

ΠΑΝΤΕΙΟΝ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

PANTEION UNIVERSITY OF SOCIAL AND POLITICAL SCIENCES



Σχολή Κοινωνικών Επιστημών

Τμήμα Ψυχολογίας

Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών
«Κοινωνική Ψυχολογία των Συγκρούσεων»

Η διαχείριση των συγκρούσεων στη σχολική μονάδα στην Δευτεροβάθμια εκπαίδευση ανάμεσα σε αναπληρωτές και μόνιμους εκπαιδευτικούς
The management of conflicts in the school unit in Secondary education between substitute and permanent teachers

Αθήνα, 2023

Γιαννακοπούλου Ευτυχία
Α.Μ 0621Μ007

Επίβλεψη Διπλωματικής Εργασίας

Προδρομίτης Γεράσιμος

Περίληψη

Η παρούσα μελέτη στοχεύει στην διερεύνηση των φαινομένων των συγκρούσεων στην σχολική μονάδα και ειδικότερα σε εκπαιδευτικές μονάδες της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και στην ανεύρεση πιθανών συσχετισμών των συγκρουσιακών καταστάσεων, των εκπαιδευτικών που έλαβαν μέρος στην έρευνα και συγκεκριμένα βασισμένοι στην σχέση εργασίας που κατέχουν (αναπληρωτές – μόνιμοι) . Το θέμα της παρούσας ερευνητικής εργασίας προσεγγίζεται από την οπτική της Κοινωνικής Ψυχολογίας, μέσα από την αλληλεπίδραση ψυχολογικών και κοινωνικών παραγόντων σε συσχέτιση με την θεωρία της κοινωνικής ταυτότητας (Tajfel & Turner, 1979) .Ο σχεδιασμός της έρευνας είναι ποσοτικός, συσχετιστικός με τυχαία δειγματοληψία (Αθανασίου, 2007). Το δείγμα αποτελείται από 205 εκπαιδευτικούς σχολικών μονάδων Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης χωρίς γεωγραφικό περιορισμό . Η έρευνα διενεργήθηκε σε τυχαία σχολεία της Ελλάδας . Η συγκεκριμένη έρευνα θα βοηθήσει την εκπαιδευτική κοινότητα αφού αφενός θα μπορέσει να δια φωτίσει τους εκπαιδευτικούς για την κατάσταση που μπορεί να συναντήσουν στην πράξη αναφορικά με τις ενδεχόμενες συγκρούσεις στον εκπαιδευτικό οργανισμό και αφετέρου θα μπορέσει να χρησιμοποιηθεί στο σχεδιασμό της εσωτερικής εκπαιδευτικής πολιτικής μιας σχολικής μονάδας και στον τρόπο που μπορεί να διευθετηθούν στο μέλλον δίνοντας έμφαση στην ιδιότητα τους .

Ως προς τα συμπεράσματα από την έρευνα σημειώνουμε ότι έχει προκύψει η αδυναμία των εκπαιδευτικών των σχολικών μονάδων να καθορίσουν, να ιεραρχήσουν και να ερμηνεύσουν τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν ως προς τη διαχείριση των συγκρούσεων στη σχολική μονάδα. Οι εκπαιδευτικοί, δηλώνουν ότι οι αιτίες που θεωρούν ότι είναι περισσότερο σημαντικές για τη δημιουργία συγκρούσεων μεταξύ τους στο χώρο της εργασίας τους είναι αρχικά ο ασαφής καθορισμός καθηκόντων, η κατανομή των τάξεων, οι συγκρουόμενοι στόχοι μεταξύ των μελών, η άνιση κατανομή αρμοδιοτήτων, ο τρόπος διοίκησης του σχολείου, οι περιορισμένοι πόροι σε υλικό και ανθρώπινο δυναμικό και η διαφορετικότητα των αξιών, των αντιλήψεων και κουλτούρας, το νέο προσοντολόγιο , η ηλικία . Τέλος , ο τρόπος που επιλέγουν να διαχειριστούν τις συγκρούσεις είναι υπό εξέταση πεδίο της έρευνας , καταλήγοντας στο συμπέρασμα ότι οι εκπαιδευτικοί προτιμούν να επιλέγουν τεχνικές όπως η αποφυγή για να αποσιωπούν την σύγκρουση , να μην δίνουν συνέχεια , χωρίς ωστόσο να δίνεται οριστική λύση στη σύγκρουση με αυτόν τον τρόπο .

Λέξεις κλειδιά: σχολική μονάδα, αναπληρωτές, μόνιμοι , διαχείριση συγκρούσεων,κοινωνική ταυτότητα, διομαδικές συγκρούσεις, κοινωνική ταυτότητα .

Πίνακας περιεχομένων

<i>Περίληψη</i>	3
<i>Εισαγωγή</i>	6
<i>Θεωρητικό μέρος</i>	8
<i>Συγκρούσεις: Εννοιολογικές αποσαφηνίσεις</i>	13
<i>Σκοπός και στόχοι της έρευνας</i>	14
<i>Περιορισμοί και προϋποθέσεις της μελέτης</i>	14
<i>Οι θεωρίες της σύγκρουσης στον εργασιακό χώρο</i>	15
<i>Ο Σύλλογος διδασκόντων και ο ρόλος του στη σχολική μονάδα</i>	16
<i>Η Θεωρία της κοινωνικής ταυτότητας και διομαδικές συγκρούσεις</i>	17
<i>Οι συγκρούσεις στη σχολική μονάδα</i>	18
<i>Τύποι συγκρούσεων</i>	19
<i>Αιτίες συγκρούσεων στη σχολική μονάδα</i>	19
<i>Η Συνεργασία Μεταξύ των Ομάδων</i>	20
<i>Ο Ανταγωνισμός και η Σύγκρουση Μεταξύ των Ομάδων</i>	22
<i>Μοντέλα διευθέτησης συγκρούσεων</i>	23
<i>Αποφυγή</i>	24
<i>Συμβιβασμός</i>	25
<i>Επιβολή ή Κυριαρχία</i>	25
<i>Παραχώρηση ή Εξομάλυνση</i>	25
<i>Συνεργασία ή άμεση αντιμετώπιση</i>	26
<i>Διαχείριση συγκρούσεων στη σχολική μονάδα</i>	26
<i>Ερευνητικό μέρος</i>	27
<i>Μεθοδολογία</i>	27
<i>Ερευνητικές υποθέσεις</i>	28
<i>Ερευνητικά εργαλεία</i>	28
<i>Δείγμα</i>	30
<i>Ερευνητική διαδικασία</i>	30
<i>Δεοντολογία</i>	32
<i>Αποτελέσματα και Ανάλυση</i>	32
<i>Περιγραφική στατιστική – Δημογραφικά στοιχεία</i>	32
<i>Δημογραφικά στοιχεία</i>	33
<i>Ανάλυση Δεδομένων και ερμηνεία αποτελεσμάτων</i>	38

<i>Η αναγκαιότητα για την διαχείριση των συγκρούσεων</i>	<i>39</i>
<i>Συχνότητα των συγκρούσεων</i>	<i>40</i>
<i>Αιτίες συγκρούσεων.....</i>	<i>45</i>
<i>Ιδιότητα και συγκρούσεις</i>	<i>49</i>
<i>Ηλικία και συγκρούσεις</i>	<i>51</i>
<i>Υπηρεσιακοί Λογοί – Συγκρούσεις.....</i>	<i>54</i>
<i>Αποτελέσματα Ανάλυσης Παραγόντων της κατηγορίας αιτια συγκρούσεων Αδυναμίες στην οργάνωση της σχολικής μονάδας.....</i>	<i>54</i>
<i>Συμπεράσματα Ανάλυσης Παραγόντων (Αδυναμίες στην οργάνωση της σχολικής μονάδας).....</i>	<i>56</i>
<i>Αποτελέσματα Ανάλυσης Παραγόντων της κατηγορίας ‘‘Ατομικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών’’</i>	<i>56</i>
<i>Συμπεράσματα Ανάλυσης Παραγόντων (Αδυναμίες στην οργάνωση της σχολικής μονάδας).....</i>	<i>58</i>
<i>Αποτελέσματα Ανάλυσης Παραγόντων της κατηγορίας Συλλογος Διδασκόντων</i>	<i>58</i>
<i>Συμπεράσματα Ανάλυσης Παραγόντων (Συλλογος Διδασκόντων)</i>	<i>60</i>
<i>Ο ρόλος των ομοσπονδιακών συλλόγων.....</i>	<i>60</i>
<i>Τρόπος διαχείρισης των συγκρούσεων</i>	<i>61</i>
<i>Επιλογή τρόπου διαχείρισης συγκρούσεων σε σχέση με την ιδιότητα και την ηλικία</i>	<i>65</i>
<i>Συνέπειες συγκρούσεων</i>	<i>66</i>
<i>Συμπεράσματα.....</i>	<i>67</i>
<i>Μοντέλο διαχείρισης σύγκρουσης που επιλέγουν οι εκπαιδευτικοί</i>	<i>69</i>
<i>Προτάσεις για περαιτέρω έρευνα.....</i>	<i>70</i>
<i>BIBΛΙΟΓΡΑΦΙΑ</i>	<i>71</i>
<i>Ξενόγλωσση</i>	<i>71</i>
<i>Ελληνική</i>	<i>73</i>
<i>Παράρτημα.....</i>	<i>77</i>

Εισαγωγή

Το θέμα της παρούσας ερευνητικής εργασίας προσεγγίζεται από την οπτική της Κοινωνικής Ψυχολογίας, καθόσον τα άτομα συγκροτούν την αντίληψη του εαυτού τους και της θέσης τους στον κόσμο μέσα από την αλληλεπίδραση ψυχολογικών και κοινωνικών παραγόντων. Η θεωρία της κοινωνικής ταυτότητας (Tajfel & Turner, 1979) έχει ασχοληθεί εκτενώς με τον αυτοκαθορισμό του ατόμου με βάση τις κοινωνικές ομάδες στις οποίες κατηγοριοποιείται, και έχει εξειδικευθεί περαιτέρω στην εφαρμογή στους οργανισμούς (Mael & Ashforth, 1989, 1992). Παρουσιάζει, επομένως, ενδιαφέρον η διερεύνηση της λειτουργίας του εν λόγω θεωρητικού πλαισίου στη διαμόρφωση της ψυχοκοινωνικής ταυτότητας των εκπαιδευτικών στα δημόσια σχολεία, ιδιαίτερα στις συνθήκες της σημερινής ελληνικής πραγματικότητας. Το μέτρο της διαθεσιμότητας, σχετικό με την ύπαρξη εκπαιδευτικών αναπληρωτών, απασχολεί την παρούσα εργασία κατά πόσο επηρεάζει τις σχέσεις των εκπαιδευτικών (μόνιμων – αναπληρωτών) για τον εαυτό τους και την ομάδα τους. Ο εκπαιδευτικός οργανισμός λειτουργεί και εξελίσσεται σε ένα περιβάλλον το οποίο διαρκώς μεταβάλλεται. Η σχολική μονάδα αποτελεί ένα κοινωνικό σύστημα με συγκεκριμένη διάρθρωση, μια ομάδα ατόμων που εμφανίζει σταθερά χαρακτηριστικά, όμοια με άλλες κοινωνικές ομάδες, συγχρόνως όμως και αρκετές ιδιαιτερότητες λόγω της φύσης της. Στο σχολικό περιβάλλον απασχολούνται άτομα με διαφορετικές ιδιότητες και έτσι χαρακτηρίζεται από συγκρούσεις σχεδόν σε καθημερινή βάση. Η έννοια του σχολικού κλίματος αναφέρεται στην ατμόσφαιρα που υπάρχει εντός της σχολικής μονάδας ως απόρροια από τις σχέσεις που έχουν αναπτυχθεί μέσα στο σχολικό περιβάλλον είτε ανάμεσα στους μαθητές είτε ανάμεσα στους μαθητές και στους εκπαιδευτικούς και ανάμεσα στους γονείς. Στην παρούσα έρευνα μελετάμε τις συγκρούσεις εντός της σχολικής μονάδας ανάμεσα στους εκπαιδευτικούς (μόνιμους – αναπληρωτές). Τα αίτια των συγκρούσεων του σχολικού περιβάλλοντος είναι ποικίλα, όπως υλικοτεχνική υποδομή, ιεράρχηση καθηκόντων, προσωπικά προβλήματα και φιλοδοξίες, αντικρουόμενοι στόχοι, οι κοινωνικοί αποκλεισμοί, οι κοινωνικές ανισότητες καθώς και η διαφορετικότητα αλλά και από το ίδιο το παιδαγωγικά συστήματα που ακολουθείται κατά την εκπαιδευτική διαδικασία μέχρι τον τρόπο με τον οποίο προσλαμβάνονται οι εκπαιδευτικοί και το αίσθημα ασφάλειας που νοιώθουν.

Στην έρευνα αυτή διερευνάται το φαινόμενο των συγκρούσεων στην σχολική μονάδα και ειδικότερα σε εκπαιδευτικές μονάδες της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης για την ανεύρεση πιθανών συσχετισμών των συγκρουσιακών καταστάσεων, με τα χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών που έλαβαν μέρος στην έρευνα. Η εργασία χωρίζεται σε 2 μέρη το θεωρητικό και το ερευνητικό . Στο θεωρητικό μέρος περιλαμβάνονται η Εισαγωγή στην οποία παρουσιάζεται η προβληματική της έρευνας, η θεωρία της κοινωνικής ταυτότητας , οι δυομαδικές συγκρούσεις , η σημασία του προς διερεύνηση θέματος, ο σκοπός και στόχοι της έρευνας, τα ερωτήματα της έρευνας, οι περιορισμοί και προϋποθέσεις της μελέτης, η σημαντικότητα της έρευνας και η αποσαφήνιση βασικών όρων. Στο κεφάλαιο στο οποίο αναλύονται οι συγκρούσεις στη σχολική μονάδα περιλαμβάνονται οι θεωρίες επεξεργασίας της σύγκρουσης στον εργασιακό χώρο οι συγκρούσεις στη σχολική μονάδα, οι μορφές και οι τύποι συγκρούσεων, οι πηγές και αιτίες των συγκρούσεων και η διαδικασία της σύγκρουσης, οι υπάρχουσες θεωρητικές προσεγγίσεις και τα αντίστοιχα μοντέλα, καθώς και οι συνέπειες των συγκρούσεων. Στο ερευνητικό μέρος παρουσιάζεται η μεθοδολογία της έρευνας, ο πληθυσμός και το δείγμα, η διαδικασία εκτέλεσης της έρευνας, τα μέσα συλλογής δεδομένων, η εγκυρότητα και αξιοπιστία της έρευνας και οι δημογραφικές πληροφορίες του δείγματος. Στο κεφάλαιο 4 γίνεται η παρουσίαση των αποτελεσμάτων σε τρεις υποενότητες. Η πρώτη αναφέρεται στην αναγκαιότητα της διαχείρισης των συγκρούσεων, η δεύτερη στην εσωτερική πολιτική και την κουλτούρα του σχολείου, την διαχείριση των συγκρούσεων και η τρίτη στους τομείς στους οποίους εντοπίζονται τα αίτια των συγκρούσεων. Στο κεφάλαιο 5 γίνεται ο σχολιασμός και ανάλυση των ευρημάτων σε σχέση με την αναγκαιότητα της διαχείρισης των συγκρούσεων, σε σχέση με την εσωτερική πολιτική και η κουλτούρα του σχολείου, την διαχείριση των συγκρούσεων και σε σχέση με τους τομείς στους οποίους εντοπίζονται τα αίτια των συγκρούσεων. Ακολουθεί το κεφάλαιο 6 στο οποίο αναπτύσσονται τα βασικά συμπεράσματα σε σχέση με τα ερευνητικά ερωτήματα που αναφέρθηκαν στο προηγούμενό κεφάλαιο.

Η εργασία ολοκληρώνεται με τις προτάσεις για περαιτέρω έρευνα, την παράθεση της βιβλιογραφίας και τα σχετικά παραρτήματα.

Θεωρητικό μέρος

Αυτή η ενότητα παρουσιάζει τη θεωρία της κοινωνικής ταυτότητας όπου αποτελεί ένα σημαντικό θεωρητικό πλαίσιο της κοινωνικής ψυχολογίας σε συνάρτηση με την έννοια της σύγκρουσης, τα στάδια της σύγκρουσης και τις διομαδικές συγκρούσεις. Αφετηρία της θεωρίας είναι η αρχή ότι η κοινωνία αποτελεί μια συλλογή κοινωνικών κατηγοριών διαφορετικής κοινωνικής θέσης και ισχύος. Οι κοινωνικές κατηγορίες ορίζονται σε αντιδιαστολή μεταξύ τους. Η ταυτότητα των ανθρώπων απορρέει σε μεγάλο βαθμό από τις κοινωνικές κατηγορίες στις οποίες ανήκουν. Οι θεωρητικοί της κοινωνικής ταυτότητας πιστεύουν ότι οι διομαδικές σχέσεις και η συμπεριφορά οφείλονται στο γνωστικό επαναπροσδιορισμό του εαυτού τους από την άποψη της ένταξής του σε διάφορες ομάδες.

Η θεωρία της κοινωνικής ταυτότητας υποστηρίζει ότι υπάρχει διαφορά μεταξύ του εαυτού ως ατόμου (ατομική ταυτότητα) και του εαυτού ως μέλους μιας ομάδας (κοινωνική ταυτότητα).

Όταν είναι πρόδηλη η κοινωνική ταυτότητα, τότε είναι περισσότερο πιθανή η εκδήλωση ομαδικών συμπεριφορών αφενός διότι οι άνθρωποι αποδέχονται την ιδιότητα του μέλους της ομάδας ως κομμάτι του εαυτού τους και ορίζουν τον εαυτό τους βάσει αυτής της ιδιότητας, και αφετέρου διότι αυτές οι ταυτότητες είναι κοινές. Η ψυχολογική δομή που εγκαθιδρύει τους δεσμούς μεταξύ του ατόμου και της ομάδας και επιτρέπει τις διομαδικές συμπεριφορές είναι η κοινωνική ταυτότητα: «το κομμάτι του εαυτού που απορρέει από τη γνώση του ατόμου ότι αποτελεί μέλος μιας κοινωνικής ομάδας (ή ομάδων μαζί με την αξία και τη συναισθηματική σημασία που αποδίδονται σε αυτή την ιδιότητα του ανήκειν» (Tajfel 1981:255).

Σύμφωνα με τη θεωρία της κοινωνικής ταυτότητας, βασικοί παράγοντες για τη διομαδική συμπεριφορά είναι η διαδικασία της κοινωνικής κατηγοριοποίησης και η κοινωνική σύγκριση.

«Η κοινωνική ταυτότητα αντιλαμβάνεται την κατηγοριοποίηση και την κοινωνική σύγκριση ως τις ψυχολογικές διαδικασίες που καθορίζουν τις παραμέτρους εντός των οποίων δρουν οι κοινωνικο-ιστορικοί παράγοντες ή, πιο σωστά, οι υποκειμενικές αντιλήψεις γι' αυτούς» (Hogg & Abrams 1988:54).

Η θεωρία της κοινωνικής ταυτότητας υποστηρίζει ότι η κατηγοριοποίηση επιτελεί δύο λειτουργίες, την γνωστική και την λειτουργία ταυτότητας.

Η γνωστική λειτουργία βοηθά τους ανθρώπους να απλοποιούν την πρόσληψη. Πρόκειται για μια θεμελιώδη λειτουργία, η οποία βοηθά τους ανθρώπους να τακτοποιήσουν το περιβάλλον τους.

Σε ένα κοινωνικό σύστημα οι κοινωνικές κατηγορίες συνδέονται με συγκεκριμένες αξίες. Η αξία της κατηγορίας αντανακλάται αντίστοιχα και στα μέλη της. Η ένταξη στην ενδοομάδα έχει συνέπειες για την αυτοεκτίμηση των ανθρώπων. Τα άτομα θα προσπαθήσουν να διατηρήσουν ή να αποκτήσουν θετική αυτοεκτίμηση και κατά συνέπεια θα προσπαθήσουν να εγκαθιδρύσουν μια θετική διαφορά μεταξύ της ενδοομάδας τους και των συναφών εξωομάδων. Η αξιολόγηση μιας κατηγορίας εξαρτάται από το πλαίσιο αναφοράς και εδραιώνεται μέσα από το πλαίσιο αναφοράς και εδραιώνεται μέσα από κοινωνικές συγκρίσεις.

Για τη θεωρία της κοινωνικής ταυτότητας, η γνώση είναι κοινωνικό προϊόν και τα άτομα είναι αναγκαίο να κάνουν συγκρίσεις για να μάθουν καλύτερα τον εαυτό τους, να επικυρώσουν τις πεποιθήσεις τους και να κατανοήσουν καλύτερα τον κόσμο που περιβάλλονται. Όταν η αξιολόγηση αφορά την ενδοομάδα, τα άτομα χρειάζεται να διασφαλίσουν ότι το αποτέλεσμα της σύγκρισης θα είναι θετικό. Η αξιολόγηση της θέσης του ατόμου στην κοινωνική δομή εγκαθιδρύεται σε σχέση με ένα άλλο άτομο (μέλος της ίδιας ή διαφορετικής ομάδας) ή σε σχέση με μια εξωομάδα. Όπως γνωρίζουμε από τη θεωρία της κοινωνικής σύγκρισης, το αποτέλεσμα της σύγκρισης εξαρτάται από το σημείο αναφοράς που χρησιμοποιείται -άλλα μέλη της ενδοομάδας, άλλα μέλη της εξωομάδας, μια άλλη ομάδα, παρελθούσες καταστάσεις, μελλοντικές προσδοκίες αλλά και από τις διαστάσεις της σύγκρισης. Οι διαδικασίες της κοινωνικής κατηγοριοποίησης και της κοινωνικής σύγκρισης συνεργάζονται για την παραγωγή της διομαδικής συμπεριφοράς. Η κατηγοριοποίηση οδηγεί σε μια στερεοτυπική αντίληψη των μελών της ομάδας και σε μια διαφοροποίηση μεταξύ της ενδοομάδας και της εξωομάδας. Η κοινωνική σύγκριση ρυθμίζει τις διαφορές μεταξύ των ομάδων επιλέγοντας τις διαστάσεις και παρακολουθώντας το πλαίσιο της σύγκρισης.

Σύμφωνα με το θεωρητικό πλαίσιο το σύστημα πεποιθήσεων της κοινωνικής κινητικότητας υποστηρίζει ότι τα όρια μεταξύ των ομάδων είναι διαπερατά και άρα μπορεί κανείς να αλλάξει την υπαγωγή του σε μια ομάδα. Το σύστημα πεποιθήσεων της κοινωνικής αλλαγής υποστηρίζει ότι τα όρια μεταξύ των ομάδων είναι μη διαπερατά και άρα η μόνη δυνατότητα που έχει κάποιος είναι να προσπαθήσει να βελτιώσει τη

θέση ολόκληρης της ενδοομάδας. Αυτά τα συστήματα πεποιθήσεων προάγουν διαφορετικές συμπεριφορές όταν το αποτέλεσμα της σύγκρισης μεταξύ των ομάδων αποβαίνει αρνητικό για την ενδοομάδα.

Το βασικό ερευνητικό ζήτημα έγκειται στις συγκρούσεις των δυο ομάδων εκπαιδευτικών που υπάρχουν στις σχολικές μοναδες ως προς το επίπεδο της ιδεολογίας, τους υπηρεσιακούς λόγους, τους αντικρουόμενους στόχους την μονιμότητα και την συμβολή του συλλόγου. Υπό το πρίσμα της κοινωνικής ψυχολογίας η προσέγγισή του επιχειρείται στη βάση των διαφορών και των σχέσεων μεταξύ των δύο αυτών κοινωνικών ομάδων. Η εξέτασή του πραγματοποιείται εστιάζοντας την προσοχή στις αλληλεπιδράσεις των ξεχωριστών ατόμων που ανήκουν στην ίδια ομάδα όσο και στις αλληλεπιδράσεις των διαφόρων ομάδων μεταξύ τους.

Σύμφωνα με τους κοινωνικούς ψυχολόγους, οι κυριότεροι παράγοντες που χαρακτηρίζουν τις διομαδικές σχέσεις είναι η μορφή της αλληλεξάρτησής τους, καθώς και η ισχύς των ομάδων. Τα στοιχεία δηλαδή εκείνα που διαδραματίζουν έναν καίριο ρόλο στις σχέσεις μεταξύ των ομάδων είναι η σχέση συνεργασίας ή ανταγωνισμού που τις συνδέει, καθώς και η θέση που αυτές κατέχουν στην ιεραρχία του γενικότερου συνόλου στο οποίο ανήκουν και συγκεκριμένα στην συγκεκριμένη έρευνα έγκειται στην μονιμότητα. Είναι σημαντικό, όμως, να σημειωθεί πως τα δύο αυτά στοιχεία δεν αρκεί να ελέγχονται μόνο από αντικειμενική άποψη, αλλά κρίνεται απαραίτητη και η υποκειμενική πλευρά των ατόμων που ανήκουν στις διάφορες ομάδες, γιατί και οι ερωτήσεις που κλήθηκαν να απαντήσουν εμπεριέχουν όλες τις πιθανές αιτίες σύγκρουσης. Έχει, δηλαδή, τεράστια σημασία το πώς βλέπουν τα ίδια τα άτομα μία ομάδα που ανήκει στο ίδιο χώρο, τι σχέση θέλουν να έχουν με αυτήν, καθώς και πόση δύναμη θεωρούν οι ίδιοι πως κατέχουν ως μέλη της ομάδας τους.

Το σχολείο παρουσιάζει μια πολυδιάστατη υπόσταση και μεγαλύτερη πολυπλοκότητα σε σχέση με τους υπόλοιπους οργανισμούς, οι σχολικές συγκρούσεις αποτελούν κομμάτι της σχολικής πραγματικότητας και έχουν αρνητικό αντίκτυπο στο σχολικό κλίμα και στη μαθησιακή διαδικασία. Οι οργανωσιακές συγκρούσεις και ο τρόπος διαχείρισής τους, επηρεάζουν ζωτικές λειτουργίες της σχολικής μονάδας και καθορίζουν την αποτελεσματική λειτουργία της καθώς και την ποιότητα του παρεχόμενου εκπαιδευτικού έργου. Ειδικότερα επηρεάζουν την εμπιστοσύνη που διέπει τις σχέσεις των εμπλεκόμενων, την ποιοτική

λήψη αποφάσεων, την επικοινωνία, τις διαστάσεις της συναισθηματικής νοημοσύνης των εργαζομένων, τα υψηλά επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης και απόδοσης.

Το παιδαγωγικό κλίμα που επικρατεί στη σχολική τάξη κατά τη διάρκεια του σχολικού έτους επηρεάζει σημαντικά τη σχολική ζωή, τη διαδικασία διδασκαλίας και μάθησης, τις σχολικές επιδόσεις των μαθητών, τη διαμόρφωση κοινωνικών και συναισθηματικών σχέσεων μεταξύ τους, τη διάθεσή τους για συμμετοχή στο σχολείο και τη συνολική ανάπτυξη τους (Τριλιανος, 2013 · Μπαμπάλης, 2012). Είναι προφανές ότι τα θετικό παιδαγωγικό κλίμα οδηγεί σε θετικές συνθήκες και αποτελέσματα μάθησης και ανάπτυξης κοινωνικοσυνισθηματικών σχέσεων, ενώ το αρνητικό παιδαγωγικό κλίμα οδηγεί επίσης σε ανάλογα αποτελέσματα (Kuperminc, Leadbeater & Blatt, 2001). Η πληθώρα των ερευνών που έχουν διεξαχθεί κυρίως σε άλλες χώρες και με μαθητές τάξεων δημοτικών σχολείων και γυμνασίων έχει θεμελιώσει με εμπειρικά δεδομένα την παραπάνω θέση (Μπαμπάλης, 2012). Γιαντό κρίνεται απαραίτητη η διερεύνηση του κλίματος που υπάρχει ανάμεσα στους αναπληρωτές και τους μόνιμους των σχολικών μονάδων

Η μορφή και η ποιότητα των σχέσεων μεταξύ δύο ομάδων επηρεάζεται από τη δομή και τα χαρακτηριστικά των μελών της κάθε ομάδας. Ένας παράγοντας που έχει σχέση με τη δομή της ομάδας και επιδρά σημαντικά στη σχέση μεταξύ δύο ομάδων είναι το σύστημα αξιών και γενικότερα ο ιδεολογικός προσανατολισμός της ομάδας. Κάθε ομάδα έχει ένα σταθερό σύστημα αξιών και αντιλήψεων, που την διακρίνει και την διαφοροποιεί από τις υπόλοιπες ομάδες. Με το σταθερό σύστημα αξιών και αρχών που διαθέτει η ομάδα προσπαθεί να προσδιορίσει και να κατευθύνει τη συμπεριφορά των μελών της.

Η θεωρία της ρεαλιστικής σύγκρουσης του Sherif εξηγεί τη διομαδική συμπεριφορά βάσει της φύσης των σχέσεων, των στόχων μεταξύ των ομάδων (Hogg M.A. 56 & Vaughan G.M.-Κοινωνική Ψυχολογία, 2010:503-506). Όταν οι στόχοι είναι κοινοί και απαιτείται αλληλεξάρτηση για την επίτευξή τους το αποτέλεσμα είναι η διομαδική συνεργασία. Όταν οι στόχοι είναι αμοιβαία αποκλειόμενοι το αποτέλεσμα είναι ο διομαδικός ανταγωνισμός και η διομαδική σύγκρουση. Επομένως η φύση των στόχων των ομάδων επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό τη φύση των μεταξύ τους σχέσεων και γιαυτό εξετάστηκαν μέσω των απαντήσεων τους .

Οι περισσότεροι κοινωνικοί ψυχολόγοι συμφωνούν ότι δύο είναι οι σημαντικοί παράγοντες που χαρακτηρίζουν τις διομαδικές σχέσεις. Ο ένας είναι η ποιότητα των σχέσεων, δηλαδή το πρόσημο της αλληλεξάρτησης. Η θετική αλληλεξάρτηση οδηγεί στη συνεργασία, ενώ η αρνητική αλληλεξάρτηση στον ανταγωνισμό. Ο άλλος είναι το status, δηλαδή, η θέση των ομάδων στην κοινωνική ιεραρχία και η ισχύς που απορρέει από αυτή τη θέση. Αυτός ο παράγοντας μελετάται ως προς τον τρόπο που επιλέγουν οι εκπαιδευτικοί να επιλύσουν τις συγκρούσεις που προκύπτουν .

Αφότου ολοκληρωθεί η σχετική παρουσίαση σχετικά με την έννοια της κοινωνικής ταυτότητας της σύγκρουσης και τα σημαντικότερα αίτια ακολουθούν τα μοντέλα διευθέτησης των συγκρούσεων που χρησιμοποιούν τα υποκείμενα για να διαχειριστούν και να επιλύσουν μια σύγκρουση .

Συγκρούσεις: Εννοιολογικές αποσαφηνίσεις

Σύμφωνα με την Follet (Αντωνίου 2018), η οποία μελέτησε το φαινόμενο της σύγκρουσης στους οργανισμούς, μέσα από την συνεργασία που αναπτύσσεται στα μέλη ενός οργανισμού, αρκετές φορές προκύπτουν διαφωνίες που οδηγούν σε συγκρούσεις. Πρωτοποριακή για την εποχή της, δεν θεωρεί το φαινόμενο αυτό ως αδυναμία του οργανισμού, αλλά πιστεύει ότι η κατάληξή του μπορεί να είναι είτε θετική είτε αρνητική, ανάλογα με τον τρόπο διαχείρισής του. (Αντωνίου, 2018).

Σύμφωνα με τον Pondy (Adeyemi, 2009), σύμφωνα με τον οποίο σύγκρουση δημιουργείται εξαιτίας της έντασης που βιώνεται ανάμεσα σε μια ομάδα ανθρώπων που αισθάνονται ότι οι ανάγκες τους δεν αναγνωρίζονται από τους άλλους. Κατά τον Ibukun (Adeyemi, 2009), σύγκρουση αποτελεί η διαφωνία που αναπτύσσεται μεταξύ δύο ή περισσότερων ατόμων. Στην συνέχεια οι Everalld & Morris (1999), υποστηρίζουν ότι η σύγκρουση αποτελεί την απόσταση των απόψεων, προερχόμενη από διαφορετικούς τρόπους δράσης. Επιπλέον, ο Σαΐτης (2007) αναφέρει πως η σύγκρουση αποτελεί την ενέργεια ενός ατόμου ή μιας ομάδας με άμεση πρόθεση να περιορίσει τις επιθυμίες της άλλης πλευράς (ατόμου ή ομάδας) για την επίτευξη των στόχων της. Δεν υπάρχει κοινά αποδελτός όρος για την αποσαφήνιση του όρου σύγκρουση . Πιθανή αποσαφήνιση του ορου θα οριζε την διαφωνία που προκύπτει όταν παρεμποδίζονται οι στόχοι ενός μέλους ή μιας ομάδας (Μόσχου, 2018). .

Ο Thomas (1992) περιγράφει τρία χαρακτηριστικά της σύγκρουσης. Αρχικά ότι η σύγκρουση αποτελεί μία αντίληψη, δηλαδή μπορεί να υπάρχουν τα αίτια της σύγκρουσης χωρίς όμως να υπάρξει εκδήλωσή της ή να βιώνεται μία σύγκρουση χωρίς όμως να υπάρχουν πραγματικά αίτια. Δεύτερον , να υπάρχει συσχέτιση και εξάρτηση ανάμεσα στα μέλη ή στις ομάδες που ζουν μια συγκρουσιακή κατάσταση και τέλος να επικρατεί η παρεμπόδιση ή η έλλειψη πόρων .

Η Σαΐτη (2015:584), συνοψίζοντας προηγούμενες επιστημονικές αναφορές παραθέτει τις εξής πηγές συγκρούσεων που εντοπίζονται στα ελληνικά σχολεία:

Έλλειψη συνεκτικότητας μεταξύ των εκπαιδευτικών που οφείλεται στη συχνή μετακίνησή τους σε διαφορετικές κάθε φορά σχολικές μονάδες.

- Έλλειψη αποτελεσματικής ηγεσίας και επομένως ανάπτυξης αρμονικού κλίματος από τη σχολική διεύθυνση.
- Οργανωτικές ελλείψεις και αναποτελεσματικές δομές επικοινωνίας και διάχυσης της πληροφορίας.
- Περιορισμένοι υλικοί και οικονομικοί πόροι. Οφείλεται κατά ένα μεγάλο μέρος στην έλλειψη συντονισμού ενεργειών μεταξύ της σχολικής μονάδας και της τοπικής σχολικής επιτροπής εξαιτίας της ασάφειας για το ρόλο και την αποστολή των μελών που εμπλέκονται στη συγκεκριμένη διαδικασία αλλά και το βαθμό παρέμβασης της τοπικής διοίκησης όσο αφορά τα εκπαιδευτικά ζητήματα.
- Ατομικές διαφορές και διαφορές στις προτιμήσεις, τις στάσεις, τις πεποιθήσεις.

Σκοπός και στόχοι της έρευνας

Σκοπός της εργασίας, είναι η διερεύνηση των φαινομένων των συγκρούσεων στην σχολική μονάδα και ειδικότερα σε εκπαιδευτικές μονάδες της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης στη Ελλάδα ορμώμενοι από την θεωρία της κοινωνικής ταυτότητας την ανεύρεση πιθανών συσχετισμών των συγκρουσιακών καταστάσεων, με την ιδιότητα της σχέσης εργασίας του εκπαιδευτικού (αναπληρωτής – μόνιμος) , των δύο αυτών υποομάδων και την επιλογή τρόπου διαχείρισης των συγκρούσεων , του καταλληλότερου μοντέλου διευθέτησης των συγκρούσεων (αποφυγή , επιβολή , συνεργασία , συμβιβασμό , παραχώρηση)των εκπαιδευτικών με σκοπό την ανεύρεση πιθανών πρακτικών στο μέλλον όπου θα μπορούσαν οι οποίες παντα θα υπάρχουν καθώς είναι αναπόφευκτες στις ομάδες να είναι εποικοδομητικές και ωφέλιμες στην σχολική μονάδα .

Περιορισμοί και προϋποθέσεις της μελέτης

Για να γίνει πιο αντικειμενική και να περιλαμβάνει όλα τα είδη σχολικών μονάδων που υπάρχουν στην Ελλάδα ανάλογα με το μέγεθος, τον αριθμό μαθητών και τις ανάγκες της εκάστοτε σχολικής μονάδας για τις αντιλήψεις των εκπαιδευτικών απαιτείται πιο συστηματική έρευνα με δείγμα από όλα τα σχολεία και την συλλογή στοιχείων από περισσότερα μέρη της Ελλάδας καθώς και από τα ειδικά σχολεία καθώς δεν η έρευνα έχει πραγματοποιηθεί μόνο σε γενικά σχολεία της Ελλάδας . Στην παρούσα έρευνα που τα

αποτελέσματα της περιορίζονται στους εκπαιδευτικούς των Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Γενικής εκπαίδευσης σε τυχαίο δείγμα μη λαμβάνοντας υπόψη την δυναμικη της κάθε σχολικής μονάδας (αριθμός μαθητών, καθηγητών).

Οι θεωρίες της σύγκρουσης στον εργασιακό χώρο

Οι συγκρούσεις συμβαίνουν καθημερινά στους οργανισμούς και αποτελούν ποικίλων αιτιών ανάλογα τον οργανισμό που ανήκουν τα μέλη τους .Στην σχολική μονάδα διαχωρίζονται ως προς τα αποτελέσματα και ως προς τα πρόσωπα που εμπλέκονται (Μαλιάρα, 2018).

Σύμφωνα με τους Σπυράκη & Σπυράκη (2008) οι συγκρούσεις ταξινομούνται στις εξής βασικές κατηγορίες:

- Ενδοπροσωπικές συγκρούσεις
- Διαπροσωπικές συγκρούσεις
- Συγκρούσεις μεταξύ ατόμων και ομάδων
- Ενδοομαδικές συγκρούσεις
- Διαομαδικές συγκρούσεις
- Συγκρούσεις μεταξύ οργανισμών: συγκρούσεις μεταξύ επιχειρήσεων, οργανισμών κ.τ.λ.

Οι συγκρούσεις ωστόσο που αφορούν στην σχολική κοινότητα παίρνουν ποικίλες μορφές.Στο σχολικό περιβάλλον σε μεγαλύτερο ποσοστό οι συγκρούσεις που εμφανίζονται είναι διαπροσωπικές και ομαδικές, μεταξύ ατόμων και ομάδων (Σαϊτης,2014). Όταν αναφερόμαστε σε διαπροσωπικές συγκρούσεις αναφερόμαστε σε συγκρούσεις ανάμεσα στα άτομα που αποτελού το ανθρώπινο δυναμικό. Οι ομαδικές συγκρούσεις εμφανίζονται ανάμεσα σε διαφορετικές ομάδες του οργανισμού όπως ανάμεσα σε εκπαιδευτικούς και μαθητές και μεταξύ των άτυπων ομάδων που υπάρχουν σε κάθε οργανισμό (Μόσχου, 2018) όπως μαθητές και εκπαιδευτικοί , εκπαιδευτικούς αι γονείς.

Οι συγκρούσεις ανάμεσα σε άτομα και ομάδες λαμβάνουν χώρα ανάμεσα σε ένα άτομο και μια ομάδα. Πιο συγκεκριμένα, μπορεί να υπάρχουν συγκρούσεις μεταξύ του διευθυντή και του συλλόγου διδασκόντων όπως επίσης και στον εκπαιδευτικό και στους μαθητές (Μόσχου, 2018). Οι συγκρούσεις της σχολικής κοινότητας υπάρχουν ανάμεσα στο σχολείο και την κοινωνία, όπως ανάμεσα στο σύλλογο διδασκόντων και το σύλλογο γονέων ή την τοπική αυτοδιοίκηση (Μόσχου, 2018). Σύμφωνα με τους DeDreu & Beersma, η καλή γνώση των αιτιών της σύγκρουσης είναι το καθοριστικό βήμα για την αποτελεσματική διαχείρισή της. Κάποιες από τις σημαντικότερες αιτίες των συγκρούσεων είναι η ασυμβατότητα στόχων (Μπουραντάς, 2002) οι ατομικές διαφορές (Λεπίδας, 2012, Ιορδανίδης, 2005), η οργανωτική δομή (Μπατσούλα, 2015) Σύμφωνα με τον Corwing (1969, Αναφέρεται στον Τέκος, 2009), ο οποίος πραγματοποίησε έρευνα σε σχολεία των ΗΠΑ, κατέληξε ότι οι παράγοντες της οργανωτικής δομής η οποίοι υποκινούν τις διενέξεις είναι οι εξής: η δομή του σχολείου, η συμμετοχή των εκπαιδευτικών στη λήψη αποφάσεων, η εφαρμογή των κανόνων της σχολικής μονάδας, η διαφοροποίηση στο προσωπικό ως προς την ηλικία, τις πεποιθήσεις και τέλος ο βαθμός αλληλεπίδρασης των μελών σε κοινούς στόχους σχετικά με την σχολική μονάδα. Εξίσου σημαντικές αιτίες συγκρούσεων σε σχολικές μονάδες αποτελεί η ελλιπής επικοινωνία ανάμεσα στα μέλη (Labovitz, 1980) και οι περιορισμένοι πόροι (Σαΐτης, 2007).

Οι δραστηριότητες του σχολείου σε καθημερινή βάση συντονίζονται από το διευθυντή, τον υποδιευθυντή, το σύλλογο διδασκόντων, οι οποίοι σύμφωνα με το Ν. 1566/85, άρθρο 11, αποτελούν και τα όργανα διοίκησης του σχολείου.

Ο Σύλλογος διδασκόντων και ο ρόλος του στη σχολική μονάδα

Ο Σύλλογος Διδασκόντων αποφασίζει, ύστερα από εισήγηση του Διευθυντή του σχολείου, την ανάθεση στο διδακτικό προσωπικό της διδασκαλίας των μαθημάτων στις τάξεις και τα τμήματα. Οργανώνει τον καταμερισμό των εργασιών στα μέλη του, ύστερα από εισήγηση του Διευθυντή, έτσι ώστε να αξιοποιούνται οι δυνατότητες όλων των μελών του και να εξασφαλίζεται η αποτελεσματικότητα και η ομαλή λειτουργία της σχολικής μονάδας. Για αυτούς τους λόγους είναι πολύ σημαντική η διερεύνηση του

ρόλου που έχουν οι αναπληρωτές και οι μόνιμοι στον Σύλλογο και κατά πόσο επηρεάζονται οι αποφάσεις τους από την ιδιότητα τους, αν ανήκουν δηλαδή στους μόνιμους ή στους αναπληρωτές.

Ο σύλλογος διδασκόντων αποτελείται από ένα σύνολο ατόμων που εργάζεται κάτω από διαφορετικές σχέσεις (μόνιμοι, αναπληρωτές) και η σύνθεσή του μεταβάλλεται λόγω μεταθέσεων αποσπάσεων και προσωρινής τοποθέτησης για την κάλυψη λειτουργικών αναγκών. Οι εκπαιδευτικοί πρέπει σε σύντομο χρονικό διάστημα να μάθουν να λειτουργούν σαν ομάδα με στόχο να επιτελέσουν το εκπαιδευτικό τους έργο. Λόγω του μεγάλου βαθμού αλληλεξάρτησης για την επιτέλεση του εκπαιδευτικού έργου οι αποφάσεις που αφορούν τη λειτουργία, διοικητική εκπαιδευτική της σχολικής μονάδας ενδέχεται να δημιουργήσουν συγκρούσεις μεταξύ των καθηγητών. Η έλλειψη πόρων και η λήψη απόφασης για την κατανομή τους ενδέχεται να δημιουργήσει συγκρούσεις. Επίσης το εργασιακό καθεστώς της προσωρινής τοποθέτησης, της συμπλήρωσης ωραρίου δεν επιτρέπουν επαρκή συνεργασία με τους υπόλοιπους συναδέλφους, δυσκολεύονται να ενσωματωθούν στο σύλλογο διδασκόντων και επιβαρύνονται περισσότερο από τις ιδιαίτερες δυσμενείς συνθήκες κάθε σχολείου.

Η Θεωρία της κοινωνικής ταυτότητας και διομαδικές συγκρούσεις

Σύμφωνα με την θεωρία της κοινωνικής ταυτότητας τα άτομα αντλούν το νόημα στις κοινωνικές τους σχέσεις μέσα από τις ομάδες στις οποίες ανήκουν. Μέσω της διαδικασίας της σύγκρισης με άλλες ομάδες καταφεύγουν σε θετικές διαφοροποιήσεις που συνεισφέρουν θετικά στην ταυτότητα τους. Τα άτομα τείνουν να είναι μέλη μιας ομάδας ή να μεταβαίνουν σε μέλη άλλων ομάδων στο σημείο όπου αυτές έχουν να προσφέρουν θετικό πρόσημο στην κοινωνική τους ταυτότητα. Αν η συμμετοχή στις ομάδες δεν ικανοποιεί αυτή την αρχή τότε το άτομο θα αποχωρήσει από τις ομάδες. Η θεωρία αποκτά νόημα μέσα από την συζησιμότητα με άλλες ομάδες. Όταν η συμμετοχή σε μια ομάδα δεν παρουσιάζει θετική διαφοροποίηση από άλλες ομάδες τότε οι ομάδες και τα άτομα τείνουν να ακολουθούν πρακτικές για να διαφοροποιήσουν την κατάσταση αυτή. Όταν υπάρχει ανταγωνισμός μεταξύ των ομάδων μπορεί να οδηγήσει σε διομαδική σύγκρουση. Οι άνθρωποι ανήκουμε σε πολλές διαφορετικές ομάδες και καθεμία από αυτές μας προσφέρει θετικά ή αρνητικά χαρακτηριστικά για την εικόνα που έχουμε για τον εαυτό μας.

Η κοινωνική ταυτότητα αναφέρεται στη γνώση που έχει κάποιο άτομο ότι ανήκει σε κοινωνική ομάδα μαζί με τις αξίες που έχει αυτή η συμμετοχή. Σύμφωνα με τον Sherif “οι διομαδικές σχέσεις αναφέρονται στις σχέσεις μεταξύ δύο ή περισσότερων ομάδων και των αντίστοιχων μελών τους” (Sherif, 1962).

“Οι λειτουργικές σχέσεις μεταξύ των ομάδων που έχουν συνέπειες για την ομάδα θα τείνουν να φέρουν αλλαγές στις σχέσεις μέσα στις ενδοομάδες” (Sherif et al. 1961, p.44). Ο Sherif πρέσβευε ότι όταν κάποιες ομάδες ανταγωνίζονται για περιορισμένους πόρους, οδεύουν προς τη σύγκρουση μεταξύ τους. Επιπρόσθετα τα μέλη των ομάδων ταυτίζονται με την ομάδα τους και ενστερνίζονται τους στόχους της σαν δικούς τους προσωπικούς στόχους. Διατύπωσε τη θεωρία ρεαλιστικής σύγκρουσης, όπου οι σχέσεις των στόχων των ατόμων σε μία ομάδα, καθορίζουν και τις σχέσεις τους με άλλες ομάδες. Συμπερασματικά, τα άτομα που έχουν κοινούς στόχους τείνουν να συνεργάζονται με σκοπό να τους επιτύχουν, διαμορφώνοντας μία ομάδα

Οι συγκρούσεις στη σχολική μονάδα

Ειδικότερα, οι συγκρούσεις στη σχολική μονάδα μπορούν να διακριθούν σε: Διομαδικές και ενδοομαδικές. Η διομαδική σύγκρουση αφορά την αντιπαράθεση ομάδων στην σχολική μονάδα και συγκεκριμένα μεταξύ εκπαιδευτικών και γονέων, εκπαιδευτικών και μαθητών και μεταξύ των εκπαιδευτικών (μεταξύ αναπληρωτών και μονίμων) που εξετάζουμε στην παρούσα έρευνα. Στις ενδοομαδικές συγκρούσεις εύλογα συμπεριλαμβάνονται οι αντιπαραθέσεις ανάμεσα των ατόμων που ανήκουν στην ίδια ομάδα (εκπαιδευτικοί της σχολικής μονάδας). Οι συγκρούσεις μπορεί να είναι ακόμη μεταξύ ατόμων και ομάδων (ενός εκπαιδευτικού και του συλλόγου διδασκόντων, αναπληρωτών και του διευθυντή του σχολείου).

Τύποι συγκρούσεων

Οι συγκρούσεις μπορεί να έχουν διάφορες συνέπειες στο άτομο που ανήκει σε μία ομάδα και για αυτό χωρίζονται σε λειτουργικές και δυσλειτουργικές. Οι Λειτουργικές συγκρούσεις ή αλλιώς γνωστικές συγκρούσεις είναι οι συγκρούσεις που εάν πραγματοποιηθεί σωστή διαχείριση της σύγκρουσης μπορεί να οδηγήσει τον οργανισμό στην βελτίωση (Johnson & Johnson, 2010; Kordoutis, 2004).

Ο ανταγωνισμός των ατόμων, οι διαφορετικές πεποιθήσεις, η έλλειψη πόρων είναι οι αιτίες αυτών συγκρούσεων όπου ανάλογα με την επιλογή της πρακτικής διαχείρισης των συγκρούσεων μπορεί να υπάρξει συνοχή στην ομάδα και επίτευξη περαιτέρω στόχων όπου θα προσδώσει θετικό προσημο στην ομάδα (Μαυραντζά, 2011). Την άποψη αυτή υποστηρίζει και η Αθανασούλα-Ρέππα (2008) αναφέροντας ότι εάν πραγματοποιηθεί ορθή διαχείριση συγκρούσεων για να υπάρξει παραγωγική και χρήσιμη επίλυση της σύγκρουσης. Για τους Montana και Charnov (2011) η σύγκρουση αποτελεί ένα είδος ανάπτυξης και η αποτελεσματική διαχείρισή της τονίζει την συνεργατικότητα που μπορεί να υπάρξει εντός των ομάδων.

Οι Δυσλειτουργικές συγκρούσεις ή συναισθηματικές συγκρούσεις είναι οι συγκρούσεις που αναπτύσσονται από το διαφορετικό γνωστικό επίπεδο των μελών της ομάδας. Είναι έντονα συναισθηματικές συγκρούσεις και εκφράζονται με αρνητικά συναισθήματα όπως είναι η ένταση, ο θυμός, η αρνητικότητα, η απογοήτευση και έλλειψη εμπιστοσύνης. Οι συγκρούσεις αυτές επιφέρουν μείωση της απόδοσης της ομάδας (Μαυραντζά, 2011). Στην παρούσα έρευνα θα προσπαθήσουμε να διασαφηνιστεί με τον τρόπο επιλογής επίλυσης των συγκρούσεων σύμφωνα με τις δηλώσεις των εκπαιδευτικών αν θα προσδώσουν θετικό πρόσημο στις ομάδες (συνεργασία, συμβιβασμός, παραχώρηση) ή αρνητικό επιλέγοντας την αποφυγή και την επιβολή..

Αιτίες συγκρούσεων στη σχολική μονάδα

Οι συγκρούσεις είναι αναπόσπαστο μέρος της καθημερινότητας μας, αλληλεπιδρούν με αποτέλεσμα να έρχονται σε αντιπαράθεσεις και να προκαλούνται εντάσεις. Στο σχολικό περιβάλλον είναι αναπόφευκτο να συμβούν συγκρούσεις, καθώς συνυπάρχουν πολλοί και διαφορετικοί άνθρωποι, καθηγητές, μαθητές, διευθυντής. Κάποιες από τις σημαντικότερες αιτίες είναι:

- Αδυναμία οργάνωσης της σχολικής μονάδας
- Προσωπικά συμφέροντα
- Προσωπικές αντιδικίες
- Ιεράρχηση καθηκόντων
- Επίπεδο σπουδών
- Διαφορετικοί στόχοι
- Ανταγωνισμός
- Πλαίσιο πρόσληψης των εκπαιδευτικών
- Υπηρεσιακοί λόγοι
- Ανάθεση εργασιών και καθηκόντων
- Η θέση των ομοσπονδιακών συλλόγων
- Αίσθημα ασφάλειας των εκπαιδευτικών
- Σύλλογος διδασκόντων

Η Συνεργασία Μεταξύ των Ομάδων

Η συνεργασία είναι βασικός παράγοντας βελτίωσης και θετικής εξέλιξης των σχέσεων μεταξύ δύο ομάδων. Η θεωρητική βάση της προσέγγισης των προβλημάτων της ανθρώπινης αλληλεπίδρασης στην κοινωνία αναφέρεται στον «ενστικτώδη κοινωνικό άνθρωπο» και στον «ωφελμιστή κοινωνικό άνθρωπο». Η πρώτη προσέγγιση ερμηνεύει την πορεία των σχέσεων μεταξύ των κοινωνικών ομάδων από την άποψη των ενστικτωδών χαρακτηριστικών του ανθρώπου. Η άλλη προσέγγιση βασίζεται στον ορθολογικό υπολογισμό για τη μελλοντική χρησιμότητα των διαφόρων τρόπων δράσης. Σύμφωνα με το Henri Tajfel, (1990:143) η συνεργασία μεταξύ των ομάδων δεν μπορεί να γίνει πλήρως κατανοητή βάσει των υπολογισμών της χρησιμότητας ή σε γενικές υποθέσεις για το ρόλο του ενστίκτου στην κοινωνική συμπεριφορά του ανθρώπου. Ο «κοινωνικός ψυχολογικός άνθρωπος» απέχει τόσο από τον ενστικτώδη όσο και από τον ωφελμιστή άνθρωπο. Στην ουσία επιχειρεί μια ψυχολογική ανάλυση του προβλήματος της συνεργασίας μεταξύ των ομάδων. Κάθε περίπτωση συνεργασίας ή σύγκρουσης πρέπει να κατανοηθεί

από την άποψη των προϋποθέσεων και των καθοριστικών παραγόντων της, οι οποίοι μπορεί να είναι οικονομικοί, κοινωνικοί, πολιτικοί, ιστορικοί και τις περισσότερες φορές ένα κράμα όλων. Συνεργασία σημαίνει να εργαζόμαστε μαζί με άλλους για την πραγματοποίηση κοινών στόχων, οι οποίοι προσδιορίζονται σε σχέση με το κοινό έργο που καλούνται να διεκπεραιώσουν οι ομάδες. Η εμπλοκή και άλλων ατόμων είναι απαραίτητη για την εκδήλωση συνεργατικής συμπεριφοράς. Αυτό που συνδέει τα μέλη της ομάδας και τα ακινητοποιεί για δράση και αποτέλεσμα είναι η ύπαρξη κοινού οράματος. Η κάθε ομάδα έχει να πετύχει τρεις κατηγορίες στόχων-αναγκών. Πρώτον οι στόχοι ή οι ανάγκες του έργου, δεύτερον οι στόχοι ή οι ανάγκες της ομάδας και τρίτον οι στόχοι ή οι ανάγκες του κάθε ατόμου που συμμετέχει στην ομάδα, η οποία θα πρέπει να συνδυάσει θετικά και τις τρεις κατηγορίες στόχων-αναγκών (Μπουραντάς Δ., 2002:401). Τα άτομα συνεργάζονται για το συμφέρον της ομάδας, για την εκπλήρωση στόχων, από τους οποίους θα επωφεληθούν όλοι. Στο επίπεδο της ομάδας η συνεργασία μπορεί να αποτελεί βασικό χαρακτηριστικό των σχέσεων μεταξύ των μελών μιας ομάδας ή μεταξύ των μελών δύο διαφορετικών ομάδων. Μια οργάνωση μπορεί να θεωρηθεί ως ένα σύνολο ομάδων που σχετίζονται η μία με την άλλη και ανήκουν σε ένα σύνολο με κοινούς στόχους. Ο τρόπος με τον οποίο η διοίκηση έχει κατασκευάσει την οργανωτική της δομή επηρεάζει καταλυτικά το συντονισμό και την εναρμόνιση της λειτουργίας των διαφόρων ομάδων, αφού οι σχέσεις μεταξύ των ομάδων μπορούν να συμβάλλουν καταλυτικά στην επιτυχία ή στην αποτυχία της. Μια σημαντική διάσταση των διομαδικών σχέσεων είναι το κλίμα και η κουλτούρα των σχέσεων που αναπτύσσονται μεταξύ των ομάδων. Η θετική αλληλεξάρτηση έχει δημιουργηθεί όταν οι ομάδες έχουν συναίσθηση ότι συνδέονται η μία με την άλλη με τέτοιο τρόπο που η μια ομάδα δεν μπορεί να πετύχει αν δεν επιτύχουν όλες οι άλλες που υπάρχουν στην οργάνωση. Ο συντονισμός και η συνεργασία μεταξύ των ομάδων αποτελεί κρίσιμο παράγοντα της συνολικής αποτελεσματικότητας της οργάνωσης. Για να επιτευχθεί συντονισμός και συνεργασία απαιτείται ο κατάλληλος οργανωτικός σχεδιασμός. Ο οργανωτικός σχεδιασμός αφορά τη δομική διάσταση της οργάνωσης, δηλαδή, σχεδιασμό θέσεων εργασίας, ομαδοποίηση θέσεων εργασίας, καθορισμός του εύρους διοίκησης, καθορισμός των σχέσεων εξουσίας και του βαθμού συγκέντρωσης ή αποκέντρωσης και τη λειτουργική διάσταση, δηλαδή, σχεδιασμό διαδικασιών, κανόνων, προτύπων λήψης

απόφασης, συμπεριφορών, λειτουργιών και ροών πληροφοριών. Η διάσταση του κοινού στόχου για την ανάπτυξη συνεργατικών τάσεων μεταξύ των ομάδων έχει μελετηθεί και πειραματικά. Έχει αποδειχθεί ότι με την εισαγωγή υπερκείμενων στόχων εγκαταλείπεται η ένταση και η εχθρότητα μεταξύ ομάδων, με αποτέλεσμα αυτές τελικά να οδηγούνται στη συνεργασία. Η θετική αλληλεπίδραση μεταξύ των ομάδων οδηγεί σε συνεργατικές σχέσεις. Οι ομάδες αλληλοεπιδρούν εκδηλώνοντας ενδιαφέρον και προθυμία για την εύρεση λύσεων, την αξιολόγηση, την απόρριψη και την υιοθέτηση νέων μεθόδων και ιδεών. Εντός της ομάδας εκδηλώνονται θετικές μορφές συμπεριφοράς που περιλαμβάνουν την υποστήριξη, την ενθάρρυνση, την επιδοκιμασία και τη διάθεση για διευθέτηση προστριβών ή συγκρούσεων. Αυτές οι θετικές μορφές συμπεριφοράς εκδηλωμένες σε επίπεδο ομάδων συνιστούν συνεργατικό τρόπο εργασίας που δημιουργεί θετικό ψυχολογικό κλίμα, ενισχύει θετικές αλληλεπιδράσεις μεταξύ των ομάδων και καθιστά την οργάνωση πιο αποτελεσματική.

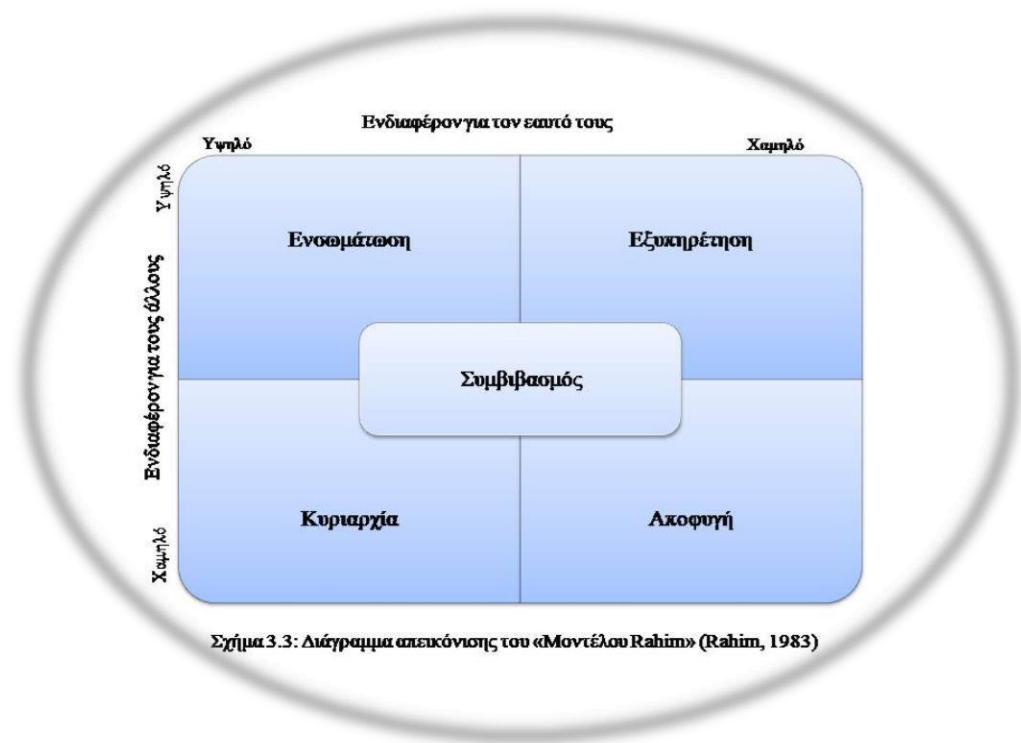
Ο Ανταγωνισμός και η Σύγκρουση Μεταξύ των Ομάδων

Οι διομαδικές σχέσεις ενδέχεται να έχουν τη μορφή του ανταγωνισμού και της σύγκρουσης. Η σύγκρουση συμφερόντων αναμεσα στους αναπληρωτές και τους μόνιμους πιθανον οδηγεί σε ανταγωνισμό και σύγκρουση μεταξύ των δυο ομάδων. Μια βασική διάσταση της έννοιας του ανταγωνισμού είναι η προσπάθεια της μιας ομάδας να αναδειχθεί ανώτερη από μια άλλη ομάδα, να πετύχει τους στόχους της αποκλείοντας έτσι την επίτευξη των στόχων της άλλης ομάδας. Υπάρχει σχέση μεταξύ της φύσης των στόχων και της εκδήλωσης. Οι ανταγωνιστικές δραστηριότητες εκτός του ότι προκαλούν συναισθήματα εχθρότητας, μεταξύ των ομάδων επηρεάζουν και το δίκτυο των σχέσεων εντός της ομάδας. Ο ανταγωνισμός μεταξύ των ομάδων ενισχύει τη συνεκτικότητα, την αλληλεγγύη με αποτέλεσμα τη συσπείρωση των μελών γύρω από τον επιδιωκόμενο σκοπό και την ταύτιση με την ομάδα. Η ταύτιση με την ομάδα και η ανάγκη προάσπισης των συμφερόντων της ομάδας οδηγεί τα μέλη των δυο ομάδων στην εκδήλωση τάσεων προκατάληψης και επιθετικότητας. Ο ανταγωνισμός μεταξύ ομάδων μπορεί να οδηγήσει σε αρνητικές μορφές συμπεριφοράς, και να προκαλέσει το άσχημο κλίμα στα σχολεία. Αν αναπτύσσεται σχήμα ανταγωνισμού και τεταμένες σχέσεις μεταξύ των δύο ομάδων, θα αρχίσουν να χρησιμοποιούνται αρνητικά στερεότυπα, για την εξω-ομάδα και τα μέλη της, δημιουργώντας κοινωνική απόσταση στη εξω-

ομάδα (ανάλογη με το βαθμό αρνητικότητας των σχέσεων μεταξύ των ομάδων) » (Sherif et al. 1961, p.42)
«Όταν οι ομάδες που βρίσκονται σε τεταμένες σχέσεις έρχονται σε επαφή υπό συνθήκες που εμπεριέχουν υπερκείμενους στόχους, η επιτυχία των οποίων είναι επιθυμητή αλλά δεν μπορεί να επιτευχθεί με την προσπάθεια μιας μόνο ομάδας, οι ομάδες θα τείνουν να συνεργαστούν προς επίτευξη του κοινού στόχου» (Sherif et al., 1961, p.161)

Μοντέλα διευθέτησης συγκρούσεων

Κάθε άνθρωπος έχει διαμορφώσει προσωπικότητα και χαρακτήρα ανάλογα με τα βιώματα που έχει και αλληλεπιδρά με μοναδικό τρόπο με τους υπόλοιπους ανθρώπους που συναναστρέφεται ή ανήκει σε μια ομάδα .Οι θεωρητικοί στηρίχθηκαν σε δύο μοντέλα, αυτά των Blake & Mouton (1970) και του Thomas (1974) (Παπαδοπούλου, 2015). Σύμφωνα με το μοντέλο των Blake & Mouton (1970) ή «διευθυντικό πλέγμα με πέντε στυλ διοίκησης», εξετάζει τις συγκρούσεις που συμβαίνουν σε έναν οργανισμό, από την σκοπιά της ηγεσίας. Στην συνέχεια , ο Thomas (1974) τελειοποίησε το μοντέλο των Blake & Mouton και αναγνώρισε πέντε διαφορετικά στυλ σύγκρουσης (Miller, 2006). Έχουν αναγνωριστεί πέντε βασικές τεχνικές για τη διαχείριση των συγκρούσεων. Οι τεχνικές αυτές είναι: α) η αποφυγή, β) η παραχώρηση, γ) η επιβολή , δ) ο συμβιβασμός και ε) η συνεργασία. Τα πέντε αυτά στυλ διαχείρισης των συγκρούσεων διαφοροποιούνται ανάλογα με την τεχνική που χρησιμοποιείται για να επιλυθεί η σύγκρουση (Ζαβλανός, 2002 • Lewicki et al., 2004). Ο Παρασκευόπουλος (2006, σελ. 37-39) με βάση το μοντέλο του προσανατολισμού των συγκρούσεων των (Everard & Morris, 1999), παραθέτει και αναλύει συνοπτικά πέντε στάσεις απέναντι στις συγκρούσεις, όπως προκύπτουν από ανάλογες έρευνες.



Σχήμα 3.3: Διάγραμμα απεικόνισης του «Μοντέλου Rahim» (Rahim, 1983)

Στο σχήμα 3.3 απεικονίζονται οι πέντε τρόποι αντιμετώπισης της σύγκρουσης .

Αποφυγή

Σε αυτή την περίπτωση επιλογής πρακτικής επίλυσης μιας σύγκρουσης ουσιαστικά παρακάμπτεται η σύγκρουση, αγνοώντας το πρόβλημα ή θεωρώντας ότι θα λυθεί από μόνο του (Lewicki et al., 2004).Στον αντίποδα όμως ,η ηθελημένη άγνοια μπορεί να χειροτερέψει μια σύγκρουση (Βακόλα & Ιωάννου, 2011 • Behfar et al., 2008). Το θετικό πρόσημο της επιλογής αυτής της πρακτικής είναι ότι

- το πρόβλημα δεν είναι ιδιαίτερης σημασίας
- η ζημιά από την αντιπαράθεση θα είναι περισσότερο επιβλαβής (Chen & Tjosvold, 2002).
- Πίστωση χρόνου ώστε να ωριμάσει το πρόβλημα και να αποκωδικοποιηθούν όλοι οι παράμετροι της σύγκρουσης
- Υπάρχουν αρμόδιοι που μπορούν να λύσουν την σύγκρουση

Σε έρευνα για την αποτελεσματικότητα των διάφορων μεθόδων διαχείρισης των συγκρούσεων, η τεχνική της αποφυγής αναφέρεται ως μέθοδος διαχείρισης για μικρής διάρκειας και προσωρινές αντιθέσεις (Ζαβλανός, 2002).

Συμβιβασμός

Ένα από τα βασικά μειονεκτήματα του συμβιβασμού είναι ότι καμία από τις αντίθετες ομάδες δε θα ικανοποιηθεί απόλυτα και αυτή η έλλειψη ικανοποίησης είναι ένα από τα αρνητικά σημεία αυτής της μεθόδου (Βακόλα & Ιωάννου, 2011). Τέλος η πρακτική αυτή θεωρείται αναποτελεσματική στην περίπτωση όπου η σύγκρουση αφορά πολύδιάστατα προβλήματα (Rahim, 2000).

Επιβολή ή Κυριαρχία

Η πιο απλή μέθοδος επίλυσης μιας σύγκρουσης αλλά παράλληλα και η πιο επιβλαβής είναι η μέθοδος της επιβολής. Το ισχυρό μέλος επιβάλλει την άποψή του αναφορικά με τον τρόπο επίλυσης της σύγκρουσης. Είναι ο τύπος κατά τον οποίο μπορεί να χρησιμοποιηθεί βία και εξαναγκασμός. Συνήθως χρησιμοποιείται μεταξύ ατόμων που βρίσκονται σε διαφορετικό επίπεδο της ιεραρχίας. Η κυριαρχία, χαρακτηρίζεται από υπέρμετρη επίτευξη ατομικών στόχων και χαμηλό ενδιαφέρον για στόχους τρίτων προάγοντας έτσι την αυταρχικότητα και υποβαθμίζοντας την συνεργατικότητα. Ένα άτομο ή μια ομάδα ατόμων που προσπαθούν να επιβάλλουν τους στόχους τους με κάθε διαθέσιμο τρόπο και χωρίς να υπολογίζουν το κόστος συχνά αγνοούν τις ανάγκες και τις προσδοκίες του άλλου μέρους και προσανατολίζονται σε ένα στυλ διαπραγμάτευσης κερδίζω - χάνω (Rahim, Magner. & Shapiro, 2000).

Παραχώρηση ή Εξομάλυνση

Η μέθοδος της εξομάλυνσης συνίσταται από τον Robbins όταν το ζήτημα δεν είναι τόσο σημαντικό για την πρώτη συγκρουόμενη ομάδα και κατά συνέπεια δεν επέρχεται σημαντική ζημία, ενώ θα επιφέρει κέρδος στην έτερη ομάδα (Rahim, Magner & Shapiro, 2000).

Η διαφοροποίηση με την μέθοδο της αποφυγής είναι ότι στην εξομάλυνση οι δύο ομάδες συνεργάζονται, αντιμετωπίζουν μαζί την κατάσταση και η μια πλευρά συμφωνεί να πράξει σύμφωνα με τις επιθυμίες της άλλης. Το μειονέκτημα της συγκεκριμένης πρακτικής είναι ότι θα ελλοχεύει πάντα η πιθανότητα να εμφανιστεί μεταγενέστερα με μεγαλύτερη ένταση .

Συνεργασία ή άμεση αντιμετώπιση

Στην συνεργασία οι συγκρουόμενες πλευρές επιδιώκουν να ικανοποιηθούν αμοιβαία τα συμφέροντα και των δύο ομάδων προστατεύοντας τις διαπροσωπικές τους σχέσεις. Αποσκοπούν στην εύρεση εναλλακτικής συμφέρουσας λύσης και για τις δύο πλευρές . Εύλογα , συμπεραλινεται ότι η μέθοδος αυτή προάγει τη δημιουργικότητα και την καινοτομία και απομακρύνει τα εμπόδια αφήνοντας χώρο για μεγαλύτερη απόδοση (Θεοφιλίδης, 1994). Το μειονέκτημα αυτής της πρακτικής έγκειται στο γεγονός ότι απαιτεί χρόνο και δεν συνίσταται για απλά προβλήματα που χρειάζονται άμεση λύση .

Διαχείριση συγκρούσεων στη σχολική μονάδα.

Η διαχείριση των συγκρούσεων μπορεί να επιφέρει τόσο θετικά όσο και αρνητικά αποτελέσματα, θεωρείται και αναγκαία σε ορισμένες περιπτώσεις για να οδηγηθεί η σύγκρουση να είναι παραγωγική (Thomas et al, 1978). Η διαχείριση των συγκρούσεων επιτρέπει την ανάλυση , και την εξέταση διαδικασιών ώστε να προβούμε σε αντικατάστασή 'εξέλιξη των διαδικασιών για την αντιμετώπιση των συγκρούσεων και να προάχθει η παραγωγικότητα τους (Blake & Mouton, 1970).

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

Μεθοδολογία

Σκοπός της παρούσας ερευνητικής εργασίας, είναι να διερευνηθούν οι αντιλήψεις των αναπληρωτών και μόνιμων εκπαιδευτικών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης σχετικά με τις αιτίες των μεταξύ τους συγκρούσεων μεταξύ των δύο αυτών κατηγοριών, τη διαχείριση και τα αποτελέσματα αυτών. Αναμφισβήτητα, οι εργασιακές συγκρούσεις μεταξύ εκπαιδευτικών επηρεάζουν τη δημιουργία του καλού σχολικού κλίματος και κατ' επέκταση επιδρούν στην αποτελεσματικότητα της μαθησης. Σκοπός είναι, η διερεύνηση των παραμέτρων που αφορούν τις συγκρούσεις ανάμεσα σε αναπληρωτές και μόνιμους και σε τι βαθμό υφίστανται καθώς αποτελεί προαπαιτούμενο εργασλείο για την καλύτερη κατανόηση της λειτουργίας των σχολικών μονάδων και του εκπαιδευτικού συστήματος. Αξίζει να σημειωθεί πως οι αλλαγές που εισάγονται στο Ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα μέσω της αξιολόγησης της σχολικής μονάδας έχουν ως προαπαιτούμενο την συνεργασία μεταξύ των μελών του συλλόγου διδασκόντων αλλά και την αρμονική συνεργασία τους σε ομάδες η οποία μπορεί να επιτευχθεί μόνο μέσα από την σωστή διαχείριση των συγκρούσεων τους και την παράλληλη διατήρησή τους στο βέλτιστο επίπεδο το οποίο καλλιεργεί τη δημιουργικότητα, εκτονώνει την ένταση και αποτρέπει τη στασιμότητα (Robbins, 1998).

Επιμέρους στόχοι της συγκεκριμένης μελέτης είναι η διερεύνηση του κατά πόσο οι αιτίες των συγκρούσεων μεταξύ των δυο ομάδων εκπαιδευτικών έχουν περισσότερο προσωπική ή επαγγελματική βάση και κατά πόσο οι απόψεις των εκπαιδευτικών διαφοροποιούνται, ανάλογα με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά τους, όπως είναι το φύλο, η ηλικία, τα έτη υπηρεσίας, η ειδικότητα και τα ακαδημαϊκά προσόντα. Τέλος, κατά πόσο η διαχείριση των συγκρούσεων επηρεάζεται από τον τρόπο που οι ίδιοι αντιλαμβάνονται την ύπαρξη συγκρούσεων στο εργασιακό τους περιβάλλον. Μέσα από την ανάδειξη όλων των παραπάνω παραμέτρων ευελπιστούμε να εγείρουμε το ενδιαφέρον για την διαχείριση των συγκρούσεων ανάμεσα σε μόνιμους και αναπληρωτές δημιουργώντας νέους συσχετισμούς και ίσως προτάσεις για την ορθότερη αντιμετώπισή τους από όλους τους εμπλεκόμενους. Τέλος, είναι ένα ζήτημα καθημερινό και δεν έχει τύχει αντίστοιχης ερευνητικής προσοχής στην Δευτεροβάθμια εκπαίδευση.

Ερευνητικές υποθέσεις

Οι ερευνητικές υποθέσεις αφορούν στις αιτίες, την αντιμετώπιση και τα αποτελέσματα των συγκρούσεων ανάμεσα σε μόνιμους και αναπληρωτές εκπαιδευτικούς Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης .

1. Οι αιτίες από τις οποίες πηγάζουν οι συγκρούσεις μεταξύ των μόνιμων και αναπληρωτών εκπαιδευτικών της Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης συνδέονται με προσωπικούς παράγοντες (όπως τους ατομικούς παράγοντες, πεποιθήσεις , τους συγκρουόμενους στόχους και την ύπαρξη διαφορετικών ομάδων) παρά με υπηρεσιακούς παράγοντες (όπως οι οργανωτικές αδυναμίες, ο τρόπος διοίκησης και οι περιορισμένοι πόροι).
2. Η ηλικία αναπληρωτών διαδραματίζει κατασταλτικό ρόλο ως προς την ύπαρξη σύγκρουσης με τους μόνιμους .
3. Τα ακαδημαϊκά προσόντα, το υψηλό μορφωτικό επίπεδο των αναπληρωτών αποτελεί πηγή σύγκρουσης
4. Ο ρόλος του Συλλόγου Διδασκόντων στην σχολική μονάδα αποτελεί αιτία συγκρούσεως .
5. Αντικρουόμενα συμφέροντα (όπως ο μισθός , το πρόγραμμα και η υπεράσπιση από Ομοσπονδιακούς συλλόγους) είναι πηγή συγκρούσεων ανάμεσα στους αναπληρωτές και τους μόνιμους .
6. Το φύλο , η ηλικία και η εκπαιδευτική εμπειρία αποτελούν παράγοντες επιρροής στην επιλογή τρόπου διαχείρισης των συγκρούσεων μεταξύ των εκπαιδευτικών της Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.
7. Οι εκπαιδευτικοί θεωρούν ότι η σύγκρουση έχει περισσότερο θετικές παρά αρνητικές συνέπειες και υιοθετούν τη μέθοδο της συνεργασίας ή της αποφυγής για τη διαχείριση των μεταξύ τους συγκρούσεων.

Ερευνητικά εργαλεία

Η έρευνά που πραγματοποιήθηκε επιχειρεί να παρέχει απαντήσεις σε προκαθορισμένα ερωτήματα με τη χρήση τυποποιημένων ερευνητικών εργαλείων. Για τους σκοπούς της μελέτης μας δημιουργήθηκε ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο αυτοαναφοράς με κλειστού τύπου ερωτήσεις το οποίο στάλθηκε μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου στους διευθυντές/ ντριες των σχολείων με την παράκληση να το προωθήσουν

στους εκπαιδευτικούς και εκπαιδευτικούς ειδικοτήτων, που υπηρετούν στα σχολεία τους. Για τη δημιουργία του ερωτηματολογίου χρησιμοποιήθηκε η δωρεάν εφαρμογή της Google, “Google forms”.

Το ερωτηματολόγιο χωρίστηκε δομικά σε έξι διακριτές ενότητες με στόχο την ομαδοποίηση των 97 ερωτήσεων που περιελάμβανε σε κατηγορίες με βάση το περιεχόμενό τους. Η πρώτη ενότητα αποσκοπούσε στη συλλογή δεδομένων σχετικά με προσωπικό κοινωνικό πολιτικό περιεχόμενο και την γενικότερη στάση ζωής τους. Η δεύτερη ενότητα αποτελείται από ερωτήσεις σχετικά με τις συγκρούσεις στο περιβάλλον του σχολείου. Οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να δηλώσουν το βαθμό συμφωνίας τους σε προτάσεις που προσδιόριζαν τις αιτίες των συγκρούσεων στο χώρο του σχολείου. Στην τρίτη ενότητα του ερωτηματολογίου οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να δηλώσουν το βαθμό συμφωνίας τους σε προτάσεις που προσδιόριζαν τις αιτίες των συγκρούσεων μεταξύ αναπληρωτών και μόνιμων εκπαιδευτικών σχετικά με την οργανωτική λειτουργία της σχολικής μονάδας και την θέση τους σε αυτή.

Στην τέταρτη ενότητα του ερωτηματολογίου οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να δηλώσουν το βαθμό συμφωνίας τους σε προτάσεις που προσδιόριζαν τις αιτίες των συγκρούσεων μεταξύ των μόνιμων και αναπληρωτών εκπαιδευτικών στο πεδίο του συλλόγου διδασκόντων και των ομοσπονδιακών συλλόγων για την προάσπιση των συμφερόντων της κάθε ομάδας

Στην ενότητα πέντε κλήθηκαν να δηλώσουν τον βαθμό συμφωνίας σχετικά με το πως διαχειρίζονται τις συγκρούσεις συνολικά. Για τη διερεύνηση των στάσεων των εκπαιδευτικών απέναντι στις συγκρούσεις χρησιμοποιήθηκε το μοντέλο προσανατολισμού των συγκρούσεων των Everard και Morris (1999), που μεταφράστηκε και χρησιμοποιήθηκε στον ελλαδικό χώρο με την έρευνα του Παρασκευόπουλου.(2006) με τις πέντε πιθανές στάσεις που είναι δυνατόν να υιοθετηθούν (μάχη, αποφυγή, κατευνασμός, συμβιβασμός, επίλυση προβλημάτων)

Στην ενότητα έξι συλλέχθηκαν δημογραφικά στοιχεία όπως το φύλο, η ηλικία, το επίπεδο σπουδών, τα έτη υπηρεσίας στην εκπαίδευση και το χρονικό διάστημα παραμονής στην σχολική μονάδα που βρίσκονταν την τρέχουσα σχολική χρονιά. Επίσης, συγκεντρώθηκαν δεδομένα για τη σχέση εργασίας (αναπληρωτές, μόνιμοι, μωρομίθιοι) και την ειδικότητα. Οι ερωτήσεις ήταν κλειστού τύπου και οι απαντήσεις δίνονταν με τη χρήση της κλίμακας Likert.

Για να διασφαλιστεί η αξιοπιστία και η εγκυρότητα της έρευνας που είναι ένα από τα σημαντικότερα κριτήρια διασφάλισης της ποιότητας, το ερωτηματολόγιο εστάλη αρχικά δοκιμαστικά σε ένα μικρό δείγμα ώστε να αξιολογηθεί. Αφού καταγράφηκαν τα σχόλια έγιναν οι απαραίτητες διορθώσεις για να καταλήξει στην τελική του μορφή. Το ερωτηματολόγιο που δημιουργήθηκε για τους σκοπούς της έρευνάς μας παρατίθεται στο παράρτημα της παρούσης εργασίας.

Δείγμα

Το δείγμα μας αποτελούνταν από 205 εκπαιδευτικούς, αναπληρωτές και μόνιμους όλων των ειδικοτήτων, που υπηρετούσαν σε 85 Δημόσια σχολεία της Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης κατά το ακαδημαϊκό έτος 2021-2022.. Πιο συγκεκριμένα οι 75 ήταν μόνιμοι και οι 131 αναπληρωτές . Το γεγονός ότι οι αναπληρωτές υπερσχύουν αριθμητικά στο δείγμα μας αποτελεί ένα ακόμη στοιχείο για την κατάσταση που επικρατεί στις σχολικές μονάδες και την ανάγκη διερεύνησης των μεταξύ τους σχέσεων και τον τρόπο που διαχειρίζονται τις συγκρούσεις . Με την ολοένα και συνεχόμενη μεταβολή από το Υπουργείο Παιδείας του τρόπου εισαγωγής των εκπαιδευτικών στα σχολεία και του μεγάλου ποσοστού αναπληρωτών εκπαιδευτικών που έχει αυξηθεί την τελευταία δεκαετία , αποτελεί επιτακτική ανάγκη η διερεύνηση συγκρούσεων ανάμεσα αυτών των δύο ομάδων .

Ερευνητική διαδικασία

Για τους σκοπούς της έρευνας επιλέχθηκε η ποσοτική μέθοδος η οποία έχει ως στόχο τη συλλογή και την εξαγωγή αριθμητικών δεδομένων για τη δημιουργία συσχετισμών. Αυτή η προσέγγιση επιτρέπει στους ερευνητές να αποστασιοποιούνται από το αντικείμενο που μελετούν και τα αποτελέσματά τους να είναι ανεξάρτητα από τις προσωπικές τους πεποιθήσεις, ώστε να εξασφαλιστεί, κατά το δυνατόν, η αντικειμενικότητα. Επίσης, η μέθοδος αυτή επιτρέπει στους μελετητές να έχουν πρόσβαση σε ένα μεγάλο πληθυσμιακό δείγμα έτσι ώστε να ελέγξουν συγκεκριμένες περιπτώσεις ή υποθέσεις. Ένα σαφές πλεονέκτημα αυτής της ερευνητικής μεθόδου είναι η τυποποίηση των συλλεγόμενων δεδομένων και η

ευαισθησία της στις στατιστικές μεθόδους ανάλυσης. Έτσι, θεωρείται η πιο διαδεδομένη μορφή εμπειρικής μεθόδου έρευνας που υπάρχει (Cohen, Manion & Morrison, 2007). Επιπρόσθετα, η ποσοτική μέθοδος δεν καθιστούσε απαραίτητη τη φυσική παρουσία στο χώρο των σχολείων. Η έρευνά ξεκίνησε τον Μάρτιο του 2022 με εκούσιο δομημένο και ανώνυμο ερωτηματολόγιο που εστάλη ηλεκτρονικά στις διευθύνσεις ηλεκτρονικού ταχυδρομείου σχολείων που ανήκουν στην Δευτεροβάθμια Διεύθυνση Εκπαίδευσης με την παράκληση να το προωθήσουν στους εκπαιδευτικούς της σχολικής τους μονάδας. Οι περιορισμοί εξαιτίας της πανδημίας του κορωνοϊού αλλά και το γεγονός ότι η ηλεκτρονική αποστολή του ερωτηματολογίου διασφαλίζει οικονομία χρόνου και χρήματος οδήγησε στην πρόκριση αυτής της επιλογής σε σχέση με άλλες. Επίσης, το ερωτηματολόγιο ήταν ανώνυμο όποτε διασφάλιζε την ειλικρινή απάντηση από τους συμμετέχοντες καθώς και την μη ενημέρωσή τους για το ακριβές θέμα της εργασίας ώστε να απόφυγθει η προακατάληψη των απαντήσεων. Μετά τη συλλογή των απαντημένων ερωτηματολογίων έγινε ομαδοποίηση και στατιστική επεξεργασία των δεδομένων μέσω του στατιστικού πακέτου SPSS με σκοπό τη διερεύνηση των ερευνητικών ερωτημάτων. Η αξιοπιστία της έρευνας και η εξασφάλιση της εγκυρότητας της, που αποτελούν κρίσιμους παράγοντες στην ερευνητική διαδικασία, αποτέλεσαν κρίσιμα ζητούμενα για τη διεξαγωγή της μελέτης. Με γνώμονα αυτό, η διατύπωση του σκοπού και των ερευνητικών μας υποθέσεων έγινε με σαφήνεια και με στόχο την εξασφάλιση μεγάλου βαθμού αντιστοίχισης τους με τα αποτελέσματα της ερευνητικής διαδικασίας. Η έρευνά διεξήχθη έχοντας ως δείγμα εκπαιδευτικούς αναπληρωτές και μόνιμους όλων των ειδικοτήτων. Για λόγους ευκολίας όμως επειδή η βιβλιογραφία καταγράφει διαφοροποιήσεις στην εμφάνιση του φαινομένου των συγκρούσεων σε αστικά, περιαστικά και αγροτικά περιβάλλοντα (Τσιπά & Αθανασούλα- Ρέππα, 2021) ή ακόμη και με βάση το μέγεθος της σχολικής μονάδας (Τέκος και Ιορδανίδης, 2011), θεωρήθηκε δόκιμο για την διασφάλιση της αξιοπιστίας των αποτελεσμάτων να συμπεριληφθούν σχολεία από όλη την Ελλάδα.

Δεοντολογία

Κατά τη διεξαγωγή της έρευνάς μας τηρήθηκαν όλοι οι κανόνες δεοντολογίας. Οι συμμετέχοντες στο εισαγωγικό σημείωμα του ερωτηματολογίου που καταρτίσαμε ενημερώθηκαν ρητά πως η συμμετοχή τους είναι προαιρετική, ανώνυμη και μη δεσμευτική καθώς και για το γεγονός πως τα αποτελέσματα της έρευνας θα χρησιμοποιούνταν αποκλειστικά για ερευνητικούς σκοπούς και θα είναι στην διάθεσή τους αν το θελήσουν. Η συλλογή των ερωτηματολογίων πραγματοποιήθηκε με τη μέθοδο της ηλεκτρονικής αυτοσυμπλήρωσης και διευκρινίστηκε πως δεν υπάρχουν σωστές ή λάθος απαντήσεις. Η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου δεν ξεπερνούσε τα είκοσι λεπτά αφού είχε δημιουργηθεί με σεβασμό στους συμμετέχοντες και τον διαθέσιμο χρόνο τους.

Αποτελέσματα και Ανάλυση

Περιγραφική στατιστική – Δημογραφικά στοιχεία

Η ανάλυση των δεδομένων έγινε με τη μέθοδο της ποσοτικής προσέγγισης, τόσο περιγραφικά, όσο και επαγωγικά με το λογισμικό SPSS. Αρχικά έγινε έλεγχος της κανονικότητας της κατανομής των μεταβλητών, όπου αυτό είναι απαραίτητο, έγινε επιλογή της χρήσης παραμετρικών ή μη παραμετρικών δοκιμών για τις συγκρίσεις και συσχετίσεις που απαιτούνται για την απάντηση των ερευνητικών ερωτημάτων, με βάση την εκτίμηση των εκπαιδευτικών. Έτσι η στατιστική ανάλυση περιλαμβάνει:

- Έλεγχος αξιοπιστίας του ερωτηματολογίου (στο συνολικό ερωτηματολόγιο – εκτός από τα ανοικτού τύπου ερωτήματα).
- Κατανομή συχνοτήτων των μεταβλητών του ερωτηματολογίου.

Για τον καθορισμό της αξιοπιστίας του ερωτηματολογίου χρησιμοποιήθηκε η αξιοπιστία εσωτερικής συνάφειας. Για τον έλεγχο αξιοπιστίας της δομής υπολογίστηκε ο συντελεστής Cronbach's Alpha, τιμές του οποίου μεγαλύτερες του 0,7 θεωρούνται ως ικανοποιητικές (Cronbach, LeeShavelson & Richa d, 2004). Στο δικό μας ερωτηματολόγιο οι διαστάσεις βρέθηκαν να είναι αξιόπιστες (Cronbach α 0,82).

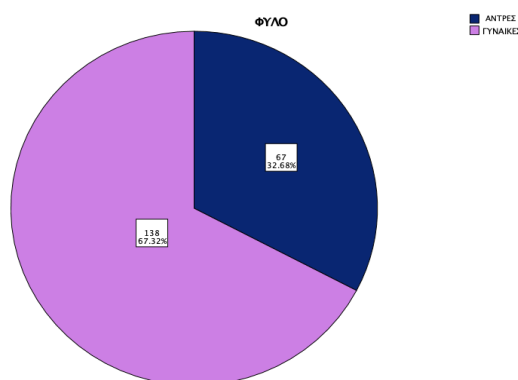
Δημογραφικά στοιχεία

Σύμφωνα με τα στοιχεία του πίνακα που ακολουθεί, προκύπτει ότι σε σχέση με το φύλο, το 32,7% (67 άτομα) των συμμετεχόντων ήταν άντρες και το 67,3 % (138 άτομα ήταν γυναίκες), όπως φαίνεται και στον Πίνακα 1 και το Γράφημα 1.

Πίνακας 1: Συχνότητες (N) και ποσοστά (%) των ατομικών χαρακτηριστικών

Πίνακας 1. Συχνότητες (N) και ποσοστά (%) των ατομικών χαρακτηριστικών

Ατομικά Χαρακτηριστικά	N	%
Φύλο		
Γυναίκα	138	67,3
Άντρας	67	32,7



Σχήμα 1. Φύλο

Από τον Πίνακα 1 διαπιστώνεται ότι περίπου τρεις στους/στις πέντε από τους/τις ερωτηθέντες/θείσες ήταν γυναίκες και συγκεκριμένα η πλειονότητα, το 67,3% του δείγματος.

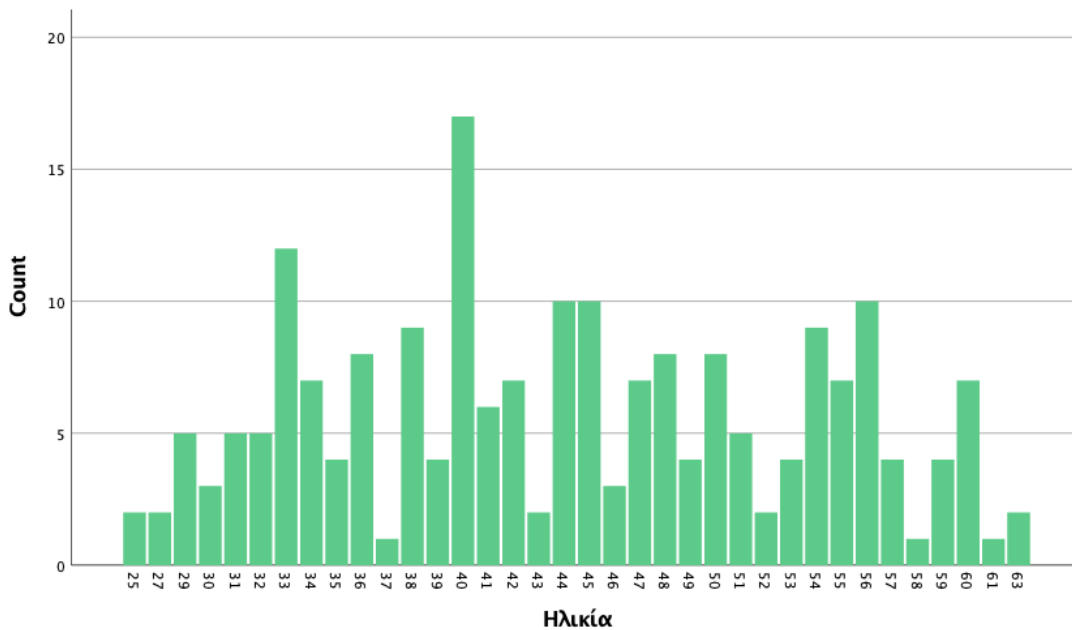
Ένα ακόμα στοιχείο το οποίο θελήσαμε να καταγράψουμε στην παρούσα έρευνα ήταν η ηλικία των εκπαιδευτικών.

Πίνακας 1: Συχνότητες (N) και ποσοστά (%) των ατομικών χαρακτηριστικών(Ηλικία)

Πίνακας 2. Συχνότητες (N) και ποσοστά (%) των ατομικών χαρακτηριστικών(Ηλικία)

Ατομικά Χαρακτηριστικά	N	%
Ηλικία		
20-30 ετών	12	4,6
31-40 ετών	71	21,7
41-50 ετών	64	24,7
51-60 ετών	53	42,9
61 + ετών	5	6,1

Ποσοστό 4,6% ανήκε στην ηλικιακή ομάδα έως 30 έτη, 21,7% είχε ηλικία 31-40 έτη, περίπου 24,7% είχε ηλικία 41-50 έτη και το μεγαλύτερο ποσοστό, και συγκεκριμένα 42,9% δέκα είχε ηλικία 51 έτη και άνω. Για να είναι εφικτή η περαιτέρω στατιστική ανάλυση, που αφορά στον έλεγχο των υποθέσεων των ερευνητικών ερωτημάτων, αποφασίστηκε η ηλικιακή ομάδα 61 έτη και άνω να συγχωνευτεί με την ηλικιακή ομάδα 51-60 έτη.



Σχήμα 2 . Ηλικία

Η καταγραφή του επιπέδου σπουδών των συμμετεχόντων φαίνεται στον παρακάτω πίνακα 3. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι ποσοστό κάτοχοι βασικού πτυχίου ήταν όλοι οι ερωτηθέντες/θείσες. 15 ερωτηθέντες/θείσες δήλωσαν ότι έχουν δεύτερο πτυχίο, ενώ ποσοστό 69,8 % δήλωσαν ότι είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών, το 7,3 % διαθέτει κι άλλο πτυχίο ΑΕΙ/ΤΕΙ ενώ το 4,1 % διαθέτει διδακτορικό δίπλωμα.

Πίνακας 3: Συχνότητες (N) και ποσοστά (%) των ατομικών χαρακτηριστικών (Επίπεδο σπουδών)

Πίνακας 3. Συχνότητες (N) και ποσοστά (%) των ατομικών χαρακτηριστικών

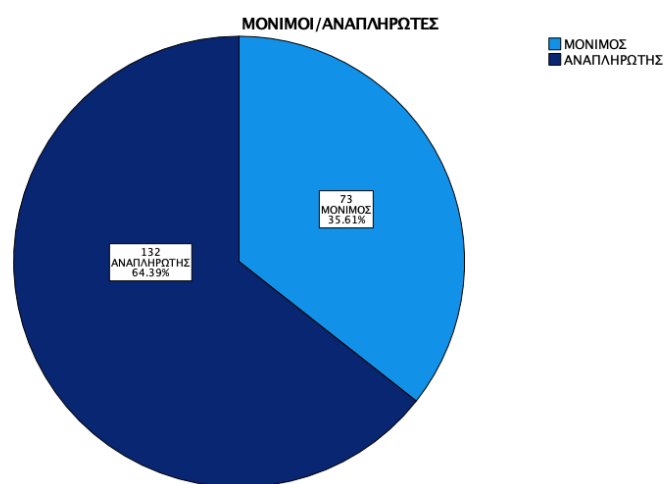
Ατομικά Χαρακτηριστικά	N	%
Επίπεδο Σπουδών		
Άλλο πτυχίο ΑΕΙ/ ΤΕΙ	15	7,3
Μεταπτυχιακό	143	69,8
Διδακτορικό	4	4,1

Η καταγραφή της σχέσης εργασίας των συμμετεχόντων φαίνεται στον παρακάτω πίνακα. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι ποσοστό της τάξης του 75,5% κατέχει οργανική θέση, το 10,9% εργάζονται ως αναπληρωτές, ενώ το 12,7% εργάζονται ως ωρομίσθιοι.

Πίνακας 4: Συχνότητες (N) και ποσοστά (%) των ατομικών χαρακτηριστικών (Σχέση εργασίας)

Πίνακας 4. Συχνότητες (N) και ποσοστά (%) των ατομικών χαρακτηριστικών (Σχέση εργασίας)

Ατομικά Χαρακτηριστικά	N	%
Σχέση εργασίας		
Μόνιμος	74	36,1
Αναπληρωτής/τρια	127	62,0
Ωρομίσθιος/α	4	



Σχήμα 4. Σχέση εργασίας στο σχολείο

Έτη υπηρεσίας στην εκπαίδευση

1-5 έτη	62
6-10 έτη	64
11-20 έτη	55
21 έτη και άνω	23

Έτη υπηρεσίας σε σχολείο στην Δευτεροβάθμια εκπαίδευση

1-5 έτη	114
6-10 έτη	48
11-20 έτη	34
21 έτη και άνω	9

. Στον παρακάτω πίνακα αναφέρονται οι συχνότητες συμμετεχόντων ανα ειδικότητα .

Πίνακας 5: Συχνότητες (N) και ποσοστά (%) των ατομικών χαρακτηριστικών (Ειδικότητα)

Πίνακας 5. Συχνότητες συμμετεχόντων ανα ειδικότητα

<u>Ειδικότητες</u>	<u>N</u>	<u>%</u>
Μαθηματικοί	53	25,8 %
Φιλολόγοι	72	35,1 %
Θεολόγοι	7	3.4. %
Φυσικοί	29	14,2 %
Αγγλικών	19	9.3 %
Γυμναστές	1	0,5 %
ΜΙΘΕ	15	7,3 %
Ιταλικών	2	1.0. %

Καλλιτεχνικών	5	2.4. %
Μουσικοί	2	1.0 %

Ανάλυση Δεδομένων και ερμηνεία αποτελεσμάτων

Σύμφωνα με τον Creswell, η διερεύνηση του στόχου προϋποθέτει τη διατύπωση συγκεκριμένων ερευνητικών ερωτημάτων, που τον περιορίζουν και τον εξειδικεύουν και επιτρέπουν την περαιτέρω αξιολόγηση και έρευνα (Creswell, 2011).

Οι ερωτήσεις στη συγκεκριμένη έρευνα αφορούν στη διερεύνηση των φαινομένων αιτιών των συγκρούσεων στην σχολική μονάδα και ειδικότερα σε εκπαιδευτικές μονάδες της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης στην Ελλάδα και την ανεύρεση πιθανών συσχετισμών των συγκρουσιακών αυτών καταστάσεων, με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών όλων των ειδικοτήτων που έλαβαν μέρος στην έρευνα.

Συγκεκριμένα τα ερευνητικά μας ερωτήματα απαντούν στα εξής:

1. Ποια είναι η αναγκαιότητα της διαχείρισης των συγκρούσεων μεταξύ των εκπαιδευτικών αναπληρωτών και μονίμων στην Δευτεροβάθμια;
2. Σε ποιους από τους παρακάτω τομείς εντοπίζονται τα αίτια των συγκρούσεων στις σχολικές μονάδες της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης ;
 - I. *Αδυναμίες στην οργάνωση και λειτουργία του σχολείου*
 - II. *Ατομικές διαφορές (ιδεολογίες, γνώσεις, ενδιαφέροντα)*
 - III. *Ασαφή όρια & επικαλύψεις καθηκόντων*
 - IV. *Το νέο πλαίσιο αξιολόγησης (Προσαντολόγιο)*
 - V. *Υπηρεσιακοί λόγοι*

3. Η ιδιότητα των εκπαιδευτικών αποτελεί αιτία σύγκρουσης
4. Η ηλικία των εκπαιδευτικών διαδραματίζει σημαντικό ρόλο ως προς την ύπαρξη συγκρούσεων .
5. Αντικρουόμενα συμφέροντα (όπως ο μισθός , το πρόγραμμα και η υπεράσπιση από Ομοσπονδιακούς συλλόγους) είναι πηγή συγκρούσεων ανάμεσα στους αναπληρωτές και τους μόνιμους ;
6. Ποιο μοντέλο διαχείρισης σύγκρουσης επιλέγουν οι εκπαιδευτικοί ;
7. Ο Σύλλογος διδασκόντων επηρεάζει την συχνότητα των συγκρούσεων .
8. Η ηλικία και η ιδιότητα αποτελούν παράγοντες επιρροής στην επιλογή τρόπου διαχείρισης των συγκρούσεων μεταξύ των εκπαιδευτικών της Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης:
9. Οι εκπαιδευτικοί θεωρούν ότι η σύγκρουση μεταξύ τους έχει περισσότερο θετικές παρά αρνητικές συνέπειες και υιοθετούν τη μέθοδο της συνεργασίας ή της αποφυγής για τη διαχείριση των μεταξύ τους συγκρούσεων

Η αναγκαιότητα για την διαχείριση των συγκρούσεων

Το πρώτο ερώτημα της ενότητας αυτής τέθηκε στα υποκείμενα ως εξής: «Πόσο συχνά παρατηρούνται συγκρούσεις μεταξύ των συναδέλφων σας στο περιβάλλον του σχολείου σας;»

Το δεύτερο ερώτημα της ενότητας ‘‘Οι συχνότερες συγκρούσεις μεταξύ συναδέλφων έχουν σχέση με την ιδιότητα τους (αναπληρωτές/μόνιμοι)’’;

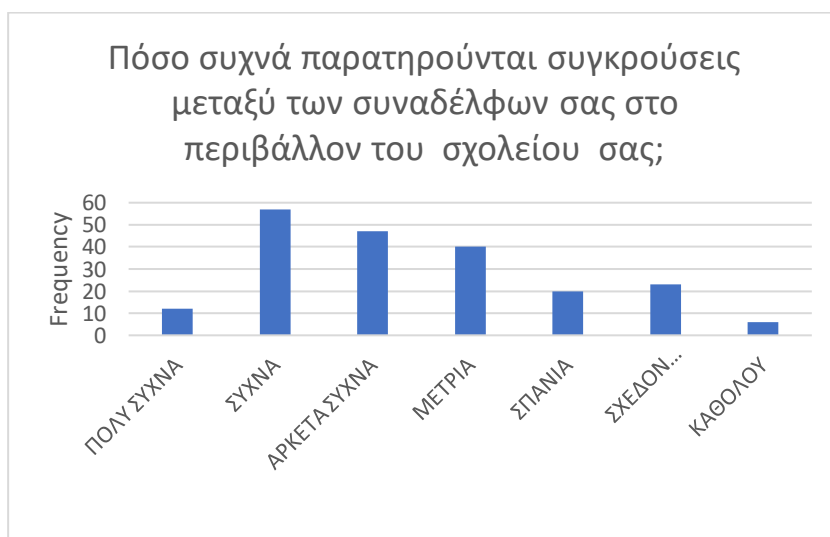
Το τρίτο ερώτημα της ενότητας ‘‘Πόσο συχνά παρατηρούνται συγκρούσεις ανάμεσα στους/στις Αναπληρωτές και τους Μόνιμους του σχολείου σας’’;

- Αναπληρωτές – Μόνιμοι

Συχνότητα των συγκρούσεων

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα και από την εφαρμογή του στατιστικού κριτηρίου T test παρατηρούμε ότι δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφοροποιήσεις ως προς τις δύο επιμέρους ομάδες του δείγματός μας σε σχέση με το υποερώτημα 1 αυτό (μεταξύ αναπληρωτών και μόνιμων. ($F = 0,8$ - $df = 202$ – $Sig = 0,372$). Στην αξιολογική κατηγορία «Πολύ Συχνά» σε συνολικό ποσοστό 5,8% παρατηρούμε ότι οι εκπαιδευτικοί συμφωνούν με την θέση αυτή, ότι δηλαδή μεταξύ των συναδέλφων παρατηρούνται συγκρούσεις στο σχολείο. Συνεχίζοντας στην θετική θέση των υποκειμένων παρατηρούμε ότι στην αντίστοιχη αξιολογική κατηγορία «συχνά» σε συνολικό ποσοστό 27,7% οι εκπαιδευτικοί συμφωνούν με την θέση αυτή.

Στην ουδέτερη θέση των υποκειμένων παρατηρούμε ότι στην αντίστοιχη αξιολογική κατηγορία «Μερικές φορές» σε συνολικό ποσοστό 19,4 % οι εκπαιδευτικοί ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν με την θέση αυτή. (βλ. σχήμα 5)



Σχήμα 5

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα και από την εφαρμογή του στατιστικού κριτηρίου T test παρατηρούμε ότι δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφοροποιήσεις ως προς τις δύο επιμέρους ομάδες του δείγματός μας σε σχέση με το υποερώτημα 2 αυτό (Οι συχνότερες συγκρούσεις μεταξύ συναδέλφων έχουν σχέση με την ιδιότητα τους (αναπληρωτές/μόνιμοι);). ($F = 0,061 - df = 202 - Sig = 0,806$).

Στην αξιολογική κατηγορία «Πολύ Συχνά» σε συνολικό ποσοστό 18,4% παρατηρούμε ότι η πλειονότητα των εκπαιδευτικών συμφωνούν με την θέση αυτή, ότι δηλαδή 'Οι συχνότερες συγκρούσεις μεταξύ συναδέλφων έχουν σχέση με την ιδιότητα τους (αναπληρωτές/μόνιμοι).

Συνεχίζοντας στην θετική θέση των υποκειμένων παρατηρούμε ότι στην αντίστοιχη αξιολογική κατηγορία «συχνά» σε συνολικό ποσοστό 9,7% οι εκπαιδευτικοί συμφωνούν με την θέση αυτή.

Στην ουδέτερη θέση των υποκειμένων παρατηρούμε ότι στην αντίστοιχη αξιολογική κατηγορία «Μερικές φορές» σε συνολικό ποσοστό 15,4 % οι εκπαιδευτικοί ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν με την θέση αυτή(βλ.σχήμα 6)



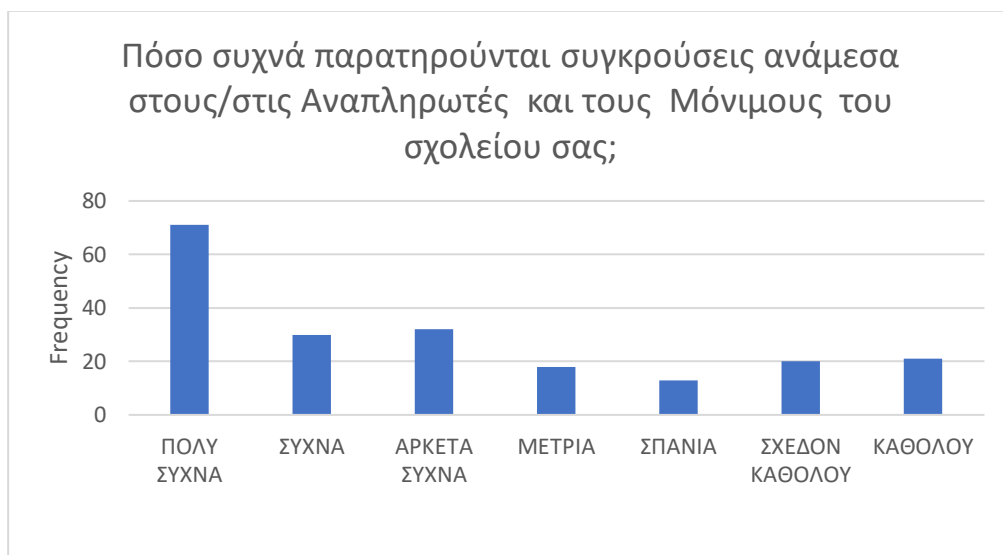
Σχήμα 6

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα και από την εφαρμογή του στατιστικού κριτηρίου T test παρατηρούμε ότι δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφοροποιήσεις ως προς τις δύο επιμέρους ομάδες του δείγματός

μας σε σχέση με το υποερώτημα 3 αυτό (Ή πόσο συχνά παρατηρούνται συγκρούσεις ανάμεσα στους/στις Αναπληρωτές και τους Μόνιμους του σχολείου σας). ($F = 2,663 - df = 202 - Sig = 0,104$).

Στην αξιολογική κατηγορία «Πολύ Συχνά» σε συνολικό ποσοστό 34,5 % παρατηρούμε ότι η πλειονότητα των εκπαιδευτικών συμφωνούν με την θέση αυτή. Συνεχίζοντας στην θετική θέση των υποκειμένων παρατηρούμε ότι στην αντίστοιχη αξιολογική κατηγορία «συχνά» σε συνολικό ποσοστό 14,6% οι εκπαιδευτικοί συμφωνούν με την θέση αυτή.

Στην ουδέτερη θέση των υποκειμένων παρατηρούμε ότι στην αντίστοιχη αξιολογική κατηγορία «Μερικές φορές» σε συνολικό ποσοστό 15,5 % οι εκπαιδευτικοί ούτε συμφωνούν ούτε διαφωνούν με την θέση αυτή(βλ.σχήμα 7)



Σχήμα 7

Περνώντας στον αρνητικό βαθμό συμφωνίας παρατηρούμε ότι στην αντίστοιχη αξιολογική κατηγορία για το πρώτο υποερώτημα, «Σπάνια» σε συνολικό ποσοστό 9,8 % οι εκπαιδευτικοί συμφωνούν με την θέση αυτή. Παραμένοντας στον αρνητικό βαθμό συμφωνίας στην αξιολογική κατηγορία «καθόλου» σε συνολικό ποσοστό 2,9% παρατηρούμε ότι στην αντίστοιχη αξιολογική αυτή κατηγορία, οι εκπαιδευτικοί συμφωνούν με την θέση αυτή ότι δηλαδή μεταξύ συναδέλφων δεν παρατηρούνται συγκρούσεις στο σχολείο.

Αντίστοιχα στο δεύτερο υποερώτημα στην αξιολογική κατηγορία «καθόλου» σε συνολικό ποσοστό 15,1% και στο τρίτο υποερώτημα το 10,2 %

Οι εκπαιδευτικοί, λοιπόν, φάνηκε να δηλώνουν σε πλειονότητα ότι μεταξύ εκπαιδευτικών και συγκεκριμένα μεταξύ αναπληρωτών και μονίμων παρατηρούνται συχνά συγκρούσεις στο σχολείο.

Πίνακας 8. Ανάλυση διακύμανσης (*T test*) ως προς τη μεταβλητή των υποκειμένων, σε σχέση με τα υποερωτήματα του άξονα «Στοιχεία συγκρούσεων στη σχολική μονάδα»

	ΙΔΙΟΤΗΤΑ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Πόσο συχνά παρατηρούνται συγκρούσεις μεταξύ των συναδέλφων σας στο περιβάλλον του σχολείου σας;	ΑΝΑΠΛΗΡΩΤ	132	3.40	1.523	.133
	ΕΣ ΜΟΝΙΜΟΙ	73	3.53	1.591	.186
Οι συχνότερες συγκρούσεις μεταξύ συναδέλφων έχουν σχέση με την ιδιότητα τους (αναπληρωτές/μόνιμοι);	ΑΝΑΠΛΗΡΩΤ	132	3.92	2.060	.179
	ΕΣ ΜΟΝΙΜΟΙ	73	4.05	2.121	.248
Πόσο συχνά παρατηρούνται συγκρούσεις ανάμεσα στους/στις Αναπληρωτές και τους Μόνιμους του σχολείου σας;	ΑΝΑΠΛΗΡΩΤ	132	3.10	2.045	.178
	ΕΣ ΜΟΝΙΜΟΙ	73	3.04	2.208	.258

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances			
		F	Sig.	t	df
Πόσο συχνά παρατηρούνται συγκρούσεις μεταξύ των συναδέλφων σας στο περιβάλλον του σχολείου σας;	Equal variances assumed	.819	.366	-.588	203
	Unequal variances assumed				

Οι συχνότερες συγκρούσεις μεταξύ συναδέλφων έχουν σχέση με την ιδιότητα τους (αναπληρωτές/μόνιμοι);	Equal variances assumed	.081	.776	-.455	203
Πόσο συχνά παρατηρούνται συγκρούσεις ανάμεσα στους/στις Αναπληρωτές και τους Μόνιμους του σχολείου σας;	Equal variances assumed	2.364	.126	.187	203

Στον πίνακα 9 “Reliability Statistics” εμφανίζεται η τιμή του δείκτη α του Cronbach για τις προτάσεις της υποκλίμακας «αιτίες των συγκρούσεων». Η τιμή 0,83 δείχνει ικανοποιητική αξιοπιστία, με την έννοια της εσωτερικής συνέπειας, της υποκλίμακας .

Πίνακας 9 Reliability Statistics (αιτίες των συγκρούσεων)

Cronbach's Alpha N of Items

.718 99

Στη στατιστική ανάλυση που πραγματοποιήθηκε, παρατηρήθηκε πως οι απαντήσεις του δείγματος ακολουθούσαν μια κανονική κατανομή στις δηλώσεις προτίμησής του και οι περισσότερες απαντήσεις κυμαίνονταν στους βαθμούς συμφωνίας. Στους πίνακες φαίνονται οι διαφορετικοί βαθμοί συμφωνίας, διαφωνίας, και η ενδιάμεση τοποθέτηση, αλλά στα διαγράμματα και στον σχολιασμό δίνεται έμφαση κυρίως στο αθροιστικό ποσοστό των βαθμών συμφωνίας, θέλοντας να υπάρχει μια πιο σφαιρική και διαφωτιστική εικόνα. Παρ’ όλα αυτά, στις κλίμακες που ενδιαφέρουν, στις περιπτώσεις που αλλάζει η κατάταξη της σειράς των προτιμήσεων, γίνεται αναφορά και στο κείμενο και για τους δυο βαθμούς

συμφωνίας ξεχωριστά, καθώς το ίδιο συμβαίνει και όταν εμφανίζονται μεγάλα ποσοστά σε κάποια από τις άλλες κατηγορίες

ΑΙΤΙΕΣ ΣΥΓΚΡΟΥΣΕΩΝ

Συχνότητες με βάση το αίτιο σύγκρουσης .Αδυναμίες στην οργάνωση και την λειτουργία της σχολικής μονάδας .

Αδυναμίες στην οργάνωση και λειτουργία του σχολείου

	N	%
Δεν προκαλεί καθόλου συγκρούσεις	8	3.9%
Προκαλεί συγκρούσεις ελάχιστα	10	4.9%
Σπάνια	18	8.7%
Μέτρια	33	16.0%
Προκαλεί συγκρούσεις	37	18.0%
Προκαλεί συγκρούσεις αρκετά	32	15.5%
Προκαλεί συγκρούσεις σε μεγάλο βαθμό	67	32.5%
Missin System	1	0.5%

Πίνακας 10

Από τον πίνακα 10 με βάση την δήλωση ότι οι αδυναμίες στην οργάνωση και την λειτουργία της σχολικής μονάδας αποτελεί μια αιτία σύγκρουσης ανάμεσα στους/στις εκπαιδευτικούς, προκύπτει ότι το 32,5% συμφωνούν με την άποψη αυτή, ενώ μόλις το 3,9 % ότι δεν προκαλεί καθόλου συγκρούσεις.

Συχνότητες με βάση το αίτιο σύγκρουσης . Ατομικές διαφορές (ιδεολογίες, γνώσεις, ενδιαφέροντα)

Πίνακας 7 Ατομικές διαφορές (ιδεολογίες, γνώσεις, ενδιαφέροντα)

		Frequenc		Valid	Cumulative
		y	Percent	Percent	Percent
Valid	Δεν προκαλεί καθόλου συγκρούσεις	17	8.3	8.3	8.3
	Προκαλεί συγκρούσεις ελάχιστα	22	10.7	10.7	19.0
	Σπάνια	29	14.1	14.1	33.2
	Μέτρια	36	17.5	17.6	50.7
	Προκαλεί συγκρούσεις αρκετά	23	11.2	11.2	62.0
	Προκαλεί συγκρούσεις σε μεγάλο βαθμό	36	17.5	17.6	79.5
	Total	205	99.5	100.0	
Missin	System	1	.5		
g					
Total		206	100.0		

Από τον πίνακα 11 με βάση την δήλωση ότι η διαφορετική αντίληψη για τον εκπαιδευτικό προκύπτει ότι το 20,5% συμφωνούν με αυτή την άποψη ενώ μόλις το 8,3 % ότι δεν προκαλεί καθόλου συγκρούσεις.

Πίνακας 12 Ασαφή όρια & επικαλύψεις καθηκόντων

		Frequenc		Valid	Cumulative
		y	Percent	Percent	Percent
Valid	Δεν προκαλεί καθόλου συγκρούσεις	3	1.5	1.5	1.5
	Προκαλεί συγκρούσεις ελάχιστα	9	4.4	4.4	5.9
	Σπάνια	19	9.2	9.3	15.1
	Μέτρια	37	18.0	18.0	33.2
	Προκαλεί συγκρούσεις	35	17.0	17.1	50.2

	Προκαλεί συγκρούσεις αρκετά	36	17.5	17.6	67.8
	Προκαλεί συγκρούσεις σε μεγάλο βαθμό	66	32.0	32.2	100.0
	Total	205	99.5	100.0	
Missin g	System	1	.5		
Total		206	100.0		

Από τον πίνακα 12 με βάση την δήλωση ότι τα ασαφή όρια αποτελούν μια από τις σημαντικότερες αιτίες σύγκρουσης ανάμεσα στους/στις εκπαιδευτικούς προκύπτει ότι το 66% συμφωνούν με αυτή την άποψη ενώ μόλις το 1,5% θεωρούν ότι δεν προκαλεί καθόλου συγκρούσεις .

Πίνακας 13 Το νέο πλαίσιο αξιολόγησης (Προσοντολόγιο)

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Δεν προκαλεί καθόλου συγκρούσεις	7	3.4	3.4	3.4
	Προκαλεί συγκρούσεις ελάχιστα	12	5.8	5.9	9.3
	Σπάνια	33	16.0	16.1	25.4
	Μέτρια	26	12.6	12.7	38.0
	Προκαλεί συγκρούσεις	38	18.4	18.5	56.6
	Προκαλεί συγκρούσεις αρκετά	27	13.1	13.2	69.8
	Προκαλεί συγκρούσεις σε μεγάλο βαθμό	62	30.1	30.2	100.0
	Total	205	99.5	100.0	
Missin g	System	1	.5		

Total	206	100.0
-------	-----	-------

Από τον πίνακα 13 με βάση την δήλωση ότι το νέο προσοντολόγιο πρόσληψης αποτελούν μια από τις σημαντικότερες αιτίες σύγκρουσης ανάμεσα στους/στις εκπαιδευτικούς προκύπτει ότι το 30,1 % συμφωνούν με αυτή την άποψη ενώ μόλις το 3,4% θεωρούν ότι δεν προκαλεί καθόλου συγκρούσεις .

Πίνακας 14 Αιτίες υπηρεσιακές

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Δεν προκαλεί καθόλου συγκρούσεις	2	1.0	1.0	1.0
Προκαλεί συγκρούσεις ελάχιστα	2	1.0	1.0	2.0
Σπάνια	10	4.9	4.9	6.8
Μέτρια	38	18.5	18.5	25.4
Προκαλεί συγκρούσεις	122	59.5	59.5	84.9
Προκαλεί συγκρούσεις αρκετά	24	11.7	11.7	96.6
Προκαλεί συγκρούσεις σε μεγάλο βαθμό	7	3.4	3.4	100.0
Total	205	100.0	100.0	

Στη συνέχεια έχουν ομαδοποιηθεί οι ερωτήσεις που αφορούν δηλώσεις για βασικές αιτίες σύγκρουσης υπηρεσιακές προκύπτει ότι το 59,5 % συμφωνούν ότι προκαλεί συγκρούσεις ενώ μόλις το 1,0% θεωρούν ότι δεν προκαλεί καθόλου συγκρούσεις

Πίνακας 15 Ατομικές πεποιθήσεις

	N	%
Δεν προκαλεί καθόλου συγκρούσεις	1	0.5%
Προκαλεί συγκρούσεις ελάχιστα	7	3.4%
Σπάνια	101	49.3%
Μέτρια	67	32.7%
Προκαλεί συγκρούσεις συχνά	27	13.2%
Προκαλεί συγκρούσεις σε μεγάλο βαθμό	1	0.5%

Ομοίως , έχουν ομαδοποιηθεί οι ερωτήσεις που αφορούν δηλώσεις για τον τρόπο με τον οποίο αντιμετωπίζουν την ζωή τους γενικότερα και αν αποτελεί αιτία σύγκρουσης , προκύπτει ότι το 49,3 % συμφωνούν ότι σπάνια προκαλεί συγκρούσεις ενώ μόλις το 0,5% θεωρούν ότι προκαλεί συγκρούσεις.

Ιδιότητα και συγκρούσεις

Θα ξεκινήσουμε λοιπόν ελέγχοντας εάν υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά στην ιδιότητα που κατέχει ο καθένας από τους συμμετέχοντες αναφορικά με την συχνότητα των συγκρούσεων μεταξύ των συναδέλφων. Πιο συγκεκριμένα, θα προσπαθήσουμε να διαπιστώσουμε εάν η ιδιότητα των συμμετεχόντων επηρεάζει την άποψή τους ότι εμφανίζονται συγκρούσεις στο σχολικό περιβάλλον ανάμεσα συναδέλφους τους.

Για να μπορέσουμε να συγκρίνουμε αυτές τις μεταβλητές μας, δηλαδή την ιδιότητα (ανεξάρτητη μεταβλητή) με τις συγκρούσεις μεταξύ συναδέλφων (εξαρτημένη μεταβλητή), θα χρησιμοποιήσουμε την διαδικασία του Pearsons R

Στην περίπτωση αυτή και σύμφωνα με τα ερευνητικά μας ερωτήματα θα διατυπώσουμε τις υποθέσεις μας, τη μηδενική (null) και την εναλλακτική ή ερευνητική υπόθεση (alternative or) research hypothesis).

Μηδενική υπόθεση (H0) = οι μεταβλητές είναι ανεξάρτητες

Εναλλακτική υπόθεση (H1) = οι μεταβλητές δεν είναι ανεξάρτητες

Correlations

		Πόσο συχνά παρατηρούνται ανάμεσα στους/στις Αναπληρωτές και τους Μόνιμους του σχολείου σας;	Οι συχνότερες συγκρούσεις μεταξύ συναδέλφων έχουν σχέση με την ιδιότητα τους (αναπληρωτές/μόνιμοι);
Πόσο συχνά παρατηρούνται συγκρούσεις ανάμεσα στους/στις Αναπληρωτές και τους Μόνιμους του σχολείου σας;	Pearson Correlation	1	.354**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	205	205
Οι συχνότερες συγκρούσεις μεταξύ συναδέλφων έχουν σχέση με την ιδιότητα τους (αναπληρωτές/μόνιμοι);	Pearson Correlation	.354**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	205	205

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

Πίνακας 16

Από τον πίνακα 16, παρατηρούμε ότι οι συχνές συγκρούσεις που εμφανίζονται στα σχολεία έχει υψηλή θετική συσχέτιση με την ιδιότητα τους, ($r = .354$, $p = 0,109$ αφού $p < 0,001$).

Άρα οι μεταβλητές δεν είναι ανεξάρτητες, δεχόμαστε την H1 και συνεπώς η ιδιότητα επηρεάζει την συχνότητα των συγκρούσεων που συμβαίνουν μεταξύ των συναδέλφων.

Ηλικία και συγκρούσεις

Θα συνεχίσουμε ελέγχοντας εάν υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά στην ηλικιακή ομάδα που ανήκει ο καθένας από τους συμμετέχοντες αναφορικά με την συχνότητα των συγκρούσεων μεταξύ των συναδέλφων. Πιο συγκεκριμένα, θα προσπαθήσουμε να διαπιστώσουμε εάν η ηλικία των συμμετεχόντων επηρεάζει την άποψή τους ότι εμφανίζονται συγκρούσεις στο σχολικό περιβάλλον ανάμεσα συναδέλφους τους. Για να μπορέσουμε να συγκρίνουμε αυτές τις μεταβλητές μας, θα χρησιμοποιήσουμε την διαδικασία ανάλυσης συσχέτισης. Από τον πίνακα 17, παρατηρούμε ότι οι συχνές συγκρούσεις που εμφανίζονται στα σχολεία έχει υψηλή θετική συσχέτιση με την ηλικιακή ομάδα και συγκεκριμένα με την ηλικιακή ομάδα 40-50 ετών, ($r = .447$, $p = 0,022$ και αφού $p < 0,001$.)

		Ηλικία του εκπαιδευτικού	Πόσο συχνά παρατηρούνται συγκρούσεις μεταξύ των συναδέλφων σας στο περιβάλλον του σχολείου σας;	ΗΛΙΚΙΑ ΕΩΣ 30	ΗΛΙΚΙΑ ΕΩΣ 40	ΗΛΙΚΙΑ ΕΩΣ 50
Ηλικία του εκπαιδευτικού	Pearson Correlation	1	-.085	-.397	.005	.447*
	Sig. (2-tailed)		.227	.330	.978	.022
	N	205	205	8	33	26
Πόσο συχνά παρατηρούνται συγκρούσεις μεταξύ των συναδέλφων σας στο περιβάλλον του σχολείου σας;	Pearson Correlation	-.085	1	.191	-.129	-.308
	Sig. (2-tailed)	.227		.650	.476	.126
	N	205	205	8	33	26
ΗΛΙΚΙΑ ΕΩΣ 30	Pearson Correlation	-.397	.191	1	-.270	-.250

	Sig. (2-tailed)	.330	.650		.518	.551
	N	8	8	8	8	8
ΗΛΙΚΙΑ ΕΩΣ 40	Pearson Correlation	.005	-.129	-.270	1	-.096
	Sig. (2-tailed)	.978	.476	.518		.639
	N	33	33	8	33	26
ΗΛΙΚΙΑ ΕΩΣ 50	Pearson Correlation	.447*	-.308	-.250	-.096	1
	Sig. (2-tailed)	.022	.126	.551	.639	
	N	26	26	8	26	26
ΗΛΙΚΙΑ ΕΩΣ 60	Pearson Correlation	.130	.081	-.195	-.065	.213
	Sig. (2-tailed)	.585	.734	.643	.786	.366
	N	20	20	8	20	20

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

Υπηρεσιακοί Λογοί – Συγκρούσεις

Θα συνεχίσουμε ελέγχοντας εάν υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά στους υπηρεσιακούς λόγους αναφορικά με την συχνότητα των συγκρούσεων μεταξύ των συναδέλφων. Πιο συγκεκριμένα, θα προσπαθήσουμε να διαπιστώσουμε εάν παράγοντες υπηρεσιακοί επηρεάζουν την άποψή τους ότι εμφανίζονται συγκρούσεις στο σχολικό περιβάλλον ανάμεσα συναδέλφους τους. Για να μπορέσουμε να συγκρίνουμε αυτές τις μεταβλητές μας, θα χρησιμοποιήσουμε την διαδικασία ανάλυσης συσχέτισης. Από τον πίνακα 17, παρατηρούμε ότι οι συχνές συγκρούσεις που εμφανίζονται στα σχολεία έχει υψηλή θετική συσχέτιση με την ηλικιακή ομάδα και συγκεκριμένα με την ηλικιακή ομάδα 40-50 ετών, ($r = .447$, $p = 0,022$ και αφού $p < 0,001$.)

Αποτελέσματα Ανάλυσης Παραγόντων της κατηγορίας αιτια συγκρούσεων Αδυναμίες στην οργάνωση της σχολικής μονάδας

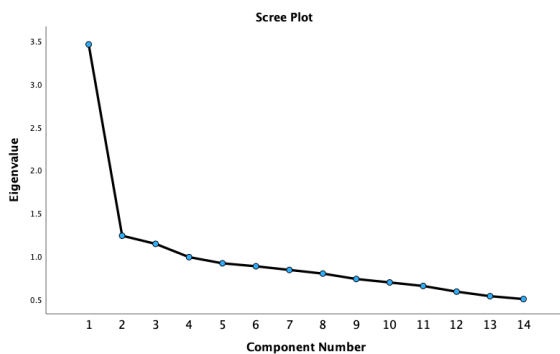
Στον παρακάτω πίνακα, παρουσιάζονται το κριτήριο KMO, καθώς και ο έλεγχος Bartlett. Η τιμή του πρώτου κριτηρίου ανήλθε σε 0,817, η οποία είναι η μέγιστη τιμή σε σύγκριση με όλες τις προηγούμενες προσπάθειες και σημαίνει την ύπαρξη προτύπων επί των συσχετίσεων και την επάρκεια του δείγματος. Οι συσχετίσεις δε αυτές είναι στατιστικά σημαντικές (Sig. = 0,000).

Πίνακας 1 KMO και Bartlett Έλεγχος " Αδυναμίες στην οργάνωση της σχολικής μονάδας

<i>KMO and Bartlett's Test</i>		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.817
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	383.366
	df	91
	Sig.	.000

Από το διάγραμμα που παρουσιάζεται παρακάτω (διάγραμμα 2), συμπεραίνουμε την ύπαρξη τριών παραγόντων που επιδρούν στο σύνολο των απαντήσεων που επεξεργαστήκαμε.

Διάγραμμα 2: Διάγραμμα Scree Plot



Η κατανομή των μεταβλητών που χρησιμοποιήθηκαν κατά τη διεξαγωγή της Ανάλυσης Παραγόντων καθώς και τα φορτία που τους αναγνωρίστηκαν εμφανίζονται παρακάτω στον Πίνακα 2 .

Πίνακας 1: Rotated Component Matrix

Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
Ασαφή όρια & επικαλύψεις καθηκόντων	.609		
Περιορισμένοι διαθέσιμοι πόροι από το σχολείο	.574		
Οι συγχωνεύσεις στο σχολείο	.574		
Ελλείψεις εκπαιδευτικού προσωπικού	.568		
Η χρήση υλικοτεχνικής υποδομής (προτζεκτορες, λαπτοπ, χρήση βιβλιοθήκης)	.528		.404
Αδυναμίες στην οργάνωση και λειτουργία του σχολείου	.511		-.440
Εφημερίες	.489		
Έλλειψη υποδομών / Μη επαρκής ακατάλληλος τεχνολογικός εξοπλισμός	.488		
Πρόγραμμα	.483	.404	
Κατανομή τάξεων	.453	.439	
Ελλείψεις προσωπικού υποστήριξης (καθαρίστρια, φύλακας, γραμματέας κ.α.)	.444	-.398	

Ο διαμοιρασμός της ανάληψης των σχολικών εορτών του σχολικού έτους	.386	.494	
Το νέο πλαίσιο αξιολόγησης (Προσοντολόγιο)	.380	.466	
Έγκαιρη παράδοση βαθμολογίας (τόπος , χρόνος)	.400		.601

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 3 components extracted.

Συμπεράσματα Ανάλυσης Παραγόντων (Αδυναμίες στην οργάνωση της σχολικής μονάδας)

Όσον αφορά τις ερωτήσεις για τις Αδυναμίες στην οργάνωση της σχολικής μονάδας συμπεραίνουμε ότι:

- Στον πρώτο παράγοντα φορτώνονται οι μεταβλητές η χρήση υλικοτεχνικής υποδομής (προτζεκτορες, λαπτοπ, χρήση βιβλιοθήκης)
- Στο δεύτερο παράγοντα φορτώνονται οι μεταβλητές Αδυναμίες στην οργάνωση και λειτουργία του σχολείου
- Στο τρίτο παράγοντα φορτώνονται οι μεταβλητές Έγκαιρη παράδοση βαθμολογίας (τόπος , χρόνος)

Αποτελέσματα Ανάλυσης Παραγόντων της κατηγορίας “Ατομικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών”

Στον παρακάτω πίνακα , παρουσιάζονται το κριτήριο KMO, καθώς και ο έλεγχος Bartlett. Η τιμή του πρώτου κριτηρίου ανήλθε σε 0,793, η οποία είναι η μέγιστη τιμή σε σύγκριση με όλες τις προηγούμενες προσπάθειες και σημαίνει την ύπαρξη προτύπων επί των συσχετίσεων και την επάρκεια του δείγματος. Οι συσχετίσεις δε αυτές είναι στατιστικά σημαντικές (Sig. = 0,000).

Πίνακας 2 ΚΜΟ και Bartlett Έλεγχος “ Ατομικά χαρακτηριστικά των εκπαιδευτικών”

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.793
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	217.108
	df	28
	Sig.	.000

Η κατανομή των μεταβλητών που χρησιμοποιήθηκαν κατά τη διεξαγωγή της Ανάλυσης Παραγόντων καθώς και τα φορτία που τους αναγνωρίστηκαν εμφανίζονται παρακάτω στον Πίνακα 3 .

Πίνακας 3: Rotated Component Matrix

Component Matrix^a

	Component	
	1	2
Ηλικία του εκπαιδευτικού	.614	
Προσωπικές φιλοδοξίες.	.571	
Παράκαμψη ιεραρχίας	.507	
Επίπεδο σπουδών	.492	
Ατομικές διαφορές (ιδεολογίες, γνώσεις, ενδιαφέροντα)	.467	.377
Προσωπικές αντιδικίες		.776
Έλλειψη κοινού οράματος για τους στόχους του σχολείου	.482	

Extraction Method: Principal
Component Analysis.
a. 2 components extracted.

Συμπεράσματα Ανάλυσης Παραγόντων (Αδυναμίες στην οργάνωση της σχολικής μονάδας)

Όσον αφορά τις ερωτήσεις για τις Αδυναμίες στην οργάνωση της σχολικής μονάδας συμπεραίνουμε ότι:

- Στον πρώτο παράγοντα φορτώνονται οι μεταβλητές ατομικών πεποιθήσεων “Ατομικές διαφορές (ιδεολογίες, γνώσεις, ενδιαφέροντα)

- Στο δεύτερο παράγοντα φορτώνονται οι μεταβλητές για προσωπικές αντιδικίες

Αποτελέσματα Ανάλυσης Παραγόντων της κατηγορίας Συλλογος Διδασκόντων

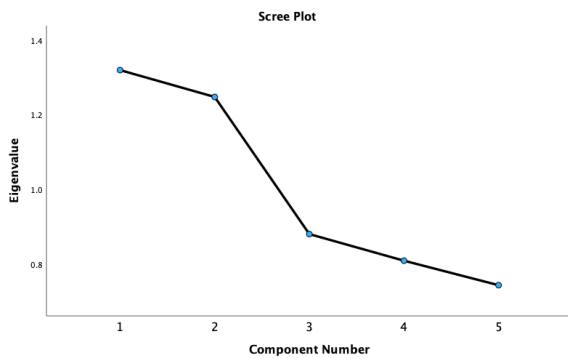
Στον παρακάτω πίνακα , παρουσιάζονται το κριτήριο KMO, καθώς και ο έλεγχος Bartlett. Η τιμή του πρώτου κριτηρίου ανήλθε σε 0,832, η οποία είναι η μέγιστη τιμή σε σύγκριση με όλες τις προηγούμενες προσπάθειες και σημαίνει την ύπαρξη προτύπων επί των συσχετίσεων και την επάρκεια του δείγματος. Οι συσχετίσεις δε αυτές είναι στατιστικά σημαντικές (Sig. = 0,000).

Πίνακας 3 KMO και Bartlett Έλεγχος “ Συλλογος Διδασκόντων”

<i>KMO and Bartlett's Test</i>		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		
		.832
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	423.366
	df	12
	Sig.	.000

Από το διάγραμμα που παρουσιάζεται παρακάτω (διάγραμμα 3), συμπεραίνουμε την ύπαρξη δύο παραγόντων που επιδρούν στο σύνολο των απαντήσεων που επεξεργαστήκαμε.

Διάγραμμα 3: Διάγραμμα Scree Plot



Η κατανομή των μεταβλητών που χρησιμοποιήθηκαν κατά τη διεξαγωγή της Ανάλυσης Παραγόντων καθώς και τα φορτία που τους αναγνωρίστηκαν εμφανίζονται παρακάτω στον Πίνακα 4 .

Πίνακας 4: Rotated Component Matrix

<i>Pattern Matrix^a</i>	Component	
	1	2
Ως προς τον Σύλλογο Διδασκόντων οι αναπληρωτές βρίσκονται σε μειονεκτική θέση	.749	
Οι Ομοσπονδίες των εκπαιδευτικών ασχολούνται περισσότερο με τα προβλήματα των μόνιμων εκπαιδευτικών και όχι με αυτά των αναπληρωτών	.627	

Οι μόνιμοι εκπαιδευτικοί επιθυμούν την μονιμοποίηση των αναπληρωτών εκπαιδευτικών.	-.595
Είναι απαράδεκτο να υπάρχει διαχωρισμός των εργασιακών δικαιωμάτων για μόνιμους και αναπληρωτές εκπαιδευτικούς με βάση τον Σύλλογο .	.744
Οι Σύλλογοι εκπαιδευτικών οφείλουν να προωθούν τα συμφέροντα των αναπληρωτών	.698

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Oblimin with Kaiser
Normalization.

Συμπεράσματα Ανάλυσης Παραγόντων (Σύλλογος Διδασκόντων)

Όσον αφορά τις ερωτήσεις για Σύλλογο Διδασκόντων συμπεραίνουμε ότι στον πρώτο παράγοντα φορτώνονται οι δηλώσεις “Είναι απαράδεκτο να υπάρχει διαχωρισμός των εργασιακών δικαιωμάτων για μόνιμους και αναπληρωτές εκπαιδευτικούς με βάση τον Σύλλογο” και στο δεύτερο παράγοντα φορτώνονται οι δηλώσεις “Οι Σύλλογοι εκπαιδευτικών οφείλουν να προωθούν τα συμφέροντα των αναπληρωτών”

Ο ρόλος των ομοσπονδιακών συλλόγων

Θα συνεχίσουμε ελέγχοντας εάν υπάρχει στατιστικώς σημαντική διαφορά στις δηλώσεις σχετικές με τους ομοσπονδιακούς συλλόγους και τον ρόλο τους που ανήκει ο καθένας από τους συμμετέχοντες αναφορικά με την συχνότητα των συγκρούσεων μεταξύ των συναδέλφων. Πιο συγκεκριμένα, θα προσπαθήσουμε να διαπιστώσουμε εάν οι σύλλογοι επηρεάζει την συχνότητα εμφανίζονται συγκρούσεις στο σχολικό περιβάλλον ανάμεσα συναδέλφους τους.

Πίνακας 5 Ο Σύλλογος Διδασκόντων προβλέπει αυξημένη συχνότητα συγκρούσεων

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	164.837	1	188.918	278,44	<.000 ^b

a. Dependent Variable: ΣΥΧΝΟΤΗΤΑ ΣΥΓΚΡΟΥΣΕΩΝ

b. Predictors: (Constant), ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΔΙΔΑΣΚΟΝΤΩΝ

Πραγματοποιήθηκε μία απλή γραμμική παλινδρόμηση για να διερευνηθεί η σχέση ανάμεσα στον Σύλλογο διδασκόντων (υπερασπίζονται τους αναπληρωτές/ μόνιμους) και την συχνότητα των συγκρούσεων . Το διάγραμμα διασποράς έδειξε ότι υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ των δύο μεταβλητών που επιβεβαιώθηκε και από τον συντελεστή συσχέτισης Pearson ($r= 0.803$, $p<0.001$). Η απλή γραμμική παλινδρόμηση έδειξε ότι ο Σύλλογος διδασκόντων μπορεί πράγματι να προβλέψει συγκρούσεις από τη σχέση [$F(1,204)=278.44$, $p<.001$].

Το διάγραμμα διασποράς των τυποποιημένων προβλεπόμενων τιμών έναντι των τυποποιημένων υπολειμμάτων, καθώς και οι προαπαιτούμενοι έλεγχοι, έδειξαν ότι τα δεδομένα πληρούσαν τις παραδοχές της ομοιογένειας της διακύμανσης και της γραμμικότητας και τα υπόλοιπα κατανεμήθηκαν κανονικά.

Τρόπος διαχείρισης των συγκρούσεων

Συγκεκριμένα, στο δεύτερο μέρος του ερωτηματολογίου οι ερωτήσεις αφορούν τον τρόπο διαχείρισης των συγκρούσεων. Αναλυτικότερα, οι ερωτήσεις για τον τρόπο διαχείρισης των συγκρούσεων κατανέμονται σε πέντε (5) υποκατηγορίες των τριών (3) ερωτήσεων .

Το εν λόγω τμήμα του ερωτηματολογίου αποτελεί προσαρμογή της σταθμισμένης κλίμακας των 28 δηλώσεων ROCI - II (Rahim Organizational Conflict Inventory - II) (Rahim, 2001 στο: Σπυράκης & Σπυράκη, 2008). Η αρχική κλίμακα περιλαμβάνει δηλώσεις ταξινομημένες σε μια 7βάθμια κλίμακα τύπου Likert, στο οποίο ο ερωτώμενος συμπληρώνει το βαθμό που διαφωνεί ή συμφωνεί (όπου: 1 = Διαφωνώ Απόλυτα, έως 7 = Συμφωνώ Απόλυτα). Περιλαμβάνει πέντε υποκατηγορίες ερωτήσεων: α) αποφυγή, β) παραχώρηση, γ) επιβολή, δ) συμβιβασμός και ε) συνεργασία. Σύμφωνα με τον Rahim, η υψηλότερη βαθμολογία σε κάποια υποομάδα δηλώνει πως ο ερωτώμενος προτιμά το συγκεκριμένο τρόπο διαχείρισης των συγκρούσεων (Rahim, 2001 στο: Σπυράκης & Σπυράκη, 2008).

Στην παρούσα περίπτωση διατηρήθηκαν οι πέντε (5) υποκατηγορίες ερωτήσεων, όπου διατηρήθηκαν τρία (3) στοιχεία στην κάθε μια ως εξής:

- Αποφυγή (ερωτήσεις 3, 6 και 13 αρχικής κλίμακας)
- Παραχώρηση (ερωτήσεις 2, 7 και 11 αρχικής κλίμακας)
- Επιβολή (ερωτήσεις 5, 9 και 12 αρχικής κλίμακας)
- Συμβιβασμός (ερωτήσεις 4, 10 και 14 αρχικής κλίμακας)
- Συνεργασία (ερωτήσεις 1, 8 και 15 αρχικής κλίμακας).

Για τον τρόπο διαχείρισης των συγκρούσεων τέθηκαν 17 ερωτήσεις στους συμμετέχοντες. Τα αποτελέσματα του συντελεστή Cronbach' alpha για τις συγκεκριμένες ερωτήσεις οδήγησαν στο συμπέρασμα της οριακής τιμής αξιοπιστίας, καθώς $\alpha = 0,765$ ($N = 17$). Στην πορεία παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της κάθε ερώτησης ξεχωριστά, αλλά και τα αποτελέσματα για το σύνολο της εκάστοτε ομάδας.

Αρχικά, παρουσιάζονται τα αποτελέσματα από τις απαντήσεις των $n = 205$ συμμετεχόντων σχετικά με την τεχνική της αποφυγής. Συγκεκριμένα, δόθηκαν τρεις ερωτήσεις για το συγκεκριμένο τρόπο διαχείρισης. Οι συμμετέχοντες (το 25,4%) δηλώνουν πως συμφωνούν απόλυτα ότι συχνά αποφεύγουν να συναντήσουν την άλλη πλευρά, το 12,2%) δηλώνουν πως συμφωνούν απόλυτα ότι ολύ συχνά αποφεύγουν να

συναντήσουν την άλλη πλευρά . Οι 82 (το 40%) είναι ουδέτερη η στάση τους , μερικές φορές αποφεύγουν την συνάντηση με την άλλη πλευρα , ενώ οι 46 συμμετέχοντες (το 22,4%) σπάνια αποφεύγουν την συνάντηση σε αντίστοιχες περιπτώσεις.

Ακόμη, οι 88 συμμετέχοντες (το 42,9%) δήλωσαν ότι συχνά επιδιώκουν μια γρήγορη λύση για να κρύψουν τη διαφωνία τους με συναδέλφους για να αποφύγουν άσχημα συναισθήματα. Οι 71 (το 34,6%) σπάνια αυτή την πρακτική .

Τέλος, οι 129 συμμετέχοντες (το 62,9 %) σπάνια ή μερικές φορές φέρονται σαν να μην υπάρχει πρόβλημα και με αυτό τον τρόπο αποφεύγουν τη συμπλοκή με συναδέλφους. Οι 76 (το 37%) χρησιμοποιούν συχνά ή πολύ συχνά αυτήν την πρακτική . Δηλαδή, το δείγμα παρουσιάζει αντικρουόμενες απόψεις στο συγκεκριμένο τρόπο διαχείρισης συγκρούσεων .

Στην συνέχεια παρουσιάζονται τα αποτελέσματα από τις απαντήσεις των $n = 205$ συμμετεχόντων σχετικά με την τεχνική της παραχωρησης. Συγκεκριμένα, δόθηκαν τέσσερις ερωτήσεις για το συγκεκριμένο τρόπο διαχείρισης. Οι συμμετέχοντες (το 39%) δηλώνουν πως συμφωνούν απόλυτα ότι συχνά ή πολύ συχνά αρχίζουν να ρωτάνε την άλλη πλευρά τι έχουν κάνει λάθος. Οι 42 (το 20,5 %) δηλώνουν ότι σπάνια ρωτάνε την άλλη πλευρά τι έχουν κάνει λάθος ενώ οι 83 (το 40,5%) είναι ουδέτερη η στάση τους , μερικές φορές χρησιμοποιούν αυτή την τεχνική . Ακόμη, οι 174 συμμετέχοντες (το 84,9%) δήλωσαν ότι συχνά ή πολύ συχνά ακούνε προσεκτικά τι λέει η άλλη πλευρά ενώ οι 31 (το 15,1%) το κάνουν μερικές φορές ή σπάνια . Οι 159 συμμετέχοντες (το 77,6 %) συμφωνούν απόλυτα ότι συχνά ή πολύ συχνά ζητούν συγγνώμη επειδή προκάλεσαν θέμα και οι 45 (22%) σπάνια ή μερικές φορές φέρονται. Τέλος οι 156 (το 76,1%) συχνά ή πολύ συχνά προσπαθούν να κατευνάσουν το άλλο μέρος ενώ οι 49 (το 23,9 %) το κάνουν σπάνια ή μερικές φορές . (Πίνακας 14) .

Πίνακας 1 Απαντήσεις δείγματος (N = 205) για τη διαχείριση συγκρούσεων στην σχολική μονάδα με την τεχνική της αποφυγής.

<u>Αποφυγή</u>		
	N	%
Σπανια	1	0.5%
Μερικες Φορες	62	30.2%
Συχνα	131	63.9%
Πολυ Συχνα	11	5.4%

Πίνακας 2 Απαντήσεις δείγματος (N = 205) για τη διαχείριση συγκρούσεων στην σχολική μονάδα με την τεχνική της συνεργασίας.

<u>Συνεργασία</u>		
	N	%
Μερικες Φορες	9	4.4%
Συχνα	77	37.6%
Πολυ Συχνα	119	58.0%

Πίνακας 3 Απαντήσεις δείγματος (N = 205) για τη διαχείριση συγκρούσεων στην σχολική μονάδα με την τεχνική του συμβιβασμού.

<u>Συμβιβασμός</u>		
	N	%
Μερικες Φορες	32	15.6%
Συχνα	157	76.6%
Πολυ Συχνα	16	7.8%

Πίνακας 4 Απαντήσεις δείγματος (N = 205) για τη διαχείριση συγκρούσεων στην σχολική μονάδα με την τεχνική της επιβολής.

<u>Επιβολή</u>		
	N	%
Σπανια	80	39.0%
Μερικες Φορες	79	38.5%
Συχνα	43	21.0%
Πολυ Συχνα	3	1.5%

Πίνακας 5 Απαντήσεις δείγματος (N = 205) για τη διαχείριση συγκρούσεων στην σχολική μονάδα με την τεχνική της παραχώρησης.

Παραχώρηση

	N	%
Σπανια	3	1.5%
Μερικες Φορες	42	20.5%
Συχνα	128	62.4%
Πολυ Συχνα	32	15.6%

Επιλογή τρόπου διαχείρισης συγκρούσεων σε σχέση με την ιδιότητα και την ηλικία .

Σε αυτή την παράγραφο παρουσιάζονται τα αποτελέσματα από τη διεξαγωγή συσχετίσεων μεταξύ των πέντε διαστάσεων για τον τρόπο διαχείρισης των συγκρούσεων σε σχέση με το φύλο , την ιδιότητα και την ηλικία . Όπως γίνεται φανερό από τα αποτελέσματα (Βλ. Πίνακας) προκύπτει στατιστικά σημαντική σχέση ($p > 0,05$) μεταξύ διαστάσεων επίλυσης συγκρούσεων στην τεχνική αποφυγής και ηλικίας ($r = -.019$, $p = 0,141$, $p < 0,001$) . Ενώ δεν προκύπτει (δεν υπάρχει) στατιστικά σημαντική σχέση ($p > 0,05$) μεταξύ διαστάσεων επίλυσης συγκρούσεων και ιδιότητας.

Πίνακας 6

Correlations

		Παραχώρηση	Αποφυγή	Επιβολή	Συμβιβασμός	Συνεργασία	Ηλικία
Παραχώρηση	Pearson	1	-.029	-.061	.314**	.295**	-.019
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)		.678	.384	<.001	<.001	.782
	N	205	205	205	205	205	205
Αποφυγη	Pearson	-.029	1	-.022	.126	.037	.141*
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.678		.752	.071	.599	.044
	N	205	205	205	205	205	205
Επιβολή	Pearson	-.061	-.022	1	-.044	-.236**	-.106
	Correlation						

	Sig. (2-tailed)	.384	.752		.533	<.001	.129
	N	205	205	205	205	205	205
Συμβιβασμός	Pearson Correlation	.314**	.126	-.044	1	.151*	.059
	Sig. (2-tailed)	<.001	.071	.533		.030	.400
	N	205	205	205	205	205	205
	Pearson Correlation	.295**	.037	-.236**	.151*	1	-.011
Συνεργασία	Sig. (2-tailed)	<.001	.599	<.001	.030		.880
	N	205	205	205	205	205	205
	Pearson Correlation	-.019	.141*	-.106	.059	-.011	1
	Sig. (2-tailed)	.782	.044	.129	.400	.880	
Ηλικία	N	205	205	205	205	205	205

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

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

Συνέπειες συγκρούσεων

Οι εκπαιδευτικοί θεωρούν ότι η σύγκρουση μεταξύ τους έχει περισσότερο θετικές παρά αρνητικές συνέπειες και υιοθετούν τη μέθοδο της συνεργασίας ή της αποφυγής για τη διαχείριση των μεταξύ τους συγκρούσεων για να μην εντείνουν περαιτέρω την σύγκρουση .

Παρατηρούμε ότι αποδεικνύεται αυτή η υπόθεση καθώς στατιστικά σημαντική συσχέτιση αποτυπώνεται στην μέθοδο της αποφυγής και της συνεργασίας .

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.562	.341		4.581	<.001
	ΑΠΟΦΥΓΗ	-.029	.062	-.033	-.462	.622
	Η Παραχώρηση	.023	.058	.031	.399	.691
	Συμβιβασμός	-.027	.076	-.027	-.357	.721
	Επιβολή	.002	.044	.004	.049	.961
	Συνεργασία	-.034	.063	-.041	-.539	.620

Οι εκπαιδευτικοί, φάνηκε να θεωρούν ότι η επιλογή του τρόπου διαχείρισης συγκρούσεων μπορεί να επηρεάσει θετικά την αποτελεσματική λειτουργία του σχολείου. Επίσης, θεωρούν ότι εάν οι εκπαιδευτικοί προβούν σε τεχνικές όπως το να αποφεύγει να διαχειριστεί τη σύγκρουση ή να συνεργαστούν, ώστε να βρεθεί μια μέση λύση, να εξομαλυνθεί η κατάσταση πείθοντας τη μία πλευρά να υποχωρήσει δίνοντας έμφαση στη διατήρηση των ομαλών σχέσεων, τότε θα υπάρχει σημαντικό αποτέλεσμα και μπορεί να επηρεάσει θετικά την αποτελεσματική λειτουργία του σχολείου.

Συμπεράσματα

Τα συμπεράσματα από την ανάλυση και παρουσίαση των επιμέρους ερωτημάτωντα οποία απαντούν στα ερευνητικά ερωτήματα «Πόσο συχνά παρατηρούνται συγκρούσεις μεταξύ των συναδέλφων σας στο περιβάλλον του σχολείου σας;»

Το δεύτερο ερώτημα της ενότητας “Οι συχνότερες συγκρούσεις μεταξύ συναδέλφων έχουν σχέση με την ιδιότητα τους (αναπληρωτές/μόνιμοι)”;

Το τρίτο ερώτημα της ενότητας ‘‘Πόσο συχνά παρατηρούνται συγκρούσεις ανάμεσα στους/στις Αναπληρωτές και τους Μόνιμους του σχολείου σας’’;», παρουσιάζονται οαρακάτ συνοπτικά :

Οι εκπαιδευτικοί, φάνηκε να δηλώνουν ότι:

- μεταξύ συναδέλφων παρατηρούνται συχνά συγκρούσεις στο σχολείο στο οποίο εργάζονται .
- μεταξύ αναπληρωτών και μονίμων παρατηρούνται πολύ συχνά συγκρούσεις στις σχολικές μονάδες .
- μεταξύ αναπληρωτών και μονίμων παρατηρούνται πολύ συχνά συγκρούσεις στις σχολικές μονάδες στις οποίες υπηρετούν όταν απάντησαν το ερωτηματολόγιο

1. Η ηλικία και η ιδιότητα αποτελούν παράγοντες επιρροής στην επιλογή τρόπου διαχείρισης των συγκρούσεων μεταξύ των εκπαιδευτικών της Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης;
2. Οι εκπαιδευτικοί θεωρούν ότι η σύγκρουση μεταξύ τους έχει περισσότερο θετικές παρά αρνητικές συνέπειες και υιοθετούν τη μέθοδο της συνεργασίας ή της αποφυγής για τη διαχείριση των μεταξύ τους συγκρούσεων. Οι εκπαιδευτικοί, φάνηκε να δηλώνουν ότι οι αιτίες που θεωρούν ότι είναι περισσότερο σημαντικές για τη δημιουργία συγκρούσεων μεταξύ εκπαιδευτικών στο χώρο της εργασίας τους είναι ο ασαφής καθορισμός καθηκόντων αρχικά, ο ασαφής καθορισμός καθηκόντων και το νέο πλαίσιο αξιολόγησης (προσοντολόγιο) και ακολουθούν αιτίες όπως η κατανομή των τάξεων, οι συγκρουόμενοι στόχοι μεταξύ των μελών, η άνιση κατανομή αρμοδιοτήτων, ο τρόπος διοίκησης του σχολείου, οι περιορισμένοι πόροι σε υλικό και ανθρώπινο δυναμικό και η διαφορετικότητα των αξιών, των αντιλήψεων και κουλτούρας .
3. Επίσης, φάνηκε να δηλώνουν ότι αιτίες που θεωρούν ότι είναι λιγότερο σημαντικές για τη δημιουργία συγκρούσεων μεταξύ εκπαιδευτικών στο χώρο του σχολείου είναι η ελλιπής η κακή επικοινωνία , ο τρόπος διοίκησης του σχολείου, η διαφορετικότητα των αξιών, των αντιλήψεων και η συμβολή τρίτων όπως οι ομοσπονδίες δεν φαίνεται από τις δηλώσεις των εκπαιδευτικών να αποτελούν αιτία σύγκρουσης.

Συσχέτιση ηλικίας και συχνότητας συγκρούσεων

Αναφορικά με την συμβολή της ηλικίας ως προς την ύπαρξη συγκρούσεων παρατηρούμε ότι οι συχνές συγκρούσεις που εμφανίζονται στα σχολεία έχουν συσχέτιση με την ηλικιακή ομάδα και συγκεκριμένα με την ηλικιακή ομάδα 40-50 ετών . Σε αυτή την ηλικιακή ομάδα ανήκουν οι περισσότεροι μόνιμοι εκπαιδευτικοί και εύλογα θα λέγαμε ότι είναι η ηλικιακή ομάδα που νοιώθουν ότι παραγκωνίζονται με το νέο πλαίσιο αξιολόγησης σε σχέση με τους νεότερους εκπαιδευτικούς . Συχνά δημιουργούνται συγκρούσεις λόγω παλαιότητας . Πολλοί μόνιμοι εκπαιδευτικοί θεωρούν ότι υπερέχουν λόγω μονιμότητας σε σχέση με τους αναπληρωτές όπου συνήθως είναι και μικρότερης ηλικίας , και από εκεί εκμαιεύονται προσωπικές αντιπαραθέσεις λόγω υπηρεσιακών προβλημάτων όπως είναι το πρόγραμμα ή η κατανομή των τάξεων .

Μοντέλο διαχείρισης σύγκρουσης που επιλέγουν οι εκπαιδευτικοί .

Ο κυριότερος τρόπος επίλυσης μιας σύγκρουσης (που υιοθετούν οι εκπαιδευτικοί του δείγματος) είναι η συνεργασία .Επόμενος επικρατέστερος τρόπος είναι ο συμβιβασμός . Ακολουθεί η παραχώρηση , η αποφυγή και τελευταίος τρόπος που επιλέγεται είναι η επιβολή .Η μέθοδος της εξομάλυνσης συνίσταται (Rahim, Magner & Shapiro, 2000) σε μικρής σημασίας προβλήματα που δεν επιφέρουν ιδιαίτερες αλλαγές και ζημία σε καμία από τις συγκρουόμενες ομάδες .Οι δύο ομάδες συνεργάζονται, αντιμετωπίζουν μαζί την κατάσταση και η μια πλευρά συμφωνεί να πράξει σύμφωνα με τις επιθυμίες της άλλης. Στην συνεργασία οι συγκρουόμενες πλευρές επιδιώκουν να ικανοποιηθούν αμοιβαία τα συμφέροντα και των δύο ομάδων προστατεύοντας τις διαπροσωπικές τους σχέσεις. Αποσκοπούν στην εύρεση εναλλακτικής συμφέρουσας λύσης και για τις δύο πλευρές . Εύλογα , συμπεραίνεται ότι η μέθοδος αυτή προάγει τη δημιουργικότητα και την καινοτομία και απομακρύνει τα εμπόδια αφήνοντας χώρο για μεγαλύτερη απόδοση (Θεοφιλίδης, 1994).

Προτάσεις για περαιτέρω έρευνα

Για να γίνει καλύτερη και πιο ολοκληρωμένη η προσέγγιση για τις απόψεις των εκπαιδευτικών συγκριτικά με την διαχείριση συγκρούσεων στην σχολική μονάδα απαιτείται πιο συστηματική έρευνα. Σε προτεινόμενη μελλοντική έρευνα σχετικά με την διαχείριση των συγκρούσεων θα είχε ενδιαφέρον, το είδος της επιμόρφωσης εκπαιδευτικών και η αξιολόγηση που εισάγεται στην παρούσα χρονική περίοδο κατά πόσο θα προκαλέσει συγκρούσεις ανάμεσα σε μόνιμους και αναπληρωτές καθώς πλέον δεν θα είναι δεδομένη ούτε η μονιμότητα των διορισθέντων .

Ακόμα, θα μπορούσε να ερευνηθεί το φαινόμενο των συγκρούσεων συγκριτικά σε δημόσια και ιδιωτικά σχολεία .Τέλος θα μπορούσε να πραγματοποιηθεί ανάλογη έρευνα σε σχολεία της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ειδικής αγωγής .

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ξενόγλωσση

- Adeyemi, T.O. (2009). Principal's management of conflicts in public secondary schools in Ondo State, Nigeria: A critical survey. *Educational Research and Review*, 4(9), 418- 426.
- Austin & S. Worchel (Eds), *The social psychology of intergroup relations* (pp. 33-47). Monterey, CA: Brooks/Cole.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (2016). Social identity theory and the organization. In G. J. Boyle, J. G. O'Gorman, & G. J. Fogarty (Eds.), *Work and organisational psychology: Research methodology; Assessment and selection; Organisational change and development; Human resource and performance management; Emerging trends: Innovation/globalisation/technology* (pp. 1–26).
- Balay, R. (2006). Conflict management strategies of administrators and teachers. *Asian Journal of management cases*, 3(1).
- Behfar, K. , Peterson, R. , Mannix, E. & Trochim, W. M. (2008). The Critical Role of Conflict Resolution in Teams: A Close Look at the Links Between Conflict Type, Conflict Management Strategies, and Team Outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 93 (1), 170 – 188.
- Blake, R. R., & Mouton, J. S. (1970). The fifth achievement. *Journal of Applied Behavioral Science*, 6(4), 413–426. <https://doi.org/10.1177/002188637000600403>
- Chen, G. & Tjosvold, D. (2002). Conflict Management and Team Effectiveness in China: The Mediating Role of Justice. *Asia Pacific Journal of Management*, 19, 557 – 572.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2007). *Research methods in education* (6th ed.). Routledge/Taylor & Francis Group.

- Ellemers, N., & Haslam, S. A. (2012). Social identity theory. In P. A. M. Van Lange, A. W. Kruglanski, & E. T. Higgins (Eds.), *Handbook of theories of social psychology* (pp. 379–398).
- Evans, L. (1997). Addressing problems of conceptualization and construct validity in researching teachers' job satisfaction. *Educational Research*, 39, 319- 331.
- Everald, K. B., & Morris, G. (1999). *Αποτελεσματική Εκπαιδευτική Διοίκηση*. Πάτρα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.
- Hogg, M.A., & Abrams, D. (1988). *Social Identifications: A Social Psychology of Intergroup Relations and Group Processes*.
- Hogg M.A. & Vaughan G.M. (2010), *Κοινωνική Ψυχολογία*, Αθήνα, Gutenberg, 193
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G., (2008), «Educational Administration. Theory, Research, and Practice», New York, McCraw-Hill.
- Johnson D. & Johnson R., (2010). *Restorative conflict in schools: Necessary Roles of Cooperative Learning and Constructive Conflict*. University of Minnesota. <http://restorativejustice.org/10fulltext/johnsondavidw.pdf>
- Johnson, D. W., & Johnson, R. T. (2009). An educational psychology success story: Social interdependence theory and cooperative learning. *Educational Researcher*, 38(5), 365–379
- Kordoutis, P. (2004). Interpersonal Conflict. In Ch. Spielberger, *Encyclopedia of Applied Psychology*, Vol. 10, 397-411. San Diego, CA: Academic Press.
- Kuperminc, G. P., Leadbeater, B. J., & Blatt, S. J. (2001). School social climate and individual differences in vulnerability to psychopathology among middle school students. *Journal of School Psychology*, 39(2), 141–159.
- Lewicki, R. , Saunders, D. & Minton, W. J. (2004). *Η φύση των διαπραγματεύσεων*. Αθήνα: Κριτική.
- Miller, K. (2006). *Οργάνωση και Επικοινωνία. Προσεγγίσεις και Διαδικασίες*. Αθήνα: Δίαυλος.

Montana, P. J. & Charnov, H. B. (2011). *Μάνατζμεντ: κλασική θεωρία Μάνατζμεντ. Δομές οργανισμών. Μάνατζμεντ προσωπικού. Δυναμική ομάδων εργασίας*. Αθήνα: Κλειδάριθμος

Tajfel, H. (1982) Social Psychology of Intergroup Relations. *Annual Reviews Psychology*, 33, 1-39.

Tajfel, H. & Turner, J.C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. Παρατίθεται στο: W.G.,

Tajfel, H. & Turner, J.C. (1986). The Social Identity Theory of Intergroup Behaviour. P. Παρατίθεται στο: W.G., Austin & S. Worchel (Eds), *The social psychology of intergroup relations*, 2nd edition, (pp. 7-24). Chicago, MI: Nelson Hall.

Tjosvold, D., Huang. Y., Johnson, DW., Johnson, R., (2008). *Social interdependence and orientation toward life and work*. *Journal of Applied Social Psychology* 32(2): pp 409–35

Thomas, K. W (1992). Conflict and conflict management Reflections and Update. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 265-274.

Ελληνική

Αθανασούλα-Ρέππα, Α. (2008). Εκπαιδευτική διοίκηση & οργανωσιακή συμπεριφορά. Η παιδαγωγική της διοίκησης της εκπαίδευσης Αθήνα: Εκδόσεις Ίων.

Αντωνίου, Φ. (2018). *Διαχείριση συγκρούσεων στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση*. Διπλωματική εργασία. Πειραιάς: Ανώτατο Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Πειραιά.

Ζαβλανός, Μ. Μ. (2002). *Οργανωτική Συμπεριφορά*. Αθήνα: Σταμούλη

Ιορδανίδης, Γ. (2005). Ο ρόλος του διευθυντή σχολικής μονάδας στην Αγγλία: Θεωρητική προσέγγιση. Στο Α. Καψάλης (Επιμ.), *Οργάνωση και Διοίκηση Σχολικών Μονάδων*, (σσ. 90-97). Αθήνα: Μεταίχμιο.

Ιορδανίδης, Χ. (2014). *Διαχείριση Συγκρούσεων στο Σχολείο*. Θεσσαλονίκη: Δέσποινα Κυριακίδη.

Καραγιάννη, Ε., & Ρουσαΐκης, Ι. (2015). Ανατομία και διαχείριση των συγκρούσεων μεταξύ των εκπαιδευτικών στη σχολική μονάδα: Θεώρηση, διευρέυνση και πρακτική. *5ο Πανελλήνιο Συνέδριο Επιστημών Εκπαίδευσης*, (σσ. 547-558). Αθήνα.

Λεπίδας, Δ. (2012). *Συγκρούσεις στο σχολείο: Ο ρόλος των εκπαιδευτικών και της ηγεσίας*. Διπλωματική εργασία. Βόλος: Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας.

Μαλιάρα, Δ. (2018). *Στυλ ηγεσίας και στυλ διαχείρισης συγκρούσεων στο σχολείο: Αντιλήψεις εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης Βόλου*. Θεσσαλονίκη: Αριστοτέλειο πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης.

Μαυραντζά, (2011). Διαχείριση συγκρούσεων. Η περίπτωση των σχολικών μονάδων. Διπλωματική εργασία. Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.

Μόσχου, Κ. (2018). *Απόψεις των διευθυντών Δημοτικών σχολείων για τις συγκρούσεις στο πλαίσιο της σχολικής μονάδας: Η περίπτωση των διευθυντών της Περιφερειακής Ενότητας Πέλλας*. Διπλωματική εργασία. Φλώρινα: Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας.

Μπαμπάλης, Θ. (2012). *Η ζωή στη σχολική τάξη*. Αθήνα: Διάδραση.

Μπατσούλα, Ο. (2015). *Ο ρόλος των Προϊσταμένων Νηπιαγωγείου στη διαχείριση συγκρούσεων μεταξύ των εκπαιδευτικών προσχολικής αγωγής*. Διπλωματική εργασία. Βόλος: Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας.

Μπουραντάς Δ (2001). *Μάνατζμεντ: Θεωρητικό υπόβαθρο, σύγχρονες πρακτικές*. Αθήνα: Γ Μπένου.

Μπουραντάς, Δ. (2002). *Μάνατζμεντ: Θεωρητικό υπόβαθρο - Σύγχρονες πρακτικές*. Αθήνα: Μπένου.

Σαΐτης, Χ. (2007). *Ο Διευθυντής στο Σύγχρονο Σχολείο. Από τη Θεωρία... στην Πράξη*. Αθήνα

Σαΐτη, Α. & Σαΐτης, Χ. (2012). *Ο Διευθυντής στο σύγχρονο σχολείο*, Αθήνα, αυ- τοέκδοση.

Σαΐτη, Α., Ιορδανίδης, Γ., & Μπάκας, Θ. (2012). Στάσεις των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης για το φαινόμενο των συγκρούσεων στο εργα- σιακό περιβάλλον των σχολείων τους, 8ο Πανελλήνιο Συνέδριο, Ελληνική Παιδα- γωγική & Εκπαιδευτική Έρευνα, Ιωάννινα

Σπυράκη, Γ., & Σπυράκη, Χ. (2008). *Αντιμετώπιση των συγκρούσεων στους οργανισμούς: Από την επίλυση συγκρούσεων στη διαχείριση συγκρούσεων*.

Τριλιανός, Θ. (2013). *Μεθοδολογία της διδασκαλίας*. Αθήνα: Διάδραση.

Τριλιανός, Θ. Α. (2008). *Μεθοδολογία της σύγχρονης διδασκαλίας. Καινοτόμες επιστημονικές προσεγγίσεις στη διδακτική πράξη* (Τόμος Α & Β). Αθήνα.

Τέκος, Γ. (2009). *Διεύθυνση Σχολικής Μονάδας και διαχείριση συγκρούσεων από την οπτική γωνία των εκπαιδευτικών*. Διπλωματική εργασία. Βόλος: Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Στα πλαίσια του Μεταπτυχιακού Προγράμματος «Κοινωνική Ψυχολογία Των Συγκρούσεων » του τμήματος Ψυχολογίας Παντείου Πανεπιστημίου, διεξάγω μια έρευνα αναφορικά με τις σχέσεις των εκπαιδευτικών και την επιτέλεση του εκπαιδευτικού ρόλου στην Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση για τη στήριξη της Διπλωματικής μου εργασίας.

Το παρόν ερωτηματολόγιο, στο οποίο καλείστε να απαντήσετε θα χρησιμοποιηθεί για την έρευνα αυτή . Η συμβολή σας καθίσταται πολύτιμη, ενώ η τήρηση της ανωνυμίας σας και ο εμπιστευτικός χαρακτήρας των απαντήσεων σας πρέπει να θεωρηθούν δεδομένα.

Στις ερωτήσεις με κλίμακα από το 1 έως το 7, επιλέγετε το βαθμό στον οποίο θεωρείτε ότι ταιριάζει περισσότερο η απάντησή σας.

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων για τον πολύτιμο χρόνο που διαθέσατε για τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου και για τη συμμετοχή σας στην έρευνα

Αρχικά θα θέλαμε να σας κάνουμε μερικές ερωτήσεις σχετικά με το πως αντιμετωπίζετε καταστάσεις γενικά στην ζωή σας .

Προσπαθώ έμπρακτα να προωθήσω τις πολιτικές μου πεποιθήσεις.
Συμφωνώ Απόλυτα 1 2 3 4 5 6 7 Διαφωνώ Απόλυτα

Προσπαθώ έμπρακτα να προωθήσω τις πολιτικές μου πεποιθήσεις. *
Συμφωνώ Απόλυτα 1 2 3 4 5 6 7 Διαφωνώ Απόλυτα

Κάθε άτομο μπορεί να αλλάξει από μόνο του τη μοίρα του και να ανέβει κοινωνικά.*
Συμφωνώ Απόλυτα 1 2 3 4 5 6 7 Διαφωνώ Απόλυτα

Αυτόν τον καιρό στη χώρα μας η ζωή είναι απρόβλεπτη και επικίνδυνη*
Συμφωνώ Απόλυτα 1 2 3 4 5 6 7 Διαφωνώ Απόλυτα

Στην κοινωνία μας όποιος/α προσπαθεί σκληρά πετυχαίνει στο τέλος*
Συμφωνώ Απόλυτα 1 2 3 4 5 6 7 Διαφωνώ Απόλυτα

Έχω την ανάγκη να αισθάνομαι ότι εγώ προσωπικά καθορίζω τη μοίρα μου.*
Συμφωνώ Απόλυτα 1 2 3 4 5 6 7 Διαφωνώ Απόλυτα

Μόνο μαζί με άλλα άτομα που βρίσκονται στην ίδια θέση μπορεί ένα άτομο να αγωνιστεί για να βελτιώσει και τη δική του.*
Συμφωνώ Απόλυτα 1 2 3 4 5 6 7 Διαφωνώ Απόλυτα

Σ' αυτή τη χώρα οι διαφορές ισχύος ανάμεσα στις κοινωνικές ομάδες δεν θα αλλάξουν ποτέ . *
Συμφωνώ Απόλυτα
Συμφωνώ Απόλυτα 1 2 3 4 5 6 7 Διαφωνώ Απόλυτα

Ακόμη κι αν κάποιο άτομο έχει τα προσόντα, αν δεν προέρχεται από τις ανώτερες τάξεις, δεν θα επιτύχει.*
Συμφωνώ Απόλυτα 1 2 3 4 5 6 7 Διαφωνώ Απόλυτα

Είμαι ικανοποιημένος/η από τη ζωή μου.*
Συμφωνώ Απόλυτα 1 2 3 4 5 6 7 Διαφωνώ Απόλυτα

Ό, τι και να κάνω δεν μπορώ να επηρεάσω τίποτα από αυτά που συμβαίνουν στην πολιτική*
Συμφωνώ Απόλυτα 1 2 3 4 5 6 7 Διαφωνώ Απόλυτα

Συχνά δυσκολεύομαι να αποκτήσω τα πράγματα που εγώ και η οικογένειά μου χρειαζόμαστε.*
Συμφωνώ Απόλυτα 1 2 3 4 5 6 7 Διαφωνώ Απόλυτα

Αποφεύγω να μπλέκομαι με τη πολιτική.*
Συμφωνώ Απόλυτα 1 2 3 4 5 6 7 Διαφωνώ Απόλυτα

Αυτόν τον καιρό στη χώρα μας η ζωή είναι απρόβλεπτη και επικίνδυνη*
Συμφωνώ Απόλυτα 1 2 3 4 5 6 7 Διαφωνώ Απόλυτα

Αποφεύγω να μπλέκομαι με τη πολιτική.*
Συμφωνώ Απόλυτα 1 2 3 4 5 6 7 Διαφωνώ Απόλυτα

Μόνο μαζί με άλλα άτομα που βρίσκονται στην ίδια θέση μπορεί ένα άτομο να αγωνιστεί για να βελτιώσει και τη δική του.*
Συμφωνώ Απόλυτα 1 2 3 4 5 6 7 Διαφωνώ Απόλυτα

Είμαι ικανοποιημένος/η από τη ζωή μου.*
Συμφωνώ Απόλυτα 1 2 3 4 5 6 7 Διαφωνώ Απόλυτα

Έχω την ανάγκη να αισθάνομαι ότι εγώ προσωπικά καθορίζω τη μοίρα μου.*
Συμφωνώ Απόλυτα 1 2 3 4 5 6 7 Διαφωνώ Απόλυτα

Ακόμη κι αν κάποιο άτομο έχει τα προσόντα, αν δεν προέρχεται από τις ανώτερες τάξεις, δεν θα επιτύχει.*
Συμφωνώ Απόλυτα 1 2 3 4 5 6 7 Διαφωνώ Απόλυτα

Συχνά δυσκολεύομαι να αποκτήσω τα πράγματα που εγώ και η οικογένειά μου χρειαζόμαστε.*
Συμφωνώ Απόλυτα 1 2 3 4 5 6 7 Διαφωνώ Απόλυτα

Σ' αυτή τη χώρα οι διαφορές ισχύος ανάμεσα στις κοινωνικές ομάδες δεν θα αλλάξουν ποτέ.*
Συμφωνώ Απόλυτα 1 2 3 4 5 6 7 Διαφωνώ Απόλυτα

Στην κοινωνία μας όποιος/α προσπαθεί σκληρά πετυχαίνει στο τέλος*

Συμφωνώ Απόλυτα 1 2 3 4 5 6 7 Διαφωνώ Απόλυτα

Κάθε άτομο μπορεί να αλλάξει από μόνο του τη μοίρα του και να ανέβει κοινωνικά.*
Συμφωνώ Απόλυτα 1 2 3 4 5 6 7 Διαφωνώ Απόλυτα

Ό, τι και να κάνω δεν μπορώ να επηρεάσω τίποτα από αυτά που συμβαίνουν στην πολιτική*
Συμφωνώ Απόλυτα 1 2 3 4 5 6 7 Διαφωνώ Απόλυτα

Προσπαθώ έμπρακτα να προωθήσω τις πολιτικές μου πεποιθήσεις. *
Συμφωνώ Απόλυτα 1 2 3 4 5 6 7 Διαφωνώ Απόλυτα

Ακολουθούν μερικές ερωτήσεις σχετικά με τις συγκρούσεις στο περιβάλλον του σχολείου .

Οι συχνότερες συγκρούσεις μεταξύ συναδέλφων έχουν σχέση με την ιδιότητα τους (αναπληρωτές/μόνιμοι);*
Πολύ συχνά 1 2 3 4 5 6 7 Καθόλου

Πόσο συχνά παρατηρούνται συγκρούσεις ανάμεσα στους/στις Αναπληρωτές και τους Μόνιμους του σχολείου σας;*
Πολύ συχνά 1 2 3 4 5 6 7 Καθόλου

Πόσο συχνά παρατηρούνται συγκρούσεις μεταξύ των συναδέλφων σας στο περιβάλλον του σχολείου σας;*
Πολύ συχνά 1 2 3 4 5 6 7 Καθόλου

Σε ποιόν βαθμό πιστεύετε ότι ο καθένας από τους παρακάτω λόγους προκαλεί συγκρούσεις μεταξύ αναπληρωτών και μόνιμων εκπαιδευτικών στο σχολείο σας ;
Δεν προκαλεί καθόλου συγκρούσεις 1 2 3 4 5 6 7 Προκαλεί συγκρούσεις σε μεγάλο βαθμό

Εύνοια – Διακριτική μεταχείριση από τον Διευθυντή προς συγκεκριμένα εκπαιδευτικά στελέχη*
Δεν προκαλεί καθόλου συγκρούσεις 1 2 3 4 5 6 7 Προκαλεί συγκρούσεις σε μεγάλο βαθμό

Το νέο πλαίσιο αξιολόγησης (Προσοντολόγιο)*
Δεν προκαλεί καθόλου συγκρούσεις 1 2 3 4 5 6 7 Προκαλεί συγκρούσεις σε μεγάλο βαθμό

Προσωπικά / οικογενειακά προβλήματα εκπαιδευτικών*
Δεν προκαλεί καθόλου συγκρούσεις 1 2 3 4 5 6 7 Προκαλεί συγκρούσεις σε μεγάλο βαθμό

Προσωπικές αντιδικίες *
Δεν προκαλεί καθόλου συγκρούσεις 1 2 3 4 5 6 7 Προκαλεί συγκρούσεις σε μεγάλο βαθμό

Η χρήση υλικοτεχνικής υποδομής (προτζεκτορες, λαπτοπ, χρήση βιβλιοθήκης)*
Δεν προκαλεί καθόλου συγκρούσεις 1 2 3 4 5 6 7 Προκαλεί συγκρούσεις σε μεγάλο βαθμό

Ατομικές διαφορές (ιδεολογίες, γνώσεις, ενδιαφέροντα)*
Δεν προκαλεί καθόλου συγκρούσεις 1 2 3 4 5 6 7 Προκαλεί συγκρούσεις σε μεγάλο βαθμό

Οι συγχωνεύσεις στο σχολείο*
Δεν προκαλεί καθόλου συγκρούσεις 1 2 3 4 5 6 7 Προκαλεί συγκρούσεις σε μεγάλο βαθμό

Κατανομή τάξεων*

Δεν προκαλεί καθόλου συγκρούσεις 1 2 3 4 5 6 7 Προκαλεί συγκρούσεις σε μεγάλο βαθμό

Πλημμελής εκτέλεση καθηκόντων εκπαιδευτικών (καθυστέρηση στην προσέλευση στην τάξη) *

Δεν προκαλεί καθόλου συγκρούσεις 1 2 3 4 5 6 7 Προκαλεί συγκρούσεις σε μεγάλο βαθμό

Άρνηση υλοποίησης και μη υποστήριξης, εκπαιδευτικών δράσεων*

Δεν προκαλεί καθόλου συγκρούσεις 1 2 3 4 5 6 7 Προκαλεί συγκρούσεις σε μεγάλο βαθμό

Ηλικία του εκπαιδευτικού *

Δεν προκαλεί καθόλου συγκρούσεις 1 2 3 4 5 6 7 Προκαλεί συγκρούσεις σε μεγάλο βαθμό

Περιορισμένοι διαθέσιμοι πόροι από το σχολείο*

Δεν προκαλεί καθόλου συγκρούσεις 1 2 3 4 5 6 7 Προκαλεί συγκρούσεις σε μεγάλο βαθμό

Σύγχυση καθηκόντων*

Δεν προκαλεί καθόλου συγκρούσεις 1 2 3 4 5 6 7 Προκαλεί συγκρούσεις σε μεγάλο βαθμό

Εφημερίες*

Δεν προκαλεί καθόλου συγκρούσεις 1 2 3 4 5 6 7 Προκαλεί συγκρούσεις σε μεγάλο βαθμό

Συγκρουόμενοι εκπαιδευτικοί στόχοι*

Δεν προκαλεί καθόλου συγκρούσεις 1 2 3 4 5 6 7 Προκαλεί συγκρούσεις σε μεγάλο βαθμό

Αντιπαραθέσεις με μαθητές*

Δεν προκαλεί καθόλου συγκρούσεις 1 2 3 4 5 6 7 Προκαλεί συγκρούσεις σε μεγάλο βαθμό

Έλλειψη υποδομών / Μη επαρκής ακατάλληλος τεχνολογικός εξοπλισμός*

Δεν προκαλεί καθόλου συγκρούσεις 1 2 3 4 5 6 7 Προκαλεί συγκρούσεις σε μεγάλο βαθμό

Έλλειψη κοινού οράματος για τους στόχους του σχολείου*

Δεν προκαλεί καθόλου συγκρούσεις 1 2 3 4 5 6 7 Προκαλεί συγκρούσεις σε μεγάλο βαθμό

Επίπεδο σπουδών*

Δεν προκαλεί καθόλου συγκρούσεις 1 2 3 4 5 6 7 Προκαλεί συγκρούσεις σε μεγάλο βαθμό

Εκπαιδευτικές άδειες

Δεν προκαλεί καθόλου συγκρούσεις 1 2 3 4 5 6 7 Προκαλεί συγκρούσεις σε μεγάλο βαθμό

Αδυναμίες στην οργάνωση και λειτουργία του σχολείου *

Δεν προκαλεί καθόλου συγκρούσεις 1 2 3 4 5 6 7 Προκαλεί συγκρούσεις σε μεγάλο βαθμό

Ελλείψεις εκπαιδευτικού προσωπικού*

Δεν προκαλεί καθόλου συγκρούσεις 1 2 3 4 5 6 7 Προκαλεί συγκρούσεις σε μεγάλο βαθμό

Ασαφή όρια & επικαλύψεις καθηκόντων*

Δεν προκαλεί καθόλου συγκρούσεις 1 2 3 4 5 6 7 Προκαλεί συγκρούσεις σε μεγάλο βαθμό

Ο διαμοιρασμός της ανάληψης των σχολικών εορτών του σχολικού έτους*

Δεν προκαλεί καθόλου συγκρούσεις 1 2 3 4 5 6 7 Προκαλεί συγκρούσεις σε μεγάλο βαθμό

Προσωπικές φιλοδοξίες*

Δεν προκαλεί καθόλου συγκρούσεις 1 2 3 4 5 6 7 Προκαλεί συγκρούσεις σε μεγάλο βαθμό

Ελλείψεις προσωπικού υποστήριξης (καθαρίστρια, φύλακας, γραμματέας κ.α.)*
Δεν προκαλεί καθόλου συγκρούσεις 1 2 3 4 5 6 7 Προκαλεί συγκρούσεις σε μεγάλο βαθμό

Ανάθεση εργασιών*
Δεν προκαλεί καθόλου συγκρούσεις 1 2 3 4 5 6 7 Προκαλεί συγκρούσεις σε μεγάλο βαθμό

Παράκαμψη ιεραρχίας *
Δεν προκαλεί καθόλου συγκρούσεις 1 2 3 4 5 6 7 Προκαλεί συγκρούσεις σε μεγάλο βαθμό

Αναρρωτικές άδειες *
Δεν προκαλεί καθόλου συγκρούσεις 1 2 3 4 5 6 7 Προκαλεί συγκρούσεις σε μεγάλο βαθμό

Έγκαιρη παράδοση βαθμολογίας (τόπος , χρόνος) *
Δεν προκαλεί καθόλου συγκρούσεις 1 2 3 4 5 6 7 Προκαλεί συγκρούσεις σε μεγάλο βαθμό

Πρόγραμμα*
Δεν προκαλεί καθόλου συγκρούσεις 1 2 3 4 5 6 7 Προκαλεί συγκρούσεις σε μεγάλο βαθμό

Βλέπω θετικά την ύπαρξη ενιαίου συνδικαλιστικού φορέα που θα προωθεί τα συμφέροντα όλων των εκπαιδευτικών ανεξαρτήτου ιδιότητας *

Συμφωνώ Απόλυτα 1 2 3 4 5 6 7 Διαφωνώ Απόλυτα

Είναι εσφαλμένο να πιστεύει κανείς ότι υπάρχει γενικά σύγκρουση μεταξύ μόνιμων και αναπληρωτών εκπαιδευτικών . * Συμφωνώ Απόλυτα 1 2 3 4 5 6 7 Διαφωνώ Απόλυτα

Οι εκπαιδευτικοί πρέπει να αποτελούν μια ενιαία ομάδα ανεξαρτήτως ιδιότητας . *

Συμφωνώ Απόλυτα 1 2 3 4 5 6 7 Διαφωνώ Απόλυτα

Οι μόνιμοι εκπαιδευτικοί επιθυμούν την μονιμοποίηση των αναπληρωτών εκπαιδευτικών . *

Συμφωνώ Απόλυτα 1 2 3 4 5 6 7 Διαφωνώ Απόλυτα

Το ότι ανήκω στην μία ομάδα εκπαιδευτικών με αντιπροσωπεύει πλήρως *

Συμφωνώ Απόλυτα 1 2 3 4 5 6 7 Διαφωνώ Απόλυτα

Η νοοτροπία και ο τρόπος σκέψης μου είναι ίδιος με των συναδέλφων μου, με τους οποίους έχουμε ίδια ιδιότητα . *

Συμφωνώ Απόλυτα 1 2 3 4 5 6 7 Διαφωνώ Απόλυτα

Σκέφτομαι τον εαυτό μου ως μόνιμο εκπαιδευτικό . *

Συμφωνώ Απόλυτα 1 2 3 4 5 6 7 Διαφωνώ Απόλυτα

Υπάρχει ανταγωνισμός μεταξύ αναπληρωτών και μόνιμων εκπαιδευτικών*

Συμφωνώ Απόλυτα 1 2 3 4 5 6 7 Διαφωνώ Απόλυτα

Είναι απόλυτα δίκαιο να υπάρχει μισθολογική εξίσωση μόνιμων και αναπληρωτών εκπαιδευτικών *

Συμφωνώ Απόλυτα 1 2 3 4 5 6 7 Διαφωνώ Απόλυτα

Κάθε αναπληρωτής ενδιαφέρεται για την προσωπική του ανέλιξη και αδιαφορεί για το συνολικό καλό του σχολείου *

Συμφωνώ Απόλυτα 1 2 3 4 5 6 7 Διαφωνώ Απόλυτα

Οι Σύλλογοι εκπαιδευτικών οφείλουν να προωθούν τα συμφέροντα των αναπληρωτών*

Συμφωνώ Απόλυτα 1 2 3 4 5 6 7 Διαφωνώ Απόλυτα

Ως προς τον Σύλλογο Διδασκόντων οι αναπληρωτές βρίσκονται σε μειονεκτική θέση *

Συμφωνώ Απόλυτα 1 2 3 4 5 6 7 Διαφωνώ Απόλυτα

Είναι απαράδεκτο να υπάρχει διαχωρισμός των εργασιακών δικαιωμάτων για μόνιμους και αναπληρωτές εκπαιδευτικούς*

Συμφωνώ Απόλυτα 1 2 3 4 5 6 7 Διαφωνώ Απόλυτα

Οι Ομοσπονδίες των εκπαιδευτικών ασχολούνται περισσότερο με τα προβλήματα των μόνιμων εκπαιδευτικών και όχι με αυτά των αναπληρωτών*

Συμφωνώ Απόλυτα 1 2 3 4 5 6 7 Διαφωνώ Απόλυτα

ΜΕΡΟΣ Β

Ακολουθούν μερικές ερωτήσεις σχετικά με το πως διαχειρίζεστε τις συγκρούσεις συνολικά .
1=Σπάνια 2=Μερικές Φορές 3=Συχνά 4=Πολύ Συχνά

Υποβαθμίζετε τη σημασία της σύγκρουσης; *

Σπάνια 1 2 3 4 Πολύ Συχνά

Αφήνετε την άλλη πλευρά να επιβάλει το δικό της; *

Σπάνια 1 2 3 4 Πολύ Συχνά

Προσπαθείτε να περάσετε το δικό σας; *

Σπάνια 1 2 3 4 Πολύ Συχνά

Προσπαθείτε να κατευνάσετε το άλλο μέρος; *

Σπάνια 1 2 3 4 Πολύ Συχνά

Αρχίζετε ρωτώντας την άλλη πλευρά τι έχετε κάνει λάθος*

Σπάνια 1 2 3 4 Πολύ Συχνά

Επιδιώκετε μια γρήγορη συμφωνία; *

Σπάνια 1 2 3 4 Πολύ Συχνά

Αποτινάσσετε τις ευθύνες; *

Σπάνια 1 2 3 4 Πολύ Συχνά

Υποχωρείτε σε κάποια σημεία έναντι ανταλλάγματος; *

Σπάνια 1 2 3 4 Πολύ Συχνά

Ζητάτε συγγνώμη επειδή προκάλεσα θέμα; *

Σπάνια 1 2 3 4 Πολύ Συχνά

Αναζητείτε την υποστήριξη άλλων; *

Σπάνια 1 2 3 4 Πολύ Συχνά

Προσπαθείτε να βρείτε έναν συμβιβασμό; *

Σπάνια 1 2 3 4 Πολύ Συχνά

Μιλάτε σε άλλους για το πρόβλημα σας; *

Σπάνια 1 2 3 4 Πολύ Συχνά

Ζητάτε συγγνώμη πρόθυμα; *

Σπάνια 1 2 3 4 Πολύ Συχνά

Εξετάζετε την άποψη του άλλου μέρους; *

Σπάνια 1 2 3 4 Πολύ Συχνά

Γίνεστε επιθετικοί;*

Σπάνια 1 2 3 4 Πολύ Συχνά

Αναζητάτε μια δίκαιη λύση; *

Σπάνια 1 2 3 4 Πολύ Συχνά

Μιλάτε περισσότερο από τον άλλον;*

Σπάνια 1 2 3 4 Πολύ Συχνά

Διατηρείτε την ψυχραιμία σας; *

Σπάνια 1 2 3 4 Πολύ Συχνά

Επικεντρώνεστε σε μια σειρά πιθανών λύσεων; *

Σπάνια 1 2 3 4 Πολύ Συχνά

Ακούτε προσεκτικά τι λέει η άλλη πλευρά; *

Σπάνια 1 2 3 4 Πολύ Συχνά

Αποφεύγετε να συναντήσετε την άλλη πλευρά; *

Σπάνια 1 2 3 4 Πολύ Συχνά

Φέρεστε σαν να μην υπήρχε πρόβλημα; *

Σπάνια 1 2 3 4 Πολύ Συχνά

Υπενθυμίζετε τα κοινά συμφέροντα; *

Σπάνια 1 2 3 4 Πολύ Συχνά

Προσπαθείτε να μοιράσετε τη διαφορά; *

Σπάνια 1 2 3 4 Πολύ Συχνά

Εξηγείτε τις απόψεις και τις απαιτήσεις σας καθαρά από την αρχή; *

Σπάνια 1 2 3 4 Πολύ Συχνά

Πόσα χρόνια διδάσκετε σε σχολείο ;*

Διαθέτετε Διδακτορικό ;*

Ναι

Όχι

Ιδιότητα*

Αναπληρωτής

Μόνιμος

Ωρομίσθιος

Ηλικία *

Ποιο είναι το βασικό σας πτυχίο ;*

Διαθέτετε Μεταπτυχιακό;*

Ναι

Όχι

Φύλο*

Άρρεν

Θήλυ

Προτιμώ τον αυτοπροσδιορισμό ως προς το φύλο

Διαθέτετε δεύτερο πτυχίο ;*

Ναι

Όχι

Συνολική εκπαιδευτική προϋπηρεσία Συμπεριλαμβανομένης και της ιδιωτικής απασχόλησης (φροντιστήριο κλπ)*

