

MOTIVACIJA DELOVNIH TERAPEVTOV ZA DELO

Silva Hoyer

UDK/UDC 614.2:331:159.9

MOTIVATION FOR WORK OF OCCUPATIONAL THERAPISTS

DESKRIPTORJI: zdravstveni delavci; motivacija

DESCRIPTORS: health manpower; motivation

IZVLEČEK – V članku avtorica razmišlja o motivaciji za delo, s poudarkom na motivaciji za delo v zdravstvu. Prikazanih je nekaj rezultatov ankete, s katero je ugotavljala motivacijo za delo delovnih terapevtov. Predstavljen je vzorec anketirancev, ugotovitve o tem, kakšno je delo, ki ga anketiranci opravljajo, kakšen je njihov neposredni vodja, kakšni so sodelavci, pomen osebnega dohodka, možnosti napredovanja, na katerem področju svojega dela čutijo največ zadovoljstva. Vse to je analizirano z vidika motivacije za delo.

ABSTRACT – In the present article, the author considers the motivation for work, with special stress on the work in health services. Presented are some results of the inquiry for the assessment of the motivation for work of occupational therapists. In the beginning, the sample of the interrogated subjects is presented, followed by some statings on the nature of their work, on their immediate chiefs, their co-workers, the meaning of their pay, the possibilities for advancement, the segment of their work they are most satisfied with. All these data are analysed from the point of view of the motivation for work.

Motivacija

Za človekove aktivnosti je značilno delovanje v skladu z vnaprej zamišljenimi cilji. Za razumevanje človekovega ravnanja je torej pomembno, da poznamo notranje gonilne sile človekove osebnosti, se pravi motive.

Obstaja veliko definicij motivacije. Po Barici Marentič-Požarnik povzemam definicijo, ki pravi: »Motivacija je proces izzivanja (zbujanja) človekove aktivnosti, njenega usmerjanja na določene predmete in uravnavanja, da bi se dosegli določeni cilji. Gibalne sile, ki aktivnosti izzivajo, krepijo in usmerjajo v cilje, imenujemo motive.« (1)

Motivacija je za človekovo socialno vedenje, ki je zanj značilno, ena najpomembnejših funkcij in daje vsakemu človeku značilen pečat posebnosti ali celo enkratnosti. Vsakega človeka usmerjajo zanj značilni motivi in pri nobenem drugem se povsem isti motivi ne ponovijo. Trdimo lahko, da je motivacija proces, ki sproži človekovo aktivnost, jo usmerja na določene objekte, uravnava vedenje in ga poenoti, poveže v celoto v prizadevanju za dosego ciljev, ki si jih je zadal.

Motivacija sodi v vsej svoji zapletenosti med najpomembnejše probleme psihologije, saj predstavlja ključ za razumevanje vzrokov človeške aktivnosti in vedenja.

Motivacija za delo

Prav zaradi pomena motivacije in njene zapletenosti so se razvile različne teorije motivacije za delo. Omenili bomo samo tiste, ki so povezane z motivacijo za

človekovo proizvodno delo. Z motivacijo za proizvodno delo sta se veliko ukvarjala Maslow in McClelland. Njune teorije so pogosto uporabljene v razlagi človekovega vedenja v določeni proizvodni organizaciji. Poleg teh dveh so se s teorijo motivacije za proizvodno delo ukvarjali tudi Herzog, Vroom, Soliman, Wolf in Korman.

Izhajajoč iz hierarhije človekovih potreb po Maslowu in iz njih izvirajočih motivov govorimo o petih skupinah potreb. Potrebe najnižjega ranga so fiziološke potrebe, tem sledijo potrebe po varnosti, ljubezni, spoštovanju in potreba po samoudejanjanju, ko lahko človek razvije svoje sposobnosti in dispozicije.

Zadovoljitev potreb nižjega reda vodi k motivaciji za zadovoljitev potreb višjega reda. Ta teorija se marsikomu zdi preveč splošna, saj bi po njej stanje zadovoljstva v bistvu pomenilo odsotnost tenzije, stanje nezadovoljstva pa prisotnost le-te. Nadaljnje raziskave so potrdile tezo Maslowa, ki pravi, da vodi zadovoljitev določene potrebe do zmanjšanja njenega pomena za posameznika.

Alderfer je nekoliko modificiral hierarhijo potreb po Maslowu. Razdelil jih je na eksistenčne potrebe (materialne, osnovni življenjski pogoji), potrebe po povezanosti (interpersonalni odnosi s prijatelji, sodelavci, kolegi, družino) in potrebe razvoja (težnja posameznika po razvoju in ustvarjalnosti). Alderfer zastopa stališča, da nezmožnost zadovoljitve višjih potreb vodi do tega, da postanejo pomembnejše potrebe nižjega ranga.

Herzbergova dvofaktorska teorija motivacije za delo temelji na več postavkah:

- Zadovoljstvo in nezadovoljstvo z delom predstavljata dva kvantitativno različna in vzajemno odvisna pojava. Zadovoljstvo predstavlja kontinuiteto brez svojega nasprotja, nezadovoljstva.

- Obstajata dve skupini dejavnikov. Eni vplivajo samo na zadovoljstvo in drugi samo na nezadovoljstvo z delom.

- Dejavniki, ki učinkujejo na zadovoljstvo, imajo nepomemben vpliv na nezadovoljstvo. To so predvsem tisti dejavniki, ki se nanašajo na vsebino dela, kot so na primer opravljanje dela, ljubezen do dela, uspeh pri opravljanju dela, priznanje za to in napredovanje. Ti dejavniki zadovoljujejo po mnenju avtorja potrebo po samoudejanjanju, pozitivno vplivajo na produktivnost in jih imenuje motivacijski dejavniki ali dejavniki vsebine dela. Odsotnost teh dejavnikov ne povzroča nezadovoljstva z delom, gre le za pomanjkanje zadovoljstva.

- Nezadovoljstvo z delom je odvisno od druge skupine dejavnikov. To so pogoji dela, recimo fizični pogoji, vodenje, medosebni odnosi, osebni dohodek, zagotovljenost dela, različne ugodnosti . . .

Te dejavnike imenuje »higienske«. Delujejo v smislu odklanjanja slabih, nevarnih pogojev dela in na potrebo izogibanja neprijetnim situacijam. Primer dvofaktorske teorije je na primer posameznik, ki želi biti ustvarjalen. To potrebo lahko zadovolji z izvrševanjem določenih nalog. Zadovoljstva ne more doseči s še tako idealnimi delovnimi pogoji.

Tudi to teorijo so kritizirali predvsem zaradi subjektivnih vplivov med raziskovanjem in zato, ker izpostavlja samo potrebo po samoudejanjanju in ni bila v celoti sprejeta niti ovržena.

Wolfova teorija pravi, da je motivacija za delo subklasifikacija človekove motivacije nasploh, torej upošteva hierarhijo motivov po Maslowu. Motivacija za

delo se po njegovem mnenju pojavi, kadar vidi posameznik v delu možnost zadovoljitve svojih potreb. Odvisna je od ocene možnosti dosega želenega cilja.

Bistvo Solimanove teorije je v tem, da se takrat, ko delovna organizacija ne daje možnosti zadovoljevanja vseh potreb, le-te osrediščijo okrog potreb »higijene« in postanejo pomembne determinante zadovoljstva.

Instrumentalna teorija motivacije za delo razlaga motivacijo s pomočjo treh konceptov. Valenca pomeni privlačnost ciljev, orientacijo posameznika na nek cilj ali rešitev. Instrumentalnost je tu opredeljena kot zveza med dvema ciljema. Gre za prepričanje posameznika, da je določen cilj pomemben za doseg drugega, zanj še pomembnejšega cilja. Ključni, tretji pojem pričakovanje, je definiran kot pričakovanje posameznika, da določeno vedenje privede do zastavljenega cilja. Po tej teoriji se cilji delijo v cilje prve in druge stopnje. V prvo kategorijo ciljev spada delovna vloga, to je vzorec vedenja, ki je na določenem položaju pričakovan. Druga kategorija so cilji, ki se pojavijo kot rezultat uresničenja vloge, kot so plača, priznanje, odgovornost.

Teorija ravnotežja temelji na naslednjih postavkah:

- posameznik je motiviran, da opravlja neko delo v skladu s sliko o sebi;
- vedenje pri delu je odvisno od samospoštovanja, ki je lahko relativno trajna značilnost osebnosti, lahko je specifično za določeno situacijo ali pa družbeno pogojeno samospoštovanje, ki pa je odvisno od pričakovanja okolja do posameznika;
- samospoštovanje vpliva in oblikuje odnos med učinkom in zadovoljstvom z delom;
- socialno okolje in pričakovanje drugih do posameznika vplivajo na posameznikovo samospoštovanje, na to, da opaža sebe kot kompetentno osebnost.

Rezultati nekaterih raziskav o motivaciji za delo na jugoslovanskem področju

Rezultati sicer niso najnovejši, vendar mislim, da na naša razmišljanja to bistveno ne vpliva. Raziskava je bila narejena v treh republikah in pri različnih skupinah delavcev leta 1969. Več kot polovica izprašanih je bila nezadovoljna z organizacijo dela, načinom vodenja, možnostjo sodelovanja v odločanju in možnostjo napredovanja. Razlike pri ugotavljanju motivov za delo se kažejo med spoloma, med delavci iz neposredne proizvodnje in vodstvenimi delavci itn. Na primer: vodstveni delavci in strokovnjaki so postavili na prvo mesto uspeh na delu, na drugo možnost strokovnega izpopolnjevanja, temu sledijo dobri odnosi, zanimivo delo, osebni dohodek, možnost sodelovanja v odločanju in prosti čas. Pri delavcih iz neposredne proizvodnje je bil najpomembnejši motiv osebni dohodek, temu so pa sledili možnost strokovnega izpopolnjevanja, uspeh pri delu, dobri odnosi, sodelovanje v odločanju, zanimivo delo in prosti čas.

Ena redkih raziskav motivacije za delo na našem področju, opravljena na Ekonomskem inštitutu v Zagrebu, je dala zanimive rezultate. Najpomembnejši motiv za delo je bil višji osebni dohodek. Temu so sledili pravična razporeditev dohodka, boljša organizacija dela, boljši odnos vodstvenih delavcev, možnosti napredovanja, dobri tovariši, boljši pogoji dela, večji posluh za sprejemanje predlogov, delo z večjim ugledom in boljša poučenost.

Motivacija za delo v zdravstvu

Podatkov oziroma rezultatov raziskave, ki bi se ukvarjala z motivacijo za delo v zdravstvu na našem področju, nisem mogla najti. Verjetno velja tudi za zdravstvo nekaj že omenjenih rezultatov. Vendar pa delo v zdravstvu usmerjajo tudi drugi motivi, predvsem pri strokovno najvišje usposobljenih delavcih. Tu prevladujejo motivi rasti in osebnega razvoja. Znani pa so motivi za izobraževanje višjih medicinskih sester ob delu. Raziskava o vključevanju v študij višjih medicinskih sester je bila opravljena leta 1986. Vodilni motiv za izobraževanje je bil pridobivanje novega znanja, temu so sledili motivi veselje do poklica, strokovna izpopolnitev in kvalitetnejše delo, pomoč drugim, postati boljši član družbe in se osebno izpopolniti. Vse to so tipično ženski motivi. Zunanji motivi, kot so višji osebni dohodek, napredovanje na delovnem mestu, si sledijo šele od šestega mesta naprej.

Predstavitev lastnega dela

V pričujoči raziskavi smo želeli ugotoviti zadovoljstvo z delom in prek tega motivacijo za delo delovnih terapevtov. Pri sestavljanju vprašalnika smo uporabili vzorec avtorja Argia Sabadina.

Predstavitev skupine

Razposlali smo 60 vprašalnikov. Vrnjenih in pravilno rešenih je bilo 47 ali 78%. V vzorcu je bilo zastopanih 43 žensk ali 92% in štirje moški ali 8%. Po starostnih razredih je bilo največ anketirancev v starostnem razredu do 25 let (14 ali 30%), v razredu 26–30 let je bilo 11 anketirancev (23%), v razredu 31–35 let 12 (26%), od 36–40 let 7 (15%) in v razredu 46–50 let in nad 50 let po en anketiranec, kar znaša za vsak razred po 2%.

Delovna doba leta	Leta dela v zdravstvu		Skupna delovna doba	
	število delovnih terapevtov	%	število delovnih terapevtov	%
1–5	19	40,43	18	38,30
6–10	10	21,28	8	17,02
11–15	9	19,15	12	25,53
16–20	7	14,89	6	12,77
21–25	2	4,25	2	4,25
26–30	0	0	1	2,13
Skupaj	47	100	47	100

Kar 96% (45) anketirancev ima končano višjo izobrazbo, 2% (1) srednjo in enako število visoko. Specializacije nima nihče. Vsi anketiranci delajo kot višji delovni terapevti, razen enega, ki je označil, da dela nekaj drugega.

Podatki o tem, koliko let so anketiranci zdravstveni delavci in koliko imajo skupne delovne dobe kažejo na to, da je profil relativno mlad. Pri tistih, kjer je skupna delovna doba daljša od dela v zdravstvu, domnevam, da so se izobraževali ob delu ali se po določeni delovni dobi prekvalificirali.

Pri vprašanju, kakšno je delo, ki ga anketiranci opravljajo, sem želela ugotoviti odnos do lastnega dela in oceno le-tega. Ocena lastnega dela je izredno pomembna za oblikovanje samopodobe, za skrb za osebno rast, skratka za to, da človek rad dela določena opravila oziroma je zanje motiviran. Po avtorju Branimiru Šverku (2) podajam nekaj rezultatov raziskav, ki so ugotavljale hierarhijo motivov za delo v raznih industrijskih panogah. Po Bujasu in Petzu je zanimivost dela zavzela 2. mesto v hierarhiji motivov med sedmimi možnimi, pri Jezerniku 1. mesto med sedmimi, pri Šverku 7. mesto med dvanajstimi, pri Obradoviću 3. mesto med šestimi, pri Horvatu 2. mesto med petnajstimi in pri Šebeku tudi 2. mesto, vendar med petimi možnimi.

V anketi se je zdelo delo privlačno 72,34% anketirancem in neprivlačno 10,64%. 23,40% anketirancev meni, da je delo razburljivo in 51,06%, da ni razburljivo. Za koristno ocenjuje svoje delo kar 78,72% in 6,38% (3) jih meni, da njihovo delo ni koristno. Da je delo samostojno, trdi 80,85% in 14,89%, da ni samostojno. 63,83% anketirancev ima občutek, da nekaj naredijo, 19,15% pa tega občutka nima. Če izpostavim še negativno postavljene trditve, ugotavljam, da se lastno delo zdi 6,38% anketirancem dolgočasno in 89,36% se to delo ne zdi dolgočasno. Delo je utrudljivo za 72,34% anketirancev, za 12,77% pa ni utrudljivo. Da je delo ponavljajoče, trdi 23,40%, 55,32% pa jih trdi, da ni ponavljajoče.

Moje delo je:	Da		Ne		Ne vem	
	%	št.	%	št.	%	št.
privlačno	72,34	34	10,64	5	17,02	8
ustvarjalno	63,83	30	23,40	11	12,77	6
razburljivo	23,40	11	51,06	24	25,53	12
koristno	78,72	37	6,38	3	14,89	7
samostojno	80,85	38	14,89	7	4,25	2
daje občutek, da nekaj naredijo	63,83	30	19,15	9	17,02	8
dolgočasno	6,38	3	89,36	42	4,25	2
utrudljivo	72,34	34	12,77	6	14,89	7
ponavljajoče	23,40	11	55,32	26	21,28	10

Sklep bi bil, da so delovni terapevti v glavnem zadovoljni s svojim delom, da se jim zdi privlačno, ustvarjalno, koristno, samostojno, imajo občutek, da so koristni. Hkrati jih to delo ne dolgočasi, ker se ne ponavlja. Vse naštetu močno vpliva na motivacijo za lastno delo.

V devetem vprašanju smo povprašali po tem, kakšen se anketirancem zdi njihov šef. Delavci od vodje pričakujejo predvsem to, da je pošten, da zna prisluhniti delavcu in mu pomagati, da skupino vodi demokratično, da dopušča samostojnost. Vse to deluje motivacijsko pozitivno. Pomen vodje kot motiva za dobro delo je po že citiranih avtorjih zavzel sledeča mesta v hierarhiji motivov. Po Bujasu in Petzu je uvrščen na tretje mesto, pri Jezerniku na drugo mesto, pri Šverku na peto, pri Obradoviću ni bil obdelan, pri Horvatu na deveto mesto in pri Šebeku na peto, se pravi zadnje mesto v njegovi lestvici.

V obdelanem vprašalniku je bilo več vprašanj, ki so se nanašala na vodjo. Razdelili smo jih v tri skupine. V prvem sklopu smo spraševali po pozitivnih lastnostih, ki vplivajo na dobro vodenje. Vprašanja so spraševala, ali je vodja na primer obziren, tovariški, odločen, pošten, bister in če je pripravljen pomagati.

Večina odgovorov je bila pozitivnih ali pa neopredeljenih. Negativni so bili le posamezni odgovori, tako da številke ne navajam.

Podobno se je zgodilo z drugim sklopom vprašanj, ki so spraševala po negativnih lastnostih, kot na primer, če je vodja neprijazen, domišljav, nagle jeze, siten, trmast, muhast. Tudi tu ni bilo odgovorov, ki bi statistično pomembno kazali na prisotnost teh lastnosti, bil je recimo samo en odgovor (2,1%), češ da je vodja slab, 89,85% ali 38 jih trdi, da vodja ni slab in 17,02% ali 8 je neopredeljenih. Pri vprašanju, ali je vodja muhast, je bilo več pritrdilnih odgovorov, in sicer 25,53% (12), 57,45% (27) jih je trdilo, da ni, 12,02% (8) pa se jih ni opredelilo.

Tretji sklop vprašanj se je nanašal na samo delo vodstvenega delavca. Mislim, da se je potrebno zamisliti, da kar 36,17% ali 17 odgovorov trdi, da se šef premalo ukvarja z vodenjem. Popolnoma enako število odgovorov je zagotavljalo, da se z vodenjem ukvarja dovolj, ostalih 13 ali 27,66% se za odgovor ni moglo odločiti. Število anketirancev bi moralo biti večje, vendar lahko trdim, da je tudi ta rezultat zanimiv in vreden premisleka. Očitno se vodje z vodenjem premalo ukvarjajo. 57,45% (27) odgovorov se je ujemalo s trditvijo, da vodja dobro obvlada svoje delo, 25,53% (12) je to trditev zanikalo. Torej jih kar dobra četrtina trdi, da vodja svojega dela ne obvlada. 17,02% (8) odgovorov pa je ostalo neopredeljenih. Tudi ti podatki so vredni premisleka. Postavi se vprašanje, kakšni so kriteriji za napredovanje: ali je to dolžina delovne dobe, ali je to znanje ali pa kaj drugega. V prid dobre ocene vodstvenega delavca pa je podatek, da v 89,36% (42) odgovorov vodja dopušča samostojnost, samo 8,51% (4) jih smatra, da je ne dopušča in 2,13% (1) se ne zna opredeliti. Lahko pa je to tudi posledica prejšnje trditve, da se vodje z vodenjem premalo ukvarjajo.

Splošna ocena je, da delovni terapevti svoje vodstvene delavce ocenjujejo kar dobro in verjetno le-ti niso ovira pri večji motivaciji za delo.

Sklepamo pa lahko tudi, da so vodje morda iz vrst sorodnih zdravstvenih profilov. Za razvoj stroke je nujno, da je organizacijski in strokovni vodja delovni terapevt ali zdravnik v manjših enotah, nikakor pa ne kak drug profil delavca z višjo izobrazbo.

Naslednje vprašanje se je nanašalo na sodelavce. Sodelavci so za motivacijo pri delu pomembni. Človek tvori skupaj z njimi na delovnem mestu skupino, v kateri se oblikuje ugodna ali neugodna klima, ki je lahko za delo pozitivna ali negativna. Skupinska dinamika je lahko za delo zelo konstruktivna, če so tudi člani skupine tako naravnani, če so njihovi pogovori strokovni, če si prizadevajo za napredek in izboljšanje, če se strokovno izpopolnjujejo. V primeru, da vsega tega ni, da prevladuje klepetavost in pasivnost, skupinska dinamika ne prispeva k dobremu in ustvarjalnemu delu. Po Bujasu in Petzu je v hierarhiji motivov pomen dobrih sodelavcev na četrtem mestu, po Jezerniku na tretjem, pri Šverku na tretjem, Obradović te postavke ni posebej izpostavljal, pri Horvatu je na desetem mestu in pri Šebeku na četrtem.

V anketi je bilo mnogo trditev, ki se nanašajo na lastnosti sodelavcev. Razdelimo jih lahko na pozitivne in negativne. Pozitivne lastnosti, kot so prizadevni sodelavci, prijateljski, zanesljivi, domiselni, me navdušujejo, so bile vedno prisotne v višjem odstotku kot odsotne. Veliko je bilo tudi odgovorov pod ne vem. Na primer: s trditvijo, da so sodelavci prizadevni, se je strinjalo kar 61,70% vprašanih, 19,15% vprašanih je odgovorilo negativno, enako je bilo število neopredeljenih.

Pri postavkah, da so sodelavci prijateljski in prijazni, so bili odgovori popolnoma enaki, 78,72% pozitivnih, 8,51% se jih s trditvijo ni strinjalo, 12,77% se jih ni opredelilo. Da so sodelavci zanesljivi, je trdilo 61,70% odgovorov, 12,77% pa jih je trditev zanikalo. Odgovarjajoče visokemu odstotku pritrilnih trditev za pozitivne lastnosti so bile trditve za negativne lastnosti, ki so jih anketiranci v nizkem odstotku pripisovali svojim sodelavcem. Samo 6,38% se jih je strinjalo s trditvijo, da so sodelavci nesramni, grobi, potuhnjeni. Da imajo sodelavci ozke interese, jih je trdilo 19,15%, 59,58% se jih s tem ni strinjalo. Za klepetavost se ne moremo odločiti, ali je za delo pozitivna ali negativna. Ta odločitev je vsaj delno odvisna od narave dela, ki ga pač nekdo opravlja. Včasih je ta lastnost dobrodošla, pogosto pa moti delovni proces.

Kakšni so moji sodelavci	Da		Ne		Ne vem	
	%	št.	%	št.	%	št.
prizadevni	61,70	29	19,15	9	19,15	9
prijateljski	78,72	37	8,51	4	12,77	6
prijazni	78,72	37	8,51	4	12,77	6
zanesljivi	61,70	29	12,77	6	25,53	12
Nesramni, grobi, potuhnjeni	6,38	3	74,77	35	19,15	9
ozkih interesov	19,15	9	59,58	28	21,28	10
klepetavi	57,45	27	25,53	12	17,02	8
me navdušujejo	34,04	16	31,91	15	34,04	16

Anketirani delovni terapevti delajo med sodelavci, ki so za delovni proces vzpodbudni, oziroma nemoteči. Bolj smeje trditve ne moremo postaviti, kajti na vprašanje, ali me sodelavci navdušujejo, je bilo 34,04% odgovorov pritrilnih, enako število neopredeljenih in 31,91% negativnih. Gre torej za normalno klimo v skupini, ki ne odstopa v nobeno smer.

Denarno nadomestilo za delo imaq pomembno mesto v hierarhiji motivov. Denar je pač tisti, ki omogoča človeku zadovoljitev mnogih potreb, Po Bujasu in Petzu je dober osebni dohodek na šestem mestu v hierarhični lestvici motivov, po Jezerniku na petem, po Šverku na prvem in drugem, pri Obradoviću na drugem, pri Horvatu in enako pri Šebeku na prvem mestu. Predvidevamo lahko, da bi danes zavzel ta motiv še več prvih mest, saj je sedaj bolj v ospredju princip delitve po vložnem delu. Osebni dohodek je tako določen izraz družbenega priznanja za delovni prispevek in sposobnosti posameznika. Delitev po delu vodi tudi do pomembnih razlik v osebem dohodku, kar potencira zavzetost posameznika za dobro delo, posledica tega je dober osebni dohodek.

V anketi smo želeli izvedeti, kako anketiranci ocenjujejo svoj osebni dohodek. Pri vprašanju, ali osebni dohodek ustreza normalnim potrebam, se je 27,66% odločilo, da ustreza, 65,96% pa, da ne ustreza, 55,32% anketirancem se zdi plača slaba, 27,66% pa se plača ne zdi slaba. Kar 82,98% jih trdi, da plača dela ne spodbuja in samo 6,38%, da jih spodbuja. Očitno so anketiranci nezadovoljni z razdelitvijo dohodka znotraj delovne organizacije, saj jih 70,21% trdi, da je v primerjavi z drugimi prenizka, 14,89% jih meni, da ni prenizka, se pravi, da se dohodek ustrezno deli, enak odstotek odgovorov je neopredeljen. Najbolj enotni so bili odgovori na vprašanje, ali plača omogoča visok standard, saj jih je kar 93,62% odgovorilo z »ne« in nobeden z »da«.

Grob zaključek bi bil, da osebni dohodek pri delovnih terapevtih ni zelo pomembno sredstvo motivacije za delo, vsekakor se ne bi uvrstil na prvo mesto v hierarhiji motivov.

Kakšna je moja plača	Da		Ne		Ne vem	
	%	št.	%	št.	%	št.
ustreza normalnim potrebam	27,66	13	65,96	31	6,38	3
slaba	55,32	26	27,66	13	17,02	8
spodbudna	6,38	3	82,98	39	10,64	5
v primerjavi z drugimi prenizka	70,21	33	14,89	7	14,89	7
omogoča visok standard	0	0	93,62	44	6,38	3

Napredovanje v delovni organizaciji je element motivacije za dobro delo. Človeka enolično delo ne zadovoljuje. Želi si sprememb, predvsem v smislu osebne rasti, ki se odrazijo v napredovanju. Po Bujasu in Petzu je možnost napredovanja kot motiv za delo na prvem mestu v hierarhiji motivov, po Jezerniku, Šverku in Obradoviću na četrtem mestu in pri Šebeku na tretjem.

V pričujoči anketi so anketiranci ocenjevali, da so možnosti napredovanja ugodne samo v 4,25%, kar 89,36% jih je to trditev zanikalo. S tem odgovorom se ne ujema naslednja postavka, kjer anketiranci trdijo, da so možnosti napredovanja omejene v 72,34%, 21,28% pa jih trdi, da te možnosti niso omejene. Zaskrbljujoče je morda, da 53,19% vprašanih trdi, da napredovanje ni odvisno od sposobnosti in 59,57%, da ni odvisno od izkušenj. Vendar pa tudi zanemarljivo malo odgovorov trdi, da bi to bilo odvisno od zvez ali simpatij.

Kakšne so možnosti napredovanja	Da		Ne		Ne vem	
	%	št.	%	št.	%	št.
ugodne	4,25	2	89,36	42	6,38	3
omejene	72,34	34	21,28	10	3	
odvisne od sposobnosti	31,91	15	53,19	25	14,89	7
odvisne od izkušenj	21,28	10	59,57	28	19,15	9
odvisne od zvez	4,25	2	72,34	34	23,40	11
odvisne od simpatij	6,38	3	68,09	32	25,53	12

Sklep na podlagi teh neizrazitih odgovorov, ki se nekako ne ujemajo, bi bil ta, da delovni terapevti ne vidijo svojih možnosti v napredovanju, da o tem ne razmišljajo veliko in da jim to torej ne more biti motiv za delo v poklicu.

V trinajstem vprašanju ankete sem spraševala, na katerem področju svojega dela čutijo anketiranci največje zadovoljstvo. Obkroženih je bilo več odgovorov, vendar izstopa uvajanje novih metod dela, kjer je bilo 72,34% odgovorov, in neposredno delo z bolniki z 89,36% odgovorov.

Sklep

Na našem področju je motivacija za delo izredno skromno raziskana, še zlasti motivacija za delo v zdravstvu. Podatki, ki smo jih zbrali, ne bodo pripomogli

k boljši osvetlitvi pojava. Potrebna bi bila širše zastavljena raziskava, v kateri bi sodelovalo več strokovnjakov.

Na podlagi rezultatov, ki smo jih dobili, pa lahko postavimo nekaj hipotez. Delovnim terapevtom vodilni motiv za delo ni osebni dohodek, največ jim pomeni narava dela, ki je ustvarjalno, privlačno, koristno, samostojno ipd. S svojimi neposredno predpostavljenimi so kar zadovoljni, prav tako s sodelavci. V napredovanju ne vidijo perspektive, največ zadovoljstva pa doživijo v neposrednem delu z bolniki in pri uvajanju novih metod dela. Gre torej za bolj »ženske« motive, kot so pomoč drugim, veselje do poklica. Zunanji motivi, kot so višji osebni dohodek in napredovanje, so drugotnega pomena. To se ujema tudi s hierarhijo motivov za študij na Višji šoli za zdravstvene delavce, ki smo jo ugotavljali v naši prejšnji raziskavi.

Literatura

1. Marentič-Požarnik B. Dejavniki in metode uspešnega učenja. Ljubljana: Dopisna delavska univerza, 1980: 81–103.
2. Šverko B. Istraživanja hijerarhije motivacijskih faktorov u našoj industriji i mjesto osobnog dohotka u toj hijerarhiji. V: Obradović J. Psihologija in sociologija organizacije. Zagreb: Školska knjiga, 1982: 281–88.
3. Davies DR, Shackelton VDŽ. Psihologija i rad. Beograd: Nolit, 1979: 89–101.
4. Guzina M. Kadrovska psihologija. Beograd: Naučna knjiga, 1980: 115–43.
5. Hoyer S. Motivacija za vključitev v študij ob delu na Višji šoli za zdravstvene delavce v Ljubljani. Diplomatska naloga. Ljubljana: Filozofska fakulteta, 1986.
6. Jovičević M. Psihofiziologija rada. Beograd: Naučna knjiga, 1988: 41–53.
7. Jurman B. Človek in delo. Ljubljana: Mladinska knjiga, 1981: 32–47.

LAJŠANJE BOLEČIN PRI RAKU

Svetovna zdravstvena organizacija ocenjuje, da približno 4 milijone ljudi, ki imajo raka, po nepotrebnem trpi bolečine, kljub temu, da obstajajo sredstva in načini, s katerimi bi jih lahko lajšali.

Strokovnjaki v dokaz navajajo kakih 2000 raziskav iz Kanade, Velike Britanije in Združenih držav Amerike, ki kažejo, da kar 50 do 80 odstotkov bolnikov ne dobiva sredstev proti bolečinam v zadostnih odmerkih. Na svetu je približno 14 milijonov bolnikov z rakom, bolezen pa vsako leto zahteva kakih 5 milijonov življenj – dve tretjini v deželah v razvoju.

Glavni vzrok za to je poleg slabe poučenosti o protibolečinski terapiji pri rakavih boleznih tudi omahovanje zdravnikov, da bi predpisali primerne odmerke – in to predvsem iz strahu, da se bolnik ne bi nanje navadil. Malone vselej tudi primanjkuje morfija, to pa je posledica predpisov posameznih držav, s katerimi omejujejo njegovo dostopnost.

Svetovna zdravstvena organizacija priporoča »tristopenjsko lestvico lajšanja bolečin«, pri kateri uporabljamo vse večje odmerke aspirina, kodeina in morfija. Dr. Jan Stjernswä, predstojnik oddelka Svetovne zdravstvene organizacije za boj proti raku, pravi: »Na voljo je razmeroma poceni, a znanstveno utemeljena metoda. Uporabiti jo moramo takoj. Bolniki ne morejo čakati.«