

«ΣΧΕΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΞΟΥΘΕΝΩΣΗΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ ΣΤΟΥΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥΣ»

«ΜΙΑ ΠΟΣΟΤΙΚΗ ΣΥΣΧΕΤΙΣΤΙΚΗ ΜΕΛΕΤΗ»

ΜΑΙΟΣ 2026

Bsc Psychology

Ερευνήτρια: Καραφύλλη Αλεξάνδρα, Ψυχολόγος ©

Επόπτρια: Δρ. Τσεντίδου Γλυκερία, Clinical Neuropsychologist MSc., MEd., PhD., Postdoctoral Researcher

ΣΚΟΠΟΣ & ΣΤΟΧΟΙ ΕΡΕΥΝΑΣ



Κύριος Σκοπός

Διερεύνηση της
σχέσης μεταξύ
επαγγελματικής
εξουθένωσης και
εργασιακής
ικανοποίησης στην
Ελλάδα.



Δημογραφικά

Εξέταση
διαφοροποιήσεων
με κριτήριο βασικά
δημογραφικά και
εργασιακά
χαρακτηριστικά.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ



Εργασία ως Θεμέλιο:

- Κεντρικός πυλώνας ζωής και χρηματοοικονομική βάση του βιοτικού επιπέδου. (Hossli et al., 2024)

Ιδιαιτερότητα της Διδασκαλίας:

- Ένα σύνθετο και αγχογόνο επάγγελμα με υψηλές απαιτήσεις από μαθητές, γονείς, και διοίκηση . (Ortan et al., 2021; Zhou et al., 2024)

Επιβαρυντικοί παράγοντες στη Διδασκαλία:

- α) προβληματικές σχέσεις με συναδέλφους, γονείς και μαθητές, β) ασάφεια ρόλων, γ) αίσθηση αδυναμίας ανταπόκρισης. (Ortan et al., 2021; Zhou et al., 2024)

Κρίσιμο Ζήτημα:

- Υψηλή ευαλωτότητα των εκπαιδευτικών στην επαγγελματική εξουθένωση και τάσεις οριστικής εγκατάλειψης του επαγγέλματος. (Ratanasiripong et al., 2021)

ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΩΝ ΚΕΝΤΡΙΚΩΝ ΕΝΝΟΙΩΝ

Επαγγελματική εξουθένωση - burnout:

Σύνδρομο που προκύπτει ως αποτέλεσμα χρόνιου εργασιακού στρες που δεν έχει αντιμετωπιστεί επιτυχώς.

Χαρακτηρίζεται:

- 1) αίσθημα εξάντλησης ή κόπωσης,
- 2) αυξημένη ψυχική αποστασιοποίηση ή αίσθημα κυνισμού
- 3) αίσθημα μειωμένης επαγγελματικής επίτευξης. (World health organization, 2019)

Εργασιακή Ικανοποίηση:

Η αντίληψη, η αξιολογική κρίση και ο βαθμός σύγκλισης επαγγελματικών προσδοκιών με την πραγματικότητα (Shila & Sevilla, 2015).

Οφέλη: Ενίσχυση δέσμευσης, αποτελεσματικότητας, μαθητικών επιδόσεων, προσωπικής ευημερίας (Baluyos et al., 2019).

Αντίκτυπος στη Σχολική Μονάδα:

Διασφαλίζει οργανωσιακή σταθερότητα (Viac & Fraser, 2020).

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ

Διεθνή Δεδομένα

Xu et al. (2025): Ισχυρή αρνητική συσχέτιση (Network Analysis). Η αύξηση εξουθένωσης μειώνει την ικανοποίηση.

Skaalvik and Skaalvik (2021): Επιβεβαίωση της αρνητικής συσχέτισης μεταξύ επαγγελματικής ικανοποίησης και εξουθένωσης. Η σχέση μεταξύ των μεταβλητών αυτών δεν είναι απλή, αλλά διαμεσολαβείται από πρόσθετους εξωτερικούς παράγοντες

Ελληνικό Πλαίσιο

Tsigilis et al. (2006): Υψηλότερη ικανοποίηση στο δημόσιο τομέα έναντι του ιδιωτικού.

Ntouka et al. (2026): Η εργασιακή ανασφάλεια αυξάνει κατακόρυφα τον κίνδυνο εξουθένωσης. Ενώ δέχονται πιέσεις από διοικητικό φόρτιο, υπερπλήρεις τάξεις και προσδοκίες από γονείς, καταγράφουν **μέτρια προς χαμηλά επίπεδα εξουθένωσης** συγκριτικά με τη διεθνή βιβλιογραφία.

Η ΠΑΡΟΥΣΑ ΜΕΛΕΤΗ - ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΕΣ ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ

- ➔ **Υ1:** Υπάρχει αρνητική συσχέτιση μεταξύ επαγγελματικής εξουθένωσης και εργασιακής ικανοποίησης.
- ➔ **Υ2:** Υπάρχει θετική σχέση μεταξύ επαγγελματικής εξουθένωσης και γυναικείου φύλου.
- ➔ **Υ3:** Υπάρχει θετική σχέση μεταξύ επαγγελματικής ικανοποίησης και εκπαιδευτικών που εργάζονται σε σχολικές μονάδες της επαρχίας.
- ➔ **Υ4:** Υπάρχει θετική σχέση μεταξύ επαγγελματικής εξουθένωσης και αναπληρωτών εκπαιδευτικών.
- ➔ **Υ5:** Υπάρχει αρνητική σχέση μεταξύ επαγγελματικής ικανοποίησης και ηλικίας.
- ➔ **Υ6:** Υπάρχει θετική σχέση μεταξύ επαγγελματικής ικανοποίησης και ανωτέρου επίπεδου σπουδών.

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΜΕΘΟΔΟΣ & ΕΡΓΑΛΕΙΑ

Ποσοτική Μέθοδος

- Συλλογή δεδομένων από μεγάλο δείγμα
- Αντικειμενικότητα
- Αξιοπιστία
- Ανώνυμη συλλογή δεδομένων

(Almeida, 2017; Lee, 2025; Looi, 2014; Σταμοβλάσης & Βαιοπούλου, 2021)

Δημογραφικά Στοιχεία

(παράρτημα 5)

Συλλογή βασικών
δημογραφικών και
εργασιακών στοιχείων

- **2) Επαγγελματική Εξουθένωση: Maslach Burnout Inventory – Educators Survey (MBI-ES)** (παράρτημα 6) , 22 δηλώσεις & τρεις υποκλίμακες: (α) Συναισθηματική Εξάντληση, (β) Προσωπικά Επιτεύγματα , (γ) Αποπροσωποποίηση.
- **Κλίμακα βαθμολόγησης:** 7-βάθμια κλίμακα Likert από 0 = “Ποτέ” έως 6 = “Κάθε μέρα”. Κάθε υποκλίμακα υπολογίζεται ξεχωριστά . Η υποκλίμακα (β) ερμηνεύεται αντίστροφα ως προς τον κίνδυνο εξουθένωσης .
- **Ψυχομετρικές ιδιότητες:** Η ελληνική προσαρμογή σε εκπαιδευτικούς έχει τεκμηριωθεί στη βιβλιογραφία (Kokkinos, 2006).

- **3) Επαγγελματική Ικανοποίηση: Employee Satisfaction Inventory (ESI – Koustelios & Bagiatis, 1997)** (παράρτημα 7)
- Έχει αναπτυχθεί για τον ελληνικό πληθυσμό εργαζομένων.
- Αποτελείται από **24 items** και πέντε διαστάσεις: **(α)** άμεσος προϊστάμενος, **(β)** οργανισμός και συνθήκες, **(γ)** φύση της εργασίας, **(δ)** μισθός και οικονομικές, **(ε)** απολαβές διοίκηση και προαγωγές.
- **Κλίμακα βαθμολόγησης:** 5-βάθμια κλίμακα Likert από 1 = “Διαφωνώ απόλυτα” έως 5 = “Συμφωνώ απόλυτα”.
- Υπολογισμός βαθμολογιών ανά υποκλίμακα υψηλότερες τιμές υποδηλώνουν υψηλότερη εργασιακή ικανοποίηση. Οποιαδήποτε αρνητικά διατυπωμένα items θα αναστραφούν σύμφωνα με τις οδηγίες της αρχικής κλίμακας.

ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ

- Το δείγμα αποτελείται από εκπαιδευτικούς
- **Κριτήριο ένταξης:** ενεργή επαγγελματική απασχόληση στον εκπαιδευτικό τομέα στην Ελλάδα
- **Κριτήρια αποκλεισμού:** (α) μη απασχόληση στον εκπαιδευτικό τομέα, (β) συνταξιούχοι.

Δειγματοληψία ευκολίας
Μη πιθανοκρατική μέθοδος.

- Άμεση στρατολόγηση ατόμων
- Περιορισμοί απαιτήσεων
 - Σε κόστος
 - Διαχειριστικούς πόρους
 - Σε χρόνο

ΔΕΙΓΜΑΤΟΛΗΨΙΑ

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ

Πρόσληψη ενδιαφέροντος & συμμετοχής:

- Κοινοποίηση μέσω προσωπικών social media
- (παράρτημα 1,2)

Ενημέρωση & Συγκατάθεση:

- Φόρμα ενημέρωσης Συμμετεχόντων
- Υπογραφή συγκατάθεσης
- (Παράρτημα 3)

Συλλογή δεδομένων:

- Μέσω Google Forms, Ερωτηματολόγια
- (Παράρτηματα 5,6,7)

Ανωνυμία & Επικοινωνία:

- Δημιουργία ατομικού προσωπικού κωδικού

Διάρκεια Συμμετοχής:

- 10-15 λεπτά

Απενήμερωση:

- Πληροφορίες για αποτελέσματα & δικαιώματα
- (Παράρτηματα 4)

ΗΘΙΚΗ & ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ



- ☐ Διεξήχθει σύμφωνα με τους κανονισμούς του British Psychological Association (BPS, 2021)
- ☐ Έγκριση από τη CREC
- ☐ Οι συμμετέχοντες παραμένουν ανώνυμοι σε όλη τη διάρκεια της έρευνας μέσω ενός μοναδικού προσωπικού κωδικού, ο κάθε συμμετέχοντας θα έχει το δικαίωμα να αποσύρει τα δεδομένα του.
- ☐ Η διατήρηση τους ισχύει για 3 έτη και δεν θα χρησιμοποιηθούν για μελλοντική έρευνα.
- ☐ Η συμμετοχή δεν αποσκοπεί να έχει κανέναν σωματικό ή ψυχολογικό κίνδυνο για τους συμμετέχοντες, καθώς και την ερευνήτρια.
- ☐ Διεξήχθη αποκλειστικά και μόνο διαδικτυακά, εκτός των παραρτημάτων του Μητροπολιτικού Κολλεγίου, μέσω της πλατφόρμας Google Form, εντός Ελλάδος.

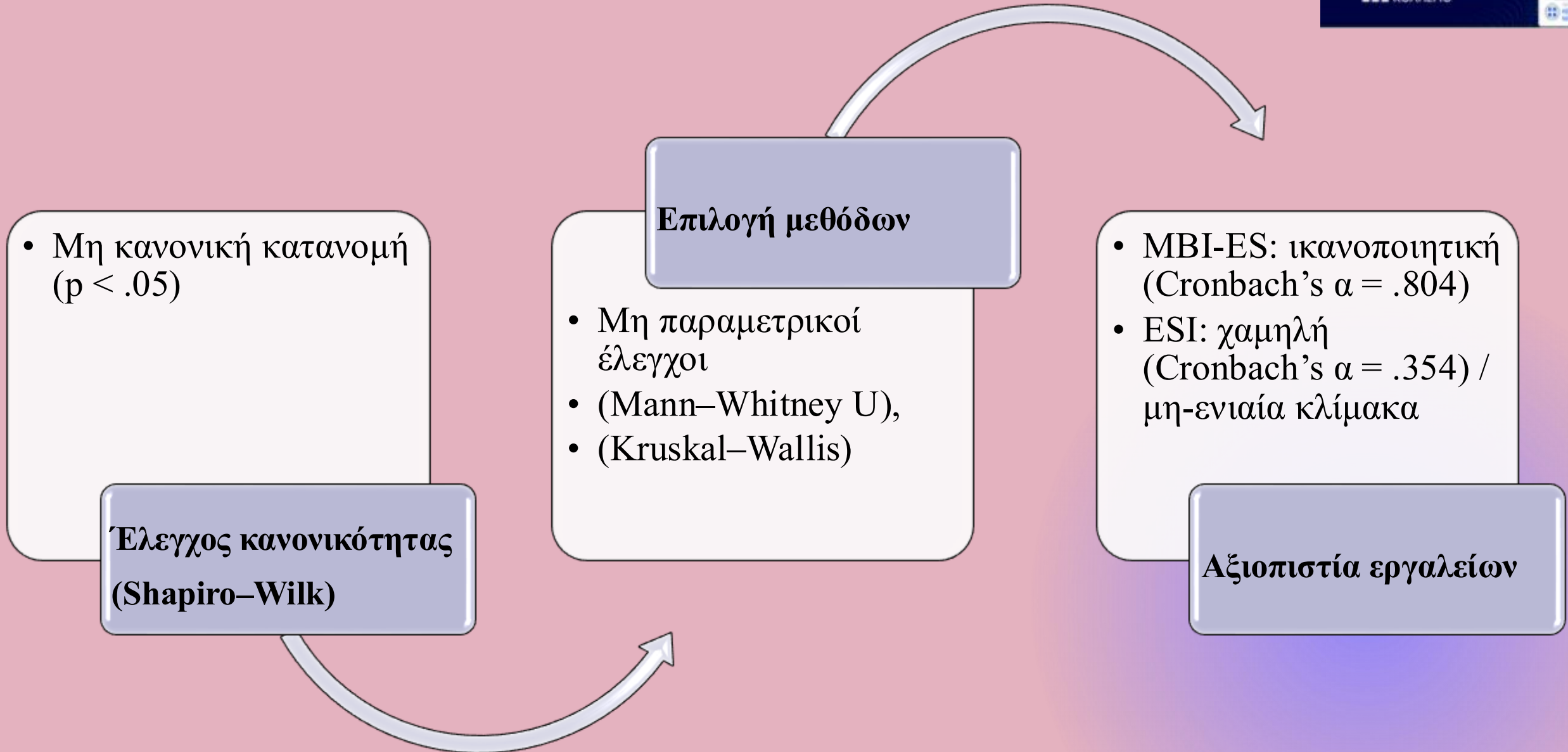
ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ



- ❖ $N = 200$ εκπαιδευτικοί
- ❖ Φύλο: 67.5% γυναίκες, 32.5% άνδρες
- ❖ Ηλικία: 66% (40 +) → 32% (27–39) → 2% (<27)
- ❖ Υψηλό μορφωτικό επίπεδο (μεταπτυχιακό/PhD)
- ❖ Εργασία: → 76.5% μόνιμοι
→ 96% με 4+ έτη εμπειρίας

Συμπέρασμα: Ωριμο, έμπειρο & υψηλά καταρτισμένο δείγμα

ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ



ΠΑΡΑΓΟΝΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ

Καταλληλότητα Δεδομένων:

ΚΜΟ υψηλό ($MBI = .894$, $ESI = .792$)

Bartlett: στατιστικά σημαντικός

MBI – ES (3 items)

- Συναισθηματική Εξάντληση
- Προσωπικά Επιτεύγματα
- Αποπροσωποποίηση

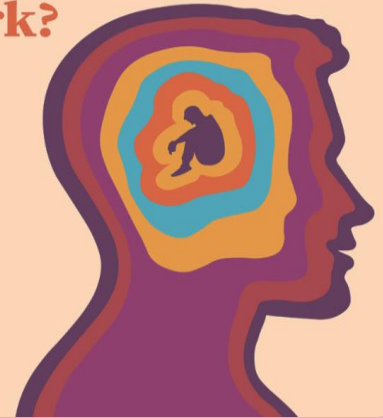
ESI (5 items)

- Άμεσος Προϊστάμενος
- Οργανισμός & συνθήκες
- Φύση της εργασίας
- Μισθός & Οικονομικές Απολαβές
- Διοίκηση & προαγωγές

ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗΣ & BURNOUT (Y1)

➤ Πολυδιάστατη Συσχέτιση

Are you
**satisfied
at work?**



ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΜΕΤΑΒΛΗΤΩΝ

P Spearman

Συναισθηματική Εξάντληση - Διοίκηση & Προαγωγές

-.500

Συναισθηματική Εξάντληση - Μισθός & Απολαβές

.478

Συναισθηματική Εξάντληση - Οργανισμός & Συνθήκες

.462

Προσωπικά Επιτεύγματα - Φύση Εργασίας

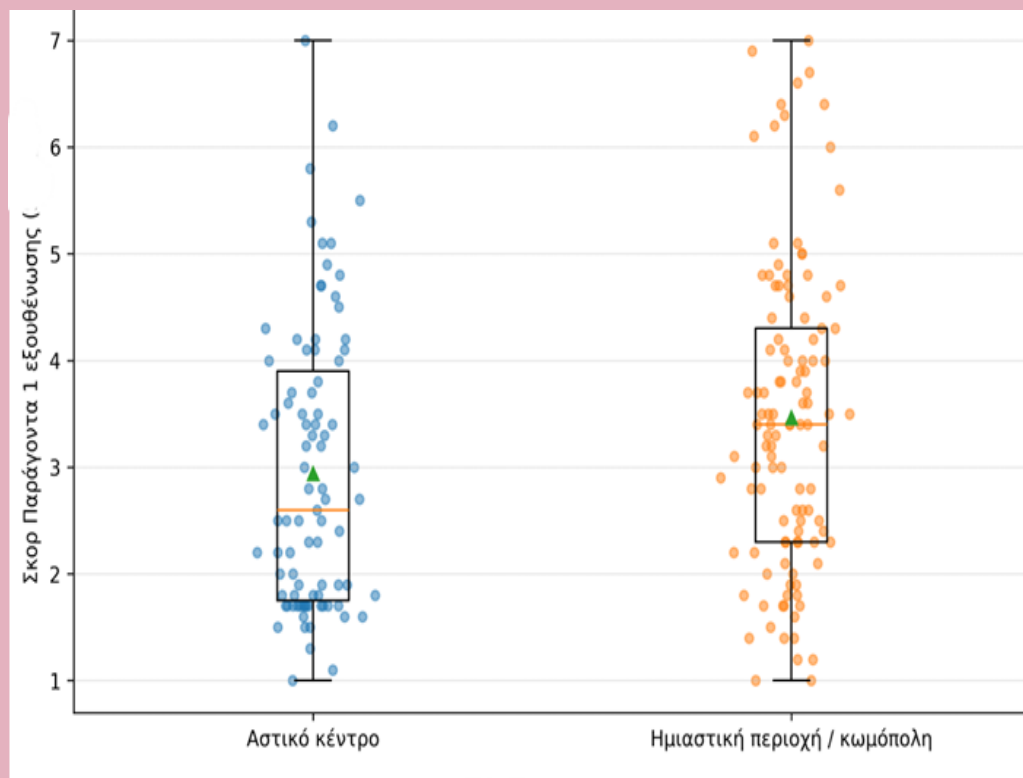
-.439

Αποπροσωποποίηση - Φύση Εργασίας

.409

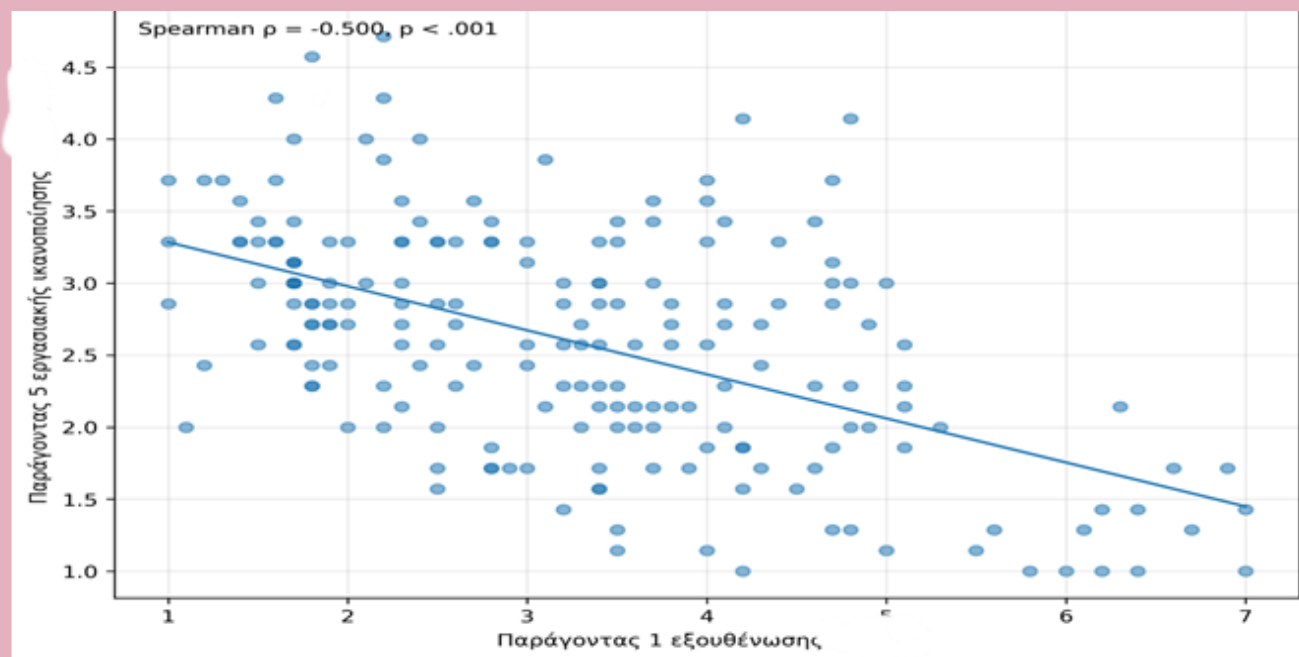
ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

Διαφορές στην συναισθηματική εξάντληση της επαγγελματικής εξουθένωσης ανά περιοχή εργασίας .



Σημείωση. Οι εκπαιδευτικοί σε ημιαστικές περιοχές/κωμοπόλεις εμφάνισαν υψηλότερες τιμές ($U = 3830.5, p = .0075, r = .221$).

Σχέση μεταξύ Συναισθηματική Εξάντληση της επαγγελματικής εξουθένωσης και Διοίκηση Και Προαγωγές της εργασιακής ικανοποίησης.



Σημείωση. Το διάγραμμα διασποράς δείχνει την αρνητική συσχέτιση μεταξύ των δύο παραγόντων ($\rho = -.500, p < .001$).

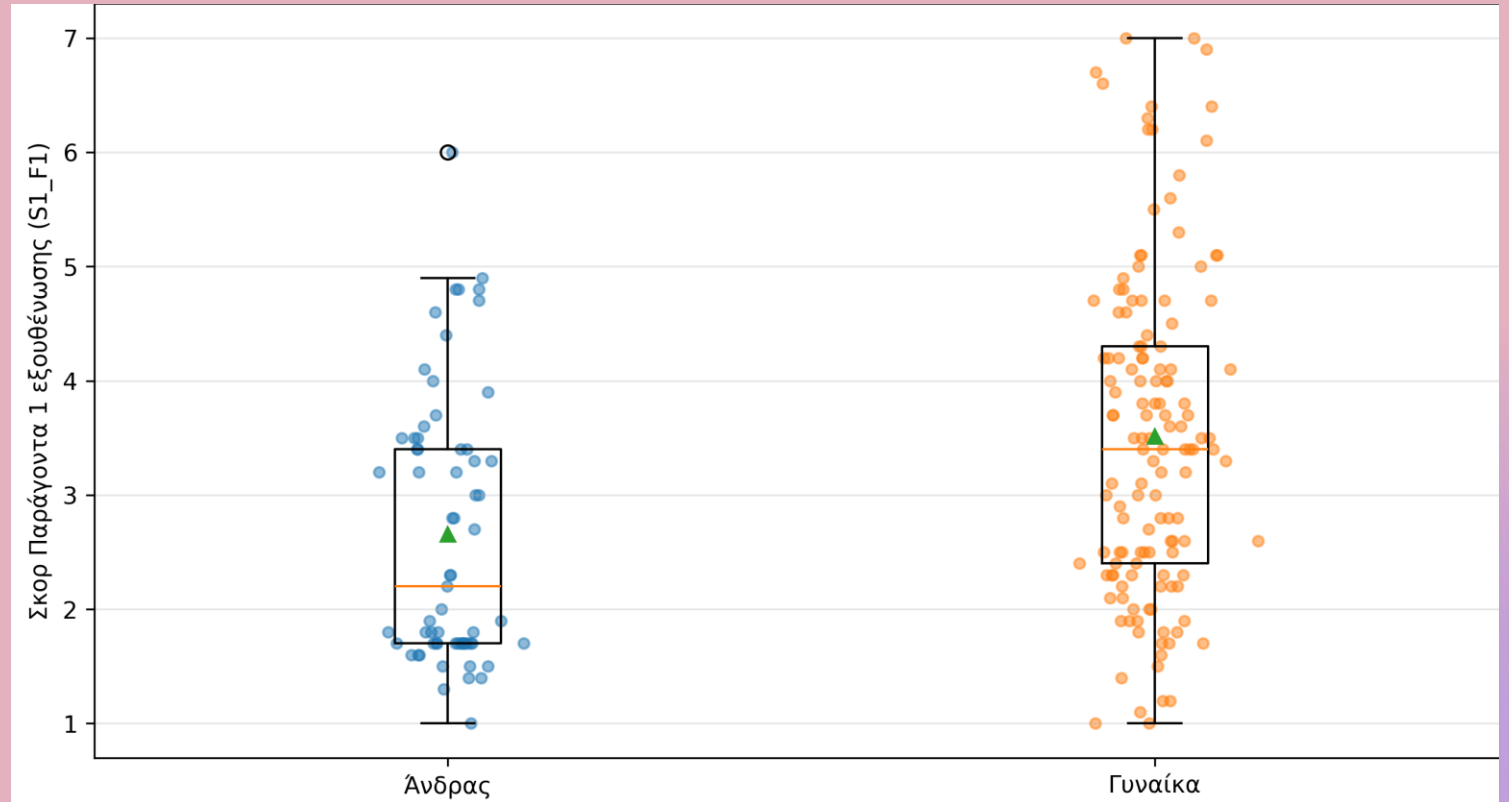
ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ - ΦΥΛΟ

Διαφορές στον Παράγοντα Συναισθηματική εξάντληση της επαγγελματικής εξουθένωσης ανά φύλο

Γυναίκες:

1. Συνδυασμός επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων. (Ntouka et al., 2026)
2. Μεγαλύτερη συναισθηματική επένδυση στην υποστήριξη των μαθητών - > πιο επιρρεπείς στη μεταφορά του άγχους από το σχολικό πλαίσιο στην προσωπική τους ζωή. (Θεωρία της Συναισθηματικής Μετάδοσης)

(Antoniou et al., 2006; Hatfield et al., 1993)



Σημείωση. Οι γυναίκες εμφάνισαν υψηλότερες τιμές από τους άνδρες ($U = 2723, p < .001, p_FDR = .0002, r = .379$).

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

Διαφορές στον Παράγοντα Οργανισμός Και Συνθήκες της επαγγελματικής ικανοποίησης ανά ηλικιακή ομάδα

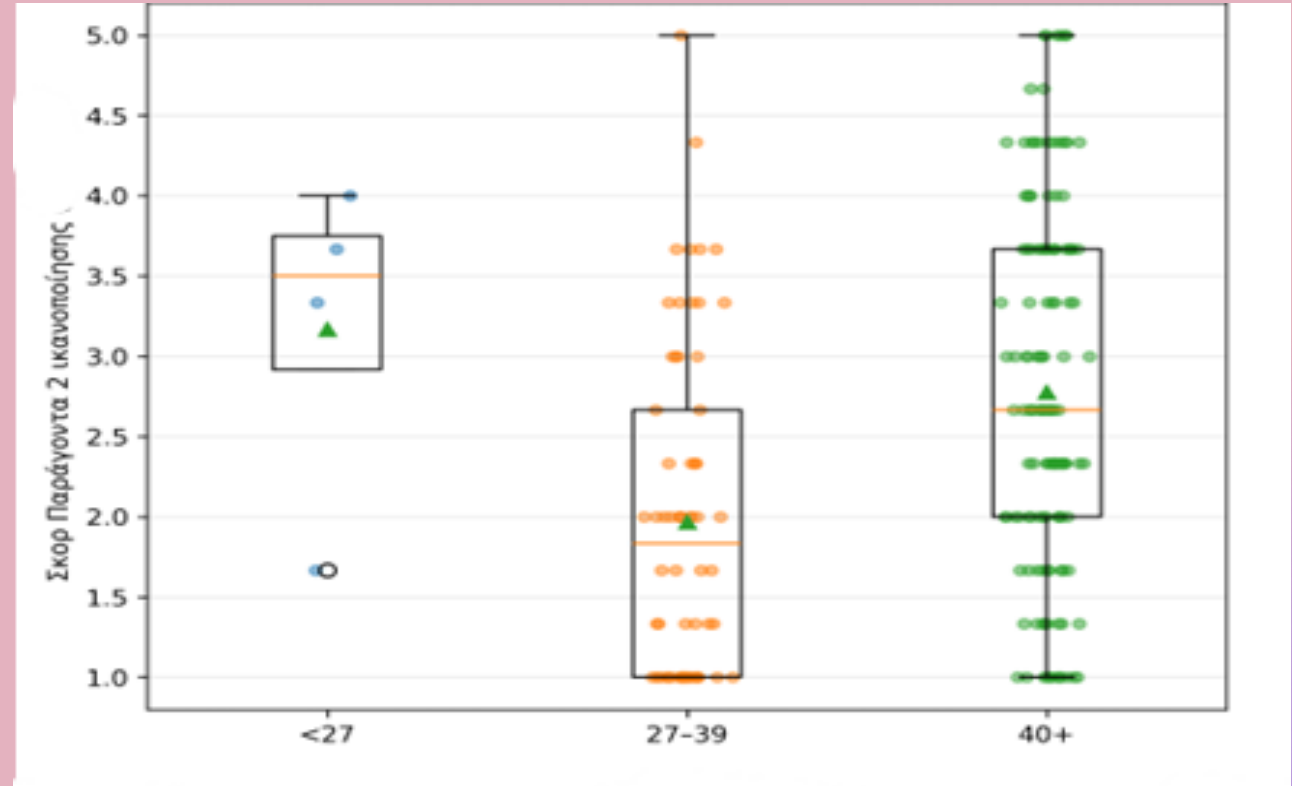
Παράδοξο: αυξημένης εξάντλησης - υψηλότερη ικανοποίηση από τις συνθήκες.



Μεγαλύτεροι ηλικιακά εκπαιδευτικοί αποτελεσματικότερους μηχανισμούς/εκτίμηση σταθερότητας (Glaveli et al., 2024).



Αυξημένη ικανοποίηση = ενίσχυσης της ανθεκτικότητας = παραμονή στο επάγγελμα, παρά τη συναισθηματική εξάντληση. (Skaalvik & Skaalvik, 2021)



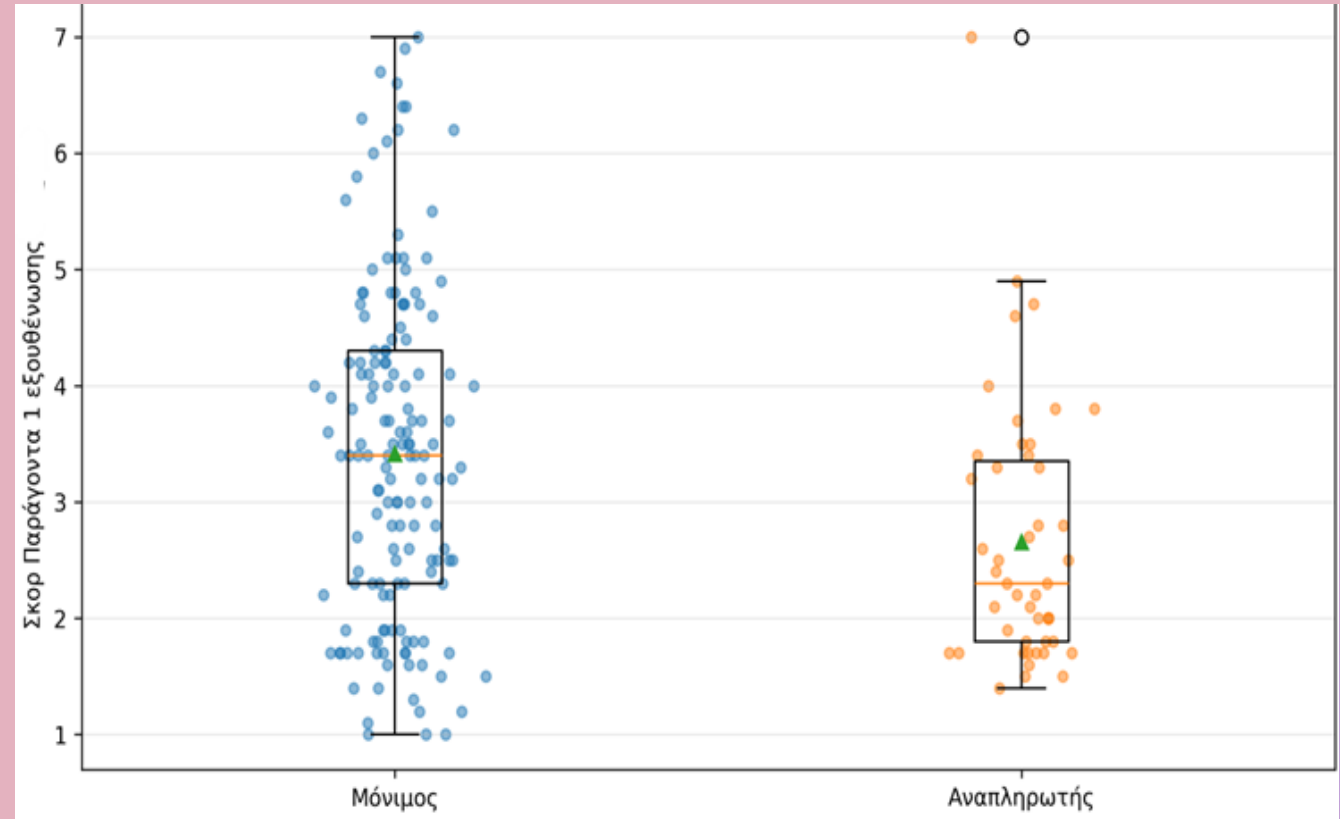
Σημείωση. Εντοπίστηκε σημαντική συνολική διαφορά μεταξύ των ομάδων ($H = 24.351, p < .001$). Απαιτείται επιφυλακτική ερμηνεία για την ομάδα <27 ($n = 4$) λόγω μικρού δείγματος.

ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ - ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΚΑΘΕΣΤΩΣ

Κατάρριψη Υπόθεσης (Υ4): Οι μόνιμοι εκπαιδευτικοί εμφάνισαν **υψηλότερη** συναισθηματική εξάντληση από τους αναπληρωτές.

Ερμηνεία: Οι μόνιμοι επωμίζονται τον κύριο όγκο διοικητικού φόρτου και λογοδοσίας και η γήρανση του εκπαιδευτικού πληθυσμού, σε συνδυασμό με τις δυσλειτουργίες του συστήματος αυξάνει τα ποσοστά burnout ενώ οι αναπληρωτές διατηρούν υψηλότερα κίνητρα προσδοκώντας τη μονιμοποίηση. (Glaveli et al., 2024)

Διαφορές στον Παράγοντα 1 της επαγγελματικής εξουθένωσης ανά εργασιακό καθεστώς



Σημείωση. Οι μόνιμοι εκπαιδευτικοί εμφάνισαν υψηλότερες τιμές από τους αναπληρωτές ($U = 4758, p = .0008, r = .323$).

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

Ανάδειξη έντονου **ανθρωποκεντρικού χαρακτήρα** της εκπαίδευσης στην Ελλάδα

Διατήρηση **υψηλής ανθεκτικότητας** παρά την **υψηλή συναισθηματική εξάντληση**

Κύριες **προκλήσεις** του ελληνικού εκπαιδευτικού συστήματος:

1. **γήρανση προσωπικού**
2. **αυξημένος διοικητικός φόρτος**
3. **περιορισμένες προσλήψεις**



ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ

- ❖ **Δειγματοληψία Ευκολίας:**
Περιορισμένη γενίκευση των αποτελεσμάτων
- ❖ Υποεκπροσώπηση
συγκεκριμένων ομάδων
- ❖ **Αυτοσυμπληρούμενα
ερωτηματολόγια:** Κίνδυνος
μεροληψίας κοινωνικής
επιθυμητότητας

ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΕΣ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

- 🌸 Τυχαία δειγματοληψία
- 🎓 Διαχρονικές Μελέτες
- 🔄 Χρήση συνδυαστικής μεθόδου
- 🤝 Προγράμματα διαχείρισης άγχους
για εκπαιδευτικούς
- 📍 Υποστήριξη σε ημι-αστικές και
απομακρυσμένες περιοχές/νησιά

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

- ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1 - ΠΡΟΣΚΛΗΣΗ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝΤΟΣ
- ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2 - ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ
ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ
- ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3 - ΦΟΡΜΑ ΣΥΓΚΑΤΑΘΕΣΗΣ
- ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 4 - ΦΟΡΜΑ ΑΠΕΝΗΜΕΡΩΣΗΣ
- ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 5 - ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΗ ΛΙΣΤΑ
- ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 6 ,7 -ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΑ



Έγγραφο του
Microsoft Word

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΑ

- Το ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Εξουθένωσης της Maslach (MBI) - Τύπος ED που αφορά τους εκπαιδευτικούς - Maslach & Jackson, 1986». Προσαρμογή Αναγνωστόπουλου και Παπαδάτου (1992). Μετάφραση και Προσαρμογή στα Ελληνικά: Kokkinos (2006)
- «Ερωτηματολόγιο Καταγραφής Επαγγελματικής Ικανοποίησης (Employee Satisfaction Inventory – ESI) (Koustelios & Bagiatis, 1997)»



Έγγραφο του
Microsoft Word

Almeida, F. (2017). Strengths and Limitations of Qualitative and Quantitative Research Methods. *European Journal of Education Studies*, 3.

Antoniou, A. -S., Polychroni, F., & Vlachakis, A. -N. (2006). Gender and age differences in occupational stress and professional burnout between primary and high-school teachers in Greece. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 682–690. <https://doi.org/10.1108/02683940610690213>

Baluyos, G. R., Rivera, H. L., & Baluyos, E. L. (2019). Teachers' Job Satisfaction and Work Performance. *Open Journal of Social Sciences*, 7(8), 206–221. <https://doi.org/10.4236/jss.2019.78015>

Glaveli, N., Manolitzas, P., & Grigoroudis, E. (2024). Substitute vs permanent teacher job satisfaction: applying MUSA to delineate differences and highlight evidence-based guidelines for decision makers. *Kybernetes*, 53(1), 492–511. <https://doi.org/10.1108/K-08-2022-1076>

Hatfield, E., Cacioppo, J. T., & Rapson, R. L. (1993). Emotional contagion. *Current Directions in Psychological Science*, 2(3), 96–100.

Hossli, N., Natter, M., & Algesheimer, R. (2024). On the importance of congruence between personal and work values – How value incongruence affects job satisfaction: A multiple mediation model. *International Journal of Wellbeing*, 14(3), 1–18. <https://doi.org/10.5502/ijw.v14i3.2905>

Kokkinos, C. M. (2006). Factor structure and psychometric properties of the Maslach Burnout Inventory-Educators Survey among elementary and secondary school teachers in Cyprus. *Journal of the International Society for the Investigation Of Stress*, 22(1), 25–33.

Koustelios, A. D., & Bagiatis, K. (1997). The Employee Satisfaction Inventory (ESI): Development of a Scale to Measure Satisfaction of Greek Employees. *Educational and Psychological Measurement*, 57(3), 469–476. <https://doi.org/10.1177/0013164497057003008>

Lee, S. (2025). *Quantitative Research in Education: A Comprehensive Guide to Methods and Applications*. NumberAnalytics.

Looi, T. C. (2014). The Strengths and Weaknesses of Research Methodology: Comparison and Complimentary between Qualitative and Quantitative Approaches. *Journal of Humanities and Social Science*, 19, 99–104.

- Ntouka, E., Antonopoulou, H., Rekka, E., Gkintoni, E., & Halkiopoulos, C. (2026). Employment Precarity as an Organizational Determinant of Teacher Burnout: Validation of the Maslach Burnout Inventory-Educators Survey Among Greek Primary Education Teachers. *Societies*, 16(2), 52. <https://doi.org/10.3390/s16020052>
- Ortan, F., Simut, C., & Simut, R. (2021). Self-Efficacy, Job Satisfaction and Teacher Well-Being in the K-12 Educational System. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(23). <https://doi.org/10.3390/ijerph182312763>
- Ratanasiripong, P., Ratanasiripong, N. T., Nungdanjark, W., Thongthammarat, Y., & Toyama, S. (2021). Mental health and burnout among teachers in Thailand. *Journal of Health Research*, 36(3). <https://doi.org/10.1108/jhr-05-2020-0181>
- Shila, J. M., & Sevilla, A. V. (2015). The influence of teachers' job satisfaction on their organizational commitment: An Indian context. *International Journal of Education and Management Studies*, 5(1), 53.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2021). Teacher burnout: relations between dimensions of burnout, perceived school context, job satisfaction and motivation for teaching. A longitudinal study. *Teachers and Teaching*, 26(7-8), 1–15. <https://doi.org/10.1080/13540602.2021.1913404>
- Σταμοβλάσης, Δ., & Βαιοπούλου, Γ. (2021). *Μεθοδολογία Έρευνας στις Κοινωνικές Επιστήμες*. ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΖΥΓΟΣ.
- Viac, C., & Fraser, P. (2020). Teachers' well-being: A framework for data collection and analysis. *Www.oecd-ilibrary.org*, 213(213). <https://doi.org/10.1787/c36fc9d3-en>
- World Health Organization. (2019). *Burn-out an “occupational phenomenon”*: International classification of diseases. World Health Organization. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
- Xu, L., Sun, C., Li, X., Xiao, W., & Sun, B. (2025). Job Burnout, Career Satisfaction, Perceived Organizational Support, and Perceived Social Support among Chinese Teachers: A Network Analysis. *School Mental Health*. <https://doi.org/10.1007/s12310-024-09737-8>
- Zhou, S., Slemp, G. R., & Vella-Brodrick, D. A. (2024). Factors associated with teacher wellbeing: A meta-analysis. *Educational Psychology Review*, 36(2), 63.

**ΕΥΧΑΡΙΣΤΩ ΠΟΛΥ
ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΟΧΗ ΣΑΣ !**