

# Raziskovanje šolske prakse

## Delovno zadovoljstvo šolskih svetovalnih delavcev v Sloveniji

LAURA ROŽMAN, Mednarodna fakulteta za družbene in poslovne študije  
laura.rozman@mfdps.si

BRANKA ČAGRAN, Pedagoška fakulteta Univerze v Mariboru  
branka.cagran@um.si

● **Povzetek:** V prispevku obravnavamo zadovoljstvo šolskih svetovalnih delavcev z delovno situacijo. V teoretičnem delu prispevka opredeljujemo naloge, vlogo in pomen šolske svetovalne službe oz. šolskih svetovalnih delavcev, opredeljujemo pojem zadovoljstva z delovno situacijo ter iščemo povezave med pojmom tako v teoriji kot raziskavah. V empiričnem delu prispevka predstavljamo rezultate anketne raziskave, ki smo ji izvedli med svetovalnimi delavci v slovenskih osnovnih in srednjih šolah. Z raziskavo smo želeli ugotoviti, kakšno je delovno zadovoljstvo med šolskimi svetovalnimi delavci v Sloveniji. Ugotavljamo, da so svetovalni delavci dokaj zadovoljni s svojo delovno situacijo, čeprav obstaja še precej prostora za izboljšave, predvsem na področju možnosti napredovanja, ustreznega plačila, zagotavljanja varnosti dela, omogočanja neposrednega odločanja ter pri zmanjševanju psihičnega napora pri delu. Svetovalni delavci so najbolj zadovoljni z zanimivostjo ter s svobodo in samostojnostjo pri delu. To lahko razumemo tudi kot visoko stopnjo kompetentnosti svetovalnih delavcev za opravljanje dela, saj se pri tem počutijo suverene.

**Ključne besede:** šolski svetovalni delavci, delovno zadovoljstvo, stres.

## Job Satisfaction of School Counsellors in Slovenia

● **Abstract:** The paper discusses the satisfaction of school counsellors with their work situation. The theoretical part of the paper defines the tasks, role and importance of the school counselling service or of school counsellors; defines the notion of satisfaction with the work situation; and searches for connections between the two notions in both theory and research. The empirical part of the paper presents the results of a survey conducted among counsellors in Slovenian primary and secondary schools. The survey wished to determine the job satisfaction of school counsellors in Slovenia. It has been established that counsellors are quite satisfied with their work situation, despite there being much room for improvement, particularly regarding the possibilities of promotion, a suitable pay, ensuring safe work, allowing direct decision-making, and reducing physical exertion when working. The counsellors are the most satisfied with the interesting nature of the work, and with their freedom and independence while working. This can be interpreted as the counsellors being highly competent to do their job, since they feel confident while doing it.

**Key words:** school counsellors, job satisfaction, stress.

okolščin dela svetovalnih delavcev in njihovega vpliva na ostale deležnike v izobraževanju, je še toliko bolj pomembno, da so svetovalni delavci psihično zadovoljni na delovnem mestu, z delovnim okoljem in varnostjo na delovnem mestu. Če namreč delavci v šoli niso deležni razmer, ki pozitivno vplivajo na njihovo delovno zadovoljstvo, se bo to poznalo na višji stopnji stresa, kar lahko negativno vpliva na njihovo delo z učenci in drugimi deležniki (Zamir, 2013, str. 193).

## Uvod

V prispevku obravnavamo zadovoljstvo šolskih svetovalnih delavcev z delovno situacijo. Prispevek je razdeljen na dva dela. V teoretičnem delu najprej opredelju-

### Bolj zadovoljni zaposleni prispevajo k večji produktivnosti dela ter uspešnosti dela, kar pa ponovno prispeva k večjemu zadovoljstvu zaposlenih.

jemo naloge, vloge in pomen šolske svetovalne službe oz. šolskih svetovalnih delavcev. Šolska svetovalna služba pomaga, da učenci in šola uspešno uresničujejo vzgojno-izobraževalne cilje. Šola v svojem temeljnem namenu omogoča vsem učencem optimalen razvoj glede na njihove sposobnosti, svetovalna služba pa sodeluje pri uveljavljanju tega načela. Delo šolske svetovalne službe obsega skrb za pomoč učencem in pomoč pri snovanju vzgojno-izobraževalnih aktivnosti ter ima pomembno vlogo pri »humanizaciji vzgojno-izobraževalnega sistema« (Privošnik in Urbanc, 2009, str. 414). Delo svetovalnih delavcev zahteva znanje pedagogike, psihologije, temeljnih načel socialnega dela in metodologije raziskovanja na tem področju. Potem opredeljujemo pojem zadovoljstva z delovno situacijo ter iščemo povezave med pojmom tako v teoriji kot raziskavah. Delovno zadovoljstvo je eden ključnih elementov pri zagotavljanju kakovostnega opravljanja dela. Pogačnik (2000, str. 106) trdi, da obstaja pozitivna korelacija med zadovoljstvom zaposlenih in »preostalimi vidiki poslovne odličnosti«. Ali povedano drugače, bolj zadovoljni zaposleni prispevajo k večji produktivnosti dela ter uspešnosti dela, kar pa ponovno prispeva k večjemu zadovoljstvu zaposlenih. Ravno zaradi delovnih

V empiričnem delu prispevka predstavljamo rezultate anketne raziskave, ki smo ji izvedli med svetovalnimi delavci v slovenskih osnovnih in srednjih šolah. V okviru empirične raziskave nas zanima, kakšno je zadovoljstvo svetovalnih delavcev na delovnem mestu. Pri tem bomo preverjali obstoj razlik glede na delovno dobo (leta dela v šolstvu) in izobrazbo svetovalnih delavcev ter stopnjo izobrazbe (osnovna in srednja šola), na kateri delajo. Raziskava temelji

na slučajnostnem vzorcu svetovalnih delavcev na osnovnih in srednjih šolah iz vseh regij v Sloveniji. V vzorcu je 136 svetovalnih delavcev, med njimi izrazito prevladujejo ženske (94,9 %), moških je le 5,1 %. Anketiranje je potekalo marca 2013. Svetovalne delavce smo anketirali s spletnim vprašalnikom.

Ugotavljamo, da so svetovalni delavci dokaj zadovoljni s svojo delovno situacijo, čeprav obstaja še precej prostora za izboljšave, predvsem na področjih možnosti napredovanja, ustreznega plačila, zagotavljanja varnosti dela, omogočanja neposrednega odločanja ter pri zmanjševanju psihičnega napora pri delu. Svetovalni delavci so najbolj zadovoljni z zanimivostjo ter s svobodo in samostojnostjo pri delu. To lahko razumemo tudi kot visoko stopnjo kompetentnosti svetovalnih delavcev za opravljanje dela, saj se pri tem počutijo suverene.

## Vloge in naloge šolske svetovalne službe

V svetu se je svetovalno delo začelo razvijati v začetku 20. stoletja kot rezultat potreb in vedno večjega zave-

danja po potrebi vodenja in usmerjanja življenja ljudi, tako v zasebnem kot v poslovnem življenju, pa tudi na področju izobraževanja. Sicer so bila področja svetovanja na teh različnih ravneh raznolika, pa vendar je temeljni cilj - pomagati ljudem - povsod enak. Začetnik vsega tega je bil ravnatelj iz Detroita, ki je zasnoval prvi program svetovanja v javnih šolah (Schweiger, Henderson, McCaskill, Clawson in Collins, 2012, str. 3).

Šolsko svetovalno delo se je v Sloveniji začelo razvijati konec petdesetih let 20. stoletja (Pediček, 1992, str. 28). *Programske smernice za delo šolske svetovalne službe*, ki so ločene za vsak podsistem (vrtci, osnovne šole, srednje šole), določajo temeljna načela dela svetovalne službe, poleg tega pa opredeljujejo delo svetovalne službe v splošnem in za posamezne podsisteme (Bezić, Rupar, Škarič, 2003, str. 8-10).

V slovenskih šolah delo šolske svetovalne službe opravljajo mnogi profili svetovalnih delavcev - pedagogi, psihologi, socialni pedagogi, specialni pedagogi, socialni delavci in defektologi (ZOFVI - Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja, 2007). Vsak profil svetovalnega delavca je skozi izobraževanje in usposabljanje razvil določen nabor kompetenc. Svetovalni delavci so enotnega mnenja, da je treba jasno opredeliti in oblikovati kompetentni profil svetovalnih delavcev, ta pa naj izhaja iz »sprejetih konceptualnih rešitev, ki jih določajo smernice za delo šolske svetovalne službe« (Gregorčič Mrvar, 2013, str. 113). Ta pestrost znanja omogoča šolskim svetovalnim delavcem kar se da dobro pokrivanje mnogih področij reševanja problemov.

Pri svojem delu šolski svetovalni delavci delajo z vsemi deležniki v izobraževanju - z učitelji, učenci, starši, vodstvom in zunanjimi ustanovami na področjih učenja in poučevanja, vzgoje, kulture, vzdušja, reda, poklicne in šolske orientacije, telesnega in osebnostnega razvoja ter pomaga, ko pride so raznih stisk (Bezić, Rupar, Škarič, 2003, str. 10-11). Bezić (1999) govori prav o kompleksnem reševanju tako pedagoških, psiholoških in socialnih vprašanj, pri katerih šolska svetovalna služba opravlja dejavnosti pomoči, razvojnih in preventivnih dejavnosti ter dejavnosti načrtovanja in evalvacije. Ob tem sta načrtovanje in evalvacija dela svetovalnih delavcev temeljni komponenti uspešnega dela. Tako svetovalni delavci pripravijo letni delovni načrt, se sproti pripravljajo na svetovanje in se strokovno izpopolnjujejo (Čačinovič Vogrinčič idr., 2009; Čačinovič Vogrinčič idr., 1999). Praksa kaže (Bizjak, 2014), da kljub usmeritvam fleksibilnega ravnotežja omenjenih treh osnovnih dejavnosti še vedno večino svojega delovnega časa namenjajo »različnim oblikam pomoči posameznim otrokom« (prav tam, str. 15).

Da je šolsko svetovalno delo lahko postalo poklic, so morali biti izpolnjeni določeni pogoji (Schweiger, Henderson, McCaskill, Clawson in Collins, 2012, str. 3, 4):

- specifična znanja s priznanimi izobraževalnimi programi (leta 1964 je bilo v ZDA priznanih 327 institucij za izobraževanje svetovalcev),
- profesionalno združenje kolegov svetovalnih delavcev (prva združenja v letih 1913 in 1914),
- akreditacija izobraževalnih programov za svetovalne delavce,
- usposabljanja svetovalnih delavcev,
- potrjevanje s certifikati ter uradno priznavanje in licence.

Šolska svetovalna služba pomaga, da učenci in šola uspešno uresničujejo vzgojno-izobraževalne cilje. Šola v svojem temeljnem namenu omogoča vsem učencem optimalen razvoj glede na njihove sposobnosti, svetovalna služba pa sodeluje pri uveljavljanju tega načela.

## Treba je jasno opredeliti in oblikovati kompetentni profil svetovalnih delavcev.

Delo šolske svetovalne službe obsega skrb za pomoč učencem in pomoč pri snovanju vzgojno-izobraževalnih aktivnosti ter ima pomembno vlogo pri »humanizaciji vzgojno-izobraževalnega sistema« (Privošnik in Urbanc, 2009, str. 414).

Delo svetovalnih delavcev zahteva znanje pedagogike, psihologije, temeljnih načel socialnega dela in metodologije raziskovanja na tem področju.

Svetovalni delavci (Bizjak, 2014, str. 52) so na okrogli mizi izrazili potrebne temeljite premisleke o položaju šolske svetovalne službe v vzgoji in izobraževanju v Sloveniji:

- analizirati strokovno dokumentacijo šole oz. vrtca ter svetovalne službe v šolah in vrtcih, na podlagi tega dati ustrezne predloge izboljšav zakonskih aktov,
- razmislek o normativih za delo svetovalnih delavcev za kakovostno uresničevanje smernic,
- ustvariti ugodne razmere za sodelovanje šol z zunanjimi institucijami.

Navedene smernice dela šolskih svetovalnih delavcev v prihodnje imajo skupni cilj, to je dvig njihovega delovnega zadovoljstva in motivacije ter kakovosti njihovega dela.

## Delovno zadovoljstvo

Za opredelitev razmer, v kakršnih se dobro počutimo na delovnem mestu, smo zadovoljni in gremo z veseljem v službo ter z veseljem opravljamo svoje delo, lah-

ko uporabimo več terminov - delovno zadovoljstvo, zadovoljstvo z delovno situacijo, delovna motiviranost in podobno.

Delovno zadovoljstvo je eden ključnih elementov pri zagotavljanju kakovostnega opravljanja dela. Pogačnik (2000, str. 106) trdi, da obstaja pozitivna korelacija med zadovoljstvom zaposlenih in »preostalimi vidiki poslovne odličnosti«. Ali drugače povedano, bolj zadovoljni zaposleni prispevajo k večji produktivnosti dela ter uspešnosti dela, kar pa ponovno prispeva k večjemu zadovoljstvu zaposlenih. Zato se delovno zadovoljstvo povezuje tudi z delovno motivacijo.

Spector (1997) opredeljuje delovno zadovoljstvo kot stopnjo, kako imajo delavci radi svojo službo in delo. Brayfield in Rothe (1951) definirata delovno zadovoljstvo kot občutek, ki ga ima posameznik o svoji službi oz. delu. Newstrom (1986, v Mahmood, Nudrat, Asdaque, Nawaz in Haider, 2011) pa opredeljuje delovno zadovoljstvo kot skupek zaželenih ali nezaželenih občutkov, s katerimi posamezniki gledajo na svoje delo. Rose (2001) opredeli delovno zadovoljstvo kot dvodimenzionalni koncept, sestavljen iz intrinzičnih (notranjih) ektrinzičnih (zunanjih) komponent oziroma potreb; kar lahko povežemo tudi s teorijo potreb po Maslowu (Maslow, 1943). Ektrinzične so na primer varnost službe, odnosi s sodelavci, osebna rast, plača, zavarovanje (Rose, 2001). Hackman in Okham (1980) govorita o splošnih in posebnih sestavinah delovnega zadovoljstva. Splošni elementi zajemajo celotno percepcijo delovnega zadovoljstva, specifični pa se osredinjajo na varnost na delovnem mestu, sodelavce

## Delo svetovalnega delavca, zahteva od ljudi, ki ga opravljajo, visoko stopnjo angažiranosti in sposobnosti povezati se z izzivi, ki jih prinaša izobraževalni sistem.

in odnose z njimi, plačo, nadzor in osebno rast ter razvoj.

Delovno zadovoljstvo vpliva na mnoge aspekte dela in življenja. Zadovoljstvo z delom prispeva k boljšim profesionalnim odnosom, k višjim prihodkom, k višji storilnosti in produktivnosti (Levison, Fetchkan in Hohenshill, 1988). Posamezniki, ki so zadovoljni na delovnem mestu, živijo bolj zdravo in srečnejše življenje (Fritzsche in Parrish, 2005).

Delo v šoli in delo z ljudmi, kakršno je delo svetovalnega delavca, zahteva od ljudi, ki ga opravljajo, visoko stopnjo angažiranosti in sposobnosti povezati se z izzivi, ki jih prinaša izobraževalni sistem. Takšno delo je izjemno zahtevno, še posebno ko gre za delo z osebami, ki zahtevajo več pozornosti, kot so otroci s posebni-

mi potrebami, nadarjeni otroci in najstniki. Zaposleni na šoli s svojim delom prispevajo k izboljšanju družbe (Zamir, 2013, str. 192), kar pomeni zanje še dodaten pritisk in še bolj zahtevno delo. Poudarjen je predvsem pomen zadovoljstva na delovnem mestu, predvsem ko gre za poklice, pri katerih so zaposleni v neposrednem in nenehnem odnosu z ljudmi, saj lahko le zadovoljni zaposleni zagotavljajo najboljše možne storitve za druge.

Ravno zaradi delovnih okoliščin dela svetovalnih delavcev in njihovega vpliva na druge deležnike v izobraževanju, je še toliko bolj pomembno, da so svetovalni delavci zadovoljni na delovnem mestu, z delovnim okoljem in varnostjo na delovnem mestu. Če namreč delavci v šoli niso deležni razmer, ki pozitivno vplivajo na njihovo delovno zadovoljstvo, se bo to poznalo na višji stopnji stresa, kar lahko negativno vpliva na njihovo delo z učenci in drugimi deležniki (Zamir, 2013, str. 193).

## Raziskave delovnega zadovoljstva

Raziskave delovnega zadovoljstva so v Sloveniji bolj pogoste v podjetjih (npr. Pogačnik, 2000) kot v šolstvu (npr. Čagran, Kapun, Kešina, 2009; Sarget in Hanum, 2005).

Interes za raziskovanje delovnega zadovoljstva med šolskimi psihologi v ZDA je narasel z Venselovo študijo (1981, v Hynd, 1983), ki je pokazala, da želi polovica šolskih psihologov zapustiti svoje delovno mesto v naslednjih petih letih zaradi pravih pri profesionalnih vlogah. Zaradi tega je prišlo do razmaha raziskav na tem področju (Reschly in Wilson, 1995), v ZDA pa je raziskovanje tega področja visoko na lestvici nacionalnih študij (Worrell, Skaggs in Brown, 2006).

Američani za raziskovanje delovnega zadovoljstva šolskih psihologov (najpogosteje) uporabljajo dve lestvici: *The Minnesota Satisfaction Questionnaire - MSQ* (Weiss, Dawis, England in Lofquist, 1967, v Brown, Hardison, Bolen in Walcot, 2006), ki je najbolj uporabljena lestvica, in *The Job Satisfaction Scales - JSS* (Reschly in Wilson, 1995, v Brown, Hardison, Bolen in Walcot, 2006), ki je krajša od prve in je bila razvita posebej za merjenje delovnega zadovoljstva šolskih psihologov. Brown, Hardison, Bolen in Walcot (2006) so izvedli raziskavo, s katero so primerjali rezultate meritev obeh lestvic, in ugotovili, da so bili na splošno pri lestvici iz Minnesote rezultati boljši kot pri

JSS, kar pripisujeta temu, da ima MSQ daljši vprašalnik z več postavkami.

Van Voorhis in Levinson (2006) v svoji metaraziskavi analizirata raziskave delovnega zadovoljstva šolskih psihologov v ZDA med letoma 1980 in 1999, v kate- re je bilo vključenih več kot 2100 šolskih psihologov. Raziskave so se osredinjale na dvajset različnih vidi- kov delovnega zadovoljstva. Njuna analiza (Van Voor- his in Levinson, 2006, str. 83) je pokazala, da je večina (79,87 %,  $n = 1780$ ) šolskih psihologov izrazila, da so »zadovoljni« z delovno situacijo, 4,25 % ( $n = 90$ ) pa jih je izrazilo, da so »zelo zadovoljni« s splošno delovno situacijo. Le 0,52 % ( $n = 11$ ) je izrazilo, da so »zelo ne- zadovoljni« z delovno situacijo. Šolski psihologi so iz- razili največje zadovoljstvo z vključenostjo v dejavnosti na šoli in moralnimi vrednotami na delovnem mestu; nezadovoljstvo pa so izrazili s šolsko politiko in pravili ter s priložnostmi in napredovanjem.

## Empirična raziskava

### • Namen

V okviru empirične raziskave nas zanima, kakšno je zadovoljstvo svetovalnih delavcev na delovnem mestu. Pri tem bomo preverjali obstoj razlik glede na delovno dobo (leta dela v šolstvu) in izobrazbo svetovalnih delavcev ter stopnjo izobraževanja (osnovna in srednja šola), na kateri delajo.

### • Metodologija

#### Raziskovalna metoda

Uporabili smo deskriptivno in kavzalno-eksperi- mentalno metodo empiričnega pedagoškega razisko- vanja. Uporabili smo lestvico delovnega zadovoljstva (Pogačnik, 1997).

#### Raziskovalni vzorec

Raziskava temelji na slučajnostnem vzorcu svetoval- nih delavcev na osnovnih in srednjih šolah iz vseh re- gij v Sloveniji. V vzorcu je 136 svetovalnih delavcev, med njimi izrazito prevladujejo ženske (94,9 %), moš- kih je le 5,1 %. Največ svetovalnih delavcev v vzor- cu (68,4 %) dela v osnovni šoli, v srednjih šolah jih je zaposlenih 31,6 %. V mestnih šolah je zaposlenih 45,7 % svetovalnih delavcev, v primestnih šolah pa 54,3 %. Največ svetovalnih delavcev ima 11-20 let de- lovnih izkušenj (33,8 %), tistih z do 5 in tistih s 5-10 let delovnih izkušenj je enako število (19,9 %). Sveto-

valnih delavcev z več kot 20 leti delovnih izkušenj je v vzorcu 36 (26,5 %). Med anketiranci izrazito prevladu- jejo pedagogi (38,5 %), sledijo psihologi (28,1 %), spe- cialni in socialni pedagogi (15,0 %), najmanj je soci- alnih delavcev (12,6 %). Največ svetovalnih delavcev (38,0 %) dela na srednje velikih šolah, ki imajo 300 do 500 učencev, najmanj (8,0 %) pa v šolah, ki imajo več kot 900 učencev.

### Postopki zbiranja podatkov

Anketiranje je potekalo marca 2013. Svetovalne delav- ce smo anketirali s spletnim vprašalnikom. Anketne vprašalnike smo poslali po elektronski pošti na naslo- ve osnovnih in srednjih šol, ki smo jih našli na spletni strani MIZKŠ in jih prosili, da pošto s povezavo do an- kete posredujejo šolskim svetovalnim delavcem. S tem smo zagotovili potrebno varovanje osebnih podatkov, smo pa na drugi strani seveda povečali tveganje za osip vzorca anketirancev. Anketni vprašalnik nam prinaša splošne podatke o svetovalnih delavcih ter med dru- gim<sup>1</sup> podatke delovnem zadovoljstvu (Lestvica delovne- ga zadovoljstva, Pogačnik, 1996).

### Postopki obdelave podatkov

Določene so absolutne ( $f$ ) in odstotne frekvence ( $f\%$ ) ter aritmetične sredine numerično izraženih stopenj odgovorov. Odvisne zveze med spremenljivkami smo preizkusili z  $\chi^2$ -preizkusom, Mann-Whitneyevim pre- izkusom in Kruskal-Wallisovim preizkusom.

### • Rezultati in interpretacija

Svetovalni delavci so zadovoljstvo oz. delovno motiva- cijo ocenjevali na lestvici od 1 (najslabše) do 5 (najbolj- še).

Na podlagi aritmetičnih ocen ocenjujemo, da so sveto- valni delavci dokaj zadovoljni s svojo delovno situacijo, saj so povprečja pri vseh postavkah (razen pri »možnos- ti napredovanja«) višja od 3,20. Svetovalni delavci so pri svojem delu najmanj zadovoljni z možnostjo na- predovanja (2,76). To pripisujemo aktualnemu doga- janju na področju zaposlovanja in zakonodaje o na- predovanju, saj so z *Zakonom o uravnoteženju javnih financ* napredovanja v javnem sektorju zamrznjena. Najbolj so zadovoljni s svobodo in samostojnostjo pri delu (4,21) ter s tem, da je delo zanimivo (4,45). Delo svetovalnega delavca je zelo razgibano in ni monoto- no, kar vpliva na zanimivost dela. Prav tako so sveto- valni delavci relativno samostojni pri svojem delu, saj so znotraj šole tako rekoč neka samostojna enota, ki povezuje vse deležnike v vzgoji in izobraževanju. Sve- tovalni delavci so nekoliko manj zadovoljni z ugledom >

1 V članku z naslovom Vloga šolskih svetovalnih delavcev v času kulturno-ekonomske krize (Rožman, Čagran, 2014).



dela in s plačo, kar je dokaj povezano, saj ugotavljamo, da so materialne razmere v smislu plačila za delo precej slabše ocenjeni kot na primer sam odnos do dela.

### Preglednica 1: Ranžirna vrsta dejavnikov delovnega zadovoljstva po aritmetičnih sredinah ocen

Zadovoljstvo svetovalnih delavcev z delovno situacijo oz. delovna motivacija	Povprečje
Zanimivost dela	4,45
Svoboda in samostojnost pri delu	4,21
Odnosi s sodelavci	4,10
Ustvarjalnost dela	4,09
Delovne razmere	3,94
Obveščenost o dogodkih v podjetju	3,93
Stalnost zaposlitve	3,92
Varnost dela	3,89
Zahtevnost dela (fizična in psihična)	3,73
Neposredni vodja	3,72
Možnosti strokovnega razvoja	3,72
Soodločanje pri delu in poslovanju	3,61
Ugled dela	3,28
Plača in druge materialne ugodnosti	3,24
Možnosti napredovanja	2,76

Pri preverjanju razlik v stopnji zadovoljstva z delovno situacijo glede na **stopnjo šole, na kateri delajo**, smo ugotovili obstoj statistično značilne razlike le pri zanimivosti dela. Svetovalni delavci na osnovnih šolah nekoliko višje ocenjujejo svoje delo kot zanimivo kot svetovalni delavci na srednjih šolah ( $U = 1645,500$ ;  $P = 0,032$ ). Delo v osnovni šoli je bolj pestro z vidika dogodkov in ustvarjalnosti, na šoli poteka več različnih dejavnosti, starostna razlika med učenci je večja, kar pripomore k razgibanosti dela. Tendanca k razlikam pa obstaja še pri oceni, koliko se svetovalni delavci počutijo neposredni vodje, pri čemer se kaže tendenca k temu, da svetovalni delavci na osnovnih šolah nekoliko višje ocenjujejo dejstvo, ali neposredno vplivajo na vodenje, kot pa svetovalni delavci, ki so zaposleni na srednjih šolah ( $U = 1396,000$ ;  $P = 0,057$ ). Zaposleni na osnovnih šolah tudi nekoliko višje ocenjujejo ustvarjalnost svojega dela kot zaposleni na srednjih šolah ( $U = 1521,000$ ;  $P = 0,079$ ).

postavki »Možnost strokovnega razvoja«. Pri tem svetovalni delavci na precej velikih šolah (z več kot 900 učenci) menijo, da imajo možnosti za strokovni razvoj ( $\chi^2 = 8,605$ ;  $P = 0,035$ ). Na večjih šolah se pojavlja več različnih potreb, večja pestrost problematike, kar poraja tudi večjo potrebo po dodatnem usposabljanju. Tendanca razlike obstaja še pri postavkah »Zahtevnost dela« in »Svoboda in samostojnost pri delu«, pri katerih svetovalni delavci, zaposleni na največjih šolah, kažejo največjo stopnjo zadovoljstva, sledijo svetovalni delavci na najmanjših šolah (do 300 učencev).

Glede na število let delovnih izkušenj se statistično značilna razlika kaže pri zadovoljstvu z možnostmi napredovanja ( $\chi^2 = 24,302$ ;  $P = 0,000$ ) in s stalnostjo zaposlitve ( $\chi^2 = 22,333$ ;  $P = 0,000$ ), pri drugih postavkah ni statistično značilnih razlik glede na delovno dobo. Tisti, ki imajo več kot 30 let delovnih izkušenj, so najbolj zadovoljni z možnostmi napredovanja, najmanj pa so s tem zadovoljni tisti, ki imajo 6 do 10 let delovnih izkušenj. To lahko povežemo z dejstvom, da so tisti z več kot 30 leti delovnih izkušenj že precej napredovali tako v nazivih kot v plačnih razredih, tisti z manj leti delovnih izkušenj pa so do tega bolj kritični, saj so z novimi reformami njihove možnosti za napredovanje tako rekoč nične, njihova leta izkušenj pa so ravno v razponih, v katerih je bilo v prejšnjih letih najbolj mogoče napredovanje. Zadovoljstvo s stalnostjo zaposlitve nekako narašča z višino delovne dobe, najbolj zadovoljni so s stalnostjo zaposlitve svetovalni delavci z 21 do 30 let delovne dobe, najmanj pa tisti z do 5 let delovnih izkušenj v šolstvu. To lahko povežemo z dejstvom, da so tisti z več leti delovne dobe bolj verjetno zaposleni za nedoločen čas kot mlajši in so njihove zaposlitve tudi bolj varne kot pri mlajših svetovalnih delavcih oz. tistih z manj izkušnjami.

Rezultati kažejo, da obstajajo statistično značilne razlike pri zadovoljstvu z odnosi med sodelavci in možnostmi strokovnega razvoja glede na šolski okoliš. Svetovalni delavci v primestnih šolah so bolj zadovoljni z odnosi s sodelavci kot tisti v mestnih šolah ( $\chi^2 = 8,392$ ;  $P = 0,015$ ). To gre pripisati okolju, v katerem se nahaja šola, saj se v manjših krajih in manjših šolah ljudje med seboj bolje poznajo in bolje sodelujejo. Na primestnih šolah, ki so pretežno manjše, so tudi manjši kolektivi in zato se lahko razvijejo boljши odnosi. Svetovalni delavci na mestnih šolah menijo, da imajo več možnosti za strokovni razvoj kot pa tisti v primestnih šolah ( $\chi^2 = 7,104$ ;  $P = 0,029$ ), kar lahko povežemo s tem, da imajo mestne šole morda več sredstev in tudi svojim delavcem ponujajo več možnosti za strokovni razvoj, dodatna izobraževanja in usposabljanja.

## Sklep

Ugotavljamo, da so svetovalni delavci dokaj zadovoljni s svojo delovno situacijo, čeprav obstaja še precej

Pri primerjavi odgovorov svetovalnih delavcev glede na **velikost šole** se statistično značilna razlika pojavi le pri

prostora za izboljšave, predvsem na področju možnosti napredovanja, ustreznega plačila, zagotavljanja varnosti dela, omogočanja neposrednega odločanja ter pri zmanjševanju psihičnega napora pri delu. Svetovalni delavci so najbolj zadovoljni z zanimivostjo ter s svobodo in samostojnostjo pri delu. To lahko razumemo tudi kot visoko stopnjo kompetentnosti svetovalnih delavcev za opravljanje dela, saj se pri tem počutijo suverene.

Opazili smo, da pri nekaterih generalijah prihaja do statistično značilnih razlik. Svetovalni delavci na osnovnih šolah višje ocenjujejo zanimivost svojega dela kot svetovalni delavci na srednjih šolah. Z možnostmi strokovnega razvoja so najbolj zadovoljni delavci na šolah, ki imajo več kot 900 otrok, tisti ki so zaposleni na šolah s 501 do 900 otroki, pa so najmanj zadovoljni s tem. Pri velikosti šol obstaja le tendenca, da so na manjših šolah nekoliko bolj zadovoljni z medosebnimi odnosi med sodelavci. Zadovoljstvo z možnostmi napredovanja narašča z višjim številom let delovnih izkušenj. Tisti z več leti delovnih izkušenj so tudi bolj zadovoljni s stalnostjo za-

poslitve. Svetovalni delavci na primestnih šolah so bolj zadovoljni z odnosi na delovnem mestu kot v mestnih šolah. Obenem pa naj dodamo, da so na mestnih šolah bolj zadovoljni z možnostmi strokovnega razvoja.

Zagotavljanje razmer, ki svetovalnim delavcem in drugim delavcem na šoli omogočajo kakovostno opravljanje dela, je nujno. Zavedati se je treba, da samo ljudje, ki so zadovoljni na delovnem mestu, lahko kakovostno delajo. Predvsem je to dejstvo pomembno pri zaposlenih, ki so ves čas v neposrednem stiku z ljudmi in so posamezniki odvisni od njihovega dela.

**Obstaja še precej prostora za izboljšave, predvsem na področju možnosti napredovanja, ustreznega plačila, zagotavljanja varnosti dela, omogočanja neposrednega odločanja ter pri zmanjševanju psihičnega napora pri delu.**

Tipičen primer so šolski svetovalni delavci. Ker šolska svetovalna služba deluje v smeri zagotavljanja kakovostne obravnave vseh deležnikov v izobraževanju ter skrbi za optimalen razvoj učencev, je treba svetovalnim delavcem zagotoviti kakovostne delovne razmere. <

## Literatura

1. Bezić, T. (1999). Načrtovanje dela šole in spodbujanje razvoja nadarjenih učencev. V: *Zbornik prispevkov/Simpozij Modeli poučevanja in učenja, Portorož, 5. do 7. marca 1999*. Ljubljana: Zavod Republike Slovenije za šolstvo. Str. 19-24.
2. Bezić, T., Rupar, B., Škarič, J. (2003). *Načrtovanje, spremljanje in evalvacija dela svetovalne službe*. Ljubljana: Zavod RS za šolstvo.
3. Bizjak, C. (2014). Vizija delovanja svetovalne službe in kompetence za svetovalno delo v aktualnih družbenih razmerah in prihodnosti: zapisnik z okrogle mize (Celje, 11. 4. 2014). Šolsko svetovalno delo, letnik 18, št. 3/4. 49-55.
4. Brayfield, A. H. in Rothe, H. F. (1951). Employee attitudes and employee performance. *Journal of Applied Psychology*, letnik 5, št. 35. 307-311.
5. Brown, M. B., Hardison, A., Bolen, L. M. in Walcott, C. M. (2006). A comparison of two measures of school psychologists' job satisfaction. *Canadian Journal of School Psychology*, letnik 21, št. 1/2. 47-48.
6. Brown, M. B., Hohenshil, T. H. in Brown, D. T. (1998). Job satisfaction of school psychologists in the United States: A national study. *School Psychology International*, letnik 19, št. 1. 79-89.
7. Čačinovič Vogrinčič, G. idr. (1999). *Programske smernice. Svetovalna služba v osnovni šoli*. Dostopno na [http://www.mizs.gov.si/fileadmin/mizs.gov.si/pageuploads/podrocje/os/devetletka/program\\_drugo/Programske\\_smernice\\_za\\_svetovalno\\_sluzbo\\_v\\_osnovni\\_soli.pdf](http://www.mizs.gov.si/fileadmin/mizs.gov.si/pageuploads/podrocje/os/devetletka/program_drugo/Programske_smernice_za_svetovalno_sluzbo_v_osnovni_soli.pdf) (7. 11. 2013).
8. Čačinovič Vogrinčič, G. idr. (2009). *Programske smernice. Svetovalna služba v gimnazijah, nižjih in srednjih poklicnih šolah ter strokovnih šolah in v dijaških domovih*. Dostopno na [http://www.mizs.gov.si/fileadmin/mizs.gov.si/pageuploads/ministrstvo/Publikacije/Programske\\_smernice\\_SS.pdf](http://www.mizs.gov.si/fileadmin/mizs.gov.si/pageuploads/ministrstvo/Publikacije/Programske_smernice_SS.pdf) (7. 11. 2013).
9. Čagran, B., Kapun, S., Kešina, K. (2009). Zadovoljstvo učiteljev z delovno situacijo. *Revija za elementarno izobraževanje*, letnik 2, št. 2/3. 137-143.
10. Fritzsche, B. A. in Parrish, T. J. (2005). Theories and Research on Job Satisfaction. V: Brown, S. D. in Lent, R. W. (ur.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, str. 180-202. Dostopno na <http://psycnet.apa.org/psycinfo/2004-21312-008> (1. 9. 2015).
11. Gregorčič Mrvar, P. (2013). Sklepi okrogle mize. Pomen svetovalne službe za kakovostno vzgojo in izobraževanje. *Sodobna pedagogika*, letnik 64, št. 1. 112-114.
12. Hackman, J. R. in Oldham, G. R. (1980). *Job Redesign*. Addison-Wesley, Reading, MA.
13. Hynd, G. W. (1983). The school psychologist. Dostopno na [https://books.google.si/books?id=-RbKI8imvgYC&pg=PA18&lpg=PA18&dq=vensel+1981&source=bl&ots=xjEnNBCIY6&sig=8CJTNPXuDljGchiydIJ7FFz2n4&hl=sl&sa=X&ved=0CCgQ6AEwAmoVChMIh\\_nJl32yAIVJ-ryCh1CSwlv#v=onepage&q=vensel%201981&f=false](https://books.google.si/books?id=-RbKI8imvgYC&pg=PA18&lpg=PA18&dq=vensel+1981&source=bl&ots=xjEnNBCIY6&sig=8CJTNPXuDljGchiydIJ7FFz2n4&hl=sl&sa=X&ved=0CCgQ6AEwAmoVChMIh_nJl32yAIVJ-ryCh1CSwlv#v=onepage&q=vensel%201981&f=false) (1. 9. 2015).

14. Levison, E. M., Fetchkan, R. in Hohenshil, T. H. (1988). Job satisfaction among practicing school psychologists revisited. *School Psychology review*, št. 17. 101-112.
15. Mahmood, A., Nudrat, S., Asdaque, M. M., Nawaz, A. in Haider, N. (2011). Job Satisfaction of Secondary School Teachers: A Comparative Analysis of Gender, Urban and Rural Schools. *Asian social science*, letnik 7, št. 8. 203-208. Dostopno na <http://ccsenet.org/journal/index.php/ass/article/viewFile/11506/8075> (1. 9. 2015).
16. Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, letnik 50, št. 4. 370-396.
17. Pediček, F. (1992). *Pedagogika danes: poglavja za antropološko snovanje pedagogike*. Maribor: Obzorja.
18. Privošnik, N. in Urbanc, K. (2009). Svetovalna služba v spremembah vzgoje in izobraževanja. *Sodobna pedagogika*, letnik 60, št. 1. 410-419.
19. Pogačnik, V. (1997). *Lestvice delovne motivacije*. Ljubljana: Center za psihodiagnostična sredstva.
20. Pogačnik, V. (2000). Uporaba lestvice delovnega zadovoljstva v slovenskih podjetjih. *Psihološka obzorja*, letnik 9, št. 4. 105-114.
21. Reschly, D. J. in Wilson, M. S. (1995). School psychology practitioners and faculty: 1986 to 1991-92 trends in demographics, roles, satisfaction and system reform. *School Psychology Review*, letnik 24, št. 1. 62-80.
22. Rose, M. (2001) Disparate measures in the workplace ... *Quantifying overall job satisfaction, Paper presented at the 200, BHPS Research Conference, Colchester*. Dostopno na <http://www.iser.essex.ac.uk/bhps/2001/docs/pdf/papers/rose.pdf> (1. 9. 2015).
23. Sarget, T in Hannum, E. (2005). Keeping teachers happy: Job satisfaction among primary school teachers in rural northwest china. *Comparative Education review*, letnik 49, št. 2. 173-204.
24. Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: application, assessment, cause and consequences*. Thousand Oaks (CA); London; New Delhi: Sage.
25. Schweiger, W. K., Henderson, D. A., McCaskill, K., Clawson, T. W. in Collins, D. M. (2012). *Counselor preparation: programs, faculty, trends*. New York (NY): Routledge.
26. Van Voorhis, R. W in Levinson, E. M. (2006). Job satisfaction among school psychologists: A meta-analysis. *School Psychology Quarterly*, letnik 2, št. 1. 77-90.
27. -. (2007). Zakon o organizaciji in financiranju vzgoje in izobraževanja (ZOFVI). *Uradni list RS*, št. 16/2007.
28. Zamir, S. (2013). Relationship of job satisfaction and occupational stress of highschool teachers. *Journal of Research in Social Sciences*, letnik 2, številka 1. 192-205.
29. Worrell, T. G., Skaggs, G. E. in Brown, M. B. (2006). School psychologists' job satisfaction. A 22-year perspective in the USA. *School psychology international*, letnik 27, št. 2. 131-145.

