

Akademia WSB

Dąbrowa Górnicza, Cieszyń, Olkusz, Żywiec, Kraków

mgr Szymon Noworyta

**WPLYW DOBROWOLNEJ ZASADNICZEJ SŁUŻBY
WOJSKOWEJ NA KULTURĘ BEZPIECZEŃSTWA
W WOJSKACH POWIETRZNODESANTOWYCH
SIŁ ZBROJNYCH RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Praca doktorska napisana pod kierunkiem:

prof. dra hab. Roberta Sochy

Opiekun pomocniczy: dr Grzegorz Piątkiewicz

Dąbrowa Górnicza 2025

OŚWIADCZENIE PROMOTORA PRACY DOKTORSKIEJ

Oświadczam, że praca doktorska pt. *Wpływ dobrowolnej zasadniczej służby wojskowej na kulturę bezpieczeństwa w wojskach powietrznodesantowych Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej* autorstwa mgr Szymona Noworyty została przygotowana pod moim kierunkiem i stwierdzam, że spełnia ona warunki do przedstawienia jej w postępowaniu o nadanie stopnia naukowego.

Data: 15 kwietnia 2025 r.

Podpis promotora pracy.....

Dąbrowa Górnicza, 15 kwietnia 2025 r.

Szymon Noworyta

OŚWIADCZENIE

Świadomy odpowiedzialności prawnej oświadczam, że złożona praca doktorska pt.: ***Wpływ dobrowolnej zasadniczej służby wojskowej na kulturę bezpieczeństwa w wojskach powietrznodesantowych Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej*** została napisana przeze mnie samodzielnie.

Równocześnie oświadczam, że praca doktorska nie narusza praw autorskich w rozumieniu ustawy z dnia 4 lutego 1994 roku o prawie autorskim i prawach pokrewnych (Dz. U. Nr 24, poz.83 z późn. zm.) oraz dóbr osobistych chronionych prawem cywilnym.

Ponadto praca doktorska nie zawiera informacji i danych uzyskanych w sposób nielegalny i nie była wcześniej przedmiotem innych procedur urzędowych związanych z uzyskaniem dyplomów lub tytułów zawodowych uczelni wyższej.

Wyrażam również zgodę na udostępnianie pracy doktorskiej bez wynagrodzenia dla celów badawczych lub poznawczych Biblioteki Akademickiej Akademii WSB im. prof. J. Altkorna, z zastrzeżeniem, że udostępnianie to następować będzie wyłącznie na miejscu, w siedzibie Biblioteki.

.....

podpis doktoranta

Spis treści

Wstęp	9
1. Założenia badawcze	14
1.1. Uzasadnienie wyboru tematu pracy	14
1.2. Problemy i cele badawcze	19
1.3. Hipoteza główna i hipotezy cząstkowe	23
1.4. Koncepcja badawcza pracy	25
2. Wojska powietrznodesantowe	36
2.1. Rys historyczny	36
2.2. Prawne aspekty funkcjonowania	48
2.3. Struktura, misja i zadania	58
2.4. Wojska powietrznodesantowe krajów NATO	70
2.5. Uogólnienia i wnioski	81
3. Dobrowolna zasadnicza służba wojskowa	86
3.1. Geneza dobrowolności w służbie wojskowej.	86
3.2. Podstawy prawne funkcjonowania dobrowolnej zasadniczej służby wojskowej	97
3.3. Organizacja szkolenia dobrowolnej zasadniczej służby wojskowej w wojskach powietrznodesantowych	107
3.4. Zabezpieczenie logistyczne dobrowolnej zasadniczej służby wojskowej	118
3.5. Uogólnienia i wnioski	129
4. Kultura bezpieczeństwa jako element kultury organizacyjnej wojsk powietrznodesantowych	134
4.1. Bezpieczeństwo a kultura	134
4.2. Kultura organizacyjna	144
4.3. Kultura bezpieczeństwa – definicje, funkcje i wybrane modele	154
4.4. Kultura bezpieczeństwa w wojskach powietrznodesantowych	166
4.5. Uogólnienia i wnioski	178
5. Rekomendacje na rzecz zwiększania poziomu kultury bezpieczeństwa wojsk powietrznodesantowych w kontekście dobrowolnej zasadniczej służby wojskowej ...	183
5.1. Wymiar indywidualny	183
5.2. Wymiar społeczny	193
5.3. Wymiar materialny	204
5.4. Uogólnienia i wnioski	214

Zakończenie	220
Bibliografia.....	225
Wykaz fotografii, rysunków, tabel i wykresów	242
Załącznik	247
Streszczenie rozprawy w języku polskim	254
Streszczenie rozprawy w języku angielskim.....	256

Wstęp

Człowiek od tysiącleci stanowi nieodłączny element bezpieczeństwa państwa, szczególnie w aspekcie militarnym. We wszystkich konfliktach zbrojnych biorą udział ludzie, którzy dobrowolnie lub z obowiązku zostają żołnierzami. Poprzez służbę wojskową, zwiększają militarny wymiar bezpieczeństwa i odpowiadający mu wymiar obronności. Jak wskazują R. Socha i M. Przetak, nie ma wątpliwości co do faktu, że zapewnienie bezpieczeństwa konkretnym ludziom tworzącym grupy społeczne, powinno należeć do wyspecjalizowanych podmiotów powołanych w tym celu¹, a takimi właśnie są m.in. siły zbrojne danego państwa.

Należy również zaznaczyć, że siły zbrojne stanowią jeden z najważniejszych elementów systemu politycznego państwa. Realizują one funkcję zewnętrzną i wewnętrzną. W realizacji tej drugiej, jako instrument polityki państwa, należy je rozpatrywać w trzech wymiarach. Pierwszy z nich to postrzeganie armii jako środka przemocy, który może zostać użyty w celu wsparcia działań policji, w przypadku zagrożenia ustroju państwa, porządku publicznego lub bezpieczeństwa obywateli. Kolejne to rozumowanie sił zbrojnych jako środka pomocy, przede wszystkim w ratowaniu mienia, zdrowia i życia, często w ramach zarządzania kryzysowego. Finalnie są one rozpatrywane jako instytucja służąca integracji państwa – szczególnie w państwach wielonarodowych lub w przypadku zagrożenia bytu państwa².

Funkcja zewnętrzna natomiast polega na ochronie niepodległości danego państwa, nienaruszalności granic oraz niepodzielności jego terytorium. Może być ona spełniana na trzech płaszczyznach: sojuszniczej – poprzez przynależność i realizację zobowiązań wobec sojuszu, np. NATO; regionalnej – wspierając państwa należące do struktur regionalnych, np. Unia Europejska; uczestnictwa w operacjach pokojowych, humanitarnych, stabilizacyjnych, np. OBWE³.

M. Weber za podstawę klasyfikacji sił zbrojnych przyjął skład osobowy, wyróżniając pięć typów armii. Jako pierwsze wyszczególnił wojska złożone z poddanych lub niewolników, którzy otrzymują od władcy określone dobra za zasługi wojskowe. Kolejne to niewolnicze, składające się z wyłącznie przeznaczonych do tego ludzi niewolnych oraz najemne, mogące również wykonywać zadania w obcym państwie. Jako

¹ R. Socha, M. Przetak, *The police in Article 1 of the Police Act – comments in the field of safety sciences and linguistic arrangements*, „Security Forum” 2023, nr 1 tom 7, s. 141.

² W. Śmiałek [red.], *Siły zbrojne w polityce i systemie bezpieczeństwa państwa*, Poznań 2023, s. 9-10.

³ Tamże, s. 10.

czwarte wskazał armie składające się z ludzi wolnych, którzy otrzymują ziemię jedynie za służbę wojskową. Ostatnim typem wyróżnionym przez M. Webera są wojska rekrutowane z poddanych, a dowodzone przez członków warstw uprzywilejowanych⁴.

Powyższe typy miały wpływ na kształtowanie się współczesnych armii, które obecnie można podzielić na: masowe regularne armie, bazujące na powszechnym obowiązku służby wojskowej oraz okresowej służbie z poboru; armie zawodowe, składające się z ochotników; armie typu milicyjnego – powołujące pod broń obywateli na okres wojny lub zagrożenia państwa⁵.

W większości armii świata występuje klasyczny podział na rodzaje sił zbrojnych, które to kryterium wyznacza im środowisko funkcjonowania. Od początku XX wieku, funkcjonował podział na trzy ich rodzaje: wojska lądowe, marynarka wojenna i siły powietrzne⁶.

Obecnie w Wojsku Polskim funkcjonuje pięć rodzajów sił zbrojnych, do których oprócz powyższych, zaliczają się wojska specjalne i wojska obrony terytorialnej⁷. Istnieje również podział na rodzaje wojsk, których dane jednostki wchodzi w skład poszczególnych rodzajów wojsk. Są nimi wojska pancerne i zmechanizowane, raketowe i artylerii, obrony przeciwlotniczej, inżynieryjne, chemiczne, rozpoznania i walki radioelektronicznej, łączności i informatyki, aeromobilną, specjalne i logistyki.

Wojska powietrznodesantowe umiejscowione są obecnie w wojskach lądowych jako element wojsk aeromobilnych⁸.

Najnowsza historia drugiej dekady XXI wieku pokazuje, że zbrojna agresja ze strony sąsiednich krajów jest realna⁹, a Siły Zbrojne Rzeczypospolitej Polskiej (dalej: SZ RP) jako główny potencjał militarny muszą zagwarantować obronę państwa. Jednocześnie zmiany wprowadzone w zakresie rodzajów służby wojskowej, w tym dobrowolna możliwość pełnienia zasadniczej służby wojskowej, spowodowały ich wpływ na kulturę bezpieczeństwa Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej, w tym wojsk powietrznodesantowych. Ocenia się zatem, że odpowiednie kształtowanie świadomości i postaw patriotycznych młodzieży oraz ich właściwe przygotowanie psychofizyczne, może przełożyć się to na odpowiedni dobór kadr do wojsk powietrznodesantowych.

⁴ M. Weber, *The Theory of Social and Economic Organization*, New York 1947, s. 347.

⁵ Z. Trejnis, *Siły zbrojne w państwie demokratycznym i autorytarnym*, Toruń 1997, s. 141.

⁶ B. Balcerowicz, *Siły zbrojne w stanie pokoju, kryzysu i wojny*, Warszawa 2010, s. 46.

⁷ Ustawa z dnia 11 marca 2022 r o obronie Ojczyzny. Dz. U. z 2024 r. poz. 248, art. 15.

⁸ <https://www.wojsko-polskie.pl/wojska-ladowe/> [dostęp 22.02.2025].

⁹ W. Śmiałek, Ł. Kominek [red.], *Siły zbrojne wobec nowych wyzwań i zagrożeń*, Poznań 2023, s. 10.

Jednocześnie należyte wykorzystanie kwalifikacji oraz potencjału intelektualnego, doskonalenie programu szkoleń, zwiększanie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dbanie o zdrowie psychiczne żołnierzy, będzie miało pozytywny wpływ na poziom kultury bezpieczeństwa w wojskach powietrznodesantowych. Podobnie tyczy się to zapewnionej infrastruktury, sprzętu, narzędzi i umiejętności posługiwania się nimi, które są niezmiernie ważnym czynnikiem ww. problematyki.

Rozważania dotyczące kultury bezpieczeństwa, zarówno w aspekcie funkcjonowania dobrowolnej zasadniczej służby wojskowej (dalej: DZSW), jak i w aspekcie przygotowania wojsk powietrznodesantowych do realizacji zadań, stanowią wieloaspektowy problem natury społecznej i prawnej. Wybór tematu niniejszej rozprawy wynika z nowości oraz złożoności omawianej problematyki, a także z konieczności jej szczegółowej analizy. Podkreślenia wymaga również fakt, że dotychczas problematyka kultury bezpieczeństwa w wojskach powietrznodesantowych nie została szczegółowo omówiona, a tym bardziej zbadana. To samo dotyczy dobrowolnej zasadniczej służby wojskowej, która jako *novum* w Siłach Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej¹⁰, nie była do tej pory częstym obiektem badawczym. Dlatego też, autor zidentyfikował potrzebę wypełnienia powyższej luki poprzez przeprowadzenie badań naukowych, które ze względu na współczesne wyzwania w zakresie bezpieczeństwa są niebywale istotne. Dodatkowo, podjęty w rozprawie doktorskiej problem, z naukowego punktu widzenia wymaga zmian w zakresie zarówno kultury bezpieczeństwa wojsk powietrznodesantowych, jak i dobrowolnej zasadniczej służby wojskowej.

Główną podstawę opracowania niniejszej dysertacji stanowiły materiały źródłowe, w tym akty normatywne regulujące problematykę funkcjonowania wojsk powietrznodesantowych oraz dobrowolnej zasadniczej służby wojskowej. Dodatkowo, zarówno polskie jak i zagraniczne artykuły naukowe, wyniki przeprowadzonych wcześniej badań i literatura naukowa, były bogatym źródłem wiedzy, umożliwiającym właściwe połączenie teorii z rezultatami przeprowadzonych badań. Wskazane źródła, a w szczególności literatura naukowa, umożliwiły zapoznanie z aktualnie występującymi poglądami na temat szeroko rozumianej kultury bezpieczeństwa i kierunków prowadzonych badań w jej zakresie. Należy jednak zaznaczyć, że głównym źródłem wykorzystywanym w opracowaniu niniejszej dysertacji były akty normatywne oraz dokumenty o charakterze wewnętrznym, które regulują zarówno funkcjonowanie wojsk

¹⁰ S. Noworyta, *Voluntariness as a novum in the military service in the Polish Armed Forces*, „Security Forum” 2024, nr 1 tom 8, s. 21.

powietrznodesantowych, jak i dobrowolnej zasadniczej służby wojskowej. Plany, raporty oraz zestawienia dotyczące rozwoju i funkcjonowania Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej, w tym również w zakresie tematyki niniejszej dysertacji, stanowiły uzupełnienie literatury z zakresu poruszanej problematyki.

Struktura rozprawy doktorskiej składa się z pięciu rozdziałów, mających charakter teoretyczno-empiryczny, poprzedzonych wstępem i podsumowanych zakończeniem.

Rozdział pierwszy (*Założenia badawcze*) rozpoczyna się uzasadnieniem wyboru tematu, prezentuje założenia metodologiczne, cele i problemy badawcze, jak również zdefiniowaną hipotezę główną oraz cząstkowe. Przedstawiono również zastosowane metody, techniki i narzędzia badawcze oraz wymienia etapy prowadzonych badań naukowych.

Rozdział drugi (*Wojska powietrznodesantowe*) rozpoczyna się przedstawieniem genezy i historii wojsk powietrznodesantowych od momentu ich powstania. Następnie omawiane są prawne aspekty ich funkcjonowania, z szczególnym naciskiem na obowiązujące akty normatywne. Opisuje także obecną strukturę, przeznaczenie i zadania realizowane zarówno w przeszłości, jak i współcześnie. W dalszej jego części przedstawia funkcjonowanie wojsk powietrznodesantowych w wybranych krajach NATO, skupiając główną uwagę na zaprezentowaniu ich zdolności w aspekcie współczesnych wyzwań.

Rozdział trzeci (*Dobrowolna zasadnicza służba wojskowa*) rozpoczyna się od omówienia genezy powstania zasadniczej służby wojskowej, ze szczególnym uwzględnieniem dobrowolności jej pełnienia. Następnie przedstawia obowiązujące prawne aspekty jej funkcjonowania, które ze względu na krótki okres wdrożenia tej formy pełnienia służby, wymaga szczegółowej analizy. Zawiera również szeroki opis organizacji i zabezpieczenia logistycznego dobrowolnej zasadniczej służby wojskowej w wojskach powietrznodesantowych.

Rozdział czwarty (*Kultura bezpieczeństwa jako element kultury organizacyjnej wojsk powietrznodesantowych*) został poświęcony analizie kultury bezpieczeństwa w wojskach powietrznodesantowych. Rozważania rozpoczęto od omówienia podstawowych pojęć, tj. bezpieczeństwo, kultura, kultura organizacyjna. Następnie szczegółowo przedstawiono i scharakteryzowano kulturę bezpieczeństwa, z uwzględnieniem jej wymiaru indywidualnego, społecznego i materialnego. Finalnie, zaprezentowano wyniki przeprowadzonych badań dotyczące poziomu kultury

bezpieczeństwa w wojskach powietrznodesantowych w kontekście dobrowolnej zasadniczej służby wojskowej.

Ostatni, piąty rozdział (*Rekomendacje na rzecz zwiększania poziomu kultury bezpieczeństwa wojsk powietrznodesantowych w kontekście dobrowolnej zasadniczej służby wojskowej*), zawiera wnioski wynikające z przeprowadzonych badań naukowych, które zostały zaprezentowane w odniesieniu do wymiaru indywidualnego, społecznego i materialnego kultury bezpieczeństwa. Prezentuje również rekomendacje mające na celu zwiększenie poziomu kultury bezpieczeństwa wojsk powietrznodesantowych w odniesieniu do omawianych wymiarów.

Każdy rozdział kończy się podsumowaniem oraz wnioskami, które stanowią syntezę badań nad określonym problemem badawczym. W zakończeniu niniejszej rozprawy doktorskiej, zaprezentowano konstatacje z przeprowadzonego procesu badawczego.

Niniejsza dysertację zamyka spis literatury, spis przedstawionych rysunków, tabel, fotografii oraz wykresów. W formie załącznika, zamieszczono kwestionariusz ankietowy, który służył jako narzędzie do przeprowadzenia badań naukowych wśród żołnierzy dobrowolnej zasadniczej służby wojskowej, w ramach szkolenia specjalistycznego.

Przedstawiona rozprawa doktorska może posłużyć jako podstawa do prowadzenia dalszych badań w obszarze kultury bezpieczeństwa Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej, w tym wojsk powietrznodesantowych i dobrowolnej zasadniczej służby wojskowej. Biorąc pod uwagę fakt, że nauki o bezpieczeństwie cechują się interdyscyplinarnością, zaprezentowane wyniki niewątpliwie wykorzystane mogą być również m.in. w naukach socjologicznych, pedagogice, psychologii czy naukach prawnych. Na zakończenie należy podkreślić, że tematyka niniejszej dysertacji wyniknęła z wieloletnich zainteresowań autora dotyczących kultury bezpieczeństwa wojsk powietrznodesantowych, której jest uczestnikiem, jak również z obserwacji postępujących zmian w omawianej kulturze, związanych m.in. z powstaniem nowych form służby wojskowej, jaką jest również dobrowolna zasadnicza służba wojskowa.

1. Założenia badawcze

1.1. Uzasadnienie wyboru tematu pracy

Bezpośrednia agresja Rosji na Ukrainę w lutym 2022 r., miała ogromny wpływ na społeczeństwa krajów europejskich, a w szczególności na Polskę, która graniczy z Ukrainą i jest jednym z kluczowych państw wschodniej flanki NATO. Poczucie zagrożenia w kraju wzrosło, a Polacy zaczęli w sposób bardziej bezpośredni doświadczać niepewności związanej z potencjalnie niekorzystnym rozwojem sytuacji, mając również świadomość, że każdy konflikt zbrojny niesie za sobą nie tylko skutki społeczne i gospodarcze, ale również zawodowe i rodzinne¹¹.

W sytuacji zagrożenia ludzkie zachowanie często różni się pod wieloma względami od form aktywności obserwowanych w normalnych warunkach¹². Z. Kwieciński zauważa, że narastający niepokój, niepewność i ciągłe poczucie zagrożenia jest niewątpliwie rezultatem analiz i prognoz głoszących upadek i koniec dotychczasowych dziejów ludzkości¹³. Aby do tego nie dopuścić, należy budować i wzmacniać poczucie bezpieczeństwa obywateli, co można realizować poprzez różnego rodzaju środki i narzędzia, w tym inicjatywy polityczne w zakresie spraw wojskowych¹⁴. Zapewnienie szeroko rozumianego bezpieczeństwa, to jeden z priorytetowych celów polityki prowadzonej przez każde państwo¹⁵.

Jednym z działań podjętych przez Polskę w omawianym zakresie, było ogłoszenie Ustawy z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny, która między innymi na nowo zdefiniowała rodzaje służby wojskowej, gdzie nowością jest możliwość pełnienia zasadniczej służby wojskowej w formie dobrowolnej¹⁶.

Kluczowym stwierdzeniem, odnoszącym się do powyższego jest *dobrowolność*, inaczej rozumiana jako *działający bez przymusu*¹⁷. Warto podkreślić, że wybór z własnej

¹¹ A. Koronka, *Rzeczpospolita Polska w strukturach NATO i UE: rola, doświadczenia, perspektywy*, Siedlce 2024, s. 9.

¹² A. Piecz, *Człowiek w polityce bezpieczeństwa państwa-ujęcia teoretyczne*, „Journal of Modern Science” 2024, tom 1/55, s. 253.

¹³ Z. Kwieciński, *Między patosem a dekadencją. Studia i szkice socjopedagogiczne*. Wrocław 2007, s. 73.

¹⁴ J. Gieraszewski, A. Pieczywok, *Edukacja dla bezpieczeństwa a kształtowanie społeczeństwa obywatelskiego*, „Colloquium” 2024, s. 110.

¹⁵ R. Gwardyński, *Możliwości doskonalenia działań prewencyjnych Policji w sferze utrzymywania bezpieczeństwa publicznego*. „Wydawnictwo Akademii WSB” 2021, s. 52.

¹⁶ Ustawa z dnia 11 marca 2022 r..., art. 143.

¹⁷ <https://sjp.pwn.pl/szukaj/dobrowolno%C5%9B%C4%87.html> [dostęp 03.12.2024 r.]

woli może przełożyć się na większe zaangażowanie w kwestii bezpieczeństwa militarnego przez pełniących służbę żołnierzy. Istnieje również duża szansa, że personel wojskowy podejmie bardziej aktywną rolę wzmacniania bezpieczeństwa w swoim otoczeniu, a działania oparte na dobrowolności mogą wspierać tworzenie pozytywnej atmosfery w jednostkach wojskowych. Co więcej osoby, które czują, że są traktowane z szacunkiem i zaufaniem, mogą być bardziej skłonne do przestrzegania procedur i zasad, jak również prawdopodobnie lepiej będą przyswajając wiedzę i nabywać umiejętności. Kultura dobrowolności może również wspierać rozwijanie świadomości wśród personelu na temat zagrożeń, a wolny wybór może nawet prowadzić do nowatorskich rozwiązań dotyczących warunków służby wojskowej.

W 2023 r. Wojskowe Centrum Edukacji Obywatelskiej przeprowadziło badanie, w którym wykazano, że do dobrowolnej zasadniczej służby wojskowej zgłaszają się w większości ludzie z młodego pokolenia tj. do 35 roku życia, co stanowi około 86% wszystkich¹⁸. Aby lepiej zrozumieć wyniki badań, należy zrozumieć, czym jest omawiane *pokolenie*, którego definicje w literaturze przedmiotu nie są jednoznaczne. Wilhelm Dilthey, zwracając szczególną uwagę na warunki społeczne powstawania nowych generacji, zauważa, że „...jako tę samą generację (...) określamy tych wszystkich, którzy (...) obok siebie dorośli, (...) mieli wspólne dzieciństwo, wspólny wiek młodzieńczy i u których na ten sam czas przypada doba męskiej dojrzałości. Sprawia to, że osoby powiązane są głębszą wspólnością. Ci, co w latach młodzieńczych tych samych doznali wpływów kierowniczych, składają się razem na pokolenie. Tak pojęta generacja tworzy ciaśniejszy krąg jednostek, które na skutek zależności od tych samych wielkich zdarzeń i przemian, jakie miały miejsce w okresie ich pobudliwości, mimo odmiennych czynników, które później się dołączyły, związane są w pewną jednolitą całość”¹⁹. Można również przyjąć, że jest to zbiorowość posiadająca cechy rówieśnicze, które wykształtowały się na podstawie wspólnych zachowań i myśli, stanowiących reakcje na wszelkiego rodzaju wydarzenia²⁰.

W świetle powyżej przytoczonych definicji, obecnie na rynku pracy można wyróżnić następujące pokolenia:

¹⁸ J. Łatacz, *Dobrowolna Zasadnicza Służba Wojskowa w opiniach jej uczestniczek i uczestników*, „Bezpieczeństwo Obronność Socjologia” 2023, 1 (18), s. 90.

¹⁹ I. Rzeszutek, *Pokolenie sieci na rynku pracy, czyli nowe wyzwanie dla kadry zarządzającej*, Rzeszów 2016, s. 70.

²⁰ R. Waśko, *Wybrane aspekty różnicujące pokolenie X, Y i Z w kontekście użytkowania nowych technik i Internetu*, Stowarzyszenie Naukowe Przestrzeń Społeczna i Środowisko, Rzeszów 2016, s. 137.

- pokolenie wyżu demograficznego (tzw. *baby boomers*) – urodzeni w latach 1946–1964;
- pokolenie X – urodzeni w latach 1965–1979;
- pokolenie Y (tzw. *millenials*²¹) – urodzeni w latach 1980–1996;
- pokolenie Z (tzw. *iGen* lub *XD*²²) – urodzeni w latach 1997–2012²³.

Biorąc pod uwagę powyższe łatwo zauważyć, że obecnie głównymi kandydatami do pełnienia dobrowolnej zasadniczej służby wojskowej są ludzie z pokolenia Y oraz pokolenia Z.

Przedstawiciele tzw. *millenialsów*, uważa się za mobilnych i otwartych na nowe technologie. Charakteryzują się wysoką samooceną oraz pewnością siebie. Są również świadomi swoich praw, ale także problemów społecznych²⁴. Spełnienie zawodowe to jedna z ich ważniejszych wartości, a oczekiwania w zakresie warunków pracy są jasno precyzowane i formułowane. Co więcej, określają sobie oni ambitne cele i dążą do ich realizacji²⁵. Cechuje ich również wysoki poziom wykształcenia i nastawienie na rozwój, wyższe od poprzednich pokoleń umiejętności językowe, bardzo dobra orientacja nie tylko w dziedzinie nowych technologii, ale również biznesie oraz ogólnej sytuacji globalnej²⁶. Pokolenie Y posiada naturalny talent do współpracy, chętnie wybiera pracę zespołową. Dobrze odnajdują się w środowisku wielokulturowym. Dorastając w czasach dynamicznie następujących zmian, są bardziej innowacyjni oraz lepiej dostosowują się do nowych sytuacji niż pokolenia wcześniejsze²⁷. Z drugiej jednak strony, oczekiwania osób z pokolenia Y często są nierealistyczne, a co więcej, często uważają, że mogą zmienić cały świat. Niestety nie są oni zwykle świadomi, co znaczy realizować odpowiedzialne zadania. Cierpliwość nie jest ich mocną stroną ze względu na fakt, że

²¹ A. Kroenke, *Pokolenie X, Y, Z w organizacji*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Łódzkiej, Organizacja i Zarządzanie” 2015, nr 61, s. 92.

²² K. Wojtoszek, *Zrozumieć pokolenie Z*, „Prace Naukowe Wyższej Szkoły Zarządzania i Przedsiębiorczości” Wałbrzych 2023, 1 (53), s. 174.

²³ Y. Goss, *How Does How We Learn Influence What We Learn And From Whom We Learn: The Case Of iGen, Twitter, BTS ARMY, And Learning With Technology*, Harrisburg University of Science and Technology 2020, s. 7.

²⁴ M. McQueen, *Pokolenie Y. Współistnienie czy współdziałanie. Nowe zasady komunikacji międzypokoleniowej*, Warszawa 2016, s. 46-48.

²⁵ A. Nikonowicz, K. Panasewicz., M. Połocka, *Pokolenie Y – wartości i oczekiwania wobec pracy i pracodawcy*, „Akademia Zarządzania” 2019, 3 (1), s. 86–95.

²⁶ S. Stachowska, *Oczekiwania przedstawicieli pokolenia Y wobec pracy i pracodawcy*, „Zarządzenie Zasobami Ludzkimi” 2012, 2, s. 40.

²⁷ M. Baran, M. Kłos, *Pokolenie Y – prawdy i mity w kontekście zarządzania pokoleniami*, „Marketing i rynek” 2014, 5, s. 925.

dorastali w komfortowym otoczeniu, gdzie każde działanie było nagradzane²⁸. Dodatkowo, jest to pierwsze pokolenie, które w pełnym wymiarze funkcjonuje w konsumpcjonizmie, a ich życie często polega na ciągłym nabywaniu i zaspokajaniu często sztucznych potrzeb²⁹.

Najmłodsze pokolenie na rynku pracy to iGen, którego nazwa jest połączeniem litery *i*, jako skrótu od wyrazu internet oraz wyrazu *generation*, tzn. pokolenie. Osoby przynależne do tej grupy, można scharakteryzować pięcioma głównymi cechami. Jest to pokolenie:

- cyfrowe (z ang. *digital*) - od najmłodszych lat stosuje nowe technologie, które przeniknęły wszystkie dziedziny ich funkcjonowania, styl życia i relacje. Cyfryzacja zniekształciła ich granice pomiędzy pracą i życiem społecznym, rozrywką, nauką, publicznością i prywatnością. Urządzenia ekranowe w znacznym stopniu stały się podstawą funkcjonowania tego pokolenia, a informacje w większości przypadków pozyskiwane są z ww. przedmiotów.
- globalne (z ang. *global*) - pokolenie Z wychowuje się w erze postępującej globalizacji. Możliwość obserwowania i podążania za współczesnym trendami w świecie mody, filmów, muzyki, a nawet polityki, jeszcze nigdy nie było tak łatwe i proste. Co więcej, pokolenie to czerpie wzorce postępowania z całego świata powodując jednocześnie, że zachowania globalne są coraz bardziej do siebie podobne.
- społeczne (z ang. *social*) – pokolenie iGen jest dużo bardziej kształtowane przez rówieśników niż poprzednie pokolenia. Bardzo duża ich aktywność w mediach społecznościowych powoduje, że sieć ma ogromny wpływ na zachowania społeczne. Należy zaznaczyć, że oprócz korzyści z tego płynących, technologie cyfrowe mogą mieć bardzo negatywny wpływ w aspekcie relacji społecznych poza siecią.
- mobilne (z ang. *mobile*) – osoby z pokolenia Z nie są tak bardzo przywiązane do jednego miejsca zamieszkania, pracy czy kariery. Cechuje ich duża mobilność w tym zakresie. Wysokie wykształcenie w porównaniu z poprzednimi pokoleniami, znajomość języków obcych, globalizacja powodują, że generacja ta ma światową perspektywę życia, pracy czy podróżowania.

²⁸ Tamże.

²⁹ Z. Melosik, *Kultura popularna jako czynnik socjalizacji*, „Pedagogika” 2008, s. 39.

- wizualne (z ang. visual) – osoby z pokolenia Z preferują wizualizację, obraz, film bardziej niż mowę, artykuł czy instrukcję. Spowodowane jest to również cyfryzacją, gdzie dominują krótkie filmy lub obrazy, do których się przyzwyczaili³⁰.

Należy również zwrócić uwagę na negatywne cechy pokolenia iGen, z których jako najważniejsze można wyróżnić:

- brak dojrzałości, który spowodowany jest wydłużonym okresem dziecięcym i zależności od rodziców;
- ciągłe funkcjonowanie w świecie wirtualnym;
- niepokój i problemy ze zdrowiem psychicznym;
- izolacja społeczna;
- niepewność ekonomiczna³¹.

Biorąc pod uwagę powyższe w aspekcie pełnienia służby wojskowej, należy zwrócić uwagę na fakt, że następująca zmiana pokoleniowa z pewnością wpływa na kształt i poziom kultury bezpieczeństwa wojsk, w tym wojsk powietrznodesantowych.

Problematyka wpływu dobrowolnej zasadniczej służby wojskowej na kulturę bezpieczeństwa nie była dotychczas przedmiotem badań naukowych. W literaturze przedmiotu można jedynie znaleźć opracowania skupiające się na ocenie dobrowolnej formy pełnienia służby i jej organizacji, natomiast nie realizowano badań mających na celu sprawdzenie, w jaki sposób żołnierze służby dobrowolnej wpływają na kulturę bezpieczeństwa jednostki, w której pełnią służbę. Co więcej, nie prowadzono rozważań na temat ich postrzegania danej kultury bezpieczeństwa.

Z analizy literatury przedmiotu wynika, że nie ma opracowań naukowych opartych o przeprowadzone badania naukowe, które w sposób kompleksowy przedstawiłyby problematykę wpływu DZSW na kulturę bezpieczeństwa w wojskach powietrznodesantowych. Ponadto istnieją luki w rozwiązaniach prawnych, organizacyjnych, szkoleniowych, jak również w systemie edukacji, które ze względu na pojawienie się nowych wyzwań, zostały uwidocznione w sposób szczególny. Jednym z bardzo istotnych czynników skuteczności prowadzonych działań jest ekspercka wiedza i

³⁰ L. Kryvachuk, *Pokolenie iGeneration (Z) i Alfa: analiza w kontekście sytuacji politycznej i zmian społecznych na Ukrainie*. [w:] Mikołajczyk, M., Tasak, A. [red.], *Pokoleniowy potencjał polityki*, „Instytut Wydawniczy Książka i Prasa”, Warszawa 2021, s. 295-296.

³¹ B. Chojnacka, *Pokolenie Z – perspektywa społecznego zaangażowania*, „Organizacje pozarządowe i wolontariat w szkole”, Uniwersytet Szczeciński 2024, s. 60-61.

wieloletnie doświadczenie autora niniejszej dysertacji w zakresie służby w wojskach powietrznodesantowych, jak również prowadzenie szkolenia DZSW.

Na podstawie przeprowadzonych badaniach wstępnych oraz w oparciu o doświadczenie zawodowe wykazano nieścisłości i sprzeczności w systemie organizacyjno-prawnym, jak również stwierdzono potrzebę zmian w systemie rekrutacji do służby w wojskach powietrznodesantowych. Dodatkowo, zauważono konieczność zmian w programie szkolenia DZSW szkolenie specjalistyczne. Zwrócono również uwagę na zmiany w kulturze bezpieczeństwa wojsk powietrznodesantowych.

Według D. Maison, do sukcesu projektu badawczego w pierwszej kolejności niezbędne jest właściwe określenie tematu badania³². Autor dysertacji, będący żołnierzem zawodowym wojsk powietrznodesantowych z wieloletnim doświadczeniem na różnych stanowiskach, w tym dowódca plutonu, kompanii i batalionu powietrznodesantowego, w oparciu o ujawnioną lukę naukową, posiadane doświadczenie zawodowe, jak również występowanie zarówno nowych, jak również zdefiniowanych wcześniej wyzwań, wskazał na konieczność przeprowadzenia badań naukowych na temat DZSW i jej wpływu na kulturę bezpieczeństwa wojsk powietrznodesantowych.

Na podstawie przedstawionych filarów kultury bezpieczeństwa, praca będzie mogła stanowić rekomendacje w aspekcie:

- indywidualnym, w zakresie kształtowania postaw patriotycznych, świadomości obywatelskiej, przygotowania psychicznego i fizycznego młodzieży, jako przyszłego personelu wojsk powietrznodesantowych;
- społecznym, w zakresie kwalifikacji, wykorzystania potencjału intelektualnego, kształtowania dyscypliny, szkolenia, bezpieczeństwa i higieny pracy, zdrowia psychicznego żołnierzy;
- materialnym, w zakresie struktur, infrastruktury, środków finansowych oraz przepisów prawnych dotyczących służby wojskowej, w tym DZSW.

1.2. Problemy i cele badawcze

J. Pieter uważa, że praca badawcza polega na zdobywaniu nowych prawd o świecie, poprzez prowadzenie badań naukowych³³. Te z kolei można zdefiniować jako czynności,

³² D. Maison, *Jakościowe metody badań społecznych*, Warszawa 2002, s. 35.

³³ J. Pieter, *Ogólna metodologia pracy naukowej*, Wydawnictwo Ossolineum 1967, s. 29.

które służą rozwiązaniu danego problemu naukowego³⁴. Od badacza natomiast oczekuje się, że badania naukowe zostaną przeprowadzone w sposób poprawny i skuteczny³⁵.

Badania naukowe mogą być prowadzone w zarówno w ujęciu wąskim, jak i szerokim. Procesy tychże badań świadczą, że wszelka ludzka działalność jest złożona i wielostronnie uwarunkowana. Biorąc pod uwagę powyższe należy stwierdzić, że tylko procedura badawcza, która została zastosowana świadomie i celowo, może zapewnić podstawowe funkcje badań naukowych, a w tym:

- teoretyczną, która polega na porównaniu obecnie istniejących teorii, a jeśli wystąpi taka potrzeba, to ich poprawianie i tworzenie nowych, uzasadnionych naukowo teorii oraz praw naukowych;
- praktyczną, która polega na budowie empirycznie modyfikowanych modeli i w konsekwencji wdrażanych do praktyki;
- metodologiczną, która polega „na rozwijaniu instrumentarium badawczego przy tworzeniu nowych hipotez, ich empiryczną weryfikację, doszukiwanie się istotnych zmiennych i ich wskaźników, a także na analizie tych zmiennych oraz ustalaniu związku i zależności w badanych zjawiskach, procesach i strukturach”³⁶.

Na podstawie opisanych funkcji można założyć, że świadoma i celowa działalność badawcza może sprowadzić się do trzech etapów:

- wyjściowa formy badań (rozpoznanie przedmiotu badań);
- opracowanie efektów rozpoznania;
- zestawienie wyników badań z praktyką³⁷.

Po ustaleniu przedmiotu badań, formułowane zostały problemy i cele badawcze. Według M. Łobockiego problem badawczy to „...takie pytanie, które w miarę precyzyjnie określa cel zamierzonych badań i jednocześnie ujawnia braki w dotychczasowej wiedzy na interesujący nas temat”³⁸. S. Nowak twierdzi, że „...to tyle, co pewne pytanie lub zespół pytań, na które odpowiedzi ma dostarczyć badanie”³⁹. Natomiast J. Pieter za problem badawczy uważa swoiste pytanie, które zakłada pewną

³⁴ J. Zieliński, *Metodologia pracy naukowej*, Warszawa 2012, s. 13.

³⁵ J. Kawa, *Metodologia, metodyka, metoda jako podstawa wywodu naukowego*, „Studia Prawnoustrojowe” 2013, nr 21, s. 177.

³⁶ J. Apanowicz, *Metodologia ogólna*, Gdynia 2002, s. 19-20.

³⁷ Tamże, s. 20.

³⁸ M. Łobocki, *Metody i techniki badań pedagogicznych*, Kraków 2003, s. 21.

³⁹ S. Nowak, *Metodologia badań socjologicznych*, Warszawa 1970, s. 214.

wiedzę – coś się wie, formułując problem, a czegoś się nie wie i właśnie o to chodzi, aby się dowiedzieć, czyli aby poznać prawdę⁴⁰.

Jak zauważa J. Apanowicz, nie wszystkie pytania są problemem badawczym. Może nim być tylko pytanie stanowiące punkt wyjścia do prowadzenia badań naukowych lub przynajmniej do badań częściowych w zakresie ogólnie rozumianej metody naukowej. W celu otrzymania wiarygodnej odpowiedzi niezbędnym jest aktywne studiowanie literatury przedmiotu, gromadzenie faktów naukowych, następnie ich odpowiedni wybór, analiza oraz opracowanie w formie pisemnej sprawozdania naukowego. Należy podkreślić, że jeśli odpowiedź na dane pytanie można uzyskać poprzez dyskusję, szybki proces myślowy lub uczenia się, nie można kwalifikować takiego pytania jako problem badawczy⁴¹.

Na podstawie wstępnie przeprowadzonych badań sformułowano ogólny problem badawczy i problemy szczegółowe. Problem ogólny zawarto w pytaniu:

Jak, w kontekście dobrowolnej zasadniczej służby wojskowej, kształtuje się poziom kultury bezpieczeństwa w wojskach powietrznodesantowych Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej?

Tak zdefiniowany problem badawczy określił zakres, jak również granice i przebieg przyjętej procedury badawczej. W publikacji „*Postrzeganie problemu badawczego w naukach o bezpieczeństwie*” autorzy przyjęli, że ogólny problem winien „...być zdekomponowany na tyle problemów szczegółowych, ile wymaga jego racjonalne wyjaśnienie”⁴². Uwzględniając cele poznania naukowego, problemy szczegółowe mogą być:

- opisowe, które głównie dotyczą potwierdzenia faktów, zjawisk, stanów rzeczy, jak również ich charakterystyki. Zaczynają się od słów *jak..?, kiedy..?, dlaczego..?*.
- przyczynowo - skutkowe, określające powiązania i zależności pomiędzy różnymi procesami lub zjawiskami,

⁴⁰ K. Żegnałek, *Metodologia badań dla autorów prac magisterskich z pedagogiki*, Warszawa 2010, s. 58–59.

⁴¹ J. Apanowicz, *Metodologia...*, s. 45.

⁴² A. Czupryński [i in.], *Postrzeganie problemu badawczego w naukach o bezpieczeństwie*, „Journal of modern science” 2014, 4 (58), s. 169.

- utylitarne, które są ściśle związane z zastosowaniem procesów, zjawisk lub faktów praktycznie. Są to głównie pytania, które mają na celu wdrożenie rozwiązań w pracach adaptacyjnych, wdrożeniowych lub konstrukcyjnych⁴³.

Dla uszczegółowienia rozważań odnoszących się do problemu ogólnego, przyjęto cztery problemy szczegółowe:

- Jaki jest poziom przygotowania indywidualnego żołnierzy DZSW do pełnienia służby w wojskach powietrznodesantowych?
- Jak żołnierze DZSW postrzegają wymiar organizacyjno-prawny w wojskach powietrznodesantowych?
- Jaki jest poziom wymiaru społecznego w wojskach powietrznodesantowych w ocenie żołnierzy DZSW?
- Jak doskonalić rozwiązania na rzecz wykorzystania dobrowolnej zasadniczej służby wojskowej w kontekście wpływu na kulturę bezpieczeństwa wojsk powietrznodesantowych?

Ostatecznym celem naukowego poznania jest dążenie do ustanowienia prawdziwych wypowiedzi, do czego każda nauka dąży⁴⁴. Co więcej, Chava Frankfort i David Nachmias uważają, że głównym celem nauki jest dostarczenie możliwej do weryfikacji wiedzy. Jak piszą, „...wiedza pomaga wyjaśnić, przewidzieć i zrozumieć interesujące nas zjawiska empiryczne. Co więcej, kształt wiedzy może zostać wykorzystany do poprawy kondycji ludzi”⁴⁵.

Ze względu na cele, badania można podzielić na dwie grupy:

- teoretyczne, zmierzające do odkrywania praw, które wzbogacają wiedzę teoretyczną,
- praktyczne, których celem jest pozyskiwanie wiedzy przydatnej w praktyce⁴⁶.

W procesie poznania można sklasyfikować cel jako poznawczy i utylitarny. Cel poznawczy inspiruje badacza do poznania naukowego, poprzez dążenie do odkrycia prawdy naukowej, tzn. ustalenia jak naprawdę jest. W naukach o bezpieczeństwie, poprzez cel poznawczy następuje identyfikacja, przedstawienie, wyjaśnienie i diagnoza zarówno stanu, jak również procesu bezpieczeństwa. Cel utylitarny natomiast jest kontynuacją celu poznawczego, a dokładniej wynika z jego wniosków, w zakresie

⁴³ J. Apanowicz, *Metodologia...*, s. 46.

⁴⁴ J. Bocheński, *Współczesne metody myślenia*, Poznań 1989, s. 1.

⁴⁵ Ch. Nachmias, D. Nachmias, *Metody badawcze w naukach społecznych*, Poznań 2001, s. 23.

⁴⁶ M. Krajewski, *O metodologii nauk i zasadach pisarstwa naukowego*, Płock 2020, s. 46.

poprawy jakości bezpieczeństwa. Efektem celu utylitarnego jest m. in. naprawa rzeczywistości, wynalazki oraz warunki spełnienia się prognozy. Dzięki niemu możemy wnioskować, jak powinno być oraz co należałoby uczynić, żeby przeciwdziałać zagrożeniom bezpieczeństwa. Niezmiernie ważne jest naukowe przygotowanie systemu wdrażania zmian w zakresie badanego przedmiotu, co jest istotą jednego z elementów celu utylitarnego, jakim jest cel planistyczny. Główne pytanie, które powinno zostać zadane, to „...jak zmienić przedmiot badań, by było tak, jak być powinno, tzn. bezpieczniej niż jest obecnie”⁴⁷.

Na potrzeby niniejszej pracy naukowej przyjęto, że celem poznawczym będzie określenie wpływu dobrowolnej zasadniczej służby wojskowej na poziom kultury bezpieczeństwa wojsk powietrznodesantowych. Celem utylitarnym będzie natomiast wskazanie rekomendacji dotyczących doskonalenia wymiaru indywidualnego, społecznego i materialnego na rzecz zwiększania kultury bezpieczeństwa wojsk powietrznodesantowych.

1.3. Hipoteza główna i hipotezy częściowe

Hipoteza „...jest koniecznym atrybutem naukowości”⁴⁸. Jak twierdzą H.G. Adamkiewicz-Drwiłło oraz A. Drwiłło, „...bez stawiania i sprawdzania hipotez nie byłby możliwy rozwój naukowy”⁴⁹.

Hipotezy są próbą odpowiedzi na sprecyzowane we wcześniejszym etapie problemy badawcze i powinny wynikać z ich prawdziwych przesłanek⁵⁰. W związku z powyższym, są one formułowane w postaci stwierdzeń. Pomimo to, że są przyjętymi założeniami lub przypuszczeniami w sposób świadomy, wymagają one potwierdzenia lub zaprzeczenia na podstawie przeprowadzonych badań. Dlatego też, hipotezy nigdy nie przesądzają o końcowych wynikach poszukiwań badawczych⁵¹.

Należy również zaznaczyć, że poszczególne hipotezy mogą się różnić stopniem początkowego przekonania badacza, że zdanie twierdzące definiowane jako hipoteza jest prawdziwe. Niekiedy stopień ten, zwany również momentem asercji, jest tak wysoki, że

⁴⁷ A. Czupryński, B. Wiśniewski, J. Zboina, *Nauki o bezpieczeństwie. Wybrane problemy badań*, Józefów 2017, s. 39.

⁴⁸ C. Frankfort-Nachmias, D. Nachmias, E. Hornowska, *Metody badawcze w naukach społecznych*, Poznań 2001, s. 35.

⁴⁹ H.G. Adamkiewicz-Drwiłło, A. Drwiłło, *Współczesna metodologia nauk ekonomicznych*, Toruń 2008, s. 70.

⁵⁰ B. Wiśniewski [red], *Bezpieczeństwo w teorii i badaniach naukowych*, Szczecino 2018, s. 174.

⁵¹ M. Łobocki, *Metody...*, s. 27.

celem podjęcia badań jest udowodnienie prawdziwości danego założenia. Może to świadczyć o tym, że badacz znając na tyle przedmiot badań, może spośród wielu możliwych hipotez wybrać tę, która wydaje mu się najbardziej zasadna w świetle wiedzy uprzednio zgromadzonej⁵².

Na podstawie sformułowanego ogólnego problemu głównego, przyjęto hipotezę: kultura bezpieczeństwa w wojskach powietrznodesantowych, w kontekście dobrowolnej zasadniczej służby wojskowej kształtuje się na poziomie dobrym, przy czym uwarunkowane to jest przede wszystkim poziomem wymiaru indywidualnego, materialnego i społecznego. Jeżeli zatem nastąpi odpowiednie kształtowanie świadomości i postaw patriotycznych młodzieży oraz ich przygotowanie psychofizyczne, wówczas przełoży się to na odpowiedni dobór kadr do wojsk powietrznodesantowych. Jednocześnie właściwe wykorzystanie kwalifikacji oraz potencjału intelektualnego, doskonalenie programu szkoleń, zwiększanie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dbanie o zdrowie psychiczne żołnierzy, będzie miało pozytywny wpływ na społeczny wymiar służby w wojskach powietrznodesantowych.

Hipotezy cząstkowe zostały sformułowane odpowiednio do problemów szczegółowych.

1. Przyjmuje się, że przygotowanie indywidualne żołnierzy DZSW do pełnienia służby w wojskach powietrznodesantowych jest na dobrym poziomie.
2. Zakłada się, że żołnierze DZSW bardzo dobrze postrzegają wymiar organizacyjno-prawny w wojskach powietrznodesantowych.
3. Uważa się, wojska powietrznodesantowe utrzymują dobry poziom wymiaru społecznego w kontekście DZSW.
- 4.1 Przypuszcza się, że działania mające na celu doskonalenie rozwiązań na rzecz wykorzystania dobrowolnej zasadniczej służby wojskowej w kontekście wpływu na wymiar indywidualny kultury bezpieczeństwa wojsk powietrznodesantowych, powinny zmierzać do zmian w aspekcie przygotowania psychofizycznego żołnierzy oraz kwalifikacji do służby zawodowej.
- 4.2 Przypuszcza się, że działania mające na celu doskonalenie rozwiązań na rzecz wykorzystania dobrowolnej zasadniczej służby wojskowej w kontekście wpływu na wymiar społeczny kultury bezpieczeństwa wojsk

⁵² S. Nowak, *Metodologia badań społecznych*, Warszawa 2006, s.35-36.

powietrznodesantowych, powinny zmierzać do zmian w aspekcie programów szkolenia dobrowolnej zasadniczej służby wojskowej.

- 4.3 Przypuszcza się, że działania mające na celu doskonalenie rozwiązań na rzecz wykorzystania dobrowolnej zasadniczej służby wojskowej w kontekście wpływu na wymiar materialny kultury bezpieczeństwa wojsk powietrznodesantowych, powinny zmierzać do zmian w zakresie wyposażenia, zakwaterowania, infrastruktury szkoleniowej i aspektów finansowych.

1.4. Koncepcja badawcza pracy

W literaturze przedmiotu metoda badawcza jest różnie definiowana przez autorów. A. Czakon postrzega ją jako „skład i układ etapów postępowania badawczego, powtarzalny w badaniu określonej klasy problemów ze względu na swą skuteczność”⁵³. Według A. Bronk metoda to „wysoko wyspecjalizowane narzędzie opisu, wyjaśniania i rozumienia świata, za pomocą którego naukowcy szukają odpowiedzi na postawione pytania oraz budują niearbitralny, wiarygodny i spójny obraz świata”⁵⁴. Natomiast T. Pilch definiuje metodę jako „zespół teoretycznie uzasadnionych zabiegów koncepcyjnych i instrumentalnych obejmujących najogólniej całość postępowania badacza, zmierzającego do rozwiązania określonego problemu naukowego”⁵⁵. Należy podkreślić, że według A. Czupryńskiego „metoda naukowa w naukach o bezpieczeństwie znajduje swoje źródła w różnych dyscyplinach naukowych, ale stosowana w danej dyscyplinie powinna uwzględniać specyfikę działań poznawczych adekwatnych dla dyscypliny oraz jej przedmiotu poznania”⁵⁶.

Metodę naukową można postrzegać jako algorytm logicznego myślenia, w skład którego wchodzi:

- „...odczucie trudności;
- wykrycie jej i określenie;
- nasuwanie się możliwego rozwiązania;
- wyprowadzenie przez rozumowanie wniosków z przypuszczalnego

⁵³ A. Czakon, *Wstęp*, [w:] *Podstawy metodologii badań w naukach o zarządzaniu*, W. Czakon [red.], Piaseczno 2020, s. 43.

⁵⁴ A. Bonk, *Pojęcie i rodzaje metody naukowej*, [w:] *Podstawy naukoznawstwa, Tom 1*, P. Kawalec, R. Wodzis [red.], Lublin 2011, s. 43.

⁵⁵ T. Pilch, *Zasady badań pedagogicznych*, Warszawa 1995, s. 42.

⁵⁶ A. Czupryński, *Postrzeganie metody naukowej w naukach o bezpieczeństwie*, „Вісник Львівського державного університету безпеки життєдіяльності” 2023, nr 27, s. 111.

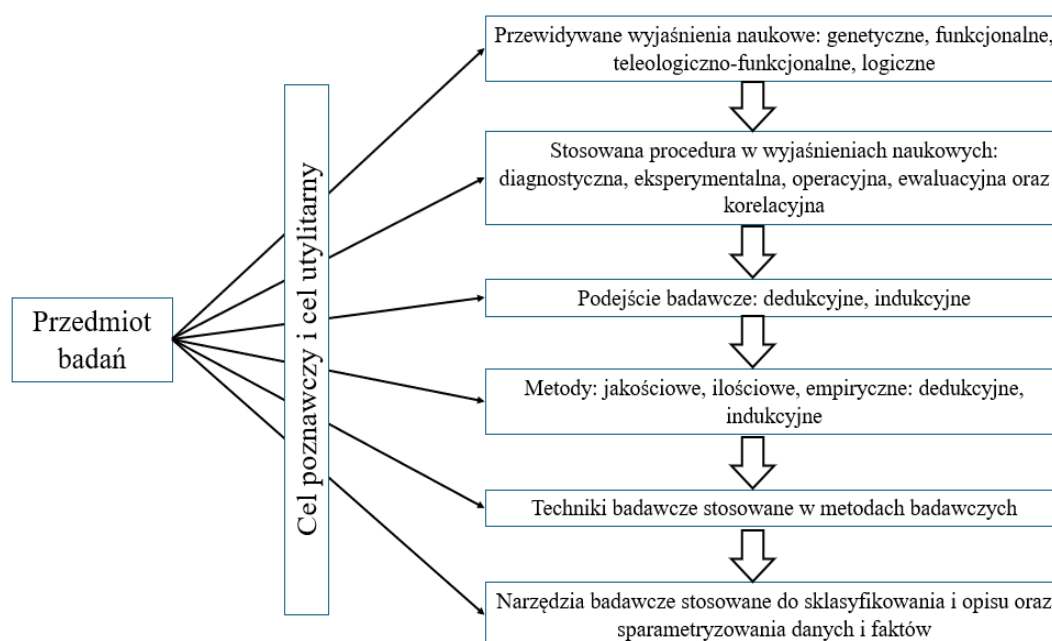
rozwiązania;

- dalsze obserwacje i eksperyment prowadzące do przyjęcia lub odrzucenia przypuszczenia, czyli do wniosku zawierającego przeświadczenie pozytywne lub negatywne”⁵⁷.

Według Bolesława Kuca i Zbigniewa Ścibiorka metoda naukowa powinna bezpośrednio towarzyszyć wiedzy naukowej aby strzec, „... by pierwsza nie błędziła, by potrafiła odróżnić prawdę od fałszu”⁵⁸.

Przeprowadzenie procesu badawczego w celu weryfikacji przyjętych hipotez oraz rozwiązania zdefiniowanych problemów, rozpoczyna się od wyboru właściwej procedury badawczej określonego przedmiotu (rysunek 1). Ta z kolei, wymaga zastosowania odpowiedniej procedury w wyjaśnieniach naukowych, adekwatnego podejścia badawczego, jak również wykorzystania odpowiednich metod, technik i narzędzi badawczych.

Rys. 1. Założenia wyboru procedury badawczej określonego przedmiotu badań



Źródło: opracowanie własne na podstawie Czupryński A., Wiśniewski B., Zboina J., *Nauki o bezpieczeństwie. Wybrane problemy badań*, Józefów 2017, s.24.

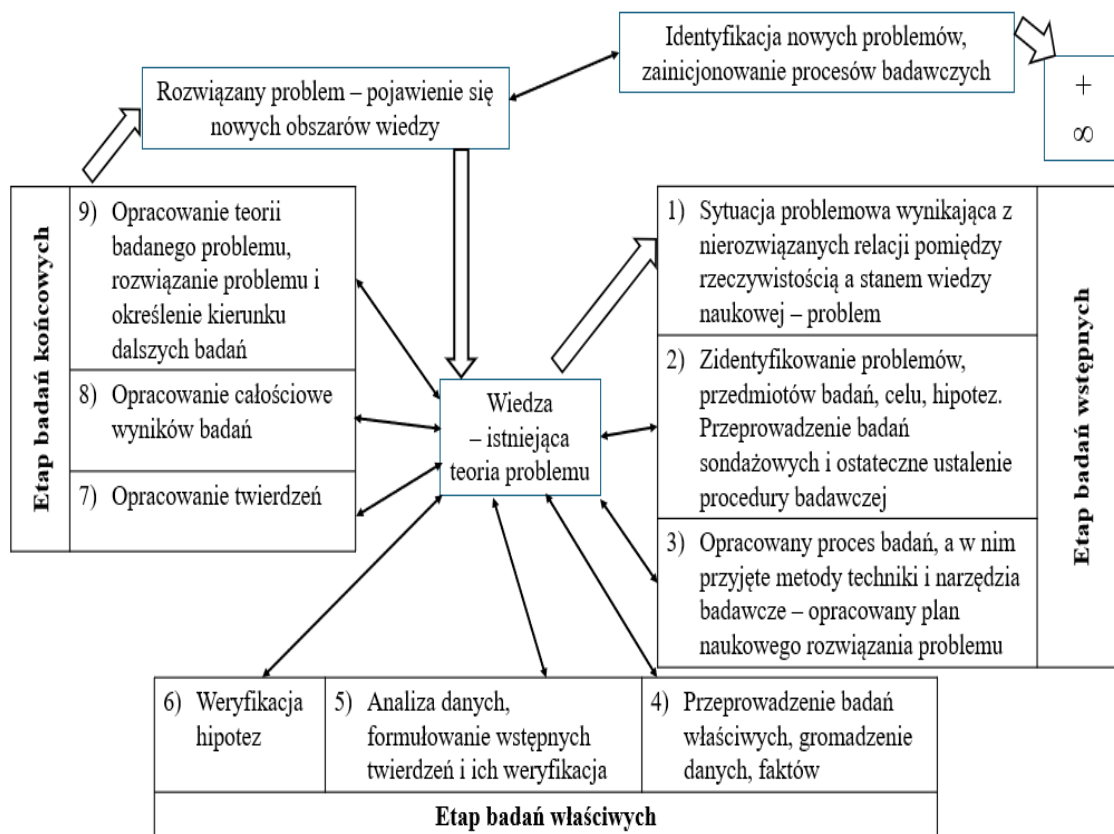
Dodatkowo, proces badawczy wymaga określenia sposobu rozwiązania problemu, jak również zdefiniowania założeń, przeprowadzenie badań oraz interpretację

⁵⁷ J. Dewey, *Jak myślimy?*, Lwów-Warszawa 1936, s. 71.

⁵⁸ B.R. Kuc, Z. Ścibiorek, *Podstawy metodologiczne nauk o bezpieczeństwie*, Warszawa 2013, s. 78.

uzyskanych wyników. Dlatego też, na potrzeby niniejszej rozprawy, proces badawczy podzielono na etapy badań: wstępnych, właściwych i końcowych⁵⁹ (rysunek 2).

Rys. 2. Istota metody naukowej w procesie poznania



Źródło: opracowanie własne na podstawie Czupryński A., Wiśniewski B., Zboina J., *Nauki o bezpieczeństwie. Wybrane problemy badań*, Józefów 2017, s. 20.

W etapie badań wstępnych określono sytuację problemową, która wynika z nierozwiązanych relacji pomiędzy rzeczywistością a stanem wiedzy naukowej. Dokonano przeglądu literatury dotyczącej m.in. metodologii badań, wojsk powietrznodesantowych, dobrowolnej zasadniczej służby wojskowej oraz kultury bezpieczeństwa, ze szczególnym uwzględnieniem jej wymiarów. Ważne miejsce w opracowaniu niniejszej rozprawy doktorskiej stanowiły obowiązujące akty prawne różnego szczebla dotyczące badanego przedmiotu. Kluczowe były również wytyczne oraz uwagi promotorów.

Następnie zidentyfikowano i zdefiniowano problem główny i szczegółowe, jak również cel poznawczy i użyteczny. Finalnie sformułowano hipotezę główną i hipotezy

⁵⁹ Tamże, s. 112.

cząstkowe, jak również określono metody, techniki i narzędzia badawcze do ich weryfikacji. W przyjętym procesie badawczym zostały zastosowane zarówno metody teoretyczne, m.in. analiza i synteza ściśle skorelowane z abstrahowaniem, porównaniem, uogólnieniem⁶⁰, jak również metody empiryczne, do których zaliczono metodę sondażu diagnostycznego z wykorzystaniem techniki ankiety⁶¹. Metody teoretyczne umożliwiły „logiczne przetworzenie i uporządkowanie materiału empirycznego”⁶².

Analiza to spójny zespół pewnych czynności badawczych, w których element analityczny odgrywa zasadniczą rolę. Ta metoda postępowania naukowego opiera się na podzieleniu danej całości na części, a następnie poddanie badaniu każdej z nich z osobna. Proces ten jest przeprowadzany m. in. w celu: wykrycia całości struktury badanej, jak również zależności i związków występujących pomiędzy elementami strukturalnymi oraz między całością a każdym elementem, poznania zarówno mechanizmu funkcjonowania badanej całości, jak również zmian w niej zachodzących, a także sprecyzowaniu czynników oddziałujących na całość oraz na jej poszczególne części⁶³. Wyróżnia się m. in. analizę:

- strukturalną – prowadzi do poznania budowy, struktury obiektu badań;
- przyczynową – prowadzi do ustalenia rodzaju i cech relacji pomiędzy składowymi badanego obiektu;
- logiczną – prowadzi do ustalenia logicznych stosunków zachodzących pomiędzy składowymi badanego obiektu;
- ilościową – prowadzi do ilościowego opisu badanego obiektu, najczęściej z wykorzystaniem tabel statystycznych;
- jakościową – prowadzi do jakościowego opisu badanego obiektu, najczęściej z pominięciem zestawień statystycznych⁶⁴.

Analiza została zastosowana w czasie studiowania literatury przedmiotu, badania dokumentów, jak również w czasie oceny wyników badań z sondażu diagnostycznego. Pozwoliło to, poprzez logiczny podział na części składowe obiektu badań, na zbadanie ich cech a także wspólnych relacji między nimi. Analiza na podstawie powyższych definicji oraz rodzajów umożliwiła określenie istoty i treści pojęcia bezpieczeństwa, w tym kultury

⁶⁰ A. Czupryński, B. Wiśniewski, J. Zboina, *Nauki ...*, s. 71-73.

⁶¹ K. Górka, A. Rożej, *Wybrane metody empiryczne w naukach o bezpieczeństwie*, „Bezpieczeństwo i Technika Pożarnicza” 2013, s. 11-12.

⁶² A. Czupryński, B. Wiśniewski, J. Zboina, *Nauki ...*, s. 71.

⁶³ P. Dec, *Analiza jako metoda badawcza*, Warszawa 2007, s. 239.

⁶⁴ A. Czupryński, B. Wiśniewski, J. Zboina, *Nauki ...*, s. 71-72.

bezpieczeństwa wojsk powietrznodesantowych. Metoda ta była pomocna również przy określeniu podstaw prawnych funkcjonowania DZSW.

Synteza to łączenie wielu różnych elementów w jedną całość lub całościowe poznanie jakiegoś zjawiska oparte na poprzednim zbadaniu jego elementów⁶⁵. Analiza i synteza jako metody naukowe są wykorzystywane bardzo często razem w prowadzonych badaniach naukowych⁶⁶. Synteza za pomocą takich operacji myślowych jak abstrahowanie, porównywanie czy uogólnianie zmierza do wykrywania w połączonej, nowej całości istotnych właściwości i zależności. Potwierdza to zatem, że proces analizy i syntezy jest zamkniętą całością⁶⁷. Synteza poprzedzona analizą w niniejszej rozprawie, umożliwiła wypracowanie nowych wniosków dotyczących wpływu DZSW na kulturę bezpieczeństwa wojsk powietrznodesantowych. W metodzie, gdzie elementami składowymi są analiza i synteza, zawsze uwzględnia się podstawowe zasady logiki: porównanie, abstrahowanie oraz uogólnianie⁶⁸.

Abstrahowanie prowadzi do wyszczególnienia istotnych dla badacza elementów badanego obiektu, poprzez eliminację lub pominięcie elementów nieważnych lub drugorzędnych. Abstrahowanie izolujące dąży do „...intelektualnego wyizolowania badanego obiektu (obiektów) z układu obiektów, w którym funkcjonuje, w celu poddania go analizie lub syntezie, natomiast abstrahowanie generalizujące zmierza do przeprowadzenia uogólnienia na bazie wielu obiektów zjawisk, przedmiotów, procesów wyizolowanych z określonego zbioru wspólnego w celu sformułowania ogólnych pojęć, zasad”⁶⁹. W niniejszej rozprawie pozwoliło ono m.in. na wyszczególnienie istotnych elementów dotyczących badanego przedmiotu, głównie w aspekcie wyizolowania kultury bezpieczeństwa z szerokiego spectrum teorii na temat ogólnie rozumianego bezpieczeństwa.

Porównanie skupia się na intelektualnym odnajdowaniu różnic lub podobieństw w obiekcie badań poprzez odniesienie do innych podobnego rodzaju faktów, rzeczy czy zjawisk⁷⁰. Porównanie zastosowano m.in. podczas analizy wojsk powietrznodesantowych oraz rodzajów służby wojskowej w innych państwach i użyte zostało celem prezentacji istniejących różnic.

⁶⁵ <https://sjp.pwn.pl/sjp/synteza;2576896.html> [dostęp: 11.01.2025].

⁶⁶ T. Ritchey, *Analysis and Synthesis. On Scientific Method – Based on a Study by Bernhard Riemann*, Stockholm 1996, s. 2.

⁶⁷ J. Apanowicz, *Metodologia...*, s. 25.

⁶⁸ Tamże, s. 74.

⁶⁹ A. Czupryński, B. Wiśniewski, J. Zboina, *Nauki ...*, s. 72.

⁷⁰ Tamże.

Uogólnienie polega na zdefiniowaniu ogólnych twierdzeń „...dotyczących określonego zbioru zjawisk w oparciu o twierdzenia o zjawiskach mniej złożonych, np. pojedynczych”⁷¹. Uogólnienie stosowane było na wszystkich etapach badań do scalenia i uporządkowania badanych elementów kultury bezpieczeństwa oraz żołnierzy DZSW, co następnie było podstawą do wyciągania wniosków w zależności od uzyskanych faktów.

W trakcie badań wykorzystano także wieloletnie doświadczenie zawodowe autora niniejszej rozprawy, który jest dowódcą jednej z jednostek powietrznodesantowych. Wiedza, jak również długoletni staż służby na różnych szczeblach dowodzenia, były kluczowe zarówno do formułowania właściwych hipotez, jak również stosowania uogólnień i wyciągania wniosków w zakresie wpływu dobrowolnej zasadniczej służby wojskowej na kulturę bezpieczeństwa wojsk powietrznodesantowych.

W etapie badań właściwych opracowane zostały narzędzia badawcze, a następnie przeprowadzone badania metodą sondażu diagnostycznego z wykorzystaniem techniki ankiety. Dodatkowo, kontynuowane były szczegółowe badania literatury przedmiotu dotyczące poszukiwania rozwiązań w aspekcie zwiększania poziomu kultury bezpieczeństwa wojsk powietrznodesantowych w kontekście DZSW.

Sondaż to powszechnie stosowana metoda w badaniach społecznych, która umożliwia statystyczny opis pewnych zjawisk masowych oraz ważniejszych procesów występujących w wielkich zbiorach i finalnie sprzyja ich wyjaśnieniu⁷². Należy podkreślić, że liczebność danej próby, zastosowanie technik badawczych, założeń stopnia dokładności i dostępności poznawczej w sensie czasowym i terytorialnym, zależy głównie od możliwości przeprowadzającego sondaż⁷³. Natomiast metoda sondażu diagnostycznego definiowana jest jako sposób gromadzenia wiedzy, poglądach i opiniach wybranych zbiorowości, jak również nasilaniu się oraz kierunkach ich rozwoju⁷⁴.

W badaniach sondażowych zastosowanie mają głównie następujące techniki: analiza dokumentów, wywiad, ankieta i techniki statystyczne⁷⁵.

Sondaż diagnostyczny w niniejszej rozprawie przeprowadzono za pomocą techniki badawczej z wykorzystaniem ankiety zawierającej zestaw 23 pytań. Zgodnie z założeniem badawczym, wielkość próby badawczej została określona na poziomie 440

⁷¹ Tamże.

⁷² Tamże, s. 142.

⁷³ Tamże.

⁷⁴ T. Pilch, *Zasady badań pedagogicznych*, Warszawa 1995, s. 73.

⁷⁵ M. Krajewski, *Badania pedagogiczne*, Płock 2006, s. 15.

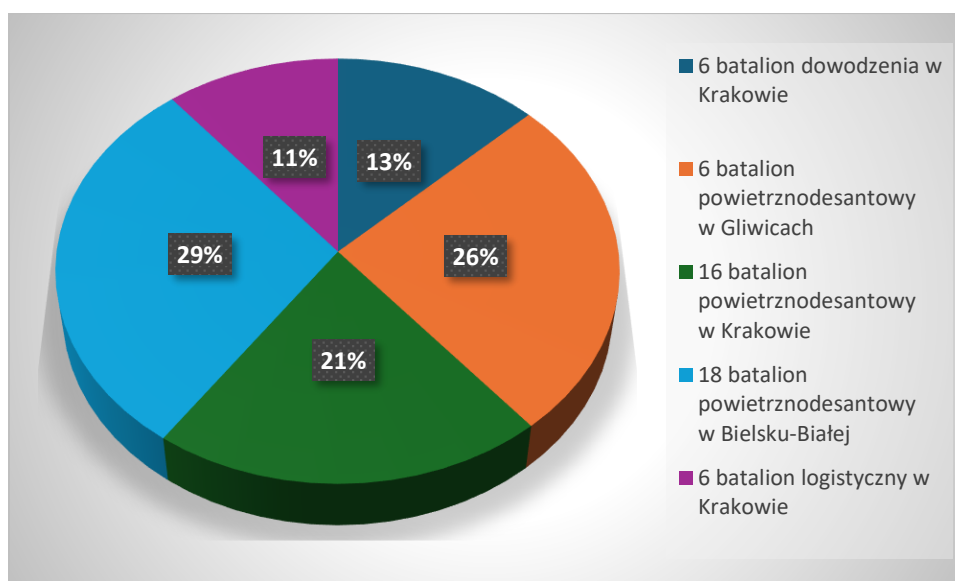
żołnierzy DZSW. Wszystkie odpowiedzi na pytania zawarte w ankiecie były wyszczególnione, a czynności respondenta polegały na wyborze odpowiedzi. Dodatkowo, ankietowani w 13 z 23 pytań, mieli możliwość uszczegółowić lub umotywować swój wybór, w zależności od udzielonej odpowiedzi. 20 z 23 pytań było jednokrotnego wyboru, natomiast pozostałe 3 pytania dawało możliwość udzielenia wielokrotnej odpowiedzi na zadane pytanie.

Badanie przeprowadzono w okresie od listopada 2024 r. do stycznia 2025 r. na grupie 324 żołnierzy DZSW, w wyniku których uzyskano 303 kompletnie wypełnione kwestionariusze ankietowe, co stanowi 93,5% ogółu przeprowadzonych badań. W czasie przeprowadzonych badań, następująca ilość żołnierzy DZSW odbywała 11-miesięczne szkolenie specjalistyczne w następujących jednostkach wojsk powietrznodesantowych:

- 6 batalion dowodzenia w Krakowie – 70 żołnierzy;
- 6 batalion logistyczny w Krakowie – 50 żołnierzy;
- 16 batalion powietrznodesantowy w Krakowie – 90 żołnierzy;
- 18 batalion powietrznodesantowy w Bielsku-Białej – 110 żołnierzy;
- 6 batalion powietrznodesantowy w Gliwicach – 120 żołnierzy.

Największa ilość respondentów (89) to żołnierze z 18 batalionu powietrznodesantowego z Bielska-Białej, którzy stanowili 29,37% ogółu. Z 6 batalionu powietrznodesantowego z Gliwic badaniom zostało poddanych 79 żołnierzy, co stanowiło 26,1% ogółu, natomiast z 16 batalionu powietrznodesantowego z Krakowa udział w badaniach wzięło 63 żołnierzy, co stanowiło 20,8% całości. Najmniejszą grupę natomiast reprezentowali żołnierze z 6 batalionu dowodzenia z Krakowa – 39 żołnierzy (12,9%) oraz z 6 batalionu logistycznego z Krakowa - 33 żołnierzy (10,89%), co wynikało przede wszystkim z najmniejszej ilości żołnierzy odbywających szkolenie w tych jednostkach (wykres 1).

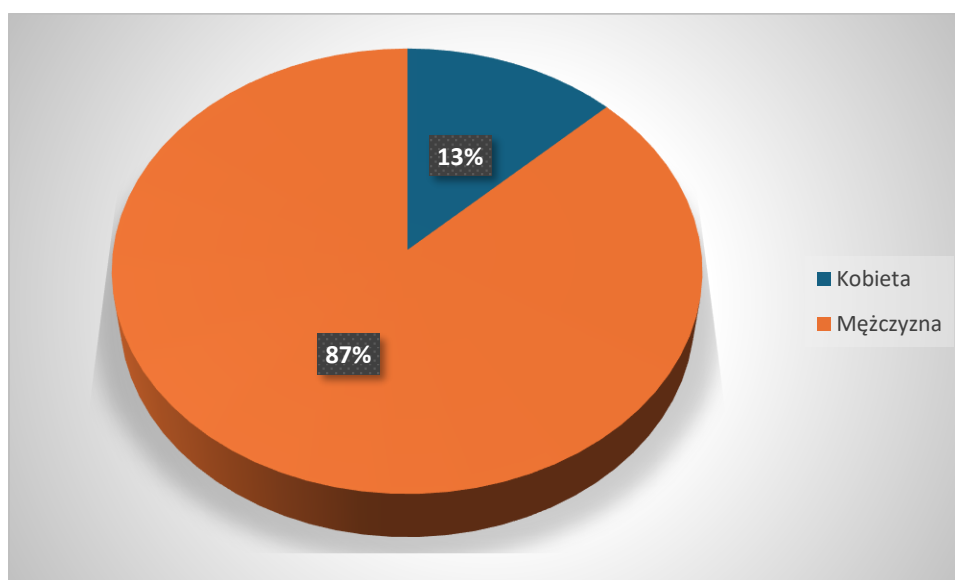
Wykres 1. Struktura respondentów według miejsca pełnienia służby



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Wśród respondentów dominowali mężczyźni, stanowiący grupę 264 osób, czyli 87,13% ogółu grupy badanej. Kobiety, stanowiąc mniejszość w wojskach powietrznodesantowych, przedstawiały grupę badanych - 39 osób, stanowiąc 12,87% ogółu (wykres 2).

Wykres 2. Struktura respondentów według płci

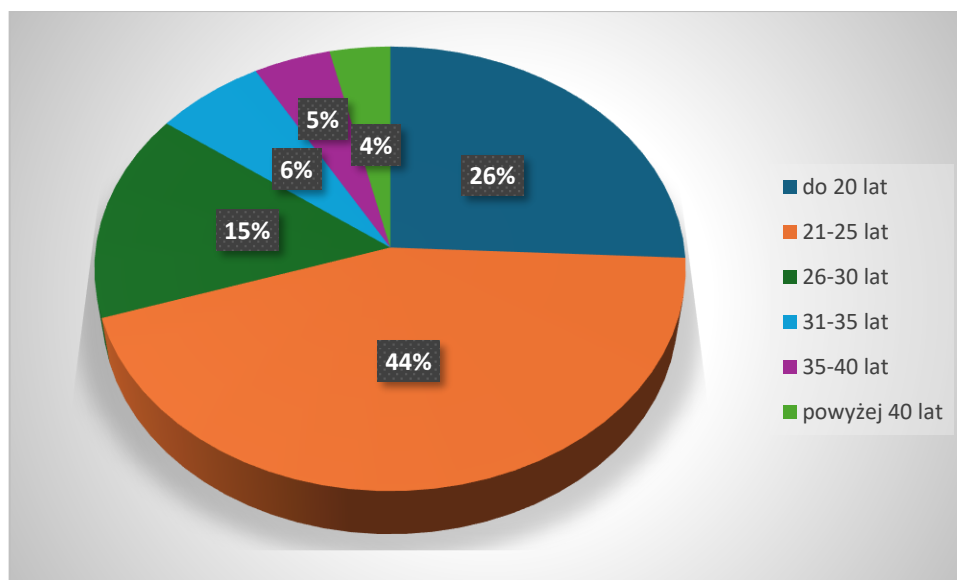


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Wśród ogółu osób poddanych badaniu dominowali w wieku do 30 lat – 258 osób (85,14%), z czego do 20 lat – 78 osób (25,74%), w przedziale 21-25 lat – 134 osoby (44,22%) oraz pomiędzy 26 a 30 lat - 46 osób (15,18%). Zdecydowaną mniejszość

stanowili żołnierze w wieku powyżej 30 lat – 45 osób (14,86%), z czego w przedziale 31-35 lat – 20 osób (6,6%), pomiędzy 36 a 40 lat – 14 osób (4,6%) oraz powyżej 40 lat – 11 osób (3,6%). (wykres 3).

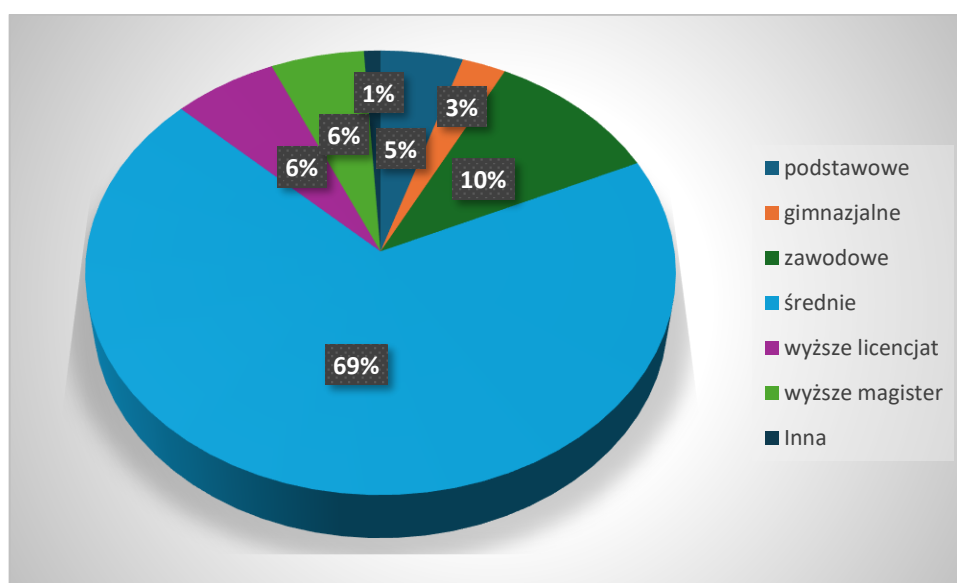
Wykres 3. Struktura respondentów według wieku



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Najwięcej respondentów to osoby z wykształceniem średnim – 209 osób. Stanowili oni 68,98% ogółu grupy poddanej analizie. Kolejną grupę stanowili żołnierze z wykształceniem zawodowym - 32 żołnierzy (10,56%). Trzecią, największą grupą były osoby z wykształceniem wyższym licencjat – 19 osób (6,27%) (wykres 4).

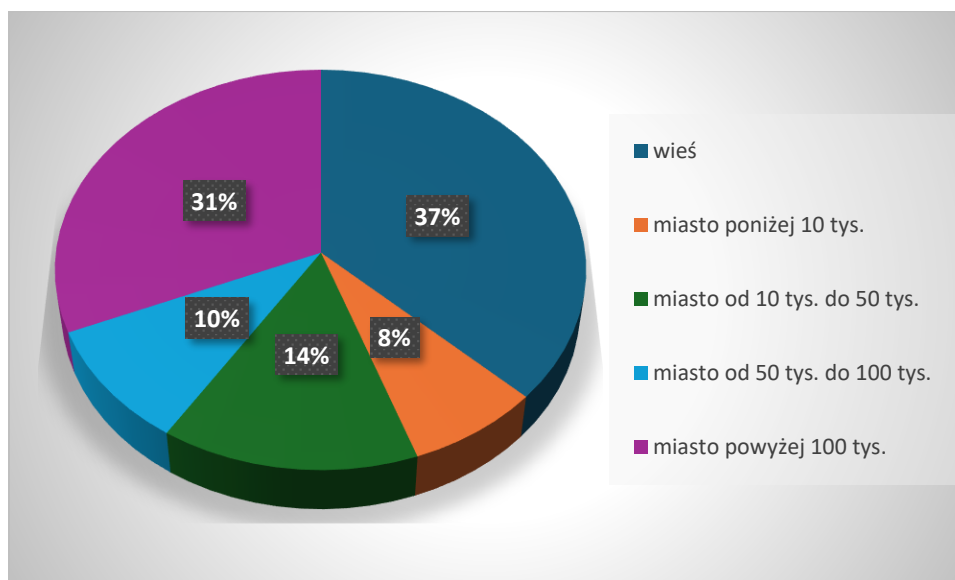
Wykres 4. Struktura respondentów według wykształcenia



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Wśród ogółu osób poddanych badaniu dominowały osoby zamieszkujące tereny wiejskie – 112 osób, co stanowi 36,96% wszystkich respondentów. Najmniej osób zamieszkuje miasta do 10 tys. mieszkańców – 23 osoby (7,59%) (wykres 5).

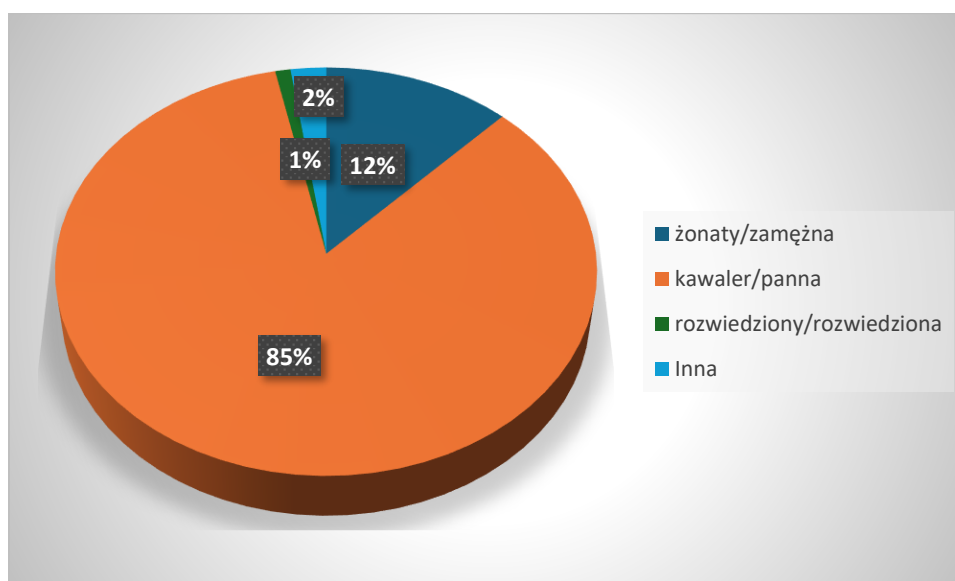
Wykres 5. Struktura respondentów według miejsca zamieszkania



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Przeważająca ilość respondentów to kawalerowie oraz panny – 256 osób, co stanowiło 84,49% wszystkich respondentów. Osoby żonate oraz zamężne stanowiły 12,21% wszystkich ankietowanych (wykres 6).

Wykres 6. Struktura respondentów według stanu cywilnego



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

W etapie badań końcowych, zarówno konkluzje z badania literatury przedmiotu, jak również uogólnione wnioski z badania sondażowego zostały przedstawione w dalszej części rozprawy doktorskiej. Wiedza pozyskana z wyników badań naukowych oraz ich interpretacja, pozwoliła na weryfikację przyjętych hipotez badawczych, przedstawienie kierunków doskonalenia wymiaru indywidualnego, społecznego i materialnego na rzecz zwiększania kultury bezpieczeństwa wojsk powietrznodesantowych, czego efektem jest niniejsza dysertacja.

2. Wojska powietrznodesantowe

2.1. Rys historyczny

Sprzęt spadochronowy był wielokrotnie demonstrowany już na początku XX wieku, jednakże minęło sporo czasu, zanim jego zastosowanie zostało docenione w kręgach wojskowych. Dopiero zaprojektowany przez Włocha Pino nowy typ spadochronu, wydawał się bardzo praktyczny - skoczek mógł go nosić w pokrowcu jak plecak, z którego podczas skoku wyłaniał się mały spadochron tzw. pilotowy, ułatwiając w ten sposób rozłożenie dużego, głównego spadochronu. Tego typu rozwiązanie, zaprojektowane zostało przez wybitną niemiecką spadochroniarkę Kathe Paulus i stosowane przez zwiadowców w niemieckich balonach obserwacyjnych podczas I wojny światowej. Dodatkowo, do koszyków balonów przymocowywano stożkowe pojemniki, z którymi połączone były spadochrony za pomocą liny statycznej. To nowatorskie rozwiązanie zapoczątkowało praktyczne użycie spadochronów w czasie operacji wojskowych i stosowano było w przypadku ataku nieprzyjacielskiego samolotu lub problemu technicznego. Warto zaznaczyć, że 2. Balonowe Skrzydło Królewskiego Korpusu Lotniczego odnotowało 106 awaryjnych skoków spadochronowych w ciągu jednego roku działań podczas I wojny światowej⁷⁶.

Chociaż pierwsze bojowe użycie spadochroniarzy przeprowadzono w ramach misji rozpoznania dokonanej przez czterech włoskich żołnierzy pod koniec I wojny światowej, to jednak pionierskie jednostki powietrznodesantowe powstawały w Europie dopiero w czasie dwudziestolecia międzywojennego⁷⁷. Działania koncepcyjne rozpoczęli m. in. Sowieci, a pokaz wyszkolenia spadochroniarzy na poligonie w Kijowie w 1935 r. zrobił duże wrażenie na międzynarodowych obserwatorach. W tym samym czasie prace nad tworzeniem wojsk zdolnych do realizacji działań powietrznodesantowych prowadzono między innymi w Niemczech, Włoszech oraz we Francji⁷⁸. Należy jednak

⁷⁶ N. Theotokis, *Airborne Landing to Air Assault: A History of Military Parachuting*, Yorkshire - Philadelphia 2020, s. 2.

⁷⁷ P. Harclerode, *Wings of War: Airborne Warfare 1918–1945*, London 2005, s. 13.

⁷⁸ M. Depczyński, *Ewolucja powietrznodesantowych*, „Przegląd Wojsk Lądowych” 2013, nr 1, s. 111.

zaznaczyć, że pomimo sformowania wojsk desantowych, nie zostały one użyte na szeroką skalę zgodnie z bojowym przeznaczeniem i miały raczej innowacyjny charakter⁷⁹.

W Polsce rozwój spadochroniarstwa był związany z rozbudową sił zbrojnych po odzyskaniu niepodległości w 1918 r. Pod koniec lat dwudziestych, decyzją ministra spraw wojskowych, spadochrony oficjalnie zostały wprowadzone w Wojsku Polskim jako osobisty środek ratowniczy pilota samolotu. Instytut Badań Technicznych Lotnictwa wybrał na wyposażenie amerykański spadochron *Irving*, w związku z czym w 1927 r. zorganizowano w 1 pułku lotniczym w Warszawie pierwszy kurs dla instruktorów spadochronowych, który był prowadzony przez amerykańskiego specjalistę Lymana Forda i zakończony wykonaniem skoków spadochronowych przez szkolonych z samolotu Farman F-68 BN4 Goliath⁸⁰.

W maju 1923 r. utworzono Ligę Obrony Powietrznej Państwa⁸¹, która była odpowiedzialna za szkolenia lotnicze, w tym spadochroniarstwo. Należy jednak podkreślić, że LOPP nie prowadziła masowego szkolenia spadochronowego, a skoki spadochronowe traktowano głównie jako element uzupełniający pokazów lotniczych. Dopiero w 1935 r. podjęto decyzję o zorganizowaniu szkolenia spadochronowego w skali ogólnokrajowej. Pomimo ograniczonej bazy treningowej oraz niewielkiego doświadczenia, inicjatywa szybko się rozprzestrzeniała. W 1936 r. rozpoczęto działania promocyjne z wykorzystaniem kolorowych plakatów propagujących sport spadochronowy, a w kinach i w radiu pojawiło się hasło „Młodzież na spadochrony”. Również czasopismo „Lot Polski i OPLG” podjęło szeroko sprawę spadochroniarstwa. Opublikowano w nim serię artykułów mjr. Włodzimierza Mizgier-Chojnackiego z Wojskowego Instytutu Naukowo Oświatowego - „Sport spadochronowy”. Dodatkowo prezes zarządu głównego LOPP - L. Barbecki stwierdził: „Musimy (...) sport spadochronowy zorganizować, a środki na to znajdziemy”⁸².

Pomimo faktu, że przed II wojną światową w Polsce spadochroniarstwo funkcjonowało głównie jako element ratownictwa w lotnictwie oraz jako sport należy zaznaczyć, że dostrzegano potrzebę rozwoju tego rodzaju pododdziałów i oddziałów w Wojsku Polskim. Świadczą o tym m.in. spostrzeżenia płk. dypl. pil. S. Abżołtowskiego,

⁷⁹ I. Wieczorek, *Między niebem a lądem: wojska powietrznodesantowe – prawo i historia, przestrzenny wymiar współczesnego pola walki z perspektywy międzynarodowego prawa humanitarnego*, Kraków 2023, s. 98.

⁸⁰ H. Królikowski, *O organizacji desantów i wojska spadochronowego w Polsce przed II wojną światową*, Siedlce 2000, s. 127-128.

⁸¹ Skrót LOPP.

⁸² H. Królikowski, *O organizacji...*, s. 130-131.

który w swoich rozważaniach wyjaśniał potrzebę sformowania tzw. „piechoty powietrznej” oraz opisywał jej przeznaczenie i organizację⁸³. Podkreślał on również, że należy odpowiednio dobierać personel przeznaczony do desantu pod względem psychicznym i fizycznym. Pisał, że „... nie ma mowy, żeby skakanie z samolotu ludzi do tego specjalnie nieprzygotowanych mogło się obejść bez wypadków i znacznych strat. Niedoświadczony oddział, skaczący ze spadochronami, rozproszy się na dużej przestrzeni i nieprędko da się zebrać żołnierzy, ogłupiałych po silnych i zupełnie nowych wrażeniach. Wreszcie, każdy skoczek ze względu na brak umiejętności stanowi poważne niebezpieczeństwo dla samolotu, z którego skacze...”⁸⁴.

W maju 1939 r. podjęto decyzję o powołaniu Wojskowego Ośrodka Spadochronowego. Został on sformowany w 4 Pułku Lotniczym w Bydgoszczy z zadaniem przygotowania kadry oficerskiej i podoficerskiej piechoty, łączności oraz saperów do wykonywania zadań dywersyjnych na tyłach przeciwnika po wykonanym skoku ze spadochronem. Jednocześnie planowano przygotować kadrę dla batalionu spadochronowego, który miał powstać w lutym 1940 r. Plany przerwał jednak wybuch II wojny światowej⁸⁵.

Pod koniec 1939 r. alianci nie mieli jeszcze opracowanej doktryny powietrznodesantowej. Operacje transportowane drogą lotniczą po prostu nie były częścią ich myślenia wojskowego, a w sojuszu nie istniały żadne prawdziwe siły powietrznodesantowe. Dla kontrastu, Niemcy przestudiowali tę formę wojny i włączyli ją do swojej koncepcji Blitzkriegu. Podczas inwazji na Niderlandy i Norwegię w 1940 r. wykorzystali oni swoich spadochroniarzy oraz szybowce z wyjątkowym skutkiem⁸⁶. Niemiecka doktryna spadochroniarzy kładła nacisk na szybkie zajęcie kluczowych obiektów, takich jak mosty i pozycje ufortyfikowane lub elementy obrony powietrznej. Zakładała również wykonanie skoku na małej wysokości z transportowców Junkers JU-52/3m, bezpośrednio nad swoimi celami. Tak rozproszone siły następnie łączyły się, tworząc obwód zagrażający przeciwnikowi w wielu miejscach. Było to powszechnie znane jako technika „kropki oleju”. Ryzyko związane z lądowaniem z niewielkim uzbrojeniem w środku pozycji obronnej przeciwnika, było w teorii łagodzone przez

⁸³ S. Abżołtowski, *Lotnictwo komunikacyjne, przewozy i desanty powietrzne*, „Drukarnia Wojskowa”, Warszawa 1935, s. 31.

⁸⁴ Tamże, s. 32.

⁸⁵ H. Królikowski, *O organizacji...*, s. 135.

⁸⁶ M. Alexander, *Paratrooping Pioneer*, „Military History Journal” 1995, s. 2.

ostrzał przed lądowaniem, kierowany głównie samolotem⁸⁷. Sukces niemieckich spadochroniarzy zachęcił ich do ponownego użycia desantu w inwazji na Kretę w 1941 r. Chociaż Niemcy ponieśli bardzo duże straty – około 4500 żołnierzy, czyli 41% sił, operacja przyniosła pożądany skutek i opanowali wyspę. Pokazała ona jednak, z jakimi wyzwaniami muszą się mierzyć spadochroniarze. Desantowanie w terenie całkowicie kontrolowanym przez przeciwnika, konieczność walki w okrążeniu z lekkim wyposażeniem i niewielką siłą ognia oraz ograniczonymi zapasami spowodowało, że koszty sukcesu były ogromne. Dodatkowym czynnikiem, który wpłynął na poziom strat był wiatr, który zniósł wielu skoczków do morza, gdzie pod ciężarem sprzętu i spadochronów utonęli⁸⁸.

Alianci szybko rozpoczęli program badań i szkoleń, mający na celu samodzielne zbudowanie podobnych zdolności powietrznodesantowych. Latem 1940 r. armia amerykańska podjęła pierwsze kroki w kierunku rozwoju sił spadochronowych i planowania działań powietrznodesantowych. Niemiecka inwazja powietrzna na Kretę przyspieszyła przygotowania do ćwiczeń polowych, w których udział brały jednostki powietrznodesantowe zaplanowane na pełnoskalowe manewry. Ćwiczenia te, przeprowadzone w Luizjanie wykazały, że siły zbrojne USA nie były przygotowane na współczesną wojnę, jednakże wyciągając szybko wnioski po Pearl Harbor, armia stworzyła nowe dowództwo powietrznodesantowe składające się z dwóch komponentów: 82. i 101. Dywizji Powietrznodesantowej⁸⁹.

Najsłynniejsze operacje powietrznodesantowe zostały przeprowadzone w czerwcu 1944 r. w Normandii oraz we wrześniu tego samego roku w Holandii, gdzie głównym zadaniem było wspieranie i tworzenie warunków do realizacji zadań przez wojska lądowe. W Normandii celem tych działań było umożliwienie prowadzenia działań dla wojsk z desantu morskiego, poprzez m. in. działania na tyłach przeciwnika, takie jak niszczenie baterii artylerii naziemnej. Natomiast w Holandii w czasie operacji Market-Garden, celem było opanowanie strategicznych miast i mostów do czasu przybycia kolumny pancernej. W Normandii przeprowadzono desant w nocy, co z jednej strony zapewniło skrytość działania, z drugiej zaś utrudniło koordynację działań i finalnie uniemożliwiło osiągnięcie części postawionych zadań. W Holandii natomiast

⁸⁷ W. Wheatley, *German airborne operations in the battle of Crete, 1941*, „USMC Command and Staff College”, 2020, s. 19.

⁸⁸ I. Wieczorek, *Między niebem...*, s. 100.

⁸⁹ R. Bilstein, *Airlift and Airborne Operations in World War II*, The U.S. Army Air Forces in World War II, 1998, s. 12.

niesprzyjająca pogoda, problemy ze sprzętem, nieodpowiednie rozpoznanie, nie pozwoliły na przerzut odpowiedniej liczby spadochroniarzy w krótkim czasie i finalnie spowodowały fiasko operacji Market-Garden, co zostało podsumowane stwierdzeniem: „O jeden most za daleko”⁹⁰.

Warto zaznaczyć, że w operacji Market-Garden brała udział 1 Samodzielna Brygada Spadochronowa. Historia tworzenia tej jednostki sięga początków II wojny światowej. 19 czerwca 1940 r. pułkownik Sosabowski, jej przyszły dowódca, został ewakuowany do Wielkiej Brytanii wraz z 6000 żołnierzy, gdzie rozpoczął proces organizacji jednostek kadrowych Wojska Polskiego. To właśnie na ich bazie pułkownik Sosabowski zainicjował tworzenie pierwszej polskiej jednostki desantowej w historii, a jego pierwszy w życiu skok ze spadochronem wykonał mając 49 lat. Do pomysłu tworzenia nowej formacji przychylnie nastawieni byli również zwierzchnicy, co spowodowało, że w dniu 23 września 1941 r. zostały przeprowadzone pokazowe ćwiczenia 4. Brygady Kadrowej Strzelców, które obserwował generał Władysław Sikorski, wręczając na zakończenie odznaki spadochronowe nowym skoczkom. Następnym tego było przemianowanie 9 października 1941 r. jednostki kadrowej na 1. Samodzielną Brygadę Spadochronową⁹¹.

Sosabowski jako dowódca modyfikował i udoskonalał metody treningu żołnierzy. Wiedział dokładnie jakich żołnierzy potrzebuje. W jednej ze swojej publikacji z wcześniejszych lat pisał: „My, nieodrodni synowie naszych ojców, wyrosli w przywarach, które przyczyniły się ongiś do upadku naszego państwa, krnąbrni i niekarni, bez dostatecznego poszanowania władz, wybudowali indywidualiści, kłótniwi zacierzwieńcy, lekkomyślni, a jednak gorąco miłujący swą Ojczyznę, otoczeni nieprzyjawnymi nam sąsiadami, posiadającymi silną władzę wykonawczą, społeczeństwo karne, przyzwyczajone do posłuchu, poszanowania władzy – musimy przebudować naszą psychikę, w szczególności psychikę młodego pokolenia, pod kątem likwidacji tego zła, które w nas jeszcze tkwi, i nabycia, względnie wzmożenia tych zalet, które są u nas w stadium tworzenia się. Pod tym kątem musi pójść wychowanie obywatelskie żołnierzy”⁹². Sosabowski nie tylko jednak wiedział jakich żołnierzy potrzebuje, ale również jak ich „stworzyć”. W tym samym podręczniku pisał: „Oficer-wychowawca musi stosować taką

⁹⁰ I. Wieczorek, *Między niebem a lądem*..., s. 102.

⁹¹ N. Davies, *Stanisław Franciszek Sosabowski*, 2004, s. 4.

⁹² S. Sosabowski, *Wychowanie żołnierza-obywatela: poradnik dla dowódców pododdziałów uzgodniony z "Instrukcją o pracy oświatowo-kulturalnej i wychowawczej w wojsku"*, Warszawa 1931, s.2.

metodę szkolenia, by odpowiednio i równocześnie oddziaływała na umysł i serce żołnierza-wychowanka. Musi stale pamiętać, że nie wystarcza, by żołnierz podawaną do wiadomości rzecz zrozumiał, ale trzeba by równocześnie przyjął ją jako swoje własne wierzenie. Szczególnie istotne jest to w nauce powinności żołnierskich i obywatelskich, zawierającej szereg abstrakcyj, które nie przyjmą się w duszy żołnierza tak długo, jak długo rozum nie znajdzie potwierdzenia, a raczej wzmocnienia w sercu – w wierzeniach. Należy pamiętać, że w tych sprawach – wierzenie kroczy przed rozumowym stwierdzeniem, specjalnie u ludzi młodych. Najpierw się Ojczyznę kocha, potem się ją rozumie [...] Przystępując więc do nauczania o państwie i wojsku, o prawach i obowiązkach żołnierskich – należy odwołać się wprzód do serca, a potem do rozumu żołnierza”⁹³. Zadanie jednak nie było łatwe. Jak pisał sam Sosabowski: „Trudno opisać, ile wysiłku musieli włożyć dowódcy oddziałów i instruktorzy wychowania fizycznego, aby tych tak zwanych ochotników doprowadzić do kondycji kwalifikującej ich do wysłania do Małpiego Gaju⁹⁴. Ile zaufania musieli nabrać ci chłopcy do instruktorów spadochronowych, gdy po przybyciu do Ringway kazano im skakać z balonu, jak i z samolotu”⁹⁵.

⁹³ Tamże, s.4.

⁹⁴ Małpi Gaj to potoczna nazwa ośrodka sprawności fizycznej gdzie żołnierze podnosili swoje umiejętności.

⁹⁵ S.Sosabowski, *Droga wiodła ugorem. Wspomnienia.*, Wyd. Literackie, Kraków 1990, s. 166.

Fot. 1. 1 Samodzielna Brygada Spadochronowa w Wielkiej Brytanii



Źródło: <https://audiovis.nac.gov.pl/obraz/10781/> [dostęp 26.11.2024 r.]

Głównym celem tworzenia Brygady Sosabowskiego było udzielenie wsparcia walczącej Polsce, a w szczególności przygotowywanego powstania w Warszawie. Oficerowie i żołnierze 1 Samodzielnej Brygady Spadochronowej mieli nadzieję, że przedostaną się do Polski z użyciem spadochronów - dlatego hasłem spadochroniarzy Sosabowskiego było: "Najkrótszą drogą". Jednakże Brytyjczycy nie zdecydowali się na desant w Polsce, głównie z przyczyn politycznych, taktycznych i technicznych (zasięg i brak opancerzenia samolotów „Dakota”)⁹⁶.

Ostatecznie, 1 Samodzielna Brygada Spadochronowa wzięła udział w operacji Market-Garden, gdzie miała wesprzeć siły brytyjskie w Arnhem, ale nie pierwszego dnia zrzutu⁹⁷. Brygada miała wylądować w ww. rejonie i wspierać siły alianckie w przejmowaniu kontroli nad tym strategicznym obszarem. Pomimo początkowych sukcesów i zdobycia części miasta, alianci musieli stawić czoła brutalnym atakom niemieckim, które ostatecznie zniszczyły jej zdolność do utrzymania mostu. Walki w rejonie Arnhem trwały kilka dni, ale mimo prób opóźnienia sił niemieckich, nie byli w stanie powstrzymać dalszego postępu wroga. Ostatecznie operacja Market Garden

⁹⁶ A. Zawilski, *Polskie fronty 1918–1945*, Warszawa 1997, s. 591.

⁹⁷ S. Newland, K.S. Clayton, *Operation Market Garden*, US Army War College, 2011, s. 248.

zakończyła się porażką⁹⁸. Należy jednak podkreślić, że polscy spadochroniarze wstawili się organizacją i zabezpieczeniem odwrotu sił brytyjskich przez rzekę Ren w okolicach miejscowości Driel, ratując ich przed nieuniknioną śmiercią.

Stanisław Sosabowski, który dowodził brygadą, stał się później przedmiotem kontrowersji. Po operacji Market Garden był obwiniany przez brytyjskich dowódców o niepowodzenia, chociaż wielu oceniało, że nie był odpowiednio wspierany i nie miał dostatecznych zasobów. Sosabowski był ostatecznie usunięty ze stanowiska, ale historia jego dowodzenia i rola 1 Samodzielnej Brygady Spadochronowej zostały później uznane za bardziej zasługujące na szacunek niż początkowo sądzono i finalnie przywrócono honor zarówno Dowódcy, jak i całej Brygadzie⁹⁹.

Fot. 2. Ostatnia defilada gen. bryg. Sosabowskiego



Źródło: <http://wspolnotapolska.org.pl/historia/obrona/014.php> [dostęp 26.11.2024 r.]

Po II wojnie światowej 1 Samodzielna Brygada Spadochronowa została rozformowana w 1947 r. Polska, będąca wówczas częścią Bloku Wschodniego, przeszła istotne zmiany w strukturze wojskowej, które obejmowały również formowanie i rozwój

⁹⁸ Tamże, s. 263-266.

⁹⁹ 31 maja 2006 roku królowa Holandii przyznała generałowi pośmiertnie Medal Brązowego Lwa. Sztandar 1. Samodzielnej Brygady Spadochronowej został udekorowany Wojskowym Orderem Wilhelma.

jednostek powietrznodesantowych, które wykorzystane były zarówno do celów obronnych, jak i politycznych, w ramach budowy państwa komunistycznego. W 1957 r. sformowano 6 Pomorską Dywizję Powietrznodesantową¹⁰⁰, której organizację i przeznaczenie wzorowano na 1 Samodzielnej Brygadzie Spadochronowej, korzystając m.in. z wiedzy i doświadczenia byłych spadochroniarzy Sosabowskiego¹⁰¹. W rzeczywistości, biorąc pod uwagę strukturę organizacyjną oraz liczebność, 6 PDPD posiadała potencjał brygady. W latach 80. w skład dywizji wchodziły:

- dowództwo dywizji;
- batalion zabezpieczenia;
- cztery bataliony powietrznodesantowe;
- dywizjon artylerii mieszanej;
- kompania rozpoznawcza;
- kompania łączności;
- bateria przeciwlotnicza;
- kompania przeciwchemiczna;
- kompania saperów.

Natomiast w skład batalionu powietrznodesantowego wchodziły:

- trzy kompanie szturmowe;
- kompania obsługi;
- bateria przeciwlotnicza;
- bateria przeciwpancerna;
- bateria moździerzy;
- pluton rozpoznawczy;
- pluton łączności;
- pluton saperów¹⁰².

6. PDPD przeznaczona była głównie do wykonywania taktycznych desantów powietrznych, prowadzenia działań dywersyjno-rozpoznawczych oraz opanowywania lub niszczenia ważnych obiektów na tyłach przeciwnika. Ze względu na fakt, że dywizja nie posiadała wozów bojowych ani ciężkiego uzbrojenia, głównymi środkami do wsparcia ogniowego były moździerze kal. 82 mm i 120 mm. Do walki z pojazdami

¹⁰⁰ Skrót 6. PDPD.

¹⁰¹ H. Królikowski, *6 Pomorska Dywizja Powietrznodesantowa*, Pruszków 1997, s. 88.

¹⁰² Tamże, s. 108-118.

opancerzonymi i czołgami przeznaczone były ciężkie granatniki przeciwpancerne SPG-9D oraz przenośne wyrzutnie przeciwpancernych pocisków kierowanych 9K111 „Fagot”. Do obrony przeciwlotniczej stosowane były przenośne przeciwlotnicze zestawy rakietowe 9K32M „Strzała 2M” oraz działka przeciwlotnicze ZU-23¹⁰³.

W 1986 r. 6. PDPD została przekształcona w 6 Pomorską Brygadę Powietrznodesantową, a następnie w 1992 r. przeformowana na 6 Brygadę Desantowo-Szturmową. Zbiegło się to ze zwiększeniem zaangażowania Polski w trwający konflikt w krajach byłej Jugosławii, gdzie w ramach Sił Implementacyjnych w 1994 r. skierowano spadochroniarzy z 6 Brygady Desantowo-Szturmowej w ilości ponad 660 żołnierzy¹⁰⁴. Zostali oni wyposażeni w bojowe wozy piechoty BWP-1 oraz pojazdy rozpoznawcze BRDM-2, które etatowo nie występowały w strukturach jednostek powietrznodesantowych. Do głównych zadań 6 Brygady Desantowo-Szturmowej należało m.in.:

- patrolowanie;
- organizacja punktów kontrolnych na linii rozdzielenia wojsk;
- kontrola wycofania się wojsk stron konfliktu ze strefy buforowej;
- nadzór nad bezpieczeństwem i swobodą poruszania się osób cywilnych, uchodźców i osób wysiedlonych;
- wspieranie działalności humanitarnej i rekonstrukcji kraju¹⁰⁵.

Po wstąpieniu Polski do NATO spadochroniarze nadal kontynuowali misje na Bałkanach. Warto zaznaczyć, że to właśnie 18 batalion desantowo-szturmowy był pierwszą polską jednostką, który był dedykowany do realizacji zadań w ramach operacji pokojowej KFOR w Kosowie, jako Odwód Strategiczny NATO. Misja miała charakter wielonarodowy, gdyż w skład kontyngentu wchodziły m.in. kompania ukraińska, pluton litewski oraz pododdziały amerykańskie¹⁰⁶. Zadaniem polskiego kontyngentu było:

- zapewnienie bezpieczeństwa w rejonie odpowiedzialności;
- nadzorowanie granicznych punktów kontrolnych;
- rozbrajanie i niszczenie niewybuchów;

¹⁰³ G. Wiśniewski, *Struktury organizacyjne, uzbrojenie i wyposażenie techniczne Wojska Polskiego w połowie lat 80. „Wiedza Obronna”* 2015, s. 52.

¹⁰⁴ M. Smolarek, *Udział Wojska Polskiego w operacjach pokojowych na Bałkanach*, Warszawa 2016, s. 124.

¹⁰⁵ Tamże, s. 125.

¹⁰⁶ Tamże, s. 129.

- prowadzenie patroli rozpoznawczych, przeciwdziałanie przestępczości, prowadzenie rozminowywania oraz wspieranie organizacji humanitarnych;
- wspieranie miejscowych władz w utrzymaniu porządku publicznego¹⁰⁷.

Przyjęcie Polski do NATO wymusiło kierunki restrukturyzacji i rozwoju polskich sił zbrojnych, w tym wojsk powietrznodesantowych¹⁰⁸. Wraz z początkiem XXI wieku rozpoczęła się misja iracka, na którą w ramach II zmiany w 2004 r. została skierowana 6 Brygada Desantowo-Szturmowa, którą dowodził gen. bryg. Mieczysław Bieniek. Spadochroniarzom przyszło działać w bardzo trudnych warunkach. Polskie patrole były bardzo intensywnie atakowane przy użyciu tzw. IED-ów¹⁰⁹. Zamach w Madrycie 11 marca 2004 r., jak również wybory parlamentarne w Hiszpanii spowodowały przejście władzy przez socjalistów, którzy podjęli decyzję o zakończeniu misji irackiej przez Hiszpanów do kwietnia 2004 r. Podobnie postąpiły rządy pozostałych krajów latynoskich – Dominikany, Hondurasu i Nikaragui. Doprowadziło to w następstwie do rozwiązania 3 Brygadowej Grupy Bojowej i przejście kontroli nad podległymi jej prowincjami (An-Najaf i Al-Quadisiya) przez amerykański 2 pułk kawalerii pancernej¹¹⁰.

W czasie tej właśnie misji okazało się, że zagrożenia i wyzwania są zupełnie inne niż te, które spadochroniarze pamiętali z misji bałkańskich. Głównymi zagrożeniami ze strony przeciwnika były:

- ataki przy użyciu samochodów pułapek;
- używanie improwizowanych ładunków wybuchowych oraz min przeciwko konwojom i patrolom;
- stosowanie przenośnych przeciwlotniczych zestawów rakietowych przeciwko samolotom i śmigłowcom w pobliżu lotnisk;
- ataki na bazy przy użyciu moździerzy, granatników i improwizowanych wyrzutni rakietowych pocisków artyleryjskich;
- ataki na małą skalę na patrole, posterunki, konwoje z użyciem broni maszynowej i karabinów wyborowych¹¹¹.

¹⁰⁷ J. Kajetanowicz, *Wojsko Polskie w operacjach utrzymania bezpieczeństwa międzynarodowego 1973-2008*, „Rocznik Bezpieczeństwa Międzynarodowego” 2010, nr 4, s. 160.

¹⁰⁸ T. Olejarz, *Operacje pokojowe NATO*, „Modern Managment Review” 2015, nr 22 (3), s. 168.

¹⁰⁹ Improvised Explosive Device – improwizowany ładunek wybuchowy.

¹¹⁰ K. Gaj, J. Zuziak, *Wojsko Polskie w międzynarodowych misjach pokojowych (1953–2011)*, „Przegląd historyczno-wojskowy” 2011, nr 5, s. 71.

¹¹¹ M. Lasoń, *Początki misji stabilizacyjnej Polskiego Kontyngentu Wojskowego w Iraku*, „Doctrina. Studia społeczno-polityczne” 2010, nr 7 (7), s. 87.

Należy zaznaczyć, że charakter prowadzonych działań w czasie misji irackiej pozwoliły na uzyskanie kolejnych doświadczeń przez spadochroniarzy w organizacji i prowadzeniu tego typu działań. Misja ta stawiała nowe, dotychczas niespotykane, wyzwania natury organizacyjnej. Musiano zadbać o odpowiednie wyposażenie żołnierzy dostosowane do standardów innych armii, ale przede wszystkim do wyzwań na polu walki. Niestety początki misji w Iraku pokazały, że spadochroniarze nie byli odpowiednio przygotowani pod względem sprzętowym i logistycznym. Dochodziło do sytuacji, że żołnierze podejmowali prowizoryczne działania, znane jeszcze z okresu wojny w Wietnamie, takie jak zabezpieczanie pojazdów workami z piaskiem celem ochrony przed ogniem przeciwnika¹¹².

W 2007 r. 6 Brygada Desantowo-Szturmowa stanęła przed kolejnym wyzwaniem - udział w misji ISAF w Afganistanie. Działania i przygotowania warunkowały szczególnie doświadczenia z Iraku, szczególnie w zakresie wyszkolenia oraz wyposażenia. Wprowadzono m.in. transportery opancerzone KTO Rosomak, moździerz kal. 98 mm, nowoczesne radiostacje, urządzenia systemy monitorowania oraz zobrazowania pola walki, systemy wskazywania i naprowadzania celów, celowniki noktowizyjne i termowizyjne oraz nade wszystko, ciągle modernizowane wyposażenie osobiste żołnierzy. Dodatkowo zawarte z USA porozumienie dawało wsparcie ze strony amerykańskiej w zakresie doposażenia w sprzęt, w tym pojazdy o zwiększonej odporności na wybuchy min (Mine Resistant Ambush Protected – MRAP)¹¹³. Spadochroniarze pełnili służbę w czasie czterech zmian w Afganistanie do końca 2012 r.

Jak podkreślał gen. bryg. Bogdan Tworkowski, spadochroniarze mają szczególnie predyspozycje do realizacji zadań w misjach, jak te w Afganistanie czy Iraku. Wynika to przede wszystkim z gotowości do realizowania zadań w ugrupowaniu przeciwnika, co wiąże się z dużym ryzykiem śmierci lub dostania się do niewoli. Głównymi czynnikami przyczyniającymi się do tych predyspozycji są:

- odporność psychiczną na działanie we wrogim otoczeniu;
- wysoka sprawność fizyczna (wyższe wymagania niż dla innych);

¹¹² J. Kajetanowicz, *Wojsko Polskie...*, s. 165-166.

¹¹³ B. Tworkowski, *Polskie kontyngenty wojskowe w Afganistanie – uwarunkowania i specyfika realizacji zadań. W służbie pokoju – reagowanie na zagrożenia w środowisku bezpieczeństwa międzynarodowego*, Zielonka 2024, s. 81.

- wyszkolenie taktyczne, którego zasadniczym założeniem jest przygotowanie do działań w ugrupowaniu przeciwnika¹¹⁴.

W 2010 r. 6 Brygada Desantowo-Szturmowa została przeformowana na 6 Brygadę Powietrznodesantową i od tego czasu przeszła szereg zmian, które pozwoliły jej lepiej przygotować się do współczesnych wyzwań wojskowych. Modernizacja sprzętu, reorganizacja struktury oraz aktywność na misjach międzynarodowych, w tym kontynuacja udziału w misjach KFOR w Kosowie oraz Grupy Bojowej Unii Europejskiej, przyczyniły się do podniesienia jej gotowości bojowej i efektywności w realizacji zadań zarówno w kraju, jak i poza granicami. Obecnie 6 Brygada Powietrznodesantowa jest jedynym związkiem taktycznym, który zalicza się do wojsk powietrznodesantowych Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej¹¹⁵.

2.2. Prawne aspekty funkcjonowania

Głównym aktem normatywnym regulującym funkcjonowanie Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polski, w tym wojsk powietrznodesantowych, jest Ustawa z dnia 11 marca 2022 roku o obronie Ojczyzny. Określa ona szereg regulacji wśród których, na potrzeby niniejszej rozprawy, szczegółowo zostaną opisane poniższe, ze wskazaniem zastosowania w wojskach powietrznodesantowych:

- sposób prowadzenia rekrutacji do służby wojskowej;
- zasady powoływania do służby wojskowej;
- uprawnienia i obowiązki służbowe żołnierzy;
- zasady otrzymywania uposażenia i innych świadczeń przez żołnierzy¹¹⁶.

W zakresie prowadzenia rekrutacji ochotników do czynnej służby wojskowej ustawodawca określił, że to nie dowódcy jednostek wojskowych, a szefowie wojskowych centrów rekrutacji¹¹⁷ wykonują zadania w tym zakresie. Dodatkowo są oni odpowiedzialni za organizację badań psychologicznych kandydatów do służby wojskowej¹¹⁸. W celu zapewnienia sprawności funkcjonowania, minister obrony

¹¹⁴ B. Tworkowski, *Polskie kontyngenty wojskowe w Afganistanie na przykładzie 6 Brygady Powietrznodesantowej w ramach XI zmiany PKW. Doświadczenia i wnioski*, Kraków, 2021, s. 152.

¹¹⁵ W niniejszej rozprawie termin „6 Brygada Powietrznodesantowa” będzie zamiennie stosowana z terminem „wojska powietrznodesantowe”, ze względu na fakt, że to jedyna jednostka w SZ RP zaliczana do wojsk powietrznodesantowych.

¹¹⁶ Ustawa z dnia 11 marca 2022 r..., art. 1.

¹¹⁷ Skrót WCR.

¹¹⁸ Ustawa z dnia 11 marca 2022 r..., art. 32, pkt. 1.

narodowej powołał ośrodki zamiejscowe wojskowych centrów rekrutacji, uwzględniając ich terytorialny zasięg działania¹¹⁹. Potrzeby rekrutacyjne 6 Brygady Powietrznodesantowej zapewniane są głównie przez ośrodki zamiejscowe w Katowicach oraz w Krakowie, obejmujące terytorialnym zasięgiem działania województwa śląskie i małopolskie¹²⁰.

Do służby wojskowej w 6 Brygadzie Powietrznodesantowej może być powołana osoba, która:

- posiada obywatelstwo polskie;
- posiada nieposzlakowaną opinię;
- posiada zdolność fizyczną i psychiczną do pełnienia służby wojskowej;
- posiada wiek co najmniej 18 lat;
- nie była karana za przestępstwo umyślne;
- nie jest przeznaczona do służby zastępczej;
- nie jest wyłączona od obowiązku pełnienia czynnej służby wojskowej w razie ogłoszenia mobilizacji i w czasie wojny;
- nie posiada nadanego przydziału organizacyjno-mobilizacyjnego do służby w jednostce zmilitaryzowanej;
- posiada wykształcenie:
 - ✓ co najmniej wyższe - w przypadku pełnienia służby na stanowisku służbowym w korpusie oficerów;
 - ✓ co najmniej średnie lub średnie branżowe - w przypadku pełnienia służby na stanowisku służbowym w korpusie podoficerów;
 - ✓ co najmniej podstawowe - w przypadku pełnienia służby na stanowisku służbowym w korpusie szeregowych¹²¹.

Wszystkie powyższe wymogi są weryfikowane w WCR. Należy jednak zaznaczyć, że zdolność fizyczną i psychiczną do pełnienia służby określa komisja lekarska¹²², natomiast psycholog zatrudniony w WCR prowadzi badania psychologiczne kandydata i wydaje orzeczenie psychologiczne stwierdzające istnienie lub brak przeciwwskazań do pełnienia czynnej służby wojskowej. Badania psychologiczne wykonywane w procesie wydawania orzeczeń psychologicznych obejmują:

¹¹⁹ Tamże, art. 35, pkt. 1, pkt. 2.

¹²⁰ Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 1 marca 2024 r...

¹²¹ Ustawa z dnia 11 marca 2022 r..., art. 83, pkt. 1.

¹²² Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 25 marca 2024 r....

- wywiad psychologiczny;
- diagnostyczne badanie psychologiczne, w tym:
 - ✓ ocenę sprawności intelektualnej;
 - ✓ diagnostykę cech osobowości, w tym: ocenę poziomu dojrzałości emocjonalnej i społecznej, ocenę sprawności funkcjonowania w sytuacjach trudnych i stresowych, ocenę sposobu działania i podejmowania decyzji w sytuacjach zagrożenia;
 - ✓ diagnostykę sprawności psychomotorycznej¹²³.

Warto podkreślić, że w procesie rekrutacji kandydatów do służby bierze udział psycholog WCR, gdyż zgodnie z ustawą powyższe jest w jego odpowiedzialności. Jednakże należy zaznaczyć, że wciąż obowiązuje decyzja ministra obrony narodowej, w której jasno jest sprecyzowane, że psycholog jednostki wojskowej „(...) uczestniczy w procesie rekrutacji kandydatów do służby wojskowej, służby przygotowawczej, żołnierzy do udziału w misjach poza granicami państwa, poświęcając szczególną uwagę takim aspektom jak: specyfika służby i potencjalne zagrożenia, cechy osobowości utrudniające bądź pozwalające na dobre funkcjonowanie oraz inne uwarunkowania (np. uzależnienia)”,¹²⁴.

Szef WCR kieruje osobą ubiegającą się o powołanie do służby wojskowej do wojskowej komisji lekarskiej w celu wydania stosownego orzeczenia. Należy jednak zaznaczyć, że w przypadku żołnierzy odbywających dobrowolną zasadniczą służbę wojskową w 6 Brygadzie Powietrznodesantowej, którzy złożyli wniosek o powołanie do zawodowej służby wojskowej, do wojskowej komisji lekarskiej kieruje dowódca jednostki wojskowej¹²⁵. Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 25 marca 2024 r. w sprawie orzekania o zdolności do służby wojskowej i trybu postępowania wojskowych komisji lekarskich określa, jakie wymogi musi spełnić kandydat, aby uzyskać zdolność do służby w 6 Brygadzie Powietrznodesantowej¹²⁶.

Podkreślenia wymaga fakt, że to szef WCR ustala, czy dany kandydat spełnia warunki do powołania do zawodowej służby wojskowej, jak również dokonuje analizy wolnych stanowisk służbowych w jednostkach wojskowych pod względem możliwości

¹²³ Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 5 maja 2022 r...

¹²⁴ Decyzja Nr 155/MON...

¹²⁵ Ustawa z dnia 11 marca 2022 r..., art. 84, pkt. 1a.

¹²⁶ Wszyscy żołnierze 6 Brygady Powietrznodesantowej muszą posiadać zdolność do służby (potwierdzoną przez komisję lekarską), na których przewiduje się wykonywanie skoków spadochronowych z wysokości do 4000 metrów.

wyznaczenia na stanowisko zgodnie z preferencjami kandydata oraz wymogami i kwalifikacjami określonymi w Karcie Opisu Stanowiska Służbowego. Natomiast rolą dowódcy jednostki wojskowej, jest weryfikacja i uzgadnianie możliwości wyznaczenia kandydata na preferowane stanowisko służbowe. W przypadku pozytywnej weryfikacji dowódca jednostki wojskowej przesyła do szefa WCR zaświadczenie o możliwości wyznaczenia na wskazane stanowisko służbowe, wraz z określeniem terminu ważności tego zaświadczenia. W przypadku, gdy dowódca jednostki wojskowej nie ma możliwości wyznaczenia kandydata na wskazane stanowisko, przekazuje tę informację do szefa WCR. W takim przypadku może on również zaproponować inne stanowiska służbowe¹²⁷.

Minister obrony narodowej określił również w swoim rozporządzeniu kwalifikacje przydatne w Siłach Zbrojnych, z których najbardziej pożądane w wojskach powietrznodesantowych są:

- kierowca samochodów ciężarowych, w tym posiadający zaświadczenie ADR do przewozu towarów niebezpiecznych w zakresie przewozu drogowego towarów niebezpiecznych w cysternach,
- nurek,
- skoczek spadochronowy,
- ratownik medyczny,
- operator sieci komputerowych¹²⁸.

W przypadku pomyślnego zakończenia procesu rekrutacji, żołnierz powoływany jest do zawodowej służby wojskowej na czas nieokreślony¹²⁹. Służba w 6 Brygadzie Powietrznodesantowej wiąże się z dużą odpowiedzialnością, ale także z możliwością nabycia unikatowych umiejętności, udziałem w elitarnych kursach i szkoleniach, jak również stwarza szanse awansu zawodowego. Warto zaznaczyć również, że istnieje możliwość, aby żołnierz wystąpił do dowódcy jednostki wojskowej z wnioskiem o udzielenie pomocy w związku z pobieraniem nauki. Po realizacji procesu weryfikacji wniosku i uzyskaniu zgody, zawierana jest z żołnierzem zawodowym umowa o udzielenie pomocy w związku z pobieraniem nauki przez żołnierza zawodowego¹³⁰.

Należy również zaznaczyć, że żołnierze mają prawo do:

¹²⁷ Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 27 czerwca 2022 r. w sprawie powoływania do zawodowej służby wojskowej (Dz.U. 2022 poz. 1384).

¹²⁸ Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 19 kwietnia 2024 r. w sprawie kwalifikacji przydatnych w Siłach Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. 2024 poz. 689).

¹²⁹ Ustawa z dnia 11 marca 2022 r...art. 185, p. 2.

¹³⁰ Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 7 marca 2024 r. w sprawie nauki żołnierzy zawodowych (Dz.U. 2024 poz. 360).

- corocznych bezpłatnych badań profilaktycznych;
- bezpłatnych świadczeń zdrowotnych w trakcie szkoleń poligonowych oraz ćwiczeń wojskowych;
- bezpłatnych badań lekarskich i psychologicznych oraz szczepień ochronnych dla żołnierzy zawodowych skierowanych do służby poza granicami państwa;
- badań kontrolnych w celu rozpoznania ewentualnych zaburzeń w stanie ich zdrowia;
- badań polegających na pobraniu materiału genetycznego¹³¹.

Dodatkowo, żołnierze 6 Brygady Powietrznodesantowej mają prawo do świadczeń zdrowotnych lekarza dentysty i materiałów stomatologicznych, które obejmują;

- badanie lekarskie stomatologiczne oraz ocenę stanu układu stomatognatycznego na podstawie zdjęcia pantomograficznego, wykonywanego maksymalnie jeden raz w roku kalendarzowym;
- higienę stomatologiczną obejmującą usunięcie złogów nazębnych wraz z fluoryzacją, wykonywaną maksymalnie jeden raz w roku kalendarzowym;
- znieczulenie stomatologiczne;
- inne w zakresie stomatologii zachowawczej z endodoncją oraz chirurgii stomatologicznej¹³².

Spadochroniarze mogą liczyć również na szereg świadczeń socjalno-bytowych, które po spełnieniu odpowiednich warunków mogą uzyskać. Są to m.in.:

- dodatek za rozłąkę;
- zwrot kosztów codziennych dojazdów;
- zwrot kosztów przejazdów odbywanych maksymalnie raz w miesiącu do miejsca zamieszkania członków rodziny;
- dofinansowanie zorganizowanego wypoczynku dzieci w formie obozów, kolonii i zimowisk;
- dopłaty do turnusów rehabilitacyjnych dzieci;
- dopłaty do wypoczynku w ramach programu „Tanie wczasy”;

¹³¹ Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 5 lipca 2022 r. w sprawie świadczeń zdrowotnych przysługujących żołnierzom zawodowym (Dz.U. 2022 poz. 1531).

¹³² Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 27 czerwca 2023 r. w sprawie dodatkowych świadczeń zdrowotnych lekarza dentysty i materiałów stomatologicznych przysługujących żołnierzom zawodowym (Dz.U. 2023 poz. 1334).

- pełne pokrycie kosztów wypoczynku dzieci¹³³.

Podkreślenia wymaga fakt, że żołnierzom przysługuje również zwrot kosztów poniesionych na pomoc prawną, jeśli postępowanie przygotowawcze wszczęte przeciwko niemu o przestępstwo popełnione zostanie zakończone prawomocnym orzeczeniem o umorzeniu. Należy podkreślić jednak, że powyższe postępowanie musiało być prowadzone w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych¹³⁴. Dodatkowo, skorzystanie przez żołnierza z nieodpłatnej pomocy prawnej lub nieodpłatnego poradnictwa obywatelskiego, nieodpłatnym poradnictwem obywatelskim oraz edukacji prawnej, nie pozbawia tego żołnierza prawa do zwrotu kosztów poniesionych na pomoc prawną¹³⁵.

Spadochroniarzowi, w celu realizacji поставionych zadań, przydziela się uzbrojenie w zależności od stanowiska oraz korpusu osobowego. Poniższa tabela przedstawia ogólne rodzaje i normy uzbrojenia w 6 Brygadzie Powietrznodesantowej (tabela 1)¹³⁶.

Tabela 1. Rodzaje i normy uzbrojenia

Lp.	Wyszczególnienie	Rodzaj uzbrojenia						
		pistolet wojskowy	subkarabinek	karabinek	karabin wyborowy	karabin maszynowy	granatnik ppanc	granatnik automatyczny
1.	Operator, obsługa przenośnego przeciwlotniczego zestawu rakietowego, kierowca samochodu opancerzonego		X					
2.	Celowniczy karabinu maszynowego					X		
3.	Celowniczy granatnika przeciwpancernego		X				X	
4.	Celowniczy granatnika automatycznego		X					X
5.	Strzelec wyborowy	X	X		X			
6.	Kierowca samochodu osobowego		X					

¹³³ Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 18 września 2023 r. w sprawie świadczeń socjalno-bytowych dla żołnierzy zawodowych (Dz.U. 2023 poz. 2117).

¹³⁴ Ustawa z dnia 11 marca 2022 r..., art. 316, p. 1.

¹³⁵ Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 7 listopada 2024 r. w sprawie zwrotu kosztów i finansowania pomocy prawnej dla żołnierzy (Dz.U. 2024 poz. 1656).

¹³⁶ Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 29 czerwca 2023 r. w sprawie rodzajów i norm uzbrojenia żołnierzy zawodowych (Dz.U. 2023 poz. 1364).

7.	Stanowiska korpusu osobowego medycznego**		X					
8.	Stanowiska w dowództwie brygady powietrznodesantowej**	X		X				
9.	Stanowiska w batalionie/kompanii/plutonie/drużynie/działonie/obsłudze**	X		X				
10.	Pozostałe stanowiska			X*				
* dotyczy szeregowych								
** dotyczy oficerów i podoficerów								

Źródło: Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 29 czerwca 2023 r. w sprawie rodzajów i norm uzbrojenia żołnierzy zawodowych (Dz.U. 2023 poz. 1364).

Dodatkowo żołnierze wojsk powietrznodesantowych otrzymują umundurowanie i wyekwipowanie zgodnie z normami określonymi w zestawie nr 16 dla żołnierzy zawodowych oraz w zestawie 45 dla jednostek powietrznodesantowych, kawalerii powietrznej, rozpoznania i piechoty górskiej¹³⁷. Poniższe tabele przedstawiają nazwę wydawanych przedmiotów wraz z ilościami oraz okresami używalności.

Tabela 2. Normy wyekwipowania polowego dla żołnierzy zawodowych

Lp.	Nazwa przedmiotu	JM	Liczba	Okres używalności
1.	Ubranie ochronne	kpl.	1	4
2.	Koszulobluza pod kamizelkę ochronną	szt.	1	3
3.	Trzewiki	para	1	2
4.	Trzewiki zimowe	para	1	4
5.	Karimata	szt.	1	6
6.	Śpiwór	szt.	1	6
7.	Pas żołnierski	szt.	1	8
8.	Szelki do oporządzenia	szt.	1	6
9.	Zasobnik piechoty górskiej	szt.	1	5
10.	Pas do munduru polowego	szt.	2	4
11.	Okulary przeciwsłoneczne	szt.	1	3
12.	Okulary ochronne specjalne gogle	szt.	1	5
13.	Nakolanniki	para	1	4
14.	Oznaki do każdego przedmiotu według przepisów ubiorczych	kpl.	x	x

Źródło: Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 21 kwietnia 2022 r. w sprawie umundurowania i wyekwipowania żołnierzy zawodowych (Dz.U. 2022 poz. 1200).

¹³⁷ Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 21 kwietnia 2022 r. w sprawie umundurowania i wyekwipowania żołnierzy zawodowych (Dz.U. 2022 poz. 1200).

Tabela 3. Normy wyekwipowania żołnierzy zawodowych jednostek powietrznodesantowych, kawalerii powietrznej, rozpoznania i piechoty górskiej

Lp.	Nazwa przedmiotu	JM	Liczba	Okres używalności
1.	Ubranie maskujące białe zmodernizowane	kpl.	1	3
2.	Nałokietniki	para	1	3
3.	Nakolanniki	para	1	3
4.	Pokrowiec ze stelażem na śpiwór	szt.	1	4

Źródło: Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 21 kwietnia 2022 r...

Aby zapewnić stabilność finansową spadochroniarzy, otrzymują oni uposażenie zasadnicze zgodne z grupą uposażenia, zależną od stopnia wojskowego i stanowiska¹³⁸¹³⁹.

Tabela 4. Stawki uposażenia zasadniczego spadochroniarzy

Grupa uposażenia	Miesięcznie w złotych	Grupa uposażenia	Miesięcznie w złotych
20	20900	14A	9200
19B	18600	14	9100
19A	18000	13B	8900
19	17400	13A	8800
18B	16700	13	8700
18A	16100	12A	8600
18	15600	12	8500
17B	15000	11	8400
17A	14500	10	8000
17	14100	9	7900
16C	13200	8	7800
16B	12600	7	7400
16A	12100	6	7300
16	11600	5	7200
15C	10900	4	7100
15B	10400	3	7000
15A	10200	2	6900
15	10000	1A	6500
14C	9600	1	6200
14B	9400	0	6000

Źródło: Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 16 lutego 2024 r. w sprawie stawek uposażenia zasadniczego żołnierzy zawodowych (Dz.U. 2024 poz. 222).

Poza uposażeniem zasadniczym żołnierz 6 Brygady Powietrznodesantowej otrzymuje dodatki:

¹³⁸Najniższa grupa uposażenia „0” przypisana jest dla szeregowego, a najwyższa grupa uposażenia „20” przypisana jest dla generała. Litery „A”, „B”, „C” oznaczają poziom stanowiska przydanym stopniu wojskowym.

¹³⁹ Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 16 lutego 2024 r. w sprawie stawek uposażenia zasadniczego żołnierzy zawodowych (Dz.U. 2024 poz. 222).

- specjalny, za szczególne właściwości lub warunki pełnienia służby z tytułu wykonywania skoków ze spadochronem;
- służbowy, z tytułu zajmowania stanowiska służbowego dowódcy batalionu, dowódcy kompanii oraz szefa pododdziału;
- służbowy, z tytułu służby w jednostkach wojskowych 6 Brygady Powietrznodesantowej¹⁴⁰;
- za długoletnią służbę wojskową, w zależności od ilości lat służby;
- motywacyjny, w korpusie szeregowych i podoficerów, zależny od oceny z opinii służbowej¹⁴¹. Dodatkowo, spadochroniarze mają możliwość otrzymania nagrody uznaniowej lub zapomogi¹⁴².

Żołnierze wojsk powietrznodesantowych podlegają opiniowaniu służbowemu, w ramach którego ocenia się:

- wyszkolenie bojowe;
- jakość i terminowość wykonywania obowiązków lub zadań służbowych;
- dyspozycyjność;
- samodzielność i inicjatywę;
- sprawność fizyczną.

Dokonuje się również oceny kompetencji i predyspozycji opiniowanego według nw. kryteriów:

- odpowiedzialność;
- trafność i szybkość podejmowania decyzji;
- odporność na stres i trudy służby;
- planowanie i organizacja pracy;
- komunikatywność i umiejętność pracy w zespole;
- stosowanie się do przepisów, norm i reguł;
- rozwój własny i podnoszenie kwalifikacji;
- dbałość o sprzęt i mienie;
- kultura osobista i dbałość o wygląd zewnętrzny¹⁴³.

¹⁴⁰ Spadochroniarz może pobierać tylko jeden (z dwóch możliwych) dodatek służbowy.

¹⁴¹ Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 9 stycznia 2023 r. w sprawie dodatków do uposażenia zasadniczego żołnierzy zawodowych (Dz.U. 2023 poz. 149).

¹⁴² Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 12 lipca 2023 r. w sprawie nagród uznaniowych i zapomóg żołnierzy zawodowych (Dz.U. 2023 poz. 1398).

¹⁴³ Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 25 marca 2024 r. w sprawie opiniowania służbowego żołnierzy (Dz.U. 2024 poz. 461).

Dodatkowo, przełożony ocenia postawę i zachowanie poza godzinami służby spadochroniarza. Bierze pod uwagę również kryteria dodatkowe, które obejmują zaangażowanie żołnierza w realizację nieetatowych funkcji, ćwiczeń wojskowych, szkoleń poligonowych lub czasowego pełnienia dodatkowych obowiązków służbowych, jak również inicjatyw społecznych, które promują postawę patriotyczną. W ocenie sprawności fizycznej bierze pod uwagę również ocenę ze sprawdzianu sprawności fizycznej, który przeprowadza się w danym roku kalendarzowym, w terminie od kwietnia do czerwca oraz w terminie dodatkowym we wrześniu dla tych, którzy z przyczyn zdrowotnych lub służbowych nie uczestniczyli w sprawdzianie w terminie zasadniczym¹⁴⁴.

Spadochroniarze są poddawani sprawdzianowi obejmującemu cztery konkurencje:

- marszobiegi na dystansie 3000 m albo pływanie ciągłe przez 12 minut¹⁴⁵;
- podciąganie się na drążku wysokim albo uginanie i prostowanie ramion w podporze leżąc przodem na ławeczce gimnastycznej;
- bieg wahadłowy 10 × 10 m albo bieg zygzakiem po znaku koperty;
- skłony tułowia w przód w czasie 2 minut¹⁴⁶.

Żołnierzy, którzy osiągnęli bardzo dobre wyniki w wykonywaniu zadań służbowych oraz dyscyplinie wojskowej i ukończyli odpowiednie szkolenie wojskowe, można mianować na wyższy stopień wojskowy w korpusie szeregowych. Natomiast na pierwszy stopień wojskowy w korpusie podoficerów może być mianowany spadochroniarz, który ukończył kurs podoficerski w czasie pełnienia swojej zawodowej służby. Z wnioskiem o mianowanie można występować w przypadku spełnienia następujących warunków:

- brak skazania prawomocnym wyrokiem za przestępstwo karne lub karnoskarbowe, w tym warunkowego umorzenia postępowania na okres próby;
- brak ukarania dyscyplinarnego;

¹⁴⁴ Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 7 marca 2024 r. w sprawie przeprowadzania sprawdzianu sprawności fizycznej żołnierzy zawodowych (Dz.U. 2024 poz. 396).

¹⁴⁵ Z zastrzeżeniem, że w razie niedostępności pływalni w terminie odbywania sprawdzianu żołnierz wykonuje marszobieg na dystansie 3000 m.

¹⁴⁶ Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 7 marca 2024 r...

- brak prowadzonego postępowania karnego, karno-skarbowego lub dyscyplinarnego¹⁴⁷.

2.3. Struktura, misja i zadania wojsk powietrznodesantowych

6 Brygada Powietrznodesantowa jest związkiem taktycznym, który wchodzi w skład Wojsk Lądowych, bezpośrednio podległym Dowódcy Generalnemu Rodzajów Sił Zbrojnych¹⁴⁸. Dodatkowo, wojska powietrznodesantowe zalicza się do wojsk aeromobilnych, do których przynależą również jednostki kawalerii powietrznej oraz lotnictwa wojsk lądowych, etatowo posiadające śmigłowce lub przydzielone na okres szkolenia i realizacji zadania statki powietrzne¹⁴⁹. Oprócz 6 Brygady Powietrznodesantowej, obecnie w skład wojsk aeromobilnych wchodzi:

- 25 Brygada Kawalerii Powietrznej;
- 1 Brygada Lotnictwa Wojsk Lądowych¹⁵⁰.

W skład 6 Brygady Powietrznodesantowej wchodzi:

- dowództwo;
- 6 batalion dowodzenia;
- 6 batalion powietrznodesantowy;
- 16 batalion powietrznodesantowy;
- 18 batalion powietrznodesantowy;
- 6 batalion logistyczny¹⁵¹.

Poniżej przedstawiono kolory emblematów poszczególnych batalionów wraz z miejscem stacjonowania.

¹⁴⁷ Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 28 sierpnia 2023 r. w sprawie mianowania na stopnie wojskowe (Dz.U. 2023 poz. 2113).

¹⁴⁸ Ustawa z dnia 11 marca 2022 r..., art. 15, p. 1, p. 2.

¹⁴⁹ *Regulamin działań wojsk lądowych*, DWŁąd, Wewn. 115/2008., Warszawa 2008, pkt. 8000.

¹⁵⁰ <https://www.wojsko-polskie.pl/dgrsz/jednpodlegledgrsz/> [dostęp 28.11.2024 r.]

¹⁵¹ <https://www.wojsko-polskie.pl/6bpd/jednostki-podlegle/> [dostęp 28.11.2024 r.]

Rys. 3. Jednostki podległe 6 Brygady Powietrznodesantowej



Źródło: opracowanie własne

Struktura 6 batalionu dowodzenia wygląda następująco:

- dowództwo, sztab i logistyka;
- kompania dowodzenia "A";
- kompania dowodzenia "B";
- kompania rozpoznawcza;
- kompania saperów;
- kompania logistyczna;
- bateria przeciwlotnicza;
- pluton chemiczny;
- zespół zabezpieczenia medycznego¹⁵².

Główne wyposażenie batalionu dowodzenia stanowią:

- 23 mm sprzężone armaty przeciwlotnicze ZU-23-2 z celownikiem CKE-1N (fotografia 3);
- przenośne przeciwlotnicze zestawy rakietowe (PPZR) Grom (fotografia 4).

¹⁵² https://www.jednostki-wojskowe.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=129 [dostęp 28.11.2024 r.]

Fot. 3. ZU-23-2 znajdujące się na wyposażeniu baterii przeciwlotniczej 6. batalionu dowodzenia



Źródło: https://x.com/_6bpd_ [dostęp 28.11.2024 r.]

Fot. 4. Żołnierz 6. batalionu dowodzenia prowadzący ogień z pzpr GROM



Źródło: https://x.com/_6bpd_ [dostęp 28.11.2024 r.]

Bataliony powietrznodesantowe 6 Brygady Powietrznodesantowej, posiadają praktycznie identyczne struktury, w skład których wchodzi:

- dowództwo i sztab;
- kompania dowodzenia;
- 1 kompania szturmowa;
- 2 kompania szturmowa;
- 3 kompania szturmowa;
- kompania moździerzy;
- kompania logistyczna;
- kompania ochrony;
- zespół zabezpieczenia medycznego¹⁵³.

Główne wyposażenie batalionów powietrznodesantowych to:

- przeciwpancerny pocisk kierowany SPIKE (fotografia 5);
- moździerz M98 i moździerz ANTOS (fotografia 6);
- pojazd AERO i HMMWV.

Fot. 5. Żołnierz 6. batalionu powietrznodesantowego przed strzelaniem z ppk Spike



Źródło: https://x.com/_6bpd_ [dostęp 28.11.2024 r.]

¹⁵³ <https://18bpd.wp.mil.pl/o-nas-2017-01-16-r/struktura-2017-01-16-j/> [dostęp 28.11.2024 r.]

Fot. 6. Żołnierze 6. batalionu powietrznodesantowego prowadzący ogień z moździerza M98



Źródło: https://x.com/_6bpd_ [dostęp 28.11.2024 r.]

Wojska powietrznodesantowe to wyszkolone i wyposażone siły przeznaczone do wykonania postawionych zadań po desantowaniu sposobem spadochronowym (fotografia 7), jak również rzutem lądującym. Ich działania powinny być zintegrowane z bliskim wsparciem powietrznym, ogniowym i innymi elementami, które umożliwią wykorzystanie ich siły, a jednocześnie pomogą zmniejszyć ich podatność na zagrożenia¹⁵⁴.

¹⁵⁴ NATO Allied Joint Doctrine for land operations AJP-3.2, NATO Standardization Office 2022, s. 139.

Fot. 7. Żołnierz 6 Brygady Powietrznodesantowej w czasie desantowania sposobem spadochronowym



Źródło: https://x.com/_6bpd [dostęp 28.11.2024 r.]

Są przeznaczone głównie do wykonywania działań na obiekty położone w głębi ugrupowania przeciwnika. Mogą realizować działania we współdziałaniu z innymi siłami lub samodzielnie. Skuteczność działań powietrznodesantowych zależy w dużej mierze od uzyskania zaskoczenia w zakresie czasu, sposobu i miejsca użycia desantu.

Jednostki powietrznodesantowe mogą być również użyte w działaniach pokojowych i stabilizacyjnych oraz w celu demonstracji lub prewencyjnego rozmieszczenia sił. Wykorzystywane są także w sytuacjach kryzysowych, szczególnie, gdy występuje potrzeba dostarczania sił i środków metodą zrzutu spadochronowego¹⁵⁵.

To, co odróżnia wojska powietrznodesantowe od konwencjonalnych, to przede wszystkim:

- mobilność lotnicza – spadochroniarze są specjalnie przystosowani do transportu drogą powietrzną. Ich promień działania w rzeczywistości jest ograniczony zasięgiem samolotu transportowego; można ich przenosić w obrębie teatrów działań oraz pomiędzy nimi, nad przeszkodami chemicznymi, biologicznymi,

¹⁵⁵ *Regulamin działań...*, pkt. 8013.

radiologicznymi i nuklearnymi, jak również naziemnymi przy stosunkowo dużych prędkościach;

- szybka reakcja – wojska powietrznodesantowe są przeszkolone tak, aby były dostępne do prowadzenia działań w bardzo krótkim czasie; są przygotowani w zakresie szybkiego doboru odpowiedniego sprzętu, aby dostosować się do postawionego zadania w danym środowisku;
- elastyczność – podobnie jak cała lekka piechota, nie są oddziałami wyspecjalizowanymi i posiadają dużą elastyczność w działaniu; można je skutecznie wykorzystać w określonych obszarach, w których siły konwencjonalne są ograniczone: obszary miejskie, dżungla, góry, czy nawet pustynie i obszary podbiegunowe. Można je dostarczyć na spadochronie, rzutem lądującym samolotem, śmigłowcem, pojazdem lub nawet pieszo;
- lekkość – niewielkie wyposażenie ułatwia prowadzenie rozpoznania i wykrywanie celów, maskowanie, szybkość w osiągnięciu zakładanych celów; jednocześnie przyczynia się do zwiększenia elastyczności i mobilności, jak również pomaga stworzyć wyjątkowego ducha walki, ponieważ uwaga skupiona jest bardziej na walczącym spadochroniarzu, niż na sprzęcie bojowym;
- efekt szoku - odpowiednio wyszkolone i użyte wojska powietrznodesantowe mogą wywołać efekt szoku, nieproporcjonalny do ich wielkości, siły ognia i liczby¹⁵⁶.

Działania powietrznodesantowe wymagają szczegółowego planowania, zarówno dostarczenia żołnierzy na pole walki (desantowanie metodą spadochronową lub rzutem lądującym), jak również działania po wylądowaniu. Konieczność tak dokładnego i specjalistycznego planowania, powoduje konieczność podziału kompetencji planistycznych pomiędzy poszczególne szczeble dowodzenia, szczególnie w relacjach między dowództwem związku taktycznego (6 Brygada Powietrznodesantowa) a oddziałami (bataliony 6 BPD). Dlatego też planowanie desantowania odbywa się na szczeblu brygady, natomiast działanie po wylądowaniu w ramach batalionu wyznaczonego do realizacji zadań. Wynika to przede wszystkim ze struktury oraz ekonomii wykorzystania czasu, który zostałby przeznaczony na to przedsięwzięcie i zazwyczaj jest krótki, ze względu na specyfikę użycia spadochroniarzy. Gdyby to bataliony miały zaplanować desantowanie, nie byłyby w stanie w krótkim czasie

¹⁵⁶ *Airborne operations – parachute* B-GL-324-004/FP-001, Canada 2013, s.1-2-1.

właściwie zaplanować działania taktycznego, a tym samym cel mógłby zostać nieosiągnięty. Rolą batalionów jest więc zaplanowanie i przygotowanie się do działań po wylądowaniu, a zadaniem brygady – zapewnienie ich przerzutu w rejon przyszłych działań¹⁵⁷.

Podstawowym zadaniem wojsk powietrznodesantowych jest opanowanie i utrzymanie obiektów (głównie lotnisk i lądowisk) lub wyznaczonej rubieży. Dodatkowo, wojska powietrznodesantowe mogą być użyte do:

- niszczenia obiektów;
- izolowania rejonów;
- opóźniania (blokowania) podejścia sił przeciwnika;
- osłony skrzydeł lub możliwych kierunków podejścia przeciwnika;
- demonstracji siły;
- wzmacniania sił własnych znajdujących się w okrążeniu;
- operacji odzyskiwania personelu i innych operacji ratowniczych i ewakuacji;
- niesienia pomocy humanitarnej i likwidacji skutków klęsk żywiołowych;
- wsparcia działań stabilizacyjnych w zakresie posiadanych możliwości personalnych i sprzętowych¹⁵⁸.

Wojska powietrznodesantowe mogą szybko zwiększać swój obszar działania, przemieszczać się i szybko koncentrować siłę bojową jak żadne inne dostępne siły. Ich szczególnie mocną stroną jest to, że mogą:

- atakować pozycje przeciwnika z dowolnego kierunku;
- przeprowadzać ataki i naloty poza obszarem swojej odpowiedzialności;
- prowadzić ograniczone działania pościgowe;
- omijać stanowiska przeciwnika, bariery i przeszkody oraz uderzać w cele w niedostępnych obszarach;
- stanowić odwód, umożliwiając dowódcom elastyczność działania;
- reagować szybko na możliwości taktyczne, potrzeby i zagrożenia z dala od ugrupowania wojsk własnych;
- szybko rozmieścić siły w taktycznie decydujących punktach obszaru działania;
- przeprowadzać szybkie działania na dużych dystansach;

¹⁵⁷ T. Piekarki, *Wojska powietrznodesantowe wciąż potrzebne*, „Przegląd Wojsk Lądowych” 2013, nr 3, s. 19.

¹⁵⁸ *Regulamin działań...*, pkt. 8014.

- prowadzić działania pozorne;
- szybko luzować zaangażowane jednostki;
- szybko zdobywać kluczowy teren (taki jak skrzyżowania, skrzyżowania dróg i mosty) lub kluczowe obiekty;
- szybko naprawiać lub tworzyć infrastrukturę, aby przyjąć kolejne siły;
- opóźniać znacznie większe siły bez bezpośredniego rozstrzygnięcia¹⁵⁹.

W działaniach powietrznodesantowych wyróżnia się powiązane ze sobą cztery fazy:

- faza I – przygotowanie do działań powietrznodesantowych, które obejmuje czynności od otrzymania zadania do chwili osiągnięcia lotnisk załadowania;
- faza II – desantowanie, które rozpoczyna się od zajęcia rejonu załadowania¹⁶⁰, a kończy w chwili odtworzenia ugrupowania po lądowaniu w rejonie zbiórek po desantowaniu¹⁶¹. Faza dzieli się na trzy etapy:
 - ✓ etap I – załadowanie – od zajęcia RZL do startu statków powietrznych;
 - ✓ etap II – przelot – od startu statków powietrznych do rozpoczęcia zrzutu;
 - ✓ etap III – lądowanie – od rozpoczęcia zrzutu do zajęcia przez poszczególne elementy ugrupowania RZD i osiągnięciu w nich gotowości do wykonania zadania taktycznego na lądzie lub przystąpienia do walki o opanowanie zrzutowiska (bez zajmowania RZD);
- faza III – realizacja zadania taktycznego po lądowaniu, która trwa od momentu osiągnięcia przez desant gotowości w RZD do czasu wykonania otrzymanego zadania. Faza ta składa się zasadniczo z dwóch etapów:
 - ✓ etap I – szturm na wskazany obiekt (przyczółek desantowy);
 - ✓ etap II – obrona obiektu (przyczółka desantowego). W przypadku desantowania w kolejnych rejsach, etapy mogą być realizowane niezależnie dla każdego rejsu;
- faza IV – działania kolejne, które wynikają z rozwoju sytuacji i obejmują:
 - ✓ utrzymanie obiektów;
 - ✓ połączenie z wojskami własnymi;
 - ✓ opanowanie i utrzymanie rejonu podjęcia;
 - ✓ ewakuację;

¹⁵⁹ *Airborne and air assault operations FM 3-99*, USA 2015, s. 2-5.

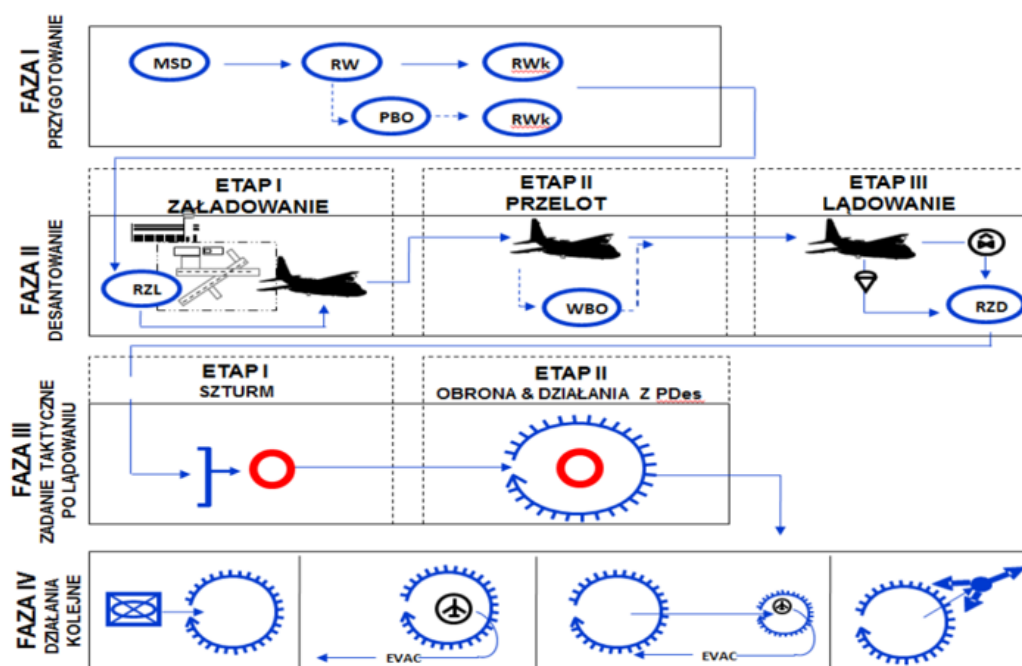
¹⁶⁰ Skrót RZL.

¹⁶¹ Skrót RZD.

- ✓ przejście do działań nieregularnych, jeśli nie jest możliwe połączenie¹⁶².

Poniższy rysunek ilustruje fazy i etapy działań powietrznodesantowych (rysunek 4).

Rys. 4. Fazy i etapy działań powietrznodesantowych



Legenda

MSD – miejsce stałej dyslokacji RW – rejon wyjściowy PBO – pośrednia baza operacyjna
 RWk – rejon wyczekiwania RZL – rejon załadowania na lotnisku WBO – wysunięta baza operacyjna
 RZD – rejon zbiórki po desantowaniu PDes – przyczółek desantowy Evac - ewakuacja

Źródło: opracowanie własne na podstawie R. Kruz, *Siły pionowego manewru*, „Przegląd Sił Zbrojnych” 2014, 4, s. 68.

Działania powietrznodesantowe mogą być ograniczone przez:

- niekorzystne warunki pogodowe;
- niewystarczające możliwości i ilości środków transportu powietrznego;
- zbyt duże możliwości ogniowe przeciwnika;
- luki informacyjne w rozpoznaniu rejonu desantowania oraz trasy przelotu, jak również niewłaściwe obezwładnienie środków obrony przeciwlotniczej przeciwnika zarówno na trasie przelotu, jak i w rejonie desantowania;
- niewielkie możliwości wsparcia ogniowego wojsk własnych;
- utrudnione zaopatrzenie logistyczne realizowane drogą powietrzną;

¹⁶² Regulamin działań..., pkt. 8019.

- niewielkie możliwości lub zupełny ich brak w zakresie prowadzenia ewakuacji medycznej;
- niewielką liczbę i możliwości dostępnych po desantowaniu środków transportu naziemnego¹⁶³.

Biorąc pod uwagę powyższe należy zaznaczyć, że działania powietrznodesantowe posiadają swoje słabe strony, takie jak choćby narażenie na ataki przeciwnika w czasie przelotu do rejonu działań. Wprawdzie można przeprowadzać ograniczone zrzuty bez przewagi w powietrzu, należy jednak podkreślić, że duże operacje wymagają neutralizacji lub zniszczenia systemu antydostępowego przeciwnika.

Szczególnie groźne mogą być:

- ataki samolotów i systemów broni przeciwlotniczej w czasie przelotu i prowadzenia desantowania w rejonie działań;
- ataki bronią chemiczną, biologiczną, radiologiczną i nuklearną ze względu na ograniczone środki chemiczne, zdolność do ochrony biologicznej, radiologicznej i nuklearnej oraz zdolności do odkażania;
- ataki naziemne, powietrzny lub artyleryjski w fazie desantowania;
- ataki elektroniczne, obejmujące zakłócanie systemów łączności i nawigacji oraz zakłócanie sprzętu zapewniającego zdolność przetrwania statku powietrznego;
- ogień z broni strzeleckiej, który stanowi duże zagrożenie dla statku powietrznego¹⁶⁴.

Aby zmniejszyć ryzyko niepowodzenia, wymagany jest odpowiedni dobór i przeszkolenie personelu. Działania powietrznodesantowe mogą być przeprowadzane bardzo szybko, z niewielką ilością odpoczynku i pożywienia. Lot na niskich wysokościach, skoki spadochronowe są fizycznie i psychicznie wyniszczające. Spadochroniarze lądują wyczerpani, izolowani za liniami wroga; sytuację często pogarsza nocny charakter działań, gdzie chaos i rozproszenie są normą. Tylko samodyscyplina i wysokie morale dają szansę powodzenia i realizacji zadań na najwyższym poziomie. Ograniczona ilość lub brak pojazdów będzie wymagała konieczności noszenia żywności, ciężkiego sprzętu, broni i amunicji przez spadochroniarzy „na sobie”. Zwykła lekka piechota nie jest w stanie tego osiągnąć. Spadochroniarze przyzwyczajeni do ograniczonej siły ognia, minimalnych rezerw i

¹⁶³ Tamże, pkt. 8016.

¹⁶⁴ *Airborne and air...*, s. 2-6.

logistyki muszą być niezwyciężeni i zmotywowani do opanowania obiektu i pokonania przeciwnika, zanim ten zostanie wzmocniony. Wymaga to wyższej niż przeciętna sprawności fizycznej, motywacji i ducha walki wszystkich spadochroniarzy. Ze względu na ograniczenia osobowe, muszą być oni również przygotowani na zmianę swoich ról, co wymaga szerokiej gamy umiejętności i wiedzy, którą musi cechować się spadochroniarz¹⁶⁵.

Aby zrealizować wielozadaniową koncepcję działań przy ograniczonej ilości czasu i ludzi, w wojskach powietrznodesantowych wymaga się, oprócz wysokiego stopnia biegłości we wszystkich podstawowych umiejętnościach wojskowych, wiedzy specjalistycznej w zakresie niektórych specjalnych umiejętności, takich jak:

- spadochroniarstwo – personel musi być w stanie skakać ze spadochronem w dzień i w nocy podczas walki wraz z bronią osobistą, sprzętem, amunicją i racjami żywnościowymi. Żołnierz wojsk powietrznodesantowych musi zostać przeszkolony w zakresie orientacji w terenie, maskowania po skoku. Żołnierze pododdziałów rozpoznawczych 6 Brygady Powietrznodesantowej dodatkowo szkoleni są z wykonywania skoków wysokich, nawet z 8000 m n.p.m., gdzie po otwarciu spadochronu muszą być zdolni do wykonywania przelotów i nawigacji w powietrzu, w celu dotarcia do obiektu znajdującego się często kilkanaście kilometrów od miejsca zrzutu;
- przygotowanie i przyjęcie zaopatrzenia z powietrza – spadochroniarze muszą posiadać umiejętności przygotowania do zrzutu z samolotu pojazdów, wybranego uzbrojenia i platform z zaopatrzeniem, a następnie przyjęcia tego zrzutu na ziemi i dystrybucji do wybranych pododdziałów;
- umiejętności bojowe w różnorodnych środowiskach – cały personel musi zostać przeszkolony w zakresie taktyki, techniki przetrwania i umiejętności nawigacyjnych wymaganych w górach, na pustyni, w mieście lub w terenie lesisto-jeziornym. Wybrany personel powinien zostać przeszkolony w zakresie technik wspinaczkowych, zaawansowanej jazdy na nartach, nurkowania i obsługi małych łodzi;
- umiejętności rozpoznawcze – należy przeszkolić pododdziały rozpoznania do zdobywania informacji w ugrupowaniu przeciwnika. Aby to osiągnąć, zwiadowcy muszą posiadać umiejętności prowadzenia działań w ugrupowaniu

¹⁶⁵ *Air manoeuvre Joint Doctrine Note 1/20*, Great Britain 2020, s. 77.

przeciwnika przez wiele dni, bez możliwości zaopatrzenia przez wojska własne. Dodatkowo powinni oni posiadać umiejętności posługiwania się wybranymi językami obcymi, kodować mapy, używać różne rodzaje broni i pojazdów, jak również znać zasady przetrwania i unikania¹⁶⁶.

2.4. Wojska powietrznodesantowe krajów NATO

W 2013 r. w NATO Defence College w Rzymie odbyła się konferencja na temat przyszłości wojsk powietrznodesantowych w Sojuszu Północnoatlantyckim. Uczestnicy, w tym dowódcy, zastępcy oraz reprezentanci jednostek powietrznodesantowych Stanów Zjednoczonych, Wielkiej Brytanii, Francji, Hiszpanii, Portugalii, Włoch, Niemiec i Belgii, dyskutowali na temat przyszłości wojsk powietrznodesantowych NATO w perspektywie krótko i średnioterminowej, ze szczególnym uwzględnieniem sposobów zwiększania interoperacyjności i wymiany najlepszych praktyk¹⁶⁷.

Stwierdzono, że interoperacyjność powietrznodesantowa stwarza duże możliwości przywódcom politycznym i chociaż kuszące jest poleganie na wojskach specjalnych oraz dronach w celu osiągnięcia natychmiastowych efektów, istnieją wyraźne argumenty za rozwojem wielonarodowych jednostek powietrznodesantowych zdolnych do szybkiego reagowania i krótkotrwałych operacji¹⁶⁸. Historia wojsk powietrznodesantowych poszczególnych krajów NATO, w tym prowadzenie tych działań na szeroką skalę poczynając od II wojny światowej aż po XXI wiek, wykazały powiązania i trafność wniosków co do obecnego postrzegania działań powietrznodesantowych¹⁶⁹.

Obecnie krajem NATO, który posiada największe zdolności powietrznodesantowe są Stany Zjednoczone Ameryki. Warto zaznaczyć, że nie były one pierwszym krajem, który rozwinął wojska powietrznodesantowe, ani pierwszym, który przeprowadził pomyślne działania powietrznodesantowe. Mimo to, bardzo szybko stworzono największe i najpotężniejsze zdolności powietrznodesantowe na świecie¹⁷⁰. Najbardziej znanymi i znaczącymi w NATO amerykańskimi jednostkami powietrznodesantowymi są;

- 82. Dywizja Powietrznodesantowa;

¹⁶⁶ *Airborne operations – parachute...*, s.1-3-2.

¹⁶⁷ *The future of airborne forces in NATO*, NATO Defence College Conference, Italy 2013, s. 1.

¹⁶⁸ Tamże, s. 6.

¹⁶⁹ M.Todd, *Condition greenlight: how world war II airborne operations influence joint forcible entry operations today*, United States Army Command and General Staff College, 2014, s. 46.

¹⁷⁰ K. Wright, *Airborne Forces and the American Way of War*. „Army History” 2009, (72), s. 37.

- 101. Dywizja Powietrznodesantowa;
- 173. Brygada Powietrznodesantowa.

Warto również zaznaczyć, że w 2022 r. reaktywowano 11 Dywizję Powietrznodesantową, co ściśle jest powiązane z planowanym zwiększeniem obecności w rejonie Arktyki¹⁷¹. Co ciekawe, 11. Dywizja Powietrznodesantowa czekała na reaktywację od lat 60. XX wieku. Sama jednostka, jak również jej szlak bojowy nie są mocno rozpoznawalne w Europie, ponieważ w odróżnieniu do 101. i 82. Dywizji, jej działalność w trakcie II wojny światowej skupiona była w rejonie Pacyfiku. Żołnierze 11. Dywizji walczyli chociażby w Filipinach i na Nowej Gwinei. Jej przeznaczenie nakreślono w Strategii Arktycznej, która jest odpowiedzią zarówno na zwiększającą się militaryzację Arktyki przez Rosję, jak również rosnące zainteresowanie tym regionem strony chińskiej¹⁷².

Najbardziej znaną amerykańską dywizją jest 82. Dywizja Powietrznodesantowa, która obecnie realizuje zadania jako globalne siły reagowania, zdolne do transportu w dowolne miejsce na świecie w ciągu 96 godzin od sygnału¹⁷³. Składa się z dowództwa dywizji i batalionu dowodzenia, trzech bojowych brygad, artylerii dywizyjnej, brygady lotnictwa bojowego i brygady logistycznej¹⁷⁴. Pomimo, że 82. Dywizja Powietrznodesantowa utrzymuje tradycyjną strukturę dywizji, zdolność do działań powietrznodesantowych i zasięg transportu powietrznego zapewniają jednostce strategiczną mobilność w celu prowadzenia działań w dowolnym miejscu na świecie¹⁷⁵.

W ramach opisanych powyżej globalnych sił reagowania posiada trzy brygady, z których każda utrzymuje zdolność przetransportowania batalionu w czasie 18 godzin od sygnału i pozostałych sił w ciągu 96 godzin. Żaden inna jednostka poza spadochroniarzami nie jest w stanie rozładowywać i rozmieszczać tak szybko swoich wojsk, jak również nie posiada zdolności wejścia do rejonów, gdzie nie można się przenieść drogą lądową lub morską. Niektórzy kwestionują potrzebę utrzymywania całej dywizji powietrznodesantowej, zwracając szczególnie uwagę na możliwości

¹⁷¹ <https://www.sullivan.senate.gov/newsroom/press-releases/army-to-reestablish-11th-airborne-division-americas-third-in-alaska> [dostęp 29.11.2024 r.]

¹⁷² <https://defence24.pl/sily-zbrojne/amerykanie-aktywowali-arktyczne-anioly> [dostęp 29.11.2024 r.]

¹⁷³ C. Flynn, J. Richardson, *Joint Operational Access and the Global Response Force*, „Military Review” 2013, 93 (4), s. 38.

¹⁷⁴ <https://web.archive.org/web/20161006052813/http://www.bragg.army.mil/82nd/Pages/82ndUnits.aspx> [dostęp 29.11.2024 r.]

¹⁷⁵ D. Husek, A. Natter, *Airborne next: rethinking airborne organization and applying new concepts*, Monterey USA 2013, s. 43.

transportowe oraz ogromne koszty¹⁷⁶, ale jest to konieczne, jeśli chce się utrzymać zdolność, taką jak globalne siły reagowania. Podczas gdy jedna brygada przejmuje odpowiedzialność za „brygadę w gotowości”, pozostałe dwie brygady muszą wspierać tę misję: jedna prowadzi szkolenie, aby przejąć odpowiedzialność, a druga aktywnie przygotowuje się do rozładowania „brygady w gotowości” w przypadku rozmieszczenia. Ta rotacja odpowiedzialności następuje co dziewięć do dwunastu miesięcy i zapewnia, że prezydent Stanów Zjednoczonych zawsze ma do dyspozycji opisaną zdolność. Warto podkreślić, że żaden inny kraj na świecie poza Stanami Zjednoczonymi nie utrzymuje sił, gotowych do działania w takim krótkim i tak nieograniczonym dystansie¹⁷⁷.

W 2020 r. 82. Dywizja Powietrznodesantowa została podniesiona w stan gotowości po tym, jak w Iraku rozpoczęły się zamieszki przed ambasadą USA w Bagdadzie. Zostały one zidentyfikowane jako wspierane przez Iran, a potwierdzeniem tego było 1 stycznia 2020 r. rozpoczęcie mobilizacji 750 żołnierzy irańskich w Kuwejcie i bazach w rejonie Bagdadu. Oceniono również, że siły irańskie zagrażają amerykańskim dyplomatom i obywatelom w Iraku. 82. Dywizja Powietrznodesantowa była jedną z pierwszych jednostek wojskowych wysłanych w odpowiedzi na tę eskalację i napięcia. Dodatkowo, 3500–4000 żołnierzy zostało wysłanych do Kuwejtu w odpowiedzi na irańskie zagrożenia w regionie¹⁷⁸.

Następną misję spadochroniarze z 82. Dywizji Powietrznodesantowej zrealizowali w 2021 r., gdzie po szybkim przetransportowaniu na międzynarodowe lotnisko im. Hamida Karzaja w Kabulu, zapewnili bezpieczną ewakuację obywateli USA, osób ubiegających się o specjalne wizy imigracyjne i innych Afgańczyków znajdujących się w grupie ryzyka z Afganistanu¹⁷⁹.

Ostatnią dużą misją 82. Dywizji Powietrznodesantowej było rozmieszczenie spadochroniarzy w Polsce na lotnisku w Jasionce koło Rzeszowa (fotografia 8). Kilka tysięcy spadochroniarzy z 82. Dywizji Powietrznodesantowej zostało wysłanych ze względu na narastające sygnały o zamiarze inwazji Rosji na Ukrainę. Celem było demonstracja wsparcia dla sojuszników z NATO, odstraszenie potencjalnej agresji przeciwko wschodniej flance NATO, jak również wspólne szkolenie z gospodarzami

¹⁷⁶ R. Williams, *The Development of Airfield Seizure Operations in the United States Army*, „Military Review” 2021, 1, s. 11-12.

¹⁷⁷ P. Thompson, *Maintaining the Army's Conventional Airborne Assault Capability*, „Marine Corps University” 2020, s. 26.

¹⁷⁸ https://smartencyclopedia.org/content/82nd-airborne-division/#google_vignette [dostęp 30.11.2024 r.]

¹⁷⁹ <https://www.defense.gov/Multimedia/Photos/igphoto/2002840005> [dostęp 30.11.2024 r.]

(fotografia 9), w celu przygotowania się do potencjalnych zagrożeń. Minęło ponad siedemdziesiąt pięć lat, odkąd spadochroniarz z 82. Dywizji postawił stopę na kontynencie europejskim w okresie tak dużego napięcia.

Fot. 8. Lądowanie 82 Dywizji Powietrznodesantowej w Polsce w 2022 roku.



Źródło: <https://tech.wp.pl/niepozorne-polskie-lotnisko-jest-kluczowe-dla-calego-nato-i-ukrainy,6940755284433536a> [dostęp 01.04.2025 r.].

Fot. 9. Wspólne rozładowywanie sprzętu przez żołnierzy polskich oraz spadochroniarzy z 82. Dywizji Powietrznodesantowej



Źródło: https://x.com/_6bpd_ [dostęp 01.04.2025 r.]

Kolejną kluczową jednostką spadochronową NATO jest 101. Dywizja Powietrznodesantowa, która jest jedyną dywizją powietrznodesantową armii Stanów Zjednoczonych posiadającą zdolności desantowo-szturmowe. Nazywana „Krzyczącymi Orłami” (z ang. *Screaming Eagles*), 101. Dywizja niezmiennie wyróżnia się, demonstrując najwyższe standardy profesjonalizmu wojskowego od momentu jej aktywacji w 1942 r. 19 sierpnia tego roku pierwszy dowódca, generał dywizji William C. Lee, obiecał swoim nowym rekrutom, że chociaż nowa dywizja nie ma historii, wkrótce spotka się z „przeznaczeniem”. 101. Dywizja jest znana ze swojej niezrównanej zdolności do wykonywania misji w dowolnym miejscu na świecie i nadal udowadnia swoją wartość jako „dywizja jutra w dzisiejszej armii”¹⁸⁰. Historia ich walk sięga od spadochroniarzy z czasów II wojny światowej, poprzez żołnierzy i pilotów w działaniach desantowo-szturmowych w Wietnamie (fotografia 10), aż po misje prowadzone obecnie na całym świecie¹⁸¹.

¹⁸⁰ <https://home.army.mil/campbell/101st> [dostęp 01.12.2024 r.]

¹⁸¹ *101st Airborne Division (Air Assault) and Fort Campbell standards*, USA, 2023, s. 6.

Fot. 10. Żołnierze 101. Dywizji Powietrznodesantowej w Wietnamie



Źródło: Bettmann / Contributor / Getty Images [dostęp 01.12.2024 r.]

Poniżej przedstawiono najważniejsze operacje i wojny oraz odznaczenia dywizji (rysunek 5).

Rys. 5. Operacje, wojny i odznaczenia 101. Dywizji Powietrznodesantowej

Word War II		War on Terror	
	Normandy		Liberation of Iraq
	Rhineland		Transition of Iraq
	Ardennes-Alsace		Iraqi Governance
	Central Europe		National Resolution
Vietnam			Consolidation Phase II
	Counteroffensive, Phase III	Division Unit Awards	
	Tet Counteroffensive		Normandy 1944
	Counteroffensive, Phase IV		Bastogne 1944
	Counteroffensive, Phase V		Southwest Asia 1990-1991
	Counteroffensive, Phase VI		Iraq 2003

	Tet 69/ Counteroffensive		Iraq 2003-2005
	Summer-Fall 1969		Afghanistan 2009
	Winter-Spring 1970		Afghanistan 2011
	Sanctuary Counteroffensive		Operation United Assistance 2014- 2015
	Counteroffensive, Phase VII		Iraq 2017
	Consolidation I, II		Afghanistan 2018
Southwest Asia			
	Defense of Saudi Arabia	Liberation and Defence of Kuwait	

Zródło: opracowanie własne na podstawie *101st Airborne Division (Air Assault) and Fort Campbell standards, USA, 2023, s. 9.*

Obecnie struktura dywizji wygląda następująco:

- 1. Brygada Bojowa;
- 2. Brygada Bojowa;
- 3. Brygada Bojowa;
- brygada artylerii;
- brygada logistyczna;
- brygada lotnictwa bojowego;
- pułk lotnictwa operacji specjalnych;
- zespół sił specjalnych oraz zespół saperów;
- szkoła lotnictwa szturmowego¹⁸².

W drugiej dekadzie XXI wieku cała 101. Dywizji Powietrznodesantowa została wysłana do Afganistanu, gdzie realizowała zadania od 2010 r. do 2015 r. W lutym 2016 r. dowództwo 101. Dywizji Powietrznodesantowej skierowano do Iraku, w celu wsparcia operacji *Inherent Resolve*. Dywizja pełniła funkcję Kwatery Głównej Dowództwa Komponentu Lądowego Połączonych Sił Połączonych. 2. Brygada Bojowa dołączyła do elementu dowództwa dywizji w kwietniu 2016 r. w celu zniszczenia ISIS i wzmocnienia irackich sił bezpieczeństwa. W kwietniu 2018 r. dowództwo 101. Dywizji Powietrznodesantowej zostało ponownie wysłane do Afganistanu. Oprócz nadzorowania misji szkolenia, doradztwa i pomocy oraz wspierania afgańskich sił bezpieczeństwa,

¹⁸² <https://home.army.mil/campbell/units/history> [dostęp 01.12.2024 r.]

Screaming Eagles zsynchronizowały amerykańskie operacje antyterrorystyczne, ustalając warunki politycznego i pokojowego rozwiązania konfliktu w Afganistanie. W czerwcu 2022 r. elementy 101. Dywizji Powietrznodesantowej zostały po raz pierwszy od zakończenia II wojny światowej wysłane do Europy, a ich główne wysiłki koncentrują się na przeciwdziałaniu rosyjskiej agresji na Ukrainie (fotografia 11)¹⁸³.

Fot. 11. Żołnierze 101. Dywizji Powietrznodesantowej w Rumunii w 2022 r.



Źródło: Alexandra Radu/Anadolu Agency / Getty Images [dostęp 01.12.2024 r.]

173. Brygada Powietrznodesantowa, tzw. „Podniebni żołnierze” (z *ang.* *Sky Soldiers*) to siły reagowania armii USA w Europie, zapewniające szybki przerzut do obszarów odpowiedzialności dowództw centralnych w Europie, Afryce i Stanach Zjednoczonych. Brygada, stacjonująca w wysuniętych bazach we Włoszech i Niemczech, regularnie szkoli się wraz z sojusznikami i partnerami NATO w celu budowania interoperacyjności i wzmacniania Sojuszu¹⁸⁴.

Historia 173. Brygady Powietrznodesantowa sięga I wojny światowej, gdzie powstała w 1917 r. jako brygada piechoty. Ciekawostką jest fakt, że to właśnie *Sky Soldiers* przeprowadzili desant spadochronowy w czasie wojny w Wietnamie w lutym 1967 r. W 2003 r. brygada zapisała się na kartach swojej znakomitej historii, gdy prawie tysiąc jej żołnierzy wykonało skok ze spadochronem w Iraku w ramach operacji *Iraqi Freedom I* (fotografia 12). W 2005 r. została wysłana do Afganistanu wzdłuż spornej granicy z Pakistanem w ramach operacji *Enduring Freedom VI*, a w 2009 r. oraz 2012 r.

¹⁸³ *101st Airborne...*, s. 8.

¹⁸⁴ <https://www.skysoldiers.army.mil/About-Us/Mission/> [dostęp 01.12.2024 r.]

powróciła do Afganistanu w ramach operacji *Enduring Freedom X* oraz *Enduring Freedom XIII*, gdzie wykonywała zadania szkolenia swoich afgańskich odpowiedników¹⁸⁵.

Fot. 12. Żołnierze 173. Brygady Powietrznodesantowej przed rozpoczęciem operacji *Iraqi Freedom* w 2003 r.



Źródło: Sergeant Stephen Faulisi, U.S. Air Force, <http://www.af.mil/News/Photos/igphoto/2000031446> [dostęp 01.12.2024 r.]

Szerokie spectrum działań i możliwości 173. Brygady Powietrznodesantowej, jak również zdolność do dostosowania się do misji potwierdziła, że jednostka jest kluczowym elementem polityki militarnej Stanów Zjednoczonych¹⁸⁶. Poniżej przedstawiono wnioski, które zostały wyciągnięte z wielu miesięcy powtarzających się rozmieszczeń na europejskim teatrze działań i są oferowane jako sugestie, mające na celu zwiększenie sukcesu w europejskim rejonie działań:

- buduj gotowość bojową;
- poznaj rosyjski sposób prowadzenia wojny;
- przygotuj się do zdecentralizowanych działań;
- opracuj ramy interoperacyjności;
- zintegruj komunikację strategiczną na wszystkich poziomach;
- stosuj zasadę „dowodzenia przez cele”;

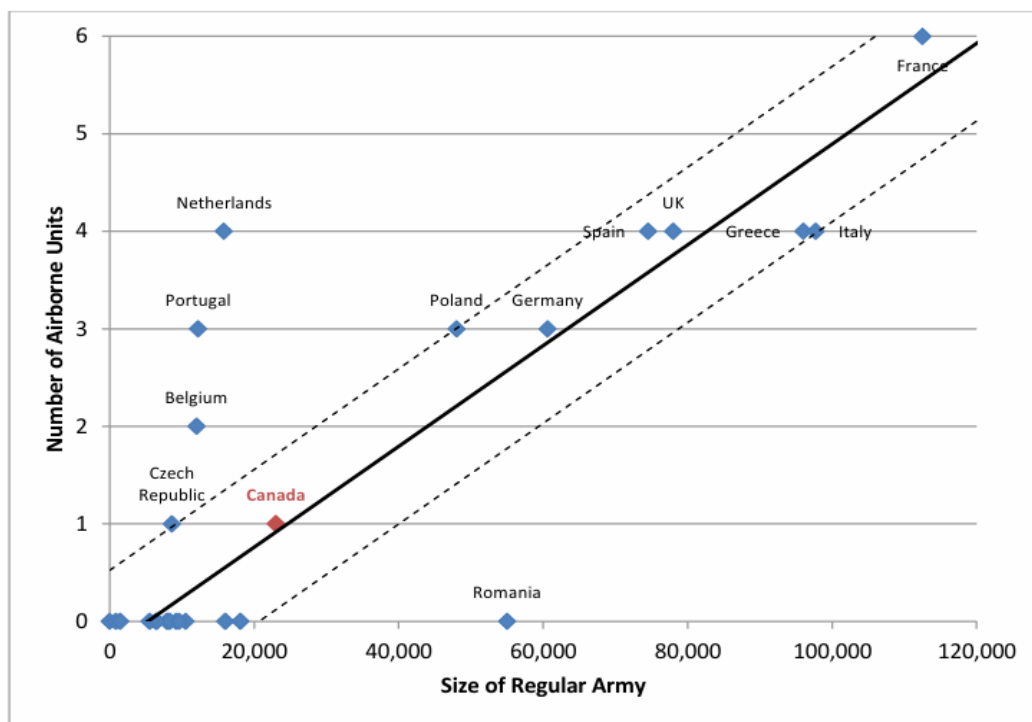
¹⁸⁵ <https://www.skysoldiers.army.mil/About-Us/Our-History/> [dostęp 01.12.2024 r.]

¹⁸⁶ J. Basso, *America's last battles: organizing brigades to win the peace 14 lessons from East Timor, Afghanistan, and Iraq*, US Army Command and General Staff College 2004, s. 97.

- poświęcaj czas na rozpoznanie trasy;
- wykorzystuj bezzałogowe statki powietrzne do opracowania taktyk, technik i procedur przeciwdronowych¹⁸⁷.

Na rysunku poniżej przedstawiono 13 krajów NATO¹⁸⁸, które posiadają największą ilość batalionów lub pułków (powietrznodesantowych lub desantowo-szturmowych) (z ang. „units”) w stosunku do szacowanej ilości żołnierzy jednostek liniowych (rysunek 6)¹⁸⁹.

Rys. 6. Wojska powietrznodesantowe krajów NATO



Źródło: *Bellerophon revitalised: a new airborne force employment concept for the canadian army*, Canadian Force College, Kanada 2018, s. 3.

Jak można zauważyć, Belgia, Portugalia i Holandia mają większe możliwości powietrznodesantowe niż można by się spodziewać, biorąc pod uwagę ich niewielkie armie. Warto zaznaczyć, że wszystkie trzy państwa były dawniej mocarstwami imperialnymi, posiadanie więc wojsk zdolnych do szybkiego przerzutu, można uzasadnić możliwością rozmieszczenia takich sił w rozproszonych koloniach. Republika Czeska

¹⁸⁷ B. Bennett, *Enabling Brigade Combat Team Success in Europe*, „Military Review” 2017, s. 71.

¹⁸⁸ Nie wliczając Stanów Zjednoczonych Ameryki.

¹⁸⁹ D. Stead, *Bellerophon revitalised: a new airborne force employment concept for the Canadian army*, Canadian Force College, Kanada 2018, s. 3.

jest obok Kanady jedynym krajem NATO, który ma jeden batalion wojsk powietrznodesantowych. Podczas gdy wizja czeskich sił zbrojnych na lata 2015-2030 omawia szczegółowo wszystkie inne zdolności armii, wojska powietrznodesantowe nie są wspomniane. Oznacza to, że nie ma jasnej koncepcji ich wykorzystania¹⁹⁰. Podobna sytuacja występuje w Kanadzie, gdzie zdolności powietrznodesantowe są bardzo ograniczone, a niejasna wizja tworzenia nowych jednostek w sile brygad, powoduje brak rozwoju i interoperacyjności w tym zakresie¹⁹¹.

Francuskie wojska powietrznodesantowe są jednymi z największych w Europie. Główną jednostką jest 11. Brygada Powietrznodesantowa, która oprócz zdolności spadochronowych, posiada również desantowo-szturmowe¹⁹². Brygada składa się z dowództwa, sześciu pułków spadochronowych oraz pułku logistycznego. Ostatnia operacja powietrznodesantowa 11. Brygady miała miejsce w styczniu 2013 r., gdzie 250 francuskich spadochroniarzy z 2. Pułku Spadochronowego 11. Brygady Spadochronowej desantowało się w północnej części Mali, aby wesprzeć ofensywę mającą na celu zdobycie miasta Timbuktu w czasie konfliktu z islamskimi ekstremistami¹⁹³.

Wielka Brytania posiada natomiast formację szybkiego reagowania w sile 16 Brygady¹⁹⁴, której główny trzon stanowią trzy powietrznodesantowe bataliony piechoty oraz jeden batalion desantowo-szturmowy. Element lotniczy brygady obejmuje trzy pułki śmigłowców szturmowych Apache i Wildcat, śmigłowce wsparcia Chinook i Puma oraz śmigłowce wsparcia Merlin. W jej skład wchodzi również jeden lekki batalion piechoty rozpoznawczej i pułk artylerii. Zapewnia to brygadzie zarówno wysoką mobilność operacyjną, jak i potężną siłę ognia na wrogie formacje pancerne. 16 Brygada jest największą brygadą w armii brytyjskiej i utrzymuje najwyższy stan gotowości¹⁹⁵.

Wyjątkiem wśród krajów NATO, niestety negatywnym, jest Rumunia, która nie posiada etatowych wojsk powietrznodesantowych, pomimo stosunkowo dużej armii. Podczas redukcji przed przystąpieniem do NATO, powyższe zdolności zostały usunięte i wykorzystane jako podstawa dla tworzenia wojsk specjalnych¹⁹⁶.

¹⁹⁰ Tamże, s. 4.

¹⁹¹ S. Leibel, *Bellerophon Revisited: Making the Case for a Canadian Air Assault Capability*, Canadian Force College, Canada 2020, s. 9.

¹⁹² N. Carbonnel, *50 Years of French Airborne Operations Medical Support. Review and Prospects*, „Armed Forces Medical Services” 2022, 12, s. 13.

¹⁹³ <https://www.france24.com/en/20130129-french-led-operation-looks-north-after-timbuktu-liberated> [dostęp 02.12.2024 r.]

¹⁹⁴ 16th Air Assault Brigade Combat Team.

¹⁹⁵ D. Fox, *Who in NATO Is Ready for War?*, „US Military Review” 2024, s. 27.

¹⁹⁶ D. Stead, *Bellerophon revitalised: a new airborne...* s. 4.

2.5. Uogólnienia i wnioski

Historia wojsk powietrznodesantowych sięga początków XX wieku, kiedy to rozwój technologii lotniczej otworzył nowe możliwości do prowadzenia działań wojennych. Wojska powietrznodesantowe to jednostki elitarne, które mogą zostać dostarczone na teren działań wojennych za pomocą transportu powietrznego, a następnie wykonać różnorodne misje bojowe, takie jak niszczenie sił przeciwnika, przejęcie strategicznych punktów lub obiektów, jak również wsparcie dla innych jednostek wojskowych. Ich historia wiąże się z wieloma przełomowymi wydarzeniami i wynalazkami, które zmieniały sposób prowadzenia wojny w kontekście użycia spadochroniarzy.

Pionierami w rozwoju wojsk powietrznodesantowych byli Rosjanie. W latach 30-tych XX wieku powstały pierwsze jednostki powietrznodesantowe, jak również przeprowadzono pierwsze udane zrzuty spadochroniarzy podczas ćwiczeń. Związek Radziecki stał się jednym z pierwszych krajów, które stworzyły struktury wojskowe zdolne do przeprowadzania desantów. Niemcy, bazując na eksperymentach rosyjskich, również zaczęły tworzyć i rozwijać wojska powietrznodesantowe. W drugiej połowie lat 30-tych powstał pierwszy niemiecki batalion powietrznodesantowy, który odegrał rolę w czasie prowadzenia działań podczas II wojny światowej¹⁹⁷.

II wojna światowa stała się okresem, w którym wojska powietrznodesantowe zostały szeroko wykorzystane w prowadzeniu działań, a ich rola znacząco wzrosła. Największą i najbardziej znaną operacją powietrznodesantową wojsk niemieckich w II wojnie światowej było zdobycie Krety. Desant powietrznodesantowy Niemców odniósł sukces w początkowej fazie bitwy, jednakże wysokie straty ludzkie pokazały trudności związane z użyciem desantu¹⁹⁸. Siły alianckie również prowadziły działania powietrznodesantowe, z których najbardziej znanymi są lądowanie w Normandii oraz desant w czasie operacji Market-Garden.

Po II wojnie światowej, wojska powietrznodesantowe zaczęły się rozwijać na całym świecie. Ich rola, w związku ze zmieniającymi się strategiami obronnymi, była kluczowa. W Stanach Zjednoczonych po doświadczeniach wojennych kontynuowano

¹⁹⁷ J. Weeks, *Assault From the Sky: The History of Airborne Warfare 1939–1980s*. „Bloomsbury Publishing” 2013, s. 5.

¹⁹⁸ K. Cox, *The Battle for Crete (Operation Mercury): An Operational Analysis*, Naval War Coll Newport, Newport USA 2001, s. 22.

tworzenie jednostek powietrznodesantowych, z których największe to 101. Dywizja Powietrznodesantowa oraz 82. Dywizja Powietrznodesantowa.

Druga połowa XX wieku charakteryzowała się intensywnymi przygotowaniami do obrony przed ewentualnym konfliktem USA z ZSRR. Dodatkowo, na szeroką skalę były prowadzone działania w rejonach Bliskiego Wschodu i Azji. W tym czasie na wyposażenie wprowadzono zaawansowane technologicznie statki powietrzne, które stały się kluczowym elementem powodzenia działań wojsk powietrznodesantowych. Amerykańskie wojska powietrznodesantowe użyto m.in. w Wietnamie, gdzie teren był trudnodostępny i zdolności zarówno bojowe, jak również transportowych spadochroniarzy były nieocenione¹⁹⁹.

W latach 90-tych XX wieku oraz na początku XXI wieku, wojska powietrznodesantowe stały się istotnym elementem szybkiej reakcji w różnych konfliktach. Najbardziej znanymi operacjami były:

- w Zatoce Perskiej – wojska powietrznodesantowe USA, a także innych państw koalicji, odegrały kluczową rolę w natychmiastowym zajmowaniu strategicznych obiektów w Iraku podczas operacji *Iraqi Freedom*;
- w krajach byłej Jugosławii – wojska powietrznodesantowe NATO stanowiły trzon operacjach pokojowych i stabilizacyjnych, mając za zadanie m.in. nadzór nad bezpieczeństwem, kontrolowanie stref buforowych, jak również wspieranie działalności humanitarnych;
- w Afganistanie – wojska powietrznodesantowe NATO odegrały kluczową rolę w opanowaniu strategicznych obiektów w ramach operacji *Enduring Freedom*, jak również w późniejszej misji NATO aż do 2021 r.

W Polsce historia wojska powietrznodesantowych sięga okresu międzywojennego, a ich rola w strukturach SZ RP ulegała zmianom w zależności od kontekstu militarnego i politycznego. Polskie jednostki powietrznodesantowe były istotnym elementem w wielu historycznych wydarzeniach, a ich współczesna rola, zarówno w Siłach Zbrojnych RP, jak również w strukturach NATO jest nadal bardzo ważna.

Pierwsze przeprowadzone testy z desantem powietrznymi w Polsce miały miejsce początkiem lat 30-tych XX wieku. Wraz z wzrastającą rolą lotnictwa w wojnie, rozpoczęto prace nad tworzeniem jednostek powietrznodesantowych, które

¹⁹⁹P. Bănulescu, *Winds of change: the evolution of air force tactics, strategies and technology during the Vietnam war*, „Communicating across Cultures” 2024, 93, s.100.

przyspieszono pod koniec trzeciej dekady XX wieku. Jednak to II wojna światowa była momentem, w którym to rozwój wojsk powietrznodesantowych w Polsce został zintensyfikowany. Tuż po jej wybuchu nie było jednak możliwości ich tworzenia w Polsce, dlatego też pierwsza polska jednostka powietrznodesantowa powstała w Wielkiej Brytanii. Była to 1. Samodzielna Brygada Spadochronowa, której dowódcą był gen. bryg. Stanisław Sosabowski.

Polacy wzięli udział w jednym z najważniejszych desantów powietrznodesantowych tej wojny, czyli w bitwie pod Arnhem (część operacji *Market Garden*). Choć nie udało się osiągnąć zakładanych celów ze względu na popełnione błędy w planowaniu operacji przez Brytyjczyków, 1 Samodzielna Brygada Spadochronowa wyróżniła się walecznością, a żołnierze polscy zostali uznani, choć dopiero w późniejszych latach, za bohaterów²⁰⁰.

Po zakończeniu II wojny światowej i ustanowieniu w Polsce reżimu komunistycznego, Wojsko Polskie zostało włączone w struktury Układu Warszawskiego. Zgodnie z radziecką myślą wojskową, Polska przyjęła doktrynę, która kładła nacisk na przygotowanie sił zbrojnych do działań obronnych przeciwko potencjalnym atakom z Zachodu.

W drugiej połowie XX wieku powstała pierwsza jednostka powietrznodesantowa w ramach Ludowego Wojska Polskiego. Była to 6. Pomorska Dywizja Powietrznodesantowa, która finalnie, po upadku komunizmu, została przeformowana na 6. Brygadę Desantowo-Szturmową. Należy jednak zaznaczyć, że w tym okresie polskie wojska powietrznodesantowe stawały się coraz bardziej wyspecjalizowane, używały nowoczesnego sprzętu, w tym samolotów transportowych, które mogły przenosić spadochroniarzy na obszary potencjalnych działań wojennych.

Po 1989 r., jednostki powietrznodesantowe w Polsce przeszły gruntowną transformację. Polska stała się częścią sojuszu NATO, który wymagał modernizacji armii i dostosowania jej struktur do standardów pozostałych państw zachodnich. W tym okresie rozwój wojsk powietrznodesantowych nabrał nowego charakteru. Polska stała się częścią globalnej sieci, która zapewniała gotowość do udziału w misjach międzynarodowych, w tym operacjach stabilizacyjnych, pokojowych, które często jednak miały charakter bojowy. Zmiany w geopolityce, a także współczesne zagrożenia, takie jak niestabilność w różnych regionach świata, wymagały nowego podejścia do szkolenia oraz konieczności

²⁰⁰ <https://www.driel-polen.nl/pl/eerbetoorn-aan-poolse-parachutisten-in-gemeentehuis-arnhem/> [dostęp 03.12.2024 r.]

zmian, aby być zdolnym do szybkiego reagowania i prowadzenia operacji w różnych warunkach.

W 2010 r. 6. Brygada Desantowo-Szturmowa została przekształcona w 6. Brygadę Powietrznodesantową im. gen. Stanisława Sosabowskiego, która nadal pełni kluczową rolę w strukturach Wojska Polskiego i jest jedyną brygadą powietrznodesantową w Polsce, gotową do działań zarówno w wymiarze narodowym, jak i sojuszniczym.

6 Brygada Powietrznodesantowa odgrywa kluczową rolę w ramach struktur NATO. Brała ona udział w wielu misjach zagranicznych, takich jak operacje w Afganistanie (ISAF), Iraku czy na Bałkanach (Kosowo, Bośnia i Hercegowina)²⁰¹. Jej zadania obejmowały zarówno stabilizację, jak i pomoc w walce z terroryzmem. Warto zaznaczyć, że większość z tych misji była zapoczątkowywana przez 6 Brygadę Powietrznodesantową, która było kierowana jako jedna z pierwszych na teatr konfliktu zbrojnego.

Koniecznym zaznaczenia wydaje się fakt, że przyszłość wojsk powietrznodesantowych w NATO jest ściśle związana z ewolucją strategii obronnych, postępem technologicznym, jak również rosnącą potrzebą szybkiego reagowania na zagrożenia globalne w krótkim czasie. W miarę jak świat staje się coraz bardziej złożony i zróżnicowany, siły powietrznodesantowe mogą odegrać kluczową rolę w przyszłości, szybko adaptując się do nowych wyzwań.

Należy również podkreślić, że strategia NATO wciąż się zmienia i dostosowuje swoje zdolności do aktualnych zagrożeń. Wobec rosnących napięć w Europie wschodniej, np. w kontekście agresji Rosji na Ukrainę, jak również pojawianiu się innych globalnych zagrożeń (np. rosnące napięcia wokół Arktyki oraz na Pacyfiku, destabilizacja w Afryce), rola wojsk powietrznodesantowych staje się coraz bardziej znacząca. Siły te bowiem posiadają możliwość szybkiego reagowania na kryzysowe sytuacje w krótkim czasie, zapewniając wsparcie w obronie terytorium, opanowywaniu kluczowych obiektów czy demonstracji, czego przykładem może być rozmieszczenie wojsk NATO w Polsce w lutym 2022 r., przed wybuchem wojny w Ukrainie²⁰².

Trzeba jednak zaznaczyć, że aby wojska powietrznodesantowe w przyszłości nie straciły na znaczeniu, sojusz NATO będzie musiał rozważyć inwestycje w nowoczesne technologie, takie jak:

²⁰¹ B. Tworowski, *Wojska powietrznodesantowe w systemie militarnym Rzeczypospolitej Polskiej*, „Security. Theory and Practise” 2024, 56 (3), s. 53.

²⁰² L. Jamison, *We Hear You, But You're Wrong*, „Military Review” 2023, 1, s. 2.

- zaawansowane systemy transportowe – nowoczesne samoloty transportowe i śmigłowce, które wyposażone będą w technologie umożliwiające szybkie i bezpieczne lądowanie w trudnych warunkach taktycznych, terenowych i pogodowych;
- drony i systemy bezzałogowe – drony mogą pełnić rolę w zwalczaniu przeciwnika, rozpoznaniu, logistyce a także dowodzeniu, jako element łączności²⁰³;
- sztuczna inteligencja i obrona cybernetyczna – wdrażanie systemów sztucznej inteligencji w działaniach powietrznodesantowych, jak również obrona przed cyberatakami może stanowić podstawę działania w przyszłości.

Ważnym aspektem jest również zdolność współdziałania wojsk powietrznodesantowych NATO z innymi komponentami, takimi jak wojska specjalne, siły powietrzne czy nawet wojska kosmiczne. Współpraca ta, zarówno narodowa jak i sojusznicza, będzie fundamentem przyszłych działań powietrznodesantowych.

NATO obecnie kładzie duży nacisk na szeroko pojętą interoperacyjność, czyli zdolność do współdziałania różnych armii sojuszniczych w ramach ćwiczeń, szkoleń i operacji. Z uwagi na zagrożenia, jak również ich postrzeganie poprzez kraje Unii Europejskiej oraz NATO, w przyszłości zwiększona współpraca międzynarodowa w zakresie wojsk powietrznodesantowych będzie jedną z kluczowych w aspekcie powodzenia działań²⁰⁴.

Przyszłość wojsk powietrznodesantowych w NATO będzie zatem zależna od umiejętności dostosowywania się do zmieniających się zagrożeń, elastyczności w działaniu, rozwoju nowych technologii oraz dalszej i jeszcze głębszej współpracy międzynarodowej. Nie zmienia to jednak faktu, że wojska powietrznodesantowe będą nadal odgrywały kluczową rolę w przyszłych konfliktach zbrojnych²⁰⁵. Co więcej, w związku z dynamicznie zmieniającym się polem walki, będą miały coraz większe znaczenie w również obronie terytorium danego kraju.

²⁰³R. Merkert, J. Bushell, *Managing the drone revolution: A systematic literature review into the current use of airborne drones and future strategic directions for their effective control*, „Journal of air transport management” 2020, 89, s. 1-2.

²⁰⁴S. Biscop, *EU and NATO Strategy: A Compass, a Concept, and a Concordat*, „Security Policy Briefs” 2021, 141, s. 2.

²⁰⁵R. Williams, *The Development of Airfield Seizure Operations in the United States Army*, „Military Review” 2021, 1, s. 11.

3. Dobrowolna zasadnicza służba wojskowa

3.1. Geneza dobrowolności w służbie wojskowej.

Siły Zbrojne od tysiącleci są narzędziem bezpieczeństwa narodowego Rzeczypospolitej Polskiej²⁰⁶ a obowiązkiem obywatela polskiego jest obrona ojczyzny²⁰⁷. G. Piątkiewicz oraz R. Socha wskazują, że bezpieczeństwo to jedna z najważniejszych wartości dla państwa, która zapewnia wizerunek stabilnego i godnego zaufania partnera międzynarodowego²⁰⁸.

Już w okresie Rzeczypospolitej szlacheckiej służba wojskowa częściowo miała charakter dobrowolny. Było to możliwe ze względu na kilka wzajemnie uzupełniających się okoliczności, tj.:

- niewielka liczebnie armia, która była redukowana w czasie pokoju do liczby kilku tysięcy żołnierzy;
- traktowanie służby wojskowej przez szlachtę jako zaszczytu, moralnego obowiązku, jak również źródła swojego utrzymania;
- zorganizowane wojska w armię zaciężną, tworzoną na bazie systemu tzw. „towarzyskiego”²⁰⁹.

Szczególnie ostatni punkt wymaga wyjaśnienia. Ówczesne siły zbrojne w Europie miały charakter armii pieniężnych, tzn. wynagradzanych żołdem za pełnioną służbę. Podobnie było w Rzeczypospolitej, jednakże różnica polegała na statusie dowódcy danej jednostki. W Europie Zachodniej preferowano armie najemne, gdzie dowódca był zazwyczaj przedsiębiorcą, który proponował władcom wynajem oddziału na ściśle określony okres. Tak funkcjonujące armie miały charakter wojsk zawodowych, jednakże żołnierze nie byli emocjonalnie związani z państwem, które ich najmowało. Powodowało to często ogromne niebezpieczeństwo dla kraju, przykładowo w sytuacji nie otrzymania na czas zapłaty. W Rzeczypospolitej natomiast, w przypadku konieczności, oddziały tworzone na terenie własnego państwa, gdzie dany dowódca (zwany rotmistrzem)

²⁰⁶W. Kitler, *Bezpieczeństwo narodowe. Teoria i praktyka*, Warszawa 2020, s. 141.

²⁰⁷ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., art. 85 pkt. 1.

²⁰⁸ G. Piątkiewicz, R. Socha, *Evolution of Polish military missions on the example of the Polish Military Contingent of the International Security Assistance Force in Afghanistan. Part. Evaluation of drills organized by institutions responsible for civil protection*, „Security forum” 2023, 2, s. 47.

²⁰⁹ K. Łopatecki, *Przemoc wśród żołnierzy w wojsku Rzeczypospolitej XVI–XVII*, „Białostocki Magazyn Historyczny” 2006, 26, s. 36.

otrzymywał specjalny dokument, który mówił o możliwości zaciągnięcia oddziału na służbę królowi. Uprawniało to wtedy do objazdu okolicznych dworów szlacheckich i zaproszenia towarzyszy do formowanej przez siebie roty. Byli to zwykle ludzie obdarzeni klejnotem szlacheckim (rysunek 7), którzy swego dowódcę darzyli nie lękiem, lecz koleżeńskim szacunkiem. Potwierdzeniem tego jest sam wyraz „towarzysz”, który współcześnie jest synonimem kolegi. Pisali oni, że „służą z rotmistrzem”, a nie „pod rotmistrzem”. Biorąc po uwagę powyższe można stwierdzić, że służba w wojsku była ceniona i szanowana, a relacje między żołnierzami, którzy sami decydowali się ją pełnić były dobre²¹⁰.

Rys. 7. Rotmistrz chorągwi pancernej



Źródło: https://pl.m.wikipedia.org/wiki/Plik:Kossak_Jul_Rotmistrz_pancerny [dostęp 03.12.2024 r.]

Rosnąca ilość oraz skala prowadzonych wojen w XVII i XVIII wieku wymuszało dokonywanie zmian w poszczególnych dziedzinach wojskowości w tym sposobie naboru. W pierwszej kolejności ewolucja nastąpiła w zasadach kompletowania, ze względu na fakt, że zaciężna armia feudalna nie była w stanie zrealizować poważniejszych zadań wojskowych. Wynikiem tego było rozpoczęcie tworzenia masowych armii, zdolnych do

²¹⁰ Tamże, s. 36-37.

osiągania celów zarówno strategicznych, jak i politycznych. Pierwsza taka armia została powołana we Francji, gdzie na mocy wprowadzonego w 1793 r. prawa o powszechnym obowiązku wojskowym, powołaniu do pełnienia służby podlegali wszyscy zdolni do służby kawalerowie w wieku od 18 do 25 lat²¹¹. Efektem tego było w 1794 r. zwiększenie liczebności armii francuskiej do 1 mln. 200 tys. żołnierzy. Przejście do systemu uzupełniania armii poprzez powszechny obowiązek służby, zapewniało utworzenie bardzo dobrze funkcjonujących sił zbrojnych, jednorodnych pod względem narodowościowych. Niepodważalną korzyścią tego systemu było umożliwienie gwałtownego zwiększenia liczebności żołnierzy, poprzez powoływanie do służby trwającej od 2 do 6 lat ludności całego kraju, co jednocześnie generowało rezerwy przeszkolonych. Spektakularne wyniki nowego systemu rozwoju sił zbrojnych, które dały się poznać w zwycięskich wojnach prowadzonych przez Francję były tak oczywiste, że system ten zaczęto wdrażać w innych państwach, w tym Austrii, Prusach i Rosji²¹². Polska, nie istniejąca wówczas na mapie świata, była elementem tego systemu, zasilając szeregi zaborców, aż do zakończenia I wojny światowej (rysunek 8).

Rys. 8. Branka, czyli wcielanie siłą do wojska carskiego polskich chłopów



Źródło: <https://kronikidziejow.pl/polska/branka-czyli-jak-polacy-byli-sila-wcielani-do-armii-carskiej/>
[dostęp 03.12.2024 r.]

²¹¹ J. Sikorski, *Zarys historii wojskowości powszechnej do końca wieku XIX*, Warszawa 1975, s. 439.

²¹² M. Trąbski, *Zasady konskrypcji w armii Królestwa Polskiego na tle ówczesnych metod uzupełniania wojska*, „Przegląd Historyczno-Wojskowy” 2011, 12 (63), s. 9-11.

Polacy po odzyskaniu niepodległości w 1918 r., na nowo otrzymali szansę budowania bezpieczeństwa, wspólnoty narodowej i miłości do ojczyzny. Wojsko Polskie, oprócz swojego militarnego przeznaczenia, miało za zadanie wychowywać społeczeństwo w duchu patriotyzmu i powiązaniem z nim etosem służby wojskowej. Kształtowanie świadomości narodowej i postaw obywatelskich w niepodległym państwie, odbywało się głównie poprzez szkolenie żołnierzy zasadniczej służby wojskowej²¹³. W związku z przymusem jej pełnienia, w działalności wychowawczo-oświatowej odwoływano się do poświęcenia, godności i potrzeby służby czy zagrożenia ze strony sąsiadów, by budować odpowiednie morale, motywację i chęć jej pełnienia. W pogadance z 1920 r., na pytanie *Dlaczego Służę w Wojsku Polskim*, umieszczona została następująca odpowiedź: „Jestem Polakiem, kocham ojczyznę, dla Polski pracowali i ginęli w jej obronie moi praojcowie od najdawniejszych czasów do chwili obecnej. Czy ja mogę być inny? Mam spokojnie czekać, aż zginą moi walczący bracia, a wróg zaleje Polskę i zacznie tu swoje krwawe rządy? Chcę być godnym moich przodków, chcę bronić ojczyzny i dlatego wstąpiłem do wojska”²¹⁴.

Można zatem wnioskować, że to sytuacja polityczno-militarna w okresie II Rzeczypospolitej była jednym z determinantów stosowania przymusowej służby wojskowej jako głównego rodzaju jej pełnienia, a dobrowolność była cechą zupełnie niepowiązaną z zasadniczą służbą wojskową. Podobna sytuacja miała miejsce po zakończeniu II wojny światowej, gdzie w Ludowym Wojsku Polskim zasadnicza służba wojskowa była wyłącznie obowiązkiem. Dodatkowo, trudne warunki bytowe, możliwości szyszan, czasami brutalność przełożonych składały się na negatywny jej stereotyp²¹⁵. Jak pisze P. Orłowski: „Był to zdecydowanie przykry obowiązek, a nie kultywowanie etosu munduru z okresu dwudziestolecia międzywojennego, zakorzenionego szczególnie na peryferiach kraju”²¹⁶.

Po transformacji ustrojowej w 1989 r., SZ RP²¹⁷ przeszły przez proces restrukturyzacji i modernizacji, co wpłynęło również na zasadniczą służbę wojskową. W latach 90. XX wieku i wczesnych latach XXI wieku, Wojsko Polskie doświadczyło

²¹³ T. Leszkowicz, „Żołnierz-obywatel”. *Miłość ojczyzny w wychowaniu wojskowym w II Rzeczypospolitej*, Wojskowe Centrum Edukacji Obywatelskiej 2020, s.147-148.

²¹⁴ Ibidem, s.152, [cyt. z:] *Pogadanki (dyspozycje) o Polsce i żołnierzu-obywatelu*, 1920, s. 33–34.

²¹⁵ D. Jarosz. *Doświadczenie społeczne służby wojskowej w ludowym Wojsku Polskim: terra incognita?*. „Kwartalnik Historyczny” 2023, 130 (4), s. 802.

²¹⁶ P. Orłowski, *Spoleczne, polityczne i kulturowe warunki służby wojskowej w latach pięćdziesiątych XX w. na przykładzie wybranych instytucji oraz związków taktycznych Sił Zbrojnych Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej*, „Res Historica” 2023, 56, s. 874.

²¹⁷ Skrót SZ RP.

znacznej redukcji liczebności, co spowodowało także zmniejszenie poborów do pełnienia zasadniczej służby wojskowej. Wraz z reformą wojskową w Polsce, dążono do profesjonalizacji SZ RP poprzez promowanie pełnienia służby zawodowej z jednoczesnym ograniczaniem służby zasadniczej, która finalnie została zawieszona od 2010 r.²¹⁸. Powstała m. in koncepcja odbywania służby w ramach Narodowych Sił Rezerwowych, która oprócz przygotowania i szkolenia rezerw osobowych²¹⁹, miała na celu aktywizację społeczeństwa w zakresie obronności kraju i promowania świadomości obronnej.

Koncepcja utworzenia w Polsce Narodowych Sił Zbrojnych była ściśle związana z Programem Profesjonalizacji Sił Zbrojnych w latach 2008 – 2010²²⁰. Wynikała ona również z ówczesnej analizy środowiska bezpieczeństwa, która minimalizowała ryzyko wojny powszechnej, co z kolei stwarzało możliwość uzyskania oszczędności finansowych przez państwo. Wzorowano się wówczas na największych mocarstwach światowych, tak jak USA, jak również obserwowano działania kluczowych krajów europejskich, między innymi Wielkiej Brytanii, Holandii oraz Danii. Podstawową sprawą przeprowadzenia programu było wdrożenie zmian legislacyjnych, które głównie dotyczyły nowelizacji ustawy o powszechnym obowiązku obrony RP, ustawy o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych, ustawy o zakwaterowaniu sił zbrojnych oraz nowej ustawy o dyscyplinie wojskowej. Największą jednak zmianą była rezygnacja z armii przymusowej na rzecz armii dobrowolnej. Zasadnicza służba wojskowa generowała ogromne nakłady finansowe, które były ściśle powiązane z wydatkami na zakwaterowanie, wyżywienie, umundurowanie i wyekwipowanie poborowych. Profesjonalizacja Wojska Polskiego opierała się głównie na uzupełnieniu kadr na bazie dobrowolnych rodzajów służby wojskowej, do których zaliczała się służba wojskowa rezerwy pełniona w ramach Narodowych Sił Rezerwowych²²¹.

Jednak uzupełnienie stanów osobowych wymagało stworzenia odpowiednich warunków socjalno-bytowych, zachęt materialnych oraz wizerunkowych, budujących prestiż żołnierza Narodowych Sił Rezerwy²²² w społeczeństwie (rysunek 9).

²¹⁸ Ustawa z dnia 27 sierpnia 2009 roku o zmianie ustawy o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. 2009 Nr 161, poz. 1278).

²¹⁹ B. Tatczyn, *Szkolenie kadr rezerwy w Wojsku Polskim w latach 1945-2010*, Studia i Materiały Centralnej Biblioteki Wojskowej 2022, 2 (18), s. 157-158.

²²⁰ *Program profesjonalizacji Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej na lata 2008-2010*, uchwalony przez Radę Ministrów w dniu 5 sierpnia 2008 r.

²²¹ J. Maciejewski, D. Hofman, Narodowe Siły Rezerwowe jako grupa dyspozycyjna, „Wiedza Obronna” 2013, s.76-77.

²²² Skrót NSR.

Rys. 9. Plakat zachęcający do wstąpienia w szeregi NSR



Źródło: <https://dziennikpolski24.pl/narodowe-sily-rezerwowe/ar/3079928> [dostęp 04.12.2024 r.]

Należy zaznaczyć, że głównymi kandydatami do pełnienia tej służby były osoby z nawiązanym stosunkiem pracy. W związku z powyższym mogli oni korzystać z nw. uprawnień, które były zbliżone do żołnierzy w czynnej służbie wojskowej i obejmowały m.in.:

- ochronę uprawnień pracowniczych, tzn. trwałość stosunku pracy i ochronę pracownika przed zwolnieniem;
- gwarancje stabilności zawodowej (urlop na czas służby w NSR przy zachowaniu praw do awansu, urlopów, ochrony socjalnej, nagród, itp.);
- wliczanie czasu służby do wysługi pracowniczej;
- naliczanie byłym żołnierzom zawodowym z niepełną emeryturą wojskową (poniżej 75%), czasu czynnej służby wojskowej w NSR do tej podstawy;
- opłacanie składek z tytułu ubezpieczenia zdrowotnego i społecznego w okresie pełnienia czynnej służby wojskowej;

- pomoc edukacyjną w zakresie możliwości dofinansowania kosztów studiów lub nauki, na stanowiskach wymagających podwyższonych kwalifikacji;
- uposażenie za każdy dzień faktycznej służby, z tytułu odbywania ćwiczeń wojskowych, pełnienia okresowej służby wojskowej lub pełnienia służby przygotowawczej²²³.

Zasadniczym obowiązkiem żołnierzy NSR było pełnienie czynnej służby wojskowej w określonych przypadkach oraz realizacja rocznego programu szkolenia, w wymiarze do 30 dni w roku. Dodatkowo zobowiązani byli do udziału w działaniach z zakresu zarządzania kryzysowego w zależności od potrzeb SZ RP. Były one głównie realizowane w trybie natychmiastowego stawienia²²⁴.

Należy zaznaczyć, że już na początku funkcjonowania programu NSR, zostało zdefiniowanych wiele niedociągnięć i uwag w przygotowaniu i realizacji projektu. Jak zauważa R. Bartkowiak, analizując w 2010 r. zasoby rezerw osobowych, jak również poziom uzupełnienia jednostek wojskowych, można zauważyć, że wykorzystanie byłych żołnierzy zawodowych w ramach NSR było bardzo małe i kształtowało się na poziomie 10% ogółu rezerw osobowych²²⁵. Co więcej, w 2015 r. Ł. Kiciński przedstawił kolejne wnioski z przeprowadzonych badań z zakresu funkcjonowania NSR. Zauważył m.in., że:

- nie udało się zainteresować służbą osoby posiadające umiejętności i specjalności ważne dla funkcjonowania Sił Zbrojnych, tj. lekarzy, inżynierów, techników, tłumaczy, analityków, prawników, specjalistów działań psychologicznych i innych. Okazało się, że oferowane warunki nie są dla nich korzystne;
- hasło „przez Narodowe Siły Rezerwowe do zawodowej służby wojskowej” zostało rozumiane przez większą część społeczeństwa jako bezpośrednią możliwość wstąpienia w szeregi zawodowej służby wojskowej;
- akcja promocyjna została rozumiana jako reklama społeczna, której głównym celem było poinformowanie społeczeństwa o warunkach jakie należy spełnić, aby wstąpić do wojska. Natomiast sama służba w Narodowych Siłach została zdefiniowana jako etap przejściowy, który przede wszystkim umożliwiałaby nabycie kwalifikacji potrzebnych do zawodowej służby wojskowej;

²²³ NSR. *Przepustka do zawodowej służby wojskowej. Vademecum*, Sztab Generalny, Warszawa 2010, s. 28-29.

²²⁴ Tamże, s. 30.

²²⁵ R. Bartkowiak, *Narodowe Siły Rezerwowe na potrzeby armii zawodowej*, „Zeszyty Naukowe Wyższa Szkoła Oficerska Wojsk Lądowych im. gen. T. Kościuszki” 2010, s. 36.

- zainteresowanie wstąpieniem w szeregi NSR byłych żołnierzy zawodowych okazało się niewielkie. Co więcej, większość ankietowanych czynnie służących żołnierzy zawodowych (66%) nie była zainteresowana służbą w ramach NSR w przyszłości. Tylko co dziewiąty (11%) po zakończeniu zawodowej służby wojskowej brał pod uwagę taką możliwość, a blisko co czwarty (23%) nie był pewny swojej decyzji. W 2010 r., podczas przeprowadzonych badań²²⁶ wśród żołnierzy rezerwy, zainteresowanych służbą w tej formacji było 14%, a 35% deklarowało chęć wstąpienia w szeregi NSR w zależności od kwoty przysługującego wynagrodzenia za dzień ćwiczeń dla żołnierza²²⁷.

Do negatywnych aspektów funkcjonowania NSR można również zaliczyć jej niewielką zdolność bojową jako formacji militarnej. Nie można w stopniu pewnym określić, czy NSR stały się wartościowym uzupełnieniem systemu obronnego państwa. Można mieć co do tego wątpliwości, gdyż w kolejnych badaniach Ł. Kicińskiego, 22% ankietowanych uważało, że nie jest odpowiednio przygotowana do zawodowej służby wojskowej, a co dziesiąty (9%) do służby w NSR. Jeszcze mniejszym zaufaniem cieszyła się ta formacja w opinii żołnierzy zawodowych, gdzie 75% żołnierzy uważało ją za nieprzydatną w jednostkach wojskowych oraz w obronie państwa (63% ankietowanych). Trudno zatem dokonać rzetelnej oceny, w jakim stopniu ta forma szkolenia rezerw osobowych okazała się użyteczna w zakresie działań kryzysowych oraz przygotowania do działań na współczesnym polu walki²²⁸.

W 2014 r. konflikt, który wybuchł na Krymie uwydatnił możliwość stanu, który trudno określić jako stan pokoju lub wojny, a który można zdefiniować jako „szarą strefę bezpieczeństwa” lub wojnę hybrydową²²⁹. Stało się to podłożem nie tylko do zwiększania liczebności SZ RP, ale również zmian, tworzenia i promowania nowych, dobrowolnych form jej pełnienia.

W 2015 r. powstały Wojska Obrony Terytorialnej²³⁰, do których „stosunek służby wojskowej powstaje w drodze powołania na podstawie dobrowolnego zgłoszenia się do

²²⁶ Badanie dotyczyło funkcjonowania NSR, zlecone przez Ministra Obrony Narodowej, przeprowadzone przez Centrum Badania Opinii Społecznej na próbie 700 mężczyzn, będącymi żołnierzami rezerwy.

²²⁷ Ł. Kiciński, *Funkcjonowanie Narodowych Sił Rezerwowych – bilans doświadczeń ostatnich pięciu lat*, „Bezpieczeństwo Obronność Socjologia” 2015, 4, s. 50.

²²⁸ Tamże, s. 58-59.

²²⁹ K. Piotrkowski, M. Nowak, *Specyfika pozyskiwania i utrzymania kapitału ludzkiego w organizacji zhierarchizowanej w zmiennym środowisku bezpieczeństwa na przykładzie Sił Zbrojnych RP*, „Nowoczesne Systemy Zarządzania” 2023, 18 (2), s. 30.

²³⁰ Skrót WOT.

tej służby”²³¹. Czas trwania terytorialnej służby wojskowej wynosi od roku do sześciu lat, jednakże może zostać przedłużony na kolejny okres, na wniosek lub za zgodą żołnierza Obrony Terytorialnej²³², przez dowódcę jednostki wojskowej, w której żołnierz OT pełni służbę²³³. W formacji tej służbę pełnią zarówno żołnierze zawodowi, którzy stanowią około 10-13% całości, jak również żołnierze ochotnicy, pełniący służbę w formie rotacyjnej lub dyspozycyjnej na obszarze swojego zamieszkania. W czasie służby rotacyjnej żołnierze co najmniej raz w miesiącu przez okres dwóch dni (w tzw. trybie weekendowym) biorą udział w zajęciach prowadzonych w jednostce wojskowej. Należy jednak zaznaczyć, że stosownie do potrzeb Sił Zbrojnych, żołnierz może pełnić służbę również w inne dni. Dowódca jednostki wojskowej, w której żołnierze OT pełnią terytorialną służbę wojskową²³⁴, ustala – w formie zbiorowego wykazu dla jednostki wojskowej – dni, w których w danym roku kalendarzowym służba jest pełniona rotacyjnie²³⁵. Żołnierz OT po zapoznaniu się z wykazem zawiadamia niezwłocznie swojego pracodawcę o dniach, w których będzie pełnił TSW rotacyjnie, oraz o zmianach tych terminów, a także zawiadamia pracodawcę o wezwaniu go do pełnienia tej służby w innych dniach, z wyjątkiem przypadku pełnienia TSW rotacyjnie w trybie natychmiastowego stawiennictwa²³⁶. Może to nastąpić w celu:

- sprawdzenia gotowości mobilizacyjnej i bojowej jednostek wojskowych;
- udziału jednostek wojskowych w zwalczaniu klęsk żywiołowych i likwidacji ich skutków, działaniach antyterrorystycznych i z zakresu ochrony mienia, akcjach poszukiwawczych oraz ratowania lub ochrony zdrowia i życia ludzkiego, oczyszczaniu terenów z materiałów wybuchowych i niebezpiecznych pochodzenia wojskowego oraz ich unieszkodliwianiu, a także w realizacji zadań z zakresu zarządzania kryzysowego;
- przeciwdziałania zagrożeniu bezpieczeństwa państwa, jeżeli jest to niezbędne do wykonywania zadań Sił Zbrojnych w tym zakresie²³⁷.

W pozostałe dni żołnierz OT pełni służbę dyspozycyjnie. Nabór do służby prowadzony jest w trybie ochotniczym raz na kwartał, a są do niej przyjmowane zarówno

²³¹ P. Żukowski. *Rola Terytorialnej Służby Wojskowej w systemie bezpieczeństwa militarnego Rzeczypospolitej Polskiej*, „Studia Bezpieczeństwa Narodowego” 2020, 10, s. 162.

²³² Skrót OT.

²³³ Ustawa z dnia 11 marca 2022 r..., art. 170.

²³⁴ Skrót TSW.

²³⁵ Ibidem, art. 177.

²³⁶ W tym przypadku to dowódca jednostki wojskowej, do której żołnierz został wezwany, niezwłocznie po jego stawieniu się do służby zawiadamia o tym fakcie pracodawcę tego żołnierza.

²³⁷ Ustawa z dnia 11 marca 2022 r ..., art. 175, pkt. 1.

osoby, które odbyły służbę wojskową (np. zawodową, zasadniczą, NSR) oraz te, które nigdy w wojsku nie służyły. Motywacją do służby WOT jest zazwyczaj chęć obrony ojczyzny, niesienia pomocy innym, jak również rozwijanie swoich zainteresowań, co wykorzystywane jest w akcjach promocyjnych zachęcających do pełnienia służby (rysunek 10).

Rys. 10. Plakat zachęcający do wstąpienia w szeregi WOT



Źródło: <https://media.terytorialni.wp.mil.pl/teczka-prasowa/ulotki-i-plakaty> [dostęp 05.12.2024 r.]

Jest to także sposób na regularny dochód. Niewątpliwe zbalansowanie czasu służby oraz życia rodzinnego i zawodowego jest atutem służby terytorialnej. To właśnie terytorialność, która opiera się na przynależności do danego regionu, z którym się żołnierz utożsamia oraz funkcjonuje na co dzień, jest cechą szczególną tej służby. Należy jednak zaznaczyć, że zachęty finansowe, możliwość dalszego rozwoju, zbalansowanie czasu służby i życia rodzinnego wydają się jednak czasami zbyt małe, gdyż w niektórych regionach Polski zainteresowanie pełnieniem tego rodzaju służby jest nadal niewielkie²³⁸.

Zapoczątkowane w 2021 r. działania przeciwko Rzeczypospolitej Polskiej na granicy polsko-białoruskiej, jak również atak wojsk rosyjskich przeciwko Ukrainie w

²³⁸ A. Czwołek, Z. Polcikiewicz, K. Stańczyk, *Doświadczenia, wnioski i rekomendacje wynikające z dotychczasowego funkcjonowania Wojsk Obrony Terytorialnej*, Poznań 2021, s. 127-128.

2022 r., były podstawą do podjęcia kolejnych działań zwiększających bezpieczeństwo Polski. Ich efektem było uchwalenie Ustawy z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny, której jednym z głównych założeń jest zwiększenie atrakcyjności służby wojskowej, m.in. poprzez powstanie nowych rodzajów służby²³⁹. Ustawodawca określił trzy drogi pełnienia dobrowolnej służby wojskowej, na wniosek zainteresowanego. Są nimi pełnienie opisaną powyżej terytorialnej służby wojskowej, aktywnej rezerwy oraz dobrowolnej zasadniczej służby wojskowej, przy czym wniosek w powyższym zakresie rozpatrywany jest z uwzględnieniem potrzeb SZ RP²⁴⁰.

Służbę w ramach aktywnej rezerwy²⁴¹ można pełnić minimum raz na kwartał jednorazowo, przez co najmniej 2 dni w czasie wolnym od pracy oraz jednorazowo, przez 14 dni, co najmniej raz na 3 lata. Może być pełniona również w inne dni, stosownie do potrzeb Sił Zbrojnych, po uzgodnieniu z tym żołnierzem lub na jego wniosek oraz w dni, w których został wezwany do natychmiastowego stawiennictwa²⁴². Dni służby określa dowódca jednostki wojskowej w formie zbiorowego wykazu. Podobnie jak w TSW, żołnierz AR po zapoznaniu się z wykazem zawiadamia niezwłocznie swojego pracodawcę o dniach, w których będzie pełnił służbę wojskową oraz o zmianach tych terminów, a także zawiadamia pracodawcę o wezwaniu go do pełnienia tej służby w innych dniach. Dodatkowo istotnym jest fakt, że wykaz ten może być zmieniany na uzasadniony wniosek żołnierza AR albo za jego zgodą. Należy również podkreślić, że żołnierz AR może być kierowany do pełnienia służby na stanowiska w Polskich Kontyngentach Wojskowych na swój wniosek i może pełnić służbę na stanowiskach przewidzianych dla żołnierzy zawodowych²⁴³. Niezmiernie ważnym jest również fakt, że żołnierza AR można wyznaczyć na inne stanowisko służbowe, jeżeli:

- stan zdrowia żołnierza AR pogorszył się, uniemożliwiając pełnienie służby wojskowej na zajmowanym stanowisku służbowym, i zostało to stwierdzone orzeczeniem wojskowej komisji lekarskiej;
- żołnierz AR utracił kwalifikacje wymagane na zajmowanym stanowisku;
- żołnierz AR pozyskał nowe kwalifikacje;
- nastąpiła likwidacja lub zmiana zajmowanego stanowiska;

²³⁹ G. Piątkiewicz, *Rys historyczny oręża polskiego*, „Ochrona ludności i dziedzictwa kulturowego” 2022, 1, s. 148-149.

²⁴⁰ K. Bieńkowski, *Ustawa o obronie Ojczyzny – zmiany w prawie wprowadzone po rosyjskiej inwazji na Ukrainę*, Studia i Materiały Centralnej Biblioteki Wojskowej, 2022, 2 (18), s. 169.

²⁴¹ Skróć AR.

²⁴² Ustawa z dnia 11 marca 2022 r..., art. 243.

²⁴³ Ustawa z dnia 11 marca 2022 r..., art. 242.

- zmieniły się potrzeby etatowe jednostki wojskowej;
- względy służbowe za tym przemawiają²⁴⁴.

Służba w aktywnej rezerwie jest pełniona na podstawie powołania na czas nieokreślony²⁴⁵.

Opisane powyżej rodzaje dobrowolnej służby wojskowej stwarzają szeroki wachlarz możliwości jej pełnienia. Jednakże wybór ich rodzaju zależy od wielu czynników, w tym od osobistych preferencji, umiejętności, zainteresowań, zdrowia fizycznego i psychicznego, a także od celów zawodowych i życiowych.

Ostatnią formą pełnienia służby jest dobrowolna zasadnicza służba wojskowa, która ze względu na przedmiot badań w niniejszej rozprawie, została szczegółowo opisana w podrozdziale 3.2.

3.2. Podstawy prawne funkcjonowania dobrowolnej zasadniczej służby wojskowej

Dostrzegając współczesne zagrożenia, Polska rozpoczęła proces szeroko pojętego rozwoju SZ RP, w tym zwiększanie ich zasobów osobowych, z uwzględnieniem usprawnienia procesów kwalifikacji i naboru, systemu kształcenia i doskonalenia zawodowego żołnierzy oraz pozyskiwania i wykorzystania rezerw osobowych²⁴⁶, między innymi poprzez możliwość pełnienia dobrowolnej zasadniczej służby wojskowej.

Wskazany rodzaj służby można realizować w ramach szkolenia podstawowego (w wymiarze do 28 dni), zakończonego przysięgą wojskową oraz w ramach szkolenia specjalistycznego (trwającego nie dłużej niż 11 miesięcy)²⁴⁷. Proces szkolenia dobrowolnej zasadniczej służby wojskowej w wojskach powietrznodesantowych zapoczątkowano w czerwcu 2022 r. Do końca 2024 r. ponad 3000 ochotników DZSW przekroczyło bramy jednostek wojskowych spadochroniarzy²⁴⁸. Przewiduje się, że od 2025 r. w szkoleniu weźmie udział około 2000 ochotników rocznie. Należy zaznaczyć, że zgodnie z Ustawą o obronie Ojczyzny osoby, które odbyły DZSW mają pierwszeństwo w powołaniu do zawodowej służby wojskowej²⁴⁹. W 2023 r. ponad 200 żołnierzy DZSW zostało powołanych do zawodowej służby wojskowej w wojskach

²⁴⁴ Ustawa z dnia 11 marca 2022 r..., art. 246, pkt. 4.

²⁴⁵ Ustawa z dnia 11 marca 2022 r..., art. 240.

²⁴⁶ *Strategia Bezpieczeństwa Narodowego Rzeczypospolitej Polskiej*, Warszawa 2020, s. 18.

²⁴⁷ Tamże, art. 145, pkt 1.

²⁴⁸ W SZ RP wojska powietrznodesantowe występują w sile 6 Brygady Powietrznodesantowej, których żołnierzy potocznie nazywa się „Spadochroniarzami”.

²⁴⁹ Ustawa z dnia 11 marca 2022 r..., art. 121, pkt 1.

powietrznodesantowych, co w znaczny sposób przyczyniło się do zwiększenia potencjału osobowego. Należy przy tym zaznaczyć, że za cały proces szkolenia DZSW odpowiedzialni są dowódcy jednostek wojskowych, których zadaniem jest planowanie, organizowanie i realizacja – zarówno szkolenia podstawowego, jak i specjalistycznego. W koncepcji „dobrowolności” podstawową zasadą jest, że to kandydat decyduje, kiedy zaczyna i kiedy (czy) kończy szkolenie²⁵⁰. Konieczność zwiększania liczebności SZ RP generuje również potrzebę tworzenia i ukompletowania pododdziałów i oddziałów wojsk powietrznodesantowych żołnierzami, głównie z potencjału zasobów ludzkich DZSW, którzy będą decydować się na powołanie do służby zawodowej. Efektem tego mogą być następujące zmiany w kulturze bezpieczeństwa, na które wojska powietrznodesantowe muszą się przygotować.

DZSW to novum w pełnieniu zasadniczej służby w SZ RP, do której może być powołana osoba spełniająca następujące warunki:

- posiada obywatelstwo polskie;
- posiada nieposzlakowaną opinię;
- posiada zdolność fizyczną i psychiczną do pełnienia służby wojskowej;
- posiada wiek co najmniej 18 lat;
- nie była karana za przestępstwo umyślne;
- nie jest przeznaczona do służby zastępczej;
- nie jest wyłączona od obowiązku pełnienia czynnej służby wojskowej w razie ogłoszenia mobilizacji i w czasie wojny;
- nie posiada nadanego przydziału organizacyjno-mobilizacyjnego do służby w jednostce zmilitaryzowanej;
- posiada wykształcenie:
 - ✓ co najmniej wyższe - w przypadku pełnienia służby na stanowisku służbowym w korpusie oficerów;
 - ✓ co najmniej średnie lub średnie branżowe - w przypadku pełnienia służby na stanowisku służbowym w korpusie podoficerów;
 - ✓ co najmniej podstawowe - w przypadku pełnienia służby na stanowisku służbowym w korpusie szeregowych²⁵¹.

²⁵⁰ Tamże, art. 146, pkt 1.

²⁵¹ Ustawa z dnia 11 marca 2022 r..., art. 83, pkt. 1.

Już w procesie rekrutacji, osoba zainteresowana powołaniem do tej służby, wskazuje preferowane miejsce jej odbywania. Jednocześnie może wskazać uprawnienia, które chciałaby uzyskać w czasie jej pełnienia. Poniżej przedstawiono wykaz kwalifikacji i uprawnień szczególnie przydatnych w SZ RP, które można nabyć w ramach pełnienia DZSW:

- kierowca o uprawnieniach do prowadzenia pojazdów - prawo jazdy kat. "C", "C+E" lub "D";
- operator sprzętu do robót ziemnych i urządzeń pokrewnych;
- operator maszyn i urządzeń dźwigowo-transportowych;
- nurek;
- skoczek spadochronowy;
- kucharz;
- obsługa sprzętu inżynierskiego, koparki, spycharki, spycharki-ładowarki;
- obsługa elektrowni polowych i mobilnych zespołów spalinowo- elektrycznych;
- spawacz²⁵².

Postępowanie rekrutacyjne prowadzone jest przez Szefa Wojskowego Centrum Rekrutacji i trwa nie dłużej niż 2 dni²⁵³. DZSW pełniona jest przez okres do 12 miesięcy. W ramach jej pełnienia realizuje się:

- szkolenie podstawowe w wymiarze do 28 dni zakończone przysięgą wojskową i wydaniem książeczki wojskowej;
- szkolenie specjalistyczne połączone z wykonywaniem obowiązków na stanowisku służbowym (...), w wymiarze do 11 miesięcy²⁵⁴.

Należy podkreślić, że czas trwania DZSW może być skrócony dla osób będących absolwentami szkół ponadpodstawowych:

- realizujących programy innowacyjne lub eksperymentalne przysposobienia obronnego lub edukacji w dziedzinie obronności państwa;
- pobierających i kończących naukę w oddziale przygotowania wojskowego;
- realizujących programy edukacyjne związane z obronnością państwa, nadzorowane przez Ministra Obrony Narodowej²⁵⁵.

²⁵² Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 29 kwietnia 2022 r. w sprawie zgłaszania się do dobrowolnej zasadniczej służby wojskowej oraz uprawnień i kwalifikacji szczególnie przydatnych w Siłach Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. poz. 970), zał. nr 2, pkt. 1.

²⁵³ Ustawa z dnia 11 marca 2022 r..., art. 181, art. 182.

²⁵⁴ Tamże, art. 143, pkt. 2.

²⁵⁵ Tamże, art. 144.

Wartym uwagi jest fakt, że na wniosek osoby odbywającej DZSW, może zostać ona przerwana w każdym czasie. Należy jednak podkreślić, że jeżeli nie ukończyła ona szkolenia podstawowego oraz nie złożyła przysięgi wojskowej, zwalnia się ją z DZSW i przenosi do pasywnej rezerwy²⁵⁶. Natomiast w przypadku ukończenia wyłącznie szkolenia podstawowego, osoba ta może w terminie 3 lat złożyć wniosek o powołanie do DZSW w celu jej kontynuowania w ramach szkolenia specjalistycznego²⁵⁷. Zajęcia, zarówno w czasie szkolenia podstawowego jak i szkolenia specjalistycznego, są realizowane zgodnie z programem szkolenia przewidzianym dla tej służby oraz specjalności wojskowej oraz może przewidywać obowiązek zaliczenia wybranych jego elementów²⁵⁸.

Ustawodawca określił również zasady uznania ukończenia nauki za równoznaczne z odbyciem DZSW. Są nimi:

- ukończenie pierwszego roku studiów wojskowych przez osobę, która przed rozpoczęciem kształcenia złożyła wniosek o powołanie do zawodowej służby wojskowej;
- ukończenie kursu oficerskiego przez absolwenta uczelni wyższej innej niż uczelnia wojskowa, który ukończył kierunek studiów zapewniający nabycie kwalifikacji szczególnie przydatnych w Siłach Zbrojnych oraz złożył wniosek o powołanie do zawodowej służby wojskowej²⁵⁹.

W przypadku studentów, za równoznaczne z odbyciem dobrowolnej zasadniczej służby wojskowej uznaje się ukończenie roku studiów wojskowych, pod warunkiem odbycia szkolenia podstawowego. Dotyczy to studentów:

- uczelni wyższej, którzy kontynuują kształcenie na uczelni wojskowej oraz złożyli wniosek o powołanie do zawodowej służby wojskowej;
- którzy w trakcie kształcenia na uczelni wojskowej złożyli wniosek o powołanie do zawodowej służby wojskowej²⁶⁰.

Ważnym aspektem jest również fakt, że w przypadku wprowadzenia obowiązku odbywania zasadniczej służby wojskowej, osoby pełniące DZSW, które zdecydowały się na jej ukończenie, nie podlegają obowiązkowi odbycia zasadniczej służby wojskowej.

²⁵⁶ Tamże, art. 146, pkt. 3.

²⁵⁷ Ibidem, art. 146, pkt. 4.

²⁵⁸ Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 18 maja 2022 r. w sprawie dobrowolnej zasadniczej służby wojskowej (Dz. U. poz. 1078), pkt. 12.

²⁵⁹ Ustawa z dnia 11 marca 2022 r..., art. 148, pkt. 1.

²⁶⁰ Ibidem, art. 148, pkt. 2.

Jednakże Ci, którzy przerwali pełnienie DZSW, podlegają obowiązkowi jej odbycia²⁶¹. Osoby odbywające DZSW otrzymują uposażenie w wysokości najniższego uposażenia zasadniczego żołnierza zawodowego, tj. 6000 zł brutto²⁶². Przysługuje im również urlop wypoczynkowy, który udziela się w jednym nieprzerwanym okresie w wymiarze 2 dni kalendarzowych za każdy okres pełnienia służby wynoszący łącznie 30 dni²⁶³.

Pełnienie DZSW cieszy się bardzo dużym zainteresowaniem wśród społeczeństwa. W 2024 r. na potrzeby korpusu szeregowych, powołano w Polsce ponad 30 000 ochotników w ramach 9 turnusów (27-dniowych) szkolenia podstawowego, 2 turnusów (12-dniowych) dla absolwentów szkół²⁶⁴ oraz szkolenia specjalistycznego połączonego z wykonywaniem obowiązków na stanowisku służbowym w jednostkach wojskowych (centrach szkolenia lub ośrodkach szkolenia) w wymiarze do 11 miesięcy²⁶⁵.

Badania prowadzone przez J. Łatacz dotyczące dobrowolnej służby zasadniczej potwierdziły, że do DZSW zgłaszają się głównie osoby młode, które wiążą swoją przyszłość z wojskiem²⁶⁶. Dodatkowo w świetle badań autora niniejszej dysertacji, przeprowadzonych wśród żołnierzy DZSW w wojskach powietrznodesantowych można stwierdzić, że główną motywacją do rozpoczęcia służby w tych jednostkach jest marzenie o pozostaniu żołnierzem oraz chęć sprawdzenia samego siebie (50,5%). Druga, najczęściej powtarzającą się odpowiedzią była patriotyzm (19,8%). Kolejną motywacją pełnienia służby w szeregach spadochroniarzy jest możliwość nabycia specjalistycznych uprawnień (9,2%), przykładowo skoczek spadochronowy czy kierowca różnych kategorii (wykres 7). Bazując na powyższym można stwierdzić, że motywacja pełnienia służby wśród ankietowanych oparta była na cechach najbardziej pożądanym w służbie, takich jak ambicja, patriotyzm oraz chęć rozwoju i nauki. Warto zauważyć, że bliskość miejsca zamieszkania w marginalnym stopniu (3,3%) miała pierwszorzędne znaczenie przy podejmowaniu decyzji o służbie. Można zatem zaryzykować stwierdzenie, że marzenia i

²⁶¹ Ibidem, art. 154.

²⁶² Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 16 lutego 2024 r. w sprawie stawek uposażenia zasadniczego żołnierzy zawodowych (Dz. U. poz. 222), zał. 1.

²⁶³ Ustawa z dnia 11 marca 2022 r..., art. 331, pkt. 3.

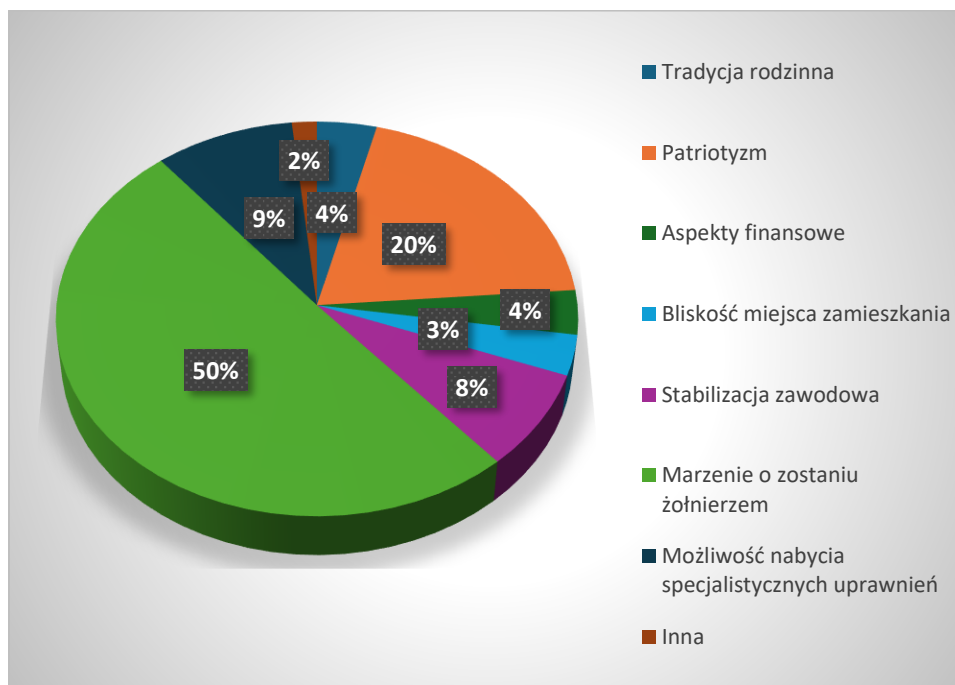
²⁶⁴ Dotyczy szkół ponadpodstawowych, realizujących programy innowacyjne lub eksperymentalne przysposobienia obronnego lub edukacji w dziedzinie obronności państwa oraz programy edukacyjne związane z obronnością państwa, nadzorowane przez Ministra Obrony Narodowej

²⁶⁵ Decyzja Nr 104/MON Ministra Obrony Narodowej z dnia 2 października 2023 r. w sprawie realizacji dobrowolnej zasadniczej służby wojskowej na potrzeby korpusu szeregowych w 2024 r (Dz. Urz. MON z 2023 r. poz. 118), pkt. 1

²⁶⁶ J. Łatacz, *Dobrowolna Zasadnicza Służba Wojskowa w opiniach jej uczestniczek i uczestników*, „Bezpieczeństwo Obronność Socjologia” 2023, 1 (18), s. 114.

chęć rozwoju nie ma ograniczeń terytorialnych w przypadku służby w wojskach powietrznodesantowych (wykres 7).

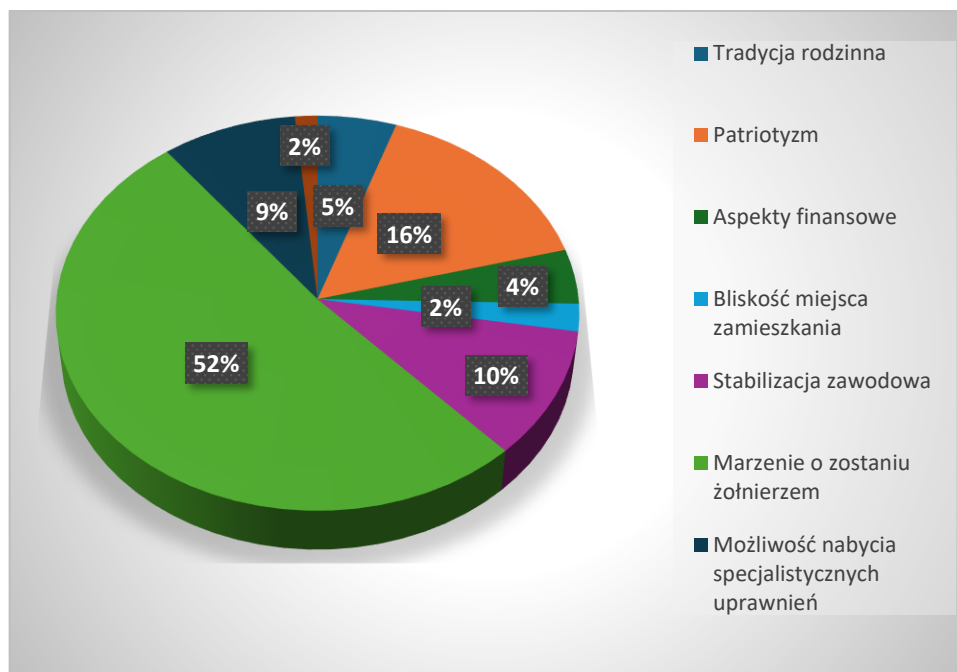
Wykres 7. Motywacja do rozpoczęcia służby w wojskach powietrznodesantowych



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Należy jednak zaznaczyć, że dla części ankietowanych, szczególnie w przedziale wiekowym do 30 lat, główną motywacją do służby w wojskach powietrznodesantowych jest stabilizacja zawodowa i powiązana z nią możliwość wcześniejszego nabycia uprawnień emerytalnych. Największą taką próbą są ankietowani w przedziale wiekowym 21-25 lat, gdzie niemalże dla co 10-ego ankietowanego ten aspekt był najważniejszy. Może to wynikać z kształtowania się w tym wieku swojego planu życiowego, jednakże należałoby rozważyć zwiększenie roli psychologów wojskowych w aspekcie doboru i kwalifikacji personelu typowo do wojsk powietrznodesantowych, która jest służbą specyficzną i wymagającą zarówno fizycznie, jak i psychicznie (wykres 8).

Wykres 8. Motywacja do rozpoczęcia służby w wojskach powietrznodesantowych w przedziale wiekowym 21-25 lat.



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

W świetle badań J. Łatacz, najczęstszym motywem zgłoszenia się osób do DZSW jest chęć przejścia w przyszłości do zawodowej służby wojskowej^{267,268}. Z badań przeprowadzonych w ramach niniejszej dysertacji wśród żołnierzy DZSW w wojskach powietrznodesantowych można również łatwo wywnioskować, że większość chce pełnić służbę dłużej niż 12 miesięcy²⁶⁹. Aż 64% ankietowanych deklaruje, że chciałoby pełnić służbę w wojskach powietrznodesantowych do czasu uzyskania praw emerytalnych (64%), natomiast 6,9% chciałoby zasilać szeregi spadochroniarzy przez co najmniej 3 lata. Kolejne 20,8 % traktuje służbę w tej formacji jako etap przejściowy do innego rodzaju wojsk lub służb, z czego można łatwo wnioskować, że po zakończeniu szkolenia w ramach DZSW nadal chcą nosić mundur. Z drugiej jednak strony, system rekrutacji i wyznaczania żołnierzy do dobrowolnej zasadniczej służby na szkolenie specjalistyczne wydaje się niedopracowany. Zgodnie z ideą szkolenia specjalistycznego, powinni na nie być kierowani żołnierze, którzy po jego ukończeniu uzyskają specjalność spadochronową w wojskach powietrznodesantowych, a nie żołnierze, którzy traktują tę służbę „jako

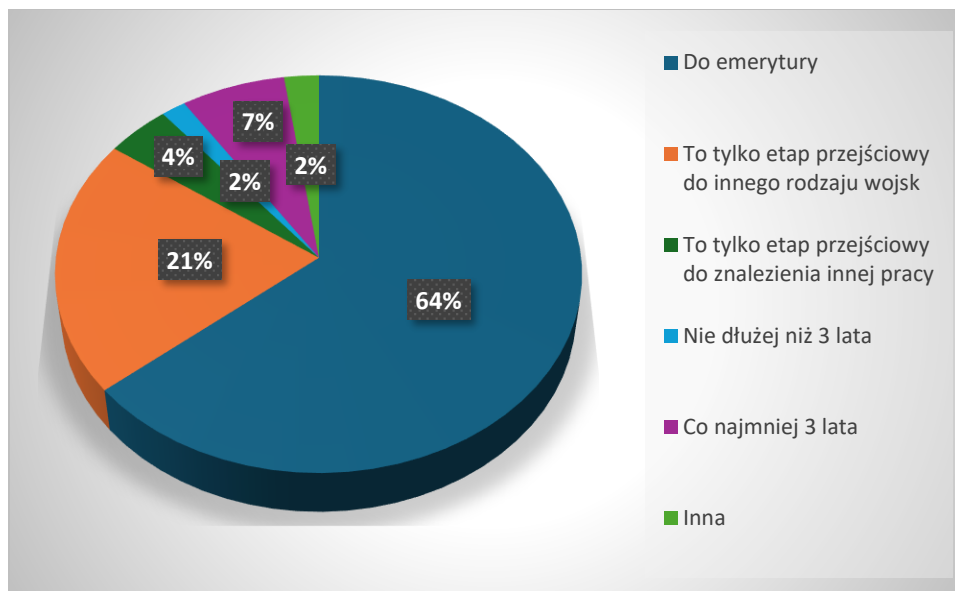
²⁶⁷ J. Łatacz, *Dobrowolna...*s. 97.

²⁶⁸ Skrót ZSW.

²⁶⁹ 12 miesięcy to maksymalny okres pełnienia służby w ramach DZSW.

przejściową''. Mimo to warto podkreślić, że żołnierze DZSW pełniący służbę w wojskach powietrznodesantowych w zdecydowanej większości chcą w dłuższym okresie pełnić swoją służbę wojskową. Pokazuje to również, że żołnierze pełniący służbę nie zamierzają przechodzić do pasywnej rezerwy (wykres 9).

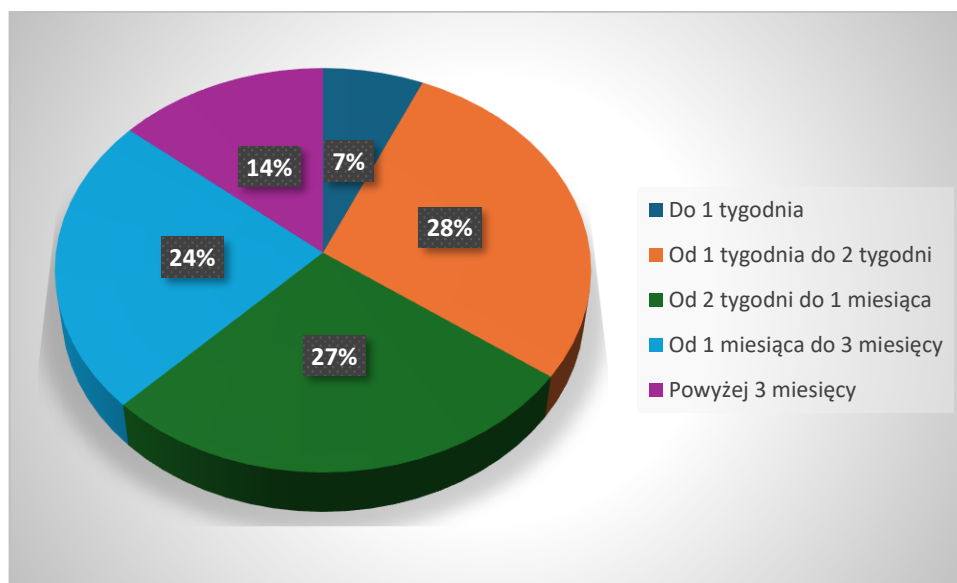
Wykres 9. Deklarowany czas pełnienia służby w wojskach powietrznodesantowych



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Pomimo wyrażania chęci wielomiesięcznej oraz wieloletniej służby, niepokojące wydają się deklaracje ankietowanych w zakresie dopuszczalnego czasookresu odbywania ćwiczeń lub szkoleń poza miejscem zamieszkania. Co ciekawe 6,6% ankietowanych akceptuje wyjazdy poza miejsce zamieszkania na okres nie dłuższy niż 1 tydzień, 28,4% na okres maksymalnie 1 lub 2 tygodnie, natomiast 27,4% od 2 tygodni do jednego miesiąca. Oznacza to, że łącznie 62,4% żołnierzy DZSW nie uważa za dopuszczalne wyjazdy powyżej 1 miesiąca. Wśród badanych, 23,8 % uważa za akceptowalny czasookres ćwiczeń lub szkoleń w przedziale od 1 do 3 miesięcy, natomiast tylko 13,9 % powyżej 3 miesięcy (wykres 10). Biorąc pod uwagę przeznaczenie oraz zadania wojsk powietrznodesantowych, powyższe wyniki mogą wskazywać, że działania informacyjne prowadzone przez Wojskowe Centra Rekrutacji w ramach rekrutacji, nie do końca przedstawiają realia służby wojskowej.

Wykres 10. Deklarowany dopuszczalny czasookres odbywania szkoleń oraz ćwiczeń poza miejscem zamieszkania



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Należy zaznaczyć, że ustawodawca „zapewnił” pierwszeństwo w powołaniu do ZSW dla osób, które ukończyły DZSW²⁷⁰. Co więcej, dowódca jednostki wojskowej, w której żołnierz pełni DZSW może powołać go na stanowisko etatowe do ZSW w przypadku, gdy przebieg tej służby wskazuje na szczególne zaangażowanie tego żołnierza²⁷¹. Podkreślenia wymaga fakt, że w momencie rozpoczęcia procedury powołania do ZSW, dowódca jednostki wojskowej ma obowiązek skierować żołnierza DZSW do wojskowej komisji lekarskiej, w celu określenia zdolności do zawodowej służby wojskowej²⁷². Jednakże w wojskach powietrznodesantowych, wymagane jest również uzyskanie zdolności do wykonywania skoków spadochronowych z wysokości do 4000 m. Z przeprowadzonych badań wynika, że na 303 ankietowanych, 199 (65,7%) było kierowanych na komisję lekarską celem orzeczenia powyższych zdolności. Oznacza to, że praktycznie dwóch na trzech żołnierzy DZSW przewidzianych jest do służby zawodowej w wybranych jednostkach powietrznodesantowych (wykres 11). Potwierdza

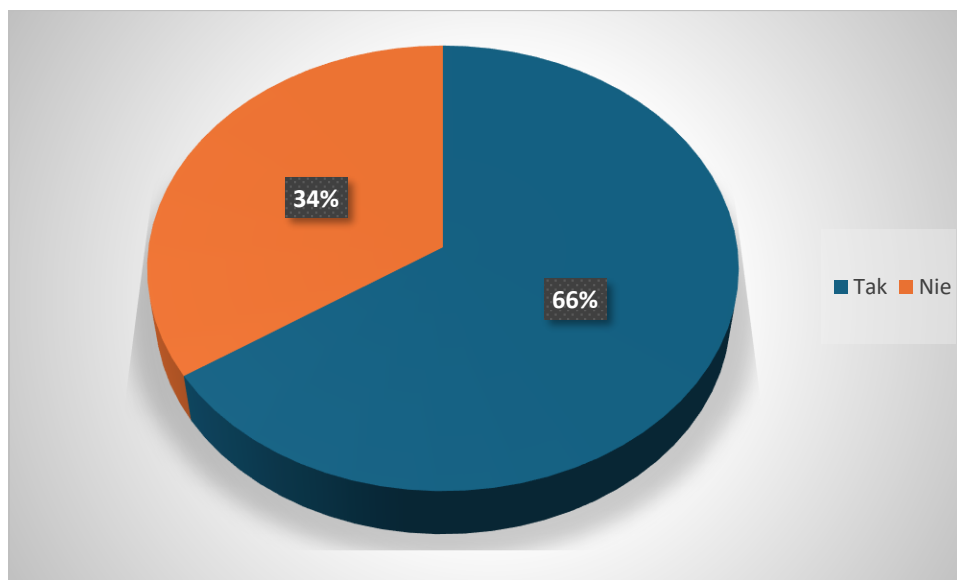
²⁷⁰ Ustawa z dnia 11 marca 2022 r..., art. 121, pkt. 1.

²⁷¹ Ibidem, art. 147.

²⁷² Dodatkowo, w zależności od rodzaju jednostki wojskowej, komisje lekarskie określają zdolności do pełnienia służby w rodzajach wojsk i służb oraz na stanowiskach służbowych i funkcjach wojskowych wymagających szczególnych predyspozycji zdrowotnych np. wykonywanie skoków ze spadochronem.

to również, że deklaracje ankietowanych w zakresie chęci kontynuowania służby są prawdziwe i wiarygodne.

Wykres 11. Ilość żołnierzy, którzy zostali skierowani na badania medyczne weryfikujące zdolność do służby w wojskach powietrznodesantowych



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Dodatkowo, poddaje się żołnierzy DZSW badaniom psychologicznym w celu stwierdzenia istnienia lub braku przeciwwskazań do pełnienia czynnej służby wojskowej na stanowisku wymagającym szczególnych predyspozycji psychofizycznych²⁷³. Do ZSW w korpusie szeregowych można powołać osobę, która spełnia łącznie następujące warunki:

- posiada co najmniej wykształcenie podstawowe, gimnazjalne, zawodowe lub zasadnicze branżowe;
- posiada przygotowanie zawodowe lub kwalifikacje albo umiejętności przydatne w korpusie osobowym, w jakim ma pełnić zawodową służbę wojskową;
- odbyła co najmniej szkolenie podstawowe DZSW, o którym mowa, o ile nie pełniła wcześniej czynnej służby wojskowej²⁷⁴.

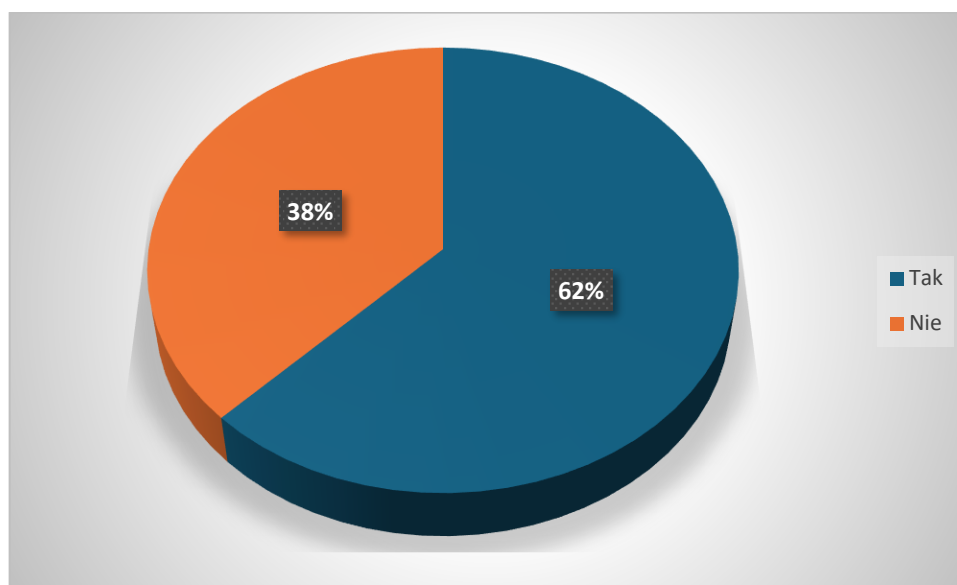
Warto również zauważyć, że 62,38% respondentów zostało skierowanych na testy psychologiczne weryfikujące zdolność do służby w wojskach powietrznodesantowych (wykres 12). Można zatem wnioskować, że dowódcy jednostek wojskowych nie kierują

²⁷³ Ustawa z dnia 11 marca 2022 r..., art. 126.

²⁷⁴ Tamże, art. 187, pkt. 3.

od początku szkolenia specjalistycznego żołnierzy na omawiane testy. Spowodowane jest to faktem, że podobnie jak badania medyczne do służby w wojskach powietrznodesantowych, wykonuje się zazwyczaj bezpośrednio przed zamierzonym powołaniem takiego żołnierza do służby zawodowej.

Wykres 12. Ilość żołnierzy, którzy zostali skierowani na testy psychologiczne weryfikujące zdolność do służby w wojskach powietrznodesantowych



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

3.3 Organizacja szkolenia dobrowolnej zasadniczej służby wojskowej w wojskach powietrznodesantowych.

Pojęcie *szkolenie*, które jest ściśle powiązane z edukacją, można zdefiniować jako ogół oddziaływań i procesów, którego celem jest zmienianie ludzi²⁷⁵. Jak podkreśla J. Penc, szkolenie nie jest celem samym w sobie, ale środkiem do osiągnięcia zdefiniowanych celów oraz zmiany sytuacji zarówno konkretnej organizacji, jak również pracownika²⁷⁶. Proces zarządzania szkoleniami odbywa się na poziomie całej organizacji. Wszystkie działania w ramach cyklu szkoleniowego powinny być właściwie zaplanowane, zorganizowane, przeprowadzone z odpowiednią motywacją i finalnie skontrolowane. Na

²⁷⁵ W. Okoń, *Nowy słownik pedagogiczny*, Warszawa 1998, s. 84.

²⁷⁶ J. Penc, *Nowoczesne kierowanie ludźmi. Wywieranie wpływu i współdziałanie w organizacji*, Warszawa 2007, s. 177.

podstawie powyższego, K. Piwowar-Sulej opracowała składowe procesu zarządzania szkoleniami, które zostały przedstawione w tabeli poniżej (tabela 5)²⁷⁷.

Tabela 5. Składowe zarządzania szkoleniami

Składowe zarządzania szkoleniami	Charakterystyka
Planowanie szkoleń	Identyfikacja potrzeb szkoleniowych, tworzenie ogólnego planu szkoleń (na dany rok budżetowy)
Organizowanie szkoleń	Uszczegółowienie potrzeb określonych w fazie planowania, dobór trenera, metod i form szkolenia, podjęcie aktywności związanych z logistyką szkoleniową, zaproszenie uczestników
Motywowanie	Działania związane przede wszystkim z przeprowadzeniem szkolenia. Dbanie o motywację uczestników szkolenia służące zwiększeniu skuteczności procesu uczenia się. Warto jednak pamiętać, że na motywację uczestników szkolenia (w tym na samą wolę udziału w szkoleniach) wpływają działania podjęte we wcześniejszych etapach procesu zarządzania szkoleniami
Kontrola szkoleń	Kontrola jakości wykonania poprzednich działań (planowania, organizowania, i samej realizacji szkoleń) oraz ocena pokontrolna (ocena efektywności szkolenia). Kontrola projektów szkoleniowych oraz całej działalności szkoleniowej przedsiębiorstwa

Źródło: Piwowar-Sulej K., *Profesjonalne ...*, s. 21.

W 6 Brygadzie Powietrznodesantowej szkolenie DZSW odbywa się poprzez realizację:

- szkolenia podstawowego, trwającego do 28 dni zakończonego przysięgą wojskową;
- szkolenia specjalistycznego, trwającego nie dłużej niż 11 miesięcy.

Celem szkolenia podstawowego żołnierzy jest ich przygotowanie do osiągnięcia następujących standardów:

- opanowanie podstawowej wiedzy i umiejętności umożliwiających realizację zadań;
- opanowanie podstaw bojowego zachowania się i indywidualnego działania w zależności od sposobu oddziaływania przeciwnika;
- przygotowanie do realizacji zadań ogniowych z wykorzystaniem etatowej broni strzeleckiej²⁷⁸.

Szkolenie programowe podstawowe zostało podzielone na trzy bloki tematyczne:

- blok I – przygotowanie żołnierza do obrony ojczyzny;
- blok II – działanie żołnierza na współczesnym polu walki;

²⁷⁷ K. Piwowar-Sulej, *Profesjonalne zarządzanie szkoleniami w organizacjach*, Wrocław 2019, s. 20.

²⁷⁸ *Program szkolenia podstawowego Sił Zbrojnych RP*, Warszawa 2022, s. 5.

- blok III – przetrwanie na współczesnym polu walki.

Szkolenie podstawowe kończy się weryfikacją nabytych umiejętności realizowaną w ramach testu umiejętności. Przysięgę wojskową, którą składają żołnierze na sztandar jednostki wojskowej, organizuje się po zakończeniu programowego szkolenia podstawowego (fotografia 13)²⁷⁹.

Fot. 13. Żołnierze DZSW składający przysięgę wojskową na sztandar 6 batalionu powietrznodesantowego



Źródło: https://x.com/_6bpd_ [dostęp 05.12.2024 r.]

Po zakończeniu szkolenia podstawowego, ochotnicy mają możliwość rozpoczęcia szkolenia specjalistycznego, które prowadzone jest w celu uzyskania danej specjalizacji na wybranym stanowisku służbowym. O tym, że specjalizacja przynosi ogromne korzyści dla danej organizacji pisał już w 1832 r. C. Babbage w swoim dziele *On the economy of machinery and manufactures*. Dowodził on, że im większe umiejętności wymagane na danym stanowisku pracy oraz im krótszy okres ich wykorzystania, tym specjalizacja przynosi większe korzyści. Zdefiniował on również zalety, które dzięki niej można uzyskać:

- umożliwia skrócenie czasu niezbędnego do zdobycia przez pracownika niezbędnych umiejętności;
- zmniejsza zużycie środków w procesie szkolenia pracowników. Kiedy uczy się on wykonywać zbyt dużo rzeczy, popełnia błędy, co generuje dodatkowe koszty;
- daje możliwość wykwalifikowania pracowników na wysokim poziomie, dzięki czemu jakość i szybkość wykonywania poszczególnych zadań jest większa;

²⁷⁹ Tamże, s. 6.

- stwarza możliwość wdrażania działań innowacyjnych, gdyż pracownik będący ekspertem w danej dziedzinie z większym prawdopodobieństwem zauważy możliwości wprowadzenia pozytywnych zmian;
- umożliwia stwarzanie silnego związku pracownika z zadaniem przez niego wykonywanym²⁸⁰.

Szkolenie specjalistyczne żołnierzy DZSW rozpoczęło się w wojskach powietrznodesantowych w 2022 r. Zostało ono zainicjowane poprzez wydanie rozporządzenia Ministra Obrony Narodowej²⁸¹ dotyczącego dobrowolnej zasadniczej służby wojskowej oraz decyzji ministra w sprawie realizacji tej formy służby na potrzeby korpusu szeregowych w 2022 r. Na podstawie powyższych aktów prawnych opracowano i wydano wytyczne szkoleniowe, które określały następujące zasady realizacji szkolenia specjalistycznego żołnierzy DZSW²⁸²:

- szkolenie specjalistyczne należy realizować zgodnie z obowiązującymi programami szkolenia specjalistycznego oraz programami szkolenia pododdziałów dla żołnierzy zawodowych w wymiarze do 11 miesięcy;
- powyższe szkolenie realizować w wymiarze określonym w obowiązującym programie szkolenia, przewidzianym dla danej specjalności wojskowej²⁸³;
- w celu usprawnienia i optymalizacji procesu szkolenia specjalistycznego w jednostkach należy organizować nieetatowe ośrodki szkolenia specjalistycznego, szkolące specjalności wojskowe na własne potrzeby;
- w przypadku braku możliwości organizacji szkolenia danej specjalności wojskowej w jednostce, żołnierzy należy kierować do centrów lub ośrodków szkolenia specjalnie do tego przeznaczonych;
- w celu zapewnienia warunków do efektywnego szkolenia przed rozpoczęciem każdego turnusu szkolenia specjalistycznego w nieetatowych ośrodkach szkolenia specjalistycznego, gdzie szkolenie poszczególnych specjalności wojskowych realizowane jest zwartymi grupami minimum 10 żołnierzy,

²⁸⁰ K. Krzakiewicz, J. Kwaśniak, *Historia myśli o organizacji i zarządzaniu*, Poznań 2023, s. 19-20.

²⁸¹ Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 18 maja 2022 r....

²⁸² Decyzja Nr 71/MON Ministra Obrony Narodowej z dnia 26 maja 2022 r. w sprawie realizacji dobrowolnej zasadniczej służby wojskowej na potrzeby korpusu szeregowych w 2022 r. (Dz. U. poz. 82.)

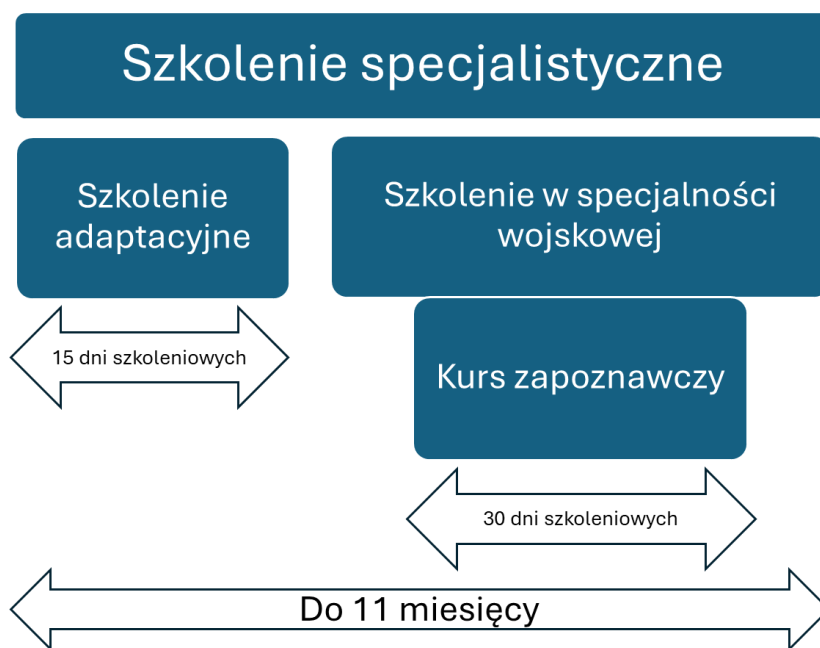
²⁸³ W wojskach powietrznodesantowych głównymi specjalnościami wojskowymi, w ramach których realizuje się szkolenie są: strzelec, obsługa moździerza, obsługa przenośnego zestawu raketowego, operator, kierowca, zwiadowca, radiotelefonista, celowniczy, ratownik, saper.

realizować kursy instruktorsko-metodyczne²⁸⁴ jako formę doskonalenia dla dowódców²⁸⁵ wytypowanych do realizacji procesu szkolenia ochotników;

- każdorazowo przed rozpoczęciem szkolenia opracowywać „Plan szkolenia specjalistycznego”, który podlega zatwierdzeniu przez dowódcę jednostki wojskowej;
- zakończenie szkolenia specjalistycznego finalizować nadaniem uprawnień dla danej specjalności wojskowej w przypadku uzyskania pozytywnych wyników²⁸⁶.

Na podstawie powyższych wytycznych opracowano schemat szkolenia specjalistycznego żołnierzy DZSW (rysunek 11).

Rys. 11. Schemat szkolenia specjalistycznego żołnierzy DZSW w wojskach powietrznodesantowych



Źródło: opracowanie własne na podstawie Wytycznych Inspektora Szkolenia w sprawie szkolenia specjalistycznego żołnierzy Dobrowolnej Zasadniczej Służby Wojskowej

²⁸⁴ Celem kursu instruktorsko-metodycznego jest przygotowanie instruktorów do organizowania i prowadzenia zajęć programowych, instruowania na punkcie nauczania podczas zajęć, jak również podniesienie poziomu wiedzy instruktorów, utrwalenie umiejętności instruktorskich, zapoznanie z właściwą organizacją i metodyką szkolenia

²⁸⁵ *Instrukcja o działalności szkoleniowo-metodycznej*, Warszawa 2009, s. 16.

²⁸⁶ *Wytyczne Inspektora Szkolenia w sprawie szkolenia specjalistycznego żołnierzy Dobrowolnej Zasadniczej Służby Wojskowej*, Warszawa 2022, s. 1-3.

Zgodnie z wytycznymi Dowódcy 6 Brygady Powietrznodesantowej, w pierwszej fazie szkolenia specjalistycznego należy przeprowadzić szkolenie adaptacyjne. Celem przedmiotowego szkolenia jest przygotowanie żołnierzy DZSW do realizacji zadań zgodnie ze specjalnością wojskową pododdziału, do którego żołnierz został przydzielony i powinien on obejmować:

- instruktaż ogólny;
- instruktaż stanowiskowy;
- szkolenie z ochrony informacji niejawnych;
- zadania z zakresu osiągania gotowości mobilizacyjnej i bojowej w pododdziale;
- zasady bezpieczeństwa obowiązujące podczas użytkowania sprzętu wojskowego;
- budowę i zasady eksploatacji oraz zakres obsług realizowanych przy sprzęcie wojskowym;
- budowę i możliwości przyrządów celowniczych i obserwacyjnych;
- budowę i możliwości ogniowe etatowej broni strzeleckiej;
- zasady przygotowania broni do strzelania i zasady strzelania;
- szkolenie spadochronowo-desantowe podstawowe;
- regulaminy Sił Zbrojnych RP;
- profilaktyka i dyscyplina wojskowa;
- kształcenie obywatelskie;
- szkolenie prawne;
- wychowanie fizyczne²⁸⁷.

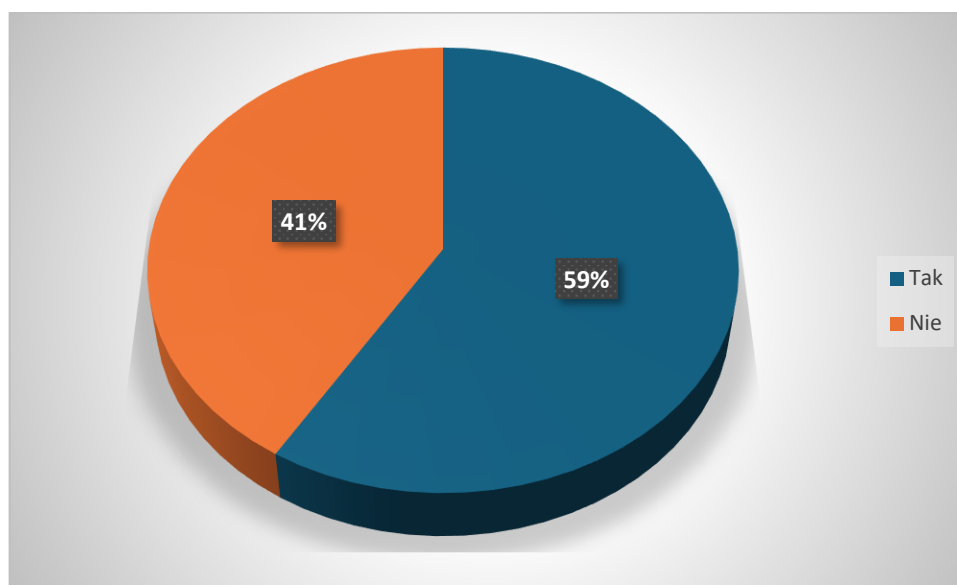
Warto zauważyć, że w ramach omawianej tematyki niewielką uwagę przykłada się do tematyki związanej z aspektami psychologicznymi, radzenia sobie ze stresem oraz motywacji, które to są niezbędne w procesie asymilacji, szczególnie w pierwszym okresie służby. Jak pisze bowiem P. K. Oleś, asymilacja to przyjmowanie nowych informacji i doświadczeń bez konieczności wprowadzania zmian w istniejących strukturach, dzięki którym elementy mogą zostać wchłonięte, tzn. zasymilowane do posiadanych przekonań, wiedzy oraz sposobów zachowania²⁸⁸.

²⁸⁷ Wytyczne Dowódcy 6 Brygady Powietrznodesantowej do realizacji szkolenia adaptacyjnego DZSW, Kraków 2022.

²⁸⁸ P.K. Oleś, *Psychologia człowieka dorosłego*, Warszawa 2015, s. 26.

W świetle przeprowadzonych własnych badań stwierdzono, że 58,7% żołnierzy DZSW uważa za zasadne wprowadzenie ww. tematyki do szkolenia specjalistycznego (wykres 13). Może to świadczyć o potrzebie pozyskiwania wiedzy w tym zakresie, szczególnie technik radzenia sobie ze stresem, motywacji czy komunikacji.

Wykres 13. Propozycja wprowadzenia do programu szkolenia specjalistycznego DZSW szkolenia psychologicznego



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Po zakończeniu szkolenia adaptacyjnego, żołnierze DZSW rozpoczynają szkolenie w powołanych nieetatowych ośrodkach szkolenia specjalistycznego, na wyznaczonych pododdziałach, ze stanowiskami o specjalności nieokreślonej, która ma być nabyta w ramach późniejszego etapu szkolenia²⁸⁹. Oznacza to, że kadra dowódcza danej kompanii, otrzymuje dodatkowe zadanie szkolenia specjalistycznego DZSW. Odpowiedzialnymi za planowanie, organizowanie, przeprowadzenie i kontroli tego szkolenia są dowódcy kompani oraz dowódca danego batalionu powietrznodesantowego. Szkolenie jest realizowane na podstawie programów centrów i kończą się nadaniem uprawnień przez komisję powołaną na szczeblu batalionu lub komisję z centrów szkolenia, odpowiedzialnego za nadanie danych uprawnień w danej specjalności wojskowej²⁹⁰.

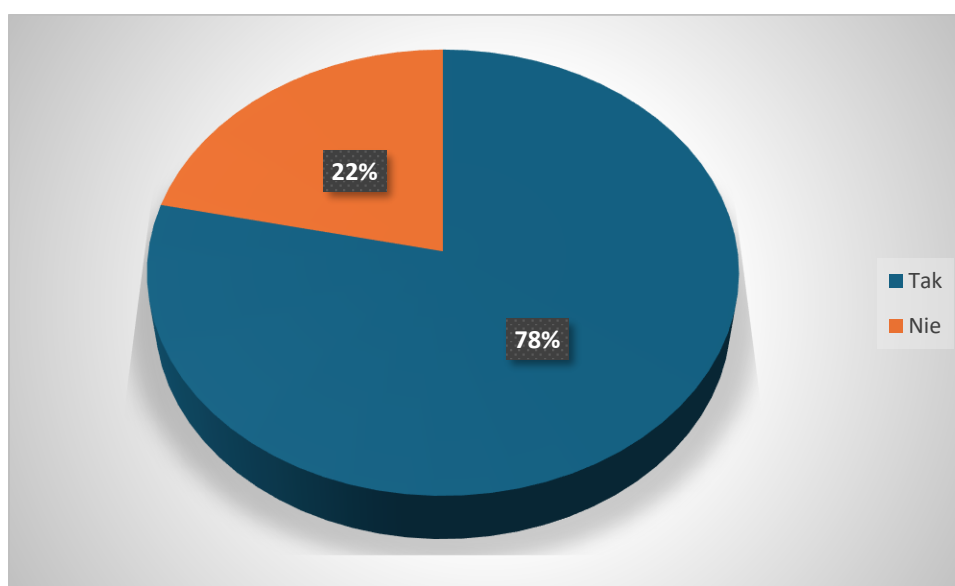
Na podstawie przeprowadzonych własnych badań wśród żołnierzy DZSW można zauważyć, że 78% ankietowanych uważa, że do szkolenia specjalistycznego powinna być

²⁸⁹ Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 13 czerwca 2022 r. w sprawie korpusów osobowych, grup osobowych i specjalności wojskowych (Dz.U. 2022 poz. 1333), s. 44.

²⁹⁰ Tamże.

dedykowana etatowa kadra podoficerska i oficerska, a nie żołnierze oddelegowani z różnych pododdziałów. Biorąc pod uwagę specyfikę zadań wojsk powietrznodesantowych, jak również ich ilość można wnioskować, że szkolenie specjalistyczne DZSW jest przedsięwzięciem dodatkowym, na które często brakuje personelu oraz czasu.

Wykres 14. Chęć prowadzenia szkolenia specjalistycznego DZSW przez etatową kadre podoficerską i oficerską



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

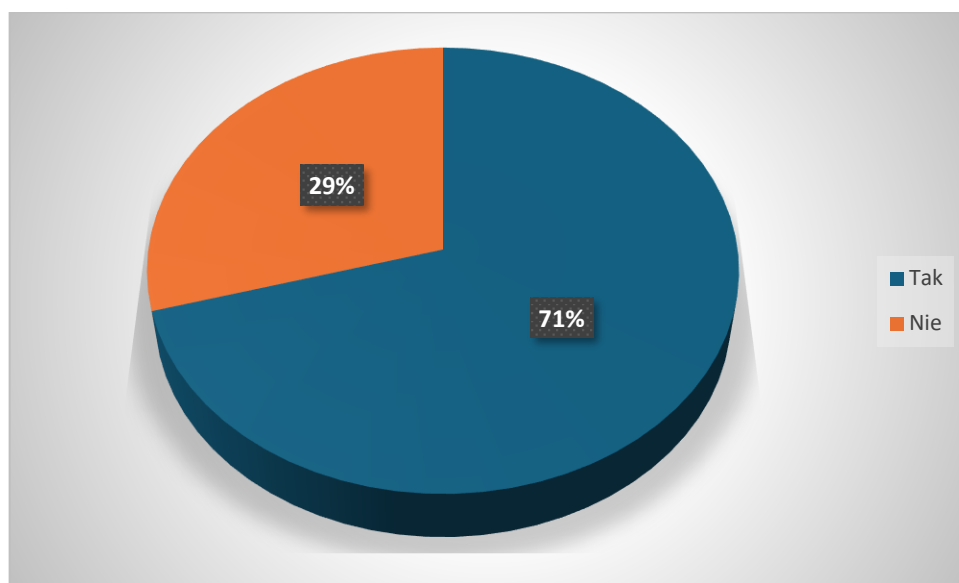
Należy jeszcze raz zaznaczyć, że program szkolenia specjalistycznego DZSW jest realizowany na podstawie programów szkolenia pododdziałów zawodowych, zgodnie z dedykowaną specjalnością wojskową. Dokumenty te częściową różnią się tematyką i zakresem szkolenia, jednakże są przedmioty w wojskach powietrznodesantowych, które niezależnie od specjalności wojskowej stanowią podstawę wyszkolenia żołnierza spadochroniarza. Są nimi wychowanie fizyczne oraz szkolenie spadochronowo-desantowe.

Jak pisze J. Bielski, proces wychowania fizycznego obejmuje „...całokształt intencjonalnych oddziaływań zmierzających do rozwoju różnorodnych dyspozycji osobniczych (aksjologicznych i technologicznych) związanych z kulturą fizyczną, warunkujących skuteczne postępowanie, zgodnie z wartościami przynależnymi tej kulturze²⁹¹. Z kolei S. Wołoszyn dodaje, że osoby uprawiające sport jako wartość samą

²⁹¹ J. Bielski, *Podstawowe problemy teorii wychowania fizycznego*, Kraków 2012, s. 26.

w sobie, podejmują tym samym „...najwyższy wysiłek samowychowawczy: przewycięzania siebie, swoich słabości, dochodzenia w podjętym trudzie do perfekcji”²⁹². Oznacza to, że żołnierze oprócz obowiązkowych zajęć z wychowania fizycznego, powinni sami dbać o rozwój w tej dziedzinie, aby nie tylko być sprawnym, ale spełniać normy wymagane w tym zakresie. Jak jednak pokazują przeprowadzone badania w ramach niniejszej dysertacji, nie wszyscy żołnierze DZSW są w stanie samodzielnie kształtować swój rozwój fizyczny. Aż 70,6% ankietowanych uważa, że należałoby wprowadzić do programu szkolenia specjalistycznego DZSW kurs, którego celem będzie przygotowanie do egzaminu z wychowania fizycznego. Tylko 29,4% żołnierzy nie uważa tego za konieczne (wykres 15). Można zatem wnioskować, że znaczna część żołnierzy DZSW w momencie rozpoczynania szkolenia, nie jest zdolna do zaliczenia egzaminu z wychowania fizycznego na wymaganym poziomie.

Wykres 15. Chęć wprowadzenia do programu szkolenia specjalistycznego DZSW kursu przygotowującego do egzaminu z wychowania fizycznego



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Drugim, ważnym przedmiotem w wojskach powietrznodesantowych jest szkolenie spadochronowo-desantowe. Dzieli się ono na część teoretyczną oraz praktyczną. W ramach pierwszej części żołnierze m.in. uczą się:

- rodzajów, budowy i zasad działania spadochronów;
- składania spadochronów desantowych;
- czynności wykonywanych w czasie desantowania;

²⁹² S. Wołoszyn, *O wychowaniu w sporcie dyskusyjnie*, Warszawa 1986, s. 3.

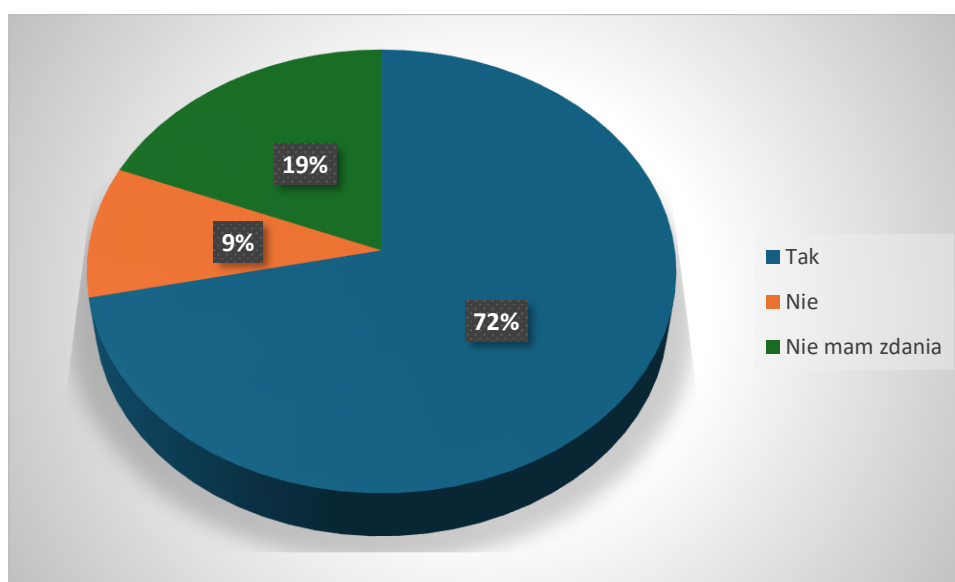
- reagowania na sytuacje awaryjne.

Dwutygodniowe szkolenie teoretyczne zakończone jest egzaminem, którego zaliczenie dopuszcza do części drugiej, która oparta jest na praktycznym wykonywaniu skoków spadochronowych. Aby uzyskać tytuł skoczka wojsk powietrznodesantowych żołnierz musi wykonać 5 skoków z czego:

- skok nr 1 – wykonuje w dzień bez sprzętu;
- skok nr 2 – wykonuje w dzień bez sprzętu;
- skok nr 3 – wykonuje w dzień z bronią osobistą;
- skok nr 4 – wykonuje w dzień z zasobnikiem indywidualnym i bronią;
- skok nr 5 – wykonuje w nocy²⁹³.

Należy jednak podkreślić, że szkoleniem spadochronowo - desantowym praktycznym nie są objęci żołnierze DZSW. Spowodowane jest to między innym faktem, że większość z nich nie posiada wymaganych badań oraz odpowiedniego poziomu sprawności fizycznej. Podkreślenia wymaga fakt, że na podstawie przeprowadzonych badań zdecydowana większość żołnierzy DZSW wyraża chęć wprowadzenia do programu szkolenia specjalistycznego DZSW, szkolenia spadochronowo - desantowego praktycznego (wykres 16).

Wykres 16. Chęć wprowadzenia do programu szkolenia specjalistycznego DZSW szkolenia spadochronowo - desantowego praktycznego

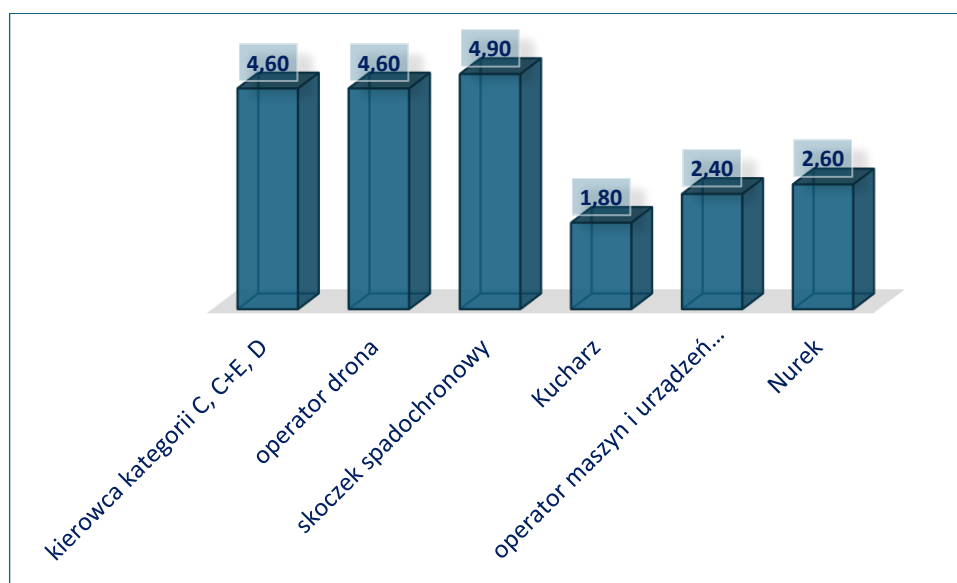


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

²⁹³ Instrukcja organizowania i prowadzenia szkolenia spadochronowo-desantowego w Siłach Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej, Warszawa 2018, s. 16.

Potwierdzeniem oczekiwań w zakresie szkolenia spadochronowo-desantowego, jest również odpowiedź ankietowanych na pytanie dotyczące uprawnień, które w opinii respondentów są szczególnie interesujące (w skali 1 do 6, gdzie 6 oznacza najbardziej interesujące) do uzyskania w ramach szkolenia specjalistycznego DZSW. To właśnie uprawnienia skoczka spadochronowego uzyskały największą ilość punktów (4,9 pkt). Na drugim miejscu uplasowały się uprawnienia operatora drona oraz kierowcy kategorii C, C+E, D (po 4,6 pkt). Z pozostałych kwalifikacje nurka oceniono na 2,6 pkt, natomiast operatora maszyn i urządzeń dźwigowo-transportowych na 2,4 pkt. Najmniej interesującymi według ankietowanych są kwalifikacje kucharza (1,8 pkt) (wykres 17). Należy zatem zauważyć, szczególnie interesujące uprawnienia są praktycznie niemożliwe do uzyskania w czasie szkolenia specjalistycznego DZSW.

Wykres 17. Uprawnienia szczególnie interesujące dla żołnierzy DZSW (w skali od 1 do 6, gdzie 6 oznacza najbardziej interesujące)



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

W ramach szkolenia w specjalności wojskowej, realizowanego w nieetatowych ośrodkach szkolenia specjalistycznego, minimum raz w roku kalendarzowym realizowany jest 30 dniowy kurs zapoznawczy. Głównym jego celem jest podstawowe przygotowanie indywidualne oraz wyrównanie poziomu wiedzy i umiejętności przyszłych żołnierzy wojsk powietrznodesantowych. Decydem w zakresie planowania i organizowania ww. kursu jest dowódca jednostki wojskowej, a zasadniczym

czynnikiem determinującym proces szkolenia jest przygotowanie żołnierzy DZSW do prowadzenia działań powietrznodesantowych. Warunkiem ukończenia kursu jest:

- zaliczenie wszystkich wymagań szkoleniowych, w tym egzaminów z wychowania fizycznego i poszczególnych norm taktycznych;
- zaliczenie poszczególnych zagadnień ze szkolenia ogniowego, w tym wykonanie podstawowych ćwiczeń w strzelaniu oraz rzutu granatem;
- udział w kursie na poziomie minimum 75% godzin obecności;
- wykazywanie inicjatywy i zaangażowania podczas szkolenia (lekceważący stosunek do przedmiotowego szkolenia skutkuje relegacją z kursu). W przypadku nieukończenia kursu, żołnierz DZSW ma prawo ponownie uczestniczyć w kolejnej edycji kursu²⁹⁴.

3.4. Zabezpieczenie logistyczne dobrowolnej zasadniczej służby wojskowej

Logistyka jest nieodłącznym elementem funkcjonowania sił zbrojnych. Termin *logistique* z języka francuskiego jest słowem związanym z zaopatrzeniem, zakwaterowaniem i transportem w ramach działań wojennych. Zanim jednak nastąpiło wyodrębnienie logistyki jako obszaru zarówno teorii, jak i sztuki wojennej, powiązane z nią decyzje oraz wszelkie działania były traktowane jako integralna część taktyki wojskowej²⁹⁵. W czasie II wojny światowej nastąpił szczególny rozwój logistyki, kiedy powstały zespoły do rozwiązywania problemów logistycznych w armii amerykańskiej. W świecie cywilnym termin ten pojawił się dopiero w latach 50-tych. Natomiast w polskiej literaturze, zaczęto dopiero go stosować na przełomie lat 80-tych i 90-tych XX wieku²⁹⁶. Pojawiające się zmiany w koncepcjach zarządzania, rozwój technologii oraz globalizacja, spowodowały konieczność wdrażania innowacyjnych rozwiązań logistycznych, co przyczynia się do jej nieustającego rozwoju²⁹⁷.

System funkcjonalny logistyki SZ RP stanowi nierozłączny element systemu obronnego państwa. Wyzwania związane z nowymi celami, zadaniami, strukturami i wyposażeniem w polskiej armii, w tym również z nowymi formami pełnienia służby

²⁹⁴ Program kursu zapoznawczego dla DZSW w 6. BPD. Vol.2.0., Kraków 2024, s. 2-7.

²⁹⁵ J. Witkowski, *Dzieje logistyki. Od wspierania przemocy do doskonalenia jakości życia*, Wrocław 2020, s. 12.

²⁹⁶ I. Pisz, T. Sęk, W. Zielecki, *Logistyka w przedsiębiorstwie*, Warszawa 2013, s. 15.

²⁹⁷ J. Antczak, M. Fornal, D. Grala [red.], *Logistyka a bezpieczeństwo. Innowacyjne rozwiązania logistyczne*, Warszawa 2020, s. 7.

wojskowej, muszą zostać wsparte i zabezpieczone w zakresie logistycznego funkcjonowania²⁹⁸. Na podstawie decyzji Ministra Obrony Narodowej, w 2025 r. w SZ RP zorganizowanych będzie 9 turnusów szkolenia podstawowego oraz kontynuacji podlega 11 miesięczne szkolenie specjalistyczne w wybranych jednostkach wojskowych. Łącznie do 35 tysięcy ochotników będzie realizować szkolenie na potrzeby korpusu szeregowych w 2025 r.²⁹⁹. Stanowi to zatem ogromne wyzwanie logistyczne, z którym SZ RP mierzą się już od 2022 r. To właśnie wtedy wydano wytyczne w sprawie logistycznego zabezpieczenia DZSW.

Jednym z podstawowych dokumentów regulujących funkcjonowanie żołnierzy DZSW jest rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z 2022 r. w sprawie umundurowania i wyżywienia oraz innych należności wydawanych żołnierzom niebędącym żołnierzami zawodowymi³⁰⁰, do którego również wprowadzono zmiany w styczniu 2024 r.³⁰¹. Akty te określają zasady dla żołnierzy DZSW w zakresie m.in. otrzymania:

- umundurowania i wyekwipowania wojskowego w naturze oraz równoważnika pieniężnego;
- bezpłatnego wyżywienia lub równoważnika pieniężnego³⁰².

Na podstawie ww. aktu prawnego żołnierze DZSW odbywający szkolenie w wojskach powietrznodesantowych, otrzymują umundurowanie i wyekwipowanie zgodnie z poniższymi normami określonymi w zestawie nr 1 powyższego rozporządzenia (tabela 6).

Tabela 6. Normy umundurowania i wyekwipowania żołnierzy DZSW

Lp.	Nazwa przedmiotu	JM	Liczba	Okres używalności
1.	Ubranie ochronne	kpl.	1	2
2.	Dres sportowy	kpl.	1	2
3.	Czapka zimowa	szt.	1	6

²⁹⁸ Z. Malinowski [red.], *Wyzwania systemu funkcjonalnego logistyki Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej*, Warszawa 2020, s. 7.

²⁹⁹ Decyzja nr 114/MON z dnia 13 września 2024 r. w sprawie realizacji dobrowolnej zasadniczej służby wojskowej na potrzeby korpusu szeregowych w 2025 r., (Dz. Urz. MON z 2024 r. poz. 144), pkt. 1.

³⁰⁰ Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 13 maja 2022 r. w sprawie umundurowania i wyżywienia oraz innych należności wydawanych żołnierzom niebędącym żołnierzami zawodowymi (Dz. U. z 2022 r. poz. 1131)

³⁰¹ Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 12 stycznia 2024 r. w sprawie umundurowania i wyżywienia oraz innych należności wydawanych żołnierzom niebędącym żołnierzami zawodowymi (Dz. U. z 2024 r. poz. 136).

³⁰² Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 13 maja 2022 r., pkt. 1.

4.	Beret	szt.	1	2
5.	Mundur polowy	kpl.	1	2
6.	Rękawice zimowe pięciopalczaste	para	1	2
7.	Skarpety sportowe	para	2	x
8.	Skarpety zimowe	para	2	x
9.	Skarpety letnie	para	2	x
10.	Trzewiki zimowe	para	1	2
11.	Trzewiki	para	1	2
12.	Mundur polowy letni	kpl.	1	2
13.	Rękawice taktyczne	para	1	1
14.	Kominiarka koloru khaki	szt.	1	3
15.	Bluza ocieplająca	szt.	1	4
16.	Buty sportowe	para	1	x
17.	Pantofle kąpielowe	para	1	x
18.	Bielizna zimowa	kpl.	2	2
19.	Ubranie sportowe	kpl.	2	2
20.	Bielizna letnia	kpl.	2	2
21.	Ręcznik frotte	szt.	2	2
22.	Piżama	kpl.	1	2
23.	Pas żołnierski	szt.	1	5
24.	Szelki do przenoszenia oporządzenia	szt.	1	6
25.	Zasobnik piechoty górskiej żołnierski	szt.	1	4
26.	Wieszak ramiączko	szt.	3	1
27.	Pas do munduru polowego	szt.	1	4
28.	Oznaki do każdego przedmiotu wg przepisów	kpl.	X	x

Źródło: Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 12 stycznia 2024 r...

Żołnierze otrzymują umundurowanie i wyekwipowanie na podstawie rozkazu dziennego dowódcy jednostki wojskowej, w której ten żołnierz pełni służbę wojskową, stwierdzającego wyznaczenie go na stanowisko³⁰³. Ma on obowiązek użytkowania powyższych przedmiotów na dany okres, zwany dalej „okresem używalności”. Przechodzą one jednak na własność żołnierza po jego zakończeniu³⁰⁴. Należy również podkreślić, że przedmioty wydawane są na czas wykonywania czynności służbowych z obowiązkiem ich zwrotu w przypadku:

- przeniesienia na inne stanowisko służbowe, na którym dany przedmiot nie przysługuje;
- zwolnienia z pełnienia obowiązków służbowych³⁰⁵.

Również żołnierz zwalniany ze służby wojskowej zwraca otrzymane umundurowanie i wyekwipowanie, z wyjątkiem oczywiście przedmiotów, które przechodzą na jego własność³⁰⁶.

³⁰³ Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 13 maja 2022 r..., pkt. 4.1.

³⁰⁴ Tamże, pkt. 6.1., pkt. 7.

³⁰⁵ Tamże, pkt. 8.

³⁰⁶ Tamże, pkt 10.

Żołnierzom pełniącym zasadniczą służbę wojskową wypłaca się również równoważnik pieniężny w zamian za niewydane w naturze przybory i środki do utrzymania higieny osobistej oraz konserwacji obuwia, począwszy od pierwszego dnia drugiego miesiąca kalendarzowego służby wojskowej. Dodatkowo, dowódca jednostki budżetowej, na której zaopatrzeniu w dziale mundurowym żołnierz pozostaje, może zdecydować o wypłaceniu równoważnika za płyn po goleniu, szampon do mycia włosów, proszek do prania i podpaski, począwszy od pierwszego dnia służby wojskowej. Równoważnik wypłaca się w:

- pełnej wysokości – za okres dłuższy niż 15 dni kalendarzowych służby wojskowej w miesiącu kalendarzowym;
- połowie wysokości – za okres do 15 dni kalendarzowych służby wojskowej w miesiącu kalendarzowym³⁰⁷.

Żołnierze DZSW w wojskach powietrznodesantowych wyposażeni są dodatkowo w hełm kompozytowy oraz broń osobistą – karabinek. Należy zaznaczyć, że otrzymują oni karabinek kbs Beryl, pomimo że żołnierze zawodowi wojsk powietrznodesantowych posługują się już w większości karabinkiem kbs Grot. Na podstawie przeprowadzonych własnych badań stwierdzono, że 67,66 % żołnierzy DZSW wyraża zadowolenie z otrzymanego wyposażenia i uzbrojenia. Pozostałe 32,34% uważa, że powyższy sprzęt nie jest zbieżny z ich oczekiwaniami (wykres 18). Jako główne problemy wskazują:

- brak kamizelek kuloodpornych;
- brak celowników holograficznych;
- brak aktywnych ochronników słuchu;
- brak śpiworów;
- niska jakość zasobników indywidualnych³⁰⁸.

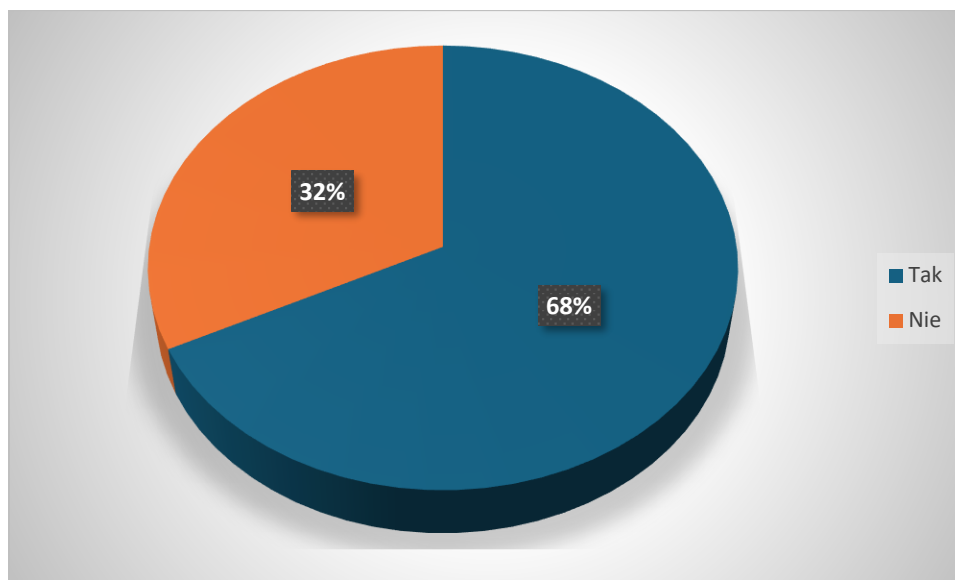
Warto zatem zauważyć, że wyposażenie i uzbrojenie żołnierzy DZSW wojsk powietrznodesantowych nie różni się praktycznie od pozostałych jednostek Wojsk Lądowych. Co więcej, jak wskazują ankietowani, często brakuje podstawowego wyposażenia, które umożliwia realizację zadań stawianych przed spadochroniarzami. Należałoby zatem rozważyć zmianę norm umundurowania i wyekwipowania dla żołnierzy DZSW służących w wojskach powietrznodesantowych. Dyskusji wymaga

³⁰⁷ Tamże, pkt. 25.

³⁰⁸ *Opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań*

również konieczność ujednolicenia wyposażenia żołnierzy DZSW oraz żołnierzy zawodowych, którzy często wykonują te same zadania.

Wykres 18. Poziom zadowolenia z otrzymanego wyposażenia i uzbrojenia w jednostkach powietrznodesantowych



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Żołnierze DZSW mają prawo otrzymywać bezpłatne wyżywienie według zasadniczych norm żywienia³⁰⁹ w formie:

- posiłków przyrządzanych w stołówkach wojskowych;
- suchego prowiantu;
- suchego prowiantu w zamian za część norm wyżywienia niezrealizowanego w formie posiłków przyrządzanych w stołówkach wojskowych;
- posiłków zleczanych przez inne zakłady żywienia zbiorowego³¹⁰.

Żołnierze, którzy są uprawnieni do wyżywienia w przypadkach opisanych powyżej, otrzymują wyżywienie w wymiarze:

- 35% przysługującej zasadniczej normy wyżywienia w przypadku:
 - ✓ sprawdzenia stawiennictwa w jednostce wojskowej na podstawie odrębnych przepisów;
 - ✓ szkolenia lub ćwiczenia w garnizonie lub poza garnizonem – trwających do 8 godzin;

³⁰⁹ Zasadnicza norma dla DZSW to 020, której stawka wynosi 31,31 zł (dane na dzień 29.01.2025 r.)

³¹⁰ Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 13 maja 2022 r.... pkt. 30, ppkt. 5.

- 40% przysługującej zasadniczej normy wyżywienia, jeżeli czas szkolenia, ćwiczenia lub kursu wynosi ponad 8 godzin, nie więcej jednak niż 12 godzin;
- 100% przysługującej im normy wyżywienia, jeżeli czas szkolenia, ćwiczenia, kursu lub kształcenia wynosi ponad 12 godzin³¹¹.

Powyższy czas obejmuje:

- w zakresie szkoleń i ćwiczeń liczbę godzin szkoleniowych w poszczególnym dniu szkolenia lub ćwiczenia;
- w zakresie kursu lub kształcenia, okres od dnia rozpoczęcia do dnia zakończenia kursu lub kształcenia, bez względu na liczbę godzin szkoleniowych w poszczególnych dniach szkoleniowych realizowanych w ramach szkolenia programowego³¹².

W przypadkach braku możliwości wydania wyżywienia w naturze, ustala się wypłatę równoważnika pieniężnego na podstawie przysługującej żołnierzowi normy wyżywienia³¹³. Wartości powyższego równoważnika zmniejsza się o wartość wyżywienia otrzymanego w naturze:

- jeżeli wyżywienie w naturze jest planowane jako 3 posiłki:
 - ✓ śniadanie – o 25%;
 - ✓ obiad – o 50%;
 - ✓ kolacja – o 25%;
- jeżeli wyżywienie w naturze jest planowane jako 4 posiłki:
 - ✓ śniadanie – o 25%;
 - ✓ drugie śniadanie – o 10%;
 - ✓ obiad – o 40%;
 - ✓ kolacja – o 25%³¹⁴.

Równoważnik pieniężny przysługuje żołnierzowi DZSW:

- wykonującemu zadania w warunkach uniemożliwiających korzystanie z wyżywienia przysługującego w naturze;
- uczestniczącemu w szkoleniach i ćwiczeniach wojskowych poza granicami państwa w sytuacji, gdy wyżywienie w naturze nie zostało zapewnione przez państwo-gospodarza lub innego organizatora szkolenia lub ćwiczenia;

³¹¹ Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 12 stycznia 2024 r...pkt. 1, ppkt. 2).

³¹² Tamże.

³¹³ Równoważnik pieniężny dla DZSW wynosi 31,31 zł (dane na dzień 19.01.2025 r.).

³¹⁴ Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 13 maja 2022 r...pkt. 46, ppkt. 3.

- w przypadku przebywania na całodobowej przepustce lub urlopie – w wysokości równej wartości pieniężnej przysługującej normy żywienia;
- uczestniczącemu w ćwiczeniach, kursach i szkoleniach wszystkich typów w przypadku korzystania z żywienia w naturze według normy żywienia niższej niż przysługująca – w wysokości równej różnicy wartości pieniężnej przysługującej mu normy żywienia, jeżeli nie ma możliwości przygotowania posiłku uzupełniającego³¹⁵;
- pełniącemu dobrowolną zasadniczą służbę wojskową, w okresie szkolenia specjalistycznego, tylko w zakresie posiłków, niemieszczących się w ustalonym w jednostce wojskowej czasie służby – przy braku przeciwwskazań służbowych^{316,317}.

Zakwaterowanie Sił Zbrojnych RP reguluje ustawa z dnia 22 czerwca 1995 r.³¹⁸, na podstawie której Minister Obrony Narodowej opublikował:

- rozporządzenie w sprawie norm zakwaterowania żołnierzy we wspólnych kwaterach stałych oraz trybu ich kwaterowania³¹⁹;
- rozporządzenie z 2023 r. zmieniające powyższy akt prawny³²⁰;
- obwieszczenie z 2024 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ww. rozporządzeń³²¹.

Zakwaterowanie żołnierzy w ramach szkolenia specjalistycznego realizowane jest w oparciu o wspólne kwatery stałe, gdzie przysługuje im od 5m² do 8m² powierzchni podstawowej dla jednego żołnierza³²². Dowódcy jednostek wojskowych są odpowiedzialni za przydział i organizację miejsc zakwaterowania w oparciu o posiadany zasób nieruchomości przeznaczonych na ten cel. Warto zaznaczyć, że dowódca może kwaterować żołnierzy we wspólnych kwaterach stałych o większej powierzchni

³¹⁵ Tamże, pkt. 47.

³¹⁶ Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 12 stycznia 2024 r... pkt. 1, ppkt. 8.

³¹⁷ Oznacza to, że jeżeli żołnierz DZSW pełni przykładowo obowiązki służbowe w danym dniu w godzinach od 07.00 do 15.00, to może otrzymać 25% kwoty równoważnika pieniężnego za kolację.

³¹⁸ Ustawa z dnia 22 czerwca 1995 r. o zakwaterowaniu Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. 1995 nr 86 poz. 433).

³¹⁹ Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 27 lipca 2011 r. w sprawie norm zakwaterowania żołnierzy we wspólnych kwaterach stałych oraz trybu ich kwaterowania (Dz. U. 2011 poz. 989).

³²⁰ Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 27 lipca 2023 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie norm zakwaterowania żołnierzy we wspólnych kwaterach stałych oraz trybu ich kwaterowania (Dz. U. 2023 poz. 1639).

³²¹ Obwieszczenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 11 grudnia 2024 roku w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Obrony Narodowej w sprawie norm zakwaterowania żołnierzy we wspólnych kwaterach stałych oraz trybu ich kwaterowania (Dz. U. 2024 poz. 1982).

³²² Tamże, pkt.2 , ppkt. 1.

podstawowej niż powierzchnia maksymalna, jeśli posiada takie możliwości³²³. Dodatkowo żołnierzom DZSW przysługuje nw. powierzchnia pomieszczeń pomocniczych:

- pomieszczenia gospodarcze – 1,5 m² na osobę w tym:
 - ✓ izby gospodarcze – 0,3 m² na osobę;
 - ✓ sanitariaty ogólne - 0,7 m² na osobę;
 - ✓ magazyny podręczne - 0,2 m² na osobę;
 - ✓ suszarnie/pralnie odzieży - 0,3 m² na osobę;
- pomieszczenia pozostałe - 0,5 m² na osobę³²⁴.

Oczywiście przy wyznaczaniu powierzchni we wspólnych kwaterach stałych należy przewidzieć powierzchnię oddzielnie dla mężczyzn i kobiet³²⁵. Należy również podkreślić, że w przypadku, gdy żołnierz pochodzi z rejonu, w którym odbywa się szkolenie, może po zakończeniu wykonywania obowiązków służbowych udać się do swojego miejsca zamieszkania.

Warto zaznaczyć, że Minister Obrony Narodowej wydał również rozporządzenie³²⁶ określające m.in.:

- sposób i tryb udzielania urlopów, jak również ich odwoływania lub przedłużania;
- wymiar urlopu wypoczynkowego oraz okolicznościowego;
- sytuacje, w których udziela się urlopu okolicznościowego³²⁷.

Na podstawie powyższego aktu określono, że żołnierzom DZSW udziela się urlopu wypoczynkowego w wymiarze do 24 dni kalendarzowych w danym roku. Dowódca danego pododdziału opracowuje plan urlopów, uwzględniając w miarę możliwości wnioski żołnierzy. Niniejszy plan podaje się do wiadomości żołnierzy. Jednocześnie należy podkreślić, że dowódca danej jednostki wojskowej z urzędu przedłuża urlop wypoczynkowy żołnierzowi, który z powodu przebywania na zwolnieniu lekarskim nie mógł korzystać z tego urlopu, a przedłużenie tego urlopu następuje bezpośrednio po zakończeniu zwolnienia lekarskiego³²⁸.

³²³ Tamże, pkt.2 , ppkt. 4.

³²⁴ Tamże, pkt. 3.

³²⁵ Tamże, pkt. 4.

³²⁶ Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 1 marca 2024 r. w sprawie urlopów żołnierzy niebędących żołnierzami zawodowymi w służbie wojskowej (Dz. U. 2024 poz.318).

³²⁷ Tamże, pkt 1.

³²⁸ Tamże, pkt 3.

Dodatkowo żołnierzowi DZSW, na jego pisemny wniosek, można udzielić urlopu okolicznościowego:

- w wymiarze do 5 dni roboczych w sytuacji:
 - ✓ zgonu i pogrzebu lub ciężkiej choroby najbliższego członka rodziny, za którego uważa się małżonka, dziecko, ojca, matkę, byłego opiekuna prawnego, siostrę, brata, babkę lub dziadka żołnierza, a także dziecko, ojca, matkę lub byłego opiekuna prawnego małżonka żołnierza;
 - ✓ zawarcia związku małżeńskiego przez żołnierza;
 - ✓ urodzenia się dziecka żołnierza;
 - ✓ potrzeby odwiedzenia małżonka lub dziecka żołnierza;
 - ✓ potrzeby załatwienia spraw rodzinnych i osobistych;
- w wymiarze do 14 dni roboczych - w sytuacji konieczności usunięcia skutków wystąpienia stanu klęski żywiołowej, która dotknęła jego rodzinę, lub w związku z pracami sezonowymi w prowadzonym osobiście lub wraz ze współmałżonkiem gospodarstwie rolnym³²⁹.

Ponadto, żołnierz DZSW może wystąpić do dowódcy jednostki wojskowej o udzielenie urlopu z tytułu honorowego krwiodawstwa³³⁰.

Osoba odbywająca DZSW otrzymuje uposażenie w wysokości najniższego uposażenia żołnierza zawodowego – 6000 zł brutto za 30 dni służby (osoby do 26 roku życia są zwolnione z podatku, taką kwotę otrzymają więc netto).³³¹ Uposażenie wypłacane jest w terminie do 10. dnia roboczego miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu (kalendarzowym), za który przysługuje. W przypadku, gdy żołnierz przerwie pełnienie DZSW (czyli kiedy ją zakończy), uposażenie wypłacane jest w terminie do 10. dni po zakończeniu służby³³².

Biorąc pod uwagę przeprowadzone badania wśród żołnierzy DZSW w ramach szkolenia specjalistycznego można stwierdzić, że zdecydowana większość (81,52%) uważa, że zapewnione warunki socjalno-bytowe, w tym zakwaterowanie, wyżywienie, czas służby, uposażenie w wojskach powietrznodesantowych umożliwiają właściwe funkcjonowanie w ramach pełnienia służby. Pozostałe 18,48% negatywnie odnosi się do omawianych warunków (wykres 19). Jako główne powody respondenci wskazywali:

³²⁹ Tamże, pkt 6.

³³⁰ Tamże, pkt. 9.

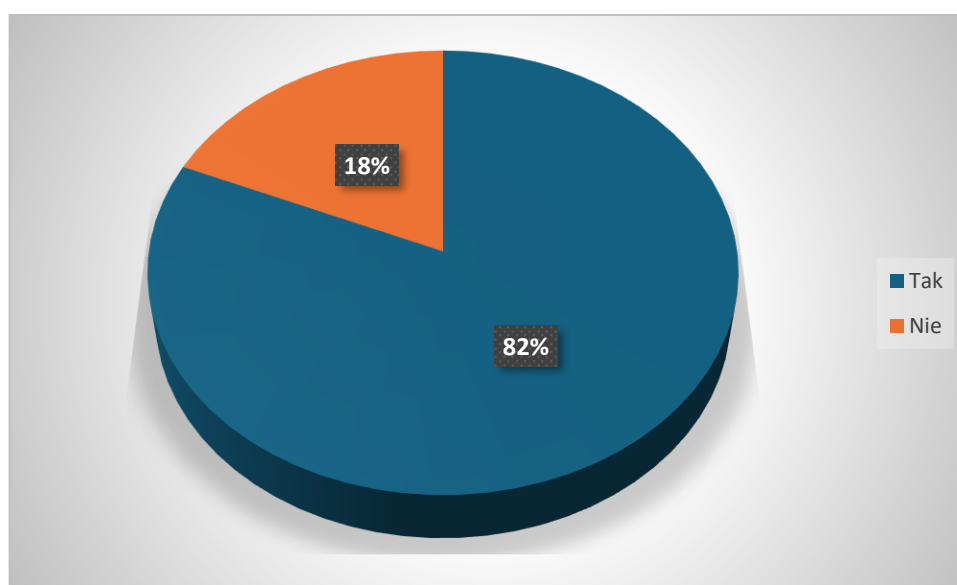
³³¹ Ustawa z dnia 11 marca 2022 r..., art. 150.

³³² <https://wcrbielskopodlaski.wp.mil.pl/pozostale/faq-pytania-i-odpowiedzi/faq-dobrowolna-zasadnicza-sluzba-wojskowa/> [dostęp 17.01.2025 r.]

- nieodpowiednie warunki zakwaterowania na jednostkach, w tym:
 - ✓ zniszczone sanitariaty, nieodpowiednia ich ilość;
 - ✓ zaniedbane pomieszczenia przeznaczone do noclegu (brak odpowiedniego oświetlenia, pojawiająca się pleśń na ścianach i sufitach);
- niska jakość posiłków na stołówkach żołnierskich.

Warto zauważyć, że zgodnie z omówionymi przepisami, zarówno za zakwaterowanie jak również wyżywienie odpowiadają dowódcy jednostek wojskowych. Należy jednak podkreślić, że to oddziały gospodarcze, a nie dowódcy jednostek mają możliwość dokonywania remontów, inwestycji, czy nawet wyboru produktów żywieniowych. Powoduje to sytuacje, że dowódcy jednostek są rozliczani za zabezpieczenie logistyczne, właściwie mając bardzo ograniczony wpływ na jego funkcjonowanie.

Wykres 19. Poziom zadowolenia z warunków socjalno-bytowych w jednostkach powietrznodesantowych.



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

W ramach zabezpieczenia logistycznego szkolenia DZSW, jednostki powietrznodesantowe korzystają z wielu obiektów szkoleniowych w garnizonie Kraków, Gliwice i Bielsko-Biała. Należą do nich m.in.:

- strzelnica garnizonowa w Gliwicach i Bielsku- Białej;
- garnizonowe ośrodki szkolenia;
- wieża spadochronowa do treningu skoków spadochronowych w Krakowie;

- ośrodki sprawności fizycznej;
- kryte pływalnie w Krakowie i Gliwicach.

W świetle przeprowadzonych badań można zauważyć, że zdecydowana większość respondentów (83,17%) uważa, że zapewnione obiekty szkoleniowe są zbieżne z ich oczekiwaniami. Pozostali (16,83%), negatywnie odnieśli się do przedstawianych obiektów (wykres 20). Jako główne powody respondenci wskazali:

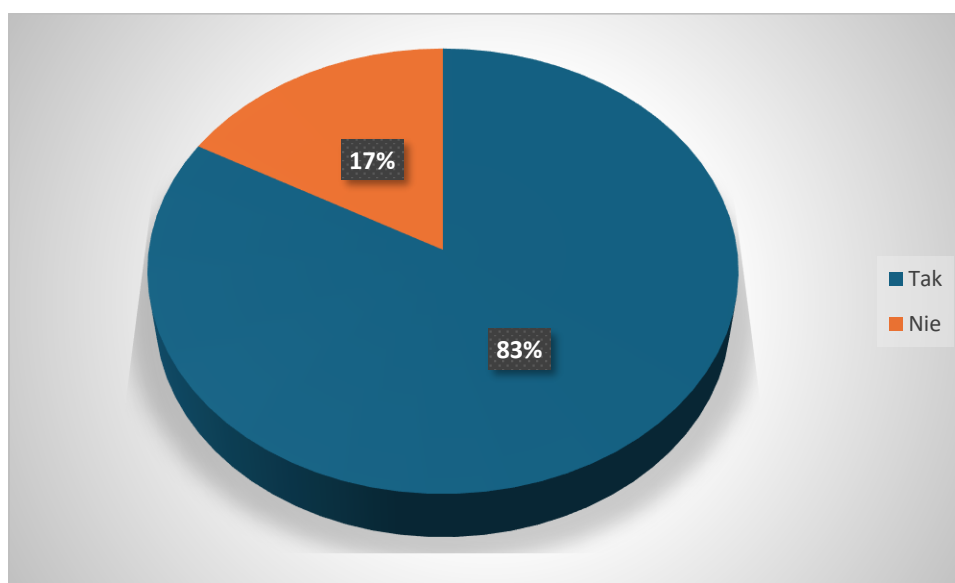
- ograniczona dostępność strzelnic;
- brak strzelnicy w garnizonie Kraków;
- brak krytej pływalni w garnizonie Bielsko-Biała;
- brak wież spadochronowych w Bielsku-Białej i Gliwicach
- brak obiektów do treningu taktyki w terenach zurbanizowanych.

Należy podkreślić, że zarówno:

- szkolenie ogniowe,
- taktyka, w tym zajęcia w terenie zurbanizowanym,
- wychowanie fizyczne, w tym pływanie,

są tematami obowiązkowymi w ramach szkolenia specjalistycznego DZSW. W związku z powyższym brak lub ograniczony dostęp do obiektów, uniemożliwiają jego właściwej realizacji.

Wykres 20. Poziom zadowolenia z obiektów szkoleniowych w jednostkach powietrznodesantowych.



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

3.5. Uogólnienia i wnioski

W historii Polski pełnienie dobrowolnej służby wojskowej było formą stosowaną w różnych okresach, jednakże największego znaczenia nabrała ona w okresie Rzeczypospolitej szlacheckiej³³³, gdzie służbę wojskową traktowano nie tylko jako możliwe źródło utrzymania, ale także moralny obowiązek i zaszczyt.

Należy podkreślić, że istniały różne formy ochotniczej służby, jednakże struktura armii głównie opierała się na poborze obowiązkowym. W czasie prowadzonych wojen z sąsiadami, w tym z carską Rosją czy Szwecją³³⁴, pojawiali się ochotnicy, którzy dobrowolnie stawali w obronie kraju, szczególnie w formie tzw. „pospolitego ruszenia”, które jednak w praktyce, w zależności od okresu historycznego, miało charakter zazwyczaj pomocniczy. Było to spowodowane przede wszystkim rosnącą skalą wojen w XVII wieku i XVIII wieku oraz związaną z tym koniecznością wdrażania zmian w poborze, który miał przede wszystkim bazować na obowiązkowej służbie wojskowej.

W 1918 r. po odzyskaniu niepodległości przez Polskę, rozpoczęto organizację Sił Zbrojnych, opierając system służby wojskowej głównie na poborze. Należy jednak zaznaczyć, że w okresie międzywojennym powstawały jednostki ochotnicze, takie jak Dywizja Ochotnicza sformowana w 1920 r. Jednakże, zarówno konieczność scalania jednej polskiej armii z byłych trzech zaborów, jak również widmo i wybuch II wojny światowej spowodowało, że dobrowolność w służbie wojskowej została zmarginalizowana. W latach 1939-1945 głównymi jej przejawami było formowanie polskich jednostek poza granicami kraju, na podstawie międzynarodowych umów m.in. z Francją i Wielką Brytanią³³⁵.

Po zakończeniu II wojny światowej Polska znalazła się w bloku komunistycznym, a armia była organizowana na wzór radziecki. W tym okresie służba wojskowa była obowiązkowa, a do armii zaciągano mężczyzn w ramach tzw. powszechnego obowiązku służby wojskowej. Dobrowolna służba wojskowa w tym czasie była rzadkością, a w praktyce niewielu ochotników decydowało się na pełnienie służby, która nie była popularna.

Po 1989 r., w związku z przemianami politycznymi, Polska przeszła transformację z systemu komunistycznego na demokratyczny. W wyniku postępujących zmian, armię

³³³ J. Bardach, B. Leśnodorski, M. Pietrzak, *Historia ustroju i prawa polskiego*, Warszawa 2003, s. 14.

³³⁴ P. Jasienica, *Rzeczpospolita Obojga Narodów*, Warszawa 2024, s. 60-61.

³³⁵ M. Kozera, *Polskie Siły Zbrojne na Zachodzie 1939-1945*. Kraków 2012, s. 3.

zaczęto przekształcać z wojska poborowego na zawodowe. Od momentu zawieszenia obowiązkowej służby wojskowej w 2010 r., armia opiera się na ochotnikach, którzy chcą służyć w Wojsku Polskim. Dzięki temu, na nowo zaktywizowano społeczeństwo do wzięcia odpowiedzialności za obronę kraju, stwarzając jednocześnie odpowiednie warunki do podjęcia takiej decyzji. W II dekadzie XXI wieku tworzone nowe formy pełnienia służby, w tym Narodowe Siły Rezerwowe oraz Wojska Obrony Terytorialnej. Na podstawie m.in. doświadczeń zebranych z wdrażania i realizacji omawianych programów, powstały nowe koncepcje wdrażania dobrowolnych form pełnienia służby wojskowej. Finalnie, po rozpoczęciu agresji Federacji Rosyjskiej na Ukrainę w 2022 r., wprowadzono Ustawę o obronie Ojczyzny, która m.in. na nowo zdefiniowała rodzaje służby wojskowej, w tym jako novum, aktywną rezerwę oraz dobrowolną zasadniczą służbę wojskową.

Zgodnie z zapisami powyższej ustawy, DZSW można pełnić w ramach szkolenia podstawowego oraz specjalistycznego. Wydane przez Ministra Obrony Narodowej rozporządzenia, decyzje i obwieszczenia, w sposób szczegółowy określają warunki rekrutacji, pełnienia służby oraz ewentualnego jej przerwania.

Na podstawie przeprowadzonych badań stwierdzono, że nadrzędną motywacją do rozpoczęcia szkolenia DZSW w wojskach powietrznodesantowych jest marzenie o pozostaniu żołnierzem oraz chęć sprawdzenia samego siebie. Niezmiernie ważnym aspektem w czasie podejmowania decyzji był również patriotyzm oraz możliwość nabycia specjalistycznych uprawnień, tj. skoczek spadochronowy lub kierowca różnych kategorii. Warto zaznaczyć, bazując na udzielonych odpowiedziach, że miejsce zamieszkania ankietowanych w minimalnym stopniu miało wpływ na decyzję w zakresie rozpoczęcia szkolenia specjalistycznego w wybranej jednostce wojskowej spadochroniarzy.

Należy również podkreślić, że dla części ankietowanych główną motywacją rozpoczęcia szkolenia była stabilizacja zawodowa oraz możliwość wcześniejszego nabycia uprawnień emerytalnych po przejściu do służby zawodowej. Szczególnie dotyczyło to ankietowanych, którzy nie ukończyli 30 roku życia. Zauważono, że niezależnie od motywacji, większość respondentów chce pełnić służbę powyżej 12 miesięcy, co oznacza, że w dłuższej perspektywie wiążą swoją przyszłość z wojskiem. Potwierdzają to również ilości żołnierzy, którzy zostali skierowani do komisji lekarskich w celu orzeczenia zdolności do wykonywania skoków spadochronowych z wysokości powyżej 4000 m, na które kieruje się żołnierzy deklarujących i przewidzianych do służby

zawodowej. Jednakże, należy zaznaczyć, że część z ankietowanych służbę w wojskach powietrznodesantowych traktuje jako etap przejściowy do służby w innych jednostkach bądź instytucjach, co świadczy o niedopracowanym systemie rekrutacji i przekazie informacyjnym w zakresie celu szkolenia specjalistycznego w danej jednostce wojskowej.

Bardzo niepokojące wydają się deklaracje żołnierzy DZSW w zakresie czasookresu pełnienia służby poza miejscem zamieszkania. Ponad połowa ankietowanych, nie akceptuje wyjazdów powyżej 1 miesiąca, co świadczy o niskiej dyspozycyjności, jak również błędnym postrzeganiu i ograniczonej świadomości zadań i wyzwań, jakie stawiane są przed żołnierzami wojsk powietrznodesantowych. Pokazuje to również, że system informacyjny w czasie rekrutacji kandydata, dotyczący warunków służby wojskowej nie jest w pełni rzetelny.

Szkolenie specjalistyczne DZSW odbywa się w wojskach powietrznodesantowych przede wszystkim w celu uzyskania i nadania specjalności wojskowej na wybranym stanowisku służbowym. Prowadzone jest na bazie „Programu szkolenia specjalistycznego”, opracowywanego przez dowódcę danego batalionu powietrznodesantowego, w czasie którego realizowane jest:

- szkolenie adaptacyjne;
- szkolenie zapoznawcze;
- szkolenie w specjalności wojskowej.

Szkolenie adaptacyjne, realizowane na początku danego szkolenia specjalistycznego, ma przede wszystkim na celu zapoznanie i wdrożenie żołnierzy DZSW do realizacji zadań w ramach pododdziału, do którego został przydzielony zgodnie z wybraną specjalnością. Obejmuje ono m.in. instruktaże, zajęcia teoretyczne z różnej tematyki, jak również wstęp do zajęć praktycznych m. in. z taktyki i wychowania fizycznego.

Szkolenie zapoznawcze w wymiarze 30 dni przeprowadzane jest w czasie szkolenia specjalistycznego minimum raz w roku. Głównym jego celem jest przygotowanie indywidualne żołnierzy i skupia się głównie na zajęciach praktycznych z taktyki, szkolenia ogniowego i wychowaniu fizycznym. Z przeprowadzonych badań wynika, że ponad połowa ankietowanych uważa, że zasadnym jest wprowadzenie w ramach powyższego szkolenia zajęć z tematyki psychologicznej, a w szczególności radzenia sobie ze stresem oraz motywacji.

Szkolenie w specjalności wojskowej realizowane jest w ramach nieetatowych ośrodków szkolenia specjalistycznego, gdzie zawodowa kadra oficerska i podoficerska wojsk powietrznodesantowych, oddelegowana jest do pełnienia tych obowiązków. Należy podkreślić, że nie są oni zwalniani z pozostałych zadań, które wynikają z ich stanowiska służbowego. Bazując na przeprowadzonych badaniach należy zauważyć, że ponad połowa respondentów uważa, że szkolenie specjalistyczne powinno być prowadzone przez etatową kadrę podoficerską i oficerską. Dodatkowo, zdecydowana większość akcentuje potrzebę wprowadzenia zmian w jego programie. Dotyczy to szczególnie szkolenia z wychowania fizycznego oraz spadochronowo-desantowego. Proponowane zmiany głównie dotyczą wprowadzenia kursu przygotowującego do egzaminu z wychowania fizycznego, jak również realizacji szkolenia spadochronowo-desantowego w czasie szkolenia specjalistycznego DZSW. Oznacza to, że żołnierze DZSW chcą wykonywać skoki spadochronowe, jednakże zdecydowana większość nie jest przygotowana pod względem sprawności fizycznej do realizacji zadań na poziomie żołnierzy zawodowych wojsk powietrznodesantowych.

Żołnierze DZSW w ramach szkolenia specjalistycznego są odpowiednio zaopatrzeni w zakresie szeroko rozumianej logistyki. Na podstawie przeprowadzonych badań można stwierdzić, że ponad 60% ankietowanych ocenia otrzymane uzbrojenie i wyposażenie jako zgodne z ich oczekiwaniami. Jako główne problemy wskazuje się jednak braki w zaopatrzeniu służby uzbrojenia, tj. m.in. w kamizelkach kuloodpornych oraz celownikach holograficznych. Uwidaczniane są też występujące niedociągnięcia w wydawanym umundurowaniu i wyekwipowaniu, tj. niska jakość zasobników indywidualnych, braki śpiworów czy ochronników oczu i słuchu.

Żołnierze DZSW otrzymują uposażenie w ramach pełnienia służby, które jest równe najniższemu uposażeniu żołnierzy zawodowych. Dodatkowo mają możliwość zakwaterowania we wspólnych kwaterach stałych, przygotowanych i wydzielonych przez dowódcę jednostki wojskowej. W ramach pełnionej służby żołnierze DZSW mają zapewnione wyżywienie, zgodne z zasadami określonymi w aktach normatywnych. W przypadku braku wydania posiłków, otrzymują oni równoważnik pieniężny w zamian za wyżywienie. Mają również możliwość korzystania z urlopów wypoczynkowych, jak również nagrodowych, z tytułu honorowego krwiodawstwa i okolicznościowych, w wymiarze stosownym do zaistniałej sytuacji. W świetle przeprowadzonych badań należy stwierdzić, że żołnierze DZSW odbywający szkolenie specjalistyczne w wojskach powietrznodesantowych, w zdecydowanej większości pozytywnie oceniają opisane

powyżej warunki socjalno-bytowe, w tym zakwaterowanie, uposażenie, wyżywienie, urlopy i inne przywileje. W aspekcie obszarów wymagających poprawy wskazują głównie zakwaterowanie, w tym nieodpowiednia ilość i jakość sanitariatów oraz niewłaściwie przygotowane i wyposażone miejsca noclegowe we wspólnych kwaterach stałych. Dodatkowo zwracają uwagę na niską jakość posiłków w ramach żywienia na stołówkach wojskowych.

Podobna wysoka ocena występuje w aspekcie obiektów szkoleniowych, gdzie ponad 80% respondentów uważa omawiane obiekty za zgodne z ich oczekiwaniami. Działania naprawcze w opinii ankietowanych powinny zostać wdrożone w zakresie m.in. zwiększenia dostępności strzelnic oraz krytych pływalni, jak również odpowiednio przygotowanych wież spadochronowych oraz obiektów do trenowania taktyki w wybranych jednostkach 6 Brygady Powietrznodesantowej.

4. Kultura bezpieczeństwa jako element kultury organizacyjnej wojsk powietrznodesantowych

4.1. Bezpieczeństwo a kultura

Aby zdefiniować kulturę bezpieczeństwa, w pierwszej kolejności należy zrozumieć, czym jest ogólnie pojęte bezpieczeństwo oraz kultura, co okazuje się sprawą niełatwą, analizując mnogość definicji, poglądów i autorów.

Obecnie nauki o bezpieczeństwie, ze względu m. in. na pojawiające się zagrożenia i wyzwania, przeżywają ogromny rozkwit. P. Polko i M. Walancik zaznaczają, że dynamika zdarzeń w przestrzeni bezpieczeństwa, wizja konfliktu globalnego czy nowych technologii, skłania do nieustannej refleksji i analiz w omawianej przestrzeni³³⁶. Jak pisze R. Socha, wzrost zagrożeń jest spowodowany wieloma czynnikami, w tym rozwojem cywilizacji oraz zwiększającą się globalizacją³³⁷. Z kolei zagrożenie, to „...w odniesieniu do określonego podmiotu, uświadomione lub nieświadomione przez niego niebezpieczeństwo utraty określonego dobra lub wartości (na przykład życia, zdrowia, mienia, suwerenności, ukochanej osoby itp.), bądź czasowej lub względnie trwałej utraty zdolności do szeroko rozumianego rozwoju”³³⁸. Na podstawie powyższego można stwierdzić, że zapotrzebowanie na wiedzę w dyscyplinie nauk o bezpieczeństwie jest w pełni uzasadnione. Ze względu jednak na fakt, że bezpieczeństwo występuje jako pojęcie funkcjonujące w wielu dyscyplinach, jest ono różnie definiowane w literaturze przedmiotu³³⁹. Słowo bezpieczeństwo pochodzi z języka łacińskiego od połączenia wyrażen *sine cura* (*securitas*), co w tłumaczeniu na język polski oznacza stan niezagrożenia, pewności i spokoju³⁴⁰. Dodatkowo, używanie go pojedynczo jest abstrakcyjne i dopiero dopełnienie go przymiotnikiem, kogo lub czego dotyczy, powoduje, że staje się ono bardziej zrozumiałe i czytelne.

³³⁶ P. Polko, M. Walancik [red.], *Odcienie bezpieczeństwa. Obszary badań, kierunki rozwoju*, Dąbrowa Górnicza 2016, s. 11.

³³⁷ J. Stawnicka, B. Wiśniewski, R. Socha [red.], *Zarządzanie kryzysowe. Teoria, praktyka, konteksty, badania*, Szczytno 2011, s. 19.

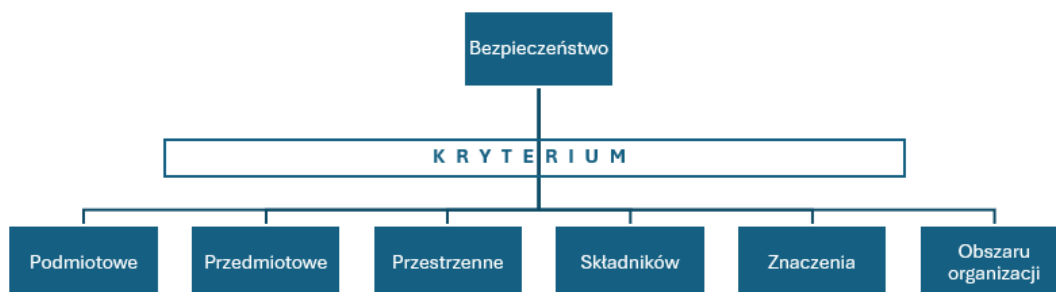
³³⁸ R.M. Kalina, *Ogólne kategorie klasyfikacji i charakterystyki zagrożeń zewnętrznych* [w:] Człowiek w sytuacji trudnej, B. Hołyst [red.], Warszawa 1991, s. 80–81.

³³⁹ B. Wiśniewski [red.], *Od nauk wojskowych do nauk o bezpieczeństwie*, Szczytno 2014, s. 7.

³⁴⁰ R. Zięba, *Pojęcie i istota bezpieczeństwa państwa w stosunkach międzynarodowych*, „Sprawy Międzynarodowe” 1989, nr 10, s. 49.

Próba zdefiniowania bezpieczeństwa musi się opierać na określeniu jego kryterium, z których najważniejsze dotyczą podmiotu i przedmiotu bezpieczeństwa (rysunek 12).

Rys 12. Ogólna typologia pojęcia bezpieczeństwa.



Źródło: opracowanie własne na podstawie R. Jakubczak [i in.], *Podstawy bezpieczeństwa narodowego Polski w erze globalizacji*, Warszawa 2008, s. 244.

Nie ulega wątpliwości, że to człowiek jest podmiotem rozważań o bezpieczeństwie, którego poczucie niezakłóconego bytu i rozwoju, jak również wolności od wszelkich zagrożeń jest ściśle związane z wielowarstwowymi i wielopoziomowymi sposobami zaspokajania potrzeb w tym zakresie. Bezpieczeństwo jest jedną z głównych, mniej lub bardziej świadomych potrzeb każdego podmiotu. Abraham Maslow umieścił ją w swoim modelu hierarchii na drugim miejscu, zaraz po podstawowych potrzebach fizjologicznych (rysunek 13).

Rys 13. Hierarchia potrzeb Maslova



Źródło: opracowanie własne na podstawie M. Czernska, *Motywacja [w:] Organizacja i zarządzanie*, A. Czerniński [i in.], Gdańsk 1994, s. 96.

Potrzeby z kolei wyznaczają przedmiot bezpieczeństwa, którego kryterium dotyczy różnych zjawisk, procesów, przejawów bytu, istnienia, jak również relacji pomiędzy nimi. Można zatem stwierdzić, że ujęcie przedmiotowe stanowi element pomocniczy wobec podmiotowego. Jeśli weźmiemy pod uwagę ogólne rozumienie bezpieczeństwa, to w ujęciu podmiotowym bezpieczeństwo dotyczy:

- człowieka, posiadającego różne systemy wartości, które wymagają odpowiedniego zabezpieczenia i obrony – bezpieczeństwo indywidualne;
- grup społecznych, sformalizowanych (np. rodzina, siły zbrojne) oraz niesformalizowanych (np. grupy narodowe, etniczne, religie), mających wspólne potrzeby wymagające ochrony (np. normy, obyczaje, wierzenia) – bezpieczeństwo grupowe;
- różnych organizacji, które są tworzone przez ludzi i działają na rynku, w polityce lub innych aktywnościach społecznych – bezpieczeństwo organizacji;
- sformalizowanych struktur działających terytorialnie z określonymi normami prawnymi, jak powiat, województwo, państwo, a nawet grupy państwo - odpowiednio bezpieczeństwo lokalne, państwa, narodowe, międzynarodowe³⁴¹.

Należy się więc zastanowić, jak z perspektywy niniejszej rozprawy zdefiniować bezpieczeństwo. Według B. Zdrodowskiego, za bezpieczeństwo należy uznać „...jedną z najistotniejszych sfer (części, stanów, potrzeb, odczuć, wartości, celów) konkretnego bytu (rzeczy, organizacji, zjawiska), dotyczącą wszystkich jego kategorii (elementów, struktur, funkcji), związaną z zapewnieniem interesu tego podmiotu”³⁴². Należy mu zatem przypisać następujące uniwersalne zasady:

- człowiek w każdej dziedzinie ma prawo ujmować i definiować bezpieczeństwo, a wartościowanie go jest nieuprawnione ze względu na odmienne potrzeby;
- bezpieczeństwo jest immanentną częścią każdego podmiotu i zawsze jest od niego uzależnione;
- bezpieczeństwo dotyczy wielu różnych aspektów i dziedzin podmiotu;
- definiowanie bezpieczeństwa jest zależne od wybranego podejścia poznawczego, różnicując właśnie przez to ujęcie jego istoty;

³⁴¹ W. Kitler, A. Skrabacz, *Bezpieczeństwo ludności cywilnej. Pojęcie, organizacja i zadania w czasie pokoju, kryzysu i wojny*, Warszawa 2010, s. 14-15.

³⁴² B. Zdrodowski, *Istota bezpieczeństwa państwa*, „Studia de Securitate” 2019, 9 (3), s. 52.

- cel bezpieczeństwa jest definiowany przez dziedzinę aktywności ludzkiej dysponującej właściwym dla niej aparatem poznawczym;
- zakres bezpieczeństwa jest obecnie bardzo szeroki i obejmuje wszystkie dziedziny podmiotu;
- wyróżnia się różne dziedziny, działy, rodzaje, sektory i obszary bezpieczeństwa, w zależności od przyjętego kryterium;
- bezpieczeństwo podmiotu jest związane z jego trwaniem i rozwojem;
- istota bezpieczeństwa jest związana z istotą danego podmiotu, który można rozumieć jako zbiór głównych wartości wyznaczających cele istnienia i działania danego podmiotu;
- środowisko bezpieczeństwa rozumiane jest zarówno jako szanse i zagrożenia związane z istnieniem podmiotu bezpieczeństwa, jak i ogół wszystkich czynników jego otoczenia;
- istnieje jeszcze wiele kategorii, które wymagają zbadania, zdefiniowania i opisu w obszarze bezpieczeństwa;
- występuje duża potrzeba badania bezpieczeństwa z ujęcia uniwersalnego, tak by ujmowały one dorobek większości dziedzin aktywności ludzkiej³⁴³.

J. Piwowarski zwraca uwagę na możliwość pojmowania bezpieczeństwa w ujęciu wąskim i szerokim. W tym pierwszym, rozumiane jest jako wolność od zniewolenia, strachu, przymuszenia, groźby wszelkiego zła, jak również pokrzywdzenia psychicznego lub fizycznego. W szerokim znaczeniu oznacza ono możliwość do zaspokajania różnych potrzeb, posiadanych przez indywidualne i grupowe podmioty bezpieczeństwa³⁴⁴. Według ww. autora bezpieczeństwo „...to proces społeczny, polegający na ciągłych działaniach podmiotu bezpieczeństwa, które zmierzają do doskonalenia mechanizmów kultury bezpieczeństwa zapewniających podmiotowi w ten sposób obiektywny i optymalny poziom braku zagrożeń”³⁴⁵.

Na potrzeby niniejszej rozprawy, proponuje się przyjąć definicję bezpieczeństwa R. Szynowskiego, który określa ją jako „...stan lub proces zapewniający trwanie,

³⁴³ Tamże, s.52-53.

³⁴⁴ J. Piwowarski, *Fenomen bezpieczeństwa. Pomiędzy zagrożeniem a kulturą bezpieczeństwa*, Kraków 2015, s. 18.

³⁴⁵ J. Piwowarski, *Nauki o bezpieczeństwie. Zagadnienia elementarne*, Kraków 2017, s. 65.

przetrwanie i możliwość swobodnego, nieskrępowanego rozwoju: jednostki, grup osób czy całych państw”³⁴⁶.

Należy zaznaczyć, że są dziedziny bezpieczeństwa, które z powodu swojego klasycznego charakteru, będą stanowić o istocie tradycyjnie pojmowanego bezpieczeństwa państwa, np. bezpieczeństwo polityczne czy militarne. Zakres ich zawiera się jednak w nadrzędnym zbiorze, którym jest bezpieczeństwo narodowe (rysunek 14)³⁴⁷.

Rys 14. Relacje różnych rodzajów bezpieczeństw a bezpieczeństwem narodowym (bez względu na podmiot bezpieczeństwa).



Źródło: W. Kitler, *Bezpieczeństwo narodowe. National Security*, „TWO Zeszyt problemowy” 2010, 1, 61, s. 25.

Wskazane powyżej bezpieczeństwo narodowe stanowi „cel i zarazem najwyższą wartość i dotyczy takich aspektów jak: potrzeba jedności, tożsamości narodowej i państwowej, trwałości państwa i narodu, niezakłóconego bytu, biologicznego przeżycia, ludności, suwerenności, jakości życia, posiadania praw człowieka i obywatela, zachowania środowiska naturalnego w stanie nienaruszonym, wolności sumienia i

³⁴⁶ Cytuję z wykładu dr hab. Ryszarda Szynowskiego z dnia 26.02.2025 r. na temat „System bezpieczeństwa narodowego, system obronny państwa, system zarządzania kryzysowego – wzajemne relacje”.

³⁴⁷ Tamże, s. 41-42.

wyznania³⁴⁸. Istotnym elementem bezpieczeństwa narodowego jest gwarancja przetrwania narodu oraz swoboda jego rozwoju. Stanowi wartość nadrzędną pośród innych celów narodowych z uwagi na obszar kluczowych interesów³⁴⁹. Jest ono pojęciem szerszym od bezpieczeństwa państwa i obejmuje:

- działania, mające na celu zapewnienie przetrwania państwa, jego ochronę i obronę przed zagrożeniami wewnętrznymi i zewnętrznymi;
- działania, dążące do zabezpieczenia wolnych od zagrożeń warunków rozwoju i bytu jednostek i grup społecznych, tj. ochronę jakości życia, praw i wolności człowieka tożsamości narodowej, dziedzictwa kulturowego i wielu innych³⁵⁰.

W literaturze, biorąc pod uwagę kryterium przedmiotowe, można wyróżnić wiele rodzajów bezpieczeństwa. Wszystkie one mogą być postrzegane jako w ogóle względnie odosobnione dziedziny bezpieczeństwa, jednakże rozpatrywane z perspektywy podmiotu, jakim jest państwo. Należy zaznaczyć, że zakres ich będzie ograniczony zasięgiem potrzeb, wartości, celów oraz interesów bezpieczeństwa narodowego. Należy jednak podkreślić, że zaprezentowane powyżej dziedziny bezpieczeństwa narodowego nie są zbiorami odrębnymi. Występujące bezpośrednie powiązania między nimi powodują, że tylko do celów poznawczych mogą być rozpatrywane indywidualnie. Jeśli natomiast skupimy uwagę na głównym podmiocie bezpieczeństwa jakim jest państwo, to dochodzi wtedy do swoistego zjawiska naczyń połączonych. Można zatem zauważyć, że bezpieczeństwo narodowe należy rozpatrywać jako całość różnych zjawisk, stanów, sytuacji, rzeczy, które wymagają myślenia holistycznego. W takim podejściu dana sytuacja (np. militarna, ekonomiczna, polityczna, ekologiczna) musi być rozpatrywana przez pryzmat interesów bezpieczeństwa narodowego. Dodatkowo, niezbędne jest postrzeganie jej jako przyczyny (źródła), które wywołuje konsekwencje w różnorodnych dziedzinach funkcjonowania państwa (rysunek 15)³⁵¹.

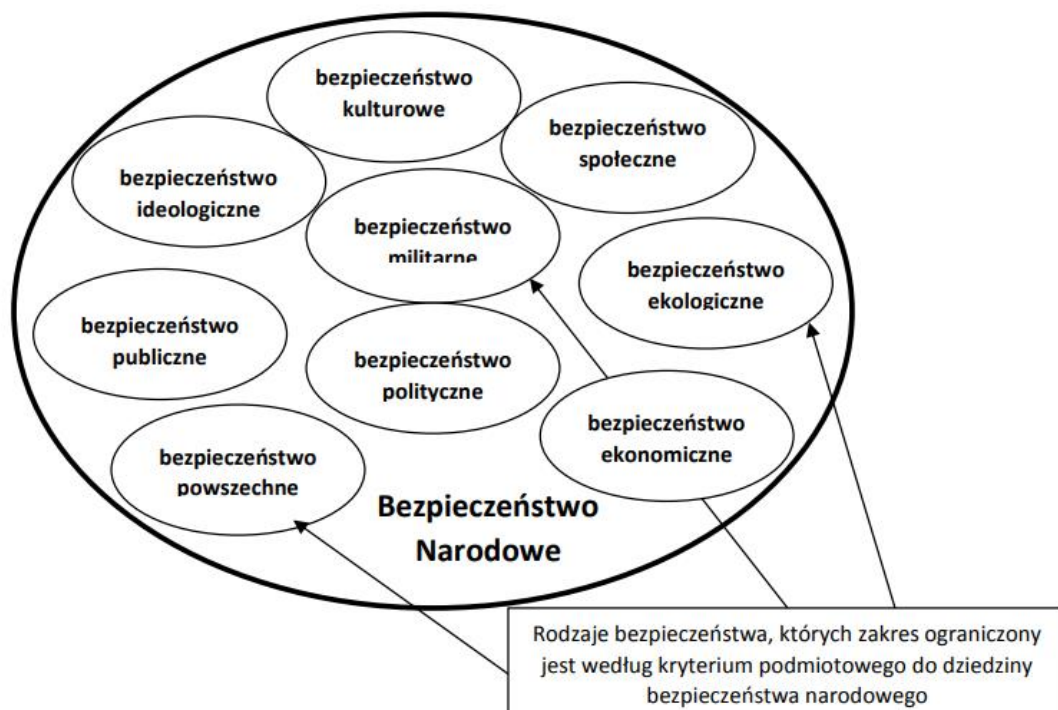
³⁴⁸ W. Kitler, *Funkcje administracji publicznej w bezpieczeństwie narodowym*, [w:] Administracja publiczna a bezpieczeństwo państwa, Z. Piątek, B. Wiśniewski, A. Osierda [red.], Bielsko-Biała 2007, s. 20.

³⁴⁹ L. Sykulski, *Mały leksykon geopolityki*, Częstochowa 2016, s. 20.

³⁵⁰ W. Kitler, *Bezpieczeństwo narodowe...*, s.31-32.

³⁵¹ W. Kitler, *Bezpieczeństwo narodowe. National Security TWO*, „Zeszyt problemowy” 2010, 1 (61), s. 26-27.

Rys 15. Relacje różnych rodzajów bezpieczeństw a bezpieczeństwem narodowym (z uwzględnieniem podmiotu bezpieczeństwa - państwa).



Źródło: W. Kitler, *Bezpieczeństwo narodowe. National Security*, „TWO, Zeszyt problemowy”, 2010, 1: 61., s. 26

Biorąc pod uwagę fakt, że SZ RP, w tym wojska powietrznodesantowe, są jednym z głównych podmiotów bezpieczeństwa militarnego, należy dokonać jego krótkiej charakterystyki. Kwestię tę w wielu publikacjach porusza B. Balcerowicz, który uważa, że jest to stan uzyskany dzięki właściwie wyposażonym i zorganizowanym siłom zbrojnym, zawartym soюзom, jak również wykorzystywanym, w zależności od powstałych sytuacji, koncepcjom strategicznym³⁵². Z kolei W. Kitler uważa, że bezpieczeństwo militarne „... jako dziedzina bezpieczeństwa narodowego jest procesem, obejmującym różnorodne działania (środki) w dziedzinie bezpieczeństwa narodowego, których zasadniczym celem jest przeciwdziałanie zagrożeniom zewnętrznym i wewnętrznym, mogącym doprowadzić do groźby użycia siły militarnej w celu opanowania terytorium i ograniczenia suwerenności państwa, a jednocześnie jest stanem uzyskanym w wyniku zorganizowanej ochrony i obrony przed tymi zagrożeniami”³⁵³. Biorąc pod uwagę powyższe, można przyjąć, że celem działań podejmowanych w celu

³⁵² B. Balcerowicz, *Bezpieczeństwo polityczne Rzeczypospolitej Polskiej*, Warszawa 2004, s. 15.

³⁵³ W. Kitler, *Bezpieczeństwo narodowe...*, s. 47.

zapewnienia bezpieczeństwa militarnego jest zapewnienie gwarancji przetrwania i rozwoju państwa oraz ludności. Ma ono wynikać z braku zagrożeń o charakterze wojskowym, a w przypadku ich wystąpienia, zapewnić zdolność do odparcia agresji przy użyciu własnych sił zbrojnych³⁵⁴.

Terminem wymagającym również usystematyzowania i wyjaśnienia jest pojęcie *kultury*. Z. Bauman zaznacza, że w najbardziej rozpowszechnionym pojmowaniu, kultura jest w takim samym stopniu narzędziem porządku, jak i sprawczym podmiotem nieporządku. Stanowi czynnik, który gwarantuje niezmiennność, jak i napędza proces starzenia się oraz zanikania. Polega nie tyle na samoutrwalaniu, co na stworzeniu odpowiednich warunków do eksperymentowania i w konsekwencji zmiany. Paradoks kultury, przeformułowany zgodnie z powyższą definicją, można przedstawić w następujący sposób: wszystko, co prowadzi do utrwalenia wzorca, podważa jego dominację. Ciągłe dążenie do ustanowienia porządku powoduje, że jest on podatny na zmiany i w konsekwencji nietrwały. Kultura generuje ciągłą zmianę z konieczności, jednakże może to osiągać jedynie poprzez tworzenie nowych porządków. Zrodzone z lęku przed chaosem pragnienie porządku, jak również odkrycie kultury, wprowadziło świat na drogę niezahamowanej i zwiększającej się dynamiki form i wzorców³⁵⁵.

Kultura jest z całą pewnością zjawiskiem, które kształtuje się w różnych obszarach ludzkiego bytowania: indywidualnym, rodzinnym, wychowawczym, prawnym, społecznym, politycznym, jak również gospodarczym³⁵⁶. Jak pisze J.G. Herder, „...nie ma nic bardziej nieokreślonego niż słowo kultura i nic bardziej zwodniczego, jak stosowanie go do całych ludów i całych epok”³⁵⁷. Z kolei B. Malinowski ujmuje kulturę jako „...rzecz, która może trwać zakonserwowana przez wieki, może być przewożona przez oceany i kontynenty, mechanicznie dzielona na kawałki i na nowo składana w całość”³⁵⁸. Natomiast B. Tylor twierdził, że kultura „... to złożona całość, obejmująca wiedzę, wierzenia, sztukę, prawo, moralność, zwyczaje i wszystkie inne umiejętności i nawyki zdobyte przez człowieka jako członka społeczeństwa”³⁵⁹. Na podstawie tego można wyróżnić trzy kategorie kultury:

³⁵⁴ J. Nowicka, *Działania profilaktyczne na rzecz bezpieczeństwa*, [w:] Państwo wobec zagrożeń, Z. Ciekanowski [red.], Biała Podlaska 2020, s. 106.

³⁵⁵ Z. Bauman, *Kultura jako praxis*, Warszawa 2012, s. 27.

³⁵⁶ W. Cichosz, *Od natury do kultury. Dylematy i postulaty*. „Teologia i człowiek” 2015, nr 27, s. 55.

³⁵⁷ J.G. Herder, *Myśl o filozofii dziejów Tom I*, Warszawa 1962, s. 4.

³⁵⁸ B. Malinowski, *Szkice z teorii kultury*, Warszawa 1958, s. 26.

³⁵⁹ E. Tylor, *Cywilizacja pierwotna*, Warszawa 1896, s. 15.

- materialną – w skład której można zaliczyć technikę, wytwory oraz działania, przede wszystkim służące do zaspokajania podstawowych potrzeb materialnych;
- społeczną – obejmującą stosunki, role oraz układy ludzi w ich wzajemnym powiązaniu;
- symboliczną – zawierająca znaki, wartości, potrzeby ściśle dotyczące działalności etycznej i poznawczej³⁶⁰.

Bazując na powyższych kategoriach, można również wyszczególnić płaszczyzny zjawisk kulturowych, które są zwyczajnie przejawem danej kultury. Zaliczamy do nich następujące płaszczyzny:

- materialną – to kultura, która posiada zarówno wytwory materialne, jak również cechy własne definiujące tożsamość kulturową konkretnej ludzkiej zbiorowości;
- behawioralną – to wszelkie zjawiska kulturowe, które dotyczą wyuczonych, np. za pomocą uczenia się i wychowania, zachowań ludzkich;
- psychologiczną – obejmuje zjawiska kulturowe cechujące się występowaniem ocen, postaw, wartościowania, jak również motywów zachowania;
- aksjologiczną – zawierającą określone wartości i normy³⁶¹.

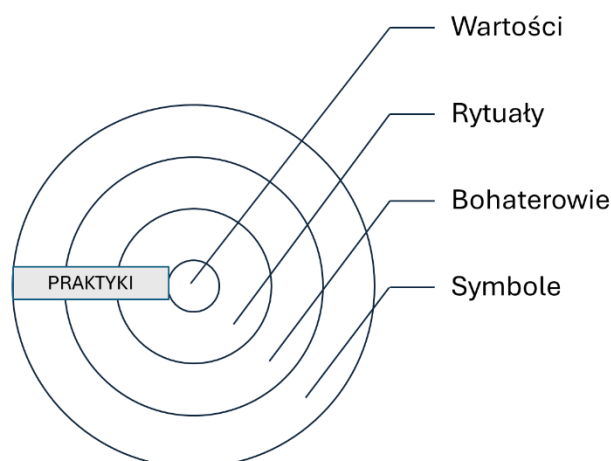
Kultura może przejawiać się w postaci wartości, rytuałów, bohaterów, symboli i praktyk (rysunek 16). Wartości, stanowiące trzon danej kultury, rozumiane są jako skłonność do dokonywania określonego wyboru. Rytuały można zdefiniować jako zbiorowe działania, które są postrzegane w danej społeczności jako niezbędne. Bohaterzy natomiast to postacie stanowiące wzory zachowań, ze względu na posiadanie cech cenionych w danej kulturze. Symbole to gesty, słowa, przedmioty lub obrazy mające szczególne znaczenie i rozpoznawalne głównie przez członków danej kultury. Finalnie praktyki obejmują rytuały, jednakże są widoczne na zewnątrz i jednocześnie rozumiane tylko przez daną społeczność³⁶².

³⁶⁰ R. Wróblewski, *Wprowadzenie do nauk o bezpieczeństwie*, Siedlce 2017, s. 320.

³⁶¹ Tamże, s. 320-321.

³⁶² Tamże, s. 321

Rys. 16. Przejawy kultury



Źródło: opracowanie własne na podstawie R. Wróblewski, *Wprowadzenie do nauk o bezpieczeństwie*, Siedlce 2017, s. 320.

Dalsze rozważania dotyczące kultury skupiają uwagę na jej zróżnicowaniach, które występują na różnych poziomach życia społecznego. Posiadają one swój związek z poszczególnymi warstwami społecznymi, której punktem wyjściowym jest wypełnianie poszczególnych ról społecznych. Na powyższy element uwagę zwrócił G. Hofstede, który wyszczególnił warstwy kultury, konkretyzowane przez poziomy przynależności jednostek do danych grup społecznych. Należą do nich poziomy kultury:

- narodowej;
- związany z przynależnością do grupy regionalnej, religijnej, językowej lub etnicznej;
- związany z przynależnością do konkretnej płci;
- klasy społecznej, związanej z możliwościami uzyskania wykształcenia i zawodu;
- organizacyjnej lub korporacyjnej, związanej z rolą i stanowiskiem w danym miejscu pracy³⁶³.

Biorąc pod uwagę zainteresowania badawcze autora skupione wokół problematyki bezpieczeństwa w wojskach powietrznodesantowych, za zasadne należy uznać przyjęcie definicji kultury zaproponowanej przez N. Goodmana i G. T. Maxa, którzy określili ją „świadomym, społecznie przekazywanym dziedzictwem wytworów, wiedzy, wartości,

³⁶³ G. Hofstede, *Kultury i organizacje*, Warszawa 2000, s. 46.

przekonań i oczekiwań normatywnych, które to dziedzictwo pomaga członkom danego społeczeństwa radzić sobie z pojawiającymi się problemami’’³⁶⁴.

4.2. Kultura organizacyjna

Ze względu na fakt, że podmiotem w niniejszej rozprawie są jednostki wojskowe będące organizacjami posiadającymi swoją kulturę, szerszego omówienia wymaga pojęcie kultury organizacyjnej.

Na podstawie analizy literatury źródłowej, można wyszczególnić główne wyróżniki kultury organizacyjnej, którymi są:

- organizacyjny scenariusz, który wywodzi się od dominujących liderów bądź scenariuszy założycieli;
- filozofia, kierująca polityką danej organizacji;
- rdzeń wartości, określający misję lub filozofię;
- tzw. klimat organizacyjny, nastawienie oraz poziom własnej odpowiedzialności za daną pracę;
- reguły „gry”, osiągania postępów w danej organizacji;
- tradycyjne oraz zwyczajowe sposoby działania i myślenia³⁶⁵.

Ogólna złożoność kultury organizacyjnej w XXI wieku ma swoje źródło przede wszystkim w ciągłej dynamice zmian na świecie. Można wyróżnić następujące tendencje:

- zasady konkurencji, które mogą m. in. wpływać na określanie priorytetów w zakresie naczelnych wartości danej organizacji;
- rewolucyjne zmiany technologiczne, które zazwyczaj powodują ewolucję funkcjonowania organizacji, hierarchii wartości, a w konsekwencji zmiany kulturowe;
- prawne aspekty funkcjonowania w okresie długoterminowym przyczyniają się do zmian kulturowych, tj. powstawania nowych wzorców i norm;
- partnerzy, którzy stosują określone standardy i działają w tej samej branży mają duży wpływ na kształtowanie kultury organizacyjnej;
- globalizacja powoduje, że sukces i jego wzorce są widziane na całym świecie, przez co mogą być implementowane na skalę globalną;

³⁶⁴ J. Sadłowska-Wrzesińska, *Kultura bezpieczeństwa pracy. Rozwój w warunkach cywilizacyjnego przesilenia*, Warszawa 2018, s. 76, [cyt. z:] N. Goodman, *Wstęp do socjologii*, Poznań 1997, s. 37.

³⁶⁵ L. Zbiegień-Maciąg, *Kultura w organizacji. Identyfikacja kultur znanych firm*, Warszawa 1999, s. 14.

- zmiany kultury organizacyjnej korelują ze zmianami struktur społecznych, w których dana organizacja funkcjonuje (np. coraz młodsza siła robocza powoduje wzrost poziomu zamożności i popularyzowania konsumpcyjnego stylu życia;
- świadome działania kadry kierowniczej w zakresie norm, wartości, symboli determinują pojawianie się nowych czynników wpływających na daną kulturę³⁶⁶.

Złożoność danej kultury uwidacznia się już na poziomie kultury danego człowieka, który jest swego rodzaju kompilacją różnych poziomów kulturowych, mogących zostać podzielone na trzy kategorie:

- demograficzne – związane z cechami fizycznymi oraz tożsamością społeczną, do których można zaliczyć m.in. płeć, rasa, wiek, przynależność narodowa,
- geograficzne – w skład których wchodzi m.in. różne strefy klimatyczne, obszary miejskie lub wiejskie, jak również obszar danej jednostki administracyjnej na dowolnym poziomie,
- związane z przynależnością – obejmujące m.in. grupy, z którymi jest się zmuszonym utożsamiać, w tym rodzinę, grupę zawodową, grupę religijną lub np. grupę żołnierzy³⁶⁷.

Biorąc pod uwagę powyższe należy zaznaczyć, że złożoność danej kultury organizacyjnej determinuje konieczność skupionej obserwacji uczestniczącej, prowadzenia wielu rozmów jak również szerszego spojrzenia na jej kształtowanie się, mając na uwadze aspekt mnogości oraz charakterystyki istniejących subkultur w danej organizacji. Należy więc zwrócić szczególną uwagę i zastanowić się, jak zdefiniować daną kulturę organizacyjną i jej poszczególne elementy³⁶⁸.

Pojęcie kultury organizacyjnej zostało jako jedno z pierwszych zdefiniowane przez E. Jacquesa, który postrzegał ją jako „...zwyczajowy czy tradycyjny sposób myślenia i działania, podzielany w mniejszym lub większym stopniu przez wszystkich członków, a którego nowi członkowie muszą się nauczyć i przynajmniej częściowo zaakceptować, aby sami mogli być zaakceptowani...”³⁶⁹.

Jak pisze A. Stachowicz-Stanusz kulturę organizacyjną można rozumieć również jako „...charakterystyczny dla każdego przedsiębiorstwa system procesów, które łączą

³⁶⁶ A. Sitko-Lutek, *Aspekty złożoności kultury organizacyjnej*, Lublin 2018, s. 41-42.

³⁶⁷ Tamże, s. 44-45.

³⁶⁸ Tamże, s. 46-47.

³⁶⁹ E. Jacques, *The Changing Culture of a Factory*, London 1951, s. 251.

(integrują i wzajemnie na siebie oddziałują) preferowane przez kierownictwo i pracowników wartości oraz normy społeczne i kulturowe z ich podstawami oraz sposoby, w jakich te podstawy oddziałują i kształtują zachowania organizacyjne. Kultura organizacyjna w tym rozumieniu to fenomen społeczny, na który składają się m.in. relacje między wartościami i normami a sposobami organizowania struktury przedsiębiorstwa, sposobami i kryteriami wyborów strategicznych oraz kierowania ludźmi w firmie’’³⁷⁰.

Z kolei Według K. Koneckiego kultura organizacyjna „...obejmuje podzielane zbiorowo w danej organizacji i często wywodzące się z otoczenia organizacji systemy wartości i normy, potoczne i często nieuświadamiane założenia oraz związane z nimi, wytwarzane przez członków danej organizacji, reguły działania, a także całą wewnętrzną symboliczną sferę funkcjonowania organizacji. Sfera symboliczna to: język organizacyjny, ideologie, mity, przekonania, systemy wiedzy, rytuały, które występują w danej organizacji’’³⁷¹.

Jak można łatwo zauważyć, kultura organizacyjna jest pojęciem wieloznacznym. Pomimo to, zostało ono przyjęte zarówno w interpretacji zachowań pracowników, jak również działań danej organizacji. Jest definiowana bardzo różnie, obejmując czynniki tzw. uchwytnie oraz nieuchwytnie. Te pierwsze stanowią zazwyczaj zapisane najważniejsze wartości organizacji, w tym misję, jak również szereg elementów wizualnych, publikacje, wystrój itd. Większe jednak znaczenie mają czynniki tzw. nieuchwytnie lub trudno zauważalne. Zaliczamy do nich m.in. zachowania, przyjęte przez członków danej organizacji zwyczaje oraz przede wszystkim założenia kulturowe. Główne wartości mogą wyglądać na pierwszy rzut oka jak spis pewnych sloganów czy ogólników, jednakże sposób ich praktykowania może w bardzo dużym stopniu wpłynąć na wyniki i funkcjonowanie danej organizacji³⁷².

W literaturze można spotkać jeszcze wiele definicji kultury organizacyjnej, z których najważniejsze przedstawiono w tabeli poniżej (tabela 7).

Tabela 7. Definicje kultury organizacyjnej

Autor	Definicja kultury organizacyjnej
R. Likert	Dominujący wzorzec wartości, mitów, wierzeń, założeń, norm, ich
J. Likert	uosobienia w języku, symbolach, artefaktach, jak również w

³⁷⁰ A. Stachowicz-Stanusz, *Kultura marketingowa przedsiębiorstw*, Warszawa 2001, s. 77.

³⁷¹ K. Konecki, *Kultura organizacyjna japońskich przedsiębiorstw*, Łódź 1994, s. 6-7.

³⁷² A. Wojtowicz, *Kultura organizacyjna a proces zarządzania strategicznego*. „Zeszyty Naukowe Małopolskiej Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Tarnowie” 2004, 6, s. 141.

	technologii, celach i praktykach zarządzania, uczuciach, postawach, działaniach i interakcjach.
E. Schein	Wzór podzielanych, fundamentalnych założeń, które dana grupa stworzyła, rozwiązując problemy adaptacji do otoczenia i integracji wewnętrznej. Wzór można uznać za obowiązujący. Jest on wpajany nowym członkom organizacji jako prawidłowy sposób rozwiązywania problemów.
G. Hofstede	Zaprogramowanie umysłów członków organizacji, a więc zespołu skutecznie wpajanych przez grupę wartości, norm i reguł organizacyjnych.
C. Siehl i J. Martin	Kultura organizacyjna może być traktowana jako spoiwo, które integruje organizację przez współdzielenie wzorów znaczeń. Kultura skupia się wokół wartości, przekonań i oczekiwań, które są podzielane przez członków organizacji.
P.M. Blau	Swoiste, niepisane reguły gry społecznej w organizacji, które pozwalają uczestnikom życia społecznego rozumieć organizację i identyfikować się z nią.
A. Pettigrew	Kultura jest systemem publicznie i wspólnie akceptowanych znaczeń dla danej grupy w danym czasie. Ten system pojęć, form, kategorii i obrazów pozwala interpretować ludziom ich własną sytuację.
J. van Maanen	Kultura odnosi się do wiedzy, która jest przekazywana członkom grupy, aby się nią dzielić; wiedza takiego rodzaju służy informowaniu, osadzaniu w organizacji, kształtowaniu postaw i odpowiadaniu za rutynowe i nierutynowe działania członków danej kultury. Kultura jest wyrażana (lub konstytuowana) jedynie przez działania lub słowa swoich członków i musi być interpretowana przez pracowników organizacji. Kultura jako taka nie jest widzialna, zaczyna być widzialna jedynie poprzez jej reprezentację.
L. Smircich	Sieci znaczeń utkane przez ludzi w procesie organizowania.
G. Morgan	Kultura organizacyjna zazwyczaj odnosi się do wzorca rozwoju odzwierciedlonego przez społeczne systemy wiedzy, ideologię, wartości, prawa i codzienne rytuały.
D. Denison	Kultura odnosi się do głębokich struktur organizacji, które są zakorzenione w wartościach, przekonaniach i założeniach bliskich członkom organizacji. Znaczenie ustanawiane jest poprzez socjalizację z różnymi grupami, skupionymi w miejscu pracy. Interakcja odtwarza

	świat symboliczny, który daje kulturom zarówno dużo stabilności, jak i naznacza do pewnego stopnia niepewności i kruchości – te właściwości wynikają z zależności systemu od poszczególnych działań.
R. Deshapand, R. Parasurman	Niepisane, postrzegane często podświadomie zasady, które wypełniają lukę pomiędzy tym, co niepisane, a tym, co się rzeczywiście w organizacji dzieje.

Źródło: Ł. Sułkowski, *Pomiędzy tożsamością a kulturą organizacyjną*, „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej we Wrocławiu” 2011, 24, s. 210.

Na potrzeby niniejszej rozprawy, za definicję kultury organizacyjnej przyjmuje się zaproponowaną przez C. Siehl i J. Martin, którzy postrzegają ją jako „...spoiwo, które integruje organizację przez współdzielenie wzorów znaczeń. Kultura skupia się wokół wartości, przekonań i oczekiwań, które są podzielane przez członków organizacji”³⁷³.

Znaczenie kultury organizacyjnej wynika również z funkcji jaką pełni w danej organizacji. Według A. Wojtowicz możemy wyróżnić funkcję:

- integralną;
- percepcyjną;
- adaptacyjną³⁷⁴.

Funkcja integralna kultury organizacyjnej polega na łączeniu danej instytucji w całość, poprzez jej poszczególne składniki. Wspólnie przyjęty sposób myślenia i działania, który wynika z danej kultury organizacyjnej, przyczynia się do łatwiejszego osiągania zakładanych celów. Szczególne znaczenie ma to w organizacjach wojskowych. Funkcja ta nie oznacza stałych więzi organizacyjnych i społecznych, ale ma na celu określenie umiejętności łatwego integrowania się z różnorodnymi grupami społecznymi. Wyrazem tego jest zarówno łatwość dołączania do nowych grup, jaki ich opuszczania³⁷⁵.

Funkcja percepcyjna kultury organizacyjnej opiera się na sposobie postrzeganiu danego środowiska, jak również związanego z tym nadaniu właściwego znaczenia życiu organizacji. Należy jednak zaznaczyć, że nie jest ona tłumaczeniem zaobserwowanych procesów, faktów, zdarzeń na język własnej kultury. Polega bardziej na zrozumieniu ich rzeczywistych uwarunkowań i znaczeń, co jednocześnie związane jest z rozszerzaniem zbioru informacji, które docierają z zewnątrz³⁷⁶.

³⁷³ C. Siehl, J. Martin, *The role of symbolic management: how can managers effectively transmit organizational culture?*, w: „Leaders and managers” Pergamon 1984, s. 227.

³⁷⁴ A. Wojtowicz, *Kultura...*, s. 144.

³⁷⁵ Tamże, s. 144.

³⁷⁶ Tamże, s. 144-145.

Funkcja adaptacyjna kultury organizacyjnej ma na celu stabilizowanie rzeczywistości za pomocą wypracowanych i wdrożonych gotowych algorytmów reagowania na pojawiające się zmiany w otoczeniu danej organizacji. Pozwala to na redukcję niepewności i zmniejszenie lęków, które są związane z koniecznością dostosowywania się do danej sytuacji. Należy więc zaznaczyć, że nie polega ona dążeniu do dostosowania otoczenia do standardów własnej kultury, lecz na zdolności przystosowania siebie do następujących zmian w otoczeniu bądź wspólnego tworzenia z przedstawicielami innych grup społecznych nowych wzorców kulturowych³⁷⁷.

Funkcje kultury organizacyjnej mogą również być rozpatrywane w wymiarze zewnętrznym i wewnętrznym. Pierwszy, pozwala na wypracowanie strategii zmian oraz kierunków doskonalenia danej organizacji, jak również:

- zrozumienie misji oraz strategii organizacji, a także skupienie wokół nich uczestników;
- zwiększenie zaangażowania oraz integrację uczestników wokół przyjętych celów danej organizacji;
- jeśli to konieczne, udoskonalanie środków i przeformułowanie celów³⁷⁸.

Natomiast w zakresie wewnętrznej integracji kultura spełnia następujące funkcje:

- proponuje wspólny język i aparat pojęciowy – jeśli uczestnicy nie potrafią się ze sobą porozumieć, to integracja staje się niemożliwa;
- określa kryteria przyjęcia, odrzucenia oraz granice grupy; kogo uznaje się za uczestnika kultury organizacyjnej, a kogo nie;
- definiuje zasady władzy i kryteria statusu, jak również proponuje wspólny system wartości, który jest ściśle związany z organizacyjnym wpływem;
- sprzyja zaspokajaniu istotnych potrzeb dla każdego uczestnika, m.in. afiliacji i bezpieczeństwa;
- posiada system nagradzania i karania, łączy wyobrażenia ludzi dotyczące ich postrzegania;
- proponuje ludziom ideologie, stwarza im warunki do wiary we wspólne cele i wartości – w przypadku wystąpienia zdarzeń nagłych i niezrozumiałych, kultura pozwala je zrozumieć, wytłumaczyć, a co więcej sprzyja redukcji lęków i stresu, które wynikają z niepewności³⁷⁹.

³⁷⁷ Tamże, s. 144-145.

³⁷⁸ Tamże, s. 145-146.

³⁷⁹ J. Bogdanienko [red.], *Organizacja i zarządzanie w zarysie*, Warszawa 2010, s. 152.

Funkcje kultury organizacyjnej w szeroki sposób opisał również J. Piwowski, który za najważniejsze z nich wskazał:

- percepcyjno-stabilizacyjna – skupiająca się na poczuciu bezpieczeństwa oraz satysfakcji z osiągniętych wspólnie celów;
- socjalizacyjna – pełniąca funkcje wychowawcze dla nowych pracowników, poprzez wpływ interakcji oraz pozytywnych przykładów w środowisku zawodowym, w tym nawyków będących powodem do dumy z wykonywania danej pracy;
- ochronna – mająca na celu ochronę wyznawanych wartości przed osobami, które okazują wobec nich brak szacunku i podejmują próbę ich zburzenia;
- adaptacyjno-dynamizująca – umożliwiająca dzięki zakorzenionym ideom i wartościom, bezpieczne wejście w fazę zmian przy jednoczesnym zapobiegnięciu utraci kontroli w nowych okolicznościach, co z kolei pozwala na dynamiczne wdrożenie innowacyjności, przy zachowaniu rdzennej tożsamości;
- represyjna – której celem jest stosowanie represji i sankcji wobec „intruzów” próbujących niszczyć kulturę organizacyjną, czego skutkiem mogą być ubytki wizerunkowo-moralne, a nawet społeczny ostracyzm;
- kulturotwórczo-integracyjna – skupiająca się na integracji zespołu profesjonalistów, poprzez zapewnienie wspólnych przekonań, tożsamości, wartości czy nawet rytuałów;
- kontrolna – określająca postawy właściwe z perspektywy dobra organizacji, definiując jednocześnie, co jest niewłaściwe;
- organizacyjna – mająca na celu ustanowienie naturalnej hierarchii, która zapewnia spójne i wzajemne wzmocnione kompetencje, zarówno formalne jak i nieformalne;
- dystrybucyjna – w której dobry obyczaj charakteryzujący daną organizację, zapewnia odpowiednią proporcję obowiązków i przywilejów pracowniczych, które wynikają z funkcjonowania danej organizacji;
- gwarancyjna – skupiająca się na zapewnieniu odpowiedniej równowagi pomiędzy etycznymi obowiązkami zaangażowania się dla dobra organizacji a niezależnością niezbędną do indywidualnego rozwoju³⁸⁰.

³⁸⁰ J. Piwowski, *Police Officer's Ethics*, Kraków 2013, s. 134-146.

Należy także zaznaczyć, że funkcjonowanie właściwej kultury organizacyjnej, powinno być oparte na takich wartościach jak m.in. zaufanie, solidarność, sprawiedliwość czy lojalność³⁸¹.

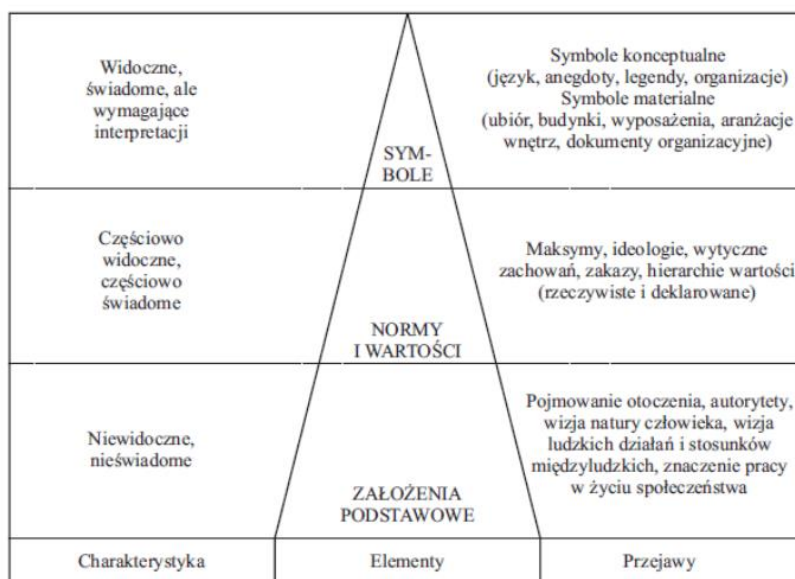
Jednym z najbardziej rozpowszechnionych wzorcowych modeli kultury organizacyjnej przedstawił E. Schein, w którym poszczególne jej elementy przedstawione są za pomocą dwóch kryteriów: łatwości obserwacji oraz poziomu ich świadomości. Wyszczególnia on trzy poziomy kultury, tworzące piramidę:

- artefakty – stanowiące jej wierzchołek, są najbardziej widocznym poziomem. Stanowi wszystko to, co widzimy, słyszymy, czujemy w kontakcie z daną kulturą. Dzieli się je na symbole językowe (np. opowieści, bohaterowie, mity, historia), behawioralne (np. sposoby komunikacji, ceremonie, nagrody, kary, tradycje) i fizyczne (np. wystrój, logo, produkty, wygląd);
- normy i wartości – jako element pośredni, dzielące się na deklarowane i przestrzegane. Deklarowane są łatwe do obserwacji, są widoczne i zazwyczaj zapisane w zestawach norm i przepisów. Przestrzegane natomiast stanowią tzw. „etykietę organizacji”, z godnie z którą należy postępować. Jest on zazwyczaj poziomem ukrytym i poznanie go wymaga czasu;
- założenia podstawowe – będące jej fundamentem, stanowią zbiór wzajemnych przekonań i założeń (rysunek 17)³⁸².

³⁸¹ M. Burdol, *Wartości organizacyjne. Szkice z teorii organizacji i zarządzania*, Kraków 2013, s. 7.

³⁸² J. Gawron, T. Myjak [red.], *Kultura organizacyjna przedsiębiorstwa. Wybrane zagadnienia*, Nowy Sącz 2017, s. 14-15.

Rys. 17. Model kultury organizacyjnej według Scheina



Źródło: J. Gawron, T. Myjak (red.), *Kultura organizacyjna przedsiębiorstwa. Wybrane zagadnienia*, Nowy Sącz 2017, s. 45.

Podobny, jednakże bardziej rozbudowany model kultury organizacyjnej przedstawili D. Dauber, G. Fink i M. Yolles, w którym poziomom kultury organizacyjnej (założeniom, wartościom, artefaktom) przypisano stosowne domeny kultury organizacyjnej, tj.:

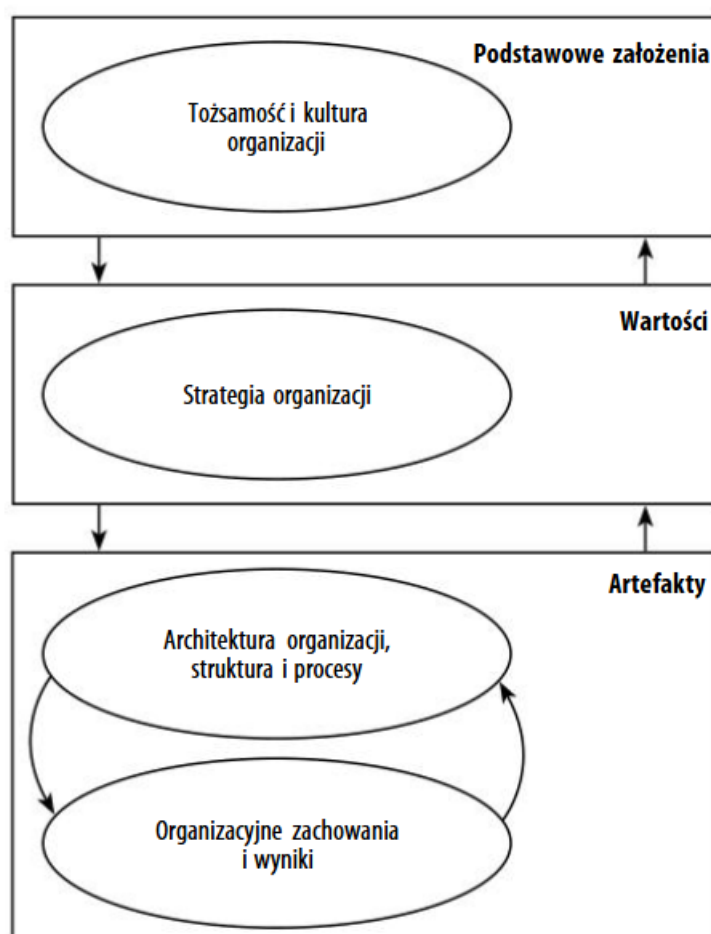
- tożsamość i kultura;
- strategia i architektura organizacji;
- struktura i procesy;
- zachowania i wyniki organizacyjne³⁸³.

Poziom założeń podstawowych stanowi właściwa kultura organizacyjna wraz z jej tożsamością, która funkcjonuje w formie nieobserwowalnych założeń wpływających na organizację. Te z kolei, wpływają na tworzenie wartości, które określają zasady, normy i regulacje, co w konsekwencji ma przełożenie na poziom artefaktów, rozumianych jako działania i struktury. Na poziomie artefaktów uwidocznione są wzajemne oddziaływania elementów strukturalnych (rysunek 18)³⁸⁴.

³⁸³ A. Sitko-Lutek, *Aspekty...*, s. 75.

³⁸⁴ Tamże.

Rys. 18. Model kultury organizacyjnej D. Daubera, G. Flinka i m. Yollesa



Źródło: opracowanie własne na podstawie D. Dauber, G. Fink, M. Yolles, *A configuration model of organizational culture*, „Sage Open” 2012, 2, s. 6.

Powyższe elementy oraz ich charakterystyka są uzależnione od wielu aspektów, tj. specyfiki, etap rozwoju czy profilu działalności organizacji. W jednym przypadku mogą one przynieść pozytywne skutki, w innym natomiast mogą być przeszkodą, która znacznie ograniczy jej funkcjonowanie. Należy więc podkreślić, że kultura organizacyjna może pełnić również role dysfunkcyjne lub nawet patologiczne. M. Laszczak, w oparciu o badania H. Steinmanna i G. Schreöggga, wskazuje cztery elementy kultury organizacyjnej mogące wpływać negatywnie na jej uczestników. Są nimi:

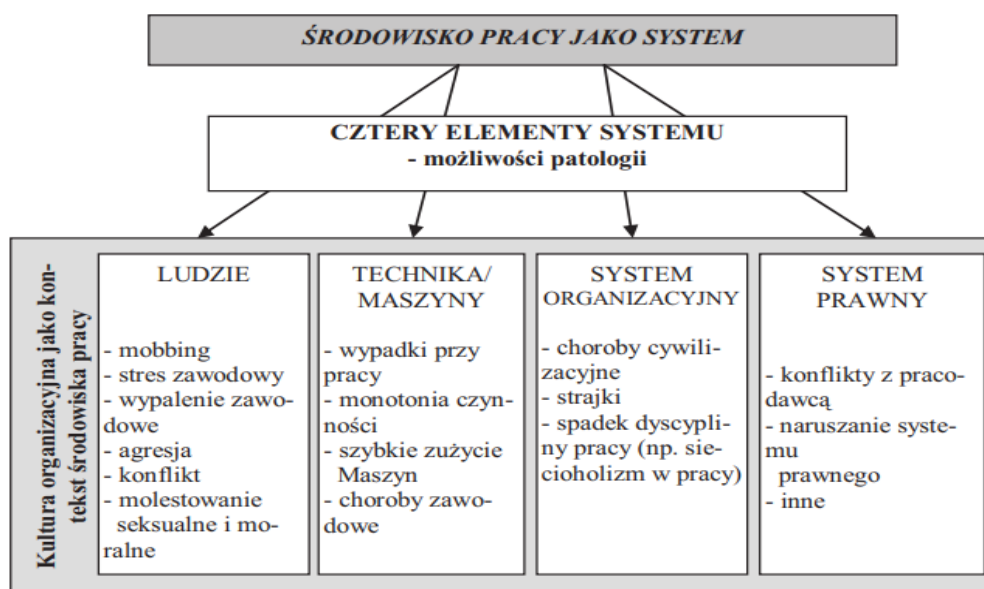
- postrzeganie otoczenia – na ile jest ono przyjazne oraz w jakim stopniu zagraża organizacji? Konsolidacja członków jest tym większa, im większe zagrożenie, które stwarza otoczenie;
- źródło prawdy i pewności – organizacja przyjmuje pewne kryteria prawdy i fałszu oraz określa swoje nadrzędne cele. Powoduje to konieczność

odwoływania się do autorytetów, które są różnie postrzegane przez uczestników i w konsekwencji mogą prowadzić do konfliktów;

- założenia dotyczące natury człowieka – pracownicy pracują lepiej tam, gdzie uważa się ich za pilnych lub odpowiedzialnych. Pracownicy zachowują się w dokładnie taki sposób, jak uważają ich przełożeni;
- założenia dotyczące stosunków międzyludzkich – czy powinny bazować na zaufaniu czy niepewności i niechęci? Czy konflikty powinny być wywoływane czy eliminowane?³⁸⁵.

Zatem biorąc pod uwagę powyższe należy stwierdzić, że kultura organizacyjna może stanowić źródło dysfunkcji i patologii organizacyjnych za sprawą czterech elementów systemu – ludzi, techniki, systemu organizacyjnego oraz prawnego (rysunek 19).

Rys. 19. Kultura organizacyjna na tle środowiska pracy jako źródła potencjalnych patologii organizacyjnych



Źródło: S. Kozak, *Patologie w środowisku pracy. Zapobieganie i leczenie*, Warszawa 2009, s. 36.

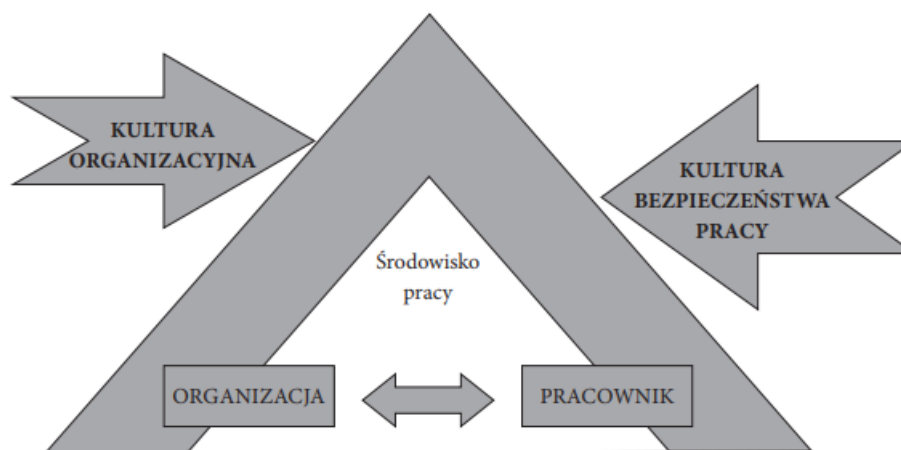
4.3. Kultura bezpieczeństwa – definicje, funkcje i wybrane modele

Biorąc pod uwagę omówioną definicję kultury organizacyjnej, na wstępie należy określić jej zależność z kulturą bezpieczeństwa. Jak zauważa S. Mohamed, kultura

³⁸⁵ M. Laszczak, *Patologie w organizacji – mechanizmy powstawania, zwalczania i zapobiegania*, Kraków 1999, s. 17.

bezpieczeństwa jest pod aspektem kultury organizacyjnej, który wpływa na postawy i zachowania pracowników w odniesieniu do bieżących wyników organizacji w zakresie bezpieczeństwa (rysunek 20)³⁸⁶. Warto jednak zaznaczyć, że o ile kultura organizacyjna może być opisywana atrybutowo, bez wartościowania, tak występuje potrzeba ewaluacji w aspekcie kultury bezpieczeństwa, z uwagi na występujący termin „bezpieczeństwo”.

Rys. 20. Relacja między kulturą organizacyjną a kulturą bezpieczeństwa



Źródło: K. Lis, Kultura i klimat bezpieczeństwa pracy, „*Studia Oeconomica Posnaniensia*” 2013, 1, 7, s. 13.

Podobnie jak w przypadku kultury organizacyjnej, istnieje wiele definicji kultury bezpieczeństwa. Interpretując różne podejścia autorów, można wyszczególnić trzy, umożliwiające jej zrozumienie. Pierwsze, opiera się na utożsamianiu kultury bezpieczeństwa z manifestowaniem zachowań związanych z bezpieczeństwem –tzw. podejście behawioralne. Jest to koncepcja, według której wierzenia i postawy w danej organizacji, jak również przejawiane procedury czy działania, mają wpływ na bezpieczeństwo³⁸⁷. Drugie podejście ściśle związane jest z badaniem wartości czy postaw. W podejściu tym kultura bezpieczeństwa jest odzwierciedleniem percepcji i wierzeń, jakie uczestnicy prezentują w stosunku do bezpieczeństwa. Trzecie podejście można zdefiniować jako kompleksowe, ponieważ obejmuje zarówno obszary głębsze, jak postawy czy wartości, ale również jest związane z oceną efektywności wynikających z

³⁸⁶ S. Mohamed, *Scorecard Approach to Benchmarking Organizational Safety Culture in Construction*, „*Journal Of Construction Engineering And Management*” 2003, 1 (121), s. 81.

³⁸⁷ A. Rakowska [red.], *Kultura bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie. Modele, diagnoza i kształtowanie*, Warszawa 2020, s. 23-24.

nich działań. W tabeli poniżej przedstawiono różne podejścia i definicje autorów dotyczące kultury bezpieczeństwa (tabela 8)³⁸⁸.

Tabela 8. Definicje kultury bezpieczeństwa

Autor	Definicja	Podejście
Deal, Kennedy (1982)	Kultura bezpieczeństwa to sposób, w jaki się tu działa.	Behavioralne
Geller (1994)	W totalnej kulturze bezpieczeństwa (Total Safety Culture) każdy czuje się odpowiedzialny za bezpieczeństwo i okazuje to w codziennej pracy.	
Ostrom, Wilhemsen, Kaplan (1993)	Koncepcja, zgodnie z którą organizacyjne wierzenia i postawy, przejawiane działania, polityka i procedury mają, wpływ poziom bezpieczeństwa.	
Westrum (2004)	Organizacyjny wzorzec reagowania na problemy i szanse, jakie napotyka organizacja.	
Cox (1991)	Kultura bezpieczeństwa odzwierciedla postawy, wierzenia, percepcję i wartości, jakie podzielają pracownicy w stosunku do bezpieczeństwa.	Rdzeń kulturowy
INSAG (1991) The International Nuclear Safety Group	Kultura bezpieczeństwa stanowi zbiór charakterystyk, postaw tkwiących w organizacji, jak i jednostkach, które decydują o tym, jak ważnym priorytetem jest i jak duża uwaga poświęcona jest bezpieczeństwu nuklearnemu w fabryce.	
Berends (1996)	Kolektywne zaprogramowanie umysłu nakierowane na bezpieczeństwo grupy członków organizacji.	
Gouldenmund (2000)	Kolektywne zaprogramowanie umysłu nakierowane na bezpieczeństwo grupy członków organizacji.	
Hale (2000)	Wartości, postawy, sposoby postrzegania podzielane przez grupę, wpływające na definiowanie przez nią norm i wartości, które określają sposób reagowania w związku z działaniami i reakcją na ryzyko oraz systemy kontroli ryzyka.	
Richter, Koch (2004)	Wspólnie wyuczone i podzielane znaczenia, doświadczenia, interpretacje dotyczące pracy i bezpieczeństwa – częściowo wyrażane symbolicznie – które ukierunkowują ludzkie działania związane z ryzykiem, wypadkami i prewencją.	

³⁸⁸ Tamże, s. 24-25.

Pidgeon (1991)	Zestaw wierzeń, wartości, norm, postaw, ról, społecznych i technicznych praktyk, które są związane z minimalizowaniem narażenia pracowników, kierowników, klientów innych członków społeczności na niebezpieczeństwo i zagrożenia.	Kompleksowe
-------------------	--	-------------

Źródło: A. Rakowska (red.), *Kultura bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie. Modele, diagnoza i kształtowanie*, Warszawa 2020, s. 25-26.

Warto zwrócić uwagę na ostatnią definicję, która w sposób kompleksowy ją omawia. Jej autorzy wyszczególniają trzy aspekty kultury bezpieczeństwa:

- psychologiczne, czyli jak miejsce pracy jest postrzegane przez pracowników;
- behawioralne, czyli jakie są ich zachowania i działania związane z bezpieczeństwem;
- sytuacyjne, czyli „co jest w organizacji”, obejmują one procedury, przepisy, strukturę itd³⁸⁹.

Analizując polską literaturę, na uwagę zasługuje definicja przedstawiona przez M. Cieślarczyka, który w najbardziej rozbudowany sposób ją przedstawił. Według autora, to „...wzór podstawowych założeń, wartości, norm, reguł, symboli i przekonań charakterystycznych dla danego podmiotu, wpływających na sposób postrzegania przez niego wyzwań, szans i (lub) zagrożeń w bliższym i dalszym otoczeniu, a także sposób odczuwania bezpieczeństwa i myślenia o nim oraz związany z tym sposób zachowania i działania (współdziałania), w różny sposób przez ten podmiot „wyuczonych” i wyartykułowanych, w procesach szeroko rozumianej edukacji, w tym również w naturalnych procesach wewnętrznej integracji i zewnętrznej adaptacji oraz w innych procesach organizacyjnych, a także w procesie umacniania szeroko (nie tylko militarnie) rozumianej obronności, służących w miarę harmonijnemu rozwojowi tego podmiotu i osiąganiu przez niego najszerzej rozumianego bezpieczeństwa, z pożytkiem dla siebie, ale i dla otoczenia”³⁹⁰.

Z kolei J. Piwowski, postrzega ją jako „... zbiór utrwalonych niematerialnych i materialnych elementów dorobku człowieka, znamienych tym, że pozwalają one indywidualnym oraz grupowym podmiotom przeciwdziałać różnym zagrożeniom”³⁹¹.

³⁸⁹ Tamże, s. 26.

³⁹⁰ M. Cieślarczyk, *Teoretyczne i metodologiczne podstawy badania problemów bezpieczeństwa i obronności państwa*, Siedlce 2009, s. 157.

³⁹¹ J. Piwowski, *Nauki...*, s. 85.

Kultura bezpieczeństwa mająca ściśle powiązanie z podświadomym znajdowaniem się człowieka w jego środowisku, występowała do niedawna tylko w naturalny sposób wśród ludzi, nie będąc odrębnym celem prowadzonych badań naukowych³⁹².

Na potrzeby niniejszej dysertacji przyjmuje się rozbudowaną tzw. „spektralną” wersję definicję kultury bezpieczeństwa przedstawioną przez J. Piwowarskiego oraz V. Zaplatyńskiego, która ukazuje ważność świadomości podmiotu bezpieczeństwa. Według autorów, to „...ogół utrwalonego, niematerialnego oraz materialnego dorobku człowieka służącego mu militarnie i pozamilitarnie – czyli szeroko rozumianej autonomicznej obronności określonych indywidualnych oraz grupowych podmiotów”³⁹³. Stanowi to trychotomię, którą współtworzą trzy przenikające się wymiary:

- wymiar mentalno-duchowy, (wymiar indywidualny);
- wymiar organizacyjno-prawny (wymiar społeczny);
- wymiar materialny³⁹⁴.

Kultura bezpieczeństwa obejmuje wszystkie sposoby definiowania bezpieczeństwa w różnych wymiarach, jak również czynniki wpływające na bezpieczeństwo i pojęcia z nim powiązane. Może być interpretowana jako fundament szeroko rozumianej obronności i można ją uznać za podstawę równie szeroko postrzeganego bezpieczeństwa³⁹⁵.

Jest ona szczególnie pomocna człowiekowi w zakresie osiągania i realizacji poniższych potrzeb i celów:

- efektywna kontrola zagrożeń, która dąży do uzyskania stanu o zadowalająco niskim poziomie zagrożeń;
- odzyskiwanie bezpieczeństwa, w przypadku jego utracenia;
- harmonia (optymalizacja) dla danego podmiotu, poziomu wielosektorowo postrzeganego bezpieczeństwa;
- pobudzanie w personalnym i społecznym poziomie świadomości ludzkiej przekonań o potrzebie nieustannego samodoskonalenia i rozwoju, jak również pobudzania motywacji oraz postaw i zachowań skutkujących indywidualnymi i

³⁹² Tamże.

³⁹³ Tamże, s. 122-123.

³⁹⁴ Ł. Trzeciński, J. Piwowarski, Z. Kuźniar [red.], *Kultura bezpieczeństwa. Nauka – praktyka – refleksje*, Kraków 2018, s. 14.

³⁹⁵ M. Cieślarczyk, *Kultura bezpieczeństwa i obronności*, Siedlce 2006, s. 211.

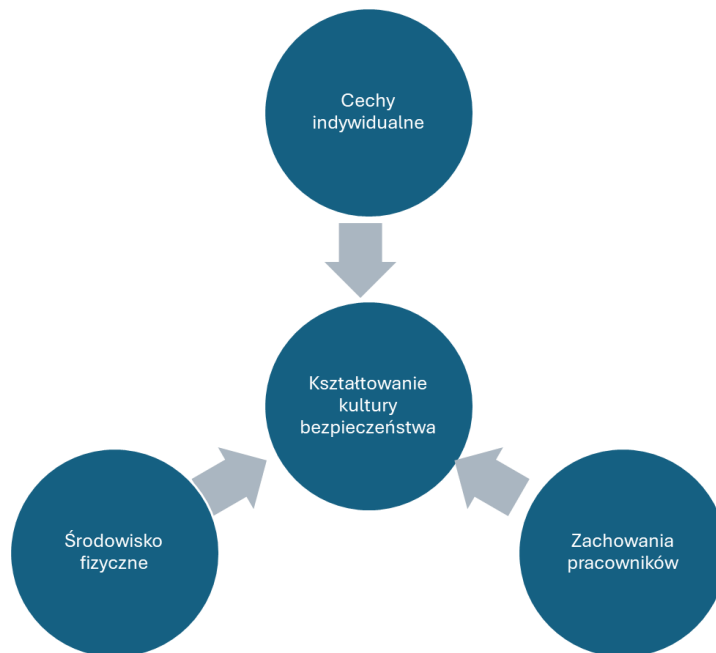
zespołowymi działaniami, które powodują komplementarny rozwój indywidualnych i grupowych podmiotów bezpieczeństwa³⁹⁶.

Powyższa interpretacja wskazuje operacjonalizację pojęć kapitału ludzkiego i kapitału społecznego. To z kolei ułatwia precyzyjne wypowiadanie się w zakresie aspektów powiązanych z nimi obydwoma. Kapitał ludzki zazwyczaj jest bezpośrednio powiązany z charakterystyką, właściwościami i sprawnościami jednostki ludzkiej. Natomiast kapitał społeczny jest zjawiskiem kulturowym, który stanowi zasób wspólnoty lub narodu – a nie zbiorem tworzących go jednostek ludzkich³⁹⁷.

Aby kultura bezpieczeństwa była na satysfakcjonującym poziomie, należy zrozumieć jej podstawowe wartości i założenia. W procesie jej kształtowania należy zwrócić uwagę na trzy elementy:

- środowisko fizyczne pracy, tj. sprzęt, infrastruktura, organizacja stanowisk pracy;
- zachowania pracowników, tj. przestrzeganie przepisów, inicjatywa;
- cechy wewnętrzne pracowników, tj. motywacja, wiedza i umiejętności (rysunek 21)³⁹⁸.

Rys. 21. Model kształtowania kultury bezpieczeństwa



Źródło: opracowanie własne na podstawie A. Gembalska-Kwiecień, *Kształtowanie kultury bezpieczeństwa w społeczeństwie*. Zeszyty Naukowe. Organizacja i Zarządzanie/Politechnika Śląska, 2012, s. 192.

³⁹⁶ J. Piwowarski, *Nauki...*, s. 133.

³⁹⁷ Tamże, s. 133-134.

³⁹⁸ A. Gembalska-Kwiecień, *Kształtowanie kultury bezpieczeństwa w społeczeństwie*, „Zeszyty Naukowe. Organizacja i Zarządzanie. Politechnika Śląska” 2012, s. 192.

Bardzo ważną cechą kultury bezpieczeństwa jest to, iż głębokie, leżące u jej podłoża najbardziej podstawowe struktury, manifestują się w jej poszczególnych warstwach, co idealnie przedstawia popularny w analizach kultury model tzw. „góry lodowej”³⁹⁹. Składa się ona z trzech warstw, z których obserwację można prowadzić tylko wobec sfery materialnych struktur i procedur. To natomiast co niewidoczne i zawarte w głębokiej strukturze kulturowej stanowi jej esencję. Ww. warstwy to:

- sfera materialnych struktur i procesów (artefakty, praktyki, zachowania) – obejmują aspekty behawioralne oraz widoczne (powierzchowne) aspekty danej kultury, np. sposób ubioru, symbole, organizacja dnia, rytuały itd.;
- sfera epistemologiczna (normy, przekonania, postawy i oczekiwania) – tworzy świadomą warstwę kultury i sprawia, że uczestnicy są przekonani o słuszności wybranego sposobu działania, postępowania, życia. Obejmuje ona np. wierzenia religijne, poglądy polityczne, sposób wychowywania dzieci, filozofia życia itd.;
- struktura głęboka (wartości i bazowe, nieświadome schematy kulturowe) – jest najważniejszą warstwą, która stanowi o tożsamości i trwałości danej kultury. Obejmuje wartości i nieświadome schematy kulturowe, z których tworzą się później postawy i oczekiwania, które finalnie wpływają na warstwę behawioralną (rysunek 22)⁴⁰⁰.

Rys. 22. Model kultury bezpieczeństwa jako „góry lodowej”



Źródło: K. Trochowska, *Kultura bezpieczeństwa narodowego w cyberprzestrzeni–wprowadzenie*, Kultura Bezpieczeństwa, 2016, 5, s. 168

³⁹⁹ K. Trochowska, *Kultura bezpieczeństwa narodowego w cyberprzestrzeni–wprowadzenie*, „Kultura Bezpieczeństwa” 2016, 5, s. 168.

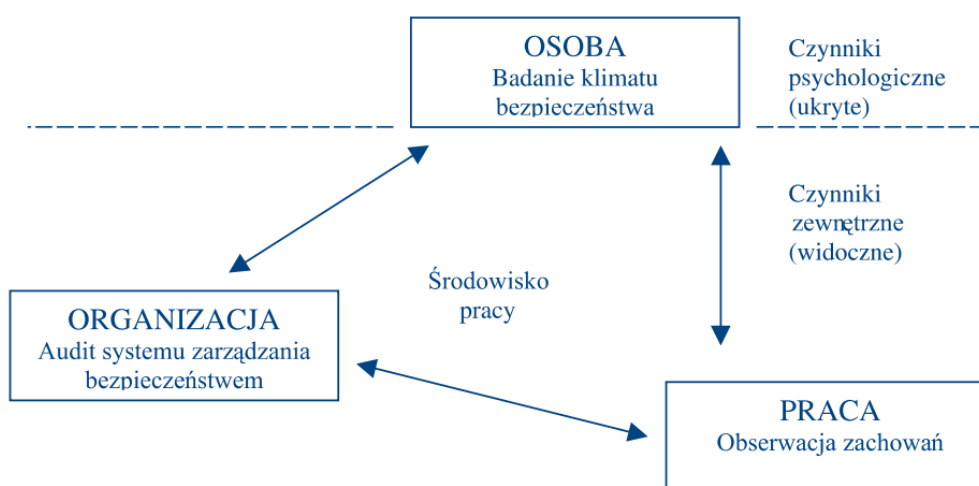
⁴⁰⁰ Tamże, s. 169.

D. Cooper przedstawił model, według którego kultura bezpieczeństwa może przejawiać się w sposób:

- widoczny – związany z organizacją, wykonywaną pracą;
- ukryty – związany z czynnikami psychologicznymi.

Według autora, aby zbadać poszczególne obszary bezpieczeństwa należy dobrać odpowiednie narzędzia, zależne od badanego elementu (rysunek 23)⁴⁰¹.

Rys. 23. Model kultury bezpieczeństwa według D. Cooper'a



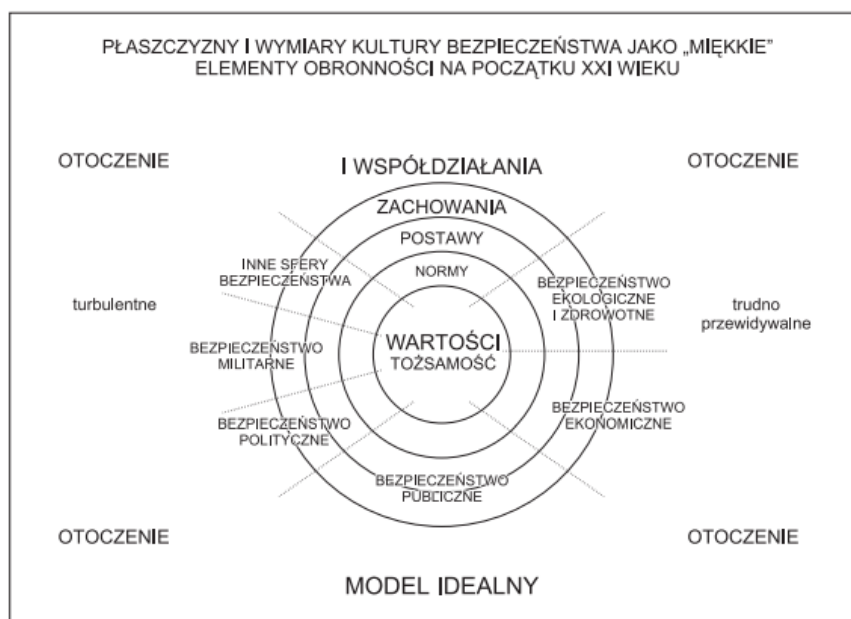
Źródło: M. Milczarek, *Ocena poziomu kultury bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie*, „Bezpieczeństwo Pracy: nauka i praktyka” 2001, 5, s. 17.

Idealny model kultury bezpieczeństwa przedstawił M. Cieślarczyk, który w postaci kręgów przedstawił zasadnicze jej elementy, z których wartości stanowią swoisty rdzeń. Na jego bazie zbudowane są pozostałe, tzw. miękkie, do których można zaliczyć normy, postawy i zachowania, jak również powiązane z nimi działania danego podmiotu i jego współdziałania z innymi w otoczeniu bliższym i dalszym (rysunek 24)⁴⁰².

⁴⁰¹ D. Cooper, *Improving safety culture. A practical guide*, Londyn 1998, s. 15-16.

⁴⁰² W. Gizicki [red.], *Integracja i bezpieczeństwo jako wartości we współczesnym świecie*, Lublin 2016, s. 90-91.

Rys. 24. Idealny model kultury bezpieczeństwa według Cieślarczyka



Źródło: M. Cieślarczyk, *Tożsamość służb reagowania kryzysowego w świetle socjologicznego modelu kultury bezpieczeństwa*, Acta Universitatis Wratislaviensis. Sociologia, 2009, 3096, s. 44.

Mając zdefiniowany idealny model, należy podjąć prób scharakteryzowania tzw. *wysokiej* lub *dobrej* kultury bezpieczeństwa. Na podstawie opracowania *Safety Culture in the Finnish and Swedish Nuclear Industries – History and Present*, zdefiniowano następujące aspekty wyróżniające dobrą kulturę bezpieczeństwa:

- bezpieczeństwo jest naprawdę cenione, a członkowie organizacji są zmotywowani do podejmowania wysiłków w celu osiągnięcia jego wysokiego poziomu i skutecznego wykonywania swoich zadań;
- wiadomo, że bezpieczeństwo jest złożonym zjawiskiem. Rozumiane jest jako wyłaniająca się własność całego systemu, która musi być codziennie tworzona na nowo, a nie tylko jako brak incydentów;
- ludzie czują się osobiście odpowiedzialni za bezpieczeństwo całego systemu, czują, że mogą mieć na niego wpływ i są gotowi coś zmienić;
- organizacja dąży do zrozumienia zagrożeń i przewidywania ryzyka w swoich działaniach;
- organizacja jest wyczulona na możliwość nieprzewidywanych zdarzeń i pozostaje uważna w swoich codziennych działaniach;
- istnieją dobre przesłanki pod względem zasobów i narzędzi do wykonywania codziennej pracy;

- interakcja między ludźmi promuje kształtowanie wspólnego zrozumienia bezpieczeństwa, a także świadomości sytuacyjnej bieżących działań⁴⁰³.

Pośród wielu przedstawianych w literaturze przedmiotu, można również przywołać koncepcję J. T. Reasona, zdaniem którego, organizacja o wysokiej kulturze bezpieczeństwa powinna być:

- poinformowana – tzn. menadżerowie muszą być dobrze zorientowani co dzieje się w organizacji, a pracownicy zawsze informują o pomyłkach i błędach;
- czujna – tzn. uczestnicy są wyczuleni na potencjalne zagrożenia;
- sprawiedliwa – tzn. niewłaściwe działania powinny są surowo karane;
- elastyczna – tzn. organizacja szybko dostosowuje się do następujących zmian, realizując jednocześnie bieżące działania;
- ucząca się – tzn. organizacja jest ciągle przygotowana na wdrażanie zmian, jest zdolna do nauki i usprawniania procesów⁴⁰⁴.

Również J.E. Roughton i J.J. Mercurio przedstawili model opisujący cechy „totalnej” kultury bezpieczeństwa. Podkreślają oni, że każdy pracownik danej organizacji powinien zwracać uwagę na bezpieczeństwo. Przejawia się to tym, że każdy z nich:

- czuje się odpowiedzialny za bezpieczeństwo pozostałych współpracowników, a nie tylko za swoje;
- przejawia inicjatywę w zakresie zwiększania poziomu swojego bezpieczeństwa, co wykracza poza ich obowiązki;
- wykonuje swoje rutynowe zadania z myślą o bezpieczeństwie pozostałych członków organizacji⁴⁰⁵.

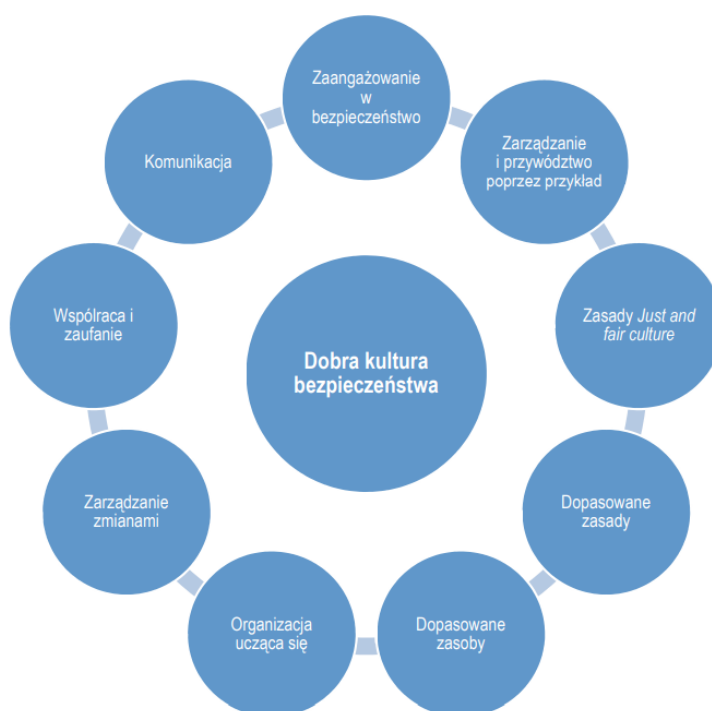
Również J. Rydzewska i M. Sitarz, opierający się na materiałach seminaryjnych z branży kolejowej, przedstawili model dobrej kultury bezpieczeństwa, której cechy zostały przedstawione poniżej (rysunek 25).

⁴⁰³ T. Reiman, [i in.], *Safety Culture in the Finnish and Swedish Nuclear Industries – History and Present*, Roskilde 2010, s. 3.

⁴⁰⁴ A. Rakowska [red.], *Kultura...*, s. 50-51.

⁴⁰⁵ Tamże, s. 48.

Rys. 25. Model dobrej kultury bezpieczeństwa



Źródło: J. Rydzewska, M. Sitarz, *Pomiar poziomu kultury bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie kolejowym*, „TTS Technika Transportu Szynowego” 2018, 25, s. 21.

W każdym z przedstawionych modeli dobrej czy wysokiej kultury przyjmuje się, że w organizacji bezpieczeństwu przypisuje się wysoką wartość. Można zauważyć, że w dzisiejszych czasach dążenie do takiej kultury organizacyjnej staje się coraz bardziej powszechne⁴⁰⁶. Warto również zauważyć, że organizacje, które to osiągają, dużo lepiej sobie radzą w dynamicznie zmieniającym się środowisku bezpieczeństwa⁴⁰⁷.

Aby dokładnie zrozumieć, jak postrzegana jest kultura bezpieczeństwa należy dokonać jej pomiaru. M. Milczarek przedstawia poniższe narzędzia, które mogą służyć ocenie danych aspektów kultury organizacyjnej w organizacji. Są nimi:

- audyty systemu zarządzania bezpieczeństwem (np. poprzez rozmowy z pracownikami, listy kontrolne, wyniki pomiarów środowiska pracy);
- obserwacje pracowników i ich zachowań⁴⁰⁸.

Do pogłębionego badania kultury bezpieczeństwa można przeprowadzać:

- badania kwestionariuszowe, ankietowe;

⁴⁰⁶ Tamże, s. 51.

⁴⁰⁷ M. Cieślarczyk, *Istota kultury bezpieczeństwa i jej znaczenie dla człowieka i grup społecznych*, „Kultura bezpieczeństwa” 2014, 1, s. 27.

⁴⁰⁸ J. Rydzewska, M. Sitarz, *Pomiar poziomu kultury bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie kolejowym*, „TTS Technika Transportu Szynowego” 2018, 25, s. 21.

- analizy raportów powypadkowych;
- analiza historii legend panujących w danej organizacji;
- wywiady z pracownikami ⁴⁰⁹.

Ze względu na przyjętą metodologię niniejszej rozprawy, poniżej przedstawione najbardziej znane, niekomercyjne narzędzia ankietowe służące badaniu kultury bezpieczeństwa. Są nimi:

- Score Your Safety Culture Checklist (lista kontrolna do oceny kultury bezpieczeństwa) – zawiera 20 stwierdzeń, które opisują różne aspekty kultury bezpieczeństwa, np. sposoby jej postrzegania przez kadrę kierowniczą. Zadaniem ankietowanych jest zaznaczenie przy każdym ze stwierdzeń odpowiedzi „Tak”, „Nie” lub „Nie wiem”. Następnie wyniki są sumowane i można przedstawić stan kultury bezpieczeństwa danej organizacji;
- Hearts & Minds programme – Understanding Your Culture Checklist – (program Serca i Umysłu – lista pytań kontrolnych dotycząca rozumienia kultury), zawierający listę pytań kontrolnych dotyczących rozumienia kultury, obejmujących 18 wymiarów opartych na 8 tematach, m. in. kierownictwo i zaangażowanie, planowanie, zarządzanie, dokumentacje itd.;
- Safety Climate Assessment Toolkit and User Guide (LSCAT) – narzędzie stworzone do pomiaru za pomocą metodologii ilościowej i jakościowej, wykorzystujące zasadę triangulacji, która łączy wyniki z badania ankietowego z danymi z nieformalnych rozmów z pojedynczymi osobami, analizą dokumentów, rejestrów i baz danych;
- Safety Health of Maintenance Engineering (SHoMe) Tool (zestaw narzędzi do oceny klimatu bezpieczeństwa i przewodnik użytkownika) – stworzone w celu identyfikacji wskaźników bezpieczeństwa. Obejmuje trzy ankietę, których wyniki są prezentowane dla 19 odrębnych kwestii głównych dotyczących czynnika ludzkiego;
- Nordic Occupational Safety Climate Questionnaire (NOSACQ-50) (ankieta dotycząca klimatu bezpieczeństwa w miejscu pracy w krajach nordyckich) – narzędzie oparte na teorii psychologii, klimatu organizacyjnego i bezpieczeństwa, składające się z 50 punktów w siedmiu wymiarach opisujących

⁴⁰⁹ Tamże.

pogląd na m.in. kompetencje i zaangażowanie, sprawiedliwość, komunikację i wiarę w system bezpieczeństwa;

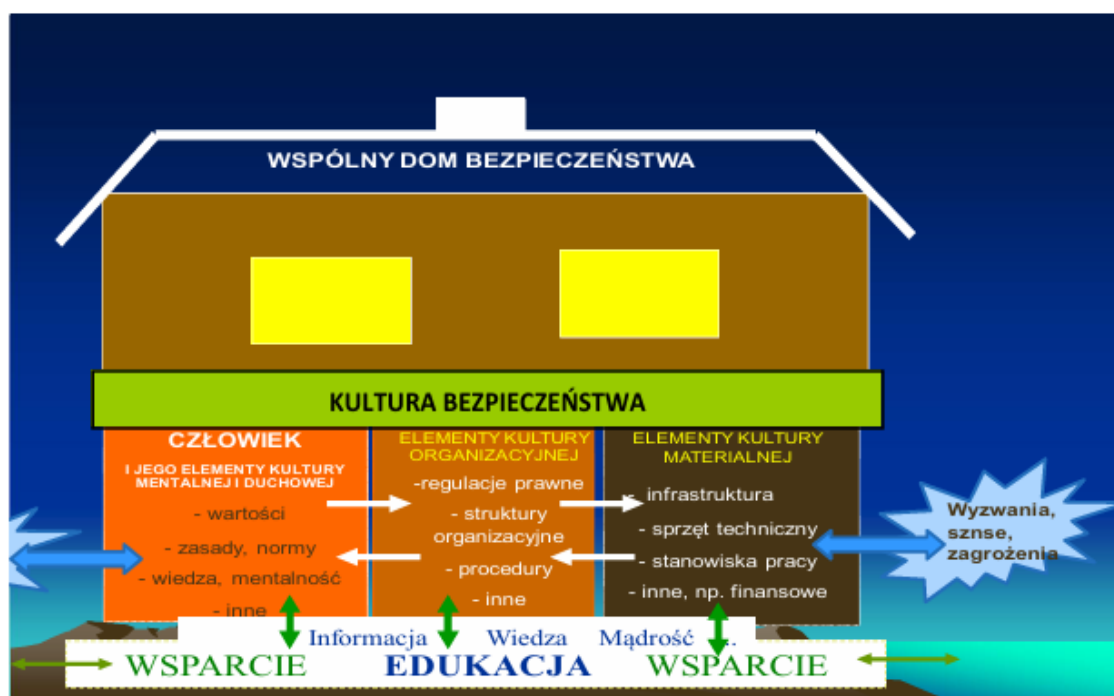
- IAEA Guidance for Use in the Enhancement of Safety Culture (wskazówki do stosowania w celu poprawy kultury bezpieczeństwa) – narzędzie uwzględniające trzywarstwowy model kultury wg Scheina I dostosowany do modelu kultury bezpieczeństwa. Wyjaśnienia kulturowe przeniesiono do modelu „trzech etapów rozwoju kultury bezpieczeństwa z czego:
 - ✓ etap pierwszy – bezpieczeństwo opiera się na zasadach i regulaminach;
 - ✓ etap drugi – bardziej zaawansowany – bezpieczeństwo staje się celem organizacji;
 - ✓ etap trzeci – świadomość bezpieczeństwa staje się podstawą organizacji, funkcjonuje sposób myślenia, że bezpieczeństwo zawsze można poprawić⁴¹⁰.

4.4. Kultura bezpieczeństwa w wojskach powietrznodesantowych

Biorąc pod uwagę przyjętą definicję kultury bezpieczeństwa na potrzeby niniejszej dysertacji należy wyjaśnić, w jaki sposób rozumiana jest kultura bezpieczeństwa w wojskach powietrznodesantowych w aspekcie jej trzech wymiarów: indywidualnego, społecznego i materialnego. Powyższe wymiary M. Cieślarczyk nazywa filarami kultury bezpieczeństwa.

⁴¹⁰ M. Koziński, *Diagnozowanie i doskonalenie kultury bezpieczeństwa informacyjnego*, „Kultura Bezpieczeństwa” 2018, 10, s. 38-44.

Rys. 26. Filary kultury bezpieczeństwa według M. Cieślarczyka



Źródło: M. Cieślarczyk, *Istota kultury bezpieczeństwa i jej znaczenie dla człowieka i grup społecznych*, Siedlce 2014, s. 29.

Wymiar indywidualny w wojskach powietrznodesantowych odnosi się do takich elementów jak: wychowanie, wykształcenie, patriotyzm, stan zdrowia fizycznego i psychicznego, zaangażowanie, samodyscyplina, motywacja czy chęć rozwoju żołnierzy. Warto zaznaczyć, że elementem wymiaru indywidualnego są również „technologie intelektu”⁴¹¹. Odnoszą się one do kwestii mentalnych i osobowościowych, które w znacznym stopniu mają wpływ na umiejętności w zakresie przyswajania oraz wykorzystywania informacji przez żołnierzy. W Siłach Zbrojnych „potencjał intelektualny i umiejętność korzystania z niego stają się coraz bardziej docenianym elementem szeroko rozumianej obronności”⁴¹². Niezmiernie ważnym aspektem jest także czynnik czasu⁴¹³, który ma kluczowe znaczenie w myśleniu żołnierza, co również przekłada się na funkcjonowanie wojsk powietrznodesantowych i kulturę bezpieczeństwa⁴¹⁴. Wszystkie powyższe elementy finalnie wpływają na wyszkolenie żołnierza wojsk powietrznodesantowych. W świetle przeprowadzonych badań należy stwierdzić, że 41,25% respondentów na najwyższym poziomie (ocena 5 w skali od 1 do

⁴¹¹ M. Cieślarczyk, *Istota...*, s. 30.

⁴¹² Tamże.

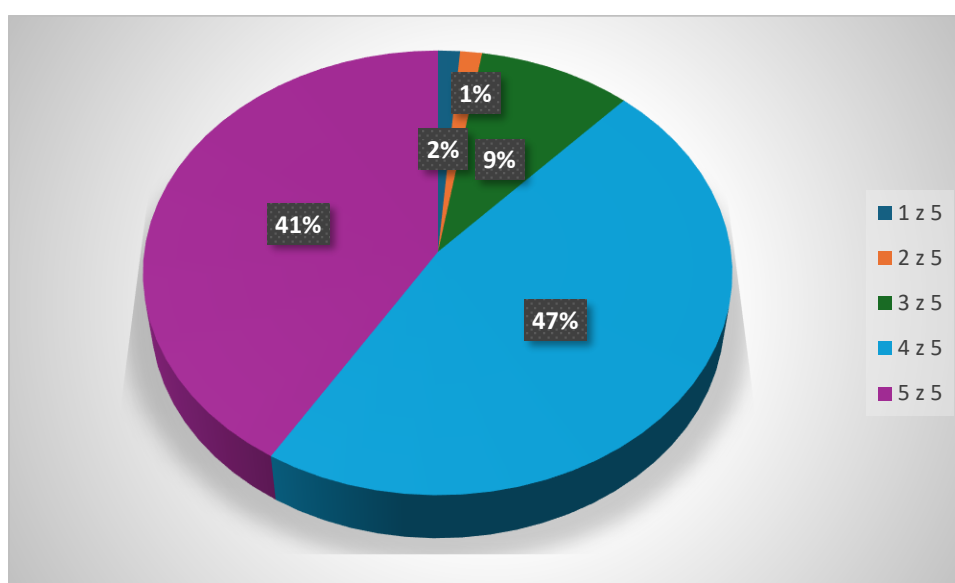
⁴¹³ Czas rozumiany w aspekcie wieku żołnierza, stażu służby oraz perspektywy jej pełnienia w przyszłości.

⁴¹⁴ M. Cieślarczyk, *Istota...* s. 30.

5) postrzega wyszkolenie żołnierzy wojsk powietrznodesantowych. Kolejne 46,86% ocenia go na poziomie dobrym (ocena 4), natomiast 9,24% twierdzi, że jest on dostateczny (ocena 3). Tylko 2,64% uważa, że spadochroniarze są wyszkoleni na poziomie miernym (ocena 2) lub niedostatecznym (ocena 1) (wykres 21). Za główne elementy, które powinny ulec zmianie respondenci wskazują:

- zbyt duża rotacja na stanowiskach;
- zbyt ograniczony dostęp do obiektów szkoleniowych;
- nadmierna ilość zadań ograniczająca szkolenie.

Wykres 21. Poziom wyszkolenia żołnierzy wojsk powietrznodesantowych w opinii respondentów



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Wymiar społeczny, zwany również organizacyjno-prawnym⁴¹⁵, to zarówno regulacje prawne obowiązujące w wojskach powietrznodesantowych, jak i zasady i normy „czyli sposoby osiągania wartości oraz struktury organizacyjne i zasady ich funkcjonowania, np. statuty, regulaminy, procedury, itp.”⁴¹⁶. Kluczowa nie jest jednak forma, w jakiej występują one w dokumentach normatywnych, ale w jaki sposób postrzegają je żołnierze i w jaki sposób przekłada się to na efektywność funkcjonowania systemów⁴¹⁷. Jednym z podstawowych sposobów respektowania norm i zasad jest dyscyplina wojskowa. Żołnierze są szkoleni, aby przestrzegać procedur, zasad zarówno na polu walki, jak i podczas codziennych czynności. Promowana jest kultura „zero

⁴¹⁵ J. Piwowarski, *Nauki...*, s. 133.

⁴¹⁶ M. Cieślarczyk, *Istota...*, s. 31.

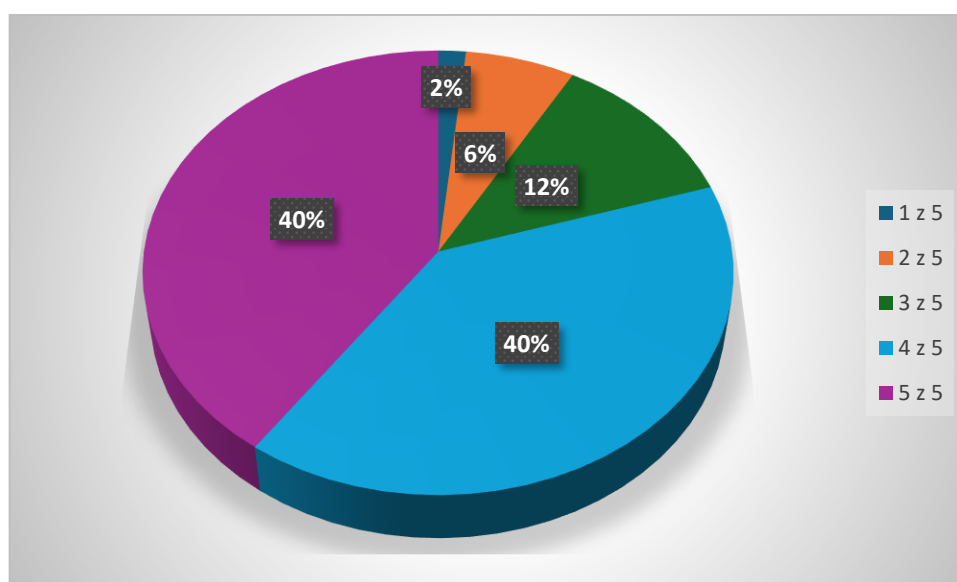
⁴¹⁷ Tamże, s. 31.

wypadków''. Dąży się do minimalizacji ryzyka i zapobiegania wypadkom, zarówno podczas treningów, jak i realnych działań. Dodatkowo, żołnierze zachęceni są do raportowania wszelkich incydentów związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy. Ta transparentność może pomóc w identyfikacji potencjalnych zagrożeń i podejmowaniu działań prewencyjnych.

Na podstawie przeprowadzonych badań można stwierdzić, że 40,26% ankietowanych żołnierzy DZSW postrzega organizację wojsk powietrznodesantowych na poziomie bardzo dobrym (ocena 5 w skali od 1 do 5), kolejne 39,6% na poziomie dobrym (ocena 4), a 11,88% respondentów ocenia dostatecznie (ocena 3). Tylko 6,6% z nich twierdzi, że wojska powietrznodesantowe są zorganizowane miernie (ocena 2) a 1,65%, że są niezorganizowane (ocena 1) (wykres 22). Za najważniejsze aspekty wymagające zmian respondenci uważają:

- ciągła rotacja żołnierzy na szkoleniu specjalistycznym – powoływanie w „środku” okresu szkolenia kandydatów, którzy są na innym (niższym) poziomie wyszkolenia;
- zwiększenie ilości zajęć ze szkolenia taktycznego i ogniowego;
- dostosowanie struktur do realiów współczesnego pola walki (drony, walka radioelektroniczna).

Wykres 22. Poziom organizacji wojsk powietrznodesantowych w opinii respondentów



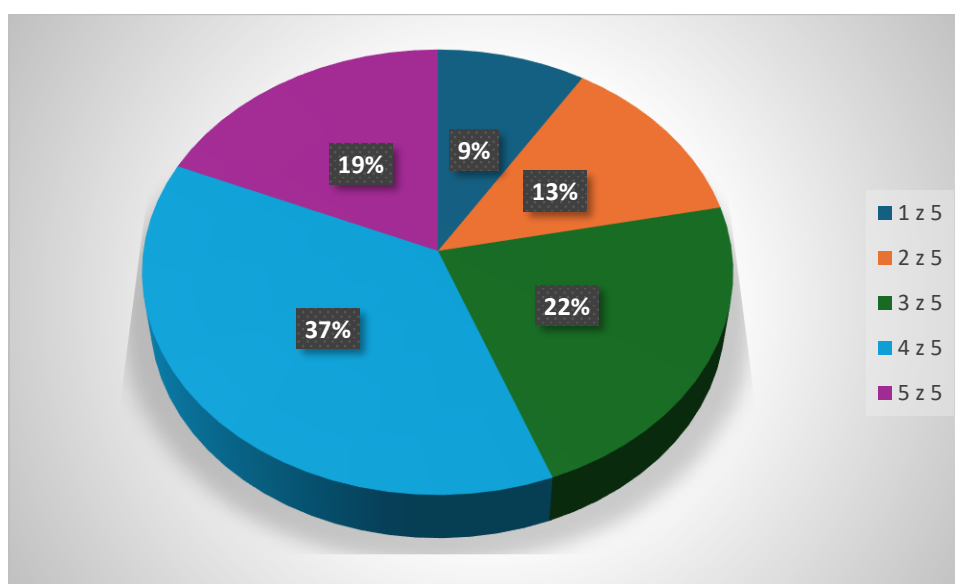
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Ostatnim filarem kultury jest wymiar materialny. Jego głównymi elementami są m.in. technika, technologia, sprzęt, infrastruktura, podstawowe narzędzia, itp., a także umiejętności posługiwania się nimi⁴¹⁸. W wojskach powietrznodesantowych występuje zróżnicowana jakość i ilość wymienionych elementów, jak również dysproporcje związane z umiejętnościami ich użytkowania. Dodatkowym elementem są środki finansowe, których ilość oraz cel, na które są przeznaczane, wpływające na poczucie bezpieczeństwa żołnierzy.

W świetle przeprowadzonych badań należy stwierdzić, że najwięcej respondentów (37,29%) ocenia wyposażenie wojsk powietrznodesantowych na poziomie dobrym (ocena 4 w skali od 1 do 5). Kolejną grupę stanowią respondenci (22,44%), którzy uważają, że jest ono dostateczne (ocena 3). Tylko 18,48% nie ma żadnych zastrzeżeń w tym zakresie (ocena 5), a aż ponad 20 % uważa wyposażenie za niedostateczne (ocena 1 - 8,91%) lub mierne (ocena 2 - 12,87%) (wykres 23). Za główne elementy wymagające zmian respondenci wskazują:

- niskiej jakości wyposażenie indywidualne;
- przestarzałe pojazdy;
- brak odpowiedniej ilości miejsc kwaterunkowych;
- przestarzałe uzbrojenie i sprzęt (RPG, lornetki, przyrządy celownicze).

Wykres 23. Poziom wyposażenia wojsk powietrznodesantowych w opinii respondentów



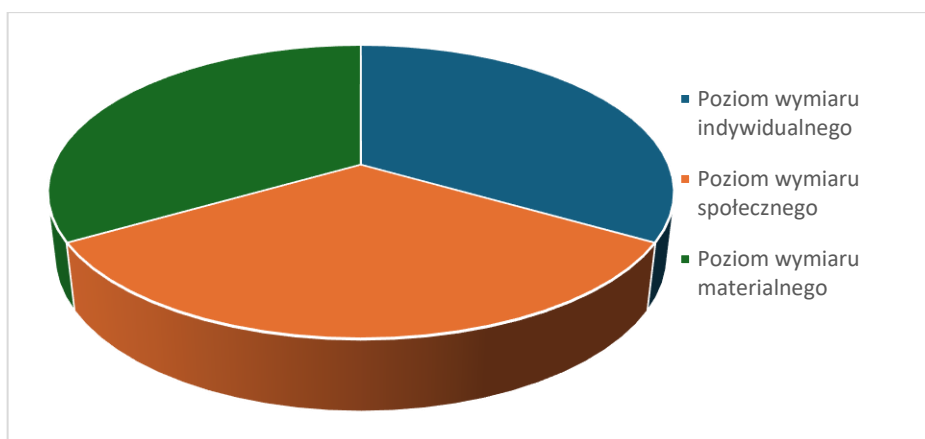
Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

⁴¹⁸ Tamże.

Mając zdefiniowane wymiary kultury bezpieczeństwa wojsk powietrznodesantowych, należy przedstawić ogólne wyniki, w jaki sposób kształtuje się kultura bezpieczeństwa w wojskach powietrznodesantowych w aspekcie DZSW. Analizując literaturę przedmiotu stwierdzono, że nie ma opracowanej ankiety badającej kulturę bezpieczeństwa w oparciu o jej filary. W związku z tym, bazując na innych kwestionariuszach, definicjach kultury i filarów bezpieczeństwa, jak również na bazie własnych doświadczeń opracowano autorski kwestionariusz ankietowy.

Postrzeganie poziomu kultury bezpieczeństwa sprawdzono w ramach poszczególnych pytań (odnoszących się do konkretnych wymiarów kultury bezpieczeństwa), do których przyjęto odpowiednią wagę punktacji, mając na uwadze specyfikę i wymagania stawiane żołnierzom w wojskach powietrznodesantowych. Przyjęto więc, że na poziom kultury bezpieczeństwa w aspekcie żołnierzy DZSW, składa się poziom jej poszczególnych wymiarów (rysunek 27).

Rys. 27. Składowe poziomy kultury bezpieczeństwa

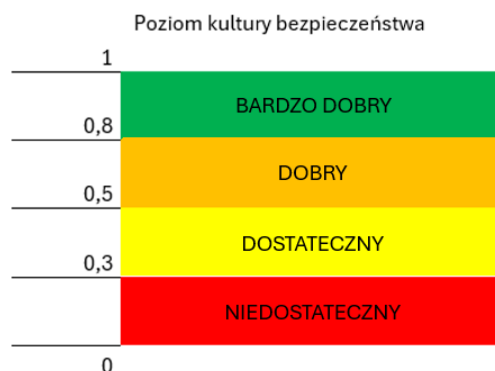


Źródło: opracowanie własne na podstawie Ł. Trzcíński, J. Piwowski, Z. Kuźniar [red.], *Kultura bezpieczeństwa. Nauka – praktyka – refleksje*, Kraków 2018, s. 14.

Aby określić poziom całej kultury bezpieczeństwa przyjęto następujące kryteria jej oceny:

- bardzo dobry – wynik pomiędzy 0,8 a 1;
- dobry – wynik pomiędzy 0,5 a 0,79;
- dostateczny – wynik pomiędzy 0,3 a 0,49;
- niedostateczny – wynik pomiędzy 0 a 0,29 (rysunek 28);

Rys. 28. Skala oceny poziomu kultury bezpieczeństwa



Źródło: opracowanie własne

A zatem, aby określić postrzeganie poziomu kultury bezpieczeństwa w wojskach powietrznodesantowych, należy w pierwszej kolejności zbadać jej poszczególne wymiary.

Wymiar indywidualny zbadano za pomocą poniższych pytań i przyjętych wag:

- 1) Co najbardziej zmotywowało Pana/Panią do rozpoczęcia służby wojskowej w wojskach powietrznodesantowych?
 - a) tradycja rodzinna - 0,6 pkt;
 - b) patriotyzm – 1 pkt;
 - c) aspekty finansowe - 0 pkt;
 - d) bliskość miejsca zamieszkania - 0 pkt;
 - e) stabilizacja zawodowa (wcześniejsza emerytura) - 0 pkt;
 - f) marzenie o zostaniu żołnierzem - 1 pkt;
 - g) możliwość nabycia specjalistycznych uprawnień (skoczek spadochronowy, kierowca, itd.) - 1 pkt;
- 2) Jaki czasookres szkolenia/ćwiczeń poza miejscem zamieszkania uważa Pan/Pani za dopuszczalny?
 - a) do 1 tygodnia - 0 pkt;
 - b) od 1 do 2 tygodni - 0,3 pkt;
 - c) od 2 tygodni do 1 miesiąca - 0,5 pkt;
 - d) do 1 miesiąca do 3 miesięcy – 0,8 pkt;
 - e) powyżej 3 miesięcy - 1 pkt;
- 3) Jak długo planuje Pan służyć w wojskach powietrznodesantowych?
 - a) do emerytury – 1 pkt;

- b) to tylko etap przejściowy do innego rodzaju wojsk – 0,6 pkt;
- c) to tylko etap przejściowy do znalezienia innej pracy – 0 pkt;
- d) co najmniej 3 lata - 1 pkt;
- e) nie dłużej niż 3 lata – 0,3 pkt.

Na podstawie przeprowadzonych badań i przyjętych wag odpowiedzi stwierdzono, że poziom wymiaru indywidualnego jest dobry (0,72). Wpływ na to ma m.in. bardzo dobry poziom motywacji respondentów do pełnienia służby (0,85), dobra dyspozycyjność w ramach wykonywanych obowiązków (0,55), jak również bardzo dobra ocena perspektywy dalszej kariery w wojskach powietrznodesantowych (0,81) (tabela 9).

Tabela 9. Poziom kultury bezpieczeństwa w wymiarze indywidualnym w wojskach powietrznodesantowych

Co najbardziej zmotywowało Pana/Panią do rozpoczęcia służby wojskowej w wojskach powietrznodesantowych?			
	Ilość odpowiedzi	Waga	Wynik
Tradycja rodzinna	12	0,5	6
Patriotyzm	60	1	60
Aspekty finansowe	11	0	0
Bliskość miejsca zamieszkania	10	0	0
Stabilizacja zawodowa	24	0	0
Marzenie o zostaniu żołnierzem	153	1	153
Możliwość nabycia specjalistycznych uprawnień	28	1	28
Inne	5	0,5	2,5
RAZEM	303		249,5
Jaki czasookres szkolenia/ćwiczeń poza miejscem zamieszkania uważa Pan/Pani za dopuszczalny?			
do 1 tygodnia	20	0	0
od 1 do 2 tygodni	86	0,3	25,8
od 2 tygodni do 1 miesiąca	83	0,5	41,5
od 1 miesiąca do 3 miesięcy	72	0,8	57,6
powyżej 3 miesięcy	42	1	42
RAZEM	303		166,9
Jak długo planuje Pan służyć w wojskach powietrznodesantowych?			
do emerytury	194	1	194
to tylko etap przejściowy do innego rodzaju wojsk	63	0,6	37,8

to tylko etap przejściowy do znalezienia innej pracy	13	0	0	
co najmniej 3 lata	5	1	5	
nie dłużej niż 3 lata	21	0,3	6,3	
Inne	7	0,5	3,5	POZIOM
RAZEM	303		246,6	0,813861
	Pyt.1	Pyt.2	Pyt.3	RAZEM
Poziom Wymiaru indywidualnego	0,823432343	0,550825	0,813861	0,729373

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań

Wymiar społeczny poddano analizie na podstawie poniższych pytań i przyjętych wag:

- 1) Czy uważa Pan/Pani, że w wojskach powietrznodesantowych opracowane procedury w czasie szkolenia (taktycznego/ ogniowego) minimalizują ryzyko wypadków?
 - a) tak (1 pkt);
 - b) nie (0 pkt);
- 2) Czy nw. procedury/czynności Pana/Pani zdaniem są kluczowe do minimalizowania ryzyka wypadków?
 - a) udzielanie instruktaży przed zajęciami (TAK – 1 pkt NIE – 0 pkt);
 - b) wzorowe pokazy dowódców podczas zajęć (TAK – 1 pkt NIE – 0 pkt);
 - c) jednolity system posługiwania się bronią (TAK – 1 pkt NIE – 0 pkt);
 - d) utrzymanie wysokiej sprawności fizycznej (TAK – 1 pkt NIE – 0 pkt);
 - e) stosowanie jednolitych procedury taktycznych (TAK – 1 pkt NIE – 0 pkt);
- 3) Czy uważa Pan/Pani, że do szkolenia specjalistycznego DZSW powinna być dedykowana etatowa kadra podoficerska i oficerska, a nie żołnierze oddelegowani z różnych pododdziałów?
 - a) tak (0 pkt);
 - b) nie (1 pkt).

Na podstawie przeprowadzonych badań i przyjętych wag stwierdzono, że poziom wymiaru społecznego w wojskach powietrznodesantowych jest również dobry (0,67). Wpływa na to ma bardzo dobra ocena procedur taktycznych i ogniowych (0,81), jak również poszczególnych czynności i pozostałych procedur minimalizujących ryzyko wypadku (0,90) oraz dostateczna ocena struktur (0,30) (tabela 10).

Tabela 10. Poziom kultury bezpieczeństwa w wymiarze społecznym w wojskach powietrznodesantowych

Czy uważa Pan/Pani, że w wojskach powietrznodesantowych opracowane procedury w czasie szkolenia (taktycznego/ ogniowego) minimalizują ryzyko wypadków?				
	Ilość odpowiedzi	Waga	Wynik	
TAK	207	1	207	
NIE	14	0	0	
TRUDNO POWIEDZIEĆ	82	0,5	41	POZIOM
RAZEM	303		248	0,818482
Czy nw. procedury/czynności Pana/Pani zdaniem są kluczowe do minimalizowania ryzyka wypadków?				
udzielanie instruktaży przed zajęciami				
TAK	287	1	287	
NIE	16	0	0	
RAZEM	303		287	0,947195
wzorowe pokazy dowódców podczas zajęć				
TAK	281	1	281	
NIE	22	0	0	
RAZEM	303		281	0,927393
jednolity system posługiwania się bronią				
TAK	253	1	253	
NIE	50	0	0	
RAZEM	303		253	0,834983
utrzymanie wysokiej sprawności fizycznej				
TAK	273	1	273	
NIE	30	0	0	
RAZEM	303		273	0,90099
stosowanie jednolitych procedury taktycznych				
TAK	272	1	272	
NIE	31	0	0	0,89769
RAZEM	303		272	POZIOM
				0,90165
Czy uważa Pan/Pani, że do szkolenia specjalistycznego DZSW powinna być dedykowana etatowa kadra podoficerska i oficerska, a nie żołnierze oddelegowani z różnych pododdziałów?				
TAK	160	0	0	
NIE	44	1	44	
TRUDNO POWIEDZIEĆ	99	0,5	49,5	POZIOM
RAZEM	303		93,5	0,308581
	Pyt.1	Pyt.2	Pyt.3	RAZEM
Poziom wymiaru społecznego	0,818481848	0,90165	0,308581	0,676238

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań

Wymiar materialny określono na podstawie poniższych pytań i przyjętych wag:

- 1) Czy uważa Pan/Pani, że zapewnione warunki socjalno-bytowe (zakwaterowanie/uposażenie/) w wojskach powietrznodesantowych umożliwiają właściwe funkcjonowanie w ramach pełnienia służby?
 - a) tak (1 pkt);
 - b) nie (0 pkt);
- 2) Czy zapewnione obiekty szkoleniowe (ilość, jakość) w Wojskach Powietrznodesantowych są zbieżne z Pana/Pani oczekiwaniami?
 - a) tak (1 pkt);
 - b) nie (0 pkt);
- 3) Czy zapewnione sprzęt (uzbrojenie/wyposażenie) w Wojskach Powietrznodesantowych są zbieżne z Pana/Pani oczekiwaniami?
 - a) tak (1 pkt);
 - b) nie (0 pkt).

Na podstawie przeprowadzonych badań i przyjętych wag stwierdzono, że poziom wymiaru materialnego w wojskach powietrznodesantowych jest dobry (0,77). Wpływa na to ma wysoka ocena warunków socjalno-bytowych (0,81) oraz jakości i ilości obiektów szkoleniowych (0,83), jak również dobry poziom uzbrojenia i wyposażenia żołnierzy (0,67) (tabela 11).

Tabela 11. Poziom kultury bezpieczeństwa w wymiarze materialnym w wojskach powietrznodesantowych

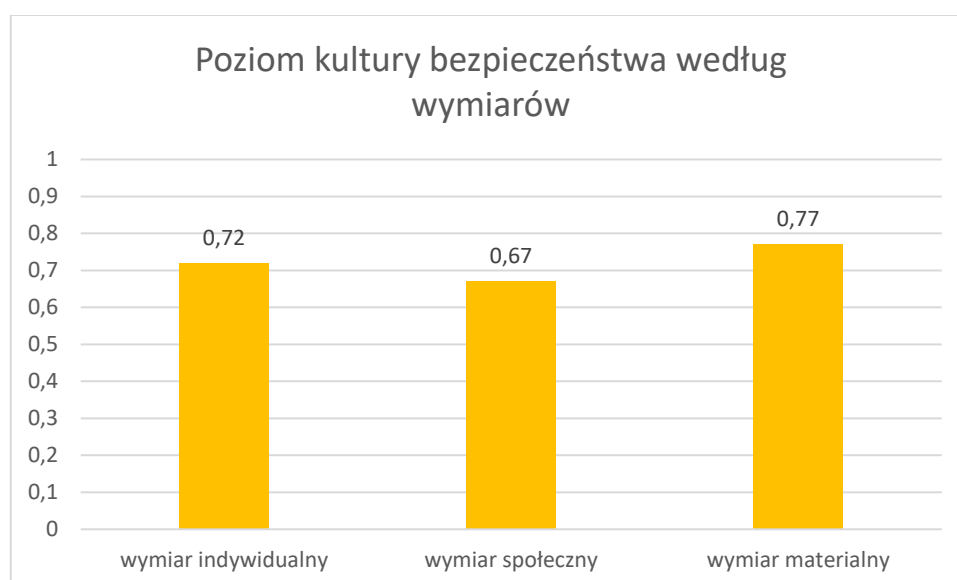
Czy uważa Pan/Pani, że zapewnione warunki socjalno-bytowe (zakwaterowanie/uposażenie/) w Wojskach Powietrznodesantowych umożliwiają właściwe funkcjonowanie w ramach pełnienia służby?			
	Ilość odpowiedzi	Waga	Wynik
TAK	247	1	247
NIE	56	0	0
RAZEM	303		247
Czy zapewnione obiekty szkoleniowe (ilość, jakość) w Wojskach Powietrznodesantowych są zbieżne z Pana/Pani oczekiwaniami?			
TAK	252	1	252
NIE	51	0	0
RAZEM	303		252
Czy zapewnione sprzęt (uzbrojenie/wyposażenie) w Wojskach Powietrznodesantowych są zbieżne z Pana/Pani oczekiwaniami?			
TAK	205	1	205
NIE	98	0	0

RAZEM	303	205	0,676568	
	Pyt.1	Pyt.2	Pyt.3	RAZEM
Poziom wymiaru materialnego	0,815181518	0,831683	0,676568	0,774477

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań

Podsumowując, należy stwierdzić, że najwyższy poziom kultury można zaobserwować kolejno w wymiarze materialnym (0,77), indywidualnym (0,72) i społecznym (0,62) (wykres 24).

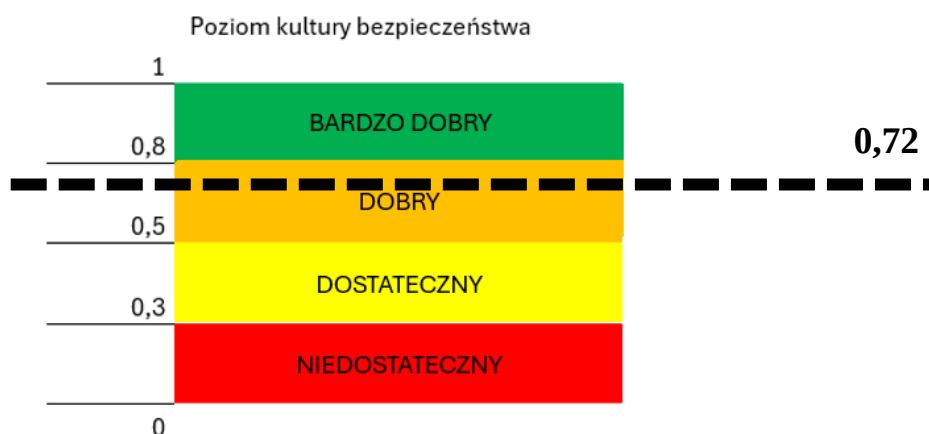
Wykres 24. Poziom kultury bezpieczeństwa w wojskach powietrznodesantowych według wymiarów



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań

Finalnie, biorąc pod uwagę jednakową wagę poszczególnych wymiarów należy stwierdzić, że poziom kultury bezpieczeństwa w wojskach powietrznodesantowych w kontekście DZSW kształtuje się na poziomie dobrym (0,72) (rysunek 29).

Rys. 29 Poziom kultury bezpieczeństwa w wojskach powietrznodesantowych



Źródło: opracowanie własne

4.5. Uogólnienia i wnioski

XXI wiek to okres nieustannej ekspansji pojęcia *bezpieczeństwo*, przez co nie ma ono jednej, powszechnie akceptowanej interpretacji. Ponadto, wielość definicji utrudnia identyfikację jej obszaru. Najczęściej zaczyna się od zdefiniowania bezpieczeństwa jako wolności od zagrożeń, strachu, lęku lub ataku⁴¹⁹.

Pomimo wielu prób, nie udało się przyjąć jednej definicji pojęcia *bezpieczeństwo*. Co więcej, przedstawiane definicje w literaturze przedmiotu często w znaczny sposób odbiegają od siebie. Przyczyn takiego stanu jest wiele. Jedne wynikają z natury zabiegu, jakim jest definicja, natomiast inne w zjawisku, którym jest bezpieczeństwo. Pojęcie to, w używaniu jest często rozszerzane i zawężane, co przyczynia się do powstawania jego różnych wariantów. Dlatego też, można dokonać jego wielu podziałów⁴²⁰.

Na potrzeby niniejszej dysertacji przyjęto definicję bezpieczeństwa zaproponowaną przez R. Szynowskiego, który określa go jako „...stan lub proces zapewniający trwanie, przetrwanie i możliwość swobodnego, nieskrępowanego rozwoju: jednostki, grup osób czy całych państw”⁴²¹.

⁴¹⁹ R. Socha, *Sense of Security and Crime: The Residents' Perspective*, European Research Studies Journal Volume XXIV, 2021, 4, s. 508-509.

⁴²⁰ R. Socha, *Aksjologiczny wymiar bezpieczeństwa*, „Bulletin of Lviv State University of Life Safety” 2023, 27, s. 141.

⁴²¹ Cytuję z wykładu dr hab. Ryszarda Szynowskiego z dnia 26.02.2025 r. na temat „System bezpieczeństwa narodowego, system obronny państwa, system zarządzania kryzysowego – wzajemne relacje”.

Według W. Fehlera, nie należy dzielić bezpieczeństwa na różne kategorie, jednakże dla celów analitycznych, praktycznych i badawczych, tworzy się różne jego typologie⁴²².

Do najważniejszych kryteriów zalicza się m.in. podmiotowe, którego częścią jest m.in. bezpieczeństwo narodowe oraz przedmiotowe, w skład którego wchodzi m.in. bezpieczeństwo militarne. Na podstawie tego należy stwierdzić, że siły zbrojne, w tym wojska powietrznodesantowe, w rozumieniu podmiotowym i przedmiotowym są ich elementem.

Na potrzeby niniejszej dysertacji podjęto również próbę zdefiniowania słowa *kultura*, które pojawia się w różnych odmianach na ustach wszystkich. Podobnie jak z bezpieczeństwem, występuje ciągła cyrkulacja tego pojęcia między nauką a społeczeństwem, co w konsekwencji powoduje różne jej postrzeganie i definicje⁴²³.

W literaturze przedmiotu przedstawianych jest wiele definicji kultury. Na potrzeby niniejszej rozprawy przyjęto, że jest „...świadomym, społecznie przekazywanym dziedzictwem wytworów, wiedzy, przekonań, wartości i oczekiwań normatywnych, które to dziedzictwo pomaga członkom danego społeczeństwa radzić sobie z pojawiającymi się problemami”⁴²⁴.

Wojska powietrznodesantowe są organizacjami, które posiadają swoje wspólne wartości, normy, przekonania, zachowania, zwyczaje i praktyki, składające się na swoistą kulturę organizacyjną. Podobnie jak w przypadku bezpieczeństwa i kultury, istnieje mnogość jej definicji. Biorąc pod uwagę przedmiot badań, kulturę organizacyjną uznaje się za „...spoiwo, które integruje organizację przez współdzielenie wzorów znaczeń. Kultura skupia się wokół wartości, przekonań i oczekiwań, które są podzielane przez członków organizacji”⁴²⁵. Dodatkowo, posiada ona wiele funkcji, z których za najważniejsze można uznać integralną, percepcyjną i adaptacyjną. Istnieje wiele modeli kultury organizacyjnej, a jednym z najbardziej znanych jest model Scheina, który podkreśla, że kultura organizacyjna nie jest czymś, co można łatwo zaobserwować tylko na powierzchni. W rzeczywistości ma głębsze fundamenty, które kształtują zachowania, wartości i sposób myślenia w organizacji. Przejście od artefaktów i zachowań do wartości i założeń może być trudne, ponieważ wiele z tych podstawowych przekonań i założeń

⁴²² W. Fehler, *Bezpieczeństwo wewnętrzne współczesnej Polski: aspekty teoretyczne i praktyczne*, Warszawa 2012, s. 9.

⁴²³ B. Glinka, M. Kostera [red.], *Nowe kierunki w organizacji i zarządzaniu, Organizacje, konteksty, procesy zarządzania*, Warszawa 2016, s. 65.

⁴²⁴ N. Goodman, *Wstęp do socjologii*, Poznań 1997, s. 37.

⁴²⁵ C. Siehl, J. Martin, *The role of symbolic management: how can managers effectively transmit organizational culture?*, „Leaders and managers” Pergamon 1984, s. 227.

jest nieuświadomionych i trudnych do zmiany. Kultura organizacyjna według Scheina to także proces, który rozwija się w organizacji i może ewoluować w czasie – na przykład, kiedy organizacja przechodzi zmiany, pojawiają się nowe wartości, a stare założenia zostają zakwestionowane.

Kultura organizacyjna w wojskach powietrznodesantowych jest specyficzna i różni się od tej w firmach cywilnych. Jest ona kształtowana przez tradycje, hierarchię, dyscyplinę oraz misję obrony i służby ojczyźnie. Jest to środowisko o bardzo ścisłych zasadach, które wpływają na zachowania i interakcje pomiędzy żołnierzami, a także na ogólną organizację jednostek spadochroniarzy. Dominują w nich ścisłe zasady podległości i struktury dowodzenia, a żołnierze mają jasno określone w nich miejsce, co wiąże się z określoną odpowiedzialnością i obowiązkami. Dyscyplina jest jednym z fundamentów kultury wojskowej. Obejmuje ona nie tylko przestrzeganie regulaminów, ale także postawę w stosunku do rozkazów, przestrzeganie procedur oraz utrzymanie porządku w codziennym życiu służbowym. Ważnym elementem jest także poczucie odpowiedzialności za swoje działania i decyzje. Kultura organizacyjna spadochroniarzy opiera się na wartościach takich jak honor, odwaga, lojalność, gotowość do poświęceń i solidarność. Te wartości mają kluczowe znaczenie w budowaniu morale, w utrzymaniu spójności w jednostkach, a także w tworzeniu silnego poczucia przynależności do elity spadochroniarzy.

Kultura bezpieczeństwa i kultura organizacyjna są ze sobą ściśle powiązane, ale mają różne cele i obszary działania. Obie wpływają na sposób funkcjonowania organizacji, a ich zrozumienie jest kluczowe, aby zapewnić efektywność, harmonijną pracę zespołową i minimalizowanie ryzyka. Kultura bezpieczeństwa rozumiana jest jako „... ogół utrwalonego, niematerialnego oraz materialnego dorobku człowieka służącego mu militarnie i pozamilitarnie – czyli szeroko rozumianej autonomicznej obronności określonych indywidualnych oraz grupowych podmiotów”⁴²⁶.

Podobnie jak w przypadku kultury organizacyjnej, w literaturze przedmiotu można znaleźć opisane modele kultury bezpieczeństwa. Jednym z najbardziej znanych przedstawił M. Cieślarczyk, opierający się na kompleksowym podejściu, które uwzględnia wszystkie aspekty organizacyjne, ludzkie i operacyjne związane z bezpieczeństwem. Skupia się na znaczeniu wartości organizacyjnych, zaangażowania

⁴²⁶ J. Piwowarski, L. Stanek, *Socjologia bezpieczeństwa i jej związki z innymi naukami społecznymi*, „Rocznik Bezpieczeństwa Morskiego” 2016, 10, s. 275.

liderów, edukacji pracowników oraz transparentnej komunikacji w budowaniu efektywnej kultury bezpieczeństwa. Model ten wskazuje, że bezpieczeństwo to nie tylko procedury, ale także sposób myślenia i działania na poziomie całej organizacji.

Innym przykładem jest tzw. model „góry lodowej”, która bardzo obrazowo przedstawia, jak kultura bezpieczeństwa w organizacjach jest zbudowana z poszczególnych warstw – tej widocznej i tych niewidocznych. To koncepcja, w której jedynie część struktury jest widoczna nad powierzchnią wody, podczas gdy reszta znajduje się pod wodą i ma kluczowy wpływ na pozostałe. Doskonale obrazuje, jak wiele kluczowych aspektów tej kultury pozostaje niewidocznych na pierwszy rzut oka, ale mają one decydujący wpływ na rzeczywiste zachowania i skuteczność działań związanych z bezpieczeństwem w organizacji. O ile wierzchołek góry lodowej (procedury, audyty, szkolenia) jest łatwy do zobaczenia i mierzenia, to prawdziwą siłę kultury bezpieczeństwa stanowi to, co znajduje się pod powierzchnią: wartości, postawy, przekonania i zaangażowanie, które mają kluczowe znaczenie dla realnego przestrzegania bezpieczeństwa.

Kultura bezpieczeństwa składa się z trzech wymiarów: indywidualnego, społecznego i materialnego. Na podstawie przeprowadzonych badań stwierdzono, że wymiar indywidualny w wojskach powietrznodesantowych, w kontekście DZSW, kształtuje się na poziomie dobrym. Wpływ na to ma przede wszystkim wysoka, odpowiednia motywacja i chęć długoterminowej służby, jak również średnia dyspozycyjność respondentów. Okazuje się, że większość z nich została żołnierzami poprzez marzenia, jednakże nie do końca byli uświadomieni, z czym związana jest służba wojskowa, szczególnie w aspekcie wielotygodniowych, a nawet wielomiesięcznych wyjazdów. Wielu z nich nie wyobraża sobie wyjazdów na okres dłuższy niż 1-2 tygodnie, nie wspominając już o wyjazdach przykładowo na misję lub zadania, gdzie należy się liczyć z pobytem kilkumiesięcznym.

Badania pokazały, że wymiar społeczny w wojskach powietrznodesantowych również jest na poziomie dobrym. Spowodowane jest to przede wszystkim wysoką oceną procedur (m.in. taktycznych, ogniowych) minimalizujących ryzyko wypadku, jak również niską struktur funkcjonujących w ramach szkolenia specjalistycznego DZSW. Respondenci doceniają wysiłki podejmowane w jednostkach spadochroniarzy w zakresie bezpieczeństwa, co przejawia się m.in. wysoką oceną takich czynności jak udzielanie instruktaży przed zajęciami, wzorowe pokazy dowódców podczas ćwiczeń, stosowanie jednolitych zasad taktycznych czy posługiwania się bronią. Jednakże w większości

negatywnie odbierane jest prowadzenie zajęć przez nieetatową kadrę dowódczą i instruktorską, którzy szkolenie DZSW wykonują jako zadanie dodatkowe. Powoduje to fakt, że respondenci odbierają często to jako traktowanie ich jako żołnierzy „drugiej kategorii”.

W aspekcie wymiaru materialnego, podobnie jak poprzednie, kształtuje się w opinii respondentów na poziomie dobrym. Ma na to wpływ m.in. wysoka ocena warunków socjalno-bytowych i obiektów szkoleniowych, przy średniej ocenie wyposażenia i sprzętu. Respondenci doceniają takie aspekty jak poziom uposażenia, zakwaterowania, żywienia. Również obiekty szkoleniowe w poszczególnych jednostkach są postrzegane w większości wysoko. Problem stanowi wyposażenie, szczególnie indywidualne, jak również przestarzały sprzęt, szczególnie w zakresie pojazdów. Wpływa to negatywnie zarówno na ocenę tego wymiaru, jak również morale żołnierzy.

5. Rekomendacje na rzecz zwiększania poziomu kultury bezpieczeństwa wojsk powietrznodesantowych w kontekście dobrowolnej zasadniczej służby wojskowej

5.1. Wymiar indywidualny

S. Sosabowski pisze, że „spadochroniarstwo uczy nas być silnym, a tylko takich potrzebuje nasza Ojczyzna”⁴²⁷. Służba w wojskach powietrznodesantowych to zaszczyt, który nie może być dostępny dla wszystkich. Tylko odpowiednio dobrany personel sprosta wymaganiom służby. J. Woźniak podkreśla, że rekrutacja to „...całość procesu pozyskiwania dla organizacji odpowiednich do jej potrzeb i możliwości zasobów ludzkich”⁴²⁸. Dlatego też, biorąc pod uwagę analizę dokumentów, własne obserwacje jak również przeprowadzone badania, w celu zapewnienia odpowiedniego personelu do służby w szeregach spadochroniarzy należy rozważyć wdrożenie poniższych zmian, które dotyczą:

- kierowania kandydatów szkolenia specjalistycznego DZS na badania psychologiczne i na komisję lekarską orzekającą zdolność służby w jednostkach lub instytucjach, w których występują stanowiska służbowe, na których przewiduje się wykonywanie skoków spadochronowych z wysokości do 4000 metrów;
- usystematyzowania czasowego powoływania kandydatów na szkolenie specjalistyczne DZSW;
- modyfikacji działań informacyjno-promocyjnych dotyczących pełnienia służby w wojskach powietrznodesantowych;
- kształtowania kultury fizycznej w społeczeństwie.

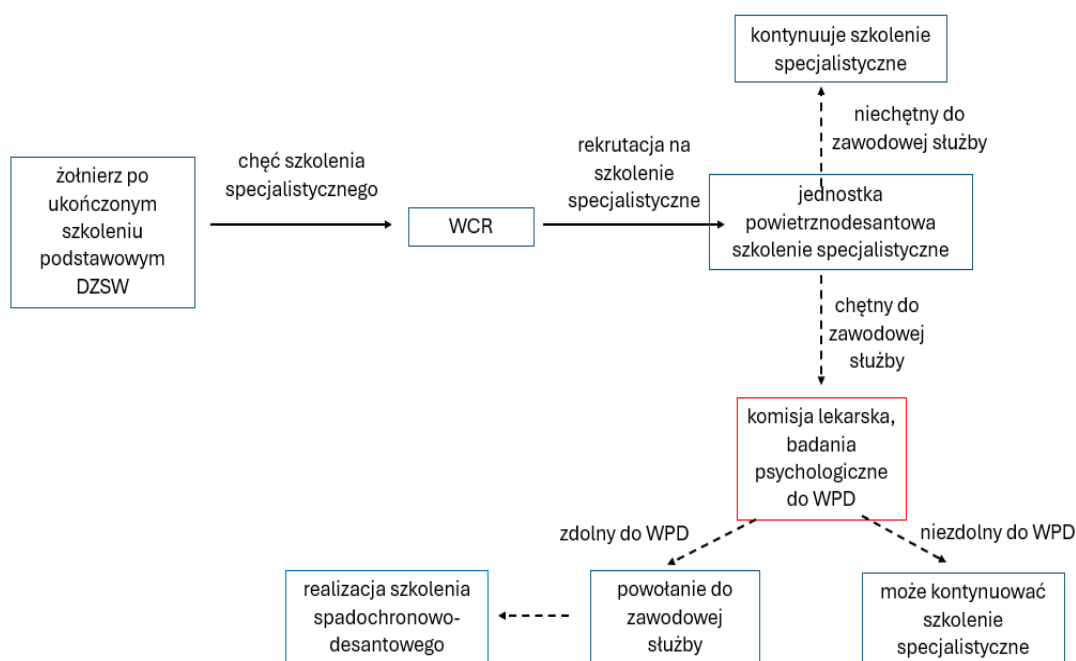
Z przeprowadzonej badań i analizy dokumentów wynika, że część żołnierzy DZSW kierowanych do wojsk powietrznodesantowych w ramach odbywania szkolenia specjalistycznego DZSW nie posiada badań psychologicznych oraz orzeczenia komisji lekarskiej o zdolności do służby na stanowiskach służbowych, na których przewiduje się wykonywanie skoków spadochronowych z wysokości powyżej 4000 m. Wynika to m.in. z faktu, że jak wskazano w rozdziale trzecim, stworzony etat dla żołnierzy nie obejmuje

⁴²⁷ S. Sosabowski, *Najkrótszą drogą*, Londyn, 1957, s. 58.

⁴²⁸ J. Woźniak, *Rekrutacja. Teoria i praktyka*, Warszawa 2013, s. 42

powyższych stanowisk. W konsekwencji tego, WCR różnie interpretują taką konieczność. To z kolei jest jednym z czynników, które znacznie ogranicza możliwość nabycia uprawnień i kwalifikacji skoczka spadochronowego, które zgodnie z rozporządzeniem Ministra Obrony Narodowej⁴²⁹, powinno być możliwe w ramach pełnienia DZSW. Ponadto, nie zostali oni medycznie i psychologicznie zweryfikowani, czy w ogóle są zdolni do wykonywania skoków spadochronowych. Co więcej, nawet w przypadku skierowania ich na wymagane badania⁴³⁰, w przypadku ich negatywnego wyniku, nie ma podstaw aby zwolnić takiego żołnierza, chociaż wiadomo, że nie jest on zdolny do służby w wojskach powietrznodesantowych (rysunek 30). Powoduje to finalnie zarówno straty czasowe i finansowe poniesione na szkolenie takiego żołnierza w jednostce powietrznodesantowej, jak również często rozczarowanie i poczucie „oszukania” ich samych.

Rys. 30. Obecny model rekrutacji na szkolenie specjalistyczne DZSW w wojskach powietrznodesantowych



Źródło: opracowanie własne

⁴²⁹ Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 29 kwietnia 2022 r..., zał. nr 2, pkt. 1. 6).

⁴³⁰ Co odbywa się w czasie szkolenia specjalistycznego, w przypadku żołnierza DZSW planowanego do powołania do zawodowej służby wojskowej.

W związku z powyższym proponuje się poniższe rozwiązanie, w celu usprawnienia powoływania żołnierzy do realizacji szkolenia specjalistycznego DZSW w wojskach powietrznodesantowych. Rekomendacja ta skupia się na kierowaniu żołnierzy przed rozpoczęciem szkolenia specjalistycznego DZSW, na badania psychologiczne oraz komisję lekarską określającą zdolność do służby na stanowiskach służbowych, na których przewiduje się wykonywanie skoków spadochronowych z wysokości powyżej 4000 m. Aby to umożliwić prawnie, należałoby nadać drugą specjalność wojskową (spadochronową) na stanowiskach żołnierzy DZSW. Wadami takiego podejścia są:

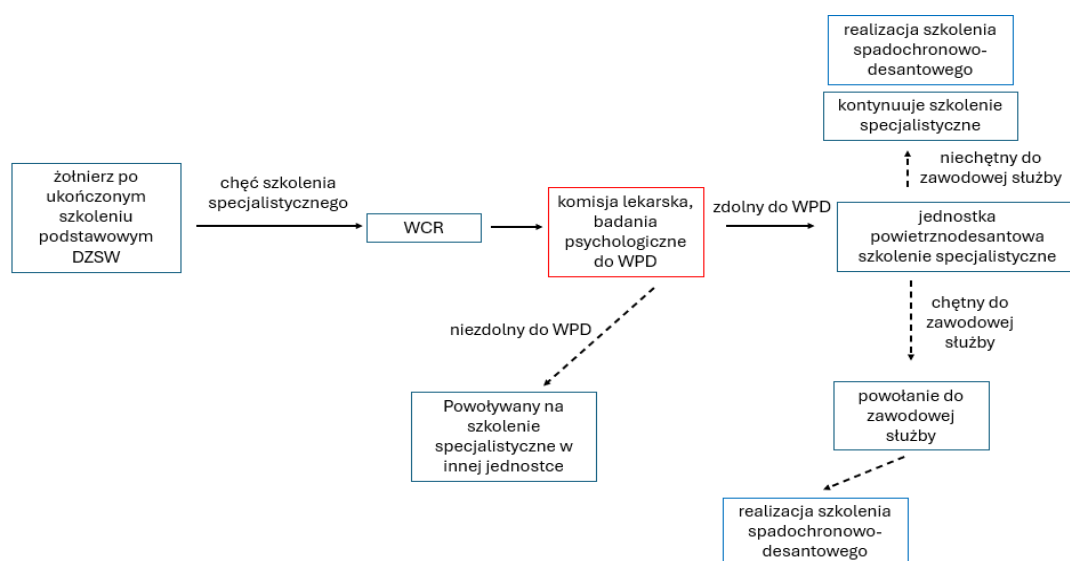
- zwiększone koszty – kierowanie wszystkich kandydatów na powyższe badania generowałoby koszty czasu, transportu i samych badań;
- ryzyko rezygnacji żołnierzy ze służby – idea dobrowolności nie daje gwarancji, że kandydat nie zmieni zdania dotyczących planów zawodowych lub życiowych.

Zaletami takiego rozwiązania są:

- pewność, że żołnierz DZSW rozpoczynający szkolenie specjalistyczne jest zdolny do służby w wojskach powietrznodesantowych;
- redukcja kosztów szkolenia żołnierzy, którzy nie są zdolni pod względem psychofizycznym i medycznym do służby w wojskach powietrznodesantowych.

Na podstawie powyższych, poniżej zaproponowano model rekrutacji na szkolenie specjalistyczne DZSW (rysunek 31).

Rys. 31. Proponowany model rekrutacji na szkolenie specjalistyczne DZSW w wojskach powietrznodesantowych



Źródło: opracowanie własne

Dodatkowo, należałoby usystematyzować współpracę psychologa z WCR z psychologiem jednostki powietrznodesantowej. Należy zauważyć, że zgodnie z Ustawą o obronie Ojczyzny, to Szef WCR odpowiedzialny jest za przeprowadzenie badania psychologicznego i powołanie do dobrowolnej służby wojskowej⁴³¹. Jednocześnie psycholog jednostki ma obowiązek uczestnictwa w procesie rekrutacji, poświęcając szczególną uwagę takim aspektom jak: specyfika służby i potencjalne zagrożenia, cechy osobowości utrudniające bądź pozwalające na dobre funkcjonowanie oraz inne uwarunkowania (np. uzależnienia)⁴³². Należy zaznaczyć również, że Decyzja nr 155/MON została wydana przed Ustawą o obronie Ojczyzny i nie została zmieniona, w związku z czym rekomenduje się rozważenie aktualizacji powyższego aktu prawnego.

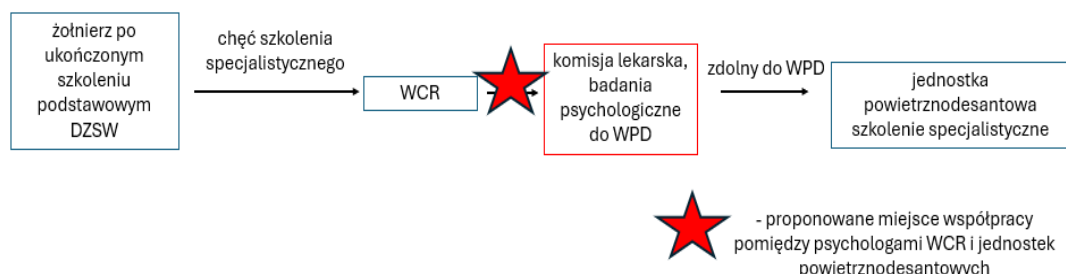
Jak wskazały badania przeprowadzone wśród żołnierzy DZSW, część z nich nie jest świadoma specyfiki, zadań i zagrożeń związanych z pełnieniem tej służby. Dodatkowo, niektórzy nie posiadają odpowiedniej motywacji, jak również planów służby w wojskach powietrznodesantowych. Proponuje się więc, aby uwzględnić rolę psychologa wojskowego danej jednostki w procesie rekrutacji do DZSW szkolenie specjalistyczne (rysunek 32).

Rys. 32. Proponowane miejsce współpracy psychologa z WCR i psychologa jednostki powietrznodesantowej

MODEL OBECNY



MODEL PROPONOWANY



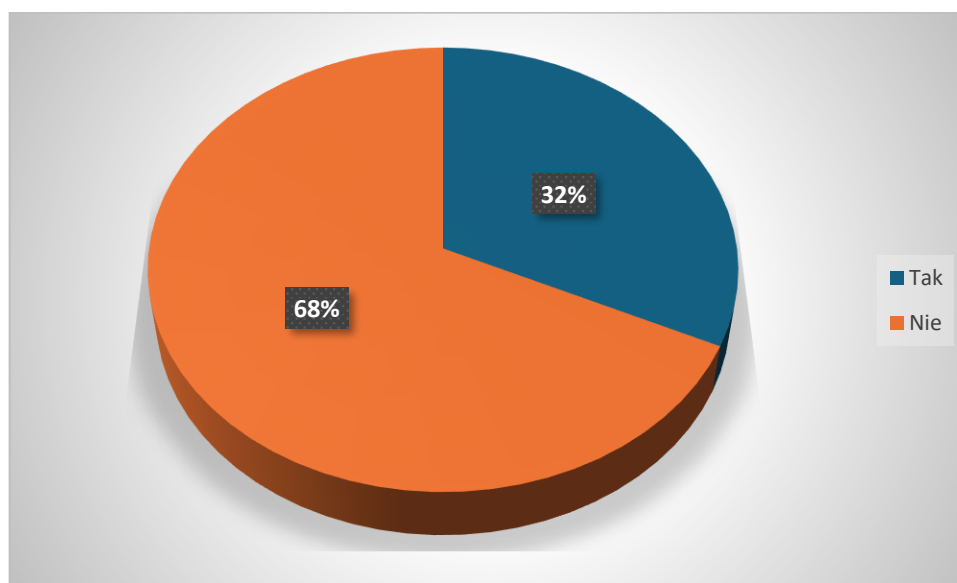
Źródło: opracowanie własne

⁴³¹ Ustawa z dnia 11 marca 2022 r..., art. 81.

⁴³² Decyzja Nr 155/MON..., pkt II.1.3) f).

Innym aspektem wartym przeanalizowania jest sprawność fizyczna żołnierzy rozpoczynających DZSW. W świetle przeprowadzonych badań można stwierdzić, że aż 32,01% ankietowanych oczekuje pomocy ze strony przełożonych w zakresie przygotowania fizycznego do pełnienia służby (wykres 25).

Wykres 25. Poziom potrzeb żołnierzy DZSW dotyczący pomocy w zakresie przygotowania się pod względem fizycznym do pełnienia służby



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Wynika to m. in. z faktu, że rekrutacja do DZSW nie obejmuje sprawdzenia poziomu sprawności fizycznej kandydatów i część z nich nie jest nawet świadoma wymogów. Biorąc pod uwagę oczekiwania ustawodawcy w zakresie zwiększania ilości żołnierzy w SZ RP, które wynosi średnio 10 tysięcy żołnierzy w cyklu półrocznym⁴³³, jest to zrozumiałe. Jednakże należy zwrócić uwagę, że brak weryfikacji sprawności fizycznej kandydatów do szkolenia specjalistycznego powoduje, że część z tych żołnierzy nie jest przygotowana do wykonywania podstawowych zadań i ćwiczeń, ze względu na brak podstawowej sprawności fizycznej. Rozwiązaniem tego problemu mogłaby być weryfikacja sprawności fizycznej żołnierzy w czasie szkolenia podstawowego DZSW i kierowanie na szkolenie specjalistyczne tylko kandydatów o najlepszych wynikach. Nie chodzi o to, aby w dniu przyjęcia byli oni tak samo sprawni jak żołnierze zawodowi, ale żeby posiadali pewne minimum, które dawałoby szansę przygotować ich pod względem

⁴³³ G. Piątkiewicz, *Wyzwania Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej w oparciu o ustawę o obronie Ojczyzny i członkostwo w Sojuszu Północnoatlantyckim*, „Res Politicale” 2024, 16, s. 152-153.

fizycznym przez pierwszych kilka miesięcy szkolenia do poziomu co najmniej dobrego. Proponuje się zatem, aby na szkolenie specjalistyczne DZSW w wojskach powietrznodesantowych byli kierowani żołnierze, którzy uzyskają co najmniej ocenę dostateczną z egzaminu z wychowania fizycznego, według norm żołnierzy zawodowych (kolor żółty) (tabela 12)⁴³⁴.

Tabela 12. Rekomendacja minimalnego poziomu sprawności fizycznej dla żołnierzy, którzy chcą realizować szkolenie specjalistyczne DZSW w wojskach powietrznodesantowych

	Grupa wiekowa	Żołnierze zawodowi zajmujący stanowiska służbowe w zespołach bojowych, zespołach szturmowych, wsparcia bojowego jednostek wojsk specjalnych, wydziałach działań specjalnych			Żołnierze zawodowi: a) zajmujący stanowiska dowódców oraz zastępców dowódców pododdziałów (batalion, kompania, pluton, drużyna, sekcja i równorzędne), b) pozostali żołnierze wojsk specjalnych, c) korpusu osobowego ogólnego – grupa osobowa – wychowanie fizyczne, d) wykonujący skoki ze spadochronem, e) pododdziałów rozpoznania		
		1			2		
		MĘŻCZYŹNI I KOBIETY			MĘŻCZYŹNI I KOBIETY		
		OCENA			OCENA		
		5	4	3	5	4	3
Punkty	do 20	95–100	84–94,9	73–83,9	90–100	80–89,9	68–79,9
	21–25						
	26–30						
	31–35						
	36–40						
	41–45						
	46–50						
	51–55						
	56 i powyżej						

Źródło: opracowanie własne na podstawie Rozporządzenia MON z dnia 7 marca 2024 r....

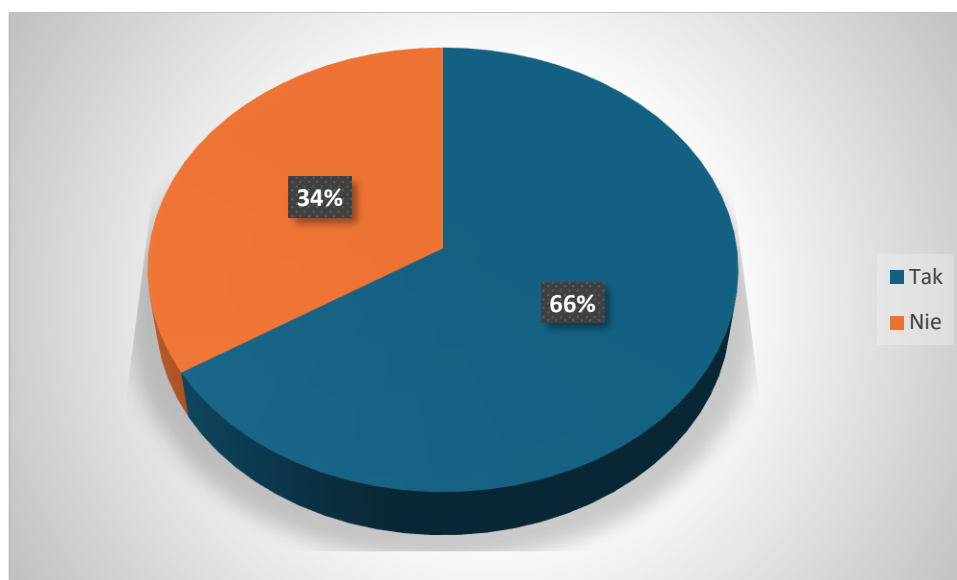
Należy jednak podkreślić, że aby osiągnąć to wymagane minimum, znaczącą rolę będzie miało wychowanie fizyczne dzieci i młodzieży. Zarówno rodzina, jak i szkoła to przestrzeń do budowania sprawności fizycznej, a w konsekwencji do tworzenia kultury fizycznej w społeczeństwie. Jeżeli dzieci i młodzież nie będą wychowywani na odpowiednim poziomie w powyższym zakresie, to nie ma co oczekiwać, że do wojsk powietrznodesantowych będą zgłaszać się tylko osoby przygotowane w tym zakresie. Co więcej, jeżeli nie ma wyrobionych nawyków treningu i ćwiczeń wśród społeczeństwa, a w konsekwencji dbałości o swoją sprawność fizyczną, to wojska powietrznodesantowe

⁴³⁴ Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 7 marca 2024 r...

przyjmując kandydata do służby będą traciły mnóstwo pieniędzy i czasu na zmianę ich postaw i nawyków, gdzie te zasoby mogłyby być wykorzystane już w bardziej zaawansowanych celach. Szczęólnego znaczenia w życiu żołnierskim nabierają słowa M. Wieczorka, który uważa, że niektóre nawyki lub ich brak „...mogą doprowadzić (...) do śmierci w męczarniach”⁴³⁵.

Warto zauważyć, że również 66,01% respondentów jest zdania, że żołnierze wojsk powietrznodesantowych powinni być sprawniejsi od pozostałych żołnierzy wojsk lądowych (wykres 26). Świadczy to o przede wszystkim o ich świadomości dotyczących warunków i wymagań służby, jak również o ich zrozumieniu przeznaczenia spadochroniarzy, których głównym „środkiem transportu” jest ich własne ciało.

Wykres 26. Postrzeganie wymaganego poziomu sprawności fizycznej spadochroniarzy w porównaniu do pozostałych żołnierzy wojsk lądowych

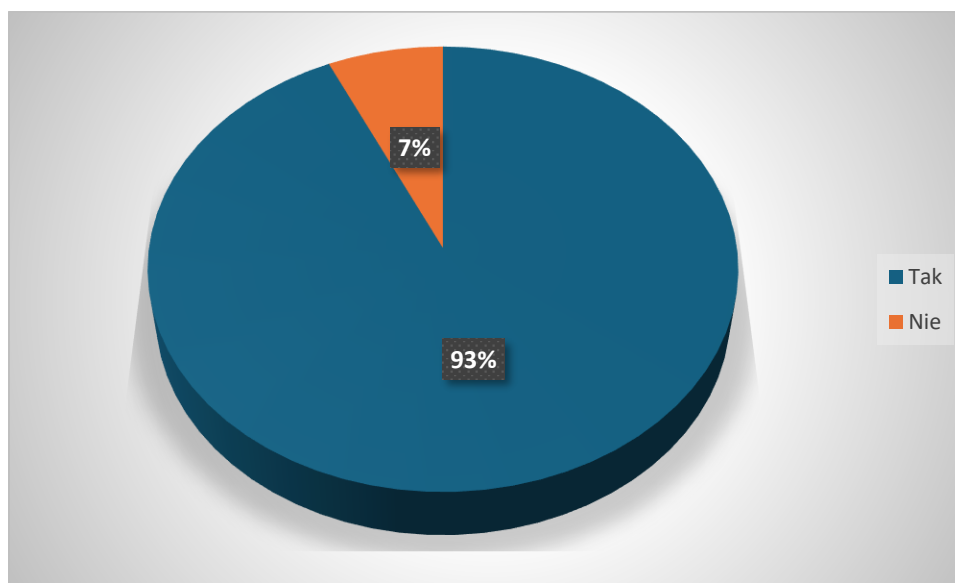


Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Co więcej 93,07% respondentów uważa, że egzaminy sprawnościowe powinny stanowić obowiązkowy element kwalifikacji do służby w wojskach powietrznodesantowych. Tylko 6,93% negatywnie wypowiada się na ten temat. Potwierdza to również potrzebę i zrozumienie, że kwalifikacja do wojsk powietrznodesantowych powinna ulec modyfikacji (wykres 27).

⁴³⁵ M. Wieczorek, *Nawyki 2.0. Jak zmienić swoje życie bez silnej woli?*, Wydawnictwo Expertia 2023, s. 13.

Wykres 27. Opinie na temat zasadności przeprowadzania egzaminów sprawnościowych w ramach kwalifikacji do wojsk powietrznodesantowych



Źródło: opracowanie własne na podstawie przeprowadzonych badań

Kolejnym istotnym elementem procesu rekrutacji na szkolenie specjalistyczne DZSW jest moment powoływania danego żołnierza. Na podstawie analizy dokumentów stwierdzono, że rekrutacja prowadzona jest w sposób ciągły tzn. w przypadku zwolnienia się miejsca na szkoleniu (np. poprzez rezygnację lub zakończenie okresu 11 miesięcy przez danego żołnierza), WCR niezwłocznie powołuje kolejnego kandydata na szkolenie, prowadząc tzw. rekrutację ciągłą. Należy zatem zauważyć, że do jednostki wojskowej „potokowo” napływają kolejni żołnierze DZSW na szkolenie specjalistyczne. Spowodowane jest to między innymi faktem, że ilość miejsc jest bardzo ograniczona w stosunku do liczby chętnych⁴³⁶. Proponuje się jednak, aby rozważyć zmianę systemu powoływania na szkolenie specjalistyczne żołnierzy DZSW z ciągłego na 2 razy w roku.

Polegałoby ono na tym, że rekrutacja odbywałaby się w dwóch terminach:

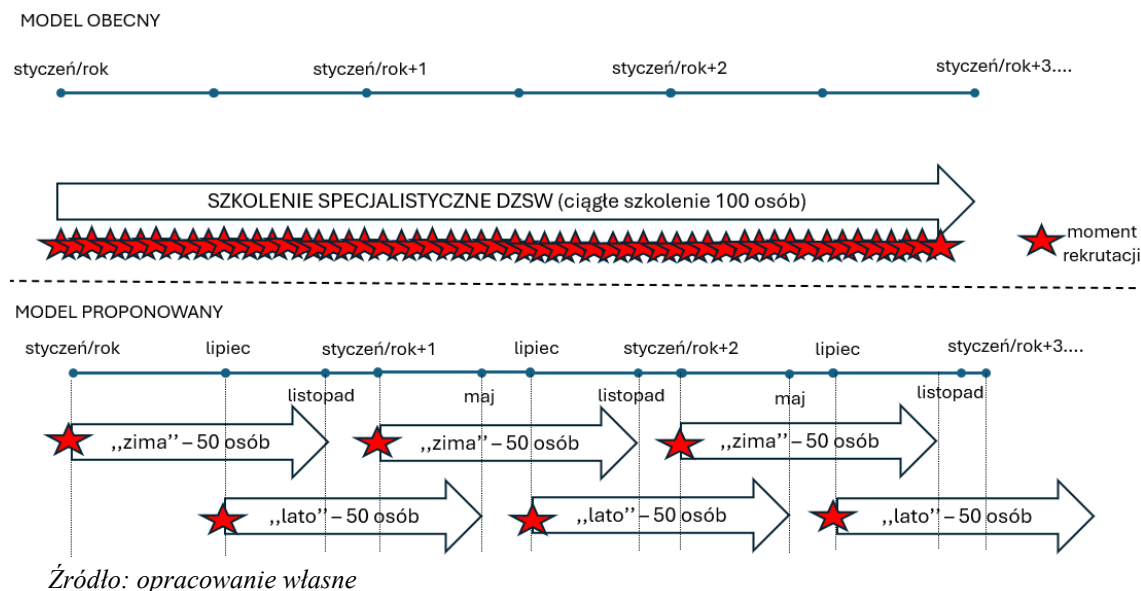
- edycja „zima” – od 01 stycznia do 30 listopada;
- edycja „lato” – od 01 lipca do 31 maja.

Przykładowo, jeżeli batalion powietrznodesantowy posiada etat 100 żołnierzy na szkolenie specjalistyczne, to organizowałby szkolenie w edycji „zima” dla 50 ochotników i w edycji „lato” dla kolejnych 50. Jak łatwo zauważyć, już od drugiego roku takiego

⁴³⁶ Przykładowo w 2024 roku w 6 batalionie powietrznodesantowym szkolenie podstawowe DZSW realizowało ponad 600 ochotników, a w szkoleniu specjalistycznym 11 miesięcznym mogło wziąć udział niewielu ponad 100 ochotników.

szkolenia, w ciągłym procesie szkolenia specjalistycznego brałoby udział 100 ochotników (rysunek 33)⁴³⁷.

Rys. 33. Proponowany model szkolenia specjalistycznego na przykładzie 100 szkolonych



Powyższe rozwiązanie posiada kilka zalet, tj.:

- obniżenie kosztów rekrutacji, która byłaby prowadzona bezpośrednio przed rozpoczęciem danej edycji;
- likwidacja zjawiska „dopisywania” żołnierzy do szkolenia w trakcie jego trwania, nie biorąc pod uwagę procesu szkolenia, w którym znajdują się żołnierze DZSW;
- usystematyzowanie procesu szkolenia specjalistycznego.

Występowałoby również ryzyko z tym związane:

- możliwość niepełnego ukompletowania stanowiska przeznaczonych dla szkolenia specjalistycznego. Przykładowo, jeśli ktoś zrezygnuje ze szkolenia, w jego miejsce nie będzie powoływany kolejny kandydat do czasu jego zakończenia;
- konieczność prowadzenia dwóch szkoleń specjalistycznych w jednym czasie (zwiększone zapotrzebowanie na obiekty szkoleniowe).

Kolejnym ważnym aspektem, który może wpłynąć na proces rekrutacji jest działalność promocyjno-informacyjna w zakresie pełnienia służby wojskowej. Jak

⁴³⁷ Bez grudzień (zima’’) i czerwiec (lato’’) jako miesiące przygotowujące do kolejnej edycji.

zostało potwierdzone w przeprowadzonych badaniach, dla respondentów podstawową motywacją do pełnienia służby są m.in. marzenia o zostaniu żołnierzem, patriotyzm oraz chęć nabycia specjalistycznych uprawnień. Co więcej, aspekty finansowe czy lokalizacja miejsca pełnienia służby, w świetle opinii respondentów, ma marginalny wpływ na podjętą decyzję. Obecnie na głównych stronach internetowych promujących DZSW jako główne czynniki motywujące do wstąpienia do służby wymieniane są:

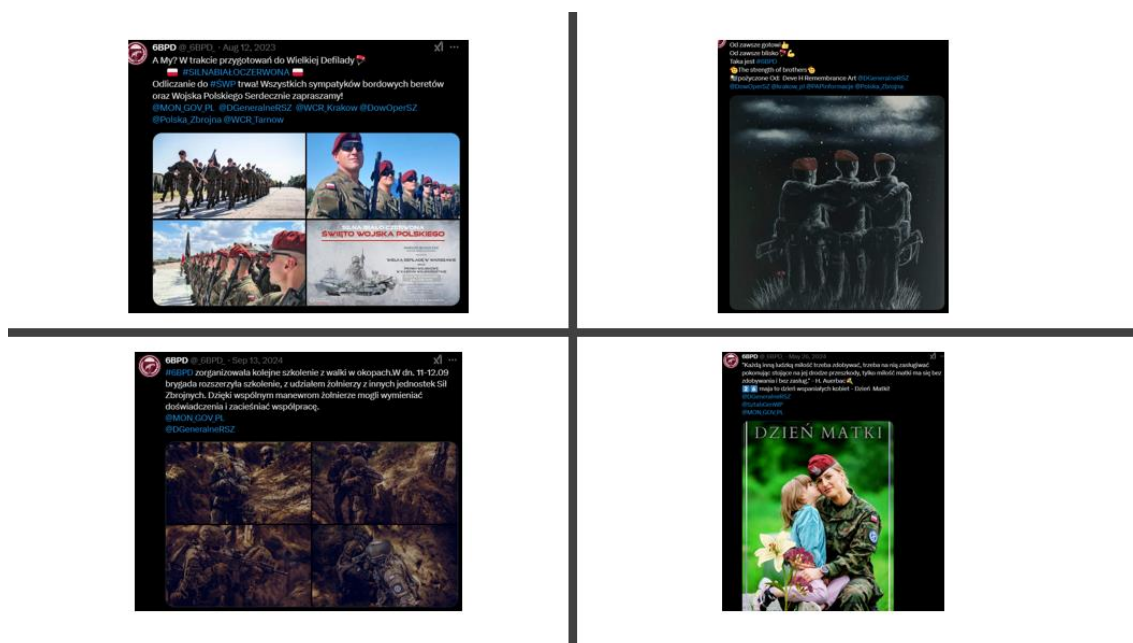
- otrzymywane wynagrodzenie na poziomie od 6000 zł;
- pierwszeństwo w naborze do zawodowej służby wojskowej;
- pierwszeństwo zatrudnienia w administracji publicznej;
- zaliczenie czasu służby do okresu zatrudnienia;
- zaliczanie czasu służby do okresu odbywania służby wojskowej⁴³⁸.

Biorąc pod uwagę powyższe, proponuje się rozważenie modyfikacji sposobu promocji służby wojskowej. W pierwszej kolejności modyfikacji powinna być poddana narracja dotycząca wynagrodzenia, które jest przedstawiane jako główny czynnik motywacyjny do rozpoczęcia szkolenia DZSW. Stawianie pieniędzy na pierwszym miejscu powoduje, że część z ochotników rozpoczyna przygodę z wojskiem ze względów finansowych i stabilizacyjnych. Oczywiście jest to ważny element, jednakże jak pokazały badania - nie najważniejszy. Jednocześnie, w działaniach promocyjno - informacyjnych często brakuje elementów podkreślających marzenia o zostaniu żołnierzem, patriotyzm czy możliwości nabycia nowych umiejętności. Należy zatem zwiększyć nacisk na powyższe elementy i wartości. Dobrymi platformami do omawianych działań są komunikatory i strony internetowe konkretnych jednostek wojskowych. Posty, krótkie filmiki i zdjęcia są w dzisiejszych czasach jednym z głównych źródeł pozyskiwania informacji o warunkach służby przez młodych ludzi. Należy podkreślić, że część jednostek, w tym powietrznodesantowych, prowadzi działania promocyjno-informacyjne na swoich portalach społecznościowych.

Ich celem jest przedstawianie żołnierzy jako profesjonalistów, patriotów i zwykłych ludzi, którzy w wojsku mogą spełniać swoje marzenia (fotografia 14).

⁴³⁸ <https://www.wojsko-polskie.pl/zostanzolnierzem/dobrowolna-zasadnicza-sluzba-wojskowa/> [dostęp 10.02.2025 r.)

Fot. 14. Promowanie służby w mediach społecznościowych w 6 Brygadzie Powietrznodesantowej



Źródło: opracowanie własne na podstawie https://x.com/_6bpd_

5.2. Wymiar społeczny

Jak zauważa M. Sidor - Rządzkowska, źródłem potrzeb szkoleniowych jest nie tylko sama ocena efektywności poszczególnych pracowników czy zestaw wymagań na danym stanowisku, ale również analiza funkcjonowania organizacji jako całości i, co szczególnie istotne, opinie pracowników⁴³⁹. Dlatego też, na podstawie badań przeprowadzonych wśród żołnierzy DZSW w wojskach powietrznodesantowych, sformułowano poniższe potrzeby w procesie szkolenia specjalistycznego, które należy poddać analizie. Najważniejsze dotyczą wdrożenia:

- kursu przygotowującego do egzaminów z wychowania fizycznego;
- szkolenia spadochronowo-desantowego;
- szkolenia psychologicznego;
- etatowej kadry dowódców i instruktorów;
- szkolenia z wykorzystaniem dronów.

Jednym z podstawowych potrzeb zgłaszanych przez ankietowanych w ww. zakresie, jest chęć wdrożenia kursu przygotowującego do egzaminu z wychowania

⁴³⁹ M. Sidor-Rządzkowska, *Zarządzanie personelem małej firmy*, Kraków 2019, s. 112.

fizycznego. Jak wskazano w poprzednim podrozdziale, zarówno przygotowanie indywidualne kandydatów jak i system rekrutacyjny obecnie nie stwarza możliwości przyjmowania tylko właściwie przygotowanych ochotników. W związku z powyższym, odpowiedzialność za to zagadnienie przejmują dowódcy jednostek wojskowych. Okazuje się, że ponad 70% żołnierzy szkolenia specjalistycznego nie jest przygotowana do zaliczenia egzaminu z wychowania fizycznego. Pojawia się zatem pytanie, czy to w kwestii dowódców jednostek wojskowych powinno być zajmowanie się tym zagadnieniem? Jeszcze kilkanaście lat temu, odpowiedź byłaby zdecydowanie negatywna. Współcześnie sytuacja jest zupełnie inna. Rosnące zagrożenia zewnętrzne, zwiększenie zapotrzebowania na personel w SZ RP, przy jednoczesnym często niedostatecznym przygotowaniu kandydatów spowodował, że to właśnie dowódcy jednostek wojskowych przejęli odpowiedzialność i zadanie przygotowania żołnierzy do służby. Jednym z przykładów takiej inicjatywy jest organizowany przez wojska specjalne kurs JATA, przygotowujący osoby cywilne do służby⁴⁴⁰. Ochotnicy ci, nie pełniąc jej jeszcze, mają możliwość wzięcia udziału w kilkumiesięcznym szkoleniu prowadzonym przez żołnierzy. Warto jednak podkreślić, że w odróżnieniu od szkolenia specjalistycznego DZSW, aby zostać zakwalifikowanym na takim kurs, należy reprezentować określony poziom sprawności fizycznej. Trzeba jednocześnie zauważyć, że potrzeby wojsk specjalnych w zakresie personelu są mniejsze niż w pozostałych rodzajach wojsk, ze względu na ich specyfikę i elitarny charakter, co jednocześnie stwarza większe możliwości selekcji kandydatów.

Biorąc pod uwagę powyższe, rekomenduje się wprowadzenie w ramach szkolenia specjalistycznego kursu, który będzie przygotowywał żołnierzy do egzaminu z wychowania fizycznego. Zaletami takiego rozwiązania są:

- pewność, że wszyscy żołnierze DZSW metodycznie zostaną przygotowani do pełnienia służby (w tym do egzaminu) pod względem fizycznym;
- minimalizacja ryzyka, że żołnierz szkolony przez 11 miesięcy, nie jest w stanie zdać podstawowego egzaminu z wychowania fizycznego;
- zmniejszenie ryzyka kontuzji i wypadków, ze względu na merytorycznie przygotowanych instruktorów prowadzących i nadzorujących szkolenie.

Występują również wady, które należy wymienić:

⁴⁴⁰ <https://www.polska-zbrojna.pl/home/articleshow/42604?t=Tylko-jeden-kurs-Jata-w-2025-roku->
[dostęp 10.02.2025]

- zwiększenie czasu szkoleniowego na zajęcia z wychowania fizycznego kosztem innych zajęć;
- zwiększone zapotrzebowanie na instruktorów prowadzących powyższe zajęcia.

Przyjmując, że omawiany kurs powinien zostać zrealizowany, należy rozważyć, w jakie formie. Oczywistym jest, że musiałby się on odbyć w ramach 11 miesięcznego szkolenia specjalistycznego. Biorąc pod uwagę specyfikę służby w wojskach powietrznodesantowych proponuje się, aby kurs prowadzony był przez pierwsze 6 miesięcy szkolenia. Zajęcia z wychowania fizycznego powinny się odbywać:

- codziennie – minimum 2 godziny zajęć z różnych dyscyplin sportu, z naciskiem na atletykę terenową, pokonywanie torów przeszkód, gimnastykę i ćwiczenia siłowe;
- raz w tygodniu – zajęcia z nauki pływania na basenie oraz zajęcia z walki wręcz;
- minimum 2 razy w miesiącu – marsze kondycyjne z wyposażeniem (tabela 13).

Efektom tego kursu, byłoby zaliczenie egzaminu z wychowania fizycznego według norm powietrznodesantowych na ocenę minimum dobrą, która kwalifikuje do realizacji szkolenia spadochronowo-desantowego.

Tabela 13. Przykładowy plan miesięczny kursu przygotowującego do egzaminu z wychowania fizycznego

	Tydzień 1	Tydzień 2	Tydzień 3	Tydzień 4
Poniedziałek	Atletyka terenowa i tory przeszkód - 2h	Gimnastyka i ćwiczenia siłowe - 2h	Atletyka terenowa i tory przeszkód - 2h	Gimnastyka i ćwiczenia siłowe - 2h
Wtorek	Pływanie - 2h	Pływanie - 2h	Pływanie - 2h	Pływanie - 2h
Środa	Atletyka terenowa i tory przeszkód - 2h	Marsze - 10 h	Gimnastyka i ćwiczenia siłowe - 2h	Marsze - 10 h
Czwartek	Gimnastyka i ćwiczenia siłowe - 2h	Atletyka terenowa i tory przeszkód - 2h	Atletyka terenowa i tory przeszkód - 2h	Gimnastyka i ćwiczenia siłowe - 2h
Piątek	Walka wręcz - 2h	Walka wręcz - 2h	Walka wręcz - 2h	Walka wręcz - 2h

Źródło: opracowanie własne na podstawie Programu szkolenia pododdziałów aeromobimych.

Należy również podkreślić, że aby osiągnąć zamierzony cel, jakim jest przygotowanie żołnierzy szkolenia specjalistycznego do egzaminu, niezbędna jest właściwe zaangażowanie samych uczestników oraz ich postępy w nauce i szkoleniu. Dlatego też, rozważeniu należy również poddać możliwość modyfikacji systemu ich

opiniowania, który obecnie jest realizowany tylko w przypadku zwalniania ich ze służby lub powoływania do służby zawodowej⁴⁴¹. Proponuje się, aby istniała również możliwość wyrażania wiążącej opinii o danym żołnierzu w trakcie szkolenia specjalistycznego. Dzięki takiemu rozwiązaniu, kursanci nie spełniający stawianych wymogów (np. ocena minimum dobra z wychowania fizycznego po 6 miesiącach szkolenia specjalistycznego), byliby z niego relegowani. Oczywiście wadą takiego rozwiązania jest fakt, że część żołnierzy DZSW nie ukończyłaby szkolenia. Należy jednak podkreślić, że idea dobrowolności nie powinna być rozumiana jako idea „bez wymogów i oczekiwań”. Dobrowolność oznacza, że ktoś podejmuje decyzję samodzielnie, z własnej woli. Zasadnicza służba wojskowa, chociaż jest dobrowolna, wiąże się z określonymi warunkami, obowiązkami czy odpowiedzialnością. Dobrowolność daje nam wybór, ale konsekwencje tego wyboru mogą wiązać się z pewnymi wymaganiami, które musimy spełnić, aby skorzystać z danej opcji lub przyjąć na siebie jakąś rolę.

Kolejną potrzebą zgłaszaną przez respondentów, jest realizacja szkolenia spadochronowo-desantowego w czasie szkolenia specjalistycznego DZSW. W wojsku jest ono jednym z najbardziej wymagających i specjalistycznych szkoleń, który często wiąże się z realizacją zadań o charakterze desantowym z wykorzystaniem spadochronu, w których żołnierze muszą być gotowi do skoku z samolotu lub śmigłowca. Zgodnie z Ustawą o obronie Ojczyzny, w SZ RP takie szkolenie powinno być również dostępne także dla żołnierzy DZSW, co zostało opisane w rozdziale trzecim. Przeszkód do realizacji powyższego jest kilka, z których najważniejsze to:

- większość żołnierzy DZSW nie jest kierowanych na komisję lekarską i badania psychologiczne do służby na stanowiskach, gdzie wykonywane są skoki spadochronowe z wysokości do 4000m – problematyka opisywana w poprzednim podrozdziale,
- nieprzygotowanie fizyczne przez żołnierzy DZSW,
- ilość wymaganych skoków spadochronowych (obecnie pięć) do uzyskania tytułu skoczka wojsk powietrznodesantowych, znacznie utrudniałaby realizację skoków w okresie szkolenia specjalistycznego.

Dlatego też, oprócz zmiany sposobu kierowania na komisję lekarską, badań psychologicznych oraz przygotowania fizycznego żołnierzy DZSW, proponuje się rozważenie i wdrożenie zmian w zakresie zmniejszenia ilości skoków spadochronowych

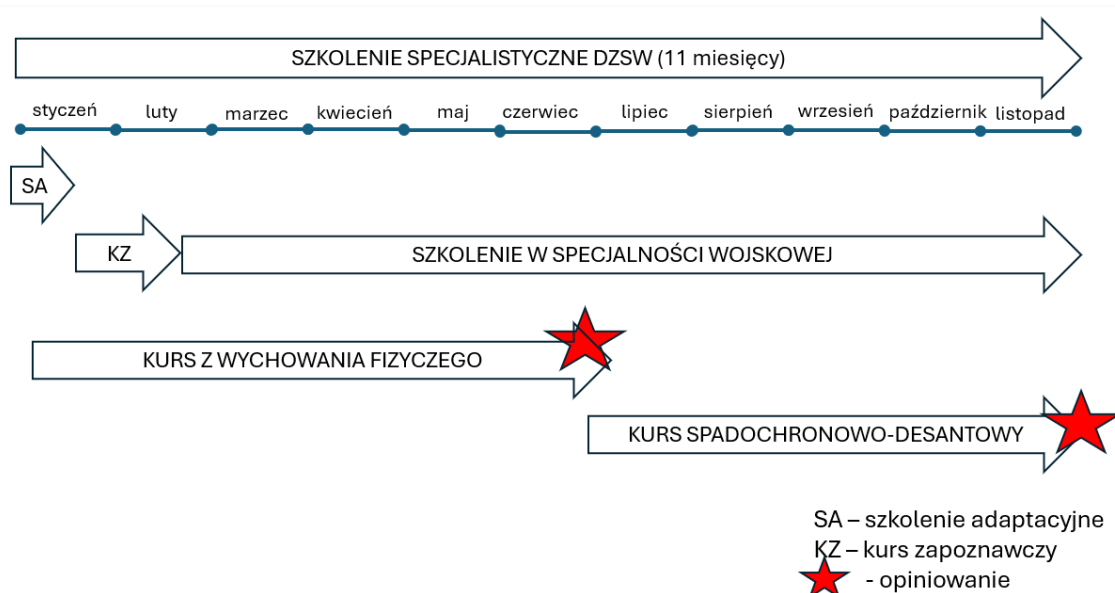
⁴⁴¹ <https://polska-zbrojna.pl/home/articleshow/37455> [dostęp 11.02.2025]

do trzech, realizowanych przez żołnierzy DZSW, zakończone nadaniem specjalności wojskowej spadochronowej.

Powyższe szkolenie powinno być realizowane pomiędzy 6 a 11 miesiącem szkolenia specjalistycznego. Związane jest to z potrzebą weryfikacji i przygotowania pod względem mentalnym i fizycznym w pierwszych 6 miesiącach szkolenia żołnierzy, po którym należałoby rozpocząć szkolenie przygotowujące do wykonywania skoków spadochronowych.

Poniżej przedstawiono przykładowy model szkolenia specjalistycznego z uwzględnieniem kursu z wychowania fizycznego i spadochronowo-desantowego (rysunek 34).

Rys. 34. Szkolenie z wychowania fizycznego i spadochronowo-desantowe w czasie szkolenia specjalistycznego DZSW



Źródło: opracowanie własne

Proponuje się więc, aby szkolenie specjalistyczne rozpoczynało się szkoleniem adaptacyjnym 15-dniowym, z jednoczesnym rozpoczęciem 6 miesięcznego kursu z wychowania fizycznego. Następnie żołnierze realizowaliby 30-dniowy kurs zapoznawczy, po którym prowadzone byłoby szkolenie w wybranych specjalnościach wojskowych. Po ukończeniu kursu z wychowania fizycznego, żołnierze zdawaliby egzamin oraz podlegaliby opiniowaniu. W przypadku pozytywnej weryfikacji, kontynuowaliby szkolenie w wybranej specjalności wojskowej z jednoczesnym udziałem

w kursie spadochronowo-desantowym, zakończonym wykonaniem do 3 skoków spadochronowych.

Kolejną potrzebą zauważoną przez żołnierzy DZSW jest konieczność rozszerzenia programu szkoleń psychologicznych w ramach szkolenia specjalistycznego. Niepodważalnym faktem jest, że szkolenie w wojskach powietrznodesantowych często wiąże się ze stresem. Jest on jednak normalnym i nieuniknionym zjawiskiem w służbie wojskowej, ponieważ żołnierze często znajdują się w sytuacjach, które wymagają szybkich decyzji, pracy pod presją, a także radzenia sobie w trudnych warunkach, zarówno fizycznych, jak i psychicznych. Stres w wojsku nie jest tylko reakcją na zagrożenie w trakcie działań bojowych, ale również na wyzwania codziennego życia wojskowego, takie jak szkolenie, odpowiedzialność za siebie i innych, czy choćby zmiana przyzwyczajeń lub trudne warunki służby. Aby radzić sobie ze stresem, oprócz wsparcia przełożonych i psychologa wojskowego, niezbędnym wydaje się wdrożenie szeroko rozumianych szkoleń psychologicznych. Przed i w trakcie służby, żołnierze mogliby uczestniczyć w kursach, które uczą zarządzania stresem, technik relaksacyjnych, a także strategii radzenia sobie z traumą. Takie przygotowanie i wsparcie miałoby na celu ułatwienie żołnierzom przetrwania w trudnych warunkach. Warto zaznaczyć, że w powyższym szkoleniu można by uwzględnić także techniki oddechowe, medytacyjne czy inne formy relaksacji, które pomagają w redukcji napięcia i stresu.

Należy podkreślić, że w jednostkach wojsk powietrznodesantowych są zatrudnieni psycholodzy wojskowi, którzy pomagają żołnierzom radzić sobie ze stresem, lękiem czy traumą. Dodatkowo prowadzą oni zajęcia z technik relaksacyjnych, medytacyjnych i podobnych. Jednakże, biorąc pod uwagę bardzo dużą ilość żołnierzy szkolonych i zatrudnionych w wojskach powietrznodesantowych, ilość psychologów jest zdecydowanie niewystarczająca. Dodatkowo, system wynagrodzeń pracowników resortu obrony narodowej (w tym psychologów) jest mało konkurencyjny z rynkiem cywilnym, co powoduje, że ilość zadań psychologa wojsk powietrznodesantowych w stosunku do pensji nie jest adekwatna. Na podstawie badań przeprowadzonych na ponad 270 psychologach w Polsce, ich pensje na rynku cywilnym kształtują się następująco:

- młodszy specjalista – od 5620 do 8520 zł brutto;
- specjalista – od 5690 do 9120 zł brutto;
- starszy specjalista – od 6550 do 12190 zł brutto⁴⁴².

⁴⁴² <https://wynagrodzenia.pl/moja-placa/ile-zarabia-psycholog> [12.02.2025 r.]

Warto nadmienić, że obecne pensje psychologów w wojskach powietrznodesantowych są niższe niż minimalne zarobki młodszych specjalistów na rynku cywilnym. W Polsce psychologowie wojskowi pełnią bardzo ważną funkcję, jednak w kontekście wynagrodzeń, można zauważyć, że pensje w tej branży w wojsku są niższe niż w innych sektorach zdrowia psychicznego. Choć ich rola w zapewnianiu wsparcia psychicznego żołnierzom jest doceniana, wciąż można zauważyć luki w zakresie wynagrodzeń, co może wpłynąć na motywację oraz jakość pracy. Część psychologów decyduje się na dodatkową pracę w placówkach cywilnych, by zwiększyć swoje dochody. Należy więc rozważyć zmianę systemu ich wynagradzania w wojskach powietrznodesantowych, tak aby zapewnić możliwość realizacji stawianych im zadań na najwyższym poziomie. Podkreślenia jednak wymaga fakt, że dowódcy jednostek wojskowych mają bardzo ograniczone możliwości finansowe w zakresie zwiększania stawek wynagrodzeń pracowników resortu obrony narodowej, ze względu na narzucony budżet. Działania podjęte przez Ministerstwo Obrony Narodowej w tym zakresie, mogłyby pozytywnie wpłynąć na jakość wsparcia psychologicznego w wojsku i pomóc w zatrzymaniu doświadczonych specjalistów w tej dziedzinie.

Kolejnym znaczącym elementem wymagającym rozważenia jest struktura pododdziałów, w ramach których realizowane jest szkolenie specjalistyczne w wojskach powietrznodesantowych. Jak zostało to opisane w rozdziale trzecim, obecnie omawiane szkolenie odbywa się na bazie nieetatowych ośrodków szkolenia specjalistycznego, w ramach których żołnierze zawodowi wykonują dodatkowe obowiązki jako dowódcy i instruktorzy. Jak powszechnie wiadomo, zbyt duża ilość obowiązków może mieć negatywny wpływ na jakość wykonywanych zadań. Może to spowodować kilka negatywnych konsekwencji:

- przeciążenie – wykonywanie zadań zarówno na swoim etatowym stanowisku oraz w pododdziale DZSW może przekraczać możliwości organizacyjne i czasowe, których brak powoduje niedokładne lub powierzchowne ich wykonywanie. Te z kolei, często prowadzą do obniżenia poziomu wyszkolenia, a w konsekwencji nawet do wypadków. Nie ma fizycznej możliwości dowodzić plutonem szturmowym, a jednocześnie dowodzić i szkolić pluton żołnierzy DZSW. Finalnie, zarówno pluton szturmowy i DZSW będzie nieodpowiednio przygotowany do swoich zadań;
- stres i wypalenie – ciągłe poczucie presji związane z dużą ilością zadań może prowadzić do wypalenia zawodowego, emocjonalnego lub intelektualnego

wśród żołnierzy. Dodatkowo, stres obniża zdolność koncentracji i skutecznego rozwiązywania problemów;

- ograniczony czas na planowanie – wykonując w ciągu dnia zbyt wiele zadań, negatywnie może wpływać na proces planowania, na który zwyczajnie brakuje czasu. To z kolei może prowadzić do błędów, które również w najgorszym przypadku mogą doprowadzić do wypadku.

Jak wskazano w przeprowadzonych badaniach, 58,7% żołnierzy DZSW uważa, że należy wprowadzić etatową kadre dowódczą i instruktorską do realizacji szkolenia specjalistycznego DZSW. Jako główne powody wskazali:

- często zmieniająca się kadra dowódcza i instruktorska, ze względu na natłok zadań w pododdziałach zawodowych;
- przydzielanie mniej atrakcyjnych obiektów szkoleniowych, ze względu na ich ograniczoną ilość i ich priorytet dla żołnierzy zawodowych;
- ograniczony dostęp do najlepszych instruktorów, ze względu na fakt, że dedykowani są oni najczęściej do realizacji zajęć w pododdziałach zawodowych.

Warto jednak zauważyć, że 41,3% z nich ma odmienne zdanie. Główne argumenty za realizacją szkolenia w obecnie formie, które zostały wskazane przez żołnierzy DZSW to:

- możliwość uczenia się od żołnierzy, którzy są praktykami i przekazują wiedzę ze współczesnego pola walki;
- możliwość kontaktu z instruktorami różnej specjalności (w zależności, kto został dedykowany to wykonywania zadań w ramach pododdziału DZSW), dzięki czemu przekazywana jest fachowa wiedza nie tylko ogólna, ale również z takich zagadnień jak szkolenie medyczne, inżynieryjno-saperskie, chemiczne czy z zakresu rozpoznania;
- często instruktorami są szeregowi, którzy z racji stopnia i stanowiska mają „bliższy” kontakt z żołnierzami DZSW, co daje możliwość lepszego poznania warunków służby i szkolenia. Dodatkowo, istnieje mniejsza bariera w zakresie zadawania pytań czy popełniania błędów.

Biorąc pod uwagę powyższe, rekomenduje się utworzenie etatowych pododdziałów szkolących żołnierzy DZSW w ramach szkolenia specjalistycznego. Aby nie generować jednak zbyt dużych kosztów i problemów organizacyjnych proponuje się, aby etatowy pododdział był zorganizowany w oparciu o żołnierzy aktywnej rezerwy, którzy wcześniej

służyli w wojskach powietrznodesantowych. Powyższe rozwiązanie posiada następujące zalety:

- byli żołnierze zawodowi nadal mogą aktywnie pełnić służbę wojskową w „swojej” jednostce wojskowej;
- nabyta podczas wieloletniej służby wiedza i doświadczenie „rezerwistów” może być przekazywana nowemu pokoleniu spadochroniarzy;
- etatowa kadra dowódcza odpowiednio planuje i organizuje szkolenie żołnierzy DZSW;
- etatowa kadra instruktorska pozwala na zapewnienie ciągłości i metodycznego prowadzenia szkolenia;
- dowódcy i instruktorzy z pododdziałów zawodowych mogą skupić się na szkoleniu i służbie na swoich stanowiskach służbowych;
- państwo nie ponosi kosztów tworzenia dodatkowych etatów dla żołnierzy zawodowych.

Poniżej przedstawiono przykładową strukturę szkoleniową pododdziału DZSW szkolenie specjalistyczne (rysunek 35).

Rys. 35. Przykładowa struktura szkoleniowa pododdziału DZSW szkolenie specjalistyczne w batalionie

1/2/3 kompania szurmowa • Dowódca plutonu DZSW – pdf/of aktywna rezerwa ✓Dowódca 1 drużyny DZSW – <u>st.szer/pdf</u> aktywna rezerwa - 10 żołnierzy DZSW ✓Dowódca 2 drużyny DZSW – <u>st.szer/pdf</u> aktywna rezerwa - 10 żołnierzy DZSW ✓Dowódca 3 drużyny DZSW – <u>st.szer/pdf</u> aktywna rezerwa - 10 żołnierzy DZSW Razem: 4 żołnierzy aktywnej rezerwy 30 szkolonych żołnierzy DZSW	Kompania dowodzenia ✓Dowódca plutonu/ dowódca 1 drużyny DZSW – pdf/of aktywna rezerwa - 10 żołnierzy DZSW ✓Dowódca 2 drużyny DZSW – <u>st.szer/pdf</u> aktywna rezerwa - 10 żołnierzy DZSW Razem: 2 żołnierzy aktywnej rezerwy\ 20 szkolonych żołnierzy DZSW
RAZEM: 14 żołnierzy aktywnej rezerwy 110 szkolonych żołnierzy DZSW	

Źródło: opracowanie własne

Nieziemiennie ważnym elementem poruszonym przez respondentów jest chęć nabycia specjalistycznych uprawnień. Jak wskazano w rozdziale trzecim, oprócz możliwości uzyskania tytułu skoczka spadochronowego wojsk powietrznodesantowych, za szczególnie interesujące zostały wskazane uprawnienia operatora drona.

Operator drona w wojskach powietrznodesantowych to bardzo specyficzna rola, która może mieć kluczowe znaczenie w nowoczesnym konflikcie zbrojnym. Są wykorzystywane przez siły zbrojne na całym świecie w różnych celach, a ich zastosowanie w jednostkach powietrznodesantowych może być wyjątkowo skuteczne w zapewnianiu wsparcia bojowego, rozpoznania, czy nawet wsparcia logistycznego.

Szkolenie specjalistów – operatorów w ramach DZSW mogłoby przynieść bardzo wymierne korzyści. Warto zauważyć, analizując wojnę prowadzoną w Ukrainie, że na współczesnym polu walki praktycznie każdy żołnierz powinien znać przynajmniej podstawowe zasady posługiwania się omawianym sprzętem. Takie umiejętności mogą pozwolić na:

- prowadzenie rozpoznania obrazowego – w ramach którego można monitorować teren, zbierać informacje o przeciwniku, czy zapewniać ochronę wojsk własnych. Drony wyposażone w kamery noktowizyjne, termowizyjne mogą „na żywo” transmitować i przekazywać niezbędne dane;
- skoordynowane wsparcie ogniowe - operatorzy dronów mogą współpracować z pododdziałami artyleryjskimi lub innymi jednostkami bojowymi, dostarczając dane na temat celów lub naprowadzać ogień;
- wsparcie zabezpieczenia logistycznego - mogą odgrywać kluczową rolę w transportowaniu małych ładunków, takich jak amunicja, sprzęt medyczny, czy części zamienne, bez potrzeby angażowania dużych jednostek logistycznych;
- wsparcie zabezpieczenia medycznego – mogą lokalizować rannych żołnierzy na polu bitwy i dostarczać niezbędne dane dla pododdziałów medycznych, jak również dostarczać lekarstwa i sprzęt medyczny w trudnych warunkach, zwłaszcza gdy tradycyjna pomoc medyczna nie może dotrzeć do poszkodowanych.

Drony to narzędzie, które staje się powszechne jak telefon komórkowy. Co więcej, bardzo dużo młodych ludzi potrafi się nimi posługiwać. Wdrożenie szkolenia podstawowego w ramach DZSW z użycia dronów wydaje się koniecznością. Dlatego też,

proponuje się wprowadzić prezentowaną tematykę. Jako minimum, rekomenduje się organizację i przeprowadzenie kursu, w ramach którego żołnierze uzyskiwaliby certyfikat operatora drona z uprawnieniami realizacji zadań w zasięgu widoczności wzrokowej nad kontrolowanym obszarem naziemnym w środowisku zaludnionym⁴⁴³. Opisany kurs składałby się z dwóch części – teoretycznej i praktycznej. Część teoretyczna to realizacja szkolenia e-laerningowego, w czasie którego żołnierz DZSW zapoznawałby się z nw. zagadnieniami:

- przepisy lotnicze;
- ograniczenia możliwości człowieka;
- procedury operacyjne;
- techniczne i operacyjne środki ograniczające ryzyko w powietrzu;
- ogólna wiedza na temat systemów bezzałogowych statków powietrznych;
- meteorologia;
- osiągi systemu bezzałogowego statku powietrznego w locie;
- techniczne i operacyjne środki ograniczające ryzyko na ziemi.

Po zaliczeniu egzaminu teoretycznego, żołnierz przystępowałby do 1 – dniowej części praktycznej, w ramach których nabywałby następujące umiejętności praktyczne:

- czynności naziemne;
- planowanie operacji;
- przegląd przedlotowy i konfiguracja systemu bezzałogowego statku powietrznego;
- znajomość podstawowych czynności, które należy podjąć w przypadku sytuacji awaryjne procedury w trakcie lotu;
- prowadzenie skutecznej obserwacji i utrzymywanie bezzałogowego statku powietrznego w zasięgu widoczności wzrokowej;
- wykonywanie dokładnych i kontrolowanych manewrów w locie na różnych wysokościach i w różnych odległościach;
- monitorowanie w czasie rzeczywistym stanu systemu bezzałogowego statku powietrznego; lot w warunkach odbiegających od normy;
- praktyka w locie – sytuacje awaryjne;

⁴⁴³ Są to podstawowe uprawnienia, również cywilne, umożliwiając wykonywanie lotów zgodnie z wymogami Urzędu Lotnictwa Cywilnego.

- czynności po zakończeniu lotu⁴⁴⁴.

5.3. Wymiar materialny

Jak zauważają J. Antczak, M Fornal i D. Grala, pomimo, że nie wydaje się to oczywiste, zarówno logistyka wymaga odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa, jak i samo bezpieczeństwo wymaga odpowiedniej logistyki⁴⁴⁵. W związku z powyższym, na podstawie przeprowadzonych badań wśród DZSW, określono główne kierunki wymagające doskonalenia w aspekcie wymiaru materialnego w wojskach powietrznodesantowych. Do najważniejszych z nich można zaliczyć konieczność:

- zmian norm należnego umundurowania i wyekwipowania;
- wymiana floty pojazdów wojskowych oraz części uzbrojenia;
- polepszenia warunków zakwaterowania i żywienia żołnierzy;
- zwiększenia dostępu do obiektów szkoleniowych w wojskach powietrznodesantowych;
- zmian w zakresie dysponowania środkami finansowymi przez dowódców jednostek wojskowych.

Na podstawie analizy dokumentów, jak również przeprowadzonych badań stwierdzono, że normy umundurowania i wyekwipowania żołnierzy zawodowych wojsk powietrznodesantowych oraz DZSW różnią się od siebie, co przedstawiono poniżej (tabela 14).

Tabela 14. Porównanie norm umundurowania i wyekwipowania żołnierzy zawodowych i DZSW w wojskach powietrznodesantowych

Lp.	Nazwa przedmiotu	JM	WPD	DZSW
1.	Ubranie ochronne	kpl.	TAK	TAK
2.	Koszulobluza pod kamizelkę ochronną	szt.	TAK	NIE
3.	Trzewiki	para	TAK	TAK
4.	Trzewiki zimowe	para	TAK	TAK
5.	Karimata	szt.	TAK	NIE
6.	Śpiwór	szt.	TAK	NIE
7.	Pas żołnierski	szt.	TAK	TAK
8.	Szelki do oporządzenia	szt.	TAK	TAK
9.	Zasobnik piechoty górskiej	szt.	TAK	TAK
10.	Pas do munduru polowego	szt.	TAK	TAK

⁴⁴⁴ <https://dron.edu.pl/> [dostęp 13.02.2025]

⁴⁴⁵ J. Antczak, M. Fornal, D. Grala [red.], *Logistyka a bezpieczeństwo. Innowacyjne rozwiązania logistyczne*, Warszawa 2020, s. 7.

11.	Okulary przeciwsłoneczne	szt.	TAK	NIE
12.	Okulary ochronne specjalne gogle	szt.	TAK	NIE
13.	Nakolanniki	para	TAK	TAK
14.	Oznaki do każdego przedmiotu według przepisów ubiorczych	kpl.	TAK	TAK
1.	Ubranie maskujące białe zmodernizowane	kpl.	TAK	NIE
2.	Nałokietniki	para	TAK	NIE
3.	Pokrowiec ze stelażem na śpiwór	szt.	TAK	NIE

Zródło: opracowanie własne na podstawie *Rozporządzenia Ministra Obrony Narodowej z dnia 21 kwietnia 2022 r...* oraz *Rozporządzenia Ministra Obrony Narodowej z dnia 12 stycznia 2024 r...*

Na podstawie powyższego można zauważyć, że żołnierze DZSW otrzymują mniej wyposażenia niż żołnierze zawodowi. Jako najczęściej „odczuwalne” braki, w świetle przeprowadzonych badań, dotyczą:

- śpiworu;
- karimaty;
- pokrowca ze stelażem na śpiwór;
- okularów ochronnych.

Jak wskazano w niniejszej dysertacji, żołnierze DZSW realizują szkolenie specjalistyczne w czasie 11 miesięcy, gdzie realizowane są różne zajęcia i kursy, głównie z taktyki oraz szkolenia ogniowego. Brak powyższego wyposażenia powoduje, że żołnierze nie są odpowiednio przygotowani do bytowania i przetrwania w różnych warunkach pogodowych, jak i terenowych. To z kolei prowadzi do sytuacji, że żołnierze wykorzystują swój własny, prywatny sprzęt w czasie zajęć. Dlatego proponuje się zmianę rozporządzenia Ministra Obrony Narodowej z dnia 12 stycznia 2024 r. w sprawie *umundurowania i wyżywienia oraz innych należności wydawanych żołnierzom niebędącym żołnierzami zawodowymi* (Dz. U. z 2024 r. poz. 136) i rozszerzenie zestawu nr 01 o wyposażenie wydawane żołnierzom zawodowym jako należnego żołnierzom DZSW szkolenie specjalistyczne. W poniżej tabeli przedstawiono omawiane zmiany, zaznaczone pogrubionym tekstem (tabela 15).

Tabela 15. Propozycja zmian w zestawie nr 1 (201000) norm umundurowania i wyekwipowania wydawanych żołnierzom odbywającym zasadniczą służbę wojskową

Lp.	Nazwa przedmiotu	JM	Liczba	Okres używalności
1.	Ubranie ochronne	kpl.	1	2
2.	Dres sportowy	kpl.	1	2
3.	Czapka zimowa	szt.	1	6
4.	Beret	szt.	1	2
5.	Mundur polowy	kpl.	1	2

6.	Rękawice zimowe pięciopalczaste	para	1	2
7.	Skarpety sportowe	para	2	x
8.	Skarpety zimowe	para	2	x
9.	Skarpety letnie	para	2	x
10.	Trzewiki zimowe	para	1	2
11.	Trzewiki	para	1	2
12.	Mundur polowy letni	kpl.	1	2
13.	Rękawice taktyczne	para	1	1
14.	Kominiarka koloru khaki	szt.	1	3
15.	Bluza ocieplająca	szt.	1	4
16.	Buty sportowe	para	1	x
17.	Pantofle kąpielowe	para	1	x
18.	Bielizna zimowa	kpl.	2	2
19.	Ubranie sportowe	kpl.	2	2
20.	Bielizna letnia	kpl.	2	2
21.	Ręcznik frotte	szt.	2	2
22.	Piżama	kpl.	1	2
23.	Pas żołnierski	szt.	1	5
24.	Szelki do przenoszenia oporządzenia	szt.	1	6
25.	Zasobnik piechoty górskiej żołnierski	szt.	1	4
26.	Wieszak ramiączko	szt.	3	1
27.	Pas do munduru polowego	szt.	1	4
28.	Oznaki do każdego przedmiotu wg przepisów	kpl.	X	X
29.	Koszulobluza pod kamizelkę ochronną	szt.	1*	3
30.	Karimata	szt.	1*	6
31.	Śpiwór	szt.	1*	6
32.	Okulary przeciwsłoneczne	szt.	1*	3
33.	Okulary ochronne specjalne gogle	szt.	1*	5
34.	Ubranie maskujące białe zmodernizowane	kpl.	1**	3
35.	Nalokietniki	para	1**	3
36.	Pokrowiec ze stelażem na śpiwór	szt.	1**	4
*- wydawane żołnierzom szkolenie specjalistyczne DZSW **- wydawane żołnierzom wojsk powietrznodesantowych szkolenie specjalistyczne DZSW				

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań

Kolejnym problemem zgłaszanym przez respondentów jest „starzejąca” się flota pojazdów wojskowych oraz części uzbrojenia. W zakresie tych pierwszych, warto zaznaczyć, że wojska powietrznodesantowe dysponują głównie pojazdami osobowymi marki Honker oraz pojazdy ciężarowo-terenowe HMMWV, które „pamiętają” jeszcze początki misji w Kosowie i Iraku. Warto zaznaczyć, że początkiem 2020 r. Ministerstwo Obrony Narodowej poinformowało, że pojazd Honker zostanie zastąpiony w Wojsku Polskim nową platformą. Zgodnie z wówczas pojawiającymi się informacjami, jego

następcą miał być Nissan Navara⁴⁴⁶. Do 2022 r. do SZ RP powinny być one dostarczone w zabudowie typu hard-top, z podwójną kabiną dla 5 osób. Łączna ilość pojazdów powinna wynieść 485 sztuk, co jest niewielką ilością jak na wówczas istniejące potrzeby⁴⁴⁷. Co więcej, 1 lipca 2020 r. podano informację, że powyższa umowa została aneksowana, i zamiast Nissana do Wojska Polskiego zostaną dostarczone pojazdy Ford Ranger HTL, zgodnie z wcześniej przyjętym harmonogramem⁴⁴⁸. Ponadto, w 2023 r. Ministerstwo Obrony Narodowej podało, że podpisano z Koreańczykami umowę, na mocy której Wojsko Polskie otrzyma 400 lekkich pojazdów rozpoznawczych Kia KLTV182, jako następcę pojazdu Honker. Ogłoszono również, że pojazdy będzie produkować Polska Grupa Zbrojeniowa za pośrednictwem spółki Rosomak, która zajmie się przystosowywaniem pojazdów do potrzeb naszego wojska. Zgodnie z umową, pojazdy powinny trafić do żołnierzy w latach 2024-2030⁴⁴⁹. Pierwsze 4 sztuki pojazdów zostały dostarczone do Wojska Polskiego pod koniec 2024 r. (fotografia 15)⁴⁵⁰.

Fot. 15. Pierwsze pojazdy KIA KLTV w Wojsku Polskim



Źródło: <https://defence24.pl/sily-zbrojne/legwany-dotarly-do-moraga> [dostęp 17.02.2025]

⁴⁴⁶ <https://www.money.pl/gospodarka/koniec-ery-honkerow-armia-zastapi-je-nowymi-terenowkami-6488435183216257a.html> [dostęp 17.02.2025]

⁴⁴⁷ <https://www.motochemia.pl/wojsko-wymienia-samochody-honker-odchodzi-do-lamusa-n-209.html> [dostęp 17.02.2025]

⁴⁴⁸ <https://defence24.pl/sily-zbrojne/fordy-zamiast-nissanow> [dostęp 17.02.2025]

⁴⁴⁹ <https://moto.pl/MotoPL/7,88389,30075374,koniec-honkera-w-polskiej-armii-zastapi-je-kia.html> [dostęp 17.02.2025]

⁴⁵⁰ <https://defence24.pl/sily-zbrojne/legwany-dotarly-do-moraga> [dostęp 17.02.2025]

Należy jednak podkreślić, że nigdzie nie znaleziono informacji w literaturze przedmiotu na temat tego, czy powyższe pojazdy są przeznaczone również dla wojsk powietrznodesantowych. Co więcej, należy również podkreślić, że wybór pojazdów dla spadochroniarzy powinien być rozpatrzony według innych kryteriów niż do jednostek Wojsk Lądowych. Powodów tego jest kilka, jednakże jednym z głównych jest konieczność wyboru pojazdu, który jest zdolny do transportu powietrznego, przy użyciu statków powietrznych będących na wyposażeniu SZ RP. Dlatego też, proponuje się rozważyć ogłoszenie przetargu na następcę pojazdu Honker i HMMWV w wojskach powietrznodesantowych. Jako jeden z przykładów platformy pojazdu dla spadochroniarzy, może posłużyć pojazd L-ATV Oshkosh, który jest używany przez amerykańskie wojska powietrznodesantowe (fotografia 16)⁴⁵¹.

Fot. 16. Pojazd LATV transportowany drogą powietrzną



Źródło: https://en.wikipedia.org/wiki/Joint_Light_Tactical_Vehicle [dostęp 17.02.2025]

Respondenci odnieśli się również do części uzbrojenia, które w ich opinii powinno zostać zastąpione. Chodzi głównie o postsowieckie ręczne granatniki przeciwpancerne RPG-7. W 2024 r. podpisano umowę na dostawę do Wojska Polskiego kilku tysięcy

⁴⁵¹ https://en.wikipedia.org/wiki/Joint_Light_Tactical_Vehicle [dostęp 17.02.2025]

granatników przeciwpancernych Carl Gustaw M4 wraz z kilkoma tysiącami amunicji. Jak wskazano, Wojsko Polskie zyska więc granatniki przeciwpancerne wielokrotnego użytku (fotografia 17), dostosowane do użycia amunicji programowalnej i nowoczesnych celowników. Tym samym, zważywszy na skalę zakupu, będą one przeznaczone dla Wojsk Lądowych, zastępując częściowo granatniki rodziny RPG-7. Kilka tysięcy granatników (i kilkaset tysięcy sztuk amunicji) pozwoli na mocne uкомплекowanie jednostek wojskowych, w tym prawdopodobnie jednostek powietrznodesantowych⁴⁵².

Fot. 17. Carl-Gustaw M4



Źródło: <https://defence24.pl/sily-zbrojne/nowoczesne-granatniki-dla-wojska-polskiego-jest-umowa> [dostęp 18.02.2025]

Bardzo ważnym elementem negatywnie wpływającym na poziom wymiaru materialnego są warunki zakwaterowania żołnierzy DZSW. Okazuje się, że zwiększenie ilości żołnierzy w jednostkach wojskowych „nie zawsze szło w parze” z podjętymi inwestycjami w infrastrukturę. Na podstawie przeprowadzonych badań można stwierdzić, że nie wszystkie jednostki powietrznodesantowe posiadają odpowiednią ilość budynków, pomieszczeń oraz sanitariatów, by we właściwych warunkach kwatrować żołnierzy. Należy również podkreślić, że część jednostek powietrznodesantowych współdzielił koszarę z innymi jednostkami wojskowymi. Przykładem takim może być 6

⁴⁵² <https://defence24.pl/sily-zbrojne/nowoczesne-granatniki-dla-wojska-polskiego-jest-umowa> [dostęp 18.02.2025]

batalion powietrznodesantowy z Gliwic, który stacjonuje w kompleksie wojskowym z 5 innymi jednostkami. Jak wskazali respondenci, w niektórych jednostkach nawet sale wykładowe zostały przystosowane jako pomieszczenia przeznaczone dla żołnierzy DZSW. Jeszcze większym problemem jest ilość sanitariatów, które posiadają odpowiednią przepustowość, nie wspominając już o zwiększonych potrzebach w zakresie infrastruktury dla kobiet.

Biorąc pod uwagę priorytet państwa w zakresie zwiększania i szkolenia DZSW, trudno wskazać dobre rozwiązanie w aspekcie problemów z zakwaterowaniem. Oczywistym jest, że remonty, inwestycje wymagają czasu i środków finansowych. Jednocześnie należy zaznaczyć, że istniejące często od stuleci koszary wojskowe, posiadają swoją pojemność i często nie ma możliwości przyjęcia większej ilości żołnierzy. Dlatego na obecną chwilę, najbardziej rekomendowanym rozwiązaniem jest inwestycja w tzw. „miasteczka kontenerowe”, które mogą być szybko rozlokowane na otwartych terenach jednostek wojskowych. Oczywiście związane jest to z kosztami zakupu, utrzymania i obsługi powyższej infrastruktury, jednakże niewątpliwym plusem jest fakt, że w przypadku zmiany koncepcji szkolenia czy zadań, takie „miasteczko” w krótkim czasie może zostać przetransportowane w inne miejsce. Rozwiązania takie już funkcjonują w Wojsku Polskim, czego przykładem jest rozbudowa jednostek wojskowych we wschodniej części Polski, właśnie w oparciu o kontenery (fotografia 18).

Fot. 18. Budowa tymczasowych koszar w Białej Podlaskiej



Źródło: <https://polska-zbrojna.pl/Mobile/ArticleShow/34050> [dostęp 18.02.2025]

Podobnie jak zakwaterowanie, również żywienie staje się dużym wyzwaniem przy zwiększonych ilościach żołnierzy do szkolenia. Część respondentów uważa, że jakość posiłków jest niska, jednakże ilość takich opinii jest procentowo niewielka. Z drugiej jednak strony, rozpoczęcie szkolenia DZSW nie przyniosło żadnych zmian w aspekcie zwiększenia personelu zabezpieczającego logistycznie omawiane przedsięwzięcie. Takim właśnie przykładem są kucharze, którzy oprócz zabezpieczenia żywienia DZSW, realizują jeszcze zadania na wielu innych kierunkach, tak jak ochrona granicy, szkolenia poligonowe czy zabezpieczenie żywienia w miejscu stałej dyslokacji. Braki kucharzy i nadmiar zadań powodują, że często z konieczności przygotowuje się proste posiłki, które niekoniecznie spełniają oczekiwania wszystkich respondentów. Proponuje się zatem zwiększenie ilości personelu zabezpieczającego żywienie szkolenia DZSW. Najprostszym rozwiązaniem jest stworzenie warunków do pełnienia służby przez kucharzy w ramach aktywnej rezerwy. Takie rozwiązanie nie tylko nie generuje wielkich kosztów dla państwa, ale również stwarza możliwość podtrzymywania swoich umiejętności na stanowisku przez rezerwy osobowe.

Kolejnym elementem wymagającym zmian jest baza szkoleniowa w wojskach powietrznodesantowych. Jak wskazano powyżej szkolonych przybywa, co podobnie jak w przypadku zakwaterowania, wymaga zmian w zakresie zwiększenia ilości i ich przepustowości. Jako jednym z głównych problemów respondenci wskazali ograniczony dostęp do strzelnic wojskowych. Powodów tego jest kilka, m.in.:

- brak strzelnicy w garnizonie Kraków;
- rozbudowa Wojsk Obrony Terytorialnej i innych rodzajów wojsk zmniejsza przepustowość istniejących strzelnic w garnizonie Gliwice i Bielsko-Biała;
- niedostosowanie strzelnic do nowych programów strzelań;
- prowadzenie w jednostkach w jednym czasie szkoleń podstawowych DZSW, szkoleń specjalistycznych DZSW, szkoleń programowych żołnierzy zawodowych uniemożliwia realizację wymaganych strzelań w wymaganym czasie.

Aby zwiększyć poziom szkolenia ogniowego, jak również wyszkolenie żołnierzy DZSW, rekomenduje się rozbudowę i budowę nowych strzelnic wojskowych w garnizonach, gdzie one nie istnieją. Dodatkowo, należy poddać analizie możliwości uzyskania dostępu do terenów cywilnych, gdzie można bezpiecznie przeprowadzać różne strzelania sytuacyjne, które obecnie są podstawą na współczesnym polu walki.

Przykładem tego mogą być stare kamieniołomy, wąwozy, a nawet kopalnie (fotografia 19).

Fot. 19. Strzelanie w kamieniołomie Płazy



Źródło: <https://wmasg.com/pl/articles/view/22224> [dostęp 18.02.2025]

Kolejnym aspektem wymagającym rozważenia jest ograniczony dostęp do basenu dla DZSW, szczególnie w garnizonie Bielsko-Biała. Jak wskazano w rozdziale trzecim, żołnierze DZSW, zgodnie z wymogami szkoleniowymi, zobowiązani są do realizacji zajęć z pływania, jak również mają możliwość zdawania egzaminu z powyższych konkurencji. Co więcej, spadochroniarze muszą posiadać umiejętność pływania, w tym w mundurze i oporządzeniu. Należy podkreślić, że w wojskach powietrznodesantowych realizowane są skoki do wody, gdzie sprawdzana jest nie tylko umiejętność pływania, ale również wypinania spadochronu oraz uwalniania się z posiadanego na sobie sprzętu. Aby realizować te przedsięwzięcia niezbędne są obiekty, gdzie można przygotowywać żołnierzy do realizacji zadań. Dlatego też, proponuje się budowę basenu w Bielsku-Białej w ramach garnizonowego ośrodka szkoleniowego. Jako przykład może posłużyć obiekt w Krakowie, który oprócz basenu i hali sportowej, do dyspozycji żołnierzy posiada również m.in. siłownię oraz salę fitness (fotografia 20).

Fot. 20. Garnizonowy ośrodek szkoleniowy w Krakowie



Źródło: 6 Brygada Powietrznodesantowa [dostęp 19.02.2025]

Innym, dużo tańszym sposobem, może być próba rozszerzenia oferty Karty Mundurowej⁴⁵³ o darmowy dostęp dla żołnierzy na obiekty sportowe, będące w zasobie jednostek samorządu terytorialnego. Obecnie taka możliwość istnieje dla weteranów działań poza granicami kraju, którzy na podstawie legitymacji weterana lub weterana poszkodowanego posiadają bezpłatny dostęp do m.in. hal sportowych, siłowni i pływalni⁴⁵⁴.

Ważnym elementem infrastruktury wojsk powietrznodesantowych są również obiekty przygotowujące do realizacji działań taktycznych. Respondenci jako główne problemy wskazali brak lub ograniczoną infrastrukturę do ćwiczeń realizowanych w terenie zabudowanym. Należy podkreślić, że współczesne konflikty zbrojne prowadzone są głównie w środowisku zabudowanym, gdzie umiejętności poruszania się i działania wymagają specjalistycznego przygotowania. W wojskach powietrznodesantowych dużą uwagę przykładą się do powyższych zagadnień, jednakże ograniczone obiekty szkoleniowe w garnizonach wymuszają konieczność ćwiczenia tych elementów głównie w ośrodkach szkolenia poligonowego. Należy podkreślić jednak, że podobnie jak w

⁴⁵³ Karta mundurowa to pierwszy w Polsce program zniżkowy dla obecnych i byłych mundurowych, stworzony przez Grupę Defence24.

⁴⁵⁴ Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 4 września 2023 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o weteranach działań poza granicami państwa (Dz.U. 2023 poz. 2112, art. 30a).

przypadku „miasteczek kontenerowych”, istnieją na rynku rozwiązania umożliwiające przygotowanie obiektu z modułów kontenerowych. Co więcej powyższe rozwiązanie stwarza możliwość „rozłożenia w czasie” i rozbudowy obiektu, w zależności od możliwości finansowych oraz terenu. Innym rozwiązaniem może być wynajem lub dzierżawa istniejących obiektów, takich jak hale produkcyjne, biurowce, opuszczone hotele czy nawet kopalnie (fotografia 21).

Fot. 21. Ćwiczenia żołnierzy na terenie kopalni Bolesław Śmiały



Źródło: <https://www.wnp.pl/energia/zołnierze-cwiczyli-w-kopalni,715075.html> [dostęp 19.02.2025]

5.4. Uogólnienia i wnioski

Na podstawie przeprowadzonych badań, analizy literatury oraz własnych doświadczeń autora niniejszej dysertacji, przedstawiono szereg propozycji mających na celu zwiększenie kultury bezpieczeństwa w wojskach powietrznodesantowych, w kontekście DZSW.

Na podstawie badań stwierdzono, że nie wszyscy żołnierze DZSW, przed rozpoczęciem szkolenia specjalistycznego w wojskach powietrznodesantowych są kierowani na badania psychologiczne oraz komisję lekarską orzekającą zdolność do służby na stanowiskach, na których wymagane jest wykonywanie skoków spadochronowych z wysokości do 4000 metrów.

Powyższa sytuacja spowodowana jest przede wszystkim etatem stworzonym dla DZSW, w ramach którego nie ma powyższego wymogu. Dlatego też, wojskowe centra

rekrutacji różnie interpretują konieczność kierowania żołnierzy na badania psychologiczne i komisję lekarską. Finalnie, jest to jedna z przyczyn uniemożliwiająca nabywanie specjalistycznych uprawnień skoczka spadochronowego przez żołnierzy DZSW w wojskach powietrznodesantowych. Proponowanym rozwiązaniem w tym zakresie jest przyjęcie zasady bezwzględnego kierowania żołnierzy na wymagane badania przed rozpoczęciem szkolenia specjalistycznego w wojskach powietrznodesantowych. Jednocześnie, należy rozważyć nadanie drugiej specjalności wojskowej na stanowiskach przydzielonych dla żołnierzy DSZW, co umożliwi podstawę prawną do kierowania żołnierzy na wskazane badania.

Równie ważnym elementem wymagającym usystematyzowania jest współpraca psychologa jednostki powietrznodesantowej oraz psychologa WCR. Jak wskazano w niniejszej dysertacji, część żołnierzy DZSW rozpoczynających służbę nie posiada odpowiedniej motywacji do jej pełnienia, nie jest świadoma jej specyfiki i zagrożeń. Wynika to przede wszystkim z odmiennych standardów weryfikowania kandydatów w WCR oraz w jednostce powietrznodesantowej. Często okazuje się, że zakwalifikowani żołnierze do służby w wojskach powietrznodesantowych, po jej rozpoczęciu, zostają negatywnie ocenieni jako potencjalni spadochroniarze. Dlatego też, proponuje się skoordynowanie pracy psychologa WCR z psychologiem jednostki wojskowej, w celu minimalizowania ryzyka kwalifikacji kandydatów, którzy nie posiadają predyspozycji służby w wojskach powietrznodesantowych.

Jak wskazały badania, również sprawność fizyczna większości żołnierzy DZSW jest na poziomie nieodpowiednim do pełnienia służby w wojskach powietrznodesantowych. Praktycznie co trzeci z nich oczekuje pomocy od swoich przełożonych w zakresie przygotowania do egzaminu z wychowania fizycznego. Wynika to przede wszystkim z faktu, że nie są oni weryfikowani z poziomu sprawności fizycznej przed przyjęciem na szkolenie specjalistyczne. To z kolei powoduje, że część z żołnierzy nie jest w stanie pod względem fizycznym pełnić służby w wojskach powietrznodesantowych lub pełnią ją ze znacznymi ograniczeniami. Proponuje się zatem wprowadzenie regulacji weryfikujących żołnierzy zdolnych do realizacji szkolenia specjalistycznego pod względem sprawności fizycznej. Biorąc jednak pod uwagę priorytet w zakresie zwiększania ukończenia Sił Zbrojnych, rekomenduje się przyjmowanie na szkolenie specjalistyczne żołnierzy, którzy uzyskali co najmniej ocenę dostateczną z egzaminu z wychowania fizycznego według norm dla żołnierzy wykonujących skoki spadochronowe. Z jednej strony minimalizuje się ryzyko

przyjmowania żołnierzy całkowicie nieprzygotowanych do pełnienia służby, a jednocześnie stwarza się możliwość podniesienia sprawności fizycznej w czasie szkolenia specjalistycznego do poziomu dobrego lub bardzo dobrego.

Na podstawie przeprowadzonej analizy dokumentów stwierdzono, że rekrutacja na szkolenie specjalistyczne odbywa się w sposób „ciągły”, tzn. w przypadku zwolnienia stanowiska przez jednego żołnierza DZSW, natychmiastowo powoływany jest kolejny. Powoduje to m. in. chaos szkoleniowy, ponieważ żołnierze dołączają na szkolenie „potokowo”, niezależnie od etapu szkolenia. To z kolei przyczynia się do nierównomiernego wyszkolenia żołnierzy w danym pododdziale oraz trudności w organizacji takich szkoleń. Proponuje się zatem zmianę sposobu rekrutacji z „ciągłej” na cykliczną – dwa razy w roku. Pozwoliłoby to m.in. na usystematyzowanie procesu organizacji szkolenia, obniżenie kosztów rekrutacji, jak również utrzymywanie równego poziomu wyszkolenia danego pododdziału DZSW. Jednocześnie wiązałoby się to z koniecznością prowadzenia dwóch szkoleń specjalistycznych w roku oraz możliwością niepełnego ukończenia szkolonego pododdziału, ze względu na ubytek żołnierzy DZSW w trakcie.

Analizie poddano również działania promocyjne zachęcające kandydatów do odbywania dobrowolnej służby wojskowej. Stwierdzono, że treści w nich przedstawiane nie są zbieżne z czynnikami motywacyjnymi, które skłoniły respondentów do podjęcia decyzji o rozpoczęciu służby. Jak w materiałach promocyjnych na pierwszym miejscu informuje się o wysokości wynagrodzenia, pierwszeństwa zatrudnienia, preferencji emerytalnych, tak dla respondentów najważniejsze są marzenia o zostaniu żołnierzem, patriotyzm, jak również chęć nabycia specjalistycznych uprawnień. Dlatego też rekomenduje się rozważenie modyfikacji sposobu i treści promocji służby wojskowej.

Jedną z kluczowych zagadnień, która została wyartykułowana przez żołnierzy DZSW w wojskach powietrznodesantowych, jest potrzeba wsparcia w zakresie przygotowania fizycznego przez organizację odpowiedniego kursu przygotowującego do egzaminu z wychowania fizycznego dla żołnierzy. Powyższe rozwiązanie posiada wiele zalet, tj. metodyczne przygotowanie wszystkich żołnierzy pod względem fizycznym, minimalizowanie ryzyka kontuzji, czy zmniejszenie ryzyka nieprzygotowania żołnierza do trudów służby w zakresie sprawności fizycznej. Wiąże się to jednak ze zwiększeniem ilości czasu szkoleniowego przeznaczonego na szkolenie, jak również większą liczbę instruktorów i żołnierzy zaangażowanych w ten proces. Jednakże, biorąc pod uwagę

obecne uwarunkowania, proponuje się wdrożyć 6 miesięczny kurs, organizowany w pierwszym etapie szkolenia specjalistycznego.

Rekomenduje się zakończenie go egzaminem ze sprawności fizycznej według norm dla żołnierzy wykonujących skoki spadochronowe. Dodatkowo, uzyskanie oceny minimum dobrej z egzaminu, umożliwiłoby kontynuację szkolenia i realizację skoków spadochronowych.

Aby jednak mieć możliwość wdrożenia powyższej propozycji, proponuje się również wdrożenie systemu opiniowania żołnierzy DZSW w czasie szkolenia specjalistycznego. Wiązałoby się to z jednej strony z ryzykiem nieukończenia szkolenia specjalistycznego ze względu na zbyt niskie wyniki w szkoleniu, natomiast z drugiej perspektywy szkolenie ukończyliby tylko najlepsi, przygotowani żołnierze.

Obecnie również istnieją ograniczone możliwości wykonywania skoków spadochronowych przez żołnierzy DZSW. Spowodowane jest to głównie ograniczeniami w zakresie badań lekarskich i poziomu sprawności fizycznej żołnierzy DZSW. To z kolei uniemożliwia uzyskanie kwalifikacji szczególnie przydatnych w SZ RP, jakimi są m.in. uprawnienia skoczka spadochronowego⁴⁵⁵. W przypadku wprowadzenia powyższych zmian, należałoby również rozważyć ilość skoków niezbędnych do uzyskania omawianej kwalifikacji. W opinii autora niniejszej dysertacji, koniecznym jest zmniejszenie wymaganej liczby do maksymalnie 3 skoków, ze względów ograniczenia czasowe i możliwości szkoleniowe. Żołnierz DZSW po ich wykonaniu, nie otrzymywałby tytułu skoczka spadochronowego wojsk powietrznodesantowych⁴⁵⁶, jednakże nadawana byłaby mu specjalność wojskowa spadochronowa, która stwarzałaby mu warunki do służby w wojskach powietrznodesantowych w czasie pokoju i wojny.

Proponuje się również zmianę treści szkolenia specjalistycznego, szczególnie w zakresie rozszerzenia zakresu szkoleń psychologicznych. Jak wskazali respondenci, szczególnie istotne są zagadnienia związane z zarządzaniem stresem, technikami relaksacyjnymi, a także strategią radzenia sobie z traumą. Ważnym aspektem wymagającym zmian jest również niski poziom pensji psychologów wojskowych. Jak wskazano, zarabiają oni zdecydowanie mniej niż ich odpowiednicy na rynku cywilnym. Wynika to głównie z ograniczeń budżetowych w zakresie ich wynagradzania w SZ RP. Powoduje to często sytuacje, że doświadczeni psycholodzy odchodzą z jednostek powietrznodesantowych i zatrudniają się w firmach o mniejszej odpowiedzialności i

⁴⁵⁵ Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 19 kwietnia 2024 r...

⁴⁵⁶ Wymagana ilość do uzyskania tytułu skoczka spadochronowego to 5 skoków według określonych zadań.

większych zarobkach. Dlatego rekomenduje się zmianę systemu wynagradzania psychologów wojskowych i dostosowanie ich pensji do standardów funkcjonujących na rynku cywilnym.

Kolejnym problemem wymagającym dyskusji jest zasadność stworzenia etatowej struktury dowódczej i instruktorskiej do szkolenia specjalistycznego DZSW. Powyższe rozwiązanie posiada wiele zalet, m.in. ograniczenie rotacji dowódców i instruktorów, lepszy dostęp do obiektów szkoleniowych czy łatwiejsza koordynacja szkolenia. Dlatego też, proponuje się utworzenie etatowych pododdziałów do szkolenia DZSW. Aby nie generować zbyt dużych kosztów, rekomenduje się wyznaczanie na ww. stanowiska żołnierzy aktywnej rezerwy, którzy byli wcześniej żołnierzami zawodowymi wojsk powietrznodesantowych. Dzięki temu, ich wiedza i doświadczenie nabyte podczas służby zawodowej zostaną przekazane młodemu pokoleniu. Dodatkowo, etatowa kadra, zapewni lepsze planowanie, organizowanie, prowadzenie i kontrolę szkolenia. Jednocześnie zapewni to również ich stały kontakt z młodszą kadrami dowódczą i instruktorską wojsk powietrznodesantowych, co może przyczynić się do zwiększenia jakości szkolenia w jednostkach.

Wdrożenia wymaga również szkolenie z zakresu użytkowania szeroko pojętych dronów. Powszechnie wiadomo, że zagadnienie to jest w wojsku zdecydowanie potrzebne i ma ogromne znaczenie z kilku powodów. Przede wszystkim, drony stały się nieodłącznym elementem współczesnych działań. Służą do zbierania informacji rozpoznawczych, monitorowania terenu, a także wykonywania precyzyjnych ataków. Ich rola w działaniach bojowych, logistycznych i rozpoznawczych rośnie, dlatego żołnierze muszą być odpowiednio przeszkoleni w ich obsłudze. W związku z tym, szkolenie z zakresu obsługi dronów to inwestycja, która znacząco podnosi zdolności armii i umożliwia wykorzystanie najnowszych technologii w działaniach wojskowych. Dlatego też, w aspekcie szkolenia DZSW, rekomenduje się realizację szkolenia dla operatorów drona z uprawnieniami realizacji zadań w zasięgu widoczności wzrokowej nad kontrolowanym obszarem naziemnym w środowisku zaludnionym.

Kolejną kwestią wymagającą doskonalenia jest zakres wyposażenia żołnierzy DZSW, który ogranicza realizację niektórych przedsięwzięć szkoleniowych. Głównymi problemami są braki śpiworów, karimat, okularów ochronnych oraz pokrowców ze stelażem na śpiwór. Proponuje się zatem zmianę norm należności wydawanych żołnierzom DZSW szkolenie specjalistyczne.

Stwierdzono również, że część pojazdów osobowo-terenowych oraz ciężarowo-terenowych są bardzo wyeksploatowane oraz ze względu na wiek, powinny zostać zastąpione. Na podstawie analizy dokumentów stwierdzono, że Ministerstwo Obrony Narodowej zakupuje pojazdy, które powinny zastąpić wysłużone Honkery oraz pojazdy HMWWV. Między innymi, podpisano umowę na dostawę pojazdów Kia KLT V182. Jednakże, nie znaleziono nigdzie informacji, że zostaną one przeznaczone do wojsk powietrznodesantowych. Biorąc pod uwagę specyfikę tej jednostki, proponuje się więc ogłoszenie przetargu na dostawę pojazdów osobowo-terenowych oraz ciężarowo-terenowych do wojsk powietrznodesantowych.

Zauważono także, że część uzbrojenia postsowieckiego, m.in. RPG-7, wciąż jest na wyposażeniu wojsk powietrznodesantowych. Dlatego też, biorąc pod uwagę podpisany kontrakt na dostawę kilku tysięcy granatników przeciwpancernych Carl Gustaw M4 do SZ RP, proponuje się rozważenie wymiany omawianych granatników również w wojskach powietrznodesantowych.

Ze względu na zwiększenie personelu Sił Zbrojnych, zidentyfikowano problemy z zakwaterowaniem i żywieniem. Okazuje się, że koszary wojskowe w których stacjonują spadochroniarze, często są przepełnione. Biorąc pod uwagę wysokie koszty oraz długi czas budowy nowych obiektów stałych lub rozbudowy starych, rekomenduje się wdrożenie inwestycji w kontenery mieszkalne, które w relatywnie tani i szybki sposób można dostarczyć do zabezpieczenia funkcjonowania szkolenia DZSW w wojskach powietrznodesantowych. W zakresie żywienia, proponuje się zwiększenie stanów osobowych kucharzy, którzy mogą pełnić służbę w ramach aktywnej rezerwy, co generuje w długiej perspektywie oszczędności finansowe i korzyści logistyczno-szkoleniowe dla Sił Zbrojnych.

Zwiększenie ilości żołnierzy spowodowało również ograniczony dostęp do obiektów szkoleniowych oraz konieczność powstawania kolejnych. Jako główne niedogodności wskazano ograniczony dostęp do strzelnic, basenu oraz nowoczesnych obiektów szkoleniowych do walki w terenie zurbanizowanym. Biorąc pod uwagę powyższe, rekomenduje się m.in. podjęcie działań zmierzających do budowy strzelnicy w garnizonie Kraków, jak również nawiązywanie współpracy z organizacjami pozawojskowymi w zakresie możliwości prowadzenia szkoleń i strzelań w cywilnych obiektach i terenach tj. kamieniołomy, kopalnie czy opuszczone budynki. W zakresie dostępu do basenu, należy rozważyć budowę tego obiektu w garnizonie Bielsko-Biała. Jednocześnie, rekomenduje się rozszerzenie oferty Karty Mundurowej o darmowy dostęp

do obiektów sportowych w wybranych miastach i garnizonach. Analizując potrzebę powstania obiektów szkoleniowych do walki w terenie zurbanizowanym, proponuje się zastosowanie rozwiązania budowy z modułów kontenerowych, co podobnie jak w aspekcie zakwaterowania, jest sposobem tańszym, szybszym i bardziej elastycznym.

Zakończenie

Dobrowolna zasadnicza służba wojskowa w wojskach powietrznodesantowych to możliwość, która pozwala ochotnikom odbyć służbę wojskową w jednym z najbardziej wymagających i elitarnych jednostkach w Polsce. 6 Brygada Powietrznodesantowa, jest doborowym, aeromobilnym, obecnie jedynym związkiem taktycznym wojsk powietrznodesantowych, o wysokim stopniu rozwinięcia. Może wykonywać zadania jako desant spadochronowy lub prowadzić działania desantowo-szturmowe przy wykorzystaniu śmigłowców⁴⁵⁷. Spadochroniarze wyspecjalizowani są w przeprowadzaniu desantów powietrznych oraz realizowaniu zadań w trudnych warunkach, dlatego wymagają wyjątkowej sprawności fizycznej, psychicznej i umiejętności bojowych.

Służba w jednostkach powietrznodesantowych to ogromne wyzwanie, ale i szansa na rozwój oraz zdobycie unikalnych umiejętności. Dobrowolna służba zasadnicza oznacza, że ochotnicy sami decydują się na wstąpienie do wojska, co powinno dać im większą motywację do pokonywania trudności związanych z wymaganiami i obowiązkami służbowymi. Od 2022 r. realizowane jest szkolenie specjalistyczne DZSW w wojskach powietrznodesantowych, gdzie ze względu na specyficzny charakter pełnionej służby, działania w trudnych warunkach, szczególną uwagę powinno skupić się na procesie kwalifikacji kandydatów, odpowiednim przygotowaniu organizacyjno-prawnym oraz zapewnieniu odpowiedniego poziomu infrastruktury, sprzętu, obiektów szkoleniowych oraz zabezpieczeniu finansowemu. To wszystko tworzy kulturę bezpieczeństwa, która składa się z wymiaru indywidualnego, społecznego i materialnego. Rozpoczęcie szkolenia DZSW spowodowało, że wprowadzono nowe sposoby rekrutacji, przepisy, programy szkoleń czy sprzęt, co zdecydowanie wpłynęło na kulturę bezpieczeństwa w wojskach powietrznodesantowych, którego poziom w kontekście żołnierzy DZSW, stał się przedmiotem badań.

⁴⁵⁷ <https://www.wojsko-polskie.pl/6bpd/zadania-brygady/>

Biorąc pod uwagę złożoność przedmiotu badań, przyjęty proces poznania składał się z kilku etapów. Wyniki przeprowadzonych badań naukowych, których przedmiotem był wpływ dobrowolnej zasadniczej służby wojskowej na kulturę bezpieczeństwa w wojskach powietrznodesantowych, zostały przedstawione w niniejszej rozprawie doktorskiej w pięciu rozdziałach. W efekcie przyjętych założeń badawczych nastąpiła identyfikacja luk w rozwiązaniach prawnych, organizacyjnych, szkoleniowych, logistycznych, jak również w systemie edukacji i procesie rekrutacji, co do których zasadne było wnioskowanie wskazujące obszary potrzebnych zmian. Na podstawie tego osiągnięto założone cele, w tym cel użyteczny poprzez przedstawienie rekomendacji na rzecz doskonalenia wymiaru indywidualnego, społecznego i materialnego na rzecz zwiększania kultury bezpieczeństwa wojsk powietrznodesantowych oraz wskazanie kierunków zmian.

Przeprowadzone badania naukowe pozwoliły na wskazanie następujących rekomendacji w zakresie zwiększania kultury bezpieczeństwa wojsk powietrznodesantowych w kontekście dobrowolnej zasadniczej służby wojskowej:

- kierować wszystkich żołnierzy DZSW przed rozpoczęciem szkolenia specjalistycznego w wojskach powietrznodesantowych na badania psychologiczne oraz komisję lekarską, określającą zdolność do służby na stanowiskach służbowych, na których przewiduje się wykonywanie skoków spadochronowych z wysokości powyżej 4000 m;
- usystematyzować współpracę dowódców jednostek oraz komendantów WCR w zakresie kwalifikacji żołnierzy DZSW na szkolenie specjalistyczne, m.in. poprzez uwzględnianie opinii psychologa jednostki wojskowej w powyższym procesie;
- kierować na szkolenie specjalistyczne DZSW tylko żołnierzy, którzy uzyskają co najmniej ocenę dostateczną z egzaminu z wychowania fizycznego, według norm żołnierzy zawodowych wykonujących skoki spadochronowe;
- zmienić system powoływania na szkolenie specjalistyczne żołnierzy DZSW z ciągłego na cykliczne - dwa razy w roku;
- zmodyfikować sposób promocji służby wojskowej, poprzez położenie większego nacisku na takie elementy i wartości jak marzenia o zostaniu żołnierzem, patriotyzm czy chęć nabycia nowych kwalifikacji;

- wdrożyć kurs, który będzie przygotowywał żołnierzy DZSW do egzaminu z wychowania fizycznego;
- wprowadzić opiniowanie żołnierzy w trakcie pełnienia służby w ramach szkolenia specjalistycznego DZSW;
- wdrożyć szkolenie spadochronowo-desantowe w czasie szkolenia specjalistycznego DZSW;
- rozszerzyć program szkoleń psychologicznych w ramach szkolenia specjalistycznego, z uwzględnieniem takich zagadnień jak radzenie sobie ze stresem, motywacja czy techniki relaksacyjne;
- zmienić system wynagradzania psychologów wojskowych;
- utworzyć etatowe pododdziały szkolące żołnierzy DZSW w ramach szkolenia specjalistycznego;
- wdrożyć 2-3 dniowy kurs, w ramach którego żołnierze DZSW uzyskiwaliby certyfikat operatora drona z uprawnieniami realizacji zadań w zasięgu widoczności wzrokowej nad kontrolowanym obszarem naziemnym w środowisku zaludnionym;
- zmienić rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 12 stycznia 2024 r. w sprawie umundurowania i wyżywienia oraz innych należności wydawanych żołnierzom niebędącym żołnierzami zawodowymi, w zakresie wprowadzenia dodatkowego wyposażenia dla żołnierzy DZSW szkolenie specjalistyczne;
- dążyć do pozyskania nowych pojazdów, które zastąpią pojazdy marki Honker i HMMWV w wojskach powietrznodesantowych;
- dążyć do wycofania postsowieckiego uzbrojenia, jakim jest ręczny granatnik przeciwpancerny RPG-7 i zastąpienia go sprzętem zgodnym ze standardami NATO – np. granatnik Carl Gustaw M4;
- zrealizować inwestycję budowy tzw. „miasteczka kontenerowego”, celem zapewnienia odpowiedniego zakwaterowania dla żołnierzy DZSW;
- zwiększyć ilość personelu zabezpieczającego żywienie szkolenia DZSW, którzy mogliby pełnić służbę w ramach aktywnej rezerwy;
- rozbudować istniejące i budować nowe strzelnice wojskowe w garnizonach, gdzie stacjonują wojska powietrznodesantowe;
- dążyć do budowy basenu w Bielsku-Białej, w ramach garnizonowego ośrodka szkoleniowego;

- rozszerzyć ofertę Karty Mundurowej o darmowy dostęp dla żołnierzy na obiekty sportowe, będące w zasobie jednostek samorządu terytorialnego;
- dążyć do budowy obiektów do walki w terenie zurbanizowanym.

Mając na uwadze powyższe, przedstawione w niniejszej dysertacji wyniki badań naukowych, uzyskane zarówno poprzez zastosowanie teoretycznych, jak i empirycznych metod badawczych, przyczyniły się do pozytywnej weryfikacji głównej hipotezy badawczej, która zakładała, że kultura bezpieczeństwa w wojskach powietrznodesantowych, w kontekście dobrowolnej zasadniczej służby wojskowej kształtuje się na poziomie dobrym, przy czym uwarunkowane to jest przede wszystkim poziomem wymiaru indywidualnego, materialnego i społecznego. Jeżeli zatem nastąpi odpowiednie kształtowanie świadomości i postaw patriotycznych młodzieży oraz ich przygotowanie psychofizyczne, wówczas przełoży się to na odpowiedni dobór kadr do wojsk powietrznodesantowych. Jednocześnie właściwe wykorzystanie kwalifikacji oraz potencjału intelektualnego, doskonalenie programu szkoleń, zwiększanie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dbanie o zdrowie psychiczne żołnierzy, będzie miało pozytywny wpływ na społeczny wymiar służby w wojskach powietrznodesantowych.

Potwierdzenie głównej hipotezy badawczej możliwe było dzięki pozytywnemu zweryfikowaniu większości szczegółowych hipotez badawczych. Jednym wyjątkiem było częściowe potwierdzenie się założenia, że żołnierze DZSW postrzegają wymiar organizacyjno-prawny w wojskach powietrznodesantowych bardzo dobrze, tylko jak wyniknęło z przeprowadzonych badań, dobrze. Należy jednak podkreślić, że nie wpłynęło to negatywnie na weryfikację głównej hipotezy badawczej.

Ocenia się, że zaproponowane zmiany pozytywnie wpłyną zarówno na poziom kultury bezpieczeństwa wojsk powietrznodesantowych, jak również innych jednostek wojskowych, gdyż wskazane rekomendacje mają często wymiar uniwersalny i będą pozytywnie wpływały na ich funkcjonowanie. Warto jednak pamiętać, że efekty tych działań mogą być widoczne w perspektywie długofalowej. Dlatego też, niezbędnym wydaje się również kontynuowanie badań naukowych w tym obszarze, co pozwoliłoby na jeszcze lepsze zrozumienie i formułowanie wniosków na temat szeroko pojętej kultury bezpieczeństwa w Siłach Zbrojnych RP. Jako niektóre kierunki przyszłych badań można wskazać:

- poziom sprawności psychofizycznej młodzieży w klasach mundurowych oraz ich program edukacji psychologicznej i wychowania fizycznego;

- wpływ przygotowania psychofizycznego żołnierzy DZSW na ich wyniki szkoleniowe;
- poziom sprawności psychofizycznej żołnierzy DZSW w czasie szkolenia podstawowego i specjalistycznego – jak się zmienia?;
- analiza programów szkolenia DZSW w kontekście przygotowania do pełnienia zawodowej służby wojskowej;
- poziom kultury bezpieczeństwa wojsk w kontekście żołnierzy zawodowych;
- morale żołnierzy DZSW i żołnierzy zawodowych jako element kultury bezpieczeństwa;
- porównanie efektywności, wyszkolenia i kosztów służby żołnierzy aktywnej rezerwy, DZSW oraz żołnierzy zawodowych na zbieżnych stanowiskach służbowych.

Bibliografia

Wydawnictwa zwarte:

1. Abżołtowski S., *Lotnictwo komunikacyjne, przewozy i desanty powietrzne*, „Drukarnia Wojskowa”, Warszawa 1935.
2. Adamkiewicz-Drwiłło H.G., Drwiłło A., *Współczesna metodologia nauk ekonomicznych*, Toruń 2008.
3. Antczak J., Fornal M., Grala D. [red.], *Logistyka a bezpieczeństwo. Innowacyjne rozwiązania logistyczne*, Warszawa 2020.
4. Antczak J., Fornal M., Grala D. [red.], *Logistyka a bezpieczeństwo. Innowacyjne rozwiązania logistyczne*, Warszawa 2020.
5. Apanowicz J., *Metodologia ogólna*, Gdynia 2002.
6. Balcerowicz B., *Bezpieczeństwo polityczne Rzeczypospolitej Polskiej*, Warszawa 2004.
7. Balcerowicz B., *Siły zbrojne w stanie pokoju, kryzysu i wojny*, Warszawa 2010.
8. Bardach J., Leśnodorski B., Pietrzak M., *Historia ustroju i prawa polskiego*, Warszawa 2003.
9. Basso J., *America's last battles: organizing brigades to win the peace 14 lessons from East Timor, Afghanistan, and Iraq*, US Army Command and General Staff College 2004.
10. Bauman Z., *Kultura jako praxis*, Warszawa 2012.
11. Bielski J., *Podstawowe problemy teorii wychowania fizycznego*, Kraków 2012.
12. Bilstein R., *Airlift and Airborne Operations in World War II*, The U.S. Army Air Forces in World War II, 1998.
13. Bocheński J., *Współczesne metody myślenia*, Poznań 1989.
14. Bogdanienko J. [red.], *Organizacja i zarządzanie w zarysie*, Warszawa 2010.
15. Bonk A., *Pojęcie i rodzaje metody naukowej*, [w:] *Podstawy naukoznawstwa*, Tom 1, P. Kawalec, R. Wodzis [red.], Lublin 2011.
16. Cieślarczyk M., *Kultura bezpieczeństwa i obronności*, Siedlce 2006.
17. Cieślarczyk M., *Teoretyczne i metodologiczne podstawy badania problemów bezpieczeństwa i obronności państwa*, Siedlce 2009.
18. Cooper D., *Improving safety culture. A practical guide*, Londyn 1998.

19. Cox K., *The Battle for Crete (Operation Mercury): An Operational Analysis*, Naval War Coll Newport, Newport USA 2001.
20. Czakon A., *Wstęp*, [w:] *Podstawy metodologii badań w naukach o zarządzaniu*, Czakon W. [red.], Piaseczno 2020.
21. Czupryński A., Wiśniewski B., Zboina J., *Nauki o bezpieczeństwie. Wybrane problemy badań*, Józefów 2017.
22. Czwólek A., Polcikiewicz Z., Stańczyk K., *Doświadczenia, wnioski i rekomendacje wynikające z dotychczasowego funkcjonowania Wojsk Obrony Terytorialnej*, Poznań 2021.
23. Davies N., *Stanisław Franciszek Sosabowski*, 2004.
24. Dec P., *Analiza jako metoda badawcza*, Warszawa 2007.
25. Dewey J., *Jak myślimy?*, Lwów-Warszawa 1936.
26. Fehler W., *Bezpieczeństwo wewnętrzne współczesnej Polski: aspekty teoretyczne i praktyczne*, Warszawa 2012.
27. Frankfort-Nachmias C., Nachmias D., Hornowska E., *Metody badawcze w naukach społecznych*, Poznań 2001.
28. Gawron J., Myjak T. [red.], *Kultura organizacyjna przedsiębiorstwa. Wybrane zagadnienia*, Nowy Sącz 2017.
29. Gizicki W. [red.], *Integracja i bezpieczeństwo jako wartości we współczesnym świecie*, Lublin 2016.
30. Glinka B., Kostera M. [red.], *Nowe kierunki w organizacji i zarządzaniu, Organizacje, konteksty, procesy zarządzania*, Warszawa 2016.
31. Goodman N., *Wstęp do socjologii*, Poznań 1997.
32. Goss Y., *How Does How We Learn Influence What We Learn And From Whom We Learn: The Case Of iGen, Twitter, BTS ARMY, And Learning With Technology*, Harrisburg University of Science and Technology 2020.
33. Harclerode P., *Wings of War: Airborne Warfare 1918–1945*, London 2005.
34. Herder J.G., *Myśl o filozofii dziejów Tom I*, Warszawa 1962.
35. Hofstede G., *Kultury i organizacje*, Warszawa 2000.
36. Husek D., Natter A., *Airborne next: rethinking airborne organization and applying new concepts*, Monterey USA 2013.
37. Jacques E., *The Changing Culture of a Factory*, London 1951.
38. R. Jakubczak [i in.], *Podstawy bezpieczeństwa narodowego Polski w erze globalizacji*, Warszawa 2008.

39. Jasienica P., *Rzeczpospolita Obojga Narodów*, Warszawa 2024.
40. Kalina R.M., *Ogólne kategorie klasyfikacji i charakterystyki zagrożeń zewnętrznych* [w:] Człowiek w sytuacji trudnej, B. Hołyst [red.], Warszawa 1991.
41. Kitler W., *Bezpieczeństwo narodowe. Teoria i praktyka*, Warszawa 2020.
42. Kitler W., Skrabacz A., *Bezpieczeństwo ludności cywilnej. Pojęcie, organizacja i zadania w czasie pokoju, kryzysu i wojny*, Warszawa 2010.
43. Konecki K., *Kultura organizacyjna japońskich przedsiębiorstw*, Łódź 1994.
44. Koronka A., *Rzeczpospolita Polska w strukturach NATO i UE: rola, doświadczenia, perspektywy*, Siedlce 2024.
45. Kozak S., *Patologie w środowisku pracy. Zapobieganie i leczenie*, Warszawa 2009.
46. Kozera M., *Polskie Siły Zbrojne na Zachodzie 1939-1945*. Kraków 2012.
47. Krajewski M., *Badania pedagogiczne*, Płock 2006.
48. Krajewski M., *O metodologii nauk i zasadach pisarstwa naukowego*, Płock 2020.
49. Królikowski H., *6 Pomorska Dywizja Powietrznodesantowa*, Pruszków 1997.
50. Królikowski H., *O organizacji desantów i wojska spadochronowego w Polsce przed II wojną światową*, Siedlce 2000.
51. Kryvachuk L., *Pokolenie iGeneration (Z) i Alfa: analiza w kontekście sytuacji politycznej i zmian społecznych na Ukrainie*. [w:] Mikołajczyk, M., Tasak, A. [red.], *Pokoleniowy potencjał polityki*, „Instytut Wydawniczy Książka i Prasa”, Warszawa 2021.
52. Krzakiewicz K., Kwaśniak J., *Historia myśli o organizacji i zarządzaniu*, Poznań 2023.
53. Kuc B.R., Ścibiorek Z., *Podstawy metodologiczne nauk o bezpieczeństwie*, Warszawa 2013.
54. Kwieciński Z., *Między patosem a dekadencją. Studia i szkice socjopedagogiczne*, Wrocław 2007.
55. Laszczak M., *Patologie w organizacji – mechanizmy powstawania, zwalczania i zapobiegania*, Kraków 1999.
56. Łobocki M., *Metody i techniki badań pedagogicznych*, Kraków 2003.
57. Maison D., *Jakościowe metody badań społecznych*, Warszawa 2002.
58. Malinowski B., *Szkice z teorii kultury*, Warszawa 1958.
59. Malinowski Z. [red.], *Wyzwania systemu funkcjonalnego logistyki Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej*, Warszawa 2020.

60. McQueen M., *Pokolenie Y. Współistnienie czy współdziałanie. Nowe zasady komunikacji międzypokoleniowej*, Warszawa 2016.
61. Nachmias Ch., Nachmias D., *Metody badawcze w naukach społecznych*, Poznań 2001.
62. Newland S., Clayton K.S., *Operation Market Garden*, US Army War College 2011.
63. Nowak S., *Metodologia badań socjologicznych*, Warszawa 1970.
64. Nowak S., *Metodologia badań społecznych*, Warszawa 2006.
65. Okoń W., *Nowy słownik pedagogiczny*, Warszawa 1998.
66. Oleś P.K., *Psychologia człowieka dorosłego*, Warszawa 2015.
67. Penc J., *Nowoczesne kierowanie ludźmi. Wywieranie wpływu i współdziałanie w organizacji*, Warszawa 2007.
68. Pieter J., *Ogólna metodologia pracy naukowej*, Wydawnictwo Ossolineum 1967.
69. Pilch T., *Zasady badań pedagogicznych*, Warszawa 1995.
70. Pisz I., Sęk T., Zielecki W., *Logistyka w przedsiębiorstwie*, Warszawa 2013.
71. Piwowarski J., *Fenomen bezpieczeństwa. Pomiędzy zagrożeniem a kulturą bezpieczeństwa*, Kraków 2015.
72. Piwowarski J., *Nauki o bezpieczeństwie. Zagadnienia elementarne*, Kraków 2017.
73. Piwowarski J., *Police Officer's Ethics*, Kraków 2013.
74. Piwowar-Sulej K., *Profesjonalne zarządzanie szkoleniami w organizacjach*, Wrocław 2019.
75. Polko P., Walancik M. [red.], *Odcienie bezpieczeństwa. Obszary badań, kierunki rozwoju*, Dąbrowa Górnicza 2016.
76. Rakowska A. [red.], *Kultura bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie. Modele, diagnoza i kształtowanie*, Warszawa 2020.
77. Reiman T. [i in.], *Safety Culture in the Finnish and Swedish Nuclear Industries – History and Present*, Roskilde 2010.
78. Ritchey T., *Analysis and Synthesis. On Scientific Method – Based on a Study by Bernhard Riemann*, Stockholm 1996.
79. Rzeszutek I., *Pokolenie sieci na rynku pracy, czyli nowe wyzwanie dla kadry zarządzającej*, Rzeszów 2016.
80. S. Sosabowski, *Najkrótszą drogą*, Londyn, 1957.
81. Sidor-Rządkowska M., *Zarządzanie personelem małej firmy*, Kraków 2019.

82. Sikorski J., *Zarys historii wojskowości powszechnej do końca wieku XIX*, Warszawa 1975.
83. Sitko-Lutek A., *Aspekty złożoności kultury organizacyjnej*, Lublin 2018.
84. Smolarek M., *Udział Wojska Polskiego w operacjach pokojowych na Bałkanach*, Warszawa 2016.
85. Sosabowski S., *Droga wiodła ugorem. Wspomnienia.*, Wyd. Literackie, Kraków 1990.
86. Stachowicz-Stanusz A., *Kultura marketingowa przedsiębiorstw*, Warszawa 2001.
87. Stawnicka J., Wiśniewski B., Socha R. [red.], *Zarządzanie kryzysowe. Teoria, praktyka, konteksty, badania*, Szczepiński 2011.
88. Sykulisz L., *Mały leksykon geopolityki*, Częstochowa 2016.
89. Śmiałek W. [red.], *Siły zbrojne w polityce i systemie bezpieczeństwa państwa*, Poznań 2023.
90. Śmiałek W., Kominek Ł. [red.], *Siły zbrojne wobec nowych wyzwań i zagrożeń*, Poznań 2023.
91. Theotokis N., *Airborne Landing to Air Assault: A History of Military Parachuting*, Yorkshire -Philadelphia 2020.
92. Todd M., *Condition greenlight: how world war II airborne operations influence joint forcible entry operations today*, United States Army Command and General Staff College, 2014.
93. Trejnis Z., *Siły zbrojne w państwie demokratycznym i autorytarnym*, Toruń 1997.
94. Trzciński Ł., Piwowarski J., Kuźniar Z. [red.], *Kultura bezpieczeństwa. Nauka – praktyka – refleksje*, Kraków 2018.
95. Tworkowski B., *Polskie kontyngenty wojskowe w Afganistanie na przykładzie 6 Brygady Powietrznodesantowej w ramach XI zmiany PKW. Doświadczenia i wnioski*, Kraków, 2021.
96. Tworkowski B., *Polskie kontyngenty wojskowe w Afganistanie–uwarunkowania i specyfika realizacji zadań. W służbie pokoju–reagowanie na zagrożenia w środowisku bezpieczeństwa międzynarodowego*, Zielonka 2024.
97. Tylor E., *Cywilizacja pierwotna*, Warszawa 1896.
98. Weber M., *The Theory of Social and Economic Organization*, New York 1947.
99. Weeks J., *Assault From the Sky: The History of Airborne Warfare 1939–1980s*. „Bloomsbury Publishing” 2013.

100. Wieczorek I., *Między niebem a lądem: wojska powietrznodesantowe–prawo i historia. przestrzenny wymiar współczesnego pola walki z perspektywy międzynarodowego prawa humanitarnego*, Kraków 2023.
101. Wieczorek M., *Nawyki 2.0. Jak zmienić swoje życie bez silnej woli?*, Wydawnictwo Expertia 2023.
102. Wiśniewski B. [red.], *Od nauk wojskowych do nauk o bezpieczeństwie*, Szczytno 2014.
103. Wiśniewski B. [red], *Bezpieczeństwo w teorii i badaniach naukowych*, Szczytno 2018.
104. Witkowski J., *Dzieje logistyki. Od wspierania przemocy do doskonalenia jakości życia*, Wrocław 2020.
105. Wołoszyn S., *O wychowaniu w sporcie dyskusyjnie*, Warszawa 1986.
106. Woźniak J., *Rekrutacja. Teoria i praktyka*, Warszawa 2013.
107. Wróblewski R., *Wprowadzenie do nauk o bezpieczeństwie*, Siedlce 2017.
108. Zawilski A., *Polskie fronty 1918–1945*, Warszawa 1997.
109. Zbiegień-Maciąg L., *Kultura w organizacji. Identyfikacja kultur znanych firm*, Warszawa 1999.
110. Zieliński J., *Metodologia pracy naukowej*, Warszawa 2012.
111. Żegnałek K., *Metodologia badań dla autorów prac magisterskich z pedagogiki*, Warszawa 2010.

Wydawnictwa ciągłe:

1. Alexander M., *Paratrooping Pioneer*, „Military History Journal” 1995.
2. Bănulescu P., *Winds of change: the evolution of air force tactics, strategies and technology during the Vietnam war*, „Communicating across Cultures” 2024, 93.
3. Baran M., Kłos M., *Pokolenie Y – prawdy i mity w kontekście zarządzania pokoleniami*, „Marketing i rynek” 2014, 5.
4. Bartkowiak R., *Narodowe Siły Rezerwowe na potrzeby armii zawodowej*, „Zeszyty Naukowe Wyższa Szkoła Oficerska Wojsk Lądowych im. gen. T. Kościuszki” 2010.
5. Bennett B., *Enabling Brigade Combat Team Success in Europe*, „Military Review” 2017.

6. Bieńkowski K., *Ustawa o obronie Ojczyzny–zmiany w prawie wprowadzone po rosyjskiej inwazji na Ukrainę*, Studia i Materiały Centralnej Biblioteki Wojskowej, 2022, 2 (18).
7. Biscop S., *EU and NATO Strategy: A Compass, a Concept, and a Concordat*, „Security Policy Briefs” 2021, 141.
8. Burdol M., *Wartości organizacyjne. Szkice z teorii organizacji i zarządzania*, Kraków 2013.
9. Carbonnel N., *50 Years of French Airborne Operations Medical Support. Review and Prospects*, „Armed Forces Medical Services” 2022, 12.
10. Chojnacka B., *Pokolenie Z – perspektywa społecznego zaangażowania*, „Organizacje pozarządowe i wolontariat w szkole”, Uniwersytet Szczeciński 2024.
11. Cichosz W., *Od natury do kultury. Dylematy i postulaty*. „Teologia i człowiek” 2015, nr 27.
12. Cieślarczyk M., *Istota kultury bezpieczeństwa i jej znaczenie dla człowieka i grup społecznych*, „Kultura bezpieczeństwa” 2014, 1.
13. Czerska M., *Motywacja* [w:] *Organizacja i zarządzanie*, A. Czreminiński [i in.], Gdańsk 1994, s. 96.
14. Czupryński A. [i in.], *Postrzeganie problemu badawczego w naukach o bezpieczeństwie*, „Journal of modern science” 2014, 4 (58).
15. Czupryński A., *Postrzeganie metody naukowej w naukach o bezpieczeństwie*, „Вісник Львівського державного університету безпеки життєдіяльності” 2023, nr 27.
16. Dauber D., Fink G., Yolles M., *A configuration model of organizational culture*, „Sage Open” 2012, 2.
17. Depczyński M., *Ewolucja powietrznodesantowych*, „Przegląd Wojsk Lądowych” 2013, nr 1.
18. Flynn C., Richardson J., *Joint Operational Access and the Global Response Force*, „Military Review” 2013, 93 (4).
19. Fox D., *Who in NATO Is Ready for War?*, „US Military Review” 2024.
20. Gaj K., J. Zuziak, *Wojsko Polskie w międzynarodowych misjach pokojowych (1953–2011)*, „Przegląd historyczno-wojskowy” 2011, nr 5.

21. Gembalska-Kwiecień A., *Kształtowanie kultury bezpieczeństwa w społeczeństwie*, „Zeszyty Naukowe. Organizacja i Zarządzanie. Politechnika Śląska” 2012.
22. Gieraszewski J., Pieczywok A., *Edukacja dla bezpieczeństwa a kształtowanie społeczeństwa obywatelskiego*, „Colloquium” 2024.
23. Górską K., Rożej A., *Wybrane metody empiryczne w naukach o bezpieczeństwie*, „Bezpieczeństwo i Technika Pożarnicza” 2013.
24. Gwardyński R., *Możliwości doskonalenia działań prewencyjnych Policji w sferze utrzymywania bezpieczeństwa publicznego*. „Wydawnictwo Akademii WSB” 2021.
25. Jamison L., *We Hear You, But You're Wrong*, „Military Review” 2023, 1.
26. Jarosz D., *Doświadczenie społeczne służby wojskowej w ludowym Wojsku Polskim: terra incognita?*. „Kwartalnik Historyczny” 2023, 130 (4).
27. Kajetanowicz J., *Wojsko Polskie w operacjach utrzymania bezpieczeństwa międzynarodowego 1973-2008*, „Rocznik Bezpieczeństwa Międzynarodowego” 2010, nr 4.
28. Kawa J., *Metodologia, metodyka, metoda jako podstawa wywodu naukowego*, „Studia Prawnoustrojowe” 2013, nr 21.
29. Kiciński Ł., *Funkcjonowanie Narodowych Sił Rezerwowych–bilans doświadczeń ostatnich pięciu lat*, „Bezpieczeństwo Obronność Socjologia” 2015, 4.
30. Kitler W., *Bezpieczeństwo narodowe. National Security TWO*, „Zeszyt problemowy” 2010, 1 (61).
31. Kitler W., *Funkcje administracji publicznej w bezpieczeństwie narodowym*, [w:] *Administracja publiczna a bezpieczeństwo państwa*, Z. Piątek, B. Wiśniewski, A. Osierda [red.], Bielsko-Biała 2007.
32. Koziński M., *Diagnozowanie i doskonalenie kultury bezpieczeństwa informacyjnego*, „Kultura Bezpieczeństwa” 2018.
33. Kroenke A., *Pokolenie X, Y, Z w organizacji*, „Zeszyty Naukowe Politechniki Łódzkiej, Organizacja i Zarządzanie” 2015, nr 61.
34. Kruz R., *Siły pionowego manewru*, „Przegląd Sił Zbrojnych” 2014, 4.
35. Lasoń M., *Początki misji stabilizacyjnej Polskiego Kontyngentu Wojskowego w Iraku*, „Doctrina. Studia społeczno-polityczne” 2010, nr 7 (7).
36. Łatacz J., *Dobrowolna Zasadnicza Służba Wojskowa w opiniach jej uczestniczek i uczestników*, „Bezpieczeństwo Obronność Socjologia” 2023, 1 (18).

37. Leibel S., *Bellerophon Revisited: Making the Case for a Canadian Air Assault Capability*, Canadian Force College, Canada 2020.
38. Leszkowicz T., „Żołnierz-obywatel”. *Miłość ojczyzny w wychowaniu wojskowym w II Rzeczypospolitej*, Wojskowe Centrum Edukacji Obywatelskiej 2020.
39. Lis K., *Kultura i klimat bezpieczeństwa pracy*, „Studia Oeconomica Posnaniensia” 2013, 1, 7.
40. Łopatecki K., *Przemoc wśród żołnierzy w wojsku Rzeczypospolitej XVI–XVII*, „Białostocki Magazyn Historyczny” 2006, 26.
41. Maciejewski J., Hofman D., *Narodowe Siły Rezerwowe jako grupa dyspozycyjna*, „Wiedza Obronna” 2013.
42. Melosik Z., *Kultura popularna jako czynnik socjalizacji*, „Pedagogika” 2008.
43. Merkert R., Bushell J., *Managing the drone revolution: A systematic literature review into the current use of airborne drones and future strategic directions for their effective control*, „Journal of air transport management” 2020, 89.
44. Milczarek M., *Ocena poziomu kultury bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie*, „Bezpieczeństwo Pracy: nauka i praktyka” 2001, 5.
45. Mohamed S., *Scorecard Approach to Benchmarking Organizational Safety Culture in Construction*, „Journal Of Construction Engineering And Management” 2003, 1 (121).
46. Nikonowicz A., Panasewicz K., M. Połocka, *Pokolenie Y – wartości i oczekiwania wobec pracy i pracodawcy*, „Akademia Zarządzania” 2019, 3 (1).
47. Nowicka J., *Działania profilaktyczne na rzecz bezpieczeństwa*, [w:] Państwo wobec zagrożeń, Z. Ciekanowski [red.], Biała Podlaska 2020.
48. Noworyta S., *Voluntariness as a novum in the military service in the Polish Armed Forces*, „Security Forum” 2024, nr 1 tom 8.
49. Olejarsz T., *Operacje pokojowe NATO*, „Modern Managment Review” 2015, nr 22 (3).
50. Orłowski P., *Společne, polityczne i kulturowe warunki służby wojskowej w latach pięćdziesiątych XX w. na przykładzie wybranych instytucji oraz związków taktycznych Sił Zbrojnych Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej*, „Res Historica” 2023, 56.
51. Piątkiewicz G., *Rys historyczny oręża polskiego*, „Ochrona ludności i dziedzictwa kulturowego” 2022, 1.

52. Piątkiewicz G., Socha R., *Evolution of Polish military missions on the example of the Polish Military Contingent of the International Security Assistance Force in Afghanistan. Part. Evaluation of drills organized by institutions responsible for civil protection*, „Security forum” 2023, 2.
53. Piątkiewicz G., *Wyzwania Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej w oparciu o ustawę o obronie ojczyzny i członkostwo w Sojuszu Północnoatlantyckim*, „Res Politicale” 2024, 16.
54. Piecz A., Człowiek w polityce bezpieczeństwa państwa-ujęcia teoretyczne, „Journal of Modern Science” 2024, tom 1/55
55. Piekarki T., *Wojska powietrznodesantowe wciąż potrzebne*, „Przegląd Wojsk Lądowych” 2013, nr 3.
56. Piotrkowski K., Nowak M., *Specyfika pozyskiwania i utrzymania kapitału ludzkiego w organizacji zhierarchizowanej w zmiennym środowisku bezpieczeństwa na przykładzie Sił Zbrojnych RP*, „Nowoczesne Systemy Zarządzania” 2023, 18 (2).
57. Piwowarski J., Stanek L., *Socjologia bezpieczeństwa i jej związki z innymi naukami społecznymi*, „Rocznik Bezpieczeństwa Morskiego” 2016, 10.
58. Rydzewska J., Sitarz M., *Pomiar poziomu kultury bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie kolejowym*, „TTS Technika Transportu Szynowego” 2018, 25.
59. Sadłowska-Wrzesińska J., *Kultura bezpieczeństwa pracy. Rozwój w warunkach cywilizacyjnego przesilenia*, Warszawa 2018.
60. Siehl C., Martin J., *The role of symbolic management: how can managers effectively transmit organizational culture?*. w: „Leaders and managers” Pergamon 1984.
61. Socha R., *Aksjologiczny wymiar bezpieczeństwa*, „Bulletin of Lviv State University of Life Safety” 2023, 27.
62. Socha R., Przetak M., *The police in Article 1 of the Police Act – comments in the field of safety sciences and linguistic arrangements*, „Security Forum” 2023, nr 1 tom 7.
63. Socha R., *Sense of Security and Crime: The Residents' Perspective*, European Research Studies Journal Volume XXIV, 2021, 4.
64. Sosabowski S., *Wychowanie żołnierza-obywatela: poradnik dla dowódców pododdziałów uzgodniony z" Instrukcją o pracy oświatowo-kulturalnej i wychowawczej w wojsku"*, Warszawa 1931.

65. Stachowska S., *Oczekiwania przedstawicieli pokolenia Y wobec pracy i pracodawcy*, „Zarządzenie Zasobami Ludzkimi” 2012, 2.
66. Stead D., *Bellerophon revitalised: a new airborne force employment concept for the Canadian army*, Canadian Force College, Canada 2018.
67. Sułkowski Ł., *Pomiędzy tożsamością a kulturą organizacyjną*, „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Bankowej we Wrocławiu” 2011, 24.
68. Tatczyn B., *Szkolenie kadr rezerwy w Wojsku Polskim w latach 1945-2010*, *Studia i Materiały Centralnej Biblioteki Wojskowej* 2022, 2 (18).
69. Thompson P., *Maintaining the Army's Conventional Airborne Assault Capability*, „Marine Corps University” 2020.
70. Trąbski M., *Zasady konskrypcji w armii Królestwa Polskiego na tle ówczesnych metod uzupełniania wojska*, „Przegląd Historyczno-Wojskowy” 2011, 12 (63).
71. Trochowska K., *Kultura bezpieczeństwa narodowego w cyberprzestrzeni – wprowadzenie*, „Kultura Bezpieczeństwa” 2016, 5.
72. Tworkowski B., *Wojska powietrznodesantowe w systemie militarnym Rzeczypospolitej Polskiej*, „Security. Theory and Practise” 2024, 56 (3).
73. Waśko R., *Wybrane aspekty różnicujące pokolenie X, Y i Z w kontekście użytkowania nowych technik i Internetu*, Stowarzyszenie Naukowe Przestrzeń Społeczna i Środowisko, Rzeszów 2016.
74. Wheatley W., *German airborne operations in the battle of Crete, 1941*, „USMC Command and Staff College” 2020.
75. Williams R., *The Development of Airfield Seizure Operations in the United States Army*, „Military Review” 2021, 1.
76. Wiśniewski G., *Struktury organizacyjne, uzbrojenie i wyposażenie techniczne Wojska Polskiego w połowie lat 80.* „Wiedza Obronna” 2015.
77. Wojtoszek K., *Zrozumieć pokolenie Z*, „Prace Naukowe Wyższej Szkoły Zarządzania i Przedsiębiorczości” Wałbrzych 2023, 1 (53).
78. Wojtowicz A., *Kultura organizacyjna a proces zarządzania strategicznego*. „Zeszyty Naukowe Małopolskiej Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Tarnowie” 2004, 6.
79. Wright K., *Airborne Forces and the American Way of War*. „Army History” 2009, (72).
80. Zdrodowski B., *Istota bezpieczeństwa państwa*, „Studia de Securitate ” 2019, 9 (3).

81. Zięba R., *Pojęcie i istota bezpieczeństwa państwa w stosunkach międzynarodowych*, „Sprawy Międzynarodowe” 1989, nr 10.
82. Żukowski P., *Rola Terytorialnej Służby Wojskowej w systemie bezpieczeństwa militarnego Rzeczypospolitej Polskiej*, „Studia Bezpieczeństwa Narodowego” 2020, 10.

Akty prawne:

1. Decyzja Nr 104/MON Ministra Obrony Narodowej z dnia 2 października 2023 r. w sprawie realizacji dobrowolnej zasadniczej służby wojskowej na potrzeby korpusu szeregowych w 2024 r. Dz. Urz. MON z 2023 r. poz. 118.
2. Decyzja nr 114/MON z dnia 13 września 2024 r. w sprawie realizacji dobrowolnej zasadniczej służby wojskowej na potrzeby korpusu szeregowych w 2025 r. Dz. Urz. MON z 2024 r. poz. 144.
3. Decyzja Nr 155/MON w sprawie organizacji i funkcjonowania opieki psychologicznej w resorcie obrony narodowej, wprowadzenia wytycznych do działalności psychologów i wykonywania opieki psychologicznej w resorcie obrony narodowej oraz programu opieki psychologicznej dla uczestników misji poza granicami państwa i ich rodzin. Dz.Urz.MON.2021.235.
4. Decyzja Nr 71/MON Ministra Obrony Narodowej z dnia 26 maja 2022 r. w sprawie realizacji dobrowolnej zasadniczej służby wojskowej na potrzeby korpusu szeregowych w 2022 r. Dz. U. poz. 82.
5. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r.
6. Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 4 września 2023 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o weteranach działań poza granicami państwa. Dz.U. 2023 poz. 2112.
7. Obwieszczenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 11 grudnia 2024 roku w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Obrony Narodowej w sprawie norm zakwaterowania żołnierzy we wspólnych kwaterach stałych oraz trybu ich kwaterowania. Dz. U. 2024 poz. 1982.
8. Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 1 marca 2024 r. w sprawie Centralnego Wojskowego Centrum Rekrutacji oraz wojskowych centrów rekrutacji. Dz.U. 2024 poz. 313.

9. Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 1 marca 2024 r. w sprawie urlopów żołnierzy niebędących żołnierzami zawodowymi w służbie wojskowej. Dz. U. 2024 poz. 318.
10. Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 12 lipca 2023 r. w sprawie nagród uznaniowych i zapomóg żołnierzy zawodowych. Dz.U. 2023 poz. 1398.
11. Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 12 stycznia 2024 r. w sprawie umundurowania i wyżywienia oraz innych należności wydawanych żołnierzom niebędącym żołnierzami zawodowymi. Dz. U. z 2024 r. poz. 136.
12. Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 13 czerwca 2022 r. w sprawie korpusów osobowych, grup osobowych i specjalności wojskowych. Dz.U. 2022 poz. 1333.
13. Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 13 maja 2022 r. w sprawie umundurowania i wyżywienia oraz innych należności wydawanych żołnierzom niebędącym żołnierzami zawodowymi. Dz. U. z 2022 r. poz. 1131.
14. Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 16 lutego 2024 r. w sprawie stawek uposażenia zasadniczego żołnierzy zawodowych Dz.U. 2024 poz. 222.
15. Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 18 maja 2022 r. w sprawie dobrowolnej zasadniczej służby wojskowej. Dz. U. poz. 1078.
16. Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 18 września 2023 r. w sprawie świadczeń socjalno-bytowych dla żołnierzy zawodowych. Dz.U. 2023 poz. 2117.
17. Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 19 kwietnia 2024 r. w sprawie kwalifikacji przydatnych w Siłach Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej. Dz.U. 2024 poz. 689.
18. Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 21 kwietnia 2022 r. w sprawie umundurowania i wyekwipowania żołnierzy zawodowych. Dz.U. 2022 poz. 1200.
19. Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 25 marca 2024 r. w sprawie orzekania o zdolności do służby wojskowej i trybu postępowania wojskowych komisji lekarskich w tych sprawach. Dz.U. 2024 poz. 466.
20. Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 25 marca 2024 r. w sprawie opiniowania służbowego żołnierzy. Dz.U. 2024 poz. 461.
21. Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 27 czerwca 2022 r. w sprawie powoływania do zawodowej służby wojskowej. Dz.U. 2022 poz. 1384.

22. Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 27 czerwca 2023 r. w sprawie dodatkowych świadczeń zdrowotnych lekarza dentysty i materiałów stomatologicznych przysługujących żołnierzom zawodowym. Dz.U. 2023 poz. 1334.
23. Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 29 czerwca 2023 r. w sprawie rodzajów i norm uzbrojenia żołnierzy zawodowych. Dz.U. 2023 poz. 1364.
24. Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 27 lipca 2011 r. w sprawie norm zakwaterowania żołnierzy we wspólnych kwaterach stałych oraz trybu ich kwaterowania. Dz. U. 2011 poz. 989.
25. Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 27 lipca 2023 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie norm zakwaterowania żołnierzy we wspólnych kwaterach stałych oraz trybu ich kwaterowania. Dz. U. 2023 poz. 1639.
26. Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 28 sierpnia 2023 r. w sprawie mianowania na stopnie wojskowe. Dz.U. 2023 poz. 2113.
27. Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 29 czerwca 2023 r. w sprawie rodzajów i norm uzbrojenia żołnierzy zawodowych. Dz.U. 2023 poz. 1364.
28. Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 29 kwietnia 2022 r. w sprawie zgłaszania się do dobrowolnej zasadniczej służby wojskowej oraz uprawnień i kwalifikacji szczególnie przydatnych w Siłach Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej. Dz. U. poz. 970.
29. Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 5 lipca 2022 r. w sprawie świadczeń zdrowotnych przysługujących żołnierzom zawodowym. Dz.U. 2022 poz. 1531.
30. Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 5 maja 2022 r. w sprawie badań psychologicznych osób powoływanych do czynnej służby wojskowej. Dz.U. 2022 poz. 1004.
31. Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 7 listopada 2024 r. w sprawie zwrotu kosztów i finansowania pomocy prawnej dla żołnierzy. Dz.U. 2024 poz. 1656.
32. Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 7 marca 2024 r. w sprawie nauki żołnierzy zawodowych. Dz.U. 2024 poz. 360.
33. Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 7 marca 2024 r. w sprawie przeprowadzania sprawdzianu sprawności fizycznej żołnierzy zawodowych. Dz.U. 2024 poz. 396.

34. Rozporządzenie Ministra Obrony Narodowej z dnia 9 stycznia 2023 r. w sprawie dodatków do uposażenia zasadniczego żołnierzy zawodowych. Dz.U. 2023 poz. 149.
35. Ustawa z dnia 11 marca 2022 r o obronie Ojczyzny. Dz. U. z 2024 r. poz. 248.
36. Ustawa z dnia 22 czerwca 1995 r. o zakwaterowaniu Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej. Dz.U. 1995 nr 86 poz. 433.
37. Ustawa z dnia 27 sierpnia 2009 roku o zmianie ustawy o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej oraz o zmianie niektórych innych ustaw. Dz. U. 2009 Nr 161, poz. 1278.

Dokumenty:

1. *101st Airborne Division (Air Assault) and Fort Campbell standards*, USA, 2023.
2. *Air manoeuvre Joint Doctrine Note 1/20*, Great Britain 2020.
3. *Airborne and air assault operations FM 3-99*, USA 2015.
4. *Airborne operations – parachute* B-GL-324-004/FP-001, Canada 2013.
5. *Instrukcja o działalności szkoleniowo-metodycznej*, Warszawa 2009.
6. *Instrukcja organizowania i prowadzenia szkolenia spadochronowo-desantowego w Siłach Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej*, Warszawa 2018.
7. *NATO Allied Joint Doctrine for land operations AJP-3.2*, NATO Standardization Office 2022.
8. *NSR. Przepustka do zawodowej służby wojskowej. Vademecum*, Sztab Generalny, Warszawa 2010.
9. *Program kursu zapoznawczego dla DZSW w 6. BPD. Vol.2.0.*, Kraków 2024.
10. *Program profesjonalizacji Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej na lata 2008-2010*.
11. *Program szkolenia pododdziałów aeromobilnych*
12. *Program szkolenia podstawowego Sił Zbrojnych RP*, Warszawa 2022.
13. *Regulamin działań wojsk lądowych*, DWLąd, Wewn. 115/2008,, Warszawa 2008.
14. *Strategia Bezpieczeństwa Narodowego Rzeczypospolitej Polskiej*, Warszawa 2020.
15. *The future of airborne forces in NATO* , NATO Defence College Conference, Italy 2013.

16. *Wytyczne Dowódcy 6 Brygady Powietrznodesantowej do realizacji szkolenia adaptacyjnego DZSW, Kraków 2022.*
17. *Wytyczne Inspektora Szkolenia w sprawie szkolenia specjalistycznego żołnierzy Dobrowolnej Zasadniczej Służby Wojskowej, Warszawa 2022.*

Netografia:

<https://18bpd.wp.mil.pl/o-nas-2017-01-16-r/struktura-2017-01-16-j/>
<https://audiovis.nac.gov.pl/obraz/10781/>
<https://defence24.pl/sily-zbrojne/amerykanie-aktywowali-arktyczne-anioly>
<https://defence24.pl/sily-zbrojne/fordy-zamiast-nissanow>
<https://defence24.pl/sily-zbrojne/legwany-dotarly-do-moraga>
<https://defence24.pl/sily-zbrojne/nowoczesne-granatniki-dla-wojska-polskiego-jest-umowa>
<https://dron.edu.pl/>
<https://dziennikpolski24.pl/narodowe-sily-rezerwowe/ar/3079928>
https://en.wikipedia.org/wiki/Joint_Light_Tactical_Vehicle
<https://home.army.mil/campbell/101st>
<https://home.army.mil/campbell/units/history>
<https://kronikidziejow.pl/polska/branka-czyli-jak-polacy-byli-sila-wcielani-do-armii-carskiej/>
<https://media.terytorialsi.wp.mil.pl/teczka-prasowa/ulotki-i-plakaty>
<https://moto.pl/MotoPL/7,88389,30075374,koniec-honkera-w-polskiej-armii-zastapi-jekia.html>
https://pl.m.wikipedia.org/wiki/Plik:Kossak_Jul_Rotmistrz_pancerny
<https://polska-zbrojna.pl/Mobile/ArticleShow/34050>
<https://sjp.pwn.pl/sjp/synteza;2576896.html>
<https://sjp.pwn.pl/szukaj/dobrowolno%C5%9B%C4%87.html>
https://smartencyclopedia.org/content/82nd-airborne-division/#google_vignette
<https://wcrbielskpodlaski.wp.mil.pl/pozostale/faq-pytania-i-odpowiedzi/faq-dobrowolna-zasadnicza-sluzba-wojskowa/>
<https://web.archive.org/web/20161006052813/>
<https://wmasg.com/pl/articles/view/22224>
<https://wspolnotapolska.org.pl/historia/obrona/014.php>

<https://www.af.mil/News/Photos/igphoto/2000031446/>
<https://www.bragg.army.mil/82nd/Pages/82ndUnits.aspx>
<https://www.defense.gov/Multimedia/Photos/igphoto/2002840005>
<https://www.driel-polen.nl/pl/erbetoon-aan-poolse-parachutisten-in-gemeentehuis-arnhem/>
<https://www.france24.com/en/20130129-french-led-operation-looks-north-after-timbuktu-liberated>
https://www.jednostki-wojskowe.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=129
<https://www.money.pl/gospodarka/koniec-ery-honkerow-armia-zastapi-je-nowymi-terenowkami-6488435183216257a.html>
<https://www.motochemia.pl/wojsko-wymienia-samochody-honker-odchodzi-do-lamusa-n-209.html>
<https://www.polska-zbrojna.pl/home/articleshow/42604?t=Tylko-jeden-kurs-Jata-w-2025-roku->
<https://www.skysoldiers.army.mil/About-Us/Mission/>
<https://www.skysoldiers.army.mil/About-Us/Our-History>
<https://www.sullivan.senate.gov/newsroom/press-releases/army-to-reestablish-11th-airborne-division-americas-third-in-alaska>
<https://www.wnp.pl/energia/zolnierze-cwiczyli-w-kopalni,715075.html>
<https://www.wojsko-polskie.pl/6bpd/jednostki-podlegle/>
<https://www.wojsko-polskie.pl/6bpd/zadania-brygady/>
<https://www.wojsko-polskie.pl/dgrsz/jednpodlegledgrsz/>
<https://www.wojsko-polskie.pl/wojska-ladowe/>
<https://www.wojsko-polskie.pl/zostanzolnierzem/dobrowolna-zasadnicza-sluzba-wojskowa/>
<https://wynagrodzenia.pl/moja-placa/ile-zarabia-psycholog>
https://x.com/_6bpd_

Wykaz fotografii, rysunków, tabel i wykresów

Wykaz fotografii:

Fot. 1. 1 Samodzielna Brygada Spadochronowa w Wielkiej Brytanii.....	42
Fot. 2. Ostatnia defilada gen. bryg. Sosabowskiego	43
Fot. 3. ZU-23-2 znajdujące się na wyposażeniu baterii przeciwlotniczej 6. batalionu dowodzenia.....	60
Fot. 4. Żołnierz 6. batalionu dowodzenia prowadzący ogień z pzpr GROM.....	60
Fot. 5. Żołnierz 6. batalionu powietrznodesantowego przed strzelaniem z ppk Spike ...	61
Fot. 6. Żołnierze 6. batalionu powietrznodesantowego prowadzący ogień z moździerza M98	62
Fot. 7. Żołnierz 6 Brygady Powietrznodesantowej w czasie skoku	63
Fot. 8. Generał Christopher Donahue ostatnim żołnierzem USA, który wyleciał z Kabulu	73
Fot. 9. Wspólne rozładowywanie sprzętu przez żołnierzy polskich oraz spadochroniarzy z 82. Dywizji Powietrznodesantowej	74
Fot. 10. Żołnierze 101. Dywizji Powietrznodesantowej w Wietnamie.....	75
Fot. 11. Żołnierze 101. Dywizji Powietrznodesantowej w Rumunii w 2022 roku	77
Fot. 12. Żołnierze 173. Brygady Powietrznodesantowej przed rozpoczęciem operacji Iraqi Freedom w 2003 roku	78
Fot. 13. Żołnierze DZSW składający przysięgę wojskową na sztandar 6 batalionu powietrznodesantowego	109
Fot. 14. Promowanie służby w mediach społecznościowych w 6 Brygadzie Powietrznodesantowej.....	193
Fot. 15. Pierwsze pojazdy KIA KLTV w Wojsku Polskim	207
Fot. 16. Pojazd LATV transportowany drogą powietrzną	208
Fot. 17. Carl-Gustaw M4.....	209
Fot. 18. Budowa tymczasowych koszar w Białej Podlaskiej	210
Fot. 19. Strzelanie w kamieniołomie Płazy	212
Fot. 20. Garnizonowy ośrodek szkoleniowy w Krakowie	213
Fot. 21. Ćwiczenia żołnierzy na terenie kopalni Bolesław Śmiały	214

Wykaz rysunków:

Rys. 1. Założenia wyboru procedury badawczej określonego przedmiotu badań.....	26
Rys. 2. Istota metody naukowej w procesie poznania	27
Rys. 3. Jednostki podległe 6 Brygady Powietrznodesantowej	59
Rys. 4. Fazy i etapy działań powietrznodesantowych	67
Rys. 5. Operacje, wojny i odznaczenia 101. Dywizji Powietrznodesantowej.....	75
Rys. 6. Wojska powietrznodesantowe krajów NATO	79
Rys. 7. Rotmistrz chorągwi pancernej	87
Rys. 8. Branka, czyli wcielanie siłą do wojska carskiego polskich chłopów	88
Rys. 9. Plakat zachęcający do wstąpienia w szeregi NSR.....	91
Rys. 10. Plakat zachęcający do wstąpienia w szeregi WOT	95
Rys. 11. Schemat szkolenia specjalistycznego żołnierzy DZSW w wojskach powietrznodesantowych.....	111
Rys 12. Ogólna typologia pojęcia bezpieczeństwa.....	135
Rys 13. Hierarchia potrzeb Maslova.....	135
Rys 14. Relacje różnych rodzajów bezpieczeństw a bezpieczeństwem narodowym (bez względu na podmiot bezpieczeństwa).	138
Rys 15. Relacje różnych rodzajów bezpieczeństw a bezpieczeństwem narodowym (z uwzględnieniem podmiotu bezpieczeństwa - państwa).....	140
Rys. 16. Przejawy kultury	143
Rys. 17. Model kultury organizacyjnej według Scheina	152
Rys. 18. Model kultury organizacyjnej D. Daubera, G. Flinka i m. Yollesa.....	153
Rys. 19. Kultura organizacyjna na tle środowiska pracy jako źródła potencjalnych patologii organizacyjnych.....	154
Rys. 20. Relacja między kulturą organizacyjną a kulturą bezpieczeństwa	155
Rys. 21. Model kształtowania kultury bezpieczeństwa	159
Rys. 22. Model kultury bezpieczeństwa jako „góry lodowej”	160
Rys. 23. Model kultury bezpieczeństwa według D. Cooper’a.....	161
Rys. 24. Idealny model kultury bezpieczeństwa według Cieślarczyka	162
Rys. 25. Model dobrej kultury bezpieczeństwa	164
Rys. 26. Filary kultury bezpieczeństwa według M. Cieślarczyka	167
Rys. 27. Składowe poziomy kultury bezpieczeństwa.....	171
Rys. 28. Skala oceny poziomu kultury bezpieczeństwa	172

Rys. 29 Poziom kultury bezpieczeństwa w wojskach powietrznodesantowych	178
Rys. 30. Obecny model rekrutacji na szkolenie specjalistyczne DZSW w wojskach powietrznodesantowych	184
Rys. 31. Proponowany model rekrutacji na szkolenie specjalistyczne DZSW w wojskach powietrznodesantowych	185
Rys. 32. Proponowany miejsce współpracy psychologa z WCR i psychologa jednostki powietrznodesantowej	186
Rys. 33. Proponowany model szkolenia specjalistycznego na przykładzie 100 szkolonych.....	191
Rys. 34. Szkolenie z wychowania fizycznego i spadochronowo-desantowe w czasie szkolenia specjalistycznego DZSW	197
Rys. 35. Przykładowa struktura szkoleniowa pododdziału DZSW szkolenie specjalistyczne.....	201

Wykaz tabel:

Tabela 1. Rodzaje i normy uzbrojenia	53
Tabela 2. Normy wykwapowania polowego dla żołnierzy zawodowych.....	54
Tabela 3. Normy wykwapowania żołnierzy zawodowych jednostek powietrznodesantowych, kawalerii powietrznej, rozpoznania i piechoty górskiej	55
Tabela 4. Stawki uposażenia zasadniczego spadochroniarzy	55
Tabela 5. Składowe zarządzania szkoleniami	108
Tabela 6. Normy umundurowania i wykwapowania żołnierzy DZSW	119
Tabela 7. Definicje kultury organizacyjnej	146
Tabela 8. Definicje kultury bezpieczeństwa	156
Tabela 9. Poziom kultury bezpieczeństwa w wymiarze indywidualnym w wojskach powietrznodesantowych	173
Tabela 10. Poziom kultury bezpieczeństwa w wymiarze społecznym w wojskach powietrznodesantowych	175
Tabela 11. Poziom kultury bezpieczeństwa w wymiarze materialnym w wojskach powietrznodesantowych	176
Tabela 12. Rekomendacja minimalnego poziomu sprawności fizycznej dla żołnierzy, którzy chcą realizować szkolenie specjalistyczne DZSW w wojskach powietrznodesantowych.....	188

Tabela 13. Przykładowy plan miesięczny kursu przygotowującego do egzaminu z wychowania fizycznego.....	195
Tabela 14. Porównanie norm umundurowania i wyekwipowania żołnierzy zawodowych i DZSW w wojskach powietrznodesantowych	204
Tabela 15. Propozycja zmian w zestawie nr 1 (201000) norm umundurowania i wyekwipowania wydawanych żołnierzom odbywającym zasadniczą służbę wojskową	205

Wykaz wykresów:

Wykres 1. Struktura respondentów według miejsca pełnienia służby.....	32
Wykres 2. Struktura respondentów według płci	32
Wykres 3. Struktura respondentów według wieku	33
Wykres 4. Struktura respondentów według wykształcenia	33
Wykres 5. Struktura respondentów według miejsca zamieszkania	34
Wykres 6. Struktura respondentów według stanu cywilnego	34
Wykres 7. Motywacja do rozpoczęcia służby w wojskach powietrznodesantowych...	102
Wykres 8. Motywacja do rozpoczęcia służby w wojskach powietrznodesantowych w przedziale wiekowym 21-25 lat.	103
Wykres 9. Deklarowany czas pełnienia służby w wojskach powietrznodesantowych.	104
Wykres 10. Deklarowany dopuszczalny czasookres odbywania szkoleń oraz ćwiczeń poza miejscem zamieszkania	105
Wykres 11. Ilość żołnierzy, którzy zostali skierowani na badania medyczne weryfikujące zdolność do służby w wojskach powietrznodesantowych	106
Wykres 12. Ilość żołnierzy, którzy zostali skierowani na testy psychologiczne weryfikujące zdolność do służby w wojskach powietrznodesantowych	107
Wykres 13. Propozycja wprowadzenia do programu szkolenia specjalistycznego DZSW szkolenia psychologicznego	113
Wykres 14. Chęć prowadzenia szkolenia specjalistycznego DZSW przez etatową kadrę podoficerską i oficerską	114
Wykres 15. Chęć wprowadzenia do programu szkolenia specjalistycznego DZSW, kursu przygotowującego do egzaminu z wychowania fizycznego	115
Wykres 16. Chęć wprowadzenia do programu szkolenia specjalistycznego DZSW, szkolenia spadochronowo-desantowego praktycznego	116

Wykres 17. Uprawnienia szczególnie interesujące dla żołnierzy DZSW (w skali od 1 do 6, gdzie 6 oznacza najbardziej interesujące)	117
Wykres 18. Poziom zadowolenia z otrzymanego wyposażenia i uzbrojenia w jednostkach powietrznodesantowych	122
Wykres 19. Poziom zadowolenia z warunków socjalno-bytowych w jednostkach powietrznodesantowych.	127
Wykres 20. Poziom zadowolenia z obiektów szkoleniowych w jednostkach powietrznodesantowych.	128
Wykres 21. Poziom wyszkolenia żołnierzy wojsk powietrznodesantowych w opinii respondentów	168
Wykres 22. Poziom organizacji wojsk powietrznodesantowych w opinii respondentów	169
Wykres 23. Poziom wyposażenia wojsk powietrznodesantowych w opinii respondentów	170
Wykres 24. Poziom kultury bezpieczeństwa w wojskach powietrznodesantowych według wymiarów	177
Wykres 25. Poziom potrzeb żołnierzy DZSW dotyczący pomocy w zakresie przygotowania się pod względem fizycznym do pełnienia służby	187
Wykres 26. Postrzeganie wymaganego poziomu sprawności fizycznej spadochroniarzy w porównaniu do pozostałych żołnierzy wojsk lądowych.....	189
Wykres 27. Opinie na temat zasadności przeprowadzania egzaminów sprawnościowych w ramach kwalifikacji do wojsk powietrznodesantowych.....	190

AKADEMIA WSB

KWESTIONARIUSZ ANKIETY

Opracował: mgr Szymon Noworyta

Opiekun naukowy: prof. dr hab. Robert Socha

Opiekun pomocniczy: dr Grzegorz Piątkiewicz

KWESTONARIUSZ ANKIETY

Szanowni Państwo,

Niniejsza ankieta skierowana jest do żołnierzy dobrowolnej zasadniczej służby wojskowej (szkolenie specjalistyczne) wojsk powietrznodesantowych. Ankieta jest anonimowa, a jej celem jest zbadanie wpływu dobrowolnej zasadniczej służby wojskowej na kulturę bezpieczeństwa wojsk powietrznodesantowych.

Metryka do ankiety:

1. Wiek
2. Płeć
3. Wykształcenie
4. Miejsce zamieszkania
5. Miejsce pełnionej służby (6bpd/16bpd/18bpd/6blog/6bdow).....
6. Staż pełnienia służby.....
7. Stan cywilny (stanu wolnego, w związku małżeńskim, w związku partnerskim, rozwiedziony, w separacji)

1. Jak Pan/Pani ocenia organizację wojsk powietrznodesantowych w aspekcie szybkiego przerzutu i działania w ugrupowaniu przeciwnika?

Proszę wskazać od 1 do 5, gdzie „1” oznacza, że oceniam bardzo źle, a „5” bardzo dobrze.

Jeśli odpowiedział Pan/Pani pomiędzy 1 a 3, proszę wskazać co należałoby zmienić?

2. Jak Pan/Pani ocenia wyposażenie wojsk powietrznodesantowych w aspekcie szybkiego przerzutu i działania w ugrupowaniu przeciwnika? Proszę wskazać od 1 do 5, gdzie „1” oznacza, że oceniam bardzo źle, a „5” bardzo dobrze.

Jeśli odpowiedział Pan/Pani pomiędzy 1 a 3, proszę opisać co należałoby zmienić?

3. Jak Pan/Pani ocenia wyszkolenie wojsk powietrznodesantowych w aspekcie szybkiego przerzutu i działania w ugrupowaniu przeciwnika? Proszę wskazać od 1 do 5, gdzie „1” oznacza, że oceniam bardzo źle, a „5” bardzo dobrze.

Jeśli odpowiedział Pan/Pani pomiędzy 1 a 3, proszę opisać co należałoby zmienić?

4. Jakim testom sprawnościowym był Pan/Pani poddawany w jednostce? Proszę zaznaczyć.

- a) egzamin z 4 konkurencji (bieganie/podciąganie na drążku/bieg 10x10/skłony tułowia w przód) według norm powietrznodesantowych
- b) bieg „spadochroniarza” na 10 km
- c) bieg z bronią etatową na 3 km
- d) inne...jakie?

5. Czy był Pan/Pani poddawany lub kierowany na testy psychologiczne, które weryfikowały zdolność do służby w wojskach powietrznodesantowych?

- a) tak
- b) nie

Jeśli odpowiedział Pan/Pani „tak” to w jakich okolicznościach?

6. Czy był Pan/Pani poddawany lub kierowany na badania medyczne, które weryfikowały zdolność do służby w wojskach powietrznodesantowych?

- a) tak
- b) nie

Jeśli odpowiedział Pan/Pani „tak” to w jakich okolicznościach?

7. Co najbardziej zmotywowało Pana/Panią do rozpoczęcia służby wojskowej w wojskach powietrznodesantowych? Proszę zaznaczyć jedną odpowiedź.

- a) tradycja rodzinna
- b) patriotyzm
- c) aspekty finansowe
- d) bliskość miejsca zamieszkania
- e) stabilizacja zawodowa (wcześniejsza emerytura)
- f) marzenie o zostaniu żołnierzem
- g) możliwość nabycia specjalistycznych uprawnień (skoczek spadochronowy, kierowca, itd.)

h) inne...jakie?

8. Jaki czasookres szkoleń/ćwiczeń poza miejscem zamieszkania uważa Pan/Pani za dopuszczalny?

- a) do 1 tygodnia
- b) do 2 tygodni
- c) do 1 miesiąca
- d) do 3 miesięcy

9. Jak długo chciałby Pan/Pani służyć w wojskach powietrznodesantowych?

- a) do emerytury
- b) to tylko etap przejściowy do innego rodzaju wojsk (Wojska/Służby Specjalne)
- c) to tylko etap przejściowy do znalezienia innej pracy
- d) co najmniej 3 lata
- e) nie dłużej niż 3 lata
- f) inne jakie?

10. Czy uważa Pan/Pani że w wojskach powietrznodesantowych opracowane procedury w czasie szkolenia (taktycznego/ ogniowego) minimalizują ryzyko wypadków?

- a) tak
- b) nie
- c) trudno powiedzieć

Jeśli odpowiedział Pan/Pani „nie” to proszę opisać co należałoby zmienić?

11. Czy nw. procedury/czynności Pana/Pani zdaniem są kluczowe do minimalizowania ryzyka wypadków? Proszę wybrać TAK lub NIE w każdym podpunkcie.

- a) udzielanie instruktaży przed zajęciami
- b) wzorowe pokazy dowódców podczas zajęć
- c) jednolity system posługiwania się bronią
- d) utrzymanie wysokiej sprawności fizycznej
- e) stosowanie jednolitych procedury taktycznych

12. Czy uważa Pan/Pani, że do szkolenia specjalistycznego DZSW, powinna być dedykowana etatowa kadra podoficerska i oficerska, a nie żołnierze oddelegowani z różnych pododdziałów?

- a) tak
- b) nie
- c) trudno powiedzieć

Jeśli odpowiedział Pan/Pani „nie” to proszę wskazać dlaczego?

13. Czy uważa Pan/Pani, że zapewnione warunki socjalno-bytowe (zakwaterowanie/uposażenie/przywileje) w wojskach powietrznodesantowych umożliwiają właściwe funkcjonowanie w ramach pełnienia służby?

- a) tak
- b) nie

Jeśli odpowiedział Pan/Pani „nie” to proszę opisać co należałoby zmienić?

14. Czy zapewnione obiekty szkoleniowe (ilość, jakość) w wojskach powietrznodesantowych są zbieżne z Pana/Pani oczekiwaniami?

- a) tak
- b) nie

Jeśli odpowiedział Pan/Pani „nie” to proszę wskazać co należałoby zmienić?

15. Czy zapewnione sprzęt (uzbrojenie/wyposażenie) w wojskach powietrznodesantowych są zbieżne z Pana/Pani oczekiwaniami?

- a) tak
- b) nie

Jeśli odpowiedział Pan/Pani „nie” to proszę wskazać co należałoby zmienić?

16. Czy oczekuje Pan/Pani pomocy ze strony przełożonych w zakresie przygotowania fizycznego do pełnienia służby?

- a) tak
- b) nie

Jeśli odpowiedział Pan/Pani w poprzednim pytaniu „tak” to proszę opisać jakiej formy pomocy Pan/Pani oczekuje?

17. Czy oczekuje Pan/Pani pomocy ze strony przełożonych w zakresie dbałości o zdrowie psychiczne?

- c) tak
- d) nie

Jeśli odpowiedział Pan/Pani w poprzednim pytaniu „tak” to proszę opisać jakiej formy pomocy Pan/Pani oczekuje?

18. Czy uważa Pan/Pani, że egzaminy sprawnościowe powinny stanowić obowiązkowy element kwalifikacji do służby w wojskach powietrznodesantowych?

- a) tak
- b) nie

Jeśli odpowiedział Pan/Pani w poprzednim pytaniu „nie” to proszę opisać dlaczego?

19. Czy uważa Pan/Pani, że żołnierze wojsk powietrznodesantowych powinni być sprawniejsi fizycznie od pozostałych żołnierzy wojsk lądowych?

- a) tak
- b) nie

Jeśli odpowiedział Pan/Pani w poprzednim pytaniu „tak” to proszę opisać dlaczego?

20. Czy uważa Pan/Pani, że należałoby wprowadzić do programu szkolenia specjalistycznego DZSW kurs przygotowujący do egzaminu z wychowania fizycznego?

- a) tak
- b) nie

21. Czy uważa Pan/Pani że należałoby wprowadzić do programu szkolenia specjalistycznego DZSW szkolenia psychologiczne z zakresu radzenia sobie ze stresem oraz motywacji?

- a) tak
- b) nie

22. Czy uważa Pan/Pani że należałoby wprowadzić do programu szkolenia specjalistycznego DZSW szkolenie spadochronowo-desantowe?

- a) tak
- b) nie

23. Które z uprawnień uważałby Pan/Pani za szczególnie interesujące do uzyskania w ramach służby w DZSW szkolenie specjalistyczne? Proszę uporządkować od 1 do 6 (1 – najmniej interesujące, 6 – najbardziej interesujące)

- a) kierowca kategorii C, C+E, D;
- b) operator drona;
- c) skoczek spadochronowy;
- d) kucharz
- e) operator maszyn i urządzeń dźwigowo-transportowych
- f) nurek

Streszczenie rozprawy w języku polskim

STRESZCZENIE ROZPRAWY DOKTORSKIEJ

Autor: mgr Szymon Noworyta

Tytuł: Wpływ dobrowolnej zasadniczej służby wojskowej na kulturę bezpieczeństwa w wojskach powietrznodesantowych Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej.

Liczba stron: 2

Słowa kluczowe: kultura bezpieczeństwa, wojska powietrznodesantowe, dobrowolna zasadnicza służba wojskowa, siły zbrojne

Promotor: prof. dr hab. Robert Socha, prof. AWSB

Charakterystyka rozprawy:

Rozprawa przedstawia opis przeprowadzonych badań, których przedmiotem był wpływ dobrowolnej zasadniczej służby wojskowej na kulturę bezpieczeństwa wojsk powietrznodesantowych Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej.

Dysertacja składa się ze wstępu, pięciu rozdziałów, zakończenia, bibliografii, załącznika i streszczeń w języku polskim i angielskim.

Rozdział pierwszy (*Założenia badawcze*) rozpoczyna się uzasadnieniem wyboru tematu, prezentuje założenia metodologiczne, cele i problemy badawcze, jak również zdefiniowaną hipotezę główną oraz cząstkowe. Przedstawia również zastosowane metody, techniki i narzędzia badawcze, oraz wymienia etapy prowadzonych badań naukowych.

Rozdział drugi (*Wojska powietrznodesantowe*) przedstawia genezę i historię wojsk powietrznodesantowych, prezentuje prawne aspekty ich funkcjonowania. Opisuje także strukturę, przeznaczenie i zadania realizowane przez wojska powietrznodesantowe, w tym wybranych krajów NATO.

Rozdział trzeci (*Dobrowolna zasadnicza służba wojskowa*), prezentuje genezę powstania, prawne aspekty funkcjonowania dobrowolnej zasadniczej służby wojskowej. Zawiera również jej szeroki opis organizacji i zabezpieczenia logistycznego w wojskach powietrznodesantowych.

Rozdział czwarty (*Kultura bezpieczeństwa jako element kultury organizacyjnej wojsk powietrznodesantowych*) przedstawia analizę kultury bezpieczeństwa w wojskach powietrznodesantowych. Prezentuje podstawowe pojęcia z nią związane oraz

szczegółowo charakteryzuje wymiary kultury bezpieczeństwa, wraz z wynikami przeprowadzonych badań.

Ostatni, piąty rozdział (*Rekomendacje na rzecz zwiększania poziomu kultury bezpieczeństwa wojsk powietrznodesantowych w kontekście dobrowolnej zasadniczej służby wojskowej*), zawiera wnioski wynikające z przeprowadzonych badań naukowych, jak i rekomendacje dotyczące zwiększenia poziomu kultury bezpieczeństwa wojsk powietrznodesantowych, które zostały zaprezentowane w odniesieniu do wymiaru indywidualnego, społecznego i materialnego.

Niniejsza dysertację zamyka bibliografia, która została wykorzystana w trakcie opracowania rozprawy doktorskiej, spis rysunków, tabel, fotografii oraz wykresów. Jako ostatni element, zamieszczono w formie załącznika kwestionariusz ankietowy, który służył jako narzędzie do przeprowadzenia badań naukowych oraz streszczenie w języku polskim i angielskim.

Streszczenie rozprawy w języku angielskim

SUMMARY OF THE DOCTORAL DISSERTATION

Author: MA Szymon Noworyta

Title: The impact of voluntary basic military service on the security culture in the airborne troops of the Armed Forces of the Republic of Poland.

Number of pages: 2

Keywords: security culture, airborne troops, voluntary basic military service, armed forces

Supervisor: DSc Robert Socha, prof. AWSB

Characteristics of the dissertation:

The dissertation presents a description of research cases that had a military impact on the military security culture of the Airborne Armed Forces of the Republic of Poland.

The dissertation consists of an introduction, five chapters, conclusion, bibliography, appendix and summaries in Polish and English.

The first chapter (Research assumptions) begins with a justification for the selection of the topic, presents methodological assumptions, research goals and problems, as well as the defined main and partial hypotheses. It also presents the methods, techniques and research tools used, and lists the stages of scientific research.

The second chapter (Airborne troops) presents the origins and history of the airborne troops and presents the legal aspects of their functioning. It also describes the structure, purpose and tasks performed by airborne troops, including selected NATO countries.

Chapter three (Voluntary basic military service) presents the genesis of the uprising and the legal aspects of the functioning of voluntary basic military service. It also contains a broad description of the organization and logistic support in the airborne troops.

Chapter four (Security culture as an element of the organizational culture of the airborne troops) presents an analysis of the security culture in the airborne troops. It presents the basic concepts related to it and describes in detail the dimensions of security culture, along with the results of the conducted research.

The last, fifth chapter (Recommendations for increasing the level of security culture of airborne troops in the context of voluntary basic military service) contains conclusions resulting from the conducted scientific research, as well as recommendations for

increasing the level of security culture of airborne troops, which were presented in relation to the individual, social and material dimensions.

This dissertation ends with a bibliography that was used in the preparation of the doctoral dissertation, a list of figures, tables, photographs and charts. As the last element, a survey questionnaire, which served as a tool for conducting scientific research, and a summary in Polish and English were included as an attachment.