

INTEGRACJA Kobiet PODCHORAŻYCH W SŁUŻBIE KANDYDACKIEJ NA PRZYKŁADZIE WYBRANEJ UCZELNI WOJSKOWEJ. STUDIUM PRZYPADKU

Marta TYŚKIEWICZ¹

Streszczenie: Zjawisko integracji jest procesem złożonym, obejmującym sferę normatywną, komunikacji w grupie, akceptacji ról pełnionych w zbiorowości oraz więzi wynikającej ze wspólnego spędzania czasu. Wpływ na jakość kontaktów, więzi wśród kandydatów na żołnierzy zawodowych wywiera szereg czynników, wśród których można wymienić chociażby wspólne tradycje, ubiór czy podzielany etos żołnierski. Ze względu na to, że obecność kobiet w polskiej armii jest zjawiskiem wzbudzającym kontrowersje, potrzebny jest monitoring tego zjawiska, wprowadzenie prawa, które dawałoby równe szanse rozwoju kariery zawodowej żołnierzom obu płci oraz przeciwdziałanie negatywnym zjawiskom w relacjach międzyludzkich.

Słowa kluczowe: integracja, więź społeczna, wojsko, kobieta-żołnierz, podchorąży, spójność grupy.

WSTĘP

Od roku 1989 Wojsko Polskie przechodzi gruntowną modernizację. Jej częścią jest nie tylko wymiana przestarzałego sprzętu militarnego czy odejście od obowiązkowego poboru, ale także zmiana struktury korpusów kadry zawodowej i wyszkolenia żołnierzy². Przełom nastąpił z chwilą przyłączenia Rzeczypospolitej Polskiej do NATO (1999 r.). Polska została wówczas zobowiązana do przyjęcia określonych kryteriów, standardów postępowania. Jednym z nich jest otwarcie wojska na służbę zawodową kobiet: „Obecność kobiet w strukturach militarnych państw Sojuszu Północnoatlantyckiego jest wynikiem realizacji założeń ustrojowych państwa demokratycznego, zmian cywilizacyjnych zachodzących w społeczeństwach Europy oraz przemian tradycyjnej instytucji wojska w nowoczesną instytucję”³.

Pomimo że żołnierki służą w Siłach Zbrojnych wszystkich państw Sojuszu Północnoatlantyckiego, fakt ten w Polsce wciąż wywołuje kontrowersje. Zwolennicy wojskowej służby kobiet podkreślają metamorfozę kulturową, wzrost aktywności zawodowej kobiet, jak również zmiany w sytuacji demograficznej, w wyniku których potrzebne są w polskich Siłach Zbrojnych określone umiejętności reprezentowane przez kobiety. Przeciwnicy obecności kobiet w armii wskazują na różnice w zakresie wydolności fizycznej obu płci, zbyt małą „agresywność” kobiet, problemy

¹ Absolwentka Wydziału Cybernetyki WAT.

² M. Baran-Wojtachnio, J. Dziedzic, M. Kloczkowski, J. Maciejewski, W. Nowosielski, *Społeczne aspekty zawodu wojskowego*, Wyd. Adam Marszałek, Toruń 2010, s. 219.

³ A. Dębska, *Kobieta w mundurze, czyli nowa jakość w systemie bezpieczeństwa państwa*, Wyd. Adam Marszałek, Toruń 2004, op. cit., s. 130.

z adaptacją w wojskowych warunkach socjalno-bytowych, jak również wiążące się z tym dodatkowe koszty.⁴

Zawodowa służba wojskowa kobiet w Rzeczypospolitej Polskiej regulowana jest przepisami zawartymi w aktach prawnych na poziomie krajowym (Konstytucja RP, Ustawa o powszechnym obowiązku obrony, Ustawa o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych) i międzynarodowym (Traktat Amsterdamski, dyrektywy unijne). Wymienione akty prawne wskazują na konieczność równego traktowania kobiet i mężczyzn w zakresie zatrudnienia⁵.

Uczestnictwo kobiet w zawodach zarezerwowanych niegdyś wyłącznie dla płci męskiej może stać się okazją do podjęcia wielu ciekawych problemów badawczych. Jednym z nich jest integracja kobiet w służbie kandydackiej. Zainteresowania autorki artykułu związane z wojskowością oraz szeroko pojętym bezpieczeństwem, jak również fakt odbycia przez autorkę służby przygotowawczej do sił rezerwowych Wojska Polskiego w okresie maj – wrzesień 2015 r. stały się inspiracją do przeprowadzenia badań z udziałem kobiet podchorążych Wyższej Szkoły Oficerskiej Sił Powietrznych w Dęblinie.

Na przygotowanie kobiet – żołnierzy do pełnienia służby wpływ ma szereg czynników. Jednym z istotnych elementów jest integracja obu płci. I choć największe znaczenie dla efektywności wykonywania zawodu żołnierza wydaje się mieć profesjonalne przygotowanie kandydata to, z uwagi na czynniki kulturowe, takie same zachowania będące udziałem żołnierza – kobiety i mężczyzny – prowokują do nadawania im odmiennych znaczeń. Celem artykułu jest opis różnych wymiarów integracji kobiet podchorążych Wyższej Szkoły Oficerskiej Sił Powietrznych w Dęblinie, tj. integracji normatywnej, komunikatywnej, kulturowej i funkcjonalnej, jak również zapoznanie się z różnymi aspektami funkcjonowania kobiet w środowisku wojskowym, uwarunkowaniami procesu współpracy grupowej oraz relacji międzyludzkich.

1. Opis sytuacji badawczej

W badaniach wykorzystana została ankieta pisemna o charakterze audytoryjnym. Została ona rozdana studentkom podchorążym pierwszego, drugiego, trzeciego, czwartego oraz piątego roku studiów. Żołnierki otrzymały takie same zestawy pytań ankietowych, co ułatwiło autorce artykułu porównać poziom poczucia integracji wśród studentek i pozwoliło zapoznać się z uwarunkowaniami procesu współpracy. Ankieta przeprowadzona została wśród kobiet podchorążych w Wyższej Szkoły Oficerskiej Sił Powietrznych w Dęblinie.

Ankieta zastosowana w badaniu składa się z pytań zamkniętych, niedokończonych zdań oraz metryczki, która umożliwiła określenie zmiennych społeczno-demograficznych

⁴ Ibidem, s. 61-108.

⁵ B. Balińska, B. Chołuj, I. Desperak i in., *Polityka równości płci Polska 2007 Raport*, Warszawa 2007, s. 134.

badanej próby. Żołnierki miały zapewnioną pełną anonimowość. Udział w badaniu był dobrowolny. Badania przeprowadzone zostały na próbie o liczebności 33 kobiet podchorążych w okresie listopad 2015 – styczeń 2016 r. Pytania dotyczyły:

- poziomu poczucia akceptacji w grupie (zarówno ze strony męskiej, jak i żeńskiej części omawianej zbiorowości);
- stopnia gotowości kobiet podchorążych do udzielenia pomocy kolegom i koleżankom z plutonu, poczucia wsparcia;
- częstotliwości uczestnictwa w konfliktach;
- relacji międzyludzkich, komunikacji występującej w plutonie oraz w kompanii;
- akceptacji norm, zasad, obyczajów i sposobu spędzania czasu przez członków grupy;
- stosunku kobiet podchorążych do pełnionych ról;
- czynników umacniających oraz osłabiających poczucie więzi wśród podchorążych.

Celem badania było uzyskanie odpowiedzi na następujące pytania badawcze:

1. Czy żołnierki utożsamiają się z normami grupowymi? (integracja normatywna)
2. Czy w grupach, do których należą podchorążowie kobiety, jest dobra komunikacja pomiędzy członkami grupy? (integracja komunikatywna)
3. Czy żołnierki akceptują swoje miejsce w grupie? (integracja funkcjonalna)
4. Czy żołnierki spędzają wolny czas w towarzystwie członków własnej grupy? (integracja kulturowa)
5. Czy kobiety czują się akceptowane w grupie? (integracja komunikatywna)
6. Jakie czynniki umacniają poczucie więzi wśród podchorążych? (integracja kulturowa)
7. Jakie czynniki osłabiają poczucie więzi wśród podchorążych? (integracja kulturowa/ normatywna/ komunikatywna/ funkcjonalna)
8. Czy w grupach, do których należą żołnierki, często zdarzają się konflikty? (integracja komunikatywna).

2. Integracja społeczna w ujęciu psychologicznym i socjologicznym (integracja normatywna, kulturowa, komunikatywna, funkcjonalna)

Pojęcie „**integracja**” pochodzi od łacińskiego „*integratio*”, które oznacza odnowienie, od „*integrare*” odnawiać, odtwarzać, a także „*integer*” nietknięty, cały.⁶ Z uwagi na potrzeby niniejszego artykułu autorka skupi się na kontekście socjologicznym oraz psychologicznym integracji. Mówiąc o integracji, początkowo utożsamiamy ją

⁶ *Słownik wyrazów obcych i zwrotów obcojęzycznych*, W. Kopaliński, Wyd. Wiedza Powszechna, Warszawa 1994, s. 232.

ze zjawiskiem zgodności, oddziaływania na siebie członków zbiorowości, harmonii, współpracy czy dążenia do realizacji wspólnych celów.

W celu wyjaśnienia pojęcia integracji społecznej istotne jest określenie różnicy pomiędzy socjologicznym, a psychologicznym ujęciem procesów grupowych, wspólnotowych. Biorąc pod uwagę socjologiczny punkt widzenia można stwierdzić, iż **integracja społeczna** jest to proces łączący wzajemnie ludzi o odmiennych wartościach, kulturach czy zamieszkujących odmienne terytorium. Zazwyczaj chodzi tutaj o zjawisko akceptacji mniejszości przez zasadniczą część społeczeństwa czy grupy, co może wiązać się z niechęcią, obawami utraty własnej tożsamości, tradycji, światopoglądu.⁷

Psychologia określa **integrację społeczną** jako zespolenie oraz harmonię części społeczeństwa. To przyjmowanie oraz akceptacja przez członków grupy tożsamych norm, wartości oraz systemów. Integracja społeczna rozumiana jest także jako częstotliwość kontaktów między członkami zespołu.⁸

W celu poznania czynników mających wpływ na poziom integracji społecznej nie sposób pominąć pojęcia, jakim jest **wież społeczna**. Według definicji encyklopedycznej, jest to „całokształt stosunków, zależności i podobieństw między członkami zbiorowości, grupy społecznej lub społeczeństwa, decydujących o tym, że tworzą one względnie zwarte i wyodrębniające się spośród innych całości”.⁹ Na więź społeczną składa się kilka komponentów: styczność przestrzenna, łączność psychiczna, styczność społeczna, wzajemne oddziaływanie, działanie społeczne, stosunek społeczny oraz zależność społeczna.

Pierwszym warunkiem niezbędnym w tworzeniu się więzi społecznej jest **styczność przestrzenna**, która wskazuje na konieczność kontaktowania się ludzi w przestrzeni, otoczeniu. W przeciwnym wypadku relacje międzyludzkie nie są możliwe. Każda z osób biorąca udział w tejszej relacji musi wykazać się cechami, właściwościami, które zainteresują drugą ze stron. Nie zawsze jednak styczność takowa prowadzi do rozwoju przyjaźni, czasem kończy się ona we wcześniejszym etapie wzajemnego poznawania.¹⁰

Łączność psychiczna z kolei wskazuje na zainteresowanie ludzi oraz ich porozumienie. Nie zawsze musi być to jednak proces dwustronny, czasem tylko jedna ze stron zainteresowana jest dalszym rozwojem znajomości, widząc w tym jakieś korzyści, bądź chcąc zaspokoić swoje potrzeby. Łączność ta może przekształcić się w **styczność społeczną**. Dzieje się tak wówczas, gdy przynajmniej dwie strony zainteresowane są dalszą znajomością, zaczynają na siebie oddziaływać, dostrzegają w sobie nawzajem interesujące, przyciągające cechy charakteru czy wyglądu. Dochodzi między nimi również do wymiany wyznawanych wartości. Wyróżnia się

⁷ Źródło: <http://wsb2010.cba.pl/zagadnienia%20z%20socjologii-opracowanie.pdf> [dostęp 12.11.2015].

⁸ E. Aronson, T.D. Wilson, R. M. Akert, *Psychologia społeczna*, Wyd. Zysk i S-ka, Poznań 2006, s. 29.

⁹ Encyklopedia PWN, Źródło: <http://encyklopedia.pwn.pl/haslo/wiez-spoieczna;3996115.html> [dostęp 14.11.2015].

¹⁰ Źródło: <http://osocjologii.info.pl/?stycznosci-przestrzenna,75> [dostęp 15.11.2015].

styczności przelotne i trwałe, w zależności od częstotliwości ich występowania oraz czasu trwania.¹¹

Kolejnym elementem warunkującym powstawanie więzi społecznych jest **wzajemne oddziaływanie**. Jest to proces polegający na wywoływaniu u drugiej osoby określonych reakcji. Jest on stosunkowo systematyczny i wywołuje nową, odmienną reakcję pierwszego osobnika. Możemy na tym etapie mówić już o procesie adaptacji do grupy, wspólnego działania, sporu, czy dominacji, przewagi jednej jednostki nad drugą.¹²

Działanie społeczne jest także jednym z komponentów więzi społecznych, warunkuje ich poziom. Jest ono fundamentem wszelkich instytucji społecznych, grup czy organizacji. „Działaniem społecznym jest takie działanie, którego znaczenie odnosi się do zachowań innych ludzi i jest na nie nakierowane.”¹³

Stosunek społeczny jest pewnego rodzaju sposobem, formą zachowania narzuconym ogólnie w związku z pozycją, rolą odgrywaną w społeczeństwie. Osoba posiadająca określony status w społeczeństwie winna zachowywać się stosownie do pełnionej funkcji. Podlega ona bowiem ciągłej obserwacji oraz jest oceniana przez członków społeczeństwa.¹⁴

Ostatnim elementem odgrywającym istotną rolę w procesie nawiązywania więzi społecznej jest **zależność społeczna**, polegająca na świadomym, wzajemnym oddziaływaniu członków społeczeństwa na siebie.

Mówiąc natomiast o wspólnocie, **integracji społecznej** wyróżnia się, według W. S. Landeckere'a cztery typy integracji społecznej:

- **integrację kulturową**, oznaczającą zgodność między normami, zasadami, przepisami w obrębie jednej kultury. Aby dokonało się scalenie, integracja uczestników grupy, „zobowiązani” są oni do przyjmowania takich samych norm kulturowych. Tylko wówczas bowiem możliwe jest zbudowanie wspólnoty oraz poczucia jedności między jej członkami;¹⁵
- **integrację normatywną**, czyli zgodność i harmonię pomiędzy normami a zachowaniem, postępowaniem uczestników organizacji.¹⁶ „Są to specyficzne normy i wymagane wzorce zachowań narzucane jednostkom przez grupę lub organizację rozumianą jako system społeczny”. Mogą mieć one charakter formalny lub nieformalny;¹⁷

¹¹ Ibidem.

¹² Źródło: www.gdynia.mm.pl/~mikaelus/soc_sem_1.doc [dostęp 15.11.2015].

¹³ M. Weber, *Gospodarka i społeczeństwo-zarys socjologii rozumiejącej*, PWN, Warszawa 2002, op. cit., s. 6.

¹⁴ Źródło: wsap.edu.pl/wsap/files/StronyZakladkiDownload/file/socjologia5.doc [dostęp 21.11.2015].

¹⁵ Źródło: www.wsb2010.cba.pl/zagadnienia%20z%20socjologii-opracowanie.docx [dostęp 17.11.2015].

¹⁶ Źródło: <http://www.eduteka.pl/doc/poziomy-integracji-wg-landeckera> [dostęp 18.11.2015].

¹⁷ Źródło: www.wsb2010.cba.pl/zagadnienia%20z%20socjologii-opracowanie.docx [dostęp 19.11.2015].

- **integrację komunikatywną**, określającą stopień kontaktów i wymiany informacji w grupie. Każda informacja, wiadomość jest definiowana przez członków społeczeństwa. Jeżeli zatem pojęcia te są omawiane w organizacji, tożsame z nimi będą reakcje na nie.¹⁸ Prowadzi to do porozumienia między uczestnikami określonej grupy;
- **integrację funkcjonalną**, oznaczającą wymianę usług pomiędzy członkami grupy.¹⁹ Każdy uczestnik grupy ma określoną rolę do spełnienia. Powinien zatem postępować zgodnie z przyjętymi wymaganiami tej roli w celu osiągnięcia powodzenia całości zespołu. Ten rodzaj integracji wskazuje na współzależności uczestników w procesie działania.²⁰

Przedstawione powyżej wartości przenikają się wzajemnie, prowadząc do powstawania zorganizowanej zbiorowości, dążącej do osiągnięcia wspólnego celu. Warunkiem powstania i trwania zbiorowości jest odpowiedni poziom integracji jej członków.

3. Spójność grupowa

Pojęcie **grupy społecznej** przez wielu autorów przedstawiane jest w różny sposób. Jedni uważają, że już dwie osoby mogą funkcjonować jako grupa. Inni stanowczo się z tym nie zgadzają, odrzucają tę teorię. Jak twierdzi N. Goodman, „grupy nie są przypadkowym zbiorem jednostek zajmujących się tą samą sprawą. Każda grupa ma swoją organizację, strukturę grupy”²¹. Na potrzeby artykułu autorka postanowiła wybrać definicję grupy w rozumieniu socjologicznym przedstawioną przez P. Hartleya. **Grupa**, według niego, składa się z co najmniej trzech osób, które dzielą wspólny los, wzajemnie na siebie oddziałują oraz określają siebie jako jej członków. Uczestnicy grupy zgadzają się z normami oraz sposobem postępowania, które grupa posiada. Jej członkowie lubią się wzajemnie w różnym stopniu²².

Z całą pewnością przynależność do wspólnoty oraz nawiązywanie relacji interpersonalnych daje wiele różnych korzyści. Wpływa na realizację fundamentalnych potrzeb człowieka, takich jak potrzeba przynależności i afiliacji. Członkostwo w grupie może mieć także związek z uzyskaniem określonego statusu społecznego oraz korzyściami finansowymi.

Grupy mogą różnić się wielkością, podobieństwem jej uczestników pod względem płci, wieku i wyznawanych wartości. W większości grup jednak mamy

¹⁸ Źródło: <http://www.eduteka.pl/doc/poziomy-integracji-wg-landeckera> [dostęp 19.11.2015].

¹⁹ Źródło: <http://portalwiedzy.onet.pl/127875,,,,,haslo.html> [dostęp 20.11.2015].

²⁰ Źródło: <http://www.eduteka.pl/doc/poziomy-integracji-wg-landeckera> [dostęp 20.11.2015].

²¹ N. Goodman, *Wstęp do socjologii*, Wyd. Zysk i S-ka, Poznań 2001, op. cit. s. 71.

²² P. Hartley, *Komunikacja w grupie*, Wyd. Zysk i S-ka, Poznań 2000, s. 35.

do czynienia z ustalonymi rolami społecznymi, czyli oczekiwaniami uczestników zbiorowości wobec postaw określonych ludzi.

Grupę można charakteryzować poprzez jej spójność. **Spójność** można utożsamiać z cechami grup, które mogą w istotny sposób wpływać na relacje interpersonalne w zespole, przyczyniają się do wzajemnej sympatii między nimi oraz zbliżają do siebie jej członków.²³ Według N. Goodmana, „spójnością grupy nazywamy stopień w jakim jej członkowie czują się z sobą związani. Spójność jest bardzo ważną cechą grupy. Im bardziej grupa jest spójna, tym większe jest prawdopodobieństwo jej stabilności i zgody członków na obowiązujące normy. Spójnym grupom łatwiej przychodzi rozwiązywanie problemów. Negatywną konsekwencją dużej spójności grupy jest tendencja do mniejszej tolerancji dla różnic i odstępstw”.²⁴ B. Kożusznik natomiast określa spójność grupy jako „poziom rozwoju więzów między członkami grupy i poziomu rozwoju ducha grupy”. Określa ją także jako miarę atrakcyjności grupy dla jej nowych uczestników, członków.²⁵ Ogólnie rzecz ujmując, **spójność grupy** jest więc stopniem, w jakim jej uczestnicy „trzymają się wspólnie, razem”. Warto wskazać dwa rodzaje motywacji, które skłaniają ludzi do wspólnego podejmowania zadań oraz przebywania razem. Istotna w tej kwestii jest wzajemna atrakcyjność uczestników zbiorowości, jak również korzyści wynikające z przynależności do grupy i satysfakcja z niej płynąca.²⁶

Należałoby zastanowić się także nad tym, jakie czynniki wpływają na spójność grupy oraz czy ma ona wpływ na wykonywane w omawianej zbiorowości zadania, procesy grupowe. Wymienia się trzy typy podstaw spójności grupy. Są nimi **spójność kreowana kulturowo, organizacyjnie oraz strukturalnie**. Pierwsza z nich wynika z poznania, „nauczenia się” przez uczestników grupy takich samych wartości oraz norm. Spójność organizacyjna określa realizację dążeń, celów jednostkowych oraz grupowych. Następuje poprzez działania uczestników omawianej zbiorowości, które są ze sobą współzależne. Ostatni typ spójności wynika „na przykład z przeciwstawienia grup własnych grupom obcym, z konfliktów z innymi grupami i tym podobne”.²⁷

4. Mechanizmy integracji społecznej w wojsku

Dla systemu militarnego charakterystyczne jest zachowywanie strukturalnej hierarchiczności, co wywiera istotny wpływ na dostęp do władzy. Mają go z całą pewnością tylko nieliczni, reszta natomiast stanowi swego rodzaju przedmiot zarządzania, kontrolowania i kierowania.

²³ E. Aronson, T.D. Wilson, R.M. Akert, *Psychologia społeczna*, Wyd. Zysk i S-ka, Poznań 2006, s. 247.

²⁴ N. Goodman, *Wstęp do socjologii*, Wyd. Zysk i S-ka, Poznań 2001, op. cit. s. 73.

²⁵ B. Kożusznik, *Zachowania człowieka w organizacji*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2002, s. 85.

²⁶ B. Szacka, *Wprowadzenie do socjologii*, Wyd. Oficyna Naukowa, Warszawa 2003, s. 192.

²⁷ Ibidem.

Istotnym warunkiem przyporządkowania żołnierza do właściwej funkcji, zadania w „machinie” wojskowej jest odgrywanie przez niego **roli zawodowej**. M. Kaliński określa ją jako „ogół tych wszystkich zachowań, których oczekiwania zostały zawarte w normach skierowanych do danej jednostki”²⁸. **Rolę** można utożsamiać z określonymi kategoriami wzorców osobowych, jakie uczestnik armii przyjmuje²⁹. Pomocna w tej kwestii bez wątpienia jest umiejętność przystosowania się do zmieniających się stale uwarunkowań systemu, w którym człowiek występuje. Wojsko jest przykładem grupy wysoce sformalizowanej. Działania żołnierzy regulują narzucone z zewnątrz reguły, zasady³⁰.

P. Wasilewski określił wojsko jako instytucję totalną, ingerującą we wszystkie dziedziny życia personelu. Wymienił on także cechy, z którymi można utożsamiać omawianą instytucję. Jest to podział na przełożonych i podwładnych, z których każdy ma określone role do spełnienia. Ponadto, autor twierdzi, że zadania w wojsku wykonywane są w określonym odgórnie porządku dnia, nie ma tutaj mowy o jakiegokolwiek improwizacji: „To, co można i to, czego nie wolno” robić określone jest w regulaminie wojskowym. Posłuszeństwo wobec przełożonego jest nagradzane, natomiast samowola nie powinna mieć miejsca, jest niedopuszczalna. Jednakże, jeśli się takowa pojawi, skutkuje określoną karą.³¹

Szkolenie żołnierzy oraz wychowanie wywiera znaczący wpływ na ich osobowość, intelekt, doświadczenia czy umiejętności, ale także na relacje interpersonalne w grupie. Na relacje między żołnierzami może mieć również wpływ nerwowa atmosfera spowodowana działaniem pod presją czasu. Przebywanie w środowisku militarnym może wiązać się początkowo ze zwiększonym poczuciem obawy, lęku czy utraty poczucia bezpieczeństwa, co może wywierać znaczący wpływ na relacje między żołnierzami. Podział na dwie grupy – przełożony – podwładny również może być czynnikiem zaburzającym relacje między żołnierzami. Warto zatem skupić się na działaniach żołnierzy, które pozwalają przetrwać w tym odmiennym środowisku oraz na czynnikach wpływających na spójność, współpracę między nimi.

Jednym z takich działań jest tworzenie nieformalnych struktur skierowanych w dużej mierze przeciwko dowodzącym, tak zwanych subkultur. **Subkultura** jest pojęciem określanym w literaturze jako „tworzenie swoistej kultury obok kultury ogólnie przyjętej”.³² Normy, zasady życia nieformalnego zapewniają żołnierzom poczucie bezpieczeństwa, przewidywania biegu zdarzeń, jak również są „odskocznią”

²⁸ M. Kaliński, *Edukacja obywatelska żołnierzy. Nowy kształt, nowe wyzwania*, MON, Departament Wychowania i Promocji Obronności, Warszawa 2005, op. cit., s. 134.

²⁹ J. Maciejewski, *Grupy dyspozycyjne. Analiza socjologiczna*. Wyd. Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2012, s. 34-35.

³⁰ Ibidem, s. 28.

³¹ P. Wasilewski, *Zarys historii nieformalnej obyczajowości żołnierskiej*, Wyd. Adam Marszałek, Toruń 2008, s. 8-9.

³² Ibidem, s. 10-13.

od codziennej służby. Ponadto subkultura pozwala na utrwalenie więzi, wspólnoty oraz solidarności między uczestnikami zbiorowości wojskowej.

Na stopień integracji żołnierzy może wpływać **gwara żołnierska**, kształtowana przez nich samych. Przybiera ona różną formę w zależności od poziomu wykształcenia żołnierzy, ich osobowości i temperamentu. Krótka przygoda związana z wojskiem pozwala autorce artykułu stwierdzić, iż każdy młody człowiek, przebywając w środowisku militarnym świadomie lub nieświadomie zaczyna posługiwać się ogólnie przyjętym żargonem. Nikt bowiem z żołnierzy nie śpi na łóżku, tylko „na wozie”; nikt także nie sprząta, gdyż w wojsku „robi się rejon”; nikt nie nazwie miejsca odpoczynku pokojem, jest to bowiem „izba żołnierska”. Każdy żołnierz wie także doskonale, jak wygląda „żelazko”, czyli drewniany stołek służący zarówno do odpoczynku w przerwach między zajęciami, jak również do codziennego prasowania wozu. Można zatem stwierdzić, iż „gwara wyraża stosunek emocjonalny żołnierzy do służby wojskowej i do wojska, stosunek do kolegów młodszych i starszych”.³³

Do elementów jednoczących żołnierzy zaliczyć można przynależność do tej samej kategorii zawodowej, **etos żołnierski**, **poczucie wspólnego losu** podczas realizacji zadań bojowych, jak również ich **sprawność fizyczną** czy **nienaganne zdrowie**.

Według J. Maciejewskiego, żołnierze utożsamiają się z grupą militarną, do jakiej należą oraz z jej członkami, poprzez realizację pewnych **wzorów osobowych**. Jednym z nich jest **wygląd fizyczny** żołnierza, a co się z tym wiąże wysportowana, wyćwiczona sylwetka. Można tu także mówić o **umundurowaniu**, które posiada określony krój, kolor oraz dystynkcje³⁴, które umożliwiają przyjęcie odpowiedniej postawy przez młodszego w stosunku do starszego stopniem żołnierza, oddanie mu honoru, który jest wyrazem respektu, szacunku i uznania. Ponadto, na mundurze dostrzec można odznaki państwowe oraz znaki rodzajów sił zbrojnych, co świadczy o tożsamy wartościach wyznawanych przez żołnierzy.

Ważnym elementem wywierającym wpływ na funkcjonowanie żołnierzy oraz relacje personalne między uczestnikami tej specyficznej grupy jest wspomniany już wcześniej **etos żołnierski**, wypełnianie ceremoniału wojskowego, przestrzeganie kodeksu honorowego, regulaminów, jak również zasad współżycia społecznego, współdziałania i „zdrowej” rywalizacji.

Działalność wojskowa nierozzerwalnie łączy się ze współpracą wszystkich żołnierzy, ich ofiarnością dla dobra ogółu, lojalnością względem uczestników grupy oraz solidarnością. W przeciwnym razie nastąpić może chaos i dezintegracja, zakłócenie

³³ Ibidem, op. cit. s. 35.

³⁴ J. Maciejewski, *Grypy dyspozycyjne. Analiza socjologiczna*, Wyd. Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2012, s. 106.

działania zbiorowego, niechęć w stosunku do poszczególnych żołnierzy, powstawanie konfliktów czy zachowań niepożądanych.³⁵

Można zatem stwierdzić, iż omawiana grupa, jaką jest wojsko, spełnia swoje zadania, jest skuteczna tylko wówczas, kiedy jej uczestnicy są zgodni, zgrani, niekonfliktowi. Każdy uczestnik grupy powinien akceptować swoje w niej miejsce, prawa oraz obowiązki. Dobrze byłoby, gdyby znał współpracujących z nim bezpośrednio ludzi. Tylko wówczas możliwa jest prewencyjna analiza problemów, trudności czy zagrożeń wpływających bezpośrednio na integrację i jedność wśród żołnierzy.

5. Integracja kobiet w wojsku, znaczenie płci w pełnieniu ról zawodowych w armii, Komitet NATO ds. Równości Płci

Wojsko jest grupą dyspozycyjną społeczeństwa powołaną do zapewnienia obywatelom bezpieczeństwa wewnętrznego i zewnętrznego. Tym celom podporządkowana jest struktura organizacji i sposoby jej działania. Personel wojskowy utrzymywany jest i szkolony pod kątem potrzeb sił zbrojnych. Wojsko jest jednocześnie częścią szerszego systemu społecznego, w którym zachodzą od dawna zmiany kulturowe, polegające na ustanawianiu nowego „kontraktu płci”. Oznacza to przyjmowanie przez kobiety i mężczyzn innych niż tradycyjne, **definicji ról płciowych**. Zmiana ta manifestuje się również jako obejmowane przez kobiety ról zawodowych, które wcześniej były dla nich niedostępne, ponieważ nie mieściły się w tradycyjnych definicjach płci. W polskiej armii proces ten zauważany jest od momentu włączenia naszej armii w struktury Paktu Północnoatlantyckiego: „Kobiety muszą radzić sobie z ciągłym byciem na „celowniku” i presją oczekiwań ze strony otoczenia”.³⁶

Intensywne zmiany, które zachodzą w życiu społecznym, ekonomicznym czy kulturowym sprzyjają powstawaniu poczucia niepewności. Dynamika rozwoju cywilizacji skłania do nieustannej aktywności, działalności w każdej dziedzinie życia, również w sferze bezpieczeństwa państwa. W dzisiejszym świecie rozwijanie wiedzy oraz kwalifikacji nabiera szczególnego znaczenia, także w zawodzie żołnierza. Proces kształcenia, przygotowywania do roli zawodowej wydłuża się: „Zjawisko to obejmuje wszystkie grupy społeczne, wnikając również w kształtowanie na nowo ról zawodowych”³⁷.

Bez wątpienia, integracja żołnerek w strukturach wojskowych jest złożonym i trudnym procesem. Wymaga zapewnienia odpowiednich warunków socjalno-bytowych, organizacyjnych, szkoleniowych, jak również monitorowania sfery relacji międzyludzkich.

³⁵ J. Dyrda, *Psychologia w wojsku*, MON, Departament Społeczno-Wychowawczy, Warszawa 1997, s. 178.

³⁶ R.M. Kalina, P. Łapiński, *Kobieta jako funkcjonariusz porządku publicznego*, Centralny Ośrodek Szkolenia Służby Więziennej w Kaliszu, Kalisz 2008, s. 10.

³⁷ *Ibidem*, s. 10-15.

Obecnie płeć jest postrzegana szerzej niż wyłącznie w kategoriach odmienności biologicznej, różnorodności anatomicznej. Nauki społeczne rozwijają problematykę płci kulturowej.³⁸ Termin **płci biologicznej** (ang. sex), wskazuje na wrodzone, niezmiennie cechy kobiet i mężczyzn, odnoszące się do biologii ciała. Z kolei **płeć kulturowa** (gender) wskazuje na występowanie niebiologicznych różnic między dwoma płciami.³⁹ Jest to zbiór cech kulturowych, działań, a także stereotypów i ról przyjmowanych przez kobiety i mężczyzn w społeczeństwie.⁴⁰ Według **teorii gender**, różnice między płciami kształtują się w trakcie wychowania. Różnice podtrzymywane są w wyniku różnicowania praktyk wobec chłopców i dziewczynek oraz kobiet i mężczyzn podczas socjalizacji oraz w rezultacie działania instytucji społecznych, takich jak rodzina, szkoła, kościół, a także system mediów. Wśród aspektów społecznych wskazuje się zatem na „oczekiwania względem ról pełnionych przez kobiety i mężczyzn, formułowane przez poszczególne struktury warstw społeczno-zawodowych”⁴¹. Do czynników psychologicznych, będących efektem zróżnicowanej socjalizacji, zalicza się cechy charakteru, zachowanie, a także dążenie do realizacji własnych ról społeczno-zawodowych⁴².

Uwzględnianie perspektywy płci w kontekście działań, do których powołane jest wojsko, polega na przyjęciu zasady, iż zarówno kobiety jak i mężczyźni mogą pełnić w armii role zawodowe na jednakowych zasadach. Ponadto, ponieważ kobiety w wojsku są grupą mniejszościową, w celu zapewnienia zasady równości, wprowadzanie perspektywy płci polega na monitorowaniu sytuacji żołnierek, prowadzeniu edukacji przeciwdziałającej negatywnym stereotypom oraz dyskryminacji, uwzględnianiu opinii kobiet w tworzeniu regulacji prawnych dotyczących zasad pełnienia zawodowej służby wojskowej, etc.

Kwestie różnorodności oraz odmienności płci dostrzegane są także w działaniach międzynarodowych organizacji wojskowych. Jedną z nich jest Pakt Północnoatlantycki, którego dowództwo już w latach sześćdziesiątych ubiegłego stulecia zaczęło dostrzegać znaczenie płci w kontekście sprawnego funkcjonowania grup militarnych. Już bowiem od 1961 roku kobiety pełniące wyższe stanowiska w ramach NATO zajęły się organizacją konferencji poświęconych pozycji kobiet w Sojuszu, a także warunkom ich zatrudnienia i możliwościom rozwoju kariery zawodowej. Natomiast w lipcu 1978 roku oficjalnie powołano do życia **Komitet ds. Kobiet w Siłach Zbrojnych NATO**, przemianowany następnie na **Komitet NATO ds. Równości Płci** (NATO Committee on Gender Perspectives/ NCGP).⁴³

³⁸ Źródło: <http://wiedzaiedukacja.eu/archives/16328> [dostęp 15.12.2015].

³⁹ Ibidem.

⁴⁰ Źródło: <http://www.fakt.pl/tag/gender> [dostęp 15.12.2015].

⁴¹ M. Baran-Wojtachnio, J. Dziedzic, M. Kloczkowski, J. Maciejewski, W. Nowosielski, *Społeczne aspekty zawodu wojskowego*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2010, op. cit., s. 262-268.

⁴² Ibidem, s. 262-268.

⁴³ Źródło: http://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_101372.htm? [dostęp 25.12.2015].

Zadania Komitetu obejmują promowanie polityki *gender mainstreaming* w ramach Sojuszu. Polityka ta ma za zadanie uwzględniać kwestie różnorodności płci podczas tworzenia i implementacji programów i operacji wojskowych NATO. Do głównych funkcji Komitetu należy zaliczyć:

- zapewnienie wymiany informacji dotyczących równości płci w ramach państw członkowskich NATO;
- koordynację projektów związanych z równością płci w strukturach wojskowych Sojuszu;
- współpracę z organizacjami międzynarodowymi zajmującymi się implementacją polityki *gender mainstreaming* w służbach wojskowych;
- doradztwo na rzecz Głównego Komitetu NATO w kwestiach dotyczących równego statusu kobiet i mężczyzn.⁴⁴

Komitet NATO ds. Równości Płci zbiera i rozpowszechnia najlepsze praktyki w zakresie poprawy równowagi płci w siłach zbrojnych. Bazując na Rezolucji Rady Bezpieczeństwa Organizacji Narodów Zjednoczonych (UNSCR 1325) uznano za pilną potrzebę uwzględnienia kwestii odmienności płci w ramach pokojowych operacji wojskowych. Celem tych działań jest promowanie oraz utrzymywanie międzynarodowego pokoju i bezpieczeństwa.⁴⁵

NCGP wymienia sześć głównych obszarów najlepszych praktyk poprawiających równowagę płci. Dotyczą one odpowiednio: włączenia równości płci w procesie rekrutacji, w zatrudnieniu, do planowania operacyjnego oraz operacji, do spraw socjalnych, w edukacji i szkoleniu, a także do rozwoju kariery.⁴⁶

Komitet ds. Równości Płci, promując działania na rzecz szerszej implementacji polityki *gender mainstreaming* w ramach NATO, nie narzuca państwom członkowskim Sojuszu, w jaki sposób zalecenia te powinny być wcielane w życie. Społecznym organem doradczym kierownictwa Ministerstwa Obrony Narodowej jest w Polsce **Rada ds. Kobiet w Siłach Zbrojnych RP**. Radę można uznać za swoisty odpowiednik NCGP w Polsce. Rada zajmuje się doradztwem w kwestii pełnienia przez kobiety służby w wojsku. Wśród głównych celów Rady ds. Kobiet wymienić należy: rozszerzenie zakresu stanowisk, które w polskich siłach zbrojnych dostępne są dla kobiet, reprezentowanie Polski w kontaktach z Komitetem ds. Równości Płci oraz promowanie wojskowej służby kobiet⁴⁷.

⁴⁴ Ibidem.

⁴⁵ *Kobiety – pokój – bezpieczeństwo*, MON, Departament Wychowania i Promocji Obronności, Rada ds. Kobiet w SZ RP, Warszawa 2011, s. 77-103.

⁴⁶ Ibidem.

⁴⁷ Źródło: <http://www.wojsko-polskie.pl/pl/organy-przedstawicielskie-w-silach-zbrojnych/rada-ds-kobiet-w-silach-zbrojnych-rp/216,rada-ds-kobiet-w-silach-zbrojnych-rp.html> [dostęp 23.01.2016].

6. Analiza wyników badań własnych

W kontekście przeobrażeń sfery wojskowej, niezwykle istotą kwestią jest identyfikacja poglądów i doświadczeń osób bezpośrednio uczestniczących w tych przemianach – kobiet podchorążych, ich stosunku do zawodu, jak również poziomu integracji w grupie oraz utożsamiania się ze środowiskiem wojskowym.

Badania w formie ankiety audytoryjnej, składającej się z pytań zamkniętych, niedokończonych zdań oraz metryczki, zostały zrealizowane wśród żołnierek pięciu roczników Wyższej Szkoły Oficerskiej Sił Powietrznych w Dęblinie. Obecnie na uczelni studiuje 36 kandydatek na żołnierzy zawodowych, z czego na pierwszy rok studiów uczęszcza – 7 pań, na drugi – 3, na trzeci i czwarty po 7 kobiet, na roku piątym studiuje 12 żołnierek. Splot kilku niezależnych okoliczności spowodował, że na badania dotarło 33 studentki, co stanowi 92% populacji kobiet podchorążych w WSOSP w Dęblinie. Rozkład zmiennych społeczno-demograficznych badanej grupy ilustruje tabela 1.

Tabela 1. Struktura zmiennych społeczno-demograficznych.

Wiek	Liczba
18 – 20	3
21 – 22	10
23 – 24	15
25 – 27	1
Brak odpowiedzi	4
Rok studiów	Liczba
I	6
II	2
III	5
IV	5
V	9
Brak odpowiedzi	6
Kierunek studiów	Liczba
Lotnictwo i kosmonautyka	23
Nawigacja	4
Logistyka	2
Brak odpowiedzi	4
Specjalność studiów	Liczba
Nawigacja taktyczna (nawigacja naprowadzania)	6
Pilotaż (samoloty odrzutowe, samoloty transportowe, śmigłowce)	9
Kontrola ruchu lotniczego (zarządzanie ruchem lotniczym)	3

Eksploatacja statków powietrznych	5
Bezzałogowe statki powietrzne	2
Ogólnowojskowa	2
Brak odpowiedzi	6
Motyw wyboru profesji wojskowej	Liczba
Chęć pomocy innym/ służba ojczyźnie	3
Tradycje rodzinne	1
Spełnianie marzeń/ zainteresowania	15
Pewna praca/ dobre warunki socjalne	2
Powołanie	3
Inne	4
Brak odpowiedzi	5
Stan cywilny	Liczba
Wolna	28
Zamężna	1
Brak odpowiedzi	4
Miejsce zamieszkania	Liczba
Wieś	8
Miasto do 50 tysięcy mieszkańców	14
Miasto powyżej 50 tysięcy mieszkańców	7
Brak odpowiedzi	4
Rodzaj rodziny	Liczba
Pełna (biologiczna matka i biologiczny ojciec)	29
Niepełna (brak mamy)	0
Niepełna (brak taty)	0
Zastępcza (opiekunowie)	0
Zrekonstruowana (przekształcenie rodziny niepełnej w pełną, tzn. gdy po śmierci współmałżonka lub po rozwodzie, matka lub ojciec wstępuje w nowy związek małżeński)	0
Brak odpowiedzi	4
Styl wychowania dominujący w domu	Liczba
Autokratyczny – dziecko odczuwa dystans między rodzicami a dzieckiem, konieczność podporządkowania i posłuszeństwa rodzicom	11
Demokratyczny – dziecko jest najważniejsze, liczą się uczucia i ambicje, nastawienie na komunikację a nie na stosowanie kar	17
Liberalny – dziecko głównie zostaje pozostawione samemu sobie, nie ma kontroli i opieki rodziców, pobłażanie i uległość dziecku	1
Brak odpowiedzi	4

Źródło: Opracowanie na podstawie badań własnych, WSOSP Dęblin, N=33.

Analizując wyniki badań można wskazać, że **integracja normatywna**, mówiąca o stopniu spełniania norm obowiązujących w grupie cechowała się najwyższym stopniem akceptacji wśród respondentek (81% odpowiedzi pozytywnych). 19% odpowiedzi wskazywało na brak zgodności zachowania respondentek z zasadami obowiązującymi w omawianej zbiorowości.

Jeśli chodzi o wskaźnik **integracji funkcjonalnej** - 75% odpowiedzi potwierdziło istnienie pozytywnych relacji wśród podchorążych Wyższej Szkoły Oficerskiej Sił Powietrznych w Dęblinie oraz wskazywało na akceptację ról pełnionych w zbiorowości. 25% osób badanych udzieliło odpowiedzi wskazujących na brak integracji.

Według 66% żołnerek **integracja kulturowa**, określająca stopień norm obowiązujących w grupie, sposób spędzania czasu wolnego miała istotny wpływ na jakość kontaktów między podchorążymi. Pozostałych 34% respondentek udzieliło odpowiedzi świadczących o braku integracji.

Sytuacja kształtowała się podobnie, jeśli chodzi o integrację **komunikatywną**, określającą rodzaj i stopień kontaktów społecznych w grupie. 65% próby badawczej wskazało odpowiedzi pozytywne, będące wskaźnikiem integracji. 35% osób badanych nie widziało związku pomiędzy stopniem kontaktów interpersonalnych, ich rodzajem a wpływem na jakość więzi między członkami grupy.

Zamieszczona wyżej analiza ma na celu uzyskanie odpowiedzi na szczegółowe pytania robocze niniejszego artykułu. Akceptację norm grupowych przez respondentki oceniono przy pomocy pytań, odnoszących się do integracji normatywnej. Rozkład odpowiedzi z tego obszaru, tj. 276 odpowiedzi pozytywnych (81%) i 64 negatywne (19%), wskazywał na wysoki stopień akceptacji zasad panujących w analizowanej zbiorowości. Spośród wszystkich rodzajów integracji, które poddane zostały badaniu, to właśnie integracja normatywna charakteryzowała się najwyższym poziomem akceptacji wśród respondentek. Biorąc pod uwagę wyniki badań ankietowych można wskazać, że aż 94% osób badanych **akceptowało normy panujące wśród studentów wojskowych, utożsamiając się z nimi**. Potwierdzeniem tej tezy mogą być także wskazane przez studentki odpowiedzi do pytania, dotyczącego kwestionowania obowiązującego systemu norm i reguł oraz wprowadzania w ich miejsce własnych zasad. Zaledwie jedna osoba badana (3%) przyznała się do stosowania tego typu praktyk.

Można stwierdzić, że respondentki nie wskazały jednoznacznie, czy stopień integracji komunikatywnej jest wysoki czy niski. 65% odpowiedzi, wskazywało na **występowanie dobrych relacji** w analizowanej grupie, jednak dość wysoki odsetek odpowiedzi negatywnych, tj. 35% pozwalał na poddanie tej tezy w wątpliwość. Odsetek odpowiedzi pozytywnych, wynoszący 73%, wskazywał na to, że ankietowane żołnierki postrzegały stosunek kolegów do nich samych jako dobry. Jako interesujący należy odnotować fakt wyższego stosunku odpowiedzi pozytywnych, dotyczących nastawienia kolegów do żołnerek, aniżeli przeciętnego postrzegania jakości relacji w badanej zbiorowości. Ponadto, 67% respondentek zdecydowanie lub

raczej zgadzało się ze stwierdzeniem, że w analizowanej zbiorowości **panuje dobra komunikacja**. Respondentki zgodnie przyznały, że chętnie wchodziły w relacje społeczne w swojej grupie i dążyły do utrzymania pozytywnych kontaktów z innymi członkami zbiorowości wojskowej (83%).

Na podstawie wyników badań można wskazać, że aż 88% żołnerek **akceptowało role**, które pełniło w swojej grupie, tak więc godziło się z zajmowanym przez siebie miejscem w omawianej zbiorowości. Ponadto aż 70% respondentek starało się brać udział we wspólnych imprezach swojej grupy oraz **spędzać czas wolny wspólnie z jej uczestnikami**. Potwierdzeniem omawianej kwestii mogą być wskazane przez studentki wojskowe odpowiedzi do pytania, dotyczącego zjawiska izolacji oraz nie-wchodzenia w relacje społeczne w grupie. Zaledwie 15% osób badanych stwierdziło, iż żyło we własnym świecie, nie wchodząc w relacje międzyludzkie w zespole.

Odpowiedzi na pytania ankiety przybliżają do zrozumienia **poczucia akceptacji** w grupie przez żołnierki. 82% respondentek czuła się akceptowana w swoim plutonie, wskazując odpowiedzi pozytywne do omawianej kwestii.

Wyniki badań umożliwiły przedstawienie **czynników umacniających poczucie więzi** wśród podchorążych. Można wskazać, iż czynnikiem najbardziej wzmacniającym poczucie integracji była konieczność współdziałania. Na kolejnych miejscach respondentki wskazały odpowiednio: świadomość wspólnoty losu, poczucie odrębności zawodu, normy etyki studenckiej/zawodowej oraz normy prawne.

Jeżeli chodzi o **czynnikami osłabiające poczucie więzi** wśród podchorążych Wyższej Szkoły Oficerskiej Sił Powietrznych w Dęblinie można wskazać, iż najbardziej negatywny wpływ na jakość więzi wśród studentów wojskowych miały kolejno: rywalizacja, lekceważące traktowanie obowiązków przez żołnierzy, bałagan organizacyjny, brak troski przełożonych o losy podwładnych, dystans w hierarchii służbowej, brak ładu prawnego, zagrożenie obniżeniem poziomu życia oraz ciągła zmiana warunków pełnienia służby.

Wyniki badań ankietowych umożliwiły określenie częstotliwości występowania niepożądanych zjawisk wśród studentów podchorążych. **Konflikty i rywalizacja** to aspekty poddane badaniu w pytaniach ankietowych. Analiza odpowiedzi udzielonych przez respondentki jest niejednoznaczna. O ile twierdziły one, że nie wdają się w konflikty (85%), ani nie wywyższają się ponad innych (97%), to jednak rywalizacja według nich była na porządku dziennym (92%).

Z punktu widzenia autorki artykułu, ciekawym doświadczeniem była możliwość przeprowadzenia testu niedokończonych zdań wśród studentek wojskowych. Prezentowane podejście umożliwiło bowiem dokonanie jakościowej analizy relacji pomiędzy studentami w środowisku podchorążych, jak również pozwoliło poznać nastawienie żołnerek do otoczenia. Dodatkowo, treści uzyskane w badaniu mogą stać się tematem do pogłębienia dyskusji na temat integracji kobiet podchorążych w służbie kandydackiej.

Interpretując odpowiedzi respondentek, można odczytać następujące znaczenia: **żołnierz zawodowy to zawód odpowiedni dla kobiet** silnych zarówno psychicznie, jak i fizycznie. Kobieta – żołnierz jest także odważna, twarda, pewna siebie i zdeterminowana. Niektóre respondentki twierdziły, iż jest to zawód, nie różniący się od innych profesji.

Dla kobiety pracującej w wojsku, uroda nie stanowi wartości nadrzędnej, jednak jak twierdziła znaczna część badanych, czasami jest atutem pomocnym, przydatnym. Inne żołnierki uważały, że wygląd zewnętrzny jest kwestią problematyczną w armii. Uroda nie jest niczym koniecznym, gdyż nie stanowi jedynego atutu kobiety.

Zdaniem respondentek, **praca w wojsku** umożliwia realizację postawionych sobie celów, dowartościowuje słabszą płęć, sprawia, iż kobiety są dumne z siebie oraz z życiowej drogi, jaką obrały. Badane wskazały jednak również pewne wyrzeczenia, których musi być świadoma każda kobieta wstępująca do armii. Wykonywanie zawodu żołnierza wiąże się bowiem z ograniczonym życiem prywatnym oraz ciągłą walką o swoją pozycję. Kobieta decydująca się na wykonywanie omawianej profesji musi się także pogodzić z tym, iż szybko nie zostanie matką.

Intelekt, inteligencja dla kobiety – żołnierza jest elementem bardzo istotnym, kluczowym, przydatnym w codziennej służbie. Respondentki uważały, iż inteligencja stanowi wartość nadrzędną, jest niezbędna do pracy w armii.

Najczęstsze konflikty wśród kobiet – żołnierzy dotyczyły niewykonywania obowiązków według grafiku, sprzątanania oraz bałaganu. Niektóre osoby badane wskazały na nieporozumienia dotyczące braku umiejętności innych żołnerek, awansów w wojsku, jak również mężczyzn.

Według respondentek, **kobieta – żołnierz może wywiązywać się ze swoich obowiązków równie dobrze jak mężczyzna**, ponieważ jest silna psychicznie i bardziej odporna na ból. Poza tym, kobiety są bardziej sumienne, ambitne i zdeterminowane, często także lepiej wyszkolone niż mężczyźni. Według osób badanych, to determinacja jest znacząca, a nie płęć, jak twierdziła bowiem jedna ankietowana, „żołnierz to żołnierz – nie ma kobiet i mężczyzn w wojsku”.

Respondentki zazwyczaj cieszyły się oraz gratulowały koleżankom, które **używały lepszą ocenę jak one same**, a nawet były dumne z koleżanek. Inne z kolei miały wyrzuty sumienia, że nie uczyły się wystarczająco długo i czuły pewien niedosyt. Część ankietowanych nie zwracała uwagi na oceny innych, nie porównywała się z koleżankami.

W swoim plutonie żołnierki zawsze mogły liczyć na pomoc koleżanek i kolegów, na ich wsparcie, wyrozumiałość oraz dozę humoru. Niewielka część badanych twierdziła, iż w plutonie może spotkać się z lekceważącym stosunkiem znajomych oraz złośliwościami z ich strony.

Część respondentek **czuła się nieswojo**, gdy ktoś wchodził do ich pokoju bez pukania. Inne panie nie lubiły być w centrum uwagi, nie chciały być wyróżniane na

forum grupy. Żołnierki czuły się niezręcznie, gdy brana była pod uwagę wyłącznie ich płeć a nie profesjonalizm, jak również w przypadku, kiedy „reguły były przeciwstawione z uczuciami i rozumem”.

Według dużej części próby badawczej **prawdziwi koledzy w wojsku** nie istnieją lub zdarzają się bardzo rzadko, są na wagę złota. Inne badane twierdziły z kolei, że jest ich dużo i zawsze można na nich polegać.

Kobietom w wojsku najbardziej brakuje prywatności, wolności oraz wolnego czasu. Respondentki wymieniały także takie elementy jak logika, sprawiedliwość czy brak dobrego przepływu informacji. Niektóre wymieniały również brak bliskich, rodziny, znajomych.

Wszystkie wskazały, że **gdy ich znajomi z plutonu mieli problem**, starały się go rozwiązać, pomagały, okazywały wsparcie kolegom i koleżankom z grupy znajdującym się w potrzebie.

Ankietowane twierdziły, że **ich koleżanki to żołnierze** sumienni, zdyscyplinowani, wartościowi, ambitni oraz zdeterminowani. Pojawiły się również opinie negatywne, bowiem niektóre respondentki uważały, że ich koleżanki to żołnierze, którzy idą po linii najmniejszego oporu czy „po trupach do celu”.

W celu przeprowadzenia dokładniejszej analizy niedokończonych zdań oraz ich usystematyzowania, autorka wykorzystwała technikę pola semantycznego.

Tabela 2. Analiza testu niedokończonych zdań z wykorzystaniem techniki pola semantycznego.

Określenia	<ul style="list-style-type: none"> • Siła • Ambicja • Zdecydowanie • Odwaga • Realizacja swoich celów • Inteligencja • Dobre zorganizowanie • Umiejętność pogodzenia wielu obowiązków
Asocjacje	<ul style="list-style-type: none"> • Uroda jako wartość drugorzędna • Wojsko otwiera nowy etap w życiu • Wstępując do wojska żołnierka pozostaje kobietą, żegna się po części z życiem prywatnym • Intelpekt tak samo ważny jak dla mężczyzny • Bycie dobrym żołnierzem nie zależy od płci • Silniejsza psychicznie od mężczyzny • Żołnierze z honorem

Ekwiwalenty	<ul style="list-style-type: none">• Siła charakteru• Wstępując do wojska kobieta godzi się na późniejsze macierzyństwo• Pewność decyzji• Determinacja i motywacja• Różnica między kobietami i mężczyznami w wojsku dotyczy wyłącznie płci• Brak swojej przestrzeni
Opis działań podmiotu	<ul style="list-style-type: none">• Pomaganie innym• Walka o swoją pozycję• Samorealizacja• Cieszy się z sukcesu innych
Opis działań wobec podmiotu	<ul style="list-style-type: none">• Konflikty dotyczące podziału obowiązków• Zazdrość• Różnice charakterów• Pomoc ze strony współtowarzyszy

Źródło: Opracowanie na podstawie badań własnych, WSOSP Dęblin, N = 33

Wybór słów kluczowych z testu niedokończonych zdań wskazał na **obraz kobiet żołnierzy**, które są zdeterminowane, ukierunkowane na cel, silne i gotowe poświęcić niektóre aspekty życia prywatnego służbie, ale też nastawione na samorealizację. Kontakty międzyludzkie cechują się zarówno wzajemną pomocą, jak również występowaniem konfliktów, głównie na tle podziału obowiązków.

PODSUMOWANIE

Podsumowując rozważania zawarte w niniejszym artykule, można stwierdzić, że zjawisko integracji kandydatek na żołnierzy jest procesem złożonym, obejmującym sferę normatywną, komunikacji w grupie, akceptacji ról pełnionych w zbiorowości oraz więzi wynikającej ze wspólnego spędzania czasu.

Jak wskazano w artykule, wpływ na jakość kontaktów, więzi wśród kandydatów na żołnierzy zawodowych wywiera szereg czynników. Można mówić chociażby o wspólnych tradycjach, ubiorze czy podzielanym etosie żołnierskim.

Bardzo istotnym z punktu widzenia autorki artykułu jest realizacja działań, zmierzających do zmiany postrzegania obecności kobiet w szeregach armii, walka ze stereotypami oraz postrzeganiem kobiet w kategorii „słabej płci”. Rozważania zawarte w artykule wskazują bowiem na obraz kobiet jako żołnierzy silnych, ambitnych, odważnych, zdeterminowanych oraz gotowych na poświęcenia w służbie ojczyźnie.

Krytyczne spojrzenie na problem integracji kobiet podchorążych wymaga wskazania pewnych ograniczeń niniejszego artykułu. Należy zauważyć, że diagnoza poziomu integracji odbywała się jedynie w drodze badania opinii kobiet. Dla

uzyskania całości obrazu, należałoby badania rozszerzyć o opinie podchorążych mężczyzn, a także przełożonych kobiet. Ramy tego artykułu są jednak ograniczone, stąd decyzja autorki, aby skoncentrować się na punkcie widzenia kobiet podchorążych. Zaprezentowana w artykule problematyka nie w pełni wyczerpuje całość zagadnienia związanego z integracją kobiet w służbie kandydackiej. Należałoby szerzej przyrzeć się problemom, które pojawiły się przy okazji prowadzonych badań, np. zjawisku używania wulgarnych słów wśród studentów wojskowych, postrzeganiu kobiet - żołnierzy wyłącznie przez pryzmat płci, a nie umiejętności czy braku troski przełożonych o losy podwładnych.

Ramy prawne, logistyczne i społeczne przygotowywane przez resorty mundurowe do uczestnictwa w nich personelu żeńskiego są wciąż niewystarczające, czego oznaką może być niewielki udział żołnerek w szeregach armii. Kobiety - żołnierze stale muszą również walczyć o swoje miejsce, rolę, władzę oraz szacunek ze strony męskiej części omawianej zbiorowości. Dzięki badaniom społecznym, służba wojskowa kobiet staje się zjawiskiem coraz lepiej rozpoznany. To co rozpoznane, zrozumiałe, przyczynia się do weryfikowania stereotypów, które utrudniają wzajemną akceptację kobiet i mężczyzn w warunkach koedukacji i wspólnej pracy. Z pewnością zmiana świadomości, uzyskanie zrozumienia dla odmienności funkcjonowania kobiet i mężczyzn wymaga czasu i ma charakter powolnie dokonującej się ewolucji. Autorka żywi nadzieję, że jej artykuł przyczyni się do kumulowania nowej wiedzy, która w tejsze ewolucji ma znaczenie.

BIBLIOGRAFIA:

- [1] ARONSON E., WILSON T.D., AKERT R.M., *Psychologia społeczna*, Wyd. Zysk i S-ka, Poznań 2006.
- [2] BARAN-WOJTACHNIO M., DZIEDZIC J., KLOCZKOWSKI M., MACIEJEWSKI J., NOWOSIELSKI W., *Społeczne aspekty zawodu wojskowego*, Wyd. Adam Marszałek, Toruń 2010.
- [3] BALIŃSKA B., CHOŁUJ B., DESPERAK I. i in., *Polityka równości płci Polska 2007 Raport*, Warszawa 2007.
- [4] Departament Wychowania i Promocji Obronności MON, Rada do Spraw Kobiet w Siłach Zbrojnych RP, *Kobiety – pokój – bezpieczeństwo*, Warszawa 2011.
- [5] DĘBSKA A., *Kobieta w mundurze, czyli nowa jakość w systemie bezpieczeństwa państwa*, Wyd. Adam Marszałek, Toruń 2004.
- [6] DYRDA J., *Psychologia w wojsku*, MON, Departament Społeczno-Wychowawczy, Warszawa 1997.
- [7] GOODMAN N., *Wstęp do socjologii*, Wyd. Zysk i S-ka, Poznań 2001.
- [8] HARTLEY P., *Komunikacja w grupie*, Wyd. Zysk i S-ka, Poznań 2000.
- [9] KALINA R.M., ŁAPIŃSKI P., *Kobieta jako funkcjonariusz porządku publicznego*, Centralny Ośrodek Szkolenia Służby Więziennej w Kaliszu, Kalisz 2008.

- [10] KALIŃSKI M., *Edukacja obywatelska żołnierzy. Nowy kształt, nowe wyzwania*, MON, Departament Wychowania i Promocji Obronności, Warszawa 2005.
- [11] KOPALIŃSKI W., *Słownik wyrazów obcych i zwrotów obcojęzycznych*, Wyd. Wiedza Powszechna, Warszawa 1994.
- [12] KOŻUSZNIK B., *Zachowania człowieka w organizacji*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 2002.
- [13] MACIEJEWSKI J., *Grupy dyspozycyjne. Analiza socjologiczna*. Wyd. Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2012.
- [14] SZACKA B., *Wprowadzenie do socjologii*, Wyd. Oficyna Naukowa, Warszawa 2003.
- [15] WASILEWSKI P., *Zarys historii nieformalnej obyczajowości żołnierskiej*, Wyd. Adam Marszałek, Toruń 2008.
- [16] WEBER M., *Gospodarka i społeczeństwo-zarys socjologii rozumiejącej*, PWN, Warszawa 2002.

Netografia:

- <http://wsb2010.cba.pl>
- <http://encyklopedia.pwn.pl>
- <http://osocjologii.info.pl>
- <http://www.gdynia.mm.pl>
- <http://wsap.edu.pl>
- <http://www.eduteka.pl>
- <http://portalwiedzy.onet.pl>
- <http://wiedzaiedukacja.eu>
- <http://www.fakt.pl>
- <http://www.nato.int>
- <http://www.wojsko-polskie.pl>

**THE CASE STUDY ON INTEGRATION OF WOMEN CADETS FROM THE
CANDIDATE SERVICES, BASED ON THE EXAMPLE OF A MILITARY UNI-
VERSITY**

Abstract: Integration is a complex concept shaped by various dimensions: the given rules and norms, communication levels, and acceptance of the roles within certain community, as well as, the sense of togetherness. The quality of assimilation within a group of candidates for professional soldiers can be stimulated by numerous factors, including: common customs, clothing, or soldier's ethos. Since the presence of women in the army continuous to be controversial, there is a need for monitoring of the integration level in their given communities. Negative aspects of interpersonal relations can be moderated by introduction of legal solutions guaranteeing equal chances of a professional development in the army, for both males and females.

Keywords: integration, social bonds, army, woman - soldier, cadet, group's integrity.