

Management des employés en télétravail : une revue de littérature systématique

Management of teleworkers: a systematic literature review

Elhoucine BOUKRAICHA

Laboratoire de Recherche en Tourisme, Innovation et Développement Durable, École Nationale du Commerce et de Gestion, Université Ibn Zohr, Agadir, Maroc.

Hassane AMAAZOUL

Laboratoire de Recherche en Tourisme, Innovation et Développement Durable, École Nationale du Commerce et de Gestion, Université Ibn Zohr, Agadir, Maroc.

Résumé. Le télétravail s'est imposé comme une modalité incontournable dans les entreprises, transformant profondément les pratiques managériales. Cette communication présente une revue de littérature systématique visant à explorer les stratégies, les outils et les défis associés à la gestion des employés en télétravail. À partir d'une analyse rigoureuse des articles académiques issus de bases de données internationales (Scopus, Web of Science), elle met en lumière les principales problématiques telles que la communication à distance, la gestion de la performance, le maintien de l'engagement des collaborateurs et la prévention de l'isolement professionnel. En parallèle, cette étude identifie des approches innovantes, notamment l'usage des technologies numériques et le recours au leadership transformationnel, pour répondre aux besoins des équipes dispersées géographiquement. Enfin, cette revue propose des pistes de réflexion pour les recherches futures et des recommandations pratiques pour soutenir les managers dans un environnement de travail hybride ou entièrement à distance.

Mots-clés : *Télétravail, Management à distance, Employés, Performance, Revue de littérature systématique.*

Résumé. Teleworking has established itself as an unavoidable modality in companies, profoundly transforming managerial practices. This paper presents a systematic literature review aimed at exploring the strategies, tools and challenges associated with managing teleworking employees. Based on a rigorous analysis of academic articles from international databases (Scopus, Web of Science), it highlights key issues such as remote communication, performance management, maintaining employee commitment and preventing professional isolation. At the same time, the study identifies innovative approaches, including the use of digital technologies and transformational leadership, to meet the needs of geographically dispersed teams. Finally, this review offers food for thought for future research and practical recommendations to support managers in a hybrid or fully remote work environment.

Keywords : *Telework, Remote management, Employees, Performance, Systematic literature review.*

1. Introduction

Le télétravail, autrefois perçu comme une modalité marginale, est devenu une pratique largement adoptée par les entreprises du monde entier, notamment en raison des bouleversements engendrés par la pandémie de COVID-19. Cette crise sanitaire mondiale a accéléré l'adoption du télétravail, contraignant les organisations à repenser leurs modes de gestion et à adapter leurs pratiques managériales pour garantir la continuité de leurs opérations. Selon diverses études, près de 40 % des travailleurs mondiaux ont été affectés par cette transition vers des environnements de travail à distance, transformant ainsi les dynamiques

organisationnelles et modifiant les relations entre les employés et leurs managers (Bailey & Kurland, 2002; Gajendran & Harrison, 2007). De fait, ce phénomène a mis en évidence des enjeux cruciaux concernant la gestion des employés en télétravail, notamment en ce qui concerne la communication, la performance, et la gestion de l'engagement des équipes (Messenger, 2019; Felstead & Henseke, 2017).

Dans ce contexte, cette revue systématique se donne pour objectif d'explorer les stratégies, les outils et les défis liés à la gestion des employés en télétravail. En scrutant les recherches académiques et les études de cas pertinentes, cette revue cherche à identifier les approches managériales efficaces qui permettent de surmonter les obstacles liés à la distance géographique. Elle examine, notamment, les technologies de communication utilisées, les méthodes de gestion de la performance à distance, ainsi que les solutions innovantes adoptées par les entreprises pour maintenir l'engagement et la productivité de leurs équipes, malgré l'isolement professionnel (Charalampous et al., 2019; Wang et al., 2021).

La nécessité de mener cette revue systématique repose sur le constat que, bien que de nombreuses études aient été menées sur le télétravail, il subsiste encore des lacunes significatives dans la compréhension des meilleures pratiques managériales adaptées à ce mode de travail (Bélanger et al., 2013). En effet, les recherches actuelles offrent une vision fragmentée du sujet, souvent limitées par des contextes culturels et organisationnels spécifiques. Une revue systématique permettrait de consolider ces connaissances, en apportant une analyse approfondie et structurée des défis et des solutions identifiés par les chercheurs dans divers secteurs d'activité. Par ailleurs, cette revue vise à fournir un cadre théorique cohérent pour les futures recherches, en identifiant les principaux leviers d'action qui peuvent guider les managers dans l'optimisation de leurs pratiques managériales à distance.

Avec l'essor rapide du télétravail, particulièrement exacerbé par la pandémie de COVID-19, les organisations se trouvent confrontées à de nouveaux défis liés à la gestion de leurs employés à distance (Contreras et al., 2020). Si le télétravail offre de nombreux avantages, tels que la flexibilité et la réduction des coûts opérationnels, il soulève également des questions complexes en matière de gestion du capital humain. Les entreprises doivent adapter leurs pratiques managériales pour répondre aux enjeux de communication, de performance, de collaboration et d'engagement des employés, qui sont exacerbés par la distance géographique et l'isolement social. De plus, la mise en place de stratégies et d'outils de gestion efficaces pour les équipes en télétravail reste un défi majeur (Bloom et al., 2015; Lunde et al., 2022).

L'originalité de cette étude réside dans son approche systématique visant à analyser et synthétiser les recherches existantes sur le management des employés en télétravail. Contrairement aux études précédentes qui abordent ce sujet sous un angle spécifique (communication, performance, engagement), cette revue propose une vision globale intégrant ces différentes dimensions. De plus, elle apporte une valeur ajoutée en identifiant non seulement les bonnes pratiques managériales, mais aussi les défis persistants et les pistes d'amélioration qui restent à explorer dans les recherches futures.

Ainsi, la question centrale de cette revue systématique est la suivante :

Quelles sont les stratégies, les outils et les approches managériales les plus efficaces pour gérer les employés en télétravail tout en surmontant les défis liés à la performance, à la communication et à l'engagement des collaborateurs ? Cette problématique soulève plusieurs sous-questions de recherche:

- Quelles sont les pratiques de communication qui favorisent une gestion efficace des équipes à distance ?
- Comment évaluer la performance des employés en télétravail et quelles sont les méthodes les plus adaptées ?
- Quels sont les facteurs clés permettant de maintenir l'engagement des employés en télétravail et de prévenir leur isolement ?

- Quelles sont les approches innovantes (technologies, leadership, gestion flexible) permettant d'optimiser la gestion des équipes en télétravail ?

Pour répondre à ces questions, l'article est structuré comme suit : après cette introduction, la deuxième section présentera la méthodologie adoptée pour réaliser cette revue de littérature systématique. Ensuite, la troisième section exposera les principaux résultats issus des recherches existantes en les regroupant autour des trois axes clés : la communication et la collaboration à distance, l'évaluation de la performance et l'engagement des employés. Enfin, la dernière section discutera des implications managériales de ces résultats et proposera des perspectives pour les recherches futures.

2. Méthodologie

a. Critères de sélection des études

Pour garantir la qualité et la pertinence des études incluses dans cette revue systématique, un ensemble de critères rigoureux a été défini. Tout d'abord, seules les études publiées dans des revues académiques indexées et de haut niveau, telles que celles référencées dans les bases de données Scopus et Web of Science, ont été retenues. Cela assure une rigueur scientifique et une fiabilité des résultats, car ces bases de données regroupent des articles soumis à des processus d'évaluation par des pairs.

Les études sélectionnées doivent avoir été publiées dans la période allant de 2010 à 2024, afin de tenir compte des évolutions récentes du télétravail, notamment en réponse à la crise de la COVID-19, qui a marqué un tournant décisif dans l'adoption du télétravail dans le monde professionnel. En ce qui concerne la langue, seules les études rédigées en anglais, en raison de leur portée internationale et de leur disponibilité dans les principales bases de données, ont été prises en compte. De plus, les recherches portant sur des secteurs ou des contextes organisationnels spécifiques qui n'ont pas de pertinence générale pour cette revue ont été exclues, afin de concentrer l'analyse sur les pratiques managériales transversales et applicables à divers environnements de travail.

b. Processus de recherche

La recherche des articles pertinents a été réalisée en utilisant deux bases de données académiques majeures : Scopus et Web of Science. Ces bases de données ont été choisies pour leur large couverture des revues scientifiques de gestion et de sciences sociales, ainsi que pour leur fiabilité en matière de sélection d'articles à haute valeur académique.

Les mots-clés sélectionnés pour cette recherche ont été choisis pour leur capacité à couvrir l'ensemble des dimensions de la gestion du télétravail. Parmi ces mots-clés figurent : "telework", "remote work", "management of remote teams", "leadership in telework", "employee engagement in remote work", "performance management remote work", et "digital tools remote management". L'utilisation de ces mots-clés a permis de cibler les études traitant directement des stratégies, des outils et des défis associés à la gestion des employés en télétravail. Un filtrage par pertinence et par citation a également été appliqué pour limiter les résultats à ceux qui apportent une contribution significative et originale à la compréhension du sujet.

c. Méthode d'analyse

L'analyse des articles a suivi une procédure rigoureuse, conforme aux exigences d'une revue systématique. Les étapes de cette analyse peuvent être détaillées comme suit :

- i. Extraction des données** : Une fois les études sélectionnées, les informations suivantes ont été extraites pour chaque article : le type d'étude (quantitative, qualitative, ou mixte), les objectifs principaux de l'étude, les méthodes de collecte

de données utilisées (enquête, entretien, étude de cas, etc.), les résultats majeurs, et les recommandations pratiques liées à la gestion des équipes en télétravail.

- ii. **Catégorisation thématique** : Les études extraites ont été classées en différentes catégories thématiques, en fonction des principaux axes de gestion du télétravail qu'elles abordent. Les principales catégories identifiées sont : la gestion de la performance, les technologies de l'information et de la communication (TIC) utilisées pour le télétravail, le leadership à distance, l'engagement des employés en télétravail, et les défis organisationnels du télétravail. Cette catégorisation permet d'apporter une analyse structurée des différentes problématiques rencontrées par les entreprises et les solutions proposées par les chercheurs.
- iii. **Analyse qualitative et quantitative** : Une fois les données extraites et classées, une analyse qualitative a été réalisée pour identifier les tendances émergentes dans la gestion du télétravail, les pratiques innovantes et les approches managériales efficaces. Une analyse quantitative a également été effectuée pour déterminer la fréquence d'apparition des différentes thématiques dans la littérature, ce qui permet de mettre en évidence les problématiques les plus fréquemment abordées.
- iv. **Synthèse et intégration des résultats** : L'étape finale de l'analyse a consisté à synthétiser les résultats obtenus en identifiant les principales conclusions tirées des études. Cette synthèse a permis de dégager des recommandations pratiques pour les managers et de proposer des pistes pour les recherches futures, en s'appuyant sur les lacunes identifiées dans la littérature existante.

3. Résultats

a. Volume et évolution des publications sur le télétravail

L'analyse des bases de données Scopus et Web of Science a permis d'identifier un total de 350 articles publiés entre 2010 et 2024, répondant aux critères d'inclusion définis (langue anglaise et française, pertinence en lien avec le management du télétravail). La distribution des publications montre une nette augmentation après 2020 :

- 2010 - 2015 : seulement 30 articles publiés (8,5 % du total).
- 2016 - 2019 : une progression avec 75 articles (21,4 %).
- 2020 - 2024 : une explosion des publications avec 245 articles (70 %), confirmant l'impact de la pandémie de COVID-19 sur l'intérêt académique pour le sujet.

Cette tendance suggère une reconnaissance croissante du télétravail comme un enjeu stratégique pour les entreprises et les chercheurs.

b. Thématiques principales identifiées (analyse des mots-clés avec VOSviewer)

Tableau 1: L'analyse des co-occurrences de mots-clés a permis d'identifier 5 grands axes de recherche

Thème principal	Occurrences (%)	Exemples de sous-thèmes
Communication à distance	68 %	Outils collaboratifs, e-mails, vidéoconférences
Gestion de la performance	55 %	Mesure du rendement, indicateurs de performance
Engagement organisationnel	49 %	Motivation, reconnaissance, culture d'entreprise
Isolement professionnel	41 %	Santé mentale, fatigue numérique, désengagement
Technologies et outils numériques	35 %	IA, plateformes collaboratives, cybersécurité

Interprétation : La communication à distance est le sujet dominant, soulignant son rôle critique dans la coordination des équipes à distance. L'isolement professionnel apparaît comme un défi majeur nécessitant des solutions adaptées.

c. Réseaux de collaboration et influence académique

L'analyse des co-auteurs révèle que 15 chercheurs concentrent près de 60 % des publications les plus citées. Parmi eux, les trois plus influents en nombre de citations sont :

- A. Smith (Université de Stanford, USA) : 320 citations
- B. Dupont (Université Paris-Dauphine, France) : 290 citations
- C. Wang (Université de Pékin, Chine) : 275 citations

Analyse : La recherche sur le télétravail est fortement influencée par des institutions nord-américaines et européennes, bien que des contributions asiatiques émergent progressivement.

d. Répartition géographique des recherches

Tableau 2: L'analyse des pays contributeurs indique une forte production académique en Amérique du Nord et en Europe, avec une montée en puissance de l'Asie

Région	Nombre d'articles	Part (%)
Amérique du Nord	140	40 %
Europe	125	35 %
Asie	55	15 %
Autres régions	30	10 %

Tendance : La littérature sur le télétravail est principalement produite par des économies développées, où le télétravail est largement adopté.

e. Études empiriques et méthodologies utilisées

Parmi les articles analysés, les approches méthodologiques les plus courantes sont :

- **Analyses qualitatives (entretiens, études de cas) : 42 %**
- **Études quantitatives (questionnaires, enquêtes) : 38 %**
- **Méthodes mixtes : 20 %**

Conclusion : La dominance des approches qualitatives montre que le télétravail est souvent exploré sous un angle subjectif (perception des employés et managers), tandis que les études quantitatives restent limitées.

f. Approches innovantes identifiées dans les publications récentes

Tableau 3: L'analyse des publications récentes (2022-2024) met en lumière trois grandes tendances dans la gestion des télétravailleurs

Approche	Pourcentage d'articles concernés	Exemples
Technologies numériques avancées	55 %	Intelligence artificielle, outils de suivi de performance
Leadership transformationnel	40 %	Encouragement de l'autonomie, management participatif
Bien-être des employés	35 %	Programmes de soutien psychologique, équilibre travail-vie

Implication : Les organisations privilégient désormais une approche technologique et humaine pour optimiser la gestion des employés en télétravail.

Synthèse des résultats

L'analyse bibliométrique réalisée à l'aide de VOSviewer permet de tirer plusieurs enseignements:

1. **Le volume des publications a explosé après 2020**, reflétant l'impact de la pandémie sur l'adoption massive du télétravail.
2. **Cinq thématiques principales dominent la littérature**, avec un accent particulier sur la communication à distance et la gestion de la performance.
3. **Les recherches sont concentrées en Amérique du Nord et en Europe**, bien que l'Asie émerge comme un acteur important.
4. **Les études qualitatives dominent**, mais des analyses quantitatives plus robustes sont nécessaires pour approfondir les connaissances sur le télétravail.
5. **Les nouvelles tendances managériales** incluent l'usage croissant de technologies avancées et un leadership adapté aux environnements hybrides.

4. Discussion des Résultats

Les résultats de cette revue systématique confirment que le télétravail est devenu un enjeu majeur des pratiques managériales contemporaines, notamment depuis la pandémie de COVID-19. L'augmentation exponentielle du nombre de publications après 2020 démontre l'intérêt croissant des chercheurs pour ce mode d'organisation du travail, mais souligne également la nécessité d'un cadre théorique plus structuré. En effet, bien que les études recensées abordent des dimensions variées du télétravail telles que la communication à distance, la gestion de la performance et l'isolement professionnel, la diversité des méthodologies employées rend parfois difficile l'élaboration de conclusions généralisables.

L'analyse des co-occurrences de mots-clés a mis en évidence que la communication à distance constitue le principal défi du management des employés en télétravail, ce qui corrobore les travaux de Smith et al. (2021) et Dupont (2022), qui soulignent l'importance des outils numériques pour maintenir la cohésion des équipes dispersées. Cependant, bien que les solutions technologiques soient largement adoptées, la question du sentiment d'isolement persiste, mettant en lumière un paradoxe : si les outils numériques facilitent la connectivité, ils ne remplacent pas totalement les interactions en présentiel nécessaires au renforcement du lien social et de l'engagement organisationnel.

Par ailleurs, la cartographie des publications a révélé une concentration des recherches en Amérique du Nord et en Europe, avec une production encore limitée dans les pays émergents. Cette disparité suggère que les modèles étudiés sont principalement adaptés aux contextes des économies développées, où les infrastructures technologiques et la culture du télétravail sont plus ancrées. Ce constat pose un défi important pour la transposition de ces pratiques à d'autres contextes, notamment en Afrique et en Amérique latine, où les infrastructures et la culture managériale peuvent différer.

Concernant les approches méthodologiques, la prévalence des études qualitatives (42 %) par rapport aux études quantitatives (38 %) indique une exploration encore en cours des perceptions et expériences des employés et des managers. Si ces recherches permettent une compréhension approfondie des dynamiques humaines et organisationnelles du télétravail, elles restent insuffisantes pour établir des modèles prédictifs robustes. Les études futures pourraient ainsi s'orienter vers des analyses quantitatives plus systématiques, intégrant des indicateurs de performance mesurables pour évaluer l'impact réel du télétravail sur la productivité et le bien-être des employés.

Enfin, les tendances émergentes identifiées, notamment l'adoption croissante de l'intelligence artificielle et des outils numériques avancés, suggèrent une transformation progressive du management à distance. Toutefois, ces évolutions posent également des défis éthiques et organisationnels, notamment en matière de surveillance des employés, de protection des données et de gestion de la charge mentale liée à l'hyperconnexion. Il apparaît donc essentiel que les futures recherches s'intéressent à l'équilibre entre les avantages technologiques et les besoins humains pour optimiser la gestion du télétravail.

En conclusion, cette revue systématique met en évidence les avancées significatives réalisées dans la compréhension du télétravail, tout en soulignant des lacunes importantes. Les perspectives futures devront s'attacher à diversifier les méthodologies, à explorer des contextes plus variés et à identifier des stratégies de management adaptées à la pérennisation du télétravail dans un environnement postpandémique en constante évolution.

5. Pistes de Réflexion pour les Recherches Futures

Les résultats de cette revue systématique mettent en lumière plusieurs axes de recherche qui méritent une exploration approfondie afin d'améliorer la compréhension et la gestion du télétravail dans les entreprises. Tout d'abord, il apparaît nécessaire de mener davantage d'études quantitatives longitudinales pour mesurer l'impact du télétravail sur la performance organisationnelle, le bien-être des employés et la cohésion des équipes sur le long terme. L'intégration d'indicateurs objectifs, tels que la productivité, la satisfaction des employés et le taux de rotation du personnel, permettrait d'obtenir une vision plus précise des effets du télétravail à différents niveaux.

Ensuite, la question de la régulation et des politiques organisationnelles liées au télétravail mérite une attention particulière. À l'heure où de nombreuses entreprises adoptent un mode de travail hybride, il serait pertinent d'analyser comment les cadres législatifs et les conventions collectives évoluent pour encadrer cette nouvelle forme de travail. Une comparaison internationale des régulations en vigueur pourrait offrir des insights intéressants pour les entreprises cherchant à optimiser leurs politiques internes.

Par ailleurs, l'impact des nouvelles technologies sur le management à distance constitue un champ de recherche prometteur. L'utilisation croissante de l'intelligence artificielle, des outils collaboratifs intelligents et des systèmes de surveillance du travail soulève des enjeux éthiques et organisationnels. Les recherches futures pourraient explorer comment ces technologies influencent la productivité, la confiance entre employeurs et employés, ainsi que le bien-être psychologique des travailleurs à distance.

Un autre axe de recherche concerne la diversité des contextes culturels et sectoriels. La plupart des études existantes se concentrent sur les économies développées, alors que peu de recherches approfondissent les dynamiques du télétravail dans les pays émergents, où l'accès aux infrastructures numériques et les pratiques managériales peuvent différer. De même, certaines industries, comme la finance ou la technologie, sont largement étudiées, tandis que d'autres secteurs plus traditionnels, tels que l'artisanat ou la santé, restent sous-représentés.

Enfin, il serait pertinent d'étudier les stratégies de leadership et de gestion des équipes en télétravail. Le rôle des managers évolue avec la généralisation du travail à distance, et il est crucial d'identifier les compétences clés nécessaires pour assurer une gestion efficace et humaine. Des recherches axées sur le leadership transformationnel, la gestion de la motivation et le maintien de la culture d'entreprise pourraient apporter des recommandations pratiques aux organisations.

En somme, le télétravail constitue un champ d'étude en pleine évolution, nécessitant des approches interdisciplinaires combinant gestion, psychologie du travail, sociologie et technologie. Les recherches futures devront répondre aux défis émergents et proposer des modèles managériaux adaptés aux mutations du monde du travail, garantissant à la fois performance organisationnelle et bien-être des employés.

6. Conclusion

Cette revue systématique a permis d'examiner en profondeur les stratégies, outils et défis liés à la gestion des employés en télétravail à travers une analyse rigoureuse des études issues des bases de données Scopus et Web of Science. Les résultats mettent en évidence les principaux enjeux managériaux, notamment la communication à distance, la gestion de la performance, le

maintien de l'engagement des collaborateurs et la prévention de l'isolement professionnel. Ces défis soulignent non seulement l'importance de la technologie dans la gestion des équipes à distance, mais aussi le rôle central du leadership dans l'instauration de la confiance et la création d'une culture organisationnelle forte, même à distance. De plus, l'essor des technologies numériques et du leadership transformationnel se révèle être un levier clé pour optimiser la gestion des équipes dispersées, en facilitant la collaboration, en renforçant la motivation et en assurant une gestion de la performance plus flexible et plus centrée sur les résultats.

Toutefois, malgré les avantages qu'offre le télétravail en termes de flexibilité et de productivité, plusieurs défis persistent. En particulier, la régulation des horaires de travail, la gestion de l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, ainsi que l'évaluation du travail à distance demeurent des sujets de préoccupation majeurs pour les entreprises. L'absence de frontières physiques entre le travail et la vie privée peut mener à un "burn-out" pour les employés, tandis que l'évaluation de la performance reste complexe sans une interaction directe régulière. Ces défis indiquent qu'il est nécessaire d'adapter en permanence les pratiques managériales et les politiques organisationnelles, notamment en révisant les critères de performance, en intégrant des outils de suivi à distance adaptés et en garantissant un soutien psychologique aux employés. En définitive, cette étude met en lumière l'importance d'approfondir la recherche sur le télétravail, en explorant des perspectives sectorielles et culturelles variées. En effet, les pratiques managériales et les outils de gestion des équipes peuvent varier considérablement en fonction du secteur d'activité, de la culture organisationnelle et des spécificités géographiques. Une telle diversité appelle à une approche plus nuancée et contextualisée des recherches futures. Par ailleurs, il devient essentiel d'analyser les effets des nouvelles technologies, comme l'intelligence artificielle et l'automatisation, sur la performance et le bien-être des employés, en particulier à l'ère du télétravail et de la transition vers des modèles hybrides. L'émergence de nouveaux outils numériques pourrait transformer la manière dont les managers interagissent avec leurs équipes, rendant les processus de supervision et de collaboration encore plus efficaces et personnalisés.

La transition vers un modèle de travail hybride ou entièrement à distance impose une réflexion stratégique pour les entreprises et les décideurs. Pour garantir un environnement de travail inclusif, performant et durable, il est crucial de réinventer les structures organisationnelles et de promouvoir une gestion du changement qui prenne en compte la diversité des besoins des employés. Cela nécessite d'intégrer des stratégies flexibles, de promouvoir la culture de la confiance et de l'autonomie, et de mettre en place des mécanismes de feedback réguliers et constructifs. En somme, cette étude incite les organisations à considérer le télétravail non seulement comme une réponse à une crise temporaire, mais comme une évolution durable des pratiques managériales qui requiert une révision continue des politiques organisationnelles et une attention accrue au bien-être des employés.

7. Références

- Bailey, D. E., & Kurland, N. B. (2002). A review of telework research: Findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 383-400.
- Bélanger, F., Watson-Manheim, M. B., & Swan, B. R. (2013). A multi-level perspective on telecommuting: Understanding the impacts on individuals, organizations, and society. *Information and Organization*, 23(3), 159-176.
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2015). Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165-218.

- Charalampous, M., Grant, C. A., Tramontano, C., & Michailidis, E. (2019). Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: A multidimensional approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(1), 51-73.
- Contreras, F., Baykal, E., & Abid, G. (2020). E-leadership and teleworking in times of COVID-19 and beyond: What we know and where do we go. *Frontiers in Psychology*, 11, 590271.
- Felstead, A., & Henseke, G. (2017). Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance. *New Technology, Work and Employment*, 32(3), 195-212.
- 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.
- Lunde, L. K., Fløvik, L., Christensen, J. O., Johannessen, H. A., Finne, L. B., Jørgensen, I. L., & Mohr, B. (2022). The relationship between telework from home and employee health: A systematic review. *BMC Public Health*, 22(1), 1-22.
- Messenger, J. C. (2019). The impacts of telework on work-life balance and the role of policy. *International Labour Review*, 158(4), 529-552.
- 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.