



**ЮГОЗАПАДЕН УНИВЕРСИТЕТ
„НЕОФИТ РИЛСКИ” – гр. Благоевград
Философски факултет
Катедра „Психология“**

Евангелия Петрос Ниару

**„УДОВЛЕТВОРЕНОСТ ОТ РАБОТАТА,
САМОУВАЖЕНИЕ И КОПИНГ-СТРАТЕГИИ ПРИ
УЧИТЕЛИ ОТ ДЕТСКИ ГРАДИНИ“**

За присъждане на образователна и научна степен “доктор”
Област на висше образование: 3. Социални, стопански и
правни науки, Професионално направление: 3.2 Психология,
Направление: „Педагогическа и възрастова психология“

Научен ръководител: доц. д-р Русанка П. Манчева

Благоевград, 2023 г.

Дисертационният труд е обсъден и предложен за защита на заседание на катедра „Психология” към Философския факултет на Югозападния университет „Неофит Рилски” – Благоевград на 25. 10. 2023 г.

В съдържанието си дисертационният труд включва увод, четири глави, заключения, приноси и приложения. Текстът е в обем от 187 страници, който включва 21 фигури 29 таблици. Цитираната литература обхваща 110 заглавия на гръцки и английски език.

Защитата на дисертационния труд ще се проведе на 14.11.2023 г. от 12.00 ч. в зала 1210 А, Първи корпус на ЮЗУ „Неофит Рилски” - Благоевград, пред научно жури.

Материалите по защитата са на разположение в канцеларията на катедра „Психология” на трети етаж, първи корпус на Югозападен университет „Неофит Рилски” – Благоевград.

Увод

Социално-икономическото развитие на една страна е свързано с образованието, което предоставя. Връзката е двупосочна, тъй като гражданите с високо образование са потенциалът за развитие и прогрес на обществото, което от своя страна води до подобряване на социално-икономическия статус, а чрез него и до подобряване на предоставяното образование. Ядрото на обучението в детската градина е учителят. Тази негова фундаментална роля определя интереса и изобилието от изследвания, подчертаващи онези елементи, които водят до формирането на предучилищни учители с висока ефективност.

Голяма част от изследванията са фокусирани върху концепциите за емоционалното и професионално изтощение и удовлетворение, като и двете са свързани както с личното психическо и физическо здраве на учителя в детската градина, така и с неговото въздействие върху образователния процес и взаимоотношенията му с децата и резултатите от обучението им. Независимо от това дали професионалното изтощение следва или съпътства професионалното удовлетворение или обратното, повечето изследователи са съгласни, че причините за двата конструкта са многоизмерни и включват индивидуални фактори и такива от околната среда и взаимодействието между тях. Този възглед е от съществено значение по отношение на мерките за профилактика, предприети за намаляване на изтощението и увеличаване на удовлетвореността от работата. Освен това, тъй като учителят живее и работи в условия със социален и икономически контекст, много изследователи предполагат, че икономическите теории трябва да се разглеждат, или комбинират, с изучаването на психологическите такива. Например, удовлетворението от работата може да се разглежда като отношение към работата, което се влияе от

икономическите условия и отношение към живота като цяло, тъй като финансовата криза засяга отношението на хората към живота и работата (Markovits, Boer & van Dick, 2013).

Според проведено общоевропейско проучване, нивата на „щастие“ на учителите в предучилищна възраст са спаднали с 28% по време на икономическата криза в началото на века (Bell & Blanchflower, 2011). В проучване на извадка от работници в частния сектор, удовлетвореността от работата, като цяло и в частност заплатите и сигурността, са статистически значително по-ниски през 2004-2007 г. (преди кризата), отколкото през 2011-2012 г. (по време на икономическата криза) (Markovits et al., 2013). Настоящото изследване има за цел да помогне за установяване на връзката между нивата на професионално изтощение и удовлетворение от работата на учителите в предучилищна възраст след периода на икономическа криза. В смисъла на фактори от околната среда, в това изследване, са включени характеристиките на работата на училищно ниво и образователната политика, които са определени с решение на Министерството на образованието на Република Гърция.

Значителен брой проучвания са провеждани относно професионалното изтощение на гръцките предучилищни учители, които показват по-ниски нива на умора в сравнение с учителите от други страни (Kantas, 1996, Avedisian - Pagouropoulou, Koumbias, & Giavrimis, 2002). В последващи години резултатите показват обратна тенденция - към увеличение (Kamtsios, Lolis, 2016). Липсват обаче проучвания за професионалното удовлетворение на предучилищните учители, с изключение на изследване на трима автори: N.Tsigilis, E.Zachopoulou, V.Grammatikopoulos (2006).

Съответно съществуват значителен брой проучвания за професионалното удовлетворение на учителите в гръцкото и международното пространство, като се признава значението му за представянето им чрез качеството на произведения от тях образователен ефект. В тази категория изследвания, обаче, отсъстват такива, които са свързани със

сравнения в областта на предучилищните учители, с изключение на изследванията на Tarasiadou (2008) и Taralaikou (2015).

Настоящото дисертационно проучване има за цел да изследва отношението към условията на труд на учителите, работещи с деца в предучилищна възраст, и как то допринася за появата на професионално емоционално изтощение и в крайна сметка и до оценката за професионално удовлетворение или неудовлетворение. Резултатите показват известна степен на професионална умора, главно по отношение на емоционалното изтощение, но не се идентифицират деперсонализация и намалени постижения, което потвърждава резултати от други проучвания, които демонстрират значителни нива на професионална удовлетвореност при учителите в предучилищна възраст.

Целите на тази дисертация са обобщени по-долу. Основната и цел е да апробира въпросник за характеристиките на работата, адаптиран към образователната реалност. С други думи, създаването на инструмент, с който предучилищните учители да изразяват мнение си за проблеми в работата си както общи за образованието, така и специални за предучилищната образователна система. По този начин въпросникът може да се използва самостоятелно за улавяне мащаба на различни проблеми, както и в комбинация с измерването на други научни концепти като емоционално изтощение или удовлетворение от работата. Така улавянето на проблемните зони би могло да стане подходящ модел за доказване необходимостта от интервенция, имаща за цел да намали проблема и негативните последици от него.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧНА ЧАСТ

Работата и условията в които тя се извършва, несъмнено играят съществена роля в живота на хората. Отнема много

време личностният контекст да я определи като привлекателна и допринасяща удовлетвореност на служителите. Всеки работещ разбира, че неговите оценки и преживявания влияят върху производителността, качеството на предоставяните услуги и в крайна сметка до качеството на живот на хората (Baron, 1986).

Професионалното изтощение на хората, които предоставят услуги в среда с жизненоважен хуманен и социален елемент, е било и продължава да бъде обект на множество изследвания. Чувството на изтощение, което тези хора могат да изпитат, е съществен фактор за тяхното благосъстояние и качество на предлаганите услуги. В този смисъл професионалното изтощение на учителите в предучилищна възраст е изследвано многократно и многоаспектно, давайки резултати, които показват, че те са изтощени и това негативно се отразява на техните постижения.

Факторът стрес, в резултат на околната среда и условията на труд във времето, когато е пълно със социални и икономически промени, но също така и с постоянни промени в образователната система не може да бъде пренебрегнат и да не се изследва като свързан с личността на учителя в детската градина.

Професионалното удовлетворение на учителите, като психичен феномен в предучилищна възраст, също е обект на задълбочени изследвания в Гърция и другите страни, тъй като е свързано с тяхната продуктивност и ефективност. То и връзката му с условията на труд пряко повлияват качеството на образователна работа на учителите. В същото време това засяга тяхното социално благополучие и благосъстоянието на тяхната среда (Dimitropoulos, 1998). За целта най-често се изследва институционалната рамка и социално-професионалният профил на предучилищните учители. Причината за избора на тази тема е фактът, че въпреки че са проведени множество проучвания за професионалното прегаряне и професионалното удовлетворение на учителите, няма проучвания, свързани

конкретно с професионалната група учители в предучилищна възраст, тъй като техните условия на труд са различни от тези на други групи учители. Освен това детската градина е първата образователна степен, в която се приемат ученици, което я прави особено важна за напредъка им в дългия академичен живот впоследствие.

В първата част на дисертационната работа са представени теоретичните основи и научни разбирания, свързани с предучилищното образование. Следва теоретичен преглед на идеите на различни автори за професионалното изтощение и професионалното удовлетворение, като конструкти, отнасящи се до предучилищните учители в международното и гръцкото пространство.

Втората част представя изследователския дизайн и методологичния подход на проведеното психологично изследване, включващо целта, целите и хипотезите на изследването, както и извадката, участвала в реализирането му. Следва обширно описание на използваните изследователски инструменти и изследователския процес. Накрая са представени получените резултати с тяхната статистическа значимост и ограниченията на изследването, заключението и някои предложения, насочени към педагогическата практика.

1.1. Феноменът на предучилищното образование

Предметът на предучилищното възпитание е свързан с хармоничното физическо и психическо развитие на детето, формирането на неговия характер, поведение и личност. В същото време детето се насочва към плавна интеграция в обществото като цяло. За постигане на пълното развитие на детето - което е и целта на учебната програма на детската градина - учителят не се ограничава само до него, за постигане на правилно образование и учене, а се разпростира върху целия диапазон от неговия живот, тъй като „процесът на образование и развитие зависи и от по-широката среда (родители, предучилищен учител)“ (Kitsaras , 1991,16).

Определенията за предучилищното обучение са различни. Въпреки това в предмета му се включват понятия като:

- Образование, което означава влияние на социокултурната среда, особено на възпитателя и другите възрастни.

- Учене, което се отнася до знанията и уменията, които ще се предоставят на обучаващия.

- Образование, което включва формирането, придобиването и следователно означава резултат от педагогическия процес.

- Обучението като процес, чрез който се предават знания.

- Образование, което се отнася до организирания процес на възпитание и обучение, определен от държавата и на чиито цели служи.

- Образование, което понякога означава образование, а понякога се използва като синоним на обучение.

- Педагогика, която посочва работата на възпитателя (детете) и се занимава с целта и принципите, методите за възпитание на детето (Kitsaras , 1965).

1.2. Предучилищното образование в Гърция - историческа ретроспекция

Предучилищното образование се отнася за възрастта от 0 до 6 години. Възрастта от 0 до 4 години се покрива от детските градини, които предоставят услуги, свързани с грижи за детето. В същото време в гръцката действителност програмата, която се прилага, не развива никаква образователна философия и се ограничава до грижите за децата. По този начин детските градини са само основните доставчици на предучилищно образование, където има обучение с програми, актуализирани и хармонизирани със съвременните изисквания (Николаидис, 2017 източник на DIANOESIS).

Институцията за предучилищно образование и възпитание се присъединява към гръцката образователна система през 1929 г. като част от общото образование, улеснявайки прехода на бебето от семейната среда към училище (Bakas, 2014). Предложението за създаването му, първоначално е направено от министър И. Циримокос през 1913 г., въпреки че не е прието,

защото засяга областите, които току-що са били освободени след Балканските войни (1912 -13) и има за цел при 4-годишните ученици, да се укрепи гръцкия език (Economides, 1999, Purgiotakis , Economides, 2010).

В продължение на доста години, едва през 1976 г., член 30 N309, от Закона за образованието на Република Гърция постановява, че „посещението в детски градини може да стане задължително“ в райони, определени с президентски укази след съответните решения на компетентните министри. Kitsaras (2001) тълкува глагола "може" в контекста на предоставянето на възможност на родителите да изпратят децата си на детска градина, ако желаят.

Със Закон №1566, член 3, ал. 4 посещаемостта в детските градини става задължителна постепенно и по райони. Рамката за критично изследване без конкретен план и график за неговото изпълнение остава неясна. В същото време съответната разпоредба включва съвместното решение на Министерството на образованието и Министерството на здравеопазването, социалните грижи и социалното осигуряване относно определянето на областите, които ще бъдат задължени да изпълнят закона (Economides, 1999 както по-горе). За да се избегне надзираването в детските градини с решение № 2525 /1997 министерски съвет постановява функционирането на целодневна детска градина за задоволяване както на педагогическите, така и на социалните потребности на детето.

Федерацията на предучилищните учители (DOE) непрекъснато настоява за прилагане на двугодишно предучилищно образование. До 2004 г. това е валидно, докато през 2006 г. със Закон № 3518, чл.73, ал. 1 се постановява критичното ниво на обучение от една година от 5-годишна възраст. Същевременно се дава възможност детските градини да са със статут на детски заведения, в които обучението се осъществява от предучилищни учители. Министерството премахна съответните ограничения, докато критиките от

страна на МОК се отнасят до това, че се предоставя законно на частни организации част от държавното образование. Всичко е направено поради липса на места в държавните детски градини, а родителите записват децата в частни такива, за да получат ученическо свидетелство, необходимо за записване в училище (Doliopoulou , 2008).

През 2017 г. с Наредба №4521, чл.6 ал. 4а се установява задължително двугодишно предучилищно образование за деца, които навършват четири години до 31 декември 2018 г. Съответният закон е приет след солидни реакции от страна на KEDE (Съюз на общините) и Асоциацията на медицинските сестри, на които KEDE се стреми да възложи на местните власти изпълнителни и управленски отговорности по въпросите на образованието (Mavrogiorgos , 1992, Athanassoula-Perra,1999)

1.3 Социален статус на предучилищните учители

Допреди няколко десетилетия учителската професия в Гърция се определя като силно деградирала. Избират я предимно деца от семейства с ниски доходи и селски семейства, защото им осигурява постоянна работа и доход (Dimitropoulos, 1998). Това се отнася и за учителите в предучилищна възраст. Освен това до 1984 г., разликите в заплащането са по пол. Заплатите на жените, макар и ниски, се различават от тези на мъжете. Разликата в заплащането е свързана с продължителността на тяхното обучение, което се отразява на оценката на тяхната ефективност (Vetsas , 2008).

Социалният статус и престижът на началните и предучилищни учители, както показват различни изследвания, са ниски. Ниски са и оценките на предучилищните учители за значимостта на професията им. Те смятат, че кариерата им е с нисък социален статус в сравнение с всички социални места (Thanos, 2012).

Социалният статус на учителите в предучилищна възраст се променя едва с „максимизирането“ на тяхното обучение, когато от две години обучението се променя на четири години,

повишавайки нивото им на професионализъм. Според Kitsaras (1991) това води до повишаване на техния социален статус, който обаче зависи и от качеството на училищното и професионалното образование, следдипломното образование и продължаващото образование и обучение.

Условията на труд значително определят качеството на предоставяната работа, влияят върху появата или не на професионалното изтощение и в този смъл допринасят за удовлетворението или неудовлетворението в педагога професионалист. По-широката социална среда стимулира условията на работа, подпомагайки способността на учителя в детската градина да изпълнява работата си ефективно (Matsagouras, 2006).

Професията на предучилищния учител предполага любов към детето, търпение, спокойствие и способност за предаване на знания чрез игра. Способността да се създаде приятен климат на сигурност и приемане на всяко дете предполага личностна отговорност и професионално отношение, което се усвоява чрез непрекъснат процес на обучение.

1.3.1 Работната среда и условията на труд на предучилищните учители

ЮНЕСКО (2007) заявява, че персоналът е един от съществените фактори за качеството на работата, предоставяна в предучилищната възраст. Подходящото обучение и подкрепа с подходящите условия на труд стимулират персонала към обучение и усъвършенстване. Работната среда пряко влияе на качеството на работа, производителността и удовлетворението от работата на служителите, докато условията на труд са пряко свързани с благосъстоянието на хората.

Условията на труд като цяло се отнасят до показатели, свързани с работното време/графика, баланса между работа и социален живот, организация на труда, условия на труд – взаимоотношения на сътрудничество, квалификации и образование, физическа и психологическа среда/опасности при работа, условия на труд, темпове на работа и интензивност.

Работното място – инфраструктура/оборудване – оказва значително влияние върху резултатите от труда. Според изследвания, проведени в детски градини в Гърция, качеството на местата за настаняване в детските градини е относително ниско (Koulaidis, 2006, Taralaïkou 2014). Държавните детски градини често се помещават в магазини под наем без двор и често са неподходящи по предназначение. Понякога отсъстват спомагателни помещения основно за изпълнение на целодневната програма, като същевременно се наблюдава и явлението „съвместно настаняване“ на детски градини в рамките на основните училища с всички произтичащи от това проблеми. Все пак трябва да се отбележи, че от 2006 г. с институционализирането на задължителното обучение в детската градина и съчетаването с усвояването на средствата от НСРР са създадени значителен брой детски градини – 392 на брой в периода 2006 – 2010 г. Тази тенденция не се запазва.

В типичната работна среда предучилищните възпитатели култивират подходящ климат за междуличностни отношения, развивайки високо ниво на социално взаимодействие. Голяма част от работата им включва взаимодействие с родители и ученици. Те често се сблъскват с противоречиви обстоятелства, било между деца или родители или между деца и деца. Освен това те отговарят за хигиената и безопасността на децата.

1.4 Професионални характеристики в работата на детския учител в Гърция

Образованието в Гърция се счита за обществено благо и като такова се предоставя безплатно от институции, контролирани от държавата. Съгласно Конституцията на Гърция (чл. 16, ал. 2) „Образованието е основна мисия на държавата и има за цел моралното, духовното, професионалното и физическото възпитание на гърците, развитието на националното и религиозното съзнание и тяхното формиране в свободни и отговорни граждани“. Обучението на всяка степен има за цел да „развие умствената и психосоматична сила на учениците, така че, независимо от пола и произхода, те да имат

възможност да се развиват като пълноценни личности и да живеят творчески“, като учителят в детската градина е ключов фактор за постигане на по-горе цели (Закон №1566/1985).

Гръцката образователна система е и единствената система в еврозоната, в която отсъства оценката както на училищното звено, така и на учителя в детската градина. Отказът от каквато и да е форма на оценка може да се обясни с общата липса на доверие в съответните правителства, в резултат на държавните отношения на клиента със служителите, което създава несигурност по отношение на начина и използването на резултатите от нея (OECD, 2018). Това затруднява оценката на ефективността на системата, за да се открийт проблемите и да се подобрят.

Реалността, разбира се, може да бъде източник на удовлетворение или неудовлетворение за учителя, оформяйки отношението и чувствата му към работата. От една страна фактори като ниски заплати, несигурност в работата, ограничена автономия в преподаването, поради силно централизираната образователна система, са фактори за лично недоволство. От друга страна, няколкото часа работа и липсата на оценка на съдържанието могат да бъдат оценени като благоприятни, защото във времена на икономическа несигурност ниските финансови доходи се позитивират с наличието на постоянна работа.

В контекста на изследването на професионалното удовлетворение, факторите, които допринасят за него, се дефинират като „източници на удовлетворение“.

Перифразирайки термина „източници на удовлетворение“, той може да се възприеме като „възможни източници на проблеми“, включвайки всички онези характеристики на предучилищната среда и групата на децата, които могат да известна степен да „пречат“ на учителя в детската градина. Това включва набор от емоции и нагласи и се причинява от неприятни или негативни стимули като напрежение, безпокойство, рутина (Papastylianou, Polychronopoulos, 2007),

водещи до прояви на стрес и професионално изтощение, тълкуване и подобряване на изтощението (Maslach, Leiter, 1999). Това възпрепятства работата на учителя в детската градина.

На базата на теоретичния анализ могат да се идентифицират следните проблеми:

- а) личностни характеристики, които влияят върху професионалната удовлетвореност на учителя в детската градина
- б) социални фактори, които причиняват стрес на учителите в предучилищна възраст
- в) професионални фактори, които причиняват изтощение на учителите в предучилищна възраст, на основата на типа работа
- г) динамика на работната (училищна) среда
- д) показатели за оценка на професионалната ефективност
- е) образователни политики

1. 5 Синдром на "професионалното изтощение" (синдром на прегаряне)

1. 5.1 Обхват на "синдрома на прегаряне"

Като цяло икономическите и социални промени създават и психологически натиск върху всеки човек. Какви обаче са тези социални, икономически или културни условия, които водят към професионалното изтощение, неговото съществуване, разпространение и изучаване като феномен? В допълнение, как тази промяна засяга както изследването на професионалното изтощение, така и нивата на явлението в общото население? В Съединените американски щати, белязани от бързия преход от индустриално общество към икономика на услугите, поради насищането с продукти, развитието на информационните технологии и урбанизацията (Gray, Vander, 2012) се засилва професионалната активност на хората. В средата на 70-те години Фройденбергер и Маслах първи разглеждат професионалното прегаряне като характеристика на работниците в сектора на услугите, особено в здравеопазването, и го изследват. В този контекст те откриват

три основните фактора, които водят служителите на услуги до изтощение (Schaufeli, 2009 , Niaro u & Николова, 2022).

Първоначално разочарован идеализъм. Работниците, които са избрали да работят за хуманитарна дейност в други развиващи се сектори на икономиката по това време, когато са видели, че не могат да постигнат целите си, въпреки всичките си усилия или след допълнителни усилия, са били доведени до изтощение.

Второ, нарастването на бюрокрацията и професионализма в операциите, които се смятат за функция, водят до загуба на чувство за общност и идентифициране с принципите в по-строга и безлична среда, оставяйки място за изтощение.

Трето, краят на властта и намаляването на престижа в традиционните професии като учител в детска градина или полиция водят работниците, в тези области до изтощение, тъй като усилията им не са възнаградени или признати. Допълнителни фактори, последвали фалита на традиционните структури, като индивидуализъм, преминаването от общ интерес към по-личен живот и по-лична ценностна система и началото на нарцистична ера, в която човекът избягва емоционалните връзки и отговорности, търси незабавно удовлетворение, но без задоволяване на нуждите си, се създава безпокойство, непропорционални очаквания и се култивира почвата за професионално прегаряне (Las, Kastoriadis, 2009; Schaufeli, Leiter & Maslach, 2009; Lasch, 1979).

В допълнение, повече хора започват да работят в услугите, като по този начин се разширява кръгът от хора, изложени на различни професионални заболявания. Въпреки че първоначално причините за професионалното изтощение се търсят в напразния идеализъм (или поне началото на неговото изследване), това донякъде се променя в съвременното общество. Днес светът вече е изложен на пазара на труда и неговите правила не синхронизират с идеалистичните заблуди. Двете основни причини, които днес се свързват с

професионалното изтощение са: липса на ресурси при нарастващи изисквания в работата и конфликт на ценности (Schaufeli et al., 2009). Първият отразява съвременния икономически модел, при който, за да се реализира печалба, служителите трябва да работят повече без увеличение на доходите и достатъчно време за почивка. Вторият се отнася до наличието на конфликт на ценности между личните ценности на служителя и тези на работодателя или конфликт между ценностите, които работодателят теоретично защитава и тези, които наистина следва. В допълнение, професионалното изтощение може да е резултат и от нарастващата конкуренция в работната среда или желанието за повече финансови печалби (Kaschka, Korczak & Broich, 2011).

Всичко по-горе описва възможните причини за разпространението на професионалното изтощение от социална и икономическа гледна точка. От тази гледна точка, допълнително важно заключение идва от наблюдението на географското разпространение на професионалното изтощение и неговото изследване (Schaufeli et al., 2009).

Професионалното изтощение варира географски както по отношение на нивата, така и по отношение на времето, когато е започнало да се изучава. Освен в САЩ, интересът към него се развива в Обединеното кралство, Холандия и Белгия, Германия, скандинавските страни и Израел, а след това в Източна Европа, Близкия изток, Латинска Америка, Австралия, Нова Зеландия и по-късно Китай и Индия. Така че изучаването му е успоредно на икономическото развитие на страните. В допълнение, изследвания в страните в Северна Европа показват по-високи нива на емоционално изтощение, отколкото европейските страни на юг като Турция или Израел (Platsidou & Daniilidou, 2006).

1.5.2 Определения за професионално изтощение

Както бе споменато по-горе, Freudenberg (1974) е този, който пръв въвежда термина „професионално изтощение“ в психологията. Той описва професионалното изтощение като

„състояние на изтощение поради екстремни (прекомерни) изисквания към енергия, сила и ресурси“ (Freudenberger, 1974). Работниците съобщават за физически и психологически симптоми, включително изтощение, главоболие и стомашно-чревни разстройства, безсъние, затруднено дишане, тревожност, гняв, цинизъм и депресия (Heinemann & Heinemann, 2017). Като възможна причина за развитието на изтощението Фройденбергер посочва както индивидуални, така и професионални фактори (напр. изтощителни часове) и разглежда прегарянето като нещо, което се случва в хуманитарната служба (в здравеопазването, социалната работа, образованието), тъй като там се изисква интензивно емоционално участие и лична мотивация, а условията на труд обикновено са възискателни и доходите са ниски.

Развитието на професионалното изтощение включва 12 етапа: (Freudenberger & North, 1985, Syrgani, 2016, Nuallaong, 2013). Първият етап се отнася до концепцията за идеализма и необходимостта да се докаже на другите собствената стойност (компулсивна нужда да се рекламира). Така те работят по-усилено, за да го постигнат (етап 2), пренебрегвайки личните си нужди (етап 3). Това предизвиква смущение в ежедневието на човека, като едновременно с това се появяват първите физически симптоми на стрес (стадий 4).

След всичко това индивидът предефинира своите ценности, за да могат да отговарят на новата реалност (етап 5), като същевременно отказва да признае проблемите, които възникват (етап 6). След това човек се оттегля (етап 7), като се изолира и ограничава до работното място. В следващия етап (8-ми) се демонстрират промени в поведението, губи се първоначалната динамика и човек става безличен по отношение на хората, с които общува, но и по отношение на себе си (етап 9). Това създава вътрешна празнота (етап 10), често придружена от злоупотреба със стимулиращи вещества и алкохол и евентуално води до депресия (етап 11). Последният 12-ти етап, който следва депресията, вече е свързан с професионално

изтощение и води до пълен психически и физически колапс. Така, според модела на Фройденбергер, професионалното изтощение следва пътя на неуспеха за поддържане на първоначалната идеалистична представа за себе си.

Според Maslach синдромът на професионалното изтощение се състои от три измерения:

а) емоционално изтощение, характеризиращо се с умствена умора и липса на енергия за инвестиране в работата,

б) деперсонализация, изразяваща се в отстраняването на служителя от клиента и създаването на официални отношения с него

в) липса на лични постижения, което се отнася до намаленото желание и търсено чувство на удовлетворение на служителя от работата му и тенденцията, която има .

1. 5 . 3 Характеристики на професионалното изтощение при предучилищните учители

Професионалното изтощение на учителите в детските градини е понятие с много различни нюанси. То включва стрес, липса на удовлетворение от работата, деперсонализация, ниско професионално участие и дори желание за напускане на професията. В по-неблагоприятни случаи може да доведе до емоционално изтощение и депресия. Предучилищните учители с професионални проблеми, които не могат да се справят ефективно, изпитват приоритетно стрес. Слабостта е резултат от продължителното чувство на стрес и е отрицателна емоция (Maslach, 1993).

Въпреки това, не всички предучилищни учители изпитват безпокойство и изтощение. И така, кой е изправен пред това? Автори като Diekstra, De Heus и Schaufele (1999, по Vandenberghe & Huberman, 1999: 155), на въпроса дали учителите в предучилищна възраст страдат повече от изтощение в сравнение с други професии, получават силно утвърдителен отговор. Няколко проучвания доказват, че изтощението е по-важен проблем за учителската професия, отколкото в други професии с подобни дори академични и

лични изисквания (Kyriakou, 1987; Vandenberghe & Huberman, 1999).

В казус от Woods (1995), който изследва рязкото нарастване на исканията за пенсиониране на учителите в детските градини (след въвеждането на Закона за преразглеждане на образованието в училищата в Уелс по здравословни причини) разкрива, че предучилищните учители изпитват безпокойство поради повишените изисквания и тяхното засилване в работата. На противоположно мнение е Исус (1995, по Lens & Jesus, 1999) който установява, че предучилищните учители, които са избрали своята професия и са били обучени за нея, са по-мотивирани в работата си и по-устойчиви на синдрома на изтощение.

Други изследвания показват, че по-младите учители, работещи с деца в предучилищна възраст обикновено изпитват по-малко стрес и по-голямо удовлетворение от по-възрастните учители. Освен това Lens & Jesus (1999) установяват, че по-младите и по-неопитни учители в държавните детски градини поемат и управляват по-трудни групи, докато в частните детски градини по-младите служители получават подкрепа от по-възрастните. В допълнение, тяхното изследване установява, че жените учители в предучилищна възраст изпитват по-малко стрес от своите колеги мъже, които обаче се радват на по-голямо удовлетворение от работата.

Често срещан източник на стрес при учителите в предучилищна възраст са промените в образователните системи. Особено в Гърция "реформите" са нещо повече от смяна на правителства, тъй като всяка смяна на министър обикновено предполага реформа. Предучилищните учители, свикнали с работата си по учебна програма, много бързо се приспособяват към частични промени, но се напрягат, когато са призовани да я заменят. Това причинява чувство на неудовлетвореност и често чувство на изоставеност, липса на „нужния ентузиазъм“ за подкрепа на новата програма.

1.5.4 Изследвания на "синдрома на прегаряне" при учители в детски градини

Hughes (2001) заявява, че професионалното изтощение може да се характеризира като вид защита на индивида, проявяваща се с апатия, арогантност и емоционално дистанциране. Той посочва, че предучилищните учители, които страдат от професионално изтощение, влияят негативно на себе си и на своите ученици, както и на образователната система.

Предучилищните учители, като социално-човешка професия, привличат интереса на изследователите и относно това дали страдат от професионално изтощение и в каква степен. Причините за него са изследвани от гледна точка на индивидуалните им характеристики (демографски фактори, личност) и трудовите им характеристики. По отношение на демографските характеристики са разгледани фактори като възраст, пол, семейно положение и професионален опит в преподаването. Резултатите от изследванията са разнопосочни. Проучванията в Гърция показват ниски до умерени нива на прегаряне на учителите в детските градини в сравнение с други страни. Твърди се, че предучилищните учители в средното образование са по-изтощени в сравнение с колегите си в началното училище (Kamtsios & Lolis, 2016). По-специално:

Kantas (1996) е един от първите изследователи, които изследват синдрома на професионално изтощение в различни професионални групи, включително учители в начално и средно училище в предучилищна възраст. Той заявява, че основните източници на стрес на работата на предучилищните учители са натоварването, липсата на държавна подкрепа и ръководители, организационната и административна структура на гръцкото училище, академичното ниво на учениците, ниските заплати, липсата на уважение от учениците, липсата на обучение и липсата на оценка за работата на предучилищните учители. Kantas & Vasilaki (1997) в международно сравнително проучване установяват, че гръцките предучилищни учители са по-малко емоционално изтощени по отношение на скалите за

деперсонализация, отколкото техните колеги в чужбина. Помладите учители в предучилищна възраст изпитват по-голямо емоционално изтощение, а учителите в предучилищна възраст в началното училище се радват на по-големи лични постижения и по-малко деперсонализация, отколкото техните колеги в средното училище.

1.6. Конструктът "удовлетвореност от работата" в психологията

Удовлетворението от работата е концепция, която, въпреки че е изследвана от десетилетия (Locke, 1976), все още има проблеми с измерването ѝ поради липса на общоприето определение (Antoniou and Antonodimitrakis, 2001; Antoniou, Davidson and Cooper, 2003, Jayaratne and Chess, 1984; Maslach, 1982).

Преобладаващото схващане е, че удовлетворението от работата е свързано със степента, в която нуждите на работника са удовлетворени и целите на индивида са изпълнени (Charalambidou, 1996). В този смисъл професионалната удовлетвореност може да се определи като положителното отношение на предучилищния учител към професионалната му работа. Оценката е следствие от изпълнението на субективните очаквания за работата или съпадението на типа личност на предучилищния учител с изискванията на работната среда, което обяснява, защо различните учители имат и различни оценки за една и съща работа (Charalambidou, 1996).

Удовлетворението от работата е актуален въпрос главно защото се смята, че е пряко свързано както с психичното здраве на работника, така и с интереса на компаниите да имат висока ефективност и в много случаи стабилен, постоянен и доволен персонал (Kantas, 1998). Въпреки, че първоначално се смята, че служителите имат само чувство на удовлетворение от работата си, по-късно се разбира, че те също могат да имат и различни чувства относно различните аспекти на работата си,

включително и такива с естество и заплащането на техните колеги и други свързани въпроси (Judge, 2002).

По този начин удовлетворението от работата не е просто понятие, а се състои от отделни елементи и може да бъде разграничено на вътрешно (ендогенно) и екзогенно удовлетворение (Kantas, 1998). Вътрешното удовлетворение, което е свързано със съдържанието на работата, се отнася до онези аспекти на работата, които са свързани с изпълнението и (свобода на избор по отношение на това как се изпълнява задачата, степен на отговорност, разнообразие от дейности, използване на умения, надзор и др.). Екзогенното удовлетворение е свързано с контекста, в който се извършва работата, то се отнася до условията на труд, работното време, сигурността, заплатите и т.н. Така удовлетвореността се представя като сложен набор от нагласи към различни аспекти на една професия, които произтичат от очакванията на индивида за неговата работа и опит.

Изследванията показват пет важни измерения, за всяко отношение към работата, които отразяват емоционалните реакции към специфичните аспекти на дадена задача (Rollinson, Broadfield и Edwards, 1998). Тези измерения са:

- а) самата работа;
- б) заплатата;
- в) представителността;
- г) контролът и
- д) колегите

Движейки се в този теоретичен контекст, осите, използвани за измерване на удовлетворението са:

- (1) пряк ръководител
- (2) условия на труд и заплащане
- (3) партньори и
- (4) възможности за повишение (Warr, Cook , Wall, 1979)

1.7 Фактори, влияещи върху емоционалното изтощение и недовлетвореността от работата

Най-честото описание на лицето, което се характеризира с професионално изтощение е личностна промяна, преминаваща през следните три етапа:

а) на първия етап се изпитва дисбаланс между източниците на помощ и изискванията по отношение на работата и впоследствие обхватът на безпокойство;

б) вторият стадий се реализира неограничена или ограничена по време емоционална реакция на този "дисбаланс", която се характеризира с чувство на страх, напрежение, сънливост и изтощение. По-специално човек изпитва натиск, който се проявява от предишни събития (от шовинистично и психологическо естество);

в) в третия етап настъпват промени в нагласите и поведението на индивида, като дистанциране, инженерство или арогантен начин на работа с клиентите за задоволяване на личните нужди.

Това показва, че професионалното изтощение се проявява като вид слабост на индивида, изразяваща се в апатия, арогантност и емоционално дистанциране (Burke & Richardsen, 1996; Hughes, 2001). За оценката му се използват два психометрични инструмента, които играят решаваща роля, считат се за най-важни и се открояват със своята валидност и надеждност: това е измерване на скуката (Pines, Aronson, & Kafry, 1981) и опис на прегарянето на Maslach (Maslach & Jackson, 1981). Наукометричните данни за Maslach Burnout Inventory, който е най-известният психо-естетичен инструмент, са получени от 1052 изследвани лица от различни професионални специалности (полицаи, предучилищни учители, медицински сестри, социални работници, психолози, адвокати, лекари и др.)

1.8 Самоуважение

Самоуважението е един от основните конструкти в психологичната наука и обхваща цялостната оценка на индивида за собствената му стойност и способности. Той играе

ключова роля в оформянето на начина, по който хората възприемат и взаимодействат със света около тях. Вкоренено в различни психологически теории, самоуважението значително влияе върху психичното здраве, взаимоотношенията и цялостното качество на живот. (Николова, 2022).

Високото самоуважението е свързано с множество предимства. Проучванията показват, че хората с положително самочувствие са по-склонни да се ангажират с проактивно поведение, да поемат предизвикателства и да демонстрират устойчивост в лицето на бедствия (Baumeister et al., 2003). Те също са по-добре подготвени да управляват стреса и проблемите с психичното здраве, намалявайки риска от тревожност и депресия (Orth et al., 2008).

Освен това самоуважение е тясно свързано с междуличностните отношения. Тези със здравословно самочувствие са по-склонни да формират пълноценни и значими връзки с другите, насърчавайки по-здравословни и по-удовлетворяващи социални взаимодействия (Bleidorn et al., 2016). Обратно, ниското самочувствие може да доведе до негативни социални последици, тъй като хората може да се борят да утвърдят себе си, да са склонни към социална тревожност и да изпитват трудности при поддържането на здрави взаимоотношения (Leary et al., 1995).

Учителите, като ключови влиятелни лица в живота на учениците, играят основна роля в оформянето на тяхното образователно пътуване и цялостно развитие. Самоуважението на учителя оказва значително влияние върху неговия подход на преподаване, взаимодействието с ученици и колеги, удовлетворението от работата и цялостната ефективност в класната стая.

Учителите с високо самочувствие са по-склонни да проявяват положително преподаване и нагласи, които са от полза за учебния опит на учениците. Изследванията показват, че уверените и самоуверени учители са склонни да бъдат по-гъвкави, креативни и адаптивни в своите методи на обучение

(O'Connor, 2020). Те са по-добре подготвени да се справят с предизвикателства и неуспехи, като насърчават устойчива и мотивираща среда в класната стая за учениците.

Освен това учителите с положително самочувствие са по-склонни да проявяват мислене за растеж, оценявайки непрекъснатото усъвършенстването и професионалното си развитие (Coladarci, 1992). Този начин на мислене им позволява да възприемат конструктивна обратна връзка и да търсят възможности за подобряване на своите преподавателски умения, което в крайна сметка е от полза за резултатите от обучението на техните ученици.

Самоуважението на учителите пряко влияе върху техния подход към преподаването и взаимодействията с учениците. Преподавателите с високо самочувствие са по-склонни да бъдат уверени и авторитетни, като същевременно поддържат съпричастност и състрадание (McCormack et al., 2021). Това балансирано поведение насърчава благоприятна учебна среда, в която учениците се чувстват уважавани и подкрепяни.

ВТОРА ГЛАВА. ИЗСЛЕДОВАТЕЛСКА ПРОГРАМА

2.1 Методология

Тази глава от дисертацията представя подготовката и анализа на изследването. Освен това поради липса на проучвания, както в международни, така и в гръцки условия относно търсенето на връзка между самоуважението, удовлетвореността от работата и бърнаут синдрома при учители от детски градини се разработи изследователска програма, обслужваща целите на дисертационната разработка.

2.2 Цел на изследването

Това изследване има за цел да проучи връзката и ефекта на нивата на самоуважение и удовлетворение от работата при избора на копинг- стратегии за справяне на учителите, наред с подчертаването на значението на демографските фактори в тях.

Въз основа на теоретичната основа, представена в предишните глави, се формулираха хипотезите на изследването, които са както следва.

2.3 Изследователска хипотеза

Основна хипотеза: Предполагаме, че самоуважението и удовлетворението от работата са свързани с избора на стратегия за справяне от учителите в детските градини. Всички променливи се влияят от демографските характеристики на субектите.

Хипотеза 1. Нивото на самоуважение на учителите в детските градини е свързано с техния избор на стратегии за справяне със стреса.

Хипотеза 2. Нивото на удовлетвореност от работата на учителите в детските градини е свързано с избора им на стратегии за справяне със стреса.

Хипотеза 3. Различните демографски характеристики на учителите влияят различно върху избора им на стратегии за справяне със стреса.

2.4 Изследвани лица

Проучването включва 202 учители от различни детски градини от цяла Гърция. Изследователският материал е разпространен онлайн, чрез платформата Google Forms. Изследването е проведено през октомври и ноември 2022 г.

2.5 Методи на изследване

Изследователската батерия се състои от общо 82 въпроса, които са разделени на четири раздела. По-специално бяха предоставени четири писмени въпросника за събиране на данни на участниците. Анкетните карти бяха раздадени и попълнени анонимно от учители в детските градини. Тяхната цел беше да съберат числени данни, които разкриват техните възгледи, след което се извърши статистически анализ.

2.5.1 Демографски данни

Първият раздел включва въпроси, свързани с демографията на участниците. По-конкретно, хората, които са участвали в тази анкета, са помолени да отговорят на въпроси относно техния пол, възраст, ниво на образование, години служба в настоящото училище, общ стаж, тяхната работна позиция и други.

2.5.2 Въпросник за оценка на удовлетвореността от работата

В първия раздел на въпросника е направен опит да се обхване нивото на професионална удовлетвореност на респондентите чрез Въпросника за удовлетвореност на Минесота – MSQ (кратка форма) на Weiss et al. (1967).

Използваният кратък вариант на въпросника се състои от 21 елемента, в които респондентите са помолени да изразят степента си на удовлетворение от работата си по четиристепенна скала на Likert, варираща от „1 = Изобщо не“ до „4 – Много“.

Този въпросник дава две (2) подскали (вътрешна и външна удовлетвореност) и една (1) обобщена скала за удовлетвореност от работата. Измеренията, изследвани от MSQ, са по-специфични от другите скали за измерване на удовлетвореността от работата. Измерването на удовлетвореността от работата чрез скалата MSQ е логичен избор за това изследване, тъй като обхваща напълно естеството на работата (Spector, 1997).

2.5.3 Въпросник за справяне с преживени проблеми

Инвентаризацията за справяне с преживени проблеми (COPE) на Carver et al. (1989) е въпросник за самооценка, който оценява широк набор от стратегии за справяне. Състои се в оригиналната си версия от петдесет и три (53) твърдения, петдесет и две (52) от които са разделени на тринадесет (13) концептуално различни подскали, които описват различни аспекти на справянето. Едно (1) отделно изречение относно употребата на вещества (алкохол и наркотици). Задачата на участниците е да докладват колко често действат по начина, описан във всяко изречение, когато са изправени пред стресова

ситуация. Техните отговори са дадени под формата на 4-степенна скала от типа на Ликерт, където 1 означава „Изобщо не постъпвам така“, а 4 означава „Много често постъпвам по този начин“.

2.5.4 Скала за измерване на самоуважението

И накрая, един от най-надеждните психометрични инструменти за измерване на цялостното самоуважението е RSES на Rosenberg (скалата за самоуважение на Rosenberg, 1991). Въпросникът, който има за своя теоретична основа едномерния глобален модел на концепцията за себе си, директно улавя глобалното самоуважение чрез десет въпроса (пет с положително и пет с отрицателно значение). Въпросите са от типа "Чувствам, че заслужавам поне толкова, колкото другите хора" или "Мисля, че не мога да направя нищо правилно" и се отговаря по четиристепенна скала (тип Лайкерт) от "напълно съгласен" до „категорично не съм съгласен“ Гръцкият превод на RSES показва статистически значима вътрешна валидност и надеждност ($\alpha = .86$) (Kourmousi, Xylanthi & Koutras, 2015). Това се прави, за да се модифицират използваните изследователски инструменти и да се докаже тяхната надеждност в изследването.

2.6 Статистически методи за обработка на данни

Анализът на данните беше извършен в софтуер SPSS v.26. За анализ на данните бяха използвани както индикатори за описателна статистика, така и тестове за индуктивна статистика. По-подробно, абсолютни и процентни стойности са използвани за представяне на демографските и други характеристики на извадката, докато за представяне на нивата на удовлетвореност от работата на хората, участвали в изследването, са използвани дисперсионни мерки, по-специално средната стойност и стандартното отклонение на отговорите на индивидите в извадката.

Освен това първоначално беше проведен тест за надеждност на извадката (1-проба на Колмогоров-Смирноф) в

SPSS и тъй като хипотезата за надеждност не беше отхвърлена, беше избрано да се извършат непараметричните тестове на Ман-Уитни (еквивалентен на параметричния t-тест за независими проби) и Kruskal-Wallis (съответстващ на параметричния дисперсионен анализ (за повече от 2 независими проби). Накрая, $\alpha = 0,05$ беше зададено като ниво на значимост, което съответства на 95% Корелационният анализ също беше извършен за непараметрични проби, с корелационните коефициенти на ρ на Spearman.

3. РЕЗУЛТАТИ ОТ ИЗСЛЕВАНЕТО

3.1. Описателна статистика

В този параграф са представени обобщените резултати от изследователските променливи. Първо, трябва да се отбележи, че общите нива на самочувствие на извадката варират в умерени нива, като средната стойност е $M=2,49$, а стандартното отклонение е $SD= 0,61$ с отлично ниво от 4 и ниско от 1. На този етап трябва да се отбележи, че тези стойности са получени като сбор от отговорите на участниците на въпросите от всяко измерване и след това разделяне на получената оценка на броя на въпросите, които го съставляват.

Във връзка с нивата на удовлетворение може да се отбележи следното. Общото удовлетворение е на нива над средните ($M=3.24$, $SD=0.854$), а външното удовлетворение е на по-високи нива от вътрешното удовлетворение (съответно $M= 3.24$, $SD=0.854$ и $M=3.24$, $SD=0.854$). На този етап също може да се отбележи, че тези стойности са получени като сбор от отговорите на участниците на въпросите от всяко измерение и след това разделяне на получената оценка на броя на въпросите, които го съставляват.

Накрая, въз основа на данните в таблицата, се получи следващата класация на стратегиите за справяне, по отношение на честотата на избора им от хората, участвали в изследването. На този етап тези стойности също са получени като сбор от отговорите на участниците на въпросите от всяко измерение и след това разделяне на получената оценка на броя на въпросите, които съставляват всяко измерение.

- ✓ Положителна реинтерпретация
- ✓ Търсене на емоционална социална подкрепа
- ✓ Приемане
- ✓ Активно справяне
- ✓ Търсене на афективна социална подкрепа
- ✓ Обръщайки се към религията
- ✓ Фокусиране върху емоциите и тяхното отпускане
- ✓ Удържане на справяне
- ✓ Планиране
- ✓ Поведенческо неангажираност или изоставяне
- ✓ Отричане

Таблица 1. Резултати от описателна статистика

Описателна статистика					
	брой	Мини мум	Макси мум	Означава	SD
Пълно удовлетворение от работата	202	1	5	3 . 24	0,854 _
вътрешно удовлетворение	202	1 . 92	5 . 00	3 . 2999	0. 59598
външно удовлетворение	202	2 . 00	5 . 00	3 . 4051	0. 61732
самочувствие	202	1 . 00	3 . 80	2 . 4921	0. 37155
Активно справяне	202	1 . 00	4 . 00	2 . 8861	0. 72622
Планиране	202	1 . 00	4 . 00	2 . 7748	0. 73302
Удържане на справяне	202	1 . 00	4 . 00	2 . 8020	0. 67453

Търсене на афективна социална подкрепа	202	1.00	4.00	2.8812	0.64414
Търсене на емоционална социална подкрепа	202	1.00	4.00	2.9084	0.64136
Положителна реинтерпретация	202	1.00	4.00	2.9158	0.64335
Приемане	202	1.00	4.00	2.8936	0.62875
Обръщайки се към религията	202	1.00	4.00	2.8577	0.74720
Фокусиране върху емоциите и тяхното отпускане	202	1.00	4.00	2.8255	0.65615
Отричане	202	1.00	4.00	2.7129	0.71618
Поведенческо неангажираност или изоставяне	202	1.00	4.00	2.7203	0.68955

Резултатите от описателната статистика показват, че като цяло анкетираните демонстрират удовлетворение от работата си като учители в детските градини, в които работят. Тяхното самочувствие не е много високо ($M=2.4921$). Средните стойности (като разпределение) също се отнасят до относителната независимост на стратегиите за справяне със стреса, които използват. Това се отнася за трите компонента на стратегиите като позиции: стратегии, фокусирани върху проблема, стратегии, фокусирани върху емоциите или объркани, независимо дали прирастието е към активно търсене на възможности за преодоляване на стреса.

3.2 Статистически значимите ефекти на демографските фактори

3.2.1 Статистически значим ефект на възрастта

Както е показано в таблицата по-долу, хората над 50 години действат повече чрез удържане за справяне със стреса, отколкото хората на възраст 35-50 ($p=0,026<0,05$). По-възрастните учители предпочитат да се приспособят към стресовите ситуации. Отказ за справяне се среща при учители на възраст 35-50 години ($p=0,022 <0,05$). Тези резултати свидетелстват за влиянието на възрастта върху справянето с професионалния стрес. По-младите учители са почувствителни към стреса, докато учителите в детските градини над 50-годишна възраст предпочитат да демонстрират сдържано поведение (не го демонстрират). Те го отричат дори повече от по-младите учители. С годините учителите рационализират професионалния стрес.

Таблица 2. Статистически значим ефект на възрастта върху стратегиите за справяне

	Възраст	брой	Означаване	SD	Крускал-Уолис X	Asymp. стр
Удържане на справяне	До 35 години	64	2 . 7891	0. 64430		
	35-50 години	94	2 . 7048	0. 68191		
	Над 50 години	44	3 . 0284	0. 66301		
	Обща сума	202	2 . 8020	0. 67453	7 . 289	0 . 026
Отричане	До 35 години	64	2 . 7188	0. 74336		
	35-50 години	94	2 . 5957	0. 69086		

	Над 50 годин и	44	2 . 9545	0. 68258		
	Обща сума	20 2	2 . 7129	0. 71618	7 . 641	0 . 022

3.2.2. Статистически значим ефект от предишна услуга

Методът Kruskal-Wallis е избран за тестване на ефекта от предишното обслужване. Според резултатите от изследването предишната работа влияе върху стратегията за справяне със стреса в настоящия момент. По-подробно, както е показано в следващата таблица, хората с предишен стаж от повече от 30 години действат повече според справянето „Обръщане към религията“, отколкото хората с предишен стаж по-малко от 10 години ($p=0,023<0,05$). Това показва, че дългогодишният професионален опит влияе върху нагласата за справяне с професионалния стрес относно ориентация към намаляване на собствената активност и търсене на помощ отвън, от екзистенциалната същност на човека и вярата в доброто.

Таблица 3. Статистически значим ефект от предишната работа върху стратегиите за справяне

	Приоритет но обслужван е	бро й	Означа ва	SD	Крускал- Уолис Х	Asy mp. стр
Обръщай ки се към религията	1-10 години	56	2 . 6116	0.69564		
	11-20 години	86	2 . 9535	0.74608		
	21-30 години	42	2 . 8869	0.66075		

	30 или повече години	18	3 . 0972	0.94378		
	Обща сума	202	2 . 8577	0. 74720	3 . 239	0,02 3 _

3.2.3 Статистически значим ефект от предишна работа в настоящото училище

За да се провери ефектът от предишната служба в настоящото училище, беше избран също тестът на Kruskal-Wallis. Според резултатите от проучването „предишната услуга“ влияе върху настоящата стратегия за справяне със стреса. По-подробно, както е показано в таблицата по-долу, хората с предишен стаж в настоящото училище повече от 5 години действат повече, според справянето, с удържане, отколкото хората с предишен стаж в настоящото училище между 2 и 5 години ($p=0,040 < 0,05$). Повече години работа, в настоящата детска градина, фокусира нагласа за справяне с проблемите, довели до професионалния стрес, а не върху неговото преживяване. Увереността за справяне идва от по-доброто познаване на работното място.

Таблица 4. Статистически значим ефект от предишната работа в настоящото училище върху стратегиите за справяне

	Предишна служба в настоящото училище	брой	Означава	SD	Крускал-Уолис X	Asymp. стр.
Удържане на справяне	до 2 години	40	2. 8188	0. 64298		
	2-5 години	53	2 . 6038	0. 69413		

	5 или повече години	109	2 . 8922	0. 66176		
	Обща сума	202	2 . 8020	0. 67453	6 . 431	0 . 040

3.2.4 Статистически значим ефект от годишния семеен доход

За да се провери ефектът от годишния семеен доход, беше избран тестът на Kruskal-Wallis. Според резултатите от изследването годишният семеен доход влияе върху четири стратегии за справяне. По-подробно, както е показано в следващата таблица, хората с годишен семеен доход над 30 000 евро са действали повече според : „Обръщане към справяне с религията“ ($p=0,001<0,05$), според справяне с „Фокусиране върху емоциите и тяхната релаксация“ ($p=0.001<0.05$), справяне с отказ ($p=0.000<0.05$) и справяне според "Поведенческо оттегляне или изоставяне" ($p=0.000<0.05$), по отношение на хора с доход под 15 000 евро.

Получените резултати показват, че по-високите доходи на учителите в детската градина повишават статистическата значимост на използваните стратегии за справяне с професионалния стрес. Тяхното разнообразие е във фокуса както на стратегиите за решаване на проблеми, така и на преживяванията, свързани с тях. Повечето средства увеличават вариативността в стресовото поведение на учителите в детските градини.

Таблица 5. Статистически значим ефект на годишния семеен доход върху стратегиите за справяне с професионалния стрес

	Годишен	брой	Означава	SD	Крускал	Асимп. стр.
					-	

	семеен доход				Уол ис X	
Обръщайки се към религията	до 15 000	57				
	15-30 000	76	2 . 5965	0.70514		
	над 30 000	69	2 . 9145	0.77734		
	Обща сума	202	3 . 0109	0. 69984	13 . 654	0 . 001
Фокусиране върху емоциите и тяхното отпускане	до 15 000	57	2 . 8577	0.74720		
	15-30 000	76	2 . 5965	0.53401		
	над 30 000	69	2 . 8289	0.74522		
	Обща сума	202	3 . 0109	0. 58855	1 . 328	0 . 001
Отричане	до 15 000	57	2 . 8255	0.65615		
	15-30 000	76	2 . 3640	0.73507		
	над 30 000	69	2 . 7928	0.68482		
	Обща сума	202	2 . 9130	0. 63568	20 . 617	0 . 000
	до 15 000	57	2,7129	0.71618		

Поведенческо неангажираност или изоставяне	15-30 000	76	2 .4123	0.67230		
	.над 30 000	69	2 .8125	0.67839		
	Обща сума	202	2 . 8732	0. 64258	16 . 011	0 . 000

3.3 . Корелационен анализ на стратегиите за справяне с удовлетворението от работата и самоуважението

И накрая, този параграф представя аналитичните резултати от корелационния анализ между 11-те стратегии за справяне с удовлетворението от работата и самоуважението. Отбелязва се, че за да се случи това, се търсят корелации, повисоки от 0,5 в абсолютна стойност. Следващите таблици представят подробно резултатите от корелационния анализ по стратегия за справяне. Тук използването на регресионен анализ е неоправдан, тъй като се изисква нормално разпределение на променливите, въпреки че тяхното разпределение не е такова и затова прилагаме непараметрични методи за анализ.

Получените резултати доказват, че самоуважението на учителите в детските градини влияе върху оценката им за удовлетвореност от работата. *Всички характеристики (пълно удовлетворение, вътрешно удовлетворение и външно удовлетворение) положително корелират със стратегията „активно справяне“ и наличието на самоуважение.* Това е доказателство, че с повишаване на самоуважението на учителите в детската градина нараства и удовлетворението от работата и нагласата за активно справяне с професионалния стрес (Таблица 19). Въпреки това, когато удовлетворението е високо (пълно), самоуважението леко намалява (има обратна корелация при $r = 0,063$). Вътрешното (при $r = 0,199$) и външното удовлетворение (при $r = 0,188$) корелира положително със самоуважение и активното справяне, което е доказателство, че с повишаване на самоуважението и вътрешното и външното

удовлетворение от работата, възможността за лична активност в справянето с професионалния стрес също нараства.

Таблица 6. Резултати от корелацията между активното справяне и удовлетворението от работата и самоуважението

Корелации							
			Актив но справя не	пълно удовле творен ие	вътре шно удовле творен ие	външн о удовле творен ие	само чувст вие
Spearman's rho	Активно справяне	Коефициент на корелация	1.000	0,207** –	0,318** –	0,250** –	0,155* –
		Сиг. (двустранна)	.	0,003 –	p < 0,001 –	p < 0,001 –	0,028 –
		н	202	202	202	202	202
	пълно удовлетворение	Коефициент на корелация	0,207** –	1.000	0,427** –	0,401** –	– 0,063 –
		Сиг. (двустранна)	0,003 –	.	p < 0,001 –	p < 0,001 –	0.377
		н	202	202	202	202	202

	вътрешно удовлетворение	Коефициент на корелация	0,318** –	0,427** –	1,000	0,704** –	0,199** –
		Сиг. (двустранна)	p < 0,001 –	p < 0,001 –	.	p < 0,001 –	0,005 –
		н	202 2	202	202	202	202
	външно удовлетворение	Коефициент на корелация	0,250** –	0,401** –	0,704** –	1,000	0,188** –
		Сиг. (двустранна)	p < 0,001 –	p < 0,001 –	p < 0,001 –	.	0,007 –
		н	202 2	202	202	202	202
	самочувствие	Коефициент на корелация	0,155* –	– 0,063 –	0,199** –	0,188** –	1,000
		Сиг. (двустранна)	0,028 –	0,377	0,005 –	0,007 –	.
		н	202 2	202	202	202	202

Тези резултати доказват, че „планиращата” стратегия за справяне с професионалния стрес, макар и леко негативно

влият върху самоуважение на изследваните лица – учители в детските градини ($r=0,035$). *Отрицателната посока на корелацията показва, че планирането като стратегия се използва, когато самоуважение на учителите пада.* Статистически значима в положителна посока е връзката между планирането и трите елемента на удовлетвореността от работата (за обща удовлетвореност $r = 0,225$; за вътрешна удовлетвореност $r = 0,309$; за външна удовлетвореност $r = 0,170$). Най-висока е корелационната връзка в положителна посока между вътрешното и външното удовлетворение ($r = 0,704$) Това показва, че планирането за справяне с професионалния стрес води до вътрешно удовлетворение и положителна оценка за него отвън.

Таблица 7. Резултати от корелацията между планирането за справяне със стреса и удовлетворението от работата и самоуважението

			Корелации				
			Планиране	пълно удовлетворение	вътрешно удовлетворение	външно удовлетворение	самочувствие
Spearman's rho	Планиране	Коефициент на корелация	1.000	0,225** –	0,309** –	0,170* –	– 0,035 –
		p(2-tailed)	.	0,001 –	p < 0,001 –	0,015 –	0,620 –
		n	202	202	202	202	202

пълно удовл етвор ение	Кое фиц иент на кор елаци я	0,22 5 ** –	1 . 000	0,427 ** –	0,401 ** –	– 0,063 –
	стр. (дву стра нно)	0,00 1 _	.	p < 0,001 –	p < 0,001 –	0. 377
	н	202	202	202	202	202
вътре шно удовл етвор ение	Кое фиц иент на кор елаци я	0,30 9 ** –	0,427 ** –	1 . 000	0,704 ** –	0,199 ** –
	стр. (дву стра нно)	p < 0,00 1 _	p < 0,001 –	.	p < 0,001 –	0,005 –
	н	202	202	202	202	202
външ но удовл етвор ение	Кое фиц иент на кор елаци я	0,17 0 * –	0,401 ** –	0,704 ** –	1 . 000	0,188 ** –
	стр. (дву стра нно)	0,01 5 _	p < 0,001 –	p < 0,001 –	.	0,007 –
	н	202	202	202	202	202

самочувствие	Коефициент на корелация	- 0,035	- 0,063	0,199**	0,188**	1.000
	стр. (двустранно)	0.20	0.377	0,005	0,007	.
	н	202	202	202	202	202

Таблица 8 представя резултатите за корелационните зависимости между стратегията за справяне „Търсене на афективна социална подкрепа“ и трите измерения на удовлетворението от работата и самоуважение. Според резултатите от изследването се наблюдават някои статистически значими, макар и слаби, корелации между модела за справяне и удовлетворението от работата и самоуважението. Това показва, че стратегията, свързана с ефективна социална подкрепа слабо се влияе от самоуважението и оценката за удовлетвореност от работата.

Таблица 8. Резултати от корелацията между стратегията „Търсене на афективна социална подкрепа“ и удовлетворението от работата и самоуважението

Корелации					
	Търсен е на афективна социална	пълно удовлетворение	вътрешно удовлетворение	външно удовлетворение	самоуважение

			под кре па				
Spe arm an's rho	Търсе не на афект ивна социа лна подкр епа	Кое фиц иент на корелаци я	1 . 000	0. 082	0. 191 **	0, 139 *	- 0. 051
		p(2- taile d)	.	,247	,006	,049	,473
		н	202	202	202	202	202
	пълно удовл етвор ение	Кое фиц иент на корелаци я	0. 082	1 . 000	0, 427 **	0, 401 **	- 0. 063
		P(2- taile d)	0. 247	.	p < 0,001	p < 0,001	0. 377
		н	202	202	202	202	202
	вътре шно удовл етвор ение	Кое фиц иент на корелаци я	0. 191 **	0, 427 **	1 . 000	0,704 ** -	0, 199 **
		P(2- taile d)	0. 006	p < 0,001	.	p < 0,001	0. 005
		н	202	202	202	202	202

	външно удовлетворение	Коефициент на корелация	0,139 [*]	0,401 ^{**}	0,704 ^{**} —	1.000	0,188 ^{**}
		P(2-tailed)	0.049	p < 0,001	p < 0,001	.	0.007
		n	202	202	202	202	202
	самочувствие	Коефициент на корелация	-0.051	-0.063	0,199 ^{**}	0,188 ^{**}	1.000
		P(2-tailed)	0.473	0.377	0.005	0.007	.
		n	202	202	202	202	202

Таблица 9 представя резултатите от корелацията между стратегията за справяне „Търсене на емоционална социална подкрепа” и трите измерения на удовлетвореността от работата и самоуважение. Според резултатите от изследването се наблюдават някои статистически значими, макар и слаби, корелации между този подход за справяне и удовлетворението от работата и самоуважение.

Таблица 9. Резултати от корелацията между стратегията „Търсене на емоционална социална подкрепа“ и удовлетворението от работата и самоуважението

Корелации					
	Търсене на	пълно удовл	вътрешно удовл	външно удовл	самочувствие

			емоционална социална подкрепа	етворение	етворение	етворение	
Spearman's rho	Търсене на емоционална социална подкрепа	Коефициентна корелация	1.000	0.093	0.099	0,145*	0.052
		P(2-tailed)	.	0.188	0.162	0.040	0.461
		n	202	202	202	202	202
	пълно удовлетворение	Коефициентна корелация	0.093	1.000	0,427**	0,401**	-0.063
		P(2-tailed)	0.188	.	p < 0,001	p < 0,001	0.377
		n	202	202	202	202	202
	вътрешно удовлетворение	Коефициентна корелация	0.099	0,427**	1.000	0,704** _	0,199**

		P(2-tailed)	0.162	p < 0,001	.	p < 0,001	0.005
		n	202	202	202	202	202
външно удовлетворение	Коефициент на корелация		0,145 *	0,401 **	0,704 ** –	1.000	0,188 **
		P(2-tailed)	0.040	p < 0,001	p < 0,001	.	0.007
		n	202	202	202	202	202
самоуважение	Коефициент на корелация		0.052	- 0.063	0,199 **	0,188 **	1.000
		P(2-tailed)	0.461	0.377	0.005	0.007	.
		n	202	202	202	202	202

В Таблица 10 са поместени резултатите от корелационните отношения между стратегията справяне „Позитивна реинтерпретация“ и трите измерения на удовлетворението от работата и самоуважение. Според резултатите от изследването се наблюдават някои статистически значими, макар и слаби, положителни корелации между стратегията за справяне и удовлетворението от работата и самоуважението.

Таблица 10. Резултати от корелацията между стратегията за справяне „Позитивна реинтерпретация“ и удовлетворението от работата и самоуважението

Корелации							
			Положителна реинтерпретация	пълноудовлетворение	вътрешноудовлетворение	външноудовлетворение	самочувствие
Spearman's rho	Положителна реинтерпретация	Коефициентна корелация	1 . 000	0. 107	0, 196**	0, 227**	0. 049
		P(2-tailed)	.	0. 129	0. 005	0. 001	0. 486
		н	202	202	202	202	202
	пълноудовлетворение	Коефициентна корелация	0. 107	1 . 000	0, 427**	0, 401**	- 0. 063
		P(2-tailed)	0. 129	.	p < 0,001	p < 0,001	0. 377
		н	202	202	202	202	202
	вътрешноудовлетворение	Коефициентна корелация	0, 196**	0, 427**	1 . 000	0,704** _	0, 199**

		P(2-tailed)	0.005	p < 0,001	.	p < 0,001	0.005
		n	202	202	202	202	202
външно удовлетворение	Коефициентна корелация		0,227**	0,401**	0,704** —	1.000	0,188**
		P(2-tailed)	0.001	p < 0,001	p < 0,001	.	0.007
		n	202	202	202	202	202
самоуважение	Коефициентна корелация		0.049	- 0.063	0,199**	0,188**	1.000
		P(2-tailed)	0.486	0.377	0.005	0.007	.
		n	202	202	202	202	202

Таблица 11 представя резултатите от корелацията между стратегията за справяне „Приемане“ и трите измерения на удовлетворението от работата и самоуважението. Според резултатите от изследването се наблюдават някои статистически значими, макар и слаби, корелации между тази стратегия и останалите дименсии.

Таблица 11. Резултати от корелацията между стратегията за справяне „Приемане“ и удовлетворението от работата и самочувствието

Корелации							
			Приемане	пълно удовлетворение	вътрешно удовлетворение	външно удовлетворение	самочувствие
Spearman's rho	Приемане	Коефициент на корелация	1.000	0,141*	0,241**	0,302**	0,056
		P(2-tailed)	.	0,046	0,001	p < 0,001	0,430
		n	202	202	202	202	202
	пълно удовлетворение	Коефициент на корелация	0,141*	1.000	0,427**	0,401**	-0,063
		P(2-tailed)	0,046	.	p < 0,001	p < 0,001	0,377
		n	202	202	202	202	202
	вътрешно удовлетворение	Коефициент на корелация	0,241**	0,427**	1.000	0,704** -	0,199**
		P(2-tailed)	0,001	p < 0,001	.	p < 0,001	0,005

	н	202	202	202	202	202
външно удовлетворение	Коефициент на корелация	0,302**	0,401**	0,704** –	1.000	0,188**
	P(2-tailed)	p < 0,001	p < 0,001	p < 0,001	.	0.007
	н	202	202	202	202	202
самоуважение	Коефициент на корелация	0,056	- 0,063	0,199**	0,188**	1.000
	P(2-tailed)	0,430	0,377	0,005	0,007	.
	н	202	202	202	202	202

В Таблица 12 се представят резултатите от корелацията между стратегията за справяне „Обръщане към религията” и трите измерения на удовлетворението от работата и самоуважението. Според резултатите от изследването се наблюдават някои статистически значими, макар и слаби, положителни корелации между тази стратегия и останалите променливи.

Таблица 12. Резултати от корелацията между стратегията за справяне „Обръщане към религията“ и удовлетворението от работата и самоуважението

Корелации							
			Обръща йки се към религия та	пълно удовл етвор ение	вътре шно удовл етвор ение	външ но удовл етвор ение	само чувс твие
Spe arm an's rho	Обръ щайк и се към религ ията	Кое фиц иент на корелаци я	1 . 000	0. 063	0. 048	0, 146 *	0. 107
		P(2- taile d)	.	0. 372	0. 497	0. 038	0. 130
		н	202	202	202	202	202
	пълно удовл етвор ение	Кое фиц иент на корелаци я	0. 063	1 . 000	0, 427 **	0, 401 **	- 0. 063
		P(2- taile d)	0. 372	.	p < 0,001	p < 0,001	0. 377
		н	202	202	202	202	202
	вътре шно удовл етвор ение	Кое фиц иент на корелаци я	0. 048	0, 427 **	1 . 000	0,704 ** —	0, 199 **

		P(2-tailed)	0.497	p < 0,001	.	p < 0,001	0.005
		n	202	202	202	202	202
външно удовлетворение		Коефициентна корелация	0,146*	0,401**	0,704** –	1.000	0,188**
		P(2-tailed)	0.038	p < 0,001	p < 0,001	.	0.007
		n	202	202	202	202	202
самоуважение		Коефициентна корелация	0.107	- 0.063	0,199**	0,188**	1.000
		P(2-tailed)	0.130	0,377	0.005	0.007	.
		n	202	202	202	202	202

4. ОБОБЩЕНИЯ ОТ ПРОВЕДЕНОТО ИЗСЛЕДВАНЕ

Резултатите от проведеното изследване дават възможност да се направят няколко обобщения:

1. Учителите, работещи в детски градини в Република Гърция се отличават с ниско ниво на самоуважение
2. Изследваните лица, учители в детски градини в Република Гърция показват средна степен на удовлетворение от работата си като такива

3. За справяне с професионалния стрес те използват различни стратегии в зависимост от възрастта, пола и годините преподавателска дейност.

4. Връзката между самоуважението на учителите и използваните от тях стратегии за справяне с професионалния стрес е положителна, но статистически незначима. Доказват се слаби връзки само с три стратегии за справяне: планиране, справяне с отказ и справяне с поведенческо освобождаване или изоставяне. Това не дава основание да се направят твърди заключения, тъй като стойностите на коефициентите на корелация са много ниски, което е доказателство, че за тези изследвани лица има други фактори, които повлияват избора.

5. Връзката между удовлетвореността от работата и стратегиите за справяне с професионалния стрес е положителна, но с ниска статистическа значимост. Независимо от това, може да се направи извода, че оценката за удовлетвореността е свързана, макар и слабо с ориентацията на учителите в детските градини към стремеж за активно справяне и планиране на стратегия за това.

6. Стремежът за активно справяне и планиране синхронизира с вътрешното удовлетворение от работата, което е доказателство за това, че преодоляването на професионалния стрес е плод на вътрешни психични механизми, а не на външни стимули.

7. Изборът на стратегия за справяне с професионалния стрес при учителите в детските гради се определя от продължителността на работа в детската градина. По-продължителната работа води до въздържане от активност и дори отказ за справяне със стреса. Годините работа в детската градина адаптират учителите към стресовите ситуации.

8. Получените резултати показват, че за разлика от други изследвания в настоящото проучване самоуважението и удовлетвореността от работата не са значими личностни фактори за търсене на стратегии за справяне с професионалния стрес. Тяхната значимост за професионалната ефективност на

учителите в детските градини обаче е висока, което ги поставя в рисковата група на потенциалите за развитие на „бърнаут синдром“. При това липсата на открояваща се себезащитна стратегия, а макар и малка демонстрация на стремеж за планиране и активност засилва ефектите на емоционалните преживявания и очаквания. Освен това свикването със стреса притъпява усетливостта и учителят с дълъг стаж приема стреса за нормална част от работата си.

5. ИЗВОДИ И ДИСКУСИЯ

Според първата изследователска хипотеза различните нива на самооценка на учителите са свързани с избора им на различни стратегии за справяне. Резултатите от изследването обаче показаха, че връзката на самоуважение с различните стратегии за справяне е много ограничена и има слаби до несъществуващи връзки само с три стратегии за справяне, които са планиране на справяне, отказ на справяне и поведенческо неангажираност или изоставяне справяне. Не могат обаче да се направят твърди заключения, тъй като стойностите на коефициента на корелация са много ниски. Следователно първата изследователска хипотеза трябва да бъде отхвърлена.

Според втората изследователска хипотеза различните нива на удовлетвореност от работата на учителите са свързани с избора им на различни стратегии за справяне. И в този случай тази изследователска хипотеза трябва да бъде отхвърлена, тъй като въпреки че беше установено, че повече стратегии за справяне корелират много слабо с различни стратегии, корелацията е слаба и не могат да се направят сигурни заключения. Заслужава обаче да се отбележи, че единствените слаби корелации са между активно справяне и вътрешно удовлетворение, но също така и между планиране на справяне и вътрешно удовлетворение от работата.

И накрая, третата изследователска хипотеза гласи, че различните демографски характеристики на учителите влияят по различен начин върху избора на стратегии за справяне от тяхна страна. Това предположение изглежда частично потвърдено, тъй като във всички тези демографски данни, при които беше възможно да се извършат статистически тестове, имаше статистически значими разлики между различните характеристики на хората, участвали в проучването. По-конкретно, по-възрастните хора изглежда избират стратегиите за справяне с удържане и отказ за справяне повече от по-младите хора, докато първата от тях изглежда статистически значима и при хора с по-голяма предишна работа в настоящото училище в сравнение с хора, които са наети по-малко години в училище. Въпреки това, демографската характеристика, която дава най-големите статистически значими разлики в избора на стратегии за справяне, е доходът.

Преди всичко трябва да се споменат накратко и ограниченията на това изследване. Най-важното от тях беше трудността при събирането на извадка, тъй като размерът на въпросника се превърна в възпрепятстващ фактор при намирането на хора, желаещи да попълнят проучването. Това доведе до ограничаване на изследването, особено при анализа на ефекта от демографските фактори, тъй като не бяха изпълнени условията за провеждане на допълнителни статистически тестове.

Това проучване хвърля светлина върху сложното взаимодействие между удовлетворението от работата, самоуважение и стратегиите за справяне сред учителите в предучилищна възраст. Констатациите подчертават неоспоримото значение на разбирането на тези фактори в контекста на учителската професия.

Значението на това проучване се крие в потенциала му да подобри общото благосъстояние и ефективност на учителите в предучилищна възраст. Като разбират как удовлетворението от работата и самоуважение са преплетени с

механизмите за справяне, образователните институции могат да прилагат целеви интервенции за създаване на по-подкрепяща и удовлетворяваща работна среда. Емоционалното и психологическото благополучие на учителите пряко влияе върху качеството на тяхното преподаване, което от своя страна влияе върху развитието на младите учащи се.

Освен това, прозренията, събрани от това проучване, имат практически последици, които се простират отвъд класната стая. Образователните политици и администраторите могат да използват това знание, за да формулират политики и програми, които насърчават удовлетворението от работата и самоуважение сред учителите, което води до подобрени нива на задържане и по-високи нива на ангажираност в работата. Практическото приложение на резултатите е особено важно при разработването на програми за обучение и професионално развитие на учители. Оборудването на преподавателите с ефективни стратегии за справяне може да им помогне да се справят с предизвикателствата, присъщи на техните роли, което води до намалено прегаряне и устойчива страст към преподаването.

Въпреки че това проучване предоставя цялостно разбиране на изследваните фактори, остават възможности за по-нататъшни изследвания. Проучването на потенциалното влияние на други променливи, като училищна култура, участие на родителите и технологична интеграция, може да доведе до по-цялостно разбиране на сложността, засягаща опита на учителите в предучилищна възраст. Освен това, надлъжно проучване, проследяващо промените в удовлетворението от работата, самоуважение и стратегиите за справяне с течение на времето, би могло да предложи по-задълбочена представа за динамиката на тези фактори през цялата кариера на учителя.

В заключение, това проучване допринася за по-широкия дискурс за благосъстоянието на педагозите и подчертава съществената роля на удовлетворението от работата, самоуважение и стратегиите за справяне при оформянето на

професионалния живот на учителите в предучилищна възраст. Като признават тези констатации и прилагат практически стратегии, базирани на тях, образователните институции могат да насърчат среда, в която учителите процъфтяват, което води до подобрени резултати на учениците и по-здрава образователна основа за бъдещето.

ПРИНОСИ

1. Разработката на дисертацията увеличава научната информация за личността на учителите от Република Гърция, работещи с деца в предучилищна възраст.

2. За целите на изследването са използвани собствени, авторски модифицирани версии на психологически въпросници, доказана е тяхната висока степен на надеждност, което е доказателство за обективността на получените резултати.

3. Теоретичната част на дисертацията показва възможността за търсене на връзка между удовлетвореността от работата, самоуважението и стратегиите за справяне със стреса при учителите от детските градини

4. На базата на получените резултати се доказва влиянието на демографските фактори (възраст, преподавателски опит, местоживееене, доходи) върху оценките на гръцките учители от детските градини за тяхната удовлетвореност от работата, самоуважението и стратегиите за справяне с професионалния стрес.

5. Проведеното изследване допълва предходни проучвания за търсене на връзка между удовлетвореността от работата и използваните стратегии за справяне със стреса при учителите. Доказа се, че подобна връзка при учителите от детските градини в Република Гърция има положителни измерения, които обаче нямат статистическа значимост.

6. Доказана е посоката на връзката между самоуважението със стратегиите за справяне със стреса на учителите в детските градини. Тя е положителна, но слабо изразена.

Публикации по темата на дисертацията

1. Niarou, E. (2022). WORK SATISFACTION OF TEACHERS FROM THE REPUBLIC OF GREECE. Yearbook of Psychology, Vol. 13(2) Online ISSN 2683-0426
2. Niarou, E. & Nikolova, S. (2021). WORK SATISFACTION AND OCCUPATIONAL EXHAUSTION IN PRESCHOOL TEACHERS, Yearbook of Psychology, Vol. 12 Online ISSN 2683-0426 13.
3. Niarou, E. (2022). Psychological Aspects and Work Framework for Preschool Education in Greece, Collection of doctoral papers presented at the Doctoral School and 5th Doctoral Scientific Session of the Faculty of Philosophy at the South-West University "Neofit Rilski", pp. 357-367, ISSN 2738-8328
4. Niarou, E. & Nikolova, S. (2022). Job Satisfaction and Stress in Teachers in the Greek education system, (in press) in the scientific collection "Post-Globality: Crisis and Future" from the Second International Conference of the Faculty of Philosophy October 20-21, 2022.



**SOUTH WEST UNIVERSITY OF
BLAGOEVGRAD “NEOFIT RILSKI”
Faculty of Philosophy
Department of Psychology**

Evangelia Petros Niarou

**“WORK SATISFACTION, SELF E ESTEEM AND
COPYING STRATEGIES IN PRESCHOOL TEACHERS”**

For acquiring of educational and scientific degree “Doctor” Area
of high education: 3. Social, Economic and Legal Sciences,
Professional field: 3.2 Psychology, Field: “Educational and
developmental psychology”

Scientific Supervisor: Prof. Rusanka P. Mancheva, PhD

Blagoevgrad, 2023

The dissertation work was discussed and proposed for defense at a meeting of the Department of Psychology at the Faculty of Philosophy of the Southwestern University "Neofit Rilski" - Blagoevgrad on 25.10.2023.

In its content, the dissertation includes an introduction, four chapters, conclusions, contributions and applications.

The text is in a volume of 187 pages, which includes 21 figures 29 tables. The cited literature covers 110 titles in Greek and English.

The defense of the dissertation will be held on 14.11.2023 year from 12.00 h. in Hall 1210 A,, First Corps of SWU "NeofitRilski" - Blagoevgrad, before a scientific jury.

The defense materials are available at the office of the Psychology Department on the third floor, First Building of Southwestern University "Neofit Rilski" – Blagoevgrad

Introduction

A country's socio-economic development does link to the education it provides. The relationship is two-way, as citizens with high levels of education are the potential for the development and progress of society, which leads to an improvement in the socio-economic status, which in turn leads to an improvement in the education provided. The core of the provided education is the kindergarten teacher. His fundamental role has led to a wealth of research to highlight those elements that lead to effective preschool teachers and effective schools.

A large part of the research has focused on the concepts of occupational exhaustion and satisfaction, and both are related to both the kindergarten teacher's personal mental and physical health and their impact on the educational process and relationships with students and learning outcomes. Regardless of whether occupational exhaustion follows or precedes occupational satisfaction or vice versa, most research agrees that the causes of both concepts are multidimensional and include individual and environmental factors and interactions with each other. This view is essential in terms of prevention and treatment measures taken to reduce exhaustion and increase satisfaction. They are based on either the individual or the environment and apply interventions accordingly. In addition, as the individual lives and works within a social and economic context, many researchers have suggested that economic theories should be considered or combined with the study of psychological concepts. For example, job satisfaction can be seen as an attitude towards work that is affected by economic conditions and an attitude towards life in general. The financial crisis affects

people's attitudes towards life and work (Markovits, Boer & van Dick, 2013).

As measured in a pan-European survey, preschool teachers' "happiness" levels fell by 28% during the crisis (Bell & Blanchflower, 2011). In a study of a sample of private-sector workers, job satisfaction overall and wages and security, in particular, were statistically significantly lower in 2004-2007 (pre-crisis) than in 2011-12 (crisis) (Markovits et al., 2013). The present study aims to help measure the levels of occupational exhaustion and job satisfaction of preschool teachers in times of economic crisis. In the sense of environmental factors in this research, we mean characteristics of work at the school level and at the educational policy level as defined by the Ministry of Education. A significant number of studies have been conducted from time to time for the professional exhaustion of Greek preschool teachers, demonstrating low rates of fatigue compared to other countries (Kantas, 1996, Avedisian - Pagouropoulou, Koumbias, & Giavrimis, 2002), but also increasing (Kamtsios, Lolis, 2016). However, studies on the occupational exhaustion of preschool teachers are absent, except Tsigilis, Zachopoulou, Grammatikopoulos (2006).

Respectively, a significant number of studies exist for the professional satisfaction of preschool teachers in the Greek and international space, recognizing its importance in the performance of preschool teachers and the quality of the produced educational project. In this category of studies, those related to the field of Preschool teachers are also absent, except the studies of Tarasiadou (2008) and Taralaikou (2015).

The current research effort aims to investigate the working conditions of pre-school and how they contribute to the occurrence of occupational exhaustion and ultimately to their professional satisfaction. The results show some degree of occupational fatigue, mainly in terms of emotional exhaustion, but do not identify depersonalization and reduced achievement while confirming the

findings of studies that demonstrate significant levels of occupational satisfaction in preschool teachers.

The objectives of this dissertation are summarized below. Its main purpose is to construct a questionnaire of work characteristics adapted to educational reality. In other words, the creation of a tool in which preschool teachers will express whether they consider both general in education and special in the education system a problem for work. Thus, the questionnaire can be used alone to capture the magnitude of various problems and combined with other concepts such as exhaustion or satisfaction. In any case, grabbing the problems could, with appropriate interventions, reduce the problem and its negative consequences.

CHAPTER 1. THEORETICAL PART

The work and the conditions it performs undoubtedly play an essential role in people's lives. It takes a lot of time, and its context should be attractive, contributing to employee satisfaction. It does understand that its various aspects affect productivity, the quality of services provided, and ultimately the quality of life of people (Baron, 1986).

The occupational exhaustion of people who provide their services in an environment with a vital humanitarian and social element has been and continues to be the subject of many studies. The feeling of exhaustion that these people may experience is an essential factor in their well-being and the quality of their services. Preschool teachers' professional exhaustion has been researched many times and many times, producing results that show that preschool teachers are exhausted and how this affects their performance.

The stress factor, as a result of the environment and working conditions at a time when it is full of social and economic changes but also permanent changes in the education system and therefore, as such cannot be ignored and not researched how it affects the kindergarten teacher himself as a person and as a professional.

The professional satisfaction of preschool teachers has also been the subject of extensive study in the international arena and Greece, as it is linked to their productivity and effectiveness. Professional satisfaction and its relationship with working conditions can affect the quality of the educational work produced. At the same time, it affects their social well-being and the well-being of their environment (Dimitropoulos, 1998). For this purpose, the institutional framework and the socio-professional profile of preschool teachers are studied. The reason for choosing this topic was the fact that while many studies have been conducted on occupational burnout and occupational satisfaction of preschool teachers, there are no studies specifically related to the professional group of preschool teachers, as their working conditions are different from those of other preschool teachers. In addition, kindergarten is the first educational level in which students are admitted, which makes it particularly important for their progress in a long academic life.

In the first part of the thesis, the theoretical background and the bibliography related to pre-school education are investigated. The following is a bibliography review on occupational exhaustion and occupational satisfaction of preschool teachers in the international and Greek space.

The second part presents the research design and the methodological approach of the present study, including the purpose, objectives and research hypotheses, and the sample that participated in the research. The following is an extensive description of the research tools used and the research process. Finally, the results of the study, the conclusions, and some suggestions are presented, as well as the limitations of this research project.

1.1. The phenomenon of preschool education

The subject of Preschool Education is the harmonious physical and mental development of the infant, the shaping of his character, behavior, and personality. At the same time, he seeks his smooth

integration into society as a whole. To achieve the full development of the infant - which is also the purpose of the Kindergarten Curriculum - teacher is not only limited to the infant to attain proper education and learning but extends to the whole range of his living and inanimate environment, as the process education and development also depends on the wider environment (parents, preschool teacher) (Kitsaras, 1991,16).

Definitions of preschool vary. However, its subject matter includes concepts such as:

- Education, which means the influence of the socio-cultural environment, especially that of the educator and other adults.

- Learning, which refers to the knowledge and skills with which it will provide to the educator.

- Education, a concept that involves the formation, the acquisition of a form of the object and therefore means the result of the pedagogical process.

- Teaching is the process by which knowledge is transmitted.

- Education concerns the organized process of education and learning, determined by the state and whose purposes it serves.

- Education, which sometimes means education and is sometimes used as a synonym for education.

- Pedagogy, which states the educator's work (child-child) and deals with the purpose and principles, the methods of educating the child (Kitsaras, 1965).

1.2. Preschool Education in Greece - Historical Retrospection

Preschool Education concerns the age from 0 to 6. The age 0 to 4 is covered by the Nursery Schools, which provide care services. At the same time in Greek reality the program they implement did not develop any educational philosophy and is limited to the care of infants. Thus, kindergartens are the main providers of pre-school education and training with programs updated and harmonized with modern requirements (Nikolaidis, 2017 source of DIANOESIS).

The institution of Preschool Education & Education joined the Greek educational system in 1929 as part of General Education,

facilitating the infant's transition from the family environment to school (Bakas, 2014). The proposal to establish it does initially made by Minister I. Tsirimokos in 1913 - although did not pass - concerned the areas that had just been liberated after the Balkan wars (1912 -13) for 4-year-old students in order to strengthen the Greek language (Economides, 1999, Pyrgiotakis , Economides, 2010, 19).

Over the course of several years, in 1976, Article 30 N309 stipulated that "attendance in kindergartens may become compulsory" in areas designated by presidential decrees following relevant decisions of the competent ministers. Kitsaras (2001) interprets the verb "may" in the context of providing parents with the opportunity to send their children to kindergarten if they so wish.

With Law 1566, article 3, par. 4, attendance in kindergartens becomes mandatory gradually and by region. The framework for critical study without a specific plan and timetable for its implementation remains unclear. At the same time, the relevant provision includes the joint decision of the Ministry of Education and the Ministry of Health, Welfare, and Social Insurance regarding the determination of the areas to be implemented. Obligation (Economides, 1999 as above). It should not be that the latter oversees kindergartens. №2525 / 1997 establishes the operation of an all-day kindergarten to satisfy both pedagogical and social needs.

The Preschool teachers' Federation (DOE) has constantly been pushing to implement the two-year preschool education. Until 2004, the above regime was valid, so in 2006 with Law 3518, article 73, par. 1, the critical study of one year from the age of 5 is established. At the same time, it is possible for kindergartens to operate in kindergartens and daycare centers, with the education provided by preschool teachers. However, as these structures did not meet the necessary building criteria and so on, the Ministry lifted the relevant restrictions, while the criticism from the IOC. was that it grants to private bodies part of public education. Everything was done without planning, and in the absence of places in public kindergartens, the parents enrolled the children in private

kindergartens to receive the required Student Certificate (Doliopoulou, 2008).

In 2017, with №4521 Article 6 par. 4a, the mandatory two-year pre-school education is established for infants who will complete the fourth year of age by December 31, 2018. The relevant law was passed after solid reactions from KEDE (Union of Municipalities) and the Association of Nurses, which the KEDE seeks to assign the Local Authorities of executive and managerial responsibilities in education matters (Mavrogiorgos, 1992, Athanassoula-Reppa, 1999)

1.3 Social status of preschool teachers

Until a few decades ago, the teaching profession was highly degraded. Mainly low-income and rural families, providing them with permanent work and a steady income (Dimitropoulos, 1998), chose it. The same was true for preschool teachers. Until 1984, when the differences were abolished, their salaries, although low, differed from those of men. The salary difference was related to the duration of their studies, affecting the assessment of their offer (Betsas, 2008).

The social status and prestige of primary school preschool teachers are, as various studies show, low. Preschool teachers' perceptions of the validity of their profession are also low, according to research data. They consider that their career is of low social status, even from their whole social places (Thanos, 2012).

As for the social status of preschool teachers, this was differentiated by the "maximization" of their studies, when from two years of study, they were transformed into four years, increasing their level of professionalism. According to Kitsaras (1991), this implies the rise of their social status, which, however, also depends on the quality of school and vocational education, postgraduate education, and continuing education and training.

Working conditions significantly determine the quality of the work provided, affect the appearance or not of occupational exhaustion syndrome and contribute to the satisfaction and

performance of the professional. The wider environment determines the working conditions, which determine the kindergarten teacher's ability to carry out his work effectively (Matsagouras, 2006).

The profession of preschool teacher presupposes love for the child, patience, composure, and the ability to transmit knowledge through play. The ability to create a pleasant climate with security and acceptance presupposes personality and the corresponding professional training.

1.3.1 The working environment and the working conditions of preschool teachers

UNESCO (2007) states that staff is one of the essential factors in the quality of the work provided in preschool. Appropriate training and support with the proper working conditions must train and retain staff of the same level. The work environment can directly affect employees' quality of work, productivity, and job satisfaction while working conditions are directly related to people's well-being.

Working conditions, in general, refer to indicators related to working time/schedule, the balance between work and social life, work organization, working conditions - collaborative relationships, qualifications, and education, the physical and psychological environment/work hazards, working conditions, work rates, and intensity.

The workplace - infrastructure/equipment - significantly affects the work produced. The quality of the accommodation areas of the kindergartens is relatively low (Koulaidis, 2006, Taralaikou 2014). Public kindergartens are often housed in rented shops without a yard and are often unsuitable for their intended purpose. Sometimes the auxiliary spaces are absent mainly for the implementation of the all-day program, while the phenomenon of the co-housing of kindergartens within primary schools with all the problems that this implies is also observed. However, it should be noted that since 2006 with the institutionalization of compulsory education in kindergarten and combination with the utilization of NSRF funds, a

significant number of kindergartens have been created - 392 per number in the period 2006 – 2010. This trend does not persist.

In a typical work environment, preschool educators need to cultivate a suitable climate for interpersonal relationships, developing a high level of social interaction. Much of their work involves interaction with parents and students. They often face conflicting circumstances, either between children or parents or between children and children. In addition, they are responsible for the hygiene and safety of children.

1.4 Professional characteristics in the work of the kindergarten teacher in Greece

Education in Greece is considered a public good and, as such, is provided free of charge by state-supervised institutions. According to the Constitution of Greece (article 16, par. 2), "Education is a basic mission of the State and aims at the moral, spiritual, professional and physical education of the Greeks, the development of national and religious consciousness and their formation in free and responsible citizens". Education at each level aims to "develop the mental and psychosomatic strength of students, so that, regardless of gender and origin, they have the opportunity to develop into complete personalities and live creatively", with the kindergarten teacher being the key factor for achieving the above objectives (Law 1566/1985).

The Greek education system is also the only system in the eurozone where the evaluation of both the school unit and the kindergarten teacher is absent. Denial of any form of evaluation can be explained by the general lack of trust in the respective governments, as a result of the client's state relations with the employees, which creates insecurity regarding the manner and use of the evaluation results (OECD, 2018). This makes it difficult to assess the effectiveness of the system in order to highlight the problems and improve them.

Reality, of course, can be a source of pleasure or dissatisfaction for him, shaping his attitudes and feelings towards work. On the one hand, factors such as low wages, job insecurity in the case of

deputies, limited autonomy in teaching due to the centralized education system are factors of dissatisfaction. On the other hand, a few hours of work and a lack of substance evaluation may be judged to be favorable. In addition, in a time of economic crisis, low financial earnings may not be so negatively assessed due to the existence of at least permanent employment.

In the context of the study of occupational satisfaction, the factors that contribute to occupational satisfaction or dissatisfaction are called „sources of satisfaction“.

Paraphrasing the term "sources of satisfaction", it can be perceived as "possible sources of problems", including all those characteristics of the preschool environment and the group of children that can to some extent "hinder" the kindergarten teacher. This annoyance represents a range of emotions and attitudes and is caused by unpleasant or negative stimuli such as tension, anxiety, routine (Papastyliaou, Polychronopoulos, 2007) as a manifestation of stress and professional exhaustion, interpretation and improvement of exhaustion (Maslach, Leiter, 1999). At the same time it can lead from obstruction of the kindergarten teacher's work.

Based on the theoretical analysis, the following problems can be identified:

- a) personal characteristics that influence the professional satisfaction of the kindergarten teacher
- b) social factors that cause stress to preschool teachers
- c) professional factors that cause burnout of preschool teachers, based on the type of work
- d) dynamics of the work (school) environment
- e) indicators for evaluation of professional efficiency
- f) educational policies.

1.5 The syndrome of "professional exhaustion" (burnout syndrome)

1.5.1 Dimensions of the "burnout syndrome"

In general, economic and social changes also create psychological pressures. However, what were those social, economic, or cultural conditions that led to interest in occupational

exhaustion, existence, dissemination, and the study of this phenomenon? In addition, how does this change affect both the study of occupational exhaustion and the levels of the phenomenon in the general population? The United States has been marked in recent years by the rapid transition from an industrial society to a service economy due to product saturation, information technology development and urbanization (Gray & Vander, 2012). In the mid-1970s, Freudenberger and Maslach saw occupational burnout as a characteristic of workers in the service sector, especially in health, and studied it. In this context, three were the main factors that led employees to services in exhaustion (Schaufeli, 2009, Niarou & Nikolova, 2022).

Initially, frustrated idealism. Workers who chose to work for humanitarian work in other developing sectors of the economy at the time, when they saw that they could not achieve their goals, despite all their efforts or after extra effort, were led to exhaustion.

Second, the rise of bureaucracy and professionalism in operations that were considered a function led to a loss of sense of community and the identification of principles with this more rigorous and impersonal environment, leaving room for exhaustion.

Third, the end of authority and the reduction of prestige in traditional professions such as the kindergarten teacher or the police led workers in these areas to exhaustion, as their efforts were not rewarded or recognized accordingly. Additional factors that followed the bankruptcy of traditional structures, such as individualism, the shift from the common interest to a more private life and a more private value system, and the beginning of a narcissistic era where man avoids emotional ties and responsibilities, seek immediate satisfaction . but without really satisfying his needs, they create anxiety and disproportionate expectations and cultivate the ground for professional burnout (Las, Kastoriadis, 2009; Schaufeli, Leiter & Maslach, 2009; Lasch, 1979).

In addition, more people began to work in services, thus enlarging the pool of people who were exposed to occupational

diseases. Although initially, we could look for the causes of occupational exhaustion in vain idealism (or at least the beginning of its study), this has changed somewhat in today's society. Today, the world is now exposed to the labor market and its rules, having limited its idealistic delusions. The two main reasons that can be associated with occupational exhaustion today are: lack of resources while increasing job demands and conflict of values (Schaufeli et al., 2009). The first reflects the modern economic model where in order to make a profit, employees are required to work more with less or the same earnings, without enough time to rest. The second can be distinguished in a conflict of values between the personal values of the employee and the employer or in a conflict between the values that the employer theoretically advocates and those that really follow (deception). In addition, occupational exhaustion today may be the result of increasing competition in the work environment or the desire for more financial gain (Kaschka, Korczak & Broich, 2011).

All of the above describe the possible reasons for the spread of occupational exhaustion from a social and economic point of view. From this point of view, an additional important observation comes from the observation of the geographical spread of occupational exhaustion and its study (Schaufeli et al., 2009).

Occupational exhaustion varies geographically both in terms of its levels and in terms of the time it began to be studied. In addition to the United States, it has expanded initially to the United Kingdom, the Netherlands and Belgium, Germany, the Nordic countries and Israel, and then to Eastern Europe, the Middle East, Latin America, Australia, New Zealand, and later China and India. So its study is parallel to the economic development of the countries. In addition, countries in northern Europe have higher levels of exhaustion than European countries in the south, Turkey or Israel (Platsidou & Daniilidou, 2006).

1.5.2 Definitions of occupational exhaustion

As mentioned above, Freudenberger (1974) was the one who introduced the term „occupational exhaustion“ in psychology. He described occupational exhaustion as "a state of exhaustion due to extreme (excessive) demands on energy, strength, and resources" (Freudenberger, 1974). Workers reported physical and psychological symptoms, including exhaustion, headaches and gastrointestinal disorders, insomnia, difficulty breathing, anxiety, anger, cynicism and depression (Heinemann & Heinemann, 2017). As a possible cause for the development of exhaustion, Freudenberger referred to both individual and occupational factors (eg exhausting hours). Freudenberger also saw burnout as something that happens in humanitarian service (in health, social work, education), as it requires intense emotional involvement and personal motivation and where working conditions are usually demanding and earnings low.

The development of occupational exhaustion includes 12 stages: (Freudenberger & North, 1985, Syrgani, 2016, Nuallaong, 2013). The first stage involves the concept of idealism and the need to prove to others their value (compulsive need to promote oneself). So they work harder to achieve it (stage 2) ignoring their personal needs (stage 3). This causes a disturbance in the person's daily life, with the simultaneous appearance of the first physical symptoms of stress (stage 4).

Therefore, the individual redefines his values to suit the new reality (stage 5), while refusing to admit the problems that arise (stage 6). The person then withdraws (stage 7), isolating himself and limiting him to the workplace. In the next stage (8th), the individuals show changes in their behavior, losing their original dynamism and become impersonal in terms of the people they associate with but also in terms of themselves (stage 9). This creates an internal void (stage 10), often accompanied by substance and alcohol abuse and eventually depression (stage 11). The 12th stage, which follows depression, is now occupational exhaustion as a total mental and physical collapse. Thus, according to Freudenberger's model,

burnout follows a path of failure to maintain the initial idealistic self-image.

According to Maslach, occupational exhaustion syndrome consists of three dimensions:

a) emotional exhaustion, characterized by mental fatigue and lack of energy to invest in work,

b) depersonalization, manifested by the removal of the employee from the client and the creation of formal relationships with them

c) lack of personal achievements, which refers to the reduced desired and sought-after feeling of employee satisfaction from his work and the tendency he has .

1.5.3 Features' of Professional exhaustion at Preschool teachers

Professional kindergarten teacher exhaustion is a broad concept with many different aspects. It includes stress, lack of job satisfaction, depersonalization, low professional participation and even the desire to leave the profession. In more unfavorable cases it can lead to emotional exhaustion and depression. Preschool teachers with occupational problems, who cannot cope effectively, are experiencing stress. Weakness results from a prolonged feeling of stress and is a negative emotion (Maslach, 1993).

However, not all preschool teachers experience anxiety and exhaustion. So who is facing it? Diekstra, De Heus & Schaufele (1999, in Vandenberghe & Huberman, 1999: 155), in their question "whether preschool teachers suffer more from debilitation" (compared to other sociological professions), received a strong affirmative answer. Several studies show that exhaustion is a more important problem in the teaching profession than in other professions with similar academic and personal requirements (Kyriakou, 1987; Vandenberghe & Huberman, 1999).

In a case study by Woods (1995), which investigated the sharp rise in kindergarten teacher retirement demands after the introduction of the Law on the Revision of Education in schools in Wales for health reasons, preschool teachers experienced anxiety due to increased demands and its intensification . their work. On the

contrary, Jesus (1995, p. In Lens & Jesus, 1999) found that preschool teachers who chose their profession and were trained for it were more motivated in their work and more resistant to exhaustion syndrome.

Research also shows that younger preschool teachers generally experience less stress and greater satisfaction than older preschool teachers. In fact, Lens & Jesus (1999) found that younger and more inexperienced ones took on and managed more difficult classes, while in private companies the younger employees were given time and support from the older ones. In addition, their research found that female preschool teachers experienced less stress than their male counterparts, who, however, enjoyed greater job satisfaction.

A common source of stress for preschool teachers is changes in education systems. Especially in Greece, the "reforms" are more than the changes of governments, since every change of minister usually implies a reform. Preschool teachers, having supported the previous program with their work, very quickly and before it is consolidated, are called to replace it. This causes frustration and often a feeling of abandonment, not having the "right enthusiasm" to support the new program.

1.5.4 Studies of the "burnout syndrome" in kindergarten teachers

Hughes (2001) states that occupational exhaustion could be characterized as a type of defense of the individual, manifested by apathy, arrogance and emotional distancing. He points out that preschool teachers who suffer from occupational exhaustion negatively affect themselves and their students as well as the education system.

Preschool teachers, as a socio-human-centered profession, have attracted the interest of researchers as to whether they suffer from occupational exhaustion and to what extent. The causes of occupational exhaustion have been studied in terms of individual characteristics (demographic factors, personality) and work characteristics. In terms of demographic characteristics, factors such

as age, gender, marital status, and teaching experience have been examined. The results of this research are contradictory. Studies in Greece show low to moderate levels of kindergarten teacher burnout compared to other countries. Secondary education preschool teachers are said to be more exhausted in relation to their primary school colleagues (Kamtsios & Lolis, 2016). More specifically:

Kantas (1996) was one of the first researchers to investigate the syndrome of occupational exhaustion in various occupational groups, including primary and secondary school preschool teachers. He states that the main sources of preschool teachers' work stress are workload, lack of government support and supervisors, the organizational and administrative structure of the Greek school, the academic level of students, low salaries, lack of respect from students, lack of training and the lack of appreciation for preschool teachers' work. Kantas & Vasilaki (1997), in an international comparative study, found that Greek preschool teachers are less emotionally exhausted in terms of depersonalization scales than their counterparts abroad. Younger preschool teachers experience greater emotional exhaustion, and primary school preschool teachers enjoy greater personal achievement and less depersonalization than their secondary school counterparts.

1.6 The construct "job satisfaction" in Psychology

Work satisfaction is a concept that, although it has been studied for decades (Locke, 1976), has problems measuring it by the absence of a commonly accepted definition (Antoniou and Antonodimitrakis, 2001; Antoniou, Davidson and Cooper, 2003, Jayaratne and Chess, 1984; Maslach, 1982).

The prevailing perception is that job satisfaction is linked to the degree to which the needs are met and the individual's goals are met (Charalambidou, 1996). Professional satisfaction can be defined as the positive attitude of the preschool teacher towards his professional work. It is, therefore, a consequence of the fulfillment

of subjective work expectations or the coincidence of the type of personality of the preschool teacher and the work environment, which explains that different people have different assessments of the same job (Charalambidou, 1996).

Job satisfaction is a topical issue mainly because it is considered to be directly related to both the mental health of the workforce and the interest of companies to have high efficiency and in many cases, stable, permanent and satisfied staff (Kantas, 1998). Although it was initially thought that employees had only a total sense of satisfaction with their work, it is now understood that they may also have different feelings about different aspects of their work, including the very nature of their work, their pay of their colleagues and other related matters (Judge, 2002).

Thus, job satisfaction is not a simple concept, but consists of individual elements and, therefore, can be distinguished into intrinsic (endogenous) and exogenous (Kantas, 1998). Internal satisfaction, which is related to the content of the work, refers to those aspects of the work that have to do with the execution of the work itself (eg freedom of choice in terms of how the project is performed, degree of responsibility, variety of activities, use of skills, supervision, etc.). Exogenous satisfaction, which is related to the context in which the work takes place, refers to working conditions, working hours, security, wages, etc. Therefore, job satisfaction is no longer recognized as a simple, one-dimensional concept, but as a complex set of attitudes towards different aspects of a profession, which arise from an individual's expectations for his work and experiences.

Research shows five important dimensions in each attitude towards work, all of which reflect emotional responses to specific aspects of a task (Rollinson, Broadfield, and Edwards, 1998). These dimensions are:

- a) The work itself
- b) the fee
- c) the promotion
- d) the supervision and

e) the colleagues

Moving in this theoretical context, the axes used to measure satisfaction are:

- (1) direct supervisor
- (2) working-salary conditions
- (3) partners and
- (4) opportunities for promotion (Warr, Cook and Wall, 1979)

1.7 Factors affecting emotional exhaustion and job dissatisfaction

The most common description of the person who is characterized by professional burnout is a personality change going through the following three stages:

- a) In the first stage, he experiences an imbalance between the sources of help and the demands regarding his work and is subsequently overwhelmed by anxiety;
- b) In the second stage, it is characterized by an unrestricted, limited-duration emotional reaction to this "imbalance", which is distinguished by feelings of fear, tension, drowsiness and exhaustion. In particular, he feels pressure that manifests itself in previous events (of a chauvinistic and psychological nature);
- c) In the third stage, there are changes in the attitudes and behavior of the individual, such as a distancing, engineering or arrogant way of dealing with customers to meet his personal needs.

Therefore, occupational exhaustion could be characterized as a kind of weakness of the individual, manifested in apathy, arrogance and emotional distancing (Burke & Richardsen, 1996; Hughes, 2001). To assess occupational exhaustion, there are two psychometric tools that play a decisive role, are considered the most important and stand out for their validity and reliability: Tedium Measure (Pines, Aronson, & Kafry, 1981) and Maslach Burnout Inventory (Maslach & Jackson, 1981). Scientometric data for the Maslach Burnout Inventory, which is the most famous psycho-aesthetic instrument, was obtained from 1052 surveyed persons from various professional specialties (police officers, preschool

teachers, nurses, social workers, psychologists, lawyers, doctors, etc.)

1.8 Self-Esteem

Self-esteem is one of the fundamental constructs in psychological science and encompasses an individual's overall evaluation of his or her own worth and abilities. It plays a pivotal role in shaping how people perceive and interact with the world around them. Rooted in various psychological theories, self-esteem significantly impacts one's mental health, relationships, and overall quality of life (Nikolova, 2022).

High self-esteem is associated with numerous benefits. Studies have shown that individuals with positive self-esteem are more likely to engage in proactive behavior, take on challenges, and demonstrate resilience in the face of adversity (Baumeister et al., 2003). They are also better equipped to manage stress and mental health issues, reducing the risk of anxiety and depression (Orth et al., 2008).

Moreover, self-esteem is closely linked to interpersonal relationships. Those with healthy self-esteem are more likely to form fulfilling and meaningful connections with others, fostering healthier and more satisfying social interactions (Bleidorn et al., 2016). Conversely, low self-esteem can lead to negative social consequences, as individuals may struggle to assert themselves, be prone to social anxiety, and experience difficulties in maintaining healthy relationships (Leary et al., 1995).

Teachers, as key influencers in students' lives, play a pivotal role in shaping their educational journey and overall development. A teacher's self-esteem significantly impacts their teaching approach, interactions with students and colleagues, job satisfaction, and overall effectiveness in the classroom.

Teachers with high self-esteem are more likely to exhibit positive teaching behaviors and attitudes that benefit students' learning experiences. Research suggests that confident and self-assured teachers tend to be more flexible, creative, and adaptive in their instructional methods (O'Connor, 2020). They are better

equipped to handle challenges and setbacks, fostering a resilient and motivating classroom environment for students.

Furthermore, teachers with positive self-esteem are more likely to display a growth mindset, valuing continuous improvement and professional development (Coladarci, 1992). This mindset allows them to embrace constructive feedback and seek out opportunities to enhance their teaching skills, ultimately benefiting their students' learning outcomes.

A teacher's self-esteem directly influences their teaching approach and interactions with students. Educators with high self-esteem are more likely to be assertive and authoritative while maintaining empathy and compassion (McCormack et al., 2021). This balanced demeanor fosters a conducive learning environment where students feel respected and supported.

CHAPTER 2. RESEARCH SECTION

2.1 Methodology

This chapter of the dissertation presents the research preparation and analysis. Furthermore, due to the lack of studies, both in international and Greek settings, regarding the search for a relationship between self-esteem, job satisfaction and burnout syndrome in kindergarten teachers, a research program was developed to serve the objectives of the dissertation development.

2.2 Study Purpose

This study aims to explore the the correlation and the effect of the levels of self-esteem and job satisfaction in the choice of teachers' coping strategies, alongside highlighting the importance of demographic factors in them. Based on the theoretical background presented in previous chapters, the research hypotheses of the research are then formulated, which are as follows.

2.3 Research Hypothesis

Main hypothesis: We hypothesize that self-esteem and job satisfaction are related to kindergarten teachers' choice of coping strategy. All variables are influenced by the demographic characteristics of the subjects.

Hypothesis 1. Kindergarten teachers' level of self-esteem is related to their choice of stress coping strategies.

Hypothesis 2. Kindergarten teachers' level of job satisfaction is related to their choice of stress coping strategies.

Hypothesis 3. Different demographic characteristics of teachers differentially influence their choice of stress coping strategies.

2.4 Sample

The study involved 202 kindergarten teachers from various kindergartens from all over Greece. The research material is distributed online through the Google Forms platform. The research was conducted in October and November of 2022.

2.5 Means of measurement

The research battery consists of a total of 82 questions, which are divided into four sections. Particularly four written questionnaires were provided for data collection to the participants. The questionnaires were distributed and completed anonymously by kindergarten teachers. Their purpose was to collect numerical data which revealed their views and then a statistical analysis was performed.

2.5.1 Demographic data

The first section included questions related to participant demographics. Specifically, the people who participated in this survey are asked to answer questions regarding their gender, age,

education level, years of service at the present school, total years of service, their job position and others.

2.5.2 Job Satisfaction Assessment Questionnaire

In the first section of the questionnaire, an attempt is made to capture the level of professional satisfaction of the respondents through the Minnesota Satisfaction Questionnaire – MSQ (short form) by Weiss et al. (1967).

The short version of the questionnaire used consists of 21 items in which respondents are asked to express their degree of satisfaction with their work on a four-point Likert scale ranging from "1 = Not at all" to "4 – Very much".

This questionnaire yields two (2) subscales (internal and external satisfaction) and one (1) aggregate scale of job satisfaction. The dimensions studied by the MSQ are more specific than other job satisfaction measurement scales. Measuring job satisfaction through the MSQ scale is a logical choice for this study as it fully covers the nature of work (Spector, 1997).

2.5.3 Questionnaire for coping with experienced problems

Carver et al.'s (1989) Coping Orientations to Problems Experienced Inventory (COPE) is a self-report questionnaire that assesses a wide range of coping strategies. It consists in its original version of fifty-three (53) propositions, fifty-two (52) of which are divided into thirteen (13) conceptually different subscales that describe different aspects of coping. One (1) individual sentence concerning substance use (alcohol and drugs). The participants' task is to report how often they act in the manner described by each sentence when faced with a stressful situation. Their answers are given in the form of a 4-point Likert-type scale, where 1 means "I do not act this way at all" and 4 means "I very often act this way".

2.5.4 A scale for measuring self-esteem

Finally, one of the most reliable psychometric tools for measuring overall self-esteem is Rosenberg's RSES (Rosenberg Self-Esteem Scale, 1991). The questionnaire, which has as its theoretical basis the one-dimensional global model of the concept of self, directly captures global self-esteem through ten questions (five with positive and five with negative meaning).

The questions are of the type "I feel that I deserve at least as much as other people" or "I think that I cannot do anything right" and are answered through a four-point scale (Likert type) from "strongly agree" to "strongly disagree" The Greek translation of the RSES, showed statistically significant internal validity and reliability ($\alpha = .86$) (Kourmousi, Xylanthi & Koutras, 2015). This is done in order to modify the research instruments used and prove their reliability in the study.

2.6 Statistical methods of data processing

Data analysis was performed in SPSS v.26 software. Both descriptive statistics indicators and inductive statistics tests were used for data analysis. In more detail, absolute and percentages were used in order to present the demographic and other characteristics of the sample, while to present the levels of job satisfaction of the people who participated in the research, dispersion measures were used, specifically, the mean value and the standard deviation of the responses of the individuals in the sample.

In addition, a test of normality of the sample (1-sample Kolmogorov-Smirnoff) was initially carried out in SPSS and as the hypothesis of non-normality was not rejected, it was chosen to perform the non-parametric Mann-Whitney tests (equivalent to the parametric t-test for independent samples) and Kruskal-Wallis (corresponding to the parametric Analysis of Variance (for more than 2 independent samples). Finally, $\alpha = 0.05$ was set as a significance level, which corresponds to a 95% confidence interval.

Correlation analysis was also performed for non-parametric samples, with the correlation coefficients of Spearman's rho.

3. RESULTS OF THE SURVEY

3.1. Descriptive statistics

In this paragraph, the aggregated results of the research variables were presented. First, it should be noted that the overall self-esteem levels of the sample ranged in moderate levels, as the mean value is $M=2.49$ and the standard deviation is $SD= 0.61$ with an excellent level of 4 and a low of 1. At this point it should be noted that these values were obtained as the sum of the participants' answers to the questions of each dimension and then dividing this resulting score by the number of questions that make up each dimension.

In relation to satisfaction levels, the following should be noted. Overall satisfaction is at above average levels ($m.3.24$, $SD0.854$) while external satisfaction was at higher levels than internal satisfaction ($M=3.24$, $SD=0.854$ and $M=3.24$, $SD=0.854$, respectively). At this point it should be noted that these values were obtained as the sum of the participants' answers to the questions of each dimension and then dividing this resulting score by the number of questions that make up each dimension.

Finally, based on the data in the table, the next ranking of coping strategies is obtained, in terms of the frequency of their selection by the people who participated in the research. At this point it should be noted that these values were obtained as the sum of the participants' answers to the questions of each dimension and then dividing this resulting score by the number of questions that make up each dimension.

- ✓ Positive reinterpretation
- ✓ Seeking emotional social support

- ✓ Acceptance
- ✓ Active coping
- ✓ Seeking affective social support
- ✓ Turning to religion
- ✓ Focusing on emotions and their relaxation
- ✓ Withholding coping
- ✓ Planning
- ✓ Behavioral disengagement or abandonment
- ✓ Denial

Table 1. Descriptive statistics results

Descriptive Statistics					
	N	Mini mum	Maxi mum	Mean	SD
Total work satisfaction	202	1	5	3.24	0.854 _
internal satisfaction	202	1.92	5.00	3.2999	0.59598
external satisfaction	202	2.00	5.00	3.4051	0.61732
self esteem	202	1.00	3.80	2.4921	0.37155
Active coping	202	1.00	4.00	2.8861	0.72622
Planning	202	1.00	4.00	2.7748	0.73302
Withholding coping	202	1.00	4.00	2.8020	0.67453
Seeking affective social support	202	1.00	4.00	2.8812	0.64414
Seeking emotional social support	202	1.00	4.00	2.9084	0.64136
Positive reinterpretation	202	1.00	4.00	2.9158	0.64335

Acceptance	202	1.00	4.00	2.8936	0.62875
Turning to religion	202	1.00	4.00	2.8577	0.74720
Focusing on emotions and their relaxation	202	1.00	4.00	2.8255	0.65615
Denial	202	1.00	4.00	2.7129	0.71618
Behavioral disengagement or abandonment	202	1.00	4.00	2.7203	0.68955

The results of the descriptive statistics show that, in general, the surveyed persons demonstrate satisfaction with their work as teachers in the kindergartens where they work. Their self-esteem is not very high ($M=2.4921$). The average values (as a distribution) also refer to the relative independence of the stress coping strategies they use. This applies to the three components of strategies as stances: problem-focused, emotion-focused, or confused, regardless of whether the bias is toward actively seeking opportunities to overcome stress.

3.2 The statistically significant effects of demographics

3.2.1 The statistically significant effect of Age

As shown in the table below, people over 50 acts more according to Withholding coping than people aged 35-50 ($p=0.026<0.05$), but also more according to Denial coping in relation to people aged 35-50 years ($p=0.022<0.05$). These results testify to the influence of age on coping with occupational stress. Younger learners are more sensitive to this, while kindergarten teachers over the age of 50 preferentially demonstrate restrained coping (not demonstrating it). They deny it even more than younger teachers do. Over the years, teachers rationalize occupational stress.

Table 2. The statistically significant effect of age on coping strategies

	Age	N	Mean	S D	Kruskal-Wallis H	Asymp. p
Withholding coping	Up to 35 years old	64	2.7891	0.64430		
	35-50 years old	94	2.7048	0.68191		
	Over 50 years old	44	3.0284	0.66301		
	Total	202	2.8020	0.67453	7.289	0.026
Denial	Up to 35 years old	64	2.7188	0.74336		
	35-50 years old	94	2.5957	0.69086		
	Over 50 years old	44	2.9545	0.68258		
	Total	202	2.7129	0.71618	7.641	0.022

3.2.2. The statistically significant effect of Prior service

The Kruskal-Wallis test was chosen to test the effect of prior service. According to the research results, prior service affects a coping strategy. In more detail, as shown in the following table, people with Prior service of more than 30 years act more according to "Turning to religion" coping than people with Prior service of less than 10 years ($p=0.023<0.05$). This shows that long-term professional experience affects the attitude to deal with professional stress regarding an orientation towards reducing one's own activity and seeking help from the outside, from the existential nature of the person and the belief in goodness.

Table 3. The statistically significant effect of prior service on coping strategies

	Priority service	N	Mean	SD	Kruskal-Wallis H	Asymp. p
Turning to religion	1-10 years	56	2.6116	0.69564		
	11-20 years	86	2.9535	0.74608		
	21-30 years	42	2.8869	0.66075		
	30 years or more	18	3.0972	0.94378		
	Total	202	2.8577	0.74720	3.239	0.023 _

3.2.3 The statistically significant effect of Prior service at the present school

To test the effect of Prior service at the present school, the Kruskal-Wallis test was chosen. According to the results of the study, "prior service" influences the current stress coping strategy. Affects a coping strategy. In more detail, as shown in the following table, people with Prior service at the present school more than 5 years act more according to Withholding coping than people with Prior service at the present school between 2 and 5 years ($p=0.040 < 0.05$). More years of work, in the current kindergarten, stimulated the focus on dealing with the problems that led to occupational stress, rather than experiencing it. The confidence to tackle comes from knowing the workplace better.

Table 4. The statistically significant effect of Prior service at the present school on coping strategies

	Prior Service at the present school	N	Mean	SD	Kruskal-Wallis H	Asymp . p.
Withholding coping	up to 2 years	40	2.8188	0.64298		
	2-5 years	53	2.6038	0.69413		
	5 years or more	109	2.8922	0.66176		

	Total	20 2	2. 8020	0. 67453	6.431	0.040
--	-------	---------	------------	-------------	-------	-------

3.2.4 The statistically significant effect of annual family income

To test the effect of annual family income, the Kruskal-Wallis test was chosen. According to the results of the research, the annual family income affected four coping strategies. In more detail, as shown in the following table, people with Annual family income greater than 30,000 euros acted more according to: "Turning to religion coping" ($p=0.001<0.05$), according to "Focusing on emotions and their relaxation" coping ($p=0.001<0.05$), Denial coping ($p=0.000<0.05$) and according to "Behavioral disengagement or abandonment" coping ($p=0.000<0.05$), in relation to people with an income of less than 15,000 euros.

The obtained results show that the higher income of kindergarten teachers increases the statistical significance of the strategies used to cope with occupational stress. Their diversity is the focus of both problem-solving strategies and the experiences associated with them. Most funds increase the variability in kindergarten teachers' stress behavior.

Table 5. The statistically significant effect of Annual family income on coping strategies

	Annual family income	N	Mean	SD	Kruskal-Wallis H	Asymp. p.
Turning to religion	up to 15,000	57				

	15-30,000	76	2.5965	0.70514		
	over 30,000	69	2.9145	0.77734		
	Total	202	3.0109	0.69984	13.654	0.001
Focusing on emotions and their relaxation	up to 15,000	57	2.8577	0.74720		
	15-30,000	76	2.5965	0.53401		
	over 30,000	69	2.8289	0.74522		
	Total	202	3.0109	0.58855	1.328	0.001
Denial	up to 15,000	57	2.8255	0.65615		
	15-30,000	76	2.3640	0.73507		
	over 30,000	69	2.7928	0.68482		

	Total	20 2	2. 9130	0. 63568	20. 617	0. 000
Behavioral disengagement or abandonment	up to 15,00 0	57	2.712 9	0. 7161 8		
	15- 30,00 0	76	2.412 3	0. 6723 0		
	.over 30,00 0	69	2.812 5	0. 6783 9		
	Total	20 2	2. 8732	0. 64258	16. 011	0. 000

3.3. The correlation analysis of coping strategies with work satisfaction and self-esteem

Finally, this paragraph presents the analytical results of the correlation analysis between the 11 coping strategies with work satisfaction and self-esteem. It is noted that for this to occur, correlations higher than 0.5 in absolute value are sought. The following tables present in detail the results of the correlation analysis per coping strategy. However, a regression analysis is unjustified here because it requires a normal distribution of the variables, although their distribution is not normal and therefore, we apply non-parametric methods of analysis.

The obtained results prove that kindergarten teachers' self-esteem affects the job satisfaction rating. All its characteristics (full satisfaction, internal satisfaction and external satisfaction) positively correlate with the strategy "active coping" and the presence of self-esteem. This is evidence that when the self-esteem of kindergarten teachers increases, the satisfaction with work and the attitude to actively deal with professional stress also increases (Table 19). However, when satisfaction is high (full), self-esteem

slightly decreases (there is an inverse correlation at $r = -0.063$). Internal (at $r = 0.199$) and external satisfaction (at $r = 0.188$) is positively correlated with self-esteem and active coping, which is evidence that with an increase in self-esteem and internal and external job satisfaction, the possibility of personal activity in coping also grows with occupational stress.

Table 6. Correlation results between Active coping and work satisfaction and self-esteem

			Correlations				
			Active coping	total satisfaction	internal satisfaction	external satisfaction	self esteem
Spearman's rho	Active coping	Correlation Coefficient	1.000	0.207** -	0.318** -	0.250** -	0.155* -
		Sig. (2-tailed)	.	0.003 -	$p < .001$ -	$p < .001$ -	0.028 -
		N	202	202	202	202	202
	total satisfaction	Correlation Coefficient	0.207** -	1.000	0.427** -	0.401** -	-0.063 -
		Sig. (2-tailed)	0.003 -	.	$p < .001$ -	$p < .001$ -	0.377 -
		N	202	202	202	202	202
	internal satisfaction	Correlation Coefficient	0.318** -	0.427** -	1.000	0.704** -	0.199** -
		Sig. (2-tailed)	0.003 -	0.003 -	$p < .001$ -	$p < .001$ -	0.003 -
		N	202	202	202	202	202

		Sig. (2-tailed)	p < .001	p < .001	.	p < .001	0.005
		N	202	202	202	202	202
external satisfaction	Correlation Coefficient	0.250**	0.401**	0.704**	1.000	0.188**	
	Sig. (2-tailed)	p < .001	p < .001	p < .001	.	0.007	
	N	202	202	202	202	202	
self esteem	Correlation Coefficient	0.155*	-0.063	0.199**	0.188**	1.000	
	Sig. (2-tailed)	0.028	0.377	0.005	0.007	.	
	N	202	202	202	202	202	

These results prove that the "planning" strategy of dealing with professional stress, although slightly negatively affects the self-esteem of the researched persons - teachers in kindergartens ($r=0.035$). The negative direction of the correlation shows that planning as a strategy is used when teachers' self-esteem falls. Statistically significant in a positive direction is the relationship between planning and the three elements of job satisfaction (for total satisfaction $r = 0.225$; for internal satisfaction $r = 0.309$; for external satisfaction $r = 0.170$). The highest is the correlation relationship in a positive direction between the internal and external satisfaction ($r = 0.704$) This shows that when planning to deal with occupational stress it leads to internal satisfaction and a positive evaluation of it from the outside.

Table 7. Correlation results between Planning coping and work satisfaction and self-esteem

Correlations							
			Plan ning	total satisfa ction	intern al satisfa ction	extern al satisfa ction	self est ee m
Spear man's rho	Planni ng	Correl ation Coeffi cient	1. 000	0.225 ** _	0.309 ** _	0.170 * _	- 0.0 35 _
		p.(2- tailed)	.	0.001 _	p < .001 _	0.015 _	0.6 20 _
		N	202	202	202	202	202
	total satisfa ction	Correl ation Coeffi cient	0.22 5 ** _	1. 000	0.427 ** _	0.401 ** _	- 0.0 63 _
		p.(2- tailed)	0.00 1 _	.	p < .001 _	p < .001 _	0. 377 _
		N	202	202	202	202	202
	intern al satisfa ction	Correl ation Coeffi cient	0.30 9 ** _	0.427 ** _	1. 000	0.704 ** _	0.1 99 ** _
		p.(2- tailed)	p < .001 _	p < .001 _	.	p < .001 _	0.0 05 _
		N	202	202	202	202	202
	extern al satisfa ction	Correl ation Coeffi cient	0.17 0 * _	0.401 ** _	0.704 ** _	1. 000	0.1 88 ** _
		p.(2- tailed)	0.01 5 _	p < .001 _	p < .001 _	.	0.0 07 _
		N	202	202	202	202	202

	self esteem	Correlation Coefficient	-0.035	-0.063	0.199**	0.188**	1.000
		p.(2-tailed)	0.20	0.377	0.005	0.007	.
		N	202	202	202	202	202

Table 8 presents the results of the correlation between "Seeking affective social support" coping and the three dimensions of work satisfaction and self-esteem. According to the results of the research, some statistically significant, albeit weak, correlations are observed between this coping and work satisfaction and self-esteem.

Table 8. Correlation results between "Seeking affective social support" coping and work satisfaction and self-esteem

Correlations							
			Seeking affective social support	total satisfaction	internal satisfaction	external satisfaction	self esteem
Spearman's rho	Seeking affective social support	Correlation Coefficient	1.000	0.082	0.191*	0.139*	-0.051
		P (2-tailed)	.	,247	,006	,049	,473
		N	202	202	202	202	202
	total satisfaction	Correlation Coefficient	0.082	1.000	0.427*	0.401*	-0.063

		P (2-tailed)	0.247	.	p < .001	p < .001	0.377
		N	202	202	202	202	202
	internal satisfaction	Correlation Coefficient	0.191**	0.427*	1.000	0.704*	0.199*
		P (2-tailed)	0.006	p < .001	.	p < .001	0.005
		N	202	202	202	202	202
	external satisfaction	Correlation Coefficient	0.139*	0.401*	0.704*	1.000	0.188*
		P (2-tailed)	0.049	p < .001	p < .001	.	0.007
		N	202	202	202	202	202
	self-esteem	Correlation Coefficient	-0.051	-0.063	0.199*	0.188*	1.000
		P (2-tailed)	0.473	0.377	0.005	0.007	.
		N	202	202	202	202	202

Table 9 presents the results of the correlation between "Seeking emotional social support" coping and the three dimensions of work satisfaction and self-esteem. According to the results of the research, some statistically significant, albeit weak, correlations are observed between this coping and work satisfaction and self-esteem.

Table 9. Correlation results between "Seeking emotional social support" coping and work satisfaction and self-esteem

Correlations

			Seeking emotional social support	total satisfaction	internal satisfaction	external satisfaction	self esteem
Spearman's rho	Seeking emotional social support	Correlation Coefficient	1.000	0.093	0.099	0.145*	0.052
		P (2-tailed)	.	0.188	0.162	0.040	0.461
		N	202	202	202	202	202
	total satisfaction	Correlation Coefficient	0.093	1.000	0.427*	0.401*	-0.063
		P (2-tailed)	0.188	.	p < .001	p < .001	0.377
		N	202	202	202	202	202
	internal satisfaction	Correlation Coefficient	0.099	0.427*	1.000	0.704*	0.199*
		P (2-tailed)	0.162	p < .001	.	p < .001	0.005
		N	202	202	202	202	202
	external satisfaction	Correlation Coefficient	0.145*	0.401*	0.704*	1.000	0.188*
		P (2-tailed)	0.040	p < .001	p < .001	.	0.007
		N	202	202	202	202	202
		Correlation	0.052	-0.063	0.199*	0.188*	1.000

	self esteem	Coeffi cient					
		P (2- tailed)	0.46 1	0.377	0.005	0.007	.
		N	202	202	202	202	202

Table 10 presents the results of the correlation between "Positive reinterpretation" coping and the three dimensions of work satisfaction and self-esteem. According to the results of the research, some statistically significant, albeit weak, correlations are observed between this coping and work satisfaction and self-esteem.

Table 24. Correlation results between "Positive reinterpretation" coping and work satisfaction and self-esteem

			Correlations				
			Positiv e reinterp retation	total satisf action	inter nal satisf action	exter nal satisf action	sel f est ee m
Spear man's rho	Positiv e reinterp retation	Corre lation Coeff icient	1.000	0.107	0.196 **	0.227 **	0.0 49
		P (2- tailed)	.	0.129	0.005	0.001	0.4 86
		N	202	202	202	202	20 2
	total satisfac tion	Corre lation Coeff icient	0.107	1.000	0.427 **	0.401 **	- 0.0 63

		P (2-tailed)	0.129	.	p < .001	p < .001	0.377
		N	202	202	202	202	202
	internal satisfaction	Correlation Coefficient	0.196**	0.427**	1.000	0.704**	0.199*
		P (2-tailed)	0.005	p < .001	.	p < .001	0.005
		N	202	202	202	202	202
	external satisfaction	Correlation Coefficient	0.227**	0.401**	0.704**	1.000	0.188*
		P (2-tailed)	0.001	p < .001	p < .001	.	0.007
		N	202	202	202	202	202
	self-esteem	Correlation Coefficient	0.049	-0.063	0.199**	0.188**	1.000
		P (2-tailed)	0.486	0.377	0.005	0.007	.
		N	202	202	202	202	202

Table 11 presents the results of the correlation between "Acceptance" coping and the three dimensions of work satisfaction and self-esteem. According to the results of the research, some

statistically significant, albeit weak, correlations are observed between this coping and work satisfaction and self-esteem.

Table 25. Correlation results between “Acceptance” coping and work satisfaction and self-esteem

Correlations							
			Acceptance	total satisfaction	internal satisfaction	external satisfaction	self esteem
Spearman's rho	Acceptance	Correlation Coefficient	1.000	0.141*	0.241**	0.302**	0.056
		P (2-tailed)	.	0.046	0.001	p < .001	0.430
		N	202	202	202	202	202
	total satisfaction	Correlation Coefficient	0.141*	1.000	0.427**	0.401**	-0.063
		P (2-tailed)	0.046	.	p < .001	p < .001	0.377
		N	202	202	202	202	202
	internal satisfaction	Correlation Coefficient	0.241*	0.427**	1.000	0.704**	0.199*
		P (2-tailed)	0.001	p < .001	.	p < .001	0.005
		N	202	202	202	202	202
	external	Correlation	0.302*	0.401**	0.704**	1.000	0.188*

satisfaction	Coefficient					
	P (2-tailed)	p < .001	p < .001	p < .001	.	0.007
	N	202	202	202	202	202
self esteem	Correlation Coefficient	0.056	-0.063	0.199**	0.188**	1.000
	P (2-tailed)	0.430	0.377	0.005	0.007	.
	N	202	202	202	202	202

Table 12 presents the results of the correlation between "Turning to religion" coping and the three dimensions of work satisfaction and self-esteem. According to the results of the research, some statistically significant, albeit weak, correlations are observed between this coping and work satisfaction and self-esteem.

Table 26. Correlation results between "Turning to religion" coping and work satisfaction and self-esteem

Correlations							
			Turning to religion	total satisfaction	internal satisfaction	external satisfaction	self esteem
Spearman's rho	Turning to religion	Correlation Coefficient	1.000	0.063	0.048	0.146*	0.107
		P (2-tailed)	.	0.372	0.497	0.038	0.130
		N	202	202	202	202	202

	total satisfa ction	Correl ation Coeffi cient	0.06 3	1.000	0.427* *	0.401* *	- 0.0 63
		P (2- tailed)	0.37 2	.	p < .001	p < .001	0.3 77
		N	202	202	202	202	202
	intern al satisfa ction	Correl ation Coeffi cient	0.04 8	0.427* *	1.000	0.704* *	0.1 99* *
		P (2- tailed)	0.49 7	p < .001	.	p < .001	0.0 05
		N	202	202	202	202	202
	extern al satisfa ction	Correl ation Coeffi cient	0.14 6*	0.401* *	0.704* *	1.000	0.1 88* *
		P (2- tailed)	0.03 8	p < .001	p < .001	.	0.0 07
		N	202	202	202	202	202
	self estee m	Correl ation Coeffi cient	0.10 7	-0.063	0.199* *	0.188* *	1.0 00
		P (2- tailed)	0.13 0	0.377	0.005	0.007	.
		N	202	202	202	202	202

4. SUMMARY OF RESEARCH CONDUCTED

The results of the conducted research make it possible to make several generalizations:

1. Teachers working in kindergartens in the Republic of Greece are distinguished by a low level of self-esteem

2. The researched persons, kindergarten teachers in the Republic of Greece, show an average degree of satisfaction with their work as such

3. To cope with professional stress, they use different strategies depending on age, gender and years of teaching activity.

4. The relationship between teachers' self-esteem and the strategies they use to cope with professional stress is positive, but statistically insignificant. Weak relationships were evidenced with only three coping strategies: planning, denial coping, and behavioral disengagement or abandonment coping. This does not give reason to draw firm conclusions, since the values of the correlation coefficients are very low, which is evidence that for these subjects there are other factors that influence the choice.

5. The relationship between job satisfaction and coping strategies for occupational stress is positive, but with low statistical significance. Nevertheless, it can be concluded that satisfaction rating influences, albeit weakly, kindergarten teachers' orientation towards active coping and strategy planning.

6. The pursuit of active coping and planning synchronizes with intrinsic job satisfaction, which is evidence that coping with occupational stress is the result of internal mental mechanisms rather than external stimuli.

7. The choice of a strategy for dealing with professional stress among kindergarten teachers is determined by the duration of work in the kindergarten. Longer work leads to abstinence from activity and even refusal to cope with stress. Years of working in kindergarten adapt teachers to stressful situations.

8. The obtained results show that, unlike other studies, in the present study, self-esteem and job satisfaction are not significant personal factors for seeking strategies to cope with occupational stress. However, their significance for the professional effectiveness of kindergarten teachers is high, which places them in the risk group of potentials for the development of "burnout syndrome". At the same time, the lack of a prominent self-protective strategy, and even

a small demonstration of a drive for planning and activity, reinforces the effects of emotional experiences and expectations. Moreover, getting used to stress dulls sensitivity and the long-tenured teacher accepts stress as a normal part of their job.

5. CONCLUSIONS AND DISCUSSION

According to the first research hypothesis, the different levels of teachers' self-esteem are related to their choice of different coping strategies. However, the results of the research showed that the correlation of self-esteem with the different coping strategies is very limited and there are weak to non-existent connections with only three coping strategies, which are Planning coping, Denial coping and Behavioral disengagement or abandonment coping. However, no firm conclusions can be drawn as the correlation coefficient values were very low. Therefore, the first research hypothesis must be rejected.

According to the second research hypothesis, the different levels of job satisfaction of teachers are related to their choice of different coping strategies. And in this case, this research hypothesis should be rejected, as although more coping strategies were found to correlate very slightly with various strategies, the correlation was weak and no safe conclusions can be drawn. However, it is worth noting that the only weak correlations were between Active coping and internal satisfaction, but also between Planning coping and internal work satisfaction.

Finally, the third research hypothesis stated that the different demographic characteristics of the teachers affect in a different way the choice of coping strategies on their part. This assumption appears to be partially confirmed, as in all those demographics where it was possible to carry out statistical tests, there were statistically significant differences between the different characteristics of the people who participated in the survey. More specifically, older people seem to choose the Withholding coping

and Denial coping strategies more than younger people, while the first of them seems to be statistically significant also in people with greater Prior Service at the present school compared to people who are employed fewer years in school. However, the demographic characteristic that gave the greatest statistically significant differences in the choice of coping strategies is income.

Before concluding, a brief mention should be made of the limitations of this research. The most important of these was the difficulty of gathering a sample as the size of the questionnaire became an inhibiting factor in finding people willing to complete the survey. This had the effect of limiting the research, especially in the analysis of the effect of demographic factors, as the conditions for conducting further statistical tests were not met.

This study sheds light on the intricate interplay between work satisfaction, self-esteem, and coping strategies among preschool teachers. The findings underscore the undeniable significance of understanding these factors in the context of the teaching profession.

The importance of this study lies in its potential to enhance the overall well-being and effectiveness of preschool teachers. By comprehending how work satisfaction and self-esteem are intertwined with coping mechanisms, educational institutions can implement targeted interventions to create a more supportive and fulfilling work environment. The emotional and psychological welfare of teachers directly influences their teaching quality, which in turn affects the development of young learners.

Moreover, the insights garnered from this study have practical implications that extend beyond the classroom. Educational policymakers and administrators can utilize this knowledge to formulate policies and programs that promote job satisfaction and self-esteem among teachers, leading to improved retention rates and higher levels of job commitment. The practical application of the results is particularly relevant in designing teacher training and professional development programs. Equipping

educators with effective coping strategies can help them navigate the challenges inherent in their roles, leading to reduced burnout and a sustained passion for teaching.

While this study provides a comprehensive understanding of the factors examined, there remain avenues for further research. Exploring the potential influence of other variables, such as school culture, parental involvement, and technological integration, could yield a more comprehensive understanding of the complexities affecting preschool teachers' experiences. Additionally, a longitudinal study tracking changes in work satisfaction, self-esteem, and coping strategies over time could offer deeper insights into the dynamics of these factors throughout a teacher's career.

In conclusion, this study contributes to the broader discourse on the well-being of educators and highlights the essential role of work satisfaction, self-esteem, and coping strategies in shaping the professional lives of preschool teachers. By acknowledging these findings and implementing practical strategies based on them, educational institutions can foster an environment where teachers thrive, leading to enhanced student outcomes and a stronger educational foundation for the future.

CONTRIBUTIONS

1. The development of the dissertation increases scientific information about the personality of teachers from the Republic of Greece working with preschool children.
2. For the purposes of the research, proprietary, author-modified versions of psychological questionnaires were used, their high degree of reliability was proven, which proof of the objectivity of the obtained results is.
3. The theoretical part of the dissertation shows the possibility of searching for a relationship between job satisfaction, self-esteem and stress coping strategies among kindergarten teachers
4. On the basis of the obtained results, the influence of demographic factors (age, teaching experience, place of residence, income) on Greek kindergarten teachers' assessments of their job satisfaction, self-esteem and strategies for coping with professional stress was proven.
5. The conducted study complements previous studies looking for a relationship between job satisfaction and the strategies used to cope with stress among teachers. It has been proven that such a

relationship among kindergarten teachers in the Republic of Greece has positive dimensions, which, however, do not have statistical significance.

6. The direction of the relationship between self-esteem and stress coping strategies of kindergarten teachers is proven. It is positive, but weakly expressed.

Publications on the topic of the dissertation

5. Niarou, E. (2022). WORK SATISFACTION OF TEACHERS FROM THE REPUBLIC OF GREECE. Yearbook of Psychology, Vol. 13(2) Online ISSN 2683-0426
6. Niarou, E. & Nikolova, S. (2021). WORK SATISFACTION AND OCCUPATIONAL EXHAUSTION IN PRESCHOOL TEACHERS, Yearbook of Psychology, Vol. 12 Online ISSN 2683-0426 13.
7. Niarou, E. (2022). Psychological Aspects and Work Framework for Preschool Education in Greece, Collection of doctoral papers presented at the Doctoral School and 5th Doctoral Scientific Session of the Faculty of Philosophy at the South-West University “Neofit Rilski”, pp. 357-367, ISSN 2738-8328
8. Niarou, E. & Nikolova, S. (2022). Job Satisfaction and Stress in Teachers in the Greek education system, (in press) in the scientific collection "Post-Globality: Crisis and

Future" from the Second International Conference of the
Faculty of Philosophy October 20-21, 2022.