



Original

## Interacción de reactancia psicológica, agotamiento e inteligencia espiritual: Un caso de profesorado iraní de inglés como lengua extranjera



Reza Pishghadam<sup>a</sup>, Nouroddin Yousofi<sup>b,\*</sup>, Asieh Amini<sup>c</sup>, y Maryam Sadat Tabatabayeyan<sup>d</sup>

<sup>a</sup> Professor in Language Education, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran

<sup>b</sup> Assistant Professor in Language Education, Razi University, Kermanshah, Iran

<sup>c</sup> Ph.D. Student in Language Education, Razi University, Kermanshah, Iran

<sup>d</sup> Ph.D. in Language Education, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad, Iran

### INFORMACIÓN DEL ARTÍCULO

#### Historia del artículo:

Recibido el 2 de febrero de 2021

Aceptado el 23 de junio de 2021

On-line el 8 de septiembre de 2021

#### Palabras clave:

Remuestreo bootstrap

Agotamiento

Reactancia Psicológica

Inteligencia Espiritual

Modelado de ecuaciones estructurales

### R E S U M E N

A pesar de que la enseñanza se ha interpretado como una actividad profundamente emocional, se ha publicado escasa información sobre las demandas emocionales negativas que afrontan los docentes o cómo estas afectan a su bienestar. El objetivo del presente estudio es examinar la relación entre el agotamiento del profesorado, la reactancia psicológica y el rol mediador de la inteligencia espiritual en una muestra de 270 docentes que enseñan inglés como lengua extranjera (EFL). En dicho estudio se han empleado tres escalas para medir los constructos mencionados anteriormente. Se ha encontrado que existe una asociación positiva a nivel individual entre el agotamiento y la reactancia, y asociaciones negativas entre la inteligencia espiritual con el agotamiento y la reactancia. Además, los resultados del procedimiento de remuestreo *bootstrap* han mostrado que la inteligencia espiritual ha mediado la relación entre el agotamiento y la reactancia. Parece que es relevante prestar atención a las áreas de la espiritualidad y que el profesorado mejore su inteligencia espiritual para evitar el agotamiento. Los hallazgos acentúan la necesidad de diseñar cursos de formación docente para crear conciencia sobre las demandas emocionales e implementar estrategias para promover las habilidades de regulación de las emociones, tanto en docentes con experiencia como en los recién titulados.

© 2021 Universidad de País Vasco. Publicado por Elsevier España, S.L.U. Todos los derechos reservados.

## Interplay of psychological reactance, burnout, and spiritual intelligence: A case of Iranian EFL teachers

### A B S T R A C T

Despite the fact that teaching has been construed as a profoundly emotional activity, scant information is revealed regarding the adverse emotional demands encountered by teachers or how these affect teachers' well-being. The present study aimed to examine the relationship among teacher burnout, psychological reactance, and the mediating role of spiritual intelligence in a sample of 270 English as a Foreign Language (EFL) teachers. Three scales were employed to measure the aforementioned constructs. It was revealed that there was a positive association at the individual level between burnout and reactance, and negative associations between spiritual intelligence with burnout and reactance. Further, results of bootstrapping resampling procedure revealed that spiritual intelligence mediated the relationship between burnout and reactance. It seems that paying attention to the areas of spirituality is of particular significance; perchance, there is a sense of requirement for teachers to enhance spiritual intelligence for abstaining burnout. Findings accentuate the need for teacher training courses to raise awareness of emotional demands and implement strategies to promote emotion regulation skills in both experienced and recently qualified teachers.

© 2021 Universidad de País Vasco. Published by Elsevier España, S.L.U. All rights reserved.

#### Keywords:

Bootstrapping Resampling

Burnout

Psychological Reactance

Spiritual Intelligence

Structural Equation Modeling

\* Autor para correspondencia.

Correo electrónico: [nyousofi@yahoo.com](mailto:nyousofi@yahoo.com) (N. Yousofi).

## Introducción

Según la Comisión Interna de Educación, la educación (UNESCO, 1996) se basa en cuatro pilares, “aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a convivir y aprender a ser”, los cuales forman la naturaleza de la enseñanza y el aprendizaje. Mejorar los objetivos pedagógicos puede ser una de las metas integrales de un entorno educativo, por lo que cualquier intento hacia este objetivo debería abarcar lógicamente las necesidades psicológicas tanto de los profesores como de los alumnos (Steyn, 1999). Exagerar en prestar atención más de lo normal a las demandas de los alumnos por parte de los profesores puede disminuir la calidad de la educación ya que aumenta la insatisfacción de los profesores. Quizás, el factor que innegablemente les otorga más seguridad en sí mismos es que puedan disfrutar de un grado razonable de libertad para enseñar (Brehm, 1966; Brehm y Brehm, 1981). Los factores que afectan a la calidad de la enseñanza de los profesores son de diferentes tipos, como la recopilación de conocimientos de los profesores, la edad, las capacidades emocionales, las experiencias de enseñanza y el autocontrol.

Es posible que aún existan otras limitaciones impuestas tanto externas como internas que puedan impedir el compromiso incondicional de los profesores, pero generalmente cuando se habla de los servicios con calidad de los profesores, se dejan sin atención. Se ha argumentado que la docencia es reconocida como uno de los cinco trabajos más estresantes y un número notable de docentes están predispuestos a abandonar su carrera por su naturaleza exigente (Coombe, 2008). Según Bakker y Costa, 2014, uno de los factores que contribuyen a que la docencia sea una profesión exigente es el agotamiento. Al experimentar agotamiento, los profesores pierden el sentido del compromiso, la moralidad y el entusiasmo. Dichos profesores son menos comprensivos con los alumnos, tienen un menor nivel de paciencia en el control del aula, no se encuentran preparados para presentar materiales didácticos y no pueden protegerse contra las amenazas a su bienestar mental (Kyriacou, 1987).

Según Schaufeli et al., 1996 tanto las instigaciones intrínsecas como las externas pueden culminar en la excitación del agotamiento. Estos incluyen la evaluación (Pishghadam et al., 2013), siguiendo algunos conjuntos predefinidos de metodologías sin tener en cuenta el hecho de que los profesores pueden encontrar en la electividad la mejor estrategia, y criterios de gestión establecidos externamente en la gestión de clases (Sittenthaler et al., 2015). Entre otros, estos factores pueden aumentar el peligro de aparición del agotamiento y despojar a los maestros de actuar libremente, lo que induce un estado emocional adverso conocido como reacción psicológica (Brehm, 1966).

La investigación sobre la reacción psicológica (RP) se ha iniciado en las últimas décadas del siglo por Brehm (1966) y recientemente ha sido reconsiderada en multitud de campos de estudio como la medicina, el marketing, la psicología, el turismo y la educación (Mashek y Hammer, 2011; Wen et al., 2020). No obstante, el interés por la reacción psicológica en la enseñanza del inglés como lengua extranjera (EFL), a excepción de algunos estudios, ha crecido muy lentamente (por ejemplo, Amini et al., 2019; Bahari, 2020; Olson y Jiang, 2020; Sittenthaler et al., 2015). En efecto, la reacción y el agotamiento son problemas graves en los entornos académicos, ya que los profesores reciben frecuentemente comentarios positivos o negativos de sus alumnos y sus compañeros de trabajo. Esto puede provocar ciertos grados de reacción de excitación y agotamiento emocional. Por lo tanto, es necesario realizar más investigaciones en entornos educativos.

Se han realizado pocas investigaciones con el objetivo de reducir el nivel de agotamiento y reacción en los ambientes educativos (Amini et al., 2019; Bahari, 2020). Uno de los factores que presumiblemente tiene un impacto positivo en el agotamiento es la inteligencia espiritual. En el campo de la psicología educativa, la espiritualidad humana ha sido el centro de la investigación (Awasthi, 2020; Kulshrestha y Singhal, 2017; Zulkifli y Hashim,

2019). Kaur et al., 2013 sostienen que cualquier decisión sobre la influencia o el fracaso de un profesor se basa en la espiritualidad. Se ha demostrado que, en el campo de la salud psicológica, la inteligencia espiritual ha resultado de gran importancia en los resultados de la investigación (Awasthi, 2020). Por lo tanto, tiene el potencial de adaptarse al estrés y las condiciones emocionales adversas.

A pesar de las afirmaciones implícitas sobre la probable relación positiva entre reacción y agotamiento y su relación negativa con la inteligencia espiritual, muy difícil se puede encontrar un estudio en el que se haya examinado una posible interacción de las variables mencionadas. En cuanto a los factores psicológicos, hasta ahora no se han realizado estudios en el campo de la educación y la espiritualidad (Awasthi, 2020). Por lo tanto, se requieren distintas líneas de investigación para medir la recuperación de la atención, particularmente con respecto a los profesores de EFL (inglés como Lengua Extranjera). Para suplir esta carencia, la presente investigación tiene la intención de examinar esta interseccionalidad desde una perspectiva diferente mediante el empleo de Modelado de ecuaciones estructurales (SEM) y el método de remuestreo Bootstrapping.

### Inteligencia espiritual

La educación debe contribuir al desarrollo completo de la mente y el cuerpo, la inteligencia y la espiritualidad de cada individuo (UNESCO, 1996). Esta visión podría implicar que la inteligencia espiritual es vital para los docentes. A finales de los años 1970 y 1980, después de haber encontrado hallazgos de inteligencia espiritual, Gardner (2000) postuló las inteligencias múltiples, y demostró que incluía ocho tipos de inteligencia que son; la inteligencia musical, espacial, corporal-kinestésica, lógico-matemática, interpersonal e intrapersonal. En la categorización modificada, la inteligencia interpersonal e intrapersonal se han fusionado en la actualmente llamada inteligencia emocional. Al igual que la inteligencia emocional, la noción de inteligencia espiritual permite a las personas realizar sus acciones con sabiduría mientras mantienen una tregua interna y externa, que les ayuda a obtener una sensación de éxito hacia el desarrollo profesional (Wigglesworth, 2012).

De acuerdo con Singh y Sinha (2013), la inteligencia espiritual puede mejorarse a través del entrenamiento y la práctica deliberada. En este sentido, la inteligencia espiritual y emocional se han convertido en parte del campo de la educación en todo el mundo. Como una estructura multifacética, no existe un acuerdo común en cuanto a la definición formal de inteligencia espiritual. Los científicos han proporcionado varias definiciones de inteligencia espiritual. Por ejemplo, Wilber (2000) afirma que la espiritualidad incluye los niveles supremos de cualquier línea de desarrollo (es decir, moral, emocional, cognitiva e interpersonal). A esto se le puede considerar como una línea de desarrollo distinta o como una actitud (por ejemplo, apertura al amor) en cualquier etapa. Para ser más exactos, es una perspectiva elemental que puede involucrar todos estos diversos puntos de vista. Mirando la definición desde el punto de vista de Karelitz et al. (2010) se deduce que la inteligencia espiritual es un medio a través del cual los individuos son capaces de solucionar los problemas de valor o conceptuales que enfrentan y través de este canal el comportamiento y la vida se sitúan en un campo más profundo. Además, la inteligencia espiritual ayuda a los individuos a juzgar la medida en que unas acciones en la vida de uno tienen más propósito que otras. Al encontrar rastros de inteligencia espiritual en entornos educativos, los investigadores han llevado a cabo varios exámenes para saber la forma y el efecto de esta inteligencia en el comportamiento y personalidad de los profesores.

Apoyándose el concepto de autoeficacia, Bandura (1995) la ha definido como la creencia de un individuo en regular sus capacidades para ejecutar una serie de acciones en posibles situaciones. Al investigar el efecto de la autoeficacia en la inteligencia espiritual de los profesores a través de los análisis de contenido cualitativo, Awasthi (2020) ha estudiado el efecto de la inteligencia espiritual en la percepción de los profesores de la autoeficacia. Los hallazgos

han mostrado que el aumento de la inteligencia espiritual afecta positivamente la autoeficacia de los profesores. Los estudios sobre espiritualidad han revelado resultados positivos, es decir, salud mental, autoeficacia, colaboración y satisfacción laboral (Altaf y Awan, 2011). Además, se puede manifestar en diversos recursos como la aptitud y los valores espirituales como escudo psicológico del profesorado (Osman-Gani y Hassan, 2018). Saad et al., 2018 afirman que, para recuperar la naturaleza multidimensional de la inteligencia espiritual, la implementación de la inteligencia espiritual junto con otros tipos de inteligencias, impulsa a los profesores a sentir, tratar y reaccionar positivamente.

### Reacción psicológica

Todas las personas tienen un fuerte sentimiento de que todo lo que hacen debe ser elegido por ellos mismos. (Brehm, 1966) Br presentó la teoría de la reacción psicológica definiéndola como un estado emocional que se experimenta cuando uno siente la amenaza de su libertad por limitaciones externas y normas inadecuadas. Entre varios elementos, los profesores son el centro de todos los intentos de perfeccionar la calidad del sistema educativo (Swandee, 1995). Por lo tanto, Olson y Jiang (2020) han estudiado el informe de la facultad sobre el efecto de la investigación universitaria y la fuerza del desempeño de la enseñanza. Los análisis multinivel han revelado que los profesores cuyas necesidades de autonomía están en los niveles más altos, percibían las universidades como un ambiente de enseñanza más estable, mientras que los profesores con mayor grado de evitación de incertidumbre percibían ambientes y reacciones diferentes.

Al requerir tareas de evaluación, los directores de departamento, de manera intencionada o no, plantean demandas intrusivas sobre el desempeño de los profesores y, por lo tanto, se obtienen resultados emocionales y conflictivos (por ejemplo, molestias, angustias y una sensación de ausencia de motivo) causadas por la reacción. La evaluación es uno de los componentes vitales de la reacción (Shavelson y Huang, 2003), Amini et al. (2019) han desarrollado una escala para medir la reacción en los alumnos y han evaluado su impacto a través del punto de vista de un profesor. Se ha encontrado que stroke tenía una relación negativa con la reacción. Según Bandura, 1995, la autoeficacia es la faceta sobresaliente de la motivación que afecta las acciones de los seres humanos. Teniendo en cuenta el papel de factores positivos como la autoeficacia y el stroke, Pishghadam (2016) ha estudiado indirectamente las relaciones probables entre la reacción, stroke y la atención a los empleados con motivación laboral. Este estudio se ha basado en una escala del "Modelo de Las Características del Trabajo" (JCM) de Hackman y Oldham (1976) y un estudio de Pishghadam y Khajavy (2014).

Como se aprecia en la Figura 1, se han reconocido cinco factores como características del puesto de trabajo para el JCM, dos de las cuales eran la *laxitud del puesto* y la *retroalimentación del puesto*. Se puede decir que estas dos características son los principios de la reacción. Además, se ha indicado que, después de la *variación del puesto de trabajo*, la *laxitud del puesto de trabajo* es el factor que tiene una mayor correlación con la motivación en el trabajo. Por lo tanto, aquellos empleados que gozan de una mayor *laxitud en el puesto de trabajo*, tienen mayor nivel de motivación. Recientemente, Bahari (2020) ha realizado un estudio para investigar la probable relación de la reacción y las estrategias motivacionales dinámicas no lineales. Los resultados han mostrado que (NDMS) las estrategias de la motivación no lineal (como la sustitución de las aulas de L2 centradas en el profesor y orientadas a los exámenes por otras más motivadoras y amigables para el alumno) son significativamente eficaces para disminuir los efectos obstructivos de la reacción.

### Agotamiento

Maslach (1976) ha definido el agotamiento laboral como "un síndrome de *agotamiento emocional*, *falta de logros personales* y *despersonalización*, y el fuego del entusiasmo y el compromiso con el éxito se reduce a cenizas" (p. 1). El *agotamiento emocional* se refiere a un estado en el que una persona está agotada mental-

mente. El segundo signo del agotamiento es la *despersonalización* o *deshumanización*, donde la persona adopta una actitud negativa. Esto ha llamado mucho la atención de los investigadores en este campo, porque mediante la realización de las investigaciones se ha podido demostrar que las personas que son propensas al agotamiento sufren graves problemas de salud con el paso del tiempo (Bakker y Costa, 2014). Para facilitar las cosas, Adilogullari et al., 2014 han estudiado la probable relación entre la inteligencia emocional y el agotamiento. Esta relación negativa implica que cuanto más destacan los profesores las emociones positivas, menos experimentan el agotamiento.

El examen detallado de los tipos de personalidad del docente, la inteligencia emocional y el agotamiento por Pishghadam y Sahebjam (2012) ha demostrado que el neuroticismo y la extroversión predicen fuertemente el *agotamiento emocional*, la *despersonalización* y la *realización personal*. Además, en los profesores que gozan de un alto grado de concentración ante factores estresantes, se produce menos agotamiento.

Los resultados de un estudio realizado por Bakker y Costa (2014) muestran que el cansancio diario y la independencia se ven fortalecidos por el agotamiento. Además, Bektas y Peresadko (2013) afirma que los profesores que experimentan agotamiento permanecen en su trabajo y reaccionarían negativamente, lo que Brehm ha presentado como "efecto boomerang". Se ha definido como un estado especial que se produce cuando se da una inclinación hacia la dirección opuesta para recuperar la libertad perdida/limitada (Brehm, 1966). El examen de la relación entre las emociones y la reacción ha demostrado que las personas que reaccionan psicológicamente tienden grados más bajos de emociones positivas (Seemann et al., 2005). De forma pertinente, al examinar la relación entre el género, la reacción y la inteligencia emocional, Middleton et al., 2015 han encontrado que las mujeres tienen un mayor nivel de emocionalidad y gestionan mejor sus emociones.

Los resultados anteriores han corroborado que la inteligencia emocional está asociada de forma negativa con el agotamiento, por lo tanto, se podría deducir que la reacción estaría en una relación positiva con el agotamiento. Esta probable relación ha inspirado a los investigadores de este estudio a investigar dicha relación con respecto a la inteligencia espiritual.

### Propósito del estudio

La presente investigación se ha llevado a cabo para comprobar si la reacción y la inteligencia espiritual podrían predecir el grado de agotamiento del profesorado EFL. En consecuencia, tiene el propósito de abrir nuevas puertas para encontrar respuestas a las siguientes preguntas de investigación: (1) ¿Existe alguna relación entre la reacción psicológica y el agotamiento del profesorado?, y (2) ¿La inteligencia espiritual podría medir la relación entre el agotamiento del profesorado y la reacción psicológica?

### Método

#### Participantes

En esta investigación han participado unos 270 profesores iraníes (de centros públicos y particulares), 141 mujeres y 129 hombres con una edad de entre 20 y 50 años ( $M=1.03$ ,  $DE=0.45$ ). El estudio se ha realizado en institutos de idiomas privados, escuelas y universidades estatales, (Azad y Payam-E-Noor) en Mashhad, Neyshabur, Ahwaz, Sabzevar y Teherán. La razón por la que se eligió a profesores formales e informales es contar con una amplia gama de personas de diversos niveles socioeconómicos y ciudades con sus diferencias para aumentar la generalización. De un total de 270 profesores, 171 son profesores de institutos de idiomas privados (género masculino = 70, género femenino = 101) y 99 personas de las escuelas y universidades (género masculino = 63, género femenino = 36). Además, los participantes han sido seleccionados mediante un muestreo de oportunidades.

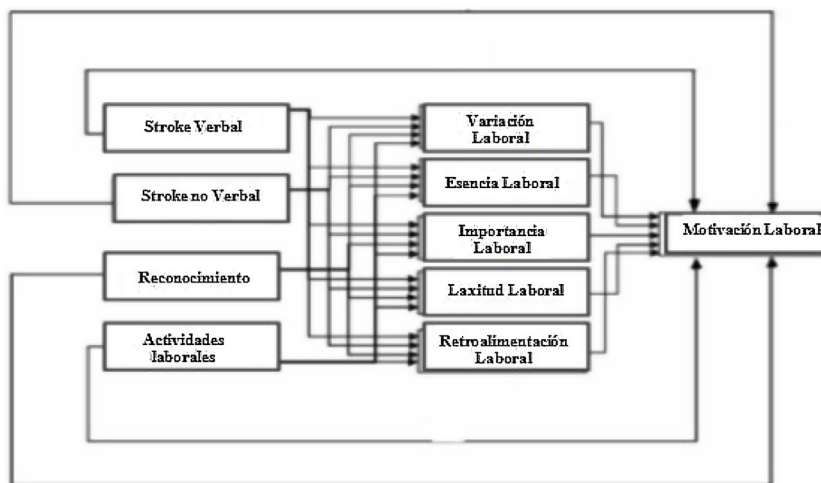


Figura 1. Modelo propuesto para Stroke y la motivación laboral adaptado de Hackman y Oldham (1976).

### Instrumentos

Para medir el nivel de agotamiento de los participantes, se ha empleado una escala original de autoinforme con 22 ítems llamada el *Inventario de Agotamiento de Maslach* (MBI) (Maslach y Jackson, 1981). La escala tiene tres subescalas de *agotamiento emocional* (nueve ítems), *despersonalización* (cinco ítems) y *realización personal* (ocho ítems). Los ítems se califican en una escala Likert continua de seis opciones, que va desde 0 = *nunca* a 6 = *todos los días*.

Para medir la inteligencia espiritual de los profesores se ha utilizado una escala de 24 ítems denominada *Inventario de Autoinforme de Inteligencia Espiritual* (SISRI) (King, 2008). La escala incluye cuatro subescalas que son: *pensamiento existencial crítico* (siete ítems), *producción de significado personal* (cinco ítems), *expansión del estado consciente* (cinco ítems) y *conciencia trascendental* (siete ítems). Los elementos se califican en una escala continua de Likert de cuatro puntos que va desde 0 = *nada verdadero para mí* hasta 4 = *completamente verdadero para mí*.

Para determinar la importancia de la reacción de los profesores a los factores que restringen el poder, se ha empleado la *Escala de Reacción Psicológica de Hong* (HPRS) (Hong y Page, 1989). Esta escala con 14 ítems tiene dos subescalas de la *libertad* (cinco ítems) y el *rechazo* (nueve ítems). Las dos subescalas se ha investigado y delimitado en un estudio de Amini (2019). El análisis de los factores confirmatorios (CFA) revela que la escala con sus dos subescalas goza de fiabilidad y validez aceptables. Las respuestas se organizan en una escala de Likert de cinco puntos que van desde 1 = *muy de acuerdo* a 5 = *muy en desacuerdo*.

### Procedimiento

Antes de rellenar las escalas, se obtiene el permiso de los supervisores de los institutos de idiomas, los departamentos de educación y vicepresidente de las investigaciones de las universidades. Los participantes completan un formulario de consentimiento, se les informa sobre la naturaleza voluntaria de su participación en la investigación y se les asegura la confidencialidad y el anonimato de su información.

### Análisis de datos

Después de recopilar y organizar los datos, se ha utilizado SPSS de IBM 25.0 para las frecuencias demográficas. Para medir la consistencia interna de las escalas se ha empleado el coeficiente alfa de Cronbach y la estimación de Omega. Según Peterson y Kim (2013), la confiabilidad compuesta está confirmada con mayor precisión que el  $\alpha$  de Cronbach y generalmente se emplea antes de ejecutar el Modelo de Ecuaciones Estructurales (SEM). Se ha empleado AMOS 24.0 para la validación de datos de CFA, la comprobación de hipótesis y el examen de las posibles relaciones entre las variables. Se ha realizado un método de modelización SEM (Anderson y Gerbing,

1988) de dos etapas para validar el modelo de medición y determinar el grado de ajuste del modelo estructural hipotético. Además, para validar el modelo, se ha revisado la validez de la convergencia y la divergencia. El índice de promedio de varianza extraída (AVE) se realizó para establecer la validez convergente. Para comprobar la validez discriminante se han utilizado dos índices de varianza máxima compartida al cuadrado (MSV) y la fiabilidad máxima (MaxR(H)). Además, para investigar el papel mediador de la inteligencia espiritual en relación con el agotamiento y la reacción, se ha realizado el método de remuestreo Bootstrapping. El procedimiento de remuestreo Bootstrapping se ha llevado a cabo como una población sustituta con el objetivo de aproximar la distribución (es decir, volver a muestrear con reemplazo) de la muestra para muestrear reemplazando los datos de la muestra y creando un gran número de muestras fantasma (Singh y Xie, 2003).

### Resultados

#### Parcialidad método común

Como se ha empleado una única fuente de datos, se han comprobado los datos mediante el sesgo del método común mediante la prueba del factor único de Harman (Podsakoff et al., 2003). Los resultados han revelado que el porcentaje de varianza se acumuló en el primer componente, siendo este del 26.60% (Tabla 1). Este valor está muy por debajo del valor umbral del 50%, lo que demuestra que el estudio no presenta un problema grave de varianza del método común.

Evaluación del modelo de medición para factores de primer orden

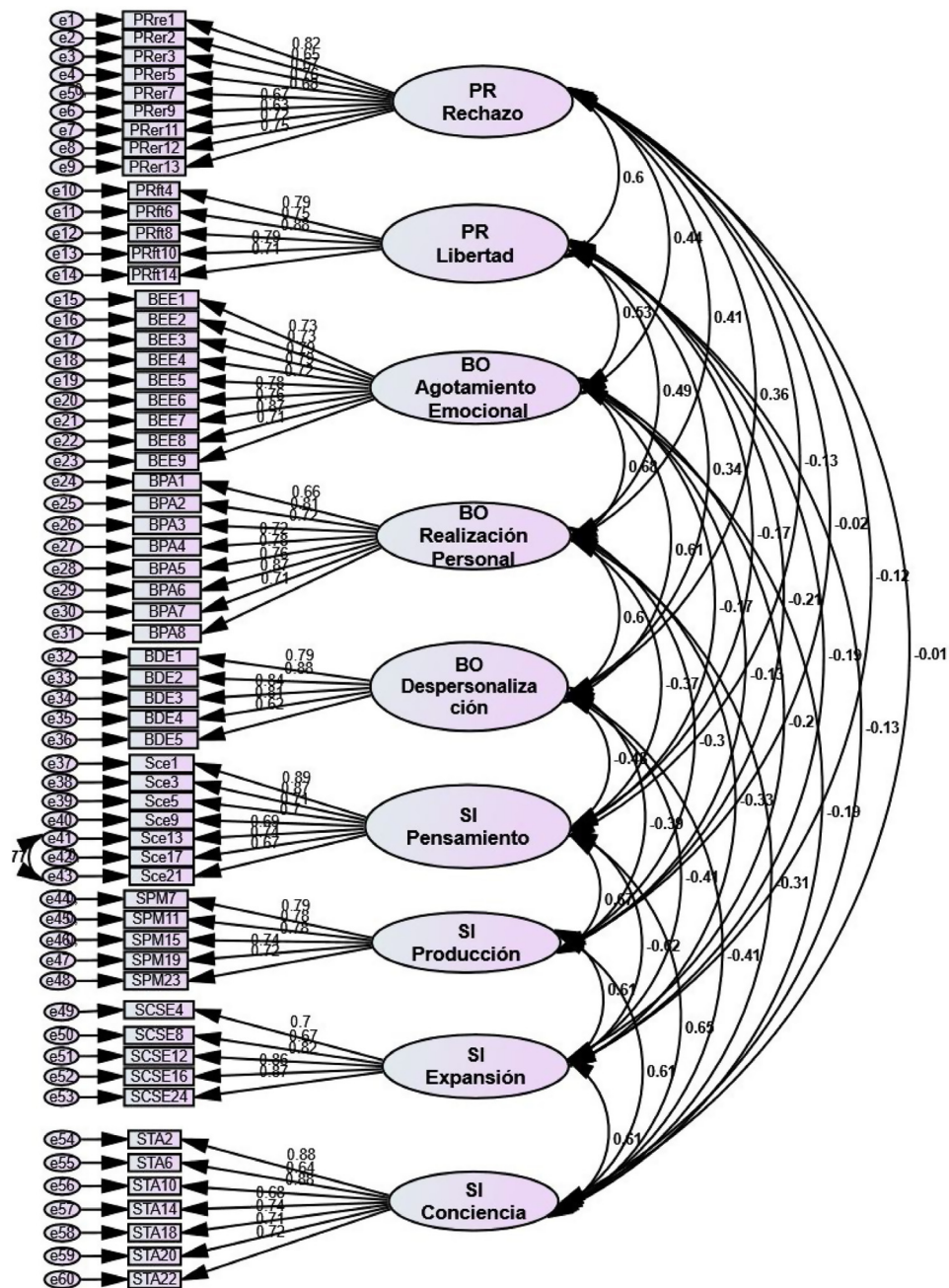
En el modelo de medición, el CFI presenta un valor de .90, que se supera las directrices del CFI (el punto de corte debe ser > .95) para un modelo de esta complejidad y tamaño de muestra. El RMSEA presenta un valor de 0.04 (el punto de corte debe ser < .06), el CMIN/DF es 1.43 (el punto de corte debe ser entre 1 y 3), y el SRMR (el punto de corte debe ser < .08) y el PClose (el punto de corte debe ser > .05 son de .05 y .91 respectivamente. Los resultados generales del ajuste estructural de estos análisis muestran que el modelo goza de un ajuste razonable. El modelo de medición de los factores de primer orden puede observarse en la Figura 2.

Como se muestra en la Tabla 2, todos los valores estimados de alfa de Cronbach, fiabilidad compuesta y Omega son superiores a .70, que se considera el valor mínimo para apoyar la fiabilidad de las medidas.

Como se observa en la Tabla 3, ninguna correlación es igual o mayor que la raíz cuadrada del AVE, lo que indica la presencia de validez discriminante, por lo que se considera que los discriminantes son válidos cuando los elementos diagonales (raíz cuadrada del AVE) son mayores que los elementos no diagonales.

**Tabla 1**  
Prueba del factor único de Harman

Varianza Total Explicada				Sumas de extracción de cargas cuadradas		
Componente	Total	Autovalores Iniciales		Total	% de varianza	% acumulado
1	15.96	% de varianza	% acumulado	15.96	26.60	<b>26.60</b>
2	8.69	14.49	41.10			
3	3.76	6.27	47.38			



**Figura 2.** Modelo de medición (Factores de primer orden).

*Resultados del modelo de medición para factores de segundo orden*

En esta investigación, el agotamiento, la reacción y la inteligencia espiritual se han considerado como una estructura de segundo orden con dos, tres y cuatro dimensiones. La validez de las estructuras de segundo orden ha sido probada a través de la

comprobación de las cargas factoriales, CR, AVE, MSV, MaxR(H) y el criterio de Fornell-Larcker. El modelo de medición de los factores de segundo orden puede observarse en la [Figura 3](#).

En este paso, se han evaluado todos los elementos en términos de fiabilidad y validez convergente y discriminante. Los valores aceptables para la fiabilidad compuesta son el .70 (Bagozzi y Youjae, 1988). Para establecer la validez convergente, el AVE debe ser supe-

**Tabla 2**  
Resultados de la validez y confiabilidad del modelo de medida (factores de primer orden)

Constructos	Subescalas	α	CR	Omega de McDonald's
Reacción psicológica	Rechazo	.89	.90	.89
	Libertad	.88	.88	.88
Agotamiento	Agotamiento emocional	.91	.91	.91
	Realización personal	.91	.91	.91
	Despersonalización	.89	.89	.89
	Pensamiento crítico existencial	.91	.90	.91
Inteligencia espiritual	Producción de significado personal	.87	.87	.87
	Expansión del estado consciente	.88	.89	.88
	Conciencia trascendental	.89	.89	.89

**Tabla 3**  
Matriz de coeficientes de correlación y raíces de los EAV (Criterio de Fornell-Larcker)

Constructos (Primer orden)	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Rechazo	0.71								
2. Libertad	0.60	0.79							
3. Agotamiento emocional	0.44	0.53	0.74						
4. Realización personal	0.41	0.49	0.68	0.75					
5. Despersonalización	0.36	0.34	0.61	0.60	0.79				
6. Pensamiento crítico existencial	-0.13	-0.17	-0.17	-0.37	-0.48	0.76			
7. Producción de significado personal	-0.02	-0.21	-0.13	-0.30	-0.39	0.67	0.76		
8. Conciencia trascendental	-0.01	-0.13	-0.19	-0.31	-0.41	0.65	0.61	0.75	
9. Expansión del estado consciente	-0.12	-0.19	-0.20	-0.33	-0.41	0.62	0.61	0.61	0.79

Nota. La raíz cuadrada del AVE se proporciona en las diagonales (en negrita).

**Tabla 4**  
Resultados de la validez y confiabilidad del modelo de medida (Factores de segundo-orden)

Constructo	Subescalas	Evaluar	α	CR	Omega de McDonald's	AVE	MSV	MaxR(H)	BO	PR	SI
BO	Agotamiento emocional	.80	.91	.91	.91	.63	.49	.84	.79		
	Realización personal	.83	.91	.91	.91						
	Despersonalización	.75	.89	.89	.89						
PR	Rechazo	.73	.89	.90	.89	.60	.49	.89	.70	.77	
	Libertad	.82	.88	.88	.88						
SI	Producción de significado personal	.79	.87	.87	.87	.62	.22	.93	-.47	-.21	.79
	Expansión del estado consciente	.76	.88	.89	.88						
	Conciencia trascendental	.78	.89	.89	.89						
	Pensamiento crítico existencial	.82	.91	.90	.91						

Nota. PR = Reacción psicológica; BO = Agotamiento; SI = Inteligencia espiritual.

rior a .50 (Hair et al., 2011). Para comprobar la validez discriminante se han empleado el MSV y el MaxR (H). De acuerdo con Han y Mu, el MaxR(H) debe ser superior a .80 para establecer la validez discriminante. Además, para evaluar la validez discriminante, la raíz cuadrada del AVE de una estructura debe ser mayor que las correlaciones entre las estructuras (Fornell y Larcker, 1981). En la Tabla 4 se observa que todas las cargas de las dimensiones del agotamiento, la reacción y la inteligencia espiritual son mayores que .60. Además, el AVE (entre .60 y .63), CR (entre .75 y .87), MaxR(H) (entre .84 y .93) son mayores que sus respectivos valores de corte, confirmando así la validez de la estructura. La comparación entre MSV y AVE muestra que los valores de MSV para todas las estructuras son menores que los valores de AVE. Como se aprecia en la Tabla 3, ninguna correlación es igual o mayor que la raíz cuadrada del AVE, lo que indica la presencia de validez discriminante. En el modelo de medición de los factores de segundo orden, el CFI presenta un valor de .90 que supera las directrices del CFI (el punto de corte debe ser > .95) para un modelo de esta complejidad y tamaño de la muestra. El RMSEA tiene un valor de .04 (el punto de corte debe ser < .06), el CMIN/DF fue de 1.44 (el punto de corte debe ser entre 1 y 3) y el SRMR (el punto de corte debe ser < .08) y el PClose (el punto de corte debe ser > .05) son de 0,07 y 0,88 respectivamente. El total de los resultados del ajuste estructural del análisis del modelo factorial de segundo orden demuestra que el modelo proporciona un ajuste razonable.

*Evaluación del modelo estructural y pruebas de hipótesis*

Como se puede observar en la Figura 4, el modelo SEM se ajusta correctamente a los datos. Los resultados con los puntos de corte aceptables para la adecuación del modelo, anteriormente en esta sección se han comunicado en el análisis del modelo factorial de segundo orden. El total de los resultados del ajuste estructural del modelo de análisis demuestra que el modelo cuenta con un ajuste aceptable.

*Resultados de los efectos directos*

Como se ve en la Tabla 5, todas las hipótesis relacionadas y directas han sido respaldadas. Con respecto al valor de las Correlaciones Múltiples al Cuadrado (R<sup>2</sup>), Cohen (1998) ha clasificado las variables internas ocultas como un nivel débil, moderado y sustancial sobre la base de los valores de R<sup>2</sup> .02, .13 y .26 respectivamente. La R<sup>2</sup> para la inteligencia espiritual y el agotamiento es de .04 (4.2%) y .57 (57.8%), lo que muestra que la variación de los datos moderada y sustancial se explica mediante las variables independientes relevantes.

*Resultados de los efectos indirectos (de mediación)*

Para examinar el papel mediador de la inteligencia espiritual en las relaciones entre la reacción y el agotamiento, se ha utilizado el método de remuestreo Bootstrapping utilizando 10000 y 95%

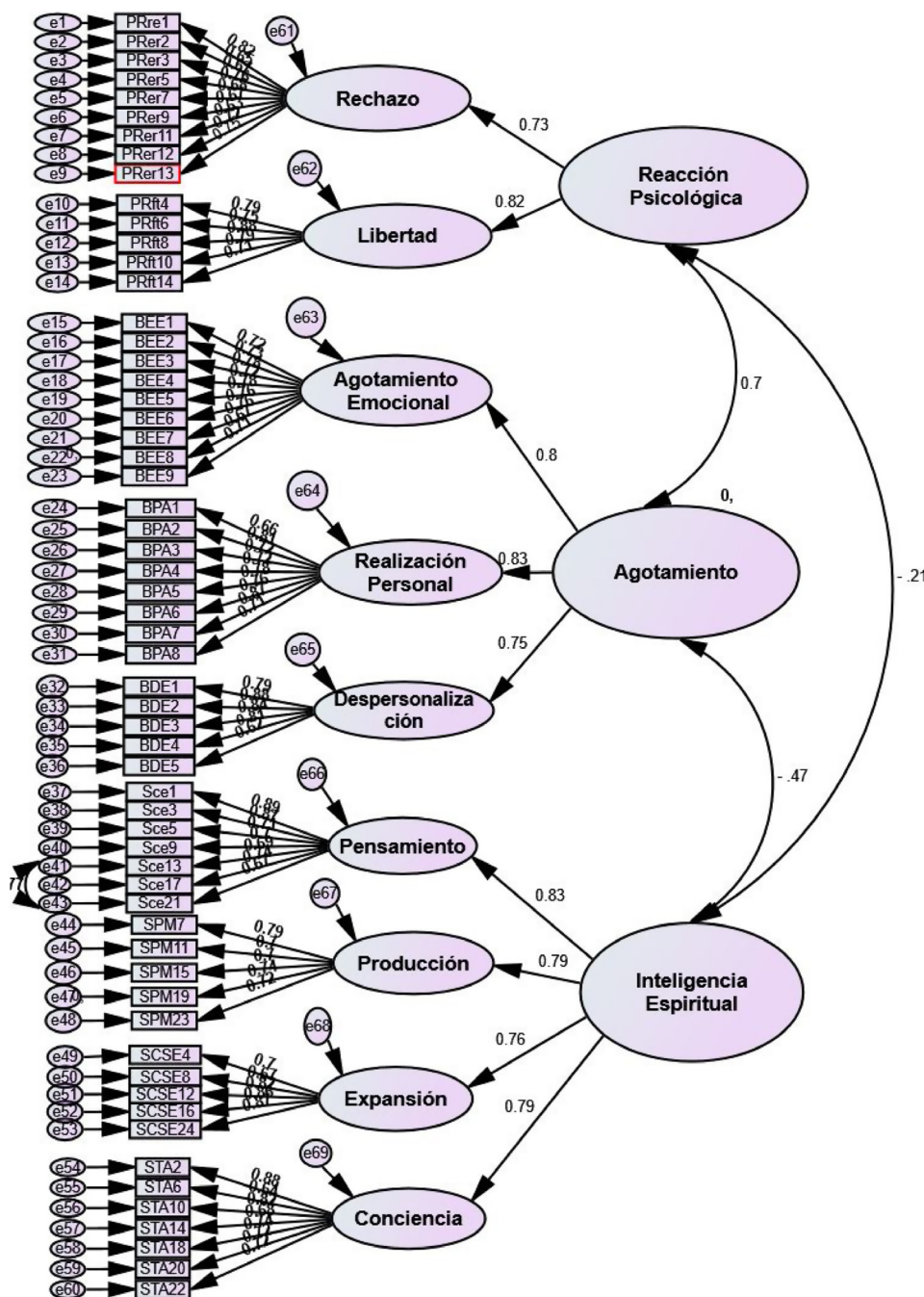


Figura 3. Modelo de medición (Factores de segundo-orden).

submuestras y estimaciones de confianza con corrección de Sesgo (Hair et al., 2011). El resultado ha revelado que el coeficiente indirecto de la reacción – el agotamiento es significativo a través de la inteligencia espiritual (H4:  $\beta = .07$ ,  $SE = .03$ , 95% CI = 0.00 to .15,  $p < .05$ ). Debido a que los efectos directos de la reacción al agotamiento son significativos, el tipo de mediación constituye una mediación parcial.

### Discusión

El agotamiento y la reacción, como dos recursos de demanda laboral, afectan tanto al rendimiento de los profesores como a la calidad de las interacciones entre ellos y los otros miembros (Carriere y Bourque, 2009). La literatura ha reconocido la importancia de las interacciones sociales y las emociones en el funcionamiento de los profesores (Amini, 2019; Amini et al., 2019). Como se ha mencionado anteriormente, la presente investigación

es nueva en el contexto y no se pueden encontrar amplios informes previos sobre los actos particulares de los profesores iraníes en lo que respecta a la disposición a rechazar las normas con respecto a la reacción, la inteligencia espiritual y la reflexión en el agotamiento (Skaalvik y Skaalvik, 2009). Es de gran importancia distinguir los probables efectos del agotamiento en otras variables como la excitación de la reacción y la forma en que los profesores se benefician del poder de la inteligencia espiritual para aprovechar el agotamiento. Esta investigación contribuye a una mejor comprensión del vínculo entre el agotamiento y la reacción y el papel mediador de la inteligencia espiritual en el alivio de los estados adversos.

Con respecto al primer objetivo, los resultados del SEM han revelado que la reacción y el agotamiento se correlacionan positivamente, lo que significa que los grados más altos de excitación de la reacción tendrían consecuencias preocupantes en diferentes aspectos de la vida académica o no académica de la persona, como centrar

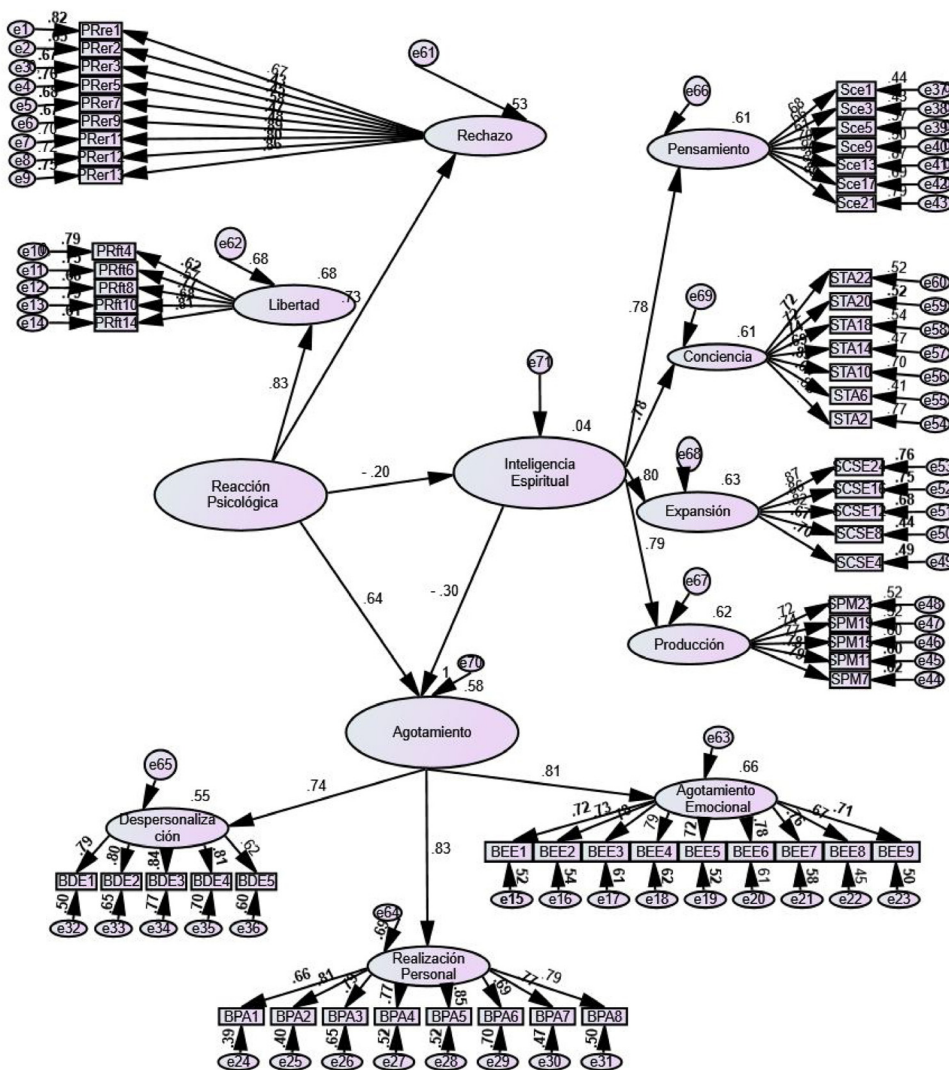


Figura 4. Modelo conceptual.

su metodología en la consecución de resultados y otros problemas educativos (Seibel y Dowd, 2001). En algunas condiciones, cuando los supervisores o directores superan a los profesores, estas peticiones pueden arrastrar a los profesores a exponer mayores niveles de agotamiento emocional. Aprovechando las dos teorías, Molines et al. (2018) han tendido un puente entre la reacción (Brehm, 1966) y Teoría del agotamiento de Maslach (1998). En este sentido, la reacción podría culminar en nerviosismo, fatiga sentimental y fastidio, lo que podría llevar a los profesores a sentirse agotados (Quick y Stephenson, 2008). Gouldner (1960) afirma que, si se cumplen las dos condiciones de una buena interacción entre el profesorado y el alumnado o el profesorado y los colegas o supervisores y la contraprestación tanto de las tensiones psicológicas como de los factores limitados, se manifestaría un punto de retorno decreciente. En la misma línea, Amini et al., 2019 han descubierto que cuanto más se intercambiaba un trazo positivo, más se auto-consideraban los profesores como profesionales de la lengua con éxito. En segundo lugar, los profesores y los alumnos experimentan menos enfrentamientos de la reacción en las interacciones más amistosas.

Además de los factores como el nivel de inteligencia espiritual de los profesores, la personalidad, los años de experiencia docente, el entorno y las instalaciones educativas, el poder del liderazgo transformacional y los responsables políticos son factores eficaces para determinar las cualidades de los profesores de éxito (Wang et al., 2011). A este respecto, los gobiernos, los responsables

políticos y los directores de las universidades pueden desempeñar un papel decisivo a la hora de proporcionar un entorno adecuado para potenciar la inteligencia espiritual. Por ejemplo, los responsables políticos pueden adoptar diversos métodos para disminuir el estado negativo de agotamiento y promover la inteligencia espiritual, como implementar cursos y talleres de formación amplios y pertinentes. Como resultado de nuestros hallazgos, Fernet et al., 2010 han defendido que a la luz de las relaciones sociales de apoyo con ingredientes de satisfacción y confianza, se experimentaron bajos niveles de agotamiento y, por lo tanto, los empleados manifestaban satisfacción laboral. Estos resultados aclaran el hecho de que las relaciones positivas dentro de los círculos profesionales de los profesores, podrían desempeñar un papel protector contra los filtros afectivos adversos y un facilitador para impulsar el bienestar de los profesores (Paterson y Grantham, 2016). En cuanto al segundo objetivo, los resultados del procedimiento de remuestreo Bootstrapping han revelado que, a nivel individual, existe una relación negativa de gran importancia entre la inteligencia espiritual y el agotamiento y una relación negativa entre la inteligencia espiritual y el agotamiento. Revisando el resultado de esta investigación, Vaughan (2002) recalca el papel potenciador de la inteligencia espiritual para el bien del personal y psicológico. Por lo tanto, se puede entender que la inteligencia espiritual puede aliviar el efecto adverso del agotamiento y, como resultado, los profesores son capaces de superar los problemas



**Tabla 5**  
Resultados de la prueba de hipótesis (efectos directos)

Camino	Evaluar $\beta$	S.E.	C.R.	P	R <sup>2</sup>	
H1	PR $\rightarrow$ SI	-0.20	0.08	-2.16	0.03	0.04
H2	PR $\rightarrow$ BO	0.64	0.14	5.34	< 0.01	0.57
H3	SI $\rightarrow$ BO	-0.29	0.11	-3.65	< 0.01	

Nota. PR = Reacción psicológica; BO = Agotamiento; SI = Inteligencia espiritual.

encontrados y conseguir libertad en actuar y un sentimiento de éxito hacia el desarrollo de la carrera (Wigglesworth, 2012).

Los resultados confirman la H1, la cual predecía el efecto negativo de la reacción sobre la inteligencia espiritual (H1:  $\beta = -.20$ ,  $t = -2.16$ ,  $p < .05$ ). Se acepta la relación positiva prevista entre la reacción y el agotamiento (H2:  $\beta = 0.64$ ,  $t = 5.34$ ,  $p < .01$ ). Se acepta el efecto negativo de la inteligencia espiritual sobre el agotamiento (H3:  $\beta = -0.29$ ,  $t = -3.65$ ,  $p < .01$ ). Los resultados también son coherentes con las investigaciones anteriores en el sentido de que la inteligencia espiritual puede conducir a niveles más altos de satisfacción laboral y el bienestar mental del profesorado (Awasthi, 2020; Altaf y Awan, 2011). En este sentido, la reacción afecta a las emociones; y a los comportamientos (Seemann et al., 2005) y las emociones pueden desempeñar un papel crítico en las respuestas de la reacción y lo que puede acabarlas es la simpatía (Shen, 2010). Middleton et al., 2015 sugieren que la inteligencia emocional puede tener una fuerte relación con la reacción. Al encontrar otro rastro de aprobación, Middleton et al., 2015 han descubierto que las mujeres presentan mayores niveles de emocionalidad. Por el contrario, los hombres muestran mayores grados de reacción. Por tanto, podemos deducir que la inteligencia espiritual puede considerarse un mediador para aliviar los estados emocionales conflictivos y motivar a las personas para que cumplan con sus responsabilidades profesionales de forma adecuada.

Aprovechando las investigaciones anteriores, los hallazgos han presentado visiones combinadas en relación con el agotamiento y la satisfacción laboral. Los resultados de ambos grupos de investigación están relacionados con las preguntas de la presente investigación. El primer grupo de hallazgos está en consonancia con las conclusiones de nuestra primera pregunta de investigación, en el sentido de que el agotamiento y el trabajo emocional reducen la satisfacción laboral, ya que pueden disminuir las emociones reales y reemplazarlas por actitudes negativas (Pugliesi, 1999). El segundo grupo de esta investigación pertenecía a nuestra segunda pregunta. Estos estudios concluyeron que el ajuste de las demandas emocionales conduce a la satisfacción laboral (Morris y Feldman, 1996). Una explicación podría estar relacionada con el hecho de que la influencia del agotamiento y del trabajo emocional en el nivel de satisfacción depende en gran medida del ámbito (Kinman et al., 2011). Además, siguiendo las huellas en este sentido, Sutton y Harper (2009) afirman que los profesores consideran que las inteligencias son parte integral de su trabajo y que se requiere un grado adecuado de estos recursos para ajustar las emociones y el éxito profesional.

### Conclusión

En la presente investigación se han logrado notables resultados que serían eficaces para la literatura actual sobre el agotamiento de trabajo, la reacción y la inteligencia espiritual. En primer lugar, los hallazgos se suman a la creciente información sobre la reacción como una definición relativamente nueva en el ámbito académico, la inteligencia espiritual y el agotamiento, que han obtenido una escasa atención en este campo. La presente investigación tiene varias implicaciones prácticas. Para aumentar la salud psicológica de los profesores, es necesario un entorno emocionalmente estable. Dicho entorno ayudaría a reducir los estados negativos del agotamiento y la reacción. Por lo tanto, para cumplir este objetivo integral, los líderes escolares o los directores de las universidades deberían invertir más en proporcionar fuentes emocionales ricas. En segundo lugar, los resultados pueden ser utilizados por los gobiernos y los responsables políticos, ya que demuestran cómo

el nivel de inteligencia emocional esperado, puede afectar a la actitud del profesorado. Por lo tanto, se espera que proporcionen los factores de impulso cruciales para que los profesores puedan enfrentarse a la reacción y el agotamiento. La aplicación de diversas estrategias ayudaría a obstaculizar o retrasar los estados emocionales adversos. Además, la mayoría de los programas de formación de profesores, tanto previos como en activo, centran su atención en dos temas: la profesionalidad del profesorado y las herramientas administrativas del aula; el clima emocional queda así marginado. Por esta razón, los responsables políticos deberían considerar la cuestión de incluir psicólogos en los programas educativos (Rodríguez-Mantilla y Fernández-Díaz, 2017). Dichos programas de intervención aumentarían la conciencia de los profesores sobre los efectos adversos del agotamiento y la reacción. En tercer lugar, los beneficios de las conclusiones pueden extenderse a los propietarios de los institutos de idiomas privados. Como los institutos necesitan aplicar una calidad de enseñanza suficiente en sus clases para atraer y motivar a más alumnos, la aplicación de las conclusiones sería de gran utilidad para mejorar la calidad de la educación lingüística.

A pesar de las contribuciones de esta investigación, aún presenta varias limitaciones. La primera de ellas está relacionada con la esencia transversal. Como todos los datos necesarios han sido obtenidos en un intervalo de tiempo específico, las futuras investigaciones podrían aplicar un enfoque longitudinal para verificar las conclusiones. En esta investigación, la recogida de datos en distintos periodos de tiempo podría proporcionar una imagen más sólida de las deducciones casuales. En segundo lugar, en la investigación se ha adoptado un método puramente cuantitativo, por lo que se anima a los futuros investigadores a realizar estudios con métodos mixtos para comprobar su carácter generalizable. Por último, en este estudio no ha sido investigado el efecto de las variables demográficas (por ejemplo, el género y la edad), por lo tanto, otros estudios podrían investigar el efecto moderador de estas variables para ampliar las perspectivas de comprensión de la relación entre la inteligencia espiritual, la reacción psicológica y el agotamiento en el ámbito de la educación lingüística.

### Referencias

- Adilgullari, I., Ulucan, H., y Senel, E. (2014). Analysis of the relationship between the emotional intelligence and professional burnout levels of teachers. *Educational Research and Reviews*, 9(1), 1–8. <https://doi.org/10.5897/ERR2013.1670>
- Altaf, A., y Awan, M. A. (2011). Moderating effect of workplace spirituality on the relationship of job overload and job satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 104(1), 93–99. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0891-0>
- Amini, A. (2019). The concept of psychological reactance across age and gender from Iranian EFL teachers' perspectives. *Scientific Journal of Research Approaches in Social Sciences*, 17(4), 114–125.
- Amini, A., Pishghadam, R., y Saboori, F. (2019). On the role of language learners' psychological reactance, teacher stroke, and teacher success in the Iranian context. *Research in Applied Linguistics*, 10(2), 25–43. <https://doi.org/10.22055/RALS.2019.14716>
- Anderson, J., y Gerbing, D. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103(3), 411–423. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.103.3.411>
- Awasthi, T. (2020). Enhancing spiritual intelligence in teachers: Effect on self-efficacy [Unpublished doctoral dissertation. The Maharaja Sayajirao University of Baroda]. <http://hdl.handle.net/10603/289200>
- Bagozzi, R. P., y Youjae, Y. i. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16(1), 74–94. <https://doi.org/10.1007/BF02723327>
- Bahari, A. (2020). Use of nonlinear dynamic motivational strategies to manage L2 academic entitlement and psychological reactance. *Journal of Language and Education*, 6(1), 14–28.

- Bakker, A. B., y Costa, P. (2014). Chronic job burnout and daily functioning: A theoretical analysis. *Journal of Managerial Psychology*, 1(3), 112–119. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2014.04.003>
- Bandura, A. (1995). Self-efficacy in changing societies. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511527692>
- Bektas, C., y Peresadko, G. (2013). Frame of workplace guidance how to overcome burnout syndrome: A model suggestion. *Social and Behavioral Sciences*, 84(2), 879–884. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.666>
- Brehm, J. W. (1966). *A theory of psychological reactance*. Academic Press.
- Brehm, J. W., y Brehm, S. S. (1981). *Psychological reactance: A theory of freedom and control*. Academic Press.
- Carriere, J., y Bourque, C. (2009). The effects of organizational communication on job satisfaction and organizational commitment in a land ambulance service and the mediating role of communication satisfaction. *Career Development International*, 14(1), 29–49. <https://doi.org/10.1108/13620430910933565>
- Cohen, J. (1998). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Lawrence Erlbaum Associates. <https://doi.org/10.4324/9780203771587>
- Coombe, C. (2008). Burnout in ELT: Strategies for avoidance and prevention. *TESOL Arabia perspectives. Social and Behavioral Sciences*, 15(3), 2741–2746. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.01.647>
- Fernet, C., Gagne, M., y Austin, S. (2010). When does quality of relationships with coworkers predict burnout over time? *Moderating role of work motivation, Journal of Organizational Behavior*, 31(8), 1163–1180.
- Fornell, C., y Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50.
- Gardner, H. (2000). A case against spiritual intelligence. *International Journal for the Psychology of Religion*, 10(1), 27–34. [https://doi.org/10.1207/S15327582IJPR1001\\_3](https://doi.org/10.1207/S15327582IJPR1001_3)
- Gouldner, H. P. (1960). Dimensions of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 15(3), 468–490.
- Hackman, J. R., y Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Hair, J. F., Ringle, C. M., y Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–152. <https://doi.org/10.2753/MTPI1069-6679190202>
- Hong, S. M., y Page, S. (1989). A psychological reactance scale: Development, factor structure and reliability. *Psychological Reports*, 64(3), 1323–1326. <https://doi.org/10.2466/pr0.1989.64.3c.1323>
- Karelitz, T. M., Jarvin, L., y Sternberg, R. J. (2010). The meaning of wisdom and its development throughout life. *The handbook of life-span development, vol. 1. cognition, biology, and methods*. John Wiley & Sons, Inc., 837–881. <https://doi.org/10.1002/9780470880166.hlsd001023>
- Kaur, D., Sambasivan, M., y Kumar, N. (2013). Effect of spiritual intelligence, emotional intelligence, psychological ownership and burnout on caring behaviour of nurses: A cross-sectional study. *Journal of Clinical Nursing*, 22(21–22), 3192–3202. <https://doi.org/10.1111/jocn.12386>
- King, B. (2008). Rethinking claims of spiritual intelligence: A definition, model, measure [Unpublished master's thesis, Trent University. Peterborough, Ontario, Canada].
- Kinman, G., Wray, S., y Strange, C. (2011). Emotional labour, burnout and job satisfaction in UK teachers: The role of workplace social support. *Educational Psychology*, 31(7), 843–856. <https://doi.org/10.1080/01443410.2011.608650>
- Kulshrestha, S., y Singhal, T. K. (2017). Impact of spiritual intelligence on performance and job satisfaction: A study on school teachers. *International Journal of Human Resource & Industrial Research*, 4(2), 1–6. <https://doi.org/10.5281/zenodo.343742>
- Kyriacou, C. (1987). Teacher stress and burnout: An international review. *Educational Research*, 29(2), 146–152. <https://doi.org/10.1080/0013188870290207>
- Mashek, D., y Hammer, E. Y. (2011). *Empirical research in teaching and learning: Contributions from social psychology*. Wiley-Blackwell.
- Maslach, C. (1976). *Burned-out. Human Behavior*, 5(9), 16–22.
- Maslach, C. (1998). A multidimensional theory of burnout. En C. L. Cooper (Ed.), *Theories of organizational stress* (pp. 68–85). Oxford University Press.
- Maslach, C., y Jackson, S. E. (1981). *Maslach burnout inventory research edition manual*. Consulting Psychologist Press.
- Middleton, J., Bulbultz, W., y Sopon, B. (2015). The relationship between psychological reactance and emotional intelligence. *The Social Science Journal*, 52(4), 542–549. <https://doi.org/10.1016/j.soscij.2015.08.002>
- Molines, M., El Akremi, A., Storme, M., y Celik, P. (2018 July). Beyond the tipping point: The curvilinear relationships between TFL, LMX, and emotional exhaustion. *Academy of Management Proceedings*, 2018(1), 10220. <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2018.140>
- Morris, J. A., y Feldman, D. C. (1996). The dimensions, antecedents, and consequences of emotional labor. *Academy of Management Review*, 21(4), 986–1010. <https://doi.org/10.2307/259161>
- Olson, K. J., y Jiang, L. (2020). The effects of university research and teaching climate strength on faculty self-reported teaching performance. *Higher Education Research & Development*, 1(39), 1–17. <https://doi.org/10.1080/07294360.2020.1804335>
- Osman-Gani, A. M., y Hassan, Z. (2018). Impact of spiritual and cultural intelligence on leadership effectiveness: A conceptual analysis. *Journal of Islamic Management Studies*, 2(1), 12–23.
- Paterson, A., y Grantham, R. (2016). How to make teachers happy: An exploration of teacher well-being in the primary school context. *Educational and Child Psychology*, 33(2), 90–104.
- Peterson, R. A., y Kim, Y. (2013). On the relationship between coefficient alpha and composite reliability. *Journal of Applied Psychology*, 98(1), 194–198. <https://doi.org/10.1037/a0030767>
- Pishghadam, M. (2016). *Examining the relationship between employee stroke with job motivation: A case from Neyshabur municipality*. [Unpublished master's thesis, Azad University of Neyshabur, Iran].
- Pishghadam, R., Adamson, B., Shayesteh, S., y Kan, F. (2013). Conceptions of assessment and teacher burnout. *Assessment in Education. Policy & Practice*, 21(1), 34–51. <https://doi.org/10.1080/0969594X.2013.817382>
- Pishghadam, R., y Khajavy, G. H. (2014). Development and validation of the student stroke scale and examining its relation with academic motivation. *Studies in Educational Evaluation*, 43, 109–114. <https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2014.03.004>
- Pishghadam, R., y Sahebjam, S. (2012). Personality and emotional intelligence in teacher burnout. *The Spanish Journal of Psychology*, 15(1), 227–236. [https://doi.org/10.5209/rev\\_SJP.2012.v15.n1.37314](https://doi.org/10.5209/rev_SJP.2012.v15.n1.37314)
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., y Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879–903. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Pugliesi, K. (1999). The consequences of emotional labor: Effects on work stress, job satisfaction, and well-being. *Motivation and Emotion*, 23(2), 125–154. <https://doi.org/10.1023/A:1021329112679>
- Quick, B. L., y Stephenson, M. T. (2008). Examining the role of trait reactance and sensation seeking on perceived threat, state reactance, and reactance restoration. *Human*. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2958.2008.00328.x>
- Rodríguez-Mantilla, J. M., y Fernández-Díaz, M. J. (2017). The effect of interpersonal relationships on burnout syndrome in secondary education teachers. *Psicothema*, 29(3), 370–377. <https://doi.org/10.7334/psicothema2016.309>
- Saad, M., See, T. P., Azam, M., Adil, M., y Kassim, N. (2018). Effect of spiritual intelligence on leadership effectiveness and food-hygiene practices. *Journal of ASIAN Behavioural Studies*, 3(10), 76–85. <https://doi.org/10.21834/jabs.v3i10.306>
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Maslach, C., y Jackson, S. E. (1996). *The MBI - General survey*. En C. Maslach, S. E. Jackson, y M. P. Leiter (Eds.), *Maslach burnout inventory manual* (pp. 19–26). Consulting Psychologists Press.
- Seemann, E. A., Buboltz, W. C., Thomas, A., Soper, B., y Wilkinson, L. (2005). Normal personality variables and their relationship to psychological reactance. *Individual Differences Research*, 3(2), 88–98.
- Seibel, C. A., y Dowd, E. T. (2001). Personality characteristics associated with psychological reactance. *Journal of Clinical Psychology*, 57(7), 963–969. <https://doi.org/10.1002/jclp.1062>
- Singh, M. P., y Sinha, J. (2013). Impact of spiritual intelligence on quality of life. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 3(5), 2250–3153.
- Singh, K., y Xie, M. (2003). Bootstrapped-plot based outlier detection plot. *Sankhya*, 65(3), 532–559. <https://doi.org/10.2307/25053287>
- Sittenthaler, S., Steindl, C., y Jonas, E. (2015). Legitimate vs. illegitimate restrictions: A motivational and physiological approach investigating reactance processes. *Frontiers in Psychology*, 6(1), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.00632>
- Shavelson, R. J., y Huang, L. (2003). Responding responsibly. *Change: The Magazine of Higher Learning*, 35(1), 10–19. <https://doi.org/10.1080/00091380309604739>
- Shen, L. (2010). Mitigating psychological reactance: The role of message-induced empathy in persuasion. *Human Communication Research*, 36(3), 397–422. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2958.2010.01381.x>
- Skaalvik, E. M., y Skaalvik, S. (2009). Does school context matter? *Relations with teacher burnout and job satisfaction. Teaching and Teacher Education*, 25(3), 518–524. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2008.12.006>
- Steyn, G. M. (1999). Out of the crisis: transforming schools through total quality management. *South African Journal of Education*, 19(4), 357–363.
- Sutton, R. E., y Harper, E. (2009). Teachers' emotion regulation. En L. J. Saha y A. G. Dworkin (Eds.), *International handbook of research on teachers and teaching* (pp. 389–401). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-0-387-73317-3\\_25](https://doi.org/10.1007/978-0-387-73317-3_25)
- Swandee, A. (1995). Students' perception of university instructors' effective teaching characteristics. *SLLT Journal*, 5(4), 6–22.
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organisation (UNESCO) (1996). *Learning: the treasure within*. The Delors Report.
- Vaughan, F. (2002). What is spiritual intelligence? *Journal of Humanistic Psychology*, 42(2), 16–33. <https://doi.org/10.1177/00221678022422003>
- Wang, G., Oh, I. S., Courtright, S. H., y Colbert, A. E. (2011). Transformational leadership and performance across criteria and levels: A meta-analytic review of 25 years of research. *Group and Organization Management*, 36(2), 223–270. <https://doi.org/10.1177/1059601111401017>
- Wen, J., Liu, X., y Yu, C. E. (2020). Exploring the roles of smart services in Chinese senior tourists' travel experiences: an application of psychological reactance theory. *Anatolia*, 31(4), 1–4. <https://doi.org/10.1080/13032917.2020.1742750>
- Wigglesworth, C. (2012). *The twenty-one skills of spiritual intelligence*. Select Books, Inc.
- Wilber, K. (2000). One taste: Daily reflections on integral spirituality. *Shambhala Publications*. <https://doi.org/10.1007/978-0-387-71802-6.744>
- Zulkifli, Z., y Hashim, I. H. M. (2019). Spiritual intelligence and job satisfaction among teachers. *Management Research Spectrum*, 9(1), 54–58.