



universität
wien

MASTERARBEIT | MASTER'S THESIS

Titel | Title

Employee Experience im Homeoffice: Eine strukturierte integrative
Literaturreview zu Wirkzusammenhängen zwischen arbeitsbezogenem
Wohlbefinden, Arbeitgeberbindung und Karrierestufen

verfasst von | submitted by

Hannah Maria Grünebaum

angestrebter akademischer Grad | in partial fulfilment of the requirements for the degree of

Master of Science (MSc)

Wien | Vienna, 2026

Studienkennzahl lt. Studienblatt |
Degree programme code as it appears on
the student record sheet:

UA 066 915

Studienrichtung lt. Studienblatt | Degree
programme as it appears on the student
record sheet:

Masterstudium Betriebswirtschaft

Betreut von | Supervisor:

ao. Univ.-Prof. Mag. Dr. Katharina Auer-Zotlöterer

Abstract

This study examines how employee experience (EX) in remote work contexts is conceptualized in the academic literature and how it relates to work-related well-being (WWB) and employee commitment. Addressing the rapid expansion of remote and hybrid work, the study integrates fragmented findings and considers career stages as a moderating dimension.

Methodologically, an integrative literature review with a structured multi-stage screening process across four databases was conducted. From an initial sample of 968 studies, 55 were included after applying inclusion criteria and snowballing procedures.

The analysis identifies four dominant conceptualizations of EX: resource-based, process-based, psychological, and strategic. Across these perspectives, EX consistently shows a positive relationship with WWB, which in turn strengthens employee commitment. Mediating mechanisms such as work–life balance, job satisfaction, and work engagement play a central role.

The findings further highlight remote-work-specific factors, including autonomy, social isolation, leadership quality, and boundary management. Career stages emerge as a key but underexplored moderating factor, shaping the relevance and effects of EX across different career phases.

Overall, the study provides an integrated conceptual framework linking EX, WWB, and employee commitment in remote work contexts and identifies key directions for future research.

Keywords: Employee Experience; Remote Work; Workplace Well-Being; Employee Commitment; Organizational Commitment; Career Stages; Integrative Literature Review

Zusammenfassung

Die vorliegende Arbeit untersucht, wie Employee Experience (EX) im Kontext von Remote Work konzeptualisiert wird und wie sie mit arbeitsbezogenem Wohlbefinden (WWB) sowie der Arbeitgeberbindung zusammenhängt. Vor dem Hintergrund der zunehmenden Verbreitung von Homeoffice adressiert die Studie eine zentrale Forschungslücke, indem sie bestehende Erkenntnisse systematisch integriert und Karrierestufen als moderierende Dimension berücksichtigt.

Methodisch basiert die Arbeit auf einem integrativen Literaturreview mit einem strukturierten Auswahlprozess über mehrere Datenbanken. Ausgehend von 968 Studien wurden nach Anwendung definierter Kriterien und ergänzender Schneeballsuche 55 Studien in die Analyse einbezogen.

Die Ergebnisse zeigen vier zentrale Konzeptualisierungen von EX: ressourcenbasierte, prozessbasierte, psychologische und strategische Perspektiven. Übergreifend ergibt sich ein konsistenter Wirkzusammenhang, bei dem EX das Wohlbefinden positiv beeinflusst, welches wiederum die Arbeitgeberbindung stärkt. Zentrale Vermittlungsmechanismen sind Work-Life-Balance, Arbeitszufriedenheit und Work Engagement.

Zudem verdeutlichen die Befunde die Bedeutung spezifischer Kontextfaktoren von Remote Work, insbesondere Autonomie, soziale Isolation, Führungsqualität und Grenzmanagement. Karrierestufen erweisen sich als bislang wenig berücksichtigte, aber relevante Moderationsdimension, da sich die Wirkung von EX systematisch zwischen Karrierephasen unterscheidet.

Insgesamt liefert die Arbeit einen integrativen konzeptionellen Rahmen und zeigt zentrale Forschungslücken sowie Ansatzpunkte für zukünftige Forschung auf.

Schlagwörter: Employee Experience; Remote Work; arbeitsbezogenes Wohlbefinden; Arbeitgeberbindung; organisationales Commitment; Karrierestufen; Literaturreview

Tansparenz zur Nutzung KI-gestützter Werkzeuge

Im Rahmen der vorliegenden Arbeit wurden keine KI-gestützten Werkzeuge zur Generierung, Zusammenfassung oder Überarbeitung von Texten verwendet. Der Einsatz KI-basierter Anwendungen beschränkte ausschließlich auf unterstützende Funktionen im Bereich der Literaturrecherche und -organisation.

Inhaltsverzeichnis

Abstract	i
Zusammenfassung	ii
Transparenz zur Nutzung KI-gestützter Werkzeuge	iii
Inhaltsverzeichnis	iv
Abkürzungsverzeichnis	vii
Abbildungsverzeichnis	viii
Tabellenverzeichnis	ix
1 Einleitung	1
1.1 Remote Work als Transformation von Arbeitserfahrung	1
1.2 Problemstellung und Forschungslücken	2
1.3 Forschungsfragen und Zielsetzung der Arbeit	3
1.4 Abgrenzung des Untersuchungsrahmens	5
1.5 Aufbau der Arbeit	6
2 Theoretisch-konzeptionelle Grundlagen	8
2.1 Employee Experience im Homeoffice	8
2.1.1 Begriffliche Einordnung und Abgrenzung der EX	8
2.1.2 Theoretische Verankerung der EX	9
2.1.3 Dimensionen und Modelle der EX	10
2.1.4 Wirkmechanismen der EX	11
2.2 Arbeitsbezogenes Wohlbefinden im Homeoffice	12
2.2.1 Begriffliche Einordnung und Abgrenzung des WWB	12
2.2.2 Theoretische Verankerung des WWB	13
2.2.3 Einflussfaktoren und Auswirkungen des WWB	14
2.2.4 Operationalisierung des Konstrukts	16
2.3 Arbeitgeberbindung als Ergebnis der EX	16
2.3.1 Begriffliche Einordnung und Abgrenzung der Arbeitgeberbindung	16
2.3.2 Theoretische Verankerung der Arbeitgeberbindung	18
2.3.3 Dimensionen und Modelle der Arbeitgeberbindung	18
2.3.4 Determinanten und Wirkungen der Arbeitgeberbindung	19
2.4 Karrierestufen als Moderationsdimension	20
2.4.1 Begriffliche Einordnung und Abgrenzung von Karrierestufen	20
2.4.2 Theoretische Verankerung von Karrierestufen	21

2.4.3	Karrierestufenspezifische Bedürfnisse und Ressourcen	21
2.4.4	Moderierende Rolle von Karrierestufen	22
2.5	Konzeptionelle Integration und Zusammenfassung	23
3	Methodisches Vorgehen	25
3.1	Forschungsdesign und methodischer Ansatz.....	25
3.2	Literaturstrategie: Suchstrategie und Auswahlkriterien	26
3.3	Screening- und Auswahlprozess.....	29
3.3.1	Durchführung des Screeningprozesses	29
3.3.2	Ein- und Ausschlusskriterien.....	31
3.4	Analytisches Vorgehen und Auswertungslogik	33
3.5	Vorgehen zur Typologiebildung.....	35
3.6	Integration empirischer Befunde und Modellableitung.....	35
3.7	Qualitätssicherung und Limitationen der Methodik	37
4	Ergebnisse.....	39
4.1	Konzeptualisierung von EX im Remote-Kontext (FF1).....	39
4.1.1	Konzeptualisierung von Employee Experience.....	39
4.1.2	Typologische Strukturierung der Literatur	41
4.1.3	Empirische Operationalisierung und methodische Zugänge	44
4.2	Zusammenhänge zwischen EX, WWB und Arbeitgeberbindung (FF2)	47
4.2.1	Zentrale theoretische und empirische Zusammenhänge.....	47
4.2.2	Erklärungsmechanismen der Wirkungszusammenhänge	48
4.2.3	Kontextuelle Einordnung und Synthese der Befunde.....	51
4.3	Konzeptionelle, empirische und inhaltliche Leerstellen (FF3)	53
4.3.1	Konzeptionelle Leerstellen	53
4.3.2	Empirische Leerstellen	54
4.3.3	Inhaltliche Leerstellen	55
4.3.4	Differenzierte Analyse von Karrierestufen als Moderationsdimension ...	56
4.3.5	Karrierestufen als zentrale Forschungslücke	58
4.4	Konzeptionelles Rahmenmodell.....	60
4.4.1	Ziel und Herleitung des Modells	60
4.4.2	Strukturelle Ausgestaltung des Rahmenmodells	61
4.4.3	Integrative Modelllogik	63
4.4.4	Theoretischer Beitrag des entwickelten Rahmenmodells.....	65
5	Diskussion	66

5.1	Beantwortung der Forschungsfragen und Einordnung der Ergebnisse.....	66
5.2	Theoretische Implikationen.....	69
5.3	Praktische Implikationen.....	70
5.4	Limitationen der Arbeit und zukünftiger Forschungsbedarf.....	72
Literaturverzeichnis.....		74
Anhang A: Suchstrategie der Literaturrecherche		91
Anhang B: Literaturmatrix mit inkludierten Studien		92
Anhang C: CASP-Bewertung.....		105

Abkürzungsverzeichnis

CASP	Critical Appraisal Skills Programme
EX	Employee Experience
JD-R	Job Demands–Resources
PRISMA	Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses
WWB	Workplace Well-being (arbeitsbezogenes Wohlbefinden)

Abbildungsverzeichnis

<i>Abbildung 1: Übersicht verwendeter Datenbanken</i>	27
<i>Abbildung 2: PRISMA-Flussdiagramm</i>	31
<i>Abbildung 3: Konzeptionelle und empirische Forschungslücken in der EX-Literatur mit Fokus auf Karrierestufen</i>	59
<i>Abbildung 4: Konzeptionelles Rahmenmodell Employee Experience im Homeoffice</i>	63

Tabellenverzeichnis

<i>Tabelle 1: Ein- und Ausschlusskriterien der Literaturoauswahl</i>	33
<i>Tabelle 2: Vergleich zentraler konzeptioneller Typen von EX</i>	43
<i>Tabelle 3: Typologiebezogene Zuordnung dominanter Messmethoden</i>	46
<i>Tabelle 4: Übersicht der Karrierestufen und ihre Wirkung auf EX</i>	57

1. Einleitung

1.1. Remote Work als Transformation von Arbeitserfahrung

Die Arbeitswelt befindet sich in einem strukturellen Wandel, der durch technologische Entwicklungen, den demografischen Wandel und insbesondere die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie erheblich beschleunigt wurde. Die zunehmende Etablierung von Remote Work und hybriden Arbeitsformen markiert eine grundlegende Neuausrichtung der Arbeitsorganisation und beeinflusst nachhaltig die Formen der Zusammenarbeit, die sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz sowie Anforderungen an interne Kommunikation und interne Markenführung (Nürnberg, 2023; Reßing et al., 2022).

Vor diesem Hintergrund gewinnt die Frage an Bedeutung, wie Beschäftigte ihre Arbeit im Homeoffice erleben und wie sich diese Arbeitserfahrungen auf arbeitsbezogenes Wohlbefinden (WWB) und Arbeitgeberbindung auswirken (Chingan Thottathil & Nandakumar, 2025).

Im Unterschied zu klassischen arbeitsbezogenen Konstrukten wie Arbeitszufriedenheit oder Engagement wird Employee Experience (EX) dabei als übergeordnetes, ganzheitliches und touchpoint-basiertes Erlebenskonstrukt verstanden, welches mehrere Dimensionen organisationaler Arbeitserfahrung integriert (Batat, 2022; Plaskoff, 2017). Im Zentrum steht damit eine Wirklogik, in der EX als Ausgangspunkt organisationaler Arbeitserfahrungen fungiert, WWB als psychologischer Verarbeitungsmechanismus wirkt und Arbeitgeberbindung als zentrales Ergebnis organisationaler Einstellungen resultiert (Batat, 2022; Yang & Zhang, 2025).

Gerade weil sich Remote Work seit der Pandemie in Umfang, Intensität und organisationaler Etablierung verändert hat, besteht ein erhöhter Bedarf, vorhandene theoretische Perspektiven und empirische Ergebnisse systematisch zusammenzuführen. Ziel einer solchen Integration ist es, zugrunde liegende Wirkannahmen transparent zu machen und zentrale konzeptionelle sowie empirische Leerstellen sichtbar werden zu lassen (Chingan Thottathil & Nandakumar, 2025; Marsh et al., 2022).

Eine weitere Einzelstudie könnte zwar spezifische Aspekte vertiefen, würde jedoch die bestehende Fragmentierung des Feldes kaum reduzieren. Vor diesem Hintergrund erscheint eine integrative Literaturarbeit besonders geeignet, um die vorhandene Forschung systematisch zusammenzuführen.

Daher ist eine integrierende Synthese erforderlich, um ein konzeptionelles Verständnis der EX im Homeoffice zu entwickeln und eine Grundlage für anschlussfähige zukünftige Forschung zu schaffen, die die Dynamik und Kontextabhängigkeit von Remote Work angemessen berücksichtigt.

1.2. Problemstellung und Forschungslücken

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, welche Dimensionen der Employee Experience im Homeoffice das WWB prägen und in welchem Ausmaß sich diese Erfahrungen auf die Bindung an den Arbeitgeber auswirken. Der Forschungsstand ist jedoch durch disziplinäre Teilperspektiven und uneinheitliche Begriffsverwendungen (EX, Well-Being, Commitment, Identification, Attachment) gekennzeichnet, wodurch bislang ein integrierender Ordnungsrahmen fehlt.

Zentral ist hierbei das Konzept der Employee Experience, dass die Gesamtheit aller Erfahrungen beschreibt, die Mitarbeitende entlang ihrer beruflichen Reise innerhalb einer Organisation machen (Batat, 2022; Yang & Zhang, 2025). EX gilt zunehmend als strategischer Hebel im Internal Branding (Abhari, 2023). Insbesondere in Remote-Work-Kontexten verändern sich diese Erfahrungen grundlegend, beispielsweise durch den verstärkten Einsatz digitaler Kommunikation und die Reduktion informeller Interaktion (Chingan Thottathil & Nandakumar, 2025). Diese Veränderungen können sich sowohl positiv als auch negativ auf arbeitsbezogenes Wohlbefinden, soziale Eingebundenheit und Arbeitgeberbindung auswirken (Reßing et al., 2022).

Aus dem Forschungsstand ergeben sich zwei zentrale, miteinander verbundene Forschungslücken.

Erstens zeigt sich eine differenzierungsbezogene Evidenzlücke, da Mitarbeitende in vielen Studien als weitgehend homogene Gruppe behandelt werden, während Karrierestufen selten explizit als erklärungsrelevante Differenzierungsdimension analysiert werden. Dabei legen entwicklungspsychologische und arbeitssoziologische Ansätze nahe, dass sich Bedürfnisse und Erwartungen über Berufsphasen hinweg systematisch unterscheiden (Carstensen et al., 1999; Hertel et al., 2013; Kooij et al., 2011). Entsprechend fehlt bislang weitgehend Evidenz dazu, wie sich EX-Faktoren im Homeoffice je nach Karrierestufe unterschiedlich auf WWB und Arbeitgeberbindung auswirken.

Zweitens besteht eine Integrationslücke, da trotz zahlreicher theoretischer Ansätze und empirischer Befunde bislang ein konsistenter Rahmen fehlt, der diese Perspektiven systematisch zusammenführt und vergleichbar macht. Unterschiedliche theoretische Perspektiven auf Employee Experience werden bislang selten integriert, obwohl sie zentrale Aspekte desselben Konstrukts adressieren (Andrés-Reina et al., 2024; Yang & Zhang, 2025). Dies erschwert die Einordnung bestehender Ergebnisse und behindert die Weiterentwicklung konsistenter theoretischer Annahmen, insbesondere im Hinblick auf die Rolle von Remote Work als Kontextfaktor.

Ausgehend von diesen Überlegungen verfolgt die vorliegende Arbeit das Ziel, diese bislang häufig getrennt betrachteten Stränge in einer integrierten Perspektive zusammenzuführen. Remote Work wird dabei als Kontext verstanden, der organisationale Arbeitsbedingungen strukturell verändert (Ipsen et al., 2022). Employee Experience, arbeitsbezogenes Wohlbefinden und Arbeitgeberbindung werden als miteinander verknüpfte Ebenen eines gemeinsamen Wirkzusammenhangs betrachtet (Lee & Kim, 2023; Nair et al., 2025). Karrierestufen fungieren dabei als zentrale Moderationsdimension, die beeinflusst, wie Arbeitserfahrungen wahrgenommen werden und wie stark deren Effekte ausfallen (Ferdous et al., 2023). Ziel der Arbeit ist es daher, theoretische Modelle und empirische Befunde entlang dieser Logik zu strukturieren, typengeleitet zu synthetisieren und in einem integrierten Rahmenmodell zusammenzuführen.

1.3. Forschungsfragen und Zielsetzung der Arbeit

Ziel dieser Masterarbeit ist es, bestehende theoretische und empirische Literatur zur Employee Experience im Homeoffice systematisch zu kartieren, konzeptionell zu ordnen und im Sinne einer strukturierten integrativen Literaturreview zu synthetisieren. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf der Entwicklung eines integrativen Bezugsrahmens, der unterschiedliche theoretische Perspektiven zusammenführt, empirische Befunde strukturiert einordnet und zentrale Wirkmechanismen transparent macht (Torraco, 2005; Whitemore & Knafl, 2005).

Im Mittelpunkt steht damit nicht die Erhebung eigener empirischer Daten, sondern ein theoriegeleiteter Synthesebeitrag auf Basis der peer-reviewten Forschung. Zentrale Begriffe, Wirkannahmen und Befundmuster werden dabei entlang konsistenter Analyse-Dimensionen vergleichend ausgewertet und in einer integrierten konzeptionellen Struktur

zusammenführt (Torraco, 2005). Dadurch sollen sowohl inhaltliche Konsensbereiche als auch konzeptionelle und empirische Leerstellen sichtbar gemacht werden, insbesondere im Hinblick auf die bislang unzureichend berücksichtigte Rolle von Karrierestufen (Kooij & Boon, 2018; Marsh et al., 2022).

Aus diesem Erkenntnisinteresse ergibt sich folgende übergeordnete Forschungsfrage:

Wie lassen sich bestehende theoretische Ansätze und empirische Befunde zur Employee Experience im Homeoffice systematisch strukturieren und welche konzeptionellen sowie empirischen Leerstellen zeigen sich im Hinblick auf arbeitsbezogenes Wohlbefinden und Arbeitgeberbindung über verschiedene Karrierestufen hinweg?

Um diese übergeordnete Forschungsfrage beantworten zu können, wird sie in mehrere Unterforschungsfragen untergliedert:

FF1: *Wie wird Employee Experience im Homeoffice in der aktuellen Literatur theoretisch konzeptualisiert und empirisch untersucht?*

FF2: *Welche Zusammenhänge zwischen Employee Experience, arbeitsbezogenem Wohlbefinden und Arbeitgeberbindung werden angenommen bzw. belegt und durch welche Mechanismen werden diese erklärt?*

FF3: *Welche konzeptionellen, empirischen und inhaltlichen Leerstellen bestehen in der Literatur, insbesondere im Hinblick auf die Berücksichtigung von Karrierestufen?*

Die Ergebnisse der Arbeit werden in drei zentralen Beiträgen gebündelt. Erstens in der Entwicklung einer Typologie unterschiedlicher theoretischer Perspektiven auf Employee Experience, zweitens in einer strukturierten Synthese empirischer Befunde und drittens in der Ableitung eines integrierten konzeptionellen Rahmenmodells. Dieses Modell stellt einen zentralen Beitrag der Arbeit dar, da es die Wirkzusammenhänge zwischen EX, WWB und Arbeitgeberbindung im Kontext von Remote Work systematisch integriert und durch die Berücksichtigung von Karrierestufen differenziert.

Neben dem wissenschaftlichen Ziel, konzeptionelle Klarheit und Vergleichbarkeit herzustellen, werden aus der Synthese praxisbezogene Implikationen abgeleitet. Die Arbeit zeigt auf, welche EX-bezogenen Gestaltungsfelder im Remote-Kontext in der Literatur konsistent mit arbeitsbezogenem Wohlbefinden und der Arbeitgeberbindung verknüpft werden und in welchen Bereichen karrierestufenspezifische Unterschiede empirisch nahegelegt, uneinheitlich oder bislang unterbelichtet sind. Damit liefert die Masterarbeit

einen evidenzbasierten Orientierungsrahmen, der Verantwortlichen in Employer Branding, interner Kommunikation und interner Markenführung Ansatzpunkte bietet, EX-Maßnahmen entlang der Employee Journey differenziert zu gestalten und zukünftige Forschungs- und Gestaltungsbedarfe gezielt zu identifizieren.

1.4. Abgrenzung des Untersuchungsrahmens

Zur Schärfung des Erkenntnisziels wird der Untersuchungsrahmen der Masterarbeit gezielt eingegrenzt. Der Fokus liegt auf der theoretischen Konzeption und Strukturierung von Employee Experience im Homeoffice sowie auf deren Verknüpfung mit WWB und Arbeitgeberbindung. Karrierestufen werden dabei als zentrale analytische Differenzierungsdimension herangezogen (Oakman et al., 2020).

Die Arbeit verfolgt keinen umfassenden Überblick über Remote Work oder New Work im Allgemeinen, sondern konzentriert sich auf die Analyse der Wirkzusammenhänge zwischen zentralen Konstrukten der Arbeits- und Organisationsforschung. Themenbereiche wie allgemeine Motivationstheorien, breit angelegte Employer-Branding-Ansätze oder übergreifende Digitalisierungsdiskurse werden daher nur insoweit einbezogen, wie sie zur theoretischen Einordnung der untersuchten Zusammenhänge beitragen (Chingan Thottathil & Nandakumar, 2025).

Zudem werden geschlechtsspezifische Unterschiede im Kontext von Homeoffice auf das Wohlbefinden im Rahmen dieser Arbeit nicht vertieft behandelt (Oakman et al., 2020).

Ein weiterer Abgrenzungspunkt besteht darin, dass die Arbeit keine eigene empirische Datenerhebung vornimmt, sondern auf eine theoriegeleitete Integration bestehender Forschung abzielt. Die Literatur bildet somit die zentrale Datenbasis der Analyse.

Diese Aspekte werden nur insoweit berücksichtigt, wie sie für die theoretische Einordnung der Employee Experience im Homeoffice sowie deren Zusammenhang mit arbeitsbezogenem Wohlbefinden und Arbeitgeberbindung relevant sind. Der Erkenntnisgewinn entsteht dabei nicht aus der Breite der Themen, sondern aus der systematischen Integration und konzeptionellen Verdichtung der Literatur, insbesondere im Hinblick auf die Rolle von Karrierestufen.

1.5. Aufbau der Arbeit

Der Aufbau der Arbeit folgt einer klaren, logisch aufeinander aufbauenden Struktur und ist konsequent auf das Ziel einer strukturierten integrativen Literaturreview ausgerichtet. Die Arbeit führt den Leser von der Problemherleitung über die theoretische Fundierung und methodische Vorgehensweise hin zu den Ergebnissen, deren Einordnung sowie den daraus abgeleiteten Implikationen.

Kapitel 1 dient der inhaltlichen Verortung und Motivation der Arbeit. Nach der Darstellung der thematischen Relevanz (1.1) wird in der Problemstellung (1.2) herausgearbeitet, warum trotz umfangreicher Einzelstudien ein integrierender Ordnungsrahmen zur Employee Experience im Homeoffice fehlt. Darauf aufbauend formuliert Kapitel 1.3 die Forschungsfrage und Zielsetzung der Arbeit, bevor Kapitel 1.4 eine thematische Eingrenzung vornimmt. In Abschnitt 1.5 wird abschließend der Gesamtaufbau der Arbeit transparent dargestellt.

Kapitel 2 bildet den theoretischen Rahmen und legt die konzeptionellen Grundlagen für die spätere Analyse. Die vier zentralen Konstrukte der Arbeit werden jeweils systematisch eingeführt: Employee Experience (2.1), arbeitsbezogenes Wohlbefinden (2.2), Arbeitgeberbindung (2.3) sowie Karrierestufen als Moderationsdimension (2.4). Jedes Teilkapitel folgt einer einheitlichen Struktur, die von der begrifflichen Einordnung über theoretische Fundierungen und zentrale Modelle bis hin zu Einflussfaktoren und Wirkungen reicht. Ziel ist es, konzeptionelle Klarheit zu schaffen und die Grundlage für eine spätere integrierte Betrachtung zu legen.

Kapitel 3 beschreibt das methodische Vorgehen der Arbeit. Ausgehend vom Forschungsdesign einer strukturierten integrativen Literaturreview (3.1) werden die Literaturstrategie und Suchlogik (3.2) sowie der mehrstufige Screening- und Auswahlprozess (3.3) transparent dargelegt. Besonderes Gewicht liegt dabei auf der Nachvollziehbarkeit der Auswahlentscheidungen, der Dokumentation des Prozesses und der klaren Abgrenzung zwischen Suchstrategie und Selektion. Kapitel 3.4 erläutert das analytische Vorgehen, während in den Abschnitten 3.5 und 3.6 das zentrale Synthesevorgehen präzisiert wird. Dieses umfasst die Entwicklung einer Typologie theoretischer Perspektiven sowie die Integration empirischer Befunde und die Ableitung eines konzeptionellen Rahmenmodells. Abschließend werden in Abschnitt 3.7 Maßnahmen zur Qualitätssicherung sowie methodische Limitationen reflektiert.

Kapitel 4 präsentiert die Ergebnisse der integrativen Analyse. Zunächst wird eine Typologie theoretischer Ansätze zur Employee Experience im Homeoffice entwickelt (4.1), wodurch unterschiedliche konzeptionelle Perspektiven systematisch vergleichbar gemacht werden. Anschließend werden empirische Befunde im Hinblick auf zentrale Zusammenhänge zwischen EX, arbeitsbezogenem Wohlbefinden und Arbeitgeberbindung analysiert (4.2). Darauf aufbauend werden konzeptionelle, empirische und inhaltliche Leerstellen identifiziert (4.3), wobei insbesondere die unzureichende Berücksichtigung von Karrierestufen als zentrale Forschungslücke herausgearbeitet wird. Abschließend wird ein integratives konzeptionelles Rahmenmodell entwickelt (4.4), das die zentralen Wirkzusammenhänge bündelt und den Hauptbeitrag der Arbeit darstellt.

Kapitel 5 ordnet die Ergebnisse in den bestehenden Forschungsstand ein und diskutiert ihre Bedeutung. Neben der theoretischen Einordnung (5.1) werden theoretische und praktische Implikationen abgeleitet (5.2-5.3), bevor die Limitationen der Arbeit reflektiert und zukünftige Forschungsbedarfe aufgezeigt werden (5.4).

Ergänzend wird auf die im Anhang enthaltenen Tabellen verwiesen, die die Ergebnisse der Analyse in strukturierter Form darstellen.

2. Theoretisch-konzeptionelle Grundlagen

2.1. Employee Experience im Homeoffice

2.1.1. Begriffliche Einordnung und Abgrenzung der EX

Der Begriff Employee Experience hat in den vergangenen Jahren in der Personal- und Organisationsforschung deutlich an Bedeutung gewonnen und steht für ein erfahrungsbasiertes Verständnis von Arbeit, das das Erleben von Mitarbeitenden in den Mittelpunkt stellt (Singh & Shakya, 2024). Ursprünglich aus der Customer-Experience-Forschung hervorgegangen, wurde das Konzept auf den organisationalen Kontext übertragen, um das subjektive Erleben von Mitarbeitenden als zentralen Erfolgsfaktor zu erfassen (Gustafsson et al., 2024).

Im Kern beschreibt EX das übergreifende, mehrdimensionale Erleben organisationaler Arbeitserfahrungen entlang zentraler Touchpoints der Employee Journey (Grover & Chawla, 2022; Morgan & Goldsmith, 2017). Dabei umfasst EX affektive, kognitive, soziale, technologische sowie tätigkeitsbezogene Erfahrungselemente, die sich aus der Interaktion zwischen Mitarbeitenden und organisationalen Rahmenbedingungen ergeben (Abhari, 2023; Batat, 2022).

Eine zentrale konzeptionelle Abgrenzung besteht zu verwandten Konstrukten wie Job Satisfaction, Employee Engagement und Organizational Commitment. Während diese Konstrukte spezifische Zustände oder Beziehungsqualitäten beschreiben, erfasst EX die Gesamtheit organisationaler Arbeitserfahrungen entlang relevanter Touchpoints. EX ist somit nicht als Ergebnisgröße, sondern als vorgelagerte Erfahrungsstruktur zu verstehen, die als Ausgangspunkt für psychologische Zustände wie Wohlbefinden, Zufriedenheit oder Engagement fungiert (Batat, 2022; Grover & Chawla, 2022).

In der vorliegenden Arbeit wird dieses Verständnis dahingehend konkretisiert, dass Employee Experience als subjektiv wahrgenommenes Konstrukt gefasst wird, das aus der individuellen Interpretation organisationaler Erfahrungen entsteht. Damit rückt nicht die objektive Ausgestaltung organisationaler Strukturen in den Vordergrund, sondern deren individuelle Wahrnehmung und Bewertung durch die Mitarbeitenden (Gheidari & ShamiZanjani, 2020; Yadav & Vihari, 2023).

Diese konzeptionelle Perspektive ist insbesondere im Kontext von Homeoffice und Remote Work von zentraler Bedeutung, da sich hier die relevanten organisationalen Touchpoints grundlegend verändern. Die Verlagerung von Arbeit in digitale und räumlich entkoppelte Kontexte verändert zentrale Erfahrungsdimensionen, da digitale Interaktionen informelle Kommunikation ersetzen, Selbstorganisation an Bedeutung gewinnt und organisationale Zugehörigkeit verstärkt virtuell hergestellt werden muss (Andrés-Reina et al., 2024; Nürnberg, 2023). Dadurch verschieben sich zentrale Touchpoints der Employee Experience, wodurch sowohl neue Ressourcen als auch neue Belastungen entstehen können (Seidenfus, 2025).

Im Rahmen dieser Arbeit wird EX primär auf individueller Ebene, also als „employee-reported experience“, betrachtet. Diese Perspektive ist zentral, da die Analyse der Zusammenhänge zwischen EX, arbeitsbezogenem Wohlbefinden und Arbeitgeberbindung auf subjektiven Wahrnehmungen basiert (Mäkikangas et al., 2022).

2.1.2. Theoretische Verankerung der EX

Zur theoretischen Fundierung von Employee Experience lassen sich mehrere komplementäre Ansätze heranziehen. Die Self-Determination Theory nach Deci & Ryan (2000) betont die Bedeutung grundlegender psychologischer Bedürfnisse nach Autonomie, Kompetenz und sozialer Eingebundenheit, deren Erfüllung eine zentrale Voraussetzung für eine positive Arbeitserfahrung darstellt (Panneerselvam & Balaraman, 2022; Yang & Zhang, 2025).

Das Job Demands–Resources Model (JD-R) nach Bakker & Demerouti (2007) beschreibt EX als Ergebnis des Zusammenspiels von Anforderungen und Ressourcen, wobei eine günstige Balance mit höherem arbeitsbezogenem Wohlbefinden und höherer Motivation einhergeht (Mäkikangas et al., 2022).

Ergänzend erklärt die Social Exchange Theory nach Blau (1964), dass Mitarbeitende auf eine positiv gestaltete Arbeitserfahrung mit höherer Arbeitgeberbindung und Engagement reagieren, indem organisationale Unterstützung wechselseitig erwidert wird (Panneerselvam & Balaraman, 2022).

Diese theoretischen Perspektiven verdeutlichen, dass Employee Experience als Mechanismus verstanden werden kann, über den organisationale Rahmenbedingungen

individuelle Wahrnehmungen formen und dadurch arbeitsbezogene Outcomes beeinflussen (Grover & Chawla, 2022; Yang & Zhang, 2025).

2.1.3. Dimensionen und Modelle der EX

Employee Experience ist ein multidimensionales Konstrukt, das in der Literatur durch unterschiedliche Modelle strukturiert wird. Für diese Arbeit werden ausgewählte Ansätze herangezogen, die unterschiedliche Funktionen erfüllen, darunter eine heuristische Strukturierung zentraler Erfahrungsbereiche, eine konzeptionelle Verknüpfung mit arbeitsbezogenem Wohlbefinden sowie eine empirisch fundierte Operationalisierung (Batat, 2022; Morgan & Goldsmith, 2017).

Als grundlegender Orientierungsrahmen dient das Modell von Morgan und Goldsmith (2017), das drei zentrale Dimensionen unterscheidet: Physische Arbeitsumgebung, technologische Infrastruktur und organisationale Kultur. Im Kontext von Remote Work verschiebt sich die Bedeutung dieser Dimensionen zugunsten technologischer und kulturell-kommunikativer Aspekte, während physische Arbeitsumgebungen stärker individualisiert werden.

Ein konzeptioneller Schwerpunkt liegt auf dem EX-for-Well-being-Ansatz von Batat (2022), der Employee Experience explizit als gestaltbares Erfahrungsbündel versteht, dessen Dimensionen in ihrer Kombination das arbeitsbezogene Wohlbefinden beeinflussen. Dieser Ansatz ist für die vorliegende Analyse besonders relevant, da er den Zusammenhang zwischen Employee Experience und arbeitsbezogenem Wohlbefinden explizit konzeptualisiert.

Für die empirische Anschlussfähigkeit bietet der Ansatz von Yang und Zhang (2025) eine geeignete Grundlage. Diese definieren EX als wahrgenommene Befriedigung psychologischer Bedürfnisse entlang des Employee Lifecycle und operationalisieren das Konstrukt anhand mehrerer Dimensionen, darunter arbeitsbezogene Erfahrungen, soziale Beziehungen, organisationale Steuerung und Entwicklungsmöglichkeiten. Dieser Ansatz verdeutlicht, dass EX auf verschiedenen Ebenen organisationalen Handelns verankert ist und empirisch differenziert erfasst werden kann.

Insgesamt zeigen diese Modelle, dass EX nicht als isolierter Faktor zu verstehen ist, sondern als Zusammenspiel verschiedener Erfahrungsdimensionen, deren relative

Bedeutung je nach Kontext und insbesondere im Homeoffice variieren kann (Gustafsson et al., 2024; Mäkikangas et al., 2022).

2.1.4. Wirkmechanismen der EX

Employee Experience entsteht aus dem Zusammenspiel organisationaler, individueller sowie technologisch-kultureller Bedingungen, die das Arbeitserleben prägen (Andrés-Reina et al., 2024; Nürnberg, 2023). Zentrale Einflussfaktoren liegen auf organisationaler Ebene insbesondere in Führung, Kommunikationsstrukturen, Ressourcenbereitstellung und organisationaler Unterstützung (Başar, 2024; Grover & Chawla, 2022). Individuelle Faktoren wie Selbstwirksamkeit oder die aktive Gestaltung der eigenen Arbeit (Job Crafting) beeinflussen zusätzlich, wie diese Rahmenbedingungen wahrgenommen werden (Mäkikangas et al., 2022).

Im Kontext von Remote Work kommt technologischen Bedingungen eine besondere Bedeutung zu. Die Qualität digitaler Tools sowie die Gestaltung virtueller Interaktionen beeinflussen maßgeblich, ob Arbeit als unterstützend oder belastend erlebt wird (Gheidari & ShamiZanjani, 2020; Marsh et al., 2022). Gleichzeitig verändern sich soziale Dynamiken, da informelle Interaktionen reduziert werden und organisationale Zugehörigkeit verstärkt aktiv hergestellt werden muss (Abhari, 2023; Batat, 2022).

Gerade im Homeoffice zeigt sich dabei die ambivalente Struktur von EX besonders deutlich. Dieselben Arbeitsbedingungen können sowohl als Ressource als auch als Belastung erlebt werden. So werden Autonomie, Flexibilität und der Wegfall des Arbeitswegs häufig positiv bewertet, während soziale Isolation, technologiebedingte Belastungen und eine fehlende Trennung zwischen Arbeits- und Privatleben zugleich negative Effekte auf die EX haben können (Reßing et al., 2022; Seidenfus, 2025).

Vor diesem Hintergrund wird in der Literatur häufig zwischen Einflussfaktoren der Employee Experience und daraus resultierenden Outcomes unterschieden. Zu den zentral diskutierten Wirkungen zählen insbesondere arbeitsbezogenes Wohlbefinden, organisationale Bindung sowie damit verbundene Verhaltensindikatoren wie Fluktuationsabsichten (Başar, 2024; Nürnberg, 2023).

Gleichzeitig wird deutlich, dass Employee Experience in der Literatur nicht einheitlich konzeptualisiert wird, sondern auf unterschiedlichen theoretischen Grundannahmen basiert, die jeweils spezifische Aspekte des Arbeitserlebens in den Vordergrund stellen.

Diese konzeptionelle Heterogenität legt nahe, dass sich die bestehenden Ansätze entlang übergeordneter Logiken systematisieren lassen. Dies bildet die Grundlage für die im weiteren Verlauf der Arbeit vorgenommene typologische Ordnung der Literatur sowie für die strukturierte Analyse der zugrunde liegenden Wirkzusammenhänge ist.

2.2. Arbeitsbezogenes Wohlbefinden im Homeoffice

2.2.1. Begriffliche Einordnung und Abgrenzung des WWB

Im Unterschied zu Employee Experience, die die Struktur und Qualität organisationaler Arbeitserfahrungen beschreibt, erfasst WWB die subjektive psychologische Reaktion auf diese Erfahrungen. In der Literatur wird arbeitsbezogenes Wohlbefinden daher häufig als zentrale Größe verstanden, über die sich die Wirkung arbeitsbezogener Erfahrungen auf organisationale Outcomes entfaltet (Chingan Thottathil & Nandakumar, 2025).

Zur konzeptionellen Einordnung arbeitsbezogenen Wohlbefindens wird zunächst auf das allgemeine Konzept des subjektiven Wohlbefindens zurückgegriffen. Das subjektive Wohlbefinden (Subjective Well-Being) bildet einen zentralen Referenzrahmen der Wohlbefindens-Forschung und wird von Ed Diener (1984) als globale Bewertung des eigenen Lebens verstanden, die kognitive und affektive Komponenten umfasst. Im Fokus dieser Arbeit steht jedoch nicht das allgemeine subjektive Wohlbefinden, sondern die arbeitsbezogene Ausprägung im Sinne von Workplace Well-Being (Neve & Ward, 2023). Im Folgenden werden die Begriffe arbeitsbezogenes Wohlbefinden und Workplace Well-Being (WWB) synonym verwendet.

Im arbeitsbezogenen Kontext wird Wohlbefinden als mehrdimensionales Konstrukt verstanden, das affektive Reaktionen im Arbeitsalltag, evaluative Urteile über die Arbeit sowie eudaimonische Aspekte wie Sinn und Zweck umfasst. Im Unterschied zu ähnlichen Konstrukten wie Job Satisfaction oder mentaler Gesundheit integriert WWB somit verschiedene Facetten des Wohlbefindens und bietet eine umfassendere Perspektive auf das Arbeitserleben (Diener, 1984; Neve & Ward, 2023).

Konzeptionell wird WWB in dieser Arbeit auf der individuellen Ebene betrachtet und basiert auf subjektiven, von den Mitarbeitenden berichteten Wahrnehmungen arbeitsbezogener Erfahrungen. Kollektive oder organisationale Perspektiven, wie ein allgemeines „well-being climate“, werden nicht berücksichtigt, da sie andere Analyseeinheiten und Wirkmechanismen betreffen (Neve & Ward, 2023).

Im Kontext dieser Analyse ist insbesondere die Einordnung von Neve und Ward (2023) relevant. Diese unterscheiden drei Facetten des WWB: (1) evaluatives Wohlbefinden im Sinne der kognitiven Beurteilung der Arbeit, (2) affektives Wohlbefinden im Sinne von Emotionen im Arbeitsalltag sowie (3) eudaimonisches Wohlbefinden im Sinne von Sinn, Zielorientierung und Werteübereinstimmung der Arbeit.

Daraus ergibt sich für die vorliegende Arbeit, dass WWB sowohl als relevantes Ergebnis arbeitsbezogener Erfahrungen als auch als vermittelnder Mechanismus betrachtet wird (Van De Voorde et al., 2012).

2.2.2. Theoretische Verankerung des WWB

Zur theoretischen Einordnung arbeitsbezogenen Wohlbefindens werden in der Literatur verschiedene Ansätze herangezogen, die unterschiedliche Mechanismen der Entstehung und Veränderung von arbeitsbezogenem Wohlbefinden erklären.

Eine zentrale Grundlage bietet das JD-R Model. Dieses beschreibt Wohlbefinden als Ergebnis des Zusammenspiels von Arbeitsanforderungen und Ressourcen. Während hohe Anforderungen das Risiko von Erschöpfung erhöhen können, fördern Ressourcen wie Autonomie, soziale Unterstützung oder Feedback Motivation und arbeitsbezogenes Wohlbefinden (Camenisch et al., 2022). Für diese Arbeit ist insbesondere relevant, dass sich Anforderungen und Ressourcen im Kontext von Remote Work verschieben und ihre Wirkung auf das Wohlbefinden verändern kann (Wang et al., 2021).

Ergänzend verdeutlichen Van de Voorde et al. (2012), dass organisationale Maßnahmen nicht automatisch wohlfahrtsfördernd wirken. Während unterstützende HRM- und Führungspraktiken sowohl Wohlbefinden als auch Leistung steigern können, können stark leistungsorientierte Anforderungen unter bestimmten Bedingungen auch zu negativen Effekten führen.

Die Conservation of Resources Theory ergänzt diese Perspektive, indem sie betont, dass Wohlbefinden insbesondere dann beeinträchtigt wird, wenn zentrale Ressourcen bedroht sind oder verloren gehen. Im Homeoffice kann dies etwa durch die Vermischung von Arbeit und Privatleben oder durch erhöhte Anforderungen an Selbstorganisation verstärkt werden (Chingan Thottathil & Nandakumar, 2025).

Darüber hinaus wird Wohlbefinden häufig als Zusammenspiel hedonistischer und eudaimonischer Aspekte verstanden. Während hedonistische Ansätze auf positive

Emotionen und Zufriedenheit fokussieren, betonen eudaimonische Ansätze Sinn, persönliche Entwicklung und Wertepassung (Diener, 1984; Hausler et al., 2017; Ryff, 1995). Nachhaltiges WWB entsteht dabei aus dem Zusammenspiel beider Perspektiven und kann als Balance zwischen positiven Emotionen, Zufriedenheit, Sinnorientierung und verfügbaren Ressourcen verstanden werden (Chingan Thottathil & Nandakumar, 2025).

Aktuelle Modelle integrieren diese Perspektiven zunehmend und ergänzen sie um soziale Dimensionen. So zeigt etwa das Comprehensive Inventory of Thriving, das Wohlbefinden nicht nur durch individuelle Faktoren, sondern auch durch Beziehungsqualität und soziale Unterstützung geprägt ist (Hausler et al., 2017).

Für die vorliegende Review ist zudem relevant, dass die Bedeutung dieser Wohlbefindens-Dimensionen je nach Kontext und möglicherweise auch je nach Karrierestufe variieren kann. Dies legt nahe, dass identische Arbeitsbedingungen im Homeoffice je nach Karrierephase unterschiedlich wahrgenommen und bewertet werden (Oakman et al., 2020).

2.2.3. Einflussfaktoren und Auswirkungen des WWB

Das WWB im Homeoffice wird durch ein Zusammenspiel organisationaler, individueller und sozialer Faktoren geprägt, deren Bedeutung je nach Arbeitskontext und Ausgestaltung von Remote Work variiert. Im Zentrum stehen dabei vor allem solche Bedingungen, die beeinflussen, ob Arbeit als kontrollierbar, unterstützend und bedeutsam oder als belastend und isolierend erlebt wird (Chingan Thottathil & Nandakumar, 2025; Wang et al., 2021).

Auf organisationaler Ebene spielen insbesondere Arbeitsgestaltung, Ressourcenverfügbarkeit, Führung und HRM-Praktiken eine zentrale Rolle. Das von Wang et al. (2021) weiterentwickelte Work-Design-Modell betont, dass Arbeitsautonomie, Aufgabenvielfalt und konstruktives Feedback wichtige Voraussetzungen für Motivation und arbeitsbezogenes Wohlbefinden darstellen. Auch Van de Voorde et al. (2012) zeigen, dass wertschätzende HRM-Praktiken wie Weiterentwicklung, Partizipation und faire Vergütung sowohl Zufriedenheit als auch Leistung fördern können, während stark leistungsorientierte Anforderungen WWB beeinträchtigen können. Ergänzend verweisen Aryanti et al. (2020) sowie Camenisch et al. (2022) darauf, dass ein ausgewogenes Verhältnis von Anforderungen und Ressourcen sowie ein unterstützendes Organisationsklima zentrale Bedingungen für nachhaltiges WWB darstellen.

Auf individueller Ebene beeinflussen psychologische Ressourcen und Selbstregulation, wie Beschäftigte mit den Bedingungen des Homeoffice umgehen. Besonders relevant sind hier Selbstwirksamkeit, Sinnorientierung und die Fähigkeit, Arbeit und Privatleben aktiv zu strukturieren. Oakman et al. (2020) betonen, dass klare Routinen und Boundary Management im Homeoffice Schutzfunktionen übernehmen können, während Neve und Ward (2023) hervorheben, dass eudaimonische Komponenten wie Sinn, Zielorientierung und das Erleben von Wirksamkeit zentrale Elemente des WWB darstellen. Auch Hausler et al. (2017) verweisen darauf, dass Autonomie, persönliche Entwicklung und psychologische Ressourcen eng mit höherem arbeitsbezogenem Wohlbefinden verbunden sind.

Auf sozialer Ebene sind insbesondere Teamklima, soziale Unterstützung und Führung bedeutsam. Soziale Unterstützung, ein respektvoller Umgang und stabile Beziehungen zu Mitarbeitenden und Vorgesetzten gelten als zentrale Schutzfaktoren für psychisches Wohlbefinden (Camenisch et al., 2022). Aryanti et al. (2020) zeigen, dass WWB in Organisationen stark von der Qualität sozialer Interaktionen abhängt, da Vertrauen, Zugehörigkeit und gegenseitige Unterstützung die Tätigkeit als bedeutsam und wertgeschätzt erfahrbar machen. Für den Homeoffice-Kontext ist zudem entscheidend, dass Führung kommunikativ und psychosozial unterstützend wirkt. Wang et al. (2021) betonen, dass vertrauensbasierte und empathische Führung im Homeoffice zentral ist, um Isolation und Entkopplung entgegenzuwirken. Oakman et al. (2020) zeigen zugleich, dass fehlende soziale Verbundenheit zu den häufigsten Belastungsfaktoren von Remote Work zählen.

Neben sozialen Belastungen treten im digitalen Kontext zusätzliche Stressfaktoren auf, etwa Informationsüberflutung, technische Unzuverlässigkeit und permanente Erreichbarkeit, die das arbeitsbezogene Wohlbefinden negativ beeinflussen können (Reßing et al., 2022). Führung kann dabei als zentrale Ressource fungieren, indem sie psychologische Sicherheit vermittelt und als stabiler Orientierungspunkt („secure base“) im digitalen Arbeitskontext wirkt (Seidenfus, 2025).

Insgesamt verweist die Literatur darauf, dass WWB im Homeoffice nicht durch einzelne Faktoren, sondern durch deren Zusammenwirken geprägt wird. Zu den zentralen Wirkungen von WWB zählen neben Gesundheit und Motivation auch stärkeres Engagement, affektive Bindung und geringere Wechsel- oder Fluktuationsintentionen (Chingan Thottathil & Nandakumar, 2025).

2.2.4. Operationalisierung des Konstrukts

Da WWB ein mehrdimensionales Konstrukt ist, variieren in der Literatur sowohl die zugrunde liegenden Dimensionen als auch die eingesetzten Messinstrumente. In der arbeits- und organisationspsychologischen Forschung haben sich insbesondere Maße etabliert, die evaluative, affektive und teilweise eudaimonische Komponenten abbilden (Neve & Ward, 2023). Ein grundlegender Referenzrahmen geht auf Diener (1984) zurück, der zwischen kognitiver Bewertung und affektivem Erleben von Wohlbefinden unterscheidet. Ergänzend werden in der Literatur unter anderem Instrumente verwendet, die positive und negative Emotionen, allgemeines Wohlbefinden oder arbeitsbezogene Sinn- und Zufriedenheitsdimensionen erfassen, etwa SWLS, PANAS, WHO-5 oder das Comprehensive Inventory of Thriving (Camenisch et al., 2022; Diener, 1984; Hausler et al., 2017).

Für den Kontext dieser Arbeit ist weniger die detaillierte Diskussion einzelner Skalen zentral, sondern die Beobachtung, dass Wohlbefinden in der Literatur unterschiedlich operationalisiert wird. Während einige Beiträge vor allem evaluative Maße wie Arbeitszufriedenheit nutzen, fokussieren andere auf affektive Zustände oder auf breitere, eudaimonische Verständnisse von Sinn, Zweck und persönlicher Entwicklung. Diese unterschiedlichen Messansätze sind für die Review methodisch bedeutsam, da identische Begriffe wie „well-being“ in unterschiedlichen Studien auf unterschiedliche Dimensionen verweisen und Befunde dadurch nur eingeschränkt direkt vergleichbar sind (Das et al., 2020; Neve & Ward, 2023).

Für die vorliegende Arbeit ist daher zentral, WWB nicht als einheitliche Größe zu behandeln, sondern die jeweilige Operationalisierung systematisch mitzudenken. Dies ermöglicht eine differenzierte Einordnung empirischer Befunde und macht sichtbar, welche Facetten des Wohlbefindens (evaluativ, affektiv oder eudaimonisch) jeweils adressiert werden (Das et al., 2020).

2.3. Arbeitgeberbindung als Ergebnis der EX

2.3.1. Begriffliche Einordnung und Abgrenzung der Arbeitgeberbindung

Die Bindung von Mitarbeitenden an die Arbeitgebermarke stellt einen zentralen Bestandteil moderner Employer-Branding-Strategien dar. Vor dem Hintergrund eines

zunehmenden Wettbewerbs um qualifizierte Arbeitskräfte („War for Talent“) hat Employer Branding deutlich an Bedeutung gewonnen, da Unternehmen ihre Attraktivität verstärkt über ein differenzierendes und glaubwürdiges Arbeitgebersversprechen positionieren müssen (Künzel, 2013).

Im Folgenden wird der Begriff Arbeitgeberbindung als übergeordnete Bezeichnung für die emotionale und kognitive Verbundenheit von Mitarbeitenden mit der Organisation verwendet. Konzepte wie organisationales Commitment oder organisationale Identifikation werden dabei als inhaltlich verwandte bzw. operationalisierte Ausprägungen dieses Konstrukts verstanden.

Als begrifflicher Ausgangspunkt dient die Definition von Ambler und Barrow (1996), die die Employer Brand als Bündel funktionaler, ökonomischer und psychologischer Nutzen verstehen, die Mitarbeitenden im Beschäftigungsverhältnis geboten werden (Barbulescu et al., 2024). Employer Branding bezeichnet dabei den strategischen Prozess, dieses Nutzenversprechen (Employer Value Proposition) zu entwickeln und organisational zu verankern, um sowohl die Attraktivität als auch die Bindung von Mitarbeitenden zu stärken (Burmans & Piehler, 2013).

Für diese Analyse ist zudem eine klare Abgrenzung von hoher Bedeutung. Während Employer Branding sowohl externe als auch interne Maßnahmen der Arbeitgeberpositionierung umfasst, fokussiert Internal Branding die interne Verankerung von Markenwerten und deren Umsetzung im Verhalten der Mitarbeitenden. Gerade im Remote- und Hybridkontext verschiebt sich diese Logik, da Bindungs- und Identifikationsprozesse stärker über digitale Interaktionen und virtuelle Führung vermittelt werden und weniger auf informellen Begegnungen und sozialer Einbindung beruhen (Burmans & Piehler, 2013; Chingan Thottathil & Nandakumar, 2025).

Arbeitgeberbindung wird in dieser Arbeit als relativ stabile emotionale und kognitive Verbundenheit von Mitarbeitenden mit der Organisation verstanden, die sich in Identifikation, Vertrauen, Zugehörigkeit und Bindungsintentionen ausdrückt (Georgi & Hadwich, 2010). Sie wird dabei als psychologisches Outcome auf Ebene der Mitarbeitenden (employee-reported attachment) verstanden (Burmans & Zeplin, 2005).

Da die Literatur dieses Konstrukt häufig indirekt erfasst, werden Bindungseffekte über verwandte Konstrukte wie affektives Commitment, organisationale Identifikation oder Attachment gemessen und in der Analyse entsprechend berücksichtigt (Esch et al., 2010).

2.3.2. Theoretische Verankerung der Arbeitgeberbindung

Die Entstehung von Arbeitgeberbindung lässt sich insbesondere über zwei zentrale Ansätze erklären. Erstens beschreibt die Social Identity Theory (Tajfel & Turner, 1986), dass die Zugehörigkeit zu sozialen Gruppen einen zentralen Bestandteil der individuellen Identität darstellt. Eine attraktive und wertekonsistente Arbeitgebermarke kann dadurch Identifikation, Stolz und Zugehörigkeit stärken und Bindung an den Arbeitgeber als sozial-psychologischen Anker erzeugen (Auer et al., 2014; Backhaus & Tikoo, 2004). Zweitens betont der Person–Organisation bzw. Person–Brand Fit (Kristof, 1996), dass Arbeitgeberbindung wahrscheinlicher ist, wenn persönliche Werte und Erwartungen mit der organisationalen Identität bzw. Employer Value Proposition übereinstimmen (Barbulescu et al., 2024).

Ergänzend kann die Social Exchange Theory (Blau, 1964) herangezogen werden, wonach wahrgenommene Unterstützung und Fairness seitens der Organisation mit stärkerer Bindung an das Unternehmen beantwortet werden (Chingan Thottathil & Nandakumar, 2025; Esch et al., 2010). Für die vorliegende Arbeit ist dabei zentral, dass Arbeitgeberbindung nicht primär über externe Kommunikation entsteht, sondern über erlebte Touchpoints im Arbeitsalltag. Führung, Zusammenarbeit und HR-Praktiken übersetzen die EVP in konkrete Erfahrung und machen organisationale Identität und Wertepassung für Mitarbeitende erlebbar (Burmann & Zeplin, 2005; Rys et al., 2024).

Darüber hinaus deuten aktuelle Arbeiten darauf hin, dass eine nachhaltige Arbeitgeberbindung eng mit WWB verknüpft ist. Insbesondere wird argumentiert, dass stabile Bindung nicht allein auf kurzfristigen positiven Erfahrungen (hedonisches Wohlbefinden), sondern auf einer Kombination mit langfristiger Sinn- und Werteorientierung (eudaimonisches Wohlbefinden) beruht. Erst das Zusammenspiel beider Dimensionen ermöglicht eine dauerhafte emotionale Verbundenheit mit der Organisation (Chingan Thottathil & Nandakumar, 2025).

2.3.3. Dimensionen und Modelle der Arbeitgeberbindung

Arbeitgeberbindung wird in der Literatur häufig über psychologische Bindungskonstrukte operationalisiert. Besonders verbreitet ist dabei das Organizational Commitment Modell von Meyer und Allen (1991), das zwischen affektivem, normativem und fortsetzungsbezogenem Commitment unterscheidet. Für diese Arbeit ist insbesondere das affektive Commitment relevant, da es die emotionale Verbundenheit mit der Organisation

(„want to stay“) beschreibt und eng mit Identifikation, Engagement und Bleibeintentionen verknüpft ist (Esch et al., 2010; Georgi & Hadwich, 2010).

Ergänzend kann Employer Branding als mehrdimensionaler Managementansatz verstanden werden. Backhaus und Tikoo (2004) unterscheiden eine externe Dimension (Arbeitgeberattraktivität) und eine interne Dimension (Erleben der Arbeitgebermarke durch Mitarbeitende). Dabei steht die interne Dimension im Vordergrund, da sie sich in konkreten Arbeitserfahrungen ausdrückt und dadurch Arbeitgeberbindung beeinflusst (Esch, 2019).

Damit wird deutlich, dass Arbeitgeberbindung als zentrales psychologisches Ergebnis organisationaler und arbeitsbezogener Erfahrungen verstanden werden kann, das sich insbesondere in emotionaler Verbundenheit, Identifikation und Bleibeintentionen ausdrückt (Burmans & Piehler, 2013).

2.3.4. Determinanten und Wirkungen der Arbeitgeberbindung

Die Entstehung von Arbeitgeberbindung lässt sich als Prozess verstehen, in dem organisationale, individuelle sowie soziale und technologische Faktoren zusammenwirken (Auer et al., 2014). Auf organisationaler Ebene sind insbesondere Führung, interne Kommunikation und HR-Praktiken zentral. Führungskräfte fungieren als Träger der Arbeitgebermarke, indem sie Werte im Arbeitsalltag verkörpern (Georgi & Hadwich, 2010). Konsistente HR-Praktiken, etwa in Bezug auf Entwicklungsmöglichkeiten, Flexibilität oder Fairness, stärken die Glaubwürdigkeit der Arbeitgebermarke und fördern die Bindung zum Unternehmen (Backhaus & Tikoo, 2004; Barbulescu et al., 2024). Auf individueller Ebene spielt insbesondere die Übereinstimmung zwischen persönlichen Werten und organisationaler Identität eine zentrale Rolle, da sie emotionale Bindung und Commitment stärkt (Burmans & Zeplin, 2005; Esch, 2019).

Im Remote-Kontext gewinnen soziale und technologische Faktoren zusätzlich an Bedeutung. Reduzierte informelle Interaktion kann Zugehörigkeit schwächen, während virtuelle Kommunikation und digitale Zusammenarbeit zu zentralen Trägern von Identifikation werden (Rys et al., 2024). Zugleich erhöht digitale Transparenz die Sichtbarkeit von Abweichungen zwischen kommuniziertem Markenversprechen und erlebter Arbeitsrealität, wodurch Authentizität und Glaubwürdigkeit zu zentralen Voraussetzungen stabiler Arbeitgeberbindung werden (Esch, 2019; Künzel, 2013). Technologische Belastungen, etwa durch ständige Erreichbarkeit oder

Informationsüberflutung, können Arbeitgeberbindung und arbeitsbezogenes Wohlbefinden dagegen negativ beeinflussen. Gleichzeitig reduziert Remote Work informelle Sozialisation, sodass Arbeitgeberbindung stärker über bewusst gestaltete Touchpoints wie Führung und Kommunikation aufgebaut werden muss (Raj & Goute, 2025).

Zusammenfassend wird Arbeitgeberbindung in dieser Arbeit als zentrales Outcome verstanden, dessen Entstehung maßgeblich von der Übereinstimmung zwischen organisationalem Versprechen und erlebter Arbeitserfahrung abhängt. Voraussetzung hierfür ist eine konsistente Verbindung zwischen Employer Value Proposition und tatsächlicher Arbeitserfahrung (Esch, 2019; Esch et al., 2010; Künzel, 2013). Zugleich ist zu berücksichtigen, dass sich Bindungsmechanismen im Remote-Kontext verändern und in der Literatur unterschiedlich operationalisiert werden (Kooij et al., 2020; Pak et al., 2023; Santos et al., 2023).

2.4. Karrierestufen als Moderationsdimension

2.4.1. Begriffliche Einordnung und Abgrenzung von Karrierestufen

Die Auseinandersetzung mit beruflichen Laufbahnen ist ein zentrales Forschungsthema der Arbeits- und Organisationspsychologie (Nerdinger et al., 2011). Während klassische Karrierekonzepte von stabilen, stufenförmigen Entwicklungsverläufen ausgingen, betont die neuere Forschung die Dynamik, Heterogenität und Selbststeuerung moderner Laufbahnen (Steindórsdóttir et al., 2023; Tippelt & Schmidt-Hertha, 2010). Vor diesem Hintergrund rückt das Konzept der Karrierestufen in den Fokus, das Karriere als Abfolge entwicklungsbezogener Phasen versteht, in denen sich Ziele, Motive und Entwicklungsaufgaben systematisch verschieben (Nerdinger et al., 2011; Vilela & Casado, 2023).

Für diese Analyse ist entscheidend, dass Karrierestufen nicht mit Lebensalter oder Beschäftigungsdauer gleichzusetzen sind. Während Alter eine chronologische Größe abbildet und Berufserfahrung bzw. Tenure die Dauer beruflicher Tätigkeit oder Organisationszugehörigkeit reflektieren, verweist Karrierestufe auf den Stand beruflicher Entwicklung und Rollenidentität. Daher können Personen gleichen Alters unterschiedlichen Karrierestufen zugeordnet sein, abhängig von Übergängen, Laufbahnentscheidungen und kumulierten Erfahrungen (Kooij et al., 2011).

Karrierestufen werden in dieser Arbeit als analytische Differenzierungskategorie genutzt, weil sie Erwartungen, Bedürfnisse und Ressourcen strukturieren und somit potenziell Unterschiede in arbeitsbezogenen Zusammenhängen erklären können (Heckhausen, 2018; Kooij et al., 2011). Sie dienen somit nicht als reine demografische Kategorie, sondern als theoriegeleitete Perspektive zur Ordnung heterogener Befundmuster im Remote-Work-Kontext (Kooij & Boon, 2018).

2.4.2. Theoretische Verankerung von Karrierestufen

Karrierestufen lassen sich als entwicklungsbezogene Phasen im Berufsverlauf verstehen, in denen sich typische Aufgaben, Werteprioritäten und Zielorientierungen systematisch verschieben bzw. weiterentwickeln. In der klassischen Career Development Theory werden häufig die Phasen Exploration, Etablierung, Erhaltung und Rückzug unterschieden. Diese Stufen sind jedoch nicht strikt linear zu verstehen, da Übergänge, Rollenwechsel oder Re-Orientierungen dazu führen können, dass bestimmte Entwicklungsaufgaben erneut relevant werden (Super, 1980; Vilela & Casado, 2023).

Die Veränderung von Zielen und Motivlagen über Karrierestufen hinweg lässt sich theoretisch durch die Socioemotional Selectivity Theory erklären, die davon ausgeht, dass sich mit veränderter Zukunftsperspektive auch die Prioritätensetzung verschiebt. Während in früheren Phasen wachstums- und wissensorientierte Ziele dominieren, gewinnen in späteren Phasen sinn- und beziehungsorientierte Ziele stärker an Bedeutung (Carstensen et al., 1999). Ergänzend zeigen lebensspannenorientierte Kontrollansätze, dass Individuen ihre Ziele und Strategien fortlaufend an Ressourcen, Anforderungen und Handlungsoptionen anpassen, um Handlungsfähigkeit und WWB zu erhalten (Heckhausen, 2018; Heckhausen & Schulz, 1995).

Für die Analyse von Employee Experience im Homeoffice impliziert dies, dass dieselben organisationalen Bedingungen je nach Karrierestufe unterschiedlich wirksam sein können (Cohen, 1991).

2.4.3. Karrierestufenspezifische Bedürfnisse und Ressourcen

Auf Basis der dargestellten lebensspannenorientierten Ansätze lassen sich für die vorliegende Arbeit theoretisch drei karrierestufentypische Profile erwarten. In frühen Karrierestufen stehen Lerngelegenheiten, regelmäßiges Feedback, Mentoring, soziale Zugehörigkeit und Sichtbarkeit im Vordergrund, da berufliche Identität und

Kompetenzaufbau stark von Sozialisation und Rückmeldung abhängen (Kooij et al., 2011; Pak et al., 2023). In mittleren Karrierestufen gewinnen Autonomie, Einfluss, Rollen- und Zielklarheit sowie Work–Life-Integration an Bedeutung, da Mitarbeitende ihre Expertise stärker einbringen, Verantwortung koordinieren und Zielkonflikte aktiv steuern müssen. In späteren Karrierestufen rücken Sinn- und Beitragsorientierung, Anerkennung, Stabilität sowie ein nachhaltiger Umgang mit Ressourcen zur Aufrechterhaltung von Leistungsfähigkeit und Gesundheit stärker in den Fokus (Carstensen et al., 1999; Kooij et al., 2011).

Inwiefern Remote Work diese phasenspezifischen Bedürfnisse verstärkt, abschwächt oder neu konfiguriert, wird in Kapitel 4.3 analysiert.

2.4.4. Moderierende Rolle von Karrierestufen

Aufbauend auf den dargestellten theoretischen Grundlagen und den abgeleiteten Bedürfnis- und Ressourcenprofilen werden Karrierestufen in dieser Arbeit als potenzielle Moderationsdimension verstanden. Sie erklären, unter welchen Bedingungen und für welche Gruppen identische EX-Touchpoints unterschiedlich wirksam sein können. So können dieselben Arbeitserfahrungen je nach Karrierestufe unterschiedlich bewertet werden, etwa wenn fehlendes Feedback in frühen Karrierephasen stärker belastet als in späteren (Kooij et al., 2011; Pak et al., 2023).

Auch auf organisationaler Ebene zeigt die Forschung, dass die Wirkung von HR-Praktiken und die Wahrnehmung des Person-Organisation-Fit je nach Karrierephase variieren. Während entwicklungsorientierte Maßnahmen insbesondere in frühen und mittleren Karrierestufen stärker zur Wahrnehmung von Wertepassung beitragen, gewinnt in späteren Phasen die Übereinstimmung zwischen individuellen und organisationalen Werten zunehmend an Bedeutung für die Stabilisierung affektiver Bindung (Kooij & Boon, 2018).

Es lässt sich theoretisch annehmen, dass Karrierestufen den Zusammenhang zwischen EX und WWB sowie zwischen EX und Arbeitgeberbindung beeinflussen können. Entwicklungs- und Zugehörigkeitssignale könnten in frühen Karrierephasen besonders relevant für arbeitsbezogenes Wohlbefinden und Arbeitgeberbindung sein, während in späteren Phasen Anerkennung, Einfluss und wertekonsistente Arbeitsinhalte stärker zur Identifikation und Bleibeabsicht beitragen können (Carstensen et al., 1999; Kooij & Boon, 2018).

Zugleich zeigt die Literatur, dass Karrierestufen bislang uneinheitlich operationalisiert werden. Studien nutzen entweder explizite Karrierestufenkategorien (z. B. early/mid/late career), hierarchische Joblevel oder Proxys wie Alter und Tenure (Kooij et al., 2011).

Diese Unterschiede erschweren die Vergleichbarkeit und verdeutlichen, dass Karrierestufen in dieser Arbeit nicht als objektiv eindeutig messbare oder universell standardisierte Kategorien verstanden werden, sondern als theoriegeleitete heuristische Differenzierungsperspektive. Im Zentrum steht die Annahme, dass sich im Verlauf beruflicher Entwicklung typische Veränderungen in Bezug auf Bedürfnisse, Motive, Ressourcen und Anforderungen ergeben, die für das Erleben von Arbeit systematisch relevant sind (Pak et al., 2023; Vilela & Casado, 2023).

Karrierestufen werden somit nicht über einzelne demografische Merkmale definiert, sondern als entwicklungsbezogene Konstellationen verstanden, die sich aus der Kombination von beruflicher Erfahrung, Rollenanforderungen, Verantwortungsumfang und individuellen Zielsetzungen ergeben (Kooij & Boon, 2018; Vilela & Casado, 2023). Daraus folgt, dass Karrierestufen als theoretisch plausible, empirisch bislang jedoch unzureichend berücksichtigte Moderations- und Differenzierungsdimension zu verstehen sind, deren systematische Integration eine zentrale Voraussetzung für das Verständnis der Wirkzusammenhänge zwischen EX, WWB und Arbeitgeberbindung darstellt (Cohen, 1991).

2.5. Konzeptionelle Integration und Zusammenfassung

Die theoretisch-konzeptionelle Analyse zeigt, dass Employee Experience im Homeoffice als vielschichtiges und konzeptionell heterogenes Konstrukt zu verstehen ist, das auf unterschiedlichen theoretischen Logiken basiert und in variierenden Zusammenhängen mit arbeitsbezogenem Wohlbefinden und Arbeitgeberbindung steht. Zugleich zeigt sich, dass EX, WWB und Arbeitgeberbindung in der Literatur unterschiedlich definiert, operationalisiert und in ihren Wirkbeziehungen konzeptualisiert werden (Batat, 2022; Yang & Zhang, 2025).

Darüber hinaus wird deutlich, dass diese Zusammenhänge bislang nur unzureichend integriert betrachtet werden und zentrale Differenzierungsdimensionen, wie insbesondere Karrierestufen, häufig nicht systematisch berücksichtigt werden. Dadurch bleibt unklar, inwiefern sich die Wirkung von Employee Experience zwischen verschiedenen Gruppen

unterscheidet und welche zugrunde liegenden Wirkmechanismen jeweils dominieren (Başar, 2024; Pak et al., 2023).

Daraus ergibt sich die Notwendigkeit eines systematischen analytischen Vorgehens, das diese heterogenen Ansätze vergleichbar macht und ihre zugrunde liegenden Annahmen strukturiert herausarbeitet. Insbesondere erfordert die Identifikation wiederkehrender Wirklogiken sowie konzeptioneller und empirischer Leerstellen ein integratives Vorgehen, das theoretische Perspektiven und empirische Befunde gemeinsam auswertet.

Vor diesem Hintergrund wird im folgenden Kapitel das methodische Vorgehen der strukturierten integrativen Literaturreview dargestellt, das darauf abzielt, die identifizierten theoretischen Perspektiven systematisch zu ordnen, empirische Befunde darauf zu beziehen und in einer konsistenten analytischen Struktur zusammenzuführen.

3. Methodisches Vorgehen

3.1. Forschungsdesign und methodischer Ansatz

Diese Masterarbeit folgt im weiteren Verlauf dem Design eines strukturierten integrativen Literaturreviews. Methodisch orientiert sich die Arbeit primär am Vorgehensmodell von Whitemore & Knafl (2005), das einen integrativen Review als mehrstufigen Prozess aus Problemdefinition, systematischer Literaturrecherche, Qualitätsbewertung der Studien, Datenanalyse sowie Ergebnisdarstellung beschreibt. Ergänzend wird das Verständnis integrativer Reviews nach Torracco (2005) berücksichtigt, der diese als theoriegeleitete Forschung versteht, die auf die Entwicklung konzeptioneller Ordnungsstrukturen wie Typologien oder Rahmenmodellen abzielt.

Ziel dieser gewählten Methode ist es, im Hinblick auf die in Kapitel 1 (vgl. Abschnitt 1.3) formulierten Forschungsfragen theoretische und empirische Beiträge zum Thema Employee Experience im Homeoffice bzw. im Kontext von Remote Work systematisch zu identifizieren, zu analysieren und in einer konzeptionellen Struktur zusammenzuführen (Webster & Watson, 2002; Whitemore & Knafl, 2005). Die integrative Literaturreview erlaubt die gemeinsame Berücksichtigung theoretisch-konzeptioneller Arbeiten sowie empirischer Studien unterschiedlicher methodischer Ausrichtung und verbindet eine systematische Literatursuche mit einer qualitativen, theoriegeleiteten Synthese (Paré et al., 2015; Whitemore & Knafl, 2005). Dadurch unterscheidet sich diese sowohl von klassischen systematischen Reviews, die stärker auf Vollständigkeit, Replizierbarkeit und die Aggregation empirischer Befunde ausgerichtet sind, als auch von narrativen Übersichtsarbeiten, die häufig weniger transparent im Auswahl- und Analyseprozess sind. Die Literaturrecherche und der Screening-Prozess orientierten sich dabei zusätzlich an der Richtlinie des Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA), um Transparenz und Nachvollziehbarkeit im Auswahlprozess der Studien sicherzustellen (Page et al., 2021).

Die Wahl dieses Ansatzes ergibt sich unmittelbar aus dem Erkenntnisinteresse der Arbeit. Im Vordergrund steht nicht die quantitative Zusammenfassung klar abgegrenzter Ursache-Wirkungs-Beziehungen, sondern die konzeptionelle Ordnung und kritische Reflexion eines theoretisch heterogenen Forschungsfeldes (Torraco, 2005). Entsprechend werden bestehende Konzepte zur Employee Experience im Homeoffice im Zusammenhang mit

arbeitsbezogenem Wohlbefinden und Arbeitgeberbindung strukturiert analysiert und konzeptionelle sowie empirische Leerstellen sichtbar gemacht. Dies ist vor allem vor dem Hintergrund des Untersuchungsgegenstands relevant, da die Literatur durch unterschiedliche theoretische Zugänge, disziplinäre Perspektiven und empirische Einzelbefunde geprägt ist. Insbesondere Human Resource Management, Arbeits- und Organisationspsychologie sowie Marken- und Identitätsforschung verwenden teilweise unterschiedliche Begriffsdefinitionen und Modellannahmen (Webster & Watson, 2002). Der gewählte Ansatz ermöglicht es daher, ein umfassendes Bild des aktuellen Forschungsstands zu entwickeln.

Die theoretisch-konzeptionelle Analyse adressiert primär FF1, während die integrierte Auswertung empirischer Studien insbesondere zur Beantwortung von FF2 und FF3 beiträgt und der Einordnung sowie Reflexion der identifizierten theoretischen Ansätze dient.

3.2. Literaturstrategie: Suchstrategie und Auswahlkriterien

Die Literaturrecherche erfolgte systematisch und nachvollziehbar auf Grundlage definierter Suchstrategien. Ziel war es, relevante theoretische und empirische Beiträge zur EX im Homeoffice im Zusammenhang mit WWB, Arbeitgeberbindung und Karrierestufen zu identifizieren und für die integrative Analyse aufzubereiten.

Die Recherche wurde in einschlägigen wissenschaftlichen Datenbanken durchgeführt und anhand kombinierter Schlagwörter strukturiert. Dazu wurden Web of Science, Scopus, PsycINFO und Business Source Elite genutzt (siehe Abbildung 1). Die Auswahl dieser Datenbanken gewährleistet eine interdisziplinäre Abdeckung der relevanten Forschungsliteratur. Während Web of Science und Scopus eine breite Basis an management-, organisations- und sozialwissenschaftlicher Literatur bieten, ermöglicht PsycINFO insbesondere den Zugang zu arbeits- und organisationspsychologischen Studien, etwa zu arbeitsbezogenem Wohlbefinden, Arbeitszufriedenheit und individuellen Arbeitserfahrungen. Business Source Elite ergänzt diese Perspektiven durch einen spezifischen Fokus auf Human Resource Management, Organizational Behavior sowie Themen des Employer Branding.

Web of Science Fokus: Wirtschafts-, Sozial- und Organisationswissenschaften Beitrag: Theoretische Arbeiten, konzeptionell einflussreichen Beiträge zum HRM und Organisational Behaviour	Scopus Fokus: Interdisziplinär (Management, Psychologie, Sozialwissenschaften) Beitrag: Breite empirische Abdeckung zu Remote Work, Well-being und Arbeitserfahrungen
PsycINFO Fokus: Arbeits- und Organisationspsychologie Beitrag: Studien zu Wohlbefinden, psychischer Belastung sowie Ressourcen und Stressoren im Homeoffice	Business Source Elite Fokus: Management- und Organisationsforschung Beitrag: Praxisnahe HRM- und EX-Studien, Arbeitgeberbindung sowie organisationale Kontextfaktoren

Abbildung 1: Übersicht verwendeter Datenbanken
Quelle: Eigene Darstellung.

Ausgangspunkt der Literatursuche war die präzise Formulierung der Forschungsfragen, aus denen ein inhaltliches Suchraster mit vier zentralen Suchclustern abgeleitet wurde: (1) Employee Experience, (2) Remote-Work-Kontext, (3) arbeitsbezogenes Wohlbefinden und Arbeitgeberbindung sowie (4) Karrierestufen.

Auf Basis dieses Rasters wurden zwei Hauptsuchstrings entwickelt. Der erste Suchstring zielte auf die Identifikation der Kernliteratur ab, die sich mit EX im Homeoffice sowie deren Zusammenhang mit WWB und organisationaler Bindung beschäftigt (FF1 und FF2). Der zweite Suchstring ergänzte diese Suche gezielt um karrierespezifische Begriffe, um Studien zu identifizieren, die berufliche Entwicklungsphasen oder Hierarchieebenen explizit berücksichtigen (FF3).

Suchstring 1

("employee experience" OR "workplace experience" OR "employee journey" OR "employee touchpoints" OR "work experience") AND ("remote work" OR "remote working" OR "home office" OR telework OR "hybrid work") AND ("well-being" OR "job satisfaction" OR stress OR engagement OR commitment OR identification)*

Suchstring 2

("employee experience" OR "workplace experience" OR "employee journey" OR "employee touchpoints" OR "work experience") AND ("remote work" OR "remote working" OR "home office" OR telework OR "hybrid work") AND ("career stage" OR "career phase" OR "job level" OR seniority OR tenure OR "early career" OR "mid-career" OR "late career" OR junior OR senior OR "career development" OR "manager*" OR "leadership level")*

Die Suchstrings wurden mit Booleschen Operatoren (AND/OR) sowie Trunkierungen kombiniert und primär auf Titel- und Abstract-Felder angewendet, um eine angemessene Balance zwischen Sensitivität und Spezifität der Suche zu gewährleisten. Die vollständigen Suchstrings werden exemplarisch im Anhang A dokumentiert. Die systematische Literaturrecherche in den aufgelisteten Datenbanken wurde am 06. Februar 2026 durchgeführt. Studien, welche nach diesem Stichtag publiziert oder indexiert wurden, wurden für dieses Forschungsvorhaben nicht mehr berücksichtigt.

Des Weiteren wurden die Suchstrings zu Beginn der Vor-Recherche schrittweise angepasst und erweitert, um sowohl konzeptionell einflussreiche als auch empirisch relevante Beiträge zu identifizieren. Anstelle einer vollständigen Erfassung sämtlicher verfügbarer Studien lag der Fokus auf Arbeiten, die für die Beantwortung der Forschungsfragen besonders relevant sind.

Begriffe wie Employer Branding, Employee Engagement oder Organisational Attractiveness wurden bewusst nicht direkt in die Suchstrings integriert. Eine Vorabprüfung zeigte, dass die Aufnahme dieser Begriffe die Anzahl der Suchtreffer erheblich reduziert hätte und potenziell relevante Studien ausgeschlossen worden wären. Dies ist darauf zurückzuführen, dass Aspekte der Arbeitgeberbindung häufig nicht explizit im Titel oder Abstract benannt werden, sondern implizit über verwandte Konzepte wie Identifikation, Commitment oder Engagement operationalisiert werden. Um dennoch relevante Beiträge zu diesem Themenbereich zu berücksichtigen, wurden solche Konzepte im Rahmen des Screenings sowie der inhaltlichen Analyse der Volltexte gezielt berücksichtigt.

Aufgrund unterschiedlicher Datenbankinterfaces waren die Such- und Filtermöglichkeiten nicht vollständig deckungsgleich. Während in einzelnen Datenbanken, wie beispielsweise Scopus, Einschränkungen hinsichtlich des Publikationstyps vorgenommen werden konnten, war dies in anderen Datenbanken nicht möglich oder nicht erforderlich. Diese

Unterschiede ergeben sich aus den jeweiligen technischen und inhaltlichen Eigenschaften der Plattformen.

Die Suchstrings wurden zudem datenbankspezifisch angepasst. Aufgrund der sehr breiten Verwendung des Begriffs Telework in der Datenbank Business Source Elite, die zu einer erheblichen Ausweitung der Suchergebnisse und damit zu einer deutlich reduzierten Suchpräzision führte, wurde dieser Begriff in der spezifischen Suchstrategie für diese Datenbank ausgeschlossen, während er in den Suchstrings der anderen Datenbanken weiterhin berücksichtigt wurde. Darüber hinaus wurde der karrierebezogene Suchstring in Business Source Elite nicht angewendet, da dessen Nutzung zu einer sehr hohen Anzahl an Treffern (264 Studien) geführt hätte, von denen ein Großteil nicht relevant für die Forschungsfragen dieser Arbeit gewesen wäre. Diese Anpassungen wurden transparent dokumentiert, um die Nachvollziehbarkeit und Reproduzierbarkeit der Suche sicherzustellen.

3.3. Screening- und Auswahlprozess

3.3.1. Durchführung des Screeningprozesses

Das Literaturscreening erfolgte in mehreren klar strukturierten Schritten, um eine systematische und transparente Auswahl relevanter Studien sicherzustellen.

Auf Basis der in Abschnitt 3.2 beschriebenen Suchstrategie wurden zunächst 968 potenziell relevante Studien identifiziert. Alle Treffer wurden anschließend in das Literaturverwaltungsprogramm Zotero exportiert und dort zusammengeführt. Im nächsten Schritt erfolgte eine Entfernung von Dubletten über alle Datenbanken und Suchstrings hinweg. Nach Entfernung der Dubletten verblieben 506 Studien, die in das weitere Screening einbezogen wurden.

Im anschließenden Titel- und Abstract-Screening wurde die thematische Passung der Studien zur Forschungsfrage überprüft. Ziel dieser Phase war es, offensichtlich irrelevante Arbeiten auszuschließen, ohne potenziell relevante Beiträge vorschnell zu entfernen. Die Bewertung der Studien erfolgte auf Grundlage vordefinierter Ein- und Ausschlusskriterien, die unter anderem den Publikationstyp, den thematischen Fokus sowie die Relevanz für die Forschungsfragen berücksichtigten. Eine detaillierte Übersicht der angewandten Kriterien ist Tabelle 1 zu entnehmen.

Auf dieser Basis wurden die Studien in drei Kategorien eingeteilt: einschließen, unklar und ausschließen. Fälle mit nicht eindeutig beurteilbarer thematischer Passung wurden bewusst der Kategorie unklar zugeordnet und für eine vertiefte Prüfung im Volltext vorgemerkt.

Alle als einschließen oder unklar klassifizierten Studien wurden anschließend im Volltext-Screening überprüft. In dieser Phase erfolgte die endgültige Entscheidung über die Aufnahme in das Analysesample. Ausschlaggebend waren hierbei insbesondere der theoretische oder empirische Beitrag zum Zusammenhang von EX, WWB und Arbeitgeberbindung im Kontext von Homeoffice sowie die Relevanz für die Betrachtung von Karrierestufen, sowohl explizit als auch implizit. Durch diesen mehrstufigen Prozess konnten zunächst 37 relevante Studien identifiziert werden.

Der Screening-Prozess folgte einer iterativen Logik. Neben der initialen datenbankbasierten Suche wurden im weiteren Verlauf gezielt Referenzlisten zentraler Arbeiten analysiert, um zusätzliche konzeptionell einflussreiche Studien zu identifizieren. Ergänzend wurde eine Vorwärts- und Rückwärtssuche (Schneeballmethode) durchgeführt, durch die 18 weitere relevante Studien erfasst und in die Analyse einbezogen wurden. Dieses Vorgehen entspricht dem integrativen Charakter der Review und ermöglicht es, theoretisch relevante Beiträge auch jenseits der ursprünglichen Suchstrings zu berücksichtigen (Webster & Watson, 2002). Die 55 final eingeschlossenen Studien bilden die Grundlage für die anschließende Analyse. Der gesamte Auswahlprozess wird zusätzlich in Form eines Flussdiagramms (siehe Abbildung 2) sowie einer Literaturmatrix-Tabelle im Anhang B dokumentiert.

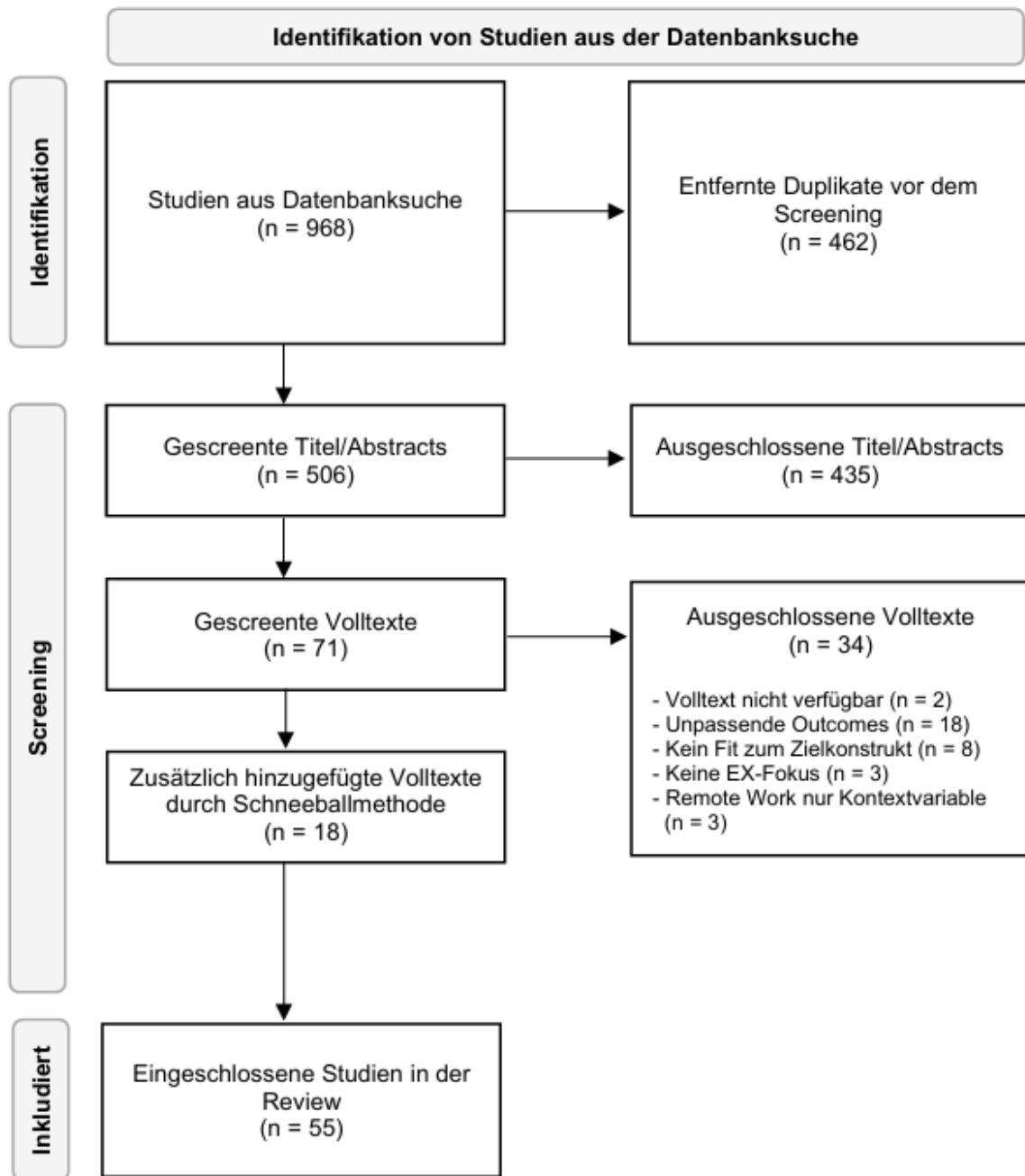


Abbildung 2: PRISMA-Flussdiagramm
Quelle: Eigene Darstellung.

3.3.2. Ein- und Ausschlusskriterien

Ein- und Ausschlusskriterien wurden entlang inhaltlicher, kontextueller und publikationsbezogener Dimensionen operationalisiert und sind kompakt in Tabelle 1 dargestellt. Eingeschlossen wurden ausschließlich peer-reviewte Journalartikel aus den Bereichen Human Resource Management, Organizational Behavior sowie Arbeits- und Organisationspsychologie. Ergänzend wurden Arbeiten aus der Marken- und Identitätsforschung berücksichtigt, sofern sie Arbeitgeberbindung im Kontext von

Arbeitserfahrungen, WWB oder EX thematisierten und einen klaren Bezug zu remote, hybriden oder digital vermittelten Arbeitskontexten aufwiesen. Darüber hinaus wurden auch Studien einbezogen, die zentrale Wirkmechanismen von Arbeitserfahrungen und arbeitsbezogenem Wohlbefinden untersuchen, sofern diese theoretisch mit Arbeitgeberbindung oder Employer Branding verknüpft werden können. Ausgeschlossen wurden hingegen nicht peer-reviewte Publikationen, rein praxisorientierte Beiträge ohne theoretischen Anspruch sowie Studien ohne erkennbaren Bezug zum Arbeitskontext oder zur Employee Experience.

Davon abzugrenzen sind theoretische und konzeptionelle Grundlagenquellen, die ergänzend zur Einordnung und Fundierung der Arbeit herangezogen wurden. Hierzu zählen insbesondere klassische Theorien, Buchkapitel sowie grundlegende konzeptionelle Beiträge, die nicht Bestandteil des systematischen Review-Samples sind, jedoch für die theoretische Herleitung und Interpretation der Ergebnisse von zentraler Bedeutung sind.

Die Literatursauswahl wurde zudem zeitlich eingegrenzt. Berücksichtigt wurden primär Publikationen ab 2015, da sich digitale Arbeitsformen und virtuelle Zusammenarbeit ab diesem Zeitraum zunehmend als zentrale Forschungsgegenstände etabliert haben. Arbeiten ab 2020 erhielten besondere Aufmerksamkeit, da die COVID-19-Pandemie einen strukturellen Wandel der Arbeitsorganisation darstellt und damit einen wichtigen Impuls für Forschung zu Remote Work und Employee Experience gesetzt hat. Frühere Arbeiten wurden nur dann einbezogen, wenn sie grundlegende theoretische Konzepte liefern, die für die konzeptionelle Einordnung weiterhin relevant sind.

Die Kriterien wurden vor Beginn des Screenings festgelegt und während des Auswahlprozesses konsistent angewendet.

Kriterium	Einschlusskriterien	Ausschlusskriterien
Population / Setting	Beschäftigte im organisationalen Kontext, Arbeit im Homeoffice oder Remote-Work-Setting (vollständig oder hybrid)	Studierende, Schüler:innen, oder Trainingskontexte ohne organisationalen Arbeitsbezug
Thematischer Fokus / Konzepte	EX im Zusammenhang mit WWB und/oder Arbeitgeberbindung (z. B. Employer Branding, Organizational Commitment, Identification)	Studien ohne Bezug zu EX oder Arbeitserfahrungen, reine technische Betrachtung von Remote Work ohne EX-, Well-being- oder Bindungsbezug
Publikations-typ	Peer-reviewed Journalartikel	Nicht peer-reviewte Beiträge (z. B. Working Papers, Praxisberichte)
Studiendesign / Beitragstyp	Theoretische, konzeptionelle sowie empirische Arbeiten (qualitativ, quantitativ, Mixed Methods)	Reine Methoden- oder Instrumentenpapiere ohne inhaltlichen Bezug zur FF
Zeitlicher Rahmen	Veröffentlichungen ab 2015; besonderer Fokus auf Studien ab 2020 (post-pandemischer Kontext)	Ältere Arbeiten ohne grundlegende theoretische Relevanz
Sprache	Englisch / Deutsch	Andere Sprachen
Kontextbezug	Organisationale Arbeitserfahrungen im Kontext von Homeoffice/Remote Work	Studien zu Präsenzarbeit ohne Bezug zu Remote Work
Inhaltliche Relevanz	Klarer theoretischer oder empirischer Beitrag zur Beantwortung der FF	Randständige Erwähnung von Homeoffice oder EX ohne analytische Relevanz

*Tabelle 1: Ein- und Ausschlusskriterien der Literatursauswahl
Quelle: Eigene Darstellung.*

3.4. Analytisches Vorgehen und Auswertungslogik

Ein zentrales methodisches Merkmal dieser Masterarbeit ist die integrierte Auswertung theoretischer, konzeptioneller und empirischer Literatur entlang eines gemeinsamen analytischen Rasters. Theorie und Empirie werden dabei nicht sequenziell getrennt dargestellt, sondern systematisch aufeinander bezogen analysiert. Dieses Vorgehen folgt dem Verständnis integrativer Literaturreviews als Syntheseprozess, in dem unterschiedliche Erkenntnisformen innerhalb eines gemeinsamen konzeptionellen Rahmens zusammengeführt werden (Torraco, 2005; Whitemore & Knafl, 2005).

Zu diesem Zweck wurde ein analytisches Raster entwickelt, das auf alle in die Analyse einbezogenen Arbeiten gleichermaßen angewandt wird. Es umfasst zentrale Vergleichsdimensionen, darunter das zugrunde liegende Verständnis von EX, die Rolle von WWB, die theoretische Einbettung von Arbeitgeberbindung, die Funktion des Homeoffice (z. B. als Kontextfaktor, Moderator oder gestaltbarer Arbeitsraum) sowie die Berücksichtigung von Karrierestufen und beruflichen Entwicklungsphasen. Aspekte von Karrierestufen, arbeitsbezogenem Wohlbefinden und Arbeitgeberbindung wurden im Screening nicht nur dann berücksichtigt, wenn sie explizit untersucht wurden, sondern auch dann, wenn sie implizit über Stichprobenmerkmale, theoretische Modelle oder empirische Befunde erkennbar waren. Dadurch konnten auch konzeptionell relevante Studien einbezogen werden, in denen einzelne Dimensionen nicht als primäre Untersuchungsvariablen ausgewiesen wurden. Das Raster fungiert damit als methodische Klammer, die eine vergleichende Analyse heterogener theoretischer Ansätze und empirischer Befunde ermöglicht.

Zur systematischen Anwendung und Dokumentation dieses Rasters wurde für alle eingeschlossenen Arbeiten eine Literaturmatrix erstellt. Diese erfasst bibliografische Angaben, Publikationstyp (theoretisch, konzeptionell oder empirisch), theoretische Verortung, zentrale Konstrukte und Operationalisierungen, Kontextbedingungen (z. B. Pandemie vs. post-pandemischer Zeitraum, Remote-Work-Intensität, Stichprobenmerkmale) sowie zentrale Ergebnisse entlang der Rasterdimensionen. Mehrfachzuordnungen, etwa bei Studien mit konzeptioneller Modellbildung und empirischer Prüfung, wurden entsprechend dokumentiert.

Theoretische und konzeptionelle Arbeiten wurden entlang dieser Dimensionen hinsichtlich ihrer Begriffsdefinitionen, zugrunde liegenden Annahmen, Wirkmechanismen und Schwerpunktsetzungen analysiert. Empirische Studien wurden auf dieselben Dimensionen bezogen und dahingehend ausgewertet, welche Konstrukte und Beziehungen untersucht werden, welche Befundmuster berichtet werden und unter welchen Kontextbedingungen diese entstanden sind. Kontextinformationen wie Erhebungszeitraum, Remote-Work-Intensität, Stichprobenmerkmale, Operationalisierungen und Studiendesigns wurden systematisch erfasst, um die Vergleichbarkeit und Interpretierbarkeit der Befunde abzusichern.

3.5. Vorgehen zur Typologiebildung

Auf Basis der systematischen Analyse theoretischer und konzeptioneller Arbeiten wird eine Typologie zentraler Ansätze zur Employee Experience im Homeoffice entwickelt. Die Typen werden deduktiv-induktiv gebildet, sofern sich über mehrere Arbeiten hinweg konsistente Konzeptualisierungen und Wirkannahmen entlang des analytischen Rasters zeigen. Eine Zuordnung zu vordefinierten Kategorien erfolgt dabei nicht, vielmehr entstehen die Kategorien theoriegeleitet und datenbasiert im Analyseprozess. Ziel ist es, unterschiedliche theoretische Logiken und Schwerpunktsetzungen vergleichbar zu machen und damit das Forschungsfeld analytisch zu ordnen (Torraco, 2005).

Die Bildung der Typen erfolgt entlang der im analytischen Raster definierten Dimensionen, insbesondere (1) dem Verständnis von Employee Experience, (2) der zugeschriebenen Rolle arbeitsbezogenen Wohlbefindens sowie (3) der theoretischen Einbettung von Arbeitgeberbindung. Entsprechend unterscheiden sich die Typen darin, ob Employee Experience primär als individuelle Ressourcenkonstellation, als gestaltbarer organisationaler Prozess, als subjektives Erleben oder als Bestandteil von Identitäts- und Bindungsmechanismen konzeptualisiert wird und welche Wirkannahmen jeweils im Vordergrund stehen.

Karrierestufen werden ergänzend zur Typologie als eigenständige Differenzierungs- und Moderationsdimension ausgewertet. Dadurch wird systematisch sichtbar, ob Karrierestufen in den jeweiligen Ansätzen (i) explizit integriert, (ii) implizit vorausgesetzt oder (iii) ausgeblendet werden. Das Ergebnis dieses analytischen Schrittes ist eine transparente Typologie zentraler theoretischer Perspektiven auf Employee Experience im Homeoffice. Diese Typologie bildet den Referenzrahmen für die anschließende Zuordnung und Interpretation empirischer Studien.

3.6. Integration empirischer Befunde und Modellableitung

Im nächsten Schritt werden empirische Studien systematisch den identifizierten theoretischen Typen zugeordnet. Dieses Mapping folgt dem integrativen Charakter der Review, indem empirische Befunde nicht isoliert betrachtet, sondern im Kontext der zugrunde liegenden theoretischen Logiken interpretiert werden (Whitemore & Knafl, 2005). Ziel dieses Vorgehens ist es, sichtbar zu machen, welche theoretischen Perspektiven empirisch besonders stark gestützt sind, in welchen Bereichen Befunde uneinheitlich

ausfallen und welche theoretischen Annahmen bislang nur begrenzt empirisch untersucht wurden.

Für jede empirische Studie wird systematisch dokumentiert, (1) welchem theoretischen Typ sie explizit oder implizit zuzuordnen ist, (2) welche Variablen und Beziehungen untersucht werden, (3) welche zentralen Befunde berichtet werden und (4) ob und in welcher Form Karrierestufen berücksichtigt werden.

Im Rahmen der Analyse wurde die Berücksichtigung von Karrierestufen systematisch differenziert erfasst. Dabei wurde zwischen drei Formen unterschieden: (1) explizite Berücksichtigung, bei der Studien direkt mit entwicklungsbezogenen Kategorien wie Karrierephasen oder Karrierestufen arbeiten; (2) implizite Berücksichtigung, bei der Unterschiede entlang berufsbiografischer Merkmale wie Joblevel, Seniorität oder Führungsverantwortung analysiert werden, ohne diese explizit als Karrierestufen zu konzeptualisieren; sowie (3) keine Berücksichtigung, wenn entsprechende Differenzierungen vollständig fehlen.

Zur Sicherstellung der Transparenz wurden klare Zuordnungsregeln definiert. Eine explizite Berücksichtigung lag vor, wenn Studien Karrierestufen oder vergleichbare entwicklungsbezogene Kategorien direkt analysierten. Eine implizite Berücksichtigung wurde angenommen, wenn berufsbiografische Merkmale in Bezug zu Unterschieden im Arbeitserleben gesetzt wurden. Reine demografische Angaben wie Alter oder Betriebszugehörigkeit wurden hingegen nur dann berücksichtigt, wenn ein erkennbarer Bezug zu entwicklungsbezogenen Anforderungen oder Rollenunterschieden hergestellt wurde.

Dieses Kodierschema ermöglicht es, die Rolle von Karrierestufen im bestehenden Forschungsstand systematisch zu erfassen und zugleich konzeptionelle Unschärfen transparent zu berücksichtigen. Auf diese Weise lässt sich die Evidenzlage typenspezifisch zusammenführen und zugleich beurteilen, inwieweit Karrierestufen im empirischen Forschungsstand systematisch berücksichtigt oder vernachlässigt werden.

Durch den Vergleich der empirischen Studien innerhalb der einzelnen theoretischen Typen wird sichtbar, ob und wie berufliche Entwicklungsphasen in unterschiedlichen theoretischen Perspektiven berücksichtigt werden. Dadurch lässt sich erkennen, ob Karrierestufen in bestimmten Ansätzen explizit analysiert, lediglich implizit vorausgesetzt

oder weitgehend ausgeblendet werden. Diese Muster bilden eine wichtige Grundlage für die Identifikation struktureller Forschungslücken.

Auf Basis dieses typengeleiteten Evidenz-Mappings wird anschließend ein konzeptionelles Rahmenmodell entwickelt, das die zentralen Elemente des Forschungsfeldes zusammenführt. Das Modell verfolgt dabei keinen streng kausalen Erklärungsanspruch, sondern dient der analytischen Strukturierung eines fragmentierten Forschungsfeldes. Ziel ist es, wiederkehrende Wirkzusammenhänge sichtbar zu machen, theoretische Perspektiven zu integrieren und zentrale konzeptionelle sowie empirische Leerstellen systematisch herauszuarbeiten (Torraco, 2005).

3.7. Qualitätssicherung und Limitationen der Methodik

Zur Sicherstellung der methodischen Qualität der einbezogenen Studien wurde ein strukturiertes Bewertungsverfahren auf Basis des Critical Appraisal Skills Programme (CASP) angewendet. Ziel dieser Bewertung war es, die methodische Qualität der identifizierten Studien systematisch zu reflektieren und die Interpretation der Ergebnisse im Rahmen der Literaturlauswertung zu unterstützen (Critical Appraisal Skills Programme, 2024).

Aufgrund der methodischen Zusammensetzung des Studienkorpus wurden unterschiedliche CASP-Checklisten in Abhängigkeit vom jeweiligen Studiendesign verwendet, insbesondere für qualitative Studien, Querschnittsstudien sowie systematische Reviews. Mixed-Methods-Studien wurden anhand ihrer dominanten methodischen Komponente bewertet und bei Bedarf unter ergänzender Berücksichtigung qualitativer und quantitativer Bewertungskriterien eingeordnet.

Obwohl CASP keine standardisierte numerische Punktevergabe vorsieht, wurden die Ergebnisse der Qualitätsbewertung zur besseren Transparenz und Vergleichbarkeit in einer selbst entwickelten zusammenfassenden Skala von 0 bis 10 verdichtet. Diese diente ausschließlich der orientierenden Einordnung der Studienqualität, wurde durch kurze schriftliche Begründungen in der Literaturmatrix ergänzt und nicht als formales Ein- oder Ausschlusskriterium verwendet. Die entsprechende Übersicht ist in Anhang C dargestellt.

Trotz der Orientierung an etablierten methodischen Leitlinien (vgl. Abschnitt 3.1) unterliegt das gewählte Vorgehen bestimmten Limitationen, die bei der Interpretation der Ergebnisse zu berücksichtigen sind (Whittemore & Knafl, 2005).

Erstens basiert die Analyse auf einer zielgerichteten Literatursuche. Auch wenn die Literatursuche systematisch, transparent und entlang klar definierter Kriterien erfolgte, erhebt die Arbeit keinen Anspruch auf vollständige Erfassung aller existierenden Studien. Die Auswahl der einbezogenen Arbeiten ist notwendigerweise durch das Erkenntnisinteresse, die definierte disziplinäre Abgrenzung sowie durch konzeptionelle Relevanz bestimmt, wodurch bestimmte Perspektiven oder weniger zentrale Bereiche der Literatur unterrepräsentiert bleiben können.

Zweitens ist die Entwicklung der Typologie theoretischer Ansätze mit einer interpretativen Komponente verbunden. Die Bündelung einzelner Arbeiten zu idealtypischen Ansätzen erfolgt auf Grundlage einer vergleichenden, theoriegeleiteten Analyse und stellt keine objektive Klassifikation dar. Obwohl dieses Vorgehen methodisch begründet ist und dem Ziel der konzeptionellen Ordnung eines fragmentierten Forschungsfeldes dient, bleibt die Typologiebildung in gewissem Maße abhängig von analytischen Entscheidungen und Schwerpunktsetzungen.

Drittens erlaubt das gewählte Vorgehen keine Aussagen über kausale Zusammenhänge zwischen Employee Experience im Homeoffice, arbeitsbezogenem Wohlbefinden und Arbeitgeberbindung. Die Arbeit zielt ausdrücklich nicht auf die empirische Prüfung von Ursache-Wirkungs-Beziehungen, sondern auf die systematische Strukturierung, Integration und kritische Reflexion bestehender theoretischer Annahmen und empirischer Befundlagen. Die Ergebnisse liefern daher konzeptionelle Orientierung und identifizieren Forschungslücken, ersetzen jedoch keine empirische Evidenz im Sinne kausaler Wirkungsnachweise.

4. Ergebnisse

Die nachfolgende Darstellung der Ergebnisse basiert auf der in Kapitel 3 beschriebenen typengeleiteten Auswertung der Literatur. Auf Grundlage des entwickelten analytischen Rasters wurden theoretische und konzeptionelle Arbeiten systematisch hinsichtlich ihres Verständnisses von Employee Experience, ihrer zugrunde liegenden Wirklogiken sowie ihrer Einbettung in den Kontext von Remote Work ausgewertet und zu übergeordneten Typen gebündelt, auf blinde Flecken geprüft und im Nachgang zu einem konzeptionellen Rahmenmodell zusammengeführt.

4.1. Konzeptualisierung von EX im Remote-Kontext (FF1)

4.1.1. Konzeptualisierung von Employee Experience

In der vorliegenden Literatur wird Employee Experience als ein ganzheitliches und multidimensionales Konstrukt konzeptualisiert, das die Gesamtheit aller Interaktionen und Kontaktpunkte umfasst, die Mitarbeitende im Verlauf ihrer organisationalen Zugehörigkeit erleben (Lee & Kim, 2023; Nair et al., 2025). Dabei wird EX nicht lediglich als Beschreibung einzelner Arbeitsbedingungen verstanden, sondern als Ausdruck einer umfassenden „People-First“-Managementlogik, die das subjektive Erleben der Beschäftigten in den Mittelpunkt organisationaler Gestaltung rückt und damit über klassische Konzepte wie die Arbeitszufriedenheit hinausgeht (Nair et al., 2025).

Darüber hinaus zeigt die Literatur eine klare konzeptionelle Abgrenzung von Employee Experience gegenüber organisationalen Outcomes. EX wird überwiegend als vorgelagerter Mechanismus verstanden, während Konstrukte wie Arbeitszufriedenheit, Employee Engagement oder organisationales Commitment als daraus resultierende Zielgrößen interpretiert werden (Lee & Kim, 2023). Entsprechend fungiert EX als Prädiktor für zentrale organisationale und psychologische Outcomes, darunter gesteigerte Produktivität, höhere Innovationsfähigkeit sowie reduzierte Fluktuationsabsichten (De Klerk et al., 2021). Empirische Befunde zeigen, dass eine positive Employee Experience mit höherem arbeitsbezogenem Wohlbefinden und stärkerer organisationaler Bindung einhergeht, was wiederum die Turnover Intention signifikant reduziert (Nair et al., 2025).

Im Kontext von Homeoffice und Remote Work wird Employee Experience maßgeblich durch Veränderungen in der Arbeitsumgebung und der Qualität organisationaler

Interaktionen geprägt (Henke et al., 2022). Im Zuge dessen verschieben sich die zentralen Dimensionen der EX. Die physische Arbeitsumgebung verlagert sich in den privaten Raum, die technologische Infrastruktur gewinnt an Bedeutung, und die kulturelle Dimension verändert sich hin zu stärkerer Vertrauens- und Ergebnisorientierung (De Klerk et al., 2021). Gleichzeitig wird EX im Remote-Kontext als dynamischer Anpassungsprozess verstanden, in dem Mitarbeitende kontinuierlich Anforderungen und Ressourcen neu bewerten (Alfayez & Alammari, 2025). Technologische Lösungen im Bereich des Employee Experience ermöglichen es Organisationen, diese Prozesse aktiv zu begleiten und durch Feedback- und Messinstrumente gezielt zu steuern (John et al., 2023).

Ein weiterer zentraler Befund ist die unterschiedliche Verwendung des EX-Begriffs in der Literatur. Während einige Studien Employee Experience explizit definieren, häufig auf Basis des Drei-Umwelten-Modells von Morgan und Goldsmith (2017) oder der Employee Journey (Theurer et al., 2018), wird das Konzept in anderen Arbeiten implizit über verwandte Konstrukte operationalisiert. Dazu zählen beispielsweise Begriffe wie „Telework Experience“, „Work Experience“ oder „Remote Work Beliefs“ (Donati et al., 2021; Peñarroja, 2024; Shi et al., 2024). Ebenso dient das JD-R Modell häufig als theoretisches Rahmenwerk zur Analyse zentraler EX-Komponenten, ohne dass der Begriff selbst explizit verwendet wird (Dale et al., 2024; Doargajudhur et al., 2025; Tan et al., 2025).

Darüber hinaus identifiziert die Literatur mehrere zentrale Spannungsfelder, die die Qualität der Employee Experience insbesondere im Kontext von Remote Work prägen. Ein zentrales Konzept ist das sogenannte Teleworking-Paradox, das beschreibt, dass Remote Work gleichzeitig positive Effekte wie erhöhte Autonomie und Flexibilität sowie negative Effekte wie soziale Isolation und erschwerte Kommunikation hervorrufen kann (Brunelle & Fortin, 2021; Peñarroja, 2024). Ein weiteres Spannungsfeld ergibt sich aus der Freiwilligkeit von Remote Work. Während selbstgewählte Flexibilität positive Effekte aufweist, kann erzwungene Telearbeit zu erhöhtem Stress und negativen Wahrnehmungen führen (De Klerk et al., 2021; Jogulu et al., 2024). Eng damit verbunden ist die zunehmende Vermischung von Arbeits- und Privatleben, die einerseits Flexibilität ermöglicht, andererseits jedoch das Risiko permanenter Erreichbarkeit und fehlender Erholung birgt (Alfayez & Alammari, 2025; Doargajudhur et al., 2025; Song & Gong, 2025). Darüber hinaus besteht ein Spannungsfeld zwischen Sichtbarkeit und Vertrauen, da Mitarbeitende im digitalen Kontext häufig einen erhöhten Druck verspüren, ihre

Produktivität sichtbar zu machen, während gleichzeitig vertrauensbasierte Steuerungsmechanismen erforderlich sind (Doargajudhur et al., 2025; Mikkelsen et al., 2024). Schließlich zeigt sich, dass Remote Work sowohl als Ressource sowie auch als Anforderung wahrgenommen werden kann, abhängig von individuellen Kompetenzen und organisationaler Unterstützung (Doargajudhur et al., 2025; Urien & Erro, 2024).

Insgesamt wird Employee Experience in der Literatur nicht als statisches Merkmal verstanden, sondern als dynamisches Ergebnis der Interaktion zwischen Individuum und Arbeitskontext, das sich kontinuierlich im Zeitverlauf entwickelt (Alfayez & Alammari, 2025). Gleichzeitig ist erkennbar, dass das Konstrukt auf unterschiedlichen theoretischen Logiken basiert, die im Folgenden systematisch typologisiert werden.

4.1.2. Typologische Strukturierung der Literatur

Die Analyse der Literatur zeigt, dass Employee Experience nicht einheitlich konzeptualisiert wird, sondern auf unterschiedlichen zugrunde liegenden theoretischen Logiken basiert. Auf Basis der systematischen Auswertung der einbezogenen Studien lassen sich vier übergeordnete Typen der EX-Konzeptualisierung unterscheiden: ressourcenbasierte (resource-based), prozessbasierte (process-based), psychologische (psychological) und strategische (strategic) Ansätze der EX.

Der erste Typ, resource-based EX, versteht Employee Experience primär als Ergebnis der Gestaltung organisationaler Arbeitsumgebungen sowie der Bereitstellung von Ressourcen, die Mitarbeitenden zur Bewältigung ihrer Arbeitsanforderungen zur Verfügung stehen. Diese Perspektive ist eng mit dem JD-R Modell von Bakker & Demerouti (2007) sowie dem Drei-Umwelten-Modell von Morgan und Goldsmith (2017) verbunden, das zwischen physischer, technologischer und kultureller Arbeitsumgebung differenziert. Studien wie Bogodistov et al. (2023) und Dale et al. (2024) analysieren Homeoffice und hybride Arbeit explizit als Konstellation von Anforderungen und Ressourcen. Auch Bullini Orlandi et al. (2024) betonen die Rolle organisationaler Ressourcen wie partizipative Führung und Zielklarheit. Weitere Arbeiten greifen direkt auf das Modell von Morgan und Goldsmith (2017) zurück und konzeptualisieren EX als Zusammenspiel der drei Arbeitsumgebungen (Lee & Kim, 2023; Nair et al., 2025). Ergänzend zeigen Harrop et al. (2026), dass flexible Arbeitsarrangements als zentrale Ressourcen fungieren, während Perry et al. (2023) die Dynamik von Ressourcenverlust und -wiederaufbau analysieren. Haapakangas et al.

(2025) verdeutlichen zudem, dass physische Arbeitsplatzbedingungen als „Push-“ oder „Pull-Faktoren“ die Präferenz für Telearbeit beeinflussen.

Der zweite Typ, process-based EX, versteht Employee Experience als dynamischen und zeitlich verlaufenden Prozess, der sich entlang der gesamten Employee Journey entfaltet. Im Mittelpunkt steht die Entwicklung von Erfahrungen über verschiedene Phasen hinweg. Studien wie Woo et al. (2023) zeigen dies am Beispiel von Onboarding-Prozessen, während Alfayez und Alammari (2025) EX als Anpassungsprozess aus Bewertung, Bewältigung und Neubewertung beschreiben. Auch Nair et al. (2025) sowie De Klerk et al. (2021) betonen die Employee Journey als zentrale Struktur. Jogulu et al. (2024) beschreiben EX als „Yo-Yo-Prozess“ zwischen Büro und Homeoffice. Ergänzend unterstreichen Allen et al. (2015) die Bedeutung zeitlicher Dynamiken und fordern mehr longitudinale Forschung.

Der dritte Typ, psychological EX, rückt die subjektive Wahrnehmung, das emotionale Erleben sowie die kognitive Bewertung der Arbeitssituation in den Mittelpunkt. Anderson et al. (2015) zeigen, wie sich der Arbeitsort auf das tägliche affektive Wohlbefinden auswirkt. Peñarroja (2024) identifiziert unterschiedliche Wahrnehmungstypen von Mitarbeitenden, während Vizcaíno et al. (2025) die Rolle von Vertrauen und Kommunikation für das WWB analysieren. Brown und Leite (2023) betonen die Bedeutung organisationaler Verbundenheit, während Erro et al. (2022) die Rolle von Work-Life-Balance hervorheben. Qualitative Studien wie Tackett und Lemon (2026) zeigen, dass EX als „gelebte Erfahrung“ stark durch individuelle Interpretationen geprägt ist.

Der vierte Typ, strategic EX, versteht Employee Experience als gezielt einsetzbares Managementinstrument zur Erreichung organisationaler Zielgrößen. Theurer et al. (2018) verknüpfen EX mit Employer Branding, während Bloom et al. (2024) zeigen, dass hybride Arbeitsmodelle strategisch zur Reduktion von Fluktuation eingesetzt werden können. Parent-Lamarche (2022) nutzt das JD-R Modell als Steuerungsinstrument für Engagement, und John et al. (2023) analysieren digitale Plattformen zur gezielten Gestaltung von EX. Studien auf Basis der sozialen Austauschtheorie (Blau, 1964) zeigen zudem, wie organisationale Unterstützung gezielt als strategischer Hebel eingesetzt werden kann, um Commitment und arbeitsbezogenes Wohlbefinden von Mitarbeitenden zu fördern (Kim & Park, 2025; Kim & Kim, 2024).

Die Verteilung der Typen zeigt, dass insbesondere resource-based und psychological EX in der Literatur dominieren. Das JD-R Modell stellt dabei das am häufigsten verwendete theoretische Fundament dar (Bakker & Demerouti, 2017). Strategische Ansätze sind ebenfalls weit verbreitet, während process-based EX vergleichsweise selten empirisch operationalisiert wird, obwohl die Employee Journey konzeptionell häufig hervorgehoben wird.

Insgesamt verdeutlicht die Gegenüberstellung der vier Typen, dass Employee Experience ein multidimensionales und theoretisch heterogenes Konstrukt ist. Während resource- und process-based Ansätze stärker auf organisationale Strukturen abzielen, rücken psychological und strategic Ansätze die subjektive Wahrnehmung beziehungsweise die funktionale Nutzung von EX in den Vordergrund.

Dimension	Resource-based	Process-based	Psychological	Strategic
Konzeptionelles Verständnis von EX	EX als Ergebnis organisationaler Ressourcen und Arbeitsumgebungen	EX als dynamischer Prozess entlang organisationaler Touchpoints	EX als subjektive Wahrnehmung und Bewertung der Arbeitssituation	EX als gezielt eingesetztes Managementinstrument
Rolle des Individuums	eher passiv, reagierend auf Rahmenbedingungen	aktiv, in kontinuierlicher Interaktion mit der Organisation	zentral, als interpretierende und bewertende Instanz	funktional, als Träger organisationaler Zielerreichung
Rolle der Organisation	Gestaltung von Arbeitsumgebungen und Ressourcen	Gestaltung von Prozessen und Employee Journey	indirekte Beeinflussung von Wahrnehmung und Erleben	aktive Steuerung zur Erreichung organisationaler Ziele
Bezug zu Outcomes	indirekt über Ressourcenbereitstellung	prozessual über zeitliche Entwicklung	direkt über psychologische Zustände	explizit zielgerichtet z. B. Engagement, Retention
Rolle von Remote Work	verändert Verfügbarkeit und Qualität von Ressourcen	verändert Abläufe und Interaktionsprozesse	verändert subjektives Erleben und Wahrnehmung	wird strategisch zur Optimierung organisationaler Ziele eingesetzt

Tabelle 2: Vergleich zentraler konzeptioneller Typen von EX
Quelle: Eigene Darstellung.

Tabelle 2 zeigt die zentralen Unterschiede zwischen den identifizierten Typen von Employee Experience. Insbesondere wird klar, dass sich die Ansätze sowohl hinsichtlich ihres konzeptionellen Verständnisses als auch bezüglich der Rolle von Individuum und Organisation deutlich unterscheiden.

4.1.3. Empirische Operationalisierung und methodische Zugänge

Die Messung der Employee Experience sowie die in der Literatur eingesetzten methodischen Ansätze variieren erheblich in Abhängigkeit vom jeweiligen Untersuchungsfokus. Insgesamt dominieren quantitative Forschungsdesigns auf Basis standardisierter Fragebögen, die jedoch durch qualitative, längsschnittliche und experimentelle Ansätze ergänzt werden. Diese methodische Vielfalt spiegelt die konzeptionelle Breite des Konstrukts wider und veranschaulicht, dass EX sowohl als messbare als auch als subjektiv erlebte Größe erfasst wird (Gustafsson et al., 2024; Marsh et al., 2022).

Hinsichtlich der Messinstrumente zeigt sich, dass Employee Experience in der Literatur sowohl über globale Einzelindikatoren als auch über differenzierte, multidimensionale Skalen operationalisiert wird (Lee & Kim, 2023; Peñarroja, 2024). Multidimensionale Ansätze orientieren sich häufig an dem Modell von Morgan und Goldsmith (2017). Entsprechend werden Skalen mit typischerweise 10 bis 17 Items eingesetzt, um die Qualität der Arbeitsumgebung sowie die Verfügbarkeit organisationaler Ressourcen zu erfassen (Lee & Kim, 2023; Ríos Villacorta et al., 2024). Darüber hinaus existieren spezifische Instrumente zur Erfassung von Erfahrungen im Kontext hybrider und remote-basierter Arbeit, wie etwa die e-work life scale, die mit bis zu 21 Items verschiedene Dimensionen der Arbeitserfahrung im Remote-Kontext abbildet (Tan et al., 2025). Andere Studien kombinieren mehrere Wahrnehmungsdimensionen, etwa Arbeitsumgebung, Unternehmenskultur und zwischenmenschliche Beziehungen, zu zusammengesetzten EX-Maßen (Nair et al., 2025). Demgegenüber greifen einige Arbeiten auf ökonomischere Messansätze zurück, bei denen EX über einzelne globale Items, etwa zur Gesamtzufriedenheit mit der Remote-Work-Erfahrung, erfasst wird (Deschênes, 2023; Peñarroja, 2024). In ressourcenbasierten Ansätzen erfolgt die Operationalisierung häufig indirekt über das Verhältnis von Job Demands und Job Resources, wobei EX als Resultat dieser Balance interpretiert wird (Bogodistov et al., 2023; Salmela-Aro & Upadyaya, 2018).

Auch die angewandten Forschungsmethoden zeigen eine hohe Diversität. Den größten Anteil bilden quantitative Querschnittsstudien, in denen Daten zu einem bestimmten Zeitpunkt über Online-Surveys erhoben werden (Akinwande et al., 2025; Deschênes, 2023; Xavier et al., 2024). Ergänzend dazu kommen qualitative Methoden zum Einsatz, die eine tiefere Analyse individueller Erfahrungen ermöglichen. Insbesondere semi-

strukturierte Interviews werden genutzt, um subjektive Wahrnehmungen und Erlebnisse systematisch zu erfassen und mittels thematischer Analyse auszuwerten (De Klerk et al., 2021; Henke et al., 2022; Jogulu et al., 2024). Fokusgruppen dienen darüber hinaus dazu, kollektive Wahrnehmungen und Herausforderungen, etwa im Kontext von Krisen oder organisationalen Veränderungen, zu identifizieren (Alfayez & Alammari, 2025; Donnelly & Proctor-Thomson, 2015). Vereinzelt werden auch spezifische qualitative Ansätze wie die Phänomenographie eingesetzt, um unterschiedliche Wahrnehmungsweisen von Telearbeit systematisch zu erfassen (Korkeakunnas et al., 2025).

Zur Abbildung zeitlicher Dynamiken greifen einige Studien auf Längsschnitt- und Tagebuchdesigns zurück. Diese ermöglichen es, Veränderungen der Employee Experience über mehrere Messzeitpunkte hinweg zu analysieren und gleichzeitig methodische Verzerrungen wie den Common Method Bias zu reduzieren (Reino et al., 2025; Tan et al., 2024). Insbesondere qualitative Längsschnittstudien erlauben zudem die Untersuchung adaptiver Prozesse im Zeitverlauf, etwa im Kontext der Anpassung an neue Arbeitsformen (Alfayez & Alammari, 2025). Ergänzend werden in wenigen Fällen experimentelle Designs eingesetzt, um kausale Effekte von Arbeitsmodellen zu identifizieren. So zeigen Randomized Controlled Trials, dass sich hybride Arbeitsmodelle gezielt auf Leistungs- und Bindungsindikatoren auswirken können (Bloom et al., 2024). Meta-Analysen tragen darüber hinaus zur Verdichtung des Forschungsstands bei, indem sie Effektstärken über zahlreiche Studien hinweg aggregieren und generalisierbare Aussagen ermöglichen (Gajendran & Harrison, 2007; Harrop et al., 2026).

Im Hinblick auf die statistischen Analyseverfahren wird sichtbar, dass insbesondere Strukturgleichungsmodelle (SEM bzw. PLS-SEM) als Standardverfahren zur Analyse komplexer Wirkungszusammenhänge etabliert sind. Diese ermöglichen es, latente Konstrukte wie EX sowie deren Beziehungen zu Outcomes wie Engagement oder organisationalem Commitment simultan zu modellieren (Bogodistov et al., 2023; Ipsen et al., 2022; Jogulu et al., 2024). Ergänzend wird die latente Klassenanalyse (LCA) eingesetzt, um innerhalb von Stichproben unterschiedliche Typologien von Mitarbeitenden mit ähnlichen Erfahrungsmustern zu identifizieren (Peñarroja, 2024). Klassische Regressionsanalysen werden hingegen häufig genutzt, um die Vorhersagekraft einzelner EX-Dimensionen auf zentrale Outcomes wie arbeitsbezogenes Wohlbefinden, soziale Unterstützung oder Kündigungsabsicht zu bestimmen (Becker et al., 2022; Johnson & Mabry, 2022).

Darüber hinaus zeigt sich, dass die konkrete Operationalisierung von EX eng mit der zugrunde liegenden konzeptionellen Typologie verknüpft ist. In resource-based Ansätzen wird EX primär über die Verfügbarkeit und Qualität von Ressourcen gemessen, etwa durch Skalen zur wahrgenommenen Ressourcenausstattung oder durch die Erfassung der drei Arbeitsumgebungen nach Morgan und Goldsmith (2017), die in verschiedenen Studien empirisch aufgegriffen werden (Bogodistov et al., 2023; Bullini Orlandi et al., 2024; Lee & Kim, 2023). Process-based Ansätze erfordern hingegen methodische Designs, die zeitliche Entwicklungen abbilden können, weshalb hier verstärkt longitudinale Studien und qualitative Analysen von Touchpoints der Employee Journey eingesetzt werden (Reino et al., 2025; Alfayez & Alammari, 2025). Psychological EX wird überwiegend über affektive und kognitive Zustände operationalisiert, beispielsweise durch Skalen zum WWB oder durch typisierende Verfahren wie die latente Klassenanalyse (Anderson et al., 2015; Peñarroja, 2024). Demgegenüber fokussieren strategische Ansätze auf organisationale Steuerungsgrößen, wobei Konstrukte wie Perceived Organizational Support als zentrale Prädiktoren dienen und deren Wirkung auf Outcomes wie Commitment, Engagement oder Turnover Intention mittels multivariater Verfahren modelliert wird (Ipsen et al., 2022; Vizcaino et al., 2025).

Insgesamt verdeutlicht die Analyse, dass sowohl die Wahl der Messinstrumente als auch der methodischen Ansätze stark von der jeweiligen theoretischen Perspektive auf Employee Experience abhängt. EX erweist sich damit nicht nur als multidimensionales, sondern auch als methodisch heterogenes Konstrukt, dessen empirische Erfassung stets im Kontext seiner konzeptionellen Einbettung zu interpretieren ist (Harrop et al., 2026; Theurer et al., 2018).

Typologie	Dominante Messmethode	Beispielhaftes Messinstrument
Resource-based	Quantitative Fragebögen	Morgan & Goldsmith's 3-Environment Scale, Resource Adequacy Scale
Process-based	Qualitative Interviews, Tagebuchstudien	Tagebuchstudien, Experience Sampling
Psychological	Affekt-Skalen, Kluster-Analysen	JAWS (Daily Affect), Latent Class Analysis (LCA)
Strategic	Einstellungs- und Verhaltensindikatoren	POS-Skalen, Turnover Intention Scale, UWES (Engagement)

*Tabelle 3: Typologiebezogene Zuordnung dominanter Messmethoden
Quelle: Eigene Darstellung.*

Zusammenfassend lässt sich in Tabelle 3 beobachten, dass Employee Experience im Homeoffice in der bestehenden Literatur sowohl theoretisch heterogen konzeptualisiert als auch methodisch vielfältig untersucht wird. Je nach Studie wird EX als Ressourcenbündel, dynamischer Prozess, subjektiver Zustand oder strategisches Steuerungsinstrument verstanden und entsprechend durch unterschiedliche Messinstrumente und Forschungsdesigns operationalisiert (Alfayez & Alammari, 2025; Lee & Kim, 2023).

4.2. Zusammenhänge zwischen EX, WWB und Arbeitgeberbindung (FF2)

4.2.1. Zentrale theoretische und empirische Zusammenhänge

Die Analyse der einbezogenen Studien zeigt konsistente und zugleich differenzierte Zusammenhänge zwischen EX, WWB und der Arbeitgeberbindung (Lee & Kim, 2023). Letztere wird in der analysierten Literatur überwiegend nicht direkt, sondern vor allem über organisationale Bindungsstrukturen wie organisationales Commitment, organisationale Identifikation, Loyalität sowie eine geringere Kündigungsabsicht operationalisiert. Insgesamt verdichtet sich die Evidenz zu einer grundlegenden Wirklogik, in der EX als vorgelagerte Erfahrungsstruktur das WWB beeinflusst und darüber maßgeblich zur Entwicklung organisationaler Bindung beiträgt (Brown & Leite, 2023; Nair et al., 2025).

Ein besonders robuster Befund betrifft den Zusammenhang zwischen EX und WWB. Über die einbezogenen Studien hinweg zeigt sich konsistent, dass eine positiv wahrgenommene Employee Experience signifikant mit höherem arbeitsbezogenem Wohlbefinden und höherer Arbeitszufriedenheit einhergeht. Dabei erweisen sich insbesondere kulturelle und physische Aspekte der EX, wie wertschätzende Führung, soziale Einbindung und eine unterstützende Arbeitsumgebung, als zentrale Treiber des WWB, während technologische Faktoren eine eher unterstützende und kontextabhängige Rolle einnehmen (Erro et al., 2022; Lee & Kim, 2023; Urien & Erro, 2024).

Auch für die organisationale Bindung wird ein klarer Zusammenhang mit EX deutlich. Werden zentrale Bedürfnisse der Mitarbeitenden entlang der Employee Journey erfüllt, steigt das organisationale Commitment signifikant an, während gleichzeitig die Kündigungsabsicht sinkt (Lee & Kim, 2023; Nair et al., 2025).

Die Analyse verdeutlicht zudem, dass die Wirkbeziehungen nicht einheitlich verlaufen, sondern differenzierte Wirkprofile aufweisen. Während kulturelle EX-Dimensionen besonders eng mit Arbeitgeberbindung verknüpft sind, wirken physische und kulturelle Faktoren primär über das WWB (Lee & Kim, 2023; Nair et al., 2025). Technologische Aspekte entfalten ihre Wirkung hingegen überwiegend indirekt und abhängig von ihrer Einbettung in organisationale Prozesse (Bogodistov et al., 2023). Ergänzend zeigen empirische Befunde, dass EX neben diesem indirekten Pfad über WWB in bestimmten Fällen auch direkte Effekte auf organisationale Bindung entfaltet, insbesondere dort, wo Wertschätzung, Fairness und Zugehörigkeit unmittelbar erlebt werden (Lee & Kim, 2023; Nair et al., 2025).

Diese Zusammenhänge werden im Kontext von Remote Work besonders deutlich. Mehrere Studien zeigen, dass die Effekte stark von der Freiwilligkeit der Telearbeit abhängen. Insbesondere erzwungene Homeoffice-Situationen wurden mit geringerem Engagement und höherer Kündigungsabsicht in Verbindung gebracht (Parent-Lamarche, 2022). Diese Ambivalenz deutet darauf hin, dass Remote Work die grundlegende Wirklogik von EX nicht aufhebt, sondern deren Ausprägung kontextabhängig verändert.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass die Literatur eine konsistente, aber kontextabhängig variierende Wirkstruktur nahelegt, in der EX über das arbeitsbezogene Wohlbefinden zentral zur Entwicklung organisationaler Bindung beiträgt (Lee & Kim, 2023; Nair et al., 2025). Die konkrete Ausprägung dieser Zusammenhänge variiert jedoch in Abhängigkeit von den jeweiligen EX-Dimensionen sowie vom spezifischen Kontext von Remote Work (Alfayez & Alammari, 2025).

4.2.2. Erklärungsmechanismen der Wirkungszusammenhänge

Während Abschnitt 4.2.1 die empirischen Zusammenhänge zwischen EX, WWB und Arbeitgeberbindung beschreibt, werden diese im Folgenden durch zentrale theoretische Rahmenwerke eingeordnet.

Ein zentrales theoretisches Fundament bildet das JD-R Modell, das in der analysierten Literatur besonders häufig verwendet wird. Dieses unterscheidet zwischen Arbeitsanforderungen, die mit Energieaufwand, Stress und potenziellen gesundheitlichen Beeinträchtigungen verbunden sind, und Arbeitsressourcen, die motivationsfördernd wirken und das Engagement steigern. EX wird in diesem Zusammenhang häufig als gezielte Gestaltung solcher Ressourcen verstanden, die Anforderungen reduzieren und

positive arbeitsbezogene Outcomes begünstigen (Bogodistov et al., 2023; Doargajudhur et al., 2025; Tan et al., 2025).

Ergänzend erklärt die Social Exchange Theory (Blau, 1964) die Wirkung von EX über wechselseitige Austauschprozesse. Eine positiv gestaltete Employee Experience führt demnach zu erhöhtem Commitment, Loyalität und anderen positiven organisationalen Verhaltensweisen (Harrop et al., 2026; Kim & Park, 2025; Kim & Kim, 2024).

Darüber hinaus liefert die Conservation of Resources-Theorie (Hobfoll, 1989) eine ressourcenorientierte Perspektive, nach der Individuen bestrebt sind, persönliche und soziale Ressourcen wie Zeit, Energie oder Unterstützung zu erhalten und zu erweitern. Eine positive EX fungiert hierbei als Ressource, während Belastungen im Kontext von Remote Work, etwa Isolation, ständige Erreichbarkeit oder Rollenkonflikte, zu Ressourcenverlusten führen können (Alfayez & Alammari, 2025; Johnson & Mabry, 2022; Perry et al., 2023).

Mit Blick auf die spezifischen Herausforderungen von Homeoffice und hybrider Arbeit wird zudem die Boundary Management Theory (Ashforth et al., 2000) herangezogen, die erklärt, wie Individuen die Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben gestalten. Eine unzureichende EX kann in diesem Kontext zu Entgrenzung (boundary blurring) führen, was sich negativ auf das WWB und Arbeitgeberbindung auswirkt (Song & Gong, 2025; Tan et al., 2025). Schließlich erklärt die Self-Determination Theory (Deci & Ryan, 2000) die Wirkung von EX über die Befriedigung grundlegender psychologischer Bedürfnisse nach Autonomie, Kompetenz und sozialer Eingebundenheit (Alfayez & Alammari, 2025; Brunelle & Fortin, 2021).

Neben diesen theoretischen Rahmenwerken identifiziert die Literatur eine Reihe konkreter Mediatoren, über die EX ihre Wirkung auf WWB und Arbeitgeberbindung entfaltet. Besonders hervorzuheben ist die Work-Life-Balance, die als zentraler vermittelnder Mechanismus zwischen EX und arbeitsbezogenem Wohlbefinden fungiert (Erro et al., 2022; Urien & Erro, 2024). Ebenso wird Work Engagement als Mediator beschrieben, der die Wirkung von EX-Ressourcen auf Commitment und Leistungsbereitschaft überträgt (Lee & Kim, 2023; Parent-Lamarche, 2022). Arbeitszufriedenheit fungiert ebenfalls als vermittelnde Variable zwischen EX-Dimensionen und organisationaler Bindung (Lee & Kim, 2023; Parent-Lamarche, 2022). Demgegenüber wirken Stress und Burnout als negative Mediatoren, indem hohe Anforderungen oder unzureichende Ressourcen zu

negativen Outcomes wie erhöhter Kündigungsabsicht oder gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen (Bogodistov et al., 2023; Vizcaino et al., 2025).

Die Literatur zeigt zugleich, dass die Stärke und Richtung dieser Zusammenhänge durch verschiedene Moderatoren beeinflusst wird. Eine zentrale Rolle spielt hierbei die Führung, wobei unterschiedliche Führungsstile, wie z.B. partizipative, identitätsbasierte oder unterstützende Führung, negative Effekte von Isolation abschwächen und positive Ressourceneffekte verstärken können (Bullini Orlandi et al., 2024; Shi et al., 2024; Tan et al., 2025). Ebenso wirkt wahrgenommene organisationale Unterstützung als wichtiger Schutzfaktor gegenüber negativen Effekten, insbesondere im Hinblick auf arbeitsbezogene Isolation (Brown & Leite, 2023; Deschênes, 2023).

Darüber hinaus moderiert die Intensität von Remote Work die beobachteten Effekte, wobei empirische Befunde auf nicht-lineare Zusammenhänge hindeuten. Während moderate, hybride Arbeitsmodelle positive Effekte auf Zufriedenheit und WWB zeigen, kann eine hohe Remote-Work-Intensität soziale Bindungen schwächen (Becker et al., 2022; Donati et al., 2021; Niebuhr et al., 2022). Zusätzlich beeinflussen individuelle Merkmale die Wirkung von EX maßgeblich. Dazu zählen Persönlichkeitsfaktoren wie Offenheit (Anderson et al., 2015; Lee & Kim, 2023), Selbstregulationsfähigkeiten im Umgang mit Arbeitsanforderungen (Reino et al., 2025) sowie demografische Merkmale wie Alter, das beispielsweise den Zusammenhang zwischen Work-Life-Balance und Kündigungsabsicht moderiert (Ferdous et al., 2023). Schließlich wird auch die Kommunikationsqualität als zentraler Kontextfaktor hervorgehoben. Die Qualität und Frequenz digitaler Kommunikation entscheidet maßgeblich darüber, ob Remote Work als unterstützend oder isolierend wahrgenommen wird (Henke et al., 2022; Tackett & Lemon, 2026). Ebenso moderiert die tatsächliche Verfügbarkeit und Qualität technologischer Ressourcen die Wirkung von EX auf Stress und arbeitsbezogenes Wohlbefinden (Bullini Orlandi et al., 2024; Niebuhr et al., 2022).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die in FF2 adressierten Zusammenhänge vor allem über ressourcenorientierte, austauschtheoretische und motivationspsychologische Mechanismen erklärt werden. Ihre konkrete Ausprägung ist jedoch nicht linear, sondern hängt von vermittelnden Prozessen und kontextabhängigen Einflussfaktoren ab (Alfayez & Alammar, 2025; Harrop et al., 2026).

4.2.3. Kontextuelle Einordnung und Synthese der Befunde

Die identifizierten Zusammenhänge sind nicht kontextunabhängig zu lesen, sondern werden durch zeitliche, institutionelle und situative Rahmenbedingungen geprägt. Ein Großteil der einbezogenen Studien entstand im Kontext der COVID-19-Pandemie und bildet damit überwiegend Bedingungen einer abrupten, häufig unfreiwilligen Umstellung auf Remote Work ab. Neuere Arbeiten fokussieren demgegenüber stärker auf langfristige Effekte und strategisch etablierte Hybridmodelle (Alfayez & Alammari, 2025; Tackett & Lemon, 2026). Diese zeitliche Differenzierung ist analytisch bedeutsam. Die Wirkung von EX unter Krisenbedingungen unterscheidet sich strukturell von der in freiwillig gestalteten, stabilen Remote-Work-Kontexten, ein Befund, der die Generalisierbarkeit einzelner Studien einschränkt und bei der Interpretation der Befundlage berücksichtigt werden muss.

Ergänzend variieren die Befunde in Abhängigkeit von geografischen, branchenspezifischen und organisationalen Kontexten. Nationale Arbeitsrechtsrahmen, Tätigkeitsprofile und kulturelle Werte beeinflussen sowohl die Ausgestaltung von EX als auch deren Wirkung auf WWB und Arbeitgeberbindung (Doargajudhur et al., 2025). Dies erklärt einen Teil der Heterogenität in der Befundlage, die sich nicht allein durch inhaltliche Unterschiede, sondern auch durch kontextbedingte Varianz erklären lässt.

Die Analyse der Literatur verdeutlicht nicht nur konsistente Zusammenhänge, sondern auch eine Reihe konkreter widersprüchlicher und inkonsistenter Befunde, die die Notwendigkeit einer integrativen und kontextsensitiven Modellierung unterstreichen.

So zeigen sich beispielsweise widersprüchliche Ergebnisse hinsichtlich der Auswirkungen von Remote Work auf Leistungsfähigkeit und Produktivität. Während organisationale Annahmen häufig von Produktivitätssteigerungen ausgehen, konnte ein großangelegtes Experiment von Bloom et al. (2024) keine signifikanten Effekte hybrider Arbeitsmodelle auf die Leistungsbewertung von Mitarbeitenden nachweisen. Ähnliche Inkonsistenzen finden sich im Bereich digitaler Kommunikation. Während „Zoom Fatigue“ in der Literatur häufig als ermüdend wahrgenommene Belastung durch Videokonferenzen beschrieben wird, zeigen Bogodistov et al. (2023), dass virtuelle Meetings unter bestimmten Bedingungen sogar entlastend wirken können, etwa wenn sie zur Klarheit von Aufgaben beitragen und damit Anforderungen reduzieren.

Auch etablierte theoretische Annahmen werden im Remote-Work-Kontext teilweise relativiert. So zeigt die Analyse, dass die im JD-R-Modell angenommene entlastende Wirkung von Arbeitsressourcen im Remote-Work-Kontext nicht durchgängig greift. In einzelnen Studien zeigen Ressourcen keinen signifikanten Einfluss auf Burnout, was darauf hinweist, dass ihre Wirkung stärker vom jeweiligen Arbeitskontext abhängt als bisher angenommen (Bogodistov et al., 2023).

Darüber hinaus bestehen Inkonsistenzen hinsichtlich der Rolle von Remote-Work-Intensität und Flexibilität. Während frühere Studien Schwellenwerte für positive Effekte identifizieren, zeigen neuere Befunde, dass weniger das Ausmaß als vielmehr die wahrgenommene Autonomie entscheidend für arbeitsbezogenes Wohlbefinden ist. Ähnliche Widersprüche zeigen sich auch im Hinblick auf Geschlechterunterschiede sowie die Auswirkungen auf das Wohlbefinden, die in der Literatur teils als positiv, teils als belastend beschrieben werden (Akinwande et al., 2025; Becker et al., 2022; Johnson & Mabry, 2022).

Diese widersprüchlichen Befunde lassen sich jedoch nicht primär als inhaltliche Inkonsistenzen interpretieren, sondern verweisen auf die zentrale Bedeutung kontextueller und individueller Moderatoren. Unterschiede in Freiwilligkeit, Autonomie, Kommunikationsqualität sowie individuellen Ressourcen tragen maßgeblich dazu bei, dass identische Arbeitsbedingungen unterschiedlich erlebt und bewertet werden.

Übergreifend bleibt die in Abschnitt 4.2.1 beschriebene Wirkstruktur über Kontexte hinweg stabil, während ihre konkrete Ausprägung stark von den jeweiligen Rahmenbedingungen abhängt. Dabei fällt auf, dass individuelle Merkmale der Mitarbeitenden, etwa Persönlichkeit, Selbstregulationsfähigkeiten oder Lebensphase, als wichtige Puffer wirken und die Stärke der Zusammenhänge mitbestimmen (Korkeakunnas et al., 2025; Niebuhr et al., 2022). Gerade dieser letzte Punkt verweist auf eine systematische Leerstelle. Obwohl individuelle Differenzierungsdimensionen theoretisch bedeutsam sind, werden sie in der analysierten Literatur selten als eigenständige Erklärungsgröße konzeptualisiert. Dies bildet den Ausgangspunkt für die Analyse konzeptioneller, empirischer und inhaltlicher Forschungslücken im folgenden Abschnitt.

4.3. Konzeptionelle, empirische und inhaltliche Leerstellen (FF3)

4.3.1. Konzeptionelle Leerstellen

Die Analyse der Literatur zeigt, dass die konzeptionelle Erfassung der Employee Experience trotz zunehmender theoretischer Differenzierung weiterhin durch zentrale blinde Flecken geprägt ist. Ein wesentliches Problem liegt in der Abweichung zwischen dem ganzheitlichen Anspruch des Konstrukts und seiner empirischen Umsetzung. Während EX theoretisch als umfassende Summe aller Erfahrungen entlang der gesamten Employee Journey verstanden wird (Lee & Kim, 2023; Nair et al., 2025), erfolgt die Operationalisierung überwiegend über einzelne Dimensionen wie physische, technologische und kulturelle Arbeitsumgebung (De Klerk et al., 2021; Nair et al., 2025). Dadurch bleibt die Gesamtlogik von EX sowie das Zusammenspiel dieser Dimensionen unzureichend ausgearbeitet.

Ein weiterer Schwachpunkt besteht in der unzureichenden theoretischen Integration zentraler Konstrukte. Zwar wird EX zunehmend als Ausgangspunkt für WWB und Arbeitgeberbindung verstanden, jedoch fehlen konsistente Modelle, die diese Beziehungen systematisch und kontextsensitiv abbilden. Insbesondere bleibt die Rolle des arbeitsbezogenen Wohlbefindens als vermittelnder Mechanismus häufig unscharf definiert (Lee & Kim, 2023; Tackett & Lemon, 2026).

Darüber hinaus wird EX zwar als dynamischer Prozess entlang der Employee Journey konzeptualisiert, empirisch jedoch häufig als statischer Zustand untersucht. Zeitliche Entwicklungen, Übergänge zwischen Karrierephasen sowie ereignisbedingte Veränderungen (z. B. durch die Pandemie) werden bislang nur begrenzt integriert (Jogulu et al., 2024).

Eine besonders relevante Leerstelle liegt schließlich in der fehlenden systematischen Einbettung von Karrierestufen in konzeptionelle Modelle. Zwar existieren erste Ansätze, die Lebensspannenperspektiven mit dem JD-R Modell verknüpfen (Salmela-Aro & Upadaya, 2018), diese bleiben jedoch Ausnahmen. Insgesamt fehlt ein theoretischer Rahmen, der EX konsequent als entwicklungsabhängiges Konstrukt versteht.

Trotz dieser differenzierten Befundlage bleibt jedoch unklar, inwiefern sich die Bedeutung von Employee Experience systematisch zwischen unterschiedlichen Gruppen von

Mitarbeitenden unterscheidet. Insbesondere hinsichtlich der Rolle von Karrierestufen liefert die bestehende Literatur bislang nur begrenzte Evidenz (Theurer et al., 2018). Während einzelne Studien auf unterschiedliche Bedürfnisse und Wirkmechanismen entlang von Karrierephasen hinweisen, fehlen systematische Vergleichsanalysen, die diese Unterschiede konsistent belegen. Gleichzeitig deuten mehrere Befunde darauf hin, dass grundlegende Zusammenhänge über verschiedene Gruppen hinweg relativ stabil auftreten (Ferdous et al., 2023; Salmela-Aro & Upadaya, 2018). Damit bleibt offen, in welchem Ausmaß Karrierestufen tatsächlich als differenzierende Moderationsdimension wirken oder ob zentrale Effekte der Employee Experience eher universellen Charakter haben (Nair et al., 2025).

Dadurch bleibt insbesondere unklar, ob Employee Experience über den Karriereverlauf hinweg durchgängig nach denselben Wirklogiken funktioniert oder ob sich die relevanten Mechanismen systematisch zwischen den Karrierephasen unterscheiden.

4.3.2. Empirische Leerstellen

Auch auf empirischer Ebene zeigen sich deutliche blinde Flecken, insbesondere hinsichtlich der methodischen Umsetzung und der Differenzierung zentraler Einflussfaktoren.

Zum einen ist die Forschung stark durch querschnittliche Designs geprägt, wodurch insbesondere kausale Zusammenhänge und zeitliche Dynamiken nur eingeschränkt erfasst werden können (Allen et al., 2015; Harrop et al., 2026). Längsschnittliche Studien existieren zwar, sind jedoch im Verhältnis zur Gesamtzahl der Studien unterrepräsentiert (Song & Gong, 2025). Dies steht im Widerspruch zum dynamischen Verständnis von EX.

Eine weitere Leerstelle liegt in der starken Abhängigkeit von Selbstauskunftsdaten, die das Risiko von Verzerrungen wie dem Common Method Bias erhöhen (Becker et al., 2022; Shi et al., 2024). Multi-Source-Designs oder objektivere Messansätze sind ebenfalls bislang selten.

Zusätzlich ist die Generalisierbarkeit der Ergebnisse eingeschränkt, da viele Studien auf spezifische Länder, Branchen oder hochqualifizierte Stichproben fokussiert sind. Schließlich bleibt die empirische Evidenz überwiegend korrelativ, da experimentelle Designs kaum eingesetzt werden (Bloom et al., 2024). Insgesamt fehlt es somit an methodisch robusten Ansätzen, die differenzierte und kausale Aussagen ermöglichen.

Dadurch bleibt nicht nur unklar, ob sich die Stärke der Effekte zwischen Karrierestufen unterscheidet, sondern auch, welche Wirkmechanismen greifen, etwa ob Employee Experience primär über soziale Integration, Autonomie oder Sinnstiftung wirkt.

4.3.3. Inhaltliche Leerstellen

Neben konzeptionellen und methodischen Defiziten zeigen sich insbesondere inhaltliche Leerstellen in der fehlenden Integration von Wirkmechanismen, Kontextbedingungen und deren Zusammenspiel (Doargajudhur et al., 2025). Zwar greifen viele Studien auf etablierte Theorien wie die Social Exchange Theory oder das Job-Demands-Resources-Modell zurück, jedoch werden diese häufig isoliert angewendet. Eine systematische Verknüpfung der zugrunde liegenden Wirkmechanismen erfolgt bislang nur begrenzt, wodurch unklar bleibt, unter welchen Bedingungen bestimmte Wirkmechanismen wie z.B. Ressourcennutzung, soziale Austauschprozesse oder Bedürfnisbefriedigung, dominieren (Bullini Orlandi et al., 2024; Harrop et al., 2026).

Zudem lässt sich eine inkonsistente Befundlage, insbesondere im Kontext von Remote Work, beobachten. Während einige Studien positive Effekte auf WWB und Leistung betonen, weisen andere auf negative Effekte wie Isolation oder Stress hin. Diese widersprüchlichen Befunde verdeutlicht, dass kontextuelle Faktoren bislang nicht ausreichend berücksichtigt werden (Dale et al., 2024; Shi et al., 2024).

Auch die drei zentralen EX-Dimensionen (physisch, technologisch und kulturell) werden häufig isoliert untersucht, ohne ihre Wechselwirkungen systematisch zu analysieren. Insbesondere die kulturelle Dimension wird zwar als zentraler Einflussfaktor identifiziert, jedoch selten in integrative Modelle eingebettet (Lee & Kim, 2023).

Eine weitere Leerstelle liegt in der unzureichenden Differenzierung von Remote Work. Zwar existieren Unterscheidungen zwischen freiwilligem und erzwungenem Homeoffice sowie zwischen hybriden und vollständig remote organisierten Arbeitsformen, diese werden jedoch selten systematisch in die Modellierung integriert (Bloom et al., 2024; Erro et al., 2022).

Ein weiterer zentraler Grund für inkonsistente und teilweise widersprüchliche Befunde liegt in der hohen Heterogenität der Operationalisierung zentraler Konstrukte (Allen et al., 2015). Employee Experience wird in der Literatur teils als multidimensionales Konstrukt entlang organisationaler Touchpoints, teils indirekt über einzelne Ressourcen oder

Wahrnehmungen erfasst. Auch WWB wird uneinheitlich operationalisiert, etwa als Arbeitszufriedenheit, affektives Wohlbefinden, Engagement oder Stress (Nair et al., 2025; Tackett & Lemon, 2026). Diese konzeptionelle und methodische Divergenz erschwert die Vergleichbarkeit der Studien erheblich und trägt dazu bei, dass Befunde nicht konsistent sind (Tackett & Lemon, 2026). Unterschiede in den berichteten Effekten lassen sich somit nicht nur durch reale Kontextunterschiede erklären, sondern auch durch unterschiedliche Messansätze und theoretische Zugänge (Harrop et al., 2026).

Damit bleibt insbesondere unklar, wie unterschiedliche Kontextbedingungen mit individuellen Faktoren, wie etwa der Karrierestufe, interagieren und welche Kombinationen von Bedingungen zu positiven oder negativen Wirkungen von Employee Experience führen.

4.3.4. Differenzierte Analyse von Karrierestufen als Moderationsdimension

Aufbauend auf den dargestellten theoretischen Grundlagen sowie den identifizierten konzeptionellen und empirischen Leerstellen lässt sich erkennen, dass Karrierestufen nicht nur implizit in der Literatur enthalten sind, sondern eine zentrale, bislang unzureichend systematisierte Differenzierungsdimension darstellen (Vilela & Casado, 2023). Die Analyse der einbezogenen Studien zeigt, dass sich entlang des Erwerbsverlaufs systematische Unterschiede in Bezug auf Bedürfnisse, relevante Ressourcen sowie Wirkmechanismen von Employee Experience ergeben. Diese Unterschiede werden in der bestehenden Forschung zwar punktuell adressiert, jedoch selten explizit integriert oder vergleichend analysiert (Kooij et al., 2011; Pak et al., 2023).

Die folgende Tabelle 4 fasst die zentralen Muster entlang der drei übergreifenden Karrierestufen (early, mid und late career) zusammen und dient als analytische Verdichtung der identifizierten Zusammenhänge.

Karriere- stufe	Typische Messansätze	Zentrale Bedürfnisse	Zentrale EX- Faktoren	Wirklogiken
Early Career	Alter: 16 - 30; geringe Tenure (< 2 J.)	Lernen, Kompetenzaufbau, soziale Integration, Orientierung	Feedback, Mentoring, Sozialisation, unterstützende Führung	Hohe Relevanz von Commitment für die Bleibeabsicht; Fokus auf Berufsfindung
Mid Career	Alter: 30 - 45; mittlere Tenure (2-10 J.)	Aufstieg, Stabilität, Work-Life-Balance, Rollenklärung	Autonomie, Karrierpfade, flexible Arbeitsgestaltung, Vergütung	Höchster Stresslevel durch Doppel- belastung; Aufstieg korreliert stark mit Erfolgsempfinden
Late Career	Alter: 45+; hohe Tenure (> 10 J.)	Sinn, Autonomie, Generativität, Stabilität	Sinnstiftende Aufgaben, Mentoring-Rollen, Wertekongruenz, Gesundheitsförderung	Höhere Arbeits- zufriedenheit; Commitment wirkt stärker auf Leistung als auf Fluktuation

Tabelle 4: Übersicht der Karrierestufen und ihre Wirkung auf EX

Quelle: Eigene Darstellung.

Die differenzierte Betrachtung der Karrierestufen zeigt, dass sich die Bedeutung und Wirkung von Employee Experience im Verlauf der beruflichen Laufbahn systematisch verschiebt.

In frühen Karrierephasen stehen insbesondere Exploration (Suche nach dem passenden Berufsfeld) und erste berufliche Etablierung im Vordergrund. Zentrale Bedürfnisse sind Lernen, Kompetenzaufbau sowie soziale Integration in die Organisation (Hertel et al., 2013; Vilela & Casado, 2023). Entsprechend entfalten insbesondere kulturelle EX-Dimensionen wie unterstützende Führung, Feedbackprozesse und soziale Einbindung eine hohe Wirkung auf das arbeitsbezogene Wohlbefinden (Başar, 2024; Kooij & Boon, 2018). Gleichzeitig zeigt sich, dass organisationale Bindung in dieser Phase besonders instabil ist, sodass eine unzureichende Employee Experience schnell zu erhöhter Fluktuationsneigung führen kann (Cohen, 1991).

In mittleren Karrierephasen verschiebt sich der Fokus hin zu Stabilität, beruflichem Aufstieg und der Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Anforderungen (Nerdinger et al., 2011). Diese Phase ist häufig durch erhöhte Anforderungen und eine sogenannte Sandwich-Position gekennzeichnet, in der beruflichen Verantwortung und private Verpflichtungen gleichzeitig zunehmen. Entsprechend gewinnen Autonomie, flexible Arbeitsgestaltung sowie klare Rollenstrukturen an Bedeutung. Employee Experience wirkt hier insbesondere über die Balance von Anforderungen und Ressourcen sowie über

Möglichkeiten zur aktiven Gestaltung der eigenen Arbeitssituation (Hertel et al., 2013; Vilela & Casado, 2023). Beschäftigte in der Mitte ihrer Karriere berichten oft über den höchsten Stresslevel (Steindórsdóttir et al., 2023).

In späten Karrierephasen verändert sich die motivationale und strukturelle Ausgangslage erneut. Wachstumsmotive treten in den Hintergrund, während Sinnorientierung, Autonomie und die Weitergabe von Wissen (Generativität) an Bedeutung gewinnen (Steindórsdóttir et al., 2023; Vilela & Casado, 2023). Gleichzeitig wird die verbleibende Erwerbszeit stärker begrenzt wahrgenommen, wodurch gegenwartsbezogene Aspekte des WWB an Relevanz gewinnen. Employee Experience entfaltet ihre Wirkung in dieser Phase insbesondere über wertebasierte Passung, sowie sinnstiftende Tätigkeiten (Kooij & Boon, 2018). Die Bindung an die Organisation äußert sich dabei weniger in reduzierter Fluktuation, sondern stärker in erhöhter Leistungsbereitschaft und Engagement (Cohen, 1991; Hertel et al., 2013).

Übergreifend lässt sich erkennen, dass Karrierestufen nicht lediglich die Stärke von Zusammenhängen zwischen Employee Experience, WWB und Arbeitgeberbindung beeinflussen, sondern insbesondere die zugrunde liegenden Wirkmechanismen variieren (Ferdous et al., 2023). Während in frühen Karrierephasen soziale Integration und Kompetenzentwicklung zentrale Vermittlungsprozesse darstellen, wirken in mittleren Phasen vor allem Autonomie und Ressourcenbalance, während in späteren Phasen Sinnstiftung und organisationale Identifikation dominieren (Ferdous et al., 2023; Salmela-Aro & Upadaya, 2018).

Damit wird deutlich, dass Karrierestufen als zentrale Moderations- und Differenzierungsdimension zu verstehen sind, die bestimmen, über welche Mechanismen Employee Experience ihre Wirkung entfaltet (Salmela-Aro & Upadaya, 2018). Die bislang fehlende systematische Integration dieser Unterschiede stellt eine wesentliche Forschungslücke dar und bildet einen zentralen Ansatzpunkt für die Weiterentwicklung bestehender Modelle.

4.3.5. Karrierestufen als zentrale Forschungslücke

Die vorangegangenen konzeptionellen, empirischen und inhaltlichen Leerstellen bündeln sich in einer zentralen Erkenntnis: Karrierestufen stellen eine bislang unzureichend adressierte Schlüsseldimension der Employee-Experience-Forschung dar (Ferdous et al., 2023; Russo et al., 2025). Der zentrale blinde Fleck der bestehenden Literatur liegt dabei

weniger im Fehlen einzelner Variablen als vielmehr in der mangelnden Berücksichtigung von Differenzierungsdimensionen, die erklären, für wen, unter welchen Bedingungen und über welche Mechanismen Employee Experience wirkt.

Zwar deuten einzelne Befunde darauf hin, dass sich Bedürfnisse, relevante Ressourcen sowie Wirkmechanismen im Verlauf der beruflichen Laufbahn systematisch verändern (Ferdous et al., 2023; Salmela-Aro & Upadaya, 2018), jedoch werden Karrierestufen bislang überwiegend indirekt erfasst. Dadurch bleibt zentral offen, ob sich die Bedeutung von Employee Experience im Homeoffice zwischen Karrierephasen systematisch unterscheidet oder ob zentrale Wirkzusammenhänge weitgehend universellen Charakter aufweisen (Nair et al., 2025; Pak et al., 2023).

Aus dieser integrativen Perspektive ergibt sich ein zentraler Forschungsbedarf: die Entwicklung eines konzeptionellen Rahmens, der Karrierestufen systematisch in die Analyse von Employee Experience einbettet und deren Rolle als strukturierende Dimension der Wirkzusammenhänge zwischen EX, arbeitsbezogenem Wohlbefinden und Arbeitgeberbindung berücksichtigt.

Die identifizierten konzeptionellen und empirischen Leerstellen lassen sich systematisch bündeln und in ihrer Gesamtstruktur darstellen.

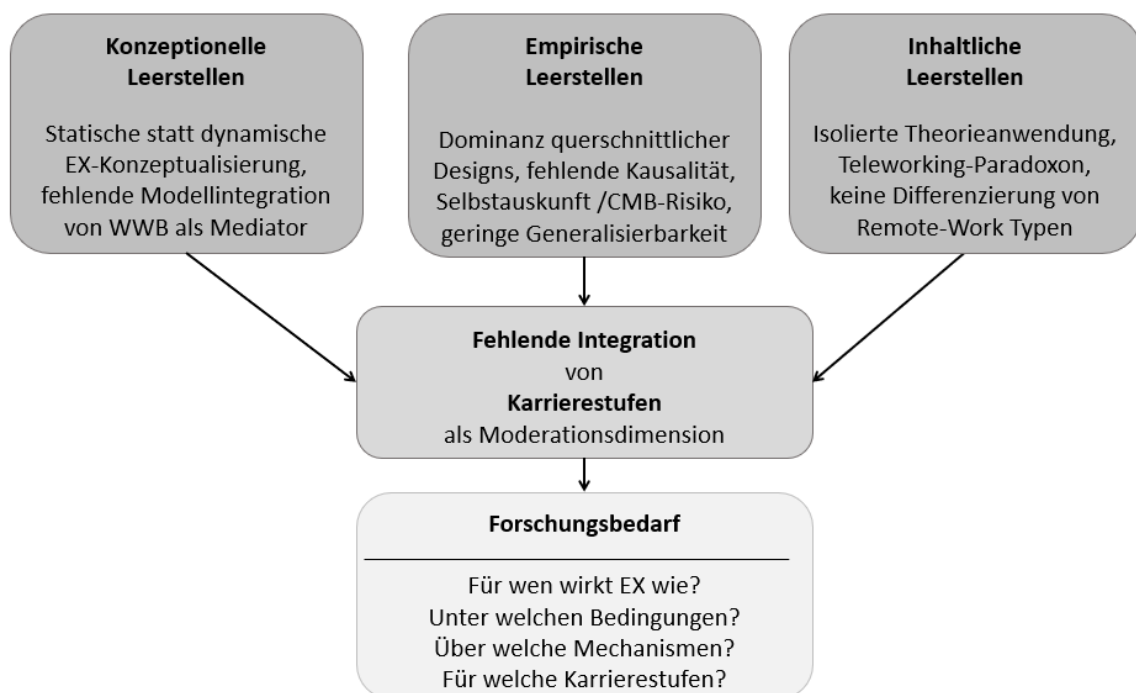


Abbildung 3: Konzeptionelle und empirische Forschungslücken in der EX-Literatur mit Fokus auf Karrierestufen
Quelle: Eigene Darstellung.

Abbildung 3 verdeutlicht, dass sich die identifizierten Leerstellen insbesondere in der unzureichenden Berücksichtigung von Karrierestufen bündeln. Während konzeptionelle Defizite vor allem in der fragmentierten Betrachtung von EX-Dimensionen sowie in der fehlenden Integration von arbeitsbezogenem Wohlbefinden und Karrierestufen bestehen, zeigen sich empirische Leerstellen insbesondere in methodischen Einschränkungen der bestehenden Studienbasis, etwa hinsichtlich eingeschränkter Kausalität und fehlender zeitlicher Perspektiven. Inhaltliche Leerstellen ergänzen dieses Bild, indem sie auf die isolierte Anwendung theoretischer Rahmwerke, ungelöste kontextabhängige Spannungsfelder sowie die fehlende systematische Differenzierung von Remote-Work-Typen hinweisen.

Daraus ergibt sich ein zentraler Forschungsbedarf, der in der differenzierten und dynamischen Integration von Karrierestufen in konzeptionelle Modelle der Employee Experience liegt.

4.4. Konzeptionelles Rahmenmodell

4.4.1. Ziel und Herleitung des Modells

Aufbauend auf der theoretischen Fundierung von Employee Experience, den identifizierten empirischen Zusammenhängen sowie der systematischen Analyse der Literatur wird im Folgenden ein integratives konzeptionelles Rahmenmodell entwickelt. Ziel des Modells ist es, die zentralen Wirkmechanismen zwischen EX im Homeoffice, WWB und der Arbeitgeberbindung systematisch zu bündeln und zugleich die differenzierende Rolle von Karrierestufen zu berücksichtigen.

Die Entwicklung des Modells ergibt sich direkt aus den zuvor identifizierten Befunden. Erstens zeigt die Analyse eine konsistente Wirkungskette von Employee Experience über arbeitsbezogenes Wohlbefinden hin zu Arbeitgeberbindung (vgl. Abschnitt 4.2.1). Zweitens verdeutlichen die Ergebnisse, dass diese Zusammenhänge nicht eindimensional verlaufen, sondern über unterschiedliche Dimensionen der EX sowie über mediierende Wirkmechanismen vermittelt werden (vgl. Abschnitt 4.2.2). Drittens weisen die identifizierten Forschungslücken darauf hin, dass diese Wirkbeziehungen bislang nicht systematisch integriert und insbesondere nicht in Abhängigkeit von Karrierestufen differenziert betrachtet werden (vgl. Abschnitt 4.3.1 und 4.3.3). Das entwickelte Rahmenmodell greift diese Befunde auf und überführt sie in eine konsistente Wirkstruktur,

die sowohl die mehrdimensionale Natur von EX als auch die vermittelnde Rolle des WWBs und die differenzierende Wirkung von Karrierestufen berücksichtigt.

Die theoretische Konkretisierung der Karrierestufen (vgl. Abschnitt 2.4) sowie die identifizierten Forschungslücken (vgl. Abschnitt 4.3) verdeutlichen, dass diese Wirkzusammenhänge nicht für alle Mitarbeitenden in gleicher Weise verlaufen, sondern differenziert zu betrachten sind.

Karrierestufen fungieren im Modell nicht nur als Moderationsvariable, sondern als systematische Differenzierungsdimension, die sowohl die Stärke der Zusammenhänge als auch die zugrunde liegenden Wirkpfade beeinflusst (Salmela-Aro & Upadyaya, 2018). Sie bestimmen, welche EX-Dimensionen in unterschiedlichen Karrierephasen besonders relevant sind und über welche mediiierenden Mechanismen deren Wirkung auf arbeitsbezogenes Wohlbefinden und Arbeitgeberbindung entfaltet wird. Damit wird der in Abschnitt 4.3 identifizierte Befund aufgegriffen, dass sich die Wirklogik von Employee Experience im Verlauf der Erwerbsbiografie systematisch verschiebt, bislang jedoch nicht konsistent in bestehende Modelle integriert ist.

4.4.2. Strukturelle Ausgestaltung des Rahmenmodells

Das konzeptionelle Rahmenmodell integriert fünf zentrale Komponenten: die Kontextfaktoren von Remote Work als vorgelagerte Rahmenbedingung, Employee Experience als mehrdimensionales Ausgangskonstrukt, mediiierende Wirkmechanismen als vermittelnde Prozesse, arbeitsbezogenes Wohlbefinden als psychologische Verarbeitungsebene sowie Arbeitgeberbindung als organisationales Outcome. Karrierestufen fungieren dabei als übergreifende Moderationsdimension, die sämtliche Wirkbeziehungen im Modell beeinflusst.

Im Zentrum steht Employee Experience als mehrdimensionales Konstrukt, das sich aus drei eng miteinander verflochtenen Erfahrungsdimensionen zusammensetzt: der physischen Dimension (Arbeitsumgebung im Homeoffice), der technologischen Dimension (digitale Infrastruktur, Tools und virtuelle Kommunikationssysteme) sowie der kulturellen Dimension (Führung, Kommunikation, Vertrauen, soziale Einbindung und organisationale Zugehörigkeit). Diese Dimensionen erfüllen unterschiedliche Funktionen innerhalb des Modells. Während physische und kulturelle Aspekte insbesondere für das arbeitsbezogene Wohlbefinden relevant sind, weisen kulturelle Faktoren eine besondere Nähe zur Arbeitgeberbindung auf. Technologische Bedingungen wirken demgegenüber

ambivalenter, da sie sowohl unterstützende Effekte durch funktionierende digitale Zusammenarbeit als auch belastende Effekte durch Informationsüberflutung, technische Probleme oder permanente Erreichbarkeit entfalten können (vgl. Abschnitt 4.2.1).

Die Wirkung von Employee Experience auf Arbeitgeberbindung erfolgt überwiegend indirekt über mehrere vermittelnde Ebenen. Die mediierenden Wirkmechanismen bilden dabei eine eigenständige Ebene im Modell, über die organisationale Erfahrungen in unterschiedliche psychologische Zustände überführt werden. Das arbeitsbezogene Wohlbefinden fungiert als zentrale psychologische Verarbeitungsebene. Ergänzend berücksichtigt das Modell direkte Effekte von Employee Experience auf Arbeitgeberbindung, insbesondere in Situationen, in denen organisationale Wertschätzung, Fairness und Zugehörigkeit unmittelbar erlebt werden (vgl. Abschnitt 4.2.1).

Die Kontextfaktoren von Remote Work wirken dem Modell vorgelagert und prägen die Ausgestaltung der Employee Experience maßgeblich. Remote Work wird dabei nicht als eindeutig positiver oder negativer Kontext verstanden, sondern als ambivalenter Wirkraum, der sowohl Ressourcen, wie Flexibilität, als auch Belastungen, etwa soziale Isolation, erzeugen kann (vgl. Abschnitt 4.2.3). Diese Ambivalenz beeinflusst indirekt die nachgelagerten Wirkzusammenhänge im Modell.

4.4.3. Integrative Modelllogik

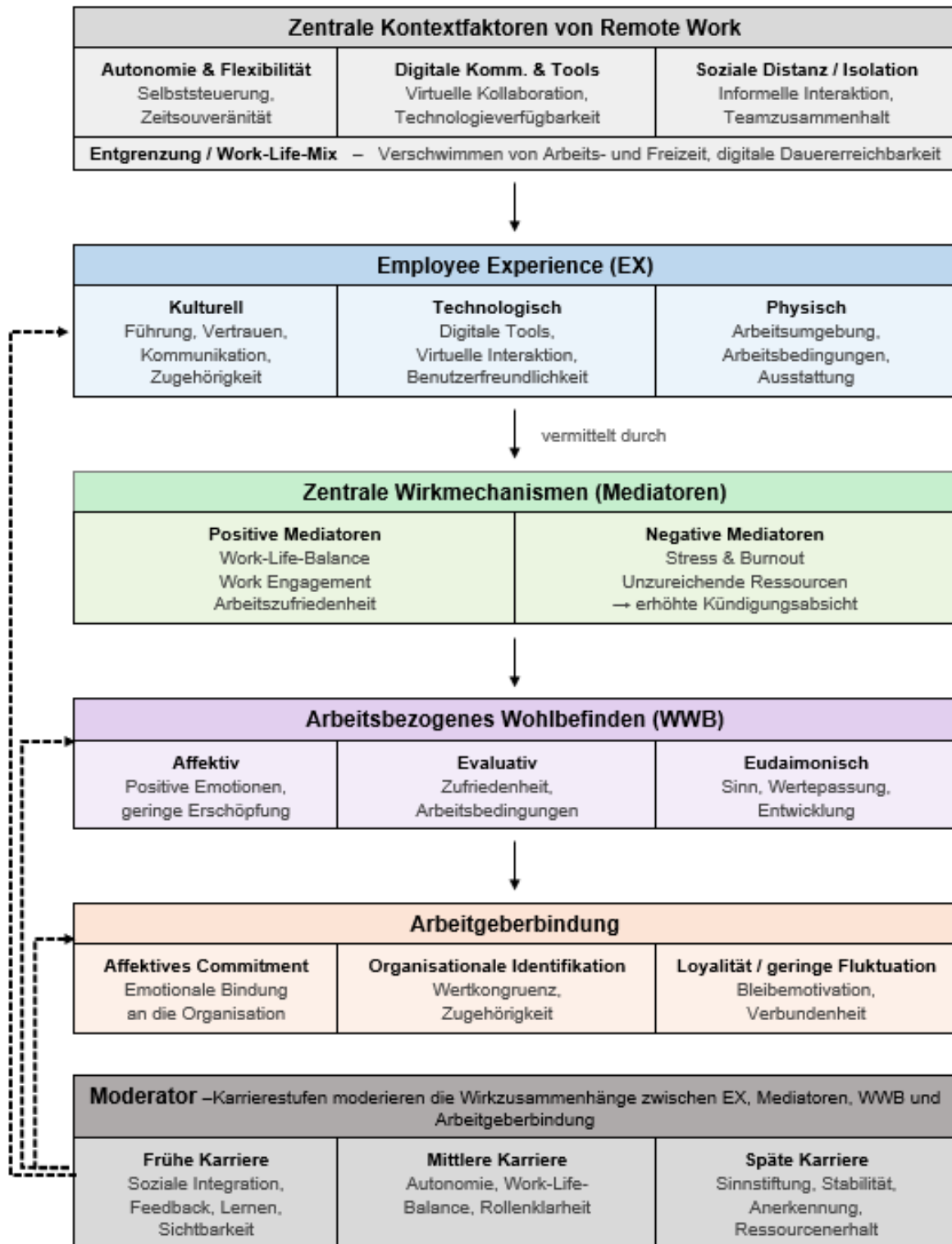


Abbildung 4: Konzeptionelles Rahmenmodell Employee Experience im Homeoffice
Quelle: Eigene Darstellung.

Abbildung 4 zeigt das entwickelte Rahmenmodell als mehrstufige Wirkstruktur, deren Lese pfad von oben nach unten verläuft und durch Karrierestufen als übergreifende Moderationsdimension gerahmt wird.

Der Ausgangspunkt bilden die Kontextfaktoren von Remote Work, insbesondere Autonomie und Flexibilität, digitale Kommunikation und Tools, soziale Distanz sowie Entgrenzung, die als ambivalenter Wirkraum die Qualität der Employee Experience vorstrukturieren. Je nachdem, ob Remote Work als Ressource oder als Belastung erlebt wird, entfalten diese Kontextbedingungen unterschiedliche Effekte auf die nachgelagerten Ebenen des Modells.

Die Employee Experience in ihren kulturellen, technologischen und physischen Dimensionen überführt diese Kontextbedingungen in konkrete Arbeitserfahrungen. Ihre Wirkung auf Arbeitgeberbindung verläuft dabei primär über zwei vermittelnde Ebenen: Zunächst strukturieren die zentralen Wirkmechanismen (Mediatoren) den Wirkpfad. Positive Mediatoren wie Work-Life-Balance, Work Engagement und Arbeitszufriedenheit verstärken ihn, während Stress, Burnout und unzureichende Ressourcen als negative Mediatoren wirken und mit erhöhten Kündigungsabsichten einhergehen. Auf dieser Grundlage entfaltet sich das arbeitsbezogene Wohlbefinden als zentrale psychologische Verarbeitungsebene, auf der Erfahrungen affektiv, evaluativ und eudaimonisch bewertet werden. Über das WWB wird der überwiegende Teil der Wirkung von EX auf Arbeitgeberbindung, in Form von affektivem Commitment, organisationaler Identifikation und Loyalität, vermittelt. Ergänzend besteht ein direkter Wirkpfad von EX auf Arbeitgeberbindung, der dort greift, wo Wertschätzung, Fairness und Zugehörigkeit unmittelbar erlebt werden, ohne den Umweg über das WWB zu nehmen.

Karrierestufen moderieren die Wirkstruktur nicht nur in ihrer Stärke, sondern variieren auch die zugrunde liegenden Wirkmechanismen entlang der gesamten Wirkungskette. Die phasenspezifischen Unterschiede in Bedürfnissen, Ressourcen und Wirklogiken werden in Abschnitt 4.3.4 detailliert dargestellt. Karrierestufen bestimmen damit, welche EX-Dimensionen besonders wirksam sind und über welche Mediatoren sich deren Effekte auf arbeitsbezogenes Wohlbefinden und Arbeitgeberbindung entfalten.

Das Modell macht damit sichtbar, dass die Wirkung von Employee Experience im Homeoffice kein linearer Ursache-Wirkungs-Zusammenhang ist, sondern ein

kontextsensitives, mehrstufiges Zusammenspiel, dessen konkrete Ausprägung maßgeblich durch die Karrierestufe der Mitarbeitenden bestimmt wird.

4.4.4. Theoretischer Beitrag des entwickelten Rahmenmodells

Das entwickelte konzeptionelle Rahmenmodell leistet mehrere zentrale Beiträge zur bestehenden Literatur.

Erstens integriert es unterschiedliche theoretische Perspektiven auf Employee Experience in einem gemeinsamen Bezugsrahmen und trägt damit zur Systematisierung eines bislang konzeptionell heterogenen Forschungsfeldes bei. Die verschiedenen Zugänge werden dabei nicht als konkurrierende Ansätze verstanden, sondern als komplementäre Perspektiven, die jeweils unterschiedliche Aspekte desselben Konstrukts beleuchten.

Zweitens strukturiert das Modell die empirisch identifizierten Zusammenhänge zwischen Employee Experience, arbeitsbezogenem Wohlbefinden und Arbeitgeberbindung in einer differenzierten Wirklogik. Dabei zeigt es, dass Employee Experience nicht nur allgemein positiv wirkt, sondern dass ihre Wirkung über unterschiedliche Dimensionen, mediierende Wirkmechanismen sowie kontextuelle Bedingungen verläuft.

Drittens erweitert das Modell bestehende Ansätze, indem es den Remote-Work-Kontext nicht nur als Hintergrundbedingung, sondern als ambivalenten Wirkraum konzeptualisiert. Dadurch wird sichtbar, dass Remote Work sowohl Ressourcen als auch Belastungen erzeugen kann und die Qualität von Employee Experience maßgeblich prägt.

Viertens berücksichtigt das Modell Karrierestufen als zentrale Moderations- und Differenzierungsdimension. Es zeigt, dass Karrierestufen nicht nur die Stärke der Zusammenhänge zwischen Employee Experience, arbeitsbezogenem Wohlbefinden und Arbeitgeberbindung beeinflussen, sondern auch die Ausprägung der mediierenden Wirkmechanismen und damit die gesamte Wirklogik von Employee Experience strukturieren. Dadurch wird ein bislang unterrepräsentierter Aspekt systematisch in die Theoriebildung integriert.

Fünftens schafft das Modell eine theoretisch fundierte Grundlage für zukünftige empirische Forschung. Es ermöglicht eine systematische Untersuchung direkter und indirekter Wirkungspfade, die differenzierte Analyse einzelner EX-Dimensionen sowie die empirische Prüfung karrierestufenspezifischer Unterschiede im Homeoffice- und Hybridkontext.

5. Diskussion

Die nachfolgende Diskussion ordnet die Ergebnisse dieser Arbeit in den bestehenden Forschungsstand ein, bewertet ihren theoretischen und praktischen Beitrag und reflektiert Limitationen sowie zukünftige Forschungsbedarfe. Im Mittelpunkt steht dabei die Rückbindung der Befunde an die drei leitenden Forschungsfragen der Arbeit.

5.1. Beantwortung der Forschungsfragen und Einordnung der Ergebnisse

Die vorliegende Arbeit verfolgte drei miteinander verknüpfte Forschungsfragen, die im Folgenden aufgegriffen und auf Basis der Ergebnisse beantwortet werden.

FF1: *Wie wird Employee Experience im Homeoffice in der aktuellen Literatur theoretisch konzeptualisiert und empirisch untersucht?*

Die Analyse zeigt, dass Employee Experience in der Literatur nicht einheitlich konzeptualisiert wird, sondern auf vier unterschiedlichen theoretischen Logiken basiert (vgl. Abschnitt 4.1.2). Diese Heterogenität ist kein Defizit, sondern Ausdruck der konzeptionellen Breite des Konstrukts. Die vier Typen beleuchten jeweils unterschiedliche Aspekte derselben Erfahrungsstruktur und sind als komplementär zu verstehen. Übergreifend wird EX als multidimensionales, ganzheitliches Konstrukt konzipiert, das die physische, technologische und kulturelle Arbeitsumgebung integriert und sich entlang der gesamten Employee Journey entfaltet.

Im Remote-Kontext verschiebt sich dabei die Relevanz einzelner EX-Dimensionen. Die physische Arbeitsumgebung verlagert sich in den privaten Raum, die technologische Infrastruktur gewinnt an strategischer Bedeutung, und die kulturelle Dimension verändert sich hin zu vertrauens- und ergebnisorientierter Zusammenarbeit. Gleichzeitig zeigt die Literatur, dass Remote Work durch eine grundlegende Ambivalenz geprägt ist. Das Teleworking-Paradox beschreibt, dass Autonomie und Flexibilität einerseits positive Effekte auf Wohlbefinden entfalten können, während Isolation, Entgrenzung und Sichtbarkeitsdruck negative Erfahrungen erzeugen. Dieses Paradox ist keine Inkonsistenz der Forschung, sondern ein typisches Merkmal von Remote-Work-Kontexten (vgl. Abschnitt 4.2.3).

Empirisch zeigt sich eine heterogene Studienbasis mit unterschiedlichen methodischen Zugängen. Die Operationalisierung von EX variiert erheblich, von multidimensionalen Skalen nach Morgan und Goldsmith (2017) bis hin zu globalen Einzelitems, was die Vergleichbarkeit der Studien einschränkt und zur Streuung der Befundlage beiträgt. Damit beantwortet FF1 zugleich eine methodische Frage, indem deutlich wird, dass unterschiedliche Messzugänge einen erheblichen Teil der scheinbar widersprüchlichen Ergebnisse in der Literatur erklären.

Insgesamt zeigen diese Befunde, dass Employee Experience im Remote-Work-Kontext nicht einheitlich modelliert wird, sondern als kontextabhängige Wirkstruktur zu verstehen ist, deren empirische Ausprägung maßgeblich durch unterschiedliche theoretische Zugänge und Messansätze geprägt wird (vgl. Abschnitt 4.2.2 und 4.2.3).

FF2: *Welche Zusammenhänge zwischen Employee Experience, arbeitsbezogenem Wohlbefinden und Arbeitgeberbindung werden angenommen bzw. belegt und durch welche Mechanismen werden diese erklärt?*

Die Analyse bestätigt die in Kapitel 4 entwickelte mehrstufige Wirkstruktur (vgl. Abschnitt 4.2.1 und 4.4.3), wonach Employee Experience primär über das arbeitsbezogene Wohlbefinden auf Arbeitgeberbindung wirkt. Dieser indirekte Wirkungspfad wird durch theoretische Rahmenwerke wie das JD-R Modell, die Social Exchange Theory, die Conservation of Resources-Theorie und die Self-Determination Theory konsistent begründet (vgl. Abschnitt 4.2.2).

Darüber hinaus zeigt sich, dass neben diesem dominanten indirekten Wirkungspfad auch direkte Effekte von EX auf Arbeitgeberbindung bestehen. Diese treten insbesondere in Situationen auf, in denen Mitarbeitende Wertschätzung, Fairness und Zugehörigkeit unmittelbar erleben. Während dieser Direktpfad theoretisch plausibel und empirisch belegt ist (Lee & Kim, 2023; Nair et al., 2025), wurde er in der bisherigen Literatur häufig unterbetont.

Die Wirkung von EX verläuft dabei nicht eindimensional, sondern differenziert nach Dimension (vgl. Abschnitt 4.2.1). Kulturelle Faktoren wie Führung, Kommunikation und soziale Einbindung erweisen sich als die wirkungsmächtigsten Treiber von Arbeitgeberbindung, während physische Faktoren primär über das Wohlbefinden wirken und technologische Aspekte ambivalent und kontextabhängig sind. Die mediierenden Wirkmechanismen, strukturieren dabei, ob und in welcher Intensität EX-Erfahrungen in

psychologische Outcomes überführt werden. Moderiert wird diese Wirkstruktur durch Führungsstil, wahrgenommene organisationale Unterstützung, Kommunikationsqualität sowie die Freiwilligkeit der Telearbeit (vgl. Abschnitt 4.2.3).

Ein zentraler Befund ist dabei die Bedeutung der Freiwilligkeit von Remote Work. Erzwungene Homeoffice-Situationen zeigen systematisch schwächere oder sogar negative Effekte auf Engagement und Bindung, ein Befund, der für die praktische Gestaltung hybrider Arbeitsmodelle zentral ist.

FF3: *Welche konzeptionellen, empirischen und inhaltlichen Leerstellen bestehen in der Literatur, insbesondere im Hinblick auf die Berücksichtigung von Karrierestufen?*

Die Analyse identifiziert Leerstellen auf drei Ebenen, die sich in einer zentralen Forschungslücke bündeln. Konzeptionell fehlt ein konsistenter theoretischer Rahmen, der EX als dynamisches, karrierestufen-sensitives Konstrukt abbildet. Empirisch dominieren querschnittliche Designs und Selbstauskunftsdaten, die kausale Aussagen erschweren und zeitliche Dynamiken nicht abbilden können. Inhaltlich werden Remote-Work-Typen (freiwillig vs. erzwungen, hybrid vs. vollremote) die Wechselwirkungen zwischen EX-Dimensionen und kontextspezifische Bedingungen selten systematisch in die Modellierung integriert (vgl. Abschnitt 4.3.1 - 4.3.3).

Die zentrale Leerstelle liegt in der bislang fehlenden systematischen Integration von Karrierestufen als Moderationsdimension (vgl. Abschnitt 4.3.5), die durch das entwickelte Rahmenmodell konzeptionell adressiert wird.

Damit beantwortet FF3 nicht nur eine deskriptive Frage nach vorhandenen Lücken, sondern liefert mit dem entwickelten Rahmenmodell einen konzeptionellen Beitrag zu ihrer Schließung.

Übergreifend lassen sich die Befunde dieser Arbeit gut in den bestehenden Forschungsstand einordnen, gehen jedoch in drei Punkten gezielt über ihn hinaus. Erstens integriert die Arbeit vier bislang getrennte theoretische EX-Perspektiven in einem gemeinsamen Bezugsrahmen und macht deren komplementäres Verhältnis sichtbar. Zweitens modelliert sie die Wirkbeziehungen zwischen EX, WWB und Arbeitgeberbindung als mehrstufige Struktur mit sowohl indirekten als auch direkten Wirkpfaden, differenziert nach EX-Dimension und Mediator. Drittens etabliert sie Karrierestufen als systematische Differenzierungsdimension, die bisherige Modelle um eine entwicklungstheoretische Perspektive erweitert. Damit schließt die Arbeit eine Lücke,

die in der Literatur zwar wiederholt beobachtet, aber bislang nicht konzeptionell adressiert wurde (Ferdous et al., 2023; Salmela-Aro & Upadyaya, 2018).

5.2. Theoretische Implikationen

Das entwickelte Rahmenmodell leistet mehrere spezifische Beiträge zur theoretischen Weiterentwicklung des Feldes, die über die bloße Zusammenführung bestehender Befunde hinausgehen.

Die Arbeit schärft die konzeptionelle Abgrenzung von Employee Experience gegenüber verwandten Konstrukten wie Arbeitszufriedenheit oder Work Engagement. EX ist als vorgelagerte Erfahrungsstruktur zu verstehen, die andere Konstrukte nicht ersetzt, sondern als deren Ausgangsbedingung fungiert. Diese Klarstellung ist theoretisch bedeutsam, weil die unscharfe Verwendung von EX in Teilen der Literatur zur Heterogenität der Befundlage beiträgt (Yang & Zhang, 2025). Gleichzeitig verdeutlicht die Typologisierung der vier EX-Konzeptualisierungen, dass die Unterschiede zwischen Studien häufig nicht auf widersprüchliche Befunde, sondern auf unterschiedliche theoretische Zugangspunkte zurückzuführen sind (vgl. Abschnitt 4.1.2).

Die Analyse zeigt, dass die in der Literatur häufig isoliert angewendeten Theorien (JD-R Modell, Social Exchange Theory, COR-Theorie, Boundary Management Theory und Self-Determination Theory) unterschiedliche Aspekte derselben Wirklogik erklären und erst in ihrer Kombination vollständige Vorhersagen ermöglichen, unter welchen Bedingungen welche Mechanismen dominieren (vgl. Abschnitt 4.2.2).

Die explizite Unterscheidung zwischen dem indirekten Pfad (von EX über WWB zur Arbeitgeberbindung) und dem direkten Pfad (von EX zur Arbeitgeberbindung) ist theoretisch bedeutsam, weil sie unterschiedliche Interventionspunkte impliziert. Während der indirekte Pfad über das Wohlbefinden primär durch Ressourcengestaltung und Stressreduktion beeinflusst werden kann, wird der direkte Pfad durch organisationale Wertschätzung, Fairness und Konsistenz der Erfahrungen entlang der Employee Journey aktiviert. Diese Differenzierung fehlt in den meisten bestehenden Modellen und eröffnet präzisere Hypothesen für zukünftige Forschung (vgl. Abschnitt 4.2.1).

Die Integration von Karrierestufen als Moderator stellt den zentralen theoretischen Beitrag der Arbeit dar. Sie verbindet die EX-Literatur mit entwicklungspsychologischen Ansätzen wie der Lebensspannentheorie und der Socioemotional Selectivity Theory (Carstensen et

al., 1999), die systematische Verschiebungen in Motivationsstrukturen über den Lebensverlauf beschreiben. Für die EX-Forschung bedeutet dies, dass Wirklogiken nicht universell, sondern phasenabhängig sind. Frühe Karrierephasen sind durch Entwicklungsmotive und Bindungsinstabilität geprägt, mittlere Phasen durch Anforderungs-Ressourcen-Konflikte und maximale Stressbelastung, späte Phasen durch eine Reorientierung auf Sinn und Stabilitätsmotive. Das entwickelte Rahmenmodell macht diese phasenspezifischen Wirklogiken erstmals in einem integrierten Modell sichtbar und schafft damit eine Grundlage für anschlussfähige empirische Forschung (vgl. Abschnitt 4.3.4).

Ein oft übersehener Beitrag der Arbeit liegt in der Erklärung widersprüchlicher Befunde in der Literatur. Die Analyse zeigt, dass ein erheblicher Teil der scheinbaren Inkonsistenzen weniger auf tatsächliche Kontextunterschiede zurückzuführen ist als vielmehr auf unterschiedliche Operationalisierungen von EX und WWB. Daraus folgt die methodologische Implikation, dass zukünftige Forschung neben inhaltlichen Moderatoren auch Messansätze systematisch als erklärende Variablen berücksichtigen sollte.

5.3. Praktische Implikationen

Die Befunde dieser Arbeit haben konkrete Implikationen für Organisationen, die Employee Experience im Remote- und Hybridkontext gezielt gestalten wollen. Drei Handlungsfelder stehen dabei im Vordergrund.

Die Analyse zeigt konsistent, dass kulturelle EX-Faktoren, insbesondere Führungsqualität, Kommunikationstransparenz und soziale Einbindung, die stärksten Einflussfaktoren der Arbeitgeberbindung im Remote-Kontext sind. Für Organisationen bedeutet dies, dass Investitionen in virtuelle Führungskompetenzen, regelmäßige Feedbackstrukturen und gezielte Formate zur sozialen Integration (z.B. strukturierte virtuelle Austausche, hybride Teamtreffen, digitale Onboarding-Programme) prioritär sind und dass diese Investitionen einen höheren Return on Investment für Bindungsziele haben als technologische Infrastruktur allein (vgl. Abschnitt 4.2.1).

Die Befunde widerlegen die Annahme, dass mehr Homeoffice automatisch zu höherem Wohlbefinden und stärkerer Bindung führt. Entscheidend ist nicht der Homeoffice-Anteil, sondern die Qualität der damit verbundenen Arbeitsbedingungen, vor allem Autonomie, Freiwilligkeit, Kommunikationsqualität und technologische Unterstützung. Organisationen sollten daher auf flexible, individuell anpassbare Arbeitsmodelle setzen,

die Mitarbeitenden echte Entscheidungsspielräume geben, anstatt auf starre Regelungen. Die Freiwilligkeit der Telearbeit ist als zentraler Wirkungsmoderator zu verstehen, da erzwungene Homeoffice-Situationen signifikant mit höherer Kündigungsabsicht assoziiert sind (Parent-Lamarche, 2022).

Der bedeutsamste praktische Beitrag der Arbeit liegt in der Erkenntnis, dass eine „One-size-fits-all“-Gestaltung von EX im Remote-Kontext systematisch den Bedürfnissen bestimmter Mitarbeitendengruppen nicht gerecht wird. Organisationen sollten ihre EX-Maßnahmen an den spezifischen Wirklogiken der drei Karrierephasen ausrichten (vgl. Abschnitt 4.3.4).

Für Berufseinsteiger erweisen sich insbesondere Mentoring-Programme, strukturierte Feedbackformate sowie gezielte Maßnahmen zur sozialen Integration als zentrale Gestaltungshebel der Employee Experience. Gerade im Remote-Work-Kontext gewinnt dieser Aspekt an Bedeutung, da informelle Lernprozesse und spontane soziale Interaktionen deutlich reduziert sind und somit insbesondere für Berufseinsteiger ein erhöhtes Fluktuationsrisiko besteht (vgl. Abschnitt 4.3.1). Vor diesem Hintergrund ist es entscheidend, digitale Onboarding-Prozesse nicht ausschließlich auf fachliche Einarbeitung auszurichten, sondern explizit soziale Integration und organisationale Zugehörigkeit zu fördern.

In mittleren Karrierephasen verschiebt sich der Fokus auf andere zentrale Faktoren. Autonomie, klare Rollenstrukturen sowie Maßnahmen zur Förderung der Work-Life-Balance stellen hier die wirksamsten Hebel zur Gestaltung von Employee Experience dar (vgl. Abschnitt 4.2.2). Diese Phase ist häufig durch eine erhöhte Doppelbelastung geprägt, wodurch Remote Work einerseits als Ressource wirkt, andererseits jedoch Entgrenzungsrisiken mit sich bringt (vgl. Abschnitt 4.2.3). Eine positive Wirkung von Remote Work setzt daher voraus, dass Organisationen aktiv Rahmenbedingungen schaffen, die eine klare Abgrenzung ermöglichen, etwa durch verbindliche Nicht-Erreichbarkeitsregelungen, realistische Arbeitsplanung sowie unterstützende Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

In späten Karrierephasen verschieben sich die zentralen Treiber der Arbeitgeberbindung erneut. Sinnstiftende Aufgaben, Möglichkeiten zur Weitergabe von Wissen sowie eine hohe Übereinstimmung zwischen individuellen und organisationalen Werten gewinnen zunehmend an Bedeutung (vgl. Abschnitt 4.3.1). In dieser Phase zeigt sich organisationale

Bindung weniger durch Bleibeabsicht als durch Engagement und aktive Mitgestaltung, wodurch klassische Bindungsmaßnahmen an Wirksamkeit verlieren. Stattdessen erweisen sich gesundheitsfördernde Angebote sowie die gezielte Einbindung in mentoring- und wissenstransferbezogene Rollen als besonders wirkungsvoll, um die Arbeitgeberbindung nachhaltig zu stärken.

Diese differenzierte Perspektive hat auch Implikationen für das Employer Branding und die interne Kommunikation. EX-Botschaften und -Maßnahmen sollten nicht homogen gestaltet sein, sondern die spezifischen Bedürfnisse und Erwartungen unterschiedlicher Karrierephasen adressieren.

5.4. Limitationen der Arbeit und zukünftiger Forschungsbedarf

Die Erkenntnisse dieser Arbeit sind vor dem Hintergrund mehrerer Limitationen zu interpretieren, die zugleich zentrale Ansatzpunkte für zukünftige Forschung markieren.

Da diese Arbeit auf der Synthese bestehender Studien beruht, übertragen sich deren methodische Einschränkungen auf die eigene Analysebasis (vgl. Abschnitt 4.3.2). Ein Großteil der zugrunde liegenden Forschung basiert auf Designs, die kausale Schlussfolgerungen nur eingeschränkt erlauben und potenzielle Verzerrungen nicht vollständig ausschließen können.

Zusätzlich ist ein erheblicher Teil der Studien im Kontext der COVID-19-Pandemie entstanden, was die Übertragbarkeit der Ergebnisse auf langfristig etablierte Remote-Work-Strukturen einschränkt. Darüber hinaus verdeckt die hohe Heterogenität der untersuchten Kontexte (hinsichtlich Länder, Branchen und Beschäftigtengruppen) potenziell relevante Unterschiede in den Wirkmechanismen von Employee Experience.

Vor diesem Hintergrund besteht ein zentraler Forschungsbedarf in methodisch robusteren und stärker kontextsensitive Designs. Zukünftige Studien sollten verstärkt longitudinale, experimentelle und Multi-Source-Ansätze verfolgen sowie kontextkomparative Analysen einsetzen, um sowohl kausale Zusammenhänge als auch institutionelle Unterschiede systematisch zu erfassen.

Eine weitere Limitation ergibt sich mittelbar aus der in 4.3.3 identifizierten Konstruktheterogenität. Die stark divergierende Operationalisierung von EX und WWB in der analysierten Literatur erschwert direkte Vergleiche zwischen Studien und schränkt die

Reichweite synthetischer Aussagen ein. Zukünftige Forschung sollte auf eine stärkere Vereinheitlichung von Messinstrumenten hinarbeiten und dabei sowohl multidimensionale Konstruktmessungen als auch die explizite Verortung in einer der vier EX-Konzeptualisierungstypen einfordern.

Die zentrale Limitation dieser Arbeit liegt in der theoretischen Natur der Karrierestufen-Integration. Obwohl die entwickelten Annahmen zu phasenspezifischen Wirkmechanismen theoretisch gut begründet und durch punktuelle empirische Befunde gestützt sind, fehlen systematische Vergleichsstudien, die diese Unterschiede konsistent und kausal belegen. Dies stellt zugleich den zentralen Forschungsbedarf dar. Längsschnittliche Studien, die EX-Wirkungen über Karrierephasen hinweg untersuchen, sowie Mehrgruppenanalysen, die karrierestufenspezifische Unterschiede in Zusammenhangsstärken analysieren, sind erforderlich, um das entwickelte Modell empirisch zu prüfen. Eine präzisere Operationalisierung von Karrierestufen erfordert zukünftig die Kombination objektiver und subjektiver Indikatoren, etwa Hierarchiestufe, Berufserfahrung sowie wahrgenommene Karrierephase.

Da die Wechselwirkungen zwischen den drei EX-Dimensionen in der Literatur kaum untersucht sind (vgl. Abschnitt 4.3.3), kann auch das entwickelte Rahmenmodell diese Zusammenhänge nicht empirisch fundiert abbilden. Offen bleibt damit etwa, ob hochwertige technologische Ausstattung fehlende kulturelle Einbindung kompensieren kann oder ob umgekehrt die kulturelle Dimension die Wirkung technologischer Ressourcen moderiert. Die empirische Untersuchung solcher Wechselwirkungen stellt einen zentralen Ansatzpunkt für zukünftige Forschung dar.

Trotz dieser Limitationen leistet die vorliegende Arbeit einen substanziellen Beitrag zur Systematisierung eines bislang fragmentierten Forschungsfeldes. Das entwickelte Rahmenmodell bietet eine theoretisch fundierte Grundlage für anschlussfähige empirische Forschung und schafft damit die Voraussetzungen für eine differenziertere und karrierestufenspezifische Analyse von Employee Experience im Remote-Work-Kontext.

Literaturverzeichnis

- Abhari, K. (2023). The Genesis of Employee Experience Management (EXM): A Theoretical Framework. *SSRN Electronic Journal*.
<https://doi.org/10.2139/ssrn.4497878>
- Akinwande, D. V., Boustras, G., Varianou-Mikellidou, C., Dimopoulos, C., & Akhagba, O. M. (2025). Employee teleworking (working-from-home) experience assessment during COVID-19 lockdown: A dual-edged sword. *Safety Science*, 183.
<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2024.106732>
- Alfayez, N., & Alammam, F. M. (2025). The duality of remote work: A transactional perspective. *Employee Relations*, 1–21. <https://doi.org/10.1108/ER-03-2025-0178>
- 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>
- Ambler, T., & Barrow, S. (1996). The employer brand. *Journal of Brand Management*, 4(3), 185–206.
- Anderson, A. J., Kaplan, S. A., & Vega, R. P. (2015). The impact of telework on emotional experience: When, and for whom, does telework improve daily affective well-being? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), 882–897. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.966086>
- Andrés-Reina, M.-P., Díaz-Muñoz, R., & Rodríguez-Fernández, M. (2024). Employee experience: A systematic review. *European Public & Social Innovation Review*, 9, 1–20. <https://doi.org/10.31637/epsir-2024-398>
- Aryanti, R. D., Sari, E. Y. D., & Widiana, H. S. (2020). A Literature Review of Workplace Well-Being: *Proceedings of the International Conference on Community*

- Development (ICCD 2020)*. International Conference on Community Development (ICCD 2020). <https://doi.org/10.2991/assehr.k.201017.134>
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a Day's Work: Boundaries and Micro Role Transitions. *The Academy of Management Review*, 25(3), 472. <https://doi.org/10.2307/259305>
- Auer, M., Edlinger, G., & Mölk, A. (2014). Interpretationen und Rekonstruktionen einer Arbeitgebermarke durch unternehmensexterne Stakeholder: Eine explorative Studie. *German Journal of Human Resource Management: Zeitschrift für Personalforschung*, 28(3), 346–366. <https://doi.org/10.1177/239700221402800303>
- Backhaus, K., & Tikoo, S. (2004). Conceptualizing and researching employer branding. *Career Development International*, 9(5), 501–517. <https://doi.org/10.1108/13620430410550754>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Barbulescu, F.-M., Vasiluță-Ștefănescu, M., Stoicov, I., Coman, C., & Coman, E. (2024). Strategic management of internal employer branding – guerilla strategies to engage and retain top employees in a challenging workforce environment. *Frontiers in Communication*, 9, 1402125. <https://doi.org/10.3389/fcomm.2024.1402125>
- Başar, D. (2024). The relationship between employee experience and employee engagement with the moderating role of positive affect in finance sector. *Borsa Istanbul Review*, 24(5), 908–915. <https://doi.org/10.1016/j.bir.2024.05.002>

- Batat, W. (2022). The employee experience (EMX) framework for well-being: An agenda for the future. *Employee Relations: The International Journal*, 44(5), 993–1013. <https://doi.org/10.1108/ER-03-2022-0133>
- Becker, C., Thörel, E., Pauls, N., & Göritz, A. S. (2022). Homeoffice in Corona-Zeiten – Sind Ausmaß und/oder Flexibilität wichtig für Arbeitszufriedenheit, soziale Unterstützung, Commitment und Arbeitsunterbrechungen? *Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (GIO)*, 53(2), 173–187. <https://doi.org/10.1007/s11612-022-00630-z>
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York: Wiley.
- Bloom, N., Han, R., & Liang, J. (2024). Hybrid working from home improves retention without damaging performance. *Nature*, 630(8018), 920–925. <https://doi.org/10.1038/s41586-024-07500-2>
- Bogodistov, Y., Moormann, J., & Schweigkofler, M. (2023). Burnout im Homeoffice: Auswirkungen von Arbeitsanforderungen und Arbeitsressourcen im Homeoffice auf Burnout und Schlafqualität. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 77(3), 375–389. <https://doi.org/10.1007/s41449-023-00373-7>
- Brown, A., & Leite, A. C. (2023). The effects of social and organizational connectedness on employee well-being and remote working experiences during the COVID-19 pandemic. *Journal of Applied Social Psychology*, 53(2), 134–152. <https://doi.org/10.1111/jasp.12934>
- Brunelle, E., & Fortin, J.-A. (2021). Distance Makes the Heart Grow Fonder: An Examination of Teleworkers' and Office Workers' Job Satisfaction Through the Lens of Self-Determination Theory. *SAGE Open*, 11(1). <https://doi.org/10.1177/2158244020985516>

- Bullini Orlandi, L., Veglianti, E., Zardini, A., & Rossignoli, C. (2024). Enhancing employees' remote work experience: Exploring the role of organizational job resources. *Technological Forecasting and Social Change*, 199. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2023.123075>
- Burmann, C., & Piehler, R. (2013). Employer Branding vs. Internal Branding – Ein Vorschlag zur Integration im Rahmen der identitätsbasierten Markenführung. *Die Unternehmung*, 67(3), 223–245. <https://doi.org/10.5771/0042-059X-2013-3-223>
- Burmann, C., & Zeplin, S. (2005). Building brand commitment: A behavioural approach to internal brand management. *Journal of Brand Management*, 12(4), 279–300. <https://doi.org/10.1057/palgrave.bm.2540223>
- Camenisch, D. A., Schäfer, O., Minder, I. A., & Cattapan, K. (2022). Der Einfluss der Arbeit auf das Wohlbefinden unter Berücksichtigung verschiedener Berufsprofile. *Prävention und Gesundheitsförderung*, 17(3), 336–342. <https://doi.org/10.1007/s11553-021-00875-4>
- Carstensen, L. L., Isaacowitz, D. M., & Charles, S. T. (1999). Taking time seriously: A theory of socioemotional selectivity. *American Psychologist*, 54(3), 165–181. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.54.3.165>
- Chingan Thottathil, S., & Nandakumar, M. K. (2025). Integrating Hedonic and Eudaimonic Perspectives of Well-Being: A Conceptual Model for Sustaining Employee Well-Being in the Remote Work Context. *Human Resource Development Review*, 24(2), 157–198. <https://doi.org/10.1177/15344843241305650>
- Cohen, A. (1991). Career stage as a moderator of the relationships between organizational commitment and its outcomes: A meta-analysis. *Journal of Occupational Psychology*, 64(3), 253–268. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1991.tb00558.x>

- Critical Appraisal Skills Programme. (2024). *CASP*. CASP. <https://casp-uk.net/casp-tools-checklists/>
- Dale, G., Wilson, H., & Tucker, M. (2024). What is healthy hybrid work? Exploring employee perceptions on well-being and hybrid work arrangements. *International Journal of Workplace Health Management*, 17(4), 335–352. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-03-2024-0041>
- Das, K. V., Jones-Harrell, C., Fan, Y., Ramaswami, A., Orlove, B., & Botchwey, N. (2020). Understanding subjective well-being: Perspectives from psychology and public health. *Public Health Reviews*, 41(1), 25. <https://doi.org/10.1186/s40985-020-00142-5>
- De Klerk, J. J., Joubert, M., & Mosca, H. F. (2021). Is working from home the new workplace panacea? Lessons from the covid-19 pandemic for the future world of work. *SA Journal of Industrial Psychology*, 47. <https://doi.org/10.4102/sajip.v47i0.1883>
- 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
- Deschênes, A.-A. (2023). Professional isolation and pandemic teleworkers' satisfaction and commitment: The role of perceived organizational and supervisor support. *European Review of Applied Psychology*, 73(2), 100823. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2022.100823>
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Doargajudhur, M., Lichy, J., Hardin-Ramanan, S., Brodie, J., Huzooree, G., Dutot, V., & Hosanoo, Z. (2025). Hybrid work and HRM practice in a global south context: A

- job demands-resources perspective. *Journal of Management Development*, 1–21.
<https://doi.org/10.1108/JMD-10-2025-0546>
- Donati, S., Viola, G., Toscano, F., & Zappala, S. (2021). Not All Remote Workers Are Similar: Technology Acceptance, Remote Work Beliefs, and Wellbeing of Remote Workers during the Second Wave of the COVID-19 Pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(22).
<https://doi.org/10.3390/ijerph182212095>
- Donnelly, N., & Proctor-Thomson, S. B. (2015). Disrupted work: Home-based teleworking (HbTW) in the aftermath of a natural disaster. *New Technology, Work and Employment*, 30(1), 47–61. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12040>
- Erro, A., Urien, B., Čyras, G., & Janušauskienė, V. M. (2022). Telework in Baltic Countries during the Pandemic: Effects on Wellbeing, Job Satisfaction, and Work-Life Balance. *Sustainability (Switzerland)*, 14(10).
<https://doi.org/10.3390/su14105778>
- Esch, F.-R. (Hrsg.). (2019). *Handbuch Markenführung*. Springer Fachmedien Wiesbaden.
<https://doi.org/10.1007/978-3-658-13342-9>
- Esch, F.-R., Hartmann, K., & Gawlowski, D. (2010). Interne Markenführung zum Aufbau von Mitarbeiter-Marken-Beziehungen. In D. Georgi & K. Hadwich (Hrsg.), *Management von Kundenbeziehungen*, 485–503. Gabler.
https://doi.org/10.1007/978-3-8349-8745-7_22
- Ferdous, T., Ali, M., & French, E. (2023). Use of flexible work practices and employee outcomes: The role of work–life balance and employee age. *Journal of Management & Organization*, 29(5), 833–853.
<https://doi.org/10.1017/jmo.2020.44>

- 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>
- Georgi, D., & Hadwich, K. (2010). *Management von Kundenbeziehungen: Perspektiven – Analysen – Strategien – Instrumente*. Gabler Verlag / GWV Fachverlage GmbH, Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-8349-8745-7>
- Gheidar, Y., & ShamiZanjani, M. (2020). Conceptualizing the digital employee experience. *Strategic HR Review*, 19(3), 131–135. <https://doi.org/10.1108/SHR-01-2020-0004>
- Grover, A., & Chawla, G. (2022). Antecedents of Employee Experience: A Systematic Review of Literature. *Management Dynamics*, 22(2), 90–100. <https://doi.org/10.57198/2583-4932.1309>
- Gustafsson, A., Caruelle, D., & Bowen, D. E. (2024). Customer experience (CX), employee experience (EX) and human experience (HX): Introductions, interactions and interdisciplinary implications. *Journal of Service Management*, 35(3), 333–356. <https://doi.org/10.1108/JOSM-02-2024-0072>
- Haapakangas, A., Hirvonen, S., Airaksinen, J., Tulenheimo-Eklund, E., & Ruohomäki, V. (2025). Workplace experiences as push and pull factors – How are perceived office conditions associated with teleworking preferences? *Journal of Corporate Real Estate*, 27(2), 93–115. <https://doi.org/10.1108/JCRE-04-2024-0016>
- Harrop, N., Jiang, L., & Overall, N. (2026). A Meta-Analysis of Antecedents and Outcomes of Flexible Working Arrangements. *Journal of Organizational Behavior*, 47(2), 208–236. <https://doi.org/10.1002/job.2896>

- Hausler, M., Huber, A., Strecker, C., Brenner, M., Höge, T., & Höfer, S. (2017). Validierung eines Fragebogens zur umfassenden Operationalisierung von Wohlbefinden: Die deutsche Version des Comprehensive Inventory of Thriving (CIT) und die Kurzversion Brief Inventory of Thriving (BIT). *Diagnostica*, 63(3), 219–228. <https://doi.org/10.1026/0012-1924/a000174>
- Heckhausen, J. (2018). Motivation entwicklungsregulativen Handelns. In J. Heckhausen & H. Heckhausen (Hrsg.), *Motivation und Handeln* (S. 541–568). Springer Berlin Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-662-53927-9_17
- Heckhausen, J., & Schulz, R. (1995). A life-span theory of control. *Psychological Review*, 102(2), 284–304. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.102.2.284>
- Henke, J. B., Jones, S. K., & O’Neill, T. A. (2022). Skills and abilities to thrive in remote work: What have we learned. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.893895>
- Hertel, G., Thielgen, M., Rauschenbach, C., Grube, A., Stamov-Roßnagel, C., & Krumm, S. (2013). Age Differences in Motivation and Stress at Work. In C. M. Schlick, E. Frieling, & J. Wegge (Hrsg.), *Age-Differentiated Work Systems* (S. 119–147). Springer Berlin Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-642-35057-3_6
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Ipsen, C., Kirchner, K., Andersone, N., & Karanika-Murray, M. (2022). Becoming a Distance Manager: Managerial Experiences, Perceived Organizational Support, and Job Satisfaction During the COVID-19 Pandemic. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.916234>

- Jogulu, U., Green, N., Franken, E., Vassiley, A., Bentley, T., & Onnis, L.-A. (2024). Work arrangement “yo-yo”: Forced flexibility from the office to home and back again. *Personnel Review*, 53(5), 1224–1243. <https://doi.org/10.1108/PR-02-2023-0088>
- John, B., Alsamarra'i, Z., & Panteli, N. (2023). Enhancing Employee Experience in the Era of Hybrid Work: The Case of Microsoft Viva. *IEEE SOFTWARE*, 40 (2), 70–79. <https://doi.org/10.1109/MS.2022.3229956>
- Johnson, B. J., & Mabry, J. B. (2022). Remote work video meetings: Workers' emotional exhaustion and practices for greater well-being. *German Journal of Human Resource Management*, 36(3), 380–408. <https://doi.org/10.1177/23970022221094532>
- Kim, E.-J., & Park, S. (2025). Work–life balance in remote working: Does organizational support matter? *Employee Relations*. <https://doi.org/10.1108/ER-02-2025-0071>
- Kim, M., & Kim, T. (2024). The effect of remote work on millennials' organizational commitment: The moderating role of shared leadership and followership. *International Journal of Organization Theory & Behavior*, 27(3), 244–262. <https://doi.org/10.1108/IJOTB-03-2023-0063>
- Kooij, D. T. A. M., & Boon, C. (2018). Perceptions of HR practices, person–organisation fit, and affective commitment: The moderating role of career stage. *Human Resource Management Journal*, 28(1), 61–75. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12164>
- Kooij, D. T. A. M., De Lange, A. H., Jansen, P. G. W., Kanfer, R., & Dijkers, J. S. E. (2011). Age and work-related motives: Results of a meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 32(2), 197–225. <https://doi.org/10.1002/job.665>

- Kooij, D. T. A. M., Zacher, H., Wang, M., & Heckhausen, J. (2020). Successful aging at work: A process model to guide future research and practice. *Industrial and Organizational Psychology*, 13(3), 345–365. <https://doi.org/10.1017/iop.2020.1>
- Korkeakunnas, T., Lohela-Karlsson, M., Heiden, M., & Rambaree, K. (2025). Telework Uncovered: Employees' Perceptions Across Various Occupations in an Industrial Company. *Administrative Sciences*, 15(2). <https://doi.org/10.3390/admsci15020056>
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1–49. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x>
- Künzel, H. (Hrsg.). (2013). *Erfolgsfaktor Employer Branding: Mitarbeiter binden und die Gen Y gewinnen*. Springer Berlin Heidelberg. <https://doi.org/10.1007/978-3-642-40535-8>
- Lee, M., & Kim, B. (2023). Effect of Employee Experience on Organizational Commitment: Case of South Korea. *Behavioral Sciences*, 13(7), 521. <https://doi.org/10.3390/bs13070521>
- Mäkikangas, A., Juutinen, S., Mäkinen, J.-P., Sjöblom, K., & Oksanen, A. (2022). Work engagement and its antecedents in remote work: A person-centered view. *Work & Stress*, 36(4), 392–416. <https://doi.org/10.1080/02678373.2022.2080777>
- Marsh, E., Vallejos, E. P., & Spence, A. (2022). The digital workplace and its dark side: An integrative review. *Computers in Human Behavior*, 128, 107118. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2021.107118>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)

- Mikkelsen, A., Sloan, D., Walter, R., & Hinnenkamp, C. (2024). Supervisor Communication Competence and Employee Outcomes: Predictive Effects in Remote, Hybrid, and In-Person Workplaces. *Business and Professional Communication Quarterly*, 87(3), 462–487. <https://doi.org/10.1177/23294906231167176>
- Morgan, J., & Goldsmith, M. (2017). *The employee experience advantage: How to win the war for talent by giving employees the workspaces they want, the tools they need, and a culture they can celebrate*. Wiley.
- Nair, S., Hawaldar, A., & Kumar, A. (2025). Employee experience, well-being and turnover intentions in the workplace. *International Journal of Organizational Analysis*, 33(8), 2287–2306. <https://doi.org/10.1108/IJOA-06-2024-4567>
- Nerdinger, F., Blickle, G., & Schaper, N. (2011). *Arbeits- und Organisationspsychologie (Lehrbuch mit Online-Materialien)* (2. Aufl. 2011). Springer Berlin Heidelberg. <https://doi.org/10.1007/978-3-642-16972-4>
- Neve, J.-E. D., & Ward, G. (2023). Measuring Workplace Wellbeing. (Working Paper No. 2303). Wellbeing Research Centre, University of Oxford.
- Niebuhr, F., Borle, P., Börner-Zobel, F., & Voelter-Mahlknecht, S. (2022). Healthy and Happy Working from Home? Effects of Working from Home on Employee Health and Job Satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1122. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031122>
- Nürnberg, V. (2023). *Employee Experience: Erfolgreich agile und integrierte Lösungen für Mitarbeitende gestalten*. Haufe. <https://doi.org/10.34157/978-3-648-16680-2>
- Oakman, J., Kinsman, N., Stuckey, R., Graham, M., & Weale, V. (2020). A rapid review of mental and physical health effects of working at home: How do we optimise

- health? *BMC Public Health*, 20(1), 1825. <https://doi.org/10.1186/s12889-020-09875-z>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Pak, K., Kooij, T. A. M., De Lange, A. H., Van Den Heuvel, S., & Van Veldhoven, M. J. P. M. (2023). Successful ageing at work: The role of job characteristics in growth trajectories of work ability and motivation to work amongst older workers. *Acta Psychologica*, 239, 104012. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2023.104012>
- Panneerselvam, S., & Balaraman, K. (2022). Employee experience: The new employee value proposition. *Strategic HR Review*, 21(6), 201–207. <https://doi.org/10.1108/SHR-08-2022-0047>
- Paré, G., Trudel, M.-C., Jaana, M., & Kitsiou, S. (2015). Synthesizing information systems knowledge: A typology of literature reviews. *Information & Management*, 52(2), 183–199. <https://doi.org/10.1016/j.im.2014.08.008>
- Parent-Lamarche, A. (2022). Teleworking, Work Engagement, and Intention to Quit during the COVID-19 Pandemic: Same Storm, Different Boats? *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1267. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031267>
- Peñarroja, V. (2024). Are there differences in the perceived advantages and disadvantages of teleworking? The identification of distinct classes of teleworkers. *International Journal of Manpower*, 45(10), 1–15. <https://doi.org/10.1108/IJM-07-2023-0416>

- Perry, S. J., Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wan, M. M., & Thompson, M. J. (2023). Interruptions in Remote Work: A Resource-based Model of Work and Family Stress. *Journal of Business and Psychology*, 38(5), 1023–1041. <https://doi.org/10.1007/s10869-022-09842-y>
- Plaskoff, J. (2017). Employee experience: The new human resource management approach. *Strategic HR Review*, 16(3), 136–141. <https://doi.org/10.1108/SHR-12-2016-0108>
- Raj, A. B., & Goute, A. K. (2025). Internal branding and technostress among employees—The mediation role of employee wellbeing and moderating effects of digital internal communication. *Acta Psychologica*, 255, 104943. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.104943>
- Reino, A., Vadi, M., Murgimae, K., & Kindsiko, E. (2025). Balancing act: Self-leadership and the home work environment in remote work. *TRAMES: Journal of the Humanities and Social Sciences*, 29 (4), 385–403. <https://doi.org/10.3176/tr.2025.4.05>
- Reßing, C., Zeuge, A., Arenz, R., Baumgart, T. L., Schneider, D. J., & Niehaves, B. (2022). Take it Easy – Eine qualitative Untersuchung digitaler Stressoren und Stressbewältigungsmaßnahmen im Homeoffice. *HMD Praxis der Wirtschaftsinformatik*. <https://doi.org/10.1365/s40702-022-00881-w>
- Ríos Villacorta, M. A., Ramos Farroñán, E. V., Arbulú-Ballesteros, M. A., Otiniano León, M. Y., Bravo-Jaico, J. L., Suysuy Chambergo, E. J., David Reyes-Perez, M. D., Ganoza-Ubillús, L. M., & Alarcón, R. E. (2024). Human-Centric Telework and Sustainable Well-Being: Evidence from Peru's Public Sector. *Sustainability (Switzerland)*, 16(22). <https://doi.org/10.3390/su16229713>

- Russo, C., Pacetti, V., Romens, A.-I., & Dordoni, A. (2025). The impact of telework on older adults' work-life balance in post-pandemic times. Evidence from teleworkers over 55 in Milan. *Journal of Organizational Change Management*, 38(8), 204–219. <https://doi.org/10.1108/JOCM-03-2025-0209>
- Ryff, C. D. (1995). Psychological Well-Being in Adult Life. *Current Directions in Psychological Science*, 4(4), 99–104. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.ep10772395>
- Rys, M., Schollaert, E., & Van Hove, G. (2024). Living the employer brand during a crisis? A qualitative study on internal employer branding in times of the COVID-19 pandemic. *PLOS ONE*, 19(5), e0303361. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0303361>
- Salmela-Aro, K., & Upadaya, K. (2018). Role of demands-resources in work engagement and burnout in different career stages. *Journal of Vocational Behavior*, 108, 190–200. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.08.002>
- Santos, S., Augusto, L., Ferreira, S., Espírito Santo, P., & Vasconcelos, M. (2023). Recommendations for Internal Communication to Strengthen the Employer Brand: A Systematic Literature Review. *Administrative Sciences*, 13(10), 223. <https://doi.org/10.3390/admsci13100223>
- Seidenfus, C. (2025). *Bindung und Homeoffice: Psychologische und kommunikative Aspekte für Organisationen*. *Zeitschrift für Transaktionsanalyse*, 42(2), 156–174.
- Shi, J., Feenstra, S., & Van-Vugt, M. (2024). Connecting work teams in a remote workplace: An identity leadership perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 33(5), 643–657. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2024.2362460>

- Singh, N., & Shakya, K. (2024). Employee Experience: An Evolving Concept. *GLIMS Journal of Management Review and Transformation*, 3(1).
<https://doi.org/10.1177/jmrt.241240886>
- Song, X., & Gong, B. (2025). The impact of boundary crossing on well-being among remote workers and the moderating role of nonwork role re-engagement (NWRR). *Evidence-Based HRM*. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-06-2024-0225>
- Steindórsdóttir, B. D., Sanders, K., Arnulf, J. K., & Dysvik, A. (2023). Career transitions and career success from a lifespan developmental perspective: A 15-year longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 140, 103809.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103809>
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282–298. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)
- Tackett, T., & Lemon, L. L. (2026). A balanced approach: Remote employees' experiences with employee engagement and well-being. *Corporate Communications*, 31(1), 4–20. <https://doi.org/10.1108/CCIJ-08-2024-0154>
- Tajfel, H., & Turner, J. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. In *Psychology of intergroup relations* (S. 7–24). Nelson-Hall.
- Tan, K.-L., Gim, G. C. W., Sim, A. K. S., Lew, T.-Y., & Hii, I. S. H. (2025). Do back-of-house hospitality hybrid workers in Hong Kong enjoy work–family enrichment? A two-wave study on meaningful work and psychological needs. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 8(11), 221–239. <https://doi.org/10.1108/JHTI-02-2025-0280>
- Theurer, C. P., Tumasjan, A., Welpe, I. M., & Lievens, F. (2018). Employer Branding: A Brand Equity-based Literature Review and Research Agenda. *International*

- Journal of Management Reviews*, 20(1), 155–179.
<https://doi.org/10.1111/ijmr.12121>
- Tippelt, R., & Schmidt-Hertha, B. (2010). *Handbuch Bildungsforschung* (3rd ed). VS Verlag für Sozialwissenschaften GmbH.
- Torraco, R. J. (2005). Writing Integrative Literature Reviews: Guidelines and Examples. *Human Resource Development Review*, 4(3), 356–367.
<https://doi.org/10.1177/1534484305278283>
- Urien, B., & Erro, A. (2024). Do you prefer logging in? The relevance of the experience of telework for well-being. *Employee Relations*, 46(3), 641–656.
<https://doi.org/10.1108/ER-10-2022-0487>
- Van De Voorde, K., Paauwe, J., & Van Veldhoven, M. (2012). Employee Well-being and the HRM–Organizational Performance Relationship: A Review of Quantitative Studies. *International Journal of Management Reviews*, 14(4), 391–407.
<https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00322.x>
- Vilela, N. G. S., & Casado, T. (2023). Career stages in management studies: A systematic review of scientific production from 2011 to 2020. *Revista de Gestão*, 30(1), 62–77. <https://doi.org/10.1108/REGE-02-2021-0018>
- Vizcaino, A., Suarez, J., Smite, D., & Garcia, F. O. (2025). Understanding Remote Work Experience: Insights Into Well-Being. *Journal of Software-Evolution and Process*, 37(1). <https://doi.org/10.1002/smr.2757>
- 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. <https://doi.org/10.1111/apps.12290>
- Webster, J., & Watson, R. T. (2002). Analyzing the past to prepare for the future: Writing a literature review. *MIS Quarterly*, 26(2).

- Whittemore, R., & Knafl, K. (2005). The integrative review: Updated methodology. *Journal of Advanced Nursing*, 52(5), 546–553. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2005.03621.x>
- Woo, D., Endacott, C. G., & Myers, K. K. (2023). Navigating Water Cooler Talks Without the Water Cooler: Uncertainty and Information Seeking During Remote Socialization. *Management Communication Quarterly*, 37(2), 251–280. <https://doi.org/10.1177/08933189221105916>
- Xavier, H. B., de Barros Sampaio, S. C., Sobral, M. F., & Cormican, K. (2024). From the table to the sofa: The remote work revolution in a context of crises and its consequences on work attitudes and behaviors. *Education and Information Technologies*, 29(16), 22085–22124. <https://doi.org/10.1007/s10639-024-12684-1>
- Yadav, M., & Vihari, N. S. (2023). Employee Experience: Construct Clarification, Conceptualization and Validation of a New Scale. *FIIB Business Review*, 12(3), 328–342. <https://doi.org/10.1177/23197145211012501>
- Yang, P., & Zhang, S. (2025). Employee experience: Conceptualization, scale development, and validation. *Humanities and Social Sciences Communications*, 12(1), 605. <https://doi.org/10.1057/s41599-025-04926-5>

6.

Anhang A: Suchstrategie der Literaturrecherche

Datenbank	Datum	Suchstring-ID	Suchstring	Filter	Trefferzahl
Scopus	06.02.	S1	("employee experience" OR "workplace experience" OR "employee journey" OR "employee touchpoints" OR "work experience") AND ("remote work" OR "remote working" OR "home office" OR telework* OR "hybrid work") AND ("well-being" OR "job satisfaction" OR stress OR engagement OR commitment or identification)	Subject areas: Business, Management & Accounting; Social Sciences; Psychology; Economics, Econometrics & Finance; Document type: Article; Language: English, German; Time frame: 2015–2026	85
Scopus	06.02.	S2	("employee experience" OR "workplace experience" OR "employee journey" OR "employee touchpoints" OR "work experience") AND ("remote work" OR "remote working" OR "home office" OR telework* OR "hybrid work") AND ("career stage" OR "career phase" OR "job level" OR seniority OR tenure OR "early career" OR "mid-career" OR "late career" OR junior OR senior OR "career development" OR "manager*" OR "leadership level")		40
PsycINFO	06.02.	S1	(TI OR AB) ("employee experience" OR "workplace experience" OR "employee journey" OR "employee touchpoints" OR "work experience") AND ("remote work" OR "remote working" OR "home office" OR telework* OR "hybrid work") AND ("well-being" OR "job satisfaction" OR stress OR engagement OR commitment or identification)	Publication type: Peer-reviewed journal articles; Language: English; Time frame: 01.01.2015 – 06.02.2026	145
PsycINFO	06.02.	S2	(TI OR AB) ("employee experience" OR "workplace experience" OR "employee journey" OR "employee touchpoints" OR "work experience") AND ("remote work" OR "remote working" OR "home office" OR telework* OR "hybrid work") AND ("career stage" OR "career phase" OR "job level" OR seniority OR tenure OR "early career" OR "mid-career" OR "late career" OR junior OR senior OR "career development" OR "manager*" OR "leadership level")		80
Web of Science	06.02.	S1	TS = (("employee experience" OR "workplace experience" OR "employee journey" OR "employee touchpoints" OR "work experience") AND ("remote work" OR "remote working" OR "home office" OR telework* OR "hybrid work") AND ("well-being" OR "job satisfaction" OR stress OR engagement OR commitment or identification))	Document type: Articles; Language: English; Time frame: 2015 – 2025	50
Web of Science	06.02.	S2	TS = (("employee experience" OR "workplace experience" OR "employee journey" OR "employee touchpoints" OR "work experience") AND ("remote work" OR "remote working" OR "home office" OR telework* OR "hybrid work") AND ("career stage" OR "career phase" OR "job level" OR seniority OR tenure OR "early career" OR "mid-career" OR "late career" OR junior OR senior OR "career development" OR "manager*" OR "leadership level"))		10
Business Source Elite	06.02.	S1	BI ("employee experience" OR "workplace experience" OR "employee journey" OR "employee touchpoints" OR "work experience") AND ("remote work" OR "remote working" OR "home office" OR "hybrid work") AND ("well-being" OR "job satisfaction" OR stress OR engagement OR commitment or identification)	Publication type: Peer-reviewed academic journal articles; Language: English; Time frame: 01.01.2015 – 06.02.2026	294
Business Source Elite	06.02.	S2	BI ("employee experience" OR "workplace experience" OR "employee journey" OR "employee touchpoints" OR "work experience") AND ("remote work" OR "remote working" OR "home office" OR "hybrid work") AND ("career stage" OR "career phase" OR "job level" OR seniority OR tenure OR "early career" OR "mid-career" OR "late career" OR junior OR senior OR "career development" OR "manager*" OR "leadership level")		(264)

Quelle: Eigene Darstellung.

Anhang B: Literaturmatrix mit inkludierten Studien

Autor (Jahr)	Design (theoretisch / empirisch)	Theoretischer Ansatz	EX-Konzeptualisierung	Wohlbefinden	Arbeitgeber- bindung	Wirklogik / Mechanismus	Rolle Remote Work	Karrierestufe	Analytischer Beitrag
Akinwande et al. (2025)	empirisch (quantitativ)	Vorgeschlagene konzeptionelle Verbindung zwischen soziodemografischen Faktoren und Erfahrungen mit Telearbeit	Telework-/WFH-Erfahrung während des Lockdowns operationalisiert über berichtete positive Effekte (z.B. Bequemlichkeit, Leistung) und negative Effekte (z.B. Verlust von Kommunikation, verschlechterte Gesundheit).	ja (Arbeitszufriedenheit und Auswirkungen auf das Wohlbefinden/die Gesundheit)	nein	Doppelseitige Wirkung von Telearbeit: Derselbe Kontext kann sowohl positive als auch negative Erfahrungen erzeugen	Kontext (durch Lockdown bedingte Heimarbeit)	nicht berücksichtigt	unterstützt FF1 und FF2, da gezeigt wird, dass Remote Work gleichzeitig Ressourcen (z. B. Flexibilität) und Belastungen (z. B. soziale Isolation) erzeugen kann
Alfayez & Alammar (2025)	empirisch (qualitativ)	Transactional theory of stress and coping (Lazarus & Folkman)	Remote-Work-EX als dynamischer „transaktionaler“ Prozess: kognitive Bewertung, Bewältigungsstrategien, Anpassungen der Arbeitspraktiken und erneute Bewertung über die Zeit	indirekt (Stressfaktoren, Bewältigungsstrategi en, Resilienz; Remote-Arbeit wird als positiv vs. stressig bewertet).	nein	Personen bewerten Anforderungen im Remote Work, setzen Coping- Strategien ein und passen Arbeitspraktiken an	Kontext (Übergang zur Telearbeit während einer unerwarteten Veränderung)	nicht berücksichtigt	liefert es eine theoretische Grundlage für FF1, weil Employee Experience hier nicht als statischer Zustand, sondern als kontinuierlicher Anpassungsprozess verstanden wird
Allen, Golden & Shockley (2015)	theoretisch (Review)	Kein einzelnes Modell; systematische Integrations- und Reviewarbeit zu Telecommuting- Literatur	Telecommuting/Telework/Rem ote Work als zentrales Arbeitsarrangement; nicht als eigenes EX-Konstrukt, aber klar mit Employee Experience verknüpft	indirekt (Work-family balance, Stress, Burnout und psychische Gesundheit)	ja (Organizational commitment, Identification, Turnover/With drawal)	Telecommuting beeinflusst Work-Family-Konflikt, Jobzufriedenheit, Commitment, Performance etc.; Effekte hängen stark von Umfang der Nutzung, Aufgabenmerkmalen, Boundary Management und organisationaler Unterstützung ab	Kontext (Telecommuting/ Remote Work als zentrales Thema; verschiedene Intensitäten und Formen werden verglichen)	nicht berücksichtigt	Relevant, weil der Beitrag den Forschungsstand zu Telecommuting bündelt, zeigt, unter welchen Bedingungen Remote Work Wohlbefinden, Bindung und Performance verbessert oder verschlechtert
Anderson, Kaplan & Vega (2015)	empirisch (quantitativ)	Affective Events Theory (AET; Weiss & Cropanzano, 1996)	Telework-EX operationalisiert als tagesbezogener Arbeitsort (Homeoffice vs. Büro), der tägliche Arbeitsereignisse (Autonomie, Flexibilität, Unterbrechungen) und damit affektive Reaktionen prägt	ja (täglich gemessenes positives affektives Wohlbefinden (PAWB) und negatives affektives Wohlbefinden (NAWB) am Arbeitsplatz)	nein	Arbeiten von zu Hause verändert die Exposition gegenüber täglichen (positiven/negativen) Arbeitsereignissen → höheres positives arbeitsbezogenes Wohlbefinden (PAWB) und niedrigeres negatives	Homeoffice/Telea rbeit ist der zentrale personenbezogen e Prädiktor	nicht berücksichtigt	Paper zeigt auf Basis der Affective Events Theory, dass Homeoffice die täglichen Arbeitsereignisse verändert und dadurch das affektive Wohlbefinden von Beschäftigten beeinflusst. Damit liefert es eine wichtige mikro-theoretische Erklärung

						arbeitsbezogenes Wohlbefinden (NAWB)			für den Zusammenhang zwischen Employee Experience im Homeoffice und Wohlbefinden (FF1, FF2)
Becker, Thörel, Pauls & Göritz (2022)	empirisch (quantitativ)	Bezug auf Telework-/Autonomie- und Arbeitszeitforschung (z.B. Job Demands-Resources, Job Characteristics, Work-Family-Literatur)	Homeoffice/Teleworking als Arbeitsarrangement	ja (Arbeitszufriedenheit als arbeitsbezogenes Wohlbefinden)	ja (affektives Commitment als gefühlsmäßige Bindung an die Organisation)	Flexibilität, selbst über den Arbeitsort zu entscheiden, wirkt als Ressource und steht positiv mit Arbeitszufriedenheit, sozialer Unterstützung und affektivem Commitment in Zusammenhang	Homeoffice/Teleworking als zentraler Kontext- und Prädiktor sowie Ressource	nicht berücksichtigt	Wichtig für FF2 und FF1, zeigt, dass nicht das Ausmaß an Homeoffice, sondern die flexible Wahl des Arbeitsortes mit höherer Arbeitszufriedenheit, mehr sozialer Unterstützung und höherem affektivem Commitment einhergeht
Bloom, Han & Liang (2024)	empirisch (quantitativ)	Kein expliziter theoretischer Rahmen	nein (Hybrid-WFH als Arbeitsarrangement; nicht explizit als Employee Experience konzeptualisiert)	indirekt (Job Satisfaction; work-life balance, life satisfaction)	indirekt (Quit Rate/Attrition als Proxy für Bindung)	Hybrid-WFH erhöhte Job Satisfaction und senkte Quit Rate um ein Drittel. Stärkere Effekte bei Non-Managern, Frauen und langen Pendlern.	Kontext/Treatment	explizit (Manager vs. Non-Manager als Moderator)	Zentral für FF1 (Wellbeing-Outcomes) und FF3 (Karrierestufe als Moderator); zeigt praktische Relevanz für Unternehmenskontext
Bogodistov, Moormann & Schweigkofler (2023)	empirisch (quantitativ)	Job Demands-Resources Model (JD-R Model)	Homeoffice als Arbeitskontext, in dem Job Demands und Job Resources wirken; keine explizite Employee Experience-Konzeptualisierung	indirekt (Burnout als Indikator; Schlafqualität/Schlafprobleme als Gesundheitsoutcome)	nein	Arbeitsanforderungen im Homeoffice erfordern Ressourceninvestition → führen zu persönlichem und arbeitsbezogenem Burnout → Burnout erhöht Schlafprobleme	Kontext (Homeoffice als Setting, in dem Job Demands/Resources auf Burnout wirken)	nicht berücksichtigt	Zentral für FF1 (Wohlbefinden), Studie zeigt, dass Arbeitsanforderungen im Homeoffice zu Burnout und Schlafproblemen führen, und liefert damit wichtige Evidenz für die negativen Auswirkungen von Remote Work auf das Wohlbefinden von Beschäftigten
Brown & Leite (2023)	empirisch (quantitativ)	Zugehörigkeit + organisatorische Verbundenheit	Remote-Work-EX operationalisiert als Remote-Work-Erfahrungen/Anpassung während des Lockdowns	ja (Zusammensetzung aus Unwohlsein (Stress, Depression, Einsamkeit, Angst) + organisatorisches Wohlbefinden (arbeitsbezogenes Befinden))	nein	Allgemeine und organisatorische Verbundenheit sagen Wohlbefinden und Remote-Work-Erfahrungen vorher	Kontext (Fernarbeit während des zweiten COVID-19-Lockdowns im Vereinigten Königreich)	implizit (kein Fokus auf Karrierestufen; Berufsgruppen werden zwar angegeben, aber nicht als Karrierestufen theoretisiert)	Studie zeigt, dass Remote-Work-Erfahrungen eng mit organisationaler und sozialer Verbundenheit sowie mit dem Wohlbefinden von Beschäftigten zusammenhängen. Sie liefert damit zentrale empirische Evidenz für den Zusammenhang zwischen Employee Experience, Wohlbefinden und organisationaler Bindung (FF1, FF2)

Brunelle & Fortin (2021)	empirisch (quantitativ)	Self-Determination Theory (SDT)	„Employee experience“ operationalisiert über arbeitsbezogene Bedürfnisbefriedigung und Arbeitszufriedenheit	indirekt (Arbeitszufriedenheit ; Bedürfnisbefriedigung als psychologischer Mechanismus)	nein	Telearbeit → höhere Bedürfnisbefriedigung (Autonomie/Kompetenz/Verbundenheit) → höhere Arbeitszufriedenheit; Telearbeit-Status moderiert die Links zwischen Bedürfnisbefriedigung und Arbeitszufriedenheit	Kontext + Moderator (Telearbeitsstatus als Moderator der Bedürfnisbefriedigung → Arbeitszufriedenheit)	implizit (nur Kontrollen/Beschreibung: Alter, Betriebszugehörigkeit; Telearbeiter etwas älter/weniger Dienstjahre)	relevant für FF1 und FF2, da es einen klaren theoretischen Mechanismus zwischen Arbeitsumgebung, Employee Experience und Wohlbefinden liefert
Bullini Orlandi et al. (2024)	empirisch (quantitativ)	Job Demands–Resources (JD-R)	„Remote work experience“ operationalisiert über arbeitsbezogene Belastung/Stress im Remote-Kontext; Fokus auf organisationale Job-Ressourcen und Remote-Work-Self-Efficacy	indirekt (Stress)	nein	der Effekt von Selbstwirksamkeit auf Stress wird durch Ressourcenadäquatheit moderiert (stärkerer Stress-Puffer bei ausreichenden Ressourcen)	Kontext	nicht berücksichtigt	relevant für FF1 und FF2, weil es konkrete Gestaltungsfaktoren organisationaler Ressourcen identifiziert, die eine positive Employee Experience und geringeren Stress ermöglichen
Dale et al. (2024)	empirisch (qualitativ)	Job Demands–Resources (JD-R)	Hybrid-Work-EX als subjektives Erleben von Benefits & Challenges plus wahrgenommene organisationale/individuelle Unterstützungsmaßnahmen für „healthy hybrid“	ja (subjektives Wohlbefinden/health & well-being; mental + physical Aspekte, qualitativ berichtet)	nein	Hybrid-Arrangements erzeugen Anforderungen (Isolation, Boundary-Probleme, Sedentariness) und Ressourcen (Autonomie, weniger Pendeln, Balance)	Kontext (Hybrid work als zentrale Arbeitsform; Mischung Büro+remote)	nicht berücksichtigt	Paper untersucht, wie Beschäftigte „healthy hybrid work“ wahrnehmen und welche Anforderungen und Ressourcen hybride Arbeitsformen prägen. Dadurch trägt es zur Konzeptualisierung von Employee Experience im Homeoffice bei und zeigt deren Bedeutung für Wohlbefinden (FF1, FF2)
de Klerk, Joubert & Mosca (2021)	empirisch (qualitativ)	Employee Experience Framework (Morgan, 2015); Employee engagement (Schaufeli et al.); JD-R	EX als „Set an Wahrnehmungen über Arbeitserfahrungen als Reaktion auf Interaktionen mit der Organisation“ (nach Plaskoff, 2017); zusätzlich 3-Domänen-Framework zur Strukturierung der Experience im WFH-Setting	indirekt (z.B. Belastung, Erholung/Detachment, Work-Home-Interference)	nein (Commitment nur in Literatur diskutiert, nicht als Outcome-Konstrukt gemessen)	Homeoffice-Bedingungen verändern Ressourcen/Anforderungen und EX-Dimensionen → beeinflussen Engagement & Experience	Kontext (erzwungenes WFH während Lockdown)	implizit (Joblevel beschrieben: Junior/Middle/Senior/Executive; nicht analytisch als Moderator genutzt)	Studie analysiert Employee Experience im erzwungenen Homeoffice während der Pandemie und zeigt deren Zusammenhang mit Stress, Work-Home-Interference und Engagement. Sie liefert damit wichtige empirische Erkenntnisse zu Mechanismen zwischen Remote-Work-Erfahrungen und arbeitsbezogenem Wohlbefinden (FF1, FF2)

Deschênes (2023)	empirisch (quantitativ)	Organizational Support Theory (OST)	nein (Professional Isolation als zentrales Prädiktor-Konstrukt; Telework als Kontext; keine explizite Employee Experience-Konzeptualisierung)	indirekt (Satisfaction with telework experience)	ja (Affective Organizational Commitment)	Professional Isolation senkt Satisfaction with telework experience, kein direkter Effekt auf AOC	Kontext (mandatory pandemic telework; Professional Isolation durch fehlende face-to-face Kontakte)	nicht berücksichtigt (Kontrollen: Alter/Tenure, aber nicht als Stufe)	Stärkt FF1/FF2 durch Evidenz
Doargajudhur et al. (2025)	empirisch (qualitativ; theoriegeleitet)	Job Demands–Resources (JD-R)	Hybrid-Work Employee Experience als sich entwickelndes Set von Job Demands/Resources, geprägt durch HRM-Praktiken	ja (well-being, stress/technostress; teils burnout; engagement-related outcomes)	teilweise (organisational commitment)	Hybrid Work verändert Anforderungen (Technostress, Rollenkonflikte/-unklarheit, Überwachung/Monitoring, Kollaborationsspannungen) und Ressourcen (Autonomie, digitale Tools, unterstützende Führung)	Kontext (Hybrid work im Mittelpunkt)	nicht berücksichtigt	Paper zeigt auf Basis der JD-R-Theory, wie hybride Arbeit neue Anforderungen und Ressourcen erzeugt und dadurch Wohlbefinden und Engagement beeinflusst. Es ist besonders relevant für das Verständnis organisationaler Einflussfaktoren auf Employee Experience im Hybrid-Work-Kontext (FF1, FF2)
Donati et al. (2021)	empirisch (quantitativ)	Technology Acceptance Model (TAM)	EX als Set aus (a) WFH beliefs und (b) Technologieakzeptanz; plus individuelle Ressourcen & wahrgenommene organisationale Effektivität	indirekt (Well-being wird thematisiert; operationalisiert v.a. über Coping und wahrgenommene organisationale Effektivität)	nein	Arbeits- und Organisationskonfigurationen + persönliche Merkmale → unterschiedliche Überzeugungen & Akzeptanz	Kontext + zentrale erklärende Strukturierungsvariable	implizit (Job role: top/middle manager vs employee vs technician; keine Karrierestufen-Logik)	Studie zeigt, dass Remote-Worker unterschiedliche Profile hinsichtlich Technologieakzeptanz, Überzeugungen und Wohlbefinden aufweisen. Sie verdeutlicht damit die Heterogenität von Employee Experience im Homeoffice und mögliche Unterschiede zwischen Beschäftigtengruppen (FF1, FF2, FF3)
Donnelly & Proctor-Thomson (2015)	empirisch (Mixed Methods)	Telework-Forschung; Leadership-Fokus	Keine explizite EX-Theorie; Fokus auf Arbeits- und Führungserfahrung	indirekt (Work-Life Balance; Motivation; Stress)	teilweise (Commitment wird diskutiert)	Katastrophen-/Krisenkontext → Home-based Telework → individuelle Ressourcen & Führung → Outcome	Remote Work als zentrale Organisationsform im Krisenkontext	implizit (Unterschiede Teamleader vs. Mitarbeitende)	relevant für FF1 und FF2, weil sie verdeutlicht, dass Employee Experience im Homeoffice stark von Führung, organisationaler Unterstützung und individuellen Ressourcen geprägt wird
Erro-Garcés et al. (2022)	empirisch (quantitativ)	Mediationsmodell: Telearbeitserfahrung → Arbeitszufriedenheit	Telework experience als home-based telework-„experience“ (Ausstattung/Equipment zu	ja (subjektives Wellbeing = calm/relaxed; active/vigorous;	nein	Positive Telearbeitserfahrung verbessert Work-Life-Balance (und	Kontext (home-based telework während COVID) + Telework	nicht berücksichtigt	Paper zeigt empirisch, dass Telework Experience über Work-Life-Balance und Arbeitszufriedenheit das

		; Work-Life-Balance) → subjektives Wohlbefinden; zusätzlich Gruppenvergleich nach Telearbeitspräferenz	Hause + Gesamtzufriedenheit mit der Telework-Erfahrung)	fresh/rested; daily life interesting)		Arbeitszufriedenheit); Wohlbefinden steigt indirekt über Work-Life-Balance	preference als Gruppierungs-/Moderationslogik (High vs Low preference)		subjektive Wohlbefinden beeinflusst. Damit liefert es ein klar strukturiertes Mediationsmodell, das direkt zur Beantwortung von FF2 beiträgt
Ferdous, Ali & French (2023)	empirisch (quantitativ)	Boundary Theory; Role Balance Theory; Socioemotional Selectivity Theory (SST)	Flexible Work Practices (FWPs) als arbeitsbezogene Ressource; keine explizite Employee-Experience-Skala, aber als EX-bezogen interpretierbar	ja (Wellbeing als Konstrukt)	indirekt (Turnover Intention als Konstrukt)	FWPs-Nutzung → höhere Work-Life Balance → höheres Wohlbefinden und geringere Turnover Intention;	Randaspekt innerhalb FWPs	implizit (Stichprobe überwiegend Non-Manager; keine explizite Hierarchieanalyse, Alter statt Karrierestufe als Moderator)	Hoch, da gezeigt wird, dass formelle FWPs – inkl. Homeoffice-Option – über bessere Work-Life Balance Wohlbefinden steigern und Kündigungsabsichten senken
Gajendran & Harrison (2007)	theoretisch/ empirisch (Meta-Analyse)	Rahmen mit drei zentralen Mediatoren: wahrgenommene Autonomie, Work-Family Conflict, Beziehungsqualität	Telecommuting/Remote Work als flexibles Arbeitsarrangement; nicht als EX-Konstrukt, aber als zentraler Kontext der Arbeitserfahrung	indirekt (Work-family conflict, Stress)	ja (Turnover Intention, Commitment)	Telecommuting → höhere Autonomie, geringerer Work-Family Conflict, unveränderte/leicht verbesserte Beziehungsqualität → höhere Zufriedenheit, Performance, geringere Turnover Intention	Kontext (Telecommuting/ Remote Work als Hauptfaktor; Unterscheidung niedrige vs. hohe Intensität)	implizit (Moderatoranalysen zu Geschlecht, Erfahrung, Intensität)	Sehr relevant, da die Meta-Analyse zeigt, dass Telecommuting im Schnitt leicht positive Effekte auf Wohlbefinden, Zufriedenheit und Bindung hat, vermittelt über Autonomie
Haapakangas et al. (2025)	empirisch (quantitativ)	Push-Pull-Rahmung von Arbeitserfahrungen	Workplace-/Office-Experience (wahrgenommene Bürobedingungen) als Determinanten der bevorzugten Telework-Intensität in Hybrid Work	indirekt (Wohlbefinden und Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter als Kovariaten/Prädiktoren einbezogen, nicht als zentrales Ergebnis)	nein	Wahrgenommene Defizite der Bürobedingungen wirken als „Push“ weg von Präsenzarbeit (mehr Telework); positive Bedingungen wirken als „Pull“ hin zu Präsenzarbeit (weniger Telework)	Telearbeitspräferenz als Ergebnis innerhalb hybrider Arbeit	nicht berücksichtigt	Studie untersucht, wie Arbeitsplatzbedingungen als Push- oder Pull-Faktoren für Telework-Präferenzen wirken. Dadurch erweitert sie das Verständnis von Employee Experience um die Interaktion zwischen physischer Arbeitsumgebung und Arbeitspräferenzen, was für FF1 relevant ist
Harrop, Jiang & Overall (2026)	empirisch (Meta-Analyse)	JD-R, Social Exchange, Conservation of Resources, Boundary Theory	FWAs (flextime, flexplace, flextime+place; Verfügbarkeit und Nutzung) als zentrale EX-Ressource	indirekt (Job/Life Satisfaction, Work-Life Balance, Work-Family Enrichment)	ja (Organisationales Commitment; Turnover-Intention)	FWAs → mehr Autonomie, Ressourcen, bessere Work-Family-Interface → höhere Zufriedenheit, Commitment, Familienzufriedenheit	Kontext (flexplace/flextime als Kernelement von FWAs)	implizit (Analysen zu Managerstatus)	sehr hoch, da systematische Evidenz, dass v.a. kombinierte flextime+place-Angebote und deren Verfügbarkeit Wohlbefinden, Commitment

									und Work–Family-Outcomes verbessern
Henke, Jones & O'Neill (2022)	empirisch (qualitativ)	Induktive thematische Analyse; diskutiert mehrere theoretische Perspektiven in der Einordnung, aber kein strikt getestetes Modell	Remote-Work-EX als subjektiv berichtete Faktoren auf Individual-, Team- und Organisationsebene, die „success/thriving“ in Remote Work prägen	indirekt (Well-being / Work–life balance (keine standardisierte Skala im Paper))	nein	Erlernte Skills/Verhaltensroutinen + organisationaler Support/Kultur reduzieren Remote-spezifische Barrieren und ermöglichen Leistungsfähigkeit & nachhaltige Anpassung	Kontext + Untersuchungsgegenstand	explizit (Leadership vs Individual Contributor Perspektiven).	Paper identifiziert Fähigkeiten und organisationale Unterstützungsfaktoren, die Beschäftigten helfen, im Remote-Work-Kontext erfolgreich zu arbeiten. Besonders relevant ist die Differenzierung zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden, die Hinweise auf Unterschiede entlang von Karrierestufen liefert (FF1, FF3)
Ipsen et al. (2022)	empirisch (quantitativ)	Organizational Support Theory	implizit über Manager-Erfahrungen im Remote-Kontext	indirekt (Job Satisfaction (teilweise Wohlbefinden))	nein	Wahrgenommene organisationale Unterstützung → Arbeitszufriedenheit.	Kontext	explizit (Line/Middle/ Top Manager)	Paper zeigt, dass wahrgenommene organisationale Unterstützung im Remote-Management die Arbeitszufriedenheit von Führungskräften beeinflusst. Besonders relevant ist es für FF3, da hier explizit unterschiedliche Managementebenen betrachtet werden
Jogulu et al. (2024)	empirisch (qualitativ)	Event System Theory (EST)	Employee Experience geprägt durch wiederholtes erzwungenes Wechseln zwischen Büro und Homeoffice.	ja (qualitativ beschrieben)	nein	Disruptives Ereignis → Wechsel der Arbeitsmodi → veränderte Anforderungen & Routinen → Wohlbefindenseffekte	Kontext (Fokus auf erzwungenem Wechsel)	implizit (Karrierepfade angesprochen)	Studie zeigt, wie wiederholte Wechsel zwischen Büro und Homeoffice die Employee Experience und das Wohlbefinden von Beschäftigten beeinflussen. Damit liefert sie wichtige Erkenntnisse zu dynamischen Veränderungen von Employee Experience in hybriden Arbeitsarrangements (FF1, FF2)
John, B.; Alsamarra'i, Z.; Panteli, N. (2023)	empirisch (qualitativ)	Employee Experience Management (EXM)	EX im Hybrid-Work-Kontext als Kombination aus Engagement, Verbundenheit/Identifikation, Produktivität, Learning-in-the-flow-of-work und	ja (work well-being, digitale Erschöpfung/Burnout, Work–Life-Grenzen)	nein	Selbstreflexion & Zeit-/Meeting-Management, stärkere soziale Verbindung/Identifikation & Lernroutinen; Manager-Insights unterstützen	Kontext (Hybrid Work)	nicht berücksichtigt	Studie zeigt anhand eines Praxisbeispiels, wie digitale Tools und organisationales Experience Management Engagement, Verbundenheit und Wohlbefinden im Hybrid

			arbeitsbezogenem Wohlbefinden			empathische Führung → höheres Engagement und besseres Wohlbefinden			Work Kontext beeinflussen. Sie ist daher relevant für FF1 und FF2
Johnson & Mabry (2022)	empirisch (Mixed Methods)	Conservation of Resources (COR)	Employee experience im Remote-Kontext über Video-Meeting-Erleben operationalisiert	indirekt (Emotional Exhaustion als Well-being/Burnout-Dimension)	nein (Commitment-/Brand-Variable nur in Theoriebezug)	Ressourcenbedrohung/-verlust durch Video-Meetings (Energie-/Zeitaufwand, Rollenkonflikte, Surface Acting) → Stress → emotionale Erschöpfung	Kontext (Remote work während COVID-19; Fokus auf Video-Meetings als zentraler Remote-Touchpoint)	nicht berücksichtigt	Paper analysiert Video-Meetings als zentralen Touchpoint der Remote Work Experience und zeigt, dass Kommunikationspraktiken emotionale Erschöpfung beeinflussen können. Es liefert damit wichtige Erkenntnisse für FF2, da digitale Interaktionsformen direkten Einfluss auf das Wohlbefinden haben
Kähkönen (2023)	empirisch (Mixed Methods)	Auswirkungen der Fernarbeit + Vertrauen in die Organisation + Informations-/Datenschutz	EX operationalisiert über Themenfelder: Ressourcen (Zeit/Geld), Performance, Beschäftigungschancen, Gesundheit, Sozialleben, Overload; plus Trust-Outcomes & Data-Protection-Abilities	indirekt (Gesundheit/physical activity, overload; job satisfaction als Outcome)	nein (Trust in Organization/Leaders als verwandtes Konstrukt)	Remote Work → Ressourceneinsparungen, Flexibilität → höhere Arbeitszufriedenheit/Leistung/Chancen & positive Vertrauens-Outcomes; zugleich Remote Work → soziale Einbußen/geringere körperliche Aktivität/Arbeitsüberlastung	Kontext (COVID-19-remote work als Auslöser von Veränderungen)	implizit (Rollenunterschied: Mitarbeitende vs. Team Leaders; Gender als Analysefaktor)	Studie zeigt, dass Remote Work gleichzeitig Ressourcen (Flexibilität, Zeitersparnis) und Belastungen (Isolation, Overload) erzeugt und zudem Vertrauen in Organisationen beeinflussen kann. Sie ist relevant für FF1 und FF2, da sie eine breite Operationalisierung von Employee Experience im Homeoffice bietet
Kim & Kim (2024)	empirisch (quantitativ)	Social Exchange Theory (SET)	Remote Work als Arbeitsarrangement; keine explizite Employee Experience-Konzeptualisierung, aber implizit als vorteilhafte Arbeitserfahrung für Millennials verstanden	nein	ja (Organizational Commitment als affektive organisational e Bindung)	Remote Work bietet Millennials vorteilhafte Bedingungen; diese werden im Sinne der Social Exchange Theory als positive Gegenleistungen wahrgenommen → höheres Organizational Commitment	Kontext/Prädiktor (Remote Work als zentrale unabhängige Variable)	explizit (Fokus auf Millennials; keine weitere Differenzierung nach Karrierestufen)	Zentral für FF2 (Arbeitgeberbindung), Studie zeigt empirisch, dass Remote Work das organisationale Commitment von Millennials erhöht, und dass Shared Leadership und Followership diese Beziehung moderieren
Kim & Park (2025)	empirisch (quantitativ)	Social Exchange Theory	Remote-Work-Experience erfasst über Perceived Organizational Support, Meaningful Work und Remote Working mit Wirkung auf die Work-Life-Balance	indirekt (work-life balance)	nein	Organisationale Unterstützung als Ressource löst positive Einstellungen/Erfahrungen aus = bessere Work-Life-Balance	Remote working als Konstrukt und Mediator	nicht berücksichtigt	Paper zeigt, dass organisationale Unterstützung im Remote Work Kontext über Social Exchange Mechanismen zu einer besseren Work-Life-Balance führt. Damit liefert es wichtige empirische Evidenz für FF2

Korkeakunnas et al. (2025)	empirisch (qualitativ)	JD-R als Interpretationsansatz für Anforderungen vs. Ressourcen in der Diskussion verwendet	Telework-EX als Variationen in wahrgenommenen Benefits/Challenges bezogen auf Wohlbefinden, individuelle Leistung und Arbeitsumgebung	ja (Wohlbefinden als erlebtes Ergebnis diskutiert; auch Work-Life-Balance)	nein (Bindung/Fluktuation nur als Implikation diskutiert, nicht gemessen)	Telearbeit kann als Ressource (Autonomie, Flexibilität, weniger Ablenkung, weniger Pendeln) oder als Anforderung (Kollaborationsbarrieren, Entkopplung, unklare Erwartungen, Mehrbelastung für Onsite-Staff) wirken.	Kontext (Telearbeit/Hybridarbeit als zentrale Arbeitsform)	implizit (Berufsrolle/Berufsgruppe: Führungskräfte vs. Mitarbeiter; mittlere Führungskräfte angegeben).	Studie zeigt, dass Telework sowohl als Ressource (Autonomie, Flexibilität) als auch als Anforderung (Kommunikationsbarrieren) erlebt werden kann. Damit unterstützt sie FF1, da sie die heterogene Wahrnehmung von Employee Experience verdeutlicht
Lee & Kim (2023)	empirisch (quantitativ)	Employee Experience (EX) Framework (Morgan)	ja (explizit: EX-Skala mit 10 Items, zentrales EX-Konstrukt)	indirekt (Job Satisfaction)	ja (Organizational Commitment)	Physical Experience und Cultural → OC signifikant	Kontext/Prädiktor (EX als ganzheitliches Konstrukt; Post-COVID Digital Shift)	implizit (Demografie: Alter 20-50s, Positionen)	Perfekt für FF1/FF2: Explizite EX-Operationalisierung → Wellbeing /Satisfaction → Commitment
Mikkelsen et al. (2024)	empirisch (quantitativ)	Communication competence theory (Spitzberg & Cupach)	Keine EX-Konzeptualisierung; fokussiert auf supervisor-subordinate communication als zentrale Dimension der Arbeitserfahrung	indirekt (Burnout + Job stress; zusätzlich Engagement/Empowerment/Accomplishment als positive Outcomes)	teilweise (Turnover intentions als Konstrukt)	Kompetente Kommunikation erreicht Ziele klar + wahrt Normen/Respekt → mehr Engagement/Empowerment /Accomplishment und weniger Burnout/Stress/Entfremdung/Turnover Intention	Kontext (remote/hybrid/in-person als Gruppen/Arbeitsanteil)	implizit (nur Kontrollen wie tenure/age etc.).	Paper zeigt, dass Kommunikationskompetenz von Führungskräften Engagement erhöht und Stress sowie Turnover Intention reduziert. Damit ist es relevant für FF2, da Führungskommunikation eine zentrale Determinante der Employee Experience und organisationaler Bindung darstellt
Moret-Tatay et al. (2025)	empirisch (quantitativ)	Resilience als Stress-Buffer; Kommunikation als Moderator im Resilience	Keine EX-Theorie; Remote-work „experience“ implizit über wahrgenommene (erwünschte vs erlebte) Kommunikation mit Boss/Peers	indirekt (Stress, Anxiety, Depression + Resilience)	nein	Höhere Resilienz → niedrigere Stress/Anxiety/Depression; vorhandene Kommunikation mit Boss/Peers verstärkt den negativen Zusammenhang Resilienz → Stress	Kontext (remote workers; ≥6 Monate Remote-Erfahrung); Kommunikation als Moderator	nicht berücksichtigt	Studie zeigt, dass Resilienz den Zusammenhang zwischen Remote Work Stress und psychischer Belastung beeinflusst, wobei Kommunikation als Moderator wirkt. Sie trägt damit zu FF2 bei, indem individuelle Ressourcen als wichtige Moderatoren der Employee Experience identifiziert werden
Nair, Hawaldar &	empirisch (quantitativ)	Kein enger Einzel-Framework; Bezug auf Employee-	EX als zentrales Konstrukt, verstanden als Gesamtwahrnehmung	ja (Well-being als eigenständiges Konstrukt)	indirekt (Turnover Intention)	EX → höheres Well-being → geringere Turnover Intention;	Kontext	nicht berücksichtigt	Relevant, weil EX direkt und über Well-being die Kündigungsabsicht senkt und

Kumar (2025)		Experience-Literatur, Wellbeing- und Retentionsforschung, Geschlechterperspektive	kultureller, physischer und technologischer Arbeitsumgebung über gesamten Employee Lifecycle			Well-being vermittelt den Effekt von EX teilweise			damit die Bedeutung positiver Employee Experience für Bindung und Wohlbefinden im jüngeren, indischen Corporate-Kontext unterstreicht
Niebuhr, Borle, Börner-Zobel & Voelter-Mahlknecht (2022)	empirisch (quantitativ)	Bezug auf Telework-/New-Work-, Autonomie- und Gesundheitsforschung (Work Ability, Stressmodelle, digitale Arbeit)	Working from Home (WFH) als Arbeitsarrangement; EX über konkrete Gestaltungsmerkmale operationalisiert	indirekt (Work Ability, stressbezogene körperliche und psychische Symptome)	nein	Funktionalität der technischen Ausstattung im Homeoffice verbessert Work Ability, reduziert Stresssymptome und erhöht Job Satisfaction; höherer WFH-Anteil ist mit mehr stressbezogenen Symptomen und geringerer Jobzufriedenheit verbunden	Homeoffice / Working from Home als zentraler Kontext und Prädiktor; spezifische WFH-Merkmale als erklärende Faktoren	nicht berücksichtigt	Besonders relevant für FF1, zeigt, dass sowohl der Umfang von WFH als auch die Qualität der Rahmenbedingungen Wohlbefinden und Jobzufriedenheit beeinflussen
Oakman et al. (2022)	empirisch (qualitativ)	Workplace systems framework / work-systems approach	WFH-EX als erlebte Outcomes + beeinflussende Faktoren + employer-/employee-initiierte Strategien während WFH	ja (Mental wellbeing (z.B. exhaustion, burnout, lack of motivation) + physische Gesundheit (MSK pain, weight gain))	nein	Organisations- und Führungsstrategien beeinflussen Belastungen/Ressourcen und Boundary-Management → bessere Gesundheit/Wohlbefinden & Produktivität	Kontext	Explizit (Manager vs Non-manager Gruppen).	Paper untersucht die Employee Experience im Homeoffice und identifiziert organisationale Strategien, die Wohlbefinden, Gesundheit und Produktivität beeinflussen. Die Differenzierung zwischen Manager- und Nicht-Manager-Perspektiven liefert zudem Hinweise auf Unterschiede zwischen Karrierestufen (FF1, FF3)
P. Theurer, Tu masjan, M. Welp & Lievens (2018)	theoretisch (Literature Review)	Brand Equity Theory (Aaker/Keller) + Employer Knowledge Framework (Cable/Turban)	nein (kein primärer EX-Fokus; EVP als "bundle of employment attributes" implizit EX-Proxy)	implizit (Employee Satisfaction/Engagement als Outcomes)	indirekt (Organizational Identification/Loyalty/Retention)	Employer Branding Value Chain: Knowledge Development → Mindset → Firm Performance → Shareholder Value; Instrumental/Symbolic Attr. → Attractiveness	Kontext/Prädiktor (Employer Branding als ganzheitlicher EX-Proxy)	nicht berücksichtigt	Gut für FF1: Employer Branding als EX-Proxy (EVP/Knowledge/Image → Attitudes/Retention); Brand Equity Framework integriert
Parent-Lamarche (2022)	empirisch (quantitativ)	Job Demands-Resources (JD-R) Model + Conservation of Resources (COR) Theory	nein (Teleworking binär: Home vs. Office; als Work Organization Condition; keine umfassende EX-Skala)	indirekt (Work Engagement)	indirekt (Intention to Quit)	Teleworking negativ assoziiert mit Work Engagement und indirekt mit höherer Intention to Quit via Engagement.	Kontext/Prädiktor (Teleworking während COVID als ungewollte Intervention; Ressourcenverlust durch Isolation in KMU)	nicht berücksichtigt	Wichtig für FF1/FF2: Zeigt negativen Effekt von (gezwungenem) Teleworking auf Engagement/Quit

Peñarroja (2024)	empirisch (quantitativ)	Person-centered approach	Telework-Experience operationalisiert als wahrgenommene Vorteile und Nachteile als Klassenindikatoren	indirekt (advantages/disadvantages include work-life balance)	nein	unterschiedliche Bündel wahrgenommener Telework-Vor- und Nachteile → unterschiedliche Teleworker-Klassen (Erlebnisprofile) statt eines einzigen Durchschnittseffekts	Kontext	nicht berücksichtigt	Paper zeigt, dass Teleworker in unterschiedliche Erlebnisprofile (Klassen) eingeteilt werden können, abhängig von wahrgenommenen Vor- und Nachteilen von Telework. Es ist relevant für FF1, weil es zeigt, dass Employee Experience nicht homogen, sondern typologisch differenziert betrachtet werden sollte
Perry et al. (2023)	empirisch (quantitativ)	Conservation of Resources (COR) Theory; Effort-Recovery Model; Challenge-Hindrance Stress Framework	EX nicht als Gesamt-Konstrukt, sondern als spezifische Remote-Work-Experience operationalisiert: „Unterbrechungen durch Familie während der Arbeitszeit“ plus Pausen-Nutzung als ressourcenrelevante Verhaltensdimensionen	indirekt (Stressreaktionen (Challenge/Hindrance) + Engagement + Overload; kein allgemeines Well-being-Konstrukt)	nein	Familienunterbrechungen → Challenge-/Hindrance-Stressreaktionen → Zufriedenheit mit dem Arbeitsarrangement → Work Engagement	Kontext (Modell explizit für Remote Work)+R50I3J50: P50	nicht berücksichtigt	Studie zeigt, dass familienbedingte Unterbrechungen im Homeoffice Stressreaktionen und Engagement beeinflussen. Damit liefert sie wichtige Erkenntnisse zu Work-Family-Konflikten als Mechanismus zwischen Remote Work Experience und Wohlbefinden (FF2)
Reino et al. (2025)	empirisch (qualitativ)	Heider's Balance Theory	Subjektive Homeoffice-Erfahrung	Ja (Work-Life-Balance, Wohlbefinden)	nein	Selbstregulation kompensiert Umweltdefizite	Kontext	nicht berücksichtigt	Paper zeigt, dass Self-Leadership und die Gestaltung der Home-Work-Umgebung entscheidend für eine positive Remote Work Experience sind. Es ist relevant für FF1 und FF2, da individuelle Selbstregulation als wichtiger Faktor der Employee Experience identifiziert wird
Ríos Villacorta et al. (2024)	empirisch (quantitativ)	Telework-Job Satisfaction-Quality of Work Life model	Kein EX-Label; Telework operationalisiert über Dimensionen der „Telework Experience“ (z.B. flexible Zeitpläne, Arbeit von überall, virtuelle Meetings)	indirekt (Arbeitsqualität + Arbeitszufriedenheit)	nein	Telearbeit → Arbeitszufriedenheit → Quality of Work Life	Kontext (telework als zentraler Prädiktor)	implizit (Jahre Berufserfahrung als Moderator/Stellvertreter; keine explizite Karrierestufen typologie)	Studie zeigt, dass Telework über Arbeitszufriedenheit die Quality of Work Life beeinflusst. Sie liefert damit empirische Evidenz für den Zusammenhang zwischen Remote Work Experience und Wohlbefinden (FF2)
Russo et al. (2025)	empirisch (qualitativ)	Generational / cohort perspective;	Telework-EX als „lived experience“: Zeitmanagement,	indirekt (Work-Life-Balance /	nein	Telearbeit spart Pendelzeit und erhöht Kontrolle,	Kontext (Übergang von	explizit (Altersfokus:	Paper untersucht Telework aus einer

		'flexibility paradox' (Chung, 2022)	Pendeln, Arbeitsintensivierung und Caregiving-Interface bei älteren (55–65) Knowledge Workers	Lebensqualität; behandelt auch das Risiko von Überlastung)		ermöglicht Caregiving und Work-Life-Balance, kann aber auch Arbeit intensivieren und Grenzen verwischen	vorgeschriebener Telearbeit während der Pandemie zu hybriden/postpandemischen Regelungen)	55–65; späte Babyboomer/ Generation X; umfasst auch Stakeholder-Rollen: Personalmanager/Gewerkschaftsvertreter).	Lebensphasenperspektive (ältere Beschäftigte) und zeigt unterschiedliche Effekte auf Work-Life-Balance. Es ist besonders relevant für FF3, da es Unterschiede in der Wahrnehmung von Remote Work Experience entlang von Alters- bzw. Karrieredimensionen zeigt.
Salmela-Aro & Upadaya (2018)	empirisch (quantitativ)	Life-Span Approach + Job Demands-Resources (JD-R) Model	nein (kein EX-Fokus; JD-R Demands/Resources als Proxy für Work Conditions)	indirekt (Work Engagement; Life Satisfaction)	nein (Burnout)	Caregiving Demands → Burnout (Late); Economic Problems → Burnout (Early); ICT Demands → Burnout (Early/Mid); Interpersonal Demands → Burnout alle Stufen; Job Resources (Work Ability/Team Climate/Role) → Engagement alle Stufen; Resilience → Engagement/-Burnout alle	Moderator	explizit (Early <35 N=263, Mid 35-49 N=614, Late ≥50 N=480)	Ideal für FF3: Explizite Karrierestufen-Analyse (Early/Mid/Late)
Savickas (2021)	theoretisch	Career Construction Theory (CCT) + Career Construction Counseling (CCC)	kein EX-spezifisches Konstrukt; Karriere wird als narrativer, kontextuell eingebetteter Entwicklungsprozess verstanden, der sich über Selbstkonstruktion und Adaptabilität zur Arbeit vollzieht	indirekt (Wohlbefinden über Sinn, Kohärenz, Passung und gelingende Selbst-/Karriererekonstruktion)	indirekt (Karrierebindung und Employability)	Selbst- und Karriererekonstruktion durch Selbst-Organisieren, -Regulieren und -Konzipieren	Arbeitskontext generell als sich wandelnde, globalisierte und flexible Umwelt	nicht berücksichtigt	Relevanz hoch als theoretische Basis zur Interpretation, wie Beschäftigte ihre Karrierebiografien und Identität in Zeiten von Hybrid/Remote Work narrativ konstruieren
Shi, Feenstra & Van Vugt (2024)	empirisch (quantitativ)	Social Identity Theory; Identity Leadership Framework	Team-Connectedness als soziale Arbeitserfahrung im Remote-Kontext	indirekt (Work Engagement; Job Satisfaction; Work Stress)	indirekt – Teamidentifikation	Remote Work → geringere Verbundenheit → schlechtere Outcomes	Kontext (Remote Work als Prädiktor)	nicht berücksichtigt	Studie zeigt, dass Remote Work die Teamidentifikation und soziale Verbundenheit beeinflussen kann, was wiederum Engagement und Stress beeinflusst. Damit liefert sie wichtige Erkenntnisse für FF2
Song & Gong (2025)	empirisch (quantitativ)	Boundary Management Theory	Remote-Work-EX als Exposition gegenüber Boundary-Crossing-Aktivitäten und Fähigkeit zur Wiedereinbindung in Nonwork-Rollen	indirekt (Work-Life-Balance als wichtiges Ergebnis im Zusammenhang mit dem Wohlbefinden)	nein	Boundary-Crossing-Aktivitäten → Belastung/Rolleninterferenz → geringere Work-Life-Balance	Kontext (Übergang von vorgeschriebener Telearbeit während der Pandemie zu	nicht berücksichtigt	Paper zeigt, dass Boundary-Crossing zwischen Arbeit und Privatleben das Wohlbefinden von Remote-Arbeitenden beeinflusst. Es trägt zu FF2 bei, indem Boundary-Management

							hybriden/postpan demischen Regelungen)		als zentraler Mechanismus der Employee Experience identifiziert wird
Tackett & Lemon (2026)	empirisch (qualitativ)	Kahn's personal engagement model	Kein EX-Label; Exploration von „lived“ Remote-/Hybrid-Arbeitserfahrungen, die Engagement und Wohlbefinden prägen	ja (employee well-being)	nein	Wohlbefinden und Engagement werden als getrennt, aber verbunden erlebt; organisationale Treiber (Führung, Kommunikation, Ressourcen) formen Engagement, während individuelles Boundary-/Selbstmanagement Wohlbefinden prägt	Kontext	nicht berücksichtigt	Studie zeigt qualitativ, wie organisationale Faktoren (Führung, Kommunikation, Ressourcen) Engagement beeinflussen, während individuelles Boundary-Management das Wohlbefinden prägt. Sie unterstützt damit FF1 und FF2
Tan & Antonio (2022)	empirisch (quantitativ)	Mediation-Framework: wahrgenommene E-Führung → Telearbeitsleistung → Sinnhaftigkeit, organisatorisches Engagement → adaptive Leistung der Mitarbeiter	EX-nahe Treiber: wahrgenommene e-leadership-Qualität und 'teleworking output' als experience-/performance-naher Proxy	nein (Well-being diskutiert, aber nicht als Kernkonstrukt im Modell)	ja (organizational commitment als Konstrukt)	Remote Working erhöht Unsicherheit/Anforderungen → E-Leadership stärkt „teleworking output“ sowie Purpose/Commitment → höhere adaptive Performance	Kontext (teleworking während COVID) + zentraler Prädiktor (remote-work-bezogene Arbeitsausführung)	nicht berücksichtigt	Studie zeigt, dass wahrgenommene E-Leadership und Telearbeitsleistung organisationales Commitment stärken. Dadurch liefert sie wichtige empirische Hinweise auf den Zusammenhang zwischen Remote-Work-Erfahrungen und organisationaler Bindung (FF2)
Tan et al. (2025)	empirisch (quantitativ)	Job Demands–Resources (JD-R); Conservation of Resources (COR); Social role theory	Hybrid Work Experience als multiple Erlebnisdimensionen, geprägt durch Workplace Social Support und Perceived Organisational Support	ja (well-being; plus burnout referenced)	nein	Compassionate Leadership → mehr sozialer Support bei der Arbeit & höhere wahrgenommene organisationale Unterstützung (Ressourcen) → bessere Hybrid-Work-Experience-Outcomes	Kontext (hybrid work model)	nicht berücksichtigt	Paper zeigt, dass Compassionate Leadership und organisationaler Support entscheidende Ressourcen für positive Hybrid Work Experience und Wohlbefinden darstellen. Es ist relevant für FF1 und FF2, da es Führungsverhalten als zentralen EX-Treiber identifiziert
Tariq Jamal, Anwar, Ali Khan & Singh (2023)	empirisch (quantitativ)	Telecommuting Outcomes → Job Satisfaction → Organizational Commitment/Turnover Intention	nein (kein EX-Fokus; Telecommuting als EX-Proxy)	implizit (Job Satisfaction)	ja (Organizational Commitment)	Schedule Flexibility, Reduced Stress, WLB → Job Satisfaction;	Kontext/Prädiktor (Telecommuting als ganzheitlicher EX-Proxy)	nicht berücksichtigt	Relevant für FF1: Telecommuting (Flex/Stress-Reduktion → Satisfaction → Commitment

Urien & Erro-Garcés (2024)	empirisch (quantitativ)	Job Demands–Resources theory (JD-R)	Telework-Experience als positive/negative Erfahrung von Telework während pandemischer Restriktionen	ja (Wohlbefinden + Work-Life-Balance und Arbeitszufriedenheit als Mediatoren)	nein	Telearbeitserfahrung → Wohlbefinden direkt und indirekt über Work-Life-Balance und Arbeitszufriedenheit	Kontext (pandemiebedingte Telearbeit)	nicht berücksichtigt	Paper zeigt, dass die Erfahrung von Telearbeit sowohl direkt als auch indirekt über Work-Life-Balance und Arbeitszufriedenheit das Wohlbefinden beeinflusst. Es liefert damit eine klare empirische Modellierung der Beziehung zwischen Telework Experience und Well-being (FF1, FF2)
Vizcaíno et al. (2025)	empirisch (quantitativ)	Indikator-/Mediationsmodell aus systematischem Mapping abgeleitet	Remote-Work-EX als Zusammenspiel aus (a) individuellen Inputs und (b) Teamwork-/Kooperationsfaktoren, die Stress, Motivation und Performance in post-pandemic Remote Work prägen	indirekt (Stress + Motivation als Well-being-Teilfacetten; well-being als Fokus im Paper)	nein	Inputs (Skills/Experience, Vertrauen, Kommunikation) wirken direkt und indirekt auf Leistung; Stress reduziert Leistung, Motivation erhöht Leistung	Kontext	Implizit (über 'professional experience'/Skills; keine formalen Career-Level-Analysen).	Studie zeigt, dass Faktoren wie Vertrauen, Kommunikation und Kompetenzen die Remote-Work-Experience prägen und Stress sowie Motivation beeinflussen. Damit liefert sie wichtige Erkenntnisse zu sozialen und individuellen Einflussfaktoren auf Wohlbefinden im Remote-Work-Kontext (FF1, FF2)
Woo, G. Endacott & K. Myers (2023)	empirisch (qualitativ)	Uncertainty Reduction Theory + Organizational Socialization (Miller/Jablin)	nein (kein EX-Fokus; Remote-Kontext implizit EX-negativ)	nein (kein Well-being-Fokus; implizit: Frustration/Anxiousness/Disconnect)	indirekt (Organizational Integration/Belonging/Acculturation)	3 Unsicherheitsbereiche: Workplace Relationships (salienteste), Task/Role Performance, Organizational Norms	Kontext/Prädiktor (Remote-Umgebung als EX-Proxy)	nicht berücksichtigt	Stark für FF1: Remote als EX-Proxy
Xavier et al. (2024)	empirisch (quantitativ)	Strukturmodell, das organisatorische Unterstützung, Gesundheitsprobleme und Arbeitseinstellungen miteinander verknüpft	Remote-Work-Experience erfasst über Perceived Organizational Support und erlebte Gesundheitsprobleme während Remote Work	indirekt (körperliche/psychische Belastung als gesundheitliche Folgen)	ja (Fluktuationsabsicht im Zusammenhang mit der Mitarbeiterbindung)	Organisationale Unterstützung während Remote Work → bessere Arbeitseinstellungen teilweise über reduzierte Gesundheitsprobleme/Belastung	Kontext	nicht berücksichtigt	Studie zeigt, dass organisationale Unterstützung im Remote Work Kontext Arbeitszufriedenheit verbessert und Fluktuationsabsichten reduziert. Sie ist besonders relevant für FF2, da sie den Zusammenhang zwischen Remote Work Experience, Wohlbefinden und organisationaler Bindung empirisch untersucht

Quelle: Eigene Darstellung.

Anhang C: CASP-Bewertung

Autor (Jahr)	CASP-Score	Begründung
Akinwande et al. (2025)	7/10	Valide Skala, klare Auswertung, praxisrelevante Fragestellung. Limitationen: Convenience-Sample, retrospektives Design, geringe theoretische Einbettung.
Alfayez & Alammari (2025)	7/10	Theoretisch gut verankerte, saubere qualitative Längsschnittstudie. Limitationen: Kulturell und zeitlich spezifischer Kontext, kleines nicht-repräsentatives Sample.
Allen, Golden & Shockley (2015)	8/10	Umfangreicher, interdisziplinärer Review mit Einbezug von Meta-Analysen; klare Befundstruktur. Limitation: zeitlich zunehmend überholt.
Anderson, Kaplan & Vega (2015)	7/10	Breiter Überblick, internationale Daten, tagebuchartige Methodik. Limitationen: Ältere Studie, niedrigeres Journal-Impact, kein SEM-Ansatz.
Becker, Thörel, Pauls & Göritz (2022)	7/10	Realistisches Behördensetting, große Stichprobe, saubere Regressionsanalysen. Limitation: Querschnittsdesign, Selbstberichte, Pandemiekontext schränkt Generalisierbarkeit ein.
Bloom, Han & Liang (2024)	9/10	RCT-Goldstandard mit Randomisierung, klaren Outcomes, Null-Äquivalenzttests für Performance und Follow-up bis zwei Jahre. Limitation: Einzelunternehmen, spezifische Branche.
Bogodistov et al. (2023)	7/10	Klare theoretische Fundierung im JD-R-Modell, PLS-SEM-Methodik, praktisch relevante Fragestellung. Limitation: Querschnittsdesign, Selbstbericht, Pandemiekontext.
Brown & Leite (2023)	9/10	SEM mit CFA, SDT-Validierung, Moderationsanalysen, starke Theorieeinbettung. Limitation: Single-Firmen-Sample, schränkt externe Validität ein.
Brunelle & Fortin (2021)	8/10	Klarer theoretischer Rahmen (SDT), valide Skalen, gutes Vergleichsdesign. Limitationen: Convenience-/Snowball-Sampling, Querschnitt, Selbstauskunft.
Bullini Orlandi et al. (2024)	7/10	Solide qualitative Studie, großes n, klarer JD-R-Bezug. Limitationen: Selbstselektion, UK-Fokus, keine Kausalaussagen möglich.
Dale et al. (2024)	7/10	Tiefe, gut kontextualisierte qualitative Einsichten. Limitationen: Kleines, nicht-repräsentatives Sample, rein qualitativ, COVID-Sonderkontext.
de Klerk, Joubert & Mosca (2021)	9/10	Klare Fragestellung, valide Skalen (WHO-5, PSS-10), detaillierte Mediations- und Pfadanalysen. Limitation: Pandemiekontext begrenzt Übertragbarkeit.
Deschênes (2023)	8/10	SEM mit CFA, Moderationstests (Johnson-Neyman), gute Reliabilitäten. Limitation: Querschnitt, Selbstbericht, Pandemiekontext.
Doargajudhur et al. (2025)	7/10	Saubere Clusterlogik, gute Skalen, JD-R-Einbettung. Limitation: Kleines Convenience-Sample, länderspezifischer Kontext.
Donati et al. (2021)	8/10	Mixed-Methods-Design, differenzierte Subgruppenanalyse, solide Messmodelle. Limitationen: Pandemiekontext, Cross-sectional.
Donnelly & Proctor-Thomson (2015)	7/10	Solider Datensatz, SEM-Modelle mit guten Fit-Indizes. Limitationen: Online-Convenience-Sample, Querschnittsdesign, wenige Items pro Konstrukt.
Erro-Garcés et al. (2022)	7/10	Theoretisch gut verankert, große Stichprobe, mehrere Länder. Limitationen: Panel-Sample, EX nicht als eigenständiges Konstrukt operationalisiert.

Ferdous, Ali & French (2023)	7/10	Starkes theoretisches Modell, valide Skalen, angemessene Stichprobe. Limitation: Querschnittsdesign, Selbstbericht.
Gajendran & Harrison (2007)	8/10	Robuste Meta-Analyse mit klaren Effekten und Moderatoren, methodisch sauber. Limitation: Zeitlich überholt, Befunde nicht mehr vollständig auf heutige Arbeitsformen übertragbar.
Haapakangas et al. (2025)	7/10	Saubere qualitative Methodik, gute Transparenz, praxisnahe Ableitungen. Limitationen: Single-Organisation, spezifischer Healthcare-Kontext.
Harrop, Jiang & Overall (2026)	8/10	Umfangreiche, aktuelle Meta-Analyse mit differenzierten Moderatoranalysen. Limitation: Heterogenität der einbezogenen Studien.
Henke, Jones & O'Neill (2022)	7/10	Breiter, solider qualitativer Datensatz, gute theoretische Verankerung. Limitationen: Krisenkontext, Fokus auf Kontrolle statt umfassender EX.
Ipsen et al. (2022)	6/10	Solide Synthese, klare Praxisimplikationen. Limitationen: Kein eigenes Primärdatenset, selektives Review, eingeschränkte Transparenz.
Jogulu et al. (2024)	7/10	Solide qualitative Fallstudie, klare Fragestellung. Limitationen: Ein Unternehmen, explorativer Charakter, kein formales Messmodell.
John et al. (2023)	7/10	Sauberes Mixed-Methods-Design, solide Theorieanbindung. Limitationen: Convenience-Sample, leichte Überrepräsentation bestimmter Gruppen.
Johnson & Mabry (2022)	8/10	Breites Mixed-Methods-Design, klares theoretisches Framework, relativ große Stichproben. Limitationen: Länderspezifisch, v.a. öffentlicher Sektor.
Kähkönen (2023)	7/10	Starker theoretischer Rahmen, zwei komplementäre Designs. Limitationen: Online-Panel, Selbstbericht, keine Längsschnittperspektive.
Kim & Kim (2024)	7/10	Saubere Skalen und CFA, klare Hypothesentests, theoretisch gut fundiert. Limitation: Querschnittsdesign, Fokus auf Millennials.
Kim & Park (2025)	8/10	Bayesian PLS-SEM, N=586, gute Modellgüte. Limitationen: Querschnittsdesign, Selbstbericht.
Korkeakunnas et al. (2025)	7/10	Mixed-Methods-Design, N=213, berufsgruppenübergreifend. Limitationen: Snowball-Sampling, Selbstbericht, schwache theoretische Einbettung.
Lee & Kim (2023)	8/10	SEM/CFA, Multi-Group-Analyse, gute Fit-Werte, AVE/CR>0,7, Mediationstests. Limitation: Länderspezifisch (Südkorea), Querschnitt.
Mikkelsen et al. (2024)	8/10	Starkes Design, validierte Skalen, differenzierte Subgruppenanalyse. Limitationen: Selbstbericht, eine Organisation, retrospektiv.
Moret-Tatay et al. (2025)	7/10	Solide qualitative Studie, gute Kontextbeschreibung, systemische Perspektive. Limitationen: Kleines Convenience-Sample, Australien-spezifisch.
Nair, Hawaldar & Kumar (2025)	6/10	Solides PLS-SEM-Design, klare Effekte. Limitationen: Kleines, nicht-repräsentatives Sample, Querschnitt, Selbstbericht.
Niebuhr et al. (2022)	7/10	Solide nationale Panel-Stichprobe, klare Regressionsmodelle, relevante Outcomes. Limitation: Selbstbericht, Pandemiekontext.
Oakman et al. (2022)	8/10	LCA methodisch rigoros, valide Fit-Indizes, Kovariate berücksichtigt. Limitationen: Querschnitt, Selbstbericht, keine Mediatorenanalyse.
P. Theurer et al. (2018)	9/10	Umfassend, systematisch, Value-Chain-Modell, klare Forschungsagenda. Limitation: Kein empirisches Primärdatenset.

Parent-Lamarche (2022)	7/10	Pfadanalyse mit Mediationstests, gute Reliabilitäten, multi-organisationales Sample. Limitation: Querschnitt, Pandemiekontext.
Peñarroja (2024)	8/10	Sehr sauberes Design, latente Klassenanalyse, starke Theorieeinbettung. Limitationen: Selbstauskunft, COVID-spezifisch, US-Stichprobe.
Perry et al. (2023)	7/10	Reichhaltige qualitative Daten, innovatives Ressourcenmodell. Limitationen: Kleines Sample (n=10), keine quantitative Validierung.
Reino et al. (2025)	8/10	Starke Theorieeinbettung, gutes SEM, differenzierter Vergleich der Arbeitsformen. Limitationen: Querschnitt, Selbstbericht, nationaler Kontext.
Ríos Villacorta et al. (2024)	7/10	Gute qualitative Tiefe, innovativer kontextueller Ansatz. Limitationen: Kleines, nicht-repräsentatives Sample, länderspezifisch.
Russo et al. (2025)	8/10	Solides Survey-Design, gute Transparenz. Limitationen: Tschechischer Kontext, Querschnitt, Selbstselektion.
Salmela-Aro & Upadaya (2018)	9/10	SEM pro Karrierestufe, große Stichprobe, Life-Span- und JD-R-Integration, gute Fit-Werte. Limitation: Länderkontext (Finnland).
Savickas (2021)	8/10	Theoretisch sehr fundiert, klar strukturierte Konzepte und Counseling-Prozess. Limitation: Kein empirisches Primärdatenset.
Shi, Feenstra & Van Vugt (2024)	7/10	Solider Längsschnitt, valide Skalen, gute Modellierung. Limitationen: MTurk-Stichprobe, Selbstselektion, US-Kontext.
Song & Gong (2025)	9/10	Klare Fragestellung, geeignetes Design, reflexive Methodologie, ethisch fundiert. Limitation: Snowball-Sampling, keine Triangulation.
Tackett & Lemon (2026)	8/10	Klare Fragestellung, PLS-SEM, solide Messmodelle, Reliabilität und Validität belegt. Limitationen: Einfirmer-Sample, Querschnitt, Selbstbericht.
Tan & Antonio (2022)	9/10	Two-Wave-Design, PLS-MGA, valide Messmodelle. Limitation: Purposive Sampling, indonesischer Kontext.
Tan et al. (2025)	7/10	Sauberes Mixed-Methods-Design, solide Messmodelle, Längsschnittanteil. Limitationen: Nicht-repräsentative Stichproben, Fokus auf Service-Frontline.
Tariq Jamal et al. (2023)	8/10	SEM/CFA valide, multiple Outcomes, Pre-COVID-Teilzeitkontext als Stärke. Limitation: Selbstbericht, spezifischer Kontext.
Urien & Erro-Garcés (2024)	7/10	Gutes experimentelles Design, klarer Theoriebezug. Limitationen: Convenience-Sample, Hypothesen zu potenzieller statt real erlebter Arbeit.
Vizcaíno et al. (2025)	7/10	Saubere Modellierung, valide Skalen. Limitationen: Convenience-Sample, Fokus auf Softwarebranche, Remote-only-Setting.
Woo et al. (2023)	7/10	Reichhaltige qualitative Einsichten, theoretische Sättigung, Consensus-Coding. Limitation: Qualitativer Ansatz ohne quantitative Validierung.
Xavier et al. (2024)	8/10	Saubere Skalen, transparenter PLS-Ansatz, gute Validitätschecks. Limitationen: Convenience-/Snowball-Sample, Querschnitt, Bildungsfokus.

Quelle: Eigene Darstellung.