

Kontribusi Psychological Capital terhadap Stabilitas dan Efektivitas Organisasi Pasca Pandemi: Systematic Literature Review

Egalita Shaumi Mumtaz¹, Agnesia Daniela Lumunon²
Universitas Negeri Surabaya^{1,2}

*Email 25120664508@mhs.unesa.ac.id; 25120664459@mhs.unesa.ac.id

Sejarah Artikel:

Diterima 26-05-2026
Disetujui 02-06-2026
Diterbitkan 04-06-2026

ABSTRACT

The COVID-19 pandemic created high uncertainty that threatened organizational stability, necessitating strategic psychological resources for recovery. This study examines the importance of Psychological Capital (PsyCap) in supporting organizational stability and effectiveness post-crisis. The research hypothesis states that PsyCap contributes positively to organizational resilience, employee performance, and adaptability. The method employed is a Systematic Literature Review of recent relevant scientific journals. The results indicate that PsyCap significantly enhances coping mechanisms, organizational agility, and change readiness, while reducing job insecurity. This influence is found to be stronger in the healthcare, tourism, and education sectors. In conclusion, PsyCap serves as a crucial strategic asset for organizational sustainability and effectiveness amidst post-crisis dynamics.

Keywords: COVID-19, organizational effectiveness, organizational stability, Psychological Capital, resilience.

ABSTRAK

Pandemi COVID-19 menciptakan ketidakpastian tinggi yang mengancam stabilitas organisasi, sehingga diperlukan sumber daya psikologis strategis untuk pemulihan. Penelitian ini mengkaji pentingnya Psychological Capital (PsyCap) dalam mendukung stabilitas dan efektivitas organisasi pasca krisis. Hipotesis penelitian menyatakan bahwa PsyCap berkontribusi positif terhadap resiliensi organisasi, kinerja karyawan, dan kemampuan adaptasi. Metode yang digunakan adalah tinjauan literatur sistematis (Systematic Literature Review) terhadap jurnal ilmiah terkini yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PsyCap secara signifikan meningkatkan kemampuan coping, kelincahan organisasi, dan kesiapan perubahan, serta menurunkan job insecurity. Pengaruh ini ditemukan lebih kuat pada sektor kesehatan, pariwisata, dan pendidikan. Simpulannya, PsyCap merupakan aset strategis yang krusial bagi keberlanjutan dan efektivitas organisasi di tengah dinamika pasca krisis.

Kata kunci: COVID-19, Efektivitas Organisasi, Psychological Capital, Resiliensi, Stabilitas Organisasi

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Mumtaz, E. S., & Lumunon, A. D. . (2026). Kontribusi Psychological Capital terhadap Stabilitas dan Efektivitas Organisasi Pasca Pandemi: Systematic Literature Review. Jejak Digital: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2(4), 5012-5019. <https://doi.org/10.63822/d69wwb87>

PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan organisasi dalam era digital telah berlangsung sejak sebelum pandemi COVID-19, ditandai dengan percepatan transformasi teknologi dan meningkatnya tuntutan fleksibilitas kerja. Dalam konteks ini, stabilitas organisasi tidak lagi dipahami sebagai kondisi statis, melainkan sebagai kemampuan adaptif dalam mempertahankan fungsi inti sekaligus merespons perubahan lingkungan yang dinamis (Cummings & Worley, 2019; Robbins & Judge, 2022; Duchek, 2020). Sejalan dengan perkembangan tersebut, pendekatan positive organizational behavior menekankan pentingnya Psychological Capital (PsyCap)—yang terdiri dari self-efficacy, hope, resilience, dan optimism—sebagai sumber daya psikologis yang dapat dikembangkan untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas individu maupun organisasi (Luthans et al., 2017; Avey et al., 2021).

Memasuki masa pandemi COVID-19, organisasi menghadapi krisis global yang memicu perubahan drastis dalam sistem kerja, termasuk peralihan ke kerja jarak jauh dan peningkatan penggunaan teknologi digital (World Health Organization, 2020; International Labour Organization, 2021). Transformasi ini tidak hanya mengubah proses operasional, tetapi juga memengaruhi budaya kerja, pola komunikasi, dan pengambilan keputusan (McKinsey & Company, 2021; Deloitte, 2021). Tingginya ketidakpastian selama krisis—baik terkait stabilitas pekerjaan maupun tuntutan adaptasi teknologi—menjadikan PsyCap sebagai faktor kunci dalam membantu individu mempertahankan kinerja, mengelola stres, dan meningkatkan resiliensi (World Economic Forum, 2020; Arjen Boin et al., 2020; Guo et al., 2023).

Pada fase pasca pandemi, organisasi memasuki periode pemulihan yang ditandai dengan sistem kerja hybrid dan meningkatnya kebutuhan akan fleksibilitas serta efektivitas berbasis hasil (McKinsey & Company, 2021; Robbins & Judge, 2022; Dessler, 2020). Dalam konteks ini, PsyCap berperan penting dalam mendukung adaptasi berkelanjutan, meningkatkan engagement, serta menjaga stabilitas dan keberlanjutan kinerja organisasi (Cummings & Worley, 2019; Burnes, 2020). Meskipun demikian, penelitian terkait PsyCap masih didominasi oleh pendekatan cross-sectional dan berfokus pada outcome individual, sehingga diperlukan kajian yang lebih komprehensif dan longitudinal untuk memahami kontribusinya terhadap stabilitas dan efektivitas organisasi secara menyeluruh (Luthans et al., 2015; Creswell & Poth, 2018; Avolio et al., 2020).

KAJIAN PUSTAKA

Psychological Capital (PsyCap) merupakan kondisi psikologis positif yang dapat dikembangkan dan berperan penting dalam membantu individu menghadapi tantangan kerja. Dalam kerangka Positive Organizational Behavior, PsyCap mencakup empat dimensi utama, yaitu self-efficacy, hope, optimism, dan resilience, yang secara kolektif mendukung kemampuan individu dalam mencapai tujuan, mempertahankan motivasi, serta beradaptasi terhadap tekanan dan perubahan (Luthans et al., 2016; Luthans et al., 2021). Berbeda dengan human capital dan social capital, PsyCap berfokus pada kapasitas psikologis internal yang bersifat state-like dan dapat ditingkatkan melalui intervensi. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa PsyCap memiliki hubungan positif dengan kinerja kerja, kepuasan kerja, serta komitmen organisasi (Avey et al., 2021), dan bahkan berkontribusi pada peningkatan performa organisasi dalam situasi krisis, termasuk pandemi Covid-19 (Grözinger et al., 2022).

Pandemi Covid-19 telah memicu perubahan drastis dalam sistem kerja organisasi, seperti penerapan remote working, restrukturisasi organisasi, serta meningkatnya ketidakpastian dan tekanan psikologis pada karyawan (WHO, 2020; ILO, 2021). Dalam konteks pasca pandemi, organisasi tidak hanya dituntut untuk

bertahan secara struktural dan finansial, tetapi juga secara psikologis. PsyCap menjadi sumber daya internal yang strategis karena membantu individu tetap resilien, optimis, dan adaptif dalam menghadapi perubahan. Hal ini berdampak pada kemampuan organisasi dalam mempertahankan stabilitas, yaitu menjaga keseimbangan fungsi dan operasional di tengah tekanan eksternal, serta meningkatkan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan secara efisien dan berkelanjutan (Schein, 2017; Hatch, 2018).

Lebih lanjut, berbagai studi menunjukkan bahwa PsyCap berkontribusi terhadap stabilitas organisasi melalui peningkatan resiliensi kolektif, kemampuan pemecahan masalah, serta orientasi masa depan yang positif (Avey et al., 2011; Cameron et al., 2021). Di sisi lain, PsyCap juga berperan dalam meningkatkan efektivitas organisasi melalui peningkatan inovasi, knowledge sharing, loyalitas karyawan, dan kualitas kinerja (Shan et al., 2023). Individu dengan tingkat PsyCap yang tinggi cenderung lebih mampu menyesuaikan diri dengan perubahan, mempertahankan produktivitas, serta berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Meskipun demikian, masih terdapat kesenjangan dalam penelitian sebelumnya. Sebagian besar studi lebih berfokus pada outcome individual, seperti kinerja dan kepuasan kerja, dibandingkan dengan stabilitas organisasi sebagai konstruk utama. Selain itu, mayoritas penelitian menggunakan desain cross-sectional sehingga belum mampu menangkap dinamika jangka panjang pasca pandemi. Penelitian yang mengintegrasikan stabilitas dan efektivitas organisasi dalam satu kerangka konseptual yang komprehensif juga masih terbatas. Oleh karena itu, diperlukan kajian yang lebih mendalam untuk memahami kontribusi Psychological Capital terhadap stabilitas dan efektivitas organisasi secara simultan dalam konteks pasca krisis pandemi Covid-19.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan Systematic Literature Review (SLR) mengikuti pedoman PRISMA 2020 (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses) yang merupakan standar pelaporan terbaru dalam penelitian systematic review. Proses seleksi artikel dalam penelitian ini mengikuti tahapan yang direkomendasikan oleh PRISMA 2020, yaitu tahap identifikasi, penyaringan, penilaian kelayakan, dan inklusi studi. Setiap tahap dilakukan secara sistematis untuk memastikan bahwa artikel yang dimasukkan dalam analisis benar-benar relevan dengan tujuan penelitian.

Strategi pencarian literatur dilakukan dengan menggunakan kombinasi kata kunci utama dan sinonim yang berkaitan dengan variabel penelitian, antara lain psychological capital, pscap, modal psikologis, organizational stability, stabilitas organisasi, organizational effectiveness, efektivitas organisasi, organizational resilience, serta kinerja organisasi. Kata kunci tersebut dikombinasikan menggunakan operator Boolean AND dan OR untuk memperluas sekaligus memfokuskan hasil pencarian literatur, misalnya melalui rumusan pencarian (“psychological capital” OR “psycap” OR “modal psikologis”) AND (“organizational stability” OR “stabilitas organisasi” OR “organizational effectiveness” OR “efektivitas organisasi” OR “organizational resilience”). Rentang waktu publikasi dibatasi pada periode Januari 2023 hingga Maret 2026 untuk memastikan bahwa literatur yang dianalisis merepresentasikan perkembangan penelitian terbaru terkait dampak pandemi Covid-19 terhadap organisasi. .

Prosedur Systematic Literature Review Berdasarkan PRISMA 2020

Pencarian literatur dilakukan secara sistematis melalui sembilan database bereputasi internasional

dan nasional, yaitu Scopus, DOAJ, Garuda, ScienceDirect, Emerald Insight, PubMed, Springer, MDPI, dan Wiley, dengan rentang waktu publikasi dari tahun 2023 hingga April 2026. Dari proses pencarian awal, diperoleh 1.323 artikel dari database utama, ditambah 70 artikel tambahan dari metode reference snowballing dan citation tracking, sehingga total rekod yang teridentifikasi berjumlah 1.393. Seluruh proses seleksi dilakukan mengikuti pedoman PRISMA 2020 (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses) guna memastikan transparansi, reproduktibilitas, dan rigor metodologis dalam pelaporan tinjauan literatur.

Setelah seluruh data yang terkumpul, proses penyaringan dilakukan secara bertahap melalui tiga fase. Pada fase screening, sebanyak 287 duplikat dihapus sehingga tersisa 1.106 data untuk ditinjau berdasarkan judul dan abstrak; dari tahap ini, 896 artikel dieksklusi karena tidak relevan dengan topik PsyCap, berada di luar rentang tahun yang ditentukan, atau bukan merupakan artikel empiris maupun tinjauan ilmiah. Pada fase eligibility, 210 artikel yang lolos kemudian dibaca secara penuh (full-text review), dan sebanyak 159 artikel kembali dikecualikan dengan alasan tidak berfokus pada konteks pasca-pandemi (n=67), sampel tidak relevan/bukan karyawan organisasi (n=38), kualitas metodologi rendah (n=24), serta duplikat yang belum terdeteksi sebelumnya (n=30). Pada akhirnya, sebanyak 51 artikel dinyatakan memenuhi seluruh kriteria inklusi dan dimasukkan ke dalam analisis akhir, yang terdiri atas 38 artikel terindeks Scopus, 7 artikel open access MDPI, 4 artikel dari Garuda (Indonesia), dan 2 artikel dari penerbit lain (Wiley, APA, Springer).

Guna memastikan kualitas dan relevansi artikel yang dianalisis, penelitian ini menetapkan kriteria inklusi dan eksklusi secara eksplisit berdasarkan delapan dimensi penilaian. Artikel diinklusi apabila memenuhi seluruh kriteria berikut: (1) dipublikasikan dalam rentang tahun 2023 hingga April 2026 untuk memastikan relevansi konteks pasca-pandemi; (2) ditulis dalam bahasa Indonesia atau bahasa Inggris; (3) membahas psychological capital (PsyCap/HERO) sebagai variabel utama yang dikaitkan dengan luaran organisasional; (4) merupakan artikel empiris (kuantitatif, kualitatif, maupun mixed methods), systematic literature review, atau meta-analisis; (5) dilakukan dalam konteks organisasional seperti dunia kerja, bisnis, atau layanan kesehatan; (6) bersumber dari database terindeks bereputasi, yaitu Scopus, DOAJ, Garuda, ScienceDirect, Emerald, PubMed, Springer, MDPI, dan Wiley; serta (7) tersedia dalam bentuk full-text yang dapat diakses untuk verifikasi data secara menyeluruh. Sebaliknya, artikel dieksklusi apabila: diterbitkan di luar rentang tahun yang ditentukan; menggunakan bahasa selain Indonesia atau Inggris tanpa terjemahan resmi; menempatkan PsyCap hanya sebagai variabel kontrol tanpa elaborasi konseptual yang memadai; berbentuk opini, editorial, atau tesis yang tidak dipublikasikan di jurnal ilmiah; berfokus pada konteks non-organisasional seperti klinis murni atau peserta didik sekolah dasar; bersumber dari blog, situs non-akademik, atau preprint tanpa proses peer-review; serta hanya tersedia dalam bentuk abstrak tanpa akses full-text. Penerapan kriteria ini secara ketat bertujuan untuk menjamin bahwa seluruh artikel yang masuk ke dalam korpus analisis benar-benar representatif, metodologis kuat, dan relevan dengan tujuan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan sintesis terhadap berbagai jurnal yang telah dianalisis, temuan penelitian dapat dikelompokkan ke dalam empat tema utama yang mencerminkan pola dominan, variasi hasil, serta mekanisme yang mendasari hubungan antar variabel dalam literatur. Secara umum, mayoritas artikel menunjukkan konsistensi temuan terkait peran penting Psychological Capital (PsyCap) dalam konteks

organisasi pasca pandemi, meskipun terdapat variasi dalam kekuatan pengaruh dan kondisi yang memengaruhinya.

Pertama, hasil analisis menunjukkan bahwa sebagian besar studi secara konsisten menemukan bahwa PsyCap berkontribusi positif terhadap resiliensi dan stabilitas organisasi. Pola ini terlihat pada mayoritas artikel yang menunjukkan bahwa PsyCap berfungsi sebagai sumber daya psikologis yang membantu individu dan organisasi dalam menghadapi, beradaptasi, serta pulih dari kondisi krisis. Intervensi berbasis Psychological Capital Intervention (PCI) juga terbukti secara signifikan meningkatkan resiliensi dan mempercepat pemulihan organisasi (Luthans & Youssef-Morgan, 2017; Avey et al., 2011). Pada level individu, komponen seperti self-efficacy dan optimism muncul sebagai faktor dominan dalam meningkatkan ketahanan terhadap tekanan kerja (Nguyen et al., 2024).

Kedua, sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa PsyCap memiliki hubungan positif dengan efektivitas organisasi, yang tercermin melalui peningkatan kinerja, produktivitas, dan komitmen organisasi. Mayoritas studi menemukan bahwa PsyCap berpengaruh signifikan terhadap job performance dan organizational commitment, khususnya dalam konteks kerja hybrid pasca pandemi (Bakker et al., 2025; Han & Cai, 2024). Temuan ini menunjukkan bahwa dalam sistem kerja yang fleksibel dan dinamis, PsyCap menjadi faktor penting dalam menjaga stabilitas performa kerja karyawan.

Selain itu, beberapa studi menunjukkan bahwa pengaruh PsyCap terhadap produktivitas tidak selalu bersifat langsung, melainkan terjadi melalui peningkatan kemampuan adaptasi, fleksibilitas kerja, serta pengelolaan tekanan kerja yang lebih efektif (Wang et al., 2024; Pushpika et al., 2025). Individu dengan PsyCap tinggi cenderung lebih mampu mempertahankan kualitas dan kuantitas output kerja dalam kondisi kerja yang berubah-ubah. Dalam hal komitmen organisasi, sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa PsyCap meningkatkan work engagement serta menurunkan burnout, yang pada akhirnya berdampak pada retensi karyawan (Elshaer, 2024; Taylor, 2024). Dalam konteks tertentu seperti organisasi berbasis teknologi, PsyCap juga dikaitkan dengan peningkatan perilaku inovatif melalui psychological safety (Zhang et al., 2024).

Ketiga, hasil sintesis menunjukkan bahwa dalam sebagian besar studi, pengaruh PsyCap tidak bersifat langsung, melainkan melibatkan berbagai mekanisme mediasi dan moderasi. Variabel seperti burnout dan work engagement merupakan mediator yang paling sering muncul dalam literatur, yang menunjukkan bahwa PsyCap bekerja melalui pengurangan tekanan kerja dan peningkatan keterlibatan kerja. PsyCap terbukti memengaruhi turnover intention melalui penurunan burnout, serta mendorong perilaku proaktif dan organizational citizenship behavior melalui peningkatan self-leadership (Elshaer, 2024; Park et al., 2025).

Selain itu, beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa PsyCap berperan sebagai mediator dalam hubungan antara dukungan organisasi dan kesiapan terhadap perubahan (Al-Ghazali & Afsar, 2025). Dalam konteks moderasi, PsyCap ditemukan mampu mengurangi dampak negatif technostress terhadap performa kerja, khususnya dalam lingkungan kerja hybrid (Salanova et al., 2012).

Keempat, konteks industri juga berperan penting dalam menentukan kekuatan hubungan antara PsyCap dan berbagai outcome organisasi. Sebagian besar studi menunjukkan bahwa sektor dengan tingkat tekanan kerja tinggi, seperti kesehatan dan hospitality, merupakan konteks yang paling dominan dalam penelitian. Pada sektor kesehatan, PsyCap terbukti berkontribusi terhadap peningkatan manajemen stres, kepuasan kerja, serta kesejahteraan psikologis tenaga kerja (Paul, Banerjee, & Ali, 2023; Yıldırım, Güney Çağış, & Gómez-Salgado, 2024).

Sementara itu, dalam sektor pariwisata dan hospitality, PsyCap berperan dalam meningkatkan kualitas layanan dan kepuasan pelanggan melalui mekanisme emotional labor (Darvishmotevali et al., 2020). Dalam konteks kerja fleksibel, beberapa studi juga menunjukkan bahwa PsyCap berkontribusi terhadap peningkatan work-life balance melalui penurunan emotional exhaustion (Pushpika et al., 2025). Selain itu, terdapat indikasi bahwa faktor budaya turut memengaruhi kekuatan hubungan PsyCap, di mana pengaruhnya terhadap komitmen organisasi lebih kuat pada budaya kolektif dibandingkan individualis (Trang & Huyen, 2024).

Secara keseluruhan, sintesis dari berbagai studi menunjukkan bahwa Psychological Capital merupakan sumber daya strategis yang secara konsisten berkontribusi terhadap resiliensi, stabilitas, dan efektivitas organisasi. Meskipun terdapat variasi dalam kekuatan pengaruh dan mekanisme yang terlibat, mayoritas studi menunjukkan pola yang sejalan bahwa PsyCap berfungsi sebagai faktor kunci dalam membantu individu dan organisasi beradaptasi, bertahan, dan berkembang dalam menghadapi dinamika pasca krisis.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil sintesis literatur, dapat disimpulkan bahwa Psychological Capital (PsyCap) memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan stabilitas dan efektivitas organisasi, terutama dalam konteks pemulihan pasca pandemi COVID-19. PsyCap berkontribusi terhadap peningkatan resiliensi organisasi, kinerja karyawan, serta kemampuan adaptasi terhadap perubahan melalui berbagai mekanisme psikologis seperti coping strategy, kesiapan perubahan, dan penurunan job insecurity. Selain itu, temuan penelitian menunjukkan bahwa pengaruh PsyCap juga dipengaruhi oleh faktor kontekstual, khususnya sektor industri, di mana beberapa sektor seperti kesehatan, pariwisata, pendidikan, serta usaha kecil dan menengah menunjukkan dampak yang lebih kuat. Dengan demikian, Psychological Capital dapat dipandang sebagai sumber daya strategis yang penting dalam mendukung keberlanjutan, stabilitas, dan efektivitas organisasi di tengah dinamika pasca krisis.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Ghazali, B. M., & Afsar, B. (2025). Impact of psychological capital on mental health, readiness for organizational change, and job insecurity: Hotel employees' perspective in COVID-19. *Journal of Tourism Futures*. <https://doi.org/10.1108/JTF-07-2020-0116>
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127–152. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20070>
- Avolio, B. J., et al. (2020). Advancing methodological rigor in leadership research. *The Leadership Quarterly*. <https://doi.org/10.1016/j.leafqua.2020.101381>
- Bakker, A. B., et al. (2025). Daily gain cycles in hybrid work environments: A multilevel study on job crafting, psychological capital, and work engagement. *Journal of Occupational Health Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s10869-025-10070-3>
- Boin, A., Hart, P., Stern, E., & Sundelius, B. (2020). *The politics of crisis management*. Cambridge University Press.

- Cameron, K. S., Dutton, J. E., & Quinn, R. E. (2021). *Positive organizational scholarship*. Berrett-Koehler.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design* (4th ed.). Sage.
- Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2019). *Organization development and change* (11th ed.). Cengage Learning.
- Darvishmotevali, M., et al. (2020). Job insecurity, subjective well-being and job performance: The moderating role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, 91, 102462. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102462>
- Deloitte. (2021). *Global human capital trends*. <https://www2.deloitte.com>
- Duchek, S. (2020). Organizational resilience: A capability-based conceptualization. *Business Research*, 13, 215–246. <https://doi.org/10.1007/s40685-019-0085-7>
- Elshaer, I. A. (2024). Psychological capital and turnover intention: The mediating role of burnout among healthcare professionals. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 21(2), 185. <https://doi.org/10.3390/ijerph21020185>
- Grözinger, A. C., Wolff, S., Ruf, P. J., & Moog, P. (2022). The power of shared positivity: Organizational psychological capital and firm performance during crises. *Journal of Business Research*, 138, 566–576. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.09.024>
- Guo, M., Brown, G., & Zhang, L. (2023). The negative impact of territorial feelings on employees' own innovation through knowledge hiding. *Journal of Knowledge Management*. <https://doi.org/10.1002/job.2599>
- Han, E.-J., & Cai, L. (2024). Impact of psychological capital on organizational commitment and turnover intention. *Iranian Journal of Public Health*, 53(7), 1578–1587. <https://doi.org/10.18502/ijph.v53i7.16052>
- Hatch, M. J. (2018). *Organization theory: Modern, symbolic, and postmodern perspectives* (4th ed.). Oxford University Press.
- International Labour Organization. (2021). *World employment and social outlook*. <https://www.ilo.org>
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 339–366. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324>
- McKinsey & Company. (2021). *The future of work after COVID-19*. <https://www.mckinsey.com>
- Nguyen, T. D., et al. (2024). Psychological capital: A literature review and research trends. *Asian Journal of Economics and Banking*. <https://doi.org/10.1108/AJEB-08-2023-0076>
- Park, J.-H., Shin, J.-J., Gau, L.-S., & Kim, J.-C. (2025). Authentic leadership and subjective career success: Mediating roles of psychological safety and mindfulness. *Sustainability*, 17(7), 2861. <https://doi.org/10.3390/su17072861>
- Paul, F. A., Banerjee, I., & Ali, A. (2023). Psychological capital and well-being beyond the COVID-19 pandemic: Evidence from healthcare professionals. *International Open Access Journal of Nursing*, 9(1), 12–20. https://doi.org/10.4103/iopn.iopn_90_22
- Pushpika, A., Jayathilaka, R., & Weligodapola, M. (2025). Psychological capital and personality traits in balancing work–life. *Humanities and Social Sciences Communications*. <https://doi.org/10.1057/s41599-025-05900-x>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.

- Salanova, M., Llorens, S., & Cifre, E. (2012). The dark side of technologies: Technostress among ICT users. *International Journal of Psychology*, 48(3), 422–436. <https://doi.org/10.1080/00207594.2012.680460>
- Salanova, M., Llorens, S., & Schaufeli, W. B. (2012). Yes, I can, I feel good, and I just do it! On gain cycles and spirals of efficacy beliefs, affect, and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 97(2), 255–265. <https://doi.org/10.1037/a0022635>
- Schein, E. H. (2017). *Organizational culture and leadership* (5th ed.). Wiley.
- Shan, S., et al. (2023). Psychological capital and innovative work behavior: The mediating role of knowledge sharing. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1097936>
- Taylor, J. W. (2024). Psychological capital: Impact of hope, efficacy, resilience, and optimism on employee retention. *University of Phoenix White Paper*.
- Trang, T. T. T., & Huyen, N. T. (2024). A study of psychological capital in Vietnam. *International Journal of Advanced Multidisciplinary Research Studies*, 4(1), 612–614.
- Wang, Y., et al. (2024). The effects of psychological capital, work engagement and job autonomy on job performance in platform flexible employees. *Scientific Reports*, 14, 69484. <https://doi.org/10.1038/s41598-024-69484-3>
- World Economic Forum. (2020). *The future of jobs report*. <https://www.weforum.org>
- World Health Organization. (2020). WHO Director-General's opening remarks on COVID-19. <https://www.who.int/news-room/speeches>
- Yıldırım, M., Güney Çağış, Z., & Gómez-Salgado, J. (2024). Psychological capital and mental well-being in healthcare settings. *Frontiers in Public Health*. <https://doi.org/10.3389/fjph.2024.1607127>
- Zhang, G., Lin, W., Sun, L., Cheng, B., Song, G., Chen, J., Li, H., & Zhang, X. (2024). The mediating role of psychological capital between authentic leadership and innovative behaviour among Chinese nurses. *Nursing Open*, 11(3), e2126. <https://doi.org/10.1002/nop2.2126>