

Διερεύνηση συσχέτισης προϋπηρεσίας σε θέση Διευθυντή/Διευθύντριας και υιοθετούμενων στυλ διαχείρισης συγκρούσεων σε σχολικές μονάδες Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Ν. Αχαΐας.

Φωτεινή Δημακοπούλου
 Διευθύντρια Σχολικής μονάδας/MEd/Msc

Περίληψη

Στόχος της παρούσας μελέτης είναι να διερευνηθεί η συσχέτιση -σύμφωνα με τις αντιλήψεις των εκπαιδευτικών- ανάμεσα στην προϋπηρεσία σε θέση Διευθυντή/Διευθύντριας σε σχολική μονάδα Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Ν. Αχαΐας και των στυλ διαχείρισης συγκρούσεων που εφαρμόζουν. Το δείγμα αποτέλεσαν 153 εκπαιδευτικοί Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του Ν. Αχαΐας. Τα ευρήματα κατέδειξαν ότι, σύμφωνα με τις αντιλήψεις των εκπαιδευτικών, η προηγούμενη εμπειρία σε θέση Διευθυντή/Διευθύντριας σχολικής μονάδας, φαίνεται να επηρεάζει την επιλογή της τεχνικής διαχείρισης συγκρούσεων.

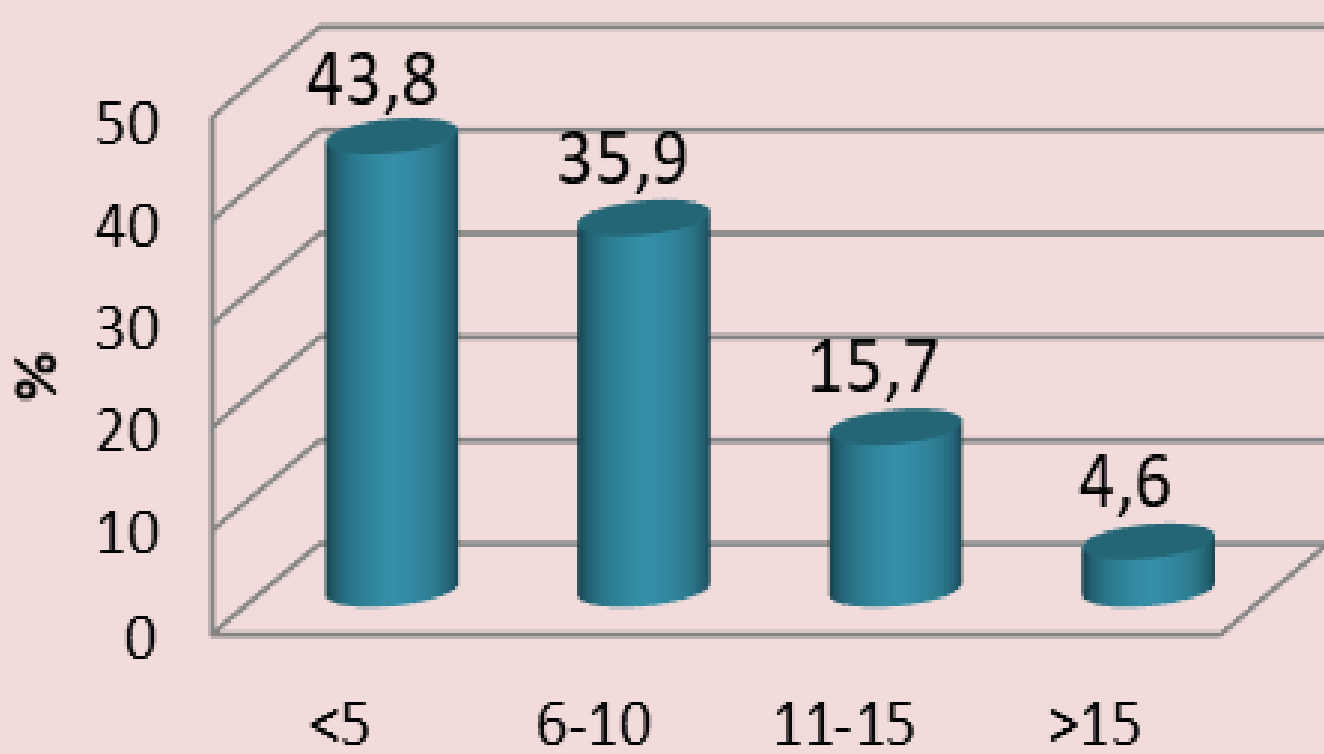
Εισαγωγή

Η διερεύνηση του συγκρουσιακού φαινομένου στις σχολικές μονάδες, μέσω αρκετών ερευνητικών μελετών σε βάθος αρκετών δεκαετιών, και ένα πλήθος εννοιολογικών προσεγγίσεων από διαφορετική οπτική γωνία τόσο από κοινωνιολογική, όσο και από ψυχολογική, ανθρωπολογική, οργανωσιακή και επικοινωνιακή καταδεικνύουν την σπουδαιότητα του φαινομένου (Ιορδανίδης, 2014).

Μεθοδολογία ερευνητικής μελέτης

Η μέθοδος που επιλέχθηκε για το υπό διερεύνηση θέμα είναι η ποσοτική. Για τη διερεύνηση των μεταβλητών επιλέχθηκε το ερωτηματολόγιο Rahim Organizational Conflict Inventory– II, Form B (Rahim, 1983, 2001).

ΕΤΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΣΕ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΗ ΘΕΣΗ ΤΟΥ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗ/ΝΤΡΙΑΣ



Αποτελέσματα

Διαπιστώθηκε ότι στατιστικά σημαντικά μικρότερο βαθμό ($p < 0.05$), εφαρμογής της «Αποφυγής» διαπιστώνουν οι ερωτώμενοι που προέρχονται από σχολικές μονάδες με Διευθυντή/Διευθύντρια που βρίσκεται για λιγότερα από 5 έτη στη διευθυντική θέση (μ.τ. 2,84 και Τ.Α. 0,77), ενώ οι διευθυντές με περισσότερα από 15 έτη εμπειρίας σε διευθυντική θέση εμφανίζουν μεγαλύτερη τιμή (3,84) στη μεταβλητή «Ενσωμάτωσης/Προσαρμογής».

Στυλ Διαχείρισης Συγκρούσεων	Έτη σε διευθυντική θέση του Διευθυντή/ας	M.T.	T.A.	Test	P-value
Ενσωμάτωσης/Συνεργατικός	Λιγότερο από 5	3,41	0,96	Kruskal-Wallis	0,369
	6-10	3,57	1,01		
	11-15	3,30	0,87		
	Περισσότερα από 15	3,84	0,66		
Προσαρμογής/Συγκαταβατικός	Λιγότερο από 5	3,14	0,67	Kruskal-Wallis	0,734
	6-10	3,28	0,77		
	11-15	3,16	0,62		
	Περισσότερα από 15	3,33	0,55		
Επιβολής /Κυριαρχία	Λιγότερο από 5	2,68	0,72	Kruskal-Wallis	0,121
	6-10	2,77	1,02		
	11-15	2,33	0,90		
	Περισσότερα από 15	2,57	0,74		
Αποφυγής	Λιγότερο από 5	2,84	0,72	Kruskal-Wallis	0,025*
	6-10	3,31	0,77		
	11-15	2,89	0,55		
	Περισσότερα από 15	3,19	0,69		
Συμβιβασμού	Λιγότερο από 5	3,21	0,80	Kruskal-Wallis	0,237
	6-10	3,48	0,91		
	11-15	3,23	0,85		
	Περισσότερα από 15	3,71	0,83		

Συμπεράσματα

Οι εκπαιδευτικοί αναγνώρισαν ότι, όσο μεγαλύτερη είναι η εμπειρία σε θέση ευθύνης, των Διευθυντών/Διευθυντριών τόσο περισσότερο χρησιμοποιούν στυλ διαχείρισης συγκρούσεων που διασφαλίζουν αρμονικές διαπροσωπικές σχέσεις και σε αποτελεσματικούς τρόπους διεύθεσης των οργανωσιακών συγκρούσεων,

Βιβλιογραφία

- Cohen, L., Manion, L. & Morrison, K. (2008). *Μεθοδολογία εκπαιδευτικής έρευνας*, (Σ. Κυρανάκης, Μ. Μαυράκη, Χ. Μητσοπούλου, Π. Μπιθάρá, & Μ., Φιλοπούλου, μετ.). Αθήνα: Εκδόσεις Μεταίχμιο. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Rahim, M. A. (1983). *Rahim Organizational Conflict Inventory–II, Forms A, B, & C*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Ιορδανίδης, Γ. (2014). *Διαχείριση Συγκρούσεων στο Σχολείο*. Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Κυριακίδη.