

Teacher's meaningful work and human flourishing: Key drivers of quality in the educational process

El trabajo con sentido y el florecimiento humano de los docentes: claves para la calidad en el proceso educativo

Pau Xipell Font ^a and Alfonso Méndiz Noguero ^b

^aFacultad de Ciencias de la Educación. Universitat Internacional de Catalunya. C/Immaculada 22, 08017, Barcelona. pauxipell@uic.es and ^bFacultad de Ciencias de la Comunicación. Universitat Internacional de Catalunya. C/Immaculada 22, 08017, Barcelona. amendiz@uic.es.

Recibido: 2024-11-14 Aceptado: 2025-01-20 Publicado: 2025-02-05

To cite this article: Xipell Font, P. and Méndiz Noguero, A. (2025). Teacher's meaningful work and human flourishing: Key drivers of quality in the educational process. *WPOM-Working Papers on Operations Management*, 16. doi: <https://doi.org/10.4995/wpom.22811>

Abstract

The quality of the educational process is closely tied to teacher performance. In this context, as teachers find meaning in their work and experience human flourishing in their own lives, the quality of their teaching improves. This article explores the relationship between meaningful work and human flourishing among teachers in the Valencian Community (Spain). Specifically, four perceived meanings of work are examined: job, career, calling, and higher calling. Human flourishing is defined through domains such as happiness and life satisfaction, mental and physical health, meaning and purpose, character and virtue, and close social relationships. An analysis of 227 questionnaire responses indicates that teachers who view their work as a calling or a higher calling experience greater flourishing, whereas those who perceive their work merely as a job face greater challenges in achieving it. These findings suggest the need for institutional policies that foster meaningful work among teaching staff, thereby enhancing the overall quality of the educational process.

Keywords: meaningful work; human flourishing; teacher; quality.

SDG03 Good Health and Well-Being, SDG04 Quality Education, SDG08 Decent Work and Economic Growth

Introducción

Las distintas fases que conforman la etapa escolar de los niños y adolescentes constituyen un proceso con sus propias y peculiares características. Por una parte, el *input* del proceso educativo son personas de corta edad y sin apenas capacidad de valerse por sí mismas, mientras que el *output* que se pretende lograr es que alcancen una preparación adecuada para acceder al mercado laboral o seguir con otros estudios superiores. Por otro lado, en dicho proceso educativo también aparecen numerosos *controles* (normativas, legislaciones, currículos, etc.) y *recursos* (familias, instalaciones materiales, compañeros, cultura, etc.). Entre estos últimos, destaca el profesorado como uno de los más importantes (Sethi & Scales, 2020), teniendo en cuenta que su labor no debería limitarse a impartir unos conocimientos determinados, sino a facilitar también la adquisición de otras habilidades transversales o blandas que faciliten el crecimiento integral de los estudiantes (Feraco et al., 2023).

La figura de los docentes ha sido estudiada por la literatura académica desde múltiples ángulos: por ejemplo, en su relación con otros agentes del proceso educativo como las familias (Epstein, 2018) o los colegas de trabajo (Ong & bin Sulaiman Khan, 2022); o también investigando otras perspectivas como la importancia de la formación personal del profesorado (Duong et al., 2019) o sus condiciones salariales (Hanushek, 2016). En el presente artículo se pone el foco en la relación existente entre dos aspectos que afectan directamente al desarrollo del propio docente: el trabajo lleno de sentido (*meaningful work*) y el florecimiento humano como medida del bienestar personal (*human flourishing*).

En el plano general, se puede constatar que una parte significativa de la población tiene dificultades para desarrollar un trabajo con sentido (Lysova et al., 2019; Yeoman et al., 2019). Esta situación se ha visto agravada a raíz de la pandemia del coronavirus, que ha introducido profundos cambios en el modo de entender el trabajo (da Silva et al., 2022; Galanti et al., 2021; Kramer & Kramer, 2020), ha provocado una elevada intención de abandono de la profesión (Jung et al., 2021; Labrague & de los Santos, 2021), una menor satisfacción laboral (Feng & Savani, 2020; Said & El-Shafei, 2021) y/o una elevada prevalencia de *burnout* en los trabajadores (Restauri & Sheridan, 2020; Sokal et al., 2020). Además, más allá del ámbito del trabajo, la pandemia de la COVID-19 también ha provocado que las personas hayan experimentado dificultades para alcanzar el bienestar general y *floreecer* como personas (Ke et al., 2022; Vindegaard & Benros, 2020).

En este contexto, es relevante analizar el trabajo con sentido y el florecimiento de los docentes porque, entre otros aspectos, les permite desempeñar su profesión asegurando la calidad del proceso educativo (Klusmann et al., 2008) y ejerciendo un liderazgo en el aula que vaya más allá de la mera transmisión de conocimientos (Castner et al., 2017; Kahila et al., 2024). Asimismo, lograr un mayor sentido del trabajo y mejorar el bienestar general del profesorado colabora a alcanzar algunos Objetivos de Desarrollo Sostenible como el ODS 3 (Salud y bienestar), el ODS 4 (Educación de Calidad) y el ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico).

En el presente artículo, tras la exposición del marco teórico de las variables estudiadas, se establecerán unas hipótesis que relacionen el trabajo con sentido y el florecimiento humano. A través del análisis cuantitativo de las respuestas a un cuestionario recogidas en docentes de la Comunidad Valenciana (España) se tratará de verificar las hipótesis y obtener conclusiones relevantes para un mejor desempeño del profesorado.

Marco teórico e hipótesis

Trabajo con sentido

El trabajo es un elemento configurador de las personas y está íntimamente relacionado con su dignidad humana (Fontrodona & Melé, 2022; Sison et al., 2016), por lo que reclama ser ejercido con plenitud de sentido y con unas motivaciones que vayan más allá de ganar dinero o crecer en la carrera (Bunderson & Thompson, 2009). Un trabajo con sentido es aquel que se experimenta lleno de propósito, permite el crecimiento personal y favorece que las organizaciones sean más humanas (Haarjärvi & Laari-Salmela, 2022; Laaser & Bolton, 2022; Pratt & Ashforth, 2003; Steger et al., 2012). Diferentes disciplinas como la filosofía, la economía, la sociología o la psicología de las organizaciones han tratado de analizar el trabajo con sentido (Bailey & Madden, 2017). Sin embargo, junto a la riqueza de ser un concepto abordado desde tan amplio número de ámbitos, existe el peligro de no definirse correctamente o ser abarcado de forma incompleta (Bailey et al., 2019; Martela & Pessi, 2018). Para superar estas dificultades en su conceptualización, la literatura se ha inclinado en proponer una definición multidimensional del sentido del trabajo que incluya el vínculo interpersonal, el servicio, la expresión del propio potencial, la integridad con uno mismo, la realidad, la inspiración, el equilibrio de las tensiones (Lips-Wiersma & Wright, 2012), o el significado del trabajo, el propósito y la autorrealización (Martela & Pessi, 2018).

Guillén (2021) plantea una taxonomía que, además de incluir unos sentidos del trabajo clásicos, entendidos como empleo, carrera y vocación (Bellah et al., 1985; Rosso et al., 2010; Wrzesniewski et al., 1997) incorpora el sentido de llamada trascendental. En dicha teoría, cada uno de estos cuatro sentidos del trabajo es un factor de segundo orden elaborado a partir de 16 motivaciones distintas (factores de primer orden), y que se definen de la siguiente manera:

- Empleo (*job*): la profesión se percibe solo como un medio para ganar dinero y alcanzar otros bienes como el descanso o la diversión, y hace que el trabajo “progresivamente se vaya percibiendo de manera negativa, como el ‘peaje’ que hay que pagar para conseguir, fuera del trabajo en sí mismo, otros bienes más altos” (Guillén, 2021, p. 261).
- Carrera (*career*): el trabajo sirve para adquirir unas competencias específicas, recibir el reconocimiento de los demás y establecer relaciones con ellos, promocionar o crecer dentro de la organización, o ser una fuente de autoestima y autorrealización.
- Vocación (*calling*): el trabajo adquiere una dimensión más allá de uno mismo y en el que se ponen en juego los propios talentos en servicio de los demás. En este caso, se buscan en el desempeño de la profesión aquellos bienes que permiten ser mejores personas (como la justicia, el respeto, la equidad, la libertad o la veracidad). Este sentido del trabajo es especialmente importante para los docentes, puesto que su profesión tiende a ser comprendida como una vocación (Turner & Thielking, 2019).
- Llamada trascendental (*higher calling*): la tarea profesional es un medio para conectar con convicciones o creencias más profundas (energía, religión, etc.). La literatura ha señalado que estas convicciones pueden ser también fuente de un mayor sentido del trabajo (Rosso et al., 2010).

Por otra parte, alcanzar un mayor sentido del trabajo trae consigo numerosos beneficios. En el caso particular de la población objeto del presente estudio, el trabajo con sentido permite a los docentes tener una mejor actitud en el trabajo (Willemse & Deacon, 2015), una menor posibilidad de abandonar el puesto de trabajo (Fouché et al., 2017; Janik, 2015), o de sufrir estrés (Lavy, 2022; Suyatno et al., 2022). Asimismo, el trabajo con sentido facilita la satisfacción laboral (Fairlie, 2011; Quéméner et al., 2023), el compromiso

laboral (Allan et al., 2019; Geldenhuys et al., 2014) y favorece un mayor florecimiento humano (Kim & Beehr, 2020; Michaelson, 2021).

Florecimiento humano

El florecimiento humano es un concepto amplio basado en la sabiduría de las tradiciones (Pawelski, 2022), y en la noción aristotélica de *eudaimonia* (Cheer, 2020; Hinchliffe, 2004). Su estrecha relación con el bienestar (Dahl & Davidson, 2020; Gilroy, 2008; Hefferon et al., 2017) ha acentuado el interés por analizarlo desde diferentes disciplinas como la economía, las humanidades, las ciencias sociales o la psicología (Cebal-Loureda et al., 2022).

La psicología positiva ha tratado de definir el florecimiento (Fowers et al., 2021; Fredrickson, 2001; Radey & Figley, 2007), identificándolo en algunos casos con la mera presencia de salud mental (Keyes, 2002) o como un modo de vivir “dentro de un rango óptimo de funcionamiento humano, y que comporta bondad, creatividad, crecimiento y resiliencia” (Fredrickson & Losada, 2005, p. 678). Dada la complejidad conceptual del florecimiento, en los últimos años también se ha apostado por describirlo de manera multidimensional.

En esta línea, Seligman (2011) define cinco dimensiones del bienestar humano: emoción positiva, compromiso, relaciones, significado y realización, que deben estar presentes en una persona para considerar que se ha alcanzado cierto nivel de florecimiento. A pesar de los numerosos estudios realizados con esta última definición (Goodman et al., 2018; Jones et al., 2014; Kern et al., 2015) estas dimensiones de Seligman no tienen en cuenta explícitamente aspectos importantes como la salud física y mental (Grant et al., 2007; Zhang et al., 2017) o el papel que juegan las virtudes en la búsqueda del bienestar (Jankowski et al., 2021; Peterson & Park, 2011).

Para superar estas carencias, VanderWeele (2017) define el florecimiento humano como “un estado en el que todos los aspectos de la vida de una persona están bien” (p. 8149), a la vez que propone unas nuevas dimensiones de este: la felicidad y satisfacción en la vida, la salud física y mental, el sentido y propósito, el carácter y la virtud, y las relaciones sociales cercanas. El autor añade una sexta dimensión (estabilidad material y financiera) cuando se concibe el florecimiento no como un estado en un momento puntual, sino sostenido en el tiempo y que necesita de recursos para ser mantenido.

En el ámbito de la docencia, uno de los objetivos principales de la educación es precisamente el florecimiento (Wolbert et al., 2018). En la medida en que el profesorado alcanza niveles altos de florecimiento humano, aumenta correlativamente la satisfacción laboral que experimentan (Dreer, 2021), disminuye su nivel de *burnout* o estrés (Freire et al., 2020; Marais-Opperman et al., 2021), existe una menor probabilidad de abandonar la profesión (Rothmann et al., 2019), y aumenta el rendimiento académico de los estudiantes (Chamizo-Nieto et al., 2021).

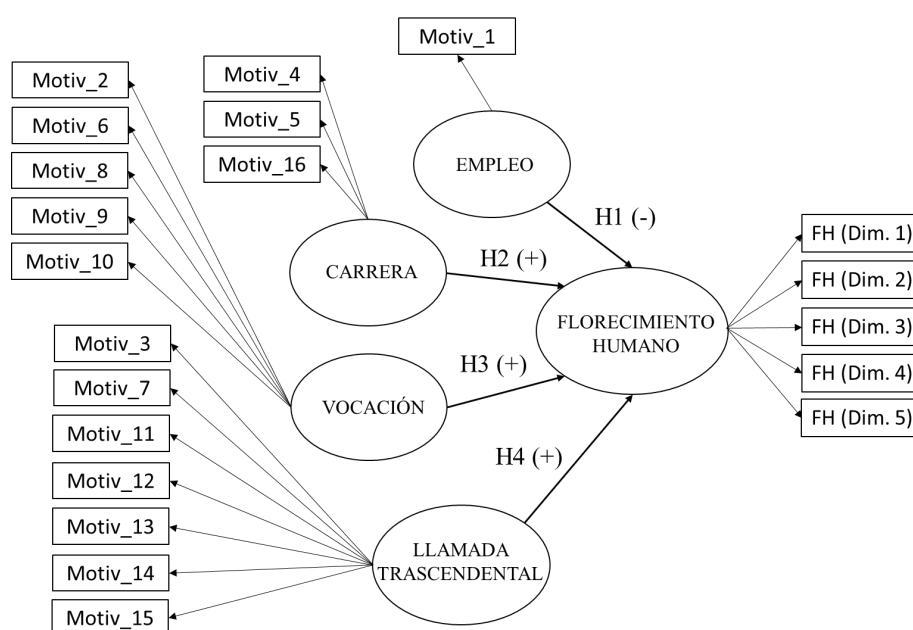
Hipótesis

Para alcanzar el objetivo de estudiar la relación entre el trabajo con sentido de los docentes y su florecimiento humano, y utilizando las teorías de Guillén (2021) y VanderWeele (2017), se plantean las siguientes hipótesis (Figura 1): (H1) el trabajo como empleo está negativamente relacionado con el florecimiento; (H2) el trabajo como carrera está positivamente relacionado con el florecimiento; (H3) el trabajo como vocación está positivamente relacionado con el florecimiento; (H4) el trabajo como llamada trascendental

está positivamente relacionado con el florecimiento. El signo negativo de H1 se justifica porque el “empleo” es un sentido del trabajo cuya única motivación es ganar dinero, dejando de lado otras motivaciones como crecer profesionalmente, recibir reconocimiento o ayudar a los demás.

Con el fin de interpretar correctamente la Figura 1, cabe recordar que (i) la taxonomía de Guillén (2021) se basa en un conjunto de 16 motivaciones, las cuales representan factores de primer orden y están designadas como Motiv_1, Motiv_2, etc.; (ii) cada uno de los cuatro sentidos del trabajo constituye un factor de segundo orden, construido a partir de estas motivaciones; (iii) las dimensiones del florecimiento aparecen con la nomenclatura FH (Dim. 1), FH (Dim. 2), etc; (iv) dado que en el presente estudio se midió el florecimiento humano en un momento puntual, se optó por no incluir la dimensión de estabilidad material y financiera.

Figura 1. Hipótesis



Método

El estudio se realizó entre los docentes de la federación Escuelas Católicas de la Comunidad Valenciana (España). Participaron un total de 227 personas que, para un nivel de confianza del 95% y una varianza poblacional $p=q=50\%$, puede arrojar un error de $\pm 6.5\%$. El número de mujeres que contestaron el cuestionario fue sensiblemente superior al de los hombres (67.9%-32.1%). Esta proporción es similar a la población general de docentes en España (Instituto Nacional de Estadística, 2023). La Tabla 1 y la Tabla 2 recogen las edades de los participantes y los años que llevan trabajando en su actual escuela.

Tabla 1. Edad de la muestra

> 54 años	45-54 años	35-44 años	25-34 años	< 25 años	NS/NC
24,23%	35,68%	23,35%	15,86%	0,00%	0,88%

Tabla 2. Años transcurridos en el actual centro educativo

> 29 años	20-29 años	10-19 años	5-9 años	Otros
10,13%	36,12%	24,23%	10,13%	19,38%

Medidas

Para medir el sentido del trabajo en los docentes se utilizó la escala desarrollada por Xipell Font et al. (2024). Esta escala, elaborada a partir de la taxonomía de Guillén (2021), permite medir los sentidos del trabajo entendidos como empleo, carrera, vocación y llamada trascendental. Con un total de 48 ítems, y con una escala tipo Likert (0-10 puntos, donde 0 es NUNCA y 10 es SIEMPRE), los docentes debían responder a preguntas como “¿En qué medida le motiva a trabajar más y mejor el deseo de ganar dinero?” (empleo), “¿En qué medida le motiva a trabajar más y mejor el deseo de que se me valore?” (carrera), “¿En qué medida le motiva a trabajar más y mejor el deseo de ayudar a mis alumnos y compañeros de trabajo?” (vocación), “¿En qué medida le motiva a trabajar más y mejor el deseo de que mis alumnos y compañeros de trabajo encuentren paz interior?” (llamada trascendental). Cuando se preguntó a los docentes por el sentido del trabajo como llamada trascendental, se les indicó que, en caso de que no existiera en ellos dicho sentido, marcaran con un 0 todos los ítems correspondientes.

Para medir el florecimiento humano se utilizó la escala desarrollada por VanderWeele (2017). Esta escala tiene 2 ítems por cada una de las cinco dimensiones del florecimiento (felicidad y satisfacción en la vida, salud física y mental, sentido y propósito, carácter y virtud, relaciones sociales cercanas). Dado que en el presente estudio se midió el florecimiento humano en un momento puntual, se optó por no incluir la dimensión de estabilidad material y financiera. En una escala tipo Likert (0-10 puntos, donde 0 corresponde a la valoración más negativa y 10 a la más positiva), los docentes debían responder a preguntas como “En general, ¿cómo está de satisfecho/a en su vida?”, “En general, ¿cree que las cosas que hace en la vida valen la pena?”, “Procuró actuar bien siempre, también en situaciones difíciles”.

Resultados

Para estimar el modelo y validar el instrumento de medida se utilizó la técnica de análisis PLS-SEM, con la herramienta SmartPLS 4.0. Los criterios fijados por Hair Jr et al. (2021) señalan que:

- Para asegurar la fiabilidad de los indicadores, las cargas estandarizadas deben ser superiores a 0.7.
- Para garantizar la consistencia interna de los indicadores, el alpha de Cronbach, el valor de rho_A y la fiabilidad compuesta deben ser mayores o iguales a 0.7.
- Para verificar la validez convergente, la varianza extraída promedio (AVE) debe tener un valor mayor o igual a 0.5.

La Tabla 3 presenta la verificación de los criterios mencionados anteriormente. Para interpretarla adecuadamente, es importante considerar la estructura de la taxonomía de Guillén (2021) descrita en el marco teórico: (i) esta teoría se basa en un conjunto de 16 motivaciones, las cuales representan factores de primer orden y están designadas en la tabla como Motiv_1, Motiv_2, etc.; (ii) cada motivación es medida a través de tres ítems del cuestionario (M1, M3, M4, etc.); (iii) por último, cada uno de los cuatro sentidos del trabajo constituye un factor de segundo orden, construido a partir de estas motivaciones (segunda parte de la tabla). Las dimensiones del florecimiento aparecen en la tabla con la nomenclatura FH (Dim. 1), FH (Dim. 2), etc. Cada una de las dimensiones del florecimiento es medida a través de los ítems F65, F66, etc.

Tabla 3. Fiabilidad y validez convergente

Factores de 1er orden	Ítem	Carga estandarizada	t (bootstrap-ping)	CA	rho_A	CR	AVE
Motiv_1	M1	0,902	46,314	0,913	0,914	0,945	0,852
	M3	0,929	75,280				
	M4	0,938	90,418				
Motiv_2	M9	0,906	15,385	0,880	0,889	0,925	0,805
	M10	0,886	15,768				
	M11	0,900	10,763				
Motiv_3	M13	0,885	31,661	0,877	0,899	0,924	0,802
	M15	0,919	67,177				
	M16	0,881	41,022				
Motiv_4	M17	0,894	45,752	0,859	0,860	0,914	0,780
	M18	0,867	20,130				
	M19	0,889	36,222				
Motiv_5	M22	0,912	46,630	0,916	0,917	0,947	0,857
	M23	0,930	90,508				
	M24	0,934	67,408				
Motiv_6	M25	0,848	29,830	0,833	0,834	0,900	0,750
	M26	0,888	47,079				
	M27	0,862	38,023				
Motiv_7	M29	0,876	53,533	0,901	0,908	0,938	0,834
	M31	0,936	65,487				
	M32	0,927	67,547				
Motiv_8	M33	0,923	74,334	0,902	0,904	0,939	0,836
	M35	0,906	45,653				
	M36	0,914	49,301				
Motiv_9	M37	0,916	56,454	0,922	0,923	0,950	0,865
	M39	0,950	90,629				
	M40	0,924	51,629				

Teacher's meaningful work and human flourishing: Key drivers of quality in the educational process
Xipell Font, P. and Méndiz Noguero, A.

Motiv_10	M41	0,894	33,060	0,862	0,863	0,916	0,784
	M42	0,874	28,160				
	M43	0,888	37,492				
Motiv_11	M45	0,944	90,541	0,907	0,919	0,941	0,842
	M46	0,887	35,572				
	M48	0,922	51,554				
Motiv_12	M50	0,972	121,556	0,978	0,979	0,986	0,959
	M51	0,985	308,872				
	M52	0,980	198,000				
Motiv_13	M53	0,988	352,558	0,990	0,990	0,993	0,979
	M54	0,990	340,418				
	M55	0,991	264,411				
Motiv_14	M57	0,962	143,332	0,956	0,957	0,971	0,919
	M59	0,946	70,134				
	M60	0,968	105,099				
Motiv_15	M62	0,962	126,946	0,966	0,966	0,978	0,936
	M63	0,983	291,676				
	M64	0,958	105,270				
Motiv_16	M62	0,861	35,728	0,797	0,833	0,879	0,709
	M63	0,771	17,474				
	M64	0,890	51,680				
FH (Dim. 1)	F65	0,948	62,006	0,889	0,889	0,947	0,900
	F66	0,950	46,382				
FH (Dim. 2)	F67	0,733	2,642	0,608	0,773	0,824	0,703
	F68	0,932	4,297				
FH (Dim. 3)	F69	0,797	14,942	0,688	0,814	0,858	0,752
	F70	0,932	29,265				
FH (Dim. 4)	F71	0,729	7,079	0,660	0,991	0,836	0,721
	F72	0,955	35,768				
FH (Dim. 5)	F73	0,945	12,412	0,879	0,880	0,943	0,892
	F74	0,944	8,912				

Factores 2º orden	Dimensiones	Carga estandarizada	t (bootstrap-ping)	CA	rho_A	CR	AVE
Empleo	Motiv_1	1	NA	NA	NA	NA	NA
Carrera	Motiv_16	0,445	18,899	0,715	0,883	0,822	0,626
	Motiv_5	0,906	24,826				
	Motiv_4	0,935	52,742				
Vocación	Motiv_2	0,359	3,536	0,825	0,897	0,880	0,611
	Motiv_6	0,826	27,519				
	Motiv_9	0,853	32,729				
	Motiv_10	0,879	38,869				
	Motiv_8	0,861	33,748				
Llamada trascendental	Motiv_13	0,877	32,881	0,939	0,963	0,950	0,729
	Motiv_3	0,741	13,603				
	Motiv_7	0,829	37,439				
	Motiv_15	0,896	34,397				
	Motiv_11	0,838	32,643				
	Motiv_14	0,904	34,816				
	Motiv_12	0,883	32,397				
FloreCIMIENTO	FH (Dim. 1)	0,809	18,929	0,826	0,867	0,873	0,581
	FH (Dim. 2)	0,756	12,882				
	FH (Dim. 3)	0,882	47,325				
	FH (Dim. 4)	0,704	11,956				
	FH (Dim. 5)	0,637	7,728				

Nota: CA = Alfa de Cronbach; rho_A=Dijkstra-Henseler rho; CR=Fiabilidad compuesta; AVE=Varianza extraída promedio; NA=No aplica

En la Tabla 3 se puede constatar que hay tres cargas estandarizadas que no alcanzan el valor de 0.7. Sin embargo, esto no presenta mayor dificultad, dados sus indicadores de validez convergente y consistencia interna.

El siguiente paso debe ser comprobar la validez discriminante del modelo, de manera que se asegure que los indicadores distinguen aquellos constructos que son distintos desde el punto de vista conceptual. Para ello, la raíz cuadrada de la varianza extraída promedio (AVE) debe tener un valor mayor a la correlación entre variables. Un criterio alternativo señala que el HTMT debe tener un valor menor a 0.9. En la Tabla 4 se corrobora que el modelo cumple con los criterios y no existen conflictos de validez discriminante.

Tabla 4. Validez discriminante

Factor	F1	F2	F3	F4	F5
F1. Carrera	0,791	0,365	0,369	0,316	0,922
F2. Empleo	0,168	1,000	0,189	0,194	0,179
F3. Florecimiento humano	0,281	-0,178	0,762	0,403	0,526
F4. Llamada trascendental	0,304	-0,183	0,409	0,854	0,536
F5. Vocación	0,721	-0,010	0,468	0,537	0,781
En la diagonal raíz cuadrada del AVE; Triángulo inferior: correlaciones entre factores; Triángulo superior: ratio HTMT.					

Posteriormente, se ha evaluado la capacidad predictiva del modelo con el R² (coeficiente de determinación), que señala que el modelo explica más de un cuarto de la varianza del florecimiento humano. Las Q² mayores que cero aseguran la relevancia predictiva del modelo (Tabla 5).

Tabla 5. Relevancia predictiva

Factor	Q ²	R ²
Florecimiento	0,230	0,273

Por último, La Tabla 6 recoge la comprobación de las hipótesis con un intervalo de confianza del 95%.

Tabla 6. Contraste de hipótesis

Hipótesis	Enunciado	β estandarizado	t (bootstrapping)	Intervalo de confianza 95%	
				2,50%	97,50%
H1	Empleo -> Florecimiento	-0,124**	2,583	-0,214	-0,033
H2	Carrera -> Florecimiento	0,063	0,663	-0,165	0,229
H3	Vocación -> Florecimiento	0,335**	3,272	0,128	0,530
H4	Llamada T. -> Florecimiento	0,178*	2,191	0,013	0,333
**p<0,01; *p<0,05					

El objetivo del presente estudio era estudiar, en el ámbito de la docencia, la relación entre los cuatro sentidos del trabajo y el florecimiento humano. Por una parte, los resultados señalan que el sentido del trabajo como vocación de los docentes tiene un elevado impacto en su florecimiento humano ($\beta=0,335$; $p<0,01$). Se obtiene el mismo resultado, aunque con menor impacto y menor p, en la relación entre la llamada trascendental y el florecimiento ($\beta=0,178$; $p<0,01$). En contrapartida, el sentido del trabajo como empleo tiene una relación significativa negativa sobre el florecimiento ($\beta=-0,124$; $p<0,01$). De este modo, se cumplen las hipótesis H1, H3 y H4, mientras que la H2 no es soportada por el modelo.

Discusión

En la línea de estudios similares, los resultados del presente artículo muestran que el trabajo, en términos generales, es un ámbito privilegiado para desarrollar el florecimiento humano (Mias, 2022; VanderWeele, 2017) y para alcanzar un sentido en la profesión que vaya más allá de “ganar un sueldo o dejar pasar el tiempo” (Steger et al., 2012, p. 322).

Numerosos estudios han señalado algunos peligros a los que están expuestos los docentes cuando no desempeñan correctamente su profesión, tales como el *burnout*, la intención de abandono del puesto de trabajo o la falta de motivación (Skaalvik & Skaalvik, 2011). La primera hipótesis validada en la presente investigación refleja que, cuando un docente percibe su trabajo como un mero empleo (es decir, como un medio para conseguir dinero y alcanzar otros bienes como la diversión) decae su florecimiento humano. Este resultado es acorde a estudios similares (Timmermann, 2018) y parece conceptualmente razonable si se tiene en cuenta que las dimensiones del florecimiento humano son la felicidad y satisfacción en la vida, la salud física y mental, el sentido y propósito, el carácter y la virtud, y las relaciones sociales cercanas. Desarrollar una tarea profesional tan importante y exigente como la docencia sólo como un medio de percibir un salario puede hacer difícil alcanzar cada una de estas dimensiones.

Un enfoque adecuado de la docencia es aquel en que el trabajo desempeñado se percibe como una vocación (Turner & Thielking, 2019), y en la que se busca activamente el bien del alumnado y la sociedad entera. La segunda hipótesis validada en este estudio refleja que el sentido del trabajo como vocación de los docentes está positivamente relacionado con su florecimiento humano, en la línea de estudios similares (Kim & Beehr, 2020; Veltman, 2015). Asimismo, existen investigaciones que han subrayado que un sentido del trabajo como vocación favorece algunas dimensiones del florecimiento: existe una relación entre la experiencia subjetiva del trabajo y la salud (Marin-García & Bonavia, 2021), se tiene menor posibilidad de sufrir *burnout* (Torres-Hernández, 2023), una mayor satisfacción en la vida (Jurčević Lozančić, 2023) o mejores relaciones sociales cercanas (Cardoso & Costa, 2016).

Por último, la tercera hipótesis validada afirma que un sentido del trabajo como llamada trascendental favorece el florecimiento humano, en línea con estudios similares que demuestran que la espiritualidad puede estar relacionada con el florecimiento o bienestar (Emmons et al., 2017; Gilmour, 2014; Lee et al., 2021) o es fuente del sentido del trabajo (Rosso et al., 2010).

Conclusión, implicación y limitaciones

En la introducción del presente artículo se señalaba que el trabajo con sentido y el florecimiento permite a los docentes desempeñar su profesión con calidad. Como en todo proceso, en la educación debe velarse por la calidad (Akhitova, 2023), ya que de ella depende el éxito o el fracaso de los alumnos (Jimerson & Had-dock, 2015).

Dada la importancia para alcanzar el florecimiento, los centros educativos pueden plantear medidas para que su profesorado alcance un mayor trabajo con sentido, de manera que su profesión pueda ser percibida como una verdadera vocación. Estas estrategias deben abarcar desde una correcta retribución salarial, hasta una organización de los recursos escolares que permita al docente ayudar a su alumnado en el proceso educativo. Asimismo, el docente puede ver favorecido su sentido de vocación si recibe una formación continua que le permita conocer más profundamente aquellos elementos esenciales de su profesión.

De hecho, y como futura línea de investigación, sería relevante un estudio longitudinal sobre el sentido del trabajo en los docentes, para poder estudiar su evolución a lo largo de un tiempo determinado y su impacto en el propio florecimiento. También se podrían realizar estudios comparativos entre docentes de escuelas públicas y privadas. La principal limitación del presente estudio es el ámbito geográfico (Comunidad Valenciana). En este sentido, en el futuro se pueden realizar estudios entre diferentes regiones de España (cada una de ellas con sus leyes educativas específicas) o entre diferentes países.

Acknowledgments (remove for the review process)

No funding has been received for the development of the research.

Conflict of interests

The authors declare no conflicts of interest.

Author Contributions (remove for the review process)

PXF, Conceptualization; Data curation; Formal analysis; Investigation; Methodology; Project administration; Resources; Software; AMN, Supervision; PXF & AMN, Roles/Writing - original draft; PXF and AMN, Writing - review & editing.

Referencias bibliográficas

- Akhitova, R. (2023). Kaizen continuous improvement technology in the educational process of future computer science teachers: A case study in Kazakhstan. *Global Journal of Engineering Education*, 25(3), 163–170
- Allan, B. A., Batz-Barbarich, C., Sterling, H. M., & Tay, L. (2019). Outcomes of Meaningful Work: A Meta-Analysis. *Journal of Management Studies*, 56(3), 500–528. <https://doi.org/10.1111/joms.12406>
- Bailey, C., Lips-Wiersma, M., Madden, A., Yeoman, R., Thompson, M., & Chalofsky, N. (2019). The five paradoxes of meaningful work: Introduction to the special issue ‘meaningful work: Prospects for the 21st century’. *Journal of Management Studies*, 56(3), 481–499. <https://doi.org/10.1111/joms.12422>
- Bailey, C., & Madden, A. (2017). Time reclaimed: temporality and the experience of meaningful work. *Work, Employment and Society*, 31(1), 3–18. <https://doi.org/10.1177/0950017015604100>
- Bellah, R. N., Madsen, R., Sullivan, W. M., Swidler, A., Tipton, S. M., & Sullivan, W. M. (1985). *Habits of the Heart: Individualism and Commitment in American Life*. Univ of California Press.
- Bunderson, J. S., & Thompson, J. A. (2009). The call of the wild: Zookeepers, callings, and the double-edged sword of deeply meaningful work. *Administrative Science Quarterly*, 54(1), 32–57. <https://doi.org/10.2189/asqu.2009.54.1.32>
- Cardoso, C. G. L. d. V., & Costa, N. M. d. S. C. (2016). Factors connected with professional satisfaction and dissatisfaction among nutrition teacher. *Ciência & Saúde Coletiva*, 21, 2357–2364. <https://doi.org/10.1590/1413-8123201521803862016>
- Castner, D.J., Gornik, R., Henderson, J. G., & Samford, W. L. (2017). Teachers and administrators as lead professionals for democratic ethics: from course design to collaborative journeys of becoming. *Bridging Educational Leadership, Curriculum Theory and Didaktik: Non-affirmative Theory of Education* (pp. 333–361). Springer International Publishing.

- Cebral-Loureda, M., Tamés-Muñoz, E., & Hernández-Baqueiro, A. (2022). The fertility of a concept: A bibliometric review of human flourishing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(5), 2586. <https://doi.org/10.3390/ijerph19052586>
- Chamizo-Nieto, M. T., Arrivillaga, C., Rey, L., & Extremera, N. (2021). The role of emotional intelligence, the teacher-student relationship, and flourishing on academic performance in adolescents: a moderated mediation study. *Frontiers in Psychology*, 12, 695067. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.695067>
- Cheer, J. M. (2020). Human flourishing, tourism transformation and COVID-19: a conceptual touchstone. *Tourism Geographies*, 22(3), 514–524. <https://doi.org/10.1080/14616688.2020.1765016>
- da Silva, A. B., Castelló-Sirvent, F., & Canós-Darós, L. (2022). Sensible leaders and hybrid working: Challenges for talent management. *Sustainability*, 14(24), 16883. <https://doi.org/10.3390/su142416883>
- Dahl, C. J., & Davidson, R. J. (2020). The plasticity of well-being: A training-based framework for the cultivation of human flourishing. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 117(51), 32197–32206. <https://doi.org/10.1073/pnas.2014859117>
- Dreer, B. (2021). Teachers' well-being and job satisfaction: the important role of positive emotions in the workplace. *Educational Studies*, 50(1), 61–77. <https://doi.org/10.1080/03055698.2021.1940872>
- Duong, M. T., Pullmann, M. D., Buntain-Ricklefs, J., Lee, K., Benjamin, K. S., Nguyen, L., & Cook, C. R. (2019). Brief teacher training improves student behavior and student-teacher relationships in middle school. *School Psychology*, 34(2), 212–221. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/spq0000296>
- Emmons, R. A., Hill, P. C., Barrett, J. L., & Kapic, K. M. (2017). Psychological and theological reflections on grace and its relevance for science and practice. *Psychology of Religion and Spirituality*, 9(3), 276–284. <https://doi.org/10.1037/rel0000136>
- Epstein, J. L. (2018). School, family, and community partnerships in teachers' professional work. *Journal of Education for Teaching*, 44(3), 397–406. <https://doi.org/10.1080/02607476.2018.1465669>
- Fairlie, P. (2011). Meaningful work, employee engagement, and other key employee outcomes: Implications for human resource development. *Advances in Developing Human Resources*, 13(4), 508–525. <https://doi.org/10.1177/1523422311431679>
- Feng, Z., & Savani, K. (2020). Covid-19 created a gender gap in perceived work productivity and job satisfaction: implications for dual-career parents working from home. *Gender in Management*, 35(7/8), 719–736. <https://doi.org/10.1108/GM-07-2020-0202>
- Feraco, T., Resnati, D., Fregonese, D., Spoto, A., & Meneghetti, C. (2023). An integrated model of school students' academic achievement and life satisfaction. Linking soft skills, extracurricular activities, self-regulated learning, motivation, and emotions. *European Journal of Psychology of Education*, 38(1), 109–130. <https://doi.org/10.1007/s10212-022-00601-4>
- Fontrudona, J., & Melé, D. (2022). Thinking About the Future of work: Promoting Dignity and Human Flourishing. *Humanistic Management Journal*, 7(2), 181–188. <https://doi.org/10.1007/s41463-022-00136-2>
- Fouché, E., Rothmann, S. S., & Van der Vyver, C. (2017). Antecedents and outcomes of meaningful work among school teachers. *SA Journal of Industrial Psychology*, 43(1), 1–10. <https://doi.org/10.4102/sajip.v43i0.1398>

- Fowers, B. J., Carroll, J. S., Leonhardt, N. D., & Cokelet, B. (2021). The Emerging Science of Virtue. *Perspectives on Psychological Science*, 16(1), 118–147. <https://doi.org/10.1177/1745691620924473>
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218–226. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.218>
- Fredrickson, B. L., & Losada, M. F. (2005). Positive affect and the complex dynamics of human flourishing. *American Psychologist*, 60(7), 678–686. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.60.7.678>
- Freire, C., Ferradás, M. d. M., García-Bértoa, A., Núñez, J. C., Rodríguez, S., & Piñeiro, I. (2020). Psychological capital and burnout in teachers: The mediating role of flourishing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(22), 8403. <https://doi.org/10.3390/ijerph17228403>
- Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., & Toscano, F. (2021). Work from home during the COVID-19 outbreak: The impact on employees' remote work productivity, engagement, and stress. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(7), e426. <https://doi.org/10.1097%2FJOM.0000000000002236>
- Geldenhuys, M., Łaba, K., & Venter, C. M. (2014). Meaningful work, work engagement and organisational commitment. *SA Journal of Industrial Psychology*, 40(1), 1–10. <https://doi.org/10.4102/sajip.v40i1.1098>
- Gilmour, H. (2014). Positive mental health and mental illness. *Health Reports*, 25(9), 3–9
- Gilroy, R. (2008). Places that support human flourishing: Lessons from later life. *Planning Theory and Practice*, 9(2), 145–163. <https://doi.org/10.1080/14649350802041548>
- Goodman, F. R., Disabato, D. J., Kashdan, T. B., & Kauffman, S. B. (2018). Measuring well-being: A comparison of subjective well-being and PERMA. *Journal of Positive Psychology*, 13(4), 321–332. <https://doi.org/10.1080/17439760.2017.1388434>
- Grant, A. M., Christianson, M. K., & Price, R. H. (2007). Happiness, health, or relationships? Managerial practices and employee well-being tradeoffs. *Academy of Management Perspectives*, 21(3), 51–63. <https://doi.org/10.5465/AMP.2007.26421238>
- Guillén, M. (2021). *Motivación en las organizaciones y sentido del trabajo*. Tirant lo Blanch.
- Haarjärvi, T., & Laari-Salmela, S. (2022). Examining the Role of Dignity in the Experience of Meaningfulness: a Process-Relational View on Meaningful Work. *Humanistic Management Journal*, 7(3), 417–440. <https://doi.org/10.1007/s41463-022-00133-5>
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A workbook*. Springer Nature.
- Hanushek, E. A. (2016). School human capital and teacher salary policies. *Journal of Professional Capital and Community*, 1(1), 23–40. <https://doi.org/10.1108/JPCCC-07-2015-0002>
- Hefferon, K., Ashfield, A., Waters, L., & Synard, J. (2017). Understanding optimal human functioning—The ‘call for qual’ in exploring human flourishing and well-being. *Journal of Positive Psychology*, 12(3), 211–219. <https://doi.org/10.1080/17439760.2016.1225120>
- Hinchliffe, G. (2004). Work and human flourishing. *Educational Philosophy and Theory*, 36(5), 535–547. https://doi.org/10.1111/j.1469-5812.2004.089_1.x

- Instituto Nacional de Estadística (Ed.) (2023). *Mujeres en el profesorado por enseñanza que imparten y curso*. <https://bit.ly/3FMoua8>
- Janik, M. (2015). Meaningful work and secondary school teachers' intention to leave. *South African Journal of Education*, 35(2), 1008. <https://doi.org/10.15700/saje.v35n2a1008>
- Jankowski, P. J., Captari, L. E., & Sandage, S. J. (2021). Exploring virtue ethics in psychodynamic psychotherapy: latent changes in humility, affect regulation, symptoms and well-being. *Counselling and Psychotherapy Research*, 21(4), 983–991. <https://doi.org/10.1002/capr.12389>
- Jimerson, S. R., & Haddock, A. D. (2015). Understanding the importance of teachers in facilitating student success: Contemporary science, practice, and policy. *School Psychology Quarterly*, 30(4), 488. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/spq0000134>
- Jones, C. M., Scholes, L., Johnson, D., Katsikitis, M., & Carras, M.C. (2014). Gaming well: Links between videogames and flourishing mental health. *Frontiers in Psychology*, 5, 260. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2014.00260>
- Jung, H. S., Jung, Y.S., & Yoon, H.H. (2021). COVID-19: The effects of job insecurity on the job engagement and turnover intent of deluxe hotel employees and the moderating role of generational characteristics. *International Journal of Hospitality Management*, 92, 102703. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102703>
- Jurčević Lozančić, A. (2023). Work Orientations, Job Meaningfulness, Professional Identity and Preschool Teachers' Satisfaction. *Nova Prisutnost: Časopis Za Intelektualna i Duhovna Pitanja*, 21(2), 285–299. <https://doi.org/10.31192/np.21.2.3>
- Kahila, S., Heikka, J., & Sajaniemi, N. (2024). Familiar and comfortable vs. unfamiliar and demanding—Students' discourses on teachers' responsibility and leadership in Finnish early childhood education. *Teaching and Teacher Education*, 140, 104495. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2024.104495>
- Ke, G. N., Grajfoner, D., Wong, R. M. M., Carter, S., Khairudin, R., Lau, W. Y., Kamal, K. A., & Lee, S. C. (2022). Building the Positive Emotion-Resilience-Coping Efficacy Model for COVID-19 Pandemic. *Frontiers in Psychology*, 13, 764811. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.764811>
- Kern, M. L., Waters, L. E., Adler, A., & White, M. A. (2015). A multidimensional approach to measuring well-being in students: Application of the PERMA framework. *Journal of Positive Psychology*, 10(3), 262–271. <https://doi.org/10.1080/17439760.2014.936962>
- Keyes, C. L. (2002). The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Behavior*, 43(2), 207–222. <https://doi.org/10.2307/3090197>
- Kim, M., & Beehr, T. A. (2020). Thriving on demand: Challenging work results in employee flourishing through appraisals and resources. *International Journal of Stress Management*, 27(2), 111–125. <https://doi.org/10.1037/str0000135>
- Klusmann, U., Kunter, M., Trautwein, U., Lüdtke, O., & Baumert, J. (2008). Teachers' occupational well-being and quality of instruction: The important role of self-regulatory patterns. *Journal of Educational Psychology*, 100(3), 702–715. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.100.3.702>
- Kramer, A., & Kramer, K. Z. (2020). The potential impact of the Covid-19 pandemic on occupational status, work from home, and occupational mobility. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 103442. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103442>

- Laaser, K., & Bolton, S. (2022). Absolute autonomy, respectful recognition and derived dignity: Towards a typology of meaningful work. *International Journal of Management Reviews*, 24(3), 373–393. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12282>
- Labrague, L. J., & de los Santos, J. A. A. (2021). Fear of COVID-19, psychological distress, work satisfaction and turnover intention among frontline nurses. *Journal of Nursing Management*, 29(3), 395–403. <https://doi.org/10.1111/jonm.13168>
- Lavy, S. (2022). A meaningful boost: Effects of teachers' sense of meaning at work on their engagement, burnout, and stress. *AERA Open*, 8(1), 1–14. <https://doi.org/10.1177/23328584221079857>
- Lee, M. T., Bialowolski, P., Weziak-Bialowolska, D., Mooney, K. D., Lerner, P. J., McNeely, E., & VanderWeele, T. J. (2021). Self-assessed importance of domains of flourishing: Demographics and correlations with well-being. *Journal of Positive Psychology*, 16(1), 137–144. <https://doi.org/10.1080/17439760.2020.1716050>
- Lips-Wiersma, M., & Wright, S. (2012). Measuring the meaning of meaningful work: Development and validation of the Comprehensive Meaningful Work Scale (CMWS). *Group & Organization Management*, 37(5), 655–685. <https://doi.org/10.1177/1059601112461578>
- Lysova, E. I., Allan, B. A., Dik, B. J., Duffy, R. D., & Steger, M. F. (2019). Fostering meaningful work in organizations: A multi-level review and integration. *Journal of Vocational Behavior*, 110(B), 374–389. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.07.004>
- Marais-Opperman, V., Rothmann, S. I., & van Eeden, C. (2021). Stress, flourishing and intention to leave of teachers: Does coping type matter?. *SA Journal of Industrial Psychology*, 47(1), 1–11. <http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v47i0.1834>
- Marin-Garcia, J. A., & Bonavia, T. (2021). Empowerment and employee well-being: A mediation analysis study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(11), 5822. <https://doi.org/10.3390/ijerph18115822>
- Martela, F., & Pessi, A. B. (2018). Significant work is about self-realization and broader purpose: Defining the key dimensions of meaningful work. *Frontiers in Psychology*, 9, 363. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00363>
- Mias, K. S. (2022). The Paradoxes of Work and Human Flourishing in the Age of Autonomous Technology. *Business and Professional Ethics Journal*, <https://doi.org/10.5840/bpej2022128123>
- Michaelson, C. (2021). A normative meaning of meaningful work. *Journal of Business Ethics*, 170, 413–428. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04389-0>
- Ong, L. D., & bin Sulaiman Khan, F. A. (2022). The impact of coworker and supervisor support on stress among Malaysian school teachers during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 21(1), 127–139. <https://doi.org/10.26803/ijlter.21.1.8>
- Pawelski, J. O. (2022). The positive humanities: A focus on human flourishing. *Daedalus*, 151(3), 206–221. https://doi.org/10.1162/daed_a_01939
- Peterson, C., & Park, N. (2011). Character strengths and virtues: Their role in well-being. In S. Donaldson, M. Csikszentmihalyi & J. Nakamura (Eds.), *Applied Positive Psychology: Improving Everyday Life, Health, Schools, Work, and Society* (1st ed., (pp. 49–62). Routledge.

- Pratt, M.G., & Ashforth, B. E. (2003). Fostering meaningfulness in working and at work. In K. Cameron, J.E. Dutton & R.E. Quinn (Eds.), *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline* (1st ed., (pp. 309–327). Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- Quéméner, G., De Bosscher, S., Afonso-Pires, C., & Rémy, L. (2023). L'effet du sens du travail sur l'intention de quitter des personnels soignants en EHPAD. Quel impact de la satisfaction au travail et de la charge de travail?. *Psychologie Du Travail Et Des Organisations*, 29(1), 1–13.
<https://doi.org/10.1016/j.pto.2022.11.001>
- Radey, M., & Figley, C. R. (2007). The social psychology of compassion. *Clinical Social Work Journal*, 35(3), 207–214. <https://doi.org/10.1007/s10615-007-0087-3>
- Restauri, N., & Sheridan, A. D. (2020). Burnout and Posttraumatic Stress Disorder in the Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) Pandemic: Intersection, Impact, and Interventions. *Journal of the American College of Radiology*, 17(7), 921–926. <https://doi.org/10.1016/j.jacr.2020.05.021>
- Rosso, B. D., Dekas, K.H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91–127.
<https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>
- Rothmann, S., Redelinghuys, K., & Botha, E. (2019). Workplace flourishing: Measurement, antecedents and outcomes. *SA Journal of Industrial Psychology*, 45(1), 1–11.
<https://doi.org/10.4102/sajip.v45i0.1549>
- Said, R. M., & El-Shafei, D. (2021). Occupational stress, job satisfaction, and intent to leave: nurses working on front lines during COVID-19 pandemic in Zagazig City, Egypt. *Environmental Science and Pollution Research*, 28(7), 8791–8801. <https://doi.org/10.1007/s11356-020-11235-8>
- Seligman, M. E. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Simon and Schuster.
- Sethi, J., & Scales, P. C. (2020). Developmental relationships and school success: How teachers, parents, and friends affect educational outcomes and what actions students say matter most. *Contemporary Educational Psychology*, 63, 101904. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101904>
- Sison, A. J. G., Ferrero, I., & Guitián, G. (2016). Human dignity and the dignity of work: Insights from Catholic social teaching. *Business Ethics Quarterly*, 26(4), 503–528.
<https://doi.org/10.1017/beq.2016.18>
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession: Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education*, 27(6), 1029–1038. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2011.04.001>
- Sokal, L., Trudel, L.E., & Babb, J. (2020). Canadian teachers' attitudes toward change, efficacy, and burnout during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Educational Research Open*, 1, 100016. <https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2020.100016>
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322–337.
<https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- Suyatno, S., Pambudi, D.I., Wantini, W., Abdurrohman, A., & Mardati, A. (2022). The mediating role of meaning at work in promoting teacher commitment and reducing burnout. *Frontiers in Education*, 7, 962163. <https://doi.org/10.3389/feduc.2022.962163>

- Timmermann, C. (2018). Contributive justice: An exploration of a wider provision of meaningful work. *Social Justice Research*, 31(1), 85–111. <https://doi.org/10.1007/s11211-017-0293-2>
- Torres-Hernández, E. F. (2023). Vocation and burnout in Mexican teachers. *Educación XXI*, 26(1), 327–346. <https://doi.org/10.5944/educxx1.32954>
- Turner, K., & Thielking, M. (2019). How Teachers Find Meaning in their Work and Effects on their Pedagogical Practice. *Australian Journal of Teacher Education*, 44(9), 70–88. <https://doi.org/10.14221/ajte.2019v44n9.5>
- VanderWeele, T. J. (2017). On the promotion of human flourishing. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 114(31), 8148–8156. <https://doi.org/10.1073/pnas.1702996114>
- Veltman, A. (2015). Is meaningful work available to all people?. *Philosophy & Social Criticism*, 41(7), 725–747. <https://doi.org/10.1177/0191453714556692>
- Vindegaard, N., & Benros, M. E. (2020). COVID-19 pandemic and mental health consequences: Systematic review of the current evidence. *Brain, Behavior, and Immunity*, 89, 531–542. <https://doi.org/10.1016/j.bbi.2020.05.048>
- Willemse, M., & Deacon, E. (2015). Experiencing a sense of calling: The influence of meaningful work on teachers' work attitudes. *SA Journal of Industrial Psychology*, 41(1), 1–9. <https://doi.org/10.4102/sajip.v41i1.1274>
- Wolbert, L.S., de Ruyter, D. J., & Schinkel, A. (2018). Formal criteria for the concept of human flourishing: The first step in defending flourishing as an ideal aim of education. In S. Ramaekers (Ed.), *Old and new generations in the 21st century* (1st ed., (pp. 118–130). Routledge.
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31(1), 21–33. <https://doi.org/10.1006/jrpe.1997.2162>
- Xipell Font, P., Guillén Parra, M., & Méndiz Noguero, A. (2024). El sentido del trabajo en los docentes, y su relación con la implicación laboral y la intención de abandono. *Estudios Sobre Educación*, 46, 7–31. <https://doi.org/10.15581/004.46.001>
- Yeoman, R., Bailey, C., Madden, A., & Thompson, M. (2019). *The Oxford handbook of meaningful work*. Oxford University Press.
- Zhang, X., Zhang, X., & Chen, X. (2017). Happiness in the air: How does a dirty sky affect mental health and subjective well-being? *Journal of Environmental Economics and Management*, 85, 81–94. <https://doi.org/10.1016/j.jeem.2017.04.001>