

Marta Stasiła-Sieradzka, Elżbieta Turska

Poczucie misji społecznej oraz więzi ze współpracownikami a zadowolenie z pracy w grupie ratowników górniczych

Coraz częściej przyjmuje się założenie, iż zadowolenie z pracy ma istotny związek ze specyfiką danego zawodu, z typem i rodzajem wykonywanej pracy. Przedmiotem zainteresowania w prezentowanym artykule są zawody z tzw. misją społeczną. Mają one wspólny element definicyjny związany z niesieniem pomocy innemu człowiekowi, jednocześnie można różnicować je, biorąc pod uwagę m.in. kryterium odmiennych warunków pracy, w których są wykonywane. Praca ratowników górniczych ma charakter zespołowy, a niesienie pomocy pracownikom kopalń zwykle odbywa się w skrajnie niebezpiecznych warunkach. Celem podjętych badań było określenie związku pomiędzy poczuciem misji w zawodzie oraz poczuciem więzi ze współpracownikami a zadowoleniem z pracy w tej grupie zawodowej. Badania pokazały, iż zakładany związek okazał się istotny jedynie w odniesieniu do zmiennej – więzi ze współpracownikami, wskazując na ważność relacji w zespołach ratowniczych dla doświadczania zadowolenia z pracy ich członków.

Słowa kluczowe: poczucie misji w zawodzie (*sense of mission in the profession*), więzi ze współpracownikami (*relationships with co-workers*), zadowolenie z pracy (*job satisfaction*), ratownictwo górnicze (*mine rescue*)

„Zawsze idziemy po żywego”
motto ratowników górniczych

Wstęp

Analiza potrzeb, wartości i motywów ukierunkowujących zachowania człowieka jest uznawana za kluczową dla zrozumienia aktywności człowieka w różnych obszarach jego funkcjonowania (Czerw, Borkowska, 2010). Odnosić się ona może do

wzajemnego dopasowania człowieka i środowiska pracy (organizacji), w którym realizuje on swoją rolę zawodową. Dopasowanie to opiera się zazwyczaj na rozpoznawaniu kompetencji oraz predyspozycji stanowiących predyktory skuteczności i zadowolenia z pracy (Parsons, 1909; Bańka, 2002; Paszkowska-Rogacz, 2003; Czarnota-Bojarska, 2010; Merecz, 2010). Badacze tej problematyki (Ratajczak, 2007; Czerw, Borkowska, 2010) zwracają jednak uwagę, iż w obliczu obecnej dynamiki zmian w relacji człowiek – praca ważniejsze staje się skupianie się na jej interakcyjnym charakterze niż na stabilnych cechach podmiotu i środowiska, w którym funkcjonuje. Coraz częściej przyjmuje się założenie, iż w zależności od typu zawodu zadowolenie z pracy może być powiązane ze specyficznymi, opisującymi ją kategoriami. Jedną z nich jest postrzeganie znaczenia wykonywanej przez człowieka pracy na rzecz innych ludzi, określane jako poczucie misji społecznej w zawodzie.

Borkowska i Czerw (2010) definiują zawody z misją społeczną jako te, w których zasadniczą motywacją jest chęć niesienia pomocy drugiemu człowiekowi, w tym często w sytuacji kryzysowej (służby ratownicze, policja, terapeuci, lekarze) lub wspierania rozwoju całych grup społecznych (nauczyciele). Tego rodzaju aktywność zawodowa związana jest ze znacznym poziomem odpowiedzialności za ludzi, na których jest skierowana, oraz z wysokimi oczekiwaniami społecznymi wobec osób ją wykonujących. Szczególny etos zawodów z misją społeczną, tj. zbiór ideałów, norm i sposobów postępowania, charakterystyczny dla danej grupy zawodowej, stanowi w tym wypadku jawny zestaw reguł postępowania i deklarację przynależności do określonej grupy zawodowej. Formulowany jest w postaci kodeksów etycznych czy przyrzeczeń składanych przez osoby rozpoczynające pracę w danym zawodzie.

Mimo iż zawody z misją społeczną mają wspólny element definicyjny związany z niesieniem pomocy drugiemu człowiekowi, to jednocześnie różnią się m.in. pod względem specyfiki warunków pracy, w których są wykonywane (np. zagrożenia natury fizycznej w pracy grup emergencyjnych vs. obciążenia psychospołeczne w pracy nauczyciela) oraz przyjętego sposobu ich realizacji (np. działania zespołowe grup ratowniczych tworzących drużyny, zastępy vs. indywidualna praca psychoterapeuty).

Na zawody ratownicze, w których praca wymaga codziennego kontaktu z osobami potrzebującymi pomocy, niesienia ulgi w cierpieniu, decydują się nieliczni, gdyż ich wykonywanie jest szczególnie stresujące (Ogińska-Bulik, 2006; Merecz, 2007; Ogińska-Bulik, Kaflik-Pieróg, 2009; Figley, Nash, 2010; Baca-Pogorzelska, Rakowska 2013; Jodłowski, 2014; Mamcarz, 2016).

Wybór takiego zawodu związany jest często z jego prestiżem w szerokim odbiorze społecznym, budowanym na postrzeganej powszechnie jego użyteczno-

ści i misyjności (zawód strażaka został najwyższej oceniony w hierarchii zawodów według poważania społecznego)¹, lub rolę, jaką pełni w danej grupie zawodowej, np. ratownicy górniczy wśród innych zawodów wykonywanych w ruchu podziemnych zakładów górniczych (Gadomska, 2011). Praca w zawodach ratowniczych stawia określone wymagania wobec realizujących ją osób. Wysoka sprawność fizyczna, odporność emocjonalna oraz ciągle doskonalenie poprzez systematyczne szkolenia i treningi warunkować mają oczekiwaną niezawodność. Skuteczność pracy ratowników opiera się na posiadanej wiedzy i doświadczeniu, które zwykle wiąże się z realizacją wieloletnich karier linearnych w tych profesjach; nie mniej istotne znaczenie ma jakość pracy zespołowej. Ponadto w zawodach tych uregulowania prawne określają często wymagania wobec osób, którym powierza się pełnienie funkcji kierowniczej (ważny jest staż w danym zawodzie, stanowiący wyznacznik doświadczenia), a specyfika zadań oparta jest na działaniach zespołowych, których podstawę stanowi wzajemne zaufanie i odpowiedzialność za bezpieczeństwo, szczególnie istotne w sytuacji pracy wykonywanej w warunkach zagrożenia dla zdrowia i życia.

Odnosząc się do specyfiki pracy ratowników, można założyć, iż ważnymi predyktorami zadowolenia z aktywności zawodowej może być poczucie misji związanej z wykonywanym zawodem oraz jakość więzi ze współpracownikami. Podjęte i zaprezentowane w tym artykule badania weryfikujące to założenie zostały zrealizowane na grupie ratowników górniczych. Poszukiwano związku pomiędzy tymi zmiennymi z uwzględnieniem stanowiska zajmowanego w hierarchii organizacyjnej.

Specyfika pracy w ratownictwie górniczym, znaczenie misji społecznej i więzi ze współpracownikami

W polskich kopalniach podziemnych prowadzi się eksploatację złóż na coraz większych głębokościach, co powoduje, że pojawiają się tam także z większą intensywnością liczne zagrożenia naturalne (np. klimatyczne), a w konsekwencji rośnie poziom trudności podejmowanych działań interwencyjnych.

Podmiotem, którego zadaniem jest zabezpieczenie ratownicze zakładów węgla kamiennego, jest Centralna Stacja Ratownictwa Górniczego S.A. w Bytomiu (CSRG S.A.). Podlegają jej okręgowe stacje ratownictwa górniczego (Zabrze, Bytom, Wodzisław Śląski, Jaworzno). Gotowość do udziału w akcji ratowniczej zapewniana jest poprzez ciągle dyżurowanie zawodowych zastępów ratowniczych.

1 Badania CBOS, BS/164/2013, *Prestiż zawodów*, styczeń 2013, dostęp 10 czerwca 2017, <http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2013/K_164_13.PDF>.

Do wykonywania prac ratowniczych, które wymagają zastosowania szczególnych technik, wykorzystuje się specjalistyczne pogotowia ratownicze:

- pomiarowe, mające za zadanie wykonywanie pomiarów parametrów fizykochemicznych powietrza i gazów kopalnianych oraz ocenę stopnia wybuchowości mieszanin gazowych;
- do intertyzacji powietrza kopalnianego, specjalizujące się w profilaktyce oraz akcjach ratowniczych, w których wymagana jest likwidacja zagrożeń pożarowych;
- przeciwpożarowe, wyspecjalizowane w likwidacji zagrożeń pożarowych powstałych w kopalniach węgla kamiennego;
- górniczo-techniczne, przygotowane do prowadzenia akcji ratowniczych ludzi odciętych od czynnych wyrobisk lub zasypanych na skutek tąpnięcia lub zawału;
- wodne, wykorzystywane do usuwania skutków wdarcia się lub niekontrolowanego odpływu wody oraz ratowania ludzi z zalanych wyrobisk (w tym specjalistyczny zastęp wodny);
- przewoźnych wyciągów ratowniczych, zabezpieczających ewakuację pracowników szybami, otworami wiertniczymi (w tym specjalistyczny zastęp do prac wysokościowych).

Z inicjatywy Centralnej Stacji Ratownictwa Górniczego S.A., w 2001 roku powołano Międzynarodowy Zespół ds. Ratownictwa Górniczego (*International Mines Rescue Body* – IMRB). Porozumienie o współpracy podpisali przedstawiciele 9 krajów: Australii, Wielkiej Brytanii, Francji, Czech, Rumunii, Republiki Południowej Afryki, Słowacji i Polski, USA. Dziś IMRB zrzesza 22 państwa. Zadaniem zespołu jest propagowanie działalności służb ratownictwa górniczego, udział w akcjach ratowniczych poza granicami danego kraju. Ratownicy w CSRG S.A. zaliczani są do elity światowej; w 2014 roku zostali uznani za najlepszą grupę ratowniczą na świecie². Przynależność do tego zawodu zawsze postrzegana była przez osoby pracujące w kopalniach jako rodzaj wyróżnienia, powód do dumy i szczególne zobowiązanie. Do dziś wspominany jest zwyczaj wieszania na drzwiach domów ratowników tabliczek z krzyżem maltańskim na białym tle, symbolem ratownictwa.

Ratownictwo górnicze zawsze zaliczane było do zawodów trudnych i niebezpiecznych, w którym niesienie pomocy drugiemu człowiekowi będącemu w sytuacji zagrożenia wiąże się narażeniem własnych najcenniejszych zasobów, zdrowia i życia. Służba w ratownictwie jest dobrowolna, ale podjęcie decyzji o wykonywaniu tego zawodu pociąga za sobą skutki wynikające z udziału w zdarzeniach silnie obciążających w wymiarze fizycznym (zawód wysoce urazogenny) oraz psychicznym

2 Ratownicze Mistrzostwa Świata 2014.

(stres posttraumatyczny). Zagrożenia związane z wykonywaniem tej pracy wiążą się m.in. z narażeniem na:

- pracę w szkodliwych, nieprzewidywalnych warunkach i gwałtownie zmieniających się okolicznościach, z możliwością uaktywnienia się różnego typu czynników ryzyka, przy dużym wysiłku fizycznym;
- aktywne uczestniczenie w zdarzeniach, w których czynności wykonywane są pod stałą groźbą pogorszenia się warunków przebiegu akcji, co generuje odczuwanie stresu (Szlązak, Grodzicka, Cichy-Szczepańska, 2016).

Klasyfikacja ryzyka górniczego przedstawiana jest w trzech kategoriach: akceptowanego, tolerowanego i nietolerowanego. Działania ratownicze, w razie wyższej konieczności, sytuacji katastroficznych, prowadzone są także w granicach ryzyka niedopuszczalnego (Ćwiek, 2005).

Najmniejszą komórką organizacyjną w ratownictwie górniczym jest pięcioosobowy zastęp w składzie: zastępowy, czterech ratowników, z których jeden pełni funkcję zastępcy zastępowego. Jest to grupa ludzi przewidzianych do wspólnego wykonywania czynności w ramach prowadzonej akcji ratowniczej. W ratowniczych zastępach górniczych zabiega się o stałość grupy; jej członkowie razem uczestniczą w szkoleniach, akcjach ratowniczych, pełnią wspólne dyżury. Zastęp podczas wykonywania czynności ratowniczych jest niepodzielny, oznacza to, że pracuje w jednym miejscu, a wszyscy jego członkowie są w zasięgu wzroku pozostałych. Ratownicy są zobowiązani do wzajemnej obserwacji oraz uważności wobec otoczenia zewnętrznego, co stanowi gwarancję bezpieczeństwa na poziomie indywidualnym i grupowym. Członkowie zastępu powinni być przekonani, że żaden z nich nie zostawi drugiego w niebezpieczeństwie. Często powtarzana jest zasada „jeden za wszystkich, wszyscy za jednego” (Szlązak i wsp., 2016, s. 12). Ważność współdziałania dla powodzenia akcji ratowniczych w górnictwie potwierdziły m.in. wyniki badania przeprowadzonego przez Cichy (2002), w których kompetentni sędziowie określili pożądany profil predyspozycji psychologicznych dla służb ratowniczych. Byli to czynni zawodowo ratownicy oraz członkowie dozoru ratowniczego. Na pierwszym miejscu, wśród ośmiu innych predyspozycji, określona została umiejętność współdziałania w zespole, która stanowi także istotny element oceny pracy związanej z awansem w strukturach ratowniczych.

Przepisy prawa określają ponadto, że ratownikiem górniczym może zostać osoba po ukończeniu 21. roku życia, z co najmniej 12-miesięcznym stażem pracy w zakładzie górniczym, władająca językiem polskim. Musi także mieć predyspozycje fizyczne i psychiczne, potwierdzone specjalistycznymi badaniami lekarskimi i psychologicznymi, pozwalające na pełnienie służby ratowniczej w górnictwie. Jest zobowiązana

również ukończyć kurs i zdać egzamin zawodowy³. Każdy rozpoczynający pracę w zawodzie ratownika górniczego składa honorowe ślubowanie, które stanowi tradycyjny element inicjujący wejście w grono ludzi wykonujących tę profesję.

„Należąc do braci górniczej, zgłaszam się dobrowolnie do służby w ratownictwie górniczym. Obowiązki i zadania ratownika górniczego zobowiązuję się wypełniać sumiennie. Przyrzekam, nie szcędząc sił i chęci, służyć w każdej potrzebie zagrożonym górnikom i kopalniom. Uroczystie ślubuję, że będę doskonalił swoje umiejętności i nigdy nie zawiodę zaufania, jakim bracia górnicza darzy swoją służbę ratowniczą” (Szlązak i wsp., 2016, s. 16).

Efektywność działań ratowniczych w znacznym stopniu zależy od podporządkowania się dyscyplinie i wymaganiom proceduralnym związanym z prowadzeniem akcji. Podczas jej trwania ratownik bezwzględnie podlega zastępowemu, którego ranga jest najwyższa, a zatem nie może wykonywać poleceń osób trzecich, nawet przełożonych, bez porozumienia się z zastępowym. Zastępowy czuwa nad realizacją zadania; wszystkie decyzje podejmuje jednoosobowo oraz odpowiada za:

- wyznaczenie zastępcy;
- dopilnowanie przeprowadzenia kontroli aparatów regeneracyjnych przez ratowników podległego mu zastępu przed wyjściem z bazy, pobranie niezbędnego sprzętu oraz jego prawidłowe wykorzystanie;
- okresową kontrolę zapasu tlenu, połączenia linką ratowniczą zastępu w razie słabej widoczności, kontrolę tętna każdego ratownika oraz czynności pomiarowych dotyczących środowiska zewnętrznego;
- utrzymywanie łączności z bazą (jeśli jest to możliwe);
- organizację pracy w zastępie oraz właściwe wykonywanie zadań przekazywanych przez kierownika akcji ratowniczej (Gawliczek, 2000; Ćwięk, 2005).

Funkcje zastępowego może pełnić ratownik górniczy z co najmniej pięcioletnim stażem pracy w ratownictwie górniczym⁴. Często awans na to stanowisko stanowi formalne potwierdzenie autorytetu, jakim grupa darzy danego członka zespołu. Zmiana statusu wiąże się z przypisaniem zastępowemu ogromnej odpowiedzialności za zdrowie i życie osób, którymi kieruje. Od tego momentu jest on jednostką integrującą zespół, dbającą o jego sprawne działania podczas akcji, a także przygotowanie szkoleniowe pozwalające na utrzymywanie zastępu w gotowości ratowniczej.

3 *Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 12 czerwca 2002 r. w sprawie ratownictwa górniczego* (Dz.U. z dnia 1 lipca 2002 r.), rozdz. 2 § 28.

4 *Rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 12 czerwca 2002 r. w sprawie ratownictwa górniczego* (Dz.U. z dnia 1 lipca 2002 r.), rozdz. 2 § 44.

Cel pracy i hipotezy

Poszukując determinantów zadowolenia z pracy ratowników górniczych, uwzględniono następujące aspekty tego zawodu:

- ratownictwo górnicze zaliczane jest do grupy zawodów z misją społeczną; wykonywanie tego zawodu wymaga minimum rocznego stażu pracy w ruchu podziemnych zakładów górniczych;
- zawód ratownika górniczego cieszy się wysokim prestiżem wśród innych profesji związanych z górnictwem, a rygory dotyczące predyspozycji psychofizycznych ratowników powodują, że praca ta nie jest łatwo dostępna;
- praca ratowników ma charakter zespołowy; skuteczność prowadzonych akcji opiera się na współdziałaniu wszystkich członków zastępu;
- emocje towarzyszące pracy w warunkach zagrożenia tworzą silne więzi ze współpracownikami, a grupa stanowi dla siebie ważne wzajemne wsparcie;
- umiejętność współpracy uznawana jest za kluczową kompetencję w ratownictwie górniczym, warunkującą powodzenie akcji ratowniczych.

Jako główny cel podjętych badań przyjęto określenie związku pomiędzy poczuciem misji zawodowej i więzi ze współpracownikami a zadowoleniem z pracy w grupie ratowników górniczych. Związek ten analizowany był z perspektywy pełnionej funkcji zawodowej (ratownik vs. zastępowy). Weryfikacji poddano następujące hipotezy badawcze:

Hipoteza 1.

Istnieje dodatnia korelacja pomiędzy poczuciem misji zawodowej a odczuwanym zadowoleniem z pracy zawodowej w badanej grupie. Oczekuje się, że związek ten będzie istotnie silniejszy w grupie zastępowych niż w grupie ratowników.

Hipoteza 2.

Istnieje dodatnia korelacja pomiędzy poczuciem więzi ze współpracownikami a odczuwanym zadowoleniem z pracy zawodowej w badanej grupie. Oczekuje się, że związek ten będzie istotnie silniejszy w grupie ratowników niż w grupie zastępowych.

Metody

1. Kwestionariusz Poczucia Misji Społecznej w Zawodzie (Bajcar i wsp., 2009). Metoda składa się z ośmiu stwierdzeń, do których badani ustosunkowują się na pięciostopniowej skali Likerta: od 1 – „zupełnie się nie zgadzam” do 5 – „zupełnie się zgadzam”. Kwestionariusz charakteryzuje się zadowalającą spójnością wewnętrzną (alfa Cronbacha = 0,701).
2. Skala Więzi Społecznych (Skarżyńska, 2004). Skala służy do pomiaru dobroci więzi społecznych. Tworzy ją sześć pozycji, z których trzy potwierdzają dobrą

jakość i/lub liczbę kontaktów z ludźmi, a trzy temu zaprzeczają. Osoba badana decyduje o stopniu zgody z danym twierdzeniem na pięciostopniowej skali Likerta, od 1 – „zdecydowanie tak”, do 5 – „zdecydowanie nie”. Wynikiem ogólnym skali (po odwróceniu skal stwierdzeń sformułowanych w postaci negatywnej) jest średnia ocena wszystkich pozycji i zawiera się w przedziale od 1 do 5. Im ocena wyższa, tym większa liczba i lepsza jakość więzi społecznych – dobroć tych więzi. Współczynnik rzetelności alfa Cronbacha skali wyniósł 0,68. Badane osoby poproszono o określenie stopnia satysfakcji z więzi w odniesieniu do osób, z którymi pracują.

3. Do diagnozy zadowolenia z pracy wykorzystano technikę mierzącą ogólną satysfakcję z pracy. W badaniach zastosowano siedmiowymiarową jednoitemową skalę, która ma formę bezpośredniego pytania pozwalającego oszacować stosunek osoby do własnej pracy: „W jakim stopniu jest Pan/Pani ogólnie zadowolony/a ze swojej pracy?”. Pomiar ten oparto na Arkuszu Opisu Pracy (AOP) O. Neubergera i M. Allerbeck (1978), w adaptacji Zalewskiej (2001).

Badana grupa

Badaną grupę stanowiło 107 ratowników górniczych Centralnej Stacji Ratownictwa Górniczego S.A. oraz jej oddziałów. Wśród badanych osób 51 pełniło funkcję zastępowego (47,7%), a 56 – ratownika górniczego (52,3%). Średni staż pracy w jednostce ratowniczej wynosił 11,7 lat. Badania przeprowadzono w lutym i marcu 2017 roku.

Wyniki badań

Wszystkie badane zmienne uzyskały wyniki mieszczące się w przedziale wyników wysokich: poczucie misji społecznej w zawodzie ($M = 29,29$; maksymalny możliwy wynik 40), więzi ze współpracownikami ($M = 21,85$; maksymalny wynik 30), zadowolenie z pracy ($M = 5,59$; maksymalny wynik 7).

Test normalności rozkładu dla badanych zmiennych dał następujące wyniki:

- zadowolenie z pracy (test Shapiro-Wilka 0,86; $p < 0,001$) rozkład odbiega od normalnego;
- poczucie misji w zawodzie (test Shapiro-Wilka 0,98; $p = 0,119$) brak podstaw do odrzucenia hipotezy o normalności rozkładu;
- więzi ze współpracownikami (test Shapiro-Wilka 0,98; $p = 0,100$) brak podstaw do odrzucenia hipotezy o normalności rozkładu.

Z uwagi na brak rozkładu normalnego zmiennej zadowolenie z pracy hipotezy badawcze testowano z wykorzystaniem nieparametrycznego testu statystycznego rho Spearmana.

Aby dokonać weryfikacji H1 wykonano analizy związku pomiędzy poczuciem misji społecznej w zawodzie a zadowoleniem z pracy dla całej badanej grupy oraz dla grup ratowników i zastępowych. Uzyskane wyniki ($\rho = 0,13$; $p = 0,896$) wskazują na brak związku pomiędzy badanymi zmiennymi w odniesieniu do całej badanej grupy ($N = 107$). Podobnie brak związku pomiędzy poczuciem misji w zawodzie a zadowoleniem z pracy w grupie ratowników ($\rho = -0,14$; $p = 0,298$) oraz zastępowych ($\rho = 0,16$; $p = 0,250$). Hipotezę H1 należy więc odrzucić.

Weryfikacja H2 opierała się na analizie związku pomiędzy poczuciem więzi ze współpracownikami a zadowoleniem z pracy dla całej badanej grupy ($n = 107$) oraz dla grup ratowników górniczych i zastępowych. Uzyskane wyniki ($\rho = 0,13$; $p < 0,05$) świadczą o słabym, ale istotnym statystycznie związku pomiędzy badanymi zmiennymi. Związek ten okazał się istotny w odniesieniu do grupy zastępowych ($\rho = 0,44$; $p < 0,001$), natomiast w grupie ratowników okazał się nieistotny statystycznie ($\rho = 0,11$; $p = 1,00$). W związku z uzyskanym wynikiem zdecydowano się na przeprowadzenie analizy regresji dla dwóch niezależnych grup: ratowników i zastępowych, gdzie zmienną objaśniającą są więzi ze współpracownikami, a zmienną objaśnianą – zadowolenie z pracy. Do danych dopasowany okazał się jedynie model odnoszący się do pełnionej funkcji zastępowego ($F(1,49) = 11,79$; $p < 0,001$), objaśniał on 18% wariancji zadowolenia. Dla grupy ratowników model nie jest dopasowany do danych $F(1,54) = 0,25$; $p = 0,874$. Uzyskane dane pozwalają na przyjęcie hipotezy H2.

Dyskusja

Waga poszczególnych obszarów determinujących zadowolenie z pracy może być odmienna w przypadku profesji, które może wykonywać współczesny człowiek. Jak podkreślają Bajcar i współpracownicy (2011), typ zawodu może działać jak pewnego rodzaju filtr, przez który przepuszczane są zwyczajowo analizowane czynniki (podmiotowe i sytuacyjne), determinujące satysfakcję człowieka z wykonywanej pracy. Dzieje się tak szczególnie w sytuacji, gdy wybór zawodu jest autonomiczną decyzją jednostki, a nie efektem przypadku czy konieczności. Człowiek, dokonując kreacji swojej przyszłości zawodowej, uwzględni m.in. posiadany system wartości, temperament, uzdolnienia, zainteresowania. Oznacza to, że określona kompilacja właściwości podmiotu może warunkować sukces w jednym zawodzie, a w innym wręcz przeszkadzać. Tak rozumiane dopasowanie na poziomie człowiek – praca staje się podstawą jego efektywności zawodowej, zadowolenia z pracy, tożsamości z zawodem i organizacją (Czarnota-Bojarska, 2010; Merecz, 2010). Ma to szczególne znaczenie dla zarządzania zasobami ludzkimi w obszarze zawodów z misją społeczną.

Przedstawicielom tych zawodów społeczeństwo stawia bardzo wysokie wymagania, oczekując z jednej strony profesjonalizmu, a z drugiej – zaangażowania emocjonalnego, oddania na rzecz drugiego człowieka. Ta wysoka poprzeczka dotyczy także sposobu zarządzania tym specyficznym zasobem, jakim są ludzie wykonujący zawody z misją społeczną. Zasadne staje się więc dążenie do odnalezienia czynników warunkujących zadowolenie z wykonywania tych profesji, uwzględniając ich odmienny charakter wynikający ze specyfiki warunków pracy.

Poszukiwanie predyktorów zadowolenia z pracy wśród przedstawicieli ratowników górniczych zainspirowane zostało wcześniejszymi badaniami, wskazującymi, iż satysfakcja zawodowa stanowi istotny element dopasowania do środowiska pracy, pozwalający na kontynuowanie wieloletniej kariery zawodowej, a także jest podstawą efektywności pracy (por. Czarnota-Bojarska, 2010; Merecz, 2010). Ze względu na specyfikę pracy ratowników górniczych, jako ważne zmienne mogące mieć związek z zadowoleniem z pracy przedstawicieli tej profesji, uznano poczucie misji w zawodzie i więzi ze współpracownikami.

Uzyskane wyniki wskazują, iż badani ratownicy górniczy posiadają pełną świadomość misji społecznej w zawodzie, co świadczy o poczuciu użyteczności wykonywanej pracy i przekonaniu o jej znaczeniu dla kształtowania dobrostanu drugiego człowieka. Poczucie misji w zawodzie nie ma jednak bezpośredniego związku z odczuwanym przez badanych ratowników ogólnym zadowoleniem z pracy, którą wykonują. Rezultaty badań są zbieżne z wynikami uzyskanymi przez Bajcar i współpracowników (2011), zrealizowanymi wśród policjantów, pielęgniarek, lekarzy, ratowników medycznych i strażaków, i mogą mieć istotne znaczenie dla implementacji praktycznych związków z zarządzaniem zasobami ludzkimi w obszarze zawodów z misją społeczną. Pokazują one, iż dla zadowolenia z pracy w tych zawodach ważne znaczenie mogą mieć inne czynniki, np.: wynagrodzenie, sposób kierowania, obciążenie pracą, fizyczne warunki i narzędzia pracy, świadczenia socjalne, przywileje zawodowe. Natomiast samo poczucie misji stanowi raczej podstawową motywację do podjęcia pracy w tym zawodzie, jest prędzej „przepustką” do świata tych profesji i może stanowić wyraz wewnętrznych predyspozycji pozwalających na jej wykonywanie, nie jest jednak gwarantem zadowolenia. Potwierdzać to może także to, iż niejednokrotnie reprezentanci zawodów z misją społeczną wyrażają swoje niezadowolenie z pracy, postulując zmianę jej warunków związanych z przeciążeniem i nadmiarem obowiązków, niewystarczającym zapleczem technicznym (pielęgniarki i ratownicy medyczni) czy ze sposobem wdrażania reform i zmianami organizacji pracy (nauczyciele, lekarze).

Poczucie więzi ze współpracownikami wśród badanych ratowników górniczych okazało się wysokie, a jego związek z zadowoleniem z pracy istotny. Szczególnego znaczenia związek ten nabierał w sytuacji awansu na stanowisko zastępowego. Jest to sprzeczne z wynikami badań prowadzonych przez Bajcar i współpracowników

(2011), dotyczących satysfakcji z pracy osób będących przedstawicielami różnych zawodów z misją społeczną, gdzie okazało się, iż najniższy poziom zadowolenia dotyczył kontaktów ze współpracownikami (kolegami z pracy) i wynagrodzenia. Badane osoby były bardziej zadowolone z relacji z przełożonymi niż ze współpracownikami. Ze względu na cel badań grupę badawczą tworzyli tu jednak przedstawiciele różnych zawodów (policjanci, pielęgniarki, nauczyciele, lekarze, ratownicy, strażacy). Uzyskane wyniki w grupie ratowników górniczych wskazują na zasadność poszukiwania predyktorów zadowolenia z pracy w zawodach z misją społeczną, uwzględniając specyfikę danej pracy. Zadania ratowników górniczych opierają się na zespołowym działaniu w warunkach zagrożenia dla zdrowia i życia. Wielodniowe wspólne dyżury i szkolenia tworzą obszar dla budowania więzi, których podwaliną staje się zaufanie i wsparcie. Współpraca jest bardzo cenioną kompetencją w środowisku ratowniczym, a umiejętność integrowania i zarządzania zespołem – bezwzględny warunkiem awansu na stanowisko zastępowego (Cichy, 2002). Działania na rzecz zadowolenia z pracy tej grupy zawodowej powinny więc uwzględniać wszelkie inicjatywy pozwalające na integrację zespołu. Szczególnego znaczenia nabiera monitorowanie procesu wchodzenia nowych adeptów do grona ratowników i ich integracja z grupą, a także kształtowanie zasad awansu stanowiskowego opartego na rozwoju umiejętności zarządzania zespołem. Ważnym aspektem jest więc włączenie w zakres szkolenia ratowników zagadnień związanych z rozwiązywaniem konfliktów, wpływem społecznym i kształtowaniem autorytetu w grupie. Nie bez znaczenie pozostaje także ciągła integracja zespołów, oparta na zaufaniu oraz wzajemnym poszanowaniu, która nabiera szczególnego znaczenia w sytuacjach terapeutycznych będących odpowiedzią na przeżywany przez ratowników stres zawodowy (Cichy-Szczepańska, 2007).

Zaprezentowane badania stanowią rozwinięcie dotychczas prowadzonych poszukiwań predyktorów zadowolenia z pracy w grupach emergencyjnych, które zaliczane są do zawodów z misją społeczną. Ich rozpoznanie, zarówno po stronie uwarunkowań indywidualnych, jak i organizacyjnych, oraz uwzględnienie specyfiki pracy w danej profesji może stać się podstawą do działań w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi, pozwalających na ciągle doskonalenie metod doboru i rozwoju osób wykonujących te zawody.

Literatura

- Baca-Pogorzelska K., Jodłowski T. (2016), *Ratownicy. Pasja zwycięstwa*, b.m.w., Cinematis Studio.
- Bajcar B., Borkowska A., Czerw A., Gąsiorowska A. (2011), *Satysfakcja z pracy w zawodach z misją społeczną. Psychologiczne uwarunkowania*, Gdańsk, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne Sp. z o.o.

- Bańka A. (2002), Psychologia organizacji, w Strelau J. (red.), *Psychologia. Podręcznik akademicki*. T. 3, Gdańsk, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Cichy K. (2002), Psychologiczna charakterystyka. Kto może zostać ratownikiem górniczym?, *Kwartalnik Centralnej Stacji Ratownictwa Górniczego w Bytomiu*, nr 3.
- Cichy-Szczepańska K. (2014), Odreagowanie psychologiczne, *Ratownictwo Górnicze*, nr 1 (74)
- Czarnota-Bojarska J. (2010), *Dopasowanie człowiek-organizacja i tożsamość organizacyjna*, Warszawa, Wydawnictwo naukowe SCHOLAR.
- Czerw A., Borkowska A. (2010), Praca zawodowa jako obszar realizowania misji społecznej, *Psychologia Społeczna*, tom 5, nr 4 (15).
- Ćwiak B., red. (2005), *Organizacja działań ratowniczych w kopalniach podziemnych. Zakres informacji dla kierowników akcji na dole i kierowników baz ratowniczych*, Bytom, CSRG S.A.
- Figley Ch. R., Nash W. P., red. (2010), *Stres bojowy. Teorie, badania, profilaktyka i terapia*, Warszawa, Wydawnictwo naukowe PWN S.A.
- Gadomska K., red. (2011), *Ratownictwo górnicze w kopalniach węgla kamiennego. Uwarunkowania techniczne, ekonomiczne, organizacyjne i społeczne*, Katowice, Główny Instytut Górnictwa.
- Gawliczek J. (2000), *Ratownictwo górnicze w kopalniach głębinowych*, Katowice, Wydawnictwo Śląsk.
- Mamcarz P. (2016), *Psychologia zagrożeń w zawodach wysokiego ryzyka*, Lublin, Wydawnictwo KUL.
- Merecz D., red. (2010), *Dopasowanie człowieka do środowiska pracy-uwarunkowania i skutki*, Łódź, Oficyna Wydawnicza Instytutu Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera.
- Merecz D. (2007), *Wsparcie psychologiczne w sytuacjach kryzysowych*, Warsztaty psychologiczne, Warszawa, Komenda Główna PSP.
- Ogińska-Bulik N. (2006), *Stres zawodowy w zawodach usług społecznych. Źródła-Konsekwencje-Zapobieganie*, Warszawa, Difin.
- Ogińska-Bulik N., Kaflik-Pieróg M. (2009), *Stres zawodowy w służbach ratowniczych*, Łódź, Wydawnictwo Akademii Humanistyczno-Ekonomicznej w Łodzi.
- Parsons F. (1909), *Choosing a vocation*, Boston, Houghton Miffl.
- Paszowska-Rogacz A. (2003), *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu. Przegląd koncepcji teoretycznych*, Warszawa, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej.
- Rakowska A., red. (2013), *Kultura bezpieczeństwa w przedsiębiorstwie. Modele, diagnoza, kształtowanie*, Warszawa, CEDEWU.PL.
- Ratajczak Z. (2007), *Psychologia pracy i organizacji*, Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Skarżyńska K. (2004), Poszukiwać przyjaciół, czy zdobywać majątek? Cele życiowe a zadowolenie z życia, *Roczniki Psychologiczne*, nr 7 (1).
- Stasiła-Sieradzka M., Turska E. (2015), Satysfakcja z pracy a tożsamość organizacyjna w karierach linearnych w obliczu zmian demograficznych na rynku pracy, *Społeczeństwo i Edukacja*, tom 16 (1).

Szłazak J., Grodzicka A., Cichy-Szczepańska K. (2016), *Psychologiczne aspekty akcji ratowniczych w podziemnych zakładach górniczych*, Gliwice, Wydawnictwo Politechniki Śląskiej.

Zalewska A. (2001), Arkusz Opisu Pracy O. Neubergera i M. Allerbeck – adaptacja do warunków polskich, *Studia Psychologiczne*, tom 39 (1).

The Sense of Social Mission, Relations with Coworkers, and Job Satisfaction among Mine Rescue Workers

Summary

It is increasingly assumed that job satisfaction is significantly coupled with the specifics of the given profession as well as the category and type of work performed. The subject of interest of the article encompasses professions that have what is known as a social mission. These professions have a common element in their description: providing others with help. At the same time they may be differentiated on the basis of differing working conditions. The work of mine rescuers involves teamwork and providing assistance to miners. It usually takes place in extremely dangerous conditions. The objective of the research was the defining of links among the sense of professional mission, a feeling of attachment to coworkers, and job satisfaction in the professional group. Research indicated that the assumed relations are only significant in the case of the relations with coworkers variable. This indicates the importance of relations in rescue teams, which facilitate the experiencing of job satisfaction by team members.

M a r t a S t a s i l a - S i e r a d z k a – doktor nauk humanistycznych w dziedzinie psychologii, adiunkt w Zakładzie Psychologii Pracy i Organizacji Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach. Zainteresowania naukowe związane są z zagadnieniami psychologii bezpieczeństwa pracy, kształtowaniem klimatu bezpieczeństwa w organizacjach, poczuciem zagrożenia, stresem oraz gotowością do podejmowania ryzyka w zawodach trudnych i niebezpiecznych.

E l ż b i e t a T u r s k a – doktor habilitowana nauk humanistycznych, specjalizacja: psychologia edukacji, adiunkt w Zakładzie Psychologii Pracy i Organizacji Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach. Zainteresowania naukowe związane są z psychologią pracy i organizacji, psychologią kariery, doradztwem zawodowym.