Ewelina Białopiotrowicz-Buczko, Wiesław Baryła
Uniwersytet Gdański

STEREOTYPY I UPRZEDZENIA W ŚRODOWISKU WOJSKOWO-CYWILNYM MARYNARKI WOJENNEJ RP

STRESZCZENIE

Bazując na teorii tożsamości społecznej (TTS) Tajfela i Turnera, skonstruowano badanie własne, którego celem było sprawdzenie, czy pracownicy wojska i żołnierze zawodowi, pracujący i pełniący służbę w jednostkach Marynarki Wojennej RP, stereotypizują się i są do siebie uprzedzeni. Ponadto badano istniejące relacje pomiędzy tymi grupami i ich wpływ na życie zawodowe.

W badaniu wzięło udział 200 osób. Wśród badanych znalazło się 96 żołnierzy zawodowych w służbie czynnej oraz 104 pracowników wojska, 76 kobiet i 124 mężczyzn. Do badania został stworzony autorski kwestionariusz ankiety, którego pozycje dotyczyły emocji, cech i zachowań przypisywanych grupie własnej i przeciwnej; utożsamiania się z grupą własną oraz postaw w stosunku do grupy własnej i obcej.

Uzyskane wyniki pokazały, że stereotypy są obecne we wzajemnym postrzeganiu się grup żołnierzy zawodowych i pracowników wojska, jednak – co najważniejsze – uprzedzenia nie występują w relacjach między nimi. Nie zaobserwowano wzajemnej dehumanizacji badanych grup. Co ciekawe, grupa żołnierzy zawodowych dehumanizuje sama siebie. Obydwie grupy przypisują sobie wzajemnie więcej pozytywnych niż negatywnych cech i emocji. Najbardziej istotny z praktycznego punku widzenia jest wynik, który wskazuje, że uczestnictwo w spotkaniach integracyjnych wpływa korzystnie na ocenianie innych w miejscu pracy, zarówno grupy własnej, jak i przeciwnej. Obserwuje się trwałe pozytywne skutki aktywności integracyjnych. Wszystkie wymienione wyniki zostały poddane dyskusji.

Słowa kluczowe:
stereotypy, uprzedzenia, teoria tożsamości społecznej, dehumanizacja, integracja międzygrupowa.

WSTĘP

W codzienności coraz częściej dochodzi do ekonomizacji wysiłku poznawczego w stosunku do ludzi i otoczenia, przy posługiwaniu się prostymi konstruktami, które stanowią niejako narzędzie ku większej minimalizacji wiedzy o świecie. Stereotypy i uprzedzenia, stanowiące przedmiot niniejszego artykułu, tak często wykorzystywane przez człowieka, sprawiają, że ogląd rzeczywistości staje się bardzo uproszczony i ubogi. Przyporządkowując zatem ludzi do grup społecznych, narzuca się im cech, charakterystyczne dla członków tej grupy. Sprowadza się ich tym samym do określonych kategorii i oczekuje, że będą się zachowywać zgodnie z przewidywaniami. Takie postępowanie pomniejsza wartość i godność drugiego człowieka. Używany język staje się ubogi o tą istotę, której go pozbawiono – o prawdę w spostrzeganiu otaczającego świata.

TEORIA TOŻSAMOŚCI SPOŁECZNEJ TAJFELA I TURNERA

W celu wyjaśnienia potencjalnie występujących stereotypów pomiędzy grupą żołnierzy zawodowych a grupą pracowników wojska, postanowiono posłużyć się popularną teorią tożsamości społecznej (*Social Identity Theory* – SIT). Teorię tę zaproponował w 1970 r., pochodzący z Włocławka, brytyjski psycholog Henri Tajfel, potem do jej opracowania dołączył John Turner[1].

Przytoczona teoria tożsamości społecznej zakłada, że:

- główną motywacją ludzi jest utrzymanie pozytywnej samooceny;
- przynależność do określonej grupy określa poczucie własnej wartości człowieka, im wyższy status grupy, tym wyższy status członka tej grupy;
- pozyskiwanie i utrzymywanie pozytywnej tożsamości społecznej powstaje na skutek dokonywania porównań międzygrupowych (faworyzowanie grupy własnej przy jednoczesnym pomniejszaniu wartości grupy obcej)[2].

[1] S. Trepte, *Social Identity Theory*, [w:] *Lawrence Erlbaum Associates*, red. J. Bryant, P. Vordere, New Jersey 2006, s. 255.

[2] C. N. Macrae, Ch. Stangor, M. Hewstone, *Stereotypy i uprzedzenia. Najnowsze ujęcie*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 1999, s. 55.

Każda grupa jest nastawiona na sukces, a jak piszą Reinhard, Stahlberg i Messner, sukces jest kojarzony z pozytywnymi aspektami, dlatego każdy do niego dąży, aby podnieść samoocenę grupy i tym samym własną[3].

Tożsamość społeczna opiera się na dwóch mechanizmach: motywacyjnym i poznawczym. Zadaniem mechanizmu motywacyjnego jest podtrzymywanie wysokiej oceny samego siebie. Z kolei w mechanizmie poznawczym główną rolę odgrywa proces kategoryzacji[4].

Teoria tożsamości społecznej głosi, że wysoką samoocenę można uzyskać poprzez własne osiągnięcia oraz przynależność do jakiejś grupy, istotnej społecznie z perspektywy jednostki. Pierwszy sposób, jakim są osiągnięcia własne, opiera się na realizacji wyznaczonych celów, których spełnienie jest jednoznaczne z posiadaniem wysokich umiejętności. Pławienie się we własnym sukcesie, oparte na wysokiej ocenie posiadanych umiejętności, w oczywisty sposób doprowadza do podwyższenia samooceny. Jak jednak podwyższyć samoocenę, gdy nie ma się większych umiejętności i nie odnosi sukcesów? W takiej sytuacji przydatne okazuje się skorzystanie z osiągnięć i sukcesów innych, a więc szukanie grupy, do której samo przynależenie wystarczy, aby poczuć się lepszym[5]. Mackie i in. twierdzą nawet, że podtrzymywanie wysokiej samooceny odbywa się „za wszelką cenę". Oznacza to, że członkowie grupy w przypadku niemożności odnalezienia pożądanej, pozytywnej cechy podwyższającej samoocenę grupy własnej, są w stanie zainicjować takie sytuacje, w których wymagane cechy uwydatnią się[6]. Jak zauważa Nelson, nie trzeba deprecjonować grupy obcej. Wystarczy faworyzować grupę własną. Daje to możliwość poczucia się lepszym od innych. Z kolei w sytuacji, gdy grupa własna nie ma wysokiego statusu społecznego albo istnieje zagrożenie, że w najbliższym czasie utraci go, członkowie grupy

[3] M. A. Reinhard, D. Stahlberg, M. Messner, *Failure as an asset for high-status persons – Relative group performance and attributed occupational success*, 'Journal of Experimental Social Psychology', 2008, nr 44, s. 501-518.

[4] *Kategoryzacja* polega na przyporządkowywaniu ludzi do danej grupy, przypisując im przy tym cechy charakterystyczne dla tej grupy. Utożsamiając człowieka z wybraną grupą, pomija się przy tym jego własną, odrębną tożsamość. Tak o kategoryzacji mówi Kwiatkowska. Por. A. Kwiatkowska, *O funkcjach podziałów na swoich i obcych: tożsamościowe uwarunkowania społecznych kategoryzacji*, [w:] *Poza egocentryczną perspektywą widzenia siebie i świata*, red. M. Jarymowicz, Instytut Psychologii PAN, Warszawa 1994, s. 37-59. Szerzej o procesie kategoryzacji mówi teoria autokategoryzacji J. Turnera, patrz w J. C. Turner, *Rediscovering the social group: A self-categorization theory*, Cambridge University Press, Cambridge 1987.

[5] T. Nelson, *Psychologia uprzedzeń*, GWP, Gdańsk 2003, s. 77.

[6] D. M. Mackie (i in.), dz. cyt., s. 43.

podkreślają swoją niezależność i oryginalność lub usuwają członków, którzy przyczyniają się do obniżenia statusu grupy[7].

Poczucie podobieństwa między członkami grupy MY prowadzi do natychmiastowej ich faworyzacji, przy jednoczesnej dyskryminacji osób z grupy ONI. Efekt ten Tajfel badał w paradygmacie grupy minimalnej[8]. Według Rabbiego, Schota i Vissera, patrzących przez pryzmat Behavioural Interaction Model (BIM), efekt grupy minimalnej wynika ze współzależności między członkami grupy własnej i związanego z tym kolejnego efektu – wzajemności. Im więcej dana osoba da od siebie członkom grupy własnej, tym więcej od nich otrzyma. Z kolei im bardziej będzie ona preferowała faworyzowanie przez członków grupy MY, tym wyższa będzie jej samoocena[9].

Opisując TTS, naturalnie należy nawiązać do samej istoty, a mianowicie tożsamości. Henri Tajfel zwraca uwagę na tożsamość osobistą i społeczną. Podstawą owych tożsamości są zachowania interpersonalne i zachowania intergrupowe. Zachowanie interpersonalne angażuje tożsamość osobistą, a zachowanie intergrupowe – społeczną[10]. Jak pisze Jarymowicz, przynależy się do wielu grup i kategorii, tym samym ma się też wiele tożsamości społecznych, np. ja mężczyzna, ja Polak, ja żołnierz zawodowy. Obraz własnej osoby spostrzegany jest przez pryzmat grupy odniesienia, a własne zachowanie regulowane jest przez normy i stereotypy w niej panujące. Następuje również ograniczenie w zakresie różnorodności zachowań członków danej grupy. Utożsamiając się z grupą, jej członkowie uniformizują swoje zachowanie, które staje się typowe dla tej grupy, nie zaś dla jej członka jako jednostki indywidualnej. Przez pryzmat homogenizacji zachowań członków grupy własnej spostrzegana jest też grupa obca, w której to członkowie odbierani są jako podobni do siebie ludzie[11]. Konsekwencją przyjmowania toż-

[7] T. Nelson, *Psychologia…*, dz. cyt., s. 77-78.

[8] H. Tajfel, *Stereotypy społeczne i grupy społeczne*, „Studia Psychologiczne", 1982, t. 20, nr 2, s. 5-25.

[9] J. M. Rabbie, J. C. Schot, L. Visser, *Social identity theory: a conceptual and empirical critique from the perspective of a behavioural interaction model*, 'European Journal of Social Psychology', 1989, nr 19, s. 171-202. Pierwsza publikacja art. w Internecie 2006.

[10] H. Tajfel, *Stereotypy społeczne…*, dz. cyt., t. 20, nr 2, s. 5-25.

[11] M. Jarymowicz, J. Ł. Grzelak, *Tożsamość i współzależność*, [w:] J. Strelau. *Psychologia. Podręcznik akademicki. Jednostka w społeczeństwie i elementy psychologii stosowanej*, t. 3, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2008, s. 117-119.

samości grupy jest rywalizacja międzygrupowa, aby wszystko w imię solidarności z grupą MY[12].

Następuje tu rozbicie tożsamości członka grupy. Z jednej strony osoba czuje się sobą, a z drugiej solidaryzuje się z tożsamością grupy, do której należy. Tożsamość społeczna znajduje się pomiędzy tożsamością własną a grupową, co wynika z podziału na grupy MY – ONI.

BADANIE WŁASNE

Celem niniejszego badania było sprawdzenie, czy dwie grupy, takie jak pracownicy wojska oraz żołnierze zawodowi, pracujący i pełniący służbę w Marynarce Wojennej, myślą o siebie nawzajem w sposób stereotypowy oraz czy są do siebie uprzedzeni. Postanowiono również zbadać, jakie relacje panują pomiędzy tymi grupami, a także to, czy oddziaływania integracyjne są skuteczne. W analogicznym badaniu przeprowadzonym przez E. Białopiotrowicz, w którym respondentami byli studenci cywilni i podchorążowie Akademii Marynarki Wojennej, sprawdzano podobną zależność. Wyniki potwierdziły wzajemne występowanie stereotypizacji i uprzedzeń w tych grupach[13]. Stanowiły one tym samym podstawę do dalszych badań. Postanowiono sprawdzić, czy taka zależność utrzyma się również w pracy zawodowej, gdzie ludzie są od siebie zależni i mają często wspólne cele.

Uczestnicy badania

W badaniu udział wzięło 200 osób. Wśród badanych znalazło się 96 żołnierzy zawodowych w służbie czynnej oraz 104 pracowników wojska, 76 kobiet i 124 mężczyzn. Zauważalne nierównomierne rozłożenie się płci osób badanych wynika ze struktury wojska, gdzie zwyczajowo pracuje mniej kobiet żołnierzy w stosunku do mężczyzn żołnierzy oraz więcej kobiet pracowników wojska w odniesieniu do mężczyzn pracowników wojska.

Staż pracy z kolei rozłożył się równomiernie i wyglądał następująco: 56 osób pracujących od 5 lat (28%), 41 (20%) 6–10 lat, kolejne 44 osoby (22%) 11–15 lat oraz 59 osób (30%) powyżej 15 lat. Grupy pracowników wojska oraz żołnierzy zawodowych zupełnie nie różniły się w kwestii stażu pracy ($\chi^2_{(3)}$=2,49; p=0,478). Podobnie nie było różnic w wykształceniu po-

[12] P. J. Burke, J. E. Stets, *Idendity Theory and Social Identity Theory*, 'Social Psychology Quarterly', 2000, nr 63, s. 224-237.

[13] E. Białopiotrowicz, J. Kojkoł, *Stereotypy i uprzedzenia w środowisku studentów Akademii Marynarki Wojennej*, „Zeszyty Naukowe AMW", 2010, nr 4, s. 183-212.

między grupami ($\chi^2_{(2)}$ =1,51; p=0,47). Tylko jedna osoba spośród badanych miała wykształcenie zawodowe. Wśród respondentów 78 osób (39%) zadeklarowało wykształcenie średnie, a pozostałe 121 (61%) wyższe.

Materiały i procedura

W celu zbadania pracowników wojska i żołnierzy zawodowych został stworzony kwestionariusz ankiety. Okazał się skutecznym i odpowiednim narzędziem badawczym do tego typu badań. Przede wszystkim ze względu na swą anonimowość i prostotę. Pozwoliło to na zebranie dużej liczby respondentów w stosunkowo krótkim czasie. Badani całkowicie anonimowo wypełnili elektroniczną ankietę, do której odnośnik został umieszczony na stronie internetowej Niezależnego Forum o Wojsku (w ten sposób ankietę uzupełniło 80 osób). Pozostała część badanych wypełniła dobrowolnie kwestionariusz ankiety w formie papierowej, metodą papier-ołówek. Obydwa kwestionariusze ankiet, elektroniczna i papierowa, nie różniły się znacznie w swojej budowie. Badanie całościowo zostało przeprowadzone na przełomie 2011/2012 roku.

Kwestionariusz ankiety został podzielony na dwie części: pierwszą wstępną i drugą zasadniczą, która to z kolei została podzielona na bloki od A do F. Każdy z bloków dotyczył innej dziedziny, jaką planowano przeanalizować. Blok A stanowił „Kwestionariusz emocji", został stworzony na podstawie podobnego kwestionariusza autorstwa T. Barana[14]; blok B – „Cechy", skonstruowano na wzór kwestionariusza cech wykorzystanego w badaniu E. Białopiotrowicz[15] wśród studentów i podchorążych AMW; blok C – sprawdzający „Zwroty, określenia"; blok D – badający „Tożsamość"; blok E – dotyczący „Opisu stanowiska" oraz blok F – dostarczający informacji o „Integracji" między tymi grupami. W taki sposób powstał jeden kwestionariusz ankiety, w którym połączenie i analiza wyników z poszczególnych bloków dały wyniki mające udzielić odpowiedzi na postawione przez autora pytania badawcze.

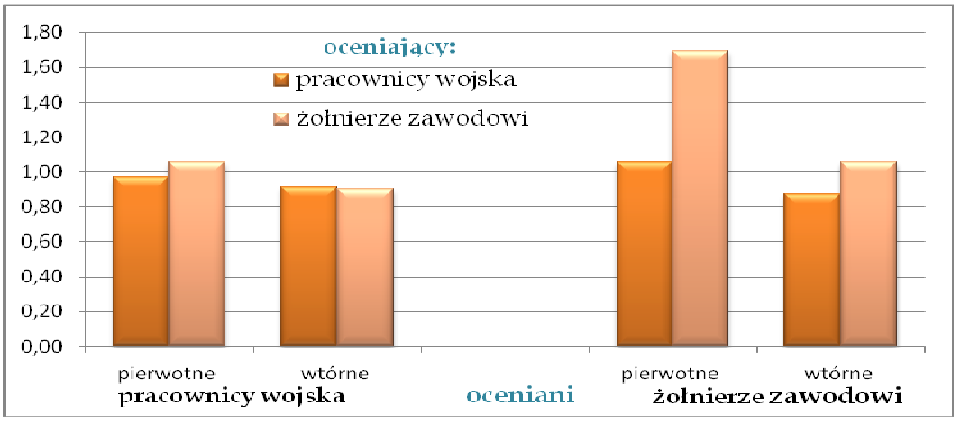
[14] T. Baran, *Dehumanizacja w stosunkach międzygrupowych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2007, s. 41, 82.

[15] E. Białopiotrowicz, *Stereotypy i uprzedzenia w środowisku wojskowo-cywilnym, na przykładzie studentów Akademii Marynarki Wojennej*, niepublikowana praca licencjacka, Akademia Marynarki Wojennej, Gdynia 2009, s. 99-100.

WYNIKI BADANIA

Badanie emocji pierwotnych i wtórnych wśród pracowników wojska i żołnierzy zawodowych

W pierwszej kolejności sprawdzono, czy występuje wzajemna dehumanizacja grup żołnierzy zawodowych i pracowników wojska. W tym celu przypisanych zostało 20 emocji, do których stworzono 8 wskaźników, w tym 4 dotyczące emocji przypisywanych pracownikom wojska oraz analogicznie 4 żołnierzom zawodowym. I tak, wyróżniono emocje pierwotne pozytywne: przywiązanie, radość, ciekawość, odwaga, pożądanie; emocje pierwotne negatywne: lęk, cierpienie, agresja, frustracja, złość; emocje wtórne pozytywne: pogoda ducha, współczucie, ciekawość, nadzieja, podziw oraz emocje wtórne negatywne: rezygnacja, załamanie, panika, pogarda, pycha. Dane te analizowano w złożonym modelu analizy wariancji 2 (pierwotność emocji: pierwotne – wtórne) x 2 wartościowość emocji: pozytywne – negatywne x 2 (grupa oceniana: pracownicy wojska – żołnierze zawodowi) x 2 (charakter pracy: pracownicy wojska – żołnierze zawodowi). Trzy pierwsze czynniki były powtarzanymi pomiarami, a ostatni był interindywidualny. W modelu istotny okazał się efekt charakteru pracy, $F(1, 198)=11,58$; $p=0,001$; $\eta_p^2= 0,06$. Pracownicy wojska ogólnie przypisali mniej emocji z każdej kategorii ($M=0,95$; $SE= 0,047$) niż żołnierze zawodowi ($M=1,18$; $SE=0,046$). Po drugie, istotny okazał się efekt wartościowości emocji $F(1,198)= 61,39$; $p<0,001$, $\eta_p^2= 0,24$. Uczestnicy przypisali średnio znacznie więcej pozytywnych emocji ($M=1,37$; $SE=0,055$) niż negatywnych ($M=0,76$; $SE=0,047$). Jednak co najważniejsze, istotna okazała się interakcja charakteru pracy, charakteru emocji oraz ocenianej grupy $F(1,198)=5,61$; $p=0,019$, $\eta_p^2 = 0,03$). Jak pokazuje rysunek 1., rozpatrując charakter pracy i przypisywanie emocji pierwotnych i wtórnych grupom własnej i obcej, żołnierze zawodowi przypisali sobie samym znacznie więcej emocji pierwotnych, niż zrobili to pracownicy wojska ($p<0,05$), a także przypisali sobie więcej emocji pierwotnych niż wtórnych $F(1,103)= 48,96$; $p<0,001$, $\eta_p^2= 0,32$. Żadne inne porównanie pomiędzy grupami prezentowane na rysunku 1. nie jest istotne. Wygląda zatem na to, że żołnierze zawodowi silnie dehumanizują samych siebie.

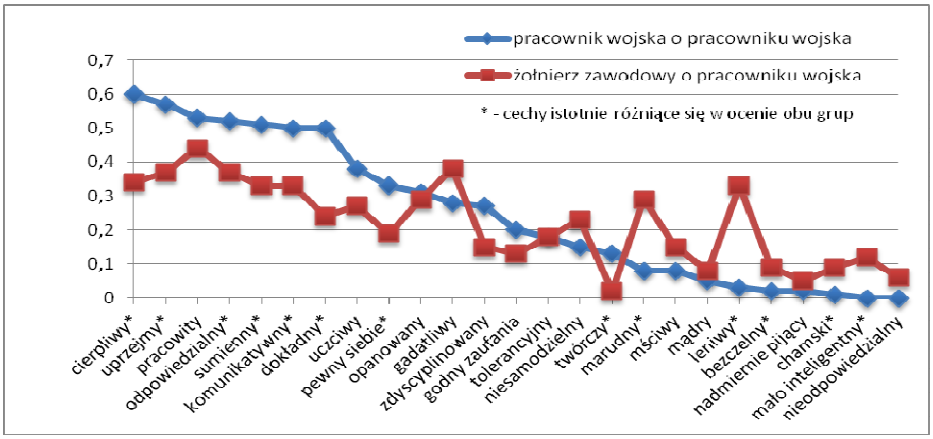


Rys. 1. Emocje wybrane podczas opisywania grupy „swojej" i „obcej"

Źródło: opracowanie autorskie W. Baryła, E. Białopiotrowicz-Buczko.

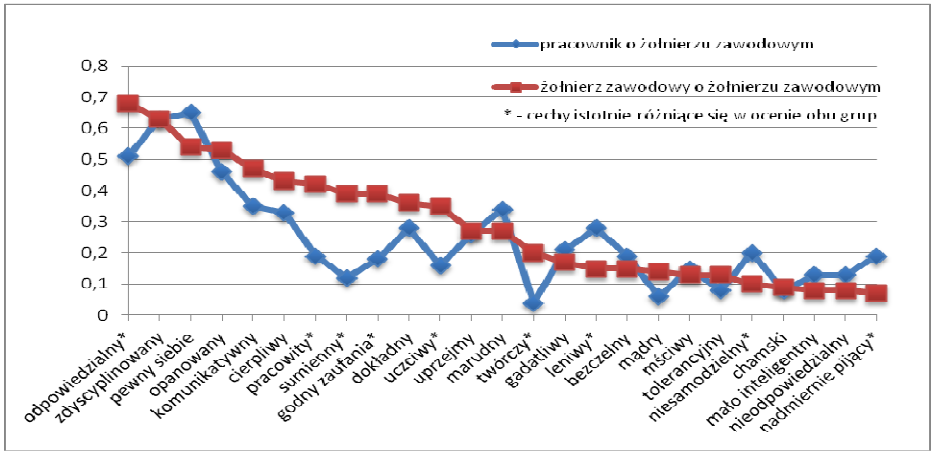
Profile cech pracowników wojska i żołnierzy zawodowych

W następnej kolejność porównano profile cech przypisywanych kolejno pracownikom wojska przez pracowników wojska i żołnierzy zawodowych (rys. 2.) oraz żołnierzom zawodowym, których oceniali pracownicy wojska i żołnierze zawodowi (rys. 3.). Istotne różnice (rys. 2.) w ocenie pomiędzy grupami wystąpiły w przypisywaniu takich cech, jak cierpliwy, uprzejmy, odpowiedzialny, sumienny, komunikatywny, dokładny, pewny siebie, twórczy, marudny, leniwy, bezczelny, chamski, mało inteligentny, zdyscyplinowany i nieodpowiedzialny, wszystkie $p<0,04$. Z kolei w ocenie grupy żołnierzy istotne różnice pomiędzy grupami pojawiły się przy takich cechach, jak odpowiedzialny, pracowity, sumienny, godny zaufania, uczciwy, twórczy, leniwy, niesamodzielny, nadmiernie pijący, wszystkie $p<0,045$.



Rys. 2. Cechy przypisane grupie pracowników wojska

Źródło: opracowanie autorskie W. Baryła, E. Białopiotrowicz-Buczko.



Rys. 3. Cechy przypisane grupie żołnierzy zawodowych

Źródło: opracowanie autorskie W. Baryła, E. Białopiotrowicz-Buczko.

Zwroty i określenia na temat pracowników wojska i żołnierzy zawodowych

W następnej kolejności porównano grupy żołnierzy zawodowych i pracowników wojska w oparciu o odpowiedzi na pytania dotyczące sposobu wykonywania czynności oraz opisujące ich samych. Jak pokazuje tabela 1. (zawierająca zwroty na temat pracowników wojska), istotne statystycznie różnice w dokonywanym wyborze pomiędzy grupami oceniającymi ujawniły się w takich zwrotach, jak: „Mają pracę w jednostkach wojskowych głównie dzięki nepotyzmowi (faworyzowanie członków rodziny przy obsadzaniu stanowisk)", „Łatwo nawiązuje się z nimi kontakt", „Piją alkohol w czasie pracy", „Zamiast wykonywać zalecaną im pracę, «spijają kawkę» i prowadzą zbędne «pogaduszki»", „Znają się na wykonywanej pracy, są specjalistami w swojej dziedzinie". Natomiast zwroty określające pracowników wojska, co do których żołnierze zawodowi odnosili się „zdecydowanie się zgadzam" i „raczej się zgadzam", to: „Mają pracę w jednostkach wojskowych głównie dzięki nepotyzmowi", „Łatwo nawiązuje się z nimi kontakt", „Ciągle narzekają na to, że zarabiają mniej niż żołnierze zawodowi, poza tym w dużej mierze prezentują postawę roszczeniową", „Znają się na wykonywanej pracy, są specjalistami w swojej dziedzinie".

Tabela 1. Zwroty i określenia dotyczące pracowników wojska

Zwroty, określenia	Charakter pracy	Średnia	Odchylenie standardowe	t(198)	p
Mają pracę w jednostkach wojskowych głównie dzięki nepotyzmowi (faworyzowanie członków rodziny przy obsadzaniu stanowisk)	pracownik wojska	4,13	,909	,18	**0,03**
	żołnierz zawodowy	3,79	1,236		
Łatwo nawiązuje się z nimi kontakt	pracownik wojska	3,93	,976	2,72	**,007**
	żołnierz zawodowy	3,54	1,042		
Wykazują się niesumiennością i nierzetelnością w wykonywaniu powierzonych im zadań	pracownik wojska	2,31	1,217	-,999	,319
	żołnierz zawodowy	2,48	1,166		
Ciągle narzekają na to, że zarabiają mniej niż żołnierze zawodowi, poza tym w dużej mierze prezentują postawę roszczeniową	pracownik wojska	3,32	1,227	,077	,939
	żołnierz zawodowy	3,34	1,282		

Piją alkohol w czasie pracy	pracownik wojska	1,54	,767	3,76	**,000**
	żołnierz zawodowy	2,05	1,118		
Są niezdyscyplinowani, marudni i narzekający	pracownik wojska	2,28	1,185	2,35	,020
	żołnierz zawodowy	2,69	1,293		
„Załatwiają" prywatne sprawy w miejscu pracy	pracownik wojska	3,10	1,341	,114	,910
	żołnierz zawodowy	3,13	1,244		
Zamiast wykonywać zalecaną im pracę, „spijają kawkę" i prowadzą zbędne „pogaduszki"	pracownik wojska	2,56	1,312	3,34	**,001**
	żołnierz zawodowy	3,18	1,268		
Są leniwi, obijają się w pracy, często niekompetentni	pracownik wojska	2,39	1,251	2,099	,037
	żołnierz zawodowy	2,75	1,205		
Znają się na wykonywanej pracy, są specjalistami w swojej dziedzinie	pracownik wojska	4,01	,979	,96	**,000**
	żołnierz zawodowy	3,43	1,086		
Nie przestrzegają godzin swojej pracy – wychodzą za wcześnie	pracownik wojska	2,93	1,371	,870	,386
	żołnierz zawodowy	3,10	1,376		

Źródło: opracowanie autorskie W. Baryła, E. Białopiotrowicz-Buczko.

Jak pokazuje tabela 2. (zawierająca zwroty na temat żołnierzy), pracownicy wojska oceniają negatywnie żołnierzy zawodowych. Istotne bowiem różnice w dokonywanym wyborze pomiędzy grupami oceniającymi ujawniły się w takich zwrotach, jak: „Praktycznie całą pracę przerzucają na pracowników cywilnych, wyręczają się nimi", „Czują się wiecznie niedoceniani i nienagradzani, chcą aby im «przyklaskiwać» we wszystkim co robią", „Nie potrafią się przyznać do popełnianych błędów", „Są leniwi, «obijają się w pracy»", „Jeśli przełożony zleci im zadanie, to wykonują je bez względu na to, czy wchodzi w skład ich kompetencji i zadań przypisanych do stanowiska". Natomiast zwroty określające grupę żołnierzy, co do których pracownicy wojska odnosili się „zdecydowanie się zgadzam" i „raczej się zgadzam", to: „Mają pracę w jednostkach wojskowym głównie dzięki nepotyzmowi", „Często przebywają na zwolnieniach zdrowotnych", „Są pewni siebie, dumni; często uparci, unoszą się honorem", „Są zdyscyplinowani", „Nie potrafią się przyznać do popełnianych

błędów", „Jeśli przełożony zleci im zadanie, to wykonują je bez względu na to, czy wchodzi w skład ich kompetencji i zadań przypisanych do stanowiska".

Tabela 2. Zwroty i określenia na temat żołnierzy zawodowych

Zwroty, określenia	Charakter pracy	Średnia	Odchylenie standardowe	t(198)	p
Mają pracę w jednostkach wojskowych głównie dzięki nepotyzmowi (faworyzowanie członków rodziny przy obsadzaniu stanowisk)	pracownik wojska	3,38	1,316	,482	,140
	żołnierz zawodowy	3,11	1,253		
Często przebywają na zwolnieniach zdrowotnych	pracownik wojska	3,49	1,095	,811	,005
	żołnierz zawodowy	3,02	1,269		
Praktycznie całą pracę przerzucają na pracowników cywilnych, wyręczają się nimi	pracownik wojska	3,13	1,145	,130	**,000**
	żołnierz zawodowy	1,86	1,056		
Czują się wiecznie niedoceniani i nienagradzani, chcą aby im „przyklaskiwać" we wszystkim, co robią	pracownik wojska	3,17	1,167	,763	**,000**
	żołnierz zawodowy	2,58	1,049		
Są pewni siebie, dumni; często uparci, unoszą się honorem	pracownik wojska	3,46	1,428	,191	,030
	żołnierz zawodowy	3,05	1,218		
Piją alkohol w czasie pracy	pracownik wojska	2,39	1,127	,587	,010
	żołnierz zawodowy	1,97	1,136		
Są zdyscyplinowani	pracownik wojska	3,47	1,273	1,824	,070
	żołnierz zawodowy	3,77	1,054		
Wykorzystują swoją pozycję w wojsku do załatwiania swoich prywatnych spraw	pracownik wojska	3,29	1,055	,764	,006
	żołnierz zawodowy	2,84	1,270		
Nie potrafią się przyznać do popełnianych błędów	pracownik wojska	3,80	1,211	,144	**,000**
	żołnierz zawodowy	3,11	1,165		
Są leniwi, „obijają się w pracy"	pracownik wojska	2,86	1,148	,342	**,001**
	żołnierz zawodowy	2,36	1,004		

Jeśli przełożony zleci im zadanie, to wykonują je bez względu na to, czy wchodzi w skład ich kompetencji i zadań przypisanych do stanowiska	pracownik wojska	4,20	,841	,125	**,000**
	żołnierz zawodowy	3,62	1,143		

Źródło: opracowanie autorskie W. Baryła, E. Białopiotrowicz-Buczko.

Z jedenastu wymienionych pozycji dotyczących pracowników wojska i żołnierzy zawodowych stworzono skalę o rzetelności (alfa Cronbacha = 0,97). Wskaźnikiem skalowym uczyniono średnią z pozycji, tak wiec może ona przyjmować wartości z zakresu od 1 do 5, gdzie 1 oznacza „zdecydowanie się nie zgadzam", a 5 – „zdecydowanie się zgadzam". Podobnie z jedenastu pozycji zwrotów odnoszących się do pracowników wojska oraz żołnierzy zawodowych utworzono skalę o rzetelności (alfa Cronbacha = 0,98). Wskaźnikiem skalowym uczyniono średnią z pozycji, tak wiec może ona przyjmować wartości, tak jak poprzednio, z zakresu od 1 do 5. Jak należało oczekiwać, na podstawie wyników przedstawionych na podstawie tabeli 1., wybrane zwroty pracowników wojska (*M*=2,95; *SD*=0,52) nie różnią się od tych żołnierzy zawodowych (*M*=3,04, *SD*=0,66); *t*(198)=1,95; *p*=2,97. Natomiast żołnierze zawodowi są znacznie surowiej oceniani przez pracowników wojska (*M*=3,33; *SD*=0,49) niż przez własną grupę (*M*=2,84; *SD*=0,85);t(198)=6,60, *p*<0,001). Stawiając grupę MY w bardziej obiektywnym świetle żołnierze zawodowi opowiedzieli się tylko za takimi określeniami, jak: „Są zdyscyplinowani" i „Jeśli przełożony zleci im zadanie, to wykonują je bez względu na to, czy wchodzi w skład ich kompetencji i zadań przypisanych do stanowiska".

Tożsamość pracowników wojska i żołnierzy zawodowych

Porównano również oceny pracowników wojska będącymi niegdyś żołnierzami zawodowymi oraz żołnierzy zawodowych, którzy do niedawna byli pracownikami wojska. Wśród respondentów pracowników wojska pełniących wcześniej służbę czynną jako żołnierze zawodowi było 27 osób. Z kolei żołnierzy zawodowych byłych pracowników wojska – 12. Grupa pracowników wojska byłych żołnierzy okazała się bardziej surowa w ocenie żołnierzy zawodowych (*M*=3,17; *SD*=0,48) aniżeli druga grupa (*M*=3,00; *SD*= 0,71); *t*(37)=0,86; *p*=0,398. Podobnie oceny żołnierzy byłych pracowników wojska wydawane w stosunku do grupy pracowników wojska (*M*=3,31;

SD=0,50) były bardziej surowe niż oceny drugiej analizowanej tu grupy (*M*=3,09; *SD*=0,75); *t*=1,06; *p*=0,295.

Zapytano respondentów także o to, kim się czują obecnie. Okazało się, że pracownicy wojska niegdyś żołnierze zawodowi (*M*=4,37; *SD*=1,28) czują się w większej mierze pracownikami wojska. Z kolei żołnierze zawodowi niegdyś pracownicy wojska (*M*=7,75; *SD*=2,49) czują, że bardziej przynależą do grupy, w której obecnie są, a więc żołnierzy zawodowych. Różnica ta okazała się istotna statystycznie *t*(37)=5,74, *p*=0,001. Dla tych 39 osób owe poczucie tożsamości nie korelowało istotnie z ocenami pracowników wojska *r*(39)=-0,05; *p*=0,761, natomiast korelowało z ocenami żołnierzy zawodowych *r*(39)=-0,30; *p*=0,007.

Stanowisko pracy a ocenianie innych

Sprawdzono, czy na oceny wpływało lokowanie siebie w hierarchii organizacyjnej. W drabinie *Cantrila* średnia osób w całej grupie badawczej liczącej 200 osób wyniosła 4,52; *SD*=2,05. Pracownicy wojska oceniali swoją pozycję w miejscu pracy jako nieco niższą (*M*=4,07; *SD*=1,50) w porównaniu z żołnierzami zawodowymi (*M*=4,93; *SD*=2,38; *t*(198)=3,02; *p*=0,002. Wśród pracowników wojska względna pozycja nie wiązała się z ocenami zarówno swojej grupy *r*(96)=0,15; *p*=0,149, jak i żołnierzy zawodowych *r*(96)=0,06; *p*=0,582. Natomiast wśród żołnierzy zawodowych osoby o wyższych pozycjach oceniały obie grupy łagodniej. Przy czym w przypadku ocen pracowników wojska związek ten był słabszy *r*(104)=-0,22; *p*=0,027, a w przypadku ocen grupy żołnierzy zawodowych silniejszy *r*(104)=-0,36; *p*<0,001.

Wpływ spotkań integracyjnych na ocenę grup pracowników wojska oraz żołnierzy zawodowych

Analizując częstość brania udziału w spotkaniach integracyjnych, nie zauważono różnic przy porównywaniu grup żołnierzy zawodowych i pracowników wojska ($\chi^2_{(2)}$ =1,15; *p*=0,563). W takich spotkaniach udział wzięło 54% badanych pracowników wojska oraz 52% badanych żołnierzy zawodowych. Nie było tez różnic w ocenach skutków aktywności integracyjnych ($\chi^2_{(3)}$ =2,57; *p*=0,464). Analizując deklarowane odpowiedzi, 29% pracowników wojska oraz 25% żołnierzy zawodowych sądzi, że wyjazdy mają negatywne skutki, wybierając odpowiedź „Wpływają one negatywnie na relacje pomiędzy tymi grupami, za bardzo je rozluźniają i zaburzają harmonię, skutkując późniejszym spoufalaniem się w pracy i/lub przenoszeniem prywat-

nych spraw na podłoże zawodowe". Z kolei 14% pracowników wojska i 9% żołnierzy zawodowych wybrało odpowiedź neutralną, a więc: „Spotkania tego typu nie mają żadnego wpływu na stosunki między tymi grupami, relacje między nimi są takie same jak w pracy". Z kolei 23% pracowników wojska oraz 31% żołnierzy zawodowych widzi krótkoterminowe korzyści, twierdząc, że spotkania integracyjne „Wpływają korzystnie na relacje pomiędzy tymi grupami, ale tylko w trakcie trwania tych imprez, nie przekładając się już na relacje w pracy". Największy natomiast procent badanych, 34% pracowników wojska oraz 37% żołnierzy zawodowych, upatruje trwałe korzyści w aktywnościach integracyjnych, potwierdzając to wybraną odpowiedzią „Integrują obydwie te grupy i niwelują wszelkie nieporozumienia między nimi, zarówno w trakcie trwania tych spotkań, jak i w pracy".

Jak przypuszczano, uczestnictwo w wyjazdach integracyjnych ma swój silny wpływ na oceny grup pracowników wojska i żołnierzy zawodowych. Analiza wariancji w modelu 2 (charakter pracy: pracownicy wojska *vs* żołnierze zawodowi) x 2 (uczestnictwo: obecne *vs* nieobecne) wykazała efekt główny pozytywnego patrzenia na obie te grupy dzięki uczestnictwu w spotkaniach integracyjnych – $F(1,196)=9,48$; $p=0,002$, $\eta_p^2=0,05$). Żaden inny efekt nie był istotny, wszystkie $F<=$, wszystkie $p>0,31$. Osoby uczestniczące w tego typu aktywnościach z grupy pracowników wojska ($M=2,88$; $SD=0,58$) oceniały łagodniej grupę własną aniżeli osoby nieuczestniczące ($M=3,14$; $SD=0,58$). W przypadku ocen żołnierzy zawodowych wyjazdy również potwierdziły swoją efektywność. Wprawdzie w modelu wariancji 2x2 najsilniejszym efektem był omawiany już wcześniej fakt charakteru pracy, który polegał na tym, że żołnierze zawodowi oceniają siebie łagodniej niż przeciwna grupa pracowników wojska, to przy zupełnym braku efektu interakcji $F=0$, istotny był właśnie efekt uczestnictwa w integracji $F(=1,196)=7,21$; $p=0,008$; $\eta_p^2=0,04$. Uczestniczący w tego typu spotkaniach ($M=2,99$; $SD=0,58$) oceniali żołnierzy zawodowych łagodniej niż osoby nieuczestniczące w takiego rodzaju integracji ($M=3,17$; $SD=0,56$).

ANALIZA WYNIKÓW

Dzięki uzyskanemu materiałowi empirycznemu oraz zastosowanym podczas jego analizy metodom statycznym możliwe stało się zbadanie, czy pracownicy wojska i żołnierze zawodowi w służbie czynnej, w jednostkach Marynarki Wojennej RP, posługują się we wzajemnym spostrzeganiu stereotypami i są do siebie uprzedzeni. Badanie pokazało, jakie relacje obserwuje

się pomiędzy tymi grupami zawodowymi. Stanowi to istotny krok ku poznaniu tych grup oraz samej struktury wojska. Jest to także kolejne badanie wnoszące wiedzę na temat stereotypów i uprzedzeń, poszerzając te zagadnienia o nowe miejsce ich działań.

Początkowym założeniem było sprawdzenie, czy istniejące pomiędzy grupami podchorążych i studentów cywilnych z Akademii Marynarki Wojennej[16] stereotypy i uprzedzenia mają miejsce również u odpowiedników tych grup na płaszczyźnie zawodowej, a więc żołnierzy zawodowych i pracowników wojska. Badanie okazało się przydatne w uzyskaniu odpowiedzi na zadane wyżej pytanie oraz dostarczyło wielu innych istotnych informacji na temat tych grup i ich wzajemnych relacji w pracy zawodowej.

Wzajemna dehumanizacja grup a występowanie uprzedzeń

Pierwsza część badania miała dostarczyć wyników potwierdzających hipotezę mówiąca o braku wzajemnej dehumanizacji grupy żołnierzy zawodowych i pracowników wojska. Jak twierdzi Tomasz Baran, osoby dehumanizujące grupę przeciwną przypisują im głównie emocje pierwotne (charakterystyczne dla zwierząt), uważając, że nie są oni zdolni do odczuwania emocji wtórnych (ludzkich). Z tego też względu traktują ich jako niepełnowartościowych przedstawicieli grupy ludzkiej[17]. Aby ta hipoteza się potwierdziła, grupa żołnierzy zawodowych opisując pracowników wojska i odwrotnie, musiałaby wybierać spośród podanych emocji głównie emocje pierwotne. Emocje zarówno pozytywne, jak i negatywne, takie jak przywiązanie, radość, ciekawość, odwaga, pożądanie, lęk, cierpienie, agresja, frustracja, złość. Obie te grupy opisując siebie wzajemnie, wybierały częściej emocje pozytywne aniżeli negatywne (wtórne i pierwotne). Przy czym u żadnej z grup nie dominował wybór emocji pierwotnych przy opisywaniu zdolności emocjonalnych grupy przeciwnej (patrz. rys. 1.). W konsekwencji nie obserwuje się zjawiska wzajemnej dehumanizacji. Podążając za myślą Tomasza Barana, który uważa zjawisko dehumanizacji za bezpośredni przejaw uprzedzenia[18], można stwierdzić, że grupa żołnierzy zawodowych i pracowników wojska nie jest w stosunku do siebie uprzedzona. Z kolei zaobserwowano inne interesujące zjawisko – autodehumanizacji w grupie żołnierzy zawodowych. Oznacza to, że żołnierze zawodowi przypisywali sobie dużo

[16] E. Białopiotrowicz, J. Kojkoł, *Stereotypy i uprzedzenia*…, dz. cyt., s. 183-212.
[17] T. Baran, *Dehumanizacja w stosunkach międzygrupowych*, dz. cyt., s. 9-17.
[18] Tamże, s. 9-10.

więcej emocji pierwotnych niż wtórnych. Taka sytuacja może wynikać z tego, iż przedstawiciele tej grupy są bardziej powściągliwi w okazywaniu uczuć, a charakter ich pracy wymaga częściej pierwotnych zachowań i emocji, umożliwiających przetrwanie na polu bitwy. Podczas działań wojennych nie ma miejsca na takie emocje, jak rezygnacja panika czy pycha.

Profile cech badanych grup

W dalszej kolejności analizowano wyniki z bloku B badania ankietowego, gdzie porównywano profile cech przypisywanych kolejno pracownikom wojska przez żołnierzy zawodowych i pracowników wojska oraz żołnierzom zawodowym, których oceniali pracownicy wojska i żołnierze zawodowi.

Charakterystyka grupy pracowników wojska

Opisując grupę pracowników wojska (patrz rys. 2.), żołnierze zawodowi posługiwali się takimi cechami, jak: uprzejmy, odpowiedzialny, gadatliwy, cierpliwy, sumienny, komunikatywny, ale też marudny oraz paradoksalnie pracowity i leniwy. Jednak zdecydowanie cecha „pracowity" uplasowała się wyżej w hierarchii wyborów aniżeli „leniwy". Jak widać, żołnierze zawodowi oceniają pozytywnie grupę pracowników wojska. Spostrzegają ich przeważnie jako osoby otwarte, komunikatywne i uprzejme. Pamiętając o tym, że stereotypy mogą być zarówno pozytywne, jak i negatywne[19], obserwuje się tu przewagę tych pozytywnych. Jednak nie brakuje w charakterystyce grupy pracowników wojska również stereotypów o zabarwieniu negatywnym, takich jak np. marudny czy też leniwy. Podczas swojej codziennej pracy bardzo ważne są cechy, które pozwalają na współpracę, zwłaszcza gdy grupy są zależne od siebie w miejscu pracy. Takie cechy, jak uprzejmość, pracowitość i komunikatywność na pewno ułatwiają wzajemną współpracę, a więc są doskonałym przykładem na pozytywny wpływ stereotypów. Tak właśnie współpracę cywilno-wojskową widzi Jan Gołębiewski, który podkreśla, iż owa zależność wymaga od obydwu stron wzajemnego zrozumienia, woli współpracy, a także wysokich umiejętności partnerów[20].

Istotnym elementem analizy wyników był fakt, iż pracownicy wojska faworyzowali obraz grupy własnej i jednocześnie pomniejszali pozytywny

[19] H. Hamer, *Psychologia społeczna. Teoria i praktyka*, Warszawa 2005, s. 143.
[20] J. Gołębiewski, *Współpraca cywilno-wojskowa*, „Myśl Wojskowa", 2001, nr 1.

obraz grupy przeciwnej (por. rys. 2. i 3.). W wyniku tego sobie częściej (niż grupa żołnierzy) przypisywali pozytywne cechy, takie jak: cierpliwy, uprzejmy, odpowiedzialny, sumienny, komunikatywny, dokładny, pewny siebie, twórczy, a rzadziej cechy typu: marudny, leniwy, bezczelny, chamski, mało inteligentny, zdyscyplinowany i nieodpowiedzialny. Pracownicy wojska oceniając grupę żołnierzy, znacznie częściej (niż żołnierze sobie) przydzielali negatywne cechy, takie jak: leniwy, niesamodzielny, nadmiernie pijący i zdecydowanie rzadziej pozytywne, jak: odpowiedzialny, pracowity, sumienny, godny zaufania, uczciwy, twórczy. Potwierdza to podstawowe założenie teorii tożsamości społecznej Tajfela i Turnera, która głosi, że główną motywacją człowieka jest utrzymanie pozytywnej samooceny, a więc i samooceny grupy własnej. Wyniki doskonale pokazują istotę TTS, jaką jest pozyskiwanie i utrzymywanie pozytywnej tożsamości społecznej, powstałej na skutek dokonywania porównań międzygrupowych[21]. W tym przypadku faworyzowanie grupy własnej, a więc pracowników wojska, przy jednoczesnym pomniejszaniu wartości grupy przeciwnej, czyli żołnierzy zawodowych.

Charakterystyka grupy żołnierzy zawodowych

Pracownicy wojska określając grupę żołnierzy zawodowych, posługiwali się takimi cechami, jak: pewny siebie, zdyscyplinowany, odpowiedzialny, opanowany, komunikatywny, cierpliwy i marudny. Wybór wymienionych cech charakteryzujących żołnierzy nie okazał się zaskakujący (patrz rys. 3.). Zaznaczono bowiem cechy typowe dla tej grupy. Zawód żołnierza zawodowego kojarzony jest na ogół z osobami odpowiedzialnymi, opanowanymi, cierpliwymi, zdyscyplinowanymi i pewnymi siebie. Jest to naturalnie efekt myślenia stereotypowego, zakorzenionego w polskim społeczeństwie. Żołnierze zawodowi opisując z kolei grupę własną, wyraźnie częściej (w porównaniu do grupy przeciwnej, ich opisującej) wskazywali na cechy pozytywne, jak: odpowiedzialny, pracowity, sumienny, godny zaufania, uczciwy, twórczy oraz istotnie rzadziej wybierali cechy negatywne, jak: leniwy, niesamodzielny i nadmiernie pijący. Wyraźnie natomiast pomniejszali wartość grupy przeciwnej, przypisując im rzadziej (niż grupa pracowników wojska sama sobie) pozytywne cechy, takie jak: cierpliwy, uprzejmy, odpowiedzialny, sumienny, komunikatywny, dokładny, pewny siebie, twórczy, a częściej wybierali takie cechy, jak: marudny, leniwy, bezczelny, chamski,

[21] H. Tajfel, dz. cyt., t. 20, nr 2, s. 5-25.

mało inteligentny, mało zdyscyplinowany i nieodpowiedzialny. Tak jak w przypadku opisu poprzedniej grupy, teoria tożsamości społecznej Tajfela i Turnera[22] znalazła swoje potwierdzenie w uzyskanych wynikach (rys. 2. i 3.). Żołnierze zawodowi starali się przedstawić w lepszym świetle.

Na podstawie uzyskanych wyników można stwierdzić, iż grupy pracowników wojska i żołnierzy zawodowych patrzą na siebie wzajemnie przez pryzmat stereotypów. Powiększają bowiem wartość grupy własnej, przy jednoczesnym deprecjonowaniu obrazu grupy przeciwnej.

Określenia i zwroty charakteryzujące obydwie grupy

W następnej kolejności przeprowadzonego badania zamierzano sprawdzić, jak grupy pracowników wojska i żołnierzy zawodowych widzą i opisują siebie nawzajem oraz jakimi określeniami i zwrotami się przy tym posługują.

Charakterystyka grupy pracowników wojska

Okazało się, iż żołnierze zawodowi opisując grupę pracowników wojska, najczęściej odnosili się „zdecydowanie się zgadzam" i „raczej się zgadzam" do zwrotów:

- „Mają pracę w jednostkach wojskowym głównie dzięki nepotyzmowi (faworyzowanie członków rodziny przy obsadzaniu stanowisk)";
- „Łatwo nawiązuje się z nimi kontakt";
- „Ciągle narzekają na to, że zarabiają mniej niż żołnierze zawodowi, poza tym w dużej mierze prezentują postawę roszczeniową";
- „Znają się na wykonywanej pracy, są specjalistami w swojej dziedzinie".

Podtrzymują tym samym swoje spostrzeżenia o tej grupie zaobserwowane we wcześniejszej analizie badania. Twierdzą, że ludzie w niej są komunikatywni, pracowici, ale też marudni.

Grupa pracowników wojska faworyzuje grupę własną. Wyniki wykazały, że pracownicy cywilni rzadziej (niż żołnierze o nich) zgadzają się, iż piją alkohol w czasie pracy czy też „spijają kawkę" i „dyskutują" zamiast pracować. Częściej natomiast (niż żołnierze zawodowi opisując ich grupę) uważają, że łatwo nawiązuje się z nimi kontakt, są specjalistami w swojej

[22] Zob. tamże, s. 5-25. Por. T. Nelson, dz. cyt., s. 77.

dziedzinie. Jednak w kwestii nepotyzmu, o dziwo, uważają (częściej niż żołnierze zawodowi w opisie o nich), że stanowiska w jednostkach wojskowych zdobywają dzięki protekcji. Oznacza to niejako, że potrafią być krytyczni wobec siebie.

Charakterystyka grupy żołnierzy zawodowych

Pracownicy wojska opisując grupę żołnierzy zawodowych, najczęściej odnosili się „zdecydowanie się zgadzam" i „raczej się zgadzam", do zwrotów:

- „Mają pracę w jednostkach wojskowym głównie dzięki nepotyzmowi (faworyzowanie członków rodziny przy obsadzaniu stanowisk)";
- „Często przebywają na zwolnieniach zdrowotnych"
- „Są pewni siebie, dumni; często uparci, unoszą się honorem";
- „Są zdyscyplinowani";
- „Nie potrafią się przyznać do popełnianych błędów";
- „Jeśli przełożony zleci im zadanie, to wykonują je bez względu na to, czy wchodzi w skład ich kompetencji i zadań przypisanych do stanowiska".

Żołnierze zawodowi po raz kolejny stawiają siebie w lepszym świetle. Częściej (niż pracownicy wojska w stosunku do nich) opowiadają się za tym, że są zdyscyplinowani. W innych kwestiach (rzadziej w porównaniu do pracowników wojska ich opisujących) opowiadają się za tym, że: wyręczają się w wykonywaniu obowiązków pracownikami wojska, czują się wiecznie niedocenieni i potrzebują społecznej aprobaty we wszystkim, co robią, nie potrafią przyznać się do popełnianych czynów, a także są leniwi i „obijają się" w pracy. Kolejny raz w sposób uzasadniony można mówić o utrzymywaniu się pozytywnej samoocen, poprzez powiększanie swojej wartości w stosunku do grupy przeciwnej, zgodnie z teorią tożsamości społecznej Tajfela i Turnera.

Tożsamość grupowa

Rozpatrując dalsze wyniki badania ankietowego, należy przeanalizować kwestię tożsamości badanych grup. Konieczne jest zatem udzielenie odpowiedzi na pytanie, kim żołnierze zawodowi niegdyś pracownicy wojska oraz pracownicy wojska dawni żołnierze zawodowi czują się obecnie. Prowadząc badania w jednostkach wojskowych, powinno się mieć na uwadze, iż

ich struktura jest dosyć skomplikowana. Oprócz zdeklarowanych pracowników wojska i żołnierzy zawodowych pracują tam również ludzie, którzy przynależeli do obydwu tych grup. Są nimi pracownicy wojska, którzy niegdyś byli żołnierzami zawodowymi. Z reguły to żołnierze, którzy przeszli na emeryturę, ale nie rozstali się z jednostką wojskową i chcą dalej kontynuować swoją służbę jako pracownik cywilny. To również żołnierze zawodowi niegdyś pracownicy wojska. Grupa ta z kolei to często ludzie, którzy po cywilnych studiach zdecydowali się na służbę w mundurze i po odpowiednim przeszkoleniu stali się żołnierzami zawodowymi. Aby badanie było rzetelne, należało uwzględnić ten istotny fakt przy analizowaniu ocen.

W tym celu zamierzano sprawdzić, kim te osoby czują się obecnie, pracownikiem wojska czy żołnierzem zawodowym. Wyniki badania nie potwierdziły postawionej wcześniej hipotezy, mówiącej o tym, że osoby te powinny czuć się w takiej samej mierze pracownikami wojska i żołnierzami (tożsamość nieokreślona). Badanie dowiodło natomiast, że pracownicy wojska niegdyś żołnierze i żołnierze zawodowi niegdyś pracownicy wojska czują się tym, kim obecnie zawodowo są. A więc identyfikują się z grupą, do której aktualnie należą, bez względu na swoją poprzednią przynależność grupową[23]. Potwierdza to główne założenie teorii dotyczącej stereotypów, które głosi, że najważniejsza jest aktualna przynależność grupowa. Członkowie grupy łączą siły, w wyniku czego wymaga się od nich lojalności i solidarności[24]. Co ciekawe, obecni pracownicy wojska i żołnierze zawodowi okazali się bardziej surowi w ocenach w stosunku do swoich dawnych grup. Zatem identyfikując się z grupą MY, dostosowują się do grupy, w której obecnie się znajdują, aby odnaleźć własną tożsamość. Będąc w grupie MY, konieczne jest deprecjonowanie grupy ONI, co też członkowie tych grup robią. Nieważny staje się fakt, że niegdyś sami do tej grupy przynależeli. Liczy się zachowanie statusu *quo*. Z racji tego, że pracownicy wojska niegdyś żołnierze zawodowi służyli ojczyźnie w mundurze często nawet trzydzieści lat, trudno mówić o ich całkowitym zapomnieniu swojej dawnej tożsamości. Biorąc pod uwagę również charakter pracy żołnierza zawodowego, jego przewiązanie i oddanie, nie należy pochopnie wnioskować, iż całkowicie i bez problemu dostosowują się do obecnie zaistniałej sytuacji. Dopasowują się do grupy pracowników wojska, spostrzegając to jako jedyną często drogę pozwalającą im na pozostanie w znanym sobie i bliskim środowisku wojskowym. Dlaczego więc są bar-

[23] H. Hamer, *Psychologia społeczna*..., dz. cyt., s. 151-152.

[24] E. Aronson, T. D. Wilson, R. M. Alert, *Psychologia społeczna. Serce i umysł*, przekł. A. Bezwińska (i in.), Wydawnictwo Zysk i S-ka, Poznań 1997, s. 574-575.

dziej surowi w ocenach w stosunku do grupy, do której niegdyś należeli? Może dlatego, że znają oni innego rodzaju wojsko, z odmiennymi wartościami, kiedy żołnierze byli mniej liberalni i swobodni. Inna wydaje się sytuacja w przypadku obecnych żołnierzy dawnych pracowników wojska. Oni mają niejako łatwiejszą drogę do określenia tożsamości, gdyż ich przygoda z poprzednią grupą zazwyczaj trwała krótko, może kilka lat. Nie byli zatem tak silnie związani z grupą pracowników wojska. Również charakter ich pracy nie wymagał całkowitego oddania i poświęcenia, jak to ma miejsce w przypadku żołnierzy zawodowych. Dlatego łatwiej im identyfikować się z grupą, do której należą aktualnie, a więc żołnierzami zawodowymi. Niektórzy z nich świadomie wybierają najpierw drogę pracownika wojska, uznając to za sytuację przejściową i dążą, by służyć jako żołnierz.

Miejsce w hierarchii organizacyjnej a ocenianie innych

W następnej części badania rozważano wyniki mające odpowiedzieć na pytanie, czy na ocenianie innych wpływało lokowanie siebie w hierarchii organizacyjnej. W tym celu została skonstruowana drabina szacowania własnego statusu. Jak pokazuje badanie, pracownicy wojska stawiali siebie w hierarchii organizacyjnej nieco niżej niż żołnierze zawodowi. Można to oczywiście tłumaczyć tym, iż wszystkie kierownicze stanowiska, co wynika ze struktury jednostek wojskowych, zajmowane są przez żołnierzy zawodowych. Z tego też względu, co pokazały również wyniki, u pracowników wojska ich pozycja w miejscu pracy nie miała żadnego istotnego wpływu na to, jak oceniają innych. Z kolei taka zależność, w pozytywnym znaczeniu, miała miejsce w przypadku grupy żołnierzy zawodowych. Pozytywnym z tego względu, że w tej grupie osoby zajmujące wyższe pozycje w hierarchii oceniały obie grupy łagodniej. Zatem osoby pracujące na niższych stanowiskach są pozytywnie widziane i oceniane przez swoich przełożonych. Osoby zajmujące wyższe pozycje w jednostkach wojskowych mogą mieć świadomość posiadania władzy, stąd też mogą być bardziej hojni w swoich ocenach.

Wpływ spotkań integracyjnych na stosunki międzygrupowe

Wyniki z przeprowadzonego badania w zakresie integracji cywilno-wojskowej okazały się być najbardziej optymistyczne. Bowiem najefektywniejszy wynik, jaki zaobserwowano dotychczas, potwierdza postawioną hipotezę mówiącą o tym, że uczestnictwo w spotkaniach integracyjnych wpływa korzystnie na ocenianie innych w miejscu pracy, zarówno grupy własnej, jak

i przeciwnej. Zdecydowana większość badanych opowiedziała się za pozytywnymi skutkami uczestnictwa w spotkaniach integracyjnych, czy to z trwałymi zmianami, czy też krótkotrwałymi. Analizując deklarowane odpowiedzi, tylko 29% pracowników wojska oraz 25% żołnierzy zawodowych sądzi, że spotkania integracyjne mają negatywne skutki i są to z reguły osoby, które nie deklarowały uczestnictwa w tego typu spotkaniach. Istotnie potwierdza to założenia dotyczące sposobów osłabienia zjawiska stereotypizacji. Zachowaniem, które skutecznie osłabia stereotypowe myślenie, jest na pewno zmiana toku tego myślenia poprzez głębsze poznanie drugiego człowieka. Należy więc stworzyć sytuację, w której takie poznanie może mieć miejsce. I tak, jak słusznie zauważa E. Aronson, spotkanie takie musi odbyć się w przyjacielskich, nieformalnych stosunkach. Tylko taka sytuacja pozwoli na rzeczywisty odbiór członka grupy przeciwnej[25]. Bardzo ważne jest również indywidualne nawiązanie kontaktu interpersonalnego, bez udziału i wpływu całej grupy. Jak widać, takie rozwiązanie w przypadku grupy pracowników wojska i żołnierzy zawodowych przyniosło swoje pozytywne efekty. W najgorszym przypadku u osób biorących udział w spotkaniach integracyjnych wytworzyło się przekonanie, że nie mają one większego pozytywnego wpływu albo wpływ ten jest krótkotrwały. Zawsze jednak to pewnego rodzaju osłabienie stereotypów. Przy czym należy pamiętać, że ograniczenie wpływu stereotypów jest niezwykle istotne, bo niepohamowane mogą prowadzić do uprzedzeń.

WNIOSKI

Wnioski z przeprowadzonego badania pokazują, że stereotypy owszem występują we wzajemnym spostrzeganiu grup żołnierzy zawodowych i pracowników wojska, nie mają one jednak wyjątkowo negatywnego wpływu. Uzyskano również inne obiecujące wyniki, jak choćby pozytywny wpływ spotkań integracyjnych.

Jak już wcześniej zauważono, stereotypy były, są i będą nieodłączną częścią życia społecznego. Trudno zatem ich uniknąć, tym bardziej w spostrzeganiu tak wyraźnie odmiennych od siebie grup społecznych. Ekonomizacja procesów poznawczych, a także coraz to szybszy tryb życia nie pozwalają często na głębsze poznanie nawet osób spotykanych na co dzień. Warto zatem przeprowadzać tego typu badania, które pozwalają na poznanie struktury polskiego społeczeństwa, także wśród grup mało eksplorowanych,

[25] Zob. E. Aronson (i in.), dz. cyt., s. 567.

jak żołnierze zawodowi, a już na pewno pracownicy wojska. Korzystne okazuje się badanie relacji międzygrupowych. Nawet mniej pozytywne wyniki dają sygnał, że należy coś zmienić. Warto też takie rozwiązania dla sytuacji znaleźć, jak na przykład pozytywny wpływ integracji na występujące stereotypy w grupach żołnierzy i pracowników wojska.

BIBLIOGRAFIA

[1] Aronson E., Wilson T. D., Alert R. M, *Psychologia społeczna. Serce i umysł*, przekł. A. Bezwińska (i in.), Wydawnictwo Zysk i S-ka, Poznań 1997.

[2] Baran T., *Dehumanizacja w stosunkach międzygrupowych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2007.

[3] Białopiotrowicz E., *Stereotypy i uprzedzenia w środowisku wojskowo-cywilnym na przykładzie studentów Akademii Marynarki Wojennej*, niepublikowana praca licencjacka, Akademia Marynarki Wojennej, Gdynia 2009.

[4] Białopiotrowicz E., Kojkoł J., *Stereotypy i uprzedzenia w środowisku studentów Akademii Marynarki Wojennej*, „Zeszyty Naukowe AMW", 2010, nr 4.

[5] Burke P. J., Stets J. E., *Idendity Theory and Social Identity Theory*, 'Social Psychology Quarterly', 2000, nr 63.

[6] Gołębiewski J., *Współpraca cywilno-wojskowa*, „Myśl Wojskowa", 2001, nr 1.

[7] Hamer H., *Psychologia społeczna. Teoria i praktyka*, Centrum Doradztwa i Informacji Difin, Warszawa 2005.

[8] Jarymowicz M., Grzelak J. Ł., *Tożsamość i współzależność*, [w:] J. Strelau, *Psychologia. Podręcznik akademicki. Jednostka w społeczeństwie i elementy psychologii stosowanej*, t. 3, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2008.

[9] Kwiatkowska, A., *O funkcjach podziałów na swoich i obcych: tożsamościowe uwarunkowania społecznych kategoryzacji*, [w:] *Poza egocentryczną perspektywą widzenia siebie i świata*, red. M. Jarymowicz, Instytut Psychologii PAN, Warszawa 1994.

[10] Macrae C. M., Stangor Ch., Hewstone M., *Stereotypy i uprzedzenia. Najnowsze ujęcie*, przekł. M. Majszak (i in.), Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 1999.

[11] Nelson T., *Psychologia uprzedzeń*, przekł. A. Nowak, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2003.
[12] Rabbie J. M., Schot J. C., Visser, L., *Social identity theory: A conceptual and empirical critique from the perspective of a behavioural interaction model*, 'European Journal of Social Psychology', 1989, nr 19, pierwsza publikacja artykułu w Internecie 2006.
[13] Reinhard M. A., Stahlberg D., Messner M., *Failure as an asset for high-status persons – Relative group performance and attributed occupational success*, 'Journal of Experimental Social Psychology', 2008, nr 44.
[14] Tajfel H. *Stereotypy społeczne i grupy społeczne*, „Studia Psychologiczne", 1982, t. 20, nr 2.
[15] Trepte S., *Social Identity Theory*, [w:] *Lawrence Erlbaum Associates*, red. J. Bryant, P. Vordere, New Jersey 2006.
[16] Turner J. C., *Rediscovering the social group: A self-categorization theory*, Cambridge University Press, Cambridge 1987.

STEREOTYPES AND PREJUDICES IN MILITARY-CIVILIAN COMMUNITY OF THE POLISH NAVY

ABSTRACT

Based on the Tajfel's and Turner's Social Identity Theory an own research was constructed. The aim of the study was to check whether stereotyping and prejudices occur in relations between groups of army civilians and soldiers working together in the Polish Navy. In a questionnaire, 96 soldiers and 104 army civilians reported perceptions of their own vocational group and of the out-group and expressed dehumanization of the in- and out-group members. Respondents showed in-group favoritism in trait and emotion evaluations, but mutual dehumanization did not occur. However, it is interesting to note that, the group of regular soldiers was dehumanizing itself. The most important finding for practice is that members of both groups who have participated in integration workshops showed lower in-group favoritism, than integration non-participants. The implications of these results are discussed.

Keywords:
stereotypes, prejudice, Social Identity Theory, dehumanization, in-group favorism, integration workshops.