

# TOŻSAMOŚĆ SPOŁECZNA W NARRACJACH DOWÓDCÓW WOJSKOWYCH

Beata CZUBA

Wojskowa Akademia Techniczna

**Streszczenie:** Celem artykułu jest odpowiedź na pytanie, w jakim stopniu pełniona przez dowódców wojskowych rola zawodowa wpływa na ich tożsamość. Wywiady przeprowadzone z generałami i admirałami Wojska Polskiego wskazują na to, że ich tożsamość społeczna ma kluczowe znaczenie dla obrazu siebie. Tożsamość społeczna jest spójna z tożsamością osobistą. Respondenci identyfikują się z wartościami etosowymi organizacji. Najbardziej istotne doświadczenia w ich życiu, definiujące kim są i do czego zmierzają, związane są z pracą zawodową.

**Słowa kluczowe:** tożsamość osobista, tożsamość społeczna, dowódcy, wojsko.

## Wstęp

Nadawanie sensu własnemu doświadczeniu jest silnie związane z procesem formowania się tożsamości. W społeczeństwach przemysłowych odpowiedź na pytania „kim jestem?”, „dokąd zmierzam?” była możliwa na podstawie pełnionych przez jednostkę ról oraz zinternalizowanych norm i wzorców mających swoje źródła w tradycji. Tożsamość związana z pełnioną rolą społeczną zależała od stabilności instytucji, z którymi owe role były powiązane. W ponowoczesnym porządku jednostka jest świadoma wielu sposobów pełnienia ról. Można być matką, kobietą, mężczyzną, dzieckiem – na różne sposoby. Mirosława Marody tak pisze o kłopotach współczesnego człowieka z formowaniem tożsamości: „Pozycjonowaniu siebie w systemie społecznych relacji nie sprzyja również wspomniane wcześniej rozmycie struktury społecznej, które zniósło wszystkie wcześniej dobrze rozpoznawane punkty wyznaczające położenie jednostki w przestrzeni społecznej i doprowadziło do osłabienia barier społecznych”<sup>1</sup>. Co znaczy dzisiaj, na przykład, przynależność do klasy średniej, jeśli większość ludzi tak właśnie postrzega swoje miejsce w społeczeństwie? Jaką pozycję naprawdę zajmuje jednostka w strukturze społecznej, jeśli na przestrzeni kilku lat kilkakrotnie przeżywa epizody posiadania pracy i jej utraty? Czy mając wyższe wykształcenie i kapitał kulturowy, ale będąc chronicznie zagrożony utratą zatrudnienia, człowiek lokuje się w klasie średniej, czy jednak w klasie opisywanego coraz częściej prekariatu?

M. Marody, opisując zmiany, jakie niesie ponowoczesność, wymienia trzy jej atrybuty: indywidualizm, refleksyjność i konsumpcjonizm. Indywidualizacja

---

<sup>1</sup> M. Marody, *Jednostka po nowoczesności. Perspektywa socjologiczna*, Wyd. Naukowe SCHOLAR, Warszawa 2014, s. 197.

oznacza kreowanie swojego życia na własny rachunek. Branie odpowiedzialności za własne decyzje, podążanie wybraną drogą ku wybranym przez siebie celom. Nie oznacza to bynajmniej wolności jednostki od ograniczeń kontroli społecznej, choć przybiera ona inne formy niż w społeczeństwie przemysłowym. Miejsce sztywno określonych ról płciowych, zawodowych, klasowych zajmują dzisiaj liczne instytucje, które regulują działania człowieka. Ten zaś musi się dostosować, jeśli chce zaspokajać swoje liczne potrzeby. Potrzeby ludzi kreowane są przez rynek, napędzający konsumpcję i kompulsywne postawy skoncentrowane na nabywaniu coraz nowszych dóbr. Indywidualizacja wiąże się z koniecznością refleksyjności. Refleksyjność jest warunkiem podejmowanych licznych decyzji, wymagających zastanawiania się i nieustającej oceny, czy dokonany wybór jest dostatecznie dobry, czy odrzucone alternatywy w istocie na to zasługują. Analityczny stosunek do rzeczywistości jest konieczny ze względu na jej złożoność, niespójność, alternatywy zaś dostępne jak nigdy dotąd. Nawet jeśli zawęży się szansa na ich dostępność, na przykład na skutek skromnych możliwości finansowych jednostki, refleksyjność paradoksalnie wzmacnia się (w służbie strategii „jak związać koniec z końcem”, co wymaga nie lada kombinacji czynionych na co dzień). Indywidualizacja, refleksyjność i konsumpcjonizm to atrybuty jednostek, które stale są obecne w procesie tworzenia sensów swojego życia. Wprawdzie ponowoczesność znacząco zmieniła strategie wytwarzania sensów życia i kształtowania tożsamości, twierdzą jednak, że wciąż istnieją enklawy, które sprzyjają konstruowaniu tożsamości w sposób zbliżony do tradycyjnego porządku wcześniejszych społeczeństw.

Zdaniem autora, wojsko zalicza się do instytucji, które umożliwiają, dzięki istnieniu silnego jeszcze etosu zawodowego, formowanie indywidualnej tożsamości opartej w dużej mierze na tożsamości roli. Problem kształtowania tożsamości u dowódców wojskowych wydaje się wart rozważenia, ponieważ w grupie tej widać bardzo wyraźnie, jak tożsamość związana z rolą zawodową staje się sposobem „wytwarzania” sensu życia<sup>2</sup>. W niniejszym artykule stawia się tezę, że społeczna tożsamość dowódców wojskowych zajmuje kluczowe miejsce w ich obrazie siebie. Przedmiotem analizy, która prowadzi do weryfikacji tego założenia, będą wywiady na temat karier zawodowych przeprowadzone z generałami i admirałami służącymi w Wojsku Polskim.

## **1. Tożsamość osobista i społeczna**

Pojęcie „tożsamości” zostało w psychologii po raz pierwszy zastosowane przez chorwackiego psychoanalityka Victora Tauska, który zaobserwował, że umożliwia ono pojmowanie siebie w kategoriach osoby o cechach względnie trwałych, niemniej

---

<sup>2</sup> Ibidem, s. 195-204.

jednak różniącej się od innych ludzi<sup>3</sup>. Wiesław Łukaszewski, rozważając problem tożsamości osobistej i społecznej, wspomina o dualnej naturze człowieka, który, z jednej strony, znajduje upodobanie w odróżnianiu się od innych ludzi, byciu istotą niepowtarzalną, z drugiej zaś strony chce być podobny do innych, być częścią grupy, a więc posiadać atrybuty, jakie reprezentują inni członkowie tej zbiorowości<sup>4</sup>. Te dwie tendencje mierzyć można, jak powiada autor, stopniem, w jakim jednostka odróżnia się od innych (tożsamość osobista) i wielkością podobieństwa do grupy (tożsamość społeczna). Wydawałoby się, że na charakter relacji między ludźmi wpływa najmocniej tożsamość indywidualna, jednak w praktyce tak się nie dzieje. Jeśli spotykają się ludzie reprezentujący różne role i statusy, okazuje się, że rola, na przykład nauczyciela i ucznia, ma ogromny wpływ na sposób zachowania ludzi, choć różnice indywidualne mają również znaczenie dla charakteru relacji. Łukaszewski analizuje, w jakich sytuacjach aktywizuje się jedna bądź druga tożsamość. I choć, jak twierdzi, nie ma prostych reguł, które byłyby odpowiedzią na to pytanie, wydaje się, że w sytuacjach intymnych górę bierze tożsamość indywidualna, co objawia się tym, że człowiek pozwala sobie na pokazywanie tego, co dla niego odrębne, charakterystyczne. W sytuacjach społecznych zaś względną przewagę zyskuje tożsamość społeczna<sup>5</sup>. Autor opisuje takie oto funkcje tożsamości<sup>6</sup>:

- 1) Funkcja „punktu odniesienia” – niezależnie od tego, czy jest to tożsamość osobista, czy społeczna, staje się ona rezerwuarem standardów, które służą porównaniu „ja” – „inni”. Porównania dotyczą zarówno wyglądu, jak i zdolności, wartości, statusu etc., definiując pożądaną stan własnej osoby. Odchylenie od stanu oczekiwanego uruchamia procesy regulacji.
- 2) Funkcja bezpieczeństwa – liczne badania wskazują na to, że ludzie w sytuacjach zagrożenia zdrowia i życia poszukują kontaktów z innymi (dominuje tożsamość społeczna). Wsparcie społeczne redukuje lęk i poczucie zagrożenia.
- 3) Funkcja uruchamiania dumy z przynależności do grupy oraz wrogości i agresji do grupy „obcej” – identyfikacja z grupą, która odnosi sukces („polscy siatkarze mistrzami świata”, „nasi górą” etc.) – powoduje, że jednostka jest skłonna czerpać poczucie dumy z przynależności narodowej (grupowej). Liczne badania wskazują również na pojawianie się wrogości do grupy „obcej”. Wrogość i agresja rosną tym bardziej, im większa jest spójność grupy własnej.

---

<sup>3</sup> A. Gałdowa (red.), *Tożsamość człowieka*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2000, s. 43.

<sup>4</sup> W. Łukaszewski, *Tożsamość wieloraka*, [w:] W. Łukaszewski i in., *Tożsamość. Trudne pytanie kim jestem*, Wyd. Smak Słowa, Sopot 2012, s. 11.

<sup>5</sup> Ibidem, s. 12-14.

<sup>6</sup> Ibidem, s. 20-25.

Piotr Oleś uważa, że tożsamość grupowa, budowana poprzez współpracę z innymi, wzbogaca zakres tożsamości indywidualnej<sup>7</sup>. Nie zawsze tożsamość grupowa jest korzystna dla jednostki, ponieważ czasem przybiera charakter obronny, tj. zastępuje tożsamość indywidualną. Oznacza to, że człowiek redukuje obraz siebie do identyfikacji grupowej, określa siebie jedynie w kategoriach „my”. Oddzielenie od grupy powoduje poczucie zagubienia. Oleś stawia tezę, że tożsamość dojrzałego człowieka musi zawierać obydwa komponenty. Budowanie tożsamości społecznej jedynie na wartościach opierających się na wykluczeniu, odwecie, kontestacji, tj. kierowaniu wrogich tendencji wobec jakiejś grupy, nie przynosi korzyści osobowości, nie powoduje jej rozwoju<sup>8</sup>.

Dariusz Doliński, opisując istotę tożsamości społecznej, twierdzi, że opiera się ona na poczuciu „my”. „My” wyznajemy wspólne wartości i cele. Jednostka może mieć wiele tożsamości społecznych, przynależy bowiem do jakiejś narodowości (grupy etnicznej), jest kibicem określonej drużyny, członkiem korporacji, stowarzyszenia czy społeczności religijnej etc. W każdym z tych przypadków mają znaczenie inne charakterystyki, które odróżniają te grupy od siebie i są włączane w obszar tożsamości osoby. Z tożsamości społecznej jednostka może czerpać poczucie mocy – czuć się silna, wspierana przez członków własnej grupy (bycie członkiem wpływowej grupy interesu, partii politycznej, stowarzyszenia etc.), potwierdzać słuszność wyznawanych wartości czy podejmowanych działań<sup>9</sup>.

Według Anthony'ego Giddensa tożsamość opiera się na takich cechach jednostki, które „mają pierwszeństwo przed innymi źródłami sensu”<sup>10</sup>. Do tych cech należą: płeć, orientacja seksualna, narodowość, rasa, klasa społeczna. Tożsamość społeczną stanowią właściwości jednostki, które przypisują jej inni ludzie. Ma ona charakter wieloraki, jednostka jednocześnie pełni wiele ról. Tożsamości są źródłem sensów, wokół których jednostka tworzy swoje życie. Czasem tożsamości zbiorowe (przynależność do związków zawodowych, partii politycznej, ruchu społecznego etc.) mogą inspirować do ruchów rewolucyjnych, zmieniających porządek społeczny. W takich sytuacjach ujawniają się bardzo spektakularne efekty sensotwórczej roli tożsamości społecznej. Role, które realizuje jednostka, mają znaczenie dla formowania tożsamości. Jest to jednak proces zależny od indywidualnych decyzji oraz interpretacji. Pełniąc rolę, człowiek może nie utożsamiać się z nią, zachowywać dystans, uważać ją za nieistotną dla obrazu siebie. Tożsamość osobista tworzy się w interakcji pomiędzy wymaganiami społecznymi i preferencjami jednostki. Stanowi o odrębności, niepowtarzalności jednostki. Współczesny świat, jak powiada Giddens, stwarza bardzo wiele możliwości kształtowania swojej tożsamości: kim być, jak żyć, jakie wartości

---

<sup>7</sup> P.K. Oleś, *Tożsamość osobista i społeczna – płynna czy określona?*, [w:] W. Łukaszewski i in., op. cit., s. 118.

<sup>8</sup> Ibidem, s. 118-119.

<sup>9</sup> D. Doliński, *Tożsamość jako źródło mocy społecznej*, [w:] W. Łukaszewski i in., op. cit., s. 199-201.

<sup>10</sup> A. Giddens, *Socjologia*, PWN, Warszawa 2005, s. 52.

realizować. Jednostka zawsze jednak musi dokonywać wyborów, sama określać, które alternatywy będą dla niej najlepsze, co staje się kolejnym źródłem niepewności<sup>11</sup>.

Według Manuela Castellsa tożsamość jest procesem konstruowania sensu, podczas którego jednostka kieruje się atrybutami kulturowymi. Autor nie utożsamia jednak tożsamości z rolami, choć przyznaje, że mają one znaczenie, pod warunkiem, że jednostka zinternalizuje wartości związane z pełnionymi rolami<sup>12</sup>.

Formowanie tożsamości w okresie ponowoczesności jest autokreacją. Według Zygmunta Baumana znamienym zjawiskiem w procesie konstruowania tożsamości jest strategia *Włóczęgi (Turysty)*, w odróżnieniu od strategii *Pielgrzyma*. *Włóczęga* żyje „tu i teraz”. Jego tożsamość jest zmienna, płynna, pozbawiona trwałych atrybutów, tak jak niepewna jest otaczająca rzeczywistość. Natomiast tożsamość *Pielgrzyma* oparta jest o trwałe wartości, niepodlegające tak łatwo zmianie i zastępowaniu przez inne: „Kiedyś [kwestia tożsamości – dop. autorki] przypominała problem, z którym musieli radzić sobie pielgrzymi: »Jak dojść do celu?«. Obecnie przypomina raczej codzienny problem włóczęgów, ludzi pozbawionych stałego adresu i ludzi *sans papiers*: »Dokąd mogę czy powinienem pójść? Dokąd zaprowadzi mnie droga, którą akurat idę?«”<sup>13</sup>.

Współczesność, która „zwalnia” jednostkę z obowiązku trzymania się ścisłych reguł „kim być” oraz „jak żyć?”, rodzi poczucie ontologicznej niepewności. Ludzie chcą żyć na swój własny sposób, cenią wolność podejmowania decyzji. Za tę wolność wyboru płacą jednak konkretną cenę. Oprócz wielu korzyści, jakie płyną z procesu samostanowienia, pojawia się niepewność, której nie daje się łatwo rozwiązać. Nie są w stanie tego dokonać nawet liczne zespoły ekspertów, wiedza, po którą sięgają dzisiaj ludzie, próbując wspierać swoje życiowe decyzje. Jest bowiem wielu ekspertów i wiele źródeł wiedzy, komu więc można zaufać? Stałym doświadczeniem człowieka jest zatem niepewność, czy dokonał słusznego wyboru. Skutkiem podjętych decyzji jest osobista odpowiedzialność za własne życie<sup>14</sup>.

## 2. Cel badań oraz charakterystyka badanej próby

Celem przeprowadzonej tutaj analizy jest odpowiedź na pytanie:

W jakim stopniu pełniona rola zawodowa wpływa na tożsamość dowódców?

Tak sformułowany główny problem badawczy implikuje kolejne pytania szczegółowe:

- 1) Czy wartości ważne dla respondentów związane są z wykonywanym zawodem?

---

<sup>11</sup> Ibidem, s. 52.

<sup>12</sup> M. Castells, *Siła tożsamości*, PWN, Warszawa 2008, s. 22-23.

<sup>13</sup> Z. Bauman, *Zindywidualizowane społeczeństwo*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2005, s. 179-180.

<sup>14</sup> M. Marody, op. cit., s. 212-215.

- 2) Czy respondenci czerpią poczucie dumy z przynależności do grupy zawodowej?
- 3) Czy respondenci oddzielają standardy zachowania realizowane w pracy i poza pracą?
- 4) Czy w autocharakterystyce dowódców dominują kategorie podkreślające indywidualizm, czy kolektywizm?
- 5) Czy zainteresowania respondentów są zbieżne z wykonywanym zawodem?

Wywiady, które są przedmiotem analizy, przeprowadzono w 2013 r. w jednostkach wojskowych w Polsce. Autorka prowadziła wywiady osobiście, zawsze w miejscu służby respondentów. Zgodę na udział w badaniach wyraziły 32 osoby. W konsekwencji wywiady przeprowadzono z trzydziestoma dowódcami. Zastosowano technikę wywiadu swobodnego ukierunkowanego. Wywiad był ukierunkowany przez 40 pytań otwartych, które zadawane były w tej samej kolejności każdemu respondentowi i w razie potrzeby uzupełniane dodatkowymi pytaniami. Wywiady (z wyjątkiem trzech przypadków, w których wypowiedzi respondentów były notowane) zostały nagrane przy użyciu dyktafonu. Jak wspomniano, próba badawcza liczyła trzydziestu generałów i admirałów (według stanu na 6.08.2013 r. zawodową służbę wojskową pełniło 91 generałów i admirałów, zatem w próbie badawczej znalazła się 1/3 populacji generałów i admirałów Wojska Polskiego). Charakterystyka społeczno-demograficzna respondentów jest następująca: najwięcej dowódców reprezentowało przedział wiekowy 51-55 lat – piętnaście osób, dziewięciu badanych było w przedziale wieku 56-60 lat, najmniej liczną grupą byli żołnierze w wieku 46-50 lat – sześciu respondentów. Biorąc pod uwagę kryterium stopnia wojskowego, najliczniejszą grupę stanowili generałowie brygady – dwadzieścia osób. Drugą co do liczebności byli generałowie dywizji – siedem osób. Najmniej było respondentów w stopniu generała broni (admirała floty) – trzy osoby. Pod względem kryterium wysługi lat w zawodowej służbie wojskowej w badanej próbie najwięcej respondentów miało ponadtrzydziestoletni staż (wysługę lat) zawodowej służby wojskowej – dwadzieścia trzy osoby. Wysługę wynoszącą ponad 25 lat służby reprezentowało siedmiu respondentów.

### **3. Omówienie wyników**

Analizę wyników badań rozpocznę od poszukiwania odpowiedzi na pytanie, czy wartości istotne dla respondentów są związane z wykonywanym zawodem.

#### **3.1. Wartości osobiste a wartości organizacji**

Respondent nr 1 wskazał na wartości, które są charakterystyczne dla kultury organizacyjnej wojska, dla niego zaś stanowią swoisty drogowskaz postępowania:

„B<sup>15</sup>: (...) Z czego czerpie Pan wskazówki, jak postępować?

G<sup>16</sup>: Myślę, że jest wiele osób takich, z których można czerpać, ale wiadomo, że są to jakieś tam wzorce (...), myślę, że ja nie mam jakiegoś tam jednego wzorca, chociaż choćby z domu wynosi się jakieś tam, na przykład to, że jak się mówi, to nie można potem tego się wypierać, czy jakieś tam poczucie prawdy ogólnie istniejącej, po drugie wzorce, które w wojsku istnieją i to ze wszystkich stron, tu można mówić i o literaturze, i o osobach żyjących, w wojsku **poczucie obowiązku** i to co się nazywa – **dobro służby**. Czyli nie mówi się tutaj o osobach konkretnych, chociaż w każdym kraju są takie osoby, które są uosobieniem wartości. Raczej można mówić o **ideach**, zwłaszcza że lotnictwo to jest taki rodzaj służby, w którym bycie ze sobą razem dużo powoduje. Na imprezy razem chodzimy, chociaż teraz ja nie jestem zapraszany, bo młodzież woli być sama, ale poczucie więzi u nas jest bardzo ważne, przede wszystkim dlatego, że się razem lata. Wszyscy muszą robić to samo jednakowo, albo prawie jednakowo, to jest taka więź, że później jak się coś dzieje, to jeden do drugiego przychodzi i mówi – słuchaj, tutaj coś źle zrobiłeś, musisz to zrewidować, albo następnym razem z tobą nie polecę. Tak że wzorce są, ale raczej u nas do wzorców osobowych się nie przywiązuję.” (wywiad nr 1)

Respondent nr 21 opisuje cechy organizacji wojska, które były dla niego istotne, bo zbieżne z preferencjami osobowościowymi, gdy podejmował decyzję o przyszłym zawodzie.

„B: Czy ta praca spełnia pana oczekiwania?

G: (...) Cały czas, dlatego że to jest to, co wymarzyłem sobie na początku, czyli zmienność sytuacji, brak stagnacji, stabilizacji. Poznałem dzięki służbie i temu, że wiedzie mi się, tak to nazwijmy, wielu ludzi, wiele jednostek wojskowych poznałem, wiele miast w Polsce i za granicą, wiele krajów poznałem. No i przede wszystkim ta adrenalina dla mnie to jest ta niewiadoma tego, co będzie. To, co na początku mówiłem, to nie jest tak, że wiem, przychodzę i wiem, co będę robił. Mimo że w wojsku tak samo jest planowanie. Ale jak dobrze jest, to 50 procent tego, co się zaplanuje, się realizuje, a pozostałe 50 to jest tego, co wynika ze służby. To jest norma. Zdecydowanie często jest odwrotnie. To jest ten power, który daje siłę. Ja sobie siebie nie wyobrażam na emeryturze, tak? Gdzie wiadomo, że ten dzień jest unormowany, ustabilizowany, nic się nie zmienia, wiadomo, co będzie za tydzień, za dwa, jeśli człowiek będzie żywy i zdrowy, tak? Tu, pomijając oczywiście plan, zawsze jest ta świadomość. Za chwilę telefon od przełożonego, nowe zadanie, nowe zjawisko, pozytywne, negatywne, czyli trzeba reagować, tak? Nie stałe sytuacje. Ciągłe wyzwania, zmiana okoliczności. No i te sytuacje, które wymagają podejmowania decyzji. I których wiele jest nieszablonowych, nie takich samych. I te nowe sytuacje i ten brak przewidywalności, nowe sytuacje,

---

<sup>15</sup> B – osoba prowadząca wywiad – Beata Czuba.

<sup>16</sup> G – osoba udzielająca wywiadu.

nieplanowe zadania, nowi ludzie, o za chwilę, nowe stanowisko. Jakbym tak popatrzył 30 lat do tyłu, tak? Nowy garnizon. No i trzeba z tymi ludźmi nawiązać kontakt, zdobyć ich zaufanie i wymagać od nich tego, czego ode mnie moi przełożeni wymagają (...), (to) powoduje, że człowiek cały czas jest w sytuacji, w której musi siebie doskonalić, uczyć siebie, uczyć środowisko i ludzi w nowej sytuacji, tak?” (wywiad nr 21)

Wypowiedź respondenta nr 20 zwraca uwagę na etosowe cechy wykonywanego zawodu, mające znaczenie dla jego osobistych preferencji, w które „wpisało” się wojsko, co pozostało niezmiennie do chwili obecnej.

„B: Proszę przypomnieć sobie okres poprzedzający pana służbę wojskową, okres wstąpienia do akademii wojskowej, jakie były pana motywy, czym się pan kierował, decydując się na akademię, a później na służbę wojskową?

G: Zdecydowanie, zdecydowanie upodobaniem do tego zawodu, munduru, sposobu życia, sposobu bycia, wymagającego sposobu życia, surowego wręcz. Pociągały mnie cechy, które wtedy identyfikowałem już z zawodem żołnierza i nadal identyfikuję. Takie, przede wszystkim, jak wyjątkowa dyscyplina, sumienność, poświęcenie, dyspozycyjność. Na takie ukształtowanie mojej osobowości duży wpływ miało moje środowisko, przede wszystkim rodzinne, choć nie wojskowe, ale z silnymi, mocnymi tradycjami patriotycznymi z okresu wojny i wcześniejszego okresu.” (wywiad nr 8)

W podobnym tonie wypowiada się dowódca nr 28, dla którego miejsce pracy jest polem realizacji misji, z którą się utożsamia, którą przekształca w cele osobiste, budujące poczucie sensu, znaczenia swojego życia:

„G: (...) Natomiast tutaj, wydaje mi się, ja tutaj jestem może romantykiem, ale jestem patriotą takim z przekonania. Faktycznie wierzę w te kolory biało-czerwone, w tę ojczyznę, całe to przesłanie z tym związane i kiedy, kiedy... mogę sobie na jesień życia powiedzieć, że coś dla tej ojczyzny zrobiłem, dla tego kraju, kiedy on potrzebował, tak, postawił zadanie, jest brygada, jest Afganistan, jest robota, pan prezydent docenia to czy tamto, no to wtedy uważam, że wtedy jest zrobiona. Oczywiście takim dodatkiem, takimi „wisienkami” są sukcesy naszych podwładnych, jeżeli po sobie coś tam zostawimy, ale to chyba każdy tak ma, jakieś drzewa, jakieś tam domy budują, pierdoły. Natomiast żołnierz to by chciał mieć tych swoich wychowanków.” (wywiad nr 28)

### **3.2. Poczucie dumy z przynależności do organizacji**

Kolejnym krokiem analizy jest odpowiedź na pytanie, czy respondenci czerpią poczucie dumy, satysfakcji, zadowolenia z wykonywanego zawodu. Respondent nr 5 tak oto przedstawia istotę satysfakcji ze służby:

„B: Co sprawia panu największą satysfakcję w pracy?

G: No oczywiście, defilada, mundur galowy, czapka, jak się tak przed lustrem stanie, to jest ogromna satysfakcja. A taką rzeczą, jak jestem na poligonie i ktoś



do mnie podejdzie, którego kiedyś tam znałem, albo znam go cały czas, ale nasze drogi się rozeszły i udało nam się jakieś przedsięwzięcie... na tym etapie są już takie większe przedsięwzięcia życiowe. Ktoś mi poda po prostu rękę i powie, dziękuję, jak to Amerykanie mówią, „good job” – dobra praca, ale fajnie wyszło, spotkamy się na kolejnych ćwiczeniach lub: dziękuję za to, żeś mi kiedyś podpowiedział, pan generał mi to podpowiedział, albo pana zespół, zrobić coś, to mi się wydaje, że to jest największa satysfakcja, że idąc, powiedzmy, po ulicy, tak jak jestem ubrany... idzie, powiedzmy, jakiś major czy kapitan, czy szeregowy i powie, dzień dobry, panie generale. To jest dla mnie największa satysfakcja.” (wywiad nr 5)

W wypowiedziach innych respondentów stale pojawia się motyw satysfakcji z pracy płynącej ze sposobu ich postrzegania przez innych ludzi jako autorytetów, osób, profesjonalistów, którzy odcisnęli pozytywne piętno na biografiami podwładnych żołnierzy. Wyrazy uznania ze strony innych ludzi stają się dla respondentów potwierdzeniem ich jaźni. Ma to ogromne znaczenie dla sposobu pojmowania swojego „ja” społecznego i osobistego, które pozostaje nierozzerwalnie związane z ich społeczną percepcją jako ludzi i żołnierzy wypełniających swoją rolę. O wszystkich respondentach należy powiedzieć, że „zrobili karierę”, ponieważ osiągnęli szczyty stanowisk w organizacji. Generałowie i admirałowie w wojsku stanowią elitę żołnierzy. Ta grupa z roku na rok jest coraz mniej liczna; nie jest łatwo awansować na najwyższe stopnie<sup>17</sup>. Niektórzy zatem podkreślają ten fakt, czując dumę, że udało im się zająć tak daleko, co zawdzięczają własnej pracy i determinacji.

### 3.3. Zasady postępowania prywatne i publiczne

Jedno z pytań zadanych respondentom dotyczyło problemu, na ile różnicują zasady, którymi kierują się w życiu zawodowym i w sferze prywatnej. Wypowiedzi respondentów nr 4 i nr 14 ukazują typowy sposób narracji w tej sferze:

„B: Jakimi zasadami kieruje się pan w pracy, a jakimi poza pracą? Czy to są takie same zasady?

G: Raczej tak. Staram się być uprzejmy i bezkonfliktowy, w sensie takim, że wszystkich traktuję z powagą, nie próbuję nikomu udowodnić, że ktoś jest głupszy ode mnie. Jeżeli ktoś ma mądre pomysły, to oczywiście ich słucham i przyjmuję do wiadomości i akceptuję. Jeżeli ktoś, według mnie, się myli, to próbuję go przekonać rozmową, że jest chyba w błędzie (...) i niechby pomyślał nad takim i takim zagadnieniem, natomiast nie cierpię leni i nie cierpię takich, co oszukują. I dla takich jestem bezwzględny. A w domu? To samo, staram się być bezkonfliktowy, spokojny, jak to ktoś kiedyś o mnie powiedział, jestem siłą spokoju.” (wywiad nr 4)

---

<sup>17</sup> W 2015 roku w wojsku było 96 generałów i admirałów; <http://mon.gov.pl/sily-zbrojne/lista-kadra-dowodcza/> [Pobrano: 8.02.2015].

2.

„B: Jakimi zasadami kieruje się Pan w pracy, a jakimi poza pracą?

G: Pewnie te same. Staram się być odpowiedzialny i nie tylko nie krzywdzić, ale też nie lubię robić przykrości ludziom, jeszcze – bardzo lojalny jestem. Lojalność w wojsku, uważam, że to bardzo istotna cecha, może najistotniejsza – lojalność etosowa, i to taka lojalność, żeby sobie móc prawdę powiedzieć i zrobić to w sposób nikogo nieobrażający. Tak, nie lubię robić przykrości ludziom. Koleżeńskość też, koleżeński jestem. Nie sędzę, żebym miał dużo wrogów.” (wywiad nr 14)

Dowódcy oczywiście dostrzegają różnicę pomiędzy sferą prywatną i publiczną. Jednak większość dowódców ceni sobie spójność postaw demonstrowanych prywatnie i publicznie. Jak się wydaje, w tych deklaracjach można dostrzegać wpływy wartości etosowych zawodu żołnierza. Oczekiwania formułowane wobec personelu wojskowego, zawarte między innymi w *Kodeksie honorowym żołnierza zawodowego Wojska Polskiego*, dotyczą postaw prezentowanych w służbie wojskowej, ale również poza służbą<sup>18</sup>.

### 3.4. Indywidualność czy kolektyw?

Kolejne pytanie będące przedmiotem analizy dotyczy problemu, na ile dowódcy preferują cele indywidualne w porównaniu z celami grupowymi. Respondenci nr 5 i nr 13 mówią o wartości pracy zespołowej w osiągnięciu celów i o znikomości szans osamotnionej jednostki lub jednostki narcystycznie nastawionej na siebie, która w tym systemie chciałaby efektywnie funkcjonować, odcinając się od zespołu.

„B: Jakie czynniki są ważne dla wykonywania tej pracy?

G: A takim może bardzo ważnym czynnikiem, może ja uważam, że najważniejszym, to jest umiejętność budowy zespołu ludzkiego. Bo wojsko bohaterów też potrzebuje, indywidualistów, ale coś jak gra w drużynie w piłkę nożną. Lewandowski strzela bramki w swoim klubie, a u nas nie może, no niestety. Ja sam, bez moich podwładnych, bez tego aparatu, którym jestem obudowany, bez pani, która ma, tu – która godzina, bez szefa oddziału (...), tam no, może coś tam znaczą, ale tylko w zespole bardzo dużo znaczą. Ale trzeba ten zespół umieć zbudować, jeden pracuje dla pieniędzy, drugi dla atmosfery, trzeci, nie wiem, dla miejsca, bo tu akurat ma rodzinę, czwarty dla czegoś innego, piąty, bo można jakoś tam się wybić i osiągnąć karierę i trzeba tych ludzi po prostu dopasować pomiędzy siebie. Idealnych ludzi nie ma.” (wywiad nr 5)

---

<sup>18</sup> *Kodeks honorowy żołnierza zawodowego Wojska Polskiego*; [http://mon.gov.pl/z/pliki/dokumenty/rozne/2013/09/kodeks\\_honorowy2008.pdf](http://mon.gov.pl/z/pliki/dokumenty/rozne/2013/09/kodeks_honorowy2008.pdf) [pobrano: 8.02.2015].

2.

„B: Czy uważa Pan, że wykonywana praca zmieniła Pana (osobowość, system wartości, kompetencje, pod innym względem)?

G: System wartości – nie sądzę, że się zmienił. Zawsze byłem ukształtowany, że nie ja jestem centrum świata, świat nie wokół mnie się kręci. Tak mnie rodzina ukształtowała. Taka wrażliwość jest spowodowana tym, że człowiek przez życie szedł sam, torował sobie życie sam. Nie uciekam od decyzji i od odpowiedzialności (...). Lotnictwo ukształtowało rzetelność. Dęblińska szkoła i instruktorzy, którzy uczyli szczególnych zachowań. Odpowiedzialność za to, co robię, za siebie, za tego drugiego. Człowiek nie śpi, dopóki ostatni samolot nie wylądjuje. Dalej nie mam śmiałości wchodzenia na salony. Ja tej śmiałości salonowca nie mam.

B: Jeśli myśli Pan o własnym usposobieniu, jakie cechy osobowości uważa Pan za kluczowe dla skuteczności własnego działania w pracy?

G: Rzetelność wykonywania zadań.” (wywiad nr 13)

Kolejna wypowiedź zwraca uwagę na koszty tej pracy, które polegają, między innymi, na podporządkowaniu osobistych celów wykonywanej pracy. Indywidualizm ustępuje w tym podejściu miejsca interesom grupowym, do czego zresztą przekonany jest respondent, który tak właśnie pojmuje sens bycia żołnierzem:

„B: Czy sposób, w jaki pan pracuje, pan służy oczywiście, pozostaje w zgodzie z pana systemem wartości?

G: Myślę, że tak, bo ja od samego początku, kiedy przywdziałem mundur, poświęciłem wszystko, dosłownie wszystko sprawom, którymi się zajmuję, włącznie z życiem rodzinnym, osobistym i tak dalej. Po wielu latach udało mi się przekonać moją najbliższą rodzinę, moją żonę i syna, że to jest dla mnie sprawa najważniejsza i w tym sensie nie mam sobie nic do zarzucenia.” (wywiad nr 23)

Respondenci reprezentują grupę żołnierzy, którzy mogą o sobie powiedzieć, że osiągnęli już wszystko co możliwe w organizacji. Wielu z nich zaspokoilo zatem swoje aspiracje dotyczące rozwoju osobistego. Te aspiracje z czasem schodzą na dalszy plan, ustępują bowiem celom instytucji. Realizacja celów instytucji staje się priorytetem, misją, motywuje do pracy, wpisuje się w osobistą tożsamość. Obydwie wypowiedzi respondenta nr 20, który swoją karierę realizował konsekwentnie w wyższej uczelni wojskowej, ilustrują sens opisywanej postawy:

„B: Czy ta praca spełnia pana oczekiwania?

G: Pewno tak... na pewno daje dużo satysfakcji, ale też to jest służba. I tutaj żadnych większych przyjemności z tym związanych nie ma. Bo tu się cały czas służy. Tym bardziej, że ja to sobie tak wyobrażałem, że mam przed sobą te parę lat do spełnienia, nie chcę już nigdzie na zewnątrz, chociaż miałem propozycje. Chcę odcisnąć piętno, bo to zostanie na lata. Jeślibym poszedł do Brukseli czy gdzieś, to (jako) jeden z wielu. Natomiast tu czuję tę swoją misję do spełnienia (...).” (wywiad nr 20)

2.

„B: Czy sposób, w jaki pan pracuje, wykonuje swoje obowiązki, pozostaje w zgodzie z pana wartościami?

G: Dobre pytanie... ja pracuję średnio kilkanaście godzin dziennie, bo przychodzę o tej wpół do ósmej, o wpół do ósmej wychodzę. I to jest taki standard. Często ta praca trwa i dłużej, bo jeszcze konferencje, jeszcze wyjazdy. Wszyscy chcą, żeby rektor otwierał, zamykał, no, soboty, niedziele, więc to jest, jak powiedziałem, taka służba i... Wiem, że tak trzeba, trzeba pokazywać uczelnię, trzeba pokazywać, ja już na siebie nie pracuję, bo ja to wszystko, co miałem do osiągnięcia, to wszystko osiągnąłem. Teraz pracuję właśnie dla dobra uczelni, dla tego ugruntowania wyjątkowej pozycji i w wojsku, i w świecie nauki też.” (wywiad nr 20)

### 3.5. Sposób spędzania wolnego czasu

Sposób spędzania wolnego czasu, pasje, zainteresowania dowódców należą do sfery prywatnej, która jest powiązana z tożsamością osobistą. W kontekście rozważań nad tożsamością społeczną analiza tych doświadczeń respondentów wydaje się mało przydatna. Tymczasem podczas wywiadów okazało się, że na „prywatność” pozostaje dowódcom bardzo mało miejsca, ponieważ większość czasu w ciągu tygodnia spędzają w pracy. Jeśli natomiast zajmują się już swoim hobby, sposób spędzania wolnego czasu ma, bardziej czy mniej odległy, związek z wykonywanym zawodem. Jeśli bowiem czytają książki, są to biografie wojskowych lub historia wojskowości. Jeśli jadą do lasu, to dlatego, że są myśliwymi i strzelają. Jeśli uprawiają sport, to ich działanie ma związek z szacunkiem do standardu sprawności fizycznej oczekiwanej u żołnierzy. Można powiedzieć zatem, że dla wielu respondentów wykonywana praca oraz ich życie poza nią stanowią spójną, dopełniającą się całość:

„B: Jakie ma pan pasje, w jaki sposób pan odpoczywa?

G: O... nie powiem pani (śmiech). Widzi pani, ja poluję, to już mnie przekreśla, wielu mówi, że jest to, że jest to zboczenie, ale u mnie tak to nie jest. Aaa, niekoniecznie muszę strzelać i robię to czasami (...) dla zdobycia trofeum, którego jeszcze nie mam, wielu nie mam, ale mówię o polskich warunkach i kiedy mogę, to zabieram, no moją kochankę, jak to żona nazywa, mówi – to do mnie nie przyjechałeś, tylko do swojej kochanki? A mam ich parę (śmiech), zabieram i ja tam odpoczywam. Tak, że się wtedy absolutnie wyłączam. Kiedyś były to jeszcze ryby, ale teraz nie starcza czasu, wędki czekają na lepszą okazję. Lubię sport, trochę się ruszam (...). Wróciłem do czytania z powrotem, bo przez ilość pism, dokumentów, to już wieczorem po prostu mi się nie chciało, wziąłem książkę i zaraz oczy mi zaczynały łzawić, mówię – nie. Teraz, teraz więcej daję zastępcy.” (wywiad nr 12)

2.

„B: Jakie ma pan pasje, co pan robi w wolnym czasie, jak pan odpoczywa?

G: Pasję mam jedną, niepopularną... pasję, to jest myślistwo. Ogólnie biorąc – łowiectwo. Proszę nie mylić z tym, że to tylko się zwierzynę zabija, jak mówią nasi ekolodzy, nie. Oddanie strzału, można w ogóle nie oddać. To jest jakaś tam ostatnia czynność, którą robimy. Ale przede wszystkim jest to jedyna organizacja, która, no, stara się pomagać zwierzynie i tak dalej (...). No i oczywiście ryby bardzo lubię łapać. I pojeździć na rowerze, chyba więcej popływać. Bardzo lubię i interesuję się jakimiś nowinkami technicznymi. Poczytać – historia. Mam szerokie zainteresowania. Ja mówię, no łowiectwo, trochę książka, trochę sport (...).” (wywiad nr 5)

3.

„B: Panie generale, jak pan odpoczywa, jakie ma pan pasje?

G: Bardzo lubię spadochroniarstwo, na które mi niestety brakuje czasu, bo to musi być pogoda, czas, spadochron, o! Spadochron jest cały czas w moim pokoju. Także jak mam szanse, to tu gdzieś jadę na (...) żeby wyskoczyć. To jest ciągle taka moja niespełniona pasja fruwania w tym powietrzu, tak że jestem instruktorem klasy mistrzowskiej, ale to tak do końca się w tym nie spełniam, bo brakuje mi tego czasu, nie umiejętności, w dalszym ciągu, tak że to jest wciąż otwarta karta. Bardzo lubię jeździć na nartach, więc to zawsze w zimie, czy to z rodziną, jeżdżę, bo to jest dla mnie przyjemność duża, rower, no wiadomo, dla swojej kondycji – bieganie, truchtanie. Ze względu na moje porozbijane kości już wielkich maratonów nie robię i nie zamierzam, ale dla podtrzymania swojej kondycji, no, biegać, czy rower, czyli aktywnie, lubię zdjęcia, czyli aparat, mieć na różnych wyprawach ze sobą, jakieś zdjęcia porobić.” (wywiad nr 27)

4.

„B: Jakie ma pan pasje? W jaki sposób pan odpoczywa?

G: Pasje... generalnie sport. Bieganie to może nie jest najlepszy przykład, lubię bieganie, to może najprostsza wersja, jeśli już nie ma co robić, to biorę się za bieganie, ale poza tym wszystko, co jest grą zespołową, w siatkówkę dość dużo grałem. Tutaj mnie namawiają na tenisa, chodzimy grać. Dużo czytam, staram się czytać książki. To jest oderwanie się takie od czytania w komputerze pism. No i cały czas drzemie we mnie to hobby młodości, czyli modelarstwo, ale to małe detale, trzeba się posiłkować jakimiś elementami optycznymi, no i nie ma czasu. Myślę, że to zostawię na emeryturę.” (wywiad nr 1)

5.

„B: Zapytam o pasje, czym się pan interesuje, co pan robi w wolnym czasie, jak pan odpoczywa?

G: Ja lubię popołudniami biegać, 6, 7, 8 kilometrów, po krakowskich Błoniach. Lubię czytać ciekawe książki, lubię chodzić na siłownię.

B: A co pan czyta?

G: Książki historyczne, lubię słuchać dobrej muzyki i czasem lubię zagrać sobie na trąbce (...).” (wywiad nr 26)

## Podsumowanie

Odnosząc się do zasygnalizowanych w drugiej części artykułu problemów badawczych, można przypuszczać, że wykonywanie zawodu żołnierza ma dla niego fundamentalne znaczenie w procesie budowania samowiedzy, rzutuje na tożsamość osobistą, jest źródłem sensów własnego życia, stanowi o zasadniczych standardach działania, normach etycznych i relacjach z innymi ludźmi. W szczególności potwierdzenie tej tezy znajdujemy w sposobie narracji respondentów na temat wartości i celów, z którymi się utożsamiają. Respondenci podkreślają związek wyznawanych wartości z wartościami organizacji. Nawet jeśli krytykują niektóre cechy systemu (wojska), nie popadają w marazm, starają się optymistycznie zakładać lepszą przyszłość. Praca strukturalizuje czas ich życia. Osiągnięcia i wyzwania obecne w pracy są źródłem sensu (tworzenie od podstaw jednostki wojskowej, dowodzenie kontyngentem na misji, opracowywanie planów i programów funkcjonowania instytucji, wprowadzanie programów modernizacyjnych, wreszcie – wychowywanie kolejnych pokoleń żołnierzy).

Tożsamość społeczna respondentów jest tym rodzajem identyfikacji, który umożliwia odczuwanie dumy z przynależności do grupy. Tożsamość generałów i admirałów nie jest skierowana przeciwko innym grupom. Wydaje się, że respondentom towarzyszy świadomość istotności ich działań jako przedstawicieli grupy spełniającej szczególną rolę w społeczeństwie na rzecz zapewnienia bezpieczeństwa innych podsystemów społecznych. Mogą o tym świadczyć metafory używane w ich narracjach na temat swojej roli jako „misji”, „pasji”, „powołania” etc.

Deklarowane przez dowódców wartości istotne w regulacji ich zachowania pozostają spójne niezależnie od zmiennych kontekstów, w których funkcjonują. Ową spójność respondenci uważają wręcz za fundament swojej tożsamości. Jeśli zatem zasady, do których są przywiązani, to na przykład rzetelność, sumienność, samodyscyplina, pozytywny stosunek do ludzi, nie zmieniają się one w zależności od tego, czy dotyczą sfery prywatnej, czy publicznej. Wydaje się, że zachowanie takiej postawy chroni respondentów przed dysonansem poznawczym, a co za tym idzie, przed niepewnością, która zawsze domaga się rozstrzygnięć.

Żyjemy w społeczeństwie, którego kultura określana jest jako indywidualistyczna. W przypadku profesji żołnierza jednak indywidualizm ustępuje miejsca orientacji kolektywistycznej. Świadczą o tym liczne wypowiedzi dowódców podkreślające rolę

pracy zespołowej, znaczenie współpracy dla osiągnięcia celów organizacji. Respondenci zaznaczali niejednokrotnie, że nie sposób osiągnąć efektywności w tej pracy, jeśli jednostka koncentruje się głównie na prywatnych celach, nie potrafi przyjąć perspektywy widzenia spraw innych ludzi.

Ostatnim analizowanym problemem było pytanie na temat zainteresowań i pasji respondentów i ich ewentualnego związku z wykonywaną pracą. W istocie jest to pytanie na temat związku tożsamości indywidualnej (obraz siebie jako człowieka, który wyróżnia się określonymi zainteresowaniami, pasjami) z tożsamością społeczną. Wypowiedzi większości respondentów wskazywały na bliskie relacje pomiędzy pracą i zainteresowaniami poza pracą. Dotyczy to również aspiracji w sferze nauki. Większość dowódców, którzy jako cel postawili sobie obronę doktoratu, ukończenie studiów doktoranckich, poruszała się w obszarze problemów naukowych związanych z ich doświadczeniami zawodowymi.

Na koniec warto zadać pytanie, czy tożsamość społeczna (wynikająca z pełnienia roli zawodowej) wkraczająca w prawie każdy obszar życia człowieka jest zjawiskiem korzystnym, czy destrukcyjnym? Życie zdominowane przez pracę może wydawać się doświadczeniem prowadzącym do zubożenia osobowości, wypalenia emocjonalnego. W przypadku tej grupy respondentów żaden nie skarżył się jednak na wypalenie zawodowe, czy, mimo przeżytych doświadczeń wojennych na misjach, nie cierpiał na zespół stresu pourazowego. Można przypuszczać zatem, że dowódcy wykorzystywali w radzeniu sobie ze stresorami zasoby (materialne, poznawcze, emocjonalne, kompetencyjne, wsparcie społeczne, zdolności, wartości etc.), które pozwoliły im zachować zdrowie i motywację do dalszej pracy. Można by pójść dalej i postawić tezę, że dominująca tożsamość społeczna w grupach dyspozycyjnych pozwala skutecznie rozwiązywać problem ontologicznej niepewności. Jest to jednak teza wymagająca weryfikacji w kolejnych badaniach nad członkami grup dyspozycyjnych społeczeństwa.

#### BIBLIOGRAFIA

1. BAUMAN Z., *Zindywidualizowane społeczeństwo*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2005.
2. CASTELLS M., *Siła tożsamości*, PWN, Warszawa 2008.
3. DOLIŃSKI D., *Tożsamość jako źródło mocy społecznej*, [w:] W. Łukaszewski i in., *Tożsamość. Trudne pytanie kim jestem*, Wyd. Smak Słowa, Sopot 2012.
4. GAŁDOWA A. (red.), *Tożsamość człowieka*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2000.
5. GIDDENS A., *Socjologia*, PWN, Warszawa 2005.
6. ŁUKASZEWSKI W., *Tożsamość wieloraka*, [w:] W. Łukaszewski i in., *Tożsamość. Trudne pytanie kim jestem*, Wyd. Smak Słowa, Sopot 2012.
7. MARODY M., *Jednostka po nowoczesności. Perspektywa socjologiczna*, Wyd. Naukowe SCHOLAR, Warszawa 2014.

8. OLEŚ P.K., *Tożsamość osobista i społeczna – płynna czy określona?*, [w:] W. Łukaszewski i in., *Tożsamość. Trudne pytanie kim jestem*, Wyd. Smak Słowa, Sopot 2012.
9. <http://mon.gov.pl/sily-zbrojne/lista-kadra-dowodcza/> [pobrano: 8.02.2015].
10. <http://mon.gov.pl/z/pliki/dokumenty/rozne/2013> [pobrano: 8.02.2015].

### **SOCIAL IDENTITY IN NARRATIVES OF MILITARY COMMANDERS**

**Abstract:** This article aims to answer the question of how professional identity affects the individual. Specific study is centered on military commanders caring out their professional roles, with question of how they identify with it. Research is based on interviews with generals and admirals of the Polish Army. As it is indicated their social identity is crucial for self-image. Social identity, as the author claims, is consistent with the personal identity of a given individual. Hence the finding, analyzing responses to this problem, respondents in general identify with the values of an organization. This is the most significant experience in their lives, defining who they are and what aims are associated with and because of their professional military duties. Without a doubt a military ethos and interconnected values play an important role for a profession.

**Keywords:** personal identity, social identity, the commanders, the military.