

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO

NINA DULAR

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

DIPLOMSKO DELO

PRIMERJAVA ODNOSA DO DELA PRI POKLICNIH IN PROSTOVOLJNIH GASILCIH

**COMPARISON OF WORK ATTITUDES BETWEEN PROFESSIONAL AND VOLUNTEER
FIREFIGHTERS**

IZJAVA O AVTORSTVU

Spodaj podpisani(-a) _____NINA DULAR_____, študent(-ka) Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, izjavljam, da sem avtor(-ica) zaključne strokovne naloge/diplomskega dela/specialističnega dela/magistrskega dela/doktorske disertacije z naslovom PRIMERJAVA ODNOSA DO DELA PRI POKLICNIH IN PROSTOVOLJNIH GASILCIH , pripravljene(-ga) v sodelovanju s svetovalcem/svetovalko _____NADO ZUPAN_____ in sosvetovalcem/sosvetovalko _____.

Izrecno izjavljam, da v skladu z določili Zakona o avtorski in sorodnih pravicah (Ur. l. RS, št. 21/1995 s spremembami) dovolim objavo zaključne strokovne naloge/diplomskega dela/specialističnega dela/magistrskega dela/doktorske disertacije na fakultetnih spletnih straneh.

S svojim podpisom zagotavljam, da

- je predloženo besedilo rezultat izključno mojega lastnega raziskovalnega dela;
- je predloženo besedilo jezikovno korektno in tehnično pripravljeno v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, kar pomeni, da sem
 - poskrbel(-a), da so dela in mnenja drugih avtorjev oziroma avtoric, ki jih uporabljam v zaključni strokovni nalogi/diplomskem delu/specialističnem delu/magistrskem delu/doktorski disertaciji, citirana oziroma navedena v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, in
 - pridobil(-a) vsa dovoljenja za uporabo avtorskih del, ki so v celoti (v pisni ali grafični obliki) uporabljena v tekstu, in sem to v besedilu tudi jasno zapisal(-a);
- se zavedam, da je plagiatorstvo – predstavljanje tujih del (v pisni ali grafični obliki) kot mojih lastnih – kaznivo po Kazenskem zakoniku (Ur. l. RS, št. 55/2008 s spremembami);
- se zavedam posledic, ki bi jih na osnovi predložene zaključne strokovne naloge/diplomskega dela/specialističnega dela/magistrskega dela/doktorske disertacije dokazano plagiatorstvo lahko predstavljalo za moj status na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani v skladu z relevantnim pravilnikom.

V Ljubljani, dne _____

Podpis avtorja(-ice): _____

KAZALO

UVOD	1
1 RAZVOJ GASILSTVA V LJUBLJANI.....	2
1.1 Organiziranost gasilstva v Ljubljani	3
1.2 Poklicno gasilstvo v Ljubljani.....	5
1.3 Prostovoljna gasilska društva	8
2 POKLIC GASILEC.....	10
2.1 Opis opravil in delovnih nalog	11
2.2 Delovna področja	12
2.3 Delovni pripomočki, materiali, dokumenti in storitve	12
2.4 Pogoji in razmere, nevarnosti, možne poškodbe pri delu in zaščita pred tem	13
2.5 Prostovoljni gasilec	14
3 MOTIVACIJA ZA DELO	15
3.1 Različni vidiki motivacije	15
3.2 Vrste motivacije	17
3.3 Motivacijski dejavniki.....	17
3.4 Motivacijsko vsebinske teorije	18
3.4.1 Maslowa teorija	19
3.4.2 Herzbergova teorija	20
3.4.3 Hackman- Oldhamova teorija	21
3.4.4 Teorija ERG (existence, relatedness, growth).....	22
3.5 Motivacijsko procesne teorije	23
3.5.1 Teorija pričakovanja.....	23
3.5.2 Teorija pravičnosti.....	23
3.6 Izvor motivacije.....	24
3.6.1 Notranja motivacija	24
3.6.2 Zunanja motivacija.....	24
3.7 Motivacija zaposlenih	25
3.8 Motivacija prostovoljcev.....	26
3.9 Psihološka pogodba.....	27
4 RAZISKAVA O ODNOSU DO DELA PRI POKLICNIH IN PROSTOVOLJNIH GASILCIH	29
4.1 Metodologija raziskave	29
4.1.1 Namen in cilji raziskave.....	29
4.1.2 Vzorec	30
4.1.3 Priprava vprašalnika.....	31
4.2 Rezultati raziskave o odnosu dela poklicnih in prostovoljnih gasilcih	31
4.3 Odgovori na raziskovalna vprašanja	39
4.4 Razprava in predlogi za motiviranje poklicnih in prostovoljnih gasilcev.....	47
SKLEP	48
LITERATURA IN VIRI	51

KAZALO SLIK

Slika 1: Organiziranost gasilstva v Sloveniji	4
Slika 2: Mestni dom- prvi prostori poklicnih gasilcev v Ljubljani	5
Slika 3: Prvo predelano gasilsko vozilo Fiat.....	6
Slika 4: Prva avto-lestev.....	6
Slika 5: Organizacijska shema GBL	8
Slika 6: Članstvo v prostovoljnem gasilskem društvu in gasilski enoti	10
Slika 7: Starostna struktura članstva ob 15. kongresu GZS, leta 2007	14
Slika 8: Hierarhija potreb Abraham Maslowa.....	19
Slika 9: Odstotek vseh anketirancev po skupini.....	31
Slika 10: Struktura anketirancev po spolu.....	32
Slika 11: Starostna struktura anketirancev	32
Slika 12: Delež stopenj izobrazbe anketirancev	33
Slika 13: Doba operativnih gasilcev.....	33
Slika 14: Zadovoljstvo z delom.....	34
Slika 15: Odnosi z vodstvom- neposredni vodja.....	35
Slika 16: Medsebojni odnosi	36
Slika 17: Motivatorji dela.....	37
Slika 18: Ocena zadovoljstva na delovnem mestu	38

KAZALO TABEL

Tabela 1: Delovni ciklusi v gasilski brigadi Ljubljana	7
Tabela 2: Temeljni elementi dvofaktorske teorije.....	20
Tabela 3: Hackman-Oldhamov model psiholoških okoliščin, ki vplivajo na motivacijo	21
Tabela 4: Povezava med Adelferjemi potrebami ERG, Maslowo in Herzbergovo teorijo.....	22
Tabela 5: Skupinska statistika in statistična značilnost za spremenljivke R1	40
Tabela 6: Kontigenčne tabele povezanosti med zadovoljstvom z delovnim položajem v društvu in odnosi med člani/ zaposlenimi	41
Tabela 7: χ^2 test med spremenljivkama zadovoljstvo z delovnim položajem v društvu in odnosi med člani/zaposlenimi	42
Tabela 8: Skupinska statistika in statistična značilnost za odgovor na R3	43
Tabela 9: Skupinska statistika in statistična značilnost za R4	45
Tabela 10: Kontigenčne tabele povezanosti med skupino gasilcev (poklicni in prostovoljni) ter ugledom društva/brigade	46
Tabela 11: χ^2 test med spremenljivkama skupina gasilcev (poklicni in prostovoljni, ter zadovoljstvom z ugledom društva/brigade.....	47

SEZNAM KRATIC

- GBL- Gasilska brigada Ljubljana
- GZL- Gasilska zveza Ljubljana
- GZS- Gasilska zveza Slovenije
- MOL- Mestna občina Ljubljana
- PGD- Prostovoljno gasilsko društvo
- PIGD- Prostovoljno industrijsko gasilsko društvo

UVOD

V preteklosti kadrovanje ni bilo deležno takšne pozornosti in tudi proces v podjetjih je obsegal zgolj vodenje kadrovskih evidenc in pripravo dokumentov pri novih zaposlitvah. Dandanes pa način življenja, različne birokratske zahteve in želja po večji urejenosti, vodijo do stresnih situacij, katerim nemalokrat nismo kos. Razvoj človeških virov v profitnih in neprofitnih sektorjih se razlikuje predvsem zaradi omejenih materialnih resursov. Najpomembnejši in najdragocenejši del organizacije so torej ljudje, zaposleni.

Pogoji dela ter posameznikove želje, zadovoljstvo, zavzetost pri delu so različni, s čimer se pa povezujejo tudi aktivnosti, katerim se posvečajo ljudje. Naloge, ki jih opravljajo so spodbujene z različnimi dejavniki motivacije. To predstavlja izziv. Potrebno je ugotoviti, kaj je tisto, ki prispeva k uspešnosti podjetja, organizacije. Najti je potrebno skupni cilj. Le-ta pa se razlikuje na področju zaposlenih in prostovoljnih skupin. Prav takšen izziv predstavljajo gasilci.

Gasilstvo je najštevilčnejša organizacija na slovenskih tleh. Njen razvoj je z dolgotrajno tradicijo ustvaril družabno življenje in občutek pripadnosti, spoštovanja, koristnosti. Glede na naravne nesreče, katerih smo deležni zadnje desetletje, so gasilci še kako dobrodošli, saj jih povezanost, enotnost, timski duh povezuje v kritičnih situacijah. Jih vseeno lahko damo v isti koš?

Organizacija gasilstva je razdeljena na poklicne in prostovoljne gasilce. S tega vidika je zanimivo kako se kaže motivacija obeh skupin. So kot delovna sila, z vsem svojim znanjem, spretnostmi, spodobnostmi, ki v podobnih stresnih situacijah odreagirajo enako. V čem se torej razlikujejo? Je pomoč sočloveku res vredna več, ko njihovo lastno življenje? Samo preprečevanje in gašenje požarov ne predstavlja delo gasilcev. Pomembno vlogo imajo pri sami zaščiti in reševanju v primerih velikih naravnih nesreč. Gasilstvo je več kot si lahko človek predstavlja.

Z diplomskim delom imam namen odgovoriti na vprašanja, »kaj koga zanima«, »kakšne so razlike v težnjah enih in drugih« je predstaviti teoretična izhodišča s področja motivacije in zadovoljstva ter uspeh pri delu prostovoljnih in poklicnih gasilcev, z uporabo slovenske in tuje literature, viri, dostopnimi na spletnih straneh in z lastnim raziskovalnim delom.

Cilji naloge so ugotoviti kateri dejavniki motivacije vplivajo na zadovoljstvo pri delu, kakšni so odnosi med enimi in drugimi znotraj skupine, med skupinami, kateri načini motivacije spodbujajo k zadovoljstvu poklicnih in prostovoljnih.

Za lažjo predstavo sem diplomsko nalogo razdelila na teoretični in empirični del. Predmet raziskovanja se torej nanaša področje motivacije gasilcev Gasilske zveze Ljubljana. Njen začetek je predstavljen v prvem delu naloge. V njem je opisan vpliv potrebe po izoblikovanju organizacije ter razvoj gasilstva na slovenskem.

V nadaljevanju se posvečam samemu poklicu gasilec, katerih elemente prav tako zajema prostovoljni gasilec. Prikaz opravil, delovnih nalog, pripomočkov, materialov, administracije, v kakšnih delovnih okoljih se giblje, kakšne nevarnosti pretijo nanj, vse to je osnova na kateri gradim empirični del.

Zakaj se kdorkoli ukvarja s čimerkoli? Da, nek notranji vzgon, motivacija ga žene. Različne veje motivacije so skozi teorije znanih strokovnjakov na tem področju predstavljene v teoretičnem delu, ki se v nadaljevanju prepleta z empiričnim delom.

Zadnji sklop diplomske naloge tako predstavlja raziskava Gasilske zveze Ljubljana na področju prostovoljnih gasilcev znotraj 35 prostovoljnih društev v primerjavi s poklicnimi gasilci Gasilske brigade Ljubljana. Za ugotovitev zastavljenih ciljev sem se posluževala različnih metod dela. Raziskala sem že obstoječo literaturo s področja motivacije ter s pomočjo vprašalnika, ankete, ki je bila izpolnjena anonimno, projecirala na dejansko stanje v društvih in brigadi. Zaključek je predstavljen z odgovori, ki so bili analizirani s pomočjo programa SPSS.

1 RAZVOJ GASILSTVA V LJUBLJANI

Ljubljana ima gasilstvo organizirano že več kot 135 let, poklicna enota pa je bila ustanovljena leta 1922. Zgodovina požarnega varstva na območju današnje Ljubljane, kot so jo opisali Sever in ostali (2004, str. 22), je v resnici še mnogo daljša. Že v Emoni so Rimljani organizirali požarno varstvo. Zanj je skrbela vojska, ki je imela v vsaki centuriji brizgalničarja, trobentača in nosače vode. Opremljeni so bili tudi z vsem tedanjim orodjem za gašenje: s Heronovo vodno črpalko (sifonom), vedrom, lestvami, drogovi in drugim. Pomembno je tudi dejstvo, da je bila Emona grajena predvsem iz kamna, kar je vsekakor predstavljalo večjo varnost pred izbruhi požarov.

V srednjeveški Ljubljani so prebivalci sami skrbeli za požarno varstvo. Stavbe v mestu so bile pretežno lesene, kar je bilo vzrok številnih velikih požarov, ki so mnogokrat opustošili velike predele mesta. Vsi ti požari so prizadejali mestu v njegovi zgodovini veliko škode in terjali od meščanov veliko žrtev in naporov, da so mesto ponovno obnovili.

Mestni očetje in meščani so ugotovili, da kljub prispevkom za nabavo opreme za gašenje, organizirani čuvajski nočni službi in drugim prizadevanjem, ne morejo preprečiti izbruhov požarov, zato je leta 1751 kresijsko glavarstvo za Gorenjsko prvič razpravljalo o gasilstvu in tudi uvedlo prvi gasilni red v Ljubljani, ki so ga nato vsled novih katastrofalnih požarov še dopolnjevali. Od leta 1814 je čuvaj na gradu najprej z zvonjenjem, pozneje pa s strelom iz topa, naznanjal požar. Smer požara je označil tako, da je na grajski stolp obesil rdečo zastavo, ponoči pa luč (Sever et al., 2004, str. 30).

Kljub želji po čim boljši opremljenosti za boj proti ognju, so bili uspehi dokaj pičli, kar nam dokazuje kronika požarov. Zato so leta 1863 poprosili slovensko telovadno društvo Južni

Sokol in nemško društvo Turnverein, če bi bili pripravljeni prevzeti “gasilski posel” v Ljubljani. Pritrdilno je odgovoril le Južni Sokol. To je bil prvi poizkus organiziranja gasilstva v Ljubljani. Leta 1869 pa je župan dr. Suppan ustanovil pripravljalni odbor za ustanovitev samostojnega gasilskega društva. Odbor je vodil Trnovčan Fran Doberlet, imenovan tudi “oče slovenskega gasilstva”. V izvedbo prve vaje društva so se vključili tudi turnferajnovci ter hoteli prevzeti vse zasluge za pripravo organiziranega gasilstva v Ljubljani. Tako so dosegli, da je bilo poveljevanje na vaji v nemškem jeziku. To nemško vsiljevanje je obsodil tudi Slovenski narod. Med člani društva so bili ljudje različnih narodnosti in različnih poklicev. Načelnik Doberlet je v zasnovi društva zahteval, da v njem sodelujejo vsi, ki jim je pri srcu pomoč ljudem v nesreči. Zato lahko še bolj razumemo pomen takratnega gesla:

Kjer treba, pomoči prinašajmo, a kdo trpi - ne vprašajmo!

Sever et al. (2004, str. 32-34) navajajo, da so med prvim občnim zborom junija 1870. leta v veliki dvorani na magistratu nenadoma zadoneli trije streli z Gradu, kar je pomenilo, da je zagorelo v središču mesta. Načelnik Doberlet je takoj prekinil občni zbor ter prevzel poveljstvo pri gašenju. Gorel je Knežji dvorec (današnja Univerza v Ljubljani). Pri gašenju so sodelovale vse tri čete in po eni uri je bil požar pogašen in nadaljevali so občni zbor. Tako je gasilsko društvo ravno za svoj prvi občni zbor doživelo “ognjeni krst” in župan se je gasilcem zahvalil za hitro in uspešno intervencijo.

Poseben mejnik v delovanju društva je leto 1904. Tega leta je bila razpuščena dotedanja požarna bramba in ustanovljeno povsem slovensko društvo, ki je prevzelo tudi naloge reševalne službe. Zato je tudi razumljivo ime društva, to je Ljubljansko prostovoljno gasilno in reševalno društvo. Z rastjo mesta je bilo vedno več nevarnosti za izbruh požara. Po nekaj hujših požarih, se je izkazalo, da kljub dobro organiziranemu prostovoljnemu gasilstvu Ljubljana potrebuje poklicno gasilsko enoto (Sever et al., 2004, str. 40-41).

1.1 Organiziranost gasilstva v Ljubljani

Mestna občina Ljubljana ima gasilski zavod s poklicnimi gasilci in prostovoljne gasilce po gasilskih društvih. Na čelu gasilske organizacije je Gasilska zveza Slovenije (v nadaljevanju GZS). Ta skrbi za izobraževanje gasilcev, tipiziranje gasilske opreme in preventivo na državni ravni. Prostovoljna gasilska društva se za opravljanje operativnih nalog – gasilske službe znotraj gasilske zveze – povezujejo v sektorje oziroma občinska poveljstva v zvezah, ki pokrivajo območje dveh ali več občin. Povezovanje gasilskih organizacij v regijski svet in regijsko poveljstvo ni pravna oblika, temveč je oblika sodelovanja gasilstva na organizacijskem in operativnem področju na območju regije (glej Sliko 1).

Ljubljana ima svojo gasilsko zvezo, ki deluje na območju Mestne občine Ljubljana (v nadaljevanju MOL). V Gasilski zvezi Ljubljana (v nadaljevanju GZL) je vključenih 35 prostovoljnih gasilskih društev in 5 prostovoljnih industrijskih gasilskih društev. Za

zagotavljanje in financiranje prostovoljne in poklicne gasilske dejavnosti v MOL, je odgovoren župan.

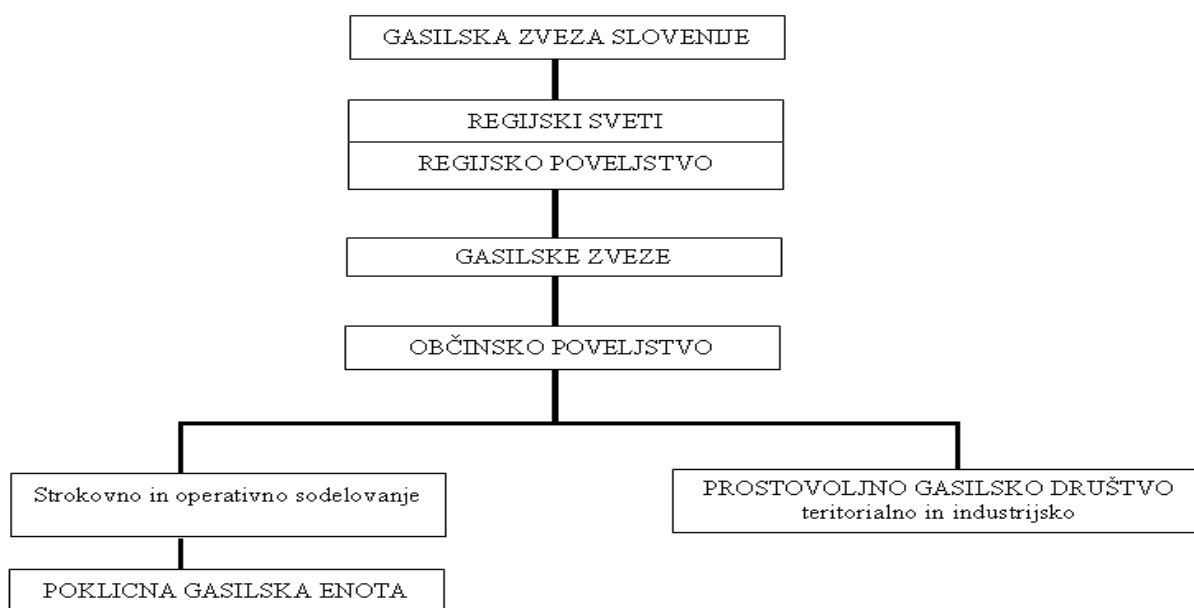
Društva v GZL so razdeljena na 4 sektorje glede na smeri neba in so stopnjevana po kategorizaciji. Pozivanje prostovoljnih gasilskih društev (v nadaljevanju PGD) ob intervencijah se izvaja preko Regijskega centra za obveščanje.

Po Zakonu o gasilstvu (Uradni list RS, št. 113/05) poznamo poklicne in prostovoljne gasilske enote, glede na območje delovanja pa teritorialne in industrijske.

Gasilske enote so lahko organizirane kot:

- poklicne gasilske enote
- prostovoljna gasilska društva in
- gasilske enote v gospodarskih družbah, zavodih in drugih organizacijah.

Slika 1: Organiziranost gasilstva v Sloveniji



Vir: Priročnik za gasilca (GZS, 1998, str. 4)

Gasilske enote so organizirane na podlagi Uredbe o organiziranju, opremljanju in usposabljanju sil za zaščito, reševanje in pomoč (Uradni list RS, št. 92/07), v industriji pa na podlagi Odredbe o merilih za določanje povečane nevarnosti nastanka požara, eksplozije ali druge posebne nevarnosti (Uradni list RS, št. 38/2002). Gasilske enote opravljajo predvsem naloge gašenja in reševanja v primeru požarov in druge naloge zaščite in reševanja na podlagi odločitve pristojnega organa lokalne skupnosti in v skladu s sprejetimi načrti.

1.2 Poklicno gasilstvo v Ljubljani

Že decembra 1920, je tedanji župan dr. Ivan Tavčar, naročil Franu Barletu, naj pripravi načrt za posodobitev gasilstva in ustanovitev stalne gasilske straže. Januarja 1921 je bil načrt pripravljen, vendar ga zaradi sprememb v občinski upravi niso izvedli. Šele maja 1922 je novi ljubljanski župan dr. Ljudevit Perič imenoval Janeza Kolečo za gasilskega referenta z nalogo, da organizira poklicno gasilsko stražo. Prva dva poklicna gasilca so v mestu zaposlili konec julija 1922. V oktobru je bilo zaposlenih že 10 gasilcev, od katerih je bilo šest stalno prisotnih. Torej že lahko govorimo o pravi gasilski enoti. Poklicni gasilci so dobili prostore v Mestnem domu kot ga vidimo na Sliki 2, in sicer telefonsko sobo, pisarno, skupno spalnico za moštvo, kuhinjo in polovico garaže prostovoljnega gasilskega društva Ljubljana mesto (Sever et al., 2004, str. 44). Na gradu je še vedno iz stolpa opazoval mesto požarni čuvaj in naznanjal požar s strelom iz topa. Tak način se je ohranil vse do leta 1939.

Slika 2: Mestni dom- prvi prostori poklicnih gasilcev v Ljubljani



Vir: <http://www.gasilskabrigadaljubljana.si/stara/foto/035.jpg>

Oprema je bila zelo skromna: brizgalna, nekaj cevi, najnujnejše orodje, lestve in oprema za deset mož, za prevoz bolnikov pa dva reševalna voza na konjsko vprego in dva para konj. Že naslednje leto, kot vidimo na Sliki 3, je enota dobila predelano tovorno vozilo Fiat in novo gasilsko vozilo z brizgalno.

Slika 3: Prvo predelano gasilsko vozilo Fiat



Vir <http://www.gasilskabrigadaljubljana.si/stara/foto/035.jpg>

Prvo avto-lestev (glej Sliko 4), je poklicna enota dobila leta 1934. Ta 30 metrska naprava je bila v uporabi vse do leta 1970.

Slika 4: Prva avto-lestev



Vir: <http://www.gasilskabrigadaljubljana.si/stara/foto/038.jpg>

Delo v Gasilski brigadi je potekalo v različnih delovnih ciklih (kot je prikazano v Tabeli 1). Od leta 1922 pa do danes se je število delovnih ur zmanjšalo iz 122 na 40 oziroma na 42. Prvotni cikel dela je vseboval 48 ur službe in 24 ur počitka, kar je na tedenski ravni pomenilo 112 ur.

Delovna obveznost gasilske čete je po letu 1976 razdeljena tako, da so njeni člani 12 ur na delu, sledi 24 ur počitka, nato ponovno sledi 12 ur dela in 48 ur počitka, nato se cikel ponovi. Načeloma to pomeni 40-ur na teden, v določenem tednu nanese tudi največ 42 ur*.

Tabela 1: Delovni ciklusi v gasilski brigadi Ljubljana

Obdobje	Delovni cikel	Delovne ure na teden
od 1922 do 1941	48 ur služba – 24 ur prosto	112 ur
od 1941 do 1967	24 ur služba – 24 ur prosto	84 ur
od 1967 do 1976	24 ur služba – 48 ur prosto	56 ur
od 1976	12 ur služba – 24 ur prosto	40 (42*) ur
	12 ur služba – 48 ur prosto	

Vir: <http://www.gasilskabrigadaljubljana.si/stara/zgodovina.htm>

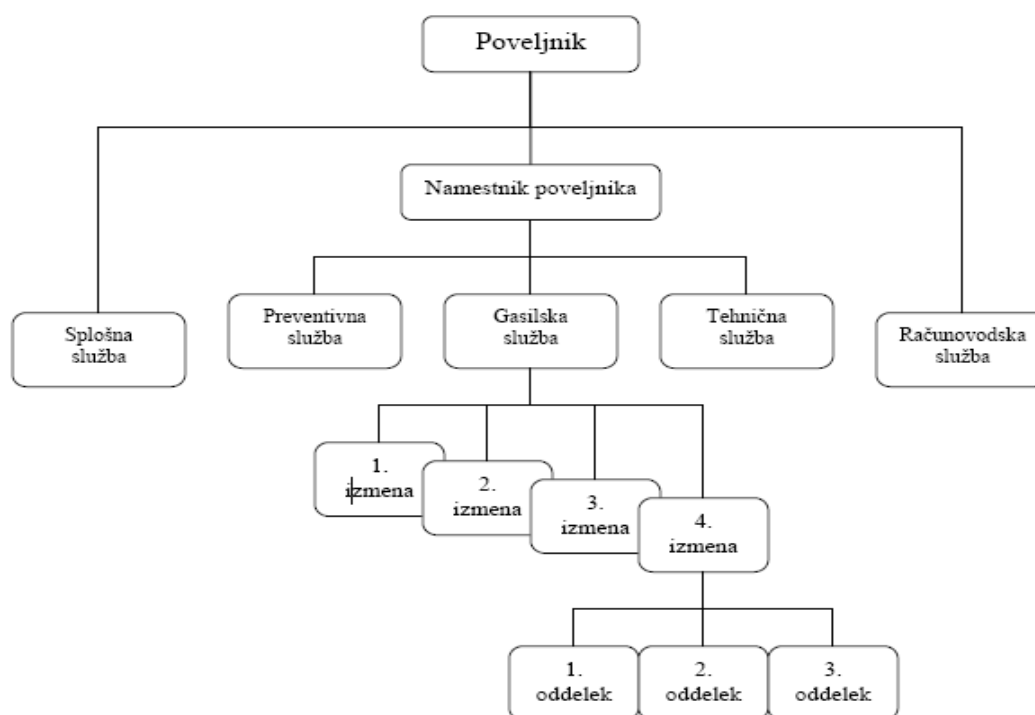
Na podlagi rezultatov ankete je zadovoljstvo pri poklicnih gasilcih nagnjeno bolj k nezadovoljstvu glede razporeditve delovnega časa kot pri prostovoljnih. Je pa seveda potrebno poudariti dejstvo, da prostovoljni gasilci nimajo obvezne stalne prisotnosti oziroma dežurstva, kot je to pri poklicnem gasilstvu. Preko tega podatka pa seveda lažje razumemo odgovore v anketi.

V 75-ih letih se je Gasilska brigada enkrat selila na novo (sedanjo) lokacijo, to je bilo leta 1960. Na podlagi elaborata Ogroženost in varstvo pred požari, ki ga je leta 1980 izdelal Zavod za družbeni razvoj, je bil pripravljen ambiciozen srednjeročni načrt razvoja Gasilske brigade. V Ljubljani naj bi zgradili dve dodatni postaji Gasilske brigade ter povečali število gasilcev na 45 v posamezni izmeni, vendar so ti načrti ostali neuresničeni.

Podoben razvoj je predviden tudi v Elaboratu organizacije gasilstva v Ljubljani za obdobje od leta 1995 do 2005 (Center za prenos znanja in tehnologij, 1995), v katerem so predlagane usmeritve za razvoj gasilstva, ki so bile upoštevane pri pripravi programa dela in razvoja Gasilske brigade Ljubljana (v nadaljevanju GBL) za to obdobje (Vir: www.Gasilskabrigadaljubljana.si/stara/zgodovina.htm).

Organizacija in delovanje GBL sta natančneje določena s pravilnikom o notranji organizaciji in pravili službe.

Slika 5: Organizacijska shema GBL



Vir: Černak, Dermol, Grom, Janežič, Kučič, Omahen, 1997: 50-51

Službe, ki sestavljajo GBL na Sliki 5 so:

- Operativno gasilsko reševalna služba- njene naloge so gašenje požarov, reševanje ljudi in premoženja ob naravnih in drugih nesrečah ter usposabljanje in vaje za izvajanje teh nalog. Gasilci se poleg tega vključujejo v izvajanje drugih dejavnosti enote, na primer vzdrževanje zaščitne in reševalne opreme in drugih sredstev ter opravljanje storitev, ki jih GBL opravlja v okviru svoje dejavnosti.
- Preventivna in razvojna služba- je nosilec izvajanja preventivne gasilske dejavnosti, odgovorna pa je tudi za spremljanje dosežkov in uvajanje novosti s področja gašenja in reševanja.
- Tehnična služba- odgovorna za redno vzdrževanje in obnovo opreme in sredstev za gašenje požarov ter drugih naprav in objektov GBL. Ob nabavi in prevzemu novih sredstev in opreme je pristojna za šolanje in urjenje gasilcev, da bodo to opremo pravilno uporabljali.
- Računovodska služba- opravlja vsa računovodska in knjigovodska dela.
- Splošna služba- rešuje pravne, kadrovske, administrativne in druge splošne zadeve.

1.3 Prostovoljna gasilska društva

Beseda volunter oziroma prostovoljec, kot ga pri nas imenujemo, izvira iz latinske besede voluntarius, voluntas, pomeni pa izbiro, prosto voljo, željo. S to besedo lahko označimo vse osebe, ki darujejo svoj čas, energijo, znanje in veščine ter dobro voljo v korist svojega okolja.

V Slovarju slovenskega knjižnega jezika (1997, str. 1086) najdemo razlago, da je prostovoljec/ka, kdor se prostovoljno odloči, prijavi za določeno delo oziroma dejanje.

Anica Kos v svojem delu (1996, str. 18) obravnava načela prostovoljstva. Prostovoljno delo je lahko opredeljeno na različne načine, toda vsebovati mora naslednje prvine:

- gre za dejavnost v interesu drugih ljudi ali družbe,
- dejavnost nima finančnih interesov,
- poteka v bolj ali manj organiziranem lokalnem ali nacionalnem okviru,
- izbor dejavnosti je prostovoljen,
- način delovanja je miroljuben.

PGD je prostovoljno združenje občanov, ki izpolnjujejo pogoje iz Zakona o društvih in Zakona o gasilstvu in ki želijo aktivno sodelovati pri razvoju gasilstva, ter preventivni in operativni dejavnosti ob požarih in drugih nesrečah. Društvo je humanitarna, nestrankarska in neprofitna organizacija.

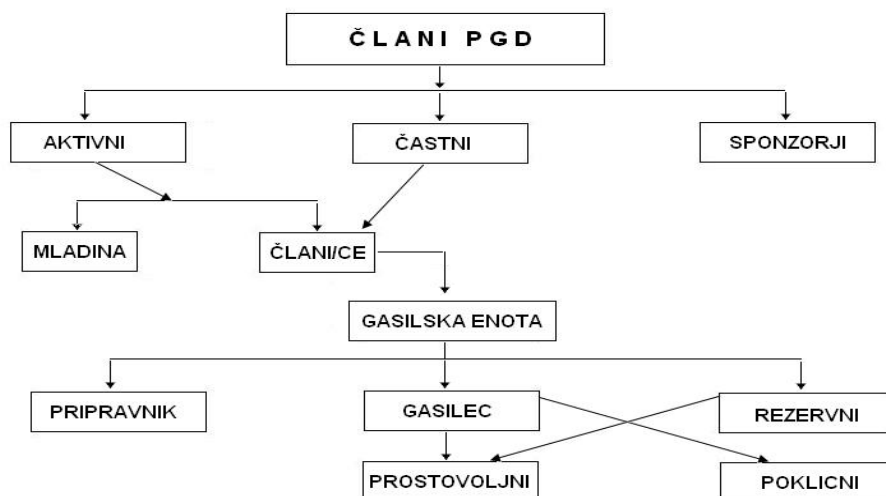
Pri ustanovitvi PGD je treba upoštevati določila Zakona o gasilstvu (Uradni list RS, št. 113/2005). PGD na podlagi ocene požarnih in drugih nevarnosti ustanovijo občani z namenom, da opravljajo predvsem naloge:

- požarne preventive,
- gašenja in reševanja v primeru požarov in drugih nesreč,
- vzgoje mladih,
- pomoči občanom na področju varstva pred požarom in
- druge naloge v zvezi z organizacijo in razvojem gasilstva.

PGD in gasilsko enoto kot na Sliki 6 sestavljajo različni organi. Najvišji organ vsakega PGD je občni zbor, ki ga sestavljajo vsi člani, ki izvolijo med svojimi člani organe društva, kot so upravni odbor, nadzorni odbor, predsednika in poveljnika. Organizacijski del društva prevzame predsednik, ki zastopa društvo navzven. Organiziranje in vodenje operativnega dogajanja prevzame poveljnik društva s pomočjo podpoveljnikov in pomočnikov na posebnih področjih, kot so skrb za radijske zvezde, vozni park, dihalne aparate, prvo pomoč in delo z mladino.

Za uspešno operativno delovanje gasilskega društva, mora le-to imeti tudi operativno enoto sestavljeno v skladu z merili za organiziranje in opremljanje gasilskih enot, posebno gasilsko zaščitno in reševalno opremo ter orodišče. Operativni gasilci morajo biti psihofizično in zdravstveno sposobni opravljati operativne naloge gasilca ter biti strokovno usposobljeni za gašenje in reševanje, prav tako pa morajo imeti uspešno opravljen izpit za gasilca.

Slika 6: Članstvo v prostovoljnem gasilskem društvu in gasilski enoti



Vir: Priročnik za gasilca (GZS, 1998, str. 10)

Prostovoljno gasilsko društvo v skladu s pooblastilom, opravlja preventivna in operativna dela v zvezi z varstvom pred požarom ter zaščito in reševanje na območju ali delu območja občine, za katero je bila ustanovljeno. Imeti mora predpisano število operativnih gasilcev, določeno z merili za organiziranje in opremljanje gasilskih enot, posebno gasilsko zaščitno in reševalno opremo ter orodišče. Evidenco o prostovoljnih gasilskih enotah in o prostovoljnih gasilcih vodijo Gasilska zveza Slovenije ter gasilske organizacije za svoje potrebe (povzeto po Uradnem listu RS, št. 113/2005). Program v katerem se zbirajo podatki se imenuje Vulkan.

2 POKLIC GASILEC

Če vprašate sedemletnika, kaj bi želel postati, ko odraste, dobite več ali manj odgovore, kot so Spiderman, astronaut, zdravnik, gasilec, odvetnik, filmski zvezdnik, policist in še kaj. Zanimivo je, da še dandanes domišljije otrok presegajo realnost. Kako realnost zgleda v uradnih papirjih, pa v nadaljevanju.

Zakonu o gasilstvu, ki je objavljen v Uradnem listu RS št. 113/2005 v 13. členu navaja, kdo je poklicni gasilec. To naj bi bil kandidat za gasilca, ki poklicno opravlja naloge gasilstva (v nadaljnjem besedilu: poklicni gasilec) in mora poleg splošnih pogojev za sklenitev delovnega razmerja, izpolnjevati še posebne pogoje:

- da ima srednjo tehnično ali srednjo strokovno izobrazbo in je polnoleten;
- da ni v kazenskem postopku in da ni bil pravnomočno obsojen za kaznivo dejanje zoper življenje, telo in premoženje;
- da opravi predpisan preizkus psihofizičnih sposobnosti.

Po sklenitvi delovnega razmerja, mora kandidat za poklicnega gasilca, v 18-ih mesecih uspešno zaključiti izobraževanje v gasilski šoli po programu za poklicne gasilce in opraviti

predpisan strokovni izpit. Kandidatu za poklicnega gasilca, ki ni uspešno končal gasilske šole ali tudi po ponovnem preverjanju ni opravil predpisanega strokovnega izpita, se izredno odpove pogodba o zaposlitvi.

Poklicni gasilec, ki vodi operativno delo v poklicni gasilski enoti, mora poleg splošnih pogojev in pogojev iz 2. in 3. točke prvega odstavka tega člena, imeti najmanj višjo strokovno izobrazbo, opravljeno dodatno usposabljanje za to delo, pet let delovnih izkušenj pri opravljanju operativnih nalog gasilstva in opravljen predpisan strokovni izpit.

Poklicni gasilec, ki kot poveljnik ali operativni vodja vodi operativno delo v poklicni gasilski enoti najvišje kategorije, mora imeti poleg splošnih pogojev najmanj visoko strokovno ali univerzitetno izobrazbo, pet let delovnih izkušenj pri poklicnem opravljanju operativnih nalog gasilstva in opravljen predpisan strokovni izpit. Predpisan strokovni izpit mora opraviti poklicni gasilec najkasneje v enem letu po nastopu dela poveljnika ali operativnega vodje. Predpisan strokovni izpit mora opraviti najkasneje v enem letu po nastopu dela tudi predstojnik poklicne gasilske enote.

Vsak poklic ima torej svojo verigo specializacij in obvladovanja določenih področij. Kako resnično zahteven pa je profil poklicnega gasilca, je predstavljeno na spletni strani Združenja slovenskih poklicnih gasilcev z avtorjem Klemenom Drofenikom, ki ga je objavilo v letu 2007 (<http://www.zdruzenje-zspg.si/zspg/download.php?list.33>). Gre namreč za primer t.i. razglasa za prosto delovno mesto poklicnega gasilca. S povzetkom le-tega, ki ga navajam v nadaljevanju so v PGD Zbilje opisovali poklic gasilca.

2.1 Opis opravil in delovnih nalog

Delo poklicnega gasilca težko primerjamo z drugimi zaposlitvami. Pri delu sicer uporablja drago zaščitno in reševalno opremo, vendar je to služba, ki je ne glede na to značilnost predvsem odvisna od ljudi. Zato je razumljivo, da od gasilcev pričakujemo raznovrstna (tehnična) znanja, za vzdrževanje ustrezne ravni znanja in kondicije pa je nujno potrebno stalno usposabljanje in urjenje.

Na kratko rečeno so poglavitne naloge poklicnega gasilca: gašenje požarov, reševanje ljudi in premoženja ob naravnih in drugih nesrečah ter redno usposabljanje in vaje za dobro opravljanje teh nalog.

Gasilci v poklicni enoti se poleg tega vključujejo v različne dejavnosti svoje enote, kamor sodijo vzdrževanje zaščitne in reševalne opreme ter gasilskih vozil.

Gasilci med svojim delovnim časom opravljajo tudi razne storitve, ki sodijo v dejavnost poklicne gasilske enote. Mednje štejemo preglede in vzdrževanje prenosnih gasilnikov, meritve hidrantnega omrežja, gasilsko stražo ob požarno nevarnih delih, usposabljanje za varstvo pred požarom, izdelavo požarnih načrtov in podobno.

2.2 Delovna področja

Poklicni gasilci se lahko zaposlijo v gasilskih enotah, ki so jih ustanovile (večje) občine; te enote uporabljajo operativno in preventivno delo v varstvu pred požarom na svojem območju. Organizirane so kot javni zavodi, ki jih je danes v Sloveniji 12 in sicer v občinah Ajdovščina, Celje, Koper, Kranj, Krško, Ljubljana, Maribor, Nova Gorica, Novo mesto, Ravne na Koroškem, Sežana in Trbovlje.

Poklicne gasilske enote so ustanovljene tudi po večjih podjetjih, kadar je zaradi narave dela požarna ogroženost resnejša. Tako gasilske enote pogosto posredujejo tudi ob nesrečah zunaj svojega podjetja, torej delujejo tudi kot občinske enote (npr. Domžale, Jesenice, Lendava in Velenje).

Glede na posebnosti gasilskega poklica ni nenavadno, da sta bila natančna organizacijska struktura in izdelan sistem odločanja in opravljanja nalog v poklicnem gasilstvu povsem vsakdanja stvar že dosti prej kot v industriji in poslovnem svetu. Vsakodnevna določitev posadk intervencijskih vozil hkrati pomeni, da ima vsak posameznik točno določeno nalogo. Taka dnevna delitev dela in nalog je še posebej značilna za velike poklicne gasilske enote, kakršna je npr. GBL.

Ker so gasilska vozila pravzaprav tovorna vozila z ustreznimi specialnimi nadgradnjami, mora biti v vsaki gasilski enoti določeno število gasilcev tudi primerno usposobljenih za vožnjo teh vozil. Pri nas je običajen naziv zanje gasilec-strojniki. Da si gasilec pridobi ta naziv, se mora izobraziti za poklicnega voznika, za delo z avtomehanskimi lestvami in zgibnimi ploščadmi in opraviti še izpit za avtodvigalista. Zato ni iz trte izvita trditev, da ima večina poklicnih gasilcev v resnici kar več poklicev, saj so za uspešno delo v gasilski enoti različna znanja nujno potrebna.

2.3 Delovni pripomočki, materiali, dokumenti in storitve

Poklicni gasilec pri svojem delu uporablja raznovrstno zaščitno in reševalno opremo. Med njegovo osnovno osebno zaščitno opremo štejemo gasilsko uniformo in čevlje. Pred odhodom na intervencijo gasilec "skoči" v zaščitno obleko, gasilske škornje in si natakne gasilsko čelado.

V zadimljene prostore gasilci vstopajo z izolirnimi dihalnimi aparati na stisnjen zrak, ki so podobni tistim za potapljanje. Gasilci se pogosto srečujejo z ekološkimi nesrečami, kot razlitje raznih škodljivih tekočin, lugov, kislin, v katerih je treba biti pozoren na te nevarne snovi. V takih primerih, še posebej, če snov ni znana, se gasilec zaščiti, kot bi šlo za najbolj nevarno snov. Za razpoznavanje in določitev nevarne snovi se uporablja posebna detekcijska oprema, pri reševanju pa posebni tesnilni čepi, trakovi in blazine ter sesalce in črpalke za nevarne snovi (naftne derivate, kisline, luge in drugo).

Ker je pogosto potrebno reševati in gasiti tudi v višjih nadstropjih, si gasilci pomagajo s prenosnimi lestvami, pa tudi z avtomehanskimi lestvami in zgibnimi ploščadmi na posebnih gasilskih vozilih.

Delo poklicnega gasilca je zelo raznovrstno, lahko ga strnemo v nekaj temeljnih dejavnosti: gašenje požarov, reševanje ljudi, živali, premoženja in okolja ob naravnih in drugih nesrečah, preventivno delo v bivalnem in delovnem okolju, ki ga pokriva gasilska enota, usposabljanje ljudi za varstvo pred požarom in gašenje, vzdrževanje in servisiranje gasilske tehnike, servisiranje gasilnih aparatov in orodij, stalno spremljanje razvoja gasilske opreme in gasilnih sredstev, svetovanje v zvezi s požarno zaščito, izdelavo požarno-varnostnih načrtov ter razne storitve.

2.4 Pogoji in razmere, nevarnosti, možne poškodbe pri delu in zaščita pred tem

Delo gasilca je raznoliko in nevarno, saj intervencije terjajo od njega fizične in psihične napore, ki zahtevajo tudi sposobnosti hitre prilagoditve. Prilagajati se mora različnim okoliščinam (oblike zgradb, višina, utesnjenost, težaven dostop do ponesrečencev, ovire in drugo). Gašenje in reševanje je dinamično delo stoje ali v prisiljenem položaju (čepenje, plezanje, pripogibanje, dviganje bremen in ponesrečencev, prenašanje po lestvah in stopnicah iz višjih nadstropij, vlečenje in pridrževanje z vrvmi in podobno). Pri vstopanju v zaprte prostore in pri kakršnem koli gašenju je obvezna uporaba izolirnih dihalnih aparatov, saj se nikoli ne ve, na kakšne pline ali dime lahko gasilec naleti. Podobno je z gašenjem kemičnih snovi, pri čemer nevarno izhlapevajo strupeni plini in hlapi; po tleh so navadno razlite tekočine in agresivne snovi.

Pogosto velika je tudi nevarnost eksplozije. To še posebej velja za požare vnetljivih tekočin, celuloida, svile in drugih organskih snovi v zaprtih prostorih, kjer ni dovolj kisika. Pri takem nepopolnem gorenju z veliko dima in drugih gorljivih sestavin nastaja tudi ogljikov monoksid, ki ob ponovnem dotoku zraka lahko eksplodira.

Ob prometnih nesrečah, ko je potrebno reševati ukleščene potnike iz vozil, so gasilci priče tudi zelo dramatičnim prizorom. Med zahtevnejša reševanja sodijo tudi posredovanja ob nesrečah, v katerih so udeležena vozila za prevoz nevarnih snovi.

Gasilec je izpostavljen različnim vplivom, ki so škodljivi za zdravje. Že med vožnjo na intervencijo je povečana možnost prometne nezgode. Med intervencijo pa so možne poškodbe: opekline, zlomi, odrgnine, vrezi, udarnine, zastrupitve in podobno. Pri opravljanju gasilske službe zato še kako pazi na pravilno nošenje in uporabo zaščitnih oblačil in opreme. Kot najboljša zaščita pred možnimi poškodbami so se poleg zaščitne opreme v praksi pokazali še: dobra izurjenost in usposobljenost gasilca ter pravilno vodenje intervencij. Zato je povsem jasno, da so to tista področja, ki jim je v poklicnem gasilstvu posvečena posebna pozornost (Vir: <http://pgdzbilje.mojforum.si/pgdzbilje-about19.html>).

2.5 Prostovoljni gasilec

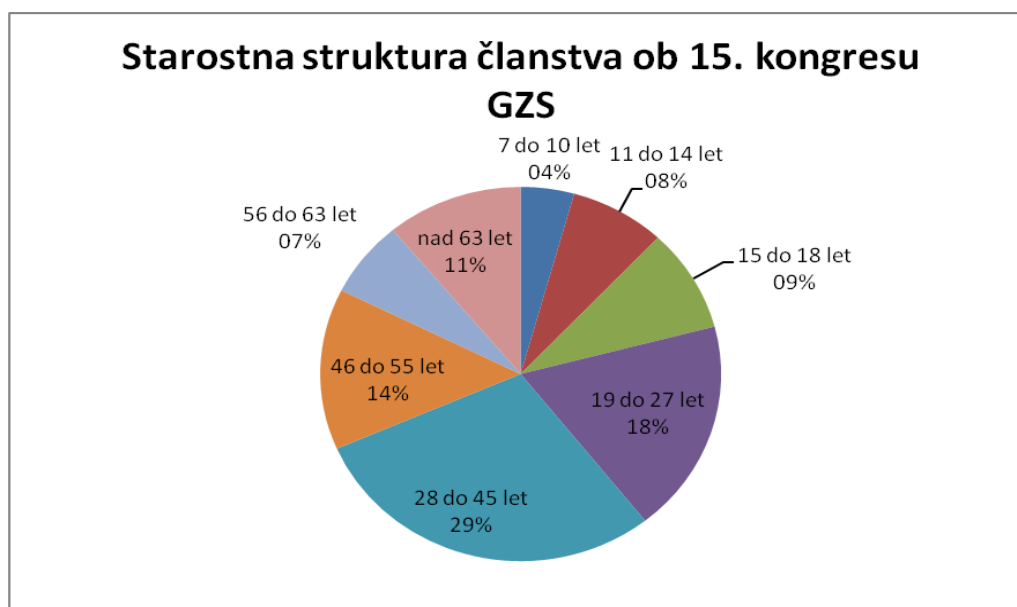
Zakon o gasilstvu v 19. členu določa, kdo je gasilec. Gasilec, ki prostovoljno opravlja operativne naloge v gasilstvu (v nadaljnjem besedilu: prostovoljni gasilec), je oseba, ki:

- je strokovno usposobljena za gašenje in reševanje ter ima opravljen predpisani izpit za prostovoljnega gasilca;
- ima opravljen predpisan preizkus znanja, preizkus psihofizičnih sposobnosti in je zdravstveno sposobna za opravljanje gasilske službe;
- ni bila pravnomočno obsojena za kaznivo dejanje zoper življenje, telo in premoženje;
- je stara od 18 do 63 let – moški oziroma 18 do 55 let – ženske.

Prostovoljno gasilstvo je v Sloveniji zelo razširjeno. Po zadnjih podatkih, ki so bili zbrani na 15. kongresu Gasilske zveze Slovenije, imamo v Sloveniji 133.065 prostovoljnih gasilcev, ki delujejo v 1295 prostovoljnih teritorialnih gasilskih društvih (PGD) in 68 prostovoljnih industrijskih gasilskih društvih (v nadaljevanju PIGD).

Iz Slike 7 lahko ugotovimo, da je največ prostovoljnih gasilcev v populaciji med 28 in 45 let in to kar 29,1 %, skoraj tretjina. Nato sledi starostna skupina med 19 in 27 let, z 18,4 %. Veliko število prostovoljnih gasilcev lahko opazimo tudi v starostni skupini med 46 in 55 let.

Slika 7: Starostna struktura članstva ob 15. kongresu GZS, leta 2007



Vir: 15. kongres Gasilske zveze Slovenije

Ostale skupine si sledijo nekako z enakim odstotkom članstva in sicer: veterani z 11%, ki so že dopolnili starost 63 let, sledijo jim z 8,9% odstotki mladinci stari med 15 in 18 let, 7,7 % prostovoljnih gasilcev je starih med 11 in 14 let, to so starejši pionirji ter mladinci, predzadnji so člani med 56 in 63 letom. Najmanjši odstotek članstva je med 7 in 10 letom.

Po podatkih, ki smo jih dobili, lahko ugotovimo, da je kar 68 odstotkov vseh prostovoljnih gasilcev tako imenovanih operativnih gasilcev, kar pomeni, da so stari med 19 in 63 let.

3 MOTIVACIJA ZA DELO

Zakaj delamo? Je to morda skrb zase in za druge, da pridobimo sredstva za življenje? Morda se želimo uveljaviti v neki delovni sredini, se želimo dokazati? Lahko si želimo priznanja, želimo biti koristni ali pa le na nek način zapolniti dan. Človek je narejen zato, da je aktiven in ni je človeške aktivnosti, ki ne bi bila motivirana. Moč motivacije je odvisna od povezanosti med cilji na eni strani in potrebami in željami na drugi strani (povzeto po Lipičniku, 1998). Namen motivacije je v povečani učinkovitosti. Motivi se razlikujejo pri vsakem izmed nas. Obstajajo ljudje, ki opravljajo dela, ne da bi za to prejeli ustrezne nagrade in plačila ter drugi, ki delajo, ne da bi delo sploh marali ali da bi jim bilo blizu. Le-ti so t.i. motivi, ki so lahko pozitivni, se pravi spodbujajo določeno aktivnost, ali negativni, ki zavirajo aktivnost.

3.1 Različni vidiki motivacije

Lipičnik v svoji knjigi *Ravnanje z ljudmi pri delu* (1998, str. 155) piše, da ni niti ena sama človekova aktivnost, tako tudi delo ne, nikoli spodbujena samo z enim, temveč s številnimi zelo zapletenimi, poznanimi in nepoznanimi dejavniki. Do tega zelo pomembnega sklepa so prišli strokovnjaki s številnimi preučevanji na področju delovne motivacije. Zakaj torej iskati odgovor na vprašanje, zakaj človek dela? Včasih odkrijemo večino poglobljenih gibal človekove aktivnosti, a to še ne pomeni, da smo odkrili univerzalno resnico o človekovi motivaciji za delo.

Motivacija se med prostovoljci in tistimi, ki delo opravljajo poklicno načeloma razlikuje. Jurgec (1999) ugotavlja, da se prostovoljec najpogosteje vključuje v programe zaradi zadovoljitve potrebe po pripadnosti, želje slediti nekomu in biti uspešen kot je on oziroma zaradi želje nekaj prijetnega početi skupaj s prijatelji. Na splošno rečemo, da imamo v organizacijah dve vrsti zaposlenih. Tisti, ki so redno zaposleni, dobivajo plačo in svoje delo opravljajo z veseljem ali pa tudi ne ter tiste, ki delajo iz nekih notranjih vzgibov- zato, ker želijo preizkusiti svoje teoretično znanje pa ne dobijo zaposlitve. Prvi ljudje potrebujejo spodbudo nadrejenih oziroma tistih, ki organizirajo njihovo delo, bolj kot prostovoljci.

Potrebe po delu naraščajo stalno, saj neprofitne organizacije v veliki meri pokrivajo socialno varstveno področje. Seveda so prostovoljci vedno dobrodošli. To so ljudje, ki delajo dobro zaradi občutka pripadnosti, požrtvovalnosti. Navadno niso pri delu na noben način zavarovani (s tem mislim na varstvo pri delu, obvezno zdravstveno zavarovanje, pokojninsko zavarovanje, nezgodno zavarovanje), ne dobijo plačila za delo (morda le kakšno nagrado), so po statusu neenakovredni redno zaposlenim. Mnogokrat prav prostovoljci delajo bolj kakovostno, poglobljeno in bolj vztrajno kot delavci, ki delajo za plačilo (Kraljič, 2001).

Torej kot piše Lipičnik (1998, str. 162), je vsak človek edinstven. Individualne značilnosti kot so osebne potrebe, vrednote, stališča in interesi, človek prinese s seboj na delo. Ker se te lastnosti razlikujejo od posameznika do posameznika, se sprašujemo, kaj ljudi motivira. Nekatere, kot sem že nakazala, motivira denar in zavračajo delo, da bi dobili višjo plačo. Druge motivira varnost in sprejemajo manj plačano delo, da bi se izognili tveganju, da bodo ostali nezaposleni. Tretji sprejemajo izzive, ki jih pripeljejo na rob njihovih zmogljivosti.

Iršič v svojem članku (Družina, letnik 52, 2003) sporoča, da je naša motivacija najboljša, ko najdemo v delu smisel. Plača pravi, ni zadosten motiv. Je vsekakor nujen pogoj, da se lahko posvetimo delu, saj je s tem poskrbljeno za našo gmotno varnost. Kljub temu pa plača in druge ugodnosti niso dovolj, da bi nas motivirale. Raziskave so celo pokazale, da lahko nagrade ali plačilo spodkopljejo veselje do dela. Najprimernejša služba bi bila tista, ki bi jo opravljali tudi, če ne bi bila plačana in zato je zelo na mestu vprašanje, ali imam vsaj približno tako službo. Žal v današnji družbi ne gre, da bi bil brez denarja, zato je treba delati za denar in vsak delavec je tudi vreden svojega plačila kljub temu pa plačilo ni in ne sme biti edino, kar nas motivira za delo.

Če predolgo opravljamo isto delo, postane kljub dobri plači rutinsko in nezanimivo, manjka nam izzivov in posledično nam drastično upade tudi motivacija. Do neke mere lahko upad motivacije sicer nadomestimo z voljo ali prisilo, če ne zaradi drugega, iz finančnih razlogov, a tudi moč volje, ki jo sicer tako kot moč mišic lahko krepimo, oslabi, če jo preveč uporabljamo. Poleg tega je nevarnost, da »pregorimo« in popolnoma izgubimo voljo do dela ali celo do življenja.

Zato je smiselno, da sledimo vedoželjnosti. Namesto, da bi se skušali prisiliti k delu, raje poskrbimo, da bo naše delo izpolnjevalo tri temeljne prvine notranje motivacije, in sicer radovednost, potrebo po (razvijanju) sposobnosti in potrebo po dosežkih. Ne zanemarjajmo stvari, ki pri delu pritegnejo pozornost oziroma zbudijo radovednost, z izgovorom: »Sedaj nimam časa za to, ker imam veliko dela.« Če si bomo vzeli par trenutkov za tisto, kar nam je vzbudilo zanimanje, se nam bo to lahko že takoj, gotovo pa v bližnji prihodnosti, bogato obrestovalo. Pomembno je tudi, da pri delu razvijamo znanje in sposobnosti, zato se ne izogibajmo izzivom in priložnostim za učenje tako na delovnem mestu kot tudi na kakšnem seminarju ali drugem izobraževanju. Če hočemo, da bo delo ostalo zanimivo, potrebujemo vedno nove dosežke, stvari, ki so nam v izziv, take, ki še malo presegajo tisto, kar smo dosegli do sedaj.

Na začetku delovne dobe, ko začnemo določeno službo, nam običajno ni treba skrbeti za motivacijo, saj nam je vse novo in izziv. Ko preteče nekaj časa in se dela navadimo, pa se nam razvija občutek kompetentnosti. Vedno bolj smo zadovoljni s svojimi dosežki in vedno bolj se nam zdi, da delo obvladamo. To nas motivira in nadomesti radovednost in izziv, ki sta kot motivacijska elementa prevladovala na začetku. Še pozneje, ko delo ni več novo in se nam sposobnosti ne razvijajo več, pa lahko začne motivacija upadati. To se seveda na delovni uspešnosti ne pozna takoj, saj s pomočjo pridobljenih izkušenj lahko do precejšnje mere

nadomestimo upad motivacije. A prej ali slej, bo, če česa ne ukrenemo, pomanjkanje motivacije obrodilo svoje slabe sadove. To pa je tudi čas, ko je treba začeti razmišljati o spremembi dela, najsi bo znotraj iste dejavnosti v smislu napredovanja ali zamenjave delovnega mesta ali pa s spremembo zaposlitve.

Poleg radovednosti ter potrebe po kompetentnosti in dosežkih pa na motivacijo močno vpliva tudi pomen oz. smisel, ki ga v delu vidimo in to kakšno vlogo ima pri naših daljnoročnih ciljih. Tudi ko nam delo ni več novo in se naše sposobnosti ne razvijajo več dosti, nam pomen, ki ga ima naše delo, zagotavlja močan vir motivacije, ki po moči lahko celo presega vse druge. Četudi je naše delo pretežno rutinsko, smo zanj lahko visoko motivirani, če le vidimo smisel v tem kar počnemo. Če to, kar delamo, predstavlja korak na poti do večjih ciljev oziroma nam pomaga pri uresničevanju naših sanj ali pa s tem kar delamo sodelujemo pri nečem pomembnem že v sedanosti, bomo v splošnem za delo bolj motivirani, kot če v njem ne vidimo ne smisla in ne pomena za prihodnost.

3.2 Vrste motivacije

Motivi vodijo k usmerjenemu delovanju in glede na vlogo, ki jih igrajo v človekovem življenju, jih delimo na primarne in sekundarne motive (Lipičnik, 1998, str. 156). Primarni so motivi oziroma silnice, ki usmerjajo človekovo aktivnost k tistim ciljem, ki mu omogočajo, da preživi. V tem primeru govorimo tudi o potrebah, ki so lahko biološke ali socialne. Mednje uvrščamo: lakoto, žejo, spanje, počitek, spolnost, materinstvo itd. Za to skupino je značilno, da vodijo človeka do takšnih ciljev, ki mu omogočajo preživetje, imenujemo jih tudi biološki.

Sekundarni motivi ali silnice, so tisti motivi, ki človeku zbudijo prijetne, ugodne izkušnje, kar pomeni, da so zadovoljni, ne ogrožajo pa njegovega življenja, če niso zadovoljni. Med pomembnejše sekundarne motive spadajo predvsem: moč, uveljavitev, pripadnost, varnost in status. Ta del motivov se mi zdi, da največ pripomorejo k povezanosti poklicnih in prostovoljnih gasilcev.

Glede na nastanek ločimo motive na podedovane, to so tisti motivi, ki jih človek prinese na svet in na pridobljene, ki jih človek pridobi v življenju. Dejavniki, ki vpliva na delitev motivov je zagotovo tudi razširjenost med ljudmi. Ločimo namreč takšne motive, ki jih srečujemo pri vseh ljudeh, to so t.im. univerzalni, in takšne, ki jih srečujemo samo na določenih območjih in jim rečemo regionalni. Obstajajo pa tudi individualni, ki jih srečamo samo pri posameznikih (Lipičnik, 1998, str. 156).

3.3 Motivacijski dejavniki

Rezultat oziroma izid predstavlja uspešnost delovanja ljudi. Ugotavljamo ga kot primerjavo med postavljenim ciljem in stanjem, ki smo ga dosegli (Lipičnik, 1998, str. 108). Ugotovljena uspešnost nam da vrsto povratnih informacij o človekovih prednostih in slabostih povezanih z delom, o njegovih zmožnostih za opravljanje določenega dela. Ti podatki nam pomagajo pri ocenjevanju doseženega, poleg tega je vse to uporabno za managerske odločitve o tem, kako

nadalje ravnati z ljudmi, kako zaposlene spodbujati k določenemu načinu vedenja in dela v smeri doseganja ciljev podjetja. Temeljni problem je, da z motivacijskimi dejavniki podjetje oziroma organizacija skuša vplivati na vse zaposlene ali na vsaj večje skupine zaposlenih, medtem ko je motivacija predvsem individualna, toliko kot je individualna sestava potreb.

Na motivacijo izmed številnih dejavnikov najpogosteje vplivajo naslednji dejavniki (Lipičnik; 1998, str. 163):

- Individualne razlike – vsak človek je edinstven. Razlike med posamezniki so vidne v osebnih potrebah, vrednotah, stališčih in interesih. Zaradi teh razlik med posamezniki se tudi dejavniki, ki sprožijo motivacijo od posameznika do posameznika razlikujejo. Nekatere motivira varnost zaposlitve, nekatere denar, tretji pa sprejemajo izzive, ki jih pripeljejo na rob njihovih zmogljivosti.
- Lastnosti dela so njegove sestavine, ki ga določajo, omejujejo in izzivajo. Te značilnosti določajo, kateri delavec lahko opravlja delo od začetka do konca, pogojujejo pomembne lastnosti dela, avtonomijo pri delu in določajo vrsto in širino povratnih informacij, ki jih delavec dobi o svoji uspešnosti.
- Organizacijska praksa je sestavljena iz pravil, splošne politike, managerske prakse ter sistema nagrajevanja v družbi. S politiko opredeljujemo posamezne ugodnosti, z nagradami pa, kar lahko pritegne nove delavce in preprečuje odhode starejših iz organizacije. Pri tem je potrebno poudariti, da zaposlene motivirajo le nagrade, ki temeljijo na uspešnosti.

Vsi trije dejavniki vplivajo na motivacijo zaposlenih, v našem primeru tako poklicnih kot prostovoljnih gasilcev. Glavno sodelovanje oblikujejo človekove potrebe in stališča, aktivnosti zaposlenega na delovnem mestu. Managerji morajo pri delu z ljudmi na področju motivacije upoštevati vse tri dejavnike, pri čemer morajo razumeti način, s katerim poskušajo uporabiti pravila in nagrade, saj le-ta lahko deluje kot motivator ali demotivator (Lipičnik, 1998, str. 163).

3.4 Motivacijsko vsebinske teorije

Doslej smo motivacijo predstavili kot temeljni psihološki proces, ki vključuje primarne in sekundarne motive. Da bi managerji čim bolje razumeli vedenje zaposlenih v organizaciji, morajo prepoznati te motive in jim posvetiti vso pozornost. Poznavanje posameznih motivov je potrebno tudi, če želimo proučiti različne pristope k motivaciji. Vsaka motivacijska teorija si prizadeva razložiti vzroke za vedenje ljudi in procese, ki povzročajo vedenje. Tiste, ki se ukvarjajo s tem, »kaj« motivira vedenje, imenujemo vsebinske teorije, tiste, ki so bolj osredotočene na to, »kako« motivirati vedenje pa označujemo kot procesne teorije (Treven, 1998, str. 156).

Izbrane motivacijske teorije so mi v pomoč pri iskanju odgovorov, kaj je tisto, kar motivira gasilce, ki so v prostovoljnih in tudi tiste, ki so v poklicnih vrstah. Kako se med seboj

prepletajo in dopolnjujejo. Prva izmed navedenih je Maslowa, ki je usmerjena na potrebe in dajanju poudarka človekovim potrebam in prispevanju vpogleda v potrebe ljudi v organizacijah, da bi jih vodje, managerji razumeli in jih na delovnem mestu zadovoljili.

3.4.1 Maslowa teorija

Izmed različnih teorij je najbolj znana Maslowa, ki je razvil prvo celovito motivacijsko teorijo, s katero je predstavil svoj koncept hierarhije potreb. Po tem konceptu so vse potrebe razvrščene v pet ravni. Na Sliki 8 je prikazana piramida, kjer so potrebe po Maslowu nanizane od nižjih k višjim.

Slika 8: Hierarhija potreb Abrahama Maslowa



Vir: S. Treven. Mednarodno organizacijsko vedenje, 2001, str.127

Ravni temeljnih človeških potreb po Maslowu so naslednje (Treven, 2001, str. 127):

- Fiziološke potrebe – so temeljne potrebe, zato so pred vsemi drugimi. Če so te potrebe zadovoljene, lahko človek preživi. Med te potrebe so uvrščene potreba za hrano, vodo, spanjem.
- Potrebe po varnosti – se pojavijo takoj, ko so zadovoljene fiziološke potrebe. Potrebe po varnosti odsevajo željo človeka, da se zaščiti pred izgubo bivališča, hrane, zaposlitve, pridobljenega položaja. Povezane so tudi s težnjo ljudi, da živijo v stabilnem in predvidljivem okolju.
- Socialne potrebe – ko ljudje zadovoljijo potrebo po varnosti, se v njih pojavi potreba po pripadnosti. Ta je tesno povezana z željo človeka po ljubezni, interakciji z drugimi, pa tudi po tem, da je priznan in cenjen. Ljudje se v skladu s potrebo ozirajo okoli sebe in iščejo podobne osebe, pričakujejo povabilo na druženje, prizadevajo si ugajati drugim ljudem in biti priznani kot člani ugledne skupnosti.
- Potrebe po spoštovanju in pripadnosti – proti vrhu piramide se nahajajo potrebe človeka, da spoštuje samega sebe in da ga spoštujejo in cenijo tudi drugi ljudje. Med te potrebe spadajo tudi potrebe po moči in potrebe po uveljavljanju ter statusu. Zato si ljudje prizadevajo izboljšati svoj status in pozitivno podobo, da bi si pridobili večji ugled ali da bi dosegli visok položaj v skupini. Če so človekove potrebe po spoštovanju zadovoljive,

se poveča njegovo zaupanje v lastne sposobnosti, v nasprotnem primeru se pri njem pojavi občutek podrejenosti in nezaupanja v lastne sposobnosti.

- Potrebe po samouresničevanju – se pojavijo pri človeku takrat, ko je v pretežni meri zadovoljil vse štiri predhodne. Potrebe te ravni odsevajo človekovo željo, da dela to, za kar je sposoben. Zato lahko ljudje, ki dosegajo želeno stopnjo samouresničitve, razvijejo in uporabljajo vse svoje sposobnosti. Potrebe te ravni človeka motivirajo, da spremenijo zaznavanje o samem sebi v stvarnost.

Motivacijo razume Maslow kot neprekinjen proces, ki se nikoli ne zaključi, ker človek nikoli ne doseže popolne zadovoljitve. To dokaže tudi z drugim konceptom, konceptom pomembnosti, ki pravi, da vrednost motivacijskega dejavnika pade z zadovoljitvijo potrebe, ki dejavnik pogojuje ter, da nižja potreba sama po sebi aktivira višjo.

Lipičnik (1998) v svojem delu pravi, da je motivacijska teorija Maslowa za managerje uporabna, saj lahko z njo na podlagi navadnih vprašalnikov, kaj motivira ljudi v določeni organizaciji in v določenem času, ugotovijo, na kaj so ljudje tisti trenutek najbolj občutljivi.

3.4.2 Herzbergova teorija

Psiholog Frederik Herzberg je proučeval, kako vpliva zadovoljstvo pri delu na učinkovitost in motiviranost človeka. V svoji študiji je ugotovil, da je mogoče vse motivacijske faktorje razdeliti na dve skupini (Treven, 1998, str. 117): higieniki in motivatorji, kateri temeljni elementi so prikazani v Tabeli 2. Zato se njegova teorija imenuje dvofaktorska teorija.

Vsaka izmed teh dveh skupin drugače vpliva na zaposlene v delavnem okolju. Higieniki sami ne spodbujajo ljudi k dejavnosti, temveč odpravljajo neprijetnosti ali kako drugače ustvarjajo okoliščine za motiviranje, motivatorji pa neposredno spodbujajo ljudi k delu.

Tabela 2: Temeljni elementi dvofaktorske teorije

Higieniki	Motivatorji
Nadzor	Odgovornost
Odnos do volje	Uspeh
Plača	Napredovanje
Delovne razmere	Samostojnost
Status	Pozornost
Politika vodenja	Razvoj
Varnost pri delu	Odnos do sodelavcev

Vir: S. Treven, Mednarodno organizacijsko vedenje, 1998, str.117

Zadovoljstvo pri delu se kaže kot rezultat dosežene uspešnosti, priznanja za rezultate, zanimivega dela, odgovornosti in napredovanja (Pugh, 1996, str. 172). Teh pet faktorjev je tesno povezanih tako konceptualno kot empirično. Herzberg jim pravi motivatorji. Kadar so

pri delu prisotni, so temeljne potrebe posameznika zadovoljene, iz česar sledijo pozitivni občutki ter povečana storilnost. Te temeljne potrebe so tiste, ki se nanašajo na osebno rast in izpopolnjevanje (Miner, 1980, str. 78).

Nezadovoljstvo pri delu po drugi strani povzroča drug niz dejavnikov, ki vsi označujejo kontekst, v katerem se delo opravlja (Treven, 1998, str. 117). Obsegajo višino zaslužka, medosebne odnose, politiko podjetja, položaj in varnost zaposlitve, kontrolo dela, delovne razmere in organizacijo podjetja. Kadar so ustrezno prilagojeni, lahko ti faktorji nezadovoljstva ali higieniki do neke mere vplivajo na odpravo nezadovoljstva pri delu in povečanje storilnosti, vendar sami zase ne morejo ustvariti tistih dejansko pozitivnih učinkov in visokih nivojev storilnosti, ki so potencialno mogoči. Da bi bili ti potenciali doseženi, se mora management preusmeriti in prenesti poudarek na motivacijo.

Iz povedanega sledi, da so higieniki sicer potrebni, vendar vplivajo na zadovoljstvo pri delu le v omejenem obsegu in ne motivirajo (Robertson, 1994, str. 56). Če obstajajo, ljudje niso nezadovoljni. Če jih ni, če izostanejo, so ljudje nezadovoljni. Če so prisotni v večji meri, ne motivirajo. Herzberg pravi, da je delovna mesta potrebno na novo organizirati tako, da se poveča maksimalna zmožnost delavcev za doseg ciljev, ki so pomembno povezani z opravljanjem dela. Pri tem poudarja zlasti to, da mora imeti posameznik določen obseg nadzora nad načinom, kako se delo opravlja, če hoče doseči občutek uspeha ter osebnostnega razvoja.

Pogled te teorije med gasilci zna biti kar uporaben, kajti prostovoljni gasilci bi z vidika temeljnih elementov bili v veliki večini uvrščeni na strani motivatorjev, medtem ko pa se poklicni dopolnjujejo še s higieniki. Očitno je, da so higieniki prav tako pomembni kot motivatorji, saj le tem ustvarijo učinkovito startno osnovo.

3.4.3 Hackman- Oldhamova teorija

Hackman-Oldhamov model (glej Tabelo 3) takoimenovane obogatitve dela izhaja iz Herzbergovih ugotovitev, kjer poskušata v svoji teoriji opredeliti osnovne pogoje, ki povečajo delovno motivacijo in zadovoljstvo pri delu, hkrati pa ugotoviti, kako se takšni pogoji ustvarijo. Pri tem postavljata osnovno tezo, da ljudje delajo dobro samo, če so zadovoljni z delom (Černetič, 1997, str. 81).

Tabela 3: Hackman-Oldhamov model psiholoških okoliščin, ki vplivajo na motivacijo

Doživljanje pomembnosti	Zaznavanje, da se delo izplača	VELIKA MOTIVIRANOST ZA DELO
Doživljanje odgovornosti	Občutek osebne odgovornosti	
Poznavanje rezultatov	Poznavanje ravni uspešnosti	

Kritične psihološke okoliščine

Posledice

Vir: Lipičnik, 1998, str. 169

Ta teorija je morda najbolj primerna za prikaz motiviranosti prostovoljnih gasilcev. Ljudje, ki so del tega, čutijo, da njihovo delo pomembno vpliva na okolje, v katerem živijo, saj se v prostovoljnih gasilskih društvih druženje le-teh odraža tudi v manj kriminalnih dejanjih. Gasilci delajo samostojno, samoiniciativno, dobijo občutek osebne odgovornosti in vpletenosti. To se lahko začne že v zgodnji mladosti. Pogoji za to so seveda vodstveni kadri, ki določajo odgovornosti in naloge prostovoljcev. Sama organizacija umeščanja le-teh v strukturo društva vpliva na njihovo delo in napredek. Hkrati njihovo delo nadzoruje in usmerja k boljšim rezultatom (prirejeno po Lipičniku, 1998, str. 169). Osebe same vplivajo na rezultate, jih spoznavajo in se trudijo izboljšati. Problem prostovoljnih društev na splošno je predložitev in utemeljitev rezultatov dela za preteklo leto, če želijo nadaljevati v prihodnosti. Javna sredstva to zahtevajo, da se s tem potrdi društvena pomembnost in potrebnost za javno dobro. Poklicni gasilci so lahko delno tudi zajeti v ta sklop teorije, s to razliko, da delo opravljajo v sklopu redne zaposlitve.

3.4.4 Teorija ERG (existence, relatedness, growth)

Clayton Adelfer, avtor te teorije je poskušal dopolniti Maslovo in Herzbergovo teorijo motivacije tako, da je izoblikoval model potreb, ki je bolj usklajen s sodobnimi empiričnimi raziskavami. Zavedel se je, da je pomembno razvrstiti potrebe ljudi v skupine in da je bistvena razlika med potrebami nižjih in višjih ravni (Treven, 1998, str. 118).

Tri skupine potreb po Adelferju (Treven, 1998, str. 119):

- Potrebe po obstoju- mednje uvrščamo potrebe, ki se nanašajo na izpolnjevanje osnovnih, materialnih in eksistenčnih zahtev. V to skupino uvrščamo potrebe, ki jih je Maslow obravnaval kot fiziološke potrebe in potrebe po varnosti.
- Potrebe po povezovanju- to skupino sestavljajo potrebe, ki so povezane z željo ljudi po vzdrževanju pomembnih medsebojnih odnosov. Te potrebe ustrezajo Maslowim socialnim potrebam in potrebam po spoštovanju, v tistem delu, ki se nanaša na željo človeka, da bi ga spoštovali tudi drugi ljudje.
- Potrebe po razvoju- odražajo človekovo željo po osebnem razvoju. Ta skupina potreb vsebuje notranjo sestavino Maslowih potreb po spoštovanju in človekove potrebe po samouresničevanju.

Tabela 4: Povezava med Adelferjemi potrebami ERG, Maslowo in Herzbergovo teorijo

Adelferjeve potrebe ERG	Maslow hierarhija potreb	Herzbergova dvofaktorska teorija
Razvoj	Samouresničitev	Motivatorji
Povezava	Spoštovanje	
Obstoj	Pripadnost	Higieniki
	Varnost	
	Fiziološke potrebe	

Vir: S. Treven, Management človeških virov, 1998, str. 119

Teorija ERG pri zadovoljevanju potreb ne zahteva tako stroge hierarhije kot Maslowa (v Tabeli 4). Posameznik si lahko prizadeva za osebni razvoj, čeprav nima zadovoljenih potreb po obstoju ali potreb po povezovanju z drugimi ljudmi, lahko pa se pojavijo vse tri hkrati. Ta teorija upošteva tudi individualne razlike med ljudmi in dejstvo, da vpliva na prednost zadovoljevanja potreb tudi različno kulturno okolje, posameznikova izobrazba in njegove družinske vezi (Treven, 1998).

3.5 Motivacijsko procesne teorije

V teh teorijah ni toliko poudarka na posebnih dejavnikih, ki povzročajo vedenje, kot na načinu kako se pojavi sprememba v vedenju.

3.5.1 Teorija pričakovanja

Vroomova motivacijska teorija sloni na treh elementih: valenci, instrumentalosti ter pričakovanju (Treven, 1998, str. 123) Ko posameznik izbira, se odloča za vedenje na osnovi interakcije med privlačnostjo (valenco) in svoje subjektivne ocene verjetnosti, da ga bo izbrano vedenje pripeljalo do določenega cilja (pričakovanje). Cilji zaposlenega in podjetja pa si lahko nasprotujejo. Vroom poudarja, da si bo zaposleni prizadeval za večjo delovno uspešnost, ki je cilj organizacije le, če bo zaznal povezavo med doseganjem tega cilja in njemu lastnega cilja.

Posameznik je za določeno vedenje ali delo motiviran toliko, kolikor pričakuje, da bo s tem dosegel svoje individualne cilje. Poudarja pomen nagrad, ki bi morale biti zanj privlačne. V organizaciji bi morali to upoštevati in jih nagrajevati z nagradami, ki jih le ti ocenjujejo kot pozitivne. Poudarja tudi pričakovano vedenje pri posamezniku in bi le ta moral biti seznanjen s tem, kaj v organizaciji od njega pričakujejo in kako bo nagrajen. Posameznikova pričakovanja, če bo pričakoval ustrezno delo, primerno nagradi in izpolnitev ciljev, si bo tudi bolj prizadeval pri svojem delu.

Vroomov model motivacijske teorije je uporaben le v razmerah dobre organiziranosti delovnega procesa, v organizacijah, ki se oblikujejo in kjer se uveljavlja upravljanje po demokratični poti ter združujejo zaposlene z visoko stopnjo družbene zavesti. (Lipičnik, 1994).

3.5.2 Teorija pravičnosti

Teorijo pravičnosti je zasnoval J. Stacy Adams. Izraza pravičnost in nepravičnost sta tista, s katerima zaposleni označujejo svoje občutenje razlik med prejemki (Lipičnik, 1994, str. 505-507). Zaposleni primerjajo svoje vložke in prejemki v organizaciji z vložki/ prejemki drugih, ki so zaposleni v isti ali v kateri drugi organizaciji. Zaveda se v kakšnem razmerju so njegovi prejemki za opravljeno delo s tistim, kar je vložil v delovni proces. Temeljni dejavniki so (Černetič, 2001, str. 15):

- Vložki- nanašajo se na vse kar oseba vlaga pri opravljanju svojega dela, na primer starost, izkušnje, spretnosti, izobrazba, socialni status, prispevek k ciljem skupine ali organizacije; če zaposleni meni, da daje organizaciji več kot od nje dobiva v obliki plače, bo dobil občutek nepravičnosti;
- Prejemki- so dejavniki, za katere je oseba prepričana, da bi jih morala biti deležna kot rezultat svojega dela, ti so lahko pozitivni (plača, priznanje, statusni simboli in dodatne ugodnosti) ali negativni primeri (pritiski vodstva, monotonost, neustrezne delovne razmere);
- Osebe za primerjavo- si zaposleni izbere v svoji organizaciji ali drugje v okolju, primerja se lahko tako s posamezniki kot tudi s skupinami.

Pri izbiri osebe se upošteva tri spremenljivke: raven plače, stopnja izobrazbe, delovna doba. Ko občutijo nepravičnost, si to prizadevajo zmanjšati na enega od drugih šestih načinov (Lipičnik, 1996, str. 174): izkrivijo svoje sposobnosti, izkrivijo resničnost o drugih, izberejo drugo osebo za primerjavo, povečujejo vložke (da upravičijo večje nagrade), zmanjšujejo vložke (da nadomestijo manjšo nagrado), zapuščajo delodajalce.

3.6 Izvor motivacije

Osnovna teoretična izhodišča za motivacijo najdemo v delih s področja osebnostne, socialne in pedagoške psihologije ter nekaterih drugih psiholoških področij. Teoretiki in raziskovalci obravnavajo dve vrsti motivacije, notranjo in zunanjo. Oba izvora se napajata v motivacijskih spodbudah, ki predstavljajo vir motivacije.

3.6.1 Notranja motivacija

Ljudje, ki opravljajo raznolika in zanimiva dela so notranje in osebno motivirani za opravljanje dela. Notranja motivacija je prirojeno in naravno nagnjenje za razvoj naših notranjih sposobnosti prek učenja, za katerega ni potrebna zunanja spodbuda (Stipek, 1998). To pomeni, da se notranje motiviran človek ne oklepa zunanjih ciljev, kot so nagrada, priznanje in uveljavitev v javnosti, saj so zanj značilne notranje motivacijske spodbude (radovednost, interesi, vznburjenje, zanos, pozitivna samopodoba), ki neposredno spodbudijo motivacijski proces (Razdevšek-Pučko, 1999). Kadar je posameznik notranje motiviran, ne potrebuje spodbud ali kaznovanja, ker je »že aktivnost sama po sebi nagrada« (Woolfolk, 2002, str. 320). Cilj delovanja je v dejavnosti sami, proces je pomembnejši od rezultata, vir podkrepitve pa je v človeku (Marentič-Požarnik, 2000). Palekčič (1985, str. 97) jo imenuje »človeška motivacija«, ki se prepozna v dejavnostih, ki se izvajajo na »svoj lastni račun«, so »zadovoljiva sama po sebi«, so »samopodkrepljujoča«.

3.6.2 Zunanja motivacija

Za zunanjo motivacijo so značilne zunanje motivacijske spodbude, ki izhajajo iz okolja, so posredne, uporablja jih nekdo od zunaj (starši, prijatelji, kolegi, vrstniki), da bi z njimi sprožil

motivacijski proces (Razdevšek-Pučko, 1999). Zunanje motiviran človek deluje zaradi zunanjih posledic (pohvala, graja, nagrada, kazen, preverjanje in ocenjevanje), sama aktivnost ga ne zanima, delo je le »sredstvo za doseganje pozitivnih in izogibanje negativnih posledic« (Marentič-Požarnik, 2000, str. 188). Posameznika motivira neki pričakovan rezultat, ki si ga postavi za cilj delovanja, le-ta je pomembnejši od procesa, vir podkrepitve pa prihaja od zunaj. Zunanja motivacija pogosto ni trajna. Če vir zunanje podkrepitve izgine, dejavnost preneha. Furlan (v Marentič-Požarnik, 1988, str. 84) jo imenuje »nebistvena«, saj se človek pod njenim vplivom pasivno prepušča raznim zunanjim dražljajem, delo pa pogosto spremljajo negativna čustva.

3.7 Motivacija zaposlenih

Motiviranost zaposlenih v gasilstvu in ostalih, ki so za svoje delo plačani, lahko strnemo v misel, da je potrebno razumeti, kaj je tisto, kar jih žene in spodbuja k dobremu ter učinkovitemu delu. Vodja, ki pozna mehanizem motivacije, ki spodbuja človekovo aktivnost, ki razume potrebe in motive posameznikov ter razmerje med motivi in vedenjem, lahko predvidi vedenje zaposlenih, jih usmerja in ustvarja priložnost, ko si zaposleni sami želijo delati, zato učinkovito in samoiniciativno opravljajo naloge.

Motiviranje zaposlenih za boljše dosežke je torej izredno pomembno, vloga managerja pa je, da išče pobude zanje, jih spodbuja k sproščanju njihovih zmogljivosti in idej ter tako doseže ustvarjalno delovno ozračje. Tega namreč ne more opraviti nihče drug kot vodja. Vodja pa mora pri motiviranju obvladovati svoje vedenje, saj lahko prenašljive in agresivne reakcije tudi pri drugih izzovejo agresijo. Ljudje ga ne bodo cenili, če jim ne bo zaupal, pri delavcih bo težko dosegel želeno reakcijo, če si tega ne bo zares želel, kajti nemotivirani vodja ne more vplivati na motiviranost drugih.

Pomembno je spoznanje, kaj zaposlene motivira, da sodelujejo pri delu, nalogah, pri večjem zadovoljevanju uporabnikov in da so tudi osebno zadovoljni. Za nekatere je to denar, za druge dobri odnosi na delovnem mestu, delovni čas, možnost napredovanja, zanimivo in pestro delo, možnost pridobivanja in uporabe znanja pri delu ter samostojnost in odgovornost, da se lahko pri delu samopotrjujejo kot ustvarjalne osebnosti, ki tudi samostojno odločajo o svojem razvoju.

Prav tako se vodja zaveda številnih koristi, ki jih prinaša delo z motiviranimi posamezniki (Keenan, 1996, str. 35):

- delo je opravljeno bolj kakovostno in v načrtovanih časovnih okvirih,
- ljudje radi opravljajo svoje delo in se počutijo koristne,
- delajo zavzeto, ker hočejo sami opraviti svoje delo,
- potreben je manjši nadzor kot sicer,
- zavest je visoka, kar ustvarja odlično delovno ozračje.

3.8 Motivacija prostovoljcev

Stvari, ki jih ljudje cenimo, imajo za nas določene vrednosti. S skupnim pojmom bi jih lahko poimenovali kar vrednote, naše težnje, katere visoko cenimo. Nekatere vrednote so velikokrat motivatorji pri prostovoljnem delu, kot dobrota, poštenost, zaupanje, solidarnost, altruizem, partnerstvo, prijateljstvo in drugi.

Kaj pa motivira vodje, da pridobijo prostovoljce? To so gotovo somišljeniki, dobra družba; mladim dajo možnost druženja, nova znanja in nove izkušnje (prirejeno po Jurgec, 1999). Po drugi strani se za prostovoljstvo odločajo, ker so dobro dopolnilo k strokovnemu delu, ni pa jih potrebno zaposliti, torej z njimi tudi nimajo stroškov, njihovo delo ni vezano na plačilo in ni pogoj za kariero. Povrnejo jim samo stroške, ki so jih imeli v zvezi s samim prostovoljnim delom, npr. žetoni včasih, danes urbane. Prostovoljci so tudi bolj dostopni, imajo več časa in so bolj dosegljivi za delo. Delo z njimi omogoča tudi pridobitev novih idej in načinov dela ter drugačne poglede na delo, če so iz drugega strokovnega področja.

Zaupanje je pri delu s prostovoljci zelo pomembno, saj le tako organizacija obdrži njihovo motiviranost (Jurgec, 1999). Vodja oziroma oseba, ki sodeluje s prostovoljci, si mora zaupanje pridobiti sama, in sicer tako, da sodeluje z njimi, jim pomaga, ko so pomoči potrebni in se umakne, ko je ne potrebujejo več. Seveda se morajo zavedati, da si prostovoljci poleg želje po samostojnosti in ustvarjalnosti želijo tudi strokovne pomoči. Jurgec (1999) ugotavlja, da se prostovoljec najpogosteje vključuje v programe zaradi zadovoljitve potrebe po pripadnosti, želje slediti nekomu in biti tako uspešen kot je on oziroma zaradi želje početi nekaj prijetnega skupaj s svojim prijateljem.

Za sodobne osebne motivacijske dejavnike prostovoljcev Jere Lazanski (2009) navaja, da prispevajo k aktivnosti, da so pohvaljeni, da so spoštovani, da so obveščeni o dogajanju, da imajo pomembno in zanimivo delo. Le to pa je moč doseči s pravimi načini motiviranja: sledenje napredovanju projekta in pohvale ob skupinskih ciljih, za kar je z dobro informiranostjo odgovoren vodja projekta, izkazovanje podpore in časti, ko si to zaslužijo, zagotavljanje raznovrstnosti, če je možno, usposabljanje, pogovor in vprašanja prostovoljcem.

Če pa želimo, da bodo ljudje dosegali nadpovprečne delovne rezultate in da bodo za delo še posebej zavzeti moramo v delovne situacije vgraditi tudi najmočnejše motivatorje. To so predvsem: dobri medsebojni odnosi, da bodo uživali v družbi sodelavcev, možnosti pridobivanja in uporabe znanja pri delu, zanimivo in pestro delo ter samostojnost in odgovornost pri delu, da se bodo pri delu samopotrjevali kot ustvarjalne osebnosti, ki samostojno odločajo o svojem razvoju (Svetlik, 2002). Plačilo, priložnost, da delajo dobro, delo s profesionalci, dobro za okolje, izpolnjujoče delo, priznanje sodelavcev, projektno delo, delo v skupini, zanimivost dela ter možnosti na terenu so še dodatni motivatorji za prostovoljce (prirejeno po Jere Lazanski, 2009).

Jere Lazanski (2009) pravi, da tako zaposlene kot prostovoljce enoti deset najboljših motivatorjev:

- osebna zahvala, pogosta in iskrena,
- redno srečevanje in poslušanje zaposlenih in prostovoljcev,
- zagotovitev povratne informacije,
- spodbujanje novih idej in pobud,
- prikaz ujemanja dela zaposlenega s organizacijo prireditve,
- vključevanje zaposlenih v odločanje,
- zagotavljanje kompetenc na delovnem mestu,
- priznavanje nagrad in napredovanj zasnovanih na prizadevnosti,
- usposabljanje,
- mala praznovanja uspešno doseženih etapnih ciljev.

3.9 Psihološka pogodba

Oblika neformalne poslovne pogodbe, ki jo skleneta delodajalec in delojemalec, se imenuje psihološka pogodba. Ni je mogoče skleniti vnaprej, kajti se oblikuje šele v konkretni situaciji specifičnega delovnega odnosa med posameznikom in organizacijo (Mihalič, 2007, str. 10).

V Sloveniji in sploh v Evropi se je šele zadnjem času v povezavi z motiviranostjo pojavil ta nov pojem. Gre za nov motivacijski dejavnik. Psihološka pogodba vpliva na vedenje in pričakovanja zaposlenih - v našem primeru poklicnih gasilcev, lahko pa tudi prostovoljnih, ki se včlanijo v društva. Ljudje razvijejo določen sklop predstav in predvidevanj o tem, kako dobro ali slabo gre podjetju, brigadi ali društvu, če govorimo o prostovoljcih in kakšne koristi jim zaradi tega pripadajo. Takšen organiziran sklop prepričanj, torej psihološka pogodba, močno vpliva na to, kaj bo gasilec dajal organizaciji in kaj bo pričakoval v zameno za svoj vložek. Tudi če gre za isto zaposlitev oziroma delo, ima vsakdo svojo različico psihološke pogodbe, saj je le-ta odvisna od zaznavanja posameznega gasilca, na to pa vplivajo vrednote, potrebe, interesi, celo alternativna društva (prirejeno po Bajuk, 1998, str. 45).

Psihološka pogodba ni nikjer zapisana in tudi ni zakonsko določena. Sestavljena je iz materialnih (plača, ugodnosti), v primeru poklicnih gasilcev in nematerialnih dejavnikov (varnost zaposlitve, pomoč in skrb zaposlenega s strani organizacije), ki so vpleteni tako v poklicne kot v prostovoljne vrste. Če se psihološka pogodba prekrši, pade motiviranost, nastane nezadovoljstvo, zmanjša se pripadnost organizaciji, poveča se odsotnost z dela in fluktuacija.

Popolnoma normalno je, da so pričakovanja zaposlenih višja, kot jih more delodajalec uresničiti. Pomembno je, da se razlike v pričakovanjih delavcev in delodajalci čim bolj zmanjšajo. Če so te razlike velike, je to zelo neugodno za organizacijo. Tipično za slovenske organizacije je, da so razlike med pričakovanji med zaposlenimi in delodajalci velike.

Odgovorni v organizacijah, tako v brigadah kot v društvih, se morajo truditi čim bolj prizemljiti pričakovanja zaposlenih oziroma jih znižati, v nasprotnem primeru bodo konflikti še večji. To lahko dosežemo z obsežnim komuniciranjem in usposabljanjem članov. Le-ti morajo biti seznanjeni s stanjem in položajem organizacije. Na ta način si bodo lahko ustvarili realno sliko o njej in lažje spremenili svojo miselnost (prirejeno po Zupan, 2001, str. 60-62).

S psihološkimi pogodbami ugotavljamo tudi, v kakšni relaciji je posameznik z organizacijo. Na osnovi definiranih psiholoških pogodb lahko z veliko verjetnostjo napovedujemo funkcioniranje posameznika v prihodnosti, način odreagiranja na spremembe v organizaciji, lojalnost organizaciji, mehanizme za motiviranje in stimuliranje posameznika in podobno.

Prostovoljci, ki imajo z organizacijo, v kateri delujejo, identifikacijsko ali emocionalno pogodbo občutek, da pomembno prispevajo k uspešnosti in učinkovitosti, ostanejo v društvu kljub njegovim eventuelnim težavam in tudi cilje društva prevzemajo za svoje cilje.

Tovrstna psihološka pogodba je najbolj pogosta na eni strani pri posameznikih z dolgo delovno dobo kot so to veterani ter bogatimi delovnimi izkušnjami in znanji, na drugi strani pa pri mladih ambicioznih posameznikih, mladini, na kateri pravijo, da svet stoji. Ljudi s tovrstno pogodbo ne moremo motivirati s plačo, temveč jih motiviramo z možnostjo izobraževanja, pohval, nagrad za dobro opravljeno delo, možnostmi napredovanja in podobno.

Gasilci z normativno obliko psihološke pogodbe v sistemu funkcionirajo v skladu s prepričanjem, da so dolžni ostati v organizaciji. Ti ljudje čutijo močno obligacijo bodisi zaradi pripadnosti in lojalnosti same, bodisi zato, ker so ponosni na to, da delajo v določeni organizaciji (predvsem zaradi njenega ugleda) ali zato, ker so obljubili sodelovanje. Tovrstni ljudje so najbolj motivirani z varnostjo dela in z občutkom, da jih organizacija potrebuje. Tu bi lahko omenila podporne člane, ko so dejansko prisotni, ko jih odgovorni potrebuje.

Vez prepričanj in predvidevanj o svojem zaposlitvenem odnosu človek lahko definira kot psihološko pogodbo in s tem kako bo vplival na svoj izkoristek potenciala. Gre za to, kaj bo zaposleni dajal organizaciji in kaj bo pričakoval v zamenjavo za svoj vložek. Do tega pride le s komuniciranjem poslovnih ciljev in rezultatov, vrednot organizacije, seznanitev zaposlenih s konkurenčnim položajem le-te ter čim bolj jasna opredelitev elementov psihološke pogodbe.

Tako klima kot kultura posledično pa zadovoljstvo dajejo posebno noto sprejemanju psihološke pogodbe. Organizacijska klima, vzdušje v organizaciji, ki je posledica različnih znanih in neznanih dejavnikov ter kultura, celota spoznanj, ki so človeku podlaga za smiselno razlago izkušenj in za oblikovanje bodočega delovanja, vplivata na stopnjo zadovoljstva zaposlenih na delovnem mestu. Izmed vseh segmentov, na katere vplivata kultura in klima pri posameznikih, je ravno vpliv na zadovoljstvo vedno najizrazitejši in neposreden ter zelo hitro prepoznaven znak.

Zadovoljstvo je čustvena reakcija, ki spremlja prijetna in ugodna izkustva ter nekatere fiziološke procese. Gre za povezanost, da bo zaposleni toliko bolj zadovoljen, kolikor bosta kultura in klima zanj ustrezni in obratno. Saj v slednjem primeru lahko pride do bodisi aktiviranja z željo po spreminjanju kulture in klime v organizaciji, bodisi do spremembe in prilagoditve lastnih želja, potreb in zahtev, ali celo umika s pasivnim delovanjem in odklonilnim vedenjem zaposlenega. Kultura in klima podobno kot na zadovoljstvo vplivata tudi na pripadnost in lojalnost zaposlenih (prirejeno po Mihalič, 2007).

4 RAZISKAVA O ODNOSU DO DELA PRI POKLICNIH IN PROSTOVOLJNIH GASILCIH

Ta del diplomskega dela je posvečen raziskovanju. Pridobljena teoretična znanja o motiviranju predstavljam na praktičnem primeru. Že s prej navedenim se osredotočam na javni zavod Gasilsko brigado v Ljubljani in Prostovoljna društva v Gasilski zvezi Ljubljana. Raziskava je bila izvedena s pomočjo ankete oziroma vprašalnika. Za tem sem izdelala anketni vprašalnik za raziskavo in pridobljene podatke obdelala z SPSS-om, kot je prikazano v nadaljevanju.

4.1 Metodologija raziskave

V okviru metodologije bom predstavila namen ter cilje raziskave. Temu sledi vzorčenje ter opis sestave vprašalnika. Za proučevanje množičnega pojava sem z ustreznimi metodami in modeli zbrane podatke transformirala v informacije in s tem poskušala odgovoriti na raziskovalna vprašanja. Zaradi omejenega časa ter stroškov sem izbrala le podmnožico statistične množice in razložila proučevani pojav za celotno statistično množico.

4.1.1 Namen in cilji raziskave

Namen je dokazati, da obstajajo razlike v motivaciji prostovoljcev ter poklicnih gasilcev s pomočjo raziskovalnih vprašanj, ki jih bom predstavila v nadaljevanju. V prvem delu diplomskega dela so predstavljene različne teorije motivacije. Z njimi sem želela ugotoviti, zakaj prostovoljni gasilci sodelujejo v društvih, oziroma kateri so tisti dejavniki, ki jih motivirajo, da vztrajajo, kako so zadovoljni z delom ter odnosi v društvih, v primerjavi s poklicnimi, katerih je to delo zanje vir zaslužka, kruh.

Problematika, ki jo želim predstaviti v svoji diplomski nalogi je predvsem primerjava med poklicnimi in prostovoljnimi gasilci. Raziskava mi bo pomagala pri odkrivanju zadovoljstva s časom, dejavnostmi, medsebojnih odnosov in motivacijo gasilcev. V javnih zavodih je navadno zaposlenih zelo malo ljudi, pa tudi na splošno primanjkuje kadrovskih strokovnjakov, kar bi lahko predstavljalo problem pri izbiri ustreznega kadra. Glede na naravo dela imajo poklicni gotovo pozitiven odnos do prostovoljnega dela, vendar so obremenjeni z drugim delom, da bi se dejansko lahko bolj posvetili prostovoljcem.

Temeljni cilj raziskave je odgovoriti na vsa v diplomski delu zastavljena vprašanja. Da bi ta vprašanja lahko oblikovala, sem najprej raziskala podatke, ki so po svoji naravi sekundarni (pregled virov in literature ter spletnih strani). Tako sem pridobila teoretično podlago, ki me je usmerjala pri delu.

V diplomskem delu sem poiskala odgovore na naslednja raziskovalna vprašanja:

- R1: Ali in kako se razlikujejo dejavniki motivacije pri poklicnih in prostovoljnih gasilcih?
- R2: Kako pomembni so dobri medsebojni odnosi za zadovoljstvo pri delu poklicnih in prostovoljnih gasilcev?
- R3: Ali obstajajo razlike v dejavnikih motivacije glede na različne starostne skupine pri poklicnih in prostovoljnih gasilcih?
- R4: Ali obstajajo razlike v dejavnikih motivacije glede na stopnjo izobrazbe pri poklicnih in prostovoljnih gasilcih?
- R5: Ali poklicni in prostovoljni gasilci menijo, da je njihovo delo dovolj cenjeno?

4.1.2 Vzorec

Za uvod v anketiranje so mi pomagali sekundarni viri, podatki baz o dejanskem stanju prostovoljnih gasilcev v Ljubljani. Pridobljeni so bili iz programa Vulkan, kjer pa so registrirani gasilci celotne Slovenije. Ker je status gasilcev različen, sem se osredotočila na operativne, da bodo lahko primerljivi s poklicnimi. Število vseh operativnih gasilcev, tako moških kot žensk, je bilo na dan, 20.4.2010, 1399. Da bi bil vzorec vprašanih čim bolj razpršen, sem ankete, glede na število operativcev za prostovoljne gasilce, poslala društvom po pisemski pošti, z dopisom, da naj izpolnjujejo zgolj operativci. Poslanih je bilo 100 anket, od tega sem prejela nazaj 62. Nekatere niso bile pravilno izpolnjene, tako da je za analizo bilo primernih le 57. Časovno obdobje zbiranja anket je bilo tri mesece.

Pri poklicnih gasilcih pa je bilo manj težav. Število zaposlenih v javnem gasilskem zavodu v aprilu 2010 je bilo 128, v štirih izmenah. Ankete sem dostavila osebno, kar pomeni, da bi moral biti odziv boljši. Kljub temu, da sem bila tam na voljo za informacije, so se nekateri izognili vprašalniku, predvsem zaradi aktivnega dela in intervencij. Od 50-ih pripravljenih anket, je za analizo uporabnih le 22.

Pri pripravi raziskave sem morala biti pozorna na podvajanje, saj se v večini primerov pojavlja, da so poklicni gasilci tudi registrirani kot prostovoljni v svojih matičnih prostovoljnih gasilskih društvih. Ker je bilo anketiranje anonimno, sem jih prosila, da ne izpolnjujejo anket v društvih.

4.1.3 Priprava vprašalnika

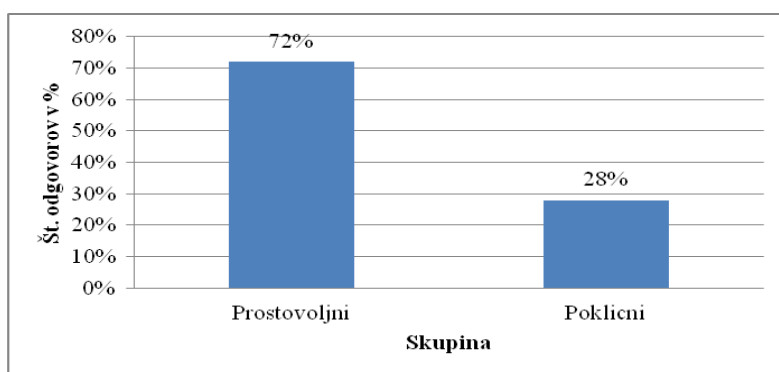
Anketni vprašalnik zajema vprašanja večinoma zaprtega tipa, zaradi lažje analize in interpretacije rezultatov (vprašalnik je v Prilogi 1, prirejen po M. Čosič, 2009). Prvo vprašanje je izjema, ki se nanaša na dejanska leta operativnega statusa. Vprašalnik je sestavljen iz pozdravnega uvoda in prvega sklopa izražanja svojega strinjanja s petstopenjsko Likertovo lestvico trditev, ki se nanašajo na splošno zadovoljstvo pri delu. Tu mora anketiranec označiti strinjanje, kar pomeni od ena, da se sploh ne strinja in do pet, kjer se povsem strinja.

Nadaljevanje je sestavljeno iz trditev, ki se nanašajo na odnose z neposrednim vodstvom ter medsebojne odnose z ostalimi člani. Sklop vprašanj oziroma motivacijskih dejavnikov povezanih z delom, je nanizanih pri petem vprašanju, kjer jih mora anketiranec označiti po pomembnosti s števili od ena, kar pomeni, da ga najbolj motivira, pa do pet, kar pomeni najmanj motivira. Predpostavke zadovoljstva na delovnem mestu v nadaljevanju pa se ocenjujejo z ena kot zelo nezadovoljen, do pet kot zelo zadovoljen. Trditve so razvrščene po logičnih sklopih in sem jih interpretirala kot celoto. Zaključek je sestavljen iz demografskih podatkov, ki pa bodo najprej obdelani. V prilogi je prikazana analiza s pomočjo SPSS-a.

4.2 Rezultati raziskave o odnosu dela poklicnih in prostovoljnih gasilcev

Anketo je v celoti izpolnilo 79 oseb. Od tega je bilo 57 prostovoljnih operativnih in 22 poklicnih gasilcev. Slika 9 prikazuje odstotek vseh anketirancev po skupini. Za razmeroma nizek odziv poklicnih gasilcev je vzrok narava dela in stres, ki se je pojavil v dneh mojega anketiranja. Gasilci prostovoljci pa so poleg svojih vsakdanjih stvari bili bolj pripravljeni pomagati in so zato uspeli odgovarjati na vnaprej pripravljeno anketo.

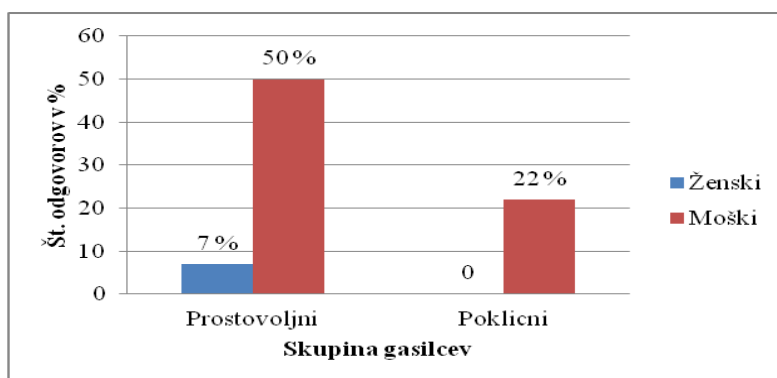
Slika 9: Odstotek vseh anketirancev po skupini



Vir: Lastna raziskava, 2011

Na Sliki 10 je prikazana struktura po spolu. V bazi anketiranja predstavljajo ženske 9% in moški 91% anketirancev. Ker v obdobju anketiranja v Ljubljani še ni bilo zaposlene nobene ženske poklicne gasilke, so bili vsi anketiranci v brigadi moškega spola. Na prostovoljni bazi se je anketiranja udeležilo 7 žensk in 50 moških, pri poklicnih pa 22 moških.

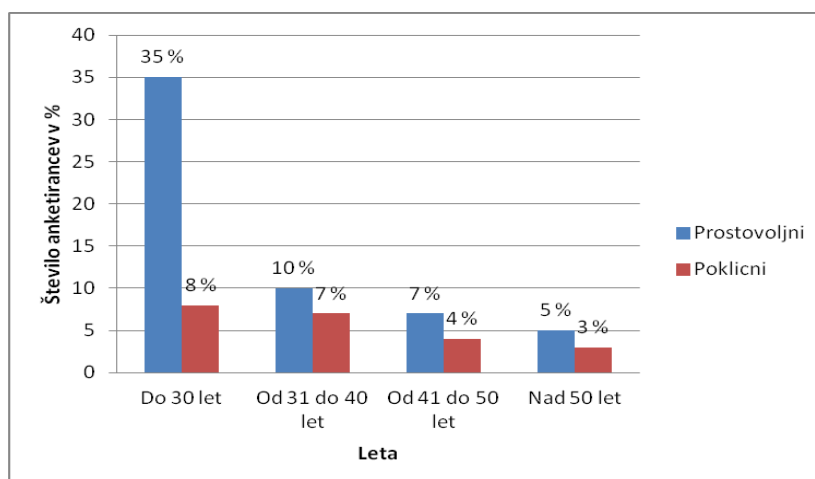
Slika 10: Struktura anketirancev po spolu



Vir: Lastna raziskava, 2011

Skupini anketirancev sem razdelila v 4 starostne razrede. Slika 11 nam prikazuje, da je starostna struktura vseh operativnih gasilcev največja predvsem do 30 let, skupaj predstavlja dobro polovico vseh anketirancev. Sledijo si operativci od 31 do 40 let, nato od 41 do 50 let in najmanj je operativcev, ki so starejši od 50 let.

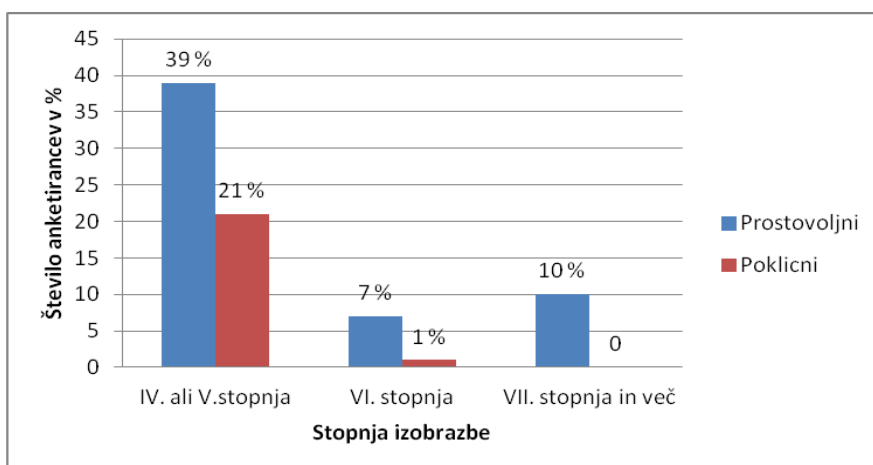
Slika 11: Starostna struktura anketirancev



Vir: Lastna raziskava, 2011

Velik del razlik prostovoljnih gasilcev v primerjavi s poklicnimi se kaže predvsem v stopnjah izobrazbe. Slika 12 prikazuje, da imajo tako poklicni kot prostovoljni večinoma IV. ali V. stopnjo izobrazbe, prostovoljni pa svoje izobraževanje nadaljujejo tudi na višjih stopnjah, medtem ko pri poklicnih tega ni bilo zaslediti v tolikšni meri. 5% delež poklicnih pa predstavljajo vodje oddelkov, ki morajo imeti vsaj VI. stopnjo izobrazbe ter vodje izmen oziroma njihovi namestniki, ki morajo imeti vsaj VII. stopnjo izobrazbe.

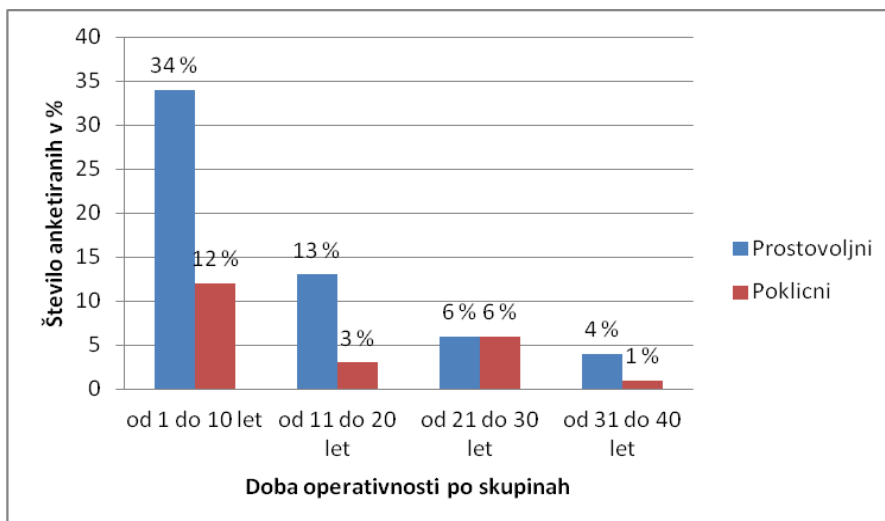
Slika 12: Delež stopenj izobrazbe anketirancev



Vir: Lastna raziskava, 2011

Operativni gasilci lahko svoje delo opravljajo pod pogoji, da imajo opravljeno določeno izobraževanje. Tako poklicni kot prostovoljni imajo prvih nekaj let obdobje pripravnikov. To na Sliki 13 predstavlja prvi stolpec, ki pa je razširjen tja do desetih let, ko si gasilec nabira izkušnje. Doba operativnosti z leti narašča, vendar razlika med skupinami je. Na Sliki 13 lahko vidimo, da prostovoljni operativci z leti postopoma upadajo. Medtem ko je pri poklicnih doba operativnosti neenakomerna. Zanimivo je, da je v dobi operativnosti od 21 do 30 let enako število tako prostovoljnih kot poklicnih anketirancev.

Slika 13: Doba operativnih gasilcev



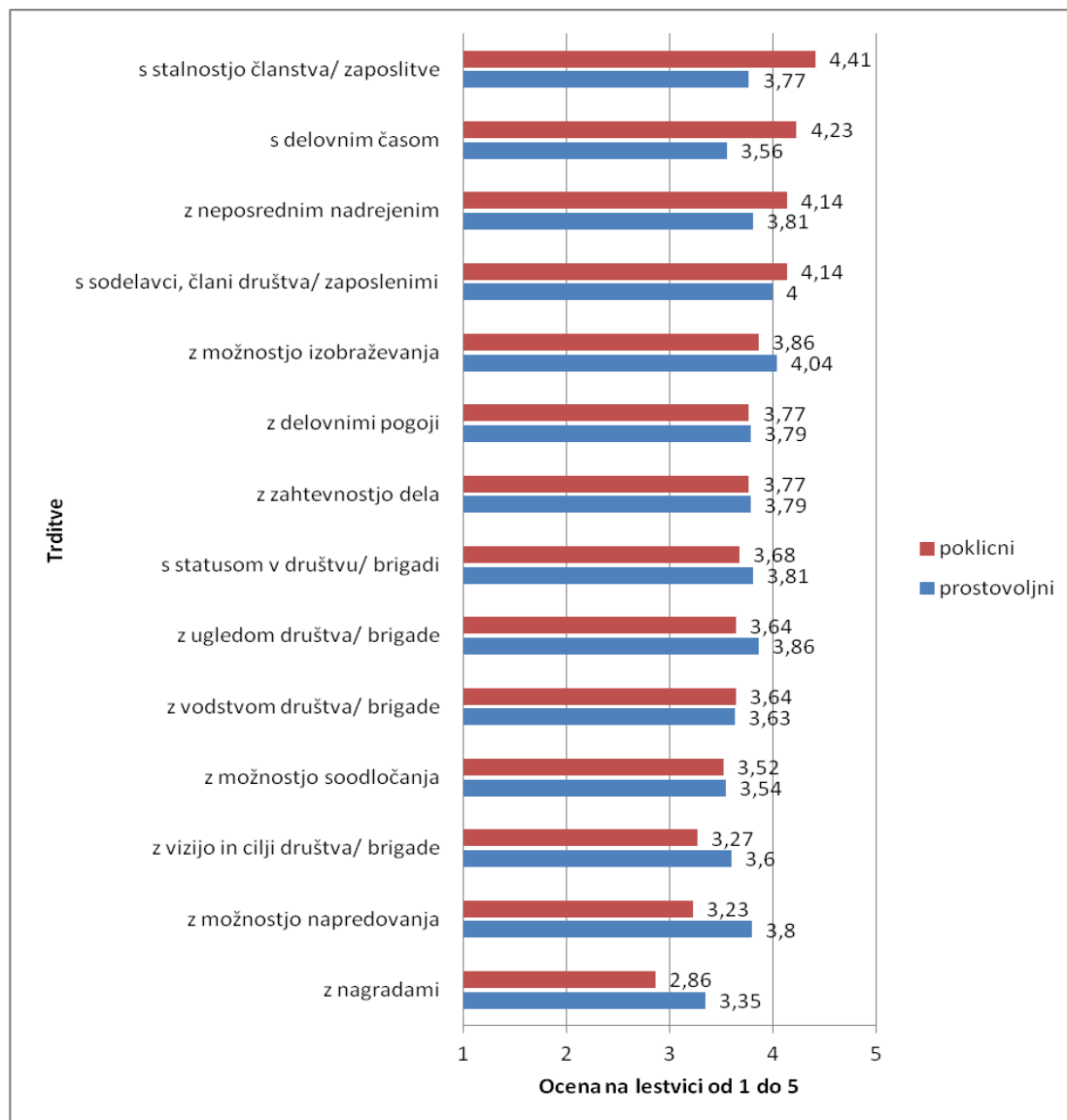
Vir: Lastna raziskava, 2011

Naslednji sklop trditev se nanaša na zadovoljstvo z delom. Po odgovorih sodeč bi lahko rekli, da so prostovoljni na splošno bolj zadovoljni z delom kot poklicni. Vseeno pa obstajajo razlike med trditvami. Slika 14 (na naslednji strani) prikazuje povprečne vrednosti odgovorov, ki so jih podali eni in drugi.

Poklicni se v večji meri bolj strinjajo s trditvami, da je njihovo delo bolj raznoliko, imajo dobre delovne pogoje in da jih vodstvo obvešča o svojih odločitvah v primerjavi s prostovoljnimi. V vseh ostalih trditvah pa se prostovoljni izrazili večje strinjanje kot poklicni.

Posebnost v tem sklopu je, da so poklicni odgovarjali tudi o razmerju med plačami v brigadi. Njihova povprečna vrednost je bila 2,73, na lestvici od 1 do 5, kar pomeni, da je ta trditev bila bolj kot ne deležna ne strinjanja.

Slika 14: Zadovoljstvo z delom



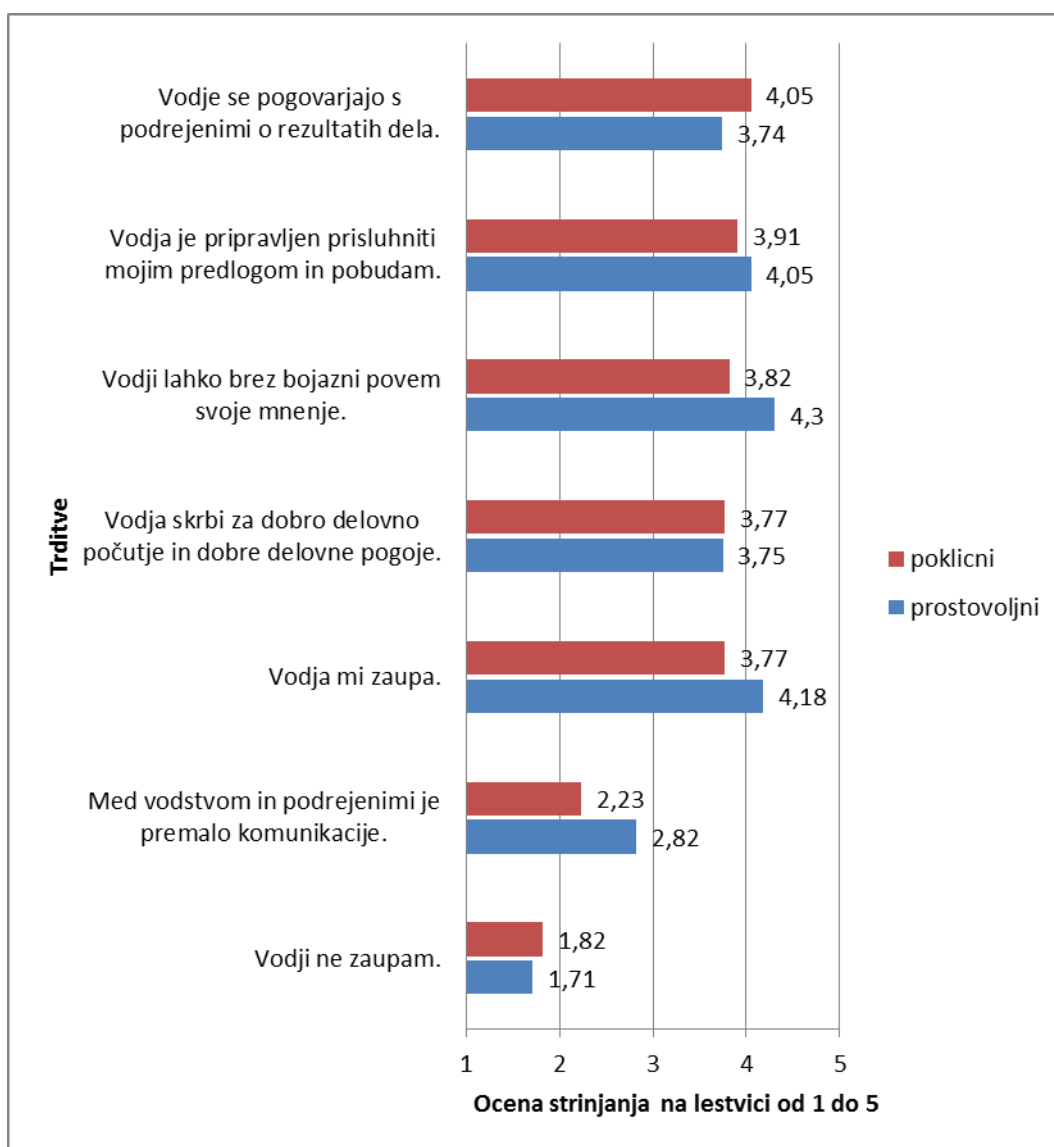
Vir: Lastna raziskava, 2011

Najvišje povprečne ocene, pri anketiranih prostovoljnih in poklicnih gasilcih je bila deležna trditev: »ponosen sem da sem član društva/zaposlen v brigadi«. Trditev je bila pri poklicnih gasilcih ocenjena s povprečno oceno 4,41 in pri prostovoljnih gasilcih, z še višjo oceno 4,65.

Najnižje povprečne ocene strinjanja, je bila deležna trditev: »na delovnem mestu sem preobremenjen in pod nenehnim stresom«. Pri anketiranih poklicnih gasilcih, je bila trditev deležna povprečne ocene 2,36 in pri anketiranih prostovoljnih gasilcih povprečne ocene 2,88.

Osnova za dobro delo je pozitivna naravnost in zaupanje vodji. To je razvidno tudi iz odgovorov anketirancev, tako prostovoljnih kot poklicnih. Na Sliki 15 so podane povprečne vrednosti strinjanj z navedenimi trditvami. Kot je že v podpoglavju 3.7 navedeno, je zgled vodij motivacija za delo podrejenih.

Slika 15: Odnosi z vodstvom- neposredni vodja



Vir: Lastna raziskava, 2011

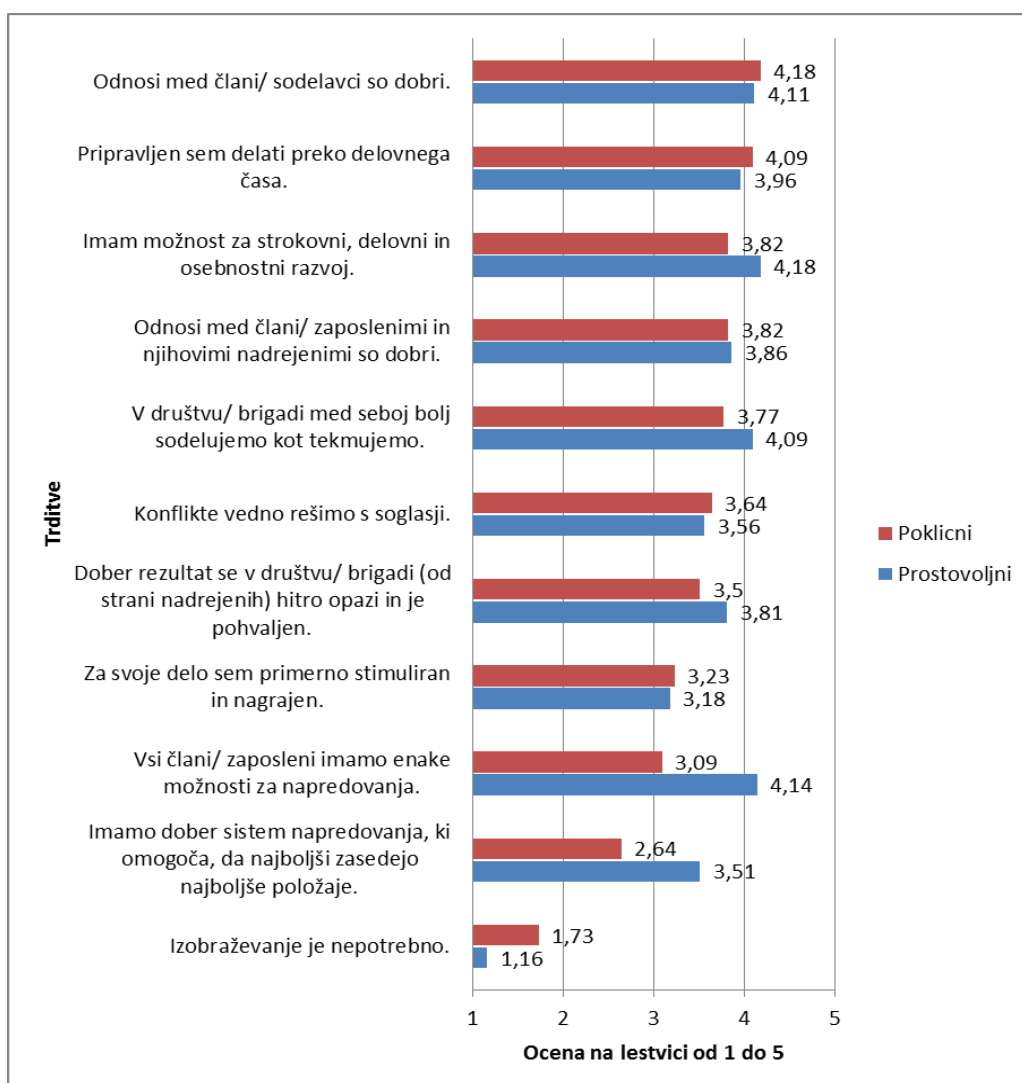
Vodja naj bi bil najizkušenejši in najbolj izobražen član društva oziroma brigade in hkrati tudi vzor mladim nadobudnežem. Zato se tudi podatek o dobri medsebojni komunikaciji kaže v rezultatih. Pri prostovoljnih najbolj izstopa četrta trditev, ki pravi, da vodji lahko brez bojazni

povejo svoje mnenje. Povprečna ocena je kar 4,3 od 5, medtem ko so jo poklicni ocenili s 3,82. Največje strinjanje v tem sklopu so poklicni namenili trditvi o pogovarjanju vodij s podrejenimi o rezultatih dela. Le-ta znaša 4,05 od 5. Pri prostovoljnih pa je ta ocena nižja in znaša 3,74.

Sledilo je vprašanje namenjeno raziskovanju medsebojnih odnosov, pri anketiranih prostovoljnih in poklicnih gasilcih (Slika 16). Anketirani so ocenjevali strinjanje s posameznimi trditvami s področja medsebojnih odnosov na lestvici od 1 do 5, pri čemer je ocena 1 pomenila, da se sploh ne strinjajo in 5 da se povsem strinjajo.

Anketirani poklicni gasilci se v največji meri strinjajo s trditvijo odnosi med zaposlenimi so dobri (povprečna ocena 4,18). V najmanjši meri pa se strinjajo s trditvijo izobraževanje je nepotrebno (povprečna ocena 1,73).

Slika 16: Medsebojni odnosi



Vir: Lastna raziskava, 2011

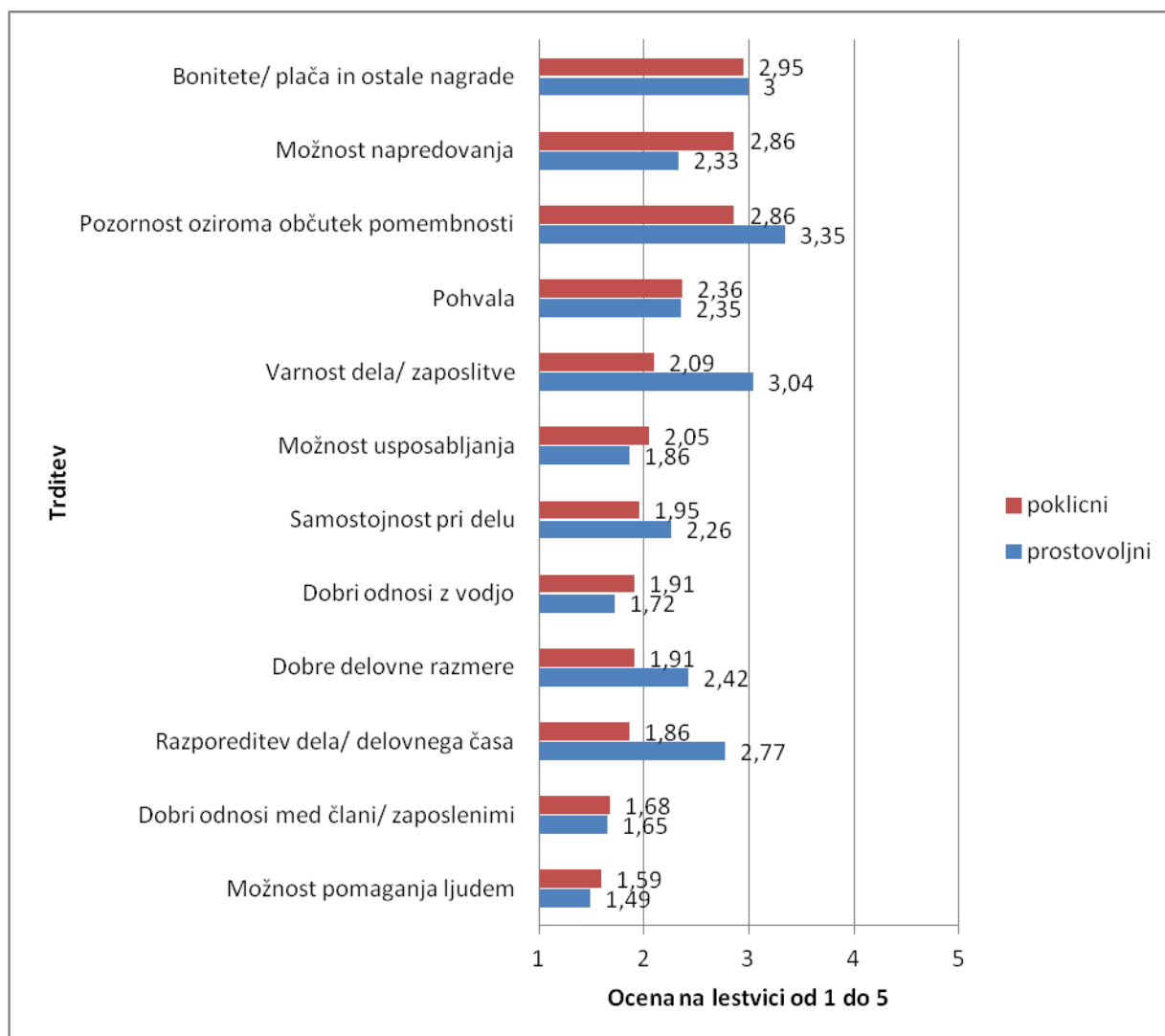
Prostovoljni gasilci se v največji meri strinjajo s trditvijo imam možnosti za strokovni, delovni in osebni razvoj (povprečna ocena 4,18). Po višini povprečne ocene (4,11), je takoj sledila trditev odnosi med člani/zaposlenimi so dobri, ki je pri anketiranih poklicnih gasilcih dosegla najvišjo oceno.

V najmanjši meri se strinjajo s poklicnimi gasilci s trditvijo, da je izobraževanje nepotrebno 1,16.

Sledilo je raziskovanje pomembnosti posameznih dejavnikov povezanih z delom anketiranih prostovoljnih in poklicnih gasilcev in vplivom le-teh na motivacijo anketiranih.

Merjenje motivacijskih dejavnikov je potekalo na lestvici od 1 do 5, pri čemer je bila drugačna kot pri predhodnih vprašanjih in je ocena 1 pomenila, da anketirane dejavnik najbolj motivira, ocena 5, pa da jih najmanj motivira.

Slika 17: Motivatorji dela



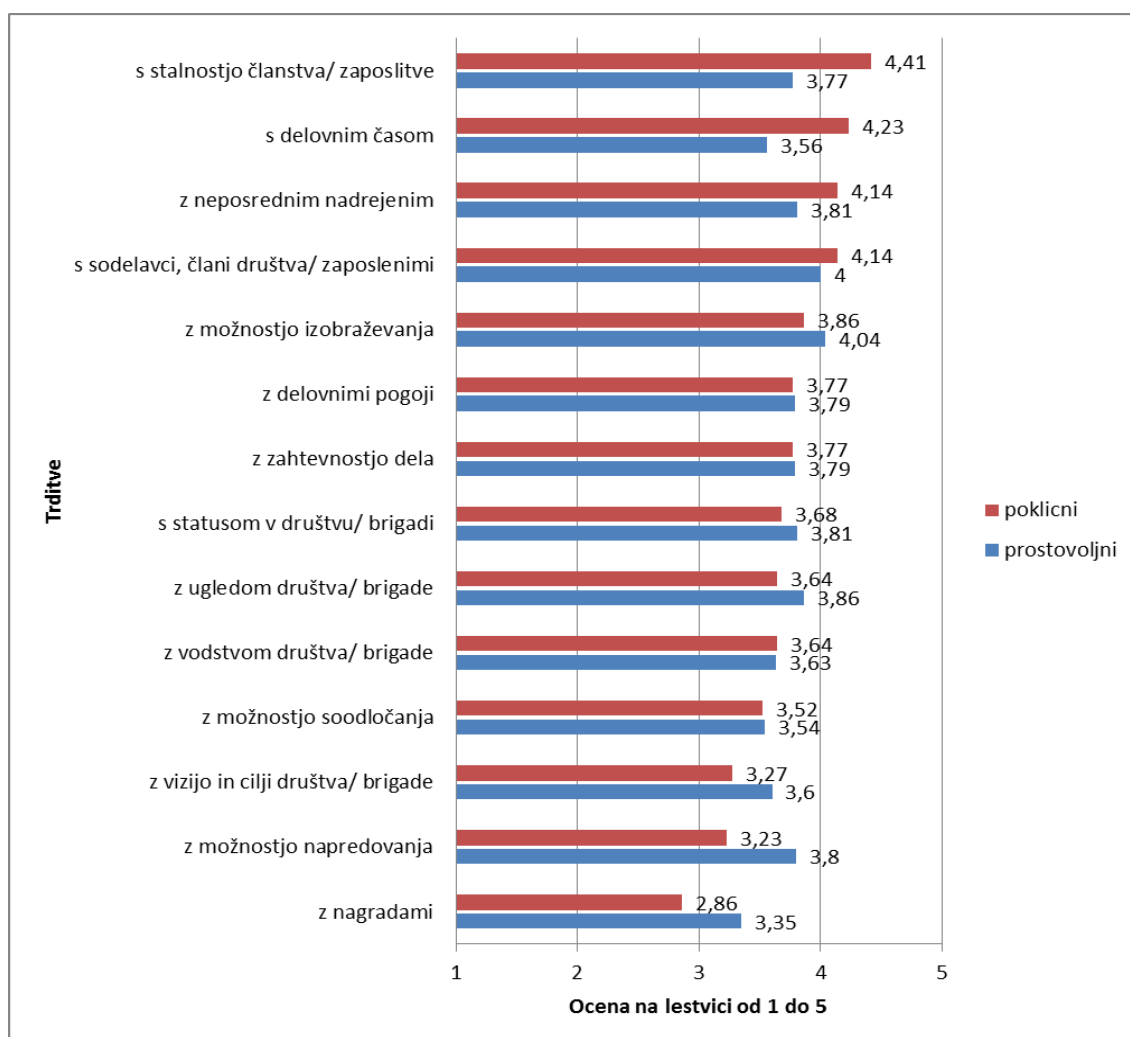
Vir: Lastna raziskava, 2011

Rezultati te analize so pokazali, da obstajajo razlike med motivatorji dela poklicnih in prostovoljnih gasilcev (glej Sliko 17). Poklicne in prostovoljne gasilce najbolj motivira možnost pomaganja ljudem. Iz tega izhaja, da pri poklicnih in prostovoljnih gasilcih obstaja enak najvišji motivacijski faktor.

Poklicne gasilce, pa najmanj motivirajo plače in ostali dejavniki (povprečna ocena 2,95). Prostovoljne gasilce pa najmanj motivira pozornost in oziroma občutek pomembnosti (povprečna ocena 3,35).

Ob koncu sem raziskovala še oceno zadovoljstva na delovnem mestu pri anketiranih prostovoljnih in poklicnih gasilcih. Anketirani skupini gasilcev sta ocenjevali dejavnike zadovoljstva na lestvici od 1 do 5, pri čemer je ocena 1 pomenila, da so zelo nezadovoljni, ocena 5, pa , da so zelo zadovoljni z določenim dejavnikom na delovnem mestu.

Slika 18: Ocena zadovoljstva na delovnem mestu



Vir: Lastna raziskava, 2011

Poklicni gasilci so v najvišji meri zadovoljni z stalnostjo članstva (povprečna ocena 4,41), vendar ta dejavnik ne sodi med tiste, ki bi dosegali najvišje ocene zadovoljstva pri prostovoljnih gasilcih (glej Sliko 18). Pri prostovoljnih gasilcih je najvišje zadovoljstvo dober odnos s preostalimi člani društva (povprečna ocena 4,00).

Najmanj pa so anketirani poklicni in prostovoljni gasilci zadovoljni z nagradami. Prostovoljni gasilci so podali povprečno oceno 3,35. Pri poklicnih gasilcih je nezadovoljstvo nagradami še nižje (povprečna ocena 2,86).

4.3 Odgovori na raziskovalna vprašanja

V raziskavi sem imela zastavljena sledeča raziskovalna vprašanja:

- R1: Ali in kako se razlikujejo dejavniki motivacije pri poklicnih in prostovoljnih gasilcih?
- R2: Kako pomembni so dobri medsebojni odnosi za zadovoljstvo pri delu poklicnih in prostovoljnih gasilcev?
- R3: Ali obstajajo razlike v dejavniki motivacije glede na različne starostne skupine pri poklicnih in prostovoljnih gasilcih?
- R4: Ali obstajajo razlike v dejavniki motivacije glede na stopnjo izobrazbe pri poklicnih in prostovoljnih gasilcih?
- R5: Ali poklicni in prostovoljni gasilci menijo, da je njihovo delo dovolj cenjeno?

Najprej sem se lotila odgovarjanja raziskovalnega vprašanja R1: Ali in kako se razlikujejo dejavniki motivacije pri poklicnih in prostovoljnih gasilcih?

Pri preverjanju R1, sem uporabila sledeče spremenljivke:

- skupina gasilcev (prostovoljni in poklicni)
- faktorji motiviranja (dejavniki povezani z delom, ki vplivajo na motivacijo). Le- ti so: možnost pomaganja ljudem, pozornost oziroma občutek pomembnosti, varnost dela/ zaposlitve, dobre delovne razmere, samostojnost pri delu, bonitete/ plača in ostale nagrade, dobri odnosi med člani/ zaposlenimi, dobri odnosi z vodjo, razporeditev dela/ delovnega časa, možnost napredovanja, možnost usposabljanja, pohvala;

Pri odgovarjanju R1, sem se posluževala t-testa neodvisnih spremenljivk. Kropivnik in drugi (2006, str. 47) navajajo, da pri tem testu preverjamo ali je povprečna vrednost iste spremenljivke v eni skupini enot različna (oziroma ali večja ali manjša) od povprečne vrednosti v drugi skupini enot.

V tabeli 5 so izračunane osnovne opisne statistike spremenljivk faktorjev motiviranja, glede na skupino (prostovoljni ali poklicni gasilci). Iz rezultatov raziskave izhaja, da obstajajo razlike pri anketiranih glede povprečne vrednosti ocene pomembnosti posameznih dejavnikov pri oceni motiviranja. Najmanjše razlike so pri faktorju: »dobri odnosi med člani/

zaposlenimi« Pri tem faktorju so anketirani prostovoljni gasilci podali oceno 1,49 in anketirani poklicni gasilci oceno 1,68. Sledi faktor: »možnost pomagati ljudem«, kjer so anketirani prostovoljni gasilci podali oceno 1,49 in anketirani poklicni 1,59. Največja razlika je pri faktorju »varnost dela/ zaposlitve«, kjer znaša 0,95. Tudi pri standardnem odklonu ne obstajajo znatne razlike v odgovorih med prostovoljnimi in poklicnimi gasilci.

Tabela 5: Skupinska statistika in statistična značilnost za spremenljivke R1

	Skupina	N	AS	Razlika AS	Std. odklon	Std. napaka AS	T-test (p)
Možnost pomaganja ljudem	Prostovoljni	57	1,49	0,1	1,088	0,144	0,697
	Poklicni	22	1,59		0,796	0,17	
Pozornost oziroma občutek pomembnosti	Prostovoljni	57	3,35	0,49	1,302	0,173	0,142
	Poklicni	22	2,86		1,32	0,281	
Varnost dela/ zaposlitve	Prostovoljni	57	3,04	0,95	1,439	0,191	0,001
	Poklicni	22	2,09		0,921	0,196	
Dobre delovne razmere	Prostovoljni	57	2,42	0,51	1,267	0,168	0,053
	Poklicni	22	1,91		0,921	0,196	
Samostojnost pri delu	Prostovoljni	57	2,26	0,31	1,218	0,161	0,279
	Poklicni	22	1,95		0,844	0,18	
Bonitete/ plača in ostale nagrade	Prostovoljni	57	3	0,05	1,376	0,182	0,897
	Poklicni	22	2,95		1,43	0,305	
Dobri odnosi med člani/ zaposlenimi	Prostovoljni	57	1,65	0,03	1,172	0,155	0,905
	Poklicni	22	1,68		0,839	0,179	
Dobri odnosi z vodjo	Prostovoljni	57	1,72	0,19	1,098	0,145	0,459
	Poklicni	22	1,91		0,75	0,16	
Razporeditev dela/ delovnega časa	Prostovoljni	57	2,77	0,91	1,35	0,179	0,005
	Poklicni	22	1,86		0,941	0,201	
Možnost napredovanja	Prostovoljni	57	2,33	0,53	1,139	0,151	0,069
	Poklicni	22	2,86		1,167	0,249	
Možnost usposabljanja	Prostovoljni	57	1,86	0,19	1,217	0,161	0,513
	Poklicni	22	2,05		0,844	0,18	
Pohvala	Prostovoljni	57	2,35	0,01	1,329	0,176	0,969
	Poklicni	22	2,36		1,177	0,251	

Vir: Lastna raziskava, 2011

Rezultati raziskave nam kažejo, da na anketiranem vzorcu večinoma ne obstajajo znatne razlike v ocenah faktorjev motiviranja. Da pa bi lahko povedali ali to velja za celotno populacijo izračunamo Levinov test enakosti varianc¹.

¹ Celotni prikaz Levinovega testa enakosti varianc, se nahaja v prilogi 2. Najpomembnejše ugotovitve o statistični značilnosti posameznih spremenljivk, pa sem podala v stolpcu t-test (p) v okviru tabele 4.

V okviru Tabele 5 so krepko označeni faktorji, za katere je $p < 0,005$, kar pomeni, da so razlike med mnenji prostovoljnih in poklicnih gasilcev statistično značilne. Tovrstni faktorji so: »varnost dela/ zaposlitve«, »dobre delovne razmere« in »razporeditev dela/ delovnega časa«. Višje jih vrednotijo prostovoljni gasilci. Iz raziskave izhaja, da lahko obstoj znatnih razlik med faktorji motiviranja poklicnih in prostovoljnih gasilcev, dokažemo pri teh dejavnikih, med tem ko pri ostalih dejavnikih teh razlik ne moremo prenesti na celotno populacijo.

Odgovor na raziskovalno vprašanje R1 se glasi, da se dejavniki motivacije pri poklicnih in prostovoljnih gasilcih ne razlikujejo, saj obstajajo statistično značilne razlike med faktorji motiviranja poklicnih in prostovoljnih gasilcev le pri treh od skupno 12 dejavnikov.

Sledilo je odgovarjanje na raziskovalno vprašanje R2: Kako pomembni so dobri medsebojni odnosi za zadovoljstvo pri delu poklicnih in prostovoljnih gasilcev?

Pri odgovarjanju na R2 sem uporabila spremenljivki:

- Zadovoljstvo z delovnim položajem v društvu (trditev pri vprašanju o zadovoljstvu pri delu)
- Odnosi med člani/zaposlenimi so dobri (ena izmed trditev, pri vprašanju o pomembnosti dejavnikov povezanih z delom anketiranih)

Tabela 6: Kontingenčne tabele povezanosti med zadovoljstvom z delovnim položajem v društvu in odnosi med člani/ zaposlenimi

Zadovoljen sem z mojim delovnim položajem v društvu/ brigadi. * Odnosi med člani/ zaposlenimi so dobri.

			Odnosi med člani/ zaposlenimi so dobri.					Skupaj
			Sploh se ne strinjam	Ne strinjam se	Niti se ne strinjam, niti se ne strinjam	Strinjam se	Popolnoma se strinjam	
Zadovoljen sem z mojim delovnim položajem v društvu/ brigadi.	Sploh se ne strinjam	število	0	0	0	0	1	1
		% od vseh	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	1,30%	1,30%
	Ne strinjam se	število	0	0	1	2	0	3
		% od vseh	0,00%	0,00%	1,30%	2,50%	0,00%	3,80%
	Niti se ne strinjam, niti se ne strinjam	število	0	1	5	6	1	13
		% od vseh	0,00%	1,30%	6,30%	7,60%	1,30%	16,50%
	Strinjam se	število	0	0	4	25	10	39
		% od vseh	0,00%	0,00%	5,10%	31,60%	12,70%	49,40%
	Popolnoma se strinjam	število	0	0	2	9	12	23
		% od vseh	0,00%	0,00%	2,50%	11,40%	15,20%	29,10%
Skupaj		število	0	1	12	42	24	79
		% od vseh	0,00%	1,30%	15,20%	53,20%	30,40%	100,00%

Vir: Lastna raziskava, 2011

Pri preučevanju povezanosti med spremenljivkama sem uporabila preizkus kontingenčne tabele χ^2 , ki ga po Kropivnik in drugi (2006, str. 49) uporabljamo, ko želimo preveriti povezanost med dvema nominalnima ali ordinalnima spremenljivkama.

Za kontingenčne tabele nadalje pravi, da so kontingenčne tabele več razsežnostne frekvenčne porazdelitve, ki omogočajo sklepanje o povezanosti navadno dveh spremenljivk.

Iz Tabele 6 izhaja, da je največ anketiranih (15,2 %), ki so popolnoma zadovoljni z delovnim položajem in ob tem, se še popolnoma strinjajo, da so odnosi med člani/zaposlenimi dobri. Iz tega rezultata izhaja, da za anketirane velja, da so dobri odnosi, ključni za zadovoljstvo pri delu. Sedaj pa moramo preveriti še, če lahko rezultate prenesemo na celotno populacijo, kar nam prikazuje izračun χ^2 testa med spremenljivkama v okviru Tabele 7.

Tabela 7: χ^2 test med spremenljivkama zadovoljstvo z delovnim položajem v društvu in odnosi med člani/zaposlenimi

	Vrednost	Stopnje prostosti	Stopnja značilnosti
Pearsonov Hi-kvadrat	22,856 ^a	12	0,029
Koeficient verjetnosti	21,368	12	0,045
Linearna povezanost	7,817	1	0,005
N uporabnih primerov	79		

*a. 14 celic (70,0%) ima teoretično frekvenco manj kot 5. Najmanjša teoretična frekvenca je ,01.
Vir: Lastna raziskava, 2011*

Iz rezultata izhaja (Tabela 7), da je signifikanca pri Pearsonovem χ^2 testu znašala 0,029, kar pomeni, da je $p < 0,05$ in je povezanost med spremenljivkama statistično značilna. Odgovor na drugo raziskovalno vprašanje R2 se glasi, da so dobri medsebojni odnosi zelo pomembni oziroma so ključnega pomena za zadovoljstvo pri delu tako pri poklicnih kot pri prostovoljnih gasilcih.

Nato sem se lotila odgovarjanja na raziskovalno vprašanje R3: Ali obstajajo razlike v dejavnih motivacije glede na različne starostne skupine pri poklicnih in prostovoljnih gasilcih?

Za odgovor na R3, sem uporabila odnos med spremenljivkama:

- starost anketiranih poklicnih in prostovoljnih gasilcev
- faktorji motiviranja (dejavniki povezani z delom, ki vplivajo na motivacijo). Le- ti so:
- Možnost pomaganja ljudem, pozornost oziroma občutek pomembnosti, varnost dela/ zaposlitve, dobre delovne razmere, samostojnost pri delu, bonitete/ plača in ostale nagrade, dobri odnosi med člani/ zaposlenimi, dobri odnosi z vodjo, razporeditev dela/ delovnega časa, možnost napredovanja, možnost usposabljanja;

Spremenljivko starost anketiranih sem iz prvotnih štirih starostnih razredov ordirala tako, da sem ustvarila dva starostna razreda:

- mlajše anketirane (starost do vključno 30 let) in
- starejše anketirane (starost 31 let in več).

Pri odgovarjanju na raziskovalno vprašanje R3, sem kot pri R1 uporabila t-test. Tabela 8 prikazuje povzetek skupinske statistike in statistično značilnost t-testa (na podlagi Levinovega testa)²

Tabela 8: Skupinska statistika in statistična značilnost za odgovor na R3

	Starost dva razreda	N	AS	Razlika AS	Std. odklon	Std. napaka AS	T-test (p)
Možnost pomaganja ljudem	do 30 let	43	1,72	0,44	1,12	0,171	0,046
	31 let in več	36	1,28		0,815	0,136	
Pozornost oziroma občutek pomembnosti	do 30 let	43	3,3	0,19	1,337	0,204	0,524
	31 let in več	36	3,11		1,304	0,217	
Varnost dela/ zaposlitve	do 30 let	43	2,98	0,45	1,263	0,193	0,15
	31 let in več	36	2,53		1,483	0,247	
Dobre delovne razmere	do 30 let	43	2,4	0,26	1,237	0,189	0,346
	31 let in več	36	2,14		1,15	0,192	
Samostojnost pri delu	do 30 let	43	2,47	0,64	1,162	0,177	0,012
	31 let in več	36	1,83		1	0,167	
Bonitete/ plača in ostale nagrade	do 30 let	43	3,12	0,29	1,349	0,206	0,368
	31 let in več	36	2,83		1,424	0,237	
Dobri odnosi med člani/ zaposlenimi	do 30 let	43	1,65	0,02	1,089	0,166	0,95
	31 let in več	36	1,67		1,095	0,183	
Dobri odnosi z vodjo	do 30 let	43	1,7	0,16	0,989	0,151	0,478
	31 let in več	36	1,86		1,046	0,174	
Razporeditev dela/ delovnega časa	do 30 let	43	2,6	0,18	1,237	0,189	0,529
	31 let in več	36	2,42		1,402	0,234	
Možnost napredovanja	do 30 let	43	2,35	0,29	1,152	0,176	0,273
	31 let in več	36	2,64		1,175	0,196	
Možnost usposabljanja	do 30 let	43	2,02	0,24	1,205	0,184	0,336
	31 let in več	36	1,78		1,017	0,17	
Pohvala	do 30 let	43	2,28	0,16	1,278	0,195	0,571
	31 let in več	36	2,44		1,297	0,216	

Vir: Lastna raziskava, 2011

² Celotni prikaz Levinovega testa ekvivalentnosti varianc, se nahaja v prilogi 3.

Iz raziskave izhaja (Tabela 8), da ne obstajajo znatne razlike v povprečnih ocenah po starostnih skupinah. Najmanjše razlike v povprečnih ocenah med mlajšimi in starejšimi anketiranimi so pri faktorju motiviranja: »dobri odnosi med člani/zaposlenimi«, kjer so mlajši anketirani podali povprečno oceno 1,65, starejši anketirani pa povprečno oceno 1,67. Razlika je torej na drugi decimalni, kar je zanemarljivo majhna razlika.

Pri vseh ostalih faktorjih motiviranja, pa so razlike v odgovorih med starostnima skupinama večje, vendar absolutno ne presegajo vrednosti 1. Še največja razlika je pri dejavniku »samostojnost pri delu«, kjer znaša 0,64. Starostna skupina do vključno 30 let jih ocenjuje višje. Tudi pri standardnem odklonu ne obstajajo znatne razlike v odgovorih med prostovoljnimi in poklicnimi gasilci.

Da pa bi lahko potrdili razlike, nas zanima statistična značilnost ($p < 0,05$). Iz rezultatov t-testa izhaja, da sta samo dva dejavnika motivacije statistično značilna. Ta dejavnika sta »možnost pomaganja ljudem« ($p = 0,046$) in »samostojnost pri delu« ($p = 0,12$).

Odgovor na raziskovalno vprašanje R3 se glasi ne, saj za celotno populacijo ne velja, da obstajajo znatne razlike v dejavnikih motivacije za različne starostne skupine poklicnih in prostovoljnih gasilcev. Znatne razlike je moč potrditi le pri dveh dejavnikih, od skupno 12 dejavnikov.

Sledi odgovarjanje na raziskovalno vprašanje R4: Ali obstajajo razlike v dejavnikih motivacije glede na stopnjo izobrazbe pri poklicnih in prostovoljnih gasilcih?

Pri odgovarjanju na raziskovalno vprašanje R4, sem uporabila spremenljivki:

- izobrazba poklicnih in prostovoljnih gasilcev,
- dejavniki motivacije, ki so: možnost pomaganja ljudem, pozornost oziroma občutek pomembnosti, varnost dela/ zaposlitve, dobre delovne razmere, samostojnost pri delu, bonitete/ plača in ostale nagrade, dobri odnosi med člani/ zaposlenimi, dobri odnosi z vodjo, razporeditev dela/ delovnega časa, možnost napredovanja ter možnost usposabljanja.

Pri odgovarjanju, sem prav tako uporabila t-test neodvisnih spremenljivk. Spremenljivko izobrazba poklicnih in prostovoljnih gasilcev, sem tako iz začetnih štirih razredov dekordirala v dva razreda:

- izobrazba srednješolska in manj,
- izobrazba višješolska in več.

Tabela 9: Skupinska statistika in statistična značilnost za R4

	Izobrazba 2 skupini	N	AS	Razlika AS	Std. odklon	Std. napaka AS	T-test (p)
Možnost pomaganja ljudem	Srednješolska in manj	68	1,57	0,37	1,069	,130	,054
	Višješolska in več	10	1,20		,422	,133	
Pozornost oziroma občutek pomembnosti	Srednješolska in manj	68	3,21	-0,09	1,367	,166	,836
	Višješolska in več	10	3,30		1,059	,335	
Varnost dela/ zaposlitve	Srednješolska in manj	68	2,65	-1,15	1,347	,163	,012
	Višješolska in več	10	3,80		1,135	,359	
Dobre delovne razmere	Srednješolska in manj	68	2,22	-0,58	1,220	,148	,154
	Višješolska in več	10	2,80		,919	,291	
Samostojnost pri delu	Srednješolska in manj	68	2,22	0,22	1,131	,137	,567
	Višješolska in več	10	2,00		1,155	,365	
Bonitete/ plača in ostale nagrade	Srednješolska in manj	68	2,90	-0,7	1,416	,172	,137
	Višješolska in več	10	3,60		1,075	,340	
Dobri odnosi med člani/ zaposlenimi	Srednješolska in manj	68	1,65	-0,15	1,076	,130	,681
	Višješolska in več	10	1,80		1,229	,389	
Dobri odnosi z vodjo	Srednješolska in manj	68	1,81	0,21	1,055	,128	,547
	Višješolska in več	10	1,60		,699	,221	
Razporeditev dela/ delovnega časa	Srednješolska in manj	68	2,41	-0,99	1,237	,150	,025
	Višješolska in več	10	3,40		1,506	,476	
Možnost napredovanja	Srednješolska in manj	68	2,43	-0,47	1,213	,147	,104
	Višješolska in več	10	2,90		,738	,233	
Možnost usposabljanja	Srednješolska in manj	68	1,93	0,13	1,176	,143	,743
	Višješolska in več	10	1,80		,789	,249	
Pohvala	Srednješolska in manj	68	2,35	-0,05	1,358	,165	,866
	Višješolska in več	10	2,40		,699	,221	

Vir: Lastna raziskava, 2011

Iz raziskave (Tabela 9) izhaja, da obstajajo več, kot samo znatne razlike v dejavnikih motivacije za izobrazbeni skupini poklicnih in prostovoljnih gasilcev. Pri dejavniku varnost dela/zaposlitve, se povprečna ocena med srednješolsko in manj izobraženimi in višješolsko in več izobraženimi razlikuje za 1,15 enot. Rečem lahko, da je pri tem dejavniku kar velika razlika v povprečnih ocenah, tako, da za vse dejavnike motivacije ne velja, da veljajo samo znatne razlike, ampak so razlike pri nekaterih dejavnikih velike.

Tako podam odgovor na raziskovalno vprašanje R4, ali obstajajo znatne razlike v dejavnikih motivacije glede na stopnjo izobrazbe pri poklicnih in prostovoljnih gasilcih, da ne obstajajo znatne razlike v dejavnikih motivacije glede na stopnjo izobrazbe. Rezultatov raziskave tudi ne moremo prenesti na populacijo, ker so razlike statistično značilne le pri dveh dejavnikih motivacije. Ta dejavnika motivacije sta »varnost dela/ zaposlitve« (p=0,012) in »razporeditev dela/ delovnega časa (p=0,025).

Ob koncu sem poiskala odgovor še zadnje zastavljeno raziskovalno vprašanje R5: Ali poklicni in prostovoljni gasilci menijo, da je njihovo delo dovolj cenjeno?

Upoštevana je bila predpostavka, da se mnenje, da je gasilsko delo cenjeno izraža preko spremenljivke zadovoljstvo z ugledom društva/ brigade. Tako sem pri odgovarjanju na zastavljeno vprašanje uporabila spremenljivki:

- skupina gasilcev (prostovoljni in poklicni) ter
- zadovoljstvo z ugledom društva

Tabela 10: Kontigenčne tabele povezanosti med skupino gasilcev (poklicni in prostovoljni) ter ugledom društva/brigade

Skupina* z ugledom društva/ brigade

			z ugledom društva/ brigado					
			Zelo nezadovoljen	Nezadovoljen	Niti zadovoljen, niti nezadovoljen	Zadovoljen	Zelo zadovoljen	Skupaj
Skupina	Prostovoljni	število	4	3	6	28	16	57
		% od vseh	5,10%	3,80%	7,60%	35,40%	20,30%	72,20%
	Poklicni	število	0	1	8	11	2	22
		% od vseh	0,00%	1,30%	10,10%	13,90%	2,50%	27,80%
Skupaj		število	4	4	14	39	18	79
		% od vseh	5,10%	5,10%	17,70%	49,40%	22,80%	100,00

Vir: Lastna raziskava, 2011

Tabela 10 nam prikazuje³, da so poklicni gasilci v manjši meri zelo zadovoljni z ugledom društva/ brigade kot prostovoljni. Anketirani prostovoljni gasilci so izrazili, da so večinoma zadovoljni (35,4 % odgovorov) in zelo zadovoljni (20,3 % odgovorov). Anketirani poklicni gasilci so večino srednje zadovoljni in zadovoljni z ugledom društva/ brigade. V obema skupinama pa je zelo malo odgovorov, da bi bili gasilci nezadovoljni, ali celo zelo nezadovoljni z ugledom društva. In hkrati izhaja, da sta obe anketirani skupini gasilcev na splošno zadovoljni z ugledom društva ali brigade. Iz tega izhaja, da sta obe skupini mnenja, da ugled društva ali brigade vpliva na to, da je gasilski poklic cenjen.

Sedaj pa moramo preveriti, če navedeno velja tudi za celotno populacijo, kar prikazuje Tabela 11.

³ Grafična ponazoritev se nahaja v prilogi 5.

Tabela 11: χ^2 test med spremenljivkama skupina gasilcev (poklicni in prostovoljni, ter zadovoljstvom z ugledom društva/brigade

	Vrednost	Stopnje prostosti	Stopnja značilnosti
Pearsonov Hi-kvadrat	10,051 ^a	4	0,04
Koeficient verjetnosti	10,88	4	0,028
Linearna povezanost	0,764	1	0,382
N uporabnih primerov	79		

a. 5 celic (50,0%) ima teoretično frekvenco manj kot 5. Najmanjša teoretična frekvenca je 1,11.

Vir: Lastna raziskava, 2011

Tabela 11 prikazuje, da je vrednost Personovega chi-squera 0,40 ($p < 0,05$), kar pomeni, da je povezanost med spremenljivkama statistično značilna in lahko rezultate posplošim na celotno populacijo.

Odgovor na raziskovalno vprašanje R5, ki se glasi: Ali poklicni in prostovoljni gasilci menijo, da je njihovo delo dovolj cenjeno? Se glasi, da, gasilci tako prostovoljni kot poklicni menijo, da je njihovo delo dovolj cenjeno, le da eni bolj kot drugi.

4.4 Razprava in predlogi za motiviranje poklicnih in prostovoljnih gasilcev

V času anketiranja je bilo veliko akcij, delovnih nalog, za kar je bil odziv poklicnih gasilcev manjši kot sem sprva pričakovala. V ta namen sem izbrala dve izmeni, ki predstavljata reprezentativni vzorec.

Kljub temu ob vseh raziskovalnih vprašanjih in rezultatih velja še opozorilo, da je potrebno posploševanje na celotno populacijo jemati kritično oziroma dejansko ni možno, saj je vzorec premajhen.

Poklicnim gasilcem pomeni status »biti gasilec« več kot sama plača in položaj znotraj organizacije, kar je razvidno iz tega, da kljub nizki plači vztrajajo kot gasilci in uživajo v svoji vlogi. Očitno jim že sam sprejem v družino gasilcev pomeni dovolj, tako da ni težnje po napredovanju. Vstop v družino gasilcev kar ni enostaven, saj so že sprejemni izpiti zahtevni in selektivni; psihična in fizična pripravljenost sta pomembna.

V primeru, da bi imeli kadrovskega strokovnjaka, pa bi verjetno zahtevali še druge kompetence, med drugim mogoče tudi izobrazbo. Mogoče je vzrok, da ne nadaljujejo z izobraževanjem tudi v tem, da z napredovanjem naraste tudi odgovornost in se zmanjša operativno delo ter poveča zaposlenost z birokracijo. Večina pa se je gasilstvu pridružila zaradi adrenalina, empatije do ljudi in želje pomagati na terenu, saj se za vstop odločajo predvsem mlajše generacije.

Plačno napredujejo že z dodeljevanjem zahtevnejših vlog (npr. dispečer v centrali...) tako, da ni potrebno hoditi v šolo, da si dvigneš plačo, le izkazati se moraš. Je pa res, da se z večanjem

števila članstva zmanjšuje tudi možnost napredovanja, saj so funkcije že razdeljene in je težje priti do mesta, ki ti ponuja višji plačni razred.

Pri tem pa velja tudi to, da pri prostovoljnih gasilcih višja izobrazba pomeni dvig statusa oz. napredovanje na delovnem mestu, ki je ločeno od prostovoljstva in pomeni življenjski dvig standarda. Tako je motivacija med poklicnimi in prostovoljci različna.

Vse je na ljudeh; ni je plače, izobrazbe, ki bi nadomestila občutek, da si pomemben, cenjen in da delaš dobro. Lahko organizacija pomaga izbrati ustrežnejši kader (ne bosta dovolj le šestmesečni trening, psihofizičen test in mladost...), vendar bomo na koncu prišli do tega, da bo polno izobraženih, brez dela, ker se bodo vsi ukvarjali z birokracijo namesto z operativo.

Bistvena pa je srčnost in pripadnost. Brez dobrih vodij, ki so motivirani in izobraženi (ti morajo biti, da znajo usmerjati) ne bo prave povezanosti. Napisana pravila, zakonodaja niso nič, če ni topline in razumevanja.

SKLEP

Preko moje diplomske naloge lahko opredelim vsaj dva sklepa katera sta odvisna od »oči s katerim gledamo« na gasilstvo v Sloveniji. Prvi pogled je skozi oči potrebnih pomoči – ponesrečencev. Med gasilci ni znatnih razlik, saj je njihovo delo vselej vezano na isti cilj reševanja ljudi živali, premoženja ali okolja. Prav cilj ali vzrok zaradi katerega so klicani gasilci pa družba v večini ne loči prostovoljne gasilce od poklicnih, kaj šele posamezne izmene v posamezni poklicni enoti ali posamezno lokalno društvo. Cilj kateri bo vse težje uresničljiv je prav gotovo popolna poenotenost v opremi in izobraževalnem procesu obeh struktur. Poenotenost bo v prihodnje težavna predvsem zaradi financiranja prostovoljnih gasilcev in vedno večjega zavedanja vrednosti prostega časa posameznika.

Drugi pogled je pogled skozi oči poklicnega in prostovoljnega gasilca, ko se srečata na terenu – intervenciji, sta pred isto nalogo, pred enakimi zahtevami in istimi zakonskimi predpisi.

Kaj hitro se bo pojavil razkol, da je eden za delo plačan, drugi pa delo opravlja brezplačno - prostovoljno.

Če na hitro potegnemo črto skozi zgoraj naveden opis poklica gasilca in delo prostovoljnega gasilca, ugotovimo, da imajo prostovoljci prav tako kot poklicni svoje pravice, organizacije, ki sodelujejo s prostovoljci, pa jih morajo spoštovati in uresničevati. Pri tem se kažejo predvsem v pravicah do informacij o svojem okolju in svoji organizaciji društvu, v pravicah do uvajanja v delo, v pravici do podpore, ki je moralna, psihosocialna in strokovna, v možnosti za učenje in napredek v svojem delu, v možnost izrekanja lastnega mnenja o prostovoljski dejavnosti, v katero so vključeni, in sooblikovanja te dejavnosti, v pravici do oblikovanja lastne organizacijske strukture za društvo, v okviru katere delajo, v pravici do povračila stroškov v zvezi s prostovoljnim delom, v pravici do zavarovanja.

Seveda prostovoljci pričakujejo, da ne bodo izkoriščeni in da bo vodstvo cenilo in spoštovalo prispevek in socialno vrednost njihovega dela. Prostovoljci se morajo držati določenih dogovorov in z delom prevzemati tudi dolžnosti, čeprav so se za delo odločili prostovoljno.

Zelo pomembno je, da prostovoljci veliko prispevajo h kakovosti življenja posameznika ali skupine v stiski in h kakovosti življenja v skupnosti. Polepšajo trenutke sočloveku, ki je v stiski, in sami sebi ter tako globlje dojemajo resnično vrednost življenja. Osvajajo nove spretnosti in znanja, na zdrav in učinkovit način uveljavljajo sami sebe.

Pomembno se je zavedati dejstva, da prostovoljci niso konkurenca poklicnemu delu, ampak ga dopolnjujejo, saj poklicna pomoč ne doseže vseh ljudi in vseh človeških težav in potreb, ker je predraga. Med drugim ljudje, ki se odločajo za prostovoljno delo, dobijo tudi abstraktno družbeno priznanje in status, kar sicer ni neposredno unovčljivo (povzeto po Flakerju, 2001), človeku pa vseeno dvigne ugled, ob priložnostih ga lahko uporabi- prostovoljno delo kot del življenjepisa je vedno bolj zaželen postavka.

Ugotovim torej, da vse žene zadovoljevanje višjih potreb; dokazovanje, da te cenijo, upoštevajo in da ti zna nekdo, za to, ker narediš, reči še hvala. Plača ni glavni motivator, v nobenem primeru. Lažje to razumemo v okviru prostovoljstva, ker se ve, da delo PGD ne omogoča kruha, zanimivo pa je, da se to odraža tudi pri poklicnih gasilcih. Človek bi mislil, da če plača ne bo dovolj visoka, da bodo kandidati pred vstopom v poklicne vrste pretehtali svojo odločitev, vendar je očitno motivacija po »delati dobro« in »se dokazati, da zmorem več kot drugi« prevelika in premaga celo plačo.

Mogoče v začetku poklicni menijo, da bodo postopoma napredovali, s staležem in uveljavitvijo, saj jim sama izobrazba ne predstavlja izziva (mogoče tudi ne zato, ker je potem manj operative in več birokracije). Pa vendar ni vse tako enostavno; morajo se stalno dokazovati, prostih mest za napredovanje s staležem je vse manj, saj se prišleki lahko dokazujejo le večinoma na področjih, kjer ni velike zasedenosti.

LITERATURA IN VIRI

1. Community Research and Development Information Service , Najdeno 6.2.2008 na spletnem naslovu <http://cordis.europa.eu/ictresults/index.cfm?section=news&tpl=article&ID=75156>.
2. Černak T., Dermol S., Grom P., Janežič J., Kučič T., Omahen D., (1997): *Gasilska brigada Ljubljana, Ljubljana*, Gasilska brigada Ljubljana, str. 50-51.
3. Černetič M. (1997). *Poglavja iz sociologije organizacij*, Kranj: Moderna organizacija.
4. Čosič M. (2009). *Analiza motivacije zaposlenih v Gasilski enoti Nova Gorica*, diplomsko delo. Kranj: Univerza v Mariboru, Fakulteta za organizacijske vede.
5. Flaker V. (2001). *Prostovoljno delo: delo za druge in zase*. Socialno delo, let. 40, št .6, str. 305-312.
6. Gary M. Kurlick, *Workplace Hazards of Government Firefighters*, The Bureau of Labor Statistics of the U.S. Department of Labor. Najdeno 17.4.2008 na spletnem naslovu <http://www.bls.gov/k12/help03.htm>.
7. Gasilska brigada Ljubljana, *Predstavitev*. Najdeno 21.5.2008 na spletnem naslovu <http://www.gasilskabrigadaljubljana.si/predstavitev/>.
8. Gasilska Zveza Slovenije. (2008). *Poročilo predsedstva 15. kongresu GZS*. Ljubljana
9. Human Resources, Brigade Headquarters. Careers Advice, Jobs and Careers, *Job Profiles, Firefighter*. Najdeno 6.2.2008 na spletnem naslovu: <http://careersadvice.direct.gov.uk/helpwithyourcareer/jobprofiles/profiles/profile186/>.
10. Iršič M. (2003). *Za delo smo najbolj motivirani, če znamo v njem najti smisel*; RAKMO, Zavod za razvoj kulture medosebnih odnosov in obvladovanje konfliktov, izobraževanje, svetovanje, raziskovanje in založništvo. Družina 37, letnik 52.
11. Jere Lazanski T. (2009). *Management prireditve*, Turistica, Visoka šola za turizem. Portorož. 3.predavanje.
12. Job seekers, *Career profiles, Firefighter* (NOC 6262). Najdeno 2008 na spletnem naslovu <http://www.workfutures.bc.ca/link.cfm?site=graphic&lang=en&noc=6262>,
13. Keenan K. (1996). *Kako motiviramo*. Ljubljana: Mladinska knjiga.
14. Klemen Drofenik, *Združenje slovenskih poklicnih gasilcev*, Profil poklicnega gasilca. Najdeno 3.4.2008 na spletnem naslovu <http://www.zdruzenje-zspg.si/zspg/download.php?list.33>.

15. Krajnc A. (1982). *Motivacija za izobraževanje*. Ljubljana: Delavska enotnost; str. 21-45, 181-203.
16. Kraljič N. (2001). *Človeški dejavnik v neprofitnih organizacijah*, diplomsko delo. Ljubljana: Visoka poslovna šola.
17. Lipičnik B. (1994). *Motivacija in motiviranje*. Radovljica: Gospodarski vestnik. 523 strani.
18. Lipičnik B. (1998). *Ravnanje z ljudmi pri delu*. Ljubljana: Gospodarski vestnik. 156 strani.
19. M. Iršič, *Kako se spet pripraviti k delu*, Zavod Rakmo, Družina 37, letnik 52, 2003. Najdeno na spletnem naslovu <http://www.rakmo.si/clanki/delo.htm>
20. Mag. Mihalič R (2007). *Upravljam organizacijsko kulturo in klimo*, Managerjeva orodja, Škofja Loka: Mihalič in Partner. str. 88, 100.
21. Mag. Mihalič R. (2007). *Uporabimo psihološko pogodbo zaposlenih*. Škofja Loka: Mihalič in Partner, 2007, str. 10-13, 24-27, 35-39, 66-69, 89-91, 96-103.
22. Marentič-Požarnik, B. (1988). *Dejavniki in metode uspešnega učenja*. Ljubljana: Filozofska fakulteta Univerze v Ljubljani; str. 81–103, 168–170.
23. Marentič-Požarnik, B. (2000). *Psihologija učenja in pouka*. Ljubljana: DZS; str. 183-219, 259-262, 232-233.
24. Mikuš Kos A. (1996). *Prostovoljno delo danes in jutri*, Zbornik prispevkov. 1. Slovenski kongres prostovoljcev. Ljubljana: Slovenska fundacija in socialna zbornica. 77 strani.
25. Miner B. John. (1980). *Theories of Organizational Behavior*. Hinsdale: The Dryden Press. 435 strani.
26. Moj forum PGD Zbilje, *Delo poklicnega gasilca*, Najdeno 3.4.2008 na spletnem naslovu <http://pgdzbilje.mojforum.si/pgdzbilje-about19.html>,
27. Palekčič M. (1985). *Unutrašnja motivacija i školsko učenje*. Sarajevo: Zavod za udžbenike i nastavna sredstva; str. 9-57, 96-113, 278-360.
28. Pugh S. Derek, Hickson J. David. (1996) *Writers on Organizations*. London: Penguin Books. 218 strani.
29. Razdevšek-Pučko C. (1999). *Motivacija in učenje*.; Teze predavanj. Ljubljana: Univerza v Ljubljani, Pedagoška fakulteta.

30. Research report details relationship between heat stress, firefighter fatalities, *Fire engineering, Firefighting*. Najdeno 10.02.2008 na spletnem naslovu http://www.fireengineering.com/display_article/341374/25/none/none/HLTHS/Research-report-details-relationship-between-heat-stress,-firefighter-fatalities, 10.2.2008
31. Robertson T. Ivan, Smith Mike, Cooper Dominic. (1994) *Motivation*. London: Institute of Personnel and Development. 193 strani.
32. Sever F. et al.. (2004). *Ljubljanski gasilci skozi čas*, Gasilska zveza Ljubljana
33. Stipek, D. (2002). *Motivation to learn*. Boston: Allyn & Bacon.
34. Svetlik I. (2002). *Kako jadrati čez nemirne vode managementa nevladnih organizacij?* Menedžment človeških virov v neprofitnem sektorju. Dosegljivo na: <http://www.radiostudent.si/projekti/ngo/teksti/Svetlik.html>
35. Treven, S. (1998). *Management človeških virov*. Ljubljana: Gospodarski vestnik. 263 strani.
36. Treven, S. (2001). *Mednarodno organizacijsko vedenje*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
37. Woolfolk, A. (2002). *Pedagoška psihologija*. Ljubljana: Educy; str. 165–166, 317–383, 441–445.
38. Zupan N. (2001). *Nagradite uspešne*. Ljubljana: GV založba. 304 strani.

PRILOGE

KAZALO PRILOG

PRILOGA 1: Anketna vprašalnika po skupinah	1
PRILOGA 2: Celotna tabela t-testa neodvisnih spremenljivk uporabljenih pri odgovarjanju na raziskovalno vprašanje R1.....	9
PRILOGA 3: Celotna tabela t-testa neodvisnih spremenljivk uporabljenih pri odgovarjanju na raziskovalno vprašanje R3.....	10
PRILOGA 4: Celotna tabela t-testa neodvisnih spremenljivk uporabljenih pri odgovarjanju na raziskovalno vprašanje R4.....	11
PRILOGA 5: Grafična ponazoritev zadovoljstva z ugledom po skupinah gasilcev	12

PRILOGA 1: Anketna vprašalnika po skupinah

1.1 Anketni vprašalnik za POKLICNE GASILCE

Spoštovani kolegi gasilci, sem Nina Dular in v okviru svoje diplomske naloge na Ekonomski fakulteti sem pripravila kratek anketni vprašalnik, ki se nanaša na motivacijo poklicnih gasilcev. Vaše sodelovanje bo bistveno prispevalo h kakovosti in objektivnosti rezultatov in hkrati pokazalo realno stanje v brigadi. Zato vas prosim, da se potrudite in anketo izpolnite, ker mi boste s tem zelo pomagali. V naprej se vam lepo zahvaljujem in pozdravljam.

Koliko časa (polnih let) ste zaposleni v gasilski brigadi?

Ocenite (s križcem) strinjanje oziroma nestrinjanje z naslednjimi trditvami, kjer pomeni:

1-Sploh se ne strinjam, 2- Ne strinjam se, 3- Niti se strinjam niti se ne strinjam, 4- Strinjam se, 5- Povsem se strinjam

Zadovoljstvo z delom

TRDITEV	1	2	3	4	5
Poznam cilje, strategijo in poslovne rezultate brigade.					
Vodstvo obvešča zaposlene o svojih odločitvah.					
Pri sprejemanju ciljev brigade sodelujemo tudi ostali zaposleni.					
Vem, kako moram delati za doseganje ciljev brigade.					
Zadovoljen sem s plačo in ostalimi bonitetami.					
Razmerja med plačami v podjetju so pravična.					
Brigada nagraduje delovno uspešnost.					
Moje mnenje v brigadi pomeni veliko.					
Zaposlitev v brigadi se mi zdi varna.					
V brigadi imam priložnost uresničiti osebne cilje.					
Ponosen sem, da sem zaposlen v brigadi.					
Moje delo je pomembno in cenjeno tudi za družbo.					
Prepričan sem, da sem sposoben opravljati bolj zahtevno delo od trenutnega.					
Zadovoljen sem z mojim delovnim mestom.					
Delovni pogoji so relativno dobri.					
Moje delo je raznoliko.					
Brigada mi omogoča usklajevanje dela in družinskih obveznosti.					
V brigadi se počutim sproščenega.					
Na delovnem mestu sem preobremenjen in pod nenehnim stresom.					

Ocenite (s križcem) strinjanje oziroma nestrinjanje z naslednjimi trditvami, kjer pomeni:

1-Sploh se ne strinjam, 2- Ne strinjam se, 3- Niti se strinjam niti se ne strinjam, 4- Strinjam se, 5- Povsem se strinjam

Vodstvo- neposredni vodja

TRDITEV	1	2	3	4	5
Vodja mi zaupa.					
Vodja je pripravljen prisluhniti mojim predlogom in pobudam.					
Vodji ne zaupam.					
Vodji lahko brez bojazni povem svoje mnenje.					
Med vodstvom in podrejenimi je premalo komunikacije.					
Vodje se pogovarjajo s podrejenimi o rezultatih dela.					
Vodja skrbi za dobro delovno počutje in dobre delovne pogoje.					

Ocenite (s križcem) strinjanje oziroma nestrinjanje z naslednjimi trditvami, kjer pomeni:

1-Sploh se ne strinjam, 2- Ne strinjam se, 3- Niti se strinjam niti se ne strinjam, 4- Strinjam se, 5- Povsem se strinjam

Medsebojni odnosi

TRDITEV	1	2	3	4	5
Dober rezultat se v brigadi (od strani nadrejenih) hitro opazi in je pohvaljen.					
Konflikte vedno rešimo s soglasji.					
Za svoje delo sem primerno stimuliran in nagrajen.					
Pripravljen sem delati preko delovnega časa.					
Odnosi med zaposlenimi in njihovimi nadrejenimi so dobri.					
Odnosi med sodelavci so dobri.					
V brigadi med seboj bolj sodelujemo kot tekmujemo.					
Imam možnost za strokovni, delovni in osebnostni razvoj.					
Vsi zaposleni imamo enake možnosti za napredovanja.					
Imamo dober sistem napredovanja, ki omogoča, da najboljši zasedejo najboljše položaje.					
Izobraževanje je nepotrebno.					

Kako pomembni so za vas naslednji dejavniki povezani z vašim delom?

Označite naslednje motivatorje po pomembnosti s števili od 1 do 5, pri čemer 1 pomeni, da vas najbolj motivira, 5 pa pomeni, da vas najmanj motivira:

možnost pomaganja ljudem	
pozornost oziroma občutek pomembnosti	
varnost zaposlitve	
dobre delovne razmere	
samostojnost pri delu	
plača in ostale nagrade	
dobri odnosi med zaposlenimi	
dobri odnosi z vodjo	
razporeditev delovnega časa	
možnost napredovanja	
možnost usposabljanja	
Pohvala	

Ocenite (s križcem) prosim, kako ste zadovoljni s spodaj naštetimi predpostavkami zadovoljstva na delovnem mestu, če ocena pomeni:

1- Zelo nezadovoljen, 2- Nezadovoljen, 3- Niti zadovoljen, niti nezadovoljen, 4-Zadovoljen, 5- Zelo zadovoljen

TRDITEV	1	2	3	4	5
z vizijo in cilji brigade					
z vodstvom brigade					
s sodelavci					
z neposrednim nadrejenim					
z možnostjo napredovanja					
s plačo					
z zahtevnostjo dela					
z delovnimi pogoji					
z možnostjo izobraževanja					
s stalnostjo zaposlitve					
z možnostjo soodločanja					
z ugledom brigade					
s statusom v brigadi					
z delovnim časom					

Ustrezno obkrožite:

Stopnja izobrazbe:

- IV. ali V. stopnje
- VI. stopnja
- VII. stopnja

Starost

- Do 30 let
- Od 31 do 40 let
- Od 41 do 50 let
- Nad 50 let

Spol

- Ženski
- Moški

1.2 Anketni vprašalnik za PROSTOVOLJNE GASILCE

Spoštovani kolegi gasilci, sem Nina Dular in v okviru svoje diplomske naloge na Ekonomski fakulteti sem pripravila kratek anketni vprašalnik, ki se nanaša na motivacijo prostovoljnih gasilcev. Vaše sodelovanje bo bistveno prispevalo h kakovosti in objektivnosti rezultatov in hkrati pokazalo realno stanje v društvih. Zato vas prosim, da se potrudite in anketo izpolnite, ker mi boste s tem zelo pomagali. V naprej se vam zelo zahvaljujem in vas pozdravljam »Na pomoč«.

Koliko časa, (polnih let) ste operativni gasilec?

Ocenite (s križcem) strinjanje oziroma nestrinjanje z naslednjimi trditvami, kjer pomeni:

1-Sploh se ne strinjam, 2- Ne strinjam se, 3- Niti se strinjam niti se ne strinjam, 4- Strinjam se, 5- Povsem se strinjam

Zadovoljstvo z delom

TRDITEV	1	2	3	4	5
Poznam cilje, strategijo in poslovne rezultate društva.					
Vodstvo obvešča člane o svojih odločitvah.					
Pri sprejemanju ciljev društva sodelujemo tudi ostali člani društva.					
Vem, kako moram delati za doseganje ciljev društva.					
Zadovoljen sem s nagradami in ostalimi bonitetami.					
Društvo nagraduje delovno uspešnost.					
Moje mnenje v društvu pomeni veliko.					
Članstvo v društvu se mi zdi varno.					
V društvu imam priložnost uresničiti osebne cilje.					
Ponosen sem, da sem član društva.					
Moje delo je pomembno in cenjeno tudi za družbo.					
Prepričan sem, da sem sposoben opravljati bolj zahtevno delo od trenutnega.					
Zadovoljen sem z mojim delovnim položajem v društvu.					
Delovni pogoji so relativno dobri.					
Moje delo je raznoliko.					
Društvo mi omogoča usklajevanje dela in družinskih obveznosti.					
V društvu se počutim sproščenega.					
Na delovnem mestu sem preobremenjen in pod nenehnim stresom.					

Ocenite (s križcem) strinjanje oziroma nestrinjanje z naslednjimi trditvami, kjer pomeni:

1-Sploh se ne strinjam, 2- Ne strinjam se, 3- Niti se strinjam niti se ne strinjam, 4- Strinjam se, 5- Povsem se strinjam

Vodstvo- neposredni vodja

TRDITEV	1	2	3	4	5
Vodja mi zaupa.					
Vodja je pripravljen prisluhniti mojim predlogom in pobudam.					
Vodji ne zaupam.					
Vodji lahko brez bojazni povem svoje mnenje.					
Med vodstvom in podrejenimi je premalo komunikacije.					
Vodje se pogovarjajo s podrejenimi o rezultatih dela.					
Vodja skrbi za dobro delovno počutje in dobre delovne pogoje.					

Ocenite (s križcem) strinjanje oziroma nestrinjanje z naslednjimi trditvami, kjer pomeni:

1-Sploh se ne strinjam, 2- Ne strinjam se, 3- Niti se strinjam niti se ne strinjam, 4- Strinjam se, 5- Povsem se strinjam

Medsebojni odnosi

TRDITEV	1	2	3	4	5
Dober rezultat se v društvu (od strani nadrejenih) hitro opazi in je pohvaljen.					
Konflikte vedno rešimo s soglasji.					
Za svoje delo sem primerno stimuliran in nagrajen.					
Pripravljen sem delati preko določenega časa.					
Odnosi med člani in njihovimi nadrejenimi so dobri.					
Odnosi med člani so dobri.					
V društvu med seboj bolj sodelujemo kot tekmujemo.					
Imam možnost za strokovni, delovni in osebni razvoj.					
Vsi člani imamo enake možnosti za napredovanje.					
Imamo dober sistem napredovanja, ki omogoča, da najboljši zasedejo najboljše položaje.					
Izobraževanje je nepotrebno.					

Kako pomembni so za vas naslednji dejavniki povezani z vašim delom?

Označite naslednje motivatorje po pomembnosti s števili od 1 do 5, pri čemer 1 pomeni, da vas najbolj motivira, 5 pa pomeni, da vas najmanj motivira:

možnost pomaganja ljudem	
pozornost oziroma občutek pomembnosti	
varnost dela	
dobre delovne razmere	
samostojnost pri delu	
bonitete in ostale nagrade	
dobri odnosi med člani	
dobri odnosi z vodjo	
razporeditev dela	
možnost napredovanja	
možnost usposabljanja	
Pohvala	

Ocenite (s križcem) prosim, kako ste zadovoljni s spodaj naštetimi predpostavkami zadovoljstva na delovnem mestu, če ocena pomeni:

1- Zelo nezadovoljen, 2- Nezadovoljen, 3- Niti zadovoljen, niti nezadovoljen, 4-Zadovoljen, 5- Zelo zadovoljen

TRDITEV	1	2	3	4	5
z vizijo in cilji društva					
z vodstvom društva					
s sodelavci, člani društva					
z neposrednim nadrejenim					
z možnostjo napredovanja					
z nagradami					
z zahtevnostjo dela					
z delovnimi pogoji					
z možnostjo izobraževanja					
s stalnostjo članstva					
z možnostjo soodločanja					
z ugledom društva					
s statusom v društvu					
s delovnim časom					

Ustrezno obkrožite:

Stopnja izobrazbe

- IV. ali V. stopnje
- VI. stopnja
- VII. stopnja

Starost

- Do 30 let
- Od 31 do 40 let
- Od 41 do 50 let
- Nad 50 let

Spol

- Ženski
- Moški

PRILOGA 2: Celotna tabela t-testa neodvisnih spremenljivk uporabljenih pri odgovarjanju na raziskovalno vprašanje R1

Legenda: 1 = Enakosti varianc predpostavljene, 2 = Enakosti varianc nepredpostavljene

		Levinov test ekvivalentnosti varianc		t-test enakosti sredin za R1						
									95% Interval zaupanja za aritmetično sredino	
		F	Sig.	T	Stopnja prostosti	Stopnja značilnosti	Razlika povprečij	Std. Napaka	Spodnji	Zgornji
Možnost pomaganja ljudem	1	,122	,728	-,391	77	,697	-,100	,255	-,608	,408
	2			-,448	52,012	,656	-,100	,223	-,546	,347
Pozornost oziroma občutek pomembnosti	1	0,33	,856	1,485	77	,142	,487	,328	-,166	1,141
	2			1,476	37,746	,148	,487	,330	-,181	1,156
Varnost dela/zaposlitve	1	8,079	,006	2,854	77	,006	,944	,331	,285	1,603
	2			3,450	59,415	,001	,944	,274	,397	1,492
Dobre delovne razmere	1	6,182	,015	1,725	77	,089	,512	,297	-,079	1,103
	2			1,982	52,391	,053	,512	,258	-,006	1,030
Samostojnost pri delu	1	3,135	,081	1,090	77	,279	,30	,283	-,255	,872
	2			1,277	55,002	,207	,309	,242	-,176	,793
Bonitete/ plača in ostale nagrade	1	,199	,657	,130	77	,897	,045	,349	-,650	,741
	2			,128	36,914	,899	,045	,355	-,674	,765
Dobri odnosi med člani/ zaposlenimi	1	1,059	,307	-,119	77	,905	-,033	,274	-,578	,513
	2			-,138	53,262	,891	-,033	,237	-,508	,442
Dobri odnosi z vodjo	1	3,186	,078	-,745	77	,459	-,190	,255	-,697	,317
	2			-,878	55,781	,384	-,190	,216	-,623	,243
Razporeditev dela/ delovnega časa	1	3,646	,060	2,891	77	,005	,908	,314	,283	1,534
	2			3,380	54,677	,001	,908	,269	,370	1,447
Možnost napredovanja	1	,044	,834	-1,842	77	,069	-,530	,288	-1,103	,043
	2			-1,823	37,394	,076	-,530	,291	-1,120	,059
Možnost usposabljanja	1	1,896	,173	-,657	77	,513	-,186	,283	-,749	,378
	2			-,796	54,944	,445	-,186	,242	-,670	,298
Pohvala	1	,311	,579	-,039	77	,969	-,013	,324	-,657	,632
	2			-,042	42,877	,967	-,013	,307	-,631	,606

PRILOGA 3: Celotna tabela t-testa neodvisnih spremenljivk uporabljenih pri odgovarjanju na raziskovalno vprašanje R3

		Levinov test ekvivalentnosti varianc		t-test enakosti sredin R3						
									95% Interval zaupanja za aritmetično sredino	
		F	Sig.	T	Stopnja prostosti	Stopnja značilnosti	Razlika povprečij	Std. Napaka	Spodnji	Zgornji
Možnost pomaganja ljudem	1	6,682	,012	1,976	77	,052	,443	,224	-,003	,890
	2			2,032	75,622	,046	,443	,218	,009	,878
Pozornost oziroma občutek pomembnosti	1	,321	,572	,640	77	,524	,191	,299	-,404	,786
	2			,642	75,177	,523	,191	,298	-,403	,785
Varnost dela/zaposlitve	1	2,812	,098	1,454	77	,150	,449	,309	-,166	1,064
	2			1,433	69,155	,156	,449	,313	-,176	1,074
Dobre delovne razmere	1	,124	,726	,947	77	,346	,256	,271	-,283	,796
	2			,954	76,122	,343	,256	,269	-,279	,792
Samostojnost pri delu	1	2,316	,132	2,563	77	,012	,632	,247	,141	1,123
	2			2,597	76,931	,011	,632	,243	,147	1,116
Bonitete/ plača in ostale nagrade	1	,001	,973	,905	77	,368	,283	,313	-,339	,905
	2			,901	72,998	,371	,283	,314	-,343	,909
Dobri odnosi med člani/ zaposlenimi	1	,078	,781	-,063	77	,950	-,016	,274	-,507	,476
	2			-,069	74,410	,950	-,016	,274	-,507	,476
Dobri odnosi z vodjo	1	,106	,746	-,713	77	,478	-,163	,299	-,620	,293
	2			-,709	72,936	,481	-,163	,231	-,623	,296
Razporeditev dela/ delovnega časa	1	,826	,366	,633	77	,529	,188	,297	-,103	,799
	2			,626	70,541	,533	,188	,300	-,411	,787
Možnost napredovanja	1	,167	,684	-1,104	77	,273	-,290	,263	-,813	,233
	2			-1,102	74,053	,274	-,290	,263	-,814	,234
Možnost usposabljanja	1	,380	,539	,967	77	,336	,245	,254	-,260	,751
	2			,982	76,991	,329	,245	,250	-,252	,743
Pohvala	1	,001	,973	-,569	77	,571	-,165	,291	-,744	,414
	2			-,568	74,186	,572	-,165	,291	-,745	,415

PRILOGA 4: Celotna tabela t-testa neodvisnih spremenljivk uporabljenih pri odgovarjanju na raziskovalno vprašanje R4

		Levinov test ekvivalentnosti varianc		t-test enakosti sredin R4						
									95% Interval zaupanja za aritmetično sredino	
		F	Sig.	T	Stopnja prostosti	Stopnja značilnosti	Razlika povprečij	Std. Napaka	Spodnji	Zgornji
Možnost pomaganja ljudem	1	4,869	,030	1,087	76	,280	,374	,344	-,311	1,058
	2			2,008	30,428	0,54	,374	,186	-,006	,753
Pozornost oziroma občutek pomembnosti	1	3,864	,053	-,208	76	,836	-,094	,452	-,994	,806
	2			-,252	13,833	,805	-,094	,374	-,897	,708
Varnost dela/zaposlitve	1	,497	,483	-2,572	76	,012	-1,153	,448	-2,046	-,260
	2			-2,923	13,036	,012	-1,153	,394	-2,005	-,301
Dobre delovne razmere	1	1,515	,222	-1,440	76	,154	-,579	,402	-1,381	,222
	2			-1,777	14,141	,097	-,579	,326	-1,278	,119
Samostojnost pri delu	1	1,969	,165	,574	76	,567	,221	,384	-,544	,985
	2			,566	11,687	,582	,221	,390	-,632	1,073
Bonitete/ plača in ostale nagrade	1	,819	,368	-1,504	76	,137	-,703	,647	-,1634	,228
	2			-1,846	14,054	0,86	-,703	,381	-1,519	,114
Dobri odnosi med člani/ zaposlenimi	1	,222	,639	-,412	76	,681	-,153	,371	-,892	,586
	2			-,373	11,122	,716	-,153	,410	-1,054	,748
Dobri odnosi z vodjo	1	1,272	,263	,605	76	,547	,209	,345	-,479	,896
	2			,818	15,792	,426	,209	,255	-,333	,751
Razporeditev dela/ delovnega časa	1	,430	,514	-2,295	76	,025	-,988	,431	-1,846	-,131
	2			-1,980	10,860	,074	-,988	,499	-2,089	,112
Možnost napredovanja	1	5,048	,028	-1,198	76	,235	-,474	,395	-1,261	,314
	2			-1,717	17,215	,104	-,474	,276	-1,055	,108
Možnost usposabljanja	1	1,520	,221	,328	76	,743	,126	,385	-,640	,893
	2			,440	15,619	,666	,126	,287	-,484	,737
Pohvala	1	5,851	,018	-,107	76	,915	-,047	,439	-,922	,828
	2			-,171	20,888	,866	-,047	,276	-,621	,526

