego określenia wskaźników i kryteriów „pomiaru", pragniemy wskazać na ich:

- **obecne silne i słabe strony** oraz opracowanie własnych sugestii co do uporządkowanie badań w przyszłości,

---

[59] G. Caforio, The Socjology of the Military . London 1998 r. A ponadto: Ch.Moskos, Od instytucji do zajęcia, Siły zbrojne i społeczeństwo, 1977, s. 41-50; Moskos, Wojsko ochotnicze, powołanie, zawód,

- potrzebę dokonanie diagnozy naukowej dokonań, w tej dziedzinie dla dobra prowadzenia dalszych badań empirycznych.

Zanim jednak zaczniemy iść dalej, pragniemy podkreślić, że porównując tezy Ch. Moskos'a, ze specyfiką służby wojskowej rozumianej jako powołanie, założyły istnienie nowoczesnej jej formy – jako jeden z wielu zawodów. W miarę jednak rozwijania tychże tez, wystąpiła potrzeba odróżnienia tej współczesnej formy od formy służby w organizacyjnym kontekście, gdzie czynnikiem, który zauważono najwcześniej była **instytucja socjalna**. W miarę rozwoju badań, naukowcy zauważyli, że w modelu tym używa się słowa „zajęcie" dla określenia oznaczającego zarówno „pracę", jak i „stanowisko pracy". Od tej chwili określenie to zmienia swe tradycyjne znaczenie w socjologii i psychologii pracy i zawodowej. Chciałby w tym miejscu wyraźnie podkreślić, że model ten odnosi się do dwóch poziomów analizy: organizacyjnego- porównującego wojsko do instytucji traktującej armię jako miejsce pracy; indywidualnego- porównującego służbę wojskową do powołania traktujacego wojsko jako służbę.

Różnice między tymi dwoma poziomami nie jest wcale błaha ani w swych teoretycznych, jak i metodologicznych implikacjach. Teoretycznie, model ten odzwierciedla główny problem w psychologii społecznej, socjologii ekonomiki rozwoju społecznego a mianowicie na wzrastającą racjonalizację.[60] Problem ten zapoczątkowany został rozważaniami tak wielkich socjologów jak: Emila Durkheim'a, Ferdinanda Toennies'a, i Maxa Weber'a[61]. **Sugerują oni, że społeczeństwa współistniejąc z rozwojem ekonomicznym, a w szczególności z postępem przemysłowym, stały się w większym stopniu uzależnione od nauki, w większym stopniu regulowane przez formalne systemy prawne niż nieformalne zwyczaje, bardziej zurbanizowane i poddane wszechobecnej**

---

czy zajęcie?, Parameters, 1977, str. 2-9; Moskos, Wyłaniające się wojsko, powołanie, zawód, czy zajęcie?, (w: zmieniający się świat amerykańskiego wojska, Westview Press,1978, s.199-206);

[60] E. Durkheim, Podział pracy i społeczeństwa, Free Press, 1949; F. Toennies, Społeczność i społeczeństwo, Michigan State Uniwersity Press, 1957; M. Weber, Teoria społecznej i ekonomicznej organizacji, Free Press, 1947.

[61] Dyskusja ta jest opisana w David R. Segal i Mady Wechsler Segal, Zmiana w organizacji wojskowej, Roczny przegląd socjologii,1983, str.151-170

komercjalizacji. Organizacje i zawody w tychże systemach są coraz bardziej bezosobowe, zbiurokratyzowane i sprofesjonalizowane. Coraz częściej również, ludzie w takich systemach opierają swoje zachowania głównie na praktycznych zasadach własnych potrzeb i własnego rozwoju. Ta ostatnia cecha dla przykładu jest odzwierciedlona w literaturze w relacjach między potrzebą „protestanckiej etyki" a wzrostem kapitalistycznej industrializacji.[62].

Jeśli zajmujemy się wymaganiami zarówno na indywidualnym, jak i na organizacyjnym poziomie oraz być może, również na poziomie państwa, zmusza nas to do sprawdzenia możliwości czy trendy w kierunku racjonalizacji każdego z w/w poziomów mogą powodować niezgodności między nimi. Dlatego też, podczas gdy nasze Ministerstwo Obrony powoli wdraża ekonomiczny model pozyskiwania i utrzymywania ludzi w armii ochotniczej, występując w charakterze pracodawcy na rynku pracy, narodowa ideologia traktuje służbę wojskową jako obywatelski obowiązek. Chociaż zasada ta była w przeszłości znacznie częściej łamana niż honorowana, pozostaje odczucie, że przywiązanie do narodowych symboli i celów- poczucie obywatelskiej świadomości- jest ważnym elementem efektywności bojowej. Element ten może być nieobecny, zwłaszcza wśród żołnierzy rekrutowanych jednie poprzez mechanizmy rynku pracy.

Wojsko natomiast podejmuje próby w kierunku organizacyjnej racjonalności, zastępując o ile to możliwe samo dowodzenie- zarządzaniem i dowodzeniem, ludzi - żołnierzami, prawa i kontrakty - tradycjami, i – tu ktoś może oponować - efektywność wydatków, efektywnością bojową. W konsekwencji wprowadzania takiej racjonalizacji, zauważyć jednak należy, iż tradycyjne dowodzenie, spójność i inne nieuchwytne cechy są niezbędne do wykonywania zadań, a ograniczenia zostały rozmieszczone w stopniu, w którym organizacja wojskowa będzie mogła zbliżyć się do cywilnej biurokracji. Dlatego też, ludzie którzy wstępują do służby nastawieni na wykonywanie czynności podobnych do swych cywilnych odpowiedników obciążeni są ryzykiem

---

[62] . M. Weber, Protestancka etyka i duch kapitalizmu, 1958; R.H. Tawney, Religia i wzrost kapitalizmu.

niezadowolenia. Ponadto, na obszar funkcjonowania organizacji wpływają pozytywne cechy wynikające z wartości preferowanych w organizacji, a tymi w których zdolność militarna jest zagrożona. Dlatego też, model proponowany przez Moskos'a wymaga zastosowania dokładnej skali pomiarowej oraz dokonywania w miarę możliwości szczegółowych analiz na wielu poziomach.

Jednakże, metodologicznie rzecz ujmując, nie jest jasne, czy nauki socjologiczne są przygotowane do tego aby sprostać temu zadaniu, choć polemizowałbym z twierdzeniem, że narzędzia do tego były dostępne przez pewien czas. Jedną z przyczyn jest fakt, że ani psychologia, która zdominowała badania nad wojskową nauką zachowawczą od czasu I wojny światowej, ani ekonomika siły ludzkiej, która podążała w tym kierunku od dwóch dziesięcioleci, nie czuły potrzeby przestudiowania struktury społecznej w aspektach całościowych (systemowych , holistycznych). Nawet socjologia, w poprzednich dekadach, powszechnie unikała prowadzenia badań naukowych nad strukturą społeczną, choć od lat 20- tych do 40-tych - w okresie szczytu studiów nad społecznością- socjologowie przeprowadzili studia struktury społecznej na lokalnym poziomie, używając metody, która, ironicznie, mogłaby być najwłaściwszą dla potwierdzenia teoretycznych wywodów

Okres od II wojny światowej pozostał pod wpływem postępów w metodologii, które poczynił Samuel Stouffer wraz ze swoim zespołem badawczym w Departamencie Obrony, wśród których **ekspertyza społeczna** stała się najważniejszą metodą badawczą, a człowiek podstawową jednostką analiz. Jak to pokazano poniżej, ekspertyza jest użytecznym narzędziem dla oceny, czy żołnierze postrzegają swoją służbę jako powołanie, pracę, lub kombinację dwóch powyższych. Naprawdę jest wiele sposobów zrobienia tego. Jednakże, dostarczając nam względnie aktualnej metody, i nawet jeszcze większej aktualności tegoż teoretycznego problemu, nie dają nam one podstaw do długoterminowego wywnioskowania poszczególnych trendów. Nie są one też szczególnie użyteczne dla opisania zmian organizacyjnych.

Zastosowanie technik wywiadu, rozmowy, czy badań ankietowych stwarza możliwość sprawdzenia, czy wojskowy personel postrzega swoją służbę

jako powołanie, czy też pracę, jak również określenia sposobu definiowania służby wojskowej przez cywili. Jednym z najprostszych, jest bezpośrednie zapytanie zainteresowanych: na przykład w 1974 r. Ośrodek Badań Uniwersytetu w Michigan poprosił reprezentatywną grupę amerykańskiej dorosłej niezinstytucjonalizowanej populacji, o zgodzenie się lub zaprzeczenie następującemu twierdzeniu: „życie w siłach zbrojnych jest w czasach obecnych o wiele bardziej podobne do życia cywilnego, niż to miało miejsce w przeszłości."

Podobnie żołnierze armii USA odpowiadający na badanie w 1978 r. zostali poproszeni o zgodzenie się, lub zaprzeczenie twierdzeń: „większość żołnierzy zawsze traktowało swoją służbę w armii przede wszystkim jako pracę" oraz „większość żołnierzy dziś traktuje swoją służbę w armii przede wszystkim jako pracę". Powyżej 50 % z respondentów zgodziło z pierwszym twierdzeniem, a ponad 86 % z drugim.[63]

Biorąc pod uwagę dane uzyskane od reprezentatywnej grupy cywili, wskazuje to na fakt, że służba wojskowa jest obecnie postrzegana w znacznie większym stopniu jako praca, niż to miało miejsce w przeszłości. Jednakże dane uzyskane w armii, wskazują, że nawet w przeszłości żołnierze w znacznym stopniu myśleli o swojej służbie jako o pracy. Ten rezultat przywodzi na myśl fakt, że kiedy Morris Janowitz opublikował artykuł nt. „Żołnierza Zawodowego" w 1960 r.- na długo przed wprowadzeniem służby ochotniczej - pisał o korpusie oficerskim: „ci, którzy postrzegają służbę wojskową jako powołanie lub unikalną profesję, są w mniejszości w stosunku do tych, dla których jest to po prostu kolejna praca. To z kolei sugeruje, że współcześni analitycy i obserwatorzy mogą cierpieć na luki w pamięci, na nowo traktując służbę wojskową jako powołanie ze starych dobrych czasów, zamiast jako pracę.

Badania socjologiczne oparte na pomiarze według jednego tylko wyznacznika, bez znaczenia jak dokładnie będą dotykały istoty rzeczy, będą generalnie zawsze mniej wiarygodne od pomiaru według wielu wyznaczników.

---

[63] Tamże.s.35.

Dokonano wielu prób określenia takich właśnie wyznaczników, które dotyczyłby konstrukcji instytucjonalno- zawodowej.

Jedno z pierwszych takich psychometrycznych ćwiczeń zostało przeprowadzone w Instytucie Technologii Sił Powietrznych. Stahl, Manley i McNichols opierając się na wcześniejszym rozróżnieniu pomiędzy „lokalnymi" a „kosmopolitami" stworzonym przez Gouldner'a i Mertona, zaadoptowali ten wyznacznik dla potrzeb Sił Powietrznych. Ktoś mógłby twierdzić, że instytucyjno/ zawodowe definicje Moskos'a nie są równoznaczne z lokalno/ kosmopolitycznymi definicjami Gouldners'a; należy jednak zauważyć, że na poziomie większej abstrakcyjności mogą one odnosić się do tego samego pożądanego procesu: racjonalizacji. Dlatego też nie należy pozbywać się takiego porównania.

Analitycy twierdzą, że zarówno analizy różnych czynników, jak i wielokrotne porównania grupowych czynników poprzez grupowe kryteria, ukazują zasadność stosowania metod pomiaru.

Wskaźnik instytucyjny zwraca uwagę na poczucie misji, bezpieczeństwo narodowe i tradycyjne wartości wojskowe - wyraźne składniki instytucyjnej konceptualizacji Moskos'a.

Z kolei wskaźnik zawodowy wyróżnia cechy, które łatwo mogą być również składowymi niezadowolenia z pracy- zdolność do uzyskania lepszej pracy, nadmiar pracy w innych dziedzinach życia, sprawiedliwość i jakość życia.

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

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

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

Wiosną i latem 1978, socjolodzy z Uniwersytetu Maryland, pomogli Studium Szkolenia Armii w opracowaniu, przeprowadzeniu i analizie badań 521 żołnierzy na stanowiskach sztabowych i dowódczych w 45 jednostkach wielkości brygady w USA i Europie. Badanie zawierało następujące 5 elementów skali Likert'a:

- większość żołnierzy zawsze uważała swoją służbę przede wszystkim jako pracę;
- większość żołnierzy dziś postrzega swoją służbę przede wszystkim jako pracę;
- żołnierze powinni myśleć o swojej służbie jako o pracy;
- żołnierze, którzy postrzegają swoją służbę przede wszystkim jako pracę, będą dobrze walczyć na współczesnym polu walki;
- żołnierze, którzy uważają swoją służbę przede wszystkim jako powołanie, będą walczyć lepiej od tych, którzy swoją służbę uważają jako pracę.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Innym przykładem takich wtórnych analiz jest użycie danych zebranych przez Departament Obrony w 1976 r. podczas badań grupy żołnierzy, do zmierzenia: „skali pracy", która dotyczyła nieekonomicznych właściwości

pracy; „skali płacy", która podobnie do indeksu pracy dotyczyła właściwości ekonomicznych pracy; oraz „misji wojskowej" podobnej w swym znaczeniu do indeksu mierzącego powołanie. „skala pracy" została oparta na elementach, za pomocą których żołnierze porównywali służbę wojskową z pracą cywilną: przełożeni, możliwość wpływu na własną karierę; odpowiedzialność pracy; interesująca praca; możliwość wykorzystania własnych umiejętności; współpracownicy. „skala płacy", sformułowana podobnie, oparta została na następujących elementach: korzyści emerytalne; korzyści opieki medycznej; płaca za podobną pracę; godziny pracy. W misji wojskowej po prostu zapytana respondentów o to, czy praca w wojsku jest dla nich zarówno konieczna, jak i ważna. Nie jest to ani indeks wieloelementowy, ani dobry element badań; daje on respondentowi tylko możliwość odpowiedzenia na dwa aspekty konieczności i ważności. Jednakże ze względu no to, że analizy tu użyte są takie same jak we wcześniej omówionych pomiarach, indeks ten został ujęty w naszych rozważaniach.

Skale te zostały poddane odpowiedniej zmiennej kontroli w postaci wieloaspektowych analiz rzeczywistych intencji nowo przyjętych żołnierzy. „skala pracy" została oceniona najwyżej w stosunku do dwóch pozostałych. „misja wojskowa" uzyskała drugi najsilniejszy efekt. Czysto ekonomiczna „skala płacy" była najsłabszym z wymienionych elementów, a podanie jej powtórnym badaniom zmniejszyło jej znaczenie do statystycznej niezauważalności. Zebrane przez badaczy wyniki wskazały, że powołanie, rozumiane jako zaangażowanie w misję wojskową oraz uwaga przywiązywana do pozaekonomicznych cech zatrudnienia wojskowego, nie były niczym obcym w wojskach lądowych USA lat 70'tych.

Jednoelementowe składniki konstrukcji. Jeden z przykładów użycia istniejących danych badawczych, pozwalających na ponadczasowe porównania w celu przetestowania komponentów modelu, wykorzystuje pytania zadane podczas badań okresowych prowadzonych w wojskach lądowych wśród swoich żołnierzy. W 1974 r. i ponownie w 1984r. nowo wcieleni żołnierze zostali zapytani o to jak ważne są dla nich pewne wartości. W 1974r. 92,2% z

respondentów odpowiedziało, że płaca, dodatki, i korzyści płynące ze służby są ważne. 10 lat później liczba ta generalnie nie zmieniała się- wynosiła 89,7%. Może to wskazywać na stałą, wysoką orientację zawodową w ciągu pierwszej dekady istnienia służby ochotniczej.

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

Kolejnym zastosowaniem danych badawczych do konceptualizacji Moskas'a jest użycie istniejących danych do pomiaru części konstrukcji, bez rygorystycznego sprawdzania ogólnych hipotez dotyczących danego trendu. Dla przykładu, badania przeprowadzone przez Bowers'a wśród żołnierzy wojsk lądowych i marynarki wojennej, w okresie wczesnej armii ochotniczej, zastosowały instrument badawczy stworzony w kontekście cywilnych organizacji pracy, do pomiaru preferencji pracy występujących wśród żołnierzy. Zakładając, że oczekują oni tych samych rzeczy w swojej pracy co pracujący cywile, można wywnioskować, że orientacja żołnierzy jest zawodowa; chociaż bez danych dotyczących tego trendu nie można jednoznacznie stwierdzić, że w przeszłości nie było inaczej.

W rzeczywistości badania wskazują, że żołnierze posiadają preferencje pracy podobne do osób cywilnych. Obydwie grupy zwracały uwagę na wysoką płacę, dodatkowe korzyści, możliwość wpływania na własne życie i unikanie biurokracji jako ważne cechy dobrej pracy; na dole listy znajdują się czystość i prestiż pracy oraz możliwość służby dla kraju. Jednakże, grupy te różnią się w ocenie tego, jak postrzegają swoje organizacje, podając cechy swoich organizacji, których oczekują. Kształt organizacji był właściwy dla cywili, nie był natomiast dla marynarzy i żołnierzy. Prawdopodobnym wytłumaczeniem tego stanu rzeczy może być fakt, że podczas gdy wojskowi są nastawieni

zawodowo, ich **organizacja wojskowa pozostaje pod wpływem swojej historii, tradycji i kultury i wciąż pozostaje bardziej instytucją niż cywilnym miejscem pracy.** Jednak biorąc pod uwagę dane omówione wcześniej można oczekiwać, że orientacje wojskowych stopniowo mogą stać się bardziej instytucjonalne. Gdy ujmiemy się je w relacjach rzeczywistość a oczekiwanie.

Jedną z potencjalnych konsekwencji zaadoptowania modelu zawodowego jest wpływ związków zawodowych na wojsko, który był przedmiotem dużego zainteresowania socjologów w połowie lat 70'tych. Niestety nie ma dostępnych danych dotyczących tego trendu, lecz kolejne badania przeprowadzone w tym czasie, dostarczyły grupy ustaleń charakteryzujących wczesne lata armii ochotniczej. Badania były przeprowadzone wśród żołnierzy służby czynnej sił powietrznych, podoficerów wojsk lądowych będących w środku kariery, rezerwistów wojsk lądowych w forcie Bragg oraz żołnierzy służby czynnej z fortu Benning. W trzech grupach służby czynnej, jedna trzecia respondentów wskazała na chęć przyłączenia się do związku. Proporcja ta była wyższa wśród rezerwistów. Jednakże respondenci wywodzący się ze służby czynnej również zwrócili uwagę, że uzwiązkowienie może negatywnie wpłynąć na ich służbę. Nie będzie wyjątkiem interpretacja takich mieszanych uczuć jako manifestacji pragmatycznego profesjonalizmu.

Charakterystyka zawodowego wojska nie opisuje życia osoby pełniącej służbę w takim stopniu, jak to może zrobić instytucyjne wojsko. Ostateczna forma to totalna instytucja, w której jej członek żyje, je, pracuje, odpoczywa i spędza swój cały wolny czas. Wojsko zawodowe z drugiej strony jest po prostu miejscem pracy i ważnym elementem życia poza pracą rozszerzającego swoje granice. Dwa elementy takiej granicznej przenikalności zostały odkryte w badaniach przeprowadzonych w latach 1975-76 wśród żołnierzy wojsk lądowych, które włączyły dane odnośnie preferencji zamieszkania oraz wyboru przyjaźni respondentów. Analizy tych danych ujawniły, że personel robiący karierę i straszy posiadał mniej cywilnych przyjaciół niż nie robiący kariery i młodsi żołnierze. Dążący do kariery podoficerowie i oficerowie stwierdzili, że niewielu wśród ich najlepszych przyjaciół było cywilami. Może to być

postrzegana jako niewymuszony wskaźnik instytucyjnej natury wojska, przynajmniej dla tej grupy żołnierzy.

Pomiar preferencji mieszkaniowych, był w pewien sposób inny. Zarówno wśród młodych szeregowców, jak i oficerów młodszych, personel dążący do kariery mniej chętnie na miejsce zamieszkania wybierał teren poza fortem. Wśród podoficerów młodszych starszych i oficerów starszych, grup z definicji określonych jako dążące do kariery prawie 2/3 respondentów wskazało, że ich codziennym miejscem zamieszkania jest teren fortu. Dane te mogą odzwierciedlać zmianę natury ponadczasowego odniesienia między pracą a miejscem zamieszkania w wojsku, jeśli ktoś oczywiście ma ochotę naszkicować długotrwałe wyniki danych zebranych wśród wielu grup.

Dodatkowym źródłem danych z wielogrupowych badań, których można użyć w modelu instytucjonalnym i zawodowym jest analiza badań Departamentu Obrony z lat 1978-79 przeprowadzonych wśród oficerów i szeregowców. Oczywistym jest, że elementami wybranymi do analizy można zinterpretować oba z wyżej wymienionych modeli. Gdyby ktoś na przykład chciał udowodnić, że wojsko zorientowane zawodowo powinno mieć więcej żonatych żołnierzy i więcej źródeł utrzymania od wojska instytucjonalnego, to, potencjalnie może zażądać aby respondenci podzielili swoje preferencje między służbę a rodzinę, może on być jednak zawiedziony dowiedziawszy się, że 57,5% szeregowców i 78,4% oficerów biorących udział w badaniu było żonatych. Ktoś może podobnie zareagować na fakt, **że 52% szeregowców i 65% oficerów oświadczyło, że mają inne źródła utrzymania niż ich małżonkowie**. Oczywistym jest, że ta baza danych nie wskazuje na to jak te wyniki odnoszą się do przeszłości. Z drugiej strony, jeśli ktoś uważa powstanie rodzinnej tradycji służby za charakterystyczną cechę wojska instytucyjnego, to może być zadowolony dowiedziawszy się, że ¾ całego personelu posiadało jednego lub więcej członka rodziny, który służył w wojsku, a najczęściej był to ich ojciec, a rodzaj wojsk, w których służył ich ojciec wpłynął na ich własny wybór rodzaju wojsk.

Gdyby ktoś uważał, że dodatkowa praca wśród personelu wojskowego **jest cechą charakterystyczną modelu zawodowego wojska, to może być zainteresowany faktem, że około 15 % szeregowców i 6% oficerów przyznało się do posiadania cywilnej pracy w 1978** r. Gdyby kogoś interesowały preferencje miejsca zamieszkania żołnierzy, jako cecha charakterystyczna obydwu modeli, to może dowiedzieć się, że 41,6% szeregowców i 62,3% oficerów przyznało się do mieszkania na terenie cywilnym, a prawie połowa tych pierwszych i 2/3 tych drugich robiło to ze względu na ich osobiste preferencje. Jeśli ktoś natomiast twierdził, że cechą charakterystyczną wojska instytucyjnego było liczenie się z potrzebami swoich członków, to może się zainteresować faktem, że ponad 15 000 szeregowców w 1978 r. otrzymało publiczną opiekę lub pomoc, a ponad 17 000 z nich zgłosiło otrzymanie państwowych bonów żywnościowych.

Podsumowując, dane z przeprowadzonych analiz nad wojskiem ochotniczym, które zapoczątkowały badania nad instytucyjnym i zawodowym modelem, odzwierciedlają ekonomiczne zainteresowania żołnierzy. Nie jest to zaskakujące. Główną przyczyną zaciągu do wojska były aspekty ekonomiczne jednak wysokość pensji wojskowej w końcu lat 70'tych była w tyle w stosunku do wynagrodzenia cywilnego, co przyczyniło się do poczucia poderwania dobrodziejstw płynących ze służby. Ponieważ jednak pewne techniki badań są nie całkiem współczesne, nie wiemy czy był to długotrwały trend w kierunku większego zainteresowania się problemami wynagrodzenia wśród czynnych służbowo żołnierzy.

Dane z badań również sugerują wahania na poziomie zaangażowania się w służbę żołnierzy w tym okresie, nie jest to jednak trend wyraźny. Ktoś mógłby przypisać te wahania jako konsekwencję wojny w Wietnamie i jej wpływowi na wizerunek służby wojskowej, lub też obniżeniu wynagrodzenia wojskowego oraz zmianom norm w teście selekcji i klasyfikacji prowadzonym przez Departament Obrony. Obydwie z tych okoliczności, które miały miejsce w latach 70'tych, wpłynęły na jakość żołnierzy, którzy byli przyjmowani do służby i miały wpływ na większość danych badawczych zbieranych w tym okresie.

O ile dane te są niewystarczające dla wskazania trendów długoterminowych, to wskazują one na fakt, że dla danej osoby w danym okresie czasu, orientacje instytucjonalne i zawodowe mogą współistnieć. To, że ktoś zwraca uwagę na płacę, korzyści płynące ze służby oraz dobrobyt rodziny, nie musi wcale oznaczać, ze ten ktoś jest złym żołnierzem. Wprawdzie dowody zdają się sugerować mieszankę tych orientacji- forma, którą nazwaliśmy „pragmatycznym profesjonalizmem" – jest modelowym typem.

Twierdzenie to opiera się na badaniu przeprowadzonym na populacji cywilnej. Oczywiście, żadne z badań nie zadało wprost pytania, czy cywile są instytucyjni czy zawodowi. Jednakże badania amerykańskich wartości i korzyści nakreślają następującą kwestię: stopień, do którego amerykanie są zwróceni albo w kierunku kolektywnych „państwowych" wartości jak patriotyzm, polityczna demokracja i postęp narodu, lub w kierunku użytecznych, indywidualnych wartości. Jedno badanie struktury cywilnych wartości zaowocowało dwoma podstawowymi (pierwotnymi) czynnikami. Pierwszy odnosił się do wartości patriotyzmu, zbawienia, politycznej demokracji, humanitaryzmu, integracji moralnej, postępu narodowego, a w praktyce- wielu cech, które mogłyby charakteryzować powołanie. Drugi z czynników odnosił się do robienia postępów, komfortu materialnego, wypoczynku, indywidualizmu i wolności osobistej- cech podobnych do orientacji zawodowej. Analitycy wywnioskowali, że obie z powyższych konstelacji nie były przeciwnymi biegunami jednego aspektu, a także to, że ludzie mogą wskazać albo na jedną albo na obydwie z tych orientacji.

Pewne dane przekrojowe również bazują na tej prawidłowości stwierdzonej w sektorze cywilnym. Kontrowersje takie, jak te w obszarze socjologii, w dyskusji nad pytaniem czy istniało „zaprzeczenie społeczności" w Ameryce jest analogiczne do debaty „instytucja kontra zajęcie". Badanie przeprowadzone w Seattle (Waszyngton) nad ponad 50 letnim okresem sugeruje nie tylko zmianę w kierunku bardziej użytkowej orientacji, lecz również obecność kolektywnych cech, co oznacza, że dwa z tych aspektów współistnieją. Taka kombinacja w kontekście wojskowym może dobrze tworzyć pragmatyczny

profesjonalizm. Badania w Seattle również sugerują, że teoretycy mogli we wcześniejszych rozważaniach przesadzić z kolektywną naturą organizacji socjalnej- punkt ten może mieć ważne analogie w badaniach nad organizacją wojskową.

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

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

2.8. Badanie etnograficzne

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

Odnotowaliśmy powyżej, że pewne hipotezy badawcze bazują na zmniejszeniu roli społeczeństwa. Należy podkreślić, iż przed II wojną światową większość badań etnograficznych była przeprowadzona wśród amerykańskich społeczności. W powojennej amerykańskiej socjologii zmniejszono znaczenie

społeczeństwa jako obiektu analiz, a etnografia została sprowadzona przez badania socjologiczne do roli metody badawczej, dlatego też utraciła ona większość swych możliwości w analizach i interpretacji. Jedynym zauważalnym wyjątkiem są badania przeprowadzone w Middletown w USA.

Po raz pierwszy badania te były przeprowadzone w latach 1924-25 przez grupę badaczy, żyjących w społeczności tego miasteczka, uczestniczących w jego życiu socjalnym, badających lokalne wyniki, robiących wywiady z mieszkańcami i zbierających dane za pomocą kwestionariuszy. Badacze zauważyli, „że w miarę rozwoju badań, coraz bardziej oczywistym stał się wpływ wymiany pieniądza i grono czynności związanych z jego zdobyciem, co drastycznie ograniczyło jakiekolwiek inne zajęcia ludzi". Chociaż społeczność była charakteryzowana przez wysoki poziom „obywatelskiej lojalności", to poczucie solidarności było ograniczane przez różnice, których część była ekonomiczna. Stare dobre czasy po I wojnie światowej, jak je zapewne niektórzy z nas pamiętają, były w większym stopniu materialne jak solidarne.

Badacze powrócili do Middletown w roku 1935- okresie wychodzenia z ekonomicznej zapaści, okresie podczas którego pojawiający się wśród pracowników fabryk ruch związkowy , spotkał się z rozszerzającym oporem klasy średniej, prasy i innych elementów społeczności. Badacze spojrzeli wstecz na swoje wcześniejsze badania rysujące społeczność jako „wyrastającą ze zwyczajów i niełatwo poddającą się zmianom w zakresie technologii i wierzeń", podczas gdy w badanym okresie uległo ono presjom zmiany socjalnej wypływającej z zewnątrz: „główny impet nadszedł z kierunku wydarzeń spoza kontrolowanej w danej chwili lokalnej kultury, owocując szokiem ostrego i nagłego instytucyjnego przełomu". Middeltown było zauważone jako wynurzające się z czasów ekonomicznych kłopotów, z niezmienionym obrazem swej podstawowej kultury, świadome własnego ekonomicznego interesu i skupiające uwagę na następujące klasy socjalne.

Pośród klasy biznesu, istnieje duże podejrzenie centralistycznych tendencji w rządzie, wpływu społecznego prawodawstwa na biznes, problemów z pracownikami i radykalizmu. Pośród klasy pracującej, cienkie i przemieszane

nowe pozytywne wartości są oczywiste w takiej koncepcji jak możliwa rola rządu we wspieraniu pozycji pracowników poprzez prawodawstwo socjalne, włączywszy w to bezpośrednią pomoc bezrobotnym.

Solidarność obywatelskiego ducha została wyraźnie podzielona poprzez strefy zainteresowań nowych ekonomicznych instytucji, które mogłyby wpłynąć na własne interesy. Proces ograniczania solidarności społecznej przez kwestie ekonomiczne z połowy lat 20'tych był kontynuowany wciąż w 1937r.

Następna grupa badaczy żyła w Middletown od wiosny 1976 do jesieni 1978 r., tak więc etnograficzny zapis społeczności obejmuje ponad cztery dekady. Badanie przeprowadzone w latach po wojnie w Wietnamie, podobnie jak to przeprowadzone tuż przed II wojną światową ponownie zauważyło stabilność kultury społeczności, na którą presje zmian są generowane poza nią i spotykają się z częstym oporem:

Zmiana w Middletown jest czymś wypływającym z tego co dotarło z zewnątrz i nie zostało odparte. Ciągłość oporu jest wyposażana lokalnie. Świat zewnętrzny wciąż oferuje nowe sposoby życia i myślenia. Lokalna społeczność mocno opiera się większości z tych ofert i modyfikuje te z nich, które chce zaadoptować w swych zwyczajach.

Tak więc, podstawowa struktura instytucjonalna społeczności została ujrzana relatywnie w niezmienionej postaci od ponad 40-tu lat. Jednakże jedna zmiana powinna przykuć naszą uwagę: to motywacja do pracy.

Badacze otrzymali zadanie sprawdzenia dlaczego ludzie w Middletown pracowali tak ciężko, skoro wydawało się że uzyskują tak mało satysfakcji ze swojej pracy. Stwierdzili, że **robotnicy pracowali ciężko, gdyż pieniądze, które zarabiają pozwalały im osiągnąć wyższy standard życia niż ich rodzice kiedykolwiek znali.** Motywacja do obecnej pracy w Middletown jest o wiele bardziej złożona. Jeśli zapytamy grupę zatrudnionych ludzi, czy pracują przede wszystkim dla pieniędzy... (46%) pracujących respondentów odrzuciło pojęcie, że ich praca jest tylko sposobem zarabiania pieniędzy (a następne 20% było neutralnych w tej kwestii). Dla większości, takie czynniki jak duma z czyjejś pracy i utożsamienie się z przedsięwzięciem są częścią wzorca motywacji.

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

Moskos i Paris opisują odejście od życia koszarowego w wojsku ochotniczym wśród młodszych szeregowców, którzy przeprowadzili się poza fort; był to czynnik, który zauważył Moskos wśród żonatych szeregowców jeszcze przed wprowadzeniem wojska ochotniczego. Ingragham, odzwierciedlając informacje poczynione podczas transformacji wojska ochotniczego, opisuje brak zinstytucjonalizowanego poczucia społeczności nawet wśród tych, którzy pozostali w koszarach, chociaż posiadali oni swoją własną formę organizacji socjalnej. **Ukryto w tych analizach założenie, że we wcześniejszym modelu- gdy wojsko było bardziej instytucyjne- życie na terenie fortu było bardziej społeczne.** Jedynie Manning omawiając obserwacje Ingraham'a zauważa, że „w wielu przypadkach... życie koszarowe wczesnych lat 70'tych jest uderzająco podobne do poprzednich 30-tu lat".

Żonaci żołnierze armii ochotniczej opisują życie w społeczności na terenie fortu jako niewiele różniące się od życia w cywilnych społecznościach. Jeden z analityków zauważa, że „konsensusem wśród obserwatorów zdaje się być zauważenie, że to poczucie społeczności, przynajmniej w wojsku, pogarsza się". Rodzą się jednak pytania, kiedy i czy (jeśli w ogóle tak jest), to konsensus ten jest uniwersalny. W swoich badaniach nad amerykańską społecznością wojskową w Turcji w połowie lat 60'tych Wolf odnotowuje tendencję zmierzającą w kierunku zamkniętego systemu, w którym zajęcia jego uczestników bazują głównie na centalnej instytucji w tym systemie- wojsku. Wolf zauważa, że pośród powodów które wpłynęły na zamknięty charakter tego

systemu była lokalizacja społeczności w obcym społeczeństwie, stąd też pytania na temat uogólnienia jej obserwacji.

Publikuje ona swoje obserwacje ponad dekadę później, twierdząc że **utrzymywanie dużej armii w okresie pokoju, konwersja w armię ochotniczą oraz doświadczenia wojny w Wietnamie, są między innymi głównymi czynnikami, które umocniły raczej niż osłabiły instytucyjną naturę wojska i jego społeczności**. „Rozdźwięk pomiędzy wojennym przeznaczeniem wojska, a pomniejszaniem się wsparcia cywilnego przyniósł wyniki w postaci większego zaangażowania garnizonów w społeczność wojskową. **Wartości wojska i jego zadanie są sercem społeczności wojskowej**". Tezy Wolf'a, wskazują że pomiędzy II wojną światową a wojną w Wietnamie, instytucyjna natura wojska zmieniła się, lecz następnie społeczności wojskowe powróciły do modelu z okresu przed II wojną światową.

Zatem, odejście społeczności wojskowej do modelu, który miał miejsce, nie są jedynie konsekwencją powstania wojska ochotniczego i mogą być odwrócone. Podążając za tezami Wolf'a, że model ten był inny pomiędzy II wojną światową a Wietnamem, po czym powrócił do swego poprzedniego stanu, Coates i Pellegrin zauważyli, że w 1964 r. tuż przed głównym zaangażowaniem sił amerykańskich w Wietnamie, zaszła „depersonalizacja związków w społeczności wojskowej i... zmniejszenie społecznej solidarności wśród żołnierzy i ich rodzin". Powyższa obserwacja była potwierdzona przez Stein'a, który badając społeczności w Ameryce, odkrył że żołnierze amerykańscy z II wojny światowej byli w rzeczy samej podobni do ludzi, których badacze z Middletown i Lynd oraz inni poddawali badaniom w kontekście cywilnym, oraz że „amerykański żołnierz po prostu przenosił swoje, (w istocie odłączone, choć zależne) nastawienie do rządu oraz swoje zbiorowe zwyczaje do wojny i wojska. Ciągłość tych cech jest bardziej widoczna niż ich oderwanie". **Według Stein'a żołnierze postrzegali służbę wojskową jako bezosobową pracę, a nie powołanie**.

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

Bezdyskusyjnie, proces zmiany socjalnej przeszedł bardzo szybko. Amerykańskie siły zbrojne są obecnie zupełnie inne niż były 200 lat temu. Z modelu armii mobilizowanej przeszliśmy do armii współczesnej, technologie materialne i zarządzania zmieniły się, a Ameryka odgrywa obecnie centralną rolę w światowym systemie militarnym. Zmieniło się również amerykańskie społeczeństwo jako całość, przechodząc od wiejskich, rolniczych podstaw w kierunku miejskich i przemysłowych. Ogólne teorie rozwoju społecznego dały nam koncepcyjne podwaliny dla ocenienia tych zmian, **a tezy dotyczące zmiany instytucyjno- zajęciowej dały nam więcej dokładnych propozycji, wypływających z ogólnych zasad społecznych racjonalizacji socjalnej, dla szczegółowego przestudiowania sił zbrojnych.**

Nie zostały jeszcze zgromadzone dane do wystarczającego przetestowania zarówno ogólnych teorii rozwoju, jak i szczegółowych jego zastosowań w wojsku. Krótkoterminowe wahania zostały wprawdzie zauważone, lecz ich interpretowanie jako wskaźników długoterminowych trendów zostało zbyt

przekoloryzowane przez romantyczne podejście do historii i przez przypadki historyczne, które wydarzyły się w metodologii nauki socjologicznej.

Sugestia, że współcześni żołnierze są o wiele bardziej zainteresowani ekonomicznymi aspektami służby niż żołnierze w przeszłości, wywodzi się ze ostatnich badań, których dane odzwierciedliły ekonomiczne kwestie i przypuszczenia na temat nastawienia żołnierza- obywatela, jeszcze przed rozpoczęciem badań naukowych. Należy podkreślić wkład Janowitz'a, który wcześnie zauważył, że dla oficerów służba wojskowa była przede wszystkim kolejną pracą, a także stwierdzenie Stein'a, że żołnierze w czasie II wojny światowej postrzegali służbę wojskową jako rozszerzenie struktur korporacji- swoich pracodawców i rządu federalnego, które zdominowały ich cywilne życia. Podążając dalej wstecz, powinniśmy zapewne przypomnieć sobie, że gen. George Washington był silnie zainteresowany nastawieniem do służby swych żołnierzy. Podobnie Berryman zauważa, że żołnierze we wczesnym wojsku federalnym, o ile nie postrzegali swej służby bezpośrednio jako pracy, to skłonni byli widzieć ją jako sposób na osiągnięcie „geograficznej" mobilności w kierunku rządowych płac (czyt. stanowisk) gdzie możliwości pracy były o wiele większe. **Bezdyskusyjnie żołnierze z okresu wczesnych dni republiki byli tak samo zainteresowani płacą i korzyściami, jak żołnierze współcześni, choć struktura korzyści nie była tak dobrze rozwinięta oraz system ekonomiczny był ukierunkowany bardziej na wymianę i zapłatę w naturze niż obecnie. Ich potrzeby były nie mniej ekonomiczne, jednak to twierdzenie zasługuje na badania historyczne.**

Badania socjologiczne, są narzędziem stosowanym w okresie po II wojnie światowej, a większość danych badawczych dotyczących problemu orientacji instytucjonalno- zajęciowych pochodzi z lat 70'tych – pierwszych lat wojska ochotniczego, gdy pogorszyły się ekonomiczne gratyfikacje za służbę wojskową. Wciąż funkcjonują surowe dane z wielu badań prowadzonych przez Departament Wojny podczas II wojny światowej. Chociaż pytania tychże badań nie były skonstruowane z myślą o zbadaniu problemów instytucyjno-

zajęciowych, możliwym jest aby sformułować sposoby pomiaru tychże retrospektywnie, a także dokonać wywodów dotyczących zarówno konkluzji empirycznych statusu instytucyjnych i zajęciowych motywacji, jak i alternatywnych konstrukcji odnośnie pragmatycznego profesjonalizmu we wspomnianym okresie. Ponadto możliwym jest, aby używając badaczy zatrudnionych w wojsku, sformułować zbiór ważnych i wiarygodnych kryteriów badawczych dla dalszego monitorowania tych konstrukcji w przyszłości. Przedstawione hipotezy na tym gruncie, pokazują wzór pragmatycznego profesjonalizmu- kombinację zainteresowań ekonomicznych skupionych na wykonywaniu zadań- z krótkoterminowymi zawahaniami w stronę ekonomiczną, z chwilą gdy płace wojskowe zostały zblokowane, lub struktura tradycyjnych korzyści materialnych została zagrożona oraz krótkoterminowe zawahania w stronę zorientowaną na wykonywanie zadań, podczas okresów zaangażowania wojska w konflikty, lub gdy pozycja Ameryki w systemie międzynarodowym zostanie zagrożona przez terrorystów lub obce siły.

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

Organizacje również dostarczają dużej dawki danych administracyjnych na swój temat, które mogą być użyte dla celów badawczych, a organizacja wojskowa nie jest tu wyjątkiem. Nawet bez potrzeby sięgania po ekspertyzy badawcze, lub etnograficzne, wojsko powinno być zdolne do stworzenia swych

własnych danych i monitorowania ich w czasie. Mogą to być: zależności mające miejsce wśród żołnierzy, proporcje żołnierzy mieszkających w kwaterach wojskowych, skale płacy oraz skale płacy dla podoficerów starszych i szeregowców itd. Nie wszystkie, lecz pewne z komponentów podanych przez Moskos'a mogą być odzwierciedlone w danych z organizacji.

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

Rozdział III

KORPUS OFICERSKI JAKO EGZEMPLIFIKACJA POŁĄCZENIA ZAWODU I ORGANIZACJI

3.1. Ogólna charakterystyka związków instytucjonalno-organizacyjnych

We współczesnych społeczeństwach zawód i organizacja formalna są najważniejszymi instytucjonalnymi wyróżnikami, stanowiącymi kontrolę nad zawodowymi i administracyjnymi decyzjami i postępowaniem. Mają one wiele wspólnych cech charakterystycznych. Używając schematów T. Parsonsa: w obydwu przypadkach znajdujemy uniwersalne standardy, sprecyzowanie fachowości i wpływ bezstronności.[64] Biurokracja, tak samo jak profesjonalne prawo oparta jest na specjalnej wiedzy i umiejętności, i może być scharakteryzowana jako prawo funkcjonalne. **Zarówno status zawodowy jak biurokratyczny są osiągane, a nie przypisane.** Jednakże równie ważne są różnice między tymi dwoma wyróżnikami. Profesjonalista jest zaangażowany do swego powołania. To powołanie jest generalnie kreowane jako rozwiązanie problemów, które są niezwykle istotne w ogólnych wartościach społeczeństwa, którymi są sprawiedliwość, zdrowie i bezpieczeństwo. Biurokraci mogą być wprawdzie scharakteryzowani w tychże kryteriach wartości, lecz często stawiają się na pozycji pomiędzy siłami i środkami, co stanowi podstawową zasadę pracy tak zwanych organizacji instrumentalnych.

Skierowanie się w stronę ogólnych wartości społecznych przywiodło do często formalnie podkreślanej odpowiedzialności społecznej w stosunku do profesjonalizmu, co przejawia się w postaci licencji, zaświadczeń i zasad etycznych. W organizacji formalnej brakuje takich właściwości. **Jednakże najważniejszą różnicą między profesjonalistą a biurokratą jest ich wyraźnie odróżnialny zestaw kompetencji**[65]. Lojalność profesjonalisty jest kierowana

---

[64] Blau Peter M., Scot Richard, Formal organizations- a comparative approach, San Francisco 1962

[65] Merton Robert K., Patterns of Influence: Local and Cosmopolitan Influentials, social theory and social structure, Glencoe, 1957

przez jego zawód: lojalność do organizacji zatrudniającej go jest niska. Swoje normy i standardy (zachowań) czerpie on z grupy zawodowej i próbuje chronić je przed wpływem swych menadżerów i personelu administracyjnego firmy. Jego postawa profesjonalna może być oceniana tylko przez kolegów a nie przez przełożonych oraz coraz mniej przez prawników.

Związana z w/w problemami jest „ horyzontalna" struktura profesji, która składa się z szeregu równych czynników w odróżnieniu od hierarchicznej struktury organizacji formalnej. Obydwa w/w wyróżniki, dążą do coraz większej integracji, szczególnie w ciągu ostatnich dekad. Z jednej strony, profesje zawsze wymagały aparatu organizacyjnego, lub były łączone w agencjach, laboratoriach, służbach publicznych, firmach i szkołach. Wzrastający odsetek profesjonalistów pracuje w organizacjach kompleksowych (naukowcy, inżynierowie, nauczyciele, architekci, a nawet prawnicy i psycholodzy. Organizacje takie rozwijają swoją własną kontrolę; szefów (a nie kolegów), *przywódców* poprzez władzę podzieloną pomiędzy menadżerów, profesjonalnych ekspertów oraz zarządy dyrektorów.[66]

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

Taka postępowa integracja zawodu i organizacji przyciąga niesłabnącą uwagę badań socjologicznych i teorii. W szeregu badań opisano możliwości i trudności jakie napotyka taka fuzja (połączenie). W konfliktach, które łatwo się rodzą i gdzie rozpada się system „przyrządów kierowania" zawodami i organizacjami, profesja wydaje się być słabszym partnerem.

Można zauważyć, że **zawód wojskowego** jest rzadko lub wręcz wcale nie wspomniany w powyższych badaniach. Czasami żołnierz zawodowy nie jest

---

[66] Wilensky Harold L., The profesionalization of everyone?, The American journal of sociology, 1964.

wspomniany w ogóle, oczywiście dlatego, że zajęcie to nie jest postrzegane w kryteriach profesji. Czasem, przy okazji, wymienia się żołnierza, lecz pozycja tego zawodu nie podlega dalszym analizom. Oczywistym jest, że jest on częścią armii i jego lojalność do sił zbrojnych jest zawsze wysoka. Ponadto jego organizacja nie jest wcale zbudowana horyzontalnie lecz skrajnie wertykalnie. Hierarchia jest podstawą całego żołnierskiego funkcjonowania, wszystkich praw i obowiązków, oraz całości procesu przydziału personalnego. Wszystko to uwidocznione jest w postaci mundurów, stopni i tytułów.

Jednakże liderzy współczesnych sił zbrojnych tj. oficerowie mianowani nie przypadkowo są profesjonalistami. Ich rola łączy elementy wyspecjalizowanej fachowości i kompetencji, odpowiedzialności publicznej, formalnych uprawnień (akt mianowania), zbiorowości i zazwyczaj silnej izolacji socjalnej we własnym środowisku zawodowym.[67]

Postrzegany w takim świetle, jest korpus oficerski doskonałym i prawdopodobnie jedynym przykładem integracji zawodu i organizacji, a ponadto, z 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", pisze S. Hungtington, „korpus oficerski jest zarówno biurokratyczną profesją, jak i biurokratyczną organizacją". W przypadku jakiegokolwiek konfliktu rozwiązanie instytucjonalne jest gotowe i podane (na tacy): „pierwszeństwo wyższości stopnia wojskowego nad stanowiskiem". Nie likwiduje to jednak sprzeczności pomiędzy wojskowym posłuszeństwem a zawodową kompetencją, lecz reguluje je.

Jak dotąd, założyliśmy tylko występowanie połączenia organizacji i zawodu, lecz nie przeanalizowaliśmy tego procesu i niewiele przedsięwzięto aby wyjaśnić go. Takie więc wyjaśnienie będzie najważniejszym w niniejszej dyskusji na temat obecnego i oczekiwanego w przyszłości rozwoju sił zbrojnych.

---

[67] Janowitz M, The prosfessional soldier, Glencoe, The Free Press, 1960

Jak można zauważyć, integracja zawodu i organizacji jest bardzo ogólnym zjawiskiem. Spotkamy tu pewne z podstawowych procesów występujących we wszystkich instytucjach społecznych. Lepsze spojrzenie na proces połączenia, zaprezentowany w siłach zbrojnych, może dać lepsze zrozumienie możliwej kombinacji istotnych wymagań funkcjonalnych, takich jak zawodowa autonomia i efektywność organizacyjna. Oczywiście, wszystko to przy założeniu, że śledzimy rozwój i napięcia między procesami w wojskowej organizacji i profesjonalizacji.

Nie trzeba wspominać, że nasz problem jest daleko bardziej skomplikowany i zbyt rozległy, aby mógł zostać wyjaśniony w tak krótkiej pracy. Dlatego też spróbowaliśmy wskazać jedynie na najważniejsze aspekty. Użyte w niniejszej pracy materiały pochodzące z licznych historycznych i socjologicznych źródeł dotyczą głównie niektórych państw zachodniej Europy. Omówimy zatem po kolei powstanie organizacji wojskowej, genezę zawodu wojskowego, formę połączenia tych dwóch procesów i kwestie sporne między nimi.

3.2. Powstanie organizacji wojskowej

Organizacja formalna jest kwestią stopnia. W swej idealnej formie organizacja oznacza najskuteczniejszą koordynację wykonywanych zadań i posiadanych środków w celu osiągnięcia określonego celu. Im bardziej wciągający cel, tym bardziej formalny model będzie przyjęty.

Oznacza to, że członkowie organizacji będą działać „funkcjonalnie". Porzucą oni swe osobiste preferencje i podporządkują swe poczynania wspólnemu dążeniu do celu organizacji. Osobiste relacje pomiędzy członkami organizacji zostaną sprowadzone do tła- tak samo jak czynności, tak i interakcje staną się funkcjonalne i racjonalne.

W szerszej skali organizacji zajmującej się skomplikowanymi przedsięwzięciami, potrzeba podziału pracy oraz struktury hierarchicznej staje się silnie odczuwalna. Członkowie 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 trzymają każdego „na swoim miejscu". W ten sposób „nowoczesna" formalna organizacja jest oparta na wzorcach: racjonalnie stworzona struktura, złożona ze skoordynowanych funkcji, utrzymywanych razem poprzez linie hierarchii i kierowanych z góry. W tego typu „instrumentalnej" organizacji, relacja pomiędzy siłami i środkami kształtuje decydującą strukturalną zasadę.[68]

Tak zwana rewolucja militarna z przełomu XVI i XVII wieku była w ogóle pierwszą rewolucją organizacji, kiedy to po raz pierwszy w historii zachodniej Europy sformowano dobrze zorganizowaną i zdyscyplinowaną armię. Armia nie była już brutalną masą w stylu szwajcarskim, ani też grupą agresywnych indywidualistów w stylu feudalnym. Stała się określonym organizmem, w którym każda jego część reagowała na impulsy idące z góry"[69]. Podczas tego samego procesu, stara „kompania", która w pewnym stopniu przypominała cech, została wchłonięta w hierarchicznie złożoną formację. Niższe szarże, wcześniej postrzegane jako wybrani reprezentanci żołnierzy, zostały uwzględnione w hierarchii. Ich stary przywilej sprawowania władzy dyscyplinarnej został im zabrany i zmonopolizowany przez ich przełożonych.

W szczególności reformy Maurycego Orańskiego- zastosowanie mniejszych jednostek taktycznych, lepsza dyscyplina i musztra, zaplanowane użycie rodzajów broni, szczegółowe i dokładne szkolenie w użyciu broni- sprowadziły rolę żołnierza do uzależnienia od organizacji w takim stopniu jakiego robotnik przemysłowy czasów Marksa jeszcze nie znał.

Maurycańskie wojskowe „naukowe zarządzanie" było kierowane przede wszystkim do zwykłego żołnierza – tak samo jak Taylor zajął się w przeważającej części pracownikiem fizycznym. Jednakże teoria ta od razu została rozszerzona do pozycji podoficerów i podwładnych. Gustaw Adolf, król

---

[68] J.A. van Doorm, Socjologie van de Organisatie, Leiden,1956.
[69] Michael Roberts, The Military Revolution 1560- 1660, Belfast, 1956.

szwedzki, uzupełnił reformę Maurycego, wskazując dowódcom niższego szczebla ich miejsce w wojskowej organizacji. Ważność roli dowódcy plutonu zaczyna się od Gustawa".

Można powiedzieć, bez żadnej przesady, że w tym okresie wojskowa organizacja została ukształtowana na nadchodzące wieki. Wyposażenie w mundury, nowe słownictwo dowodzenia, szkolenie w użyciu broni, wprowadzenie metod musztry, system stopni wojskowych i jednostek taktycznych zróżnicowanych funkcjonalnie i podporządkowanych niższym dowódcom- to i wiele więcej oznaczało serię najważniejszych organizacyjnych innowacji. Chociaż reforma armii w znacznej mierze oparta była na doświadczeniach starożytnych, jest ona pierwszym, we współczesnej historii, przykładem racjonalnie zaplanowanej, instrumentalnej organizacji. Od tej chwili, stała się standardowym wzorcem i jako taki, była wciąż dostosowywana w wojskowych i innych instytucjach w Europie, a później na całym świecie.

Oficerowie prawie w ogóle nie byli w to zaangażowani. Podczas rewolucji militarnej zaczął kształtować się korpus oficerski, lecz przez wieki oficerowie- a przynajmniej ci wyżsi rangą- wciąż działali głównie jako najemnicy lub arystokraci, lub jako połączenie w/w. Dla najemnika bycie oficerem było przedmiotem transakcji finansowej, dla arystokraty- bardziej 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 korpus oficerów i arystokratyczną kawalerię, poprzez doskonalenie taktyki i strategii oraz rozszerzanie wymogów zdyscyplinowanej organizacji, lecz dopiero w XVIII wieku struktura dowodzenia w armii nosi znamiona tego, co Max Weber nazwał "privatkapitalistische Heeresbe-schammg und Verwaltung"

Co prawda władza monarchy nad żołnierzami zawodowymi rośnie, lecz specyficzne kontraktowe relacje wciąż pozostają. Dowodzenie pułkiem lub kompanią może być kupione, w pierwszej kolejności oczywiście, przez królewskich faworytów.

Marynarka wojenna - a przynajmniej statki - zostały formalnie „upaństwowione"; okręty wojenne, w odróżnieniu od pułków, nie mogły być prywatną własnością.[70] Jednakże nie odgrywało to znaczenia w możliwościach władania okrętami i niezależności 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 jasne odróżnienie pomiędzy oficerami a żołnierzami. Stopień i stanowisko stały się przedmiotem instrumentalnej siły i dominacji, podczas gdy oficerowie pozostali raczej poza tym wymuszoną organizacyjne regulacją. Rewolucja w wojskowości była rewolucją organizacyjną, która nie objęła reformą większości oficerów. Dopiero od XIX w. zaczynają oni być pełniej zintegrowani z formalna organizacją.

3.3. Profesjonalizacja korpusu oficerskiego

Chociaż zawód nie zawsze może być jasno odróżnialny od zajęcia, profesjonalizacja jako proces może być zdefiniowane raczej precyzyjnie. Status fachowości został podniesiony do poziomu, w którym zawód się rozwija, lub zajęcie jest uzawodowione oraz rośnie identyfikacja 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:

1. Specjalny, dobrze zintegrowany organizm wiedzy i umiejętności oraz zbiór norm i standardów, wręczanych przez nowym członkom;

---

[70] Lewis M., A Social History of the Navy 1793- 1815, London 1960.

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

Podsumowując, można określić typowy ciąg zdarzeń. Pierwszy stopień to potrzeba zajęcia na pełen etat: amatorzy stają się rzadkością. Tworzone są szkoły przygotowujące do zawodu i wkrótce również stowarzyszenia zawodowe, w celu podniesienia fachowości nowych i starych członków i oddzielenia kompetentnych od tych niekompetentnych. W końcu zostaje osiągnięta prawna ochrona monopolu umiejętności (świadectwa, licencje, rejestr), kiedy zawodowcy przyjmują formalne zasady etyczne.

Rozwój zawodu wojskowego nie podążał za tym raczej wieloliniowym modelem. Próbowano robić to wielokrotnie, opóźniając wszystko za każdym razem, co w rezultacie stało się długim i raczej skomplikowanym procesem. Uogólniając, można powiedzieć, że proces profesjonalizacji w zachodniej i środkowej Europie, w ciągu wieków zaczynany był trzykrotnie. Około 1600 r. w czasie rewolucji wojskowej, w większości państw zapoczątkowano reformy sił zbrojnych, czego rezultatem było osłabienie różnicy między szlachtą a pospólstwem, podczas gdy linia rozdzielająca oficerów i żołnierzy staje się wyraźniejsza. Relatywnie więcej „nieszlachciców" otrzymuje status oficera: „nowe armie, w rzeczywistości służyły jako socjalne windy wieku"Rozpoczęło się mniej więcej eksperymentalne, zawodowe, szkolenie. Począwszy od 1616r. kilka niemieckich landów tworzy akademie wojskowe, a postęp technologiczny prowadzi do rozwoju sztuki wojennej. Stan szlachecki generalnie sprawił się dobrze, w tym zadaniu. Nowo powstały korpus oficerski nie tylko nie zniżył się do poziomu rekrutów z klasy średniej, lecz przeciwnie, oficerowie urodzeni w niższych sferach, stawali się szlachcicami: a oficer dżentelmenem.

Wspomniane akademie wojskowe istnieją jednak krótko, lub w większym stopniu skupiają się na edukacji młodych szlachciców, niż profesjonalnym szkoleniu

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 staje się standardem i obowiązkowe, nawet przed szkoleniem dla oficerów. Po drugie, kasta wojskowa odziedziczyła od odchodzącego rycerstwa międzynarodowy kodeks honorowy i ducha korpusu, włączywszy w to pojedynki. Po trzecie, zaczyna się kształtować prawdziwie naukowe szkolenie „skraju" sił zbrojnych tj. artylerii i saperów.

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, jak to można zauważyć w datowanej na 6 sierpnia 1808r. "Alle bisher stattgehabten Vorzuge des Standes horen beirn Militar ganz auf, und jeder ohne Rucksicht auf seine Herkunft hat gleiche Rechte". Nowe akademie wojskowe w swych programach powiązały zdolności i profesję.

Jednakże do połowy XIX w. reforma nie wiedzie się. Korpus oficerski na powrót staje się zamkniętą grupą, chociaż jego elita w dalszym ciągu odsuwa się od swojej dominującej pozycji, oprócz samego szczytu organizacji.

Począwszy od połowy XIX w. profesjonalizacja robi wyraźne postępy. Najbardziej uderzająca jest zmiana w ciągłości instytucjonalnej, która wcześniej kojarzona była z dziedziczeniem o arystokratycznych korzeniach, teraz zaś, do pewnego stopnia stała 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 pokonane. Obecnie tradycyjne rodzaje służb również otrzymują rodzaj naukowego szkolenia.

Jednakże zawód wojskowego, różni się od innych zawodów, zważywszy na rolę zawodowego stowarzyszenia. W wielu krajach tworzone są stowarzyszenia oficerów i podoficerów, lecz zajmują się one przede wszystkim potrzebami materialnymi swoich członków. Nie odgrywają one żadnej roli w rozwoju zawodu wojskowego; zakładają tylko jego istnienie.

Porównawszy z większością zawodów, profesjonalizacja w wojsku uwidacznia inny ciąg zdarzeń: promocja, monopol, wysoki status socjalny i kodeks etyczny stoją na pierwszym miejscu; następnie możemy zauważyć tworzenie szkół zawodowych, stosunkowo wolne w najstarszych rodzajach wojsk; stowarzyszenia zawodowe grają tu tylko niewielką rolę.

Obecnie zajmiemy się określeniem, do jakiego rozmiaru zawód i organizacja wojskowa zgodzą się nawzajem, innymi słowy, jak daleko integracja tychże zaszła, biorąc pod uwagę pokazany powyżej rozwój każdego z nich w określonym okresie czasu.

3.4. Połączenie zawodu i organizacji – próba interpretacji

Współczesna interpretacja czynników wyróżniających zawód i organizację nie zawsze wiedzie do jednakowych rezultatów. Jeśli profesjonalizacja była realizowana wcześniej niż powstała organizacja, to ma ona większą szansę, aby przetrwać ich połączenie. To samo twierdzenie będzie prawdą, w wypadku, gdy pierwsza została stworzona organizacja. Z chwilą jej instytucjonalizacji, stopniowa adaptacja z nową strukturą uczyni ją bardziej odporną.[71] .

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.[72]. Wyklucza ona jednak braterską równość, którą można znaleźć na ogół między profesjonalistami. Skupienie się na karierze, podstawowa cecha biurokratów jest tylko tradycyjnie częścią i istotą instytucji wojskowej.

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

---

[71] 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".

[72] Pierwsza połowa XVII w. wskazuje na potrzebę opracowania koncepcji stopni (wojskowych).

Zarówno tendencje do instytucjonalizacji, jak i zawodowe oraz funkcjonalno-strukturalne wymagania współczesnej sztuki wojowania wydają się oferować niewielkie możliwości dla profesjonalizmu. Już w ciągu XIX w. wyraźnie stworzony został zawód wojskowego. 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?

Sądzimy, 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 wywindowania korpusu oficerskiego poprzez rygorystyczną selekcję i naukowe szkolenie. Próby te były słusznie interpretowane jako przedsięwzięcie idące w kierunku zmiany dowodzenia wojskowego z roli przypisywanej na rolę osiąganą.

Z drugiej strony, nawet wspólne arystokratyczne korzenie i towarzyszące im poczucie przynależności do elity były silną bronią, użytą 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 ciągu XIX w. stan osobowy wojska składał się głównie z elementów proletariackich, wciągniętych, lub nawet- jak to było w przypadku marynarki wojennej- zmuszonych siłą do służby, lub wychowanych w tradycyjnym poddaństwie do rządzących.

Takie różnicowanie społeczne pochodzenia oficerów i żołnierzy w wiekach wcześniejszych doprowadziło do ostrej dychotomii (podziału) w siłach zbrojnych. Ciągła organizacja i hierarchizacja pozbawiła oficerów części ich autonomii; jednakże byli oni w stanie zachować wyraźną różnicę między nimi 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, i jako równoczesna segregacja 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 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 z instytucjami, 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. Obecność wielu specjalistów w armii, zarówno wewnątrz, jak i poza korpusem oficerskim, nie zmienia faktu, że podstawową umiejętnością i odróżnialną strefą korpusu oficerskiego jest określenie Lasswell'a „zarządzanie przemocą". Specyficzną umiejętnością oficera jest kierowanie, operowanie i dowodzenie ludzką organizacją, której główną funkcją jest stosowanie środków przemocy. Cecha ta jest wspólna dla oficerów wojsk powietrznych, lądowych i marynarki wojennej."

Taka wyjątkowa charakterystyka żołnierza zawodowego sugeruje, że napięcie między rolą kierowniczą a fachową, które można znaleźć również w innych zawodach tutaj jest zaakceptowane à priori. Kierownicze i profesjonalne umiejętności, 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 jako kryterium relacje pomiędzy zawodem a organizacją oznacza to, że zawód ten, z definicji jest sam w sobie organizacją. Korpus oficerski nie funkcjonuje w sensie korpusu medycznego, kadry naukowej uczelni czy też związku zawodowego. Sugeruje to jego zarówno organizacyjną, jak i zawodową rolę i wzorce, które obejmują wszystkich jego członków.

Stąd też późne wyłonienie się oraz raczej niewielkie znaczenie związków oficerskich. Zgodnie z zasadą oficer tworzy swoją społeczność zawodową w swojej organizacji. Wspólnie z historycznym pochodzeniem i instytucjonalną

izolacją, takie skupienie w jeden korpus, dawało 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”[73] .

Dobrym przykładem tego są akademie wojskowe starego typu. Szkolenie miało miejsce nie tylko w bardzo silnie zdyscyplinowanej i odizolowanej społeczności, lecz szkoła jako całość, sama w sobie była w pełni zintegrowana z organizacją wojskową.

W odróżnieniu od innych zawodów, szkolenie w niej całkowicie odpowiadało wzorcom, które odpowiadały kierowniczej roli organizacji 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 zawodowego zrzeszenia, zatem w tego typu organizacji, najważniejsza dla połączenia zawodu i organizacji jest integracja pomiędzy władzą wojskową a jej hierarchią. Organizacja zawodowego zrzeszenia czyni korpus oficerski zorganizowanym zawodem.

Wymienione powyżej mniej lub bardziej charakterystyczne cechy zawodu wojskowego razem wzięte, tłumaczą pomyślne połączenie wyróżników 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 międzynarodowej polityki. 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.

---

[73] Goffman E.,On the characteristics of total instytutions, New York 1961.

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 jest najważniejszym aspektem zadania stojącego przed wojskowym profesjonalizmem[74].

Można nawet zapytać czy wojskowe kierowanie i dowodzenie, przetrwa w dłuższej perspektywie czasowej oraz czy nadal będą mocne podstawy funkcji oficerskiej. Nawet jeśli wciąż tak jest, to jako konsekwencja współczesnych wymagań prowadzenia wojen prowadzonych głównie przez lotnictwo i oddziały specjalne o charakterze „wojny partyzanckiej. A zatem oficer na niższych i średnich szczeblach dowodzenia pozostanie bardziej liderem jednostki bojowej niż reprezentantem autorytatywnej kasty dowódców.

W znaczeniu socjologicznym, taki proces jest decydującą fazą rozwoju z solidarności mechanicznej do organizacyjnej, używając dobrze znanej dychotomii E. Durkheina.[75] Kasta oficerska i zamknięte formacje lub tyraliery dwuliniowe, stojące ramię w ramię są wypierane przez wyspecjalizowane, zintegrowane i stosunkowo autonomiczne jednostki bojowe. Władza funkcjonalna wypiera zatem wyraźnie dominację opartą o status społeczny.

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

---

[74] Ginburgh R.N., The Chalenge to Military Professionalizm, Forening Affairs 1964.
[75] Durkheim E.,The division of labor in society, Glencoe 1947.

zakres niniejszego opracowania badawczego. Ograniczmy się więc do krótkiej analizy pewnych zmian w holenderskich siłach zbrojnych. Specjalna uwaga będzie zwrócona na holenderską Akademię Wojskową, która nie tylko odgrywa główną rolę w tychże zmianach, lecz również rozważnie zareagowała na kryzys występujący w holenderskim zawodzie wojskowego.

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

Eksponując socjologiczne aspekty zmian o charakterze instytucjonalno-organizacyjnych traktujemy je jako ważny głos w dyskusji toczącej się wokół wpływu zmian społecznych zachodzących w wojsku po okresie podziału państw europejskich na dwa przeciwstawne bloki militarne, które miały gwarantować społeczeństwom bezpieczeństwo personalne i strukturalne. Przełom jaki dokonał się po 1989 roku w Europie Zachodniej a szczególnie w krajach środkowej wojny 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, rozszerzenia obszaru globalizacji, przeniesieniu politycznej władzy na międzynarodowe i ponadnarodowe agencje. Wymienione zjawiska i procesy stanowią ważne wyzwania dla narodowej suwerenności oraz wpływu globalnej komunikacji na relacje między politykami a opinią publiczną.

Nowa sytuacja wpływa w znaczący sposób na siły zbrojne, które poszukują również nowej definicji swojej roli i przebudowują swoje struktury w celu sprostania międzynarodowym i wewnętrznym wyzwaniom postawionym przez wyzwania u progu trzeciego tysiąclecie. 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 ich strukturach organizacyjnych. Jednocześnie siły zbrojne starają się odpowiedzieć na szerokie

naciski społeczeństwa dotyczące spełnienia wartości cywilnych takich jak równość socjalna oraz, jak to zostało pokazane podczas bieżących dyskusji nad rolą i pozycją kobiet w Polsce a także rolą personelu homoseksualnego w służbie wojskowej w krajach zachodnich.

Jedną z naczelnych zasad klasycznej teorii socjalnej była idea, że w warunkach współczesności, instytucje wojenne i wojskowe zostaną wyparte przez pokojowe czynniki industrializmu - przez formę demokratycznego kapitalizmu rynkowego, lub międzynarodowy socjaldemokratyzm. 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 Durkheim'a i Spencer'a, która zainspirowała autorów, aby interpretować następstwo roku 1989 jako „koniec historii", lub jako zapowiedź narodzin „społeczeństwa bez wojen" i „nowego porządku świata"[76] Wspólna tematyka tych prac była nie tyle utopijną wizją pokojowej planety, co argumentacją, że na bazie światowej dominacji demokratycznego kapitalizmu, „miękka siła" lub ekonomiczna rywalizacja wypierała „twardą siłę" zbrojną jako element kluczowy porządku bezpieczeństwa zaawansowanych społeczeństw przemysłowych .

Dla przeciwstawienia perspektywy „końca historii" inni ukazali bardziej realistyczny politycznie pogląd odwiecznej ważności „twardej siły", i zaoferowali analizy „powrotu do przeszłości". Na przykład sugerowano, że wraz z końcem dwubiegunowego układu sił między dwoma nuklearnymi mocarstwami, wielobiegunowy świat może doświadczyć powrotu destabilizacji i ryzyka wojny nawet pomiędzy zaawansowanymi przemysłowo siłami na kontynencie europejskim. Co więcej był to wątek realistycznego myślenia, które zainspirowało wznowienie socjologii państwa w latach 80' tych. Wtedy jednak skupiano się na niedociągnięciach marksistowskich i liberalnych założeń polityków oraz w szczególności niepowodzeniu w rozumieniu państwa jako

---

[76] Por. F.Fukuyama 1989; Ch. Moskos 1992; M. Freedman 1991).

nośnika władzy militarnej i dlatego wyposażonego w tendencje do działania jako zwolennik wojny w sprawach międzynarodowych .

Jednakże inni uważali, tak ja to niniejszym czynię, że prawda leży po obu powyższych stronach sporu: mianowicie stan po okresie zimnowojennym będzie kontynuacją starego i nowego z udziałem dwóch bloków militarnych (prawdopodobnie trzech od XXI w. z Chinami) zaawansowanego przemysłu- skoncentrowanym na Ameryce Północnej, Europie i Japonii - zaangażowanego zarówno w szeroką współpracę ekonomiczna, jak i militarne współzawodnictwo (np. propozycja budowy obronnej tarczy antyrakietowej przez USA dla krajów europejskich). W międzyczasie, regionalne, etniczne i podobne konflikty będą stwarzały kłopoty rozwijającemu się światu oraz będą także angażowały zaawansowane społeczeństwa w funkcje tworzenia i utrzymania pokoju. Wojna pomiędzy zaawansowanymi społeczeństwami przemysłowymi staje się prawdopodobną możliwością, bowiem świat ciągle pozostaje planetą przemocy, gdzie większości przypadków tradycyjna wojna między państwami jest zastąpiona przez wojny domowe, etniczne, plemienne czy konflikty regionalne, które przekraczają granice państw . Co więcej, takie konflikty wyprą nawet współczesny wizerunek państwa i całą podstawę współczesnych sił zbrojnych skonstruowanych na clausewitzowskich założeniach wielkich armii i ich wpływie na politykę.

W świetle tych dyskusji nad naturą współczesnego obrazu świata, trudno jest zaprzeczyć, że siły zbrojne zaawansowanych społeczeństw stoją w obliczu głębokich zmian o charakterze ilościowo-jakościowym. Pierwsze, przebiegają dość szybko i polegają one głównie na redukcji personelu. Drugie, wolno i bowiem polegają na głębokiej modyfikacji modelu hierarchicznego w kierunku modelu hierarchiczno-kompetencyjnego w najbliższej przyszłości.

Ponadto w porównaniu do poprzednich dekad kadra odchodziła na emerytury po zakończeniu służby wojskowej, obecnie model ten ulega również znaczącym zmianom. Można bowiem współcześnie wyróżnić przynajmniej pięć ogólnych modeli kariery zawodowej w wojsku

1. Praca w wojsku - emerytura ;

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

Analizując kluczowe zmiany w obszarze funkcji i strukturze sił zbrojnych zaawansowanych społeczeństw, szeroko korzystaliśmy z literatury opracowanej przez socjologów z Europy Zach. i Płn. Ameryki.

Skoncentrowaliśmy się na analizie zmian w dwóch kontekstach: międzynarodowej i narodowej oraz wewnętrznej strukturze społecznej. Odzwierciedla to fakt, że **siły zbrojne są „dwulicowymi" organizacjami: z jednej strony, muszą one odpowiadać zmianom w kontekście strategicznym poprzez tworzenie efektywnych militarnie organizacji, z drugiej zaś, muszą one tworzyć organizację, która koresponduje z szerokimi wartościami społecznymi, a tym samym ze społeczeństwem, które płaci za swoją armię i bez którego wsparcia armia nie zdziała wiele**. Oczywiście, te dwa konteksty są analitycznie odróżniane, lecz rozpatrywane empirycznie, w szczególności gdy współczesne środki transportu i komunikacji umożliwiają błyskawiczne rozprzestrzenianie się kulturalnych i innych produktów z jednego społeczeństwa do drugiego: na przykład, wpływ telewizyjnych obrazów zachodu na bunt przeciw komunizmowi w latach 80-tych i na migracje na wschodzie i południu europejskiej społeczności.

Siły zbrojne stoją w obliczu nowych wyzwań: okresu fundamentalnej zmiany w międzynarodowym kontekście, w którym działają oraz w społecznej strukturze społeczeństw, w których funkcjonują. W pierwszej kolejności skupimy się na zewnętrznym wymiarze zmiany.

3.6. Nowe wyzwania 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 regionalny i państwa . Realizując tym samym swoją strategiczną politykę ale w oparciu nie o siłę militarną ale 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 ekonomicznej, politycznej i militarnej władzy. 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 jakiejkolwiek 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 biologicznej masowej 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 trudniejsze niż kiedykolwiek do zdefiniowania, gdzie leżą czyjeś międzynarodowe zainteresowania a tym samym, jaka właściwa mieszanka militarnych i niemilitarnych (ekonomicznych, dyplomatycznych) środków bezpieczeństwa powinna być rozwijana; jakie zadania powinny być przydzielone siłom zbrojnym i jaka struktura tych sił jest najodpowiedniejsza. Są to w chwili obecnej o wiele trudniejsze decyzje planowania, sytuacja wyolbrzymiona przez naciski ekonomiczne na budżetach obronnych we wszystkich zawansowanych społeczeństwach.

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 światowe pochodzenie nowoczesnych produktów takich jak samochody i komputery

3.7. Socjologiczna analiza przemieszczania się władzy z 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 często separatystyczne i pozanarodowe ruchy i agencje wewnątrz państw, a nawet pośród tego, co obserwatorzy dostrzegli jako bardziej dojrzałe przykłady w zachodniej Europie

Dostrzegam oba te wydarzenia jako odpowiedzi na globalizację i racjonalizację o charakterze instytucjonalno-organizacyjnym tym samym jako głęboko zakorzenione wyzwania dla tradycyjnych przywództw zarówno wewnątrz, jak i ponad państwowych. Dlatego też wewnątrznarodowe 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 dla ponadnarodowych agencji,

co okazało się w ostatnich dekadach. Ponadto, być może jest to wpływ zderzania się cywilizacji jak próbuje to sugerować S. Huntington[77].

Z militarnego punktu widzenia, wewnątrznarodowe napięcia mogą stanowić poważne problemy dla zaawansowanych społeczeństw. Wiele z tych konfliktów rozrywa dotychczas istniejące granice polityczne, a nawet w przypadku o wiele prostszych wojen domowych demokracje przemysłowe mogą być wciągnięte, chcąc nie chcąc, w różnorodne formy utrzymywania i tworzenia pokoju Jak to obecnie twierdzi się, że dzieje się tak, ponieważ opinia publiczna niechętnie zezwala jakiemukolwiek 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 znalezione 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 kwestiach 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 to okazało się podczas wojny w Zatoce Perskiej. Kwestia, kto będzie finansował międzynarodowe siły pokojowe w konflikcie bałkańskim była podnoszona w obecnych debatach. Lecz równie ważne do odnotowania jest, że podział odciążenia odpowiedzialności militarnej jest kierowany nie tylko przez siły

---

[77] S. Huntington Zderzenie cywilizacji. Wyd. Spektrum, Warszawa 1997.

ekonomiczne, lecz także kulturowe: podział obciążenia podyktowany jest obecną potrzebą upewnienia się, że wojskowe interwencje zaawansowanych społeczeństw przemysłowych mają swe uzasadnienie w podłożu prawa międzynarodowego i narodów zjednoczonych. Taki punkt widzenia jest związany z czwartym wymiarem tego co określiliśmy pojęciem zmian to wyzwanie dla tradycyjnych koncepcji suwerenności państwa. Takie dylematy będą związane z wojną prowadzoną w Afganistanie przez USA i sojuszników z NATO przeciwko Talibom oskarżanym o międzynarodowy terroryzm.

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

Decydująca debata w chwili obecnej koncentruje się wokół ważnego pytania: Do jakiego stopnia narody zjednoczone powinny nie tylko sankcjonować tradycyjne operacje pokojowe, lecz wyjść naprzeciw tego, do czego niektórzy nawiązują jako „neo-imperialistyczny" model pokojowych interwencji, w celu utrzymania pokoju i bezpieczeństwa i/lub praw człowieka w populacjach mniejszościowych. Jeśli tego typu zwrot będzie miał miejsce, tak jak się to dzieje dotychczas, to następujące trzy zasady utrzymania pokoju, stworzone w kontekście tradycyjnej suwerenności państwa zostaną wyparte ponieważ:

1) **trwałe zawieszenie** ognia może być rozpoznawalne;
2) **obecność sił** pokojowych spotka się ze zgodą stron będących w konflikcie;
3) **siły pokojowe** mogą działać tylko w warunkach stabilnej i budzącej nadzieję politycznej sytuacji, w której istnieje realna szansa na wyłonienie się porozumienia. Militarną konsekwencją odejścia od powyższych zasad jest fakt, że utrzymanie i tworzenie pokoju może wymagać dużej zdolności militarnej, aby mogły one efektywnie funkcjonować.

Jednym z nacisków, prowadzących do odejścia od powyższych zasad, jest humanitarny impuls opinii publicznej, który został uwidoczniony w obecnych debatach nad rolą Niemiec w konflikcie bałkańskim i szeroką kwestią legalności wojen toczonych nie tyle dla interesów strategicznych, co z przyczyn moralnej świadomości. Kwestia ta jest związana z odkryciami we współczesnej komunikacji, co zamierzam obecnie omówić.

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

Następnym wymiarem zmian będących w sferze naszych zainteresowań jest wpływ rewolucji informacyjnej na opinię publiczną, nie tylko wewnątrznarodową, lecz również na społeczność światową. Doświadczamy obecnie wzrastającą możliwość opinii publicznej do korzystania ze swego politycznego wpływu w sposób, który wykracza poza granice państwowości Ewidentnym tego przykładem była kwestia Kurdów w późniejszych etapach wojny w zatoce Perskiej, która przywiodła do trendu, że potrzebne są zmiany, co wyzwoliło dodatkowy nacisk na rządy aby zaangażowano się w humanitarne i pokojowe wysiłki, gdyż byłoby dla nich zbyt trudne, aby zignorować ten nacisk.

Jednakże trzeba powiedzieć, że czynnik: zmiany może osłabnąć, szczególnie gdy z upływem czasu pojawią się straty własne oraz polityczny cel operacji może stawać się coraz bardziej niejasny dla opinii publicznej. Rządy stoją w obliczu trudnego zadania pogodzenia sprzecznych żądań:

- reakcji na ludzki odruch swojej opinii publicznej;
- zdefiniowania realnych celów politycznych w bliższej i dalszej perspektywie;
- stworzenia grupy używającej środków wojskowych i niewojskowych do osiągnięcia tych celów;
- odpowiedzi na pozanarodowe i podobne konflikty w kontekście wspólnych porozumień bezpieczeństwa zarówno ze sprzymierzeńcami jak i wewnątrz struktur ONZ[2].

Ten ogólny trend będzie skonfrontowany z tradycjami narodowymi poszczególnych społeczeństw, które są drugim kontekstem, w którym siły zbrojne „nowych czasów" będą musiały działać.

W kontekście narodowym lub wewnętrznym trzy kwestie są szczególnie istotne:

- wpływ mediów elektronicznych na opinię publiczną i politykę;
- efekty ekonomicznych ograniczeń na strukturę organizacji w kontekście złożoności zagrożeń bezpieczeństwa;
- zmiana wartości społecznych, obywatelstwa i sił zbrojnych.

Skupimy się na powiązaniami między powyższymi kwestiami w kontekście międzynarodowym, a następnie wskażemy kierunki, w których siły zbrojne rozwijają (lub będą potrzebowały rozwinąć) swą strategię w celu ponownego przystosowania swojej roli i struktury. W obliczu współczesnych wyzwań siły zbrojne będą musiały równoważyć potrzebę odpowiedzi na kontekst strategiczny swoich sił zbrojnych. Reorganizując i modernizując w celu nadania im znamion efektywnej organizacji będą musiały jednocześnie zaspokajać potrzebą budowania organizacji otwartej na szerokie wartości społeczne.

3.10. Podstawowe sugestie socjologiczne dla funkcjonowania sił zbrojnych

Jak staraliśmy się to wykazać wcześniej, czynnik oczekiwania na zmiany stanowi bardzo ważne wyzwanie tak dla państwa jak i sił zbrojnych. Wystąpi nacisk na tle humanitarnym, aby interweniować w konflikty, lecz równie silne będą żądania publiczne dotyczące minimalnych strat. Jak to było zobrazowane podczas wojny w Zatoce Perskiej, uwaga społeczności międzynarodowej i rządów koncentrowana, jest na czynniku strat ludzkich. Wskazuje to na niesamowite wyczuleni, na jakiekolwiek raporty o przewidywanych ilościach strat ludzkich i powiązanie ich z olbrzymim wysiłkiem, by upewnić się, że

straty koalicji były zminimalizowane. Na przykład, około ¼ całych sił Wielkiej Brytanii działających w tym rejonie należało do służby medycznej, lub służb spokrewnionych. Ponadto, zarówno na termin końca wojny powietrznej, jak i termin rozpoczęcia ataku lądowego bardzo duży wpływ miały polityczne kalkulacje skoncentrowane wokół czynnika strat: Np.. w USA przewidywano straty poniesione przez armie na ok. 50 tyś żołnierzy[78]. Jak dużo strat sprzymierzonych będzie politycznie akceptowalne; jak duże, dostrzegalne straty Iraku mogą wpłynąć na ludzkie odruchy opinii publicznej i jej postrzeganie legalności wysiłku wojennego prowadzonego przez sprzymierzonych . Taka kształtowana przez media opinia publiczna w sprawie strat i kosztów wojny w konsekwencji komplikuje strategiczne i militarne kalkulacje sił zbrojnych i ich rządów. Na kalkulacje te, będą silnie oddziaływały kształtowane przez narodowe, polityczne i kulturalne tradycje. Na przykład, zarówno dla Anglii jak i Francji będzie łatwiej rozważyć wzięcie udziału militarnego na post-zimnowojennej międzynarodowej scenie w dużej skali z uwagi na ich imperialną historię, skoro w przypadku angielskim istnieje dobry polityczny osąd do sformułowania jak: czy koszta takiej operacji militarnej są warte korzyści płynących z utrzymania przewag politycznych wzrastających do aktualnej roli Wielkiej. Brytanii w ONZ i innych międzynarodowych organizacjach. Międzyczasie, w Niemczech, jakikolwiek humanitarny odruch z militarnymi konsekwencjami, musi być przesiany przez sito kulturalnych i konstytucyjnych ograniczeń, bazujących na użyciu sił zbrojnych poza tradycyjnym obszarem działalności NATO i szerzej, na jakimkolwiek rozszerzeniu niemieckiej roli politycznej i militarnej w światowej polityce.

W połączeniu z globalizacją i ponadnarodowymi konfliktami, operacje militarne w tych „Nowych Czasach" będą bliższe takim operacjom, w których będzie trudno określić zagrożenie dla żywotnych interesów narodowych. Jak to udowodniono w aktualnym konflikcie bałkańskim, problem uzasadnienia prawnego jest złożony i przenika z punktu widzenia interesów narodowych

---

[78] Alvin i Heidi Toffler, Wojna i antywojna. Wyd. Literacki MUZA, Warszawa 1997,s.47.

potencjalnych sił interweniujących, bez względu na naciski argumentów humanitaryzmu. Jednakże, powinno się – poprzez kombinację kalkulacji strategicznej i humanitarnej uwagi- silniej ewoluować w stronę operacji pokojowych i wymuszania, pomimo że wewnętrzne uzasadnienie takich operacji może okazać się kruche, szczególnie gdy straty w ludziach, zarówno wojskowe jak i cywilne, w swoich graficznych szczegółach są przekazywane przez media. Takie stwierdzenia stanowią znaczące wyzwania dla sił zbrojnych zaawansowanych społeczeństw. Jakkolwiek, wsparcie opinii publicznej, nawet przez krótki okres będzie ważne dla wojskowych- zarówno na wyższych jak i niższych szczeblach dowodzenia na współczesnym, rozproszonym polu walki- aby uświadomić sobie wrażliwe, polityczne konsekwencje ich militarnych przedsięwzięć. Będzie to o wiele bardziej komplikowane, z administracyjnego punktu widzenia, poprzez wielonarodowy charakter operacji militarnych.

Jak to ujawniono, podczas wojny w zatoce, tradycyjne koncepcje zdecydowanego rozdziału politycznych i militarnych decyzji i kompetencji musiały ustąpić bardziej płynnej sytuacji. W kompleksie wzajemnego oddziaływania politycznych, dyplomatycznych i militarnych władz na danym obszarze (np. relacje między wojskowymi a doradcami MSZ przydzielonymi do dowództw: Statement on, różnorodność umiejętności związanych z relacjami ludzkimi, które wojskowi mają wykonać wymaga odpowiedniego szkolenia. W dodatku, decydujące pytanie: „dlaczego tu jesteśmy" będzie wymagało od sił zbrojnych wykorzystania znajomości ludzkich relacji przez wojskowy personel, w celu dostarczenia odpowiednich odpowiedzi na to pytanie.

Niektóre z tych kwestii zostały wypróbowane 30 lat temu, kiedy Janowitz określił „policyjną koncepcję" sił zbrojnych. Skupił się on na bliskim oddziaływaniu elit politycznych i militarnych, które było wymagane aby przezwyciężyć konflikt pomiędzy mocarstwami w erze nuklearnej broni, co oznaczało że raczej utrzymanie realnych międzynarodowych relacji niż wygrywanie wojny stało się kluczowym priorytetem. Rewolucja w broni strategicznej odegrała decydującą rolę w przełamaniu ostrej linii między politycznymi i militarnymi decyzjami i rejonami odpowiedzialności (rozdział

wyrastający z XIX-wiecznych teorii administracji publicznej, znaleziony również w weberowskiej dyskusji nad współczesną biurokracją.

Współczesne wydarzenia- dotyczące nie tyle rozwoju technologii broni, co wzrastającego wpływu opinii publicznej na rządy- pociągną za sobą tak silne zatarcie granic pomiędzy wojskową i innymi profesjami zaangażowanymi w utrzymanie interesów bezpieczeństwa państwa jak bliskie będą więzi między dyplomatycznymi, politycznymi i militarnymi instrumentami polityki. Ponadto, wystąpi potrzeba dodatkowego rozszerzenia bazy szkolenia militarnego establishmentu w celu wyposażenia zawodowych żołnierzy w doświadczenie dotyczące obszarów poza czysto wojennymi umiejętnościami oraz aby rozwinąć możliwości działania elastycznego w tych burzliwych „nowych czasach". I znów, jak to zauważa Jasnowitz, w swojej krytyce modelu cywilno-wojskowego„Huntingtona" nowoczesny wojskowy bardziej od wąskiego technicznego i zawodowego wymaga wykształcenia liberalnego, przygotowującego go do sprostania politycznej i socjalnej złożoności występującej we współczesnych siłach zbrojnych.

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

Pominąwszy strategiczne konsekwencje, jakie koniec zimnej wojny wywarł na rozmiarach sił zbrojnych (i wymaganiach ich gotowości), naciski na ich zmniejszenie mają również swe źródło z samego społeczeństwa. Podatny na wpływ sektor społeczeństwa oraz pewne rządy o jakiejkolwiek politycznej orientacji, chciałyby aby wydawano więcej na inne niemilitarne dziedziny takie jak: transport, zdrowie, środowisko i inne wymiary infrastruktury. W konsekwencji, nawet w bogatych krajach, które tradycyjnie wydawały relatywnie dużo na obronę widać w ostatnich latach wyraźny trend spadkowy. Co więcej, w większości zaawansowanych przemysłowo społeczeństw, ważną kwestią niemilitarnego bezpieczeństwa pozostaje od lat pytanie, jak zmniejszająca się proporcja ludzi w wieku produkcyjnym będzie w stanie

utrzymać koszty socjalne związane z opieką medyczną nad poprodukcyjną i starzejącą się populacją, szczególnie tą bardzo starą, powyżej 80-tego roku życia

Tak długo jak rządy dążą do kontrolowania poziomu wydatków publicznych- zarówno militarnych jak i cywilnych- tak też długo będzie się podkreślało wartość pieniędzy i wydajności w sektorze państwowym. Siły zbrojne otrzymały w okresie Zimnej Wojny rekordową „inflację w budżecie" wraz ze spiralnie rosnącymi kosztami nie tylko wyposażenia, lecz również utrzymania personelu. Przywiodło to wszystkie kraje do zastosowania większej kontroli politycznej i kierowniczej nad wojskiem- trend, który będzie kontynuowany, jako uzasadnienie okresu zimnej wojny na tradycyjnych poziomach pozostałości wydatków na obronność. W wiwlu krajach, można zaobserować wprowadzenie rynku wewnętrznego poprzez pominięty budżet oraz ucywilnienie i stopniowe kontraktowanie funkcji wsparcia administracyjnego i logistycznego . Takie inicjatywy wpływające na kontrolę kosztów przywiodą do daleko bardziej fundamentalnych korekt w naturze wojskowej hierarchii i w podziale pracy. Na przykład, współczesne dyskusje skupiają się np. pytaniem:

1) Czy liczba stopni i poziomów władzy w siłach zbrojnych może być uzasadniona, gdy wiele cywilnych firm dąży do rozłożenia swoich struktur w celu maksymalizacji oszczędności?
2) Czy zbyt duża liczba oficerów nie czyni wojska organizacją „ciężką u szczytu", czy pewne funkcje nie mogły by być wykonywane przez podwładnych żołnierzy (włączając w to podoficerów, np. jako d-ców plutonów).

Wraz z rozwojem bardziej płaskich i szczuplejszych struktur organizacyjnych, zostały do rozstrzygnięcia następujące ważne kwestie:

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

2) Czy siły zbrojne będą w stanie stworzyć efektywną strategię rekonwersji w celu powołania i utrzymania (na okres wymagany dla najlepszej pracy w wojsku) najlepszych żołnierzy?

Siły zbrojne powinny być zdolne pokazać, że zapewniają wartości w postaci płatnej służby dla społeczności, co potwierdzi ich wizerunek jako instytucji dostarczającej najlepszego szkolenia w umiejętnościach, które są niezbędne dla społeczeństwa i mogą być wykorzystane z chwilą przejścia personelu wojskowego na drogę kariery cywilnej. Jak to ma miejsce w Wielkiej Brytanii znaczny wysiłek jest podejmowany w dwóch kierunkach: aby podnieść świadomość społeczeństwa w tej kwestii; i aby upewnić się, że zdolność przełożenia posiadanych umiejętności między wojskowym i cywilnym światem jest ułatwiona poprzez odpowiednie przekształcanie oficjalnych kwalifikacji i urealnienie szkolenia prowadzonego przez poszczególne służby. Jakkolwiek, to czy umiejętności i szkolenie dostarczane przez wojsko spełniają wymagania nowo pojawiających się zmniejszonych i bardziej elastycznych cywilnych firm, dopiero się okaże.

Kolejną nowością organizacyjną zasługującą na uwagę jest **struktura wielonarodowych sił zbrojnych**. Ich rozwój został podyktowany nie tylko przez potrzebę zaawansowanych społeczeństw upewnienia się, że użycie sił zbrojnych ma swoje podstawy w prawie międzynarodowym i usankcjonowane jest przez Organizację Narodów Zjednoczonych, lecz również przez rozważania dotyczące kosztów, na co wskazuje obecna debata nad tym, kto i jak ma finansować długoterminowe operacje pokojowe prowadzone na całym świecie.

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

Następne wydarzenie koncentruje się wokół organizacyjnego kształtu sił zbrojnych teraz, gdy zagrożenie okresu zimnej wojny oraz niedużego uprzedzenia o ataku na Zachód rozwiało się. Wiele zależy od zdefiniowania zadań militarnych i od narodowej tradycji w relacjach cywilno- wojskowych odziedziczonych przez różne społeczeństwa.

Koncentrując się na zadaniach: wziąwszy pod uwagę nasze wcześniejsze stwierdzenia na temat niepewności ryzyka w kontekście burzliwej strategii, będzie bardzo ważne aby siły zbrojne utrzymały szeroki zakres swoich militarnych możliwości, unikając wyspecjalizowania się w operacjach pokojowych, lub nawet wyznaczając specjalne siły do tego typu operacji. Na wszelki wypadek utrzymanie pokoju w dzisiejszym rozumieniu będzie wymagało ważnych elementów występujących w „maszynie wojennej", jeśli ma być efektywne.

W związku z tym pytania dotyczące kosztów będą poważne: czy państwo takie jak Wielka Brytania jest w stanie pokryć tak szeroką skalę możliwości? Odpowiedź może zabrzmieć „nie", co w przypadku np. Wielkiej Brytanii i innych krajów może wykazać potrzebę wspólnego utrzymywania tej szerokiej skali możliwości, choćby kosztów w dużej mierze zależnych od sojuszników. W ten sposób, narodowe siły zbrojne, z przyczyn wojskowych i ekonomicznych, będą musiały być elastyczniejsze w celu skutecznej reakcji w kontekście niepewności i złożoności potencjalnego zagrożenia. **Siły zbrojne będą mniejsze, bardziej zaangażowane i elastyczne, a decydującym czynnikiem w ich powiększeniu będzie skuteczne rozpoznanie dotyczące zagrożeń bezpieczeństwa, jak również pierwszeństwo zaawansowanej technologii w łączeniu czynników dowodzenia, kierowania, komunikacji i rozpoznania.**

Biorąc pod uwagę strukturę organizacyjną oraz narodowe tradycje w relacjach cywilno- wojskowych należy zauważyć, że dla tych armii, które utrzymały wojsko z poboru chociażby w zawężonej formie, będzie wzrastała potrzeba zwrotu w kierunku pełnego[79] uzawodowienia struktur, szczególnie gdy

---

[79] AVF – wojsko oparte na ochotnikach.

zadania pokojowe z mandatu ONZ wymagać będą o wiele więcej od sił zbrojnych niż to było rozważane dotychczas. Na przykład ograniczenia możliwości wśród francuskich sił zbrojnych, obnażone w konflikcie w Zatoce Perskiej, wywołały we Francji dyskusję nad zasadnością współczesnego systemu. Niewątpliwym uzupełnieniem do tej dyskusji są wydarzenia w byłej Jugosławii.

Dla tych sił zbrojnych, które już są uzawodowione, ważną kwestią do poruszenia będzie równowaga pomiędzy siłami operacyjnymi a rezerwą. W jaki sposób równowaga ta powinna być utrzymywana, aby sprostać rozlicznym zagrożeniom post- zimnowojennym, w obliczu cięć budżetów obronnych oraz przy potrzebie przekształceń w siłach zbrojnych, na siły zdolne do szybkiego i efektywnego reagowania na międzynarodowe kryzysy? Interesujące, że niektórzy z mówiących o siłach zbrojnych upodabniają je do elastycznej firmy, posiadającej rdzeń składający się z pełnoetatowych specjalistów z wysoko wyszkoloną i gotową do natychmiastowego użycia rezerwą, szczególnie w obszarach logistyki i wsparcia technicznego oraz rezerwę ogólnowojskową, dostępną do pełnej mobilizacji, odpowiednio do powagi zagrożenia, które może wyłonić się w przyszłości. Interesującą kwestią, która rozwija się wraz z mniejszymi, zaangażowanymi, bardziej elastycznymi siłami zbrojnymi jest to, czy siły te będą potrzebowały wcielić elastyczniejszych, inteligentniejszych żołnierzy, aby poradzili sobie z rożnymi drażliwymi zadaniami w rzeczonych we współczesnych czasach.

W każdym razie, jasne jest że niemożliwym będzie, zarówno z przyczyn finansowych, jak i oddalonych w czasie symptomów zagrożeń, aby siły zbrojne posiadały wszystkich specjalistów potrzebnych dla prowadzenia nowoczesnej wojny, gotowych w regularnym szyku bojowym. Co więcej, od połowy lat 70'tych, choć siły zbrojne USA przekształciły się z armii masowej do, w istocie, dużej siły militarnej w poprzedniej dekadzie To tak z z przyczyn ekonomicznych, jak i powodów politycznych, podstawowe elementy ich militarnych możliwości- polowa ogólnej siły armii- były zlokalizowane w formacjach rezerwowych. Pociągnęło to za sobą pewnego rodzaju zmianę w

tradycyjnym systemie mobilizacyjnym ukształtowanym dla potrzeb armii masowej pod koniec XIX wieku, notabene na podstawach armii ochotniczej. Podczas gdy armie przyszłości będą o wiele mniejsze, rozdrobnienie zagrożeń oraz ograniczenia budżetowe wymogą ciągłe i o wiele większe uzależnienie od sił rezerwowych.

Jednakże, jak to pokazała wojna Iracko - Kuwejcka, problemem jest zmieszanie kosztów, czasu ostrzegania i wojskowej efektywności. Może się okazać, że rezerwiści sprawdzą się najlepiej na polu wsparcia i zabezpieczenia działań bojowych, gdzie wymagane są umiejętności pogodzenia funkcji militarnych i wojskowych. Dla kontrastu, amerykańskie „brygady ....." (rezerwiści piechoty przydzieleni do regularnych jednostek i szkoleni w nich w okresie pokoju, w założeniu, gotowi do szybkiego użycia, gdy tylko wystąpi taka potrzeba) nie zdały egzaminu. Jeśli zatem zakłada się, że współczesne zaangażowanie sił zbrojnych będzie wymagało wczesnego użycia rezerwistów, ważną kwestią będzie ich odpowiednie wyszkolenie i wyekwipowanie, tak aby mogli oni pracować razem z regularną armią, i wzajemnie polegali na swoich kompetencjach. Ale należy również pamiętać, iż trudno przygotować rezerwistów na poziomie żołnierzy zawodowych. Uzasadnionym wydaje się pogląd, iż wyszkoleni rezerwiści sprawdzają się w sytuacjach gdy ich przeciwnikami są rezerwiści armii innego kraju. Ale też **bezzasadnym jest stwierdzenie, że pomimo ważności wsparcia logistycznego i technicznego jakich dostarczają rezerwiści, wielu z nich nie chciałoby brać udziału w siłach szybkiego reagowania, szczególnie w walce zbrojnej niż w utrzymaniu zdolności do odtworzenia systemu, wymaganej jako zabezpieczenie polityki, co raz jeszcze może okazać się nowym głównym zagrożeniem** dla budowania i utrzymania pokoju, i terminowe odtwarzanie zasobów, wzrastające w celu odpowiedniej reakcji na główne zagrożenie.

3.12. Równość społeczna, obywatelstwo jako ważne wyzwania dla instytucjonalnej kultury organizacyjnej wojska

Nacisk społeczny na wdrożenie równości społecznej oraz przestrzeganie praw jednostki będzie wywierało poważne wyzwania dla instytucjonalnej kultury sił zbrojnych, tak długo jak pozostaną one ostoją tradycyjnych wartości „męskich i mocno zhierarchizowanych" we współczesnym społeczeństwie. Odzwierciedlone to zostało w obecnych debatach nad zakresem rozszerzenia, w którym integracja płciowa w armii powinna ewoluować, czy integracja ta powinna też dotyczyć homoseksualistów oraz czy dyscyplina wojskowa może w dalszym ciągu narzucać większe wymogi na wojskowych w porównaniu z wymogami organizacji cywilnych.

Na przykładzie integracji płci, można zauważyć, że zmiany polityki podjęte w kilkunastu państwach w ostatnich latach doprowadziły do umiejscowienia większego nacisku na kobiety w siłach zbrojnych. Wielka Brytania jest szczególnie interesującym tego przypadkiem, bowiem do chwili obecnej tendencja owa została określona jako instytucyjny lub tradycyjny koniec dotychczasowego kształtu sił zbrojnych. Już od roku, kraj ten przedsięwziął znaczące posunięcia w kierunku integracji płci we wszystkich trzech rodzajach wojsk. Nienaruszalność nawet tak bardzo „męskiej" domeny jak walka zbrojna oraz „zębów" armii- wojsk pancernych i zmechanizowanych- jest obecnie zmieniana. Ogólnie rzecz biorąc, proporcja kobiet służących w wojsku będzie miała tendencję do 10-15% wzrostu w następnym dziesięcioleciu, jednakże w niektórych korpusach takich jak nowy korpus administracyjny (szeroko skoncentrowany na funkcjach personelu), ta proporcja będzie znacznie wyższa od wojsk liniowych, gdzie o wiele większa ilość stanowisk jest (przynajmniej na chwilę obecną) dla kobiet niedostępna

Zmiany te po części zostały wywołane spadkiem ilości dostępnych 18-letnich mężczyzn w latach 80'tych (gdy jeszcze nawet nie było oznak, że wraz z końcem zimnej wojny ilość żołnierzy zostanie drastycznie ograniczona) oraz

wzrostem żądań dotyczących równouprawnienia płci. Dodatkowo nowa generacja polityków i oficerów starszych przywiązywała większą uwagę do wartości zmian socjalnych skoncentrowanych wokół płci oraz podziału pracy. Należy podkreślić, iż równość płci, w chwili obecnej jest znaczącą siłą napędową w tej dziedzinie, kieruje się w stronę zrównania możliwości mężczyzn i kobiet oraz prawdopodobnie przetrwa jakiekolwiek zmniejszenie rozmiarów armii we współczesnych uwarunkowaniach. Integracja płci w wojsku urasta do szerszego pytania: Od jakiego poziomu rozszerzenia siły zbrojne mogą być rozważane jako po prostu każda inna organizacja? Czy wymogi operacyjne sił zbrojnych jako jednostek bojowych powinny ograniczyć ich wzrastającą zbieżność z innymi cywilnymi organizacjami w stosunku do przeważających standardów socjalnych zrównania możliwości, czy też powinny one bazować na płciowej, etnicznej lub seksualnej preferencji?

Biorąc pod uwagę homoseksualność w siłach zbrojnych Wielkiej Brytanii, do 1991 roku, jako rezultat zwolnienia od „sexual offences act" z roku 1967, żołnierze mogli być pociągnięci do odpowiedzialności za homoseksualne akty w okolicznościach, które nie byłyby brane pod uwagę w cywilnym życiu. Jednak wraz z integracją płci, nastąpiły w ostatnim czasie reformy takiej polityki w kontekście gorących dyskusji (szczególnie w USA) nad przewidywanym związkiem pomiędzy integracją homoseksualną a operacyjną efektywnością.. Pomimo, że ministerstwo obrony skonsultowało doświadczenia innych krajów, nigdy nie opracowało wytycznych stwierdzających, że stworzyłoby to jakichkolwiek hipotetyczne trudności jeśli lesbijki i homoseksualiści będą mogli pełnić służbę w wojsku .

Oficjalne stanowiska, że integracja homoseksualna może podminować operacyjną efektywność, są zazwyczaj uzasadniane raczej przez anekdotyczne dowody lub osobiste przekonania, niż poprzez wyniki socjalnych naukowych analiz[4].

W czerwcu 1991 roku wyznaczony komitet sił zbrojnych rekomendował znaczne zmiany w prawie wojskowym: że „ homoseksualne akty legalne w prawie cywilnym powinny być również legalne w prawie wojskowym". Mimo,

że ta rekomendacja została zaakceptowana i natychmiast weszła w życie powodując niezbędne poprawki do „Sexual Offences Act" 1967, pozostaje praktyka, według ktorej „stanowisko sił zbrojnych jest nie rekrutować ani też utrzymywać w wojsku nikogo, kto przyznaje się do homoseksualizmu"

Siły zbrojne stoją na stanowisku, że skłonności homoseksualne są niezgodne ze służbą w siłach zbrojnych, a żołnierze homoseksualni będą zwolnieni administracyjnie. Jednakże, twierdzenie to nie może być postrzegane jako ostateczne, szczególnie w świetle ogłoszenia premiera z 1991 roku, że ze względu na zmiany w skłonnościach społecznych. Homoseksualność już nie długo będzie przeszkodą dla członków służby cywilnej. Organizacje grupujące homoseksualistów mocno naciskają w chwili obecnej na to, aby ta polityka została rozszerzona również na żołnierzy[5].

Lata 90- te zapisały się jako okres radykalnych zmian w zaawansowanych społeczeństwach, włączając w to ich instytucje wojskowe. W Wielkiej Brytanii siły zbrojne przechodzą jeden z najbardziej dramatycznych okresów zmian w swojej historii, wraz ze zmianami ujętymi w radykalnie różniącym się kontekście postzimnowojennym, a równocześnie – przynajmniej w niektórych przypadkach- wraz z oszałamiającymi seriami zmian w sferze personelu i organizacji prowadzonymi w celu sprostania społecznym wartościom i oczekiwaniom lat 90-tych. Głównym problemem jest to, że zmiany owe wypływające z zewnętrznego środowiska strategicznego oraz z narodowej struktury społecznej nie wydarzają się zgodnie z ustaloną kolejnością, lecz wydarzają się równocześnie. Kluczowym problemem jest to, aby rozwinąć takie strategie przystosowawcze, aby nie zniszczyć efektywności operacyjnej- lub aby nie stworzyć przekonania sił zbrojnych, co do tego, że są pod ciągłym atakiem zewnętrznych sił nacisku, które nie doceniają w pełni strategicznych imperatywów spoczywających na siłach zbrojnych - a jednocześnie, nie zniszczyć wspierających związków pomiędzy siłami zbrojnymi a społeczeństwem.

Siły zbrojne będą potrzebować dobrego uzasadnienia ważności swoich organizacji w nowych czasach złożoności zagrożeń, szczególnie w obliczu wielu różnych żądań powstałych na kanwie publicznej w czasie, gdy poziom

zapożyczeń rządowych zwraca uwagę w wielu krajach. Cena utrzymywania relatywnie prestiżowej i nadrzędnej pozycji w społeczeństwie będzie rozszerzana w roli armii, włączywszy w to funkcje dodatkowe do tradycyjnej funkcji prowadzenia wojny takie jak utrzymywanie pokoju, pomoc w klęskach żywiołowych i humanitarną. Co więcej, nawet tradycyjna rola armii będzie raczej ewoluować w kierunku konfliktów o niskiej intensywności w granicach danego państwa, niż w kierunku klasycznej wojny między państwami- pomimo przykładu wojny w Zatoce Perskiej. Skupienie takich różnych zadań w jednej organizacji wraz ze skłonnością do nieustannych tarć między nimi w kategoriach doktryny, szkolenia oraz przygotowaniem profesjonalnym, nie będzie łatwym zadaniem.

Dodatkowo, wojsko będzie musiało efektywnie komunikować się ze społeczeństwem oraz sprostać przyszłym napięciom wyrastającym z rozbieżności między wymaganiami wojskowymi dotyczącymi efektywności operacyjnej i potrzebą sprostania szerokim wartościom społecznym. W opracowaniu tym argumentowałem, że pod nieobecność wyraźnego zagrożenia po zakończeniu zimnej wojny, bardzo prawdopodobne jest, że nacisk społeczeństwa na siły zbrojne wzrośnie. Koncepcja, że dostrzeżenie spadku możliwości wystąpienia zewnętrznego zagrożenia dla kraju spowoduje wzrost wewnętrznych nacisków społecznych na siły zbrojne, nie jest nowa. Najlepszym tego przykładem jest przypadek relacji cywilno- wojskowych w Niemczech wspomniany już wcześniej.

Pokonanie nazizmu w roku 1945 przywiodło do rekonstrukcji sił zbrojnych według pryncypiów obywatela w mundurze oraz I*nnere Fiihrung* (w przybliżeniu: wewnętrzne dowodzenie), co było ostrym kontrastem w stosunku do autorytatywnych tradycji pruskiego militaryzmu. Same rozmiary dostrzeganych zagrożeń wykreowanych przez zimną wojnę uczynił możliwym ponowne uzbrojenie zachodnioniemieckich sił zbrojnych oraz spełnianie przez nie kluczowej militarnej roli w strategii NATO w centralnej i wschodniej Europie, pomimo silnych pacyfistycznych dążeń w ówczesnym środowisku cywilnym. Co więcej, liczono się wówczas z silnymi ograniczeniami

dotyczącymi użycia niemieckich sił zbrojnych poza granicami kraju. Obecnie, wraz z końcem zimnej wojny oraz zjednoczeniem Niemiec, zaczęto się zastanawiać nad użyciem niemieckich sił zbrojnych poza NATO jako część misji ONZ. Ważną kwestią jest więc, to czy niemiecka wewnętrzna struktura społeczna umożliwi podążanie tego kraju za jego „ interesami" wypływającymi z geostrategicznego położenia Niemiec w centralnej Europie. Przykład ten wskazuje, że wpływ zmian w strategicznym kontekście na społeczeństwa zależy od natury wewnętrznych relacji cywilno-wojskowych, jak to wskazaliśmy wcześniej uwidaczniając relatywną łatwość z jaką Francja i Wielka Brytania mogły planować swoje militarne przedsięwzięcia w przypadkach, które są o wiele bardziej trudne dla Niemiec.

Zagrożenie zimnej wojny- ideologiczna i nuklearna konfrontacja supermocarstw- było porażające w swej intensywności i owocowało priorytetem dla obrony zewnętrznej i zagadnieniom wojskowym. W retrospekcji te cztery dekady, aż do 1989 roku już niebawem mogą być postrzegane jako coś w rodzaju historycznego odchylenia. Obecnie, w tym burzliwym i niepewnym świecie przepełnionym złożonością ryzyka, z niezbyt jasno określonymi zagrożeniami i większą swobodą poszczególnych państw do określania swej polityki bezpieczeństwa, będzie o wiele trudniejszym niż w czasach zimnej wojny uzasadnić obronne i militarne instytucje. Znaczy to, że napięcia pomiędzy tradycyjną kulturą militarną a obecnymi wartościami społecznymi, szczególnie namiętność do równouprawnienia, będą rosły we wszystkich zaawansowanych społeczeństwach, włączywszy w to Francję i Wielką Brytanię, gdzie z tradycyjne wartości militarne miały historycznie silne korzenie. W konsekwencji, jak to wykazałem w kontekscie integracji płci oraz kwestii homoseksualności w siłach zbrojnych, armie nawet najbardziej tradycyjnych z zaawansowanych społeczeństw będą musiały przekonać swoją opinię publiczną, że jakakolwiek rozbieżność od wartości społecznych nie wynika ze zwykłego przywiązania do tradycji, lecz z trzeźwego spojrzenia na to co jest potrzebne dla efektywnej organizacji wojskowej. Tak jak dla wszystkich instytucji, w niezbyt

odległym czasie, kwestia bytu dla organizacji wojskowych nie będzie dłużej zakładana z góry.

ZAKOŃCZENIE

Przedstawione w pracy problemy związane z procesem transformacji sił zbrojnych od instytucji do organizacji syntetyzują są próbą syntezy i poszerzenia wiedzy o zmianach zachodzących nie tylko w obszarze wojska, ale również wpływie zmian o charakterze ustrojowym i międzynarodowym. Podjęta próba systematyzacji została poczyniona w rozdziale pierwszym, w którym dokonano identyfikacji źródeł i dotychczasowych doświadczeń w badaniach nad dokonywanymi zmianami w strukturze instytucjonalno-organizacyjnej wojska na przestrzeni wieków. Wynika z nich podstawowy wniosek iż zmiany dokonywane w obszarze wojska musza być gruntownie przemyślane i wsparte o ile to możliwe badaniami , symulacjami, analiza systemową. Jednak doświadczenia zgromadzone w trakcie opracowywania pracy wskazują, iż wiele ważnych decyzji dotyczących zmian o charakterze instytucjonalno-organizacyjnym podejmowano bez solidnych diagnoz i prognoz ich rozwoju a w związku z tym obarczone były błędami, którym można było uniknąć. O tym iż należało je podejmować we właściwym czasie i tempie wskazywał już T. Kotarbiński twierdził on iż można zaprzepaścić wdrożenia przy zbyt szybkim tempie reorganizacji[80]. Potwierdza to znakomity znawca teorii organizacji i zarządzania R. Griffin, który stwierdza, iż wszelka zmiana w organizacji może pociągnąć za są skutki wykraczające poza obszar , w którym zmiana jest dokonywana.

---

[80] T. Kotarbiński, Traktat o dobrej robocie. Warszawa 1982, s.218.

Wprowadzanie zatem zmian, jak wskazuje J. Szczepański prowadzi zawsze w fazie początkowej – adaptacji do obniżenia sprawności działania a tym samym osłabienia funkcjonowania organizacji. Dlatego też prowadzenie dokładnych analiz efektów wprowadzanych zmian nie może ograniczać się tylko do efektów doraźnych (np. zatkania luki budżetowej) może je legitymizować myślenie strategiczne, gdy jak stwierdza Cz. Sikorski gdy zmiana programu funkcjonowania instytucji oznacza realizacje długofalowych koncepcji rozwojowych. Reorganizacja zaś powinna być sposobem możliwie harmonijnego kojarzenia zadań obecnych z perspektywicznymi[81]. Natomiast G. Morgan podkreśla, iż niezwykle trudno zatrzymać zmianę, wyeliminować wszystkie dodatnie sprzężenia zwrotne lub zachować w nieskończoność dany sposób organizowania. Odpowiedniejszą strategia jest uczenie się dokonywania zmiany istotnie oznaczającej zmianę, wpływanie na ten proces i kształtowanie go[82]

Opracowywanie programów zmian w siłach zbrojnych należy do grupy decyzji politycznych, nie mniej jednak kategoria bezpieczeństwa jest wartością ogólnonarodowa. Dlatego też realizowana polityka w odniesieniu do instytucji wojska musi wynikać z polskiej racji stanu, polskiego interesu narodowego i zasad współpracy międzynarodowej. By sprostać wyzwaniom przyszłości instytucja wojska musi wpisywać się w trendy rozwojowe państwa i społeczeństwa obywatelskiego i gospodarki rynkowej. Efektem tak szeroko zakrojonych zmian winien być nowoczesny instytucjonalno-organizacyjny kształt sił zbrojnych będący pochodną efektywnej transformacji państwa w ramach realizowanych planów taktycznych i strategicznych

---

[81] Cz. Sikorski, Procesy asymilacji zmian w strukturze organizacyjnej instytucji. Łódź 1980, s.178.
[82] G. Morgan, Obrazy organizacji. Warszawa 1997, s.297.

BIBLIOGRAFIA

1. Aron R. Pokój i wojna między narodami (teoria), Warszawa 1995.
2. Arystoteles, Dzieła wszystkie, t. 5, Warszawa 1996.
3. Arystoteles, Polityka z dodaniem pseudo-arystotelesowskiej ekonomii, Warszawa 1964.
4. Arystoteles, Polityka, Warszawa 1964.
5. Bagby Ph., Kultura i historia. Prolegomena do porównawczego badania cywilizacji, Warszawa 1975.
6. Balcerowicz B., Wybrane problemy obronności państwa. Materiały studyjne, Warszawa 1994;
7. Balcerowicz B., Obronność państwa średniego. Warszawa 1997
8. Balcerowicz L., Socjalizm, kapitalizm, transformacja. Warszawa 1997.
9. Balcerowicz L., Państwo w przebudowie. Kraków 1999.
10. Bańka A., Tradycje i zmiana a efektywność działań człowieka. W: Red. K. Zamiara, Społeczna transformacja w refleksji humanistycznej. Poznań 1994.
11. BratkowskiJ., Panstwo i wielka przemiana. W: Red. A. Jasinska –Kania, J. Raciborski, Naród, władza, społeczeństwo / Nation, Power, Society. Warszawa 1996.
12. Bertalanffy L., Ogólna teoria systemów. Warszawa 1984.
13. Bielski M. , Organizacje. Istota, struktury, procesy. Łódź 1997.
14. Binkowski H., Kierowanie obronnoscią kraju i kształt siła zbrojnych w pracach Sejmu RP po 1989 roku. ZN AON nr 2/1999.
15. Blok Z., Transformacja systemowa w Polsce. Poznań – Toruń 1993.

16. Buczyński J, P. Sienkiewicz, Zarządzanie zasobami ludzkimi w Siłach Zbrojnych RP w warunkach transformacji systemowej. Warszawa 2000.
17. Bezpieczeństwo narodowe Polski: geograficzne i geoekonomiczne uwarunkowania. Pod red. Edwarda Haliżaka, Toruń 1995.
18. Bezpieczeństwo międzynarodowe w Europie środkowej po zimnej wojnie. Pod red. Józefa Kukułki, Warszawa 1994.
19. Bezpieczeństwo zbiorowe. Pod red. Ludwika Ehricha, Lwów 1935.
20. Black C. E., The Dynamics of Modernization: A Study in Comparative History, New York 1966.
21. Bloch J., Przyszła wojna pod wzgledem technicznym, ekonomicznym I politycznym. Warszawa 1900.
22. Booth K., Wheeler N.., Contending philosophie about security in Europe, (w:) C. Security and strategy in the new Europe. Ed. by McInnes, London - New York 1992.
23. Borgosz J., Faustyczne i ludyczne wizje rewolucji naukowo-technicznej, "Humanitas",t. IV.
24. Boulding K. E, Ekonomia jako nauka moralna i Etyka i biznes, (w:) Ponad ekonomią, Warszawa 1985.
25. Bozeman A. B., Civilisations under Stress, "Virginia Quartile Review", 1975, No 51
26. BozemanA. B., Strategic Intelligence and Statecraft, Washington 1992. Bozeman A. B., Politics and Culture in International History: From the Ancient Near East to the Opening of the Modern Age, New Brunswick 1994.
27. Braudel F., Historia i trwanie (wybór, w przekładzie Bronisława Geremka, Warszawa 1971.
28. Braudel F., History of Civilisations, New York 1994.
29. Brown L.R., Redefining National Security, Washington 1977.
30. Buzan B., The European Security Order Recast: Scenarios for the Post-Cold War Era, London 1990.
31. Buzan B., People, States and Fear: An Agenda for International Security Studies in the Post-Cold War Era, Brighton 1991.
32. Caforio G. (red), The Socjology of the Military. Cheltenham- Northampton 1998.
33. Chołaj H., Transformacja systemowa w Polsce. Lublin 1998.

34. Chołaj H., Dekada transformacji gospodarki polskiej. Warszawa 1999.
35. Ciborowski L., Kierunki transformacji siły militarnej w otoczeniu RP, AON 1999.
36. .M.Cieślarczyk, Społeczno-organizacyjne uwarunkowania sprawności dowodzenia i efektywności funkcjonowania jednostek wojskowych, WIBS, Warszawa 1996
37. Clark L., Zarządzanie zmianą. Warszawa 1997.
38. Coulborn R., The Origin of Civilised Societies, Princeton 1959.
39. Cown R., Security with Nuclear Weapons? Different Perspectives on National Security, Oxford 1990.
40. Crozier M., Huntington P.S., Watanooke, Kryzys Demokracji, Warszawa 1977.
41. Croier M., FriedbergE., Człowiek i system. PWE, Warszawa 1982
42. Cycero J.T., O państwie. Pisma filozoficzne, t. II, Warszawa 1960.
43. Dahl A.R., Demokracja i jej krytycy, Kraków 1995.
44. Dawson Ch. The Movement of World Revolution, New York 1959.
45. Dawson Ch., Dynamics of World History, LaSalle 1978.
46. Dahrendorf R., Rozważania nad rewolucją w Europie. Warszawa 1991.
47. Dandecker C., New Times for the Mulitary: Some Sociological remarks on the Changing role and Strukture of the Armed Forces of the Advanced Societes. W: British Journal of Sociology nr 4/1994.
48. Doktór K., Socjologia organizacji. Ossolineum, Wrocław 1975.
49. Domanski H., Rychard A., (red), Elementy nowego ładu. Warszawa 1997.
50. Dyoniziak R., Społeczeństwo w procesie zmian. Kraków-Szczecin – Zielona Góra 1998.
51. Dzida J., O zasadach przeprowadzania reorganizacji. W: Prakseologia nr 1/1975
52. Fargues Ph., Demographic Explosion or Social Upheaval, (w:) Democracy Without Democrats? The Renewal of Politics in the Muslim World. Ed. by G. Salame, London 1994.
53. Filipowicz S., O demokracji bez złudzeń i sentymentów, Warszawa 1992.
54. Filipowicz S., Pochwała rozumu i cnoty. Republikańskie credo Ameryki, Kraków 1997.
55. Filozofia bezpieczeństwa personalnego i strukturalnego. Pod red. Ryszarda Rosy, AON, Warszawa 1993.
56. Gałganek A. Zmiana i globalny system międzynarodowy. Supercykle i wojna hegemoniczna, Poznań 1992.

57. Gilejko L. Społeczeństwo a gospodarka. Socjologia ekonomiczna. Szkoła Główna Handlowa, Warszawa 1994.
58. Goldstone J.A., Revolution and Rebellion in the Modern Word, Berkeley 1991.
59. Gospaodarka i społeczeństwa. Praca cbiorowa pod red. W. Morawskiego, Instytut Socjologii UW, Warszawa 1986.
60. Gumplowicz L., System socjologii, Warszawa 1887.
61. Gumplowicz L.
62. Habermas J., Teoria i praktyka, Warszawa 1983.
63. Hałas E., Transformacja w wyobraźni zbiorowej. W: P. Sztompka (red) Imponderabilia wielkiej zmiany. Warszawa – Kraków 1999.
64. Hartz L., A Synthesis of World History, Zurich 1983.
65. Hempoliński M., Filozofia współczesna. Wprowadzenie do zagadnień i kierunków, Warszawa 1989.
66. Hobbes T., Lewiatan, czyli materia, forma i władza państwa kościelnego i świeckiego Warszawa 1954.
67. Hoffe O. Etyka państwa i prawa, Kraków 1992.
68. Hofstede G.,
69. Huntington S. P., Political Order in Changing Societies, New Haven 1968.
70. Huntington S.P., Trzecia fala demokracji, Warszawa 1995.
71. Huntington S. P., Zderzenie cywilizacji, Warszawa 1997..
72. Jamróz A. Demokracje współczesne, Białystok 1993.
73. Jaźwiński J. i Ważyńska – Fiok K., Bezpieczeństwo systemów, Warszawa 1993.
74. Jakóbik W. Zmiany systemowe w Polsce a struktura Gospodarki. PWN, Warszawa 2000.
75. Jakóbik W., Kontynuacja czy przełom. Dylematy transformacji ustrojowej. Warszawa 1994.
76. Jakubczak W., Niektóre aspekty metodyki restrukturyzacji sił zbrojnych. Myśl Wojskowa nr 2/1992
77. Jarmoszko S., Społeczny wymiar przebudowy armii. Warszawa 1998.
78. Kaczmarek J., Bezpieczeństwo, "Myśl Wojskowa" 1998, nr 6, s. 5.

79. Kaczmarek J., Skowroński A, Bezpieczeństwo - Świat - Europa - Polska, Wrocław 1998.

80. Kennedy P., Mocarstwa świata. Narodziny – rozkwit – upadek. Przemiany gospodarcze i konflikty zbrojne w latach 1500 – 2000, Warszawa 1994.

81. Kenwood .A.G., Lougheed A.L, The Growth of the International Economy 1820 – 1990, London 1992:

82. Kiciński K., Sytuacje zagrożenia a przemiany idei moralnych, Warszawa 1990,

83. Koneczny F., Cywilizacja bizantyjska, Londyn 1993;

84. Koneczny F., Cywilizacja żydowska, Gliwice 1999;

85. Koneczny F., O cywilizację łacińską, Gliwice 1999;

86. Koneczny F., O ład w historii, Warszawa - Struga 1991;

87. Koneczny F., Państwo i prawo, Kraków 1997;

88. Koneczny F., Polskie Logos i Ethos, Poznań 1921;

89. Koneczny F., Prawa dziejowe, Londyn 1982;

90. Koneczny F., Protestantyzm w życiu zbiorowym, Gliwice 1998;

91. Koneczny F., Rozwój moralności, Lublin 1938;

92. Koneczny F.,O wielości cywilizacji, Kraków 1935.

93. Konieczny F., O wielości cywilizacji, Kraków 1935;

94. Kotarbiński T., Traktat o dobrej robocie, Wrocław-Warszawa-Kraków 1969.

95. KoźmińskiA., Zawiślak A., Pewność i gra. Wstęp do teorii zachowań organizacyjnych, PWE, Warszawa 1982.

96. Kotarbiński T., Wybór pism, t. 1, Warszawa 1957.

97. Kotarbiński T., Traktat o dobrej robocie. Ossolineum, Wrocław 1975.

98. KozekW., Reformy gospodarcze a społeczeństwo polskie. Instytut Socjologii UW, Warszawa 1994.

99. KowalskiL., Wojsko Polskie w procesie tranfsormacji ustrojowej. Sudia polityczne nr 6/1996.

100. Kownacki S., Psychospołeczne przyczyny oporów przed innowacjami. Przegląd Organizacji nr 6/1980.

101. Koziej S., Przekształcanie doktryn wojennych w obronne. Mysl Wojskowa nr 2/1990.

102. Koziej S., Wojskoe aspekty pzrebudowy systemu obronnego RP w latach dziewięćdziesiątych. ZN AON nr 4/1991.

103.Koziej S., Dylematy rozwoju sił zbrojnych. Polska Zbrojna 23 i 24.10.1996.

104.Kozłowski P., Szukanie sensu, czyli o naszej wielkiej zmianie. Warszawa 1995.

105.Kuderowicz Z., Filozofia o szansach pokoju. Problemy wojny i pokoju w filozofii XX wieku, Białystok 1995.

106.Kuderowicz Z., Polska filozofia pokoju: Historia idei pokoju w kulturze polskiej do 1939 roku, Warszawa 1992.

107.Kunikowski J. Siły zbrojne w społeczeństwie demokratycznym. W: L. Wyszczelski (red) Armia w systemie demokratycznym. AON, Warszawa 1999.

108. Kunkowski J., Rosa R., Wyszczelski L., Armia w systemie demokratycznym. Wyd. Bellona, Warszawa 2001.

109.Kupiec R., Bezpieczeństwo Polski w zmieniającej się Europie. NATO a operacje pokojowe. Studium sojuszu w transformacji, Warszawa-Toruń 1998.

110.Kroeber A.L., Style and Civilisations, Westport 1973.

111.Krzysztofek K, Uniwersalistyczne i pluralistyczne wizje pokojowego świata, Warszawa 1990.

112.Kuderowicz Z., Polska filozofia pokoju. Historia idei pokoju w kulturze polskiej do 1939 roku, Warszawa 1992.

113.Kuzniar R. Zagadnienia bezpieczeństwa narodowego w polityce Polski. W: D.B. Bobrow, E. Haliżak, R. Ziemba (red) Bezpieczeństwo narodowe i międzynarodowe u schyłku XX wieku. Warszawa 1997.

114.Lasswell H. D., National Security and Individual Freedom, New York 1950.

115.Lewandowski Z., Metodologiczne aspekty restrukturyzacji oraz przemiany strukturalne w siłach zbrojnych RP wynikające z doktryny obronnej. Myśl Wojskowa nr 7-8/1990.

116.Madejski A., J. Zieliński, Siły Zbrojne Polski wobec nowych wyzwań. AON, Warszawa 1992.

117.Marczak J., Pawłowski J., O obronie militarnej Polski przełomu XX – XXI wieku, Warszawa 1995.

118.Maslow A.H., Motywacja i osobowość, Warszawa 1990.

119.Matraszek K., Such, J. Filozofia, Ontologia, teoria poznania i ogólna metodologia nauk, t. 2, Warszawa 1989, Mazrui A. A., Cultur1al. Forces in World Politics, London 1990;

120.McNeill W.H., Rise of the West: A History of the Human Community, Chicago 1966;

121.Melko M., The Nature of Civilisations, Boston 1969;

122.Merton R. K., Struktura biurokratyczna a osobowość. W: System społeczny przedsiębiorstwa. Pod redakcja J.Kulpińska i A. Sarapata. Warszawa PWN 1966.

123.Mernissi F., Islam and Democracy: Fear of the Modern World, Reading 1992.

124.Michalik M., Moralność a wojna, Warszawa 1972.

125.Międzynarodowe czynniki bezpieczeństwa Polski. Pod red. Adama Daniela Rotfelda, Warszawa 1986.

126.Mocek S., Moralne podstawy życia politycznego, Warszawa 1997.

127.Morawski W., Zmiana instytucjonalna. Społeczeństwo, gospodarka , polityka. PWN, Warszawa 1998.

128.Mreła K., Założenia teoretyczna i wyniki pomiaru struktur organizacyjnych. Warszawa PWE 1977.

129.Murawski K., Filozofia polityki. Wybrane zagadnienia prakseologiczne, Warszawa 1993.

130.Nasiłowski M., Transformacja systemowa w Polsce, Key-text, Warszawa 1995.

131.Nogajski B., Zmiany w organizacjach. W: Red. A. Czerwiński, M. Czerska, B. Nogajski, R. Rutka. Gdańsk 1994.

132.Parsons T., Struktura społeczna a osobowość. PWN, Warszawa 1969.

133.Parsons T., Szkice z teorii socjologicznych. PWN, Warszawa 1972.

134.Rosati D. Polska droga do rynku,. PWE, Warszawa 1998.

135.Sabatier P.A., Przynaleznośc do grup interesów a ich organizacja. W: Szczupaczyński J. Władza i społeczeństwo, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 1995.

136.Sartori G., Teoria demokracji, Warszawa 1994.

137.Simon R.Y., Filozofia rządu demokratycznego, Kraków 1993.

138.Simon H.A., Działanie administracji. Procesy podejmowania decyzji w organizacjach administracyjnych. PWN, Warszawa 1976.

139.Sobiecki J., Warstwy refleksji o bezpieczeństwie - aspekt metodologiczny, (w:) Problemy bezpieczeństwa w myśli społecznej i wojskowej. Pod red. Ryszarda Rosy, Warszawa-Brno 1996.

140.Stefanowicz J., Rzeczypospolitej pole bezpieczeństwa, Warszawa 1993.

141. Sorokin P., Social and Cultural Dynamics, New York 1937 – 1985, 4 tomy.

142. Spengler O., Untergang des Abendlandes (Upadek świata zachodniego).

143. Śmiałek W., Instytucjonalizacja bezpieczeństwa środkowo-europejskiego w okresie przemian, (w:) Filozofia bezpieczeństwa personalnego i strukturalnego. Pod red. Ryszarda Rosy, Warszawa 1993,

144. Społeczność międzynarodowa wobec problemów globalnych. Pod red. Ziemowita Jacka Pietrasia, Lublin – Warszawa 1989.

145. Steiner J., Demokracje europejskie, Rzeszów 1993.

146. Stańczyk J. Współczesne pojmowanie bezpieczeństwa, ISP PAN, Warszawa 1996.

147. Szulc B., Zieliński J., Sadowski S., Prawa i reguły walki zbrojnej, Warszawa 1997.

148. Świniarski J., O Naturze bezpieczeństwa. Prolegomena do zagadnień ogólnych, Warszawa-Pruszków 1997.

149. Świniarski J., Ku ogólnej teorii nauk wojskowych, Myśl Wojskowa" 1999, nr 1.

150. św. Augustyn, O państwie Bożym, t. 2, Warszawa 1977,

151. św. Tomasz z Akwinu, O władzy, (w:) Dzieła wybrane, Poznań 1984.

152. Toynbee A., A Study of History, Oxford 1934 – 1961, 12 tomów..

153. Toynbee A., Cywilizacja w czasie próby (Civilisation on Trial), Warszawa 1991.

154. Trejnis Z., Siły zbrojne w państwie demokratycznym i autorytarnym, Toruń 1997.

155. Vardy P., Grosch P., Etyka, Poznań 1995.

156. Waddington C.H., The Strategy of the Genes, London 1957.

157. Wallerstein I., Geopolitics and Geoculture: Essays on the Changing World-system, Cambridge 1992;

158. Webber M., Szkice z socjologii religii, Warszawa 1984, 1995.

159. Webber M., Typy władzy prawomocnej. W: Twórcy naukowych podstaw organizacji. Red. J. Kurnal PWN. Warszawa 1976.

160. Współczesne teorie wymiany społecznej. Red. M. Kempny i J. Szmatka. PWN, Warszawa 1992.

161. Wilson E. O., O naturze ludzkiej, Warszawa 1988.

162. Winch P., Idea nauki społecznej i jej stosunek do filozofii, (w:) Kryzys i schizma. Antyscjentystyczne tendencje w socjologii współczesnej, (zbiór tekstów wybranych przez E. Mokrzyckiego), t. 2, Warszawa 1984.

163. Winiarski B., Bezpieczeństwo, arbitraż, rozbrojenie, Warszawa 1928.

164. Winiarski B., "Obrona konieczna" w prawie narodów, Lwów 1936.

165.World Security: Challenges for a New Century. Ed. by Klare Michael, Thomas Daniel, New York 1994.

166. Wyszczelski L., Polska myśl wojskowa 1914 – 1939, Warszawa 1988.

167.Żebrowki A. Kontrola cywilna nad Siłami Zbrojnymi Rzeczpospolitej Polskiej. Warszawa 1998.

168.Zieleniewski J., Organizacja i zarządzanie. PWN, Warszawa 1981.

169.Zieleniewski J., Organizacja zespołów ludzkich. Wstęp do teorii organizacji i kierowania. PWN, Warszawa 1982.

170. Zieleniewski J., Podstawowe pojęcia teorii systemów; organizacji, sterowania i zarządzania (próba systematyzacji pojęć i założeń), W: Współczesne problemy zarządzania. PWN, Warszawa 1974.

171.Zienkowski J., Rola i udział szarej strefy w gospodarce. Rada Strategii Społeczno-gospodarczej przy Radzie Ministrów, Warszawa 1997

172.Ziółkowski M., O imitacji transformacji społeczeństwa polskiego. W: red. P. Sztompka , Imponderabilia wielkiej zmiany. Warszawa-Kraków 1999.

173. Znaniecki F. , Nauka o kulturze. PWN, Warszawa 1971.

174. Żukrowska K., Determinanty przemian systemowych w Polsce. Warszawa 1990.