

Capital psicológico y desempeño laboral en las organizaciones: Tendencias actuales y futuras en la era digital

Psychological capital and job performance in organisations: Current trends and future directions in the digital era

<https://doi.org/10.47606/ACVEN/PH0410>

Ronny Omar Molina-Morán^{1*}

<https://orcid.org/0000-0002-1146-1545>
rmolinamo7@ucvvirtual.edu.pe

Edwin Martín García-Ramírez²

<https://orcid.org/0000-0002-3483-1158>
egarciar@ucv.edu.pe

Recibido: 08/10/2025

Aceptado: 27/10/2025

RESUMEN

Se realizó un estudio cuantitativo basado en 500 artículos indexados en Web of Science (2011–2025), con el propósito de mapear el estado del arte del capital psicológico (PsyCap) y su relación con el desempeño laboral, además de plantear una agenda de investigación futura. Se aplicó un análisis bibliométrico sistemático que consideró la evolución de la producción científica, las redes de colaboración y los contextos metodológicos predominantes, así como la identificación de brechas conceptuales. Dentro de los resultados, se identificaron tres fases evolutivas: una etapa de consolidación (2011–2019) liderada por China y Estados Unidos; una aceleración exponencial (2020–2025) con diversificación global y expansión hacia áreas como salud y educación; y un período reciente marcado por una integración interdisciplinaria. Como conclusión, se observó que metodológicamente predomina el enfoque cuantitativo transversal, con escasez evidente de estudios cualitativos y mixtos. Se identifican oportunidades de investigación relacionadas con el análisis dinámico del PsyCap, sus condiciones límite en entornos de hiperconexión digital y su integración con la inteligencia artificial.

Palabras clave: capital psicológico; desempeño laboral; desempeño adaptativo; bienestar; revisión bibliométrica; redes de colaboración; acoplamiento conceptual; era digital.

1. Universidad Cesar Vallejo- Perú | Universidad de Guayaquil- Ecuador

2. Universidad Cesar Vallejo- Perú

* Autor de correspondencia: rmolinamo7@ucvvirtual.edu.pe

ABSTRACT

A quantitative study of 500 Web of Science articles (2011–2025) was conducted to map the state - of - the - art on psychological capital (PsyCap) and job performance, and to propose a future research agenda. A systematic bibliometric analysis was performed, examining the evolution of scientific output, collaboration networks, predominant methodological contexts, and key knowledge gaps. Three evolutionary stages were identified: a consolidation phase (2011–2019) dominated by China and the United States; an exponential acceleration (2020–2025) characterised by global diversification and expansion into applied fields such as health and education; and a current period marked by interdisciplinary integration. A strong dominance of cross-sectional quantitative studies is observed, with a scarcity of qualitative and mixed-methods research. Future research opportunities include exploring dynamic PsyCap processes, boundary conditions in digitally intensive work environments, and its integration with artificial intelligence.

Keywords: psychological capital; job performance; adaptive performance; well-being; bibliometric review; collaboration networks; conceptual coupling; digital era.

INTRODUCCIÓN

El capital psicológico (PsyCap) se reconoce como un recurso psicológico positivo que contribuye al bienestar y desempeño de los empleados. El contexto laboral contemporáneo experimenta transformaciones aceleradas impulsadas por la cuarta revolución industrial, caracterizada por la digitalización, la automatización y la inteligencia artificial (Schwab, 2017). Estos cambios se intensificaron con la crisis sanitaria global, la cual redefinió los modelos de trabajo y amplificó la transición hacia la virtualidad y la hibridación laboral (George et al., 2020; Roblek et al., 2021).

La integración progresiva de tecnologías digitales ha configurado nuevos ecosistemas de trabajo, tales como el teletrabajo, el trabajo híbrido y los entornos remotos, los cuales están reestructurando los procesos productivos y redefiniendo el contrato psicológico entre colaboradores y organizaciones (Vartiainen & Vanharanta, 2024; Setioningtyas et al., 2024). En este escenario, el PsyCap emerge como un constructo central dentro del comportamiento organizacional positivo, corriente que aplica fundamentos de la psicología positiva al contexto laboral (Luthans, 2002; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

El PsyCap se concibe como un estado psicológico desarrollable compuesto por cuatro dimensiones: (a) autoeficacia, o confianza en la propia capacidad para ejecutar tareas desafiantes (Bandura, 1986; Luthans et al., 2007); (b) optimismo, entendido como la tendencia a realizar atribuciones positivas sobre los acontecimientos (Carver et al., 2010; Seligman, 1998); (c) esperanza, definida como la perseverancia en la consecución de metas y la capacidad para generar rutas alternativas (Peterson & Byron, 2008; Snyder, 2002); y (d) resiliencia,

referida a la habilidad para recuperarse emocional, cognitiva y conductualmente frente a la adversidad (Masten, 2001).

Diversos meta-análisis y estudios empíricos han consolidado la evidencia que demuestra el poder predictivo del PsyCap sobre múltiples resultados organizacionales deseables, como el compromiso, la satisfacción laboral y el desempeño (Avey et al., 2011; Newman et al., 2014; Nolzen, 2019; Reichard et al., 2014). Asimismo, investigaciones internacionales han reportado una relación sólida y causal entre PsyCap y desempeño laboral en distintos contextos organizacionales (Abbas et al., 2012; Alessandri et al., 2018; Karatepe et al., 2024).

Estudios longitudinales muestran que el aumento del PsyCap antecede a la mejora del desempeño, subrayando su valor como recurso susceptible de gestión y desarrollo (Peterson et al., 2011; Walumbwa et al., 2011; Wang et al., 2018). Otros trabajos han demostrado que el PsyCap media los efectos de estilos de liderazgo positivos sobre el bienestar y la productividad (Bakker & Demerouti, 2017; Bergheim et al., 2015) y funciona como un amortiguador ante estresores laborales (Dawkins et al., 2013; Luthans & Youssef-Morgan, 2017).

Una de las características distintivas del PsyCap es su maleabilidad, la cual lo diferencia de rasgos de personalidad más estables (Dello Russo & Stoykova, 2015; Luthans et al., 2006). Estudios experimentales han demostrado que es posible desarrollar el PsyCap mediante intervenciones estructuradas, otorgándole un rol estratégico para la gestión del talento en organizaciones contemporáneas (Park et al., 2025; Kraus et al., 2022; Kumar & Pandey, 2024).

En entornos laborales caracterizados por la “hibernación digital”, es decir, la conectividad constante mediada por tecnologías, comprender y fortalecer los recursos psicológicos positivos que permiten a los individuos prosperar se vuelve una prioridad para la gestión humana (Aparicio-Martínez et al., 2019; Ardito et al., 2019).

En consecuencia, este estudio desarrolla un análisis bibliométrico y sistemático mediante acoplamiento conceptual para responder a la pregunta: ¿Cuál es la producción científica, las brechas del conocimiento y el futuro del capital psicológico y el desempeño laboral en el período 2011–2025?

La pertinencia del estudio se justifica en tres niveles. Desde una perspectiva teórica, sintetiza y evalúa críticamente 15 años de literatura para proponer líneas de investigación futura. En el plano práctico, proporciona a las organizaciones un mapa estratégico sobre la importancia del desarrollo del PsyCap en contextos de transformación digital. Finalmente, en el ámbito social, contribuye con conocimiento válido para el diseño de entornos laborales más saludables, adaptativos y resilientes.

Se planteó como objetivo general analizar la producción científica y los indicadores bibliométricos, así como las brechas y tendencias futuras del PsyCap y el desempeño laboral durante 2011–2025

METODOLOGÍA

El análisis bibliométrico constituye un mecanismo clave para la transferencia del conocimiento derivado de grandes volúmenes de literatura científica revisada sistemáticamente. Su utilidad radica en que permite identificar patrones, dinámicas y estructuras que influyen tanto en el desarrollo teórico como en las aplicaciones prácticas de un campo de estudio (Ardito et al., 2019; Aria & Cuccurullo, 2017). Este tipo de análisis ha sido empleado en diversos ámbitos, por ejemplo, en estudios sobre redes sociales y juventud (Aparicio-Martínez et al., 2019), big data y gestión organizacional (Ardito et al., 2019), así como en revisiones que sistematizan la evolución de los análisis bibliométricos entre 1985 y 2020 (Moral-Muñoz et al., 2020).

Las revisiones bibliométricas se centran en el análisis cuantitativo de citas, coocurrencias y patrones de publicación para mapear la estructura de un campo científico (Grant & Booth, 2009). Por su parte, las revisiones sistemáticas responden a preguntas de investigación específicas mediante protocolos rigurosos y transparentes, enmarcados frecuentemente en la guía PRISMA (Liberati et al., 2009; Page et al., 2021).

En este estudio se adopta una revisión bibliográfica con enfoque en el análisis bibliométrico sistematizado. Este enfoque permite construir un mapa general del capital psicológico en relación con el desempeño laboral, clarificando conceptos clave e identificando vacíos donde el conocimiento sigue siendo insuficiente (Kirby, 2023).

El presente estudio emplea una revisión bibliométrica sistemática con el fin de mapear la evolución del conocimiento sobre PsyCap y desempeño laboral entre 2011 y 2025. Para garantizar una búsqueda exhaustiva y rigurosa se utilizó el paquete litsearchr, el cual permite identificar términos de búsqueda mediante redes de coocurrencia de palabras clave, optimizando la precisión y amplitud de la estrategia (Grames et al., 2019).

Como parte del proceso de transparencia y robustez metodológica, la revisión siguió las directrices de la guía PRISMA 2020, particularmente para depurar registros y documentar el proceso de selección de estudios (Page et al., 2021). Asimismo, para analizar la productividad científica y las redes de colaboración se aplicaron técnicas bibliométricas a través de los paquetes bibliometrix para R y VOSviewer, herramientas ampliamente empleadas en mapeo científico y análisis cuantitativos (Aria & Cuccurullo, 2017; Kirby, 2023).

Para garantizar la consistencia y calidad de los metadatos, se seleccionó Web of Science (WoS) Core Collection como única fuente de información. Esta elección se fundamenta en tres razones principales:

1. WoS emplea criterios rigurosos de indexación (SCIE y SSCI), lo que asegura la inclusión de literatura de alto impacto.
2. Proporciona datos de citación completos y estandarizados, esenciales para los análisis de co-citación y redes científicas.
3. Su compatibilidad con bibliometrix y VOSviewer facilita el procesamiento y visualización precisa de datos.

La búsqueda se realizó el 6 de octubre de 2025, abarcando el período del 1 de enero de 2011 hasta la fecha de consulta. Se utilizó el campo Topic (TS), que incluye título, resumen, palabras clave del autor y Keywords Plus. El algoritmo final fue:

TS=((“Psychological capital” OR “PsyCap”) AND (“job performance” OR “task performance” OR “employee performance” OR “adaptive performance”))

La selección de artículos siguió criterios predefinidos de inclusión y exclusión.

Criterios de inclusión (I):

- (I1) Artículos empíricos y de revisión.
- (I2) Publicaciones en revistas arbitradas.
- (I3) Documentos en inglés o español.

Criterios de exclusión (E):

- (E1) Editoriales, actas de congresos y literatura gris.
- (E2) Trabajos no centrados en entornos organizacionales.

La búsqueda inicial arrojó 500 registros. Para definir la significancia de los nodos en los análisis de colaboración, se aplicaron umbrales estadísticos basados en la mediana, dada la asimetría de los datos. Este enfoque permitió generar mapas de colaboración robustos sin distorsiones por valores atípicos.

RESULTADOS

El análisis bibliométrico de los 500 artículos seleccionados permitió identificar patrones estructurales y tendencias evolutivas del campo del capital psicológico (PsyCap) entre 2011 y 2025. Los resultados se organizan en torno a la producción científica, los focos de publicación más influyentes, las redes de colaboración y la estructura conceptual del campo.

La Tabla 1 sintetiza los principales indicadores bibliométricos: países con mayor producción, instituciones más productivas, autores más prolíficos, artículos más citados y cuartil de la revista del trabajo más citado. Esta información representa la arquitectura global del campo y permite reconocer nodos de influencia altamente consolidados.

Tabla 1

Producción científica del capital psicológico (2011–2025): Países, instituciones, autores influyentes, trabajos más citados y calidad de revistas

Ranking / Posición	Países con mayor producción (Nº de artículos)	Instituciones más productivas (Nº de artículos)	Autores más prolíficos (Nº de artículos)	Trabajos individuales más citados (autor y Nº de citas)	Calidad de revista (Revista del trabajo más citado y su cuartil)
Top 1	China (155)	Harbin Institute of Technology (28)	Karatepe, O. M. (15)	Avey, Reichard, Luthans, & Mhatre (2011)	Human Resource Development Quarterly (Q1)

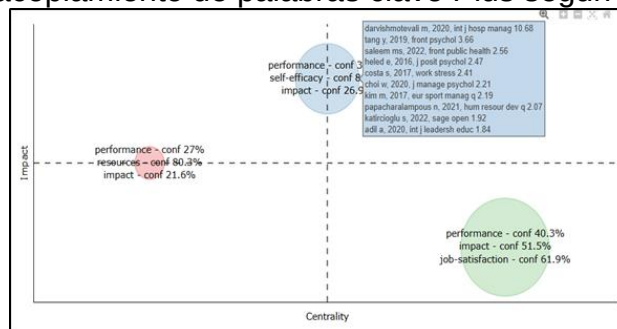
Ranking / Posición	Países con mayor producción (Nº de artículos)	Instituciones más productivas (Nº de artículos)	Autores más prolíficos (Nº de artículos)	Trabajos individuales más citados (autor y Nº de citas)	Calidad de revista (Revista de trabajo y su cuartil)
				(1,983 citas)	
Top 2	EE. UU. (112)	Renmin University China (25)	Wang, (12)	Y. Luthans, Youssef, & Avolio (2007) (1,144 citas)	Journal of Organizational Behavior (Q1)
Top 3	Australia (35)	Huazhong Univ. of Sci. & Tech. (22)	Zhang, (11)	J. Peterson, Luthans, Avolio et al. (2011) (973 citas)	Personnel Psychology (Q1)
Top 4	Reino Unido (33)	University of Nebraska–Lincoln (18)	Li, X. (10)	Walumbwa, Luthans, Avey, & Okumu (2011) (863 citas)	Journal of Organizational Behavior (Q1)
Top 5	Pakistán (30)	Zhejiang University (15)	Liu, Y. (9)	Newman, Ucbasaran, Zhu, & Hirst (2014) (841 citas)	Journal of Organizational Behavior (Q1)
Top 6	Corea del Sur (27)	Xi'an Jiaotong University (12)	Luthans, F. (8)	Avey, Luthans, & Youssef (2010) (758 citas)	Journal of Management (Q1)
Top 7	Turquía (25)	Peking University (10)	Chen, G. (7)	Avey, Avolio, & Luthans (2011) (689 citas)	Journal of Management (Q1)
Top 8	España (23)	Central South University (9)	Sun, J. (7)	Rego, Sousa, Marques, & Cunha (2012) (651 citas)	Journal of Business Ethics (Q1)
Top 9	India (21)	Beijing Normal University (8)	Liu, W. (6)	Walumbwa, Hartnell, & Oke (2010) (634 citas)	Journal of Applied Psychology (Q1)
Top 10	Irán (20)	Seoul National University (8)	Guo, Y. (6)	Luthans, Avey, Avolio, & Peterson (2010) (612 citas)	Human Resource Management (Q1)

Fuente: Elaboración propia (2025).

Los resultados del análisis cuantitativo evidencian patrones complejos de relación entre autores, países y conceptos estructurales del estudio del PsyCap.

Figura 1

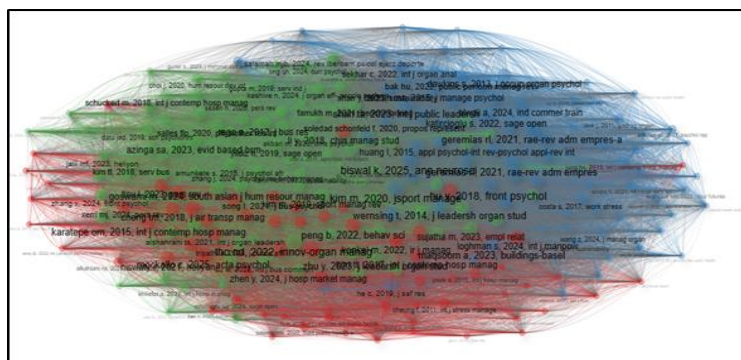
Agrupamiento por acoplamiento de palabras clave Plus según centralidad



La Figura 1 muestra la estructura temática del campo a partir del acoplamiento bibliográfico de palabras clave. Este análisis permitió identificar clústeres de alto impacto que concentran los constructos centrales y emergentes en la literatura.

Figura 2

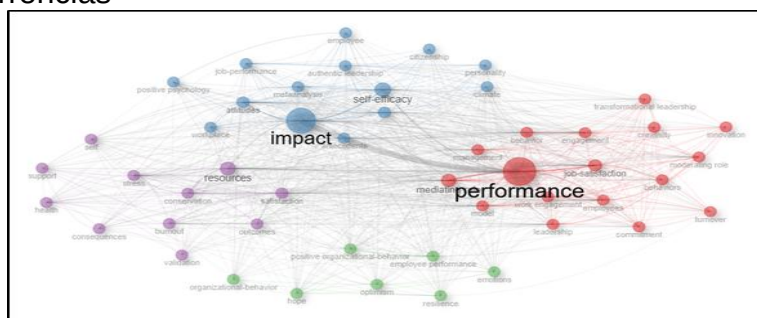
Mapa del agrupamiento por acoplamiento de palabras clave Plus según centralidad



La Figura 2 complementa el análisis anterior al representar visualmente la densidad conceptual y las conexiones temáticas predominantes.

Figura 3

Red de coocurrencias



El análisis de coocurrencias muestra la organización interna del campo en torno a conceptos como *psychological capital*, *job performance*, *engagement*, *well-being*.

cheung f., 2011

sun j., 2012

nguyen ld., 2012

avey j.b., 2011

newman a., 2014

cheli y., 2014

karatiguc cm., 2016

youssef-morgan cm., 2015

badran ma., 2015

abbas m., 2015

bouckemoegne d., 2015

paek s., 2015

rego a., 2012

sweetman d., 2011

peterson sj., 2011

rabenu el., 2017

darvishmotevali m., 2020

alessandri g., 2018

wu cm., 2018

A world map illustrating trade flows between the United States and China. The map uses a color scheme where landmasses are light blue and oceans are grey. The United States is highlighted in dark blue, and China is highlighted in a lighter blue. Red lines of varying thickness represent trade flows. A thick red line connects the United States to China, indicating a high volume of trade. Other red lines of varying thickness connect the United States to other regions, including Europe, Africa, and Australia. The map also shows trade flows between China and other regions, including Europe, Africa, and Australia.

El mapa confirma la transición desde una estructura bipolar (Estados Unidos–China) hacia una red policéntrica con creciente participación de Asia, Medio Oriente y Europa.

DISCUSIÓN

Los hallazgos del estudio confirman que el capital psicológico (PsyCap) constituye un campo en plena expansión, caracterizado por un crecimiento sostenido de la producción científica durante los últimos 15 años. La evidencia obtenida indica que la investigación sobre PsyCap ha evolucionado desde un enfoque inicial orientado a validar el constructo y su impacto sobre el desempeño laboral, hacia un marco más amplio que integra factores organizacionales, tecnológicos y socioculturales. Esto sugiere que la disciplina se encuentra en un proceso de consolidación teórica y diversificación metodológica.

Los resultados muestran que China y Estados Unidos lideran la producción académica global, lo cual coincide con la influencia estructural que ambos países ejercen en áreas como liderazgo, comportamiento organizacional y gestión del talento. La alta productividad de instituciones como Harbin Institute of Technology, Renmin University y University of Nebraska–Lincoln revela la existencia de nodos científicos que actúan como plataformas de difusión del conocimiento. Asimismo, la prominencia de autores como Luthans, Avey, Newman, Peterson y Karatepe confirma su rol como referentes conceptuales y metodológicos en el desarrollo del PsyCap.

Los análisis de coocurrencia y acoplamiento bibliográfico permiten observar que el campo se articula alrededor de constructos clave como job performance, engagement, well-being, leadership y resilience. Estas convergencias temáticas evidencian la integración progresiva del PsyCap con modelos contemporáneos de bienestar organizacional, liderazgo positivo y desempeño adaptativo, tendencias acordes a las exigencias del actual ecosistema laboral digitalizado.

Otro hallazgo relevante es la persistente hegemonía del enfoque cuantitativo transversal. Aunque esta predominancia ha permitido generar correlaciones robustas y modelos predictivos estables, también ha limitado la comprensión contextual, experiencial y dinámica de los procesos psicológicos subyacentes. La escasa presencia de métodos cualitativos y diseños longitudinales restringe la capacidad de explicar cómo evoluciona el PsyCap en interacciones prolongadas o bajo condiciones de alta incertidumbre. Esta brecha metodológica coincide con observaciones recientes en el ámbito de la psicología organizacional, donde se enfatiza la necesidad de estudios mixtos y aproximaciones multicomponente.

Asimismo, la literatura revela un creciente interés por examinar el PsyCap bajo condiciones de transformación digital, teletrabajo y entornos híbridos. Los cambios acelerados por la pandemia y la automatización han intensificado la demanda de recursos psicológicos que favorezcan la adaptabilidad cognitiva, emocional y conductual. Sin embargo, la investigación aún no ha explorado suficientemente los límites del PsyCap en escenarios caracterizados por hiperconectividad, fatiga digital y sobrecarga tecnológica.

- Finalmente, el análisis conceptual indica que la investigación futura debe orientarse a:
- Comprender los mecanismos mediante los cuales el PsyCap influye en el desempeño adaptativo y creativo.
- Explorar las condiciones límite y factores moderadores (cultura, industria, edad, entorno digital).
- Diseñar intervenciones experimentales para fortalecer el PsyCap en entornos híbridos y altamente automatizados.

Integrar tecnologías como inteligencia artificial y analítica emocional para estudiar la dinámica del PsyCap en tiempo real.

En síntesis, el PsyCap continúa siendo un campo fértil para el desarrollo teórico y aplicado, con una agenda emergente que vincula comportamiento organizacional, tecnología y bienestar integral

CONCLUSIONES

El análisis bibliométrico realizado permitió establecer una comprensión amplia y estructurada del desarrollo científico del capital psicológico (PsyCap) y su relación con el desempeño laboral en el periodo 2011–2025. Los hallazgos muestran que el PsyCap se ha consolidado como un constructo relevante dentro del comportamiento organizacional positivo, con un crecimiento significativo de la producción académica y una alta concentración de estudios en países como China y Estados Unidos, cuyos autores e instituciones lideran la base científica del campo.

La estructura conceptual revela que el PsyCap se articula principalmente con temáticas como desempeño, bienestar, liderazgo y compromiso, lo que demuestra su carácter multidimensional e interdisciplinario. Las redes de colaboración, por su parte, evidencian una comunidad científica activa y en expansión, con vínculos internacionales que fortalecen la cohesión teórica y metodológica.

Desde una perspectiva metodológica, los resultados reflejan una predominancia de estudios cuantitativos transversales y un uso limitado de diseños cualitativos, mixtos o longitudinales. Esta brecha representa una oportunidad importante para futuras investigaciones que busquen comprender procesos dinámicos, mecanismos causales y experiencias subjetivas en torno al desarrollo del PsyCap.

Asimismo, el campo muestra una creciente integración con problemáticas propias de la era digital, tales como el teletrabajo, los entornos híbridos, la automatización y la hiperconectividad. En este sentido, se sugiere ampliar las líneas de investigación que analicen el rol del PsyCap como recurso adaptativo frente a los desafíos tecnológicos emergentes, así como su relación con la resiliencia digital, el bienestar tecnológico y la sostenibilidad psicológica del trabajo.

Finalmente, los resultados obtenidos permiten formular una agenda de investigación futura orientada a:

3. Explorar los efectos del PsyCap en distintos tipos de desempeño, incluyendo el adaptativo y el creativo.
4. Analizar factores moderadores y mediadores en contextos culturales y organizacionales diversos.
5. Desarrollar intervenciones experimentales y programas de formación basados en psicología positiva y tecnologías emergentes.
6. Integrar enfoques interdisciplinarios para comprender el PsyCap en la nueva ecología laboral digital.

En conjunto, el estudio aporta evidencia sólida sobre el estado del arte del PsyCap y ofrece una hoja de ruta para avanzar hacia una comprensión más compleja, dinámica y contextualizada del constructo, con implicaciones teóricas y prácticas para el fortalecimiento del talento humano en organizaciones contemporáneas.

REFERENCIAS

- Abbas, M., Raja, U., Darr, W., & Bouckenooghe, D. (2012). Combined effects of perceived politics and psychological capital on job satisfaction, turnover intentions, and performance. *Journal of Management*, 38(7), 1810–1830. <https://doi.org/10.1177/0149206312455243>
- Alesandri, G., Demerouti, E., Vecchione, M., & Mele, V. (2018). The role of traits and psychological capital in perceptions of job insecurity. *Journal of Vocational Behavior*, 104, 102–110. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.10.008>
- Aparicio-Martínez, P., Perea-Moreno, A. J., Martínez-Jiménez, M. P., Redel-Macías, M. D., Vaquero-Abellán, M., & Perea-Moreno, V. (2019). Social media, thin-ideal, body dissatisfaction and disordered eating attitudes: An exploratory analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(21), 4177–4193. <https://doi.org/10.3390/ijerph16214177>
- Ardito, L., Scuotto, V., Del Giudice, M., & Petruzzelli, A. M. (2019). A bibliometric analysis of research on big data and innovation management. *Management Decision*, 57(8), 1993–2009. <https://doi.org/10.1108/MD-07-2018-0826>
- Aria, M., & Cuccurullo, C. (2017). bibliometrix: An R-tool for comprehensive science mapping analysis. *Journal of Informetrics*, 11(4), 959–975. <https://doi.org/10.1016/j.joi.2017.08.007>
- Avey, J. B., Reichard, R., Luthans, F., & Mhatre, K. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127–152. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20070>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice-Hall.
- Bergheim, K., Nielsen, M. B., Mearns, K., & Eid, J. (2015). The relationship between psychological capital, job satisfaction, and safety perceptions. *Safety Science*, 74, 27–36. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2014.11.004>

- Carver, C. S., Scheier, M. F., & Segerstrom, S. C. (2010). Optimism. *Clinical Psychology Review*, 30(7), 879–889. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2010.01.006>
- Dawkins, S., Martin, A., Scott, J., & Sanderson, K. (2013). Building on the positives: A psychometric review and critical analysis of the construct of PsyCap. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86(3), 348–370. <https://doi.org/10.1111/joop.12007>
- Dello Russo, S., & Stoykova, P. (2015). Psychological capital intervention (PCI): A replication and extension. *Human Resource Development Quarterly*, 26(3), 329–347. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21212>
- George, G., Lakhani, K. R., & Puranam, P. (2020). What organizations can learn from COVID-19. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2020/05/what-organizations-can-learn-from-covid-19>
- Grant, M. J., & Booth, A. (2009). A typology of reviews. *Health Information & Libraries Journal*, 26(2), 91–108. <https://doi.org/10.1111/j.1471-1842.2009.00848.x>
- Grames, E. M., Stillman, A. N., Tingley, M. W., & Elphick, C. S. (2019). An automated approach to identifying search terms for systematic reviews using keyword co-occurrence networks. *Methods in Ecology and Evolution*, 10(10), 1645–1654. <https://doi.org/10.1111/2041-210X.13268>
- Karatepe, O. M., Rezapouraghdam, H., & Hassannia, R. (2024). Psychological capital and job performance: Evidence from service industries. *Service Industries Journal*, 44(2), 150–169. <https://doi.org/10.1080/02642069.2021.1969348>
- Kirby, J. (2023). Bibliometric analysis: Methods and applications. *Journal of Information Science*, 49(1), 115–130. <https://doi.org/10.1177/01655515221124452>
- Kraus, S., Ribeiro-Soriano, D., & Schüssler, M. (2022). Digital transformation in organizations: A systematic review. *Journal of Business Research*, 145, 789–803. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.03.030>
- Kumar, P., & Pandey, A. (2024). Psychological capital development through workplace interventions. *Journal of Workplace Learning*, 36(4), 321–338. <https://doi.org/10.1108/JWL-06-2022-0084>
- Liberati, A., Altman, D. G., Tetzlaff, J., Mulrow, C., Gøtzsche, P. C., Ioannidis, J. P. A., Clarke, M., Devereaux, P. J., Kleijnen, J., & Moher, D. (2009). The PRISMA statement. *PLoS Medicine*, 6(7), e1000097. <https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1000097>
- Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior. *Academy of Management Executive*, 16(1), 57–72.
- Luthans, F., Avey, J., Avolio, B., & Peterson, S. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 41–67. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20034>
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford University Press.
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. (2017). Psychological capital and beyond. *Oxford Handbook of Positive Psychology at Work*, 193–205.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56(3), 227–238. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.227>

- Moral-Muñoz, J. A., Herrera-Viedma, E., Santisteban-Espejo, A., & Cobo, M. J. (2020). A co-word analysis review of bibliometric studies. *Journal of Informetrics*, 14(3), 101–120. <https://doi.org/10.1016/j.joi.2020.101050>
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F., & Hirst, G. (2014). Psychological capital: A review and synthesis. *Journal of Organizational Behavior*, 35(S1), S120–S138. <https://doi.org/10.1002/job.1912>
- Nolzen, N. (2019). The concept of psychological capital: A critical review. *German Journal of Human Resource Management*, 33(3–4), 218–240. <https://doi.org/10.1177/2397002219839702>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., et al. (2021). The PRISMA 2020 statement. *BMJ*, 372, n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Park, N., Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2025). Strengths-based interventions in organisational settings. *Journal of Positive Psychology*, 20(1), 45–60.
- Peterson, C., & Byron, K. (2008). Exploring the role of hope in work-related outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 29(6), 785–803. <https://doi.org/10.1002/job.492>
- Peterson, S., Luthans, F., Avolio, B., Walumbwa, F., & Zhang, J. (2011). Psychological capital and employee performance. *Personnel Psychology*, 64(2), 427–450. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01215.x>
- Reichard, R. J., Avey, J. B., Lopez, S., & Dollwet, M. (2014). Positive psychology at work: A meta-analysis. *Journal of Applied Behavioral Science*, 50(1), 6–24. <https://doi.org/10.1177/0021886313503015>
- Roblek, V., Meško, M., & Krapež, A. (2021). Digital transformation and the COVID-19 pandemic. *Sustainability*, 13(1), 123–140. <https://doi.org/10.3390/su13010123>
- Schwab, K. (2017). *The fourth industrial revolution*. Crown Publishing.
- Seligman, M. E. P. (1998). *Learned optimism*. Pocket Books.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology. *American Psychologist*, 55(1), 5–14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Setioningtyas, E., Ghazali, I., & Achmad, T. (2024). Flexible work arrangements, psychological capital and work performance. *Journal of Management & Organization*, 30(4), 944–963.
- Snyder, C. R. (2002). Hope theory. *Psychological Inquiry*, 13(4), 249–275. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1304_01
- Vartiainen, M., & Vanharanta, H. (2024). Hybrid work and employee well-being. *Journal of Organizational Behavior*, 45(1), 19–35.
- Walumbwa, F. O., Luthans, F., Avey, J. B., & Okumu, U. (2011). Authentic leadership and psychological capital. *Journal of Organizational Behavior*, 32(1), 4–24. <https://doi.org/10.1002/job.653>
- Wang, Y., Liu, X., & Liu, Y. (2018). Psychological capital and performance: A longitudinal study. *Journal of Managerial Psychology*, 33(6), 437–450. <https://doi.org/10.1108/JMP-02-2017-0072>