

Andrzej Łapa

**SPOŁECZNA PERCEPCJA
KAPELANÓW ORDYNARIATU POLOWEGO WP
W ŚRODOWISKACH KADRY
MARYNARKI WOJENNEJ**

STRESZCZENIE

W niniejszym artykule podjęto próbę sportretowania kapelanów Ordynariatu Polowego WP. Stanowią oni jedną z grup kadry środowisk wojskowych, która podczas dokonującej się transformacji pełni ważną rolę w życiu społecznym wojska. Podstawą budowy tego portretu są opinie środowisk kadry oceniające dotychczasową działalność kapelanów w ich najbliższym otoczeniu służbowym.

Działalność funkcjonującego od ponad dziesięciu lat Ordynariatu Polowego WP stanowiła podstawę do przeprowadzenia w środowiskach kadry Marynarki Wojennej RP badań ankietowych dotyczących postrzegania i oceny dotychczasowej działalności kapelanów. Badania zostały przeprowadzone dwukrotnie – po raz pierwszy na przełomie 2001 i 2002 roku oraz powtórnie w maju i czerwcu 2004 roku w wybranych garnizonach. Były to badania ankietowe pogłębione wywiadami.

Zostały one uzupełnione wynikami badań zawartymi w interesującym studium ks. doktora H. Sofińskiego pt. *Ordynariat Polowy Wojska Polskiego jako instytucja kształtowania postaw obywatelskich*¹.

W pierwszym badaniu ankietowym zwrócono się do 152 respondentów z dwoma pytaniami otwartymi, które umożliwiały im wskazanie nie więcej niż trzech pozytywnych i negatywnych efektów dotychczasowego funkcjonowania kapelanów w ich środowiskach.

¹ Zob. H. Sofiński, *Ordynariat Polowy Wojska Polskiego jako instytucja kształtowania postaw obywatelskich*, rozprawa doktorska napisana pod kierunkiem prof. dr. hab. A. Chodubskiego, Uniwersytet Gdański, Gdańsk 2002.

W drugim badaniu ankietowym poznano opinie 147 osób, których poproszono o dokonanie oceny ich relacji służbowych z kapelanami na tle innych osób funkcyjnych, zaufania do instytucji kościelnych oraz elementów przemian transformacyjnych związanych z działalnością kapelanów w ich środowiskach.

Wyrażane opinie na temat funkcjonowania duszpasterzy wojskowych w Marynarce Wojennej RP były efektem dotychczasowego działania kapelanów w następujących parafiach wojskowych: w Świnoujściu, Darłowie, Ustce, Siemirowicach, Wejherowie, Gdyni, Babich Dołach, Helu i Sopocie. W tym czasie respondenci mieli bezpośrednio styczność z niemal 20 kapelanami², którzy pełnili posługę kapłańską w różnych środowiskach.

W wyniku tych badań w pierwszej turze zebrano 45 charakterystycznych opinii kadry, które wyrażały pozytywne oceny kapelanów oraz 53 oceny podkreślające mankamenty i słabe strony ich dotychczasowej działalności.

W drugiej turze zebrano 147 ocen respondentów o dotychczasowej działalności Ordynariatu Polowego WP na tle dokonującej się w wojsku transformacji.

Charakteryzując czynniki, które kreowały ocenę działających w środowiskach respondentów kapelanów, zwrócono uwagę na konfesję (wyznanie) i dotychczasowe praktyki religijne badanych. Wyniki przedstawiono w tabelach.

Tabela 1. Deklaracje kadry marynarki wojennej odnośnie jej wyznania (dane w %)³

Deklaracje kadry odnośnie jej wyznania	Dane w %
Katolickie	92
Prawosławne	1
Protestanckie	1
Niewierzący	6

Z prezentowanych danych wynika, że badana kadra marynarki jest na ogół homogeniczna pod względem deklarowanego wyznania. Przeważają osoby wyznania katolickiego – 92%. Liczebność osób deklarujących swoje przywiązanie do

² Autor dysponował dwoma wydawanymi przez Ordynariat Polowy WP publikacjami: *Ordynariat Polowy Wojska Polskiego 1996* i *Schematyzm Ordynariatu Polowego Wojska Polskiego 2000* oraz wydawanym czasopismem „Nasza Służba”. Na ich podstawie zostały określone parafie i przebieg rotacji kapelanów w Marynarce Wojennej w tych latach. Są to dane szacunkowe, ponieważ częstość zmian była większa, niż to wynika z prezentowanych w cytowanych publikacjach danych – z racji tego, że w tym czasie kapelani wielokrotnie byli przenoszeni do nowych miejsc pracy duszpasterskiej.

³ Od kilku lat w wojskowych środowiskach uczelnianych odbywają się cykliczne spotkania i prezentacje wyników badań odnośnie przemian, jakie dokonują się w Siłach Zbrojnych RP. Część z nich była poświęcona działalności i roli Ordynariatu Polowego WP oraz kapelanów w okresie transformacji.

wyznania prawosławnego i protestanckiego wynosi po 1%. Grupa 6% badanych osób określiła siebie jako niewierzących. Wyniki te wskazują, że deklaracje badanej kadry dotyczące jej stosunku do religii są zbliżone do deklaracji religijnych respondentów w pozostałych grupach społeczeństwa polskiego prowadzonych przez CBOS i inne instytucje zajmujące się badaniem opinii publicznej.

Tabela 2. Deklaracje badanej kadry co do ich praktyk religijnych (dane w %)

Deklaracje kadry odnośnie praktyk religijnych	Dane w %
Uczestnictwo okazjonalne	43
Uczestnictwo regularne	27
Uczestnictwo incydentalne	12
Wierzący niepraktykujący	12
Niewierzący	6

Wyniki zawarte w tabeli 2. wskazują, że 82% respondentów uczestniczy w praktykach religijnych. Ponad 1/4 badanych robi to w sposób regularny. Spośród pozostałych 43% uczestniczy w nich okazjonalnie, a kolejne 12% deklaruje w nich udział incydentalny.

Na podstawie tych deklaracji można sformułować tezę, że 8 spośród 10 respondentów uczestniczy w różnym stopniu w życiu wspólnoty religijnej swojej parafii.

Obok grupy 6% niewierzących, którzy na ogół nie uczestniczą w życiu swoich parafii, jest 12% tych, którzy zadeklarowali się jako wierzący, ale niepraktykujący. Powyższe wyniki wskazują, że te osoby uważają siebie za wierzących, ale nie utrzymują lub nie mają potrzeby udziału w życiu instytucjonalnym swojego kościoła.

Na podstawie danych możemy konstatować, że postawy badanych wobec wiary i uczestnictwa w praktykach religijnych są spolaryzowane i niejednorodne. Jednym z istotnych elementów kreujących te dyspozycje są bezpośrednie doświadczenia z kapelanami, z którymi zetknęli się podczas swojej służby.

CZYNNIKI KREUJĄCE POZYTYWNY OBRAZ KAPELANÓW W ŚRODOWISKACH KADRY MW RP

Spośród 45 ocen wyrażających aprobatę dla dotychczasowych dokonań kapelanów wyróżnimy kilka charakterystycznych dla tej grupy opinii. Dokonując ich prezentacji, możemy stwierdzić, że percepcja pozytywnego obrazu kapelanów

działających w środowiskach kadry MW pozwala na wyodrębnienie czterech charakterystycznych elementów dotyczących zarówno ich zachowań, jak i osobistych zalet, które w ocenach respondentów są na ogół powszechnie aprobowane. Oto one:

1. Sposób pełnienia posługi kapłańskiej i zachowania związane z działalnością w sferze *sacrum*.
2. Umiejętność organizowania różnego rodzaju akcji charytatywnych i wspomaganie słabszych oraz łagodzenie konfliktów.
3. Występowanie w roli powiernika i wychowawcy.
4. Osobiste cechy i predyspozycje kapelanów, ich aktywność w lokalnych środowiskach.

Działalność kapelanów w sferze *sacrum*

Najczęściej przedmiotem pozytywnych opinii była ich dotychczasowa działalność wynikająca z pełnienia posługi kapłańskiej. Zawierały się one w następujących stwierdzeniach: „organizują imprezy o charakterze kulturalno-oświatowo-religijno-patriotycznym (koncerty, przedstawienia teatralne), są animatorami życia społeczno-kulturalnego”, „sprawują posługę kapłańską, podejmują starania udostępniające kadry i marynarzom miejsca kultu (także podczas rejsu okrętem, umożliwiają życie zgodne z wyznawaną wiarą, możliwość wypełnienia obowiązku religijnego, łatwiejszy dostęp do sakramentów i formalności z nim związanych)”, „spowodowali wskrzeszenie uczestnictwa wojska w imprezach oświatowo-religijnych”, „konsolidują ludzi wierzących”, „kontynuują (kultywują) tradycje religijno-moralne (także zwyczaje i obyczaje polskie)”, „w czasie większych świąt (Wigilia) przywołują refleksje wyniesione z domu rodzinnego”, „organizują uroczyste liturgie (uroczystości okolicznościowe)”, „wzbogacają ceremonie wojskowe”, „biorą udział w wydawaniu i kolportowaniu prasy katolickiej”, „sprawują opiekę nad kościołami garnizonowymi”, „dają możliwość głębszego poznania wiary katolickiej”⁴.

Z prezentowanych ocen wynika, że pozytywny obraz działalności kapelanów w MW dotyczy ich starań na rzecz uatrakcyjnienia organizowanych przedsięwzięć o charakterze religijno-patriotycznym.

Ta grupa badanych postrzegала działalność kapelanów jako wzbogacanie ceremonii wojskowych uroczystą liturgią oraz kultywowanie tradycji (nie tylko o charakterze religijno-moralnym). Z racji tego, że wcześniej w wojsku dążono do kreowania areligijnych postaw i wywierano presję na wierzących żołnierzy, dzisiaj-

⁴ Zacytowane zostały opinie badanej kadry na temat kapelanów w MW RP.

sza obecność kapelanów umożliwia im życie zgodne z wyznawaną wiarą, wypełnianie obowiązku religijnego oraz łatwiejszy dostęp do sakramentów bez potrzeby skrywania swoich przekonań. Wymieniona grupa respondentów pozytywnie oceniła podejmowane starania na rzecz umożliwienia dotarcia licznym rzeszom kadry do miejsc kultu (także poza granicami kraju), dążenie do refleksyjnego przeżywania świąt i powrotu do tradycji wyniesionych z domu rodzinnego, animowanie i organizowanie działalności kadry przy kościołach garnizonowych oraz kolportaż wojskowej prasy katolickiej. Ich zdaniem realizacja tych przedsięwzięć służy konsolidacji ludzi wierzących w duchu tolerancji dla innych wyznań oraz daje możliwość głębszego poznania wiary katolickiej.

Przedstawione oceny były charakterystyczne dla grup kadry (około 34% badanych), która uczestniczyła w imprezach religijno-patriotyczno-oświatowych organizowanych przez kapelanów. Najczęściej były to uroczyste promocje, ślubowania i pogrzeby z asystą wojskową, msze ekumeniczne z udziałem marynarzy obcych państw, msze polowe oraz koncerty muzyczne w kościołach garnizonowych.

Jednocześnie dla blisko 90% badanych podstawą oceny działania Ordynariatu Polowego WP były zachowania związane z pełnieniem posługi duszpasterskiej w środowiskach wojskowych. Czynnikiem, który zasadniczo kreował pozytywne opinie o kapelanach wśród kadry MW RP, był sposób, w jaki pełnili swoje role celebrantów w uroczystościach patriotycznych i religijnych⁵. Dominacja powyższego czynnika w pozytywnej ocenie kapelanów świadczy, że w wielu wypadkach decydował efekt pierwszeństwa, okoliczności, w jakich dochodziło po raz pierwszy do bezpośredniego kontaktu kadry z kapelanem.

Przedstawione dane wskazują, że w środowiskach badanej kadry czynnikiem zasadniczo kreującym aprobatę działania kapelanów były pozytywne wrażenia jako następstwo życzliwości, taktu i zrozumienia duszpasterzy wojskowych wobec problemów najbliższego otoczenia.

Kapelani jako inicjatorzy akcji charytatywnych oraz negocjatorzy

Kolejna grupa pozytywnych opinii dotyczyła działania subsydiarnego kapelanów w ich najbliższym otoczeniu społecznym. Aktywność opartą na wspomaganie kadry w przewycięzaniu rozlicznych problemów określały takie stwierdzenia jak:

⁵ W wielu wypadkach pierwszy kontakt z kapelanem miał miejsce przy organizowaniu uroczystości pogrzebowych. Życzliwość i takt oraz rezygnacja z wszelkich opłat ze strony rodziny zmarłego zjednywała im wiele sympatii i wyrazów szacunku.

„niesienie pomocy potrzebującym (akcje charytatywne)”, „umożliwiają usuwanie problemów w stosunkach podwładny – przełożony”.

Popierane są prowadzone przez kapelanów Ordynariatu Polowego akcje charytatywne, organizowane przez nich zbiórki pieniędzy i darów na rzecz pokrzywdzonych przez los lub wojnę, a także działania w ramach Caritasu. Eksponowanie tego czynnika wśród kadry świadczy o tym, że wielokrotnie w parafiach wojskowych MW RP, najczęściej w okresie wakacyjnym i świątecznym, wykorzystywano posiadaną bazę dla zapewnienia wypoczynku dzieciom z rodzin ubogich, których nie stać na ten „luksus”, lub pomoc dla najuboższych.

Zdecydowana aprobatą prowadzonej działalności charytatywnej przez Ordynariat Polowy WP wiąże się z oczekiwaniami ogółu badanych, pragnących, by nie miała ona charakteru kampanijnego, lecz stanowiła stały element starań i troski Kościoła, zwłaszcza w sytuacji znacznego zubożenia licznych grup społeczeństwa (w tym i kadry) oraz zagrożeń wynikających z występujących konfliktów zbrojnych i splotu nieszczęśliwych zdarzeń.

Inna grupa opinii wskazywała na oczekiwania kadry wobec kapelanów – ich aktywność ma służyć poprawie relacji służbowych między podwładnymi a przełożonymi. W tym wypadku kapelani są przez ogół kadry postrzegani jako „pośrednie ogniwa wychowawcze”, których działalność umożliwia poprawę stosunków międzyludzkich. Coraz większa presja i wzrost poczucia zagrożenia utraty pracy związanego z dokonującą się w Siłach Zbrojnych RP transformacją powoduje, że pojawia się szereg napięć i konfliktów, których ograniczenie wymaga wsparcia ze strony kapelana. Na pozytywny wpływ obecności kapelana na stan stosunków interpersonalnych, zwłaszcza w sytuacji konfliktu wśród kadry w ich najbliższym otoczeniu, wskazywało 35% badanych.

Kapelani jako osoby pełniące rolę powiernika i wychowawcy

Obok najczęściej wyrażanej aprobaty dotyczącej działalności religijnej i charytatywnej, kolejne pozytywne oceny określały oczekiwania kadry związane z pełnieniem przez kapelana roli wychowawcy i opiekuna (powiernika). Świadczyły o tym następujące opinie: „jest powiernikiem, człowiekiem zaufania (w chwilach trudnych, wątplenia daje wsparcie duchowe)”, „pełni rolę swoistego »psychologa«”, „ludzie (w jego obecności) stają się bardziej otwarci na innych, kontrolują swoje zachowania”, „pełni rolę wychowawcy (funkcję oświatowo-wychowawczą)”.

Postrzeżenie kapelanów w roli wychowawców i powierników, zwłaszcza w sytuacjach trudnych, wskazuje, że oczekiwania kadry w tej kwestii są bardzo duże. Specyfika roli kapelana wynikająca z zajmowanej pozycji i pełnionej służby umożliwia, zdaniem respondentów, podejmowanie działań, które: „służą łagodzeniu konfliktów, obyczajów, emocji negatywnych w środowisku wojskowym (także na tle wyznaniowym)”, „hamują rozwój patologii społecznej (łagodzą konflikty podczas rejsów)”, „wpływają pozytywnie na zachowania żołnierzy służby zasadniczej (w sytuacjach trudności adaptacyjnych i niewłaściwych stosunków międzyludzkich)”, „umożliwiają tworzenie więzi, integracji środowiska marynarzy i kadry”, „dla żołnierzy służby zasadniczej są dodatkową instytucją do denuncjowania »wynaturzeń« swoich przełożonych”, „przyczyniają się do zwalczania skłonności patologicznych młodych ludzi w mundurze”.

Wyrażane deklaracje odzwierciedlają pragnienia kadry co do działania duchownych w środowiskach wojskowych na rzecz łagodzenia emocji i konfliktów w warunkach rejsów, wsparcia wychowawczego w sytuacjach trudności adaptacyjnych i niewłaściwych stosunków międzyludzkich, integracji środowisk kadry i marynarzy, tworzenia więzi społecznej. Spełnienie tych wymagań przez poszczególnych kapelanów wiąże się z koniecznością nie tylko ich dużej aktywności w sferze *profanum* najbliższych środowisk służbowych, ale i sporego doświadczenia w prowadzeniu pracy pedagogiczno-psychologicznej w warunkach służby wojskowej.

W sporadycznych przypadkach respondenci podkreślali wkład kapelanów jako osób eliminujących i ograniczających „wynaturzenia” przełożonych wobec podwładnych oraz skłonności patologiczne młodych ludzi w mundurze.

Coraz powszechniej występujące wśród marynarzy służby zasadniczej zjawiska alkoholizmu, narkomanii, agresji, kradzieży zmuszają kapelanów do zajęcia się problemami natury wychowawczej. O wyraźnym wpływie kapelanów na rzecz ograniczania tego typu zjawisk patologicznych wypowiedziało się 28% respondentów. Jednak ponad połowa (52% badanych) stwierdziła, że ich działalność w tych kwestiach jest niewystarczająca.

Jednocześnie niemal co trzeci badany wyraził swoje oczekiwania wobec kapelanów dotyczące spełniania przez nich roli powiernika i wychowawcy w środowiskach wojskowych. Z deklaracji badanych wynika, że 12% badanych zwróciło się w chwilach zwątpienia i kryzysu o pomoc i wsparcie do swoich kapelanów. Powyższe opinie świadczą o dużym zapotrzebowaniu społecznym na tego typu działalność duszpasterzy wojskowych. Wymaga ona jednak dobrej znajomości najbliższego otoczenia, dużej wiedzy z zakresu psychologii i socjologii oraz aktywności ze strony kapelanów na rzecz pełnienia roli wychowawczej.

Osobiste zalety kapelanów i ich akceptacja wśród kadry

Obok ocen wynikających z konkretnych działań, czynnikami konstytuującymi aprobatę były pozytywne osobiste cechy duszpasterzy wojskowych, które respondenci akceptowali. Zawierały się one w takich opiniach: „jest kontaktowy”, „cechuje go otwartość i dyspozycyjność”, „dobrze spełnia obowiązki”, „wychodzi naprzeciw wyzwaniom ludzi wojska (kadry i marynarzy)”, „jest tolerancyjny”, „ma kontakt z marynarzami”, „potrafi znaleźć sposób na rozmowę”, „jego działalność jest dużą pomocą”.

Wymienione odpowiedzi respondentów wskazują, że do najistotniejszych walorów duchownych w wojsku zaliczyli oni łatwość nawiązywania przez nich kontaktów z marynarzami i kadra, komunikatywność, umiar i tolerancję, otwartość i gotowość wspierania działań dowódców w sferze morale podwładnych. Posiadanie tych cech w odczuciu badanych jest jednym z ważniejszych czynników, które przyczyniają się do akceptacji i aprobaty samych kapelanów oraz ich dotychczasowej działalności duszpasterskiej.

W odczuciu badanych do najbardziej pożądanых zalet kapelana należą: (1) empatia, (2) umiejętności negocjacyjne, (3) tolerancja dla odmiennych poglądów, (4) troska o innych, (5) sumienność i poczucie obowiązku, (6) umiejętność tworzenia więzi społecznych i integracja środowiska, (7) inicjatywa i konsekwencja w działaniu.

Zdaniem respondentów wymienione cechy charakteryzowały co trzeciego kapelana, z którymi mieli styczność, a ich całkowity brak występował u co dziesiątego duszpasterza. Wśród badanych blisko 60% nie potrafiło określić u swoich kapelanów występowania lub braku tych cech, co świadczy o małej znajomości spowodowanej najczęściej sporadycznością lub brakiem bezpośrednich kontaktów.

Pozytywny stosunek kadry do duszpasterzy wyrażał się w uogólnieniach zawierających porównania z innymi instytucjami funkcjonującymi w wojsku. Były to m.in. stwierdzenia: „kapelan jest jednym spośród »rodziny wojskowej« w jednostce”, „kapelan jest potrzebny w wojsku”, „jeden kapelan wykonuje pracę lepiej niż sztab oficerów wychowawczych”, „kapelani zastąpili dawny wydział polityczny w pozytywnym tego słowa znaczeniu”.

Najczęściej pracę kapelanów porównywano z pozytywnymi aspektami działania dawnego aparatu politycznego lub z obecnym wychowawczym. Wielokrotnie w tych ocenach podkreślano, że aktywne uczestniczenie w kreowaniu spójności i integracji środowisk wojskowych, a nie zastępowanie działania tych instytucji w wojsku, powinno być jednym z realizowanych przez Ordynariat Polowy WP zadań.

Świadczą o tym kolejne wyniki badań związane z oceną relacji służbowych w wybranych środowiskach kadry.

Tabela 3. Ocena relacji służbowych w miejscu pracy przez respondentów

Wybrane relacje służbowe	Średnia z ocen
Z bezpośrednim przełożonym	3,71
Z podwładnymi	3,82
Z większością oficerów	3,98
Z większością chorążych	3,96
Z większością podoficerów	3,92
Z przełożonymi na szczeblu jednostki	3,57
Z kapelanem	3,43
Z oficerami (kadra) wychowawczą	3,57
Z większością pracowników cywilnych wojska	3,88
Z kadra innych pionów (logistyką, administracją) w jednostce	3,41
Z oficerami obiektowymi (służb specjalnych)	3,13
Z doradcą ds. psychoprofilaktyki	3,15

Uwaga: Wskaźnikiem oceny jest średnia arytmetyczna wyliczona z przypisanej w pytaniu skali ocen:

1 – nie, 2 – raczej nie, 3 – trudno mi powiedzieć, 4 – raczej tak, 5 – tak.

Średnie powyżej 3 wskazują na wybory (akceptację tych relacji), a średnie poniżej 3 wskazują na odrzucenie (brak akceptacji tych relacji)

Spośród wymienionych w tabeli 3. funkcji i grup odpowiedzialnych za kreowanie właściwych relacji służbowych w środowisku wojskowym kapelani uzyskali średnią 3,43. Świadczy to o tym, że w zdecydowanej większości przypadków zostali zaakceptowani przez ogół środowiska i stanowią integralny element rzeczywistości wojskowej.

Pozytywny odbiór wybranych kapelanów wiązał się z opiniami, że są oni potrzebni w wojsku i stanowią integralną część „rodziny wojskowej” w jednostce wojskowej. Jednak o ich ocenie i akceptacji decydował poziom aktywności – zarówno w sferze *sacrum*, jak i *profanum*, które w odczuciach respondentów powinny się wzajemnie uzupełniać. Obok działalności w sferze *sacrum*, równie ważne okazały się elementy określające ich aktywność wśród żołnierzy i osobiste zalety. Pierwsze doświadczenia wynikające z bezpośrednich kontaktów kadry i marynarzy z Ordynariatem Polowym WP wskazują, że poziom aprobaty zależy nie tylko od sposobu spełniania formalnej posługi duszpasterskiej (działalności w sferze *sacrum*), ale i działania na rzecz integracji, rozwiązywania i łagodzenia konfliktów, wspierania na duchu, organizowania pomocy dla potrzebujących oraz cech osobistych. Z prezentowanych deklaracji wyrażających aprobatę kadry wynika, że elementy te powinny stanowić integralną całość. Uzyskane wyniki procentowe

wyrażające aprobatę kapelanów wskazują, że stopniowo rośnie akceptacja ich działalności – jako duchownych i jako żołnierzy, mimo pojawiających się jeszcze pewnych zastrzeżeń.

Powrót kapelanów do wojska spowodował zakłócenie sieci dotychczas istniejących powiązań. Wytworzenie nowych sieci związanych z pojawieniem się relacji, w których uczestniczą kapelani, uruchomiło mechanizmy tworzenia więzi społecznej. Jej podstawą są styczności między kapelanami a kadry. Pierwsza z nich ma charakter przestrzenny i określa bezpośredni charakter wzajemnych kontaktów, od których częstości zależy wytworzenie się mechanizmów sympatii lub odrzucenia, poczucia wspólnoty losów. Druga, określana jako styczność psychiczna, wiąże się z emocjonalnym postrzeganiem kapelana przez najbliższe otoczenie. Jego osoba może wywoływać zarówno emocje pozytywne (aprobatę i chęć częstych spotkań), jak też obojętność (brak reakcji emocjonalnych) lub emocje negatywne (niechęć, unikanie kontaktu). Trzecia styczność ma wymiar społeczny i dotyczy roli, jaką pełni kapelan w najbliższym otoczeniu. Oczekiwania co do sposobu pełnienia tej roli oraz poziom ich zgodności z faktycznymi zachowaniami sprzyja akceptacji społecznej, przyjęciu postawy zachowawczej lub odrzuceniu kapelana.

Wymienione styczności są podstawą do dalszego tworzenia się więzi społecznej między kapelanami a środowiskami kadry. Ignorowanie lub lekceważenie tych mechanizmów powoduje, że reakcje i opinie kadry wyrażają na ogół dezaprobatę zarówno dla działania, jak i samej osoby kapelana.

CZYNNIKI WPŁYWAJĄCE NA OPINIE DEZAPROBATY DZIAŁANIA KAPELANÓW W ŚRODOWISKACH KADRY MW RP

Analiza opinii kadry na temat słabych stron dotychczasowej działalności kapelanów w środowiskach kadry MW pozwoliła na wyodrębnienie kilku charakterystycznych ocen, które wyrażają powszechną dezaprobatę wobec ich niektórych cech i zachowań. Spośród nich najczęściej powtarzały się krytyczne oceny następujących zjawisk:

1. Przekonanie o nadmiernym uprzywilejowaniu kapelanów w korpusie oficerskim.
2. Poczucie dystansowania się części z nich wobec niższych korpusów i szarż.
3. Zbyt duża rotacja kapelanów, co uniemożliwia nawiązywanie trwałych więzi i współpracy.
4. Osobiste wady, które z racji wykonywanej profesji wywołują wyraźną dezaprobatę większości kadry.

Percepcja uprzywilejowania duszpasterzy wojskowych w ocenach kadry

Ważna opinia dotyczy nadmiernego uprzywilejowania kapelanów w korpusie oficerskim. Świadczy o tym krytycyzm kadry: „wchodzenie w struktury wojska poprzez uzyskiwanie stopni i etatów wojskowych”, „zbyt szybkie awanse wojskowe, co boli pozostałych żołnierzy zawodowych”, „sposób wejścia w struktury wojskowe (zbyt duże angażowanie się w sprawy wojskowości)”, „mieszanie się w sprawy personalne (wpływ na decyzje personalne dowódców jednostek)”, „chęć władzy w sensie »nic bez nas«”.

Wyrażone negatywne sądy odzwierciedlają postrzeganie kapelanów jako osób, których wejście w struktury wojskowe było nadmiernie uprzywilejowane⁶. Wcześniejsza „pozytywna” ocena Ordynariatu jako instytucji „naśladowanej” działalność dawnego pionu politycznego wśród tej części kadry została zdeprecjonowana nadmiernym eksponowaniem swojej obecności w środowiskach wojskowych. Obok zachowań, które były postrzegane jako: „mieszanie się w sprawy personalne (wpływ na decyzje personalne dowódców jednostek)”, „chęć władzy w sensie »nic bez nas«”, krytycznie oceniano: „zbytnią integrację ze szczeblem dowódczym”, „sytuacje, w których »zwierzchnicy« nie garną się do »dołu«, mają zbyt mały kontakt z marynarzami na co dzień (brak spotkań z załogami okrętów)”, „za małe zaangażowanie się w życie codzienne jednostki wojskowej (brak rozmów z marynarzami)”.

Kapelani i ich obecność w środowiskach wojskowych była najczęściej postrzegana przez pryzmat codziennej pracy z marynarzami i niższymi korpusami. Skupienie swojego działania tylko na mechanizmach formalnych wojska (starszy – młodszy) i związanych z nimi zachowaniach ceremonialnych było oceniane jako nadmierne zainteresowanie szczeblem dowódczym i władzą, przy jednoczesnym zaniedbywaniu bezpośrednich i nieformalnych kontaktów z „dołami”. Krytycyzm części kadry dodatkowo wynikał raczej z nieuzasadnionych obaw, że wiedza, którą posiadają kapelani o danym środowisku, może być wykorzystana niezgodnie z ich intencjami przez przełożonych. Powyższe opinie wskazują, że dominująca w wielu

⁶ Po ustanowieniu Ordynariatu Polowego w Polsce kapelani byli awansowani od razu do stopnia kapitana. Jego osiągnięcie jest możliwe dopiero po 6 – 7 latach służby. Awansowi w stopniu z reguły towarzyszy awans na stanowisku, któremu odpowiada określona grupa uposażenia. Im wyższa grupa, tym wyższe gratyfikacje otrzymuje żołnierz zawodowy. Między innymi w tej sprawie były kierowane pod adresem ówczesnego ministra obrony narodowej P. Kołodziejczyka pytania w Sejmie. Od kilku lat nowi kapelani rozpoczynają swoją służbę od stopnia podporucznika, ale zajmują wysokie etaty majorów/podpułkowników (komandorów podporuczników/komandorów poruczników), etaty proboszczów i wikariuszy wojskowych do pułkownika (komandora), etaty dziekanów i proboszczów wyodrębnionych ze względu na tradycję lub wagę miejsca.

relacjach między kapelanami a kadrami niepewność i brak wzajemnego zaufania wynikały z jednej strony z nieznaności prawa kanonicznego (obowiązującej kapłana tajemnicy spowiedzi), a z drugiej z braku silnej więzi społecznej (poczucia wspólnoty) spowodowanej sporadycznością i modularnością wzajemnych kontaktów.

Kolejna sprawa, która wzbudza pewną irytację kadry, to podległość służbowa kapelanów. Istniejące rozwiązania w tej kwestii zdaniem kadry świadczą o uprzywilejowanej pozycji duszpasterza wojskowego, który nie podlega władzy danemu dowódcy jednostki, a tylko swojemu biskupowi. Przyjęcie takiego rozwiązania, zwłaszcza w początkowym okresie funkcjonowania Ordynariatu Polowego WP, było (i nadal jest) przedmiotem krytyki ze strony kadry, która uważa, że działalność służbowa kapelanów (ich współpraca i współdziałanie z dowódcami poszczególnych ogniw wojskowych) w jednostce powinna być podporządkowana dowódcy.

Powyższa sytuacja przyczynia się do braku lub zbyt słabej współpracy między dowódcami i kapelanami, którzy mają odmienne jej wizje. Duża niezależność kapłana w tych kwestiach powoduje, zdaniem kadry, że ta współpraca na rzecz najbliższego otoczenia ma charakter formalny i symboliczny, i sprowadza się do działań ceremonialnych.

Dezaprobatą wobec wybranych zachowań kapelanów w ich relacjach z kadrami i marynarzami

Dystansowanie się części kapelanów wobec najniższej stojących w hierarchii wojskowej wyrażano w następujących negatywnych opiniach: „utrudniony dostęp do kapłana zwykłego marynarza ze względu na stopień oficerski kapłana”, „za małe zaangażowanie się w życie codzienne jednostki wojskowej (brak rozmów z marynarzami)”, „mały kontakt z marynarzami na co dzień (brak spotkań z załogami okrętów)”⁷. Uwagi te wskazują na występujące w środowiskach kadry niezadowolone z powodu małej aktywności duszpasterzy w sferze *profanum* (życia codziennego jednostki, spotkań i rozmów z marynarzami) oraz na „brak zainteresowania problemami innych (brak zrozumienia innych)”. Szczególny krytycyzm prze-

⁷ Mimo że z zarządzenia Nr 72/MON ministra obrony narodowej z dnia 6 kwietnia 1994 r. § 4 pkt 1 wynika, iż współdziałanie w zakresie pracy wychowawczej odbywa się na zasadzie współpracy i wzajemnego wspierania kapelanów i dowódców poszczególnych szczebli organizacyjnych sił zbrojnych w wykonywaniu ich zadań, to jej realizacja w ocenie kadry jest niewystarczająca. Z kolei z zarządzenia szefa Sztabu Generalnego WP Nr 32/Org. z dnia 1 czerwca 1994 r. § 2 pkt 2 możemy konkludować, że w ramach tego współdziałania ma być zorganizowana współpraca w zakresie kształtowania pożądanych postaw moralnych żołnierzy i ich patriotyczno-obronnego wychowania. Z reguły sprowadza się ona do licznego uczestnictwa w uroczystościach religijnych i w niewystarczającym stopniu w codziennie prowadzonej działalności wychowawczej wśród stanów osobowych (zarówno kadry, jak i marynarzy).

jawia się wobec „braku wizji działalności z »trudną młodzieżą«”, „zbyt małej efektywności działań w wychowaniu młodzieży”, „bardzo małej aktywności (ograniczanie się do mszy, obchodów świąt, pielgrzymek)”, „małego kontaktu z rodzinami kadry”, „małej integracji ze środowiskiem wojskowym poza miejscem pracy”. Przedstawione opinie wskazują, że oczekiwania niemal wszystkich środowisk kadry w sferze wsparcia wychowawczego ze strony kapelanów są bardzo duże, a dotychczasowa działalność w tej kwestii oceniana jest jako niewystarczająca. Jednocześnie wielu badanych podkreślało zbyt dużą rezerwę duszpasterzy wojskowych wobec nieformalnych (towarzyskich) kontaktów z parafianami. Utrzymywanie relacji nieformalnych z kadrą wymaga wiele taktu i rozważań, z jednej strony sprzyja jej poznaniu i dotarciu do osób, które wcześniej dystansowały się do spraw wiary i Kościoła, z drugiej ze względu na hierarchiczność struktur wojskowych jest różnie odbierana.

Przełożeni i dowódcy wyższego szczebla raczej niechętnie aprobują tego typu inicjatywy, jednak ograniczanie się tylko do oddziaływań formalnych i funkcjonowania tylko wśród grupy oficerów powoduje, że wiedza kapelana o rzeczywistych problemach, które nurtują najbliższe otoczenie, jest ograniczona. Ankietowane środowiska stojące niżej w hierarchii służbowej podkreślają, że duszpasterz w ich środowisku jest przede wszystkim księdzem, później kapelanem, a na końcu oficerem. Wielu niezadowolonych, którzy wyrazili swoje krytyczne opinie, twierdziło, że część znanych im kapelanów zachowywało się zupełnie inaczej, niż oni oczekiwali. Najpierw starali się być oficerami, później kapelanami, a dopiero na samym końcu księżmi. Powyższe uwagi wskazują, że kapelani muszą w oparciu o posiadane doświadczenie i rozeznanie nastrojów oraz potrzeb w tym zakresie dokonać wyboru – aby oczekiwania kadry stojącej niżej w hierarchii służbowej i wywierana presja nie kolidowały z istotą wojska, która opiera się na relacjach przełożony – podwładny, starszy – młodszy.

Jest to bardzo trudne w sytuacji, kiedy do pełnienia służby zostaje wyznaczony młody kapelan, a jego poprzednik wyrzucił się w świadomości otoczenia społecznego w opisany sposób i spowodował formalizację i dystansowanie się kadry wobec duszpasterza.

Krytyczna percepcja mechanizmów instytucjonalnych działania kapelanów

Duża część wyrażanych krytycznych ocen kadry odnosiła się do działalności instytucjonalnej i dotyczyła ustalonego trybu funkcjonowania kapelanów w Ordynariacie Polowym WP. Spośród wielu zarzutów najczęściej był podnoszony problem

„zbyt dużej rotacji kapelanów – nie zawsze związanej z awansem (wprowadza to czas jałowy wzajemnego poznawania się młodzieży i duszpasterstwa oraz nabierania wzajemnego zaufania, kapelani poprzez taką rotację mniej się angażują)”⁸.

W odczuciu wszystkich badanych środowisk respondentów przeważa opinia, że ciągłe zmiany kapelanów utrudniają prowadzenie w dłuższej perspektywie czasowej skutecznej działalności duszpasterskiej. Do jej prowadzenia potrzebna jest więc między stanami osobowymi a kapelanami, której podstawą jest wzajemne zaufanie budowane we wspólnocie losów, styczności przestrzennej i emocjonalnej⁹ w dłuższej perspektywie czasowej.

Druga grupa opinii związana z negatywnym postrzeganiem funkcjonowania kapelanów w Ordynariacie Polowym WP wiązała się z odczuciami kadry o ich „zbytнім angażowaniu się w życie polityczne”, „tendencyjnym stosunku do swoich obowiązków”, „gdzieniegdzie istniejącym »nakazie« udziału w życiu służbowo-religijnym”, „łączeniu imprez kościelnych z wojskowymi”. Wymienione zarzuty dotyczą sporadycznych wypadków przekraczania przez kapelanów granic wynikających z apolityczności wojska podczas organizowanych imprez religijnych. Jednak tego rodzaju sytuacje wywołują szeroki rezonans społeczny i jednoznacznie krytyczny odbiór w środowiskach wojskowych.

Kolejna grupa respondentów do słabych stron działalności Ordynariatu zaliczyła: „słaby system organizacyjny”, „działalność kampanijną”, „zbytnią celebry”, „łączenie funkcji proboszcza z funkcjami duszpasterstwa wojskowego”, „brak wychodzenia naprzeciw postępowi, np. niewykorzystywanie stron internetowych”, „przesilenie obowiązkami”, „brak informacji o imprezach, np. ślubach, chrztach”, „brak szacunku dla kapelanów dobrze wykonujących swoje obowiązki”.

Wyrażane opinie pokazują, że część respondentów niezadowolających rezultatów pracy kapelanów doszukuje się w mankamentach organizacyjnych i pewnej hermetyczności informacyjnej tego środowiska. Prawdopodobnie, jak w wielu innych instytucjach hierarchicznych, występuje tu zjawisko „filtrowania” informacji ukazujących mankamenty organizacyjne występujące na niższych szczeblach. Powoduje to, iż rzeczywiste potrzeby wiernych nie zawsze trafiają do osób, które są

⁸ Na podstawie wydawanych przez Ordynariat Polowy publikacji (*Ordynariat Polowy Wojska Polskiego 1996*) i *Schematyzm Ordynariatu Polowego Wojska Polskiego 2000*) określono przebieg rotacji kapelanów w tych latach. Z otrzymanych danych wynika, że poza nieliczną grupą (ok. 40 osób) pozostali spośród blisko 180 osób zmieniali swoje przydziały służbowe czasami nawet kilkakrotnie.

⁹ Przed wojną błogosławiony ks. kmdr ppor. Miegoń zaskarbił sobie zaufanie środowisk marynarskich po kilku latach systematycznej pracy duszpasterskiej. Podobnie wygląda praca w duszpasterstwie niemieckim, gdzie kapelani prowadzą działalność wśród żołnierzy w jednym miejscu przez kilka, a nawet kilkanaście lat.

władne je rozwiązać lub stworzyć warunki do ich zaspokojenia. Rezultatem takiego postępowania są decyzje, które czasami zaskakują i są niezrozumiałe dla kadry uczestniczącej w życiu swojej parafii. Sytuacja ta wywołuje wśród kadry przekonanie o wyraźnym prymacie interesów Kościoła jako instytucji i jego działalności sakralnej nad potrzebami wiernych i wojska.

Opinia społeczna jest bardzo wrażliwa na brak reakcji instytucji powołanych do wspierania jej potrzeb i rozwiązywania problemów życia codziennego. Świadczą o tym wyniki dotyczące zmiany zaufania do tych grup i instytucji w środowiskach kadry.

Tabela 4. Zaufanie respondentów do wybranych instytucji i grup społecznych

Wybrane osoby, grupy i instytucje	Średnia z ocen
Najbliższa rodzina – rodzice, dzieci, małżonek(a)	4,80
Dalsza rodzina	4,04
Sąsiedzi	3,38
Osoby, z którymi Pan(i) bezpośrednio na co dzień pracuje	3,69
Rząd	1,63
Sejm i Senat	1,61
Lokalne władze (administracja publiczna Pana(i) miasta/gminy)	2,08
Unia Europejska	2,43
Wojsko	2,71
NATO	2,67
Kościół rzymskokatolicki	2,59
Inne kościoły działające w Polsce	2,41
Partie polityczne	1,61
Organizacje pozarządowe (PCK, Caritas, Wielka Orkiestra Świątecznej Pomocy)	3,06

Uwaga: Wskaźnikiem oceny jest średnia arytmetyczna wyliczona z przypisanej w pytaniu skali ocen:

1 – nie, 2 – raczej nie, 3 – trudno mi powiedzieć, 4 – raczej tak, 5 – tak.

Średnie powyżej 3 wskazują na wybory (akceptację tych relacji), a średnie poniżej 3 wskazują na odrzucenia (brak akceptacji tych relacji)

Z powyższych danych wynika, że w badanych środowiskach występuje kryzys zaufania do wielu instytucji życia politycznego i społecznego. Liczne afery i skandale, które nie ominęły również instytucji kościelnych, spowodowały pewne dystansowanie się respondentów, czego wyrazem są niskie oceny (przewaga odrzucen nad wyborami).

Jednocześnie brak wystarczającej wiedzy o dokonaniach kapelanów w sferze sakralnej powoduje, że ich działalność jest zazwyczaj oceniana przez pryzmat

wyników pracy wychowawczej w tych środowiskach. Pojawiająca się dezorientacja wśród części kadry wywołuje przekonanie, że kapelani dobrze wykonujący swoje obowiązki jako księża i wysoko oceniani przez swoje najbliższe otoczenie wśród pracowników kurii spotykają się z oznakami braku szacunku¹⁰.

Bardzo często zdaniem kadry następuje zbyt duże zaangażowanie kapelanów dodatkowymi sprawami kościelnymi, niezwiązanymi z działalnością parafii lub wojska, co powoduje, że na niektóre, ważne z punktu widzenia wychowania, zaplanowane wcześniej przedsięwzięcia nie ma czasu.

Powyższe opinie wskazują, że spełnianie posługi duszpasterskiej na wysokim poziomie jest traktowane jako coś naturalnego i oczywistego, a wszelkie niedopatrzienia i drobne uchybienia w tej kwestii wywołują irytację i dystansowanie się kadry wobec swoich kapelanów. Takie podejście niemal wszystkich środowisk kadry powoduje, że z racji zajmowanej pozycji i pełnionej roli kapelan jest poddany silnej presji. Jednocześnie duża rotacja w tym środowisku służy częstemu porównywaniu pracy aktualnego kapelana z jego poprzednikiem. Od jego wyniku niejednokrotnie zależy akceptacja lub nadmierny krytycyzm wobec aktualnego duszpasterza. Powoduje to, że przez dłuższy okres swojej posługi nowo przybyły kapelan żyje w „cieniu swojego poprzednika” – w cieniu jego dokonań i osobowości¹¹, co często uniemożliwia mu pełnienie posługi duszpasterskiej zgodnie ze swoimi planami i zmusza do kontynuacji (naśladowania) jego zachowań i działania.

Krytycyzm kadry wobec osobistych wad kapelanów

Obok zastrzeżeń wobec mechanizmów działania instytucjonalnego wśród części badanych pojawiły się zarzuty kierowane personalnie pod adresem niektórych kapelanów. Dotyczyły one katalogu wad, które powinny być obce osobom tej profesji. Podkreślano m.in.: „brak tolerancji dla poglądów odmiennych”, „pogoń za karierą, życie ponad stan”, „pychę, brak tolerancji, pazerność”, „zbyt niski poziom

¹⁰ W ostatnim czasie na łamach „Naszej Służby” pojawiają się artykuły opisujące sylwetki i dokonania poszczególnych kapelanów i parafii wojskowych. Oprócz wielu interesujących danych prezentujących duszpasterzy i życie parafii wojskowych w kilku z nich autorzy nie zawsze rzetelnie zaprezentowali opisywane realia. Z niewiadomych powodów pominięto istnienie oraz rzeczywiste dokonania niektórych kapelanów, tak jakby nie funkcjonowali w Ordynariacie, danym dekanacie lub parafii. Takie niestaranne i wybiórcze przedstawianie faktów w czasopiśmie Ordynariatu Polowego stwarza pozory, że kadra nie interesuje się życiem religijnym i dokonaniami swoich kapelanów, co wywołuje później niepotrzebne komentarze i spekulacje.

¹¹ Zjawisko to występuje szczególnie w sytuacji konfliktu, kiedy dochodzi do wyraźnej polaryzacji opinii – dobry i ceniony poprzednik, który potrafił zrobić wiele, był powszechnie akceptowany wobec skrywanej z trudem niechęci i dezaprobaty zachowań nowego kapelana.

moralny”, „mieszanie się w sprawy prywatne”, „dużą samowolę kapelanów”. Wyrażone oceny wskazują, że pewne interakcje między kapelanami a kadrami miały konfliktowy charakter. Były one spowodowane wykorzystywaniem przez nich swojej uprzywilejowanej pozycji, brakiem tolerancji dla odmiennych poglądów i nadmierną presją wobec najbliższego otoczenia w sytuacji, kiedy od frekwencji i licznego uczestnictwa kadry oraz marynarzy w imprezach o charakterze religijnym lub oficjalnym (spotkania z przedstawicielami kurii) zależała ich kariera lub pokaz „możliwości swojej siły”.

Funkcjonowanie w tych warunkach wiązało się z nadmiernym krytycyzmem wobec poczynań kapelanów, którzy zachowywali się w ten sposób. Bycie osobą publiczną w danym środowisku lokalnym z racji pełnienia roli duszpasterza wojskowego często było postrzegane przez pryzmat przypadków braku bezwzględnego przestrzegania nie tylko reguł społecznych, ale i norm obyczajowych. Każde niepowodzenie lub cień podejrzeń na tej niwie było bardzo krytycznie postrzegane wśród całej kadry, zwłaszcza w stosunku do osób, które w świadomości tego środowiska zapisały się negatywnie ze względu na swoje wcześniejsze zachowanie. Ich konsekwencją był: „brak autorytetu wśród kapelanów” dodatkowo pogłębiany „zbyt małą wiedzą o jednostkach osobowych”.

Wymienione wcześniej awersje przenosiły się na bezpośrednie relacje między kadrami a kapelanem, co w znacznym stopniu utrudniało lub wręcz uniemożliwiało prowadzenie działalności duszpasterskiej i jej formalizację. W tej sytuacji obie strony z reguły czekały na decyzję biskupa polowego o zmianie kapelana, która w pewnym stopniu rozwiązywała konflikt.

Przedstawione tu krytyczne opinie kadry o duszpasterzach wojskowych wskazują, że mimo czynionych prób w dalszym ciągu występuje poczucie niezadowolonia spowodowane przekonaniem o nadmiernych przywilejach kapelanów. Brak rzetelnej wiedzy o uwarunkowaniach funkcjonowania kapelanów w wojsku, unikanie tych problemów w bezpośrednich interakcjach, ignorowanie ich na łamach „Naszej Służby” lub prasy wojskowej powoduje, że po z górą dziesięciu latach działania Ordynariatu Polowego WP w dalszym ciągu są czynnikiem zniekształcającym percepcję tej grupy w środowiskach kadry.

W sytuacji, kiedy z winy kapelana dochodzi do jego dystansowania się wobec niższych korpusów i szarż, podkreślania swojego starszeństwa w stopniu, występuje zauważalny wzrost niechęci. Powoduje to, że najczęściej kapelan na trwałe zajmuje miejsce „przy ołtarzu” i skupia się na realizacji funkcji ceremonialnych, co sprawia, że z kadrami i marynarzami w jednostce spotyka się incydentalnie. Najłapdarniej te wzajemne relacje opisuje stwierdzenie: „twój ból jest moim bólem, ale

radź sobie sam, ja niewiele w tej sytuacji mogę”, co utwierdza część kadry w przekonaniu, że wobec jej rzeczywistych problemów kapelani są bezradni bądź nie chcą lub nie potrafią podjąć wysiłku na rzecz ich rozwiązania.

Skuteczne oddziaływanie wychowawcze oraz zdobycie autorytetu jest możliwe tylko przy bliższym poznaniu w różnych sytuacjach (zarówno powodzenia, jak i porażki). Wobec istniejącej obecnie dużej rotacji kapelanów jest to jednak w znacznym stopniu utrudnione.

Wystąpienie czynnika konstytuującego negatywne oceny kadry z reguły wywołuje efekt „negatywnej personifikacji” osoby kapelana, mimo podejmowanych przez niego prób zmiany tego wizerunku. Powyższa sytuacja doprowadza do trwałości takiej oceny społecznej i dokonuje się głównie przez pryzmat osobistych wad i dotychczasowych niepowodzeń duchownego.

Reasumując dotychczasowe opinie na temat pozytywnych i słabych stron działania kapelanów w wojsku, możemy zauważyć, że w stosunku do nich oceny kadry są zróżnicowane. Spośród nich najliczniej wyrażane są opinie grupy, której dyspozycje wobec duszpasterzy wojskowych charakteryzują się obojętnością. Ta sytuacja pewnego dystansowania się wobec kapelanów wynika ze sporadyczności bezpośrednich kontaktów, schematyczności działania i małej atrakcyjności tych spotkań, skupiania się tylko na sferze religijnej i pomijania innych ważnych kwestii z życia danej społeczności oraz presji czasu. Powyższa dyspozycja była charakterystyczna dla osób, których aktywność religijna ograniczała się do incydentalnego uczestnictwa w życiu parafii.

Druga pod względem liczebności okazała się grupa kadry, której oceny wyrażają pozytywne opinie o kapelanach. Liczne kontakty o charakterze religijnym, tradycyjne przywiązanie do praktyk i możliwość swobodnego w nich uczestniczenia w zasadniczy sposób kreowały wśród tej części kadry dyspozycje oparte na aprobachie zarówno samych kapelanów, jak i ich działalności sakralnej, służbowej oraz charytatywnej. Bliska więź spowodowana dużą częstotliwością kontaktów stopniowo sprzyjała tworzeniu się atmosfery opartej na sympatii, zrozumieniu, realizacji wspólnych zamierzeń i nawiązywaniu przyjaźni.

Ostatnia grupa wyraźnie podkreśliła swoją rezerwę lub negatywną dyspozycję wobec dotychczasowych dokonań kapelanów. Przyczyn dystansowania się tych osób wobec duszpasterzy wojskowych należy upatrywać w funkcjonującym w dalszym ciągu stereotypie nadmiernego uprzywilejowania kapelanów w stosunku do innych grup kadry, braku akceptacji dla przyjętej w Ordynariacie zasady częstej rotacji pracujących w parafiach wojskowych księży, osobistej niechęci wobec osoby kapelana wywołanej negatywną oceną jego pracy w najbliższym otoczeniu oraz jego zachowania.

Znaczna polaryzacja dyspozycji kadry wobec kapelanów świadczy o tym, że wzajemne interakcje wywołują mieszane uczucia. Zauważalna jest powszechna akceptacja dla funkcjonowania samych kapelanów w środowisku wojskowym jako grupy kadry, jednak niektóre sposoby ich działania wzbudzają w dalszym ciągu negatywne opinie.

Czynnikiem, który zasadniczo je kreuje, są źródła wiedzy o Ordynariacie Polowym WP. Obok problemów prezentowanych na łamach „Polski Zbrojnej”, „Bandery”, „Naszej Służby” i innych okolicznościowych wydawnictw o tematyce religijnej¹² w dalszym ciągu „opiniotwórcze” wśród kadry są artykuły w „Nie” lub „Faktach i Mitach”. Ignorowanie i pomijanie treści zawartych w tych publikacjach przez rzeczników prasowych instytucji, które są opisywane i komentowane, wywołuje wrażenie, że racja jest po stronie ich autorów. Rezultatem przyjętej zasady ignorowania owych tekstów jest pojawienie się dysonansu poznawczego – poczucia dyskomfortu, pewnego napięcia jako wyniku utrzymywania się dwóch lub więcej niezgodnych ze sobą elementów poznawczych¹³.

Drugim ważnym elementem konstytuującym dyspozycje kadry wobec kapelanów są emocje, jakie się pojawiają w trakcie wzajemnych kontaktów. Bez względu na okoliczności oczekiwania kadry są w tej kwestii jednoznaczne – duszpasterz wojskowy ma zawsze integrować, łączyć, łagodnie oddziaływać permissywnie, pobudzać do pozytywnego myślenia o sobie i innych, poprzez swoją postawę wsparcia wobec codziennych problemów służbowych zachęcać do udziału w życiu religijnym. Stosowanie innych oddziaływań wyzwała we wzajemnych kontaktach nastawienie obronne i dystansowanie się znacznej części kadry wobec starań kapelana.

Prezentowane opinie pokazują, że dotychczasowa działalność kapelanów w MW RP wywołuje u zdecydowanej większości badanej kadry nieobojętne reakcje. Ich zróżnicowane kierunki (co do aprobaty lub jej braku) wskazują, że we wzajemnych kontaktach zasadniczym czynnikiem kreującym dyspozycje kadry jest sposób, w jaki rola kapelana jest pełniona. Wyniki tych badań jednoznacznie wskazują, jakie zachowania wywołują akceptację, a jakie spotykają się z wyraźnym odrzuceniem.

¹² Wśród ankietowanych blisko 45% stwierdziło, że w różnym stopniu miało kontakt z tymi wydawnictwami.

¹³ Mechanizm dysonansu poznawczego i jego skutki zostały opisane m.in. przez L. Festingera. Brak redukcji dysonansu poznawczego wywołuje najczęściej zachowania irracjonalne (jako wynik zapamiętywania argumentów wiarygodnych i potwierdzających ich stanowisko oraz argumentów mało wiarygodnych strony przeciwnej) i dezaptacyjne.

ABSTRACT

The paper makes an attempt to portray chaplains of the field bishopric of the Polish Armed Forces. They constitute one of the groups of the military which have been fulfilling an important function during the transformation. The portrait is based on opinions by the professional military evaluating chaplains' activity in their immediate surrounding.

Recenzent prof. dr hab. Brunon Synak