

WOJSKOWE CENTRUM EDUKACJI OBYWATELSKIEJ

WOJSKOWE BIURO BADAŃ SPOŁECZNYCH

BEZPIECZENSTWO OBROŃCZOŚĆ SOCJOLOGIA

NR 3(5)2016

ISSN: 2450-8489



SPIS TREŚCI

Robert Boroch

Wywiad antropologiczny
– przyczynek do antropologii stosowanej

Damian Domański

Powszechna samoobrona ludności w XXI wieku.
Analiza badań pilotażowych do rozprawy doktorskiej

ppłk dr inż. Waldemar Łydka

Proces formowania oficera przywódcy

ppłk Grzegorz Predel

Uwarunkowania działań na rzecz doskonalenia
kompetencji społecznych kadry dowódczej

Michał Weseliński

Korpus zawodowej służby wojskowej
jako warstwa społeczna. Problem korpusu szeregowych

Oddajemy do rąk Czytelników piąte wydanie biuletynu: „Bezpieczeństwo Obronność Socjologia”. Z przyjemnością informujemy, że biuletyn został zarejestrowany w międzynarodowym systemie informacji o wydawnictwach ciągłych i oznaczono go symbolem: ISSN 2450-8489.

W bieżącym wydaniu proponujemy artykuły z zakresu socjologii i antropologii, przygotowane przez młodych adeptów nauki oraz doświadczonych badaczy.

Damian Domański przedstawił wyniki badań pilotażowych zrealizowanych na rzecz rozprawy doktorskiej przygotowywanej w Akademii Obrony Narodowej na temat: „Organizacja powszechnej samoobrony ludności w Polsce wobec zagrożeń XXI wieku”.

Wykorzystanie wywiadu antropologicznego w programach wojskowych prezentuje w swoim artykule Robert Borocho. Metoda takiego wywiadu była stosowana już na początku ubiegłego stulecia, a obecnie jest wykorzystywana m.in. przez armię amerykańską przy okazji misji stabilizacyjnych NATO. Wywiad antropologiczny stanowi podstawę projektu Human Terrain System, wspomagającego działania wojskowo-cywilne na terenach objętych działaniami wojsk Paktu Północnoatlantyckiego.

Istotę procesu formowania oficera przywódcy przedstawił ppłk dr inż. Waldemar Łydka, który podkreślił, że „zachodzące zmiany organizacyjne i strukturalne powinny być determinantą kształcenia oficerów, którzy będą zdolni rekompensować jakością i poziomem dowodzenia zdecydowanie mniejsze stany osobowe”.

Doskonalenie kompetencji społecznych kadry dowódczej Wojska Polskiego to temat, który podejmuje ppłk Grzegorz Predel. Kompetencje te są ważne w procesie dowodzenia żołnierzami w siłach zbrojnych, podobnie jak ma to miejsce w kierowaniu podwładnymi w środowisku cywilnym. Badania empiryczne prowadzone przez Wojskowe Biuro Badań Społecznych potwierdzają potrzebę rozwijania tych kompetencji wśród dowódców WP i wskazują obszary wymagające szczególnej uwagi.

Artykuł Michała Weselińskiego ukazuje korpusy zawodowej służby wojskowej w Siłach Zbrojnych RP jako swoiste warstwy społeczne różniące się od siebie w wielu kwestiach. Autor zauważa odmienną od pozostałych korpusów szeregowych zawodowych, na tle pozostałych korpusów. Odmienną ta wpływa m.n. na opinie i oceny szeregowych zawodowych.

Zachęcamy Państwa do lektury bieżącego numeru oraz składania tekstów do kolejnego wydania, planowanego na IV kwartał 2016 roku.

Zespół redakcyjny



WOJSKOWE CENTRUM EDUKACJI OBYWATELSKIEJ
im. płk. dypl. Mariana Porwita

redaktor naczelny: prof. nadzw. dr hab. Aleksandra Skrabacz

redaktorzy: Marcin Sińczuch, Magdalena Baran-Wojtachnio

redaktor językowy: Janusz Furtak

sekretarz redakcji: Joanna Łatacz 261 872 527

okładka, layout, redakcja techniczna: Przemysław Przybylski

Prosimy o nadsyłanie materiałów na adres:

wbbs@wp.mil.pl lub wbbs_periodyk@wp.mil.pl

Treść zamieszczanych artykułów nie zawsze odzwierciedla stanowisko redakcji.

Tekstów niezamówionych redakcja nie zwraca.

Zatrzeza sobie prawo do skrótów.

© Copyright by Wojskowe Centrum Edukacji Obywatelskiej
im. płk. dypl. Mariana Porwita

Warszawa

ISSN: 2450-8489



WYWIAD ANTROPOLOGICZNY – PRZYCZYNEK DO ANTROPOLOGII STOSOWANEJ*

ABSTRAKT

Celem niniejszego artykułu jest zwrócenie uwagi na rolę wywiadu antropologicznego w kontekście antropologii stosowanej wykorzystywanej w społecznych programach wojskowych, które służyły przeprowadzaniu kontrolowanych zmian społecznych oraz ich użyteczności w prowadzeniu wojny hybrydowej. Materiałem egzemplifikacyjnym zaprezentowanym w niniejszym artykule będzie program Rosyjskiego Ośrodka Badawczego (The Russian Research Center, dalej TRRC) kierowanego przez Clyde'a Kluckhohna w latach 1947(1948)–1953(1957). Artykuł został podzielony na dwie części. Część pierwsza ma charakter wprowadzający Czytelnika w problematykę wywiadu antropologicznego, która z drobnymi wyjątkami nie była w polskojęzycznej literaturze przedmiotu omawiana; część druga prezentuje program badawczy TRRC.

SŁOWA KLUCZOWE

antropologia stosowana, wywiad antropologiczny, kontrolowane zmiany społeczne, wojny hybrydowe.

* Dziękuję dyrekcji i pracownikom Harvard University Archives (USA), Pusey Library (USA) oraz Culver Military Academy (USA) za udostępnienie materiałów archiwalnych.

WSTĘP

Zwyczaje religijne, obrzędy, wierzenia, język, organizacja struktury społecznej, system wartości itd. zawsze były przedmiotem zainteresowania etnicznych sąsiadów z powodów ułatwienia kontaktów handlowych albo podboju militarnego. Kontakty handlowe, konflikty militarne czy działalność wywiadowcza przez stulecia pozostawały narzędziami pozyskiwania informacji społeczno-kulturowych, które mogłyby zostać użyte do osiągnięcia przewagi, np. w dyplomacji. Informacje społeczno-kulturowe stały się niezwykle cenne zwłaszcza w wieku XX. Związane jest to z przyjętym demokratycznym modelem życia współczesnych społeczeństw, w którym to modelu silną rolę odgrywa opinia publiczna, która de facto stała się narzędziem nacisku na przywódców w zakresie podejmowania decyzji. Informacje społeczno-kulturowe stają się w tej rzeczywistości niezwykle cenne, ponieważ pozwalają nie tylko na prognozowanie nastrojów społecznych, ale przede wszystkim umożliwiają kierowanie szeroko rozumianymi zmianami społecznymi. Do kontrolowania społecznych zmian wykorzystywana jest antropologia społeczna, a w szczególności jej specjalistyczny dział, który w literaturze przedmiotu nazywa się antropologią stosowaną (ang. Applied Anthropology).

CZĘŚĆ I PROLEGOMENA

TERMINOLOGIA ANTROPOLOGII STOSOWANEJ – KONTEKST MILITARNY

W literaturze przedmiotu informacje społeczno-kulturowe nazywa się **informacjami antropologicznymi** (resp. informacjami kulturowymi), zaś techniki służące do ich pozyskania określa się nazwą **wywiadu antropologicznego** (resp. wywiadu kulturowego)². Pozyskane w wyniku działalności wywiadowczej informacje antropologiczne są poddawane ocenie pod kątem ich praktycznego wykorzystania. Praktyczne wykorzystanie informacji antropologicznych jest uzależnione od celu określonego przez „antropologicznego agresora”. W tym sensie „antropologiczny agresor” określa cele do osiągnięcia w dłuższej perspektywie czasowej. Informacje antropologiczne są wykorzystywane do problematyzowania kwestii społeczno-kulturowych w strukturach społecznych „antropologicznego przeciwnika”, np.: uprzedzenia, stereotypy, podłoże konfliktów etnicznych czy narodowych, sympatie kulturowe czy polityczne uwarunkowane historycznie itd. Ponadto informacje antropologiczne są wykorzystywane do projektowania zmian społecznych. Brane są tu pod uwagę takie kwestie, jak:

- a) ryzyko – skuteczność proponowanej zmiany społecznej
- b) skutki – przewidywane społeczne konsekwencje takiej to a takiej zmiany społecznej
- c) odwracalność – do jakiego stopnia możliwa jest odwracalność takiej to a takiej zmiany
- d) alternatywa – w przypadku niepowodzenia praktycznego wprowadzenia takiej to a takiej zmiany możliwość jej zastąpienia inną.

¹ Zob. B. Roger, *Applied Anthropology*, przekład z francuskiego A. L. Morton, Happer Torchbooks, London 1971.

² Wraz z rozwojem kulturalno-politycznym grup etnicznych pojawiła się konieczność nie tylko dokumentowania dokonań czy historii grupy, ale także dostrzeżono możliwość oddziaływania przekazu historycznego w zakresie politycznym. Herodot w *Dziejach* (gr. *στοιαια*) opisuje historię konfliktu świata hellenistycznego ze światem barbarzyńców, czego kulminacją są wojny grecko-perskie. W dziele Herodota znajdziemy nie tylko opisy wydarzeń historycznych, ale także obszerny opis perskich zwyczajów czy technik wojennych.

Wykorzystywanie informacji antropologicznych pod kątem prognozowania zmian społecznych oraz ich projektowania (resp. kontrolowania) w literaturze przedmiotu nazywa się **wojną antropologiczną**. Wojna antropologiczna ma charakter szczególny, ponieważ może być prowadzona zarówno przeciwko „obcej grupie etnicznej” (resp. narodowej), jak i przeciwko „rodzimej grupie etnicznej” (resp. narodowej). Aby owe kwestie odróżnić, mówi się o **wojnie antropologicznej zewnętrznej** albo **wojnie antropologicznej wewnętrznej**. Podział ten wynika logicznie z przyjmowanych w dyskusie antropologicznym kryteriów, takich jak *tożsamość – naród – państwo*. Ujęcie takie porządkuje, przynajmniej teoretycznie, obszar wojennych zmagających antropologicznych, ograniczając je do relacji społeczno-kulturowych określonych państw. Stąd skłonni jesteśmy uznać, że zewnętrzne wojny antropologiczne prowadzone są między państwami i narodami, zaś wewnętrzne wojny antropologiczne dotyczą wewnętrznych struktur społecznych określonego państwa.

W przypadku wojny antropologicznej zakłada się, że zaatakowany posiada zdolności obronne. Jednak niejednokrotnie okazuje się, że zaatakowany nie posiada rzeczywistych możliwości obronnych z różnych powodów, np. niezawansowania struktur społecznych, co spowalnia adekwatną reakcję, czy wyznawanych wartości etyczno-religijnych, które wstrzymują adekwatną reakcję. W takim wypadku nie można mówić o wojnie antropologicznej, lecz o **antropologicznej agresji**. Agresja antropologiczna przejawia się np. w postkolonializmie, neoimperializmie, neonacjonalizmie czy nawet demokratyzacji życia społecznego. Wojna antropologiczna przybiera na sile i staje się jawna podczas otwartych konfliktów zbrojnych lub innych niemilitarnych antagonizmów, np. kryzysów dyplomatycznych. Agresja antropologiczna jest zawsze niejawna i przybiera formę czynną albo bierną. Formą czynną agresji antropologicznej mogą być np. akademickie debaty o pojednaniu czy ośrodki propagujące kontakty kulturowe. Forma bierna agresji antropologicznej to przykładowo pomniki pamięci lub zmiana propagandowej narracji odwrotnej do stanu faktycznego, np. w przypadku jawnego konfliktu emitowana jest narracja podkreślająca chęć pojednania i kompromisu. W każdym wypadku konflikt antropologiczny ma charakter zmagania się indoktrynacyjnego, w którym wszelkiego rodzaju narracje muszą wydawać się:

- a) logicznie spójne
- b) uzasadnione w jakikolwiek sposób, np. historycznie czy odwoływaniami się do poczucia sprawiedliwości społecznej
- c) zawierają alternatywną rzeczywistość społeczną, w której coś wydaje się z jakiegoś powodu bardziej atrakcyjne niż w rzeczywistości aktualnej itd.

Dlatego do tworzenia tego rodzaju narracji antropologia stosowana posługuje się zespołami specjalistów, których zadaniem jest sprobematyzowanie, ocena oraz propozycja modelu zmiany społecznej. W zespołach tych pracują specjaliści z takich dyscyplin, jak: komunikacja społeczna, komunikacja interkulturowa, komunikacja kulturowa, współczesne media, antropologia historyczna, politologia, religioznawstwo, etnografia, językoznawstwo, semiotyka antropologiczna, psychologia społeczna czy humanistyka cyfrowa itd.

ANTROPOLOGIA STOSOWANA W UJĘCIU POLSKIM

W polskim obszarze językowym najbardziej rozpowszechnionym rozumieniem antropologii stosowanej jest propozycja Ewy Nowickiej, która w pracy *Świat człowieka – świat kultury. Systematyczny wykład problemów antropologii kulturowej*³ zwraca uwagę na praktyczną użyteczność antropologicznej wiedzy: *Wyniki badań antropologicznych, podobnie jak i innych nauk społecznych, mogą mieć istotne znaczenie praktyczne. Mogą być przydatne dla polityków społecznych, pracowników instytucji zarządzających, a także dla reformatorów społecznych i legislatorów. W związku z zapotrzebowaniem na konkretną wiedzę antropologiczną w praktyce społecznej powstała odrębna poddyscyplina antropologii, zwana antropologią stosowaną. Badania zaliczane do tej poddyscypliny są często wynikiem bardzo wyraźnie rysujących się dążeń badacza, jego systemu wartości*⁴.

W nowym wydaniu pracy *Świat człowieka – świat kultury. Wydanie nowe*⁵ Nowicka rozszerza swoje stanowisko, zwracając uwagę na praktyczne wykorzystanie wiedzy antropologicznej do minimalizowania rozwarstwienia społeczno-politycznego, ekonomicznego czy etycznego konkretnych grup etnicznych istniejących w jednej (resp. spójnej) społecznej przestrzeni: *W związku z tym, że niektórzy antropologowie zaczęli dostrzegać konieczność podjęcia działań na rzecz społeczności, z którymi się stykali, zaczęto określać ich jako przedstawicieli subdyscypliny zwanej antropologią stosowaną. W jej ramach prowadzi się badania nakierowane na wprowadzanie konkretnych rozwiązań mających poprawić sytuację społeczną, ekonomiczną lub polityczną poszczególnych grup. W ostatnich dziesięcioleciach szczególnego znaczenia nabrały badania nad grupami etnicznymi i nad zjawiskami patologii społecznej w obrębie wieloetnicznych centrów miejskich. Wiedza antropologiczna pochodząca z tych badań bywa rzeczywiście stosowana w polityce społecznej. [...] Informacje antropologa potrzebne są szczególnie tam, gdzie kulturowo różnią się od siebie rządcy i rządzeni, autorzy reform społecznych i ci, którzy mają być przedmiotem tych reform*⁶.

Nowicka w swoim rozumieniu antropologii stosowanej reprezentuje ujęcie cywilne, które nie uwzględnia bezkompromisowego wykorzystania nauk społecznych (zwłaszcza antropologii społecznej) w celu uzyskania przewagi wojskowej w zakresie wojny antropologicznej czy antropologicznej agresji w wymiarze:

- 1) taktycznym, np. projektowanie opozycyjnego nastawienia grup etnicznych lub rodzimej ludności do władz
- 2) operacyjnym, np. rozpoznanie podczas wypraw antropologicznych infrastruktury transportowej
- 3) strategicznym, np. poszukiwanie możliwości destabilizacyjnych z wykorzystaniem informacji antropologicznych
- 4) innym, np. propagandowym w postaci tworzenie spójnego przekazu medialnego z wykorzystaniem informacji antropologicznych odnośnie do aktualnych czy historycznych uprzedzeń, konfliktów itd.

³ E. Nowicka, *Świat człowieka – świat kultury. Systematyczny wykład problemów antropologii kulturowej*, wydanie 3, Warszawa 1998.

⁴ Tamże, s. 41–42.

⁵ E. Nowicka, *Świat człowieka – świat kultury. Wydanie nowe*, wydane 7, zm. i poszerz., Warszawa 2006.

⁶ Tamże, s. 41.

Różnice celów poznawczych antropologii stosowanej z podziałem na antropologię stosowaną do zastosowania cywilnego i militarnego przedstawia rysunek 1.



ANTROPOLOGIA STOSOWANA – ZASTOSOWANIE CYWILNE

Początki naukowej antropologii społecznej sięgają drugiej połowy XIX wieku. Antropologia stosowana zaś mieści się między teorią wypracowaną z praktyki społecznej (resp. empirycznego doświadczenia) a faktyczną praktyką zarządzania strukturami społecznymi, np. kolonializm, czyli „administratorzy struktur społecznych antropologicznie kolonizowanych społeczeństw”. Zasadniczym celem „administratora struktury społecznej” było zaprojektowanie i kontrolowanie zmian społecznych oraz edukowanie przyszłych świadomych lub nieświadomych administratorów w celu zapewnienia kontynuacji. W tym sensie widoczne są zmiany paradygmatyczne dominujących teorii, np. antropologia stosowana – funkcjonalizm, antropologia stosowana – strukturalizm czy marksizm itd⁷. Wiek XXI wnosi do cywilnej antropologii stosowanej refleksje etyczne pożądane w krajach kultury zachodniej Europy, np.: zrównoważony rozwój, tolerancja, indywidualizm czy demokratyzacja życia publicznego. Ponadto antropologia stosowana XXI wieku stawia sobie za cel niwelowanie, jak zauważa Nowicka, rozwarstwień społecznych, poznawanie ich oraz opisywanie relacji między konkretnymi strukturami społecznymi, np. **antropologia jedzenia** bada wpływ diety na zmiany ludzkiego organizmu czy **antropologia geriatryczna**, która bada, np. ważne z punktu widzenia umowy społecznej, relacje tzw. pokolenia młodego i starszego⁸.

⁷ Zob. R. Bastide, wyd. cyt.

⁸ Powyższe kwestie nie wyczerpują użyteczności cywilnej antropologii stosowanej.

ANTROPOLOGIA STOSOWANA – ZASTOSOWANIE MILITARNE

O militarnym wykorzystaniu wiedzy o kulturze, zwyczajach i obyczajach można mówić od samego początku organizacji społecznej. Jednakże antropologia jako narzędzie walki kształtuje się od początku wielkich odkryć geograficznych i kolonizacji – przełom XV i XVI wieku⁹. W XXI wieku antropologia stosowana wykorzystywana do celów militarnych nie jest przedmiotem studiów uniwersyteckich. Metody badawcze „wojennej antropologii” różnią się od metod naukowych zarówno w wymiarze pozyskania i analizy danych, jak i w wymiarze etycznym. Przykładowo informacje antropologiczne pozyskane w wyniku działania wywiadu antropologicznego mogą być użyte do praktycznej implementacji kontrolowanych zmian społecznych, prowadzenia konfliktu asymetrycznego – wojna hybrydowa¹⁰. Innymi słowy wszelkie działania antropologii stosowanej w wymiarze militarnym są obliczone na osiągnięcie przewagi, co jest celem nadrzędnym.

KRYTYKA ANTROPOLOGII STOSOWANEJ

Wykorzystanie antropologii stosowanej do celów militarnych było przedmiotem krytyki już w latach 40. XX wieku, zwłaszcza w Stanach Zjednoczonych¹¹. Między innymi John F. Embree podnosił kwestie etyczne działalności antropologów społecznych oraz działań rządu Stanów Zjednoczonych przeciw wysłanym obywatelom – internowanie obywateli amerykańskich japońskiego pochodzenia w podczas II wojny światowej. W polskiej literaturze przedmiotu problem militarnego wykorzystania antropologii stosowanej został poruszony w książce mojego autorstwa *Kultura w systematyce Alfreda L. Kroebera i Clyde Kluckhohna*¹² oraz w obszernej monografii Michała W. Kowalskiego *Antropolodzy na wojnie*¹³.

⁹ Zob. M. W. Kowalski, *Antropolodzy na wojnie. O „brudnej” użyteczności nauk społecznych*, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2015.

¹⁰ Zob. S. M. Bond, *Hybrid War: A New Paradigm for Stability Operations in Failing States*, Carlisle Barracks, PA: U.S. Army War College, March 30, 2007, nr 4; J. J. McCuen, *Hybrid Wars*, „Military Review”, 2008, March-April, s. 107–113.

¹¹ Zob. J. F. Embree, *A Note on Ethnocentrism in Anthropology*, „American Anthropologist. New Series”, t. 52, nr 3, 1950, s. 430–432; J. F. Embree, *Applied Anthropology and Its Relationship to Anthropology*, „American Anthropologist. New Series”, t. 47, nr 4, 1945, s. 635–637.

¹² R. Boroch, *Kultura w systematyce Alfreda L. Kroebera i Clyde Kluckhohna*, Bel Studio, Warszawa 2013.

¹³ M. W. Kowalski, wyd. cyt.

CZĘŚĆ II

ANTROPOLOGIA STOSOWANA W PRAKTYCE NA PRZYKŁADZIE TRRC

ROSYJSKI OŚRODEK BADAWCZY (THE RUSSIAN RESEARCH CENTER, TRRC) - 1948-1953

TRRC oficjalnie rozpoczyna działalność 1 lutego 1948 roku na Uniwersytecie w Harvardzie¹⁴. Decyzja o zlokalizowaniu TRRC na Uniwersytecie Harvarda zapadła jednak rok wcześniej. TRRC było finansowane przez fundację The Carnegie Corporation, która już w roku 1947 przekazała 100 tysięcy dolarów na rozpoczęcie działalności ośrodka, zaś w latach kolejnych 640 tysięcy dolarów. W sumie, w latach 1947–1957, fundacja przekazała 875 tysięcy dolarów, mimo że oficjalna działalność TRRC zakończyła się w 1953 roku. Informacje o budżecie ośrodka oraz latach finansowania potwierdza Martin Oppenheimer w pracy *Footnote to the cold war: The Harvard Russian Research Center*¹⁵. Materiały archiwalne dotyczące TRRC zostały zdeponowane w Harvard University Archives oraz Pusey Library¹⁶.

CELE TRRC¹⁷

Głównym celem TRRC było gromadzenie informacji dotyczących sowieckich instytucji rządowych, ich działań oraz aktualnej polityki. Badacze związani z TRRC wyznaczają cele poznawcze z zakresu psychologii społecznej, socjologii czy szczegółowych badań regionalnych. TRRC rozwija także nowe metody badawcze w zakresie oceny opinii publicznej na obszarze ZSRR. Program ośrodka był programem interdyscyplinarnym łączącym badaczy różnych specjalności, przede wszystkim antropologów, psychologów społecznych i socjologów. Głównymi obszarami zainteresowań TRRC były: ZSRR, Polska, Czechosłowacja, a także Rumunia czy Niemiecka Republika Demokratyczna. Pierwsze badania terenowe prowadzono już latem 1948 roku na terenie Czechosłowacji, Polski oraz wschodnich Niemiec.

ZESPÓŁ BADAWCZY TRRC

Skład zespołu TRRC w 1948 roku wraz ze specjalnością i nauką poszczególnych członków przedstawia tabela 1.

¹⁴ Zarówno w niektórych źródłach amerykańskich, jak i polskich, m.in. u M.W.Kowalskiego (Kowalski 2015), można znaleźć datę 1947. Jednakże z raportu przedstawionego przez Kluckhohna odnośnie TRRC jest podana precyzyjna data powstania instytucji. Ów raport został opublikowany w mojej książce pt. *Kultura w systematyce Alfreda L. Kroebera i Clyde Kluckhohna*, Warszawa 2013.

¹⁵ M. Oppenheimer, *Footnote to the cold war: The Harvard Russian Research Center*, „Monthly Review: An Independent Socialist Magazine”, t. 48, nr 11, 1997.

¹⁶ Spis inwentarza archiwum Kluckhohna, <holllis.harvard.edu/?itemid=|library/m/aleph|000604605>, (dostęp: 15.07. 2010; aktualizacja: 29.01.2016).

¹⁷ Szczegółowo program badawczy TRRC opisuję w książce R. Boroch, *Kultura...*, wyd. cyt.

Tabela 1. Zespół badawczy TRRC w roku 1948¹⁸

I	II
Clyde Kluckhohn	Antropologia społeczna
Merle Fainsod	Politologia
Wassily W. Leontief	Ekonomia
Donald C. McKay	Historia
Edward S. Mason	Ekonomia
Talcott Parsons	Socjologia
Isaiah Berlin	Studia regionalne (etnografia)
Harold J. Berman	Prawo
Walter Galenson	Ekonomia
Alexander Gerschenkron	Ekonomia
Alex Inkeles	Socjologia
Barrington Moore jr.	Socjologia
Demitri B. Shimkin	Antropologia społeczna
M. Brewster Smith	Psychologia społeczna
Adam B. Ulam	Politologia

Zespołem TRRC, mimo nieznanomości języka rosyjskiego, kierował Clyde Kluckhohn, wykazując nie tylko kompetencje naukowe, ale przede wszystkim zdolności organizacyjne i przywódcze, co zaowocowało ukierunkowaniem zespołu na pozyskiwanie informacji antropologicznych oraz wieloaspektowej ich analizie pod kątem ryzyka rzeczywistych działań ZSRR, m.in. na arenie międzynarodowej.

PROJEKTY BADAWCZE TRRC – WYBRANE PRZYKŁADY

Projekty badawcze realizowane przez TRRC dotyczyły obszarów:

- 1) Partii komunistycznej ZSRR
- 2) ekonomii ZSRR
- 3) życia społecznego w ZSRR.

Przykładowe tematy badawcze realizowane przez zespół TRRC, to:

- 1) Partia komunistyczna ZSRR: wpływ ZSRR na chińską rewolucję
- 2) Opozycja w radzieckiej partii komunistycznej w latach 1922–1927
- 3) Radzieckie prawo międzynarodowe i jego interpretacje

¹⁸ C. Kluckhohn, *Russian Research at Harvard*, „World Politics”, t. 1, nr 2, 1949, s. 266.

- 4) Problemy ekonomiczne radzieckiego przemysłu hutniczego
- 5) Radziecka historia ekonomii
- 6) Transport w Związku Radzieckim
- 7) Studia nad psychologią wysiedleńców
- 8) Studia nad zasadami i praktykami planowania miast w ZSRR.

W pracach zespołu TRRC uczestniczyło wielu specjalistów z zakresu nauk społecznych, co pozwoliło na prowadzenie współpracy badawczej różnych ośrodków akademickich. W tym sensie TRRC ograniczało się do roli centrum koordynującego i finansującego badania i publikacje monograficzne, w tym m.in.:

- 1) *A Study of the Discipline of Psychology in the Soviet Union* (Raymond A. Bauer)
- 2) *Bibliography of Soviet State and Law* (Harold J. Berman and Irene Hay)
- 3) *Economic Developments in Romania after the War* (Nicholas Georgescu-Roegen)
- 4) *The Economics of Soviet Railroad Policy* (Holland Hunter)
- 5) *Structure and Development of Soviet Publications* (Irene Hay).

W trakcie działalności TRRC opublikowano ok. 20 monografii oraz wiele artykułów w czasopismach specjalistycznych z dziedziny prawa międzynarodowego, ekonomii, logistyki, socjologii, etnografii i antropologii społecznej.

ROLA TRRC

David Engerman w artykule *Social Science in the Cold War*¹⁹ zwraca uwagę na silny, w tamtych latach, związek uniwersytetów amerykańskich z Centralną Agencją Wywiadowczą (Central Intelligence Agency, dalej CIA) i realizowane na wydziałach nauk społecznych rządowe programy badawcze. Jednakże TRRC jest unikatowe, ponieważ zostało powołane jako niezależny ośrodek badawczy w ramach struktur uniwersyteckich, co pozwalało na:

- 1) ukrycie wywiadu antropologicznego
- 2) zaktywizowanie i zintegrowanie naukowych wysiłków środowiska akademickiego w kierunku antropologicznej infiltracji Europy Środkowo-Wschodniej
- 3) łatwiejsze pozyskanie współpracowników, nieświadomych faktycznej działalności TRRC. Engerman w swoim artykule wskazuje także na inne, podobne ośrodki, np. MIT Center for International Studies oraz Harvard's Russian Research Center²⁰. Jednak TRRC posiadało w latach 1947–1957 największy wśród tego typu ośrodków budżet (875 tysięcy dolarów).

¹⁸ C. D. Engerman, *Social Science in the Cold War*, „Isis”, t. 101, nr 2, 2010, s. 393–400.

¹⁹ Tamże, s. 398.

CLYDE KLUCKHOHN JAKO DYREKTOR TRRC

Przez cały okres działalności TRRC dyrektorem ośrodka był Clyde Kluckhohn, który jako jedyny etatowy pracownik TRRC posiadał aktualną akredytację tajności wydaną przez Departament Obrony. Na stanowisko dyrektora rekomendował go John Gardner, członek zarządu fundacji The Carnegie Corporation. Gardner był współpracownikiem CIA. Warto dodać, że Gardner starał się chronić TRRC przed opinią publiczną w wyniku śledztwa podkomisji McCarthy'ego. W tym celu np. usunął z projektu TRRC historyka Henry'ego Stuarta Hughesa²¹.

Kluckhohn w swojej karierze pracował w następujących instytucjach rządowych:

Tabela 2. Praca Kluckhohna w instytucjach rządowych	
Biuro Wywiadowcze Ministerstwa Wojny i Informacji; bezpośredni zwierzchnik Alexandra Leightona, który interesował się analizą morale japońskiego żołnierza ²²	podczas II wojny światowej
konsultant w Ministerstwie Indian, Wydział Wewnętrzny ²³	1942–1948
zastępca dyrektora Wydziału Wojny Ministerstwa Wojny i Informacji, sekcja Joint Morale Survey ²⁴ .	1944–1945
ekspert w Głównej Kwaterze MacArthura w Tokio ²⁵	1946–1947
przewodniczący Amerykańskiego Stowarzyszenia Antropologicznego ²⁶	1947
dyrektor TRRC	1947–1953
ambasador kulturalny – w takiej roli pojawił się na seminarium w Salzburgu w Austrii z ramienia UNESCO ²⁷	
konsultant dla: Departamentu Lotnictwa, Departamentu Stanu, Centralnej Agencji Wywiadowcza CIA, Departamentu Armii ²⁸	po 1947
przewodził studia komparatywne z zakresu <i>wartości</i> w kulturach: Ramah Nahavo, Zuñi oraz kulturach ze sobą sąsiadujących: hiszpańscy Amerykanie, mormoni, teksańscy <i>Homesteaders</i> (styl życia opierający się na samowystarczalności, czyli powrót do natury i kultury agrarnej) ²⁹	1949–1953
członek Komitetu Foreign Service Institute w Departamencie Stanu ³⁰	1956–1960
kurator Southwestern Ethnology oraz Peabody Museum ³¹	
główny doradca Wenner-Gren Foundation ³²	

²¹ Zob. M. Oppenheimer, wyd. cyt.

²² T. Parsons, E. Z. Vogt, Clyde Kay Maben Kluckhohn, 1905–1960, „American Anthropologist. New Series”, t. 64, nr 1, cz. 1, 1962, s. 146.

²³ J. M. Herskovits, *Clyde Kay Maben Kluckhohn 1905–1960. Biographical Memoir*, Washington D.C. 1964, s. 137.

²⁴ Tamże.

²⁵ Tamże.

²⁶ T. Parsons, Z. E. Vogt, wyd. cyt., s. 142.

²⁷ Tamże, s. 147.

²⁸ J. M. Herskovits, wyd. cyt., s. 137.

²⁹ T. Parsons, E. Z. Vogt, wyd. cyt., s. 146.

³⁰ M. Oppenheimer, wyd. cyt., s. 137.

³¹ T. Parsons, E. Z. Vogt, wyd. cyt., s. 146.

³² Tamże.

Doświadczenie Kluckhohna w pracy w wojskowych instytucjach rządowych oraz jego osobiste zaangażowanie, oraz zdolności organizacyjne i przywódcze zaowocowały tym, że TRRC stało się ośrodkiem, o niespotykanej jak na owe czasy, interdyscyplinarnej współpracy badaczy reprezentujących różne dyscypliny nauk społecznych. Interdyscyplinarność, nastawienie na problematyzowanie kwestii społecznych, a także poszukiwanie praktycznych rozwiązań okazało się niezwykle przełomowe dla późniejszych metodologii nauk społecznych, pokazując, że poszukiwanie problemów badawczych (resp. problematyzowanie albo „etap wstępnego poznawania”) wsparte kompetencjami specjalistycznego zespołu badawczego przynosi niezwykle zadowalające rezultaty. Zespół TRRC kierowany przez Kluckhohna jest przykładem takiego zespolenia, które niekoniecznie musi mieć zastosowanie militarne.

Kluckhohn umarł nagle w 1960 roku na atak serca podczas łowienia ryb na Pecos River niedaleko Santa Fe w Nowym Meksyku (USA).

CZĘŚĆ III

WYWIAD ANTROPOLOGICZNY W XXI WIEKU NA PRZYKŁADZIE HTS

PROJEKT *HUMAN TERRAIN SYSTEM* (HTS)

Sukcesy amerykańskiej antropologii stosowanej w zakresie pozyskania miejscowej ludności do działań partyzanckich (przeciwko Cesarskiej Armii Japońskiej) podczas II wojny światowej zaowocowały poszerzeniem wojskowych projektów społecznych oraz ich specjalizacją (np. amerykański projekt Camelot³³ czy brytyjski projekt Mass-Observation³⁴, który rozpoczęto ok. 1937 a zakończono ok. 1965 roku).

W latach 90. XX wieku, zwłaszcza w Stanach Zjednoczonych, rozpoczęła się szeroka dyskusja na temat stopnia zaangażowania liderów koalicji antyterrorystycznej w kształtowanie struktur społecznych krajów, które odzyskały wolność w wyniku wojen w Zatoce Perskiej, Afganistanie, czy arabskiej wiosny (ang. Arab Spring, 2010–2013), co wiązało się ze zmianą rządzących elit, liberalizacją gospodarczo-polityczną czy zmianą ustroju państwa³⁵. W okresie tzw. misji stabilizacyjnej (2002–2010) przy zmniejszaniu groźby wojny asymetrycznej z lokalną ludnością niezwykle przydatna okazała się znajomość społeczno-kulturowych i politycznych zależności między lokalnymi strukturami społecznymi. W 2005 roku armia Stanów Zjednoczonych zaczęła realizację programu o nazwie Human Terrain System (dalej HTS) jako wspomagającego działania wojskowo-cywilne w Iraku i Afganistanie. Program HTS polegał na wsparciu działań armii wiedzą o: lokalnych strukturach społecznych, uwarunkowaniach polityczno-historycznych, komunikacyjnych (języki etniczne), pozyskiwaniu sympatyków w środowisku lokalnym itd. Wszystkie te działania miały na celu tzw. poznanie wroga od strony:

³³ Zob. The Rise and Fall of Project Camelot. Studies in the Relationship between Social Science and Practical Politics, I. L. Horowitz red., Cambridge 1967.

³⁴ Zob. M. W. Kowalski, wyd. cyt.

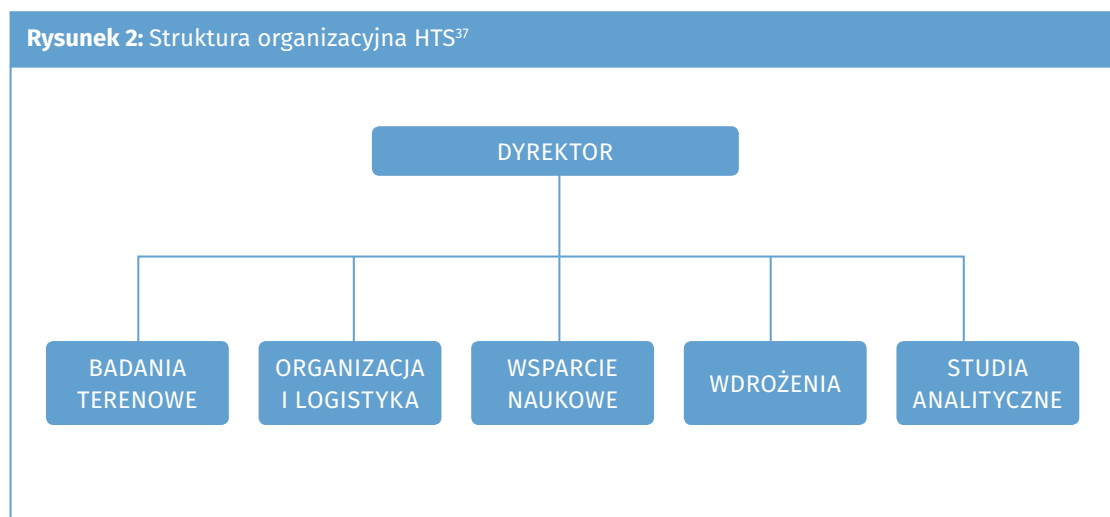
³⁵ Zob. David H. Peirce, Weaponizing Anthropology: Social Science in Service of the Militarized State, Counterpunch, Kindle Edition 2011.

- a) taktyki wojskowej, co miało ułatwić skuteczną neutralizację przeciwnika
- b) zaplecza kulturowego, co miało ułatwić poszerzenie kręgu sympatyków koalicji
- c) polityczno-społecznej, co miało ułatwić włączenie lokalnych elit w pomoc przy budowie nowych struktur społecznych (administracja), a także w informacyjne wsparcie przy zwalczaniu partyzantów oraz zminimalizowanie powstawania nowych partyzanckich związków taktycznych.

Głównymi pomysłodawcami projektu HTS byli Montgomery McFate i Andrea Jackson. Program HTS był asygnowany przez instytucje:

- a) Commission on Anthropology's Engagemen
- b) Security and Intelligence Communities
- c) American Anthropological Association Executive Board.

Zaplanowano, że w pierwszej fazie programu HTS weźmie udział 75 osób pracujących w pięciu sekcjach; budżet projektu HTS wynosił odpowiednio 2,75 miliona dolarów dla działań w Iraku oraz 2,75 miliona dolarów dla działań w Afganistanie³⁶.



Głównie założenia administracyjne HTS to zapewnienie koordynacji i rozwoju w pionie efektywnego planowania, szkolenia oraz działania w terenie.

³⁶ Raport końcowy: *The Commission on the Engagement of Anthropology with the U.S. Security and Intelligence Communities (CEAUSSIC)*, <<http://www.americananthro.org/ParticipateAndAdvocate/AdvocacyDetail.aspx?ItemNumber=12869>>, (dostęp: 17.11.2015).

³⁷ M. McFate, A. Jackson, *An Organizational Solution for DODs Cultural Knowledge Needs*, „Military Review”, 2005, s. 21.

ZAKOŃCZENIE

Program HTS spotkał się z krytycznym przyjęciem ze strony amerykańskich środowisk antropologicznych, jednak HTS okazał bardzo skuteczny, co spowodowało rozbudowę jego struktur aż do 31 terenowych zespołów badawczo-wywiadowczych, na których działalność przeznaczono ok. 20 milionów dolarów; zaś budżet organizacji wzrósł aż do 150 milionów dolarów.

Mimo etycznych wątpliwości dotyczących militarnego wykorzystania wiedzy antropologicznej, podnoszonych przez środowiska akademickie, jest obecnie mało realne wykorzystywanie antropologii do zapobiegania konfliktom. Wręcz przeciwnie, współczesne procesy kulturotwórcze rozpoczynają proces unifikacji struktur społeczno-kulturowych w kierunku wykształcenia się tzw. superkultury, czyli dominującego modelu polityczno-społecznego, gospodarczego, edukacyjnego, itd. Procesy te przybierają na sile i nie jest wykluczone, że w przyszłości będą miały charakter wojny antropologicznej toczonej w przestrzeni kulturowo-społecznej. W tym też kontekście nauki społeczne, zwłaszcza antropologia społeczna (czy nauki o kulturze), nabierają szczególnego znaczenia, ponieważ w przypadku „antropologicznego ataku”, umożliwiają skuteczną obronę.

ABSTRACT

The purpose of this article is to draw attention to the role of anthropological interview in the context of applied anthropology used in social military programs controlled social changes and to show its usefulness in hybrid warfare. Exemplary material of this article will be the program of The Russian Research Center (TRRC) led by Clyde Kluckhohn in the years 1947-1953. The article is divided into two parts. The first part is an introduction of the reader to the problems of anthropological interview which, with minor exceptions, were not discussed in the Polish literature of the subject. The second part presents the research program of TRRC.

KEY WORDS

applied anthropology, anthropological interview, controlled social changes, hybrid wars.

BIBLIOGRAFIA

- Bastide R., *Applied Anthropology*, przekład z francuskiego A. L. Morton, Happer Torchbooks, Londyn 1971.
- Bond S. M., *Hybrid War. A New Paradigm for Stability Operations in Failing States*, Carlisle Barracks, PA: U.S. Army War College, March 30, 2007, nr 4.
- Boroch R., *Kultura w systematyce Alfreda L. Kroebera i Clyde Kluckhohna*, Warszawa 2013.
- Embree F. J., *A Note on Ethnocentrism in Anthropology*, „American Anthropologist. New Series” 1950, t. 52, nr 3.
- Embree F. J., *Applied Anthropology and Its Relationship to Anthropology*, „American Anthropologist. New Series” 1945, t. 47, nr 4.
- Engerman C. D., *Social Science in the Cold War*, „Isis”, 2010, t. 101, nr 2.
- Herskovits J. M., *Clyde Kay Maben Kluckhohn 1905–1960. Biographical Memoir*, Washington D.C. 1964.
- Kluckhohn C., *Russian Research at Harvard*, „World Politics” 1949, t. 1, nr 2.
- Kluckhohn C., *The Great Chants of the Navaho*, „Theatre Arts Monthly” 1933, nr 17.
- Kowalski W. M., *Antropolodzy na wojnie. O „brudnej” użyteczności nauk społecznych*, Warszawa 2015.
- McCuen J. J., *Hybrid Wars*, „Military Review”, 2008, March-April.
- McFate M., Jackson A., *An Organizational Solution for DODs Cultural Knowledge Needs*, „Military Review”, 2005.
- Meadows C. W., „They Had a Chance to Talk to One Another...” *The Role of Incidence in Native American Code Talking*, „Ethnohistory” 2009, t. 56, nr 2, DOI: 10.1215/00141801-2008-058.
- Nowicka E., *Świat człowieka – świat kultury. Systematyczny wykład problemów antropologii kulturowej*, wydanie 3, Warszawa 1998.
- Nowicka E., *Świat człowieka – świat kultury*. Wydanie nowe, wydanie 7, zm. i poszerz., Warszawa 2006.
- Oppenheimer M., *Footnote to the Cold War. The Harvard Russian Research Centre*, „Monthly Review: An Independent Socialist Magazine” 1997, t. 48, nr 11.
- Parsons T., Vogt Z. E., *Clyde Kay Maben Kluckhohn, 1905–1960*, „American Anthropologist. New Series” 1962, t. 64, nr 1, cz. 1.
- Peirce H. D., *Weaponizing Anthropology: Social Science in Service of the Militarized State*, Counterpunch, Kindle Edition 2011.
- *The Rise and Fall of Project Camelot. Studies in the Relationship between Social Science and Practical Politics*, red. I. L. Horowitz, Cambridge 1967.

POWSZECHNA SAMOOBRONA LUDNOŚCI W XXI WIEKU. ANALIZA BADAŃ PILOTAŻOWYCH DO ROZPRAWY DOKTORSKIEJ

*Nauka jest w zasadzie grą bez końca,
kto pewnego dnia uznaje,
że jakiegokolwiek zdanie nauki
nie wymaga dalszego sprawdzenia,
że można je traktować jako ostateczne potwierdzenie,
ten wycofuje się z gry.*

Carl Popper

ABSTRAKT

Celem artykułu jest przedstawienie wyników badań pilotażowych przeprowadzonych w ramach pracy doktorskiej autora dotyczących organizacji powszechnej samoobrony ludności wobec zagrożeń XXI wieku. Poruszone zostały problemy zagrożeń, samoorganizacji i istoty samoobrony ludności. Autor próbuje dociec, w jaki sposób sprawy samoobrony ludności i kwestie bezpieczeństwa pojmują grupa respondentów. Dane zawarte w artykule są datowane na maj 2015 roku. Ich rozszerzeniem będą wyniki przeprowadzonych badań właściwych, zaprezentowanych w dysertacji.

SŁOWA KLUCZOWE

powszechna samoobrona ludności, obrona cywilna, ochrona ludności, bezpieczeństwo ludności cywilnej, zagrożenia.

WSTĘP

W nauce rozpoczęcie badań właściwych powinno być poprzedzone badaniami pilotażowymi, nakierowującymi i usprawniającymi działalność badawczą naukowca. Z tego rodzaju procesem wiąże się także poniższa analiza. Jej celem jest zbadanie postrzegania problematyki powszechnej samoobrony ludności w początkach XXI wieku przez młodzież kształcącą się na jednej z uczelni warszawskich. Autor w swych zamierzeniach pragnie także pogłębić tematykę powszechnej samoobrony o najświeższe spojrzenie na nią poprzez wykorzystanie metod: sondażowej, analizy i syntezy.

Idei przyświecającej tymże badaniom były badania przeprowadzone prawie 40 lat temu¹, w których, w zasadzie jedynych do dziś, analizie poddano stan wiedzy obywateli na temat powszechnej samoobrony ludności, wówczas bardziej łączonej z obroną cywilną. Autor zastosował technikę badań ankietowych, które przeprowadzono 11 maja 2015 roku na grupie 50 osób – studentów Akademii Obrony Narodowej. Ich celem było zbadanie stanu świadomości ludności na temat powszechnej samoobrony, a także ukazanie, w jakiej perspektywie widzi ją ludność w Polsce w XXI wieku. Zastosowanie tego rodzaju badań było przede wszystkim *uściśleniem wiedzy, jaką posiadamy o środowisku, w którym zamierzamy przeprowadzić badania oraz sprawdzenie przydatności technik i narzędzi badawczych, jakie zostały przygotowane*².

ANALIZA WYNIKÓW BADAŃ PILOTAŻOWYCH

Respondenci odpowiadali na 20 pytań, w tym dziewięć otwartych i 11 zamkniętych (w części pytań istniała możliwość przedstawienia własnych opinii). W metryczce znalazły się cztery podstawowe pytania określające grupę respondentów.

Ankietowanymi byli studenci w wieku od 18 do 29 lat. Wśród badanych znalazły się 24 kobiety i 26 mężczyzn. Miejsce zamieszkania badanych to w znacznej mierze wieś – 16 osób, następnie miasto do 50 tys. mieszkańców – 14 osób, miasto powyżej 91 tys. – 13 osób i miasto 51–90 tys. mieszkańców – 7 osób.

Badając problematykę powszechnej samoobrony ludności, nie sposób nie zapytać o rozumienie terminu „bezpieczeństwo”. Respondentom zadano więc pytanie: **co Pan/i rozumie pod pojęciem bezpieczeństwo?** W opinii badanych jest to najczęściej stan bądź proces, w wyniku którego czują się bezpieczni, nie odczuwają jakichkolwiek zagrożeń i zachowują się jak najbardziej naturalnie, np.: *stan braku zagrożeń; możliwość kontynuowania dotychczasowego życia bez obaw, że zostanie ono naruszone; stan niezagrożenia, brak niepokoju, swoboda rozwoju; (...) bezpieczeństwo jest to stan, w którym czuję się pewny; jestem wolnym od zagrożeń obywatelem; stan i proces niezagrożenia, sytuacji w której każdy czuje się niezagrożony a także wszystko normalnie funkcjonuje; stan i proces, do którego dąży społeczeństwo, jest to cel, do którego dąży każdy człowiek, stan niezagrożenia; stan świadomości, że nic nie zagraża nam i naszemu państwu; zaufanie, że działające służby zapewnią nam brak zagrożeń lub nagłą i skuteczną pomoc; stan w którym posiadamy odczucie bezpieczeństwa, możemy swobodnie realizować swoje cele, rozwijać się; jest to subiektywne odczucie braku zagrożeń.* Respondenci w znacznym stopniu cenią w bezpieczeństwie to, że jest ono procesem, w wyniku którego „coś” może się dokonać.

¹ Mowa tu o badaniach przeprowadzonych przez zespół Aliny Niewinowskiej w 1969 r. oraz o projekcie badań z 1975 r. pod kierownictwem Ewy Lewandowskiej przy współpracy z Markiem Kuklińskim oraz Stanisławem Wierzbickim; zob. S. Szostkiewicz, *Problemy Obrony Cywilnej i Samoobrony Obywateli 1969–1975*, OBOPiSP, Warszawa 1978.

² J. Sztumski, *Wstęp do metod i technik badań społecznych*, Wydawnictwo „Śląsk”, Katowice 1999, s. 40.

Zazwyczaj to „coś” nacechowane jest pozytywnym przeświadczeniem, że nie wydarzy się nic, co mogłoby zaburzyć dotychczasowy rytm życia. Zaś wszystko to podporządkowane jest możliwościom rozwoju jednostki i społeczeństwa, samorealizacji i pewności przetrwania. Pojawiły się także odpowiedzi wskazujące na bezpieczeństwo jako wartość i potrzebę, np.: *najważniejsza wartość, jedna z najważniejszych potrzeb człowieka; priorytetowy cel i wartość oraz jedna z nadrzędnych potrzeb człowieka, stan braku zagrożenia*. Ciekawym jest fakt, że były także wypowiedzi wskazujące na podmiot, który owe bezpieczeństwo ma zapewniać. I tak, jak już zostało wcześniej wspomniane, będzie to szeroko pojęte państwo oraz służby w nim utworzone, ale także i udoskonalane procedury prawne w tym zakresie: *to podstawowe zadanie państwa, które powinno spełniać wobec każdego obywatela; powinno to być zapewnienie bezpieczeństwa bytu, wolności słowa i nietykalności osobistej; ciągłym udoskonaleniem czynności i procedur zapewniających obywatelom bezpieczeństwo i spokój*. Pojawiły się także sformułowania bezpieczeństwa, które tłumaczą je jako brak większego zainteresowania się nimi, gdyż ktoś lub coś je już zapewnia, bądź zapewniać powinno: *stan i proces; stan niezagrażenia; stan, w którym obywatel nie martwi się o swój byt; stan bezpieczeństwa to ciągły proces ulepszania i poszerzania wiedzy o zapobieganiu różnym negatywnym zjawiskom*. To także taki stan, w którym człowiek czuje się zupełnie beztrudnie i ma zapewnioną przyszłość: *stan na obecną chwilę, gdzie człowiek czuje się niezagrażony, bezpieczny i posiada zapewnioną przyszłość; stan i proces; jest to swego rodzaju zapewnienie jednostce podstawowych środków do życia i pewność o nienaruszalności tej jednostki*. Na koniec, chyba najbardziej dosadna „definicja” pojęcia bezpieczeństwa, którą zawarł jeden z respondentów: *stan, w którym posiadam świadomość braku zagrożenia oraz pewność, iż w momencie jego wystąpienia podmioty odpowiedzialne za zabezpieczenie mojego życia będą działały szybko i skutecznie. Jest to również stan, w którym mamy pewność, że sami wiemy, jak ochronić siebie i ludzi w swoim otoczeniu*. O ile pierwsza część tego rozumowania przybliżyła się do reszty ujęć, to niezwykle ważką jest druga część, w której badani stwierdza, że to nie tylko zadania dla administracji państwowej, lecz także pewność posiadania takich umiejętności, które pozwolą na stworzenie i zapewnienie bezpieczeństwa w swoim środowisku. Oprócz pozytywnej strony rozumienia terminu bezpieczeństwa odnalazły się także sformułowania, jak: *bezpieczeństwo jako termin straciło wiele na wartości, ponieważ termin bezpieczeństwo zostaje nadużywany; jako stan jest to dla mnie bardzo ważna wartość, ponieważ tylko w tym stanie można się rozwijać; złudne pojęcie, nie istnieje coś takiego jak bezpieczeństwo, można do niego dążyć, ale się go nie osiągnie; jako proces to dążenie do utrzymania pokoju oraz prowadzenie dobrej polityki zagranicznej i wewnętrznej*.

Przy tak rozumianym bezpieczeństwie zasadnym było zadanie respondentom pytania: **czy kiedykolwiek w życiu był/a Pan/i świadkiem bądź uczestnikiem zdarzenia zagrażającego życiu osób postronnych bądź własnemu? Jakiego rodzaju to było zdarzenie?** Potwierdzającej odpowiedzi udzieliło 21 osób, zaś 29 stwierdziło, że nie było świadkiem bądź uczestnikiem tego rodzaju zdarzenia. Sytuacje, w jakich znaleźli się respondenci, to zazwyczaj wszelkiego rodzaju zagrożenia życia codziennego: wypadki i kolizje samochodowe, pobicia i uszczerbek na zdrowiu spowodowany bójką, a także znalezienie nieprzytomnego w przestrzeni publicznej. Pytanie to należało zatem doprecyzować i spytać o to, czy jeśli był Pan/i uczestnikiem bądź świadkiem zdarzenia wspomnianego w pytaniu nr 2, to: **w jaki sposób poradził/a Pan/i sobie w takiej sytuacji, czy może potrzebna była pomoc innych osób/służb/instytucji?** Badani wskazali na szereg służb, które wezwali na miejsce zdarzenia: policję, straż pożarną, pogotowie ratunkowe, pomoc drogową. Jednakże to, co najbardziej istotne z punktu widzenia problemu badawczego, to stwierdzenie, czy uczestnicy zdarzeń sami podjęli się niesienia pomocy poszkodowanym lub, czy sami taką pomoc otrzymali. Co ciekawe, w przeważającym stopniu respondenci wykazali takie

zachowania. I tak przytoczyć można następujące wypowiedzi: *do czasu przybycia służb zajmowaliśmy się jedną osobą umieszczoną od strony kierowcy, opatrywaliśmy lekkie rany; samodzielnie udzieliłem pomocy, oczekując na służby ratownicze; wezwałem pomoc przez nr 112 i oczekiwałem przy uszkodzonym do przyjazdu odpowiednich służb; pomocy udzieliły mi osoby postronne; zawiadomiłam odpowiednie służby, udzieliłam pomocy; zabezpieczyłem miejsce do czasu przyjazdu służb ratunkowych; pomagałem/koordynowałem wyciągnięcie z samochodu osoby uszkodzonej i zaklinowanej w pojeździe; udzieliłem pierwszej pomocy przedmedycznej.* Można dojść do wniosku, że znaczna część respondentów wykazała się zdroworozsądkowym myśleniem. Po pierwsze, udzielając pomocy, po drugie – wzywając na miejsce odpowiednie służby, a po trzecie, uczestnicząc do końca w tego rodzaju akcji ratunkowej. Należy w tym miejscu wskazać na zasadniczą wartość umiejętności zachowania się i niesienia pomocy w sytuacjach zagrażających życiu osób postronnych, gdyż osadza się ona na filarze zachowań samoobronnych i filarze umiejętności kooperacyjnych ze służbami do tego powołanymi przez administrację państwową.

Respondenci, którzy nie mieli styczności z sytuacjami zagrażającymi ich życiu bądź życiu osób postronnych, odpowiadali na pytanie: **czy jeśli zaszłaby sytuacja nagła, niespodziewana, zagrażająca życiu, zdrowiu, mieniu, czy aktywnie uczestniczyłby/a Pani w akcji pomocy?** W zdecydowanej większości odpowiedzi pojawiła się chęć niesienia pomocy, pod warunkiem, że będzie ona odpowiadała możliwościom i umiejętnościom respondentów oraz podkreślała zasadę bezpieczeństwa ratującego, np.: *tak, ponieważ utożsamiam się z sytuacjami kryzysowymi; jestem w stanie wyobrazić sobie, że to ktoś mi bliski potrzebuje pomocy; tak uczestniczyłbym w miarę możliwości; tak, oczywiście rozsądnie i w miarę możliwości, tak by nie utrudniać; jeśli doszłoby do takiej sytuacji starałbym się uczestniczyć w takiej akcji, oczywiście w miarę posiadanych przeze mnie umiejętności; oczywiście, że tak, ale zachowując zasadę bezpieczeństwa ratującego, jest równie ważne jak bezpieczeństwa uszkodzonego; tak, jeżeli dotyczyłoby to moich najbliższych, a jeżeli nie to również, lecz na pierwszym miejscu moje bezpieczeństwo.* Pojawiły się także stwierdzenia podkreślające zasadność niesienia pomocy, która wywodzi się z jej niezbywalnego obowiązku i samopomocy sobie oraz najbliższemu w otoczeniu: *oczywiście, ponieważ jest to mój obowiązek; tak, ponieważ gdybym ja była w takiej sytuacji, chciałabym, aby ktoś pomógł mi; tak, ponieważ jest to mój obowiązek obywatelski i obowiązek sumienia; tak, w ramach własnych możliwości z racji obowiązku wobec własnego obywatelstwa i sumienia; (...) to obowiązek nie tylko obywatelski, ale w głównej mierze po prostu ludzki; (...) jako obywatel Rzeczypospolitej Polskiej moim obowiązkiem jest stanie na straży bezpieczeństwa narodu.* Wymieniana była także idea człowieczeństwa, która tak stanowczo dziś została zatracona w społeczeństwie: *(...) ponieważ życie ludzkie jest najważniejsze.*

Jednakże pojawiły się i takie opinie, w których badani nie potrafili jednoznacznie stwierdzić, czy udzieliby jakiegokolwiek pomocy, np.: *człowiek nigdy nie wie, jak się zachowa w danej sytuacji; myślę jednak, że uczestniczyłabym w pomocy, gdyż jest to obowiązek, szczególnie jeśli chodzi o pomoc w ratowaniu życia; trudno powiedzieć; człowiek zachowuje się zupełnie inaczej w sytuacji zagrożenia niż podejrzewa siebie o to, gdy się nad tym jedynie zastanawia, ale uważam że wziąłbym udział w akcji pomocy; ponieważ nigdy nie byłem do tego zmuszony, to trudno w tej chwili stwierdzić, ale myślę, że tak.* Zdarzyły się także wypowiedzi, które jednoznacznie wskazują na unikanie niesienia pomocy: *jeżeli zaistniałaby potrzeba, to owszem, jednakże, gdyby wcześniej zajęła się tym inna osoba, to nie widzę potrzeby dalszego angażowania się; w zależności od danej sytuacji; nie.*

Mając już w znacznym stopniu nakreślony obraz rozumienia przez respondentów wartości, jaką jest bezpieczeństwo oraz stosunku do niesienia pomocy osobom postronnym, rodzinie i najbliższemu, zasadnym wydaje się przejście do spraw związanych bezpośrednio z powszechną samoobroną ludności.

Dlatego też badani w kolejnym punkcie ankiety zmierzili się z pytaniem: **czy spotkał/a się Pan/i z pojęciem: powszechna samoobrona ludności? Jeśli tak, to w jakich okolicznościach?** Twierdząco odpowiedziało 19 osób, a przecząco aż 31 badanych. Osoby, które zetknęły się z terminem powszechna samoobrona ludności jako źródło informacji najczęściej wskazywały: media, Internet, uczelnie wyższe, konferencje, wybory prezydenckie, marsze okolicznościowe, zajęcia lekcyjne w liceum i na studiach, literaturę i czasopisma. Liczba przeczących odpowiedzi wskazywałaby na słabe funkcjonowanie terminu w obiegu powszechnym, w mediach i środowisku społecznym. Wiązałoby się to z odpowiedziami udzielonymi w pytaniu nr 13 (dotyczącymi powodów słabości bądź całkowitego braku informacji na temat powszechnej samoobrony ludności). Badani wskazali w nim, że jednym z głównych problemów jest brak większego rozgłosu w mass mediach oraz słabe zainteresowanie problematyką powszechnej samoobrony ludności przez administrację publiczną. Także, co ciekawe, o ile badani mają dość dużą wiedzę dotyczącą bezpieczeństwa, to powszechna samoobrona ludności – która w zasadzie jest jednym z podstawowych środków/elementów ochrony i obrony narodowej, elementarnym źródłem budowania i kreowania bezpiecznego środowiska życia – nie jest już w tak znaczącym stopniu rozpoznawalna, rozumiana i przytaczana przez respondentów.

Niezależnie od tego czy respondent spotkał się z tym terminem, czy nie, zadano pytanie: **co rozumie Pana/i pod pojęciem: powszechna samoobrona ludności?** Uzyskane odpowiedzi w znacznej większości prowadzą do ujęcia powszechnej samoobrony ludności jako: *przystosowania ludności do obrony; sposobu organizacji i samoorganizacji przejawiającym się w czynnym udziale społeczeństwa; samoratownianiu się; osobistym bądź zorganizowanym przygotowywaniu się; zapewnieniu sobie bezpieczeństwa; znajomości technik i umiejętności w przypadku zagrożeń celem przyjęcia aktywnej pozycji; działania bądź systemu działań ludności w sytuacjach nagłych i zagrażających życiu i zdrowiu człowieka; części niemilitarnej obrony cywilnej; uświadamiania, szkolenia i nauczania ludności; samozapewnienie sobie, we własnym zakresie środków do niesienia pomocy innym oraz obrony siebie w sytuacji kryzysowej; obrona we własnym zakresie ludności, bez udziału organów broniących bezpieczeństwa, np. Policji.*

Konkludując, holistycznie rzecz można by ująć następująco: *działania ludności służące poprawie stanu bezpieczeństwa, które stanowią element budujący bezpieczeństwo państwa.* Pojawiły się także odpowiedzi wskazujące tylko i wyłącznie na okresowość trwania tego zjawiska, gdzie powszechna samoobrona ludności to nic innego jak: *reakcja społeczeństwa na zaistniałe zagrożenie; dobrowolne uczestniczenie w akcjach obronnych państwa; mobilizacja w czasie wojny oraz w trakcie sytuacji kryzysowej, a także: osoby, ochotnicy, przeszkolone do udzielenia wsparcia dla sił zbrojnych w czasie kryzysu i wojny.*

Zatem sposób, w jaki jest ujmowana przez respondentów powszechna samoobrona ludności, może mieć swe odzwierciedlenie w ich udziale w szkoleniach z tego zakresu. Odpowiedzi miało w tym wypadku udzielić kolejne pytanie: **czy odbył/a Pan/i szkolenie z zakresu powszechnej samoobrony ludności? Jeśli tak, to kto był organizatorem szkolenia?** Aż 48 osób odpowiedziało, że nie uczestniczyło w szkoleniach z powszechnej samoobrony ludności. Jedynie dwie osoby odbyły szkolenia w tym zakresie. Choć co prawda wymieniły one organizacje niezwiązane w jakikolwiek sposób z administracją publiczną, to badani przyjęli, że zostali przeszkoleni. Te dwie osoby wskazały na podmiot szkolący: *MC KISS oraz Związek Harcerstwa Rzeczypospolitej.*

Wobec tak znikomej liczby osób przeszkolonych z powszechnej samoobrony ludności, niezwykle istotnym było postawienie pytania: **czy powszechna samoobrona ludności w Pana/i ocenie jest obowiązkiem każdego z obywateli?** Wyniki prezentują się następująco: tak – 31 osób, nie – 6 osób, trudno powiedzieć – 13 osób. I o ile w poprzednim pytaniu 48 osób nie zostało przeszkolonych, to aż 31 badanych zdaje sobie sprawę z konieczności odbycia takiego szkolenia. Dodając do tych 31 osób, ankietowanych

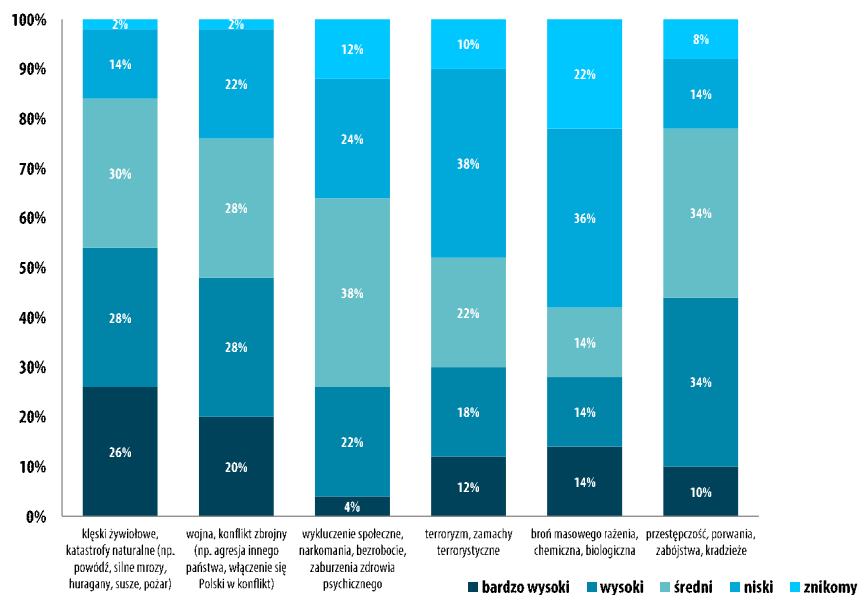
niepotrafiących jednoznacznie wskazać odpowiedzi (13 badanych), przypuszczać można, że powszechna samoobrona ludności jest przez nich uznawana za obowiązek i należy poszukiwać nowych form jej funkcjonowania i organizacji. Jedynie sześciu respondentów wyraziło przekonanie, że powszechna samoobrona ludności nie jest obowiązkiem obywatelskim, ale zgadzają się, że powinna być.

Analiza dwóch powyższych pytań prowadzi do następujących wniosków:

- istnieje bardzo słaba świadomość na temat funkcjonowania powszechnej samoobrony ludności
- widoczne są braki w znajomości regulacji prawnych w tym zakresie, które jednoznacznie podkreślają, że powszechna samoobrona ludności jest obowiązkiem każdego obywatela (oczywiście przy uwzględnieniu braku przeciwwskazań zdrowotnych)
- ujawnia się problem propagowania tego rodzaju formy kreowania bezpieczeństwa nie tyle przez media, co (i może przede wszystkim) przez administrację publiczną.

W kolejnej części ankiety, badani odpowiadali na pytanie: **w jakim stopniu podane poniżej zagrożenia są w Pana/i odczuciu najbardziej zagrażające bezpieczeństwu Pana/i oraz otoczenia rodziny czy najbliższych?**³ Wyniki prezentuje wykres 1. W grupie „inne” znalazły się następujące odpowiedzi: *kryzys gospodarczy, nieudolna polityka; ataki w cyberprzestrzeni (niemożliwość funkcjonowania systemów bankowych), zdarzenia drogowe, niski poziom bezpieczeństwa w transporcie, cyberterrorizm, socjotechnika.*

Wykres 1. Zróżnicowanie odczucia wybranych zagrożeń bezpieczeństwa przez respondentów (dane w %)



Źródło: opracowanie własne.

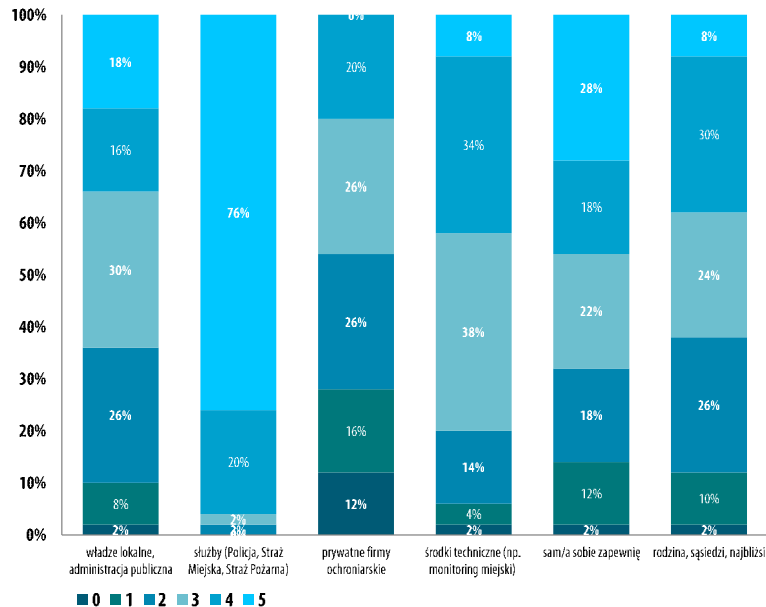
³ W tym pytaniu istniała możliwość wielokrotnego wyboru odpowiedzi, stąd też, autor prezentuje wyniki w formie procentowej, z racji bardziej przejrzystego ich uogólnienia i wnioskowania na ich podstawie. Ten sam mechanizm analizy zastosowany został na wykresach 5, 6 i 9.

Analiza odpowiedzi wskazuje na dość duże zróżnicowanie poczucia zagrożenia. W bardzo wysokim i wysokim stopniu poczucia zagrożenia (odpowiednio 26% i 28% respondentów), badani wymienili m.in. klęski żywiołowe i katastrofy naturalne (np.: powódź, silne mrozy, huragany, susze, pożar). Podobnie postrzegany jest kolejny rodzaj zagrożenia, tzn.: wojna, konflikt zbrojny (np. agresja innego państwa, włączenie się Polski w konflikt). Poczucie bardzo wysokiego zagrożenia deklaruje 20% badanych, a wysokiego – 28%. Jako trzecią odczuwaną grupą zagrożeń respondenci wskazali: przestępczość, porwania, zabójstwa, kradzieże. Stopień wysokiego zagrożenia przyznało jej aż 34% badanych, zaś bardzo wysokiego – 10%. Na poziomie średnim badani odczuwają zagrożenie ze strony wykluczenia społecznego, narkomanii, bezrobocia, zaburzeń zdrowia psychicznego (38%).

Dojść zatem można do wniosku, że najbardziej odczuwalne przez respondentów są typowe zagrożenia niemilitarne i militarne. Te, którym można zapobiec oraz te, przy których można jedynie zmniejszyć straty bądź przygotowywać się na nie z wyprzedzeniem. Wojna, klęski czy katastrofy znajdują swoje uzasadnienie w istocie możliwości trwania i przetrwania człowieka. Wydaje się, że strach czy obawy przed wojną spowodowane są bieżącymi wydarzeniami na wschodniej granicy Polski – wojna na Ukrainie. Natomiast na tym co wyśrodkowane, co przyczynia się do zahamowania poczucia rozwoju bezpieczeństwa, człowiek w mniejszym stopniu skupia swoją uwagę. Wnioskować zatem można, że albo jednostka jest w stanie sama sobie poradzić z tym rodzajem zagrożenia, albo przystosowana jest do tego, żeby w razie jego zaistnienia jej byt i rozwój nie będą na tyle zagrożone, by nie móc przetrwać. Niedoświadczenie aktu terrorystycznego o rozległym zasięgu w Polsce, być może wciąż stanowi o niskim poziomie postrzegania tego zagrożenia. Przypuszczać zatem można, że dość wyróżniający się poziom wszystkich zagrożeń osiągający wysokość średnią i niską, wynikać może z niepewności związanej z istotą i sferą zagrożeń w życiu człowieka.

Poczucie zagrożenia rodzi obawę przed tym, „kto” lub „co” powinno nas ochraniać. Dlatego też, respondenci w kolejnym pytaniu mieli ocenić na skali od 0 do 5 udział podmiotów mających zapewnić im bezpieczeństwo. Pytanie brzmiało: **proszę ocenić na skali od 0 do 5 (przy czym 0 oznacza najmniejszy udział w zapewnianiu bezpieczeństwa, 5 natomiast największy udział), kto lub co w Pana/i ocenie powinien/powinno zapewniać Panu/i bezpieczeństwo?** Wyniki prezentuje wykres 2. Wśród odpowiedzi „inne” znalazły się: *szeroko pojęte wojsko i Siły Zbrojne*.

Wykres 2. Proszę ocenić na skali od 0 do 5, kto lub co w Pana/i ocenie powinien/powinno zapewniać Panu/i bezpieczeństwo? „0” oznacza najmniejszy udział w zapewnianiu bezpieczeństwa, „5” natomiast największy udział (dane w %)

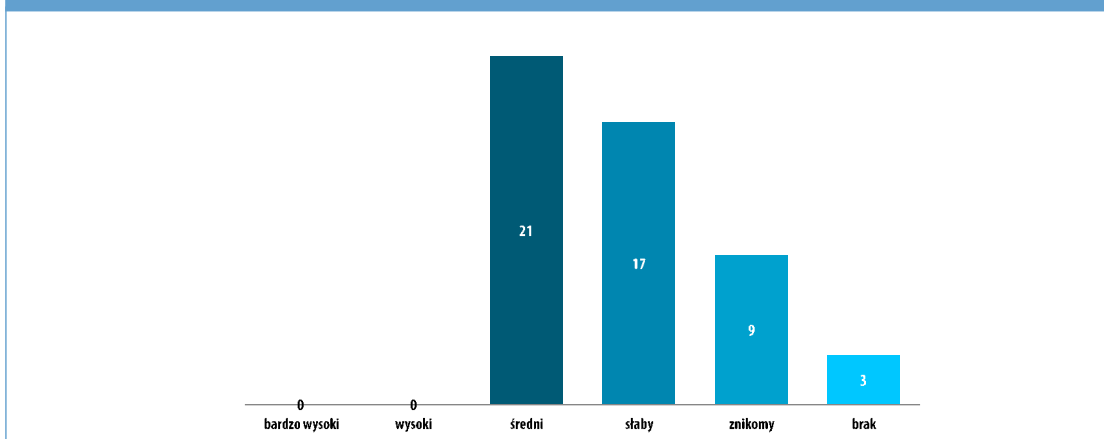


Źródło: opracowanie własne.

Odpowiedzi udzielone w tym pytaniu nie napawają optymizmem, jeżeli chodzi o istotę powszechnej samoobrony ludności. Jedynie 28% badanych wskazało na fakt, że najsilniej wiążą zapewnienie bezpieczeństwa z własnym udziałem w jego budowie, przy stosunkowo niskim wskazaniu na udział w tym przedsięwzięciu rodziny, przyjaciół i najbliższych. Jednakże najbardziej rzuca się w oczy, fakt, że aż 76% badanych w najwyższym stopniu (5) oceniło udział w zapewnianiu bezpieczeństwa przez służby (policja, straż miejska, straż pożarna). Stan ten budzić może swego rodzaju zdziwienie, gdyż przypuszczać można, że istotę bezpieczeństwa buduje się od siebie. Dopiero potem przechodzi się na inny, wyższy wymiar współpracy, oparty na instytucjonalnej pomocy ze strony wszelkich służb czy straży. Warto także zwrócić uwagę, że respondenci w znacznym stopniu położyli nacisk na środki techniczne mające owe bezpieczeństwo zapewnić. Przywiązanie się do technicyzacji rozwiązań być może przyczyni się do zatracenia instynktu samozachowawczego, tak ważnego jeżeli chodzi o istotę powszechnej samoobrony ludności. Stąd też, zdaniem autora, za bezpieczeństwo w znacznej mierze odpowiadamy my sami, także za ludzi nam bliskich. Dziwi więc zatem, że badani wykazują tak znaczny wkład w zapewnianie bezpieczeństwa służbom i środkom technicznym. Podmiotami, które w najmniejszym stopniu powinny się tą kwestą zajmować, są odpowiednio: prywatne firmy ochroniarskie, władze lokalne oraz administracja publiczna. Nie są to znacząco podkreślone elementy, którym powierza się zapewnianie bezpieczeństwa, jednakże warto je odnotować ze względu na ich rangę w procesie kreowania bezpieczeństwa.

Wobec ogólnego obrazu dotyczącego tego, „kto” lub „co” powinno zapewniać człowiekowi bezpieczeństwo, powstaje trudność w dostępie do informacji dotyczących powszechnej samoobrony ludności (wykres 3). Aż 21 badanych zaznaczyło, że dostęp ten jest możliwy w stopniu średnim, 17 – w stopniu słabym, 9 – w stopniu znikomym, a 3 osoby wskazały na całkowity brak dostępu do takiej informacji. W żadnym wypadku nie została wybrana odpowiedź, że dostęp ten jest możliwy w stopniu bardzo wysokim bądź wysokim. Prowadzi to do wniosku, że powszechna samoobrona ludności może nie być szerzej znana nie tylko badanym, ale także i społeczeństwu. Koreluje to z rozumieniem powszechnej samoobrony ludności, które badani zaprezentowali w pytaniu nr 6. Nie są znane jej bliższe cele i istota. Pojmowana jest zazwyczaj dość powierzchownie i w bardzo dużym stopniu nie pokrywa się z zapisami ustawowymi w świetle prawa Rzeczypospolitej Polskiej.

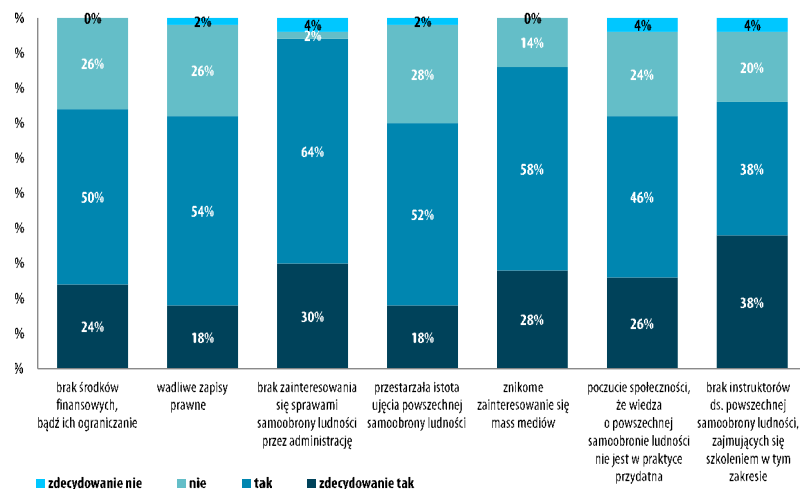
Wykres 3. Poziom dostępności do informacji dotyczących spraw powszechnej samoobrony ludności w miejscu Pana/i zamieszkania (dane w liczbach bezwzględnych)



Źródło: opracowanie własne.

Wobec takiego stanu rzeczy, zasadnym było pójście krok dalej i spytanie respondentów o to: **co jest Pana/i zdaniem powodem słabości, znikomości bądź braku dostępności do informacji na temat powszechnej samoobrony ludności w Pana/i miejscu zamieszkania?** Wyniki przedstawione zostały na wykresie 4. Respondenci wskazali, że najbardziej negatywnie na powszechną samoobronę ludności wpływa: znikome zainteresowanie się mass mediów (tak – 58%, zdecydowanie tak – 28%); brak zainteresowania się sprawami samoobrony ludności przez administrację (tak – 64%, zdecydowanie tak – 30%); brak instruktorów ds. powszechnej samoobrony ludności zajmujących się szkoleniem w tym zakresie (tak – 38%, zdecydowanie tak – 38%); brak środków finansowych bądź ich ograniczanie (tak – 50%, zdecydowanie tak – 24%); poczucie społeczności, że wiedza o powszechnej samoobronie ludności nie jest w praktyce przydatna (tak – 46%, zdecydowanie tak 26%); wadliwe zapisy prawne (tak – 54%, zdecydowanie tak – 18%); przestarzała istota ujęcia powszechnej samoobrony ludności (tak – 52%, zdecydowanie tak 18%). Wynika z tego, że o powszechnej samoobronie ludności ciężko jest się gdziekolwiek dowiedzieć w miarę przystępny sposób. Stanowi to o wadze problemu, gdyż obywatele nie są w stanie poznać jednego z wielu obowiązków względem państwa, a także żyją w przekonaniu o bezpieczeństwie danym im ogólnie od państwa.

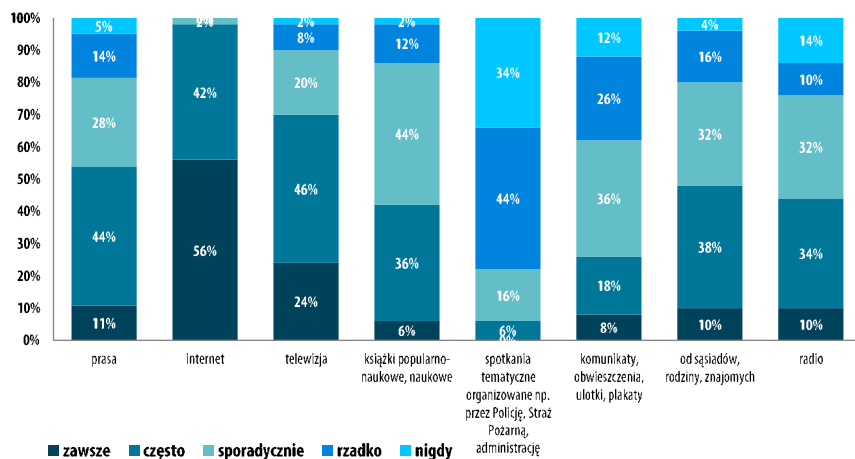
Wykres 4. Czynniki powodujące słabość, znikomość bądź brak dostępu do informacji na temat powszechnej samoobrony ludności w Pana/i miejscu zamieszkania (dane w %)



Źródło: opracowanie własne.

Odpowiedzi na pytanie: **Z jakiego źródła czerpie Pan/i wiedzę na temat zagrożeń współczesnego świata oraz metodom i sposobom zapobiegania im?** ujawniają kolejny problem związany z dostępem do informacji na temat powszechnej samoobrony ludności.

Wykres 5. Źródła, z których respondenci czerpią wiedzę na temat zagrożeń współczesnego świata oraz metod i sposobów zapobiegania im (dane w %)

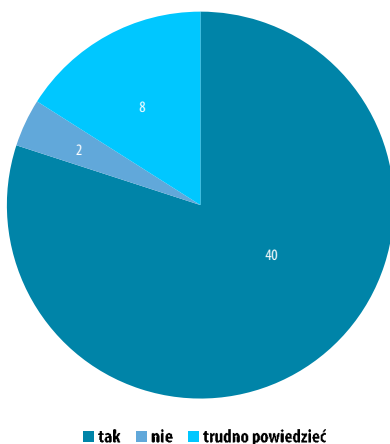


Źródło: opracowanie własne.

Jedynym z możliwych i najczęściej wymienianych źródeł dostępu do informacji jest Internet (56% – zawsze; 42% – często). Internet będący wygodnym i ekonomicznym środkiem przekazywania informacji, nie stanowi rozwiązania problemu, gdyż w znacznej mierze pomija osoby starsze. Znacznie lepszym środkiem informacyjnym wydają się: telewizja (24% – zawsze; 46 – często), prasa (11% – zawsze; 44% – często) oraz radio (10% – zawsze; 34% – często). Co ciekawe, nie najniżej w porównaniu z szeroko pojętymi środkami masowego przekazu plasuje się zdobywanie informacji na temat zagrożeń i zapobiegania im od sąsiadów, rodziny czy znajomych (10% – zawsze; 38% – często) oraz z literatury fachowej, książek (6% – zawsze; 36% – często). Natomiast rzadko (44% badanych), a nawet nigdy (34% badanych) wiedza ta pochodzi ze spotkań organizowanych np. przez Policję, Straż Pożarną czy administrację publiczną. Powodem tego może być albo niewielka liczba tego rodzaju spotkań, albo nikłe zainteresowanie tego rodzaju formułą przekazywania wiedzy, spowodowane m.in. brakiem instruktorów ds. powszechnej samoobrony ludności. Jednakże bezpośredni przekaz o zagrożeniach ze strony odpowiednich służb czy osób, wydaje się być jedną z najlepszych form teoretyczno-praktycznych w przekazywaniu wiedzy, szkoleniu czy informowaniu o zagrożeniach. Co więcej, spotkania w takim gronie mogłyby w znacznym stopniu przyczynić się do poprawy stosunków między ludźmi, a także co najważniejsze – wzmocnić w nich przekonanie o słuszności samoorganizowania się zarówno we własnym zakresie, jak i w ramach szerszej wspólnoty lokalnej.

Istotną kwestią powszechnej samoobrony ludności jest umiejętność samoorganizowania się, dlatego respondentom zadano pytanie: **czy na czas jakiegokolwiek większego zagrożenia dla życia własnego i najbliższych (np. rodziny) potrafił/a by Pan/i podjąć się czynności samoorganizacji?** Odpowiedzi twierdzącej udzieliło 40 respondentów. Jedynie dwie osoby odpowiedziały, że nie potrafiłyby, zaś osiem nie potrafiło jednoznacznie odpowiedzieć na to pytanie (wykres 6).

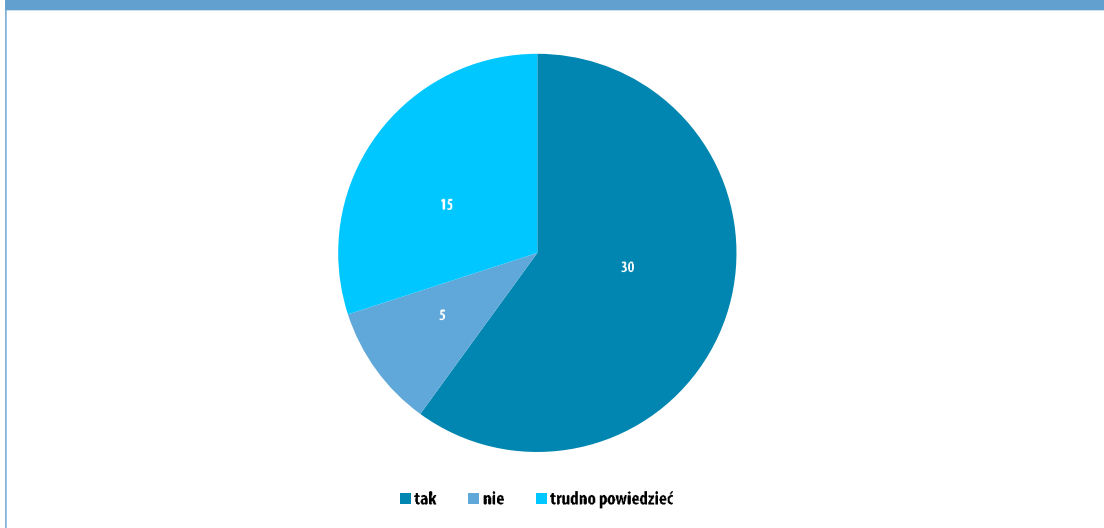
Wykres 6. Czy na czas jakiegokolwiek większego zagrożenia dla życia własnego i najbliższych (np. rodziny) potrafił/a by Pan/i podjąć się czynności samoorganizacji? (dane w liczbach bezwzględnych)



Źródło: opracowanie własne.

Respondentom, którzy odpowiedzieli na poprzednie pytanie: „nie” albo „trudno powiedzieć”, postawiono kolejne pytanie: **czy wobec tego, Pana/i zdaniem za samoorganizację powinna odpowiadać osoba funkcyjna np. miejscowy (osiedlowy/blokowy) inspektor powszechnej samoobrony ludności?** Aż 30 osób opowiedziało się za potrzebą utworzenia takiego stanowiska, pięć było przeciwnego zdania, zaś 15 badanych stwierdziło, że trudno powiedzieć (wykres 7). Po raz kolejny nasuwa się wniosek, że ludność prędeziej odda budowanie bezpieczeństwa w „czyjeś ręce”, aniżeli sama poczyni ku temu kroki. Jednakże nie powinno to budzić dziś zdziwienia, gdyż obserwuje się coraz powszechniej występowanie w społeczeństwie nastawienia na konsumpcję i spokój. Społeczeństwo zapomniało, że wszystko to może mieć swój kres. Wprowadzenie tego rodzaju osoby, miałyby na celu przede wszystkim przeprowadzanie szkoleń z zakresu szeroko pojętej powszechnej samoobrony ludności, w tym m.in. z organizowania ludności do przetrwania w sytuacjach nagłych i zagrażających ich życiu bądź zdrowiu.

Wykres 7. Czy na czas jakiegokolwiek większego zagrożenia dla życia własnego i najbliższych (np. rodziny) potrafił/a by Pan/i podjąć się czynności samoorganizacji? (dane w liczbach bezwzględnych)

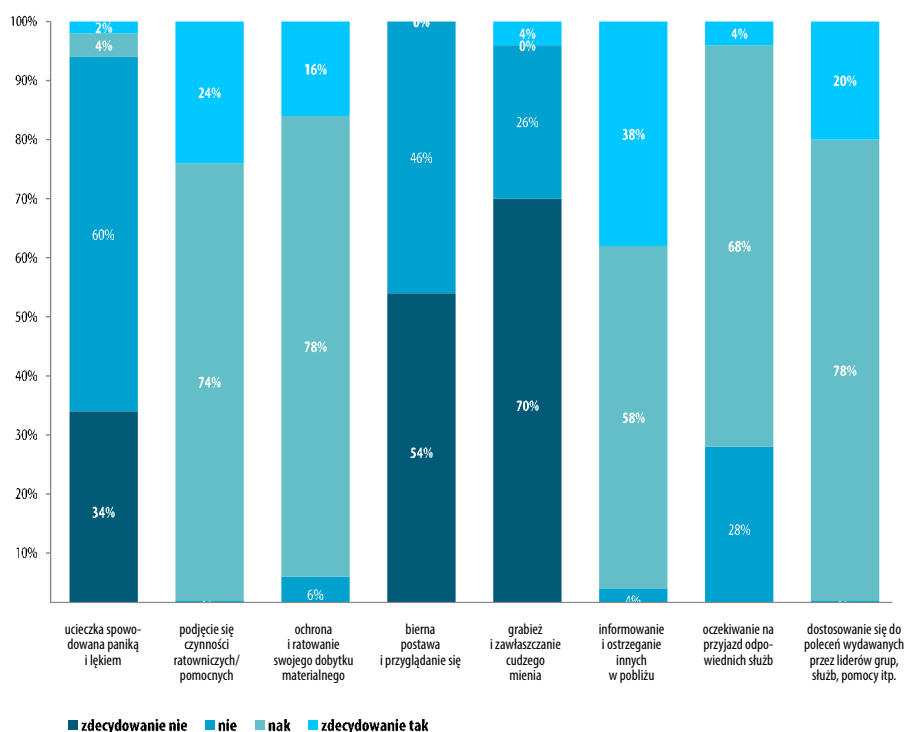


Źródło: opracowanie własne.

W kolejnym pytaniu badani odnieśli się do czynności, jakich podjęliby się, gdyby zaistniały różnego rodzaju zagrożenia: **w razie jakiegokolwiek większego zagrożenia typu wojna, konflikt zbrojny, powódź, huragany, awarie techniczne itp. jakich czynności by się Pan/i podjął/podjęła? Co by Pan/i wówczas zrobił/a?** Odpowiedzi respondentów ukazuje wykres 8. Wśród odpowiedzi „inne” pojawiło się określenie – *przejęcie inicjatywy*. Dużego zaskoczenia nie ma, gdyż w znacznej mierze badani podkreślili, że podjęliby się takich czynności, jak: informowanie i ostrzeganie innych w pobliżu (38% – zdecydowanie tak; 58% – tak); dostosowanie się do poleceń wydawanych przez liderów grup, służb, pomocy itp. (20% – zdecydowanie tak; 78% – tak); podjęcie się czynności ratowniczych/po-

mocowych (24% – zdecydowanie tak; 74% – tak). Ciekawość wzbudza fakt, że aż 78% (tak) oraz 16% (zdecydowanie tak) respondentów podkreśliło zasadność ochrony i ratowania swojego dorobku materialnego. Z jednej strony wydaje się to dość naturalnym odruchem, jednakże w wielu sytuacjach kryzysowych zdrowie i życie stoi na pierwszym i jedynym miejscu. Pozostałe rzeczy/czynności odchodzić powinny na dalszy plan. Co więcej, niezwykle wysoki odsetek badanych, bo aż 72% (łącznie zdecydowanie tak i tak) wskazało, że będzie w sytuacji zagrożenia oczekiwać na przybycie odpowiednich służb. Zdecydowanie odrzucone zostały następujące zachowania: grabież i zawłaszczenie cudzego mienia (70% – zdecydowanie nie; 26% – nie), ucieczka spowodowana paniką i lękiem (34% – zdecydowanie nie; 60% – nie). Zastanawia jednak, że pomimo wcześniej wskazanego dużego odsetka osób oczekujących na przybycie odpowiednich służb (72%), wszyscy badani odrzucili postawę bierności i przyglądania się. Występuje tutaj swego rodzaju sprzeczność w możliwości wyboru zachowania się przez jednostki w sytuacji zagrożenia, gdyż prawdopodobnie samo już wezwanie służb stanowi o braku biernej postawy. Pytanie tylko, czy aby na pewno?

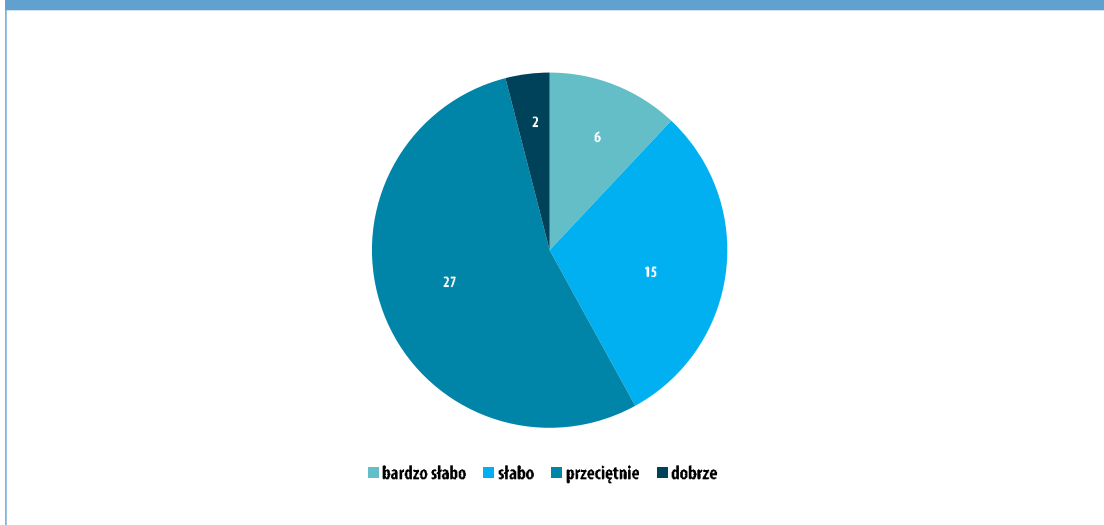
Wykres 8. Zachowania respondentów w razie ewentualnego zagrożenia (dane w %)



Źródło: opracowanie własne.

Istotne w procesie organizacji powszechnej samoobrony ludności jest to, kto odpowiada za przygotowywanie ludności na wszelkiego rodzaju zagrożenia. Obowiązek ten ogólnie przypisany jest administracji publicznej. Dlatego też, w sondażu znalazło się pytanie: **w jakim stopniu w Pana/i ocenie administracja publiczna realizuje zadania związane z przygotowywaniem ludności na czas wszelkiego rodzaju zagrożeń?** Wyniki prezentuje wykres 9. Nie napawają one optymizmem, gdyż sześcioro badanych oceniło, że administracja publiczna wywiązuje się z tego zadania bardzo słabo. Ponad połowa badanych (27 osób) realizację zadań oceniła na poziomie przeciętnym, co w związku z powyższym daje bardzo słaby wynik, jeżeli chodzi o postrzeganie roli administracji w realizacji zadań powszechnej samoobrony ludności. Jedynie dwie osoby oceniły poziom wykonania jako dobry. W znacznej mierze wynika to z faktu, który już był wcześniej podkreślany, że istnieje niski poziom zainteresowania się administracją sprawą samoobrony ludności oraz słabe zaufanie obywateli do niej.

Wykres 9. W jakim stopniu w Pana/i ocenie administracja publiczna realizuje zadania związane z przygotowywaniem ludności na czas wszelkiego rodzaju zagrożeń? (dane w liczbach bezwzględnych)



Źródło: opracowanie własne.

Problem powszechnej samoobrony ludności to także sprawa tego: **czy powszechna samoobrona ludności powinna być gratyfikowana? Jeśli tak, to w jakiej formie?** Jest to dość sporna kwestia. Zwłaszcza na czasy obecne obfitujące w różnego rodzaju dobra materialne, człowiek dokonując wyboru, statystycznie najczęściej decyduje się na te, które przynoszą mu korzyści finansowe i materialne. Dlatego też wśród odpowiedzi niewielką przewagę uzyskały wskazujące na to, że nie powinno być żadnej formy gratyfikacji, np.: *to powinna być powszechna wiedza i konieczność obywateli; nie powinna być gratyfikowana ponieważ znajomość zasad powszechnej samoobrony ludności powinno być obowiązkiem każdego obywatela; to obowiązek każdego człowieka, a nie sposób na uzyskanie profitów;*

nie, ponieważ ludność powinna mieć podstawy do obrony siebie oraz swojej rodziny w ramach akcji organizowanej przez miasto swojego zamieszkania; nie, ponieważ każdy powinien sam o to zadbać i powinno to być normą; powinno być to działania dobrowolne, nie oczekujące gratyfikacji.

Z kolei zwolennicy gratyfikacji wypowiedzieli się w następujący sposób: *nagroda motywuje do działań. Sposób: osoba która zasłuży się w jakimś zadaniu jest zwolniona z płacenia podatków na okres np. 3 miesięcy; jakimiś przywilejami; zachęcanie społeczeństwa do przygotowywania; tak, ulgi podatkowe, sponsorowane kursy językowe; pochwałami i nagrodami pieniężnymi ponieważ jest to najlepiej motywujące ludność; w formie odznaczeń; zamieszczenie komunikatu w prasie i TV. Pojawiła się także godna odnotowania wypowiedź: *samą gratyfikacją powinny być umiejętności samoobrony w sytuacji zagrożenia.* Respondenci mają podzielone w tym względzie zdanie.*

Ostatnie pytanie brzmiało: **jakie Pana/i zdaniem działania powinna podjąć administracja publiczna w Pana/i miejscowości by zachęcić ludność do udziału w szkoleniach z powszechnej samoobrony?** Przede wszystkim wskazano, że szkolenia powinny być organizowane (*organizować, bo w mojej miejscowości brak; powinna [administracja publiczna – przyp. aut.] takie szkolenia organizować*).

Uwidacznia to fakt, że tego rodzaju szkolenia w skali kraju prowadzone są bardzo selektywnie i na niewielką skalę. Jako przykłady, poprzez które administracja publiczna mogłaby zachęcić ludność do udziału w szkoleniach z powszechnej samoobrony, badani podawali: *spotkania ze służbami w szkołach; przedstawienie potencjalnych i realnych zagrożeń społeczeństwu; organizacja szkoleń w szkołach średnich, gimnazjach; ciekawe praktyczne szkolenia, które zachęciłyby ludzi do udziału w nich; zacząć akcję informacyjno-organizacyjną od szkół – w szczególności od gimnazjum i liceum oraz w innych instytucjach państwowych; powinna zacząć od szkół podstawowych, gdzie uświadamiałyby o tym, czym jest powszechna samoobrona oraz żeby zachęcić najmłodszych zorganizować, np. kursy samoobrony z wykładami; pikniki pro obrotne; przeznaczenie części budżetu na te cele, zainteresowanie się problemem społeczeństwa; wydawanie certyfikatów potwierdzających udział w szkoleniu, który byłby potrzebny np. do awansu; spotkania w remizach OSP, szkolenia organizowane przez gminę a prowadzone przez OSP, kampanie.* Jednakże w bardzo dużym stopniu, pośród tych odpowiedzi pojawiały się takie, które w jednoznaczny sposób wskazują za główny środek realizacji tego zadania przez administrację publiczną szeroko pojęte media: *promocja w mediach i portalach społecznościowych, spoty telewizyjne; rozgłos w mediach; kampania reklamowa, ogłoszenia w prasie lokalnej, mediach; na pewno ogłosić to w mass mediach i w inny sposób, np. na osiedlach, w administracji; pokazywać przykłady katastrof ze świata w TV, radiu, Internecie.* Dodatkowo administracja publiczna powinna wzmocnić swoje działania w zakresie specjalizacji kadr w tym obszarze (*mianować do tego wyspecjalizowanych instruktorów*), które mogłyby stanowić przyczynek do stworzenia tzw. Inspektorów Powszechnej Samoobrony Ludności. Ich to wówczas celem mogłoby być spełnianie dalszych oczekiwań respondentów, czyli: *pokazywać przykłady z życia, kiedy powszechna samoobrona uratowałaaby komuś życie i kierować się tym, że powszechna samoobrona jest potrzebna w ich życiu.* Wszystkiemu temu powinna przyświecać myśl jednego z respondentów – *dać ludziom możliwość rozwoju, ludzie sami się zorganizują.* Pytanie tylko, w jakim stopniu sami przyczynią się do organizacji, a na ile będzie wymagana troska ze strony odpowiednich służb i władz? Czy słusznym będzie pozostawienie istoty powszechnej samoobrony ludności na wyłączność obywateli?

ZAKOŃCZENIE

Analiza odpowiedzi udzielonych przez respondentów w ankiecie prowadzi do wielu wniosków. Poniżej zostały zaprezentowane najbardziej istotne zdaniem autora.

Bezpieczeństwo to nie tylko stan, proces, wartość, cel czy potrzeba, ale także (a może przede wszystkim) swego rodzaju „byt”, o który nie trzeba się troszczyć, gdyż „ktoś” lub „coś” go zapewnia. Istotą jest zatem podział obowiązków, jeżeli chodzi o kreowanie wspomnianego „bytu” bezpieczeństwa. Równomierny współudział państwa i obywateli w bezpieczeństwie to optymalny rezultat budowy silnego państwa, które sprosta zagrożeniom, a w tym przede wszystkim życiu i przetrwaniu głównego członu państwa, jakim jest naród (społeczność).

Badani wykazali, że wiedzą, jak zachowywać się w sytuacjach trudnych i niebezpiecznych dla życia i zdrowia. Osobom potrzebującym nagłej pomocy są w stanie pomóc, nie czekając na przybycie odpowiednich służb. Świadczy to o tym, że badani dostrzegają potrzebę niesienia pomocy, która wpisana jest w fundamentalną zasadę dotyczącą istoty powszechnej samoobrony ludności, a którą głosił ks. Piotr Ściegienny⁴.

Dostrzegalna staje się coraz bardziej „przepaść” i pustka informacyjna na temat powszechnej samoobrony ludności. Jest to skutkiem słabej polityki informacyjnej władz (administracji publicznej) oraz mass mediów. Analiza odpowiedzi respondentów dostarcza wniosków, że ciągle występuje problem z dostępem do informacji o powszechnej samoobronie ludności. Słabością jest przede wszystkim wspomniana wyżej „przepaść”, a także i sam spadek zainteresowania się tymi sprawami ze strony administracji publicznej, w tym brak odpowiednich osób zajmujących się tym (np. inspektora ds. powszechnej samoobrony ludności). Najciekawszy jest fakt, że ludzie najczęściej szukają informacji dotyczących samoobrony ludności i zagrożeń właśnie w mass mediach (Internet, prasa, radio, telewizja).

Wobec tego nie dziwi problem znikomej liczby osób przeszkolonych z zakresu powszechnej samoobrony ludności. Badania dowiodły, że ponad 90% osób nie odbyło tego rodzaju szkolenia. Natomiast także prawie 90% badanych jest przekonanych o tym, że powszechna samoobrona ludności stanowi jeden z ważnych obowiązków obywatelskich względem państwa.

Wyniki przeprowadzonych badań pilotażowych potwierdzają ogólne przekonanie w środowisku zajmującym się bezpieczeństwem, że na znaczeniu zyskały szeroko pojęte zagrożenia niemilitarne. Tzw. zagrożenia „miękkie” w większym stopniu dotyczą sfery ludzkiej, ocierają się o problemy może nie tyle przetrwania, co trwania człowieka. Co prawda poczucie tych zagrożeń może ulegać zmianie w zależności od sytuacji politycznej czy społecznej państwa. Na przykład konflikt na Ukrainie prawdopodobnie w znacznej mierze mógł wzmocnić czynnik zagrożenia wojną czy konfliktem na terytorium Polski.

Dostrzegalna jest swego rodzaju „słabość” siły człowieka w kreowaniu bezpieczeństwa. Wyraża się ona tym, że człowiek potrzebuje do tego odpowiednich służb, instytucji, a nawet w coraz większym stopniu technicyzowanych rozwiązań fizycznych. Pomimo tego, całość takiego stanu rzeczy wzmacniać powinien dość wysoki stopień określenia przez badanych własnego wkładu w zapewnianie sobie i najbliższemu bezpieczeństwu. Dopiero współistnienie tych sfer może stanowić o sile bezpieczeństwa.

Jeżeli chodzi o realizację zadań dotyczących powszechnej samoobrony ludności, to niezwykle sta-

⁴ W 1842 r. ks. Piotr Ściegienny zakreślił jej ponadczasową formułę: jeżeli jeden drugiego bronić będziecie od napaści, obronicie się. A jeżeli jeden drugiego nie będzie bronił, ale obojętnie będzie patrzył na krzywdę bliźniemu wyrządzoną – wszyscy zginiecie – zob. J. Marczak i in., *Samoorganizacja społeczeństwa na rzecz bezpieczeństwa powszechnego. Samoobrona powszechna III RP*, AON, Warszawa 2000, s. 3.

bo wypadła administracja publiczna. Problem stanowi to, kto miałby przejąć „schedę” odbudowania znaczenia powszechnej samoobrony ludności. Czy być może obowiązek ten powinien zostać przekazany do dyspozycji obywatelom? Nie sposób jednoznacznie odpowiedzieć na to pytanie, gdyż wyniki badań pilotażowych pokazują, że mimo wszystko ufność w budowanie bezpieczeństwa ludzie pokładają w instytucjonalnych „tworach” państwa i społeczeństwa.

Na koniec, warto jeszcze spojrzeć na sprawę gratyfikacji powszechnej samoobrony ludności. W badaniu była to chyba najbardziej sporna kwestia, gdyż podział głosów rozłożył się w zasadzie po równo. W jakimś stopniu gratyfikacja mogłaby przyczynić się do wzmocnienia istoty powszechnej samoobrony ludności. Jednakże forma i sposób, w jaki miałyby to zostać przeprowadzone, są ciągle sprawą otwartą. Mnogość proponowanych przez respondentów środków tylko to potwierdza.

Reasumując, należy podkreślić potrzebę mówienia o powszechnej samoobronie ludności oraz fakt, że od wielu lat jest ona nieporuszaną kwestią, słabo rozpoznawalną, a także niedocenioną w skutkach zapobiegania utracie życia i zdrowia ludzi.

ABSTRACT

The objective of the article is to present the results of pilot research done among PhD student on the subject of organization of mass self-defense of the population against threats of XXI century. Discussing the problems of threats, self-organization and the essence of self-defense of the population. The author tries to find out how the matter of self-defense of the population and security issues conceives of respondents. The data contained in the article are dated in May 2015.

KEY WORDS

mass self-defense of the population, civil defense, civil protection, the security of the civilian population, hazards.

BIBLIOGRAFIA

- Sztumski J., *Wstęp do metod i technik badań społecznych*, Wydawnictwo „Śląsk”, Katowice 1999.
- Marczak J. i in., *Samoorganizacja społeczeństwa na rzecz bezpieczeństwa powszechnego. Samoobrona powszechna III RP*, AON, Warszawa 2000.
- Szostkiewicz, *Problemy Obrony Cywilnej i Samoobrony Obywateli 1969–1975*, OBOPiSP, Warszawa 1978.

PROCES FORMOWANIA OFICERA PRZYWÓDCY

ABSTRAKT

Dowodzenie w organizacji zhierarchizowanej, jaką jest wojsko, wymaga od kadry kierowniczej wszystkich szczebli posiadania określonych umiejętności, cech osobowości oraz predyspozycji, które zapewniają efektywne wykorzystanie potencjału podwładnych i sprawną oraz efektywną realizację zadań. Implikuje to bezwzględny wymóg posiadania odpowiedniego poziomu wiedzy fachowej i doświadczenia zawodowego, co w połączeniu z zaangażowaniem oraz determinacją w dążeniu do celu gwarantuje sukces osobisty, a w konsekwencji, przyczynia się do sukcesu całej organizacji.

Wymóg odpowiednio wykształconej i przygotowanej kadry kierowniczej obecnie nabiera szczególnego znaczenia w Siłach Zbrojnych RP, kiedy zachodzące zmiany organizacyjne i strukturalne powinny być determinantą kształcenia oficerów, którzy będą zdolni rekompensować jakością i poziomem dowodzenia zdecydowanie mniejsze stany osobowe. W liczniejszej armii można sobie pozwolić na oficerów, którzy tylko częściowo będą wypełniali określone wymagania kompetencyjne. Stan obecny zdecydowanie wymusza konieczność niemal perfekcyjnego przygotowania oficera od samego początku jego kształcenia.

SŁOWA KLUCZOWE

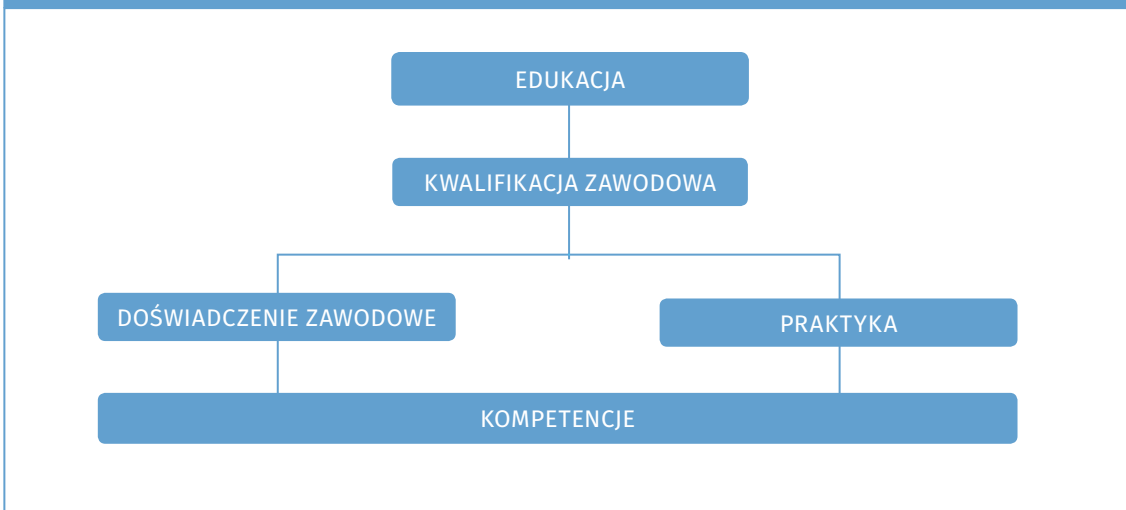
dowodzenie, przywództwo, kształcenie oficerów.

Wymagania w stosunku do oficerów powinny dotyczyć wielu obszarów, które definiują współczesnego oficera żołnierza. Skupianie się tylko na kwalifikacjach zawodowych we wszystkich etapach rozwoju zawodowego daje możliwość wykształcenia oficera, który będzie posiadał wymagane umiejętności i wiedzę niezbędne do pełnienia służby na kolejnych stanowiskach służbowych. Tak rozumiany profesjonalizm zawodowy nie wyczerpuje jednak znamion profesjonalizmu w pełnym tego słowa znaczeniu. Poza wiedzą i doświadczeniem zawodowym należy wymagać obecnie czegoś więcej. Doświadczenia zdobyte w trakcie realizacji zróżnicowanych zadań poza granicami kraju uwidoczniły po raz kolejny znaczenie przywództwa w dowodzeniu.

Znajomość definicji czy treści zawartych w dokumentach doktrynalnych nie jest wystarczającym warunkiem, aby zbudować autorytet oficera, który mógłby być postrzegany w roli przywódcy. Tym bardziej, że właśnie przywództwo zaczyna odgrywać coraz większą rolę w działaniach bojowych. Siła rozkazu może okazać się niewystarczająca w sytuacjach kryzysowych, kiedy podwładni oczekują innych zachowań od swojego przełożonego, który z dowódcy staje się liderem grupy i musi unieść ciężar podejmowania trudnych decyzji. Nie należy oczywiście zawężać znaczenia przywództwa tylko do sytuacji bojowych. Szeroko rozumiana działalność bieżąca również wymaga od każdego oficera specyficznych umiejętności, cech czy predyspozycji do budowy swojego autorytetu nieformalnego tak, by dla podwładnych stanowił oparcie w trudnych sytuacjach i wzór do naśladowania.

Autorytet oficera z kolei jest jednym z elementów, który determinuje twierdzenie o byciu kompetentnym. Ale żeby tak się stało, należy przestrzegać określonej ścieżki rozwoju, na której jest czas

Rysunek 1. Etapy zdobywania kompetencji



Źródło: opracowanie własne na podstawie T. Majewski, *Zarządzanie kompetencjami*, AON, Warszawa 2012.

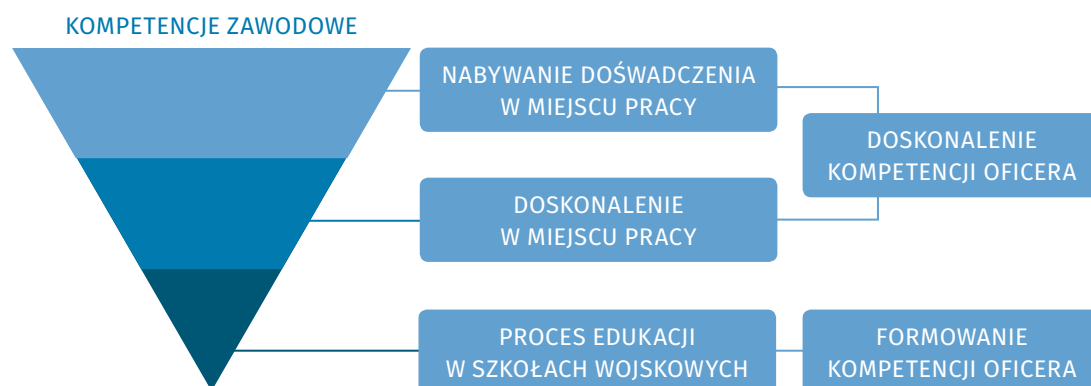
i miejsce do zdobywania kwalifikacji, ale muszą być też okresy ich wdrażania i adaptowania w służbie. A kompilacja obu obszarów pozwala na płynne zdobywanie kompetencji niezbędnych do wypełniania obowiązków służbowych i sprawowania stanowisk kierowniczych¹. Musi to być zatem oparte na uniwersalnym modelu budowania kompetencji każdego oficera (rysunek 1).

Podstawowym elementem przedstawionego modelu jest edukacja, której efektem są kwalifikacje. Nie można ich jednak traktować jako wystarczających w ocenie kompetencji oficera, bowiem określają one tylko minimalne wymagania niezbędne na danym stanowisku służbowym. Dopiero, zdobywane latami, doświadczenie zawodowe i praktyka oparta na wiedzy teoretycznej gwarantują profesjonalizm oficera.

Należy zatem zadać sobie podstawowe pytanie: kiedy i jak kształtować pożądane cechy i umiejętności? Odpowiedź nie jest trudna. Funkcjonuje przecież system doskonalenia zawodowego, który dość precyzyjnie definiuje obowiązki poszczególnych instytucji w zakresie doskonalenia kompetencji. Nie oznacza to jednak, że zapewnia on wystarczające warunki do tego, by oficerowie w kolejnych etapach rozwoju nabywali je lub rozwijali i doskonalili te, które już posiadają. Pomimo zapisów w dokumentach formalnych, system doskonalenia cech przywódczych nie funkcjonuje. Brak stosownych zapisów i akcentowania tego problemu w środowisku decydentów wojskowych nie sprzyja atmosferze tworzenia rozwiązań systemowych w zakresie rozwijania i doskonalenia przywództwa w wojsku.

Cały okres rozwoju zawodowego oficera powinien oscylować wokół osiągnięcia kolejnych etapów samorealizacji, a także wiązać się z systemem kadrowym, który musi zapewnić możliwość promowania tych oficerów, którzy wybijają się ponad przeciętność. W procesie planowania rozwoju zawodowego, poza wieloma kryteriami branżowymi pod uwagę, muszą się również znaleźć kompetencje przywódcze. Tym bardziej, że proces ich nabywania i doskonalenia musi być zainicjowany w pierwszych dniach procesu edukacji (rysunek 2).

Rysunek 2. Proces formowania oficera



Źródło: opracowanie własne.

¹ Określenie „stanowiska kierownicze” odnosi się do wszystkich stanowisk, na których wypełniane są funkcje kierowania (dowodzenia), np.: dowódca, szef, komendant itp.

Całość przebiegu służby oficera to nic innego, jak ciągły proces zdobywania kwalifikacji oraz nabywanie nowych i podnoszenie poziomu już posiadanych kompetencji. Można ten ciąg zdarzeń edukacyjnych i wychowawczych określić mianem procesu formowania oficera, który dąży do doskonałości w swoim rzemiośle wojskowym. Ponieważ w obecnym stanie rozwoju armii należy dążyć do kształcenia oficerów, którzy będą posiadali przynajmniej podstawowe kompetencje przywódcze, więc proces ten musi być inicjowany już na etapie podstawowej edukacji przyszłego oficera, tj. w szkołach oficerskich i akademiach wojskowych.

Można śmiało stwierdzić, że prawdopodobnie jest to jeden z najważniejszych, jeśli nie najważniejszy okres „formowania” oficerów, którzy w przyszłości będą stawać się kompetentnymi żołnierzami, dobrymi przełożonymi a nawet przywódcami. Popetnione w tym okresie błędy i zaniedbania z pewnością przełożą się na ich późniejszy rozwój. Kontynuacja służby w jednostkach wojskowych wymaga gruntownego przygotowania w początkowym okresie edukacji. W niektórych przypadkach brak tych podstaw zakłóci naturalny porządek rozwoju osobowości, bowiem służba w jednostce wojskowej jest okresem wdrażania teorii i nabywania kolejnych kompetencji oraz doskonalenia tych, które zostały nabyte w okresie początkowym.

Z tego powodu nie można przecenić etapu, w którym następują ważne procesy wpływające na kształtowanie osobowości młodego człowieka i przyszłego oficera. Warto zatem się zastanowić, jak powinien przebiegać ten etap wstępny formowania oficera przywódcy oraz na jakie elementy należy zwrócić uwagę. Analiza problemu, opinie doświadczonych oficerów oraz własne przemyślenia wskazują na możliwość zidentyfikowania następujących determinant:

- 1) zdefiniowany wykaz pożądaných kompetencji społecznych
- 2) zdefiniowany wykaz kompetencji profesjonalnych
- 3) proces naboru do szkoły wojskowej
- 4) kształtowanie kultury organizacji i etosu służby oficera
- 5) system oceniania podchorążych
- 6) kodeks honorowy
- 7) praktyki dowódcze
- 8) dobór kadry dowódczej i dydaktycznej
- 9) promowanie przywódców.

Za początek procesu edukacji i zarazem formowania oficera można z pewnością uznać moment rekrutacji i wstępnej weryfikacji kandydatów na oficerów. Należy jednak zdefiniować wymagania w stosunku do kandydatów na oficera. Nastęrcza to wielu problemów, gdyż od wielu lat nie ma jasnego profilu kompetencyjnego kandydata na oficera. Tym bardziej, że można zauważyć tendencję do bardzo ścisłego i „obiektywnego” parametryzowania wymagań, które należy zweryfikować w trakcie egzaminów wstępnych.

Tabela 1 prezentuje wybrane kompetencje społeczne, które mogłyby być podstawą do zbudowania podstawowego profilu kompetencyjnego kandydata na żołnierza zawodowego. Zmiana jakościowa procesu formowania oficera wymaga, aby przyszły oficer spełniał określone wymagania i cechował się choćby podstawowymi kompetencjami społecznymi, które są niezbędne w trakcie dalszej nauki i służby po zakończeniu szkoły oficerskiej.

Tabela 1. Profil kompetencji społecznych

KOMPETENCJE SPOŁECZNE	
PODSTAWOWE:	
1.	komunikatywność
2.	kultura osobista
3.	umiejętność aktywnego słuchania
4.	asertywność
5.	odporność na stres
6.	pozytywne nastawienie do ludzi
7.	poczucie własnej wartości
8.	kontrola własnych emocji
DODATKOWE:	
1.	umiejętność budowania zespołu
2.	zdolność okazywania entuzjazmu
3.	zdolność do empatii
4.	podejmowanie ryzyka i realizacji trudnych zadań
5.	umiejętność wywierania wpływu
6.	umiejętność wspólnego działania
7.	znajomość historii Polski

Źródło: opracowanie własne.

Dodatkowym atutem takiego rozwiązania jest ułatwienie konstruowania egzaminu wstępnego, który powinien weryfikować oczekiwane kompetencje społeczne. Oczywiście ich spełnienie nie musi osiągać maksymalnego poziomu. W trakcie procesu edukacji będą one rozwijane i doskonalone. Jednak każdy podmiot tego procesu powinien spełniać przynajmniej podstawowe wymagania. Tym bardziej, że armia składa się z grup społecznych, a każdy przyszły oficera musi umieć funkcjonować w takiej grupie.

Kompetencje społeczne podzielono na dwie grupy: podstawowe i dodatkowe. Dzięki takiemu podejściu dużo łatwiej jest definiować wymagania. Warunkiem takiego rozwiązania jest jednak odniesienie się do profilu kompetencyjnego absolwenta szkoły oficerskiej, czyli oficera w stopniu podporucznika. Na pierwszy rzut może się wydawać, że jest to dość rozbudowany zbiór wymagań, ale jeśli tylko ogólnie określimy oczekiwania w stosunku do oficera, to nie powinno to budzić większych kontrowersji. Szczególnie wtedy, gdy zdamy sobie sprawę, że nie są to jakieś zbyt wygórowane oczekiwania, a raczej zestaw cech określających kulturalnego człowieka.

Trudno na tym etapie oczekiwać od kandydatów szczególnych kompetencji związanych z przyszłą profesją. Dlatego też kolejnym elementem powinno być zdefiniowanie kompetencji profesjonalnych, które będą rozwijane w trakcie procesu edukacji. Są one związane z konkretnymi wymaganiami stawianymi absolwentom i odnoszą się bezpośrednio do programu kształcenia. A może to raczej właśnie

program kształcenia powinien być dostosowany do oczekiwań? To pytanie wydaje się być zasadne, gdyż proces edukacji powinien zapewnić absolwentowi doskonalenie kompetencji społecznych oraz nabycie niezbędnych kompetencji profesjonalnych, tak aby młody oficer był w pełni przygotowany do objęcia pierwszego stanowiska służbowego.

Współczesne uwarunkowania służby oficera wymagają od niego wszechstronnego przygotowania i posiadania umiejętności oraz wiedzy, która zapewni sprawną i efektywną realizację zadań. Ponadto „wyposażenie” młodego oficera w zaprezentowany w tabeli 2 zestaw kompetencji profesjonalnych stanowi dla niego wartość dodaną w postaci komfortu służby. Świadomość posiadania takich kompetencji będzie budowała swoistą pewność siebie, a co za tym idzie, oficer będzie mógł skupić się na wdrażaniu wiedzy i umiejętności, czyli rozwijaniu i doskonaleniu kompetencji.

Podejście takie może wydawać się zbyt idealistyczne, ale w szkołach oficerskich z lat 90. taki stan rzeczy funkcjonował. Nie należy więc tego traktować jako rewolucji w edukacji oficera, ale powrót do sprawdzonych i efektywnych rozwiązań.

Tabela 2. Profil kompetencji profesjonalnych

KOMPETENCJE PROFESJONALNE	
PODSTAWOWE:	
1.	planowanie działań
2.	kontrola wykonywania zadań
3.	organizowanie własnej pracy
4.	zarządzanie informacjami
5.	zarządzanie czasem
6.	wyobrażenia taktyczna
7.	świadomość sytuacyjna
8.	wiedza taktyczna
9.	wiedza techniczna
10.	trafność i szybkość podejmowanych decyzji
11.	nastawienie na skalkulowane ryzyko
DODATKOWE:	
1.	stosowanie się do przepisów, norm i reguł
2.	funkcjonowanie w środowisku międzynarodowym
3.	znajomość języka angielskiego
4.	znajomość innego języka obcego
5.	dbałość o sprzęt i mienie
6.	korzystanie z pomocy specjalistów
7.	delegowanie zadań i uprawnień

Źródło: opracowanie własne.

Szczególnie ważnym momentem w procesie formowania oficera jest etap naboru oraz weryfikacja zdefiniowanych wymagań początkowych. To właśnie etap prowadzenia egzaminów musi eliminować jednostki, które nie spełniają oczekiwań. Obecna forma prowadzenia egzaminów wydaje się mało efektywna, gdyż opinie o absolwentach są raczej negatywne. Zaproponowany wykaz kompetencji społecznych musi podlegać sprawdzeniu w trakcie tego etapu. Jednym ze sposobów jest oczywiście rozmowa kwalifikacyjna, w trakcie której można, przy użyciu odpowiednich pytań i analizie odpowiedzi oraz zachowań kandydata, określić, czy i jakim stopniu kandydat spełnia wybrane kompetencje. Nie wyczerpuje to oczywiście możliwości w tym zakresie. Uzupełniającym narzędziem mogą być testy kompetencyjne, które będą stanowiły dodatkowe źródło informacji o kandydacie.

Nie stoi to w sprzeczności z wachlarzem obecnych wymagań, wskazuje jednak na konieczność innego spojrzenia na zakres egzaminu. Szczególny nacisk należy kłaść na znajomość historii własnego kraju i najważniejszych wydarzeń z historii wojskowości. Tradycje i historia własnego narodu muszą stanowić jedno z podstawowych wymagań na egzaminach wstępnych. Co więcej, pokrywa się to jednocześnie z jedną z kompetencji wymienionych w tabeli 1. W tym obszarze musi znaleźć się również wymóg posiadania wiedzy humanistycznej. Poprawność językowa, zainteresowanie szeroko rozumianą kulturą, sztuką muszą być atrybutami oficera. Wiedza humanistyczna kształtuje osobowość człowieka i pozwala znaleźć się w różnych sytuacjach, np. gdy jest zmuszony do zajęcia stanowiska w dyskusji. Należy dążyć do tego, aby oficer był przykładem wszechstronnie wykształconego obywatela, a nie tylko profesjonalistą w swoim wojskowym fachu.

Badanie motywacji do służby powinno podlegać szczególnej uwadze komisji egzaminacyjnej. Budowanie etosu służby oficera jest jedną z podstawowych determinant kształtowania przywództwa w wojsku. Coraz częściej służba oficera jest zastępowana pracą, co sprowadza oficera do rangi pracownika. To nie tylko utrudnia, a wręcz uniemożliwia kształtowanie oficera przywódcy. Motywacja musi być oparta na chęci służby ojczyźnie, poświęceniu oraz świadomości, że życie prywatne będzie często podporządkowane innym celom. Osoby, które za motywatory uznają przede wszystkim czynniki materialne, powinny być negatywnie weryfikowane. Merkantylizm nie wpisuje się bowiem w profil kompetencji, które muszą cechować przyszłego oficera. Oczywiście czynnik materialny i stabilność zawodowa mają znaczenie, ale nie mogą górować nad wymogiem poświęcenia swojego życia służbie.

Wymóg określonego poziomu sprawności fizycznej nie podlega dyskusji. Kandydat na oficera musi być wysportowany i wykazywać się odpornością na trudy życia żołnierskiego. Może więc należy inaczej spojrzeć na ten etap egzaminu. Tym bardziej, że odpowiednio przygotowany egzamin z wychowania fizycznego może być kolejnym narzędziem w ocenie kompetencji przyszłego oficera. Zamiast indywidualnego zestawu ćwiczeń fizycznych może warto przygotować sprawdzian oparty na selekcji dokonywanej w jednostkach wojsk specjalnych. Kilkogodzinna gra terenowa prowadzona w grupach daje o wiele większe możliwości oceny kandydata. Można dzięki temu sprawdzić pracę zespołową, wpływanie na innych, przejmowanie dowodzenia oraz odwagę w podejmowaniu ryzyka i trudnych decyzji. Wojsko jest przecież takim rodzajem gry, w którym liczy się przede wszystkim zespół. Indywidualny egzamin ze sprawności fizycznej z pewnością umożliwi sprawdzenie, ile razy kandydat podciągnie się na drążku lub w jakim czasie przebiegnie określony dystans. Są to jednak umiejętności, które można rozwijać indywidualnie w trakcie procesu edukacji podchorążych. Gra terenowa jest o wiele bardziej wymagająca, gdyż wymusza konieczność działania zespołowego, a jednocześnie wymaga odpowiedniego przygotowania fizycznego. Wydaje się więc zasadne, aby ta forma weryfikacji sprawności fizycznej była powszechnie stosowana. Jeśli przyjrzymy się kompetencjom w tabeli 1, to z łatwością uświadomimy sobie, że ta forma egzaminu jest również elementem weryfikacji oczekiwanych kompetencji społecznych.

Bardzo ważnym determinantem w procesie formowania oficera przywódcy jest kultura organizacji i kształtowanie etosu służby oficera. Atmosfera panująca w uczelni wojskowej musi przede wszystkim zapewniać warunki do nauki i wychowania przyszłych oficerów. Nie może jednak pozostawać w oderwaniu od realiów życia wojskowego. Kadeci muszą być kształceni w atmosferze typowego życia wojskowego, gdzie eksponowane są artefakty składające się na kulturę organizacji, która stanowi o odrębności i pewnego rodzaju elitarności środowiska wojskowego². Wszyscy oficerowie zaangażowani w proces edukacji elewów są zobowiązani do współtworzenia kultury organizacyjnej, która ze względu na swoje elementy składowe stanowi kulturowe a zarazem edukacyjne tło kształtowania przywódców w wojsku. Trzon tej grupy musi tworzyć nie tylko kadra dowódcza pododdziałów szkolnych, ale również kadra dydaktyczna, która poprzez codzienny kontakt w czasie zajęć podtrzymuje i utrwala określone nawyki i zachowania u podchorążych.

Podchorążowie jako podmiot procesu formowania oficera przywódcy muszą stanowić aktywne ogniwo tworzenia i funkcjonowania kultury organizacji. Dlatego na tym etapie rozwoju umożliwiała się im zrozumienie zasad funkcjonowania oficera, który jest współodpowiedzialny za sukces organizacji. Można wyróżnić dwa zasadnicze elementy decydujące o jakości kultury organizacyjnej i jej wpływie na kształtowanie i doskonalenie przyszłych oficerów przywódców, tj. artefakty oraz normy i wartości. Wśród artefaktów kultury organizacji można wyróżnić takie, jak: językowe, behawioralne i fizyczne³:

1. Artefakty językowe oznaczają specyfikę języka wojskowego, który stanowi, jednakowo interpretowany przez wszystkich żołnierzy, aparat pojęciowy. Poprawność stosowania słownictwa wojskowego jest jednym z czynników budujących autorytet przywódcy, jest zarazem egzemplifikacją werbalną posiadanej wiedzy. Przekazywanie oraz wymaganie używania poprawnego słownictwa wojskowego buduje w sposób naturalny pozycję przywódcy oraz zmusza innych do jego adaptowania, co jest przejawem wpływu na otoczenie i kształtowania relacji. Choć język stosowany w wojsku nie zawsze spełnia wszystkie wymagania poprawności językowej, to jednak należy dążyć do przestrzegania norm językowych. Elokwencja oraz stosowana terminologia wojskowa wpływają na postrzeganie poszczególnych oficerów. Osobnym zagadnieniem dotyczącym kwestii języka wojskowego jest powszechne używanie wulgaryzmów, które stały się integralną częścią komunikowania się i są powszechnie akceptowalne. Pomimo że pozostaje to w sprzeczności z poprawnością językową, to jednak uwarunkowania historyczne i długoletnie nawyki nie ulegają natychmiastowej zmianie. Niemniej jednak, w toku procesu kreowania przywódców w wojsku, należy bezwzględnie dążyć do eliminowania wulgaryzmów.
2. Artefakty behawioralne to nic innego jak wymagania zawarte w regulaminach, które precyzyjnie określają sposób zachowania i postępowania żołnierzy. Konieczność przestrzegania regulaminowych zachowań nie może podlegać dyskusji lub nieuzasadnionej interpretacji. Szczególnie relacje pomiędzy przełożonymi a podwładnymi muszą być w pierwszej kolejności oparte na regulaminach, których przestrzeganie jest obowiązkiem każdego oficera. Nie powinno to jednak eliminować z życia wojskowego zachowań, które można określić mianem zdroworozsądkowych. Nadmierny formalizm, czasami niczym nieuzasadniony, negatywnie wpływa na relacje międzyludzkie. Odchodzenie od niego w określonych sytuacjach skraca dystans, ułatwia komunikowanie się

² Por. W. Łydka, *Doskonalenie kompetencji przywódczych oficerów*, AON, Warszawa 2015, s. 102.

³ Tamże, s. 103–104.

oraz pokazuje, że można być przełożonym, który nie tylko potrafi wydawać rozkazy, ale również budować zespół. Okazywanie przystawienia ludzkiego oblicza nie stanowi o słałości, lecz o sile oficera.

3. Artefakty fizyczne, czyli umundurowanie, są tymi, które w pierwszej kolejności wyróżniają ołnierza. Wymóg przestrzegania przepisów ubiorczych musi być integralnym elementem kształtowania przyszłego oficera. Zgodny z wymaganiami i schludny wygląd oficera świadczy o jego postawie i podporządkowaniu się regulaminom. Należy bezwzględnie dążyć do przestrzegania przepisów dotyczących umundurowania oraz podkreślać konieczność dbałości o wygląd zewnętrzny. Posiadanie kompetencji przywódczych musi być podkreślane przez nienaganny wygląd oficera, jako przejaw szacunku do munduru i tradycji wojskowych. Bezpośrednio z mundurem jest również związane noszenie dystynkcji, które nie mogą być traktowane tylko jako element umundurowania, lecz powinny być traktowane jako przejaw dumy z posiadanego stopnia wojskowego i przynależności do korpusu osobowego. Posiadanie stopnia wojskowego to jednocześnie zobowiązanie do prezentowania postawy i zachowania, które nie może pozostawać w sprzeczności z ogólnie przyjętymi zasadami. Powaga munduru i posiadanego stopnia zobowiązuje do określonego zachowania oraz daje możliwość łatwiejszego wdrażania i prezentowania zachowań honorowych, jako specyficznej formy kształtowania relacji między oficerami.

Poza wymienionymi artefaktami, na kulturę organizacji wpływają również normy oraz wartości, którym hołduje organizacja. Szczególną uwagę należy poświęcić prawidłowemu funkcjonowaniu procesu doskonalenia kompetencji przywódczych. Wynika to z konieczności rygorystycznego przestrzegania imperatywu zgodności pomiędzy normami i wartościami deklarowanymi a przestrzeganymi. Wydaje się, iż jest to jeden z najtrudniejszych do osiągnięcia wymogów w procesie kształcenia przyszłych przywódców. Aspekt naśladowania zachowań, implikuje konieczność zachowania zgodności teorii z praktyką przywództwa. Najlepiej przygotowane i przekazane treści teoretyczne, spójność wszystkich modułów oraz planowa działalność muszą znajdować swoje odzwierciedlenie w ich przestrzeganiu. Pozostawienie deklaracji niewypełnionych prezentowanymi postawami, odniesie odwrotny skutek.

Szczególną uwagę w opisywanym procesie edukacji przyszłych oficerów musi ogrywać odpowiednio skonstruowany proces oceniania podchorążych. Powinien on opierać się na kilku zasadniczych elementach, które zapewnią na przestrzeni całego okresu edukacji miarodajne informacje o postępach oraz osiąganiu pożądanego profilu absolwenta. Założenia takiego systemu mogą być oparte na kodeksie postępowania podchorążego, który powinien być wzorowany na Kodeksie Honorowym ołnierza Zawodowego. Odpowiednio dostosowane zapisy takiego dokumentu winny bezpośrednio wpływać na postawy przyszłych oficerów. Z jednej strony kształtowałyby oczekiwane postawy, z drugiej uczyłyby rozwiązywać konflikty na drodze honorowej. Tym bardziej, że nie każde przewinienie musi podlegać karze dyscyplinarnej. Przyszły oficer musi wiedzieć i rozumieć, że istnieje pewny margines zachowań, które mogą być przedmiotem sporu pomiędzy dwoma podchorążymi (przyszłymi oficerami), ale mogą być rozstrzygnięte na drodze honorowej.

Odrębną kwestią mogłyby być okresowe testy kompetencyjne, które świadczyłyby, w jakim stopniu zostały poprawione „wskaźniki” odnoszące się do wstępnie zdefiniowanych kompetencji społecznych. Ponadto można w ten sposób mierzyć poziom osiągania poszczególnych kompetencji profesjonalnych, których rozwój i doskonalenie powinny wzrastać z każdym rokiem nauki. Niejako uzupełnieniem w takim podejściu musi być sporządzanie okresowych opinii, które zawierałyby interpretację uzyskanych

wyników testów kompetencyjnych oraz opinie przełożonych oparte na własnych obserwacjach. W tak skonstruowanym systemie ocen znaczącą rolę musi odgrywać kadra dydaktyczna uczelni wojskowej, która ma również kontakt z podchorążymi. Jej ocena nie powinna opierać się tylko na mierzalnych wynikach efektów nauki, ale musi również obejmować takie aspekty, jak: komunikatywność, zaangażowanie, aktywność czy przejawianie inicjatywy.

Praktyki dowódcze stanowią bardzo ważny element procesu formowania oficera przywódcy ze względu na możliwość weryfikacji teorii z praktyką. Odbywanie praktyk można podzielić na trzy etapy:

- praktyki na swoim roczniku
- mentoring
- praktyki dowódcze w jednostce wojskowej.

W pierwszym przypadku, podchorążowie są wyznaczani na stanowiska tzw. funkcyjnych na swoim roczniku, czyli pełnią funkcje dowódców drużyn, pomocników dowódców plutonów czy dowódców plutonów na ostatnim roku studiów. Jest to o tyle ważne, że uczą się odpowiedzialności oraz dowodzenia swoimi kolegami, co uświadamia wszystkim, że w określonych sytuacjach relacje prywatne muszą być podporządkowane relacjom służbowym (jak powszechnie wiadomo, najtrudniej dowodzi się kolegami). Tego typu sytuacje będą napotykali na swojej przyszłej ścieżce rozwoju zawodowego i będzie to etap wstępny do znalezienia się w podobnych sytuacjach w przyszłości.

Drugi przypadek, czyli mentoring, powinien skupiać się na budowaniu relacji międzyludzkich oraz kształtowaniu odpowiedzialności za podwładnych. Podchorążowie starszych roczników powinni sprawować swoisty nadzór nad przydzielonymi im pod opiekę młodszymi kolegami. Stanowiliby dla nich źródło inspiracji oraz wzorzec do naśladowania. Sprawujący tę funkcję musieliby nauczyć się odpowiedzialności oraz poszukiwania metod i narzędzi motywowania młodszych, czyli podwładnych. Oczywiście porządek dnia i przydzielone inne obowiązki nie powinny ograniczać możliwości kontaktu w relacji „mistrz – uczeń” oraz podlegać okresowej kontroli i ocenie. Bowiem w obu przypadkach podchorążowie muszą być oceniani przez swoich przełożonych (kadrę dowódczą) i zapoznawani z uzyskanymi wynikami. Z jednej strony jest to rodzaj informacji zwrotnej, z drugiej – forma nadzoru i kontroli, której muszą być świadomi. Będzie to ich przyzwyczajalo do przyszłego stanu, w którym każdy oficer, z racji hierarchizacji organizacji wojskowej, podlega permanentnej ocenie i okresowym kontrolom.

Osobnym zagadnieniem są praktyki dowódcze w jednostkach wojskowych. Osobnej ocenie podlega problem ich długości. Mając na względzie własne doświadczenia oraz opinie innych oficerów, można pokusić się o stwierdzenie, że powinny one trwać około 4–6 miesięcy i odbywać się co najmniej raz, na ostatnim roku kształcenia. Podchorążowie powinni do tego czasu zdobyć wystarczającą wiedzę i kompetencje do pełnienia funkcji dowódcy plutonu w jednostce wojskowej. W szczególnych przypadkach może to być stanowisko dublera dowódcy plutonu. Proponowany okres praktyki wiąże się z dużym prawdopodobieństwem, iż jednostka wojskowa będzie w tym czasie przynajmniej raz odbywała szkolenie poligonowe. Jest to o tyle ważne, że specyfika tej formy szkolenia wymusza znacznie więcej od kandydata na oficera. Ma on możliwość sprawdzenia się zarówno w trakcie szkolenia w garnizonie, jak i w trakcie zwiększonego wysiłku szkoleniowego. Ponadto tak długi okres praktyki daje większe możliwości wykazania się w roli nie tylko dowódcy, ale również wychowawcy.

Rzeczą oczywistą jest, że cały okres praktyki dowódczej w jednostce wojskowej musi podlegać ocenie na podstawie odpowiednio skonstruowanego wykazu kompetencji profesjonalnych oraz zawierać ocenę opisową, która jest zdecydowanie bardziej miarodajna niż wymiar mierzony oceną liczbową.

Aby jednak cały opisany system działał sprawnie, musi opierać się na głównym czynniku, jakim jest kadra dydaktyczna i dowódcza. Wbrew pozorom może okazać się, że jest to jeden z najtrudniejszych warunków do spełnienia. Dowódcy plutonów i kompanii szkolnych są pierwszymi wzorcami do naśladowania dla podchorążych i muszą być odpowiednio przygotowani i zmotywowani do takich zadań. Nie może to być przypadkowy dobór, bowiem błędy popełnione przez nich w etapie formowania oficera przywódcy z pewnością wpłyną na rozwój postaw i kształtowanie charakterów przyszłych oficerów. Powinni oni rozumieć, że jakość ich działań bezpośrednio wpływa na jakość całej armii i są personalnie odpowiedzialni za kształtowanie kolejnych pokoleń oficerów. Jest to problem o tyle skomplikowany, że istnieje tendencja do pozostawiania w szkole oficerskiej najlepszych oficerów, którzy spełniają oczekiwania oraz wykazują chęć służby w uczelni wojskowej. Z drugiej jednak strony nie posiadają oni żadnego doświadczenia zawodowego w roli dowódcy plutonu czy kompani. W początkowym etapie edukacji podchorążych nie ma to większego znaczenia, ale wraz z upływem czasu wymagania wobec nich będą rosły. Choćby w sytuacji zajęć praktycznych ze sprzętem, gdzie kadra dowódcza powinna asystować kadry dydaktycznej oraz stanowić źródło wsparcia dla swoich podwładnych. W sytuacji braku doświadczenia mogą utracić swój autorytet, który będzie bardzo trudno odbudować. Dlatego też wydaje się zasadnym, aby kadrę dowódczą rekrutować spośród oficerów, którzy mają za sobą określony staż służby w jednostce wojskowej. Osobną kwestią, która wymaga zdefiniowania, jest problem przebiegu dalszej kariery kadry dowódczej tak, aby służba w szkole oficerskiej nie była dla nich końcem kariery.

Ostatnią kwestią w procesie formowania oficera przywódcy jest problem odpowiedniego ekspozowania najlepszych podchorążych, którzy osiągnęli najwyższe wyniki w kształceniu oraz cechują się kompetencjami przywódczymi. Już w trakcie nauki muszą być odpowiednio premiowani i nagradzani. Ponadto powinni oni być elementem promocji idei przywództwa jako niezbędnego atrybutu oficera. Może to również przejawiać się w postaci możliwości wyboru jednostki wojskowej, w której chcą służyć. Byłby to namacalny dowód dla ich następców, że warto się starać, aby osiągnąć swój cel, a bycie przywódcą przekłada się na realne możliwości decydowania o swojej karierze.

ZAKOŃCZENIE

Zaprezentowane w artykule własne wnioski i przemyślenia nie wyczerpują z pewnością problematyki tworzenia rozwiązań systemowych w zakresie procesu edukacji oficera przywódcy. Niemniej jednak pozwalają uzmysłowić sobie znaczenie wyszczególnionych determinant jako tych, które w znacznej mierze mogą poprawić stan jakościowy młodych oficerów. Wdrożenie jednolitych i usystematyzowanych rozwiązań w systemie szkolnictwa wojskowego znacząco poprawi jakość kształcenia przyszłych przywódców. Nie bez znaczenia będzie również ich przyszły wpływ na stan funkcjonowania całych Sił Zbrojnych. To oni bowiem będą na drodze rozwoju zawodowego zajmowali kolejne stanowiska kierownicze, a tym samym, ich wpływ na procesy edukacyjne oraz wychowawcze będzie wzrastał. Równocześnie oficerowie przywódcy będą w stanie dokonać znaczącej zmiany jakościowej. Tym bardziej, że mogą i powinni kształtować swoich następców poprzez prezentowanie i naśladowanie pożądanych wzorców zachowań.

Obecny okres przemian organizacyjnych w SZ RP powinien zostać wykorzystany przez ośrodki decyzyjne do skupienia większej uwagi na zdefiniowaniu na nowo kompetentnego oficera. Ciągłe pomijanie oraz marginalizacja znaczenia przywództwa w wojsku może doprowadzić do niemal nieodwracalnych zmian. Szczególnie jeśli zdamy sobie sprawę, że samymi dokumentami doktrynalnymi czy regulaminami nie zmienimy mentalności ludzkiej. Zakorzenione poczucie siły wynikające z władzy

przypisanej stanowiskom służbowym i stopniom wojskowym jest tylko przejawem władzy formalnej, która w sytuacjach bezpośredniego zagrożenia życia może okazać się niewystarczająca. To właśnie oficer, dowódca a zarazem przywódca, jest gwarantem sprawnego i efektywnego wykorzystania potencjału podwładnych. Największym dobrem każdej organizacji powinni być ludzie i kapitał drzemiący w nich, a poszczególnymi szczeblami muszą dowodzić najlepsi oficerowie przywódcy.

ABSTRACT

Commanding of the hierarchical organization, which is the army, requires managers at all levels have the skills, personality traits and predispositions that ensure effective use of the potential of subordinates and the efficient and effective execution of tasks. This implies an absolute requirement to have an appropriate level of expertise and experience, combined with the commitment and determination in the pursuit to ensure personal success and, consequently, contributes to the success of the entire organization. The requirement of properly educated and prepared executives has special significance in the Polish Armed Forces, during organizational and structural changes, should be determinant of education officers who will be able to compensate of the quality and level of command much lower state of the army. The more numerous army, can afford to officers who are only partially filled defined competency requirements. The present state clearly call for the need nearly perfect preparation of officers from the very beginning of his education.

KEY WORDS

command, leadership, education of officers.

BIBLIOGRAFIA

- Łydka Waldemar, *Doskonalenie kompetencji przywódczych oficerów*, AON, Warszawa 2015.
- Majewski Tomasz, *Zarządzanie kompetencjami*, AON, Warszawa 2012.

UWARUNKOWANIA DZIAŁAŃ NA RZECZ DOSKONALENIA KOMPETENCJI SPOŁECZNYCH KADRY DOWÓDCZEJ

ABSTRAKT

Podobieństwo funkcjonowania w wojsku i w środowisku cywilnym osób kierujących swoimi podwładnymi daje szansę aplikacji wartościowych cywilnych rozwiązań. Konsekwentne od wielu lat wykorzystywanie w firmach prywatnych możliwości rozwijania kompetencji społecznych osób kierujących pracownikami, stanowi praktyczne potwierdzenie znaczenia i skuteczności tego typu oddziaływań. Warto aby i wojsko jak najefektywniej skorzystało z możliwości rozwijania tych kompetencji. Wzorując się na koncepcjach rozwijanych na potrzeby doskonalenia umiejętności menedżerów, stworzono model kompetencji społecznych związanych z pełnieniem funkcji dowódczej. Model ten obejmuje zachowania związane z kompetencjami określonymi jako: *przywództwo, komunikowanie się, współpraca, wpływ i negocjowanie oraz postępowanie w sytuacjach trudnych*. Trafność modelu potwierdzona została empirycznie. Dodatkowo w toku analiz statystycznych ustalono, jakie konkretne umiejętności warto są doskonalenia oraz przy pomocy jakich metod powinno się rozwijać poszczególne kompetencje społeczne.

SŁOWA KLUCZOWE

kompetencje społeczne, przywództwo, komunikowanie się, dowódca, rozwój.

WSTĘP

Kompetencje społeczne opisywane są w literaturze naukowej jako *umiejętność nawiązywania i utrzymywania satysfakcjonujących relacji interpersonalnych, zaspokajających potrzeby aprobaty, akceptacji, przynależności oraz realizowanie własnych celów dzięki wywieraniu wpływu na innych*¹. Pełnią one istotną rolę przy wszelkiego rodzaju aktywności zawodowej związanej z uczestnictwem w relacji interpersonalnej czy sytuacji społecznej. Na dużą uwagę zasługuje więc kwestia rozwoju.

Rola kompetencji jest wyraźnie dostrzegana na płaszczyźnie cywilnej, szczególnie przez firmy prywatne, na zlecenie których oceniana jest kadra kierownicza ich niższego szczebla, i menedżerowie. Oceny takie można prowadzić w ramach procesu rekrutacji do pracy, tak aby wybrać najlepszego kandydata na dane stanowisko. Drugim z powodów przeprowadzenia takiej oceny jest dążenie do uzyskania informacji o słabszych cechach pracownika w celu przygotowania planu rozwoju i doskonalenia jego kompetencji społecznych². Wynika to z zainteresowania uzyskiwaniem jak największej efektywności przez pracowników. Szczególną uwagę poświęca się przy tym kadrze kierowniczej, gdyż od jej kwalifikacji w dużym stopniu zależy efektywność pracy podwładnych. Kwestię tej zależności akcentował twórca klasycznej teorii zarządzania Henry Fayol, a w pracach jego następców łatwo założyć jak bardzo rozwinięto ten pogląd³.

Od wielu lat konsekwentne wykorzystywanie w firmach prywatnych możliwości rozwijania kompetencji społecznych osób kierujących pracownikami stanowi praktyczne potwierdzenie skuteczności tego typu oddziaływań. Niewątpliwie warto więc, aby i wojsko jak najefektywniej skorzystało z tych możliwości. Z jednej bowiem strony rozwijanie kompetencji społecznych wynika z dokumentów resortowych⁴, z drugiej zaś należy przyjąć, że dowodzenie jest szczególnym rodzajem, formą kierowania ludźmi w ramach organizacji.

METODOLOGIA BADAŃ WŁASNYCH

Wymienione kwestie uwzględniono przygotowując projekt badań dotyczących kompetencji społecznych kadry dowódczej Sił Zbrojnych RP⁵. Sondowano m.in.: poziom kompetencji, opinie kadry o poziomie pożądanym na zajmowanym nią stanowisku dowódczym oraz kwestię rozwijania tych kompetencji⁶.

Przygotowując koncepcję badania kompetencji społecznych dowódców, skorzystano z opisanych wyżej bogatych doświadczeń środowiska biznesowego. W następstwie tego przyjęto, że dowódcy – jako osoby kierujące swoimi podwładnymi – powinni posiadać kompetencje w zakresie: *przywództwa, komunikowania się, współpracy, wpływu i negocjowania oraz postępowania w sytuacjach trudnych*. Dla każdej kompetencji ustalono zachowania, w których się ona przejawia. Model ujmował więc kompetencje społeczne dowódców oraz 46 konstytuujących je składowych.

¹ A. Matczak, K. Martowska, *Profil kompetencji społecznych*, Pracownia testów psychologicznych PTP, Warszawa 2003, s. 6.

² A. Wojtczuk-Turek, *Metody wspierania rozwoju kompetencji społecznych menedżerów w wymiarze organizacji*, [w:] *Tendencje rozwojowe zarządzania zasobami ludzkimi*, red. W. Harasim, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Promocji w Warszawie, Warszawa 2006.

³ J. A. F. Stoner, R. E. Freeman, D. R. Gilbert, *Kierowanie*, Warszawa, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne 2001.

⁴ Na konieczność rozwijania kompetencji społecznych wskazują następujące dokumenty: Decyzja nr 351/MON z dnia 5 listopada 2012 r. w sprawie metodyki szkolenia żołnierzy z przedmiotów „Kształcenie obywatelskie” oraz „Profilaktyka i dyscyplina wojskowa”; Decyzja nr 397/MON z dn. 18 grudnia 2013 r. zmieniająca decyzję w sprawie metodyki szkolenia żołnierzy z przedmiotów „Kształcenie obywatelskie” oraz „Profilaktyka i dyscyplina wojskowa”; Wytyczne Sekretarza Stanu w MON z dnia 3 lipca 2012 r. do działalności społecznej, wychowawczej i promocyjnej w resorcie Obrony Narodowej na 2013 rok; Program szkolenia żołnierzy zawodowych (szkolenie programowe w JW – 3 lata), „Kształcenie obywatelskie oraz profilaktyka i dyscyplina wojskowa”, DWiPO.

⁵ Szczegółowej analizie trafności przyjętego modelu kompetencji społecznych dowódców dokonano w: G. Predel, *Model kompetencji społecznych menedżerów szansą na doskonalenie kompetencji społecznych dowódców*, „Kwartalnik Bellona”, nr 3/2015, s. 176–188.

⁶ W artykule przedstawiono część z rezultatów badania. Szczegółowe omówienie wyników badania patrz G. Predel, J. Łatacz, *Kompetencje społeczne kadry dowódczej WP w kontekście realizacji zadań służbowych*, WCEO, Warszawa 2014.

W toku badań terenowych przeprowadzonych w 2014 roku pozyskano 780 prawidłowo wypełnionych przez respondentów kwestionariuszy ankiet⁷. Celowy dobór próby badawczej był ukierunkowany na uzyskanie jej reprezentatywności dla populacji kadry dowódczej WP i uwzględniał strukturę organizacyjną resortu obrony narodowej oraz częstość występowania stanowisk dowódczych w różnych komponentach sił zbrojnych.

Kwestionariusz ankiety umożliwił zebranie informacji o stopniu, w jakim respondent stosuje każde z 13 zachowań związanych z kompetencją *przywództwo*, ośmiu – z kompetencją *współpraca*, siedmiu – z kompetencją *komunikowanie się*, 10 – z kompetencją *wpływ i negocjowanie* oraz ośmiu – z kompetencją *postępowanie w sytuacjach trudnych*. Przykładowy model kompetencji i jej składowych przedstawia Rysunek 1. Przeciętny wśród dowódców stopień stosowania określonego zachowania ustalono obliczając medianę⁸. Konfiguracja przeciętnych wskaźników stosowania zachowań związanych z określoną kompetencją odzwierciedla więc sposób korzystania z niej przez kadrę dowódczą, a także umożliwia nakreślenie profili wykorzystywania poszczególnych kompetencji. W celu ustalenia stopnia rozwoju określonej kompetencji obliczono medianę ze wskaźników korzystania z wszystkich konstytuujących ją zachowań. Pozwoliło to na wykreślenie przeciętnego profilu kompetencji społecznych.

Rysunek 1. Model kompetencji *komunikowanie się*



Źródło: opracowanie własne.

⁷ Dokładna liczebność populacji dowódców jest niemożliwa do ustalenia w związku z okresowymi zmianami stanów osobowych oraz wymogami ochrony informacji niejawnych. Jednak można przyjąć, że błąd pomiaru w opisywanym badaniu nie przekroczył 3,5%.

⁸ Jako miary tendencji centralnej nie można było zastosować średniej arytmetycznej, gdyż zmienne te były mierzone na skali porządkowej. Warto przypomnieć, że mediana to wynik, w stosunku do którego 50% osób miało wynik niższy (lub równy), a 50% osób wynik wyższy (lub równy).

Każdy z badanych miał też ocenić znaczenie omawianych 46 zachowań (aspektów kompetencji) przy realizacji zadań służbowych na jego szczeblu dowodzenia (oceniając każde z zachowań mógł wybrać jedną z trzech odpowiedzi: „Nie jest to potrzebne”, „Jest to czasami potrzebne” lub „Jest to bardzo często potrzebne”). Na podstawie tych ocen, analogicznie do opisanej wcześniej procedury, obliczono przeciętne znaczenie każdego z zachowań oraz przeciętne znaczenie każdej z pięciu kompetencji społecznych.

Kwestionariusz ankiety zawierał też pytanie: czy respondent rozwijał poszczególne kompetencje społeczne poprzez: ukończenie kursu w ramach systemu doskonalenia zawodowego kadry WP; udział w zajęciach uzupełniających w JW; ukończenie studiów specjalistycznych poza wojskiem; ukończenie kursu, warsztatu poza wojskiem; lekturę publikacji specjalistycznych; porady przełożonych i kolegów czy też innymi sposobami. Poproszono też respondentów, aby wskazali, który z wymienionych sposobów był, ich zdaniem, najbardziej efektywny przy rozwijaniu każdej z kompetencji społecznych⁹.

WYNIKI

W analizie wyników badania dotyczącej uwarunkowań działań podejmowanych na rzecz doskonalenia kompetencji społecznych kadry dowódczej, należy uwzględnić obszary wymagające działań rozwojowych oraz zastosowane metody.

UMIĘJĘTNOŚCI WARTE DOSKONALENIA

Porównanie rzeczywistego i pożądanego na stanowisku służbowym wykorzystywania kompetencji społecznych przez dowódców, pokazuje, że satysfakcjonujący poziom uzyskują *komunikowanie się* oraz *wpływ i negocjowanie*. Natomiast działania rozwojowe powinny dotyczyć kompetencji *przywództwo*, *współpraca* oraz *postępowanie w sytuacjach trudnych*. Uwzględniając poziomy dowodzenia należy jednak przyjąć, że takie rekomendacje rozwojowe są adekwatne dla dowódców drużyn i plutonów, natomiast w przypadku pozostałych dowódców za satysfakcjonujący można uznać jedynie poziom wykorzystywania kompetencji *wpływ i negocjowanie*. Tym samym realizacja zadań przez dowódców poziomu kompanii i wyższego, wymaga podjęcia przez nich działań rozwojowych w zakresie pozostałych czterech kompetencji społecznych.

Dzięki porównaniu rzeczywistych i oczekiwanych profili wykorzystania poszczególnych kompetencji, możliwe stało się podanie bardziej szczegółowych rekomendacji rozwojowych.

a) Przywództwo

Można uznać, że dowódcy reprezentują satysfakcjonujący poziom w odniesieniu do monitoringu zadań realizowanych przez innych, kontroli efektów pracy podwładnych i korzystania z różnych stylów zarządzania ludźmi. Najbardziej potrzebują treningu z zakresu powstrzymywania się od bezwzględного wymuszania posłuszeństwa. Działania takie warto również podjąć w tych obszarach, których nie uznano za rozwinięte w stopniu satysfakcjonującym, tj. gotowość przejmowania kontroli i odpowiedzialności za działania grupy, precyzyjne określanie ról i zadań innych osób,

⁹ W ramach realizacji projektu badawczego przeprowadzono również dwa wywiady grupowe (FGI – Focus Group Interview). Jeden z wyróżniającymi się dowódcami drugi z podchorążymi ostatniego roku szkoły oficerskiej. Niniejszy artykuł poświęcony jest jednak omówieniu wyników badania ankietowego.

egzekwowanie terminów, motywowanie innych, rozwijanie kwalifikacji innych osób, motywowanie innych do rozwijania się, podział i przydzielanie zadań, rozgraniczanie zakresów odpowiedzialności różnych osób oraz autorytet u podwładnych.

Uwzględniając poziom dowodzenia, należy jednak wskazać pewne odstępstwa od ogólnych rekomendacji rozwojowych dla dowódców. Z bilansu stanu faktycznego i oczekiwanego korzystania z kompetencji społecznych przez dowódców drużyn wynika, że w stopniu wystarczającym mają oni rozwiniętą gotowość do przejmowania kontroli i odpowiedzialności za działania grupy oraz rozgraniczanie zakresów odpowiedzialności różnych osób. Wystarczającą umiejętnością rozgraniczania zakresów odpowiedzialności odznaczają się również dowódcy batalionów i wyższego szczebla.

b) Współpraca

Dowódcy reprezentują satysfakcjonujący poziom w zakresie: podejmowania mediacji między ludźmi, dbania o właściwy i kulturalny język, dzielenia się swoimi doświadczeniami i wiedzą oraz dawania dobrego przykładu współpracy. Wyniki badań wskazują, że treningiem należy objąć umiejętność wykazywania troski o innych i wsparcia dla potrzebujących. Działania doskonalące warto też podjąć w obszarach: dbanie o atmosferę sprzyjającą otwartości, współpracy; przestrzeganie norm, dbanie o wiarygodność oraz zauważanie potrzeb osób z mniejszą siłą przebicia.

Należy zwrócić uwagę na fakt, iż dowódcy drużyn i kompanii nie mają rozwiniętej w stopniu satysfakcjonującym gotowości do podejmowania mediacji między ludźmi. Podobnie jest z dowódcami batalionów i wyższego szczebla, z tym że w wystarczającym stopniu występuje u nich postawa określana jako zauważanie potrzeb osób z mniejszą siłą przebicia.

c) Komunikowanie się

Dowódcy reprezentują wystarczający do potrzeb sprawowania tej funkcji poziom w następujących aspektach kompetencji *komunikowanie się*: mimika i gestykulacja adekwatna do treści wypowiedzi, otwartość na chęć wypowiedzenia się przez rozmówcę, reagowanie na informacje uzyskane od dyskutanta oraz reagowanie na jego mimikę i gesty. Największe potrzeby występują w odniesieniu do sprawdzania, czy zostałem(łam) dobrze zrozumiany(a). Rozwój zalecany jest też w zakresie pozostałych obszarów, których nie uznano za rozwinięte w stopniu satysfakcjonującym, czyli: płynność wypowiedzi, uporządkowanie wypowiedzi oraz dobór słów zrozumiałych dla rozmówcy.

Również w przypadku tej kompetencji występują różnice między żołnierzami poszczególnych poziomów dowodzenia. Jeśli weźmiemy pod uwagę znaczenie przyznawane przez dowódców drużyn płynności i uporządkowaniu wypowiedzi, to można przyjąć, że w tym zakresie nie ma wśród nich potrzeby podejmowania działań doskonalących.

d) Wpływ i negocjowanie

Mocnymi stronami tej kompetencji wśród dowódców są: wpływ na innych, rozważanie argumentów rozmówców, odporność na wpływ innych osób, umiejętność udzielania negatywnej informacji zwrotnej, gotowość uzasadnienia decyzji i otwarte wyrażanie swoich opinii. W przypadku pozostałych składowych tej kompetencji (znajdowanie rozwiązań kompromisowych, pozytywna auto-prezentacja, dobór trafnych i dostosowanych do odbiorcy argumentów oraz jasne komunikowanie oczekiwań wobec innych) nie można mówić o istotnych niedoskonałościach, jednak warto zaplanować szkolenie. Uszczegóławiając te rekomendacje, można przyjąć, że dowódcy drużyn w stopniu wystarczającym mają rozwiniętą umiejętność dobierania trafnych i dostosowanych do odbiorcy

argumentów, a dowódcy batalionów i wyższego szczebla – jasnego komunikowania oczekiwań wobec innych.

e) Postępowanie w sytuacjach trudnych

Jako mocna strona kompetencji *postępowanie w sytuacjach trudnych*, jawi się opanowywanie emocji. Słabe jest zaś zaangażowanie w kreowanie pozytywnej atmosfery wobec zmian. Działania doskonalące warto podjąć też w pozostałych aspektach, takich jak: gotowość podejmowania decyzji, kontrolowanie wpływu emocji na działanie, zdecydowane reagowanie w sytuacji konfliktu między ludźmi, wsparcie gorzej radzących sobie w sytuacji stresu, elastyczne reagowanie na zmianę sytuacji oraz gotowość pokierowania grupą w sytuacji trudnej. Z przeprowadzonych badań wynika, że wśród dowódców plutonów i wyższego szczebla nie występują istotne problemy z angażowaniem się w kreowanie pozytywnej atmosfery wobec zmian, jednak warto podjąć w tym obszarze działania doskonalące.

Aby podsumować omówione wnioski, opracowano matrycę prezentującą potrzeby związane z rozwijaniem poszczególnych kompetencji społecznych (tabela 1).

Tabela 1. Matryca zapotrzebowania dowódców na działania rozwojowe w zakresie kompetencji

ASPEKT KOMPETENCJI		BADANI OGÓLEM	DOWÓDCY DRUŻYN	DOWÓDCY PLUTONÓW	DOWÓDCY KOMPANII	DOWÓDCY BATALIONÓW I WYŻSZEGO SZCZEBŁA
PRZYWÓDZTWO	gotowość przejmowania kontroli i odpowiedzialności za działania grupy					
	precyzyjne określanie ról i zadań innych osób					
	egzekwowanie terminów					
	motywowanie innych					
	powstrzymanie się od bezwzględnego wymuszania posłuszeństwa					
	rozwijanie kwalifikacji innych osób					
	motywowanie innych do rozwijania się					
	podział i przydzielanie zadań					
	rozgraniczanie zakresów odpowiedzialności różnych osób					
	monitoring zadań realizowanych przez innych					
	kontrola efektów pracy podwładnych					
	autorytet u podwładnych					
	korzystanie z różnych stylów kierowania ludźmi					

ASPEKT KOMPETENCJI		BADANI OGÓLEM	DOWÓDCY DRUŻYN	DOWÓDCY PLUTONÓW	DOWÓDCY KOMPANII	DOWÓDCY BATALIONÓW I WYŻSZEGO SZCZEBLA
WSPÓŁPRACA	dbanie o atmosferę sprzyjającą otwartości, współpracy	Yellow				
	przestrzeganie norm, dbanie o wiarygodność	Yellow				
	gotowość do podejmowania mediacji między ludźmi	Green	Yellow		Yellow	Yellow
	troska o innych, wsparcie potrzebujących	Red				
	dbanie o właściwy, kulturalny język	Green				
	gotowość dzielenia się swoimi doświadczeniami i wiedzą	Green				
	dawanie przykładu dobrej współpracy	Green				
	zauważanie potrzeb osób z mniejszą siłą przebicia	Yellow				Green
KOMUNIKOWANIE SIĘ	płynność, uporządkowanie wypowiedzi	Yellow	Green			
	dobór słów zrozumiałych dla rozmówcy	Yellow				
	adekwatna do treści wypowiedzi mimika i gestykulacja	Green				
	gotowość do wysłuchania innej osoby	Green				
	reagowanie na informacje uzyskane od rozmówcy	Green				
	sprawdzenie, czy zostałem(am) dobrze zrozumiany(a)	Red				
	reagowanie na mimikę i gesty zauważoneu rozmówcy	Green				
WPLYW I NEGOCJOWANIE	umiejętność wpływania na innych	Green				
	znajdowanie rozwiązań kompromisowych	Yellow				
	rozważanie argumentów innych osób	Green				
	odporność na wpływ innych osób	Green				
	pozytywna autoprezentacja	Yellow				
	umiejętność udzielania negatywnej informacji zwrotnej	Green				
	gotowość uzasadnienia decyzji	Green				
	dobór trafnych argumentów, dostosowanych do odbiorcy	Yellow	Green			
	otwarte wyrażanie swoich opinii	Green				
	jasne komunikowanie oczekiwań wobec innych	Yellow				Green

ASPEKT KOMPETENCJI		BADANI OGÓLEM	DOWÓDCY DRUŻYN	DOWÓDCY PLUTONÓW	DOWÓDCY KOMPANII	DOWÓDCY BATALIONÓW I WYŻSZEGO SZCZEBLA
POSTĘPOWANIE W SYTUACJACH TRUDNYCH	gotowość podejmowania decyzji	żółty				
	kontrolowanie wpływu emocji na działanie	żółty				
	panowanie nad emocjami	zielony				
	zdecydowane reagowanie w sytuacji konfliktu między ludźmi	żółty				
	wsparcie gorzej radzących sobie w sytuacji stresu	żółty				
	elastyczne reagowanie na zmianę sytuacji	żółty				
	gotowość pokierowania grupą w sytuacji trudnej	żółty				
	tworzenie pozytywnej atmosfery wokół zmian	czarny		żółty	żółty	żółty

Legenda: kolor zielony – satysfakcjonujący stopień rozwoju aspektu kompetencji
kolor czarny – niesatysfakcjonujący
żółty – brak deficytów, jednak zalecenie doskonalenia umiejętności.

Źródło: opracowanie własne.

REKOMENDOWANE SPOSOBY ROZWIJANIA KOMPETENCJI

Ankietowani wypowiedzieli się na temat sposobów rozwijania kompetencji społecznych, a także wskazali najefektywniejsze formy rozwijania każdej z kompetencji oraz formy, które – ich zdaniem – powinny być częściej niż obecnie wykorzystywane w stosunku do żołnierzy zawodowych.

Żołnierze przy rozwijaniu praktycznie wszystkich kompetencji korzystają przede wszystkim z porad przełożonych i kolegów. Jedynie w przypadku *przywództwa* najczęściej wymieniana była inna forma, tj. ukończenie kursu w ramach systemu doskonalenia zawodowego kadry WP. Wymienione formy są najczęściej wskazywane jako najefektywniejsze. Jeszcze większa zgodność poglądów panowała przy wskazywaniu form wartych większego upowszechnienia. Niezależnie od rodzaju kompetencji najczęściej wymieniano kurs w ramach systemu doskonalenia zawodowego kadry WP. Drugą, pod względem częstotliwości wskazań, formą było szkolenie (kurs, warsztat) poza wojskiem. Jedynie w przypadku *przywództwa* nieznacznie częściej wymieniano zajęcia w JW. Również trzecia co do częstości forma była zazwyczaj ta sama, tzn. zajęcia uzupełniające w JW.

Planując działania rozwojowe, warto mieć na uwadze nie tylko formy rozwijania kompetencji deklarowane przez dowódców jako skuteczne czy też wymagające większego upowszechnienia, lecz należy skoncentrować się na faktycznie efektywnych formach. Zebrany materiał badawczy umożliwił statystyczną weryfikację skuteczności poszczególnych form doskonalenia kompetencji społecznych.

Przed wszystkim sprawdzono związek poziomu kompetencji z liczbą wskazanych przez żołnierza sposobów wykorzystanych do jej rozwijania. Uzyskane współczynniki korelacji, w przypadku czterech kompetencji (oprócz *przywództwa*), były istotne statystycznie, ale wyliczone dla nich współczynniki determinacji pokazały, że współzależność poziomu kompetencji z liczbą sposobów ich rozwijania

wynosi maksymalnie ok. 3%¹⁰. Oznacza to, że choć ujawnione zostało powiązanie zmiennych, to nie jest ono silne i nie są to ściśle i deterministyczne zależności.

Zweryfikowano również efektywność każdej z form doskonalenia kompetencji społecznych, sprawdzając istotność statystyczną różnicy w poziomie kompetencji u dowódców korzystających i niekorzystających z określonego sposobu ich rozwijania. Wykonano też takie analizy przy uwzględnieniu rodzaju zajmowanego stanowiska dowódczego.

a) Przywództwo

Analizy wykazały wyższy poziom kompetencji *przywództwo* u osób korzystających z lektury publikacji specjalistycznych¹¹. Potwierdzono to na homogenicznej próbie dowódców drużyn. Ujawniono też dla nich dodatkową determinantę wskazującą, że wyższy poziom kompetencji reprezentowali żołnierze niekorzystający z porad przełożonych i kolegów.

b) Współpraca

Rozwojowi tej kompetencji sprzyjają: kurs w ramach systemu doskonalenia zawodowego kadry WP, studia specjalistyczne poza wojskiem, zapoznanie się z publikacjami specjalistycznymi. Analizy, uwzględniające poziom dowodzenia, jedynie w przypadku dowódców plutonu nie potwierdziły znaczenia opracowań specjalistycznych. Znaczenie kursów realizowanych w ramach systemu doskonalenia zawodowego kadry potwierdzono na homogenicznych próbach dowódców drużyn, zaś specjalistycznych studiów cywilnych – na poziomie dowódców plutonu.

c) Komunikowanie się

Wyższy poziom tej kompetencji stwierdzono u dowódców deklarujących ukończenie studiów specjalistycznych poza wojskiem i korzystających z publikacji specjalistycznych. Potwierdzono to na homogenicznej próbie dowódców drużyn. W odniesieniu do żołnierzy zajmujących stanowiska dowódcze na poziomie co najmniej batalionu, wykazano pozytywny wpływ studiów specjalistycznych poza wojskiem.

d) Wpływ i negocjowanie

Kompetencja ta jest lepiej rozwinięta u deklarujących ukończenie studiów specjalistycznych lub kursu/warsztatu poza wojskiem, jak również u korzystających z wydawnictw specjalistycznych. Analizy uwzględniające poziom dowodzenia potwierdziły pozytywny wpływ publikacji na rozwój tej kompetencji u dowódców drużyn. W przypadku dowódców plutonów wykazano pozytywny wpływ porad przełożonych i kolegów.

e) Postępowanie w sytuacjach trudnych

Wyższy poziom tej kompetencji posiadają żołnierze korzystający z wydawnictw specjalistycznych. Potwierdzono to na homogenicznych próbach dowódców drużyn oraz dowódców poziomu batalionu i wyższego. Rozwojowi tej kompetencji na poziomie dowódców drużyn sprzyja też ukończenie studiów specjalistycznych poza wojskiem.

¹⁰ Z uwagi na nieduże znaczenie informacji o wielkości współczynnika korelacji nie zostały podane jego wartości.

¹¹ Do sprawdzenia istotności statystycznej różnicy wykorzystano nieparametryczny test U Manna-Whitneya. W artykule wymieniono różnice, które osiągnęły przynajmniej kryterium poziomu istotności $p < 0,05$.

Na potrzeby podsumowania wyników analiz statystycznych, opracowano matrycę prezentującą znaczenie poszczególnych metod rozwijania różnych kompetencji społecznych (tabela 2).

Tabela 2. Matryca skuteczności metod rozwijania poszczególnych kompetencji społecznych

METODA ROZWIJANIA KOMPETENCJI SPOŁECZNEJ		OGÓŁEM BADANI	DOWÓDCY DRUŻYN	DOWÓDCY PLUTONÓW	DOWÓDCY KOMPANII	DOWÓDCY BATALIONÓW I WYŻSZEGO SZCZEBLA
PRZYWÓDZTWO	ukończenie kursu w ramach systemu doskonalenia zawodowego kadry WP					
	udział w zajęciach uzupełniających w JW					
	ukończenie studiów specjalistycznych poza wojskiem					
	ukończenie kursu, warsztatu poza wojskiem					
	publikacje specjalistyczne					
	porady przełożonych i kolegów					
WSPÓŁPRACA	ukończenie kursu w ramach systemu doskonalenia zawodowego kadry WP					
	udział w zajęciach uzupełniających w JW					
	ukończenie studiów specjalistycznych poza wojskiem					
	ukończenie kursu, warsztatu poza wojskiem					
	lektura publikacji specjalistycznych					
	porady przełożonych i kolegów					
KOMUNIKOWANIE SIĘ	ukończenie kursu w ramach systemu doskonalenia zawodowego kadry WP					
	udział w zajęciach uzupełniających w JW					
	ukończenie studiów specjalistycznych poza wojskiem					
	ukończenie kursu, warsztatu poza wojskiem					
	publikacje specjalistyczne					
	porady przełożonych i kolegów					
WPŁYW I NEGOCJOWANIE	ukończenie kursu w ramach systemu doskonalenia zawodowego kadry WP					
	udział w zajęciach uzupełniających w JW					
	ukończenie studiów specjalistycznych poza wojskiem					
	ukończenie kursu, warsztatu poza wojskiem					
	publikacje specjalistyczne					
	porady przełożonych i kolegów					

METODA ROZWIJANIA KOMPETENCJI SPOŁECZNEJ		OGÓŁEM BADANI	DOWÓDCY DRUŻYN	DOWÓDCY PLUTONÓW	DOWÓDCY KOMPANII	DOWÓDCY BATALIONÓW I WYŻSZEGO SZCZEBŁA
POSTĘPOWANIE W SYTUACJACH TRUDNYCH	ukończenie kursu w ramach systemu doskonalenia zawodowego kadry WP					
	udział w zajęciach uzupełniających w JW					
	ukończenie studiów specjalistycznych poza wojskiem					
	ukończenie kursu, warsztatu poza wojskiem					
	publikacje specjalistyczne					
	porady przełożonych i kolegów					

Legenda: kolor zielony – potwierdzenie statystyczne skuteczności danej metody
kolor czerwony – negatywny wpływ stosowania określonej metody.

Źródło: opracowanie własne.

DYSKUSJA WYNIKÓW

Planując praktyczne wykorzystanie omówionych wyników badań, należy wnioski dotyczące potrzeb rozwojowych populacji ogólnej dowódców traktować jako podstawowe. Jeżeli jednak dla określonego poziomu dowodzenia stwierdzono odstępstwa od ogólnego modelu potrzeb rozwojowych to, przygotowując działania rozwojowe dla dowódców tego szczebla, powinno się to uwzględnić. W efekcie uzyskamy szczegółowe (specyficzne) dla dowódców tego szczebla rekomendacje rozwojowe. Analogicznie, obok podstawowych, należy brać pod uwagę opracowanie szczegółowych rekomendacji odnośnie metod rozwoju kompetencji, jeżeli wykryte zostały zależności specyficzne dla określonego poziomu dowodzenia.

Z ogólnego modelu wynika np., że w zakresie kompetencji *przywództwo* warto podjąć działania doskonalące gotowość przejmowania kontroli i odpowiedzialności za działania grupy. Jednak stwierdzono też, że dowódcy drużyn mają tę gotowość na poziomie oczekiwanym na ich stanowisku dowódczym. Z tego wynika, że działania doskonalące powinny być w tym zakresie w większym stopniu koncentrowane wśród dowódców plutonów i wyżej. W odniesieniu do kwestii doboru metod rozwoju, warto pamiętać np. o tym, że porady przełożonych i kolegów przyczyniają się do rozwoju kompetencji *wpływ i negocjowanie* u dowódców plutonów, chociaż nie wykazano takiego związku na próbie populacji ogólnej dowódców.

Wyniki badania potwierdzają też konieczność uwzględnienia priorytetyzacji działań rozwojowych. Za najpilniejsze należy przyjąć niwelowanie deficytów umiejętności. Należy tu mieć na uwadze aspekty, które są rozwinięte w stopniu mniejszym niż wskazany przez dowódców za pożądany. W dalszej kolejności trzeba zająć się obszarami, w których nie stwierdzono wyraźnych braków, ale nie można było uznać, że niewątpliwie osiągnięty w nich został poziom zgodny z tymi oczekiwaniami. Działania rozwojowe w tym zakresie należy raczej określić jako doskonalące niż korygujące. Cechą wspólną

ostatniej z wyodrębnionych grup aspektów kompetencji społecznych jest to, że można przyjąć ich stosowanie przez dowódców w stopniu zgodnym lub wyższym z pożądanym na stanowisku dowódczym. W tych aspektach nie ma więc konieczności podejmowania działań rozwojowych.

Warto jednak uwzględnić, że dowódcy w przypadku nie każdego z tych aspektów wskazywali na bardzo częstą potrzebę wykorzystywania danego zachowania. Przy tym wskazując na znaczenie poszczególnych zachowań dla efektywnego sprawowania funkcji dowódczej, mogli nie doceniać pewnych umiejętności. Z drugiej zaś strony niemal wszystkie z analizowanych w badaniu aspektów kompetencji społecznych wydają się uniwersalne, korzystnie wpływając na efektywność każdej osoby kierującej zespołem ludzi (oczywisty wyjątek stanowi powstrzymanie się od wymuszania posłuszeństwa, gdyż w przeciwieństwie do funkcjonowania kierowników cywilnych, dowódca w związku z charakterem wykonywanych zadań ma prawo, a czasami wręcz obowiązek – poprzez wydanie rozkazu – wyegzekwowania wykonania polecenia). Warto więc podjąć się analizy zasadności doskonalenia u dowódców tych z niektórych z zachowań, których nie uznano za bardzo potrzebne na stanowisku dowódczym, a jednocześnie kadra korzysta z nich w stopniu uznanym za pożądany. Działania doskonalące takie zachowania są jednak najmniej pilne w przyjętej gradacji priorytetów rozwojowych.

Z uwagi na aspekty praktyczne wartościowych informacji dostarczyło statystyczne zweryfikowanie skuteczności poszczególnych sposobów rozwijania kompetencji społecznych. Wykazano bowiem, że nie ilość a rodzaj działań rozwojowych ma znaczenie dla doskonalenia kompetencji społecznych. Poza tym widać rozbieżności pomiędzy preferencją określonych metod i subiektywną oceną przez dowódców ich efektywności, a wynikami obiektywnej oceny takiej skuteczności.

Zaleca się więc w działaniach rozwojowych dobieranie metody o zweryfikowanej skuteczności. Tym bardziej, że oparcie się jedynie na preferencjach dowódców może przynieść nawet szkody. Tezę taką można postawić na podstawie omówionych wyników badań. Wyższy poziom kompetencji *przywództwo* reprezentowali bowiem dowódcy drużyn niekorzystający z porad przełożonych i kolegów¹², co jest sprzeczne z niemal bezkrytycznie zakładaną zasadnością ukierunkowywania działań podwładnych przez swoich bardziej doświadczonych przełożonych¹³. Jednak należy brać pod uwagę, że dowódcy korzystający z rad kolegów otrzymują nie tyle niewłaściwą, co niepełną informację, zawężony obraz przejawiania kompetencji *przywództwo*, np. wskutek stereotypowego jej rozumienia na tak niskim szczeblu dowodzenia. W wyniku tego dowódcy tacy, nie podejmując się szukania informacji z innych źródeł, muszą się liczyć z występowaniem niedoskonałości rozwoju tej kompetencji.

Warto zwrócić uwagę, że potwierdzono skuteczność metod rozwijania kompetencji społecznych głównie niezwiązanych z kształceniem w ramach sił zbrojnych (studia specjalistyczne poza wojskiem, publikacje specjalistyczne). Należy spodziewać się więc korzyści z aplikacji w wojsku stosowanych w środowisku cywilnym modeli doskonalenia tych kompetencji społecznych.

ZAKOŃCZENIE

Na podstawie omówionych wyników zaprezentowano zalecane kierunki działań doskonalących poziom kompetencji społecznych przez kadrę dowódczą, a także skuteczne metody ich rozwoju. Dążąc do dopasowania rekomendacji rozwojowych do potrzeb kadry dowódczej, uwzględniono fakt występowania w Siłach Zbrojnych RP różnych poziomów dowodzenia.

¹² Dodać należy, że nie potwierdzono wpływu takich porad na rozwój pozostałych czterech kompetencji społecznych.

¹³ Wartość takich oddziaływań podkreślali także podchorążowie i wyróżniający się dowódcy w trakcie wywiadów grupowych.

Dzięki zastosowanej w badaniu metodologii można opracować lepsze programy rozwoju określonych kompetencji społecznych u dowódców. Szczególną uwagę należy przy tym poświęcić wzmocnieniu zidentyfikowanych słabych stron kompetencji. Niezależnie od tego przygotowując plan rozwoju kompetencji społecznych dla określonego żołnierza, najlepiej byłoby ocenić jego osobiste potrzeby w tym zakresie. Warto więc dążyć do opracowania metodologii indywidualnej diagnozy poziomu kompetencji społecznych dowódcy¹⁴.

ABSTRACT

The determinants of the efforts to improve Social Competence of Commanders

The fact, that for many years in private companies they improve the Social Competences of Managers is a practical confirmation of the importance and effectiveness of this type of proceedings. The fact, that the functioning of people who manage their subordinates is similar in the army and in the civil world is a chance to apply such valuable civil solutions in the army. The model of social competences related to commander function has been based on the concepts developed for the need to improve managers' skills. The model covers behavior related to competences defined as: leadership, communication, cooperation, influence and negotiation, and how to behave in difficult situations. The research has shown, that the model works well. In addition, the statistical analyses have indicated which specific skills should be improved and which methods should be used.

KEY WORDS

Social competences, leadership, communication, commander, development.

BIBLIOGRAFIA

- Matczak A., Martowska K., *Profil kompetencji społecznych*, Pracownia testów psychologicznych PTP, Warszawa 2003.
- Predel G., Łatacz J., *Kompetencje społeczne kadry dowódczej WP w kontekście realizacji zadań służbowych*, WCEO, Warszawa 2014.
- Predel G., *Model kompetencji społecznych menedżerów szansą na doskonalenie kompetencji społecznych dowódców*, „Kwartalnik Bellona”, nr 3/2015.
- Stoner J. A. F., Freeman R. E., Gilbert D. R., *Kierowanie*, Warszawa, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne 2001.
- Wojtczuk-Turek A., *Metody wspierania rozwoju kompetencji społecznych menedżerów w wymiarze organizacji*, [w:] *Tendencje rozwojowe zarządzania zasobami ludzkimi*, W. Harasim (red.), Wydawnictwo Wyższej Szkoły Promocji w Warszawie, Warszawa 2006.

¹⁴ Znaczenie specjalistycznych studiów cywilnych podkreślali też wyróżniający się dowódcy w trakcie wywiadów grupowych.

KORPUS ZAWODOWEJ SŁUŻBY WOJSKOWEJ JAKO WARSTWA SPOŁECZNA. PROBLEM KORPUSU SZEREGOWYCH ZAWODOWYCH¹

ABSTRAKT

W artykule zaprezentowano strukturalne ujęcie korpusów zawodowej służby wojskowej jako warstw społecznych. Autor pokazuje, odwołując się przy tym do badań empirycznych, że takie ujęcie jest nie tylko uzasadnione, ale ma swoje konsekwencje. Jako przykład podaje szczególną sytuację szeregowych zawodowych.

SŁOWA KLUCZOWE

zawodowa służba wojskowa, warstwy społeczne, szeregowi zawodowi.

Relacja bycia żołnierzem tego samego korpusu zawodowej służby wojskowej dzieli ogół żołnierzy na rozłączne podzbiory – klasy abstrakcji wyznaczone przez reprezentanta każdego z nich – oficerów, podoficerów oraz szeregowych. Tak określony podział jest czysto formalny (logiczny)². Spojrzenie socjologiczne rodzi m.in. pytanie: czy podział na korpusy zawodowej służby wojskowej również empirycznie wyznacza pewien podział populacji żołnierzy zawodowych, np. podział na warstwy lub klasy społeczne? Odpowiedź na to pytanie jest pozytywna i wiąże się z określonymi konsekwencjami,

¹ Artykuł jest zmodyfikowaną i uaktualnioną wersją wystąpienia autora na XV Ogólnopolskim Zjeździe Socjologicznym (11–14 września 2013 roku).

² Zob. np. *Mała encyklopedia logiki*, wyd. 2 zmienione, Wrocław 1988, hasło: klasy abstrakcji.

co pokażę w niniejszym artykule. Z metodologicznego punktu widzenia będę dobierał przesłanki do z góry założonego wniosku, co – wbrew obiegu opinii – wcale nie jest błędem³.

Pojęcia warstwy lub klasy społecznej należą do teorii stratyfikacji społecznej i, przez to ostatnie pojęcie, można je zdefiniować:

Stratyfikacja społeczna jest hierarchicznym układem pozycji lub kategorii społecznych (będących zbiorami pozycji), które (w zależności od preferencji teoretycznych) można określić mianem klas, warstw, kategorii społeczno-zawodowych albo też – najogólniej mówiąc – segmentów. Elementy układu stratyfikacyjnego muszą się charakteryzować wewnętrzną zwartością, a co za tym idzie – odrębnością w stosunku do innych kategorii ze względu na cechy położenia społecznego i postawy jednostek. Kluczowymi wyznacznikami, które decydują o usytuowaniu w tym hierarchicznym układzie stosunków społecznych, są miejsce na rynku pracy, posiadanie lub nieposiadanie własności i udział we władzy (zarówno politycznej, jak i w hierarchii stanowisk). Najważniejsze znaczenie ma wymiar ekonomiczny. Akcent na „położenie rynkowe” występuje w większości definicji, zwłaszcza tych, których ambicją jest dostosowanie aparatu pojęciowego teorii Marksa i Webera do analizy współczesnej sytuacji społecznej (...)⁴.

Zgodnie z przytoczoną definicją korpusy zawodowej służby wojskowej tworzą przedziałową hierarchię z podziałem na stopnie wojskowe i różnią się między sobą zarówno warunkami służby (wysokość uposażeń i emerytur wojskowych), jak i przeciętnymi wartościami wieku i wykształcenia – zmiennych, z którymi wiążą się przekonania i postawy.

Encyklopedia Socjologii odnosi pojęcie warstwy do „zhierarchizowanego uporządkowania grup lub kategorii prestiżowych”, a jako wyróżnik warstw podaje „odmienne systemy wartości, a także różnorakie postawy i opinie”⁵. Te ostatnie są przedmiotem sondaży prowadzonych w środowisku wojskowym przez Wojskowe Biuro Badań Społecznych w Wojskowym Centrum Edukacji Obywatelskiej, które dostarczają materiału do analiz. Przejdę zatem od razu do przykładów, a następnie podsumuję je wszystkie razem.

Weźmy na początek oceny „Polski Zbrojnej”, ogólnopolskiego tygodnika o tematyce wojskowej⁶. Waga podejmowanych tematów, jak również zawartość informacyjna pisma oceniane są różnie w poszczególnych korpusach – najlepiej przez żołnierzy z korpusu szeregowych⁷.

Bardziej szczegółowo prześledzimy teraz oceny ustawy o dyscyplinie wojskowej⁸. Poproszeni o wskazanie rozwiązań, które w nowej ustawie uznają za właściwe,

- oficerowie najczęściej wskazywali uproszczony tryb postępowania dyscyplinarnego w przypadkach nie budzących wątpliwości
- podoficerowie najczęściej wskazywali surowsze traktowanie naruszeń prawa pod wpływem alkoholu lub innych środków odurzających
- szeregowi najczęściej wskazywali zwiększenie liczby wyróżnień.

³ Zob. np. J. Hołównka, *Wstęp*, [w:] R.B. Brandt, *Etyka. Zagadnienia etyki normatywnej i metaetyki*, PWN, Warszawa 1996, s. XX. Takie postępowanie jest w swej istocie dowodzeniem – rozumowaniem dedukcyjnym, regresywnym, uzasadniającym, zob. *Mała encyklopedia logiki*, wyd. cyt., hasło: klasyfikacja rozumowań.

⁴ H. Domański, *Metodologia badań nad stratyfikacją społeczną*, Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa 2012, s. 15.

⁵ *Encyklopedia Socjologii*, hasło Klasy i warstwy społeczne. Oficyna Naukowa, Warszawa 1999.

⁶ Obecnie „Polska Zbrojna” ukazuje się jako miesięcznik.

⁷ M. Weseliński, *Potrzeby informacyjne żołnierzy zawodowych WP. Sprawozdanie z badań*, Warszawa 2009, s. 18. Takie same odpowiedzi uzyskano w sondażach przeprowadzonych w kolejnych latach.

⁸ Weszła w życie z dniem 1 stycznia 2010 roku. Badanie przeprowadzono w kwietniu 2011 roku (M. Weseliński, *Zasięg zjawisk patologicznych w środowisku żołnierzy zawodowych*).

Zatem w każdym korpusie co innego wskazywano najczęściej.

Największe zróżnicowanie ocen wystąpiło w przypadku wprowadzenia uproszczonego trybu postępowania dyscyplinarnego (52% wskazań wśród oficerów, 34% wskazań wśród podoficerów i 14% wskazań szeregowych) oraz zwiększenia liczby wyróżnień (22% wskazań oficerów, 42% wskazań podoficerów i 58% wskazań szeregowych).

Największa zbieżność ocen wystąpiła w przypadku wyróżnienia polegającego na wcześniejszym zatarciu ukarania (po 37% wskazań wśród oficerów i podoficerów i 36% wskazań szeregowych) oraz wprowadzenia zasady ponoszenia odpowiedzialności dyscyplinarnej niezależnie od odpowiedzialności na podstawie innych przepisów prawa (po 12% wskazań wśród oficerów i podoficerów i 10% wskazań szeregowych). W przypadku ostatniego rozwiązania nie tylko wszyscy żołnierze są zgodni, ale też otrzymało ono najniższą liczbę wskazań w każdym korpusie.

Zauważmy na koniec, że poszerzenie kręgu przełożonych dyscyplinarnych o dowódców drużyn zyskało aprobatę mniej więcej co trzeciego oficera (36%) lub podoficera (31%), ale tylko co ósmego szeregowego (12%), a surowsze traktowanie naruszeń prawa pod wpływem alkoholu lub innych środków odurzających znowu poparł znacząco mniejszy odsetek szeregowych – w porównaniu do dwóch pozostałych korpusów.

Trzeci, i ostatni już, przykład to postawy żołnierzy wobec alkoholu⁹. Wśród tych, którym alkohol kojarzy się ze spotkaniem towarzyskim, dominują szeregowi (61%), wyprzedzając pod tym względem oficerów (51%) i podoficerów (48%). Zarazem szeregowym alkohol najrzadziej kojarzy się z zagrożeniem w ruchu drogowym (29%), w porównaniu do oficerów (46%) i podoficerów (41%). Można zatem powiedzieć, że wzór picia alkoholu przez szeregowych jest – na tle innych korpusów – najbardziej towarzyski i beztroski zarazem. Niestety – jest również najbardziej szkodliwy¹⁰. Jeśli chodzi o rodzaj alkoholu, to piwo jest zdecydowanie napojem szeregowych, a wino – oficerów¹¹.

Wszystkie podane przykłady ilustrują „klasowe” zróżnicowanie odpowiedzi udzielanych przez żołnierzy respondentów na rozmaite pytania kwestionariusza ankiety. I chociaż jest ono stałym elementem wyników sondaży prowadzonych w środowisku wojskowym, to jego interpretacja nie zawsze jest oczywista. W szczególności rozkłady odpowiedzi nie są prostym odbiciem hierarchicznej struktury korpusów zawodowej służby wojskowej. Tak np. ocena własnej sytuacji materialnej przez żołnierzy różnych korpusów nie odzwierciedla szczególnej sytuacji społeczno-zawodowej szeregowych – o której będzie jeszcze mowa dalej – ich socjalnego „upośledzenia” w stosunku do innych korpusów. Najgorzej bowiem oceniają sytuację materialną swojej rodziny nie szeregowi, ale podoficerowie, co zapewne wiąże się z większą liczbą osób będących na utrzymaniu tych ostatnich¹².

Wróćmy jednak do w wcześniej podanych przykładów. Ocena zawartości informacyjnej „Polski Zbrojnej” wiąże się zapewne pośrednio z pozycją w hierarchii służbowej (dostęp do informacji), ale też z wykształceniem i wiedzą ogólną. Postawy wobec alkoholu różnicuje wiek respondentów, a w jakiejś mierze także wykształcenie. Jedynie ocena niektórych przepisów dyscyplinarnych wydaje się bezpośrednio zależeć od (jest funkcją) miejsca zajmowanego w hierarchii służbowej. O charakterze danego korpusu jako warstwy społecznej decydują zatem różne zmienne, których wartości nie można prosto uszeregować.

⁹ M. Weseliński, *Program Profilaktyki Problemów Alkoholowych w Środowisku Służb Mundurowych*. Sprawozdanie z badań, Warszawa 2012. Badanie przeprowadzone w listopadzie 2011 roku, we współpracy z Państwową Agencją Rozwiązywania Problemów Alkoholowych.

¹⁰ Proporcjonalnie najczęściej szeregowych pije alkohol wielokrotnie w ciągu tygodnia i okazjonalnie (przy jednej okazji) go nadużywa.

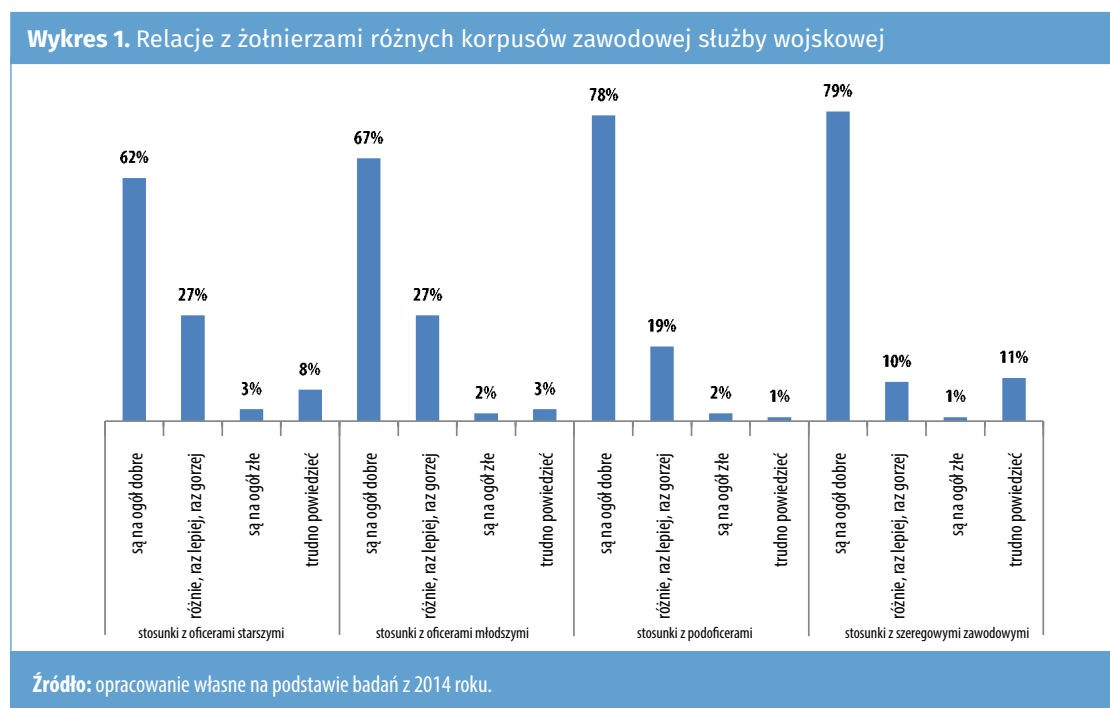
¹¹ Wśród szeregowych jest proporcjonalnie najczęściej pijących największe ilości piwa – ponad 5 litrów miesięcznie – w porównaniu do podoficerów i oficerów. Z kolei oficerowie przodują zarówno pod względem udziału pijących wino, jak i pod względem proporcji tych, którzy wina wypijają najczęściej (miesięcznie).

¹² *Generalny sondaż nastrojów*. Sprawozdanie z badań, wiosna 2012.

¹³ Badanie z 2014 roku.

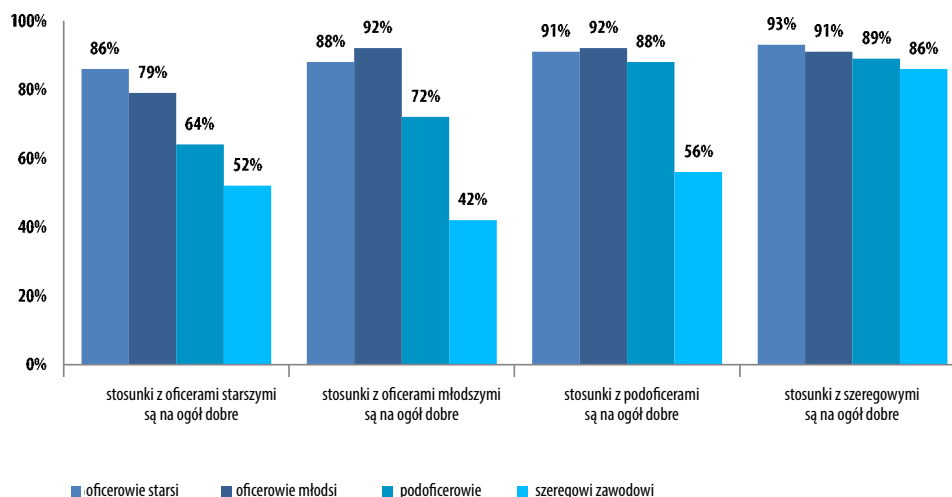
Hierarchiczna struktura zawodowej służby wojskowej przejawia się wyraźnie w stosunkach między korpusami¹³. Z perspektywy ogółu żołnierzy zawodowych relacje z żołnierzami wybranych korpusów zawodowej służby wojskowej (dla każdego z osobna) są najczęściej „na ogół dobre”, z widoczną przewagą szeregowych i podoficerów (wykres 1). Punkty widzenia poszczególnych korpusów jednak mocno się różnią (wykres 2).

Z jednej strony oficerowie starsi są oceniani przez innych najbardziej różnorodnie (rozstęp od 52% do 86%), a szeregowi – najbardziej zgodnie (rozstęp od 86% do 93%). Z drugiej strony oficerowie starsi sami oceniają innych najbardziej zgodnie, a szeregowi – najbardziej różnorodnie. Wyłania się tu ogólna prawidłowość, że im wyższy korpus, tym większa zgodność ocen stosunków z innymi korpusami jako „na ogół dobrych”, im niższy zaś, tym ta zgodność mniejsza. Z kolei im niższy korpus, tym bardziej zgodnie stosunki z nim oceniane są jako „na ogół dobre” przez inne korpusy. Relacja posiadania na ogół dobrych stosunków z innymi jest zatem asymetryczna ze względu na korpusy. Mówiąc w pewnym uproszczeniu: wszystkie korpusy mają względnie najmniej problemów w stosunkach z szeregowcami, a szeregowi najwięcej – w stosunkach ze wszystkimi. Ten wynik nie zaskakuje, odwzorowuje bowiem hierarchiczną strukturę zawodowej służby wojskowej, z jej zróżnicowaniem udziału we władzy, socjalnym i ekonomicznym. Szczególny resentyment¹⁴ czują szeregowi do oficerów młodszych, co znalazło wyraz także w odpowiedziach na pytanie otwarte o przyczyny napięć i konfliktów między żołnierzami różnych korpusów zawodowej służby wojskowej. Jako takie wymieniano zwykle zarówno brak kompetencji i arogancję kadry, jak również różnice uposażenia.



¹⁴ M. Weseliński, *Program Profilaktyki Problemów Alkoholowych w Środowisku Służb Mundurowych*. Sprawozdanie z badań, Warszawa 2012. Badanie przeprowadzone w listopadzie 2011 roku, we współpracy z Państwową Agencją Rozwiązywania Problemów Alkoholowych.

Wykres 2: Relacje z żołnierzami różnych korpusów zawodowej służby wojskowej (podział na korpusy)



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań z 2014 roku.

O tym, że między żołnierzami różnych korpusów zawodowej służby wojskowej występują napięcia i konflikty przekonany jest co trzeci żołnierz (35%), częściej szeregowy (blisko co drugi – 46%) i podoficer (42%) niż oficer (starszy – 16%, i młodszy – 23%).

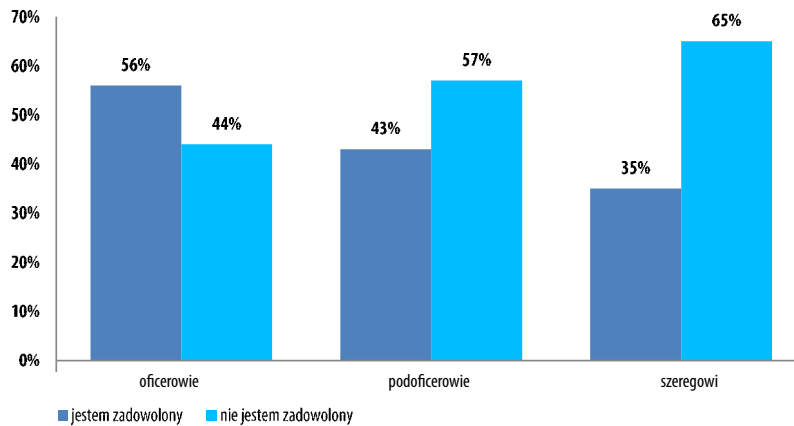
Szczególna sytuacja społeczno-zawodowa korpusu szeregowych jest faktem i przedmiotem badań prawie od momentu powstania tego korpusu¹⁵. Oceny własnej sytuacji zawodowej i związane z nią nastroje szeregowych są znane od lat, niezmiennie i jednoznacznie¹⁶. Można w szczególności stwierdzić, że (wykresy 3 i 4):

- ponad połowa szeregowych jest niezadowolona ze swojej kariery wojskowej
- wśród szeregowych jest proporcjonalnie najwięcej niezadowolonych ze swojej kariery wojskowej (w porównaniu do innych korpusów służby zawodowej)
- szeregowi najgorzej oceniają swoje perspektywy – stosunkowo najwięcej żołnierzy tego korpusu uważa, że jego sytuacja zawodowa się pogorszy (w 2014 roku był to co czwarty z nich).

¹⁵ Korpus szeregowych zawodowych został utworzony w 2004 roku. Zob. np. M. Kloczkowski, *Czynniki warunkujące stabilizację służby w korpusie szeregowych zawodowych. Synteza wyników badań z lat 2005–2008*. Warszawa 2008; M. Sińczuch, *Czynniki warunkujące stabilizację służby w korpusie szeregowych zawodowych. Raport z wyników badań jakościowych*, Warszawa 2009.

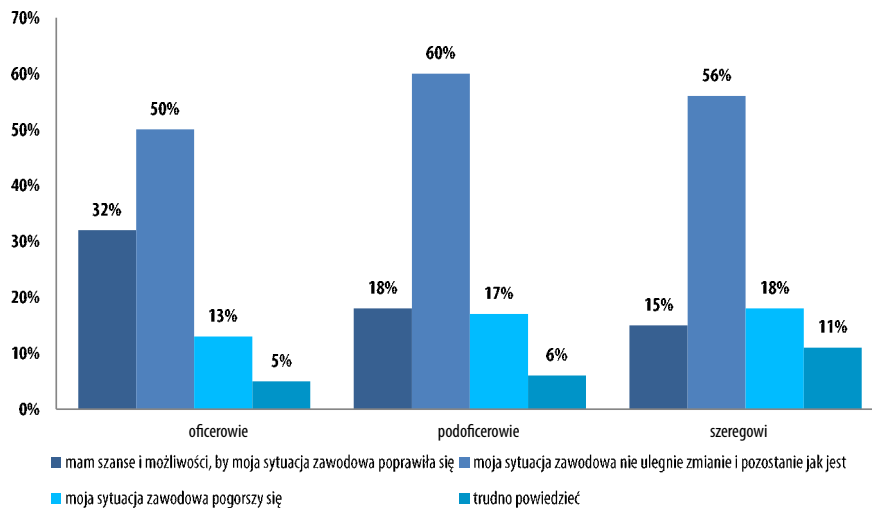
¹⁶ Na podstawie kwestionariuszowych badań statystycznych prowadzonych przez Wojskowe Biuro Badań Społecznych WCEO wśród żołnierzy w latach 2010–2014.

Wykres 3. Jak ogólnie ocenia Pan(i) swoją dotychczasową karierę zawodową w wojsku?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań z 2014 roku.

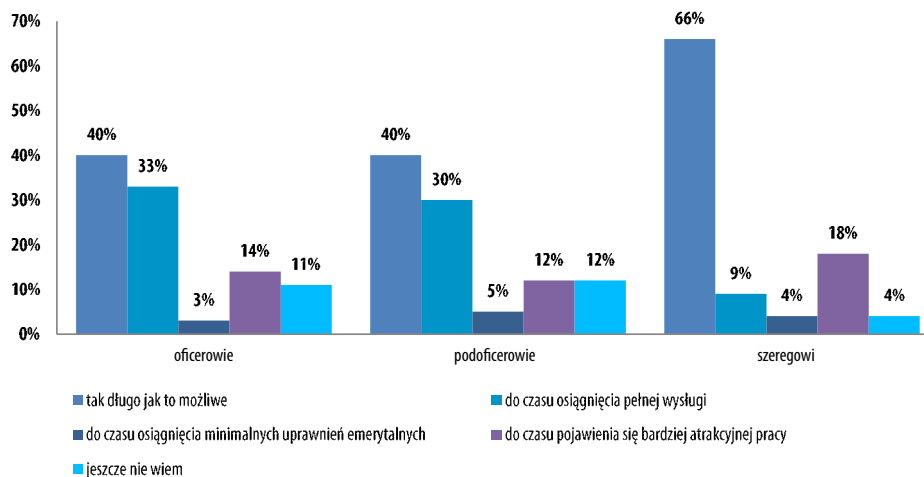
Wykres 4. Jak ocenia Pan(i) swoje perspektywy zawodowe w wojsku?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań z 2014 roku.

Według danych z jesieni 2012 roku, dwie trzecie szeregowych chcieliby służyć w wojsku tak długo, jak to możliwe – to największy odsetek spośród wszystkich korpusów. Zarazem prawie co piąty – to również największy odsetek – zamierza służyć do czasu pojawienia się bardziej atrakcyjnej pracy. Wśród szeregowych jest także najwięcej osób, które poza służbą wojskową wykonują dodatkowe prace zarobkowe (wykres 5).

Wykres 5. Jak długo zamierza Pan(i) służyć w wojsku?



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań z 2014 roku.

Ponadto znane są niektóre oczekiwania i nadzieje żołnierzy z korpusu szeregowych zawodowych:

- 79% z nich chciałoby przejść do wyższego korpusu zawodowej służby wojskowej
- 61% chciałoby osiągnąć pełne, wojskowe uprawnienia emerytalne¹⁷
- 46% chciałoby mieć zarobki pozwalające na „godne życie”.

Biorąc pod uwagę powyższe, można zasadnie twierdzić, że korpus szeregowych staje się poniekąd marksowską „klasą dla siebie”, świadomą własnych, odrębnych interesów¹⁸. To niepożądane zjawisko, które zdecydowanie nie sprzyja kształtowaniu żołnierskiego morale.

W tej sytuacji możliwe są w zasadzie tylko dwa rozwiązania: albo służbę kontraktową (w przypadku szeregowych – bez możliwości przejścia do służby stałej) jeszcze bardziej skrócić (np. do maksymalnego czasu trwania jednego kontraktu, czyli sześciu lat), albo ją wydłużyć powyżej 12 lat, umożliwiając tym samym szeregowym nabywanie praw emerytalnych (najwcześniej po 15 latach). Ustawa z 30 stycznia 2016 roku usankcjonowała drugie rozwiązanie¹⁹. Być może złagodzi ono problem rozwarstwienia społecznego Sił Zbrojnych RP.

¹⁷ Służba kontraktowa szeregowego zawodowego nie mogła trwać dłużej niż 12 lat i wraz z jej zakończeniem nie nabywał on żadnych uprawnień emerytalnych. Jednorazowy kontrakt mógł trwać od dwóch do sześciu lat (zgodnie z Ustawą z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych – Dz.U. z 2014 r. poz. 1414, z późn. zm.).

¹⁸ Publicznym tego przejawem miał być anonimowy list grupy szeregowych, rozesłany do mediów i posłów na Sejm RP, w którym napisano m.in.: „Żołnierze szeregowi jako jedyny korpus osobowy w polskiej armii nie mogą służyć, z powodu braku możliwości przejścia na służbę stałą, dłużej niż 12 lat. Do 2021 roku z mundurem pożegna się ponad 15 tysięcy dobrze wykształconych i wykwalifikowanych żołnierzy z korpusu szeregowych, często po wielu misjach. Warto nadmienić, że taka sytuacja ma miejsce tylko w siłach Ministerstwa Obrony Narodowej, w resorcie Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji ten system nie obowiązuje”; zob. M. Dura, *Protest szeregowych zawodowych. Obawy o zwolnienia ze służby* [online], <<http://www.defence24.pl/187319,protest-szeregowych-zawodowych-obawy-o-zwolnienia-ze-sluzby>>, (dostęp 4.05.2016 r.). Warto zauważyć, że użyte w liście wyrażenie „korpus osobowy” jest zastosowane błędnie – szeregowi bowiem nie tworzą korpusu osobowego. Zob. np. Rozporządzenie ministra obrony narodowej z dnia 11 grudnia 2009 r. w sprawie korpusów osobowych, grup osobowych i specjalności wojskowych (Dz.U. z 2009 nr 216 poz. 1678).

¹⁹ Dz.U. z 2016 r. poz. 308.

ABSTRACT

This article treats each of the military corps – commissioned ranks, non-commissioned ranks and privates – as a social stratum. The author uses the empirical evidence to justify this view and shows its consequences on the example of the privates.

KEY WORDS

military corps, social stratum, privates.

BIBLIOGRAFIA

- Brandt R. B., *Etyka. Zagadnienia etyki normatywnej i metaetyki*, PWN, Warszawa 1996.
- *Metodologia badań nad stratyfikacją społeczną*, Domański H. red., Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR, Warszawa 2012.
- *Encyklopedia Socjologii*, Oficyna Naukowa, Warszawa 1999.
- Iwanek M., *Generalny sondaż nastrojów. Sprawozdanie z badań, wiosna 2012*.
- Iwanek M., *Generalny sondaż nastrojów. Żołnierze zawodowi – wiosna 2014*, WBBS WCEO, Warszawa 2014.
- Kloczkowski M., *Czynniki warunkujące stabilizację służby w korpusie szeregowych zawodowych. Synteza wyników badań z lat 2005–2008*, Warszawa 2008.
- *Mała encyklopedia logiki*, wyd. 2 zmienione, Ossolineum, Wrocław 1988.
- *Nowy słownik poprawnej polszczyzny*, PWN, Warszawa 2004.
- Orzyłowska A., Misiak G., *Uwarunkowania służby wojskowej w korpusie szeregowych zawodowych*, WBBS WCEO, Warszawa 2010.
- Orzyłowska A., Baran-Wojtachnio M., *Bieżące problemy funkcjonowania sił zbrojnych*, WBBS WCEO, Warszawa 2011.
- Predel G., *Sytuacja społeczno-zawodowa żołnierzy w poszczególnych korpusach kadry zawodowej sił zbrojnych RP*, WBBS WCEO, Warszawa 2013.
- Sińczuch M., *Czynniki warunkujące stabilizację służby w korpusie szeregowych zawodowych. Raport z wyników badań jakościowych*, Warszawa 2009.
- Weseliński M., *Potrzeby informacyjne żołnierzy zawodowych WP*. Sprawozdanie z badań, Warszawa 2009.
- Weseliński M., *Program Profilaktyki Problemów Alkoholowych w Środowisku Służb Mundurowych*. Sprawozdanie z badań, Warszawa 2012.