Ausgewählte Arbeitsbedingungen und deren Einfluss auf Einsamkeit am Arbeitsplatz

Celine Carpentari

Universität Innsbruck, Institut für Psychologie

ZUSAMMENFASSUNG

Die vorliegende Arbeit soll Aufschlüsse über die Wirkmechanismen zwischen der *örtlichen und zeitlichen Komponente der Arbeitsflexibilität, der Unterstützung durch Vorgesetzte* und der *Einsamkeit am Arbeitsplatz* geben. Einige frühere Forschungsergebnisse konnten bereits Zusammenhänge zwischen Einsamkeit am Arbeitsplatz, Remote-Arbeit, flexiblen Arbeitszeiten und organisationaler Unterstützung aufzeigen. Um diese erneut zu replizieren und weitere Wirkmechanismen, wie mögliche Moderator- und Mediatoreffekte aufzudecken, wurde eine Querschnittsuntersuchung mit 144 Datensätzen von Arbeitnehmenden unterschiedlichster Berufssparten ausgewertet. Bei der Hypothesenüberprüfung konnte lediglich ein signifikanter negativer Zusammenhang zwischen organisationaler Unterstützung und Einsamkeit festgestellt werden. Arbeitsflexibilität, sowohl örtlich als auch zeitlich, scheint entgegen der aufgestellten Hypothesen in keiner direkten Beziehung zu Einsamkeit zu stehen. Da diese Ergebnisse im Widerspruch zu Teilen der bisherigen Forschung stehen, sollte die Thematik in zukünftigen Studien weiter geprüft und differenzierter betrachtet werden. Künftige Forschung könnte dabei insbesondere mögliche Kontextfaktoren und Kausalbeziehungen analysieren, um die komplexen Wechselwirkungen besser zu verstehen.

Schlüsselwörter

Arbeitsplatz Einsamkeit – organisationale Unterstützung – Unterstützung durch Vorgesetzte – örtliche Flexibilität – zeitliche Flexibilität – Arbeitsflexibilität

ABSTRACT

The present study aims to provide insights into the mechanisms linking *spatial and temporal aspects of work flexibility, organisational support*, and *workplace loneliness*. Previous research has identified associations between workplace loneliness, remote work, flexible working hours, and organizational support. In order to replicate these findings and explore additional mechanisms, such as potential moderating and mediating effects, a cross-sectional study was conducted, analyzing data from 144 employees across various occupational sectors. Hypothesis testing revealed only one significant result: a negative association between perceived organizational support and workplace loneliness. Contrary to expectations, work flexibility, both spatial and temporal, was not directly related to feelings of loneliness. As these findings partly contradict existing literature, the topic should be examined further in future research with more nuanced approaches. Upcoming studies could particularly focus on contextual factors and causal relationships to better understand the complex interactions at play.

Keywords

Workplace loneliness – organizational support – supervisor support – spatial flexibility– temporal flexibility – work flexibility

2025 – *innsbruck* university press, Innsbruck
Journal Psychologie des Alltagshandelns / *Psychology of Everyday Activity*, Vol. 18 / No. 2, ISSN 1998-9970
DOI 10.15203/1998-9970-18-2-03

1 Einleitung

Einsamkeit ist ein Zustand, der mit Reizbarkeit, Depression, Egozentrik und einem erhöhten Risiko vorzeitiger Sterblichkeit einhergeht. Etwa ein Drittel der Bevölkerung in industrialisierten Ländern ist betroffen, einer von zwölf sogar schwer (Cacioppo et al., 2015; Miller, 2011). Der Zustand betrifft Menschen unabhängig von Einkommen, Bildung oder Ethnizität und ist zudem übertragbar. Besonders problematisch ist, dass Einsamkeit trotz ihrer Schwere häufig stigmatisiert und vernachlässigt wird (Cacioppo & Cacioppo, 2018). Entgegen früheren Annahmen ist Einsamkeit nicht bloß eine Folge sozialer Isolation, sondern beschreibt ein subjektives Gefühl fehlender sozialer Verbundenheit, auch inmitten anderer Menschen (Cacioppo et al., 2000). Dieses Bedürfnis nach Zugehörigkeit bleibt auch im Arbeitskontext bestehen. Studien zeigen, dass Einsamkeit am Arbeitsplatz mit geringer Arbeitszufriedenheit, schlechteren Beziehungen zu Vorgesetzten, erhöhtem Burnout und Fluktuationsabsichten sowie geringerem Engagement verbunden ist (Bryan et al., 2023; Ozcelik & Barsade, 2011; Ertosun & Erdil, 2012; Ayazlar & Güzel, 2014). Während klassische Interventionen wie soziales Kompetenztraining oft wenig Wirkung zeigen, gewinnen strukturelle Ansätze zunehmend an Bedeutung (Masi et al., 2011). Vor dem Hintergrund digitaler Transformation und der Zunahme flexibler Arbeitsmodelle, verstärkt durch die COVID-19-Pandemie, haben sich Arbeitsbedingungen grundlegend gewandelt (Fiorillo & Gorwood, 2020; Xiao et al., 2021). Neben Vorteilen wie einer verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zeigen sich auch erhöhte Einsamkeitswerte (Golden et al., 2006; Allen et al., 2015). Zudem spielt die Unterstützung durch Vorgesetzte eine zentrale Rolle für das soziale Klima am Arbeitsplatz und das psychische Wohlbefinden (Eisenberger et al., 2019; Ilies et al., 2007). Die vorliegende Arbeit untersucht Einsamkeit im Arbeitskontext unter besonderer Berücksichtigung struktureller Rahmenbedingungen, wie Flexibilität und Unterstützung. Aufbauend auf dem kritischen arbeits- und organisationspsychologischen Ansatz wird das Augenmerk also auf organisationale Bedingungen und nicht individuelle Schwächen und Merkmale gelegt. Ziel ist es, relevante Entstehungsbedingungen besser zu verstehen und Ansatzpunkte für Prävention und Intervention abzuleiten.

2 Theoretischer Hintergrund

Einsamkeit wird definiert als subjektives Gefühl eines Mangels an bedeutsamen sozialen Beziehungen, unabhängig von der tatsächlichen Anzahl sozialer Kontakte (Perlman & Peplau, 1981). Sie entsteht, wenn ein Missverhältnis zwischen den gewünschten und den tatsächlich erlebten sozialen Beziehungen empfunden wird (Hawkley & Cacioppo, 2010). Dabei lässt sich zwischen *emotionaler* Einsamkeit (dem Fehlen enger Bezugspersonen) und *sozialer* Einsamkeit (dem Gefühl mangelnder Gruppenzugehörigkeit) unterscheiden (Weiss, 1973).

Einsamkeit betrifft Menschen unabhängig von Alter, Geschlecht oder Bildungsstand und gilt als signifikanter Risikofaktor für psychische und physische Gesundheit (Cacioppo & Cacioppo, 2018). Inzwischen wird sie auch zunehmend im Kontext von Arbeit und Organisationen erforscht.

2.1 Einsamkeit am Arbeitsplatz

Am Arbeitsplatz beschreibt Einsamkeit *„the distress caused by the perceived lack of good quality interpersonal relationships in a work environment“* (Wright et al., 2006, p. 60). Die Betroffenen berichten von mangelnder Zugehörigkeit, fehlendem Vertrauen oder oberflächlichen Kontakten zu Kolleg:innen. Diese Erfahrungen können sich negativ auf Motivation, Arbeitszufriedenheit, Leistung und Bindung ans Unternehmen auswirken (Ozcelik & Barsade, 2011; Ertosun & Erdil, 2012). Forschungen identifizieren mehrere organisationale Risikofaktoren: Ein Mangel an Austausch, geringe soziale Unterstützung, schlechte Kommunikation und ein starker Fokus auf Individualleistung begünstigen Einsamkeit im Beruf (Ozcelik & Barsade, 2011). Führungsstil und die soziale Kultur eines Teams wirken dabei ebenfalls entscheidend (Eisenberger et al., 2019).

2.2 Flexibilität in der Arbeitswelt

Ein zentraler Aspekt aktueller Arbeitsbedingungen ist die zunehmende Flexibilisierung. De Hann et al. (1995) unterscheiden hierbei zwischen *externer* Flexibilität (wie befristete Verträge und Leiharbeit) und *interner* Flexibilität, also anpassbaren Arbeitsbedingungen innerhalb bestehender Arbeitsverhältnisse. Letztere umfasst verschiedene Dimensionen, im Fokus der vorliegenden Arbeit stehen jedoch insbesondere zeitliche und örtliche Flexibilität. Ersteres erlaubt es Beschäftigten, ihre Arbeitszeit individuell zu gestalten (etwa durch Gleitzeit oder Vertrauensarbeitszeit), während örtliche Flexibilität sich auf die freie Wahl des Arbeitsorts bezieht, beispielsweise durch Homeoffice oder mobiles Arbeiten (Demerouti et al., 2014; Allen et al., 2015). Diese Flexibilitätsformen können sich positiv auf die Work-Life-Balance auswirken (Allen et al., 2015), bringen jedoch auch neue Herausforderungen mit sich, wie etwa eine Entgrenzung zwischen Arbeit und Privatleben (Kotera & Correa Vione, 2020) sowie reduzierte soziale Interaktionen.

Ambivalente Befunde

Die Auswirkungen flexibler Arbeitsformen auf das soziale Erleben sind komplex. Studien zeigen, dass remote arbeitende Personen tendenziell weniger sozialen Austausch erleben, sich seltener unterstützt fühlen und weniger eingebunden sind (Golden et al., 2006). Gerade spontane informelle

Kontakte, wie etwa Gespräche in Pausen, entfallen oft bei digitaler Zusammenarbeit (Xiao et al., 2021). Gleichzeitig bieten flexible Modelle auch Chancen, durch individuellere Arbeitsgestaltung und potenziell höhere Lebenszufriedenheit. Entscheidend scheint zu sein, wie Flexibilität im jeweiligen Unternehmen umgesetzt wird – ob Führungskräfte soziale Integration aktiv fördern oder Strukturen geschaffen werden, die auch bei physischer Distanz Verbindung ermöglichen.

2.3 Die organisationale Unterstützung

Ein zentraler Schutzfaktor gegen Einsamkeit im Arbeitskontext ist ein unterstützendes Führungsverhalten. Studien betonen, dass Vorgesetzte durch wertschätzende Kommunikation, Förderung von Teamdynamik und soziale Unterstützung zur Reduktion von Einsamkeit beitragen können (Eisenberger et al., 2019; Ilies et al., 2007). Fehlt diese Unterstützung, verstärkt sich das Gefühl von Isolation, insbesondere bei Beschäftigten in flexiblen oder nicht traditionellen Arbeitsmodellen. Eine gezielte Förderung von psychologischer Sicherheit durch Führungskräfte, wie Vertrauen und Zugehörigkeit, kann dem entgegenwirken (Ayazlar & Güzel, 2014).

3 Forschungsfrage und Hypothesen

Ziel dieser Arbeit war zu untersuchen, inwiefern zeitliche und örtliche Arbeitsflexibilität sowie die Unterstützung durch Vorgesetzte mit dem Erleben von Einsamkeit am Arbeitsplatz zusammenhängen. Die Hypothesen basieren auf theoretischen Überlegungen und bisherigen empirischen Befunden zur sozialen Dynamik struktureller Arbeitsbedingungen.

Forschungsfrage: Wie beeinflussen zeitliche und örtliche Flexibilität sowie die Unterstützung durch Vorgesetzte das Erleben von Einsamkeit am Arbeitsplatz?

Örtliche Flexibilität und Einsamkeit

H1: Mehr örtliche Flexibilität erhöht das Erleben von Einsamkeit am Arbeitsplatz.

Begründung: Arbeit an entfernten Standorten, insbesondere im Homeoffice, kann soziale Kontakte verringern und Gefühle der Isolation fördern.

H1a (Moderation): Flexible Arbeitszeiten schwächen den Zusammenhang zwischen örtlicher Flexibilität und Einsamkeit ab oder kehren ihn sogar um.

Begründung: Zeitliche Autonomie kann soziale Interaktionen besser ermöglichen und negative Effekte örtlicher Distanz kompensieren.

H1b* (Moderation): Der Zusammenhang zwischen örtlicher Flexibilität und Einsamkeit wird durch eine hohe Unterstützung durch Vorgesetzte abgeschwächt.

Begründung: Unterstützende Führung kann in flexiblen Arbeitsumgebungen Verbundenheit fördern und Einsamkeit entgegenwirken.

H1c* (Mediation): Der Zusammenhang zwischen örtlicher Flexibilität und Einsamkeit wird durch die Unterstützung durch Vorgesetzte vermittelt:
Mehr örtliche Flexibilität → weniger Unterstützung → mehr Einsamkeit.

Begründung: Weniger Präsenz kann die wahrgenommene Führungskommunikation reduzieren und somit Einsamkeit verstärken.

Zeitliche Flexibilität und Einsamkeit

H2: Mehr zeitliche Flexibilität reduziert das Erleben von Einsamkeit am Arbeitsplatz.

Begründung: Mitarbeitende können ihre Arbeitszeit besser an soziale Bedürfnisse anpassen, was sozialer Isolation entgegenwirkt.

H2a (Moderation): Der Zusammenhang zwischen zeitlicher Flexibilität und Einsamkeit ist bei örtlich flexiblen Mitarbeitenden stärker ausgeprägt.

Begründung: Zeitliche Freiheit kann gerade bei physischer Distanz soziale Bedürfnisse ausgleichen.

H2b (Moderation): Unterstützung durch Vorgesetzte verstärkt den negativen Zusammenhang zwischen zeitlicher Flexibilität und Einsamkeit.

Begründung: Wenn zeitliche Flexibilität mit starker Unterstützung durch Vorgesetzte einhergeht, kann dies Einsamkeit verringern, da sowohl Autonomie als auch sozialer Rückhalt gegeben sind.

Organisationale Unterstützung und Einsamkeit

H3: Unterstützung durch Vorgesetzte reduziert das Erleben von Einsamkeit am Arbeitsplatz.

Begründung: Wertschätzung und Kommunikation durch Führungskräfte fördern das Gefühl von Zugehörigkeit.

H3a (Moderation): Der negative Zusammenhang zwischen Unterstützung durch Vorgesetzte und Einsamkeit ist bei örtlich flexiblen Mitarbeitenden stärker ausgeprägt.

Begründung: Für remote Arbeitende kann Führung ein besonders wichtiger sozialer Anker sein.

---

* Anmerkung: Die Unterstützung durch Vorgesetzte wurde im Zusammenhang zwischen örtlicher Flexibilität und Einsamkeit sowohl als Moderator (H1b) als auch als Mediator (H1c) geprüft. Diese doppelte Betrachtung erlaubt eine differenzierte Analyse sowohl direkter als auch vermittelter Einflüsse auf das Einsamkeitserleben am Arbeitsplatz.

Ganzheitlicher Ansatz

H4 (Interaktion): Mitarbeitende, die sowohl hohe örtliche als auch zeitliche Flexibilität und eine unterstützende Führung erleben, berichten von geringerer Einsamkeit als solche, die nur eine oder zwei dieser Bedingungen erfahren.

Begründung: Die Kombination aus Autonomie und begleiteter Führung schafft ein ideales Arbeitsumfeld, das soziale Isolation besser vorbeugen kann.

4 Methodik

Für die vorliegende Studie wurde eine Online-Umfrage über *SoSci Survey* durchgeführt. Teilnehmen konnten deutschsprachige, volljährige Personen, die mindestens 15 Stunden pro Woche arbeiten. Die Datenerhebung erfolgte einen Monat lang im Winter 2024 anonym und freiwillig. Die Teilnehmenden wurden über verschiedene Kanäle (soziale Netzwerke, berufliches Umfeld, Schneeballprinzip) rekrutiert. Vor Beginn wurden sie über Datenschutz und Studienziel informiert. Die Bearbeitungsdauer betrug etwa fünf bis zehn Minuten. Alle Variablen wurden mit etablierten Skalen erfasst, die auf bisherigen Studien basieren und umfassten gesamt 39 Items:

- eine adaptierte* deutschsprachige Version der Loneliness at Work Scale (Wright et al., 2006),
- der Fragebogen zur Arbeitsflexibilität von Prem, Gerdenitsch und Korunka (2012)
- sowie die deutsche Version der Perceived Organizational Support Scale (POS-s) nach Eisenberger et al. (1997).

Neben den zentralen Konstrukten wurden auch berufsbezogene Angaben (Berufsbezeichnung, Ausbildungsstand, Berufserfahrung, Arbeitszeit, Arbeitsmodell), demografische Daten (Geschlecht, Alter, Wohnort, Bildungsstand) sowie sonstige Informationen (Selbsteinschätzung des Einsamkeitsrisikos, Urlaubstage, Gewissenhaftigkeit, Anmerkungen) erhoben.

4.1 Stichprobe

Insgesamt wurden 192 Personen bei der Befragung gemessen. Nach Ausschluss ungültiger Datensätze (Mindestbearbeitung aller Konstrukte, Kontrollfrage, Gewissenhaftigkeit) blieben 144 Fälle für die Analyse. Die Teilnehmenden waren im Durchschnitt 33,54 Jahre alt (*SD* = 12.26), 63,9 % waren weiblich, 35,4 % männlich und eine Person machte keine Angaben zu ihrem Geschlecht. Etwa 54,9 % arbeiteten in Vollzeit. Die Mehrheit hatte einen (Fach-)Hochschulabschluss (66,9 %). Die Teilnehmenden der Studie stammten überwiegend aus dem Gesundheits- und Sozialwesen (25,4%), gefolgt von Bereichen wie Wirtschaft (15,4%), Bildung (9,1%), Tourismus und Medien (jeweils 7%).

4.2 Datenanalyse

Nach dem Export der Daten aus *SoSci Survey* in *IBM SPSS Statistics 29* wurden die Daten bereinigt, auf fehlende Werte geprüft und Ausreißer identifiziert. Die zentralen Skalen wurden berechnet und mittels Kolmogorow-Smirnow-Test auf Normalverteilung getestet. Obwohl keine Normalverteilung vorlag, wurde aufgrund der ausreichenden Stichprobengröße die Anwendung parametrischer Verfahren als zulässig erachtet (zentrales Grenzwerttheorem). Die Likert-Skalen wurden als intervallskaliert behandelt, um die Durchführung gängiger deskriptiver und inferenzstatistischer Analysen zu ermöglichen.

Für die Überprüfung der Gütekriterien wurden die Skalen zunächst auf ihre interne Konsistenz mittels *Cronbach's Alpha* geprüft, wobei Werte ab 0,7 als akzeptabel gelten. Zur Untersuchung der Zusammenhänge zwischen den Variablen wurden Pearson-Korrelationen berechnet, welche die Stärke und Richtung linearer Beziehungen messen. Für die Hypothesen zur Moderation wurde eine multiple Regressionsanalyse unter Verwendung des *PROCESS Macros* von Hayes (2013) durchgeführt, um zu prüfen, ob eine dritte Variable den Zusammenhang zwischen unabhängiger und abhängiger Variable beeinflusst. Interaktionseffekte zwischen mehreren kontinuierlichen Prädiktoren auf die abhängige Variable wurden mittels hierarchischer multipler Regression mit zentrierten Variablen analysiert. Schließlich erfolgte die Prüfung von Mediationseffekten ebenfalls mit dem *PROCESS Macro*, wobei neben dem Sobel-Test ein Bootstrapping-Verfahren mit 5000 Wiederholungen genutzt wurde, um die Signifikanz indirekter Effekte zu bestimmen. Als Signifikanzniveau wurde $\alpha = .05$ festgelegt.

5 Ergebnisse

5.1 Deskriptive Ergebnisse

Die Reliabilitätsprüfung ergab für alle Skalen hohe interne Konsistenzen (*Cronbach's Alpha* zwischen .79 und .94), was die Eignung der Skalen für weitere Analysen bestätigt. Die Mittelwerte zeigen eine mittlere zeitliche Flexibilität (*M* = 2.89, Skala 1-5) und eine eher geringe örtliche Flexibilität (*M* = 2.27, Skala 1-5). Die wahrgenommene organisationale Unterstützung liegt im mittleren bis oberen Bereich (*M* = 4.87, Skala 1-7), während die Einsamkeit am Arbeitsplatz niedrig ausgeprägt ist (*M* = 2.45, Skala 1-7).

* Anmerkung: Da kein deutsches Instrument zur arbeitsbezogenen Einsamkeit vorliegt, wurde die Skala übersetzt und bilingual geprüft; eine Validierung entfiel aus Ressourcengründen.

5.2 Interkorrelationsmatrix

Die Korrelationen zeigen signifikante Zusammenhänge zwischen den Konstrukten:

– Zeitliche und örtliche Flexibilität korrelieren positiv und stark ($r = .54^{**}$, $p < .001$).
– Organisationale Unterstützung korreliert negativ und stark mit Einsamkeit am Arbeitsplatz ($r = -.40^{**}$, $p < .001$).

Weitere signifikante, aber schwächere Zusammenhänge bestehen unter anderem zwischen Geschlecht und Arbeitsstunden sowie Geschlecht und örtlicher Flexibilität. Die Ergebnisse liefern erste Hinweise auf die Beziehungen der untersuchten Variablen und werden in der Hypothesenprüfung noch detaillierter analysiert.

5.3 Hypothesenprüfung

Vorliegende *Tabelle 1* soll einen Gesamtüberblick über die Ergebnisse der geprüften Hypothesen geben.

Die Korrelationen zeigten keine signifikanten Zusammenhänge zwischen örtlicher Flexibilität ($r = .03$, $p = .73$) oder zeitlicher Flexibilität ($r = .01$, $p = .87$) und Einsamkeit am Arbeitsplatz. Damit konnten die Hypothesen 1 und 2 nicht bestätigt werden. Im Gegensatz dazu ergab die organisationale Unterstützung einen signifikant negativen Zusammenhang mit Einsamkeit ($r = -.40^{**}$, $p < .001$), was Hypothese 3 bestätigt.

Aufgrund fehlender signifikanter Zusammenhänge zwischen Flexibilitätsvariablen und Einsamkeit konnten die vermuteten moderierenden Effekte (Hypothesen 1a, 1b, 2a, 2b) nicht nachgewiesen werden. Auch der vermutete Moderationseffekt der örtlichen Flexibilität auf den Zusammenhang von organisationaler Unterstützung und Einsamkeit (Hypothese 3a) war nicht signifikant.

Die Mediation der Beziehung zwischen örtlicher Flexibilität und Einsamkeit durch organisationale Unterstützung (Hypothese 1c) konnte nicht bestätigt werden, da weder der direkte noch der indirekte Effekt signifikant waren. Organisationale Unterstützung zeigte jedoch erneut einen starken negativen Zusammenhang mit Einsamkeit.

Die kombinierte Wirkung von örtlicher Flexibilität, zeitlicher Flexibilität und unterstützender Führungskultur auf Einsamkeit (Hypothese 4) wurde ebenso nicht bestätigt. Keine der zweifachen oder dreifachen Interaktionen zeigte signifikante Effekte. Lediglich der Haupteffekt der organisationalen Unterstützung auf Einsamkeit war erneut signifikant und moderat ausgeprägt.

6 Diskussion und Interpretation

Die vorliegende Arbeit untersuchte den Zusammenhang zwischen zeitlicher und örtlicher arbeitskontextbezogener Flexibilität, organisationaler Unterstützung und wahrgenommener Einsamkeit am Arbeitsplatz. Ausgangspunkt war das Interesse, mögliche Wirkmechanismen im Entstehungsprozess von arbeitsbezogener Einsamkeit zu erklären und damit Grundlagen für Präventionsmaßnahmen zu schaffen. Zur Untersuchung wurden Mitarbeitende aus verschiedensten Berufsfeldern mit traditionellen sowie flexiblen Arbeitsbedingungen befragt. Personen in Führungspositionen wurden

Tabelle 1: Gesamtüberblick – Hypothesentestung.

Korrelationshypothesen		bestätigt/widerlegt	Koeffizient
Hypothese 1	örtl. Flex → EaA	*widerlegt*	.03
Hypothese 2	zeitl. Flex ← EaA	*widerlegt*	.01
Hypothese 3	**pos ← EaA**	**bestätigt**	**-.40****
Moderationshypothesen			Interaktion
Hypothese 1a	örtl. Flex — zeitl. Flex — EaA	*widerlegt*	-
Hypothese 1b	örtl. Flex — pos — EaA	*widerlegt*	-
Hypothese 2a	zeitl. Flex — örtl. Flex — EaA	*widerlegt*	-
Hypothese 2b	zeitl. Flex. — pos — EaA	*widerlegt*	-
Hypothese 3a	Pos — örtl. Flex — EaA	*widerlegt*	-.06
Mediationshypothese			Ind. Effekt
Hypothese 1c	örtl. Flex — pos — EaA	*widerlegt*	-.01
Interaktionshypothese			3fach K.
Hypothese 4	örtl.Flex — zeitl.Flex. — pos — EaA	*widerlegt*	.09

Anmerkungen:

N = 144, Koeffizient = Korrelations-/Regressionskoeffizient, Interaktion = Interaktionspfad c (Moderationseffekt), Ind. Effekt = indirekter Effekt a*b (Mediatonseffekt), 3fach K. = Koeffizient für dreifache Interaktion (Interaktionseffekt), örtl.Flex = örtliche Flexibilität. zeitl. Flex = zeitliche Flexibilität, pos = perceived organisational support (organisationale Unterstützung), EaA = Einsamkeit am Arbeitsplatz, ← = negativer Zusammenhang, → = positiver Zusammenhang, — = Zusammenhang ohne Richtung; $^{*}p \leq .05$, $^{**}p < .01$.

bewusst ausgeschlossen, da sich Einsamkeitserfahrungen auf verschiedenen Hierarchieebenen unterscheiden können und die Studienlage hierzu uneindeutig ist. Im Fokus standen neben der Erfassung der Zusammenhänge zwischen den genannten Konstrukten auch die Betrachtung der flexiblen Arbeitszeit- und -ort-Komponenten als mögliche Moderatoren im Zusammenhang mit Einsamkeit. Ebenso wurde die moderierende und mediierende Rolle organisationaler Unterstützung untersucht. Im Folgenden werden die Ergebnisse im Lichte der bestehenden Literatur detailliert diskutiert, um die Resultate in einen größeren Forschungskontext einzuordnen. Zudem werden praktische Implikationen aufgezeigt sowie Limitationen der Studie und Vorschläge für künftige Forschung erläutert.

6.1 Implikationen

Theoretische Implikationen

Bereits die Interkorrelationsmatrix deutete auf das Ausbleiben vieler erwarteter Zusammenhänge hin, was die Hypothesentests bestätigten. Die Nicht-Bestätigung des Zusammenhangs zwischen örtlicher Flexibilität und Einsamkeit (r = 0.03, p = .73) steht teils im Widerspruch zu früheren Studien, die Remote-Arbeit mit erhöhtem Einsamkeitsempfinden in Verbindung bringen (Miyake et al., 2022; Wax et al., 2022). Gleichzeitig zeigen andere Forschungsergebnisse, dass soziale Unterstützung durch Kolleg:innen und Vorgesetzte diesen Effekt mildern kann (Wax et al., 2022; Knight et al., 2022). In der vorliegenden Studie konnte ein solcher kompensierender Effekt jedoch nicht festgestellt werden. Ähnlich verhält es sich mit der zeitlichen Flexibilität, die in dieser Studie keine signifikanten Effekte auf Einsamkeit zeigte (r = 0.01, p = .87), obwohl Literatur oftmals das Gegenteil berichtet (Knight et al., 2022; Oppong Peprah, 2024). Die uneinheitliche Studienlage unterstreicht, dass der Zusammenhang zwischen Flexibilität und Einsamkeit komplex ist und von weiteren Faktoren abhängen könnte. Ebenso die Hypothesen 2a und 1a, welche moderierende Effekte der Flexibilitätsdimensionen untersuchten, konnten nicht bestätigt werden. Dennoch zeigten zeitliche und örtliche Flexibilität eine positive Korrelation untereinander, was auf eine grundlegende Verbindung hindeutet, deren Auswirkungen auf Einsamkeit jedoch weiterer Forschung bedürfen. Die Unterstützung durch Vorgesetzte erwies sich als entscheidender Faktor zur Verringerung von Einsamkeit, was mit bisherigen Studien übereinstimmt (Ozcelik, Beetz & Barsade, 2020; Barsade & O'Neill, 2014; Wax et al., 2022). Besonders in Remote- oder hybriden Arbeitssettings kann diese Unterstützung soziale Isolation mildern (Miyake et al., 2021; D'Oliveira & Persico, 2023). In der vorliegenden Untersuchung konnte dieser Moderationseffekt jedoch nicht bestätigt werden (Hypothese 3a). Ebenso zeigten sich in dieser Arbeit keine moderierende oder mediierende Effekte der Unterstützung im Zusammenhang mit Flexibilität (Hypothesen 1b, 1c, 2b). Auch der ganzheitliche Ansatz in Hypothese 4 bleibt unbestätigt. Die fehlenden Interaktionen könnten darauf hinweisen, dass weitere Einflussfaktoren unberücksichtigt blieben.

Ausgewählte Befunde der Interkorrelationen zeigten, dass Männer tendenziell mehr Wochenstunden arbeiteten und häufiger über höhere örtliche Flexibilität verfügten - ein Hinweis auf bestehende strukturelle Ungleichheiten und geschlechterspezifische Unterschiede in der Berufswahl und Positionierung im Arbeitskontext. Zudem zeigte sich ein starker Zusammenhang zwischen subjektiv eingeschätzter und tatsächlicher Einsamkeit sowie wahrgenommener Unterstützung, was die Annahme untermauert, dass Einsamkeit ein subjektiv empfundenes Gefühl ist.

Praktische Implikationen

Die in der vorliegenden Arbeit gewonnenen Erkenntnisse tragen maßgeblich zum besseren Verständnis der Einsamkeitsthematik bei. Obwohl kaum Hypothesen bestätigt werden konnten, lassen sich durch Einbettung in die Literatur dennoch praxisrelevante Ansatzpunkte ableiten.

Flexibilitätsangebote bieten unbestritten zahlreiche Vorteile: Sie ermöglichen Mitarbeitenden, Beruf und Privatleben besser zu vereinbaren, stärken die Autonomie und fördern individuelle Arbeitsweisen. Die damit einhergehende gesteigerte Selbstbestimmung kann Motivation, Produktivität und Zufriedenheit erhöhen. Die Modernisierung der Arbeitswelt hin zu mehr Selbstbestimmung ist daher an sich erst einmal positiv zu bewerten und entspricht dem Wunsch vieler Beschäftigten nach mehr Freiheit und individueller Gestaltung (Selbstbestimmungstheorie; Deci & Ryan, 2000). Eine pauschale Verbindung zwischen flexiblem Arbeiten und erhöhter Einsamkeit lässt sich daher nicht ziehen. Gleichzeitig zeigen Daten, dass positive Effekte allerdings nicht automatisch eintreten, sondern an bestimmte Bedingungen geknüpft sind. Arbeitgeber:innen sollten sich bewusst sein, dass Flexibilitätsangebote, auch wenn sie als modern und attraktiv gelten, stets kritisch hinterfragt werden müssen und nicht für alle Mitarbeitenden gleich wirksam oder hilfreich sind. Unzureichend begleitete Flexibilität kann im schlechten Fall zu Gefühlen der Isolation und mangelnder Zugehörigkeit führen. Hier wird die Rolle der organisationalen Unterstützung besonders deutlich: Führungskräfte und Organisationen tragen die Verantwortung, den sozialen Zusammenhalt zu fördern und so Einsamkeit am Arbeitsplatz entgegenzuwirken. Ein zentraler Ansatzpunkt liegt darin, Mitarbeitenden zu vermitteln, dass das Einholen von Unterstützung kein Zeichen von Schwäche, sondern Ausdruck eines reflektierten Umgangs mit den eigenen Grenzen ist. Gerade in einer Arbeitswelt, die durch ständige Erreichbarkeit und hohe Eigenverantwortung geprägt ist, besteht die Gefahr, dass Hilfe nicht rechtzeitig angenommen wird. Arbeitgeber:innen sollten daher niederschwellige Zugänge zu unterstützenden Angeboten schaffen und ein Klima der Offenheit fördern. In Zeiten, in denen flexible Arbeitsmodelle zunehmend Alltag sind, ist es entscheidend, die psychischen und sozialen Folgen dieser Veränderungen nicht zu

unterschätzen. Die nötige Sensibilisierung aller Beteiligten dafür, dass Flexibilität nicht nur Freiheit bedeutet, sondern auch neue Herausforderungen mit sich bringt, ist ein wesentlicher Schritt in der Einsamkeitsbekämpfung. Nur so kann sichergestellt werden, dass Flexibilitätsangebote langfristig als Ressource wahrgenommen werden und nicht zu Belastungen führen, die das Wohlbefinden und die soziale Verbundenheit gefährden.

6.2 Limitationen

Die vorliegende Arbeit wurde mit großer Sorgfalt und nach aktuellen Forschungsstandards durchgeführt. Dennoch sind die Ergebnisse durch verschiedene Faktoren eingeschränkt.

Eine wesentliche Limitation liegt in der Verwendung des Selbstauskunftsfragebogens. Die Antworten basieren auf subjektiven Einschätzungen der Teilnehmenden, die durch Erinnerungsverzerrungen oder Antworttendenzen wie Ja-Sage-Tendenz oder Tendenz zur Mitte bzw. zu Extremen beeinflusst sein können. Trotz mehrfacher Versicherung der Anonymität lassen sich solche Verzerrungen nicht vollständig ausschließen. Zukünftige Forschung könnte diesen Nachteil durch zusätzliche Fremdbeurteilungen (etwa von Kolleg:innen oder Vorgesetzten) kompensieren, um weitere Perspektiven zu erhalten. Da Einsamkeit jedoch stark subjektiv empfunden wird, ist der Einsatz von Selbsteinschätzungen weiterhin unverzichtbar. Insbesondere beim Konstrukt der organisationalen Unterstützung wäre es dennoch interessant, sowohl Selbst- als auch Fremdberichte zu erheben, um Wahrnehmungsdiskrepanzen zu identifizieren.

Ein weiterer möglicher Verzerrungsfaktor ist die soziale Erwünschtheit. Teilnehmende könnten Antworten so anpassen, dass sie den sozialen Erwartungen entsprechen, ob bewusst oder unbewusst. Dies betrifft besonders die Skalen zu wahrgenommener organisationaler Unterstützung und zur Einsamkeit am Arbeitsplatz. So könnte Einsamkeit heruntergespielt und eine positive Darstellung der eigenen Organisation bevorzugt werden. Auch die Skalen zur Flexibilität könnten durch den Wunsch, moderne Arbeitsbedingungen darzustellen, verzerrt sein.

Das Querschnittsdesign der Studie erlaubt zudem keine Aussagen zur Kausalität der Zusammenhänge, sondern erfasst nur eine Momentaufnahme. Zukünftige Studien sollten ein Längsschnittdesign verwenden, um Veränderungen über die Zeit zu erfassen.

Ferner wurde ausschließlich ein quantitativer Ansatz gewählt, um eine größere Stichprobe zu erreichen und effiziente Analysen durchzuführen. Eine Kombination mit qualitativen Methoden wäre jedoch wünschenswert, um die komplexen Zusammenhänge und subjektiven Erfahrungen besser zu verstehen und die Quantifizierung der Einsamkeit durch vertiefende Einblicke zu ergänzen. Die Kürze des Fragebogens, die gewählt wurde, um die Teilnahmebereitschaft zu erhöhen und Abbruchraten zu minimieren, kann zu einer geringeren inhaltlichen Tiefe der Daten führen und komplexe Wirkmechanismen womöglich nicht vollständig erfassen.

Weiterhin war der Fragebogen nicht für Selbstständige zugänglich, obwohl diese eine wichtige Gruppe in flexiblen Arbeitsfeldern darstellen.

Die Stichprobe war überwiegend weiblich (63,9 %), was die Repräsentativität einschränkt. Ein möglicher Einfluss geschlechtsspezifischer Merkmale ist daher nicht auszuschließen.

Außerdem basierte die Datenerhebung auf einer Online-Umfrage, was technische Voraussetzungen wie Internetzugang erforderte und somit die Teilnehmendenauswahl beeinflussen könnte.

Nur etwa die Hälfte der Teilnehmenden war in Vollzeit beschäftigt, was die Einschätzung arbeitsbezogener Einsamkeit beeinflussen kann, da Personen mit Teilzeit eher Möglichkeiten haben, Einsamkeit außerhalb des Arbeitsplatzes zu kompensieren (Matthews et al., 2016).

Schließlich sind nur rund 75 % der ursprünglich 192 Teilnehmenden in die Analyse eingeflossen, da viele den Fragebogen nicht vollständig ausgefüllt haben. Dies kann die Stichprobenqualität und Repräsentativität beeinträchtigen.

Die geografische Beschränkung auf den deutschsprachigen Raum (DACH) schränkt die kulturelle Vielfalt ein. Einsamkeitserfahrungen und ihre Ausdrucksformen können kulturell unterschiedlich sein (Cacioppo & Patrick, 2008), sodass die Ergebnisse nicht ohne Weiteres auf andere Kulturen übertragbar sind.

Darüber hinaus können stark einsame Personen, die bereits krankgeschrieben sind oder den Arbeitsplatz gewechselt haben, von der Studie nicht erfasst worden sein, was die Ergebnisse weiter einschränkt.

6.3 Forschungsbedarf

Um die Befunde dieser Arbeit zu bestätigen und zu vertiefen, ist weitere empirische Forschung notwendig. Dabei sollte insbesondere auf in den Limitationen genannte Fehlerquellen geachtet werden, um die Aussagekraft zukünftiger Studien zu verbessern.

Ebenso könnte die Art der Organisation (öffentlich vs. privat), die hierarchische Struktur, Unternehmensgröße sowie Teamdynamiken (Interaktionsdichte, Teamgröße) Einfluss auf die wahrgenommene Unterstützung und Einsamkeit haben und sollten deshalb in weiteren Studien berücksichtigt werden.

7 Conclusion

Diese Arbeit widmete sich der empirischen Untersuchung eines zunehmend relevanten Phänomens – Einsamkeit am Arbeitsplatz. Obwohl viele der aufgestellten Hypothesen statistisch nicht bestätigt werden konnten, stellt gerade dies einen wichtigen Erkenntnisgewinn dar: Die Effekte von Flexibilitätsangeboten und Führungskräfteunterstützung auf Einsamkeit sind komplexer, als es die bisherige Forschung teilweise annahm. Die Ergebnisse zeigen zunächst, dass eine

gelingende Unterstützung durch Vorgesetzte und Organisation eine protektive Wirkung gegenüber Einsamkeitsgefühlen hat. Gleichzeitig konnten weder zeitliche noch örtliche Flexibilität als direkter Prädiktor für Einsamkeit identifiziert werden. Was darauf hindeutet, dass andere Faktoren, etwa die Qualität sozialer Beziehungen, individuelle Unterschiede im Erleben von Flexibilität, wahrgenommene Arbeitsplatzsicherheit oder die Unternehmenskultur, entscheidender sein könnten. Auch die postulierten Moderations- und Mediationseffekte ließen sich nicht nachweisen.

Organisationale Unterstützung erweist sich als wesentlicher Beitrag zur Reduktion von Einsamkeit und zur Förderung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz – ein Aspekt, der im Kontext zunehmender Flexibilisierung und hybrider Arbeitsmodelle besonders an Bedeutung gewinnt. Flexibilität ist demnach nicht per se problematisch, sondern kann unter den richtigen Bedingungen und mit starker Führung eine Chance für mehr Selbstbestimmung, Zufriedenheit und bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben darstellen. Unternehmen sollten daher Flexibilitätsmaßnahmen weiterhin fördern, jedoch stets im Rahmen einer aktiven, unterstützenden Führungskultur und gelebten Kommunikation. Die erzielten Ergebnisse sind mit Vorsicht zu interpretieren, da sie nicht mit allen bisherigen Studien übereinstimmen. Dennoch liefern sie wertvolle Impulse für einen ganzheitlichen Blick auf moderne Arbeitsstrukturen.

Flexibilität sollte nicht als Allheilmittel verstanden werden, sondern als Teil eines umfassenden Maßnahmenpakets, das auf Vertrauen, Wertschätzung und sozialer Eingebundenheit basiert. Gerade angesichts der fortschreitenden Digitalisierung und den damit verbundenen Risiken der Vereinsamung wird die Förderung sozialer Interaktionen zu einer zentralen Führungsaufgabe.

Die gezeigten Befunde untermauern teils bestehende Forschung aber schaffen gleichzeitig eine Grundlage für weiterführende Untersuchungen. Zukünftige Forschung sollte komplexe Wechselwirkungen zwischen Flexibilitätsangeboten, organisationaler Unterstützung und Einsamkeit weiter erforschen, idealerweise in longitudinalen Studien, um kausale Zusammenhänge aufzudecken. Nur so können praxisrelevante Handlungsempfehlungen für eine sozial tragfähige, humanisierungsorientierte Arbeitswelt entwickelt werden.

Anmerkung

Aufgrund des begrenzten Umfangs dieses Artikels kann nicht detailreich auf sämtliche theoretische Hintergründe, methodische Details und zusätzlich erhobenen Daten eingegangen werden. Eine ausführlichere Darstellung aller Konstrukte, Erhebungsinstrumente sowie weiterführender Analysen findet sich in der zugrunde liegenden Masterarbeit, die über die Universitätsbibliothek Innsbruck zugänglich ist.

Vollständige Arbeit abrufbar unter: https://ulb-dok.uibk.ac.at/urn/urn:nbn:at:at-ubi:1-174285

Literatur

Allen, T. D., Golden, T. D. & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest, 16* (2), 40-68.

Ayazlar, G. & Güzel, B. (2014). The effect of loneliness in the workplace on organizational commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, *131*, 319-325.

Barsade, S. G. & O'Neill, O. A. (2014). What's love got to do with it? The influence of a culture of companionate love and employee and client outcomes in a long-term care setting. *Administrative Science Quarterly*, *59* (4), 551-598.

Bryan, B. T., Andrews, G., Thompson, K. N., Qualter, P., Matthews, T. & Arseneault, L. (2023). Loneliness in the workplace: A mixed-method systematic review and meta-analysis. *Occupational Medicine (Oxford, England)*, *73* (9), 557567. https://doi.org/10.1093/occmed/kqad138

Cacioppo, J. T. & Cacioppo, S. (2018). The growing problem of loneliness. *Lancet*, *391*(10119), 426. https://doi.org/10.1016/S0140-6736(18)30142-9

Cacioppo, J. T. & Patrick, W. (2008). *Loneliness: Human nature and the need for social connection.* W. W. Norton & Company.

Cacioppo, J. T., Cacioppo, S., Capitanio, J. P. & Cole, S. W. (2015). The neuroendocrinology of social isolation. *Annual Review of Psychology*, *66*, 733-767. https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010814-015240

Cacioppo, J. T., Ernst, J. M., Burleson, M. H., McClintock, M. K., Malarkey, W. B., Hawkley, L. C., Kowalewski, R. B., Paulsen, A., Hobson, J. A., Hugdahl, K., Spiegel, D. & Berntson, G. G. (2000). Lonely traits and concomitant physiological processes: the MacArthur social neuroscience studies. International journal of psychophysiology: official journal of the *International Organization of Psychophysiology*, *35* (2-3), 143-154. https://doi.org/10.1016/s0167-8760(99)00049-5

De Hann, E., Vos, P. & de Jong, P. (1995). *Flexibilisation of labour.* Serie Wetenschappelijke Publikaties. Amsterdam: Nationaal Vakbondsmuseum.

Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, *11* (4), 227-268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01

Demerouti, E., Derks, D., Ten Brummelhuis, L. L. & Bakker, A. B. (2014). New ways of working: Impact on working conditions, work-family balance, and well-being. In C. Korunka & P. Hoonakker (Eds.), *The impact of ICT on quality of working life* (pp. 123-136). Springer.

D'Oliveira, T. C. & Persico, L. (2023). Workplace isolation, loneliness, and wellbeing at work: The mediating role of task interdependence and supportive behaviours. *Applied Ergonomics*, *106*, 103894. https://doi.org/10.1016/j.apergo.2022.103894

Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S. & Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *The Journal of Applied Psychology*, *82* (5), 812-820. https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.5.812

Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L. & Rhoades, L. (2019). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, *104* (4), 637-653.

Ertosun, Ö. G. & Erdil, O. (2012). The effects of loneliness on employees' commitment and intention to leave. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, *41*, 469-476.

Fiorillo, A. & Gorwood, P. (2020). The consequences of the COVID-19 pandemic on mental health and implications for clinical practice. *European psychiatry: The journal of the Association of European Psychiatrists*, *63* (1), e32. https://doi.org/10.1192/j.eurpsy.2020.35

Golden, T. D., Veiga, J. F. & Dino, R. N. (2006). The impact of professional isolation on teleworker job performance and turnover intentions: Does time spent teleworking, interacting face-to-face, or having access to communication-enhancing technology matter? *Journal of Applied Psychology*, *91* (5), 1159-1168.

Hawkley, L. C. & Cacioppo, J. T. (2010). Loneliness matters: A theoretical and empirical review of consequences and mechanisms. *Annals of Behavioral Medicine, 40* (2), 218-227. https://doi.org/10.1007/s12160-010-9210-8

Hayes, A. F. (2013). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach* (1st ed.). Guilford Press. https://doi.org/10.1111/jedm.12050

Ilies, R., Nahrgang, J. & Morgeson, F. (2007). Leader-Member Exchange and Citizenship Behaviors: A Meta-Analysis. *The Journal of Applied Psychology*, *92*, 269-277. https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.269

Knight, C., Olaru, D., Lee, J. & Parker, S. (2022). The loneliness of the hybrid worker. *MIT Sloan Management Review*, 63 (4), 10-12. Retrieved from https://sloanreview.mit.edu/article/the-loneliness-of-the-hybrid-worker/

Kotera, Y. & Correa Vione, K. (2020). Psychological impacts of the new ways of working (NWW): A systematic review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *17* (14), 5080. https://doi.org/10.3390/ijerph17145080

Masi, C. M., Chen, H. Y., Hawkley, L. C. & Cacioppo, J. T. (2011). A meta-analysis of interventions to reduce loneliness. *Personality and Social Psychology Review*, *15* (3), 219-266. https://doi.org/10.1177/1088868310377394

Matthews, T., Danese, A., Wertz, J., Odgers, C. L., Ambler, A., Moffitt, T. E. & Arseneault, L. (2016). Social isolation, loneliness and depression in young adulthood: A behavioural genetic analysis. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, *51* (3), 339-348. https://doi.org/10.1007/s00127-016-1178-7

Miller, G. (2011). Social neuroscience. Why loneliness is hazardous to your health. *Science*, *331* (6014), 138-140. https://doi.org/10.1126/science.331.6014.138

Miyake, F., Odgerel, C.-O., Hino, A., Ikegami, K., Nagata, T., Tateishi, S., Tsuji, M., Matsuda, S. & Ishimaru, T. (2021). Job stress and loneliness among remote workers. *Environmental Health and Preventive Medicine*. https://doi.org/10.1265/ehpm.22-00107

Miyake, F., Odgerel, C.-O., Hino, A., Ikegami, K., Nagata, T., Tateishi, S., Tsuji, M., Matsuda, S. & Ishimaru, T. (2022). Job stress and loneliness among desk workers during the COVID-19 pandemic in Japan: focus on remote working. *Environmental Health and Preventive Medicine*, *27* (1), 33. https://doi.org/10.1265/ehpm.22-00107

Oppong Peprah, E. (2024). Hybrid workplace: current status, positives, negatives, challenges, and team learning. *The Learning Organization*, *31* (1), 88-103. https://doi.org/10.1108/TLO-11-2022-0150

Ozcelik, H. & Barsade, S. (2011). Work loneliness and employee performance. *Academy of Management Proceedings*, *2011* (1), 1-6.

Ozcelik, H., Beetz, A. & Barsade, S. (2020). Understanding an epidemic during a pandemic: A relook at work loneliness in time of COVID-19. *Academy of Management Conference*, *2020*, Organizational Behavior Division, Gallery of COVID-19 Studies in OB.

Perlman, D. & Peplau, L. A. (1981). Toward a social psychology of loneliness. In S. Duck & R. Gilmour (Eds.), *Personal relationships: Vol. 3. Relationships in disorder* (pp. 31-56). Academic Press.

Prem, R., Gerdenitsch, C. & Korunka, C. (2012). *Flexibilität: Arbeitsanforderung oder Arbeitsressource – Tagebuchstudie zu „New Ways of Working"* [Unveröffentlichte Studie]. Universität Wien.

Taser, D., Aydin, E., Torgaloz, A. O. & Rofcanin, Y. (2022). An examination of remote e-working and flow experience: The role of technostress and loneliness. *Computers in Human Behavior*, *127*, 107020. https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.107020

Wax, A., Deutsch, C., Lindner, C., Lindner, S. J. & Hopmeyer, A. (2022). Workplace Loneliness: The Benefits and Detriments of Working From Home. *Frontiers in Public Health*, 10. https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.903975

Weiss, R. (1973). Loneliness: The experience of emotional and social isolation. The MIT Press.

Wright, S. L., Burt, C. D. B. & Strongman, K. T. (2006). Loneliness in the Workplace: Construct Definition and Scale Development. *New Zealand Journal of Psychology*, *35* (2), 59-68.

Xiao, Y., Becerik-Gerber, B., Lucas, G. & Roll, S. C. (2021). Impacts of Working From Home During COVID-19 Pandemic on Physical and Mental Well-Being of Office Workstation Users. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, *63* (3), 181-190. https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002097

Korrespondenz-Adresse:
Celine Carpentari, MSc
Universität Innsbruck
Institut für Psychologie
Universitätsstraße 15
A-6020 Innsbruck
c.carpentari01@gmail.com