

数字化背景下职场压力的创新性特征与应对策略——基于资源 - 角色 - 边界模型

曲耀鑫

上海理工大学管理学院, 上海

收稿日期: 2025年7月15日; 录用日期: 2025年8月8日; 发布日期: 2025年8月26日

摘 要

在数字化时代下, 人工智能、大数据、云计算移动互联网和物联网等技术正在蓬勃发展并且给个体、企业和社会等有关主体带来了深刻的影响和变化。在数字化技术蓬勃发展的同时, 也为企业的员工带来了新的技术压力, 包括技术过载、技术侵扰、技术复杂性、技术不安全感等方面所引发的“AI替代焦虑”“数字能力过载”“长时间远程工作”“社交疏离感”等。数字化的压力正在以更隐蔽, 更加潜移默化的形式影响员工的工作和生活。本文将分析技术压力为基础, 结合资源保存理论、角色理论和边界理论构建资源 - 角色 - 边界三维分析框架, 系统分析技术压力所带来的新型职场压力, 形成路径以及所产生的消极影响, 进而提出具有针对性的管理策略。

关键词

数字化, 数字化技术, 职场压力

The Innovative Characteristics and Coping Strategies of Workplace Stress in the Digital Context—Based on the Resources-Roles-Boundary Model

Yaoxin Qu

School of Management, University of Shanghai for Science and Technology, Shanghai

Received: Jul. 15th, 2025; accepted: Aug. 8th, 2025; published: Aug. 26th, 2025

文章引用: 曲耀鑫(2025). 数字化背景下职场压力的创新性特征与应对策略——基于资源-角色-边界模型. *心理学进展*, 15(8), 263-270. DOI: 10.12677/ap.2025.158473

Abstract

In the digital era, technologies such as artificial intelligence, big data, cloud computing, mobile internet, and the Internet of Things (IoT) are flourishing, bringing profound impacts and transformations to individuals, businesses, and society at large. While digital technologies advance rapidly, they also introduce new forms of technostress for employees, including technology overload, technology invasion, technology complexity, and technology insecurity, which trigger concerns such as “AI replacement anxiety,” “digital competence overload,” “prolonged remote work,” and “social isolation.” Digital stress is affecting employees’ work and lives in more subtle and insidious ways. This paper will analyze technostress and, based on the Conservation of Resources (COR) theory, role theory, and boundary theory, construct a three-dimensional analytical framework—resources-roles-boundaries—to systematically examine the new forms of workplace stress induced by technology, their formation pathways, and their negative consequences. Subsequently, targeted management strategies will be proposed.

Keywords

Digitalization, Digital Technology, Workplace Stress

Copyright © 2025 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

1.1. 研究背景

在我国，根据党的二十大报告(习近平，2022)指出，坚持把发展经济的着力点放在振兴实体经济上，推进新型工业化，加快建设制造强国、网络强国和数字中国，为我国企业的转型升级指明了方向。国务院印发的《“十四五”数字经济发展规划》(国务院，2022)同样指出，需要加快我国企业数字化转型升级，引导我国企业强化数字化思维，帮助传统企业和中小企业实现数字化转型。埃森哲与国家工业信息安全发展研究中心合作发布的《2024 中国企业数字转型指数》研究报告显示：全球宏观环境中的不确定性和复杂程度持续增加，经济下行压力仍在持续，生成式人工智能的兴起，为全球经济发展和技术变革带来了新的发展动力。在 Gartner 最新数据显示，全球 IT 支出在 2023 年达到 4.7 万亿美元，同比增长 3.3%，预计 2024 年将增长到 7.5%，达到 5.26 万亿美元。所以，在当前大环境下，全球各国家正在通过不断调整自身产业结构以及加快完成新一轮产业转型升级，各国企业都在顺应当前发展新趋势，紧跟数字化浪潮，持续推进企业数字化转型升级。

然而，各企业在积极响应国家经济发展战略以及推进企业转型升级的过程中，技术的迅猛发展不可避免地给企业带来了深远的影响。除了能够促进企业工作效率提升，提高企业在市场竞争力，促进其持续发展等积极影响外，数字化的发展难免会产生消极影响。具体而言，远程办公模式的普及以及各种移动端的广泛应用，使得工作与生活的边界日益模糊，导致工作时间无形增加；人工智能快速迭代，对重复性岗位、技术含量低的工作岗位产生岗位替代压力，引发职业安全感的恐慌。鉴于此，本文基于数字化背景下并通过借助模型系统，系统分析数字化技术快速发展致使传统职场压力所呈现出的新特征，并提出切实有效的解决措施。

1.2. 研究意义

处在当前时代，面对经济下行，“学历贬值”“就业困难”市场大环境以及“压力山大”“5+2”“白加黑”的工作环境，内外部环境处于劣势的情况下，现在处于职场中的员工面临着内外部的压力，根据智联招聘发布《2024年职场人压力调查报告》发现，现阶段17.9%认为自身压力非常大，仅有5.3%以及2.6%的男性认为自身压力比较小以及完全没有压力；和男性相比女性的压力要低于男性，但在女性群体中认为自身压力小或者没有压力的女性各占4.6%和2.4%，更多的男性和女性都认为自身存在较重的压力。但是值得关注的是，白领群体中31.5%表明公司内同事之间“内卷”现象严重，并且该比例远高于蓝领群体，多项数据表明，当前职场竞争环境呈现持续恶化的态势，这种持续恶化的竞争环境必然会引发职场压力的加剧。本研究理论意义，当前由于数字化技术的发展以及数字化技术应用广泛使用，致使职场压力产生了新形态，具体表现为信息过载、边界模糊、技术过载。探讨数字化如何加剧或缓解职场压力，为组织行为学和职业心理学提供新的理论视角。本研究的现实意义在于一是优化企业压力管理提供解决措施；二是为员工提高数字韧性提出对应策略。

2. 文献综述

当前已有的文献可以从以下三个角度进行梳理与分析：

其一，部分学者聚焦数字化技术与员工关系展开研究。例如，齐翊彤，朱晓妹，杨文萍等(2025)以认知评价理论为基础，借助正念这一中介变量，探究了AI技术压力对员工AI焦虑的影响，其研究问题指向“AI技术压力会引起员工的AI焦虑吗？”；朱晓妹，任晶晶，何勤(2020)则基于资源保存理论，分析了人工智能技术应用与员工消极情绪之间的关联，研究围绕“人工智能技术应用会引发员工的消极情绪吗？”这一核心问题展开。

其二部分学者以各种职业作为研究视角，对于当前高压职业人群进行分析。如胡爱萍，杨双，马永红等(2023)针对医护人员群体，开展了“重症监护室医护人员感知工作压力源现状及影响因素分析”；术洪婷，任敏敏，王慧等(2024)将护士职业压力与生活质量相联系，探究了职场压力对生活的影响程度；朱燕菲，吴东照(2023)以高校教师为研究对象，通过分析探究“职业压力会影响我国高校教师的科研绩效吗”；陈秀霞，贾文，张雅琴等(2025)则关注特殊职业群体，研究了“北京市快递员社会支持和心理韧性在职业压力与离职倾向间的作用”。石磊，任飞，辛莘等(2024)以偏远高原地区军人为研究对象，探究了正念注意觉知与睡眠质量之间的关系，以及职业倦怠与职业压力在其中的链式中介效应。

其三，在理论应用层面，大多数学者以压力认知理论、资源保存理论为分析框架。向往(2024)从员工认知角度出发，将压力划分为助力型认知与阻力型认知两种类型；刘贝妮、孟续铎在《新常态下的中国职场：劳动者职业压力与健康——中国人力资源开发研究会适度劳动研究分会》中，通过构建适度劳动和过度劳动理论框架，结合国内外案例分析了过度劳动与职业压力的关系，并探讨了不同群体和不同国家之间职业压力的差异。此外，Pirkkalainen, Salo, Tarafdar 等(2019)构建并验证了技术压力的主动与反应性应对模型，探索了这两种应对方式对技术压力与工作效率关系的影响。

3. 理论基础与分析框架

3.1. 理论基础

3.1.1. 技术压力

技术压力最早是由美国精神病学家克雷格·布罗德在《技术压力：计算机革命的人为代价》中首次提出的概念，将技术压力定义为由于缺乏健康应对计算机技术的能力而导致的适应性疾病，简单概括为

技术压力是用来概括用户在使用计算机时所面临的压力。后来,未来学家托夫勒在其《未来的冲击》一书中引用了美国学者格罗斯在《组织管理》一书中所提出的“信息过载”,该阶段“信息过载”成为技术压力的典型特征。但是卡斯特利翁 Jaume 大学心理学教授玛丽莎·萨拉诺娃对技术压力提出了一个具有里程碑意义的定义:“技术压力是指个体因当前使用或预期使用信息通信技术(ICT)而产生的负面心理状态”,该定义主要包括压力源、心理特征以及动态性三个关键要素(Salanova, Llorens, & Cifre, 2013)。对于技术压力的研究涉及多门学科,包括心理学、组织行为学、信息管理科学、管理学等等,对于概念的界定存在类似性,例如技术恐惧、信息技术压力、技术焦虑等。在本文中会提到技术过载、技术侵扰、技术复杂性、技术不安全感和技术不确定性,这些概念本质上与技术压力相似或者是技术压力的重要组成部分,因此,在本文均称为技术压力。

3.1.2. 职场压力

职场压力是压力的一种,指在特定组织环境中,由工作相关因素引发的生理、心理和行为反应的综合状态。根据世界卫生组织的最新界定,其特征包括:组织内生性、情境依赖性以及多维传导性。Cooper 和 Marshall 构建了较为全面的职场压力源,将压力源归纳为任务性压力源、角色压力源、人际压力源和工作-家庭压力源四方面(Cooper & Marshall, 1978)。

3.2. 建立分析框架

3.2.1. 资源保护理论

资源保护理论是 Hobfoll 在 1989 年所提出,该理论被学界公认为解释压力理论之一(Hobfoll, 1989)。“资源”一词在理论框架中被界定为人类核心价值的载体,主要包括实物(如车辆、房产)、个体状况(如婚姻关系、就业情况)、能量资源(时间、金钱)、个人特质(如自尊、关键技能)(Hobfoll, Freedy, Green, et al., 1996)。该理论认为,资源消耗会引发负面影响:一方面资源的消耗会诱发心理的紧张焦虑等不良影响,例如工作满意度低(Judge & Kammeyer-Mueller, 2012)、职业倦怠(Maslach & Leiter, 2016)、网络社会排斥(曾庆, 2025)、工作绩效(Bauwens, Denissen, Van Beurden, & Coun, 2021)等。另一方面,丰富的资源增加了个体心理资源储备,帮助个体更加从容处理工作任务,从而表现出更积极的工作态度和工作行为。在数字化工作场景中,智能软件的应用、在线协作平台投入等,都为个体提供了更多资源支持,帮助个体以更高的能量和更饱满的热情投入到工作,使其在工作中更具主动性。资源保存理论以资源得失切入,深入阐释了个体对资源保存和获取的心理动机,该理论能够很好地解释在数字化背景下,新技术使用如何通过工作倦怠和工作投入来对员工的职场压力产生影响。

3.2.2. 角色理论

角色(role)该词源自于戏剧领域,指的是演员在舞台表演中塑造的特定人物,直至 1935 年,符号互动论乔治·H·米德将角色引入到社会心理学领域,用来分析社会情境下各个主体之间的关系(蒋衡, 2002)。角色扮演、角色期望、角色行为和角色学习是角色理论中较为重要的几个概念。角色扮演,通常是指个体在社会互动过程中,根据特定的要求和环境通过改变自身行为以符合该角色的特征。角色期望,角色期望是指群体或个人对某种角色应表现出的特定行为的期望,它往往以规范、选择和信念三种方式表现出来(韦素玲, 2010)。角色学习,是指在特定的社会和互动中,个体掌握角色的行为规范、态度与情感、知识与技能的过程,这个学习的过程称之为角色学习(王康, 1988)。

3.2.3. 组织边界理论

组织边界理论源于罗纳德·科斯(Ronald Coase)在 1937 年提出的“企业边界”理论(Aldrich, Howard, & Diane Herker, 1977),该理论最初用于解释企业存在的原因及其规模决定的经济学问题。随着理论发展,

这一概念已从经济学领域拓展至组织管理研究范畴，广泛应用于组织转型、跨界协作等研究领域。根据陈兴琳教授认为组织的边界就是经济组织间专业化与协作的具体形式，没有组织的边界，企业在社会经济活动中无法进行自我定位，同样也失去组织的目标和立足点，企业因此也无法生存。同时，他归纳了组织边界的作用：一是物理边界，作用是能够保证企业能够达到稳定性和可预见性的关键；二是社会边界，其主要的的作用是身份建构、促进员工行为规范、起到调节关系的作用；三是心理边界，其主要的的作用能够维系群体，促进认知建构，在边界内部建立本组织的逻辑认知体系(陈兴琳, 2008)。随着数字化技术的快速发展，传统的办公模式发生了深刻的变化。越来越多的企业将数字通信设备和远程办公软件运用到组织日常运营中，越来越多的员工通过使用便携式通讯工具进行日常工作或者同事之间的交流模糊了员工工作和个人时间之间的界限。

3.2.4. 分析框架

当前，关于职场压力的研究中，大部分的学者更多是从单一的理论视角进行研究，聚焦于职场压力的某一层面或维度进行分析，很少有学者以综合性或多维度对当前职场产生的新压力进行分析。鉴于此，本文基于资源保护理论、角色理论、组织边界理论为基础，根据各自理论分析职场压力的侧重点和互补性，将三种理论相结合，融合构建了“资源 - 角色 - 边界”三维分析框架。其中主要包含三部分：一是资源保护理论更多地在于分析新技术或者颠覆性技能背景之下，技术落后、技术超载、技术不安全感等问题给组织和组织成员引发的职场压力和职场焦虑。二是角色理论是从个体角度出发，分析数字化背景下，员工多重角色冲突(如远程办公中的职业角色与家庭角色渗透)、角色模糊(如新兴岗位的职责界定不清)等职场压力。三是组织边界理论是从组织与外部环境进行分析，强调物理、心理以及社会边界对于组织以及组织成员压力的影响，解释边界模糊和渗透是如何产生作用。

4. 研究分析

4.1. 现状分析

4.1.1. 高新技术驱动下职场压力的双重表征：技术焦虑与认知恐慌

当前，在高新技术快速演进和产业变革的驱动下，全球各国在追求人工智能、量子计算、生物科技，智能算法等前沿技术突破时，更是推动了全球各行各业与 AI 技术深度融合。然而，技术深度融合和技术快速迭代与员工技术认知能力落后之间的矛盾引发了多重职场压力。一方面是员工技术超载与技能焦虑使组织与组织成员面临前所未有的压力与挑战。成员自身技术认知和技能储备比例严重失衡，导致员工产生了技术焦虑的不安情绪，更为直接表现为对未来职业发展的迷茫以及职业替代的恐慌。另一方面是数字化办公引发的认知恐慌，线上智能化办公模式的广泛普及和应用，在提高组织成员工作效率和协作效率的同时，也造成了员工工作量的负荷。日均处理超百封邮件或应对处理 200+条实时消息等已然成为职场常态，“长时间待机”的工作模式，使员工陷入工作时间持续延长的循环中。

4.1.2. 数字化背景下的角色压力：超载与冲突

一是角色超载。数字化工具的广泛使用尽管显著提升了组织工作和运行的效率，但也可能会给员工增加额外的工作量和任务量。当前，我国大部分企业普遍地会通过使用微信、钉钉等实时通讯工具进行工作。原本服务于生活社交的平台或软件，逐渐演变为“24 小时工作”软件。以微信为例，微信应用创立之初的作用是为亲友之间的交流提供方便，后续移动支付的快速发展，微信支付也成为广大人群热衷使用的功能，但微信等软件其实更多的是服务员工的生活，但微信群的使用会带来下班后仍然能够接收到工作的信息抑或远程办领导可以通过微信临时分配额外的工作。这种“生活场景工作化”的现象，员工被迫在非工作时间扮演工作角色，并因角色要求超出能力范围而产生压力。

二是加剧角色冲突。前期由于公共卫生事件的原因,远程线上办公软件帮助企业重新复工提供了极大的便利。但随着公共卫生事件得到有效控制,传统工作模式受到线上工作模式的冲击,许多企业在复工之后继续延续了该种工作模式。该种办公模式在打破传统上物理空间对于工作的约束同时,但也加剧工作与生活角色之间的冲突。当工作不再受空间的制约,将原本属于私人生活时间被工作所占据,易造成员工对“职业”与“生活”角色的边界变得模糊,陷入角色的矛盾之中,甚至引发角色紧张,进一步造成心理压力和心理恐慌。

4.1.3. 数字化办公下工作困境:边界模糊与弹性降低

一是工作-生活边界模糊性增强。远程数字化设备降低工作信息的传输距离,像是工作邮件、工作群中工作信息等信息资源可以借助网络进行处理,员工无论身在何处在网络条件允许的情况下均可以对工作信息进行处理,如即使身处在家庭中,仍需要处理工作群中的信息,工作设备的发展在提供便利的同时,也模糊了工作与生活边界,使其难以借助物理空间的辨别实现工作与生活分离,削弱了个体认知脱离的能力。

二是工作弹性降低。远程办公与传统办公最大的区别在于,员工对于工作时间的安排有较大的自主性,但在现阶段远程办公逐渐变为工作“随时响应”,如员工为满足实时沟通需求,在并不符合主观意愿的情况下不自觉地延长工作时间,形成弹性工作制下的隐形加班压力。该种看似工作具有弹性和灵活性,但本质上是打破了传统工作市场的平衡,使员工陷入“自主安排工作”与“被动响应工作”的误区之中。

4.2. 解决措施

4.2.1. 理性应对技术发展,加强持续学习能力

信息化、智能化、数字化发展态势已然不可逆,与信息、智能以及数字接轨是当前促进经济发展和组织转型的关键。当前大部分企业已将数智化赋能到日常工作当中,以便加快组织运行效率和提高工作的效率。然而,赋能后的工作模式与技术快速迭代给组织及其员工带来了新的工作压力,出现“AI替代恐慌”、技术焦虑、技术压力等现象,给员工心理造成压力。为应对新压力,应顺应当前发展趋势,以积极主动态度构建新型压力管理模式,培育积极乐观心态,接受新技术和新变化的出现。当前国内外致力于研究前沿的高新技术,技术更新迭代的速度在日益加快,从人工智能算法更新到量子计算的发展,技术革新已渗透到产业深层中。基于此,从自身学习出发,一是可以通过借助在线网课或者行业讨论会等形式学习前沿技术知识;二是强化技术吸收转化的能力,将学习到的理论知识转化成能解决日常工作中实际问题的工具。

4.2.2. 正确认识压力,培育积极心理调适能力

信息化、智能化、数字化发展态势已然不可逆,与信息、智能以及数字接轨是当前促进经济发展和组织转型的关键。当前大部分企业已将数智化赋能到日常工作当中,以便加快组织运行效率和提高工作的效率。然而,赋能后的工作模式与技术快速迭代给组织及其员工带来了新的工作压力,出现“AI替代恐慌”、技术焦虑、技术压力等现象,给员工心理造成压力。为应对新压力,应顺应当前发展趋势,以积极主动态度构建新型压力管理模式,培育积极乐观心态,接受新技术和新变化的出现。

4.2.3. 优化办公模式,建立健康工作边界机制

当前,线上办公模式无形中会增加员工工作时长,持续线上的工作在当前工作中较为普遍,“24小时待机”工作模式使得工作和生活的边界模糊性越来越强,所以优化升级当前工作模式,做到离线即下班,推出“数字宵禁-应急响应”制度,设置工作日工作时间(工作日 18:30~次日 8:30)强制关闭工作通讯

端口,同时设置紧急事务处理端口,用来解决突发事件。通过该种制度在工作和生活中建立刚性边界,不仅保证工作时长的规范性,还能保证组织成员工作和生活正常分离,缓解“24小时全天候在线”所导致的心理焦虑,帮助组织成员重新建立工作和生活的健康分解机制。

5. 局限与展望

本文仍然存在一定的局限,有待未来研究完善:第一,尽管在其他学者的基础上整合得出新的研究框架,但是研究框架的深度有待提升,未来研究中需要从多维度深化研究框架的逻辑体系和分析层次。第二,研究方法单一,全文大多是以定性研究为主,缺乏实证大样本数据的支撑,未来可以通过大数据平台,获取大样本数据进行针对性的分析。

参考文献

- 曾庆(2025). 数字化时代工作压力对网络社会排斥的影响研究. *重庆大学学报(社会科学版)*, 1-13.
- 陈兴淋(2008). 组织边界的理论及其作用. *学术界*, (2), 84-88.
- 陈秀霞, 贾文, 张雅琴, 等(2025). 北京市快递员社会支持和心理韧性在职业压力与离职倾向间的作用研究. *职业与健康*, 41(8), 1060-1064+1069.
- 国务院(2022). 国务院关于印发“十四五”数字经济发展规划的通知. *中华人民共和国国务院公报*, (3), 5-18.
- 胡爱萍, 杨双, 马永红, 等(2023). 重症监护室医护人员感知工作压力源现状及影响因素分析. *职业与健康*, 39(6), 784-788.
- 蒋衡(2002). 西方二十世纪七十年代以来关于教师角色的研究. *高等师范教育研究*, (6), 72-77+57.
- 齐翊彤, 朱晓妹, 杨文萍, 等(2025). AI技术压力会引起员工的AI焦虑吗? *上海管理科学*, 47(3), 85-92.
- 石磊, 任飞, 辛莘, 等(2024). 高原地区军人正念注意觉知对睡眠质量的影响: 职业倦怠与职业压力的链式中介效应. *环境与职业医学*, 41(2), 146-152.
- 术洪婷, 任敏敏, 王慧, 等(2024). 护士职业压力与生活质量的关系: 一个有调节的中介模型. *山东大学学报(医学版)*, 62(1), 89-94.
- 王康(1988). *社会学词典*. 山东人民出版社.
- 韦素玲(2010). 适应与超越: 角色理论视野下的教师专业发展. *教育探索*, (6), 94-96.
- 习近平(2022). 高举中国特色社会主义伟大旗帜为全面建设社会主义现代化国家而团结奋斗——在中国共产党第二十次全国代表大会上的报告. *党的生活(黑龙江)*, (11), 4-23.
- 向往(2024). 数字化转型中的员工压力认知. *人力资源*, (15), 110-111.
- 朱晓妹, 任晶晶, 何勤(2020). 人工智能技术应用会引发员工的消极情绪吗?——基于资源保存理论的视角. *中国临床心理学杂志*, 28(6), 1285-1288.
- 朱燕菲, 吴东照(2023). 职业压力会影响我国高校教师的科研绩效吗——来自元分析的证据. *湖南师范大学教育科学学报*, 22(4), 52-62.
- Aldrich, H., & Herker, D. (1977). Boundary Spanning Roles and Organization Structure. *The Academy of Management Review*, 2, 217-230. <https://doi.org/10.2307/257905>
- Bauwens, R., Denissen, M., Van Beurden, J., & Coun, M. (2021). Can Leaders Prevent Technology from Backfiring? Empowering Leadership as a Double-Edged Sword for Technostress in Care. *Frontiers in Psychology*, 12, Article ID: 702648. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.702648>
- Cooper, C. L., & Marshall, J. (1978). Sources of Managerial Stress and White Collar Stress. In C. L. Cooper, & R. Payne (Eds.), *Stress at Work* (pp. 56-81). Wiley.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist*, 44, 513-524. <https://doi.org/10.1037//0003-066x.44.3.513>
- Hobfoll, S. E., Freedy, J. R., Green, B. L. et al. (1966). Coping in Reaction to Extreme Stress: The Roles of Resource Loss and Resource Availability. In M. Zeidner, & N. S. Endler (Eds.), *Handbook of Coping: Theory, Research, Applications* (pp. 322-349). John Wiley & Sons.
- Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2012). Job Attitudes. *Annual Review of Psychology*, 63, 341-367.

<https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100511>

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the Burnout Experience: Recent Research and Its Implications for Psychiatry. *World Psychiatry*, 15, 103-111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>

Pirkkalainen, H., Salo, M., Tarafdar, M., & Makkonen, M. (2019). Deliberate or Instinctive? Proactive and Reactive Coping for Technostress. *Journal of Management Information Systems*, 36, 1179-1212. <https://doi.org/10.1080/07421222.2019.1661092>

Salanova, M., Llorens, S., & Cifre, E. (2013). The Dark Side of Technologies: Technostress among Users of Information and Communication Technologies. *International Journal of Psychology*, 48, 422-436. <https://doi.org/10.1080/00207594.2012.680460>