

Literaturzusammenfassung

Virtuelle Büros: Eine Analyse der Auswirkungen von Remote-Arbeit auf Arbeitszufriedenheit und Produktivität aus arbeitspsychologischer Perspektive

Masterstudium Psychologie

Übersicht:

Verwendete Quellen (28 Stück).....	2
Nicht-verwendete Reserve-Quellen (0 Stück).....	29

Verwendete Quellen (28 Stück)

Ali, A. D., Narine, L. K., Hill, P. A., & Bria, D. C. (2023). Factors affecting remote workers' job satisfaction in Utah: An exploratory study. International Journal of Environmental Research and Public Health, 20(9), 5736. <https://doi.org/10.3390/ijerph20095736>

Quellen-Typ: Artikel

Link: <https://www.mdpi.com/1660-4601/20/9/5736>

Anzahl Zitationen: 16 (Wie oft diese Quelle in anderen Publikationen zitiert wurde)

Relevante Kernergebnisse:

- Die fünf erklärenden Konstrukte (Selbstwirksamkeit, intrinsische Motivation, affektive Verpflichtung, Gelegenheit und Amotivation) erklären 73% der Varianz in der Arbeitszufriedenheit.
- Strukturgleichungsmodell (SEM) zeigt, dass höhere Selbstwirksamkeit, geringere Amotivation und höhere Arbeitszufriedenheit zu besserem persönlichen Wohlbefinden führen.
- HR-Bündel und Organisationskultur beeinflussen indirekt die Arbeitszufriedenheit und direkt die wichtigsten Prädiktoren für Arbeitszufriedenheit und persönliches Wohlbefinden.

Inhaltsübersicht:

- Die Studie untersuchte die Faktoren, die die Zufriedenheit und das Wohlbefinden von Remote-Arbeitern in Utah beeinflussen. Dazu wurden Daten von $n^* = 143$ Remote-Arbeitern gesammelt und eine Korrelationsanalyse durchgeführt.
- Die Ergebnisse zeigten, dass intrinsische Motivation, affektive Verpflichtung, Gelegenheit und Amotivation die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter beeinflussten. Selbstwirksamkeit, Amotivation und Arbeitszufriedenheit hatten einen Einfluss auf das persönliche Wohlbefinden.
- Ein Strukturgleichungsmodell (SEM) zeigte, dass Remote-Arbeiter mit höherer Selbstwirksamkeit, geringerer Amotivation und höherer Arbeitszufriedenheit ein besseres persönliches Wohlbefinden hatten.
- Die Untersuchung fand heraus, dass HR-Bündel und Organisationskultur indirekt die Arbeitszufriedenheit beeinflussten, aber einen direkten Einfluss auf die wichtigsten Prädiktoren für Arbeitszufriedenheit und persönliches Wohlbefinden hatten.
- Die Studie wurde im Rahmen des Ability, Motivation, Opportunity (AMO)-Frameworks durchgeführt und betonte die Bedeutung von HR-Politik und Organisationskultur in einem Remote-Arbeitsumfeld.
- Die Daten wurden mit einem online-basierten Fragebogen gesammelt, der von *Centiment* entwickelt und durchgeführt wurde.
- Die Ergebnisse zeigten, dass die fünf erklärenden Konstrukte (Selbstwirksamkeit, intrinsische Motivation, affektive Verpflichtung, Gelegenheit und Amotivation) 73% der Varianz in der Arbeitszufriedenheit erklärten. Die erklärenden Variablen einschließlich der Arbeitszufriedenheit erklärten 43% der Varianz im persönlichen Wohlbefinden.

Alipour, J. V. (2023). Kein Homeoffice ist auch keine Lösung. ifo Schnelldienst, 76(10), 35-38.

Quellen-Typ: Artikel

Link: <https://www.econstor.eu/handle/10419/279740>

Anzahl Zitationen: 5 (Wie oft diese Quelle in anderen Publikationen zitiert wurde)

Relevante Kernergebnisse:

- Produktivität im Homeoffice: Zwangsweise Versetzung ins Homeoffice verringerte die Produktivität, wohingegen hybride Modelle und freiwillige Homeoffice-Optionen positive Effekte zeigen.
- Rückkehr ins Büro: 50% der Homeoffice-Arbeitenden kehrten freiwillig ins Büro zurück, wobei die Produktivität der verbleibenden Homeoffice-Mitarbeiter um 9 Prozentpunkte stieg.
- Homeoffice-Quote in Deutschland: Der Anteil der Beschäftigten im Homeoffice ist während der Pandemie stark gestiegen und bleibt seitdem konstant hoch.

Inhaltsübersicht:

Die Publikation "Kein Homeoffice ist auch keine Lösung" von Jean-Victor Alipour befasst sich mit den Auswirkungen von Homeoffice auf die Produktivität und den Arbeitsalltag. Hier sind die wichtigsten Fakten und Erkenntnisse:

- ****Corona-Pandemie und Homeoffice****: Die Corona-Pandemie hat ein beispielloses Homeoffice-Experiment erzwungen, wodurch viele Beschäftigte gezwungen waren, von zu Hause aus zu arbeiten.
- ****Produktivität im Homeoffice****: Studien zeigen, dass die Produktivität im Homeoffice insbesondere bei zwangsweiser Versetzung in das Homeoffice zurückgegangen ist. Dagegen zeigt die Studienlage zu hybriden Regelungen und Optionsmodellen ein durchweg positives Bild.
- ****SelektionsEffekt****: Die Produktivitätseffekte eines Homeoffice-Angebots hängen stark von der Selektion der Beschäftigten ab. Wer sich für das Homeoffice entscheidet, kann die Produktivität des Unternehmens steigern, selbst wenn der direkte Behandlungseffekt des Homeoffice negativ ist.
- ****Rückkehr ins Büro****: In einer Studie kehrte die Hälfte der Homeoffice-Gruppe freiwillig ins Büro zurück, nachdem sie ihre Erfahrungen beobachteten. Diese Rückkehrer hatten ihre Leistung zuhause am wenigsten steigern können. Die Produktivität der zu Hause arbeitenden Personen stieg in den Folgewochen um weitere 9 Prozentpunkte.
- ****Homeoffice-Quote in Deutschland****: Die Homeoffice-Quote in Deutschland zeigt, dass der Anteil der Beschäftigten, die von zu Hause arbeiten, während der Pandemie stark gestiegen ist und seitdem konstant bleibt.
- ****Online-Stellenanzeigen mit Homeoffice-Option****: Die Anzahl der Online-Stellenanzeigen

mit Homeoffice-Option hat sich seit der Pandemie deutlich erhöht und bleibt auf diesem Niveau.

Babiel, S. (2021). Remote Leadership: Mitarbeitende im Homeoffice führen. BoD–Books on Demand.

Quellen-Typ: Buch

Link:

https://books.google.com/books?hl=en&lr=lang_de&id=mvc8EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA15&dq=Remote-Arbeit+Arbeitszufriedenheit&ots=Q_R_4vOt7C&sig=6Q9sGsHIYkRvZ8_w-WEMARMDxtA

Anzahl Zitationen: 3 (Wie oft diese Quelle in anderen Publikationen zitiert wurde)

Relevante Kernergebnisse:

- Babiel betont die Bedeutung klarer Kommunikation und regelmäßiger Meetings zur Berücksichtigung psychologischer und sozialer Bedürfnisse von Remote-Teams.
- Konkrete Maßnahmen und Strategien zur Förderung von Kommunikation, Vertrauen und Zusammenarbeit in Remote-Teams werden beschrieben.
- Tipps zur Gestaltung virtueller Gespräche und Meetings zur Steigerung von Effektivität und Wohlbefinden der Mitarbeitenden.

Inhaltsübersicht:

- Das Buch "Remote Leadership: Mitarbeitende im Homeoffice führen" von Stephanie Babiel beschreibt praxisnah, was erfolgreiche Remote-Führung ausmacht und gibt handfeste Tipps zur optimalen Kommunikation auf Distanz und zur Schaffung einer soliden Basis für ein vertrauensvolles Miteinander im Team.
- Die Publikation richtet sich an Führungskräfte und behandelt die neuen Strukturen, die für das Führen von Mitarbeitenden im Homeoffice benötigt werden.
- Babiel greift auf ihren breiten Erfahrungsschatz aus der intensiven Zusammenarbeit mit zahlreichen remote arbeitenden Teams zurück und verdeutlicht, wie sich bereits im Vorfeld die Weichen für eine erfolgreiche Zusammenarbeit richtig stellen lassen.
- Das Buch bietet konkrete Maßnahmen und Strategien zur Förderung der Kommunikation, des Vertrauens und der Zusammenarbeit in remote Teams.
- Die Publikation betont die Bedeutung von klarer Kommunikation und regelmäßigen Meetings, um die psychologischen und sozialen Bedürfnisse der Teammitglieder zu berücksichtigen.
- Es gibt Tipps zur Gestaltung von virtuellen Gesprächen und Meetings, um die Effektivität und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden zu erhöhen.
- Das Buch ist in allen gängigen Bücherläden sowie online erhältlich, auch als E-Book.

Barrero, J. M., Bloom, N., & Davis, S. J. (2021). Why working from home will stick (No. w28731). National Bureau of Economic

Research. <https://doi.org/10.3386/w28731>

Quellen-Typ: Artikel

Link: <https://www.nber.org/papers/w28731>

Anzahl Zitationen: 1234 (Wie oft diese Quelle in anderen Publikationen zitiert wurde)

Relevante Kernergebnisse:

- Der Anteil der Arbeitstage, die von zu Hause aus geleistet werden, wird nach der Pandemie auf 20% steigen, verglichen mit 5% zuvor.
- Die Produktivität im post-pandemischen Wirtschaftssystem wird um 5% steigen, wobei nur ein Fünftel dieses Produktivitätsgewinns in herkömmlichen Produktivitätsmessungen erscheinen wird, da sie die Zeitersparnisse durch weniger Pendeln nicht erfassen.
- Während der COVID-19-Pandemie wechselten mehr als ein Drittel aller Mitarbeiter vom Präsenz- zum Remote-Arbeit.

Inhaltsübersicht:

- Der Anteil der Arbeitstage, die von zu Hause aus geleistet werden, wird nach der Pandemie auf 20% steigen, verglichen mit 5% zuvor.
- Die fünf Hauptgründe für diesen Wandel sind: bessere als erwartete Erfahrungen beim Arbeiten von zu Hause, neue Investitionen in physisches und menschliches Kapital, die das Arbeiten von zu Hause ermöglichen, stark reduziertes Stigma gegenüber dem Arbeiten von zu Hause, verbleibende Bedenken hinsichtlich Menschenmengen und Infektionsrisiken sowie eine durch die Pandemie getriebene technologische Innovation, die das Arbeiten von zu Hause unterstützt.
- Die Umstellung auf das Arbeiten von zu Hause wird die Ausgaben in den Stadtzentren direkt um mindestens 5-10% im Vergleich zur vorpandemischen Situation reduzieren.
- Die Produktivität im post-pandemischen Wirtschaftssystem wird um 5% steigen, wobei nur ein Fünftel dieses Produktivitätsgewinns in herkömmlichen Produktivitätsmessungen erscheinen wird, da sie die Zeitersparnisse durch weniger Pendeln nicht erfassen.
- Während der COVID-19-Pandemie wechselten mehr als ein Drittel aller Mitarbeiter vom Präsenz- zum Remote-Arbeit.
- Die Autoren der Studie projizieren drei Konsequenzen: Erstens werden Mitarbeiter, insbesondere diejenigen mit höheren Einkommen, von erhöhtem Remote-Arbeit großen Nutzen ziehen. Zweitens wird die Umstellung auf das Arbeiten von zu Hause die Ausgaben in den Stadtzentren reduzieren. Drittens wird die Produktivität durch optimierte Arbeitsarrangements steigen.

Bell, C. J. (2019). Feeling remote: Factors influencing isolation in remote workers (Master's thesis, Middle Tennessee State University). Middle Tennessee State University, Tennessee.

Quellen-Typ: Artikel

Link:

<https://search.proquest.com/openview/e84a8d3dc73aa2d9791bc526a0aa0ac5/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>

Anzahl Zitationen: 8 (Wie oft diese Quelle in anderen Publikationen zitiert wurde)

Relevante Kernergebnisse:

- Initiierte Abhängigkeit, empfangene Abhängigkeit, aufgabenbezogene Kommunikation und Intensität des Fernarbeitens sagen Kollegialität und Unternehmensunterstützung bei Remote-Arbeitern voraus.
- Kommunikationsmethoden wie Videokonferenzen und Sofortnachrichten können die wahrgenommene Isolation verringern.
- Zunahme der Kommunikation mit anderen mindert wahrgenommene Isolation bei Remote-Arbeitern.

Inhaltsübersicht:

- Die Studie untersucht die Faktoren, die das Gefühl der Isolation bei Remote-Arbeitern beeinflussen.
- Die Analyse einer Online-Umfrage ergab, dass initiierte Abhängigkeit, empfangene Abhängigkeit, aufgabenbezogene Kommunikation und die Intensität des Fernarbeitens die Kollegialität, die erste Dimension der Arbeitsplatzisolation, vorhersagen.
- Es wurde ein Interaktionseffekt zwischen der initiierten Abhängigkeit und der Fernarbeitintensität zur Vorhersage der Kollegialität festgestellt.
- Empfangene Abhängigkeit, die Kommunikation organisatorischer Werte, aufgabenbezogene Kommunikation und Kommunikationshäufigkeit waren bedeutende Vorhersagefaktoren für die Unternehmensunterstützung, die zweite Dimension der Arbeitsplatzisolation.
- Die Untersuchung gängiger Kommunikationsmethoden zeigte, dass Gesicht-zu-Gesicht-Kommunikation, Telefonkommunikation, Videokonferenzen und Sofortnachrichten die Kollegialität vorhersagen.
- Die Ergebnisse der Studie legen nahe, dass das Durchführen vernetzter Arbeitsaufgaben im Fernarbeit und die Zunahme der Kommunikation mit anderen die Arbeitsplatzisolation – eines der am häufigsten genannten Probleme von Remote-Arbeitern – entgegenwirken kann.
- Die Studie trägt zur laufenden Diskussion über die Vor- und Nachteile von Fernarbeitprogrammen bei.
- Die Untersuchung zielte darauf ab, zu verstehen, wie Kommunikation und die Abhängigkeit von Arbeitsaufgaben das Ausmaß der wahrgenommenen Isolation bei Remote-Arbeitern beeinflussen.
- Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Zunahme der Kommunikation mit anderen die wahrgenommene Isolation verringern kann.

Brunelle, E., & Fortin, J. A. (2021). Distance makes the heart grow fonder: An examination of teleworkers' and office workers' job satisfaction through the lens of self-determination theory. Sage Open, 11(1), 2158244020985516.

<https://doi.org/10.1177/2158244020985516>

Quellen-Typ: Artikel

Link: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/2158244020985516>

Anzahl Zitationen: 161 (Wie oft diese Quelle in anderen Publikationen zitiert wurde)

Relevante Kernergebnisse:

- Die Studie zeigt, dass Telearbeit die psychologischen Bedürfnisse nach Autonomie, Kompetenz und Verbundenheit besser erfüllt, was zu höherer Arbeitszufriedenheit führt.
- Es gibt einen moderierenden Effekt auf die Beziehung zwischen psychologischen Bedürfnissen und Arbeitszufriedenheit, der bei Telearbeitern und Büroangestellten unterschiedlich ist.
- Die Forschung legt nahe, dass ein hybrides Arbeitsmodell eine optimale Lösung für die Zukunft sein könnte, um sowohl Motivation als auch Zufriedenheit zu gewährleisten.

Inhaltsübersicht:

- Die Studie wurde in einer Organisation mit einem formalen Telearbeit-Programm durchgeführt; insgesamt nahmen 448 Personen (211 Telearbeiter und 237 Büroangestellte) an einer Online-Umfrage teil.
- Die Ergebnisse der Strukturgleichungsmodellanalyse zeigen, dass Telearbeit besser geeignet ist, um die psychologischen Bedürfnisse der Arbeitnehmer nach Autonomie, Kompetenz und Verbundenheit zu erfüllen.
- Es wurde festgestellt, dass es einen moderierenden Effekt auf die Beziehung zwischen diesen drei Arten psychologischer Bedürfnisse und der Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter gibt, was die Idee unterstützt, dass die Erfüllung psychologischer Bedürfnisse nicht auf die gleiche Weise bei Telearbeitern und Büroangestellten funktioniert.
- Die Selbstbestimmungstheorie wird verwendet, um die dynamischen Auswirkungen von Telearbeit auf die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter zu untersuchen.
- Die Ergebnisse unterstützen die Vorstellung, dass die Befriedigung psychologischer Bedürfnisse nicht auf die gleiche Weise für Telearbeiter und Büroangestellte funktioniert.
- Die Studie legt nahe, dass Telearbeit die Befriedigung der Bedürfnisse nach Autonomie, Kompetenz und Verbundenheit fördern kann, was zu höherer Arbeitszufriedenheit führt.
- Es wird betont, dass Arbeitgeber sowohl die physischen als auch die psychosozialen Bedingungen bei der Arbeit von zu Hause aus berücksichtigen sollten, insbesondere wenn Telearbeit und hybride Lösungen den traditionellen Arbeitsplatz großflächig ersetzen.
- Die Forschung zeigt, dass die Motivation und Arbeitszufriedenheit während der Pandemie aufgrund der Befriedigung der Bedürfnisse im Zusammenhang mit anderen Hygienefaktoren (Arbeitsflexibilität und bessere Work-Life-Balance) gestiegen sind.
- Es wird gefolgert, dass ein hybrides Modell eine optimale Lösung für den zukünftigen Arbeitsmarkt darstellen könnte, bei dem Mitarbeiter mit Aufgaben-basierten Arbeitsplätzen sowohl zu Hause als auch am Arbeitsplatz motiviert und zufrieden sein können.

Buonomo, I., Ferrara, B., Pansini, M., & Benevene, P. (2023). Job satisfaction and perceived structural support in remote working conditions—the role of a sense of community at work. International Journal of Environmental Research and Public Health, 20(13), 6205.

<https://doi.org/10.3390/ijerph20136205>

Quellen-Typ: Artikel

Link: <https://www.mdpi.com/1660-4601/20/13/6205>

Anzahl Zitationen: 5 (Wie oft diese Quelle in anderen Publikationen zitiert wurde)

Relevante Kernergebnisse:

- Teilnehmergruppe: 635 Teilnehmer im Alter von 21 bis 70 Jahren (Mittelwert = 46.7, SD = 11; Frauen = 61%).
- Ergebnisse: Partielle Mediation des Gemeinschaftsgefühls, aber nicht der strukturellen Unterstützung, im Zusammenhang zwischen Arbeitsanforderungen und Arbeitszufriedenheit.
- Zusammenhang zwischen Variablen: Direkter Effekt von Arbeitsanforderungen auf Arbeitszufriedenheit: $\beta = -0.596$, $p < 0.01$; Effekt des Gemeinschaftsgefühls auf Arbeitszufriedenheit: $\beta = 0.248$, $p < 0.01$.

Inhaltsübersicht:

Die Quelle "Job Satisfaction and Perceived Structural Support in Remote Working Conditions—The Role of a Sense of Community at Work" enthält folgende empirische Daten und Ergebnisse:

- **Teilnehmergruppe**: 635 Teilnehmer im Alter von 21 bis 70 Jahren (Mittelwert = 46.7, Standardabweichung = 11; Frauen = 61%).
- **Vorerfahrungen**: 33% der Teilnehmer hatten vor dem ersten italienischen Lockdown (März 2020) Erfahrungen mit Fernarbeit.
- **Untersuchungsmethode**: Verwendung von Skalen aus dem COPSOQ-III (Arbeitsanforderungen, Gemeinschaftsgefühl, Arbeitszufriedenheit) und Fragebögen zur Bewertung der strukturellen Unterstützung im Fernarbeitsumfeld.
- **Ergebnisse**: Partielle Mediation des Gemeinschaftsgefühls, aber nicht der strukturellen Unterstützung, im Zusammenhang zwischen Arbeitsanforderungen und Arbeitszufriedenheit.
- **Statistische Daten**: $\chi^2(22) = 76.918$, $p = 0.00$, CFI = 0.966, TLI = 0.944, RMSEA = 0.063 (90% CI = 0.048–0.078, $p = 0.079$), SRMR = 0.044.
- **Zusammenhang zwischen Variablen**:
 - Direkter Effekt zwischen Arbeitsanforderungen und Arbeitszufriedenheit: $\beta = -0.596$, $p < 0.01$.
 - Gesamteffekt zwischen Arbeitsanforderungen und Arbeitszufriedenheit: $\beta = -0.771$, $p < 0.01$.
 - Effekt des Gemeinschaftsgefühls auf die Arbeitszufriedenheit: $\beta = 0.248$, $p < 0.01$.
- **Theoretischer Hintergrund**:
 - Anwendung der Conservation of Resources (COR) Theorie.
 - JD-R Modell (Job Demands-Resources Model).
- **Praktische Implikationen**: Diskussion über die Bedeutung des Gemeinschaftsgefühls und der strukturellen Unterstützung für künftige technologische Arbeitsressourcen.

Diese Ergebnisse betonen die Bedeutung des Gemeinschaftsgefühls und der strukturellen Unterstützung für die Arbeitszufriedenheit in Fernarbeitsumgebungen, insbesondere unter den Einflüssen der COVID-19-Pandemie.

California Labor Lab. (Jahr). Remote Work Report.

<https://calaborlab.ucsf.edu/sites/default/files/Remote%20Work%20Report.pdf>

Quellen-Typ: Artikel

Link: <https://calaborlab.ucsf.edu/sites/default/files/Remote%20Work%20Report.pdf>

Anzahl Zitationen: 0 (Wie oft diese Quelle in anderen Publikationen zitiert wurde)

Relevante Kernergebnisse:

- Im Jahr 2019 arbeiteten nur 7% der amerikanischen Erwerbsbevölkerung von zu Hause aus, während dieser Anteil während der COVID-19-Pandemie auf 60% stieg und aktuell bei etwa 27% liegt.
- Laut Pew Research Center arbeiten etwa 14% der US-Arbeitnehmer vollständig remote, während 29% eine Hybridarbeit praktizieren.
- Die Flexibilität der Remote-Arbeit wird als größter Vorteil gesehen, da sie den Arbeitnehmern mehr Kontrolle über ihre Arbeitszeit gibt und eine bessere Work-Life-Balance ermöglicht.

Inhaltsübersicht:

- Im Jahr 2019 arbeiteten nur 7% der amerikanischen Erwerbsbevölkerung von zu Hause aus.
- Während der COVID-19-Pandemie stieg dieser Anteil auf 60% und liegt aktuell bei etwa 27% der Arbeitnehmer, die ihren Job von zu Hause aus erledigen.
- Der Anteil der Beschäftigten, die vollständig von zu Hause aus arbeiten, beträgt laut Pew Research Center etwa 14%, während 29% eine Hybridarbeit kombinieren.
- In Kalifornien arbeiten fast die Hälfte der Beschäftigten zumindest manchmal von zu Hause aus, wobei 17% ausschließlich von zu Hause arbeiten.
- Die Remote-Arbeit ist besonders in urbanen Gebieten wie dem San Francisco Bay Area verbreitet, wo 57% der Beschäftigten manchmal und 19% ausschließlich von zu Hause arbeiten.
- Die Flexibilität der Remote-Arbeit wird als größter Vorteil gesehen, da sie den Arbeitnehmern mehr Kontrolle über ihre Arbeitszeit gibt.
- Die Remote-Arbeit hat sich insbesondere in Berufen mit hohem Flexibilitätsbedarf stark verbreitet, wie bei Softwareentwicklern, Mathematiker und Computerhardware-Ingenieuren.
- Die Remote-Arbeit hat jedoch auch zu einem Rückgang von Beschäftigung in Branchen geführt, die weniger flexibel sind, wie Sicherheitsdienste, Reinigungsdienste und der Agrarsektor.
- Die Remote-Arbeit bleibt trotz Rückkehr ins Büro eine wichtige Option für viele Arbeitnehmer, insbesondere für Menschen mit Behinderungen und Berufstätige, die eine bessere Work-Life-Balance suchen.

Davidescu, A. A., Apostu, S. A., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020).

Work flexibility, job satisfaction, and job performance among Romanian employees—Implications for sustainable human resource management. Sustainability, 12(15), 6086.

<https://doi.org/10.3390/su12156086>

Quellen-Typ: Artikel

Link: <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/15/6086>

Anzahl Zitationen: 995 (Wie oft diese Quelle in anderen Publikationen zitiert wurde)

Relevante Kernergebnisse:

- Flexible Arbeitszeiten und Arbeitsplätze wie Teleworking erhöhen Zufriedenheit und Leistung der Mitarbeiter.
- Arbeitsplatzflexibilität verbessert Wohlbefinden, persönliche und berufliche Leistung sowie Motivation der Mitarbeiter.
- Positive Korrelation zwischen Arbeitszufriedenheit und Kommunikation sowie Motivation, negative Korrelation mit organisatorischem Engagement.

Inhaltsübersicht:

- Die Studie untersucht den Zusammenhang zwischen Mitarbeiterentwicklung, Flexibilität der Arbeitszeit und des Arbeitsplatzes sowie Zufriedenheit und Leistung der Mitarbeiter in Rumänien.
- Es wurde ein „Arbeitsplatz-Flexibilitätskomposit-Indikator“ entwickelt, der verschiedene Arten von Flexibilität berücksichtigt, um die Bedeutung von Mitarbeiterentwicklung und Flexibilität zu analysieren.
- Die Ergebnisse zeigen, dass flexible Arbeitszeiten und Arbeitsplätze wie Teleworking oder reduzierte Arbeitszeiten die Zufriedenheit und Leistung der Mitarbeiter positiv beeinflussen.
- Es wurde festgestellt, dass die Arbeitsplatzflexibilität auch das Wohlbefinden, die persönliche und berufliche Leistung sowie die Motivation der Mitarbeiter verbessert.
- Die Untersuchung hat gezeigt, dass eine positive Korrelation zwischen Arbeitszufriedenheit und Kommunikation sowie Motivation besteht, während eine negative Korrelation mit organisatorischem Engagement besteht.
- Flexible Arbeitsarrangements haben sich als nützlich erwiesen, um Mitarbeiter motiviert zu halten und die Arbeitsproduktivität zu steigern.

Efimov, I., Rohwer, E., Harth, V., & Mache, S. (2022). Virtual leadership in relation to employees' mental health, job satisfaction and perceptions of isolation: A scoping review. Frontiers in Psychology, 13, 960955. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.960955>

Quellen-Typ: Artikel

Link: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2022.960955/full>

Anzahl Zitationen: 28 (Wie oft diese Quelle in anderen Publikationen zitiert wurde)

Relevante Kernergebnisse:

- Positive Zusammenhänge zwischen virtueller Führung und Arbeitszufriedenheit sowie Wohlbefinden von Mitarbeitern (19 Studien identifiziert).
- Virtuelle Führung verringert psychische Belastung, Stress und Isolationswahrnehmungen.
- Unklare kausale Beziehungen zwischen virtueller Führung, psychischer Gesundheit und Isolationswahrnehmungen.

Inhaltsübersicht:

- Der Hauptzweck dieser Übersichtsarbeit war, die verfügbaren Beweise zur virtuellen Führung im Zusammenhang mit der psychischen Gesundheit, der Arbeitszufriedenheit und den Isolationswahrnehmungen von Mitarbeitern systematisch zu kartieren und vorhandene Forschungslücken zu identifizieren.
- Die Ergebnisse der Übersicht zeigten einen positiven Zusammenhang zwischen virtueller Führung und dem Wohlbefinden, der Arbeitszufriedenheit und einen negativen Zusammenhang mit den psychischen Anspannungen, Stress und den Isolationswahrnehmungen digital zusammenarbeitender Mitarbeiter.
- Die virtuelle Führung stand sowohl direkt als auch indirekt in Beziehung zur psychischen Gesundheit, der Arbeitszufriedenheit und den Isolationswahrnehmungen der Mitarbeiter.
- Die kausalen Beziehungen der virtuellen Führung blieben aufgrund der begrenzten Daten unklar, insbesondere im Hinblick auf die psychische Gesundheit und die Isolationswahrnehmungen.
- Es wurden insgesamt 19 Studien identifiziert, die auf einen positiven Zusammenhang zwischen virtueller Führung und Wohlbefinden, Arbeitszufriedenheit und einen negativen Zusammenhang mit psychischer Belastung, Stress und Isolationswahrnehmungen hinwiesen.
- Die Übersicht führte zu der Empfehlung, dass zukünftige Forschungen die komplexen Ursache-Wirkungs-Beziehungen der virtuellen Führung und deren Auswirkungen auf die gesundheitsbezogenen Ergebnisse der Mitarbeiter genauer untersuchen sollten.
- Praktische Empfehlungen für die Förderung einer gesunden virtuellen Führung in Organisationen umfassen die Unterstützung von Führungskräften durch verhaltens- und strukturorientierte Interventionen, um das Bewusstsein für ihre Verantwortung und Auswirkungen zu erhöhen und es den Führungskräften zu ermöglichen, den spezifischen Kontextbedingungen digitaler, entfernter Zusammenarbeit angepasstes Führungsverhalten umzusetzen.

Felstead, A., & Henseke, G. (2017). Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance. *New Technology, Work and Employment*, 32(3), 195-212.

<https://doi.org/10.1111/ntwe.12097>

Quellen-Typ: Artikel

Link: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/ntwe.12097>

Anzahl Zitationen: 1218 (Wie oft diese Quelle in anderen Publikationen zitiert wurde)

Relevante Kernergebnisse:

- Remote-Arbeiten ist mit höherem organisationalem Engagement, höherer Arbeitszufriedenheit und verbesserter berufsbezogener Gesundheit verbunden, jedoch auch mit erhöhter Arbeitsintensität und Schwierigkeiten, sich abzuschalten.
- Nur ein Drittel des Anstiegs im Remote-Arbeiten kann durch kompositionelle Faktoren wie die Verlagerung zur Wissensökonomie und den Anstieg flexibler Beschäftigungsverhältnisse erklärt werden.
- Die Forschung zeigt, dass die Vorteile von Remote-Arbeiten für Arbeitgeber und Beschäftigte trotz einiger Nachteile und hoher Arbeitsintensität überwiegen.

Inhaltsübersicht:

- Die Publikation bezieht sich auf die wachsende Tendenz, dass Arbeit vom traditionellen Arbeitsplatz abgekoppelt wird.
- Nur ein Drittel des Anstiegs im Remote-Arbeiten kann durch kompositionelle Faktoren wie die Verlagerung zur Wissensökonomie, den Anstieg flexibler Beschäftigungsverhältnisse und organisationale Antworten auf die veränderte demografische Zusammensetzung der erwerbstätigen Bevölkerung erklärt werden.
- Remote-Arbeiten ist mit höherem organisationalem Engagement, höherer Arbeitszufriedenheit und verbesserter berufsbezogener Gesundheit verbunden, aber diese Vorteile gehen einher mit erhöhter Arbeitsintensität und Schwierigkeiten, sich abzuschalten.
- Die Autoren haben die offiziellen Arbeitsmarktdaten analysiert, um die Auswirkungen von Remote-Arbeiten auf Arbeitsaufwand, berufsbezogene Gesundheit und Work-Life-Balance zu untersuchen.
- Die Publikation zeigt, dass die Entkopplung der Arbeit vom Ort ein wichtiger Aspekt der veränderten Natur der Arbeit im 21. Jahrhundert ist und daher besondere Aufmerksamkeit verdient.
- Die Forschung hat herausgefunden, dass die Vorteile von Remote-Arbeiten für Arbeitgeber und Beschäftigte trotz einiger Nachteile und hoher Arbeitsintensität überwiegen.
- Die Autoren betonen, dass die positive Wirkung von Remote-Arbeiten auf die Arbeitnehmer und Arbeitgeber oft angenommen wird, aber nicht immer nachgewiesen ist.

Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., & Toscano, F. (2021). Work from home during the COVID-19 outbreak: The impact on employees' remote work productivity, engagement, and stress. Journal of occupational and environmental medicine, 63(7), e426-e432.

Quellen-Typ: Artikel

Link:

https://journals.lww.com/joem/fulltext/2021/07000/work_from_home_during_the_covid_19_outbreak_the.16.aspx

Anzahl Zitationen: 1050 (Wie oft diese Quelle in anderen Publikationen zitiert wurde)

Relevante Kernergebnisse:

- Familiärer Arbeitskonflikt und soziale Isolation korrelieren negativ mit Produktivität und

Arbeitsengagement.

- Selbstführung und berufliche Autonomie korrelieren positiv mit Produktivität und Arbeitsengagement.
- Die Studie basiert auf einer Online-Umfrage unter 209 Mitarbeitern und verwendet hierarchische lineare Regressionen zur Datenanalyse.

Inhaltsübersicht:

- Die Studie untersucht den Einfluss von familiärer Arbeitskonflikte, sozialer Isolation, ablenkendem Arbeitsumfeld, beruflicher Autonomie und Selbstführung auf die Produktivität, Arbeitsengagement und Stress von Mitarbeitern im Homeoffice während der COVID-19-Pandemie.
- Die Ergebnisse zeigen, dass familiärer Arbeitskonflikt und soziale Isolation negativ mit der Produktivität und dem Arbeitsengagement korrelieren, während Selbstführung und berufliche Autonomie positiv korrelieren.
- Familiärer Arbeitskonflikt und soziale Isolation stehen ebenfalls in einem negativen Zusammenhang mit Stress, der nicht durch Autonomie und Selbstführung beeinflusst wird.
- Die Studie basiert auf Daten von 209 Mitarbeitern, die während der Pandemie im Homeoffice arbeiteten und eine Online-Umfrage beantworteten.
- Die Analyse verwendete hierarchische lineare Regressionen, um die Annahmen zu testen.
- Die Ergebnisse zeigen, dass sowohl individuelle als auch arbeitsbezogene Faktoren die Arbeit im Homeoffice während der COVID-19-Pandemie sowohl hindernd als auch förderlich beeinflussen.

Gösweiner, A. Hybrides Führen in der modernen Arbeitswelt: Rahmenbedingungen und Kompetenzanforderungen für Führungskräfte.

Quellen-Typ: Artikel

Link: <https://netlibrary.aau.at/obvuklhs/content/titleinfo/9257332/full.pdf>

Anzahl Zitationen: 0 (Wie oft diese Quelle in anderen Publikationen zitiert wurde)

Relevante Kernergebnisse:

- Hybrides Arbeiten bietet höhere Flexibilität und Selbstbestimmung, was Produktivität und Zufriedenheit erhöhen kann.
- Führungskräfte müssen Nähe und Vertrauen auf Distanz herstellen und geeignete Rahmenbedingungen schaffen.
- Hybride Führung erfordert eine Kultur des Vertrauens und klar definierte Rahmenbedingungen für effektive Zusammenarbeit.

Inhaltsübersicht:

- Hybride Führung kombiniert Präsenzarbeit im Büro mit ortsunabhängigem Arbeiten wie Homeoffice oder Coworking Spaces.
- In hybriden Arbeitswelten müssen Führungskräfte die Zusammenarbeit und das Miteinander im Team aktiv gestalten, auch wenn nicht alle Mitarbeitenden zur selben Zeit am selben Ort arbeiten.

- Hybrides Arbeiten bietet viele Vorteile, wie höhere Flexibilität und Selbstbestimmung, was die Produktivität und Zufriedenheit der Mitarbeiter erhöhen kann.
- Führungskräfte müssen in hybriden Teams Nähe und Vertrauen auf Distanz herstellen und geeignete Rahmenbedingungen schaffen, um eine effektive Zusammenarbeit zu ermöglichen.
- Hybride Führung erfordert eine Kultur des Vertrauens, eine passende Infrastruktur und klar definierte Rahmenbedingungen, bei denen die Beschäftigten einbezogen werden.
- In der hybriden Arbeitswelt müssen Führungskräfte sich selbst auseinandersetzen und hinterfragen müssen, was Führung für sie bedeutet und wie sie diese neu umsetzen.
- Führungskräfte müssen das Wohlbefinden ihrer Mitarbeiter prüfen und sich auf ihre Menschenkenntnis verlassen, da der persönliche Kontakt und die Körpersprache in virtuellen Gesprächen fehlen.
- Hybride Führung zeichnet sich dadurch aus, dass sie eine Brücke zwischen der analogen und digitalen Arbeitswelt baut und Führungskräfte müssen Kompetenzen wie kollaboratives Arbeiten und flexibles Führen entwickeln.

Grant, C. A., Wallace, L. M., & Spurgeon, P. C. (2013). An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker's job effectiveness, well-being and work-life balance. Employee Relations, 35(5), 527-546.

Quellen-Typ: Artikel

Link: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/ER-08-2012-0059/full/html>

Anzahl Zitationen: 882 (Wie oft diese Quelle in anderen Publikationen zitiert wurde)

Relevante Kernergebnisse:

- Negative Auswirkungen auf das Wohlbefinden durch Überarbeitung und mangelnde Erholungszeit.
- Vertrauen und Managementstil als Schlüsselfaktoren für die Effektivität von Remote-Arbeit.
- Flexible Arbeitsbedingungen und individuelle Kompetenzen beeinflussen die Work-Life-Balance und Job-Effektivität.

Inhaltsübersicht:

- Die Studie untersucht den Einfluss von Remote-Arbeit auf Work-Life-Balance, Job-Effektivität und Wohlbefinden von e-Wokers.
- Die Forschung basiert auf qualitativen thematischen Analysen von elf tiefgehenden Interviews mit e-Wokers aus fünf Organisationen und drei Sektoren.
- Die Teilnehmer arbeiteten seit mehreren Jahren remote und sahen sich als Experten in diesem Bereich.
- Zehn Hauptthemen sind aus der Studie hervorgegangen, darunter Vertrauen, Managementstil und die Qualität des Arbeits- und Privatlebens.
- Die Zugänglichkeit zu Technologie, die Fähigkeit, flexibel zu arbeiten, und individuelle Kompetenzen wurden als unterschiedliche Faktoren zwischen e-Wokers identifiziert.
- Negative Auswirkungen auf das Wohlbefinden wurden festgestellt, insbesondere aufgrund von Überarbeitung und mangelnder Erholungszeit.

- Vertrauen und Managementstil haben sich als Schlüsselfaktoren für die Effektivität von e-Wokers erwiesen.
- Die Studie empfiehlt, die aufgezeigten Themen in einer großangelegten Umfrage zu validieren, um die Allgemeingültigkeit zu testen.
- Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass Remote-Arbeit sowohl positive als auch negative Auswirkungen haben kann, je nachdem, wie diese flexiblen Arbeitsbedingungen genutzt werden.

Heidt, L. (2023). Discussion Paper: Remote Work Konzepte-Definition und mögliche Klassifizierung (Nr. 51). Arbeitspapiere zur immobilienwirtschaftlichen Forschung und Praxis.

Quellen-Typ: Artikel

Link: <https://www.econstor.eu/handle/10419/278611>

Anzahl Zitationen: 5 (Wie oft diese Quelle in anderen Publikationen zitiert wurde)

Relevante Kernergebnisse:

- Remote Work bietet Vorteile wie eine bessere Work-Life-Balance, erhöhte Flexibilität und Autonomie, und fördert das Mitarbeiterwohlergehen.
- Die COVID-19-Pandemie hat den Einsatz von Remote Work erheblich gefördert, um Produktivität aufrechtzuerhalten und Gesundheitsrisiken zu minimieren.
- Die Implementierung von Remote Work hat zu dauerhaften Veränderungen in Arbeitspraktiken und -kulturen geführt, unterstützt durch die Entwicklung und Verbreitung digitaler Technologien.

Inhaltsübersicht:

- Remote Work bezieht sich auf die Durchführung von Arbeitsaufgaben außerhalb traditioneller Büroumgebungen und kann durch Begriffe wie virtuelle Arbeit, hybride Arbeit, Distanzarbeit und Telearbeit beschrieben werden.
- Die COVID-19-Pandemie hat den Einsatz von Remote Work erheblich gefördert, um die Produktivität aufrechtzuerhalten und die Ansteckungsgefahr zu minimieren.
- Es gibt keine einheitliche Definition von Remote Work in der Literatur, aber die beiden häufigsten Merkmale sind die Durchführung der Arbeit außerhalb des formellen Arbeitsplatzes und die Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien.
- Remote Work bietet Vorteile wie eine bessere Work-Life-Balance, gesündere Lebensweise, erhöhte Flexibilität und Autonomie sowie Förderung des Mitarbeiterwohlergehens.
- Die Implementierung von Remote Work hat zu dauerhaften Veränderungen in den Arbeitspraktiken und -kulturen von Organisationen geführt.
- Die Entwicklung und Verbreitung digitaler Technologien unterstützen Unternehmen bei der Einführung von Remote Work-Protokollen.
- Flexible Arbeitsarrangements, die Remote Work ermöglichen, können durch schriftliche Vereinbarungen geregelt werden und sind nicht auf das lokale Pendelgebiet beschränkt.
- Die Wahl des Arbeitsorts und die Flexibilität bei der Nutzung sind entscheidende Faktoren, jedoch abhängig von anderen Einflussfaktoren wie der Verfügbarkeit geeigneter

IT-Infrastruktur.

Kakkar, S., Kuril, S., Singh, S., Saha, S., & Dugar, A. (2023). The influence of remote work communication satisfaction and CSR association on employee alienation and job satisfaction: A moderated-mediation study. Information Technology & People, 36(5), 1810-1834.

Quellen-Typ: Artikel

Link: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/ITP-01-2021-0030/full/html>

Anzahl Zitationen: 25 (Wie oft diese Quelle in anderen Publikationen zitiert wurde)

Relevante Kernergebnisse:

- Befunde zeigen, dass Zufriedenheit mit Kommunikation bei Remote-Arbeit negativ mit Entfremdung und positiv mit Jobzufriedenheit verbunden ist.
- Eine hohe CSR-Assoziation verstärkt die positive Wirkung der Kommunikationszufriedenheit auf die Jobzufriedenheit.
- Hohe Zufriedenheit mit der Kommunikation bei Remote-Arbeit verringert die Entfremdung der Mitarbeiter.

Inhaltsübersicht:

- Befunde zeigen, dass die Zufriedenheit mit der Kommunikation bei remote work negativ mit Entfremdung und positiv mit Jobzufriedenheit verbunden ist.
- Die Untersuchung erforscht den Einfluss der Zufriedenheit mit der Kommunikation bei remote work und der CSR-Assoziation des Unternehmens auf die Entfremdung der Mitarbeiter und ihre Jobzufriedenheit.
- Die Studie untersucht die moderate Mediationswirkung von CSR-Assoziation und Kommunikationszufriedenheit auf Entfremdung und Jobzufriedenheit bei remote work.
- Die Ergebnisse zeigen, dass eine hohe CSR-Assoziation die positive Wirkung der Kommunikationszufriedenheit auf Jobzufriedenheit verstärkt.
- Es wird festgestellt, dass eine hohe Zufriedenheit mit der Kommunikation bei remote work die Entfremdung der Mitarbeiter verringert.

Okta. (n.d.). Arbeitsplätze der Zukunft. Wie kann Arbeit nach 2020 neu gestaltet werden?

https://www.okta.com/sites/default/files/pdf/Okta_YouGov_Report_DE.pdf

Quellen-Typ: Artikel

Link: https://www.okta.com/sites/default/files/pdf/Okta_YouGov_Report_DE.pdf

Anzahl Zitationen: 0 (Wie oft diese Quelle in anderen Publikationen zitiert wurde)

Relevante Kernergebnisse:

- Die Coronavirus-Pandemie führte weltweit zu einer massiven Verlagerung der Arbeit ins Homeoffice, was sowohl Vorteile (bessere Work-Life-Balance) als auch Herausforderungen (fehlende Strategien für flexible Arbeitsmodelle) mit sich brachte.
- Dynamische Arbeitsmodelle können Unternehmensgemeinkosten senken und die Produktivität der Mitarbeiter erhöhen, z.B. durch Wegfall von Pendelkosten und teurer Arbeitskleidung.
- Beengte Wohnverhältnisse, insbesondere in Großstädten, können die Produktivität und Zufriedenheit der Arbeitnehmer negativ beeinflussen.

Inhaltsübersicht:

- Die Coronavirus-Pandemie hat weltweit dazu geführt, dass Millionen von Menschen in ihren Häusern und Wohnungen bleiben mussten und nun von Zuhause aus arbeiten.
- Für einige stellt diese neue Art zu arbeiten eine willkommene Entlastung im Alltag dar, mit Vorteilen wie kein Pendeln mehr, keine Ablenkungen und einer verbesserten Work-Life-Balance.
- Andere stehen jedoch vor großen Herausforderungen durch die plötzliche Verlagerung der Arbeit in die eigenen vier Wände.
- Branchenübergreifend haben viele Unternehmen noch keine Strategien für flexible und ortsungebundene Arbeitsmodelle umgesetzt und müssen kurzfristig Maßnahmen für ihre Belegschaft ergreifen, oft ohne entsprechende Vorerfahrungen.
- Unternehmen, die sich seit langem bemühen, digital zu transformieren und Mitarbeitern das Arbeiten aus dem Homeoffice zu ermöglichen, stehen vor ähnlichen Herausforderungen.
- Es ist anzunehmen, dass Menschen, die in beengten Wohnsituationen leben oder in Branchen tätig sind, die die physische Anwesenheit erfordern, am produktivsten in einer traditionelleren Büroumgebung sind, in der sie von Kollegen umgeben sind und an persönlichen Besprechungen teilnehmen können.
- Dynamische Arbeitsmodelle haben das Potenzial, die Gemeinkosten von Unternehmen zu senken und die Produktivität der Arbeitskräfte zu erhöhen; Mitarbeiter würden direkt profitieren, indem sie nicht mehr für Pendeln oder teure Arbeitskleidung ausgeben müssten und nicht mehr in teuren Großstädten leben müssten.
- Die Studie von Okta zeigt, dass das Leben in einer Großstadt und die damit verbundenen beengten Wohnverhältnisse die Gesamtproduktivität und -zufriedenheit von Arbeitnehmern beeinträchtigen können.

Pfnür, A., Voll, K., Höcker, M. C., & Bachtal, Y. (2023). Work from Home: Von der Pandemienotlösung zum Konzept multilokaler Arbeit: empirische Studie zu den Erfahrungen der Beschäftigten für eine Zukunft der Arbeitswelten an verteilten Orten (Nr. 50). Arbeitspapiere zur immobilienwirtschaftlichen Forschung und Praxis.

Quellen-Typ: Artikel

Link: <https://www.econstor.eu/handle/10419/278610>

Anzahl Zitationen: 1 (Wie oft diese Quelle in anderen Publikationen zitiert wurde)

Relevante Kernergebnisse:

- Investitionen in Ausstattung, Informationskulturen und Weiterbildungsangebote fördern erfolgreiches mobiles Arbeiten.
- Physische, organisatorische und persönliche Bedingungen beeinflussen den Erfolg der Remote-Arbeit.
- Veränderte Flächenbedarfe und Anpassungen in Geschäftsmodellen sind für die Zukunft der Büroentwicklung relevant.

Inhaltsübersicht:

- Die multilokale Arbeit hat einen gigantischen Umfang an Veränderungen in der Arbeitswelt und anderen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens, wie Verkehr, Umwelt oder gesellschaftlichen Wohlstand, angestoßen.
- Die Freiheit des mobilen Arbeitens ist für Beschäftigte nicht mehr wegzudenken.
- Investitionen in die Ausstattung bei Work from Home, verbesserte Informationskulturen und Weiterbildungsangebote helfen, mobiles Arbeiten erfolgreich zu gestalten.
- Es wird eine veränderte Nachfrage nach betrieblichen Immobilien erwartet.
- Die Studie zeigt, dass veränderte Flächenbedarfe der Unternehmen Anpassungen der Geschäftsmodelle und Strategien immobilienwirtschaftlicher Akteure erfordern.
- Die zukünftige Bürostrategie wird durch den Einsatz von dritten Orten als Ergänzung der Bürostrategie beeinflusst.
- Die Studie untersucht den Status quo von Homeoffice, um eine Entscheidungsbasis für die Zukunft der Büroentwicklung zu liefern.
- Die ersten Ergebnisse zeigen, dass die physischen, organisatorischen und persönlichen Bedingungen der Arbeit den Erfolg beeinflussen.
- Die Studie vergleicht explizit und implizit verschiedene Arbeitsorte wie Büro, Homeoffice und dritte Orte hinsichtlich ihrer Charakteristika und Auswirkungen auf den Erfolg.

PRODUKTIVITÄT IM HOMEOFFICE. (o. J.). Zahlen | Daten | Fakten.

https://www.arbeitswissenschaft.net/fileadmin/Bilder/Angebote_und_Produkte/Zahlen_Daten_Fakten/Factsheet_Produktivitaet_im_Homeoffice_5.pdf

Quellen-Typ: Artikel

Link:

https://www.arbeitswissenschaft.net/fileadmin/Bilder/Angebote_und_Produkte/Zahlen_Daten_Fakten/Factsheet_Produktivitaet_im_Homeoffice_5.pdf

Anzahl Zitationen: 0 (Wie oft diese Quelle in anderen Publikationen zitiert wurde)

Relevante Kernergebnisse:

- Homeoffice etabliert sich in Deutschland mit 1,4 Millionen Beschäftigten; viele Unternehmen und Beschäftigte sehen es als produktiver an.

- Flexiblere Einteilung der Arbeitszeit, weniger Ablenkung und erhöhte Jobzufriedenheit sind im Homeoffice wichtige Faktoren für Produktivität.
- Studien zeigen, dass die Arbeit im Homeoffice zu einer besseren Work-Life-Balance führt; Produktivitätsmessungen sind jedoch noch nicht standardisiert.

Inhaltsübersicht:

- Homeoffice etabliert sich in Deutschland mit 1,4 Millionen Beschäftigten.
- Viele Unternehmen und Beschäftigte sehen das Homeoffice als produktiver an als das Büro, basierend auf subjektiver Selbst- und Fremdeinschätzung.
- Die Studien weisen darauf hin, dass die Produktivitätsmessungen im Homeoffice und Büro nicht standardisiert sind und weitere Forschungen erforderlich sind, um belastbare Aussagen zu treffen.
- Die wichtigsten Themen im Kontext der Produktivität im Homeoffice umfassen die flexiblere Einteilung der Arbeitszeit, weniger Ablenkung und erhöhte Jobzufriedenheit.
- Die Mehrheit der deutschen Unternehmen glaubt, dass die Produktivität ihrer Mitarbeitenden im Homeoffice gleich bleibt oder steigt.
- In einigen Branchen, wie der Textil- und Druckindustrie, wird eine höhere Produktivität im Büro erwartet.
- Ein Drittel der Firmen, die einen Produktivitätsrückgang bei vollständiger Rückkehr ins Büro erwarten, schätzen mögliche Produktivitätsverluste auf 5-10%.
- Die Studien zeigen, dass die Arbeit im Homeoffice zu einer besseren Work-Life-Balance führt.
- Die Parameter zur Ermittlung der Produktivität sowohl im Büro als auch im Homeoffice müssen genannt und messbar operationalisiert werden, um zu belastbaren Aussagen zu gelangen.

Spilker, M. A., & Breugh, J. A. (2021). Potential ways to predict and manage telecommuters' feelings of professional isolation. Journal of Vocational Behavior, 131, <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103646>.

Quellen-Typ: Artikel

Link: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879121001184>

Anzahl Zitationen: 41 (Wie oft diese Quelle in anderen Publikationen zitiert wurde)

Relevante Kernergebnisse:

- Signifikante moderate negative Beziehung zwischen beruflicher Isolation und Zufriedenheit mit der Telearbeitserfahrung ($\beta = -0.242$, $*p^* < 0.001$).
- Positive Beziehung zwischen wahrgenommener organisatorischer Unterstützung (POS) und Zufriedenheit mit der Telearbeit sowie affektiver organisationaler Bindung (AOC).
- Studie entwickelte eine Acht-Item-Skala zur Messung beruflicher Isolation mit hoher interner Konsistenz ($\alpha = 0.89$) und positiver Korrelation mit der UCLA-Einsamkeitsskala ($r = 0.74$, $*p^* < 0.01$).

Inhaltsübersicht:

- Die Studie untersucht die Beziehungen zwischen beruflicher Isolation und Zufriedenheit mit der Telearbeit auf der Grundlage der Theorie der organisatorischen Unterstützung.
- Die Korrelationsanalyse ergab signifikante moderate negative Beziehungen zwischen beruflicher Isolation und Zufriedenheit mit der Telearbeitserfahrung sowie eine schwache negative Beziehung zwischen beruflicher Isolation und der affektiven organisationalen Bindung (AOC).
- Die wahrgenommene organisatorische Unterstützung (POS) stand in einer positiven und schwachen Beziehung zur Zufriedenheit mit der Telearbeitserfahrung und in einer positiven und moderaten Beziehung zur AOC, wobei sie gleichzeitig eine schwach negative Beziehung zur beruflichen Isolation aufwies.
- Die wahrgenommene Unterstützung durch den Vorgesetzten (PSS) korrelierte positiv und schwach mit der Zufriedenheit mit der Telearbeitserfahrung und moderat positiv mit der AOC, während sie eine schwach negative Beziehung zur beruflichen Isolation zeigte.
- Die Hypothese, dass eine negative Beziehung zwischen beruflicher Isolation und Zufriedenheit mit der Telearbeitserfahrung besteht, wurde gestützt ($\beta = -0.242$, $*p* < 0.001$).
- Die Hypothese, dass eine negative Beziehung zwischen beruflicher Isolation und AOC besteht, wurde nicht gestützt ($\beta = -0.071$, $*p* = 0.230$).
- Die Hypothese, dass POS die Beziehung zwischen beruflicher Isolation und Zufriedenheit mit der Telearbeitserfahrung moderiert, wurde gestützt ($\beta = -0.103$, 95% CI [-0.376; -0.006], $*p* = 0.038$).
- Die Ergebnisse zeigen, dass Mitarbeiter, die mehr Zeit mit Telearbeit verbringen, zufriedener mit ihrer Telearbeitserfahrung sind und mehr Unterstützung durch ihren Vorgesetzten wahrnehmen.
- Mitarbeiter mit vorheriger Erfahrung in der Telearbeit sind zufriedener mit ihrer Erfahrung und nehmen mehr Unterstützung durch ihren Vorgesetzten wahr.
- Die Studie bestätigt, dass der Anteil der wöchentlichen Telearbeitszeit und die vorherige Telearbeitserfahrung positive Beziehungen zur Zufriedenheit mit der Telearbeitserfahrung und zur wahrgenommenen Unterstützung durch den Vorgesetzten aufweisen.
- Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass berufliche Isolation die Zufriedenheit mit der Telearbeitserfahrung negativ beeinflusst, während die wahrgenommene Unterstützung durch die Organisation und den Vorgesetzten die Zufriedenheit und Bindung an die Organisation positiv beeinflusst.
- Die Studie entwickelte eine Acht-Item-Skala zur Messung beruflicher Isolation, die eine hohe interne Konsistenz ($\alpha = 0.89$) aufwies und eine positive Korrelation mit der UCLA-Einsamkeitsskala ($r = 0.74$, $*p* < 0.01$) zeigte.
- Die Ergebnisse zeigen, dass berufliche Isolation sich negativ auf die Arbeitsleistung und die Absichten zur Kündigung auswirkt, während die wahrgenommene Unterstützung durch die Organisation und den Vorgesetzten diese negativen Auswirkungen abmildern kann.

Staples, D. S., Hulland, J. S., & Higgins, C. A. (1999). A self-efficacy theory explanation for the management of remote workers in virtual organizations. *Organization Science*, 10(6), 758-776.

Quellen-Typ: Artikel

Link: <https://pubsonline.informs.org/doi/abs/10.1287/orsc.10.6.758>

Anzahl Zitationen: 859 (Wie oft diese Quelle in anderen Publikationen zitiert wurde)

Relevante Kernergebnisse:

- Die Selbstwirksamkeitseinschätzungen der Remote-Mitarbeiter beeinflussen entscheidend deren Arbeitswirksamkeit, wahrgenommene Produktivität und Arbeitszufriedenheit (Staples et al., 1999).
- Starke Beziehungen wurden zwischen Selbstwirksamkeit und Vorläufern wie Remote-Arbeitserfahrung, -schulung, Best-Practices-Modellierung, Computerangst und IT-Fähigkeiten beobachtet (Staples et al., 1999).
- Management kann durch Kontrolle dieser Vorläufer die Arbeitsleistung von Remote-Mitarbeitern verbessern (Staples et al., 1999).

Inhaltsübersicht:

- Die Studie untersucht, wie virtuelle Organisationen Remote-Mitarbeiter effektiv managen können.
- Die Forschung nutzt die Selbstwirksamkeitstheorie, um ein Modell zu entwickeln, das die Beziehungen zwischen den Vorläufern der Selbstwirksamkeitseinschätzungen der Remote-Mitarbeiter und deren verhaltens- und einstellungsmäßigen Folgen vorhersagt.
- Das Modell wurde anhand der Antworten von 376 Remote-Mitarbeitern in 18 verschiedenen Organisationen getestet.
- Die Ergebnisse zeigen, dass die Selbstwirksamkeitseinschätzungen der Remote-Mitarbeiter eine entscheidende Rolle spielen, um deren Arbeitswirksamkeit, wahrgenommene Produktivität, Arbeitszufriedenheit und Fähigkeit zur Bewältigung zu beeinflussen.
- Starke Beziehungen wurden zwischen den Selbstwirksamkeitseinschätzungen der Remote-Mitarbeiter und verschiedenen Vorläufern wie Remote-Arbeitserfahrung und -schulung, Modellierung von Best-Practices durch das Management, Computerangst und IT-Fähigkeiten beobachtet.
- Viele dieser Vorläufer können durch das Management kontrolliert werden, was darauf hindeutet, dass die Arbeitsleistung von Remote-Mitarbeitern durch verbesserte Selbstwirksamkeit gesteigert werden kann.
- Die Studie liefert eine Grundlage für zukünftige Forschung im Bereich der Remote-Arbeit durch die Entwicklung und Erprobung eines Remote-Management-Rahmenwerks.

Staubert, K. (2023). Der Einfluss von Führungsverhalten auf die Arbeitszufriedenheit im Kontext von Remote-Arbeit: Eine empirische Analyse (Doktorarbeit, MSH Medical School Hamburg). MSH Medical School Hamburg.

Quellen-Typ: Artikel

Link: <https://opus.bsz-bw.de/msh/frontdoor/index/index/docId/588>

Anzahl Zitationen: 0 (Wie oft diese Quelle in anderen Publikationen zitiert wurde)

Relevante Kernergebnisse:

- Transformationale Führungskräfte können die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter im

Remote-Arbeitskontext positiv beeinflussen (Staubert, 2023).

- Hygienefaktoren und Motivatoren spielen eine entscheidende Rolle bei der Gestaltung der Arbeitsumgebung und Arbeitszufriedenheit (Zwei-Faktoren-Theorie von Herzberg).
- Kommunikation zwischen Führungskräften und Mitarbeitern ist bei Remote-Arbeit besonders herausfordernd und wichtig für die Zufriedenheit (Staubert, 2023).

Inhaltsübersicht:

- Der Einfluss von Führungsverhalten auf die Arbeitszufriedenheit im Kontext von Remote-Arbeit: Eine empirische Analyse
- Die Untersuchung zeigt, dass transformationale Führungskräfte die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter positiv beeinflussen können
- Ein wichtiger Aspekt ist die Kommunikation zwischen Führungskräften und Mitarbeitern, die bei Remote-Arbeit besonders herausfordernd sein kann
- Die Zwei-Faktoren-Theorie von Herzberg wird als theoretischer Rahmen für die Analyse der Arbeitszufriedenheit verwendet
- Hygienefaktoren und Motivatoren spielen eine entscheidende Rolle bei der Gestaltung der Arbeitsumgebung und Arbeitszufriedenheit
- Autoritäre, kooperative und laissez-faire Führungsstile haben unterschiedliche Auswirkungen auf die Produktivität und die Arbeitseinstellung der Belegschaft
- Gesundheitsorientierte Führung kann die Belastungen von Mitarbeitenden und Führungskräften in Krisensituationen reduzieren
- Die Auswirkung von Health-oriented Leadership auf Commitment und Arbeitszufriedenheit wurde in verschiedenen Studien untersucht
- Die Untersuchung betont die Bedeutung von Führungsverhalten für die Motivation und Arbeitszufriedenheit im Remote-Arbeitskontext

Suh, A., & Lee, J. (2017). Understanding teleworkers' technostress and its influence on job satisfaction. Internet Research, 27(1), 140-159. <https://doi.org/10.1108/IntR-06-2015-0181>

Quellen-Typ: Artikel

Link: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IntR-06-2015-0181/full/html>

Anzahl Zitationen: 418 (Wie oft diese Quelle in anderen Publikationen zitiert wurde)

Relevante Kernergebnisse:

- Technostress reduziert Arbeitszufriedenheit und organisatorische Bindung bei Telearbeitern.
- Telearbeiter mit niedrigerer Individual Orientation to Technology (IOT) sind anfälliger für Technostress.
- Intrusive Technologiecharakteristika führen zu Stressoren wie Arbeitsüberlastung, Rollenambiguität und Eingriff in die Privatsphäre.

Inhaltsübersicht:

- Die Studie zeigt, dass Technologie und Arbeitsmerkmale gemeinsam den Technostress von Telearbeitern hervorrufen, der wiederum die Arbeitszufriedenheit reduziert.

- Es wurde festgestellt, dass Telearbeiter mit einem niedrigen IOT (Individual Orientation to Technology) anfälliger für Technostress sind als diejenigen mit einem hohen IOT.
- Der Technostress verringert die Arbeitszufriedenheit und führt zu einer geringeren organisatorischen und kontinuierlichen Bindung.
- Intrusive Technologiecharakteristika sind die dominanten Vorhersager von Stressoren wie Arbeitsüberlastung, Rollenambiguität, Eingriff in die Privatsphäre, Arbeits-Konflikt und Jobunsicherheit.
- Der Technostress steht negativ mit der Arbeitszufriedenheit in Zusammenhang, sowohl bei Telearbeitern als auch bei Berufseinsteigern.
- Die Studie entwickelt und testet ein theoretisches Modell, das die Arbeitszufriedenheit von Telearbeitern vorhersagt.
- Technostress-Präventoren erhöhen die Arbeitszufriedenheit und die organisationale Bindung.
- Die Studie verwendet eine Strukturgleichungsmodellierung (SEM), um die Ergebnisse zu validieren.
- Der Technostress beeinflusst die Leistung und die Bindung der Mitarbeiter negativ.

Țălnar-Naghi, D. I. (2021). Research note: Job satisfaction and working from home in Romania, before and during COVID-19. Calitatea vieții, 32(2), 1-22.

<https://doi.org/10.1007/s11205-021-02769-8>

Quellen-Typ: Artikel

Link: <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=971131>

Anzahl Zitationen: 22 (Wie oft diese Quelle in anderen Publikationen zitiert wurde)

Relevante Kernergebnisse:

- Während der COVID-19-Quarantäne stieg die Arbeitszufriedenheit signifikant für Personen über 40 Jahre.
- Die Arbeitszufriedenheit wurde durch die Work-Life-Balance beeinflusst.
- Ein höherer Arbeitsaufwand vor der Pandemie war mit niedrigeren Arbeitszufriedenheitswerten während der Quarantäne verbunden.

Inhaltsübersicht:

- Die Studie untersucht die Zufriedenheit der Arbeitnehmer mit der Arbeit im Homeoffice und der beruflichen Zufriedenheit in Rumänien, sowohl vor als auch während der COVID-19-Pandemie.
- Vor der Pandemie stieg die Arbeitszufriedenheit von Arbeitnehmern im Homeoffice mit zunehmendem Alter, wobei jüngere Arbeitnehmer zufriedener waren.
- Während der Quarantäne stieg die Arbeitszufriedenheit signifikant für Personen über 40 Jahre.
- Ein höherer Arbeitsaufwand vor der Pandemie war mit niedrigeren Arbeitszufriedenheitswerten während der COVID-19-Quarantäne verbunden.
- Die Ergebnisse zeigen, dass die Arbeitszufriedenheit von Arbeitnehmern im Homeoffice durch die Work-Life-Balance beeinflusst wurde.

- Die Studie basiert auf langfristigen Daten aus Umfragen, die 2018 und während des Frühjahrs 2020 durchgeführt wurden.
- Die Ergebnisse sind für ein tieferes Verständnis des Einflusses neuer Arbeitsarrangements auf die telekommunikativen Arbeitskräfte nützlich.
- Die Arbeit beleuchtet die Bedeutung der Unterscheidung zwischen Arbeitszufriedenheit und Zufriedenheit mit der Arbeit im Homeoffice.
- Die Studie betont die Notwendigkeit evidenzbasierter Entscheidungen in Organisationen und zukünftiger Politiken, die die Beschäftigung im neuen Normal beeinflussen werden.

Thundiyl, N. (2024). Strategies to overcome isolation in remote work. In Impact of teleworking and remote work on business: Productivity, retention, advancement, and bottom line (S. 99-116). IGI Global.

Quellen-Typ: Artikel

Link:

<https://www.igi-global.com/chapter/strategies-to-overcome-isolation-in-remote-work/345487>

Anzahl Zitationen: 0 (Wie oft diese Quelle in anderen Publikationen zitiert wurde)

Relevante Kernergebnisse:

- Fernarbeit kann zu Isolation führen, was die Arbeitsleistung beeinträchtigt und US-amerikanischen Arbeitgebern jährlich geschätzte 154 Milliarden Dollar an Kosten durch Absentismus verursacht.
- In einer Umfrage des 2023 State of Remote Work Report von Buffer gaben etwa 98% der Fernarbeiter an, zumindest teilweise im Fernarbeitmodell arbeiten zu wollen, jedoch gaben ein Drittel an, dass ihr größtes Problem darin besteht, zu oft zu Hause zu bleiben.
- Virtuelle soziale Veranstaltungen und regelmäßige arbeitsbezogene Interaktionen können die soziale Isolation reduzieren und die Bindung innerhalb des Teams stärken.

Inhaltsübersicht:

- Die Publikation befasst sich mit der Rolle von Arbeitgebern und Selbsthilfemaßnahmen für Mitarbeiter, um die durch Fernarbeit verursachte Isolation zu überwinden.
- Fernarbeit kann zu Isolation führen, was zu Gefühlen der Einsamkeit und Stress führen kann, der die Arbeitsleistung erheblich beeinträchtigen kann.
- Der Fernarbeit zugeschriebene Stress und die Einsamkeit verursachen US-amerikanischen Arbeitgebern jährlich geschätzte 154 Milliarden Dollar an Kosten durch Absentismus.
- Fernarbeit kann die zufälligen Kontakte zwischen Mitarbeitern und Führungskräften verringern, was zu sozialer Isolation führen kann.
- Laut einem Bericht des U.S. Surgeon General Dr. Vivek H. Murthy hat die Pandemie eine "Epidemie der Einsamkeit und Isolation" verschärft, die erhebliche wirtschaftliche Auswirkungen hat.
- In einer Umfrage des 2023 State of Remote Work Report von Buffer gaben etwa 98% der befragten Fernarbeiter an, zumindest teilweise im Fernarbeitmodell arbeiten zu wollen; jedoch gaben ein Drittel an, dass ihr größtes Problem darin besteht, zu oft zu Hause zu bleiben.

- Das Schaffen von Gelegenheiten für arbeitsbezogene Interaktionen, wie virtuelle Morgenmeetings oder wöchentliche Debriefings, kann die soziale Isolation reduzieren.
- Virtuelle soziale Veranstaltungen, wie virtuelle Weinproben oder virtuelle Escape Rooms, können ebenfalls dazu beitragen, die Bindung innerhalb des Teams zu stärken.
- Die Förderung von Karriereentwicklung und die Anerkennung der Mitarbeiter auf eine bedeutsame Weise können ebenfalls dazu beitragen, die Gemeinschaft im Fernarbeitsteam zu stärken.
- Die Kommunikation mit dem Team als ganze Person und nicht nur als Kollegen kann die soziale Verbindung verbessern und die Isolation reduzieren.

Tomohiro, T. A. K. A. M. I. (2022). Remote work and job satisfaction that depends on personality traits: Evidence from Japan. Japan Labor Issues/The Japan Institute for Labour Policy and Training, International Research Exchange Section [編], 6(36-40), 8-15.

Quellen-Typ: Artikel

Link: <https://www.jil.go.jp/english/jli/documents/2022/037-02.pdf>

Anzahl Zitationen: 2 (Wie oft diese Quelle in anderen Publikationen zitiert wurde)

Relevante Kernergebnisse:

- Häufiges Homeoffice erhöht die Arbeitszufriedenheit, während Gehaltsminderungen und erhöhte Arbeitszeiten diese negativ beeinflussen.
- Persönlichkeitsmerkmale beeinflussen die Arbeitszufriedenheit: Höherer Neurotizismus führt zu geringerer, höhere Extraversion in nicht-Remote-Umgebungen zu höherer Arbeitszufriedenheit.
- Im Remote-Arbeitskontext haben Offenheit für Erfahrungen positive und Zustimmungsbereitschaft negative Auswirkungen auf die Arbeitszufriedenheit.

Inhaltsübersicht:

- Die Studie zeigt, dass häufiges Homeoffice die Arbeitszufriedenheit erhöhen kann.
- Die Analyse ergibt, dass die Gehaltsminderungen und erhöhte Arbeitszeiten negative Auswirkungen auf die Arbeitszufriedenheit haben.
- Die Persönlichkeitsmerkmale "Neurotizismus" und "Extraversion" haben signifikante Auswirkungen auf die Arbeitszufriedenheit. Höherer Neurotizismus führt zu geringerer Arbeitszufriedenheit, während höhere Extraversion in nicht-Remote-Arbeitsumgebungen zu höherer Arbeitszufriedenheit führt.
- Im Remote-Arbeitskontext haben höhere Werte von "Offenheit für Erfahrungen" eine positive und höhere Werte von "Zustimmungsbereitschaft" eine negative Auswirkung auf die Arbeitszufriedenheit.
- Die Analyse der Interaktionen zwischen Persönlichkeitsmerkmalen und Remote-Arbeit zeigt, dass die Auswirkungen auf die Arbeitszufriedenheit stark von den Persönlichkeitsmerkmalen der Arbeitnehmer abhängen.
- Die Ergebnisse bestätigen, dass "Zustimmungsbereitschaft" in Remote-Arbeitsumgebungen eine negative Beziehung zur Arbeitszufriedenheit hat, während "Offenheit für Erfahrungen" eine positive Beziehung hat.

- Die Arbeitnehmer, die Remote-Arbeit leisten, weisen im Allgemeinen eine höhere Arbeitszufriedenheit auf als diejenigen, die nicht Remote-Arbeit leisten.

Toscano, F., & Zappalà, S. (2020). Social isolation and stress as predictors of productivity perception and remote work satisfaction during the COVID-19 pandemic: The role of concern about the virus in a moderated double mediation. Sustainability, 12(23), 9804.
<https://doi.org/10.3390/su12239804>

Quellen-Typ: Artikel

Link: <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/23/9804>

Anzahl Zitationen: 455 (Wie oft diese Quelle in anderen Publikationen zitiert wurde)

Relevante Kernergebnisse:

- Soziale Isolation und Stress beeinträchtigen die wahrgenommene Produktivität und Zufriedenheit bei Remote-Arbeit.
- Sorge um das Virus verstärkt die negativen Effekte von Isolation und Stress auf Produktivität und Zufriedenheit.
- Soziale Interaktion und Stressbewältigung sind entscheidend für effektive Remote-Arbeit-Strategien während der Pandemie.

Inhaltsübersicht:

- ****Social Isolation and Stress as Predictors of Productivity Perception and Remote Work Satisfaction during the COVID-19 Pandemic: The Role of Concern about the Virus in a Moderated Double Mediation****

- ****Autoren:**** Ferdinando Toscano und Salvatore Zappalà

- ****Journal:**** Sustainability

- ****Jahr:**** 2020

- ****Band:**** 12

- ****Nummer:**** 23

- ****Seite:**** 9804

- ****Abstract:****

Die Studie untersucht die Beziehungen zwischen sozialer Isolation, Stress, wahrgenommener Produktivität in der Fernarbeit und Fernarbeit-Zufriedenheit während der COVID-19-Pandemie. Dabei wird die Rolle der Sorge um das Virus in einer moderierten Doppelmediation betrachtet.

- ****Hypothesen:****

1. Soziale Isolation und Stress beeinflussen die wahrgenommene Produktivität in der Fernarbeit und die Fernarbeit-Zufriedenheit.
2. Die Sorge um das Virus moderiert diese Beziehungen.

- **Methoden und Ergebnisse:**

Die Studie basiert auf einer Online-Umfrage unter italienischen Arbeitnehmern, die während der Pandemie von zu Hause aus arbeiteten. Die Ergebnisse zeigen, dass soziale Isolation und Stress die Fernarbeit-Zufriedenheit und die wahrgenommene Produktivität negativ beeinflussen. Die Sorge um das Virus verstärkt diese Effekte.

- **Diskussion und Schlussfolgerungen:**

Die Ergebnisse unterstreichen die Bedeutung der sozialen Interaktion und der Stressbewältigung bei der Fernarbeit während der Pandemie. Die Sorge um das Virus spielt eine wichtige Rolle bei der Gestaltung von Fernarbeit-Strategien, um die Produktivität und Zufriedenheit der Arbeitnehmer zu verbessern.

- **Zusammenfassung:**

Die Studie bestätigt, dass soziale Isolation und Stress während der COVID-19-Pandemie die Produktivität und die Fernarbeit-Zufriedenheit beeinträchtigen und dass die Sorge um das Virus diese Effekte moderiert. Diese Erkenntnisse sind für die Entwicklung von Strategien zur Steigerung der Fernarbeit-Effizienz und -Zufriedenheit wichtig.

Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. Applied Psychology, 70(1), 16-59.

Quellen-Typ: Artikel

Link: <https://iaap-journals.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/apps.12290>

Anzahl Zitationen: 1800 (Wie oft diese Quelle in anderen Publikationen zitiert wurde)

Relevante Kernergebnisse:

- Vier zentrale Herausforderungen für Remote-Arbeiter: Arbeit-Privat-Interferenz, ineffektive Kommunikation, Prokrastination und Einsamkeit.
- Soziale Unterstützung korrelierte positiv mit geringeren Niveaus aller Remote-Arbeits-Herausforderungen; Arbeitsautonomie negativ mit Einsamkeit.
- Die Studie umfasste Interviews mit 39 chinesischen Mitarbeitern und eine Online-Umfrage mit 522 Mitarbeitern während der Pandemie.

Inhaltsübersicht:

- Die Studie identifizierte vier zentrale Herausforderungen für Remote-Arbeiter während der COVID-19-Pandemie: Arbeit-Privat-Interferenz, ineffektive Kommunikation, Prokrastination und Einsamkeit.
- Vier virtuelle Arbeitsmerkmale beeinflussten diese Herausforderungen: soziale Unterstützung, Arbeitsautonomie, Überwachung und Arbeitsaufwand.
- Soziale Unterstützung war positiv korreliert mit geringeren Niveaus aller Remote-Arbeits-Herausforderungen.
- Arbeitsautonomie war negativ mit Einsamkeit verbunden.
- Arbeitsaufwand und Überwachung waren mit höherer Arbeit-Privat-Interferenz verbunden;

Arbeitsaufwand zusätzlich mit geringerer Prokrastination.

- Selbstdisziplin war ein signifikanter Moderator mehrerer dieser Beziehungen.
- Die Forscher betonten, dass bestehende Kenntnisse über Remote-Arbeit in einem außergewöhnlichen Pandemiekontext in Frage gestellt werden können.
- Die Studie umfasste zwei methodologische Ansätze: semi-strukturierte Interviews mit 39 chinesischen Mitarbeitern, die zu Beginn der Pandemie von zu Hause aus arbeiteten, und eine Online-Umfrage mit Daten von 522 Mitarbeitern, die während der Pandemie von zu Hause aus arbeiteten.

 StudyTexter.de

Nicht-verwendete Reserve-Quellen (0 Stück)

 StudyTexter.de