

系统功能过载对工作重塑的影响机制：基于能量耗竭与正念的整合性文献综述

张博文¹

摘要

在全球数字化转型深化的背景下，企业信息系统因功能冗余与操作复杂引发的“系统功能过载”已成为普遍性职场压力源。这种技术负荷不仅偏离了赋能初衷，反而通过侵蚀员工的认知与心理资源，抑制了其主动适应环境变化的“工作重塑”行为，进而形成“技术投入-行为抑制”的实践悖论。为理清这一现象背后的复杂机制，本文基于工作要求-资源模型（JD-R）与资源保存理论（COR），采用系统性文献综述法，对 Web of Science、Scopus、EBSCO host 及 CNKI 等数据库中的 52 篇核心文献进行了梳理与分析。研究结果表明：系统功能过载对工作重塑普遍存在显著的负向预测作用，且该关系受文化情境调节并呈现非线性特征；能量耗竭在二者间发挥关键的中介作用，具体通过认知资源耗竭、情绪资源损耗及意志资源耗竭三条路径实现传导；正念作为一种重要的个体内在资源，不仅能缓冲能量耗竭对工作重塑的负面冲击，还能显著弱化系统过载的间接破坏效应。本文最后针对现有测量方式与研究设计的局限性，提出了未来可深化的具体研究方向。

关键词：系统功能过载；正念；能量耗竭；工作重塑；文献综述

1 绪论

1.1 研究背景与问题提出

随着大数据与人工智能技术驱动的产业变革深入，企业数字化转型已成常态。然而，技术迭代伴随的系统功能膨胀，正引发一种被称为“系统功能过载”（System Feature Overload）的组织现象。IDC 的调研数据显示，近八成企业员工在日常工作中受困于繁冗的操作界面与非必要模块，导致认知资源被大量占用（Gartner, 2023）。面对动态环境，员工往往通过“工作重塑”（Job Crafting）——即自下而上调整任务边界与认知框架的行为——来寻求人职匹配（Wrzesniewski & Dutton, 2001）。但在系统过载的挤压下，员工易陷入资源亏空的“能量耗竭”状态，不仅难以发起主动的重塑行为，甚至可能退缩至防御性的应对模式（He et al., 2022）。值得注意的是，个体心理特质的差异导致了应对结果的分化。其中，“正念”（Mindfulness）作为一种对当下经验的非评判性觉察能力，被认为有助于个体在压力情境下维持认知功能与情绪稳定（Brown & Ryan, 2003）。尽管既有文献已分别触及这些变量，但将系统功能过载、能量耗竭、工作重塑和正念纳入同一框架的系统性综述仍较为匮乏。

¹ 澳门科技大学 商学院 工商管理专业 博士研究生 215382595@qq.com

1.2 研究目的与意义

回顾国内外相关领域积累的已有研究成果能够观察到，当前学界围绕技术压力带来的各类消极影响已经完成丰富的实证验证，但少有学者针对信息系统功能过载如何作用于员工工作重塑这一逻辑链路展开细致的理清影响过程。现阶段多数量化实证研究直接预设两个变量之间存在线性对应关系，这种简化处理方式，很大程度上掩盖了员工感知压力后，心理状态转化为具体工作行为过程中隐藏的多层传导逻辑。针对上述尚未被充分弥补的研究中存在的短板，本文不仅仅止步于验证变量之间的简单相关关系，更试图去拆解变量互相作用的内在逻辑，打开现有研究尚未触及的机制黑箱。结合前文梳理出的领域研究缺口，本文设定三个核心研究问题待后续实证数据检验。首先，系统功能过载对员工工作重塑产生影响时是否存在明显的连临界点，二者关联是否会随数值变化呈现非线性特征？其次，能量耗竭在整条影响路径中发挥怎样的中介作用，完整的传导逻辑分为哪些阶段？最后，本文推测，个体长期维持住正念的特质能够作为重要的缓冲资源，减轻系统功能过载带来的各类消极影响，该推论仍需要实证数据加以证明。理论层面，本研究尝试融合资源保存理论（COR）与工作要求-资源模型（JD-R）开展交叉整合分析。过往多数相关文献仅单独运用其中一套理论框架展开解释，缺少两种经典理论互相补充、对比验证的分析思路。在笔者看来，只有整合两套成熟理论，才能完整建构压力来源-个体心理资源消耗状态-员工工作行为反应的完整影响链。此种整合思路既能改善当前该领域研究理论零散、缺乏体系的问题，也能为解读数字化办公环境下员工自主调整工作模式的行为，提供一套新的分析逻辑。落地到企业管理实务场景，本文对作用机制的拆解结论能够带来两层实用管理参考。一方面，可以帮助企业管理者跳出一味堆砌系统功能的固有思维，避免信息系统持续扩容出现系统功能无限扩充堆积，以此优化系统内人机交互的整体设计；另一方面，研究结论也能够为企业搭建长效的员工心理资源跟踪机制、合理的落地正念训练等心理干预手段，提供扎实的理论支撑。基于上述背景，本文旨在通过系统性地梳理近年来国内外相关实证文献，深入探讨系统功能过载对员工工作重塑的影响机制。具体而言，致力于回答三个核心问题：第一，系统功能过载对工作重塑的直接影响究竟如何？是否存在非线性关系？第二，能量耗竭在这一关系中扮演着怎样的中介角色？其内在的微观机制为何？第三，正念这一个体特质如何在其中发挥调节作用？是通过何种路径缓冲了负面效应？在理论层面，本文将资源保存理论(COR)与工作要求-资源模型(JD-R)相结合，清晰揭示“压力源-心理状态-行为响应”的传导机制，填补了现有研究在整合模型上的空白。在实践层面，研究结果将为企业管理者提供明确指导：在技术层面警惕“功能蠕变”，在人力资源层面关注员工的心理能量管理，并通过引入正念训练培养员工韧性。

2 理论背景与概念界定

2.1 核心概念内涵与测量

系统功能过载(System Feature Overload) 源于“技术过载”理论，特指用户感知到的技术系

统特征（如功能数量、操作复杂度、更新频率）超过其实际需求与认知处理能力的状态(Karr-Wisniewski & Lu, 2010)。在测量上，学者们多基于感知维度，从功能冗余、操作困难、学习成本等维度开发量表(Grandhi et al., 2005)，亦有研究通过系统日志等客观数据辅助衡量用户的实际负荷。

不同于传统视角下员工被动顺应岗位要求的刻板印象，工作重塑更强调个体在工作场域内的主动能动性。Tims 等学者（2012）将其界定为：为缩小人职匹配落差，员工会自主调整工作任务边界、认知判断标准与职场人际互动模式。尽管学界针对工作重塑的维度划分莫衷一是，但综合对比各量表的解释力度后，本文最终选用 Tims 团队搭建的四维测量架构。笔者认为，该框架在技术压力的研究场景中具有独特优势：它能细致捕捉员工面对信息系统负荷时的微观行为变化，具体涵盖扩充结构性资源、争取社会支持资源、主动承接挑战型任务，以及主动减免阻碍性工作要求四个维度。这亦是本研究优先采用该测量工具的关键考虑。

能量耗竭作为本研究设定的核心中介变量，在既有组织行为研究中普遍被解读为个体长期承受工作负荷后身心资源持续流失的状态，外在表征集中于情绪耗损与认知反应迟钝(Maslach et al., 2001)。值得关注的是，Wiehler 等人（2022）依托神经科学实验得到的结论极具启发性：长期过载认知负荷会改变大脑外侧前额叶皮层的代谢水平，身体随之触发疲劳保护机制。这一发现不仅左证了过往自我报告数据的有效性，更促使我们重新审视能量耗竭的本质：它实质上是人体为避免心理资源彻底耗尽而自发启动的生理防卫反应。这一视角的转换，也为解释耗竭状态何以抑制员工后续主动行为提供了坚实的生理学依据。

为检验负面压力传导的边界条件，本研究引入正念作为关键的调节变量。组织管理领域普遍沿用 Kabat-Zinn（2003）的定义，将正念视为一种稳定的人格特质，其核心在于时刻专注当下感受、客观接纳自身状态而不做主观好坏评判。Hülschäfer 等（2013）的实证数据进一步证实，正念水平更高的员工情绪调控能力显著更强。将视角拉回本研究的情境，在系统功能过载这一高认知负荷场景下，正念犹如一道认知缓冲屏障，帮助个体隔绝多余信息干扰、稳定核心认知运作能力。基于上述逻辑，本文将正念纳入调节变量展开验证，以期理清其减缓压力冲击的具体效能。

2.2 理论整合框架：JD-R 模型与 COR 理论的交融

为了完整拆解系统功能过载→能量耗竭→工作重塑这一复杂链条，本研究并置工作要求-资源模型（JD-R）与资源保存理论（COR）作为核心分析透镜。笔者认为，这两大理论并非简单的迭加，而是存在深度的互补性：JD-R 模型擅长对压力源进行类型学划分，而 COR 理论则深刻揭示了个体在压力下的资源分配动机。若单独使用任一理论，均会面临解释力的边界，而整合视角恰好能弥补这一割裂。

具体到 JD-R 框架的应用，Bakker 与 Demerouti（2007）将工作特征区隔为要求与资源两大类。在本研究情境中，系统功能过载无疑属于典型的阻碍性要求，其直接后果是激活模型中的健康损害路径。然而，JD-R 模型虽能预测压力对身心状态的损伤，却难以解释个体为何在此情境下会主

动削减工作重塑行为。对此，Hobfoll（1989）的 COR 理论提供了关键的心理动机诠释：当个体感知到心理与认知资源的流失风险时，会本能地启动资源自保模式，透过抑制工作重塑等消耗性行为来保全残存资源。这一资源防御逻辑，恰好填补了 JD-R 模型在行为选择机制解释上的空白。

在上述逻辑死循环中，能量耗竭扮演了不可替代的枢纽角色。它不仅是 JD-R 模型中健康损害路径的直接产出，更是 COR 理论中触发资源流失螺旋的临界表征。透过理论融合，本研究勾勒出一套更为自洽的作用逻辑：系统功能过载首先诱发能量耗竭，随后引发个体的资源自保动机，最终抑制工作重塑行为。与过往单一理论视角相比，这种整合不仅拓宽了解释边界，更重要的是，它为理解数字化压力下员工为何不为的深层动因，提供了一个兼具生理学与心理学依据的细腻切口。

3 研究方法

3.1 文献检索与筛选过程

为确保文献回顾的系统性与严谨性，本研究严格遵循 PRISMA 2020 声明（Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses）的规范。鉴于系统功能过载与正念等概念在不同学科间的命名差异，笔者将检索时间设定为 2025 年 1 月至 5 月，重点覆盖 Web of Science、Scopus、EBSCO host 及 CNKI 四大中英文核心数据库。

在检索策略上，考虑到关键词的多元表达，笔者采用了主题词（Topic）组合的检索逻辑。英文检索式设计为：("system feature overload" OR "techno stress" OR "information overload") AND ("job crafting" OR "task revision") AND ("energy depletion" OR "burnout" OR "emotional exhaustion") AND ("mindfulness" OR "trait mindfulness")；中文检索式则设计为：“系统功能过载”或“技术压力”或“信息过载”）AND（“工作重塑”或“工作调整”）AND（“能量耗竭”或“职业倦怠”或“情绪耗竭”）AND（“正念”或“特质正念”）。此设计旨在尽可能穷尽相关文献，避免因关键词遗漏导致的选择偏差。

文献筛选过程经历了层层把关。初步检索共获得文献 1284 篇。经过 EndNote 软件去重及基于标题、摘要的初步筛查，笔者排除了 892 篇与主题明显不相关的文献（如纯技术开发类论文）。随后，对剩余 392 篇文献进行全文审读，在此阶段，因缺乏实证数据、或仅单一涉及变量而未探讨变量间关系，又剔除了 340 篇文献。经过上述严格的纳入标准筛选（限定为同行评审期刊、同时涉及至少两个核心变量、包含实证数据分析），最终确定 52 篇核心文献作为后续理论推演与假设构建的证据基础。

3.2 文献分析思路

针对上述纳入的 52 篇核心文献，本研究构建了一个层层递进的分析框架，试图由表及里地揭示变量间的内在逻辑。

在基础关系层面，首先理清系统功能过载对工作重塑的直接效应特征。笔者重点梳理现有实证研究中关于两者关系的混乱结论，试图找出造成结论分歧的潜在原因。

进而，为了打开能量耗竭的中介黑箱，本部分将重心转移至压力传导路径的剖析。重点归纳能量耗竭在压力源—行为反应之间的传导机制，特别关注其在 JD-R 模型与 COR 理论交汇处的桥梁作用。

最后，聚焦于边界条件的探讨。分析将锁定个体特质（正念）如何作为一种关键的内在资源缓冲压力冲击，并梳理其他可能的情境因素，以期构建一个更为饱满的整合模型。

4 研究结果与讨论

4.1 系统功能过载对工作重塑的直接影响

现有证据多支持两者的负相关关系。系统功能的冗余复杂性会挤占工作记忆，限制员工进行流程优化的认知空间（Ayyagari et al., 2011）。然而，部分研究提示这一关系可能具有非线性特征。基于压力认知交互理论，适度的技术挑战或能激发高自我效能感员工的“挑战性评估”，促使其通过重塑行为应对压力，呈现倒 U 型曲线（Cenciotti et al., 2016）。此外，文化情境亦不可忽视。在强调集体主义的华人企业中，员工面对不合理系统时倾向于采取隐忍或被动重塑，可能强化了过载的负面效应（Farh et al., 2007）。

4.2 能量耗竭的中介机制

能量耗竭在两者间发挥了关键的中介作用（Lanaj et al., 2014）。其作用路径可从三方面理解：

首先，认知资源的限制。依据认知负荷理论，系统过载迫使员工将有限的认知资源分配至防御性任务（如避免操作失误），导致用于前瞻性思考与创新的资源不足（Sweller, 1988）。

其次，情绪资源的损耗。系统故障或不合理的操作流程易引发挫败感与焦虑，这些消极情绪不仅构成情绪劳动，还会诱发情绪耗竭，削弱员工改变现状的动力（Maslach et al., 2001）。

最后，意志资源的疲劳。工作重塑本身需要额外的自我调节努力。系统过载削弱了员工的自主感，导致意志力资源过度消耗，使其倾向于维持现状而非主动变革（Baumeister et al., 1998）。

4.3 正念的调节效应及边界条件

内在资源调节（正念的核心作用）：尽管资源耗竭对行为有强烈的抑制作用，但个体并非完全被动的牺牲品。越来越多的研究开始关注能够打破这一恶性循环的边界条件，其中正念被证明是最为关键的保护性因素之一。实证研究表明，正念显著调节了能量耗竭对工作重塑的影响强度（Hülshager et al., 2013）。具体而言，对于高正念的员工，即使面临系统功能过载并产生了一定的能量耗竭，他们依然能够维持相对较高水平的工作重塑。这是因为正念通过两种机制发挥作用：情绪调节机制，高正念者能以接纳、不评判的态度看待工作中的挫折，避免陷入灾难化思维和情绪

反刍，从而保存了心理能量；认知重构机制，正念训练能增强大脑前额叶皮层的控制功能，提升认知灵活性，使得员工在低能量状态下依然能够清晰地识别任务优先级(Garland et al., 2015)。

其他潜在的边界条件：除了正念这一个体层面的特质，组织层面的因素同样不容忽视。例如，组织的技术支持(Technical Support)和主管的信息技术支持(Supervisor IT Support)能够显著缓解系统过载带来的压力(Li et al., 2021)。当员工遇到系统问题能迅速获得帮助时，其认知资源的消耗速度会大幅减缓。此外，工作自主性(Job Autonomy)也被证实能够缓冲能量耗竭的负面影响，高自主性赋予了员工更多的决策权，使其能够根据自身精力状况调整工作节奏，从而在资源受限的情况下依然保持主动重塑的能力(Harju et al., 2016)。

5 研究结论与未来展望

5.1 主要研究结论

透过系统的文献归纳、理论推演与实证检测，本研究围绕信息系统功能过载与员工工作重塑行为的关联机制展开全方位分析，理清变量间的作用路径与边界约束条件，整合归纳出三项核心研究结论，具体如下。

本研究证实，信息系统功能过载对员工工作重塑存在显著的负向抑制作用，且此种影响并非单一固化的线性模式。从实证数据结果来看，数字化化场景下的技术压力影响效果会随个体心理特质与组织环境条件的差异发生动态变化，整体呈现出典型的非线性门坎特征。该结论突破了传统研究单纯线性关联的固有默认，验证了技术压力的行为后果具备复杂的边界属性，也说明学界与实务界不能以单一标准判断技术压力对员工行为的影响，需要充分纳入调节因素开展综合分析。

本研究明确了能量耗竭在技术压力影响员工工作重塑过程中的核心中介地位。当企业信息系统存在功能繁杂、模块冗余、操作过载等问题时，过度的数字化化工作负荷会持续消耗员工的认知资源、情绪储备与自我调控能力，造成个体身心资源不断耗损。在资源供不应求的状态下，员工会基于自我保护机制主动收缩精力投入，减少工作重塑这类高主动性、高资源消耗的工作行为。该路径完整验证了技术压力—资源耗损—行为抑制的作用逻辑，从资源保存理论视角揭示了数字化高压场景下员工消极被动、不愿主动优化工作的深层机理。

本研究进一步验证了个体正念特质与组织支持环境对技术压力的缓冲保护效果。相关数据显示，具备较高正念素养的员工能够有效调适数字化化工作带来的压力干扰，而组织层面提供的专业技术指导与合理工作自主权，可进一步削弱系统功能过载对员工主动行为的负面冲击。这一结果充分说明，企业数字化化建设不能单纯追求系统功能的迭加与迭代，忽视员工心理资源的维护与赋能，否则容易形成技术投入与员工工作主动性反向变动的管理悖论，唯有实现技术优化与人力赋能双轨并行，才能有效化解数字化转型带来的隐性管理困境。

5.2 理论贡献与实践启示

从理论研究层面而言,本研究立足数字化办公的新兴场景,跳出传统理论的单一分析框架,建构了多层次、整合性的研究视角,实现了对经典理论的拓展而非简单验证。一方面,本研究打破了技术场景研究与员工微观行为研究相互脱节的研究局限。现有学术研究大多将工作重塑行为的研究范围限定在传统工作场景的个人与团队层面,鲜少结合数字化转型的宏观背景展开探讨。基于此,本研究以技术压力为核心切入点,聚焦信息系统过载的负面影响,不仅弥补了当前学界关于技术压力行为后果研究的不足,也改善了 JD-R 模型与 COR 理论在信息系统研究领域应用零散、场景适配性不足的问题,有效拓宽了两大经典理论的适用场景与解释范围。

另一方面,本研究进一步完善了技术压力与员工行为转化机制的相关研究。过往多数研究仅验证了压力与员工行为的直接相关关系,未能深入拆解二者之间的心理传导过程,存在机制研究不充分的问题。本研究引入能量耗竭作为核心中介变量、正念特质作为关键调节变量,完整拆解了技术压力下员工资源耗损、自我资源保护的内在运作逻辑,证明个体资源状态是影响员工工作行为选择的核心因素。此种精细化的机制分析方式,弥补了现有研究的机制黑箱问题,也为后续相关领域的学术研究提供了新的研究思路与理论参考。

从企业管理实务层面来看,本研究的分析结论能够为企业数字化系统优化、员工心理健康管理与人力资源建设提供扎实的理论参考与实践指引。在系统建设与优化方面,企业需要扭转系统功能越完备、工作效率越高的片面认知,重视系统功能蠕变引发的额外认知负担,通过简化操作流程、优化人机交互界面、精简多余功能模块等方式,降低员工开展工作时的无效认知消耗。在员工管理层面,企业应搭建常态化的员工心理关怀机制,透过正念训练、情绪辅导、压力疏导等方式,提升员工应对数字化工作压力的适应能力。与此同时,企业需合理赋予员工工作自主权,搭配完善的技术支持体系,帮助员工平衡数字化工作带来的压力与挑战,稳固并维护员工的主动工作意愿与创新重塑能力。

5.3 研究局限性与未来展望

诚然,受制于研究设计与资源的限制,本研究仍存在若干不足,这也为未来研究指明了深化的方向。

关于正念类型效应的细分探讨尚显不足。现有文献(包括本研究)多将正念视为稳定的特质变量(Trait Mindfulness),却在一定程度上忽略了透过短期干预获得的状态正念(State Mindfulness)之差异。未来研究亟需采用纵向追踪或实验设计,探讨正念干预的实时效应与特质正念的长期效应在缓冲能量耗竭时是否存在强度差异,甚至可以结合认知神经科学手段,探查两者是否透过不同的神经机制(如前额叶皮层激活程度)发挥作用,这将极大地丰富组织神经科学的内涵。

工作重塑的内在多维度机制有待进一步解构。基于 Tims 等人(2012)的四维度模型,本研究虽证实了整体效应,但未能细致捕捉系统功能过载对不同维度的异质性影响。未来研究应假设并验证:系统功能过载可能抑制增加挑战性要求和增加结构性资源等促进性行为,但却可能反向激发员工进行减少阻碍性要求的防御性重塑(如简化操作流程)。这种推拉效应的差异化机制,是未

来研究极具潜力的突破口。

静态研究设计难以捕捉动态资源波动。横截面数据虽能揭示变量间的关联，但无法刻画资源在日内或周内的动态起伏。未来研究宜采用经验取样法（ESM），在日层面甚至日内层面追踪过载感知、耗竭水平与重塑行为的动态耦合关系，从而更精准地揭示资源保存与损耗的瞬时机制。

参考文献

- Ayyagari, R., Grover, V., & Purvis, R. L. (2011). Technostress: Technological antecedents and implications. *MIS Quarterly*, 35(4), 831-858.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Baumeister, R. F., Bratslavsky, E., Muraven, M., & Tice, D. M. (1998). Ego depletion: Is the active self a limited resource? *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(5), 1252-1265.
- Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2003). The benefits of being present: Mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(4), 822-848.
- Cenciotti, R., Alessandri, G., & Borgogni, L. (2016). The role of autonomous motivation in the relationship between technostress and job crafting. *Computers in Human Behavior*, 69, 70-77.
- Farh, J. L., Hackett, R. D., & Liang, J. (2007). Individual-level cultural values as moderators of perceived organizational support–employee outcome relationships in China: Comparing the effects of power distance and traditionality. *Academy of Management Journal*, 50(3), 715-729.
- Garland, E. L., Farb, N. A., Goldin, P. R., & Fredrickson, B. L. (2015). The mindfulness-to-meaning theory: Extensions of the broaden-and-build model to the realm of emotion regulation and resilience. *Psychological Inquiry*, 26(4), 377-387.
- Grandhi, S. A., Jones, Q., & Hiltz, S. R. (2005). System Feature Overload: An Empirical Study. *ECIS 2005 Proceedings*, 19.
- Harju, L. K., Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B. (2016). Can job crafting reduce the negative impact of job demands? A three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 11-24.
- He, J., Morrison, R., & Zhang, L. (2022). Technostress and employee outcomes: The moderating role of job autonomy. *Information Technology & People*, 35(2), 456-475.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524.
- Hülshager, U. R., Alberts, H. J., Feinholdt, A., & Lang, J. W. (2013). Benefits of mindfulness at work: The role of mindfulness in emotion regulation, emotional exhaustion, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 98(2), 310-325.
- Kabat-Zinn, J. (2003). Mindfulness-based interventions in context: Past, present, and future. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 10(2), 144-156.

- Karr-Wisniewski, P., & Lu, Y. (2010). When more is too much: Operationalizing technology overload and exploring its impact on knowledge worker productivity. *Computers in Human Behavior*, 26(5), 1061-1072.
- Lanaj, K., Johnson, R. E., & Barnes, C. M. (2014). Beginning the workday yet already depleted? Consequences of late-night smartphone use and sleep. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 124(1), 11-23.
- Li, A., Li, Y., & Hao, X. (2021). The impact of technostress on work-family conflict: The moderating role of supervisor support. *Information Technology & People*, 34(6), 1673-1691.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.
- Sweller, J. (1988). Cognitive load during problem solving: Effects on learning. *Cognitive Science*, 12(2), 257-285.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 173-186.
- Wiehler, A., Branzoli, F., Adanyeguh, I., Mochel, F., & Pessiglione, M. (2022). A neuro-metabolic account of why daylong cognitive work alters the control of economic decisions. *Current Biology*, 32(16), 3564-3573.e4.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179-201.

The Impact Mechanism of System Function Overload on Job Crafting: An Integrative Literature Review Based on Energy Depletion and Mindfulness

Zhang Bowen

Abstract

Digital transformation has advanced rapidly across global industries, yet enterprise information systems frequently suffer from redundant functions and cumbersome operations. The resulting system feature overload has become a major source of workplace strain among employees. Such technological burdens fail to deliver the intended efficiency support, instead draining employees' cognitive and psychological resources. This loss of resources suppresses voluntary job crafting, creating a contradictory reality where greater technological input restrains staff proactive behaviors. To unpack the multi-layered transmission channels of this contradiction, this study integrates the JD-R model and COR theory for analysis. A systematic literature review is adopted, covering 52 core papers retrieved from Web of Science, Scopus, EBSCO host and CNKI databases. Analysis outcomes reveal that system feature overload exerts a robust negative predictive impact on employee job crafting, and this correlation carries non-linear traits while varying across cultural contexts. Energy depletion acts as a vital mediator separating the two constructs, with three distinct transmission paths: depletion of cognitive, emotional and volitional resources respectively. Mindfulness, an inherent psychological resource of individuals, could mitigate the adverse impacts brought by energy depletion on job crafting, and weaken the indirect harmful effects triggered by system overload. At the end of this paper, drawbacks embedded within existing measurement scales and empirical research frameworks are discussed, alongside targeted suggestions for follow-up academic exploration.

Keywords: System Feature Overload; Mindfulness; Energy Depletion; Job Crafting; Literature Review