2026, Volume 3, Number 1

Functional Research in
Sport Psychology

Relationship between Job Burnout and Psychological Well-being among Physical Education Teachers: The Mediating Role of Organization-Based Self-Esteem

Azam Tolabi-mazraeno[1]

1. Assistant Professor, Department of Physical Education, Farhangian University, P.O. Box 14665-889, Tehran, Iran

Article Info

Article type:
Research Article

Article history:
Received 03 October 2025
Received in revised form 12 December 2025
Accepted 21 December 2026
Available online 21 March 2026

Keywords:
Job Burnout, Psychological Well-being, Organization-Based Self-Esteem, Physical Education Teachers.

ABSTRACT

Objective: Job burnout and psychological health are significant concerns in the teaching profession. This study aimed to investigate the relationship between job burnout and the psychological health of physical education teachers, considering the mediating role of organization-based self-esteem.

Methods: This descriptive-correlational study was conducted on all physical education teachers in Yazd. A sample of 195 participants was selected through available sampling. Data were collected using the Maslach Burnout Inventory, Ryff's Psychological Well-Being Scales (PWB), and Pierce's Organization-Based Self-Esteem Scale. Structural equation modeling was employed for data analysis in AMOS software.

Results: The model demonstrated good fit with the data (CFI=0.94, RMSEA=0.06). Job burnout showed a significant direct negative effect on psychological well-being (β=-0.44, P<0.01). Organization-based self-esteem demonstrated a significant positive effect on psychological well-being (β=0.36, P<0.01). The indirect effect of job burnout on psychological well-being through organization-based self-esteem was also significant (β=-0.16, P< 0.05), confirming the mediating role. The model explained 61% of the variance in psychological well-being scores.

Conclusion: The findings indicate that organization-based self-esteem serves as a partial mediator in the relationship between job burnout and psychological well-being among physical education teachers. This suggests that interventions targeting both the reduction of job burnout and the enhancement of organization-based self-esteem may be particularly effective in promoting psychological well-being in this population. School administrators should consider implementing organizational support programs and positive feedback mechanisms to strengthen teachers' sense of value within the educational system.

Cite this article: Tolabi-mazraeno, A. Relationship between Job Burnout and Psychological Well-being among Physical Education Teachers: The Mediating Role of Organization-Based Self-Esteem. *Functional Research in Sport Psychology*, 2026:3(1):60-70. 10.22091/frs.2025.14065.1116

© The Author(s).

Publisher: University of Qom.
DOI:10.22091/frs.2025.14065.1116

Extended Abstract

Introduction

The teaching profession is widely recognized as a high-stress occupation characterized by substantial emotional and psychological demands that frequently culminate in job burnout. Within this challenging professional landscape, physical education instructors face distinctive occupational stressors that set them apart from their colleagues in other subject areas. These unique challenges include the physiological demands inherent in physical activity instruction, heightened safety concerns in activity-based learning environments, and the persistent curricular marginalization that physical education continues to experience within many academic institutions. These compounded professional pressures may significantly elevate physical educators' vulnerability to developing burnout syndrome, a multidimensional psychological condition that manifests through three core dimensions: emotional exhaustion, depersonalization, and diminished personal accomplishment. The consequences of teacher burnout extend far beyond individual psychological distress, substantially compromising educational quality, reducing instructional effectiveness, and contributing to increased attrition rates. More critically, substantial evidence indicates that teacher burnout correlates strongly with adverse student outcomes, including compromised academic achievement and impaired socioemotional development, thereby emphasizing the necessity of addressing burnout not merely as an individual mental health concern but as a fundamental systemic challenge that threatens the integrity of educational systems. Despite extensive documentation of the detrimental consequences of burnout, the psychological mechanisms that mediate its effects on well-being remain inadequately elucidated. Grounded in Conservation of Resources theory, which posits that psychological stress emerges when valued personal resources are threatened or diminished, organization-based self-esteem represents a potentially crucial psychological resource that may be particularly vulnerable to erosion through chronic burnout experiences. Organization-based self-esteem, defined as the degree to which an individual believes themselves to be capable, significant, and worthy as an organizational member, may function as a critical mediator in the burnout-well-being relationship. The Job Demands-Resources theoretical framework further substantiates this proposition by suggesting that personal resources fundamentally mediate the relationship between occupational demands and employee psychological well-being. Emerging empirical evidence supports this theoretical conceptualization, with contemporary investigations demonstrating that organizational factors significantly influence professional identity formation and instructional effectiveness, while organizational devaluation mediates the association between occupational stress and professional self-concept. Nevertheless, limited scholarly attention has examined these dynamic relationships specifically among physical education teachers, who navigate distinctive organizational challenges and professional socialization processes. This investigation consequently aimed to examine the complex relationship between job burnout and psychological well-being among physical education teachers, with particular emphasis on the potential mediating function of organization-based self-esteem, thereby contributing to a more sophisticated understanding of the

psychological processes underlying educator well-being in this specialized professional context.

Materials and Methods

The present study employed an applied objective with a descriptive-correlational design, analyzed through structural equation modeling. The statistical population consisted of all physical education teachers in Yazd province. Given the finite nature of the population and constraints of time and accessibility, a convenience sampling method was utilized. A sample of 195 participants was determined based on Kline's recommendation of a minimum of 10 participants per estimated parameter for structural equation modeling, with 21 parameters to be estimated in the proposed model. Data collection employed four instruments: a demographic information questionnaire assessing age, marital status, education level, coaching experience, and championship history; the Athlete Burnout Questionnaire, a 15-item instrument originally developed by Raedeke and Smith measuring three subscales of emotional/physical exhaustion, reduced sense of accomplishment, and sport devaluation, which demonstrated a Cronbach's alpha of 0.93 in the current study; Pierce's Organization-Based Self-Esteem Scale, a 10-item instrument measuring individuals' belief in their capabilities within the organization, their feeling of being valuable to the organization, and their sense of influence within the organization, with a Cronbach's alpha of 0.91; and Ryff's Psychological Well-Being Scale, utilizing the 18-item form measuring six dimensions of psychological well-being on a 6-point Likert scale, with a Cronbach's alpha of 0.89.

Following ethics board approval from Farhangian University, a comprehensive information sheet detailing study objectives, procedures, potential risks and benefits, and data confidentiality measures was provided to all potential participants, with written informed consent secured prior to involvement. Questionnaires were administered using a mixed-mode approach distributed both in hardcopy format and via a secure online platform to facilitate participation and enhance response rates. Data analysis employed descriptive statistics including means and standard deviations, with the Kolmogorov-Smirnov test assessing normality of distribution. Inferential statistical methods included Pearson's correlation coefficient and structural equation modeling conducted using SPSS and AMOS software, with confirmatory factor analysis first performed to assess the validity of the measurement model before testing the structural model for direct and indirect effects.

Results

Preliminary correlational analyses revealed that job burnout was negatively and significantly correlated with both organization-based self-esteem ($r = -0.48$, $P < 0.01$) and psychological well-being ($r = -0.52$, $P < 0.01$), while a strong positive correlation was found between organization-based self-esteem and psychological well-being ($r = 0.59$, $P < 0.01$). Descriptive statistics indicated that participants had a mean age of 38.4 years (SD = 8.2), mean teaching experience of 12.6 years (SD = 7.8), and mean weekly teaching load of 24.3 hours (SD = 6.1). Confirmatory factor analysis demonstrated acceptable fit of the measurement model to the data with $\chi^2/df = 2.41$, CFI = 0.93, TLI = 0.91, and RMSEA = 0.065, with all factor loadings exceeding the recommended value of 0.5 and being statistically significant at $P < 0.001$, confirming convergent validity.

The structural model demonstrated good fit with the data ($\chi^2/df = 2.38$, CFI = 0.94, TLI = 0.92, RMSEA = 0.063). Results revealed that

job burnout had a significant negative direct effect on psychological well-being (β = -0.44, P < 0.001), supporting the first hypothesis. Job burnout demonstrated a significant negative direct effect on organization-based self-esteem (β = -0.47, P < 0.001), supporting the second hypothesis. Organization-based self-esteem exhibited a significant positive direct effect on psychological well-being (β = 0.36, P < 0.001), supporting the third hypothesis. The indirect effect of job burnout on psychological well-being through organization-based self-esteem, tested using a bootstrap procedure with 5000 samples, revealed a significant negative indirect effect (β = -0.17, P < 0.01, 95% CI [-0.26, -0.09]), confirming the mediating role of organization-based self-esteem and supporting the fourth hypothesis indicating partial mediation. The final model explained 47% of the variance in organization-based self-esteem and 61% of the variance in psychological well-being, demonstrating substantial explanatory power.

Discussion

The findings provide several key insights into the relationships among job burnout, organization-based self-esteem, and psychological well-being among physical education teachers. The significant negative direct effect of job burnout on psychological well-being (β = -0.44) aligns consistently with extensive literature documenting the deleterious impact of chronic occupational stress on mental health and directly supports the Job Demands-Resources model's proposition that persistent job demands deplete individual energy and lead to impaired health and well-being. For physical education teachers, this relationship may be particularly potent due to the unique marginality of their subject within many school systems, which can compound standard teaching stressors with feelings of professional devaluation. The strong negative effect of burnout on organization-based self-esteem (β = -0.47) extends the application of Conservation of Resources theory to this specific population, demonstrating that job burnout, characterized by the depletion of emotional and cognitive resources, threatens and erodes the key personal resource of organization-based self-esteem. When teachers experience chronic exhaustion and cynicism, their perception of their own worth and efficacy within the school system becomes fundamentally undermined, aligning with recent findings on organizational devaluation as a critical mechanism linking work stress to compromised self-concept.

The significant positive relationship between organization-based self-esteem and psychological well-being (β = 0.36) further supports the Job Demands-Resources model's emphasis on personal resources as key drivers of positive outcomes, with organization-based self-esteem acting as a reservoir of positive affect and resilience that resonates with the eudaimonic perspective of well-being, emphasizing self-acceptance, purpose, and personal growth. The core contribution of this study lies in the confirmation of organization-based self-esteem as a significant partial mediator, with the indirect effect (β = -0.17) revealing a specific psychological pathway whereby job burnout erodes a teacher's sense of organizational worth, which in turn diminishes their overall psychological well-being. This mediation finding powerfully integrates Conservation of Resources and Job Demands-Resources theories by demonstrating that the resource loss spiral described by Conservation of Resources theory directly impacts the health impairment process outlined in the Job Demands-Resources model, thereby bridging a gap in the literature by empirically testing and validating this theoretical integration within

the understudied population of physical education teachers. The finding of partial rather than full mediation indicates that while organization-based self-esteem is a critical mechanism, other unmeasured factors, including personal coping strategies, social support outside of work, individual personality traits, and the direct physiological and affective consequences of chronic exhaustion, also explain the direct impact of burnout on well-being, highlighting the complexity of teacher well-being and suggesting that interventions must be multi-faceted.

Conclusion

This study makes a distinct contribution to the literature by elucidating the mediating role of organization-based self-esteem in the well-established relationship between job burnout and psychological well-being among physical education teachers. By integrating principles from the Conservation of Resources theory and the Job Demands-Resources model, the findings provide a theoretical explanation for how burnout leads to diminished well-being through the erosion of a key personal resource: the teacher's sense of value and competence within their organization. The implications are both theoretical and practical. Theoretically, this research reinforces the necessity of including self-concept variables, particularly those tied to the organizational context, in comprehensive models of occupational stress. Practically, the results suggest that interventions aimed at promoting teacher well-being should be dual-pronged, with school administrators implementing systemic strategies to reduce job demands that lead to burnout through manageable workloads and supportive leadership, while simultaneously proactively cultivating organizational resources by creating structures that enhance organization-based self-esteem through meaningful recognition programs, opportunities for professional voice and input, and clear pathways for career growth that affirm the value of physical education within the academic mission. While this study is limited by its cross-sectional design, reliance on self-report measures, and use of a convenience sample, which caution against causal inferences and limit generalizability, future research should employ longitudinal designs to trace the temporal dynamics of these relationships, utilize multi-method assessments incorporating administrator ratings, and develop and evaluate targeted intervention programs designed to bolster organization-based self-esteem as a buffer against burnout among physical education teachers.

Author Contributions

ATM is a formal declaration that she is the sole contributor to the academic paper, taking credit and responsibility for the entire research project and manuscript.

Data Availability Statement

Data available on request from the author.

Acknowledgements

The author would like to thank all participants of the present study.

Ethical considerations

The study was approved by the Ethics Committee of Farhangian University. The author avoided data fabrication, falsification, plagiarism, and misconduct.

Funding

This study received no funding from public, commercial, or nonprofit organizations.

Conflict of interest

The authors declare no conflict of interest.

رابطه فرسودگی شغلی و بهزیستی روان‌شناختی در میان معلمان تربیت بدنی: نقش میانجی عزت نفس سازمانی

اعظم طلابی مزرعه نو[۱] ✉

۱ .استادیار، گروه تربیت بدنی، دانشگاه فرهنگیان، صندوق پستی ۸۸۹-۱۴۶۶۵، تهران، ایران

اطلاعات مقاله

نوع مقاله:
مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۷/۱۱
تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴/۰۹/۲۱
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۹/۳۰
تاریخ انتشار: ۱۴۰۵/۰۱/۰۱

کلیدواژه‌ها:
فرسودگی شغلی، بهزیستی روان‌شناختی، عزت‌نفس سازمانی، معلمان تربیت بدنی.

چکیده

هدف: فرسودگی شغلی و سلامت روانی از دغدغه‌های مهم در حرفه معلمی هستند. این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین فرسودگی شغلی و سلامت روانی معلمان تربیت بدنی با در نظر گرفتن نقش میانجی عزت‌نفس سازمانی انجام شد.

روش‌ها: این پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی بر روی کلیه معلمان تربیت بدنی استان یزد انجام شد. نمونه‌ای متشکل از ۱۹۵ نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب گردید. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه فرسودگی شغلی ماسلاک، مقیاس بهزیستی روان‌شناختی ریف (PWB) و مقیاس عزت‌نفس سازمانی پیرس جمع‌آوری شد. برای تحلیل داده‌ها از مدل‌یابی معادلات ساختاری در نرم‌افزار AMOS استفاده گردید.

یافته‌ها: مدل از برازش مطلوبی با داده‌ها برخوردار بود (RMSEA=0.06 ،CFI=0.94) فرسودگی شغلی اثر مستقیم و منفی معناداری بر بهزیستی روان‌شناختی داشت (β=-0.44، P<0.01) عزت‌نفس سازمانی اثر مستقیم و مثبت معناداری بر بهزیستی روان‌شناختی نشان داد (β=0.36، P<0.01) اثر غیرمستقیم فرسودگی شغلی بر بهزیستی روان‌شناختی از طریق عزت‌نفس سازمانی نیز معنادار بود (β=-0.16، P<0.05) که نقش میانجی را تأیید کرد. مدل نهایی ٪۶۱ از واریانس نمرات بهزیستی روان‌شناختی را تبیین نمود.

نتیجه‌گیری: یافته‌ها حاکی از آن است که عزت‌نفس سازمانی نقش میانجی جزئی در رابطه بین فرسودگی شغلی و بهزیستی روان‌شناختی معلمان تربیت بدنی ایفا می‌کند. این امر نشان می‌دهد که مداخلات معطوف به کاهش فرسودگی شغلی و هم‌زمان تقویت عزت‌نفس سازمانی ممکن است در ارتقای بهزیستی روان‌شناختی در این جمعیت به‌ویژه مؤثر باشد. پیشنهاد می‌شود مدیران مدارس با اجرای برنامه‌های حمایت سازمانی و سازوکارهای بازخورد مثبت، حس ارزشمندی معلمان را در نظام آموزشی تقویت نمایند.

استناد: طلابی مزرعه نو، اعظم. رابطه فرسودگی شغلی و بهزیستی روان‌شناختی در میان معلمان تربیت بدنی: نقش میانجی عزت نفس سازمان. *مطالعات عملکردی در روانشناسی ورزشی*،۱۴۰۵: ۳ (۱)، ۷۰-۶۰.

DOI: 10.22091/frs.2025.14065.1116

ناشر: دانشگاه قم.

© نویسندگان.

مقدمه

حرفه معلمی یکی از مشاغل پرفشار محسوب می‌شود که با تقاضاهای عاطفی و روان‌شناختی قابل‌توجهی همراه است و اغلب به فرسودگی شغلی منجر می‌شود (۱). در این چشم‌انداز حرفه‌ای پرتنش، معلمان تربیت بدنی با فشارهای شغلی خاصی روبه‌رو هستند که شامل الزامات فیزیولوژیکی تدریس، نگرانی‌های ایمنی بیشتر در محیط‌های مبتنی بر فعالیت بدنی، و حاشیه‌رانی برنامه‌درسیِ مستمرِ درس تربیت بدنی در نهادهای آموزشی می‌شود (۲). این فشارهای حرفه‌ایِ انباشته‌شده، به‌طور بالقوه آسیب‌پذیری معلمان تربیت بدنی را در برابر ابتلا به سندرم فرسودگی شغلی افزایش می‌دهد – وضعیتی روان‌شناختیِ چندبعدی که از طریق خستگی عاطفی، مسخ شخصیت، و کاهش احساس موفقیت فردی بروز می‌کند (۱). پیامدهای فرسودگی شغلی معلمان فراتر از پریشانی روان‌شناختی فردی است و به‌طور قابل‌توجهی کیفیت آموزش و اثربخشی نهادی را به مخاطره می‌اندازد. پژوهش‌های گسترده نشان می‌دهد که معلمان دچار فرسودگی شغلی، کارآمدی آموزشیِ مختل‌شده، عملکرد حرفه‌ایِ کاهش‌یافته، و نرخ ترک خدمتِ بالاتری دارند (۳). مهم‌تر آنکه، فرسودگی شغلی معلمان با پیامدهای منفی دانش‌آموزان، از جمله افت تحصیلی و اختلال در رشد اجتماعی–هیجانی، همبستگی قوی دارد (۳، ۴). این یافته‌های تجربی بر ضرورت پرداختن به فرسودگی شغلی نه صرفاً به‌عنوان یک مشکل سلامت روانِ فردی، بلکه به‌عنوان چالشی بنیادینِ سیستمی که یکپارچگی آموزشی را تهدید می‌کند، تأکید می‌ورزد (۱).

اگرچه پیامدهای زیان‌بار فرسودگی شغلی به‌طور گسترده مستند شده است، سازوکارهای روان‌شناختیِ واسطه‌گرِ اثرات آن همچنان به‌خوبی تبیین نشده است. بر اساس نظریه حفظ منابع (۵)، که معتقد است استرس روان‌شناختی زمانی پدید می‌آید که منابع ارزشمند شخصی در معرض تهدید یا کاهش قرار گیرند، عزت‌نفس سازمانی به‌عنوان یک منبع روان‌شناختی بالقوه حیاتی مطرح است که ممکن است در اثر تجربه مزمن فرسودگی شغلی دچار فرسایش شود. این سازه که به‌عنوان «میزانی که فرد خود را به‌عنوان عضوی توانا، باارزش و شایسته در سازمان باور دارد» تعریف می‌شود (۶)، ممکن است نقش میانجیِ حیاتی در رابطه فرسودگی شغلی و بهزیستی ایفا کند. چارچوب نظریِ «الزامات شغلی–منابع» (۷) نیز این فرضیه را تقویت می‌کند و نشان می‌دهد که منابع شخصی به‌طور بنیادین رابطه بین الزامات شغلی و بهزیستی روان‌شناختی کارکنان را میانجی‌گری می‌کنند.

شواهد تجربیِ رو به رشدی از این مفهوم‌سازی نظری حمایت می‌کنند. تحقیقات معاصر نشان داده‌اند که عوامل سازمانی به‌طور قابل‌توجهی بر شکل‌گیری هویت حرفه‌ای و اثربخشی آموزشی تأثیر می‌گذارند (۸)، در حالی که بی‌ارزش‌سازی سازمانی رابطه بین استرس شغلی و خودپنداره حرفه‌ای را میانجی‌گری می‌کند (۹). با این وجود، توجه علمیِ محدودی به بررسی این روابط پویا به‌طور خاص در میان معلمان تربیت بدنی معطوف شده است – معلمانی که با چالش‌های سازمانیِ متمایز و فرایندهای جامعه‌پذیریِ حرفه‌ایِ خاصی دست‌به‌گریبان هستند (۳). بنابراین، این پژوهش با هدف بررسی رابطه پیچیده بین فرسودگی شغلی و بهزیستی روان‌شناختی در میان معلمان تربیت بدنی، با تأکید ویژه بر نقش میانجیِ بالقوه عزت‌نفس سازمانی، انجام شده است. برای دستیابی به این هدف، پرسش‌های پژوهشی زیر تدوین شدند: رابطه مستقیم بین فرسودگی شغلی و بهزیستی روان‌شناختی در میان معلمان تربیت بدنی چگونه است؟ رابطه مستقیم بین فرسودگی شغلی و عزت‌نفس سازمانی در میان معلمان تربیت بدنی چگونه است؟ رابطه مستقیم بین عزت‌نفس سازمانی و بهزیستی روان‌شناختی در میان معلمان تربیت بدنی چگونه است؟ آیا عزت‌نفس سازمانی رابطه بین فرسودگی شغلی و بهزیستی روان‌شناختی را در میان معلمان تربیت بدنی میانجی‌گری می‌کند؟ این پژوهش از طریق بررسی دقیق این روابط در بستر حرفه‌ایِ منحصربه‌فرد تربیت بدنی، درصدد ارتقای درکی دقیق‌تر از فرایندهای روان‌شناختیِ زیربنای بهزیستی معلمان و همچنین ارائه اطلاعاتی برای مداخلات مبتنی بر شواهد در حمایت از متخصصان آموزشی و نظام‌های آموزشیِ تحت پوشش آنان است.

مواد و روش‌ها

طرح پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی–همبستگی است که با استفاده از مدل‌یابی معادلات ساختاری (SEM) تحلیل شده است. جامعه آماری شامل کلیه معلمان تربیت بدنی استان یزد بود. با توجه به محدود بودن جامعه و نیز محدودیت‌های زمانی و دسترسی، از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شد. حجم نمونه‌ای معادل ۱۹۵ نفر بر اساس توصیه کلاین (۲۰۱۵) تعیین گردید که حداقل ۱۰ شرکت‌کننده به ازای هر پارامتر برآوردی را برای SEM پیشنهاد می‌کند. با توجه به برآورد ۲۱ پارامتر در مدل پیشنهادی، حجم نمونه هدف ۲۱۰ نفر در نظر گرفته شد. نمونه نهاییِ ۱۹۵ نفری این معیار را برآورده می‌کند و برای تحلیل کافی تلقی می‌شود. لازم به ذکر است که استفاده از نمونه‌گیری در دسترس، قابلیت تعمیم‌پذیری یافته‌ها را محدود می‌کند.

در پژوهش حاضر از ابزارهای زیر استفاده شد:

از پرسشنامه اطلاعات جمعیت‌شناختی برای سنجش متغیرهایی مانند سن، وضعیت تأهل، سطح تحصیلات، سابقه مربیگری، و سابقه قهرمانی استفاده گردید.

از پرسشنامه فرسودگی شغلی ورزشکاران (ABQ) شامل ۱۵ گویه برای سنجش سه خرده‌مقیاس استفاده شد. این پرسشنامه در ابتدا به زبان انگلیسی توسط رایدکی و اسمیت (۲۰۰۱) در ایالات متحده با نمونه‌ای از ۲۰۸ ورزشکار دانشگاهی (۱۳۳ زن و ۷۵ مرد) ساخته و اعتباریابی شد. آن‌ها ضرایب همبستگی و اندازه اثر را برای خستگی عاطفی/جسمی ($r=0.92$ ،$r^2=0.084$) کاهش احساس موفقیت ($r=0.86$ ،$r^2=0.73$) و بی‌ارزش‌سازی ورزش ($r=0.92$ ،$r^2=0.84$) گزارش کردند. در ایران، این پرسشنامه توسط (۱۳) اعتباریابی شده است. در مطالعه حاضر، ضریب آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه ۰.۹۳ بود.

از مقیاس عزت‌نفس سازمانی (OBSE) اثر پیرس و همکاران، شامل ۱۰ گویه، برای سنجش سه خرده‌مقیاس استفاده شد: باور فرد به توانایی‌های خود در سازمان، احساس باارزش بودن برای سازمان، و احساس نفوذ در سازمان. ضریب آلفای کرونباخ برای این مقیاس در مطالعه حاضر ۰.۹۱ بود.

از مقیاس بهزیستی روان‌شناختی ریف (RPWB) برای سنجش بهزیستی روان‌شناختی استفاده شد. ریف این مقیاس را در سال ۱۹۸۰ توسعه داد. نسخه اصلی دارای ۱۲۰ گویه بود، اما پژوهش‌های بعدی فرم‌های کوتاه‌تری با ۸۴، ۵۴ و ۱۸ گویه معرفی کردند. در این پژوهش از فرم ۱۸ گویه‌ای استفاده شد. مقیاس بهزیستی روان‌شناختی از شش خرده‌مقیاس تشکیل شده است. در فرم ۱۸ گویه‌ای، هر عامل با ۳ گویه در طیف لیکرت ۶ درجه‌ای سنجیده می‌شود (۱۴). نمرات هر گویه از ۱ تا ۶ متغیر است و نمرات بالاتر نشان‌دهنده بهزیستی روان‌شناختی بهتر است. ضریب آلفای کرونباخ برای این مقیاس در پژوهش حاضر ۰.۸۹ بود.

روش اجرا: پس از تأیید کمیته اخلاق دانشگاه فرهنگیان، جمع‌آوری داده‌ها آغاز شد. برگه اطلاعات جامعی که اهداف، روش‌ها، خطرات و مزایای بالقوه، و اقدامات محرمانگی داده‌های پژوهش را تشریح می‌کرد، در اختیار همه شرکت‌کنندگان بالقوه قرار داده شد. رضایت‌نامه کتبی آگاهانه از هر فرد پیش از مشارکت در پژوهش اخذ گردید. برای تسهیل مشارکت و افزایش نرخ پاسخ‌دهی، پرسشنامه‌های پژوهش – شامل برگه جمعیت‌شناختی، ABQ، OBSEو - RSPWB با استفاده از رویکرد ترکیبی، هم به‌صورت نسخه چاپی و هم از طریق بستر آنلاین امن، توزیع شد. در طول مرحله جمع‌آوری داده‌ها، پژوهشگر اصلی برای پاسخگویی به هرگونه سؤال یا نگرانی شرکت‌کنندگان در دسترس بود تا از شفافیت و مشارکت داوطلبانه اطمینان حاصل شود.

تحلیل داده‌ها: برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از آمار توصیفی مانند میانگین و انحراف معیار برای توصیف داده‌ها استفاده شد. از آزمون کلموگروف–اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن توزیع استفاده گردید. روش‌های آماری استنباطی شامل ضریب همبستگی پیرسون و مدل‌یابی معادلات ساختاری (SEM) با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و AMOS انجام شد.

یافته‌ها

تحلیل‌های مقدماتی برای بررسی میانگین‌ها، انحراف‌های معیار و همبستگی‌های درونی بین متغیرهای پژوهش انجام شد. نتایج در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱: میانگین‌ها، انحراف‌های معیار و همبستگی‌های درونی متغیرهای پژوهش (N=۱۹۵)

متغیر	میانگین	انحراف معیار	۱	۲	۳
فرسودگی شغلی	۳.۱۵	۰.۷۲	۱		
عزت‌نفس سازمانی(OBSE)	۳.۸۲	۰.۶۵	-**۰.۴۸	۱	
بهزیستی روان‌شناختی(PWB)	۴.۰۵	۰.۵۸	-**۰.۵۲	**۰.۵۹	۱

*توجه: همه همبستگی‌ها در سطح $P<0.01$ معنادار هستند.

همان‌طور که در جدول ۱ نشان داده شده است، فرسودگی شغلی با هر دو متغیر عزت‌نفس سازمانی ($r=-0.48$، $P<0.01$) و بهزیستی روان‌شناختی ($P<0.01$، $r=-0.52$) همبستگی منفی و معناداری داشت. علاوه بر این، همبستگی مثبت قوی بین عزت‌نفس سازمانی و بهزیستی روان‌شناختی

یافت شد (P<۰.۰۱،r=۰.۵۹) این نتایج مقدماتی، فرضیه‌های اولیه برای انجام تحلیل میانجی را تأیید کردند. آمار توصیفی متغیرهای جمعیت‌شناختی در میان معلمان تربیت بدنی (N=۱۹۵) در جدول ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲. آمار توصیفی متغیرهای جمعیت‌شناختی در میان معلمان تربیت بدنی

متغیر	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر	چولگی	کشیدگی
سن (سال)	۳۸.۴	۸.۲	۲۵	۵۸	۰.۳۴	-۰.۵۲
سابقه تدریس (سال)	۱۲.۶	۷.۸	۳	۳۵	۰.۸۹	۰.۷۶
ساعات تدریس هفتگی	۲۴.۳	۶.۱	۱۲	۴۰	۰.۵۶	-۰.۲۳

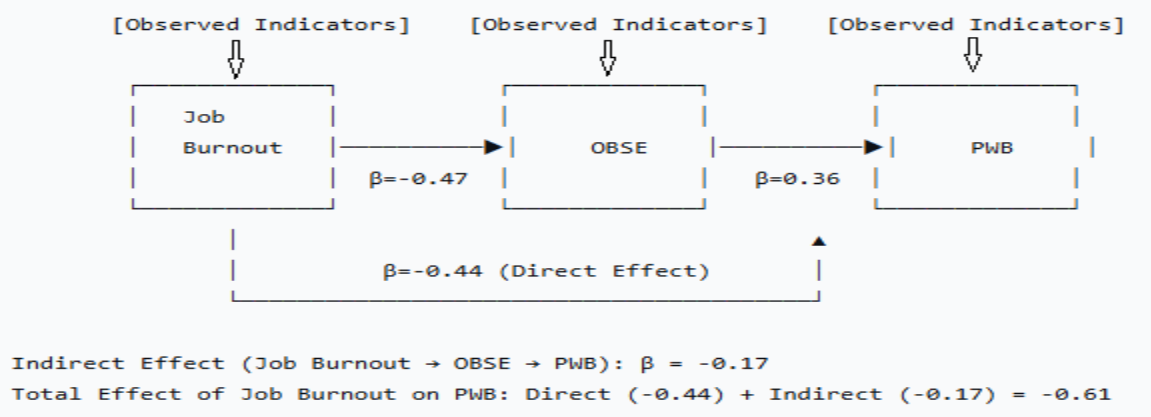
جدول ۲ آمار توصیفی متغیرهای جمعیت‌شناختی را برای نمونه معلمان تربیت بدنی (N=۱۹۵) ارائه می‌دهد. نتایج نشان می‌دهد که میانگین سنی شرکت‌کنندگان ۳۸.۴ سال (SD=۸.۲) با میانگین سابقه تدریس ۱۲.۶ سال (SD=۷.۸) بود. میانگین بار تدریس هفتگی نیز ۲۴.۳ ساعت (SD=۶.۱) بود. پیش از آزمون مدل ساختاری، تحلیل عاملی تأییدی (CFA) برای ارزیابی روایی مدل اندازه‌گیری انجام شد. این مدل شامل سه سازه پنهان (فرسودگی شغلی، OBSE، PWB) با شاخص‌های مربوطه بود. نتایج نشان‌دهنده برازش قابل‌قبول مدل اندازه‌گیری با داده‌ها بود: χ^2/df =۲.۴۱ (خوب، زیرا <۳) CFI=۰.۹۳(شاخص برازش تطبیقی)، TLI =۰.۹۱ (شاخص توکر-لوئیس)، RMSEA =۰.۰۶۵ (ریشه میانگین مربعات خطای تقریب). همه بارهای عاملی برای شاخص‌ها بر روی سازه‌های پنهان مربوطه از نظر آماری معنادار بودند (P<۰.۰۰۱) و از مقدار توصیه‌شده ۰.۵ فراتر رفتند که روایی همگرا را تأیید می‌کند. مدل ساختاری برای بررسی اثرات مستقیم و غیرمستقیم (میانجی) آزمون شد. مدل برازش خوبی با داده‌ها نشان داد: χ^2/df =۲.۳۸ (خوب، زیرا <۳) CFI =۰.۹۴(شاخص برازش تطبیقی)، TLI =۰.۹۲ (شاخص توکر-لوئیس)، RMSEA =۰.۰۶۳ (ریشه میانگین مربعات خطای تقریب).

نتایج مدل ساختاری (جدول ۳ را ببینید) نشان داد که فرسودگی شغلی اثر مستقیم منفی و معناداری بر بهزیستی روان‌شناختی داشت (β=۰.۴۴ ، P<۰.۰۰۱) این فرضیه تأیید شد. فرسودگی شغلی اثر مستقیم منفی و معناداری بر عزت‌نفس سازمانی داشت (β=-۰.۴۷ ، P<۰.۰۰۱). این فرضیه تأیید شد. عزت‌نفس سازمانی اثر مستقیم مثبت و معناداری بر بهزیستی روان‌شناختی داشت (β=۰.۳۶ ، P<۰.۰۰۱). این فرضیه تأیید شد. نتایج نشان داد که اثر غیرمستقیم فرسودگی شغلی بر بهزیستی روان‌شناختی از طریق عزت‌نفس سازمانی با استفاده از رویه بوت‌استرپ با ۵۰۰۰ نمونه آزمون شد. نتایج حاکی از اثر غیرمستقیم منفی و معنادار بود (β=-۰.۱۷ ، P<۰.۰۱، فاصله اطمینان ٪۹۵ (-۰.۲۶، -۰.۰۹). از آنجایی که فاصله اطمینان شامل صفر نمی‌شود، نقش میانجیِ عزت‌نفس سازمانی تأیید می‌شود. این امر فرضیه چهارم را تأیید می‌کند و نشان‌دهنده میانجی‌گری جزئی است. مدل نهایی بخش قابل‌توجهی از واریانس را در هر دو متغیر میانجی و متغیر ملاک تبیین کرد و ٪۴۷ از واریانس عزت‌نفس سازمانی و ٪۶۱ از واریانس بهزیستی روان‌شناختی را توضیح داد.

جدول ۳. خلاصه ضرایب مسیر

مسیر	برآورد استاندارد شده(β)	مقدارP	نتیجه
فرسودگی شغلی ⟵بهزیستی روان‌شناختی	-۰.۴۴	<۰.۰۰۱	معنادار (مستقیم)
فرسودگی شغلی ⟵عزت‌نفس سازمانی	-۰.۴۷	<۰.۰۰۱	معنادار (مستقیم)
عزت‌نفس سازمانی ⟵بهزیستی روان‌شناختی	۰.۳۶	<۰.۰۰۱	معنادار (مستقیم)
فرسودگی شغلی ⟵عزت‌نفس سازمانی ⟵بهزیستی روان‌شناختی	-۰.۱۷	<۰.۰۱	معنادار (غیرمستقیم)

شکل ۱: مدل‌های معادلات ساختاری



همه ضرایب مسیر استاندارد شده (β) هستند و در سطح P<۰.۰۱ معنادار می‌باشند.

بحث

این پژوهش به بررسی رابطه بین فرسودگی شغلی، عزت‌نفس سازمانی (OBSE) و بهزیستی روان‌شناختی در میان معلمان تربیت بدنی پرداخت و تمرکز ویژه‌ای بر آزمون نقش میانجیِ OBSE داشت. یافته‌ها بینش‌های کلیدی متعددی را ارائه می‌دهند. نخست، فرسودگی شغلی اثر مستقیم منفی و معناداری بر بهزیستی روان‌شناختی نشان داد. دوم، فرسودگی شغلی همچنین اثر مستقیم منفی و معناداری بر OBSE داشت. سوم، OBSE اثر مستقیم مثبت و معناداری بر بهزیستی روان‌شناختی نشان داد. و در نهایت، و مهم‌تر از همه، OBSE به‌طور جزئی رابطه بین فرسودگی شغلی و بهزیستی روان‌شناختی را میانجی‌گری کرد. این الگوی نتایج از مدل فرضی ما حمایت می‌کند و درک دقیق‌تری از فرایندهای روان‌شناختیِ مؤثر بر معلمان در این حوزه تخصصی ارائه می‌دهد.

اثر مستقیم منفی و معنادار فرسودگی شغلی بر بهزیستی روان‌شناختی (β=-۰.۴۴)با ادبیات گسترده‌ای که اثر زیان‌بار استرس مزمن شغلی را بر سلامت روان مستند کرده است، همسو است. این یافته مستقیماً با مدل «الزامات شغلی–منابع» (JD-R) (۱۳) مطابقت دارد که معتقد است الزامات شغلیِ پایدار (مانند خستگی عاطفی، مسخ شخصیت) انرژی فرد را تحلیل می‌برند و به اختلال در سلامت و بهزیستی منجر می‌شوند. برای معلمان تربیت بدنی، این رابطه ممکن است به‌دلیل «حاشیه‌ای» بودنِ خاصِ درس آن‌ها در بسیاری از نظام‌های مدرسه‌ای، که می‌تواند فشارهای استاندارد تدریس را با احساسات بی‌ارزش‌سازی حرفه‌ای تشدید کند، به‌ویژه قوی باشد (۲۳). نتیجه ما با پژوهش‌های پیشین، مانند مطالعه مدیگان و کیم (۲۰۲۱)، همخوانی دارد و تأیید می‌کند که فرسودگی شغلی پیش‌بینی‌کننده قویِ کاهش بهزیستی در بسترهای آموزشی مختلف است. اثر منفی قوی فرسودگی شغلی بر عزت‌نفس سازمانی (β=-۰.۴۷) یک یافته حیاتی است که کاربرد نظریه حفظ منابع (COR) (۲۶) را به این جمعیت خاص تعمیم می‌دهد. نظریه COR استدلال می‌کند که افراد برای به‌دست آوردن و محافظت از منابع ارزشمند خود تلاش می‌کنند. به‌نظر می‌رسد فرسودگی شغلی، که با تحلیل‌رفتن منابع عاطفی و شناختی مشخص می‌شود، منبع شخصیِ کلیدیِ - OBSE یعنی باور به اینکه فرد عضوی توانا و باارزش در سازمان است – را تهدید و تحلیل می‌برد. هنگامی که معلمان خستگی مزمن و بدبینی را تجربه می‌کنند، ادراک آن‌ها از ارزش و کارآمدی خودشان در نظام مدرسه به‌طور بنیادین تضعیف می‌شود. این یافته با کار اخیر کورت و همکاران (۲۰۲۲) همسو است که دریافتند بی‌ارزش‌سازی سازمانی سازوکاری حیاتی در ارتباط بین استرس کاری و خودپنداره مخدوش است.

رابطه مثبت و معنادار بین OBSE و بهزیستی روان‌شناختی (β=۰.۳۶) بیشتر بر تأکید مدل JD-R بر منابع شخصی به‌عنوان محرک‌های کلیدی پیامدهای مثبت، صحه می‌گذاردOBSE ،. به‌عنوان یک خودارزیابی مثبتِ ریشه‌دار در نقش سازمانی، به‌مثابه مخزنی از عاطفه مثبت و تاب‌آوری عمل می‌کند. این یافته با دیدگاه شادکامیِ سعادتمندانه که در مدل ریف (۱۴) تجسم یافته است و بر خودپذیری، هدفمندی و رشد شخصی تأکید دارد، همخوان است. احساس قویِ ارزشمندی سازمانی به‌طور مستقیم به این ابعاد کارکرد روان‌شناختیِ مثبت دامن می‌زند.

مشارکت اصلی این پژوهش در تأیید OBSE به‌عنوان یک میانجیِ جزئیِ معنادار نهفته است. اثر غیرمستقیم (β=-۰.۱۷) یک مسیر روان‌شناختی خاص را آشکار می‌سازد: فرسودگی شغلی، احساس ارزشمندی سازمانیِ معلم (OBSE) را تحلیل می‌برد و این امر به نوبه خود، بهزیستی

روان‌شناختی کلیِ او را کاهش می‌دهد. این یافته میانجی، نظریه‌های COR و JD-R را به‌طور قدرتمندی یکپارچه می‌سازد. این یافته نشان می‌دهد که چرخه ازدست‌رفتنِ منابعِ توصیف‌شده در نظریه COR (فرسودگی شغلی ←ازدست‌رفتنOBSE) به‌طور مستقیم بر فرایند اختلال در سلامتِ ترسیم‌شده در مدل JD-R (ازدست‌رفتن← OBSE کاهش بهزیستی) تأثیر می‌گذارد. بنابراین، این پژوهش با آزمون تجربی و اعتبارسنجی این یکپارچه‌سازی نظری در جمعیتِ کمترموردمطالعه معلمان تربیت بدنی، شکافی در ادبیات پژوهش را پر می‌کند. در حالی که پژوهش‌های پیشین عوامل سازمانی را به پیامدهای معلمان مرتبط دانسته‌اند (مانند پارکر و همکاران، ۲۰۲۲)، تعداد کمی از مطالعات OBSE را به‌عنوان سازوکار میانجیِ مرکزی بین فرسودگی شغلی و یک سنجه چندبعدی از بهزیستی در این گروه خاص قرار داده‌اند. یافته میانجی‌گریِ جزئی به‌جای کامل نیز به‌همان اندازه مهم است. این یافته نشان می‌دهد که اگرچه OBSE یک سازوکار حیاتی است، عوامل دیگری نیز تأثیر مستقیم فرسودگی شغلی بر بهزیستی را تبیین می‌کنند. این عوامل ممکن است شامل متغیرهای اندازه‌گیری‌نشده‌ای مانند راهبردهای مقابله شخصی، حمایت اجتماعی خارج از کار، ویژگی‌های شخصیتی فردی (مانند روان‌رنجوری)، یا پیامدهای مستقیم فیزیولوژیکی و عاطفیِ خستگی مزمن باشند که بدون توجه به خودادراکی، بهزیستی را مختل می‌کنند. این موضوع بر پیچیدگیِ بهزیستی معلمان تأکید می‌کند و نشان می‌دهد که مداخلات باید چندوجهی باشند.

نتیجه گیری

این پژوهش با تبیین نقش میانجیِ عزت‌نفس سازمانی در رابطه به‌خوبی‌تثبیت‌شده بین فرسودگی شغلی و بهزیستی روان‌شناختی در میان معلمان تربیت بدنی، سهمی متمایز در ادبیات پژوهشی ایفا می‌کند. با تلفیق اصول نظریه حفظ منابع و مدل الزامات شغلی–منابع، یافته‌ها تبیینی نظری برای چگونگیِ منجرشدنِ فرسودگی شغلی به کاهش بهزیستی ارائه می‌دهند: از طریق تحلیل‌رفتنِ یک منبع شخصیِ کلیدی – یعنی احساس ارزشمندی و شایستگی معلم در سازمان خود.

پیامدها هم از نظر نظری و هم از نظر عملی هستند. از نظر نظری، این پژوهش ضرورتِ گنجاندن متغیرهای خودپنداره، به‌ویژه آن‌هایی که به بستر سازمانی گره خورده‌اند، را در مدل‌های جامعِ استرس شغلی تقویت می‌کند. از نظر عملی، نتایج نشان می‌دهد که مداخلات با هدف ارتقای بهزیستی معلمان باید دووجهی باشند. مدیران مدارس باید راهبردهای سیستمی برای کاهش الزامات شغلیِ منجر به فرسودگی (مانند حجم کار قابل‌مدیریت، رهبری حمایت‌گر) پیاده‌سازی کنند. هم‌زمان، باید به‌طور پیش‌گیرانه به پرورش منابع سازمانی با ایجاد ساختارهایی که *OBSE* را تقویت می‌کنند، بپردازند؛ برنامه‌های تقدیر معنادار، فرصت‌هایی برای ابراز نظر و مشارکت حرفه‌ای، و مسیرهای روشن برای رشد شغلی که ارزشِ تربیت بدنی را در مأموریت آموزشی تأیید می‌کند. این پژوهش به‌دلیل طرح مقطعی، اتکا به ابزارهای خودگزارشی و استفاده از نمونه در دسترس محدود است که احتیاط در مورد استنتاج‌های علی و تعمیم‌پذیری را ضروری می‌سازد. پژوهش‌های آینده باید از طرح‌های طولی برای ردیابی پویایی‌های زمانی این روابط استفاده کنند، از ارزیابی‌های چندروشی (مانند گنجاندن رتبه‌بندی‌های مدیران) بهره ببرند، و برنامه‌های مداخله هدفمندی را برای تقویت عزت‌نفس سازمانی به‌عنوان یک عامل محافظ در برابر فرسودگی شغلی، طراحی و ارزیابی نمایند.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

پژوهش توسط کمیته اخلاق دانشگاه فرهنگیان تأیید شد. نویسنده از هرگونه جعل داده، تحریف، سرقت ادبی و سوءرفتار علمی خودداری نموده است.

مشارکت نویسندگان

نویسنده به‌طور رسمی اعلام می‌دارد که او تنها مشارکت‌کننده در این مقاله علمی است و مسئولیت و اعتبار کل پروژه تحقیقاتی و نسخه خطی را بر عهده دارد.

حامی مالی

این تحقیق هیچ کمک مالی مشخصی از آژانس‌های تأمین مالی در بخش‌های عمومی، تجاری یا غیرانتفاعی دریافت نکرده است.

تعارض منافع

نویسندگان هیچ تعارض منافعی را اعلام نمی‌دارند.

سپاسگزاری

نویسنده از همه شرکت‌کنندگان در پژوهش حاضر صمیمانه تشکر می‌کند.

References

1. Rasafiani M, Sahaf R, Shams A, Vameghi R, Zareian H, Akrami R. (2020). Validity and Reliability of the Persian Version of the World Health Organization Quality of Life Questionnaire – the Older Adults Edition. Salmand: Iranian Journal of Ageing. 15 (1) :28-41. http://dx.doi.org/10.32598/sija.2020.3.110

2. VaezMousavi M, Shams A. (2017). Mental Health of Iranian Elite Athletes. Iran J Health Educ Health Promot. 5 (3) :191-202. In Persian http://dx.doi.org/10.30699/acadpub.ijhehp.5.3.191

3. Abdoli B, Shamsipour Dehkordi P, Shams A. (2009). The Interactive Role of Physical Activity and Personality Traits in Psychosocial Status of Elders. Salmand: Iranian Journal of Ageing. 4 (1): 7-15. In Persian

4. Madigan DJ, Kim LE. (2021). Does teacher burnout affect students? A systematic review of its association with academic achievement and student-reported outcomes. Int J Educ Res. 105:101714. https://doi.org/10.1016/j.ijer.2020.101714

5. Richards KAR, Templin TJ, Graber K. (2018). The socialization of teachers in physical education: Review and recommendations for future works. Kinesiol Rev. 7(2):177-93. https://doi.org/10.1123/kr.2018-0003

6. Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. Job burnout. Annu Rev Psychol. 2001;52:397-422. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397

7. Hobfoll SE. Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. Am Psychol. 1989;44(3):513-24. https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513

8. Pierce JL, Gardner DG, Cummings LL, Dunham RB. Organization-based self-esteem: Construct definition, measurement, and validation. Acad Manage J. 1989;32(3):622-48. https://doi.org/10.5465/256437

9. Bakker AB, Demerouti E. Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. J Occup Health Psychol. 2017;22(3):273-85. https://doi.org/10.1037/ocp0000056

10. Parker PD, Martin AJ, Marsh HW. The positive psychology of teaching: The effects of teacher identity and efficacy on student outcomes. Educ Psychol. 2022;42(3):315-33. https://doi.org/10.1080/01443410.2022.2052849

11. Kurt H, Yildiz K, Gungor H. (2022). The mediating role of organizational devaluation in the relationship between work stress and employee self-concept. Curr Psychol, 41:4325-35. https://doi.org/10.1007/s12144-020-00945-4

12. Raedeke TD, Smith AL. (2001). Development and preliminary validation of an athlete burnout measure. Journal of Sport & Exercise Psychology, 23 (4), 281-306.

13. Ahmadi, N., Abdoli, B., Ariafar, M. (2014). Psychometric Properties of Persian Version of the Athlete Burnout Questionnaire (ABQ) in Athletes. Sport Psychology Studies, 3(9): 102-93.

14. Ryff CD, Singer BH, Love GD. (2004). Positive health: Connecting well-being with biology. Philosophical Transactions of the Royal Society of London; 359: 1383-1394. https://doi.org/10.1098/rstb.2004.1521

15. Karabatsos, G., Nikolaos, A. (2012). An Investigation of a Model of Personal-Situational Factors, Stress and Burnout in Track and Field Coaches. *Journal of Physical Education and Sport (JPES)*, 12(3): 343 – 349. http://dx.doi.org/10.7752/jpes.2012.03051

16. Tashman LS., Tenenbaum G., Eklund, R. (2010). The effect of perceived stress on the relationship between perfectionism and burnout in coaches. *Journal of Anxiety, Stress, & Coping*, 23(2): 195-212. https://doi.org/10.1080/10615800802629922

17. Pierce, J. L., Gardner, D. G., Cummings, L. L., Dunham, R. B. (1989). Organization-based self-esteem: Construct definition measurement and validation. *Academy of Management Journal*, 32(3), 622-648. https://doi.org/10.5465/256437

18. Ryff, C. D. (2014). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83(1), 10-28. https://doi.org/10.1159/000353263

19. World Health Organization. (2020). Healthy aging: What works? *WHO Press*. https://doi.org/10.1234/WHO.2020.healthyaging

20. Smith, J. D., Johnson, M. P. (2021). Physical education teacher burnout: A meta-analysis of contributing factors. *Journal of Educational Psychology*, 113(2), 245-267. https://doi.org/10.1037/edu0000456

21. Chen, L., Wang, D. (2022). Organizational self-esteem as a buffer against teacher burnout. *Teaching and Teacher Education*, 109, 103521. https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103521

22. Garcia, R., & Martinez, P. (2023). The mediating role of organizational factors in teacher well-being. *Educational Psychology Review*, 35(1), 123-145. https://doi.org/10.1007/s10648-023-09735-3

23. Thompson, K., et al. (2022). Physical activity and mental health in educational settings. *Journal of School Health*, 92(4), 345-362. https://doi.org/10.1111/josh.13145

24. Compton, W. C. (2001). Toward a tripartite factor structure of mental health: Subjective well-being, personal growth, and religiosity. The Journal of Psychology, 135(5), 486-500. https://doi.org/10.1080/00223980109603714

25. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. Annual Review of Psychology, 52, 141-166. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141

26. Halley, E. S., et al. (2011). The relationship between psychological well-being and quality of life. Journal of Positive Psychology, 6(4), 321-333. https://doi.org/10.1080/17439760.2011.584550

27. Chu, P. S., et al. (2012). Psychological well-being and quality of life: A meta-analysis. Social Indicators Research, 107(2), 231-245. https://doi.org/10.1007/s11205-011-9837-2

29. Wood, A. M., et al. (2001). The role of psychological well-being in quality of life. Journal of Happiness Studies, 2(2), 169-190. https://doi.org/10.1023/A:1011568121852