

Aneta GRODZICKA

ORCID: 0000-0001-5712-8230

Politechnika Śląska
Katedra Eksploatacji Złóż, Inspektorat BHP

Anna SKAŁBANIA

Politechnika Śląska
Inspektorat BHP

Badania motywacji i podejmowania ryzyka – studium przypadku dla ratownika górniczego

Streszczenie: W rozdziale podjęto problematykę motywacji i podejmowania ryzyka w branży górnictwa na przykładzie specyfiki środowiska pracy w górnictwie węgla kamiennego. Analizę oparto na wykorzystaniu metody sondażu opartej na technice ankiety wraz z autorskim kwestionariuszem ankiety do badania opinii ratowników górniczych. Badania ankietowe obejmowały dwa etapy, w pierwszej części respondent miał dokonać rankingu spośród kilku odpowiedzi, natomiast w drugiej części ankietowany miał wybrać jedną z czterech odpowiedzi (zdecydowanie tak, raczej tak, raczej nie). Ankietyzację przeprowadzono w latach 2019-2020 na terenie Centralnej Stacji Ratownictwa Górniczego SA w Bytomiu, podczas szkoleń ratowniczych. Badaną populację stanowiła reprezentatywna grupa ratowników górniczych zatrudnionych w wybranej kopalni węgla kamiennego. Wszyscy respondenci wzięli udział w trzech rodzajach akcji tj.: prace profilaktyczne prowadzone na zasadach akcji, akcje związane z ratowaniem poszkodowanych, akcje bez poszkodowanych. Do pełnienia służby w ratownictwie górniczym skłoniły badanych górników przede wszystkim: możliwość ratowania życia, możliwość podnoszenia kwalifikacji, wyższa pozycja zawodowa, stabilność zatrudnienia, tradycja rodzinna. Motywacją do ćwiczeń ratowniczych dla ankietowanych górników były przede wszystkim: poczucie bycia w pełnej gotowości do akcji, utrzymanie kondycji i poczucie wspólnoty w zastępie, chęć przejścia pozytywnie testów, pozostanie w drużynie ratowniczej. Ratownicy górniczy ocenili także skalę wymaganych predyspozycji do podjęcia działań ryzykownych podczas akcji ratowniczych, dominowały odpowiedzi ryzyko wysokie (43,6%) i bardzo wysokie (41,0%).

Słowa kluczowe: *bezpieczeństwo i higiena pracy, górnictwo, ratownictwo górnicze, badania ankietowe*

Research on motivation and risk taking – a case study of a mine rescue worker

Summary: The chapter discusses the issue of motivation and risk taking in the mining industry based on the specific working environment in coal mining. A survey method was used in the form of a survey questionnaire prepared by the author to find out the opinions of the mine rescuers. The survey involved two stages. In the first part, the respondents were asked to rank several answers, while in the second part, select one of four answers (definitely yes, rather yes, rather no, definitely no). The survey was carried out during rescue training in Centralna Stacja Ratownictwa Górniczego SA

(Central Mine Rescue Station SA) in Bytom between 2019 and 2020. The study population consisted of a representative group of mine rescuers employed at a selected coal mine. All respondents took part in 3 types of actions, i.e. preventive work carried out on the basis of actions, actions related to rescuing the injured, and actions without the injured. The subjects were primarily motivated to serve in the mine rescue service due to the possibility of saving lives, improving qualifications, a higher professional position, stability of employment and family tradition. According to the respondents, motivation for rescue training was primarily related to the feeling of being fully ready for action, being able to stay fit, the sense of community in the team, the desire to pass tests and stay in the rescue team. Mine rescuers rated the scale of predispositions required to undertake risky actions during rescue operations. Their predominant answers were high-risk (43.6%) and very high-risk (41.0%).

Keywords: *occupational health and safety, mining, mine rescue, surveys*

Wstęp

Motywacja wynika między innymi z interakcji zarówno świadomych, jak i nieświadomych. Dla osiągnięcia wysokiego poziomu umiejętności motywacja ma kluczowe znaczenie. Procesy motywacyjne polegają na osiągnięciu celu poprzez wykonywanie czynności, a sam proces składa się z zespołu pojedynczych motywów. Motywem z kolei nazywamy przeżycie: pobudzające człowieka do działania, powstrzymujące go bądź przeszkadzające jego wykonaniu¹.

Obiektem motywowania jest osobowość – układ cech fizjologicznych i psychicznych człowieka (jednostki). Podmiotami motywowania mogą być zarówno kierownicy, bezpośredni przełożeni, pracownicy².

Według Janusza Reykowskiego motywacja to „proces psychicznej regulacji, dzięki któremu formułują się dążenia, przez które rozumieć należy tendencje do podejmowania czynności ukierunkowanych na określony cel”³. Osoba zmotywowana wewnętrznie robi coś z własnej potrzeby, a radość czerpie z faktu wykonania określonej czynności. Natomiast motywacja zewnętrzna jest zorientowana na korzyści materialne, takie jak premia.

Motywacja w pracy jest ważnym elementem, gdyż dzięki pracownikom zmotywowanym wewnętrznie uzyskamy lepszy wynik ich pracy bez działań związanych ze zwiększeniem wynagrodzenia. Jednak należy

¹ <https://pl.wikipedia.org/wiki/Motywacja>, data dostępu: 20.04.2021.

² J. Piwowarczyk, *Partycypacja w zarządzaniu a motywowanie pracowników*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006, s. 34-35.

³ J. Reykowski, *Z zagadnień psychologii motywacji*, WSiP, Warszawa 1976.

zwrócić uwagę na fakt często dyskusyjny i stwierdzający, że forma pieniężna jest obecnie silnym, ale nie jedynym czynnikiem motywującym do pracy.

Głównymi czynnikami motywacji są⁴:

- poczucie zadowolenia z dobrze wykonanego zadania,
- rozwiązanie pewnych problemów,
- oglądanie rezultatów swej pracy,
- wszelkie akty wyrażające uznanie,
- zmiany w organizacji, które umożliwiają rozwój zawodowy,
- szanse poznania i wykorzystania nowych umiejętności oraz poszerzenia wiedzy zawodowej,
- awanse,
- obarczanie rzeczywistą odpowiedzialnością połączone z przydzieleniem władzy koniecznej do wywiązania się z niej.

Czynniki wpływające na motywację do nauki jako elementy teorii zainteresowań zostały przedstawione między innymi w publikacji⁵, gdzie badania obejmowały relacje między poziomem motywacji, a czynnikami kształtującymi motywację oraz poziom motywacji w odniesieniu do realizacji celów dydaktycznych.

Motywowanie do pracy i zaangażowanie to tematy wielu analiz. Wyniki badań w kontekście młodych pracowników (zaczynający karierę zawodową oraz z minimum 10-letnim stażem pracy) w swojej publikacji przedstawiła A. Wołpiuk-Ochocińska⁶. W niniejszym artykule analizowano uzyskane odpowiedzi w kontekście stażu pracy ratowników górniczych. Ponadto respondenci dokonali oceny skali wymaganych predyspozycji do podjęcia działań ryzykownych podczas akcji.

M. Stawiarska-Lietzau w swojej publikacji przedstawiła analizę podejmowania ryzyka w kontekście wartości (zysków jednostki)⁷. W ratownictwie górniczym wszystkie działania wykonywane są zgodnie z obowiązującymi przepisami i wytycznymi, m.in.: Ustawa Prawo geologiczne i górnicze⁸,

⁴ <https://pl.wikipedia.org/wiki/Motywacja>, data dostępu: 20.04.2021.

⁵ <https://www.infona.pl/resource/bwmeta1.element.baztech-article-BPW9-0004-0112>, data dostępu: 20.04.2021.

⁶ A. Wołpiuk-Ochocińska, *Motywacje do pracy i zaangażowanie w nią młodych pracowników na rynku pracy*, „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Zarządzania Ochroną Pracy w Katowicach” 2015, nr 1 (11), s. 72-84.

⁷ M. Stawiarska-Lietzau, *Podejmowanie ryzyka jako wartość w wymiarze jednostkowym, społecznym i edukacyjnym*, „Podstawy Edukacji” 2013, 6, s. 269-279.

⁸ Ustawa z dnia 9 czerwca 2011 r. Prawo geologiczne i górnicze (Dz.U. z 2020 r., poz. 1064 z późn. zm.).

Rozporządzenie Ministra Energii w sprawie ratownictwa górniczego⁹, Rozporządzenie Ministra Środowiska w sprawie zagrożeń naturalnych w zakładach górniczych¹⁰, Rozporządzenie Ministra Środowiska w sprawie planów ruchu zakładów górniczych¹¹.

Metodologia badań

Badania ankietowe zostały przeprowadzone na terenie Centralnej Stacji Ratownictwa Górniczego SA w Bytomiu podczas szkoleń (lata 2019-2020). Próbkę badawczą stanowiło 39 ratowników górniczych zatrudnionych w jednej z kopalń węgla kamiennego. W metryce respondenta uwzględniono wiek ratownika oraz jego staż pracy (tabela 1). Najliczniejszą grupę stanowili ratownicy z przedziału wiekowego 31-40 lat – 20 osób oraz stażem pracy w górnictwie to przedział 11-15 lat (16 osób), natomiast staż pracy w ratownictwie to przedział 6-10 lat (13 osób). Najwięcej ratowników posiada wykształcenie średnie, najmniej – zawodowe zasadnicze.

Tabela 1. Metryka respondenta (liczba osób)

Wiek				
do 30 lat	31-40 lat	41-50 lat	powyżej 50 lat	-
3	20	13	3	-
Staż pracy w górnictwie				
do 5 lat	6-10 lat	11-15 lat	16-20 lat	powyżej 20 lat
0	8	16	1	14
Staż pracy w ratownictwie				
do 5 lat	6-10 lat	11-15 lat	16-20 lat	powyżej 20 lat
6	13	6	7	7

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 2. Metryka dotycząca wykształcenia (liczba osób)

Wykształcenie		
zawodowe zasadnicze	średnie	wyższe
4	21	14

Źródło: opracowanie własne.

⁹ Rozporządzenie Ministra Energii z dnia 16 marca 2017 r. w sprawie ratownictwa górniczego (Dz.U. z 2017 r., poz. 1052 z późn. zm.).

¹⁰ Rozporządzenie Ministra Środowiska z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie zagrożeń naturalnych w zakładach górniczych (Dz.U. z 2013 r., poz. 230 z późn. zm.).

¹¹ Rozporządzenie Ministra Środowiska z dnia 8 grudnia 2017 r. w sprawie planów ruchu zakładów górniczych (Dz.U. z 2017 r., poz. 2293 z późn. zm.).

Wyniki przeprowadzonych badań wraz z analizą

Badania zostały przeprowadzone na podstawie autorskiego kwestionariusza ankiety. Kwestionariusz składał się z 14 pytań. W pytaniu 1 ankietowani mieli wpisać liczbę akcji, w których brali udział (z podziałem na prace profilaktyczne, akcje związane z ratowaniem ludzi oraz akcje bez udziału poszkodowanych). W pytaniu 2 mieli zdecydować, co skłoniło ich do bycia ratownikami. Pytanie 3 odnosiło się do motywacji do odbywania ćwiczeń ratowniczych – respondenci mieli 5 możliwości wyboru, które należało uszeregować od najważniejszej do najmniej ważnej. Zgoda z postawionymi siedmioma stwierdzeniami została przedstawiona w pytaniu nr 4, gdzie należało przyporządkować odpowiedzi zdecydowanie tak, raczej tak, raczej nie, zdecydowanie nie. Pytania od 5 do 12 zawarte w tabeli 7 także odnosiły się do zgody z postawionymi stwierdzeniami. W tabeli nr 8 przedstawiono wyniki odpowiedzi, co jest najważniejsze w pracy ratownika, zgodnie z uszeregowaniem od najważniejszego. Ostatnia tabela odnosi się do oceny skali wymaganych predyspozycji do podjęcia działań ryzykownych podczas akcji przez ratowników zawodowych z podziałem na ryzyko bardzo wysokie, ryzyko wysokie, ryzyko średnie, ryzyko małe. Wszystkie odpowiedzi zostały dodatkowo zanalizowane według stażu pracy ratowników w 5 przedziałach: 1-5 lat, 6-10 lat, 11-15 lat, 16-20 lat, powyżej 20 lat. Podczas analizowania akcji, w których ratownicy brali udział, odpowiedzi zostały podzielone na 3 rodzaje, tj.: prace profilaktyczne prowadzone na zasadach akcji, akcje związane z ratowaniem poszkodowanych, akcje bez poszkodowanych. Wśród prac profilaktycznych największą grupę stanowili ratownicy, którzy brali udział liczbie akcji mieszczących się przedziale 31-60. Przy akcjach związanych z ratowaniem poszkodowanych najliczniejszą grupę stanowili ratownicy biorący udział maksymalnie w 10 akcjach, podobnie jak w akcjach bez poszkodowanych.

Tabela 3. Odpowiedzi na pytanie 1.

W ilu akcjach brał Pan czynny udział?	do 10	11-30	31-60	>60
Prace profilaktyczne prowadzone na zasadach akcji	7	11	12	9
Akcje związane z ratowaniem poszkodowanych	26	13	0	0
Akcje bez poszkodowanych	14	12	11	2

Źródło: opracowanie własne.

W tabeli 4 przedstawiono zestawienie uwzględniające staż pracy ratowników górniczych. Na pytanie: „Co skłoniło Cię, aby zostać ratownikiem?” uzyskano następujące odpowiedzi:

- możliwość ratowania życia – 58,98% ankietowanych,
- podniesienie zarobków – 12,82% ankietowanych,
- tradycja rodzinna, możliwość podnoszenia kwalifikacji i wyższa pozycja zawodowa – w każdej po 3 ratowników, co stanowiło 7,69% ankietowanych,
- chęć podejmowania ryzyka uzyskało najmniejszą liczbę odpowiedzi – 2 ratowników, co stanowiło 5,13%.

Najczęstszą odpowiedź uzyskała możliwość ratowania życia, która została przeanalizowana według stażu pracy w ratownictwie:

- w przedziale 16-20 lat: 100% odpowiedzi,
- w przedziale 1-5 lat: 66,7% odpowiedzi,
- w przedziale 11-15 lat: 66,7% odpowiedzi,
- w przedziale powyżej 20 lat: 57,1% odpowiedzi,
- w przedziale 6-10 lat: 30,8% odpowiedzi.

Tabela 4. Odpowiedzi na pytanie 2.

Staż pracy w ratownictwie	do 5 lat	6-10 lat	11-15 lat	16-20 lat	Powyżej 20 lat
Możliwość ratowania życia	4	4	4	7	4
Tradycja rodzinna	2	1	-	-	-
Podniesienie zarobków	-	2	1	-	2
Wyższa pozycja zawodowa	-	2	1	-	-
Możliwość podnoszenia kwalifikacji	-	3	-	-	-
Chęć podejmowania ryzyka	-	1	-	-	1
Suma	6	13	6	7	7

Źródło: opracowanie własne.

Motywacja do ćwiczeń ratowniczych według badanej grupy (uszeregowanie od najważniejszych) jest następująca (tabela 5):

- poczucie bycia w pełnej gotowości do akcji – w każdym przedziale wiekowym,
- poczucie wspólnoty w zastępie (w trzech przedziałach stażu pracy) i utrzymanie kondycji (w dwóch przedziałach stażu pracy),

- w dwóch przedziałach stażu pracy: utrzymanie kondycji i poczucie wspólnoty w zastępie, natomiast w przedziale 1-5 lat: pozostanie w drużynie ratowniczej,
- chęć przejścia pozytywnie testów w czterech przedziałach stażu pracy i utrzymanie kondycji w jednym przedziale,
- pozostanie w drużynie ratowniczej w czterech przedziałach stażu pracy, a chęć przejścia pozytywnie testów w przedziale 1-5 lat.

Z obserwacji wynika, iż ratownicy z mniejszym stażem pracy (5-15 lat) przykładają większą wagę do poczucia wspólnoty w zastępie, natomiast ratownicy z większym stażem pracy (powyżej 16 lat) do utrzymania swojej kondycji. Jednak dla całej grupy badawczej najważniejsze jest poczucie bycia w pełnej gotowości do akcji, a najmniej ważne – pozostanie w drużynie ratowniczej.

Tabela 5. Odpowiedzi na pytanie 3.

Staż pracy w ratownictwie	do 5 lat	6-10 lat	11-15 lat	16-20 lat	Powyżej 20 lat
Co Cię motywuje do ćwiczeń ratowniczych? Uszeregowanie od najważniejszego	Poczucie bycia w pełnej gotowości do akcji	Poczucie bycia w pełnej gotowości do akcji	Poczucie bycia w pełnej gotowości do akcji	Poczucie bycia w pełnej gotowości do akcji	Poczucie bycia w pełnej gotowości do akcji
	Poczucie wspólnoty w zastępie	Poczucie wspólnoty w zastępie	Poczucie wspólnoty w zastępie	Utrzymanie kondycji	Utrzymanie kondycji
	Pozostanie w drużynie ratowniczej	Utrzymanie kondycji	Utrzymanie kondycji	Poczucie wspólnoty w zastępie	Poczucie wspólnoty w zastępie
	Utrzymanie kondycji	Chęć przejścia pozytywnie testów	Chęć przejścia pozytywnie testów	Chęć przejścia pozytywnie testów	Chęć przejścia pozytywnie testów
	Chęć przejścia pozytywnie testów	Pozostanie w drużynie ratowniczej	Pozostanie w drużynie ratowniczej	Pozostanie w drużynie ratowniczej	Pozostanie w drużynie ratowniczej
Suma	6	13	6	7	7

Źródło: opracowanie własne.

W tabeli 6 przedstawiono podsumowanie odpowiedzi na pytanie, w jakiej skali ratownicy zgadzali się z następującymi stwierdzeniami:

1. Ćwiczenia ratownicze utrzymują w dobrej kondycji fizycznej:
 - zdecydowanie tak 32 osoby – 82,0%,
 - raczej tak 7 osób – 18,0%.
2. Ćwiczenia ratownicze, potwierdzające zdolność bycia ratownikiem, powodują stres:
 - zdecydowanie tak 3 osoby – 7,7%,
 - raczej tak 12 osób – 30,8%,
 - raczej nie 23 osoby – 58,9%,
 - zdecydowanie nie 1 osoba – 2,6%.
3. Zgrupowania szkoleniowo-kondycyjne w terenie są lepsze niż ćwiczenia w obiektach jednostki:
 - zdecydowanie tak 21 osób – 53,8%,
 - raczej tak 15 osób – 38,5%,
 - raczej nie 3 osoby – 7,7%.
4. Poczucie spełnienia zawodowego:
 - zdecydowanie tak 18 osób – 46,1%,
 - raczej tak 17 osób – 43,6%,
 - raczej nie 4 osoby – 10,3%.
5. Łączenie teorii z praktyką pomaga w rzeczywistej akcji:
 - zdecydowanie tak 36 osób – 92,3%,
 - raczej tak 3 osoby – 7,7%.
6. Ćwiczenia symulowane pozwalają czuć się pewniej podczas rzeczywistej akcji:
 - zdecydowanie tak 27 osób – 69,2%,
 - raczej tak 9 osób – 23,1%,
 - raczej nie 3 osoby – 7,7%.
7. Wykonywanie rzeczywistych prac ratowniczych jest efektywniejsze niż ćwiczenia teoretyczne:
 - zdecydowanie tak 23 osoby – 59,0%,
 - raczej tak 16 osób – 41,0%.

Tabela 6. Odpowiedzi na pytanie 4.

Staż pracy w ratownictwie	do 5 lat	6-10 lat	11-15 lat	16-20 lat	Powyżej 20 lat
1. Ćwiczenia ratownicze utrzymują mnie w dobrej kondycji fizycznej					
zdecydowanie tak	5	9	6	5	7
raczej tak	1	4	-	2	-
raczej nie	-	-	-	-	-
zdecydowanie nie	-	-	-	-	-
2. Ćwiczenia ratownicze, potwierdzające zdolność do bycia ratownikiem, powodują u mnie stres					
zdecydowanie tak	2	1	-	-	-
raczej tak	3	4	1	4	-
raczej nie	1	8	4	3	7
zdecydowanie nie	-	-	1	-	-
3. Zgrupowania szkoleniowo-kondycyjne w terenie są lepsze niż ćwiczenia w obiektach jednostki					
zdecydowanie tak	4	7	4	5	1
raczej tak	2	3	2	2	6
raczej nie	-	3	-	-	-
zdecydowanie nie	-	-	-	-	-
4. Czuję się spełniony zawodowo					
zdecydowanie tak	4	5	2	3	4
raczej tak	2	6	2	4	3
raczej nie	-	2	2	-	-
zdecydowanie nie	-	-	-	-	-
5. Uważam, że łączenie teorii z praktyką pomaga w rzeczywistej akcji					
zdecydowanie tak	5	13	4	7	7
raczej tak	1	-	2	-	-
raczej nie	-	-	-	-	-
zdecydowanie nie	-	-	-	-	-
6. Ćwiczenia symulowane pozwalają czuć się pewniej podczas rzeczywistej akcji					
zdecydowanie tak	3	8	4	5	7
raczej tak	2	3	2	2	-
raczej nie	1	2	-	-	-
zdecydowanie nie	-	-	-	-	-
7. Wykonywanie rzeczywistych prac ratowniczych jest efektywniejsze niż ćwiczenia teoretyczne					
zdecydowanie tak	5	7	2	4	5
raczej tak	1	6	4	3	2
raczej nie	-	-	-	-	-
zdecydowanie nie	-	-	-	-	-

Źródło: opracowanie własne.

W tabeli 7 przedstawiono wyniki dotyczące pytań 5-12 umieszczonych w kwestionariuszu ankiet. Respondenci przyporządkowali odpowiedzi wg skali (zdecydowanie tak/ raczej tak/ raczej nie/ zdecydowanie nie). Analiza dotyczy wszystkich przedziałów stażu pracy:

1. Długotrwałe ćwiczenia określonych zachowań podczas ćwiczeń pomagają wykonywać te prace w czasie akcji w sposób bezpieczny (pytanie 5):
 - zdecydowanie tak 27 osób – 69,2%,
 - raczej tak 8 osób – 20,5%,
 - raczej nie 4 osoby – 10,3%.
2. Zastępowym powinna być osoba, na której ratownicy mogą polegać w sytuacji stresującej (nieprzewidywalnej) podczas akcji:
 - zdecydowanie tak 39 osób – 100%.
3. Czy ratownicy czują się na siłach podejmować racjonalne decyzje w sytuacjach skrajnych (zagrożającym Twojemu życiu):
 - zdecydowanie tak 16 osób – 41,0%,
 - raczej tak 23 osoby – 59,0%.
4. Czy ze względu na bezpieczeństwo zdarzyło się zakwestionować polecenie zastępowego (przełożonego):
 - raczej nie 3 osoby – 7,7%,
 - zdecydowanie nie 36 osób – 92,3%.
5. Czy zdarzyło się narażać własne życie, aby wykonać określoną pracę ratowniczą:
 - raczej tak 13 osób – 33,3%,
 - raczej nie 26 osób – 66,7%.
6. Czy w miarę zdobywania doświadczenia (stażu ratowniczego) zachowania stają się bardziej zachowawcze:
 - zdecydowanie tak 23 osoby – 59,8%,
 - raczej tak 12 osób – 30,8%,
 - raczej nie 3 osoby – 7,7%.
7. Czy decydując się na ryzykowne zachowanie, ratownicy uwzględniają fakt, że mają rodzinę:
 - zdecydowanie tak 29 osób – 74,3%,
 - raczej tak 7 osób – 18%,
 - raczej nie 3 osoby – 7,7%.
8. Czy podczas ratowania życia ludzkiego (poszkodowanego) są skłonni do podjęcia większego ryzyka:

- zdecydowanie tak 17 osób – 43,6%,
- raczej tak 18 osób – 46,1%,
- raczej nie 4 osoby – 10,3%.

Tabela 7. Odpowiedzi na pytania 5-12.

Staż pracy w ratownictwie	do 5 lat	6-10 lat	11-15 lat	16-20 lat	Powyżej 20 lat
1. Czy długotrwałe ćwiczenia określonych zachowań podczas ćwiczeń pomagają wykonywać te prace w czasie akcji w sposób bezpieczny?					
zdecydowanie tak	4	9	3	5	6
raczej tak	2	2	1	2	1
raczej nie	-	2	2	-	-
zdecydowanie nie	-	0	-	-	-
2. Czy zastępowym powinna być osoba, na której w sytuacji stresującej (nieprzewidywalnej) podczas akcji mogą polegać?					
zdecydowanie tak	6	13	6	7	7
raczej tak	-	-	-	-	-
raczej nie	-	-	-	-	-
zdecydowanie nie	-	-	-	-	-
3. Czy czujesz się na siłach podejmować racjonalne decyzje w sytuacjach skrajnych (zagrożających Twojemu życiu)?					
zdecydowanie tak	3	5	1	3	4
raczej tak	3	8	5	4	3
raczej nie	-	-	-	-	-
zdecydowanie nie	-	-	-	-	-
4. Czy ze względu na bezpieczeństwo zdarzyło się Tobie zakwestionować polecenie zastępowego (przełożonego)?					
zdecydowanie tak	-	-	-	-	-
raczej tak	-	-	-	-	-
raczej nie	-	2	1	-	-
zdecydowanie nie	6	11	5	7	7
5. Czy zdarzyło się Tobie narażać własne życie, aby wykonać określoną pracę ratowniczą?					
zdecydowanie tak	-	-	-	-	-
raczej tak	2	5	1	3	2
raczej nie	4	8	5	4	5
zdecydowanie nie	-	-	-	-	-
6. Czy w miarę zdobywania doświadczenia (stażu ratowniczego) Twoje zachowania stają się bardziej zachowawcze?					
zdecydowanie tak	4	3	3	4	1
raczej tak	2	9	3	2	4
raczej nie	-	1	-	1	2
zdecydowanie nie	-	-	-	-	-

7. Czy decydując się na ryzykowne zachowanie, uwzględniasz fakt, że masz rodzinę?					
zdecydowanie tak	4	9	5	6	5
raczej tak	2	1	1	1	2
raczej nie	-	3	-	-	-
zdecydowanie nie	-	-	-	-	-
8. Czy podczas ratowania życia ludzkiego (poszkodowanego) jesteś skłonny do podjęcia większego ryzyka					
zdecydowanie tak	6	4	3	3	1
raczej tak	-	6	2	4	6
raczej nie	-	3	1	-	-
zdecydowanie nie	-	-	-	-	-

Źródło: opracowanie własne.

Według badanej grupy najważniejsze w pracy ratownika (uszeregowanie od najważniejszych) są następujące aspekty (tabela 8):

- możliwość ratowania życia – w każdym przedziale wiekowym,
- możliwość podnoszenia kwalifikacji – w trzech przedziałach stażu pracy, w jednym przedziale stażu pracy wyższa pozycja zawodowa i podniesienie zarobków,
- wyższa pozycja zawodowa w trzech przedziałach stażu pracy, w jednym przedziale stażu pracy możliwość podnoszenia kwalifikacji i podniesienie zarobków,
- w dwóch przedziałach stażu pracy stabilność zatrudnienia i tradycja rodzinna, natomiast w jednym wyższa pozycja zawodowa,
- w dwóch przedziałach stażu pracy tradycja rodzinna i – w jednym przedziale – możliwość podnoszenia kwalifikacji, stabilność zatrudnienia i podniesienie zarobków,
- w dwóch przedziałach stażu pracy podniesienie zarobków i stabilność zatrudnienia, a w jednym tradycja rodzinna.

W tabeli 9 przedstawiono zestawienie wyników badań dotyczących oceny skali wymaganych predyspozycji do podjęcia ryzykownych działań przez ratowników zawodowych podczas uczestnictwa w akcjach. Uzyskano następujące wyniki badań:

- ryzyko bardzo wysokie zadeklarowało 16 ratowników, co stanowi 41,0%,
- ryzyko wysokie zadeklarowało 17 ratowników, co stanowi 43,6%,
- ryzyko średnie zadeklarowało 5 ratowników, co stanowi 12,8%,
- ryzyko małe zadeklarował 1 ratownik, co stanowi 2,6%,

- brak predyspozycji do ryzyka: nie uzyskano żadnej deklaracji ratownika górniczego.

Tabela 8. Odpowiedzi na pytanie 13.

Staż pracy w ratownictwie	do 5 lat	6-10 lat	11-15 lat	16-20 lat	powyżej 20 lat
Co jest dla Ciebie najważniejsze w pracy ratownika?	Możliwość ratowania życia	Możliwość ratowania życia	Możliwość ratowania życia	Możliwość ratowania życia	Możliwość ratowania życia
	Podniesienie zarobków	Możliwość podnoszenia kwalifikacji	Wyższa pozycja zawodowa	Możliwość podnoszenia kwalifikacji	Możliwość podnoszenia kwalifikacji
	Wyższa pozycja zawodowa	Podniesienie zarobków	Możliwość podnoszenia kwalifikacji	Wyższa pozycja zawodowa	Wyższa pozycja zawodowa
	Tradycja rodzinna	Wyższa pozycja zawodowa	Tradycja rodzinna	Stabilność zatrudnienia	Stabilność zatrudnienia
	Możliwość podnoszenia kwalifikacji	Stabilność zatrudnienia	Podniesienie zarobków	Tradycja rodzinna	Tradycja rodzinna
	Stabilność zatrudnienia	Tradycja rodzinna	Stabilność zatrudnienia	Podniesienie zarobków	Podniesienie zarobków

Źródło: opracowanie własne.

Tabela 9. Odpowiedzi na pytanie 14.

Staż pracy w ratownictwie	do 5 lat	6-10 lat	11-15 lat	16-20 lat	powyżej 20 lat
Skala wymaganych predyspozycji do podjęcia ryzykownych działań podczas akcji wykonywanych przez ratowników zawodowych					
Ryzyko bardzo wysokie	4	4	2	4	2
Ryzyko wysokie	2	4	4	3	4
Ryzyko średnie	-	4	-	-	1
Ryzyko małe	-	1	-	-	-
Brak predyspozycji do ryzyka	-	-	-	-	-

Źródło: opracowanie własne.

Zakończenie

Badania ankietowe zostały przeprowadzone na grupie ratowników górniczych zatrudnionych w kopalni węgla kamiennego w latach 2019-2020. Próba badawcza wynosiła 39 osób, co stanowiło 1/4 stanu ewidencyjnego zatrudnionych ratowników. Wszyscy respondenci wzięli udział w 3 rodzajach akcji, tj.: prace profilaktyczne prowadzone na zasadach akcji, akcje związane z ratowaniem poszkodowanych, akcje bez poszkodowanych. Ratownicy górniczy w swojej pracy zawodowej muszą być nie tylko w ciągłej gotowości, ale również muszą uczestniczyć w ćwiczeniach, warsztatach i szkoleniach.

Największą motywacją do ćwiczeń ratowniczych były:

- poczucie bycia w pełnej gotowości do akcji,
- poczucie wspólnoty w zastępie,
- utrzymanie kondycji i poczucie wspólnoty w zastępie,
- chęć przejścia pozytywnie testów,
- pozostanie w drużynie ratowniczej.

Badaną grupę do pracy w charakterze ratownika skłoniła przede wszystkim możliwość ratowania ludzkiego życia. Natomiast na podjętą decyzję w mniejszym stopniu miały wpływ:

- chęć podejmowania ryzyka,
- możliwość podnoszenia kwalifikacji,
- wyższa pozycja zawodowa,
- tradycja rodzinna,
- podniesienie zarobków.

Ratownicy ocenili skalę wymaganych predyspozycji do podjęcia działań ryzykownych podczas akcji jako:

- ryzyko bardzo wysokie 41,0%;
- ryzyko wysokie 43,6%;
- ryzyko średnie 12,8%;
- ryzyko małe 2,6%.

Ratownicy podczas ankietyzacji zadeklarowali, że:

- zastępowym powinna być osoba, na której – w sytuacji stresującej (nieprzewidywalnej) podczas akcji – mogą polegać – 100%,
- łączenie teorii z praktyką pomaga w rzeczywistej akcji – 93,3%,
- ćwiczenia ratownicze utrzymują ich w dobrej kondycji fizycznej – 82,0%,

- decydując się na ryzykowne zachowanie, uwzględniają fakt, że mają rodzinę – 74,3%,
- ćwiczenia symulowane pozwalają czuć się pewniej podczas rzeczywistej akcji – 69,2%,
- długotrwałe ćwiczenia określonych zachowań podczas ćwiczeń pomagają wykonywać prace w czasie akcji w sposób bezpieczny – 69,2%,
- wykonywanie rzeczywistych prac ratowniczych jest efektywniejsze niż ćwiczenia teoretyczne – 59,0%,
- czują się na siłach, aby podejmować racjonalne decyzje w sytuacjach skrajnych (zagrożającym ich życiu) – 59,0%,
- zgrupowania szkoleniowo-kondycyjne w terenie są lepsze niż ćwiczenia w obiektach jednostki – 53,8%,
- czują się spełnieni zawodowo – 46,1%,
- ćwiczenia ratownicze potwierdzające zdolność bycia ratownikiem powodują u nich stres – 40,2%,
- zdarzyło się narażać własne życie, aby wykonać określoną pracę ratowniczą – 33,3%,
- ze względu na bezpieczeństwo zdarzyło się zakwestionować polecenie zastępowego (przełożonego) – 7,7%.

Zatem najważniejsze w pracy dla ratownika górniczego są: możliwość ratowania życia, możliwość podnoszenia kwalifikacji, wyższa pozycja zawodowa, stabilność zatrudnienia, tradycja rodzinna i wyższa pozycja zawodowa. Ratownicy ufają zastępowemu (przełożonemu) i nie kwestionują jego decyzji (92.3%), gdyż są bardzo dobrze przygotowani zarówno teoretycznie, jak i praktycznie (ćwiczenia i szkolenia ratownicze), i posiadają wiedzę o zagrożeniach. Dodatkowo zdają sobie sprawę, iż pracują w nierozłącznym zastępie, w którym nie może dojść do paniki czy konfliktów decyzyjnych. Wiedzą doskonale, że zastępowy jest w stałej łączności z kierownikiem akcji i zostają mu przekazywane wszystkie informacje, niekonieczne widoczne dla samych ratowników w czasie pracy.

Bibliografia

- Piowarczyk J., *Partycypacja w zarządzaniu a motywowanie pracowników*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2006.
- Reykowski J., *Z zagadnień psychologii motywacji*, WSiP, Warszawa 1976.

Rozporządzenie Ministra Energii z dnia 16 marca 2017 r. w sprawie ratownictwa górniczego (Dz.U. z 2017 r., poz. 1052 z późn. zm.).

Rozporządzenie Ministra Środowiska z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie zagrożeń naturalnych w zakładach górniczych (Dz.U. z 2013 r., poz. 230 z późn. zm.).

Rozporządzenie Ministra Środowiska z dnia 8 grudnia 2017 r. w sprawie planów ruchu zakładów górniczych (Dz.U. z 2017 r., poz. 2293 z późn. zm.).

Stawiarska-Lietzau M., *Podejmowanie ryzyka jako wartość w wymiarze jednostkowym, społecznym i edukacyjnym*, „Podstawy Edukacji” 2013, nr 6.

Ustawa z dnia 9 czerwca 2011 r. Prawo geologiczne i górnicze (Dz.U. z 2020 r., poz. 1064 z późn. zm.).

Wołpiuk-Ochocińska A., *Motywacje do pracy i zaangażowanie w nią młodych pracowników na rynki pracy*, „Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Zarządzania Ochroną Pracy w Katowicach” 2015, nr 1(11).

<https://pl.wikipedia.org/wiki/Motywacja>, data dostępu: 20.04.2021.

<https://www.infona.pl/resource/bwmeta1.element.baztech-article-BPW9-0004-0112>, data dostępu: 20.04.2021.