

ΧΑΡΟΚΟΠΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ

Τμήμα Γεωγραφίας

Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών

‘Εφαρμοσμένη Γεωγραφία και Διαχείριση του Χώρου’

Κατεύθυνση: Διαχείριση Φυσικών Και Ανθρωπογενών Καταστροφών

**ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΓΕΩΓΡΑΦΙΕΣ ΤΟΥ ΕΘΕΛΟΝΤΙΣΜΟΥ
ΤΑ ΚΙΝΗΤΡΑ ΤΩΝ ΕΘΕΛΟΝΤΩΝ ΠΥΡΟΣΒΕΣΤΩΝ
ΔΑΣΟΠΥΡΟΣΒΕΣΤΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ**

Πτυχιακή εργασία του Παναγιωτάκη Αντωνίου

Αθήνα, Μάρτιος 2008

ΧΑΡΟΚΟΠΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ

Τμήμα Γεωγραφίας

Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών

‘Εφαρμοσμένη Γεωγραφία και Διαχείριση του Χώρου’

Κατεύθυνση: Διαχείριση Φυσικών Και Ανθρωπογενών Καταστροφών

**ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΓΕΩΓΡΑΦΙΕΣ ΤΟΥ ΕΘΕΛΟΝΤΙΣΜΟΥ
ΤΑ ΚΙΝΗΤΡΑ ΤΩΝ ΕΘΕΛΟΝΤΩΝ ΠΥΡΟΣΒΕΣΤΩΝ
ΔΑΣΟΠΥΡΟΣΒΕΣΤΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ**

Πτυχιακή εργασία του Παναγιωτάκη Αντωνίου

Επιβλέπων Καθηγητής Χουλιάρας Αστέρης

Αθήνα, Μάρτιος 2008

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Πρόλογος – Ευχαριστίες.....	σελ. 2
Περίληψη.....	σελ. 3
1.Εισαγωγή.....	σελ. 4
2. Οι εθελοντές πυροσβέστες σε χώρες της Ευρώπης.....	σελ. 5
2.1 Ολλανδία.....	σελ. 5
2.2 Αυστρία.....	σελ. 5
2.3 Φινλανδία.....	σελ. 6
2.4 Μ. Βρετανία.....	σελ. 6
2.5 Ελλάδα.....	σελ. 9
3. Κίνητρα εθελοντών (ανασκόπηση βιβλιογραφίας).....	σελ. 11
4. Μέθοδος.....	σελ. 15
5. Ανάλυση δεδομένων κι αποτελέσματα.....	σελ. 17
6. Συμπεράσματα.....	σελ. 36
7. Προτάσεις.....	σελ. 38
Παράρτημα Ι Γραφήματα.....	σελ. 45
Παράρτημα ΙΙ Ερωτηματολόγιο.....	σελ. 48
Βιβλιογραφία.....	σελ. 50

ΠΡΟΛΟΓΟΣ – ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Όταν οι άνθρωποι επιλέγουν να γίνουν εθελοντές επιδεικνύουν μια συμπεριφορά που διαφέρει από την αναμενόμενη. Κατά συνέπεια, ο προσδιορισμός των κινήτρων των εθελοντών αποτελεί μια ενδιαφέρουσα ερευνητική άσκηση. Ποιοί είναι οι λόγοι που σήμερα στην εποχή που ο χρόνος είναι χρήμα και όλα φαίνεται να περιστρέφονται γύρω από το τελευταίο, υπάρχουν άνθρωποι που θυσιάζουν το χρόνο τους δίνοντας τον εαυτό τους για άλλους ή για ένα σκοπό; Η ιδέα της ενασχόλησης με αυτό το θέμα προέκυψε σαν απόρροια μιας συζήτησης που είχα με τον καθηγητή Αστέρη Χουλιάρα όταν ξεκίνησα τις σπουδές μου στο Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών του Τμήματος Γεωγραφίας. Διαπίστωσα ότι κατεχόμασταν από τον ίδιο προβληματισμό για το κατά πόσο είναι αλτρουϊστικά ή όχι τα κίνητρα ενασχόλησης με την εθελοντική πυρόσβεση. Τελικά μετά από αρκετό καιρό θεώρησα ότι θα ήταν καλό η κουβέντα αυτή να γίνει πράξη.

Η προσπάθεια ολοκληρώθηκε τελικά χάρη στις δικές του πολύτιμες συμβουλές και στη βοήθεια δύο φίλων και συναδέλφων οι οποίοι δραστηριοποιούνται στον τομέα αυτό. Αισθάνομαι την ανάγκη να ευχαριστήσω τον Γιάννη Ρέτσιο, εθελοντή Αρχιπυροσβέστη για δεκαεπτά περίπου χρόνια, γιατί ανταποκρίθηκε αμέσως στην παράκλησή μου να αναρτήσει το ερωτηματολόγιο στο δικτυακό του τόπο για την εθελοντική πυρόσβεση, ώστε να γίνει γνωστό και να απαντηθεί από όσο το δυνατόν περισσότερους εθελοντές. Επίσης ένα μεγάλο ευχαριστώ στον Απ/στη σήμερα, Παντελή Πάγκαλο για την προώθηση του ερωτηματολογίου στο Σύλλογο Εθελοντών Δασοπυροσβεστών στον οποίο δραστηριοποιείται επί μακρόν, κάνοντας πράξη την αγάπη του για το πυροσβεστικό έργο.

Αν και οι απαντήσεις στα ερευνητικά ερωτήματα συνδέονται στενά με την επιστήμη της ψυχολογίας και συχνά απαιτήθηκε εκ θεμελίων μελέτη και κατανόηση βασικών εννοιών και όρων, ελπίζω ότι η γνωσιολογική μου κατεύθυνση είναι διαφορετική και δεν εμπόδισε την εξαγωγή ενός κατανοητού και αξιοποιήσιμου αποτελέσματος.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Ο εθελοντισμός αποκτά ολοένα και πιο σημαντική θέση σε πολλούς κρατικούς ή μη τομείς και δραστηριότητες. Το Πυροσβεστικό Σώμα έχει προβλέψει την ένταξη εθελοντών στις Υπηρεσίες του. Όμως και εθελοντικές ομάδες υπό την αιγίδα δήμων ή ιδιωτικών πρωτοβουλιών δραστηριοποιούνται στον τομέα της πυρόσβεσης στην Ελλάδα. Ο προσδιορισμός των κινήτρων των παραπάνω εθελοντών είναι το αντικείμενο της παρούσας εργασίας. Ένα ερωτηματολόγιο 21 πιθανών κινήτρων αναρτήθηκε σε ιστοσελίδα στο internet, προωθήθηκε σε μια εθελοντική ομάδα γνωστού Δήμου και δόθηκε σε επαγγελματίες πυροσβέστες που υπήρξαν εθελοντές. Τα αποτελέσματα της έρευνας κατέληξαν σε επτά βασικά κίνητρα ενεργοποίησης των εθελοντών πυροσβεστών. Από τη γνώση των κινήτρων αυτών προκύπτει μια σειρά προτάσεων για τη στρατολόγηση, αλλά και την μακρόχρονη και παραγωγική παραμονή των εθελοντών στον ευρύτερο τομέα της πυρόσβεσης.

ABSTRACT

Volunteerism gain gradually greater important role in many governmental or nongovernmental sectors and activities. The Fire Department has already predicted the establishment of volunteerism in its services. In Greece however there are volunteering groups under the auspices of Municipalities or private initiatives which are very much involved in the area of firefighting. The purpose of this project is to determine the motives of the afore - mentioned volunteers. For this reason a questionnaire of 21 possible motives was firstly posted on a website in the internet, then it was forwarded to a Municipality's volunteering group and finally it was given to professional firefighters who had already been volunteers. The results reached by this research marked out 7 basic motives that could activate volunteer firefighters. Taking into consideration the above motives we can present a series of suggestions for the recruitment, as well as the long term and productive stay of volunteers in the broader sector of firefighting.

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Στην παγκοσμιοποιημένη εκδοχή του πλανήτη μας οι κρατικοί μηχανισμοί δυσκολεύονται όλο και περισσότερο να ανταπεξέλθουν αποκλειστικά και με επιτυχία στις ολοένα αυξανόμενες απαιτήσεις παρέμβασης από τον άνθρωπο για τον άνθρωπο. Είτε σε εθνικό είτε σε διεθνές επίπεδο ο όγκος των απαιτήσεων για βοήθεια κάθε είδους φαίνεται να ξεπερνάει τις εκάστοτε κρατικές δυνατότητες είτε σε πραγματική βάση, είτε στο μέτρο των πραγμάτων που είναι διατεθειμένος να κάνει ο κρατικός μηχανισμός σ' αυτό τον τομέα¹. Έτσι η τάση που αναπτύσσεται ολοένα και περισσότερο παγκοσμίως είναι η αυτοδιαχείριση των καταστάσεων μέσω του εθελοντισμού.

Ως εθελοντισμός νοείται η δραστηριότητα που αναπτύσσεται κατά τρόπο αυθόρμητο για σκοπούς αλτρουϊστικούς από πολίτες, ατομικά ή διαμέσου οργανωμένων ή άτυπων σχημάτων στα οποία ανήκουν, προς το συμφέρον της κοινωνικής κατηγορίας της οποίας είναι μέλη ή τρίτων προσώπων ή της τοπικής, της κρατικής ή της διεθνούς κοινότητας – σε κάθε περίπτωση μάλιστα χωρίς σκοπό άμεσου ατομικού κέρδους (Ανθόπουλος 2000, Βουτσάκης 2004). Εθελοντής είναι αυτός που προσφέρει το χρόνο, την εργασία και συχνά τις γνώσεις του στην επίτευξη κάποιου σκοπού άμισθα. Όμως σήμερα είναι συχνό το φαινόμενο μεγάλοι μη κυβερνητικοί οργανισμοί, προκειμένου να ανταπεξέλθουν στο ολοένα και πιο απαιτητικό έργο τους, να χρησιμοποιούν ειδικευμένα στελέχη δίνοντας τους μισθό συνήθως κατώτερο της αγοράς εργασίας. Έτσι εθελοντές και άτομα που αποζημιώνονται για τις υπηρεσίες τους συνυπάρχουν μέσα στα πλαίσια μη κυβερνητικών οργανώσεων κάνοντας τη διάκρισή τους δυσχερή και αναπτύσσοντας μια νέα κατηγορία "εθελοντών", τους αμειβόμενους εθελοντές. Πάντως θεωρώ ότι σε κάθε περίπτωση ο αμειβόμενος "εθελοντής" παύει να φέρει δικαίως τον τίτλο αυτό από τη στιγμή που αμείβεται.

Ο εθελοντής όμως διακρίνεται κι από τον απλό πολίτη στο γεγονός ότι δεν αρκείται στην εκπλήρωση των υποχρεώσεων που απορρέουν από την ιδιότητα του πολίτη, αλλά κάνει κάτι διαφορετικό (Bohman 1996, Βουτσάκης 2004). Δίνεται, προσφέρει

¹ "Ο ολοένα και τεχνιέντως αυξανόμενος εθελοντισμός αποτελεί επίθεση κατά του κοινωνικού κράτους, η οποία υποκινείται από παράγοντες όπως δημοσιονομικούς περιορισμούς, αλλαγή στο συσχετισμό δυνάμεων ανάμεσα στο κεφάλαιο και την εργασία και τη μετατροπή του κράτους σε εργαλείο στήριξης του χρηματικού κεφαλαίου και των πολυεθνικών. Η ιδεολογία του εθελοντισμού παίζει ένα πολύ σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση της δημόσιας συνείδησης για την αναγκαιότητα της περικοπής προγραμμαμάτων κοινωνικής πρόνοιας, αρνούμενη ότι τα κοινωνικά προβλήματα είναι δομικά και όχι συγκυριακά (της τρέχουσας στιγμής και εντοπισμένα σε συγκεκριμένες περιστάσεις)" (Πολυχρονίου Χ. 2001)

και η στάση του διέπεται από γενναιοδωρία, αλτρουισμό και ανιδιοτέλεια. Έτσι προσφέρει πέραν από τα οφειλόμενα από αυτόν ως πολίτη.

Παραπάνω στον ορισμό του εθελοντισμού κεντρική θέση έχει ο αλτρουϊσμός. Στην παρούσα εργασία θα μας απασχολήσει ο προσδιορισμός των κινήτρων των εθελοντών πυροσβεστών – δασοπυροσβεστών στην Ελλάδα και κατά πόσο επαληθεύεται η πρωτεύουσα ή όχι θέση του αλτρουϊσμού σε αυτά. Θα διερευνήσουμε επίσης αν η μοριοδότηση για την πρόσληψη στο Σώμα είναι το βασικότερο κίνητρο και θα εξετάσουμε το αν είναι ικανή από μόνη της να στηρίζει την εθελοντική πυρόσβεση τροφοδοτώντας την αφοσιωμένους εθελοντές μακράς διαρκείας.

2. Οι εθελοντές πυροσβέστες σε χώρες της Ευρώπης ²

2.1 Ολλανδία

Το σύστημα τους βασίζεται σε επαγγελματικούς σταθμούς σε μεγάλες πόλεις και εθελοντικούς σε μη αστικές περιοχές. Υπάρχουν έξι επαγγελματικές πυροσβεστικές υπηρεσίες (με 1031 πυροσβεστικούς σταθμούς), 197 εθελοντικές με άτομα που πληρώνονται ανά κλήση και 317 μικτοί σταθμοί. Ο αριθμός των εθελοντών αγγίζει τις 22100 με 598 γυναίκες και αποτελεί το 84% του συνολικού πυροσβεστικού προσωπικού. Από τους μικτούς σταθμούς οι 97 λειτουργούν με πάνω από 4 επαγγελματίες ενώ οι 238 με κάτω από 4. Επίσης μια διάκριση για τη δύναμη των σταθμών βασίζεται στον αριθμό των συμβάντων. Για κάτω από 100 συμβάντα ανά έτος χρησιμοποιούνται εθελοντές σε ημερήσια βάση. Για κάτω από 200 δύο ομάδες εθελοντών που εναλλάσσονται. Για κάτω από 300 συμβάντα ανά έτος τρεις εναλασσόμενες ομάδες εθελοντών. Για πάνω από 300, επαγγελματίες την ημέρα και το απόγευμα/βράδυ εθελοντές. Τέλος για πάνω από 600 συμβάντα ανά έτος πλήρως επαγγελματικός σταθμός με 24ωρη βάρδια. Οι εθελοντές λαμβάνουν 120 ώρες το χρόνο θεωρητική και πρακτική εκπαίδευση.

2.2 Αυστρία

Εδώ οι εθελοντές αποτελούν τη συντριπτική πλειοψηφία των πυροσβεστών. Δραστηριοποιούνται 4.555 εθελοντικές πυροσβεστικές υπηρεσίες στελεχομένες από

² Τα στοιχεία που αναφέρονται εδώ κι αφορούν στους εθελοντές σε διάφορες ευρωπαϊκές χώρες, είναι από εισηγήσεις των αντιπροσώπων των αντιστοίχων χωρών στο Πανευρωπαϊκό Συνέδριο για την εθελοντική πυρόσβεση που οργανώθηκε στην Αθήνα από την Ε.Α.Π.Σ. (Ενωση Αξ/κών Πυρ/κού Σώματος) τον Απρίλιο του 2001

243.553 εθελοντές πυροσβέστες (άμισθους) σε σύνολο 246.201, με 18.600 δόκιμους ηλικίας 10 με 16 ετών, και μόλις 6 επαγγελματικές πυροσβεστικές υπηρεσίες στελεχομένες από 2.358 επαγγελματίες πυροσβέστες. Το 99% των πυροσβεστών είναι λοιπόν άμισθοι εθελοντές, οι οποίοι πρέπει να παρουσιαστούν από τη δουλειά τους στο σταθμό για να εξοπλιστούν για ένα συμβάν. Έχουν ασφαλιστική κάλυψη από το αυστριακό κοινωνικό σύστημα. Οι ενεργοί εθελοντές είναι 16 – 65 ετών, οι εφεδρείες μεγαλύτεροι των 65, ενώ οι δόκιμοι είναι 10 – 16 ετών. Η χρηματοδότηση των πυροσβεστικών υπηρεσιών γίνεται από το δήμο, από την επαρχιακή κυβέρνηση, από τον φόρο πυροπροστασίας, από πόρους για αντιμετώπιση καταστροφών, και από αυτοχρηματοδότηση (από δράσεις των εθελοντών π.χ. διοργάνωση εκδηλώσεων - φεστιβάλ).

2.3 Φινλανδία

Στη Φινλανδία το προσωπικό της πυροσβεστικής υπηρεσίας αποτελείται από 5.000 πυροσβέστες πλήρους απασχόλησης, 4.000 μερικής απασχόλησης και 12.900 εθελοντές. Στους 450 δήμους της χώρας οι πυροσβεστικές υπηρεσίες κατανέμονται ως εξής: 55 δήμοι έχουν πυροσβεστικές υπηρεσίες στελεχωμένες από επαγγελματίες. 190 από πυροσβέστες μερικής απασχόλησης και 200 έχουν εθελοντική Π.Υ. Σε μερικούς δήμους ιδιαίτερα μεγάλων πόλεων συνυπάρχουν επαγγελματικές και εθελοντικές Π.Υ. Κάθε εθελοντική Π.Υ. έχει συμβόλαιο με το Δήμο που ανήκει το οποίο καθορίζει το μέγεθος της, το χρόνο απόκρισης, τον εξοπλισμό, την εκπαίδευση, το σύστημα συναγερμού κ.α. Οι εθελοντικές Π.Υ. αποκρίνονται σε όλα τα συμβάντα αν είναι η μόνη πυροσβεστική υπηρεσία στην περιοχή, υποστηρίζουν τους επαγγελματίες ή δίνουν την δυνατότητα μιας εφεδρικής Π.Υ..

2.4 Μ. Βρετανία

Το σύστημα στην Αγγλία διαφέρει από άλλες χώρες στο γεγονός ότι οι "εθελοντές" είναι αμειβόμενοι πυροσβέστες οι οποίοι έχουν μια κανονική δουλειά αλλά είναι και έτοιμοι να ανταποκριθούν σε ένα συμβάν όταν υπάρξει ανάλογη κλήση. Υπάρχουν περίπου 40.000 επαγγελματίες πυροσβέστες που προστατεύουν το 9% της Μεγάλης βρετανίας και 16.000 μερικής απασχόλησης που προστατεύουν το υπόλοιπο 91%. Ο επαγγελματίας και ο μερικής απασχόλησης πυροσβέστης λαμβάνει την ίδια εκπαίδευση και τα ίδια είδη ένδυσης κι εξοπλισμού. Οι πυροσβέστες μερικής απασχόλησης επανδρώνουν δικούς τους σταθμούς ενώ υποχρεούνται να

προσέρχονται για εκπαίδευση κατα μέσο όρο 2 ώρες τη βδομάδα και να έχουν χρόνο απόκρισης στην υπηρεσία τους σε περίπτωση συμβάντος τα 5 λεπτά. Η αμοιβή τους περιλαμβάνει τη βασική μηνιαία αμοιβή, αμοιβή για συμμετοχή σε ασκήσεις και γυμνάσια και αμοιβή για τις κλήσεις και επιφυλακές. Επίσης δίδονται σημαντικά κίνητρα στους εργοδότες για να επιτρέψουν στο προσωπικό τους να απασχολείται και στην κατηγορία των αμειβόμενων πυροσβεστών. Ο αμειβόμενος πυροσβέστης είναι μια επένδυση στην ασφάλεια χωρίς κόστος για τον εργοδότη. Ο εργοδότης μπορεί να έχει στη δουλειά του ένα εκπαιδευμένο άτομο για πυρασφάλεια, πρώτες βοήθειες και άλλες ικανότητες όπως οδήγηση φορτηγών. Τα μεγέθη πληρωμών για ένα εθελοντή αμειβόμενο πυροσβέστη³ φαίνονται παρακάτω.

	Πυροσβέστης	Επικεφαλής πυροσβέστης	Υπαξιωματικός
Ετήσια αμοιβή για 1- 3 χρόνια υπηρεσία	1,809	1,977	2,037
Ετήσια αμοιβή για υπηρεσία πάνω από 3 χρόνια	1,977	2,037	2,190
Αμοιβή εκτάκτων κλήσεων	7.28	8.17	8.94
Αμοιβή νυχτερινής βάρδιας	11.76	13.51	15.02
Αμοιβή για πρόσθετα καθήκοντα	5.97	6.93	7.65

Τα παραπάνω ποσά αναφέρονται σε λίρες Αγγλίας.

Τα πλεονεκτήματα του παραπάνω συστήματος είναι

- Σχετικά φτηνή λύση σε σύγκριση με τους πυροσβέστες-καριέρας
- Υψηλά επίπεδα δέσμευσης από το προσωπικό
- Δοκιμασμένο σύστημα ευέλικτης απόκρισης.

Στα μειονεκτήματά του περιλαμβάνονται:

- Η Δυσκολία στη στρατολόγηση

³ Ο όρος αμειβόμενος εθελοντής πυροσβέστης χρησιμοποιείται από τους Βρετανούς και μεταφέρεται αυτούσιος εδώ κι από εμένα, παρά την ξεκάθαρη άποψη που εξέφρασα στην εισαγωγή ότι κάποιος που αμείβεται δεν μπορεί να φέρει τον τίτλο του εθελοντή, αλλά ίσως να καλείται με κάποιο άλλο όρο όπως ίσως πυροσβέστης μερικής απασχόλησης. Στην διεθνή βιβλιογραφία πάντως υπάρχει ο όρος "Stipended Volunteers" έμμισθοι εθελοντές για να περιγραφούν εξειδικευμένα στελέχη εθελοντικών οργανώσεων τα οποία "λαμβάνουν κάποια οικονομική αποζημίωση χαμηλότερη της συνήθους αγοράς και εργάζονται σε τυπικές θέσεις εργασίας με σκοπό να βοηθήσουν άλλους με τους οποίους δεν έχουν καμία προσωπική σύνδεση" (Mesch, D. J. et al 1998)

- Τα προβλήματα στην εξισορρόπηση των καθηκόντων των υπηρετούντων πυροσβεστών με την εμπλοκή άλλων υπαλλήλων διαμέσου της αυξανόμενης επιρροής της Ευρωπαϊκής Νομοθεσίας. Για παράδειγμα η οδηγία για το ωράριο εργασίας, η οποία απαιτεί ένα σύνολο ωρών και η νομοθεσία περί ασφαλείας και υγιεινής έχουν εγείρει σημαντικά ερωτήματα σε όλο το εύρος των πυροσβεστικών δραστηριοτήτων στη Βρετανία. Οι υπηρετούντες πυροσβέστες συνδικαλίζονται ολοένα και περισσότερο με συνέπεια τη μείωση της ευελιξίας.

Πρόσφατα στην Μ. Βρετανία έχει αναπτυχθεί ένας νέος ρόλος για εθελοντές με ένα αρκετά ευρύ πεδίο δραστηριοτήτων, κυρίως έξω από την ανταπόκριση σε συμβάντα. Πρόκειται τους Φίλους της Πυροσβεστικής Υπηρεσίας που δραστηριοποιούνται στην/ις:

Υποδοχή	Παροχή υπηρεσιών υποδοχής στους πυροσβεστικούς σταθμούς, με σκοπο την ενθάρυνση και το καλοσώρισμα της ανάμειξης του κοινού
Εκθέσεις	Οργάνωση και συμμετοχή σε εκθέσεις πυρασφαλείας σε δημόσια κτήρια/γεγονότα
Εκδηλώσεις	Οργάνωση και υποστήριξη ημερών κοινού στους σταθμούς, εκδηλώσεις για την ασφάλεια της κοινότητας, υποστήριξη εκδηλώσεων άλλων υπηρεσιών.
Διανομή πληροφοριών	Διανομή πληροφοριακού υλικού στην κοινότητα που δραστηριοποιούνται σχετικά με την πυρασφάλεια σε τακτά χρονικά διαστήματα και μετά από τοπικές πυρκαγιές, σύνδεσμοι με τοπικές εκδόσεις, περιοδικά της ενορίας κ.α.
Εκπαίδευση πυροσβεστικής ασφάλειας	Ομιλίες σε φιланθρωπικούς συλλόγους, λέσχες, σπίτια ηλικιωμένων κ.λ.π., επισκέψεις σε σχολεία και συμμετοχή σε ή οργάνωση επισκέψεων από μόνιμο επι πληρωμή προσωπικό.
Υποστήριξη μετά την πυρκαγιά	Παροχή πρακτικής υποστήριξης σε θύματα πυρκαγιάς βραχυπρόθεσμα και μεσοπρόθεσμα. Παροχή βοήθειας και συμβουλών στην εκαθάριση, στις διαπραγματεύσεις με την ασφάλεια και στην αντικατάσταση του νοικοκυριού.
Επίσκεψη θυμάτων από πυρκαγιές	Παρέχουν ένα σύνδεσμο υποστήριξης σε αυτούς που τραυματίστηκαν ή υπέστησαν βλάβη στην υγεία τους από καπνό και φωτιά.

2.5 Ελλάδα

Ο θεσμός του Εθελοντή Πυροσβέστη καθιερώθηκε στη χώρα μας με το [Ν. 1951/1991](#) που ψηφίστηκε, πρέπει να τονισθεί, ομόφωνα απ' όλες τις πτέρυγες του Κοινοβουλίου. Στο Άρθρο 1 του παραπάνω νόμου περιγράφεται ο σκοπός και η αποστολή του εθελοντή πυροσβέστη, στο Άρθρο 4 ποιοί μπορούν να γίνουν εθελοντές πυροσβέστες, το Άρθρο 5 αφορά στην εκπαίδευσή τους ενώ στο Άρθρο 6 αναφέρονται οι υποχρεώσεις των δήμων και κοινοτήτων στους οποίους ιδρύονται Εθελοντικοί Πυροσβεστικοί Σταθμοί. Ωστόσο η συντριπτική πλειοψηφία των δήμων και κοινοτήτων δεν τηρούν ή δεν είναι σε θέση να τηρήσουν κάποια από τις υποχρεώσεις τους, καθιστώντας τη δημιουργία και συντήρηση Εθελοντικών Πυροσβεστικών Σταθμών ή κλιμακίων ουτοπική. Στο Άρθρο 7 γίνεται μια απλή αναφορά της αυτονόητης υποχρέωσης των εργοδοτών να επιτρέψουν τη συμμετοχή στο πυροσβεστικό έργο των εθελοντών πυροσβεστών που εργάζονται στην επιχείρησή τους. Να σημειωθεί ότι στο άρθρο αυτό δεν γίνεται λόγος για κανένα κίνητρο που θα πείσει τους εργοδότες να επιτρέψουν στους υπαλλήλους τους να συμμετέχουν στα πυροσβεστικά τους καθήκοντα όταν κληθούν. Το άρθρο 8 είναι αυτό που μας ενδιαφέρει στην παρούσα εργασία, εφόσον θεσπίζει τα ακόλουθα κίνητρα προσέλκυσης:

- α) Οι εθελοντές πυροσβέστες που έχουν διετή συνεχή ευδόκιμη εθελοντική υπηρεσία και έχουν τα απαιτούμενα προσόντα προτιμώνται κατά τους διαγωνισμούς για κατάταξη στο Πυροσβεστικό Σώμα, έναντι των άλλων υποψηφίων που έχουν τα ίδια προσόντα. Το ποσοστό των εκάστοτε κενών οργανικών θέσεων που υποχρεωτικά πληρούνται από εθελοντές πυροσβέστες ορίζεται σε 20% αυτών. Το ποσοστό αυτό μπορεί να αυξάνεται με απόφαση του Υπουργού Δημοσίας Τάξης.
- β) Στους εθελοντές πυροσβέστες παρέχεται το δικαίωμα εισόδου δωρεάν στις αίθουσες δημοσίων θεαμάτων και στους αθλητικούς χώρους της περιοχής ευθύνης του Εθελοντικού Πυροσβεστικού Σταθμού που υπηρετούν, υπό τον όρο ότι δεν θα υπερβαίνουν τα πέντε (5) άτομα.
- γ) Στους εθελοντές πυροσβέστες απονέμονται οι ηθικές και υλικές αμοιβές που απονέμονται και στους επαγγελματίες και στους επαγγελματίες πυροσβέστες. Οι δαπάνες απονομής των υλικών αμοιβών βαρύνουν το Δημόσιο (Αρχηγείο Πυροσβεστικού Σώματος).
- δ) Στους εθελοντές πυροσβέστες που συμπληρώνουν έξι (6) μήνες υπηρεσία το έτος, παρέχεται ετησίως έκπτωση σε ποσοστό είκοσι στα εκατό (20%) επί του φόρου

εισοδήματος και μέχρι ποσού αναλογούντος φόρου εκατό χιλιάδων (100.000) δραχμών. Το ποσό μπορεί ν' αναπροσαρμόζεται με απόφαση του Υπουργού Οικονομικών. Η συμπλήρωση της ανωτέρω υπηρεσίας βεβαιώνεται από τους Εθελοντικούς Πυροσβεστικούς Σταθμούς που υπηρετούν οι ενδιαφερόμενοι ή από τον Επαγγελματικό Πυροσβεστικό Σταθμό στην περιοχή του οποίου ασκούν τα καθήκοντά τους.

Η παραπάνω παράγραφος καταργήθηκε με την παρ. 7 του άρθρου 43 του Ν. 2065/1992 " Διαμόρφωση της άμεσης φορολογίας και άλλες διατάξεις" (ΦΕΚ 113, τεύχος Α).

ε) Με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Δημόσιας Τάξης, μετά από πρόταση του Αρχηγού Πυροσβεστικού Σώματος μπορεί να παρέχεται εφ' άπαξ ειδική αποζημίωση στο εθελοντικό προσωπικό των Εθελοντικών Πυροσβεστών Σταθμών και Κλιμακίων που έλαβε μέρος στην αντιμετώπιση μεγάλων πυρκαγιών και εκτεταμένων θεομηνιών, εφ' όσον η περιοχή τους έχει κηρυχθεί σε κατάσταση έκτακτης ανάγκης. Στον προϋπολογισμό εξόδων του Υπουργείου Δημόσιας Τάξης (Αρχηγείου Πυροσβεστικού Σώματος) εγγράφονται κατ' έτος πιστώσεις για την καταβολή της ανωτέρω αποζημίωσης.

Το Άρθρο 9 αφορά στην ασφαλιστική κάλυψη των εθελοντών πυροσβεστών σε περίπτωση ατυχήματος κατά την εκπλήρωση της αποστολής τους, και αποτελεί ευθύνη του δικού τους ασφαλιστικό φορέα. Εάν δεν έχουν ασφαλιστική κάλυψη, η νοσοκομειακή και ιατροφαρμακευτική τους περίθαλψη γίνεται με δαπάνη του Δημοσίου.

Στη συνέχεια εκδόθηκε το Π.Δ.32/1992 που αποτελεί τον κανονισμό οργάνωσης και λειτουργίας Εθελοντικών Πυροσβεστικών Σταθμών στο οποίο αναφέρονται θέματα όπως η ίδρυση και κατάργηση Πυρ/κων Σταθμών και κλιμακίων, η απόκτηση της ιδιότητας του εθελοντή, η εκπαίδευση και η στολή του, η βαθμολογική τους εξέλιξη, και άλλα. Σημαντικό από άποψη κινήτρων για την εθελοντική προσφορά είναι το άρθρο 6 που αναφέρεται σε υλικές και ηθικές αμοιβές στους εθελοντές πυροσβέστες για εξαιρετικές πράξεις κατά την εκτέλεση της υπηρεσίας τους.

Τέλος με την Δγή Α.Π.Σ. 8281/Φ.101.4/17-4-1995 καθορίζονται τα βασικά φορητά μέσα πυρόσβεσης των εθελοντικών πυροσβεστικών κλιμακίων.

Θα περίμενε κανείς με τη νομοθεσία που υπάρχει και μπορεί να θεωρηθεί επαρκής για την ελληνική πραγματικότητα, η κατάσταση να είναι σχετικά ξεκάθαρη με σαφείς κανόνες και αρμοδιότητες. Αντιθέτως έχει αναπτυχθεί ένα ερμαφρόδιτο σύστημα με

σαφείς αδυναμίες να ικανοποιήσει τη θέληση προσφοράς στον ευρύτερο τομέα της πυρόσβεσης. Οι δήμοι και οι κοινότητες αλλά ακόμα και το Π.Σ. αδυνατούν να ανταποκριθούν με συνέπεια στις υποχρεώσεις τους που απορρέουν από την νομοθεσία. Έτσι παρατηρείται το φαινόμενο μαζί με την ύπαρξη κάποιων εθελοντικών σταθμών και κλιμακίων σύμφωνα με τα οριζόμενα στη νομοθεσία, να έχουμε εθελοντές αναγνωρισμένους από το Σώμα που παρέχουν τις υπηρεσίες τους σε σταθμούς επαγγελματικούς συνεπικουρώντας το έργο των μονίμων συναδέλφων τους, αλλά κι ένα σημαντικό ποσοστό ανθρωπίνου δυναμικού που αποκαλούνται εθελοντές πυροσβέστες και είναι ενταγμένοι σε ομάδες που δεν υπάγονται ούτε βρίσκονται σε συνεργασία με το Π.Σ.. Όπως χαρακτηριστικά σημειώνει ένας ερευνητής: "Οι ομάδες αυτές λειτουργούν μόνες τους χωρίς τον συντονισμό, την καθοδήγηση και την επίβλεψη του Π.Σ.. Έχουν δημιουργήσει ένα είδος ιδιωτικής λέσχης όπου μόνο συγκεκριμένα άτομα γίνονται δεκτά ... με αποτέλεσμα πολλοί κάτοικοι των περιοχών που θα ήθελαν να προσφέρουν να μη γίνονται δεκτοί..."⁴. Να συμπληρωθεί ότι ο μηχανολογικός και ατομικός εξοπλισμός των ομάδων αυτών όπου υπάρχει, είναι αμφισβητούμενος και μη πιστοποιημένος από το Π.Σ..

Σήμερα παρέχουν τις υπηρεσίες τους στο Πυροσβεστικό Σώμα 2.614 ενεργοί εθελοντές ενώ υπό διαγραφή βρίσκονται 2.959 λόγω μη εκπλήρωσης των προβλεπόμενων υποχρεώσεων τους⁵. Ο αριθμός των ενεργών εθελοντών κατά φύλο διαμορφώνεται ως εξής:

- Άνδρες (2.060)
- Γυναίκες (554)

3. ΚΙΝΗΤΡΑ ΕΘΕΛΟΝΤΩΝ (ανασκόπηση βιβλιογραφίας)

Το κίνητρο είναι αυτό που κινητοποιεί ένα άτομο να κάνει κάτι. Πολλά πράγματα από αυτά που κάνουμε οδηγούνται από την σκέψη μιας πιθανής ανταμοιβής, ή το άγχος μιας συνέπειας σε περίπτωση αδράνειας. Οι ανταμοιβές μπορεί να είναι φανερές, όπως είναι τα οικονομικά ή άλλου είδους υλικά οφέλη, αλλά και άλλες λιγότερο εμφανείς όπως η εσωτερική χαρά και ικανοποίηση και η αίσθηση της πληρότητας από την επίτευξη καποιου στόχου (Watkiss, 2004). Ο Maslow στο Α

⁴ Από την εισήγηση του τότε Επιπυραγού Νικολάου Διαμαντή με τίτλο "Ο θεσμός του Εθελοντή πυροσβέστη" στο Πανευρωπαϊκό Συνέδριο για την εθελοντική πυρόσβεση, Αθήνα Απρίλιος 2001

⁵ Τα στοιχεία παραχωρήθηκαν από τη Δν/ση Πληροφορικής Π.Σ. Τμήμα Εθελοντών Πυροσβεστών.

Theory of Human Motivation (1943) ιεράρχησε τις ανάγκες, η ικανοποίηση των οποίων κινητοποιεί τον άνθρωπο στην εργασία του, ή οπουδήποτε αλλού. Σύμφωνα με την ανάλυσή του, αυτό που μας κινητοποιεί για να δραστηριοποιηθούμε είναι η ικανοποίηση των παρακάτω αναγκών – στόχων. Ανάγκες σωματικές - φυσιολογίας (πείνα, δίψα), ανάγκη για ασφάλεια (προστασία, σταθερότητα), η ανάγκη για αγάπη και το να ανήκουμε κάπου (φυγή από τη μοναξιά, αίσθηση ότι μας αγαπούν κι ανήκουμε σε μια ομάδα), η αυτοπεποίθηση (αυτοεκτίμηση, σεβασμός σε άλλους) και τέλος η αυτοπραγμάτωση (η ικανοποίηση των δυνατοτήτων κάποιου – καθένας πρέπει να γίνεται αυτό που μπορεί να γίνει). Η μετάβαση στην επόμενη συνεπάγεται την ικανοποίηση της προηγούμενης και η απώλεια μιας προηγούμενης αναστέλει την επιδίωξη της επόμενης.

Τι συμβαίνει όμως όταν ένα άτομο κάνει σημαντικές προσωπικές θυσίες για κάποιο άλλο άτομο, ιδίως όταν αυτό το άτομο του είναι εντελώς άγνωστο ; Ποια είναι τα κίνητρα αυτής της συμπεριφοράς; Το θέμα αυτό απασχόλησε αρκετούς μελετητές κοινωνικής συμπεριφοράς. Οι αναλύσεις τους είναι συναρπαστικές γιατί οι άνθρωποι συμμετέχουν σε εθελοντική εργασία δαπανώντας χρόνο και καταβάλλοντας συχνά αρκετή προσπάθεια, δεν αμοίβονται και αναγκάζονται να συναναστραφούν με ξένους (Clary et al. 1998). Ο προσδιορισμός αυτών των κινήτρων εξάλου είναι εξαιρετικά σημαντικός για την υιοθέτηση στρατηγικών στρατολόγησης και διατήρησης των εθελοντών αλλά και προσδιορισμού του είδους, της ποσότητας και της ποιότητας της εργασίας που καλούνται να παράσχουν (Clary et al. 1998, Papadakis et al. 2004, Riley & Schott).

Το 1957 ο Herzberg δημιούργησε ένα δισδιάστατο μοντέλο από εξωτερικούς παράγοντες (υγιεινής) και εσωτερικά κίνητρα (επίτευξη στόχων, αναγνώριση, η δουλειά η ίδια, η υπευθυνότητα και η πρόοδος), που επηρεάζουν τα κίνητρα στην εργασία. Υιοθετώντας αυτό το μοντέλο στον εθελοντισμό ο Gidron το 1978, υπέθεσε ότι οι ανταμοιβές για την εθελοντική προσφορά ήταν είτε προσωπικές (π.χ. ευκαιρία για πληρότητα), κοινωνικές (π.χ. ανάπτυξη διαπροσωπικών σχέσεων), ή εμμέσως οικονομικές (π.χ. απόκτηση εργασιακής εμπειρίας). Το 1981 ο Smith ανέπτυξε ένα μοντέλο δύο παραγόντων για την κατανόηση των κινήτρων του εθελοντισμού, διακρίνοντας αλτρουϊστικά από εγωϊστικά κίνητρα. Το 1987 ο Fitch πρότεινε ένα μοντέλο τριών παραγόντων. Το μοντέλο περιείχε τρεις δομές κινήτρων, αλτρουϊστικά, εγωϊστικά και κίνητρα κοινωνικής υποχρέωσης. (Esmond J., Dulnorp P. 2004)

Ο Mc Clelland (1988) καθόρισε τρεις τύπους κινήτρων για την εργασία: το κίνητρο της επίτευξης και πληρότητας (achievement), το κίνητρο της εξουσίας/δύναμης (power) και αυτό της σύνδεσης – δεσμού (affiliation) με την έννοια των φιλικών σχέσεων με άλλους ανθρώπους και την αλληλεπίδραση, δίνοντας έμφαση στο πρώτο. Τα βασικά αυτά κίνητρα έχουν υιοθετηθεί για να εξηγήσουν και την διάθεση για εθελοντική προσφορά (Merrill M.V. 2005). Στις αρχές της δεκαετίας του '90 παρουσιάστηκε ένα μοντέλο του ενός παράγοντα (μονοδιάστατο μοντέλο) που προτείνει ότι οι εθελοντές δρουν εξαιτίας ενός συνδυασμού κινήτρων που περιγράφεται σαν μια σημασιολογική ενότητα κι όχι από ένα κίνητρο ή μια κατηγορία κινήτρων (Cnaan & Goldberg – Glen 1991, Papadakis et al. 2004, Esmond J., Dunlop P. 2004).

Μια ευρέως διαδεδομένη προσέγγιση στο θέμα που αναπτύχθηκε κι αυτή στις αρχές της δεκαετίας του '90, είναι το πολυπαραγοντικό μοντέλο. Η παραγοντική (functional) προσέγγιση "προσπαθεί να καταλάβει τις ψυχολογικές και κοινωνικές ανάγκες και στόχους, τα σχέδια και τα κίνητρα τα οποία τα άτομα προσπαθούν να ικανοποιήσουν μέσα από τα πιστεύω και τις συμπεριφορές τους. Εδώ παρόμοιες συμπεριφορές και πιστεύω μπορεί να εξυπηρετούν διαφορετικές ψυχολογικές λειτουργίες σε διαφορετικούς ανθρώπους. Αυτό σημαίνει ότι οι άνθρωποι μέσω του εθελοντισμού αναζητούν να ικανοποιήσουν σημαντικούς ψυχολογικούς στόχους και διαφορετικά άτομα αναζητούν την ικανοποίηση διαφορετικών κινήτρων μέσω του εθελοντισμού" (Clary, Snyder, Ridge, Copeland, Stukas, Haugen & Miene 1998:1517). Η πολυ – παραγοντική προσέγγιση στον εθελοντισμό προτείνει ότι οι άνθρωποι μέσω αυτού θέλουν να ικανοποιήσουν έξι κίνητρα ή ψυχολογικές λειτουργίες: Αξίες (ανθρωπιστικές αξίες και αλτρουϊστικό ενδιαφέρον), καριέρα, κατανόηση (γνώση του κόσμου, πρακτική δεξιότητων), κοινωνικότητα (ένταξη σε κοινωνικές ομάδες σπουδαίες γι αυτούς), εξύψωση (ψυχολογική ανάπτυξη και αύξηση της αυτοεκτίμησης τους) και τέλος προστασία του εγώ (μείωση ενοχών, καταπολέμηση αισθημάτων κατωτερότητας). (Clary et al. 1998).

Οι Omoto & Snyder ανέπτυξαν το 1990 ένα μοντέλο στο οποίο διακρίνονται τρία στάδια στην εθελοντική διαδικασία. Το πρώτο στάδιο αφορά τη στρατολόγηση και την εκπαίδευση και αναφέρεται σε βασικά αρχικά θέματα του εθελοντισμού όπως ποιος γίνεται εθελοντής και γιατί. Στο στάδιο αυτό εμπλέκονται τα κίνητρα του εθελοντισμού τα οποία για τους συγγραφείς διακρίνονται σε πέντε ενότητες, το ενδιαφέρον για την κοινότητα (κοινωνία), τις αξίες, την αναζήτηση γνώσης για το

θέμα στο οποίο προσφέρουν τις υπηρεσίες τους, την προσωπική ανάπτυξη και τέλος την αύξηση της εκτίμησης. Το δεύτερο στάδιο περιλαμβάνει τις εμπειρίες από την εθελοντική προσφορά και χρησιμοποιείται για την επιλογή της κατάλληλης αποστολής ή στόχου για τον εθελοντή. Το τρίτο στάδιο επικεντρώνεται στις συνέπειες του εθελοντισμού, που σχετίζεται με την διάρκεια της εθελοντικής υπηρεσίας και τη συνέχισή της ή όχι.

Σε άλλη κατεύθυνση κινείται η προσπάθεια προσδιορισμού των κινήτρων των εθελοντών από την Yeung (2004). Η ερευνήτρια υιοθετεί μια ολιστική προσέγγιση, προσπαθώντας να κατανοήσει πώς οι άνθρωποι βιώνουν τον εθελοντισμό, τι σημαίνει γι'αυτούς και τι τους κινητοποιεί ώστε να παραμένουν αφοσιωμένοι σ' αυτόν. Αφετηρία της είναι η συστημική θεωρία κινήτρων (Ford 1992) σύμφωνα με την οποία τα κίνητρα αποτελούνται από το οργανωμένο μοτίβο των προσωπικών στόχων, των διαδικασιών των συναισθημάτων, και των προσωπικών πιστεύω. Κεντρικό σημείο εδώ είναι ότι τα κίνητρα δεν είναι ένας κενός, εσωτερικός μόνο, παράγοντας αλλά ένα φαινόμενο που περιλαμβάνει αντανάκλασεις του περιβάλλοντος και της ατομικότητας μας. Καταλήγει έτσι σε ένα τετραδιάστατο οκτάγωνο μοντέλο βασικών συμπεριφορών που μεταφράζονται σε κίνητρα, στις ακμές του οποίου βρίσκονται οι έννοιες δίνω – παίρνω, διαρκές – νέο, απόσταση – εγγύτητα, σκέψη – δράση.

Τέλος υπάρχουν αρκετές μελέτες βασισμένες στις παραπάνω προσεγγίσεις οι οποίες πραγματεύονται ή συγκρίνουν: α) τα κίνητρα συγκεκριμένων ομάδων εθελοντών, όπως τα κίνητρα των εθελοντών μακράς διάρκειας που δραστηριοποιούνται σε κοινωνικές υπηρεσίες σε σχέση με αυτά των εθελοντών γεγονότων (Slaughter, Home 2004), τα κίνητρα των έμμισθων εθελοντών (Tschirhart et al 2001), β) τη συχνότητα εθελοντικής προσφοράς σε σχέση με τα κίνητρα (Okun 1994) και γ) τα κίνητρα εθελοντικής προσφοράς σε συγκεκριμένους τομείς όπως η αιμοδοσία (Misje et al 2005), ο τομέας της υγείας (Omoto, Snyder 1993) και η εθελοντική πυρόσβεση στην Αμερική (Thompson & Bono 1993).

Όσον αφορά στα κίνητρα των αμερικανών εθελοντών πυροσβεστών ειδικότερα, έχουμε μια μονοδιάστατη θεώρηση στην εργασία των A. Thompson και B. Bono (1993), σύμφωνα με την οποία τα άτομα γίνονται εθελοντές πυροσβέστες για να αντιμετωπίσουν τις αποξενωτικές κοινωνικές σχέσεις που διαποτίζουν τη σύγχρονη καπιταλιστική κοινωνία, ενώ παράλληλα η εθελοντική πυρόσβεση παρέχει στους συμμετέχοντες μια δίοδο ώστε να πετύχουν αυξημένα επίπεδα αυτο-πραγμάτωσης (self – actualization). Θεωρούν ότι ο συγκεκριμένος χώρος είναι μοναδικός ανάμεσα

στις άλλες εθελοντικές δραστηριότητες, καθώς είναι ο τόπος συνάντησης όπου μπορούν να παλέψουν ενάντια στην αδυναμία, στην έλλειψη νοήματος στη ζωή, στην κοινωνική απομόνωση και στην αποξένωση από τον ίδιο τους τον εαυτό.

4. ΜΕΘΟΔΟΣ

Στην προσπάθεια ανίχνευσης των κινήτρων των εθελοντών πυροσβεστών συντάχθηκε ένα δισέλιδο ερωτηματολόγιο. Σε αυτό ζητούνται στο πρώτο μέρος (ερωτήσεις 1 – 7) γενικές πληροφορίες κοινωνικο-δημογραφικού περιεχομένου ώστε να προκύψει ένα γενικό προφίλ των εθελοντών. Στη συνέχεια (παράγραφος 8) παραθέτονται 21 συγκεκριμένα κίνητρα μαζί με τη δυνατότητα να γράψει ο ερωτώμενος οτιδήποτε άλλο θεωρεί σαν κίνητρό του/της (22). Ο κατάλογος των 21 κινήτρων συντάχθηκε με την πρόθεση να περιλάβει πιθανούς λόγους εθελοντικής προσφοράς στον τομέα της πυρόσβεσης λαμβάνοντας υπόψη στόχους και επιδιώξεις των ερωτώμενων που καλύπτουν βασικές ψυχολογικές λειτουργίες όπως περιγράφονται στο Clary et al 1998⁶ προσαρμοσμένα⁷ στην ιδιαίτερη αυτή κατηγορία του εθελοντισμού. Έτσι καθορίστηκαν κίνητρα που ανταποκρίνονται στην ανάγκη ικανοποίησης αξιών και ηθικών ή θρησκευτικών επιταγών (κίνητρα με αύξοντα αριθμό 1, 6, 11, 13), κίνητρα που συνδέονται με την ευκαιρία που έχουν οι εθελοντές να μάθουν τεχνικές και να αποκτήσουν δεξιότητες που δεν θα είχαν κάτω από άλλες συνθήκες στην καθημερινότητά τους (κίνητρα με αύξοντα αριθμό 2, 3, 12, 16, 19), κίνητρα που ικανοποιούν τις ανάγκες κοινωνικότητας αλλά και αναγνώρισής τους από την κοινωνία (κίνητρα με αύξοντα αριθμό 4, 7, 9, 18, 20), κίνητρα που συνδέονται με ωφελιμιστικούς λόγους όπως η προοπτική μιας καριέρας μέσω του εθελοντισμού και ο εμπλουτισμός του βιογραφικού (αύξοντα αριθμός 8, 15, 19) και τέλος κίνητρα προσωπικής ανάπτυξης και ικανοποίησης που σχετίζονται με την αυτοπραγμάτωση του εγώ (4, 16, 19, 21). Η λειτουργία του προστατευτισμού, δηλαδή της απόδρασης από προσωπικά αδιέξοδα με την παροχή υπηρεσιών ή τη διοχέτευση ενέργειας σε τρίτους όπως περιγράφεται από τους παραπάνω συγγραφείς, θεωρώ ότι δεν είναι

⁶ Σύμφωνα με τους συγγραφείς οι λειτουργίες που υποστηρίζουν την εθελοντική συμμετοχή είναι έξι: α) Αξίες σχετιζόμενες με αλτρουισμό και ανθρωπισμό (Values), β) Ευκαιρίες για γνώσεις, ικανότητες και δεξιότητες (Understanding), γ) Κοινωνικότητα (Social) δ) Δυνατότητες καριέρας (Career), ε) Προστασία του εγώ μας και απενοχοποίηση (Protective) και τέλος στ) Προσωπική ανάπτυξη και αυτοπεποίθηση (Enhancement).

⁷ Η λίστα κινήτρων είναι διαφορετική από αυτήν των παραπάνω συγγραφέων όπως παρουσιάζεται στο VFI (Volunteer Functions Inventory). Δεν χρησιμοποιήθηκαν δηλαδή αυτούσια κίνητρα που περιέχονται σε αυτή τη λίστα.

ιδιαίτερα σημαντικός λόγος εθελοντικής προσφοράς στην πυρόσβεση, αλλά εδώ μπορεί να καλυφθεί από τα κίνητρα με αύξοντα αριθμό (5) και (10), υπό την έννοια ότι αισθανόμαστε λιγότερες ενοχές αν ξεφεύγοντας από την καθημερινότητα αξιοποιούμε και δεν σπαταλούμε τον ελεύθερο χρόνο μας. Βεβαίως υπάρχουν κίνητρα που μπορούν να μουν σε περισσότερες από μια κατηγορίες στόχων και επιδιώξεων μέσω του εθελοντισμού. Τέλος λόγω της φύσης του τομέα της εθελοντικής προσφοράς μπήκε το στοιχείο της έλξης προς τον κίνδυνο (17), αλλά και η πιθανότητα κάποιος να βλέπει την ανάμειξή του στον ευρύτερο τομέα της πυρόσβεσης σαν τρόπο διασκέδασης⁸ (14).

Στο τελευταίο τρίτο μέρος του ερωτηματολογίου (ερωτήσεις 9 – 14), ζητείται να καταγραφούν οι αρχικές πηγές ενημέρωσης για τον εθελοντισμό στο Πυροσβεστικό Σώμα, η τρέχουσα εργασία τους και η ικανοποίηση απ' αυτή, η πίστη στον εθελοντισμό και τέλος παρατίθεται ένα κρίσιμης σημασίας ερώτημα, αν οι εθελοντές πρέπει να πληρώνονται και γιατί. Ολοκληρωμένο το ερωτηματολόγιο βρίσκεται στο Παράρτημα Α.

Στη συνέχεια το ερωτηματολόγιο προωθήθηκε με τους παρακάτω τρόπους:

Α) Αρχικά στην προσπάθειά μου να γίνει γνωστό σε όσο το δυνατόν περισσότερα άτομα η σκέψη μου ήταν να μπει στο διαδίκτυο. Γνωρίζοντας εκ των προτέρων μια ιστοσελίδα που ασχολείται αποκλειστικά με θέματα εθελοντών πυροσβεστών στην οποία ήμουν ήδη μέλος, ήρθα σε συνενόηση με τον webmaster της ιστοσελίδας ο οποίος είχε την καλοσύνη να το αναρτήσει.⁹

Β) Το ερωτηματολόγιο δόθηκε σε δόκιμους πυροσβέστες της τελευταίας εκπαιδευτικής σειράς του έτους 2007, οι οποίοι υπήρξαν στο πρόσφατο παρελθόν εθελοντές και μπήκαν στο Πυροσβεστικό Σώμα με την ευεργετική για τους εθελοντές μοριοδότηση.¹⁰ Το ποσοστό της κατηγορίας αυτής διαμορφώθηκε στο 20% του συνολικού δείγματος.

Γ) Τέλος, ένας δόκιμος πυροσβέστης που δραστηριοποιείται σε σύλλογο Δασοπροστασίας Δήμου των Αθηνών ανέλαβε να προωθήσει το ερωτηματολόγιο σε γνωστούς του εθελοντές πυροσβέστες - δασοπυροσβέστες που ανήκουν στον ίδιο Σύλλογο.

⁸ Ανάλογο με τη συμμετοχή του σε κάποια ακραία δραστηριότητα (π.χ. extreme sports) η οποία τον ικανοποιεί γεμίζοντας τον αδρεναλίνη.

⁹ www.fireman.gr/register/research.php

¹⁰ Ν.1951/1991 Άρθρο 8 παράγραφος α

Η επιλογή αυτών των τριών τρόπων θεωρώ ότι καλύπτει όλα τα είδη των εθελοντών που αναφέρθηκαν στο κομμάτι για την εθελοντική πυρόσβεση στην Ελλάδα. Δηλαδή αυτούς που δραστηριοποιούνται υπό την αιγίδα του Π.Σ. (τελικό ποσοστό γύρω στο 30%) αλλά και αυτούς που δραστηριοποιούνται σε άλλους συλλόγους - δημοτικούς ή μη - και οι οποίοι είναι πολλοί περισσότεροι από τους πρώτους. Συνεπώς η δειγματοληψία κατά ένα μεγάλο μέρος που αντιστοιχεί στα 3/5 των απαντήσεων, είναι μάλλον τυχαία αφού δεν γνώριζα εκ των προτέρων το είδος των εθελοντών που θα απαντήσουν στο ερωτηματολόγιο που ανέβηκε στην ιστοσελίδα. Να σημειωθεί ότι όλα τα ερωτηματολόγια ζητήθηκε να επιστραφούν ανώνυμα γεγονός που θα συνέβαλε στην όσο το δυνατό ειλικρινέστερη απάντηση τους, πράγμα που θεωρώ ότι έγινε.

Τα αρχικά μηνύματα από την απόκριση των εθελοντών στην ιστοσελίδα ήταν ενθαρυντικά και τις πρώτες μέρες σημειώθηκε ένας σημαντικός αριθμός απαντήσεων ο οποίος όμως σύντομα έπεσε κατακόρυφα και μηδενίστηκε σημάδι ότι την επισκεπτόταν λιγότερος κόσμος από αυτόν που ήταν αρχικά μέλος σε αυτήν. Αυτό μπορεί να καταδείξει αρχικά μια έλλειψη διαρκούς και σταθερού ενδιαφέροντος για την ενημέρωση σε θέματα εθελοντικής πυρόσβεσης. Οι απαντήσεις που πάρθηκαν δεν ήταν όλες αξιοποιήσιμες καθώς από μερικές έλειπαν στοιχεία του προφίλ του ατόμου που απάντησε, ενώ σε άλλες είχαν απλώς μαρκαριστεί τα κίνητρα του εθελοντή χωρίς να αναγράφεται η σειρά προτεραιότητας όπως ζητούνταν στο ερωτηματολόγιο. Ομοίως ανάλογα προβλήματα διαπίστωσα και κατά τη συλλογή των υπόλοιπων εντύπων ερωτηματολογίων (καταδεικνύοντας έλλειψη ενδιαφέροντος και απροσεξία στην καλύτερη περίπτωση) με αποτέλεσμα να χρειαστεί να γίνει μια επιλογή των αξιοποιήσιμων, πράγμα που όρισε τον τελικό αριθμό του δείγματος σε εκατό (100) άτομα. Από τα εκατό αυτά άτομα τα 60 ανήκουν στον Α τρόπο προώθησης του ερωτηματολογίου, τα 20 στη Β και τα υπόλοιπα 20 στη Γ όπως αναφέρθηκαν παραπάνω.

5. ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΛΕΛΟΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ.

Όπως φαίνεται στον πίνακα 1 από την επεξεργασία της πρώτης ενότητας στοιχείων που ζητούνται στο ερωτηματολόγιο προκύπτει ότι στο δείγμα μας το 90% είναι άντρες και το 10% γυναίκες. Το ποσοστό των γυναικών είναι ούτως ή άλλως σημαντικά μικρότερο από αυτό σε άλλους τομείς εθελοντικής δραστηριότητας,

πιθανώς λόγω της σκληρής και επίπονης φύσης της εργασίας και της στρατιωτικού τύπου ιεραρχίας που επικρατεί στο χώρο. Όπως αναφέρθηκε παραπάνω στην Ελληνική περίπτωση, από τα στοιχεία της Δ/σης Πληροφορικής Π.Σ. τμήμα Εθελοντών Πυροσβεστών, προκύπτει ότι η αναλογία ανδρών γυναικών είναι περίπου 4 προς 1, πράγμα που αρχικά σημαίνει ότι στο δείγμα μου έχουν απαντήσει λιγότερες γυναίκες από το γενικότερο επίσημο ποσοστό. Ας μην ξεχνάμε όμως ότι το ποσοστό αυτό αφορά εθελοντές που δραστηριοποιούνται υπό την αιγίδα του Π.Σ. ενώ στο δείγμα της παρούσας εργασίας υπάρχουν και εθελοντές άλλων φορέων όπως δήμων, ή στα πλαίσια κάποιου ήδη υπάρχοντος συλλόγου. Στην τελευταία περίπτωση είναι αναμενόμενο το μικρό ποσοστό των γυναικών γιατί έρευνες δείχνουν ότι οι άνδρες υπερτερούν κατα πολύ των γυναικών σε οργανώσεις και συλλόγους με περιβαλλοντικούς σκοπούς (Ρόη Παναγιωτοπούλου 2003, Ινστιτούτο VPRC)¹¹. Οι προαναφερθέντες σύλλογοι γίνονται συχνά προθάλαμος ομάδων εθελοντικής δασοπυρόσβεσης κυρίως. Η ηλικιακή κατανομή των ατόμων που απάντησαν είναι η εξής: από 15- 20 ετών 5%, από 21- 25 ετών 33 %, από 26- 30 ετών 34%, από 31- 35 13%, από 36 – 40 10%, από 41 – 45 3% και τέλος από 46 ετών και πάνω 2%. Είναι ξεκάθαρο ότι η συντριπτική πλειοψηφία των εθελοντών πυροσβεστών είναι κάτω των 30 ετών, γεγονός αναμενόμενο λόγω της φύσης της εθελοντικής εργασίας που καλούνται να προσφέρουν η οποία απαιτεί σχετικά καλή φυσική κατάσταση και είναι συχνά αρκετά επίπονη και κουραστική. Τα ποσοστά αυτά βρίσκονται σε σχετικά καλή συμφωνία με τη γενικότερη ηλικιακή κατανομή εθελοντών σε αθλητικές και περιβαλλοντικές οργανώσεις Ελλάδα, (Ροη Παναγιωτοπούλου 2003, Ινστιτούτο VPSC). Από αυτούς το 2% είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών, το 28% είναι απόφοιτοι Α.Ε.Ι. το 20 % απόφοιτοι Τ.Ε.Ι. ενώ το 50% είναι απόφοιτοι της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.. Είναι αρκετά εντυπωσιακό το ποσοστό των αποφοίτων Α.Ε.Ι. που δραστηριοποιούνται στο χώρο της εθελοντικής πυρόσβεσης, τομέα που για πολλούς λανθασμένα θεωρείται ότι απαιτεί μόνο σωματική ρώμη και αντοχή κι όχι ιδιαίτερα πνευματικά χαρίσματα. Άλλωστε αρκετές έρευνες έχουν συνδέσει θετικά το επίπεδο εκπαίδευσης με την θέληση για εθελοντική προσφορά (Oliver 1984, Gomez & Gunderson 2003). Ανάλογα υψηλά ποσοστά έχουν οι απόφοιτοι Α.Ε.Ι. που συμμετέχουν εθελοντικά σε περιβαλλοντικές – αθλητικές οργανώσεις (Ινστιτούτο VPSC, βλ. υποσημ.11), πράγμα που καταδεικνύει ότι άτομα με αθλητικές και

¹¹ Από έρευνα του ινστιτούτου VPRC με θέμα: "Ο Οδηγισμός στην Ελλάδα", Σώμα Ελληνίδων Οδηγών, Αθήνα Μάιος 2002

περιβαλλοντικές ανησυχίες μπορούν να βρουν συγγενή τομέα δραστηριοποίησης στην εθελοντική πυρόσβεση – δασοπυρόσβεση.

Φύλο	Ποσοστό	Ενδιαφέροντα	Ποσοστό
Άνδρες	90%	Αθλητισμός	25%
Γυναίκες	10%	Υπαιθριες δραστηριότ.	26%
		Μουσική	13%
Ηλικία		Πληροφορική	8%
15-20	5%	Διάβασμα	5%
21-25	33%	Φωτογραφία	3%
26-30	34%	Πρόσκοποι	2%
31-35	13%	Ραδιοερασιτέχνες	2%
36-40	10%	Άλλο	16%
41-45	3%		
46<	2%	Πηγή πληροφόρησης	
		Ημερήσιος τύπος	5%
Επίπεδο γνώσεων		Περιοδικός τύπος	7%
Δ.Ε.	50%	Τηλεόραση	7%
Τ.Ε.Ι.	20%	Ραδιόφωνο	2%
Α.Ε.Ι.	28%	Internet	21%
Μ. Sc.	2%	Φίλους	35%
		Π.Σ.	9%
Πίστη στο θεσμό		Σχολείο	12%
Ναι	90%	Προσκόπους	1%
Όχι	3%		
Όχι πλέον	3%	Εργαζόμενοι	
Όχι στην Ελλάδα	4%	Ναι	76%
		Όχι	24%

Πίνακας 1: Κοινωνικοδημογραφικά στοιχεία δείγματος εθελοντών.

Τα ενδιαφέροντα των ατόμων του δείγματος πέρα από τον εθελοντισμό και την όποια εργασία τους ποικίλουν.

Το 50% δραστηριοποιείται σε κάποιο σύλλογο – σωματείο. Το 74% αυτών σε τοπικό (σε επίπεδο δήμου ή κοινότητας) σύλλογο με πυροσβεστικό – διασωστικό αντικείμενο, ενώ το υπόλοιπο ποσοστό σε διάφορους συλλόγους με κατεύθυνση

κυρίως αθλητική και φυσιολατρική. Οι αρμοδιότητες των ατόμων που δραστηριοποιούνται σε συλλόγους πυροσβεστικού αντικειμένου έχουν σχέση κυρίως με την απλή συμμετοχή σε δραστηριότητες αυτού του συλλόγου ενώ ένα 16% έχουν διοικητικά και οργανωτικά καθήκοντα. Το χρονικό διάστημα κατά το οποίο δραστηριοποιούνται σε αυτό το σύλλογο – σωματείο ποικίλει από 1 έτος μέχρι και 21 χρόνια. Ο συνηθέστερος χρόνος δραστηριοποίησης είναι τα 2 χρόνια σε ποσοτό 16%, ακολουθούν τα 3 χρόνια με 14%, ενώ ο ένας χρόνος και τα επτά χρόνια έχουν ποσοστό 10% έκαστο¹². Τα ενδιαφέροντα τους επικεντρώνονται κυρίως σε αθλητικές και υπαίθριες δραστηριότητες¹³, 25% και 26% αντίστοιχα, ενώ ακολουθούν η μουσική 13%, η πληροφορική 8%, το διάβασμα 5%, η φωτογραφία 3% ο προσκοπισμός και η ενασχόληση με ραδιοερασιτεχνικές δραστηριότητες 4%, ενώ ένα ποσοστό 16% ασχολείται με κάτι άλλο¹⁴ ή τίποτα.

Από την τρίτη ενότητα ερωτήσεων (9-13) προκύπτουν τα παρακάτω στοιχεία:

Όσον αφορά στην πηγή πληροφόρησης για τους εθελοντές πυροσβέστες κυριαρχούν οι φίλοι (μόνιμοι ή εθελοντές πυροσβέστες) σε ποσοστό 35%. Το γεγονός αυτό είναι αναμενόμενο λόγω του ότι στην Ελλάδα μια από τις πιο προσφιλείς επιλογές των νέων στον ελεύθερο χρόνο τους είναι η συνέντευξη με φίλους σε ποσοστό 71,5% το 1997 και σε 68,3% το 2001. Η μείωση αυτή θεωρείται ότι οφείλεται στην αύξηση του χρόνου που αφιερώνεται στο διαδίκτυο από 7,6% το 1997 σε 22,5% το 2001 (Ρόη Παναγιωτοπούλου 2003). Το παραπάνω επιβεβαιώνεται από το μεγάλο ποσοστό του 21% που καταλαμβάνει το διαδίκτυο ως πηγή πληροφόρησης για τους εθελοντές¹⁵. Στην τρίτη θέση έρχεται η πληροφόρηση άμεσα από το Πυροσβεστικό Σώμα με ποσοστό 12%. Ακολουθεί η οικογένεια με 9% ενώ τηλεόραση και περιοδικός τύπος ακολουθούν με 7% αντιστοίχως. Ημερήσιος τύπος με 5%, ραδιόφωνο με 2%, σχολείο με 1% και προσκοπικές ομάδες με 1% είναι οι τελευταίες πηγές πληροφόρησης σχετικά με τους εθελοντές πυροσβέστες. Τα χαμηλά ποσοστά των μέσων μαζικής ενημέρωσης οφείλονται στο γεγονός ότι δεν υπάρχουν αρκετές καταχωρήσεις που να αναφέρονται στον εθελοντισμό και ειδικότερα στην εθελοντική πυρόσβεση. Μια πιθανή εξήγηση είναι ότι το Πυροσβεστικό Σώμα δεν διαθέτει (όπως π.χ. ο Στρατός)

¹² Αναλυτική εμφάνιση των ετών δραστηριοποίησης σε σύλλογο στο γράφημα 3 παράρτημα Ι.

¹³ Οι υπαίθριες δραστηριότητες περιλαμβάνουν ορειβασία, καταδύσεις, 4X4 αυτοκίνηση, κυνήγι, ψαροτούφεκο, πορείες στο βουνό κ.α.

¹⁴ Στην κατηγορία αυτή ανήκουν ενδιαφέροντα όπως συλλογή νομισμάτων, σινεμά, διακόσμηση, κηπουρική, μηχανολογία, στρατιωτική ιστορία, μοντελισμός κ.α.

¹⁵ Το 2006 το ποσοστό πρόσβασης στο διαδίκτυο για άτομα ηλικίας 16-24 ετών ήταν 58,6%, ενώ παρουσιάζεται σημαντική αύξηση και στα άτομα ηλικίας 35-44 κατά τα έτη 2005 και 2006. (πηγή Παρατηρητήριο για την κοινωνία της πληροφορίας "Ταυτότητα χρηστών Internet στην Ελλάδα" Μάρτιος 2007).

κάποιο τηλεοπτικό ή άλλο πρόγραμμα του που να δίνει την δυνατότητα αυτή στο κοινό.

Οι ερωτηθέντες είναι σε ποσοστό 76% εργαζόμενοι και 24% μη εργαζόμενοι, ενώ από αυτούς που εργάζονται το 36,8% είναι πολύ ευχαριστημένοι με την εργασία τους το 42,1% αρκετά, το 13,2% λίγο, ενώ το 7,9% ελάχιστα ευχαριστημένοι με την εργασία τους. Αξίζει να σημειωθεί ότι από αυτούς που είναι πολύ ευχαριστημένοι με την εργασία τους, το 50% είναι σήμερα επαγγελματίες πυροσβέστες οι οποίοι μπήκαν στο σώμα βοηθούμενοι από τη μοριοδότηση των εθελοντών, ενώ μόνο το 16% από τους δυσαρεστημένους υπηρετούν στην Πυροσβεστική. Το γεγονός ότι το μεγαλύτερο ποσοστό είναι εργαζόμενοι φαίνεται να δρα θετικά στην παροχή εθελοντικού έργου καθώς μπορούν ευκολότερα να ανταπεξέλθουν σε οικονομικές απαιτήσεις που έχει η εθελοντική πυρόσβεση όσον αφορά τα έξοδα μετακίνησης, εξοπλισμού και διαβίωσης κατά την υπηρεσία. Πρέπει σε τελευταία ανάλυση να έχεις λύσει τα δικά σου προβλήματα για να ασχοληθείς με αυτά των άλλων. Παρόλα αυτά υπάρχουν μελέτες (L.S. Unger 1991) που υποστηρίζουν ακριβώς το αντίθετο, δηλαδή ότι το κοινωνικοοικονομικό επίπεδο δεν έχει θετική επιρροή στον εθελοντισμό. Μάλιστα, οι εργαζόμενοι έχουν λιγότερο διαθέσιμο χρόνο για εθελοντική εργασία.

Στην ερώτηση εάν πιστεύουν στο θεσμό του εθελοντισμού το 90% απάντησε ναι, ενώ το υπόλοιπο 10% μοιράζεται σε 3% κατηγορηματικά όχι, σε 4% όχι στην Ελλάδα και 3% όχι πλέον. Οι απόψεις των ατόμων που δεν πιστεύουν στο θεσμό του εθελοντισμού στην Ελλάδα αντανakλούν μια γενικότερη δυσαρέσκεια για τις συνθήκες που επικρατούν στην Ελλάδα, καθώς και των αξιών που διέπουν τους Νεοέλληνες. Χαρακτηριστικές είναι οι απόψεις του παραπάνω 10% των εθελοντών που επικεντρώνονται στα παρακάτω:

- α) Σήμερα γίνονται όλα για το συμφέρον χωρίς να υπάρχει πραγματική αγάπη για τον άνθρωπο και την πατρίδα.
- β) Η εθελοντική τους συμμετοχή είναι χαμένος χρόνος εξαιτίας της μη σωστής αξιοποίησης τους από το ίδιο το Σώμα που θέλουν να υπηρετήσουν, αλλά και λόγω της ανωριμότητας που διακρίνει τους πολίτες αλλά κυρίως το κράτος σε ό,τι αφορά στον εθελοντισμό.
- γ) Η ελληνική «πολιτεία προσπαθεί να καλύψει δικές της κοινωνικές ή θεσμικές υποχρεώσεις με πλάγια μέσα για να γλυτώσει χρήματα», ενώ παράλληλα κατήργησε σημαντικές ευεργετικές διατάξεις για τους εθελοντές όπως τη φοροαπαλλαγή του (20%) επί του φόρου εισοδήματος.

Οι παραπάνω απόψεις κι επιφυλάξεις συμφωνούν με ορισμένες κριτικές κατά του εθελοντισμού στις παγκοσμιοποιημένες κοινωνίες όπως αυτή που υποστηρίζει ότι ``ο εθελοντισμός που προτείνεται σαν υποκατάστατο της δραστηριότητας του κράτους στο πεδίο της κοινωνικής πρόνοιας δεν αποτελεί μόνο μία λανθασμένη πολιτική, καθώς δεν έχει την παραμικρή πιθανότητα να αντιμετωπίσει τα αυξανόμενα και βαθιά ριζωμένα δομικά κοινωνικά προβλήματα της ύστερης καπιταλιστικής κοινωνίας, αλλά και μία επικίνδυνη ιδεολογική προδιάθεση, καθώς αποσκοπεί στην αλλαγή της φύσης της πολιτικής αντιπαράθεσης από τη δημόσια στην ιδιωτική σφαίρα, από την ευθύνη του κράτους για τους πολίτες του προς τις ιδιωτικές πρωτοβουλίες των φτωχών.`` (Χ. Πολυχρονίου 2001)

Κριτική στάση απέναντι στο θεσμό των εθελοντών πυροσβεστών στην Ελλάδα, πιστεύοντας ότι νομικό πλαίσιο και νοοτροπία πολεμούν στην πραγματικότητα τον εθελοντισμό έχουν κι άλλοι ερωτηθέντες, χωρίς όμως αυτό να τους επηρεάζει εντελώς αρνητικά κατά του θεσμού.

Οι λόγοι αυτών που συμφωνούν πλήρως με το θεσμό είναι διάφοροι, μπορούμε όμως να τους ομαδοποιήσουμε στα εξής:

α) Προσφορά στον συνάνθρωπο και στην κοινωνία

β) Συμβάλει στην προαγωγή αλλά και παραγωγή υψηλών ιδανικών και αξιών.

γ) Δίνει τη δυνατότητα στον πολίτη να αυτοδραστηριοποιηθεί και να συμμετέχει στα κοινά προσπαθώντας να αντιμετωπίσει και να ανακουφίσει τις δικές του ``δυσαρέσκειες``¹⁶ και να συμβάλει στην αντιμετώπιση των προβλημάτων των άλλων.

δ) Προάγει την κοινωνικότητα δίνοντας διέξοδο στην βαλτωμένη καθημερινότητα των ανθρώπων.

Ακολουθεί η ερώτηση για το αν οι εθελοντές θα πρέπει να πληρώνονται. Το 30% απάντησε πώς πρέπει να πληρώνονται. Με μια πρώτη ματιά το ποσοστό αυτό φαίνεται δυσοίωνα υψηλό, κλονίζοντας την βασική έννοια του εθελοντισμού δηλαδή την παροχή του χρόνου και εργασίας άμισθα και θέτοντας υπό αμφισβήτηση το κατά πόσον οι εθελοντές είναι πραγματικοί εθελοντές. Αν εξετάσουμε όμως παρακάτω το γιατί πρέπει να πληρώνονται πιστεύω πώς μπορεί να δικαιολογηθεί απόλυτα και μάλιστα το ποσοστό μπορεί να θεωρηθεί και μικρό. Αυτό ίσως οφείλεται στην

¹⁶ Η λέξη μεταφέρθηκε ακριβώς από απάντηση εθελοντή, φέρνοντας μου στο μυαλό την έννοια της δυσαρέσκειας που δίνει στο βιβλίο του ``Τα μεγάλα ερωτήματα`` ο Lou Marinoff, δηλαδή σαν ενόχληση από διάφορα πράγματα που σαν συνέπεια έχει το να νοιώθει κανείς άβολα, ανήσυχα.

ιδιαιτερότητα που έχει ο τομέας της εθελοντικής πυρόσβεσης σε σχέση με τους άλλους τομείς εθελοντικής προσφοράς ακόμα και του ίδιου κοινωνικού χαρακτήρα. Απαιτεί πολύ περισσότερα από την εκτέλεση κάποιας γραφειοκρατικής ή άλλης ακίνδυνης εργασίας.

Οι εθελοντές που δραστηριοποιούνται στην πυρόσβεση χρειάζονται σημαντικό κι εξειδικευμένο εξοπλισμό αυτοπροστασίας. Αυτός περιλαμβάνει είδη ένδυσης και υπόδυσης (στολή, μπότες) ειδικών προδιαγραφών και απαιτήσεων, κράνος, γάντια, πυράντοχα τζάκετ και περισκελίδα, διηθητικές προσωπίδες με φίλτρα και ένα σωρό ακόμα είδη, ανάλογα με τη φύση και τη διάρκεια του συμβάντος. Δυστυχώς, αν και στη νομοθεσία προβλέπεται ο εξοπλισμός των εθελοντών από το Πυροσβεστικό Σώμα, η δέσμευση αυτή δεν πληρείται. Άλλη μια απαίτηση οικονομικής φύσεως που βαραίνει τους εθελοντές είναι τα έξοδα μετακίνησής τους για ανάληψη υπηρεσίας καθώς και στις περιπτώσεις εκτάκτων κλήσεων τους, καθώς επίσης και τα έξοδα διαβίωσης κατά την παραμονή τους στην υπηρεσία είτε στο σταθμό, είτε πολύ περισσότερο κατά τη διάρκεια ενός συμβάντος που διαρκεί για μεγάλο χρονικό διάστημα. Ο πυροσβέστης λόγω της φύσης της δουλειάς του δεν έχει την πολυτέλεια του συγκεκριμένου χρόνου εργασίας, αλλά συχνά η παραμονή του στο συμβάν επιμηκώνεται μέχρι τη λήξη του. Με αφετηρία τις παραπάνω διευκρινίσεις είναι ενδιαφέρον ότι οι προτάσεις των ερωτηθέντων για το πώς πρέπει να πληρώνονται οι εθελοντές μπορούν να συνοψισθούν ως εξής:

- 1) Να υπάρχει μια κατώτατη συμβολική αμοιβή στους εθελοντές, ``γιατί τίποτα πια δεν είναι δωρεάν`` όπως αναφέρει ένας εθελοντής.
- 2) Να αποζημιώνονται ανάλογα με τις ώρες και τα συμβάντα στα οποία συμμετέχουν.
- 3) Ένα σταθερό ποσό για κάλυψη πάγιων εξόδων που προκύπτουν από την εκτέλεση υπηρεσίας (εξοπλισμός, μετακίνηση, έξοδα διαβίωσης).

Τα ποσά που προτείνονται ποκίλουν από ένα ευρώ την ώρα απασχόλησης υπό την έννοια της συμβολικής αμοιβής, μέχρι τα 800 ευρώ λόγω του ότι οι εθελοντές καλούνται να πληρώσουν τα κενά των μονίμων κάνοντας την ίδια δουλειά με αυτούς. Πάντως το ποσό που αναφέρεται κυρίως είναι τα εκατό (100) ευρώ το μήνα.

Το υπόλοιπο 70% απαντά ότι δεν πρέπει να πληρώνονται, εφόσον όμως η πολιτεία κάνει αυτο που πρέπει να κάνει στους τομείς του εξοπλισμού, της εκπαίδευσης και

της ασφάλισής¹⁷ τους για το διάστημα που παρέχουν μάχιμη εθελοντική υπηρεσία. Εκτός από τα παραπάνω οι παροχές που κατα τη γνώμη τους θα έπρεπε να απολαμβάνει ένας άμισθος εθελοντής πυροσβέστης είναι πρωτίστως ηθικές¹⁸, διάφορες φορολογικές απαλλαγές¹⁹, δωρεάν μεταφορά από τις αστικές συγκοινωνίες και βέβαια μεγαλύτερο ποσοστό μοριοδότησης για την εισαγωγή στο Π.Σ..

Οι πιο σημαντικές απαντήσεις είναι αυτές που αφορούν την ερώτηση 8 που περιλαμβάνει 21 πιθανά κίνητρα εθελοντισμού. Από τους ερωτηθέντες ζητήθηκε όχι μόνον να ορίσουν ποιά είναι τα κίνητρα που τους ώθησαν να γίνουν εθελοντές πυροσβέστες αλλά και να τα αριθμήσουν κατά σειρά προτεραιότητας, σύμφωνα πάντα με την προσωπική τους γνώμη. Από το ποσοστό των εθελοντών που ξεχώρισαν τα όποια κίνητρα αλλά και από το μέσο όρο της αρίθμησης κατά σειρά προτεραιότητας του κάθε κινήτρου μπορούμε να δούμε ποιοί είναι οι βασικοί λόγοι που οι ερωτώμενοι υποστηρίζουν ότι τους "κίνητοποίησαν" να γίνουν εθελοντές πυροσβέστες. Στον παρακάτω πίνακα φαίνονται τα κίνητρα με αύξοντα αριθμό τη σειρά που βρίσκονται στο ερωτηματολόγιο.

A/A	ΠΙΘΑΝΟ ΚΙΝΗΤΡΟ
I	Οικολογικές ανησυχίες
II	Για να αποκτήσετε χρήσιμες γνώσεις
III	Για να αποκτήσετε ικανότητες που δεν θα αποκτούσατε με άλλον τρόπο
IV	Για να γνωρίσετε καινούριους ανθρώπους και να κάνετε νέους φίλους
V	Για να ξεφύγετε από τη ρουτίνα της καθημερινότητας
VI	Για να νοιώσετε χρήσιμοι για την κοινωνία
VII	Για να είστε με φίλους σας που ήδη ήταν εθελοντές
VIII	Για να κάνετε επαγγελματικές επαφές
IX	Για να είστε μέλος μιας ομάδας με κοινωνική αποδοχή
X	Για να αξιοποιήσετε σωστά τον ελεύθερο χρόνο σας
XI	Για να προωθήσετε τις ηθικές ή θρησκευτικές σας αξίες

¹⁷ Η ασφαλιστική κάλυψη των εθελοντών πυροσβεστών κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους προβλέπεται στο άρθρο 9 του Ν.1951/1991. Προφανώς όμως δεν εφαρμόζεται ή οι εθελοντές δεν το γνωρίζουν.

¹⁸ Στους εθελοντές πυροσβέστες απονέμονται οι ηθικές και υλικές αμοιβές, που απονέμονται και στους επαγγελματίες πυροσβέστες. Οι δαπάνες απονομής των υλικών αμοιβών βαρύνουν το Δημόσιο (Αρχηγείο Πυροσβεστικού Σώματος). Άρθρο 8 του Ν.1951/1991. Η αποδεδειγμένη (από τη διενέργεια Ε.Δ.Ε.) πέρα από το καλώς νοούμενο καθήκον προσφορά των εθελοντών μπορεί να οδηγήσει στην εισαγωγή τους στο Π.Σ.

¹⁹ Στο άρθρο 8 του Ν.1951/1991 προβλεπόταν κάποιες φορολογικές απαλλαγές, προνόμιο το οποίο καταργήθηκε με την παρ. 7 του άρθρου 43 του Ν. 2065/1992 " Διαμόρφωση της άμεσης φορολογίας και άλλες διατάξεις" (ΦΕΚ 113, τεύχος Α).

XII	Για να γνωρίσετε ένα νέο τρόπο ζωής
XIII	Για να προσφέρετε στην περιοχή σας
XIV	Για διασκέδαση
XV	Για να αποκτήσετε μόρια για την εισαγωγή σας στο Π.Σ.
XVI	Για να αντιμετωπίσετε προκλήσεις
XVII	Γιατί σας αρέσει η δράση και ο κίνδυνος
XVIII	Για να αποκτήσετε αναγνώριση από τον κοινωνικό σας περίγυρο
XIX	Για να είστε επικεφαλής ή υπεύθυνος σε κάτι
XX	Για να συνεργαστείτε με άτομα που θεωρείτε σπουδαία και θαυμάζετε
XXI	Για να αποκτήσετε αυτοπεποίθηση και να νιώσετε αυτοεκτίμηση
XXII	Άλλο.

Πίνακας 2: Πιθανά κίνητρα εθελοντών πυροσβεστών.

Αναλυτικότερα για το κάθε κίνητρο έχουμε τα παρακάτω:

I) Οικολογικές ανησυχίες: Ποσοστό εθελοντών που το δήλωσαν σαν κίνητρο τους **50%**. Ο μέσος όρος προτεραιότητας για το παραπάνω κίνητρο είναι στα **2,45** με τυπική απόκλιση 1,96.

II) Για να αποκτήσετε χρήσιμες γνώσεις: **68%** το δήλωσαν σαν κίνητρο με μέσο όρο προτεραιότητας **2,94** και τυπική απόκλιση 1,65.

III) Για να αποκτήσετε ικανότητες που δεν θα αποκτούσατε με άλλον τρόπο: **42%** το δήλωσαν σαν κίνητρο με μέσο όρο προτεραιότητας **3,3** και τυπική απόκλιση 1,60.

IV) Για να γνωρίσετε καινούριους ανθρώπους και να κάνετε νέους φίλους: **27%** το βλέπουν σαν κίνητρο τους με μέσο όρο προτεραιότητας **4,52** και τυπική απόκλιση 2.

V) Για να ξεφύγετε από τη ρουτίνα της καθημερινότητας: **34%** το θεωρούν σαν κίνητρο τους με μέσο όρο προτεραιότητας **4,03** και τυπική απόκλιση 1,38.

VI) Για να νοιώσετε χρήσιμοι για την κοινωνία: Το επέλεξε το **56%** των ερωτηθέντων με μέση προτεραιότητα **2,54** και τυπική απόκλιση 2,02.

VII) Για να είστε με φίλους σας που ήδη ήταν εθελοντές: **27%** των ερωτηθέντων με μέσο όρο προτεραιότητας **4,48** και T.A. 1,23.

VIII) Για να κάνετε επαγγελματικές επαφές: **22%** το ποσοστό αυτών που το επέλεξε με μέσο όρο σπουδαιότητας **4,25** και T.A. 2,6.

- IX)** Για να είστε μέλος μιας ομάδας με κοινωνική αποδοχή: **22%** το έχουν ανάμεσα στους λόγους κινητοποίησης τους με μέσο όρο προτεραιότητας **3,86** και T.A. 2,17
- X)** Για να αξιοποιήσετε σωστά τον ελεύθερο χρόνο σας: Το **45%** το θεωρεί σαν κίνητρο τους με ένα μέσο όρο προτεραιότητας **3,82** και T.A. 2,1.
- XI)** Για να προωθήσετε τις ηθικές ή θρησκευτικές σας αξίες: **18%** των εθελοντών του δείγματος το θεωρούν σαν λόγο κινητοποίησης τους με μέσο όρο προτεραιότητας **4,16** και T.A. 2,48.
- XII)** Για να γνωρίσετε ένα νέο τρόπο ζωής: **28%** το θεωρεί σαν κίνητρο εθελοντικής προσφοράς με μέσο όρο προτεραιότητας **3,85** και T.A. 1,97.
- XIII)** Για να προσφέρετε στην περιοχή σας: Το **67%** του δείγματος νιώθει να κινητοποιείται από τη θεληματική προσφορά στην περιοχή του και την τοπική κοινωνία. Το κίνητρο παρουσιάζει μέσο όρο προτεραιότητας **2,83** με T.A. 1,85.
- XIV)** Για διασκέδαση: Το **18%** βλέπει τη εθελοντική του προσφορά σαν πηγή διασκέδασης με μέσο όρο σπουδαιότητας **4,12** και T.A. 1,41.
- XV)** Για να αποκτήσετε μόρια για την εισαγωγή σας στο Π.Σ.: Το **52%** βλέπει ωφελιμιστικά την εθελοντική του προσφορά, σαν ένα εφαλτήριο για την εισαγωγή του στο Π.Σ. Ο μέσος όρος προτεραιότητας του παραπάνω κινήτρου είναι **2,9** με T.A. 2,44.
- XVI)** Για να αντιμετωπίσετε προκλήσεις: Το **44%** βλέπει την εθελοντική του προσφορά σαν πυροσβέστης σαν ευκαιρία να αντιμετωπίσει προκλήσεις με προτεραιότητα **3,9** και T.A. 1,9.
- XVII)** Γιατί σας αρέσει η δράση και ο κίνδυνος: Το εκπληκτικό ποσοστό του **61%** θεωρεί την αδρεναλίνη και τις έντονες συγκινήσεις που προσφέρει το πυροσβεστικό έργο σαν καθοριστικό παράγοντα ενασχόλησης τους με αυτό. Ο μέσος όρος προτεραιότητας του κινήτρου είναι **3,45** με T.A. 2,1.
- XVIII)** Για να αποκτήσετε αναγνώριση από τον κοινωνικό σας περίγυρο: Μόνο το **14%** του δείγματος το θεωρεί σαν κίνητρο του, με ένα μέσο όρο προτεραιότητας **4,61** και T.A. 1,55.
- XIX)** Για να είστε επικεφαλής ή υπεύθυνος σε κάτι: Ένα μικρό ποσοστό της τάξης του **17%** το βλέπει σαν κίνητρο του με μέσο όρο προτεραιότητας **4,2** και T.A. 2,73.
- XX)** Για να συνεργαστείτε με άτομα που θεωρείτε σπουδαία και θαυμάζετε: Το **29%** κινητοποιείται από μια τέτοια προοπτική με μέσο όρο προτεραιότητας **5,1** και T.A. 2,57.

XXI) Για να αποκτήσετε αυτοπεποίθηση και να νιώσετε αυτοεκτίμηση: Τέλος ένα **21%** θεωρεί αυτό το λόγο σαν κίνητρο του για να γίνει εθελοντής πυροσβέστης με μέσο όρο προτεραιότητας **4,05** και Τ.Α. 2,5.

XXII) Άλλο: Εδώ οι απαντήσεις ήταν ελάχιστες (4%) χωρίς όμως να προσθέτουν κάποιο νέο στοιχείο στην παραπάνω λίστα. Οι απαντήσεις του τύπου “για την προσωπική ευχαρίστηση και την αδρεναλίνη”, “γιατί ανήκω σε οικογένεια πυροσβεστών και το όνειρο μου ήταν να γίνω πυροσβέστης” και το ότι “θεωρώ υπέρτατο αγαθό να βοηθάω στη διάσωση ανθρώπινων ζώων και περιουσιών” σαφέστατα μπορούν να ενταχθούν στα παραπάνω 21 κίνητρα.

Για την όσο το δυνατό πιο απόλυτη ταξινόμηση κατά σειρά προτεραιότητας των κινήτρων καθόρισα μια κλίμακα βαθμολογίας ανάλογα με το ποσοστό των ερωτηθέντων που θεωρούν το κίνητρο σημαντικό καθώς και μια κλίμακα ανάλογα με το μέσο όρο προτεραιότητας του κάθε κινήτρου. Έτσι ανάλογα με το ποσοστό απαντήσεων που πήρε κάθε κίνητρο και ανάλογα με το μέσο όρο προτεραιότητας η βαθμολογία έχει ως εξής:

Ποσοστό απαντήσεων ανα κίνητρο		Μέσος όρος προτεραιότητας	
0-10%	1	4,6-5	1
11-20%	2	4,1-4,5	2
21-30%	3	3,6-4	3
31-40%	4	3,1-3,5	4
41-50%	5	2,6-3	5
51-60%	6	2,1-2,5	6
61-70%	7	1,6-2	7
71-80%	8	1-1,5	8
81-90%	9		
91-100%	10		

Πίνακας 3: Κλίμακα βαθμολογίας κινήτρων ανάλογα με το ποσοστό των απαντήσεων και το μέσο όρο προτεραιότητας εκάστου.

Χρησιμοποιώντας τις παραπάνω βαθμολογικές κλίμακες στα αποτελέσματα που προέκυψαν για το κάθε κίνητρο και προσθέτοντας τους δύο αριθμούς που

προκύπτουν, μπορούμε να έχουμε μια ικανοποιητική εικόνα της απόλυτης σειράς κατάταξης των κινήτρων στις προτιμήσεις των εθελοντών. Σε περίπτωση ισοβαθμίας δύο κινήτρων λαμβάνεται υπόψη το ποσοστό των απαντήσεων που έλαβε κάθε ένα κίνητρο. Έτσι από τα παραπάνω η τελική σειρά προτίμησης των 21 κινήτρων του πίνακα 1 είναι η παρακάτω:

Απόλυτη προτεραιότητα	Αύξων αριθμός κινήτρου (όπως περιγράφονται στον πίνακα 1)
1	II
2	XIII
3	VI
4	XVII
5	XV
6	I
7	III
8	X
9	XVI
10	V
11	XII
12	XXI
13	IX
14	VII
15	IV
16	VIII
17	XX
18	XIV
19	XI
20	XIX
21	XVIII

Πίνακας 4: Τελική (απόλυτη) κατανομή προτίμησης κινήτρων εθελοντών πυροσβεστών.

Αν τώρα θέλοντας να περιορίσουμε τα κίνητρα μόνο στα πιο σημαντικά και σε αυτά που παίζουν κυρίαρχο και καθοριστικό ρόλο στο να γίνει κάποιος εθελοντής πυροσβέστης θέσουμε σαν βάση το 9, το μισό του αθροίσματος των δύο μέγιστων δυνατών βαθμολογιών (10 + 8) που περιγράψαμε παραπάνω, τότε προκύπτει μια λίστα με 7 κίνητρα.

Σύμφωνα λοιπόν με αυτή τη μεθοδολογία, καταλήγουμε στα εξής συμπεράσματα. Πρώτον, γίνεται φανερό ότι ο σημαντικότερος λόγος που φαίνεται να κινητοποιεί κάποιον να γίνει εθελοντής πυροσβέστης είναι οι χρήσιμες γνώσεις που θα αποκτήσει κατά την ενασχόλησή του με αυτό το αντικείμενο. Είναι γνώσεις που δεν θα τις λάμβανε με διαφορετικό τρόπο και κάτω από άλλες συνθήκες και που τον βοηθούν όχι μόνο στο να ανταπεξέλθει στην υπηρεσία του αλλά στην καθημερινότητα του στην κοινωνική και ιδιωτική του ζωή. Αυτό το κίνητρο ταιριάζει με το κίνητρο της κατανόησης (understanding) (Clary, E. G., M. Snyder, R. Ridge, J. Haugen, P. Mien, A. Stukas and J. Copeland 1998), δηλαδή των ευκαιριών που παρέχει ο εθελοντισμός για την απόκτηση νέων γνώσεων και εμπειριών και ανάπτυξης νέων δεξιοτήτων και ικανοτήτων που υπό άλλες συνθήκες δεν θα τις είχαν ή θα παρέμεναν χωρίς πρακτική εφαρμογή. Ένα βασικός λόγος εθελοντικής προσφοράς είναι λοιπόν η θέληση και η ελπίδα οι εθελοντές να "εισπράξουν" ένα συγκεκριμένο όφελος.

Ο επόμενος λόγος εθελοντικής προσφοράς είναι η προσφορά στον τόπο τους, στην περιοχή τους. Ο εθελοντισμός ικανοποιεί την ανάγκη και τη θέληση να κάνει κάποιος κάτι για την περιοχή στην οποία ζει και κινείται και στα όρια της οποίας κατοικούν η οικογένεια και οι φίλοι – παρέες του. Καλύπτει το θέλω της προσφοράς στην κοινωνία αλλά όχι απρόσωπα και χωρίς το αντίκρυσμα των κόπων του να είναι αναγνωρίσιμο από συγγενείς, φίλους και γνωστούς. Η προσφορά προς την περιοχή έρχετε σε αντιδιαστολή με την γενική προσφορά στην κοινωνία γιατί στην τελευταία η προσφορά δεν είναι τόσο ορατή (visible), δεν γίνεται άμεσα αντιληπτή και δεν προσωποποιείται. Έτσι λοιπόν μπορούμε να πούμε ότι ο συγκεκριμένος τύπος προσφοράς μπορεί να θεωρηθεί εγωϊστικός. Εξάλλου ο αλτρουισμός²⁰ σαν αρχική αιτία του παραπάνω κινήτρου θεωρείται από τους κοινωνικούς ψυχολόγους σαν

²⁰ Η αλτρουιστική συμπεριφορά στην κοινωνική ψυχολογία αναφέρεται σε συμπεριφορά που χαρακτηρίζεται από κατανόηση της οπτικής του άλλου και ενσυναίσθηση, πράγμα που αναλαμβάνει ο δότης με σκοπό την ωφέλεια του άλλου προσώπου ενώ ο ίδιος έχει την επιλογή να μην πράξει έτσι (Archer John, *Εξελικτική κοινωνική ψυχολογία, Εισαγωγή στην Κοινωνική Ψυχολογία*, 2007). Κίνητρο μιας τέτοιας συμπεριφοράς μπορεί να είναι η βιολογική συγγένεια εν γένει, η διάθεση, η αμοιβαιότητα, η ενσυναίσθηση ή η διαπροσωπική ενοχή (Bierhoff Hans op. Cit. 2007)

κομμάτι φιλοκοινωνικής συμπεριφοράς²¹ (Unger 1991). Πάντως πρέπει να επισημανθεί ότι ορισμένοι ερευνητές (Smith 1981, Pearce 1993b) θεωρούν ότι οι αυτοαναφορές σε αλτρουιστικά κίνητρα δεν μπορούν να θεωρηθούν αξιόπιστες εξαιτίας των κοινωνικά επιθυμητών προκαταλήψεων (Tshirhard Mary et al, 2001).

Αμέσως μετά έρχεται η θέληση να νιώσουν χρήσιμοι στην κοινωνία γενικά. Σαφώς πιο ανιδιοτελές και αλτρουϊστικό κίνητρο από τα δύο παραπάνω, αφού πλέον η κοινωνία αποκτά απρόσωπο χαρακτήρα. Το κίνητρο αυτό ταιριάζει με το γενικό κίνητρο των αξιών (values) (Clary et al 1998).

Η αγάπη για τη δράση και τον κίνδυνο εμφανίζεται να είναι ο τέταρτος λόγος εθελοντικής προσφοράς. Είναι λόγος ο οποίος δεν συναντάται συχνά σε κίνητρα εθελοντών αλλά που εδώ δικαιολογείται απόλυτα λόγω της ιδιαιτερότητας του τομέα προσφοράς. Ο σημερινός συγκεκριμένος τρόπος ζωής χωρίς εκπλήξεις κι απρόοπτα, χωρίς αδρεναλίνη και προκλήσεις οδηγεί πολλούς να αναζητούν συγκινήσεις σε δραστηριότητες που ενέχουν κινδύνους και στους οποίους απουσιάζει η αίσθηση της σιγουριάς και του ελέγχου. Ο κίνδυνος δρα σαν φυσικό διεγερτικό δημιουργώντας μια αίσθηση πληρότητας κι ευεξίας λόγω των ενδορφινών που παράγει. Αυτό γίνεται φανερό άλλωστε από τις άλλες δραστηριότητες με τις οποίες απάντησαν ότι ασχολούνται οι ερωτηθέντες εθελοντές πυροσβέστες (αθλητισμός, extreme sports, κ.α.). Αλλά το κυριότερο είναι το αίσθημα δύναμης, αυτοπεποίθησης και πληρότητας που εισπράττει ο εθελοντής. Η γνώση ότι τα κατάφερε και ότι μπορεί να ανταπεξέλθει σε δύσκολες καταστάσεις ως ρυθμιστής κι όχι απλός θεατής είναι αυτή που τον στηρίζει. Ο παραπάνω λόγος κινητοποίησης απαντάται και σε άλλες χώρες, όπως στους Αμερικάνους εθελοντές πυροσβέστες (Thompson & Bono 1993).

Πέμπτο κατά σειρά κίνητρο αποτελεί η μοριοδότηση για την εισαγωγή των εθελοντών στο Π.Σ.. Η αρχικά αναμενόμενη πρωτιά του εν λόγω κινήτρου διαψεύστηκε, με ένα ποσοστό μόνο 52% των ερωτηθέντων να το τοποθετούν ανάμεσα στα κίνητρά τους. Είναι σημαντικό όμως ότι σε αυτό το ποσοστό των ατόμων παίζει τον πρωταρχικό και βασικότερο ρόλο, έχοντας ένα μέσο όρο

²¹ Η δυτική ψυχολογική σκέψη κατά τη διάρκεια του τελευταίου αιώνα θεωρεί τις πράξεις φιλοκοινωνικής συμπεριφοράς σαν πράξεις που τελικά υπηρετούν το εγώ μας. Έτσι εμφανιζόμαστε να βοηθάμε με σκοπό να κερδίσουμε κάποιο όφελος για τον εαυτό μας ή κοινωνική έγκριση και καταξίωση. Η φιλοκοινωνική συμπεριφορά θεωρείται σαν αποτέλεσμα θεωρήσεων κόστους/κέρδους όπου το προσωπικό κέρδος παράλληλα με την ωφέλεια των άλλων είναι ο παράγοντας που μας κινητοποιεί (Rushton & Sorrentino 1981). Κάποιοι ερευνητές θεωρούν τον αλτρουισμό σαν μια ιδιαίτερη περίπτωση ηδονισμού κατά την οποία το άτομο κυριαρχείται από το εγκεφαλικό συναίσθημα του ότι είναι ικανός να προσφέρει βοήθεια. Συχνά αυτό το συναίσθημα είναι αρκετά επιφανειακό ή μπορεί να είναι το πρελούδιο μιας μεγαλύτερης προσωπικής ανάπτυξης (Esmond J 2004), ή ακόμα σαν μια εθιστική συμπεριφορά.

προτεραιότητας 2,9, το δεύτερο κατά σειρά σπουδαιότητας από όλα τα κίνητρα. Βλέπουμε λοιπόν ότι υπάρχουν άτομα πλήρως συνειδητοποιημένα στο τι θέλουν από τον εθελοντισμό κι αυτό είναι η ευκαιρία που τους δίνεται για μια νέα καριέρα και μια σίγουρη επαγγελματική αποκατάσταση. Είναι σχετικά δύσκολο να διευκρινισθεί αν ο εθελοντής, παράλληλα με την ωφελιμιστική του προσέγγιση στο θεσμό, αγαπάει πραγματικά αυτό που επιλέγει να κάνει αρχικά εθελοντικά κι αργότερα ίσως σαν επάγγελμα. Αυτό κρίνεται μετά από αρκετό καιρό και πάντα εκ του αποτελέσματος. Το συγκεκριμένο κίνητρο ταιριάζει απόλυτα με τον παράγοντα καριέρα (career) (Clary, E. G., M. Snyder, R. Ridge, J. Haugen, P. Mienie, A. Stukas and J. Copeland 1998) σύμφωνα με τον οποίο διάφορα άτομα, νέοι κυρίως, παρέχουν εθελοντικές υπηρεσίες με σκοπό την προετοιμασία τους για μια νέα καριέρα ή για τη διατήρηση σχετικών με την καριέρα τους δεξιοτήτων.

Οι οικολογικές ανησυχίες των ερωτηθέντων είναι το έκτο κατά σειρά κίνητρο που τους σπρώχνει να προσφέρουν τις υπηρεσίες τους σαν εθελοντές πυροσβέστες. Παρόλο που κατα απόλυτη σειρά βρίσκεται σε αυτή τη θέση, παρουσιάζει το μικρότερο μέσο όρο προτεραιότητας και με σχετικά μικρή τυπική απόκλιση, γεγονός που σημαίνει ότι θεωρείται από αυτούς που το περιέλαβαν στα κίνητρά τους (50%) σαν ο σημαντικότερος λόγος κινητοποίησης. Στο κίνητρο αυτό μπορούμε να πούμε ότι συνδυάζονται δύο παράγοντες εθελοντικής προσφοράς, αυτός των αξιών (values) και πιθανώς να υποβόσκει και ο παράγοντας της προστασίας του εαυτού μας (protective) μέσω μιας προσπάθειας να μειώσουμε τις ενοχές μας για την κατάσταση στην οποία οδηγούμε τον πλανήτη γενικά και το άμεσο περιβάλλον στο οποίο ζούμε ειδικότερα. Είναι ξεκάθαρη η στάση αυτή στα λόγια ενός εθελοντή ο οποίος λέει ότι 'είμαι κι εγώ υπεύθυνος για την καταστροφή της γής και μέσω του εθελοντισμού μπορεί να σωθεί'.

Έβδομο και τελευταίο σύμφωνα με τη σειρά πρώτης σπουδαιότητας, όπως περιγράφηκε πιο πάνω, είναι το κίνητρο της απόκτησης ικανοτήτων που δεν μπορούν να αποκτηθούν με άλλο τρόπο. Οι ικανότητες μπορούν να αφορούν από εξαιρετικά ειδικευμένες ικανότητες χειρισμού μηχανημάτων και εργαλείων έως ικανότητες διαχείρισης κρίσιμων και στρεσογόνων καταστάσεων. Συμπεριλαμβάνουν την ανάπτυξη ψυχικών αλλά και πρακτικών ικανοτήτων με αποτέλεσμα τον καλύτερο έλεγχο ακραίων συνθηκών, γεγονός που βοηθάει και στην καλύτερη αντιμετώπιση προβλημάτων που προκύπτουν στην καθημερινότητα. Η διαχείριση του φόβου και η αποφυγή πανικού, η ψυχραιμία και η αυτοσυγκράτηση ως ατομικά χαρακτηριστικά

αποτελούν ένα κέρδος τόσο για τον ίδιο τον εθελοντή όσο και τα άτομα του οικογενειακού ή επαγγελματικού του περιγύρου. Το κίνητρο αυτό μπορεί να θεωρηθεί ότι ταιριάζει με τον παράγοντα της κατανόησης (understanding) που περιγράφηκε παραπάνω αλλά και τον παράγοντα της προσωπικής ανάπτυξης (enhancement) όπου ο εθελοντής προσφέρει τις υπηρεσίες του με σκοπό την προσωπική ανάπτυξη – βελτίωση και να εισπράξει ικανοποίηση σχετιχόμενη με την αύξηση της αυτοπεποίθησής του (Clary et al 1998).

Ακολουθεί η δεύτερη ομάδα σπουδαιότητας κινήτρων με αυτά που συγκέντρωσαν βαθμολογία ίση με το ένα τρίτο της μέγιστης (18) δηλαδή έως και 6, τα οποία είναι έξι και κατά σειρά είναι τα εξής:

Η σωστή αξιοποίηση του ελεύθερου χρόνου του ατόμου. Ένα από τα σημαντικά προβλήματα του σημερινού ανθρώπου είναι ο χρόνος και η διαχείριση κι η εξοικονόμησή του για την ενασχόληση με πιο ευχάριστες στο άτομο δραστηριότητες. Το να προσφέρει κάποιος τον ελάχιστο ελεύθερο χρόνο του στο να ανακουφίσει τους άλλους χωρίς κανένα εμφανές υλικό αντάλλαγμα μπορεί να θεωρηθεί σαν ένα δείγμα καθαρής αλtruιστικής συμπεριφοράς. Πιθανώς αυτή η τάση να συνδέεται με την προστασία του εγώ από τις ενοχές που αισθάνονται κάποιοι που γνωρίζουν ότι δίπλα τους άλλοι λιγότερο τυχεροί υποφέρουν και δυστυχούν. Η ενασχόληση με πράγματα που καταναλώνουν απλώς το χρόνο χωρίς ουσία μπορεί να δημιουργήσει αρνητικά και αγχωτικά συναισθήματα. Χαρακτηριστικές είναι απαντήσεις σύμφωνα με τις οποίες ο εθελοντισμός δίνει νέες διεξόδους στους νέους, ότι τους ευχαριστεί κι ότι βοηθάει στην ανάπτυξη της κοινωνίας την ώρα που άλλοι βουλιάζουν στους καναπέδες τους βλέποντας “πρωϊνάδικα” στην τηλεόραση.

Ακολουθεί η αντιμετώπιση προκλήσεων. Καθαρά εγωκεντρικό κίνητρο έχει να κάνει με την δοκιμασία του εγώ μας μέσα από καταστάσεις τις οποίες δεν μας υποχρεώνει κανείς να υποστούμε παρά μόνον ο ίδιος μας ο εαυτός. Αφορά στη θέλησή μας να διαπιστώσουμε τα όριά μας, τις αντοχές μας όχι μόνο στον κίνδυνο και τις σωματικές προκλήσεις αλλά και στην άσκηση εσωτερικών αρετών όπως η συμπόνια, η υπομονή, η αυταπάρνηση, κι όλα αυτά για να νοιώσουμε καλύτεροι και πιο δυνατοί από αυτή τη διαδικασία. Η ηδονή του να ξεπερνάς τον ως τότε γνωστό σου εαυτό και να θέτεις νέα όρια είναι μια εθιστική διαδικασία ικανή να δημιουργήσει αφοσιωμένους εθελοντές. Ταιριάζει με την λειτουργία της προσωπικής ανάπτυξης (enhancement) (Clary et al 1998) όπου οι άνθρωποι προσφέρουν με σκοπό να κερδίσουν

ικανοποίηση που σχετίζεται με την ανάπτυξη της προσωπικότητάς τους και της αυτοπεποίθησής τους, αλλά κι αυτήν της κατανόησης (understanding).

Η θέληση για φυγή από τη ρουτίνα της καθημερινότητας είναι ικανή να δημιουργήσει εθελοντές. Αν και αυτός είναι εγωϊστικός λόγος που γίνεται για την αποφυγή της πλήξης σε συνδυασμό με τη μείωση ενοχών μάλλον πρέπει να συνυπάρχει με άλλα πιο αλτρουϊστικά κίνητρα για να οδηγήσει κάποιον στην επιλογή του εθελοντισμού. Επίσης φυγή από την καθημερινότητα συχνά σημαίνει και απόδραση από τα προσωπικά προβλήματα που μας απασχολούν, είτε με την ενασχόλησή μας με κάτι που μας βοηθάει να ξεχάσουμε, είτε συγκρίνοντας τα με προβλήματα άλλων, πολύ σημαντικότερα από τα δικά μας. Η όλη διαδικασία σκοπό έχει να δράσει προστατευτικά στο εγώ μας, να το τονώσει και να δώσει ένα σημαντικότερο νόημα στην ύπαρξή μας.

Επόμενο είναι η θέληση για γνωριμία ενός νέου τρόπου ζωής. Είναι συναφές κίνητρο με το αυτό που αναφέρθηκε παραπάνω. Συνεπάγεται διαμόρφωση διαφορετικού προγράμματος, διαφορετικό τρόπο σκέψης, διαφορετικές προτεραιότητες, νέα καθήκοντα και υποχρεώσεις, γνωριμία με νέους ανθρώπους με ανάλογα ενδιαφέροντα και γενικά διεύρυνση του κοινωνικού κύκλου. Είναι σαφές ότι ικανοποιεί τη θέληση για ανανέωση, αυτοβελτίωση, νέες γνώσεις, ποικιλία στη ζωή ενώ βελτιώνει και την κοινωνικότητα του ατόμου.

Ακολουθεί η επιθυμία και προσδοκία απόκτησης αυτοπεποίθησης και αυτοεκτίμησης μέσω του εθελοντισμού. Καθαρά ωφελμιστικό κίνητρο κι αυτό, που συμβάλει στην τόνωση του εγώ, μέσα από μια διαδικασία μάθησης και άσκησης νέων πραγμάτων και αντιμετώπισης νέων προκλήσεων. Τα άτομα βλέπουν τον εθελοντισμό σαν μέσο αυτοβελτίωσής τους και η επιτυχής ενασχόληση με αυτόν τους βοηθάει να αμβλύνουν αισθήματα άγχους κι ενοχής, νοιώθοντας έτσι καλύτερα με τον εαυτό τους. (enhancement – protective) (Clary et al, 1998).

Η συμμετοχή σε μια ομάδα με κοινωνική αποδοχή βρίσκεται στην τελευταία θέση της δεύτερης ομάδας κινήτρων. Αρχικά μπορεί να θεωρηθεί ότι ικανοποιεί απλώς την ανάγκη κοινωνικότητας του ατόμου. Η θέληση όμως να ανήκουμε σε μια αποδεκτη κοινωνικά ομάδα έχει εγωϊστικά ελατήρια και τείνει να καλύψει την τάση για αυτοπροβολή και αποδοχή από το στενό ή ευρύτερο κοινωνικό μας περίγυρο με τρόπο ευκολότερο και πιο σίγουρο από ότι αν προσπαθούσαμε να αποσπάσουμε τα παραπάνω σαν μονάδες. Το μέλος μιας ομάδας αποκτά αυτόματα τα χαρακτηριστικά της ομάδας και, αρκετές φορές, βοηθούμενος από την ανωνυμία του μέσα σε αυτή

την ομάδα, καρπώνεται το συλλογικό καλό που παράγει και την όποια καλή της φήμη ανεξάρτητα από την προσωπική του προσφορά σε αυτή (free riding) (E.D. Brubaker 1975).

Στην τρίτη και τελευταία ομάδα ανήκουν κίνητρα με βαθμολογία κάτω του 6, τα οποία πρακτικά δεν παίζουν σημαντικό ρόλο στη κινητοποίηση των ανθρώπων για να γίνουν εθελοντές πυροσβέστες και η σειρά τους είναι η παρακάτω:

Η συνύπαρξη με φίλους που είναι ήδη εθελοντές. Η μεγάλη πλειοψηφία δεν θεωρεί σαν λόγο εθελοντικής προσφοράς το να δραστηριοποιούνται στον ίδιο χώρο φίλοι τους. Αν και όπως είδαμε παραπάνω οι φίλοι (εθελοντές ή πυροσβέστες) παίζουν τον πρώτο ρόλο στην πληροφόρηση για τον εθελοντισμό, οι περισσότεροι θα δραστηριοποιούνταν και χωρίς να έχουν φίλους στον ίδιο σταθμό ή σύλλογο που καλούνται να προσφέρουν τις υπηρεσίες τους. Το παραπάνω έρχεται σε αντίθεση με την άποψη των αντίστοιχων αμερικανών εθελοντών ότι οι φιλίες με άλλους εθελοντές πυροσβέστες παρέχουν ένα ισχυρό κίνητρο για την συμμετοχή τους στην υπηρεσία (Thompson & Bono 1993)

Η προοπτική γνωριμίας νέων ανθρώπων και η οικοδόμηση νέων φιλικών σχέσεων επίσης δεν είναι στα βασικά κίνητρα για εθελοντική προσφορά, καταδεικνύοντας μια διάθεση προσωπικής προσφοράς χωρίς να επηρεάζεται από “χαμηλά” ελατήρια, όπως η αύξηση των κοινωνικών γνωριμιών μέσω του εθελοντισμού. Ένας άλλος λόγος πιθανόν να είναι το γεγονός ότι σε κάθε σταθμό δραστηριοποιείται ένας σχετικά μικρός αριθμός εθελοντών ανά βάρδια (λόγω διαφορετικών ημερών και ωραρίων βάρδιας), έτσι ώστε να μην μπορούν οι εθελοντές να βιώσουν την ομαδικότητα και να νιώσουν την αίσθηση ότι ανήκουν κάπου γνωρίζοντας νέους ανθρώπους και κάνοντας φιλίες. Αυτό μπορεί να υποδεικνύει και τις πιθανές διακρίσεις που υφίστανται στην υπηρεσία που εκτελούν τη βάρδια τους σε σχέση με ή από τους μόνιμους πυροσβέστες, χωρίς να τους δίνεται η δυνατότητα να τους πλησιάσουν και να γίνουν μια ενιαία ομάδα με κοινή αφετηρία και κοινές επιδιώξεις και στόχους. Εθελοντές με μακρόχρονη παρουσία στο χώρο δήλωσαν ότι στην αρχή της παρουσίας τους στον σταθμό αντιμετωπίστηκαν με δυσπιστία έως και εχθρική διάθεση από το μόνιμο προσωπικό.

Οι επαγγελματικές επαφές δεν περιλαμβάνεται επίσης στα βασικά κίνητρα. Αν και άλλα κίνητρα που σχετίζονται με την προώθηση ή τη δημιουργία κάποιας καριέρας (νέες γνώσεις – μόρια) είναι στην πρώτη γραμμή, η δυνατότητα να γνωρίσουν άτομα που ίσως τους βοηθήσουν στο να πετύχουν αυτό που θέλουν επαγγελματικά, απέχει

πολύ από το να είναι κύριος λόγος εθελοντικής προσφοράς. Πιθανώς να θεωρείται από πολλούς ποταπό αναφέρουν ότι μπορεί να οικοδομήσουν κοινωνικές επαφές με απώτερο στόχο επαγγελματικές επιδιώξεις.

Η δυνατότητα συνεργασίας με άτομα που θεωρούν σπουδαία και θαυμάζουν, η διασκέδαση που μπορεί να προσφέρει ο πρακτική του εθελοντισμού, η προώθηση με την έννοια της ικανοποίησης των ηθικών ή θρησκευτικών αξιών, το να είναι επικεφαλείς ή υπεύθυνοι σε κάτι και τέλος η απόκτηση αναγνώρισης από τον κοινωνικό περίγυρο βρίσκονται στις τελευταίες θέσεις των κινήτρων.

Είναι αξιοσημείωτο το γεγονός ότι οι ηθικές και θρησκευτικές αξίες είναι τρίτες από το τέλος σαν λόγος κινητοποίησης στην εθελοντική πυρόσβεση. Αυτό αρχικά εκπλήσσει μια και τις περισσότερες φορές οι ηθικές αξίες γενικά είναι ένα πρωταρχικό κίνητρο εθελοντικής προσφοράς. Η χαμηλή θέση μπορεί να οφείλεται στο ότι στην ερώτηση οι ηθικές αξίες συνδυάστηκαν με θρησκευτικές αξίες, γεγονός που έκανε πολλούς να μην το επιλέξουν. Η ύπαρξη δυνατών και ικανών να κινητοποιήσουν κάποιον/α ηθικών αξιών δεν συνεπάγεται και έντονα θρησκευτικά αισθήματα, όπως και συχνά θρήσκοι άνθρωποι δεν έχουν ηθικές αξίες ικανές να τους οδηγήσουν στον εθελοντισμό. Ένας άλλος λόγος του ότι αυτό το κίνητρο είναι περιθωριακό οφείλεται ίσως στην ιδιομορφία αυτού του τομέα της εθελοντικής προσφοράς. Αν και είναι κατ'εξοχήν κοινωνικό το έργο των πυροσβεστών δεν απαιτεί ιδιαίτερα θρησκευτική δέσμευση και συνέπεια σε σχέση με άλλους τομείς όπως η βοήθεια σε ηλικιωμένους, η περίθαλψη απόρων ή η φιλανθρωπία γενικά. Εξάλλου πιστεύω ότι η σύγχρονη τάση της κοινωνίας είναι να διακρίνει τις ηθικές αξίες από την παρουσία ή όχι θρησκευτικού προσανατολισμού, θεωρώντας τις αυθύπαρκτες κι όχι απόρροια της θρησκείας. Μελέτες πάνω στη σύνδεση θρησκευτικότητας και εθελοντισμού έδειξαν ότι μεγαλύτερη τάση για εθελοντικές δραστηριότητες σε κανονική βάση έχουν άτομα που αισθάνονται κοντά στο Θεό μέσω προσωπικής πνευματικής σύνδεσης, χωρίς να είναι θρησκευτικά δραστήριοι ή εμπλεκόμενοι με κάποια θρησκεία²², ενώ παράλληλα το κίνητρο των ηθικών αξιών είναι πολύ περισσότερο διαδεδομένο στους πρώτους παρά στους δεύτερους (Littlepage, Perry, Goff, Brudney 2005). Σε ανάλογο συμπέρασμα καταλήγουν κι

²² Η θρησκευτική εμπλοκή μετράται με το να είναι κάποιος μέλος σε μια οργάνωση λατρείας, με την εκπαίδευση σε θρησκευτικό σχολείο και με το βαθμό που η οικογένεια και οι φίλοι του μοιράζονται τους θρησκευτικούς δεσμούς τους. Η θρησκευτική δραστηριότητα μετράται από το πόσο συχνά ένα άτομο ασχολείται με θρησκευτικές υπηρεσίες, προσεύχεται ή διαβάζει θρησκευτικά κείμενα, ασκεί θρησκευτικές τελετές στο σπίτι και λαμβάνει μέρος σε δραστηριότητες ή ομάδες ενός θρησκευτικού οργανισμού (Littlepage, Perry, Goff, Brudney 2005).

άλλες ερευνες όπου αν και οι εθελοντές που συμμετείχαν κατά πλειοψηφία δεν δήλωναν κάποια σύνδεση με τη θρησκεία, εντούτοις θεωρούσαν τους εαυτούς τους σαν αρκετά πνευματικά άτομα (Omoto & Snyder 1993). Η μικρή επιρροή των θρησκευτικών αξιών στο συγκεκριμένο τύπο εθελοντισμού οφείλεται ίσως και στο γεγονός ότι οι ενεργά θρήσκοι άνθρωποι προτιμούν να δίνουν δωρεές σε θρησκευτικές και εκκλησιαστικές οργανώσεις κι όχι σε οποιαδήποτε οργάνωση. Το παραπάνω ισχύει και για την εθελοντική προσφορά, μια και σαν πράξεις παρουσιάζουν αναλογίες (Leming and Department of Sociology, Boston College 2002). Παρόλα αυτά υπάρχουν άλλες μελέτες στις οποίες διαπιστώνεται μια ισχυρή σχέση μεταξύ εθελοντισμού και θρησκευτικής δραστηριότητας (Gomez & Gunderson 2003, Devlin 2001) καθιστώντας τον ξεκάθαρο προσδιορισμό της σύνδεσής τους προβληματικό.

6. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Σύμφωνα με τα προκύπτοντα από την παραπάνω εργασία η απόφαση για εθελοντική προσφορά είναι αποτέλεσμα προσπάθειας ικανοποίησης διαφόρων στόχων και επιδιώξεων. Τα κίνητρα συνεπώς που ενεργοποιούν τους εθελοντές είναι ποικίλα, εσωτερικά και εξωτερικά. Σαν εσωτερικά κίνητρα αναφέρονται αυτά τα οποία πηγάζουν από τον εσωτερικό κόσμο ενός ατόμου. Το κίνητρο προέρχεται από την ευχαρίστηση που παίρνει κάποιος από τον σκοπό τον ίδιο ή από την αίσθηση της ικανοποίησης στην επίτευξη ή απλώς στην εργασία πάνω σε ένα στόχο. Τα εξωτερικά κίνητρα πηγάζουν από την προσδοκία εξωτερικών ανταμοιβών υλικών ή όχι τις οποίες μπορεί να καρπωθεί ποικιλοτρόπως ένα άτομο²³. Από τη συγκεκριμένη εργασία προκύπτει ότι τα βασικά - πρωταρχικά κίνητρα των Ελλήνων εθελοντών πυροσβεστών – δασοπυροσβεστών είναι:

- *η επιθυμία τους να αποκτήσουν χρήσιμες γνώσεις,*
- *η θέλησή τους να προσφέρουν στην περιοχή τους,*
- *το να νοιώσουν χρήσιμοι στην κοινωνία γενικά,*
- *η αγάπη τους για τον κίνδυνο και τη δράση,*

²³ allpsych.com/dictionary/dictionary2.html.

- *η προμοδότηση τους με μόρια για την εισαγωγή τους στο Πυροσβεστικό Σώμα,*
- *οικολογικές ανησυχίες,*
- *και τέλος η απόκτηση ικανοτήτων που δεν θα αποκτούσαν με άλλο τρόπο*

Παρά το γεγονός ότι ο εθελοντισμός θεωρείται αρχικά μια μορφή δραστηριότητας βασιζόμενη σε μη εγωιστικά ελατήρια, βλέπουμε ότι από τα επτά κυριότερα κίνητρα τα τρία μόνο μπορούν να ταξινομηθούν στην κατηγορία των κινήτρων που έχουν σαν αφετηρία αξίες και αλτρουϊστικά ιδεώδη, ενώ άλλα τρία έχουν εγωϊστικές κατευθύνσεις. Αυτό πιθανώς να συμβαίνει εξαιτίας των πολιτισμικών και οικονομικών χαρακτηριστικών της ελληνικής κοινωνίας. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρει ένας εθελοντής "όλα τώρα γίνονται για το συμφέρον και δεν υπάρχει πραγματική αγάπη για την πατρίδα και τον άνθρωπο". Η έλξη προς τον κίνδυνο και τη δράση, αν και δεν ανήκει στις προηγούμενες κατηγορίες και όντας ένα εσωτερικό καθαρά κίνητρο, εντούτοις έχει να κάνει με μια εγωκεντρική επιβεβαίωση του εαυτού μας και των ικανοτήτων του και δεν έχουμε κανένα λόγο να θεωρήσουμε ότι χαρακτηρίζεται από διάθεση για προσφορά.

Σε δεύτερη μοίρα έρχονται λόγοι όπως:

- η αξιοποίηση του ελεύθερου χρόνου,
- η αντιμετώπιση προκλήσεων,
- η φυγή από τη ρουτίνα της καθημερινότητας,
- η γνωριμία με ένα νέο τρόπο ζωής,
- η απόκτηση αυτοποεποίησης και αυτοεκτίμησης
- και η επιθυμία συμμετοχής σε μια ομάδα με κοινωνική αποδοχή.

Τέλος μικρής ή χωρίς καθόλου σημασία είναι κίνητρα όπως οι νέες γνωριμίες, οι επαγγελματικές επαφές, η ικανοποίηση ηθικών ή θρησκευτικών αξιών, η απόκτηση αναγνώρισης από τον κοινωνικό περίγυρο, το να είναι κάποιος επικεφαλής ή υπεύθυνος για κάτι κ.α.

Κατατάσσοντας τα βασικά κίνητρα σύμφωνα με την προσέγγιση των Clary et al 1998 βλέπουμε ότι οι βασικές λειτουργίες που εξυπηρετούνται από την εμπλοκή με την εθελοντική πυρόσβεση είναι αυτές της **κατανόησης** (γνώσεις από και για τον τομέα δραστηριοποίησης, ικανότητες), των **αξιών** (προσφορά στην περιοχή μας και στην κοινωνία γενικά, οικολογία) και της **καριέρας** (μοριοδότηση για την εισαγωγή στο Πυροσβεστικό Σώμα). Ένας ανεξάρτητος παράγοντας που δεν παρουσιάζεται στις

περισσότερες μελέτες για τα κίνητρα, είναι το στοιχείο της γοητείας που ασκεί ο κίνδυνος και η δράση. Αυτό είναι λογικό γιατί δεν υπεισέρχεται αυτός ο παράγοντας σε άλλες μορφές εθελοντισμού. Εδώ όμως είναι κυρίαρχος λόγω της φύσης της εργασίας που καλούνται να προσφέρουν οι εθελοντές ώστε να μπορεί να αποτελέσει μια νέα λειτουργική ανάγκη, η ικανοποίηση της οποίας κινητοποιεί κάποιον να γίνει εθελοντής πυροσβέστης. Έτσι μπορούμε να πούμε ότι ο παράγοντας **“αδρεναλίνη”** είναι για τους εθελοντές πυροσβέστες βασικός λόγος κινητοποίησης.

Η αναμενόμενη από πολλούς κυριαρχία του κινήτρου της μοριοδότησης δεν επιβεβαιώθηκε εμπειρικά, αν και βρίσκεται σε αρκετά υψηλή θέση. Εντούτοις η πλειοψηφία των κινήτρων είναι εξωτερικά (βλέπε παραπάνω), δηλαδή συνδέονται με την προσδοκία κάποιας προσωπικής ωφέλειας από την εμπλοκή με τον εθελοντισμό.

Στη δεύτερη κατηγορία κινήτρων βρίσκουμε εκτός από το κίνητρο της κατανόησης και αυτά της αυτοπραγμάτωσης – αυτοβελτίωσης και της κοινωνικότητας, χωρίς όμως να παίζουν τον ίδιο σημαντικό ρόλο με αυτόν των προηγούμενων κινήτρων. Μπορούν να δράσουν ενισχυτικά αναπληρώνοντας πιθανώς μικρές απογοητεύσεις από την μη ικανοποιητική εκπλήρωση των βασικών στόχων.

Τέλος θεωρώ αξιοσημείωτη την σχεδόν ολοκληρωτική έλλειψη παρότρυνσης από αμιγώς ηθικά κίνητρα (τρίτο από το τέλος), που συνδέονται με τη θρησκεία και το όλο σύστημα αξιών που τη συνοδεύουν. Όπως όμως αναφέρθηκε παραπάνω άτομα με ενεργή θρησκευτική ζωή προτιμούν να κάνουν δωρεές σε εκκλησιαστικές ή γενικά προσκείμενες στη θρησκεία οργανώσεις και σωματεία.

7. ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Οι εθελοντές χρειάζονται ικανοποίηση!!!. Η βάση για να γίνει αυτό καθώς και η βελτίωση και ανάπτυξη της εθελοντικής δουλειάς είναι η κατανόηση των αναγκών (τα θέλω και οι στόχοι) των εθελοντών και των βασικών συνθηκών με τις οποίες δουλεύουν. Ο προσδιορισμός λοιπόν και η γνώση εκ των προτέρων των κινήτρων των εθελοντών είναι μια εξαιρετικά χρήσιμη πληροφορία για τους οργανισμούς και τις οργανώσεις που αποσκοπούν στην κινητοποίησή τους. Το είδος επίσης των κινήτρων μπορεί να προδιαγράψει από την αρχή με αρκετή βεβαιότητα το χρονικό διάστημα εθελοντικής υπηρεσίας ενός υποψηφίου εθελοντή. Έχει παρατηρηθεί ότι τα εσωτερικού τύπου κίνητρα συνήθως επιτείνουν τη χρονική διάρκεια της εθελοντικής υπηρεσίας ενώ αντίθετα οι εξωτερικοί παράγοντες τη μειώνουν (Sundeen 1990,

Thompson & Bono 1993, Clary et al 1998). Αντίστοιχα η ικανοποίηση από μια εργασία απαντά σε εσωτερικά ελατήρια, ενώ η δυσφορία και η μη ικανοποίηση προκύπτει βασικά από προβλήματα με εξωτερικά ελατήρια (Herzberg et al 1957).

Το Ελληνικό Πυροσβεστικό Σώμα βρίσκεται σε μια προσπάθεια επαναπροσδιορισμού του θεσμού των εθελοντών. Χαρακτηριστικό παράδειγμα της προβληματικής ως τώρα πορείας είναι το γεγονός ότι χρειάστηκε να αναπροσαρμοστούν οι λίστες των εθελοντών με αποτέλεσμα ο αριθμός των ενεργών εθελοντών από περίπου 7.000 να μειωθεί σε περίπου 2.500. Αυτό δείχνει εύγλωττα ότι ένα τεράστιο ποσοστό ατόμων που αρχικά εντάχθηκαν σαν εθελοντές τελικά σταμάτησαν την ενασχόληση και προσφορά τους. Θεωρούμε, πέρα από τα πρακτικά προβλήματα χρόνου και πιθανώς χρημάτων που απαιτεί η εμπλοκή με την εθελοντική πυρόσβεση, ότι το πρόβλημα έγκειται και στη δυσκολία του Σώματος να κατανοήσει τα κίνητρα και τους στόχους αυτών των ανθρώπων.

Υπάρχουν κάποιοι αρχικοί γενικοί κανόνες του τι περιμένουν κυρίως οι νέοι (<24 ετών) από την οποιαδήποτε εθελοντική υπηρεσία τους, οι οποίοι στη διεθνή βιβλιογραφία συνοψίζονται με την ακροστοιχίδα F.L.E.X.I.V.O.L. (Institute for Volunteering Research, 1997) που είναι τα αρχικά των λέξεων:

Flexibility (ευελιξία όσον αφορά τη δέσμευση τους και το ωράριο εργασίας),

Legitimacy (νομιμότητα - γνησιότητα, μια πιο ευνοϊκή εικόνα του εθελοντισμού)

Ease of Access (εύκολη πρόσβαση σε θέματα διαφήμισης και πληροφόρησης σχετικά με τις ευκαιρίες εθελοντικής προσφοράς)

Experience (εμπειρία, να αποκτήσουν εμπειρίες που είναι ουσιαστικές για την προσωπική ανάπτυξη)

Incentives (ελατήρια – κίνητρα, τέτοια όπως πιστοποιήσεις ή αναφορές που βεβαιώνουν τη συμμετοχή τους)

Variety (ποικιλία, μεγάλη επιλογή σε θέματα ποικιλίας και διαφορετικών τύπων ενασχολήσεων)

Organization (ικανή, πληροφοριακή, υποστηρικτική και αξία εκτίμησης οργάνωση)

Laughs (χαρά, η εθελοντική εργασία πρέπει να είναι ευχάριστη και ικανοποιητική)

Παράλληλα όμως υπάρχουν και αιτίες οι οποίες παρεμποδίζουν την επίδραση των κινήτρων (Gaskin & Smith 1995, Fischer & Jung 2001):

- Η εθελοντική εργασία θα μπορούσε να είναι καλύτερα οργανωμένη,
- Οι προσπάθειες (των εθελοντών) δεν εκτιμούνται πάντα.

- Η εθελοντική εργασία απαιτεί πάρα πολύ χρόνο.
- Οι εθελοντές αισθάνονται να πιέζονται εξαιτίας μιας αίσθησης κοινωνικής υποχρέωσης.

Σε μια προσπάθεια να συγκεντρωθούν οι δομές των αναγκαίων βασικών συνθηκών που πρέπει να πληρεί ο οργανισμός που απασχολεί εθελοντές, μπορούν να προσδιοριστούν οι ακόλουθες γενικές κατηγορίες (Fischer & Jung 2001):

- ✓ Υλική υποδομή: Οι αναγκαίες εγκαταστάσεις διαμονής και εργασίας, ενώ πρέπει να παρέχονται τεχνικοί και οικονομικοί πόροι.
- ✓ Οργανωτική υποδομή: Κανονιστικό πλαίσιο για την οργάνωση της εθελοντικής εργασίας. Είναι ιδιαίτερα σημαντική η ευελιξία σε θέματα χρόνου και γραφειοκρατίας καθώς και μια συμμετοχική δομή. Πρέπει επίσης να παρέχεται ασφαλιστική κάλυψη.
- ✓ Υποστήριξη και εκπαίδευση: Πρέπει να παρέχεται από επαγγελματίες τεχνική και έμπνευξη υποστήριξη. Οι απαιτήσεις δεν πρέπει να είναι πάρα πολύ υψηλές ενώ πρέπει να παρέχονται ευκαιρίες για περαιτέρω εκπαίδευση.
- ✓ Δομή της εθελοντικής εργασίας: Πρέπει να ενθαρρύνονται και να διευρύνονται οι ικανότητες. Η ποικιλία και η δυνατότητα να διασκεδάζουν μέσα στον εθελοντισμό είναι παράγοντες που πρέπει να λαμβάνονται υπόψη, ιδίως όσον αφορά στους νέους εθελοντές.
- ✓ Αναγνώριση: Η εθελοντική εργασία πρέπει να χαίρει της αναγνώρισης των επαγγελματιών και άλλων. Πρέπει να γίνονται αναφορές σε ικανότητες και δραστηριότητες.
- ✓ Δημοσιότητα: Πρέπει να περνάει προς τον έξω κόσμο μια θετική εικόνα του εθελοντισμού και η πρόσβαση στην εθελοντική εργασία πρέπει να προωθείται και να διευκολύνεται.

Γνωρίζοντας τα γενικά "θέλω" των εθελοντών, τις βασικές αιτίες που θα μπορούσαν να εμποδίσουν την επίδραση των κινήτρων, τις βασικές υποχρεώσεις του οργανισμού προς τους εθελοντές αλλά και τα ξεχωριστά προσωπικά κίνητρα της ομάδας ανθρώπων που δραστηριοποιούνται στην εθελοντική πυρόσβεση, το Πυροσβεστικό Σώμα μπορεί να πάρει μια σειρά μέτρα για τη στρατολόγηση εθελοντών και στη συνέχεια για τη παραμονή τους στο Σώμα. Ας μην ξεχνάμε ότι η μη ικανοποίηση των βασικών κινήτρων μπορεί να λειτουργήσει σαν αντικίνητρο στην στρατολόγηση και παραμονή.

Οι υποψήφιοι εθελοντές επιλέγουν οργανισμούς που τους παρέχουν ευκαιρίες να ικανοποιήσουν τους στόχους τους. Έτσι στην προσπάθεια προσέλκυσης εθελοντών πρέπει να εξαιρούνται οι δυνατότητες των συμμετεχόντων να κερδίσουν αυτά που ζητούν, όπως γνώσεις, δυνατότητα να βοηθήσουν την περιοχή και την κοινωνία τους, να αποκτήσουν ιδιαίτερες ικανότητες, να βοηθήσουν στην προστασία του περιβάλλοντος. Μια και η προσέλκυση νέων ανθρώπων είναι το ζητούμενο λόγω της φύσης της εθελοντικής εργασίας και σαν επένδυση για το μέλλον, το Πυροσβεστικό Σώμα θα μπορούσε να αναπτύξει ένα πρόγραμμα ενημέρωσης και προώθησης του θεσμού στα σχολεία επικεντρωμένο στα κίνητρα που έχουν προσδιοριστεί. Αυτό μπορεί να γίνει με επιλεγμένες ομιλίες και παρουσιάσεις. Διαφημιστικά ένθετα επίσης στην τηλεόραση, το ραδιόφωνο στον ηλεκτρονικό κι έντυπο τύπο μπορούν να βοηθήσουν. Αρχικά η έμφαση πρέπει να δοθεί στα αλτρουϊστικά κίνητρα του εθελοντισμού (προσφορά σε κοινωνία και άνθρωπο, προστασία του περιβάλλοντος), μια και συνήθως η απόφαση ενασχόλησης με το θεσμό οδηγείται κυρίως από αλτρουϊστικούς στόχους, ενώ η απόφαση κάποιου να συνεχίσει βασίζεται στην αποτίμηση του κόστους σε σχέση με τα όποια οφέλη (Philips 1982). Η χρησιμοποίηση επίσης ήδη εθελοντών, (σαν πρότυπα για μίμηση), στην ενημέρωση και πληροφόρηση των ενδιαφερομένων σε ημερίδες αφιερωμένες στον εθελοντισμό, μπορεί να βοηθήσει σημαντικά στην προσέλκυση νέων εθελοντών.

Πρίν όμως την πραγματοποίηση των παραπάνω, το Π.Σ. πρέπει να απαντήσει σε θεμελιώδη ερωτήματα που αφορούν την λειτουργία του και την ένταξη και εμπλοκή σε αυτό εθελοντών. Ερωτήματα όπως γιατί χρειάζονται οι εθελοντές, ποιός θα είναι ο ρόλος τους στην αποστολή του Σώματος (ξεκάθαροι και διακριτοί ρόλοι), εάν το μόνιμο προσωπικό καταλαβαίνει το ρόλο των εθελοντών στο έργο του, ποιά είναι τα ωφέλη που αποκομίζουν οι εθελοντές, ποιούς θελει σαν εθελοντές, πότε τους χρειάζεται, ποια τακτική στρατολόγησης είναι η καλύτερη, ποιός θα κάνει τη στρατολόγηση και τέλος είναι έτοιμο να διαχειριστεί την ανταπόκριση αναλαμβάνοντας την ευθύνη εκπαίδευσης και διαχείρισης των εθελοντών;

Αντιπαρερχόμενοι τα ηθικά διλήματα που προκύπτουν από μια ελευθεριοκρατική και αυτόνομη κοινωνική θεώρηση του κατα πόσο το κράτος δικαιούται να προάγει και να στηρίζει τον εθελοντισμό, χειραγωγώντας κατά κάποιο τρόπο τον πολίτη (Βουτσάκης Β. 2004), μπορούν να υπάρξουν και οικονομικά κίνητρα από την πολιτεία όπως οι φοροαπαλλαγές - που καταργήθηκαν το 1992, μια μόλις χρονιά μετά τη θέσπισή τους.

Στη συνέχεια όμως και για να επιτευχθεί η μακρόχρονη παραμονή των εθελοντών πρέπει να γίνει προσπάθεια ικανοποίησης του μεγαλύτερου μέρους των κινήτρων τους. Έτσι θα ήταν σκόπιμο να εφαρμοστούν τα παρακάτω:

1. Συνέντευξη. Αρχικά πρέπει να γίνει κατανοητό ότι πρέπει να αφιερωθεί λίγος χρόνος στην κατεύθυνση εξεύρεσης των κινήτρων των νεοεισερχόμενων εθελοντών. Θα μπορούσε να ακολουθηθεί μια τακτική παρόμοια της παρούσας εργασίας και αξιολόγηση των αποτελεσμάτων από κοινωνικούς ψυχολόγους.
2. Εκπαίδευση. Η απόκτηση γνώσεων είναι το βασικό κίνητρο των εθελοντών. Συνεπώς η μη εκπλήρωση αυτού του στόχου μπορεί σύντομα να οδηγήσει στην απώλεια του ενδιαφέροντος και στην παραίτηση. Είναι ανάγκη η δημιουργία σχολής για την βασική εκπαίδευσή τους που θα παρέχει πιστοποιημένη εκπαίδευση για όλους τους εθελοντές στα πρότυπα των επαγγελματιών συναδέλφων τους, η ανάπτυξη εκπαιδευτικών εγχειριδίων για εθελοντές, καθώς και η εισαγωγή ενός συστήματος αξιολόγησής τους ώστε να διαπιστώνεται η πρόοδός τους. Λαμβάνοντας υπόψη τον παράγοντα της ανατροφοδότησης των κινήτρων για μια μακρόχρονη προσφορά πρέπει να προγραμματιστεί η δυνατότητα μετεκπαίδευσης ανα τακτά χρονικά διαστήματα στα νέα δεδομένα του επαγγέλματος.
3. Η ικανοποίηση των αλτρουϊστικών κινήτρων είναι κάτι προσωπικό αλλά μπορεί να ενισχυθεί με την παροχή ηθικών αμοιβών από το Σώμα και επιβράβευσης όχι μόνο των εξαιρέτων πράξεων αλλά και της πολύχρονης και αδιάλειπτης προσφοράς. Η βράβευση εθελοντών σε εκδηλώσεις μπορεί να μειώσει τη δυσαρέσκεια που μπορεί να υπάρχει από άλλες αιτίες και να ανατροφοδοτήσει τη διάθεση για προσφορά. Άλλωστε όπως αναφέρθηκε παραπάνω η εσωτερική χαρά και ικανοποίηση αυξάνουν το χρόνο ενασχόλησης με τον εθελοντισμό.
4. Καθήκοντα. Οι εθελοντές πρέπει να αφήνονται, αφού βέβαια έχουν την κατάλληλη εκπαίδευση, να επιχειρούν κατά τον ίδιο τρόπο όπως οι επαγγελματίες συνάδελφοί τους κι όχι κάνοντας μόνο βοηθητικές εργασίες, ικανοποιώντας έτσι την έλξη τους προς τη δράση και τον κίνδυνο. Η ικανοποίηση μετά από ένα επιτυχημένο συμβάν όπου ο εθελοντής είχε σημαντική προσφορά του γεμίζει τις μπαταρίες της θέλησης για προσφορά. Άλλωστε ένα συνηθισμένο παράπονο των εθελοντών είναι ο παραγκωνισμός

τους από τους επαγγελματίες, αφήνοντας σε αυτούς τις εργασίες ρουτίνας όπως του τηλεφωνητή.

5. Ειδικότερα θα μπορούσε να γίνει προσπάθεια εναρμονισμού των καθηκόντων και αρμοδιοτήτων των εθελοντών με τη γενική κατεύθυνση των κινήτρων τους ώστε να υπάρχει καλύτερη αξιοποίηση του ανθρωπίνου δυναμικού, χωρίς να επέρχεται νωρίς το φαινόμενο της “εξάντλησης” δηλαδή της απώλειας του ενδιαφέροντος για εθελοντική προσφορά με το χρόνο λόγω εγγενών με τον εθελοντισμό αιτιών (Fuertes & Jimenez 2000). Άτομα π.χ. με αυξημένο το κίνητρο της “αδρεναλίνης” μπορούν να χρησιμοποιηθούν σε έντονες επιχειρησιακές καταστάσεις, άλλα με οικολογικά κίνητρα μπορούν να αξιοποιηθούν στην φύλαξη και επόπτευση δασών και χωματερών από τον κίνδυνο των πυρκαγιών, ενώ άλλοι με πιο κοινωνικά κίνητρα στη πληροφόρηση του κόσμου για θέματα που άπτονται του πυροσβεστικού ενδιαφέροντος.
6. Η συμμετοχή των εθελοντών σε εκδηλώσεις κοινωνικού χαρακτήρα μπορεί να ενδυναμώσει την αίσθηση της ένταξής τους στο Πυροσβεστικό Σώμα, δημιουργώντας την πεποίθηση ότι θεωρούνται αναπόσπαστο κομμάτι της Υπηρεσίας και ότι αναγνωρίζεται η προσφορά τους.
7. Η πιο συστηματική ενασχόληση τους με το πυροσβεστικό έργο (μάχιμη υπηρεσία) θα τους βοηθήσει να αναπτύξουν και τις ικανότητες που αποζητούν. Ικανότητες που δεν έχει ο κοινός άνθρωπος, αυξάνοντας την αυτοπεποίθησή τους και τη διάθεση για προσφορά.
8. Η primoδότηση των εθελοντών με μόρια είναι ένας σημαντικός παράγοντας κινητοποίησης. Συνεπώς το Πυροσβεστικό Σώμα οφείλει να το συνεχίσει και πιθανόν να το ενισχύσει. Όμως η μοριοδότηση σε καμιά περίπτωση δεν δίνει εθελοντές μακρόχρονης θητείας για δύο λόγους. Είτε γιατί ο εθελοντής καταφέρνει τελικά να εισαχθεί στο Πυροσβεστικό Σώμα, είτε γιατί μην καταφέροντας να εισαχθεί στο Σώμα, με την πάροδο μερικών ετών παραιτείται αν δεν έχει κάποιο άλλο σημαντικό κίνητρο ή ικανοποίηση του οποίου να τον κρατάει σε υπηρεσία.
9. Εκτός από το θέμα της εκπαίδευσης ο σωστός εξοπλισμός των εθελοντών θα τους κάνει να αισθάνονται ενεργά μέλη του σώματος όχι μια ιδιαίτερη και παραμελημένη κατηγορία, απαλείφοντας αισθήματα συναισθηματικής κούρασης κι απογοήτευσης. Επίσης θα εξαλείψει τον ανασταλτικό

παράγοντα των υψηλών προσωπικών εξόδων στον οποίο υποβάλλονται συχνά οι εθελοντές πυροσβέστες προκειμένου να αποκτήσουν τον απαραίτητο εξοπλισμό τους.

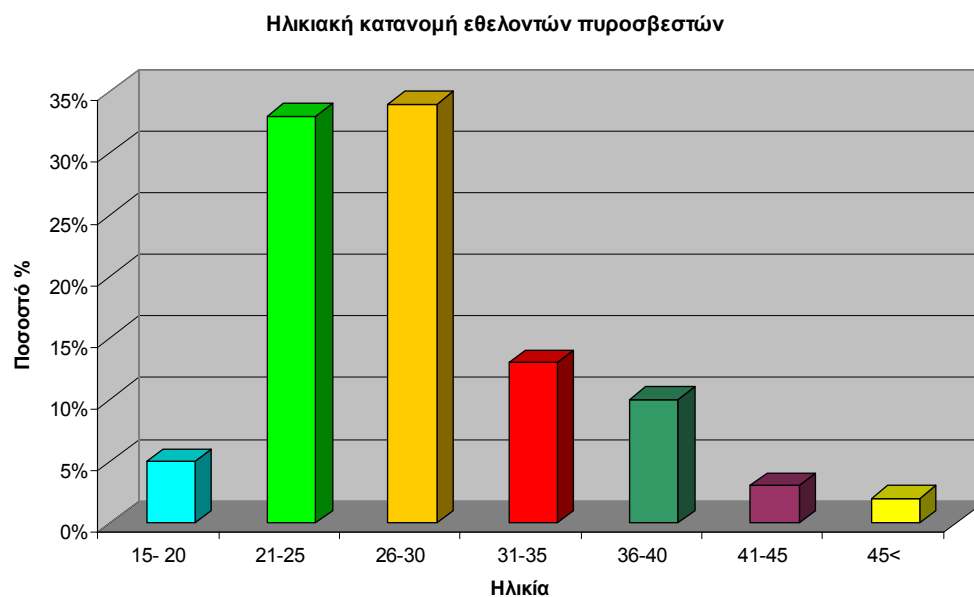
10. Αν και δεν ανήκουν μέσα στα κύρια κίνητρα εθελοντικής προσφοράς, μικρές οικονομικές εξυπηρετήσεις από πλευράς του κράτους όπως η καθημερινή δωρεάν μετακίνηση τους με τις αστικές συγκοινωνίες (πράγμα που ζητάται επανειλημένως από τους εθελοντές) μπορεί να βοηθήσουν στην ενδυνάμωση της αίσθησης ότι η προσφορά τους εκτιμάται.

Εκτός από την Πυροσβεστική Υπηρεσία η πολιτεία μπορεί και πρέπει να θέσει το κανονιστικό πλαίσιο του εθελοντισμού, εναρμονίζοντας το με τις συστάσεις για υποστήριξη του εθελοντισμού στο ψήφισμα 56/38 'Εισηγήσεις για την ενίσχυση του εθελοντισμού' το οποίο υιοθέτησε κατά τη διάρκεια της 56^{ης} Συνόδου της η Γενική Συνέλευση των Ηνωμένων Εθνών το 2001, δίνοντας προσοχή στα νομικά θέματα που έχουν επίπτωση στην προθυμία και την ικανότητα των πολιτών να προσφέρουν εθελοντικά.

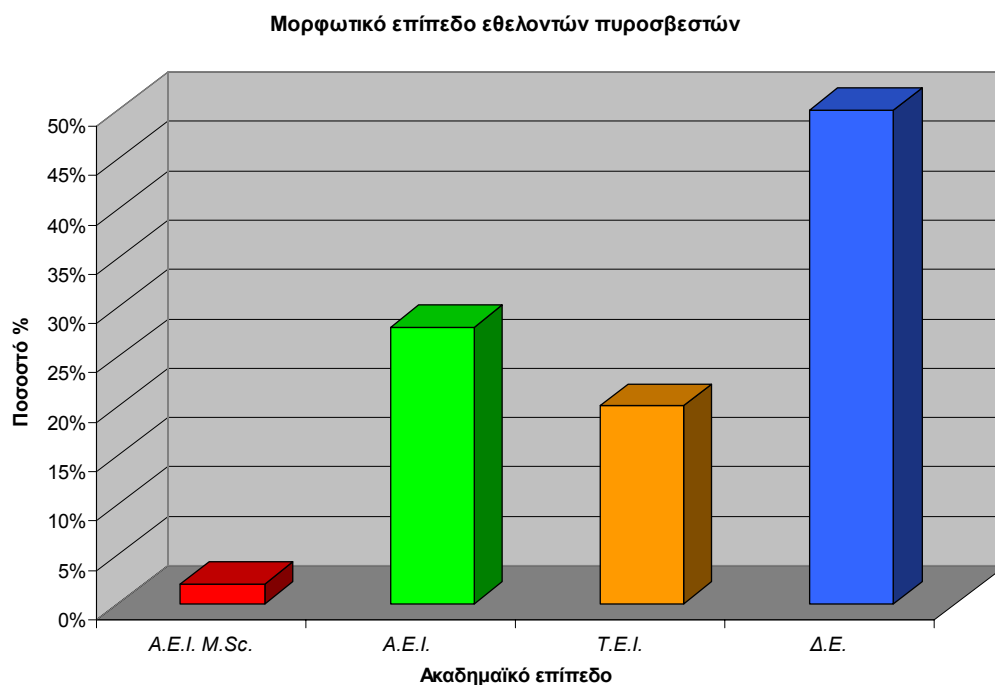
Έτσι προκύπτει ότι είναι ανάγκη να γίνουν παρεμβάσεις στην ήδη υπάρχουσα νομοθεσία όπως π.χ. α) σε θέματα εργατικού δικαίου όπως σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας και στη νομική κάλυψη των εθελοντών, β) σε θέματα φορολογικών κανονισμών και γ) στη νομοθεσία της κοινωνικής πρόνοιας, αλλά και να θεσπιστεί ένα νομικό πλαίσιο για τον εθελοντισμό προσδιορίζοντας τους αναγκαίους νομικούς ορισμούς, τις γενικές αρχές του εθελοντισμού, τις σχέσεις εθελοντών και οργανισμού εργασίας, την αναγνώριση της εθελοντικής συνεισφοράς καθώς και το ρόλο των κυβερνήσεων.

Σε κάθε περίπτωση πρέπει να κατανοηθεί από όλους που θέλουν να χρησιμοποιήσουν εθελοντές σαν αρωγούς του σκοπού και του έργου τους ότι δεν κινητοποιούν αυτοί τους εθελοντές, αλλά οι εθελοντές κουβαλάνε μέσα τους τα δικά τους πολύ συγκεκριμένα κίνητρα. Αυτό που πρέπει να γίνει είναι η ανίχνευση και κατανόηση αυτών των κινήτρων. Τα αποτελέσματα μόνο θετικά μπορεί να είναι όχι μόνο για τους ίδιους και το Πυροσβεστικό Σώμα αλλά και για την κοινωνία γενικότερα.

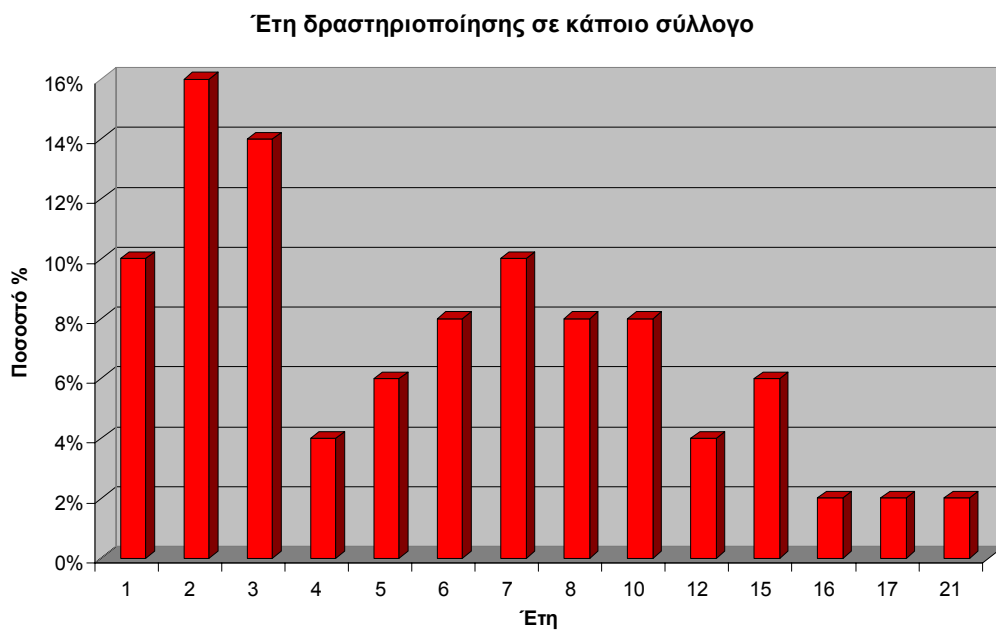
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ



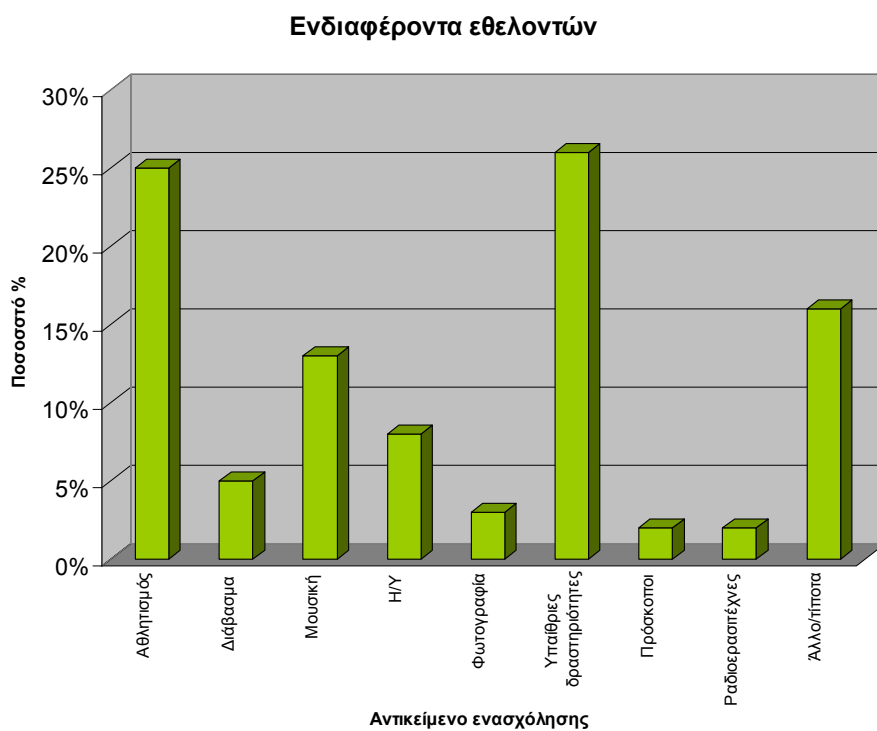
Γράφημα 1: Ηλικιακή κατανομή εθελοντών πυροσβεστών – δασοπυροσβεστών



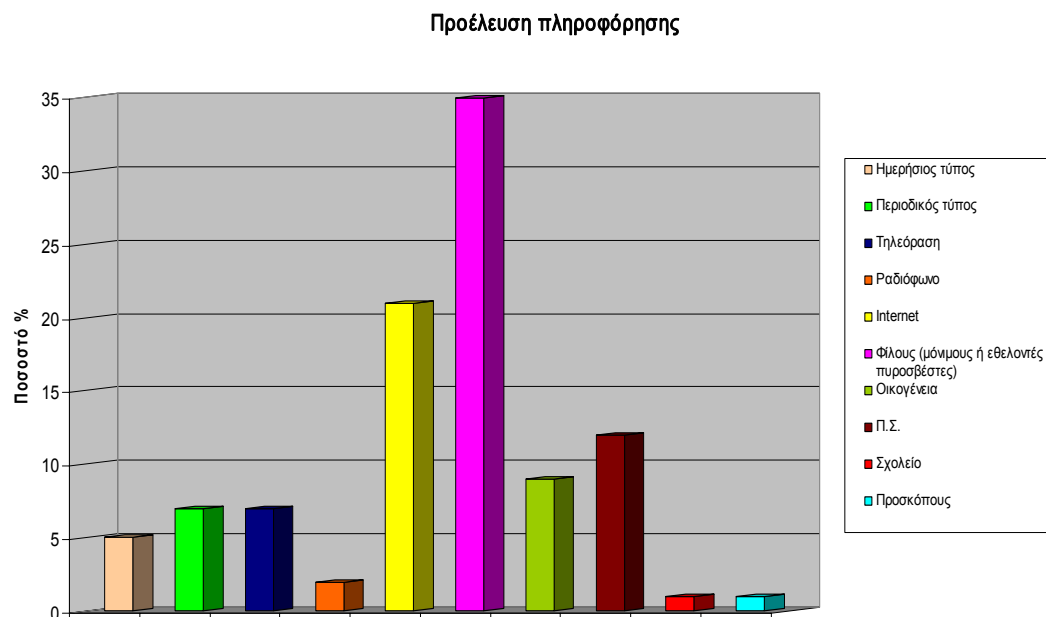
Γράφημα 2: Μορφωτικό επίπεδο εθελοντών πυροσβεστών – δασοπυροσβεστών



Γράφημα 3: Έτη δραστηριοποίησης σε σύλλογο ή σωματείο.



Γράφημα 4: Ενδιαφέροντα εθελοντών πυροσβεστών - δασοπυροσβεστών



Γράφημα 5: Προέλευση πληροφόρησης για τους εθελοντές πυροσβέστες

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ II ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

ΧΑΡΟΚΟΠΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ

ΤΜΗΜΑ ΓΕΩΓΡΑΦΙΑΣ

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ “ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΦΥΣΙΚΩΝ ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΟΓΕΝΩΝ ΚΑΤΑΣΤΡΟΦΩΝ”

1. ΗΛΙΚΙΑ & ΦΥΛΟ.....

2. ΕΠΙΠΕΔΟ ΓΝΩΣΕΩΝ.

Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση

ΑΕΙ

ΤΕΙ

Άλλο (προσδιορίστε).....

3. ΑΛΛΑ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝΤΑ.....

4. ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΠΟΙΗΣΤΕ ΣΕ ΚΑΠΟΙΟ ΣΥΛΛΟΓΟ ΣΩΜΑΤΕΙΟ κ.λπ.

Ναι Όχι.... (Αν όχι προχωρήστε στην ερώτηση Νο 8)

5. ΑΝ ΝΑΙ ΣΕ ΠΟΙΟΝ ;

6. ΑΝ ΝΑΙ ΓΙΑ ΠΟΣΟ ΧΡΟΝΙΚΟ ΔΙΑΣΤΗΜΑ;.....

7. ΑΝ ΝΑΙ ΤΙ ΑΚΡΙΒΩΣ ΚΑΝΕΤΕ ΣΤΟ ΣΥΛΛΟΓΟ ΑΥΤΟ ;.....

8. ΠΟΙΑ ΕΙΝΑΙ ΤΑ ΚΙΝΗΤΡΑ ΠΟΥ ΣΑΣ ΩΘΗΣΑΝ ΝΑ ΓΙΝΕΤΕ ΕΘΕΛΟΝΤΕΣ ΠΥΡΟΣΒΕΣΤΕΣ

(Βάλτε 1, 2, 3, 4, 5 σε ένα η περισσότερα από τα παρακάτω κατά σειρά προτεραιότητας)

- ☐ ΟΙΚΟΛΟΓΙΚΕΣ ΑΝΗΣΥΧΙΕΣ
- ☐ ΓΙΑ ΝΑ ΑΠΟΚΤΗΣΕΤΕ ΧΡΗΣΙΜΕΣ ΓΝΩΣΕΙΣ
- ☐ ΓΙΑ ΝΑ ΑΠΟΚΤΗΣΕΤΕ ΙΚΑΝΟΤΗΤΕΣ ΠΟΥ ΔΕΝ ΘΑ ΑΠΟΚΤΟΥΣΑΤΕ ΜΕ ΑΛΛΟ ΤΡΟΠΟ
- ☐ ΓΙΑ ΝΑ ΓΝΩΡΙΣΕΤΕ ΚΑΙΝΟΥΡΙΟΥΣ ΑΝΘΡΩΠΟΥΣ ΚΑΙ ΝΑ ΚΑΝΕΤΕ ΝΕΟΥΣ ΦΙΛΟΥΣ
- ☐ ΓΙΑ ΝΑ ΞΕΦΥΓΕΤΕ ΑΠΟ ΤΗ ΡΟΥΤΙΝΑ ΤΗΣ ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΟΤΗΤΑΣ
- ☐ ΓΙΑ ΝΑ ΝΙΩΣΕΤΕ ΧΡΗΣΙΜΟΙ ΓΙΑ ΤΗ ΚΟΙΝΩΝΙΑ
- ☐ ΓΙΑ ΝΑ ΕΙΣΤΕ ΜΕ ΦΙΛΟΥΣ ΣΑΣ ΠΟΥ ΗΔΗ ΗΤΑΝ ΕΘΕΛΟΝΤΕΣ
- ☐ ΓΙΑ ΝΑ ΚΑΝΕΤΕ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΕΠΑΦΕΣ
- ☐ ΓΙΑ ΝΑ ΕΙΣΤΕ ΜΕΛΟΣ ΜΙΑΣ ΟΜΑΔΑΣ ΜΕ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΗ
- ☐ ΓΙΑ ΝΑ ΑΞΙΟΠΟΙΗΣΕΤΕ ΣΩΣΤΑ ΤΟΝ ΕΛΕΥΘΕΡΟ ΧΡΟΝΟ ΣΑΣ
- ☐ ΓΙΑ ΝΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΕΤΕ ΤΙΣ ΗΘΙΚΕΣ ή ΘΡΗΣΚΕΥΤΙΚΕΣ ΣΑΣ ΑΞΙΕΣ
- ☐ ΓΙΑ ΝΑ ΓΝΩΡΙΣΕΤΕ ΕΝΑ ΝΕΟ ΤΡΟΠΟ ΖΩΗΣ
- ☐ ΓΙΑ ΝΑ ΠΡΟΣΦΕΡΕΤΕ ΣΤΗΝ ΠΕΡΙΟΧΗ ΣΑΣ
- ☐ ΓΙΑ ΔΙΑΣΚΕΔΑΣΗ

- ☐ ΓΙΑ ΝΑ ΑΠΟΚΤΗΣΕΤΕ ΜΟΡΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΣΑΣ ΣΤΟ ΠΥΡΟΣΒΕΣΤΙΚΟ ΣΩΜΑ
- ☐ ΓΙΑ ΝΑ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΕΤΕ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ
- ☐ ΓΙΑΤΙ ΣΑΣ ΑΡΕΣΕΙ Η ΔΡΑΣΗ ΚΑΙ Ο ΚΙΝΔΥΝΟΣ
- ☐ ΓΙΑ ΝΑ ΑΠΟΚΤΗΣΕΤΕ ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΑΠΟ ΤΟΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΣΑΣ ΠΕΡΙΓΥΡΟ
- ☐ ΓΙΑ ΝΑ ΕΙΣΤΕ ΕΠΙΚΕΦΑΛΗΣ Ή ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΣΕ ΚΑΤΙ
- ☐ ΓΙΑ ΝΑ ΣΥΝΕΡΓΑΣΤΕΙΤΕ ΜΕ ΑΤΟΜΑ ΠΟΥ ΘΕΩΡΕΙΤΕ ΣΠΟΥΔΑΙΑ ΚΑΙ ΘΑΥΜΑΖΕΤΕ
- ☐ ΓΙΑ ΝΑ ΑΠΟΚΤΗΣΕΤΕ ΑΥΤΟΠΕΠΟΙΘΗΣΗ ΚΑΙ ΝΙΩΣΕΤΕ ΑΥΤΟΕΚΤΙΜΗΣΗ
- ☐ ΑΛΛΟ (περιγράψτε τι).....
-
-
-

9. ΑΠΟ ΠΟΥ ΜΑΘΑΤΕ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΘΕΛΟΝΤΕΣ ΠΥΡΟΣΒΕΣΤΕΣ ;

Από τον ημερήσιο Τύπο

Από τον περιοδικό Τύπο

Από την τηλεόραση

Από το ραδιόφωνο

Από το internet

Από αλλού (προσδιορίστε)

.....

.....

10. ΕΡΓΑΖΕΣΤΕ ΗΔΗ ;

Ναι ... Όχι (Αν Όχι προχωρήστε στο Νο 12)

11. ΑΝ ΝΑΙ ΕΙΣΤΕ ΕΥΧΑΡΙΣΤΗΜΕΝΟΙ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΑΣ ;

Πολύ

Αρκετά

Λίγο

Ελάχιστα

12. ΠΙΣΤΕΥΕΤΕ ΣΤΟ ΘΕΣΜΟ ΤΟΥ ΕΘΕΛΟΝΤΙΣΜΟΥ ; ΚΙ ΑΝ ΝΑΙ ΓΙΑΤΙ ;

.....

.....

13. ΘΕΩΡΕΙΤΕ ΟΤΙ ΟΙ ΕΘΕΛΟΝΤΕΣ ΘΑ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΠΛΗΡΩΝΟΝΤΑΙ ;

Ναι Όχι

14. ΚΙ ΑΝ, ΠΟΣΟ ΠΕΡΙΠΟΥ ΚΑΙ ΓΙΑΤΙ ;

.....

.....

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.

Ελληνική.

Ανθόπουλος, Χ. (2000). Εθελοντισμός: αλληλεγγύη και δημοκρατία, Οξύ, Αθήνα

Βουτσάκης, Β. (2004). Εθελοντές και κράτος: οι σειρήνες της σύμφυσης. *“Η άγνωστη κοινωνία πολιτών”*. Σελ.35-115. Επιμέλεια Σωτηρόπουλος, εκδόσεις Ποταμός Αθήνα.

Παναγιωτοπούλου Ρόη (2003). Η έννοια του εθελοντισμού στη σύγχρονη ελληνική κοινωνία και η πρόκληση των Ολυμπιακών Αγώνων. Εύρεση στις 6 Οκτωβρίου 2007 στην ιστοσελίδα: www.v-prc.gr/7/11/1_gr.html#4#4

Παρατηρητήριο για την κοινωνία της Πληροφορίας (2007). Ταυτότητα χρηστών Internet στην Ελλάδα. Κατεβασμένο από τη διεύθυνση:

www.observatory.gr/files/meletes/%CE%A4%CE%B1%CF%85%CF%84%CF%8C%CF%84%CE%B7%CF%84%CE%B1%20%CE%A7%CF%81%CE%B7%CF%83%CF%84%CF%8E%CE%BD%20Internet%20_%CF%84%CE%B5%CE%BB%CE%B9%CE%BA%CF%8C.pdf

Πολυχρονίου Χ. (2001). "Η ιδεολογία του εθελοντισμού: Μία κριτική", *Θέσεις, τεύχος 77*, σ. 53-65.

Ξενόγλωσση.

Archer, John (2007). Εξελικτική κοινωνική ψυχολογία. *Εισαγωγή στην Κοινωνική Ψυχολογία*. Σελ. 61 – 90, Επιμέλεια Hewstone M., Stroebe W., Εκδόσεις Παπαζήση, τρίτη Ελληνική έκδοση.

Bierhoff Hans (2007). Φιλοκοινωνική συμπεριφορά. *Εισαγωγή στην Κοινωνική Ψυχολογία*. Σελ. 397 – 434, Επιμέλεια Hewstone M., Stroebe W., Εκδόσεις Παπαζήση, τρίτη Ελληνική έκδοση.

- Bohman, J. (1996). Public Deliberation. The MIT press, Καίμπριτζ, Μασαχουσέτη.
- Brubaker, E. D. (1975) Free ride, free revelation, or golden rule? *Journal of Law and Economics*, 18, 147-161.
- Chaan, R. A., & Goldberg-Glen, R. S. (1991). Measuring motivation to volunteer in human services. *Journal of Applied Behavioral Science*, 27, 269-284.
- Clary E., Snyder M., Ridge R, Copeland J, Stukas A., Haugen J. & Miene P. (1998). Understanding and Assessing the Motivations of Volunteers: A functional Approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 74, No 6, 1516-1530.
- Clary, E., Snyder, M., & Stukas, A. A. (1998). Volunteer motivations: Findings from a national survey. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 25(4), 485-505.
- Devlin, R. A. (2001). Volunteers and the Paid Labour Market. *Isuma: Canadian Journal of Policy Research*, Vol. 2, No 2, 62-68.
- Esmond J., Dunlop P. (2004). Developing the Volunteer Motivation Inventory to Assess the Underlying Motivational Drives of Volunteers in Western Australia. *A Research Project funded by Loterywest, Social Research Grant and Undertaken by CLANWA Inc.* Εύρεση στις 28 Σεπτεμβρίου 2006, στην ιστοσελίδα:
www.morevolunteers.com/resources/MotivationFinalReport.pdf
- Fischer Ch. Uwe, Jung Claudia (2001). Civic engagement in drug addiction prevention. Motivation of volunteers in a European context. Published by the Centre de Prevention des Toxicomanies. VEP Landau Verlag Empirisch Padagogik e.V.
- Fitch, R. T. (1987). Characteristics and motivations of college students volunteering for community service. *Journal of College Student Personnel*, 28, 424-431.
- Ford, M. E. (1992) Motivating Humans: Goals, Emotions and Personal Agency Beliefs, *Sage*, London.

Fuertes F. C. and Jimenez M. L. V. (2000). Motivation and Burnout in Volunteerism. *Psychology in Spain, Vol. 4. No 1*, 75-81.

Gaskin, K., Smith, J. D., Paulwitz, I. (1996) Ein neues burgerschaftliches Europa. Eine Untersuchung zur Verbreitung und Rolle von Volunteering in zehn Landern. Freiburg: Lambertus.

Gawel, Joseph E. (1997). Herzberg's theory of motivation and Maslow's hierarchy of needs. *Practical Assessment, Research & Evaluation*, 5(11).

Gidron, B. (1978). Volunteer Work and its Rewards. *Volunteer Administration*, 11, 18-32.

Gomez R., Gunderson M., (2003). Volunteer Activity and the Demands of Work and Family. *Industrial relations*, Vol. 58, No 4. 573-589.

Herzberg, F., B. Mausner, & B. Snyderman (1957). The Motivation to Work. New York: Wiley.

Institute for Volunteering Research (1997). What young people want from volunteering. Εύρεση στις 6 Αυγούστου 2007 στην ιστοσελίδα : www.ivr.org.uk/youngresearch.htm

Laura Littlepage, James L. Perry, Phillip Goff, Jeff Brudney. (2005). Love Thy Neighbor: The Role of Faith in Volunteer Motivation. *Center for Urban Policy and the Environment, School of Public and Environmental Affairs, Indiana Universit*. Εύρεση στις 30 Οκτωβρίου 2006 στην ιστοσελίδα: www.urbancenter.iupui.edu/PubResources/pdf/96_05C10_LTN.pdf

Leming, L., & Department of Sociology Boston College (2002). By Their Fruits, Shall we Know Them? Comparing Philosophy of Giving to Actual Behavior. Submitted to *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, for publication March 2002. Εύρεση στις 28 Σεπτεμβρίου 2006 στην ιστοσελίδα: www.bc.edu/research/cwp/meta-elements/pdf/bytheirfruits.pdf

Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50, 370-396.

McClelland D. (1985). Human motivation. *New York: Scott, Foresman*.

Merrill M.V. (2005). Understanding Volunteer motivations. Εύρεση στις 23 Οκτωβρίου 2006 στην ιστοσελίδα:
www.merrillassociates.com/topic/2002/12/understanding-volunteer-motivations/

Mesch, D. J., Tschirhart, M., Perry, J. L., & Lee, G. (1998). Altruists or egoists: Retention in stipended service. *Nonprofit Management and Leadership*, 9, 3-21.

Misje A.H., Bosnes V., Gasdal O., heier H. E. (2005). Motivation, recruitment and retention of voluntary non-remunerated blood donors: A survey based questionnaire study. *Vox Sanguinis*, 89, 236-244.

Okun A. M. (1994). The Relation Between Motives for Organizational Volunteering and Frequency of Volunteering by Elders. *The Journal of Applied Gerontology*, Vol. 13, No 2, 115-126.

Oliver P., (1984). If you don't do it, nobody else will: Active and token contributors to local collective action. *American Sociological Review*, 49, 601-610.

Omoto A.M. & Snyder M. (1993). AIDS Volunteers and Their motivations: Theoretical Issues and Practical Concerns. *Nonprofit management & Leadership*. Vol. 4, No 2, 157-176.

Papadakis K, Griffin T., Frater J. (2004). Understanding Volunteers' Motivations. In: *Bricker, Kelly, comp., ed. 2005. Proceedings of the 2004 Northeastern Recreation Research Symposium. Gen. Tech. Rep. NE-326. Newtown Square, PA: U.S. Department of Agriculture, Forest Service, Northeastern Research Station: 321-326..*

Pearce, J. L. (1993b). Volunteers: The organizational behavior of unpaid workers. *London: Routledge*.

Philips, M. H. (1982). Motivation and expectation in successful volunteerism. *Journal of Voluntary Action Research*, 11, 185 – 125.

Riley, Mary J., Gilda Schott, and Joanne Schultinik. N.d.. Determining Volunteer Motivations – A Key to Success. MI: Michigan State University Extension. Εύρεση στις 23 Οκτωβρίου 2006 στην ιστοσελίδα : www.msue.msu.edu/aoe/volunteerism/Volmotivations.htm

Rushton J. P., & Sorrentino, R. M. eds. 1981. Altruism and Helping Behavior: *Social Personality and Developmental Perspectives*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Slaughter L., Home R., (2004). Motivations of Long Term Volunteers: Human Services Vs Events. Εύρεση στις 28 Σεπτεμβρίου 2006 στην ιστοσελίδα: <http://hotel.unlv.edu/pdf/MotivationsofLTvolunteers.pdf>

Smith, D. H. (1981). Altruism, volunteers and volunteerism. *Journal of voluntary Action Research*, 10, 21-36.

Sundeen, Richard (1990). Citizens Serving Government: The Extent and Distinctiveness of Volunteer Participation in Local Public Agencies. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* vol.19 (4): 329-344.

Thompson M. A., Bono A. B (1993). Work without wages: The motivation for volunteer firefighters. *American Journal of Economics and Sociology*, 52(3), 323-344

Tschirhard M., Mesch, J. D., Perry L. J., Miller K.Th., Lee G. (2001). Stipended Volunteers: Their Goals, Experiences, Satisfaction and Likelihood of Future Service. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, vol. 30, no 3, 422-443.

Unger, L. S. (1991). Altruism as a motivation to volunteer. *Journal of Economic Psychology*, 12, 71-100.

Watkiss Stewart. (2004). A Study of the Motivations for Members of a Volunteer Organization. WatkissOnline. Warwickshire, England: Watkiss S. Εύρεση στις 15 Αυγούστου 2007 στην ιστοσελίδα, www.watkissonline.co.uk/ebooks/motivation.pdf

Yeung Anne Birgitta (2004). The Octagon Model of Volunteer Motivation: Results of a Phenomenological Analysis. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, Vol. 15, No 1, 21-46.