

BUNDESWEHRA – W POSZUKIWANIU SWOJEJ TOŻSAMOŚCI

Agnieszka POŁOŃCZYK*

* Wydział Studiów Międzynarodowych i Politycznych, Uniwersytet Jagielloński
e-mail: agnieszka.polonczyk@uj.edu.pl

Artykuł wpłynął do redakcji 12.12.2011 r., Zweryfikowaną i poprawioną wersję po recenzjach i korekcie otrzymano w styczniu 2012 r.

Artykuł wyodrębnia czynniki, jakie wpłynęły na tożsamość powstałej po 1955 roku Bundeswehry. W pierwszej części publikacji opisano pokrótce zmiany zachodzące w środowisku bezpieczeństwa oraz w siłach zbrojnych po okresie Zimnej Wojny, a także zaprezentowano prognozę użycia czynnika militarnego oraz kierunek, w jakim zmieniać się będą siły zbrojne. Przemyslenia te stały się wstępem do refleksji nad wartością struktury militarnej i nad jej tożsamością w XX i XXI wieku. Druga część artykułu rozpoczyna się od przedstawienia bazującego na teorii nauk o organizacji pojęcia kultury organizacyjnej, która kształtuje i wpływa na tożsamość każdej stworzonej przez człowieka organizacji. Punktem wyjściowym zasadniczej części rozważań stał się stworzony na potrzeby artykułu ogólny model czynników kształtujących kulturę organizacyjną sił zbrojnych jako specyficznej organizacji. W odniesieniu do tego modelu, scharakteryzowane zostały następnie wybrane elementy kultury organizacyjnej Bundeswehry. W rezultacie uzyskano względnie zamknięty obraz tożsamości sił zbrojnych RFN w XXI wieku. Przemyslenia te pozwoliły ostatecznie na sformułowanie odpowiedzi na pytania o zmiany tożsamości armii Niemiec w przyszłych latach, wieńczące całe studium.

Słowa kluczowe: Bundeswehra, kultura organizacyjna, tożsamość, nauki o organizacji, siły zbrojne Niemiec

WSTĘP

Świat XXI wieku – pełen dynamiki, turbulencyjności, nieprzewidywalności oraz niepewności – skłania nas, ludzi, do nieustannej, bardziej intensywnej niż dotąd refleksji dotyczącej środowiska, w którym żyjemy i które nas otacza. Bez wątpienia coraz większym wyzwaniom i wynikającym z nich szansom oraz zagrożeniom sprostać musi nie tylko jednostka ludzka, ale także każda stworzona przez człowieka organizacja.

Organizacją bardzo silnie reagującą na przeobrażenia dokonujące się w jej otoczeniu są siły zbrojne – szczególnie instrument polityki państwa, służący realizacji jego interesów. Na skutek ciągłych zmian zachodzących w środowisku bezpieczeństwa, siły zbrojne poddawane są nieustannym modyfikacjom – zmienia się ich rola, zadania, a co za tym idzie – ich kształt oraz sposób działania. Głębokim rozważaniom nad przyszłym znaczeniem czynnika militarnego coraz częściej towarzyszą także pytania o jego tożsamość. Funkcjonowanie w trudnych warunkach chaosu oraz inherentnego zaskoczenia

sprzyja refleksji nad wartością każdej struktury militarnej, inspirując do redefiniowania jej systemu wartości, wspólnych norm, symboli, języka – elementów, które tworzą rdzeń armii – jej bazę i podstawę, stanowiąc tym samym punkt odniesienia dla wszelkich działań oraz zachowań jej członków.

Przed podobnymi pytaniami stoi obecnie także Bundeswehra. Choć problemy te stały się przedmiotem szerokiej dyskusji elit wojskowych, politycznych i społecznych już od samego początku jej powstania (1955 rok), na szczególnej sile przybierają współcześnie, na początku nowego stulecia.

Celem niniejszego artykułu stało się wyodrębnienie czynników, jakie wpłynęły na tożsamość powstałej po 1955 roku Bundeswehry. Pierwsza część rozważań poświęcona została problemowi zmian zachodzących w środowisku bezpieczeństwa, a tym samym w siłach zbrojnych, po okresie Zimnej Wojny. Zaprezentowano również pokrótce prognozę użycia czynnika militarnego oraz kierunek, w jakim zmieniać się będą siły zbrojne. Drugi fragment publikacji stanowi zasadniczą część rozważań. Podstawą refleksji stało się pojęcie kultury organizacyjnej, jej istoty oraz funkcji, to ona bowiem kształtuje oraz wpływa na charakter i tożsamość armii. Punktem wyjściowym do dalszych rozważań stało się stworzenie wstępnego, ogólnego modelu czynników zewnętrznych oraz wewnętrznych, kształtujących kulturę organizacji sił zbrojnych jako specyficznej instytucji. Wybrane elementy tego modelu przeanalizowano następnie w odniesieniu do Bundeswehry, w rezultacie czego uzyskano względnie zamknięty obraz tożsamości sił zbrojnych RFN w XXI wieku. Przemyślenia te pozwoliły ostatecznie na sformułowanie odpowiedzi na pytania o zmiany tożsamości armii Niemiec w przyszłych latach, wieńczących całe studium.

1. ZMIANY ŚRODOWISKA MIĘDZYNARODOWEGO NA PRZEŁOMIE XX I XXI WIEKU

2.1. Zmiany zachodzące w środowisku bezpieczeństwa po okresie Zimnej Wojny

Nie ulega wątpliwości, iż na przestrzeni dziejów dokonała się i wciąż dokonuje ogromna ewolucja pojęcia, zasięgu i kształtu szeroko definiowanego bezpieczeństwa. Tematyka ta zawsze żywo interesowała badaczy, których poglądy i sądy pomagają nam w rozumieniu dzisiejszej istoty bezpieczeństwa¹. Współczesne rozumienie tego pojęcia zmieniło się po przełomowym okresie Zimnej Wojny. Nowy, zupełnie inny niż dotychczas charakter środowiska międzynarodowego, który pojawił się po rozpadzie świata bipolarnego, zaczęły wyznaczać zróżnicowane w swoim zasięgu i kształcie kryzysy oraz konflikty, szerząca się globalizacja, wszelkiego rodzaju zagrożenia ekonomiczne, społeczne, kulturowe czy religijne, rozprzestrzeniający się terroryzm, zorganizowana przestępczość, niekontrolowane migracje, handel ludźmi, proliferacja broni masowego rażenia, itp.².

¹ Warto wspomnieć tu chociażby o koncepcji tzw. fal (rewolucji) cywilizacyjnych w rozwoju ludzkości A. Tofflera. Autor wyróżnił w niej trzy fale cywilizacyjne: agrarną (w której podstawę stanowiła biologiczna, fizyczna i duchowa siła człowieka), industrialną (w której dominującą siłą w rozstrzyganiu sporów i konfliktów stanowiła siła fizyczna) i informacyjną (rozpoczynającą się obecnie, podczas której obserwujemy gwałtowny przyrost niematerialnych, w tym głównie informacyjnych, czynników siły). Zob.: A. Toffler, *Trzecia fala*, Warszawa 1985.

² Zob. szerzej: S. Koziej, *Strategiczne środowisko bezpieczeństwa międzynarodowego i narodowego w okresie pozimnowojennym (skrypt internetowy)*, Warszawa/Ursynów 2010, s. 4-23. W literaturze

Kierunki zmian zachodzących współcześnie w środowisku międzynarodowym wyznaczone są przez wielkie trendy – megatrendy rozwojowe, które definiuje się jako „ważne, powszechne, najsilniejsze tendencje rozwojowe utrzymujące się przez dłuższy okres”³. Kluczowymi dla opisu dynamiki środowiska bezpieczeństwa stały się: globalizacja, rewolucja informacyjna, rozwój wiedzy w dziedzinie technologii i produkcji, gwałtowny rozwój demograficzny, zmiany środowiska naturalnego, demokracji i kapitalizmu oraz „zderzenie cywilizacji”. Z uwagi na bogactwo raportów, analiz, dokumentów czy monografii dotyczących tych trendów oraz przyszłego, prognozowanego kształtu środowiska międzynarodowego XXI wieku, należy wspomnieć w tym miejscu jedynie o kilku wyzwaniach, na które zwraca się powszechnie uwagę:

- rewolucja komputerowa, biomolekularna oraz kwantowa⁴ – powszechnymi narzędziami stosowania przemocy staną się cyberterrorizm i infoterrorizm, dojdzie do stworzenia nowych istot, przystosowanych do realizacji specjalnych zadań;
- rozwój wiedzy w dziedzinie technologii i produkcji – możliwość produkcji i użycia broni atomowej, biologicznej i chemicznej, dynamiczny rozwój badań nad technologiami, prowadzenie badań dotyczących sfery pozaziemskiej (kosmicznej)⁵;
- gwałtowny rozwój demograficzny – rozbieżne trendy demograficzne (kurcząca się populacja Zachodu, wzrost populacji w krajach rozwijających się), pogarszające się warunki życia w niektórych rejonach świata, niekontrolowane masowe ruchy migracyjne, rozprzestrzenianie się chorób zakaźnych⁶;
- zmiany środowiska naturalnego – zanieczyszczenie powietrza oraz wód, zagrożenie życia fauny i flory, ograniczenie dostępu do wody pitnej, problemy ze wspólnymi zasobami naturalnymi itp.⁷;
- zmiany w układzie geopolitycznym i geostrategicznym – przewiduje się nie-spójność polityczno-ekonomiczną Unii Europejskiej, niestabilność NATO, dominację Chin, wzrastającą potęgę Indii, wzrost liczby niepaństwowych aktorów (organizacji transnarodowych) itd.

przedmiotu podkreśla się, iż wyzwania te, które obecnie przekształciły się w zagrożenia² wymagające podejmowania zdecydowanych działań, dzieli się na: a) asymetryczne – charakteryzujące się dysproporcjonalnością, nieuczciwą walką, groźbą lub wykorzystaniem broni masowego rażenia itp., b) dynamiczne – siły natury, epidemie, terrorizm, konflikty zbrojne, c) pełzające – zagrożenia polityczne, gospodarcze, społeczne, ekologiczne, informacyjne oraz d) sieciocentryczne – na które składają się działania przyczyniające się do stworzenia warunków przewagi informacyjnej i przedłożenia jej na sferę militarną poprzez zastosowanie na dużą skalę nowoczesnych systemów zdobywania, przesyłania i zarządzania informacją. Por. M. Huzarski, *Zmienne podstawy bezpieczeństwa i obronności państwa*, Warszawa 2009, s. 25-26.

³ Cyt. za: B. Balcerowicz, *Siły zbrojne w stanie pokoju, kryzysu, wojny*, Warszawa 2010, s. 218.

⁴ Zob. szerzej: M. Kaku, *Wizje: czyli jak nauka zmieni świat w XXI wieku*, Warszawa 2000.

⁵ Por. J. Baylis, J. Wirtz, C.S. Gray, E. Cohen, *Strategia we współczesnym świecie. Wprowadzenie do studiów strategicznych*, Kraków 2009, s. 237-244, 255-265.

⁶ Ibidem, s. 379-385.

⁷ Ibidem, s. 376-378.

1.2. Ewolucja czynnika zbrojnego po okresie Zimnej Wojny

Zmiany środowiska bezpieczeństwa mające miejsce na przełomie XX i XXI wieku skutkowały wprost ogromnymi przeobrażeniami w zakresie sposobu myślenia o wojnie, walce czy konflikcie zbrojnym – naturze, charakterze, istocie i celu tych zjawisk. Pokrótkie dla bliższego zobrazowania tak skomplikowanego i trudnego fenomenu, warto wskazać tutaj kilka cech, przez pryzmat których patrzeć należy na współczesne wojny i konflikty – są to: przewencyjność, wirtualność, informacyjność, sieciowość, asymetryczność i kulturowość⁸. Aspekty te wskazują przede wszystkim na odejście od klasycznego ujęcia wojny na rzecz podejścia dużo bardziej kompleksowego i złożonego. Przewiduje się, iż wojna, która do tej pory pozostawała w gestii wojskowych, w przyszłości toczyć się będzie pomiędzy aktorami niepaństwowymi (różnego rodzaju organizacjami terrorystycznymi, transnarodowymi, czy nawet prywatnymi firmami). Badacze zajmujący się tymi zjawiskami podkreślają szerzącą się prywatyzację działań militarnych oraz paramilitarnych, czego skutkiem będzie z pewnością kolejna, rewolucyjna zmiana charakteru wojen, pola walki czy też zacierania się granic pomiędzy funkcjami i zadaniami sfery cywilnej i wojskowej⁹.

Przeobrażenia paradygmatów bezpieczeństwa, środowiska międzynarodowego, konfliktów, wojen i walk rzutują w bezpośredni sposób na kierunki modyfikacji i dopasowania sił zbrojnych do wyzwań nowych czasów. W literaturze przedmiotu¹⁰ zwraca się uwagę na dwa trendy, które w najbardziej znaczący sposób przyczyniły się do przekształceń dokonujących się w sferze wojskowości. Jednym z nich jest rewolucja informacyjna, która radykalnie wpłynęła na uzbrojenie i wyposażenie wojsk, wprowadziła zmiany w systemach dowodzenia, logistyki, przeformowała podstawowe kanony sztuki wojennej czy też strukturę armii. Modyfikacji uległ więc sposób organizacji wojska oraz formy jego działania. Drugim trendem stała się globalizacja, która przede wszystkim uświadomiła, że pojawiły się zupełnie nowe jakościowo i ilościowo zagrożenia, na które reagować mają właśnie siły zbrojne. Adaptacja oraz sprostanie im stało się największym wyzwaniem dla wojska¹¹. Należy prognozować, iż w przyszłości złożoność oraz wielowymiarowość zadań i funkcji sił zbrojnych będzie systematycznie rosła proporcjonalnie do pojawiania się nowych, trudnych na razie do określenia wyzwań, zagrożeń, a także szans. Z pewnością coraz bardziej powszechny charakter wojny, obejmujący coraz to więcej obszarów życia człowieka, będzie wymuszał bardziej dynamiczne, elastyczne i kompatybilne ze sferą cywilną funkcjonowanie i działanie sił zbrojnych.

Oprócz nowych wyzwań – dostosowywania się armii do współczesnych warunków wymuszanych przez ciągłą turbulencyjność środowiska międzynarodowego, adap-

⁸ Zob. szerzej: M. Fryc, *Wojna – współczesne oblicze*, Toruń 2009, s. 52.

⁹ Por. R. Uessler, *Wojna jako usługa. Jak prywatne firmy wojskowe niszczą demokrację*, Warszawa 2008, s. 41-66.

¹⁰ Zob.: B. Balcerowicz, op. cit., s. 218-221.

¹¹ Teoretycy i praktycy wojskowości odwołują się przy tym coraz częściej do tzw. rewolucji w sferze wojskowości (*Revolution in Military Affairs - RMA*). Termin ten oznacza „wielką zmianę w naturze działań wojennych będącą następstwem innowacyjnej aplikacji nowych technologii, które w kombinacji z radykalnymi zmianami doktryn militarnych oraz koncepcji operacyjnych i organizacyjnych fundamentalnie zmieniają charakter operacji militarnych.” Cyt. za: P. Faber, *Rewolucja w dziedzinie wojskowości* [w:] „Zeszyty Naukowe Akademii Obrony Narodowej” 2003, nr 4, s. 100-101.

tacji do nowych zadań, ról i funkcji, wreszcie – coraz aktywniejszego udziału w misjach i operacjach w różnych regionach świata czy też kooperacji z armiami innych krajów na szczeblu narodowym i międzynarodowym, siły zbrojne stoją obecnie wobec jeszcze jednego, jakże istotnego problemu – określenia swojej tożsamości. Aby dokładnie zrozumieć istotę tego zagadnienia, należy sięgnąć do zjawiska kultury organizacyjnej, która kształtuje i wpływa na tożsamość każdej bez wyjątku armii.

2. KULTURA ORGANIZACYJNA – ZARYS PROBLEMATYKI

2.1. Rozważania wstępne

Na wstępie należy zaznaczyć, iż problematyka kultury organizacyjnej dotyczy funkcjonowania wszystkich organizacji tworzonych i zarządzanych przez człowieka. Swoją szczególny i specyficzny wyraz znajduje ona w odniesieniu do kierowania i dowodzenia siłami zbrojnymi, które są narzędziem polityki państwa. Niełatwo bowiem kierować nimi, nie rozumiejąc wewnętrznych uwarunkowań i wyznaczników ich działania. Równie trudno jest traktować ten instrument w sposób oderwany od ogółu działalności państwa opisaną na zbiorze zwyczajów, tradycji, przekonań, języka i historii. To właśnie kultura organizacyjna stanowi filar, na którym opiera się funkcjonowanie i działanie każdej armii. Jej zrozumienie i poznanie pozwala nam odpowiedzieć na kluczowe w dzisiejszych czasach pytania o tożsamość sił zbrojnych – a więc ich istotę i charakter, umożliwiając w ten sposób zaplanowanie strategii ich rozwoju na przyszłe lata.

2.2. Pojęcie kultury organizacyjnej w naukach o organizacji

Należy podkreślić, iż dotychczas wykształciło się wiele definicji i poglądów, próbujących ująć zjawisko kultury organizacyjnej w sposób możliwie najbardziej kompleksowy. Sięgając zatem do teorii nauk o organizacji, kultura organizacyjna to „zbiór dominujących wartości i norm postępowania charakterystycznych dla danej organizacji, podbudowany założeniami co do natury rzeczywistości i przejawiający się poprzez artefakty – zewnętrzne sztuczne twory danej kultury”¹². Podobnie przedstawiają kulturę organizacji m.in.: R.W. Griffin („zestaw wartości, które pomagają członkom organizacji zrozumieć, za czym organizacji się opowiada, jak pracuje i co uważa za ważne”¹³), M. Armstrong („kulturę organizacji tworzą wspólne przekonania, postawy i wartości, które mimo iż nie zawsze są eksponowane, wpływają na zachowania uczestników organizacji”¹⁴) czy E. Schein („zespół rozsądnych reguł postępowania – odkrytych, ustanowionych i rozwiniętych przez grupę – które sprzyjają wewnętrznej integracji i zewnętrznemu dostosowaniu, oraz które wytyczają nowym członkom sposób myślenia i odczuwania w aspekcie wymienionych problemów”¹⁵).

Kultura organizacyjna, będąca jednym z elementów składowych organizacji obok strategii i struktury¹⁶, spełnia określone funkcje: wyznacza granice organizacji, zapewnia jej członkom poczucie tożsamości, jest mechanizmem wyjaśniającym i kontrol-

¹² *Zarządzanie. Teoria i praktyka*, pod red. K.A. Koźmiński, W. Piotrowski, Warszawa 2000, s. 372-373.

¹³ R.W. Griffin, *Podstawy zarządzania organizacjami*, Warszawa 2000, s. 12-13.

¹⁴ M. Armstrong, *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Kraków 2000, s. 10-11.

¹⁵ E. Schein, *Ku nowemu rozumieniu kultury organizacji* [w:] *Wybrane zagadnienia socjologii organizacji*, cz. 2, A. Marcinkowski, J.B. Sobczak, Kraków 1989, s. 61.

¹⁶ J. Penc, *Strategia zarządzania*, Warszawa 1997, s. 128.

nym, który kształtuje postawy oraz zachowania pracowników, a także prowadzi do większego zaangażowania w sprawy organizacji¹⁷. E. Schein definiuje także funkcje w zakresie dostosowania wewnętrznego: kultura organizacyjna oferuje wspólny język i aparat pojęciowy, wyznacza zasady władzy, oferuje ideologię oraz zaspokaja potrzeby bezpieczeństwa i afirmacji¹⁸.

Należy podkreślić, iż kultura organizacyjna wraz z całokształtem wartości, norm, sposobów myślenia i zachowania ludzi, jest przede wszystkim spoiwem organizacji. Tworzy ona pewien obraz organizacji, przyczyniając się do jej postrzegania zarówno przez otoczenia bliższe, jak i dalsze¹⁹. Przede wszystkim jednak to właśnie kultura organizacyjna wytwarza własny, oryginalny klimat duchowy i atmosferę organizacji. Jest to widoczne zwłaszcza w siłach zbrojnych, które posiadają odrębny, specyficzny klimat pracy. Na charakter tego elementu kultury organizacyjnej szczególny wpływ ma tradycja, kanwa kulturowa danego narodu, język czy historia. Co interesujące, różnice widoczne są nie tylko pomiędzy armiami poszczególnych krajów działających w odrębnych okresach historycznych, ale także pomiędzy różnymi rodzajami wojsk funkcjonujących w tym samym kraju w tym samym czasie. Wiąże się to m.in. ze specyfiką wykonywanych zadań, poziomem wykształcenia żołnierzy, stopniem profesjonalizacji danej jednostki czy rodzajem wykorzystywanego sprzętu²⁰.

2.3. Zewnętrzne oraz wewnętrzne uwarunkowania kultury organizacyjnej

Powyższe refleksje wskazują na to, iż kultura każdej organizacji uzależniona jest od szeregu czynników zewnętrznych i wewnętrznych, które wpływają na jej typ oraz rodzaj. Warto zatem wyodrębnić te bazujące na teorii nauk o organizacji elementy – są to: typ otoczenia, typ organizacji, cechy organizacji oraz cechy jej uczestników. Rozwijając tę koncepcję, widać wyraźnie, iż na kulturę danej organizacji w zasadniczy sposób wpływa typ jej otoczenia – istotne jest zatem to, w jakim kraju funkcjonuje dana organizacja, gdyż to kultura narodowa, systemy wartości społeczeństwa czy też lokalnych/regionalnych społeczności konstytuują jej tożsamość. Ponadto, tworzeniu się kultury organizacyjnej sprzyja typ organizacji, tj. branża, w jakiej ona działa, produkty oraz technologie, jakie ona wytwarza, a także sytuacja rynkowa, w jakiej się ona znajduje. Ogromny wpływ na powstawanie kultury ma również historia organizacji, jej wielkość, a także styl przywództwa i jej struktura. Wreszcie, nie można zapominać o każdym indywidualnym uczestniku organizacji, który poprzez swoje postawy, wartości, wykształcenie, płeć, czy też dotychczasowe doświadczenie, wnosi istotny wkład nie tylko w rozwój organizacji, ale także w tworzenie jej kanwy kulturowej²¹.

¹⁷ Zob. szerzej: E. Mastyk-Musiał, *Spoleczeństwo i organizacje*, Lublin 1996.

¹⁸ Zob. szerzej: E. Schein, *Organizational Culture and Leadership*, San Francisco 2004.

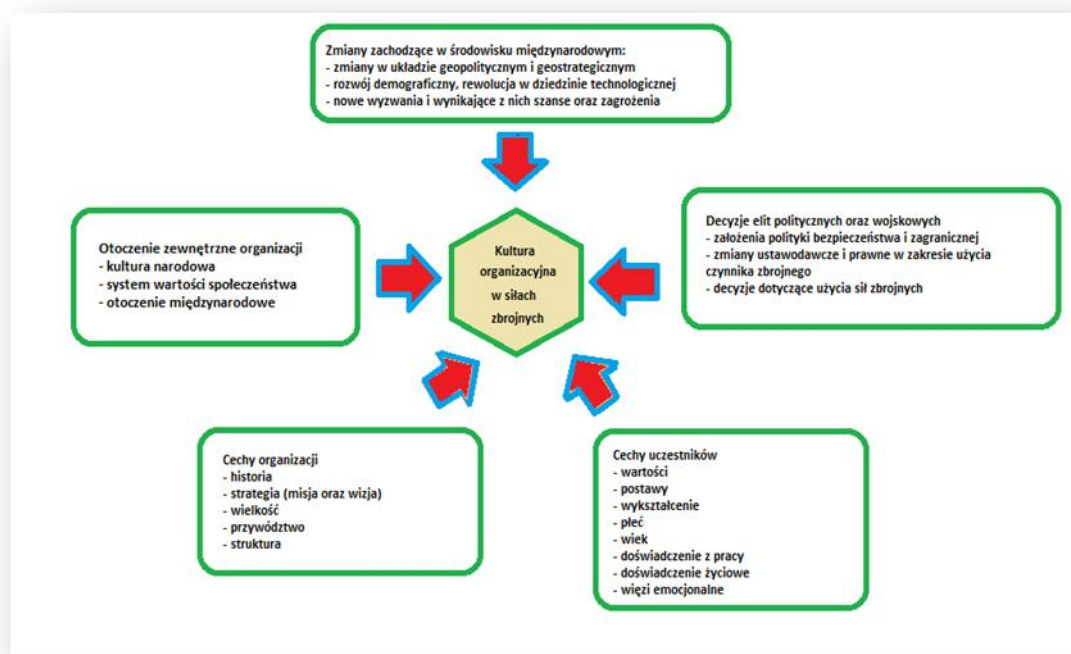
¹⁹ J. Pająk, *Kultura organizacyjna w oświecie. Teoria, praktyka, stymulacja*, Katowice 1996, s. 12.

²⁰ M. Cieślarczyk, *O potrzebie i możliwościach badania problemów kultury organizacyjnej w siłach zbrojnych* [w:] *Kultura organizacyjna w siłach zbrojnych*, pod red. M. Cieślarczyk, E. Pomykała, Warszawa 2003, s. 40.

²¹ *Kultura organizacyjna. Duch organizacji*, pod red. B. Nogalski, Bydgoszcz 1998, s. 114-115.

2.3.1 Zewnętrzne oraz wewnętrzne uwarunkowania kultury organizacyjnej w siłach zbrojnych

Należy jednak zauważyć, iż powyżej opisane czynniki zewnętrzne oraz wewnętrzne w dużej mierze odnoszą się przede wszystkim do kultury organizacji komercyjnych – współczesnych przedsiębiorstw, firm, dużych korporacji. Choć model ten jest dość uniwersalny, w odniesieniu do sił zbrojnych uznano za wskazaną jego modyfikację, gdyż nie wszystkie uwarunkowania w konkretny sposób da się przełożyć na grunt specyfiki i charakterystyki środowiska wojskowego. W związku z tym, na użytek niniejszego artykułu, zaproponowano poniżej własny, autorski model pozwalający na opis oraz ocenę uwarunkowań kultury organizacyjnej odnoszących się jedynie do sił zbrojnych. Należy zaznaczyć, iż wzorzec ten stanowi jedynie wstępną przymiarkę do szczegółowego opracowania niniejszego zagadnienia w niedalekiej przyszłości, być może stając się zachętą do szerszej dyskusji na ten temat w gronie specjalistów oraz osób zainteresowanych tą problematyką.



Rys. 1. Uwarunkowania kultury organizacyjnej w siłach zbrojnych

Źródło: Opracowanie własne na podstawie Zarządzanie – teoria i praktyka, pod red. A. K. Koźmiński, W. Piotrowski, Warszawa 2000, s. 379

Powyższy model, choć nakreśla jedynie ogólne ramy kultury organizacyjnej sił zbrojnych, wskazuje na to, iż zasadnicza modyfikacja wcześniejszego opracowania, w opinii autorki, sprowadza się przede wszystkim do uwzględnienia wpływu zmian zachodzących w środowisku międzynarodowym, jak również decyzji elit politycznych i wojskowych na kulturę organizacyjną wszystkich sił zbrojnych. Nie ulega bowiem wątpliwości, iż opisane w pierwszej części artykułu przekształcenia zachodzące w układzie bezpieczeństwa, a także obserwowane współcześnie wyzwania i wynikające z nich szanse oraz zagrożenia prowadzą do modyfikacji celów stosowania czynnika zbrojnego czy też zakresu jego stosowania, co jednocześnie nie pozostaje bez wpływu na tożsamo-

ści każdej armii. W tym kontekście warto pamiętać również o istotnej roli otoczenia zewnętrznego sił zbrojnych – lokalne wartości zastąpione zostały wpływem środowiska międzynarodowego (oczekiwań konkretnych państw, organizacji lub też sojuszy międzynarodowych). Dodatkowo, na tożsamość sił zbrojnych wpływa nie tylko ich historia, ale także strategia (misja oraz wizja), jej wielkość, typ przywództwa oraz wypracowana struktura. Wreszcie – kulturę organizacyjną danej armii kształtują pośrednio elity polityczne oraz wojskowe, które podejmują decyzje w zakresie stosowania czynnika zbrojnego oraz określają założenia polityki bezpieczeństwa i zagranicznej danego państwa.

Podsumowując tę część przemyśleń, należy stwierdzić, iż dzięki wyżej wymienionym uwarunkowaniom, organizacje (w tym i siły zbrojne) zdolne są do refleksji i monitorowania działań, które stanowią następnie podłoże do rozważań nad ich przyszłym funkcjonowaniem. Przede wszystkim jednak to one warunkują i kształtują tożsamość organizacji. Choć tożsamość ta coraz częściej postrzegana jest jako proces, który (tak samo, jak tożsamość jednostek) ulega ciągłej reprodukcji i modyfikacji, i kojarzona jest już nie ze stanem, lecz z ciągłą, nieustanną praktyką poznawczą²², wciąż jej istotę i punkt odniesienia stanowią właśnie te wskazane czynniki.

3. TOŻSAMOŚĆ SIŁ ZBROJNYCH REPUBLIKI FEDERALNEJ NIEMIEC

Powyższe rozważania wydają się być kluczowe podczas refleksji dotyczącej tożsamości sił zbrojnych Republiki Federalnej Niemiec. W niniejszym artykule, ze zbioru powyższych czynników, analizie poddano następujące elementy kultury organizacyjnej Bundeswehry: historia tejże armii oraz jej strategia (misja i wizja), normy oraz wartości, najważniejsze decyzje elit politycznych i wojskowych Niemiec w zakresie użycia czynnika zbrojnego, a także wpływ zewnętrznego otoczenia organizacji. Przyjrzenie się bliżej właśnie tym czynnikom pozwoli nie tylko na dogłębną refleksję dotyczącą wykształconej już tożsamości Bundeswehry, ale także na odpowiedź na pytanie o kierunek, w jakim zmieni się owa tożsamość w przyszłości.

3.1. Historia oraz strategia (misja i wizja) Bundeswehry

Pierwszym elementem poddanym analizie stała się przeszłość armii niemieckiej oraz jej strategia (misja oraz wizja). Na początku należy zaznaczyć, iż na wykształcenie się na nowo kultury organizacyjnej powstałej w 1955 roku Bundeswehry w sposób o wiele silniejszy, niż w jakimkolwiek innym kraju, wpłynęła specyficzna historia tego państwa oraz bolesne doświadczenia po II wojnie światowej. Całkowitej redefinicji poddano wówczas dotychczasowe wzorce, normy oraz fundamenty funkcjonowania nie tylko sił zbrojnych, ale i całego państwa niemieckiego, będącego odąd antytezą nacjonalistycznej, militarystycznej Trzeciej Rzeszy.

Procesowi powstawania Bundeswehry w latach 50. XX wieku towarzyszyło wiele problemów, wątpliwości i pytań, które dotyczyły jej charakteru, przeznaczenia, tradycji, do których miałyby nawiązywać nowe siły zbrojne, tego, jak miałyby wyglądać ich stosunek do państwa i społeczeństwa niemieckiego, jak miałyby zostać wyposażone i wyszkolone, czy wreszcie – kto miałby sprawować nad nimi najwyższe zwierzchnictwo. Odpowiedzi na te pytania ustalane były w toku intensywnych dyskusji toczonych w aparacie planistycznym wojska, w Urzędzie Blanka – instytucji poprzedzającej nowe

²² A. Kołodziej-Durnaś, *Organizacja jako proces strukturacji*, [w:] *Zarządzanie organizacjami. Organizacja jako proces*, pod red. K.T. Konecki, P. Chomczyński, Łódź 2007, s. 37-38.

Ministerstwo Obrony Narodowej, a także podczas debat z udziałem społeczeństwa. Stały się one podstawą części reformy wojskowej, która określiła fundamenty działania powojennej Bundeswehry.

Warto podkreślić, iż nowa Bundeswehra nie powstała niczym „feniks z popiołów”²³. W okresie 1945-1955 istniały w Niemczech formacje paramilitarne, jak np. Federalna Straż Graniczna (*Bundesgrenzschutz*), a także alianckie *Dienstgruppen*, instytucje (jak chociażby wspomniany wyżej Urząd Blanka) czy półoficjalne koła jak związki czy zrzeszenia żołnierzy, w ramach których rozwijały się wszelkiego rodzaju koncepcje przyszłych sił zbrojnych RFN. Mimo to należy zaznaczyć, iż zrywanie z niechlubną tradycją wojskową stanowiło długotrwały proces, który z powodzeniem mógł zakończyć się jedynie wraz z odejściem starej generacji wojskowych. Nie można pominąć faktu, iż skład Bundeswehry tworzyły *de facto* do 1970 roku elity wojskowe z okresu byłej Trzeciej Rzeszy²⁴. Choć starano się rekrutować żołnierzy o „najbielszych” życiorysach, nie dało się uniknąć obecności wojskowych Wehrmachtu na każdym szczeblu organizacyjnym jednostek wojskowych nowej armii niemieckiej. Podtrzymywanie tradycji z okresu nazistowskiego przejawiało się ponadto m.in. w nadawaniu patronów poszczególnym jednostkom wojskowym czy okrętom wojennym (np. imieniem niemieckiego asa myśliwskiego z okresu II wojny światowej, Wernera Möldersa, ochrzczono pułk myśliwski JG-5, JG-74, czy niszczyciel D-186 należący do Niemieckiej Marynarki Wojennej, który znajdował się w czynnej służbie w latach 1969-2003)²⁵. Przykłady te pokazują złożone meandry tożsamości Bundeswehry, szczególnie w pierwszych latach jej istnienia, kiedy to przeplatały się wzajemnie i funkcjonowały obok siebie dwie tak różne tradycje wojskowe.

W okresie powstawania armii niemieckiej wyodrębniły się trzy zasady nieodewracanie związane z jej nową tożsamością – po pierwsze, Bundeswehra miała być armią o charakterze obronnym, po drugie – armią funkcjonującą w sojuszu, po trzecie zaś – armią opartą na powszechnym obowiązku służby wojskowej. Zasady te wyznaczały więc nowe zadania, przedstawiając misję oraz wizję Bundeswehry – zintegrowanych ze społeczeństwem, poddanych kontroli parlamentu i rządu sił zbrojnych niezdolnych do prowadzenia szeroko zakrojonych operacji zaczepnych, działających jedynie w obronie terytorium RFN oraz funkcjonujących nie samodzielnie, lecz wyłącznie w ramach Sojuszu Północnoatlantyckiego²⁶. W tym kontekście zasady te nierozzerwalnie wiązały się z wykształconymi w powojennych Niemczech imperatywami, które zdecydowały o profilu zachodnoniemieckiej polityki zagranicznej i bezpieczeństwa – imperatywie *Nie wieder Krieg* („Nigdy więcej wojny”) oznaczającemu awersję do spraw militarnych, unikanie wojny oraz agresji, jak również imperatywie *Nie wieder allein* („Nigdy więcej samemu”) oraz *Nie wieder Sonderweg* („Nigdy więcej szczególnej drogi”), które oznaczały unikanie zachowania unilateralnego na arenie międzynarodowej oraz podą-

²³ A.J. Birtle, *Rearming the Phoenix. U.S. Military Assistance to the Federal Republic of Germany, 1950-1960*, New York/London 1991.

²⁴ Można wymienić tu osoby m.in. oficera marynarki O. Kretschmera, oficera sztabowego Luftwaffe H.-D. Brauna, generała dywizji A.D. von Plato, czy generała U. de Maizière. Zob. szerzej: H.R. Hammerich, R.J. Schlaffer, *Militärische Aufbaugenerationen der Bundeswehr 1955 bis 1970*, München 2011.

²⁵ Zob. szerzej: R. Michulec, *Elita Luftwaffe: rzecz o niemieckich asach myśliwskich 1939-45*, Gdynia 1999.

²⁶ H.-A. Jacobsen, L. Souchon, *W służbie pokoju. Bundeswehra 1955-1993*, Warszawa 1993, s. 51-52.

zania własną, odrębną drogą, implikując tym samym silnie zakotwiczone działanie w ramach zachodnich struktur bezpieczeństwa²⁷.

3.2. Normy oraz wartości Bundeswehry

Z powyższymi czynnikami kształtującymi kulturę organizacyjną Bundeswehry nierozzerwalnie łączy się kolejny element – normy oraz wartości, będące podłożem funkcjonowania powojennej armii RFN. Wizję sprawnego oraz efektywnego funkcjonowania nowych sił zbrojnych oparto na koncepcji Wewnętrznego Dowodzenia (*Innere Führung*). Stała się ona nie tylko nie tylko fundamentem kultury organizacyjnej Bundeswehry, ale także filozofią dowodzenia i kierowania siłami zbrojnymi oraz drogowskazem dla ich działania²⁸. Jej celem stało się łagodzenie napięć powstających pomiędzy siłami zbrojnymi a społeczeństwem demokratycznym oraz pomiędzy środowiskiem żołnierzy zawodowych a środowiskiem cywilnym, które rodziły się z powodu autorytarnych rozstrzygnięć ustępujących zasadzie współdziałania i współdecydowania w nowoczesnych państwach demokratycznych o pluralistycznym społeczeństwie. Szczególną rolę odegrały jednak doświadczenia historyczne – zdeterminowały one autorów koncepcji do niedopuszczenia do sytuacji, w której siły zbrojne stałyby się ciałem obcym i niepożądanym w społeczeństwie niemieckim²⁹.

Pojęcie „Wewnętrznego Dowodzenia” stało się z czasem pewnym znakiem rozpoznawczym Bundeswehry, choć jego faktyczne znaczenie dopracowywano przez lata. Termin ten utożsamiał „*Innere Führung*” z kierowaniem żołnierzami, ponieważ „dowodzenie” oddziałuje na nich bezpośrednio i decydująco wpływa na ich środowisko zawodowe. Najważniejszym założeniem wszelkich prac w dziedzinie *Innere Führung* stało się stworzenie i stałe doskonalenie nowoczesnego żołnierza, który jest zarazem wolnym człowiekiem (tzn. odczuwającym poszanowanie jego godności i nieposiadającym ograniczonych indywidualnych swobód i praw), świadomym swojej roli obywatelem (tzn. takim, który kieruje się rozsądkiem i poczuciem odpowiedzialności za sprawy swojego kraju i społeczeństwa) oraz pełnowartościowym żołnierzem (tzn. żołnierzem gotowym do działania, który służbę wojskową pojmuje jako wkład w pomyślny rozwój państwa niemieckiego oraz jego demokratycznego ustroju i który gotów jest wystąpić w obronie tych wartości nawet z narażeniem własnego życia). Tak ukształtowanego żołnierza określono mianem „obywatela w mundurze” (*Staatsbürger in Uniform*). Oznaczało to, iż wszyscy żołnierze Bundeswehry włączeni są w polityczne, społeczne i publiczne życie Niemiec; utrzymują ścisłe, służbowe bądź osobiste, kontakty z organami administracji i gospodarki wszelkich szczebli oraz z organizacjami i zrzeszeniami, które są świadectwem integracji armii ze społeczeństwem. Tej świadomej i zamierzonej integracji służy pakiet przepisów i przedsięwzięć, z którego „obywatele w mundurach” chętnie korzystają³⁰.

²⁷ Zob. szerzej: K. Malinowski, *Przemiany niemieckiej polityki bezpieczeństwa 1990-2005*, Poznań 2009, s. 84-87.

²⁸ Zagadnienie to bada pod kątem kultury organizacyjnej np.: G. Braun, *Intrapreneurship oder die Innere Führung als betriebliche Führungsphilosophie* [in:] E. Opitz (Hrsg.), *50 Jahre Innere Führung. Von Himmerod (Eifel) nach Priština (Kosovo). Geschichte, Probleme und Perspektiven einer Führungsphilosophie*, Bremen 2001, s. 116-121.

²⁹ H.-A. Jacobsen, L. Souchon, *op. cit.*, s. 69-70.

³⁰ *Ibidem*, s. 70, 75-76.

Idea *Innere Führung* miała spełniać cztery zasadnicze cele: legitymizować służbę wojskową (żołnierz powinien być świadomy celu i sensu pobytu w armii), motywować żołnierzy do sumiennego wykonywania swoich obowiązków, przy jednoczesnym umacnianiu dyscypliny i zwartości wojska, kształtować wewnętrzny tok służby w taki sposób, aby zachować subordynację i posłuszeństwo oraz rygor wojskowy, a zarazem chronić prywatność i osobowość jednostki, wreszcie zaś – integrować armię z państwem i społeczeństwem³¹. Zasadniczo więc celem tejże koncepcji stało się połączenie wymogów związanych z rolą sił zbrojnych wraz z moralną i duchową dojrzałością ich członków. Podkreślano jednak nie tylko szczególną rolę każdego żołnierza wchodzącego w skład Bundeswehry, ale przede wszystkim – przełożonych, którzy mieli stanowić przykład właściwej postawy, wykonywania obowiązków oraz zgodnego z poszanowaniem praw i wolności kierowania swoim zespołem.

Koncepcja „Wewnętrznego Dowodzenia” od samego początku stanowiła odnośnik działania dla wszystkich wojskowych będących żołnierzami Bundeswehry. Bazując na zerwaniu z niechlubną historią oraz tradycją wojskową okresu Republiki Weimarskiej i Trzeciej Rzeszy, stała się wyznacznikiem wszelkich norm oraz wartości, zapisanych w Ustawie Zasadniczej oraz obowiązujących dla demokratycznego państwa prawa. Warto więc zauważyć, iż owe normy oraz wartości wykształciły się przede wszystkim jako reakcja na krytyczne wydarzenia z przeszłości – wpływając tym samym zasadniczo na kulturę organizacyjną sił zbrojnych RFN.

Bez wątpienia można dziś powiedzieć, iż „Wewnętrzne Dowodzenie” stało się filarem tożsamości Bundeswehry. Jego główne założenia przetrwały w praktycznie niezmiennym kształcie do dziś. Dzięki zbieraniu różnorodnych doświadczeń, wypracowano katalog podstawowych zasad i reguł tej koncepcji, odnoszących się do całej służby wojskowej. Wyciąga się z nich wnioski prowadzące do działań w tych obszarach służby, które w istotnym stopniu determinują dzień powszedni sił zbrojnych. Warto zwrócić jednak uwagę na to, iż w toku zmian zasadniczego podejścia do czynnika militarnego w latach 90. oraz przekształcenia się Bundeswehry w armię „na misji” (*Armee im Einsatz*), również i koncepcja „Wewnętrznego Dowodzenia” podlegała aktualizacji i dopasowaniu do nowych wyzwań stojących przed siłami zbrojnymi RFN. Biała Księga z 2006 roku zwraca przede wszystkim uwagę na to, iż ukształtowana już i rozwinięta koncepcja Wewnętrznego Dowodzenia stała się podstawą działania Bundeswehry podczas misji zagranicznych. Ogromnym wyzwaniem dla nowego pokolenia żołnierzy niemieckich stała się konfrontacja z nowymi wymaganiami, jakie niosą akcje poza granicami kraju, jak również z zagrożeniami zdrowia i życia członków armii. Żołnierze nowej Bundeswehry są już nie tylko osobami walczącymi, lecz także tymi, którzy pomagają, chronią i negocjują. Ten profil oczekiwań wymaga od nich umiejętności analitycznych i skuteczności działań, daleko wykraczających poza jedynie militarne aspekty. Polityczne, etyczno-moralne czy interkulturowe wykształcenie pomaga w zrozumieniu kompleksowości scenariuszy sytuacji kryzysowych, ukształtowaniu odpowiedzialnej postawy czy w wyostrzeniu świadomości istnienia różnic religijnych i kulturowych na poszczególnych obszarach stacjonowania i działania misji zagranicznych.

³¹ Bundesministerium der Verteidigung, *Weißbuch 1994. Weißbuch zur Sicherheit der Bundesrepublik Deutschland und zur Lage und Zukunft der Bundeswehr*, Bonn 1994, s. 136.

Wartości i norm, stanowiących istotne źródło kultury organizacyjnej, a tym samym i tożsamości Bundeswehry, zaczęto szukać nie tylko w koncepcji „Wewnętrznego Dowodzenia”, ale i podczas szerokiej refleksji nad tradycją wojskową nowych sił zbrojnych RFN. Choć refleksja ta nasiliła się na początku lat 90., kiedy doszło do zjednoczenia zachodnioniemieckiej Bundeswehry z siłami NRD – Narodową Armią Ludową, już w uchwalonych 20 września 1982 roku „Wytycznych odnośnie rozumienia i pielęgnowania tradycji w Bundeswehrze” czytamy, iż „tradycja jest przekazywaniem wartości i norm; konstytuuje się ona w procesie zorientowanej na wartości dyskusji z przeszłością; podstawą rozumienia i pielęgnowania tradycji w Bundeswehrze jest Ustawa Zasadnicza oraz zadania i obowiązki powierzone Bundeswehrze³²”. Tradycja wojskowa wiązała się więc w Niemczech ze „świadomym wyborem” norm i wartości, które dla członków Bundeswehry mogłyby być wiążące pod względem etycznym. Przyczyną takiego kierunku dyskursu stała się oczywiście niechlubna przeszłość Reichswehry oraz Wehrmachtu³³.

Na tym tle wykrystalizowały się współcześnie trzy linie tradycji wojskowej („model trzech filarów”). Tworzą je: pruskie reformy wojskowe generała von Scharnhorsta oraz feldmarszałka von Gneisenaua, zamach na życie Hitlera (pod dowództwem pułkownika hrabiego von Stauffenberga) oraz próby walki z reżimem nazistowskim, wreszcie zaś – ponad 50-letnia historia Bundeswehry³⁴. Wydaje się jednak, iż szczególny punkt podparcia dla pielęgnowania tradycji wojskowej stanowi obecnie w Niemczech filar ostatni – to, w jaki sposób przez ponad 55 lat działała i funkcjonowała sama Bundeswehra. O wysiłku i trudzie takiego zamierzenia świadczą chociażby słowa prezydenta Theodora Heussa, wypowiedziane w 1959 roku: „Stworzenie tradycji samemu jest o wiele trudniejsze, ale także wspanialsze, niż szukanie jej i pielęgnowanie w prawach i formach przedawnionych poglądów”³⁵.

Rekapitulując powyższe rozważania, należy podkreślić, iż nowa tożsamość Bundeswehry ukształtowała się przede wszystkim w wyniku zerwania z przeszłością oraz wytworzenia i dokładnego opracowania systemu wartości, symboli, wspólnego języka oraz wszelkiego rodzaju norm, które mogłyby stanowić źródło odwołania dla żołnierzy sił zbrojnych Niemiec.

3.3. Decyzje elit politycznych oraz wojskowych Niemiec

Kolejny istotny czynnik, mający znaczny wpływ na dookreślenie tożsamości nowej armii, stanowiły i wciąż stanowią decyzje elit politycznych oraz wojskowych, które nie pozostawały bez znaczenia dla dalszego funkcjonowania Bundeswehry. Choć wpływ ten nie był jeszcze tak znaczący w latach 60., 70. czy 80., bez wątpienia dał o sobie znać po okresie transformacji ustrojowej w Niemczech na początku lat 90. Powoli odradzające się ambicje mocarstwowe, skutecznie uśpione w okresie „strategicznej paazy”, rzutowały bezpośrednio na uformowanie się na nowo założeń niemieckiej poli-

³² *Richtlinien zum Traditionsverständnis und zur Traditionspflege in der Bundeswehr*, Berlin 1982, s. 1-2.

³³ U. Hartmann, *Innere Führung. Erfolge und Defizite der Führungsphilosophie für die Bundeswehr*, Berlin 2007, s. 183.

³⁴ Zob. szerzej: L. de Libero, *Tradition in Zeiten der Transformation: Zum Traditionsverständnis der Bundeswehr im frühen 21. Jahrhundert*, Paderborn 2006, s. 47-86.

³⁵ E. Birk, *Die Paulskirche(n) und die NATO. Der Deutschen Ambivalenzen im Spiegel der (un)geschützten Freiheit* [in:] „Gneisenau Blätter”, Band 5 (2007), s. 74.

tyki bezpieczeństwa oraz na reorganizację sił zbrojnych. Bezpośrednim rezultatem decyzji elit politycznych oraz wojskowych stały się liczne, kompleksowe reformy, które zmieniły dotychczasowy cel, wizję oraz sposób działania zjednoczonej po 1990 roku Bundeswehry.

W tym kontekście warto przytoczyć przede wszystkim przełomowy wyrok Federalnego Trybunału Konstytucyjnego z 12 lipca 1994, uznający za zgodne z Ustawą Zasadniczą nieograniczone uczestnictwo w misjach mających na celu zapewnienie pokoju w ramach systemu wzajemnego kolektywnego bezpieczeństwa, czyli tzw. operacjach „*out of area*”. Orzeczenie to rzutowało w znaczący sposób na funkcjonowanie i przeznaczenie sił zbrojnych, nade wszystko jednak zmieniło zupełnie podejście do użycia czynnika zbrojnego w Republice Federalnej Niemiec. Kolejnym istotnym wydarzeniem stało się uchwalenie tzw. Ustawy o udziale parlamentu (*Parlamentsbeteiligungsgesetz*), która weszła w życie 18 marca 2005 roku³⁶. Jej przedmiotem stało się usprawnienie procedury zezwalającej na wysyłanie wojska niemieckiego za granicę, a dodatkowo szczególne określenie: jakie przypadki interwencji i jakie formy zbrojnego udziału wymagają uprzedniej aprobaty parlamentu, a jakie nie; w jakim zakresie rząd powinien decydować bez konieczności odwoływania się do akceptacji parlamentu; czy powołać specjalne gremium parlamentarne do aprobaty *ad hoc* decyzji rządu o udziale w danej operacji; wreszcie zaś – jakie są warunki przedłużania mandatu danej misji. Uchwalenie tego dokumentu było kolejnym krokiem cementującym nowe przeznaczenie armii, którą Biała Księga z 2006 roku określa jako „*Armee in Einsatz*”.

Wydaje się, iż szereg zmian politycznych i wojskowych po roku 1990 miał zasadniczy wpływ na tożsamość Bundeswehry. Jej dookreśleniem stały się konkretne decyzje kolejnych rządów, dotyczące wysyłania sił zbrojnych RFN na misje zagraniczne. Choć wobec konfliktu w Zatoce Perskiej Niemcy zastosowały tzw. politykę książeczki czekowej, absencję militarną rekompensując świadczeniami finansowymi, wojna ta stała się katalizatorem wszelkich zmian zachodzących w podejściu do użycia sił zbrojnych. Zainicjowana przez chadecki rząd H. Kohla strategia stopniowego rozszerzania udziału Bundeswehry w operacjach pokojowych, dała przede wszystkim impuls do ogromnej, wewnętrzniemieckiej debaty. Jej skutkiem stała się reorientacja w kwestii podejścia do czynnika wojskowego, czego pierwszym efektem stała się partycypacja, choć ograniczona, żołnierzy Bundeswehry w lotniczych operacjach zaopatrujących ludność bośniacką oraz od 18 lipca 1992 roku we wspólnej operacji morskiej NATO i UZE nadzorowania na Adriatyku embarga wobec Jugosławii. Ponadto (od 12 kwietnia 1993 r. do 20 grudnia 1995 r.) żołnierze Luftwaffe na pokładach samolotów AWACS uczestniczyli w operacji wymuszania zakazu lotów nad Bośnią, wprowadzonego przez ONZ³⁷. Ponadto, rząd Kohla zdecydował o przeznaczeniu na cele ewakuacji z Bośni oddziałów UNPROFOR samolotów sanitarnych, transportowych (w tym Tornado ECR do niszczenia serbskich instalacji radarowych), flotylii trałowców i in. (20 grudnia 1994). Była to głównie pomoc logistyczna i wsparcie lotnicze, gdyż udział wojsk lądowych był wykluczony³⁸. Niemcy dość łatwo zaaprobowali udział w operacji „*out of area*” o charakterze stabilizacyjnym

³⁶ [online]. [dostęp: 2012]. Dostępny w Internecie: <http://www.deutsches-wehrrecht.de/WR-Parlamentsbeteiligungsgesetz.html>.

³⁷ Bundesministerium der Verteidigung, op. cit., s. 70.

³⁸ *Die Bundesregierung bietet der NATO Flugzeuge und Schiffe an* [in:] „Frankfurter Allgemeine Zeitung” z 21.12.1994 r.

(IFOR, SFOR). Po raz pierwszy RFN uczestniczyła w misji pokojowej w takim wymiarze. Właśnie taki „cywilny”, stabilizacyjny charakter misji spowodował, iż opozycja socjaldemokratyczna odwróciła się od dotychczasowego stanowiska odrzucającego jakiegokolwiek zaangażowanie Bundeswehry za granicą³⁹. Niedługo potem przed ogromnym wyzwaniem – konfliktem w Kosowie – stanął rząd Kohla i jego następcy, G. Schroedera. Narażenie na krytykę i deprecjację niemieckich wpływów w NATO oraz chęć uniknięcia komplikacji w Sojuszu, wydawały się być ważniejsze od sprzeczności ewentualnej interwencji bez mandatu z konstytucją czy antymilitarystyczną tożsamością⁴⁰. Udział Niemiec w operacji *Allied Force* (24 marca – 10 czerwca 1999 r.) był niewielki, sprowadzał się bowiem do kontyngentu ok. 500 żołnierzy oraz misji 14 samolotów Tornado ECR (10) i RECCE (4). Zdecydowanie większe było znaczenie polityczne obecności RFN w tym konflikcie, które wpłynęło na umocnienie przez Niemcy pozycji zarówno w NATO, jak i Unii Europejskiej.

3.4. Otoczenie zewnętrzne Bundeswehry

Ostatnim uwarunkowaniem kultury organizacyjnej, przeanalizowanym w niniejszym artykule, jest otoczenie zewnętrzne Bundeswehry, które w dużej mierze przez lata stanowiło NATO oraz UE. Czynnikiem ten bezpośrednio związany jest z decyzjami elit politycznych oraz wojskowych. Zakotwiczenie w Sojuszu Północnoatlantyckim, które początkowo stało się warunkiem istnienia i funkcjonowania powojennej armii RFN, z czasem skutkowało powstaniem wspomnianej już normy multilateralizmu, silnie ukształtowanej kulturowo oraz podzielanej przez społeczeństwo oraz elity polityczno-wojskowe. Norma ta wyznaczała przez lata nowe międzynarodowe role RFN, stając się tym samym czynnikiem kształtującym instrument polityki państwa – siły zbrojne. Rosnące oczekiwania zachodnich sojuszników Niemiec (przede wszystkim USA) wobec podjęcia coraz większej odpowiedzialności tego państwa na arenie międzynarodowej, które wiązały się jednocześnie z oczekiwaniami zmiany nastawienia do czynnika zbrojnego w RFN, oddziaływały w bezpośredni sposób na dotychczasowe, antymilitarne nastawienie Niemiec. Wkroczenie na drogę „normalizacji”, które równocześnie zaczęło korespondować z odradzającymi się ambicjami mocarstwowymi wewnątrz samych Niemiec, dało swój wyraz we wspomnianym wcześniej, coraz odważniejszym udziale Bundeswehry we wszelkiego rodzaju operacjach oraz misjach wojskowych. Należy również wspomnieć, iż przemiany dokonujące się w obrębie NATO oraz UE rzutowały na przekształcenia strukturalne armii niemieckiej – transformacje na szczeblu organizacyjnym, planistycznym, dowódczym itp. To właśnie to otoczenie, jak również wspomniane na samym początku przemiany zachodzące w środowisku bezpieczeństwa i międzynarodowym, dały impuls do rozpoczęcia prac nad nową reformą armii niemieckiej, zapowiadającą odejście od pierwotnego charakteru Bundeswehry, czyli wojska opartego na powszechnym obowiązku służby wojskowej, na rzecz profesjonalizacji sił zbrojnych. Powyższe przykłady dowodzą, iż otoczenie zewnętrzne przez lata oddziaływało na armię Niemiec, przyczyniając się tym samym do reorientacji jej tożsamości.

³⁹ K. Malinowski, op. cit., s. 329.

⁴⁰ J. Krause, *Die deutsche Politik in der Kosovo-Krise* [in:] J. Krause (Hrsg.), *Kosovo. Humanitäre Intervention und kooperative Sicherheit in Europa*, Opladen 2000, s. 108.

PODSUMOWANIE

Podsumowując powyższe rozważania, należy wskazać, iż badanie problematyki kultury organizacyjnej sił zbrojnych oraz ich tożsamości wydaje się być zadaniem nie tylko interesującym i niosącym ze sobą wysoki walor użyteczności społecznej, lecz także coraz bardziej potrzebnym. Tożsamość każdej struktury militarnej staje bowiem wobec wyzwań współczesnych czasów – ulega zachwianiom, redefinicji, zmianie, modyfikacji. Przypuszczać można jednak, iż to właśnie obecnie oraz w przyszłości – jeszcze bardziej niestępej, gwałtownej, burzliwej, nieprzewidywalnej – to wspólne dla każdego żołnierza danych sił zbrojnych elementy – takie jak kultura, język, wartości, system odwołania, znaków i symboli – stanowiąc będą o sile armii, jej świadomości, spójności, elastyczności, koherencji, tym samym więc – skuteczności.

Procesowi redefinicji tożsamości poddana zostaje również od prawie 60 lat Bundeswehra. Choć doświadczenia historyczne oraz wykształcony na ich podstawie system norm i wartości pozostały stałymi elementami i rdzeniem jej kultury organizacyjnej, z pewnością konsolidacji tożsamości nie sprzyjały wszelkiego rodzaju przekształcenia na płaszczyźnie strukturalnej, planistycznej oraz organizacyjnej, zasadniczo decydujące o zmianach wizji, celu oraz charakteru tej armii. Dochodzące do tego intensywne reformy polityczno-wojskowe, przeprowadzane w Bundeswehrze przez całą ostatnią dekadę XX wieku oraz obecnie, na początku XXI wieku, wydają się być dowodem na to, iż Bundeswehra poszukuje jeszcze ciągle, także i obecnie, swojej nowej tożsamości.

Paradoksalnie, to traumatyczne doświadczenia historyczne oraz powstały filar tożsamości sił zbrojnych RFN – koncepcja „Wewnętrznego Dowodzenia” – mogą stanowić współcześnie oraz w prognozowanej przyszłości czynnik najbardziej skalający Bundeswehrę u samych jej podstaw. Bez tych elementów trudno wyobrazić sobie funkcjonowanie tej armii. Właśnie tego typu fundament, który stanowić będzie punkt wyjściowy wszelkich działań, zachowań i postaw jej członków – wydaje się być komponentem niezbędnym do skutecznego funkcjonowania kultury organizacyjnej sił zbrojnych XXI wieku. Tylko dookreślona, zmienna pod wpływem nowych wyzwań, ale stała co do norm i wartości, tożsamość może warunkować sprawne funkcjonowanie struktur wojskowych.

Trzeba jednak zaznaczyć, iż tożsamość Bundeswehry w ogromnej mierze zależy od dokładnego określenia roli i miejsca RFN na arenie międzynarodowej. W warunkach tak silnego chaosu, braku spójności sojuszy bezpieczeństwa oraz ogólnego kryzysu polityczno-gospodarczego, tylko odważne skonkretyzowanie miejsca oraz roli państwa w świecie może być punktem wyjściowym do ponownej, tym razem bardziej stabilnej i długofalowej, refleksji nad narzędziem jego polityki. Tylko tego typu rozważania pozwolą na redefinicję i spojrzenie na nowo na to, w jakim kierunku podążać mają siły zbrojne RFN i jak ewaluować ma ich tożsamość.

W środowisku sił zbrojnych XXI wieku nie będzie już miejsca na zmaganie się z kompleksem winy i ostrożnym podejściem do użycia czynnika zbrojnego. Mnożące się asymetryczne, sieciocentryczne czy dynamiczne wyzwania i zagrożenia skłaniać powinny każde państwo, w tym i Niemcy, do szerokiej, intensywnej debaty oraz dokładnego określenia swoich interesów, celów i sposobów na ich realizację. W dzisiejszym świecie trudno wyobrazić sobie efektywny rozwój państwa bez sprawnej armii,

pogodzonej ze swoją przyszłością, świadomej swoich korzeni, norm, symboli. Można przypuszczać, iż zaistniałe warunki sprzyjać będą jeszcze głębszym rozważaniom nad celowością użycia sił zbrojnych, mając tym samym zasadniczy wpływ na określenie tożsamości armii.

Rekapitulując powyższe rozważania, należy przypuszczać, iż wciąż podstawowym filarem tożsamości Bundeswehry pozostawać będą normy i wartości wykształcone w okresie kształtowania się tej armii w latach 50. XX wieku. Mimo to jednak, kluczowy wpływ na kształt i kierunek rozwoju kultury organizacyjnej odgrywać będzie otoczenie zewnętrzne, rozumiane nie jako struktury sojusznicze, w których Bundeswehra funkcjonuje, lecz jako całokształt środowiska bezpieczeństwa międzynarodowego. Wszystkie te komponenty muszą jednak ze sobą współgrać i nakładać się na siebie – leżąca u podstaw samoświadomość historyczna, system symboli, wartości oraz norm stanowiąc będą tło, na które nakładać się będą pozostałe elementy. Bez silnych fundamentów nie byłoby jednak możliwe mówienie o sile kultury organizacyjnej Bundeswehry – a być może to właśnie ona w największym stopniu warunkować będzie powodzenie funkcjonowania sił zbrojnych XXI wieku.

LITERATURA

1. Armstrong M., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Kraków 2000.
2. Balcerowicz B., *Siły zbrojne w stanie pokoju, kryzysu, wojny*, Warszawa 2010.
3. Baylis J., Wirtz J., Gray C.S., Cohen E., *Strategia we współczesnym świecie. Wprowadzenie do studiów strategicznych*, Kraków 2009.
4. Birk E., *Die Paulskirche(n) und die NATO. Der Deutschen Ambivalenzen im Spiegel der (un)geschützten Freiheit* [in:] „Gneisenau Blätter”, Band 5 (2007).
5. Birtle A.J., *Rearming the Phoenix. U.S. Military Assistance to the Federal Republic of Germany, 1950-1960*, New York/London 1991.
6. Bundesministerium der Verteidigung, *Weißbuch 1994. Weißbuch zur Sicherheit der Bundesrepublik Deutschland und zur Lage und Zukunft der Bundeswehr*, Bonn 1994.
7. *Die Bundesregierung bietet der NATO Flugzeuge und Schiffe an* [in:] „Frankfurter Allgemeine Zeitung” 21.12.1994 r.
8. Faber P., *Rewolucja w dziedzinie wojskowości* [w:] „Zeszyty Naukowe Akademii Obrony Narodowej” nr 4/2003, Warszawa 2003.
9. Fryc M., *Wojna – współczesne oblicze*, Toruń 2009.
10. Griffin R. W., *Podstawy zarządzania organizacjami*, Warszawa 2000.
11. Hammerich H.R., Schlaffer R.J., *Militärische Aufbaugenerationen der Bundeswehr 1955 bis 1970*, München 2011.
12. Hartmann U., *Innere Führung. Erfolge und Defizite der Führungsphilosophie für die Bundeswehr*, Berlin 2007.
13. Huzarski M., *Zmienne podstawy bezpieczeństwa i obronności państwa*, Warszawa 2009.
14. Jacobsen H.-A., Souchon L., *W służbie pokoju. Bundeswehra 1955-1993*, Warszawa 1993.

15. Kaku M, *Wizje: czyli jak nauka zmienia świat w XXI wieku*, Warszawa 2000.
16. Koziej S., *Strategiczne środowisko bezpieczeństwa międzynarodowego i narodowego w okresie pozimnowojennym (skrypt internetowy)*, Warszawa/Ursynów 2010.
17. *Kultura organizacyjna. Duch organizacji*, pod red. Nogalski B., Bydgoszcz 1998.
18. *Kultura organizacyjna w siłach zbrojnych*, pod red. Cieślarczyk M., Pomykała E., Warszawa 2003.
19. Krause J. (Hrsg.), *Kosovo. Humanitäre Intervention und kooperative Sicherheit in Europa*, Opladen 2000.
20. Libero L. de, *Tradition in Zeiten der Transformation: Zum Traditionsverständnis der Bundeswehr im frühen 21. Jahrhundert*, Paderborn 2006.
21. Malinowski K., *Przemiany niemieckiej polityki bezpieczeństwa 1990-2005*, Poznań 2009.
22. Marcinkowski A., Sobczak J.B., *Wybrane zagadnienia socjologii organizacji, cz. 2*, Kraków 1989.
23. Mastyk-Musiał E., *Spółczesność i organizacje*, Lublin 1996.
24. Michulec R., *Elita Luftwaffe: rzecz o niemieckich asach myśliwskich 1939-45*, Gdynia 1999.
25. [online]. [dostęp: 2012]. Dostępny w Internecie: <http://www.deutsches-wehrrecht.de/WR-Parlamentsbeteiligungsgesetz.html>.
26. Opitz E. (Hrsg.), *50 Jahre Innere Führung. Von Himmerod (Eifel) nach Priština (Kosovo). Geschichte, Probleme und Perspektiven einer Führungsphilosophie*, Bremen 2001.
27. Pająk J., *Kultura organizacyjna w oświacie. Teoria, praktyka, stymulacja*, Katowice 1996.
28. Penc J., *Strategia zarządzania*, Warszawa 1997.
29. *Richtlinien zum Traditionsverständnis und zur Traditionspflege in der Bundeswehr*, Berlin 1982.
30. Schein E., *Organizational Culture and Leadership*, San Francisco 2004.
31. Toffler A., *Trzecia fala*, Warszawa 1985.
32. Uessler R., *Wojna jako usługa. Jak prywatne firmy wojskowe niszczą demokrację*, Warszawa 2008.
33. *Zarządzanie. Teoria i praktyka*, pod red. Koźmiński K. A., Piotrowski W., Warszawa 2000.
34. *Zarządzanie organizacjami. Organizacja jako proces*, pod red. Konecki K.T., Chomczyński P., Łódź 2007.

THE BUNDESWEHR – IN SEARCH OF ITS IDENTITY

Summary

The article describes the factors that influenced the identity of the Bundeswehr after its establishment in 1955. The first part of the publication depicts the changes in the international security environment and the armed forces after the Cold War, as well as the forecast of using the military factor and its direction in the future. It is the basis for further reflections about the value of each single military structure and its identity in the 20th and 21st century. The other part of the article covers the concept of organizational culture which influences the organizational identity. The main part of the reflections presents the original model of the factors influencing the organizational culture within the armed forces as a special organization. This model is the basis on which the selected elements of the Bundeswehr organizational culture have been characterized. As a result, the view of the German armed forces identity in the 21st century has been described. According to those reflections, it is possible to answer the questions of the direction of the Bundeswehr identity changes in the years to come.

Keywords: *the Bundeswehr, organizational culture, identity, organizational science, German armed forces*