

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