

Aleksandra MOJ

**OSOBOWOŚCIOWE UWARUNKOWANIA NADZIEI NA
SUKCES WŚRÓD PILOTÓW WOJSKOWYCH ORAZ
CZŁONKÓW WOJSKOWEJ OBSŁUGI NAZIEMNEJ**

PERSONALITY DETERMINANTS OF HOPE FOR SUCCESS IN
MILITARY PILOTS AND MILITARY GROUND CREW

STRESZCZENIE: Wstęp. Przedstawione badania obejmują grupę 30 pilotów wojskowych oraz 30 członków wojskowej obsługi naziemnej. Celem pracy jest wskazanie czy w zawodach o podwyższonym ryzyku zagrożenia życia, stresu i presji czasowej, wspomniane osoby wykazują charakterystyczne cechy osobowości, które wpływają na ich determinację w osiąganiu wyznaczonych celów. **Metody.** W pracy oparto się na metodach statystycznych oraz porównawczych, które umożliwiły pokazanie stanu zjawiska oraz struktury wewnętrznej badania. **Wnioski.** W obu grupach badanych nie wykazano różnic w poziomie nadziei na sukces, przekonaniu o posiadaniu silnej woli oraz umiejętności znajdowania rozwiązań. Wystąpiły zależności w obu grupach między wskaźnikami: neurotyczność, ekstrawersja, otwartość na doświadczenie. Dane wykazały zależność między wysoką nadzieją na sukces, przekonaniem o posiadaniu silnej woli, umiejętnością znajdowania rozwiązań a sumiennością

SUMMARY: Objectives. This study involved 30 military pilots and 30 members of the military ground crew. The study aimed at showing whether in professions of increased life threat, stress, and time pressure these individuals have characteristic personality traits, which exert an effect on their determination to achieve the aim. **Methods.** The study is based on both statistical and comparative techniques, which enabled to show phenomenon status and internal structure of research. **Results.** No difference in the hope for success level, conviction of having a strong will and skill of finding proper solutions. In both groups of examined individuals, interrelations between neuroticism-extroversion-openness for experience were noted

KEY WORDS: personality, motivation, stress, army

Wstęp

Wymagania stawiane żołnierzom służącym w lotnictwie wojskowym powodują, że problematyka dotycząca potrzeby rozwoju osobowości, motywacji zawodowej, aspiracji, odporności na czynniki stresogenne jest podłożem zainteresowania współczesnej psychologii lotnictwa. Umiejętność współdziałania człowieka z coraz nowszymi maszynami oraz przebywanie w specyficznym środowisku pracy o określonej temperaturze, ciśnieniu, wilgoci itp., wymaga ciągłości doskonalenia techniki w układzie człowiek-maszyna. Analiza rozwoju lotnictwa wykazuje, iż często dochodzi do rozbieżności między doskonaleniem człowieka i techniki, co sprawia, że dana jednostka podejmuje działania na granicy swych możliwości psychofizjologicznych [1].

Psychologia wymienia dwa rodzaje działań człowieka. Są nimi: działania proaktywne i reaktywne [4]. Zadania reaktywne wywoływane są przez proste bodźce zewnętrzne i dotyczą głównie formalnego zachowania się człowieka. Natomiast czynności proaktywne to czynności złożone, dynamiczne. Im mniej reaktywne jest zachowanie człowieka, tym większy wpływ na jego czynności mają cechy osobowości [3].

Osobowość jest uznawana za system regulacji psychicznej złożony z indywidualnych cech oraz zbioru reakcji stale zachodzących między nimi. Psychologia lotnicza nie udziela jednoznacznej odpowiedzi, jaki układ cech osobowości powinien dotyczyć idealnej sylwetki kandydata do służby lotniczej. Osobowość jest jednym z wielu wyznaczników mających wpływ na prawidłowe funkcjonowanie zarówno zawodowych pilotów, jak i członków wojskowej obsługi naziemnej. Jak podaje Strelau, osobowość nie jest czynnikiem stałym, na jej ukształtowanie mają wpływ różne bodźce ze środowiska zewnętrznego [5].

Najwięcej badań w psychologii lotnictwa dotyczyło czterech wymiarów osobowości: ekstrawersji - introwersji, zrównoważenia - niezrównoważenia [3]. Jak wiadomo, różne konfiguracje cech mają wpływ na znaczenie adaptacyjne danej jednostki, a także są w pewnym sensie wyznacznikiem planowania i osiągania wyznaczonych celów w życiu. Przykładem kooperacji z motywacją, kontaktami interpersonalnymi czy realizacją swojej woli jest model Wielkiej Piątki Costy oraz McCrae. W jego skład wchodzi pięć modeli osobowości, takich jak: neurotyczność, ekstrawersja, otwartość na doświadczenie, ugodowość, sumienność [6]. Wszystkie te czynniki mają wpływ na motywację człowieka, od której zależy efektywność wykonywania zadania przez pilota zawodowego oraz członków wojskowej obsługi naziemnej. Na motywację mogą mieć większy wpływ takie zmienne, jak: silna wola czy umiejętność znajdowania rozwiązań, które odpowiadają za realizację powziętego planu, wytrwanie w nim, postrzeganie swojej osoby jako zaradnej oraz posiadającej umiejętność rozwiązywania problemów. Stopień intensywności motywacji wpływa na mobilizację energii organizmu do wykonywania odpowiednich czynności z większym lub mniejszym wysiłkiem, co wpływa z kolei na jakość wykonywanych czynności, czego skutkiem, według J. Terelaka, mogą być błędy wpływające na bezpieczeństwo lotu [3]. Takiego rodzaju błędy zostały według Z. Pietrasieńskiego nazwane niebezpiecznymi [7].

Definicja nadziei Snydera towarzyszy konkretnej sytuacji życiowej. Nadzieja to w pewnym znaczeniu wyuczony wzorzec myślenia nabywany w młodszych latach życia człowieka. Siła nadziei znacznie wpływa na sposób zachowania jednostki oraz jej efektywność. Na jej znaczenie oddziałuje również sposób pokonywania przeszkód oraz wytrwałość. Snyder, jak opisują Łaguna, Trzebiński, Zięba [8], w swych licznych pracach podzielił pojęcie nazwane nadzieją na sukces na dwa czynniki. Pierwszy związany jest z przekonaniem, chęcią czy wreszcie nadzieją osiągnięcia pewnego sukcesu. Drugi z czynników odnosi się do tego, iż osiągnięcie wspomnianego sukcesu będzie powiązane, połączone z indywidualnymi kompetencjami. Od poziomu intensywności motywacji zależy poziom wykonywania zadań psychomotorycznych i intelektualno-spostrzeżeniowych.

Metoda

W badaniu wzięło udział łącznie 60 osób. Połowę badanych ($n=30$) stanowili zawodowi piloci wojskowi, a druga wojskowa obsługa techniczna. Wszystkie osoby z obydwu grup były czynne zawodowo.

W pierwszej grupie (piloci wojskowi) większość wykonywała loty na śmigłowcach w różnych jednostkach wojskowych na terenie Polski. Przeważająca część badanych wykonywała swoją służbę w 28 eskadrze ratowniczej Marynarki Wojennej w Darłowie.

Wśród wojskowej obsługi naziemnej najwięcej osób należało do obsługi technicznej, a przede wszystkim byli to mechanicy lotniczy. Pozostała część badanych to kontrolerzy ruchu lotniczego pracujący w Centrum Operacji Powietrznych, również poza Warszawą oraz nawigatorzy. Respondenci byli badani indywidualnie w Wojskowym Instytucie Medycyny Lotniczej i w Centrum Operacji Powietrznych (COP).

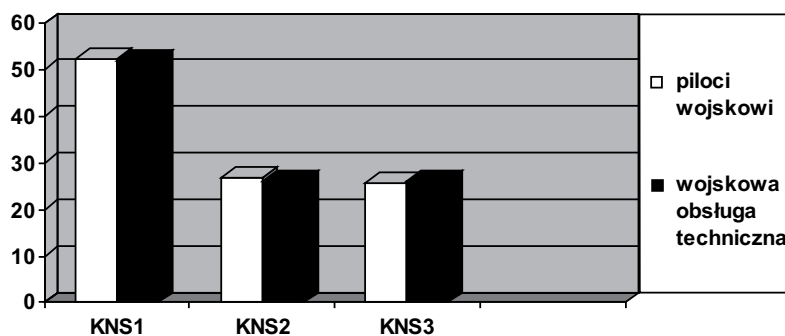
Zestaw testów obejmował Inwentarz Osobowości NEO-FFI autorstwa Costy i McCrae (składający się z pięciu podstawowych skal osobowości: neurotyczności, ekstrawersji, otwartości na doświadczenie, ugodowości, sumienności) oraz Kwestionariusz Nadziei na Sukces (zbudowany z dwunastu twierdzeń: czterech odnoszących się do przekonań o silnej woli, czterech dotyczących przekonań o umiejętnościach znajdowania rozwiązań oraz czterech tak zwanych buforowych).

Wyniki

Uzyskane wyniki przeprowadzonych badań nie wykazały różnic w nadziei na sukces między grupą pilotów wojskowych a wojskową obsługą naziemną, $t(58)=0,304$; $p>0,1$. Poziom nadziei na sukces u pilotów wojskowych ($M=52,53$; $SD=5,02$) nie różni się istotnie statystycznie od wojskowej obsługi technicznej ($M=52,13$; $SD=5,15$).

Silna wola oraz umiejętność znajdowania rozwiązań nie różnią się między obiema grupami badanych, $t_1(58)=1,121$; $p>0,1$ i $t_2(57)=-0,534$; $p>0,1$. Poziom posiadania silnej woli u pilotów wojskowych ($M=26,97$; $SD=2,59$) w porównaniu z wojskową obsługą naziemną ($M=26,17$; $SD=2,92$) nie różnicuje.

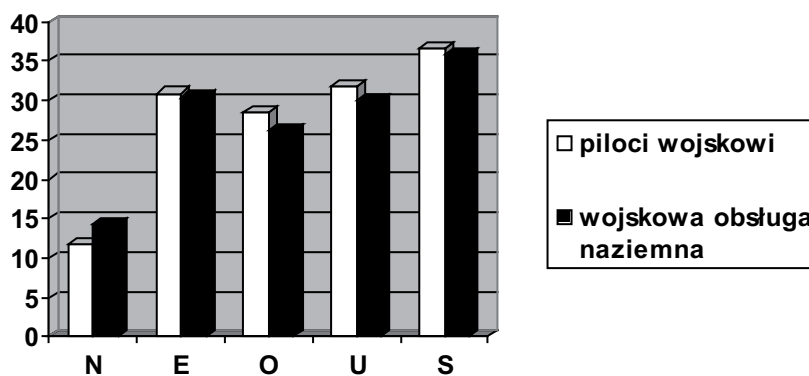
Umiejętność znajdowania rozwiązań w grupie wojskowej obsługi technicznej ($M=25,97$; $SD=2,82$) nie jest istotnie wyższa w porównaniu z grupą pilotów wojskowych ($M=25,57$; $SD=2,97$).



Ryc. 1. Różnice w nadziei na sukces, przekonaniu o posiadaniu silnej woli a umiejętności znajdowania rozwiązań między pilotami wojskowymi a wojskową obsługą naziemną.

Fig. 1. Differences in the hope for success, conviction of having a strong will, and skill of finding proper solutions in the military pilots and military ground crew.

Analiza t Studenta dla prób niezależnych wykazała, iż różnica poziomu neurotyczności w obu grupach nie osiąga poziom istotności statystycznej $t(58)=-1,633$; $p=0,108$. Poziom neurotyczności w grupie pierwszej ($M=11,77$; $SD=6,53$) i drugiej ($M=14,27$; $SD=5,25$) jest zbliżony.



Ryc. 2. Różnice w poziomie neurotyczności, ekstrawersji, otwartości na doświadczenie, ugodowości oraz sumienności między pilotami wojskowymi a wojskową obsługą naziemną.

Fig. 2. Differences in the degree of neuroticism, extraversion, and openness to experience between military pilots and military ground crew.

Piloci wojskowi wykazują większą otwartość na doświadczenie, $t(58)=1,93$; $p=0,028$. Poziom otwartości na doświadczenie jest istotnie statystycznie wyższy u pilotów wojskowych ($M=28,40$; $SD=4,05$) w porównaniu do grupy wojskowej obsługi technicznej ($M=26,23$; $SD=4,59$).

W grupie badanej pilotów wojskowych (grupa 1) zmienna, jaką jest sumienność, ze zmiennymi KNS1 oraz KNS2, wyżej korelowała niż w drugiej grupie badanej. Zmienna S korelowała najwyżej w grupie pilotów wojskowych ze zmienną KNS3 (przekonaniem o umiejętnościach znajdowania rozwiązań). Najmniej istotnie statystycznie było powiązanie pomiędzy zmienną S a KNS3 dla grupy 2 (wojskowa obsługa naziemna).

Dla grupy pierwszej KNS1 $r=0,476$; $p<0,01$, dla KNS2 $r=0,341$; $p<0,01$, dla KNS3 $r=0,523$; $p<0,01$. W obu grupach korelacje pomiędzy sumiennością, a KNS1, KNS2, KNS3 były umiarkowanie silne. Bardzo słaba istotność statystyczna zaistniała pomiędzy zmiennymi S (sumiennością), a KNS2 (przekonaniem o posiadaniu silnej woli).

W celu zweryfikowania poziomu nadziei na sukces, a ekstrawersji zastosowana korelacja okazała się istotna statystycznie dla zmiennej E (ekstrawersji) we wszystkich badanych grupach, jakimi są piloci wojskowi oraz wojskowa obsługa naziemna.

Korelacja była istotnie wyższa w grupie 1 (pilotów wojskowych) dla zmiennych KNS1 oraz KNS3. Dla drugiej grupy wystąpiła również dodatnia korelacja ze zmienną KNS2 w przeciwieństwie do grupy 1 (piloci wojskowi), gdzie nie zaistniał związek pomiędzy zmiennymi KNS2, a E (ekstrawersją). Korelacja pomiędzy ekstrawersją, a KNS3 była najwyższa w obu grupach badanych osób. Najniższa istotność statystyczna wśród wszystkich badanych wojskowych wystąpiła w grupie wojskowej obsługi naziemnej pomiędzy ekstrawersją, a KNS2 (przekonaniem o posiadaniu silnej woli).

Dla grupy pierwszej KNS1 $r=0,428$; $p<0,01$, KNS3 $r=0,498$; $p<0,01$. Korelacje pomiędzy ekstrawersją, a KNS1, KNS2, KNS3 były silniejsze dla grupy pilotów wojskowych (grupa 1) jednak wszystkie z nich utrzymywały się na poziomie umiarkowanie silnych w ogólnej klasyfikacji korelacji.

Tab. 1. Korelacje istotne statystycznie w grupie pilotów wojskowych
Tab. 1. Correlations statistically significant for the military pilots

	KNS1	KNS2	KNS3
N korelacja Pearsona istotność (dwustronna)	-,504* ,000	-,390* ,004	-,494* ,000
E korelacja Pearsona istotność (dwustronna)	,428* ,002		,498* ,000
O korelacja Pearsona istotność (dwustronna)		,336** ,015	
S korelacja Pearsona istotność (dwustronna)	,476* ,000	,341** ,012	,523* ,000

* korelacja jest istotna na poziomie 0.01(dwustronnie).

**korelacja jest istotna na poziomie 0,05 (dwustronnie).

Tab. 2. Korelacje istotne statystycznie w grupie wojskowej obsługi naziemnej
 Tab. 2. Correlations statistically significant for the military ground crew

	KNS1	KNS2	KNS3
N korelacja Pearsona istotność (dwustronna)	-,321** ,017	-,471* ,001	
E korelacja Pearsona istotność (dwustronna)	,368* ,006	,336** ,013	,390* ,004
S korelacja Pearsona istotność (dwustronna)	,346** ,011	,297** ,032	,290** ,036

* korelacja jest istotna na poziomie 0.01(dwustronnie).

**korelacja jest istotna na poziomie 0,05 (dwustronnie).

Dyskusja

Relacje między nadzieją na sukces w życiu jednostki a cechami osobowości są złożone. Cele, jak i nadzieja na sukces, jaką stawia człowiek przed sobą, są najczęściej złożone z hierarchicznych systemów rozwojowych [2]. Wykonywanie zawodu pilota wojskowego, kontrolera ruchu lotniczego lub innego zawodu związanego ze służbą lotniczą jest formą pracy charakteryzującą się wysokim współczynnikiem procesu motywacyjnego. Cechy osobowości w kontekście nadziei na sukces, a także przekonanie o posiadaniu silnej woli oraz umiejętności znajdowania rozwiązań, są ze sobą ściśle powiązane. Wynika to z przeprowadzonego badania, które wykazało, iż sumiennosc, jako jeden ze wskaźników Wielkiej Piątki Costy oraz McCrae, jest ich wyznacznikiem. Wnioski z przeprowadzonego badania wykazują również, iż istnieje powiązanie między poszczególnymi składnikami osobowości, takimi jak ekstrawersja, otwartość na doświadczenie, sumiennosc, poziom nadziei na sukces. Piloci wojskowi charakteryzują się wyższymi współczynnikami powyżej opisywanych cech. Neurotyczność, czyli wskaźnik stabilności emocjonalnej, umiejętności radzenia sobie ze stresem, przystosowania oraz zrównoważenia emocjonalnego jest nieznacznie wyższy w grupie wojskowej obsługi naziemnej.

Uzyskane wyniki badań nie wykazały różnic w poziomie nadziei na sukces u pilotów wojskowych ani u wojskowej obsługi naziemnej. Główną przyczyną tego jest fakt, iż nie wystąpiły między grupami znaczące różnice w cechach osobowości. Według Eysencka cechy osobowości pomimo względnej stałości mogą być modyfikowane pod wpływem środowiska [9]. Przykłady takich modyfikacji wskazują badania K. Galubińskiej [10], w których poziom neurotyczności okazał się wyższy u pilotów wojskowych w porównaniu z kandydatami na zawodowych żołnierzy, którzy charakteryzowali się wyższym wskaźnikiem ekstrawersji. Wspólne środowisko wpływa zatem na obie grupy badanych prowadząc do ujednoczenia ich wyników w testach osobowości. Zdaniem J. Strelaua [4] temperament oraz pewne uzdol-

nienia mają charakter wrodzony, jednak ich proces rozwoju następuje w trakcie uczenia się oraz wykonywania pracy.

Reasumując, analiza zebranych danych wykazuje, iż pewne cechy osobowości, takie jak wysoki poziom ekstrawersji, otwartość na doświadczenie, a także sumienność wpływają na wzrost procesów motywacyjnych jednostki. Ze względu na określone wymogi psychofizjologiczne, sprzyjające wykonywaniu określonych czynności podczas operacji wojskowych, najistotniejsza w trakcie doboru i selekcji kandydatów jest weryfikacja pożądaných zdolności oraz cech osobowości. Zdaniem P. Pokino [11] najważniejszymi czynnikami w doborze psychologicznym jednostki są jej zainteresowania, temperament, motywacja oraz uzdolnienia. Cechy te w procesie kształcenia, jak i przebiegu kariery zawodowej mają wpływ na prawidłowe funkcjonowanie człowieka w pracy.

Wnioski

1. Między obiema grupami badanych nie stwierdzono różnic w poziomie nadziei na sukces. Poziom przekonania o posiadaniu silnej woli oraz umiejętności znajdowania rozwiązań również nie różni się między grupami badanych.
2. W ocenie trzech składników modelu Wielkiej Piątki Costy oraz McCrae neurotyczność, ekstrawersja, otwartość na doświadczenie wystąpiły zależności między grupami oraz nadzieją na sukces. Ekstrawersja koreluje z poziomem nadziei na sukces. Im wyższy współczynnik ekstrawersji, tym wyższy wskaźnik nadziei na sukces. Piloci wojskowi charakteryzują się wyższym wskaźnikiem ekstrawersji. Analogicznie do ekstrawersji, poziom otwartości na doświadczenie pokrywa się w grupie wojskowych pilotów. Poziom neurotyczności w porównaniu z obiema grupami jest wyższy wśród członków wojskowej obsługi naziemnej.
3. W obu grupach badanych uzyskane dane wykazały zależność między wysoką nadzieją na sukces, przekonaniem o posiadaniu silnej woli, umiejętnością znajdowania rozwiązań, a sumiennością. Uzyskane wyniki pokazują, iż w grupie pilotów wojskowych sumienność wraz z pozostałymi trzema składnikami, na które składa się ogólna nadzieja na sukces, kształtuje się wyżej w porównaniu z grupą drugą.

Piśmiennictwo:

1. Terelak J.: *Człowiek w sytuacji pracy w okresie ponowoczesności*. Wydawnictwo UKSW, Warszawa 2011.
2. Łomow B. F., Płatonow K. K. (red.): *Eksperymentalna Psychologia Lotnicza*. Wydawn. PWN, Warszawa 1984, 5-15.
3. Terelak J.: Zagadnienia osobowości i motywacji w psychologii lotniczej. [W]: R. Błoszczyński (red.). *Psychologia lotnicza*, Wydawn. MON, Warszawa 1977, 119-168.
4. Reykowski J.: Osobowość jako centralny system regulacji i integracji czynności. [W]: T. Tomaszewski (red.): *Psychologia*. Wydawni. PWN, Warszawa 1975.

5. Strelau J. (red.): *Psychologia. Podręcznik akademicki*. Gdańskie Wydawn. Psychol., Gdańsk 2000.
6. Zawadzki B., Strelau J., Szczepaniak P., Śliwińska M.: *Inwentarz Osobowości (NEO-FFI) Costy i McCrae*. Pracownia Testów Psychologicznych, Warszawa 1998.
7. Pietrański Z.: *Podstawy psychologii pracy*. Wydawn. Szkol. i Pedagog., Katowice 1974.
8. Łaguna M., Trzebiński J., Zięba M.: *Kwestionariusz Nadziei na Sukces (KNS)*. Pracownia Testów Psychologicznych, Warszawa 2005.
9. Eysenck H.J.: Opis i pomiar osobowości. *Psychol. Wychow.*, Warszawa 1960, 3-4.
10. Galubińska K.: Badania niezrównoważenia i ekstrawersji u pilotów i kandydatów. *Inf. Lotn.-Lek. WIML* 1966, 3, 29-34.
11. Pokino P.: Dobór i selekcja psychologiczna personelu latającego i kierującego lotami. [W]: R. Błoszczyński (red.). *Psychologia lotnicza*. Wydawn. MON, Warszawa 1977, 355-449.

Nadesłano: 14.09.2011 r.

Zaakceptowano do publikacji: 14.11.2011 r.