

BADANIA SPOŁECZNE W WOJSKU POLSKIM. WOJSKOWE BIURO BADAŃ SPOŁECZNYCH W WOJSKOWYM CENTRUM EDUKACJI OBYWATELSKIEJ

Niniejszy artykuł jest próbą przybliżenia czytelnikom działalności Wojskowego Biura Badań Społecznych (WBBS). Może wydawać się nieco niestosowne, że zespół w dużej mierze odpowiedzialny za prowadzenie tytułu „Bezpieczeństwo Obronność Socjologia” wykorzystuje jego łamy dla pewnej formy autopromocji, ale uznaliśmy wspólnie, że należy w sposób usystematyzowany przedstawić zakres naszej działalności, podejmowane tematy badawcze i wynikające z nich obserwacje. Celem tego przedsięwzięcia jest rozpoczęcie debaty o stanie wiedzy socjologicznej dotyczącej wojska, bezpieczeństwa i obronności w Polsce. Chcielibyśmy, aby stosunkowo liczne środowisko polskich socjologów zajmujących się takimi obszarami jak: bezpieczeństwo, wojsko, grupy dyspozycyjne, jak również świadomość narodowa czy patriotyzm dokonało wysiłku w celu integracji dotychczasowych dokonań, której elementem winien – w naszym przekonaniu – stać się namysł teoretyczny nad uporządkowaniem rezultatów empirycznych obserwacji. Artykuł niniejszy jest nie tyle formą ukazania warsztatu czy dorobku, co raczej otworzenia „sklepu z ideami”. Oto, co możemy wnieść do debaty, z jakimi faktami i obserwacjami mamy do czynienia. Nie podejmujemy w tym miejscu prób ich interpretacji, ale zachęcamy wszystkie środowiska zainteresowane problematyką obronności i wojska do podobnego

otwarcia, zarówno na naszych, jak i innych łamach. Jesteśmy przy tym mocno przekonani, że gruntowny przegląd rezultatów empirycznych obserwacji otworzy drogę do teoretycznej refleksji.

Wojskowe Biuro Badań Społecznych jest komórką Wojskowego Centrum Edukacji Obywatelskiej (WCEO). Jego celem jest prowadzenie badań społecznych w Siłach Zbrojnych RP (SZ RP), zarówno wśród żołnierzy, jak i pracowników resortu obrony narodowej (ron). W kręgu zainteresowań badawczych Biura znajduje się także cywilne otoczenie wojska, zwłaszcza opinie i poglądy społeczeństwa polskiego na kwestie związane z obronnością i wojskiem. Wojskowe Biuro Badań Społecznych WCEO kontynuuje badawczą tradycję Wojskowego Biura Badań Społecznych (2006–2009), Wojskowego Biura Badań Socjologicznych (1999–2006) i Wojskowego Instytutu Badań Socjologicznych (1990–1999).

Pracami komórki badawczej w ron kierowali: płk dr hab. Adam Kołodziejczyk (1990–2003), płk dr Janusz Zajdzik (2004–2009), dr Anna Orzyłowska (2010–2013), dr Marcin Sińczuch (2013–2015), mgr Magdalena Baran-Wojtachnio (od 2015 r.).

W chwili obecnej WBBS dysponuje 10 etatami cywilnymi i jednym wojskowym. Ponadto w chwili obecnej w strukturze WCEO kwestią koordynacji badań i prowadzeniem długofalowych przedsięwzięć badawczych w środowisku cywilnym zajmuje się Główny Specjalista WCEO. Podstawą prawną działania Biura jest Szczegółowy Zakres Działania Wojskowego Centrum Edukacji Obywatelskiej oraz Decyzja nr 78/MON Ministra Obrony Narodowej z dnia 15 lutego 2008 r. Szczegółowy Zakres działania WCEO stanowi, że: „1. Wojskowe Biuro Badań Społecznych jest komórką wewnętrzną WCEO właściwą w zakresie przygotowywania analiz i opracowań naukowych z zakresu socjologii wojska i obronności oraz prowadzenia badań empirycznych wśród żołnierzy, pracowników resortu obrony narodowej oraz innych grup społecznych istotnych z punktu widzenia potrzeb ron oraz obronności i bezpieczeństwa kraju”¹.

Ponadto WBBS prowadzi działalność z zakresu popularyzacji nauki i edukacji. Decyzja nr 78/MON określa status, działającego w strukturach WCEO, WBBS jako podmiotu na stałe uprawnionego do realizacji przedsięwzięć z zakresu badań społecznych w ron na potrzeby kierownictwa Ministerstwa Obrony Narodowej i innych instytucji resortu, „których celem jest diagnozowanie procesów i zjawisk społecznych zachodzących w resorcie obrony narodowej,

¹ Szczegółowy Zakres Działania Wojskowego Centrum Edukacji Obywatelskiej, dokument wewnętrzny, styczeń 2017, s. 16.

w szczególności w Siłach Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej oraz w środowiskach wojskowych”². Decyzja upoważnia WBBS do prowadzenia badań naukowych „przy użyciu techniki ankiety i wywiadu, z zachowaniem wymogu anonimowości osób badanych”³.

Ze względu na charakter swojej działalności WBBS posługuje się przede wszystkim metodami ilościowymi, zwłaszcza techniką ankiety audytoryjnej. Próba w większości badań ma charakter losowo-celowy. W niektórych badaniach pracownicy Biura sięgają po metody jakościowe, zwłaszcza wywiady grupowe i indywidualne. W przypadku konieczności realizacji badań w populacji cywilnej, ze względu na brak własnego zaplecza technicznego, WBBS korzysta z usług doświadczonych firm i agencji zewnętrznych. Według Szczegółowego Zakresu Obowiązków WCEO do zadań WBBS należą: „Prowadzenie badań empirycznych w komórkach i jednostkach organizacyjnych resortu obrony narodowej [...] w szczególności prowadzenie cyklicznych badań empirycznych dotyczących nastrojów, społecznych problemów służby, kompetencji, kwalifikacji i rozwoju zawodowego kadry oraz sytuacji materialnej żołnierzy i pracowników wojska”⁴. W praktyce tematyka ta jest uzupełniana o szereg zagadnień wynikających z potrzeb kierownictwa ron, komórek dowódczych SZ RP i innych instytucji resortu, zgłaszanych corocznie do Dyrektora WCEO w ramach procedury zbierania informacji o zapotrzebowaniu na wiedzę i informacje pochodzące z badań społecznych.

Tematyka podejmowanych przez WBBS badań może być usystematyzowana w odniesieniu do obszarów badawczych występujących w socjologii wojska. Istnieje wiele propozycji wyznaczenia głównych odrębnych obszarów czy nawet dziedzin. Niektóre z nich są bardzo rozbudowane, inne raczej wąskie. Guy Siebold⁵ w swoim artykule pisze o trzech zasadniczych perspektywach w socjologii wojska. Po pierwsze jest to perspektywa „wojskowej profesji” obejmująca refleksję nad czynnikami warunkującymi przygotowanie do realizacji specyficznych zadań, przed którymi stoją armie wszystkich krajów świata. Druga perspektywa to ujęcie sił zbrojnych jako instytucji,

² Decyzja Nr 78/MON Ministra Obrony Narodowej z dnia 15 lutego 2008 r. w sprawie prowadzenia badań społecznych w resorcie obrony narodowej (Dz. Urz. Min. Obr. Nar. Nr 4, poz. 26), z późn. zm., <http://www.infor.pl/akt-prawny/U23.2014.017.0000078,decyzja-nr-68mon-ministra-obrony-narodowej-zmieniajaca-decyzje-w-sprawie-prowadzenia-badan-spoecznych-w-resorcie-obrony-narodowej.html> (dostęp: 20.10.2017 r.).

³ Tamże, s. 16.

⁴ Szczegółowy Zakres Działania Wojskowego Centrum Edukacji Obywatelskiej, dokument wewnętrzny, [20.10.2017 r.], s. 16.

⁵ G. Siebold, *Core Issues and Theory in Military Sociology*, „Journal of Political and Military Sociology”, nr 29/2001, <http://inbody.net/research/documents/PhD%20Work/Articles/Core%20Issues%20and%20Theory%20.pdf> (dostęp: 10.11.2017).

zakładające badanie relacji między różnymi grupami i kategoriami personelu, ale również opis struktury i interakcji jednostek, jakie są przez nią indukowane. Wreszcie trzecia perspektywa to relacje szeroko rozumianego środowiska wojskowego ze społecznym otoczeniem. W każdej z perspektyw można wskazać bardziej sprecyzowane obszary badań, a niektóre z nich wykraczają poza – wymienione powyżej – pojedyncze perspektywy.

W ciągu ostatnich siedmiu lat WBBS realizowało badania dotyczące 18 obszarów, które można przyporządkować szerszym obszarom teoretycznym zgodnym z występującą w literaturze systematyzacją obszarów badawczych w socjologii wojska.

Tabela 1. Tematy badań WBBS w latach 2010–2017

1. Nastroje kadry zawodowej SZ RP na tle pracy, służby, sytuacji w kraju i na świecie.	perspektywa zawodowo-pragmatyczna (<i>morale</i>); perspektywa społeczna (<i>postawy i opinie</i>)
2. Zjawiska dysfunkcyjne występujące w środowisku wojskowym, w tym badania dotyczące zjawisk dysfunkcyjnych w zakresie relacji służbowych, problemów związanych z nadużywaniem substancji psychoaktywnych, uzależnieniami behawioralnymi, cyberbezpieczeństwem, bezpieczeństwem ruchu drogowego, molestowaniem i mobbingiem.	perspektywa społeczna (<i>relacje i interakcje</i>); perspektywa zawodowo-pragmatyczna (<i>morale</i>)
3. Pragmatyka służbowa, przebieg i zadowolenie ze służby, perspektywy zawodowe, potrzeby w zakresie szkoleń, kształcenia i doskonalenia zawodowego żołnierzy i pracowników resortu obrony narodowej.	perspektywa zawodowo-pragmatyczna (<i>kompetencje, efektywność</i>)
4. Determinanty dobrych praktyk w zakresie dowodzenia i przywództwa wojskowego, kultura organizacyjna SZ RP.	perspektywa społeczna (<i>instytucjonalna</i>); perspektywa społeczna (<i>relacje i interakcje</i>)
5. Efektywność kształcenia w szkolnictwie wojskowym z perspektywy dalszej służby wojskowej, motywacje i postawy elewów i podchorążych dotyczące wyboru zawodu wojskowego.	perspektywa zawodowo-pragmatyczna (<i>kompetencje, efektywność</i>)
6. Ocena wdrażanych zmian instytucjonalnych (funkcjonowanie w nowych kompetencjach Wojskowych Oddziałów Gospodarczych; socjologiczny komponent ewaluacji wdrożenia i funkcjonowania nowego systemu dowodzenia SZ RP).	perspektywa zawodowo-pragmatyczna (<i>kompetencje, efektywność</i>); perspektywa społeczna (<i>instytucjonalna</i>)
7. Odbiór przekazu informacyjnego i korzystanie z mediów w środowisku wojskowym.	perspektywa społeczna (<i>instytucjonalna</i>); perspektywa społeczna (<i>postawy i opinie</i>)

<p>8. Doświadczenia służby na misjach wojskowych poza granicami państwa, sytuacja społeczna, stan zdrowia i służba wojskowa weteranów misji.</p>	<p>perspektywa zawodowo-pragmatyczna (<i>morale, kompetencje, efektywność</i>); perspektywa społeczna (<i>postawy i opinie</i>)</p>
<p>9. Problematyka równego traktowania i przestrzegania praw obywatelskich w SZ RP, zwłaszcza w kontekście sytuacji społecznej grup mniejszościowych (kobiety żołnierze, weterani z orzeczeniem: zdolny do służby wojskowej z ograniczeniami).</p>	<p>perspektywa społeczna (<i>relacje i interakcje, instytucjonalna</i>)</p>
<p>10. Badania kandydatów do służby w Narodowych Siłach Rezerwowych i Obronie Terytorialnej (planowane).</p>	<p>perspektywa zawodowo-pragmatyczna (<i>morale</i>); perspektywa społeczna (<i>postawy i opinie</i>); perspektywa zawodowo-pragmatyczna (<i>kompetencje, efektywność</i>)</p>
<p>11. Badania sytuacji na tle służby, sytuacji społecznej i materialnej przedstawicieli poszczególnych korpusów zawodowych (szeregowi zawodowi).</p>	<p>perspektywa zawodowo-pragmatyczna (<i>morale</i>); perspektywa społeczna (<i>postawy i opinie</i>)</p>
<p>12. Badania postaw obywatelskich, patriotycznych oraz świadomości historycznej kadry zawodowej Wojska Polskiego.</p>	<p>perspektywa zawodowo-pragmatyczna (<i>morale</i>); perspektywa społeczna (<i>postawy i opinie</i>)</p>
<p>13. Warunki socjalno-bytowe, dochody, poziom życia, warunki mieszkaniowe i sposoby spędzania czasu wolnego żołnierzy zawodowych i ich rodzin.</p>	<p>perspektywa zawodowo-pragmatyczna (<i>morale</i>); perspektywa społeczna (<i>postawy i opinie</i>)</p>
<p>14. Badania opinii publicznej na tematy związane z obronnością i wojskiem, projektowane bądź konsultowane przez WBBB.</p>	<p>perspektywa relacji wojska ze społeczeństwem</p>
<p>15. Warunki socjalno-bytowe, dochody, poziom życia, warunki mieszkaniowe i sposoby spędzania czasu wolnego pracowników cywilnych resortu obrony narodowej.</p>	<p>perspektywa społeczna (<i>postawy i opinie</i>)</p>
<p>16. Badania stosunku młodzieży do obronności, wojska i różnych form zaangażowania proobronnego.</p>	<p>perspektywa relacji wojska ze społeczeństwem</p>
<p>17. Badania ewaluacyjne różnych działań, najczęściej szkoleniowych i edukacyjnych realizowanych przez WCEO i inne podmioty.</p>	<p>perspektywa zawodowo-pragmatyczna (<i>kompetencje, efektywność</i>)</p>
<p>18. Międzynarodowe badania porównawcze kandydatów do służby wojskowej, żołnierzy służby przygotowawczej.</p>	<p>perspektywa zawodowo-pragmatyczna (<i>kompetencje, efektywność</i>); perspektywa zawodowo-pragmatyczna (<i>morale</i>)</p>

W latach 2010–2017 WBBS zrealizowało ponad 110 projektów badawczych. Były wśród nich przedsięwzięcia cykliczne, realizowane raz lub dwa razy w roku, a także jednorazowe diagnozy i obserwacje. Część tematów powtarzała się w cyklu kilkuletnim. Liczba badań, zrealizowanych przez WBBS w kolejnych latach, przedstawia tabela.

Tabela 2. Realizacja badań przez WBBS w latach 2010–2017

Rok	liczba planowych projektów badawczych WBBS	orientacyjna liczba respondentów z ron biorących udział w badaniach WBBS
2010	15	9 000
2011	17	10 200
2012	13	7 800
2013	15	9 000
2014	12	7 200
2015	16	9 600
2016	14	8 400
2017 – planowane	16	9 600

Źródło: opracowanie własne

Tematy i obszary badań WBBS po części wynikają z zaleceń Decyzji Nr 78/MON, są także zgłaszane przez kierownictwo ron, instytucje i jednostki wojskowe. Część tematów to autorskie propozycje członków zespołu WBBS wynikające z analizy i monitoringu zarówno dynamiki procesów społecznych, jak i zapotrzebowania instytucji ron. Wyniki badań WBBS mają formę pisemnych sprawozdań, zawierają materiał pozwalający na oszacowanie skali zjawisk zachodzących w SZ RP, nieraz także wskazanie ich korelatów i/lub przyczyn. Najważniejsze informacje są również prezentowane w formie graficznej. Sprawozdania z badań – w zależności od charakteru zawartych w nich informacji – mogą mieć charakter jawny bądź, na bazie przepisów ustawy o ochronie informacji niejawnych, zostać objęte klauzulą dostępu, na

zasadach opisanych w Ustawie o ochronie informacji niejawnych (art. 5 i 6)⁶. Sprawozdania z badań WBBS po ukończeniu i zatwierdzeniu przez Dyrektora WCEO są przekazywane do ponad 30 najważniejszych instytucji w ron oraz poza nim. Trafiają m.in. do: Centrum Operacyjnego Ministra Obrony Narodowej, sekretarzy i podsekretarzy stanu w MON, szefa Sztabu Generalnego Wojska Polskiego, Dowódcy Generalnego Wojska Polskiego oraz Dowódcy Operacyjnego Wojska Polskiego, dyrektorów Departamentów w MON, do Sejmowej i Senackiej Komisji Obrony Narodowej oraz Biura Bezpieczeństwa Narodowego. Rezultaty badań WBBS są uwzględniane w procesie oceny nastrojów w SZ RP, monitorowania sytuacji na tle występowania zjawisk dysfunkcyjnych czy sytuacji materialnej i bytowej żołnierzy zawodowych i pracowników ron.

Wojskowe Biuro Badań Społecznych prowadzi również działalność w zakresie upowszechniania wyników badań własnych. Choć zespół nie jest duży, a zakres zadań dosyć obszerny i absorbujący, pracownicy Biura pracują w resortowych i międzyresortowych zadaniowych zespołach eksperckich, biorą udział w konferencjach naukowych w kraju i za granicą, publikują artykuły w języku polskim i angielskim oraz wykorzystują zdobytą wiedzę w działalności edukacyjnej WCEO. W latach 2010–2017 WBBS służyło wiedzą merytoryczną m.in. na rzecz koordynowanego przez Państwową Komisję Rozwiązywania Problemów Alkoholowych, międzyresortowego zespołu ds. profilaktyki przeciwalkoholowej w służbach mundurowych (pracującego pod auspicjami Ministra Obrony Narodowej), Ministra Spraw Wewnętrznych i Ministra Sprawiedliwości, wniosło wkład badawczy w prace zespołu ewaluacji wprowadzenia nowego systemu kierowania i dowodzenia SZ RP, czy udzielało wsparcia i konsultacji Centrum Operacyjnemu MON i wydawnictwom wojskowym w procesie profilowania przekazu medialnego adresowanego do żołnierzy zawodowych i pracowników ron. Przedstawiciele WBBS aktywnie działali w Zarządzie Sekcji „Socjologiczne Problemy Bezpieczeństwa Narodowego” Polskiego Towarzystwa Socjologicznego. Rezultatem udziału w krajowych i międzynarodowych konferencjach były publikacje i przedsięwzięcia badawcze. Przedstawiciele WBBS wzięli udział

⁶ Ustawa z dnia 5 sierpnia 2010 r. o ochronie informacji niejawnych, Dz. U. z 2010 r., Nr 182 poz. 1228.

w licznych konferencjach międzynarodowych⁷ organizowanych przez ERGOMAS⁸ i ISA RC01⁹.

Po zorganizowanej przez WCEO konferencji „Kompetencje społeczne w kierowaniu i dowodzeniu Siłami Zbrojnymi RP” ukazało się wydawnictwo pod tym samym tytułem¹⁰. Rezultatem międzynarodowego przedsięwzięcia badawczego był natomiast opis procesu adaptacji do służby wojskowej opisany w dwóch wydawnictwach Szwedzkiej Akademii Obrony Narodowej¹¹. Badania WBBS są udostępniane na potrzeby naukowe i edukacyjne, stanowią również źródło dla komunikatów i artykułów prasowych. W kolejnych częściach artykułu przedstawione zostaną badania opisujące wybrane obszary wojskowej rzeczywistości wraz z najważniejszymi wynikami i obserwacjami dotyczącymi zmian w okresie 2010–2017.

METODOLOGIA BADAŃ REALIZOWANYCH PRZEZ WBBS

Michał Weseliński

Zanim przedstawione zostaną wyniki badań WBBS, warto na wstępie wspomnieć o ich podstawach i warsztacie metodologicznym. Badania społeczne prowadzone w wojsku przez WBBS to przede wszystkim ilościowe badania statystyczne reprezentacyjne, tj. ograniczone do części zbiorowości żołnierzy zawodowych nazywanej próbą. Z tego powodu zagadnienie doboru

⁷ Były to m.in.: konferencja ERGOMAS (Amsterdam 4–7 czerwca 2011 r.) z referatem *National Reserve Forces in Poland. Motivations for service among different groups of candidates* (M. Sińczuch, M. Wachowicz); konferencja ISA RC01 Interim Conference (Maribor 6–7 lipca 2012 r.) z referatem *Social dimensions of motivation of candidates for the military service participated in the different forms of military training and education* (M. Sińczuch, M. Weseliński); konferencja ERGOMAS „Civil-military relations in the age of austerity” (Madryt 3–6 czerwca 2013 r.) z referatem *Veterans In and Without Uniform – different dimensions of discourse on the veteran’s status in Poland* (M. Sińczuch); Światowy Kongres Socjologiczny (Tokio 13–19 lipca 2014 r.) z referatem *Focus Group Interview As Research Method inside the Military* (M. Sińczuch); konferencja ERGOMAS (Ra’anana, Izrael 8–12 czerwca 2015 r.) z referatami: *Soldiers as Veterans – Social support for the former participants of missions abroad*, *Social diversity in the armed forces: On the soldiers’ attitude towards differences*, *Public perception of army vs image and prestige of the military profession* (M. Sińczuch, M. Weseliński, J. Branicka oraz współautorzy: M. Baran-Wojtachnio, K. Groniek); konferencja ERGOMAS (Ateny czerwiec 2017 r.) z referatem *The new concept of territorial defence in Poland and the place of patriotism and military education in the society* (M. Weseliński z głównym specjalistą WCEO S. Nowotnym).

⁸ European Research Group on Military and Society (Stowarzyszenie Socjologów Badaczy Wojska, Bezpieczeństwa i Relacji Cywilno-wojskowych założone w 1986 r.).

⁹ Komitet badawczy Międzynarodowego Towarzystwa Socjologicznego: „RC01 Armed Forces and Conflict Resolution”.

¹⁰ *Kompetencje społeczne w kierowaniu i dowodzeniu Siłami Zbrojnymi RP. Teoria i praktyka*, (red.) J. Gutowski, A. Skrabacz, Wojskowe Centrum Edukacji Obywatelskiej, Warszawa 2015.

¹¹ *Motivation to be a soldier. A comparison of eight nations*, (red.) E. Hedlund, T. Szvirsev Tresch, Swedish National Defense University, Sztokholm 2017; *Satisfaction in basic military training. An international comparison*, (red.) E. Hedlund, T. Szvirsev Tresch, Swedish National Defense University, Sztokholm 2014.

odpowiedniej próby, tzw. „reprezentatywnej”, jest niezwykle istotne z punktu widzenia metodologii takich badań. Mówiąc podręcznikowo, „termin «reprezentatywny» nie jest jednak predykatem, tj. nie można o próbie orzec, że jest albo nie jest reprezentatywna, bez wskazania wymagań, jakie powinna spełnić, i bez uzasadnienia, że są one spełnione”¹². Można również powiedzieć, że termin „reprezentatywny” jest predykatem wieloargumentowym: próba jest reprezentatywna (dla danej populacji) jedynie ze względu na badaną zmienną (lub zespół zmiennych) i w ściśle określonych granicach (błąd oszacowania), z określonym prawdopodobieństwem.

W badaniach reprezentacyjnych stosowany jest dobór próby losowy albo celowy. Tylko pierwszy z nich ma teoretyczne uzasadnienie w rachunku prawdopodobieństwa i statystyce matematycznej, co pozwala obliczać prawdopodobieństwo błędu przy uogólnianiu wyników na całą badaną populację. W WBBS przez długie lata wykorzystywano powszechnie stosowany w badaniach socjologicznych dobór próby celowy w wariacie proporcjonalnym (kwotowym), dokonywany na podstawie posiadanej szczegółowej wiedzy o zbiorowości żołnierzy zawodowych. Skład kilkusetosobowej próby żołnierzy ustalany był z uwzględnieniem odpowiednich proporcji według przynależności do danego rodzaju sił zbrojnych (wojska lądowe, siły powietrzne, marynarka wojenna i in.) oraz do korpusu zawodowej służby wojskowej (oficerowie, podoficerowie, szeregowi).

W praktyce do badania wybierano podzbiór jednostek wojskowych z różnych regionów kraju i w każdej z nich przeprowadzano ankietę audytoryjną pewnej grupy żołnierzy. Ze względu na brak ogólnokrajowej sieci ankietarskiej oraz niewielką liczebność pracowników Biura (którzy praktycznie wszyscy osobiście prowadzili badania w terenie) odbywały się one dwa razy do roku, wiosną i jesienią. W tym czasie, w ciągu tygodnia lub dwóch, pracownik Biura odwiedzał od kilku do kilkunastu jednostek wojskowych w danym regionie kraju. Zebrani w pomieszczeniu żołnierze – w liczbie od kilku do kilkadziesiąt – samodzielnie wypełniali kwestionariusz w obecności pracownika Biura. Niewątpliwe wady przyjętej metody doboru, oprócz niemożności uogólniania wyników na całą populację z określonym błędem, to jego arbitralność zarówno przy wyborze jednostek wojskowych, jak i ustalaniu liczebności próby, oraz przypadkowa obecność uczestniczących w badaniu żołnierzy. Z tego względu w ciągu ostatnich dziesięciu lat schemat doboru próby ulegał

¹² G. Lissowski, J. Haman, M. Jasiński, *Podstawy statystyki dla socjologów*, Scholar, Warszawa 2008, s. 510.

modyfikacjom, tak aby dobór celowy zastąpić losowym. Niestety, jak dotąd nie udało się w pełni tego celu osiągnąć. Na przeszkodzie stał przede wszystkim brak wystarczających informacji o jednostkach badania (losowania), o ich liczebności powiązanej z wybranymi cechami, np. przynależnością do korpusu zawodowej służby wojskowej. Warunkiem było posiadanie dobrego operatu losowania, którego nie udawało się zdobyć. Musiał wystarczyć wykaz jednostek wojskowych wraz z ich podporządkowaniem organizacyjnym. Zauważmy w tym miejscu, że posiadanie imiennego wykazu wszystkich żołnierzy zawodowych wraz z informacją o ich stopniach wojskowych i jednostkach, w których pełnią służbę, choć na pozór byłoby najlepszym rozwiązaniem, okazuje się w praktyce problematyczne, ponieważ w rezultacie losowania indywidualnego mogłoby się okazać, że wylosowane jednostki są bardzo liczne i przestrzennie rozproszone, co utrudniałoby realizację badania nielicznym pracownikom Biura oraz zwiększało koszty. Znacznie bardziej praktyczne wydaje się zatem losowanie zespołowe pewnych grup żołnierzy z danej jednostki wojskowej. Chociaż jest to rozwiązanie praktyczne, to jednak może skutkować znacznym obniżeniem precyzji uzyskanych wyników. Zwiększenie dokładności wyników bez zwiększania liczebności próby umożliwia z kolei losowanie warstwowe, w którym losuje się jednostki z wyodrębnionych pod jakimiś względami części zbiorowości (np. regionów Polski, różnej wielkości miast, a w przypadku wojska np. rodzajów sił zbrojnych). Mamy wówczas pewność, że interesujące nas cechy danej populacji będą reprezentowane w wylosowanej próbie. Ostatecznie więc połączenie losowania zespołowego z warstwowym było w przypadku badań prowadzonych w wojsku najlepszym wyborem.

Aktualnie w jednym badaniu prowadzonym przez Biuro uczestniczą żołnierze pełniący w danym momencie zawodową służbę wojskową, wyłonieni na podstawie losowania zespołowego i warstwowego, w którym jednostka losowania (jednostki lub instytucje wojskowe) nie jest tożsama z jednostką badania (respondenci). Wybór schematu losowania jest podyktowany zarówno względami ekonomicznymi (koszt badania), jak i chęcią poprawienia precyzji oszacowania uzyskanych rozkładów odpowiedzi. Punkt odniesienia to prosta próba losowa, z oszacowaniem parametrów populacji w granicach 4% błędu, z prawdopodobieństwem 95% (minimalna liczebność takiej próby to 597 respondentów). W operacji obejmującej jednostki wojskowe wyodrębniono dziewięć warstw, jako zasadę podziału przyjmując aktualne podporządkowanie jednostek wojskowych. Z każdej warstwy losowanych

jest kilka jednostek, proporcjonalnie do znanych z innych źródeł udziałów danej warstwy w zbiorowości żołnierzy zawodowych. Ogółem do badania losowane są 24 jednostki wojskowe, o łącznej liczebności przekraczającej 600 żołnierzy.

Na zakończenie dodajmy, że otrzymany właśnie przez Biuro nowy wykaz jednostek wojskowych zawiera niezbędne informacje dotyczące liczebności żołnierzy, powiązane dodatkowo z przynależnością do korpusu zawodowej służby wojskowej. Pozwoli to na stworzenie znacznie ulepszonych operatu i opracowanie bardziej precyzyjnego schematu losowania. Dodajmy również, że jako uzupełnienie swojej działalności Biuro wykorzystuje ankietę pocztową oraz internetową, jak również wywiady indywidualne i zogniskowane wywiady grupowe.

NASTROJE W ŚRODOWISKU ŻOŁNIERZY ZAWODOWYCH W LATACH 2010–2015¹³

Marcin Sińczuch

Żołnierze zawodowi, którzy służą obecnie w wojsku posiadają zróżnicowany staż służby. Znaczna część z nich rozpoczynała służbę jeszcze w latach dziewięćdziesiątych i miała okazję doświadczyć wielu zwrotów, a nawet rewolucji w polityce obronnej RP. Do decyzji najbardziej zmieniających wojskową rzeczywistość należy zaliczyć: 1. Zmianę ustawy o dyscyplinie wojskowej, która zmieniła diametralnie sytuację żołnierzy służby zasadniczej i ograniczyła władzę dyscyplinarną dowódców. 2. Wstąpienie Polski do Sojuszu Północnoatlantyckiego. 3. Zawieszenie zasadniczej służby wojskowej połączone z uzawodowieniem wojska. Ważne dla realiów służby i pracy było również zaangażowanie SZ RP w pełnienie misji wojskowych poza granicami kraju, zwłaszcza w Iraku i Afganistanie.

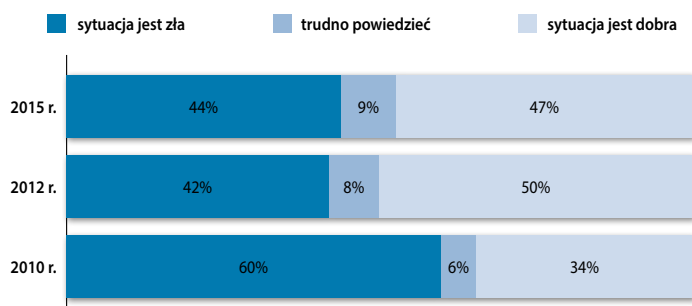
Poza wyżej wymienionymi czynnikami należy też wspomnieć, że na lata 2010–2013 przypadł okres pełnej transformacji armii w wojsko zawodowe. Podjęta przez rząd decyzja o uzawodowieniu polskich sił zbrojnych była trudnym przedsięwzięciem¹⁴. Jednakże wymagało tego rzeczywiste

¹³ Na podstawie materiałów dostępnych publicznie.

¹⁴ Program modernizacji i profesjonalizacji Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej na lata 2010–2013, uchwalony przez Radę Ministrów w dniu 5 sierpnia 2009 r.

wzmocnienie bezpieczeństwa narodowego i międzynarodowego poprzez szeroko rozumianą profesjonalizację, obejmującą swoim zasięgiem całość polskich sił zbrojnych. Jako cel profesjonalizacji postawiono integrację kwalifikacji i kompetencji zawodowych z zaangażowaniem organizacyjnym niezbędnym do efektywnego wykonywania zadań. Dla armii polskiej oznaczało to, iż udział w wydzielonych wielonarodowych siłach pokojowych w ramach działań sojuszniczych wymaga wysokich kwalifikacji żołnierzy zawodowych. Podjęte działania miały wpływ na ocenę nastrojów w Wojsku Polskim. Podczas gdy w 2010 r. zaledwie jedna trzecia (34%) żołnierzy uważała, że sytuacja zmierza w dobrym kierunku, to w 2012 r. optymistów w siłach zbrojnych była już połowa. Ponadto – na pytanie zadane żołnierzom wprost – w jakim wojsku woleliby służyć, zdecydowana większość (89%) wskazała na wojsko zawodowe, zaś 11% preferowałoby służbę w wojsku sprzed 2010 r., ze służbą żołnierzy zawodowych i żołnierzy z poboru.

Wykres 1. Ocena nastrojów w Wojsku Polskim w latach 2010–2015



Źródło: opracowanie własne

SYTUACJA SPOŁECZNA I ZAWODOWA ŻOŁNIERZY WOJSKA POLSKIEGO

Joanna Łatacz

Bardzo ważną tematyką badań w wojsku jest zróżnicowanie sytuacji społecznej i zawodowej poszczególnych korpusów zawodowych. Tę problematykę w stosunku do wszystkich korpusów podjęto w 2013 r., a w stosunku do korpusu szeregowych zawodowych w latach 2010, 2015 i 2017. Celem badań

w omawianej kwestii była diagnoza sytuacji żołnierzy w poszczególnych korpusach zawodowych w wymiarze zawodowym i społecznym. Wszystkie badania, o których będzie mowa poniżej, zostały wykonane metodą ankiety audytoryjnej z użyciem kwestionariuszy zawierających pytania zamknięte i otwarte oraz pytania socjodemograficzne. W 2013 r. WBBS przeprowadził szeroko zakrojony projekt badawczy zakończony dwoma sprawozdaniami pt. „Sytuacja społeczno-zawodowa żołnierzy w poszczególnych korpusach kadry zawodowej SZ RP”. W obu przypadkach autorem był mjr Grzegorz Predel, a przy pierwszym badaniu z tego cyklu kierownikiem tematu była Magdalena Baran-Wojtachnio. Wnioskodawca badania to Departament Wychowania i Promocji Obronności.

Pierwszą częścią projektu była ocena sytuacji społeczno-zawodowej w poszczególnych korpusach zawodowych dokonana z wykorzystaniem wyników z „Generalnego Sondażu Nastrojów żołnierzy zawodowych – wiosna 2013” oraz badań: „Profesjonalizacja Sił Zbrojnych RP w opinii żołnierzy zawodowych” i „Warunki materialne żołnierzy zawodowych”. W sumie oparto się na próbie liczącej blisko 2000 żołnierzy zawodowych¹⁵, a w tym 180 oficerów starszych, 240 oficerów młodszych, 673 podoficerów i 851 szeregowych zawodowych. Możliwości doskonalenia zawodowego, szanse rozwoju zawodowego, przygotowanie zawodowe, perspektywy zawodowe oraz sytuacja materialna to aspekty, które zostały w ramach badań pilotażowych wysondowane poprzez analizę odpowiedzi na pytania z ankiet stworzonych na potrzeby wymienionych wyżej tematów badawczych.

Problematyka ta została pogłębiona w badaniu przeprowadzonym na jesieni 2013 r., w trakcie którego zebrano opinie 1882 żołnierzy zawodowych, a w tym: 431 oficerów starszych, 426 oficerów młodszych, 581 podoficerów zawodowych i 444 szeregowych zawodowych. Opinie te dotyczyły systemu szkolenia w wojsku, zabezpieczenia logistycznego wykonywanych zadań, relacji interpersonalnych, możliwości doskonalenia zawodowego, perspektyw zawodowych, percepcji atrakcyjności zawodu żołnierza oraz warunków materialnych. W badaniu podjęto również aspekt planowanych zmian w prawie, które miały istotnie wpłynąć na przebieg służby wojskowej.

Podsumowując przeprowadzone analizy, można stwierdzić, że badani ze wszystkich korpusów lepiej ocenili własną sytuację osobistą i rodzinną niż

¹⁵ N = 1944

zawodową. W każdym z korpusów wyraźna większość pozytywnie oceniała poszczególne aspekty sytuacji materialnej (warunki mieszkaniowe, sposoby spędzania wolnego czasu, poziom życia i sposoby spędzania urlopu). Jeśli chodzi o warunki służby, najlepiej oceniane były relacje interpersonalne. Praktycznie co drugi żołnierz dobrze oceniał atmosferę w pracy. Wystąpiła duża zgodność korpusów we wskazywaniu najbardziej krytykowanych aspektów. Przynajmniej co drugi żołnierz, a w korpusie szeregowych zawodowych aż 86%, wyraził niezadowolenie z możliwości awansu na wyższe stanowisko służbowe, a niewielu mniej z perspektyw kariery zawodowej (w korpusie szeregowych zawodowych aż 69%). Wśród najbardziej niesatysfakcjonujących aspektów służby znalazły się też obciążenie obowiązkami i system szkolenia wojskowego. Oficerowie młodszy, podoficerowie i szeregowi często krytykowali możliwości wsparcia swojej pracy użyteczną techniką, warunki logistyczno-organizacyjne pracy i możliwości doskonalenia zawodowego. Warto dodać, że wielu żołnierzy nie było też zadowolonych z poziomu bezpieczeństwa zawodowego.

Większość żołnierzy żyje w małżeństwie lub w stałym, nieformalnym związku partnerskim. Większość partnerów życiowych żołnierzy ma pracę zapewniającą stałe źródło utrzymania, najczęściej są zatrudnieni na etacie. Dużą część żołnierzy, najrzadziej szeregowi zawodowi, wychowuje dzieci. Z powodu pełnienia służby w rozłące z rodziną pozostaje co czwarty oficer starszy, co piąty oficer młodszy i szeregowy oraz mniej więcej co ósmy podoficer. Zdecydowana większość oficerów i podoficerów posiada samodzielne mieszkanie lub dom, najczęściej pozyskane poza wojskiem. Również wśród szeregowych większość posiada samodzielne mieszkanie. O poprawę warunków mieszkaniowych starał się co trzeci oficer starszy, mniej więcej co drugi oficer młodszy i podoficer oraz aż 77% szeregowych.

Prawie wszyscy oficerowie mają wyższe wykształcenie, a podoficerowie i szeregowi najczęściej średnie lub pomaturalne/policealne. Zdecydowana większość żołnierzy uważała, że są dobrze przygotowani do wykonywania zadań służbowych. Najstąbiej oceniana była znajomość procedur NATO, a u podoficerów i szeregowych również znajomość języka angielskiego. W misjach poza granicami kraju brał udział mniej więcej co trzeci badany oficer i podoficer oraz dwa razy rzadziej szeregowi.

Z różnych form doskonalenia zawodowego korzystała większość przedstawicieli wszystkich korpusów (najrzadziej szeregowi). Dwie trzecie oficerów oraz ponad połowa podoficerów i szeregowych informowała o trudnościach

ze strony przełożonych w uzyskaniu zgody na doskonalenie zawodowe. Większość oficerów starszych i prawie co drugi oficer młodszy twierdził, że ma możliwości doskonalenia zawodowego w macierzystej jednostce/instytucji. Przeciwnego zdania była większość podoficerów i zdecydowana większość szeregowych.

Większość żołnierzy z wszystkich korpusów była zainteresowana zmianą stanowiska służbowego, ale nie u wszystkich wiązało się to z gotowością do równoczesnej zmiany garnizonu służby. Największą gotowość do zmiany garnizonu deklarowali oficerowie starsi, a najmniejszą mobilność ujawnili podoficerowie. Optymistycznie o możliwościach awansu na wyższy stopień oraz na stanowisko służbowe wypowiedziało się tylko kilkanaście procent oficerów starszych i szeregowych, co trzeci oficer młodszy oraz mniej więcej co piąty podoficer. Jeszcze większy pesymizm panował w odniesieniu do możliwości zmiany korpusu zawodowego. Szczególnie zwracał uwagę fakt, że niemal połowa oficerów młodszych, mniej więcej trzy czwarte podoficerów i dwie trzecie szeregowych oceniło, że ma co najwyżej bardzo małe szanse przejścia do wyższego korpusu. Do przesłanek umożliwiających uzyskanie awansu przedstawiciele wszystkich korpusów najczęściej zaliczyli posiadane wykształcenie i kwalifikacje zawodowe, duże doświadczenie zawodowe oraz dobrą opinię służbową. Korpusy bardziej różniły się natomiast w wymienianiu przeszkód w uzyskaniu awansu. Przynajmniej co czwarty podoficer oraz co drugi przedstawiciel pozostałych korpusów wskazał brak potrzebnych znajomości (wśród oficerów młodszych i szeregowych zrobiło to ponad dwie trzecie). Jedynie wśród podoficerów nie była to najczęściej wskazywana przyczyna. W każdym z korpusów drugi z najczęściej wymienianych powodów to brak wolnego stanowiska interesującego żołnierza. Wszystkie korpusy często wskazywały również na brak poparcia przełożonych.

Satysfakcję z pełnionej służby odczuwało dwie trzecie oficerów starszych, ponad połowa oficerów młodszych i podoficerów, ale tylko co trzeci szeregowy. Ten swoisty rozdział opinii szeregowych od pozostałych korpusów potwierdzało to, że rozczarowany swoją służbą był co trzeci oficer i podoficer oraz ponad połowa szeregowych. W przypadku prognoz zawodowych we wszystkich korpusach dominowała opinia o zachowaniu *status quo*. Z optymizmem patrzyli w zawodową przyszłość przede wszystkim oficerowie młodszy, a żołnierze z pozostałych korpusów wyraźnie rzadziej formułowali takie oceny. Najczęściej zaś jednoznacznie twierdzili, że spodziewają się pogorszenia swojej sytuacji zawodowej oficerowie starsi i szeregowi.

Większość żołnierzy planuje długoletnią służbę wojskową. Odejście wraz z zakończeniem obecnego kontraktu lub po uzyskaniu minimalnych uprawnień emerytalnych najczęściej rozważali szeregowi zawodowi. Przedstawiciele wszystkich korpusów w dużej części potwierdzili istnienie powodów, których pojawienie się prawdopodobnie spowoduje podjęcie przez nich decyzji o wcześniejszym odejściu ze służby niż aktualnie planowane. Oficerowie i podoficerowie najczęściej wskazywali na: niekorzystne zmiany w systemie emerytalnym, w ustawie o zakwaterowaniu i w warunkach pełnienia służby; pogorszenie sytuacji materialnej żołnierzy; atrakcyjną ofertę pracy poza wojskiem oraz konieczność zmiany miejsca służby na mniej im odpowiadające. Dla odmiany co drugi szeregowy wskazywał na niesatysfakcjonujące szanse na awans lub ograniczenie czasu służby kontraktowej do 12 lat. Podawane przez respondentów średnie miesięczne dochody netto ich gospodarstw domowych prowadzą do wniosków, że jedynie dochody gospodarstw domowych szeregowych były w roku badania niższe niż w populacji ogólnej, a gospodarstwa domowe oficerów starszych osiągały wyraźnie lepsze dochody niż osób pracujących z tej populacji. Zadłużony był niemal co drugi szeregowy oraz prawie dwie trzecie żołnierzy pozostałych korpusów. Kwotowo przeciętnie największy dług mieli oficerowie młodszy. Niemal wszyscy żołnierze uważają, że aktualne miesięczne dochody ich rodziny pozwalały na swobodne prowadzenie gospodarstwa domowego (tzw. wiązanie końca z końcem), jednak z łatwością udawało się to tylko w rodzinach ok. 40% oficerów i mniej więcej jednej czwartej podoficerów oraz szeregowych. Należy stwierdzić, że oficerowie lepiej w tym zakresie oceniali swoją sytuację niż populacja ogólna, a pozostałe korpusy – porównywalnie.

Najczęściej żołnierze uważali swoją sytuację materialną za zbliżoną do przeciętnego gospodarstwa domowego z ich otoczenia. Jednocześnie dało się zauważyć dominację braku optymizmu, jeśli chodzi o przyszłość. Częste było przekonanie o zachowaniu *status quo* w zakresie poziomu życia w ciągu dwóch–trzech lat, ale pogorszenia spodziewał się niemal co drugi oficer starszy, niewielu mniej podoficerów oraz mniej więcej co trzeci oficer młodszy i co czwarty szeregowy.

Trudno jednoznacznie wskazać szczególnie atrakcyjne dla respondentów aspekty zawodu żołnierza. Najwięcej ocen „powyżej oczekiwań” zyskała aktywność fizyczna i sportowa. Najbardziej krytykowane przez oficerów i podoficerów były uregulowania nowego (wówczas) systemu emerytalnego, wynagrodzenia, status materialny, świadczenia socjalne i dostęp do nowoczesnej

techniki. Praktycznie co drugi z oficerów starszych wskazywał też na stabilność miejsca pracy, a respondenci spośród oficerów młodszych i podoficerów – na możliwości dokształcania i podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Wśród szeregowych dominowała zaś krytyka możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych, ponad połowy nie satysfakcjonowały też: dostęp do nowoczesnej techniki, możliwości dokształcania i stabilność miejsca pracy. Z większością planowanych w czasie przeprowadzania badania zmian legislacyjnych żołnierze wiązali nadzieje pozytywnej zmiany ich sytuacji zawodowej.

Na mocy Ustawy z dnia 30 stycznia 2016 r. o zmianie ustawy o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych¹⁶ zniesione zostało ograniczenie długości służby korpusu szeregowych zawodowych. Obecnie ich służba może trwać dłużej niż obowiązujące wcześniej 12 lat. Wychodzi to naprzeciw oczekiwaniom szeregowych zawodowych, którzy stanowią ponad 40% stanu osobowego Wojska Polskiego. Biuro od wielu lat monitorowało nastroje i opinie tego korpusu zawodowego. Celem tych badań było przede wszystkim poznanie: motywów wstąpienia do zawodowej służby wojskowej w korpusie szeregowych zawodowych, zamiarów pozostania w służbie i gotowości do zmiany miejsca jej pełnienia, możliwości rozwoju zawodowego i perspektyw zawodowych, stosunków międzyludzkich, relacji z przełożonymi i z żołnierzami z wyższych korpusów, pomocy rekonwersyjnej proponowanej przez Ron oraz planów zawodowych po zakończeniu zawodowej służby wojskowej. Instytucjami, na których wnioski przeprowadzono badania korpusu szeregowych zawodowych w latach 2010, 2015 i 2017, były: Sztab Generalny Wojska Polskiego, Dowództwo Wojsk Lądowych, Dowództwo Garnizonu Warszawa i Dowództwo Generalne Rodzajów Sił Zbrojnych. Pytania dotyczące rekonwersji każdorazowo były konsultowane z Centralnym Ośrodkiem Aktywizacji Zawodowej.

Od 2010 r. ukazały się trzy sprawozdania dotyczące sytuacji społeczno-zawodowej korpusu szeregowych zawodowych. W 2010 r. przebadano 595 szeregowych, autorami badania byli Anna Orzyłowska i Grzegorz Misiak, a sprawozdanie nosiło tytuł „Uwarunkowania służby w korpusie szeregowych zawodowych”. W 2015 r. powrócono do tematu szeregowych w badaniu, które zakończyło się sprawozdaniem „Sytuacja społeczno-zawodowa szeregowych zawodowych”, autorstwa Joanny Łatacz. Ankiety wypełniło wtedy 639 szeregowych. W 2017 r. wzięto pod uwagę dane z 691 ankiet, autorką

¹⁶ Dz. U. z 2016 r., poz. 308 <http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20160000308> (dostęp: 3.10.2017).

sprawozdania końcowego była Joanna Łatacz, a jego tytuł brzmiał „Sytuacja służbowa i perspektywy zawodowe korpusu szeregowych zawodowych”.

Tam gdzie było to możliwe, porównano wyniki z lat wcześniejszych z otrzymanymi w roku bieżącym, ale wiele pytań zostało w nowych badaniach zmienionych ze względu na omówioną powyżej zmianę sytuacji korpusu szeregowych. Dla prawie dwóch trzecich szeregowych zawodowych żołnierza jest służbą, a tylko dla co piątego z nich – pracą. Zaznacza się pozytywny trend w postrzeganiu zawodu wojskowego jako służby, a nie tylko pracy. Wszyscy szeregowi zawodowi deklarują dyspozycyjność, zdyscyplinowanie i zaangażowanie w wykonywanie zadań służbowych.

Zdecydowana większość przedstawicieli tego korpusu utożsamia się z jednostką wojskową, w której pełni służbę i zamierza służyć tak długo, jak to będzie możliwe. W porównaniu z latami poprzednimi szeregowi częściej wyrażają chęć związania się z wojskiem bez określania terminu zakończenia służby. Celem priorytetowym zdecydowanej większości szeregowych jest przejście do wyższego korpusu kadry zawodowej Wojska Polskiego, a stabilizacja zawodowa oraz zarobki pozwalające na godne życie stanowią taki cel dla prawie połowy z nich. Większość szeregowych zadowolona jest z wysokości ich uposażenia, natomiast nieco ponad połowa deklaruje zadowolenie z bezpieczeństwa zawodowego. W stosunku do wcześniejszych badań zadowolenie z tych aspektów wzrosło, a w przypadku pewności zachowania pracy jest to wzrost znaczący, co obok innych opisanych poniżej wyników skłania do wniosku o wzroście atrakcyjności zawodowej służby wojskowej w oczach szeregowych zawodowych. Ponad połowa szeregowych spodziewa się zarówno awansu, jak i przejścia do wyższego korpusu, najczęściej w perspektywie od dwóch do pięciu lat. Połowa nie oczekuje ani zmiany jednostki pełnienia służby, ani jej zakończenia.

Ponad połowa szeregowych swojej szansy na awans upatruje w posiadaniu odpowiedniego wykształcenia i kwalifikacjach oraz w uzyskaniu dobrej opinii służbowej. Jako największą przeszkodę w awansie służbowym wymieniono najczęściej brak znajomości. W przypadku ewentualnego objęcia nowego stanowiska służbowego, ponad połowa szeregowych nie chciałaby opuścić macierzystej jednostki wojskowej, a jedna czwarta wolałaby pozostać w garnizonie, w którym obecnie pełni służbę. Tylko co czwarty szeregowy dopuszcza objęcie stanowiska w jakimkolwiek garnizonie, niekoniecznie blisko miejsca zamieszkania. W badaniu z 2015 r. zadowolenie z dostępnych w miejscu służby możliwości rozwoju zawodowego wzrosło w stosunku do

sytuacji sprzed dwóch lat, ale nadal co drugi szeregowy nie jest z nich zadowolony. Należy zauważyć, że ponad połowa szeregowych przyznaje, że ma możliwości doskonalenia zawodowego w miejscu swojej służby i w tym aspekcie nastąpiła korzystna zmiana na tle lat ubiegłych.

Pomimo deklarowania możliwości rozwoju zawodowego od 2013 r.¹⁷ wzrosła liczba szeregowych, którzy nigdy z nich nie skorzystali, a najliczniejsza spośród ankietowanych grupa nigdy nawet nie wystąpiła z prośbą o zgodę na takie doskonalenie. Niestety też osoby, które zwracały się z prośbą o skierowanie na kursy lub szkolenia, często spotykały się w tym względzie z trudnościami ze strony przełożonych. Większość szeregowych zawodowych jest zadowolona z organizacji pracy i służby w ich macierzystej jednostce wojskowej. Natomiast połowa badanych nie jest zadowolona z uwzględniania potrzeb ich korpusu, ale i tak osób takich jest znacząco mniej niż w 2015 r. Większość szeregowych zadowolona jest ze stosunków międzyludzkich panujących w ich drużynie lub plutonie, ma też pozytywne zdanie na temat stosunków z bezpośrednim przełożonym oraz z podoficerami. Oceny relacji panujących w jednostkach wojskowych poprawiły się w stosunku do lat wcześniejszych, natomiast najwięcej zastrzeżeń budzi respektowanie praw przysługujących żołnierzom.

Prawie połowa szeregowych zawodowych uważa, że ich wiedza na temat zasad ubiegania się i możliwości korzystania z systemu rekonwersji kadr w wojsku jest mała, nieco mniej niż połowa nie wie nic na ten temat. W tym przypadku nastąpiła niekorzystna zmiana w stosunku do 2015 r. Uzyskiwane przez badanych informacje pochodzą głównie od kolegów i znajomych. Tylko nieco ponad jedna czwarta zaczerpnęła je ze szkolenia rekonwersyjnego lub z komórki kadrowej w macierzystej jednostce wojskowej. Większość szeregowych nie uczestniczyła w szkoleniu na temat pomocy w rekonwersyjnej, ale ci, którzy uczestniczyli najczęściej ocenili je dobrze, zwłaszcza jeśli chodzi o zdobycie istotnych dla siebie informacji. Zdecydowana większość szeregowych zawodowych chciałaby w przyszłości wziąć udział w omawianych tu szkoleniach. Prawie dwie trzecie szeregowych chciałaby skorzystać z pomocy rekonwersyjnej oferowanej przez MON, a preferowaną jej formą jest przekwalifikowanie lub praktyki zawodowe. Najliczniejsza grupa respondentów chciałaby to uczynić po zakończeniu służby wojskowej. Większość szeregowych zawodowych z optymizmem patrzy na

¹⁷ Porównano wyniki z lat 2013, 2015 i 2017.

swoje szanse znalezienia zatrudnienia na cywilnym rynku pracy, podobnie większość uznaje ukończenie szkoły średniej za atut te szanse zwiększający. Pozytywne zdanie na temat własnych szans na znalezienie pracy poza wojskiem wyraziło znacznie więcej respondentów, niż miało to miejsce dwa lata temu. Zdecydowana większość szeregowych chciałaby jeszcze w trakcie służby wojskowej uzyskać kwalifikacje przydatne przy poszukiwaniu pracy w środowisku cywilnym.

Wcześniejsze wyniki badań dotyczących sytuacji szeregowych zawodowych, a także analiza pytań otwartych, w których przedstawiciele tego korpusu wielokrotnie dawali wyraz swojej frustracji dotyczącej tzw. problemu 12 lat, wskazywały jak wielkim problemem dla tego korpusu jest brak stabilizacji zawodowej i ścieżki kariery. Zmiana legislacyjna pozwalająca na kontynuowanie służby ponad 12 lat dała nadzieję szeregowym i pozwoliła im zobaczyć własną przyszłość zawodową w lepszym świetle. Ścisła i długofalowa współpraca z Ośrodkiem Aktywizacji Zawodowej oparta jest na zainteresowaniu wynikami badań WBBS w dziedzinie rekonwersji kadr w wojsku.

KOMPETENCJE SPOŁECZNE KADRY DOWÓDCZEJ SIŁ ZBROJNYCH RP

Joanna Łatacz

W 2014 r. WBBS prowadziło badanie dotyczące kompetencji społecznych kadry dowódczej Wojska Polskiego. Badanie prowadzili mjr Grzegorz Predel (kierownik tematu) i Joanna Łatacz. Końcowym efektem badania było sprawozdanie pt. „Kompetencje społeczne kadry dowódczej Wojska Polskiego w kontekście realizacji zadań służbowych”. Celem badania była diagnoza kompetencji społecznych wymienionej powyżej grupy, które są potrzebne w realizacji zadań służbowych. Projekt badawczy został włączony do planu zamierzeń WBBS na wniosek Rady Koordynatora Sekretarza Stanu w MON. Przedmiotem analizy była ocena kompetencji społecznych u dowódców, znaczenie tych kompetencji w procesie realizacji zadań służbowych, sposoby nabywania i doskonalenia kompetencji społecznych oraz postrzeganie tych kompetencji jako elementu kompetencji służbowych żołnierzy Wojska Polskiego. W celu jak najpełniejszego poznania zjawiska badanie wykonano na populacji ogólnej dowódców oraz wśród dowódców wyróżniających się i kandydatów na żołnierzy zawodowych przygotowujących się do objęcia pierwszego stanowiska służbowego o statusie dowódczym.

Badanie zostało zrealizowane metodami ilościowymi – przy użyciu ankiety audytoryjnej i jakościowymi – wywiad grupowy (FGI – Focus Group Interview). Badanie ankietowe przeprowadzono wśród osób zajmujących stanowiska dowódcze różnego szczebla, w okresie od marca do kwietnia 2014 r. Przy doborze próby populacji ogólnej dowódców uwzględniono podstawowy czynnik różnicujący tę populację – szczebel dowodzenia. Struktura próby zbliżona jest zatem do piramidy dowodzenia – najliczniej występują dowódcy drużyn, kolejny jest szczebel dowodzenia plutonem, następny – kompanią, a najrzadziej występują dowódcy batalionów i wyższego szczebla. W trakcie badań terenowych zebrano 780 prawidłowo wypełnionych kwestionariuszy ankiet.

W maju 2014 r. przeprowadzone zostały dwa wywiady grupowe. Pierwszy odbył się z udziałem siedmiu wysoko ocenianych dowódców, a drugi z 10 podchorążymi, będącymi na końcowym etapie przygotowywania się do objęcia stanowiska dowódcy, gdyż w roku badania mieli zostać promowani do stopnia podporucznika. W koncepcji badania kompetencji społecznych kadry dowódczej Wojska Polskiego uwzględniono teorie funkcjonowania organizacji oraz człowieka. Kompetencje społeczne obejmują wiele zachowań, na potrzeby badania wybrano zaś te, które są istotne z punktu widzenia badanej grupy, a w przypadku wojska determinują poziom umiejętności określonych jako: przywództwo, wpływ i negocjowanie, komunikowanie się, współpraca oraz postępowanie w sytuacjach trudnych. Kompleksowość ujęcia tematu wymagała, aby narzędzie badawcze umożliwiło nie tylko ocenę rozwoju danej kompetencji, ale i ocenę rozwoju poszczególnych zachowań, które ta kompetencja obejmuje. Pozwoliło to na ustalenie szczegółowego profilu każdej z kompetencji społecznych dowódcy, uwzględniającego zróżnicowanie stopnia rozwinięcia poszczególnych zachowań składających się na daną umiejętność. Takie systematyczne podejście zastosowane zostało zarówno do oceny przez respondentów roli kompetencji społecznych w procesie realizacji zadań służbowych, jak i zdiagnozowania aktualnego stanu tych kompetencji u dowódców. Należy zwrócić uwagę, że temat kompetencji społecznych podjęty był po raz pierwszy w historii badań społecznych w wojsku. Uzyskano wiele ciekawych wniosków, które zostaną podane poniżej.

W przekonaniu dowódców kompetencje społeczne mają istotne znaczenie dla efektywnej realizacji zadań na ich stanowiskach służbowych. Bardzo często potrzebne jest wykorzystywanie kompetencji *przywództwo*, *współpraca* oraz *postępowanie w sytuacjach trudnych*, nieco rzadziej kompetencji *wpływ*

i negocjowanie, a kompetencję *komunikowanie się* wykorzystuje się czasami. Dowódcy drużyn mniejszy nacisk kładą na kompetencję *wpływ i negocjowanie*, a dowódcy od szczebla kompanii wzwyż podają, że kompetencja *komunikowanie się* jest na tym szczeblu przydatna często. Konfiguracja kompetencji społecznych u kadry dowódczej Wojska Polskiego nie wykazuje występowania różnic w intensywności stopnia użycia poszczególnych kompetencji, wszystkie wykorzystywane są z dużą intensywnością. U dowódców na szczeblu kompanii i wyżej zaznacza się jednak dominacja korzystania z kompetencji dotyczących współpracy w zespole. Analiza profilu kompetencji *przywództwo* ukazuje, że dowódcy szczególnie dbają o końcową kontrolę efektów pracy podwładnych, a wyraźnie mniej o monitoring ich pracy na etapie realizowania zadania. Najmniejszą zaś wagę przywiązują do powstrzymywania się od bezwzględnego wymuszania posłuszeństwa. Poza tym dowódcy często deklarują: gotowość do przejmowania kontroli nad działaniami grupy, precyzję w określaniu ról i zadań innych osób, egzekwowanie terminów, rozwijanie kwalifikacji innych osób, motywowanie innych do rozwijania się, podział i przydzielanie zadań, rozgraniczanie zakresów odpowiedzialności różnych osób, autorytet u podwładnych oraz korzystanie z różnych stylów kierowania ludźmi.

U dowodzących kompanią (i na wyższym szczeblu) zaznacza się lepsze radzenie sobie z monitorowaniem działań podwładnego. W zakresie kompetencji *współpraca* dowódcy wykazywali szczególną dbałość, aby być gotowym dzielić się swoimi doświadczeniami i wiedzą, a także by stanowić dobry przykład współpracy. Raczej dbają też o atmosferę współpracy, przestrzeganie norm, gotowi są podejmować mediacje oraz zauważają potrzeby osób z mniejszą siłą przebicia. Mniejsze znaczenie ma udzielanie wsparcia innym osobom oraz dbanie o taktowny i kulturalny sposób wypowiedzania się. Dowodzący batalionem (i na wyższym szczeblu) bardziej niż pozostali dowódcy są wyczuleni na zauważanie potrzeb osób z mniejszą siłą przebicia. Zgodnie z typowym dla dowódców profilem wykorzystania kompetencji *komunikowanie się*, często dbają oni o płynność i uporządkowanie wypowiedzi, dobór słów zrozumiałych dla rozmówcy, otwartość na chęć wypowiedzenia się przez rozmówcę, reagowanie na informacje uzyskane od rozmówcy oraz na mimikę i gesty u niego zauważone. W mniejszym zakresie przywiązują wagę do swoich komunikatów niewerbalnych oraz sprawdzania, czy zostało się dobrze zrozumianym.

Dowódcy deklarowali, że chętnie korzystają prawie ze wszystkich zachowań obejmowanych przez kompetencję *wpływ i negocjowanie*. Akcentowali umiejętność wywierania wpływu na innych, znajdowania rozwiązań

kompromisowych, rozważania argumentów innych osób, konstruktywnego udzielania negatywnej informacji zwrotnej, klarownego komunikowania innym swoich oczekiwań oraz doboru trafnych argumentów. Wykazali też odporność na wpływ innych osób, otwartość w wyrażaniu swoich opinii i oczekiwań wobec innych, a także zdolność pozytywnej autoprezentacji. Mniej zaś angażują się oni w uzasadnianie decyzji. Dowodzący batalionem (i na wyższym szczeblu) bardziej zwracają uwagę na klarowność komunikowania swoich oczekiwań. Żołnierze zajmujący stanowiska dowódcze często korzystają też niemal ze wszystkich zachowań obejmowanych przez kompetencję *postępowanie w sytuacjach trudnych*.

W przypadku wystąpienia takiej sytuacji cechuje ich: gotowość podejmowania decyzji, kontrolowanie wpływu emocji na działanie, opanowywanie objawów przeżywanych emocji, zdecydowane reagowanie w sytuacji konfliktu między ludźmi, wsparcie dla gorzej radzących sobie w sytuacji stresu, elastyczne reagowanie na zmianę sytuacji, gotowość pokierowania grupą. Mniej zdecydowanie angażują się w kreowanie pozytywnej atmosfery wobec zmian (jednak analiza dokonywana osobno dla poszczególnych szczebli dowodzenia wykazała, że dowódcy od szczebla kompanii wzwyż robią to często). Biorąc pod uwagę rzeczywiste i oczekiwane wykorzystanie kompetencji społecznych przez ogół dowódców można uznać, że satysfakcjonujące umiejętności posiadają oni w zakresie komunikowania się oraz wpływu i negocjowania. Potwierdzono to do szczebla plutonu, na wyższych szczeblach dowodzenia za satysfakcjonujący można uznać jedynie poziom kompetencji *wpływ i negocjowanie*. W wyniku badania wskazano następujące priorytetowe obszary do doskonalenia:

- *przywództwo* – powstrzymywanie się od bezwzględnego wymuszania posłuszeństwa z jednoczesnym doskonaleniem innych sposobów wpływania na podwładnego
- *współpraca* – troska o innych i wsparcie dla potrzebujących (w przypadku dowódców drużyn oraz dowódców batalionów i wyższego szczebla doskonalenia wymaga również gotowość do podejmowania mediacji między ludźmi)
- *komunikowanie się* – sprawdzanie, czy zostało się dobrze zrozumianym
- *postępowanie w sytuacjach trudnych* – kreowanie pozytywnej atmosfery wobec zmian.

W przypadku każdej z kompetencji jest też wiele innych obszarów wartych doskonalenia, gdyż jedynie nieliczne z nich zidentyfikowano jako rozwinięte

w stopniu satysfakcjonującym. Konfiguracja nasilenia poszczególnych kompetencji społecznych daje podstawę do wyodrębnienia pięciu typów dowódców. Charakterystyczny dla trzech z nich jest obniżony poziom jednej z kompetencji: *komunikowania się, współpracy lub wpływu i negocjowania*. Kolejna grupa dowódców odznacza się wyraźną dominacją kompetencji *współpraca*, a u ostatniej, najbardziej licznej, rozwój wszystkich kompetencji jest harmonijny. Dowódcy najczęściej rozwijają kompetencje społeczne samodzielnie, korzystając z porad przełożonych i kolegów, a w przypadku umiejętności przywódczych – także z kursów w ramach doskonalenia zawodowego kadry Wojska Polskiego. Samokształcenie w tym zakresie uzupełniane jest często przez lekturę publikacji specjalistycznych. Dowódcy deklarowali skuteczność takich form rozwijania umiejętności w ich przypadku. Respondenci wskazywali na potrzebę rozwijania kompetencji społecznych w ramach zorganizowanych form kształcenia, tj.: kursów w ramach doskonalenia zawodowego kadry Wojska Polskiego, kursów i warsztatów poza wojskiem oraz zajęć uzupełniających w jednostkach wojskowych.

Przeprowadzone analizy statystyczne wykazały, że pozytywny wpływ na poziom kompetencji społecznych mają głównie formy doskonalenia niezwiązane bezpośrednio ze służbą wojskową: lektura publikacji specjalistycznych, ukończenie studiów specjalistycznych, czy też innych form doskonalenia zawodowego poza strukturami wojska.

Część z wpływów środowiska wojskowego może mieć niekorzystny skutek dla rozwoju kompetencji społecznych żołnierza, najprawdopodobniej z powodu stereotypowego czy też zawężonego rozumienia tych kompetencji przez to środowisko. Przykładowo wyższy jest poziom kompetencji *przywództwo* u dowódców drużyn niekorzystających z porad przełożonych i kolegów, a kompetencji *współpraca* u dowódców plutonów, którzy nie ukończyli wyższej szkoły oficerskiej. W powiązaniu z (niezwiązanymi z kształceniem w ramach sił zbrojnych) głównymi determinantami rozwoju kompetencji społecznych oraz z deklaracjami żołnierzy uczestniczących w wywiadach grupowych wskazuje to na wartość aplikacji w wojsku stosowanego w środowisku cywilnym modelu doskonalenia kompetencji społecznych.

Dowódcom jednostek wojskowych / szefom instytucji najczęściej przypisywano posiadanie umiejętności przywódczych, wpływu i negocjowania, komunikowania się. Dowódcy kompanii odznaczają się w najwyższym stopniu umiejętnościami komunikowania się i postępowania w sytuacjach trudnych. W odmienny sposób postrzegana jest umiejętność *współpracy*, którą

najczęściej przypisuje się dowódcom drużyn, którzy przy okazji pozostałych kompetencji byli oceniani najniżej. Znaczenie umiejętności społecznych jest wysoko oceniane w hierarchii innych kompetencji zawodowych żołnierzy Wojska Polskiego. Dowódcy wyżej niż kompetencje społeczne ocenili tylko wiedzę specjalistyczną związaną z zajmowanym stanowiskiem i odporność psychiczną. Również w trakcie wywiadów grupowych żołnierze spontanicznie akcentowali znaczenie kompetencji społecznych dla efektywnego pełnienia funkcji dowódczej.

Biorąc pod uwagę uzyskane wyniki badania, przedstawiono rekomendacje dla osób decydujących o kształcie wojskowego szkolnictwa wyższego, które mówiły m.in. o:

- promowaniu wiedzy o roli kompetencji społecznych przy sprawowaniu funkcji dowódczych
- doskonaleniu systemu rozwijania tych kompetencji u żołnierzy z uwzględnieniem wszystkich ich aspektów oraz warsztatowych form szkoleniowych w ramach zajęć na uczelniach wojskowych, kursów doskonalenia zawodowego kadry Wojska Polskiego i zajęć uzupełniających w jednostkach wojskowych
- wykorzystaniu gotowości wyróżniających się dowódców do dzielenia się swoim doświadczeniem i wiedzą, upowszechnianiu uzyskanych od nich informacji oraz zaangażowaniu ich do współpracy w procesie dydaktycznym i szkoleniowym.

ZJAWISKA DYSFUNKCYJNE W WOJSKU – DIAGNOZA I EWALUACJA DZIAŁAŃ PROFILAKTYCZNYCH

Michał Weseliński

Celem badań dotyczących szeroko rozumianego obszaru problemów i zjawisk dysfunkcyjnych zachodzących w wojsku jest przede wszystkim ocena skali ich występowania oraz ewaluacja podejmowanych działań profilaktycznych i informacyjnych. Badania dotyczące zjawisk dysfunkcyjnych w wojsku prowadzone były w latach 2010–2017 w cyklu rocznym, wiosną, metodą ankiety audytoryjnej z kwestionariuszem do samodzielnego wypełnienia, na próbach liczących 600–700 żołnierzy (łącznie) w różnorodnych zespołach z 24 wylosowanych jednostek wojskowych. Wśród instytucji zlecających badanie był m.in. Departament Wychowania i Promocji

Obronności Ministerstwa Obrony Narodowej (obecny Departament Edukacji, Kultury i Dziedzictwa) oraz Sztab Generalny Wojska Polskiego. W ostatnich kilku latach koncepcja badania i kwestionariusz ankiety powstawały w ścisłej współpracy z Wydziałem Profilaktyki Komendy Głównej Żandarmerii Wojskowej.

Uwzględniane w badaniu zjawiska określane były pierwotnie jako patologiczne, następnie zaś jako dysfunkcyjne. Drugie określenie wydaje się bardziej neutralne, mniej obciążone negatywnym ładunkiem emocjonalnym, i był to w zasadzie jedyny powód zmiany nazewnictwa tematu badawczego. Problematyka badania ulegała wprawdzie nieznacznym modyfikacjom zakresu, ale kryterium wyboru zjawisk i zachowań nie zmieniło się.

Zjawiska dysfunkcyjne to szeroka klasa zachowań i stosunków społecznych, które utrudniają bądź uniemożliwiają pełnienie funkcji właściwych wojsku. Oprócz naruszeń dyscypliny należą do nich m.in. nieprawidłowe relacje międzyludzkie i używanie substancji psychoaktywnych. Ten ostatni problem można rozpatrywać z punktu widzenia zarówno dyscypliny, jak i etyki wojskowej, której jednym z podstawowych nakazów jest dbałość o swój stan fizyczny i moralny, w tym zakaz wszystkiego, co zdrowie i nerwy niszczy¹⁸. Oznacza to m.in. nienadużywanie alkoholu, czyli w praktyce unikanie picia ryzykownego i szkodliwego¹⁹. Z kolei dobre wzajemne relacje między żołnierzami tworzą *esprit de corps* – ducha koleżeństwa, morale, którego siła wpływa na zdolność bojową sił zbrojnych.

Pytania kwestionariusza ankiety dotyczyły w szczególności m.in. relacji między przełożonymi i podwładnymi, relacji między korpusami zawodowej służby wojskowej, używania alkoholu i innych środków psychoaktywnych (uzależniających), jak również korzystania z Internetu, uczestnictwa w ruchu drogowym oraz korupcji w wojsku.

Godny podkreślenia wydaje się udział WBBS w zainicjowanym przez Państwową Agencję Rozwiązywania Problemów Alkoholowych (PARPA) w 2010 r. projekcie o nazwie Program profilaktyki i rozwiązywania problemów alkoholowych w służbach mundurowych. Podjęta przez PARPA inicjatywa została

¹⁸ „Żołnierz nie powinien sobie pozwalać na używanie rujnujących narkotyków, [...] na systematyczne pijarstwo, bo te wszystkie rzeczy osłabiają go pod względem bojowym”. J. M. Bocheński, *Patriotyzm. Męstwo. Prawość żołnierska*, Fundacja Pomocy Antyk „Wydawnictwo Antyk Marcin Dybowski”, Warszawa – Komorów 1999, s. 69.

¹⁹ Terminy zdefiniowane przez Światową Organizację Zdrowia. Za szkodliwe uznaje się m.in. jednorazowe spożycie co najmniej sześciu standardowych porcji alkoholu (60 gram czystego alkoholu, czyli równowartość ok. trzech dużych piw lub 600 ml wina lub 180 ml wódki). Zob. J. Fudała, *Czy moje picie jest bezpieczne?*, PARPAMEDIA, Warszawa 2007.

umieszczona w Narodowym Programie Profilaktyki i Rozwiązywania Problemów Alkoholowych na lata 2011–2015. Stworzenie modelowego programu profilaktycznego, uwzględniającego specyfikę pracy służb mundurowych, uznano nie tylko za ważne, lecz także nowatorskie przedsięwzięcie, zarówno w odniesieniu do Polski, jak i zagranicy.

W skład grupy roboczej przygotowującej program weszli przedstawiciele Komendy Głównej Policji, Centralnego Zarządu Służby Więziennej, Komendy Głównej Żandarmerii Wojskowej, Ministerstwa Obrony Narodowej, Komendy Głównej Straży Pożarnej oraz Komendy Głównej Straży Granicznej. Pierwszym etapem prac było przygotowanie kwestionariusza ankiety, który miał umożliwić zdobycie wiedzy o zjawiskach związanych z alkoholem w służbach mundurowych, jak również poznanie stanu świadomości kadr w tym obszarze. Postępując się wspólnie przygotowanym kwestionariuszem, przebadano łącznie 4937 osób ze wszystkich służb, w tym 84% zatrudnionych na etatach mundurowych. Podsumowaniem jest raport napisany na podstawie macierzy danych surowych pochodzących ze wszystkich służb, przeznaczony do użytku wewnętrznego. Wyniki badania służą za podstawę proponowanych, instytucjonalnych rozwiązań problemów alkoholowych w służbach mundurowych, zarówno w obszarze przeciwdziałania, jak i interwencji.

Niektóre służby, w tym wojsko, przygotowały ponadto własne raporty badawcze, opierając się na uzyskanych przez siebie danych. W odniesieniu do wojska stwierdzono m.in. że:

- im obszar bliższy ankietowanym (kraj, wojsko, jednostka wojskowa), tym rządziej dostrzegają oni problem nadużywania alkoholu
- większość (znaczna) respondentów wyraża przekonanie, że nadużywanie alkoholu jest obecnie mniejszym problemem niż 10 lat temu
- ponad trzy czwarte respondentów pije alkohol nie częściej niż raz w tygodniu
- najczęstszym problemem osób pijących alkohol jest wypijanie większej jego ilości niż początkowo zakładana.

Pełna i obszerna prezentacja wyników znajduje się w raportach z przeprowadzonych badań. Z punktu widzenia WBBS przeprowadzone badanie było wyjątkowe. Po raz pierwszy chyba problematyka związana z alkoholem została ujęta tak szeroko i szczegółowo zarazem, co pozwoliło uzyskać szereg ciekawych i oryginalnych wniosków, użytecznych w praktyce profilaktycznej. Ponadto cenna była możliwość konsultacji z tymi przedstawicielami

innych służb oraz instytucji, którzy na co dzień zajmują się profilaktyką, jak również wymiana doświadczeń z prowadzącymi badania społeczne pracownikami Wydziału Analiz Gabinetu Komendanta Głównego Policji.

NARODOWE SIŁY REZERWOWE – ICH POWSTANIE I POSTRZEGANIE PRZEZ ELEWÓW

Łukasz Kiciński

Zanim wprowadzono Wojska Obrony Terytorialnej, podstawową formacją mającą zapewnić szkolenie i doływ rezerw osobowych dla wojska były Narodowe Siły Rezerwowe (NSR). Od początku ich działalności kierownictwo wyrażało zainteresowanie motywacjami i charakterystyką społeczną kandydatów do służby w NSR. Poniżej została przedstawiona ogólna charakterystyka kandydatów do służby w NSR. Podstawą do interpretacji są wyniki badań socjologicznych dotyczących stosunku młodych ludzi wstępujących do NSR²⁰ i ich oceny tej formacji w trakcie trwania służby przygotowawczej. Narodowe Siły Rezerwowe to stosunkowo nowa forma pełnienia służby wojskowej. Stanowi ona ofertę SZ RP dla żołnierzy rezerwy, stwarzającą możliwość połączenia służby wojskowej z jednoczesną pracą na rynku cywilnym. Formacja ta powstała siedem lat temu, po zawieszeniu obowiązku zasadniczej służby wojskowej. Polskie siły zbrojne, wzorem innych państw NATO²¹, przystąpiły do tworzenia NSR w nowych warunkach prawnych, organizacyjnych i społecznych.

W rezultacie kierownictwo MON, licząc się z potrzebą szkolenia rezerw, uruchomiło czteromiesięczne turnusy służby przygotowawczej dla osób nieposiadających przeszkolenia wojskowego. Począwszy od października 2010 r. odbywały się one w centrach szkolenia wszystkich rodzajów wojsk: w Centrum Szkolenia Łączności i Informatyki w Zegrzu, Centrum Szkolenia Artylerii i Uzbrojenia w Toruniu, Centrum Szkolenia Wojsk Inżynierskich i Chemicznych we Wrocławiu, Centrum Szkolenia Wojsk Lądowych w Poznaniu, Centrum Szkolenia Sił Powietrznych w Koszalinie, Centrum Szkolenia Inżyniersko-Lotniczego w Dęblinie, Centrum Szkolenia Marynarki Wojennej w Ustce,

²⁰ Na potrzeby artykułu autor będzie stosował zamiennie skrót NSR wraz z pełną nazwą Narodowe Siły Rezerwowe.

²¹ Formacje o charakterze podobnym do Narodowych Sił Rezerwowych oraz Wojsk Obrony Terytorialnej występują w wielu państwach – członkach NATO, m.in. w USA, Wielkiej Brytanii, Francji, Kanadzie.

Centrum Szkolenia Logistyki w Grudziądzu oraz w Centrum Szkolenia Żandarmerii Wojskowej w Mińsku Mazowieckim.

Wojskowe Biuro Badań Społecznych od początku istnienia struktur NSR monitoruje motyw i oczekiwania kandydatów do niej wstępujących. Instytucjami wnioskującymi o przeprowadzenie badań socjologicznych na przestrzeni ostatnich lat był w szczególności Sztab Generalny Wojska Polskiego, Dowództwo Generalne RSZ, Inspektorat Wsparcia SZ oraz Departament Komunikacji Społecznej MON. Wspomniane badania przeprowadzono na terenie całego kraju, za pomocą anonimowego kwestionariusza ankiety, na próbie co najmniej 660 elewów w służbie przygotowawczej. Próbę badawczą dobierano celowo.

Głównym motywem, dla którego młodzi ludzie podejmowali się służby przygotowawczej w ośrodkach szkolenia, była chęć uzyskania kwalifikacji i wiedzy potrzebnej do podjęcia zawodowej służby wojskowej. Takiego zdania była zdecydowana większość (84%) ankietowanych. Motyw ten odgrywa kluczową rolę do dziś, gdyż w 2016 r. 86% badanych elewów jako główny czynnik decydujący o ukończeniu szkolenia podaje późniejszą możliwość zostania żołnierzem zawodowym.

Na drugim miejscu respondenci wskazywali na specjalistyczne kursy i możliwość nabycia umiejętności pracy w zespole (76%). Ważną rolę odgrywała ciekawość sprawdzenia się w nowej sytuacji oraz interesująca forma spędzenia czasu (67%). Znaczenie miały również względy materialne, tj. możliwość zarobienia lub dorobienia do tzw. budżetu domowego. Istotną rolę odegrało też poczucie uczestnictwa w czymś społecznie ważnym i wartościowym. Natomiast czynniki pozamaterialne (uznanie wśród rodziny, znajomych oraz namowa krewnych) wskazał relatywnie mniejszy odsetek badanych (51%).

W tym miejscu warto odnotować, że powody wstępowania do NSR w zasadzie nie zmieniły się od początku utworzenia tej formacji. Zarówno obecnie, jak i przed siedmiu laty najczęściej wskazywanym czynnikiem zachęcającym do służby w NSR jest perspektywa przejścia do służby zawodowej. Dopiero w dalszej kolejności elewi wymieniali i wymieniają inne kwestie, takie jak: chęć sprawdzenia się, przeżycia czegoś interesującego oraz chęć kontaktu z wojskiem i sprzętem wojskowym.

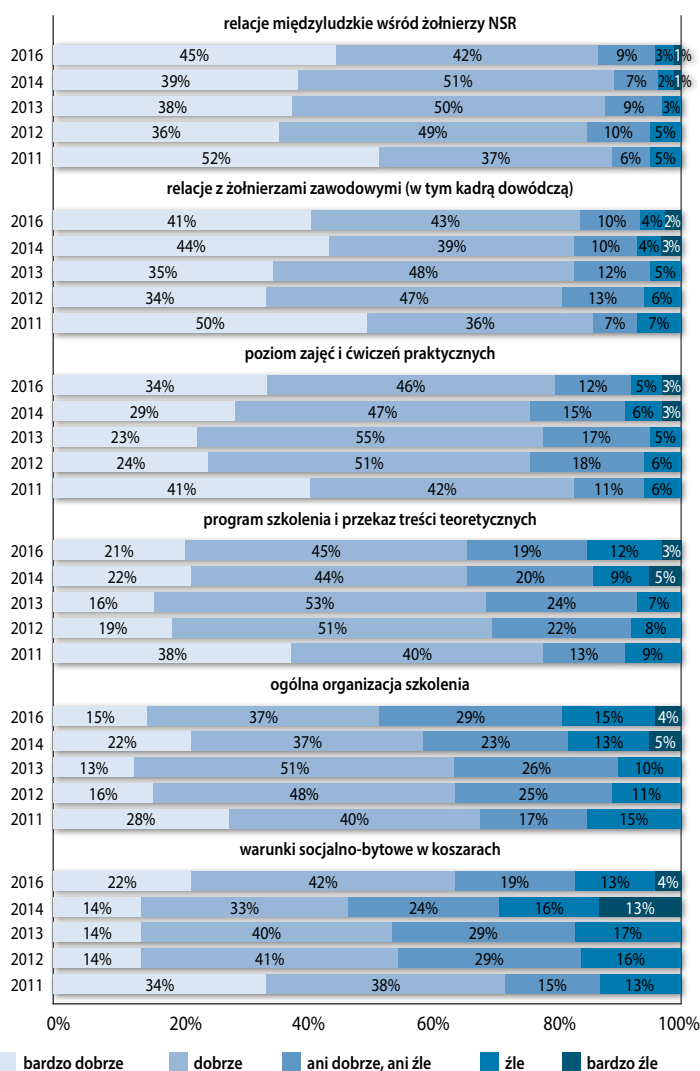
Warto przypatrzeć się wystawianym przez elewów ocenom dotyczącym poszczególnych elementów szkolenia (zestawienie wyników przedstawia wykres 1). Najwyżej notowanym aspektem – w zasadzie niezmiennym od

początku rozpoczęcia naboru do służby przygotowawczej – są stosunki międzyludzkie panujące w koszarach. Zdecydowana większość respondentów bardzo dobrze i dobrze oceniła relacje wśród uczestników szkolenia i relacje z żołnierzami (w tym z kadrą dowódczą). W dalszej kolejności elewi ocenili poziom zajęć i ćwiczeń praktycznych oraz program szkolenia wraz z przekazem treści teoretycznych. Najniższą notę ankietowani przypisywali warunkom socjalno-bytowym w koszarach. Bardziej szczegółowa analiza tych danych pozwalała stwierdzić, że kobiety częściej niż mężczyźni negatywnie oceniali warunki socjalno-bytowe w ośrodkach szkolenia. Natomiast elewi-mężczyźni skłonni byli bardziej niż elewi-kobiety wystawiać niższe noty merytorycznym aspektom służby, takim jak program szkolenia i poziom prowadzonych zajęć.

Poza tym, od początku istnienia formacji NSR elewi przyznają, że służba przygotowawcza wyrobiła w nich umiejętności wojskowe związane z polem walki (74%) oraz z regulaminami i procedurami wojskowymi (76%). Pogłębiła także ich wiedzę teoretyczną i praktyczną dotyczącą wykonywania zadań w sytuacjach kryzysowych (68%). W nie mniejszym stopniu pozwoliła zaangażować się w działania swojego zespołu oraz nieść pomoc koledze lub koleżance w realizacji trudnego zadania. Część elewów wiązała z nią nadzieje odnośnie do wzmocnienia charakteru i uzyskania większej odporności na stres.

Dodatkowym pozytywnym aspektem tej formy służby są odpowiedzi elewów na pytanie o jej rekomendację wśród znajomych. Jak dowodzą wyniki badań, niespełna trzy czwarte (74%) ankietowanych, biorąc pod uwagę obecną wiedzę i doświadczenie, poleciby służbę w NSR swoim kolegom i koleżankom. Z kolei co piąty żołnierz NSR (20%) nie polecałby jej. Dane te wskazują na wysoki poziom osobistej satysfakcji badanych z pełnienia takiej służby. Zwrócić należy uwagę, że osoby wyżej oceniające poszczególne aspekty szkolenia częściej rekomendowałyby służbę w NSR znajomym. Przeciwnie rzecz miała się w stosunku do osób wskazujących na pewne braki, niedogodności szkolenia.

Podsumowując ostatnie siedem lat funkcjonowania NSR, można naszkicować obraz elewa, który traktuje służbę przygotowawczą jako swego rodzaju „przepustkę” wobec zakładanego głównego celu – wstąpienia do zawodowej służby wojskowej. Raczej nie jest to kandydat przeszkolony w obowiązujących formach służby wojskowej, gdyż tylko nieliczni żołnierze zawodowi po ustaniu stosunku służbowego zadeklarowali chęć wstąpienia w szeregi NSR.

Wykres 2. Czy ma Pan(i) poczucie, że jest częścią Wojska Polskiego?

Źródło: J. Zauer, *Sytuacja społeczno-zawodowa pracowników resortu obrony narodowej*, WCEO, Warszawa 2016

* W latach 2014–2016 ankietowani mieli także do wyboru odpowiedź „bardzo źle”

Taki stan w zasadzie utrzymuje się do dzisiaj, co potwierdzają przeprowadzone w ubiegłym roku badania. Większość ankietowanych żołnierzy zawodowych (66%) nie jest zainteresowana służbą w tej formacji. Tylko co dziewiąty

(11%) po zakończeniu zawodowej służby wojskowej bierze pod uwagę taką możliwość, a blisko co czwarty (23%) waha się przy podjęciu decyzji.

W chwili obecnej droga do zawodowej służby wojskowej w korpusie szeregowych zawodowych i w NSR prowadzi wyłącznie poprzez służbę przygotowawczą. W związku z tym można spodziewać się dalszego zainteresowania nią wśród młodych osób. Mając w pamięci wyniki badań prowadzonych przez WBBS WCEO, należy zwrócić szczególną uwagę na wyposażenie i sprzęt wojskowy oraz rzetelne szkolenie elewów.

SŁUŻBOWY OBIEG INFORMACJI I KORZYSTANIE Z MEDIÓW W ŚRODOWISKU WOJSKOWYM

Joanna Łatacz

Problematyka korzystania z mediów informacyjnych, zarówno cywilnych, jak i wojskowych, obecna była w badaniach WBBS, a wcześniej Wojskowego Instytutu Badań Socjologicznych, od początku jego działalności. Od 2010 r. w sferze zainteresowań leżały opinie żołnierzy zawodowych, a w niektórych latach innych grup osób badanych (pracowników ron, żołnierzy NSR) na tematy związane z przekazywaniem informacji służbowych i medialnych (tzw. mass media informacyjne). Początkowo badano głównie formę i jakość przekazywanych informacji służbowych, zakres potrzeb w tej dziedzinie oraz popularność mediów ogólnoinformacyjnych, a w tym czytelność prasy wojskowej oraz poziom oglądalności telewizyjnych programów o tematyce wojskowej. Stopniowo dołączana była inna tematyka, np. społeczny odbiór przekazów dotyczących wojska i misji w Afganistanie, korzystanie ze stron internetowych i portali społecznościowych, komunikacja wewnętrzna w ron, relacje jednostek wojskowych z otoczeniem społecznym, ocena pracy wojskowej służby prasowej oraz opinie o stronach internetowych jednostek wojskowych. Badania dotyczące mediów i komunikacji wewnętrznej przeprowadzane są regularnie jeden raz w roku, a odpowiedzi na pytania powtarzalne są porównywane z wcześniej uzyskanymi wynikami.

Na przestrzeni lat 2010–2017 wiele instytucji wojskowych zlecało zbadanie obszarów, które dotyczyły korzystania z mediów i komunikowania się wewnątrz ron. Były to: Departament Prasowo-Informacyjny MON, Dowództwo Garnizonu Warszawa, Dowództwo Wojsk Lądowych, Akademia Obrony Narodowej, Departament Komunikacji Społecznej MON, Centrum Operacyjne

MON i Wojskowy Instytut Wydawniczy (WIW). Od 2010 r. ukazało się sześć sprawozdań dotyczących opisywanej problematyki. Wszystkie sprawozdania powstały na podstawie badań audytoryjnych, realizowanych za pomocą kwestionariusza ankiety do samodzielnego wypełnienia, który zawierał pytania zamknięte i otwarte, w tym pytania dotyczące sytuacji społeczno-demograficznej osoby badanej. Badania były prowadzone na terenie całego kraju w wylosowanych jednostkach wojskowych. Szczegóły dotyczące badań prezentuje tabela numer 3.

Tabela 3.			
Rok badania	Autorzy badania	Rodzaj i liczebność próby	Tytuł sprawozdania końcowego
2010	Michał Iwanek, Michał Weseliński	Próba losowa – 643 żołnierzy zawodowych	Przekaz informacji służbowych i prasowych w ocenie żołnierzy Wojska Polskiego
2011	Michał Iwanek	Próba losowa – 565 żołnierzy zawodowych	Przekaz informacji służbowych i prasowych w ocenie żołnierzy Wojska Polskiego
2012	Michał Iwanek	Próba losowa – 615 żołnierzy zawodowych	Przekaz informacji służbowych i prasowych w ocenie żołnierzy Wojska Polskiego
2013	Katarzyna Anna Groniek	Próba losowa – 561 żołnierzy zawodowych	Przekaz informacji służbowych i prasowych w ocenie żołnierzy Wojska Polskiego
2014	Joanna Łatacz, Katarzyna Anna Groniek	Próba losowa – 665 żołnierzy zawodowych, próba celowa – 660 żołnierzy NSR	Przekaz informacji służbowych i prasowych w ocenie żołnierzy Wojska Polskiego
2015	Joanna Łatacz, Justyna Branicka	Próba losowa – 775 żołnierzy zawodowych	Przekaz informacji służbowych i prasowych w ocenie żołnierzy Wojska Polskiego
2016	Joanna Łatacz, Justyna Branicka	Próba losowa – 670 żołnierzy zawodowych i 625 pracowników ron, próba celowa – 318 żołnierzy NSR ²²	Przekaz informacji służbowych i prasowych w ocenie środowiska wojskowego

Trudno przedstawić wszystkie wyniki badań z tak wielu lat, ale część najważniejszych należy tu przytoczyć. Żołnierze zawodowi najczęściej zainteresowani byli przysługującymi im świadczeniami socjalno-bytowymi, a także informacjami o funkcjonowaniu ich jednostki lub instytucji wojskowej

²² Osoby biorące udział w ćwiczeniach rotacyjnych.

oraz o planowanych w wojsku przedsięwzięciach. Jednocześnie badani czuli niedosyt informacji przekazywanych im drogą służbową. W większości uważali też, że informacje te są im przekazywane w stopniu niewystarczającym lub nieprzekazywane wcale. Informacje o sytuacji w wojsku żołnierze najchętniej chcieli odnajdywać na stronie internetowej www.wojsko-polskie.pl i w Biuletynie Informacji Wewnętrznej MON. Swoje opinie na temat sytuacji w wojsku chcieli natomiast najchętniej wyrażać, wypełniając anonimową ankietę lub rozmawiając z bezpośrednim przełożonym. Portale internetowe są medium, z którego ponad połowa żołnierzy czerpała informacje o sytuacji w wojsku. Podobnie jak telewizja i radio, portale te wykorzystywane były przez nich w zasadzie codziennie. Na przestrzeni wielu lat najpopularniejszymi stacjami telewizyjnymi wśród żołnierzy były POLSAT, TVP1 i TVN, a radiowymi – Radio RMF FM, Radio ZET i Radio Eska. Spośród dzienników żołnierze zawodowi najczęściej sięgali po „Gazetę Wyborczą”, „Rzeczpospolitą” i „Fakt”. Najpopularniejszymi tygodnikami były „Angora”, „Newsweek” i „Wprost”. Najlicniejsza grupa odwiedzała portale internetowe Wirtualna Polska (www.wp.pl) i Onet (www.onet.pl). Zdecydowana większość żołnierzy zawodowych i żołnierzy NSR oraz ponad połowa pracowników ron oglądała programy telewizyjne o tematyce wojskowej (np. emitowane na kanałach tematycznych TVP i Discovery). Ponad połowa żołnierzy z obu formacji i jedna trzecia pracowników oglądała program „Naszaarmia.pl”, emitowany przez TVP1. Programami radiowymi o tematyce wojskowej była zainteresowana ponad połowa żołnierzy zawodowych, nieco mniejszy odsetek żołnierzy NSR i co piąty pracownik ron. Zdecydowana większość żołnierzy zawodowych i żołnierzy NSR uważała, że media pokazują polskich żołnierzy w pozytywnym świetle. Niestety, ponad połowa żołnierzy zawodowych i połowa żołnierzy NSR nie zgadzała się ze stwierdzeniem o obiektywności mediów w przedstawianiu problemów wojska. Dla ponad połowy żołnierzy z obu formacji sprawy wojska były poruszane w mediach wystarczająco często. Należy zauważyć, że krytycyzm w stosunku do mediów ogólnoinformacyjnych zmniejszył się w porównaniu z badaniami z lat 2010–2013. Żołnierze zawodowi chcieli, aby media informowały częściej o codziennej służbie i związanym z nią poświęceniu i niedogodnościach. Postulowali również, aby przekazywane wiadomości były prawdziwe, rzetelne i obiektywne. Tej obiektywności brakowało im szczególnie w relacjonowaniu kwestii uposażeń, emerytur i przywilejów własnej grupy zawodowej. Żołnierze NSR chcieli widzieć w mediach więcej informacji o służbie w ich formacji

oraz o stanie sprzętu i uzbrojenia polskiej armii. Uważali oni, że najczęściej te wiadomości są w środkach społecznego przekazu ukazywane w sposób nieobiektywny.

Czytelnictwo miesięcznika „Polska Zbrojna” utrzymuje się od kilku lat na podobnym poziomie. W 2016 r. co piąty żołnierz zawodowy czytał go regularnie, a więcej niż co drugi – od czasu do czasu. Żołnierze zawodowi częściej korzystają z wersji papierowej niż z e-wydania. Niezależnie od wersji, najbardziej interesującymi dla czytelników tematami były: informacje o sprzęcie i uzbrojeniu, sprawy socjalne, porady prawne oraz relacje z ćwiczeń i poligonów. Niska pozostaje liczba czytelników „Przeglądu Sił Zbrojnych” – w 2016 r. sięgała po niego mniej niż połowa żołnierzy zawodowych, a tylko co dziesiąty czytał lub przeglądał „Kwartalnik Bellona” oraz „Kurier Weterana”. Najbardziej popularnymi wojskowymi stronami internetowymi były: strona macierzystej jednostki/instytucji wojskowej, www.mon.gov.pl, www.polska-zbrojna.pl i www.wojsko-polskie.pl. Ponad połowa żołnierzy zawodowych, pełniących służbę w jednostkach prowadzących własną stronę internetową, oceniała ją pozytywnie, uważając, że ma ona logiczny i przejrzysty układ, a informacje na niej zawarte można łatwo wyszukać. Strony jednostek/instytucji wojskowych zawierają według połowy żołnierzy informacje aktualne, potrzebne oraz są ciekawe i sporo się na nich dzieje. Nieco mniej osób twierdziło, że strona ta jest atrakcyjna graficznie.

Dwie trzecie żołnierzy zawodowych korzystało w 2016 r. z mediów społecznościowych. Głównym celem korzystania z nich jest poszukiwanie informacji oraz nawiązywanie i utrzymywanie kontaktu ze znajomymi. Co piąty żołnierz korzystał w 2016 r. z profili mediów społecznościowych prowadzonych przez MON. Najpopularniejszymi z nich były: Facebook Polska Zbrojna, Facebook DGRSZ oraz Facebook macierzystej jednostki wojskowej. Blisko połowa żołnierzy zawodowych uważała, że oficerowie prasowi lub osoby pełniące takie obowiązki dobrze reprezentują i promują macierzystą jednostkę/instytucję wojskową. Połowa ankietowanych żołnierzy w 2016 r. zgadzała się ze stwierdzeniem, że informacje o ich problemach nie docierają do kierownictwa ron. Były to, ich zdaniem, najczęściej informacje dotyczące warunków służby i wyposażenia oraz prawdziwych nastrojów panujących w jednostkach wojskowych. Jako przyczyny tego stanu rzeczy najczęściej wymieniane były zatajanie i filtrowanie informacji oraz brak zainteresowania ze strony wyższych przełożonych wynikający z lekceważenia i bagatelizowania problemów zwykłych żołnierzy.

Ze współpracy z WIW oraz z osobami zajmującymi się nadzorowaniem prowadzenia wojskowych stron internetowych i portali społecznościowych wiadomo, że wyniki badań WBBS są wykorzystywane w codziennej pracy nad kształtem tych mediów. Poczytność artykułów dotyczących danej tematyki, uwagi dotyczące szaty graficznej czy aktualności zamieszczanych w „Polsce Zbrojnej” treści, procent korzystających z periodyków wydawanych przez WIW to niektóre tylko przykłady praktycznego wykorzystania wyników badań WBBS. Jest to rezultat ścisłej współpracy autorów z wymienionymi podmiotami oraz tego, że autorzy konsultują z nimi każdorazowo narzędzia badawcze tak, aby zadawane pytania odpowiadały na ich konkretne potrzeby. W roku bieżącym przykładem takiej współpracy jest włączenie do kwestionariusza pytań dotyczących opinii na temat tłumaczenia artykułów zamieszczanych w „Polsce Zbrojnej” na język angielski.

W ciągu kilku lat sporo zmieniło się, jeśli chodzi o korzystanie z mediów. Znacznie wzrosło znaczenie Internetu i częstotliwość korzystania z niego. Podsumowując wyniki badań prowadzonych w ostatnich latach, można dojść do wniosku, że osoby mające wpływ na politykę informacyjną ron powinny zwrócić uwagę na kilka podstawowych kwestii:

- polepszenie przepływu informacji w jednostkach i instytucjach wojskowych, ponieważ duży odsetek żołnierzy zawodowych jest zainteresowany wiadomościami o SZ RP, ale nie otrzymuje wiadomości w wystarczającym zakresie
- zwrócenie uwagi na to, że żołnierze mają świadomość, iż wyżsi przełożeni w wielu przypadkach nie są informowani o problemach żołnierzy lub nie interesują się nimi
- umożliwienie korzystania przez wszystkich żołnierzy w miejscu służby z Internetu, a zwłaszcza z sieci MILNET-Z
- dalsze udoskonalanie stron internetowych i portali społecznościowych, prowadzonych przez ron poprzez zamieszczanie na nich aktualnych i związanych z codziennym życiem żołnierzy informacji. Wskazane byłoby także promowanie na najbardziej popularnych stronach i portalach społecznościowych prowadzonych przez MON tych, które nie cieszą się dużym zainteresowaniem
- polepszenie dostępu w miejscu służby do periodyków o tematyce wojskowej wydawanych przez WIW

- wspieranie na polu szkoleniowym osób odpowiedzialnych za prowadzenie stron internetowych jednostek wojskowych oraz rzeczników prasowych lub oficerów pełniących w jednostkach takie obowiązki.

PRAGMATYKA SŁUŻBOWA, KULTURA ORGANIZACYJNA, DOSKONALENIE ZAWODOWE W WOJSKU

ppłk Grzegorz Predel

Celem prowadzenia badań w obszarach pragmatyki służbowej, kultury organizacyjnej i doskonalenia zawodowego jest poznanie różnych aspektów sytuacji zawodowej żołnierzy. Dotychczas przeprowadzane badania dotyczyły oceny warunków pełnienia służby. Niemal co roku dążono do ogólnej, a zarazem wieloaspektowej diagnozy sytuacji zawodowej żołnierzy. Obejmowała ona m.in. ocenę: statusu materialnego, świadczeń socjalnych i emerytalnych, poczucia prestiżu i stabilizacji zawodowej, relacji interpersonalnych, systemu szkolenia wojskowego i zabezpieczenia logistycznego realizacji zadań służbowych, a także możliwości urzeczywistnienia własnych planów i zainteresowań (w tym rozwoju kariery wojskowej, podnoszenia kwalifikacji zawodowych, udziału w misjach stabilizacyjnych, dowodzenia innymi, aktywności fizycznej).

Równocześnie prowadzono badania ukierunkowane na szczegółową ocenę wybranych kwestii, którymi zainteresowani w danym czasie byli określani wnioskodawcy z ron. Wnioskodawcy ci zwracali uwagę na potrzebę diagnozy określonych zjawisk i opinii dotyczących ogółu żołnierzy lub poznania, jak dane zjawiska i opinie przejawiają się w wybranych środowiskach wojskowych. Dążono zatem do szczegółowej diagnozy opinii na temat funkcjonujących lub planowanych do wprowadzenia rozwiązań prawnych, analizowano zatem m.in. funkcjonujące uregulowania prawne, motywację do pełnienia służby wojskowej oraz powody odejść ze służby czy też funkcjonowanie systemu doskonalenia zawodowego w wojsku, systemu rekonwersji kadr SZ RP, kultury fizycznej w wojsku, zabezpieczenia informatycznego SZ RP, wsparcia dla weteranów.

Dążono też do poznania sytuacji wybranych środowisk SZ RP: lekarzy wojskowych i ratowników medycznych (poczucie satysfakcji zawodowej),

podoficerów (funkcjonowanie klas kwalifikacyjnych), szeregowych zawodowych.

Zainteresowanie informacjami dotyczącymi różnych aspektów pełnienia służby wojskowej zgłaszało kierownictwo ron, komórki organizacyjne MON (Sztab Generalny Wojska Polskiego, Centrum Operacyjne MON, Departament Strategii i Planowania Obronnego, Departament Edukacji, Kultury i Dziedzictwa, Departament Spraw Socjalnych, Departament Nauki i Szkolnictwa Wojskowego, Departament Kadr), dowództwa (Dowództwo Generalne RSZ, Dowództwo Operacyjne RSZ, Dowództwo Garnizonu Warszawa, a wcześniej Dowództwo Wojsk Lądowych), uczelnie wojskowe (Akademia Sztuki Wojennej, Akademia Marynarki Wojennej, Wyższa Szkoła Oficerska Wojsk Lądowych, Wyższa Szkoła Oficerska Sił Powietrznych) i inne instytucje (Inspektorat Wsparcia SZ, Inspektorat Wojskowej Służby Zdrowia, Inspektorat Systemów Informacyjnych, Kolegium Mężów Zaufania Korpusu Podoficerów Zawodowych).

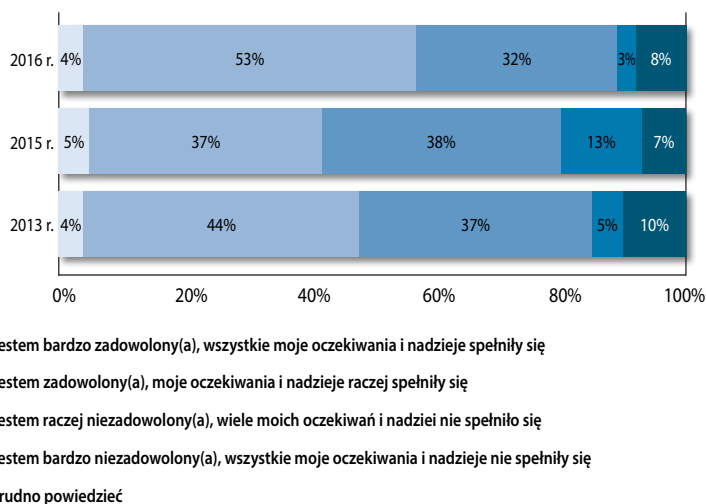
W latach 2010–2017 zrealizowano następujące tematy badawcze obejmujące problematykę różnych aspektów pragmatyki służby, w tym kultury organizacyjnej i doskonalenia zawodowego: *Pragmatyka służby i perspektywy zawodowe. Wybrane aspekty kultury organizacyjnej* (2017 r.), *Pragmatyka służby i perspektywy zawodowe* (2016 r.), *Regulacje prawne i pragmatyka służby* (2015 r.), *System rekonwersji kadr SZ RP w ocenie żołnierzy zawodowych* (2013 r.), *Ocena wybranych aspektów zawodowej służby wojskowej* (2012 r.), *Działania rekonwersyjne w ocenie żołnierzy zawodowych WP* (2011 r.) oraz *Poziom satysfakcji zawodowej lekarzy wojskowych i ratowników medycznych* (2011 r.).

Kwestie dotyczące ogółu żołnierzy sondowano w badaniach przeprowadzanych na próbach losowych żołnierzy zawodowych. Diagnozy sytuacji zawodowej i opinii wybranych środowisk żołnierzy dokonywano również na próbach losowych żołnierzy zawodowych, kierując część pytań w kwestionariuszu ankiety wyłącznie do określonej grupy żołnierzy. W wyraźnie rzadszych przypadkach (np. w badaniu lekarzy wojskowych i ratowników medycznych) korzystano z możliwości celowego doboru próby badawczej. Najnowsze wyniki, z badania przeprowadzonego jesienią 2017 r., są w trakcie opracowywania. Z opublikowanych wyników ostatniego badania, przeprowadzonego wiosną 2016 r.²³, wiemy m.in., że wzrósł poziom satysfakcji

²³ Próba losowa żołnierzy zawodowych, N = 686.

z zawodowej służby wojskowej, a zarazem odwrócona została negatywna tendencja (wyniki badania satysfakcji żołnierzy przeprowadzonego wiosną 2015 r. były gorsze niż badania przeprowadzonego jesienią 2013 r.²⁴ – wykres 3).

Wykres 3. Porównanie poziomu satysfakcji zawodowej żołnierzy w latach 2013–2016*



Źródło: G. Predel, M. Iwanek, *Pragmatyka służby i perspektywy zawodowe. Sprawozdanie z badań*, WCEO, Warszawa 2016

* Respondenci odpowiadali na pytanie „Jak ogólnie ocenia Pan(i) swoją dotychczasową karierę zawodową w wojsku?”

Najwyżej ocenianym aspektem wykonywania zawodu żołnierza jest aktywność fizyczna i sportowa, szczególnie rozczarowują zaś wynagrodzenie, możliwości korzystania z nowoczesnej techniki oraz perspektywy podniesienia kwalifikacji zawodowych i poziomu wykształcenia.

Poza tym żołnierze lepiej oceniają swoją sytuację społeczną niż ściśle zawodową. Niemal wszyscy (88%) bowiem wyrazili zadowolenie z relacji z kolegami, bardzo wielu (71%) z relacji rodzinnych. Najczęściej cieszą się też prestiżem w rodzinie i wśród znajomych. Wielu żołnierzy poinformowało o zadowoleniu z sytuacji społecznej w środowisku zawodowym – dobrych

²⁴ G. Predel, *Sytuacja społeczno-zawodowa żołnierzy w poszczególnych korpusach kadry zawodowej Sił Zbrojnych RP*, WCEO, Warszawa 2014. W sprawozdaniu przedstawiono wyniki każdego korpusu osobno, dlatego dla porównania wyniki zostały zważone w celu obliczenia uogólnionych wskaźników procentowych dla próby badawczej.

relacjach z przełożonymi i podwładnymi oraz właściwej atmosferze pracy. Z kolei należy zwrócić uwagę, że żołnierze są w znacznym stopniu rozczarowani perspektywami rozwoju zawodowego (awansu, rozwoju kwalifikacji zawodowych), choć z roku na rok poprawiają się oceny szans kariery zawodowej w Wojsku Polskim (szczególnie znacząca poprawa nastąpiła w opiniach szeregowych zawodowych i oficerów młodszych).

Wyraźna większość żołnierzy interesuje się zmianą stanowiska służbowego, ale różna jest gotowość do równoczesnej zmiany garnizonu: najbardziej mobilni są oficerowie starsi, nieco mniej oficerowie młodzi i szeregowi zawodowi, a najmniejszą mobilnością odznaczają się podoficerowie. W rozłące z rodziną z powodu pełnienia służby pozostaje co piąty żołnierz – pięć szóstych z nich odwiedza rodzinę raz w tygodniu lub rzadziej. Znaczna część rodzin przeprowadzających się do innego garnizonu lub „żyjących na dwa domy” doświadcza problemów zaburzających ich funkcjonowanie. Przy przeprowadzce rodziny do innego garnizonu zaznaczają się głównie problemy związane z jej statusem materialnym. Rodziny „żyjące na dwa domy” doświadczają przede wszystkim trudności w podotaniu obowiązkom domowym oraz pogorszenia samopoczucia ich członków i wzajemnych relacji. Często jest również pogorszenie sytuacji materialnej.

W badaniu tym zebrano również opinie na temat zmian legislacyjnych wprowadzonych w okresie poprzedzającym badanie. Żołnierze zawodowi raczej pozytywnie ocenili zniesienie 12-letniego limitu pełnienia służby przez żołnierzy służby kontraktowej, natomiast byli podzieleni co do oceny regulacji wprowadzającej możliwość wyznaczenia żołnierza zawodowego na stanowisko służbowe wyższe o dwa i więcej stopni wojskowych (tyle samo było osób zadowolonych, co niezadowolonych z tej zmiany przepisów).

W ramach tego projektu badawczego zebrano również informacje na temat funkcjonowania klas kwalifikacyjnych w ron, która to kwestia dotyczy jedynie podoficerów i szeregowych. Projekt ten objął zatem trzy główne nurty badań związanych z pragmatyką służby – ogólna wieloaspektowa diagnoza sytuacji żołnierzy zawodowych, pogłębione badania określonych kwestii (mobilność żołnierzy zawodowych, ocena regulacji prawnych) oraz badanie wybranej części zbiorowości żołnierzy.

Informacje dotyczące sytuacji żołnierzy, meandrów godzenia życia zawodowego z rodzinnym, a także opinii na temat nowo wprowadzanych regulacji prawnych to niewątpliwie ważny element podejmowania działań instytucjonalnych na rzecz optymalizacji funkcjonowania SZ RP.

SZKOLNICTWO WOJSKOWE I PRZYGOTOWANIE DO SŁUŻBY

ppłk Grzegorz Predel

Celem prowadzenia tych badań jest poznanie różnych aspektów procesu przygotowywania do pełnienia służby wojskowej. Diagnoza dotyczyła kwestii związanych z funkcjonowaniem szkolnictwa wojskowego i szkoleniem na potrzeby służby przygotowawczej. Należy wspomnieć, że poza przeprowadzaniem badań dedykowanych diagnozie tych elementów, w wielu badaniach, m.in. dotyczących pragmatyki, sondowano kwestie dotyczące funkcjonowania systemu doskonalenia zawodowego kadry zawodowej SZ RP.

Badania dotyczące szkolnictwa wojskowego ukierunkowane były na diagnozę przygotowania zawodowego oficerów Wojska Polskiego w formułach studiów wojskowych oraz studium oficerskiego. Podejmowano też kwestię szkolenia kandydatów na podoficerów w ramach kursów organizowanych dla szeregowych zawodowych oraz szkolenia na potrzeby służby przygotowawczej.

W badaniach dążono m.in. do oceny: programu kształcenia/szkolenia, warunków organizacyjnych procesu kształcenia/szkolenia, efektywności kształcenia/szkolenia oraz relacji społecznych na uczelni wojskowej / w ośrodkach szkolenia.

Zainteresowanie kwestiami dotyczącymi szkolnictwa wojskowego i przygotowania do służby zgłaszały komórki organizacyjne MON (Sztab Generalny Wojska Polskiego, Centrum Operacyjne MON, Departament Komunikacji Społecznej, Departament Nauki i Szkolnictwa Wojskowego, Departament Kadr), uczelnie wojskowe (Wyższa Szkoła Oficerska Wojsk Lądowych) i inne instytucje (Inspektorat Wsparcia SZ).

W latach 2010–2017 zrealizowano następujące tematy badawcze obejmujące problematykę różnych aspektów przygotowania zawodowego żołnierzy: *Ocena przygotowania zawodowego oficerów WP oraz kandydatów na oficerów* (2016 r.), *Szkolenie wojskowe w ocenie uczestników służby przygotowawczej* (2013 r.), *Ocena przygotowania zawodowego żołnierzy WP* (2012 r.) oraz *Ocena jakości kształcenia i szkolenia wojskowego* (2011 r.).

Badania realizowane były metodami ilościowymi, dążono do ujęcia sondowanych kwestii z perspektywy kształcących się/szkolących się oraz przelożonych tych osób w jednostkach wojskowych. Stosowano celowy dobór prób badawczych. Przeprowadzono badania osób kształcących się/szkolących się przed wyznaczeniem na pierwsze stanowisko służbowe i absolwentów

zajmujących pierwsze stanowisko służbowe, a także bezpośrednich przełożonych tych żołnierzy oraz dowódców jednostek wojskowych, w których pełnili służbę ci żołnierze. Badanie dotyczyło kandydatów na oficerów i podoficerów zawodowych oraz kandydatów na szeregowych przygotowujących się do rozpoczęcia służby w NSR.

Najnowsze z dotyczących tej problematyki badań WBBS zostało przeprowadzone w 2016 r. i dotyczyło kształcenia kandydatów na oficerów w ramach formuły studiów wojskowych oraz szkolenia w studium oficerskim. Badanie objęło cztery grupy respondentów²⁵: osoby przygotowujące się w 2016 r. do promocji oficerskiej²⁶, podporuczników promowanych w 2015 r.²⁷, ich bezpośrednich przełożonych²⁸ oraz dowódców jednostek wojskowych²⁹, w których pełnią służbę ci podporucznicy (łącznie 1322 osoby). Respondenci przygotowywali się do wykonywania obowiązków oficera w ramach formuły:

- 1) studiów wojskowych w Wyższej Szkole Oficerskiej Wojsk Lądowych, Wyższej Szkole Oficerskiej Sił Powietrznych, Akademii Marynarki Wojennej i Wojskowej Akademii Technicznej
- 2) studium oficerskiego (wojsk lądowych i sił powietrznych)
- 3) studiów na Wydziale Wojskowo-Lekarskim Uniwersytetu Medycznego.

Przebieg studiów czy też nauki w studium był różnie oceniany przez respondentów (wykres 4). Okazuje się, że wyraźnie korzystniej proces kształcenia na oficera jest oceniany z perspektywy czasu. W wypowiedziach podporuczników zajmujących pierwsze stanowisko służbowe w korpusie oficerów aż dwukrotnie rzadziej pojawiały się głosy niezadowolenia z przebiegu studiów i nauki w studium oficerskim. Osoby te niewątpliwie mają lepsze wyobrażenie o wymaganiach na pierwszych stanowiskach służbowych w korpusie oficerów niż osoby, które jeszcze nie objęły tych stanowisk.

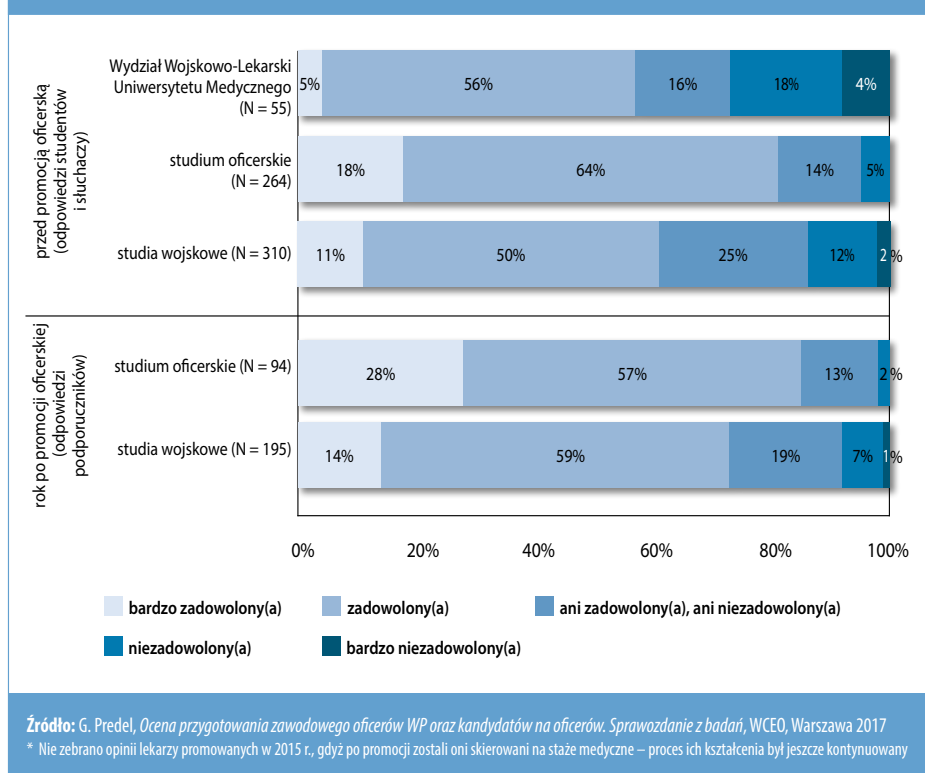
²⁵ Planowano dobór respondentów poprzez zastosowanie formuły badania wyczerpującego, obejmującego całą populację, ale w incydentalnych przypadkach nie było możliwości zaproszenia danej osoby do udziału w badaniu.

²⁶ N = 629

²⁷ N = 289

²⁸ N = 289

²⁹ N = 115

Wykres 4. Czy, ogólnie rzecz biorąc, jest Pan(i) zadowolony(a) z przebiegu swoich studiów / nauki w studium? (odpowiedzi osób przystępujących do promocji oficerskiej oraz podporuczników, dane w %)*

Z badania wynika, że wskazane jest dokonanie następujących zmian w programach kształcenia kandydatów na oficerów: zmniejszenie liczby godzin szkolenia teoretycznego oraz zwiększenie ilości szkolenia praktycznego / specjalistycznego; przyłożenie większej wagi do różnicowania programów kształcenia w zależności od specjalności wojskowych kandydatów na oficera; wprowadzenie szkolenia z praktycznego funkcjonowania na pierwszym stanowisku służbowym w korpusie oficerów (w tym przygotowywania wymaganej dokumentacji). Warto dokonać również weryfikacji założeń Standardu Kształcenia Wojskowego dla kandydatów na oficerów

– Minimalnych Wymagań Programowych³⁰, w szczególności odnośnie do kształcenia z zakresu ochrony środowiska, historii sztuki wojennej, szkolenia personelu narażonego na izolację (SERE), gotowości bojowej i mobilizacyjnej oraz współpracy cywilno-wojskowej (CIMIC). W odniesieniu do organizacji kształcenia kandydatów na oficerów potrzebne są zaś:

- a) w przypadku studiów wojskowych poprawa jakości szkolenia praktycznego (w tym organizacja praktyk w jednostkach wojskowych poza sezonem urlopowym), zapewnienie dostępu do nowoczesnego sprzętu i uzbrojenia wojskowego oraz zwiększenie ilości zajęć wojskowych
- b) w przypadku studium oficerskiego zwiększenie ilości i poprawa jakości zajęć praktycznych oraz zwiększenie liczby godzin szkolenia specjalistycznego (w studium oficerskim dla cywilów należałoby również wydłużyć szkolenie i zwiększyć ilość zajęć wojskowych)
- c) w przypadku kształcenia na Wydziale Wojskowo-Lekarskim Uniwersytetu Medycznego warto rozważyć zmniejszenie ilości zajęć teoretycznych lub dotyczących regulaminów, rozbudowę szkolenia praktycznego oraz lepsze dopasowanie programu szkolenia do specjalności wojskowej.

Udało się wręcz zidentyfikować potrzeby specyficzne, które ważne są dla kształcenia na wybranych uczelniach wojskowych. Badanie pokazało również, że w przypadku formuły kształcenia kandydatów na oficerów w ramach studium oficerskiego należy w procesie rekrutacji kandydatów do szkolenia zwracać uwagę na indywidualne predyspozycje osoby do pełnienia służby oficera, w tym przywódcze. W przypadku zaś studium oficerskiego dla cywilów należy tak dopracować system przygotowania zawodowego (program szkolenia w studium oficerskim dla cywilów, program doskonalenia zawodowego po promocji), aby to przygotowanie zapewniało osiągnięcie efektów, jakie dają studia wojskowe, lub wyrównywało wyraźnie mniejszy zakres doświadczenia wojskowego w porównaniu z podoficerami i szeregowymi.

³⁰ Usankcjonowanych Decyzją Nr 289/MON Ministra Obrony Narodowej z dnia 8 lipca 2014 r. w sprawie Standardu Kształcenia Wojskowego dla kandydatów na oficerów – Minimalne Wymagania Programowe.

OCENA WDRAŻANYCH ZMIAN INSTYTUCJONALNYCH NA PRZYKŁADZIE BADAŃ DOTYCZĄCYCH WOJSKOWYCH ODDZIAŁÓW GOSPODARCZYCH I SYSTEMU DOWODZENIA I KIEROWANIA SZ RP

ppłk Grzegorz Predel

Badania WBBS prowadzono również w celu monitoringu i ewaluacji wprowadzania istotnych zmian strukturalnych i funkcjonalnych w SZ RP. Celami tego typu badań były: poznanie opinii żołnierzy zawodowych na temat współpracy organów planowania strategicznego, dowodzenia ogólnego i dowodzenia operacyjnego po wprowadzeniu Nowego Systemu Kierowania i Dowodzenia SZ RP oraz diagnoza sytuacji zawodowej żołnierzy w kontekście zmian struktur dowodzenia, ocena zakończonego procesu profesjonalizacji armii i jego wpływu na warunki służby oraz ocena funkcjonowania terytorialnego systemu zabezpieczenia logistycznego jednostek wojskowych, analiza mocnych i słabych stron funkcjonowania Wojskowych Oddziałów Gospodarczych (WOG). Zainteresowanie zebraniem tego typu informacji zgłaszały: kierownictwo ron, komórki organizacyjne MON (Sztab Generalny Wojska Polskiego, Departament Administracyjny) i dowództwa (Dowództwo Generalne RSZ, Dowództwo Operacyjne RSZ), a także uczelnie wojskowe (Akademia Marynarki Wojennej) i inne instytucje (Inspektorat Wsparcia SZ, Zespół ds. Nowego Systemu Kierowania i Dowodzenia SZ RP).

W latach 2010–2017 zrealizowano następujące tematy badawcze obejmujące tego typu problematykę: *Ocena funkcjonowania terytorialnego systemu zabezpieczenia logistycznego jednostek wojskowych* (2016 r.); *Funkcjonowanie Wojskowych Oddziałów Gospodarczych* (2015 r.); *Badanie jakości relacji między SG WP, DG RSZ, DO RSZ, IWspSZ i ISI – diagnoza procesów komunikacji i współpracy* (2015 r.); *Wybrane aspekty służby wojskowej w kontekście zmian strukturalnych SZ RP* (2014 r.), *Funkcjonowanie Wojskowych Oddziałów Gospodarczych – pierwsze doświadczenia* (2013 r.) i *Profesjonalizacja Sił Zbrojnych RP w opinii żołnierzy zawodowych* (2013 r.).

Warto dodać, że realizacja projektu badawczego *Badanie jakości relacji między SG WP, DG RSZ, DO RSZ, IWspSZ i ISI – diagnoza procesów komunikacji i współpracy* (2015 r.) została przeprowadzona w ramach procesu ewaluacji Nowego Systemu Kierowania i Dowodzenia SZ RP. Badanie miało pomóc w sprawdzeniu, czy relacje pomiędzy organami planowania strategicznego,

dowodzenia ogólnego i dowodzenia operacyjnego zapewniają optymalizację procesu decyzyjnego, współdziałania i efektywnej komunikacji.

Próby badawcze dobierano w zależności od rodzaju sondowanych kwestii i populacji. W przypadku zmiany systemu kierowania i dowodzenia ocenę zmian sytuacji zawodowej żołnierzy sformułowano na podstawie wypowiedzi próby losowej, a ocenę relacji organów kierowania i dowodzenia – wypowiedzi próby celowej oficerów zajmujących określone stanowiska służbowe w tych organach. Badania na temat funkcjonowania WOG wykonywano na próbach celowych (ankiety wypełniali zarówno przedstawiciele WOG-ów, jak i jednostek wojskowych będących na zaopatrzeniu WOG-ów), a badania zmierzające do oceny profesjonalizacji wojska na próbie losowej.

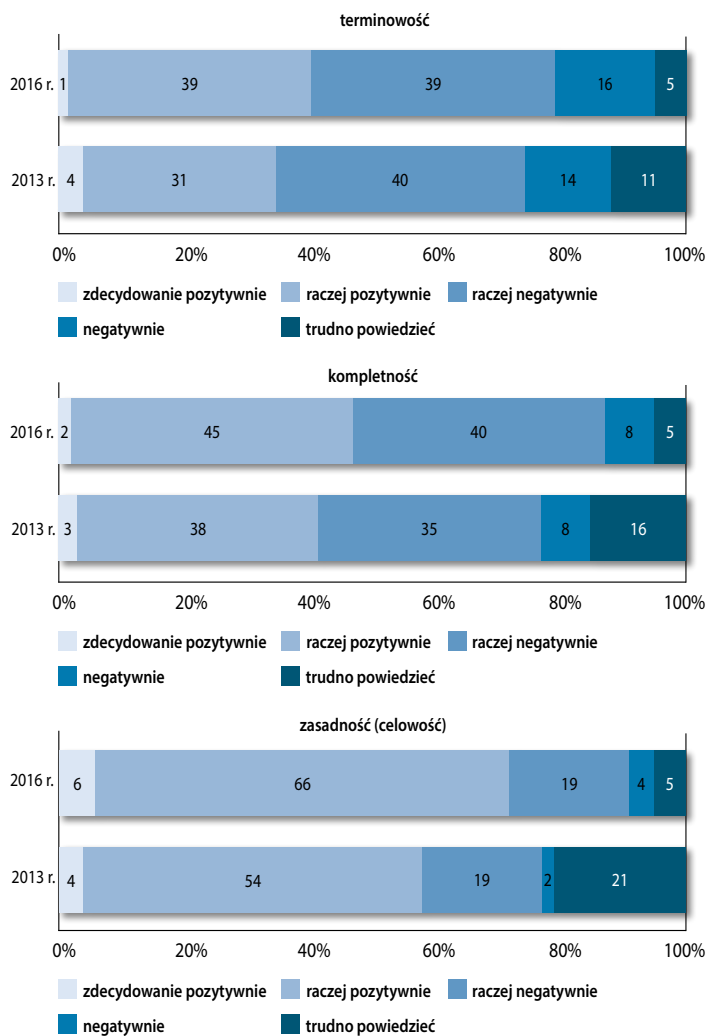
Najnowsze z tego typu badań³¹, dotyczące funkcjonowania zabezpieczenia sił zbrojnych, ujawniło, że przedstawiciele WOG-ów są zdecydowanie bardziej przekonani o zasadności obecnego systemu zaopatrywania niż trzy lata wcześniej. Wśród osób reprezentujących obsługiwane jednostki/instytucje wojskowe percepcja tego systemu jest nadal wyraźnie negatywna – większość żołnierzy ocenia system jako niewłaściwy i nieprzejrzysty.

Jednostki/instytucje wojskowe w większości pozytywnie oceniają sposób załatwiania i zabezpieczania spraw finansowych obowiązujący w WOG-ach, krytycznie zaś oceniają wydłużenie czasu oczekiwania na techniczne środki materiałowe dostarczane do jednostek wojskowych/instytucji.

Zdaniem przedstawicieli WOG-ów mocną stroną funkcjonowania oddziałów jest zabezpieczenie w techniczne środki materiałowe oraz dział rozliczeń. W opinii przedstawicieli jednostek/instytucji wojskowych zaletą WOG-ów jest zabezpieczenie finansowe, zabezpieczenie w materiały pędne i smary, zabezpieczenie gotowości bojowej oraz żywienie stanów osobowych. Słabą stroną funkcjonowania WOG-ów jawi się nieterminowość i przewlekłość procedur, zabezpieczenie zadań nieplanowanych (ćwiczeń, szkoleń, poligonów), brak zabezpieczenia remontu sprzętu wojskowego, brak zabezpieczenia transportu, planowanie potrzeb rzeczowo-finansowych oraz braki kadrowe. Z upływem czasu badani przedstawiciele WOG-ów dostrzegają większą zasadność (celowość) potrzeb zgłaszanych przez jednostki/instytucje wojskowe, z kolei niekorzystne opinie badanych na temat kompletności i terminowości zapotrzebowań nie zmieniły się od trzech lat (wykres 5).

³¹ Próby celowe: żołnierzy zawodowych i pracowników ron służących/pracujących w WOG-ach (N = 180) oraz żołnierzy zawodowych i pracowników ron będących na ich zaopatrzeniu (N = 390).

Wykres 5. Proszę ogólnie ocenić jakość zgłaszanych potrzeb w jednostkach wojskowych obsługiwanych przez Pana(i) WOG, jeśli chodzi o: (dane w %)



Źródło: Ł. Kiciński, *Ocena funkcjonowania terytorialnego systemu zabezpieczenia logistycznego jednostek wojskowych. Sprawozdanie z badań*, WCEO, Warszawa 2016

WARUNKI MATERIALNE ŻOŁNIERZY ZAWODOWYCH 2010-2017

Łukasz Kiciński

Niniejsze opracowanie przedstawia ogólną charakterystykę warunków socjalno-bytowych gospodarstw żołnierzy zawodowych. Nie prezentuje ono szczegółowego opisu stanu zamożności statystycznej wojskowej rodziny, lecz jest raczej próbą wskazania trendu dostrzegalnego na przestrzeni ostatnich siedmiu lat.

Po pierwsze należy wspomnieć, że badania dotyczące warunków materialnych rodzin wojskowych są długofalowym projektem WBBS, cyklicznie realizowanym każdego roku. Diagnoza wspomnianej sytuacji materialnej gospodarstw uwzględnia powtarzane kolejno grupy zagadnień. Dzięki porównaniu wyników badań zrealizowanych w ostatnich latach na podobnie dobranych reprezentatywnych próbach, można zaobserwować kierunek zmian, w jakim zmierza statystyczna wojskowa rodzina oraz spróbować odpowiedzieć na pytanie o stopień jej zamożności w społeczeństwie.

W przeważającej większości instytucjami wnioskującymi o przeprowadzenie tego typu badań socjologicznych są: Sztab Generalny Wojska Polskiego, Dowództwo Generalne RSZ, Centrum Operacyjne MON, Dowództwo Komponentu Wojsk Specjalnych, Inspektorat Wsparcia SZ oraz Departament Spraw Socjalnych MON.

Wspomniane badania są przeprowadzane na terenie całego kraju, za pomocą anonimowego kwestionariusza ankiety, na próbie co najmniej 650 żołnierzy zawodowych, służących we wszystkich korpusach osobowych. Respondenci zostają wyłonieni do badania w drodze losowania warstwowego, połączonego z doбором kwotowym proporcjonalnym.

Warto podkreślić, że statystyczna rodzina wojskowa to mała rodzina nuklearna, składająca się z trzech lub czterech osób, tj. dwojga dorosłych i dziecka (dzieci). Są to najczęściej gospodarstwa jednorodzinne, utrzymujące się z dochodu wnoszonego przez dwie osoby. Jedna trzecia żołnierzy żyje w rozłące, tzn. dojeżdża do rodziny z miejsca służby rzadziej niż codziennie.

Inną prawidłowością często występującą w badaniach nad warunkami materialnymi są kwestie zobowiązań finansowych i oszczędności. Zwykle blisko połowa rodzin wojskowych dysponuje oszczędnościami rzędu miesięcznych lub trzymiesięcznych dochodów gospodarstw domowych. Zgromadzone oszczędności traktowane są najczęściej jako rezerwa na wypadek zaistnienia sytuacji losowych lub przeznaczone są na edukację dzieci.

Rodziny żołnierzy zawodowych przeznaczają większość swoich dochodów na zaspokojenie bieżących potrzeb i muszą oszczędzać na poważniejsze zakupy. Sporadycznie pojawiają się rodziny wojskowe znajdujące się w skrajnych sytuacjach finansowych, tzn. żyjące w biedzie lub luksusie. Niewiele z nich również sięga po pomoc z zewnątrz, np. z macierzystej jednostki wojskowej, innych instytucji czy też rodziny.

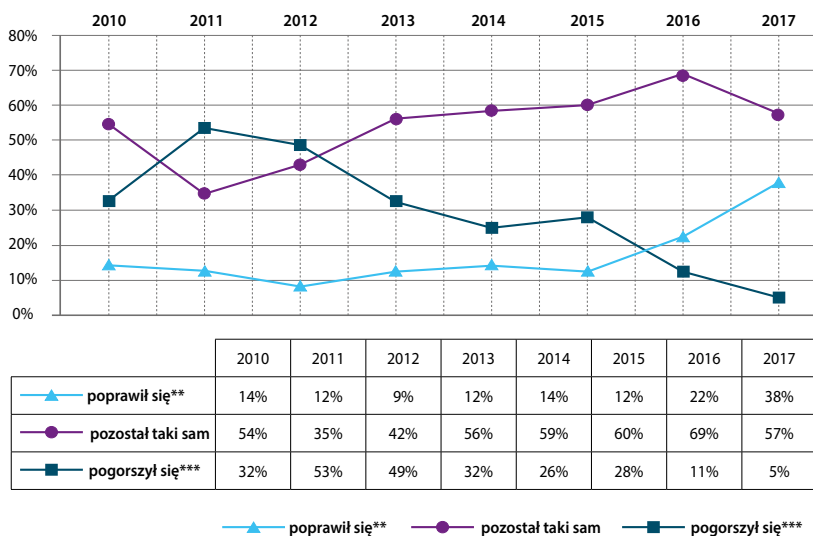
Co ważne, zazwyczaj ponad dwie trzecie żołnierzy spłaca obecnie zaciągnięte pożyczki lub kredyty, a wartość zadłużenia sięga najczęściej kwoty wyższej niż trzyletni dochód gospodarstw i ma ono charakter inwestycyjny, rzadziej konsumpcyjny.

Innym zagadnieniem jest kwestia samych dochodów osiąganych przez rodziny wojskowe. Średni miesięczny deklarowany dochód w gospodarstwach domowych żołnierzy zawodowych wyniósł w bieżącym roku 4797 zł i jest on o ponad 400 zł wyższy niż średnia krajowa płaca przypadająca na II kwartał 2017 r.³² Dla porównania średni miesięczny deklarowany dochód w 2010 r. wynosił 4100 zł, w 2013 r. – 4267 zł, zaś w 2015 r. – 4400 zł.

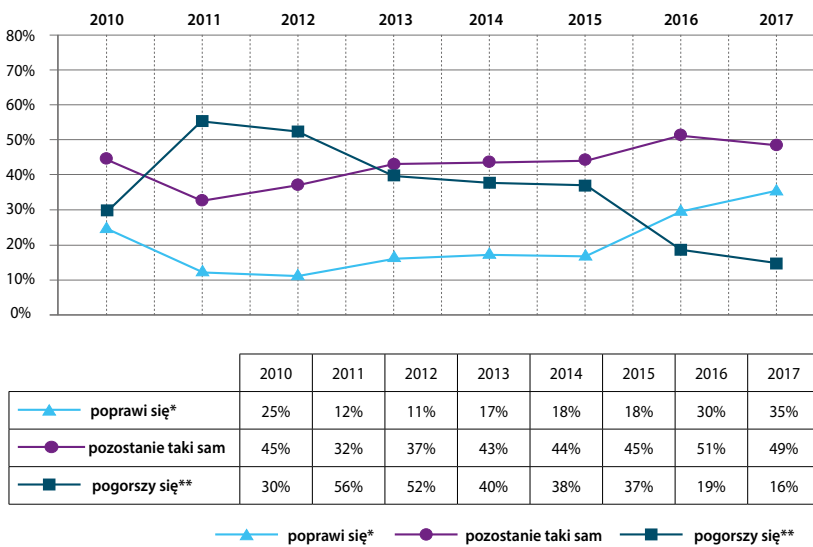
Ponadto środowisko żołnierzy zawodowych częściej pozytywnie niż negatywnie ocenia warunki materialne swoich gospodarstw domowych. Obecnie przeprowadzone badania wykazują wyraźną zmianę dotychczasowych tendencji w rozkładzie odpowiedzi optymistycznych oraz pesymistycznych. W bieżącym roku badania tych pierwszych wskazań było 38%, zaś te ostatnie stanowiły zaledwie 5% (wykres 6). Warto podkreślić, że jest to najniższy wskaźnik niezadowolenia od siedmiu lat.

Na poprawę nastrojów na tle sytuacji materialnej gospodarstw domowych żołnierzy wskazuje również rozkład przewidywań co do jej zmiany w perspektywie kolejnych dwóch–trzech lat. Uzyskane tegoroczne dane wskazują na umacnianie się dotychczasowych przewidywań zachowania finansowego *status quo*. Wyraźnie jednak zmniejszył się odsetek prognozujących obniżenie poziomu życia w kolejnych latach, przy jednoczesnym wzroście odsetka optymistów w tym względzie (wykres 7). Obecnie ponad jedna trzecia żołnierzy (35%) uważa, że ich sytuacja materialna poprawi się, a blisko połowa (49%), że się nie zmieni. Zaledwie 16% respondentów jest przekonanych, że standard życia ich gospodarstw ulegnie pogorszeniu. Co ważne, należy również zwrócić uwagę, że to najbardziej optymistyczne wyniki poczynszy od 2010 r.

³² Średnia płaca krajowa wg GUS w II kwartale 2017 r. wyniosła 4353 zł. Źródło: <https://stat.gov.pl/sygnalne/komunikaty-i-obwieszczenia/lista-komunikatow-i-obwieszczen/komunikat-w-sprawie-przecietnego-wynagrodzenia-w-ii-kwartale-2017-roku,271,17.html> (dostęp: 9.10.2017 r.).

Wykres 6. Ocena standardu warunków materialnych gospodarstw domowych żołnierzy zawodowych w latach 2010–2017


Źródło: opracowanie własne

Wykres 7. Prognozy dotyczące standardu warunków materialnych gospodarstw domowych żołnierzy zawodowych w latach 2010–2017


Źródło: opracowanie własne

Podsumowując ostatnie siedem lat badań nad gospodarstwami żołnierzy zawodowych, można uznać, że standard życia statystycznej wojskowej rodziny w wymiarze oceny warunków materialnych poprawił się. Szczególnie widoczne staje się to w odniesieniu do ostatnich dwóch lat badań, gdzie standard życia gospodarstw wyraźnie poprawił się w stosunku do danych z 2011 czy 2012 r. Z drugiej strony niepokoić może fakt, że ponad dwie trzecie wojskowych gospodarstw jest zadłużonych. Zadłużenie żołnierzy jest w większości przypadków długoterminowe, tzn. jego spłata potrwa co najmniej pięć lat.

ŚWIADOMOŚĆ HISTORYCZNA, POSTAWY OBYWATELSKIE I POCZUCIE PATRIOTYZMU KADRY ZAWODOWEJ WOJSKA POLSKIEGO

Joanna Zauer

W latach 2010–2017 zrealizowano trzy projekty badawcze dotyczące postaw patriotycznych i obywatelskich żołnierzy zawodowych Wojska Polskiego, ich świadomości historycznej oraz kształcenia obywatelskiego prowadzonego w jednostkach i instytucjach wojskowych.

Pierwszy z nich dotyczył świadomości historycznej oraz poczucia patriotyzmu wśród żołnierzy zawodowych. Drugi skupiał się na edukacji obywatelskiej i proobronnej w SZ RP, a także diagnozował postawy obywatelskie w wojsku. Ostatnie przeprowadzone badanie było kontynuacją dwóch poprzednich i obejmowało problematykę świadomości historycznej, poczucia patriotyzmu, edukacji obywatelskiej i proobronnej w SZ RP.

Badania z lat 2015 i 2017 miały na celu diagnozę świadomości historycznej oraz patriotyzmu żołnierzy zawodowych Wojska Polskiego. Ich koncepcje zakładały, że stosunek do historii narodu, zbiorowości, a także do historii grupy zawodowej jest ważnym elementem tożsamości. Ma on wpływ na kształtowanie tożsamości społecznej, a w konsekwencji formuje relacje jednostki z grupą. W socjologii używa się pojęcia 'tożsamość historyczna' na określenie identyfikacji jednostek z wartościami, osobami, wzorcami postępowania, które są lokalizowane w kolektywnie rozumianej przeszłości grup i zbiorowości, takich jak rodzina, wspólnota lokalna, grupa zawodowa, etniczna, państwo czy naród. Historyczne identyfikacje mają szczególne znaczenie w przypadku kształtowania postaw żołnierzy Wojska Polskiego. Dostarczają wzorów osobowych, pełnią rolę integracyjną i mogą mieć wpływ na morale, stosunek do realizacji zadań służbowych oraz budowanie więzi w środowisku wojskowym.

Założenia dotyczące badania postaw patriotycznych przyjmowały, że istnieją różne podejścia w badaniu patriotyzmu. Analizuje się go w perspektywie porównawczej i interdyscyplinarnej (historycznej, psychologicznej, socjologicznej, wojskowej). Patriotyzm konserwatywny opiera się na świadomości historycznej i przywiązaniu do tradycji. Nowoczesny zaś jest poszukiwaniem działań przyczyniających się do rozwoju wspólnoty narodowej w czasach pokoju. Budują go: kultura narodowa, aktywność społeczno-polityczna i udział w rozwoju gospodarczym kraju. Przyjmuje się, że poczucie patriotyzmu powinno uaktywniać się w każdym wymiarze życia codziennego, nie tylko w czasie świąt i uroczystości państwowych.

Analizom poddano zarówno przejawy patriotyzmu konserwatywnego, opartego na wiedzy żołnierzy Wojska Polskiego dotyczącej historii Polski, jak i nowoczesne postawy patriotyczne, wynikające ze świadomości obywatelskiej badanych, którą analizowano w latach 2016 i 2017. Dzięki dobranym wskaźnikom, które wykorzystuje się również w badaniach ogółu społeczeństwa, ukazano zainteresowanie sprawami publicznymi, zaangażowanie obywatelskie żołnierzy, ich aktywność społeczną, stosunek do najważniejszych kwestii społecznych, a także postrzeganie wartości obywatelskich w kontekście służby wojskowej.

Szczególnie interesujące były opinie żołnierzy Wojska Polskiego dotyczące znaczenia historii w procesie szkolenia obywatelskiego oraz kształtowania w jego trakcie pożądanых postaw. Analizowano uczestnictwo w różnych formach popularyzacji wiedzy historycznej, jak również ocenę praktycznych działań podejmowanych w tym obszarze w jednostkach oraz instytucjach wojskowych. Określenie zainteresowań i skojarzeń badanych z poszczególnymi okresami historycznymi pomaga wyznaczyć kierunek rozwoju działalności edukacyjnej środowiska wojskowego. Umożliwia również pokazanie opinii wojskowych na tle poglądów i stosunku do historii ogółu społeczeństwa. W badaniu postaw wobec historii wykorzystywano m.in. standaryzowane wskaźniki stosowane w badaniach CBOS i „Diagnozy Społecznej”, co daje możliwość porównania opinii żołnierzy zawodowych do ogółu populacji Polski.

Diagnoza procesu kształcenia obywatelskiego prowadzona w latach 2016–2017 wśród żołnierzy zawodowych Wojska Polskiego została postawiona na podstawie opinii żołnierzy dotyczących udziału w zajęciach z kształcenia obywatelskiego, ocenie atrakcyjności ich tematyki oraz dostosowania jej do potrzeb służby. Ewaluowano zakres czasowy realizowanych zajęć, a także ich

poziom merytoryczny. W ten sposób poszukiwano empirycznego potwierdzenia przesłanek świadczących o konieczności poszerzania i zwiększania atrakcyjności formuły szkolenia obywatelskiego ze szczególnym uwzględnieniem dodatkowych form edukacyjnych.

Kształtowanie świadomej i odpowiedzialnej postawy obywatelskiej wśród żołnierzy Wojska Polskiego jest jednym z elementów podnoszenia sprawności bojowej wojska. Przyczynia się także do budowania pozytywnego wizerunku wojska w społeczeństwie, a także ma pozytywny wpływ na utrzymanie dyscypliny i kształtowanie pozytywnego przebiegu relacji w środowisku żołnierzy.

Opisywane tu projekty badawcze wpisywano do rocznych planów działalności WCEO na podstawie wniosków Departamentu Edukacji, Kultury i Dziedzictwa MON oraz WBBS.

W efekcie realizowanych projektów badawczych powstały trzy raporty końcowe:

- M. Sińczuch, J. Zauer, *Świadomość historyczna oraz poczucie patriotyzmu wśród żołnierzy zawodowych*, WCEO, Warszawa lipiec 2015.
- M. Sińczuch, J. Zauer, *Edukacja obywatelska i proobronna w Siłach Zbrojnych RP. Postawy obywatelskie w wojsku*, WCEO, Warszawa lipiec 2016.
- J. Zauer, *Świadomość historyczna, poczucie patriotyzmu, edukacja obywatelska i proobronna w Siłach Zbrojnych RP*, WCEO, Warszawa sierpień 2017.

Badania terenowe zrealizowano metodą ilościową, z wykorzystaniem techniki anonimowej ankiety audytoryjnej. Kwestionariusze ankiet zawierały pytania zamknięte, z możliwością wyboru jednej bądź wielu odpowiedzi spośród zaproponowanych kategorii oraz pytania otwarte, umożliwiające respondentowi swobodną wypowiedź. Ankiety uzupełniono pytaniami, które pozwalają określić charakterystykę społeczno-demograficzną badanych. W 2015 r. uzyskano 609 prawidłowo wypełnionych kwestionariuszy ankiet, w 2016 r. analizom poddano 595 kwestionariuszy, natomiast w badaniu prowadzonym w 2017 r. uzyskano 609 prawidłowo wypełnionych kwestionariuszy ankiet, na podstawie których prowadzono analizy.

Wyniki przeprowadzonych analiz dowodzą spójności opinii wyrażanych przez żołnierzy zawodowych w ciągu ostatnich trzech lat, co pozwala sądzić, że mamy do czynienia z kształtującym się w ostatnim czasie trendem, potwierdzającym dość silne poczucie patriotyzmu przejawianego przez żołnierzy zawodowych Wojska Polskiego i świadomą internalizację postaw obywatelskich w ich środowisku. Jednocześnie wyrażają oni wysoką świadomość historyczną i przywiązanie do tradycji narodowych oraz wojskowych.

Żołnierze zawodowi Wojska Polskiego doceniają wagę i znaczenie kształcenia obywatelskiego, prowadzonego w strukturach ron, które postrzegają jako ważny czynnik wpływający na kształtowanie postaw patriotycznych i budowanie identyfikacji żołnierzy z ich macierzystą jednostką. Za najbardziej przydatne dla nich samych uznają tematy związane z międzynarodowym prawem konfliktów zbrojnych, etyką wojskową i zasadami postępowania w relacjach przełożony – podwładny, a także te, które podejmują problematykę norm moralnych i etosu wojskowego. Wysoko oceniają również zajęcia poświęcone tematyce historycznej, np. Żołnierzom Wyklętym.

Większość żołnierzy zawodowych Wojska Polskiego interesuje się historią Polski i Wojska Polskiego oraz historią i tradycjami macierzystej jednostki wojskowej, a także dziejami oręża polskiego i historią powszechną, a propagowanie wiedzy historycznej w jednostkach i instytucjach wojskowych zdecydowanie podnosi jej poziom wśród żołnierzy. Twierdzą oni, że znajomość historii Polski, polskiej wojskowości oraz tradycji oręża polskiego jest potrzebna w dzisiejszych czasach żołnierzom zawodowym Wojska Polskiego.

Co drugi żołnierz ma sprecyzowane zainteresowania historyczne, a źródłem ich wiedzy historycznej są przede wszystkim filmy i programy telewizyjne. Deklaracje takie częściej składają oficerowie, natomiast podoficerowie i szeregowi zawodowi wykazują najmniejsze zainteresowanie konkretnymi wydarzeniami historycznymi.

Wiedza historyczna, zwłaszcza ta dotycząca tradycji oręża polskiego, ma duży wpływ na morale żołnierzy, umacnia w nich patriotyzm, buduje więzi z wojskiem i poczucie dumy z przynależności do SZ RP.

Obecnie zdecydowana większość ankietowanych żołnierzy jest dumna z historii Polski. W szczególności ze zwycięskiej bitwy pod Grunwaldem, odzyskania niepodległości w 1918 r. i narodowych zrywów powstańczych, a także z polskiego bohaterstwa w czasie II wojny światowej i wygranej Bitwy Warszawskiej. Żołnierze doceniają też sukcesy militarne I Rzeczypospolitej, a zwłaszcza odsiecz wiedeńską oraz najważniejsze współczesne wydarzenia polityczne.

Jednocześnie co piąty twierdzi, że w historii Polski są ważne wydarzenia, które obecnie się pomija lub niedostatecznie eksponuje. Wśród nich najczęściej wymieniano tematykę bojowników podziemia antykomunistycznego – Żołnierzy Wyklętych, Rzeź Wołyńską, wygrane przez Polskę bitwy i operacje przeprowadzone przez polskich żołnierzy na misjach poza granicami państwa.

Dwie trzecie badanych uważa, że w historii Polski są wydarzenia, które obecnie przesadnie się eksponuje i zbyt często porusza się w mediach oraz w dyskusji publicznej. Najczęściej wskazywano katastrofę pod Smoleńskiem, rzadziej historię Żołnierzy Wyklętych.

Pomimo że przekazywanie wiedzy o historii oręża polskiego ma najmniejszy wpływ na postrzeganie i podtrzymywanie tradycji wojskowej w SZ RP, istnieje potrzeba szerszego nawiązywania do tradycji polskich historycznych formacji wojskowych przez obecne Wojsko Polskie. Szczególnie odnosi się to do Armii Krajowej i innych organizacji konspiracyjnych Polskiego Państwa Podziemnego z okresu II wojny światowej, ale też z okresu po 1945 r., kiedy Żołnierze Wyklęci kontynuowali walkę zbrojną. Duże znaczenie ma tradycja Legionów Polskich Józefa Piłsudskiego, a także Wojsko Polskie (PSZ) na Zachodzie (z lat 1940–1945), formacje wojskowe z okresu II Rzeczypospolitej oraz jednostki Wojska Polskiego uczestniczące w misjach wojskowych poza granicami kraju po 1990 r.

Badani popierają pielęgnowanie świadomości narodowej, kultywowanie tradycji i przekazywanie wiedzy o historii Polski, która jest, ich zdaniem, potrzebna w codziennym życiu.

W większości jednostek i instytucji wojskowych propaguje się wiedzę historyczną i ceremonialnie upamiętnia wydarzenia historyczne, a największe znaczenie dla umacniania więzi wśród żołnierzy mają obchody Narodowego Święta Niepodległości i Święta Wojska Polskiego.

Większość respondentów uważa się za patriotów, popiera postawy patriotyczne i twierdzi, że patriotyzm jest konieczny, aby być dobrym żołnierzem. Bycie Polakiem i żołnierzem napawa ich dumą, a w razie konieczności stanęliby w obronie dobrego imienia Wojska Polskiego, Polski oraz jej symboli narodowych.

W opinii badanych żołnierzy głównym celem kształcenia obywatelskiego w wojsku powinno być kształtowanie postaw etycznych i moralnych, propagowanie zaangażowania w służbę oraz akceptację służby i ponoszenia ofiar na rzecz ojczyzny. Wszystkie zagadnienia tematyczne, obowiązkowo omawiane w jednostkach i instytucjach wojskowych, w ramach zajęć kształcenia obywatelskiego, oceniane są przez przeważającą część badanych jako interesujące i przydatne. Zastrzeżenia budzi forma prowadzonych zajęć. Bliżko połowa ankietowanych żołnierzy uważa, że obecna formuła kształcenia obywatelskiego w wojsku powinna ulec zmianie. Postulowane jest wykorzystywanie multimediów oraz organizacja podróży historyczno-wojskowych do muzeów i miejsc pamięci.

Wojsko jest widoczne w sferze symbolicznej i wizerunkowej, ale dostrzegalny jest deficyt aktywności związanych ze szkoleniem proobronnym i edukacją dla bezpieczeństwa.

Większość żołnierzy zawodowych twierdzi, że ich zawód, poza podwyższonym ryzykiem i wymogiem dyspozycyjności, nakłada też obowiązek bycia patriotą i odpowiedzialnym obywatelem, a służba wojskowa to przede wszystkim obowiązek patriotyczny, ale jednocześnie źródło dochodu. Mundur wojskowy jest zaś dla nich symbolem przynależności do grupy zawodowej.

W wymiarze życia społecznego żołnierze zawodowi nieco częściej niż pozostali obywatele uczestniczą w wyborach, zwłaszcza tych decydujących o strukturze władz krajowych. Umiarkowanie jednak podchodzą do aktywności obywatelskich, a największe poczucie wpływu mają na lokalną rzeczywistość społeczną. Oczekują poprawy sytuacji bezpieczeństwa państwa, walki z ubóstwem oraz przemocą w rodzinie i życiu społecznym, a także zwiększenia przejrzystości funkcjonowania organów władzy i urzędów państwowych. Jednocześnie negatywnie oceniają korupcyjne zachowania w miejscu pracy i nepotyzm w życiu zawodowym.

Częściej towarzyszy im przekonanie o możliwości wpływu na rzeczywistość społeczną na poziomie społeczności lokalnej niż ogólnokrajowej czy europejskiej. Najczęściej uaktywniają się w życiu publicznym poprzez wspieranie materialne (finansowe i rzeczowe) organizacji pożytku publicznego.

W obszarze służbowym swoje działania opierają na normach moralnych. Kierują się też rozkazami i wytycznymi przełożonych oraz wewnętrznymi przekonaniami. Szczególnie negatywnie oceniają korupcyjne zachowania w miejscu pracy i nepotyzm w życiu zawodowym. W życiu społecznym natomiast preferują wartości i normy o charakterze pragmatycznym, warunkujące zachowania neutralne, sprzyjające sukcesywnej realizacji celów i unikaniu konfliktów.

Prawie wszyscy respondenci potwierdzają, że żołnierz zawodowy powinien być patriotą. Deklarowali też gotowość obrony dobrego imienia Polski, jej symboli narodowych oraz Wojska Polskiego, gdyby zaistniały wymagające tego okoliczności.

Z opinii żołnierzy zawodowych prezentowanych w raportach badawczych WBBS wynika, że w programie kształcenia obywatelskiego, realizowanym w wojsku, warto zachować podział na tematy bliższe pragmatyce służby (np.: międzynarodowe prawo humanitarne konfliktów zbrojnych, kształtowanie relacji przełożony – podwładny) oraz związane z ideami i wartościami (etos żołnierza, patriotyzm, świadomość historyczna).

Zrealizowane projekty badawcze dowodzą, że należy zadbać o nadanie bardziej atrakcyjnej formy przedsięwzięciom szkoleniowym z zakresu kształcenia obywatelskiego i częściej opierać je na wizytach w muzeach i na polach bitew oraz materiałach wizualnych. Uwidacznia się także potrzeba korzystania z wiedzy profesjonalnie przygotowanych wykładowców, spoza jednostek wojskowych.

Z badań wynika również, że warto przekonywać żołnierzy zawodowych do większej aktywności w życiu publicznym, przez co umacniać się będzie ich poczucie więzi społecznej. Może to wpłynąć pozytywnie na morale i postrzeganie zawodu wojskowego, przede wszystkim jako służby narodowi i państwu.

Zwrócono także uwagę na konieczność podnoszenia poczucia patriotyzmu i obywatelskości żołnierzy z korpusu szeregowych zawodowych, czego wynikiem powinna być ich silniejsza więź z wojskiem i społeczeństwem, a przez to większe zaangażowanie w sprawy kraju.

Wprowadzenie zmian wynikających z wniosków analizy badawczej powinno przyczynić się nie tylko do wzrostu morale, rozwoju patriotyzmu i postaw obywatelskich żołnierzy zawodowych, lecz także pozytywnie wpłynąć na rozwój postaw proobronnych, a co za tym idzie zwiększyć bezpieczeństwo naszego kraju.

Uzyskane wyniki badań pozwalają wnioskować o pozytywnym wpływie wiedzy i świadomości historycznej na różnorodne aspekty służby wojskowej. Warto zachować znaczącą pozycję edukacji historycznej w procesie kształcenia i doskonalenia zawodowego żołnierzy Wojska Polskiego. Zajęciami tego typu w pierwszej kolejności należy objąć podoficerów i szeregowych zawodowych.

Warto także rozważyć nadanie bardziej interesującego i pragmatycznego charakteru formom edukacyjnym i szkoleniowym, tak aby wnioski i doświadczenia płynące z analizy wydarzeń historycznych podnosiły morale żołnierzy i mogły być wykorzystane w planowaniu i podejmowaniu działań bieżących. Korzystne wydaje się też wprowadzenie i rozwijanie form edukacyjno-szkoleniowych z zakresu historii i tradycji wojskowej, zakładających aktywny udział kształczonej kadry. W rezultacie można spodziewać się lepszego odbioru i pełniejszej recepcji wiedzy historycznej.

Ponieważ żołnierze Wojska Polskiego wysoko oceniają swoją wiedzę dotyczącą historii macierzystych jednostek/institucji wojskowych, należy rozważyć możliwość położenia relatywnie większego akcentu na edukację

z zakresu historii wojskowości oraz historii ogólnej. W popularyzacji wiedzy o charakterze historycznym wykorzystywać należy nowoczesne media i zapewnić bezpośredni kontakt ze świadkami wydarzeń historycznych oraz wizyty w miejscach pamięci i muzeach. Może to spowodować wzrost zainteresowania historią w środowisku wojskowym, zwłaszcza w korpusie szeregowych zawodowych, wobec którego należy podejmować działania szczególnie wpływające na wzrost poczucia patriotyzmu i postaw obywatelskich. Wynikiem tego będzie ich silniejsza więź z wojskiem i społeczeństwem, a przez to większe zaangażowanie w służbę i sprawy kraju.

PODSUMOWANIE

Marcin Sińczuch

Wojskowe Biuro Badań Społecznych na trwałe weszło w struktury WCEO. Proces ten przebiegał stopniowo i dziś możemy pokusić się o próbę jego podsumowania. Niewątpliwie największą trudnością było wpisanie pracy badawczej, obejmującej etapy realizacji terenowej, prowadzenia analiz i przygotowywania raportów badawczych, w praktykę funkcjonowania wewnętrznie zróżnicowanej instytucji. Kolejnym wyzwaniem było (i nadal pozostaje) realizacja bardzo szerokiego zakresu zadań (prowadzenie badań empirycznych, wydawanie periodyku, analizy statystyczne i pisanie raportów, procedowanie i nadzór nad realizacją badań przez podmioty zewnętrzne, przygotowywanie sprawozdań, raportów, wystąpień, prezentacji, publikacji – także obcojęzycznych, udział w specjalistycznych zespołach eksperckich, przygotowywanie ekspertyz i ewaluacji, działalność szkoleniowa) przez niewielki, 11-osobowy zespół³³. Z drugiej strony kontakt z wszechstronną działalnością WCEO umożliwił uruchomienie bardziej efektywnego systemu dystrybucji uzyskanej w badaniach wiedzy (publikacje, konferencje, wydawnictwo periodyczne, prowadzenie zajęć w ramach szkoleń) oraz poszerzył możliwość wymiany informacji z przedstawicielami różnych środowisk żołnierskich i cywilnych. W chwili obecnej zapotrzebowanie na badania społeczne w ron jest jeszcze większe. Biuro dziś bada i będzie badać młodzież, kandydatów do służby i ogół Polek i Polaków. Planowana jest także rozbudowa

³³ Przed połączeniem zespół Wojskowego Biura Badań Społecznych liczył 17 osób, a w czasach WIBS – ponad 20.

działalności analitycznej, której istotą będzie wypracowanie metod efektywnego włączenia wiedzy pochodzącej z badań społecznych w planowanie i realizację zadań przez poszczególne komórki i instytucje ron. Sukces tego przedsięwzięcia niewątpliwie zależy od zaangażowania personelu WBBS, jego merytorycznego przygotowania oraz odpowiedniej liczby pracowników. Ten ostatni czynnik – przy założeniu, że w dalszym ciągu będziemy chcieli realizować na dotychczasowym poziomie (uznawane jako ważne przez decydentów ron) przedsięwzięcia badawcze – wydaje się kluczowy.

Wojsko jest częścią społeczeństwa zarówno jako grupa społeczna, jak i jako instytucja. Oznacza to podleganie procesom społecznym i cywilizacyjnym przemian. Perspektywa wojska to również perspektywa badań socjologii wojska. Badania społeczne muszą podążać za głównymi kierunkami zmian. Możemy na dziś wskazać przynajmniej trzy obszary, których znaczenie będzie coraz większe. Po pierwsze – zmiana pola walki. Wprowadzenie nowych rozwiązań opartych na zdalnym kierowaniu, przekazywaniu informacji, komputeryzacji i robotyzacji przekształca relacje społeczne między żołnierzami na wielu poziomach. Zmienia się relacje „towarzyszy broni”, relacje dowódca – podwładni, jak również relacje z wrogiem. To fundamentalne zmiany, które powinny być monitorowane przez socjologów. Po drugie – kryzys demograficzny sprawi, że wojsko będzie konkurować z oferującymi coraz lepsze warunki pracodawcami prywatnymi o kandydatów na żołnierzy i dowódców. To wymaga wprowadzenia nowych form szkolenia i odbywania służby wojskowej. Służba stała i kontraktowa będzie musiała być w coraz większym stopniu uzupełniana o modele hybrydowe: służbę w WOT i NSR, a także szkolenia studentów i uczniów. Taka kompozycja SZ RP wymusi nowe kompetencje od dowódców wszystkich szczebli. Po trzecie wreszcie – w nowoczesnym świecie, gdzie coraz trudniej o dobrze wykształcony i przygotowany personel – wojsko będzie się musiało otworzyć na wartościowych kandydatów z grup niepojawiających się do tej pory masowo w służbie. Najważniejsze z nich to kobiety i przedstawiciele mniejszości kulturowych i etnicznych, również migranci. O ile w tym drugim przypadku perspektywa dla Polski jest nieco bardziej odległa, to dynamicznie rosnąca liczba kobiet w wojsku jawi się jako zjawisko, które można obserwować w naszym kraju co najmniej od dekady. Wojsko – zróżnicowane ze względu na płeć, kulturę, religię i inne czynniki będzie wymagało efektywnej pracy nad wspólnymi wartościami i morale, co przełoży się na konieczność profesjonalnej socjologicznej diagnozy, jak i ewaluacji realizowanych w tym zakresie działań. Przyszłość socjologii

wojska jest zatem niezwykle interesująca, a czy będzie świetlana – o tym zadecyduje zapewnienie badaniom społecznym w resorcie odpowiedniego zaplecza osobowego, infrastrukturalnego i instytucjonalnego.

BIBLIOGRAFIA

Literatura cytowana

Kompetencje społeczne w kierowaniu i dowodzeniu Siłami Zbrojnymi RP. Teoria i praktyka, (red.) J. Gutowski, A. Skrabacz, Wojskowe Centrum Edukacji Obywatelskiej, Warszawa 2015.

Motivation to be a soldier. A comparison of eight nations, (red.) E. Hedlund, T. Szvircev Tresch, Swedish National Defense University, Sztokholm 2017.

Satisfaction in basic military training. An international comparison, (red.) E. Hedlund, T. Szvircev Tresch, Swedish National Defense University, Sztokholm 2014.

Wykorzystane sprawozdania z badań i raporty

Baran-Wojtachnio M., *Warunki materialne żołnierzy zawodowych, sprawozdanie z badań WBBS/WCEO*, Warszawa 2015.

Baran-Wojtachnio M., Gronek K. A., *Warunki materialne żołnierzy zawodowych, sprawozdanie z badań WBBS/WCEO*, Warszawa 2016.

Baran-Wojtachnio M., Orzyłowska A., *Warunki materialne żołnierzy zawodowych, sprawozdanie z badań WBBS/WCEO*, Warszawa 2013.

Baran-Wojtachnio M., Predel G., *Sytuacja społeczno-zawodowa żołnierzy w poszczególnych korpusach kadry zawodowej SZ RP, WCEO*, Warszawa 2013.

Gronek K. A., *Przekaz informacji służbowych i prasowych w ocenie żołnierzy WP, WCEO*, Warszawa 2013.

Iwanek M., *Opinie kandydatów do służby w Narodowych Siłach Rezerwowych na temat wybranych jej aspektów, WCEO*, Warszawa 2011.

Iwanek M., *Przekaz informacji służbowych i prasowych w ocenie żołnierzy WP, WCEO*, Warszawa 2011.

Iwanek M., *Przekaz informacji służbowych i prasowych w ocenie żołnierzy WP, WCEO*, Warszawa 2012.

Iwanek M., Kiciński Ł., *Narodowe Siły Rezerwowe. Perspektywa dowódców, żołnierzy zawodowych oraz żołnierzy NSR, WCEO*, Warszawa 2016.

Iwanek M., Weseliński M., *Przekaz informacji służbowych i prasowych w ocenie żołnierzy WP, WCEO*, Warszawa 2010.

Kiciński Ł., *Doświadczenia związane z funkcjonowaniem Narodowych Sił Rezerwowych, WCEO*, Warszawa 2015.

- Kiciński Ł., *Ocena funkcjonowania terytorialnego systemu zabezpieczenia logistycznego jednostek wojskowych. Sprawozdanie z badań*, WCEO, Warszawa 2016.
- Kiciński Ł., *Szkolenie wojskowe w ocenie uczestników służby przygotowawczej*, WCEO, Warszawa 2013.
- Kiciński Ł., *Warunki materialne żołnierzy zawodowych, sprawozdanie z badań WBBS/WCEO*, Warszawa 2017.
- Kloczkowski M., Zajdzik J., Sińczuch M., *Proces profesjonalizacji w percepcji żołnierzy zawodowych*, WBBS, Warszawa 2010.
- Łatacz J., *Sytuacja społeczno-zawodowa szeregowych zawodowych*, WCEO, Warszawa 2015.
- Łatacz J., *Sytuacja służbowa i perspektywy zawodowe korpusu szeregowych zawodowych*, WCEO, Warszawa 2017.
- Łatacz J., Branicka J., *Przekaz informacji służbowych i prasowych w ocenie żołnierzy WP*, WCEO, Warszawa 2015.
- Łatacz J., Branicka J., *Przekaz informacji służbowych i prasowych w ocenie środowiska wojskowego*, WCEO, Warszawa 2016.
- Łatacz J., Gronek K. A., *Przekaz informacji służbowych i prasowych w ocenie żołnierzy WP*, WCEO, Warszawa 2014.
- Misiak G., *Opinie na temat szkolenia żołnierzy służby przygotowawczej*, WCEO, Warszawa 2011.
- Orzyłowska A., *Diagnoza rekrutacji do służby przygotowawczej i Narodowych Sił Rezerwowych*, WCEO, Warszawa 2011.
- Orzyłowska A., *Opinie kandydatów do służby w Narodowych Siłach Rezerwowych na temat służby przygotowawczej*, WCEO, Warszawa 2011.
- Orzyłowska A., *Służba przygotowawcza w opinii elewów*, WCEO, Warszawa 2012.
- Orzyłowska A., *Warunki materialne żołnierzy zawodowych, sprawozdanie z badań WBBS/WCEO*, Warszawa 2011.
- Orzyłowska A., *Warunki materialne żołnierzy zawodowych, sprawozdanie z badań WBBS/WCEO*, Warszawa 2010.
- Orzyłowska A., Baran-Wojtachnio M., *Narodowe Siły Rezerwowe w opinii wskazanych środowisk*, WCEO, Warszawa 2012.
- Orzyłowska A., Dziedzic J., Weseliński M., *Zainteresowanie młodzieży i żołnierzy rezerwy służbą w NSR*, WCEO, Warszawa 2010.
- Orzyłowska A., Misiak G., *Uwarunkowania służby w korpusie szeregowych zawodowych*, WCEO, Warszawa 2010.
- Predel G., *Ocena przygotowania zawodowego oficerów WP oraz kandydatów na oficerów. Sprawozdanie z badań*, WCEO, Warszawa 2017.
- Predel G., Iwanek M., *Pragmatyka służby i perspektywy zawodowe. Sprawozdanie z badań*, WCEO, Warszawa 2016.

- Predel G., Łatacz J., *Kompetencje społeczne kadry dowódczej WP w kontekście realizacji zadań służbowych*, WCEO, Warszawa 2014.
- Predel G., Kiciński Ł., *Wybrane aspekty służby wojskowej w kontekście zmian strukturalnych SZ RP*, WCEO, Warszawa 2014.
- Sińczuch M., Zauer J., *Świadomość historyczna oraz poczucie patriotyzmu wśród żołnierzy zawodowych*, WCEO, Warszawa 2015.
- Sińczuch M., Zauer J., *Edukacja obywatelska i proobronna w Siłach Zbrojnych RP. Postawy obywatelskie w wojsku*, WCEO, Warszawa 2016.
- Wachowicz M., Weseliński M., Sińczuch M., *Motywacje i postawy elewów wobec służby wojskowej*, WCEO, Warszawa 2011.
- Weseliński M., *Zainteresowanie służbą w Narodowych Siłach Rezerwowych*, WCEO, Warszawa 2010.
- Zauer J., *Świadomość historyczna, poczucie patriotyzmu, edukacja obywatelska i proobronna w Siłach Zbrojnych RP*, WCEO, Warszawa 2017.