

## Studi Meta-Analisis: Korelasi antara Modal Psikologis dan *Job Burnout*

**Yushi Rachmita Kusuma**

Fakultas Psikologi, Universitas Surabaya  
Jl. Raya Kalirungkut, Surabaya, Indonesia 60293  
s154121025@student.ubaya.ac.id

**Ananta Yudianto**

Fakultas Psikologi, Universitas Surabaya  
Jl. Raya Kalirungkut, Surabaya, Indonesia 60293  
ananta@staff.ubaya.ac.id

### Informasi Artikel

Tanggal masuk 01-03-2022  
Tanggal revisi 07-29-2022  
Tanggal diterima 16-09-2022

Kata Kunci:  
*meta-analisis;*  
*modal psikologis;*  
*job burnout.*

Keywords:  
*meta-analysis;*  
*psychological capital;*  
*job burnout.*

### Abstrak

Studi ini bertujuan untuk meneliti hasil korelasi melalui meta-analisis antara modal psikologis dan *job burnout*. *Job burnout* merupakan akibat dari karyawan yang mengalami stress tinggi di tempat kerja dan menyebabkan kehilangan sumber daya emosional serta energi karena kelelahan emosional yang dialami. Modal psikologis menjadi salah satu indikator dalam psikologi positif yang dapat menjadi faktor preventif untuk *job burnout*. Beberapa studi sebelumnya mengemukakan korelasi negatif, tetapi satu studi mengungkapkan korelasi positif. Studi ini melibatkan 12 jurnal. Analisis menggunakan metode The Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analysis 2020. Uji statistik menunjukkan hasil *medium effect size* sebesar -0,387 (95 persen CI sama dengan -0,559 to -0,215), p kurang dari 0,001. Heterogenitasnya ( $I^2$ ) sebesar 95,85 persen menggunakan *random effect model*. Tidak ada bias publikasi (*Egger's bias*, p sama dengan 0,346). Modal psikologis memiliki korelasi *medium to large effect size* dengan *job burnout*. Hasil ini menunjukkan indikasi bahwa modal psikologis bukan faktor utama yang berkorelasi dengan *job burnout*, tetapi adanya faktor lain sebagai penunjang modal psikologis.

### Abstract

This study aims to examine the correlation results through a meta-analysis between psychological capital and job burnout. Job burnout was the result of the employees that experienced stress at work and caused loss of emotional resources and energy due to emotional exhaustion experienced. Psychological capital was one of the indicators in positive psychology that could be a factor in prevent burnout. Several previous studies suggested a negative correlation, but one study revealed a positive correlation. Research involved 12 journals. The analysis used The Preferred Reporting Items for Systematic reviews and Meta-Analysis 2020 method. The statistical test showed that the medium effect size was -0.387 (95 percent CI is equal to -0.559 to -0.215), p is less than 0.001. The heterogeneity ( $I^2$ ) was 95.85 percent used the random effects model. There was no publication bias (*Egger's bias*, p is equal to 0.346). Psychological capital had a medium to large effect size correlation with the job burnout. These results indicated that psychological capital was not the main factor that had correlation with the emotional exhaustion, but there were other factors that support psychological capital.



## PENDAHULUAN

*Job burnout* menjadi salah satu tantangan yang saat ini banyak dihadapi oleh karyawan di ber-

bagai perusahaan. *Burnout*, sebagaimana yang dikemukakan oleh Freudenberg (1974), me-

rupakan kondisi penurunan rasa untuk mencapai prestasi, mengurangi komitmen dalam bekerja, dan kelelahan. *Job burnout* yang dihadapi oleh karyawan terdiri atas tiga dimensi, yaitu: (1) kelelahan emosional, terjadi ketika karyawan merasa kelelahan yang berlebihan dan membuat kurangnya antusiasme saat bekerja; (2) depersonalisasi, terjadi ketika karyawan menjaga jarak dengan perusahaan dan menunjukkan sikap acuh serta tidak berperasaan di tempat kerja; dan (3) berkurangnya pencapaian pribadi, terjadi ketika karyawan kekurangan kecekitan dan kurangnya memiliki rasa pencapaian penghargaan di tempat kerja (Maslach & Jackson, 1981). Oleh karena itu, *job burnout* merupakan akibat dari karyawan yang mengalami stres yang tinggi di tempat kerja yang menyebabkan kehilangan sumber daya emosional dan energi karena kelelahan emosional yang dialami (Malekitabar et al., 2017).

Beberapa studi terdahulu telah membahas mengenai penyebab utama dari *burnout* dengan tujuan untuk menciptakan suatu strategi yang bisa digunakan untuk meminimalisir terjadinya *job burnout* pada karyawan (Maslach & Leiter, 2008). Salah satu faktor yang mempengaruhi *burnout* pada setiap perusahaan yakni ada atau tidaknya modal psikologi.

*Psychological capital* atau modal psikologi menjadi salah satu indikator dalam psikologi positif yang memiliki karakteristik kesabaran, keyakinan, ketekunan, dan daya tahan menghadapi masalah (Luthans et al., 2013). Luthans et al. (2007) mendefinisikan modal psikologis yang berfokus pada pengembangan psikologi positif dan tindakan preventif terjadinya *burnout* pada karyawan.

Pada studi sebelumnya, modal psikologis diperkenalkan sebagai faktor penting yang dapat mencegah terjadinya stres atau kelelahan emosional secara berlebih (Estiri et al., 2016). Selain itu, hasil studi oleh Estiri et al. (2016) mengungkapkan bahwa modal psikologis tidak hanya berdampak positif pada *burnout*, tetapi juga dapat meningkatkan kesehatan mental karyawan berada di bawah tekanan. Modal psikologis ter-

diri dari empat aspek, yakni: (1) *self efficacy*, merepresentasikan keyakinan positif dan kepercayaan diri terhadap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas di tempat kerja; (2) optimisme, merupakan atribusi positif pada kondisi saat ini atau masa depan; (3) harapan, adanya perencanaan terkait tujuan untuk sukses; dan (4) resiliensi, ketika dilanda masalah atau kesulitan mampu bertahan pada situasi tersebut (Luthans et al., 2007).

Studi yang dilakukan oleh Malekitabar et al. (2017) menunjukkan korelasi positif antara modal psikologis dan *job burnout*, sedangkan studi terdahulu lainnya yang menjadi acuan studi meta-analisis ini menunjukkan korelasi yang negatif.

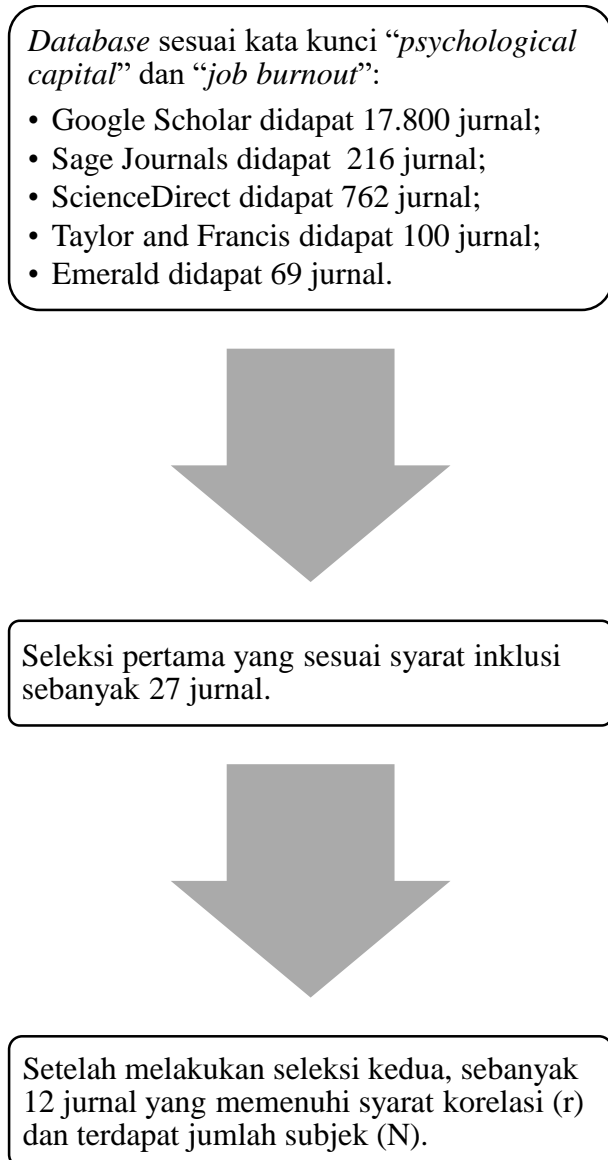
Berdasarkan pemaparan di atas, adanya inkonsistensi hasil dari studi-studi sebelumnya, baik korelasi positif atau korelasi negatif dan signifikan atau tidak signifikan, dengan tujuan melihat korelasi modal psikologis dan *job burnout* melalui hasil studi meta-analisis yang dilakukan. Peneliti menelaah kembali studi literatur terkait korelasi modal psikologis dan *job burnout* melalui hasil studi meta-analisis untuk mengetahui konsistensi dari hasil uji meta-analisis dengan menggunakan sumber literatur yang berbeda dari studi sebelumnya.

## METODE

Penyusunan studi meta-analisis ini mengacu pada *checklist* The Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analysis (PRISMA) 2020. Langkah-langkah penyusunan untuk melakukan meta-analisis korelasi, yaitu: (1) menentukan variabel yang akan diteliti, yakni modal psikologi dan *job burnout*; (2) mencari dan mengumpulkan serta menyeleksi beberapa jurnal studi terdahulu yang telah ditentukan berdasarkan kriteria inklusi; dan (3) mengolah data berdasarkan jurnal studi yang telah didapatkan. Sumber data pada studi ini menggunakan studi terdahulu yang memenuhi kriteria inklusi sebagai berikut: (1) mengukur variabel yang relevan, yakni modal psikologis dan *job burnout*; (2) menyebutkan jumlah subjek (n); dan (3) menye-

butkan hasil korelasi ( $r$ ); dan (4) pencarian studi terdahulu yang memenuhi kriteria inklusi tersebut dilakukan di sejumlah database jurnal internasional daring dengan kata kunci pencarian “*psychological capital*” dan “*job burnout*”.

Gambar 1 berikut ini menunjukkan hasil penelusuran dari masing-masing *database*.



Gambar 1.  
Hasil Penelusuran Jurnal

Setelah itu peneliti melakukan *review* dari hasil penelusuran untuk menentukan jurnal-jurnal yang dapat dipelajari lebih lanjut dan dapat digunakan sesuai dengan kriteria inklusi yang telah ditentukan. Peneliti tidak melibatkan pihak lain untuk melakukan proses pencarian dan pemilihan jurnal tersebut. Berdasarkan proses tersebut, ditemukan sebanyak 12 jurnal yang men-

jadi sumber data untuk studi meta-analisis ini, sumber data studi terdapat dalam lampiran.

Analisis statistik yang dilakukan pada studi ini menggunakan *software* Jamovi 2.0. Pengujian meta-analisis dilakukan dengan memasukkan nama penulis dan tahun terbit pada *study label*, jumlah subjek dalam masing-masing jurnal studi ( $n$ ), dan hasil nilai uji korelasi ( $r$ ).

Hasil uji analisis statistik memuat beberapa hal yang perlu diperhatikan, antara lain *effect size*, persentase nilai heterogenitas ( $I^2$ ), dan *Egger's bias* pada *bias assessment*. Pada studi korelasi meta-analisis ini, kategorisasi *effect size* mengacu pada kategorisasi dari Cohen. Nilai *effect size* yang berada di bawah 0,3 berarti variabel bebas memiliki *small effect size*. Kemudian, nilai *effect size* yang berada pada rentang 0,3 sampai 0,5 berarti variabel bebas memiliki *medium effect size*, dan jika di atas 0,5 berarti variabel bebas memiliki *large effect size*. Selain *effect size*, terdapat *bias assessment* yang digunakan untuk melihat ada atau tidaknya bias publikasi pada studi yang telah digunakan. Dikatakan terdapat bias publikasi jika *Egger's bias* memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05.

Tabel 1.

Kumpulan Studi Literatur dan Hasil Uji Meta-Analisis

Peneliti dan Tahun	Negara	N	r	95% CI		Alat Ukur IV	Alat Ukur DV
Peng et al. (2013)	China	473	-0,58	-0,75	-0,57	PCQ-24 item	MBI-GS
Zhang et al. (2019)	China	412	-0,21	-0,31	-0,12	Psychological Capital Primary and Secondary School Teachers' (Zhang et al. 2010)	MBI-ES
Leon-Perez et al. (2016)	Spanyol	798	-0,45	-0,55	-0,42	PCQ-12 item	Shirom-Melamed Burnout Measure (SMBM; Shirom and Melamed, 2006)
Gong et al. (2018)	China	304	-0,42	-0,56	-0,33	PCQ-24 item	MBI-GS
Dwyer et al., (2019)	USA	136	-0,53	-0,76	-0,42	PCQ-24 item	MBI-GS
Zarrin & Veyskarami (2020)	Iran	150	-0,51	-0,72	-0,40	PCQ-24 item	Maslach and Jackson (1981) Burnout Inventory.
Rehman et al., (2017)	Pakistan	282	-0,31	-0,44	-0,20	PPCQ-24 item	Maslach Burnout Inventory by Maslach and Jackson (1981)
Guo (2014)	China	160	-0,49	-0,69	-0,38	PCQ-24 item	Maslach Burnout Inventory-General Survey Compiled by Schaufeli and Maslach (1996)

Ali & Ali (2014)	Pakistan	219	-0,57	-0,78	-0,51	PCQ-24 item	MBI-GS
Bitmiş & Ergeneli (2015)	Turki	161	-0,27	-0,43	-0,12	PCQ-12 item	Maslach Burnout Inventory's Emotional Exhaustion Subscale
Malekitabar et al., (2017)	Iran	130	0,43	0,29	0,63	PCQ-24 item	Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey (MBI-HSS)
Moradi et al., (2017)	Iran	125	-0,32	-0,51	-0,15	PCQ-24 item	Maslach Burnout Inventory

**HASIL**

Total subjek studi dari 12 jurnal yang digunakan dalam studi ini adalah sebanyak 3.350 orang. Sebanyak empat studi dilakukan di China, satu studi dilakukan di Eropa, satu studi dilakukan di Amerika, tiga studi dilakukan di Iran, dua studi dilakukan di Pakistan, dan satu studi dilakukan di Turki.

Uji meta-analisis dilakukan dengan melihat inkonsistensinya ( $I^2$ ), *random effect* atau *fixed effect*, dan *foresplot*. Kemudian, untuk menggunakan *random* atau *fixed* dengan melihat inkonsistensinya ( $I^2$ ). Jika hasilnya kurang dari 80%, maka menggunakan *fixed effect*. Namun, jika hasilnya di atas 80%, maka menggunakan *random effect*. Pada pengujian meta-analisis ini, peneliti menggunakan *Hedge's g* melalui *software* Jamovi 2.0 dengan modul *major* untuk melihat besaran korelasi pada hasil uji meta-analisis. Peneliti melihat *effect size* untuk menentukan besaran pengaruh modal psikologis dan *job burnout*. Jika *effect size* berada di bawah 0,3, maka masuk ke dalam kategori *small effect size*, jika berada dalam rentang 0,3 sampai 0,5 masuk ke dalam kategori *medium effect size*, dan jika berada di atas 0,5 masuk kategori *large effect size*.

Berdasarkan penjelasan tersebut, 12 jurnal telah dianalisis dan ditemukan bahwa studi korelasi pada studi ini menunjukkan adanya korelasi negatif antara modal psikologis dan *job burnout*. Hasil analisis statistik juga menunjukkan inkonsistensi ( $I^2$ ) sebesar 95,85%, nilai *effect size* sebesar -0,387 (95% CI = -0,559 to -0,215),

$p < 0,001$ . Nilai *effect size* tersebut termasuk dalam kategori *medium effect size*.

Selain *effect size*, nilai signifikansi *Egger's bias* yang diperoleh pada studi meta-analisis ini adalah 0,346. Bias publikasi terjadi apabila nilai  $p < 0,05$  menunjukkan signifikan sehingga pada studi meta-analisis ini cukup dapat memberikan gambaran keseluruhan studi terkait korelasi antara modal psikologis dan *job burnout* tanpa bias publikasi

**PEMBAHASAN**

Berdasarkan uji statistik yang telah dilakukan, pada studi meta-analisis ini diperoleh hasil bahwa korelasi antara modal psikologis dan *job burnout* masuk ke dalam kategori *medium effect size*. Artinya, ada hubungan yang signifikan antara *psychological capital* dengan *job burnout*, yakni jika seorang karyawan memiliki modal psikologis, maka dapat meminimalisir terjadinya *burnout* pada diri sendiri. Hal tersebut sejalan dengan hasil studi yang dilakukan oleh Peng et al. (2013) bahwa modal psikologis memiliki hubungan negatif untuk *job burnout* yang berarti dengan memperkaya modal psikologis merupakan strategi efektif untuk meningkatkan identitas organisasi dan mengurangi *job burnout*.

Modal psikologis merupakan sumber daya manusia yang dapat menjadi preventif munculnya *burnout* pada karyawan. Luthans et al. (2005) juga meneliti karyawan di China dan melaporkan jika terdapat hasil yang signifikan antara ketiga dimensi positif, yakni harapan, optimisme, dan resiliensi.

Tabel 2.  
*Effect Size*

<i>Random Effect Size</i>	<i>Estimate</i>	95% CI	<i>p-Value</i>	<i>Heterogeneity</i>	<i>Egger's Regression</i>	
					<i>Value</i>	<i>p</i>
	-0,387	(-0,559, -0,215)	< 0,001	$I^2 = 95,85\%$ $Tau^2 = 0,0875$	0,943	0,346

Selain itu, Evers et al. (2002) meneliti hubungan antara *self efficacy* dan *burnout* pada guru. Hasilnya menunjukkan jika guru yang memiliki *self efficacy* tinggi, maka mereka lebih siap untuk mengimplementasikan pelatihan pendidikan yang baru dan memiliki upaya preventif menghindari *burnout*.

Berdasarkan *stress appraisal theory* yang dikemukakan oleh Lazarus & Folkman (Leon-Perez et al., 2016), ketegangan yang timbul akibat stres ditentukan melalui evaluasi yang dilakukan individu berdasar dua situasi, yakni melihat pentingnya apa yang terjadi dengan kesejahteraan mereka serta persepsi untuk memiliki sumber daya *coping* masing-masing individu. Dari teori tersebut, modal psikologis dapat membantu karyawan menghadapi *work demand* yang mereka peroleh sebagai sesuatu yang menantang daripada berpotensi membahayakan dengan memiliki rasa optimis dan harapan serta *self efficacy* dan resiliensi akan menuntun mereka secara efektif memiliki pengalaman kerja dengan perasaan dan emosi positif daripada emosi negatif serta dapat mengontrol rasa takut atau cemas sebagai antisipasi mengurangi tekanan psikologis. Hasil *medium effect size* menunjukkan bahwa modal psikologis memiliki korelasi dengan *job burnout* pada tingkat sedang sehingga perlu adanya pertimbangan faktor lain, seorang karyawan yang memiliki modal psikologis di tempat kerja akan menunjukkan emosi positif sejalan dengan studi terdahulu yang dilakukan oleh Gong et al. (2018) yang mengungkapkan jika adanya korelasi secara tidak langsung yang terjadi antara emosi positif dan *job burnout* melalui usia.

Karyawan yang berusia muda lebih mendapatkan perasaan yang positif daripada mereka yang berusia paruh baya karena karyawan muda cenderung memiliki harapan tinggi dan respon kuat terhadap stimulus emosi yang positif. Selain itu, adanya beberapa faktor lain berikut dari studi terdahulu, seperti: (1) spiritual, yakni adanya perasaan dekat dengan Tuhan dan dapat membantu mengatasi kelelahan secara emosi-

onal (Zarrin & Veyskarami, 2020); (2) adanya kepuasan kerja sebagai moderator sehingga jika seseorang yang memiliki modal psikologis akan merasakan kepuasan dalam bekerja dan mengurangi *burnout* yang terjadi karena hal tersebut dapat membantu karyawan untuk lebih berkontribusi sesuai tujuan perusahaan (Ali & Ali, 2014); (3) *job insecurity*, yaitu modal psikologis dapat berperan sebagai proteksi terhadap stres, seperti *job insecurity*, sehingga pada akhirnya akan mengurangi kelelahan secara emosional (Bitmiş & Ergeneli, 2015); dan (4) komitmen organisasi, yaitu jika seorang karyawan memiliki modal psikologis, maka mereka akan berdedikasi untuk menyelesaikan tugas serta memiliki rasa tanggung jawab, dan hal tersebut membantu mereka lebih menikmati pekerjaan dan menurunkan tingkat *burnout* yang terjadi (Peng et al., 2013).

Studi ini menunjukkan bahwa sebelas jurnal berkorelasi negatif, sedangkan satu jurnal berkorelasi positif. Hal tersebut terjadi karena satu jurnal tersebut menunjukkan bahwa jika modal psikologis menjadi moderator antara kesejahteraan psikologis dan *job burnout*. Terdapat pula satu alat ukur modal psikologis yang berbeda, yakni dari studi yang dilakukan Zhang et al. (2019) dengan menggunakan *Psychological Capital Primary and Secondary School Teachers*. Perbedaan tersebut terjadi karena alat ukur yang digunakan telah melalui uji reliabilitas dan validitas yang disesuaikan dengan konteks pekerjaan di China.

Pada studi meta-analisis ini, masih terdapat beberapa kelemahan, di antaranya adalah alat ukur yang bersifat heterogen sehingga menghasilkan data yang berbeda-beda, karakteristik responden yang berbeda-beda karena jurnal yang menjadi acuan untuk melakukan studi meta-analisis terdiri dari berbagai macam jenis pekerjaan sehingga hasil yang diperoleh tidak bisa disamaratakan untuk semua jenis pekerjaan, serta jumlah jurnal yang terbatas dan hanya berfokus pada studi korelasi sehingga hanya da-

pat menggambarkan hasil korelasi, bukan sebab-akibat.

## KESIMPULAN

Hasil dari studi meta-analisis ini menunjukkan adanya korelasi negatif yang saling bertolak belakang antara modal psikologis dan *job burnout*, menghasilkan *medium to large effect size* yang berarti jika seorang karyawan memiliki modal psikologis yang kuat, maka hal tersebut dapat menjadi tindakan preventif mengurangi *burnout* yang dialami di tempat kerja. Hasil *medium effect size* juga dipengaruhi oleh beberapa faktor lain sehingga perlu adanya uji meta-analisis lebih lanjut untuk mengetahui konsistensi yang dihasilkan apakah sama antara studi meta-analisis ini dengan studi lanjutan.

## DAFTAR RUJUKAN

- Ali, N., & Ali, A. (2014). The Mediating Effect of Job Satisfaction Between Psychological Capital and Job Burnout of Pakistani Nurses. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 8(2), 399–412. <https://www.econstor.eu/handle/10419/188145>
- Bitmiş, M. G., & Ergeneli, A. (2015). How Psychological Capital Influences Burnout: The Mediating Role of Job Insecurity. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 207, 363–368. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.10.106>
- Dwyer, P. A., Hunter Revell, S. M., Sethares, K. A., & Ayotte, B. J. (2019). The Influence of Psychological Capital, Authentic Leadership in Preceptors, and Structural Empowerment on New Graduate Nurse Burnout and Turnover Intent. *Applied Nursing Research*, 48, 37–44. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2019.04.005>
- Estiri, M., Nargesian, A., Dastpish, F., & Sharifi, S. M. (2016). The Impact of Psychological Capital on Mental Health Among Iranian Nurses: Considering the Mediating Role of Job Burnout. *SpringerPlus*, 5(1), 1377. <https://doi.org/10.1186/s40064-016-3099-z>
- Evers, W. J. G., Brouwers, A., & Tomic, W. (2002). Burnout and Self-Efficacy: A Study on Teachers' Beliefs When Implementing an Innovative Educational System in the Netherlands. *British Journal of Educational Psychology*, 72(2), 227–243. <https://doi.org/10.1348/000709902158865>
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159–165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Gong, Z., Schooler, J. W., Wang, Y., & Tao, M. (2018). Research on the Relationship between Positive Emotions, Psychological Capital and Job Burnout in Enterprises' Employees: Based on the Broaden-and-Build Theory of Positive Emotions. *Canadian Social Science*, 14(5), Article 5. <https://doi.org/10.3968/10383>
- Guo, Z. H. (2014). Research on the Psychological Capital and Job Burn-Out of Mechanical Engineers in Chinese Enterprises. *Advanced Materials Research*, 971–973, 2394–2397. <https://doi.org/10.4028/www.scientific.net/AMR.971-973.2394>
- Leon-Perez, J. M., Antino, M., & Leon-Rubio, J. M. (2016). The Role of Psychological Capital and Intragroup Conflict on Employees' Burnout and Quality of Service: A Multilevel Approach. *Frontiers in Psychology*, 7. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2016.01755>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541–572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., & Li, W. (2005). The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship with Performance. *Management and Organization Review*, 1(2), 249–271.



<https://doi.org/10.1111/j.1740-8784.2005.00011.x>

- Luthans, F., Youssef, C. M., Sweetman, D. S., & Harms, P. D. (2013). Meeting the Leadership Challenge of Employee Well-Being Through Relationship PsyCap and Health PsyCap. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20(1), 118–133. <https://doi.org/10.1177/1548051812465893>
- Malekitabar, M., Riahi, M., & Malekitabar, A. R. (2017). The Role of Psychological Capital in Psychological Well-Being and Job Burnout of High Schools Principals in Saveh, Iran. *Iranian Journal of Psychiatry and Behavioral Sciences*, 11(1), e4507. <https://doi.org/10.5812/ijpbs.4507>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93, 498–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.498>
- Moradi, M., Sadri Damirchi, E., Khazan, K., & Dargahi, S. (2017). The Mediating Role of Psychological Capital on the Relationship Between Spiritual Intelligence and Job Burnout. *Journal of Occupational Health and Epidemiology*, 6(2), 84–91. <https://doi.org/10.29252/johe.6.2.84>
- Peng, J., Jiang, X., Zhang, J., Xiao, R., Song, Y., Feng, X., Zhang, Y., & Miao, D. (2013). The Impact of Psychological Capital on Job Burnout of Chinese Nurses: The Mediator Role of Organizational Commitment. *PLOS ONE*, 8(12), e84193. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0084193>
- Rehman, S. ur, Qingren, C., Latif, Y., & Iqbal, P. (2017). Impact of Psychological Capital on Occupational Burnout and Performance of Faculty Members. *International Journal of Educational Management*, 31(4), 455–469. <https://doi.org/10.1108/IJEM-01-2016-0011>
- Zarrin, S. A., & Veyskarami, M. (2020). Role of Spirituality and Psychological Capital in the Prediction of Occupational Burnout in Nurses in Khorramabad, Iran during 2016. *Health, Spirituality and Medical Ethics*, 7(4), 16–24. <https://doi.org/10.29252/jhsm.7.4.16>
- Zhang, Y., Zhang, S., & Hua, W. (2019). The Impact of Psychological Capital and Occupational Stress on Teacher Burnout: Mediating Role of Coping Styles. *The Asia-Pacific Education Researcher*, 28(4), 339–349. <https://doi.org/10.1007/s40299-019-00446-4>