

Thema:

Digitalisierung als Auslöser von Leerlaufzeiten (Schnittstellenthema)

Typ der Arbeit: Bachelor- oder Masterarbeit

Betreuung: Dr. Carolin Dietz, M. Sc. Karoline Schubert, Universität Leipzig

Betreuungszeitraum: ab Wintersemester 2021

Besonderheiten: Die Datenerhebung ist bereits abgeschlossen und fand im Rahmen eines größeren Forschungsprojektes des Zentrums für digitale Arbeit statt. Es handelt sich um Längsschnittdaten über einen Zeitraum von 8 Monaten (Juli 2020 – Februar 2021).

In dieser Abschlussarbeit sollen zwei noch sehr junge Themenfelder der Arbeits- und Organisationspsychologie in Zusammenhang gebracht werden: Leerlaufzeiten bei der Arbeit und Digitalisierung.

Leerlaufzeiten bei der Arbeit sind unfreiwillige Stillstandzeiten, in denen es nicht möglich ist, arbeitsbezogenen Aufgaben nachzugehen. Das heißt es geht um ungeplante Zeit während der Arbeit, in der Erwerbstätige außer Stande sind ihre Arbeit zu erfüllen aus Gründen, die sie selbst nicht beeinflussen können (Brodsky & Amabile, 2018; Lei et al., 2019). Leerlaufzeiten werden durch Arbeitseinschränkungen („Work constraints“) ausgelöst und sollen Wohlbefinden und Leistung bei der Arbeit reduzieren, hingegen Kündigungsabsichten verstärken (Schubert et al., 2021).

Die zunehmende Einführung von Informations- und Kommunikationstechnologien (IUK) in Organisationen und Unternehmen geht einher mit grundlegenden Veränderungen in der Natur von Berufen und der Wahrnehmung von Arbeit durch die Beschäftigten (Wang, Liu, & Parker, 2020). Vor dem Hintergrund der Sicherung guter Arbeit muss hinterfragt werden, welche Aspekte der Arbeitsgestaltung durch die Einführung von IUK im Arbeitskontext verändert werden und wie sich dies auf die Gesundheit, das Wohlbefinden und die Arbeitsleistung der Erwerbstätigen auswirkt (Orlikowski & Scott, 2008).

Ziel der Abschlussarbeit soll es nun sein, diese beiden Themen zusammen zu führen. Dabei soll untersucht werden, wie sich Störungen („Hassles“) durch IUT (Informations- und Kommunikationstechniken) auf die Entstehung von Leerlaufzeiten auswirken und wie diese wiederum Kündigungsabsichten beeinflussen.

Sollte dieses Thema Ihr Interesse geweckt haben, setzen Sie sich gern mit uns in Verbindung.

Literatur:

- Brodsky, A., & Amabile, T. M. (2018). The downside of downtime: The prevalence and work pacing consequences of idle time at work. *Journal of Applied Psychology, 103*(5), 496-512. <https://doi.org/10.1037/apl0000294>
- Lei, X., Kaplan, S. A., Dye, C. E., & Wong, C. M. (2019). On the subjective experience and correlates of downtime at work: A mixed-method examination. *Journal of Organizational Behavior, 40*(3), 360-381. <https://doi.org/10.1002/job.2336>
- Orlikowski, W. J., & Scott, S. V. (2008). Sociomateriality: Challenging the separation of technology, work and organization. *Academy of Management Annals, 2*(1), 433– 474.
- Wang, B., Liu, Y., & Parker, S. K. (2020). How does the use of information communication technology affect individuals? A work design perspective. *Academy of Management Annals, 14*(2), 695-725.

Thema:

**Darf es ein bisschen weniger Jingle-Jangle sein?
Ein Vergleich verschiedener Messinstrumente zur Erfassung menschlicher
Energie**

Typ der Arbeit: Masterarbeit im Rahmen einer geplanten umfangreicheren Studie

Betreuung: Dr. Oliver Weigelt, Universität Leipzig

Betreuungszeitraum: ab Wintersemester 2021

Besonderheiten: Die Datenerhebung erfolgt idealerweise im Rahmen einer Studie der Professur, die für Januar 2022 geplant ist und in die weitere zwei Masterarbeiten eingebunden sind. Die Masterarbeit erfordert Abstimmung untereinander im Hinblick auf die Datenerhebung, bietet aber auch sehr hohes thematisches und organisatorisches Synergie-Potenzial.

Das Konzept der Energie spielt seit den Anfängen der modernen Psychologie eine Rolle in Theorien zur Erklärung menschlichen Verhaltens (Ryan & Deci, 2008). Verschiedene Denkschulen haben in diesem Zusammenhang unterschiedliche Aspekte zwischen Selbstkontrollkraft (Selbstregulation), Vitalität (Selbstbestimmungstheorie), Erschöpfung (Ressourcentheorien) usw. hervorgehoben (Quinn et al., 2012). Dabei fehlt eine integrierte Perspektive, die ermöglicht zu verstehen, inwieweit verschiedene Konzepte und dazugehörige Skalen das gleiche Phänomen mit erfassen oder nicht. Dieses Problem betrifft Energie aber auch viele andere Konzepte der Arbeits- und Organisationspsychologie und wird unter dem Schlagwort jingle-jangle diskutiert (Seipp, 2019).

Ziel und Aufgabe der Masterarbeit ist es, unter Anleitung eine Tagebuchstudie durchzuführen, in der verschiedenen Skalen rund um das Thema energetische Aktivierung miteinander verglichen werden. Neben Standardinstrumenten wie der Vitalitätsskala, der Selbstkontrollkraftskala, der multidimensionalen Stimmungsskala (Steyer et al., 2003) und der Tatendrang-Skala (Shirom, 2003) sollen auch Piktogramm-Skalen wie die self-assessment manikin-Skala (Bradley & Lang, 1994) und die Batterie-Skala (Lambusch et al., 2020) einbezogen – Instrumente, die sich nicht nur im Hinblick auf die Antwortformate, sondern auch im Hinblick auf die grundlegenden Annahmen unterscheiden (z.B. unipolar, bipolare Konstrukte). Auf dieser Grundlage soll durch Untersuchung von Korrelationen eine erste Bestandsaufnahme zur Unterscheidbarkeit und zu Schnittmengen zwischen den verschiedenen Messungen gemacht werden.

Die Daten werden eingebettet in eine umfassendere Studie und in enger Zusammenarbeit mit der Betreuung und einer oder mehreren anderen Studierenden gesammelt, sodass sich Synergien bei der Durchführung ergeben und auch gegenseitig Unterstützung auf Ebene der Auswertung angedacht ist. Vorlagen und

ausführliche Unterlagen zur Hilfestellung werden bereitgestellt. Die Datenerhebung Uni Leipzig Professur für Arbeits- und Organisationspsychologie Masterarbeiten

ist bereits für Anfang 2022 geplant, sodass es von Vorteil ist, wenn Studierende insbesondere in den ersten Monaten nach Beginn der Bearbeitung an der Vorbereitung der Materialien arbeiten können. Die Datenauswertung kann dann völlig flexibel im Nachgang erfolgen.

Literatur:

- Bradley, M. M., & Lang, P. J. (1994). Measuring emotion: The self-assessment manikin and the semantic differential. *Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry*, 25(1), 49–59. [https://doi.org/10.1016/0005-7916\(94\)90063-9](https://doi.org/10.1016/0005-7916(94)90063-9)
- Lambusch, F., Weigelt, O., Fellmann, M., & Siestrup, K. (2020). Application of a Pictorial Scale of Human Energy in Ecological Momentary Assessment Research. In D. Harris & W.-C. Li (Hrsg.), *Engineering Psychology and Cognitive Ergonomics. Mental Workload, Human Physiology, and Human Energy* (S. 171–189). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-49044-7_16
- Quinn, R. W., Spreitzer, G. M., & Lam, C. F. (2012). Building a sustainable model of human energy in organizations: Exploring the critical role of resources. *The Academy of Management Annals*, 6(1), 337–396. <https://doi.org/10.1080/19416520.2012.676762>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2008). From ego depletion to vitality: Theory and findings concerning the facilitation of energy available to the self. *Social and Personality Psychology Compass*, 2(2), 702–717. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2008.00098.x>
- Seipp, A.-K. (2019). Internal interruptions at work discovering a new perspective on the antecedents and consequences of interruptions at work [Dissertation, Universität Kassel]. <https://kobra.uni-kassel.de/handle/123456789/11469>
- Shirom, A. (2003). Feeling vigorous at work? The construct of vigor and the study of positive affect in organizations. In P. L. Perrewe & D. C. Ganster (Hrsg.), *Emotional and Physiological Processes and Positive Intervention Strategies* (Bd. 3, S. 135–164). Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1016/S1479-3555\(03\)03004-X](https://doi.org/10.1016/S1479-3555(03)03004-X)
- Steyer, R., Schwenkmezger, P., Notz, P., & Eid, M. (2003). Development of the Multidimensional Mood State Questionnaire (MDBF). Primary dataEntwicklung des Mehrdimensionalen Befindlichkeitsfragebogens (MDBF). Primärdatensatz (1.0.0) [Data set]. ZPID Leibniz Institute for Psychology. <https://doi.org/10.5160/PSYCHDATA.SRRF91EN15>

Thema:

Ein integrativer Vergleich der Wirkung von Erholungsaktivitäten und Erholungserfahrungen auf Erwerbstätige

Typ der Arbeit: Masterarbeit mit vorliegenden Daten

Betreuung: Dr. Oliver Weigelt, Universität Leipzig

Betreuungszeitraum: beliebig nach Absprache

Besonderheiten: Interesse an der Arbeit mit Mehrebenenanalysen sowie Neugier auf das Thema Skalvalidierung sind von Vorteil.

Erholungserfahrungen wie z.B. das Abschalten von der Arbeit (psychological detachment) (Sonnentag & Fritz, 2015) spielen eine prominente Rolle in der Arbeits- und Organisationspsychologie (Steed et al., 2021). So trägt Erholung ganz wesentlich dazu bei, dass Arbeit langfristig keine gesundheitlichen Schäden nach sich zieht. Verschiedene Denkschulen der Erholungsforschung haben unterschiedliche Schwerpunkte gesetzt. Zum ersten betont Forschung entlang des Recovery Experience Questionnaire (Sonnentag & Fritz, 2007) Aspekte wie das Abschalten von der Arbeit, Entspannung, Autonomie und Bewältigungserfahrungen. Zum zweiten wurde dieser Ansatz um Facetten aus der Selbstbestimmungstheorie wie soziale Eingebundenheit und Sinnerleben ergänzt (Newman et al., 2014). Zum dritten betont Forschung aus Perspektive der Umweltpsychologie wiederum andere Aspekte, die zur Wiederherstellung von psychischen Ressourcen nach der Arbeit beitragen (Hartig et al., 2014). Da bisherige Forschung kaum Schulen übergreifend konzipiert wurde und meist nur einzelne Erholungserfahrungen untersucht hat, ist weitgehend unklar, welchen Stellenwert beispielsweise das Abschalten von der Arbeit im Vergleich zu Sinnerleben oder auch Kohärenzerleben hat. Eine Studie, die alle Aspekte vergleichend betrachtet, würde einen starken Beitrag leisten, um die verschiedenen Ansätze zu integrieren und letztlich auch evidenzbasierte Empfehlungen für die perfekte Erholung abzuleiten.

Zielstellung der ausgeschriebenen Masterarbeit ist es, eine breite Auswahl der oben genannten Erholungserfahrungen im Hinblick auf ihre Reliabilität zu untersuchen und differenzielle Zusammenhänge zu ausgewählten Aspekten des Wohlbefindens zu untersuchen. Naheliegende Ergebnisvariable ist das Konzept energetischer Aktivierung oder Vitalität (Quinn et al., 2012). Weitere Aspekte sind möglich und ggf. ergänzend oder alternativ möglich. Die Berücksichtigung von arbeitsbezogenen Variablen z.B. tägliche Arbeitsanforderungen kann ebenfalls in die Analyse einbezogen werden.

Grundlage der Analysen bilden bereits vorliegende Daten aus einer Tagebuchstudie, die über einen Zeitraum von zwei Arbeitswochen inkl. dazwischen liegendem Wochenende durchgeführt wurde. Circa 60 Personen wurden dreimal täglich zu

verschiedenen Aspekten ihres momentanen Wohlbefindens und zu ihrem Erleben von Arbeit und Freizeit befragt. Der reichhaltige Datensatz eröffnet vielfältige Möglichkeiten verschiedenste Fragestellungen zu verfolgen. Der Datensatz ist hervorragend dokumentiert und aufbereitet. Es liegen empirische und konzeptuelle Uni Leipzig Professur für Arbeits- und Organisationspsychologie Masterarbeiten

Vorarbeiten vor, auf die aufgebaut werden kann. Sie erhalten im Rahmen der Masterarbeit umfassende Unterstützung insbesondere im Hinblick auf methodische Fragen.

Literatur:

- Hartig, T., Mitchell, R., de Vries, S., & Frumkin, H. (2014). Nature and health. *Annual Review of Public Health*, 35(1), 207–228. <https://doi.org/10.1146/annurev-publhealth-032013-182443>
- Newman, D. B., Tay, L., & Diener, E. (2014). Leisure and subjective well-being: A model of psychological mechanisms as mediating factors. *Journal of Happiness Studies*, 15(3), 555–578. <https://doi.org/10.1007/s10902-013-9435-x>
- Quinn, R. W., Spreitzer, G. M., & Lam, C. F. (2012). Building a sustainable model of human energy in organizations: Exploring the critical role of resources. *The Academy of Management Annals*, 6(1), 337–396. <https://doi.org/10.1080/19416520.2012.676762>
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The recovery experience questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 204–221. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.204>
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior*, 36(S1), S72–S103. <https://doi.org/10.1002/job.1924>
- Steed, L. B., Swider, B. W., Keem, S., & Liu, J. T. (2021). Leaving work at work: A meta-analysis on employee recovery from work. *Journal of Management*, 47(4), 867–897. <https://doi.org/10.1177/0149206319864153>

Thema:**Montagsblues adé! Eine Studie zur Erholung am Wochenende, zum Übergang in die neue Arbeitswoche und zur Rolle von Erwartungen an den Arbeitstag**

Typ der Arbeit: Masterarbeit mit vorliegenden Daten

Betreuung: Dr. Oliver Weigelt, Universität Leipzig

Betreuungszeitraum: beliebig nach Absprache

Besonderheiten: Interesse an der Arbeit mit Mehrebenenanalysen sowie Neugier auf das Thema Wachstumskurvenanalysen sind von Vorteil

Aktuelle Forschung zur Erholung von der Arbeit am Wochenende legt nahe, dass sich das Wohlbefinden im Verlauf des Wochenendes linear von Tag zu Tag verbessert, dass diese günstigen Effekte aber bereits am ersten Tag der neuen Arbeitswoche verflogen sind (Weigelt et al., 2021) – ein Phänomen, das oft in Zusammenhang mit dem so genannten Montagsblues gebracht wird. Ein genaueres Verständnis, welche Variablen, den Übergang in die neue Woche erleichtern, ist praktischer Sicht sehr wertvoll. Gleichzeitig ist empirische Evidenz zum Übergang vom Wochenende zur Arbeitswoche äußerst begrenzt. Verschiedene Studien deuten auf die Rolle von Erwartungen an die Arbeit und dies ist auch ein Faktor, der theoretisch plausibel ist.

Zielstellung der ausgeschriebenen Masterarbeit ist es, zu untersuchen, inwieweit verschiedene Aspekte der Erwartung (z.B. kognitive Bewertung als Herausforderung oder Bedrohung) dazu beitragen den Blue-Monday-Effekt zu verringern oder zu verstärken. Außerdem soll untersucht werden, inwieweit verschiedene Erholungserfahrungen am Wochenende dazu beitragen, dass Erwerbstätige Verbesserungen im Wohlbefinden erleben. Weiterführend ist es auch möglich Phänomene wie die Sunday Scaries wissenschaftlich genauer zu beleuchten. Grundlage der Analysen bilden bereits vorliegende Daten aus einer Tagebuchstudie, die über einen Zeitraum von zwei Arbeitswochen inkl. dazwischen liegendem Wochenende durchgeführt wurde. Circa 100 Personen wurden dreimal täglich zu verschiedenen Aspekten ihres momentanen Wohlbefindens und zu ihrem Erleben von Arbeit und Freizeit befragt. Der reichhaltige Datensatz eröffnet vielfältige Möglichkeiten verschiedenste Fragestellungen zu verfolgen. Der Datensatz ist hervorragend dokumentiert und aufbereitet. Es liegen empirische und konzeptuelle Vorarbeiten vor, auf die aufgebaut werden kann. Sie erhalten im Rahmen der Masterarbeit umfassende Unterstützung insbesondere im Hinblick auf methodische Fragen.

Literatur:

Weigelt, O., Siestrup, K., & Prem, R. (2021). Continuity in transition: Combining recovery and day-of-week perspectives to understand changes in employee energy across the 7-day week. *Journal of Organizational Behavior*, 42(5), 567–586. <https://doi.org/10.1002/job.2514>

Bei **Dr. Michael Knoll** sind ab dem Wintersemester 2021/2022 und im Sommersemester 2022 folgende Themen für Abschlussarbeiten (B.Sc. oder M.Sc.) zu vergeben:

Thema 1:

Stille und Schweigen in Organisationen (diverse Spezifika, bspw. interkulturelle Ansätze, Einfluss von Digitalisierung, implizite Prozesse, Berufsfelder wie etwa Gesundheitsbereich, Militär)

Literatur zur Vorbereitung:

- Knoll, M. (2021). Silence in organizations – What we need to know, what we know, and what we don't know. In K.Hoely & S.Starystach (Eds.): *The silence of organizations - How organizations cover up wrongdoings* (pp.17-43). Heidelberg: Universitätsverlag
- Morrison, E.W. & Milliken, F. (2000) Organizational silence: A barrier to change and development in a pluralistic world. *Academy of Management Review*, 25, 706–725.

Thema 2:

Veränderung der Arbeitswelt (insbesondere im Zusammenhang mit Digitalisierung)

Literatur zur Vorbereitung:

- Cascio, W.F. & Montealegre, R. (2016). How technology is changing work and organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3, 349-375.
- SIOP (2021). Top 10 Work Trends for 2021 available at:
<https://www.siop.org/Research-Publications/Items-of-Interest/ArtMID/19366/ArticleID/4914/Top-10-Work-Trends-for-2021>

Bei **Prof. Dr. Hannes Zacher** sind ab dem Wintersemester 2021/2022 und im Sommersemester 2022 folgende Themen für Abschlussarbeiten (B.Sc. oder M.Sc.) zu vergeben:

Thema 1:

Calling as a double-edged sword for employee mental health: Dedication and perceived pressure to work when ill as mechanisms (Co-Betreuung mit Dr. Carolin Dietz)

Literatur zur Vorbereitung:

Bunderson, J. S., & Thompson, J. A. (2009). The call of the wild: Zookeepers, callings, and the double-edged sword of deeply meaningful work. *Administrative Science Quarterly*, 54, 32-57.
<https://doi.org/10.2189/asqu.2009.54.1.32>

Choi, J., Permpongaree, S., Kim, N., Choi, Y., & Sohn, Y. W. (2020). The double-edged sword of a calling: the mediating role of harmonious and obsessive passions in the relationship between a calling, workaholism, and work engagement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(18), 6724. <https://doi.org/10.3390/ijerph17186724>

Thema 2:

Can do, reason to, energized to – but not in control? Job autonomy as a boundary condition of relationships between proactive motivational states and personal initiative

Literatur zur Vorbereitung:

Parker, S. K., Bindl, U. K., & Strauss, K. (2010). Making things happen: A model of proactive motivation. *Journal of Management*, 36(4), 827-856.
<https://doi.org/10.1177/0149206310363732>

Frese, M., & Fay, D. (2001). 4. Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century. *Research in Organizational Behavior*, 23, 133-187.
[https://doi.org/10.1016/S0191-3085\(01\)23005-6](https://doi.org/10.1016/S0191-3085(01)23005-6)

Thema 3:

Business travel and work-family balance: The role of individual and work-related resources

Literatur zur Vorbereitung:

Niessen, C., Müller, T., Hommelhoff, S., & Westman, M. (2018). The impact of preventive coping on business travelers' work and private life. *Journal of Organizational Behavior*, 39(1), 113-127. <https://doi.org/10.1002/job.2215>

Jensen, M. T., & Knudsen, K. (2017). A two-wave cross-lagged study of business travel, work-family conflict, emotional exhaustion, and psychological health complaints. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(1), 30-41. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2016.1197206>

Thema 4:

Positive effects of commuting (the way to work/getting home from work)

Literatur zur Vorbereitung:

Kluger, A. N. (1998). Commute variability and strain. *Journal of Organizational Behavior*, 19(2), 147-165. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199803\)19:2<147::AID-JOB830>3.0.CO;2-Y](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199803)19:2<147::AID-JOB830>3.0.CO;2-Y)

Gerpott, F. H., Rivkin, W., & Unger, D. (2021). Stop and go, where is my flow? How and when daily aversive morning commutes are negatively related to employees' motivational states and behavior at work. *Journal of Applied Psychology*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1037/apl0000899>

Thema 5:

Posttraumatic growth during the COVID-19 pandemic

Literatur zur Vorbereitung:

Maitlis, S. (2020). Posttraumatic growth at work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 395-419. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044932>

Blackie, L. E., Jayawickreme, E., Tsukayama, E., Forgeard, M. J., Roepke, A. M., & Fleeson, W. (2017). Post-traumatic growth as positive personality change: Developing a measure to assess within-person variability. *Journal of Research in Personality*, 69, 22-32. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2016.04.001>

Thema 6:

The work Christmas party as an organizational ritual

Literatur zur Vorbereitung:

Smith, A. C. T., & Stewart, B. (2011). Organizational rituals: Features, functions and mechanisms. *International Journal of Management Reviews*, 13, 113-133. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2010.00288.x>

Hobson, N. M., Schroeder, J., Risen, J. L., Xygalatas, D., & Inzlicht, M. (2018). The psychology of rituals: An integrative review and process-based framework. *Personality and Social Psychology Review*, 22(3), 260-284. <https://doi.org/10.1177/1088868317734944>

Topic:

There's no place like home? What effects does telework have on which workers?

Type of work: Master thesis

Supervision: Martin Zeschke, M.Sc., M.A., Leipzig University

Supervision period: from winter semester 2021 onwards

Special features: The data collection has already been completed and took place as part of a larger research project of the DFG-funded project Idle Time at Work. It consists of longitudinal data with five collection points over a period of one year (October 2020 - October 2021). The thesis should be written in English, while the supervision can either be in German or English.

The flexibilization of the working world is evident in many professions through flexible working time models, sabbaticals or spatially flexible working. At the latest since the corona pandemic, the topic of telework has become an integral part of the working world and even plays a role for employees who previously always worked in the office. For many people, telework offers the freedom and flexibility they need; for others, telework means stress and isolation.

Why some people cope better with telework than others and how telework develops over time should be answered in this master thesis. The relationship between telework and outcomes such as intention to quit or job satisfaction can be investigated via influencing factors such as personality, work characteristics or autonomy. Formulating the exact research question and hypotheses is the responsibility of the master thesis author, but can be defined in more detail in cooperation with the supervisor.

If this topic has captured your interest, please feel free to contact me.

Literature:

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.
<https://doi.org/10.1177/1529100615593273>

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.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>

Onken-Menke, G., Nüesch, S. & Kröll, C. (2018). Are you attracted? Do you remain? Meta-analytic evidence on flexible work practices. *Business Research*, 11(2), 239–277. <https://doi.org/10.1007/s40685-017-0059-6>