

UNIVERZA V LJUBLJANI
EKONOMSKA FAKULTETA

ZAKLJUČNA STROKOVNA NALOGA VISOKE POSLOVNE ŠOLE
**VPLIV ZADOVOLJSTVA UČITELJEV NA ZADOVOLJSTVO
DIJAKOV: ANALIZA NA PRIMERU SLOVENSKE ŠOLE**

Ljubljana, november 2016

LARISA MAHNIČ

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisana Larisa Mahnič, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, avtorica predloženega dela z naslovom Vpliv zadovoljstva učiteljev na zadovoljstvo dijakov: analiza na primeru slovenske šole, pripravljena v sodelovanju s svetovalko prof. dr. Žnidaršič Jano,

IZJAVLJAM

1. da sem predloženo delo pripravila samostojno;
2. da je tiskana oblika predloženega dela istovetna njegovi elektronski obliki;
3. da je besedilo predloženega dela jezikovno korektno in tehnično pripravljeno v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani, kar pomeni, da sem poskrbel/-a, da so dela in mnenja drugih avtorjev oziroma avtoric, ki jih uporabljam oziroma navajam v besedilu, citirana oziroma povzeta v skladu z Navodili za izdelavo zaključnih nalog Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani;
4. da se zavedam, da je plagiatstvo – predstavljanje tujih del (v pisni ali grafični obliki) kot mojih lastnih – kaznivo po Kazenskem zakoniku Republike Slovenije;
5. da se zavedam posledic, ki bi jih na osnovi predloženega dela dokazano plagiatstvo lahko predstavljalo za moj status na Ekonomski fakulteti Univerze v Ljubljani v skladu z relevantnim pravilnikom;
6. da sem pridobila vsa potrebna dovoljenja za uporabo podatkov in avtorskih del v predloženem delu in jih v njem jasno označila;
7. da sem pri pripravi predloženega dela ravnala v skladu z etičnimi načeli in, kjer je to potrebno, za raziskavo pridobila soglasje etične komisije;
8. da soglašam, da se elektronska oblika predloženega dela uporabi za preverjanje podobnosti vsebine z drugimi deli s programsko opremo za preverjanje podobnosti vsebine, ki je povezana s študijskim informacijskim sistemom članice;
9. da na Univerzo v Ljubljani neodplačno, neizključno, prostorsko in časovno neomejeno prenašam pravico shranitve predloženega dela v elektronski obliki, pravico reproduciranja ter pravico dajanja predloženega dela na voljo javnosti na svetovnem spletu preko Repozitorija Univerze v Ljubljani;
10. da hkrati z objavo predloženega dela dovoljujem objavo svojih osebnih podatkov, ki so navedeni v njem in v tej izjavi.

V Ljubljani, dne 23.11.2016

Podpis študentke: _____

KAZALO

UVOD	1
1 ZADOVOLJSTVO ZAPOSLENIH	2
1.1 Opredelitev pojma zadovoljstvo zaposlenih pri delu	2
1.2 Etika in profesionalizem v odnosu z zaposlenimi	2
1.2.1 Pomen etike v odnosu z zaposlenimi.....	2
1.2.2 Kodeks izobraževalne internacionale o poklicni etiki	3
2 POJEM MANAGEMENTA ČLOVEŠKEGA KAPITALA	4
2.1 Opredelitev človeškega kapitala.....	4
2.2 Poslanstvo, vizija in politika managementa človeškega kapitala.....	5
2.3 Spodbujanje zadovoljstva zaposlenih in povezava med zadovoljstvom in delom	5
3 POVEČANJE ZADOVOLJSTVA ZAPOSLENIH	6
3.1 Nagrajevanje in motiviranje	6
3.2 Varnost zaposlitve	7
3.3 Plača	8
3.4 Pohvala in graja.....	9
3.5 Izobraževanje in usposabljanje.....	9
4 ANALIZA ZADOVOLJSTVA NA PRIMERU SLOVENSKE ŠOLE	10
4.1 Predstavitev šole - Srednja gozdarska in lesarska šola.....	10
4.2 Metodologija proučevanja zadovoljstva zaposlenih.....	11
4.3 Analiza rezultatov raziskave	12
SKLEP	22
LITERATURA IN VIRI	23
PRILOGE	

KAZALO SLIK

<i>Slika 1: Grafični prikaz izobrazbe dijakov.....</i>	12
<i>Slika 2: Grafični prikaz anketirancev po spolu v %.....</i>	13
<i>Slika 3: Grafični prikaz dijakov po starosti</i>	13
<i>Slika 4: Grafični prikaz ponovnega šolanja v %.....</i>	14
<i>Slika 5: Grafični prikaz izbire ponovnega šolanja v %.....</i>	14
<i>Slika 6: Grafični prikaz druge zaposlitve I v %</i>	17
<i>Slika 7: Grafični prikaz druge zaposlitve II v %.....</i>	18
<i>Slika 8: Grafični prikaz zadovoljstva glede dela v %</i>	18
<i>Slika 9: Grafični prikaz ponovne izbire poklica v %.....</i>	19
<i>Slika 10: Grafični prikaz starosti profesorjev</i>	20
<i>Slika 11: Grafični prikaz delovne dobe na SGLŠ.....</i>	20
<i>Slika 12: Grafični prikaz izobrazbe</i>	21

UVOD

Za zagon in delovanje podjetja so potrebni stroji, denar, poslovni prostori in eden izmed najpomembnejših členov zaposleni. Le-ta člen, zaposleni, pa je dandanes vse preveč obravnavan kot samoumeven. Biti mora v podjetju, zasedati svoje delovno mesto, opravljati svoje delo in vse bolj pogosto tudi delo drugih. Redki pa so tisti, ki pomislijo, da je to živa oseba, ki ima svoje potrebe, pravice in seveda dolžnosti. Svoje delo opravlja zvesto, marljivo in vneto. Se morda kdo vpraša, če je pri opravljanju svojega dela zadovoljen? Kaj je tisto, kar mu vsak dan daje moč, motivacijo, zagon, da opravlja svoje delo in s tem zadovolji delodajalca? Pomembno je zadovoljstvo delodajalca, ne smemo pa pozabiti tudi na zadovoljstvo delavca. Spodbuda, lepa beseda, dobro okolje, da je lahko zadovoljen in opravlja svoje zadolžitve.

Živimo v času, ko lahko rečemo, da zadovoljstvo zaposlenih postaja pomembno. Ne dosega še tako pomembnega obravnavanja, kot bi ga sicer želeli, pa vendarle. Managerji se zavedajo, da bodo zadovoljni zaposleni dobro delali, posledično bodo na trg prihajali odlični izdelki ter storitve. Podjetje bo vedno bolj konkurenčno. Poskrbeti moramo, da zadovoljstvo pri delu doseže tako delavca za tekočim trakom, kot tudi učitelja, profesorja. Zato je namen moje diplomske naloge preučiti zadovoljstvo učiteljev na primeru slovenske srednje šole. Torej, kako zadovoljstvo učiteljev vpliva na zadovoljstvo dijakov in nenazadnje na samo šolo, katere del so.

Zaključna naloga je sestavljena iz štirih poglavij. Prvo poglavje se nanaša na opredelitev pojma zadovoljstva zaposlenih s strani različnih avtorjev, dotakne se etike in profesionalizma v odnosu z zaposlenimi ter predstavi kodeks izobraževalne internacionale o poklicni etiki. V drugem poglavju se obrnem na pojem management človeškega kapitala in njegove povezave z zadovoljstvom. Ker zadovoljstvo zaposlenih povečamo na več različnih načinov, v tretjem poglavju predstavim nekatere načine po lastni izbiri. Zadnje poglavje pa je namenjeno predstavitvi šole ter analizi rezultatov opravljene raziskave.

Informacije, ki sem jih potrebovala za raziskavo sem pridobila s pomočjo ankete, ki sem jo razdelila med 28 profesorjev ter 154 dijakov v obravnavani Srednji gozdarski in lesarski šoli.

Cilj zaključne naloge je analizirati vpliv zadovoljstva zaposlenih (profesorjev) na zadovoljstvo dijakov. Zanima me torej na kakšne načine je potrebno profesorje motivirati, navdušiti za delo, da bodo njihovo navdušenje čutili tudi dijaki. Na podlagi tega pa bom izvedela tudi to ali zadovoljstvo profesorjev sploh vpliva na zadovoljstvo dijakov ali ne.

1 ZADOVOLJSTVO ZAPOSLENIH

1.1 Opredelitev pojma zadovoljstvo zaposlenih pri delu

Da lahko od zaposlenega pričakujemo in dobimo njegovo največjo učinkovitost mora biti zagotovljen en predpogoj, to je, njegovo zadovoljstvo pri delu. Tukaj ne govorimo le o tem, da je zadovoljen, da ima službo in redno mesečno nakazilo na transakcijski račun. Tukaj gre za to, da se zavedamo, da je zadovoljen zaposlen nasmejan, vesel pri opravljanju svojega dela in ni čemerer, ne pogleduje na uro in s tem komaj čaka konec delovnega dne. Zadovoljen zaposlen čuti, da pripada podjetju v katerem je zaposlen.

Po Mihaličevi (2008, str. 4, 5) gre pri zadovoljstvu zaposlenih za čustveno stanje posameznika, ki se odraža v tem kako on doživlja delo, delovno okolje, kakšna čustva mu prinašajo sodelavci ter okolje, ki ga obdaja tekom delovnih dni. Če to predstavimo v nekoliko bolj enostavni obliki gre pri zadovoljstvu za to ali se zaposlen veseli svojih delovnih dni, stika s sodelavci, nadrejenimi. Da bi delodajalec povečal zadovoljstvo zaposlenih se mora osredotočiti na vsakega posameznika in odkriti na kakšne načine vsakemu posebej pomagati.

1.2 Etika in profesionalizem v odnosu z zaposlenimi

1.2.1 Pomen etike v odnosu z zaposlenimi

Slovar slovenskega knjižnega jezika (spletna stran <http://bos.zrc-sazu.si/sskj.html>) nam besedi etika in profesionalizem razlaga takole.

Etika – filozofska disciplina, ki obravnava merila človeškega hotenja in ravnanja glede na dobro in zlo.

Profesionalizem – poklicno ukvarjanje s čim, poklicna dejavnost.

Če ta dva pojma združimo znotraj neke ustanove pridemo do dejstva, da mora biti obravnavanje zaposlenih na ravni delodajalec – zaposleni in zaposleni – sodelavec etično in profesionalno.

Da bodo zaposleni etični in profesionalni ljudje je najprej potrebno sprejeti kodeks ravnanja oziroma kodeks etike v samem podjetju. Določiti in zapisati morajo kakšno vedenje je v podjetju sprejemljivo in pričakovano. Naslednji korak je izvajanje rednih izobraževanj ter ostalih oblik ozaveščanja. Ni dovolj, če so navodila samo zapisana, le-ta morajo biti zaposlenim tudi večkrat predstavljena, obrazložena, vse to z namenom pravilne uporabe in upoštevanja. Pogoste so namreč prakse neupoštevanja ter zanemarjanja teh načel. Vsak izmed zaposlenih se mora zavedati kakšno ravnanje, obnašanje je dopustno in sprejemljivo, delodajalec pa mora biti pozoren na upoštevanje tega ravnanja v podjetju ter

ob morebitnih nepravilnostih ustrezno ravnati. Le s pravim in stalnim nadzorom bo dosežena pravilna uporaba etike in profesionalizma (Mihalič, 2006, str. 304, 305).

S tem, ko bodo podjetja sprejemala podobne kodekse ter spremljala njihovo izvajanje ne bodo poskrbela le za boljše počutje samih zaposlenih na delovnih mestih ter njihovo večje zadovoljstvo, ampak se bodo ti znaki kazali tudi širše. Družba bo postala bolj strpna, ljudje bomo bolj vljudni in prijazni drug do drugega, postali bomo bolj kulturni

1.2.2 Kodeks izobraževalne internacionale o poklicni etiki

Decembra 2002 je bil s strani Sindikata vzgoje, izobraževanja, znanosti in kulture Slovenije sprejet Kodeks izobraževalne internacionale o poklicni etiki. Opredeljuje naloge in dolžnosti, ki jih imajo učitelji do dijakov, kakšen naj bo odnos do kolegov, vodstva in staršev, ter kakšno vlogo v povezavi z učitelji ima država. (Kodeks poklicne etike, 2002)

Dve izmed odgovornosti, ki ju predstavlja omenjeni Kodeks in se mi zdita zelo pomembni sta odgovornost do učencev oziroma tistih, ki sprejemajo snov s strani učitelja ter odgovornost, ki jo ima država do učitelja.

1. Odgovornost učencev, dijakov in študentov

Kodeks poklicne etike (2002) navaja, da bodo zaposleni v izobraževanju:

- »spoštovali pravice učencev, dijakov in študentov in delovali v skladu z določili Konvencije Organizacije Združenih narodov o pravicah otrok, posebno tistih, ki se nanašajo na izobraževanje;
- varovali in v javnosti zastopali interese in blaginjo učencev, dijakov in študentov, preprečevali njihovo zatiranje ter fizično in psihično zlorabo;
- zagotovili in izvajali vse potrebne ukrepe za preprečevanje spolne zlorabe učencev, dijakov in študentov;
- ravnali v skladu s svojo vestjo, predanostjo in načeli zaupnosti v vseh zadevah, ki se nanašajo na blaginjo učencev, dijakov in študentov;
- pomagali učencem, dijakom in študentom razvijati vrednote, ki jih določajo mednarodni standardi o človekovih pravicah;
- do učencev, dijakov in študentov imeli profesionalen odnos;
- spoštovali enkratnost, individualnost in posebne potrebe posameznega učenca, dijaka in študenta in mu omogočili, da polno uresniči svoje sposobnosti;
- razvijali v učencih, dijakih in študentih občutek, da so del skupnosti in da jim je zagotovljeno enakopravno mesto v izobraževalnem procesu;
- pravično in z občutkom uveljavljali sojo profesionalno avtoriteto;
- zagotavljali, da odnos med učiteljem in učencem v nobenem primeru ne postane predmet kakršnekoli zlorabe ter politične ali ideološke kontrole.«

2. Odnos in odgovornost do učitelja

Kodeks poklicne etike (2002) navaja, da bo država:

- »učiteljem zagotovila ustrezno vrednotenje njihovega dela in jim omogočila, da bodo lahko samozavestno opravljali svoje delo in poslanstvo;
- učiteljem zagotovila pravico do zasebnega življenja, njihove osebnostne in poklicne rasti ter normalnega življenja v skupnosti.«

Ne gre le za to, da ti dve odgovornosti sovpadata z zaključno nalogo, ampak sta v družbi najbolj izpostavljeni. Vemo, da so pritiski na učitelje s strani države, učencev ter staršev vedno večji. Če primerjamo poklica sedaj ter 10 ali več let nazaj lahko opazimo veliko razliko. Učitelji so imeli večjo avtoriteto, bili so bolj spoštovani in tako je bil poklic učitelja bolj ugleden. Danes država profesorje krepko omejuje, dijaki jih ne upoštevajo in spoštujejo, starši pa mislijo, da imajo vedno prav. Država bi morala poskrbeti za spoštovanje poklica in oseb, ki ta poklic izberejo, saj bi že s tem močno povečala raven zadovoljstva med tem kadrom. Posledično bi bili profesorji bolj zaščiteni, zadovoljni in s tem lažje obvladovali dijake v razredih. To bi vodilo v spoštovanje s strani dijakov in ne nazadnje, spoštovanje s strani družbe. Menim, da bi to pripomoglo k bolj samozavestnim in zadovoljnim učiteljem. Seveda pa je za to potreben čas, zato bi morali z ukrepi začeti že danes, da bi nekoč v prihodnosti želi sadove uspeha.

2 POJEM MANAGEMENTA ČLOVEŠKEGA KAPITALA

2.1 Opredelitev človeškega kapitala

Pojem človeškega kapitala ne pozna ene splošno znane in sprejete definicije, saj ima vsak človek svoje predstave, mnenja in razmišljanja. Teoretikom pa je vendarle uspelo doseči izenačenost glede tega kaj pravzaprav človeški kapital predstavlja. Po njihovem dogovoru človeški kapital v grobem predstavlja znanje, spretnosti, sposobnosti, izkušnje, ki jih uživajo podjetja preko svojih zaposlenih. Iz tega sledi, da lastniki človeškega kapitala niso podjetja, ampak so to posamezniki. Po eni strani ima posameznik znanje, sposobnosti, da z uporabo naprav, ki so mu na voljo podjetju ustvarja vrednost in dobro ime. Sama naprava brez človeškega pristopa ne more delovati, torej podjetje brez zaposlenih ne more poslovati. Po drugi strani pa je človeški kapital le delček tega, kar podjetje potrebuje za uspešno delovanje. Je eden izmed številnih virov, ki jih podjetje mora imeti, da tvori uspešno celoto. Da lahko človeški kapital prispeva h konkurenčni prednosti podjetja, mora izpolnjevati določene pogoje: (1) zaposleni morajo podjetju prinašati pozitivno dodano vrednost; (2) spretnosti in kompetence, ki jih imajo zaposleni morajo biti edinstvene in redke v primerjavi z obstoječimi in pretečimi konkurenti; (3) osnovni človeški kapital, ki se izraža v zaposlenih v podjetju, ne sme imeti sposobnosti, ki bi se lahko posnemale in (4) osnovnega človeškega kapitala v podjetju ni mogoče zamenjati z drugim virom iz drugega podjetja. Rezultat zgoraj navedenega je visoko usposobljena in motivirana delovna sila, ki je na trgih zelo iskana in spoštovana (Russ, 2014, str. 94-98).

Temeljna naloga vsake izobraževalne ustanove, ne le šole vključene v analizo, je prenos znanja. Gre za prenos znanja v različnih fazah šolanja, od vrtca pa vse tja do fakultete. Prenos znanja do dijaka pa poteka preko profesorja zaposlenega v šoli. Če povzamemo teorijo v praksi, je vsak profesor človeški kapital, ki ga vsaka izobraževalna ustanova potrebuje za delovanje. Profesor ima znanje, ki ga je pridobil tekom šolanja, izkušnje, ki jih je pridobil v letih službovanja, spretnosti ter sposobnosti, da dijaku predstavi snov ter jo ustrezno prenese na dijaka tako, da jo bo le-ta razumel. Ne smemo pa pozabiti, da si šola človeškega kapitala ne lasti, saj je le-ta v lasti profesorja, ker je del njegovega obstoja, osebnosti. Da bo šola priznana ter zaupanja vredna morajo profesorji imeti take kompetence, ki jih profesorji na drugih šolah nimajo.

2.2 Poslanstvo, vizija in politika managementa človeškega kapitala

Sodobni management človeškega kapitala se ukvarja predvsem z analizo, načrtovanjem, organizacijo, vodenjem in nadzorom človeškega kapitala in to z enim samim ciljem, imeti v sami organizaciji toliko človeškega kapitala, da bo le-ta ustvarjal takšno dodano vrednost, ki bo podjetje na trgu uvrščala na vrh konkurence. Z namenom doseganja čim boljših poslovnih rezultatov mora podjetje zapisati in nato tudi izvajati poslanstvo, vizijo, politiko ter cilje managementa človeškega kapitala (Mihalič, 2006, str. 53).

S poslanstvom podjetje širši javnosti predstavi svoj obstoj. Z zapisom poslanstva na področju človeškega kapitala pa lahko rečemo, da podjetje poskrbi za dvig morale zaposlenih. Če bo podjetje zagotavljalo, razvijalo in izvajalo poslanstvo bo s tem v svoje vrste privabljal visoko usposobljene zaposlene, ki bodo imeli veliko znanja, spretnosti, izkušenj, kar bo podjetje uvrščalo med najbolj konkurenčne. Glavni pomen vizije je predstavitev podjetja v prihodnosti. Z vizijo podjetje trgu, kupcem, konkurentom nakaže kaj bi v prihodnosti rado doseglo, kateri so njihovi ciljni trgi, ki jih želijo zadovoljiti, kam se želijo širiti, kakšne vrste sodelavce bi radi imeli v kolektivu. Pri ustvarjanju vizije pa ne smejo pozabiti na to, da mora biti realna, dosegljiva in privlačna za njihove stranke, poslovne partnerje. Mihaličeva (2006, str. 58) vizijo managementa človeškega kapitala opredeljuje kot učinkovit sistem, katerega zasnova je človeški kapital in s katerim bo mogoče ustvarjati nove vrednosti, izboljšati konkurenčnost ter najpomembnejše imeti prave ljudi na pravem mestu.

Politika managementa človeškega kapitala temelji na enem samem načelu, ki pravi, da so zaposleni največje bogastvo, torej gonilna sila podjetja. Korporativno znanje in sposobnosti pa sodijo med najmočnejše adute, ki organizaciji zagotavljajo stalno rast in konkurenčnost. V glavnem se ta politika oblikuje glede na stanje v ekonomiji, zakonodaji znotraj države in v svetu (Mihalič, 2006, str. 58).

2.3 Spodbujanje zadovoljstva zaposlenih in povezava med zadovoljstvom in delom

Sposobnosti, izkušnje, znanje, na kratko človeški kapital, so tisti dejavniki, ki dajejo podjetju dobro ime in razpoznavnost na trgu.

Kot je že bilo navedeno v prejšnji točki je lastnik človeškega kapitala vsak posameznik in nihče drug, kar pomeni, da podjetje brez njega ne more delovati in obstajati. Čeprav se vedno bolj uveljavlja uporaba strojev, robotov, elektronskega dela in učenja, vse to ne nastane samo od sebe, ampak je v ozadju potrebna človeška roka, človeško znanje. Človek je torej ena izmed ključnih komponent za obstoj in delovanje podjetja. Da pa bi zaposleni čim bolje delali mora vodstvo nekaj sredstev in volje usmeriti k razmišljanju, kako bi še izboljšali delo zaposlenega, njegovo zadovoljstvo. Če želijo to narediti se morajo dotakniti posameznikovega psihološkega dela, posameznikovih čustev. Spodbujanje k izboljšanju, k povečanju samozavesti, spodbujanje zaposlenega k spoznanju, da zmore še več je pomemben dejavnik, ki ne daje koristi samo podjetju, ampak tudi posamezniku. Njegovo zadovoljstvo raste, pa ne le zadovoljstvo z vodstvom podjetja, raste mu lastno zadovoljstvo, ker spozna, da lahko naredi več kot zmore.

Da bi posameznik bil čim bolj učinkovit se mora na svojem delovnem mestu ter v družbi sodelavcev dobro počutiti, biti vesel, srečen. Dobro počutje, veselje na delovnem mestu pa na kratko predstavimo kot pozitivno psihologijo na delovnem mestu, ki ima v poslovnem svetu vedno večji pomen. Kristina Potočnik v članku o pozitivni psihologiji na delovnem mestu (Pozitivna psihologija na delovnem mestu, 2013) navaja, da raziskave s področja psihologije dela in organizacije praviloma dajejo pozitiven odnos med klimo in zadovoljstvom, torej zaposleni, ki čutijo pozitivno klimo na delovnem mestu čutijo tudi večje zadovoljstvo na delovnem mestu.

Na dobro počutje posameznika vpliva tako zasebno kot družbeno življenje. Če je posameznik srečen, ljubljen in živi v miru se bo to odražalo tudi pri njegovem delu in obratno. Vsak, ki se bo na delovnem mestu počutil dobro, bo to dobro voljo prenesel tudi v privatno življenje. Dobro počutje doma in v službi z večkratnim spodbujanjem s strani delodajalca bo dvigalo zadovoljstvo zaposlenih. Iz zapisanega lahko sklepamo, da zadovoljstvo in delo vplivata drug na drugega. Večje kot bo posameznikovo zadovoljstvo boljše in bolj učinkovito bo opravljeno njegovo delo, in obratno, boljše kot bo delo opravljeno večje bo zadovoljstvo, ki ga bo čutil zaposleni.

3 POVEČANJE ZADOVOLJSTVA ZAPOSLENIH

3.1 Nagrajevanje in motiviranje

Pojma nagrajevanje in motiviranje vplivata drug na drugega in se medsebojno dopolnjujeta. Z nagrajevanjem smo ljudje, zaposleni motivirani, z motiviranjem pa dejansko dobimo nagrado. Oba skupaj pripomoreta k temu, da se zaposleni počutijo koristne in se poenotijo s podjetjem oziroma družbo v kateri so zaposleni. Pri vsem tem pa je izrednega pomena pravilno motiviranje in nagrajevanje – ključno je pozitivno motiviranje in ne negativno. Lahko rečemo, da je v tem primeru pomemben rek »lepa beseda lepo mesto najde«, saj z lepo besedo zaposlenega motiviramo, mu damo dodatni zagon za opravljanje njegovega dela.

Nikakor pa ni primerno mišljenje, da bo zaposlena oseba bolj motivirana z uporabo sankcij, saj bi v tem primeru dosegli ravno nasproten učinek. Skratka, način motiviranja mora biti vedno pozitivno naravnano, če želi ustanova povečati zadovoljstvo in pripadnost zaposlenih.

Dr. Sonja Treven (1998, str. 106) v svojem delu predstavlja pet različnih opredelitev motivacije od katerih se mi osebno zdi najbolj primerna opredelitev, ki pravi, da je motivacija povezana s posameznikovim duševnim stanjem in se nanaša na sprejem, usmeritev, vztrajnost, intenzivnost in konec določene oblike vedenja. Z motivacijo dejansko vplivamo na posameznikova čustva, ki so ob prejemu motivacije pozitivno naravnana, saj le-ta spozna, da vodstvo vidi njegov trud in dosežke in se nato njegova delovna intenzivnost in vztrajnost povečata, kar pa vodi v povečanje njegovega zadovoljstva.

Da bi imela podjetja in ustanove čim bolj zadovoljne zaposlene morajo poleg pravilnega motiviranja izvajati tudi pravilno nagrajevanje. Vsi, ki predstavljajo vodstvo podjetja se tekom svoje kariere vprašajo kako in v kakšni količini nagraditi uslužbenca, da bodo le-ti zadovoljni in si posledično prizadevali tako k večji učinkovitosti njihovega dela kot tudi k večji učinkovitosti samega podjetja. V ta namen se nagrajevanje deli na finančne (denarne) in nefinančne (nedenarne) nagrade. V okviru finančnih nagrad govorimo o denarnih stimulacijah, v okviru nefinančnih pa o raznih priznanjih, osebnem razvoju, čestitkah ob dosežkih, izražanju podpore... Navsezadnje je nefinančna nagrada tudi obravnavanje zaposlenega kot dela podjetja in ne samo kot osebo, ki vsakodnevno opravlja svoje zadolžitve zato, da dobi plačilo. Ključno pri tih dveh obravnavanih pojmi je to, da je bolj pomembna pogostost njune uporabe kot pa to s čim bomo pojma udejanjili.

3.2 Varnost zaposlitve

Varnost zaposlitve je del širšega pojma, to je socialna varnost. Pri socialni varnosti gre za sistem, ki je namenjen varovanju prebivalstva pred izgubo dohodka, kot posledica bolezni, smrti..., zagotavljanju zdravstvenega varstva, pomoči družinam z otroki ter omogočanju dostojnega življenja slehernemu posamezniku. Socialna varnost daje pravico posamezniku do dohodkovne varnosti v primerih, ko le-ta sam ni sposoben ustvarjati zaslužka in je bila z ustavo Republike Slovenije določena leta 1991 (Možina et. al., 1998, str. 358).

Zdi se, da v trenutnih razmerah na trgu dela zaposleni vse težje pridejo do varne zaposlitve. Že sam sistem je tako naravnano, da je vedno več zaposlitev za določen čas, število zaposlitev za nedoločen čas pa se nekako zmanjšuje. Že samo dejstvo, da imaš zaposlitev s pogodbo za določen čas ti da vedeti, da varnosti zaposlitve skorajda ni. Ko se zaposlenemu izteče čas pogodbe ne ve, ali mu bo podjetje pogodbo podaljšalo ali lahko prične s ponovnim iskanjem zaposlitve, kar pa nedvomno pelje v vedno manjše zadovoljstvo zaposlenih v ustanovah in na samem trgu dela. Na drugi strani pa zaposlitev za nedoločen čas daje občutek varnosti zaposlitve, ki pa se lahko obrne v trenutku. Res je, da je to zaposlitev za vedno, kar daje občutek varnosti, lahko pa zaradi nenadnih slabih razmer na trgu, nekaj napačnih odločitev vodstva tudi zaposlitev za nedoločen čas kaj kmalu ne daje

več občutka varnosti zaposlitve. Vse kaže na to, da so se zgodile velike spremembe v zadnjih nekaj letih, tako v družbi, na trgu kot pri posameznikih. Družba od posameznika zahteva vedno več, danes je dovolj srednješolska izobrazba, že jutri z njo ne dobiš zaposlitve, saj mora iskalec zaposlitve imeti zaključeno dodiplomsko ali katero drugo izobraževanje. Ljudje smo si enaki in hkrati vedno bolj različni. Nekateri zdržijo v podjetju nekaj let in radi menjujejo delovno okolje, spet drugi so najbolj zadovoljni z neko stalnico v življenju in upajo, da bodo do točke upokojitve delali pri enem ali dveh delodajalcih. Kar pa se tiče samega trga in zakonodaje sem mnenja, da kaj kmalu ne bomo več poznali pojma varne zaposlitve, saj bo delodajalec imel skorajda proste roke pri razlogih glede odpuščanja. Dejstvo pa je, da je ravnovesje pri delodajalcih in delavcih vedno težje doseči. Kar je najbolj pomembno je to, da si vsi skupaj prizadevamo za čim večjo varnost zaposlitve, saj bodo zaposleni na tak način bolj zadovoljni s svojim delom.

3.3 Plača

Prejemke, ki jih zaposleni dobijo za opravljeno delo delimo na giblivi in stalni del, pri čemer je giblivi del odvisen od kakovosti opravljenega dela, stalni del pa od same vrste dela, ki jo zaposlena oseba opravlja. Osnovna plača, nadomestila plače, dodatki in ugodnosti sodijo v stalni del plače medtem, ko plačilo za uspešnost in nagrade uvrščamo med giblivi del plače. Če povzamem zapisano je slovenska plača sestavljena iz sledečih komponent – osnovna plača, dodatki, dodatek za delovno dobo in stalnost, ugodnosti, bonitete, nadomestila, plačilo za delovno uspešnost in uspešnost poslovanja, nagrade za posebne dosežke, drugi osebni prejemki, povračila stroškov v zvezi z delom ter druge ugodnosti (Svetlik & Zupan, 2009, str. 526-528).

Na papirju se zdijo zgoraj napisana dejstva jasna, razumljiva, vendar, če pogledamo kako se plače obračunava, izplačuje v praksi pa ne zgleda vse tako rožnato. Ne moremo vseh družb tako javnih kot zasebnih dajati v isti koš, vendar se v sedanjih časih zdi pomen plače s strani delodajalcev manj cenjen kot nekoč. Delavcu se zdi samoumevno, da vsak mesec dobi zaslužen plačilo za svoje delo, kar ga seveda navdaja z zadovoljstvom. Spet drugi nimajo take sreče in plačila ne dobijo mesec, dva ali več. Slednji so seveda nezadovoljni, pa vendarle se polni upanja rekoč, saj bo ta mesec bolje in se vsakodnevno odpravljajo izpolnjevati svoje obveznosti. Plača je za delavca namreč tisti dohodek, ki vzdržuje njega in njegovo družino. Če želi družba imeti zadovoljne delavce mora biti pri tem dosledna in jim mesečno nakazovati plačila za opravljene obveznosti. Ko družba zaradi dobrih odločitev vodstva in trdega dela ostalih zaposlenih posluje dobro, lahko z dvigom plače doseže še večje zadovoljstvo zaposlenih. Dvig plač mora biti namenjen vsem zaposlenim in ne samo vodstvu, kot je to v praksi zaznati. Vsi namreč pripomorejo k uspehu podjetja, zato si vsi zaslužijo pošteno plačilo. Kar bi še omenila je to, da se zadovoljstvo zaposlenih po mojem mnenju v primeru krize podjetja in nujnem znižanju plač ne bo drastično spremenilo, če le bodo plače znižane vsem zaposlenim. Menim, da bo vsak delavec pripravljen skleniti sporazum za znižanje plače, če bo to pomenilo obstoj podjetja ali ustanove in s tem njihovega delovnega mesta. Prepogosto namreč v javnosti zaznamo podatke o tem, da si je vodstvo ohranilo višino plače medtem, ko so se mali delavci morali zadovoljiti z nižjo

plačo. Zadovoljen delavec bo torej tisti, ki bo dobil mesečno plačilo, ki bo ustrezalo njegovemu opravljenemu delu, v nasprotnem primeru bodo zaposleni izredno nezadovoljni.

3.4 Pohvala in graja

Zadovoljstvo zaposlenih lahko v podjetjih, šolah povečujemo ali znižamo z uporabo pohvale in graje. Rezultat je namreč odvisen od pravilne uporabe pohvale in graje. S pohvalo damo zaposlenemu ali vsem zaposlenim vedeti, da vidimo in cenimo njihov trud in uspehe. Zaposlenega naj vodja vedno pohvali, ko vidi, da se le-ta trudi za dobrobit podjetja, da osebno raste, morda zaključi šolanje v katerega je vložil veliko truda in tako dalje. Zato je izrednega pomena, da vodstvo pohvalo izvede javno, da jo vidijo in slišijo tudi ostali sodelavci. Na tak način bodo vsi zaposleni videli, da vodstvo spremlja njihovo delo in da bodo tudi oni pohvaljeni ob njihovih dosežkih. Zadovoljstvo bo rastlo in organizacija bo posledično bolj uspešna. Po drugi strani pa naj bo zaposlen deležen graje le, ko je to zares potrebno, saj bo v nasprotnem primeru dobil občutek, da delo vedno opravlja narobe in da ni dober delavec, kar bo vodilo v nezadovoljstvo. Če je zaposlen deležen graje s strani njegovega vodje mora le-ta grajo izvesti spoštljivo do delavca. Vsakršno avtoritativno grajanje, vpitje oziroma psihično nasilje je nedopustno, saj s tem vodja žali svojega sodelavca in nikakor ne pripomore k izboljšanju dela in popravi ali odpravi napak. Grajanje se v nasprotju s pohvalo, ki je javna izvaja stran od ostalih sodelavcev, saj v nasprotnem primeru vodja pokaže le svojo neprofesionalnost. Tako pohvala kot tudi graja naj se nanašata izključno na delo zaposlenih in ne na njihovo osebnost, saj z negativnim vplivom na osebnost povzročamo nezadovoljstvo in kažemo na neusposobljenost in neprofesionalnost vodstva.

3.5 Izobraževanje in usposabljanje

Možina et. Al. (1998, str. 177, 178) opisujejo pojem izobraževanja kot dolgotrajen proces s katerim razvijamo znanja, sposobnosti in navade posameznika. Usposabljanje pa opredeljujejo kot razvijanje sposobnosti posameznika, ki jih le-ta potrebuje pri analiziranju problema in iskanju prave rešitve.

Pri izobraževanju gre torej za učenje in pridobivanje novih znanj, pri usposabljanju pa gre za to, da posameznik nova znanja pravilno in učinkovito vključi v prakso. V preteklosti sta bila pomen in namen izobraževanja in usposabljanja bolj ozko usmerjena, kot danes. Pomen tih dveh pojmov je danes veliko širši, saj ni namenjen le kot nagrada zaposlenemu, da se za svoje dobro opravljeno delo in zgled drugim še kaj novega nauči, morda utrdi svoje znanje, danes to predstavlja pomembno konkurenčno prednost podjetja, organizacije ali ustanove. Ne nazadnje gre tudi za pomembno konkurenčno prednost, ki jo ima zaposleni pred ostalimi sodelavci. Trg je namreč tako naravnán, da nam vsak dan prinaša novosti in če hočemo biti v koraku z novostmi moramo biti deležni izobraževanj in usposabljanj. Na ta način raste zaposleni kot oseba, sodelavec ter podjetje kot močno subjekt na trgu. Izobraževanje in usposabljanje sta še vedno zelo pomembna nagrada zaposlenemu za njegovo povečanje zadovoljstva, vendar imata še veliko večji pomen kot

»le« nagrada; sta torej po večini v naprej načrtovana in imata določen nek cilj, ki bo ugajal tako managerjem kot tudi poslovnim subjektom.

4 ANALIZA ZADOVOLJSTVA NA PRIMERU SLOVENSKE ŠOLE

4.1 Predstavitev šole - Srednja gozdarska in lesarska šola

Začetek Srednje gozdarske in lesarske šole (v nadaljevanju SGLŠ) sega v december leta 1959, pred tem pa so se bodoči gozdarji šolali v Ljubljani in Mariboru na tamkajšnjih srednjih gozdarskih šolah. Po številnih selitvah, prekinitvah pouka ter požaru v dijaškem domu v Ljubljani sta se 24.10.1956 leta svet za šolstvo ljudske Republike Slovenije (v nadaljevanju LRS) in uprava za gozdarstvo ljudske Republike Slovenije odločili, da se šolanje za gozdarje nadaljuje v Postojni, v bivšem Windischgratzovem dvorcu. 4. Decembra 1959 so v Postojni poleg na novo vpisanih 41 učencev gozdarske srednje šole Postojna pričeli izvajati pouk štirje oddelki petletne tehnične šole in en oddelek dveletne srednje šole iz Ljubljane ter en oddelek logarske šole iz Kromberka. 27. Maja 1966 je bil sprejet sklep o ustanovitvi Gozdarskega šolskega centra v Postojni in v okviru tega tudi gozdarska srednja šola. Poleg srednjega šolanja je bila v letu 1970 zgrajena tudi strojna postaja (le-ta je tudi danes še vedno v uporabi) kjer so leto kasneje pričeli z izvajanjem tečajev za dvigalo, zgibni traktor in IMT 558 (Gozdarski šolski center Postojna, 1978).

Naj na tem mestu kot zanimivost dodam to, da je 28.9.1868 bila sprejeta ustanovitev deželne nižje gozdarske šole ne daleč stran od Postojne, v prostorih graščine Snežnik. Nemški knez Jurij Schonburg – Waldenburg, takratni posestnik graščine Snežnik, je bil pripravljen ponuditi celotno hišo s petimi sobami in kuhinjo za največ 10 učencev, hišni inventar, drva in kurjavo, plačati dva učitelja, ki bi izvajala pouk ter 810 ha gozda za izvajanje terenskega pouka. Nižja gozdarska šola je bila ukinjena 16.10.1875 (Vilman & Serše, 1989).

Da se vrnem nazaj na SGLŠ, v letu 1994 je bila preimenovana v Gozdarsko lesarsko šolo, leto kasneje pa v Srednjo gozdarski in lesarsko šolo Postojna (SGLŠ), ta naziv je v uporabi še danes (Čeč & Margon, 1998).

SGLŠ pa ni le šola za gozdarje in lesarje. V šolskem letu 2006/2007 so pričeli s poučevanjem prvega letnika tehnika zdravstvene nege, v naslednjem šolskem letu, to je 2016/2017, bodo praznovali desetletnico izobraževanja medicine. Poleg srednješolskega izobraževanja so v letih 2007/2008 pričeli z izobraževanjem za Nacionalno poklicno kvalifikacijo (v nadaljevanju NPK) in sicer so na podlagi licence lahko certifikate podelili za gozdarskega gojitelja, gozdarskega sekača in gozdarskega traktorista (Čeč & Margon, 2008).

Trenutno se na šoli izvajajo naslednji srednješolski programi: gozdarstvo (gozdar in gozdarski tehnik), lesarstvo (mizar) in zdravstvo (zdravstvena nega in bolničar negovalec). Poleg srednje šole nudijo še preverjanje in potrjevanje NPK: poklicno usposobljenost za gozdarskega gojitelja, gozdarskega sekača, gozdarskega traktorista, gozdarskega žičničarja, odkupovalca lesa, revirnega lovca, lovca ter socialnega oskrbovanca na domu.

S področja sečnje lesa nudijo 8 tečajev, s področja spravila lesa s traktorjem 4 tečaje, vozniško dovoljenje za F kategorijo, 2 tečaja s področja gojenja gozda in trženja lesa, tečaj za delo s hidravličnim nakladalnikom, tečaj za gozdne žičnice ter žagarstvo. Da vsa ta izobraževanja potekajo čim bolj tekoče pa skrbi 44 pedagoških delavcev.

Naj za konec omenim, da šola sodeluje v številnih projektih kot so Leonardo da Vinci (mobilnost, prenašanje dobre prakse iz EU na podlagi izobraževanja lastnikov gozdov) tehniški dnevi namenjeni osnovnošolcem, Biotehniška področja – najbolj učeča se področja in številni drugi projekti. Šola, profesorji in dijaki pa se lahko pohvalijo z udeležbo na tekmovanjih po Evropi (evropsko prvenstvo in mednarodno tekmovanje Alpe Adria) od koder so domov prinesli pohvale vredne uvrstitve na prva tri mesta (teh je že več kot 30), in seveda tudi doma.

4.2 Metodologija proučevanja zadovoljstva zaposlenih

Za proučitev zadovoljstva zaposlenih na izbrani srednji šoli sem se odločila uporabiti anketni vprašalnik. Pri anketnem vprašalniku gre za metodo zbiranja primarnih podatkov, saj sem do odgovorov prišla sama s pomočjo anketirancev. Ker sem proučevala odvisnost zadovoljstva učiteljev na zadovoljstvo dijakov sem sestavila dve anketi, za dijake in za profesorje. Pri izdelavi anket sem si pomagala s Priročnikom za učitelje: Merjenje razredne klime. Anketa za dijake (8 vprašanj) je razdeljena na 5 sklopov, prvo demografsko vprašanje se nanaša na izbiro izobrazbe, sledijo mu vprašanja, ki se nanašajo na zadovoljstvo dijakov, in sicer kako zgleda njihov razred, kakšen odnos občutijo v relaciji profesor – dijak ter kakšen je odnos v relaciji šola – dijak. Na koncu ankete me je zanimal še njihov spol, starost ter ali bi se ponovno šolali na SGLŠ ter izbrali enak program šolanja. Anketni vprašalnik namenjen profesorjem je nekoliko daljši (13 vprašanj) in ravno tako razdeljen na 5 sklopov. Vprašanja prvega sklopa se nanašajo na delo profesorjev – ali gre za njihovo prvo zaposlitev na SGLŠ ali so bili že zaposleni na drugih šolah, ali poleg poučevanja na SGLŠ istočasno poučujejo še na drugi šoli, imajo registriran s.p., ter ali radi opravljajo svoje delo in ali bi ga ponovno izbrali, če bi se še enkrat odločali. Drugi sklopi vprašanj se nanašajo na organizacijsko klimo v šoli, sledi zadovoljstvo z odnosi na šoli in nato še zadovoljstvo med zaposlenimi glede na pogoje dela. Zadnji sklop pa predstavljajo demografska vprašanja, kot so spol, starost, delovna doba in izobrazba. V primeru obeh vprašalnikov so bila vprašanja, ki se nanašajo na zadovoljstvo enih in drugih predstavljena v lestvici.

Glavna teza: Zadovoljstvo učiteljev vpliva na zadovoljstvo dijakov

Ko učitelj/profesor vstopi v razred navadno vsak izmed nas ocenjuje kakšno je njegovo razpoloženje, da bomo vedeli kako se obnašati tekom ure oziroma kako bo sploh učna ura potekala. Zato me je zanimalo ali zadovoljstvo učiteljev vpliva na zadovoljstvo dijakov. Torej, ali zadovoljen učitelj pomeni zadovoljnega dijaka ali temu le ni tako. Do potrditve ali zanikanja te hipoteze bom prišla na podlagi rezultatov anket, ki jih bom predstavila s pomočjo statističnega programa SPSS.

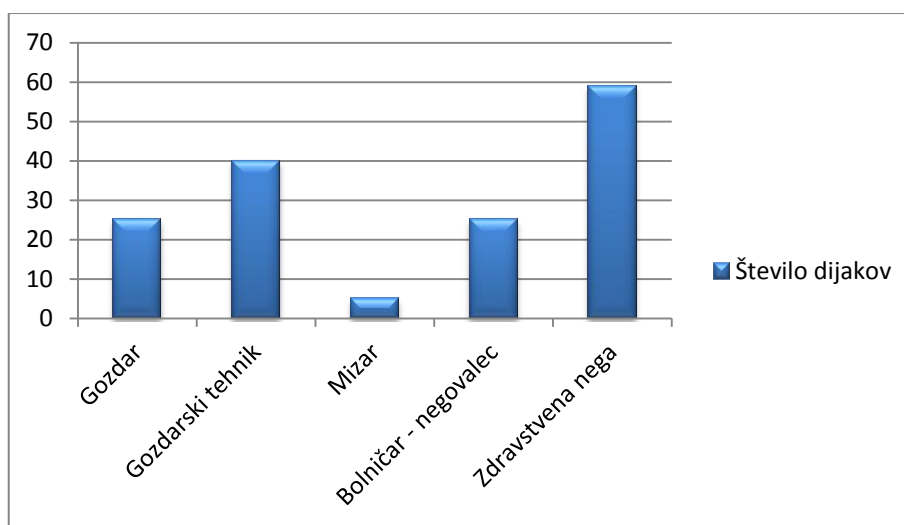
Raziskovalno vprašanje 1: Kako zadovoljni so učitelji?

Raziskovalno vprašanje 2: Kako zadovoljni so dijaki?

4.3 Analiza rezultatov raziskave

Preden pričnem s predstavitvijo rezultatov naj omenim, da je anketo pričelo reševati 154 dijakov, nadaljevalo 127 dijakov in zaključilo 126 dijakov. Rezultati bodo tako predstavljeni glede na skupno število odgovorov posameznega vprašanja (Priloga 3). Anketa je bila dijakom na voljo v e-obliki, in sicer na spletni strani EnKlik anketa.

Slika 1: Grafični prikaz izobrazbe dijakov



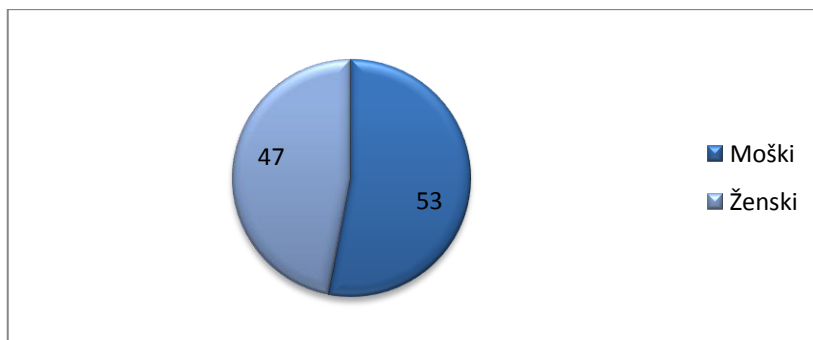
Dijaki so lahko izbirali med petimi smermi izobrazbe, ki jih šola ponuja. Skupno je na to vprašanje odgovorilo 154 dijakov, od tega jih je največ, 59 dijakov, vpisanih v program zdravstvene nege, vpis v program gozdarski tehnik je izbralo 40 anketiranih, 25 anketiranih dijakov je gozdarjev in ravno toliko bolničarjev, najmanj pa je mizarjev – 5 anketiranih. Kot vidimo prevladuje vpis v zdravstveno stroko, medtem, ko je poklic mizarja nekoliko zastavljen.

Dijaki so v okviru vprašanja kako zglada njihov razred imeli na voljo štiri trditve, vsako izmed trditve so nato ocenili z oceno ena, tri ali pet. 61% anketiranih se s trditvijo, da so v razredu vsi prijatelji strinja, da so v razredu strpni drug do drugega se strinja 59% dijakov, da si medsebojno pomagajo 67% dijakov in da imajo svoj razred radi se strinja 56% anketiranih.

Naslednji sklop trditve se je nanašal na odnos profesor – dijak. S prvo trditvijo, da profesor pomaga dijakom, ki imajo težave s snovjo se je strinjalo 68% dijakov. Rezultati pri trditvi, da profesor ne dela razlik med dijakom so zanimivi, saj se kar 42% dijakov s to trditvijo sploh ne strinja. 57% anketiranih se strinja, da profesor daje vsakemu dijakom možnost do lastnega izražanja, polovica anketiranih pa se strinja, da profesorji dijake vključujejo v debate. Z različnimi možnostmi predstavitve snovi se strinja 51% dijakov, 60% le-teh pa pritrjuje, da profesorji radi pridejo v razred.

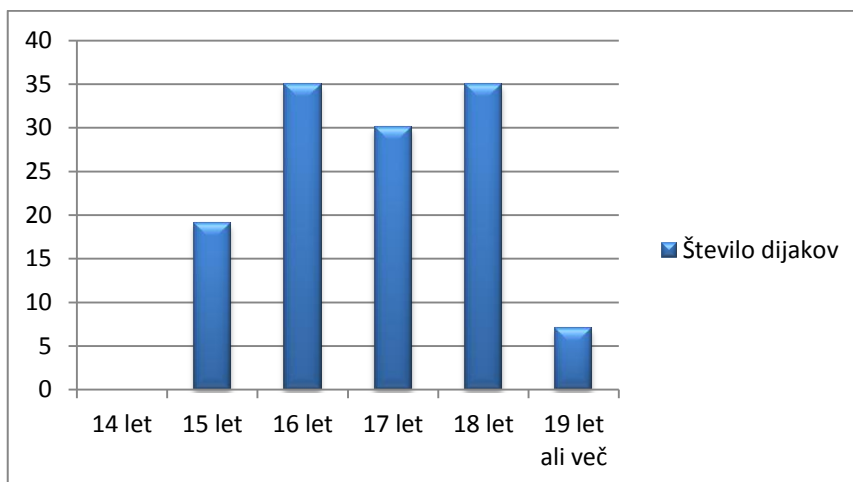
Zanimalo me je tudi kakšen je splošen odnos v relaciji šola-dijak. Velika večina anketiranih (64%) se strinja, da jim je učna snov podana teoretično in praktično, manj kot polovica anketiranih (48%) se strinja s trditvijo, da jim šola ponuja številne ekskurzije. Zanimivo je, da se 42% dijakov strinja s trditvijo, da so jim omogočene izmenjave in kar 39% to trditev zanika. Več kot polovica anketiranih (57%) se strinja, da jih šola vključuje v razne predstavitve, odstotek manj pa se jih strinja, da jim šola omogoča udeležbo na tekmovanjih.

Slika 2: Grafični prikaz anketirancev po spolu v %



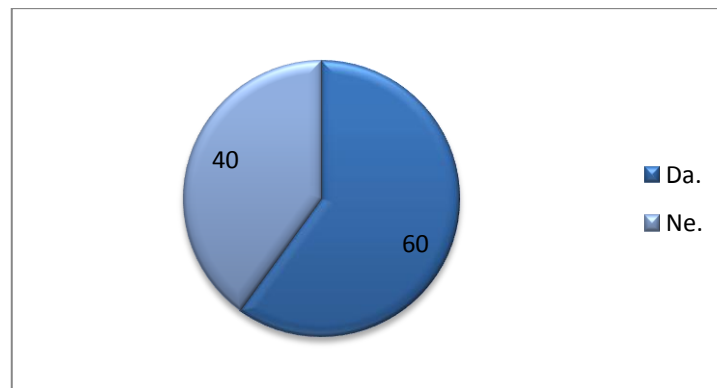
Kot lahko vidimo v grafu je 53% anketiranih dijakov moškega spola, 47% pa ženskega. Iz tega sledi, da je število dijakov in dijakinj skorajda enako.

Slika 3: Grafični prikaz dijakov po starosti



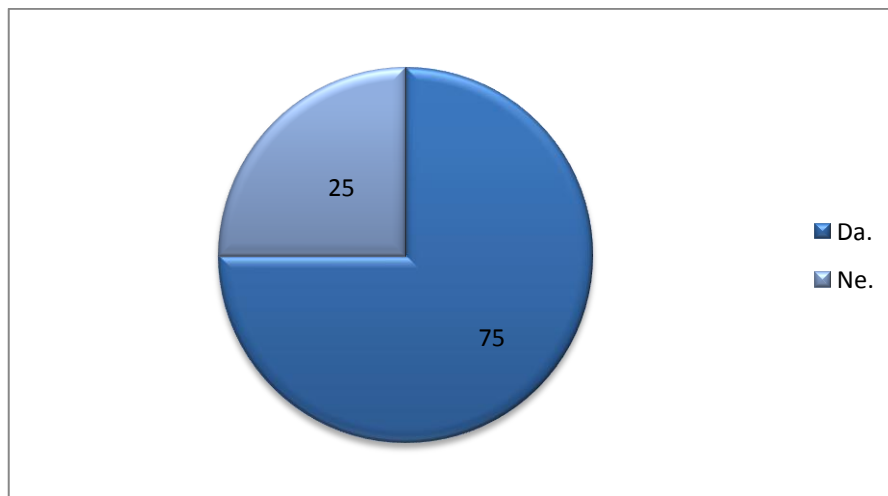
Največ dijakov, ki so reševali anketo je starih 16 let (35 dijakov) in 18 let (35 dijakov), ti po starosti gledano obiskujejo 2. oziroma 4. letnik. 30 anketirancev je starih 17 let, 19 dijakov ima 15 let, sedem jih je starih 19 let ali več, nihče od anketiranih pa ni mlajši od 15 let.

Slika 4: Grafični prikaz ponovnega šolanja v %



Na vprašanje ali bi ponovno izbrali šolanje na SGLŠ je skupno odgovorilo 126 anketiranih, od tega bi se 60% dijakov ponovno vpisalo na SGLŠ, 40% pa bi izbralo drugo šolo. Vidimo, da so dijaki v večini zadovoljni s svojo izbiro, vendar odstotek tistih, kateri šolanja na SGLŠ nebi ponovno izbrali ni tako zanemarljivo majhen. Nadalje bi se lahko tukaj porajalo vprašanje zakaj j temu tako. Ali gre za to, da jim ne ustreza program, ki ga obiskujejo (sicer odgovor na to dobimo v naslednjem vprašanju) ali pa niso zadovoljni s šolo kot ustanovo.

Slika 5: Grafični prikaz izbire ponovnega šolanja v %



Iz grafa je razvidno, da bi 75% anketiranih dijakov ponovno izbralo program šolanja, ki ga sedaj obiskujejo, 25% dijakov pa bi se odločilo za katerega izmed drugih programov. Iz rezultatov lahko sklepamo, da so dijaki s svojo izbiro izobrazbe zelo zadovoljni in bodo v življenju počeli tisto, kar jih veseli.

Ker me je zanimalo ali obstaja povezava med zadovoljstvom učiteljev in zadovoljstvom dijakov sem izvedla korelacijo v primeru ankete namenjene dijakom in sicer na vprašanju, ki obravnava odnos v relaciji profesor – dijak. Trditev »Profesor rad pride v razred« sem primerjala z ostalimi trditvami, ki se nanašajo na proučevani odnos med profesorji in

dijaki. Za izračun korelacije sem uporabila program SPSS, rezultati pa so predstavljeni v Prilogi 4.

»Profesor rad pride v razred« : »Če ima dijak težave pri učni snovi mu profesor pomaga«

S pomočjo programa SPSS pridemo do rezultatov, ki nam dajo p-vrednost $0,027 < 0,05$, kar pomeni, da sta obravnavani trditvi povezani pri 5% tveganju. Iz zapisanega sledi, da ničelna domneva ni potrjena. Koeficient korelacije je 0,196 kar razlagamo kot nizko povezanost med proučevanima trditvama.

»Profesor rad pride v razred« : »Profesor ne dela razlik med dijaki«

V primeru tih dveh trditev je p-vrednost $0,000 < 0,01$ in sta trditvi povezani pri 1% tveganju. Koeficient korelacije znaša 0,313 kar pomeni šibko povezanost med trditvama. Torej, če profesor rad pride v razred še ne pomeni, da ne dela razlik med dijaki.

»Profesor rad pride v razred« : »Profesor daje vsakemu dijaku možnost do lastnega mnenja«

Izračunana p-vrednost znaša $0,001 < 0,01$ in nam pove, da sta trditvi med seboj povezani. Vrednost korelacijskega koeficienta je v tem primeru 0,301, kar pomeni, da sta trditvi sicer povezani, ampak je njuna povezanost šibka. Profesor rad pride v razred, ampak vsak dijak ne dobi vedno možnosti, da bi izrazil svoje mnenje.

»Profesor rad pride v razred« : »Profesor vse dijake vključuje v debate«

p-vrednost je v tem primeru $0,006 < 0,01$ kar prikazuje povezanost med trditvama. Vrednost koeficienta korelacije znaša 0,243. Trditvi profesor rad pride v razred in profesor vse dijake vključuje v debate sta povezani, vendar je njuna moč povezanosti, kot v prejšnjih primerih šibka.

»Profesor rad pride v razred« : »Profesor ima različne načine interpretacije snovi«

0,071 je p-vrednost, koeficient korelacije pa znaša 0,161.

Naslov zaključnega dela je vpliv zadovoljstva učiteljev na zadovoljstvo dijakov. Ta vpliv sem ravno tako kot korelacijo izračunala s pomočjo programa SPSS in sicer sem v tem primeru računala korelacijo med trditvami, katere so dijaki ocenjevali v anketi.

Najprej sem izračunala vpliv med neodvisno spremenljivko »Profesor rad pride v razred« in odvisno spremenljivko »Če ima dijak težave pri učni snovi«. Za lažji izračun je prva trditev označena kot Q3f druga pa kot Q3a. Rezultati, ki so navedeni spodaj so prikazani v prilogi 5.1.

$$\text{Regresijska funkcija} - Q3a = a + b * Q3f; Q3a = 2,530 + 0,174 * Q3f \quad (1)$$

Regresijski koeficient znaša 0,174 in pove, da se vrednost ocene trditve Q3a v povprečju poveča za 0,174, če se ocena trditve Q3f poveča za eno oceno.

Naslednji izračun se je nanašal na neodvisno spremenljivko »Profesor rad pride v razred« (Q3f) in odvisno spremenljivko »Profesor ne dela razlik med dijaki« (Q3b). Izračuni se nahajajo v prilogi 5.2

$$\text{Regresijska funkcija} - Q3b = a + b * Q3f; Q3b = 1,437 + 0,335 * Q3f \quad (2)$$

Regresijski koeficient v tem primeru znaša 0,335 in pove, da se vrednost ocene trditve Q3b v povprečju poveča za 0,335, če se ocena trditve Q3f poveča za eno oceno.

Tretja odvisna spremenljivka, ki je bila zajeta v analizo je »Profesor daje vsakemu dijaku možnost do lastnega mnenja« (Q3c), neodvisna spremenljivka ostaja enaka kot pri prejšnjih dveh izračunih. Rezultati so vidni v prilogi 5.3.

$$\text{Regresijska funkcija} - Q3c = a + b * Q3f; Q3c = 2,027 + 0,307 * Q3f \quad (3)$$

Vrednost regresijskega koeficienta znaša 0,307 in pove, da se vrednost ocene trditve Q3c v povprečju poveča za 0,307, če se ocena trditve Q3f poveča za eno oceno.

»Profesor vse dijake vključuje v debate« (Q3d) je četrta odvisna spremenljivka, tudi tukaj ostaja neodvisna spremenljivka enaka, in sicer Q3f. Izračune najdemo v prilogi 5.4.

$$\text{Regresijska funkcija} - Q3d = a + b * Q3f; Q3d = 2,037 + 0,266 * Q3f \quad (4)$$

Vrednost regresijskega koeficienta je 0,266 in pove, da se vrednost ocene trditve Q3d v povprečju poveča za 0,266, če se ocena trditve Q3f poveča za eno oceno.

Zadnja obravnavana odvisna spremenljivka je »Profesor ima različne načine interpretacije snovi« (Q3e), neodvisna Q3f pa »Profesor rad pride v razred«.

$$\text{Regresijska funkcija} - Q3e = a + b * Q3f; Q3e = 3,018 + 0,164 * Q3f \quad (5)$$

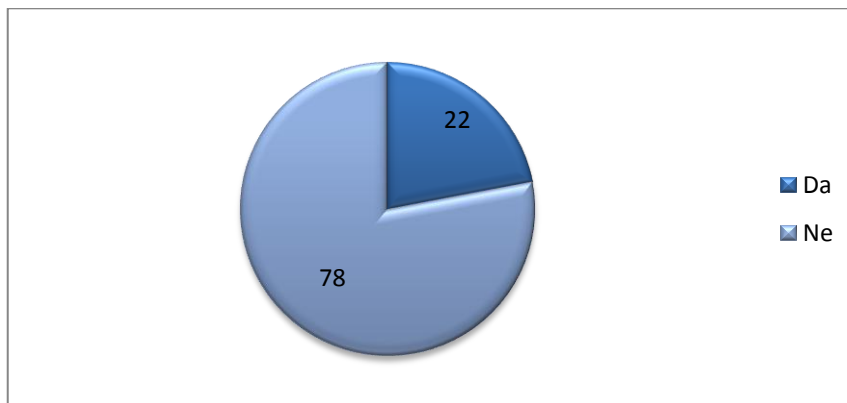
0,164 je izračunana vrednost regresijskega koeficienta, ki pove, da se vrednost ocene trditve Q3e v povprečju poveča za 0,164, če se ocena trditve Q3f poveča za eno oceno.

Na šoli je zaposlenih 43 profesorjev, od tega je z reševanjem ankete pričelo 28 profesorjev, nadaljevalo 27, zaključilo pa 25 profesorjev. Tako kot dijaki so tudi profesorji anketo reševali v e-obliki. Vsi rezultati so prikazani v Prilogi 6.

Na vprašanje ali je zaposlitev na SGLŠ za profesorje prva zaposlitev je odgovorilo 28 profesorjev. Za 26 anketiranih oz. 93% ta zaposlitev ni prva, za 2 anketirana pa je to prva zaposlitev.

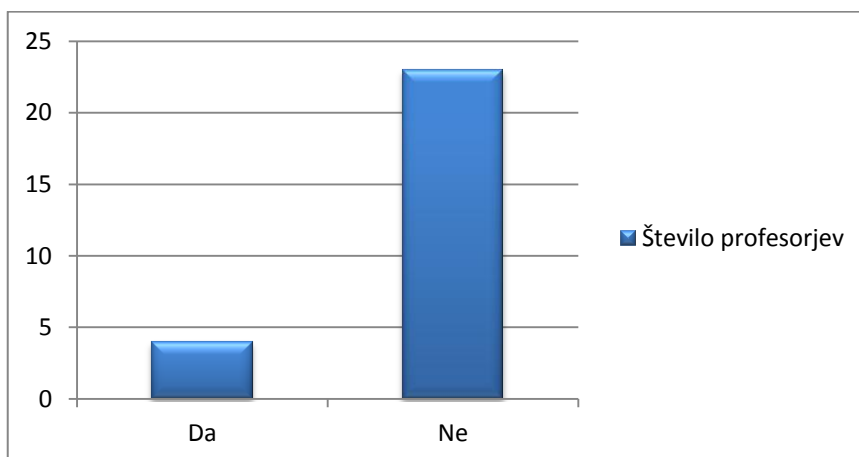
Drugo vprašanje je bilo namenjeno vsem tistim, za katere iz prvega vprašanja velja, da zaposlitev na SGLŠ ni prva zaposlitev. Rezultati tega vprašanja so pokazali, da je bilo 58% profesorjev pred tem zaposlenih na drugi šoli in 42% profesorjev ni bilo zaposlenih v šoli temveč nekje drugje

Slika 6: Grafični prikaz druge zaposlitve I v %



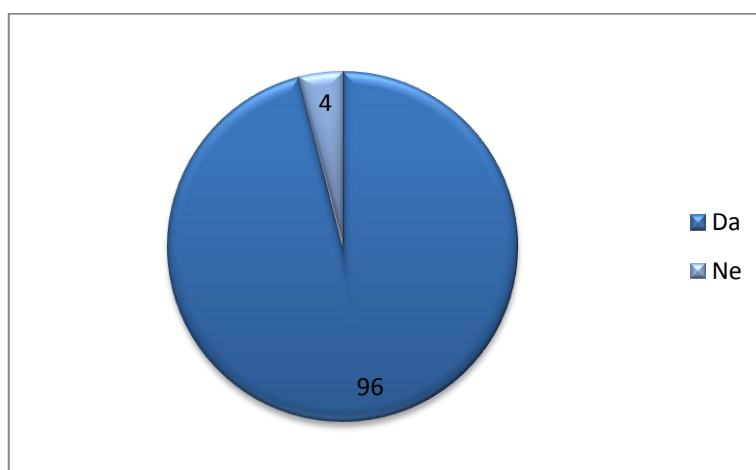
To vprašanje sem zastavila, ker me je zanimalo ali profesorji poučujejo samo na eni šoli ali imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi tudi s katero drugo šolo. 22% anketiranih oziroma 6 profesorjev poleg poučevanja na SGLŠ poučuje tudi v drugi šoli. 78% anketiranih oziroma 21 zaposlenih profesorjev pa ima sklenjeno samo eno pogodbo o zaposlitvi, torej na SGLŠ. Ti odgovori nam dajo podlago za razmišljanje o tem ali z zaposlitvijo na obeh šolah usklajujejo 40 urni tedenski delavnik ali je to zanje le dodatek k 40 urnem poučevanju na šoli.

Slika 7: Grafični prikaz druge zaposlitve II v %



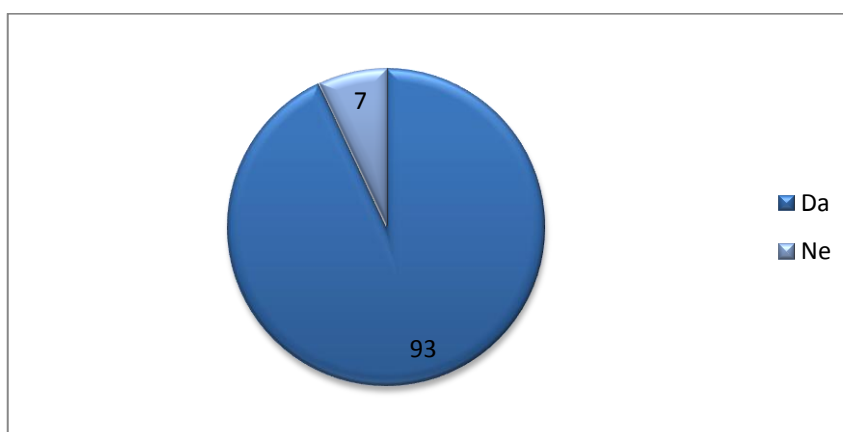
Graf nam prikazuje, da so štiri zaposleni registrirani kot samostojni podjetniki (s.p.), 23 zaposlenih profesorjev pa ni registriranih kot samostojni podjetnik.

Slika 8: Grafični prikaz zadovoljstva glede dela v %



Skupno je na to vprašanje odgovorilo 27 anketiranih. Od tega 96% anketiranih rado opravlja svoje delo, 4% pa svojega dela ne radi opravljajo. Navkljub majhnemu številu odgovorov lahko rečemo, da so podatki zelo pozitivni, saj velika večina profesorjev svoje delo opravlja z zadovoljstvom.

Slika 9: Grafični prikaz ponovne izbire poklica v %



93% profesorjev bi se ponovno odločilo za svoj poklic, le 7% pa tega nebi storili. Z zagotovostjo lahko trdimo, da so izbrali svoje pravo poslanstvo in ga radi opravljajo. Za šolo in njene vodilne je to zelo pomemben podatek, saj jim daje vedeti, da bodo profesorji svoje delo opravljali vestno.

Da bi ugotovila kakšna je organizacijska klima v šoli sem profesorjem podala 6 trditve katere so ocenjevali z ocenami od ena do pet. Rezultati so sledeči. 50% profesorjev ocenjuje razumevanje med zaposlenimi kot dobro, 38% se jih strinja, da konference in sestanki potekajo dobro, 46% ocenjuje razpoloženje na šoli kot včasih slabo, včasih dobro. Skrb za varnost dijakov in profesorjev ocenjuje kot dobro 54% anketiranih, 46% je mnenja, da je ugled šole dober, da je sodelovanje v kolektivu dobro pa pravi 42% profesorjev.

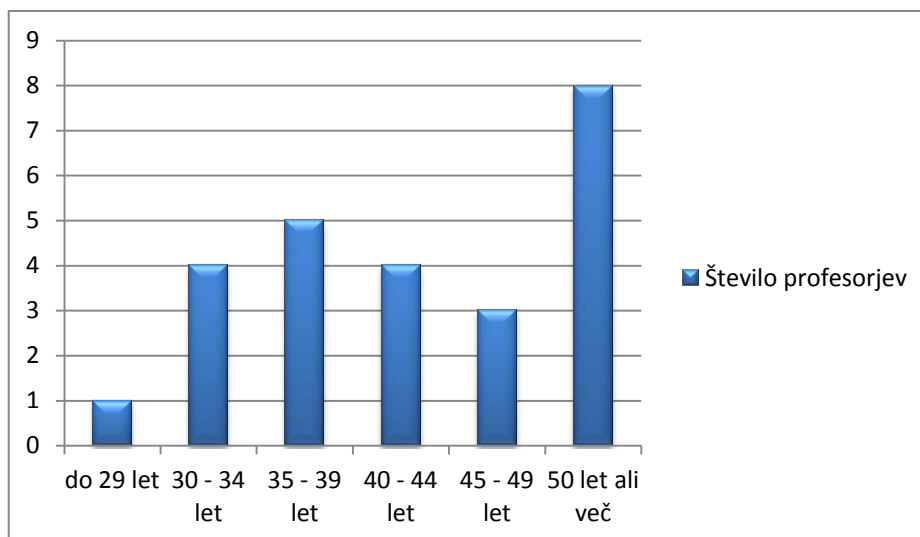
Za ocenjevanje zadovoljstva na šoli sem podala štiri trditve. Z nobeno od podanih trditve ni nihče od profesorjev zelo nezadovoljen. 52% le-teh je zadovoljnih z vodstvom šole, z ostalimi tremi trditvami pa je zadovoljnih 68% anketirancev.

Pri ugotavljanju zadovoljstva med zaposlenimi glede na pogoje dela so imeli v ocenjevanje na voljo osem trditve. Z varnostjo zaposlitve je zadovoljnih 17 profesorjev, le eden je z njo zelo nezadovoljen. Z delovnimi pogoji je zadovoljnih 15 profesorjev, to je 60% anketiranih. 52% anketiranih je z možnostjo izobraževanja in izpopolnjevanja zadovoljnih, 28% pa je s to možnostjo zelo zadovoljnih. Kar 40% profesorjev je z možnostjo napredovanja niti nezadovoljnih niti zadovoljnih. Velika večina, to je 68% je z višino plače zadovoljnih. Za izbiro zadovoljen sem z delovnim časom se je opredelilo 56% anketiranih. Manj kot polovica (48%) pa jih je zadovoljnih z nagrajevanjem in motiviranjem.

56% zaposlenih predstavlja ženski spol, 44% pa moški spol. Iz grafa lahko razberemo, da ne en ne drugi spol ne dominira. Rezultati tega odgovora pa se ujemajo tudi z rezultati pridobljenimi v anketi dijakov, saj večina anketirancev prihaja iz zdravstvene stroke,

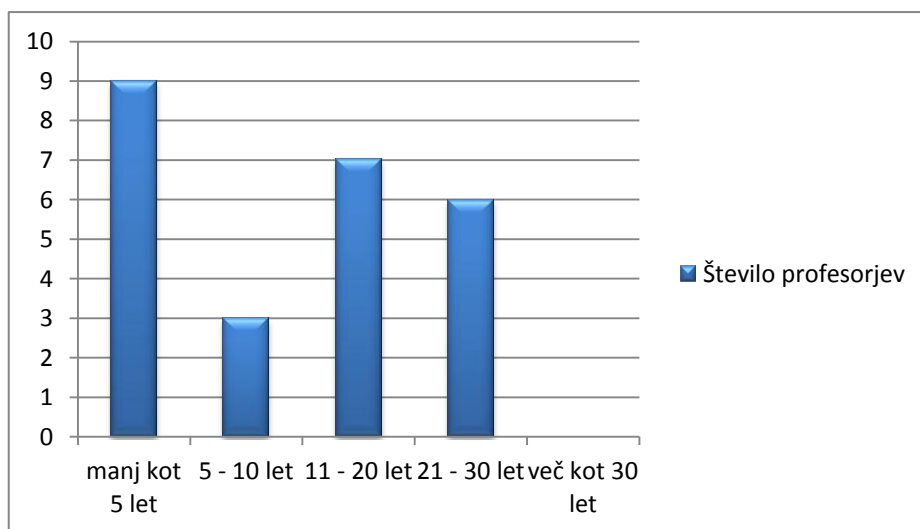
nekoliko manj pa je gozdarske stroke. Zato je tudi razporeditev in število profesorjev temu primerno.

Slika 10: Grafični prikaz starosti profesorjev



Anketiranci so lahko izbirali med petimi starostnimi skupinami. Graf nam prikazuje razporeditev zaposlenih po posameznih skupinah. Prevladuje število profesorjev starih nad 50 let, teh je 8, sledi starostna skupina 35-39 let v kateri je 5 profesorjev. V kategoriji 30-34 let in 40-44 let so v vsaki 4 profesorji. Trije anketirani spadajo v skupino, ki šteje 45-49 let in en anketiran je v skupini, ki šteje do 29 let. Iz pridobljenih podatkov in grafičnega prikaza lahko vidimo, da je starostna razporeditev zaposlenih dokaj enakomerna in nikjer ni vidnih odstopanj. Rečemo lahko, da ima šola profesorje, ki še pridobivajo izkušnje in tiste, ki imajo veliko število delovnih izkušenj.

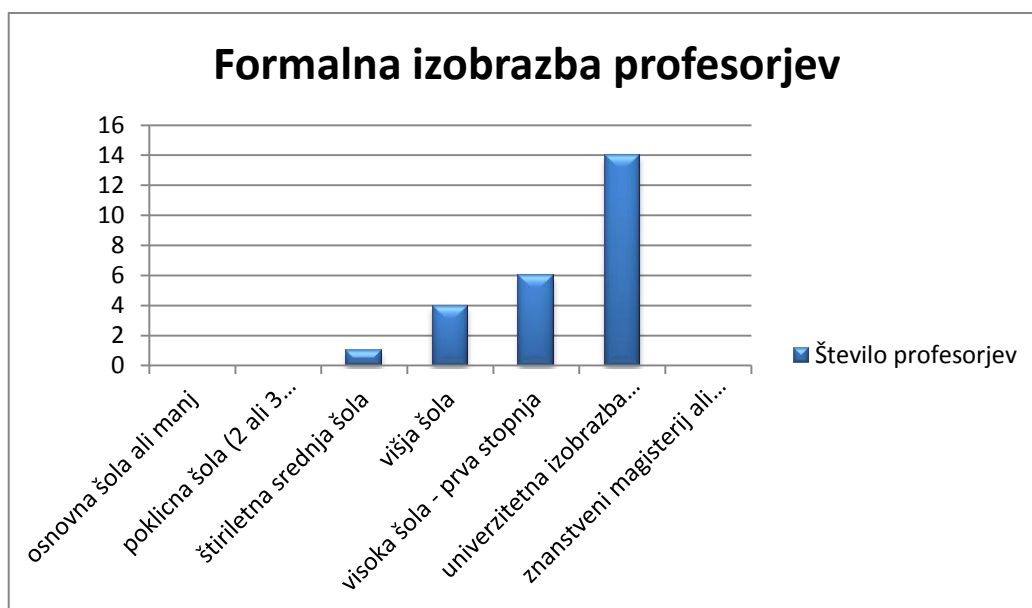
Slika 11: Grafični prikaz delovne dobe na SGLŠ



Največ, 9 profesorjev, je na šoli zaposlenih manj kot 5 let. 7 profesorjev je na SGLŠ doseglo 11-20 let delovne dobe, 6 profesorjev na šoli poučuje 21-30 let, trije profesorji pa

med dijake delijo svoje znanje 5-10 let. Nihče od zaposlenih pa na šoli ni dosegel več kot 30 let delovne dobe.

Slika 12: Grafični prikaz izobrazbe



Univerzitetno izobrazbo ali bolonjsko drugo stopnjo je doseglo 14 zaposlenih, 6 zaposlenih pa visokošolsko izobrazbo. Štirje profesorji so zaključili višjo šolo, eden izmed anketiranih pa štiriletno srednjo šolo. Nihče ni končal samo osnovnega šolanja ali poklicnega (2 ali 3) letnega šolanja. Ravno tako ni nihče prišel do naziva magister ali doktor.

SKLEP

V zaključnem delu sem obravnavala problem zadovoljstva učiteljev. Natančneje je bil moj namen te naloge analizirati vpliv zadovoljstva učiteljev na zadovoljstvo dijakov. Najprej sem analizirala obstoj povezanosti med zadovoljstvom učiteljev in zadovoljstvom dijakov, šele nato sem pričela z analizo vpliva. Zanimalo me je torej ali za zadovoljnim učencem res stoji zadovoljni učitelj. Zadovoljstvo je namreč pojem, ki je po mojem mnenju premalo obravnavan v javnih in zasebnih ustanovah, njegova pomembnost in vpliv na delo pa velika. Učitelj, ki je zamorjen, vzkipljiv, slabe volje zagotovo po končani učni uri ne bo za seboj pustil zadovoljnih dijakov. Za povečanje njegovega zadovoljstva pa je v veliki večini zadolženo vodstvo šole. Da bo profesor zadovoljen mora biti ustrezno nagradjen, pa naj bo to pohvala, nagrada, dvig plače ali pa napotitev na izobraževanje. Profesor in zaposlena oseba na sploh mora imeti občutek, da ga ustanova kjer je zaposlen potrebuje, je nanj ponosna, da jim prinaša pomembno konkurenčno prednost pred ostalimi. Vse to so možni načini dvigovanja zadovoljstva delojemalca.

Ugotovila sem, da velika večina profesorjev na obravnavani šoli rada opravlja izbrani poklic in so v večini s klimo na šoli zadovoljni. Prav tako so profesorji v večini zadovoljni tako z odnosi na šoli kot z odnosi med zaposlenimi glede na pogoje dela. Iz tega sledi, da vodstvo šole dobro skrbi za zadovoljstvo njihovih zaposlenih in posledično njihovih dijakov. Vsekakor sem mnenja, da bi lahko zadovoljstvo še povečali, če bi v ta namen vložili še nekaj sredstev, časa in napora. Edina stvar, ki me je nekoliko razočarala je odzivnost profesorjev na reševanje ankete. Z večjo odzivnostjo bi lahko dobila več odgovorov in posledično še bolj natančne rezultate anket. Kar pa se tiče ugotovitev na strani anketiranja dijakov sem nad rezultati presenečena, saj bi se velika večina ponovno odločila za že izbrano smer izobrazbe in ponovno šolanje na SGLŠ. To pomeni, da mladi vedo s čim se želijo ukvarjati v življenju in da je obravnavana šola dobra tako v prenosu znanja na dijake kot tudi v prizadevanju, da bi se dijaki na šoli dobro počutili. Tudi tukaj moram poudariti, da sem pričakovala večjo odzivnost pri reševanju anket. Najverjetneje bi morala ankete razdeliti fizično v razredih, saj bi na tak način bili dijaki primorani anketo rešiti takoj.

Moje končne ugotovitve se nanašajo na to, da se tako profesorji kot dijaki v okolju v katerem preživijo večino svojega časa dobro počutijo, se med seboj in z vodstvom šole dobro razumejo in so zadovoljni, da so del kolektiva srednje šole. Mislim, da k vsemu temu pomemben prispevek dajejo razni izleti namenjeni kolektivu zaposlenih, zaključna večerja, ki je vsem zaposlenim namenjena ob koncu leta in druga druženja. Prav tako na zadovoljstvo na strani dijakov pomembno vpliva njihova vključenost pri dnevu odprtih frat, informativnih dnevih, raznih tekmovanjih, torej pri predstavitvi šole in življenja v njej. Moja priporočila za v prihodnje bi bila, da nadaljujejo s takim načinom dela kot ga imajo sedaj in se še naprej trudijo vzdrževati zadovoljstvo enih in drugih. Morda bi se lahko v nadaljnje osredotočili še na zadovoljstvo dijakov in ga bolj podrobno preučili.

LITERATURA IN VIRI

1. Cof, N. (2014). *Zadovoljstvo zaposlenih v osnovni šoli X Kranj* (diplomsko delo). Kranj: Fakulteta za organizacijske vede.
2. Čeč, E., & Margon, I. (1998). *50 let srednje gozdarske šole*. Postojna: Srednja gozdarska in lesarska šola.
3. Čeč, E., & Margon, I. (2008). *Slovenski gozdarji – naš ponos*. Postojna: Srednja gozdarska in lesarska šola.
4. Evans, L. (1998). *Teacher morale, job, satisfaction and motivation*. London: Sage.
5. Gozdarski šolski center Postojna. (1978, november). *30 let gozdarske srednje šole 1948-1978 in 10 let šole za gozdarje*. Postojna: Gozdarski šolski center.
6. Mihalič, R. (2006). *Management človeškega kapitala*. Škofja Loka: Mihalič in Partner.
7. Mihalič, R. (2008). *Povečajmo zadovoljstvo in pripadnost zaposlenih*. Škofja Loka: Mihalič in Partner.
8. Možina, S., Jereb, J., Florjančič, J., Svetlik, I., Jamšek, F., Lipičnik, B., Vodovnik, Z., Svetic, A., Stanojevič, M., Merkač, M. (1998). *Management kadrovskih virov*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, zbirka Profesija.
9. Mujanović, Š. (2009). *Zadovoljstvo športnih pedagogov in položaj športne vzgoje na osnovnih ter srednjih šolah v Sloveniji. Magistrska naloga*. Ljubljana: Fakulteta za šport.
10. Russ, M. (2014). *Management, valuation and risk for human capital and human assets*. New York: Palgrave Macmillan.
11. Svetlik, I., & Zupan, N. (2009). *Menedžment človeških virov*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
12. Treven, S. (1998). *Management človeških virov*. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
13. Vilman, V., & Serše, A. (1989). *Prva slovenska gozdarska šola na Snežniku*. Postojna: Gozdarski šolski center.
14. Zabukovec, V. (1998). *Merjenje razredne klime: priročnik za učitelje*. Ljubljana: Produktivnost.
15. Bishay, A. (1996). Teacher motivation and job satisfaction: A study employing the experience sampling method. *J. Undergrad. Sci.* 3: 147 – 154. Najdeno 8. februarja 2015 na spletnem naslovu <http://www.hcs.harvard.edu/~jus/0303/bishay.pdf>
16. *Understanding and managing organizational behaviour*. Najdeno 19. septembra, 2015 na spletnem naslovu <http://www.slideshare.net/ljk2000/understanding-and-managing-organizational-behavior>
17. *Kodeks izobraževalne internacionale o poklicni etiki*. Najdeno 16. septembra, 2015 na spletnem naslovu <http://www2.sviz.si/media/Kodeks%20poklicne%20etike.doc>
18. Pozitivna psihologija na delovnem mestu. (13. marec, 2013). Najdeno 31. maja 2016 na spletnem naslovu <https://delodajalci.mojedelo.com/novica/pozitivna%20psihologija%20na%20delovnem%20mestu/d-306>

19. *Slovar slovenskega knjižnega jezika*. Najdeno 23. septembra, 2015 na spletnem naslovu <http://bos.zrc-sazu.si/sskj.html>
20. *Srednja gozdarska in lesarska šola Postojna*. Najdeno 8. junija 2016 na spletnem naslovu <http://sola.sglis.si/>

PRILOGE

KAZALO PRILOG

PRILOGA 1: Anketa za dijake	1
PRILOGA 2: Anketa za profesorje	2
PRILOGA 3: Skupni rezultati anket dijakov	5
PRILOGA 4: Pearsonov koeficient korelacije.....	7
PRILOGA 5: Regresijska analiza.....	10
PRILOGA 5.1: Če ima dijak težave pri učni snovi mu profesor pomaga	10
PRILOGA 5.2: Profesor ne dela razlik med dijaki.....	13
PRILOGA 5.3: Profesor daje vsakemu dijaku možnost do lastnega mnenja	16
PRILOGA 5.4: Profesor vse dijake vključuje v debate.....	20
PRILOGA 5.5: Profesor ima različne načine interpretacije snovi	24
PRILOGA 6: Skupni rezultati anket profesorjev	27

PRILOGA 1: Anketa za dijake

Spoštovani!

Sem Larisa Mahnič, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani. Pred Vami je anketa namenjena izdelavi diplomskega dela. Z Vašo pomočjo bi rada ugotovila Vpliv zadovoljstva učiteljev na zadovoljstvo dijakov ter dejavnike, ki na to najbolj vplivajo. Anketa je anonimna, reševanje pa Vam bo vzelo le nekaj minut. Prosim Vas, da odgovarjate iskreno in brez zadržkov. Za sodelovanje se Vam iskreno zahvaljujem.

Q1 - Smer izobrazbe, ki ste jo izbrali.

- Gozdar
- Gozdarski tehnik
- Mizar
- Bolničar - negovalec
- Zdravstvena nega

Q2 - Kako zgleda moj razred? (Svoje mnenje glede na podane trditve izrazite v spodnji tabeli, pri čemer Sploh se ne strinjam pomeni oceno 1, Strinjam se oceno 3 in Popolnoma se strinjam oceno 5.)

	Sploh se strinjam	ne Strinjam se	Popolnoma se strinjam
V razredu smo vsi prijatelji.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
V razredu smo strpni drug do drugega.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
V razredu si medsebojno pomagamo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Svoj razred imam rad/rada.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q3 - Kakšen je splošen odnos v relaciji profesor - dijak? (Svoje mnenje glede na podane trditve izrazite v spodnji tabeli, pri čemer Sploh se ne strinjam pomeni oceno 1, Strinjam se oceno 3 in Popolnoma se strinjam oceno 5.)

	Sploh se strinjam	ne Strinjam se	Popolnoma se strinjam.
Če ima dijak težave pri učni snovi mu profesor pomaga.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Profesor ne dela razlik med dijaki.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Profesor daje vsakemu dijaku možnost do lastnega mnenja.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Profesor vse dijake vključuje v debate.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Profesor ima različne načine interpretacije snovi (PowerPoint, videoklipi, razni članki...).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Profesor rad pride v razred.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q4 - Kakšen je splošen odnos v relaciji šola - dijak? (Svoje mnenje glede na podane trditve izrazite v spodnji tabeli, pri čemer Sploh se ne strinjam pomeni oceno 1, Strinjam se oceno 3 in Popolnoma se strinjam oceno 5.)

	Sploh se strinjam	ne Strinjam se	Popolnoma se strinjam
Učna snov nam je podana teoretično in praktično.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Šola nam v okviru šolanja ponuja številne ekskurzije.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tekom šolanja so nam omogočene izmenjave.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Šola nas ponosno vključuje v svoje predstavitve (informativni dnevi, dnevi odprtih vrat...).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Šola nam omogoča udeležbo na tekmovanjih.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q5 - Spol:

- Moški
 Ženski

Q6 - Starost:

- 14 let
 15 let
 16 let
 17 let
 18 let
 19 let ali več

Q7 - Ponovno bi se odločil/a za šolanje na SGLŠ.

- Da.
 Ne.

Q8 - Ponovno bi se odločil/a za že izbrano smer izobrazbe.

- Da.
 Ne.

PRILOGA 2: Anketa za profesorje

Spoštovani!

Sem Larisa Mahnič, študentka Ekonomske fakultete Univerze v Ljubljani. Pred Vami je anketa namenjena izdelavi diplomskega dela. Z Vašo pomočjo bi rada ugotovila Vpliv zadovoljstva učiteljev na zadovoljstvo dijakov ter dejavnike, ki na to najbolj vplivajo. Anketa je anonimna, reševanje pa Vam bo vzelo le nekaj minut. Prosim Vas, da odgovarjate iskreno in brez zadržkov. Za sodelovanje se Vam iskreno zahvaljujem.

Q1 - Je zaposlitev na Srednji gozdarski in lesarski šoli vaša prva zaposlitev?

- Da.
- Ne.

IF (1) Q1 = [2]

Q2 - Če NE, ste bili zaposleni na kateri drugi šoli?

- Da.
- Ne.

Q3 - Imate poleg zaposlitve na SGLŠ sklenjeno pogodbo o zaposlitvi še na kateri drugi šoli?

- Da.
- Ne.

Q4 - Ste poleg zaposlitve na SGLŠ registrirani tudi kot samostojni podjetnik (s.p.) ?

- Da.
- Ne.

Q5 - Ali radi opravljate svoje delo?

- Da.
- Ne.

Q9 - Bi se ponovno odločili za izbrani poklic?

- Da.
- Ne.

IF (2)

Q10 - Ugotavljanje organizacijske klime v šoli (svoje mnenje glede na podane trditve izrazite v spodnji tabeli, pri čemer Zelo slabo pomeni oceno 1 in Zelo dobro pomeni oceno 5)

	Zelo slabo	Slabo	Včasih slabo, včasih dobro	Dobro	Zelo dobro
Zaposleni se med seboj razumemo...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Konference in sestanki potekajo...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Razpoloženje na šoli je v splošnem ...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Za varnost dijakov in profesorjev je v splošnem poskrbljeno ...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ugled šole je ...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sodelavci v kolektivu sodelujemo ...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

IF (2)

Q11 - Ugotavljanje zadovoljstva z odnosi na šoli (svoje mnenje glede na podane trditve izrazite v spodnji tabeli pri čemer Zelo nezadovoljen pomeni oceno 1 in Zelo zadovoljen oceno 5)

	Zelo nezadovoljen	Nezadovoljen	Niti niti	Zadovoljen	Zelo zadovoljen
Z vodstvom šole sem ...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
V splošnem sem s sodelavci ...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
V splošnem sem z zunanjimi sodelavci ...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
V splošnem sem z dijaki ...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

IF (2)

Q12 - Ugotavljanje zadovoljstva med zaposlenimi glede na pogoje dela (svoje mnenje glede na podane trditve izrazite v spodnji tabeli, pri čemer Zelo nezadovoljen pomeni oceno 1 in Zelo zadovoljen pomeni oceno 5)

	Zelo nezadovoljen	Nezadovoljen	Niti niti	Zadovoljen	Zelo zadovoljen
Z varnostjo zaposlitve sem ...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Z delovnimi pogoji sem ...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Z možnostjo izobraževanja in izpopolnjevanja sem ...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Z možnostjo napredovanja sem ...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
S plačo sem ...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Z delovnim časom sem ...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Z nagrajevanjem sem ...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Z motiviranjem sem ...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

XSPOL - Spol:

- Moški
 Ženski

XSTAR1d6 - V katero starostno kategorijo spadate?

- do 29 let
 30 - 34 let
 35 - 39 let
 40 - 44 let
 45 - 49 let
 50 let ali več

XSTAR3b5 - Delovna doba v Srednji gozdarski in lesarski šoli

- manj kot 5 let
 5 - 10 let
 11 - 20 let
 21 - 30 let
 več kot 31 let

XIZ5a71 - Kakšna je vaša najvišja dosežena formalna izobrazba?

- osnovna šola ali manj
 poklicna šola (2 ali 3 letna strokovna šola)
 štiriletna srednja šola
 višja šola
 visoka šola - prva stopnja
 univerzitetna izobrazba ali bolonjska druga stopnja (bolonjski magisterij)
 znanstveni magisterij ali doktorat

PRILOGA 3: Skupni rezultati anket dijakov

Smer izobrazbe, ki ste jo izbrali.				
Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
1 (Gozdar)	25	16%	16%	16%
2 (Gozdarski tehnik)	40	26%	26%	42%
3 (Mizar)	5	3%	3%	45%
4 (Bolničar - negovalec)	25	16%	16%	62%
5 (Zdravstvena nega)	59	38%	38%	100%
Skupaj	154	100%	100%	

Povprečje	3.3	Std. Odklon	1.6
-----------	-----	-------------	-----

Kako izgleda moj razred? (Svoje mnenje glede na podane trditve izrazite v spodnji tabeli, pri čemer Sploh se ne strinjam pomeni oceno 1, Strinjam se oceno 3 in Popolnoma se strinjam oceno 5.)

Podvprašanja	Odgovori				Veljavni	Št. enot	Povprečje	Std. Odklon
	Sploh se ne strinjam	Strinjam se	Popolnoma se strinjam	Skupaj				
V razredu smo vsi prijatelji.	31 (20%)	94 (61%)	29 (19%)	154 (100%)	154	154	2.0	0.6
V razredu smo strpni drug do drugega.	45 (29%)	91 (59%)	18 (12%)	154 (100%)	154	154	1.8	0.6
V razredu si medsebojno pomagamo.	17 (11%)	103 (67%)	34 (22%)	154 (100%)	154	154	2.1	0.6
Svoj razred imam rad/rada.	27 (18%)	87 (56%)	40 (26%)	154 (100%)	154	154	2.1	0.7

Kakšen je splošen odnos v relaciji profesor - dijak? (Svoje mnenje glede na podane trditve izrazite v spodnji tabeli, pri čemer Sploh se ne strinjam pomeni oceno 1, Strinjam se oceno 3 in Popolnoma se strinjam oceno 5.)

Podvprašanja	Odgovori				Veljavni	Št. enot	Povprečje	Std. Odklon
	Sploh se ne strinjam	Strinjam se	Popolnoma se strinjam.	Skupaj				
Če ima dijak težave pri učni snovi mu profesor pomaga.	19 (15%)	86 (68%)	22 (17%)	127 (100%)	127	154	2.0	0.6
Profesor ne dela razlik med dijaki.	53 (42%)	57 (45%)	17 (13%)	127 (100%)	127	154	1.7	0.7
Profesor daje vsakemu dijaku možnost do lastnega mnenja.	29 (23%)	73 (57%)	25 (20%)	127 (100%)	127	154	2.0	0.7
Profesor vse dijake vključuje v debate.	37 (29%)	64 (50%)	26 (20%)	127 (100%)	127	154	1.9	0.7
Profesor ima različne načine interpretacije snovi (PowerPoint, videoklpi, razni članki...).	15 (12%)	65 (51%)	47 (37%)	127 (100%)	127	154	2.3	0.7
Profesor rad pride v razred.	26 (20%)	76 (60%)	25 (20%)	127 (100%)	127	154	2.0	0.6

Kakšen je splošen odnos v relaciji šola - dijak? (Svoje mnenje glede na podane trditve izrazite v spodnji tabeli, pri čemer Sploh se ne strinjam pomeni oceno 1, Strinjam se oceno 3 in Popolnoma se strinjam oceno 5.)

Podvprašanja	Odgovori				Veljavni	Št. enot	Povprečje	Std. Odklon
	Sploh se ne strinjam	Strinjam se	Popolnoma se strinjam	Skupaj				
Učna snov nam je podana teoretično in praktično.	25 (20%)	81 (64%)	21 (17%)	127 (100%)	127	154	2.0	0.6
Šola nam v okviru šolanja ponuja številne ekskurzije.	41 (32%)	61 (48%)	25 (20%)	127 (100%)	127	154	1.9	0.7
Tekom šolanja so nam omogočene izmenjave.	50 (39%)	53 (42%)	24 (19%)	127 (100%)	127	154	1.8	0.7
Šola nas ponosno vključuje v svoje predstavitve (informativni dnevi, dnevi odprtih vrat...).	17 (13%)	72 (57%)	38 (30%)	127 (100%)	127	154	2.2	0.6
Šola nam omogoča udeležbo na tekmovanjih.	5 (4%)	71 (56%)	51 (40%)	127 (100%)	127	154	2.4	0.6

Spol:				
Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
1 (Moški)	67	44%	53%	53%
2 (Ženski)	59	38%	47%	100%

Skupaj	126	82%	100%	
--------	-----	-----	------	--

Povprečje	1.5	Std. Odklon	0.5
-----------	-----	-------------	-----

Starost:				
Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
1 (14 let)	0	0%	0%	0%
2 (15 let)	19	12%	15%	15%
3 (16 let)	35	23%	28%	43%
4 (17 let)	30	19%	24%	67%
5 (18 let)	35	23%	28%	94%
6 (19 let ali več)	7	5%	6%	100%
Skupaj	126	82%	100%	

Povprečje	3.8	Std. Odklon	1.2
-----------	-----	-------------	-----

Ponovno bi se odločil/a za šolanje na SGLŠ.				
Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
1 (Da.)	75	49%	60%	60%
2 (Ne.)	51	33%	40%	100%
Skupaj	126	82%	100%	

Povprečje	1.4	Std. Odklon	0.5
-----------	-----	-------------	-----

Ponovno bi se odločil/a za že izbrano smer izobrazbe.				
Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
1 (Da.)	95	62%	75%	75%
2 (Ne.)	31	20%	25%	100%
Skupaj	126	82%	100%	

Povprečje	1.2	Std. Odklon	0.4

PRILOGA 4: Pearsonov koeficient korelacije

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=Q3_a Q3_b Q3_c Q3_d Q3_e Q3_f
```

```
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
```

```
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

Notes

Output Created		26-SEP-2016 07:40:30
Comments		
Input	Data	C:\Users\Larisa\Desktop\REGRESIJA IN KORELACIJA\Vpliv zadovoljstva učiteljev na zadovoljstvo dijakov.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	127
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=Q3_a Q3_b Q3_c Q3_d Q3_e Q3_f /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.

Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,02

Correlations

		Če ima dijak težave pri učni snovi mu profesor pomaga	Profesor ne dela razlik med dijaki	Profesor daje vsakemu dijaku možnost do lastnega mnenja
Če ima dijak težave pri učni snovi mu profesor pomaga	Pearson Correlation	1	,421**	,258**
	Sig. (2-tailed)		,000	,003
	N	127	127	127
Profesor ne dela razlik med dijaki	Pearson Correlation	,421**	1	,420**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	127	127	127
Profesor daje vsakemu dijaku možnost do lastnega mnenja	Pearson Correlation	,258**	,420**	1
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	
	N	127	127	127
Profesor vse dijake vključuje v debate	Pearson Correlation	,303**	,523**	,392**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000
	N	127	127	127
Profesor ima različne načine interpretacije snovi	Pearson Correlation	,346**	,265**	,334**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,000
	N	127	127	127
Profesor rad pride v razred	Pearson Correlation	,196*	,313**	,301**
	Sig. (2-tailed)	,027	,000	,001
	N	127	127	127

Correlations

		Profesor vse dijake vključuje v debate	Profesor ima različne načine interpretacije snovi	Profesor rad pride v razred
Če ima dijak težave pri učni snovi mu profesor pomaga	Pearson Correlation	,303**	,346**	,196*
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,027
	N	127	127	127
Profesor ne dela razlik med dijaki	Pearson Correlation	,523**	,265**	,313**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,000
	N	127	127	127
Profesor daje vsakemu dijaku možnost do lastnega mnenja	Pearson Correlation	,392**	,334**	,301**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001
	N	127	127	127
Profesor vse dijake vključuje v debate	Pearson Correlation	1	,359**	,243**
	Sig. (2-tailed)		,000	,006
	N	127	127	127
Profesor ima različne načine interpretacije snovi	Pearson Correlation	,359**	1	,161
	Sig. (2-tailed)	,000		,071
	N	127	127	127
Profesor rad pride v razred	Pearson Correlation	,243**	,161	1
	Sig. (2-tailed)	,006	,071	
	N	127	127	127

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

PRILOGA 5: Regresijska analiza

PRILOGA 5.1: Če ima dijak težave pri učni snovi mu profesor pomaga

REGRESSION

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Q3_a

/METHOD=ENTER Q3_f.

Regression

Notes

Output Created		26-SEP-2016 08:04:13
Comments		
Input	Data	C:\Users\Larisa\Desktop\REGRESIJA IN KORELACIJA\Vpliv zadovoljstva učiteljev na zadovoljstvo dijakov.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	127
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax	<pre> REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Q3_a /METHOD=ENTER Q3_f. </pre>	
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,08
	Memory Required	1460 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Če ima dijak težave pri učni snovi mu profesor pomaga	3,05	1,140	127
Profesor rad pride v razred	2,97	1,284	127

Correlations

	Če ima dijak težave pri učni snovi mu profesor pomaga	Profesor rad pride v razred
Pearson Correlation	Če ima dijak težave pri učni snovi mu profesor pomaga	Profesor rad pride v razred
	1,000	,196
	,196	1,000

Sig. (1-tailed)	Če ima dijak težave pri učni snovi mu profesor pomaga	.	,014
	Profesor rad pride v razred	,014	.
N	Če ima dijak težave pri učni snovi mu profesor pomaga	127	127
	Profesor rad pride v razred	127	127

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Profesor rad pride v razred ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Če ima dijak težave pri učni snovi mu profesor pomaga

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,196 ^a	,038	,031	1,122

a. Predictors: (Constant), Profesor rad pride v razred

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,300	1	6,300	5,003	,027 ^b
	Residual	157,416	125	1,259		
	Total	163,717	126			

a. Dependent Variable: Če ima dijak težave pri učni snovi mu profesor pomaga

b. Predictors: (Constant), Profesor rad pride v razred

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2,530	,252		10,058
	Profesor rad pride v razred	,174	,078	,196	2,237

Coefficients^a

Model		Sig.
1	(Constant)	,000
	Profesor rad pride v razred	,027

a. Dependent Variable: Če ima dijak težave pri učni snovi mu profesor pomaga

PRILOGA 5.2: Profesor ne dela razlik med dijaki

REGRESSION

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Q3_b

/METHOD=ENTER Q3_f.

Regression

Notes

Output Created	26-SEP-2016 08:11:56
Comments	

Input	Data	C:\Users\Larisa\Desktop\REGRESIJA IN KORELACIJA\Vpliv zadovoljstva učiteljev na zadovoljstvo dijakov.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	127
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Q3_b /METHOD=ENTER Q3_f.
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,04
	Memory Required	1460 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Profesor ne dela razlik med dijaki	2,43	1,378	127
Profesor rad pride v razred	2,97	1,284	127

Correlations

		Profesor ne dela razlik med dijaki	Profesor rad pride v razred
Pearson Correlation	Profesor ne dela razlik med dijaki	1,000	,313
	Profesor rad pride v razred	,313	1,000
Sig. (1-tailed)	Profesor ne dela razlik med dijaki	.	,000
	Profesor rad pride v razred	,000	.
N	Profesor ne dela razlik med dijaki	127	127
	Profesor rad pride v razred	127	127

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Profesor rad pride v razred ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Profesor ne dela razlik med dijaki

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	,313 ^a	,098	,091	1,314
---	-------------------	------	------	-------

a. Predictors: (Constant), Profesor rad pride v razred

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23,392	1	23,392	13,550	,000 ^b
	Residual	215,789	125	1,726		
	Total	239,181	126			

a. Dependent Variable: Profesor ne dela razlik med dijaki

b. Predictors: (Constant), Profesor rad pride v razred

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1,437	,295		4,879
	Profesor rad pride v razred	,335	,091	,313	3,681

Coefficients^a

Model		Sig.
1	(Constant)	,000
	Profesor rad pride v razred	,000

a. Dependent Variable: Profesor ne dela razlik med dijaki

PRILOGA 5.3: Profesor daje vsakemu dijaku možnost do lastnega mnenja

REGRESSION

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Q3_c

/METHOD=ENTER Q3_f.

Regression

Notes

Output Created		26-SEP-2016 08:13:11
Comments		
Input	Data	C:\Users\Larisa\Desktop\REGRESIJA IN KORELACIJA\Vpliv zadovoljstva učiteljev na zadovoljstvo dijakov.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	127
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax	<pre> REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Q3_c /METHOD=ENTER Q3_f. </pre>	
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,03
	Memory Required	1460 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Profesor daje vsakemu dijaku možnost do lastnega mnenja	2,94	1,308	127
Profesor rad pride v razred	2,97	1,284	127

Correlations

	Profesor daje vsakemu dijaku možnost do lastnega mnenja	Profesor rad pride v razred
--	---	-----------------------------

Pearson Correlation

	Profesor daje vsakemu dijaku možnost do lastnega mnenja	1,000	,301
	Profesor rad pride v razred	,301	1,000
Sig. (1-tailed)	Profesor daje vsakemu dijaku možnost do lastnega mnenja	.	,000
	Profesor rad pride v razred	,000	.
N	Profesor daje vsakemu dijaku možnost do lastnega mnenja	127	127
	Profesor rad pride v razred	127	127

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Profesor rad pride v razred ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Profesor daje vsakemu dijaku možnost do lastnega mnenja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,301 ^a	,091	,083	1,252

a. Predictors: (Constant), Profesor rad pride v razred

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	19,549	1	19,549	12,471	,001 ^b
	Residual	195,947	125	1,568		
	Total	215,496	126			

a. Dependent Variable: Profesor daje vsakemu dijaku možnost do lastnega mnenja

b. Predictors: (Constant), Profesor rad pride v razred

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2,027	,281		7,220
	Profesor rad pride v razred	,307	,087	,301	3,531

Coefficients^a

Model		Sig.
1	(Constant)	,000
	Profesor rad pride v razred	,001

a. Dependent Variable: Profesor daje vsakemu dijaku možnost do lastnega mnenja

PRILOGA 5.4: Profesor vse dijake vključuje v debate

REGRESSION

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Q3_d

/METHOD=ENTER Q3_f.

Regression

Notes

Output Created		26-SEP-2016 08:13:46
Comments		
Input	Data	C:\Users\Larisa\Desktop\REGRESIJA IN KORELACIJA\Vpliv zadovoljstva učiteljev na zadovoljstvo dijakov.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	127
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Q3_d /METHOD=ENTER Q3_f.

Resources	Processor Time		00:00:00,02
	Elapsed Time		00:00:00,06
	Memory Required	1460 bytes	
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes	

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Profesor vse dijake vključuje v debate	2,83	1,403	127
Profesor rad pride v razred	2,97	1,284	127

Correlations

		Profesor vse dijake vključuje v debate	Profesor rad pride v razred
Pearson Correlation	Profesor vse dijake vključuje v debate	1,000	,243
	Profesor rad pride v razred	,243	1,000
Sig. (1-tailed)	Profesor vse dijake vključuje v debate	.	,003
	Profesor rad pride v razred	,003	.
N	Profesor vse dijake vključuje v debate	127	127
	Profesor rad pride v razred	127	127

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Profesor rad pride v razred ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Profesor vse dijake vključuje v debate

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,243 ^a	,059	,052	1,367

a. Predictors: (Constant), Profesor rad pride v razred

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14,715	1	14,715	7,878	,006 ^b
	Residual	233,474	125	1,868		
	Total	248,189	126			

a. Dependent Variable: Profesor vse dijake vključuje v debate

b. Predictors: (Constant), Profesor rad pride v razred

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2,037	,306		6,648
	Profesor rad pride v razred	,266	,095	,243	2,807

Coefficients^a

Model		Sig.
1	(Constant)	,000
	Profesor rad pride v razred	,006

a. Dependent Variable: Profesor vse dijake vključuje v debate

PRILOGA 5.5: Profesor ima različne načine interpretacije snovi

REGRESSION

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Q3_e

/METHOD=ENTER Q3_f.

Regression

Notes

Output Created		26-SEP-2016 08:14:24
Comments		
Input	Data	C:\Users\Larisa\Desktop\REGRESIJA IN KORELACIJA\Vpliv zadovoljstva učiteljev na zadovoljstvo dijakov.sav
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	127
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax	<pre> REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Q3_e /METHOD=ENTER Q3_f. </pre>	
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,05
	Memory Required	1460 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Profesor ima različne načine interpretacije snovi	3,50	1,309	127
Profesor rad pride v razred	2,97	1,284	127

Correlations

		Profesor ima različne načine interpretacije snovi	Profesor rad pride v razred
Pearson Correlation	Profesor ima različne načine interpretacije snovi	1,000	,161
	Profesor rad pride v razred	,161	1,000
Sig. (1-tailed)	Profesor ima različne načine interpretacije snovi	.	,036
	Profesor rad pride v razred	,036	.
N	Profesor ima različne načine interpretacije snovi	127	127
	Profesor rad pride v razred	127	127

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Profesor rad pride v razred ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Profesor ima različne načine interpretacije snovi

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,161 ^a	,026	,018	1,297

a. Predictors: (Constant), Profesor rad pride v razred

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,566	1	5,566	3,310	,071 ^b
	Residual	210,182	125	1,681		
	Total	215,748	126			

a. Dependent Variable: Profesor ima različne načine interpretacije snovi

b. Predictors: (Constant), Profesor rad pride v razred

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3,018	,291		10,382
	Profesor rad pride v razred	,164	,090	,161	1,819

Coefficients^a

Model		Sig.
1	(Constant)	,000
	Profesor rad pride v razred	,071

a. Dependent Variable: Profesor ima različne načine interpretacije snovi

PRILOGA 6: Skupni rezultati anket profesorjev

Je zaposlitev na Srednji gozdarski in lesarski šoli vaša prva zaposlitev?				
Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
1 (Da.)	2	7%	7%	7%
2 (Ne.)	26	93%	93%	100%
Skupaj	28	100%	100%	

Povprečje	1.9	Std. Odklon	0.3
-----------	-----	-------------	-----

Če NE, ste bili zaposleni na kateri drugi šoli?

Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
1 (Da.)	15	54%	58%	58%
2 (Ne.)	11	39%	42%	100%
Skupaj	26	93%	100%	

Povprečje	1.4	Std. Odklon	0.5
-----------	-----	-------------	-----

Imate poleg zaposlitve na SGLŠ sklenjeno pogodbo o zaposlitvi še na kateri drugi šoli?

Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
1 (Da.)	6	21%	22%	22%
2 (Ne.)	21	75%	78%	100%
Skupaj	27	96%	100%	

Povprečje	1.8	Std. Odklon	0.4
-----------	-----	-------------	-----

Ste poleg zaposlitve na SGLŠ registrirani tudi kot samostojni podjetnik (s.p.) ?

Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
1 (Da.)	4	14%	15%	15%
2 (Ne.)	23	82%	85%	100%
Skupaj	27	96%	100%	

Povprečje	1.9	Std. Odklon	0.4
-----------	-----	-------------	-----

Ali radi opravljate svoje delo?

Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
1 (Da.)	26	93%	96%	96%
2 (Ne.)	1	4%	4%	100%
Skupaj	27	96%	100%	

Povprečje	1.0	Std. Odklon	0.2
-----------	-----	-------------	-----

Bi se ponovno odločili za izbrani poklic?

Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
----------	-----------	----------	----------	------------

1 (Da.)	25	89%	93%	93%
2 (Ne.)	2	7%	7%	100%
Skupaj	27	96%	100%	

Povprečje	1.1	Std. Odklon	0.3
-----------	-----	-------------	-----

Ugotavljanje organizacijske klime v šoli (svoje mnenje glede na podane trditve izrazite v spodnji tabeli, pri čemer Zelo slabo pomeni oceno 1 in Zelo dobro pomeni oceno 5)

Podvprašanja	Odgovori						Veljavni	Št. enot	Povprečje	Std. Odklon
	Zelo slabo	Slabo	Včasih slabo, včasih dobro	Dobro	Zelo dobro	Skupaj				
Zaposleni se med seboj razumemo...	1 (4%)	1 (4%)	8 (31%)	13 (50%)	3 (12%)	26 (100%)	26	28	3.6	0.9
Konference in sestanki potekajo...	2 (8%)	1 (4%)	7 (27%)	10 (38%)	6 (23%)	26 (100%)	26	28	3.7	1.1
Razpoloženje na šoli je v splošnem ...	0 (0%)	3 (12%)	12 (46%)	9 (35%)	2 (8%)	26 (100%)	26	28	3.4	0.8
Za varnost dijakov in profesorjev je v splošnem poskrbljeno ...	0 (0%)	1 (4%)	5 (19%)	14 (54%)	6 (23%)	26 (100%)	26	28	4.0	0.8
Ugled šole je ...	0 (0%)	0 (0%)	4 (15%)	12 (46%)	10 (38%)	26 (100%)	26	28	4.2	0.7
Sodelavci v kolektivu sodelujemo ...	1 (4%)	0 (0%)	8 (31%)	11 (42%)	6 (23%)	26 (100%)	26	28	3.8	0.9

Ugotavljanje zadovoljstva z odnosi na šoli (svoje mnenje glede na podane trditve izrazite v spodnji tabeli pri čemer Zelo nezadovoljen pomeni oceno 1 in Zelo zadovoljen oceno 5)

Podvprašanja	Odgovori						Veljavni	Št. enot	Povprečje	Std. Odklon
	Zelo nezadovoljen	Nezadovoljen	Niti niti	Zadovoljen	Zelo zadovoljen	Skupaj				
Z vodstvom šole sem ...	0 (0%)	1 (4%)	3 (12%)	13 (52%)	8 (32%)	25 (100%)	25	28	4.1	0.8
V splošnem sem s sodelavci ...	0 (0%)	0 (0%)	2 (8%)	17 (68%)	6 (24%)	25 (100%)	25	28	4.2	0.6
V splošnem sem z zunanjimi sodelavci ...	0 (0%)	0 (0%)	3 (12%)	17 (68%)	5 (20%)	25 (100%)	25	28	4.1	0.6
V splošnem sem z dijaki ...	0 (0%)	0 (0%)	2 (8%)	17 (68%)	6 (24%)	25 (100%)	25	28	4.2	0.6

Ugotavljanje zadovoljstva med zaposlenimi glede na pogoje dela (svoje mnenje glede na podane trditve izrazite v spodnji tabeli, pri čemer Zelo nezadovoljen pomeni oceno 1 in Zelo zadovoljen pomeni oceno 5)

Podvprašanja	Odgovori						Veljavni	Št. enot	Povprečje	Std. Odklon
	Zelo nezadovoljen	Nezadovoljen	Niti niti	Zadovoljen	Zelo zadovoljen	Skupaj				
Z varnostjo zaposlitve sem ...	1 (4%)	0 (0%)	3 (12%)	17 (68%)	4 (16%)	25 (100%)	25	28	3.9	0.8
Z delovnimi pogoji sem ...	0 (0%)	2 (8%)	4 (16%)	15 (60%)	4 (16%)	25 (100%)	25	28	3.8	0.8
Z možnostjo izobraževanja in izpopolnjevanja sem ...	0 (0%)	0 (0%)	5 (20%)	13 (52%)	7 (28%)	25 (100%)	25	28	4.1	0.7
Z možnostjo napredovanja sem ...	0 (0%)	1 (4%)	10 (40%)	11 (44%)	3 (12%)	25 (100%)	25	28	3.6	0.8
S plačo sem ...	0 (0%)	1 (4%)	3 (12%)	17 (68%)	4 (16%)	25 (100%)	25	28	4.0	0.7
Z delovnim časom sem ...	1 (4%)	2 (8%)	6 (24%)	14 (56%)	2 (8%)	25 (100%)	25	28	3.6	0.9
Z nagrajevanjem sem ...	1 (4%)	1 (4%)	7 (28%)	12 (48%)	4 (16%)	25 (100%)	25	28	3.7	0.9

Z motiviranjem sem ...	1 (4%)	1 (4%)	7 (28%)	12 (48%)	4 (16%)	25 (100%)	25	28	3.7	0.9
Spol:										
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa					
	1 (Moški)	11	39%	44%	44%					
	2 (Ženski)	14	50%	56%	100%					
	Skupaj	25	89%	100%						

Povprečje	1.6	Std. Odklon	0.5
-----------	-----	-------------	-----

V katero starostno kategorijo spadate?					
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	1 (do 29 let)	1	4%	4%	4%
	2 (30 - 34 let)	4	14%	16%	20%
	3 (35 - 39 let)	5	18%	20%	40%
	4 (40 - 44 let)	4	14%	16%	56%
	5 (45 - 49 let)	3	11%	12%	68%
	6 (50 let ali več)	8	29%	32%	100%
	Skupaj	25	89%	100%	

Povprečje	4.1	Std. Odklon	1.6
-----------	-----	-------------	-----

Delovna doba v Srednji gozdarski in lesarski šoli					
	Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
	1 (manj kot 5 let)	9	32%	36%	36%
	2 (5 - 10 let)	3	11%	12%	48%
	3 (11 - 20 let)	7	25%	28%	76%
	4 (21 - 30 let)	6	21%	24%	100%
	5 (več kot 31 let)	0	0%	0%	100%
	Skupaj	25	89%	100%	

Povprečje	2.4	Std. Odklon	1.2
-----------	-----	-------------	-----

Kakšna je vaša najvišja dosežena formalna izobrazba?				
Odgovori	Frekvenca	Odstotek	Veljavni	Kumulativa
1 (osnovna šola ali manj)	0	0%	0%	0%
2 (poklicna šola (2 ali 3 letna strokovna šola))	0	0%	0%	0%
3 (štiriletna srednja šola)	1	4%	4%	4%
4 (višja šola)	4	14%	16%	20%
5 (visoka šola - prva stopnja)	6	21%	24%	44%
6 (univerzitetna izobrazba ali bolonjska druga stopnja (bolonjski magisterij))	14	50%	56%	100%
7 (znanstveni magisterij ali doktorat)	0	0%	0%	100%
Skupaj	25	89%	100%	

Povprečje	5.3	Std. Odklon	0.9
-----------	-----	-------------	-----