

KAZIMIERZ MROZOWICZ*

Diagnozowanie struktury motywacji jako determinanty modelowania zachowań organizacyjnych (na przykładzie ratowników Górskiego Ochotniczego Pogotowia Ratunkowego)

Słowa kluczowe: proces motywacyjny, zachowania organizacyjne, ratownictwo górskie

Streszczenie: W niniejszym artykule zaproponowano model podejścia metodycznego w zakresie diagnozowania struktury motywacji zasobów ludzkich organizacji, ukazano też wyniki badań empirycznych oraz wnioski praktyczne dla obszarów zarządzania zasobami ludzkimi, przede wszystkim zaś dla planowania potrzeb szkoleniowych i rekrutacji zewnętrznej. Ze względu na obszar i przedmiot badań oraz analizę motywacji posłużono się teorią, terminologią i metodami z zakresu psychologii i teorii zachowań organizacyjnych, dokonując zaś oceny stopnia statystycznej istotności różnic pomiędzy średnimi arytmetycznymi zastosowano popularną technikę estymacyjną. Ze względu na chęć ukazania sposobu operacjonalizacji danych i semantycznej stylistyki prezentacji uzyskanych wyników badań, zdecydowano się w przypadku wybranych zmiennych zależnych, przytoczyć brzmiały dość hermetycznie „język opisu danych”, co w naukach o zarządzaniu jest czynem nie tylko wyjątkowym, ale wręcz kuriozalnym.

1. Wstęp

Podsystem psychospołeczny organizacji, o którym przecież powszechnie wiadomo, że „obejmuje uczestników organizacji, ich motywacje, postawy, wartości, kulturę i więzi występujące pomiędzy nimi” (Kozłowski, Piotrowski, 2007, s. 30), jest mniejszą częścią całości organizacyjnej. Widać, że z niezrozumiałych względów

* Dr Kazimierz Mrozowicz – adiunkt, Katedra Zarządzania, Małopolska Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Tarnowie; konsultant ds. HRM GOPR.

teoria organizacji oraz zarządzania, pomija dogłębniejszą analizę osobowości członków organizacji. Z punktu widzenia potrzeb badawczych artykułu takie ujęcie wydaje się wystarczające, aczkolwiek nie jest kompletne. Uwaga teoretyków organizacji i zarządzania skupia się bowiem prawie wyłącznie na czynnikach poznawczych osobowości, wyłączając z szeregu rozważań fenomenologiczny aspekt zachowań ludzkich, u którego podłoża oprócz poznawczych tkwią także temperamentalne, a szerzej biologiczne determinanty osobowości (por. Reykowski, 1995, s. 775). Aby uzupełnić tę lukę, proponuje się rozumieć osobowość jako oznaczenie zorganizowanej struktury cech indywidualnych oraz sposobów zachowania jednostki – zgodnie z terminem sformułowanym przez Ernesta Hilgarda. Cechy w tym ujęciu decydują o specyficznych sposobach adaptacji danej jednostki do jej środowiska (E. R. Hilgard, 1967). Podsystem psychospołeczny jest skądinąd rozumiany jako całość procesów warunkujących zachowania uczestników organizacji, staje się w istocie czymś w rodzaju „kapitału osobowościowego” (zob. Mrozowicz, 2007a, s. 468–481). Termin ten należy rozumieć jako „komplet zasobów o charakterze psychologicznym, w tym cechy osobowości i temperamentu, a także czynniki motywacyjno-poznawcze wraz z indywidualizowanymi strategiami ich stosowania w ramach odgrywanych ról społecznych, których wysoka wartość dla organizacji w zgeneralizowanej formie wpływa na poziom efektywności zasobów ludzkich w procesie realizacji celów organizacyjnych”¹.

W opinii autora, tego typu podejście – nazwijmy je socjopsychologiczne – ofiarowuje praktyce realny pragmatyzm doskonalenia zasobów ludzkich organizacji wszelkiego typu, w szczególności jednak tym spośród nich, które funkcjonują w zmiennym i nieprzewidywalnym otoczeniu. W tego typu środowisku egzystuje Górskie Ochotnicze Pogotowie Ratunkowe (dalej GOPR) oraz jego uczestnicy². Przedmiotem artykułu uczyniono analizę jedynie niektórych elementów systemu osobowości, świadomie pomijając pozostałe, co wynikało z przyjętej perspektywy badawczej. W jej ramach podjęto próbę wyabstrahowania z szeregu determinant zachowań człowieka tych spośród nich, które wpływają na podjęcie, ukierunkowanie oraz podtrzymywanie jego aktywności społeczno-zawodowej. Przedmiotem powziętych badań uczyniono strukturę motywacji podejmowania i pełnienia roli społecznej ratownika górskiego GOPR³. Popularnie procesowi temu nadaje się dwójako ukierunkowany charakter, przeciwstawiając sobie w jego nurcie dwa uwarunkowania, a mianowicie: treść procesu oraz jego przebieg. Motywacja treści dąży do wskazania czynników wywołujących zachowanie, motywacja w przebiegu działania zainspirowana jest określeniem metod kształtowania tego procesu. Ambicją autora stało się przedstawienie zarówno jednych, jak i drugich, jako zdyskon-

¹ Więcej na temat struktury osobowości ratowników górskich zob. Mrozowicz, 2008b.

² Uczestników organizacji GOPR pełniących obowiązki Służby Ratowniczej, zwyczajowo w tekście określa się mianem „goprowców”.

³ GOPR nazywane jest zwyczajowo: Pogotowiem Górkim, Służbą Górką lub Niebieskim Krzyżem. Na temat struktur roli społeczno-zawodowej goprowca zob. Mrozowicz, 2005.

towanego kompleksu czynników motywacyjnych w przebiegu procesu rozwoju kultury organizacji. Cele pracy zrealizowano dwuwymiarowo, czyniąc rozważania teoretyczne na podstawie przeglądu literatury przedmiotu o proveniencji psychologicznej i weryfikując postawione tezy w świetle analizy empirycznej.

2. Zachowania organizacyjne w rolach społecznych

Na wstępie należałoby jasno powiedzieć, iż podsystem społeczny stanowi w sumie „zbiór podejmowanych i pełnionych ról społeczno-zawodowych, które odgrywane są przez uczestników organizacji według sformalizowanych zasad i znormalizowanych reguł działania, jakie dana organizacja wypracowała i wykorzystuje w procesie realizacji swych celów”. W związku z powyższym wydaje się w pełni uzasadnione, aby poświęcić jakąś ilość przestrzeni dyskursywnej zagadnieniu podejmowania i pełnienia ról społeczno-zawodowych.

Dość powszechnie przyjmuje się, iż w przepisie pełnienia konkretnych ról zawarte zostają społeczne oczekiwania wobec ich odtwórców (Nowak (red.), 1973; Mika, 1975; 1987; Szewczuk (red.), 1985; Bańka, 2002), które są rezultatem doświadczeń ubiegłych pokoleń, bieżąco uaktualnianych, ale też modyfikowanych przez społeczność, na rzecz których odtwórca danej roli działa. Świetnym przykładem kreacji etosu ratowniczego, jako źródła paradygmatu wykreowanej w nim roli, jest obszerna i przebogata twórczość literacka, w tym narracyjna i formalna (dla przykładu: Zaruski, 1908a; 1908b; 1909; 1922; Koreywo, 1962; Jarmolukowa, 1972; Jagiełło, 1975; 1991; 1998; 2001; Chwaściński, 1979; Mianowski, 1979; Koczewski, 1983; Matuszyk, 1994; Malinowski, 1997).

Przegląd dostępnej autorowi literatury przedmiotu z zakresu psychologii społecznej dowiódł, że przeważają w niej ujęcia roli społecznej o charakterze socjologicznym, których doskonałym przykładem może być koncepcja „pozycja-rola” (Newcomb, Turner, Converse, 1970). Dość ogólna koncepcja roli społecznej Newcomba, Turnera i Converse’a zakłada, że rola społeczna, to oczekiwania społeczne adresowane do jednostki, zajmującej w danej grupie określoną pozycję. Większość zawartych w tych oczekiwaniach wymogów jest wprost proporcjonalna do społecznej oceny wysokości oraz znaczenia zajmowanej przez nią pozycji w grupie. Omawiana koncepcja nie zajmuje się bliżej odtwórcą roli, działającym w konkretnych realiach, nie zawsze pozwalających mu na wypełnienie ogółu oczekiwań zawartych w jej przepisie. Wspomniany aspekt fenomenologicznej podmiotowości odtwórcy roli, akcentuje mało znana koncepcja roli społeczno-zawodowej autorstwa Stanisława Niecińskiego (1979, s. 32). Odnacza się ona spośród innych tym, że opisuje w wyczerpujący i systematyczny sposób wielopoziomowość fenomenu funkcjonowania w roli jej odtwórcy. Zgodnie z koncepcją Niecińskiego rola obejmuje trzy podstawowe elementy strukturalne, a mianowicie: przepis roli, role pełnione i role subiektywne. Przepis roli (skrypty, scenariusz) to opisy epizodów czynności

łącznie ze społeczno-kulturowymi regułami ich oceny. Zachowania organizacyjne należą do wymiaru roli pełnionej (odgrywanej), będącej zbiorem epizodów czynności, których elementem jest jawne zachowanie jednostki. Rola subiektywna zaś, zawiera psychiczne odzwierciedlenia epizodów zachowania w formie percepcji, oceny, wizji i indywidualnych programów działania.

W świetle dotychczasowych rozważań rolę społeczną ratownika górskiego, a tym samym zachowania organizacyjne ukierunkowane na realizację zadań pracy udało się zdefiniować jako „zespół epizodów czynności, które wyrażają uczestnictwo ratownika górskiego zajmującego określoną pozycję w układzie formalnych struktur Pogotowia Górskiego, umiejscowioną w hierarchii struktur organizacyjnych w wektorze pomiędzy ratowanymi a kierownictwem Grupy regionalnej oraz równoległymi organizacjami regionalnymi ratownictwa górskiego i władzami generalnymi organizacji GOPR, a także w stosunku do pozostałych społecznych pozycji w służbie i poza Służbą Górską, w tym także innych służb ratowniczych, w realizacji obiektywnych wartości cenionych przez społeczeństwo, w którym GOPR funkcjonuje” (Mrozowicz, 2006b, s. 48).

Tablica 1

Przykładowe zachowania organizacyjne ratowników górskich w zakresie roli granej

Przykładowe zachowania jawne w roli ratownika górskiego	
Wybrane zachowania ratownicze w czasie dyżuru	Wybrane zachowania ratownicze w czasie wyprawy ratunkowej
<ul style="list-style-type: none"> – obsługa urządzeń radiowych, pomiarowych i nawigacyjnych, – organizacja pogotowia wyprawowego, – ocena stanu pogody i prognozowania meteorologicznego, – analiza wysokości ruchu turystycznego, – naprawy podstawowych urządzeń w stacji ratunkowej, – remonty oraz renowacja urządzeń i sprzętu ratowniczego itp. 	<ul style="list-style-type: none"> – przygotowanie wyprawy: zebranie informacji na temat wypadku, organizacja ludzi i sprzętu, przygotowanie środków transportu, łączności, żywienia, środków opatrunkowych, – przeprowadzenie i udział w wyprawie: wyjazd lub dojeżdżenie do miejsca wypadku, udzielenie pierwszej pomocy przedlekarskiej, transport lub poszukiwanie ofiary wypadku, – zakończenie wyprawy: transport do bazy, przegląd konserwacja (suszenie sprzętu) wraz z inwentaryzacją, opis oraz analiza uwag uczestników oraz kierownika wyprawy itd.

Źródło: Mrozowicz, 2006a, s. 68.

Zachowania organizacyjne, jak i odtwarzanie (granie, pełnienie) roli społecznej, rozumiane są przez autorów synonimicznie, jako dwa zamienne terminy, które opisują oraz wspomagają tożsame zjawisko społeczne, a mianowicie realizację zadań pracy poprzez adekwatne do ich treści zachowania celowe. Według Tadeusza Tomaszewskiego (1984) zachowanie człowieka zależy z jednej strony od tego, jak

uksztalowana jest jego osobowość, z drugiej zaś od natury działających nań bodźców, klasyfikowanych, ale też selekcionowanych przez niego w związku z realizacją określonego zadania i charakterem informacji o uzyskanym wyniku. Jednostka – zgodnie z przytaczaną koncepcją – stawia przed sobą zadania, które odpowiadają jej potrzebom, ale też możliwościom. Potrzeby są pierwotnym podłożem zachowania, zaś zadanie jest wobec nich wtórne, ponieważ ukierunkowane jest ono na zaspokojenie określonej potrzeby. Końcowy wynik zachowania zdeterminowany zostaje jednak aktualnymi możliwościami ustroju oraz charakterystyką sytuacji, w której jednostka funkcjonuje. Jedne z tych sytuacji są korzystne, co też sprzyja zaspokojeniu danej potrzeby, inne natomiast nie, co sprawia, że zachowanie nie przynosi jednostce pożądanego rezultatu. Jednakże, należy wziąć pod uwagę także i to, jak powiada Tomaszewski, że sytuacje tworzą ciąg zdarzeń, w promieniu których następuje realizacja przez jednostkę zadania. A zatem, kształtowanie się poziomu wykonania znajduje się pod wpływem oddziaływania biegu nieprzewidywalnych, różnorodnych i zmiennych wydarzeń, urzeczywistniających się w otoczeniu. Ukierunkowują one ostatecznie dalszy przebieg aktywności człowieka na osiągnięcie wyznaczonego w zadaniu danego stanu końcowego, czyli wpływają na rezultat podjętej przez niego aktywności – są istotą zachowania się celowego jednostki. Zadanie – w myśl koncepcji Tomaszewskiego – stanowi układ odniesienia, poprzez który jednostka odczytuje sens zdarzeń unaoczniających się w jej otoczeniu, które stają się dlań bodźcem wywołującym określoną reakcję. Zadanie pełni więc rolę ukierunkowującą aktywność człowieka, a w naszym przypadku można mówić o tym, że reguluje ono zachowanie ratownika w pełnionej przez niego roli. Zadaniowa interpretacja ujawniających się zdarzeń wszak sprawia, że: „reakcje człowieka (...) dokonują się nie odpowiednio do ich cech fizycznych, które są względnie stałe, lecz do ich znaczenia, które może być bardzo zmienne, ponieważ podobne zdarzenia mogą mieć w różnorodnych sytuacjach zupełnie różny sens” (Tomaszewski, 1984, s. 131–132). Istotą działania jest więc zadanie, a istotą zadania pewien mniej lub bardziej widoczny w nim cel. Koncepcja tego typu warunkuje zasadność motywacji treści.

3. Istota procesu motywacyjnego

Proces motywacyjny jest swoistą strategią regulacji czynności aktywowanych, czy też podjętych w odpowiedzi (reakcji) na określony sygnał czy bodziec informacyjny. Steruje on poczynaniami jednostki ku realizacji określonego wyniku (Reykowski, 1995). Rezultatem owym może stać się zmiana zewnętrznego stanu rzeczy (np. realizacja przepisu roli), oddziaływanie na szeroko pojęte środowisko zewnętrzne (np. wykonanie zadania: tzw. „operacja w ścianie”), zmiana własnego położenia zarówno w aspekcie motorycznym, jak też w sensie społecznym (np. awans społeczno-zawodowy), czy także psychicznym, zachodząca już w samej jed-

nostce (wzrost samooceny). Świadome ukierunkowanie działań na podjęcie roli ratowniczej, która jest celem działań, a tym samym istotą motywacji (motywem czołowym), jest poprzedzone spełnieniem dwóch warunków. Po pierwsze, służba w GOPR musi być oceniona jako z pewnego punktu widzenia użyteczna dla jednostki, po wtóre zaś, w danych warunkach możliwa do osiągnięcia.

Psychologia wyróżnia dwa mechanizmy, leżące u podstaw motywacji, a mianowicie: procesy afektywne (pobudzenie emocjonalne) i procesy poznawcze (Łukaszewski, Doliński, 2002). Warto je zaadaptować do badań nad procesami organizacyjnymi.

Determinanta sprawnego i efektywnego funkcjonowania organizmu człowieka, w tym także organizacja jego działania, uwarunkowana globalną aktywacją układów ustroju oraz strategią ich działania, leży w dużej części w użytkowej sferze pobudzenia emocjonalnego. Pobudzenie emocjonalne to generalnie rzecz biorąc chwilowy stan energetyzacji somatycznej, któremu towarzyszy zawężenie pola świadomości. Regulowany jest on przez siatkowaty układ aktywizujący oraz autonomiczny układ nerwowy i przebiega na dwubiegunowym kontinuum (Doliński, 2002). Pobudzenie wspomaga indukcję zachowań adaptacyjnych wobec zwiększonych wymagań środowiska (Geen, 1995), zaś optymalny jego poziom (punkt środkowy kontinuum) sprzyja efektywnemu funkcjonowaniu; nie sprzyja temu natomiast nadmiernie wysokie lub zbyt niskie pobudzenie, czyli wartości ekstremalne kontinuum pobudzenia (Hebb, 1973).

Najstarszym z pewnością ujęciem optymalizacji poziomu emocjonalnego motywacji jest prawo Yerkesa–Dodsona (Łukaszewski, Doliński, 2002), składające się z dwóch twierdzeń. Pierwsze z nich głosi, że w miarę wzrostu intensywności pobudzania efektywność działania wzrasta. Osiągnąwszy punkt krytyczny zaczyna spadać, aż do zupełnej dezintegracji czynności. Drugie twierdzenie mówi, iż zadania łatwe, o mniejszej mocy stymulacyjnej, osiągają wyższy poziom apogeum optymalnego wykonania. Zadania trudne wpływają zaś na szybsze pogorszenie efektywności działania. Najwyższa efektywność ma miejsce podczas zadań o średnim stopniu trudności. Istnieje także inna rola motywacyjna emocji, a mianowicie doraźna konkretyzacja celów priorytetowych. Wyrażają się one koncentracją uwagi na zadaniach aktualnie dla podmiotu najistotniejszych (Tomkins, 1980), a także energetyzacją somatyczną oraz zmianami w świadomości, polegającymi głównie na zwężeniu jej pola (Doliński, 2002). Uświadomienie celu i programu działania uwarunkowane jest zatem przez motyw. Aktywizuje on działanie jednostki, zmierzające do realizacji obranego planu. W tym znaczeniu można mówić o istnieniu motywów pierwszoplanowych, głównych czy czołowych, a więc o względnie uporządkowanej kompozycji (Szewczuk, 1966; Szewczuk (red.), 1985; Obuchowski, 1995).

Drugą grupę mechanizmów warunkujących motywację stanowią wzmiankowane procesy poznawcze, a wśród nich: ciekawość poznawcza, oczekiwania, aspiracje, fantazje i marzenia oraz różne formy niezgodności poznawczej (Łukaszewski, Doliński, 2002).

Czynnik ciekawości występuje w dwóch formach: jako reakcja na zmianę (nowość) – ciekawość sytuacyjna (por. Mrozowicz, 2008a), a także jako określona gotowość reagowania na wszelkie innowacje oraz zmiany, a jej miarą jest preferencja nowości (Berlyne, 1969). Ciekawość oraz uruchamianie przez nią dążenia nierzadko bywają zatem mocniejszym motywem niż inne, wydawałoby się racjonalniejsze potrzeby. Aktywność wywołana wpływem tego procesu nie jest jednak zbyt trwała i nie gwarantuje wytrwałości i konsekwencji w realizacji przepisów ról społecznych. Ze zgołą odmienną sytuacją spotykamy się przy motywie szacowania prawdopodobieństwa osiągnięcia celu. Polega on na ocenianiu przypadkowych i realnych możliwości jednostki, konkretnych czynności i ich konsekwencji dlań, wywołując trwalszą reakcję nastawioną na osiągnięcie celu (Lewin, 1951). Poziom oczekiwaniań, o którym tutaj mowa, pozostaje w pozytywnym związku z motywacją do realizacji założonego celu w relacji – im wyższe oczekiwania, tym wyższa motywacja, tym wyższa subiektywna wartość rezultatu (nawet, gdy wynik jest obiektywnie gorszy), większą też satysfakcję odczuwa się z osiągniętego wyniku działania (Lewin, 1951). Kolejny mechanizm procesu motywacyjnego związany jest ze zjawiskiem kształtowania aspiracji (Łukaszewski, Doliński, 2002). W odróżnieniu od oczekiwaniań, są one formą idealizowania założonego wyniku, wyimaginowanym sądem na temat wyniku upragnionego, formą marzenia czy też fantazji na temat pożądanego stanu rzeczy. Uruchomienie motywacji następuje jednak dopiero w chwili, gdy aspiracje zostaną przekształcone w cele działania (Kozielecki, 1977; 1996), bo konsumpcja sukcesu w fazie fantazji prowadzi do nierealistycznego optymizmu (Doliński, 1993) i osłabia efektywność działania, bądź je zupełnie hamuje (konsumpcja nagrody w fazie fantazjowania).

Zastanawiając się nad motywami ludzkich działań, daje się zauważyć antytezę zawartą w motywacji, a mianowicie: zachowania wynikające z konieczności (motywacja zewnętrzna) oraz intencjonalne, spontaniczne (motywacja wewnętrzna), między którymi występuje związek oparty na dynamizmie unikania lub dążenia, poczuciu przymusu bądź wolności wyboru przy uruchamianiu działania (Doliński, Łukaszewski (red.), 1999).

W teorii motywacji funkcjonuje kilka modeli wyjaśniających problem podjęcia działania. Dla potrzeb pracy przytoczymy jeden z nich, zaproponowany przez Paula Pintricha i Elizabeth De Groot (1990), który zasadza się na koncepcji trzech komponentów motywacyjnych: wartości, możliwości i afektu. Komponent wartości wiąże się z odpowiedzią na pytanie, jaki jest motyw postępowania. Komponent możliwości związany jest ze swoistą autorefleksją i rachunkiem ekonomicznym, czy stać podmiot na osiągnięcie przedmiotu pożądanego. Ostatni z nich – komponent afektu – ma związek z odpowiedzią na pytanie, jakie emocje (znak i treść) wzbudza założony cel oraz zakładane działanie. Zgodnie z przytaczaną koncepcją, motywacja jest tym silniejsza, im wartościowszy dla podmiotu jawi się wynik, im większe są indywidualne możliwości do jego osiągnięcia, a także im silniejsze emocje wiążą się z owym rezultatem oraz zmierzającym ku niemu działaniem.

4. Wartości jako detektor motywacji

W nauce funkcjonuje szereg koncepcji, które w bardzo rozmaity i specyficzny dla siebie sposób ujmują pojęcie i istotę wartości (Misztal, 1980; 1990). Ze względu na *terra specyfica* podjętej analizy badawczej, pominęliśmy ujęcia funkcjonujące w teorii organizacji i zarządzania, jako odnoszące się w swej warstwie głównej do pryncypialnych oraz strategicznych celów organizacyjnych. Ważnych, acz nie jedynych. Uwaga autora skupiona została wszakże na uwarunkowaniach zachowań organizacyjnych ratowników górskich, w szczególności na ich aspektach motywacyjnych. Warto jednak przez wzgląd na te same przyczyny, zwrócić uwagę na sposób interpretowania wartości w naukach społecznych. W ujęciu socjologicznym stanowią one na przykład: „(...) zjawiska ze sfery świadomości, dla których swoiste jest współwystępowanie komponentów poznawczego, emocjonalnego i normatywnego (...). Elementem konstytuującym wartość jest przekonanie o tym, że dany przedmiot, stan rzeczy lub sposób działania jest właściwym, akceptowanym społecznie obiektem pragnień i dążeń ludzkich” (Misztal, 1980, s. 60). W koncepcjach psychologicznych określona zaś jest: „(...) preferencją stanów rzeczy lub sposobów postępowania, wyrażaną we względnie stałych ogólnych przekonaniach, ściśle związane z systemem poznawczym jednostki, (...) świadome, łatwo werbalizowane, transcendentne wobec konkretnych sytuacji” (Zalewska, 1996, s. 212). Daje się zauważyć, iż definicje socjologiczne akcentują instytucjonalizację wartości oraz stopień ich akceptacji przez poszczególne grupy społeczne (Gołaszewska, 1990; Misztal, 1990), w przypadku teorii psychologicznych natomiast kładzie się nacisk na ich aspekt emocjonalny (tzw. przeżywanie wartości) oraz na poznawczo-behawioralny, przejawiające się w organizacji wiedzy jednostki, zgodnie z którą podejmuje ona decyzje o wyborze alternatyw swojego zachowania. Stąd też widać zbieżność ujęć wartości i postaw; wartości są ich aksjologicznym składnikiem. Źródłem wartości organizacyjnych jest proces i struktura formalizacji, która staje się podłożem budowania kultury organizacji (Mrozowicz, 2009).

Na podstawie analizy materiałów źródłowych (materiały źródłowe zawarto w wykazie bibliograficznym), wywiadów i obserwacji za szczególnie ważne dla realizacji celów i zadań organizacyjnych GOPR, uznano cztery grupy czynników warunkujących działania w obrębie ról społeczno-zawodowych, a mianowicie czynniki: stymulacyjny, allocentryczny, ambicjonalny i rodzinno-zawodowy.

5. Metodyka badań własnych

Grupę badaną, zwaną też grupą zasadniczą (Grupa B) stanowili ratownicy wszystkich Grup Regionalnych GOPR: Beskidzkiej, Bieszczadzkiej, Jurańskiej, Karkonoskiej, Krynickiej, Podhalańskiej, Wałbrzysko-Kłodzkiej oraz Tatrzańskiego Ochotniczego Pogotowia Ratunkowego (TOPR). Autor nie wprowadził podziału

próby na ratowników zawodowych i ochotników, a wśród nich rozbiór na grupy wiekowe, gdyż ratownicy Służby Górskiej w świetle przepisu roli społecznej, sformułowanego formalnie w dokumentacji Regulaminu Służby, stanowią homogeniczną grupę społeczno-zawodową. Celem, który przyświecał autorowi w trakcie prowadzonych badań było ujawnienie motywów, dla jakich podejmuje się działalność w organizacji GOPR. Pomiaru oraz oceny wzmiankowanej kompozycji motywacyjnej, dokonano za pośrednictwem oryginalnego narzędzia badawczego.

„Kwestionariusz motywów wyboru roli” (dalej KMW) jest inwentarzem do pomiaru motywacji, umożliwiającym wnioskowanie na temat uwarunkowań decyzji podejmowania działań w roli społecznej ratownika górskiego. Twierdzenia zostały sformułowane w postaci zadań o charakterze zamkniętym, jednokrotnego wyboru z możliwością dołączenia komentarzy uzupełniających, zamieszczonych w końcowej części kwestionariusza. KMW zbudowany jest w sumie z 40 twierdzeń, które sformułowano na podstawie wyników badań pilotażowych. Kwestionariusz składa się z czterech grup zadań, uporządkowanych w postaci czterech skal: stymulacyjnej, allocentrycznej, ambicjonalnej i zawodowo-rodzinnej. Estymację wyników przeprowadzono za pośrednictwem metody analizy frakcyjnej „U”.

6. Motywy i charakterystyka zachowań ratowniczych

Zazwyczaj potrzeby i motywacja łączone są ze sobą (Szewczuk, 1966, s. 191). Potrzeba określa przedmiotowy kierunek działania (np. pragnienie), lecz nie wyznacza precyzyjnego jego celu (np. postawiona na stole szklanka wody). Motyw natomiast jest tym, co aktywizuje jednostkę do działania, nadaje temu działaniu kierunek i podtrzymuje jego przebieg. Za złożonym ludzkim zachowaniem rzadko kiedy kryje się tylko „(...) jedna zaledwie potrzeba i związany z nią motyw”, a zazwyczaj jest to „aktualny całościowy system motywów sterujących zachowaniem osobnika” (Szewczuk (red.), 1985, s. 160). Wśród zatomizowanych motywów w złożonym zachowaniu człowieka, jedne wysuwają się na plan pierwszy, inne zaś zajmują kolejne pozycje w „motywacyjnym rankingu”, tworząc klasy motywów: pierwszoplanowych (czołowych) i drugoplanowych (tłowych). Chyba więc w gronie zmotywowanych zachowań organizacyjnych jednostki, należałoby wskazywać nie tylko motywy pierwszo-, ale i drugoplanowe, a nawet ich porządek. Należy uwzględnić także to, że w literaturze psychologicznej cytowane terminy: „motywacja” i „motyw” traktowane są jako synonimy i używane zgoła substytutowo. Zamiennosc terminologiczna nie wyklucza spójnego związku między motywem i motywacją. Przyglądnijmy się wspólnie wynikom badań empirycznych, pamiętając o poczynionych zastrzeżeniach teoretycznych, iż proces motywacyjny zostaje wywołany, a po swym powołaniu do życia, zaczyna samodzielnie funkcjonować. Wyniki badań ukazane zostały w świetle teorii motywacji treści, natomiast dygresje procesowe sformułowano w postaci opisu zachowań.

6.1. Motywy stymulacyjne

Wśród ratowników Grupy Beskidzkiej, część (ok. 50%) respondentów przyznała czołowe miejsce czynnikom stymulacyjnym, 26% zanegowało ich wpływ na wybór służby w GOPR. Można zatem uznać, że ratownicy z Beskidów, dokonując wyboru służby w GOPR dzielili się niejako na tych, którzy poszukiwali w niej źródła bodźców, elementów przygody i spotkania z niebezpieczeństwem, a także tych, u których także zapotrzebowanie albo nie występowało wcale, albo miało niejasną, niekonkretną formę. Porównanie z ratownikami z Bieszczadów, Wyżyny Krakowsko-Częstochowskiej, a także członkami Grup z Sądecczyzny, Podhala, Sudetów i Tatr nie odnotowano różnic o charakterze statystycznej istotności. Stwierdzony stan rzeczy dotyczy decyzji akceptujących i negujących wpływ czynników stymulacyjnych na wybór służby w Pogotowiu Górskim ($p \geq 0,05$). Członkowie Grupy Beskidzkiej istotnie częściej jednak odrzucają ich wpływ, niż to czynią ratownicy z Karkonoszy.

Członkowie Grupy Bieszczadzkiej GOPR wykazali przeszło 70% poparcie dla tez zawartych w kwestionariuszu, 18% badanych zakwestionowało motywy stymulacyjne, zaś 10% z nich nie zaprezentowało sprecyzowanego poglądu. Zaistniałe zróżnicowanie w rozkładzie odpowiedzi, dające się zauważyć podczas porównania ratowników bieszczadzkich z jurajskimi, a także Podhalanami i członkami TOPR, ma charakter statystycznie nieistotny na poziomie $p \geq 0,05$. Natomiast porównując odpowiedzi ratowników z Bieszczadów z odpowiedziami ich kolegów z Grupy Karkonoskiej, można wnioskować, iż ratownicy z Karkonoszy istotnie rzadziej odrzucają oddziaływanie czynników aktywacyjnych nawet na poziomie $p \leq 0,001$. Niemniej jednak w odniesieniu do ocen akceptujących, obserwuje się wysoką jednorodność rozkładów odpowiedzi ratowników z Bieszczadów i Karkonoszy na poziomie $p \geq 0,05$. Członkowie Grupy Wałbrzysko-Kłodzkiej istotnie częściej, niż czynili to ratownicy bieszczadzcy odrzucają słuszność założenia, jakoby udział czynników stymulacyjnych w kompleksie motywów był dlań znaczący ($p \leq 0,01$). Założenie na temat jednorodności rozkładów odpowiedzi kwestionujących motywy stymulacyjne ratowników z Bieszczadów oraz ratowników z Grupy Krynickiej można utrzymać na poziomie $p \geq 0,05$ przy równocześnie nieistotnym zróżnicowaniu w obrębie decyzji akceptacyjnych ($p \geq 0,05$).

Wśród członków Grupy Jurajskiej GOPR (57% odpowiedzi popierających, 27% kwestionujących, 16% neutralnych), należy zaznaczyć wystąpienie istotnego zróżnicowania rozkładu w sferze decyzji odrzucających wpływ czynników stymulacyjnych, w porównaniu z rozkładem prezentowanym przez członków GOPR z Karkonoszy. Ratownicy z Karkonoszy są skłonni rzadziej przeczyć wpływowi zapotrzebowania stymulacyjnego, niż czynią to ratownicy z Wyżyny Krakowsko-Częstochowskiej, przy czym dysonanse rozkładów opinii są istotne na poziomie $p \leq 0,001$. Porównanie stanowiska ratowników jurajskich z poglądami panującymi wśród ratowników krynickich, podhalańskich, tatrzańskich, a także z Grupą Wałbrzysko-Kłodzką, pozwala

sądzić, że w zakresie zarówno akceptacji, jak też negacji tez o wpływie czynników stymulacyjnych na wybór służby w GOPR, występujące dysonanse mają charakter przypadkowy, tzn. statystycznie nieistotny ($p \geq 0,05$).

Analiza rozkładów opinii respondentów z terenu Karkonoszy (68% odpowiedzi popierających, 11% kwestionujących, 21% neutralnych) i Grupy Krynickiej GOPR, wykazała wysoce istotne zróżnicowanie rozkładów decyzji kwestionujących udział potrzeb stymulacyjnych. Okazuje się, że ratownicy karkonoscy istotnie rzadziej odrzucają twierdzenia o motywach stymulacyjnych, niż czynili to ich koledzy z Sądecczyzny na poziomie $p \leq 0,001$. Analogiczne wnioski można postawić dla porównań natężenia decyzji odrzucających, które panują w Grupie Karkonoskiej GOPR z opiniami ankietowanych z Podhala, Sudetów oraz Tatr. Odnotowane dysproporcje osiągają tutaj poziom statystycznej istotności ($p \leq 0,001$). Rozkład odpowiedzi nie ulega istotnemu zróżnicowaniu porównawszy wskaźniki procentowe Grupy Krynickiej (63% odpowiedzi popierających, 30% kwestionujących, 7% neutralnych) z ratownikami TOPR, Grupy Wałbrzysko-Kłodzkiej oraz Podhalańskiej GOPR, zarówno w aspekcie akceptacji, jak też zaprzeczenia treściom twierdzeń na temat wpływu czynników aktywacyjnych ($p \geq 0,05$).

Podhalanie (67% odpowiedzi popierających, 26% kwestionujących, 7% neutralnych) są skłonni uznać wpływ omawianych motywów w równej mierze co ich koledzy z Sudetów oraz Tatr, przy jednoczesnej jednomyślności w przypadku opinii negujących udział czynników stymulacyjnych w kompleksie motywacyjnym ($p \geq 0,05$). Jednomyślność, o której mowa, można też założyć porównawszy rozkłady opinii pozytywnych, odnotowanych pośród ratowników tatrzańskich (66% odpowiedzi popierających, 22% kwestionujących, 12% neutralnych) oraz ratowników z terenu Sudetów, członków Grupy Wałbrzysko-Kłodzkiej (49% odpowiedzi popierających, 35% kwestionujących, 16% neutralnych), na poziomie $p \geq 0,05$. Podsumowując tok prezentacji trzeba powiedzieć, że są naukowe podstawy, aby sądzić, że ankietowani ratownicy GOPR wykazują stosunkowo wysoką jednomyślność w analizowanej kwestii (tablica 2), przy czym daje się też zaobserwować niejaki zróżnicowanie w zakresie opinii kwestionujących wpływ czynników stymulacyjnych na wybór służby.

Zaprzeczanie wpływom motywów stymulacyjnych obserwuje się jedynie u niewielkiego odsetka badanych.

Jako dygresję przytoczymy, że wśród goprowców występuje zgoła mały procent jednostek neurotycznych, reaktywnych i lękliwych (Mrozowicz, 2006a). Na podstawie uzyskanych wyników można stwierdzić, że średni ogólny poziom konfiguracji werdyktów próby (Grupy B), która uznawałaby wysokie znaczenie pierwiastka stymulacyjnego i przeciętne natężenie rozkładów zmiennej w próbkach z Grup Regionalnych GOPR, nie wykazują zróżnicowania o statystycznej istotności. Słuszną wydaje się zatem konstatacja, że przeciętny ratownik GOPR, niezależnie od Grupy, w której pełni związane ze służbą czynności regulaminowe, wstępując w szeregi Niebieskiego Krzyża kierował się poszukiwaniem czynników stymulacyjnych,

Tablica 2

Rozkład decyzji dotyczących roli czynników stymulacyjnych w kompleksie motywów wyboru służby w ratownictwie górskim wraz z oceną statystyki „U” istotności różnic tych rozkładów w próbie z całości GOPR, a próbkami z Grup Regionalnych GOPR

Całość GOPR vs BESKD GOPR					
Charakter decyzji	Liczba odpowiedzi wyrażona w %		Liczba odpowiedzi wyrażona sumarycznie		Wynik testu „U”
	GOPR	BESKD	GOPR	BESKD	
Akceptacja	61,10	50,13	1833	188	0,916
Odrzucenie	24,43	25,60	733	96	-0,263
Całość GOPR vs BIESD GOPR					
Charakter decyzji	Liczba odpowiedzi wyrażona w %		Liczba odpowiedzi wyrażona sumarycznie		Wynik testu „U”
	GOPR	BIESD	GOPR	BIESD	
Akceptacja	61,10	70,93	1833	266	-0,788
Odrzucenie	24,43	18,13	733	68	1,476
Całość GOPR vs JURA GOPR					
Charakter decyzji	Liczba odpowiedzi wyrażona w %		Liczba odpowiedzi wyrażona sumarycznie		Wynik testu „U”
	GOPR	JURA	GOPR	JURA	
Akceptacja	61,10	56,80	1833	213	0,354
Odrzucenie	24,43	26,93	733	101	-0,558
Całość GOPR vs KARKN GOPR					
Charakter decyzji	Liczba odpowiedzi wyrażona w %		Liczba odpowiedzi wyrażona sumarycznie		Wynik testu „U”
	GOPR	KARKN	GOPR	KARKN	
Akceptacja	61,10	67,46	1833	253	-0,514
Odrzucenie	24,43	10,66	733	40	3,365**
Całość GOPR vs PODHL GOPR					
Charakter decyzji	Liczba odpowiedzi wyrażona w %		Liczba odpowiedzi wyrażona sumarycznie		Wynik testu „U”
	GOPR	PODHL	GOPR	PODHL	
Akceptacja	61,10	66,93	1833	251	-0,471
Odrzucenie	24,43	26,13	733	98	-0,381

cd. tablicy 2

Całość GOPR vs W-KŁOD GOPR					
Charakter decyzji	Liczba odpowiedzi wyrażona w %		Liczba odpowiedzi wyrażona sumarycznie		Wynik testu „U”
	GOPR	W-KŁOD	GOPR	W-KŁOD	
Akceptacja	61,10	48,80	1833	183	1,029
Odrzucenie	24,43	35,46	733	133	-2,357**
Całość GOPR vs TOPR					
Charakter decyzji	Liczba odpowiedzi wyrażona w %		Liczba odpowiedzi wyrażona sumarycznie		Wynik testu „U”
	GOPR	TOPR	GOPR	TOPR	
Akceptacja	61,10	65,33	1833	245	-0,343
Odrzucenie	24,43	21,60	733	81	0,651

* – różnica istotna na poziomie $p < 0,05$ ** – różnica istotna na poziomie $p < 0,01$

Źródło: badania własne autora.

a wśród nich m.in. podniecających wrażeń, przygód, także przeróżnych form aktywności ruchowej, najczęściej związanych z turystyką górską. W zakresie decyzji kwestionujących udział czynników stymulacyjnych w systemie motywacyjnym, dostrzeżono pewne zróżnicowanie średniego poziomu rozkładów opinii kształtujących się w próbie z populacji ogólnej oraz podgrupach (próbkach)⁴. Wydaje się więc uzasadnione uznanie czynników stymulacyjnych za istotnie ważne elementy strukturalne systemu motywacyjnego ratowników górskich. Co więcej, przemawia za tym zweryfikowany statystycznie poziom różnic w zakresie rozkładów opinii na temat roli czynników aktywacyjnych, który nie wykazuje zróżnicowania na płaszczyźnie porównań Grup Regionalnych pomiędzy sobą oraz ze średnim natężeniem prezentowanym przez ogół ankietowanych. Znaczący to, że członkowie próbek z organizacji regionalnych przyznali niemalże jednogłośnie, iż motywy stymulacyjne stanowiły ważny element w strukturze decyzji o przystąpieniu do GOPR. Zainicjował on strategię działań, ukierunkowanych na redukcję specyficznego rodzaju napięcia motywacyjnego. W owym napięciu można widzieć temperamentalne uwarunkowania osobowości ratowników górskich, którzy charakteryzując się niskim poziomem reaktywności, wysoką ruchliwością procesów nerwowych oraz wysokim poziomem ekstrawersji są niejako naturalnie zaopatrzeni w pewną strukturę specyficznych potrzeb, m.in. w swoisty „głód stymulacyjny” (Mrozowicz, 2006b).

⁴ Istotnie, częściej odrzucają ich wpływ ratownicy Grupy Wałbrzysko-Kłodzkiej, aniżeli czyni to przeciętny ratownik górski. Analogicznie, ratownicy z Karkonoskiej GOPR przeciętnie rzadziej odrzucają ich wpływ niż czyni to przeciętny członek GOPR ($p < 0,001$).

6.2. Motywy allocentryczne

W odniesieniu do motywów allocentrycznych ankietowani wykazali się, podobnie zresztą jak w przypadku motywów stymulacyjnych, brakiem zróżnicowania w zakresie opinii akceptujących udział pobudek filantropijnych, w podjęciu przez nich działalności ratowniczej ($p > 0,05$). Można więc wnosić stąd, że potrzeba pomocy bliźnim (reduktor napięcia motywacyjnego): życzliwość, ofiarność, dobroczynność, czy wizerunek siebie samego, jako altruisty oddanego sprawom innych ludzi jest elementem powszechnego uznania wśród ratowników górskich. Wyniki analizy sugerują istnienie w populacji generalnej ratowników górskich wyraźnie jednolitego systemu poglądów na prospołeczną działalność GOPR.

Wnioski z reasumpcji wywiadów i rozmów wskazuje, że faktycznie Służba Górską jawiła się respondentom, jako miejsce realizacji osobistych potrzeb społecznych, ofiarowując im możliwość partycypacji w systemie aksjonormatywnym grupy. Zbieżność immanentnych wartości statystycznego ratownika z wartościami organizacji, wskazuje na daleko idące podobieństwo ratowników wszystkich Grup Regionalnych GOPR w zakresie pełnionej roli (zob. tablica 3).

Tablica 3

Rozkład decyzji dotyczących roli czynników allocentrycznych w kompleksie motywów wyboru służby w ratownictwie górskim wraz z oceną statystyki „U” istotności różnic tych rozkładów w próbie z całości GOPR, a próbka z Grup Regionalnych GOPR

GOPR vs BESKD					
Charakter decyzji	Liczba odpowiedzi wyrażona w %		Liczba odpowiedzi wyrażona sumarycznie		Wynik testu „U”
	GOPR	BESKD	GOPR	BESKD	
Akceptacja	93,03	87,73	2791	329	0,264
Odrzucenie	1,73	1,06	52	4	1,093
GOPR vs BIESD					
Charakter decyzji	Liczba odpowiedzi wyrażona w %		Liczba odpowiedzi wyrażona sumarycznie		Wynik testu „U”
	GOPR	BIESD	GOPR	BIESD	
Akceptacja	93,03	93,6	2791	351	-0,047
Odrzucenie	1,73	2,40	52	9	-1,061
GOPR vs JURA					
Charakter decyzji	Liczba odpowiedzi wyrażona w %		Liczba odpowiedzi wyrażona sumarycznie		Wynik testu „U”
	GOPR	JURA	GOPR	JURA	
Akceptacja	93,03	95,20	2791	357	-0,131
Odrzucenie	1,73	0,80	52	3	1,550

cd. tablicy 3

GOPR vs KARKN					
Charakter decyzji	Liczba odpowiedzi wyrażona w %		Liczba odpowiedzi wyrażona sumarycznie		Wynik testu „U”
	GOPR	KARKN	GOPR	KARKN	
Akceptacja	93,03	98,40	2791	369	-0,298
Odrzucenie	1,73	0,00	52	0	2,921**
GOPR vs KRYNC					
Charakter decyzji	Liczba odpowiedzi wyrażona w %		Liczba odpowiedzi wyrażona sumarycznie		Wynik testu „U”
	GOPR	KRYNC	GOPR	KRYNC	
Akceptacja	93,03	95,73	2791	359	-0,159
Odrzucenie	1,73	2,66	52	10	-1,479
GOPR vs PODHL					
Charakter decyzji	Liczba odpowiedzi wyrażona w %		Liczba odpowiedzi wyrażona sumarycznie		Wynik testu „U”
	GOPR	PODHL	GOPR	PODHL	
Akceptacja	93,03	96,26	2791	361	-0,187
Odrzucenie	1,73	1,06	52	4	1,093
GOPR vs W-KŁOD					
Charakter decyzji	Liczba odpowiedzi wyrażona w %		Liczba odpowiedzi wyrażona sumarycznie		Wynik testu „U”
	GOPR	W-KŁOD	GOPR	W-KŁOD	
Akceptacja	93,03	90,13	2791	338	0,136
Odrzucenie	1,73	1,06	52	4	1,093
GOPR vs TOPR					
Charakter decyzji	Liczba odpowiedzi wyrażona w %		Liczba odpowiedzi wyrażona sumarycznie		Wynik testu „U”
	GOPR	TOPR	GOPR	TOPR	
Akceptacja	93,03	84,53	2791	317	0,434
Odrzucenie	1,73	4,80	52	18	-4,693**

* – różnica istotna na poziomie $p < 0,05$ ** – różnica istotna na poziomie $p < 0,01$

Źródło: badania własne autora.

6.3. Motywy ambicjonalne

Motywy ambicjonalne związane przykładowo z potrzebami osiągnięć, dominacji, uznania czy aprobaty, stoją w silnym związku z kształtowaniem się postaw społecznych, ulegających indywidualnemu zróżnicowaniu. Z całą pewnością bowiem skuteczniej potrzebę czynienia humanitarnych uczynków zrealizuje osoba o wysokiej samoocenie, a inaczej człowiek o niskim poczuciu własnej wartości. Motywy ambicjonalne to także rodzaj czynnika dynamizującego funkcjonowanie jednostki, przy czym kierunek aktywacji podmiotu zależy od poziomu dokonywanej przezeń samooceny. W zakresie motywów ambicjonalnych ratownicy górscy porównywanych organizacji regionalnych (próbek) charakteryzują się wyraźnie wysokim poziomem jednorodności i wyraźnie akceptują wpływ omawianych czynników na wybór służby w Pogotowiu Górskim ($p > 0,05$) (tablica 4).

Hermetyczna zbiorowość ratowników górskich jest dla kandydatów na ratowników górskich obiektem podziwu; barwna historia, szczytne idee, charakterystyczne godła oraz emblematy grupowej przynależności stanowią dlań źródło motywacji do wejścia w struktury społeczności o wyrazistej i ekskluzywnej kulturze organizacyjnej. Być może, to ów zespół czynników ambicyjnych urealnia dla badanych antycypowaną nagrodę. Zapowiedź gratyfikacji jest formą „idealizacyjnej erupcji zachowania”, która rozładowuje istniejące napięcie. Owo napięcie związane jest z dysonansem panującym pomiędzy wyobrażeniem, wizją nominacji a osiągnięciem przez kandydata wymiernego sukcesu (nagrody) – wejścia po okresie kandydackim w szeregi organizacji. Istotną motywacją ambicjonalną zdaje się być też grupa, z której rekrutują się ankietowani, a która w nieformalny sposób łączy ludzi o zbliżonym systemie wartości, zainteresowaniach, realizowanych wspólną przedsięwzięć, stawianych celach i ich społeczną kwantyfikacją. W gronie Niebieskiego Krzyża nie znajdzie się osoba spoza środowiska turystycznego. W środowisku tym zaś, ratownictwo górskie postrzegane jest jako swoista forma systematycznego doskonalenia umiejętności turystycznych, a także jako społecznie przydatna kontynuacja procesu poznawania gór, a nawet jego wyższa „oktawa”.

Na tym poziomie precesja poznawczo-humanistyczna motywacji jednostki dominuje nad kierującymi jej poczynaniami motywami estetyczno-emocjonalnymi. Proces wartościowania „górskiej gnozy” przebiega dla badanych na określonym kontinuum: od nieformalnej grupy, np. rówieśniczej, do formalnie ukonstytuowanego stowarzyszenia o ukształtowanym systemie normatywnym. Ratownicy górscy wskazali istnienie kolejnego ważnego problemu w sferze swoich dyspozycji motywacyjnych, a mianowicie występowanie swoistego rodzaju deficytu ambicyjnego (swoistego „długu osiągnięć”). Być może jest on związany z rozbudzoną u nich potrzebą osiągnięć, ambicjami, niedoborem uznania, brakiem akceptacji czy też zrozumienia w najbliższym otoczeniu, jak też chęcią dominacji, doskonalenia, poznawania, doświadczenia oraz sprawdzania siebie w nietypowych warunkach otoczenia. Ankietowani pochodzili wszak z różnych środowisk zawodowych i rodzin-

Tablica 3

Rozkład decyzji dotyczących roli czynników ambicjonalnych w kompleksie motywów wyboru służby w ratownictwie górskim wraz z oceną statystyki „U” istotności różnic tych rozkładów w próbie z całości GOPR, a próbką z Grup Regionalnych GOPR

GOPR vs BESKD					
Charakter decyzji	Liczba odpowiedzi wyrażona w %		Liczba odpowiedzi wyrażona sumarycznie		Wynik testu „U”
	GOPR	BESKD	GOPR	BESKD	
Akceptacja	86,40	82,40	864	103	0,251
Odrzucenie	3,20	3,20	32	4	0,000
GOPR vs BIESD					
Charakter decyzji	Liczba odpowiedzi wyrażona w %		Liczba odpowiedzi wyrażona sumarycznie		Wynik testu „U”
	GOPR	BIESD	GOPR	BIESD	
Akceptacja	86,40	92,00	864	165	-0,346
Odrzucenie	3,20	6,40	32	8	-2,007*
GOPR vs JURA					
Charakter decyzji	Liczba odpowiedzi wyrażona w %		Liczba odpowiedzi wyrażona sumarycznie		Wynik testu „U”
	GOPR	JURA	GOPR	JURA	
Akceptacja	86,40	83,20	864	104	0,200
Odrzucenie	3,20	7,20	302	9	-2,445**
GOPR vs KARKN					
Charakter decyzji	Liczba odpowiedzi wyrażona w %		Liczba odpowiedzi wyrażona sumarycznie		Wynik testu „U”
	GOPR	KARKN	GOPR	KARKN	
Akceptacja	86,40	97,60	864	122	-0,686
Odrzucenie	3,20	1,60	32	2	1,054
GOPR vs KRYNC					
Charakter decyzji	Liczba odpowiedzi wyrażona w %		Liczba odpowiedzi wyrażona sumarycznie		Wynik testu „U”
	GOPR	KRYNC	GOPR	KRYNC	
Akceptacja	86,40	97,60	864	122	-0,686
Odrzucenie	3,20	2,40	32	3	0,521

cd. tablicy 3

GOPR vs PODHL					
Charakter decyzji	Liczba odpowiedzi wyrażona w %		Liczba odpowiedzi wyrażona sumarycznie		Wynik testu „U”
	GOPR	PODHL	GOPR	PODHL	
Akceptacja	86,40	97,60	864	122	-0,686
Odrzucenie	3,20	0,80	32	1	1,600
GOPR vs W-KŁOD					
Charakter decyzji	Liczba odpowiedzi wyrażona w %		Liczba odpowiedzi wyrażona sumarycznie		Wynik testu „U”
	GOPR	W-KŁOD	GOPR	W-KŁOD	
Akceptacja	86,40	66,40	864	83	1,284
Odrzucenie	3,20	0,00	32	0	2,162 *
GOPR vs TOPR					
Charakter decyzji	Liczba odpowiedzi wyrażona w %		Liczba odpowiedzi wyrażona sumarycznie		Wynik testu „U”
	GOPR	TOPR	GOPR	TOPR	
Akceptacja	86,40	74,40	864	93	0,760
Odrzucenie	3,20	4,00	32	5	-0,509

* – różnica istotna na poziomie $p < 0,05$ ** – różnica istotna na poziomie $p < 0,01$

Źródło: badania własne autora.

nych, w których panują różnorodne modele i aksjologiczne wzorce życia. Dla jednych z nich więc służba w Pogotowiu Górskim jest swoistym antidotum, a może wręcz remedium na niepowodzenia życiowe, zawodowe, czy emocjonalne, dla innych zaś jest elementem ubarwiającym autoportret oraz podkreślającym ego, a jeszcze dla innych wybór służby stał się rezultatem wewnętrznego, jasnego wyboru z „powołania”. A jeżeli tak, to dla nieformalnego uprawiania turystyki górskiej wyższą oktawę, podniesioną do poziomu horyzontu społecznego, po prostu stanowiło przystąpienie do GOPR. W przypadku motywacji ambicjonalnej staje się ona wyrazem celu, który osiągnęli jedynie nieliczni partnerzy górskich wędrówek. „Bycie ratownikiem” staje się więc dowodem własnej wartości, świadectwem fizycznej niemalże przewagi w trwaniu „przy swoim”, materializacją swoistego uporu i wytrwałości w solidaryzowaniu się z odległymi ideałami młodości i wizją dojrzałości społecznej.

6.4. Motywy zawodowo-rodzinne

Falsyfikacja hipotezy na temat jednorodnego rozkładu odpowiedzi, dotyczących udziału motywów zawodowo-rodzinnych w wyborze Służby Górskiej, przyniosła rezultaty w jakimś sensie niespodziewanie odmienne od tych, do których zdążyliśmy przywyknąć (tablica 5).

Otóż okazało się, że zagadnienia związane z szeroko pojętą działalnością zawodową, jak też aspektami życia rodzinnego, w dość znacznym zakresie różnicują opinie panujące wśród członków porównywanych prób. Można przy tym stwierdzić, że motywy zawodowo-rodzinne, stanowiły relatywnie mało istotny element kompleksu motywacyjnego w podjęciu roli w GOPR wśród ogółu respondentów z poszczególnych Grup Regionalnych.

Tablica 5

Rozkład decyzji dotyczących roli czynników zawodowo-rodzinnych w kompleksie motywów wyboru służby w ratownictwie górskim wraz z oceną statystyki „U” istotności różnic tych rozkładów w próbie z całości GOPR, a próbką z Grup Regionalnych GOPR

GOPR vs BESKD					
Charakter decyzji	Liczba odpowiedzi wyrażona w %		Liczba odpowiedzi wyrażona sumarycznie		Wynik testu „U”
	GOPR	BESKD	GOPR	BESKD	
Akceptacja	39,40	36,80	394	46	0,438
Odrzucenie	47,70	28,00	477	52	0,106
GOPR vs BIESD					
Charakter decyzji	Liczba odpowiedzi wyrażona w %		Liczba odpowiedzi wyrażona sumarycznie		Wynik testu „U”
	GOPR	BIESD	GOPR	BIESD	
Akceptacja	39,40	32,80	394	41	1,158
Odrzucenie	47,70	62,40	477	78	-2,481**
GOPR vs JURA					
Charakter decyzji	Liczba odpowiedzi wyrażona w %		Liczba odpowiedzi wyrażona sumarycznie		Wynik testu „U”
	GOPR	JURA	GOPR	JURA	
Akceptacja	39,40	38,40	394	48	0,171
Odrzucenie	47,70	28,00	477	69	-1,622
GOPR vs KARKN					
Charakter decyzji	Liczba odpowiedzi wyrażona w %		Liczba odpowiedzi wyrażona sumarycznie		Wynik testu „U”
	GOPR	KARKN	GOPR	KARKN	
Akceptacja	39,40	48,00	394	60	-1,415
Odrzucenie	47,70	36,00	477	46	0,753

cd. tablicy 5

GOPR vs KRYNC					
Charakter decyzji	Liczba odpowiedzi wyrażona w %		Liczba odpowiedzi wyrażona sumarycznie		Wynik testu „U”
	GOPR	KRYNC	GOPR	KRYNC	
Akceptacja	39,40	35,20	394	44	0,077
Odrzucenie	47,70	60,00	477	75	-2,197*
GOPR vs PODHL					
Charakter decyzji	Liczba odpowiedzi wyrażona w %		Liczba odpowiedzi wyrażona sumarycznie		Wynik testu „U”
	GOPR	PODHL	GOPR	PODHL	
Akceptacja	39,40	36,80	394	46	0,448
Odrzucenie	47,70	44,80	477	56	-0,315
GOPR vs W-KŁOD					
Charakter decyzji	Liczba odpowiedzi wyrażona w %		Liczba odpowiedzi wyrażona sumarycznie		Wynik testu „U”
	GOPR	W-KŁOD	GOPR	W-KŁOD	
Akceptacja	39,40	30,40	394	38	1,596
Odrzucenie	47,70	47,20	477	59	-0,623
GOPR vs TOPR					
Charakter decyzji	Liczba odpowiedzi wyrażona w %		Liczba odpowiedzi wyrażona sumarycznie		Wynik testu „U”
	GOPR	TOPR	GOPR	TOPR	
Akceptacja	39,40	56,80	394	71	-2,763**
Odrzucenie	47,70	33,60	477	42	1,196

* – różnica istotna na poziomie $p < 0,05$ ** – różnica istotna na poziomie $p < 0,01$

Źródło: badania własne autora.

Wiadomo skądinąd, iż GOPR opiera swą działalność na pracy ratowników ochotników, pełniących regulaminowe obowiązki w formie społecznej, która nie stanowi działalności zarobkowej⁵. W strukturach Pogotowia Górskiego można odnaleźć bardzo szeroki wachlarz specjalności zawodowych. Grupy regionalne Pogotowia zatrudniają etatowo po siedmiu ratowników zawodowych; TOPR zatrudnia ich dwudziestu pięciu (Mrozowicz, 2006a). Aspekt motywacji finansowej działalności ratowniczej zostaje więc niejako usunięty z horyzontu głównych dyspozycji motywacyjnych ratowników. Na tej podstawie można domniemywać, iż czynniki zawodowo-rodzinne: zarobkowanie, polepszenie sytuacji materialnej, czy podnie-

⁵ Na ok. 1200 ratowników GOPR zawodowo pełni służbę ok. 50, w TOPR jest ok. 200 ochotników i 25 zawodowych. Podane informacje pełnią rolę orientacyjną, jako płynny składnik organizacji ulegają ciągłym zmianom ilościowym (przyp. aut.).

sienie statusu społeczno-finansowego, nie były dla badanych istotnym motywem podjęcia służby. Jest ono skądinąd zagadnieniem, które wywołuje znaczną polaryzację poglądów wśród ratowników. Ratownicy Grup Regionalnych GOPR oraz ratownicy TOPR wykazują w zakresie motywów zawodowo-rodzinych wyjątkowo wyraźne zróżnicowanie poglądów, aczkolwiek w zakresie opinii potwierdzających udział omawianych czynników, jedynie w przypadku analizy rozkładów odpowiedzi w Grupie Bieszczadzkiej GOPR oraz w Grupie Wałbrzysko-Kłodzkiej porównanych z ratownikami TOPR różnic przyjęły poziom statystycznej istotności na poziomie $p < 0,001$. Różnice pomiędzy porównaniami pozostałych Grup Regionalnych GOPR z ratownikami TOPR uznano za nieistotne statystycznie na poziomie $p \geq 0,01$. Porównania Grup Regionalnych GOPR w tym zakresie nie wykazały statystycznego zróżnicowania na poziomie $p \geq 0,05$.

Z podanych wyników można wnioskować, że motywy zawodowo-rodzinne cieszą się pewnym zainteresowaniem jedynie wśród ratowników TOPR. Pomimo, że wykryte zależności nie osiągają stopnia statystycznej istotności stanowią, jak mniemamy, wysoką wartość poznawczą. W świetle otrzymanych wyników badań, można postawić hipotezę roboczą, że taki stan rzeczy bierze początek w sytuacji ekonomicznej regionu działania TOPR, specjalizującego się właściwie w obsłudze rynku turystycznego, a przez to ekonomicznie bardzo jednostronnej i ściśle zależnej od poziomu obiektywnych warunków koniunktury gospodarczej i dochodów społeczeństwa. Sytuacja ekonomiczna, o której mowa wyżej, to w oczach autorów zasobność oraz szerokie spektrum branżowe rynku pracy oraz wielkość zaludnienia, wpływające na funkcje gospodarcze regionu oraz przygotowanie zawodowe. Być może ma to także związek z relatywnie większym zagrożeniem statusu rodzin ratowników TOPR, o którym z pewnym niepokojem myślą ankietowani; wszak nie ulega wątpliwości, wierząc statystykom ratowniczym (Mrozowicz, 2007), a one są tu obiektywnym arbitrem, oraz zdrowemu rozsądkowi, że działalność w TOPR wiąże się z większym niż w pozostałych Grupach GOPR poziomem wypadkowości.

Można wnosić, iż przeciętny ratownik górski GOPR w wyborze służby w znacznym stopniu pomijał aspekt ekonomiczno-socjalny tejże działalności. Być może głównym powodem takiego stanu rzeczy jest fakt tworzenia jej przez osoby ochotniczo podejmujące działalność w strukturach GOPR, a więc nie obserwujące jej przez pryzmat problematyki zawodowej. Analizując rozkład decyzji kwestionujących znaczenie czynników zawodowo-rodzinych, także dało się zauważyć pewne zróżnicowanie poglądów, pomiędzy przeciętnym stanowiskiem funkcjonującym wśród ogółu ratowników a niektórymi organizacjami lokalnymi GOPR, lecz tylko w jednym przypadku owa dysproporcja osiągnęła poziom statystycznej istotności⁶.

⁶ Ratownicy z Bieszczadów istotnie rzadziej potwierdzali znaczenie analizowanej zmiennej, niż czynił to przeciętny członek GOPR ($p < 0,01$). Być może, świadczy to o tym, iż ratownicy bieszczadzcy kierowali się w wyborze służby pobudkami wynikającymi z zamiłowań kształtowanych w procesie uprawiania turystyki górskiej, ukierunkowanych na cele pozamerkantylne, hobbyistyczne, silniejszymi niż w przekroju całego GOPR.

7. Zakończenie

Analiza zespołu teoretycznych dominant kompleksu motywów podjęcia roli ratownika górskiego wykazała, że istotnie ważnymi motywami są spośród nich te, które wiążą się w swoisty sposób z wolicjonalną naturą służby ratowniczej oraz modelowymi wartościami grupy. Idzie tu przede wszystkim o motyw allocentryczny oraz stymulacyjny, które uznano za czynniki aktywujące czynności związane z podjęciem i realizacją funkcji ratowniczych. Szczególnie istotną rolę odgrywają wśród nich jednak motywy allocentryczne, które niemal jednogłośnie zostały uznane przez badanych za element dominujący w kompleksie motywów przystąpienia w szeregi Służby Górskiej. Wniosek ten uzasadniają również wyniki analizy systemu wartości ostatecznych oraz instrumentalnych (Mrozowicz, 2006a). Wykazały one, że członkowie Pogotowia Górskiego szczególną rolę przypisują w swoich przekonaniach wartościom, które ukierunkowane są na podmiotowość innego człowieka. W relacjach interpersonalnych stawiają oni na odpowiedzialność, zaufanie i sumienność, które odgrywają pierwszoplanową rolę w ich systemie wartości.

Bibliografia

- Bańka A. 2002. *Psychologia organizacji*. W: J. Strelau (red.). *Psychologia: podręcznik akademicki*. T. 3. *Jednostka w społeczeństwie i elementy psychologii stosowanej*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne. ISBN 83-87957-06-2.
- Berlyne D. E. 1969. *Struktura i kierunki myślenia*. Warszawa: PWN.
- Chwaściński B. 1979. *Z dziejów taternictwa. O górach i ludziach*. Warszawa: Sport i Turystyka.
- Doliński D. 1993. *Orientacja defensywna*. Warszawa: Wyd. IP PAN. ISBN 83-85459-07-3.
- Doliński D. 2002. *Inni ludzie w procesach motywacyjnych*. W: J. Strelau (red.). *Psychologia: podręcznik akademicki* T. 2. *Psychologia ogólna*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne. ISBN 83-87957-05-4.
- Doliński D., Łukaszewski W. (red.). 1999. *Opresja czy pomoc*. Kolokwia Psychologiczne. T. 7. Warszawa: Wyd. IP PAN. ISBN 83-85459-40-5.
- Geen R. G. 1995. *Human motivation: a social psychological approach*. Pacific Grove: Brooks/Cole.
- Gołaszewska M. 1990. *Istota i istnienie wartości*. Warszawa: PWN. ISBN 83-01-09624-1.
- Hebb D. O. 1973. *Podręcznik psychologii*. Warszawa: PWN.
- Hilgard E. R. 1967. *Wprowadzenie do psychologii*. Warszawa: PWN.
- Jagiello M. 1975. *Czekać spokojnie! Idziemy!*. Warszawa: Sport i Turystyka.
- Jagiello M. 1991. *Wołanie w górach*. Warszawa: Oficyna Przeglądu Powszechnego. ISBN 83-85136-17-7
- Jagiello M. 1998. *Za granicą grań*. Warszawa: Iskry. ISBN 83-207-1572-5.
- Jagiello M. 2001. *Gałązka kosodrzewiny: najdawniejsze wypadki tatrzańskie w piśmiennictwie polskim*. Warszawa: Biblioteka Narodowa. 83-7009-322-1
- Jarmolukowa M. 1972. *Bohaterowie górskich grani*. „Nowiny Jeleniogórskie” nr 51–52.
- Koczewski W. 1983. *Oni wiedzą, że muszą być*. „Sprawy i ludzie” nr 2.
- Koreywo M. 1962. *Szczyrkowscy mistrzowie toboganu*. „Światowid” t. 2, nr 13.
- Kozielecki J. 1977. *Psychologiczna teoria decyzji*. Warszawa: PWN.
- Kozielecki J. 1996. *Koncepcje psychologiczne człowieka*. Warszawa: Wydawnictwo „Żak”. ISBN 83-86770-17-1.

- Koźmiński A., Piotrowski W. 2007. *Zarządzanie: teoria i praktyka*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN. ISBN 978-83-01-15142-3.
- Lewin K., 1951. *Field theory in social science*. New York.
- Łukaszewski W., Doliński D. 2002. *Mechanizmy leżące u podstaw motywacji*. W: J. Strelau (red.). *Psychologia: podręcznik akademicki T. 2. Psychologia ogólna*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne. ISBN 83-87957-05-4.
- Malinowski S. P. 1997. *Czterdzieści pięć lat działalności Grupy Beskidzkiej GOPR*. „Wierchy” nr 63.
- Matuszyk A. 1994. *Monografia Grupy Podhalańskiej GOPR*. Rabka – Kraków.
- Mianowski T. 1979. *W służbie Błękitnego Krzyża. Grupa Krynicka GOPR*. Warszawa – Kraków.
- Mika S. 1975. *Wstęp do psychologii społecznej*. Warszawa: PWN.
- Mika S. 1987. *Psychologia społeczna*. Warszawa: PWN.
- Misztal M. 1980. *Problematyka wartości w socjologii*. Warszawa: PWN.
- Misztal M. 1990. *Elementy systemu wartości współczesnego społeczeństwa polskiego*. Warszawa: PWN. ISBN 83-01-08704-8.
- Mrozowicz K. 2005. *Rola społeczno-zawodowa ratownika Służby Górskiej*. „Kultura Fizyczna” nr 5–6, s. 16–21.
- Mrozowicz K. 2006a. *Zarządzanie bezpieczeństwem w górach w świetle osobowościowych uwarunkowań zachowań organizacyjnych ratowników Górskiego Ochotniczego Pogotowia Ratunkowego*. Niepublikowany maszynopis rozprawy doktorskiej. Kraków: Biblioteka Jagiellońska.
- Mrozowicz K. 2006b. *Zasoby ludzkie organizacji Niebieskiego Krzyża w pryzmacie funkcjonalnych cech osobowości*. „Jarosławskie Studia Społeczne” nr 1, s. 47–62. Red. K. Rejman, M. Karapyta. Jarosław: Wydawnictwo Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Jarosławiu. ISBN 83-88139-70-3.
- Mrozowicz K. 2007. *Niektóre aspekty zarządzania kapitałem osobowościowym (na przykładzie organizacji ratownictwa górskiego)*. W: S. Lachiewicz (red.), *Zarządzanie rozwojem organizacji*, s. 459–467. Łódź: Monografie Politechniki Łódzkiej. ISBN 978-83-7283-214-6.
- Mrozowicz K. 2008a. *Zarządzanie zmianą organizacyjną w świetle postaw ratowników GOPR*. W: S. Lachiewicz (red.): *Teoria i praktyka zarządzania rozwojem organizacji*, s. 363–373. Łódź: Monografie Politechniki Łódzkiej. ISBN 978-83-7283-256-6.
- Mrozowicz K. 2008b. *Prakseologia zarządzania zasobami ludzkimi GOPR w świetle osobowościowych determinant zachowań organizacyjnych ratowników Grupy Bieszczadzkiej*. „Zeszyty Naukowe Małopolskiej Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Tarnowie” nr 1(11). PL ISSN 1506-2635.
- Mrozowicz K. 2009. *Podsystem wartości i celów organizacyjnych na przykładzie formalizacji działalności GOPR*. „Zeszyty Naukowe Małopolskiej Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Tarnowie” nr 1(12). PL ISSN 1506-2635.
- Newcomb Th. M., Turner R. H., Converse Ph. E. 1970. *Psychologia społeczna*, Warszawa: PWN.
- Nieciński S. 1979. *Aksjologiczne i psychospołeczne aspekty społecznej roli nauczyciela – wychowawcy*. „Nowa Szkoła” nr 11.
- Nowak S. 1973. *Pojęcie postawy w teoriach i stosowanych badaniach społecznych*. W: S. Nowak (red.). *Teorie postaw*. Warszawa: PWN.
- Obuchowski K. 1995. *Przez galaktykę potrzeb: psychologia dążeń ludzkich*. Poznań: Zysk i Spółka. ISBN 83-86530-92-8.
- Pintrich P.R., De Groot E. V. 1990. *Motivational and self-regulated learning components of classroom academic performance*. „Journal of Experimental Psychology”.
- Reykowski J. 1995. *Osobowość jako centralny system regulacji i integracji czynności*. W: T. Tomaszewski (red.). *Psychologia*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Szewczuk W. (red.). 1985. *Słownik psychologiczny*. Wyd. 2. Warszawa: Wiedza Powszechna.
- Szewczuk W. 1966. *Psychologia*. T. 1 i 2. Warszawa: PZWS.
- Tomaszewski T. 1984. *Ślady i wzorce*. Warszawa: WSzIP.
- Tomkins S. S. 1980. *Affect as amplification: Some modifications in theory*. W: R. Plutchik, H. Kellerman (ed.). *Emotion, theory, research and experience*, p. 141–164. New York.

- Zalewska A. 1996. *System wartościowania pracujących w zależności od wieku i reaktywności*. „Przegląd Psychologiczny”.
- Zaruski M. 1908a. *Tatrzańskie Pogotowie Ratunkowe*. „Zakopane” T. 1, nr 11.
- Zaruski M. 1908b. *Z Tatr. Wypadki. Konieczność pogotowia ratunkowego*. „Zakopane” T. 1, nr 22.
- Zaruski M. 1909. *Z Tatr. Tatrzańskie Ochotnicze Pogotowie Ratunkowe. Stacje Pogotowia. Kurs ratownictwa*. „Zakopane” T. 2, nr 14.
- Zaruski M. 1922. *Tatrzańskie Ochotnicze Pogotowie Ratunkowe: jego organizacja, dzieje oraz wyprawy ratunkowe*. Warszawa.

Materiały źródłowe

- Fasiński A., Jonak A., Silberring J. 1983. *Poradnik ratownika GOPR*. T. 1–3. Warszawa: Wydawnictwo PTTK „Kraj”. Regulamin Służby Ratowniczej GOPR z dnia 9 IX 1975 roku, Zakopane.
- Rozporządzenie [1997] Rady Ministrów z dnia 6 maja 1997 r. w sprawie określenia warunków bezpieczeństwa osób przebywających w górach, pływających, kąpiących się i uprawniających sporty wodne. Dz. U. z 1997 r. nr 57, poz. 358.
- Rozporządzenie [2002] Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 12 listopada 2002 r. w sprawie szczegółowego zakresu obowiązków i uprawnień specjalistycznych organizacji ratowniczych, warunków ich wykonywania przez inne organizacje ratownicze oraz rodzaju i wysokości świadczeń przysługujących ratownikom górskim i wodnym w związku z udziałem w akcji ratowniczej. Dz. U. z 2002 r. nr 193, poz. 1624.
- Statut [1990] GOPR, uchwalony przez IV Zjazd Delegatów GOPR w dniach: 22. 09. 1990 w Zakopanem (I część Zjazdu) i 15. 12. 1990 w Krakowie (II część Zjazdu).
- Statut Górskiego Ochotniczego Pogotowia Ratunkowego. 1990. Zakopane.
- Ustawa [1989] z dnia 7 kwietnia 1989 r. *Prawo o stowarzyszeniach*. Dz. U. z 1989 r., nr 20, poz. 104.
- Ustawa [1996] z dnia 18 stycznia 1996 r. o kulturze fizycznej. Dz. U. z 1996 r. nr 25, poz. 113.

Diagnosing the Motivation Structure as Determinants of Modelling Organisational Behaviour Patterns (on the Example of the Rescuers of the Mountain Volunteer Search and Rescue)

S u m m a r y: This article proposes the model of a methodological approach within the area of diagnosing the motivation structure of human resources of the organisation. Also, it shows empirical research results and practical conclusions for areas of human resources management, but above all – for planning training needs and external recruitment. Due to the research area and subject plus motivation analysis the author referred to the psychological theory, terminology and methods, whereas, evaluating the level of static significance of the differences between arithmetical averages – a popular estimation technique was used. Due to the willingness to show the data operating method and a semantic stylistics of presentation of the research results being received, it was decided, in case of selected dependent variables, to refer the ‘language of data description’ that sounds quite hermetically, which, in management sciences is not only an exceptional deed, but, in fact, inconceivable.

Key words: motivation process, organisation behaviour patterns, mountain rescue
