

Poczucie kontroli pilotów wojskowych w sytuacji pracy

Military pilots' sense of control in their workplace

Słowa kluczowe: pilot wojskowy, sytuacja pracy, poczucie kontroli.

Key words: military pilot, workplace, sense of control.

Abstract. In the case of hazardous professions, effective professional functioning requires certain indispensable traits of personality, irrespective of the necessary psychophysical qualities and high competence levels. Sense of control is among these traits since it „(...) plays an important regulatory role, in particular when a person is faced with unfamiliar, complex, ambivalent and non-structured experiences” (Matczak et al., 2009, p. 6). Military pilot qualifies among high-risk jobs. The challenges of this complex profession are intensified by the nature of the pilots' tasks and the professional context in which the pilots perform. The key objective of this study is to research the sense of control as reported by the working pilots and juxtaposed with the context of socio-professional conditions of their performance.

Wprowadzenie w problematykę badań. Jak pisze P. Tyrała (1995), pilotowanie statku powietrznego stanowi dziedzinę sztuki. Tylko niewielka część ludzi pragnie tę sztukę uprawiać, a jeszcze mniejsza część ma predyspozycje do jej uprawiania. Zawód pilota wojskowego jest więc szczególnie, ponieważ swoją pracę wykonuje on w powietrzu, w warunkach, do których człowiek nie jest w zasadzie przystosowany oraz na ziemi, wykonując inne obowiązki zawodowe wynikające z roli żołnierza zawodowego. Podzielić zatem należy pogląd J. Reutta (1969), że osobowość lotnika, choć jedna i ta sama, rozgałęzia się jak gdyby na dwie drogi – „powietrzną” i „ziemską”. To powoduje, że rosną wymagania stawiane kandydatom do tego zawodu. Współczesny pilot wojskowy jest postrzegany więc przede wszystkim jako wyjątkowo sprawny intelektualnie, operacyjnie i psychofizycznie oraz niezwykle kompetentny operator obsługujący statek powietrzny i decydujący o jego skutecznym użyciu (por. R. Bera, 2003, s. 39). Aby w pełni mógł sprostać tym zadaniom, musi wyróżniać się także skłonnością do przypisywania sobie wpływu na bieg zdarzeń i wyniki własnych działań. Ta cecha osobowości pilota wojskowego ma duże znaczenie dla jego funkcjonowania szczególnie w sytuacjach zagrożenia i stresu.

Poczucie umiejscowienia kontroli stanowi bowiem „(...) stosunkowo trwałe przekonanie człowieka dotyczące tego, czy efekty jego działań zależą od samego siebie (poczucie kontroli wewnętrznej), czy od innych ludzi lub okoliczności zewnętrz-

nych (poczucie kontroli zewnętrznej) (por. Oleś, Drat-Ruszczak, 2008, A. Matczak, 2009, s. 21).

Tak rozumiane poczucie kontroli jest wynikiem dociekań badawczych wielu psychologów (m.in. X. Gliszczyńskiej, Olesia, Matczak, Dolińskiego). Początki dał Rotter (1966), który na podstawie teorii atrybucji, psychologii poznawczej i teorii społecznego uczenia się podzielił ludzi na tych, którzy przypisują sobie sami wyniki własnych działań, i tych, którzy wyniki własnych działań tłumaczą wpływami zewnętrznymi, np. przypadkiem lub przeznaczeniem (W. Domachowski i in. 1984, s. 42). W myśl tej koncepcji osoby o wewnętrznym poczuciu umiejscowienia kontroli przypisują sobie wyniki własnego działania, zarówno w sytuacji zadaniowej, jak i w sytuacji losowej. Na ogół nie przerzucają odpowiedzialności za własne niepowodzenia na przeszkody zewnętrzne. Z dążeniem do kontroli wiąże się ściśle wybór, jeśli tylko to możliwe zadań bardziej trudnych i złożonych, tak aby się sprawdzić, dążąc do osiągnięć bardziej ich satysfakcjonujących. Osoby takie w realizacji zadań dokładają dużo starań, wykonują je z dużym namysłem, potrafią trafnie przewidywać przyszłe wyniki, są bardziej skuteczne. Poszukują przy tym informacji zwrotnej w czasie pracy i korzystają z różnych źródeł, aby uzyskać taką informację (por. X. Gliszczyńska, 1991, s. 74–75).

Natomiast osoby o zewnętrznym umiejscowieniu kontroli pozbawione tych przekonaniań, że są „kowałami własnego losu” gorzej funkcjonują w rolach zawodowych, przerzucają odpowiedzialność za swoje niepowodzenia na zewnętrzne przeszkody. Nie potrafią także czerpać satysfakcji z sukcesu, są przekonane, że to tylko pozytywny zbieg okoliczności (por. X. Gliszczyńska, 1991, s. 72–73). W konsekwencji może to prowadzić do wyuczonych bezradności, które jest specyficzną reakcją na niekontrolowalność sytuacji (G. Sendek, 1991, s. 92). Powoduje to określone niedobory. Najpierw pojawia się niedobór motywacyjny, następuje silne zmniejszenie inicjatywy, by zapanować nad sytuacją za pomocą własnego działania. Obok tego pojawia się niedobór poznawczy polegający na tym, że dana osoba wskutek odmiennego oczekiwania nie jest w stanie rozpoznać, kiedy dane wydarzenie zależy od jej aktywności, a kiedy od losu i przypadkowych zdarzeń. To prowadzi do niedoboru emocjonalnego, pojawiają się lęki i niepokoje, a nawet stany depresyjne, co powoduje dysfunkcjonalność zawodową (por. F. Rheinberg, 2006, s. 97).

Dotychczasowe badania wskazują, że umiejscowienie kontroli koreluje z różnymi czynnikami psychospołecznymi określającymi funkcjonowanie zawodowe pracowników. I tak osoby z poczuciem wewnętrznej kontroli częściej mają predyspozycje kierownicze, przejawiają bardziej pozytywne postawy wobec pracy, są bardziej zmotywowane, dążą do osiągnięć zawodowych, mają lepsze relacje społeczne, są bardziej zadowolone z pracy. Zmniejsza to negatywny wpływ stresorów na samopoczucie fizyczne i emocjonalne, co jest szczególnie istotne w zawodach trudnych i niebezpiecznych, do których należy zawód pilota (por. A. Matczak i in., 2009, s. 15–19).

Jak wynika z badań przeprowadzonych wśród pilotów wojskowych przez A. Pi-skorz (2009), piloci wojskowi wykazują wyższe wyniki od wyników grupy normalizacyjnej, co świadczy o większym u nich nasileniu wewnętrznego poczucia kontroli nie tylko w sytuacji pracy, ale też w innych dziedzinach życia. I tak w badanej grupie

pilotów 44,8% z nich uzyskało wynik wskazujący na wysokie poczucie kontroli wewnętrznej, 45,6% otrzymało wyniki mieszczące się w granicach przeciętności, a jedynie co dziesiąty badany (9,6%) uzyskał wynik oznaczający niskie poczucie kontroli. Okazuje się, że piloci, dla których praca zawodowa ma największą wartość, przejawiają wysokie poczucie kontroli w sytuacji pracy. Uważają oni, że wykonują pracę w zawodzie poważanym społecznie, która sprzyja realizacji ich celów życiowych, jest bowiem realizacją własnych aspiracji i zamiłowań, ciekawym zajęciem dostarczającym mocnych wrażeń, a ponadto stanowi źródło materialnego i socjalnego zabezpieczenia. Piloci, którzy osiągnęli poczucie stabilizacji zawodowej wykazują najczęściej zewnętrzne poczucie kontroli, nie przejawiają większej inicjatywy i unikają działań ryzykownych. Nie czują się także bardzo związani z wojskiem, nie aspirują do mistrzowskiej klasy pilota wojskowego (s. 149–150; 197; 212; 222).

Metodologiczne założenia badań. Projektując własne badania wśród pilotów wojskowych, przyjąłam za podstawę koncepcję A. Matczak. Poczucie umiejscowienia kontroli w pracy oceniałam za pomocą kwestionariusza „Człowiek w Pracy” (A. Matczak i in., 2008). Kwestionariusz składa się z 60 pozycji w formie zdań twierdzących, których zgodność z własnymi poglądami lub zachowaniem badany ocenia w skali czterostopniowej, od zdecydowanie nie, poprzez raczej nie i raczej tak do zdecydowanie tak.

Pozycje kwestionariusza tworzą dwie skale główne. Są to:

- Skala kontrolna (SK) obejmująca 19 pozycji,
- Skala Poczucia Umiejscowienia Kontroli (PUK) obejmująca 41 pozycji.

W skali Poczucia Umiejscowienia Kontroli wyodrębniono siedem podskal: Poczucie Braku Skuteczności (PBS), obejmująca 16 pozycji, Poczucie Zależności od Losu (PZL), obejmująca 13 pozycji, Poczucie Zależności od Innych (PZI), obejmująca 10 pozycji, Kontrola Osobista (KO), obejmująca 14 pozycji, Ideologia Kontroli (IK), obejmująca 27 pozycji, Sukcesy (S) obejmująca 20 pozycji oraz Porażki (P) obejmująca 13 pozycji.

Im wyższy wynik w skali Poczucia Umiejscowienia Kontroli i w jej podskalach, tym większe nasilenie poczucia zewnętrznego umiejscowienia kontroli. Natomiast w Skali Kontrolnej im wyższy wynik, tym silniejsza tendencja badanego do udzielania odpowiedzi społecznie aprobowanych (przedstawianie siebie w korzystnym świetle).

Badaniami objętych zostało 76 pilotów wojskowych. W grupie tej znaleźli się zarówno podchorążowie ostatniego roku studiów Wyższej szkoły Oficerskiej Sił Powietrznych w Dęblinie (21,1%), jak i ich instruktorzy (28,9%) i dowódcy lotniczy (13,2%) oraz inni piloci objęci szkoleniem lotniczym (36,8%). Przeważali mężczyźni (86,8%). Kobiety stanowiły 13,2% badanej grupy. Tym samym zawód pilota wojskowego pozostaje nadal najbardziej typową profesją dla mężczyzn. Badania przeprowadzono w 2015 roku w ramach szerszego projektu obejmującego różne aspekty funkcjonowania zawodowego pilotów wojskowych.

Poczucie Umiejscowienia Kontroli. Skala bada umiejscowienie kontroli w pracy rozumiane jako przekonanie dotyczące tego, które z czynników – zewnętrzne (ulo-

wane w otoczeniu) czy wewnętrzne (podmiotowe) – decydują o skutkach działań człowieka podejmowanych w pracy.

Jak wykazują uzyskane dane, poczucie umiejscowienia kontroli pilotów wojskowych charakteryzuje się średnią $M = 87,76$, medianą 86,00, odchyleniem standardowym $SD = 12,69$ oraz minimum 46 i maksimum 112. Uzyskany wynik mieści się na poziomie grupy normalizacyjnej osób dorosłych w wieku 30–49 lat ($M = 87,41$; $SD = 15,72$). Natomiast wyniki grupy normalizacyjnej dla wieku 20–29 wynoszą $M = 84,96$; $SD = 12,97$ (A. Matczak i in, 2009, s. 60).

Tabela 1. Poczucie umiejscowienia kontroli badanych pilotów wojskowych

Poczucie Umiejscowienia Kontroli	Częstość	Procent
Wynik niski (1–3 stenów)	6	7,9
Wynik przeciętny (4–7 stenów)	58	76,3
Wynik wysoki (8–10 stenów)	12	15,8
Ogółem	76	100,0

Powyższe dane wskazują, że wśród badanych pilotów dominuje przeciętne poczucie umiejscowienia kontroli (76,3% wskazań). Jedynie co dwunasty pilot (7,9%) ma pełne poczucie, że przede wszystkim od niego zależą efekty wykonywanej pracy, że decydujący wpływ na swoją karierę zawodową ma on sam, będąc „kowalem własnego losu”. Tym samym dostrzega związek między odnoszonymi w pracy sukcesami i porażkami a swoimi kompetencjami i działaniami. Natomiast co siódmy respondent (15,8%) charakteryzuje się zewnętrznym poczuciem umiejscowienia kontroli. Jego wyniki pracy to w subiektywnej ocenie wynik działania czynników zewnętrznych (przełożonych, okoliczności, zrzędzenia losu itp.).

Skala Poczucia Umiejscowienia Kontroli koreluje na poziomie istotnym statystycznie z następującymi czynnikami społeczno-zawodowymi badanych pilotów: wiekiem ($p < 0,019$), wykształceniem ($p < 0,003$), stażem służby wojskowej ($p < 0,007$), klasą pilota wojskowego ($p < 0,000$), charakterem stanowiska służbowego ($p < 0,007$), dotychczasowym nalotem ($p < 0,000$) oraz nalotem na danym typie statku powietrznego ($p < 0,023$).

Jak ustalono, piloci wojskowi w wieku 36–40 lat (100,0%), absolwenci akademii wojskowych (100,0%), piloci ze stażem służby wojskowej 6–10 lat (81,8%), posiadający III klasę pilota wojskowego (100,0%), piloci instruktorzy (81,1%), piloci z dotychczasowym nalotem 1001 do 1500 godzin (100,0%) oraz z nalotem na dany typ statku powietrznego 451–600 godzin (100,0%) częściej niż pozostali badani uzyskali przeciętny wynik na Skali Poczucia Umiejscowienia Kontroli. A zatem doświadczenie życiowe i zawodowe oraz kompetencje wojskowe i specjalistyczne powodują, że piloci swój rozwój wiążą zarówno z własnym potencjałem, jak też sytuacją zawodową, która może sprzyjać lub też ograniczać możliwości własnego rozwoju.

Poczucie Braku Skuteczności. *Podskala Poczucie Braku Skuteczności* odnosi się do stopnia, w jakim badany jest przekonany o tym, że jego kariera zawodowa i wyniki uzyskiwane w pracy nie zależą od jego kompetencji i motywacji.

Poczucie braku skuteczności badanych pilotów wojskowych charakteryzuje się średnią $M = 32,50$, medianą $32,00$, odchyleniem standardowym $SD = 6,62$ oraz minimum 17 i maksimum 56 . Okazuje się, że wyniki uzyskane przez badanych pilotów są wyższe w stosunku do grupy normalizacyjnej w wieku $20\text{--}29$ lat ($M = 30,15$; $SD = 5,96$), jak i dla grupy normalizacyjnej w wieku $30\text{--}49$ lat ($M = 31,42$; $SD = 7,16$).

Tabela 2. Poczucie braku skuteczności badanych pilotów wojskowych

Poczucie Braku Skuteczności	Częstość	Procent
Wynik niski (1–3 steny)	8	10,5
Wynik przeciętny (4–7 stenów)	51	67,1
Wynik wysoki (8–10 stenów)	17	22,4
Ogółem	76	100,0

Okazuje się, że 2/3 badanych pilotów wojskowych (67,1%) charakteryzuje się przeciętnym przeświadczeniem, że o ich karierze i rozwoju zawodowym decydują własne kompetencje i motywacja. W pełni jest o tym przekonanych jedynie co dziesiąty respondent (10,7%). Natomiast częściej niż co czwarty respondent uważa, że wpływ na rozwój ich kariery mają inne czynniki zewnętrzne (sytuacja pracy, wola przełożonych itp.).

Wyniki na *Podskali Poczucie Braku Skuteczności* różnicowane są na poziomie istotnym statystycznie przez stan cywilny badanych pilotów ($p < 0,001$), ich staż służby wojskowej ($p < 0,049$), klasę pilota wojskowego ($p < 0,028$). Wyniki badań pozwalają stwierdzić, że piloci stanu wolnego (84,6%), ze stażem służby wojskowej do 5 lat (80,0%), nieposiadający żadnej klasy pilota wojskowego (80,0%) częściej niż pozostali badani uzyskali przeciętny wynik w podskali Poczucie Braku Skuteczności. Tak więc poczucie sprawstwa, jak również przekonanie że na rozwój zawodowy mały wpływ ma motywacja pracy, zaangażowanie częściej od innych odczuwają doświadczeni lotnicy. Jedni osiągnęli bowiem sukcesy zawodowe, inni nie zrealizowali swoich planów i odczuwają wynikający z tego dyskomfort.

Ze szczegółowej analizy wynika, że niemal powszechnie badani piloci są przekonani (94,7% odpowiedzi), że ich sukcesy w pracy są efektem ich umiejętności. Nie podzielają tego przekonania jedynie pojedyncze osoby (5,3%). Osoby, które mocno wierzą, że im się uda, osiągają sukcesy uważają, że drogą do tych osiągnięć jest skrupulatne wypełnianie swoich obowiązków, które znajdują uznanie zarówno u przełożonych, jak i wśród innych pilotów. Tak więc opinia, jaką ma się w pracy zależy głównie od własnej motywacji i zaangażowania (86,8% głosów). Zdaniem pilotów szanse rozwoju zwiększa inwestowanie w kształcenie i podnoszenie kwalifikacji, a pozytywne myślenie pozwala odnieść sukces zawodowy. Są więc respondenci przekonani, że to od ich starań zależy w znacznym stopniu powodzenie w pracy. Około 2/3 badanych (63,2%) uważa, że każdy jest kowalem swojego losu. Mają przy tym świadomość, że w wojsku można zrobić karierę nie bardzo angażując się w swoją pracę. Zdaniem co drugiego badanego pilota (52,6% odpowiedzi) szanse na awans zawodowy nie zależą tylko od samego żołnierza zawodowego. Zauważają więc, że nie zawsze tracą pracę, ci, którzy starają się mniej niż pozostali oraz są mniej kompetentni (44,8% wskazań).

Chociaż 2/3 respondentów (68,5%) podkreśla, że osoby naprawdę kompetentne nie muszą obawiać się bezrobocia.

Poczucie Zależności od Losu. Podskala *Poczucie Zależności od Losu* bada stopień, w jakim badany jest przeświadczony o tym, że za rozwój zawodowy i powodzenie w pracy odpowiedzialny jest ślepy los, pech czy szczęście.

Poczucie zależności od losu badanych pilotów wojskowych charakteryzuje się średnią $M = 26,05$, medianą $25,00$, odchyleniem standardowym $SD = 5,63$ oraz minimum 13 i maksimum 36. Wyniki te są wyższe w porównaniu z grupą normalizacyjną w wieku 20–29 lat ($M = 25,37$; $SD = 5,61$), jak i grupą normalizacyjną w wieku 30–49 lat ($M = 25,76$; $SD = 6,42$).

Tabela 3. Poczucie zależności od losu badanych pilotów wojskowych

Poczucie Zależności od Losu	Częstość	Procent
Wynik niski (1–3 stenów)	8	10,5
Wynik przeciętny (4–7 stenów)	50	65,8
Wynik wysoki (8–10 stenów)	18	23,7
Ogółem	76	100,0

Jak ustalono, 2/3 badanych pilotów (65,8%) charakteryzuje się przeciętnym poczuciem zależności od losu. Osoby osiągające wysokie rezultaty (23,7%) uważają, że awans, podwyżki czy uznanie szefa nie są uzależnione od rzeczywistych działań lub kompetencji pracownika, lecz są dziełem przypadku, określonego splotu okoliczności. Natomiast niski wynik (10,5%) świadczy o przekonaniu pilotów, że zły czy dobry los lub przypadek nie odgrywają dominującej roli w życiu zawodowym pracownika.

Ze szczegółowej analizy zebranego materiału empirycznego wynika, że niemal powszechnie badani piloci uważają (od 94,2% do 94,7% wskazań), że o tym, jak układa się w życiu nie decyduje ślepy los, a osobiste sukcesy to nie dzieło przypadku i splotu korzystnych okoliczności, tak jak i nagrody, które otrzymują od przełożonych nie są kwestią przypadku, lecz rzeczywistych zasług. Tylko nieliczni (15,8%) z respondentów, gdy im się coś nie udaje w pracy, zrzucają na zwykły pech. Zauważa jednak blisko co czwarty badany (23,7%), że o tym, kto w wojsku awansuje, decyduje czysty przypadek, a nie osiągnięcia oraz że zły los sprawia, iż niektórzy są systematycznie pomijani przy awansach. Tak więc aż co drugi respondent (50,0%) uważa, że awansują ci, którzy mają po prostu szczęście. Zdaniem co trzeciego pilota (34,2%), jeśli się nie ma szczęścia, to można nawet stracić pracę. Uważają, że ich dalsza kariera zawodowa zależy głównie będzie od tego, czy będą mieć pecha czy też dopisze im szczęście. Natomiast co czwarty badany pilot (21,1%) konstatuje, że wiele naszych osiągnięć jest bowiem w gruncie rzeczy dziełem przypadku, a nie naszej aktywności.

Wyniki uzyskane przez badanych pilotów na Podskali *Poczucie Zależności od Losu* koreluje na poziomie istotnym z następującymi czynnikami społeczno-zawodowymi badanych pilotów: wiekiem ($p < 0,011$), wykształceniem ($p < 0,003$), charakterem stanowiska służbowego ($p < 0,041$), dotychczasowym nalotem ($p < 0,000$) oraz nalotem na dany typie statku powietrznego ($p < 0,033$). Piloci wojskowi w wieku 26–30 lat (90,0%), absolwenci studiów cywilnych (100,0%), dowódcy

(80,0%), piloci z dotychczasowym nalotem 1001 do 1500 godzin (100,0%) oraz z nalotem na dany typ statku powietrznego 451–600 godzin (100,0%) częściej niż pozostali badani uzyskali przeciętny wynik. Można sądzić, że są przekonani, iż ich rozwój zawodowy to nie tylko własna praca, aktywność i uzyskiwane rezultaty, ale musi temu towarzyszyć żołnierskie szczęście i sprzyjające okoliczności losowe.

Poczucie Zależności od Innych. Podskala *Poczucie Zależności od Innych* mierzy przekonania dotyczące wpływu innych ludzi na przebieg kariery zawodowej.

Poczucie zależności od innych charakteryzuje się średnią $M = 24,42$, medianą 24,00, odchyleniem standardowym $SD = 4,59$ oraz minimum 10 i maksimum 32. Wyniki te są niższe od wyników grupy normalizacyjnej w wieku 20–29 lat ($M = 25,37$; $SD = 5,61$) i grupy normalizacyjnej w wieku 30–49 lat ($M = 25,76$; $SD = 7,16$).

Tabela 3. Poczucie zależności od innych badanych pilotów wojskowych

Poczucie Zależności od Innych	Częstość	Procent
Wynik niski (1–3 steny)	12	15,8
Wynik przeciętny (4–7 steny)	46	60,5
Wynik wysoki (8–10 steny)	18	23,7
Ogółem	76	100,0

Jak ustalono, ponad połowa respondentów (60,5%) jest przekonana, że ich kariera w sposób jedynie przeciętny zależy od wpływu innych osób (przełożonych, kolegów itd.). Piloci osiągający wysokie wyniki na tej skali (23,7%) uważają, że zarówno za sukcesami, jak i porażkami w pracy zwykle stoją inni ludzie. Są przekonani, że ich starania lub to, co sobą zawodowo reprezentują, nie liczy się w pracy tak bardzo, jak na przykład sympatia szefa czy też życzliwość współpracowników. Natomiast osoby z niskimi wynikami (15,8%) cechują się niewielkim poczuciem zależności od innych, co oznacza, że inni ludzie nie mają znaczącego wpływu na ich zawodowe osiągnięcia.

Na podstawie szczegółowej analizy danych należy zauważyć, iż średnio co drugi badany (od 52,6% do 57,0%) pilot twierdzi, że bez znajomości trudno o dobrą pracę, zarówno kariera zawodowa, jak i kolejny awans zależy od sympatii przełożonego. Podobnie jak utrata stanowiska wiąże się z decyzjami przełożonych, a nie rzetelną oceną poszczególnych podwładnych. Mimo takich ocen aż ¾ badanych ma poczucie, że przełożeni właściwie oceniają ich zdolności i kwalifikacje. Możliwości rozwoju jednak w ich przekonaniu zależą od dobrych relacji z przełożonymi, bo jeśli przełożony ich nie lubi, to nigdy nie doceni. Co piąty respondent (21,1%) twierdzi, że za jego niepowodzeniami często kryła się ludzka zawiść.

Wyniki uzyskane przez badanych pilotów wojskowych na *Podskali Poczucie Zależności od Innych* różnicowane są na poziomie istotnym przez wykształcenie ($p < 0,009$), charakter stanowiska służbowego ($p < 0,006$) oraz dotychczasowy nalot ($p < 0,002$). Osoby, które są absolwentami studiów cywilnych (100,0%), zajmujące stanowiska dowódcze (80,0%) oraz piloci z dotychczasowym nalotem 251–500 godzin (75,0%) częściej niż pozostali badani uzyskały przeciętny wynik w poczuciu zależności od innych w kreowaniu własnej kariery zawodowej.

Kontrola Osobista. Podskala *Kontrola Osobista* odnosi się do przekonania o możliwości kontrolowania przez siebie samego własnego losu w wymiarze „prywatnym” związanym tylko z osobistymi doświadczeniami zawodowymi osoby badanej.

Kontrola Osobista charakteryzuje się średnią $M = 28,39$, medianą 28,00, odchyleniem standardowym $SD = 5,60$ oraz minimum 14 i maksimum 39. Wyniki są wyższe w stosunku do grupy normalizacyjnej w wieku 20–29 ($M = 27,79$; $SD = 4,95$) i niższe w stosunku do grupy normalizacyjnej w wieku 30–49 lat ($M = 28,55$; $SD = 6,06$).

Tabela 4. Kontrola osobista badanych pilotów wojskowych

Kontrola Osobista	Częstość	Procent
Wynik niski (1–3 stenów)	10	13,2
Wynik przeciętny (4–7 stenów)	46	60,5
Wynik wysoki (8–10 stenów)	20	26,3
Ogółem	76	100,0

Na podstawie powyższych wyników można stwierdzić, że ponad połowa badanych pilotów charakteryzuje się przeciętnym poczuciem kontroli osobistej. Osoby z wysokimi wynikami (26,3% wskazań) mają słabe poczucie kontroli osobistej. Są zdania, że to, co im się przydarza w pracy, jest efektem działania różnorodnych czynników zewnętrznych (przełożeni, współpracownicy, przypadek, los). Z kolei osoby z niskimi wynikami (13,2%) charakteryzują się silnym poczuciem kontroli osobistej. Uważają, że ich własne, dotychczasowe i przyszłe doświadczenia zawodowe zależą głównie od czynników wewnętrznych, podmiotowych.

Szczegółowa analiza pozwala zauważyć, iż niemal powszechnie badani piloci (94,7%) wyrażają przekonanie, że ich sukcesy w pracy są efektem posiadanych umiejętności i zdolności, a skrupulatne wypełnianie obowiązków znajduje uznanie w środowisku pracy. Ponad połowa badanych (55,1%) zauważa jednak, iż to, czy odniosą sukces w pracy, bardziej zależy od opinii przełożonych, a nie posiadanych przez nich kompetencji. Ponad 2/3 respondentów (70,0%) konstatuje, że jeśli przełożony nie będzie ich lubił, to nigdy nie doceni ich starań, a co trzeci (34,2%) jest przekonany, że jego dalsza kariera zawodowa będzie zależała od tego, czy będzie on miał pecha, czy dopisze mu szczęście.

Wyniki uzyskane przez pilotów na *Podskali Kontrola Osobista* korelują na poziomie istotnym z następującymi czynnikami społeczno-zawodowymi badanych: wiekiem ($p < 0,027$), wykształceniem ($p < 0,009$), stażem służby wojskowej ($p < 0,008$), klasą pilota wojskowego ($p < 0,019$), charakterem stanowiska służbowego ($p < 0,000$), dotychczasowym nalotem ($p < 0,000$) oraz nalotem na dany typ statku powietrznego ($p < 0,003$). Piloci wojskowi w wieku 36–40 lat (100,0%), absolwenci studiów cywilnych (100,0%), piloci z najwyższym stażem służby wojskowej – powyżej 15 lat (70,6%), piloci z III klasą (71,4%), piloci instruktorzy (81,8%), piloci z dotychczasowym nalotem 501 do 1000 godzin (71,4%) oraz z nalotem na dany typ statku powietrznego 451–600 godzin (100,0%) częściej niż pozostali badani uzyskali przeciętny wynik w podskali Kontrola Osobista.

Ideologia Kontroli. Podskala *Ideologia Kontroli* pozwala zbadać poglądy badanych osób na temat kondycji „człowieka w ogóle”. Chodzi tu o zgeneralizowane wyobrażenie badanego o tym, czy i w jakim stopniu ludzie decydują o swoim losie.

Ideologia Kontroli charakteryzuje się średnią $M = 59,37$, medianą 59,00, odchyleniem standardowym $SD = 8,12$ oraz minimum 32 i maksimum 81. Wynik wyższy niż dla grupy normalizacyjnej w wieku 20–29 lat ($M = 57,17$; $SD = 8,71$) i dla grupy normalizacyjnej w wieku 30–49 lat ($M = 58,87$; $SD = 10,13$).

Tabela 5. Ideologia kontroli

Ideologia Kontroli	Częstość	Procent
Wynik niski (1–3 stenów)	2	2,6
Wynik przeciętny (4–7 stenów)	81,6	81,6
Wynik wysoki (8–10 stenów)	15,8	15,8
Ogółem	76	100,0

Aż 81,6% badanych pilotów wyraża przekonanie, że jedynie w przeciętnym stopniu człowiek może decydować o własnym losie. Badani z wysokimi wynikami (15,8%) są przeświadczeni, że pracownicy właściwie nie mają realnego wpływu na przebieg swojej kariery zawodowej. Sądzą, że sukcesy i porażki są uzależnione od czynników zewnętrznych oraz że zasada ta dotyczy wszystkich ludzi. Z kolei osoby z niskimi wynikami (2,6%) uważają, że wszyscy ludzie mogą być „kowalami swojego losu” i że jedynie czynniki zależne bezpośrednio od pracownika (od tego, co sobą reprezentuje i jak się zachowuje w pracy) decydują o przebiegu jego ścieżki zawodowej.

Ze szczegółowej analizy uzyskanych danych wynika, że niemal powszechnie badani piloci (92,1%) twierdzą, że ludzie, którzy mocno wierzą, że im się uda, osiągają sukcesy. Aż 86,8% jest zdania, że opinia, jaką się ma w pracy zależy głównie od indywidualnej motywacji i pracowitości. Około 2/3 respondentów (68,5%) uważa, że w pracy dobrze sprawdza się powiedzenie, iż każdy jest kowalem swojego losu, a ludzie naprawdę kompetentni nie muszą bać się bezrobocia. Inwestowanie w siebie w ocenie 86,8% respondentów i podnoszenie kwalifikacji to najlepsza droga do kariery zawodowej każdego człowieka, a brak satysfakcji z pracy (60,6% odpowiedzi) jest zwykle spowodowany postawą samego pracownika, podobnie jak utrata przez niego pracy. Chociaż należy pamiętać (68,6% głosów), że możliwości rozwoju zawodowego uzależnione są od dobrych relacji z przełożonym.

Uzyskane przez badanych pilotów wojskowych wyniki na Podskali *Ideologia Kontroli* różnicowane są na poziomie istotnym przez wiek respondentów ($p < 0,050$), ich wykształcenie ($p < 0,003$), staż służby wojskowej ($p < 0,029$), klasę pilota wojskowego ($p < 0,005$), charakter stanowiska służbowego ($p < 0,011$), dotychczasowy nalot ($p < 0,000$) oraz nalot na dany typ statku powietrznego ($p < 0,049$). Ustalono, że piloci do 25 roku życia (100,0%), absolwenci akademii wojskowych (100,0%), badani z najniższym stażem służby wojskowej – do 5 lat (100,0%), piloci z III klasą (100,0%), badani zajmujący stanowiska pilotów (90,5%), piloci z dotychczasowym nalotem 1501–2000 godzin (100,0%) oraz piloci z nalotem na dany typ statku po-

wietrznego 401–600 godzin (100,0%) częściej niż pozostali badani uzyskali przeciętny wynik w podskali Ideologia Kontroli.

Sukcesy. Podskala Sukcesy służy do diagnozy źródła kontroli pozytywnych wzmocnień w pracy – sukcesów.

Wyniki dotyczące sukcesów w pracy pilotów charakteryzują się średnią $M = 41,86$, medianą 42,00, odchyleniem standardowym $SD = 6,17$ oraz minimum 20 i maksimum 54. Wyniki te są wyższe w stosunku do grupy normalizacyjnej w wieku 20–29 lat ($M = 40,70$; $SD = 6,55$) i niższe w odniesieniu do grupy normalizacyjnej w wieku 30–49 lat ($M = 42,03$; $SD = 8,32$).

Tabela 6. Sukcesy

Sukcesy	Częstość	Procent
Wynik niski (1–3 stenów)	4	5,3
Wynik przeciętny (4–7 stenów)	58	76,3
Wynik wysoki (8–10 stenów)	14	18,4
Ogółem	76	100,0

Okazuje się, że na poziomie przeciętnym kształtuje się przekonanie pilotów co do źródeł kontroli pozytywnych wzmocnień (76,3%). Wyniki uzyskane przez co czwartego respondenta (18,4%) wskazują na dostrzeganie przez nich zewnętrznych źródeł kontroli sukcesów osiągniętych na polu zawodowym. Natomiast piloci z niskimi wynikami (5,3%) są zdania, że sukcesy zawodowe zawdzięczają własnym kompetencjom, sumienności i zaangażowaniu w pracę.

Szczegółowa analiza zebranych danych pozwala zauważyć, że niemal powszechnie piloci wojskowi wyrażają opinię (94,5% wskazań), że ich sukcesy zawodowe nie są dziełem przypadku i splotu korzystnych okoliczności. Warto inwestować w siebie i podnosić kwalifikacje. Jednak co drugi twierdzi (47,4% odpowiedzi), że szanse na awans nie zależą jedynie od nich. Aż 2/3 badanych stwierdza, że ich rozwój zależy od dobrych relacji z przełożonymi.

Wyniki uzyskane przez pilotów na Podskali Sukcesy koreluje na poziomie istotnym z następującymi czynnikami społeczno-zawodowymi badanych: wiekiem ($p < 0,002$), stanem cywilnym ($p < 0,001$), wykształceniem ($p < 0,000$), stażem służby wojskowej ($p < 0,001$), klasą pilota wojskowego ($p < 0,000$), charakterem stanowiska służbowego ($p < 0,001$), dotychczasowym nalotem ($p < 0,000$) oraz nalotem na danym typie statku powietrznego ($p < 0,038$). Piloci wojskowi w wieku 36–40 lat (100,0%), osoby stanu wolnego (92,3%), absolwenci studiów cywilnych (100,0%), piloci z najniższym stażem służby wojskowej – do 5 lat (100,0%), piloci z III klasą (100,0%), badani zajmujący stanowiska pilotów (90,5%), piloci z dotychczasowym nalotem od 501 do 1000 godzin (100,0%) oraz z nalotem na dany typ statku powietrznego 451–600 godzin (100,0%) częściej niż pozostali badani uzyskali przeciętny wynik w podskali Sukcesy.

Porażki. Podskala Porażki diagnozuje źródła kontroli niepowodzeń odnoszonych w pracy. Porażki pilotów wojskowych charakteryzują się średnią $M = 29,05$, medianą 29,00, odchyleniem standardowym $SD = 4,24$ oraz minimum 18 i maksimum 41. Wy-

niki te są wyższe w stosunku do grupy normalizacyjnej w wieku 20–29 lat ($M = 28,84$; $SD = 4,50$) i nieco niższe w porównaniu z grupą normalizacyjną w wieku 30–49 lat ($M = 29,44$; $SD = 4,82$).

Tabela 7. Porażki

Porażki	Częstość	Procent
Wynik niski (1–3 stenów)	6	7,9
Wynik przeciętny (4–7 stenów)	62	81,6
Wynik wysoki (8–10 stenów)	8	10,5
Ogółem	76	100,0

Ustalono, że aż 81,6% badanych uważa, charakteryzuje się przeciętnymi wynikami określającymi źródła niepowodzeń w pracy. Badani, którzy uzyskali wysokie wyniki (10,5%) przyczyny porażek w pracy upatrują w czynnikach zewnętrznych. Są przekonani, że negatywne zdarzenia w przebiegu ich kariery zawodowej lub brak wzmocnień pozytywnych to następstwa skierowanych przeciwko nim działań lub opinii innych ludzi (np. szefa) albo też skutki prześladowającego ich pecha czy przeznaczenia. Natomiast piloci z niskimi wynikami (7,9%) wiążą swoje przekonanie o wewnętrznej kontroli niepowodzeń. Winą za swoje porażki nie obarczają otoczenia. Można zatem sądzić, że w ich mniemaniu tylko oni sami są odpowiedzialni za zły przebieg ścieżki zawodowej. Zbyt skrajne wyniki w tej podskali mogą świadczyć o tendencji do nadmiernej samokrytyki.

Na podstawie szczegółowej analizy można stwierdzić, że co drugi badany pilot (47,3%) wyraża opinię, iż utrata stanowiska często związana jest z decyzjami przełożonych, a nie wynika z rzetelnej oceny poszczególnych podwładnych. Chociaż przyznają, że tracą najczęściej pracę mniej kompetentni (60,1% odpowiedzi). Tak więc często ludzie tracą pracę z własnej winy. Z kolei co trzeci respondent (34,2%) twierdzi, że gdy się ma pecha, to się otrzymuje najgorsze zadania, a w niektórych sytuacjach nawet traci pracę (18,5% wskazań). W ocenie prawie co czwartego respondenta (23,7%) zły los sprawia, że niektórzy systematycznie są pomijani przy awansach. Za osobistymi niepowodzeniami badanych pilotów często kryła się ludzka zawiść (21,1%) lub zwykły pech (15,8%).

Wyniki uzyskane przez badane osoby na Podskali Porażki różnicowane są na poziomie istotnym przez ich wykształcenie ($p < 0,040$), staż służby wojskowej ($p < 0,031$), klasę pilota wojskowego ($p < 0,002$), charakter stanowiska służbowego ($p < 0,004$), dotychczasowy nalot ($p < 0,000$) oraz nalot na dany typ statku powietrznego ($p < 0,015$). Piloci absolwenci akademii wojskowych (100,0%), badani ze stażem służby wojskowej 11–15 lat (100,0%), piloci z III klasą (100,0%), badani zajmujący stanowiska pilotów (90,5%), piloci z dotychczasowym nalotem 1501–2000 godzin (100,0%) oraz piloci z nalotem na dany typ statku powietrznego 301–450 godzin (100,0%) częściej niż pozostali badani uzyskali przeciętny wynik w podskali Porażki.

Skala Kontrolna. Skala ta jest przeznaczona do pomiaru tendencji do udzielania odpowiedzi aprobowanych społecznie.

Skala Kontroli w odniesieniu do pilotów wojskowych charakteryzuje się średnią $M = 60,32$, medianą $61,00$, odchyleniem standardowym $SD = 6,25$ oraz minimum 46 i maksimum 74 . Wyniki te są znacznie wyższe w stosunku do grupy normalizacyjnej w wieku $20-29$ lat ($M = 54,01$; $SD = 6,18$) i grupy normalizacyjnej w wieku $30-49$ lat ($M = 56,30$; $SD = 6,41$).

Tabela 8. Skala Kontrolna

Skala Kontrolna	Częstość	Procent
Wynik niski (1–3 steny)	6	7,9
Wynik przeciętny (4–7 stenów)	48	63,2
Wynik wysoki (8–10 stenów)	22	28,9
Ogółem	76	100,0

Wysokie wyniki świadczą o dużym nasileniu potrzeby aprobaty społecznej (28,9%). Osoby z takimi wynikami starają się przedstawić siebie w lepszym świetle, są wrażliwe na opinie innych ludzi. Niskie wyniki (7,9%) z kolei wskazują na małą wrażliwość na aprobatę społeczną. Badani prezentują się jako osoby nieskłonne do podporządkowania się normom społecznym, niedotrzymujące słowa, gotowe urazić lub skrzywdzić innych ludzi. Prawdopodobnie chcą być postrzegane jako osoby nie-standardowe, inne niż wszyscy, nonkonformistyczne. Zarówno osoby pragnące akceptacji społecznej, jak i osoby niewrażliwe na aprobatę społeczną mogą zniekształcać wyniki w skali Poczucia Umiejszczenia Kontroli i jej podskalach.

Najbardziej pożądanymi wynikami w tej skali są wyniki przeciętne (63,2%) świadczące o wyważonej potrzebie aprobaty społecznej, która nie zakłóca funkcjonowania społecznego, a zarazem nie prowadzi do zniekształcenia odbioru własnej osoby. Można zatem przypuszczać, że osoby uzyskujące przeciętne wyniki w tej skali będą szczerze odpowiadały na pytania w skali Poczucia Umiejszczenia Kontroli.

Szczegółowe dane wskazują, że niemal powszechnie piloci wojskowi deklarują, iż pozostają wierni swoim zasadom i zgodnie z nimi postępują (97,3% odpowiedzi), zawsze robią to, do czego się zobowiązali, jeśli nawet nie mają ochoty (89,5% wskazań), kiedy zaczynają coś robić, zawsze doprowadzają sprawy do końca (93,1%), a w sytuacjach, kiedy upierali się przy czymś, a okazało się, że nie mają racji, potrafią przyznać się do błędu. Ponadto w przytłaczającej większości starają się oni nie mówić o kimś przykrych rzeczy (81,6%). Jak się okazuje, $\frac{3}{4}$ badanych umie znieść zasłużoną krytykę pod swoim adresem (78,9% odpowiedzi), a także nigdy nie zdradziło powierzonej im tajemnicy (73,7% głosów wyborów). Około $\frac{2}{3}$ respondentów (68,5%) deklaruje, że nie potrafi nikogo celowo obrazić.

Wyniki pilotów uzyskane na Skali Kontroli korelują na poziomie istotnym z następującymi czynnikami społeczno-zawodowymi: płcią ($p < 0,035$), wiekiem ($p < 0,000$), wykształceniem ($p < 0,012$), stażem służby wojskowej ($p < 0,010$), klasą pilota wojskowego ($p < 0,000$), dotychczasowym nalotem ($p < 0,005$) oraz rodzajem statku powietrznego ($p < 0,009$). Piloci wojskowi – kobiety (100,0%), osoby w wieku $36-40$ lat (100,0%), absolwenci studiów cywilnych (100,0%), piloci ze stażem służby wojskowej do 5 lat (100,0%), posiadający III klasę pilota wojskowego (71,4%), piloci

z dotychczasowym nalotem 251 500 godzin (75,0%) oraz piloci samolotów i śmigłowców transportowych (66,7%) częściej niż pozostali badani uzyskali przeciętny wynik w Skali Kontroli.

Podsumowanie. Uzyskane wyniki świadczą, że piloci wojskowi przejawiają na ogół poczucie kontroli niższe niż w grupie normalizacyjnej w wieku 20–29 lat i na poziomie grupy normalizacyjnej w wieku 30–49 lat. Uzyskali nieznacznie niższe wyniki określające indywidualne przekonanie, że ich kariera zawodowa i rezultaty uzyskiwane w lotniczej służbie zależą od posiadanych kompetencji zawodowych i umiejętności lotniczych. Mimo wiary we własne możliwości, przekonani o potrzebie doskonalenia swoich lotniczych umiejętności w znacznej mierze uzależniają rozwój swojej kariery od sytuacji w jednostce, a zwłaszcza dobrych relacji z przełożonymi. Częściej od innych uważają, że ważne jest też lotnicze szczęście, a ślepy los może zniweczyć podejmowane wysiłki. Tym samym mają świadomość, że nie tylko własna aktywność zawodowa i zaangażowanie decydować będzie o ich powodzeniu. Sytuacja służby może bowiem sprzyjać bądź stanowić dla nich barierę rozwoju zawodowego. Piloci potrzebują aprobaty społecznej i częściej przedstawiają się w bardziej korzystnym świetle, niż jest to w rzeczywistości. Dotyczy to zwłaszcza profesjonalizmu lotniczego.

Można zatem skonstatować, że funkcjonowanie w hierarchicznej strukturze wojska, w której wszystkie aspekty pracy są sformalizowane i ujęte w określone procedury wpływa w sposób zasadniczy na kształtowanie indywidualnego poczucia umiejscowienia kontroli. W codziennej służbie uwzględnianie uwarunkowań zewnętrznych powoduje, że piloci ściśle kierują się obowiązującymi przepisami i stosują procedury zapewniające im pozytywną ocenę przełożonych. Biorąc jednak pod uwagę samodzielne wykonywanie zadań przez pilota lub działanie w małych zespołach, cecha ta może w sytuacjach nieokreślonych, ekstremalnych ograniczać efektywność działań. A zatem system dowodzenia i organizowania szkolenia lotniczego powinien w większym stopniu być nakierowany na kształtowanie poczucia kontroli wewnętrznej pilotów poprzez zmianę stylu dowodzenia, zwłaszcza w odniesieniu do tworzenia równych szans pilotom doskonalenia ich umiejętności lotniczych, bardziej obiektywnej oceny wyników pracy i sprawiedliwego nagradzania za służbę oraz awansu zawodowego.

Bibliografia

1. Bera R. (2003), *Postawy zawodowe pilotów wojskowych w procesie restrukturyzacji polskich sił powietrznych*, Warszawa.
2. Domachowski W., Kowalik St., Miluska J. (1984), *Z zagadnień psychologii społecznej*, Warszawa.
3. Gliszczyńska X. (1991), *Poczucie własnej skuteczności w procesie pracy*, w: X. Gliszczyńska (red.), *Psychologiczny model efektywności pracy*, Warszawa.
4. Matczak A., Jaworska A., Fecenec D., Stańczak J., Bitner J. (2009), *CwP – Człowiek w Pracy*, Pracownia Testów Psychologicznych, Warszawa.
5. Oleś P., Drat-Ruszczak K. (2008), *Osobowość*, w: J. Strelau, D. Doliński (red.), *Psychologia. Podręcznik akademicki*. Tom 1, Gdańsk.

6. Piskorz A. (2011), *Rozwój zawodowy pilotów wojskowych*, MON, Warszawa.
7. Reutt J. (1969), *Próba psychologicznej charakterystyki osobowości lotnika*, „Biuletyn Rady Naukowej WOSL, Dęblin.
8. Rheinberg F. (2006), *Psychologia motywacji*, Kraków.
9. Rotter J.B. (1966), *Generalized expectancies for internal versus external control reinforcement*, „Psycholog Monographs general and Applied”, t. 80, 1–28.
10. Sędek G. (1991), *Bezradność w środowisku zawodowym: przyczyny i skutki*, w: X. Gliszczyńska (red.), *Psychologiczny model efektywności pracy*, Warszawa.
11. Terelak J. (red.) (1988), *Wybrane problemy psychologii pracy pilota*, WOSL, Deblin.
12. Tyrała P. (1995), *Szkolenie lotnicze*, Dęblin – Kraków.

dr Joanna WIERZEJSKA

Wydział Pedagogiki i Psychologii
Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie
ul. Narutowicza 12
20-004 Lublin
joanna.wierzejska@umcs.pl