

Zusammenhänge von digitaler IKT-Nutzung, sozialer Unterstützung und emotionaler Erschöpfung in der Teleheimarbeit

Nils-Levin Sigmund & Christian Härtwig

FOM – Hochschule für Oekonomie und Management

Zusammenfassung

Die vorliegende Arbeit untersucht den Beitrag von digitaler IKT-Nutzung und sozialer Unterstützung bei der Erklärung (un)gesunder Teleheimarbeit. In einer Online-Befragung unter 181 Teleheimarbeitenden zeigte sich, dass kognitive Irritation ein signifikanter Prädiktor von emotionaler Erschöpfung war und von sozialer Unterstützung tendenziell abgepuffert wurde. Soziale Unterstützung wiederum war positiv mit der Häufigkeit der IKT-Nutzung assoziiert, insbesondere mit der Nutzung von Messenger-Diensten und Videokonferenztools. Es wird argumentiert, dass bei Teleheimarbeitenden der soziale Kontakt und Austausch mit möglichst direkten und reichhaltigen Kommunikationstools gestärkt werden sollten. Zudem sollten klare Vereinbarungen zur potenziell ständigen Erreichbarkeit partizipativ angegangen werden, um die Beschäftigten vor Überforderung zu schützen.

Schlüsselwörter: Teleheimarbeit, Kognitive Irritation, Emotionale Erschöpfung, Soziale Unterstützung, Informations- und Kommunikationstechnologien

Associations of Digital ICT Use, Social Support, and Emotional Exhaustion in Teleworking

Abstract

This paper investigates the contribution of digital ICT use and social support in explaining (un)healthy teleworking. An online survey of 181 teleworkers showed that cognitive irritation was a significant predictor of emotional exhaustion, tendentially buffered by social support. Social support was also positively associated with the frequency of ICT use, especially with the use of messenger services and video conference tools. It is argued that social contact and exchange for teleworkers should be specifically strengthened with the use of direct and informational rich communication tools. In addition, clear agreements on potentially constant accessibility should be approached in a participatory manner to protect employees from being overwhelmed.

Keywords: teleworking, cognitive irritation, emotional exhaustion, social support, information and communications technology

Einleitung

Mit dem Ausbruch der COVID-19-Pandemie veränderte sich das Arbeiten in Deutschland für viele Beschäftigte schlagartig. Während 2016 lediglich 12% überwiegend oder gelegentlich im Homeoffice arbeiteten (Brenke, 2016), stieg jener Anteil im April/Mai 2020 auf etwa 39% an (DAK Gesundheit, 2020) – mit Hinweisen darauf, dass sich dieser Anteil auch nach Corona nachhaltig auf einem hohen Niveau einpendeln könnte (vgl. Bonin et al., 2020; DAK Gesundheit, 2020; Erdsiek, 2020). Gleichwohl bringt Teleheimarbeit (d.h. die Arbeit, die von Beschäftigten von zuhause aus verrichtet wird) besondere Anforderungen, Dynamiken sowie entsprechende kurz- und längerfristige Beanspruchungsfolgen mit sich, die gezielt in den Blick genommen werden sollten.

In der Literatur wird die räumliche und zeitliche Flexibilisierung bei der Teleheimarbeit zumeist als große Chance für die Beschäftigten betrachtet. So ermöglichen die größeren Selbstbestimmungsmöglichkeiten den Teleheimarbeitenden einerseits, die Arbeit stärker an ihre individuellen Bedürfnisse anzupassen, was sich positiv auf die Gesundheit und Arbeitszufriedenheit auswirken kann (Beermann, Backhaus, Tisch & Brenscheidt, 2019). Andererseits deutet sich an, dass die Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben im Homeoffice verstärkt miteinander zu verschwimmen scheinen – und dass Teleheimarbeitende durchaus Schwierigkeiten haben, von der Arbeit abzuschalten (Waltersbacher, Maisuradze & Schröder, 2019). Mit dem autonomen Arbeiten sind zusätzliche Planungs-, Entscheidungs- und Fähigkeitsanforderungen assoziiert (Kubicek, Korunka & Tement, 2014). Beschäftigte sind somit stärker gefordert, sich beruflich selbst gut zu steuern. Sind entsprechende Kompetenzen nicht ausreichend entwickelt, kann gemäß dem Belastungs-Beanspruchungsmodell (Hackman & Oldham, 1980) psychische Beanspruchung mit negativen kurz- und längerfristigen Beanspruchungsfolgen resultieren.

Im Sinne des Job-Demands-Resources (JD-R) Modells (Bakker & Demerouti, 2007) könnten Arbeitsressourcen (z.B. soziale Unterstützung) bei der Bewältigung dieser Herausforderungen helfen und vor längerfristiger Beanspruchungsfolgen schützen. Jedoch besteht bei der Teleheimarbeit die Gefahr, dass soziale Ressourcen schwerer verfügbar sein könnten (Vander Elst et al., 2017). Zudem muss bei der ortsverteilten Teamarbeit auf digitale Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) zurückgegriffen werden, um mit den Kolleg:innen und Vorgesetzten zu kommunizieren und zu kooperieren. Da Kommunikation als fundamental für soziale Unterstützung betrachtet wird (Wright & Bell, 2003), könnten Teleheimarbeitende versuchen, auf eine verstärkte IKT-Nutzung zu

setzen. Angesichts der Vielzahl von IKT-Tools ist bisher ungeklärt, welche der verschiedenen IKT-Optionen günstiger mit sozialer Unterstützung assoziiert sind (vgl. Döring, 2013; Drössler, Stepulat, Schubert, Euler & Seidler, 2016). Es stellt sich daher die Frage, welchen Beitrag digitale IKT-Nutzung und soziale Unterstützung bei der Erklärung (un)gesunder Teleheimarbeit leisten.

Theoretischer und empirischer Hintergrund

Um die Charakteristiken der Teleheimarbeit bewerten zu können, bietet sich die Verwendung von Arbeitsgestaltungsmodellen wie z.B. das Job-Demands-Resources (JD-R) Modell (Bakker & Demerouti, 2007) an. Hier werden Arbeitsmerkmale in die grundlegenden Kategorien der Arbeitsanforderungen und Arbeitsressourcen untergliedert. Deren Ausgestaltung ist fundamental für Arbeitszufriedenheit, Motivation, Gesundheit und Leistung der Beschäftigten. Arbeitsressourcen (z.B. Autonomie, Kooperations- und Kommunikationsmöglichkeiten, soziale Unterstützung) helfen bei der Bewältigung von Arbeitsanforderungen und unterstützen bei der beruflichen Zielerreichung. Ebenso stimulieren sie das Arbeitsengagement sowie die persönliche Entfaltung. In Übereinstimmung mit der Conservation of Resources (COR) Theorie (Hobfoll, 1989) zeigt sich zudem, dass Arbeitsressourcen auch Beanspruchungsformen und negative Konsequenzen von Arbeitsanforderungen (z.B. Burnout) abpuffern (Bakker, Demerouti & Euwema, 2005).

Durch die isolierende Grundgestaltung besteht bei Teleheimarbeit die Gefahr, dass wichtige Arbeitsressourcen schwerer verfügbar werden, wie z.B. soziale Unterstützung (Vander Elst et al., 2017) und Feedback (Handke, Klonek, Thomas, O'Neil & Kerschreiter, 2022). Zudem sind Kooperations- und Kommunikationsmöglichkeiten im Homeoffice eingeschränkt, was sich auch in aktuellen Befragungsergebnissen der DAK Gesundheit (2020) widerspiegelt. Hier berichten 48% der Befragten, dass es im Homeoffice schwieriger sei, sich kurzfristig mit den Kolleg:innen oder Vorgesetzten auszutauschen. Zudem ist die Arbeitsressource der Autonomie bei der Teleheimarbeit als durchaus ambivalent zu betrachten: Einerseits sollten sich die größeren Selbstbestimmungsmöglichkeiten positiv auf die Motivation auswirken (vgl. Karasek, 1979) und bei der Bewältigung der Arbeitsanforderungen helfen (vgl. Bakker et al., 2005). Andererseits deuten Untersuchungen darauf hin (Waltersbacher et al., 2019; Wang, Liu, Qian & Parker, 2021), dass im Homeoffice-Kontext die Beziehung zwischen Autonomie und negativen Arbeitsergebnissen nicht linear verläuft: So zeigte der Vergleich zwischen Inhouse-Arbeitenden (d.h. Beschäf-

tigte, die ausschließlich im Betrieb arbeiten) und Teleheimarbeitenden, dass Letztere signifikant häufiger von kognitiver Irritation (Nicht-abschalten-Können) und emotionaler Erschöpfung berichteten (Waltersbacher et al., 2019). Im Sinne des Vitamin-Modells von Warr (1990, 1994) könnten die größeren Gestaltungsspielräume für (manche) Beschäftigte „überdosiert“ und somit schädlich für das Wohlbefinden sein. Analog zur Vitamin-Zufuhr stellt Warr (1990, 1994) die Annahme eines umgekehrt u-förmigen Zusammenhangs zwischen Arbeitsmerkmalen (z.B. Autonomie) und mentaler Gesundheit auf. Das Konzept der Arbeitsintensivierung (Kubicek et al., 2014) liefert hierfür eine mögliche Erklärung: Demnach ist das autonomere Arbeiten mit zusätzlichen Planungs-, Entscheidungs- und Fähigkeitsanforderungen assoziiert. Diese auch als Job Design Demands (JDD, Bredehöft, Dettmers, Hoppe & Janneck, 2015) bezeichneten Anforderungen verlangen von Beschäftigten, die eigene Arbeit selbst zu gestalten, weshalb besondere Kompetenzen erforderlich werden, die sich auf das Planen, Selbstmotivieren und Stressvermeiden beziehen (Dettmers & Clauß, 2017). Im Einklang mit dem JD-R Modell sind diese Job Design Demands mit einem höheren Energieeinsatz verbunden, können zu Belastungsfaktoren werden und gemäß dem Belastungs-Beanspruchungsmodell (Hackman & Oldham, 1980) zu psychischer Beanspruchung mit negativen Beanspruchungsfolgen führen.

Belastungsfaktoren und psychische Beanspruchungsfolgen

Das autonomere Arbeiten im Homeoffice führt offensichtlich zu verschwimmenden Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben, da Arbeits- und Rückzugsort nicht räumlich getrennt, sondern identisch sind (Waltersbacher et al., 2019). Hinzu kommt die Verwendung digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT), die die ständige Erreichbarkeit der Teleheimarbeitenden ermöglichen (Day, Barber & Tonet, 2019) – was die Belastung erhöht. Die Entgrenzung spiegelt sich beispielsweise in Form der gedanklichen Weiterverarbeitung berufsbezogener Probleme außerhalb der Arbeitszeit wider, sodass Betroffene von der Arbeit im Wortsinn „nicht abschalten können“. Dieser auch als kognitive Irritation bezeichnete Vorgang zeichnet sich durch eine Dysbalance zwischen persönlichen Ressourcen und alltäglichen Belastungen aus (Mohr, Rigotti & Müller, 2005). Durch dieses Nicht-abschalten-Können wird die Regeneration persönlicher Ressourcen erschwert (Mohr et al., 2005), welches wiederum zu längerfristigen psychischen Beeinträchtigungen führen kann (vgl. Dormann & Zapf, 2002). Das Effort-Recovery Modell (Meijman & Mulder, 1998) liefert hier-

für eine plausible Erklärung: Demnach können die kurzfristigen Auswirkungen von Stressreaktionen (d.h. Aufbrauchen persönlicher Ressourcen) zwar durch ausreichende Erholungszeiten kompensiert werden. Kommt es jedoch zu einer wiederholten Beeinträchtigung der notwendigen Regeneration, können im Laufe der Zeit negative längerfristige Folgen entstehen. So zeigen metaanalytische Ergebnisse von Wendsche und Lohmann-Haislah (2017) durchaus negative Zusammenhänge zwischen Abschalten-Können (Detachment) und psychischen Beanspruchungsfolgen wie z.B. emotionaler Erschöpfung ($r = -.36$, 95% CL $[-.42, -.30]$). Diese emotionale Erschöpfung ist eine Kernkomponente von Burnout und kann als das Gefühl der Überlastung bzw. als emotionale Überforderung verstanden werden (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). In Abgrenzung zu kognitiver Irritation, die als psychische Befindensbeeinträchtigung zu verstehen (Mohr et al., 2005) und eher kürzerfristiger Natur ist, stellt emotionale Erschöpfung eine anhaltende Stressreaktion i.S. einer längerfristigen Beanspruchungsfolge dar (Maslach et al., 2001). Für die hier vorliegende Studie bei Teleheimarbeitenden wird ein positiver Zusammenhang zwischen kognitiver Irritation und emotionaler Erschöpfung angenommen (*Hypothese 1*).

Soziale Unterstützung zur Reduzierung psychischer Beanspruchungsfolgen

Dem JD-R-Modell folgend können Arbeitsressourcen bei der Bewältigung von Arbeitsanforderungen helfen, indem sie z.B. die negativen Konsequenzen von Arbeitsanforderungen abpuffern (Bakker & Demerouti, 2007). Rexroth, Sonntag und Michel (2014) konnten zeigen, dass bei höherer sozialer Unterstützung der Zusammenhang zwischen fehlender Segmentation der Lebensbereiche und emotionaler Erschöpfung abnimmt. Soziale Unterstützung stellt eine zentrale Ressource dar, die funktional für das Erreichen der Arbeitsziele ist und vor psychischer Beanspruchung schützen kann (Bakker et al., 2005; Wang et al., 2021). Allgemein wird der Wert von sozialer Unterstützung darin gesehen, dass eine Person Ressourcen erhält, über die sie selbst nicht verfügt respektive aufbringen kann (Hobfoll, 1989). Auch Teleheimarbeitende könnten durch informationelle (z.B. Ratschläge) oder instrumentelle (z.B. Aufgaben übernehmen) Hilfe von einem Ressourcenausgleich profitieren. Folglich sollte soziale Unterstützung den positiven Zusammenhang zwischen kognitiver Irritation und emotionaler Erschöpfung abpuffernd moderieren, d.h. der Zusammenhang sollte geringer ausfallen, je mehr soziale Unterstützung wahrgenommen wird (*Hypothese 2*).

Soziale Unterstützung im Kontext digitaler Informations- und Kommunikationstechnologien

Wenngleich soziale Unterstützung im Umgang mit Belastungen helfen kann, besteht bei der Teleheimarbeit die Gefahr, dass soziale Ressourcen schwerer verfügbar werden (Vander Elst et al., 2017). Da sich Beschäftigte im Homeoffice an unterschiedlichen Orten befinden, werden Technologien erforderlich, die eine Kommunikation und Kooperation über lokale Grenzen hinaus ermöglichen (Day et al., 2019). Diese als Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) bezeichneten Medien bilden somit die Grundlage zur Interaktion bei der Teleheimarbeit. Kommunikation wird als fundamental für soziale Unterstützung betrachtet (Wright & Bell, 2003). Denkbar wäre, dass bereits die vermehrte Kommunikation via IKT (hier deziert ohne Berücksichtigung der Inhalte und Qualitäten der Kommunikation verstanden) als soziale Unterstützung empfunden wird. Daher soll in der vorliegenden Studie untersucht werden, ob die Häufigkeit der allgemeinen IKT-Nutzung einen positiven Beitrag zur Aufklärung von sozialer Unterstützung leisten kann (*Hypothese 3*).

In Anlehnung an Härtwig und Saponova (2021) sowie Waltersbacher et al. (2019) lassen sich sechs digitale IKT differenzieren, die als die gängigsten Medien zur Interaktion im Arbeitskontext bezeichnet werden können: E-Mail, Groupware, internes soziales Netzwerk, Intranet, Messenger-System und Videotelefonie. Angesichts der Vielzahl von IKT ist jedoch zu fragen, inwieweit sich diese in ihren Möglichkeiten unterscheiden, soziale Unterstützung zu vermitteln. Bislang fehlt es an einer einheitlichen Theorie zur IKT-vermittelten Kommunikation (vgl. Döring, 2013). Dennoch legt die bestehende Literatur nahe, dass die Expositionsfähigkeit eines Mediums, soziale Hinweise zu übertragen, von besonderer Relevanz ist. So erschwert die Reduktion sozialer Hinweise (z.B. non- und paraverbaler Art) in der IKT-vermittelten Interaktion z.B. den Unterstützungsprozess (Wright & Bell, 2003) und behindert den Aufbau von Vertrauen (Kiesler, Siegel & McGuire, 1984). Letzteres erscheint besonders bedeutsam zu sein, da Vertrauen maßgeblich das Ausmaß von sozialer Unterstützung beeinflusst (vgl. Kienle, Knoll & Renneberg, 2006). Wenn also die Expositionsfähigkeit eines Mediums, soziale Hinweise zu vermitteln, entscheidend ist, dann sollte die Verwendung von besonders reichhaltigen Technologien (z.B. Videokonferenzen) geeigneter sein, um soziale Unterstützung zu empfinden (*Hypothese 4*). Reichhaltigkeit wird hier i.S. der Media Richness Theorie (Daft & Lengel, 1986) verstanden, d.h. je reichhaltiger ein Medium ist, desto mehr rezipierbare Wahrnehmungskanäle ermöglicht es.

Methode

Vorgehensweise

Um der Frage nachzugehen, welchen Beitrag digitale IKT-Nutzung und soziale Unterstützung bei der Erklärung (un)gesunder Teleheimarbeit leisten, wurde eine quantitative Untersuchung im Querschnitt durchgeführt. Die Datenerhebung erfolgte aus anonymitätssteigernden und forschungsökonomischen Gründen als Online-Befragung. Die Befragungsteilnehmenden wurden über diverse Social Media Plattformen (z.B. Gruppen für sozialwissenschaftliche Untersuchungen) rekrutiert. Die Datenerhebung fand vom 17.05.2021 bis 01.07.2021 statt. Der Umfrage-Link führte die Teilnehmenden auf das Befragungstool „unipark.com“. Die Daten wurden anonym erhoben und gespeichert. Die Teilnahme war freiwillig und ohne Bezahlung. Voraussetzung für die Studienteilnahme war die gegenwärtige Arbeit im Homeoffice, da das Forschungsinteresse sich auf Teleheimarbeitende konzentrierte.

Stichprobe

Zur Ermittlung des benötigten Stichprobenumfangs wurde auf die Empfehlung von Green (1991) zurückgegriffen, wobei für die angezielte statistische Auswertungsmethode (d.h. Regression) galt: $N \geq 104 + m$ (m = Anzahl der Prädiktoren) bei einem $\alpha = .05$, $\beta = .20$ (Power = .80) und einem mittleren Effekt nach Cohen (1988). Daraus resultierte ein notwendiger Stichprobenumfang von $N \geq 110$. Die endgültige Stichprobe umfasste 181 Teilnehmende, von denen 128 weiblich (71%) und 52 männlich (29%) waren. Das Durchschnittsalter betrug 29.2 Jahre ($SD = 9.1$), wobei der Range von 20 bis 61 Jahren reichte. Die befragten Personen verfügten über einen tendenziell hohen Bildungsabschluss: 114 Personen verfügten als höchsten Bildungsabschluss über einen Fach- oder Hochschulabschluss (63%), 42 über Fach- oder Hochschulreife (23%), 23 über eine Berufsausbildung (13%) und 2 Versuchspersonen über einen mittleren Schulabschluss (1%). Das Sample setzte sich aus Teilnehmenden fast aller deutschen Bundesländer zusammen. Als Wohnort wurde am häufigsten Berlin ($N = 39$; 28%), Nordrhein-Westfalen ($N = 39$; 22%), Bayern ($N = 25$; 14%) und Baden-Württemberg ($N = 21$; 12%) angegeben. Während 65 Personen (36%) einer Berufstätigkeit in Vollzeit nachgingen, berichteten 31 Personen (17%) in Teilzeit zu arbeiten, wozu auch Mini-Job-Beschäftigungen zählten. 50 Teilnehmende (28%) berichteten eine Teilzeit-Beschäftigung (d.h. < 19 Stunden) mit parallelem Studium, weitere 35 Teilnehmende (19%) waren Studierende mit mehr als 19 Arbeitsstunden pro Woche.

Messinstrumente

Der Fragebogen bestand aus einer Vielzahl etablierter und validierter arbeitspsychologischer Skalen. Fast alle Konstrukte wurden auf einer fünfstufigen, die emotionale Erschöpfung auf einer sechsstufigen Likert-Skala gemessen. Es befanden sich an jeder Skalenstufe verbale Verankerungen. Cronbachs Alpha waren für den Großteil der Maße im guten bis sehr guten Bereich (siehe *Tabelle 1*). Folgend sollen die verwendeten Messinstrumente näher beleuchtet werden.

IKT-Nutzung. Die Skala *Digitale Informations- und Kommunikationstechnologien* (Härtwig & Saponova, 2021) diente zur Operationalisierung der Häufigkeit digitaler IKT-Nutzung ohne das Item „Smartphone/Tablet-Computer“, da es sich hier nicht um ein spezifisches System, sondern um eine Gerätefamilie handelt. Die Skala umfasste sechs Items, wobei die verbalen Verankerungen von *nie* (1) bis *sehr oft* (5) reichten. Ein Beispielitem lautet: „Wie häufig nutzten Sie die E-Mail zur Kooperation mit Ihren Kolleg:innen?“. Ebenso diente die Skala zur Überprüfung, ob spezifische einzelne IKT-Formen unterschiedlich stark mit sozialer Unterstützung assoziiert sind.

Soziale Unterstützung. Die Sechs-Item Skala *Soziale Unterstützung* (Stegmann et al., 2010) wurde zur Messung der Variable soziale Unterstützung verwendet. Die Skala reichte von *stimme überhaupt nicht zu* (1) bis *stimme voll zu* (5). Soziale Unterstützung wurde hier i.S. der wahrgenommenen Unterstützung konzeptualisiert, da diese am deutlichsten mit der Gesundheit und dem Wohlbefinden zusammenhängt (vgl. Kienle et al., 2006). Auch überzeugte die Anzahl an Validierungsstudien sowie die Heterogenität der Stichproben. Ein Itembeispiel lautet: „Bei meiner Arbeit habe ich die Möglichkeit, enge Freundschaften zu knüpfen“.

Kognitive Irritation bzw. Nicht-abschalten-Können wurde mit der gleichnamigen Skala von Mohr et al. (2005) gemessen, deren konvergente und diskriminante Validität vielfach belegt werden konnte. Die verbalen Marker der Drei-Item-Skala erstreckten sich von *trifft gar nicht zu* (1) bis *trifft völlig zu* (5). Ein Beispielitem ist: „Es fällt mir schwer, nach der Arbeit abzuschalten.“

Emotionale Erschöpfung. Die von Büssing und Glaser (1998) adaptierte deutsche Version des *Maslacher Burnout Inventory – General Survey* (MBI-GS, Schaufeli, Leiter, Maslach, & Jackson, 1996) wurde zur Messung des Konstrukts emotionale Erschöpfung verwendet. Verbale Verankerungen reichten von *nie* (1) bis *sehr oft* (6). „Am Ende eines Arbeitstages fühle ich mich verbraucht.“, stellt ein Beispielitem dar. Der *MBI-GS (-D)* zeich-

net sich gegenüber anderen Versionen des *MBI* (z.B. *MBI-ES*) durch seine Anwendbarkeit auf alle beruflichen Zielgruppen aus (Leiter & Schaufeli, 1996).

Weitere Variablen. Zwecks Identifikation sozial erwünschten Antwortens wurde die Kurzform der *Skala zur Erfassung von Testverfälschung durch positive Selbstdarstellung und sozial erwünschter Antworttendenzen (SEA-K)* von Satow (2012) verwendet. Die *SEA-K* misst auf einer vierstufigen Likert-Skala von *trifft gar nicht zu* (1) bis *trifft genau zu* (4). Ein beispielhaftes Item lautet: „Ich würde niemals schlecht über einen Kollegen oder meinen Arbeitgeber reden.“ Darüber hinaus wurde ein Item verwendet, um eine aufmerksame Bearbeitung des Fragebogens zu sichern. Hier wurden die Befragten darauf hingewiesen, mit „trifft völlig zu“ zu antworten. Zuletzt erfasste ein Item, ob gegenwärtig im Homeoffice gearbeitet wurde.

Datenaufbereitung und -auswertung

Im Rahmen der Datenaufbereitung wurden verschiedene Plausibilitätsprüfungen vorgenommen, wodurch es zur Eliminierung von insgesamt 36 Fällen kam. Zu Beginn wurden 17 Fälle gelöscht, die unvollständige Angaben bei relevanten Variablen aufwiesen. Das Aufmerksamkeits-Item identifizierte 14 Fälle, die nicht mit „trifft völlig zu“ antworteten. Mit Hilfe der *SEA-K* (Satow, 2012) wurden acht Fälle festgestellt, die auf sozial erwünschten Antworten hindeuteten. Hierfür wurde der Summenwert der Skala gebildet (einfache Addition beider Items). Entgegen der Empfehlung von Satow (2012) wurde eine liberalere Auswertung vorgenommen, sodass nur Fälle gelöscht wurden, die einen Summenwert von = 8 aufwiesen. Somit besaß der endgültige Datensatz einen Stichprobenumfang von 181 gültigen Fällen.

Zwecks Hypothesenprüfung wurden verschiedene multiple lineare Regressionen berechnet. Lediglich Hypothese 3 wurde mittels einer einfachen linearen Regression getestet. Für alle Regressionsmodelle wurden zunächst die Modellannahmen geprüft (vgl. Bortz & Schuster, 2010). Diese konnten bestätigt werden. Für die Prüfung der Moderationshypothese (Hypothese 2) wurden die Mittelwerte zentriert (vgl. Schielzeth, 2010), woraufhin ein Interaktionsterm (kognitive Irritation * soziale Unterstützung) gebildet wurde.

Ergebnisse

Tabelle 1 gibt einen Überblick über die Mittelwerte, Standardabweichungen, Interkorrelationen aller relevanten Variablen sowie die Reliabilität der zugrunde liegenden Skalen. Während in der Stichprobe tendenziell hohe Werte im Hinblick auf die (wahrgenommene) soziale Unterstützung ($M = 3.7$) berichtet werden, befinden sich alle anderen Konstrukte auf einem moderaten Niveau.

Belastungsfaktoren, psychische Beanspruchungsfolgen und soziale Unterstützung

Die Ergebnisse der inferenzstatistischen Analyse zeigen, dass kognitive Irritation positiv mit emotionaler Erschöpfung assoziiert ist ($\beta = .47$, $SE = .07$, $t(177) = 7.30$, $p < .001$) (vgl. *Tabelle 2*). Soziale Unterstützung schwächt diesen Zusammenhang statistisch tendenziell ab ($\beta = -.10$, $SE = .09$, $t(177) = -1.54$, $p = .063$). Das Gesamtmodell ist statistisch signifikant ($F(3,177) = 22.71$, $p < .001$) und kann 27% der Varianz von emotionaler Erschöpfung erklären (korrigiertes $R^2 = .27$), welches nach Cohen (1988) einem großen Effekt entspricht.

IKT-Nutzung und soziale Unterstützung

Die allgemeine IKT-Nutzung erklärt signifikant das Empfinden sozialer Unterstützung ($\beta = .29$, $SE = .07$, $t(179) = 13.03$, $p < .001$) und kann 8% der Varianz aufklären ($R^2 = .08$). Dies entspricht nach Cohen (1988) einem kleinen Effekt. Das Gesamtmodell (*Tabelle 3*) ist statistisch signifikant ($F(1,179) = 16.47$, $p < .001$).

Im Hinblick auf die Beziehung zwischen spezifischen einzelnen IKT und sozialer Unterstützung zeigt sich, dass diese vor allem mit der Nutzung von Messenger-Systemen ($\beta = .18$, $SE = .04$, $t(174) = 2.26$, $p = .013$) und Videokonferenzen ($\beta = .15$, $SE = .05$, $t(174) = 1.78$, $p = .038$) erklärt wird. Das Gesamtmodell (*Tabelle 4*) ist statistisch bedeutsam ($F(6,174) = 3.23$, $p = .005$) und kann 7% der Varianz von sozialer Unterstützung aufklären (korrigiertes $R^2 = .07$), welches einem kleinen Effekt entspricht (Cohen, 1988).

	M	SD	1	2	3	4
1. Allgemeine IKT-Nutzung	2.97	.76	(.73)			
2. Soziale Unterstützung	3.66	.75	.29***	(.81)		
3. Kognitive Irritation	2.89	1.08	-.02	.02	(.89)	
4. Emotionale Erschöpfung	3.57	1.13	-.08	-.21**	.47***	(.90)

Tabelle 1

Deskriptive Statistik, Interkorrelationen und interne Konsistenz

Anmerkung. Alle Variablen wurden auf einer fünfstufigen Skala gemessen. Lediglich emotionale Erschöpfung (sechsstufig) wich hiervon ab. $N = 181$. * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$ (zweiseitig). In Klammern: Cronbach's Alpha.

	Emotionale Erschöpfung				CL [95%]	
	B	SE	Beta	p	LL	UL
Konstante	3.569	.072		<.001	3.427	3.711
Kognitive Irritation (KI)	.488	.067	.467	<.001	.356	.620
Soziale Unterstützung (SU)	-.307	.098	-.203	.001	-.501	-.113
KI x SU	-.138	.089	-.100	.063	-.315	.039
Korrigiertes R^2	.266					

Tabelle 2

Geschätzte Regressionsparameter, Standardfehler, Inferenzstatistik und Konfidenzintervalle für die multiple Regressionsanalyse zur Testung der H1 und H2

Anmerkungen. $N = 181$.

	Soziale Unterstützung				CL [95%]	
	B	SE	Beta	p	LL	UL
Konstante	2.809	.216				
Allgemeine IKT-Nutzung	.286	.070	.290	<.001	.147	.452
R^2	.084					

Tabelle 3

Geschätzte Regressionsparameter, Standardfehler, Inferenzstatistik und Konfidenzintervalle für die einfache Regressionsanalyse zur Testung der H3

Anmerkungen. $N = 181$.

Tabelle 4

Geschätzte
Regressionsparameter,
Standardfehler,
Inferenzstatistik und
Konfidenzintervalle
für die multiple
Regressionsanalyse zur
Testung der H4

	Soziale Unterstützung					
	B	SE	Beta	p	CL [95%]	
					LL	UL
Konstante	2.786	.267		<.001	2.185	3.24
E-Mail	.024	.053	.035	.329	-.082	.129
Groupware	.017	.045	.032	.350	-.071	.106
Intranet	.058	.048	.103	.111	-.035	-.152
Messenger	.091	.040	.175	.013	.012	.171
Soziales Netzwerk	.005	.053	.007	.466	-.101	.110
Videokonferenz	.090	.051	.147	.038	.010	.190
Korrigiertes R ²	.069					

Anmerkungen. N = 181.

Diskussion

Die vorliegende Studie verfolgte das Ziel, den Beitrag von digitaler IKT-Nutzung und sozialer Unterstützung bei der Erklärung (un)gesunder Teleheimarbeit zu untersuchen. Zunächst weisen die Daten darauf hin, dass kognitive Irritation als kürzerfristige Beanspruchungsfolge positiv mit emotionaler Erschöpfung als längerfristigem Aspekt assoziiert ist. Dies steht im Einklang mit vorangegangenen Studien (vgl. Waltersbacher et al., 2019), in denen die größeren Selbstbestimmungsmöglichkeiten der Teleheimarbeitenden eine ambivalente Rolle einnahmen: Einerseits schafften sie mehr Möglichkeiten, um Berufs- und Privatleben besser vereinbaren zu können. Andererseits zeigte sich, dass es offensichtlich größerer Anstrengung bedarf, um erfolgreich von der Arbeit abzuschalten, was mit Erschöpfungssymptomen assoziiert war. Die vorliegenden Daten deuten theoriekonform darauf hin, dass soziale Unterstützung die Assoziation zwischen Nicht-abschalten-Können und emotionaler Erschöpfung i.S. einer Pufferwirkung tendenziell mildern kann. Auch Untersuchungen von Rexroth und Kollegen (2014) zeigten, dass der Zusammenhang zwischen einer fehlenden Segmentierung der Lebensbereiche und emotionaler Erschöpfung abnahm, je mehr soziale Unterstützung wahrgenommen wurde.

Die positive Assoziation zwischen der Häufigkeit der allgemeinen IKT-Nutzung und sozialer Unterstützung erklärte 8% der Varianz des Kriteriums, was einem kleinen Effekt entspricht. Neben diesem rein quantitativ-strukturellen Parameter könnten für das zugrundeliegende Unterstützungskonzept (d.h. wahrgenommene soziale Unterstützung) auch qualitative Aspekte entscheidend sein (Hennig, Strack, Boos & Reich, 2017; Kienle et al., 2006). Vor allem die Verwendung von Messenger-Systemen und Videokonferenz-Tools war hier entscheidend, andere IKT-Formen wie z.B. soziale Netzwerke oder E-Mail erwiesen sich als nicht signifikant für die wahrgenommene soziale Unterstützung.

Einschränkungen

Die vorliegende Studie weist einige Einschränkungen auf. So wurden die Daten im Querschnitt erhoben, weshalb hier ein Common Method Bias (Podsakoff, MacKenzie, Lee & Podsakoff, 2003) bestehen könnte. Aufgrund des Querschnittscharakters der Studie lassen sich keine kausalen Zusammenhänge aus den Daten ableiten. Des Weiteren wurde das Erfahrungsniveau mit sowie die Bewertung von der Teleheimarbeit nicht erfasst, welches die Daten verzerrt haben könnte, da beides die Auswirkungen der Teleheimarbeit auf die Beschäftigten beeinflussen kann (Gajendran & Harrison, 2007). Darüber hinaus ergeben sich Einschränkungen aufgrund der Stichprobenszusammensetzung sowie der Erhebungsmethode: Einerseits besteht das Sample vorwiegend aus Beschäftigten mit einem Fach- oder Hochschulabschluss, welches die Generalisierbarkeit beschränkt. Zudem könnten die gefundenen Effekte nicht nur auf die Arbeitstätigkeit selbst zurückzuführen sein, da einige Befragte ein zeitlich geringeres Beschäftigungsverhältnis hatten (z.B. Teilzeittätigkeit oder Arbeitstätigkeit neben dem Studium). Zwar wurden explizit Teleheimarbeitende angesprochen, prinzipiell mögliche Zeiteinheiten in stationärer Bürotätigkeit aber nicht weiter eingegrenzt. Weitere Verzerrungseffekte wären auch aufgrund des Charakters der Erhebung möglich (d.h. Online-Befragungen), sodass sich sowohl die Affinität als auch der Zugang zu digitalen Technologien auf die Teilnahmebereitschaft ausgewirkt haben könnte (Härtwig & Saponova, 2021). Schließlich impliziert die vorliegende Ad-hoc-Stichprobe, dass keine repräsentativen Daten vorliegen.

Praktische Implikationen

Die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung weisen darauf hin, dass die größeren Selbstbestimmungsmöglichkeiten der Teleheimarbeitenden nicht ausschließlich als Chance zu betrachten sind. Sie können für die Beschäftigten auch zu einem Belastungsfaktor werden, der sich u.a.

im Nicht-abschalten-Können von der Arbeit zeigt. Dabei besteht die Gefahr, dass es zur längerfristigen Überforderung mit gesundheitskritischen Konsequenzen in Form von Burnout-Symptomen kommen kann. Dies sollte Unternehmen dafür sensibilisieren, bei Teleheimarbeitenden frühzeitig sowohl förderliche als auch belastende Aspekte von Autonomie im Homeoffice zu prüfen. Darüber hinaus empfehlen sich auf organisationaler Ebene klare Regeln zur Erreichbarkeit, um v.a. der zunehmenden Entgrenzung entgegenzuwirken. So wäre der Umgang mit digitalen IKT partizipativ zu vereinbaren, damit Teleheimarbeitende den nötigen Raum erhalten, um von der Arbeit abzuschalten und um wichtige persönliche Ressourcen aufzubauen. Vorgesetzte sollten Beschäftigte im Homeoffice bei der Planung von Erholungszeiten unterstützen und dabei das individuelle Beanspruchungsniveau beachten.

Ebenso legen die Studienergebnisse nahe, dass die sozialen Ressourcen der Teleheimarbeitenden gezielt gestärkt werden sollten, um auch bei kürzerfristiger kognitiver Irritation eine Assoziation mit längerfristigen Burnout-Symptomen zu reduzieren. Beispielsweise sollte ein regelmäßiger direkter persönlicher Austausch mit den Beschäftigten im Homeoffice etabliert werden. Hierbei ist die Verwendung von informationell reichhaltigen Medien zu empfehlen wie z.B. Videokonferenzen. Es ist jedoch zu beachten, dass die Häufigkeit der Interaktion allein nicht ausreichend ist, sondern sich vielmehr auf die Qualität (z.B. emotionale und praktische Unterstützung) des Austausches fokussiert werden sollte (vgl. Hennig et al., 2017). Auch ist eine direktive Vorgabe zur Verwendung von spezifischen einzelnen IKT nicht sinnvoll, da dessen Akzeptanz und Verwendung im beruflichen Alltag von weiteren Faktoren abhängt wie z.B. sozialen Normen oder der Benutzerfreundlichkeit eines Mediums (vgl. Döring, 2013). Um den sozialen Austausch unter den Mitarbeitenden anzukurbeln, könnten auch weitere Formen des Austauschs wie z.B. gemeinsame virtuelle Mittagspausen im Team etabliert werden. Schließlich sollte im Rahmen von Interventionen ausgearbeitet werden, wie innerhalb des Teams mit den verschwimmenden Grenzen umzugehen ist. Dabei sind im Besonderen verschiedene Unterstützungsoptionen zu thematisieren und zu fördern. Somit sollte der Entgrenzung langfristig entgegengewirkt werden können.

Literaturverzeichnis

- Bakker, A. B., Demerouti, E. & Euwema, M. C. (2005). Job Resources Buffer the Impact of Job Demands on Burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 170–180. doi: 10.1037/1076-8998.10.2.170
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. doi: 10.1108/02683940710733115
- Beermann, B., Backhaus, N., Tisch, A. & Brenscheidt, F. (2019). Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu Arbeitszeit und gesundheitlichen Auswirkungen. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). doi: 10.21934/baua:fokus20190329
- Bonin, H., Eichhorst, W., Kaczynska, J., Kümmerling, A., Rinne, U., Scholten, A. & Steffes, S. (2020). Verbreitung und Auswirkungen von mobiler Arbeit und Homeoffice: Kurzexpertise. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). Verfügbar unter: http://ftp.iza.org/report_pdfs/iza_report_99.pdf
- Bortz, J. & Schuster, C. (2010). Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler. (7. vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage). Berlin, Heidelberg: Springer. doi: 10.1007/978-3-642-12770-0
- Bredenhöft, F., Dettmers, J., Hoppe, A. & Janneck, M. (2015). Individual work design as a job demand: The double-edged sword of autonomy. *Psychology of Everyday Activity*, 8(2), 12–24. Verfügbar unter: <https://diglib.uibk.ac.at/JPA/periodical/titleinfo/2498964>
- Brenke, K. (2016). Home Office: Möglichkeiten werden bei weitem nicht ausgeschöpft. *DIW Wochenbericht*, 83(5), 95–105. Verfügbar unter: <http://hdl.handle.net/10419/127434>
- Büssing, A. & Glaser, J. (1998). Managerial Stress und Burnout. A Collaborative International Study (CISMS). Die deutsche Untersuchung (Bericht Nr. 44). München: Technische Universität, Lehrstuhl für Psychologie.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Hillsdale NY: Erlbaum.
- Daft, R. L. & Lengel, R. H. (1986). Organizational Information Requirements, Media Richness and Structural Design. *Management Science*, 32(5), 554–571. doi: 10.1287/mnsc.32.5.554
- DAK Gesundheit. (2020). Digitalisierung und Homeoffice in der Corona-Krise – Sonderanalyse zur Situation in der Arbeitswelt vor und während der Pandemie. Verfügbar unter: <https://www.dak.de/dak/download/foalien-2295280.pdf>

- Day, A., Barber, L. & Tonet, J. (2019). Information communication technology and employee well-being: Understanding the "iParadox triad" at work. In R. N. Landers (Ed.), *The Cambridge handbook of technology and employee behavior* (pp. 580-607). Cambridge: Cambridge University Press. doi: 10.1017/9781108649636.022
- Dettmers, J. & Clauß, E. (2017). Arbeitsgestaltungs-kompetenzen für flexible und selbstgestaltete Arbeitsbedingungen. In M. Janneck & A. Hoppe (Hrsg.), *Gestaltungskompetenzen für gesundes Arbeiten* (S. 13–25). Berlin, Heidelberg: Springer. doi: 10.1007/978-3-662-54950-6_2
- Dormann, C. & Zapf, D. (2002). Social stressors at work, irritation, and depressive symptoms: Accounting for unmeasured third variables in a multi-wave study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(1), 33–58. doi: 10.1348/096317902167630
- Döring, N. (2013). C 5 Modelle der Computer-vermittelten Kommunikation. In R. Kuhlen, W. Semar & D. Strauch (Hrsg.), *Grundlagen der praktischen Information und Dokumentation* (S. 424–430). Berlin: Walter de Gruyter. doi: 10.1515/9783110258264.424
- Drössler, S., Steputat, A., Schubert, M., Euler, U. & Seidler, A. (2016). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt. Soziale Beziehungen. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). doi: 10.21934/baua:bericht20160713/2a.
- Erdsiek, D. (2020). Konjunktur auf historischem Tiefstand. ZEW Branchenreport Informations-wirtschaft (2). Verfügbar unter: <https://www.zew.de/PU81812>
- Gajendran, R. S. & Harrison, D. A. (2007). The Good, the Bad, and the Unknown About Telecommuting: Meta-Analysis of Psychological Mediators and Individual Consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524–1541. doi: 10.1037/0021-9010.92.6.1524
- Green, S. B. (1991). How Many Subjects Does It Take To Do A Regression Analysis? *Multivariate Behavioral Research*, 26(3), 499–510. doi: 10.1207/s15327906mbr2603_7
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Handke, L., Klonek, F. E., O'Neil, T. A. & Kerschreiter, R. (2022). Unpacking the Role of Feedback in Virtual Team Effectiveness. *Small Group Research*, 53(1), 41-87. doi: 10.1177/10464964211057116
- Härtwig, C. & Saponova, A. (2021). Keine Angst vor der Digitalisierung! Zum Stand digitalisierter Arbeitsanforderungen in verschiedenen Industriebranchen und Tätigkeitsfeldern sowie Zusammenhänge zwischen Belastung, Ressourcen und Beanspruchungsfolgen in Deutschland. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 75(1), 58-73. doi: 10.1007/s41449-020-00205-y
- Hennig, L., Strack, M., Boos, M. & Reich, G. (2017). Soziale Unterstützung und psychisches Befinden von Studierenden. *Psychotherapeut*, 62(5), 431-435. doi: 10.1007/s00278-017-0232-6
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. doi: 10.1037/0003-066X.44.3.513
- Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308. doi: 10.2307/2392498
- Kienle, R., Knoll, N. & Renneberg, B. (2006). Soziale Ressourcen und Gesundheit: soziale Unterstützung und dyadisches Bewältigen. In B. Renneberg & P. Hammelstein (Hrsg.), *Gesundheitspsychologie* (S. 107–122). Berlin, Heidelberg: Springer. doi: 10.1007/978-3-540-47632-0_7
- Kiesler, S., Siegel, J. & McGuire, T. W. (1984). Social psychological aspects of computer-mediated communication. *The American Psychologist*, 39(10), 1123–1134. doi: 10.1037//0003-066X.39.10.1123
- Kubicek, B., Korunka, C. & Tement, S. (2014). Too much job control? Two studies on curvilinear relations between job control and eldercare workers' well-being. *International Journal of Nursing Studies*, 51(12), 1644-1653. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2014.05.005
- Leiter, M. P. & Schaufeli, W. B. (1996). Consistency of the burnout construct across occupations. *Anxiety, Stress, and Coping*, 9(3), 229–243. doi: 10.1080/106158 09608249404
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422. doi: 10.1146/annurev.psych.52.1.397
- Meijman, T. E. & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P. J. D. Drenth, H. Thierry & C. J. de Wolff (Eds.), *Handbook of work and organizational psychology: Work psychology* (2. Vol.) (pp. 5-33). East Sussex, UK: Psychology Press.
- Mohr, G., Rigotti, T. & Müller, A. (2005). Irritation - ein Instrument zur Erfassung psychischer Beanspruchung im Arbeitskontext. Skalen- und Itemparameter aus 15 Studien. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 49(1), 44-48. doi: 10.1026/0932-4089.49.1.44
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y. & Podsakoff, N. P. (2003). Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879–903. doi: 10.1037/0021-9010.88.5.879
- Rexroth, M., Sonntag, K. & Michel, A. (2014). Verschwommene Grenzen zwischen den Lebensbereichen: Effekte auf emotionale Erschöpfung und Zufriedenheit mit der Work-Life-Balance. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 68(1), 35–43. doi: 10.1007/BF03374420

- Satow, L. (2012). SEA. Skala zur Erfassung von Testverfälschung durch positive Selbstdarstellung und sozial erwünschte Antworttendenzen [Verfahrensdokumentation aus PYSNDEX Test-Nr. 9006446 und Autorenbeschreibung einschließlich Fragebogenitems und Normtabellen]. In Leibniz-Zentrum für Psychologische Information und Dokumentation (ZPID) (Hrsg.), Elektronisches Testarchiv. Trier: ZPID. doi: 10.23668/psycharchives.417
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Maslach, C. & Jackson, S. E. (1996). Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS). In C. Maslach, S. Jackson. & M. Leiter (Eds.), Maslach Burnout Inventory Manual (pp. 19-26). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Schielezeth, H. (2010). Simple means to improve the interpretability of regression coefficients. *Methods in Ecology and Evolution*, 1(2), 103–113. doi: 10.1111/j.2041-210X.2010.00012.x
- Stegmann, S., Dick, R. van, Ullrich, J., Charalambous, J., Menzel, B., Egold, N. & Wu, T. T.-C. (2010). Der Work Design Questionnaire: Vorstellung und erste Validierung einer deutschen Version. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 54(1), 1–28. doi: 10.1026/0932-4089/a000002
- Vander Elst, T., Verhoogen, R., Sercu, M., Van den Broeck, A., Baillien, E. & Godderis, L. (2017). Not Extent of Telecommuting, But Job Characteristics as Proximal Predictors of Work-Related Well-Being. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59(10), e180–e186. doi: 10.1097/JOM.0000000000001132
- Waltersbacher, A., Maisuradze, M. & Schröder, H. (2019). Arbeitszeit und Arbeitsort – (wie viel) Flexibilität ist gesund?: Ergebnisse einer repräsentativen Befragung unter Erwerbstätigen zu mobiler Arbeit und gesundheitlichen Beschwerden. In B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, J. Klose & M. Meyer (Hrsg.), *Fehlzeiten-Report 2019* (S. 77–107). Berlin, Heidelberg: Springer. doi: 10.1007/978-3-662-59044-7_7
- 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. doi: 10.1111/apps.12290
- Warr, P. B. (1990). Decision latitude, job demands, and employee well-being. *Work and Stress*, 4(4), 285–294. doi: 10.1080/02678379008256991
- Warr, P. (1994). A conceptual framework for the study of work and mental health. *Work and Stress*, 8(2), 84–97. doi: 10.1080/02678379408259982
- Wendsche, J. & Lohmann-Haislah, A. (2017). A Meta-Analysis on Antecedents and Outcomes of Detachment from Work. *Frontiers in Psychology*, 7, Article 2072. doi: 10.3389/fpsyg.2016.02072
- Wright, K. B. & Bell, S. B. (2003). Health-related Support Groups on the Internet: Linking Empirical Findings to Social Support and Computer-mediated Communication Theory. *Journal of Health Psychology*, 8(1), 39–54. doi: 10.1177/1359105303008001429



Korrespondenzadresse:

Prof. Dr. Christian Härtwig,
Institut für Wirtschaftspsychologie (iwp),
FOM - Hochschule für Oekonomie und
Management,
Bismarckstraße 107,
D-10625 Berlin,
christian.haertwig@fom.de



Nils-Levin Sigmund, B.Sc.
Goodwork GmbH
nils.sigmund@goodwork-gmbh.de