

2017

bö " 1 ç - 0 . ã . £ Ç ç » 1 0 ® Â œ ç ½ ¬ ´ ± Â ½  
 bö £ Å ½ µ Á ³ ± Ä 1 0 ¬ • Á ³ ± » µ - ± æ µ Ç ½ ç  
 bö » . Á ç Æ ç Á - ± 0 ± 1 • À 1 0 ç 1 ½ É ½ - ±  
 bö 0 ± 1 W e b 2 . 0

bö £ Ä µ Æ ± ½ - ´ . Â , ´ ± ã - » µ 1 ç Â š .

bö Á ³ Á ± ¼ ¼ ± " . ¼ ì ã 1 ± Â " 1 ç - 0 . ã . Â , £ Ç ç » ® ÿ 1 0 ç ½ ç ¼ 1 0 î ½ • À 1 ã ã . ¼ î ½ 0 ± 1 " 1 ç - 0 .  
 bö ± ½ µ À 1 ã ã ® ¼ 1 ç • µ ¬ À ç » 1 Â ¬ Æ ç Å

<http://hdl.handle.net/11728/11398>

Downloaded from HEPHAESTUS Repository, Neapolis University institutional repository

**Πανεπιστήμιο Νεάπολις Πάφος**

**Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης**

**Διπλωματική Εργασία στο Πρόγραμμα  
Μεταπτυχιακών Σπουδών στην Εκπαιδευτική Διοίκηση**

**Διοίκηση Σχολικής Μονάδας με  
Συνεργατικά Εργαλεία Τεχνολογιών Πληροφορίας και  
Επικοινωνίας (ΤΠΕ) και Web 2.0**

**Στεφανίδης Κ. Βασίλειος**

2017



Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών  
στην Εκπαιδευτική Διοίκηση

Διοίκηση Σχολικής Μονάδας με  
Συνεργατικά Εργαλεία Τεχνολογιών Πληροφορίας και  
Επικοινωνίας (ΤΠΕ) και Web 2.0

**ΒΑΣΙΛΕΙΟΣ Κ. ΣΤΕΦΑΝΙΔΗΣ**

**ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ : Δρ. Κατερίνα Κωνσταντινίδη-Βλαδιμήρου**



.....  
Στεφανίδης Κ. Βασίλειος  
Πληροφορικός

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα.



## **Ευχαριστίες & Διευκρινήσεις**

Ως ελάχιστη ένδειξη ευγνωμοσύνης, θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά την καθηγήτριά μου Δρ. Κωνσταντινίδη Κατερίνα, Καθηγήτρια του Πανεπιστημίου Νεάπολις Πάφου για την ευκαιρία που μου έδωσε να εμπλακώ ερευνητικά με την Εκπαιδευτική Διοίκηση και πιο συγκεκριμένα, με τα συνεργατικά Εργαλεία ΤΠΕ και Web 2.0. Την ευχαριστώ για την υπομονή που επέδειξε κατά την διάρκεια της συνεργασίας μας και για το άψογο και πάνω από όλα ανθρώπινο και ηθικό της πνεύμα.

Να διευκρινίσουμε ότι όλα τα εμπορικά σήματα που εμφανίζονται σε αυτή την εργασία ανήκουν στους ιδιοκτήτες τους. Επίσης οι εφαρμογές οι οποίες ενσωματώθηκαν στο πληροφοριακό σύστημα το οποίο αναπτύχθηκε στα πλαίσια αυτής της εργασίας, ανήκουν στις εταιρείες και στους κατασκευαστές τους.

Όλες οι εφαρμογές που εμφανίζονται στη συγκεκριμένη εργασία χρησιμοποιούνται μόνο για εκπαιδευτικούς και ερευνητικούς λόγους και όχι με στόχο το κέρδος. Οι συγγραφείς της συγκεκριμένης εργασίας δηλώνουν ότι καμιά αξίωση δεν έχουν επί αυτών των εφαρμογών.





## Διοίκηση Σχολικής Μονάδας με Συνεργατικά Εργαλεία Τεχνολογιών Πληροφορίας και Επικοινωνίας (ΤΠΕ) και Web 2.0

### Περίληψη

Η συγκεκριμένη εργασία έχει σκοπό να μελετήσει ένα σύνολο εργαλείων ηλεκτρονικής συνεργασίας, τα οποία μπορεί να χρησιμοποιήσει ο Διευθυντής μιας σχολικής μονάδας, με στόχο να κινητοποιήσει τους εκπαιδευτικούς της σχολικής μονάδας.

Για την επίτευξη του σκοπού της παρούσας μελέτης πραγματοποιήθηκε έρευνα σε δύο φάσεις. Στην πρώτη φάση, διερευνήσαμε τα εργαλεία που μπορούσαμε να χρησιμοποιήσουμε για την κινητοποίηση των εκπαιδευτικών έτσι ώστε να επιτρέψει στον διευθυντή της σχολικής μονάδας να πραγματοποιεί λειτουργίες που αφορούν τη διοίκηση και τη συνεργασία και επικοινωνία με εκπαιδευτικούς, γονείς και μαθητές: διαμοιρασμό αρχείων, διαμοιρασμό πληροφορίας που ενδιαφέρει εκπαιδευτικούς, πρόσβαση σε ραντεβού και γεγονότα, ενημέρωση πληροφοριακών συστημάτων διοίκησης. Η πρώτη ερευνητική φάση τελειώνει με τη μελέτη των θεωρητικών μοντέλων κινητοποίησης.

Στη δεύτερη φάση, πραγματοποιήθηκε έρευνα-πείραμα που αποτελεί τη δοκιμή των τεχνικών ενεργοποίησης των εκπαιδευτικών. Η συλλογή των δεδομένων έγινε με τη μέθοδο της μη δομημένης συνέντευξης όπου έγινε σύγκριση των ίδιων λειτουργιών όταν γίνονται με τον παραδοσιακό τρόπο και όταν γίνονται με μεθόδους κινητοποίησης. Οι λειτουργίες που εξετάζονται αφορούν στον χρόνο διαχείρισης των εξής δραστηριοτήτων: λήψη email, διαχωρισμός πληροφορίας σε φακέλους, ενημέρωση εφαρμογών, δημιουργία ραντεβού, ψηφοφορίας, συνεργατικού κειμένου, ενημέρωση εκπαιδευτικών για θέματα που τους αφορούν και διαμοιρασμό πληροφορίας για μάθημα.

Η ανάλυση των δεδομένων έγινε με διαγράμματα τα οποία απεικονίζουν τα αποτελέσματά της έρευνάς μας για το ποιες είναι οι ανάγκες εκείνες, βάσει του θεωρητικού μοντέλου της πυραμίδας των ανθρώπινων αναγκών του A.H. Maslow,

που επιλέγει να καλύψει ο διευθυντής του σχολείου, για τους εκπαιδευτικούς της Ψ κατηγορίας της θεωρίας του D. Mc Gregor, προκειμένου να τους παρακινήσει τους εκπαιδευτικούς.

**Λέξεις-κλειδιά:** Εκπαιδευτική διοίκηση, αποδοτική διοίκηση, συνεργατικά εργαλεία, Web 2.0, εργασιακή ικανοποίηση, παρακίνηση, θεωρίες παρακίνησης, διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού.

## **School Unit Administration with Cooperative Tools of Information and Communication Technology and Web 2.0**

### **Abstract**

The aim of this postgraduate thesis is to gather and utilize a set of online collaboration tools, which the Director of a school use in order to motivate school lecturers.

Two-stage research was carried out to achieve the purpose of this study. In the first phase, we investigate the tools that we could use to motivate teachers to enable the school manager to perform functions related to administration and collaboration and communication with teachers, parents and students: file sharing, sharing information teachers are interested, access to appointments and events, information management systems. The first research phase ends with the study of theoretical motivation models.

In the second phase, a research experiment was carried out, which is the test of the motivation techniques of the teachers. The data collection was done using the unstructured interview method where the same functions were compared when done in the traditional way and when they were done with mobilization methods. The functions discussed relate to the management of the following activities: receiving email, separating information in folders, updating applications, creating appointments, voting, collaborative text, informing teachers about issues related to them, and sharing information about a course.

The analysis of the data was done with diagrams illustrating the results of our research on what those needs are, based on the theoretical model of the pyramid of human needs of A.H. Maslow, chosen by the school principal, for teachers of D. Mc Gregor's theory class, to motivate teachers.

The research findings show that the tested functions were performed within much less time with the ISA, and this indicates the achievement of the aim of the current research study.

**Keywords:** Educational administration, efficient administration, school unit, cooperation tools, Web 2.0., work satisfaction, motivation, human resources management

## Εικόνες

<i>Εικόνα 1: Εργαλεία Web 2.0</i> .....	21
<i>Εικόνα 2: Συνεργατικά Εργαλεία</i> .....	26
<i>Εικόνα 3: Η πυραμίδα των αναγκών κατά Maslow</i> .....	31
<i>Εικόνα 4: Σχηματική απεικόνιση της Θεωρίας X και Ψ – Douglas Mc Gregor</i> .....	32
<i>Εικόνα 5: Google Calendar</i> .....	36
<i>Εικόνα 6: Gmail Ηλεκτρονικό Ταχυδρομείο</i> .....	37
<i>Εικόνα 7: Google Groups</i> .....	37
<i>Εικόνα 8: Google Drive</i> .....	38
<i>Εικόνα 9: Το εργαλείο Doodle</i> .....	39
<i>Εικόνα 10: Ομογενής ομάδα με κοινά χαρακτηριστικά, κατά σχολείο (n=9)</i> .....	44
<i>Εικόνα 11: Ομογενής ομάδα με κοινά χαρακτηριστικά οι εκπαιδευτικοί, συνολικά (n=9)</i> .....	44
<i>Εικόνα 12: Ανάγκες Ασφαλείας στην ομάδα (n=7)</i> .....	46
<i>Εικόνα 13: Ανάγκες Ασφαλείας (συνολικά n=14)</i> .....	46
<i>Εικόνα 14: Ανάγκες Συμμετοχής στην ομάδα (n=6)</i> .....	47
<i>Εικόνα 15: Ανάγκες Συμμετοχής (συνολικά n=14)</i> .....	47
<i>Εικόνα 16: Ανάγκες Αυτοπραγμάτωσης στην ομάδα (n=1)</i> .....	48
<i>Εικόνα 17: Ανάγκες Αυτοπραγμάτωσης (συνολικά n=14)</i> .....	48
<i>Εικόνα 18: Λόγοι Παρακίνησης (συνολικά n=14)</i> .....	49
<i>Εικόνα 19: Στο Σ/Δ υπάρχουν άτομα που αρέσκονται να καθοδηγούνται, κατά σχολείο (n=9)</i> .....	50
<i>Εικόνα 20: Οι εκπαιδευτικοί ενός σχολείου που καθοδηγούνται (συνολικά n=9)</i> .....	51
<i>Εικόνα 21: Εκπαιδευτικοί με τάσεις φυγής που επιδιώκουν να εργάζονται όσο το δυνατόν λιγότερο, κατά σχολείο (n=9)</i> .....	52
<i>Εικόνα 22: Εκπαιδευτικοί με τάσεις φυγής που επιδιώκουν να εργάζονται όσο το δυνατόν λιγότερο, (συνολικά n=9)</i> .....	52
<i>Εικόνα 23: Εκπαιδευτικοί που αποφεύγουν συστηματικά να αναλαμβάνουν ευθύνες, κατά σχολείο (n=9)</i> .....	53
<i>Εικόνα 24: Εκπαιδευτικοί που αποφεύγουν συστηματικά να αναλαμβάνουν ευθύνες, (συνολικά n=9)</i> .....	53
<i>Εικόνα 25: Εκπαιδευτικοί που βάζουν πάνω από όλα την ασφάλεια τους υπό την έννοια του προσωπικού βολέματος, κατά σχολείο (n=9)</i> .....	54
<i>Εικόνα 26: Εκπαιδευτικοί που βάζουν πάνω από όλα την ασφάλεια τους υπό την έννοια του προσωπικού βολέματος (συνολικά n=9)</i> .....	55
<i>Εικόνα 27: Εκπαιδευτικοί που υποκινούνται από το τρίπτυχο χρήμα – απειλή – τιμωρία, κατά σχολείο (n=9)</i> .....	55
<i>Εικόνα 28: Εκπαιδευτικοί που υποκινούνται από το τρίπτυχο χρήμα – απειλή – τιμωρία (συνολικά n=9)</i> .....	56
<i>Εικόνα 29: Εκπαιδευτικοί που οι προσωπικοί τους στόχοι ταυτίζονται ή τουλάχιστον προσεγγίζουν του στόχους του σχολείου, κατά σχολείο (n=9)</i> .....	57
<i>Εικόνα 30: Εκπαιδευτικοί που οι προσωπικοί τους στόχοι ταυτίζονται ή τουλάχιστον προσεγγίζουν του στόχους του σχολείου (συνολικά n=9)</i> .....	57
<i>Εικόνα 31: Εκπαιδευτικοί που συνειδητά επιλέγουν υπεύθυνα πόστα, κατά σχολείο (n=9)</i> .....	58

<i>Εικόνα 32: Εκπαιδευτικοί που συνειδητά επιλέγουν υπεύθυνα πόστα (συνολικά n=9)</i>	58
<i>Εικόνα 33: Εκπαιδευτικοί που ικανοποιούνται από την ηθική αμοιβή της ολοκλήρωσης ενός εγχειρήματος ή μίας εργασίας, κατά σχολείο (n=9)</i>	59
<i>Εικόνα 34: Εκπαιδευτικοί που ικανοποιούνται από την ηθική αμοιβή της ολοκλήρωσης ενός εγχειρήματος ή μίας εργασίας (συνολικά n=9)</i>	59
<i>Εικόνα 35: Η θεωρία του X και οι ανάγκες του Maslow στους εκπαιδευτικούς που καθοδηγούνται, στην ομάδα τους (n=16)</i>	62
<i>Εικόνα 36: Η θεωρία του Ψ και οι ανάγκες του Maslow στους εκπαιδευτικούς που οι προσωπικοί στόχοι τους, ταυτίζονται ή προσεγγίζουν τους στόχους του σχολείου, στην ομάδα τους (n=18)</i>	63
<i>Εικόνα 37: Η θεωρία του X &amp; Ψ και οι Ανάγκες του Maslow (συνολικά n=34)</i>	65
<i>Εικόνα 38: Ομογενής ομάδα με κοινά χαρακτηριστικά, κατά σχολείο (n=9)</i>	68
<i>Εικόνα 39: Ομογενής ομάδα με κοινά χαρακτηριστικά οι εκπαιδευτικοί, (συνολικά n=9)</i>	68
<i>Εικόνα 40: Λόγοι Παρακίνησης (συνολικά n=14)</i>	70
<i>Εικόνα 41: Στο Σ/Δ υπάρχουν άτομα που αρέσκονται να καθοδηγούνται, κατά σχολείο (n=9)</i>	72
<i>Εικόνα 42: Οι εκπαιδευτικοί ενός σχολείου που καθοδηγούνται (συνολικά n=9)</i>	72
<i>Εικόνα 43: Εκπαιδευτικοί που οι προσωπικοί τους στόχοι ταυτίζονται ή τουλάχιστον προσεγγίζουν του στόχους του σχολείου, κατά σχολείο (n=9)</i>	73
<i>Εικόνα 44: Εκπαιδευτικοί που οι προσωπικοί τους στόχοι ταυτίζονται ή τουλάχιστον προσεγγίζουν του στόχους του σχολείου (συνολικά n=9)</i>	74
<i>Εικόνα 45: Εκπαιδευτικοί που συνειδητά επιλέγουν υπεύθυνα πόστα, κατά σχολείο(n=9)</i>	75
<i>Εικόνα 46: Εκπαιδευτικοί που συνειδητά επιλέγουν υπεύθυνα πόστα (συνολικά n=9)</i>	75
<i>Εικόνα 47: Η θεωρία του X &amp; Ψ και οι Ανάγκες του Maslow (συνολικά n=34)</i>	77

## Πίνακες

<i>Πίνακας 1</i> : Ομογενής ομάδα με κοινά χαρακτηριστικά .....	43
<i>Πίνακας 2</i> : Τρεις Ανάγκες – Λόγοι Παρακίνησης .....	45
<i>Πίνακας 3</i> : Στο Σ/Δ πιστεύετε ότι υπάρχουν άτομα που αρέσκονται να καθοδηγούνται; (1 <sup>η</sup> ερώτηση – 2 <sup>ος</sup> άξονας) .....	50
<i>Πίνακας 4</i> : Υπάρχουν άτομα που έχουν τάσεις φυγής υπό την έννοια ότι επιδιώκουν να εργάζονται όσο το δυνατόν λιγότερο; (2 <sup>η</sup> ερώτηση – 2 <sup>ος</sup> άξονας).....	51
<i>Πίνακας 5</i> : Υπάρχουν άτομα που αποφεύγουν συστηματικά να αναλαμβάνουν ευθύνες; (3 <sup>η</sup> ερώτηση – 2 <sup>ος</sup> άξονας).....	53
<i>Πίνακας 6</i> : Υπάρχουν άτομα που βάζουν πάνω από όλα την ασφάλεια τους υπό την έννοια του προσωπικού βολέματος; (4 <sup>η</sup> ερώτηση – 2 <sup>ος</sup> άξονας) .....	54
<i>Πίνακας 7</i> : Υπάρχουν άτομα που υποκινούνται από το τρίπτυχο χρήμα – απειλή – τιμωρία; (5 <sup>η</sup> ερώτηση – 2 <sup>ος</sup> άξονας).....	55
<i>Πίνακας 8</i> : Υπάρχουν άτομα που οι προσωπικοί τους στόχοι ταυτίζονται ή τουλάχιστον προσεγγίζουν του στόχους του σχολείου ως οργανική μονάδα; .....	56
<i>Πίνακας 9</i> : Υπάρχουν άτομα που συνειδητά επιλέγουν υπεύθυνα πόστα; .....	57
<i>Πίνακας 10</i> : Υπάρχουν άτομα που ικανοποιούνται από την ηθική αμοιβή της ολοκλήρωσης ενός εγχειρήματος ή μίας εργασίας; (3 <sup>η</sup> ερώτηση – 3 <sup>ος</sup> άξονας).....	58
<i>Πίνακας 11</i> : Τα άτομα που αρέσκονται να καθοδηγούνται, που επιδιώκουν να εργάζονται όσο το δυνατόν λιγότερο, που αποφεύγουν συστηματικά να αναλαμβάνουν ευθύνες, που βάζουν πάνω από όλα την ασφάλεια τους υπό την έννοια του προσωπικού βολέματος, που υποκινούνται από το τρίπτυχο χρήμα – απειλή – τιμωρία, θα πρέπει να έχουν διαφορετικό τρόπο παρακίνησης από τα άτομα που οι προσωπικοί τους στόχοι ταυτίζονται ή τουλάχιστον προσεγγίζουν του στόχους του σχολείου ως οργανική μονάδα, που συνειδητά επιλέγουν υπεύθυνα πόστα, που ικανοποιούνται από την ηθική αμοιβή τους ολοκλήρωσης τους εγχειρήματος ή τους εργασίας; (1 <sup>η</sup> Ερώτηση Διασταύρωσης – 4 <sup>ος</sup> άξονας) .....	60
<i>Πίνακας 12</i> : Η θεωρία του X και οι ανάγκες του Maslow στους εκπαιδευτικούς που καθοδηγούνται, στην ομάδα τους .....	61
<i>Πίνακας 13</i> : Η θεωρία του Ψ και οι ανάγκες του Maslow στους εκπαιδευτικούς που οι προσωπικοί στόχοι τους, ταυτίζονται ή προσεγγίζουν τους στόχους του σχολείου, στην ομάδα τους .....	63
<i>Πίνακας 14</i> : Η θεωρία του X & Ψ και οι Ανάγκες του Maslow (συνολικά).....	64
<i>Πίνακας 15</i> : Ομογενής ομάδα με κοινά χαρακτηριστικά .....	67
<i>Πίνακας 16</i> : Τρεις Ανάγκες – Λόγοι Παρακίνησης (2 <sup>η</sup> ερώτηση – 1 <sup>ος</sup> & 5 <sup>ος</sup> άξονας) .....	69
<i>Πίνακας 17</i> : Στο Σ/Δ πιστεύετε ότι υπάρχουν άτομα που αρέσκονται να καθοδηγούνται; (1 <sup>η</sup> ερώτηση – 2 <sup>ος</sup> άξονας) .....	71
<i>Πίνακας 18</i> : Υπάρχουν άτομα που οι προσωπικοί τους στόχοι ταυτίζονται ή τουλάχιστον προσεγγίζουν του στόχους του σχολείου ως οργανική μονάδα; .....	73
<i>Πίνακας 19</i> : Υπάρχουν άτομα που συνειδητά επιλέγουν υπεύθυνα πόστα; .....	74
<i>Πίνακας 20</i> : Η θεωρία του X & Ψ και οι Ανάγκες του Maslow (συνολικά) - 4 <sup>ος</sup> άξονας .....	76





# Περιεχόμενα

<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1.....</b>	<b>19</b>
1.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	19
1.2 ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΕΣ WEB 2.0.....	20
1.3 Η ΕΝΝΟΙΑ ΚΑΙ Η ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΤΗΣ ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΟ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗ.....	21
1.4 ΣΥΝΕΡΓΑΤΙΚΑ ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΚΑΙ Η ΣΧΕΣΗ ΤΟΥΣ ΜΕ ΤΗΝ ΠΑΡΑΚΙΝΗΣΗ.....	25
1.5 ΣΥΝΕΡΓΑΤΙΚΑ ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΣΤΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ.....	28
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2.....</b>	<b>29</b>
2.1 ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	29
2.2 ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	33
2.3 ΤΑ ΣΥΝΕΡΓΑΤΙΚΑ ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΠΟΥ ΘΑ ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΗΘΟΥΝ.....	35
2.3.1 ΕΡΓΑΛΕΙΑ GOOGLE.....	35
2.3.2 ΗΜΕΡΟΛΟΓΙΟ (CALENDAR).....	35
2.3.3 GMAIL.....	36
2.3.4 GOOGLE GROUPS.....	37
2.3.5 GOOGLE DRIVE.....	38
2.4 ΕΡΓΑΛΕΙΑ DOODLE.....	39
2.5 ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ.....	40
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3.....</b>	<b>41</b>
3.1 ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΠΕΙΡΑΜΑΤΟΣ.....	41
3.2 ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ.....	42
3.3 ΑΠΑΝΤΗΣΕΙΣ ΠΟΥ ΠΗΡΑΜΕ.....	43
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4.....</b>	<b>67</b>
4.1 ΑΝΑΛΥΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΠΕΙΡΑΜΑΤΟΣ.....	67
4.2 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ.....	78
4.3 ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	80
<b>ΑΝΑΦΟΡΕΣ.....</b>	<b>81</b>

