

***Partizipation im Fokus der Unternehmensorganisation***  
*Verhaltensmuster der Demokratieteilnahme als Grundlage einer  
nachhaltigen Unternehmenskultur*

Bachelor-Thesis im Bachelor of Science Betriebsökonomie  
der Fernfachhochschule Schweiz

---

Autor: *Gregor Ottiger*

Einreichdatum: *31.01.2023*

Referent: *Dr. Carl Oliva*

## Management Summary

Seit dem Beginn der Covid-19-Pandemie im Frühjahr 2020 hat sich das Leben drastisch verändert. Um die Ausbreitung des SARS-Cov-2 Virus einzudämmen, wurden weltweit Maßnahmen ergriffen, die zu einem rasanten Anstieg der digitalen Vernetzung geführt haben. Insbesondere im Arbeitsleben mussten die Herausforderungen der neuen Telearbeit unvorbereitet und rasch gemeistert werden.

Die Schweiz und viele andere Länder haben in dieser kurzen Zeit nur begrenzte Erfahrungen mit der neuen Arbeitsform sammeln können. Es besteht noch Bedarf an Wissen, um die neuen Bedingungen angemessen bewerten zu können. Daher stellt sich die Frage: Kann das ortsunabhängige Arbeitsmodell in der Schweiz auch künftig funktionieren?

Auf Basis einer Querschnittstudie im forschungsfremden Feld der Demokratieteilnahme, wird an einem Konzeptmodell untersucht, wie sich das Partizipationsverhalten von Arbeitnehmenden in der Schweiz grundsätzlich verändert hat. Durch die Identifikation relevanter Einflussgrößen des menschlichen Verhaltens im etablierten System der Demokratieteilnahme, wird ein adaptierter Rückschluss auf die veränderte Arbeitswelt gezogen. Als repräsentative Datengrundlage dient das Schweizer Haushalt-Panel (SHP) von FORS, aus den Jahren 2017 und 2020.

Die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit stellen klar, dass im Zuge der Telearbeit eine Verschiebung der partizipationsrelevanten Faktoren stattgefunden hat. Bei Mitarbeitern am klassischen Arbeitsplatz vor Ort, gründet die aktive Teilnahme an der neuen Unternehmenskultur vordergründig im Vertrauen in die Unternehmensführung und Vorgesetzte. Umgekehrt tendiert die Teilnahme bei Remote-Mitarbeitenden stärker dazu, dass sie mit vorhandenem Interesse am Unternehmen, die Kultur aktiv mitgestalten und darauf Einfluss nehmen möchten.

Es hat sich zudem gezeigt, dass weibliche Arbeitnehmende und Arbeitnehmende ohne Führungsfunktion generell stärker von einer fehlenden Entscheidungseinbindung betroffen sind. Ebenfalls weisen Teilzeitmitarbeitende im Vergleich zu ihren Arbeitskollegen eine schwache Tendenz auf, sozial weniger gut eingebunden zu sein.

Durch die Berücksichtigung und Überprüfung dieser Faktoren im eigenen Unternehmen, kann die Unternehmenskultur im dezentralen Arbeitsumfeld positiv und nachhaltig gestärkt werden.

# Inhaltsverzeichnis

<b>Management Summary .....</b>	<b>II</b>
<b>Inhaltsverzeichnis.....</b>	<b>III</b>
<b>1 Einleitung .....</b>	<b>1</b>
1.1 Ausgangslage und Problemstellung .....	1
1.2 Zielsetzung .....	2
1.3 Abgrenzung .....	3
1.4 Aufbau der Arbeit .....	4
<b>2 Theoretischer Hintergrund.....</b>	<b>4</b>
2.1 Begriffe und Konzepte .....	4
2.1.1 Von der Kommunikation zur Partizipation .....	5
2.1.2 Meinungsbildung als sozialer Prozess.....	8
2.1.3 Demokratieteilnahme oder Demokratieverzicht.....	11
2.2 Forschungsfragen .....	15
2.3 Hypothesen.....	17
2.4 Konzeptmodell .....	18
<b>3 Methodik.....</b>	<b>18</b>
3.1 Forschungsdesign und Datenerhebung .....	18
3.2 Stichprobe .....	19
3.3 Statistische Methoden .....	19
3.4 Variablenbeschreibung.....	19
3.5 Datenaufbereitung.....	20
3.5.1 Dichotomisierung .....	20
3.5.2 Faktorenanalyse .....	21
3.5.3 Regressionsanalyse.....	22
<b>4 Ergebnisse .....</b>	<b>23</b>
4.1 Auswertung der Hypothesen.....	23
4.1.1 Hypothese 1 .....	23
4.1.2 Hypothese 2 .....	25
4.1.3 Hypothese 3 .....	27
4.1.4 Hypothese 4 .....	29
4.1.5 Hypothese 5 .....	31
4.1.6 Hypothese 6 .....	33
4.1.7 Hypothese 7 .....	35
4.1.8 Hypothese 8 .....	37

4.2	Übersicht Pfadmodell .....	39
4.2.1	Pfadmodell SHP17 .....	39
4.2.2	Pfadmodell SHP20 .....	40
<b>5</b>	<b>Schlussbetrachtung .....</b>	<b>41</b>
5.1	Diskussion der Hypothesen und Forschungsfragen .....	41
5.2	Diskussion der Problemstellung .....	47
5.3	Kritische Würdigung .....	48
5.4	Handlungsempfehlung für Unternehmen .....	50
	<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>54</b>
	<b>Abkürzungsverzeichnis .....</b>	<b>63</b>
	<b>Abbildungsverzeichnis .....</b>	<b>64</b>
	<b>Tabellenverzeichnis .....</b>	<b>65</b>
	<b>Selbständigkeitserklärung</b>	

# 1 Einleitung

## 1.1 Ausgangslage und Problemstellung

Durch die im Frühjahr 2020 aufgebrochene Covid-19-Pandemie mussten sich viele Menschen augenblicklich neu organisieren, sei dies im privaten Umfeld, im Leben mit der Familie oder am Arbeitsplatz mit Kolleginnen und Kollegen. Der Trend einer rasant gestiegenen digitalen Vernetzung war dabei insbesondere in der Arbeitswelt eklatant spürbar. Durch den Wegfall vieler Arbeitswege war eine Veränderung der gewohnten Sozialstrukturen im Homeoffice unausweichlich. Abrupt wurde der persönliche Austausch mit Mitmenschen durch gesetzliche Vorschriften auf ein Minimum eingeschränkt, das soziale Leben stand physisch still. Viele Aufgaben und Tätigkeiten in der Schweizer Arbeitswelt können seitdem von zuhause aus erledigt werden.

Es gibt eine Reihe von Studien, welche die positiven Effekte dieser Arbeitsform bereits seit längerem hervorheben. So konnte unter anderem eine gesteigerte Arbeitszufriedenheit (Golden & Veiga, 2005, S. 309) oder eine höhere Produktivität festgestellt werden (Dutcher, 2012, S. 358). Auch aktuellere Befunde wie beispielsweise die Untersuchung im philippinischen Dienstleistungssektor (Awit & Marticio, 2022, S. 22) oder dem Bildungswesen im Oman (Abilash & Siju, 2021, S. 7) festigen diese Ergebnisse fortlaufend, während der zusätzliche finanzielle Erfolg sogar positiv beeinflusst werden kann (Schönborn et al., 2019, S. 19).

Obwohl somit viele Aspekte für die zukünftige Tätigkeit im Homeoffice sprechen, argumentieren Gegenstimmen, dass die Adaption auch grosse Mühe bereiten kann (Felstead & Henseke, 2017, S. 207). Gründe sind mitunter die Verschlechterung der Kommunikation oder des Wissenstransfers (Bonet, 2017, S. 258) oder die Zunahme von psychischem Stress, infolge der sozialen und/oder beruflichen Situation (Vander et al., 2017, S. e183).

Dass die Schweiz, wie viele andere Länder, in der kurzen Zeit seit der Covid-19-Krise nur bedingte Erfahrungen mit der neuen Arbeitsform sammeln konnten, steht ausser Frage. Es fehlt noch an Wissen, damit die neuen Bedingungen der Telearbeit im Kontext eines zukünftigen Arbeitsmodells ausreichend evaluiert werden können (z.B. Bloom et al., 2020; McKibbin & Fernando, 2020; Chang & Velasco, 2020). Die Frage, die sich daher stellt, ist folgende: Kann das ortsunabhängige Arbeitsmodell der Zukunft in der Schweiz funktionieren? Und falls ja, auf welcher Basis ist dies begründbar?

## 1.2 Zielsetzung

Trotz der Tatsache, dass sich die Arbeitswelt zwangsläufig verändern wird, bleibt der Mensch, welcher sich darin bewegt, derselbe. Zentral ist daher zu verstehen, wie der Mensch funktioniert und welche Faktoren das vorherrschende Verhalten definieren. Unabhängig spezifischer Homeoffice-Einflüsse wie der Arbeitsplatzausstattung (Voll et al, 2022) oder einer besseren Vereinbarkeit von Job und Familie (Hansen, 2017), gilt das zentrale Augenmerk dieser Arbeit der objektiven Untersuchung des zukünftigen Arbeitsmodells im Kontext menschlicher Verhaltensmuster. Dabei sollen die Intention und die Motive der Mitarbeitenden zur Teilnahme am neuen System (Bsp. Paais & Pattiruhu, 2020, S.581), an einem Vergleichsmodell im forschungsfremden Feld, untersucht werden. Hierfür wird das Partizipationsverhalten im Rahmen der Demokratieteilnahme analysiert.

Aus der Wahl- und Partizipationsforschung ist bekannt, dass insbesondere im historischen Kontext die kognitive und materielle Ressourcenausstattung oder die soziale Integration von Bürgerinnen und Bürgern als Einflussgrößen der politischen Partizipation bestimmt werden konnten (Brady, Verba & Schlozman, 1995). Neben individuellen Ressourcen und soziostrukturellen Merkmalen lassen sich Erklärungsfaktoren auf der Mikroebene auch durch Interessen, Einstellungen, Normen und Werten erklären oder wie im Rational-Choice-Modell, durch eine Kosten-Nutzen-Analyse erweitern (Green, 2002).

Obwohl das Ziel der politischen Partizipation zwar offensichtlich vom Partizipationsziel eines Arbeitsmodells differiert, ist ein Vergleich dennoch naheliegend. Sowohl die Parallelen aus der sozialen Integration (Ebner, Schmidhalter, & Bandstätter, 2021, S. 38) als auch der Einstellung (Alatailat, Elrehail, & Emeagwali, 2019, S. 381) oder Interessen (Jamal, Anwar, & Khan, 2021, S. 7), wurden im Kontext der Telearbeit bereits erforscht und gleich der politischen Partizipation, als relevante Erfolgsfaktoren identifiziert. Durch die grundlegende Analyse veränderter Partizipationsmuster infolge der Dezentralität und Digitalisierung, kann somit ebenfalls ein Rückschluss auf die Arbeitswelt begründet werden.

Mit Forschungsdaten aus dem Schweizer Haushalt-Panel (SHP) von FORS, wird eine Querschnittstudie der Jahre 2017 und 2020 durchgeführt. Gegenstand der Studie ist der Einfluss des dezentralisierten Arbeitsmodells auf das Wahl- und Abstimmungsverhalten von Schweizerinnen und Schweizern im Kontext der Covid-19 Pandemie.

Dabei verfolgt die vorliegende Arbeit das Ziel, die Wirkungszusammenhänge und Einflussfaktoren der Partizipation im Referenzmodell der Wahlen und Abstimmungen zu erforschen und die Ergebnisse in die Arbeitswelt zu überführen. Mit der gewonnenen Erkenntnis können einerseits bestehende Forschungsergebnisse aus der klassischen Organisationsentwicklung validiert werden. Andererseits wird es Führungskräften und Personalverantwortlichen ermöglicht, ihr eigenes Arbeitsmodell hinsichtlich der Relevanz konkreter Einflussfaktoren zu überprüfen und weiterzuentwickeln.

### **1.3 Abgrenzung**

Der Forschungsfokus konzentriert sich in dieser Arbeit auf Schweizerinnen und Schweizer aus den Digital Native Generationen Y und Z. Die Jahrgänge dieser Generation umfassen 1980 bis 1994 (Generation Y) und 1995 bis 2009 (Generation Z) (vgl. Berkup, 2014, S. 219). Alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer waren zum Zeitpunkt der Datenerhebung stimmberechtigt und standen in einem festen Arbeitsverhältnis. Die Auswahl wird aus zweierlei Gründen auf diese Personengruppe eingeschränkt: Einerseits, weil sie bedingt durch ihr Alter repräsentativ für das zukünftige Arbeitsmodell stehen wird. Andererseits, weil sie die informellen Strukturen und die Kultur eines Unternehmens mitunter am stärksten mitprägen (Franken & Franken, 2019, S. 289ff)

Um den Umfang der vorliegenden Bachelor-Thesis weiter konkret und spezifisch halten zu können, wird auf weitere Unterteilungskriterien wie Berufsgruppen oder die Dauer und Erfahrung der Beschäftigung im Homeoffice verzichtet. Ebenfalls werden Einflussgrößen aus der klassischen Wahl- und Partizipationsforschung wie das Einkommen (Schaefer, 2015), die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Bevölkerungsschicht (Brady, Verba, & Schlozman 1995) oder politischen Partei (Pappi & Shikano, 2002), nicht weiter untersucht.

Für eine umfassende und weiterführende Studie ist die Inkludierung dieser Einflussgrößen zu empfehlen. Somit ist die vorliegende Arbeit als Grundlagenstudie für eine weiterführende Forschung zu betrachten.

Abschliessend ist festzuhalten, dass in dieser Arbeit weder Organisationsstudien noch Konzepte aus der Organisationsforschung als Erklärungsgrundlage herangezogen werden. Die Ergründung des Themas findet somit ausschliesslich ausserhalb des bereits bekannten Forschungsfeldes statt.

## **1.4 Aufbau der Arbeit**

Anschliessend an den einführenden Teil, werden im Kapitel 2 zuerst die relevanten Theorien und Konzepte vorgestellt. Einerseits gilt das Hauptaugenmerk als Grundlage zur Teilnahme an einem System, der persönlichen Meinungsbildung im Kontext des sozialen Austauschs. Für ein besseres Verständnis wie Menschen auf neue Situationen reagieren, werden die Stimulus-Response-Konzept (Skinner, 1965; Kafner & Saslow, 1965), sowie zusätzliche unterstützende Theorien zur Veranschaulichung menschlicher Verhaltensweisen herangezogen. Alle Themen werden auf Basis von bestehender Literatur erarbeitet. Die Zusammenhänge sowie praktischen Implikationen zur Kontextualisierung des Forschungsthemas werden im Theorieteil fortlaufend nachgeführt und erläutert. Das Kapitel schliesst mit der Ausarbeitung der Fragestellungen und Hypothesen. Im anschliessenden Kapitel 3 wird das methodische Vorgehen strukturiert. Hierbei werden Untersuchungsdesign, Messinstrumente und die Auswahl der Stichprobe spezifiziert, sowie die forschungsrelevanten Variablen beschrieben. Den Schluss des Kapitels bilden die deskriptive Statistik der Variablen und die Erläuterungen zur Faktoren- und Regressionsanalyse. Diese bilden die Grundlage für die nachfolgende Untersuchung der Wirkungszusammenhänge. Die Ergebnisse der Untersuchungen sind im Kapitel 4 festgehalten. Pro Hypothese werden jeweils sechs Versuchsmodelle mit unterschiedlichen Schwerpunkten getestet und in einer konsolidierten Übersichtstabelle dargestellt und beschrieben. Im Kapitel 5 werden die Ergebnisse interpretiert und die zugrundeliegenden Forschungsfragen beantwortet, bevor abschliessend kritische Limitationen festgehalten und zukünftige Forschungsfelder überprüft werden. Im Letzen Teil des Kapitels werden die Erkenntnisse aus dem Referenzmodell der Demokratieteilnahme in das dezentrale Arbeitsmodell der Zukunft überführt und in einer konkreten Handlungsempfehlung für Führungspersonen und Personalverantwortliche aus allen Berufssparten resümiert.

## **2 Theoretischer Hintergrund**

### **2.1 Begriffe und Konzepte**

Damit die Forschungslücke ausgearbeitet werden kann, muss zuerst eine klare Abgrenzung und Einordnung der Theoriekonzepte aus der klassischen Wahl- und Partizipationsforschung vorgenommen werden. Die nachfolgenden Ausführungen vermitteln deshalb einen ersten Einblick in die vorliegende Forschungsthematik. Zudem verdeutlichen sie gleichermassen die Struktur sowie Aufbau der vorliegenden Arbeit. Die

Studie beinhaltet zuerst einen detaillierten Überblick zum allgemeinen Meinungs- und Kommunikationsprozess, welcher in den Subbereichen «interpersonal» und «massenmedial» erörtert wird. Neben den Begriffsexplikationen liegt der Schwerpunkt auf der darauf basierenden Analyse der Meinungsbildung im Kontext des Meinungsführerkonzepts. Es wird erklärt, aus welchem Grund dem sozialen Austausch im Zuge der interpersonalen Kommunikation eine besondere Rolle zukommt und deshalb als kritischer Erfolgsfaktor im vorliegenden Kontext überprüft werden muss. Das Kapitel zeigt auf, dass aufgrund des fehlenden sozialen Austauschs der Meinungsbildungsprozess gestört wird und begründend in der Anomietheorie von Merton (1938) daraus ein Zustand des Rückzugs bzw. des Demokratieverzichts resultieren kann. Unter Einbezug der Selbstbestimmungstheorie und dem soziopsychologischen Modell der Partizipationsforschung, wird parallel untersucht, welche Faktoren auf das gezeigte Verhalten Einfluss nehmen können.

### **2.1.1 Von der Kommunikation zur Partizipation**

Mit direktdemokratischen Verfahren wird es Bürgerinnen und Bürgern ermöglicht, selbst am politischen Geschehen teilzunehmen. Steht eine Abstimmung an, wird meistens über zwei Sachverhalte diskutiert: Wie bilden sich Bürgerinnen und Bürger ihre Meinung zu einem Abstimmungsgegenstand? Und werden sich Bürgerinnen und Bürger auch an der Wahl beteiligen? Beide dieser Ausgangsfragen werden im Verlaufe des Theorieteils geklärt und beantwortet werden.

Bei Volksabstimmungen wird das Potential zur differenzierten Meinungsbildung allgemein als hoch angesehen, weil Bürgerinnen und Bürger einerseits argumentativ von einer Sachfrage überzeugt werden müssen und andererseits ein grosses Spektrum von Akteuren vorhanden ist (Marcinkowski & Marxer, 2011). Weil Bürgerinnen und Bürger die politischen Entscheidungen zudem direkt beeinflussen können, wird von ihnen eine besonders ausgeprägte Kompetenz hinsichtlich der zu treffenden Entscheidungen gefordert und erwartet (Kriesi, 2005). Darüber hinaus sollten sich möglichst viele Wahlberechtigte an den Wahlen und Abstimmungen beteiligen, damit der Abstimmungsgegenstand eine maximal grosse Legitimation erfährt. Mit der Bildung der eigenen Meinung entscheiden sich Wählerinnen und Wählern für oder gegen eine bestimmte Seite. Hierbei stehen ihnen zwei Informationsquellen zur Verfügung: Die Massenmedien und der persönliche (interpersonale) Austausch mit dem sozialen Umfeld. Beide Formen der Kommunikation, die zwischen Sender und Rezipient

stattfinden, entwickelten sich in der medial-gesellschaftliche Evolution stetig (Eisenstein, 2013, S. 13).

In der Forschung besteht heute jedoch weitgehendst Einigung darüber, dass mit den technologischen Möglichkeiten und der Schnelligkeit der massenmedialen Kommunikation, ihr primär die Aufgabe des Informierens zugesprochen werden kann. Der interpersonalen Kommunikation bleibt es indes vorbehalten, die Inhalte intensiver zu interpretieren und zu bewerten (Eisenstein, 2013, S. 14). Für die kommunikations-spezifische und sozialwissenschaftliche Forschung bedeutet dies, dass die Erforschung der interpersonalen Kommunikationen ohne Berücksichtigung der massenmedialen Kommunikation als unvollständig betrachtet werden muss (Luthe, 1968, S. 77ff). Als erstes soll daher einheitliches Verständnis definiert werden, welches für beide Kommunikationsformen zutrifft:

«Kommunikation wird heute verstanden als hochkomplexe Interaktion innerhalb eines ganzheitlichen und kybernetischen Vorgangs, in dem auch derjenige, der die Aussage aufnimmt, aktiv durch Selektion, Akzentuierung, Projektion und andere physische Prozesse mitwirkt. Und die Aktivität des Kommunikators erschöpft sich nicht im einfachen Formulieren dessen, was er mitteilen will; vielmehr nimmt er ausserdem – wie beim Schachspiel – prospektiv die vermutlichen Reaktionen seines Partners vorweg und er stellt seine Aussagen auf diese vorweggenommenen Reaktionen ein. Die antizipierten Antworten beeinflussen somit die Aussage bereits während des Entstehens und bestimmen dadurch die Wirkungen mit, die dann wieder rücksteuernd dem Kommunikator als Korrektiv bei seiner weiteren Produktion dienen» (Maletzke, 1998, S. 132)

### **2.1.1.1 Die Rolle der interpersonalen Kommunikation**

Fakt ist, dass Menschen seit Jahrtausenden auf verschiedenste Arten miteinander kommunizieren. Die Kommunikation bezeichnet dabei allgemein den Prozess des Informationsaustausches zweier oder mehrere Individuen und bildet somit die zentrale Grundlage des sozialen Lebens (Schlegel & Scherer, 2017, S. 263-269).

Das Konzept des sogenannten «Boten» reicht hierbei vom Altertum und bis hin zum frühen 19. Jahrhundert zurück. Dabei fungierte der Bote stets als Universalorgan um schriftliche sowie mündliche Mitteilungen von A nach B zu überbringen (Riepl, 1913, S. 123f). Wichtig ist nach Fontius (1988, S. 267-279) zu verstehen, dass insbesondere in der Antike der Bote und dessen Botschaft so stark miteinander verknüpft

waren, dass eine schriftliche Botschaft häufig erst durch die Worte des Boten selbst vervollständigt werden konnte. Somit ging mit der Rolle des Boten nicht nur die vertrauensvolle Aufgabe der Überbringung einher, sondern er war entscheidend mitverantwortlich dafür, dass die zugrundeliegende Absicht der Senderbotschaft auch sinn- gemäss an den Empfänger übermittelt wurde (Fontius, 1988). Das Beispiel des Boten und seines Wesens soll im Kontext dieser Arbeit, in seinem historischen und funktio- nalen Wandel, nicht überstrapaziert werden. Es ist jedoch wichtig festzuhalten, dass das Resultat des persönlichen Informationsaustausches jeweils stark, von den daran beteiligten Individuen, abhängig ist.

### **2.1.1.2 Einseitige Information durch mediale Inhalte**

Den ergänzenden Teil zur interpersonalen Kommunikation wird durch die massen- mediale Seite bestimmt. Gemäss Gerhard Maletzke (1998) ist diese durch fünf cha- rakteristische Attribute definierbar und von Vogel und Vogel (2011) wie folgt beschrie- ben:

- Die durch Massenmedien vermittelte Kommunikation ist stets öffentlich und nicht privat.
- Die Kommunikation ist indirekt, da weder der Zeitpunkt noch der Ort von Pro- duktion und Empfang identisch sein müssen.
- Sie richtet sich immer an ein disperses Publikum, also an unterschiedliche Individuen, die sich weder sehen noch kennen müssen.
- Sie vermittelt Botschaften technisch und
- Einseitig, da die Kommunikationsrichtung immer vom Sender hin zum Rezipi- enten führt und niemals ändert.

Durch die Forschungsarbeiten von Horton und Wohl (1956) wurde die massenmedi- ale Interaktion durch diese zentrale Besonderheit der Einseitigkeit unter dem Aus- druck «parasoziale Interaktion» bekannt. Im Lehrgebiet der Psychologie als auch So- zioologie und der Pädagogik bedingt der Terminus der Interaktion stets einen wech- selseitig, aufeinander bezogenen menschlichen Handlungsprozess und umschreibt damit die Beziehung zwischen zwei oder mehreren Individuen (Goertz, 2004, S. 98f). Folglich ist hinsichtlich der fehlenden Wechselseitigkeit der massenmedialen Kom- munikation, das Verständnis einer Interaktion zu verwerfen. Krotz (1998, S. 74) fügt dem Argumentarium von Hort und Wohl weiter an: «Zwar muss das rezipierende In- dividuum die Aufgabe der ständigen Perspektivenübernahme und darauffolgenden Rückkehr zu sich selbst, also eines imaginären Rollentauschs, ganz genauso wie bei

der interpersonalen Kommunikation betreiben, um das kommunikative Angebot zu verstehen. Aber seitens des Produzenten der medialen Inhalte oder des personalen Kommunikats gibt es keine situative und abwechselnde, nur eine antizipierende Perspektivübernahme».

Somit bleibt dem Rezipienten im massenmedialen Kontext stets ein mehrdeutiger Interpretationsspielraum offen, welcher durch das Fehlen Dritter nur unvollständig verifizierbar bleibt. Durch die fehlende Rückkopplungsmöglichkeit des Senders hin zum Rezipienten, verschliesst sich dem Rezipienten zudem die Möglichkeit, um allfällige Unklarheiten beseitigen zu können. Damit nimmt der Stellenwert der interpersonalen Kommunikation für die Verarbeitung von konsumierter Information umso mehr zu, je asymmetrischer und unklarer sich das Informationsgefälle zwischen Sender und Rezipienten zuträgt.

## **2.1.2 Meinungsbildung als sozialer Prozess**

Obwohl Menschen demnach Informationen aus zweierlei Quellen beziehen (massenmedial-einseitig und interpersonal-klärend), nehmen beide Kommunikationsformen unterschiedliche Funktionen wahr. Zwar spielt es keine Rolle wie die Information an den Rezipienten herangetragen wird, jedoch hat er ausschliesslich auf der interpersonalen Ebene auch die Möglichkeit darüber zu diskutieren. Dass der Prozess der Meinungsbildung auf dieser wechselseitigen Beziehung zwischen dem Entscheidungsfinder und seiner Umwelt stattfindet, soll im nachfolgenden Abschnitt geklärt werden.

### **2.1.2.1 The two-step-flow of communication**

Durch äussere Faktoren wie publizierenden Medien werden Informationen zwar in einem ersten Schritt vom Individuum gesammelt, jedoch werden diese erst anschliessend mit eigenen Werten und Vorstellungen kombiniert (Beck, 2014, S. 54f), um daraus schliesslich die eigene Meinung zu bilden.

Ursprünglich wurde davon ausgegangen, dass der interpersonale Austausch nur wenig Einfluss auf diesen Verarbeitungsprozess der Information ausübt. Dennoch konnte auch im Zuge der Studie «The People's Choice» von Lazarsfeld, Berelson und Gaudet (1944), der angenommene Einfluss der Massenmedien auf die politische Entscheidung empirisch nicht festgestellt werden. Obwohl es grundsätzlich naheliegend

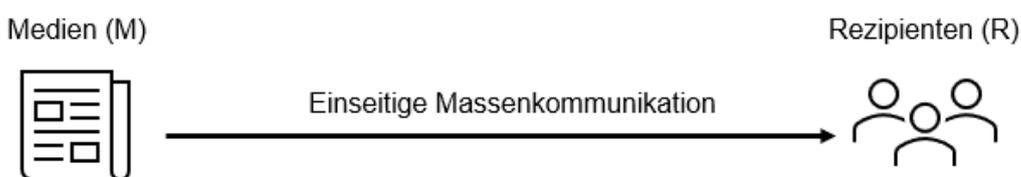
erscheint, dass die Medien die Massengesellschaft direkt beeinflussen, wurde diese Annahme nicht bestätigt. Der Grund, weshalb Lazarsfeld ursprünglich von diesem Standpunkt ausging, verdeutlicht das nachfolgende Zitat von Naschold (1973).

«Die Theorie der Massengesellschaft geht davon aus, dass im Zuge der Industrialisierung und Demokratisierung der Gesellschaft die Primärgruppen zusammengebrochen sind, die dem Individuum soziale Aussenstabilisierung boten. Die Folge dieser Entwicklung ist, dass einzelne Individuen atomisiert, isoliert und in wechselseitiger Anonymität stehen (Naschold, 1973, S.17)».

Aus dem Zitat lässt sich schliessen, dass die Weltansicht im Kontext der beiden Kommunikationsebenen (interpersonal und massenmedial) nach dem Ausschlussprinzip begründet wurden. Denn wie sollten Menschen, anders als durch Medien, eine Meinung entwickeln können, wenn diese doch isoliert und anonym lebten? Wenn beispielsweise daran gedacht wird, wie einfach heute mediale Werbebotschaften immer noch sehr gezielt dafür eingesetzt werden, um das Kaufverhalten von Menschen zu steuern oder zu manipulieren (vgl. Häusel, 2014, S.14), ist diese Haltung durchaus schlüssig. Folglich gingen Lazarsfeld und Naschold von einem vereinfachten Kommunikationsmodell aus (vgl. Abb.1)

### Abbildung 1

*One-step-flow of communication*



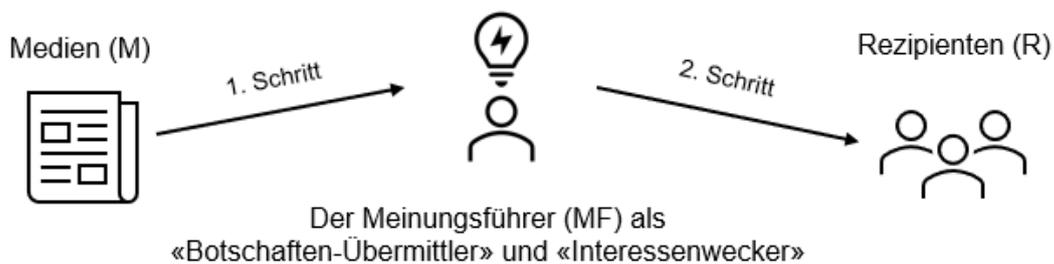
*Anmerkung.* Quelle: Eigene Darstellung

Obwohl Lazarsfeld (1944) seine Forschung auf diesem Standpunkt begann, brachten die neuartigen Ergebnisse, welche er im Rahmen der US-Präsidentenwahlen erhoben hatte, eine interessante Wendung. In seiner Studie hatte er versucht den Weg der Entscheidungsfindung und der Wahlteilnahme von Wählerinnen und Wählern festzuhalten, indem diese in regelmässigen Abständen interviewt wurden. Dadurch sollten etwaige Veränderungen unmittelbar festgehalten und die dafür ausschlaggebenden Beweggründe lokalisiert werden. Entgegen der Vermutung den frappanten Einfluss medialer Botschaften zu bestätigen, wurde stattdessen festgestellt, dass die Hauptquelle veränderter Wahlentscheidungen nicht von den Medien beeinflusst,

sondern aus dem Kontakt zum näheren sozialen Umfeld entstanden war. Basierend auf diesen Erkenntnissen rückte schliesslich das Prinzip des neuen Dritten, «des Meinungsführers», in den Fokus. Dieser bildete alsdann das bisher unbeachtete Bindeglied zwischen den medialen Botschaften und dem passiveren Rezipienten. Somit konnte klargestellt werden, dass die Komponente des sozialen Austauschs als essenzieller Bestandteil der Meinungsbildung schliesslich Beachtung fand.

## Abbildung 2

*Two-step-flow of communication.*



*Anmerkung.* Quelle: eigene Darstellung

Um hier die Relevanz des Kapitelbeginns nochmals zu verdeutlichen, übernimmt der Meinungsführer, im Kontext des sozialen Austauschs, quasi die Funktion des antiken «Botschaften-Vermittlers». Er ist mitverantwortlich dafür, dass Informationen zum Rezipienten transportiert werden und daraus eine eigene Meinung gebildet wird. Interessanterweise ging die Forschung bis dato davon aus, dass es sich um einen aktiven Konsumprozess seitens des Rezipienten handelt, welcher die Informationen aus den Medien bezieht und nicht umgekehrt passiv von einem Meinungsführer konsumiert (Katz & Lazarsfeld, 1962, S. 38). Es zeigt sich demnach, dass die starke Medienwirkung, welche einen direkten Einfluss auf den Rezipienten ausübt, hier verworfen werden kann. Wie in Abbildung 2 gezeigt wird, ist es der Meinungsführer, welcher die Informationen konsumiert und anschliessend aktiv zum Rezipienten weitertransportiert. Aus diesem Grund wurde das Konzept als «two-step-flow of communication» definiert. Durch die Tatsache, dass der Meinungsführer folglich eine zentrale Rolle in diesem Kommunikationsmodell einnimmt lässt sich schlussfolgern, dass die soziale Interaktion, als relevanter Faktor der Meinungsbildung, bestehen bleibt. Ihre Wichtigkeit und Stellung lässt sich aus folgender Umschreibung der Autoren von «The People's Choice» nochmals verdeutlichen:

«The person-to-person influence reaches the ones who are more susceptible to change and serves as a bridge over which formal media extend their influence. But in

addition, personal relationships have certain psychological advantages which make them especially effective in the exercise of «molecular pressures» finally leading to the political homogeneity of social groups» (Lazarsfeld et al., 1968, S. 152).

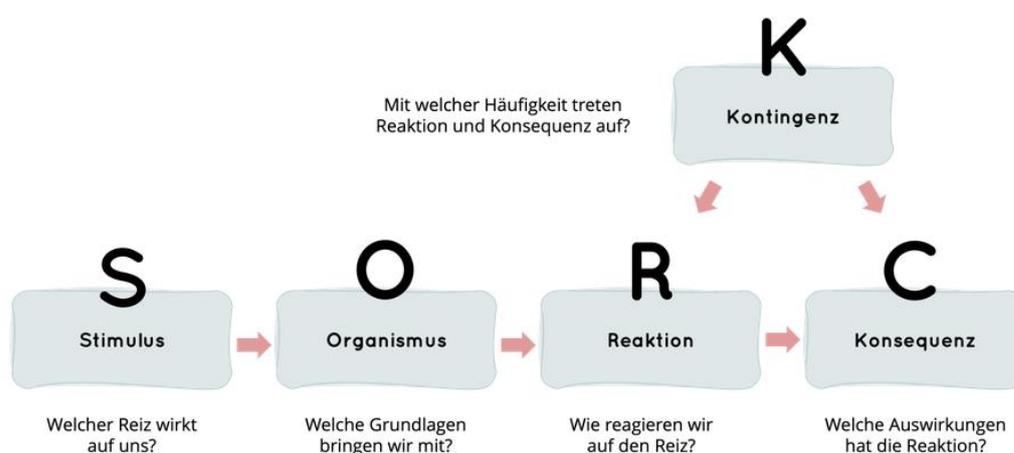
### 2.1.3 Demokratieteilnahme oder Demokratieverzicht

#### 2.1.3.1 Das SORCK-Modell

Im vorangegangenen Kapitel wurde somit die erste Ausgangsfrage, wie sich Bürgerinnen und Bürger ihre persönliche Meinung bilden, beantwortet. Es ist ein Prozess, bei welchem die soziale Interaktion zwischen den Individuen eine zentrale Rolle einnimmt. Wenn dieser soziale Austausch durch äussere Einflüsse wie eine Pandemie nun eingeschränkt oder unterbunden wird, führt dies zu einer Störung des gewohnten Verhaltensmusters. Das SORCK-Modell zeigt, dass in diesem Kontext die abhängige Variable des Verhaltens, durch den veränderten Stimulus, manipuliert wird. Die vorliegende Studie konzentriert sich dabei auf die Folgen des fehlenden Zugangs zum Meinungsführer am physischen Arbeitsplatz. Es soll geklärt werden, ob sich das Verhalten nachteilig auf das zugrundeliegende Interesse und die Teilnahme am Gesamtsystem auswirken kann.

#### Abbildung 3

SORCK-Modell



Anmerkung. Quelle: Anti-Stress-Team, 2022 (<https://anti-stress-team.de/blog/stress/sorkc-modell/>)

Das SORCK-Modell, auch als SORKC-, SORC- oder SORK-Modell bekannt, wurde von Kafner und Saslow (1965, S. 529ff) entwickelt und dient in der Verhaltenspsychologie der Erklärung, Veränderung und Diagnostik von (Problem-)Verhalten. In der behavioristischen Terminologie steht das S für den externen oder internen Reiz (Stimulus; z.B. Gedanke). Das O widerspiegelt die Organismus-Variablen Erfahrung, Überzeugung sowie allgemeine biologische Prozesse. Unter R wird die Reaktion verstanden, welche sich auf der motorischen als auch affektiv-psychologischen und kognitiven Ebene abspielt. Die Konsequenzen C (engl. consequences) wirken schliesslich auf das Verhalten zurück und werden mittels K (Kontingenz) spezifiziert, indem die Regelmässigkeit und Häufigkeit, in welcher die Konsequenzen auf das Verhalten einwirken, angegeben werden (Wirtz, 2013). Kennzeichnend bei der Beschreibung für verhaltenstheoretische Modelle ist, dass das Verhalten immer als abhängig von der tatsächlichen und physischen Umgebung beschrieben wird. Es handelt sich somit um S-R-Theorien (Stimulus-Response).

Skinner (1965) ermittelte im Rahmen seiner Studie zur operanten Konditionierung, dass Verhaltensweisen in ihrer Auftrittshäufigkeit ansteigen, wenn diese durch positive oder negative Konsequenzen getriggert werden. Somit ist für das Erlernen oder die Ausführung eines Verhaltens weniger die Art der Konsequenz als vielmehr die Anzahl und das Verhältnis ausschlaggebend dafür, wie intensiv eine Verhaltensweise auftritt.

Das SORCK-Modell kann demnach erklären, dass die Abweichung eines konformen (bestehenden) Verhaltens als logische Konsequenz des veränderten Stimulus begründbar ist. Das abweichende Verhalten bleibt jedoch in eine gewünschte Richtung beeinflussbar, indem die Auftrittshäufigkeit des Verhaltens durch konditionierte Reize unterstützt wird.

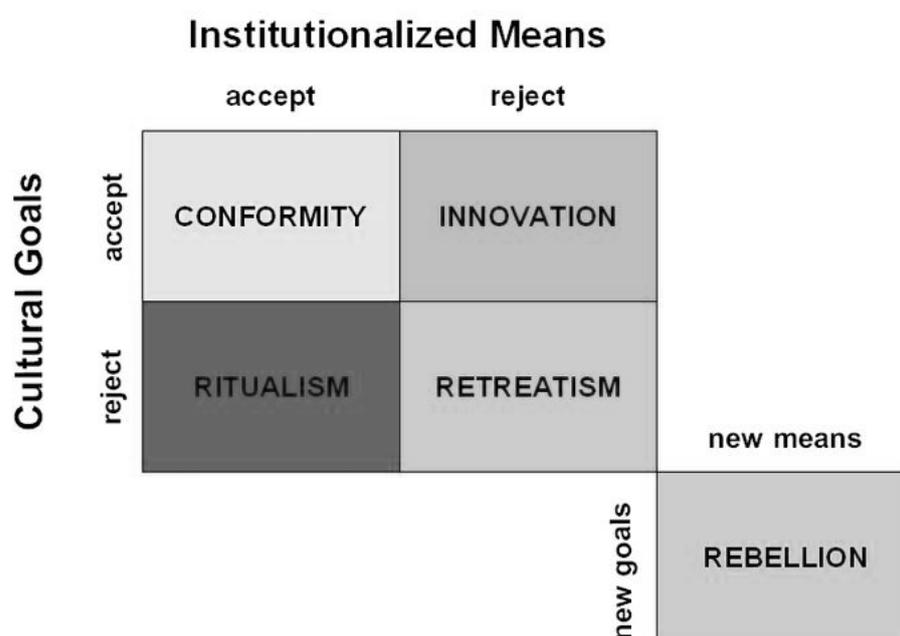
### **2.1.3.2 Anomietheorie nach Merton**

Gemäss Robert King Merton sind beide der eben genannten Verhaltensweisen (konform und abweichend) als Produkt der Sozialstruktur zu klassifizieren. Merton's Absicht ist es dabei zu untersuchen, in welcher Form kulturelle und soziale Strukturen auf Personen in unterschiedlichen Lagen einwirken. Gemäss Merton's Anomietheorie (1938) verfolgen die Individuen einer Gesellschaft stets das Ziel den Erfolg, im Sinne von kulturell anerkannten Zielen, zu realisieren. Wird der Zugriff auf diese Ziele blockiert, formt sich ein Zustand der Anomie. Als Konsequenz reagiert das Individuum,

indem es eines der folgenden fünf beobachtbaren Verhalten zeigt: Innovation, Konformität, Rebellion, Ritualismus oder Rückzug. Im Kontext des direktdemokratischen Staates, kann die Absicht der Demokratieteilnahme als Ziel definiert werden, welches die Menschen a priori erfüllen möchten. Die institutionellen und erforderlichen Mittel stellen dabei die Wahl- und Abstimmungsmöglichkeiten dar. Lehnt das Individuum beiden Dimensionen ab, kann nach Merton ein Zustand des Rückzugs resultieren. In dieser Arbeit wird das Rückzugsverhalten mit dem Demokratieverzicht gleichgestellt.

#### Abbildung 4

*Anomietheorie nach Merton (1938)*



*Anmerkung.* Quelle: Thompson, 2016 (<https://revisesociology.com/2016/04/16/mertons-strain-theory-deviance/>)

#### 2.1.3.3 Selbstverwirklichung und Partizipation

Resümierend ist festzuhalten, dass mit dem vorangegangenen SORCK-Modell von Kafner und Saslow (1965) sowie der Anomietheorie nach Merton (1938), das menschliche Verhalten und dessen Auswirkungen im Kontext von Homeoffice ziel-führend erklärt und untersucht werden können. Mit der Studie von Skinner (1965) wird zudem deutlich, dass jedes Verhalten manipulierbar bleibt. Wird ein zielgerichteter Impuls bzw. konditionierter Reiz auf ein Individuum ausgeübt, kann eine präferierte Verhaltensweise grundsätzlich provoziert werden. Im letzten Theorieteil soll deshalb geklärt werden, wie Skinner's operante Konditionierung in den Forschungskontext dieser Arbeit übersetzt werden kann.

### 2.1.3.3.1 Die Selbstbestimmungstheorie nach Deci, Olafsen und Ryan

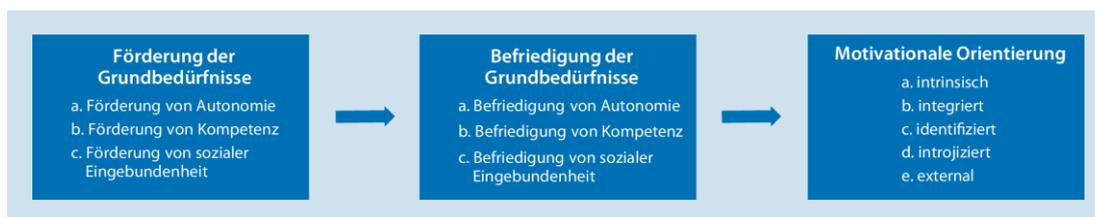
Aus Studien ist bekannt, dass eines der prägendsten Grundbedürfnisse des Menschen die Autonomie und der damit verbundene Wunsch nach Selbstbestimmung darstellt (Deci, Olafsen & Ryan, 2017). Moring (2021) beschreibt in seiner Selbstbestimmungstheorie diesen Umstand folgendermassen:

«Die Selbstbestimmungstheorie (engl. Self Determination Theory (SDT)) befasst sich als Makrotheorie der menschlichen Motivation mit so grundlegenden Fragen wie der Persönlichkeitsentwicklung, der Selbstregulierung, mit universellen psychologischen Bedürfnissen, mit Lebenszielen und Bestrebungen, mit Energie und Vitalität, mit unbewussten Prozessen, als auch mit dem Verhältnis von (Unternehmens-)Kultur und Motivation und mit den Auswirkungen von sozialen Umfeldern auf Motivation, Affekt, Verhalten und Wohlbefinden von Menschen» (Moring, 2021, S. 81).

Die Theorie bezieht sich also auf Fragestellungen innerhalb einer breiten Palette von Lebensbereichen. Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung liegt der Fokus auf der Förderung von Motivation und Autonomie im Arbeitsalltag, indem die soziale Eingebundenheit gefördert wird. Durch die Untersuchung der aktiven Einbindung in Entscheidungsprozesse soll geklärt werden, ob ein positiver Einfluss auf die Motivation beziehungsweise das Interesse am Gesamtsystem bewirkt werden kann.

#### Abbildung 5

Schema vom Grundbedürfnis zur intrinsischen Motivation



*Anmerkung.* Quelle: «Konstruktion eines Fragebogens im Rahmen der Selbstbestimmungstheorie der Motivation im außerschulischen Sport im Kindesalter» von Kohake und Lehnert (2018, S. 517).

### 2.1.3.3.2 Der sozialpsychologische Ansatz der Partizipationsforschung

Die Selbstbestimmungstheorie konnte im vorherigen Kapitel somit beispielhaft verdeutlichen, wie der Zugang grundsätzlich hergestellt und das Interesse am Gesamtsystem unterstützt werden können. Im abschliessenden Teil bleibt daher noch die Frage zu klären, wie aus dem reinen Interesse auch eine aktive Teilnahme am System entsteht. In der traditionellen Wahl- und Partizipationsforschung bieten sich

hierfür drei Ansatzpunkte zur Erklärung variierender Beteiligungsgrade. Das Ressourcenmodell, das General-Incentives Modell und das sozialpsychologische Modell und (Whiteley & Seyd, 2002). Das Ressourcenmodell (Sozioökonomisches Standardmodell) basiert auf der Annahme, dass primär sozialstrukturelle Merkmale bestimmen, wie und ob sich jemand am politischen Geschehen beteiligt (Verba & Nie, 1987). Partizipationsrelevante Ressourcen werden hierbei hauptsächlich durch Schulbildung, gesellschaftliche Position sowie Einkommen definiert. Die Frage, warum Menschen (nicht) partizipieren, lässt sich hierbei ebenfalls auf drei Ebenen herunterbrechen: Einerseits weil sie es nicht wollen. Andererseits weil sie es nicht können oder weil sie nicht danach gefragt werden (Brady et al., 1995). Beim Ressourcen-Modell liegt der Fokus vordergründig auf dem «nicht können» und wird deshalb in dieser Arbeit nicht weiter berücksichtigt. Dasselbe gilt für den Erklärungsansatz des General-Incentives-Modell. Dieser gründet auf Rational-Choice-Annahmen und begründet die Partizipation durch die Abwägung einer individuellen Kosten-Nutzen-Kalkulation (Whiteley & Seyd, 1992). Demnach beschliesst sich ein Individuum nur dann am Demokratieprozess zu beteiligen, wenn die positiven Anreize die Negativen überwiegen (Steinbrecher, 2009, S. 56-92). Da die Wahl- und Abstimmungsteilnahme in dieser Arbeit keine Faktoren betrachtet, die explizite oder impliziten Kosten für das Individuum verursachen, wird auch dieser Erklärungsansatz nicht weiterverfolgt.

Der dritte Erklärungsansatz zur politischen Partizipation basiert auf dem Modell des sozialpsychologischen Ansatzes. Hier wird davon ausgegangen, dass vor allem Motive wie die individuelle Einstellung zum politischen Interesse (Clark & Campbell, 1955) oder die Einstellung zur Demokratie (Milbrath & Goel, 1977) die unterschiedliche Bereitschaft zur Teilnahme am Demokratieprozess erklären. Somit bildet dieser Ansatz eine adäquate Erklärungsgrundlage für die Untersuchung der Forschungsvariablen, welche in dieser Arbeit verwendet werden.

## **2.2 Forschungsfragen**

Nachdem die Konzepte und Theorien in den vorangegangenen Abschnitten vorgestellt wurden, können die forschungsrelevanten Fragestellungen definiert und in den konkreten Untersuchungskontext dieser Arbeit eingeordnet werden:

Einerseits wird zu Beginn der Einfluss des veränderten Stimulus der Telearbeit auf den sozialen Austausch (F1) und auf das politische Interesse (F3) betrachtet. Es wird im Rahmen des two-step-flow of communication untersucht, ob mit dem Fehlen des

physischen (interpersonalen) Austauschs mit Kollegen, die Meinungsbildung und somit das Interesse am Gesamtsystem beeinträchtigt werden. Gleichzeitig wird untersucht, welchen Stellenwert fortlaufende (Partizipations-)Massnahmen in diesem Zusammenhang einnehmen (F2, F4). Die theoretische Grundlage für diesen ersten Teil bildet das SORCK-Modell (Kafner & Saslow, 1965), die Selbstbestimmungstheorie (Deci, Olafsen & Ryan, 2017) und die operante Konditionierung nach Skinner (1965).

Andererseits wird mit dem sozialpsychologischen Ansatz im zweiten Teil analysiert, welchen Einfluss das vorhandene Interesse auf entscheidende Erfolgsfaktoren der Demokratieteilnahme ausüben kann (F5, F6), welche ihrerseits die aktive Teilnahme am Gesamtsystem schliesslich determinieren (F7, F8).

Folgende Forschungsfragen wurden deshalb für die weitere Untersuchung bestimmt:

#### **Tabelle 1**

##### *Übersicht der Forschungsfragen*

<b>F1</b>	Welche Auswirkung hat Telearbeit auf den sozialen Austausch von stimmberechtigten Arbeitnehmenden in der Schweiz?
<b>F2</b>	Welche Auswirkung hat Telearbeit auf den Einbezug bei Entscheidungen am Arbeitsplatz von stimmberechtigten Arbeitnehmenden in der Schweiz?
<b>F3</b>	Welche Auswirkung hat der soziale Austausch auf das politische Interesse von stimmberechtigten Arbeitnehmenden in der Schweiz?
<b>F4</b>	Wie beeinflusst der Einbezug bei Entscheidungen am Arbeitsplatz das politische Interesse von stimmberechtigten Arbeitnehmenden in der Schweiz?
<b>F5</b>	Welche Auswirkung hat das politische Interesse auf die Meinung zum politischen Einfluss bei stimmberechtigten Arbeitnehmenden in der Schweiz?
<b>F6</b>	Welche Auswirkung hat das politische Interesse auf die Zuversicht in den Staatsapparat bei stimmberechtigten Arbeitnehmenden in der Schweiz?
<b>F7</b>	Welche Auswirkung hat die Meinung zum politischen Einfluss auf das Wahl- und Abstimmungsverhalten von stimmberechtigten Arbeitnehmenden in der Schweiz?
<b>F8</b>	Welche Auswirkung hat die Zuversicht in den Staatsapparat auf das Wahl- und Abstimmungsverhalten von stimmberechtigten Arbeitnehmenden in der Schweiz?

## 2.3 Hypothesen

Mit der Erarbeitung des theoretischen Hintergrundes können die forschungsleitenden Fragestellungen im nächsten Schritt untersucht werden. Der vorliegenden Arbeit werden somit nachfolgende Hypothesen zugrunde gelegt:

**Tabelle 2**

*Übersicht der Hypothesen*

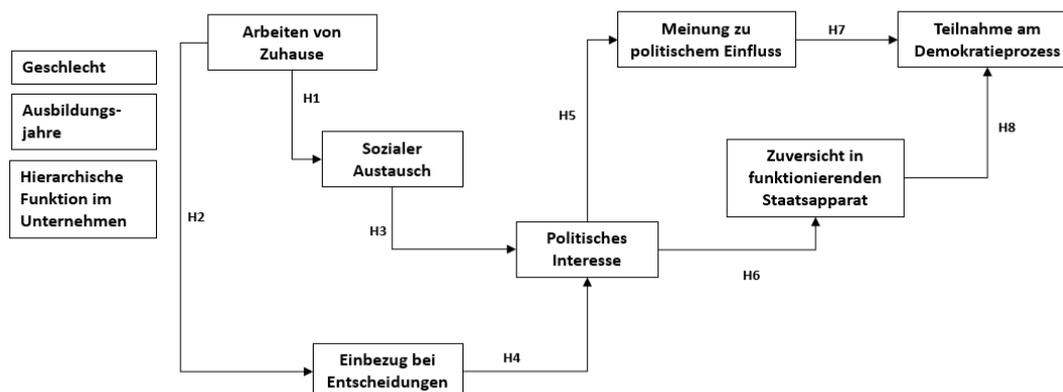
<b>H1</b>	Je mehr Telearbeit verrichtet wird, desto geringer der soziale Austausch von stimmberechtigten Arbeitnehmenden in der Schweiz.
<b>H2</b>	Je mehr Telearbeit verrichtet wird, desto geringer ist der Einbezug bei Entscheidungen von stimmberechtigten Arbeitnehmenden in der Schweiz.
<b>H3</b>	Je höher der soziale Austausch, desto stärker ist das politische Interesse bei stimmberechtigten Arbeitnehmenden in der Schweiz.
<b>H4</b>	Je höher der Einbezug bei Entscheidungen am Arbeitsplatz, desto höher ist das politische Interesse von stimmberechtigten Arbeitnehmenden in der Schweiz.
<b>H5</b>	Je stärker das politische Interesse bei stimmberechtigten Arbeitnehmenden in der Schweiz, desto stärker ist die Meinung zum politischen Einfluss.
<b>H6</b>	Je stärker das politische Interesse bei stimmberechtigten Arbeitnehmenden in der Schweiz, desto höher ist die Zuversicht in den Staatsapparat.
<b>H7</b>	Je stärker die Meinung zum politischen Einfluss von stimmberechtigten Arbeitnehmenden in der Schweiz, desto höher ist die Teilnahme am Demokratieprozess.
<b>H8</b>	Je stärker die Zuversicht in den Staatsapparat von stimmberechtigten Arbeitnehmenden in der Schweiz, desto höher ist die Teilnahme am Demokratieprozess.

Das Ziel dieser Studie besteht darin die gerichteten Zusammenhangshypothesen zu überprüfen. Zur besseren Verständlichkeit und Übersicht werden diese im nachfolgenden Konzeptmodell visualisiert.

## 2.4 Konzeptmodell

Abbildung 6

Konzeptmodell der Hypothesen H1 bis H8 mit Kontrollvariablen



Zu den Untersuchungsvariablen und den korrespondierenden Hypothesen wird eine Konfundierung der Testergebnisse dadurch verhindert, indem alle Hypothesentests mit den Kontrollvariablen «Geschlecht», «Ausbildungsjahre» und «hierarchische Funktion im Unternehmen» durchgeführt werden (vgl. Abb. 6).

## 3 Methodik

### 3.1 Forschungsdesign und Datenerhebung

Sämtliche Literatur, welche im Theorieteil verwendet wurde, stammt aus Onlinequellen, die Fachzeitschriften und Fachbücher, wissenschaftliche Publikationen oder Journale beinhalten. Anschliessend wurde aus dem gesammelten Wissen mittels deduktiven Vorgehens die Forschungsfragen, sowie die daraus abgeleiteten Hypothesen definiert.

Für die Untersuchung des Wahl- und Abstimmungsverhaltens im Kontext der Telearbeit wurde die quantitative, empirische Herangehensweise bestimmt. Mit dieser Methode lassen sich aus den Ergebnissen der Stichprobe repräsentative Rückschlüsse auf die Grundgesamtheit ziehen. Um herauszufinden, wie sich das Wahl- und Abstimmungsverhalten im Zeitverlauf verändert hat, werden mittels einer vergleichenden Querschnittstudie die Datensätze aus den Jahren 2017 und 2020 analysiert. Die Grundlage für das Studiendesign und die Datenerhebung ist das Schweizer Haushalt-

Panel (SHP) von FORS. Die Erhebungszeiträume der Daten fanden jeweils von September bis Januar (2017/18 und 2020/21) statt. Mit dem SHP wird eine jährliche Gruppenstudie mit Privathaushalten in der Schweiz durchgeführt. Ziel dabei ist es den gesellschaftlichen Wandel und die veränderten Lebensbedingungen zu dokumentieren. Dazu wird eine entsprechende Stichprobe ermittelt und mit Hilfe eines standardisierten Fragebogens befragt. Die Reliabilität des genutzten Fragebogens ist gewährleistet, da in einer Pilotstudie jede Frage vorgängig durch die Forschungsgruppe geprüft wurde. Potenzielle Missverständnisse sind folglich ausgeschlossen.

### **3.2 Stichprobe**

Die Stichprobe der vorliegenden Arbeit ist eine repräsentative Stichprobe der Schweizer Bevölkerung und wurde aus dem Stichprobenrahmen des Bundesamts für Statistik (BFS) gezogen. Dieser wird vierteljährlich erhoben und besteht aus aktualisierten Einwohnerregistern der Gemeinden und Kantone. Die Referenzpopulation umfasst dabei alle Zugehörigen von privaten Haushalten ab 14 Jahren, welche nicht in Kollektivhaushalten, Altersheimen, Heimen oder Gefängnissen leben. Herausgefiltert wurden alle Personen, welche sich im Jahr 2017 sowie 2020 in einem Arbeitsverhältnis befanden, stimmberechtigt waren und zur Altersklasse der Generation Y und Z gehörten. Die Stichprobe beträgt somit  $n= 3548$  (SHP20) bzw.  $n= 2093$  (SHP17). Da die Ergebnisse dieser Analyse als Wahrscheinlichkeitsproben gelten, lässt sich ein reliabler Rückschluss auf die Grundgesamtheit ziehen.

### **3.3 Statistische Methoden**

Für die Analyse der Daten wird die Software IBM SPSS Statistics (Version 28.0.1) verwendet. Die Daten werden mittels deskriptiver Statistik aufbereitet. Die Kausalitäten zwischen den unabhängigen und abhängigen Variablen werden mit dem Verfahren der Regressionsanalyse untersucht und dargestellt.

### **3.4 Variablenbeschreibung**

Die Variable «sozialer Austausch» sowie die Variable «Zuversicht in den Staatsapparat» werden mit ausgewählten Variablen aus dem SHP-Datensatz operationalisiert. Die restlichen Variablen werden direkt dem Datensatz entnommen.

Tabelle 3

*Operationalisierung der Variablen*

Scale	Code/ ID	Item
<b>Arbeitsstatus</b>	WSTAT17/ WSTAT20	Stehen Sie derzeit in einem Anstellungsverhältnis?
<b>Arbeitspensum</b>	P17W39/ P20W39	Wieviel arbeiten Sie momentan? Arbeiten Sie in ihrer Haupttätigkeit Teilzeit oder zu 100%?
<b>Arbeiten von zuhause</b>	P17W80/ P20W80	Arbeiten Sie manchmal von daheim aus?
<b>Stimm-berechtigung</b>	P17P05/ P20P05	Sind Sie in der Schweiz stimmberechtigt?
<b>Sozialer Austausch</b>	P17W94/ P20W94	Wie zufrieden sind Sie mit Verhältnis zu den Arbeitskolleginnen und -kollegen?
	P17YTH07/ P20YTH07	Wie zufrieden sind sie mit dem Klima zu Kollegen?
<b>Einbezug bei Entscheidungen</b>	P17PW91/ P20PW91	Sind Sie bei Ihrer Arbeit an den Entscheidungen beteiligt, oder werden Sie bei wichtigen unternehmerischen Fragen beigezogen?
<b>Politisches Interesse</b>	P17P01/ P20P01	Wie stark interessieren sie sich allgemein für Politik?
<b>Meinung zu politischem Einfluss</b>	P17P03/ P20P03	Was meinen Sie wie viel Einfluss haben Leute wie Sie auf die Politik?
<b>Zuversicht in den Staatsapparat</b>	P17P02/ P20P02	Wie sind Sie im Allgemeinen mit dem Funktionieren der Demokratie in unserem Land zufrieden?
	P17P04/ P20P04	Wie gross ist Ihr Vertrauen in den Bundesrat?
<b>Bewältigung Corona-Krise</b>	C20P01	Wie stark stimmen Sie der Aussage zu, dass der Bundesrat die Corona-Krise gut bewältigt hat?
<b>Teilnahme an eidgenössischen Abstimmungen</b>	P17P06/ P20P06	Nehmen wir einmal an in einem Jahr gibt es 10 eidgenössische Abstimmungen. An wie vielen davon würden Sie normalerweise teilnehmen?

### 3.5 Datenaufbereitung

#### 3.5.1 Dichotomisierung

Die Variablen der vorliegenden Arbeit werden ausschliesslich dichotomisiert verwendet. Somit ist die Robustheit der Variablen sowie deren Varianzhomogenität und Homoskedastizität jederzeit gewährleistet und eine verzerrungsfreie Analyse kann dargestellt werden.

**Tabelle 4***Dichotomisierte Variablen mit 0/1-Ausprägungen*

<b>Variable</b>	<b>Werte</b>
CV_Sex_di	0 = weiblich 1 = männlich
CV_Years_of_education_di	0 = weniger als acht Ausbildungsjahre 1 = Acht und mehr Ausbildungsjahre
CV_Management_position_di	0 = keine Führungsfunktion 1 = mit Führungsfunktion
Active_voter_di	0 = Teilnahme an unter 80% 1 = Teilnahme an 80% und mehr
Involvement_in_decisions_di	0 = eher geringe Entscheidungseinbindung 1 = eher hohe Entscheidungseinbindung
Overall_satisfaction_democracy_di	0 = eher nicht zufrieden 1 = eher zufrieden
Political_influence_di	0 = eher nicht überzeugt vom politischen Einfluss 1 = eher überzeugt vom politischen Einfluss
Political_interest_di	0 = eher geringes politisches Interesse 1 = eher hohes politisches Interesse
Satisfaction_with_colleagues_di	0 = eher nicht zufrieden 1 = eher zufrieden
Satisfaction_work_atmosphere_di	0 = eher nicht zufrieden 1 = eher zufrieden
Trust_in_federal_government_di	0 = eher nicht vorhanden 1 = eher vorhanden
Work_at_home_di	0 = nie 1 = gelegentlich bis oft
Work_full_part_time_di	0 = weniger als Vollzeit arbeiten 1 = Vollzeit arbeiten

### 3.5.2 Faktorenanalyse

Auf Grundlage der dichotomisierten Variablen werden mittels Dimensionsreduktion und Z-Standardisierung die Variablen «Overall satisfaction with democracy» und «Trust in federal government» zur Variable «Functional state» zusammengefasst. Diese erklärt 72.534 Prozent (SHP17) und 74.919 Prozent (SHP20) der Gesamtvarianz. Weiter werden die Variablen «Satisfaction with atmosphere with

fellow pupils/students» und «CMJ: Satisfaction work atmosphere» zur Variable «social interaction» konsolidiert. Diese erklärt 63.065 Prozent (SHP17) und 63.697 Prozent (SHP20) der Gesamtvarianz.

**Tabelle 5**

*Variablen der Faktorenanalyse*

<b>Variable</b>	<b>Werte</b>
FAC1_1_Functional_state_di	0 = eher nicht zuversichtlich 1 = eher zuversichtlich
FAC1_2_Social_interaction_di	0 = eher vorhanden 1 = eher nicht vorhanden

### 3.5.3 Regressionsanalyse

Die Hypothesen werden mit Hilfe des Untersuchungsverfahrens der linearen Regression getestet. Auf Grundlage dieses Verfahrens lässt sich der Zusammenhang zwischen der Telearbeit und der sozialen Interaktion, sowie der Telearbeit und dem Einbezug bei Entscheidungen untersuchen. Wird kein Zusammenhang festgestellt wird die Nullhypothese angenommen.

Das Gleiche gilt für die Zusammenhänge zwischen der sozialen Interaktion und/ oder dem Einbezug bei Entscheidungen mit dem politischen Interesse. Ebenso bei den Zusammenhängen vom politischen Interesse und der Meinung zum politischen Einfluss und/oder der Zuversicht in den funktionierenden Staatsapparat, sowie dem Zusammenhang zwischen der Meinung zum politischen Einfluss und/ oder der Zuversicht in den Staatsapparat hin zur Teilnahme am Demokratieprozess.

Wie im Kapitel 2.4 festgehalten wurde, wird eine Konfundierung dadurch verhindert, indem die Kontrollvariablen «Ausbildungsjahre», «Hierarchische Funktion im Unternehmen» und «Geschlecht» herangezogen werden (vgl. Abb. 6). Somit werden mögliche Scheinkorrelationen ausgeschlossen, da jede Hypothese mit mehreren Modellen hinsichtlich der Konfundierung überprüft wird. Wird eine Scheinkorrelation festgestellt, wird diese im Ergebnisteil ausgewiesen.

## 4 Ergebnisse

### 4.1 Auswertung der Hypothesen

#### 4.1.1 Hypothese 1

**H1** Je mehr Telearbeit verrichtet wird, desto geringer ist der soziale Austausch von stimmberechtigten Arbeitnehmenden in der Schweiz.

**Tabelle 6**

*Lineare Regressionsanalyse des sozialen Austauschs (Soz.A.) in Abhängigkeit der Telearbeit, der Anzahl Bildungsjahre (Bildung), der beruflichen Funktion mit Führungsverantwortung (Führung) und dem Geschlecht.*

Parameter	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5	Modell 6
	Soz.A. Homeoffice: T	Soz.A. Homeoffice: V	Soz.A.	Soz.A.	Soz.A.	Soz.A.
<b>SHP17</b>						
Telearbeit	-.035	.110**	-.012	-.014	-.006	-.006
Bildung.	--	--	--	.007	.004	.004
Führung.	--	--	--	--	-.008	-.009
Geschlecht	--	--	--	--	--	-.004
$R^2_{korr.}$	.001	.001	.001	.000	.000	.000
$F$ (Modell)	.100	1.205	.289	.186	.083	.070
$df$ (Modell)	1/977	1/1101	1/2088	2/2087	3/2062	4/2061
$p$ (Modell)	.273	.752	.591	.830	.969	.991
$n$	979	1103	2090	2090	2066	2066
<b>SHP20</b>						
Telearbeit	-.087*	.011	-.052*	-.051*	-.055*	-.054*
Bildung.	--	--	--	.014	.000	-.001
Führung.	--	--	--	--	-.042	-.040
Geschlecht	--	--	--	--	--	-.009
$R^2_{korr.}$	.008	.000	.002	.002	.003	.002
$F$ (Modell)	5.895	.0931	4.131	2.210	2.427	1.852
$df$ (Modell)	1/1679	1/1824	1/3525	2/3520	3/3371	4/3370
$p$ (Modell)	.015*	.967	.042*	.110	.064	.116
$n$	1681	1826	3527	3523	3375	3375

*Anmerkungen.* Standardisierte Regressionskoeffizienten  $\beta$

\*  $p \leq .05$ , \*\*  $p \leq .01$ , \*\*\*  $p \leq .001$  (2-seitiger Test)

T = Teilzeit, V = Vollzeit

Eine einfache Regression des sozialen Austauschs als der abhängigen und der Telearbeit als der erklärenden Variable ist im Jahr 2017 nicht signifikant (SHP17:  $F(1,2088) = .289, p > .05$ ) und im Jahr 2020 schwach signifikant (SHP20:  $F(1,3525) = 4.131, p \leq .05$ ), was in der Tabelle 6 ersichtlich ist. Das Modell 3 hat mit einem korrigierten  $R^2 = .001$  (2017) und einem korrigierten  $R^2 = .002$  (2020) eine vernachlässigbare Varianzaufklärung (Cohen, 1988). Dasselbe gilt für die Modelle 4, 5 und 6. Somit ist ebenfalls kein Einfluss durch die Kontrollvariablen Bildung, Führung oder Geschlecht identifizierbar.

Für das Jahr 2017 gilt die Nullhypothese als angenommen: Die Verrichtung von Telearbeit hat keinen signifikanten Einfluss auf die Verringerung des sozialen Austauschs bei Arbeitnehmenden in der Schweiz.

Für das Jahr 2020 wird die Nullhypothese widerlegt und die Alternativhypothese bestätigt. Die Verrichtung von Telearbeit hat einen schwachen signifikanten Einfluss auf die Verringerung des sozialen Austauschs bei Arbeitnehmenden in der Schweiz.

Im Modell 1 und 2 ist zudem ersichtlich, dass sich die Signifikanz bei Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten gegenläufig verhält. Währenddem im Jahr 2017 ein signifikanter Einfluss mit gleichbleibender erklärter Varianz ( $R^2_{(kor.)} = .001$ ) bei den Vollzeitbeschäftigten erkennbar ist und kein signifikanter Einfluss bei den Teilzeitbeschäftigten, ist im Jahr 2020 das Gegenteil der Fall. Ein schwacher signifikanter Einfluss bei gesteigener erklärter Varianz ( $R^2_{(kor.)} = .008$ ) ist bei den Teilzeitbeschäftigten feststellbar, währenddem bei den Teilzeitbeschäftigten kein signifikanter Einfluss vorhanden ist und die erklärte Varianz sogar abnimmt ( $R^2_{(kor.)} = .000$ ). Beide Ergebnisse entsprechen nach Cohen (1988) einer vernachlässigbaren Varianzaufklärung.

Für das Jahr 2017 gilt somit zusätzlich, dass die Nullhypothese bei den Teilzeitbeschäftigten ebenfalls angenommen wird: Die Verrichtung von Telearbeit hat keinen signifikanten Einfluss bei Teilzeitarbeitenden auf die Verringerung des sozialen Austauschs. Die Hypothese H1 ist gültig, wenn die Auswahl auf Vollzeitarbeitende eingeschränkt wird: Die Verrichtung von Telearbeit bei Vollzeitbeschäftigten reduziert den sozialen Austausch bei Arbeitnehmenden in der Schweiz.

Konträr gilt für das Jahr 2020, dass die Nullhypothese bei den Vollzeitbeschäftigten angenommen und bei den Teilzeitarbeitenden verworfen wird. Die Verrichtung von Telearbeit hat einen schwachen Einfluss auf den sozialen Austausch von Teilzeitarbeitenden in der Schweiz.

### 4.1.2 Hypothese 2

**H2** Je mehr Telearbeit verrichtet wird, desto geringer ist der Einbezug bei Entscheidungen von stimmberechtigten Arbeitnehmenden in der Schweiz.

**Tabelle 7**

*Lineare Regressionsanalyse des Einbezugs bei Entscheidungen (Einbez.) in Abhängigkeit der Telearbeit, der Anzahl Bildungsjahre (Bildung), der beruflichen Funktion mit Führungsverantwortung (Führung) und dem Geschlecht.*

Parameter	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5	Modell 6
	Einbez. Homeoffice: T	Einbez. Homeoffice: V	Einbez.	Einbez.	Einbez.	Einbez.
<b>SHP17</b>						
Telearbeit	-.111*	-.139***	-.105***	-.106**	-.065	-.072*
Bildung	--	--	--	.003	.045	.048
Führung	--	--	--	--	-.234***	-.217***
Geschlecht	--	--	--	--	--	.132***
$R^2_{korr.}$	.010	.018	.010	.009	.058	.074
$F$ (Modell)	5.125	11.045	10.822	5.409	20.805	20.321
$df$ (Modell)	1/410	1/558	1/971	2/970	3/961	4/960
$p$ (Modell)	.024	<.001	.001	.005	<.001	<.001
$n$	412	560	973	973	965	965
<b>SHP20</b>						
Telearbeit	-.208***	-.216***	-.209***	-.175***	-.128***	-.128***
Bildung	--	--	--	-.088***	-.046*	-.046*
Führung	--	--	--	--	-.268***	-.265***
Geschlecht	--	--	--	--	--	.020
$R^2_{korr.}$	.042	0.46	.043	.049	.114	.114
$F$ (Modell)	62.462	72.501	131.295	75.846	122.054	91.868
$df$ (Modell)	1/1388	1/1483	1/2883	2/2881	2/2815	4/2814
$p$ (Modell)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
$n$	1390	1485	2885	2884	2819	2819

*Anmerkungen.* Standardisierte Regressionskoeffizienten  $\beta$

\*  $p \leq .05$ , \*\*  $p \leq .01$ , \*\*\*  $p \leq .001$  (2-seitiger Test)

T = Teilzeit, V = Vollzeit

In Tabelle 7 (Modell 3) ist zu erkennen, dass die einfache lineare Regression des Einbezugs bei Entscheidungen als der abhängenden und der Telearbeit als erklärenden Variable im Modell 3 sowohl im Jahr 2017 (SHP17:  $F(1,971) = 10.822, p \leq .001$ ) als auch im Jahr 2020 (SHP20:  $F(1,2883) = 131.295, p \leq .001$ ) hoch signifikant ist. 4.3% der Varianz der Telearbeit können im Jahr 2020 durch die Variable Einbezug bei Entscheidungen erklärt werden. Dies entspricht nach Cohen (1988) einer schwachen und für das Jahr 2017 einer vernachlässigbaren Varianzaufklärung. Der Regressionskoeffizient der Variable Einbezug ist in beiden Jahren hoch signifikant: 2017 ( $\beta = -.105^{***}$ ) und 2020 ( $\beta = -.209^{***}$ ).

Die Nullhypothese kann abgelehnt werden. Somit ist die Alternativhypothese H2 akzeptiert. Verrichtete Telearbeit reduziert den Einbezug bei Entscheidungen.

Währenddem die erklärte Varianz im Jahr 2020 durch die Unterteilung in Teil- und Vollzeitbeschäftigte (Modell 1 und Modell 2) nahezu konstant bleibt ( $R^2_{(kor.,Teilzeit)} = .042, R^2_{(kor.,Vollzeit)} = .046$ ), ist im Jahr 2017 ein deutlicher Unterschied erkennbar:  $R^2_{(kor.,Teilzeit)} = .010, R^2_{(kor.,Vollzeit)} = .018$ . Bei den Vollzeitarbeitenden verdoppelt sich die erklärte Varianz und bewegt sich somit nur knapp unter dem Schwellenwert von .02 für eine geringe Varianzerklärung nach Cohen (1988).

Im Modell 4, 5 und 6 ist zudem erkennbar, dass die Kontrollvariablen Bildung, Führung und Geschlecht ebenfalls signifikante Auswirkungen auf den Einbezug bei Entscheidungen aufweisen. Im Jahr 2017 wirkt neben der Variable Geschlecht ( $p < .001$ ) auch die Variable Führung ( $p < .001$ ) signifikant auf die Variable Einbezug bei Entscheidungen. Daraus kann geschlussfolgert werden, dass einerseits die männlichen Teilnehmer und Teilnehmende ohne Führungsfunktion generell stärker vom Verlust des Einbezugs bei Entscheidungen betroffen sind.

Im Jahr 2020 ist dieser signifikante Unterschied bei den Geschlechtern nicht mehr erkennbar ( $p > .05$ ) und die Signifikanz bei der Variable Führung bleibt identisch bestehen ( $p < .001$ ). Zusätzlich übt die Variable Bildung jedoch einen zusätzlichen signifikanten Einfluss aus ( $p < .001$ ). Daraus kann geschlossen werden, dass Teilnehmerinnen und Teilnehmer unabhängig der Telearbeit mit weniger als acht Ausbildungsjahren stärker darunter leiden bei Entscheidungen nicht eingebunden zu werden als Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit acht und mehr Ausbildungsjahren.

### 4.1.3 Hypothese 3

**H3** Je höher der soziale Austausch, desto stärker ist das politische Interesse von stimmberechtigten Arbeitnehmenden in der Schweiz.

**Tabelle 8**

*Lineare Regressionsanalyse des politischen Interesses (Pol.Int. I) in Abhängigkeit des sozialen Austausches (Austausch), der Anzahl Bildungsjahre (Bildung.), der beruflichen Funktion mit Führungsverantwortung (Führung.) und dem Geschlecht.*

Parameter	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5	Modell 6
	Pol.Int. I Homeoffice: J	Pol.Int. I Homeoffice: N	Pol.Int. I	Pol.Int. I	Pol.Int. I	Pol.Int. I
<b>SHP17</b>						
Austausch	-.049	.031	.002	.002	.003	.002
Bildung.	--	--	--	.197***	.185***	.190***
Führung.	--	--	--	--	.040	.017
Geschlecht	--	--	--	--	--	-.184***
$R^2_{korr.}$	.001	.000	.000	.038	.037	.070
$F$ (Modell)	1.807	1,329	.009	42.013	27.636	39.924
$df$ (Modell)	1/742	1/1344	1/2091	2/2090	3/2065	4/2069
$p$ (Modell)	.179	.249	.925	<.001	<.001	<.001
$n$	744	1346	2093	2093	2069	2069
<b>SHP20</b>						
Austausch	.080	-.003	.022	.018	.018	.016
Bildung.	--	--	--	.200***	.195***	.197***
Führung.	--	--	--	--	.025	.007
Geschlecht	--	--	--	--	--	-.120***
$R^2_{korr.}$	.002	.000	.000	.040	0.40	.054
$F$ (Modell)	1.484	.0140	1.744	74.687	22.401	49.138
$df$ (Modell)	1/228	1/1322	1/3546	2/3541	3/3380	4/3379
$p$ (Modell)	.224	.904	.187	<.001	<.001	<.001
$n$	230	1324	3548	3544	3384	3354

*Anmerkungen.* Standardisierte Regressionskoeffizienten  $\beta$

\*  $p \leq .05$ , \*\*  $p \leq .01$ , \*\*\*  $p \leq .001$  (2-seitiger Test)

J = Ja, N = Nein

Eine einfache Regressionsanalyse des politischen Interesses als der abhängenden und dem sozialen Austausch als der erklärenden Variable ist nicht signifikant, wie im Modell 3 (Tabelle 8) gezeigt wird (SHP17:  $F(1,2091) = .009$ ,  $p > .05$  und SHP20:  $F(1,3546) = 1.744$ ,  $p > .05$ ). Nach Cohen (1988) besitzt weder das Jahr 2017 ( $R^2_{(kor.)} = .000$ ) noch das Jahr 2020 ( $R^2_{(kor.)} = .000$ ) eine erklärte Varianz zur Wiederlegung der Nullhypothese. Das gleiche gilt für die Modelle 1 und 2, wobei das Modell 2 eine sehr schwache erklärte Varianz vorweisen kann (2017:  $R^2_{(kor.)} = .001$  und 2020:  $R^2_{(kor.)} = .002$ ).

Die Nullhypothese wird entsprechend angenommen: Das politische Interesse wird nicht signifikant durch den sozialen Austausch beeinflusst.

Im Modell 4, 5 und 6 ist jedoch ersichtlich, dass die Kontrollvariablen Bildung und Geschlecht einen signifikanten Einfluss auf das politische Interesse bzw. den Einbezug bei Entscheidungen auswirken ( $p < .001$ ). Entsprechend kann geschlussfolgert werden, dass die weiblichen Teilnehmer und Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit mehr mit acht oder mehr Ausbildungsjahren durch den sozialen Austausch grundsätzlich ein grösseres politisches Interesse aufweisen.

#### 4.1.4 Hypothese 4

**H4** Je höher der Einbezug bei Entscheidungen am Arbeitsplatz, desto höher ist das politische Interesse von stimmberechtigten Arbeitnehmenden in der Schweiz.

**Tabelle 9**

*Lineare Regressionsanalyse des politischen Interesses (Pol.Int.) in Abhängigkeit des Einbezugs bei Entscheidungen (Einbezug.), der Anzahl Bildungsjahre (Bildung.), der beruflichen Funktion mit Führungsverantwortung (Führung.) und dem Geschlecht.*

Parameter	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5	Modell 6
	Pol.Int.II Homeoffice: J	Pol.Int.II Homeoffice: N	Pol.Int.II	Pol.Int.II	Pol.Int.II	Pol.Int.II
<b>SHP17</b>						
Einbezug.	-.036	-.190*	-.090**	-.082**	-.077*	-.052
Bildung.	--	--	--	.213***	.207***	.207***
Führung.	--	--	--	--	.022	.005
Geschlecht	--	--	--	--	--	-.185***
$R^2_{korr.}$	.001	.010	.007	.051	0.50	.083
$F$ (Modell)	.545	6.648	7.913	27.265	18.039	22.729
$df$ (Modell)	1/412	1/557	1/971	2/970	3/961	4/960
$p$ (Modell)	.461	.010	.005	<.001	<.001	<.001
$n$	414	559	973	973	965	965
<b>SHP20</b>						
Einbezug.	-.046	-.037***	-.075***	-.043*	-.037*	.041*
Bildung.	--	--	--	.202***	.202***	.204***
Führung.	--	--	--	--	-.110***	-.022
Geschlecht	--	--	--	--	--	-.109***
$R^2_{korr.}$	.001	.001	.005	.045	.056	.055
$F$ (Modell)	2.768	2.140	16.196	68.422	58.374	41.815
$df$ (Modell)	1/1301	1/1580	1/2887	2/2885	3/2884	4/2818
$p$ (Modell)	.096	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
$n$	1303	1582	2889	2888	2888	2823

*Anmerkungen.* Standardisierte Regressionskoeffizienten  $\beta$

\*  $p \leq .05$ , \*\*  $p \leq .01$ , \*\*\*  $p \leq .001$  (2-seitiger Test)

J = Ja, N = Nein

Die vorausgehende Tabelle 9 zeigt auf, dass eine einfache lineare Regression des politischen Interesses als der abhängigen und dem Einbezug bei Entscheidungen als der erklärenden Variable gemäss Modell 3 signifikant ist (SHP17:  $F(1,971) = 7.913$ ,  $p < .05$  und SHP20:  $F(1,2887) = 16.196$ ,  $p < .001$ ). Die erklärte Varianz ist nach Cohen (1988) sowohl im Jahr 2017 mit 0.7% als auch im Jahr 2020 mit 0.5% als gering einzustufen.

Die Nullhypothese wird abgelehnt: Der Einbezug bei Entscheidungen am Arbeitsplatz hat einen signifikanten Einfluss auf das politische Interesse.

Durch die weitere Spezifizierung in Homeoffice- und Nicht-Homeoffice-Arbeitnehmende zeigt sich, dass die erklärte Varianz bei den Nicht-Homeoffice-Arbeitnehmenden aus dem Jahr 2017 eine relative Zunahme von 30% erfährt und neu ein korrigiertes  $R^2 = .010$  vorweist. Gegenteilig dazu sinkt die erklärte Varianz bei den Nicht-Homeoffice-Arbeitnehmenden aus dem Vergleichsjahr 2020 um relativ 80% auf  $R^2_{(korr.)} = .001$ .

Aufgrund der Signifikanz im Modell 2 (2017:  $\beta = -.190^*$  und 2020:  $\beta = -.037$ ) wird die Nullhypothese ebenfalls abgelehnt. Es besteht ein schwacher Zusammenhang zwischen dem Einbezug bei Entscheidungen und dem politischen Interesse bei Nicht-Homeoffice-Beschäftigten. Das Modell 1 weist keine Signifikanz auf.

In den Modellen 4, 5 und 6 ist weiter erkennbar, dass die Kontrollvariablen Bildung, Führung und Geschlecht einen direkten Einfluss auf die Variable Politisches Interesse auswirken. Die Variable Bildung zeigt im Modell 4, dass sie eine erklärte Varianz von 4.5% ausweist und daher noch Cohen als geringe bis mittlere Varianzaufklärung einzustufen ist. Im Jahr 2020, nicht jedoch im Jahr 2017, ist aus dem Modell 5 ablesbar, dass die Führung ebenfalls einen Einfluss aufweist. Da im Modell 6 die Signifikanz nicht vorhanden ist, handelt es sich hier um eine Scheinkorrelation und wird ignoriert. Im Modell 6 ist in beiden Jahren erkennbar, dass auch das Geschlecht eine Rolle spielt, ob eine Politikinteresse besteht oder nicht. Es lässt sich somit aus der Tabelle 8 konkludieren, dass weibliche Teilnehmer – unabhängig des Einbezugs bei Entscheidungen am Arbeitsplatz – ein affineres bzw. stärkeres Interesse für Politik aufweisen als männliche Teilnehmer. Das gleiche gilt für Teilnehmerinnen und Teilnehmer, welche 8 und mehr Ausbildungsjahre absolviert haben.

#### 4.1.5 Hypothese 5

**H5** Je stärker das politische Interesse bei stimmberechtigten Arbeitnehmenden in der Schweiz, desto stärker ist die Meinung zum politischen Einfluss.

Es wurde mittels einer Regressionsanalyse der Einfluss des politischen Interesses auf die Meinung zum politischen Einfluss getestet.

**Tabelle 10**

*Lineare Regressionsanalyse zur Meinung zum politischen Einfluss (Meinung) in Abhängigkeit des politischen Interesses (Interesse.), der Anzahl Bildungsjahre (Bildung.), der beruflichen Funktion mit Führungsverantwortung (Führung.) und dem Geschlecht.*

Parameter	Modell 1 Meinung Homeoffice: J	Modell 2 Meinung Homeoffice: N	Modell 3 Meinung	Modell 4 Meinung	Modell 5 Meinung	Modell 6 Meinung
<b>SHP17</b>						
Interesse.	.132***	.173***	.166***	.160***	.155***	.165***
Bildung.	--	--	--	.032	.031	.028
Führung.	--	--	--	--	-.003	.003
Geschlecht	--	--	--	--	--	.051*
$R^2_{korr.}$	.016	.029	.027	.028	.025	.027
$F$ (Modell)	13.058	41.637	59.384	30.741	18.975	15.574
$df$ (Modell)	1/742	1/1344	1/2091	2/2090	3/2065	4/2064
$p$ (Modell)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
$n$	744	1346	2093	2093	2069	2069
<b>SHP20</b>						
Interesse.	.157***	.137***	.159***	.156***	.153***	.157***
Bildung.	--	--	--	.014	.011	.010
Führung.	--	--	--	--	.015	.019
Geschlecht	--	--	--	--	--	.031
$R^2_{korr.}$	.024	.018	.025	.025	.024	.025
$F$ (Modell)	42.150	35.348	91.757	45.852	28.773	23.720
$df$ (Modell)	1/1679	1/1844	1/3546	2/3541	3/3380	4/3379
$p$ (Modell)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
$n$	1681	1846	3548	3544	3384	3384

*Anmerkungen.* Standardisierte Regressionskoeffizienten  $\beta$

\*  $p \leq .05$ , \*\*  $p \leq .01$ , \*\*\*  $p \leq .001$  (2-seitiger Test)

J = Ja, N = Nein

In der Tabelle 10 (Modell 3) ist ersichtlich, dass die lineare Regression der Meinung zum politischen Einfluss als der abhängenden und dem politischen Interesse als der erklärenden Variable signifikant ist (SHP17:  $F(1,2091) = 59.384$ ,  $p < .001$  und SHP20:  $F(1,3546) = 91.757$ ,  $p < .001$ ). Das Modell 3 hat mit einem korrigierten  $R^2 = .027$  (SHP17) eine schwache Varianzaufklärung nach Cohen (1988). Dasselbe gilt für das Jahr 2020 mit einem korrigierten  $R^2 = .025$  sowie für die Modell 4 bis 6 aus beiden Jahren.

H5 ist folglich gültig und die Nullhypothese wird abgelehnt: Das politische Interesse erhöht die Meinung zum politischen Einfluss signifikant.

Die weitere Spezifizierung aller Arbeitnehmenden (Modell 3) in Homeoffice-Beschäftigte (Modell 1) und Nicht-Homeoffice-Beschäftigte (Modell 2) zeigt, dass sich die erklärte Varianz aus dem Jahr 2017 gegenläufig zum Jahr 2020 verhält. Währenddem im Jahr 2017 das korrigierte  $R^2 = .029$  bei den Nicht-Homeoffice-Beschäftigten höher liegt als im Modell 3, sinkt das korrigierte  $R^2 = .016$  um fast die Hälfte bei den Homeoffice-Beschäftigten. Konträr dazu, ist die Varianzaufklärung im Jahr 2020 genau umgekehrt (Nicht-Homeoffice-Beschäftigte: 2.4% und-Homeoffice-Beschäftigte: 1.8%).

Bis auf die Kontrollvariable Geschlecht, welche im Jahr 2017 eine schwache Signifikanz aufweist, ist kein weiterer Einfluss erkennbar. Im Jahr 2020 ist überhaupt kein Einfluss der Kontrollvariablen mehr feststellbar. Somit kann festgehalten werden, dass im Jahr 2017 eine geringe Tendenz vorhanden war, dass bei männlichen Teilnehmern eher eine Meinung zum politischen Einfluss erkennbar ist als bei weiblichen Teilnehmern.

#### 4.1.6 Hypothese 6

**H6** Je stärker das politische Interesse bei stimmberechtigten Arbeitnehmenden in der Schweiz, desto höher ist die Zuversicht in den Staatsapparat.

**Tabelle 11**

*Lineare Regressionsanalyse der Zuversicht in den Staatsapparat (Zuvers.), in Abhängigkeit des politischen Interesses (Interesse.), der Anzahl Bildungsjahre (Bildung.), der beruflichen Funktion mit Führungsverantwortung (Führung.) und dem Geschlecht.*

Parameter	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5	Modell 6
	Zuvers. Homeoffice: J	Zuvers. Homeoffice: N	Zuvers.	Zuvers.	Zuvers.	Zuvers.
<b>SHP17</b>						
Interesse.	.146***	.212***	.210***	.173***	.169**	.166***
Bildung.	--	--	--	.187***	.188***	.188***
Führung.	--	--	--	--	-.107	-.004
Geschlecht	--	--	--	--	--	-.013
$R^2_{korr.}$	.020	.050	.044	.077	.074	.074
$F$ (Modell)	16.212	70.955	96.572	87.992	56.294	42.292
$df$ (Modell)	1/742	1/1344	1/2091	2/2090	3/2065	4/2064
$p$ (Modell)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
$n$	744	1346	2093	2093	2093	2093
<b>SHP20</b>						
Interesse.	.161***	.194***	.198***	.177***	.174***	.175***
Bildung.	--	--	--	.102***	.097***	.097***
Führung.	--	--	--	--	.014	.015
Geschlecht	--	--	--	--	--	.007
$R^2_{korr.}$	.025	.037	.039	.048	.047	.047
$F$ (Modell)	44.937	72.006	144.129	91.063	56.298	42.255
$df$ (Modell)	1/1679	1/1844	1/3546	2/3541	3/3380	4/3379
$p$ (Modell)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
$n$	1681	1846	3548	3544	3384	3384

*Anmerkungen.* Standardisierte Regressionskoeffizienten  $\beta$

\*  $p \leq .05$ , \*\*  $p \leq .01$ , \*\*\*  $p \leq .001$  (2-seitiger Test)

J = Ja, N = Nein

Eine einfache lineare Regression der Zuversicht in den Staatsapparat als der abhängenden und dem politischen Interesse als der erklärenden Variable ist im Modell 3 signifikant (SHP17:  $F(1,2091) = 96.572$ ,  $p < .001$  und SHP20:  $F(1,3546) = 144.129$ ,  $p < .00$ ), was in der Tabelle 11 ersichtlich ist. 4.4% der Zuversicht in den Staatsapparat kann im Jahr 2017 mit dem politischen Interesse erklärt werden  $R^2_{(korr.)} = .044$ . Im Jahr 2020 ist der erklärte Anteil mit 3.9% nur geringfügig tiefer  $R^2_{(korr.)} = .039$ . Nach Cohen (1988) entspricht dies einer schwachen bis mittleren Varianzaufklärung.

Die Nullhypothese ist folglich abzulehnen: Das politische Interesse erhöht die Zuversicht in den Staatsapparat signifikant.

Die weitere Unterteilung in Homeoffice- und Nicht-Homeoffice-Beschäftigte (Modell 1 und Modell 2) zeigt, dass der Regressionskoeffizient der Nicht-Homeoffice-Beschäftigten hoch signifikant ist (SHP17:  $\beta = .212^{***}$  und SHP20:  $\beta = .194^{***}$ ). Daraus resultiert eine erklärte Varianz im Jahr 2017 von 5.0% ( $R^2_{(korr.)} = .050$ ) bzw. 3.7% im Jahr 2020 ( $R^2_{(korr.)} = .037$ ). Im Vergleich dazu weisen die Homeoffice-Beschäftigten lediglich eine erklärte Varianz von 2% ( $R^2_{(korr.)} = .020$ ) im Jahr 2017 bzw. 2.5% ( $R^2_{(korr.)} = .025$ ) im Jahr 2020 auf.

Somit ist die Alternativhypothese gültig und die Nullhypothese wird abgelehnt: Das politische Interesse erhöht sowohl bei Homeoffice- als auch Nicht-Homeoffice Beschäftigten die Zuversicht in den Staatsapparat signifikant.

Die genauere Betrachtung der Kontrollvariablen in den Modellen 4 bis 6 zeigt weiter, dass eine signifikante Auswirkung der Kontrollvariable Bildung auf die Zuversicht in den Staatsapparat besteht. Die Ergebnisse zeigen, dass die erklärte Varianz im Jahr 2017 durch die Inkludierung der Kontrollvariable Bildung eine Verdoppelung der erklärten Varianz von 4.4% auf 7.7% (Modell 4) bewirkt, während diese im Jahr 2020 lediglich von 3.9% auf 4.8% ansteigt. Es kann geschlussfolgert werden, dass im Jahr 2017 die Zuversicht in den Staatsapparat bei Teilnehmerinnen und Teilnehmern mit acht oder mehr Ausbildungsjahren stärker ausgeprägt ist als bei Teilnehmerinnen und Teilnehmern mit weniger als acht Ausbildungsjahren.

### 4.1.7 Hypothese 7

**H7** Je stärker die Meinung zum politischen Einfluss von stimmberechtigten Arbeitnehmenden in der Schweiz, desto höher ist die Teilnahme am Demokratieprozess.

**Tabelle 12**

*Lineare Regressionsanalyse zur Teilnahme am Demokratieprozess (Teiln. I) in Abhängigkeit zur Meinung des politischen Einflusses (Meinung.), der Anzahl Bildungsjahre (Bildung.), der beruflichen Funktion mit Führungsverantwortung (Führung.) und dem Geschlecht.*

Parameter	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5	Modell 6
	Teiln. I Homeoffice: J	Teiln. I Homeoffice: N	Teiln. I	Teiln. I	Teiln. I	Teiln. I
<b>SHP17</b>						
Meinung.	.149***	.140***	.148***	.135***	.132***	.133***
Bildung.	--	--	--	.203***	.198***	.199***
Führung.	--	--	--	--	.006	.003
Geschlecht	--	--	--	--	--	-.019
$R^2_{\text{korr.}}$	.019	.019	.021	.062	.059	.059
$F$ (Modell)	16.893	26.954	46.701	70.187	44.308	33.423
$df$ (Modell)	1/742	1/1344	1/2091	2/2090	3/2065	4/2064
$p$ (Modell)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
$n$	744	1346	2093	2093	2069	2069
<b>SHP20</b>						
Meinung.	.146***	.106***	.133***	.127***	.122***	.123***
Bildung.	--	--	--	.118***	.123***	.124***
Führung.	--	--	--	--	-.026	-.031
Geschlecht	--	--	--	--	--	-.028
$R^2_{\text{korr.}}$	.021	.011	.017	.031	.030	.030
$F$ (Modell)	36.761	20.779	63.485	57.587	35.632	27.392
$df$ (Modell)	1/1679	1/1844	1/3546	2/3541	3/3380	4/3379
$p$ (Modell)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
$n$	1681	1846	3548	3544	3384	3384

*Anmerkungen.* Standardisierte Regressionskoeffizienten  $\beta$

\*  $p \leq .05$ , \*\*  $p \leq .01$ , \*\*\*  $p \leq .001$  (2-seitiger Test)

J = Ja, N = Nein

In der Tabelle 12 (Modell 3) ist ersichtlich, dass eine einfach lineare Regression der Teilnahme am Demokratieprozess als der abhängenden und der Meinung zum politischen Einfluss als der erklärenden Variable signifikant ist (SHP17:  $F(1,2091) = 46.701$ ,  $p < .001$  und SHP20:  $F(1,3546) = 63.485$ ,  $p < .001$ ). Im Jahr 2017 kann 2.1% der Teilnahme am Demokratieprozess durch die Variable «Meinung zum politischen Einfluss» erklärt werden. Im Jahr 2020 ist ein geringfügiger Rückgang der erklärten Varianz auf 1.7% erkennbar. Mit einem korrigierten  $R^2 = .021$  (SHP17) und  $R^2 = .017$  (SHP17) hat das Modell 3 eine schwache Varianzaufklärung (Cohen, 1988).

Die Nullhypothese wird abgelehnt: Die Meinung zum politischen Einfluss hat einen signifikanten Einfluss auf die Teilnahme am Demokratieprozess.

In der Detailbetrachtung der Homeoffice- und Nicht-Homeoffice-Beschäftigten ist im Modell 1 und Modell 2 ersichtlich, dass die erklärte Varianz im Vergleich zu allen Arbeitnehmenden im Jahr 2017 (Modell 3), auf einem nahezu identischen Niveau ist (Homeoffice:  $R^2_{(kor.)} = .019$  und Nicht-Homeoffice =  $.019$ ). Im Jahr 2020 nimmt die Varianzerklärung bei den Nicht-Homeoffice-Beschäftigten jedoch um fast die Hälfte ab im Vergleich zu den Homeoffice-Beschäftigten (Homeoffice:  $R^2_{(kor.)} = .021$  und Nicht-Homeoffice =  $.011$ ). Daraus resultiert, dass die erklärte Varianz bei den Homeofficebeschäftigten mit 2.1% doppelt so hoch ausfällt wie bei den Nicht-Homeoffice-Beschäftigten mit 1.1%. Nach Cohen (1988) besteht bei allen Modellen somit eine schwache Varianzaufklärung.

Die Nullhypothese wird abgelehnt und die Alternativhypothese (H7) akzeptiert: Die Meinung zum politischen Einfluss hat sowohl bei den Homeoffice- als auch Nicht-Homeoffice-Beschäftigten einen signifikanten Einfluss auf die Teilnahme am Demokratieprozess.

Analog der Hypothese 6 hat die Kontrollvariable Bildung, unabhängig der Meinung zum politischen Einfluss, einen signifikanten Einfluss auf die Teilnahme am Demokratieprozess. Daraus lässt sich schliessen, dass Teilnehmerinnen und Teilnehmern mit acht oder mehr Ausbildungsjahren grundsätzlich eine ausgeprägtere Teilnahme am Demokratieprozess aufweisen als Teilnehmerinnen und Teilnehmern mit weniger als acht Ausbildungsjahren. Die erklärte Varianz im Modell 4 hat von 2017 (6.2%) zu 2020 (3.1%) jedoch interessanterweise um fast die Hälfte an Erklärungskraft verloren.

### 4.1.8 Hypothese 8

**H8** Je stärker die Zuversicht in den Staatsapparat von stimmberechtigten Arbeitnehmenden in der Schweiz, desto höher ist die Teilnahme am Demokratieprozess.

**Tabelle 13**

*Lineare Regressionsanalyse zur Teilnahme am Demokratieprozess (Teiln.II) in Abhängigkeit der Zuversicht in den Staatsapparat (Zuversicht), der Anzahl Bildungsjahre (Bildung.), der beruflichen Funktion mit Führungsverantwortung (Führung.) und dem Geschlecht.*

Parameter	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5	Modell 6
	Teiln.II Homeoffice: J	Teiln.II Homeoffice: N	Teiln.II	Teiln.II	Teiln.II	Teiln.II
<b>SHP17</b>						
Zuversicht	.190***	.161***	.181***	.142***	.140***	.140***
Bildung.	--	--	--	.180***	.176***	.176***
Führung.	--	--	--	--	.005	.004
Geschlecht	--	--	--	--	--	-.476
$R^2_{korr.}$	.035	.025	.032	.063	.060	.060
$F$ (Modell)	27.653	35.555	71.112	71.262	45.287	34.009
$df$ (Modell)	1/742	1/1344	1/2091	2/2090	3/2065	4/2064
$p$ (Modell)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
$n$	744	1346	2093	2093	2069	2069
<b>SHP20</b>						
Zuversicht	.130***	.226***	.193***	.180***	.170***	.018***
Bildung.	--	--	--	.099***	.106***	.017***
Führung.	--	--	--	--	-.027	-.031
Geschlecht	--	--	--	--	--	-.024
$R^2_{korr.}$	.016	.050	.037	.047	.043	.044
$F$ (Modell)	28.737	99.015	137.157	87.543	52.010	39.513
$df$ (Modell)	1/1679	1/1844	1/3546	2/3541	3/3380	4/3379
$p$ (Modell)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
$n$	1681	1846	3548	3544	3384	3384

*Anmerkungen.* Standardisierte Regressionskoeffizienten  $\beta$

\*  $p \leq .05$ , \*\*  $p \leq .01$ , \*\*\*  $p \leq .001$  (2-seitiger Test)

J = Ja, N = Nein

Die vorausgehende Tabelle 13 zeigt auf, dass die Teilnahme am Demokratieprozess als der abhängen und der Zuversicht in den Staatsapparat als der erklärenden Variable signifikant ist, was im Modell 3 gezeigt wird (SHP17:  $F(1,2091) = 71.112, p < .001$  und SHP20:  $F(1,3546) = 137.157, p < .001$ ). Somit besteht nach Cohen (1988) im Jahr 2017 eine schwache bis mittlere ( $R^2_{(kor.)} = .032$ ) und ebenfalls im Jahr 2020 eine schwache bis mittlere Varianzaufklärung ( $R^2_{(kor.)} = .037$ ).

H8 ist gültig und die Nullhypothese wird abgelehnt: Die Zuversicht in den Staatsapparat erhöht die Teilnahme am Demokratieprozess signifikant.

Im Modell 2 ist weiter ersichtlich, dass die erklärte Varianz im Jahr 2020 von 3.7% (Modell 3) auf 5.0% erhöht werden kann, wenn die Untersuchung auf Homeoffice-Beschäftigte eingeschränkt wird. Das Modell und Regressionskoeffizient der Variable Zuversicht ist hoch signifikant ( $\beta = .130^{***}$ ). Eine Selektion auf Nicht-Homeoffice-Beschäftigte zeigt indes ein gegenteiliges Ergebnis. Das Modell und der Regressionskoeffizient bleiben zwar signifikant ( $\beta = .130^{***}$ ), die erklärte Varianz sinkt jedoch von 3.7% auf 1.6%, wie im Modell 1 gezeigt ist.

Im Jahr 2017 führt die Unterteilung in Homeoffice- und Nicht-Homeoffice-Beschäftigte zu geringeren Veränderungen der Varianzaufklärung im Vergleich zum Modell 3: +0.3% (Modell 1) und -0.7% (Modell 2). Umgekehrt zum Vergleichsjahr 2020 liegt die Erklärungskraft bei den Homeoffice-Beschäftigten jedoch höher ( $R^2_{(kor.)} = .035$ ) als bei den Nicht-Home-Office-Beschäftigten ( $R^2_{(kor.)} = .025$ ). Nach Cohen (1988) ist ein schwache bis mittlere Varianzerklärung festzuhalten.

Die Nullhypothese wird somit sowohl beim Modell 1 als auch Modell 2 abgelehnt und die Alternativhypothese akzeptiert: Die Zuversicht in den Staatsapparat erhöht die Teilnahme am Demokratieprozess bei Homeoffice- und Nicht-Homeoffice-Beschäftigten.

Zudem weist die Kontrollvariable Bildung auch bei dieser Hypothese einen signifikanten Einfluss auf die Variable Teilnahme am Demokratieprozess aus, was das Ergebnis aus Hypothese 8 bestätigt. Teilnehmerinnen und Teilnehmern mit acht oder mehr Ausbildungsjahren weisen eine höhere Teilnahme am Demokratieprozess vor bzw. geben ihre Stimme bei Wahlen und Abstimmungen öfters ab als Teilnehmerinnen und Teilnehmern mit weniger als acht Ausbildungsjahren.

## 4.2 Übersicht Pfadmodell

### 4.2.1 Pfadmodell SHP17

Abbildung 7

Pfadmodell SHP17

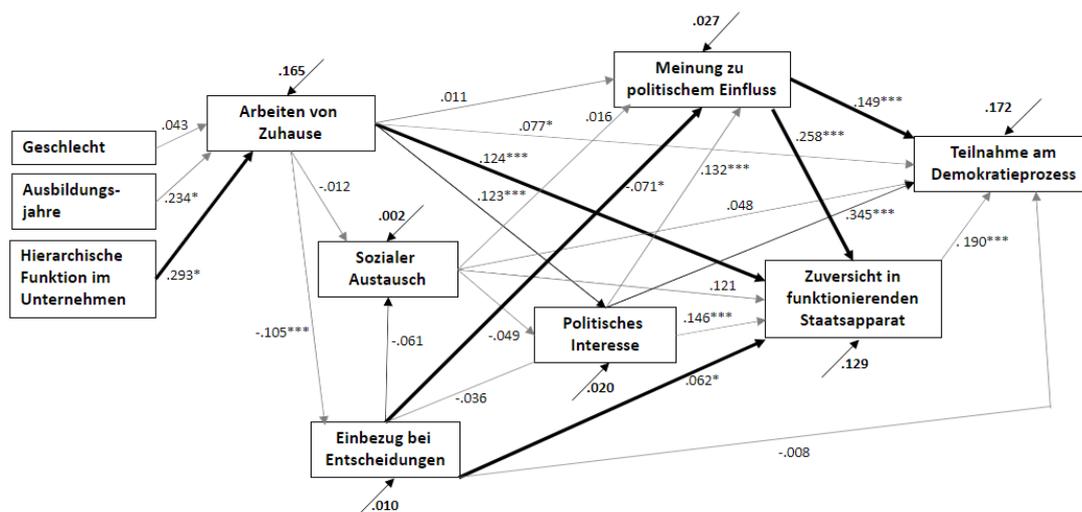


Tabelle 14

Deskriptive Statistik SHP17

Variable	n	Minimum	Maximum	Mittelwert	Std.- Abweichung
P17W39_Work full part time_di	2084	0	1	.53	.499
P17W80_Work at home_di	2090	0	1	.36	.479
P17W91_Involvement in decisions_di	973	0	1	.63	.483
P17P01_Political interest_di	2093	0	1	.52	.500
P17P03_Political influence_di	2093	0	1	.54	.499
P17P06_Active voter_di	2093	0	1	.59	.492
FAC1_1_Social interaction_di	2093	0	1	.75	.434
FAC1_2_Governmental_trust_di	2093	0	1	.70	.457
CV_SEX17_di	2093	0	1	.53	.499
CV_P17W34A Job position_di	2069	0	1	.27	.444
CV_EDYEAR17_di	2093	0	1	.57	.496

## 4.2.2 Pfadmodell SHP20

Abbildung 8

Pfadmodell SHP20

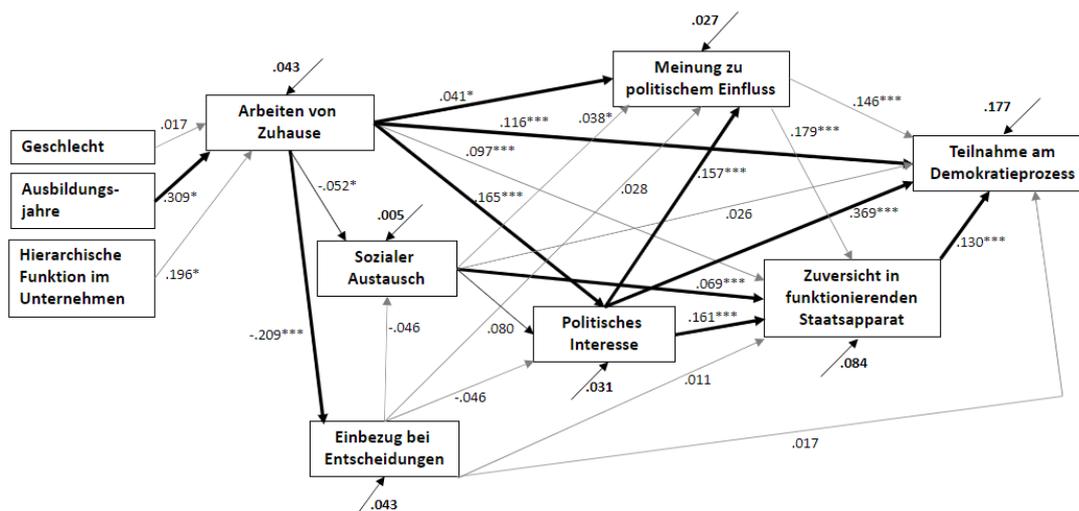


Tabelle 15

Deskriptive Statistik SHP20

Variable	<i>n</i>	Minimum	Maximum	Mittelwert	Std.- Abweichung
P20W39_Work full part time_di	3517	0	1	.52	.500
P20W80_Work at home_di	3527	0	1	.48	.500
P20W91_Involvement in decisions_di	2889	0	1	.50	.500
P20P01_Political interest_di	3548	0	1	.55	.498
P20P03_Political influence_di	3548	0	1	.54	.498
P20P06_Active voter_di	3548	0	1	.49	.500
FAC1_1_Social interaction_di	3548	0	1	.74	.437
FAC1_2_Governmental_trust_di	3548	0	1	.63	.482
CV_SEX20_di	3548	0	1	.52	.500
CV_P20W34A Job position_di	3386	0	1	.26	.440
CV_EDYEAR20_di	3544	0	1	.53	.499

## 5 Schlussbetrachtung

### 5.1 Diskussion der Hypothesen und Forschungsfragen

Zur Klärung, wie sich das Abstimmungs- und Wahlverhalten im Kontext der Telearbeit verändert hat, wurden folgende Forschungsfragen beantwortet:

#### **F1: Welche Auswirkung hat verrichtete Telearbeit auf den sozialen Austausch von stimmberechtigten Arbeitnehmenden in der Schweiz?**

Geprüft wurde in Bezug auf Voll- und Teilzeitbeschäftigte, welche mindestens regelmässig vom Homeoffice ausarbeiten. Die Ergebnisse der Untersuchung akzeptieren die Nullhypothese im Jahr 2017: Die Telearbeit hat keinen signifikanten Einfluss auf den sozialen Austausch von Arbeitnehmenden in der Schweiz. Dieses Resultat überrascht nicht. 2017 war die Thematik von Homeoffice mehr Ausnahme als Normalität, und ist daher erklärbar. Etwas mehr überrascht das Resultat aus dem Jahr 2020. Obwohl die Einschränkungen durch die Regierung und die gezwungene Anordnung von Homeoffice den persönlichen Kontakt stark einschränkten, ist lediglich ein schwach signifikanter Einfluss erkennbar. Die Ergebnisse von Ebner et al. (2021) sind zu bestätigen: Der Verlust der sozialen Kontakte nimmt durch die Telearbeit zu (Ebner et al., 2021, S. 31). Mit Hinblick auf die mediale Berichterstattung kann eine mögliche Erklärung für die schwache Erklärungskraft des Ergebnisses in der kognitiven Bewertungstheorie gefunden werden (z.B. Frijda, Kuipers, & ter Schure, 1989; Scherer, 1993). Aus empirischen Studien ist bekannt, dass vor allem in besonderen Lagen wie einer Pandemie die Medien dazu neigen ohnehin schon dramatische Situation weiter zu dramatisieren (Ruhmann & Daube, 2021; Flerackers, Riedlinger, Moorhead, Ahmed, & Alperin, 2022). Strukturtheorien der Einschätzung wie beispielsweise die kognitive Bewertungstheorie implizieren dabei, dass Menschen auslösende Ereignisse zwar auf der jeweils postulierten Dimension einschätzen, jedoch die Beziehung zwischen Einschätzung und Emotion – bewusst oder unbewusst – ebenfalls auf kausal-unabhängige Situationen übertragen können (Reisenzein, 2000). Es ist somit denkbar, dass die Regierungsmassnahmen des Kontaktverbots oder verpflichtendem Homeoffice vom Autor zwar generell als einschneidend und drastisch empfunden wurden, diese im Kontext der Telearbeit aber nur bedingt nachgewiesen werden können. Eine kritische Überprüfung der Ergebnisse ist daher sinnvoll.

## **F2: Welche Auswirkung hat Telearbeit auf den Einbezug bei Entscheidungen am Arbeitsplatz von stimmberechtigten Arbeitnehmenden in der Schweiz?**

Um zu prüfen, ob die Telearbeit einen Einfluss aufweist, wurde die Untersuchung der Stichprobe wiederum in Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte aufgeteilt und in einem konsolidierten Modell separat untersucht. Die Ergebnisse zeigen, dass die Nullhypothese abgelehnt und die Alternativhypothese akzeptiert wird. Es besteht ein negativer Zusammenhang zwischen der Telearbeit und dem Einbezug bei Entscheidungen am Arbeitsplatz. Die Konsequenz des veränderten Stimulus der Telearbeit bewirkt demnach eine Verstärkung des Verhaltens, was mit der Theorie von Kafner und Saslow (1965) bestätigt wird. Obwohl der signifikante Einfluss im Homeoffice auch im Vergleichsjahr 2017 bereits vorhanden war, hat sich dieser bei Teilzeitbeschäftigten im Jahr 2020 rund vervierfacht und bei Vollzeitbeschäftigten mehr als verdoppelt. In Anbetracht des Umstands, dass während der Pandemie das Homeoffice vor allem gezwungenermassen verpflichtend und weniger freiwillig eingeführt wurde, traf es viele Arbeitnehmer sowie Arbeitgebende unvorbereitet und überraschend. Von diesem Blickwinkel aus ist es somit erklärbar, dass gewisse Strukturen gänzlich erst erprobt werden mussten. Der Partizipationsverlust kann folglich als Konsequenz der Ergebnisse von Maillot, Meyer, Prunier-Poulmaire und Vayre (2022) begründet werden. Denn sowohl auf qualitativer als quantitativer Sicht wurden die Interaktionsmuster infolge der Telearbeit gestört (Maillot et al., 2022, S. 13).

Zentral sei in diesem Kontext erwähnt, dass kollektiv gefällte Entscheidungen einen höheren Mehrwert bieten können als individuell getroffene (Tian & Zhai, 2019, S. 17) und sogar eine positive Auswirkung auf den Erfolg und Umsatz des Unternehmens auswirken kann, wie die Studie aus dem Handwerksektor in Mazedonien zeigt (Sofijanovska & Zabijakin-Chatleska, 2013, S. 35). Begründend in der Selbstbestimmungstheorie von Deci et al. (2017) kann als Konsequenz einer fehlenden Einbindung des Individuums, zudem eine schwindende Motivation resultieren, was in der Studie von Clark, Dobbins und Ladd (1993) zum motivationalen Training verdeutlicht wurde. Somit gilt es den Faktor Partizipation insbesondere im Kontext eines nachhaltigen Managementtools nicht zu vernachlässigen, da dieser ebenfalls als positiver Katalysator für Veränderungsprozesse dienen kann (vgl. Brown & Cregan, 2008, S. 680f).

Die Ergebnisse der vorliegenden Studie zeigen zudem, dass der Einfluss der Kontrollvariablen Führungsfunktion und Geschlecht besonders kritisch betrachtet werden sollten. Die erklärte Varianz nahm hier im Vergleich zu 2017 bei den weiblichen Teilnehmern sowie Teilnehmerinnen und Teilnehmern ohne Führungsfunktion stark zu.

### **F3: Welche Auswirkung hat der soziale Austausch auf das politische Interesse von stimmberechtigten Arbeitnehmenden in der Schweiz?**

Die Prüfung der Hypothese hat ergeben, dass das politische Interesse keinen signifikanten Einfluss durch den sozialen Austausch erfährt. Somit ist der Einfluss des Meinungsführers nach Katz und Lazarsfeld (1962) im untersuchten Kontext nicht anwendbar. Eine mögliche Schlussfolgerung könnte sein, dass sich die Kommunikation und der soziale Austausch im Zuge der Digitalisierung bereits so stark auf die digitalen Kanäle verlagert hat, dass der physische Ursprung seine Relevanz fast gänzlich verloren hat und ersetzt wurde. Die Forschungsergebnisse von Nguyen et al. (2020, S. 12) zeigen die starke Zunahme der digitalen Kommunikation eindeutig. Daher wäre es interessant in einer weiterführenden Untersuchung das Meinungsführerkonzept im Rahmen der sozialen Medien nochmals zu überprüfen. Interessanterweise zeigen die vorliegenden Ergebnisse aus den Prüfmodellen mit Kontrollvariablen ebenfalls, dass eine hohe Varianzaufklärung zwischen dem politischen Interesse und dem Geschlecht sowie dem politischen Interesse und der Anzahl an Bildungsjahren besteht. Weibliche Teilnehmerinnen und Teilnehmerinnen und Teilnehmern mit mehr als acht Bildungsjahren zeigten ein stärkeres Interesse an der Politik in beiden Vergleichsjahren. Währenddem der Einfluss der Bildung jedoch konstant hoch blieb, zeigt sich der Unterschied zwischen Mann und Frau im Jahr 2020 weniger signifikant. Obwohl der Aspekt in der vorliegenden Arbeit keine weitere Relevanz hat, könnte der Umstand dadurch erklärt werden, dass die Politik-Domäne historisch stark männergeprägt war und das männliche Interesse mehr inhärent empfunden und wahrgenommen, als intrinsisch angetrieben wurde (Bsp. Koenig, Eagly, Mitchell, & Ristikari, 2011, S. 620). Dabei genau andersrum beim weiblichen Geschlecht (Schneider & Bos, 2019, S. 174). Im Zuge der Genderdebatten sind Politikerinnen heute allerdings längst keine Ausnahme mehr und repräsentieren gleichwertig die politische Schweiz wie ihre männlichen Kollegen. Es könnte trotzdem daraus geschlossen werden, dass der Reiz und der Antrieb aus weiblicher Perspektive sich immer noch einen Platz erkämpfen zu müssen abgenommen hat, was ebenfalls aus den Ausführungen von England (2010) zu entnehmen wäre. Die Bestätigung dieser Annahme wäre ein gutes Zeichen für die positive Entwicklung der gleichgestellten Gesellschaft.

#### **F4: Wie beeinflusst der Einbezug bei Entscheidungen am Arbeitsplatz das politische Interesse von stimmberechtigten Arbeitnehmenden in der Schweiz?**

Die Annahmen der Selbstbestimmungstheorie von Deci et al. (2017), wonach die aktive Förderung durch Dritte das intrinsische Interesse des Individuums positiv beeinflussen kann, konnte im vorliegenden Forschungskontext nicht bestätigt werden.

Trotzdem wird die Nullhypothese abgelehnt. Denn interessanterweise ist eine negative Korrelation der beiden Variablen erkennbar, was eher überraschend ist. Somit schmälert der Einbezug bei Entscheidungen am Arbeitsplatz das politische Interesse oder umgekehrt. Obwohl im Kontext der Selbstbestimmungstheorie das Thema Belastungs- und Druckerleben noch nicht differenziert betrachtet wurde (Martinek & Carmignola, 2020), könnte dieser Aspekt das Resultat erklären.

Weiter zeigt das Resultat der Varianzerklärung einen interessanten Unterscheid zwischen den Jahren 2017 und 2020, wobei die erklärte Varianz 2017 bei Nicht-Homeoffice-Beschäftigten zehnmal höher lag als bei Homeoffice-Beschäftigten. Dieser Unterschied konnte im Jahr 2020 nicht mehr nachgewiesen werden. Die Ergebnisse zeigen, dass die Signifikanz zwar zugenommen hat, jedoch die erklärte Varianz durch unbekannte Faktoren beeinflusst werden muss und weiterhin schwach bleibt. Die Begründung des Interesses muss somit durch andere Variablen erklärt werden. Mondak und Halperin (2008) gehen davon aus, dass es primär die Persönlichkeitsmerkmale sind, welche das politische Interesse determinieren. Shehata und Amnå (2019, S. 3) weisen ihrerseits darauf hin, dass das politische Interesse stets unabhängig vom externen Druck entsteht und ausschliesslich aus persönlichem Wunsch motiviert wird, was sich mit den Ergebnissen der vorliegenden Studie decken würde.

#### **Welche Auswirkung hat das politische Interesse auf die Meinung zum politischen Einfluss (F5) und welche Auswirkung hat das politische Interesse auf die Zuversicht in den Staatsapparat bei stimmberechtigten Arbeitnehmenden in der Schweiz? (F6)**

Es konnte festgestellt werden, dass in beiden Jahren eine ähnlich signifikante Varianzaufklärung für die Meinung zum politischen Einfluss vorhanden ist, wobei sich bei näherer Betrachtung der Modelle 1 und 2 (Homeoffice, Nicht-Homeoffice), die erklärte Varianz gegenteilig verändert hat. Das Eigeninteresse kann gemäss der Forschung

von Weakliem und Heath (1994) somit als erklärende Variable für die Meinung zum politischen Einfluss bestätigt werden.

Um zu prüfen, wie das politische Interesse und die Zuversicht in den Staatsapparat miteinander in Verbindung stehen, wurde die Hypothese 6 aufgestellt. Die Ergebnisse zeigen, dass in beiden Jahren eine hohe Erklärungskraft durch das politische Interesse vorhanden ist und der Einfluss signifikant belegt werden kann. Somit entsprechen die vorliegenden Ergebnisse den vorhandenen Studien, wobei sich ebenfalls herausgestellt hat, dass der Einfluss bei Nicht-Homeoffice-Beschäftigten stärker ausgeprägt ist als bei Homeoffice-Beschäftigten. Eine mögliche Erklärung könnte die verpflichtende Einführung von Homeoffice sein, die bei vielen Betroffenen auf Unverständnis stiess. Wird von diesem Standpunkt aus argumentiert, kann das grundsätzlich vorhandene Interesse geschmälert und dadurch ein gewisses Mass an Zuversicht in den Staatsapparat verloren gegangen sein. Norris (1999) zeigt jedoch, dass auch eine frustrierte Haltung hinsichtlich der vorherrschenden Demokratie ihren Ursprung im politischen Interesse findet (Norris, 1999). Somit decken sich die vorliegenden Ergebnisse mit dieser Aussage, da alle Stichproben trotzdem eine signifikante Wirkung aufweisen. Abschliessend kann festgehalten werden, dass die Variable Bildung auch bei den Hypothesen 5 und 6 einen starken Einfluss auf die Varianzerklärung ausübt, wobei der Einfluss im Vergleich zu 2017 abgenommen hat.

#### **F7: Welche Auswirkung hat die Meinung zum politischen Einfluss auf die Teilnahme am Demokratieprozess von stimmberechtigten Arbeitnehmenden in der Schweiz?**

Die Ergebnisse zeigen, dass der Einfluss der Variable Bildung vorhanden bleibt. Untersucht wurde die Frage nach dem Einfluss der politischen Meinung auf die Teilnahme am Demokratieprozess. Die Abhängigkeit war und ist signifikant. Der Annahme von Uehlinger (1988) kann somit nach wie vor zugestimmt werden: Nur wer Einflusschancen auf Entscheidungen des politischen Systems antizipiert, wird auch partizipieren (Uehlinger, 1988, S. 178). Interessanterweise nimmt die Varianzerklärung bei Nicht-Homeoffice-Beschäftigten im Vergleich zu den Homeoffice-Beschäftigten ab. Eine mögliche Erklärung könnten die Massnahmenverstösse sein, mit denen Nicht-Homeoffice-Beschäftigte im Alltag tendenziell mehr konfrontiert wurden als Personen, die lediglich von Hause aus gearbeitet haben. Sowohl gegen die Maskenpflicht als auch die Kontaktverbote wurde des Öfteren verstossen, wie aus den Medien zu entnehmen war (Hudec, 2022). Das dadurch die Meinung zum politischen

Einfluss als logische Konsequenz geschmälert wurde, ist vertretbar. Analog der Forschungsfrage 3 sollte auch in diesem Kontext das Konzept des Meinungsführers von Katz und Lazarsfeld (1962) nochmals kritisch überprüft werden. Denn durch die Tatsache, dass sich die Kommunikation stark auf die digitalen Kanäle und soziale Medien verlagert hat, wäre die Untersuchung in diesem Zusammenhang äusserst spannend.

**F8: Welche Auswirkung hat die Zuversicht in den Staatsapparat auf die Teilnahme am Demokratieprozess von stimmberechtigten Arbeitnehmenden in der Schweiz?**

Die Ergebnisse liefern hinreichende Gründe, dass die Zuversicht in den Staatsapparat nach wie vor als gewichtiges Kriterium für die Teilnahme am Demokratieprozess betrachtet werden kann. Obwohl sich das Motiv der Einstellung (Milbrath & Goel, 1977) im soziopsychologischen Modell auf beide Stichproben (Homeoffice- und Nicht-Homeoffice-Beschäftigte) übertragen und bestätigen lässt, hat die Varianzerklärung bei Nicht-Homeoffice-Beschäftigten stark zugenommen. Konträr zur Argumentation aus der Forschungsfrage 6, könnte der starke Ausschlag auf Seiten der Nicht-Homeoffice-Beschäftigten daher stammen, dass im Gegenzug zum Unverständnis der Telearbeiterinnen und Telearbeiter im Homeoffice, hier gerade der umgekehrte Fall zum Zuge kam. Diejenigen, die ihre erlaubte und notwendige Arbeit immer noch vor Ort ausüben durften, wurden in ihrer Zuversicht in den Staat unterstützt, was einen bedingten Einfluss auf das Ergebnis erklären würde. Dennoch ist das eindeutige Resultat ein Indiz dafür, dass ein resignierendes Rückzugsverhalten nach Merton (1938) stärker bei den Homeoffice-Beschäftigten auftritt, was sich schliesslich in einem fünfmal höheren Wert des Demokratieverzichts, im Vergleich zu Nicht-Homeoffice-Arbeitnehmenden, widerspiegelt.

Somit lassen sich die Ergebnisse von Norris (1999) im weiterführenden Kontext auch hier bestätigen. Norris hielt fest, dass beim Individuum aus den subjektiven Kritikpunkten und Vorstellungen ein partizipativer Anstoss sich einzubringen und das System verbessern zu wollen resultiert. Wird dieser Aspekt mit dem Konzept der politischen Kultur ergänzt, können die positive Einstellung gegenüber den politischen Eliten und das Vertrauen in die demokratischen Institutionen, das konventionelle Partizipationsverhalten ebenfalls positiv beeinflussen (Easton, 1976), was mit den vorliegenden Ergebnissen untermauert wird.

## 5.2 Diskussion der Problemstellung

Die Ergebnisse der Untersuchung zeigen, dass trotz der vielerorts flächendeckend eingeführten Telearbeit, die klassischen Einflussfaktoren aus der Wahl- und Partizipationsforschung ihre Gültigkeit behielten. Sowohl die Signifikanz der Variable Zuversicht in den Staatsapparat als auch der Meinung zum politischen Einfluss blieben konstant hoch für die Erklärung der aktiven Teilnahme am Demokratieprozess. Die Annahme, dass die Einstellung zur Demokratie als erklärende Variable der Demokratieteilnahme erklärend herangezogen werden kann (Milbrath & Goel, 1977), ist im vorliegenden Kontext zu bestätigen. Ebenso die individuelle Einstellung zum politischen Interesse, welches die obigen Variablen determiniert (Clark & Campbell, 1955). Das Resultat unterstreicht somit aktuelle Ergebnisse aus diesem Forschungsgebiet (Zaslove, Geurkink, Jacobs, & Akkerman, 2021; Boulianne & Theocharis, 2020).

Insbesondere bei der Ergründung initialer Einflüsse auf die Teilnahme am Demokratieprozess weist die Forschungsarbeit jedoch Schwachstellen auf. Sowohl die Annahmen zum Einfluss des Meinungsführers im Kontext des sozialen Austauschs als auch die partizipative Einbindung am Arbeitsplatz, lieferten keine hinreichende Erkenntnis darüber, dass ein signifikanter Einfluss beim politischen Interesse ausgeübt wird. Für eine zukünftige Forschung in diesem Bereich wird empfohlen, diese initialen Faktoren noch differenzierter zu untersuchen. Dies begründend in der Tatsache, dass das politische Interesse aus zweierlei Hinsicht als Kernfaktor für die Teilnahme am Gesamtsystem betrachtet werden muss. Einerseits hat sich seit 2017 ein signifikanter Einfluss von der Telearbeit aus, auf das politische Interesse hin, entwickelt. Andererseits ist das politische Interesse zentral für die davon abhängende Demokratieteilnahme. Die Förderung dieser Variable durch weiterführende Massnahmen ist daher in jedem Unternehmen als essenziell zu erachten.

Es hat sich zudem gezeigt, dass während der Covid-19-Krise weibliche Teilnehmer sowie Teilenehmerinnen und Teilnehmer ohne Führungsverantwortung stärker unter dem Verlust des Einbezugs bei Entscheidungen betroffen waren. Da kollektiv gefällte Entscheidungen einen grossen Mehrwert für das Unternehmen darstellen können (Tian & Zhai, 2019, S. 17), sollte dieser Faktor daher keinesfalls unberücksichtigt bleiben.

Mit dem primären Fokus der Studie, vor allem die Verhaltensänderungen von Homeoffice-Arbeitnehmenden festzuhalten, kann weiter folgende Aussage getroffen werden:

- Die Signifikanz zwischen der Telearbeit und der Demokratieteilnahme hat zugenommen.
- Im Gegensatz zu 2017 definiert primär nicht mehr die hierarchische Funktion, ob jemand im Homeoffice arbeitet oder nicht, sondern es sind die Ausbildungsjahre, die den stärksten Einfluss ausüben.
- Durch Homeoffice hat der Einbezug bei Entscheidungen abgenommen. Allgemein ist dieser Trend insbesondere bei Frauen und Arbeitnehmenden ohne Führungsfunktion erkennbar.
- Bei Teilzeitbeschäftigten ist eine schwache Tendenz erkennbar, dass der soziale Austausch unter Homeoffice stärker leidet als bei Vollzeitbeschäftigten.
- Die Wichtigkeit des sozialen Austauschs auf die Zuversicht in den Staatsapparat hat zugenommen.
- Im Jahr 2017 wurde die Demokratieteilnahme vor allem durch die Zuversicht in den Staatsapparat bestimmt. Die relevantesten Faktoren für die Teilnahme im Jahr 2020 sind das politische Interesse und die Meinung zum politischen Einfluss.
- Der Einfluss der Variable Bildung hat generell als Einflussfaktor abgenommen.

### **5.3 Kritische Würdigung**

Obwohl wichtige Erkenntnisse im Kontext dieser Arbeit gewonnen werden konnten, wird anhand der Ausführungen aus den vorhergehenden Kapiteln deutlich, dass die vorliegende Studie Schwachstellen aufweist. Ursprüngliche Faktoren, welche das politische Interesse begründen sollten, konnten nur schwach oder gar nicht nachgewiesen werden. Eine kritische Überprüfung der Datenanalyse wird daher als notwendig erachtet. Ebenso sind in der vorliegenden Studie Limitationen vorhanden, die in zukünftigen Forschungen berücksichtigt werden können. Einerseits lag der Datenerhebungszeitpunkt für die Krise zwischen September 2020 und Februar 2021. Zu diesem Zeitpunkt hatte die Krise erst begonnen und die flächendeckende Empfehlung für Homeoffice stand erst noch aus. Somit kann aus diesem Datenbestand nur eine bedingte Verallgemeinerung auf den Gesamtbereich «Homeoffice-Arbeitnehmende» vorgenommen werden.

Ebenfalls ist festzuhalten, dass im Zeitraum der Datenerhebung dieser Studie eher unkritischer Themen, wie die Initiative für mehr bezahlbaren Wohnraum oder das Diskriminierungsverbot sexueller Orientierungen anstanden. Themenbedingt kann die Wahlbeteiligung allerdings stark variieren kann. Währenddem die «Jahrhundertabstimmung» 1992 zum Beitritt der Schweiz zum europäischen Wirtschaftsraum (EWR) fast 80% der Wählerinnen und Wählern an die Urne trieb, lockten Vorlagen wie der aktualisierte Bildungsartikelgesetz (2006) oder das alltagsferne Tierseuchengesetz (2012) gerade einmal 27 bzw. 28 Prozent der stimmberechtigten Schweizerinnen und Schweizer an die Urne (Bundesamt für Statistik, 2022).

Der Fokus dieser Arbeit konzentrierte sich auf eine ausgewählte Personengruppe von Arbeitnehmenden der Generationen Y und Z. Es gehören jedoch auch ältere Generation zur aktiven Arbeitergesellschaft mit dazu. Diese sollten in einer weiterführenden Arbeit ebenfalls berücksichtigt werden.

Störfaktoren wie Gesundheitszustand, Doppelbelastung im Homeoffice oder Berufsgruppen waren kein Bestandteil der Datenanalyse. Diese können jedoch auf das Wahlverhalten einwirken (Bsp. Landwehr & Ojeda, 2021; Hansmann, Fritz, Pagani, Clément, & Binder, 2021; Mamanovich, 2021). Für eine umfassendere und weiterführende Forschungsarbeit könnten diese Aspekte noch mehr Klarheit darüber verschaffen, bei welchen Personengruppen Massnahmen am effizientesten angesetzt werden können.

Ebenso fehlt eine weitere Verfeinerung des Geschlechts. Im Zuge der LGBTQAI+-Bewegung könnte auch dieser Aspekt differenzierter untersucht werden. Insbesondere da sich gezeigt hat, dass das Geschlecht bei bestimmten Variablen einen entscheidenden Einfluss ausüben kann.

Obwohl bis anhin jeweils von einzelnen Faktoren ausgegangen worden war, kann auch die Leitidee der maximal hohen Wahlbeteiligung kritisch hinterfragt werden. Denn «nicht wählen» impliziert keinen zwingenden Nachteil für die Demokratie. Unter bestimmten Umständen kann es Sinn machen, dass Personen mit ungenügendem Interesse oder Wissen, vom Wahlprozess exkludiert werden (Amnå & Ekman, 2014). Andererseits bietet eine geringere Wahlteilnahme konträr auch Einflussräume für Extremseiten, was kaum erwünscht ist (Biard, 2019). Resümierend ist daher abzuwägen, ob die Vorteile der möglichst breiten Partizipation, die Nachteile der konzertierten Repräsentation durch einen kleineren Teilnehmerkreis, überwiegen.

## 5.4 Handlungsempfehlung für Unternehmen

Mit dem Ziel, die Ergebnisse aus dem Referenzmodell der Demokratieteilnahme in das dezentrale Arbeitsmodell der Zukunft zu überführen, kann abschliessend folgendes festgehalten werden: Die Untersuchung stellt klar, dass im Zuge der Covid-19-Krise, eine Verschiebung der partizipationsrelevanten Faktoren im Kontext der Telearbeit resultiert ist. Durch das Verständnis der darin begründeten Motive und Verhaltensweisen können geeignete Ansätze im dezentralen Arbeitsmodell berücksichtigt und integriert werden, was in den nachfolgenden Punkten abschliessend festgehalten wird.

Für die Übertragung der Ergebnisse werden folgende Variablen übersetzt und im Pfadmodell dargestellt:

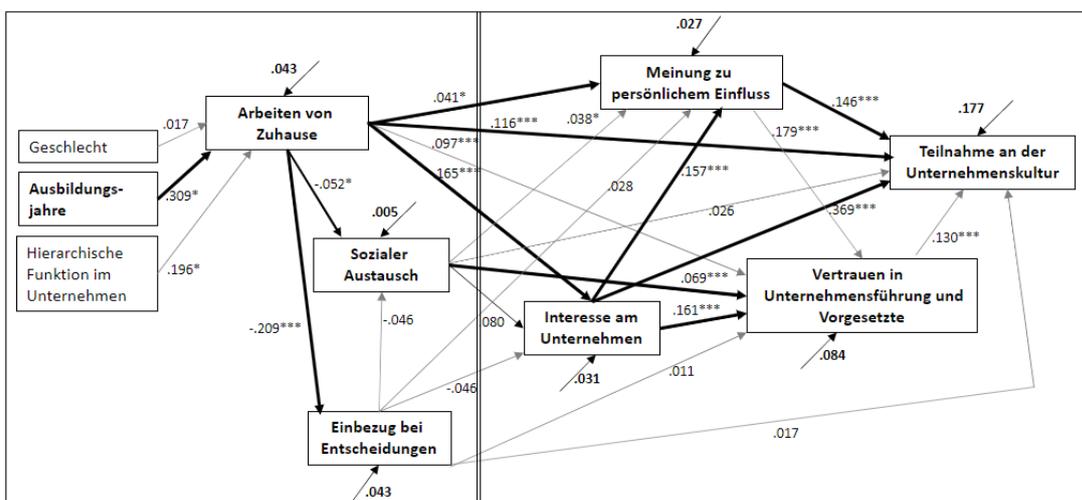
**Tabelle 16**

*Übersetzung der Variablen in das dezentrale Arbeitsmodell der Zukunft*

Variable (alt)	Variable (neu)
Meinung zu politischem Einfluss	Meinung zu persönlichem Einfluss
Politisches Interesse	Interesse am Unternehmen
Zuversicht in den Staatsapparat	Zuversicht in Unternehmensführung und Vorgesetzte

**Abbildung 9**

*Das dezentrale Arbeitsmodell der Zukunft*



## **Die Verrichtung von Homeoffice beeinflusst die Teilnahme an der Unternehmenskultur signifikant**

Obwohl dieser Aspekt bereits im Jahr 2017 präsent war, hat die Signifikanz von Homeoffice auf die Teilnahme an der Unternehmenskultur nochmals stark zugenommen. Da flexible und ortsunabhängige Arbeitsmodelle das unternehmerische Umfeld in Zukunft immer stärker prägen werden, empfiehlt sich hierbei eine genaue Auslegung der eigenen Unternehmenstätigkeit vorzunehmen. Es ist zentral zu verstehen, wie die Produktivität und die Identifikation mit der Unternehmenskultur maximal hochgehalten werden können, währenddem sich die Mitarbeiter im Homeoffice wohl fühlen und keine Nachteile zum physischen Arbeitsplatz vor Ort verzeichnen müssen. Am besten kann die Effektivität des eigenen Modells in einer Pilotphase überprüft werden. Nachdem alle Erfolgskriterien für das eigene Arbeitsmodell definiert wurden, sollten die Ergebnisse nach einer Einführungsphase, in einem Analyserahmen erhoben und ausgewertet werden. Daraus ableitend kann mittels Befragung der Mitarbeitenden, das Funktionieren des Homeoffice-Modells validiert und allenfalls angepasst werden. Wichtig sind dabei die notwendigen Zielgrößen und Messwerte vorab klar zu definieren, sodass eine reliable Validierung ermöglicht wird. Eine qualitative Befragung einzelner Mitarbeiter wird ebenfalls empfohlen.

## **Im Gegensatz zum Jahr 2017 bestimmen die Anzahl Ausbildungsjahre stärker als die hierarchische Funktion, ob jemand im Homeoffice arbeitet oder nicht.**

Die Ergebnisse können ein Indiz dafür sein, dass Vorbehalte gegenüber Personen mit weniger Ausbildungsjahren bestehen und daher nur unter Vorbehalt Homeoffice ausgeübt werden darf. Jedes Unternehmen sollte sich daher kritisch hinterfragen, ob eine solche Struktur bei ihnen ebenfalls besteht. Für eine funktionierende Unternehmenskultur ist es zentral, dass alle Mitarbeiter gleichbehandelt werden. Sofern – bewusst oder unbewusst – Gründe bestehen, dass eine Diskrepanz vorherrscht, empfiehlt es sich nötige Gegenmassnahmen zu prüfen und umzusetzen. Ausschlaggebend für die Erlaubnis, ob Homeoffice ausgeübt werden darf oder nicht, sollte einzig auf Grundlage der gezeigten Arbeitsleistung sein. Sofern ein Vergleich zwischen Angestellten nicht möglich ist, wird empfohlen ein geeignetes Messverfahren zu implementieren.

## **Der Einbezug bei Entscheidungen am Arbeitsplatz hat abgenommen. Allgemein sind in diesem Kontext Frauen und Arbeitnehmende ohne Führungsfunktion**

**stärker davon betroffen. Der Einfluss der Bildung hat ebenfalls an Relevanz verloren.**

Dass die Bildung an Einfluss verloren hat, kann als gutes Zeichen gewertet werden. Es zeigt, dass unabhängig der Bildung ein Selbstverständnis besteht, indem eine faire Gleichbehandlung vorherrscht. Dieser Punkt sollte sich jedoch auch in einer gleichgestellten Partizipation widerspiegeln. Studien zeigen, dass kollektiv gefällte Entscheidungen einen höheren Mehrwert bieten als individuell getroffene (Tian &, Zhai, 2019) und ebenfalls eine positive Auswirkung auf den Erfolg und Umsatz des Unternehmens auswirken (Sofijanovna & Zabijakin-Chatleska, 2013). Von daher gilt es diesen Punkt in jedem Unternehmen kritisch zu prüfen. Das Resultat kann ein Indiz dafür sein, dass die nötigen Strukturen für eine bestmögliche Arbeitsorganisation noch nicht effektiv erarbeitet wurden oder nur bei einem bedingten Personenkreis zur Anwendung kommt. Zielführend kann die Thematik, mit Hilfe einer Mitarbeiterumfrage, bewertet werden. Sofern ein Unterschied festgestellt wird, sollten vor allem die Punkte der Kommunikation überprüft werden. Wie werden die Entscheidungen gefällt? Am Telefon oder doch im (bilateralen) Gespräch vor Ort? Optimalerweise werden Abstimmungsgefäße geschaffen, bei welchem alle Beteiligten gleichwertig partizipieren können. Bewährt haben sich Video-Calls oder Konferenzschaltungen. Sofern es im normalen Arbeitsalltag, bedingt durch die unterschiedlichen Tätigkeiten, jedoch schwierig ist einen gemeinsamen Termin zu finden, empfehlen sich Randzeiten vor oder nach der Arbeit und gegebenenfalls digitale Umfragen zur Terminfindung (Bsp. Doodle). Hilfreich in diesem Kontext können auch Kollaborationstools sein, worauf alle Mitarbeiter Zugriff haben und relevanten Themen darin diskutiert und abgestimmt werden.

**Bei Teilzeitbeschäftigten ist eine schwache Tendenz erkennbar, dass der soziale Austausch unter Homeoffice stärker leidet als bei Vollzeitbeschäftigten. Ebenfalls hat die Wichtigkeit des sozialen Austauschs hinsichtlich des Vertrauens in die Unternehmensführung zugenommen.**

Obwohl der soziale Austausch die untersuchten Variablen in dieser Arbeit nur bedingt erklären konnte, ist dennoch folgendes festzuhalten: Bedingt durch die geringere Anwesenheit von Teilzeitmitarbeitenden ist es plausibel, dass indes auch weniger Austausch mit den Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen stattfindet. Es sollte daher darauf geachtet werden, dass generelle Austausche wie Teammeetings zu Arbeitszeiten stattfinden, an welchen alle Mitarbeitenden anwesend sind.

Auf Vorgesetztenenebene empfiehlt es sich die eigene Ablauforganisation zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen. Aus Sicht der Unternehmensleitung ist zu empfehlen ein Budget bereitzustellen, dass die einzelnen Abteilungen den sozialen Kontakt pflegen können, insbesondere auch auf physischem Weg. Weiter kann es helfen, dass regelmässige Informationen in einem Newsletter oder an einer internen Veranstaltung auf digitalem Weg stattfinden, um den Zusammenhalt und die Identifikation mit der täglichen Arbeit und dem Unternehmen zu fördern. Wichtig auch hier: Es gilt Zeiten zu wählen, an denen alle teilnehmen können. Falls das nicht gewährleistet werden kann, dann können beispielsweise Veranstaltungen auch aufgezeichnet werden und nachträglich den Nicht-Anwesenden zur Verfügung gestellt werden.

**Im Jahr 2017 wurde die Teilnahme an der Unternehmenskultur vor allem durch das Vertrauen in Vorgesetzte und die Unternehmensführung bestimmt. Die relevantesten Faktoren im Jahr 2020 gründen im unternehmerischen Interesse und der Meinung zum persönlichen Einfluss.**

Obwohl im Kontext der Demokratie oftmals darüber diskutiert wird, ob die Stimme des Einzelnen wirklich zählt (Mechtenberg, 2011), zeigte sich das Resultat im Kontext der Unternehmenskultur wohl selten klarer. Eine Identifikation mit der Unternehmenskultur im zukünftigen Arbeitsmodell funktioniert nur dann, wenn die Mitarbeiter abgeholt und gehört werden. Dem Mitarbeitenden muss der Sinn seiner Arbeit vermittelt werden, wobei gleichzeitig die Möglichkeit geschaffen werden sollte, dass dieser sich aktiv mit Ideen und Vorschlägen einbringen kann. Neben bekannten Instrumenten aus der Personalentwicklung wie Jobrotation, -enlargement oder -enrichment empfiehlt es sich, dass vor allem Möglichkeiten geboten werden, die den Blick über den Tellerrand zulassen und die aktive Partizipation auf freiwilliger Basis fördern. Ein Beispiel könnte eine interne Jobbörse sein, an welcher jeder Mitarbeitende selbständig Aufgaben publizieren kann. Dabei können Interessierte, nach Absprache mit dem Vorgesetzten, neue Sachen ausprobieren und die Mitarbeitenden unterstützen sich gegenseitig in ihrer Tätigkeit. Eine andere Option wäre die konkrete Ausgestaltung eines Innovations-Labs, in welchem eigene Ideen angebracht und diskutiert werden können. Generell ist festzuhalten, dass alle Massnahmen, welche zur Stärkung der Unternehmenskultur dienen am nachhaltigsten funktionieren, wenn diese nicht ausschliesslich nach dem Top-Down Prinzip vorgegeben, sondern von allen Mitarbeitenden «Bottom-up» mitgestaltet werden. Die Einbettung in den klassischen Jahreszielen kann dabei eine gute Grundlage bieten, um die Wichtigkeit der gemeinsamen Gestaltung einer Unternehmenskultur zu unterstreichen.

## Literaturverzeichnis

- Abilash, K. M., & Siju, N. M. (2021). Telecommuting: An empirical study on job performance, job satisfaction and employees commitment during pandemic circumstances. *Management*, 8(3), 1-10.
- Alatailat, M., Elrehail, H., & Emeagwali, O. L. (2019). High Performance Work Practices, Organizational Performance and Strategic Thinking. *International Journal of Organizational Analysis*, 27(3), 370-395.
- Amnå, E., & Ekman, J. (2014). Standby citizens: diverse faces of political passivity. *European Political Science Review*, 6(2), 261-281.
- Awit, N. T., & Marticio, R. M. (2022). The mediating role of motivation and moderating effect of work environment in the relationship between telecommuting and job performance in the philippine shared services industry. *Journal of Global Business and Social Entrepreneurship (GBSE)*, 7(23).
- Beck, H. (2014). *Was ist Behavioral Economics?*. 1-24. Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Berkup, S. B. (2014). Working with generations X and Y in generation Z period: Management of different generations in business life. *Mediterranean journal of social Sciences*, 5(19), 218-229.
- Bezovski, Z., Temjanovski, R., & Sofijanovska, E. (2021). Telecommuting Best Practices Prior and During the COVID-19 Pandemic. *Journal of Economics*.
- Biard, B. (2019). The influence of radical right populist parties on law and order policy-making. *Policy Studies*, 40(1), 40-57.
- Bloom, N., Bunn, P., Mizen, P., Smietanka, P., & Thwaites, G. (2020). The impact of Covid-19 on businesses' expectations: evidence from the Decision Maker Panel. *Bank of England Quarterly Bulletin*, Q3.
- Bonet, R., & Salvador, F. (2017). When the boss is away: Manager-worker separation and worker performance in a multisite software maintenance organization. *Organization Science*, 28(2), 244-261.

- Boulianne, S., & Theocharis, Y. (2020). Young people, digital media, and engagement: A meta-analysis of research. *Social Science Computer Review*, 38(2), 111-127.
- Brady, H. E., Verba, S., & Schlozman, K. L. (1995). Beyond SES: A resource model of political participation. *American political science review*, 89(2), 271-294.
- Brown, M., & Cregan, C. (2008). Organizational change cynicism: The role of employee involvement. *Human Resource Management*, 47(4), 667-686.
- Brown, W. (1928). Conditioned Reflexes. By I. P. Pavlov . Translated and edited by G. V. Anrep M.D., D.Sc., (Oxford University Press: Humphrey Milford. 1927. *Philosophy*, 3(11), 380-383. doi:10.1017/S0031819100028242
- Bundesamt für Statistik. 2022. «Volksabstimmungen (Ergebnisse Ebene Kanton seit 1866) - 14.1.1866-25.9.2022 | Tabelle». *Bundesamt für Statistik*. Abgerufen 5. Januar 2023 (<https://www.bfs.admin.ch/asset/de/23909941>).
- Chang, R., & Velasco, A. (2020). *Economic policy incentives to preserve lives and livelihoods*, w27020. National Bureau of Economic Research.
- Clark, C. S., Dobbins, G. H., & Ladd, R. T. (1993). Exploratory field study of training motivation: Influence of involvement, credibility, and transfer climate. *Group & Organization Management*, 18(3), 292-307.
- Clarke, R. B., & Campbell, D. T. (1955). A demonstration of bias in estimates of Negro ability. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 51(3), 585.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed). L. Erlbaum Associates.
- Deci, E. L. (1992). The relation of interest to the motivation of behavior: A self-determination theory perspective. *The role of interest in learning and development*, 44.
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 4, 19-43.

- Deci, E. L., Ryan, R. M., & Williams, G. C. (1996). Need satisfaction and the self-regulation of learning. *Learning and individual differences*, 8(3), 165-183.
- Dorsch, F., Wirtz, M. A., & Strohmer, J. (2013). Dorsch Lexikon der Psychologie, 16., vollst. überarb. Aufl. Huber, Bern.
- Dutcher, E. G. (2012). The effects of telecommuting on productivity: An experimental examination. The role of dull and creative tasks. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 84(1), 355-363.
- Easton, D. (1976). Theoretical approaches to political support. *Canadian Journal of Political Science/Revue canadienne de science politique*, 9(3), 431-448.
- Ebner, C., Schmidthaler, M., & Brandstätter, P. H. KEY FACTORS INFLUENCING DEMAND FOR REMOTE WORK AMONG EMPLOYEES: EMPIRICAL EVIDENCE FROM AUSTRIA DURING THE COVID-19 PANDEMIC. *18 th KIRC 2021 Program Outline*, 26.
- Eisenstein, C. (2013). *Meinungsbildung in der Mediengesellschaft: eine theoretische und empirische Analyse zum Multi-Step Flow of Communication*. Springer-Verlag.
- England, P. (2010). The gender revolution: Uneven and stalled. *Gender & society*, 24(2), 149-166.
- Felstead, A., & Henseke, G. (2017). Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance. *New Technology, Work and Employment*, 32(3), 195-212.
- Fleerackers, A., Riedlinger, M., Moorhead, L., Ahmed, R., & Alperin, J. P. (2022). Communicating scientific uncertainty in an age of COVID-19: an investigation into the use of preprints by digital media outlets. *Health Communication*, 37(6), 726-738.
- Fontius, M. (1988). Post und Brief. *Materialität der Kommunikation*. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 267-279.
- Franken, S., & Franken, S. (2019). Vielfalt und Diversity Management in Unternehmen. *Verhaltensorientierte Führung: Handeln, Lernen und Diversity in Unternehmen*, 273-309.

- Franklin, M. N. (2002). The dynamics of electoral participation. *Comparing democracies*, 2, 148-168.
- Frijda, N. H., Kuipers, P., & Ter Schure, E. (1989). Relations among emotion, appraisal, and emotional action readiness. *Journal of personality and social psychology*, 57(2), 212.
- Goertz, L. (2004). Rahmenbedingungen für eine Definition des interaktiven Fernsehens. In *Zaubermaschine interaktives Fernsehen?*. 3-14. Gabler Verlag.
- 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.
- Green, S. L. (2002). Rational choice theory: An overview. In *Baylor University Faculty development seminar on rational choice theory* 1-72.
- Haeusel, H. G. (2014). *Neuromarketing: Erkenntnisse der Hirnforschung für Markenführung, Werbung und Verkauf* (Vol. 68). Haufe-Lexware.
- Hansen, K. F. (2017). Home Office–Salutary Action on Combining Work and Family?. Unternehmung: *Swiss Journal of Business Research and Practice*, 71(4), 390-413.
- Hansmann, R., Fritz, L., Pagani, A., Clément, G., & Binder, C. R. (2021). Activities, Housing Situation and Other Factors Influencing Psychological Strain Experienced During the First COVID-19 Lockdown in Switzerland. *Frontiers in Psychology*, 4300.
- Harris, Joseph P. 1955. «Review of The Voter Decides». *The American Political Science Review* 49(1). 225–28. doi: 10.2307/1951650.
- Heider, F. (1960). The gestalt theory of motivation. In *Nebraska symposium on motivation*, Vol. 8. 145-172. Lincoln: University of Nebraska Press.
- Holderberg, Per, und Michael Corsten. 2019. «Zur Differenzierung von Alters-, Perioden- und Kohorteneffekten in Zeitreihendaten am Beispiel der Wahlbeteiligung». S. 191–227 in *Einstellungen und Verhalten der deutschen Bevölkerung*. Springer.
- Horton, D., Wohl, R. (1956). Mass Communication and Para-Social Interaction: Observations on Intimacy at a Distance. *Psychiatry*, 19(3), 215-229.

- Huddy, L., & Terkildsen, N. (1993). Gender stereotypes and the perception of male and female candidates. *American journal of political science*, 119-147.
- Hudec, Jan. 2022. «Corona in Zürich: 3000 Verstösse gegen Massnahmen geahndet». *Neue Zürcher Zeitung*, Februar 28.
- Jamal, M. T., Anwar, I., & Khan, N. A. (2021). Voluntary part-time and mandatory full-time telecommuting: a comparative longitudinal analysis of the impact of managerial, work and individual characteristics on job performance. *International Journal of Manpower*.
- Kanfer, F., Saslow, G. (1965). *Behavioral analysis*. *Archives of General Psychiatry*, 12, 529-538.
- Katz, E., & Lazarsfeld, P. F. (1962). *Persönlicher Einfluß und Meinungsbildung*. Wien: Verlag für Geschichte und Politik.
- Koenig, A. M., Eagly, A. H., Mitchell, A. A., & Ristikari, T. (2011). Are leader stereotypes masculine? A meta-analysis of three research paradigms. *Psychological bulletin*, 137(4), 616-642.
- Kriesi, H. (2005). *Direct democratic choice: The Swiss experience*. Lexington Books.
- Krotz, F. (1998). Kultur, Kommunikation und die Medien. In U. Saxer (Ed.), *Medien-Kulturkommunikation. Publizistik Sonderheft 2/1998*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Landwehr, C., & Ojeda, C. (2021). Democracy and depression: a cross-national study of depressive symptoms and nonparticipation. *American Political Science Review*, 115(1), 323-330.
- Lazarsfeld, P., F., Berelson, B., Gaudet, H. (1944). *The People's Choice: How the Voter Makes Up His Mind in a Presidential Campaign*. Columbia University Press.
- Luthe, H. O. (1968). *Interpersonale Kommunikation und Beeinflussung: Beitrag zu einer soziologischen Theorie der Kommunikation*. Ferdinand Enke Verlag.
- Maillot, A. S., Meyer, T., Prunier-Poulmaire, S., & Vayre, E. (2022). A Qualitative and Longitudinal Study on the Impact of Telework in Times of COVID-19. *Sustainability*, 14(14), 8731.

- Maletzke, G. (1976). *Ziele und Wirkungen der Massenkommunikation*. Hamburg: Hans-Bredow-Institut.
- Maletzke, G. (1998). *Kommunikationswissenschaft im Überblick. Grundlagen, Probleme, Perspektiven*. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.
- Mamanovich, R. K. (2021). Components of political culture in political processes. *Academicia: an international multidisciplinary research journal*, 11(2), 953-959.
- Marcinkowski, F., & Marxer, W. (2011). *Politische Kommunikation und Volkstrennung*. Nomos Verlagsgesellschaft GmbH & Co. KG.
- Martinek, D., & Carmignola, M. (2020). Wahrgenommener Druck und der Wunsch nach Partizipation–Selbstbestimmung in der Schule aus der Perspektive der Schülerinnen und Schüler. In *Partizipation und Schule*. 233-251. Springer VS, Wiesbaden.
- McKibbin, W., & Fernando, R. (2021). The global macroeconomic impacts of COVID-19: Seven scenarios. *Asian Economic Papers*, 20(2), 1-30.
- Merton, R. K. (1938). Social Structure and Anomie, In *American Sociological Review*.
- Milbrath, L. W., & Goel, M. L. (1977). *Political participation: How and why do people get involved in politics?*. Rand McNally College Publishing Company.
- Mondak, J., & Halperin K., 2008. «A framework for the study of personality and political behaviour». *British Journal of Political Science* 38(2):335–62.
- Moring, A. (2021). *KI im Job: Leitfaden zur erfolgreichen Mensch-Maschine-Zusammenarbeit*. 81-91. Springer Berlin Heidelberg.
- Naschold, F., & Vöth, W. (1973). Politische Planungssysteme im entwickelten Kapitalismus. In *Politische Planungssysteme*. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- Nguyen, M. H., Gruber, J., Fuchs, J., Marler, W., Hunsaker, A., & Hargittai, E. (2020). <? covid19?> Changes in Digital Communication During the COVID-19 Global Pandemic: Implications for Digital Inequality and Future Research. *Social Media+ Society*, 6(3).

- Norris, P. (Ed.). (1999). *Critical citizens: Global support for democratic government*. OUP Oxford.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577-588.
- Pappi, F. U., & Shikano, S. (2002). Die politisierte Sozialstruktur als mittelfristig stabile Basis einer deutschen Normalwahl. *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 54(3), 444-475.
- Reisenzein, R. (2000). Einschätzungstheoretische Ansätze in der Emotionspsychologie. *Handbuch der Emotionspsychologie*, 117-138.
- Riepl, W. (1913). *Das Nachrichtenwesen des Altertums: mit besonderer Rücksicht auf die Römer*. BG Teubner.
- Ruhrmann, G., & Daube, D. (2021). Die Rolle der Medien in der COVID-19-Pandemie. In *Infektionen und Gesellschaft*. 119-134. Springer, Berlin, Heidelberg.
- Sabuhari, R., Sudiro, A., Irawanto, D., & Rahayu, M. (2020). The effects of human resource flexibility, employee competency, organizational culture adaptation and job satisfaction on employee performance. *Management Science Letters*, 10(8), 1775-1786.
- Schaefer, A. (2015). *Der Verlust politischer Gleichheit: warum die sinkende Wahlbeteiligung der Demokratie schadet* (Vol. 81). Campus Verlag.
- Scherer, K. R. (1993). Studying the emotion-antecedent appraisal process: An expert system approach. *Cognition & Emotion*, 7(3-4), 325-355.
- Schlegel, K., & Scherer, K. R. (2017). Interpersonale Kommunikation. *Kommunikation, Interaktion und soziale Gruppenprozesse*, 263-297.
- Schneider, M. C., & Bos, A. L. (2019). The application of social role theory to the study of gender in politics. *Political Psychology*, 40, 173-213.
- Schoenborn, G., Berlin, C., Pinzone, M., Hanisch, C., Georgoulas, K., & Lanz, M. (2019). Why social sustainability counts: The impact of corporate social sustainability culture on financial success. *Sustainable Production and Consumption*, 17, 1-20.

- Seyd, P., & Whiteley, P. (2002). *New Labour's grassroots: The transformation of the Labour Party membership*. Springer.
- Shehata, A., & Amnå, E. (2019). The development of political interest among adolescents: A communication mediation approach using five waves of panel data. *Communication Research*, 46(8), 1055-1077.
- Skinner, B. F. (1965). *Science and human behavior* (No. 92904). Simon and Schuster.
- Sofijanovska, E., & Zabijakin-Chatleska, V. (2013). Employee involvement and organizational performance: Evidence from the manufacturing sector in Republic of Macedonia.
- Steinbrecher, M. (2009). *Politische Partizipation in Deutschland*. Nomos Verlagsgesellschaft GmbH & Co. KG.
- Tian, X., & Zhai, X. (2019). Employee involvement in decision-making: the more the better?. *International journal of manpower*.
- Uehlinger, H. M. (1988). *Politische Partizipation in der Bundesrepublik* (p. 24). Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Vander Elst, T., Verhoogen, R., Sercu, M., Van den Broeck, A., Baillien, E., & Godderis, L. (2017). Not extent of telecommuting, but job characteristics as proximal predictors of work-related well-being. *Journal of occupational and environmental medicine*, 59(10), e180-e186.
- Verba, S., & Nie, N. H. (1987). *Participation in America: Political democracy and social equality*. University of Chicago Press.
- Verba, S., Schlozman, K. L., & Brady, H. E. (1995). *Voice and equality: Civic voluntarism in American politics*. Harvard University Press.
- Vogel, A., & Vogel, A. (2011). Massenmediale Kommunikation. *Der Buchmarkt als Kommunikationsraum: Eine kritische Analyse aus medienwissenschaftlicher Perspektive*, 169-243.
- Voll, K., Gauger, F., & Pfnür, A. (2022). CREM perspective on home office—a consideration of the workplace and its mechanisms of action. *Zeitschrift für Immobilienökonomie*, 8(2), 139-171.
- Weakliem, D. L., & Heath, A. F. (1994). Rational choice and class voting. *Rationality and Society*, 6(2), 243-270.

Whiteley, P., & Seyd, P. (2002). *High-intensity participation: the dynamics of party activism in Britain*. University of Michigan Press.

Zaslove, A., Geurkink, B., Jacobs, K., & Akkerman, A. (2021). Power to the people? Populism, democracy, and political participation: a citizen's perspective. *West European Politics*, 44(4), 727-751.

## **Abkürzungsverzeichnis**

EU	Europäische Union
EWR	Europäischer Wirtschaftsraum
LGBTQAI+	Lesbian Gay Bisexual Transgender Queer Agender Intersexual +
SDT	Self Determination Theory
SHP	Swiss Household Panel
S-R	Stimulus-Response
S-O-R	Stimulus-Organismus-Response

## Abbildungsverzeichnis

<b>Abbildung 1</b> One-step-flow of communication .....	9
<b>Abbildung 2</b> Two-step-flow of communication. ....	10
<b>Abbildung 3</b> Das SORCK-Modell.....	11
<b>Abbildung 4</b> Die Anomietheorie nach Merton .....	13
<b>Abbildung 5</b> Schema vom Grundbedürfnis zu intrinsischen Motivation .....	14
<b>Abbildung 6</b> Konezeptmodell der Hypothesen H1 bsi H8 mit Kontrollvariablen .....	18
<b>Abbildung 7</b> Pfadmodell SHP17 .....	39
<b>Abbildung 8</b> Pfadmodell SHP20 .....	40
<b>Abbildung 9</b> Das dezentralen Arbeitsmodells der Zukunft.....	50

## Tabellenverzeichnis

<b>Tabelle 1</b> Übersicht der Forschungsfragen.....	16
<b>Tabelle 2</b> Übersicht der Hypothesen.....	17
<b>Tabelle 3</b> Operationalisierung der Variablen.....	20
<b>Tabelle 4</b> Dichotomisierte Variablen mit 0/1 Ausprägung.....	21
<b>Tabelle 5</b> Variablen der Faktorenanalyse.....	22
<b>Tabelle 6</b> Lineare Regressionsanalyse des sozialen Austauschs (Soz.A.) in Abhängigkeit der Telearbeit, der Anzahl Bildungsjahre (Bildung), der beruflichen Funktion mit Führungsverantwortung (Führung) und dem Geschlecht.....	23
<b>Tabelle 7</b> Lineare Regressionsanalyse des Einbezugs bei Entscheidungen (Einbez.) in Abhängigkeit der Telearbeit, der Anzahl Bildungsjahre (Bildung), der beruflichen Funktion mit Führungsverantwortung (Führung) und dem Geschlecht... ..	25
<b>Tabelle 8</b> Lineare Regressionsanalyse des politischen Interesses (Pol.Int. I) in Abhängigkeit des sozialen Austausches (Austausch), der Anzahl Bildungsjahre (Bildung.), der beruflichen Funktion mit Führungsverantwortung (Führung.) und Geschlecht.....	27
<b>Tabelle 9</b> Lineare Regressionsanalyse des politischen Interesses (Pol.Int.II) in Abhängigkeit des Einbezugs bei Entscheidungen (Einbezug.), der Anzahl Bildungsjahre (Bildung.), der beruflichen Funktion mit Führungsverantwortung (Führung.) und dem Geschlecht.....	29
<b>Tabelle 10</b> Lineare Regressionsanalyse zur Meinung zum politischen Einfluss (Meinung) in Abhängigkeit des politischen Interesses (Interesse.), der Anzahl Bildungsjahre (Bildung.), der beruflichen Funktion mit Führungsverantwortung (Führung.) und dem Geschlecht.....	31
<b>Tabelle 11</b> Lineare Regressionsanalyse der Zuversicht in den Staatsapparat (Zuvers.), in Abhängigkeit des politischen Interesses (Interesse.), der Anzahl Bildungsjahre (Bildung.), der beruflichen Funktion mit Führungsverantwortung (Führung.) und dem Geschlecht.....	33
<b>Tabelle 12</b> Lineare Regressionsanalyse zur Teilnahme am Demokratieprozess (Teiln. I) in Abhängigkeit zur Meinung des politischen Einflusses (Meinung.), der Anzahl Bildungsjahre (Bildung.), der beruflichen Funktion mit Führungsverantwortung (Führung.) und dem Geschlecht .....	35
<b>Tabelle 13</b> Lineare Regressionsanalyse zur Teilnahme am Demokratieprozess (Teiln. II.) in Abhängigkeit der Zuversicht in den Staatsapparat (Zuversicht), der Anzahl Bildungsjahre (Bildung.), der beruflichen Funktion mit Führungsverantwortung (Führung.) und dem Geschlecht .....	37

<b>Tabelle 14</b> Deskriptive Statistik zum Pfadmodell SHP17.....	39
<b>Tabelle 15</b> Deskriptive Statistik zum Pfadmodell SHP20.....	40
<b>Tabelle 16</b> Übersetzung der Variablen in das dezentrale Arbeitsmodell der Zukunft.....	50