



universität
wien

MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Title of the Master's Thesis

„Der Einfluss von Telearbeit auf die sozialen
Interaktionen zwischen Arbeitnehmern und Vorgesetzten
unter Berücksichtigung der Reziprozität“

verfasst von / submitted by

Moritz Laurens Döhring, BA

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree of
Master of Science (MSc)

Wien, 2021 / Vienna 2021

Studienkennzahl lt. Studienblatt /
degree programme code as it appears on
the student record sheet:

UA 066 914

Studienrichtung lt. Studienblatt /
degree programme as it appears on
the student record sheet:

Masterstudium Internationale Betriebswirtschaft

Betreut von / Supervisor:

a.o. Univ.-Prof. Mag. Dr. Sabine Blaschke



Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	iv
Abbildungsverzeichnis	v
Tabellenverzeichnis	vi
1 Einleitung	1
2 Theoretische Grundlagen	3
2.1 Soziale Interaktionen im Arbeitskontext	3
2.1.1 Allgemeine Definition	3
2.1.2 Private soziale Interaktionen	4
2.1.3 Soziale Präsenz und Medienreichhaltigkeit	5
2.2 Telearbeit	6
2.2.1 Allgemeine Definition und Verbreitung	6
2.2.2 Forschungsstand	9
2.2.3 Arbeitssoziologische Perspektive	10
2.2.4 Vor- und Nachteile von Telearbeit	12
2.2.5 Private soziale Interaktionen unter Telearbeit	15
2.3 Reziprozität	17
2.3.1 Theorie des sozialen Tauschs und Reziprozität	17
2.3.2 Reziprozität zwischen Arbeitnehmern und Vorgesetzten	19
2.4 Zusammenfassung der theoretischen Grundlagen und Ableitung der Hypothesen	22
3 Methodik	24
3.1 Wahl der Methodik und Erhebungsdesign	24
3.2 Operationalisierung und Erhebungsinstrument	25
3.2.1 Operationalisierung	25
3.2.2 Erhebungsdesign	28
3.2.3 Erhebungsinstrument	28
3.2.4 Pretests und quantitative Gütekriterien	30
3.3 Auswahl und Zugang zu Untersuchungsobjekten	31
4 Analyse der Untersuchungsergebnisse	34
4.1 Datenbereinigung	34

4.2 Deskriptive Daten	34
4.3 Datenanalyse	37
5 Diskussion der Ergebnisse.....	43
5.1 Hypothese 1	43
5.2 Hypothese 2	43
5.3 Limitationen und kritische Reflexion	44
5.4 Kritik und Ausblick für die Forschung	47
5.5 Praktische Implikationen.....	48
6 Zusammenfassung und Fazit	51
Literaturverzeichnis	52
Anhang	59

Abkürzungsverzeichnis

DACH	Deutschland, Österreich und Schweiz
EU	Europäische Union
EWCS	European Working Conditions Surveys
JRC	Joint Research Centre
ILO	International Labour Organization
IT	Informationstechnologie
USA	Vereinigte Staaten von Amerika

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Konzeptionelles Diagramm	23
Abb. 2: Operationalisierung von „Telearbeit“	25
Abb. 3: Operationalisierung von „Private soziale Interaktionen“	26
Abb. 4: Operationalisierung von „Reziprozität“	27

Tabellenverzeichnis

Tab. 1: Test auf Normalverteilung 1 - Schiefe und Kurtosis	38
Tab. 2: Test auf Normalverteilung 2 – Kolmogorov-Smirnov und Shapiro-Wilk	39
Tab. 3: Test auf Korrelation 1 – Kendall-Tau Korrelationskoeffizient.....	40
Tab. 4: Test auf Korrelation 2 – Kendall-Tau Korrelationskoeffizient.....	40
Tab. 5: Lineare Regressionsanalyse Hypothese 1 – Bootstrap für Koeffizienten	41
Tab. 6: Moderationsanalyse Hypothese 2 – Bootstrapping Verfahren mit Variable “Private soziale Interaktionen an Büroarbeitstage“	41
Tab. 7: Moderationsanalyse Hypothese 2 – Bootstrapping Verfahren mit Variable “Private soziale Interaktionen unter Telearbeit“	42

1 Einleitung

In den letzten Jahrzehnten kam es aufgrund von verschiedenen Einflüssen zu Veränderungen in der Arbeitswelt. Aus der zunehmenden Verlagerung von Arbeit aus dem physischen Raum hin in den virtuellen, sowie der damit einhergehenden Unabhängigkeit von Ort und Zeit, hat sich Telearbeit als neue Arbeitsform entwickelt (Hunton, 2005, S. 111). Die Verbreitung von Telearbeit ist einerseits vom technologischen Fortschritt sowie wirtschaftlichen Anforderungen getrieben (Chernyak-Hai & Rabenu, 2018, S. 456). Andererseits, beruht es auf den sich geänderten Bedürfnissen von ArbeitnehmerInnen (Chernyak-Hai & Rabenu, 2018, S. 456).

Das Phänomen Telearbeit, welches auch unter den Begriffen wie „remote work“ sowie „telecommuting“ bekannt ist, erfreut sich vor allem in den USA hoher Popularität wie beachtliche Implementierungsraten zeigen (Beham et al., 2015, S. 1385; Kuruzovich et al., 2021, S. 1). Neben den USA hat auch in den Mitgliedsstaaten der Europäischen Union die Adaptierung dieser Arbeitsform in den letzten zehn Jahren konstant zugenommen (Beham et al., 2015, S. 1386). In diesem Sinne nahm die Verbreitung von Telearbeit in Europa von 2009 bis 2019 um 4,8 Prozent zu (JRC, 2020, S.1). Erst durch die sich rasant über den Globus verteilende Covid-19 Pandemie nahm die Verbreitung von Telearbeit weltweit und in Europa sprunghaft zu (Contreras et al., 2020, S. 1 - 2; JRC, 2020, S. 1; ILO, 2021, S. 3).

Telearbeit definiert sich als das Erbringen der Arbeitsleistung aus dem Home-Office oder anderen Orten als dem Büro, unter Verwendung von Informations- und Kommunikationstechnologie (Nakrošienė et al., 2019, S. 87). Ein Teil der Arbeit kann weiterhin in den zentralen Büroräumen der Arbeitgeber durchgeführt werden (Nakrošienė et al., 2019, S. 87). Die durch Telearbeit reduzierte gemeinsame Präsenz im Büro wirkt sich auf das Verhältnis sowie die Reziprozität unter ArbeitnehmerInnen und Vorgesetzten aus (Lapierre et al., 2016, S. 812; Van der Lippe & Lippényi, 2019, S. 63). Der gegenseitige Austausch von materiellen und immateriellen Ressourcen wird durch die geringeren Möglichkeiten, soziale Interaktionen am Arbeitsplatz zu erfahren, ebenfalls beeinflusst (Golden, 2006, S. 321).

Obwohl die Auswirkungen von Telearbeit auf die sozialen Interaktionen ein in der Literatur bekanntes Problem sind, erhielten die informellen und nicht arbeitsbezogenen Interaktionen im Kontext von Telearbeit bisher wenig Aufmerksamkeit (Fay & Kline, 2011, S. 144, 147; Lin & Kwantes, 2015, S. 241, 245). Im Folgenden werden die informellen und nicht arbeitsbezogenen Interaktionen als private soziale Interaktionen bezeichnet.

Besonders private sozialen Interaktionen, die sich in direkten persönlichen Aufeinandertreffen äußern, fördern den sozialen Austausch zwischen ArbeitnehmerInnen sowie Vorgesetzten in den zentralen Büroräumen und ermöglichen den ungehinderten gegenseitigen Tausch von Hilfsmitteln und Informationen (Golden, 2006, S. 321; Sailer et al., 2016, S. 3). Vor diesem Hintergrund liegt das Interesse dieser Arbeit darin, die privaten sozialen Interaktionen zwischen ArbeitnehmerInnen und Vorgesetzten im Kontext von Telearbeit unter Berücksichtigung von Reziprozität zu erforschen. Folglich beschäftigt sich diese Masterarbeit mit der zentralen Frage, welchen Einfluss Telearbeit auf die privaten sozialen Interaktionen zwischen ArbeitnehmerInnen und Vorgesetzten hat und inwiefern Reziprozität diesen Zusammenhang beeinflusst. Im Zuge dessen ist es ebenfalls das Ziel, neue Erkenntnisse bezüglich privater sozialer Interaktionen sowie Reziprozität im gewählten Kontext zu gewinnen. Um die gewählte Forschungsfrage zu beantworten, werden von ArbeitnehmerInnen Daten im Zuge einer Umfrage erhoben und ausgewertet.

Dieser Arbeit liegt nachfolgender Aufbau zugrunde. Der erste Teil der Arbeit beschäftigt sich mit der Darstellung der theoretischen Grundlagen. Dieser Teil gliedert sich in vier Kapitel mit jeweiligen Unterkapiteln auf. Das erste Kapitel befasst sich mit sozialen Interaktionen im Arbeitskontext. Es folgt die Darstellung von Telearbeit im zweiten Kapitel. Das dritte Kapitel befasst sich mit dem soziologischen Konzept der Reziprozität sowie der Theorie des sozialen Austauschs und beschreibt die Reziprozität zwischen ArbeitnehmerInnen und Vorgesetzten. Der Theorieteil endet im vierten Kapitel schließlich mit einer Zusammenfassung der theoretischen Grundlagen sowie der Vorstellung der Hypothesen. Im Anschluss daran folgt die dieser Arbeit zugrundeliegende Methodik. In diesem Teil der Arbeit wird die Wahl der Methodik sowie das Erhebungsdesign präsentiert. Darauf folgt die Beschreibung der Operationalisierung sowie des Erhebungsinstruments, bevor sich der Fokus auf die Untersuchungsobjekte richtet. Der empirische Teil befasst sich zunächst mit der Analyse der Untersuchungsergebnisse. Nach der Analyse der Untersuchungsergebnisse werden die daraus gewonnen deskriptiven sowie statistischen Werte zur Diskussion gestellt. Die Arbeit endet schließlich mit einer Zusammenfassung.

2 Theoretische Grundlagen

2.1 Soziale Interaktionen im Arbeitskontext

2.1.1 Allgemeine Definition

Zwischenmenschliche Interaktionen sind ein fester Bestandteil unseres Privatlebens und Berufslebens (Sailer et al., 2016, S. 2). Studien haben herausgestellt, dass soziale Interaktionen zum einen ein wichtiger Bestandteil des täglichen Lebens von ArbeitnehmerInnen sind, und zum anderen als Grundbedingung für das Wohlbefinden von Menschen am Arbeitsplatz gelten (Dimotakis et al., 2011, S. 573; Winslow et al., 2019, S. 2). Es gibt zwei Arten von sozialen Interaktionen am Arbeitsplatz. Zum einen arbeitsbezogene, beziehungsweise tätigkeitsbezogene soziale Interaktionen, welche einen formellen Charakter haben und der Erfüllung von Aufgaben dienen (Tschan et al., 2004, S. 147). Zum anderen kommen private soziale Interaktionen zum Tragen, die informell und größtenteils losgelöst von Aufgaben sind (Tschan et al., 2004, S. 147). Im Arbeitskontext kommt es häufiger zu tätigkeitsbezogenen als zu privaten sozialen Interaktionen (Tschan et al., 2004, S. 154). Für die Erfüllung von Aufgaben in Unternehmen sind zwischen Organisationsmitgliedern jedoch beide Formen sozialer Interaktionen unabdingbar. Der Einbindung von sozialen Interaktionen im Arbeitsalltag ist es geschuldet, dass zwischenmenschliche Interaktionen eines der am häufigsten vorkommenden Ereignisse am Arbeitsplatz sind (Basch & Fisher, 2000, S. 44).

Soziale Interaktionen im Büro werden dabei vom Konzept der physischen Distanz beeinflusst. Physische Distanz bezeichnet die Entfernung, die zwischen den Arbeitsplätzen von Organisationsmitgliedern besteht. Diese Distanz wird von Vorgesetzten als Hindernis für Kommunikation und soziale Interaktion im Büroumfeld gesehen. Demnach haben MitarbeiterInnen, deren Büros weiter voneinander entfernt liegen, generell weniger soziale Interaktionen und wenn, dann sind diese arbeitsbezogen (Zahn, 1991, S. 739). Jedoch verbringen Organisationsmitglieder auch einen Teil ihrer Arbeitszeit damit, sich im Bürogebäude zu bewegen und andere Räume aufzusuchen (Zahn, 1991, S. 740). Dadurch bieten Gemeinschaftsräume und -flächen wie beispielsweise Kantinen, Kaffeeecken, Flure, Aufzüge, Drucker sowie Kopierer die Möglichkeit, lockere Unterhaltungen zu führen und damit sowohl spontane als auch geplante private soziale Interaktionen zu haben (Cooper & Kurland, 2002, S. 520; Kiesler & Cummings, 2002, S. 66). Das Teilen sozialer Räume, wie zum Beispiel von Büros, fördert gemeinschaftliche Erfahrungen sowie das Formen von gemeinsamen Erwartungen unter allen Beteiligten (Kiesler & Cummings, 2002, S. 65).

Soziale Interaktionen sind zudem generell abhängig von Berufen und deren Tätigkeiten selbst. Es sind die jeweiligen beruflichen Aufgaben, die die Voraussetzungen und Gelegenheiten für soziale Interaktionen mit anderen Mitarbeitenden in Unternehmen schaffen (Tschan et al., 2004, S. 149).

Da der Fokus dieser Arbeit auf den privaten sozialen Interaktionen im Arbeitskontext liegt, werden diese nachfolgend näher beleuchtet.

2.1.2 Private soziale Interaktionen

Inhalte privater sozialer Interaktionen sind Themen, die arbeitsunabhängig sind. Entsprechend tauschen sich ArbeitnehmerInnen sowohl am Arbeitsplatz als auch darüber hinaus über Ereignisse und Erfahrungen nach einem Arbeitstag, aus ihrem Wochenende oder Erholungsurlaub aus (Winslow et al., 2019, S. 2). Dabei teilen Organisationsmitglieder private Informationen untereinander aus (Winslow et al., 2019, S. 5). Private soziale Interaktionen können aber auch verstärkt einseitig anstatt wechselseitig sein, wenn sich Menschen am Arbeitsplatz die Herausforderungen und Probleme anderer ArbeitnehmerInnen anhören (Tschan et al., 2004, S. 171).

Tschan et al. (2004) konnten in einer Langzeitstudie unter schweizer BerufseinsteigerInnen in Dienstleistungsberufen herausfinden, dass private soziale Interaktionen die Länge von zehn Minuten meist nur in gemeinsamen Pausenzeiten überschreiten (Tschan et al., 2004, S. 154 ff.). Der Grund hierfür ist, dass längere Interaktionen dieser Art während der Arbeitszeit von Arbeitgebern eher ungern gesehen sind (Tschan et al., 2004, S. 169). Ebenso hat der Grad der Formalisierung eines Arbeitsplatzes einen Einfluss darauf, wie oft private soziale Interaktionen am Arbeitsplatz auftreten. Laut Mount et al. (2011) sind Tätigkeiten in stark formalisierten Arbeitsstellen genau vorgeschrieben. Infolgedessen haben ArbeitnehmerInnen in diesen Unternehmen weniger Selbstbestimmung über private soziale Interaktionen am Arbeitsplatz (Mount et al., 2011, S. 152). Neben der physischen Distanz hat auch das vorherrschende Betriebsklima in einem Unternehmen einen Einfluss auf die privaten sozialen Interaktionen. Ein von Beschäftigten schlecht wahrgenommenes Betriebsklima kann beispielsweise die Häufigkeit und Länge von privaten sozialen Interaktionen einschränken (Tschan et al., 2004, S. 150).

Privaten sozialen Interaktionen werden im Arbeitskontext gewisse positive Eigenschaften zugeschrieben. Sie werden meist als angenehm, nützlich sowie notwendig betrachtet und führen demnach zu positiven Arbeitserfahrungen (Lin & Kwantes, 2015, S. 242; Windeler et al., 2017, S. 989; Winslow et al., 2019, S. 2).

2.1.3 Soziale Präsenz und Medienreichhaltigkeit

Private soziale Interaktionen werden zwischen Organisationsmitgliedern über verschiedene Kommunikationsmittel abgewickelt. Das theoretische Konstrukt der sozialen Präsenz gibt Auskunft darüber, inwiefern ein Kommunikationsmedium den beteiligten Personen das Gefühl gibt, die Anwesenheit anderer wahrnehmen zu können. Demnach bestimmt die Wahl des Kommunikationsmediums darüber, inwieweit durch auditive und visuelle Kanäle ein hoher Informationsgehalt übermittelt und empfangen werden kann. Zu diesen Kanälen zählen verbale Hinweise, Gestik, Körperhaltung, körperliche Nähe als auch Mimik und Blicke. Auf Grundlage von Studien zu dieser Thematik wurde von Forschenden ein Spektrum entwickelt, welches den Grad der Übertragbarkeit der beschriebenen Kanäle durch Kommunikationsmittel beschreibt. Dieses Spektrum enthält als Informationsträger direkte persönliche Treffen, Videokonferenzen, Telefonkonferenzen und Emails. Demnach wird das E-mail, als das Kommunikationsmittel ausgewiesen, welches den geringsten Grad an Informationsgehalt enthält und damit eine niedrige soziale Präsenz aufweist. Dem gegenüber werden direkten persönlichen Treffen eine hohe soziale Präsenz zugeschrieben, da sie sich am anderen Ende des Spektrums wiederfinden und damit den höchsten Gehalt an Informationen übertragen können. (Hayward, 2002, S. 40)

Auch das Konzept der Reichhaltigkeit von Medien von Daft und Lengel (1986) kann die Wichtigkeit von direkten persönlichen Interaktionen unterstreichen. Demnach sind Unternehmen im Zuge der Verarbeitung von Informationen mit entstehenden Unsicherheiten und Unklarheiten konfrontiert (Daft & Lengel, 1986, S. 556). Um die genannten Herausforderungen in ihrem Ausmaß zu reduzieren, spielt laut Daft und Lengel die Reichhaltigkeit von Informationen eine wichtige Rolle (Daft & Lengel, 1986, S. 560). Hierbei ist die Wahl des Kommunikationsmediums entscheidend und von Vorgesetzten im Rahmen der Informationsverarbeitung sowie des Informationsaustauschs mit ihren MitarbeiterInnen mit Bedacht zu wählen (Daft & Lengel, 1986, S. 559). Demnach sind Informationen im Stande, ihre Bedeutung innerhalb eines Zeitintervalls zu verändern (Daft & Lengel, 1986, S. 560). Wenn die Abwicklung von Informationen in einem angemessenen Zeitraum zur Aufklärung unklarer Sachverhalte beiträgt oder verschiedene Bezugsrahmen überwinden kann, dann wird das Kommunikationsmedium als hochwertig eingestuft (Daft & Lengel, 1986, S. 560). Benötigt die durch das Medium übertragene Kommunikation hingegen einen langen Zeitraum, um verschiedene Perspektiven zu überwinden oder um Verständigung zu ermöglichen, gilt das Kommunikationsmittel als geringwertig (Daft & Lengel, 1986, S. 560). In diesem Sinne unterscheiden sich Kommunikationsmittel in ihrer Fähigkeit hochwertige Informationen weiterzuverarbeiten (Daft & Lengel, 1986, S. 560). Ähnlich wie in Bezug auf das Konzept der sozialen Präsenz, stellt auch nach diesem

Konzept direkter persönlicher Kontakt das Medium dar, welches am meisten hochwertige Informationen verarbeiten kann (Daft & Lengel, 1986, S. 560). Denn direkter persönlicher Kontakt erlaubt unverzügliche Rückmeldungen, die hinsichtlich ihrer Deutung geprüft werden können. Des Weiteren vermittelt dieses Kommunikationsmittel durch die Artikulierung, dem Ausdruck in natürlicher Sprache sowie der Körpersprache, eine Vielzahl an Hinweisen (Daft & Lengel, 1986, S. 560). Zudem ermöglicht direkter persönlicher Kontakt zwischenmenschliche Interaktionen und vereinfacht sozio-emotionale Kommunikation (Hayward, 2002, S. 41). Je mehr es Kommunikationsmitteln an diesen Eigenschaften fehlt, desto eher wird die Informationsverarbeitung verzögert und die darin enthaltenen Informationen werden falsch interpretiert (Daft & Lengel, 1986, S. 560; Hayward, 2002, S. 41).

2.2 Telearbeit

2.2.1 Allgemeine Definition und Verbreitung

Telearbeit definiert sich als das Erbringen der Arbeitsleistung aus dem Home-Office oder anderen Orten als dem Büro unter Verwendung von Informations- und Kommunikationstechnologie (Nakrošienė et al., 2019, S. 87). Als Orte für Telearbeit kommen beispielsweise Cafés, Co-working Spaces, Parks, Hotels, Flughäfen oder die Räumlichkeiten von KundenInnen in Frage (Messenger & Geschwind, 2016, S. 204). Ein Teil der Arbeit kann weiterhin in den zentralen Büroräumen des Arbeitgebers durchgeführt werden. Von den Beschäftigten werden zur Erledigung der Arbeit lediglich Laptops, intelligente Mobilfunktelefone oder Tablet-Computer, die mit dem Internet verbunden sind, benötigt (Messenger & Geschwind, 2016, S. 204).

Telearbeit stellt eine moderne Arbeitsform dar, die sich laut Thatcher und Zhu (2006) im Vergleich zur traditionellen Arbeit im Büro in mehreren Dimensionen unterscheidet. Der Ort der Arbeitsverrichtung stellt die erste dieser Unterscheidungsdimensionen von Telearbeit dar. Wird der Arbeit aus der häuslichen Umgebung der ArbeitnehmerInnen nachgegangen, so wird diese Form als "home-based" Telearbeit bezeichnet. Hingegen spricht man von sogenannter "remote" Telearbeit, sobald die Beschäftigten von anderen Büroräumen aus arbeiten, welche nicht zu den zentralen Büros des Arbeitgebers gehören. Dazu gehören beispielsweise sogenannte Satellitenbüros oder sich in der Nähe des Wohnorts der Arbeitenden befindende Co-working Büros. Die letzte Form stellt die sogenannte "mobile" Telearbeit dar. Diese Art von Telearbeit bezieht sich auf Personen, die im Zuge ihres Arbeitsverhältnisses, während Dienstreisen oder in den Bürostätten, bei KundenInnen ihre Arbeit erbringen. Telearbeit kann dabei entweder ausschließlich von

einem der genannten Örtlichkeiten verrichtet werden oder auch aus einer Mischung all dieser verschiedenen Arbeitsstätten. (Thatcher & Zhu, 2006, S. 1078)

Im Vergleich zur traditionellen Form der Büroarbeit repräsentiert das zeitliche Ausmaß von Telearbeit die zweite Unterscheidungsdimension (Thatcher & Zhu, 2006, S. 1079). In diesem Sinn wird Telearbeit sowohl im Teilzeit- als auch im Vollzeitumfang erbracht. Die Intensität von Telearbeit richtet sich nach dem Anteil der Arbeitszeit, welche im Vergleich zur Arbeit im Büro, an anderen Orten verrichtet wird (Thatcher & Zhu, 2006, S. 1079). Demnach entsprechen ein bis zwei Telearbeitstage pro Woche einer niedrigen Intensität. Wird an drei oder mehr Tagen Telearbeit nachgegangen, handelt sich um eine hohe Intensität (Gajendran & Harrison, 2007, S. 1525).

Das dritte Unterscheidungsmerkmal, dass Telearbeit von herkömmlicher Büroarbeit unterscheidet, ist die bestehende Freiwilligkeit (Thatcher & Zhu, 2006, S. 1079). Dadurch räumt der Arbeitgeber den ArbeitnehmerInnen Entscheidungsfreiheit ein, darüber zu entscheiden, ob sie dieser Arbeitsform nachgehen möchten oder nicht (Thatcher & Zhu, 2006, S. 1079). Die Wahl, Telearbeit wahrzunehmen und damit fernab der Kontrolle von Vorgesetzten der Arbeit nachzugehen, war zu Anfang in Betrieben ein Privileg. Dieser Vorzug wurde zuerst nur bestimmten Gruppen von Beschäftigten zuteil, die sich durch eine hohe Leistungsfähigkeit auszeichneten (Holland et al., 2016, S. 175). Dadurch genossen sie ein hohes Vertrauen bei ihren Vorgesetzten, welche Ihnen im Gegenzug dieses Privileg ermöglichten (Sparrow, 2000, S. 214). Dieses ursprüngliche Privileg wurde dann im Laufe der Zeit als Arbeitgebervorteil vermarktet. Ebenfalls wurde die Option der Telearbeit verwendet, um wechselwillige ArbeitnehmerInnen im Unternehmen zu halten. So wurde von Unternehmen das Angebot von freiwilliger Telearbeit dazu eingesetzt, um die Attraktivität ihres Unternehmens bei bestimmten Bevölkerungsgruppen zu steigern (Whitehouse et al., 2002, S. 260; Golden, 2009, S. 242). Dadurch lockten Firmen mit diesem Angebot vor allem jüngere ArbeitnehmerInnen mit Technologie Erfahrung an, die aufgrund ihrer Kenntnisse und Fähigkeiten daran interessiert sind an verschiedenen Orten zu arbeiten (Whitehouse et al., 2002, S. 260). Hingegen lernten viele Beschäftigte, mit und ohne Telearbeit Vorerfahrung, zu Beginn der weltweiten Covid-19 Pandemie die unfreiwillige Form von Telearbeit kennen (Contreras et al., 2020, S. 2; ILO, 2021, S. 3). Entsprechend verpflichteten viele Regierungen den, in ihren Nationalstaaten aktiven Unternehmen, Beschäftigten im Rahmen von Schutz- und Eindämmungsmaßnahmen soweit möglich das Arbeiten von anderen Orten als den zentralen Büros zu ermöglichen (Contreras et al., 2020, S. 2; ILO, 2021, S. 3). Auf diese Weise wurden viele ArbeitnehmerInnen verpflichtet, Telearbeit zumeist in den eigenen vier Wänden nachzugehen (Contreras et al., 2020, S. 2).

Das Telearbeit in einigen Branchen verbreiteter ist als in anderen, liegt in den unterschiedlichen Anforderungen von Arbeitsstellen begründet. Beispielsweise kommt Telearbeit erhöht in Computer und Informationstechnologie nahen Branchen zum Einsatz als in den verarbeitenden Industrien. Der Grund hierfür ist, dass sich in letzterer Branche ein Großteil der Aufgaben nicht abseits der zentralen Betriebsstätte verrichten lässt. In diesem Sinn verlangten beispielsweise die Produktionsbranche sowie auch der Dienstleistungssektor die Anwesenheit der Beschäftigten. Des Weiteren ist die Anwendbarkeit von Telearbeit von den Tätigkeiten einzelner Arbeitsstellen sowie deren Abhängigkeit zu anderen Berufsbildern bestimmt. Diesbezüglich kommt Telearbeit verstärkt in solchen Positionen zur Anwendung, in denen Beschäftigte zur Ausübung ihrer Aufgaben auf Technologien zurückgreifen und zur Erfüllung dieser unabhängig von anderen agieren können. (Golden, 2009, S. 242)

Ferner kam es in den letzten Jahrzehnten zu einer stetigen Umverteilung von manueller Arbeit in Fabriken hin zu digitaler Arbeit in einer wachsenden Internet- und Dienstleistungswirtschaft (Chernyak-Hai & Rabenu, 2018, S. 457). Mit der zunehmenden Digitalisierung und Automatisierung von Abläufen und den dazugehörigen Tätigkeiten sind verstärkt Arbeitsplätze entstanden, die lediglich eine Internetverbindung benötigen sowie teilweise zeit- und ortsunabhängig erbracht werden können (Gschwind & Vargas, 2019, S. 37). Damit einhergehend nahm die Nachfrage nach Flexibilität, hinsichtlich von Arbeitszeiten und Arbeitsvereinbarungen, seitens der Beschäftigten zu (Golden, 2009, S. 242). Obwohl ein Anstieg von Telearbeit in ganz Europa auf Grundlage dieser Entwicklung erwartbar klingt, gibt es zwischen den EU-Mitgliedsstaaten unterschiedliche Ausmaße von Telearbeit (Gschwind & Vargas, 2019, S. 37). Demnach fand die European Working Conditions Surveys (EWCS) Studie von Eurofound im Jahr 2015 heraus, dass der Anteil von TelearbeiterInnen in den skandinavischen Ländern um ein dreifaches höher war als in vielen Ländern Südeuropas. So lag das Ausmaß an TelearbeiterInnen an der aktiven Bevölkerung in Dänemark bei 37 Prozent, wohingegen in Italien 7 Prozent der ArbeitnehmerInnen Telearbeit nachgingen (Gschwind & Vargas, 2019, S. 41). Es ist eine Kluft hinsichtlich der Adaptation von Telearbeit innerhalb von Europa entstanden, welche sich in signifikanten Unterschieden im Vergleich zwischen geographischen Nord-Süd sowie auch Ost-West Regionen äußert (Gschwind & Vargas, 2019, S. 39). Eine Studie des Joint Research Centre der Europäischen Union (JRC) fand heraus, dass zwischen den Jahren 2009 und 2019 der Anteil an TelearbeiterInnen in der EU von 5.2% auf 9.0% anstieg (JRC, 2020, S. 1). Genauer betrachtet, wuchs der Anteil unter Selbstständigen von 30% auf 36% und bei ArbeitnehmerInnen von 7.5% auf 11% an (JRC, 2020, S. 1). Zu den Wirtschaftssektoren in der EU, in denen Telearbeit durch die Beschäftigten gewöhnlich oder gelegentlich zur Anwendung kommt, gehören die IT und

Kommunikationsbranche, der Bereich der wissensintensiven Dienstleistungen, die Bildungsbranche als auch der Werbe- und Publikationsbereich (JRC, 2020, S. 2). In diesem Zehn-Jahres-Zeitraum wurde Telearbeit vor allem von hoch ausgebildeten ArbeitnehmerInnen und Vorgesetzten mit Fachkenntnissen regelmäßig in Anspruch genommen, die wissensintensiven Tätigkeiten unter Inanspruchnahme von Computern nachgingen (JRC, 2020, S. 2). Als sich die globale Covid-19 Pandemie in Europa verbreitete, nahm die Implementierung von Telearbeit in den EU-Mitgliedsstaaten in einem Großteil aller Wirtschaftssektoren rasant zu (JRC, 2020, S. 8). Folglich wurde Telearbeit zur dominierenden Arbeitsform für viele Beschäftigte in der EU (JRC, 2020, S. 8). Über die Hälfte derer, die zu diesem Zeitpunkt ihrer Arbeit größtenteils an anderen Orten als den zentralen Betriebsstätten nachgingen, hatten vorher keine Erfahrung mit Telearbeit (JRC, 2020, S. 1).

Obwohl bereits vor Ausbruch von Covid-19 der Anteil an Betrieben, die Telearbeit Programme implementierten, stetig wuchs und die technischen Möglichkeiten sowie die dazugehörige Infrastruktur teilweise gegeben war, nahm die Adaptation von Telearbeit erst signifikant durch die aktuell noch anhaltende Pandemie zu (Contreras et al., 2020, S. 3; López-Igual & Rodríguez-Modroño, 2020, S. 3).

2.2.2 Forschungsstand

Die Forschung zu Telearbeit hat in den letzten zwei Jahrzehnten sowohl positive als auch negative Aspekte für Unternehmen und Beschäftigte herausgestellt. Vor dem Hintergrund der wachsenden Popularität und Verbreitung dieser ortsflexiblen Arbeitsform geht für Gajendran und Harrison (2007) aus der Literatur nicht klar hervor, ob Telearbeit eindeutig vorteilhaft oder doch nachteilig für Unternehmen und ArbeitnehmerInnen ist (Gajendran & Harrison, 2007, 1525). Im Rahmen ihrer Meta-Analyse kommen die Forschenden zu dem Ergebnis, dass es hinsichtlich Telearbeit keine allumfassende Theorie über dessen Auswirkungen in der Literatur gibt (Gajendran & Harrison, 2007, 1525). Die meisten Studien befassen sich mit Themen der Selbstverwaltung oder psychologischen Kontrolle, den Folgen für Beruf und Familie, als auch der Beeinträchtigung von Beziehungen am Arbeitsplatz (Gajendran & Harrison, 2007, S. 1525). Sie stellten zudem fest, dass die Mehrheit der Studiendesigns zumeist Querschnittsstudien sind (Gajendran & Harrison, 2007, S. 1536). Des Weiteren behandelt der Großteil der Forschung das Home-Office als Ort der Arbeitserbringung im Rahmen von Telearbeit (Gajendran & Harrison, 2007, S. 1525). Allgemein lässt sich sagen, dass die Forschungsanstrengungen im Hinblick auf Telearbeit und deren Auswirkungen für Unternehmen und deren Beschäftigten, zu gemischten und teilweise widersprüchlichen Ergebnissen kommen (Gajendran & Harrison, 2007, S. 1526; Vayre & Pignault, 2014, S. 178; Kuruzovich et al., 2021, S. 1).

Um auf die einstimmige Meinung von WissenschaftlerInnen zu diesen Erkenntnissen zu verweisen, wird in der Literatur der Begriff „telecommuting paradox“ verwendet (Gajendran & Harrison, 2007, S. 1526). Laut Konrad et al. (2003) liegen die Gründe hierfür in den zu geringen Stichproben und dem Mangel an Kontrollgruppen in bisherigen Studiendesigns (Konrad et al., 2003, S. 62). Auch die zwei, in der Vergangenheit am häufigsten verwendeten Forschungsansätze, werden für die widersprüchlichen Forschungserkenntnisse verantwortlich gemacht (Biron & Veldhoven, 2016, S. 1318). Demnach werden MitarbeiterInnen zum einen hinsichtlich ihrer unterschiedlichen Intensität von Telearbeit untersucht. Der Fokus in diesem Ansatz liegt auf dem Vergleich zwischen MitarbeiterInnen, die in einem geringen Ausmaß Telearbeit nachgehen, mit denjenigen, die größtenteils diese Form der Arbeitserbringung nutzen (Konrad et al., 2003, S. 62). Zum anderen wird häufig ein Vergleich zwischen Gruppen von TelearbeiterInnen und Kontrollgruppen von Beschäftigten angestellt, die ihre Arbeit ausschließlich im Büro erbringen (Biron & Veldhoven, 2016, S. 1318).

Die Auswirkungen von sozialen Interaktionen im Kontext von Telearbeit wurden im Rahmen einiger Studien erforscht. Beispielsweise kommen Windeler et al. (2017) zu dem Ergebnis, dass Beschäftigte an Telearbeitstagen weniger soziale Interaktionen haben und dadurch angaben, sich besser erholen zu können. Als Grund hierfür wurde die reduzierte gemeinsame Arbeitszeit im zentralen Büro infolge von Telearbeit genannt (Windeler et al., 2017, S. 989). Andererseits konnten Golden et al. (2008) aufzeigen, dass sich das Fehlen persönlicher Aufeinandertreffen von Beschäftigten, unter Einflussnahme von zunehmender Telearbeit, negativ auf das Verhältnis von professioneller Isolation und Leistungsfähigkeit auswirkt (Golden et al., 2008, S. 1416). Collins et al. (2016) untersuchten die soziale Unterstützung zwischen Telearbeiterinnen und Vorgesetzten sowie deren Verhältnis zueinander (Collins et al., 2016, S. 161). Die Studienautoren fanden zum einen heraus, dass der soziale Austausch von Unterstützung untereinander stärker wahrgenommen wurde, je weniger intensiv Telearbeit von Beschäftigten nachgegangen wurde. Zum anderen vergrößerte sich gleichzeitig die soziale Distanz in deren Verhältnis je häufiger und intensiver Telearbeit nachgegangen wurde (Collins et al., 2016, S. 172).

2.2.3 Arbeitssoziologische Perspektive

Durch die Industrialisierung und den damit einhergehenden Fordismus etablierten sich sogenannte Normalarbeitsverhältnisse (Streit, 2011, S. 14). Diese Normalarbeitsverhältnisse waren durch eine deutliche Trennung der Arbeitszeit und Freizeit, sowie dem Arbeitsplatz und Privatraum gekennzeichnet (Streit, 2011, S. 14). Die sich seitdem weiterentwickelte Informations- und Kommunikationstechnologie trägt zu

einer Veränderung der Normalarbeitsverhältnisse bei (Streit, 2011, S. 14). Unter dem Begriff der Entgrenzung, welcher sich auf die Deregulierungs- und Flexibilisierungsprozesse des Erwerbsbereich und der Verschiebung von Grenzen zwischen Arbeitsleben und Privatleben bezieht, werden diese Veränderungen zusammengefasst (Streit, 2011, S. 21). Telearbeit, als Folge des Fortschritts sowie der Verbreitung von Informations- sowie Kommunikationstechnologien, erhöht die Selbstbestimmung der Erwerbstätigkeit (Streit, 2011, S. 13). Diese neue Arbeitsform birgt jedoch auch die Gefahr, dass das Ziehen klarer Grenzen zwischen Arbeits- und Privatleben für Beschäftigte von industrialisierten Gesellschaften, allen voran WissensarbeiterInnen, zunehmend zur Herausforderung wird (Streit, 2011, S. 13). Telearbeit fördert Entgrenzung, indem die strukturelle Aufteilung von Normalarbeitsverhältnissen zwischen Arbeitszeit und Freizeit, sowie Arbeitsplätzen und Privaträumen zunehmend flexibilisiert werden (Streit, 2011, S. 14). Die Entgrenzung wirkt sich somit auf das Privatleben von Beschäftigten und deren Alltagsgestaltung aus (Streit, 2011, S. 14). Aus diesem Grund sind Berufstätige dazu angehalten, sowohl neue Handlungsstrategien zu entwickeln als auch neue Grenzen zwischen Berufs- und Erwerbsleben zu ziehen (Streit, 2011, S. 15).

Die Subjektivierung der Arbeit, welches neben der Entgrenzung ein weiteres arbeitssoziologisches Konzept darstellt, tritt durch Telearbeit auf. Dieses Konzept geht dabei auf den Objektivismus zurück, welcher für die Arbeitsorganisation des Fordismus sowie Taylorismus prägend war (Lohr, 2017, S. 281). Basierten unter dem Objektivismus Arbeitsprozesse auf strengen Vorschriften und Fremdkontrolle bezüglich der Arbeitsteilung sowie -ausführung, so stehen unter der Subjektivierung die individuellen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse im unternehmerischen Wertschöpfungsprozess im Vordergrund (Lohr, 2017, S. 281). Ausgelöst von der Umgestaltung der Arbeitsstrukturen in den Unternehmen, äußert sich die Subjektivierung im Arbeitsprozess durch ein ganzheitliches Nutzen der individuellen Arbeitskraft (Lohr, 2017, S. 281). Dadurch nahm die Bedeutung von Fähigkeiten wie Emotionalität, Empathie, Flexibilität sowie Kreativität, die einst als Störfaktoren in den Arbeitsprozessen eingestuft und eliminiert wurden, im Post-Taylorismus zu und entwickelten sich fortan zu den Erfolgsfaktoren von Beschäftigten aus unternehmerischer Sicht (Kleemann et al., 2003, S. 62, 69). Wird das Konzept der Subjektivierung auf die Telearbeit angewandt, so wird deutlich, dass vor allem diese genannten Fähigkeiten, aufgrund der Ausdehnung von Entscheidungs- und Handlungsspielräume sowie der Entgrenzung von Arbeit, an Bedeutung gewonnen haben.

2.2.4 Vor- und Nachteile von Telearbeit

Telearbeit kann für Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen sowohl Vorteile als auch Nachteile mit sich führen. Nachfolgend werden diese zuerst aus Arbeitgebersicht und anschließend aus der Perspektive von ArbeitnehmerInnen betrachtet.

Der Einsatz von Telearbeit bringt für Arbeitgeber mehrere Vorteile mit sich. So ermöglicht diese Arbeitsform Unternehmen Einsparungen von fixen Betriebskosten, da die ArbeitnehmerInnen durch Telearbeit einen Anteil ihrer zeitlichen Arbeitsverrichtung in andere Orte als die zentralen Büroräume von Unternehmen verlegen. Dadurch können sich die Ausgaben für die Mieten von Bürogebäuden sowie deren Instandhaltung verringern als auch die dafür anfallenden Steuern reduziert werden (Khanna & New, 2008, S. 798; Mello, 2007, S. 251). Ein weiterer Vorteil für Unternehmen ist, dass sich die organisatorischen Wertschöpfungsprozesse trotz unerwarteter Umweltereignisse, wie beispielsweise Wetterextreme oder Umweltkatastrophen sowie deren Schäden aber auch durch Arbeitsniederlegungen, durch Telearbeit fortführen lassen (Mello, 2007, S. 252; Allen et al., 2015, S. 57; Uchenna et al., 2018, S. 56). Auch die Servicierung von KundenInnen und AuftragsgeberInnen kann von Mitarbeitenden, die Telearbeit wahrnehmen, profitieren. Die mit Telearbeit oftmals einhergehende zeitliche flexible Arbeitseinteilung ermöglicht es, die Verfügbarkeit und Abwicklung von Anfragen sowie Projekten rund um die Uhr sowie über mehrere Zeitzonen hinweg sicherzustellen (Mello, 2007, S. 251). In Studien besteht Einigkeit darüber, dass Telearbeit zu Produktivitätssteigerungen der MitarbeiterInnen führen kann (Khanna & New, 2008, S. 804; Mello, 2007, S. 251). Die Gründe hierfür sind, dass sie zum einen länger arbeiten, weil sie die Zeit, die sie normalerweise zum Pendeln aufbringen müssen, zusätzlich zur vereinbarten Arbeitszeit investieren (Mello, 2007, S. 251). Zum anderen sind MitarbeiterInnen, wenn sie Telearbeit nachgehen, weniger Unterbrechungen ausgesetzt, als wenn sie im Büro ihrer Arbeit nachgehen würden (Mello, 2007, S. 251). Infolgedessen fällt es ihnen leichter länger konzentriert an Aufgaben zu arbeiten (Mello, 2007, S. 251, 253).

Jedoch kennzeichnen auch Nachteile den Einsatz von Telearbeit aus Sicht von Arbeitgebern. Bezogen auf den Kontrollaspekt, lassen sich TelearbeiterInnen an Tagen, an denen sie nicht im Büro arbeiten, weniger hinsichtlich ihres Arbeitsverhaltens durch Vorgesetzte oder Kollegen beobachten (Van der Lippe & Lippényi, 2019, S. 62). Daraus kann opportunistisches Verhalten von ArbeitnehmerInnen und Fehler in der Arbeitsverrichtung resultieren (Holland et al., 2016, S. 173; Van der Lippe & Lippényi, 2019, S. 62).

Auch für ArbeitnehmerInnen kann Telearbeit eine Reihe von Vorteilen mit sich bringen (Mello, 2007, S. 253). Derart ermöglicht es diese Arbeitsform Arbeitsuchenden einer neuen Beschäftigung, unabhängig ihres Wohnortes, nachzugehen (Mello, 2007, S. 253 - 254). Für Menschen in Beschäftigungsverhältnissen kann Telearbeit zudem eine bessere Balance zwischen Arbeitsleben und Privatleben ermöglichen (Van der Lippe & Lippényi, 2019, S. 62). Zu diesem Ergebnis kam eine Studie, die Arbeits-Familien-Konflikte zwischen TelearbeiterInnen und BüroarbeiterInnen untersuchte (Duxbury et al., 1998, S. 230, 248). Telearbeit kann des Weiteren zu einer gesteigerten Arbeitszufriedenheit führen (Mello, 2007, S. 253; Collins et al., 2016, S. 164). Diese resultiert aus dem Erleben des Nutzens dieser Arbeitsform, welche eine erhöhte Selbstbestimmung und Flexibilität für ArbeitnehmerInnen mit sich bringt (Collins et al., 2016, S. 163). Zu diesem Ergebnis kamen Morganson et al. (2010) in einer Studie, in der sie TelearbeiterInnen mit Nicht-TelearbeiterInnen im Hinblick auf die erlebte Arbeitszufriedenheit, Inklusion, sowie Unterstützung im Bereich Arbeits- und Privatleben miteinander verglichen (Morganson et al., 2010, S. 578, 589). Aufgrund dieser gesteigerten Flexibilität und Selbstbestimmung begünstigt Telearbeit auch die Einteilung der eigenen Arbeitszeit (Mello, 2007, S. 253). Dadurch fällt es TelearbeiterInnen leichter ihre Arbeitszeiten an ihren individuellen Lebensstil sowie -rythmus anzupassen (Hill et al., 2003, S. 224; Mello, 2007, S. 253). Die wahrgenommene erhöhte Arbeitszufriedenheit ist ebenfalls auf den Umstand zurückzuführen, dass sich ArbeitnehmerInnen, anders als im Büro, weniger beobachtet und genötigt fühlen, den Eindruck vermitteln zu müssen, permanent beschäftigt zu sein (Mello, 2007, S. 253). ArbeitnehmerInnen berichten zudem von Vorteilen im Hinblick auf die erlebte Qualität der Arbeitsverrichtung (Mello, 2007, S. 253). Im Gegensatz zu KollegenInnen, die ausschließlich oder größtenteils in zentralen Arbeitgeberbüros arbeiten, reduziert sich bei TelearbeiterInnen die Häufigkeit von betrieblichen Störungen sowie Ablenkungen (Van der Lippe & Lippényi, 2019, S. 63). Dies ist auf den verringerten Kontakt zu anderen Organisationsmitgliedern durch die geographische Distanz zurückzuführen (Windeler et al., 2017, S. 989; Van der Lippe & Lippényi, 2019, S. 63). Im Zuge dessen profitieren TelearbeiterInnen von längeren Zeiträumen, in denen sie konzentriert ihre Arbeit verrichten können (Mello, 2007, S. 253). Des Weiteren erlaubt Telearbeit ArbeitnehmerInnen, einen Teil ihrer Arbeit zu einer präferierten Tageszeit zu verrichten, in welcher sie am produktivsten sind (Nakrošienė et al., 2019, S. 90). Somit fördert Telearbeit fokussiertes Arbeiten und führt zu einer gesteigerten Produktivität (Windeler et al., 2017, S. 989; Van der Lippe & Lippényi, 2019, S. 62).

Zugleich sind neben den zahlreichen Vorteilen auch Nachteile mit dieser Arbeitsform verbunden. Demnach kann aus der gesteigerten Produktivität der ArbeitnehmerInnen durch Telearbeit gleichzeitig eine Intensivierung des Arbeitsvolumens resultieren (Bailey

& Kurland, 2002, S. 392). Beispielsweise analysieren TelearbeiterInnen an einem durchschnittlichen Arbeitstag mehr Informationen und treffen eine höhere Anzahl an Entscheidungen als Nicht-TelearbeiterInnen (Bailey & Kurland, 2002, S. 391). Diesbezüglich konnten Hill et al. (2003) in einer Studie unter MitarbeiterInnen eines Technologieunternehmens nachweisen, dass TelearbeiterInnen einem höheren Arbeitsvolumen ausgesetzt waren als ihre KollegenInnen, die im gleichen Zeitraum im Büro gearbeitet haben (Hill et al., 2003, S. 233). Die Folgen dieser Zunahme an Arbeitslast können sich sowohl in Arbeitssucht äußern als auch berufliche Belastungen verursachen und verstärken (Hill et al., 2003, S. 224). Auch wenn Telearbeit sich positiv auf die Vereinbarkeit von Arbeits- und Familienleben auswirkt, kann diese Arbeitsform mit zunehmender Intensität Konflikte zwischen Berufsleben und Privatleben herbeiführen (Golden, 2006, S. 333). Reduzierte Gelegenheiten für Beförderungen, Belohnungen oder die persönliche Entwicklung, welche unter dem Begriff der professionellen Isolation zusammengefasst sind, können eine weitere negative Auswirkung von Telearbeit für ArbeitnehmerInnen sein (Cooper & Kurland, 2002, S. 512, 526; Gajendran & Harrison, 2007, S. 1528). Beispielsweise konnten Morganson et al. (2010) herausfinden, dass sich TelearbeiterInnen im Gegensatz zu KollegenInnen, die ausschließlich im Büro arbeiteten, weniger verbunden mit ihrem Arbeitsplatz fühlten (Morganson et al., 2010, S. 589). Dies kann zur Folge haben, dass TelearbeiterInnen, vor allem aufgrund der örtlichen Distanz zu anderen Mitarbeitenden, ein verstärktes Gefühl der Unverbundenheit zu ihren Arbeitgebern entwickeln (Golden, 2009, S. 244). Des Weiteren kann professionelle Isolation dazu führen, dass TelearbeiterInnen geringwertigere Bewertungen als Nicht-TelearbeiterInnen erhalten und als AdressatenInnen wichtiger Informationen vergessen werden (Bailey & Kurland, 2002, S. 390). Ebenso kann soziale Isolation, welche durch reduzierte private soziale Interaktionen unter Beschäftigten resultiert, ein weiterer Nachteil von Telearbeit sein (Cooper & Kurland, 2002, S. 512). In diesem Zusammenhang können TelearbeiterInnen ihre Sichtbarkeit für andere Organisationsmitglieder verlieren und verpassen informelle Unterhaltungen wie beispielsweise Bürokatsch (Bailey & Kurland, 2002, S. 390). Obwohl wie eingangs dargelegt, Telearbeit zu einer höheren Arbeitszufriedenheit führt, kann diese Arbeitsform auch das Gegenteil bewirken (Bailey & Kurland, 2002, S. 390). In diesem Sinn kann mit zunehmender Intensität von Telearbeit die Arbeitszufriedenheit durch die erlebte professionelle sowie soziale Isolation leiden und dadurch herabgesetzt werden (Bailey & Kurland, 2002, S. 390). Ferner konnten Gajendran und Harrison (2007) im Rahmen einer Metaanalyse nachweisen, dass sich Telearbeit mit steigender Intensität nachteilig auf das Verhältnis unter Beschäftigten auswirken kann (Gajendran & Harrison, 2007, S. 1537).

2.2.5 Private soziale Interaktionen unter Telearbeit

Die wissenschaftlichen Studien zu privaten sozialen Interaktionen im Kontext von Telearbeit sind überschaubar. Erst mit der gestiegenen Verbreitung und Popularität von Telearbeit hat die Erforschung der privaten sozialen Interaktionen, beziehungsweise der informellen Kommunikation, in diesem Bezugsrahmen mehr Aufmerksamkeit erhalten (Fay & Kline, 2011, S. 147). Die eigene Literaturrecherche hat ergeben, dass sich die vorhandene Literatur mehr auf die privaten sozialen Interaktionen unter ArbeitskollegenInnen konzentriert als auf die informellen Interaktionen zwischen ArbeitnehmerInnen und Vorgesetzten. Nachfolgend werden die vorhandenen Erkenntnisse aus der Fachliteratur dargelegt.

Durch Telearbeit werden private soziale Interaktionen, wie beispielsweise informelle Unterhaltungen und gemeinsame Erfahrungen, im Arbeitsalltag beeinträchtigt. Folglich reduzieren sich durch diese Arbeitsform und deren steigender Intensität die Gelegenheiten für persönliche und informelle Aufeinandertreffen zwischen ArbeitnehmerInnen und Vorgesetzten. Dadurch finden private soziale Interaktionen, wie beispielsweise informelle Unterhaltungen, welche häufig durch direkte persönliche Treffen auftreten, während Telearbeit selten statt. (Van der Lippe & Lippényi, 2019, S. 63)

Eine Studie unter ArbeitnehmerInnen und Vorgesetzten, die in einem Finanzdienstleistungsunternehmens Telearbeit in Teilzeit nachgegangen sind, hat ergeben, dass sich die Teilnehmenden an Tagen außerhalb des Büros weniger Störungen und Unterbrechungen durch soziale Interaktionen seitens KollegenInnen ausgesetzt fühlten (Windeler et al., 2017, S. 989). Obwohl dieser Effekt als positiv hinsichtlich der Erholung bewertet wurde, wird deutlich, dass sich dadurch gleichzeitig die sozialen Interaktionen durch Telearbeit reduziert haben (Windeler et al., 2017, S. 989). Hieraus lässt sich ableiten, dass soziale Interaktionen zwischen ArbeitnehmerInnen und Vorgesetzten durch Telearbeit beeinflusst werden können. Insbesondere diese Aspekte des Arbeitslebens sind es jedoch, die TelearbeiterInnen angeben zu vermissen (Cooper & Kurland, 2002, S. 512, 513). Die abnehmende gemeinsame Präsenz in Büroräumen beeinflusst dadurch besonders das Auftreten von spontanen privaten sozialen Interaktionen (Gajendran & Harrison, 2007, S. 1530). Aus diesem Grund sind TelearbeiterInnen stark auf geplante Treffen angewiesen, welche häufig einen formellen Charakter aufweisen (Golden & Raghuram, 2010, S. 1065).

Neben Hindernissen hinsichtlich der Aufrechterhaltung zwischenmenschlicher Kontakte, wird durch Telearbeit auch die Kommunikation beeinträchtigt (Golden et al., 2008, S. 1414; Allen et al., 2015, S. 52). Denn nicht nur die Häufigkeit des Informationsaustausches

wird begrenzt, sondern auch die Qualität und das zeitliche Fließen von Informationen wird erschwert (Fonner & Roloff, 2010, S. 342). Die räumliche Trennung von anderen Organisationsmitgliedern erhöht gleichzeitig die Abhängigkeit von elektronischen Kommunikationsmitteln, um private soziale Interaktionen aufrechtzuerhalten (Golden, 2006, S. 321; Thatcher & Zhu, 2006, S. 1080). Obwohl Kommunikationstechnologien soziale Interaktionen und Zusammenarbeit zwischen ArbeitnehmerInnen und Vorgesetzten ermöglichen, können sie beispielsweise Herzlichkeit oder menschliche Wärme, welche vor allem in direkten persönlichen Interaktionen übertragen werden, weder vermitteln noch ersetzen (Vayre & Pignault, 2014, S. 189). Im Gegensatz zur räumlichen Nähe in den zentralen Büroräumen und der Möglichkeit direkte Gespräche führen zu können, wird elektronischer Kommunikation nachgesagt, dass sie weniger häufig, unterhaltsam und eher mühsam ist (Kiesler und Cummings, 2002, S. 69). In den Bereichen, in denen Technologie menschliche Interaktionen zu ersetzen versucht, fühlen sich ArbeitnehmerInnen zudem gehindert ihre Bedürfnisse, ihre Bedenken sowie ihre Ziele zu artikulieren und befriedigen (Chernyak-Hai & Rabenu, 2018, S. 472). Bezeichnenderweise kam Hayward (2002) im Rahmen einer Experimentalstudie zu dem Ergebnis, dass die Kommunikation über direkte persönliche Interaktionen im Gegensatz zu Videokonferenzen als angenehmer und wertvoller von StudienteilnehmerInnen bewertet wurde (Hayward, 2002, S. 47). Dem gegenüberstehend versuchen TelearbeiterInnen trotzdem aktiv den Kontakt mit anderen Organisationsmitgliedern durch direkte persönliche Interaktionen zu suchen (Thatcher & Zhu, 2006, S. 1080). Somit zeigen sich TelearbeiterInnen auch bemüht, die Sichtbarkeit zu Vorgesetzten und KollegenInnen aufrechtzuerhalten, indem sie zum Beispiel durch häufiges Verfassen von Emails zeigen, dass sie anwesend sind, arbeiten und verfügbar für soziale Interaktionen (Taskin & Edwards, 2007, S. 203). Je mehr Zeit TelearbeiterInnen in direkte persönliche Interaktionen investieren, desto besser können sie die negativen Effekte, wie beispielsweise Kommunikationsbarrieren, die durch Ihre Abwesenheit vom Büro entstehen, abfedern und reduzieren (Golden et al., 2008, S. 1414). Nichtsdestotrotz konnten Vayre und Pignault (2014) im Rahmen einer qualitativen Studie unter TelearbeiterInnen in Frankreich feststellen, dass die Verwendung von Kommunikationstechnologie hauptsächlich zum Aufbau strikter Arbeitsbeziehungen führt (Vayre & Pignault, 2014, S. 189). Der Rückgang sowie das Fehlen privater sozialer Interaktionen durch Telearbeit hat weitere Auswirkungen auf das Arbeitsleben. So ergab eine Umfrage unter KollegenInnen von TelearbeiterInnen die nicht Telearbeit nachgehen, dass die Arbeitszufriedenheit höher ist, je mehr direkter persönlicher Kontakt mit ihnen stattfindet (Golden, 2007, S. 1653). In diesem Zuge konnte der Häufigkeit direkter persönlicher Aufeinandertreffen eine regulierende Funktion zugewiesen werden, welche

den negativen Effekt des Ausmaßes von Telearbeit auf die Arbeitszufriedenheit von nicht telearbeitenden Organisationsmitgliedern moderiert (Golden, 2007, S. 1660). Auch die Leistungsfähigkeit von TelearbeiterInnen wird von reduzierten direkten persönlichen Interaktionen beeinträchtigt (Golden et al., 2008, S. 1416). Des Weiteren fanden Golden et al. (2008) im Rahmen einer Studie unter telearbeitenden Vorgesetzten und deren Mitarbeitenden eines Technologieunternehmens heraus, dass sich begrenzte direkte persönliche Interaktionen negativ auf die Leistungsfähigkeit von Organisationsmitgliedern auswirken kann (Golden et al., 2008, S. 1417). Zugleich wirkt sich der Umfang in welchem ArbeitnehmerInnen und Vorgesetzte nicht die Möglichkeit haben direkte persönliche Treffen in Anspruch zu nehmen, in gleichem Maße nachteilig auf die Koordination und Kooperation zwischen diesen Parteien aus (Kiesler & Cummings, 2002, S. 64). Ferner verändern die begrenzten privaten sozialen Interaktionen zu Vorgesetzten und KollegenInnen das Zugehörigkeitsgefühl von ArbeitnehmerInnen zu ihren Unternehmen (Golden, 2009, S. 244). Dahingehend kann die Entwicklung von Gefühlen von Individualismus sowie sozialer Entkopplung bei TelearbeiterInnen entstehen (Collins et al., 2016, S. 172). Nach Collins et al. (2016) ist demnach die Dauer und der Anteil der wöchentlichen Arbeitszeit die Telearbeit nachgegangen wird, entscheidend für die Entstehung und Festigung der oben genannten Gefühle (Collins et al., 2016, S. 172). Zu diesem Ergebnis kommen die Forschenden auf Grundlage einer qualitativen Studie, welche in einer britischen Behörde unter Organisationsmitgliedern durchgeführt wurde, die Telearbeit in unterschiedlichem Ausmaß wahrgenommen haben (Collins et al., 2016, S. 172).

2.3 Reziprozität

2.3.1 Theorie des sozialen Tauschs und Reziprozität

Die Theorie des sozialen Austauschs nach Blau befasst sich damit, Prozesse zu untersuchen, die persönliche sowie physische Interaktionen bestimmen (Appelrouth & Desfor Edles, 2015, S. 140). Er strebte danach Dynamiken von Austauschbeziehungen zu untersuchen, welche zwischen Individuen und Gruppen entstehen, die gemeinsam ihre Interessen verfolgen (Appelrouth & Desfor Edles, 2015, S. 140). Das Konzept des sozialen Austauschs geht dabei ursprünglich auf den Austausch von Geschenken zurück und lässt sich in weniger komplexen Gesellschaften erkennen (Blau, 1964, S. 89). In diesen einfacheren Gesellschaften scheint der Austausch von Geschenken auf freiwilliger Basis abzulaufen, aber de facto geht das Annehmen und Geben dieser Leistungen auf latent bestehende Verpflichtungen zurück (Blau, 1964, S. 89). Zu den ausgetauschten Leistungen zählen nicht nur Dinge, denen ein wirtschaftlicher Wert zugeschrieben wird (Blau, 1964, S. 89). Vielmehr sind nicht-monetär bewertete Verhaltensformen, wie

Gefälligkeiten, Unterhaltungen sowie Unterstützung, Gegenstand des Austauschs (Blau, 1964, S. 89). Dieser gegenseitige Wechsel von Leistungen kann sowohl in Form eines wirtschaftlichen als auch eines sozialen Austauschs stattfinden. Der Unterschied zwischen dem wirtschaftlichen Austausch und dem sozialen Austausch besteht darin, dass im sozialen Austausch keine klar definierten Verpflichtungen bestehen (Blau, 1964, S. 93). Im Gegensatz dazu, regelt der dem ökonomischen Austausch zugrundeliegende Vertrag die zu erfüllenden quantitativen sowie zeitlichen Bedingungen der Verpflichtungen der einzelnen AustauschpartnerInnen (Blau, 1964, S. 93). Das Konzept des sozialen Austauschs basiert hingegen auf der Grundannahme, dass diejenige Person, die eine Leistung von einer anderen Person erhalten hat, der leistungsgebenden Person gegenüber verpflichtet ist (Blau, 1964, S. 89). Diese Verpflichtungen gegenüber den AustauschpartnerInnen sind wiederum nicht spezifiziert und können dadurch zu einem beliebigen Zeitpunkt in der Zukunft erbracht werden (Blau, 1964, S. 93). Dadurch wird den leistungsempfangenden Personen hinsichtlich der Erbringung einer Gegenleistung Ermessensfreiheit eingeräumt. Obwohl von den leistungsgebenden Personen eine Leistung ähnlicher Natur erwartet wird, obliegt es den ursprünglichen leistungsempfangenden Personen über die Art der Ausgestaltung dieser Gegenleistung zu entscheiden (Blau, 1964, S. 93). Erbringt der ursprüngliche Leistungsempfänger jedoch keine Gegenleistung gegenüber der anderen Person im Rahmen des Austauschs, so wird der anfängliche Leistungsgeber zukünftige Hilfeleistungen einstellen (Blau, 1964, S. 93). Nur das Wiedergeben einer Leistung angemessenen Wertes gegenüber dem ursprünglichen Geber der vorangegangenen Leistung, wird als Anlass gesehen weitere Gefälligkeiten zu leisten (Blau, 1964, S. 4). Der gegenseitige Austausch bezieht sich zudem auf freiwillige Handlungen, die von den Erwartungen anderer und den damit verbundenen Anreizen angeregt werden (Blau, 1964, S. 91). Personen neigen dazu vermehrt Leistungen zur Verfügung zu stellen, um Anreize für andere Personen zu schaffen auch ihre Gefälligkeiten anzubieten. Dieses Verhalten tritt ein, wenn beide die ausgetauschten Leistungen für sich als wertvoll und nützlich betrachten (Blau, 1964, S. 90). Blau bezeichnet den Austausch von Leistungen und dem damit einhergehenden Begleichen von Schulden als Reziprozität. Durch Erwidern von Leistungen durch Gegenleistungen untermauern Austauschpartner ihre Vertrauenswürdigkeit (Blau, 1964, S. 94). Da zumeist gegen Anfang einer Austauschbeziehung wenig Vertrauen zwischen den AustauschpartnerInnen besteht, sind aus diesem Grund heraus auch die ausgetauschten Leistungen geringen Wertes (Blau, 1964, S. 94, 98). Im Rahmen folgender sozialer Austausche zwischen diesen Personen wird gegenseitiges Vertrauen aufgebaut, welches eine Ausdehnung des Austauschs mit sich bringt (Blau, 1964, S. 93). Die im Rahmen des sozialen Austauschs getauschten Güter sind für die Beteiligten von

sozio-emotionalem Nutzen und haben Auswirkungen auf deren Wahrnehmung, Verhalten und Emotionen (Teoh et al., 2016, S. 1387). Auf das Arbeitsleben übertragen ist sozialer Austausch neben der Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden, auch für deren Engagement sowie Arbeitszufriedenheit verantwortlich (Kuruzovich et al., 2021, S. 4). Durch die Gegebenheit der physischen Nähe im zentralen Büro des Arbeitgebers, findet der soziale Austausch auf natürlicher Weise statt, da ArbeitnehmerInnen und Vorgesetzte sich an ihren Arbeitsplätzen antreffen lassen (Golden & Fromen, 2011, S. 1453).

Reziprozität im Rahmen des wechselseitigen Austauschs verstärkt und stabilisiert soziale Interaktionen und damit den Aufbau von Beziehungen (Blau, 1964, S. 92). Dabei ist Reziprozität in allen Lebensbereichen allgegenwärtig (Blau, 1964, S. 88). Reziprozität bildet in diesem Zusammenhang das Fundament für alle sozialen Beziehungen (Göbel et al., 2013, S. 35). Nach Gouldner (1960) lässt sich die Norm von Reziprozität in drei beobachtbare Größen differenzieren und operationalisieren (Gouldner, 1960, S. 171). Die Merkmale „Gleichwertigkeit“, „Unmittelbarkeit“ und „Interesse“ geben demnach die Ausprägung von Reziprozität zwischen zwei Individuen an (Gouldner, 1960, S. 171). Das Merkmal der „Gleichwertigkeit“ bezeichnet das verhältnismäßige Ausmaß der Gegenleistung im Bezug zur ursprünglichen Leistung (Gouldner, 1960, S. 172). Das Kriterium „Unmittelbarkeit“ drückt den Zeitraum zwischen dem Erhalt einer Leistung und dessen Begleichung aus (Gouldner, 1960, S. 175). „Interesse“ als letztes Merkmal erhebt die Beweggründe, die die Parteien dazu veranlassen Tauschaktivitäten vollziehen zu wollen. Dieses Element unterteilt sich in „Eigeninteresse“, „Gegenseitiges Interesse“ sowie „Interesse gegenüber Dritte“ (Gouldner, 1960, S. 173). Auf diese Weise lässt sich die jeweilige Ausprägung von Reziprozität auf einem Kontinuum abbilden (Uhl-Bien & Maslyn, 2003, S. 512 ff.). Demnach kann Reziprozität im Rahmen sozialen Austauschs entweder schwach bis neutral vorhanden sein oder stark ausgeprägt vorliegen (Uhl-Bien & Maslyn, 2003, S. 513).

Da das Verhältnis zwischen ArbeitnehmerInnen und Vorgesetzten auf sozialen Interaktionen basiert, lassen sich dessen Dynamik sowie Konsequenzen gut anhand der Theorie des sozialen Austauschs sowie des Prinzips der Reziprozität erklären. Im Folgenden wird deswegen dargestellt, wie Reziprozität im Verhältnis zwischen ArbeitnehmerInnen und Vorgesetzten zum Tragen kommt.

2.3.2 Reziprozität zwischen Arbeitnehmern und Vorgesetzten

Die Literatur zu Reziprozität im Arbeitskontext entstammt hauptsächlich den Forschungsdisziplinen der Soziologie, der Psychologie, der Unternehmensführung sowie der Wirtschaftswissenschaften (Göbel et al., 2013, S. 35). Diese Disziplinen erforschen Reziprozität im Hinblick auf sogenannte horizontale wie auch vertikale Beziehungen in

Unternehmen (Göbel et al., 2013, S. 42). Während sich horizontale Beziehungen auf das Verhältnis zwischen KollegenInnen beziehen, stehen vertikale Beziehungen für die Relationen zwischen ArbeitnehmerInnen und Vorgesetzten. Letztere wird in der Literatur als sogenannte "Leader-member-exchange", kurz LMX, bezeichnet (Göbel et al., 2013, S. 42). Reziprozität wird in der ArbeitnehmerInnen-Vorgesetzten-Beziehung sowie dem darin auftretenden vertikalen Austausch, als ein Qualitätsmerkmal für dieses Verhältnis angesehen (Göbel et al., 2013, S. 42). Einerseits basiert dieser vertikale Austausch auf Arbeitsverträgen die Vorgesetzten Weisungsbefugnis und Beaufsichtigung der ArbeitnehmerInnen einräumen. Andererseits beeinflusst der Führungsstil von Vorgesetzten diesen vertikalen Austausch, indem das Führungsverhalten auf das Verhalten der ArbeitnehmerInnen einwirkt (Dansereau et al., 1975, S. 49). Allgemein lässt sich sagen, dass die Struktur von Reziprozität und der damit verbundene reziproke Austausch zwischen ArbeitnehmerInnen und Vorgesetzten von ihren Interessen, Bedürfnissen und Fähigkeiten abhängt (Golden, 2006, S. 323).

Vorgesetzte können in diesem Austausch ArbeitnehmerInnen sowohl tätigkeitsbezogene als auch die Beziehung betreffende Hilfsangebote machen. Während sich Erstere auf die Mitsprache bei Entscheidungen sowie die Erweiterung von Aufgaben beziehen, können das Verhältnis betreffende Hilfsangebote eine aufrichtige Kommunikation sowie eine allgemeine Unterstützung darstellen (Dansereau et al., 1975, S. 50). Im Gegensatz dazu zeigen sich ArbeitnehmerInnen im Sinne der Reziprozität erkenntlich, indem sie beispielsweise durch zusätzliche Anstrengungen und Zeit ein erhöhtes Engagement, Verantwortungsbereitschaft oder Hilfsbereitschaft zeigen (Dansereau et al., 1975, S. 50). Der gegenseitige Austausch von Informationen stellt eine andere Form von Reziprozität zwischen ArbeitnehmerInnen und Vorgesetzten dar (Sias, 2008, S. 25). Des Weiteren gilt auch Vertrauen als ausgetauschtes Gut im ArbeitnehmerInnen-Vorgesetzten-Verhältnis (Teoh et al., 2016, S. 1388). Ein weiterer immaterieller Austauschgegenstand zwischen diesen Parteien ist die Unterstützung die ArbeitnehmerInnen und Vorgesetzte sich gegenseitig zur Verfügung stellen (Teoh et al., 2016, S. 1388). Dahingehend können Vorgesetzte in der Erledigung der Aufgaben der ArbeitnehmerInnen unterstützen oder emotionale Unterstützung leisten, indem sie ihnen gegenüber Achtsamkeit und Fürsorge zeigen (Teoh et al., 2016, S. 1388).

In den zentralen Büroräumen des Arbeitgebers findet der soziale Austausch zwischen ArbeitnehmerInnen und Vorgesetzten aufgrund der räumlichen Nähe auf natürliche Art und Weise statt (Golden & Fromen, 2011, S. 1453). Zumeist in direkten persönlichen Aufeinandertreffen kommt es dadurch zum Austausch materieller oder emotionaler Hilfsmittel (Golden & Fromen, 2011, S. 1453). Die Entstehung und Erhaltung des

Austauschs zwischen ArbeitnehmerInnen und Vorgesetzten geschieht durch kommunikative Interaktionen, welche durch Reziprozität initiiert und reguliert werden (Blau, 1964, S. 92; Golden, 2006, S. 322). Die Trennung von anderen Organisationsmitgliedern sowie die mit Telearbeit einhergehende erhöhte Abhängigkeit von elektronischen Kommunikationsmitteln begrenzen den Austausch, der normalerweise im Büro stattfindet (Golden, 2006, S. 321). Je öfter ArbeitnehmerInnen und Vorgesetzte örtlich getrennt voneinander arbeiten, desto weniger sind sie füreinander sichtbar und umso schwieriger ist es die Reziprozität in deren Verhältnis umzusetzen (Van der Lippe & Lippényi, 2019, S. 63). Die Auswirkungen von erhöhter Abwesenheit aus dem gemeinsamen Büro sind zum Beispiel Herausforderungen, wie Informationen untereinander zu teilen und gemeinsame Werte zu leben (Golden, 2006, S. 321). Negative und damit geringe Reziprozität zeigt sich zudem am Arbeitsplatz durch fehlenden Respekt, geringes Vertrauen und mangelnde Unterstützung (Uhl-Bien & Maslyn, 2003, S. 516). Dies kann sich negativ auf das soziale Verhältnis und auf die Gesundheit von Beschäftigten auswirken (Oksanen et al., 2010, S. 684). Zudem steigt die Wahrscheinlichkeit, dass sozialer Austausch als negativ empfunden wird (Chiaburu & Harrison, 2008, S. 1086). In diesem Zusammenhang geht Lapierre et al. (2016) davon aus, dass Telearbeit sowie dessen Intensität sich nachteilig auf den gegenseitigen Austausch von Unterstützung zwischen ArbeitnehmerInnen und Vorgesetzten auswirkt (Lapierre et al., 2016, S. 812). Die Konsequenzen von fehlender Reziprozität im Kontext von Telearbeit lassen sich beispielsweise an einer Langzeituntersuchung von Collins et al. (2016) verdeutlichen. Demnach wurde das Verhältnis zwischen telearbeitenden ArbeitnehmerInnen und Vorgesetzten in einer britischen Behörde als weniger positiv bewertet, wenn von den Beschäftigten angegeben wurde, dass der reziproke Austausch von emotionaler Unterstützungsleistungen selten bis nie auftrat (Collins et al., 2016, S. 173). Zudem zeigten die Studienautoren auf, dass die Mehrheit der ArbeitnehmerInnen ein vertrauterer Verhältnis zu ihren Vorgesetzten hatte, wenn sich beide Parteien in regelmäßigen Abständen gegenseitig emotional unterstützten (Collins et al., 2016, S. 173).

Auf Basis der gesammelten Erkenntnisse kann davon ausgegangen werden, dass der Austausch von Leistungen, wie beispielsweise Gefälligkeiten, und damit die Reziprozität zwischen ArbeitnehmerInnen sowie Vorgesetzten, durch Telearbeit beeinflusst werden kann. Daraus abgeleitet ist anzunehmen, dass sich zum einen durch Telearbeit die privaten sozialen Interaktionen als auch das Verhältnis dieser beiden Parteien zueinander nachteilig verändert. Zum anderen scheint Reziprozität imstande zu sein, private soziale Interaktionen im Kontext von Telearbeit zu positiv zu beeinflussen.

2.4 Zusammenfassung der theoretischen Grundlagen und Ableitung der Hypothesen

Zusammenfassend lässt sich erkennen, dass das natürliche Auftreten von ungeplanten Aufeinandertreffen und informellen Unterhaltungen unter ArbeitnehmerInnen und Vorgesetzten am Arbeitsplatz durch Telearbeit verändert wird (Golden & Fromen, 2011, S. 1453). Aufgrund der durch Telearbeit entstehenden örtlichen Distanz und der dadurch resultierenden reduzierten gemeinsamen Präsenz in den zentralen Büroräumen der Arbeitgeber, wird die Spontanität für Aufeinandertreffen sowie die privaten sozialen Interaktionen beeinflusst (Duxbury & Neufeld, 1999, S. 5; Gajendran & Harrison, 2007, S. 1530). Zusätzlich kann sich die erhöhte Abhängigkeit von elektronischer Kommunikation im Rahmen von Telearbeit erschwerend auf das Auftreten und die Durchführung von privaten sozialen Interaktionen auswirken (Kiesler & Cummings, 2002, S. 69; Chernyak-Hai & Rabenu, 2018, S. 472). Vor diesem Hintergrund wird davon ausgegangen, dass ein hoher Anteil an Telearbeit die privaten sozialen Interaktionen reduziert und somit ein negativer Zusammenhang zwischen Telearbeit und privaten sozialen Interaktionen besteht. Für die Formulierung dieser Hypothese wurde deswegen die Art der „Je-Desto-Hypothese“ gewählt (Häder, 2019, S. 44). Daraus resultierend soll folgende gerichtete Zusammenhangshypothese überprüft werden.

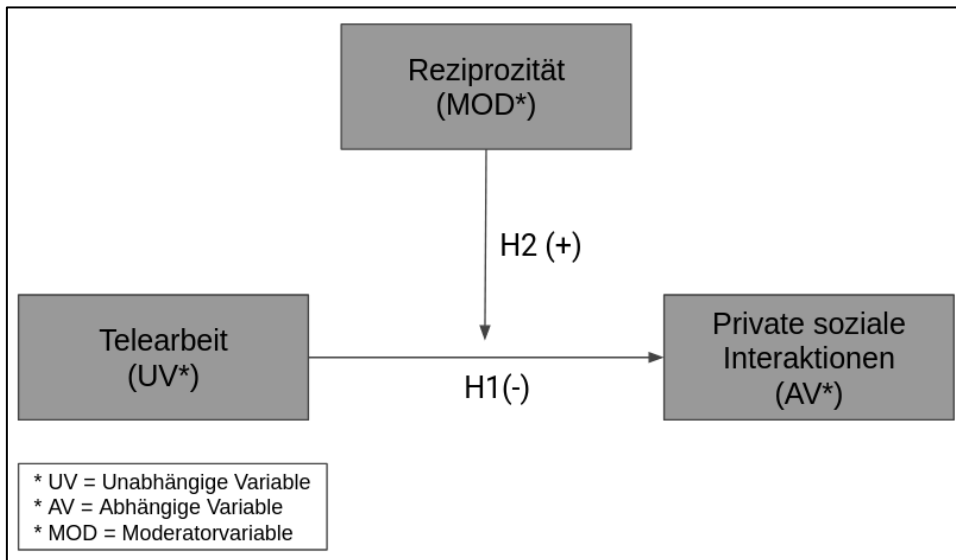
H1: Je höher das Ausmaß an Telearbeit desto weniger private soziale Interaktionen treten zwischen ArbeitnehmerInnen und Vorgesetzten auf.

Der Theorie des sozialen Austauschs nach Blau (1964) ist zu entnehmen, dass Reziprozität soziale Interaktionen reguliert und stabilisiert (Blau, 1964, S. 92). Demnach wird davon ausgegangen, dass die privaten sozialen Interaktionen auch im Rahmen des Arbeitsverhältnisses zwischen ArbeitnehmerInnen und Vorgesetzten durch Reziprozität gesteuert und damit beeinflusst werden. In Anbetracht dessen soll getestet werden, ob eine hohe Reziprozität einen negativen Zusammenhang zwischen Telearbeit und den privaten sozialen Interaktionen unter ArbeitnehmerInnen und Vorgesetzten abschwächt. Dementsprechend lautet die Hypothese wie folgt.

H2: Eine hohe Reziprozität schwächt den negativen Zusammenhang zwischen Telearbeit und den privaten sozialen Interaktionen zwischen ArbeitnehmerInnen und Vorgesetzten ab.

Abbildung 1 stellt die Hypothesen sowie deren Zusammenhänge in Form eines konzeptionellen Diagramms dar.

Abb. 1: Konzeptionelles Diagramm



Im zweiten Teil dieser Arbeit wird die Wahl der Methodik, das Erhebungsdesign sowie das Instrument der Datenerhebung samt Forschungsobjekt vorgestellt.

3 Methodik

In folgenden Abschnitten wird die Wahl der Forschungsmethode, die Stichprobe, das Erhebungsinstrument sowie Vorgehensweise der Untersuchung dargelegt.

3.1 Wahl der Methodik und Erhebungsdesign

Als Methode der empirischen Forschung wird eine quantitative Untersuchung gewählt. Der Grund hierfür ist, die aufgestellten Hypothesen und deren Zusammenhänge unter Verwendung statistischer Auswertungsmethoden überprüfen zu können.

Die Individualebene wurde als Untersuchungsebene ausgewählt, da die Personen der Zielgruppe Angaben zu ihren persönlichen Erfahrungen mit Telearbeit und den sozialen Interaktionen machen sollten (Häder, 2019, S. 81). Für das Studiendesign fiel die Wahl auf eine Querschnittstudie, da die Hypothesen im Rahmen einer einzigen Untersuchung getestet werden sollten (Häder, 2019, S. 85). Als Methode der empirischen Datenerhebung wurde aus einer Stichprobe der Grundgesamtheit eine schriftliche Befragung über das Internet durchgeführt. Über dieses Medium kann eine hohe Anzahl an potenziellen Untersuchungsobjekten erreicht werden (Häder, 2019, S. 14). Die computergestützte schriftliche Befragung über das Internet bietet mehrere Vorteile. Zum einen ist diese Art der Datenerhebung kostengünstig und die erhobenen Informationen liegen den Forschenden als Datensatz in Echtzeit vor (Maurer & Jandura, 2009, S. 71; Häder, 2019, S. 253). Zum anderen kann die Auswahl der TeilnehmerInnen durch den programmierten Fragebogen selbstständig durchgeführt und der Einfluss der Interviewenden auf die Interviewteilnehmenden entfällt (Häder, 2019, S. 253). Die TeilnehmerInnen bleiben vollständig anonym und der Zeitpunkt der Teilnahme kann in einem vorgegebenen Zeitraum eigenständig gewählt werden (Häder, 2019, S. 206). Die gewählte Befragung ist standardisiert und strukturiert indem den Teilnehmenden sämtliche Antwortoptionen vorgegeben sind (Häder, 2019, S. 204 ff.). Die Gewinnung von Informationen erfolgte durch eine Stichprobenuntersuchung (Häder, 2019, S. 67).

Um statistische Aussagen treffen zu können wurde aus Gründen der begrenzten finanziellen und zeitlichen Ressourcen die Grundgesamtheit durch eine Teilerhebung analysiert (Raithel, 2008, S. 55). Als Stichprobenverfahren wurde eine willkürliche Stichprobe gewählt. Da bei diesem Verfahren die Ziehung der Stichprobe unkontrolliert abläuft, erfüllt die willkürliche Auswahl nicht die Bedingung, dass alle Merkmalsträger die gleiche Wahrscheinlichkeit haben in die Stichprobe aufgenommen zu werden (Häder, 2019, S. 156). Für die Auswahl an Merkmalsträger für diese Untersuchung wurde dadurch

auf eine Gelegenheitsstichprobe zurückgegriffen (Raithel, 2008, S. 56). Das bedeutet, dass alle Personen, die freiwillig an der Untersuchung teilnehmen wollten, auch in die Stichprobe aufgenommen wurden (Raithel, 2008, S. 57).

Der angestrebte Stichprobenumfang sollte zwischen 100 und 150 Untersuchungseinheiten liegen. Als Untersuchungsobjekte der Grundgesamtheit sollen Personen dienen, die zum Zeitpunkt der Erhebung eine unselbstständige bzw. nicht-selbstständige Vollzeitbeschäftigung ausüben und regelmäßig Telearbeit nachgehen. Des Weiteren sollten die entsprechenden Merkmalsträger dieser Stichprobe keine Personalverantwortung über andere MitarbeiterInnen haben und im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit Wissensarbeit erbringen.

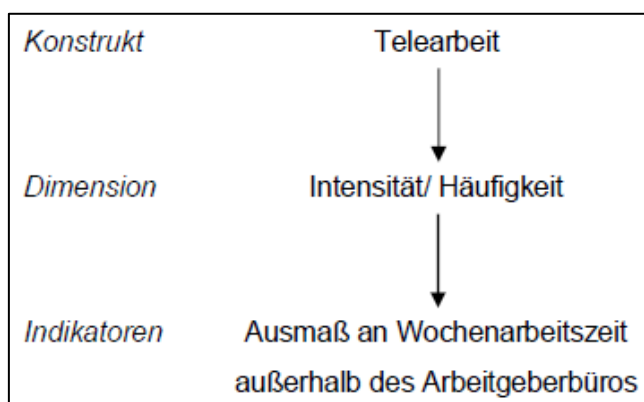
3.2 Operationalisierung und Erhebungsinstrument

3.2.1 Operationalisierung

Zur Prüfung der Hypothesen sind die darin enthaltenen Konstrukte messbar zu machen (Raithel, 2019, S. 36). Hierfür wurde sich in der Literatur passender Begriffe bedient, mit denen sich die Sachverhalte durch empirische Daten erheben und auswerten lassen (Häder, 2019, S. 48). Im Folgenden wird der Operationalisierungsprozess kurz dargelegt.

Der Begriff Telearbeit und die damit zu erhebende Intensität lässt sich durch das wöchentliche Ausmaß in Tagen quantifizierbar und damit messbar machen (Golden & Veiga, 2005, S. 306). Abbildung 2 stellt den Prozess der Operationalisierung des Konstrukts „Telearbeit“ dar.

Abb. 2: Operationalisierung von „Telearbeit“

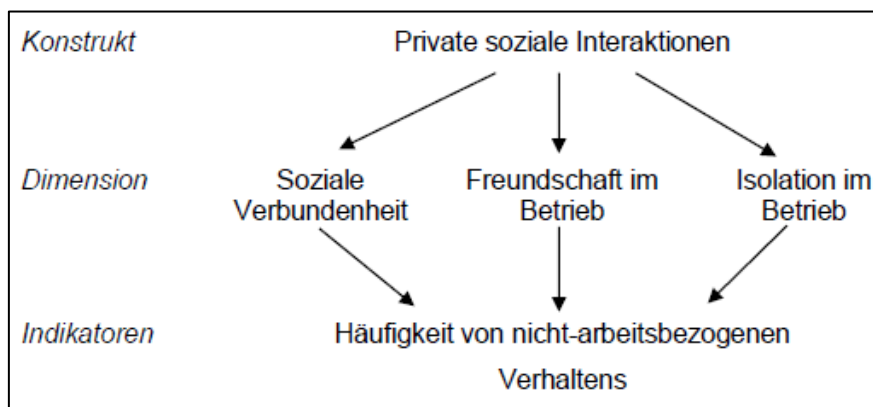


Anmerkung. In Anlehnung an *Methoden der empirischen Sozialforschung*, von P. Atteslander, 2003, S. 52. Erich Schmidt Verlag.

Um einen Vergleich hinsichtlich des vermuteten Einflusses von Telearbeit auf „Private soziale Interaktionen“ unter ArbeitnehmerInnen und Vorgesetzten anzustellen, wurde eine Differenzierung dieses Konstrukts sowohl an Telearbeitstagen als auch an Büroarbeitstagen erhoben. Telearbeitstage definieren sich dabei als ganze Arbeitstage, an denen die vereinbarte Arbeitsleistung außerhalb des Arbeitsortes des Arbeitgebers erbracht wird (Gajendran & Harrison, 2007, S. 1525; Van der Lippe & Lippényi, 2019, S. 66). Darunter fallen Örtlichkeiten wie das Home-Office, der Coworking-Space oder das Büro von Geschäftskunden (Messenger & Gschwind, 2016, S. 198, 204). Hingegen werden Büroarbeitstage als ganze Arbeitstage definiert, bei welchen die Arbeitenden die Arbeit ausschließlich in den zentralen Büroräumen des Arbeitgebers leisten (Biron & Van Veldhoven, 2016, S. 1325).

Private soziale Interaktionen zwischen ArbeitnehmerInnen und Vorgesetzten lassen sich hingegen durch verschiedene Arten von informellen Aufeinandertreffen und Verhalten messbar machen (Winslow et al., 2019, S. 1, 2). In diesem Sinne können Angaben zur Häufigkeit des Auftretens von nicht-tätigkeitsbezogenen gemeinsamen Aktivitäten sowie der Austausch privater Informationen das Ausmaß dieses Sachverhalts widerspiegeln. Abbildung 3 illustriert diesen Vorgang.

Abb. 3: Operationalisierung von „Private soziale Interaktionen“

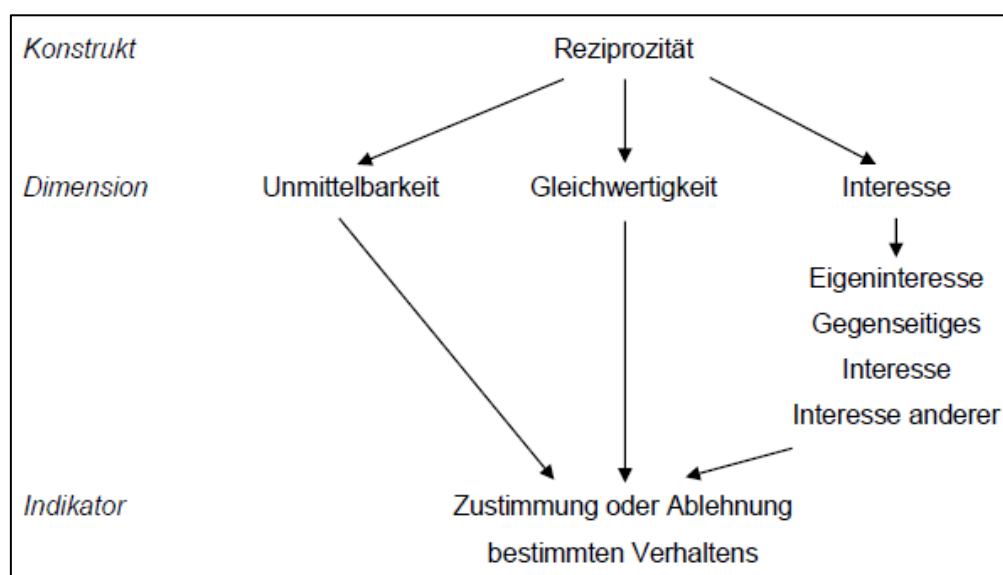


Anmerkung. In Anlehnung an *Methoden der empirischen Sozialforschung*, von P. Atteslander, 2003, S. 52. Erich Schmidt Verlag.

Das dritte Konstrukt, die Ausprägung der Reziprozität zwischen ArbeitnehmerInnen und deren Vorgesetzten, wurde mittels der Dimensionen „Gleichwertigkeit“, „Unmittelbarkeit“ und „Interesse“ festgestellt. Die Dimension „Gleichwertigkeit“ bestätigt als Kriterium im Zusammenhang von Reziprozität, dass Gegenleistungen im Vergleich zu den ursprünglich erhaltenen Leistungen einen vergleichbaren Wert einnehmen (Uhl-Bien &

Maslyn, 2003, S. 513). Laut Uhl-Bien und Maslyn (2003) ist das Arbeitsverhältnis zwischen ArbeitnehmerInnen insgesamt positiver und von höherem Vertrauen je geringer diese *Gleichwertigkeit* ist (Uhl-Bien & Maslyn, 2003, S. 514, 522). „Unmittelbarkeit“, als zweite Dimension, bezieht sich auf den Zeitraum, der zwischen den ursprünglich erhaltenen Leistungen und deren Wiedergutmachung durch gleichwertige Leistungen liegt (Uhl-Bien & Maslyn, 2003, S. 514). Auch für diese Dimension konnten die Forschenden nachweisen, dass die Bedeutung der „Unmittelbarkeit“ von Gegenleistungen einen niedrigeren Wert annimmt, sobald ein vertrauensvolles Verhältnis zwischen ArbeitnehmerInnen und Vorgesetzten vorliegt (Uhl-Bien & Maslyn, 2003, S. 514, 522). Die dritte Dimension „Interesse“ untergliedert sich in die drei Subdimensionen „Eigeninteresse“, „Gegenseitiges Interesse“ sowie „Interesse gegenüber anderen“ (Uhl-Bien & Maslyn, 2003, S. 519). „Interesse“ und dessen Subdimensionen eignen sich zur Feststellung der wahrgenommenen Reziprozität, da diese Kriterien die Motivation, der im sozialen Tausch involvierten Parteien und deren Antrieb zu reziprokem Verhalten abbildet (Uhl-Bien & Maslyn, 2003, S. 519). Ein hoher Grad an Reziprozität und dem damit verbundenen positiven Arbeitsverhältnis, liegt demnach ein hohes „Gegenseitiges Interesse“ zugrunde (Uhl-Bien & Maslyn, 2003, S. 514). Abbildung 4 stellt die Herleitung dieses Messindikators ausgehend vom Konstrukt „Reziprozität“ grafisch dar. Die Zustimmung oder Ablehnung zu bestimmten, im Fragebogen kurz beschriebenen Verhaltensweisen und Sachverhalten, lässt auf den Grad der wahrgenommenen Reziprozität rückschließen (Uhl-Bien & Maslyn, 2003, S. 519, 520).

Abb. 4: Operationalisierung von „Reziprozität“



Anmerkung. In Anlehnung an *Methoden der empirischen Sozialforschung*, von P. Atteslander, 2003, S. 52. Erich Schmidt Verlag.

3.2.2 Erhebungsdesign

Hinsichtlich der zeitlichen Dimension der Studie, bestand die Untersuchung aus einer Erhebungsphase. Um die Relation zwischen den zwei Merkmalen "Telearbeit" und "Private soziale Interaktionen" herauszufinden, kam ein Querschnittsdesign zum Einsatz (Häder, 2019, S. 361). Zu diesem Zweck wurden Querschnittsdaten aus der Stichprobe der Grundgesamtheit einmalig in einem festgelegten Zeitintervall erhoben. Die UmfrageteilnehmerInnen konnten somit einmalig, zu einem selbstgewählten Zeitpunkt, im Zeitraum vom 10.05. bis 11.06.2021 an der Untersuchung teilzunehmen (Raithel, 2008, S. 50). Der konstruierte Fragebogen wurde auf der Internetplattform *SoSci-Survey* als Online-Umfrage erstellt und via Link sowohl über verschiedene berufliche als auch private Netzwerkplattformen gestreut.

3.2.3 Erhebungsinstrument

In den nachfolgenden Abschnitten werden die ausgewählten Skalenniveaus sowie die verwendeten Antwortkategorien des Fragebogens beschrieben.

Die Eingangsfragen sind nominalskaliert und bieten die Antwortmöglichkeiten „ja“ und „nein“. Um die gewünschten Merkmale der ProbandenInnen zu erhalten, wurden diese Antwortmöglichkeiten als Filterfunktion gewählt.

Die unabhängige Variable "Intensität Telearbeit" wird als Dimension durch ein Item erhoben. Mittels Intervallskala als Antwortkategorie wird die Intensität der Telearbeit gemessen. Dadurch wird nicht nur das Ausmaß von Telearbeit erfasst, sondern auch der Anteil an Büroarbeitstagen ersichtlich. Durch die Angabe des anteiligen wöchentlichen Ausmaßes an Telearbeit, gemessen an den Wochenarbeitsstunden in Prozent, wurden die TeilnehmerInnen gebeten die Intensität ihrer gewöhnlich geleisteten Telearbeit aufzuzeigen. Als Antwortoptionen standen „1 bis weniger als 20%“, „20 bis weniger als 40%“, „40 bis weniger als 60%“, „60 bis weniger als 80%“, „80 bis weniger als 100%“ sowie „100%“ zur Verfügung.

Für die Erhebung der abhängigen Variable "Private soziale Interaktionen" wird die Itembatterie von Winslow et al. verwendet (Winslow et al., 2019, S. 5). Mit diesen Items wurde unter anderem die Häufigkeit von informellen sozialen Interaktionen am Arbeitsplatz erhoben. Hinsichtlich dieses Forschungsvorhaben wurden lediglich die verhaltensbezogenen Items ausgewählt, da das Hauptinteresse dieser Studie auf den Häufigkeiten der privaten sozialen Interaktionen liegt. Es wurden daher zehn der insgesamt 23 entwickelten Items für den Fragebogen ausgewählt und ins Deutsche übersetzt. Daten für diese Variable wurden von den TeilnehmerInnen unter Berücksichtigung von Telearbeit sowie im Hinblick auf die Arbeit an Bürotagen erhoben.

Dadurch lassen sich Unterschiede in der Häufigkeit hinsichtlich der privaten sozialen Interaktionen an Telearbeitstagen sowie Bürotagen herausstellen. Für die Erhebung der privaten sozialen Interaktionen an Büroarbeitstagen konnten alle zehn verhaltensorientierten Items ohne Abänderung verwendet werden, da die Studie von Winslow et al. (2019) im Büroumfeld durchgeführt wurde. Hingegen wurden für die Messung der privaten sozialen Interaktionen an Telearbeitstagen, zwei von den zehn verhaltensorientierten Items inhaltlich abgeändert. Der Grund hierfür ist, dass private soziale Interaktionen unter Telearbeit aufgrund der räumlichen Distanz nur virtuell über Kommunikations- und Informationstechnologien abgewickelt werden können und nicht persönlich vor Ort stattfinden (Thatcher & Zhu, 2006, S. 1081). Die Messung der Items erfolgt über die Bewertung von Aussagen mittels Häufigkeitsangaben. Wie in der Originalstudie von Winslow et al. wurde eine fünfstufige Antwortskala nach Likert benutzt. Diese umfasst als Antwortoptionen „nie“ (1), „selten“ (2), „gelegentlich“ (3), „oft“ (4) und „sehr oft“ (5). Auf diese Weise, kann festgestellt werden, wie häufig private soziale Interaktionen zwischen den Teilnehmenden und ihren Vorgesetzten aufgetreten sind.

Die Ausprägung der wahrgenommenen Reziprozität der ArbeitnehmerInnen in Bezug auf deren Vorgesetzten wird in diesem Forschungsvorhaben als Moderatorvariable verwendet. Für die Erhebung dieser Dimension wird auf die Items aus der Studie von Uhl-Bien und Maslyn (2003) zurückgegriffen. In dieser Studie wurden unter anderem die positiven als auch die negativen Normen von Reziprozität innerhalb der Vorgesetzten-ArbeiterInnen-Beziehung basierend auf drei Bestandteile von reziprokem Verhalten erhoben (Uhl-Bien & Maslyn, 2003, S. 511, 513). Die Dimension der Reziprozität wurde von den Forschenden anhand der Subdimensionen „Immediacy“, „Equivalence“ und „Interest“ durch insgesamt 14 Items gemessen (Uhl-Bien & Maslyn, 2003, S. 519). Für den Fragebogen wurden die gleichen Items sowie Antwortkategorien in übersetzter Form verwendet. Demnach wird die fünfstufige Antwortskala nach Likert übernommen. Diese ist ordinalskaliert. Die TeilnehmerInnen haben somit die Möglichkeit, die Ausprägung der wahrgenommenen Reziprozität durch die Zustimmung oder Ablehnung bestimmter Aussagen anzugeben. Diese Antwortmöglichkeiten sind „stimme gar nicht zu“ (1), „stimme eher nicht zu“ (2), „unentschieden“ (3), „stimme eher zu“ (4) und „stimme vollkommen zu“ (5). Bei der Mehrheit dieser verwendeten Items führt die geringe Ausprägung des Konstrukts zu einem niedrigen Punktwert und eine hohe dementsprechend zu einem hohen Punktwert. Hingegen wurde bei einigen Items eine Invertierung vorgenommen, da in diesen Fällen ein umgekehrter Punktwert das Ausmaß des Konstrukts anzeigt.

Als Kontrollvariablen dienen verschiedene soziodemographische Daten, deren Merkmalsausprägungen durch verschiedene Skalenniveaus und Anzahl an

Antwortkategorien erfasst wurden. Die Angabe des Geschlechts ist nominalskaliert und bietet die Antwortmöglichkeiten „männlich“, „weiblich“ und „divers“. Das Alter wird von den Teilnehmenden durch die Auswahl einer ordinalskalierten Altersgruppe gewählt. Zur Verfügung stehen „unter 20“, „20 - 29“, „30 - 39“, „40 - 49“, „50 - 59“ sowie „60 und älter“. Die Frage nach dem Bildungsgrad ist ordinalskaliert und es kann eine der nachfolgenden Optionen ausgewählt werden. „Pflichtschule (Volksschul-/Hauptschulabschluss)“, „Lehre/Ausbildung“, „Weiterführende Schule ohne Matura/Abitur“, „Matura/Abitur“ und „Hochschulabschluss (Bachelor, Master, PhD/Doktoratsstudium)“. Die Antwortkategorien der Frage nach dem Land der Arbeitserbringung ist nominalskaliert. Es stehen die Optionen „Deutschland“, „Österreich“ und „Schweiz“ zur Auswahl. Die Dauer der Betriebszugehörigkeit ist ordinalskaliert und besteht aus sechs Antwortkategorien. Die TeilnehmerInnen können als Zeiträume zwischen „weniger als 1 Jahr“, „1 bis weniger als 2 Jahre“, „2 bis weniger als 3 Jahre“, „3 bis weniger als 4 Jahre“ und „4 Jahre oder länger“ wählen. Zuletzt wird die Branche, in der die Teilnehmenden tätig sind, erfasst. Die Antwortkategorien sind nominalskaliert und entstammen den Arbeitsmarktstatistiken 2019 der STATISTIK AUSTRIA. Zur Auswahl stehen die Branchen „Herstellung von Waren“, „Bau“, „Handel“, „Verkehr“, „Beherbergung und Gastronomie“, „Information und Kommunikation“, „Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“, „Freiberufliche/technische Dienstleistungen“, „Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen“, „Öffentliche Verwaltung“, „Erziehung und Unterricht“ und „Gesundheits- und Sozialwesen“ (Klapfer & Moser, 2020, S. 32). Personen, deren Tätigkeitsbranche in dieser Liste nicht aufgeführt ist, hatten die Möglichkeit, „Sonstiges“ anzuklicken und in einem zusätzlich erscheinenden Textfeld den Namen der Branche einzutragen.

3.2.4 Pretests und quantitative Gütekriterien

Vor dem Start der Umfrage wurden zwei Pretests durchgeführt. Der erste Pretest fand im Zeitraum vom 29.03.2021 bis 31.03.2021 statt. Der zweite Pretest wurde mit den TeilnehmerInnen des Master Konservatoriums vom 14.04.2021 bis 18.04.2021 durchgeführt. Zentrales Ziel dieser Pretests war es, die Verständlichkeit hinsichtlich der abgefragten Items zu prüfen und die Überschaubarkeit des Fragebogens zu testen. Zudem galt es mögliche Herausforderungen ausfindig zu machen, welche die Zielgruppe im Zuge der Beantwortung der Items erlebt (Häder, 2019, S. 412). Die im Rahmen dieser Pretests gewonnenen Erkenntnisse wurden für die Optimierung des Fragebogens herangezogen.

Um sicherzustellen, dass die vorliegende Untersuchung der Qualität von wissenschaftlicher Forschung entspricht, wurden bei der Erarbeitung, Durchführung sowie Auswertung dieser Arbeit quantitative Gütekriterien berücksichtigt. Nachfolgend wird auf

die Hauptgütekriterien der Validität, der Reliabilität sowie der Objektivität näher eingegangen (Raithel, 2008, S. 45). Gemäß Raithel (2008) gilt ein Messinstrument als valide beziehungsweise gültig, wenn es in einem hohen Maße im Stande ist, die zu erhebenden Eigenschaften sowie Merkmalsausprägungen zu messen und abzubilden (Raithel, 2008, S. 47). Da die Mehrheit der Items in Studien bereits getestet und zum Einsatz gekommen ist, kann daher für das in dieser Forschungsarbeit verwendete Instrument der Datenerhebung von einer hohen Inhaltsvalidität ausgegangen werden (Raithel, 2008, S. 48). Des Weiteren enthalten die verwendeten Skalen gegensinnige Antwortrichtungen um Zustimmungstendenzen als mögliche Verzerrung der Antworten entgegenzuwirken (Kopp & Lois, 2014, S. 103). Eine Reliabilitätsanalyse wurde durchgeführt, um zu prüfen, wie reliabel, die in den Skalen zusammengefassten Items den Sachverhalt der Konstrukte erheben bzw. messen können. Hierfür wurde für jedes Item des untersuchenden Konstrukts der Koeffizient Cronbachs Alpha sowie der Trennwerte Koeffizient bestimmt (Kopp & Lois, 2014, S. 97). Items, die die vordefinierten Grenzwerte dieser Koeffizienten nicht erfüllten, wurden von der Skala des Konstrukts ausgeschlossen. Somit wurden die Daten dieser Items für die Auswertung nicht berücksichtigt (Kopp & Lois, 2014, S. 99 ff.). Die Objektivität ist bezüglich der Interpretation der Forschungsergebnisse gegeben, da andere Forschende die Befunde gleich oder ähnlich deuten und dadurch dieselben Schlussfolgerungen ziehen würden (Raithel, 2008, S. 45). Des Weiteren kann die Durchführungsobjektivität als Teil der Objektivität als hoch beurteilt werden, da durch die schriftliche Online-Befragung vonseiten des Interviewers keinen Einfluss auf das Antwortverhalten der TeilnehmerInnen ausgeübt wurde (Raithel, 2008, S. 45). Die Auswertungsobjektivität wird ebenfalls als hoch eingestuft, weil sich bei gleichem Antwortverhalten der Befragten keine unterschiedlichen Auswertungsergebnisse unter Einsatz derselben Analyseverfahren ergeben (Raithel, 2008, S. 45).

3.3 Auswahl und Zugang zu Untersuchungsobjekten

Um zu gewährleisten, dass nur Daten von der definierten Zielgruppe erhoben werden, werden zu Beginn der Umfrage Filterfragen eingesetzt. Erfüllt eine der gewählten Antworten nicht die vordefinierten Einschlusskriterien, kommt es zum automatischen Abbruch der Umfrage. Zu den Einschlusskriterien zählt, dass die TeilnehmerInnen aktuell nicht-selbstständig beschäftigt sind und keine Personalverantwortung über andere MitarbeiterInnen ausüben. Des Weiteren müssen die TeilnehmerInnen aktuell einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen. Das bedeutet, dass die TeilnehmerInnen wöchentlich 37,5 oder mehr Stunden arbeiten. Zudem wird vorausgesetzt, dass die TeilnehmerInnen regelmäßig, ein- bis fünfmal pro Woche, Telearbeit nachgehen. Um sicherzustellen, dass es sich bei den Teilnehmenden um sogenannte WissensarbeiterInnen handelt, müssen

sie angeben, dass ihre derzeitigen beruflichen Aufgaben der angegebenen Definition von Wissensarbeit und dessen charakterisierenden Tätigkeiten entspricht (Ibert & Kujath, 2011, S. 14). Trifft eines dieser benannten Einschlusskriterien nicht zu, führt dies zur sofortigen Beendigung der Umfrage.

Als Untersuchungsobjekte für dieses Forschungsvorhaben werden sogenannte WissensarbeiterInnen befragt. Diese ArbeitnehmerInnen kennzeichnen sich dadurch aus, dass sie im Rahmen ihrer Tätigkeit mithilfe von Ideen, Informationen und ihren fachlichen Erfahrungen Ideen, Strategien sowie Konzepte als Arbeitsergebnisse generieren. Zu ihrer Hauptaufgabe gehört es, bestehendes und neues Wissen in die Wertschöpfungsprozesse ihrer Arbeitgeber einfließen zu lassen (Ibert & Kujath, 2011, S. 14). WissensarbeiterInnen sind meist in wissensintensiven Berufen zu finden, die sich durch die Erzeugung, der Verbreitung und der Anwendung von wissenschaftlichem sowie technologischen Wissen charakterisieren (Hall, 2007, S. 10). Nach Hall (2007) lassen sich darunter forschungsintensive als auch technische Berufe wie „Ingenieure“, „Techniker“, „IT-Kernberufe“, „Wissenschaftler“, „Unternehmensberatung“ sowie publizistische und künstlerische Berufe dieser Berufsgruppe zuordnen (Hall, 2007, S. 10). Des Weiteren lassen sich auch sekundäre Dienstleistungstätigkeiten mit wissensintensiven Berufen in Zusammenhang bringen. Diese Art von Tätigkeiten bringt als Arbeitsergebnis immaterieller Güter hervor. Darunter zählen Tätigkeiten wie beispielsweise „Gestalten von Produkten, Plänen, Programmen“, „Werben, Marketing“ als auch „Öffentlichkeitsarbeit/PR“ (Hall, 2007, S. 11). Außerdem gehören auch einige sogenannte „Hybridberufe“ den wissensintensiven Berufen an (Hall, 2007, S. 23). Hier lässt sich beispielsweise der Beruf des „Wirtschaftsingenieur“ zuordnen (Hall, 2007, S. 23). Zudem sind in den letzten Jahren neue Erwerbstätigkeiten entstanden, die sich ebenfalls den wissensintensiven Berufen zuordnen lassen. Hierzu gehören zum Beispiel neue Berufsbilder wie „IT-Consultant“, „Projektkoordinator“ als auch „Produktmanager“ (Hall, 2007, S. 27, 28). Typische Tätigkeiten von WissensarbeiterInnen sind daher unter anderem „Entwickeln/Forschen/Konstruieren“, „Informationen sammeln“, „Recherchieren“, „Dokumentieren“ sowie auch „Beraten und Informieren“ (Hall, 2007, S. 22 ff.). Die Ausübung ihrer Tätigkeiten verlangt von WissensarbeiterInnen unter Benutzung von Informationstechnologien komplexes Denken und gut ausgeprägte Kommunikationsfähigkeiten ab (Brinkley, 2006, S. 16). WissensarbeiterInnen eignen sich für die Gewinnung von Daten für dieses Forschungsvorhaben, da sie ihre Arbeit unter Einsatz von Computern auch ortsunabhängig erbringen können und sich dadurch ihre berufliche Tätigkeit auch in Telearbeit umsetzen lässt (Brinkley, 2006, S. 16).

Ein Zugang zu den potenziellen Untersuchungsobjekten bestand über soziale Karriere Netzwerke. Durch das eigene Profil in den beruflichen Karriere Netzwerkplattformen *LinkedIn* und *Xing* wurden etwaige Untersuchungsobjekte erstmalig mit einem Beitrag über das Forschungsvorhaben informiert und zur Teilnahme eingeladen. Dieser Beitrag wurde mit sogenannten „Hashtags“ versehen, um eine erhöhte Sichtbarkeit in diesen Netzwerken zu erreichen (Rauschnabel et al., 2019, S. 474). Die Wahl der Hashtags orientierte sich zum einen an den für das Forschungsthema relevanten Konstrukten. Zum anderen wurde bei der Auswahl der Begriffe auf eine hohe Anzahl an sogenannten *Follower*, auch AbonnentenInnen oder NutzerInnen genannt, geachtet (Rauschnabel et al., 2019, S. 474). Im Abstand von zwei Wochen wurde jeweils mit den gleichen Hashtags ein neuer Beitrag mit einem anderen Text veröffentlicht. In diesen Beiträgen wurden potenzielle TeilnehmerInnen gebeten, die Umfrage wiederum in ihren Netzwerken, beziehungsweise in ihren Kontaktkreisen, zu teilen. Dadurch wurde die Sichtbarkeit des Forschungsvorhabens nochmals verstärkt, was erneut zu einer erhöhten Anzahl an TeilnehmerInnen führte (Rauschnabel et al., 2019, S. 474). Des Weiteren wurden private Kontakte genutzt, um mögliche TeilnehmerInnen für die Umfrage zu erhalten. Die direkte Ansprache erfolgte über den Kurznachrichtendienst *WhatsApp*, die soziale Netzwerkplattform *Facebook* sowie über die Kontaktaufnahme via E-Mail.

Die Teilnahme an der Umfrage war für Interessierte im Zeitraum vom 10.05.2021 bis 11.06.2021 frei wählbar. Um potenziellen TeilnehmerInnen einen Anreiz zur Teilnahme zu bieten, wurden je vollständig ausgefülltem Online-Fragebogen 50 Euro Cent an eine wohltätige Organisation gespendet. Am Ende der Online-Befragung hatten die TeilnehmerInnen die Möglichkeit zu entscheiden, an welche Organisation der Geldbetrag gespendet werden sollte.

4 Analyse der Untersuchungsergebnisse

In den folgenden Abschnitten wird zunächst die Datenbereinigung beschrieben. Anschließend werden die deskriptiven Daten dargestellt. Darauf folgt die Prüfung der Hypothesen sowie die Präsentation der Umfrageergebnisse.

4.1 Datenbereinigung

Insgesamt nahmen 174 TeilnehmerInnen ($n = 174$) an der Umfrage teil. Nach Berücksichtigung der Filterfragen blieben 88 Fragebögen zur weiteren Bearbeitung übrig. Ausgehend von dieser Anzahl an ProbandenInnen, gaben 23 an, Telearbeit in Vollzeit nachzugehen. Diese 23 Fälle wurden ebenfalls aus dem Datensatz entfernt, da sie zur Auswertung nicht vollumfänglich verwendet werden konnten. Im Anschluss daran wurden zwei weitere Fälle entfernt, da die TeilnehmerInnen „Portugal“ und „Niederlande“ als Beschäftigungsland angegeben hatten. Schließlich ergab sich eine Gesamtanzahl an 63 Fragebögen ($n = 63$), welche vollständig zur nachfolgenden Auswertung herangezogen wurden.

4.2 Deskriptive Daten

Bezogen auf die relativen Häufigkeiten ergeben sich für die soziodemographischen Angaben der TeilnehmerInnen durch die Auswertung mit SPSS folgende Ergebnisse. Die Untersuchung der Verteilung des Geschlechts ergab ein beinahe ausgeglichenes Bild. Bezugnehmend auf die Geschlechterverteilung waren 52,4% ($n = 33$) der TeilnehmerInnen weiblich (siehe Anhang, Tabelle A.1). Die restlichen 47,6% ($n = 30$) haben männlich ausgewählt. Die Auswahl des dritten Geschlechts wurden von den Teilnehmenden nicht ausgewählt.

Hinsichtlich der Altersgruppen gaben 41,30% ($n = 26$) an, der Gruppe der 20- bis 29-Jährigen anzugehören (siehe Anhang, Tabelle A.2). Der zweitgrößte Anteil entfiel mit 39,7% ($n = 25$) auf die 30 bis 39 Jahre alten TeilnehmerInnen. Zur Altersgruppe der 40- bis 49-Jährigen ordneten sich 17,5% ($n = 11$) der TeilnehmerInnen zu. In der Altersklasse der 50- bis 59-Jährigen fanden sich 1,6% ($n = 1$) der teilnehmenden Personen wieder. Zu den Altersgruppen der unter 20-Jährigen sowie 60-Jährigen oder älter ordneten sich keine TeilnehmerInnen zu.

Bezüglich der Verteilung des Bildungsgrads teilten 76,2% (n = 48) der TeilnehmerInnen mit, einen Hochschulabschluss zu besitzen (siehe Anhang, Tabelle A.3). 15,9% (n = 10) haben die Matura oder das (Fach)Abitur abgeschlossen. Eine weiterführende Schule ohne Matura oder (Fach)Abitur wurde von 1,60% (n = 1) der Teilnehmenden als Bildungsgrad angegeben. Das Vorliegen eines Lehr- oder Ausbildungsabschlusses wurde von 6,3% (n = 4) der TeilnehmerInnen ausgewählt. Unter den Teilnehmenden gab es keine Person mit einem Pflichtschulabschluss.

Hinsichtlich des Beschäftigungslandes innerhalb der D-A-CH Region gaben 50,8% (n = 32) der Teilnehmenden an, in Österreich zu arbeiten (siehe Anhang, Tabelle A.4). Deutschland haben 42,9% (n = 27) als Ort der Arbeitsverrichtung ausgewählt. In der Schweiz beruflich tätig zu sein, gaben 6,3% (n = 4) der TeilnehmerInnen an.

Bezogen auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit gaben mit jeweils 25,4% (n = 16) insgesamt zwei Viertel der teilnehmenden ArbeitnehmerInnen an, entweder weniger als 1 Jahr oder 2 bis weniger als 3 Jahre bei Ihrem aktuellen Arbeitgeber beschäftigt zu sein (siehe Tabelle A.5). Gleichermaßen zeigten mit jeweils 14,3% (n = 9) der TeilnehmerInnen an, dass sie 1 bis weniger als 2 Jahre oder 3 bis weniger als 4 Jahre bei ihrem derzeitigen Unternehmen arbeiten. Mit 20,6% (n = 13) gab ein Fünftel der Befragten an, dass sie 4 Jahre oder länger bereits bei ihrem aktuellen Arbeitgeber tätig sind.

In Bezug auf den Beschäftigungssektor gab mit 19,0% (n = 12) die Mehrheit der TeilnehmerInnen an, im Gesundheits- und Sozialwesen zu arbeiten (siehe Anhang, Tabelle A.6). Jeweils 11,1% (n = 7) entfielen auf die Branchen der Herstellung von Waren, der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie der technischen Dienstleistungen. Mit 9,5% (n = 6) zeigten knapp ein Zehntel der Teilnehmenden an, aktuell im Handel tätig zu sein. Es folgen mit jeweils 6,3% (n = 4) die Branchen des Baus, der sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen, der öffentlichen Verwaltung sowie sonstige Bereiche. Den Sektoren der Beherbergung und Gastronomie, dem Verkehr als auch der Branche der Erziehung und des Unterrichts, ordneten sich jeweils 1,6% (n = 1) der teilnehmenden Personen zu.

Bei Betrachtung der wöchentlichen Anzahl an Arbeitstagen gab mit 96,8% (n = 61) der Großteil der Befragten an, fünf Tage pro Woche ihrer Beschäftigung nachzugehen (siehe Anhang, Tabelle A.7). Hingegen teilten zwei Teilnehmende mit, dass sie an vier Tagen die Woche ihre Arbeit verrichten.

Bezogen auf das prozentuale Ausmaß an Arbeitszeit, welches in Form von Telearbeit erbracht wird, ergab sich ein gemischtes Bild (siehe Anhang, Tabelle A.8). Mit 7,9% (n = 5) arbeiten die wenigsten der Befragten an umgerechnet weniger als einem Arbeitstag („1

bis weniger als 20%) außerhalb des zentralen Arbeitgeberbüros. Hingegen lag der Anteil der Befragten, die gewöhnlich umgerechnet an einem bis weniger als zwei Arbeitstagen Telearbeit nachgehen („20 bis weniger als 40%“), bei 25,4% (n = 16). Ebenso gaben 25,4% (n = 16) der Teilnehmenden, zwei bis weniger als drei Tagen (40 bis weniger als 60%) in Telearbeit zu arbeiten. Bei weiteren 15,9% (n = 10) der teilnehmenden ArbeitnehmerInnen lag das Ausmaß an gewöhnlicher Telearbeit bei drei bis weniger als vier Tagen pro Woche („60 bis weniger als 80%“). Der Anteil derjenigen, die Telearbeit an vier bis weniger als fünf Tagen pro Woche verrichten („80 bis weniger als 100%“), machte ebenfalls 25,4% (n = 16) aus. Unter den Befragten zeigte keine Person an, Telearbeit in Vollzeit bzw. jeden Arbeitstag („100%“) Telearbeit nachzugehen.

In Bezug auf den Zeitraum, in dem Telearbeit ein fester Bestandteil des Arbeitslebens der Befragten ist, variierten die Ergebnisse (siehe Anhang, Tabelle A.9). Während für 17,5% (n = 11) der teilnehmenden Personen Telearbeit seit weniger als einem Jahr mit ihrem Arbeitsleben verbunden ist, gab mit 46,0% (n = 29) die Mehrheit der befragten ArbeitnehmerInnen an, mit dieser Arbeitsform länger als ein bis weniger als zwei Jahren vertraut zu sein. Mit 23,8% (n = 15) zeigte knapp ein Viertel der Teilnehmenden an, bereits seit mehr als zwei bis weniger als drei Jahre regelmäßig in Telearbeit zu arbeiten. Für weitere 4,8% (n = 3) der ArbeitnehmerInnen ist Telearbeit bereits seit drei bis weniger als vier Jahren ein fester Bestandteil ihres Arbeitslebens. Seit vier Jahren oder länger Telearbeit nachzugehen, trifft hingegen für 7,9% (n = 5) der teilnehmenden ArbeitnehmerInnen zu.

Die univariate Analyse der Variablen „Intensität Telearbeit“, „Private soziale Interaktionen unter Telearbeit“, „Private soziale Interaktionen an Büroarbeitstagen“ und „Wahrgenommene Reziprozität“ ergab folgende Streuungsmaße. Der Mittelwert der unabhängigen Variable „Intensität Telearbeit“ beträgt 3,25, der für den Median 3,00 und der für den Modus 2,00 (siehe Anhang, Tabelle A.10). Der Mittelwert der abhängigen Variable „Private soziale Interaktionen unter Telearbeit“ beträgt 2,32, der für den Median 2,30 und der für den Modus 2,30 (siehe Anhang, Tabelle A.11). Diese Werte liegen für die abhängige Variable „Private soziale Interaktionen an Büroarbeitstagen“ insgesamt höher. Der Mittelwert beträgt demnach 3,07. Der Median hat einen Wert von 3,20 und der Modus liegt bei 3,50 (siehe Anhang, Tabelle 12). Für die Moderatorvariable „Wahrgenommene Reziprozität“ beträgt der Mittelwert 2,96 (siehe Anhang, Tabelle A.13). Des Weiteren beträgt der Wert des Medians für diese Variable 2,92 und der für Modus 2,71.

Um die Brauchbarkeit bzw. die Güte der Likert skalierten Items zu überprüfen, wird im Folgenden eine Reliabilitätsanalyse anhand Cronbachs Alpha durchgeführt (Raithel, 2008, S. 113). Die Prüfung der internen Konsistenz der Items hinsichtlich der Skala

„Private soziale Interaktionen unter Telearbeit“ ergab ein Cronbachs Alpha von $\alpha = .83$ (siehe Anhang, Tabelle A.13). Für das Konstrukt „Private soziale Interaktionen an Büroarbeitstagen“ beträgt Cronbachs Alpha $\alpha = .89$ (siehe Anhang, Tabelle A.14). Die Berechnung von Cronbachs Alpha für die Skala „Wahrgenommene Reziprozität“ ergab einen Wert von $\alpha = .76$ (siehe Anhang, Tabelle A.15). Die Alpha Werte der ersten und zweiten Variable zeigen eine hohe Reliabilität. Hingegen ist die Reliabilität der Variable „Wahrgenommene Reziprozität“ niedrig, aber noch im akzeptablen Bereich (Raithel, 2008, S. 116). Obwohl aus statistischer Sicht eine Eliminierung von einigen Items zur Reliabilitätsverbesserung nahe liegt, wird von einem inhaltlichen Blickpunkt davon Abstand genommen. Grund hierfür ist, dass diese Items bereits in einer Studie getestet sowie verwendet wurden und einen festen Bestandteil der Subdimensionen der Variable „Wahrgenommene Reziprozität“ darstellen.

4.3 Datenanalyse

Um beurteilen zu können, ob die vorliegenden Daten normalverteilt sind, wurden die jeweiligen Variablen grafisch sowie analytisch auf Normalverteilung geprüft. Die grafische Prüfung der Variablen auf Normalverteilung erfolgte zunächst anhand von Histogrammen mit Normalverteilungskurven (siehe Anhang, Abbildung 5 - 8). Der grafischen Darstellung der Variable „Intensität Telearbeit“ ist zu entnehmen, dass keine Normalverteilung vorliegt (siehe Anhang, Abbildung 5). Auch bezüglich der Variable „Private soziale Interaktionen unter Telearbeit“ ist zu sehen, dass eine leichte Rechtsschiefe gegeben ist und somit ebenfalls keine Normalverteilung der Daten besteht (siehe Anhang, Abbildung 6). Hingegen bestätigt die optische Kontrolle der visualisierten Daten der Variable „Private soziale Interaktionen an Büroarbeitstagen“ das Normalverteilung vorliegt (siehe Anhang, Abbildung 7). Dieses Ergebnis bestätigt sich ebenso für die Daten der Variable „Wahrgenommene Reziprozität“ (siehe Anhang, Abbildung 8). Die analytische Prüfung auf Normalität wurde in zwei Schritten umgesetzt. Zum einen wurde eine Bestimmung der Schiefe sowie der Kurtosis vorgenommen. Zum anderen erfolgte die Prüfung durch den Kolmogorov-Smirnov Test sowie den Shapiro-Wilk Test. Ausgehend von den ausgerechneten Werten aus Tabelle 1 ist zu entnehmen, dass die Variable „Intensität Telearbeit“ mit einer Schiefe von 0,00 sehr leicht linkssteil und rechtsschief ist. Der Kurtosis Wert von -1,20 weist auf eine breitgipflige Verteilung der Daten hin. Die Variable „Private soziale Interaktionen unter Telearbeit“ ist mit einer Schiefe von 0,91 ebenso linkssteil und rechtsschief. Der Kurtosis Wert von 1,20 weist auf eine schmalgipflige Verteilungskurve der Daten hin. Auf Basis dieser Werte liegt für beide dieser Variablen keine Normalverteilung vor. Die erhobenen Daten der Variable „Private soziale Interaktionen an Büroarbeitstagen“ weist eine leichte Schiefe von -0,05 und einen Kurtosis

Wert von 0,16 auf. Das bedeutet, dass die Datenkurve leicht rechtssteil sowie linksschief und schmalgipflig ist. Die Datenkurve für die Variable "Wahrgenommene Reziprozität" ist mit einer Schiefe von -0,01 leicht rechtssteil und linksschief. Der Wert der Kurtosis weist mit einem Wert von -1,03 auf eine breitgipflige Datenverteilung hin. Auf Grundlage dieser Werte kann dieser Variable keine Normalverteilung der Daten zugeschrieben werden.

Tab. 1: Test auf Normalverteilung 1 - Schiefe und Kurtosis

		Intensität Telearbeit	Telearbeit: Häufigkeit private soziale Interaktionen n	Büroarbeit: Häufigkeit private soziale Interaktionen n	Wahrgenom mene Reziprozität
N	Gültig	63	63	63	63
	Fehlend	0	0	0	0
Schiefe		.002	.907	-.053	-.012
Standardfehler der Schiefe		.302	.302	.302	.302
Kurtosis		-1.200	1.203	.155	-1.027
Standardfehler der Kurtosis		.595	.595	.595	.595

Die Nullhypothese des Kolmogorov-Smirnov und des Shapiro-Wilk Tests ist, dass die untersuchten Daten Normalverteilung aufweisen, wenn der Wert von $p > 0,05$ ist. Liegt der p-Wert unter diesem festgelegten Signifikanzniveau von 0,05 muss infolgedessen die Nullhypothese abgelehnt und die Alternativhypothese angenommen werden (Janssen & Laatz, 2017; S. 312; Häder, 2019, S. 451). Das bedeutet, dass die Daten nicht normalverteilt sind. In Tabelle 2 ergeben sich ausgehend von diesen Bedingungen folgende Ergebnisse hinsichtlich der Prüfung auf Normalverteilung. Die Daten der unabhängigen Variable "Intensität Telearbeit" sind mit einer Signifikanz von 0,00 nach beiden Testverfahren nicht normalverteilt. Auch für die abhängige Variable "Private soziale Interaktionen unter Telearbeit" liegt mit einer Signifikanz von 0,02 nach dem Kolmogorov-Smirnov Test sowie einer Signifikanz von 0,01 nach dem Shapiro-Wilk Test keine Normalverteilung der Daten vor. Die statistische Testung auf Normalverteilung der abhängigen Variable "Private soziale Interaktionen an Büroarbeitstagen" kommt zu einem geteilten Ergebnis. Der Kolmogorov-Smirnov Test zeigt mit einer Signifikanz von 0,03 keine Normalverteilung an. Hingegen bestätigt der Shapiro-Wilk Test mit einem Signifikanzwert von 0,09 eine deutliche Normalverteilung der Daten. Da der Shapiro-Wilk Test sich im Vergleich zum Kolmogorov-Smirnov Test durch eine bessere Teststärke auszeichnet, wird den Daten dieser Variable eine Normalverteilung bestätigt (Janssen & Laatz, 2017, S. 249). Den Daten der Moderatorvariable "Wahrgenommene Reziprozität" wird hingegen durch beide Tests mit einer Signifikanz von 0,05 sowie 0,09 Normalverteilung zugeschrieben.⁶³

Tab. 2: Test auf Normalverteilung 2 – Kolmogorov-Smirnov und Shapiro-Wilk

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistik	df	Signifikanz	Statistik	df	Signifikanz
Intensität Telearbeit	.165	63	.000	.887	63	.000
Telearbeit: Häufigkeit private soziale Interaktionen	.123	63	.018	.943	63	.006
Büroarbeit: Häufigkeit private soziale Interaktionen	.118	63	.029	.967	63	.093
Wahrgenommene Reziprozität	.111	63	.054	.967	63	.092

a. Signifikanzkorrektur nach Lilliefors

Da bei der unabhängigen und abhängigen Variable in Hypothese 1 keine Normalverteilung der Daten vorliegt, kommt für die Prüfung dieser Hypothese ein nicht-parametrisches Testverfahren zum Einsatz (Janssen & Laatz, 2017, S. 632). Daher wird der in Hypothese 1 vermutete systematische Zusammenhang zwischen der unabhängigen Variable "Intensität Telearbeit" und der abhängigen Variable "Private soziale Interaktionen unter Telearbeit" durch die Analyse des sogenannten Kendall-Tau Koeffizienten überprüft (Raithel, 2008, S. 154, 157). Dieses Testverfahren wird herangezogen, um herauszufinden, ob eine Korrelation zwischen der genannten unabhängigen und der abhängigen Variablen vorliegt. Im Falle eines positiven Zusammenhangs kann durch dieses Verfahren auch das Ausmaß des Zusammenhangs erhoben werden (Raithel, 2008, S. 153). Da es sich um eine gerichtete Hypothese mit Wirkungsvermutung handelt, wurde der Test auf Signifikanz einseitig durchgeführt. In Tabelle 3 sieht man anhand des Korrelationskoeffizienten von -0,00, dass grundsätzlich von keinem Zusammenhang zwischen den getesteten Variablen ausgegangen werden kann. Außerdem weist die Signifikanz des Kendall-Tau Koeffizienten einen Wert von 0,97 aus. Aufgrund dieses Ergebnisses muss Hypothese 1 mit der abhängigen Variable "Private soziale Interaktionen unter Telearbeit" verworfen werden. Es ist somit kein Zusammenhang zwischen der unabhängigen Variable "Intensität Telearbeit" und der abhängigen Variable "Private soziale Interaktionen unter Telearbeit" gegeben.

Tab. 3: Test auf Korrelation 1 – Kendall-Tau Korrelationskoeffizient

			Intensität Telearbeit	Telearbeit: Häufigkeit private soziale Interaktionen
Kendall-Tau-b	Intensität Telearbeit	Korrelationskoeffizient	1.000	-.004
		Sig. (2-seitig)	.	.971
		N	63	63
	Telearbeit: Häufigkeit private soziale Interaktionen	Korrelationskoeffizient	-.004	1.000
		Sig. (2-seitig)	.971	.
		N	63	63

Anschließend erfolgte in einem zweiten Schritt die Überprüfung des vermuteten Zusammenhangs in Hypothese 1 mit der abhängigen Variable „Private soziale Interaktionen an Büroarbeitstagen“. Auf Basis der Berechnungen in Tabelle 4 beträgt der Wert der Signifikanz des Kendall-Tau Korrelationskoeffizienten 0,00. Damit ist der Zusammenhang zwischen den Variablen „Intensität Telearbeit“ und „Private soziale Interaktionen an Büroarbeitstagen“ signifikant. Aufgrund dieses Ergebnisses kann von einem systematischen negativen Zusammenhang zwischen der unabhängigen Variable „Intensität Telearbeit“ und der abhängigen Variable „Private soziale Interaktionen an Büroarbeitstagen“ ausgegangen werden.

Tab. 4: Test auf Korrelation 2 – Kendall-Tau Korrelationskoeffizient

			Intensität Telearbeit	Büroarbeit: Häufigkeit private soziale Interaktionen
Kendall-Tau-b	Intensität Telearbeit	Korrelationskoeffizient	1.000	-.313 ^{**}
		Sig. (2-seitig)	.	.001
		N	63	63
	Büroarbeit: Häufigkeit private soziale Interaktionen	Korrelationskoeffizient	-.313 ^{**}	1.000
		Sig. (2-seitig)	.001	.
		N	63	63

^{**}. Die Korrelation ist auf dem 0,01 Niveau signifikant (zweiseitig).

Auch die Durchführung einer linearen Regression bestätigt das statisch signifikante Ergebnis der Analyse des Kendall-Tau Korrelationskoeffizienten für Hypothese 1 mit der abhängigen Variable „Private soziale Interaktionen an Büroarbeitstagen“ (siehe Tabelle 5; Anhang, Tabelle A.17 - A.18). In Tabelle 5 ist mit einem Signifikanzwert von 0,01 ein statistisch signifikanter Zusammenhang nachgewiesen. Das bedeutet, dass sich der vermutete Zusammenhang zwischen den Variablen „Intensität Telearbeit“ und „Private soziale Interaktionen an Büroarbeitstagen“ erneut bestätigen ließ.

Tab. 5: Lineare Regressionsanalyse Hypothese 1 – Bootstrap für Koeffizienten

Modell		Regressions- koeffizient B	Bootstrap ^a				
			Verzerrung	Std.-Fehler	Sig. (2- seitig)	95% Konfidenzintervall	
1	(Konstante)	3.652	-.056	.213	.016	3.190	4.082
	Intensität Telearbeit	-.177	.017	.056	.016	-.270	-.053

a. Sofern nicht anders angegeben, beruhen die Bootstrap-Ergebnisse auf 63 Bootstrap-Stichproben

Bei Hypothese 2 wurde ein moderierender Effekt von Reziprozität auf den negativen Zusammenhang zwischen der Intensität von Telearbeit und der Häufigkeit der privaten sozialen Interaktionen zwischen ArbeitnehmerInnen und Vorgesetzten vermutet. Aufgrund der fehlenden Signifikanz für Hypothese 1 im Zusammenhang mit der abhängigen Variable „Private soziale Interaktionen unter Telearbeit“, konnte Hypothese 2 nur mit der abhängigen Variable „Private soziale Interaktionen an Büroarbeitstagen“ getestet werden. Demnach vermutet Hypothese 2 einen Moderationseffekt von Reziprozität auf den bereits bestätigten Zusammenhang zwischen der Intensität von Telearbeit und den privaten sozialen Interaktionen an Büroarbeitstagen. Zur Prüfung dieser Hypothese wurde das sogenannte Bootstrapping-Verfahren in Verbindung mit der multiplen Regression angewendet (siehe Tabelle 6; Anhang, Tabelle A.19 – A.21). Obwohl für die Daten der unabhängigen Variable „Intensität Telearbeit“ keine Normalverteilung vorliegt, lässt sich mithilfe des Bootstrapping Verfahrens trotzdem eine multiple Regressionsanalyse zur Überprüfung des vermuteten Moderationseffektes durchführen (Fox, 2016, S. 647). Zudem eignet sich dieses Verfahren bei kleinen Stichproben (Hayes, 2017, S. 103). Tabelle 6 zeigt nach Anwendung dieses Testverfahrens, dass mit einer Signifikanz von 0,72 keine statistisch signifikante Moderation der Variable „Wahrgenommene Reziprozität“ auf den Zusammenhang der unabhängigen Variable „Intensität Telearbeit“ und der abhängigen Variable „Private soziale Interaktionen an Büroarbeitstage“ vorliegt. Demzufolge musste Hypothese 2 abgelehnt werden.

Tab. 6: Moderationsanalyse Hypothese 2 – Bootstrapping Verfahren mit Variable „Private soziale Interaktionen an Büroarbeitstage“

Modell		Regressions- koeffizient B	Bootstrap ^a				
			Verzerrung	Std.-Fehler	Sig. (2- seitig)	95% Konfidenzintervall	
1	(Konstante)	3.070	.019	.092	.016	2.889	3.288
	Intensität_mc	-.142	-.008	.059	.063	-.308	-.012
	RP_mc	.614	-.027	.122	.016	.299	.839
	mod_Intensität_RP	-.040	.019	.115	.719	-.291	.191

a. Sofern nicht anders angegeben, beruhen die Bootstrap-Ergebnisse auf 63 Bootstrap-Stichproben

Zusätzlich wurde Hypothese 2 mit der abhängigen Variable “Private soziale Interaktionen unter Telearbeit“ diesem Verfahren unterzogen (siehe Tabelle 7; Anhang, Tabelle A.22 – A.24). Wie Tabelle 7 zeigt, konnte auch hier die Durchführung der multiplen Regression mit Bootstrapping keinen moderierenden Einfluss der Variable “Wahrgenommene Reziprozität“ nachweisen. Aufgrund einer Signifikanz von 0,33 musste Hypothese 2, unter Einbeziehung der abhängigen Variable “Private soziale Interaktionen unter Telearbeit“, verworfen werden.

Tab. 7: Moderationsanalyse Hypothese 2 – Bootstrapping Verfahren mit Variable “Private soziale Interaktionen unter Telearbeit“

Modell		Regressions- koeffizient B	Bootstrap ^a				
			Verzerrung	Std.-Fehler	Sig. (2- seitig)	95% Konfidenzintervall	
						Unterer	Oberer
1	(Konstante)	2.339	.016	.075	.016	2.208	2.521
	Intensität_mc	-.013	.011	.058	.828	-.118	.107
	RP_mc	.084	-.008	.140	.547	-.285	.263
	mod_Intensität_RP	.107	.003	.102	.328	-.101	.290

a. Sofern nicht anders angegeben, beruhen die Bootstrap-Ergebnisse auf 63 Bootstrap-Stichproben

Es kann abschließend zusammengefasst werden, dass die Intensität von Telearbeit einen abschwächenden Einfluss auf die Häufigkeit der privaten sozialen Interaktionen an Büroarbeitstagen zwischen ArbeitnehmerInnen und ihren Vorgesetzten ausüben kann. Für die Häufigkeit der privaten sozialen Interaktionen an Telearbeitstagen zeigte sich dieser Effekt nicht. Die Vermutung, dass die wahrgenommene Reziprozität der ArbeitnehmerInnen sich positiv auf den zuvor bestätigten negativen Zusammenhang zwischen der Intensität von Telearbeit und der Häufigkeit der privaten sozialen Interaktionen an Büroarbeitstagen auswirkt, hat sich nicht bestätigt.

5 Diskussion der Ergebnisse

In diesem Teil der Arbeit werden zunächst die Ergebnisse zusammengefasst und interpretiert. Anschließend folgen die Limitationen sowie die kritische Reflexion in Bezug auf die Umsetzung dieser Forschungsarbeit. Der letzte Teilabschnitt dieses Kapitels schließt neben einer Kritik, sowie einer Empfehlung bezüglich zukünftiger Forschungsanstrengungen, mit einigen praktischen Implikationen ab.

5.1 Hypothese 1

In Hypothese 1 wurde angenommen, dass sich die Intensität von Telearbeit, welche prozentual an der wöchentlich vereinbarten Arbeitszeit gemessen wurde, negativ auf die Häufigkeit der privaten sozialen Interaktionen zwischen ArbeitnehmerInnen und Vorgesetzten auswirkt. Bezogen auf die privaten sozialen Interaktionen an Telearbeitstagen konnte kein statistischer Zusammenhang gefunden werden. Jedoch wurde herausgefunden, dass bei Betrachtung der Häufigkeit der sozialen Interaktionen an Büroarbeitstagen die Intensität von Telearbeit einen Einfluss auf die Frequenz dieser informellen sowie nicht arbeitsbezogenen Austausche zwischen ArbeitnehmerInnen und Vorgesetzten hat. Dadurch konnte bestätigt werden, dass mit steigendem Ausmaß an Telearbeit sich die privaten sozialen Interaktionen an Büroarbeitstagen zwischen ArbeitnehmerInnen und Vorgesetzte reduzieren. Dass sich die Intensität von Telearbeit nicht negativ auf die Häufigkeit der privaten sozialen Interaktionen an Telearbeitstagen auswirkt, lässt sich anhand verschiedener Anhaltspunkte in der Literatur erklären. Pérez et al. (2005) fanden beispielsweise heraus, dass Unternehmen mit einem hohen Anteil an TelearbeiterInnen, ihren Beschäftigten bessere Ressourcen hinsichtlich Kommunikationstechnologien zur Verfügung stellen als Firmen, die im Vergleich zur Gesamtzahl der ArbeitnehmerInnen wenig TelearbeiterInnen beschäftigen (Pérez et al., 2005, S. 1478). Daraus lässt sich ableiten, dass diese TelearbeiterInnen gelernt haben private soziale Interaktionen über Kommunikationstechnologien abzuwickeln.

5.2 Hypothese 2

Bei Hypothese 2 wurde ein abschwächender Einfluss der Reziprozität auf den negativen Zusammenhang zwischen der Intensität von Telearbeit und der Häufigkeit der privaten sozialen Interaktionen vermutet. Aufgrund des fehlenden statistischen Zusammenhangs für die abhängige Variable der privaten sozialen Interaktionen an Telearbeitstagen wurde Hypothese 2 nur hinsichtlich der informellen Interaktionen an Büroarbeitstagen geprüft. Durch die Anwendung einer multiplen Regression mit Bootstrapping Verfahren konnte

kein statistisch signifikantes Ergebnis für einen Moderationseffekt der Reziprozität auf den Zusammenhang zwischen der Intensität von Telearbeit und den privaten sozialen Interaktionen nachweisen werden. Daher wurde Hypothese 2 verworfen. Im Zusammenhang damit konnte jedoch die Annahme der Theorie des sozialen Tauschs, dass Reziprozität private soziale Interaktionen reguliert und fördert, für die privaten sozialen Interaktionen an Büroarbeitstagen bestätigt werden. Hingegen konnte in Bezug auf die privaten sozialen Interaktionen zwischen ArbeitnehmerInnen und Vorgesetzten an Telearbeitstagen keine regulierende Wirkung durch die Reziprozität nachgewiesen werden.

5.3 Limitationen und kritische Reflexion

Sowohl die Recherche als auch die Verwendung der Literatur waren neben der Durchführung der Datenerhebung von einige Limitationen begleitet. Diese werden nachfolgend dargestellt.

Zum einen sind die zu den Auswirkungen von Telearbeit bestehenden und teilweise widersprüchlichen Forschungsergebnisse als Limitation zu betrachten. Aufgrund dieser gemischten Ergebnisse war die Erstellung des Literaturteils streckenweise von einigen Herausforderungen geprägt, wenn es darum ging, die Folgen von Telearbeit als positiv oder negativ einzuordnen. Zum anderen ist der Mangel an überschaubarer Literatur bezüglich der privaten sozialen Interaktionen sowie des soziologischen Konzepts der Reziprozität im Kontext von Telearbeit als Begrenzung dieser Arbeit zu sehen. Des Weiteren ist anzumerken, dass die in der Literatur präsentierten Forschungsergebnisse zu Telearbeit aus den verschiedenen Formen dieser Arbeitsform stammen und verallgemeinert wurden (Vayre und Pignault, 2014, S. 190).

Eine zusätzliche Limitation entsteht durch das gewählte Stichprobenverfahren. In der Gelegenheitsstichprobe konnten sich Personen selbst zur Teilnahme auswählen. Aus diesem Grund beruht diese Studie nicht auf einer zufälligen Auswahl der TeilnehmerInnen. Hierdurch lassen sich keine Verallgemeinerungen der Ergebnisse anstellen (Kopp & Lois, 2014, S. 17). Anlehnend an die erreichte Stichprobengröße, lassen sich dementsprechend auch keine Schlussfolgerungen für die Grundgesamtheit ziehen (Maurer & Jandura, 2009, S. 62).

Als eine weitere Limitation dieser Arbeit kann die gewählte Methode der Datenerhebung gesehen werden. Die Durchführung einer Langzeitstudie kann präzisere Daten liefern (Golden & Fromen, 2011, S. 1470; Van der Lippe & Lippényi, 2019, S. 75). Im Rahmen dessen könnten die Beschäftigten zum Beispiel beim Übergang von reiner Büroarbeit zu

wöchentlich anteiliger Telearbeit durch das Erfassen ihres Verhaltens begleitet werden. Mittels Paneldesign, als eine Form von Längsschnittstudien, hätten Daten zu mehreren Zeitpunkten erhoben und damit validiertere Informationen gesammelt werden können (Raithel, 2008, S. 50). In diesem Sinne hätte eine Veränderung der Häufigkeit der privaten sozialen Interaktionen als auch der wahrgenommenen Reziprozität zwischen ArbeitnehmerInnen und Vorgesetzten exakt beobachtet werden können. Sogenannte „Diaries“ stellen eine häufige Form der Dokumentation von sozialen Interaktionen am Arbeitsplatz im Zuge von Langzeitstudien dar (Tschan et al., 2004, S. 157; De Vries et al., 2019, S. 572). Diese, als Tagebuch bekannte Form der Dokumentation, lässt durch tägliche oder wöchentliche Aufzeichnungen, beispielsweise hinsichtlich der Dauer und Häufigkeit von informellen Interaktionen, bessere Rückschlüsse auf die stattgefundenen privaten sozialen Interaktionen zwischen ArbeitnehmerInnen und Vorgesetzten zu (Tschan et al., 2004, S. 175). Unter Verwendung dieser Methode der Datenerhebung hätte ebenfalls eine zeitliche Veränderung der erlebten Qualität der privaten sozialen Interaktionen unter Telearbeit Verhältnissen sowie der Arbeit im Büro erhoben und adäquater analysiert werden können. In diesem Zuge hätten ebenfalls Erkenntnisse zu den Möglichkeiten und Barrieren von Reziprozität gewonnen werden können. Neben der Frequenz und der Zeitspanne hätte außerdem analysiert werden können, welche Themen im Rahmen von privaten sozialen Interaktionen behandelt wurden und ob diese vermehrt von ArbeitnehmerInnen selber, von ihren Vorgesetzten oder von beiden Seiten gleichermaßen, initiiert wurden (Tschan et al., 2004, S. 146). Aus Gründen begrenzter Ressourcen und des eingeschränkten Zugangs zu Untersuchungsobjekten konnte diese Methode der Datenerhebung nicht eingesetzt werden.

Die im Vorfeld angestrebte Anzahl an auswertbaren Fragebögen, wurde aufgrund folgender Limitationen nicht erreicht. Zum einen wurde in Deutschland mit Beginn der ersten Welle der Covid-19 Pandemie ein Gesetz erlassen, welches Unternehmen dazu verpflichtete, ihren Beschäftigten die Arbeit außerhalb des Büros zu ermöglichen (Bundesregierung, 2021a). Dieses Gesetz wurde erst nach Ablauf der Datenerhebungsphase von der deutschen Bundesregierung gelockert (Bundesregierung, 2021b). Aus diesem Grund mussten 23 Fragebögen, größtenteils in Deutschland arbeitender Befragter, im Zuge der Datenbereinigung wegen angezeigter Telearbeit in Vollzeit entfernt werden. Des Weiteren liegt die Vermutung nahe, dass potentielle TeilnehmerInnen nicht an der Umfrage teilgenommen haben, da sie die angegebene Bearbeitungszeit von 10 - 15 Minuten abschreckte. Wie in der Beschreibung der Zielgruppe dieser Forschungsarbeit beschrieben, verrichten WissensarbeiterInnen ihre tägliche Arbeit unter Verwendung von Computern (Brinkley, 2006, S. 16). Vor diesem Hintergrund ist davon auszugehen, dass für vollzeitbeschäftigte WissensarbeiterInnen

das Ausfüllen des Fragebogens am Computer eine zusätzliche Belastung darstellt. Daher lag vermutlich der mögliche Zeitaufwand über dem möglichen Nutzen und eine Teilnahme an der Umfrage blieb somit aus (Häder, 2019, S. 207).

Der Einbezug von Vorgesetzten in die Befragung hätte eine zweiseitige Perspektive auf das gewählte Forschungsthema ermöglicht und damit umfassendere Einblicke sowie Ergebnisse hervorgebracht. Zusätzlich hätte die Erhebung der Tage, die die Befragten mit ihren Vorgesetzten im gemeinsamen Büro verbringen sowie das generelle Ausmaß der überlappenden Arbeitszeit dieser beiden Parteien, retrospektiv ein klareres Bild darüber gegeben, wie oft die Möglichkeit für private soziale Interaktionen vor Ort besteht (Golden & Fromen, 2011, S. 1462).

Die auszuführenden Tätigkeiten im Rahmen einer Beschäftigung haben Einfluss darüber, in welchem Ausmaß soziale Interaktionen am Arbeitsplatz stattfinden (Tschan et al., 2004, S. 149). In Anbetracht dessen, hätte die Eruierung der mit den Arbeitsstellen verbundenen spezifischen Tätigkeiten der Teilnehmenden zusätzlich Aufschluss darüber gegeben, wie häufig grundsätzlich Gelegenheiten für private soziale Interaktionen zwischen ihnen und ihren Vorgesetzten bestehen.

In der Vergangenheit konnte zudem bewiesen werden, dass sich das soziale Klima in der Arbeitsstätte negativ auf die privaten sozialen Interaktionen unter Organisationsmitgliedern auswirken kann (Tschan et al., 2004, S. 150). Die Einbeziehung dieses Aspekts wäre im Kontext von Telearbeit neben anteiliger Büroarbeit mit Fokus auf das Verhältnis zwischen ArbeitnehmerInnen und Vorgesetzten interessant gewesen.

Der Aspekt der Sympathie, der in der englischen Fachliteratur als „Liking“ bezeichnet wird, spielt bezüglich der Dauer und Anzahl von privaten sozialen Interaktionen als auch hinsichtlich der Reziprozität zwischen ArbeitnehmerInnen und Vorgesetzten eine relevante Rolle (Tschan et. al, 2004, S. 150; Lin & Kwantes, 2015, S. 241, 242). Die Einbeziehung dieses Kriteriums in die Datenerhebung hätte dazu beigetragen, die Veränderungen hinsichtlich der privaten sozialen Interaktion nicht ausschließlich auf die Intensität von Telearbeit zurückzuführen.

Die Befragung der TeilnehmerInnen nach der Wahl der Kommunikationsmittel hätte einen umfangreichen Eindruck vermittelt, welche die am häufigsten verwendeten Medien für private soziale Interaktionen an Telearbeits- sowie an Büroarbeitstagen unter ArbeitnehmerInnen und ihren Vorgesetzten sind (Duxbury & Neufeld, 1999, S. 20).

Laut Collins et al. hat ebenfalls der Umstand, ob sich Organisationsmitglieder vor Einführung von Telearbeit bereits kannten, einen Einfluss auf das Verhältnis zwischen

ihnen (Collins et al., 2016, S. 172). Zusammen mit der Erkenntnis, dass Telearbeit vermehrt zu formellen Aufeinandertreffen führt (Golden und Raghuram, 2010, S. 1065), liegt die Annahme nah, dass sich eine bestehende Arbeitsbeziehung zwischen TelearbeiterInnen und ihren Vorgesetzten vor der Einführung von Telearbeit eine positive Auswirkung auf deren privaten sozialen Interaktionen miteinander als auch deren wahrgenommene Reziprozität haben könnte. Vor diesem Hintergrund wäre die Erhebung der Zeitdauer, seit der die Teilnehmenden mit ihrer Führungskraft zusammenarbeiten, eine weiterer bestimmender Faktor für die Häufigkeit von privaten sozialen Interaktionen und das Ausmaß von Reziprozität im Kontext von Telearbeit.

5.4 Kritik und Ausblick für die Forschung

Kritik zur Forschung und deren Ergebnisse besteht zu verschiedenen Punkten. Zum einen besteht in der Literatur keine Einigkeit über die Definition von Telearbeit (Vayre & Pignault, 2014, S. 177). Dieser Umstand erschwerte die Beschreibung des Phänomens „Telearbeit“. Zum anderen wird der generellen Erforschung von Telearbeit zugeschrieben, dass die positiven Auswirkungen dieser Arbeitsform auf inkonsistenten Ergebnissen beruhen und auf methodisch unzureichenden Folgestudien basieren (Gajendran & Harrison, 2007, S. 1524). Dieser Umstand machte es schwierig Schlussfolgerungen zu ziehen, die sich aus dieser Arbeitsform für Beschäftigte als auch Unternehmen ergeben (Gajendran & Harrison, 2007, S. 1525). Ebenso besteht allgemein Kritik dahingehend, dass die zur Erklärung der Vorzüge von Telearbeit herangezogenen Theorien nicht überzeugend genug sind (Gajendran & Harrison, 2007, S. 1524).

Ein weiterer Aspekt ist die unzureichende Erforschung des Konzepts der Reziprozität im Kontext von Telearbeit. Vor diesem Hintergrund ist es notwendig Reziprozität im Zusammenhang von Telearbeit als neue Arbeitsform und Arbeitsbedingung verstärkt zu erforschen (Uhl-Bien & Maslyn, 2003, S. 529).

Die bisherigen gemischten und teilweise widersprüchlichen Forschungsergebnisse zeigen auf, dass der Erforschung von Telearbeit generell mehr Aufmerksamkeit geschenkt werden sollte (Vega et al., 2015, S. 314). Um weitere Kenntnisse zu den Auswirkungen von Telearbeit zu erhalten, ist es daher notwendig, Studien zu den verschiedenen Arten dieser Arbeitsform durchzuführen (Pignault & Vayre, 2014, S. 190). Ferner besteht der Bedarf, das bestehende Wissen über die Auswirkungen verstärkt durch Langzeitstudien zu überprüfen (Pignault & Vayre, 2014, S. 190; Allen et al., 2015, S. 61).

Neben der Anzahl und der Dauer von privaten sozialen Interaktionen unter Telearbeit sowie im Büro, variieren auch die Begriffsauffassungen der privaten sozialen Interaktionen zwischen Individuen (Lin & Kwantes, 2015, S. 256). In Anbetracht dessen, bedarf es zukünftiger Forschungsanstrengungen, um herauszufinden, ob sich die verschiedenen Generationen hinsichtlich der Auffassung von privaten sozialen Interaktionen unterscheiden und welche Rolle, die mit Telearbeit einhergehenden technischen Kommunikationsmöglichkeiten, spielen (Lin & Kwantes, 2015, S. 256).

Angesichts multigenerationaler Belegschaften in Unternehmen, wäre in zukünftigen Forschungsanstrengungen zudem zu klären, ob und inwieweit, Unterschiede zwischen den verschiedenen Generationen in Bezug auf die privaten sozialen Interaktionen unter Telearbeit- und Büroverhältnissen zwischen ArbeitnehmerInnen und Vorgesetzten bestehen (Lin & Kwantes, 2015, S. 256).

Ob und inwieweit die Größe von Unternehmen und der Grad der darin wahrgenommenen Hierarchien Auswirkungen auf die privaten sozialen Interaktionen zwischen ArbeitnehmerInnen und Vorgesetzten haben, sind weitere Aspekte, die in zukünftigen Studien aufgegriffen werden sollten. Auch die Durchführung von Vergleichen zwischen Unternehmen derselben Branche, als auch die Gegenüberstellung von Wirtschaftssektoren im Allgemeinen, wären geeignete Möglichkeiten, um neue Erkenntnisse zu gewinnen (Cooper & Kurland, 2002, S. 528; De Vries et al., 2019, S. 587).

5.5 Praktische Implikationen

Aus dieser Forschungsarbeit leiten sich einige wichtige praktische Handlungsempfehlungen bezüglich Telearbeit sowie den privaten sozialen Interaktionen, unter Berücksichtigung von Reziprozität im Arbeitskontext, ab.

Diese Arbeit hat herausgestellt, dass die Intensität von Telearbeit einen negativen Einfluss auf die Häufigkeit von privaten sozialen Interaktionen an Büroarbeitstagen hat. Aus dieser Erkenntnis lässt sich ableiten, dass eine Begrenzung der Intensität von Telearbeit notwendig ist. Es ist daher ratsam, die Anzahl der Tage, an denen Telearbeit in Anspruch genommen werden kann, für Beschäftigte von Unternehmen gleichermaßen festzulegen (Allen et al., 2015, S. 59). Durch verbindliche Regelungen können gegenseitige Erwartungen von ArbeitnehmerInnen und Vorgesetzten bezüglich Telearbeit aufeinander abgestimmt werden (Golden, 2009, S. 248). Gleichzeitig ist es wichtig, für gemeinsame Präsenztage im Büro sogenannte Kernzeiten für Beschäftigte vorzugeben, damit eine maximale Überlappung von Arbeitszeit zwischen ArbeitnehmerInnen und Vorgesetzten sichergestellt werden kann (Allen et al., 2015, S. 59). Dies schafft eine Grundlage für

regelmäßige gemeinsame Präsenz im Büro und somit kontinuierliche Gelegenheiten für informelle und direkte persönliche Aufeinandertreffen (Vayre & Pignault, 2014, S. 189, 190). Durch die Bürarbeitstage werden Gelegenheiten für reziprokes Verhalten geschaffen, Kommunikationsbarrieren reduziert und professionelle sowie soziale Isolation verhindert (Golden, 2006, S. 335; Golden et al., 2008, S. 1414; Golden, 2009, S. 248; Golden & Schoenleber, 2014, S. 88). Durch die Begrenzung der Telearbeitstage sowie die Festlegung von gemeinsamen Büroarbeitstagen kann ein ausgeglichenes Maß an virtuellem und persönlichen Kontakt in den Büros vor Ort erreicht werden (Allen et al., 2015, S. 60).

Zudem wurde herausgefunden, dass sich Reziprozität fördernd auf die privaten sozialen Interaktionen an Büroarbeitstagen auswirkt. Vor diesem Hintergrund sollten sich Unternehmen auf die Förderung von Reziprozität unter ihren Mitarbeitenden konzentrieren. Dies gelingt durch die Stärkung des zwischenmenschlichen Vertrauens am Arbeitsplatz. Hierfür gilt zum einen, dass Vorgesetzte zusätzliche Zeit im Arbeitsalltag für Aktivitäten bereitstellen, die das Vertrauen zwischen ihnen und ArbeitnehmerInnen stärken (Uhl-Bien & Maslyn, 2003, S. 529). Soziale Aktivitäten eignen sich hierfür besonders, da im Zuge dieser das zwischenmenschliche Vertrauen durch den Aufbau von emotionalen Verbindungen gestärkt wird (Cui et al., 2018, S. 402). Zum anderen kann die Einführung einer Unternehmenskultur, bei welcher das Vertrauen im Mittelpunkt steht, einen positiven Einfluss auf die Reziprozität zwischen ArbeitnehmerInnen und Vorgesetzten haben (Cui et al., 2018, S. 402).

In der heutigen, von Digitalisierung und Telearbeit geprägten Arbeitswelt, kommt Vorgesetzten eine besondere Rolle in Bezug auf die privaten sozialen Interaktionen zu. Vor allem aufgrund der mit Telearbeit einhergehenden Entgrenzung von Arbeits- und Privatleben, der räumlichen Distanz sowie den dadurch geringeren Möglichkeiten zu persönlichen Aufeinandertreffen vor Ort, verlangt das Führen von TelearbeiterInnen Vorgesetzten ein höheres Maß an emotionaler Einbindung ab (Collins et al., 2016, S. 173). Zusätzlich fordert Telearbeit von ArbeitnehmerInnen einen höheren Grad an Eigenständigkeit, räumt ihnen aber gleichzeitig mehr Selbstbestimmung in der Arbeitsverrichtung ein (Dambrin, 2004, S. 373). In Anbetracht dieser Umstände muss sich die Rolle von Vorgesetzten vom Aspekt der Kontrolle distanzieren und dahingehend entwickeln, telearbeitenden ArbeitnehmerInnen in beratender Funktion zur Seite zu stehen (Dambrin, 2004, S. 373). Vor diesem Hintergrund ist es wichtig, Vorgesetzte in Methoden der virtuellen und distanzierten Führung von TelearbeiterInnen in Form von Fortbildungen zu schulen (Allen et al., 2015, S. 59).

Bezüglich der Förderung von privaten sozialen Interaktionen zwischen ArbeitnehmerInnen und Vorgesetzten im Zusammenhang mit Telearbeit sind Vorgesetzte dazu aufgerufen, proaktiv zu sein (Golden et al., 2008, S. 1419). Dahingehend sollten Vorgesetzte aktiv werden und gezielt persönliche Treffen vor Ort zum informellen Austausch mit ihren MitarbeiterInnen planen und umsetzen (Golden et al., 2008, S. 1419; Cui et al., 2018, S. 402). Somit können Vorgesetzte mit ihrer Unterstützung dazu beitragen, dass Telearbeit eine positive Erfahrung für alle Beteiligten mit sich bringt (Allen et al., 2015, S. 59).

6 Zusammenfassung und Fazit

Diese Forschungsarbeit hat sich mit dem Einfluss von Telearbeit auf die privaten sozialen Interaktionen zwischen ArbeitnehmerInnen und Vorgesetzten unter Berücksichtigung von Reziprozität beschäftigt. Zum einen wurde in Hypothese 1 vermutet, dass die Intensität von Telearbeit einen negativen Einfluss auf die Häufigkeit privater sozialer Interaktionen zwischen ArbeitnehmerInnen und Vorgesetzten hat. Zum anderen wurde bei Hypothese 2 vermutet, dass die wahrgenommene Reziprozität den negativen Zusammenhang zwischen der Intensität von Telearbeit und der Anzahl der privaten sozialen Interaktion zwischen ArbeitnehmerInnen und Vorgesetzten abschwächt. Für die Überprüfung der aufgestellten Hypothesen wurde als Methode der Datenerhebung eine Online-Befragung gewählt. Als Untersuchungsobjekte dienten unselbstständige, in Vollzeitverhältnissen tätige WissensarbeiterInnen, die wöchentlich regelmäßig Telearbeit ausübten und keine Personalverantwortung hatten. Insgesamt konnten 63 Fragebögen zur Auswertung mit SPSS herangezogen werden. Die Auswertung der Daten hat einen statistischen negativen Zusammenhang zwischen der Intensität von Telearbeit und den privaten sozialen Interaktionen an Büroarbeitstagen ergeben. Demnach wirkt sich eine hohe Intensität von Telearbeit negativ auf die Häufigkeit der privaten sozialen Interaktionen zwischen ArbeitnehmerInnen und Vorgesetzten an Büroarbeitstagen aus. Für den in Hypothese 2 vermuteten Moderationseffekt der wahrgenommenen Reziprozität auf diesen Zusammenhang konnte kein statistisch signifikanter Zusammenhang festgestellt werden.

Telearbeit wird sich weiter für WissensarbeiterInnen vieler Wirtschaftsbranchen als neue Arbeitsform etablieren und damit zur neuen Norm der Arbeitsverrichtung entwickeln. Gleichzeitig dazu kommt es zu einer Reduktion der gemeinsamen physischen Präsenz in Büroräumen. Infolgedessen reduzieren sich die Möglichkeiten für private soziale Interaktionen am Arbeitsplatz und damit auch der Austausch von immateriellen Ressourcen. Aufgrund der Tatsache, dass informelle Interaktionen am Arbeitsplatz stabile Arbeitsverhältnisse sowie positive Erfahrungen am Arbeitsplatz ermöglichen und fördern, kommt privaten sozialen Interaktionen im Kontext von Telearbeit eine besondere Bedeutung zu. Vor diesem Hintergrund ist es wichtig, dass zum einen Maßnahmen zur Ermöglichung von privaten sozialen Interaktionen in den Unternehmen umgesetzt und damit der reziproke Austausch von Ressourcen zwischen ArbeitnehmerInnen und Vorgesetzten gefördert wird. In Anbetracht der Relevanz und Bedeutung von privaten sozialen Interaktionen und Reziprozität im Kontext von Telearbeit, ist die Wissenschaft dazu angehalten, intensivierte Forschungsanstrengungen in diese Richtung voranzutreiben.

Literaturverzeichnis

- 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>
- Appelrouth, S., & Desfor Edles, L. (2015). *Sociology Theory in the Contemporary Era* (3. Aufl.). SAGE Publications.
- Bailey, D., & Kurland, N. (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. <https://doi.org/10.1002/job.144>
- Basch, J., & Fisher, C. D. (2000). Affective events—emotions matrix: A classification of work events and associated emotions. In Ashkanasy N. M., Härtel C. E. & Zerbe, W. J. (Hrsg.), *Emotions in the workplace: Research, theory, and practice* (36 - 48). Quorum Books/Greenwood Publishing Group.
- Beham, B., Baierl, A., & Poelmans, S. (2015). Managerial telework allowance decisions – a vignette study among German managers. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(11), 1385 - 1406. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.934894>
- Biron, M., & Van Veldhoven, M. (2016). When control becomes a liability rather than an asset: Comparing home and office days among part-time teleworkers. *Journal of Organizational Behavior*, 37(8). <https://doi.org/10.1002/job.2106>
- Blau, P. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. Wiley.
- Brinkley, I. (2006). Defining the Knowledge Economy. *The Work Foundation*. <https://knowledge4all.com/admin/Temp/Files/9219fc8b-7263-416d-b3dc-a7dca118761f.pdf>
- Bundesregierung (2021a). *Corona-Arbeitsschutzverordnung in Kraft getreten - "Arbeitnehmer brauchen in der Pandemie den besten Schutz"*. Presse- und Informationsamt der Bundesregierung. <https://www.bundesregierung.de/breg-de/suche/verordnung-zu-homeoffice-1841202>
- Bundesregierung (2021b). *Corona-Arbeitsschutzverordnung - Keine Homeoffice-Pflicht mehr ab 1. Juli*. Presse- und Informationsamt der Bundesregierung. <https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/buerokratieabbau/corona-arbeitsschutzverordnung-1935150>
- Chernyak-Hai, L., & Rabenu, E. (2018). The New Era Workplace Relationships: Is Social Exchange Theory Still Relevant? *Industrial and Organizational Psychology*, 11(3), 456 - 481. <https://doi.org/10.1017/iop.2018.5>
- Chiaburu, D. S., & Harrison, D. A. (2008). Do Peers Make the Place? Conceptual Synthesis and Meta-Analysis of Coworker Effects on Perceptions, Attitudes, OCBs, and Performance. *Journal of Applied Psychology*, 93(5), 1082 - 1103. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.5.1082>
- Collins, A., Hislop, D., & Cartwright, S. (2016). Social support in the workplace between teleworkers, office-based colleagues and supervisors. *New Technology, Work and Employment*, 31(2), 161 - 175. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12065>

- 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, 1 - 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.590271>
- Cooper, C. D., & Kurland, N. B. (2002). Telecommuting, Professional Isolation, and Employee Development in Public and Private Organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 511 - 532. <https://doi.org/10.1002/job.145>
- Cui, V., Vertinsky, I., Robinson, S., & Branzei, O. (2018). Trust in the Workplace: The Role of Social Interaction Diversity in the Community and in the Workplace. *Business & Society*, 57(2), 378 – 412. <https://doi.org/10.1177/0007650315611724>
- Daft, R. L., & Lengel, R. H. (1986). Organizational Information Requirements, Media Richness and Structural Design. *Management Science*, 32(5), 554 - 571. <https://doi.org/10.1287/mnsc.32.5.554>
- Dambrin, C. (2004). How does telework influence the manager-employee relationship? *International Journal Human Resources Development and Management*, 4(4), 358 - 374. <https://doi.org/10.1504/IJHRDM.2004.005044>
- Dansereau, F., Graen, G., & Haga, W. (1975). A vertical dyad linkage approach to leadership within formal organizations: A longitudinal investigation of the role making process. *Organizational Behavior and Human Performance*, 13(1), 46 - 78. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(75\)90005-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(75)90005-7)
- De Vries, H., Tummers, L., & Bekkers, V. (2019). The Benefits of Teleworking in the Public Sector: Reality or Rhetoric? *Review of Public Personnel Administration*, 39(4), 570 - 593. <https://doi.org/10.1177/0734371X18760124>
- Dimotakis, N., Scott, B. A., & Koopman, J. (2011). An experience sampling investigation of workplace interactions, affective states, and employee well-being. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 572 - 588. <https://doi.org/10.1002/job.722>
- Duxbury, L., Higgins, C., & Neufeld, D. (1998). Telework and the Balance Between Work and Family: Is Telework Part of the Problem or Part of the Solution? In Igbaria, M., & Tan, M. (Hrsg.) *The virtual workplace*, 218 - 255. Idea Group Publishing.
- Duxbury, L., & Neufeld, D. (1999). An empirical evaluation of the impacts of telecommuting on intra-organizational communication. *Journal of Engineering and Technology Management*, 16(1), 1 – 28. [https://doi.org/10.1016/S0923-4748\(98\)00026-5](https://doi.org/10.1016/S0923-4748(98)00026-5)
- Fay, M. J., & Kline, S. L. (2011). Coworker Relationships and Informal Communication in High-Intensity Telecommuting. *Journal of Applied Communication Research*, 39(2), 144 - 163. <https://doi.org/10.1080/00909882.2011.556136>
- Fonner, K. L., & Roloff, M. E. (2010). Why Teleworkers are More Satisfied with Their Jobs than are Office-Based workers: When Less Contact is Beneficial. *Journal of Applied Communication Research*, 4, 336 - 361. <https://doi.org/10.1080/00909882.2010.513998>
- Fox, J. (2016). *Applied Regression Analysis and Generalized Linear Models*. 3rd ed.. SAGE Publications.
- 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>
- Golden, T. D., & Veiga, J. F. (2005). The Impact of Extent of Telecommuting on Job Satisfaction: Resolving Inconsistent Findings. *Journal of Management*, 31(2), 301 - 318. <https://doi.org/10.1177/0149206304271768>
- Golden, T. D. (2006). The Role of Relationships in Understanding Telecommuter Satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 27(3), 319 - 340.
<https://doi.org/10.1002/job.369>
- Golden, T. D. (2007). Co-workers who telework and the impact on those in the office: Understanding the implications of virtual work for co-worker satisfaction and turnover intentions. *Human Relations*, 60(11), 1641 - 1667.
<https://doi.org/10.1177/0018726707084303>
- Golden, T. D., Veiga, J. F., & Dino, R. N. (2008). The impact of professional isolation on teleworker job performance and turnover intentions: Does time spent teleworking, interacting face-to-face, or having access to communication-enhancing technology matter? *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1412 - 1421.
<https://doi.org/10.1037/a0012722>
- Golden, T. D. (2009). Applying technology to work: toward a better understanding of telework. *Organization Management Journal*, 6(4), 241 - 250.
<https://doi.org/10.1057/omj.2009.33>
- Golden, T. D., & Raghuram, S. (2010). Teleworker knowledge sharing and the role of altered relational and technological interactions. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 1061 - 1085. <https://doi.org/10.1002/job.652>
- Golden, T. D., & Fromen, A. (2011). Does it matter where your manager works? Comparing managerial work mode (traditional, telework, virtual) across subordinate work experiences and outcomes. *Human Relations*, 64(11), 1451 - 1475.
<https://doi.org/10.1177/0018726711418387>
- Golden, T. D., & Schoenleber, A. H. W. (2014). Toward a deeper understanding of the willingness to seek help: The case of teleworkers. *Work*, 48(1), 83 - 90.
<https://doi.org/10.3233/WOR-131818>
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review*, 25(2), 161 - 177. <https://doi.org/10.2307/2092623>
- Göbel, M., Vogel, R., & Weber, C. (2013). Management Research on Reciprocity: A Review of the Literature. *German Academic Association for Business Research*, 6(1), 34 - 53. <https://doi.org/10.1007/BF03342741>
- Gschwind, L., & Vargas, O. (2019). Telework and its effect in europe. In J. C. Messenger (Hrsg.), *Telework in the 21st Century: An evolutionary perspective - The ILO Future of work series* (S. 36 - 75). Edward Elgar Publishing.
- Hall, A. (2007). Tätigkeiten und berufliche Anforderungen in wissensintensiven Berufen: Empirische Befunde auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 - Studien zum deutschen Innovationssystem Nr. 3-2007, *Bundesministerium für Bildung und Forschung*.
https://www.bibb.de/tools/dapro/data/documents/pdf/eb_22101.pdf

- Hayes, A. F. (2017). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: a regression-based approach*. The Guilford Press.
- Hayward, P. A. (2002). A comparison of face-to-face and virtual software development teams. *Team Performance Management*, 8(1/2), 39 - 48. <https://doi.org/10.1108/13527590210425077>
- Häder, M. (2019). *Empirische Sozialforschung: Eine Einführung* (4. Aufl.). Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Hill, E. J., Ferris, M., & Martinson, V. (2003). Does it matter where you work? A comparison of how three work venues (traditional office, virtual office, and home office) influence aspects of work and personal/family life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(2), 220 - 241. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(03\)00042-3](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(03)00042-3)
- Holland, S. J., Simpson, K. M., Dalal, R. S., & Vega, R. P. (2016). I can't steal from a coworker if I work from home: Conceptual and measurement-related issues associated with studying counterproductive work behavior in a telework setting, *Human Performance*, 29(3), 172 - 190. <https://doi.org/10.1080/08959285.2016.1160094>
- Hunton, J. E. (2005). Behavioral Self-Regulation of Telework Locations: Interrupting Interruptions! *Journal of Information Systems*, 19(2), 111 - 140. <https://doi.org/10.2308/jis.2005.19.2.111>
- Ibert, O., & Kujath, H. (Hrsg.) (2011). *Räume der Wissensarbeit: Zur Funktion von Nähe und Distanz in der Wissensökonomie*. 1. Auflage. VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- International Labour Organization (ILO, 2021). *Teleworking arrangements during the COVID-19 crisis and beyond* (S. 1 – 16). International Labour Organization. https://ciaris.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---ddg_p/documents/publication/wcms_791858.pdf
- Janssen, J., & Laatz, W. (2017). *Statistische Datenanalyse mit SPSS - Eine anwendungsorientierte Einführung in das Basissystem und das Modul Exakte Tests*. 9. Auflage. Springer Gabler.
- Joint Research Centre (JRC, 2020). *Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to* (S. 1 - 8). European Commission. https://ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/jrc120945_policy_brief_-_covid_and_telework_final.pdf
- Khanna, S., & New, J. R. (2008). Revolutionizing the workplace: A case study of the future of work program at Capital One. *Human Resource Management*, 47(4), 795 - 808. <https://doi.org/10.1002/hrm.20245>
- Kiesler, S., & Cummings, J. N. (2002). What do we know about proximity and distance in work groups? A legacy of research. In P. J. Hinds, & S. Kiesler (Hrsg.), *Distributed work* (S. 57 - 80). <https://doi.org/10.7551/mitpress/2464.003.0007>
- Klapfer, K., & Moser, C. (2020). Arbeitsmarktstatistiken 2019: Ergebnisse der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung und der Offenen-Stellen-Erhebung. *STATISTIK AUSTRIA*. http://www.statistik.at/web_de/services/publikationen/3/index.html?includePage=detailedView§ionName=Arbeitsmarkt&publd=485

- Kleemann, F., Matuschek, I., & Voß, G. (2003). Subjektivierung von Arbeit - Ein Überblick zum Stand der Diskussion. In M. Moldaschl, & G. Voß (Hrsg.), *Subjektivierung von Arbeit* (S. 57 – 114). Rainer Hampp Verlag.
- Konrad, U., Hertel, G., & Schmook, R. (2003). Quality of management by objectives, task-related stressors, and non-task-related stressors as predictors of stress and job satisfaction among teleworkers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12(1), 61 - 79. <https://doi.org/0.1080/13594320344000020>
- Kopp, J., & Lois, D. (2014). *Sozialwissenschaftliche Datenanalyse: Eine Einführung*. 2., überarb. u. aktualisierte Aufl.. Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Kuruzovich, J., Paczkowski, W., Golden, T. D., Goodarzi, S., & Venkatesh, V. (2021). Telecommuting and job outcomes: A moderated mediation model of system use, software quality, and social Exchange. *Information & Management*, 58(3), 1 - 14. <https://doi.org/10.1016/j.im.2021.103431>
- Lapierre, L. M., Van Steenberg, E. F., Peeters, M. C., & Kluwer, E. S. (2016). Juggling work and family responsibilities when involuntarily working more from home: A multiwave study of financial sales professionals. *Journal of Organizational Behavior*, 37(6), 804 - 822. <https://doi.org/10.1002/job.2075>
- Lin, I. Y., & Kwantes, C. T. (2015). Potential Job Facilitation Benefits of „Water Cooler“ Conversations: The Importance of Social Interactions in the Workplace. *The Journal of Psychology*, 149(3), 239 – 262. <https://doi.org/10.1080/00223980.2013.874322>
- Lohr, K. (2017). Subjektivierung von Arbeit. In H. Hirsch-Kreinsen, & H. Minssen (Hrsg.), *Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie*, (2. Aufl., S. 281 – 285). Nomos Verlagsgesellschaft.
- López-Igual, P., & Rodríguez-Modroño, P. (2020). Who is Teleworking and Where from? Exploring the Main Determinants of Telework in Europe. *Sustainability*, 12(21), 1 - 15. <https://doi.org/10.3390/su12218797>
- Maurer, M., & Jandura, O. (2009). Masse statt Klasse? Einige kritische Anmerkungen zu Repräsentativität und Validität von Online-Befragungen. In N. Jakob, H. Schoen, & T. Zerback (Hrsg.), *Sozialforschung im Internet - Methodologie und Praxis der Online-Befragung* (S. 61 – 73). VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Mello, J. (2007). Managing Telework Programs Effectively. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 19(4), 247 - 261. <https://doi.org/10.1007/s10672-007-9051-1>
- Messenger, J. C., & Geschwind, L. (2016). Three generations of Telework: New ICTs and the (R)evolution from Home Office to Virtual Office. *New Technology, Work and Employment*, 31(3), 195 - 208. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12073>
- Morganson, V. J., Major, D. A., Oborn, K. L., Verive, J. M., & Heelan, M. P. (2010). Comparing telework locations and traditional work arrangements: Differences in work-life balance support, job satisfaction, and inclusion. *Journal of Managerial Psychology*, 25(6), 578 - 595. <https://doi.org/10.1108/02683941011056941>
- Mount, M. K., Barrick, M. R., & Stewart, G. L. (2011). Five-Factor Model of personality and Performance in Jobs Involving Interpersonal Interactions. *Human Performance*, 11(2-3), 145 - 165. <https://doi.org/10.1080/08959285.1998.9668029>

- Nakrošienė, A., Bučiūnienė, I., & Goštautaitė, B. (2019). Working from home: characteristics and outcomes of telework. *International Journal of Manpower*, 40(1), 87 – 101. <https://doi.org/10.1108/IJM-07-2017-0172>
- Oksanen, T., Kouvonen, A., Vahtera, J., Virtanen, M., & Kivimäki, M. (2010). Prospective study of workplace social capital and depression: are vertical and horizontal components equally important? *Journal of epidemiology and community health*, 64(8), 684 - 689. <https://doi.org/10.1136/jech.2008.086074>
- Pérez, M., Martínez-Sánchez, A., De Luis-Carnicer, P., & Vela-Jiménez, M. J. (2005). The differences of firm resources and the adoption of teleworking. *Technovation*, 25, 1476 - 1483. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2005.04.002>
- Raithel, J. (2008). *Quantitative Forschung: Ein Praxiskurs*. 2. Aufl.. VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Rauschnabel, P. A., Sheldon, P., & Herzfeldt, E. (2019). What motivates users to hashtag on social media? *Psychology & marketing*, 36(5), 473 - 488. <https://doi.org/10.1002/mar.21191>
- Sailer, K., Koutsolampros, P., Austwick, M., Varoudis, T., & Hudson-Smith, A. (2016). Measuring Interaction in Workplaces. In N. S. Dalton, H. Schnädelbach, M. Wiberg, & T. Varoudis (Hrsg.), *Architecture and Interaction* (S. 137 - 161). Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH. https://doi.org/10.1007/978-3-319-30028-3_7
- Sias, P. M. (2008). *Organizing Relationships: Traditional and Emerging Perspectives on Workplace Relationships*. SAGE Publications.
- Sparrow, P. R. (2000). New employees behaviors, work designs and forms of work organization: What is in store for the future of work? *Journal of Managerial Psychology*, 15(3), S. 202 - 218. <https://doi.org/10.1108/02683940010320561>
- Streit, A. v. (2011). *Entgrenzter Alltag - Arbeiten ohne Grenzen?: Das Internet und die raum-zeitlichen Organisationsstrategien von Wissensarbeitern*. transcript Verlag.
- Taskin, L., & Edwards, P. (2007). The possibilities and limits of telework in a bureaucratic environment: lessons from the public sector. *New Technology, Work and Employment*, 22(3), 195 - 207. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2007.00194.x>
- Thatcher, S. M. B., & Zhu, X. (2006). Changing Identities In A Changing Workplace: Identification, Identity Enactment, Self-Verification, And Telecommuting. *Academy of Management Review*, 31(4), 1076 - 1088. <https://doi.org/10.5465/AMR.2006.22528174>
- Teoh, K., Coyne, I., Devonish, D., Leather, P., & Zarola, A. (2016). The interaction between supportive and unsupportive manager behaviors on employee work attitudes. *Personnel Review*, 45(6), 1386 - 1402. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2015-0136>
- Tschan, F., Semmer, N. K., & Inversin, L. (2004). Work Related And „Private“ Social Interactions At Work. *Social Indicators Research*, 67, 145 - 182. <https://doi.org/10.1023/B:SOCI.0000007338.60393.bf>
- Uchenna, O., Uruakpa, P. C., & Uche, E. (2018). Impact of Telecommuting on Employee's Performance: A Focus on Telecommunication Out-Fits in Owerri, Imo State. *Journal*

of *Economics and Management Sciences*, 1(3), 54 - 61.
<https://doi.org/10.30560/jems.v1n3p54>

- Uhl-Bien, M., & Maslyn, J. M. (2003). Reciprocity in Manager-Subordinate Relationships: Components, Configurations, and Outcomes. *Journal of Management*, 29(4), 511 – 532. https://doi.org/10.1016/S0149-2063_03_00023-0
- Van der Lippe, T., & Lippényi, Z. (2019). Co-workers working from home and individual and team performance. *New Technology, Work and Employment*, 35(1), 60 - 79. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12153>
- Vayre, E., & Pignault, A. (2014). A systematic approach to interpersonal relationships and activities among French teleworkers. *New Technology, Work and Employment*, 29(2), 177 - 192. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12032>
- Vega, R. P., Anderson, A. J., & Kaplan, S. A. (2015). A within-person examination of the effects of telework. *Journal of Business and Psychology*, 30(2), 313 – 323. <https://doi.org/10.1007/s10869-014-9359-4>
- Whitehouse, G., Diamond, C., & Lafferty, G. (2002). Assessing the Benefits of Telework: Australian Case Study Evidence. *New Zealand Journal of Industrial Relations*, 27(3), 257 - 268. *UQ eSpace*. <https://espace.library.uq.edu.au/view/UQ:165270>
- Windeler, J. B., Chudoba, K. M., & Sundrup, R. Z. (2017). Getting away from them all: Managing exhaustion from social interaction with telework. *Journal of Organizational Behavior*, 38, 977 – 995. <https://doi.org/10.1002/job.2176>
- Winslow, C. J., Sabat, I. E., Anderson, A. J., Kaplan, S. A., & Miller, S. J. (2019). Development of a Measure of Informal Workplace Social Interactions. *frontiers in Psychology*, 10, 1 - 8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02043>
- Zahn, G. L. (1991). Face-to-Face Communication in an Office Setting: The Effects of Position, Proximity, and Exposure. *Communication Research*, 18(6), 737 - 754. <https://doi.org/10.1177/009365091018006002>

Anhang

Anhang 1: Abstract.....	61
Anhang 1.1: Kurzfassung	61
Anhang 1.2: Abstract.....	62
Anhang 2: Abbildungen	63
Anhang 2.1: Abb. 5: Histogramm – Intensität Telearbeit (UV)	63
Anhang 2.2: Abb. 6: Histogramm – Häufigkeit privater sozialer Interaktionen unter Telearbeit (AV)	63
Anhang 2.3: Abb. 7: Histogramm - Häufigkeit privater sozialer Interaktionen an Büroarbeitstagen (AV)	64
Anhang 2.4: Abb. 8: Histogramm – Wahrgenommene Reziprozität (MOD)	64
Anhang 3: Tabellen.....	65
Anhang 3.1: Tab. A.1: Soziodemografische Daten – Geschlecht.....	65
Anhang 3.2: Tab. A.2: Soziodemografische Daten – Altersgruppen.....	65
Anhang 3.3: Tab. A.3: Soziodemografische Daten – Bildungsgrad	65
Anhang 3.4: Tab. A.4: Soziodemografische Daten – Beschäftigungsland.....	65
Anhang 3.5: Tab. A.5: Soziodemografische Daten – Dauer der Betriebszugehörigkeit	66
Anhang 3.6: Tab. A.6: Soziodemografische Daten – Erwerbstätigkeit nach Branche.....	66
Anhang 3.7: Tab. A.7: Soziodemografische Daten – Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage	67
Anhang 3.8: Tab. A.8: Soziodemografische Daten – Intensität der Telearbeit.....	67
Anhang 3.9: Tab. A.9: Soziodemografische Daten – Zeitliche Erfahrung mit Telearbeit	67
Anhang 3.10: Tab. A.10: Streuungsmaße – Intensität Telearbeit.....	68
Anhang 3.11: Tab. A.11: Streuungsmaße – Häufigkeit der privaten sozialen Interaktionen unter Telearbeit.....	68
Anhang 3.12: Tab. A.12: Streuungsmaße – Häufigkeit der privaten sozialen Interaktionen an Büroarbeitstagen.....	68
Anhang 3.13: Tab. A.13: Streuungsmaße – Wahrgenommene Reziprozität	69
Anhang 3.14: Tab. A.14: Cronbachs Alpha – Häufigkeit privater sozialer Interaktionen unter Telearbeit	69
Anhang 3.15: Tab. A.15: Cronbachs Alpha – Häufigkeit privater sozialer Interaktionen an Büroarbeitstagen	69
Anhang 3.16: Tab. A.16: Cronbachs Alpha – Wahrgenommene Reziprozität	70
Anhang 3.17: Tab. A.17: Lineare Regressionsanalyse Hypothese 1 - Modellzusammenfassung	71
Anhang 3.18: Tab. A.18: Lineare Regressionsanalyse Hypothese 1 - ANOVA	71
Anhang 3.19: Tab. A.19: Moderationsanalyse Hypothese 2 - Modellzusammenfassung	71

Anhang 3.20: Tab. A.20: Moderationsanalyse Hypothese 2 - ANOVA	71
Anhang 3.21: Tab. A.21: Moderationsanalyse Hypothese 2 - Koeffizienten	72
Anhang 3.22: Tab. A.22: Moderationsanalyse Hypothese 2 - Modellzusammenfassung	72
Anhang 3.23: Tab. A.23: Moderationsanalyse Hypothese 2 - ANOVA	72
Anhang 3.24: Tab. A.24: Moderationsanalyse Hypothese 2 - Koeffizienten	72
Anhang 4: Einträge auf Karriere orientierten sozialen Netzwerkplattformen	73
Anhang 4.1: Einträge auf der Plattform <i>LinkedIn</i>	73
Anhang 4.2: Einträge auf der Plattform <i>Xing</i>	74
Anhang 4.3: Eintrag auf der Plattform <i>Facebook</i>	74
Anhang 5: Fragebogen.....	75
Anhang 5.1: Fragenbogen	75
Anhang 5.2: Questionnaire	82

Anhang 1: Abstract

Anhang 1.1: Kurzfassung

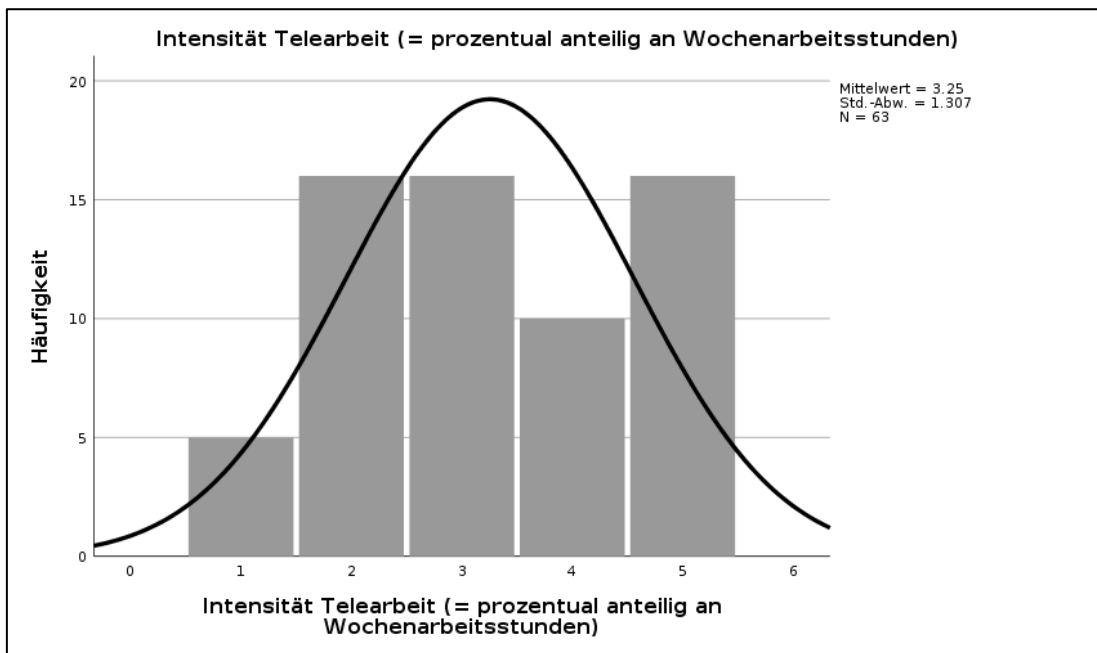
In der Arbeitswelt kommt es aufgrund des technischen Fortschritts sowie den sich ändernden Bedürfnissen der ArbeitnehmerInnen zu kontinuierlichen Veränderungen. Telearbeit ist eine Arbeitsform, die sich dadurch in den letzten Jahrzehnten entwickelt und verbreitet hat. Obwohl Telearbeit bereits seit seiner Einführung erforscht wird, erhielten die privaten sozialen Interaktionen unter Berücksichtigung von Reziprozität kaum Aufmerksamkeit. Das Ziel dieser Arbeit ist es daher, der zentralen Frage nachzugehen, ob Telearbeit einen Einfluss auf die privaten sozialen Interaktionen zwischen ArbeitnehmerInnen und Vorgesetzten unter Berücksichtigung von Reziprozität ausübt. Zu diesem Zweck wurden im Rahmen einer quantitativen Online-Befragung Daten von 63 vollzeitbeschäftigten ArbeitnehmerInnen erhoben, die anteilig an ihrer wöchentlichen Arbeitszeit Telearbeit nachgehen. Die deskriptive Auswertung kommt zu dem Ergebnis, dass die Intensität von Telearbeit zu einer Reduktion der privaten sozialen Interaktionen führen kann. Die explorative Datenanalyse konnte belegen, dass die Intensität von Telearbeit einen negativen Einfluss auf die Häufigkeit der privaten sozialen Interaktionen an Bürotagen zwischen ArbeitnehmerInnen und Vorgesetzten hat. Der vermutete Moderationseffekt durch die wahrgenommene Reziprozität auf diesen negativen Zusammenhang konnte statistisch nicht belegt werden. Diese Arbeit zeigt, dass die informellen Interaktionen zwischen ArbeitnehmerInnen und Vorgesetzten im Arbeitsalltag von Telearbeit beeinträchtigt sind.

Anhang 1.2: Abstract

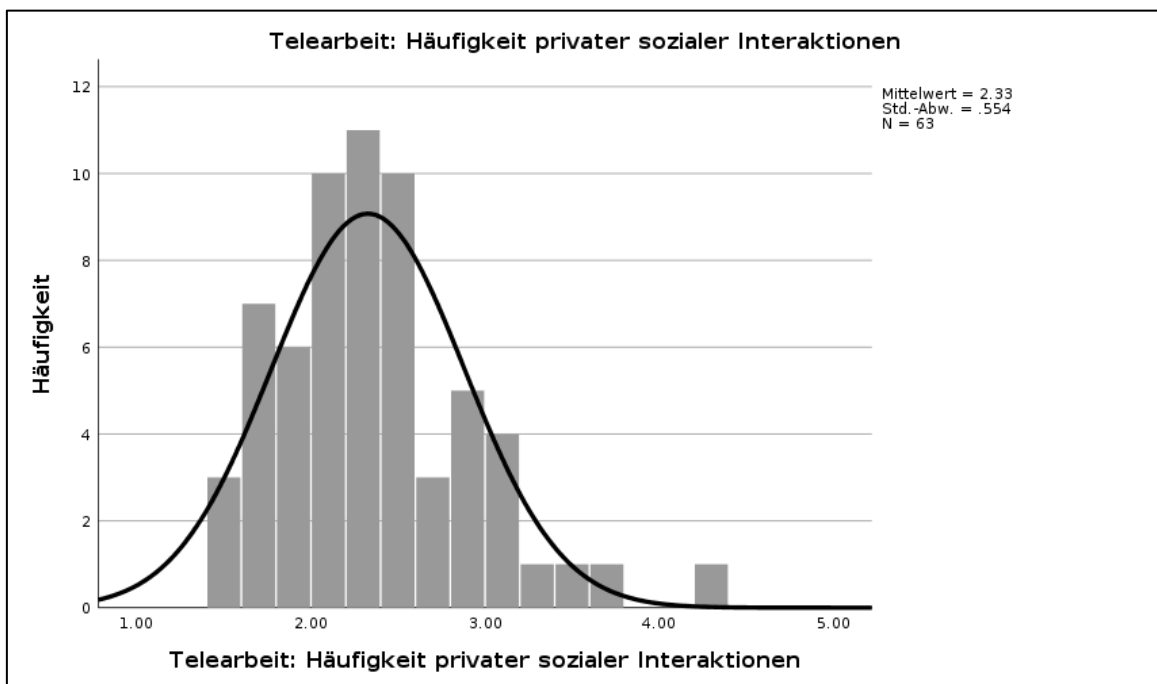
The world of work is constantly changing due to technological progress and the changing needs of workers. Telework is a form of work that has developed and spread over the last decades as a result. Although telework has been researched since its introduction, little attention has been paid to private social interactions considering reciprocity. The aim of this paper is therefore to explore the central question of whether telework exerts an influence on the private social interactions between workers and supervisors taking reciprocity into account. For this purpose, data were collected in the context of a quantitative online survey from 63 full-time employees who telework as a proportion of their weekly working hours. The descriptive evaluation came to the conclusion that the intensity of telework can lead to a reduction in private social interactions. The explorative data analysis could prove that the intensity of telework has a negative influence on the frequency of private social interactions on office days between employees and supervisors. The presumed moderating effect of perceived reciprocity on this negative relationship could not be statistically proven. This work shows that informal interactions between workers and supervisors are impaired in the daily work routine of telework.

Anhang 2: Abbildungen

Anhang 2.1: Abb. 5: Histogramm – Intensität Telearbeit (UV)

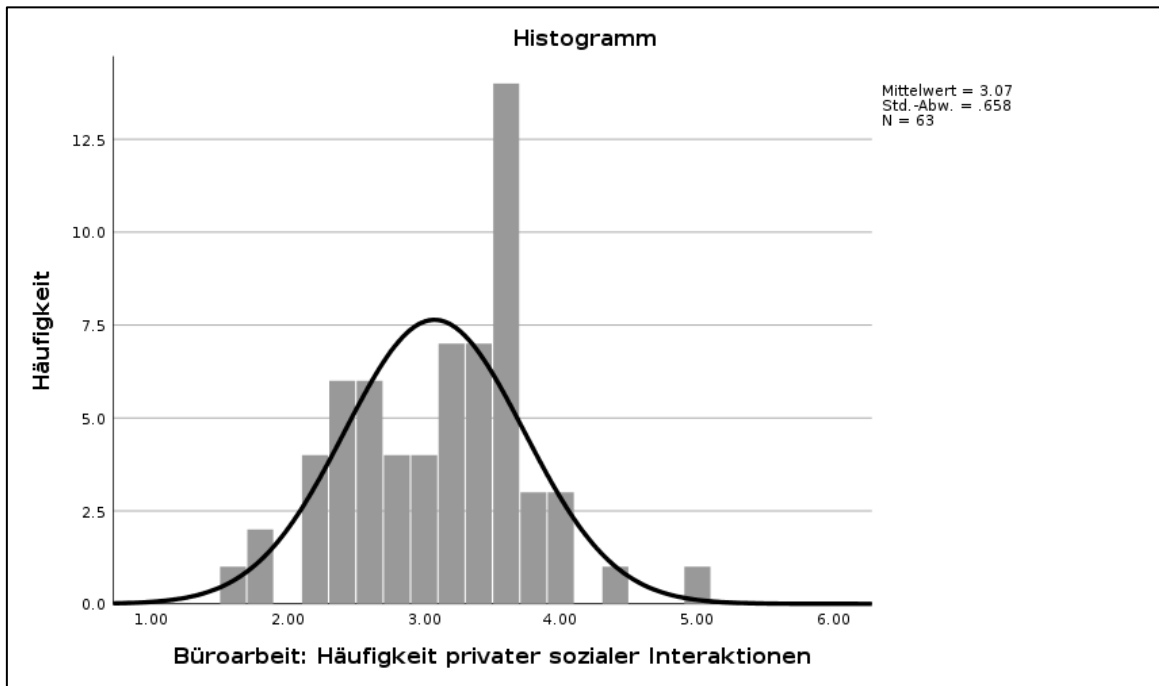


Anhang 2.2: Abb. 6: Histogramm – Häufigkeit privater sozialer Interaktionen unter Telearbeit (AV)



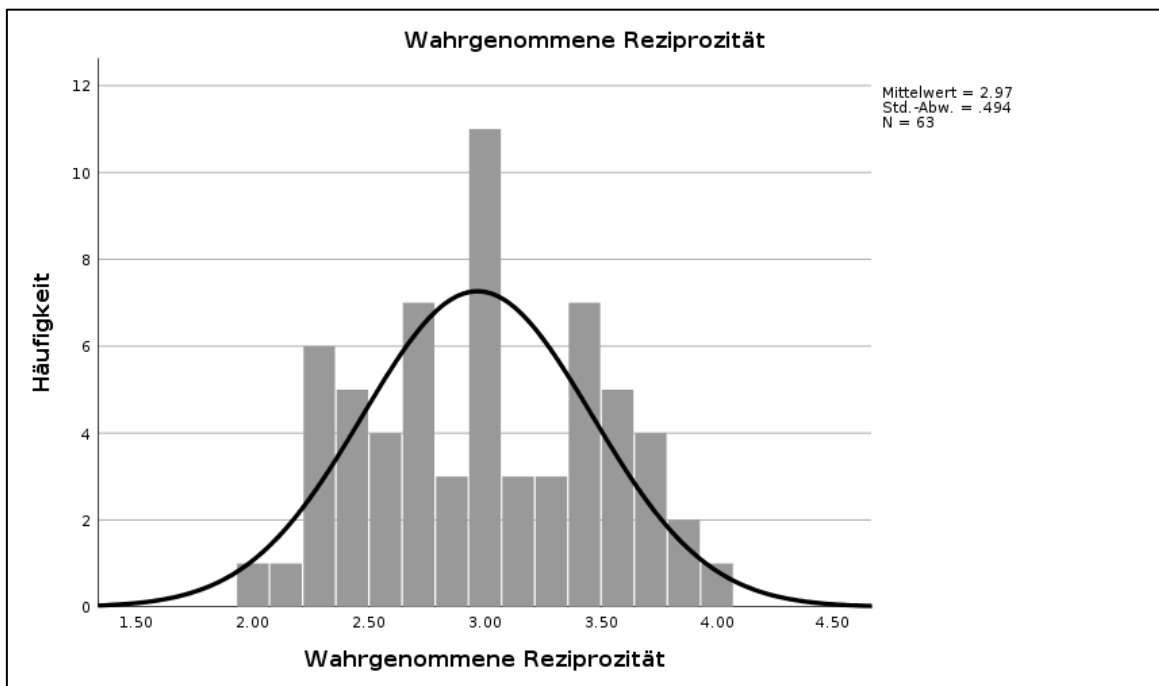
Anhang 2.3: Abb. 7:

Histogramm - Häufigkeit privater sozialer Interaktionen an Büroarbeitstagen (AV)



Anhang 2.4: Abb. 8:

Histogramm – Wahrgenommene Reziprozität (MOD)



Anhang 3: Tabellen

Anhang 3.1: Tab A.1: Soziodemografische Daten – Geschlecht

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Männlich	30	47.6	47.6	47.6
	Weiblich	33	52.4	52.4	100.0
	Gesamt	63	100.0	100.0	

Anhang 3.2: Tab. A.2: Soziodemografische Daten – Altersgruppen

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	20 - 29	26	41.3	41.3	41.3
	30 - 39	25	39.7	39.7	81.0
	40 - 49	11	17.5	17.5	98.4
	50 - 59	1	1.6	1.6	100.0
	Gesamt	63	100.0	100.0	

Anhang 3.3: Tab. A.3: Soziodemografische Daten – Bildungsgrad

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Lehre/Ausbildung	4	6.3	6.3	6.3
	Weiterführende Schule ohne Matura/Abitur	1	1.6	1.6	7.9
	Matura/(Fach)Abitur	10	15.9	15.9	23.8
	Hochschulabschluss (Bachelor, Diplom, Master, PhD/Doktoratsstudiu m, Habilitation)	48	76.2	76.2	100.0
	Gesamt	63	100.0	100.0	

Anhang 3.4: Tab. A.4: Soziodemografische Daten – Beschäftigungsland

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Deutschland	27	42.9	42.9	42.9
	Österreich	32	50.8	50.8	93.7
	Schweiz	4	6.3	6.3	100.0
	Gesamt	63	100.0	100.0	

Anhang 3.5: Tab. A.5: Soziodemografische Daten – Dauer der Betriebszugehörigkeit

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	weniger als 1 Jahr	16	25.4	25.4	25.4
	1 bis weniger als 2 Jahre	9	14.3	14.3	39.7
	2 bis weniger als 3 Jahre	16	25.4	25.4	65.1
	3 bis weniger als 4 Jahre	9	14.3	14.3	79.4
	4 Jahre oder länger	13	20.6	20.6	100.0
	Gesamt	63	100.0	100.0	

Anhang 3.6: Tab. A.6: Soziodemografische Daten – Erwerbstätigkeit nach Branche

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Herstellung von Waren	7	11.1	11.1	11.1
	Bau	4	6.3	6.3	17.5
	Handel	6	9.5	9.5	27.0
	Verkehr	1	1.6	1.6	28.6
	Beherbergung und Gastronomie	1	1.6	1.6	30.2
	Information und Kommunikation	5	7.9	7.9	38.1
	Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	7	11.1	11.1	49.2
	Technische Dienstleistungen	7	11.1	11.1	60.3
	Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	4	6.3	6.3	66.7
	Öffentliche Verwaltung	4	6.3	6.3	73.0
	Erziehung und Unterricht	1	1.6	1.6	74.6
	Gesundheits- und Sozialwesen	12	19.0	19.0	93.7
	Sonstiges	4	6.3	6.3	100.0
	Gesamt	63	100.0	100.0	

Anhang 3.7: Tab. A.7: Soziodemografische Daten – Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	4	2	3.2	3.2	3.2
	5	61	96.8	96.8	100.0
	Gesamt	63	100.0	100.0	

Anhang 3.8: Tab. A.8: Soziodemografische Daten – Intensität der Telearbeit

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1 bis weniger als 20%	5	7.9	7.9	7.9
	20 bis weniger als 40%	16	25.4	25.4	33.3
	40 bis weniger als 60%	16	25.4	25.4	58.7
	60 bis weniger als 80%	10	15.9	15.9	74.6
	80 bis weniger als 100%	16	25.4	25.4	100.0
	Gesamt	63	100.0	100.0	

Anhang 3.9: Tab. A.9: Soziodemografische Daten – Zeitliche Erfahrung mit Telearbeit

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	weniger als 1 Jahr	11	17.5	17.5	17.5
	1 bis weniger als 2 Jahre	29	46.0	46.0	63.5
	2 bis weniger als 3 Jahre	15	23.8	23.8	87.3
	3 bis weniger als 4 Jahre	3	4.8	4.8	92.1
	4 Jahre oder länger	5	7.9	7.9	100.0
	Gesamt	63	100.0	100.0	

Anhang 3.10: Tab. A.10: Streuungsmaße – Intensität Telearbeit

N	Gültig	63
	Fehlend	0
Mittelwert		3.25
Median		3.00
Modus		2 ^a
Spannweite		4
Minimum		1
Maximum		5

a. Mehrere Modi vorhanden.
Der kleinste Wert wird
angezeigt.

Anhang 3.11: Tab. A.11: Streuungsmaße – Häufigkeit der privaten sozialen Interaktionen unter Telearbeit

N	Gültig	63
	Fehlend	0
Mittelwert		2.3270
Median		2.3000
Modus		2.30
Spannweite		2.70
Minimum		1.50
Maximum		4.20

Anhang 3.12: Tab. A.12: Streuungsmaße – Häufigkeit der privaten sozialen Interaktionen an Büroarbeitstagen

N	Gültig	63
	Fehlend	0
Mittelwert		3.0746
Median		3.2000
Modus		3.50
Spannweite		3.40
Minimum		1.60
Maximum		5.00

Anhang 3.13: Tab. A.13: Streuungsmaße – Wahrgenommene Reziprozität

N	Gültig	63
	Fehlend	0
Mittelwert		2.9671
Median		2.9286
Modus		2.71 ^a
Spannweite		1.93
Minimum		2.00
Maximum		3.93

a. Mehrere Modi vorhanden.
Der kleinste Wert wird
angezeigt.

Anhang 3.14: Tab. A.14: Cronbachs Alpha – Häufigkeit privater sozialer Interaktionen unter Telearbeit

Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
.832	10

	Skalenmittelwert, wenn Item weggelassen	Skalenvarianz, wenn Item weggelassen	Korrigierte Item-Skala-Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
TA03_01	20.81	23.737	.640	.803
TA03_02	20.86	24.253	.544	.814
TA03_03	20.68	24.672	.703	.800
TA03_04	20.49	24.996	.601	.809
TA03_05	20.70	24.601	.711	.800
TA03_06	20.75	24.096	.676	.801
TA03_07	20.19	25.157	.377	.837
TA03_08	21.63	27.268	.327	.834
TA03_09	21.51	25.254	.546	.814
TA03_10	21.81	29.157	.150	.844

Anhang 3.15: Tab. A.15: Cronbachs Alpha – Häufigkeit privater sozialer Interaktionen an Büroarbeitstagen

Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
.894	10

	Skalenmittel -wert, wenn Item weggelassen	Skalenvarianz , wenn Item weggelassen	Korrigierte Item-Skala- Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
BA02_01	27.46	36.188	.656	.882
BA02_02	27.54	37.962	.537	.889
BA02_03	27.48	34.963	.778	.874
BA02_04	27.41	36.601	.706	.881
BA02_05	27.60	35.856	.705	.879
BA02_06	27.70	37.053	.545	.889
BA02_07	27.19	32.544	.648	.885
BA02_08	27.49	33.673	.674	.881
BA02_09	28.38	34.627	.672	.881
BA02_10	28.46	35.059	.568	.889

Anhang 3.16: Tab. A.16: Cronbachs Alpha – Wahrgenommene Reziprozität

Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
.762	14

	Skalenmittel -wert, wenn Item weggelassen	Skalenvarianz , wenn Item weggelassen	Korrigierte Item-Skala- Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weggelassen
RP01_01	38.97	38.160	.623	.720
RP01_02	39.40	41.630	.458	.740
RP01_03	39.44	41.928	.367	.749
RP01_04	39.10	41.217	.452	.740
RP01_05	39.54	42.478	.391	.746
RP01_06	38.63	45.139	.117	.773
RP01_07	37.89	40.939	.354	.751
RP01_08	38.51	43.286	.241	.762
RP01_09	38.32	43.865	.187	.768
RP01_10	38.48	41.576	.441	.742
RP01_11	37.63	40.623	.493	.736
RP01_12	37.52	41.189	.544	.734
RP01_13	37.62	42.401	.487	.740
RP01_14	38.97	43.967	.220	.762

Anhang 3.17: Tab. A.17: Lineare Regressionsanalyse Hypothese 1 - Modellzusammenfassung

Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers
1	.353 ^a	.124	.110	.62049

a. Einflußvariablen : (Konstante), Intensität Telearbeit

Anhang 3.18: Tab. A.18: Lineare Regressionsanalyse Hypothese 1 - ANOVA

Modell		Quadrat-summe	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.
1	Regression	3.334	1	3.334	8.660	.005 ^b
	Nicht standardisierte Residuen	23.485	61	.385		
	Gesamt	26.819	62			

a. Abhängige Variable: Büroarbeit: Häufigkeit private soziale Interaktionen

b. Einflußvariablen : (Konstante), Intensität Telearbeit

Anhang 3.19: Tab. A.19: Moderationsanalyse Hypothese 2 - Modellzusammenfassung

Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers
1	.575 ^a	.331	.297	.55161

a. Einflußvariablen : (Konstante), mod_Intensität_RP, RP_mc, Intensität_mc

Anhang 3.20: Tab. A.20: Moderationsanalyse Hypothese 2 - ANOVA

Modell		Quadrat-summe	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.
1	Regression	8.867	3	2.956	9.714	.000 ^b
	Nicht standardisierte Residuen	17.952	59	.304		
	Gesamt	26.819	62			

a. Abhängige Variable: Büroarbeit: Häufigkeit private soziale Interaktionen

b. Einflußvariablen : (Konstante), mod_Intensität_RP, RP_mc, Intensität_mc

Anhang 3.21: Tab. A.21: Moderationsanalyse Hypothese 2 - Koeffizienten

Modell		Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	T	Sig.
		Regressions-koeffizient B	Std.-Fehler	Beta		
1	(Konstante)	3.070	.071		43.448	.000
	Intensität_mc	-.142	.057	-.282	-2.491	.016
	RP_mc	.614	.144	.461	4.258	.000
	mod_Intensität_RP	-.040	.112	-.040	-.361	.720

a. Abhängige Variable: Büroarbeit: Häufigkeit private soziale Interaktionen

Anhang 3.22: Tab. A.22: Moderationsanalyse Hypothese 2 - Modellzusammenfassung

Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers
1	.166 ^a	.028	-.022	.55997

a. Einflußvariablen : (Konstante), mod_Intensität_RP, RP_mc, Intensität_mc

Anhang 3.23: Tab. A.23: Moderationsanalyse Hypothese 2 - ANOVA

Modell		Quadrat-summe	df	Mittel der Quadrate	F	Sig.
1	Regression	.524	3	.175	.557	.645 ^b
	Nicht standardisierte Residuen	18.500	59	.314		
	Gesamt	19.024	62			

a. Abhängige Variable: Telearbeit: Häufigkeit private soziale Interaktionen

b. Einflußvariablen : (Konstante), mod_Intensität_RP, RP_mc, Intensität_mc

Anhang 3.24: Tab. A.24: Moderationsanalyse Hypothese 2 - Koeffizienten

Modell		Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	T	Sig.
		Regressions-koeffizient B	Std.-Fehler	Beta		
1	(Konstante)	2.339	.072		32.612	.000
	Intensität_mc	-.013	.058	-.032	-.231	.818
	RP_mc	.084	.146	.075	.571	.570
	mod_Intensität_RP	.107	.114	.127	.944	.349

a. Abhängige Variable: Telearbeit: Häufigkeit private soziale Interaktionen

Anhang 4: Einträge auf Karriere orientierten sozialen Netzwerkplattformen

Anhang 4.1: Einträge auf der Plattform *LinkedIn*

**Moritz Laurens Döhring**
Master Student International Business Administration
4mo • 

Dear network,

For my master thesis I'm investigating the subject of telework. Therefore, I would highly appreciate if you could share with me some of your experience concerning this way of working. To access my survey, please click on the link below:

<https://lnkd.in/ejxUME9>

Thank you very much for your participation.

Best regards,
Moritz

[#masterthesis](#) [#surveys](#) [#teleworking](#) [#flexibleworking](#) [#hybridworkplace](#) [#newwaysofworking](#)

**soSc**
Fb - der onlineFragebo

Umfrage Telearbeit
sosci.univie.ac.at

  11 • 1 comment

 Like  Comment  Share  Send

 807 views of your post in the feed

**Moritz Laurens Döhring**
Master Student International Business Administration
4mo • 

Dear network,

Thank you very much to all those, who have already participated in my survey! I highly appreciate your time invested!

Nevertheless, I still need more responses for my survey. For my master thesis I'm investigating the subject of telework. To access my survey, please click on the link below:

<https://lnkd.in/ejxUME9>

Thank you very much for your participation.

Best regards,
Moritz

[#telework](#) [#telecommuting](#) [#workplaces](#) [#homeoffice](#) [#survey](#) [#hybridworking](#)

**soSc**
Fb - der onlineFragebo

Umfrage Telearbeit
sosci.univie.ac.at

 5 • 1 comment

 Like  Comment  Share  Send

 232 views of your post in the feed

Anhang 4.2: Einträge auf der Plattform Xing

**Moritz Döhring**
Universität Wien
shared this link • 10 Jun

Dear network,

Thank you very much to all those, who have already participated in my survey! I highly appreciate your time invested!

Nevertheless, I still need more responses for my survey. For my master thesis I'm investigating the subject of telework. To access my survey, please click on the link below:

<https://sosci.univie.ac.at/telearbeit/>

Thank you very much for your participation.

Best regards,
Moritz

#telearbeit #homeoffice #umfrage

**Moritz Döhring**
Universität Wien
posted an update • 20 May

Dear network,

For my master thesis I'm investigating the subject of telework. Therefore, I would highly appreciate if you could share with me some of your experience concerning this way of working. To access my survey, please click on the link below:

<https://sosci.univie.ac.at/telearbeit/>

Thank you very much for your participation.

Best regards,
Moritz

#masterthesis #surveys #teleworking #flexibleworking #hybridworkplace #newwaysofworking

Anhang 4.3: Eintrag auf der Plattform Facebook

**Moritz Doebling**
1. Juni · 🌐

Dear network,

For my master thesis I'm investigating the subject of telework. Therefore, I would highly appreciate if you could share with me some of your experience concerning this way of working. To access my survey, please click on the link below:

<https://sosci.univie.ac.at/telearbeit/>

Thank you very much for your participation.

Best regards,
Moritz

SOSCI.UNIVIE.AC.AT

Umfrage Telearbeit

Anhang 5: Fragebogen

Anhang 5.1: Fragenbogen

Fragebogen Seite 1



0% ausgefüllt

Sehr geehrte Teilnehmerin,
sehr geehrter Teilnehmer,

vielen Dank, dass Sie sich die Zeit nehmen, um an der Studie für meine Masterarbeit am Institut für Wirtschaftssoziologie an der Universität Wien teilzunehmen. Die **Umfrage** beschäftigt sich mit dem Thema **Telearbeit** und nimmt **ca. 10 - 15 Minuten** in Anspruch.

Telearbeit definiert sich als das Erbringen der Arbeitsleistung aus dem Home-Office oder anderen Orten als dem Büro (z.B. Café, Coworking Space, Park, Hotel, vor Ort bei KundenInnen) unter Verwendung von Informations- und Kommunikationstechnologie (z.B. Laptop, Computer, Tablet, Handy). Ein Teil der Arbeit kann weiterhin in den zentralen Büroräumen des Arbeitgebers durchgeführt werden.

Manche Aussagen im Fragebogen wiederholen sich sinngemäß. Bitte lassen Sie sich dadurch nicht irritieren.

Da es um Ihre **persönliche Erfahrung** geht, gibt es keine „richtigen“ oder „falschen“ Antworten. Bitte wählen Sie immer diejenige Antwortoption, die Ihre Wahrnehmung am besten widerspiegelt. Bitte füllen Sie den Fragebogen **ehrlich und vollständig** aus.

Zum Schutz Ihrer Daten gemäß der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) werden Sie im Folgenden über die Verwendung der erhobenen Daten informiert. Die Teilnahme an der Studie ist freiwillig. Sie können die Teilnahme jederzeit und ohne die Angabe von Gründen beenden. Alle Angaben werden streng vertraulich behandelt sowie anonym und ausschließlich zu wissenschaftlichen Forschungszwecken ausgewertet. Es erfolgt keine Weitergabe der Daten an Dritte. Ein Rückschluss auf Ihre Person ist zu keiner Zeit möglich. Mit der Teilnahme an der Studie erklären Sie sich automatisch mit den Teilnahmeinformationen sowie den Datenschutzhinweisen einverstanden.

Bitte betätigen Sie während der Bearbeitung des Fragebogens **NICHT die Zurück-Taste Ihres Browsers!**

Für jeden vollständig ausgefüllten Fragebogen werde ich nach Abschluss der Umfrage **50 Euro-Cent an eine wohltätige Organisation spenden**. Am Ende dieser Umfrage können Sie über eine Organisation abstimmen.

Sollten Sie Rückfragen haben, können Sie sich gerne unter a11803859@unet.univie.ac.at an mich wenden.

Vielen lieben Dank für Ihre Teilnahme.

Mit freundlichen Grüßen
Moritz L. Döhring

Fragebogen Seite 2



soSci
oFb - der onlineFragebogen

13% ausgefüllt

Bitte beantworten Sie folgende Aussagen mit „Ja“ oder „Nein“.

Sie sind aktuell ArbeitnehmerIn (= unselbstständig bzw. nicht selbstständig tätig).

☐ Ja

☐ Nein

Sie haben über andere MitarbeiterInnen Personalverantwortung.

☐ Ja

☐ Nein

Sie arbeiten Vollzeit (= 37,5 Stunden wöchentlich oder mehr).

☐ Ja

☐ Nein

Sie machen aktuell regelmäßige Telearbeit (= 1 – 5 Tage in der Woche).

☐ Ja

☐ Nein

Ihre derzeitige berufliche Tätigkeit trifft auf die nachfolgende Definition von WissensarbeiterInnen zu.

WissensarbeiterInnen arbeiten mit Informationen, Fachkenntnissen und Ideen und generieren als Output Ideen, Konzepte und Strategien. Der Hauptbestandteil Ihrer Arbeit besteht darin, Wissen zu erschließen, welches bisher noch nicht in die unternehmerischen Wertschöpfungsprozesse eingeflossen ist. Einige typische Tätigkeiten in diesem Sinne sind beispielsweise das „Entwickeln/ Forschen/ Konstruieren“, das „Informationen sammeln/ Recherchieren/ Dokumentieren“, das „Gestalten von Produkten/ Plänen/ Programmen“ sowie auch das „Beraten/ Informieren“.

☐ Ja

☐ Nein

1. An wie vielen Tagen pro Woche arbeiten Sie gewöhnlich?

- ☐ 4
- ☐ 5

2. Gemessen an Ihrer wöchentlichen Arbeitszeit (= Wochenstunden), welchen Anteil nimmt Telearbeit ein?

Telearbeit definiert sich als das Erbringen der Arbeitsleistung aus dem Home-Office oder anderen Orten als dem Büro (z.B. Café, Coworking Space, Park, Hotel, vor Ort bei KundenInnen) unter Verwendung von Informations- und Kommunikationstechnologie (z.B. Laptop, Computer, Tablet, Handy). Ein Teil der Arbeit kann weiterhin in den zentralen Büroräumen des Arbeitgebers durchgeführt werden.

- ☐ 1 bis weniger als 20%
- ☐ 20 bis weniger als 40%
- ☐ 40 bis weniger als 60%
- ☐ 60 bis weniger als 80%
- ☐ 80 bis weniger als 100%
- ☐ 100%

3. Seit wann ist Telearbeit ein fester Bestandteil Ihres Arbeitslebens?

- ☐ weniger als 1 Jahr
- ☐ 1 bis weniger als 2 Jahre
- ☐ 2 bis weniger als 3 Jahre
- ☐ 3 bis weniger als 4 Jahre
- ☐ 4 Jahre oder länger

Bitte beziehen Sie sich zur Beurteilung der nachfolgenden Aussagen auf die Tage, an denen Sie Telearbeit machen.

4. Bitte geben Sie bei den folgenden Aussagen Ihre wahrgenommene Häufigkeit an.

	nie	selten	gelegentlich	oft	sehr oft
Ich unterhalte mich mit meiner/-m Vorgesetzten über gemeinsame Interessen.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich mache Spaß bzw. Witze während der Arbeit mit meiner/-m Vorgesetzten.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich unterhalte mich oft mit meiner/-m Vorgesetzten über Themen, die nichts mit der Arbeit zu tun haben.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich kann eine Verbindung mit meiner/-m Vorgesetzten aufbauen indem ich persönliche Informationen und Erfahrungen mit ihr/ihm teile.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich unterhalte mich mit meiner/-m Vorgesetzten über Ereignisse aus meiner Freizeit (z.B. Wochenende, Feierabend).	☐	☐	☐	☐	☐
Ich unterhalte mich mit meiner/-m Vorgesetzten über Ereignisse aus meinem Urlaub (z.B. Feiertage, Erholungsurlaub).	☐	☐	☐	☐	☐
Über den Arbeitstag hinweg habe ich soziale Interaktionen mit meiner/-m Vorgesetzten (z.B. direkte persönliche Gespräche über Videoanrufe, Telefonate, Messaging, Emails oder Kommunikation über soziale Medien).	☐	☐	☐	☐	☐
Während des Arbeitstages nehme ich mit meiner/-m Vorgesetzten an virtuellen sozialen Aktivitäten teil (z.B. Kaffee- oder Raucherpausen, gemeinsames Mittagessen, Geburtstagslieder für Kollegen/-innen singen).	☐	☐	☐	☐	☐
Außerhalb des Arbeitstages habe ich soziale Interaktionen mit meiner/-m Vorgesetzten (z.B. direkte persönliche Gespräche über Videoanrufe, Telefonate, Messaging, Emails oder Kommunikation über soziale Medien).	☐	☐	☐	☐	☐
Ich nehme an virtuellen sozialen Aktivitäten mit meiner/-m Vorgesetzten außerhalb des Arbeitstages teil (z.B. Happy hours, Filmabend, Veranstaltungen).	☐	☐	☐	☐	☐

Bitte beziehen Sie sich zur Beurteilung der nachfolgenden Aussagen auf die Tage, an denen Sie im Büro arbeiten.

5. Bitte geben Sie bei den folgenden Aussagen Ihre wahrgenommene Häufigkeit an.

	nie	selten	gelegentlich	oft	sehr oft
Ich unterhalte mich mit meiner/-m Vorgesetzten über gemeinsame Interessen.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich mache Spaß bzw. Witze während der Arbeit mit meiner/-m Vorgesetzten.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich unterhalte mich oft mit meiner/-m Vorgesetzten über Themen, die nichts mit der Arbeit zu tun haben.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich kann eine Verbindung mit meiner/-m Vorgesetzten aufbauen indem ich persönliche Informationen und Erfahrungen mit ihr/ihm teile.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich unterhalte mich mit meiner/-m Vorgesetzten über Ereignisse aus meiner Freizeit (z.B. Wochenende, Feierabend).	☐	☐	☐	☐	☐
Ich unterhalte mich mit meiner/-m Vorgesetzten über Ereignisse aus meinem Urlaub (z.B. Feiertage, Erholungsurlaub).	☐	☐	☐	☐	☐
Über den Arbeitstag hinweg habe ich soziale Interaktionen mit meiner/-m Vorgesetzten (z.B. direkte persönliche Gespräche, Videoanrufe, Telefonate, Messaging, Emails oder Kommunikation über soziale Medien).	☐	☐	☐	☐	☐
Während des Arbeitstages nehme ich mit meiner/-m Vorgesetzten an sozialen Aktivitäten teil (z.B. Kaffee- oder Raucherpausen, gemeinsames Mittagessen, Geburtstagslieder für Kollegen/-innen singen).	☐	☐	☐	☐	☐
Außerhalb des Arbeitstages habe ich soziale Interaktionen mit meiner/-m Vorgesetzten (z.B. direkte persönliche Gespräche, Videoanrufe, Telefonate, Messaging, Emails oder Kommunikation über soziale Medien).	☐	☐	☐	☐	☐
Ich nehme an sozialen Aktivitäten mit meiner/-m Vorgesetzten außerhalb des Arbeitstages teil (z.B. Happy hours, Kino, Veranstaltungen).	☐	☐	☐	☐	☐



50% ausgefüllt

Sie haben die Hälfte des Fragebogens ausgefüllt. Nun folgt die zweite Hälfte des Fragebogens.

Bitte beziehen Sie sich zur Beurteilung der nachfolgenden Aussagen auf das Verhältnis mit Ihrem/-r Vorgesetzten.

6. Bitte geben Sie bei den nachfolgenden Aussagen an, inwieweit Sie diesen zustimmen oder nicht.

	stimme gar nicht zu	stimme eher nicht zu	unentschieden	stimme eher zu	stimme vollkommen zu
Wenn mein/-e Vorgesetzte/-r und ich uns im Arbeitsalltag gegenseitig Gefallen tun, wollen wir diese so schnell wie möglich erwidern, damit wir uns nicht verschuldet fühlen.	☐	☐	☐	☐	☐
Wenn mein/-e Vorgesetzte/-r und ich uns gegenseitig im Arbeitsalltag einen Gefallen tun, erwarten wir, dass der andere diesen sofort erwidert.	☐	☐	☐	☐	☐
Wenn ich etwas Zusätzliches für meine/-n Vorgesetzte/-n tue, achte ich darauf, dass er/sie sich revanchiert.	☐	☐	☐	☐	☐
Beim Austausch von Gefälligkeiten im Arbeitsalltag achten mein/-e Vorgesetzte/-r und ich darauf, was wir im Verhältnis zu dem bekommen, was gegeben wurde.	☐	☐	☐	☐	☐
Wir erwarten voneinander, dass wir genau das zurückgeben, was uns gegeben wurde.	☐	☐	☐	☐	☐
In der Beziehung zu meinem/-r Vorgesetzten habe ich gelernt auf mich selbst zu achten.	☐	☐	☐	☐	☐
Mein/-e Vorgesetzte/-r kümmert sich zuerst um sich selbst.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich bin mehr darauf bedacht, dass mein/-e Vorgesetzte/-r bekommt, was er/sie braucht, als darauf, meine eigenen Interessen zu befriedigen.	☐	☐	☐	☐	☐
Wenn nötig, würde ich die Bedürfnisse meines/-r Vorgesetzten über meine eigenen stellen.	☐	☐	☐	☐	☐
Wenn nötig, würde mein/-e Vorgesetzte/-r meine Bedürfnisse über seine/ihre eigenen stellen.	☐	☐	☐	☐	☐
Mein/-e Vorgesetzte/-r und ich versuchen, dass zu tun, was füreinander das Beste ist.	☐	☐	☐	☐	☐
Wenn einer von uns sieht, dass der/die andere etwas braucht, unterstützen wir den/die andere/-n, ohne danach gefragt zu werden.	☐	☐	☐	☐	☐
Mein/-e Vorgesetzte/-r und ich achten aufeinander.	☐	☐	☐	☐	☐
Mein/-e Vorgesetzte/-r und ich würden so ziemlich alles für den anderen tun.	☐	☐	☐	☐	☐



oFb - der onlineFragebogen

63% ausgefüllt

Sie sind fast fertig. Bitte beantworten Sie noch ein paar Fragen zu Ihrer Person.

7. Welches Geschlecht haben Sie?

☐ Männlich

☐ Weiblich

☐ Divers

8. Welcher Altersgruppe gehören Sie an?

☐ unter 20

☐ 20 – 29

☐ 30 – 39

☐ 40 – 49

☐ 50 – 59

☐ 60 oder älter

9. Was ist Ihr höchster erlangter Bildungsgrad?

☐ Pflichtschule (Volksschul-/Hauptschulabschluss)

☐ Lehre/Ausbildung

☐ Weiterführende Schule ohne Matura/Abitur

☐ Matura/(Fach)Abitur

☐ Hochschulabschluss (Bachelor, Diplom, Master, PhD/Doktoratsstudium, Habilitation)

☐ Sonstiges

10. In welchem Land arbeiten Sie derzeit?

☐ Deutschland

☐ Österreich

☐ Schweiz

☐ In einem anderen Land

11. Seit wann sind Sie bei Ihrem derzeitigen Arbeitgeber beschäftigt?

☐ weniger als 1 Jahr

☐ 1 bis weniger als 2 Jahre

☐ 2 bis weniger als 3 Jahre

☐ 3 bis weniger als 4 Jahre

☐ 4 Jahre oder länger

12. In welcher Branche sind Sie tätig?

Fragebogen Seite 7



oFb - der onlineFragebogen

75% ausgefüllt

Für welche Organisation soll gespendet werden?

- ☐ Autonome Österreichische Frauenhäuser
- ☐ Caritas Wien
- ☐ Männerberatung Wien
- ☐ MOMO – Wiens mobiles Kinderhospiz
- ☐ WWF (World Wide Fund For Nature)

Fragebogen Seite 8



oFb - der onlineFragebogen

88% ausgefüllt

Sehr geehrte Teilnehmerin,
sehr geehrter Teilnehmer,

Sie sind am Ende der Umfrage angelangt.

Herzlichen Dank für die Teilnahme und Ihre Antworten.

Wie bereits erwähnt, werden alle Angaben selbstverständlich anonym behandelt, es gibt keine Rückschlüsse auf einzelne Personen.

Bei Fragen können Sie sich gerne an mich wenden: Moritz L. Döhring, a11803859@unet.univie.ac.at

Mit freundlichen Grüßen
Moritz L. Döhring

Anhang 5.2: Questionnaire

Questionnaire page 1



0% completed

Dear participant,

Thank you for taking the time to participate in the survey for my master thesis at the Institute for Economic Sociology at the University of Vienna. The **survey** deals with the topic of **telework** and will take about **10 - 15 minutes** to complete.

Telework is defined as performing work from the home office or locations other than the office (e.g., café, coworking space, park, hotel, on-site with clients) using information and communication technology (e.g., laptop, computer, tablet, smartphone). Some of the work may still be performed in the employer's central office space.

Some statements in the questionnaire repeat themselves by design. Please do not let this irritate you.

Since this is about your **personal experience**, there are no "right" or "wrong" answers. Please always choose the response option that best reflects your perception. Please complete the questionnaire **honestly and completely**.

To protect your data in accordance with the General Data Protection Regulation (GDPR), you will be informed below about the use of the data collected.

Participation in the study is voluntary. You can terminate your participation at any time without giving any reason. All information provided will be treated as strictly confidential and will be evaluated anonymously and exclusively for scientific research purposes. The data will not be passed on to third parties. It is not possible to draw conclusions about your person at any time. By participating in the study, you automatically agree to the participation information as well as the data protection notice.

Please do **NOT press the back button of your browser** while completing the questionnaire!

For each fully completed questionnaire, I will **donate 50 euro cents to charity** after the survey is completed. At the end of this survey you can vote for an organization.

If you have any questions, please feel free to contact me at a11803859@unet.univie.ac.at.

Thank you very much for your participation.

Sincerely yours,
Moritz L. Döhring

Questionnaire page 2



oFb - der onlineFragebogen

13% completed

Please respond to the following statements with "Yes" or "No".

You are currently employed (= dependent and respectively not self-employed).

☐ Yes

☐ No

You have personnel responsibility over other employees.

☐ Yes

☐ No

You work full-time (= 37,5 hours a week or more).

☐ Yes

☐ No

You are currently doing telework on a regular basis (= 1 – 5 days a week).

☐ Yes

☐ No

Your current occupation aligns with the following definition of knowledge worker.

Knowledge workers work with information, expertise and ideas and generate ideas, concepts and strategies as output. The main component of their work is to tap knowledge that has not yet been incorporated into corporate value creation processes. Some typical activities in this sense are, for example, "developing/ researching/ constructing", "collecting information/ investigating/ documenting", "designing products/ plans/ programs" and also "consulting/ informing".

☐ Yes

☐ No

Questionnaire page 3



25% completed

1. How many days a week do you usually work?

☐ 4

☐ 5

2. Measured in terms of your weekly working hours (= hours per week), what proportion does teleworking take up?

Telework is defined as performing work from the home office or locations other than the office (e.g., café, coworking space, park, hotel, on-site with clients) using information and communication technology (e.g., laptop, computer, tablet, smartphone). Some of the work may still be performed in the employer's central office space.

☐ 1 to less than 20%

☐ 20 to less than 40%

☐ 40 to less than 60%

☐ 60 to less than 80%

☐ 80 to less than 100%

☐ 100%

3. How long has telework been an integral part of your work life?

☐ less than 1 year

☐ 1 to less than 2 years

☐ 2 to less than 3 years

☐ 3 to less than 4 years

☐ 4 years or longer

Please refer to the **days you telework** to evaluate the following statements.

4. Please indicate the frequency to which the statements below occur.

	never	rarely	occasionally	frequently	very frequently
I talk to my manager about shared interests.	☐	☐	☐	☐	☐
I make jokes on the job with my manager.	☐	☐	☐	☐	☐
I often talk with my manager about topics that are not related to work.	☐	☐	☐	☐	☐
I connect with my manager by sharing personal information and experiences.	☐	☐	☐	☐	☐
I discuss the events of my non-work time with my manager (i.e., weekend and/or evening).	☐	☐	☐	☐	☐
I discuss the events of my time off from work with my manager (e.g., holidays and/or vacations).	☐	☐	☐	☐	☐
I engage in social interactions with my manager throughout the workday (i.e., talking in person over video conferencing, phone calls, messaging, emails or communication over social media).	☐	☐	☐	☐	☐
I participate in virtual social activities with my manager during the workday (e.g., coffee or smoking breaks, eating lunch with others, singing happy birthday to colleagues).	☐	☐	☐	☐	☐
I engage in social activities with my manager outside of the workday (i.e., talking in person over video conferencing, phone calls, messaging, emails or communication over social media).	☐	☐	☐	☐	☐
I participate in virtual social activities with my manager outside of the workday (e.g., happy hours, movies, events/shows).	☐	☐	☐	☐	☐

Questionnaire page 4



soSci
oFb - der onlineFragebogen

38% completed

Please refer to the **days you work at the central office** to evaluate the following statements.

5. Please indicate the frequency to which the statements below occur.

	never	rarely	occasionally	frequently	very frequently
I talk to my manager about shared interests.	☐	☐	☐	☐	☐
I make jokes on the job with my manager.	☐	☐	☐	☐	☐
I often talk with my manager about topics that are not related to work.	☐	☐	☐	☐	☐
I connect with my manager by sharing personal information and experiences.	☐	☐	☐	☐	☐
I discuss the events of my non-work time with my manager (i.e., weekend and/or evening).	☐	☐	☐	☐	☐
I discuss the events of my time off from work with my manager (e.g., holidays and/or vacations).	☐	☐	☐	☐	☐
I engage in social interactions with my manager throughout the workday (i.e., face-to-face conversations, video conferencing, phone calls, messaging, emails or communication over social media).	☐	☐	☐	☐	☐
I participate in social activities with my manager during the workday (e.g., coffee or smoking breaks, eating lunch with others, singing happy birthday to colleagues).	☐	☐	☐	☐	☐
I engage in social interactions with my manager outside of the workday (i.e., face-to-face conversations, video conferencing, phone calls, messaging, emails or communication over social media).	☐	☐	☐	☐	☐
I participate in social activities with my manager outside of the workday (e.g., happy hours, movies, events/shows).	☐	☐	☐	☐	☐

Questionnaire page 5



soSci
oFb - der onlineFragebogen

50% completed

You have completed the first half of the questionnaire. Now follows the second part.

Please refer to the relationship with your manager while evaluating the statements below.

6. Please indicate the extent to which you disagree or agree with the statements below.

	strongly disagree	disagree	undecided	agree	strongly agree
If my manager and I do favors for one another in our day-to-day work, we want to return them as soon as possible so we do not feel indebted to one another.	☐	☐	☐	☐	☐
If my manager and I do a favor for one another in our day-to-day work, we expect the other to return it right away.	☐	☐	☐	☐	☐
When I do something extra for my manager I watch for him/her to pay me back.	☐	☐	☐	☐	☐
When exchanging favors in our day-to-day work, my manager and I pay attention to what we get relative to what was given.	☐	☐	☐	☐	☐
We expect each other to give back exactly what was given.	☐	☐	☐	☐	☐
I have learned to look out for myself in this relationship.	☐	☐	☐	☐	☐
My manager looks out for him-/herself first.	☐	☐	☐	☐	☐
I am more concerned that my manager gets what he/she needs than I am about satisfying my own interest.	☐	☐	☐	☐	☐
If necessary, I would place my manager's needs above my own.	☐	☐	☐	☐	☐
If necessary, my manager would place my needs above his/her own.	☐	☐	☐	☐	☐
My manager and I try to do what's best for each other.	☐	☐	☐	☐	☐
If one of us saw that the other needed something we would do it for the other without being asked.	☐	☐	☐	☐	☐
My manager and I look out for one another.	☐	☐	☐	☐	☐
My manager and I would do just about anything for the other.	☐	☐	☐	☐	☐

Questionnaire page 6



oFb - der onlineFragebogen

63% completed

You almost completed this survey.
Lastly, I would like to ask you to answer a few more questions about yourself.

7. What is your gender?

☐ male

☐ female

☐ other

8. What is your age range?

☐ under 20 years

☐ 20 – 29 years

☐ 30 – 39 years

☐ 40 – 49 years

☐ 50 – 59 years

☐ 60 years or more

9. What is your highest degree or level of school you have completed?

☐ Junior High School/ Middle School/ Secondary School

☐ Apprenticeship

☐ High school without diploma

☐ High school diploma

☐ University/ College degree (Associate, Bachelor's, Master's, Doctoral degree, Habilitation)

☐ Other

10. In which country do you currently work?

☐ Germany

☐ Austria

☐ Switzerland

☐ In another country

11. For how long have you been part of your current company?

☐ less than 1 year

☐ 1 to less than 2 years

☐ 2 to less than 3 years

☐ 3 to less than 4 years

☐ 4 years or longer

12. In which industry do you work?

Questionnaire page 7



oFb - der onlineFragebogen

75% completed

Which welfare institution should receive the donation?

- ☐ Association Autonomous Austrian Women's Shelters
- ☐ Caritas Vienna
- ☐ Men's Counselling Vienna
- ☐ MOMO – Vienna's Mobile Children's Hospice
- ☐ WWF (World Wide Fund For Nature)

Questionnaire page 8



oFb - der onlineFragebogen

88% completed

Dear participant,

You successfully completed this survey. **Thank you very much** for your time and your responses.

As already mentioned, all data will of course be treated anonymously, no conclusions can be drawn about individual persons.

If you have any questions, please feel free to contact me: Moritz L. Döhring, a11803859@unet.univie.ac.at.

Sincerely yours,
Moritz L. Döhring