

Lotnicza Akademia Wojskowa. Wydział Bezpieczeństwa Lotniczego

ELŻBIETA KALBARCZYK

ORCID: 0000-0002-6318-9678

e.kalbarczyk@wsosp.pl

*Osobowościowe wyznaczniki pracy nauczyciela
przygotowującego do zawodów trudnych i niebezpiecznych na
przykładzie pilota instruktora wojskowego statku powietrznego*

Personality Determinants of the Teacher's Work Preparing for Difficult and Dangerous Professions
on the Example of a Pilot – Military Aircraft Instructor

STRESZCZENIE

W artykule przedstawiono analizę wyników badań własnych dotyczących wybranych cech osobowościowych pilota instruktora przygotowującego kandydata do wykonywania samodzielnych lotów. Badania zostały przeprowadzone w grupie 50 pilotów instruktorów przebywających na szkoleniu doskonalącym w Wyższej Szkole Oficerskiej Sił Powietrznych (WSOSP) w Dęblinie. W ramach badań własnych zastosowano narzędzie, które służy do pomiaru cech osobowości istotnych dla efektywnego funkcjonowania w danym zawodzie, tzn. Bochumski Inwentarz Osobowościowych Wyznaczników Pracy (BIP) Rudigera Hossiepa i Michaela Paschena.

Słowa kluczowe: cechy osobowości; pilot instruktor; uczeń pilot

WPROWADZENIE

Pilot wojskowy to osoba wykonująca szczególny zawód, jest bowiem żołnierzem zawodowym funkcjonującym w siłach zbrojnych oraz specjalistą przygotowanym do wykonywania zadań bojowych w powietrzu. Historia powstania zawodu pilota sięga lat 20. XX w. Już wówczas była to profesja uważana za prestiżową, przeznaczona tylko dla określonych, precyzyjnie dobranych osób (Kattenbach, 2016).

Niebezpieczne warunki, w jakich pilot wykonuje swoją pracę, wymagają od niego szczególnych predyspozycji psychicznych i fizycznych, a także okre-

ślonych cech osobowościowych. Obecnie statki powietrzne charakteryzują się wysokim poziomem zautomatyzowania. Zaawansowanie technologiczne wojskowego sprzętu technicznego wiąże się z zaostrzeniem wymagań stawianych współczesnemu żołnierzowi – specjaliście wojskowemu oraz jego dowódcy. W przypadku lotnictwa wojskowego najnowocześniejsze statki powietrzne nie tylko są znacznie bardziej niezawodne w powietrzu niż kiedyś, lecz także obnażyły wiele słabości (ograniczeń) obsługującego go człowieka (pilota). Stąd obok skuteczności działania współczesnego pilota wojskowego pojawia się bardzo istotny problem bezpieczeństwa wykonywanych lotów. Aktualnie najbardziej zawodnym elementem złożonego układu człowiek – statek powietrzny – środowisko jest pilot, czyli tzw. czynnik ludzki (Ślusarski, 2016). Dlatego obowiązujące kryteria selekcyjne i szkoleniowe kładą nacisk na sprawność zmysłowo-ruchową oraz zachowanie koordynacji i myślenie algorytmiczne. Ponadto uwzględniają potrzebę prezentowania przez przyszłego pilota wysokiej sprawności umysłowej, która będzie mu niezbędna jako operatorowi informacyjno-decyzyjnemu w trakcie wykonywania złożonych zadań w powietrzu (Bieła, 1994; Morawski, 1994).

Przygotowanie zawodowe młodych adeptów lotnictwa wojskowego opiera się głównie na praktycznym szkoleniu na symulatorze oraz w powietrzu. Dlatego to właśnie pilot instruktor odgrywa najważniejszą rolę w procesie przygotowania ucznia podchorążego pilota do wykonywania samodzielnych lotów.

Praca, jaką wykonuje pilot instruktor, jest szczególnie interesująca z uwagi na specyfikę warunków. W tym przypadku i tak już złożony układ pilot – samolot/śmigłowiec – środowisko przybiera postać jeszcze bardziej skomplikowaną, ponieważ dodatkowym elementem staje się często nieprzewidywalny w swoich zachowaniach uczeń pilot. Z tego powodu szkolenie lotnicze odbywa się w warunkach trudnych i niebezpiecznych, a tym samym szczególnej rangi nabiera relacja pomiędzy szkolonym a szkolącym. Jest ona niezmiernie ważna dla efektywności i bezpieczeństwa tego procesu.

Kluczowym problemem dla instruktorskiej pracy szkoleniowej jest m.in. ustalenie, jakimi cechami osobowo-zawodowymi powinien charakteryzować się nauczyciel/instruktor przygotowujący do zawodów trudnych i niebezpiecznych. Ryszard Makarowski i Tomasz Smolicz (2012, s. 129) wskazują na następujące elementy tej charakterystyki: „1. Winien być wyróżniającym się pilotem-dowódcą (o cechach dowódczych rozwiniętych w stopniu więcej niż przeciętnym). Winien posiadać zdolności dydaktyczne w zakresie wykonywanego zawodu”.

Oprócz powyższych predyspozycji autorzy wskazują dodatkowo na silne poczucie odpowiedzialności zarówno za bezpieczeństwo lotów, jak i jakość szkolenia oraz otwartość na ludzi i niekonfliktowość, dzięki czemu możliwe jest zbudowanie zaufania i wytworzenie dobrego klimatu współpracy w trakcie szkolenia lotniczego.

Janusz Ślusarski (2013) zwraca uwagę na następujące cechy osobowo-zawodowe wystarczająco dobrego pilota instruktora: podejmowanie ról przywódczych, odpowiedzialność, przejmowanie inicjatywy, łatwość w zmienianiu zadań, zdecydowanie.

Według Donalda E. Supera (1957) oraz Zygmunta Wiatrowskiego (2005) o osobowości zawodowej stanowi ścieżka i rozwój zawodowy człowieka. Marcin Krokowski i Piotr Rydzewski (2002) z kolei wskazują na cechy interpersonalne, które mają istotny wpływ na jakość wykonywanej pracy. Ich zdaniem empatia, zdolność do motywowania siebie i innych oraz kierowanie emocjami pozwalają na właściwe podejmowanie decyzji i odpowiedzialne kierowanie innymi.

METODOLOGICZNE ZAŁOŻENIA BADAŃ WŁASNYCH

Celem badań była próba ustalenia osobowościowych wyznaczników pracy pilota instruktora wojskowego statku powietrznego, które decydują o efektywnej i bezpiecznej realizacji przez niego procesu szkolenia lotniczego.

Badania zostały przeprowadzone w Wyższej Szkole Oficerskiej Sił Powietrznych (WSOSP) w Dęblinie. Wzięło w nich udział 50 pilotów instruktorów (mężczyzn) przebywających na szkoleniu doskonalącym we WSOSP 50 pilotów wojskowych z różnych jednostek wojskowych w Polsce. Pod względem płci badana grupa była homogeniczna.

Do poznania cech osobowości pilotów instruktorów zastosowano Bochumski Inwentarz Osobowościowych Wyznaczników Pracy (BIP) Rudigera Hossiepa i Michaela Paschena (Brzezińska, Jaworowska, 2014). Narzędzie składa się z dwóch części: samoopisowej i obserwacyjnej. Wersja samoopisowa zawiera 220 pozycji, które rozmieszczone są na 18 stronach formatu A4. Obok każdego twierdzenia znajdują się cyfry od 1 do 6, gdzie 1 oznacza całkowicie prawdziwe, a 6 – całkowicie nieprawdziwe. Osoba badana zakreśla kółko, które odpowiada wybranej odpowiedzi. Wersja obserwacyjna natomiast zawiera 42 pozycje, które wypełnia osoba znająca osobę badaną (przełożony, podwładny, znajomy). Jest to narzędzie pomocnicze i może być wykorzystane w celu uzyskania dodatkowych informacji o osobie badanej. Na potrzeby badań została zastosowana wersja samoopisowa.

Inwentarz BIP zawiera 14 skal, które są podzielone na 4 nadrzędne obszary:

1. Natura psychologiczna: stabilność emocjonalna, praca pod presją, pewność siebie.
2. Kompetencje społeczne: wrażliwość społeczna, otwartość na relacje, towarzyskość, orientacja na zespół, asertywność.
3. Zachowania zawodowe: sumienność, elastyczność, orientacja na działanie.
4. Orientacja zawodowa: motywacja osiągnięć, motywacja władzy, motywacja przywództwa.

Tworząc charakterystykę pilota wojskowego jako nauczyciela, który przygotowuje podchorążego (ucznia) do wykonywania zawodu trudnego i niebezpiecznego, wzięto pod uwagę dwa obszary z czterech wyżej wymienionych, tzn. kompetencje społeczne oraz naturę psychologiczną.

Kompetencje społeczne według Anny Matczak (2007) to nasze elementarne zachowania, które ujawniają się w różnego rodzaju sytuacjach społecznych. Skale wchodzące w skład kompetencji społecznych pozwalają określić indywidualny styl tworzenia interakcji z ludźmi. Wrażliwość społeczna jest jednym z komponentów empatii. W tym znaczeniu pozwala określić zdolność do zauważania bodźców emocjonalnych z otoczenia społecznego, które wymagają od nas reakcji i współodczuwania. Otwartość na relacje jest skalą odnoszącą się do budowania i podtrzymywania sieci kontaktów, które są pomocne w pracy zawodowej. Wymiar ten jest pochodną czynnika ekstrawersja zawartego w modelu Wielkiej Piątki Roberta R. McCrae i Paula T. Costy (1987). Towarzystwo dotyczy umiejętności stworzenia harmonijnych relacji z ludźmi, przychylnego nastawienia, unikania napięć psychologicznych, a także efektywnych strategii rozwiązywania konfliktów. Orientacja na zespół dotyczy umiejętności współpracy, przyjęcia grupowej odpowiedzialności oraz zaangażowania w cel grupy. Wysoka orientacja na zespół charakteryzuje także gotowość do umniejszenia własnej pozycji zawodowej w odniesieniu do efektywnej współpracy. Asertywność to skala, która opiera się na potocznym rozumieniu tego terminu. Cecha ta oznacza gotowość do postaw nonkonformistycznych pomimo różnicy zdań i poglądów z oponentami, nie naruszając ich praw (Brzezińska, Jaworowska, 2014).

Z kolei obszar natura psychologiczna obejmuje trzy skale, które odnoszą się do utrzymania równowagi psychicznej w zakresie funkcjonowania zawodowego. Stabilność emocjonalna pokazuje zharmonizowanie temperamentu jednostki wyrażające się w zakresie kontroli emocjonalnej. Skala dostarcza informacji na temat zarządzania emocjami w sytuacjach trudnych i wywołujących dyskomfort psychiczny. Praca pod presją jest skalą powiązaną ze skalą stabilność emocjonalna. Wskazuje ona na odporność radzenia sobie ze stresem w kontekście reakcji somatycznych i fizycznych będących odpowiedzią na długotrwały stres. Pewność siebie jest cechą, która pozwala utrzymać równowagę psychiczną oraz realizować cele pomimo niepowodzeń i krytyki. Wysokie wyniki predysponują do osiągnięcia sukcesów zawodowych oraz poczucia kontroli (Brzezińska, Jaworowska, 2014).

ANALIZA WYNIKÓW BADAŃ

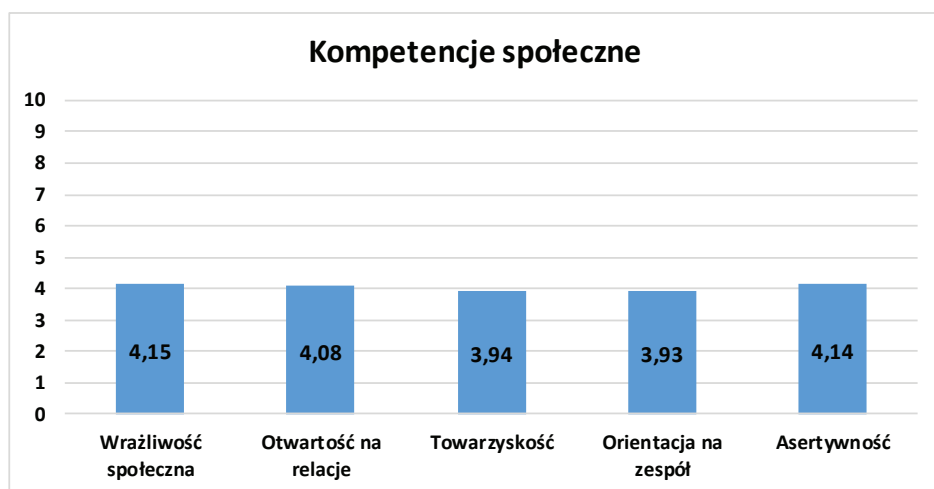
Kompetencje społeczne badanych pilotów instruktorów statków wojskowych są rozumiane zgodnie z definicją, którą zaproponowała Matczak (2007, s. 7), tzn. jako „złożone umiejętności warunkujące efektywność radzenia sobie w określonego typu sytuacjach społecznych, nabywane przez jednostkę w toku treningu

społecznego”. Należy zaznaczyć, że dyspozycja umiejętności, doświadczenia i wiedzy wyraża się ostatecznie we współpracy, jaką jednostka nawiązuje w środowisku zawodowym. Kompetencje społeczne zostały doprecyzowane przez następujące wymiary: wrażliwość społeczna, otwartość na relacje, towarzyskość, otwartość na zespół i asertywność (tabela 1, rysunek 1).

Tabela 1. Struktura zmiennych określająca kompetencje społeczne badanych pilotów

Skala	Średnia arytmetyczna – wynik surowy	Liczba stwierdzeń	Średnia arytmetyczna – wynik przeliczony
Wrażliwość społeczna	49,8	12	4,15
Otwartość na relacje	65,3	16	4,08
Towarzyskość	63,1	16	3,94
Orientacja na zespół	51,2	13	3,93
Asertywność	49,7	12	4,14

Źródło: opracowanie własne.



Rysunek 1. Struktura zmiennych określających kompetencje społeczne badanych pilotów instruktorów (wartości średnich arytmetycznych)

Źródło: opracowanie własne.

Analiza wartości średnich wskazuje, że osoby badane uzyskały najwyższe wyniki w skalach wrażliwość społeczna (4,15), asertywność (4,14) oraz otwartość na relacje (4,08), natomiast towarzyskość (3,94) i orientacja na zespół (3,93) uzyskały nieco niższe wartości.

Tabela 2. Wrażliwość społeczna badanych pilotów instruktorów

Wrażliwość społeczna	Częstość wyboru	% wyboru
Wynik niski (1–3 steny)	6	12
Wynik przeciętny (4–7 stenów)	36	72
Wynik wysoki (8–10 stenów)	8	16
Ogółem	50	100

Źródło: opracowanie własne.

Jak wynika z danych (tabela 2), wrażliwość społeczna badanych pilotów instruktorów osiągnęła poziom przeciętny (72% respondentów) lub wysoki (16%). Uzyskane wyniki mogą świadczyć o tym, że badani piloci instruktorzy wojskowych statków powietrznych potrafią wczuwać się odpowiednio w przeżycia innych osób (uczniów pilotów) oraz komunikować się z nimi w sposób werbalny i niewerbalny adekwatnie do danej sytuacji.

Katarzyna Martkowska (2012) zwraca uwagę, iż osoba mająca wysoki poziom wrażliwości społecznej odpowiednio reaguje na bodźce społeczno-emocjonalne, dzięki czemu prezentuje kompetentne zachowanie. Pozostałych 12% badanych pilotów instruktorów uzyskało niskie wyniki, co może świadczyć o tym, że często mają oni problemy w obszarze interpretowania i rozumienia stanów emocjonalnych innych osób (Brzezińska, Jaworowska, 2014).

Tabela 3. Otwartość na relacje badanych pilotów instruktorów

Otwartość na relacje	Częstość wyboru	% wyboru
Wynik niski (1–3 steny)	3	6
Wynik przeciętny (4–7 stenów)	40	80
Wynik wysoki (8–10 stenów)	7	14
Ogółem	50	100

Źródło: opracowanie własne.

Ponadto wyniki badań (tabela 3) wskazują, że znacząca liczba badanych osób charakteryzuje się przeciętnym i wysokim poziomem otwartości na relacje (94% respondentów). Ze względu na specyfikę pracy pilota ważnym elementem dla bezpieczeństwa lotów jest efektywna współpraca w załodze. Ponadto cecha ta jest istotna podczas szkolenia podchorążych. Osoby uzyskujące przeciętne i wysokie wyniki łatwo inicjują i podtrzymują kontakty z innymi oraz odpowiednio wykorzystują nawiązywane relacje w pracy zawodowej, tworząc bogatą sieć kontaktów. Zaledwie 6% badanych pilotów instruktorów uzyskało wynik na poziomie niskim. Osoby te są wycofane w kontaktach interpersonalnych, nie budują współpracy zawodowej, a także wykazują się dużą rezerwą i nieufnością. Poza tym mają tendencję do doświadczenia uczucia zniechęcenia i przygnębienia oraz poczucia winy (Brzezińska, Jaworowska, 2014).

Tabela 4. Towarzystwo badanych pilotów instruktorów

Towarzystwo	Częstość wyboru	% wyboru
Wynik niski (1–3 steny)	2	4
Wynik przeciętny (4–7 stenów)	34	68
Wynik wysoki (8–10 stenów)	14	28
Ogółem	50	100

Źródło: opracowanie własne.

Kolejna analiza danych (tabela 4) wskazuje, że pilotów wojskowych charakteryzuje przeciętny (68% respondentów) i wysoki (28%) poziom towarzyskości. Osoby te poszukują kontaktów społecznych i są przychylnie nastawione do innych. Unikają sytuacji konfliktowych, hamują swój gniew i potrafią wybaczać. W sposób empatyczny reagują na innych ludzi, uwzględniając ich potrzeby i motywy zachowań. Nieliczni z badanych (4%) na pierwszym miejscu ocenili realizację celu bez zwracania uwagi na utrzymanie harmonijnej relacji z drugą osobą. Z trudem adaptują się do zmiany otoczenia, otwarcie wyrażają negatywne emocje i mają skłonności do impulsywnych zachowań. Wolą być biernymi obserwatorami, nie angażują się w problemy współpracowników. Są nastawieni na konkurencję, a nie na kooperatywność (Brzezińska, Jaworowska, 2014).

Tabela 5. Orientacja na zespół badanych pilotów instruktorów

Orientacja na zespół	Częstość wyboru	% wyboru
Wynik niski (1–3 steny)	8	16
Wynik przeciętny (4–7 stenów)	32	64
Wynik wysoki (8–10 stenów)	10	20
Ogółem	50	100

Źródło: opracowanie własne.

Orientacja na zespół badanych pilotów instruktorów cechuje 64% respondentów w stopniu przeciętnym i 20% w stopniu wysokim (tabela 5). Jak się okazało, piloci instruktorzy cenią sobie pracę w zespole. Gotowi są do poświęcenia własnych motywów na rzecz interesu grupy. Z reguły podporządkowują się decyzjom wypracowanym w zespole. Na ogół poszukują stymulacji społecznych i chętnie przebywają w towarzystwie innych osób. Z kolei osoby, które uzyskały niskie wyniki w podanym wymiarze (16%), preferują indywidualizm i samodzielną pracę. Niechętnie korzystają z pomocy innych, rzadko proszą o radę. Pracują zgodnie z przyjętymi normami i regułami, zachowując styl formalny także w relacjach społecznych (Brzezińska, Jaworowska, 2014).

Tabela 6. Asertywność badanych pilotów instruktorów

Asertywność	Częstość wyboru	% wyboru
Wynik niski (1–3 stenów)	0	0
Wynik przeciętny (4–7 stenów)	42	84
Wynik wysoki (8–10 stenów)	8	16
Ogółem	50	100

Źródło: opracowanie własne.

Asertywność u zdecydowanie największej grupy badanych pilotów instruktorów (84% respondentów) osiągnęła wynik na poziomie przeciętnym (tabela 6). Pozostałe osoby badane uzyskały w tym wymiarze poziom wysoki (16%). Wyniki te świadczą o tym, że badana grupa pilotów instruktorów wykazuje tendencję do dominacji i uporczywego realizowania swoich celów pomimo niesprzyjających okoliczności lub krytyki ze strony współpracowników. W pracy osoby takie chętnie przejmują inicjatywę, są niezależne i samodzielne. Podczas wystąpień publicznych nie odczuwają wstydu czy nieśmiałości. Osoby uzyskujące wysokie wyniki najczęściej pełnią funkcje kierownicze i menedżerskie. Wynik niski charakteryzuje osoby posłuszne i podporządkowujące się innym. Unikają one sytuacji konfliktowych i wykazują brak dominacji. W sytuacjach społecznych są nieśmiałe, mogą doświadczać poczucia niższości i zmieszania (Brzezińska, Jaworska, 2014).

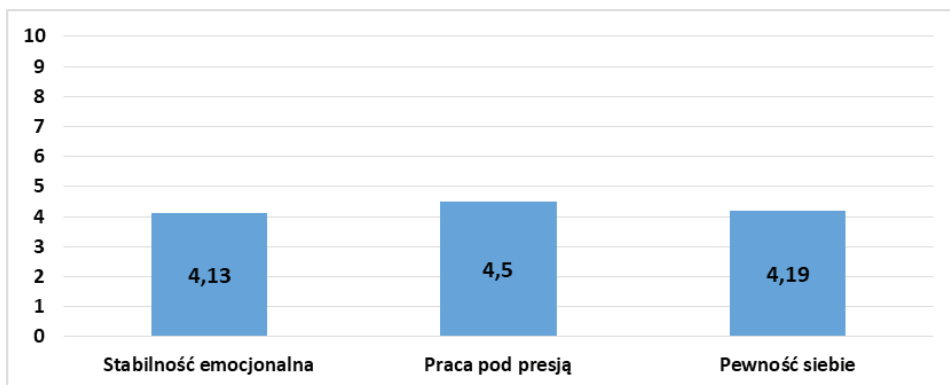
NATURA PSYCHOLOGICZNA

Natura psychologiczna rozumiana jest jako kontrola emocjonalna, odporność na stres oraz pewność siebie. W narzędziu badawczym przypisano jej trzy wymiary. Są to: stabilność emocjonalna, praca pod presją oraz pewność siebie. Uzyskane wyniki w badanej grupie pilotów instruktorów wojskowych statków powietrznych przedstawiają tabela 7 i rysunek 2.

Tabela 7. Struktura zmiennych określająca naturę psychologiczną badanych pilotów instruktorów

Skala	Średnia arytmetyczna – wynik surowy	Liczba stwierdzeń	Średnia arytmetyczna – wynik przeliczony
Stabilność emocjonalna	66,22	16	4,13
Praca pod presją	58,54	13	4,50
Pewność siebie	67,02	16	4,19

Źródło: opracowanie własne.



Rysunek 2. Struktura zmiennych określająca naturę psychologiczną badanych pilotów instruktorów
Źródło: opracowanie własne.

Jak wynika z przedstawionych danych, piloci instruktorzy wojskowych statków powietrznych uzyskali przeciętne wyniki w przypadku każdego z wymiarów natury psychologicznej. Na najwyższym poziomie znalazła się praca pod presją (4,50) zapewniająca wysoką wytrzymałość psychofizyczną w sytuacjach trudnych i niebezpiecznych. Na kolejnym miejscu uplasował się wymiar określający pewność siebie (4,19). Takie wyniki pozwalają stwierdzić, że piloci instruktorzy mają przeświadczenie o własnych możliwościach, co zapewnia psychiczną równowagę i zdolność do podejmowania nowych wyzwań. Na ostatnim miejscu, jeżeli chodzi o wymiar określający naturę psychologiczną badanych osób, ulokowała się stabilność emocjonalna (4,13).

Tabela 8. Stabilność emocjonalna badanych pilotów instruktorów

Stabilność emocjonalna	Częstość wyboru	% wyboru
Wynik niski (1–3 steny)	1	2
Wynik przeciętny (4–7 stenów)	27	54
Wynik wysoki (8–10 stenów)	22	44
Ogółem	50	100

Źródło: opracowanie własne.

Na podstawie uzyskanych wyników można stwierdzić, że badani piloci instruktorzy wojskowych statków powietrznych w stopniu przeciętnym (54% respondentów) i wysokim (44%) charakteryzują się stabilnością emocjonalną (tabela 8). Takie wyniki świadczą o tym, że są to osoby zrównoważone, kontrolujące swoje reakcje emocjonalne. Dbają o to, aby ich stany emocjonalne nie rzutowały negatywnie na wykonywaną pracę. Nie rozpamiętują doświadczenia porażki czy niepowodzenia, lecz wyciągają w takiej sytuacji odpowiednie wnioski na przy-

szość. Sytuacje trudne generują zwiększoną ilość wysiłku i energii. Tylko 2% badanych osób uzyskało wynik na poziomie niskim. Takie osoby łatwo poddają się negatywnym emocjom, wykazując dużą ambiwalentność. Przez długi czas rozpałmują niepowodzenia, boją się nowych wyzwań. Szybko doświadczają uczucia zniechęcenia, gniewu i bezsilności. Cechy te tworzą obraz osoby, która nie radzi sobie w sytuacjach stresowych i trudnych (Brzezińska, Jaworowska, 2014).

Tabela 9. Praca pod presją badanych pilotów instruktorów

Praca pod presją	Częstość wyboru	% wyboru
Wynik niski (1–3 steny)	3	6
Wynik przeciętny (4–7 stenów)	27	54
Wynik wysoki (8–10 stenów)	20	40
Ogółem	50	100

Źródło: opracowanie własne.

Silną stroną badanych osób jest wymiar charakteryzujący umiejętność pracy pod presją. Aż 54% respondentów uzyskało wyniki na poziomie przeciętnym, a 40% – na poziomie wysokim. Piloci instruktorzy, którzy uzyskali taki wynik, dobrze radzą sobie w sytuacjach trudnych i niebezpiecznych, są odporni na stres. Doświadczając takich sytuacji, są wytrzymali i gotowi do podejmowania działań pomimo dużego obciążenia. Nie odczuwają strachu przed nowymi wyzwaniami, są ambitni i skłonni do podejmowania ryzyka. Niskie wyniki w tym obszarze uzyskało 6% badanych osób, co świadczy o ich małej odporności na stres. Osoby te unikają sytuacji obciążających ich zasoby psychofizyczne, mogą odczuwać przy tym zakłopotanie i wstyd (Brzezińska, Jaworowska, 2014).

Tabela 10. Pewność siebie badanych pilotów instruktorów

Pewność siebie	Częstość wyboru	% wyboru
Wynik niski (1–3 steny)	1	2
Wynik przeciętny (4–7 stenów)	30	60
Wynik wysoki (8–10 stenów)	19	38
Ogółem	50	100

Źródło: opracowanie własne.

Na podstawie badań własnych (tabela 10) ustalono, że badani piloci instruktorzy w większości prezentują pewność siebie na poziomie przeciętnym (60% respondentów) lub wysokim (38%). Wynik ten oznacza, że piloci instruktorzy mają wysokie poczucie własnej skuteczności, ufają sobie w zakresie swoich kompetencji i zdolności. Wierzą w swoje umiejętności, nie polegają tylko na opinii

innych, lecz głównie na swoich poglądach. Optymistycznie patrzą na swoją zawodową przyszłość, wierzą w osiągnięcie sukcesu. Niski wynik charakteryzuje zaledwie 2% respondentów. Osoby te przede wszystkim polegają na opiniach innych, w swoich wyborach kierują się osądem osób z zewnątrz. Unikają rozgłosu, wycofują się z pracy zespołowej, mogą odczuwać uczucia napięcia i obawy (Brzezińska, Jaworowska, 2014).

ZAKOŃCZENIE

Przedstawione wyniki oraz ich opis i interpretacja dotyczą osobowościowych wyznaczników pracy pilotów instruktorów wojskowych statków powietrznych. Biorąc pod uwagę specyfikę charakteryzowanej profesji, przedstawiono analizy tych danych, które odnoszą się do dwóch skal: kompetencji społecznych i natury psychologicznej.

Wyniki badań wskazują, że piloci instruktorzy wojskowych statków powietrznych to osoby wrażliwe społecznie, asertywne i otwarte na relacje. W środowisku pracy chętnie nawiązują kontakty z innymi ludźmi, wykazują się zdolnością do empatii, są wrażliwi na sygnały wysyłane przez otoczenie. Zdecydowana większość realizuje swoje cele pomimo głosów krytyki, uparcie dążąc do celu. W mniejszym stopniu badane osoby wykazują się towarzyskością i orientacją na zespół, co może wskazywać na preferowanie przede wszystkim pracy indywidualnej.

Jak ustalono na podstawie przedstawionych powyżej analiz zebranych wyników badań, piloci instruktorzy wojskowych statków powietrznych to osoby dobrze wykonujące zadania pod presją oraz traktujące sytuacje stresowe jako wyzwania. Wykazują się dużą pewnością siebie, są przekonani o własnej skuteczności i pewni swoich umiejętności. Sytuacje trudne nie powodują w nich chęci ucieczki, są nastawieni na doświadczenie ryzyka w swoim zawodzie. Na ogół wykazują się stabilizacją emocjonalną i doświadczeniem różnych sytuacji zawodowych.

Reasumując, można stwierdzić, że badani piloci instruktorzy wojskowych statków powietrznych to osoby w większości charakteryzujące się odpowiednim poziomem kompetencji społecznych, które stanowią ważny zasób niezbędnych dobremu pilotowi instruktorowi kompetencji nietechnicznych (NOTECH). Na znaczenie tych kompetencji w przypadku pilota instruktora zwracają uwagę m.in. Ryszard Makarowski i Tomasz Smolicz (2012) czy Ślusarski (2016). Należy jeszcze podkreślić, że silną stroną badanych osób jest ich natura psychologiczna. Charakteryzująca najczęściej badanych pilotów instruktorów wojskowych statków powietrznych przeciętna lub wysoka umiejętność pracy pod presją oraz na podobnym poziomie pewność siebie dają duże gwarancje, że takie osoby poradzą sobie w bardzo złożonych oraz często trudnych i niebezpiecznych sytuacjach szkoleniowych na ziemi i w powietrzu.

BIBLIOGRAFIA

- Biela, A. (1994). Błędy człowieka w sytuacjach podejmowania decyzji ryzykownych. *Biuletyn* 2(65), 63–73.
- Brzezińska, U., Jaworowska, A. (2014). *Bochumski Inwentarz Osobowościowych Wyznaczników Pracy*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych PTP.
- Kattenbach, A. (2016). Środowisko pracy pilota wojskowego. *Annales UMCS. Sectio J*, 29(4), 182–191, DOI: <https://doi.org/10.17951/j.2016.29.4.183>.
- Krokowski, M., Rydzewski, P. (2002). *Zarządzanie emocjami*. Łódź: Imperia.
- Makarowski, R., Smolicz, T. (2012). *Czynnik ludzki w operacjach lotniczych. Człowiek, możliwości i ograniczenia – uwarunkowania psychofizjologiczne*. Kosowizna: Adriana Aviation Sp. z o.o.
- Martkowska, K. (2012). *Psychologiczne uwarunkowania kompetencji społecznych*. Warszawa: LiberiLibri.
- Matczak, A. (red.). (2007). Inteligencja emocjonalna – kierunki i metody badań. *Psychologia, Edukacja i Społeczeństwo*, 4(1), 1–130.
- McCrae, R.R., Costa, P.T. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(1), 81–90, DOI: <https://doi.org/10.1037//0022-3514.52.1.81>.
- Morawski, J. (1994). *Gospodarka informacją w układzie pilot–samolot*. Rzeszów–Warszawa: Redakcja Wydawnictw Uczelnianych Politechniki Rzeszowskiej.
- Wiatrowski, Z. (2005). *Podstawy pedagogiki pracy*. Bydgoszcz: Wydawnictwo Akademii Bydgoskiej im. Kazimierza Wielkiego.
- Super, D.E. (1957). *The Psychology of Careers*. New York: Harper and Row.
- Ślusarski, J. (2013). *Czy każdy pilot może być instruktorem? Analiza psychologiczna stanowisk pracy pilota i pilota-instruktora śmigłowca wojskowego*. Dęblin: WSOSP.
- Ślusarski, J. (2016). *Pilot-instruktor jako nauczyciel przygotowujący kandydatów do zawodów trudnych i niebezpiecznych*. Dęblin: WSOSP.

SUMMARY

The article presents an analysis of the results of own research on selected personality traits of the pilot-instructor preparing the candidate to perform independent flights. The research was carried out in a group of 50 pilots instructors staying at the training of the Higher School of Air Force Officers in Dęblin. As part of our own research, a tool was used to measure personality traits relevant to effective functioning in a given profession, i.e. Bochumski Inventory of Personality Determinants of Labor (BIP) Rudiger Hossiep and Michael Paschen.

Keywords: personality traits; pilot instructor; student pilot