

Einfluss von Ehrlichkeit und Vertrauen auf die Arbeitsbe- ziehung in virtuellen Arbeitsformen

Bachelor-Thesis im Bachelor of Science Betriebsökonomie
der Fernfachhochschule Schweiz

Autor: *Yingway Lau*

Einreichdatum: *31.01.2023*

Referent: Dr. Carl Oliva

Co-Referent: Ali Meyer

Management Summary

Die Covid-19-Pandemie hat zu einer zunehmenden Verwendung von Homeoffice geführt. Dies stellt für die Arbeitsbeziehungen zwischen Führungskräften und Mitarbeitern eine Herausforderung dar. Vorgesetzte haben Bedenken bezüglich der Arbeitsleistung ihrer Mitarbeiter im Homeoffice und üben mehr Kontrolle aus, was zu einem Mangel an Vertrauen führt. Eine offene Kommunikation kann diesem Misstrauen entgegenwirken. Welchen Einfluss die Ehrlichkeit im Kontext von Homeoffice auf die Arbeitsbeziehung hat, ist kaum bekannt und wird in dieser Arbeit untersucht.

Für die vorliegende Arbeit wird als Forschungsansatz die quantitative, empirische Forschungsmethode ausgewählt. Das Schweizer Haushalts-Panel von FORS bildet die Grundlage für die Datenerhebung und das Forschungsdesign. Alle Personen mit einem Arbeitsverhältnis im Jahr 2020 werden herausgefiltert. Die Stichprobe beträgt $N = 10'415$.

Bei einer Hypothese wurde der Einfluss von Ehrlichkeit auf die Arbeitszufriedenheit untersucht. Die Ergebnisse zeigen, dass die Ehrlichkeit einen negativen direkten Effekt auf die Arbeitszufriedenheit hat ($F = 154.273$, $df = 1/7630$, $p = <0.001$, $R^2_{\text{korr.}} = 0.020$, $\beta = -0.141$). Folglich bedeutet dies, dass je unehrlicher die Arbeitnehmenden sind, desto zufriedener sind sie mit ihrer Arbeitssituation. Eine hohe Ausprägung an Ehrlichkeit wirkt also auch hemmend auf die Arbeitszufriedenheit. Dieses Erkenntnis ist umso erstaunlicher, weil mehrere Studien belegen, dass der Faktor Ehrlichkeit tendenziell hemmend und hindernd auf die Elemente der Dunklen Triade von Paulhus & Williams wirkt. Um also zufrieden mit der Arbeitssituation zu sein, muss eine gewisse Unehrlichkeit oder eine Ausprägung an Narzissmus, Machiavellismus oder Psychopathie vorhanden sein.

In einer weiteren Hypothese ergab bei der Untersuchung, dass das Alter negativ mit der Ehrlichkeit korreliert ($F = 235.935$, $df = 1/6961$, $p = <0.001$, $\beta = -0.254$, $R^2_{\text{korr.}} = 0.062$). Diese negative Korrelation ist noch stärker bei Arbeitnehmenden, die nicht im Homeoffice tätig sind ($F = 424.059$, $df = 1/4159$, $p = <0.001$, $\beta = -0.304$, $R^2_{\text{korr.}} = 0.092$), als bei denen, die von zu Hause arbeiten können ($F = 194.079$, $df = 1/4664$, $p = <0.001$, $\beta = -0.201$, $R^2_{\text{korr.}} = 0.040$). Zu erkennen ist demzufolge eine Tendenz zu Unehrlichkeit im fortschreitenden Alter, vor allem bei virtuellen Arbeitsformen.

Diese Erkenntnisse zeigen, dass sowohl Werte wie Ehrlichkeit und Vertrauen als auch die Art der Arbeitsform (vor Ort oder virtuell) die Qualität der Arbeitsbeziehungen und Zufriedenheit beeinflussen.

Inhaltsverzeichnis

Management Summary	II
Inhaltsverzeichnis	III
1 Einleitender Teil	1
1.1 Problemstellung	1
1.2 Zielsetzung.....	2
2 Theorieteil.....	3
2.1 Theoretische Grundlagen	3
2.1.1 Das Hexaco-Modell nach Lee & Ashton	3
2.1.2 Das Slippery-Slope Modell nach Kirchler.....	4
2.1.3 Modell des Zusammenspiels der Erfolgsfaktoren nach Kowalski & Swanson	4
2.1.4 Zwei-Faktoren-Theorie nach Herzberg et. al	5
2.1.5 Modell der Dunkle Triade nach Paulhus & Williams	5
2.2 Forschungsfragen	7
2.3 Hypothesen.....	8
2.4 Pfadmodell.....	9
3 Forschungsmethoden	10
3.1 Forschungsdesign und Datenerhebung.....	10
3.2 Stichprobe.....	10
3.3 Statistische Methoden.....	10
3.4 Variablenbeschreibung	11
3.5 Datenaufbereitung	12
3.5.1 Dichotomisierung	12
3.5.2 Faktorenanalyse.....	14
3.5.3 Regressionsanalyse.....	15
4 Empirische Datenauswertung	15
4.1 Forschungsergebnisse.....	15
4.1.1 Lineare Regressionsanalyse von Ehrlichkeit in Abhängigkeit von Vertrauen in andere	15
4.1.2 Lineare Regressionsanalyse von Hierarchische Position im Unternehmen in Abhängigkeit von Ehrlichkeit	19
4.1.3 Lineare Regressionsanalyse von Hierarchische Position im Unternehmen in Abhängigkeit von Vertrauen in andere.....	22

4.1.4	Lineare Regressionsanalyse von Hierarchische Position im Unternehmen in Abhängigkeit von Arbeitszufriedenheit.....	24
4.1.5	Lineare Regressionsanalyse von Vertrauen in andere in Abhängigkeit von Arbeitszufriedenheit	25
4.1.6	Lineare Regressionsanalyse von Ehrlichkeit in Abhängigkeit von Arbeitszufriedenheit	29
4.1.7	Lineare Regressionsanalyse von Homeoffice in Abhängigkeit von Vertrauen in andere	31
5	Schlussteil.....	34
5.1	Diskussion der Forschungsfragen (Hypothesen).....	34
5.1.1	Einfluss von Ehrlichkeit auf das Vertrauen in andere.....	34
5.1.2	Einfluss von der Position im Unternehmen auf die Ehrlichkeit....	36
5.1.3	Einfluss von der Position im Unternehmen auf das Vertrauen in andere	37
5.1.4	Einfluss von der Position im Unternehmen auf die Arbeitszufriedenheit	38
5.1.5	Einfluss von Vertrauen in andere auf die Arbeitszufriedenheit ...	39
5.1.6	Einfluss von Ehrlichkeit auf die Arbeitszufriedenheit.....	40
5.1.7	Einfluss von Homeoffice auf das Vertrauen in andere	42
5.2	Abschlussdiskussion.....	43
5.2.1	Bezug zur Problemstellung und Neuheit der Erkenntnisse.....	43
5.2.2	Fazit und Empfehlung für die Praxis	45
5.2.3	Reflexion und Empfehlung für die nächste Forschungsarbeit.....	46
	Literaturverzeichnis	48
	Abbildungsverzeichnis	52
	Selbständigkeitserklärung.....	0

1 Einleitender Teil

1.1 Problemstellung

Im Dezember 2019 erfuhr die Welt zum ersten Mal von einer neuen Virusvariante des Sars-Cov-2 aus China. Zu diesem Zeitpunkt wusste noch niemand, welche verheerenden Auswirkungen dieser Ausbruch mit sich bringen wird (Weber & Wille, 2020). Zur Eindämmung dieses Virus wurden globale Massnahmen vorgenommen. Masken-tragpflicht, Abstandsregeln sowie Selbstisolation für infizierte Personen gehörten zur Tagesordnung (Nobis, 2021). Als das Gesundheitssystem an seine Kapazitätsgrenzen stiess, folgte in vielen Ländern der Lockdown (Bundesamt für Gesundheit, 2021). Viele Arbeitgeber mussten sich neu organisieren und verlegten ihre Büroarbeiten ins Homeoffice.

Folglich verbrachten die Arbeitnehmenden ihre Arbeits- und Freizeit vermehrt zuhause. Vor der Corona-Pandemie 2020 betrug der Anteil der Schweizer Arbeitnehmenden, die mindestens gelegentlich im Homeoffice arbeiteten, noch unter 25%. Dieser Anteil stieg innerhalb von zwei Jahren auf 40% (Bundesamt für Statistik, 2021). In einer Online-Studie vom Münchner Kreis (2020) wurden Expertinnen und Experten aus der IT-Branche hinsichtlich Einflusses der Corona-Pandemie befragt. Die Mehrheit gab an, dass der Ausbruch der neuen Virusvariante die Entwicklung von digitalen Prozessen in vielen Unternehmen akzelerieren wird und dass die Akzeptanz für die Ausführung der Arbeit von Telearbeit längerfristig vorhanden sein wird (Münchner Kreis, 2020). Kauffeld et al. (2016) fügen hinzu, dass virtuelle und standortunabhängige Arbeitsformen an Bedeutung gewinnen werden. Interaktionen innerhalb eines Unternehmens, mit externen Partnern oder direkt mit den Kunden können global, einfach und virtuell durchgeführt werden. Die Nutzung dieser Wettbewerbsvorteile können für Unternehmen überlebenswichtig sein (Antoni & Syrek, 2017). In diversen Branchen konnte die Produktivität durch Homeoffice gesteigert (Beenken et al., 2020) werden. Jedoch wurden auch Produktivitätsverminderung registriert (Schröder et al., 2020). Letzteres wird durch den Einfluss der ständigen digitalen Konnektivität und die Belastung mit digitalen Tools begründet (Gimpel et al., 2020).

Die geografische Distanz stellt ebenfalls eine grosse Herausforderung für die Arbeitsbeziehung zwischen Führungskräfte und deren Mitarbeiter dar. Vorgesetzte befürchten eine tiefere Arbeitsleistung, aufgrund der Unerfahrenheit ihrer Mitarbeiter im Umgang mit digitalen Tools, und kontrollieren sie mehr (Kossek et al., 2015). Zusätzlich

belasten Kontroll- und Autoritätsverlustängste viele Führungskräfte, deren Mitarbeiter im Homeoffice arbeiten (Beham et al., 2015). Sie haben die Erfahrung gemacht, dass ihre Mitarbeiter während den Arbeitszeiten ihre Kommissionen oder Gartenarbeiten erledigt haben (Clear & Dickson, 2005).

Das häufigere Bedürfnis der Führungskräfte ihre Mitarbeiter im Homeoffice zu kontrollieren, zeigt ein geringeres Vertrauen auf (Brahm & Kunze, 2012), welches sich negativ auf die Qualität der Arbeitsbeziehung wirkt (Gajendran & Harrison, 2007). Durch ehrliche und offene Kommunikation kann dem Misstrauen entgegengewirkt werden (Malhotra et al., 2007).

Die vorhandenen Studien in der Literatur fokussierten sich vorwiegend auf die Vorteile von Homeoffice, wie zum Beispiel kürzere Arbeitswege (Kelliher & Anderson, 2010) oder einfachere Betreuungsplanung von Familien mit Kindern (Versey, H.S., 2015). Studien über die Arbeitsbeziehung zwischen den Führungskräften und virtuellen Teams sind seit Beginn der Corona-Pandemie 2020 vermehrt vorzufinden. In der Mehrheit dieser Studien wird Vertrauen als eines der wesentlichsten Bestandteile einer effektiven Führung angesehen (Steyrer, 2009). Vor allem der Aspekt der Kommunikation wird hervorgehoben; eine klare, ehrliche und offene Kommunikation ist ausschlaggebend für den Erfolg der Führung auf Distanz (Malhotra et al., 2007). Welchen Einfluss die Ehrlichkeit im Kontext von Homeoffice auf die Arbeitsbeziehung hat, ist kaum bekannt.

Werte wie Ehrlichkeit werden nicht bei der Geburt in die Wiege gelegt. Es ist ein lebenslanger Prozess. Den grössten Einfluss hat jedoch die elterliche Erziehung in der familiären Beziehungsgestaltung. Am effizientesten können die Eltern die Wertentwicklung ihrer Kinder beeinflussen, indem sie bewusst oder unbewusst als Vorbild agieren (Dr. Erbes et al., 2013).

1.2 Zielsetzung

Die Forschungsarbeit hat zum Ziel, den Einfluss von Ehrlichkeit und Vertrauen in Zusammenhang mit der Arbeitsform (innerhalb/ausserhalb des Unternehmens bzw. Homeoffice) auf die Arbeitsbeziehung zwischen Mitarbeiter mit Führungsfunktionen und Mitarbeiter ohne Führungsaufgaben in der Schweiz zu untersuchen.

Die gewonnenen Erkenntnisse sollen die Arbeitnehmenden auf die Wichtigkeit des wertekonformen Verhaltens sensibilisieren, um auf beruflicher Ebene die soziale Zusammenarbeit positiv zu beeinflussen. Für Unternehmen sollen sie als Indikator für präventive Massnahmen zum Wohlbefinden ihrer Mitarbeiter dienen. Durch das frühe Erkennen von Wertediskonformen Verhalten wird somit einer tieferen Arbeitszufriedenheit und einer sinkenden Produktivität entgegengewirkt.

Die Ergebnisse der Untersuchung sollen allfällige positive Effekte von Homeoffice durch ehrliche Kommunikation und einen vertrauensvollen Umgang verstärken.

2 Theorieteil

2.1 Theoretische Grundlagen

2.1.1 Das Hexaco-Modell nach Lee & Ashton

Das Hexaco-Modell ist ein strukturiertes Persönlichkeitsmodell, welches von Lee und Ashton erstellt wurde (Lee & Ashton, 2004). Dieses Modell basiert auf dem Big-Five-Modell von Goldberg (1992) und dem Fünf-Faktoren-Modell von Costa und McCrae (1992). Das Hexaco-Modell ist ein Akronym bestehend aus den folgenden sechs Faktoren, die wiederum aus vier Facetten abgeleitet werden (Ashton & Lee, 2008):

1. Honesty-Humility
2. Emotionality
3. Extraversion
4. Agreeableness
5. Conscientiousness
6. Openness to Experience

Relevant für die Forschungsarbeit ist der erste Faktor Honesty-Humility (Ehrlichkeit-Bescheidenheit), bestehend aus seinen vier Facetten: Fairness, Aufrichtigkeit, Materielle Genügsamkeit und Selbstbescheidenheit (Moshagen et al., 2014). Dieser Faktor umschreibt, wie offen, ehrlich, respektvoll und fair eine Person im Umgang mit seinen Mitmenschen ist. Ein niedriger Wert bei diesem Faktor weist auf eine Tendenz zu unethischem Verhalten hin. Am Arbeitsplatz wird dieses Verhalten zum Beispiel mit Bestechung oder sexueller Belästigung in Verbindung gebracht (Ashton & Lee, 2008). Einige Studien zeigen eine negative Korrelation zwischen dem Ehrlichkeits-Faktor und der Dunklen Triade (Ashton & Lee, 2008; Lee & Ashton, 2004). Eine hohe

Ausprägung an Ehrlichkeit und Bescheidenheit wird als das Fehlen von Faktoren der Dunklen Triade beschrieben (Howard & Van Zandt, 2020).

2.1.2 Das Slippery-Slope Modell nach Kirchler

Das Slippery-Slope Modell beschreibt die Koordinationsbereitschaft der Mitarbeiter anhand von Einflussfaktoren wie Macht und Vertrauen (Kirchler, 2007). Im Arbeitskontext wird unter dem Begriff Macht vor allem die Anwendung von Kontrolle und deren Bestrafung bei Nichtzufriedenstellung verstanden. Das Vertrauen steht in diesem Modell für das Vertrauen der Mitarbeiter in die Führungskräfte, welche sie fair behandeln und beurteilen sollen. Die Kooperation wird als Erledigung der Arbeitsaufgaben anhand des Arbeitseinsatzes der Mitarbeiter definiert (Kirchler et al., 2009).

Nach dem Slippery-Slope Modell besteht eine geringe Kooperation der Mitarbeiter, wenn sich die Einflussfaktoren Macht und Vertrauen auf einem tiefen Niveau befinden. Sobald eines der beiden Faktoren ansteigt, steigt die Höhe der Kooperation ebenfalls an. Gemäss dem Modell wird die höchste Kooperation dann erreicht, wenn die Einflussfaktoren Macht und Vertrauen am ausgeprägtesten sind (Kirchler et al., 2009). Obschon Macht und Vertrauen die Kooperation erhöhen, ist davon auszugehen, dass die Wirksamkeit unterschiedlich ausfällt. Folglich führt Macht zu einer gezwungenen, künstlichen Kooperation, die nur so lange besteht, wie Kontrollen durchgeführt werden. Freiwillige Kooperation wird durch Vertrauen gefördert. Diese Kooperation besteht nachhaltig, auch ohne Kontrollen und Bestrafungen. Je nachdem welche Kooperation besteht, fällt die Arbeitszufriedenheit und die Zufriedenheit gegenüber der Vorgesetzten unterschiedlich aus (Kirchler et al., 2009).

2.1.3 Modell des Zusammenspiels der Erfolgsfaktoren nach Kowalski & Swanson

Kowalski & Swanson (2005) beschreiben den Erfolg einer rundlaufenden Arbeitstätigkeit im Homeoffice aus einer Kombination der Faktoren Support, Kommunikation und Vertrauen. Eine gute Kommunikation zwischen den Vorgesetzten und deren Mitarbeiter baut das Vertrauen auf. Gleichzeitig fördert Vertrauen eine ehrlichere und offenere Kommunikation. Support bei Homeoffice stützt sich auf den technischen Aspekt, aber auch auf die veränderte, virtuelle Führung. Erfahren die Mitarbeiter die technische, sowie die geführte Unterstützung, wird dies als faire und gerechte

Behandlung gewertet. Demzufolge wird das Vertrauen gestärkt (Kowalski & Swanson, 2005).

Reinsch (1997) fand heraus, dass die Qualität der Arbeitsbeziehung zwischen Vorgesetzte und deren Mitarbeiter im Homeoffice abnehmend mit der Zeit korreliert. Es wurde festgestellt, dass die Möglichkeit für Homeoffice für diejenigen bewilligt wurde, die bereits eine gute Arbeitsbeziehung zum Management pflegten. Dementsprechend bestand bei diesen Mitarbeitern eine anfänglich hohe Beziehungsqualität, die im Verlauf der Zeit abnahm, da die Nachteile von Homeoffice bewusster wurden. Weiter wurde als Begründung angegeben, dass bei der Einführung von Homeoffice das Interesse sehr hoch war. Dies führte dazu, dass mehr auf die Pflege der Arbeitsbeziehung geachtet wurde, was mit der Zeit rasant abnahm und somit die Qualität der Beziehung zwischen dem Management und den Mitarbeiter sinken liess (Reinsch, 1997).

2.1.4 Zwei-Faktoren-Theorie nach Herzberg et. al

Das Zwei-Faktoren Modell von Herzberg et. al (Herzberg et al., 1993) ist in zwei Faktoren aufgeteilt. Auf der einen Seite sind die Hygienefaktoren abgebildet, welche die Arbeitsunzufriedenheit reduziert und auf der anderen Seite die Motivatoren, welche die Arbeitszufriedenheit erhöht (Nerdinger et al., 2014). Die Hygienefaktoren tangieren jedoch die Motivatoren nicht. Eine gute Beziehung zu den Vorgesetzten wird als Hygienefaktor angesehen, welcher zwar die Arbeitsunzufriedenheit reduziert, jedoch nicht zwingen die Arbeitszufriedenheit erhöht. Diese zwei Faktoren sind unabhängig voneinander (Nerdinger et al., 2014).

2.1.5 Modell der Dunkle Triade nach Paulhus & Williams

Das Modell der Dunklen Triade von Paulhus & Williams (2002) betrachtet nicht, wie in der Literatur üblich, nur die positiven bzw. das Fehlen der positiven Persönlichkeitseigenschaften, sondern konzentriert sich auf drei negative, dunkle Persönlichkeitseigenschaften der Menschen: Narzissmus, Machiavellismus, Psychopathie und deren Zusammenhänge. Die drei Merkmale unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Ausprägung, dennoch gibt es Überschneidungen. Alle drei Faktoren weisen einen gefühllosen, manipulativen und boshaften Charakter auf (Paulhus & Williams, 2002). In der

Gesellschaft gelten diese dunklen Eigenschaften als inakzeptabel und unerwünscht (Jonason et al., 2010).

Narzissmus: Hoher Narzissmus zeichnet sich durch ein aufgeblähtes Selbstbild, ein Gefühl der Grösse und eine starke Anspruchshaltung aus. Narzissten wirken auf andere arrogant, aber können auch als charmant (Küfner et al., 2015), sympathisch und kompetent angesehen werden (Schwarzinger & Schuler, 2017). Durch ihre Ausstrahlung und ihre überzogene Selbstwertschätzung schaffen sie es immer wieder, andere von sich zu überzeugen (HR Diagnostics, 2022).

Machiavellismus: Ein hohes Mass an Machiavellismus spiegelt sich in manipulativem, unmoralischem und apathischem Verhalten wider (Küfner et al., 2014). Machiavellisten haben eine oberflächliche soziale Ausstrahlung, wirken manipulativ und fokussieren sich auf den Machterhalt (Jonason et al., 2010). Ihre Handlungen sind jedoch oft so clever und gut durchdacht, dass sie sich nur schwer als falsch erweisen lassen. Sie schaffen es auch, das Vertrauen anderer zu gewinnen, was bedeutet, dass ihre Vernetzung im Allgemeinen gut ist (Hell & Schneider, 2016). In Arbeitsumgebungen kann Machiavellismus durch geringes organisatorisches, Management- und Teamengagement identifiziert werden (Jonason et al., 2010).

Psychopathie: Hohe Ausprägungen in Psychopathie zeichnen sich durch Gefühllosigkeit, Impulsivität und gewalttätige Tendenzen aus (Küfner et al., 2015). Die soziale Einstellung von Psychopathen ist gefühllos (Jonason et al., 2010), weshalb sie trotz der negativen Auswirkungen auf ihre Umgebung weder Reue noch Schuldgefühle nach dem Handeln empfinden (Hell & Schneider, 2016). Psychopathie wird mit geringerer Gewissenhaftigkeit am Arbeitsplatz in Verbindung gebracht, was sich negativ auf die Produktivität auswirken kann (Jonason et al., 2010).

Die oben erläuterten Auswirkungen der Dunklen Triade können dem Unternehmen massiv schaden. Beispielsweise treffen Narzissten impulsive Entscheidungen und reagieren wütend auf negatives Feedback. Machiavellisten neigen dazu, unethische Entscheidungen zu treffen, zu lügen und zu betrügen, und Psychopathen ebenfalls betrügen, aber auch manipulieren und schikanieren (Schwarzinger & Schuler, 2017).

2.2 Forschungsfragen

Nach dem Hexaco-Modell von Lee & Ashton (Ashton & Lee, 2008) wird davon ausgegangen, dass eine Person mit einer erhöhten Persönlichkeitsmerkmal im Bereich Ehrlichkeit-Bescheidenheit gegenüber anderen Personen ehrlicher, offener und respektvoller und fairer auftritt. Davon abgeleitet beschreiben Kowalski & Swanson (2005), dass eine offene und ehrlichere Kommunikation zu einem besseren Vertrauensverhältnis führt und folglich zu einer höheren Erfolgchance auf eine funktionierende Zusammenarbeit bzw. einer besseren Arbeitsbeziehung. Demzufolge lassen sich die ersten Forschungsfragen stellen:

F1: Welchen Einfluss hat die Ehrlichkeit auf das Vertrauen in andere?

F2: Welchen Einfluss hat die Führungsfunktion auf die Ehrlichkeit?

Nach dem Slippery Slope Modell erhöht ein höheres Vertrauen der Vorgesetzten die nachhaltige Kooperation ihrer Mitarbeiter und somit deren Zufriedenheit (Kirchler, 2007). Nach der Zwei-Faktoren-Theorie nach Herzberg et. al (1993) führen Hygienefaktoren, wie eine gute Beziehung zu den Vorgesetzten, zu einer Verminderung der Arbeitsunzufriedenheit. Eine hohe Persönlichkeitsausprägung bei der Dunklen Triade nach Paulhus & Williams (2002) führt dazu, dass mehr gelogen und betrogen wird, um die eigene Machtverhältnisse zu stärken, was wiederum bei Mitarbeitern als manipulativ und missbräuchlich angesehen wird. Somit lassen sich weitere Forschungsfragen stellen:

F3: Welchen Einfluss hat die Führungsfunktion auf das Vertrauen in andere unter der Kontrolle der Ehrlichkeit?

F4: Welchen Einfluss hat die Führungsfunktion auf die Arbeitszufriedenheit, unter Kontrolle der Ehrlichkeit?

Eine gute Arbeitsbeziehung beruht auf Gegenseitigkeit (Kowalski & Swanson, 2005). Folglich erhöht eine höhere Ehrlichkeits-Ausprägung der Mitarbeiter das Vertrauen der Vorgesetzten und im Umkehrschluss führt ein höheres Vertrauen der Mitarbeiter zu einer höheren Ehrlichkeitsausprägung der Vorgesetzten.

F5: Welchen Einfluss hat das Vertrauen in andere auf die Arbeitszufriedenheit?

F6: Welchen Einfluss hat die Ehrlichkeit auf die Arbeitszufriedenheit?

F7: Welchen Einfluss hat die Homeoffice-Tätigkeit auf die Arbeitsbeziehung?

2.3 Hypothesen

Ausgehend von den Forschungsfragen, werden nachfolgend die Hypothesen abgeleitet. Kowalski & Swanson (2005) argumentieren, dass eine offene und ehrlichere Kommunikation zu einer vertrauensvolleren Beziehung führt, was zu einem höheren Erfolg in effizienter Zusammenarbeit oder besseren Arbeitsbeziehungen führt.

H1: Je ehrlicher ein Arbeitnehmer ist, desto höher ist das Vertrauen in andere.

H2: Je höher die hierarchische Position im Unternehmen ist, desto ausgeprägter ist die Ehrlichkeit.

In der Theorie der Dunklen Triade von Paulhus & Williams (2002) fokussieren sich Machiavellisten primär auf den Machterhalt (Jonason et al., 2010). Durch ihre gute Vernetzung können sie sich schnell das Vertrauen anderer gewinnen. Jedoch wird dieses Vertrauen für die eigene Zwecke missbraucht. (Hell & Schneider, 2016). Dieses Verhalten wirkt unmoralisch und unehrlich (Küfner et al., 2015).

H3: Je höher die hierarchische Position im Unternehmen, desto höher das Vertrauen in andere unter Kontrolle der Ehrlichkeit

H4: Je höher die hierarchische Position im Unternehmen, desto höher die Arbeitszufriedenheit unter Kontrolle der Ehrlichkeit

Nach der Zwei-Faktoren-Theorie von Herzberg et al. (1993) können hygienische Faktoren wie ein gutes Verhältnis zu Vorgesetzten zu einer Verringerung der Arbeitsunzufriedenheit führen. Nach dem Slippery Slope Modell nach Kirchler (2007) erhöht ein höheres Vertrauen der Führungskräfte die langfristige Zusammenarbeit der Mitarbeiter und erhöht damit deren Zufriedenheit (Kirchler, 2007).

Kirchler et al. (2009) weisen darauf hin, dass freiwillige Kooperationen durch Vertrauen gefördert wird. Kontrollen und Bestrafungen hingegen erfüllen zwar den Zweck

der Kooperation, wirken sich aber langfristig negativ auf die Arbeitszufriedenheit und die Zufriedenheit zum Vorgesetzten aus (Kirchler et al., 2009).

H5: Je höher das Vertrauen in andere, desto höher die Arbeitszufriedenheit.

H6: Je ehrlicher ein Arbeitnehmer ist, desto höher ist die Arbeitszufriedenheit.

Kowalski & Swanson (2005) weisen darauf hin, dass zum einen die technische Unterstützung ebenso wichtig ist wie die virtuelle Führung. Erhält ein Mitarbeiter im Homeoffice beide Arten der Unterstützung, stufen sie die Behandlung als fair und gerecht ein. Somit wird das gegenseitige Vertrauen bestärkt (Kowalski & Swanson, 2005).

H7: Je häufiger der Anteil an Home-Office-Beschäftigung, desto höher ist das Vertrauen in andere.

2.4 Pfadmodell

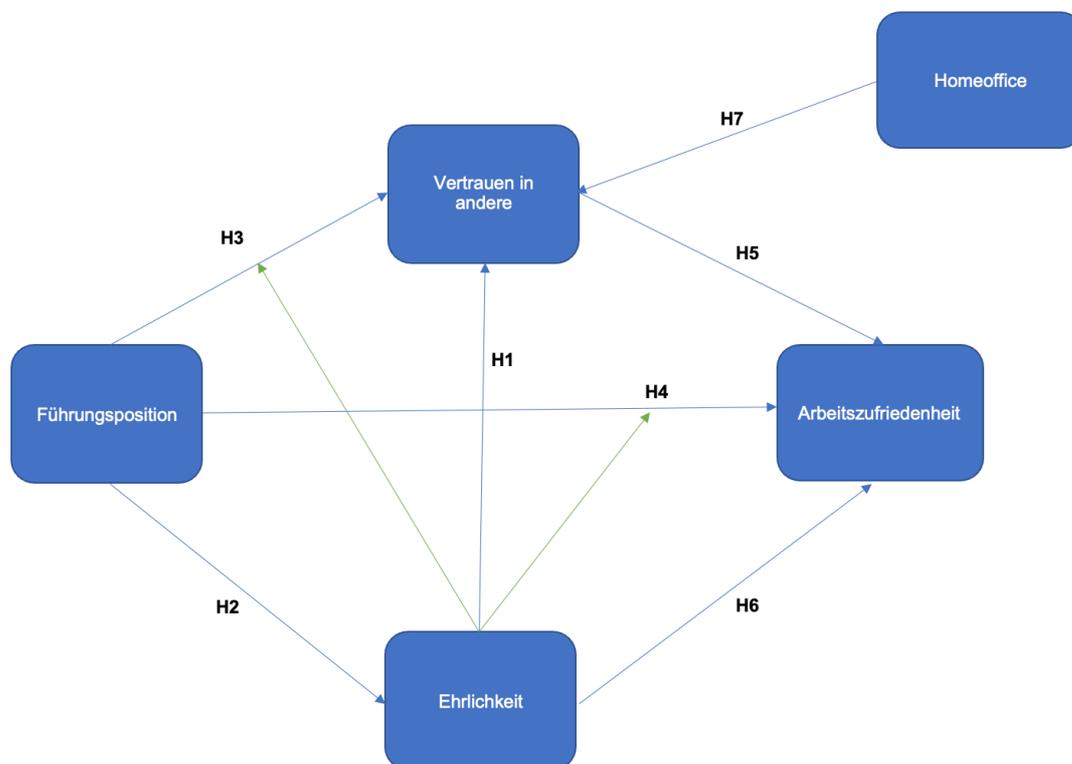


Abbildung 1: Pfadmodell - eigene Darstellung

3 Forschungsmethoden

3.1 Forschungsdesign und Datenerhebung

Für die vorliegende Arbeit wird als Forschungsansatz die quantitative, empirische Forschungsmethode ausgewählt. Da die Problemstellung bereits bekannt ist, wird dieser Ansatz favorisiert. Aus den Ergebnissen der Stichprobenuntersuchungen können auf die Grundgesamtheit repräsentative Rückschlüsse eruiert werden. Die Pros der gewählten Methoden sind die effiziente Wirtschaftlichkeit sowie die geografische Unabhängigkeit der Befragung im Gegensatz zu Experimenten oder Beobachtungen. Die Grundlage für die Datenerhebung und das Forschungsdesign bildet das Schweizer Haushalts-Panel (SHP) von FORS (*Schweizer Haushalt-Panel* | FORS, 2021). Das SHP ist eine Panelstudie mit schweizerischen privaten Haushalten, die jährlich durchgeführt wird. Das Hauptziel ist, den sozialen Wandel sowie veränderte Lebensbedingungen zu erheben (Tillmann et al., 2022). Dafür wird mittels einer Zufallsstichprobe und eines standardisierten Fragebogens befragt. Die Reliabilität ist gegeben, da jede Frage des Fragebogens in einem Pilotversuch durch die Forschungsgruppe geprüft wurde. Dadurch sind mutmassliche Missverständnisse ausgeschlossen. Die Daten zur Verwendung sind aus dem Jahr 2020.

3.2 Stichprobe

Die Stichprobe für diese Arbeit ist repräsentativ. Sie wurde aus den Einwohnerregistern der Gemeinden und Kantonen entnommen, welches das Bundesamt für Statistik (BFS) vierteljährlich aktualisiert. Umfasst werden alle privaten Familienmitglieder ab 14 Jahren, die nicht in Gemeinschaftshaushalten, Pflegeheimen oder Justizvollzugsanstalten leben. Alle Personen mit einem Arbeitsverhältnis im Jahr 2020 werden herausgefiltert. Daher beträgt die Stichprobe $N=10415$. Repräsentative Rückschlüsse können auf die Grundgesamtheit gezogen werden, weil die Ergebnisse der Analyse als Wahrscheinlichkeitsstichproben deklariert sind.

3.3 Statistische Methoden

Ausschliesslich die Software IBM SPSS Statistics (Version 28.0.0.0) wird für die Analyse der Daten verwendet. Die Auswertung der Daten wird mittels deskriptiver Statistik

ermittelt. Weitere Zusammenhänge zwischen den unabhängigen und abhängigen Variablen werden mit der Regressionsanalyse untersucht und abgebildet.

3.4 Variablenbeschreibung

Begriff	Variable	Indikator
Ehrlichkeit	Können Sie mir bitte für jeden Punkt sagen, inwieweit er für Sie gerechtfertigt ist?	
	Für den eigenen Vorteil lügen.	P20N56
	Bei der Steuererklärung schwindeln.	P20N57
	Öffentliche Verkehrsmittel ohne Billett, schwarzfahren.	P20N58
	Geld behalten, das man gefunden hat.	P20N60
	Es unterlassen, einen Schaden zu melden, den man aus Versehen an einem parkierten Fahrzeug angerichtet hat.	P20N61
Vertrauen in andere	Würden Sie sagen, dass man den meisten Menschen vertrauen kann, oder kann man im Umgang mit anderen nie vorsichtig genug sein?	P20P45
Arbeitszufriedenheit	Können Sie mir angeben, wie Sie damit zufrieden sind: Ihre Beziehung zu Ihren Vorgesetzten.	P20W615
	Können Sie mir angeben, wie Sie damit zufrieden sind: Mit dem Einkommen Ihrer Arbeit.	P20W92
	Können Sie mir angeben, wie Sie damit zufrieden sind: Mit ihren Arbeitsbedingungen.	P20W93

	Können Sie mir angeben, wie Sie damit zufrieden sind: Mit dem Verhältnis zu den Arbeitskolleginnen und -kollegen.	P20W94
	Können Sie mir angeben, wie Sie damit zufrieden sind: Mit wie interessant Ihre Arbeit ist.	P20W229
	Können Sie mir angeben, wie Sie damit zufrieden sind: Mit dem Umfang Ihrer Arbeit.	P20W230
	Können Sie mir angeben, wie Sie damit zufrieden sind: Mit Ihrer Arbeit allgemein.	P20W228
Führungstätigkeiten	Haben Sie eine Direktionsfunktion, Kaderfunktion oder eine ausführende Funktion?	P20W34A
	Gehört es offiziell zu Ihrer Arbeit, die Arbeit von anderen Personen zu kontrollieren und ihnen zu sagen, was sie machen müssen?	P20W87
Telearbeit	Arbeiten Sie manchmal von daheim aus?	P20W80
Kontrollvariablen		
	Alter	AGE20
	Geschlecht	SEX20
	Bildungsjahr	EDYEAR20

Tabelle 1: Variablenbeschreibung - eigene Darstellung

3.5 Datenaufbereitung

3.5.1 Dichotomisierung

In dieser Forschungsarbeit werden sämtliche Variablen dichotomisiert benutzt. Die Dichotomisierung gewährleistet die Robustheit der Variablen, die Homoskedastizität sowie die Varianzhomogenität. Dadurch können unverzerrte Analysen dargestellt werden, um die Basis für die angehenden Regressionsanalysen zu schaffen.

Variable	Werte
Values_lying_for_own_interest_di	0 = eher nicht gerechtfertigt 1 = eher gerechtfertigt
Values_cheating_on_tax_declaration_di	0 = eher nicht gerechtfertigt 1 = eher gerechtfertigt
Values_avoiding_a_fare_on_public_transportation_di	0 = eher nicht gerechtfertigt 1 = eher gerechtfertigt
Values_keeping_found_money_di	0 = eher nicht gerechtfertigt 1 = eher gerechtfertigt
Values_failing_to_report_damage_to_parked_vehicle_di	0 = eher nicht gerechtfertigt 1 = eher gerechtfertigt
General_trust_in_people_di	0 = eher weniger Vertrauen in andere 1 = eher mehr Vertrauen in andere
Satisfaction_hierarchical_superiors_di	0 = eher nicht zufrieden 1 = eher zufrieden
Satisfaction_income_di	0 = eher nicht zufrieden 1 = eher zufrieden
Satisfaction_work_conditions_di	0 = eher nicht zufrieden 1 = eher zufrieden
Satisfaction_work_atmosphere_di	0 = eher nicht zufrieden 1 = eher zufrieden
Satisfaction_interest_in_tasks_di	0 = eher nicht zufrieden 1 = eher zufrieden
Satisfaction_amount_of_work_di	0 = eher nicht zufrieden 1 = eher zufrieden
Satisfaction_job_in_general_di	0 = eher nicht zufrieden 1 = eher zufrieden
Hierarchical_position_di	0 = mit Führungsposition 1 = ohne Führungsposition
Job_with_supervisory_tasks_di	0 = mit Führungsaufgaben 1 = ohne Führungsaufgaben
Work_at_home_di	0 = ohne Homeoffice 1 = mit Homeoffice

Tabelle 2: Dichotomisierte Variabel - eigene Darstellung

3.5.2 Faktorenanalyse

Die Variablen «Values: Lying for own interest», «Values: cheating on tax declaration», «Values: Avoiding a fare on public transportation», «Values: Keeping found money» und «Values: failing to report damage on parked vehicle» werden mithilfe der Dimensionsreduktion und Z-Standardisierung zur Komponente Values: Honesty verkürzt, welche 45,448% der Gesamtvarianz erklärt. Ebenfalls werden die Variablen «Satisfaction: hierarchical superiors», «Satisfaction: income», «Satisfaction: work conditions», «Satisfaction: work atmosphere», «Satisfaction: interest in tasks», «Satisfaction: amount of work» und «Satisfaction: job in general», zur neuen Variable Job Satisfaction zusammengefasst. Diese erklärt 42,876% der Gesamtvarianz. Die Variablen «Hierarchical position» sowie «job with supervisory tasks» werden kombiniert zur Komponente Hierarchical position. Sie erklärt 73,178% der Gesamtvarianz. Bei allen Faktoranalysen resultierte jeweils eine Komponente, was den Indikator den Zusammenhalt verstärkt.

Variable	Werte
Values_honesty_di	0 = eher nicht gerechtfertigt 1 = eher gerechtfertigt
Job_satisfaction_di	0 = eher nicht zufrieden 1 = eher zufrieden
Hierarchical_position_di	0 = eher keine Führungsaufgabe 1 = eher Führungsaufgabe

Tabelle 3: Variabel nach der Faktoranalyse - eigene Darstellung

Variable	Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
Values_honesty_di	0,633	5
Job_satisfaction_di	0,772	7
Hierarchical_position_di	0,695	2

Tabelle 4: Faktoranalyse Cronbachs Alpha - eigene Darstellung

3.5.3 Regressionsanalyse

Die Hypothesen werden mit dem Verfahren der linearen Regression erörtert. Mit dieser Verfahrensweise lässt sich der Zusammenhang zwischen der Führungsposition und die Ehrlichkeit sowie das Vertrauen in andere und die Arbeitszufriedenheit erklären. Des Weiteren kann der Zusammenhang zwischen der Führungsposition, das Vertrauen in andere und die Arbeitszufriedenheit, unter der Kontrolle der Ehrlichkeit aufgezeigt werden. Die Nullhypothese wird attestiert, wenn dies nicht zutrifft. Entsprechendes gilt für den Zusammenhang zwischen Ehrlichkeit und Arbeitszufriedenheit, sowie Homeoffice und Arbeitszufriedenheit. Zusätzliche Einflüsse auf abhängigen Variablen werden mit den Kontrollvariablen «Geschlecht», «Alter» und «Bildungsjahre» verhindert.

4 Empirische Datenauswertung

4.1 Forschungsergebnisse

4.1.1 Lineare Regressionsanalyse von Ehrlichkeit in Abhängigkeit von Vertrauen in andere

H1 Je ehrlicher ein Arbeitnehmer ist, desto höher ist das Vertrauen in andere.

- Kontrollvariablen: Alter, Geschlecht, Bildungsjahre
- Faktoranalyse: "Values: Honesty": Lying in own interest, cheating on tax declaration, avoiding a fare on public transportation, keeping found money, failing to report damage to parked vehicle.
- Nullhypothese kann angenommen werden, weil p ohne Kontrollvariablen nicht signifikant ist.
- Starker Einfluss von Bildungsjahr erkennbar.
- Einflüsse von Alter als auch Geschlecht erkennbar, aber vernachlässigbar.

Erkenntnisse:

- Keine signifikante Korrelation zwischen Ehrlichkeit und Vertrauen in andere.
- Positive Korrelation zwischen Bildungsjahre und Vertrauen in andere.
- Je höher die Anzahl Bildungsjahre, desto höher das Vertrauen in andere.

- Stärkere positive Korrelation bei Mitarbeiter mit Führungspositionen (Modell 5 – 6).
- Stärkere positive Korrelation bei Mitarbeiter im Homeoffice (Modell 7 – 8).
- Stärkere positive Korrelation bei Mitarbeiter mit Führungspositionen im Homeoffice (Modell 9 – 12).
- Stärkere positive Korrelation bei Mitarbeiter mit Vollzeitpensum (Modell 13 – 14).
- Stärkere positive Korrelation bei Mitarbeiter mit Vollzeitpensum im Homeoffice (Modell 15 – 16).

Parameter	Modell 1 Vertrauen (0 = eher kein Vertrauen)	Modell 2 Vertrauen	Modell 3 Vertrauen	Modell 4 Vertrauen
Ehrlichkeit (0 = nicht ehrlich)	0,006	0,015	0,014	-0,013
Age (0 = ≤ 45)	0,104***	0,108***	0,107***	
Sex (0 = männlich)	0,037***	0,022*		
Education (0 = ≤ 13)	0,142***			
$R^2_{korr.}$	0,031	0,011	0,011	0,000
F (Modell)	72,138	34,817	49,934	1,445
df (Modell)	4/8827	3/8841	2/8841	1/8841
p (Modell)	<0,001	<0,001	<0,001	0,229
N	8828	8842	8842	8842

Anmerkungen. Standardisierte Regressionskoeffizienten *beta*

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

Tabelle 5: Ergebnis Regressionsanalyse Hypothese 1 (Modell 1 – 4) - eigene Darstellung

Spezifizierte, lineare Regressionsanalyse von Bildungsjahre in Abhängigkeit von Vertrauen in andere (Modell 5 – 8)

Parameter	Modell 5 (Filter: Führungsposition = Ja) Vertrauen (0 = eher kein Vertrauen)	Modell 6 (Filter: Führungsposition = Nein) Vertrauen	Modell 7 (Filter: Homeoffice = Ja) Vertrauen	Modell 8 (Filter: Homeoffice = Nein) Vertrauen
Education (0 = ≤ 13)	0,142***	0,115***	0,116***	0,109***
$R^2_{korr.}$	0,017	0,013	0,012	0,010
F (Modell)	62,691	58,914	66,143	51,297
df (Modell)	1/3467	1/4568	1/5361	1/4852
p (Modell)	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
N	3469	4569	5362	4853

Anmerkungen. Standardisierte Regressionskoeffizienten β

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

Tabelle 6: Ergebnis Regressionsanalyse Hypothese 1 (Modell 5 – 8) - eigene Darstellung

Spezifizierte, lineare Regressionsanalyse von Bildungsjahre in Abhängigkeit von Vertrauen in andere (Modell 9 – 12)

Parameter	Modell 9 (Filter: Führungsposition = Nein, Homeoffice = Ja) Vertrauen (0 = eher kein Vertrauen)	Modell 10 (Filter: Führungsposition = Nein, Homeoffice = Nein) Vertrauen	Modell 11 (Filter: Führungsposition = Ja, Homeoffice = Ja) Vertrauen	Modell 12 (Filter: Führungsposition = Ja, Homeoffice = Nein) Vertrauen
Education (0 = ≤ 13)	0,094***	0,081***	0,137***	0,117***
$R^2_{korr.}$	0,008	0,005	0,014	0,013
F (Modell)	16,208	14,403	27,272	12,541
df (Modell)	1/1817	1/2742	1/2561	1/896
p (Modell)	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
N	1818	2743	2562	897

Anmerkungen. Standardisierte Regressionskoeffizienten β

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

Tabelle 7: Ergebnis Regressionsanalyse Hypothese 1 (Modell 9 – 12) - eigene Darstellung

Spezifizierte, lineare Regressionsanalyse von Bildungsjahre in Abhängigkeit von Vertrauen in andere (Modell 13 – 16)

Parameter	Modell 13 (Filter: Teilzeit = Ja) Vertrauen (0 = eher kein Vertrauen)	Modell 14 (Filter: Teilzeit = Nein) Vertrauen	Modell 15 (Filter: Teilzeit = Ja, Homeoffice = Ja) Vertrauen	Modell 16 (Filter: Teilzeit = Ja, Homeoffice = Nein) Vertrauen
Education (0 = ≤ 13)	0,139***	0,152***	0,112***	0,115***
$R^2_{korr.}$	0,020	0,023	0,012	0,011
F (Modell)	106,159	117,594	34,506	29,371
df (Modell)	1/5153	1/5022	1/2595	1/2440
p (Modell)	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
N	5154	5023	2596	2441

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

Tabelle 8: Ergebnis Regressionsanalyse Hypothese 1 (Modell 13 - 16) - eigene Darstellung

Spezifizierte, lineare Regressionsanalyse von Bildungsjahre in Abhängigkeit von Vertrauen in andere (Modell 17 – 18)

Parameter	Modell 17 (Filter: Teilzeit = Nein, Homeoffice = Ja) Vertrauen (0 = eher kein Vertrauen)	Modell 18 (Filter: Teilzeit = Nein, Homeoffice = Nein) Vertrauen
Education (0 = ≤ 13)	0,137***	0,099***
$R^2_{korr.}$	0,015	0,008
F (Modell)	41,534	20,737
df (Modell)	1/2631	1/2372
p (Modell)	<0,001	<0,001
N	2632	2373

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

Tabelle 9: Ergebnis Regressionsanalyse Hypothese 1 (Modell 17 - 18) - eigene Darstellung

4.1.2 Lineare Regressionsanalyse von Hierarchische Position im Unternehmen in Abhängigkeit von Ehrlichkeit

H2 Je höher die hierarchische Position im Unternehmen ist, desto ausgeprägter ist die Ehrlichkeit.

- Kontrollvariablen: Alter, Geschlecht, Bildungsjahre
- 1. Faktoranalyse: "Values: Honesty": Lying in own interest, cheating on tax declaration, avoiding a fare on public transportation, keeping found money, failing to report damage to parked vehicle.
- 2. Faktoranalyse: "Hierarchische Position": Position: Management, supervision, job with supervisory tasks.
- Nullhypothese kann verworfen werden, weil p signifikant auf Niveau $*** p \leq .001$ ist.
- Starker Einfluss von Alter erkennbar.
- Minimale, vernachlässigbare Einflüsse von Geschlecht als auch Bildungsjahre erkennbar.

Erkenntnisse:

- Sehr schwache Korrelation zwischen Führungsposition im Unternehmen und Ehrlichkeit.
- Starke negative Korrelation zwischen Alter und Ehrlichkeit.
- Je niedriger das Alter ist, desto höher ist die Ehrlichkeit.
- Stärkere positive Korrelation bei Mitarbeiter ohne Führungspositionen (Modell 5 – 6).
- Stärkere positive Korrelation bei Mitarbeiter ohne Homeoffice (Modell 7 – 8).
- Stärkere positive Korrelation bei Mitarbeiter ohne Führungspositionen nicht im Homeoffice (Modell 9 – 12).
- Stärkere positive Korrelation bei Mitarbeiter im privaten Arbeitssektor (Modell 13 – 14).

Parameter	Modell 1 Ehrlichkeit (0 = nicht ehrlich)	Modell 2 Ehrlichkeit	Modell 3 Ehrlichkeit	Modell 4 Ehrlichkeit
Position (0 = Führungsposition)	0,031*	0,008	-0,005	0,039***
Age (0 = ≤ 45)	-0,251***	-0,253***	-0,254***	
Sex (0 = männlich)	-0,058***	-0,062***		
Education (0 = ≤ 13)	0,073***			
$R^2_{\text{korr.}}$	0,071	0,067	0,063	0,001
F (Modell)	134,205	166,891	235,935	10,214
df (Modell)	4/6954	3/6961	2/6961	1/6961
p (Modell)	<0,001	<0,001	<0,001	0,001
N	6955	6962	6962	6962
Anmerkungen. Standardisierte Regressionskoeffizienten <i>beta</i>				
* $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$ (2-seitiger Test)				

Tabelle 10: Ergebnis Regressionsanalyse Hypothese 2 (Modell 1 - 4) - eigene Darstellung

Spezifizierte, lineare Regressionsanalyse von Alter in Abhängigkeit von Ehrlichkeit (Modell 5 – 8)

Parameter	Modell 5 (Filter: Führungsposition = Nein) Ehrlichkeit (0 = nicht ehrlich)	Modell 6 (Filter: Führungsposition = Ja) Ehrlichkeit	Modell 7 (Filter: Homeoffice = Nein) Ehrlichkeit	Modell 8 (Filter: Führungsposition = Ja) Ehrlichkeit
Age (0 = ≤ 45)	-0,295***	-0,194***	-0,304***	-0,201***
$R^2_{\text{korr.}}$	0,087	0,034	0,092	0,040
F (Modell)	378,631	107,702	424,059	194,079
df (Modell)	1/3956	1/3002	1/4160	1/4664
p (Modell)	<0,001	<0,001	<0,001	0,001
N	3957	3003	4161	4665
Anmerkungen. Standardisierte Regressionskoeffizienten <i>beta</i>				
* $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$ (2-seitiger Test)				

Tabelle 11: Ergebnis Regressionsanalyse Hypothese 2 (Modell 5 - 8) - eigene Darstellung

Spezifizierte, lineare Regressionsanalyse von Alter in Abhängigkeit von Ehrlichkeit (Modell 9 – 12)

Parameter	Modell 9 (Filter: Führungsposition = Nein, Homeoffice = Nein) Ehrlichkeit (0 = nicht ehrlich)	Modell 10 (Filter: Führungsposition = Nein, Homeoffice = Ja) Ehrlichkeit	Modell 11 (Filter: Führungsposition = Ja, Homeoffice = Nein) Ehrlichkeit	Modell 12 (Filter: Führungsposition = Ja, Homeoffice = Ja) Ehrlichkeit
Age (0 = ≤ 45)	-0,335***	-0,240***	-0,225***	-0,188***
$R^2_{\text{korr.}}$	0,111	0,058	0,047	0,032
F (Modell)	296,143	98,384	39,043	73,611
df (Modell)	1/2360	1/1589	1/764	1/2230
p (Modell)	<0,001	<0,001	<0,001	0,001
N	2361	1590	765	2231

Anmerkungen. Standardisierte Regressionskoeffizienten *beta*

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

Tabelle 12: Ergebnis Regressionsanalyse Hypothese 2 (Modell 9 - 12) - eigene Darstellung

Spezifizierte, lineare Regressionsanalyse von Alter in Abhängigkeit von Ehrlichkeit (Modell 13– 14)

Parameter	Modell 13 (Filter: Arbeitssektor = Privat) Ehrlichkeit (0 = nicht ehrlich)	Modell 14 (Filter: Arbeitssektor = Öffentlich) Ehrlichkeit
Age (0 = ≤ 45)	-0,256***	-0,241***
$R^2_{\text{korr.}}$	0,066	0,058
F (Modell)	286,131	182,703
df (Modell)	1/3793	1/2965
p (Modell)	<0,001	<0,001
N	3794	2966

Anmerkungen. Standardisierte Regressionskoeffizienten *beta*

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

Tabelle 13: Ergebnis Regressionsanalyse Hypothese 2 (Modell 13 - 14) - eigene Darstellung

4.1.3 Lineare Regressionsanalyse von Hierarchische Position im Unternehmen in Abhängigkeit von Vertrauen in andere

H3 Je höher die hierarchische Position im Unternehmen, desto höher das Vertrauen in andere unter Kontrolle der Ehrlichkeit

- Kontrollvariablen: Alter, Geschlecht, Bildungsjahre, Ehrlichkeit
- 1. Faktoranalyse: "Values: Honesty": Lying in own interest, cheating on tax declaration, avoiding a fare on public transportation, keeping found money, failing to report damage to parked vehicle.
- 2. Faktoranalyse: "Hierarchical position": Position: Management, supervision, job with supervisory tasks.
- Nullhypothese kann verworfen werden, weil p signifikant auf Niveau *** $p \leq .001$ ist.
- Starker Einfluss von Anzahl Bildungsjahre erkennbar.
- Minimale, vernachlässigbare Einflüsse von Alter als auch Geschlecht.
- Kein Einfluss von Ehrlichkeit erkennbar.

Erkenntnisse:

- Sehr schwache negative Korrelation zwischen Führungsposition im Unternehmen und Vertrauen in andere.
- Je höher die Position im Unternehmen ist, desto höher ist das Vertrauen in andere.
- Starke negative Korrelation bei ehrlicheren Mitarbeiter (Modell 6 – 7).

Parameter	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5
	Vertrauen	Vertrauen	Vertrauen	Vertrauen	Vertrauen
	(0 = eher kein Vertrauen)				
Position (0 = Führungsposition)	-0,041**	-0,037**	-0,075***	-0,067***	-0,083***
Age (0 = ≤ 45)	0,097***	0,097***	0,093***	0,093***	
Sex (0 = männlich)	0,045***	0,041***	0,033*		
Education (0 = ≤ 13)	0,129***	0,131***			
Ehrlichkeit (0 = nicht ehrlich)	0,010				
$R^2_{korr.}$	0,032	0,032	0,016	0,015	0,007
F (Modell)	46,497	66,950	44,517	62,435	55,753
df (Modell)	5/6930	4/8038	3/8049	2/8049	1/8049
p (Modell)	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
N	6931	8063	8050	8050	8050
Anmerkungen. Standardisierte Regressionskoeffizienten <i>beta</i>					
* $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$ (2-seitiger Test)					

Tabelle 14: Ergebnis Regressionsanalyse Hypothese 3 (Modell 1 - 5) - eigene Darstellung

Spezifizierte, lineare Regressionsanalyse von Position im Unternehmen in Abhängigkeit von Vertrauen in andere (Modell 6 – 7)

Parameter	Modell 6 (Filter: Ehrlichkeit = Nein) Vertrauen (0 = eher kein Vertrauen)	Modell 7 (Filter: Ehrlichkeit = Ja) Vertrauen
Position (0 = Führungsposition)	-0,064***	-0,106***
$R^2_{\text{kor.}}$	0,004	0,011
F (Modell)	13,718	41,127
df (Modell)	1/3295	1/3641
p (Modell)	<0,001	<0,001
N	3296	3642

Anmerkungen. Standardisierte Regressionskoeffizienten β

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

Tabelle 15: Ergebnis Regressionsanalyse Hypothese 3 (Modell 6 - 7) - eigene Darstellung

4.1.4 Lineare Regressionsanalyse von Hierarchische Position im Unternehmen in Abhängigkeit von Arbeitszufriedenheit

H4 Je höher die hierarchische Position im Unternehmen, desto höher die Arbeitszufriedenheit unter Kontrolle der Ehrlichkeit

- Kontrollvariablen: Alter, Geschlecht, Bildungsjahre, Ehrlichkeit
- 1. Faktoranalyse: "Values: Honesty": Lying in own interest, cheating on tax declaration, avoiding a fare on public transportation, keeping found money, failing to report damage to parked vehicle.
- 2. Faktoranalyse: "Hierarchical position": Position: Management, supervision, job with supervisory tasks.
- 3. Faktoranalyse: "Job satisfaction": Job in general, amount of work, interest in tasks, work atmosphere, work conditions, income, hierarchical superiors.
- Nullhypothese kann verworfen werden, weil p signifikant auf Niveau *** $p \leq .001$ ist.
- Einfluss von Ehrlichkeit erkennbar.
- Minimaler, vernachlässigbarer Einfluss von Alter erkennbar.

- Kein Einfluss von Geschlecht als auch Bildungsjahre erkennbar.

Erkenntnisse:

- Sehr schwache negative Korrelation zwischen Position im Unternehmen und Zufriedenheit.
- Je tiefer die hierarchische Position im Unternehmen, desto höher ist die Arbeitszufriedenheit.

Parameter	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5
	Zufriedenheit (0 = eher nicht zufrieden)	Zufriedenheit	Zufriedenheit	Zufriedenheit	Zufriedenheit
Position (0 = Führungsposition)	-0,037**	-0,027*	-0,028*	-0,038**	-0,043***
Ehrlichkeit (0 = nicht ehrlich)	-0,125***	-0,126***	-0,126***	-0,143***	
Alter (0 = ≤ 45)	0,071***	0,070***	0,070**		
Sex (0 = männlich)	-0,004	-0,003			
Education (0 = ≤ 13)	-0,033*				
$R^2_{korr.}$	0,027	0,026	0,026	0,022	0,002
F (Modell)	34,072	40,460	53,941	66,810	11,783
df (Modell)	5/5886	4/5892	3/5892	2/5892	1/6825
p (Modell)	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
N	5887	5893	5893	5893	6862

Anmerkungen. Standardisierte Regressionskoeffizienten β

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

Tabelle 16: Ergebnis Regressionsanalyse Hypothese 4 (Modell 1 - 5) - eigene Darstellung

4.1.5 Lineare Regressionsanalyse von Vertrauen in andere in Abhängigkeit von Arbeitszufriedenheit

H5 Je höher das Vertrauen in andere, desto höher die Arbeitszufriedenheit.

- Kontrollvariablen: Alter, Geschlecht, Bildungsjahre
- Faktoranalyse: "Job satisfaction": Job in general, amount of work, interest in tasks, work atmosphere, work conditions, income, hierarchical superiors.
- Nullhypothese kann verworfen werden, weil p signifikant auf Niveau *** $p \leq .001$ ist.
- Starker Einfluss von Vertrauen in andere erkennbar.
- Minimale, vernachlässigbare Einflüsse von Alter als auch Bildungsjahre erkennbar.
- Kein Einfluss von Geschlecht erkennbar.

Erkenntnisse:

- Positive Korrelation zwischen Vertrauen in andere und Arbeitszufriedenheit.
- Je höher das Vertrauen in andere ist, desto höher ist die Arbeitszufriedenheit.
- Stärkere positive Korrelation bei Mitarbeiter ohne Homeoffice (Modell 5 – 6).
- Stärkere positive Korrelation bei Mitarbeiter mit Führungspositionen (Modell 7 – 8).
- Stärkere positive Korrelation bei Mitarbeiter mit Führungspositionen im Homeoffice (Modell 9 – 12).
- Stärkere positive Korrelation bei Mitarbeiter mit Vollzeitpensum (Modell 13 – 14).
- Stärkere positive Korrelation bei Mitarbeiter im öffentlichen Arbeitssektor (Modell 15 – 16).

Parameter	Modell 1 Zufriedenheit (0 = eher nicht zu- frieden)	Modell 2 Zufriedenheit	Modell 3 Zufriedenheit	Modell 4 Zufrieden- heit
Vertrauen (0 = eher kein Vertrauen)	0,142***	0,136***	0,136***	0,145***
Age (0 = ≤ 45)	0,086***	0,086***	0,086***	
Sex (0 = männlich)	-0,013	-0,008		
Education (0 = ≤ 13)	-0,042***			
$R^2_{korr.}$	0,029	0,028	0,028	0,021
F (Modell)	67,742	85,148	127,405	187,404
df (Modell)	4/8798	3/8819	2/8819	1/8819
p (Modell)	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
N	8799	8820	8820	8820

Anmerkungen. Standardisierte Regressionskoeffizienten β

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

Tabelle 17: Ergebnis Regressionsanalyse Hypothese 5 (Modell 1 - 4) - eigene Darstellung

Spezifizierte, lineare Regressionsanalyse von Vertrauen in andere in Abhängigkeit von Arbeitszufriedenheit (Modell 5 – 8)

Parameter	Modell 5 (Filter: Homeoffice = Ja) Zufriedenheit (0 = eher nicht zu- frieden)	Modell 6 (Filter: Homeoffice = Nein) Zufriedenheit	Modell 7 (Filter: Führungs- position = Ja) Zufriedenheit	Modell 8 (Filter: Führungs- position = Nein) Zufriedenheit
Vertrauen (0 = eher kein Vertrauen)	0,136***	0,150***	0,172***	0,150***
$R^2_{korr.}$	0,017	0,022	0,028	0,022
F (Modell)	77,112	102,561	76,346	94,758
df (Modell)	1/4316	1/4479	1/2643	1/4144
p (Modell)	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
N	4317	4480	2645	4145

Anmerkungen. Standardisierte Regressionskoeffizienten β

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

Tabelle 18: Ergebnis Regressionsanalyse Hypothese 5 (Modell 5 - 8) - eigene Darstellung

Spezifizierte, lineare Regressionsanalyse von Vertrauen in andere in Abhängigkeit von Arbeitszufriedenheit (Modell 9 – 12)

Parameter	Modell 9 (Filter: Führungsposition = Nein, Homeoffice = Nein) Zufriedenheit (0 = eher nicht zufrieden)	Modell 10 (Filter: Führungsposition = Ja, Homeoffice = Nein) Zufriedenheit	Modell 11 (Filter: Führungsposition = Ja, Homeoffice = Ja) Zufriedenheit	Modell 12 (Filter: Führungsposition = Nein, Homeoffice = Nein) Zufriedenheit
Vertrauen (0 = eher kein Vertrauen)	0,167***	0,135***	0,186***	0,125***
$R^2_{korr.}$	0,027	0,017	0,032	0,014
F (Modell)	72,909	13,850	62,485	24,146
df (Modell)	1/2563	1/750	1/1886	1/1573
p (Modell)	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
N	2565	752	1888	1575

Anmerkungen. Standardisierte Regressionskoeffizienten β

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

Tabelle 19: Ergebnis Regressionsanalyse Hypothese 5 (Modell 9 - 12) - eigene Darstellung

Spezifizierte, lineare Regressionsanalyse von Vertrauen in andere in Abhängigkeit von Arbeitszufriedenheit (Modell 13 – 16)

Parameter	Modell 13 (Filter: Teilzeit = Ja) Zufriedenheit (0 = eher nicht zufrieden)	Modell 14 (Filter: Teilzeit = Nein) Zufriedenheit	Modell 15 (Filter: Arbeitssektor = Privat) Zufriedenheit	Modell 16 (Filter: Arbeitssektor = Öffentlich) Zufriedenheit
Vertrauen (0 = eher kein Vertrauen)	0,136***	0,156***	0,132***	0,151***
$R^2_{korr.}$	0,017	0,024	0,017	0,022
F (Modell)	77,732	112,345	73,858	76,370
df (Modell)	1/4311	1/4475	1/4202	1/3319
p (Modell)	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
N	4313	4477	4204	3321

Anmerkungen. Standardisierte Regressionskoeffizienten β

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

Tabelle 20: Ergebnis Regressionsanalyse Hypothese 5 (Modell 13 - 16) - eigene Darstellung

4.1.6 Lineare Regressionsanalyse von Ehrlichkeit in Abhängigkeit von Arbeitszufriedenheit

H6 Je ehrlicher ein Arbeitnehmer ist, desto höher ist die Arbeitszufriedenheit.

- Kontrollvariablen: Alter, Geschlecht, Bildungsjahre
- 1. Faktoranalyse: "Values: Honesty": Lying in own interest, cheating on tax declaration, avoiding a fare on public transportation, keeping found money, failing to report damage to parked vehicle.
- 2. Faktoranalyse: "Job satisfaction": Job in general, amount of work, interest in tasks, work atmosphere, work conditions, income, hierarchical superiors.
- Nullhypothese kann verworfen werden, weil p signifikant auf Niveau *** $p \leq .001$ ist.
- Starker Einfluss von Ehrlichkeit erkennbar.
- Minimaler, vernachlässigbarer Einfluss von Alter erkennbar.
- Kein Einfluss von Geschlecht und Bildungsjahr erkennbar.

Erkenntnisse:

- Starke negative Korrelation zwischen Ehrlichkeit und Arbeitszufriedenheit.
- Je tiefer die Ehrlichkeit ist, desto höher ist die Arbeitszufriedenheit.
- Homeoffice hat einen stärkeren Einfluss als die Führungsposition (Modell 5 – 6).
- Stärkere positive Korrelation bei Mitarbeiter mit Führungspositionen (Modell 7 – 8).
- Stärkere negative Korrelation bei Mitarbeiter mit Führungspositionen nicht im Homeoffice (Modell 9 – 12).

Parameter	Modell 1 Zufriedenheit (0 = eher nicht zu- frieden)	Modell 2 Zufriedenheit	Modell 3 Zufriedenheit	Modell 4 Zufrieden- heit
Ehrlichkeit (0 = eher nicht ehrlich)	-0,123***	-0,123***	-0,123***	-0,141***
Age (0 = ≤ 45)	0,077**	0,077***	0,077***	
Sex (0 = männlich)	-0,007	-0,005		
Education (0 = ≤ 13)	-0,022			
$R^2_{korr.}$	0,026	0,025	0,025	0,020
F (Modell)	50,945	66,252	99,287	154,273
df (Modell)	4/7618	3/7630	2/6730	1/7630
p (Modell)	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
N	7619	7631	7631	7631

Anmerkungen. Standardisierte Regressionskoeffizienten β

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

Tabelle 21: Ergebnis Regressionsanalyse Hypothese 6 (Modell 1 - 4) - eigene Darstellung

Spezifizierte, lineare Regressionsanalyse von Ehrlichkeit in andere in Abhängigkeit von Arbeitszufriedenheit (Modell 5 – 8)

Parameter	Modell 5 (Filter: Homeoffice = Nein) Zufriedenheit (0 = eher nicht zu- frieden)	Modell 6 (Filter: Homeoffice = Ja) Zufriedenheit	Modell 7 (Filter: Führungs- position = Nein) Zufriedenheit	Modell 8 (Filter: Füh- rungsposition = Ja) Zufrieden- heit
Ehrlichkeit (0 = eher nicht ehrlich)	-0,143***	-0,142***	-0,130***	-0,129***
$R^2_{korr.}$	0,020	0,020	0,016	0,016
F (Modell)	79,553	76,470	28,169	22,932
df (Modell)	1/3844	1/3766	1/1374	1/1654
p (Modell)	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
N	3846	3768	1376	1656

Anmerkungen. Standardisierte Regressionskoeffizienten β

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

Tabelle 22: Ergebnis Regressionsanalyse Hypothese 6 (Modell 5 - 8) - eigene Darstellung

Spezifizierte, lineare Regressionsanalyse von Ehrlichkeit in andere in Abhängigkeit von Arbeitszufriedenheit (Modell 9 – 12)

Parameter	Modell 9 (Filter: Homeoffice = Nein, Führungsposition = Nein) Zufriedenheit (0 = eher nicht zufrieden)	Modell 10 (Filter: Homeoffice = Nein, Führungsposition = Ja) Zu- friedenheit	Modell 11 (Filter: Homeoffice = Ja, Führungsposition = Ja) Zufriedenheit	Modell 12 (Filter: Homeoffice = Ja, Führungsposition = Nein) Zufriedenheit
Ehrlichkeit (0 = eher nicht ehrlich)	-0,155***	-0,178***	-0,129***	-0,129***
$R^2_{korr.}$	0,024	0,030	0,016	0,016
F (Modell)	54,156	21,106	28,169	22,932
df (Modell)	1/3844	1/648	1/1652	1/1374
p (Modell)	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
N	3846	650	1654	1376

Anmerkungen. Standardisierte Regressionskoeffizienten β

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

Tabelle 23: Ergebnis Regressionsanalyse Hypothese 6 (Modell 9 - 12) - eigene Darstellung

4.1.7 Lineare Regressionsanalyse von Homeoffice in Abhängigkeit von Vertrauen in andere

H7 Je häufiger der Anteil an Home-Office-Beschäftigung, desto höher ist das Vertrauen in andere.

- Kontrollvariablen: Alter, Geschlecht, Bildungsjahre
- Nullhypothese kann verworfen werden, weil p signifikant auf Niveau *** $p \leq .001$ ist.
- Starker Einfluss von Homeoffice, Alter und Bildungsjahre erkennbar.
- Kein Einfluss von Geschlecht erkennbar.

Erkenntnisse:

- Starke positive Korrelation zwischen Homeoffice und Vertrauen in andere.
- Je höher der Anteil an Homeoffice ist, desto höher ist das Vertrauen in andere.

- Stärkere positive Korrelation bei Mitarbeiter ohne Führungsposition (Modell 5 – 6).
- Stärkere positive Korrelation bei Mitarbeiter im öffentlichen (Modell 7 – 8).
- Stärkere positive Korrelation bei Mitarbeiter mit Vollzeitpensum (Modell 9 – 11).

Parameter	Modell 1 Vertrauen (0 = eher kein Ver- trauen)	Modell 2 Zufriedenheit	Modell 3 Zufriedenheit	Modell 4 Zufriedenheit
Homeoffice (0 = eher weniger)	0,073***	0,115***	0,113***	0,121***
Age (0 = ≤ 45)	0,098***	0,096***	0,098***	
Sex (0 = männlich)	0,037***	0,027**		
Education (0 = ≤ 13)	0,117***			
$R^2_{korr.}$	0,036	0,024	0,024	0,015
F (Modell)	97,678	86,141	125,310	153,689
df (Modell)	4/10212	3/10235	2/10236	1/10237
p (Modell)	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
N	10217	10239	10239	10239

Anmerkungen. Standardisierte Regressionskoeffizienten β

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

Tabelle 24: Ergebnis Regressionsanalyse Hypothese 7 (Modell 1 - 4) - eigene Darstellung

Spezifizierte, lineare Regressionsanalyse von Homeoffice in andere in Abhängigkeit von Vertrauen in andere (Modell 5 – 8)

Parameter	Modell 5 (Filter: Führungsposition = Nein) Vertrauen (0 = eher kein Vertrauen)	Modell 6 (Filter: Führungsposition = Ja) Zufriedenheit	Modell 7 (Filter: Arbeitssektor = Privat) Zufriedenheit	Modell 8 (Filter: Arbeitssektor = Öffentlich) Zufriedenheit
Homeoffice (0 = eher weniger)	0,113***	0,083***	0,114***	0,138***
$R^2_{korr.}$	0,012	0,005	0,013	0,019
F (Modell)	56,455	19,204	57,199	68,047
df (Modell)	1/4570	1/3461	1/4332	1/3431
p (Modell)	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001
N	4572	3463	4334	3433

Anmerkungen. Standardisierte Regressionskoeffizienten β

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

Tabelle 25: Ergebnis Regressionsanalyse Hypothese 7 (Modell 5 - 8) - eigene Darstellung

Spezifizierte, lineare Regressionsanalyse von Homeoffice in andere in Abhängigkeit von Vertrauen in andere (Modell 9 – 11)

Parameter	Modell 9 (Filter: Teilzeit = Ja) Vertrauen (0 = eher kein Vertrauen)	Modell 10 (Filter: Teilzeit = Nein) Zufriedenheit	Modell 11 (Filter: Arbeitssektor = Öffentlich, Teilzeit = Nein) Zufriedenheit
Homeoffice (0 = eher weniger)	0,114***	0,128***	0,143***
$R^2_{korr.}$	0,013	0,016	0,020
F (Modell)	70,479	82,966	30,609
df (Modell)	1/5145	1/5019	1/1476
p (Modell)	<0,001	<0,001	<0,001
N	5147	5021	1478

Anmerkungen. Standardisierte Regressionskoeffizienten β

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

Tabelle 26: Ergebnis Regressionsanalyse Hypothese 7 (Modell 9 - 11) - eigene Darstellung

5 Schlussteil

5.1 Diskussion der Forschungsfragen (Hypothesen)

5.1.1 Einfluss von Ehrlichkeit auf das Vertrauen in andere

F1 Welchen Einfluss hat die Ehrlichkeit auf das Vertrauen in andere?

H1 Je ehrlicher ein Arbeitnehmer ist, desto höher ist das Vertrauen in andere.

Das Ergebnis der Regressionsanalyse zeigt, dass der direkte Einfluss von Ehrlichkeit auf das Vertrauen in andere nicht bestätigt werden kann. Das Modell ist zwar hochsignifikant ($F = 72.138$, $df = 4/8827$, $p = <0,001$) und deutet darauf hin, dass die Hypothese angenommen werden könnte, aber bleiben jedoch die Kontrollvariablen aus, verliert das Modell seine Signifikanz. Aus diesem Grund kann die Nullhypothese angenommen werden. Die Ehrlichkeit hat also keinen direkten Einfluss auf das Vertrauen in andere. Das Ergebnis impliziert, dass die Kontrollvariable Bildungsjahre positiv mit der Variable Vertrauen in andere korreliert ($F = 214.552$, $df = 1/10296$, $p = <0,001$, $R^2_{\text{korr.}} = 0,020$). Obschon die erklärte Varianz unterspezifiziert ist, weist dies darauf hin, dass die Anzahl Bildungsjahre einen Einfluss auf das Vertrauen in andere hat ($\beta = 0,142$). Eine Begründung könnte darin liegen, dass Menschen mit mehr Bildungsjahren tendenziell eher eine Führungsaufgabe in einem Unternehmen einnehmen. Somit ist das Bewusstsein grösser, dass eine funktionierende Kooperation mit den Mitarbeitern durch Vertrauen gefördert werden kann (Kirchler, 2007). Durch eine Spezifikation der Regressionsanalyse konnte die Annahme untermauert werden, dass die Anzahl Bildungsjahre bei Arbeitnehmer mit Führungsaufgaben ($F = 62.691$, $df = 1/3467$, $p = <0.001$, $\beta = 0.142$, $R^2_{\text{korr.}} = 0.017$) einen stärkeren Einfluss auf das Vertrauen in andere hat als bei diejenigen ohne Führungsposition ($F = 58.914$, $df = 1/4568$, $p = <0.001$, $\beta = 0.115$, $R^2_{\text{korr.}} = 0.013$). Des Weiteren erklärt die Führungsposition eine höhere Varianz.

Bei Arbeitnehmenden im Homeoffice korreliert die Variable Bildungsjahre ($F = 66.143$, $df = 1/5361$, $p = <0.001$, $\beta = 0.115$, $R^2_{\text{korr.}} = 0.012$) stärker mit dem Vertrauen in andere als bei denen, die nicht im Homeoffice tätig sind ($F = 51.297$, $df = 1/4852$, $p = <0.001$, $\beta = 0.109$, $R^2_{\text{korr.}} = 0.010$). Dies ist darauf zurückzuführen, dass die Arbeitnehmer im Homeoffice mit steigender Anzahl Bildungsjahre den Zusammenhang zwischen einer

erfolgreichen, virtuellen Zusammenarbeit und einer guten Vertrauensbasis besser verstehen (Kowalski & Swanson, 2005).

Werden die beiden Spezifikationen Führungsposition und Homeoffice kombiniert, resultiert die stärkste Korrelation bei den Variablen Bildungsjahre und Vertrauen in andere bei Arbeitnehmenden mit Führungsaufgaben im Homeoffice ($F = 38.475$, $df = 1/2561$, $p = <0.001$, $\beta = 0.137$, $R^2_{\text{korr.}} = 0.014$). Das Gegenteil zeigen Arbeitnehmende ohne Führungsaufgaben, welche nicht im Homeoffice arbeiten ($F = 14.403$, $df = 1/2742$, $p = <0.001$, $\beta = 0.081$, $R^2_{\text{korr.}} = 0.005$). Letzteres Ergebnis zeigt eine Tendenz zu Machiavellismus, welches zur Theorie der Dunklen Triade von Paulhus & Williams (2002) gehört. Jonason et al (2010) beschreiben, dass Machiavellismus durch geringes organisatorisches, Management- und Teamengagement identifiziert werden kann. Führungsaufgaben sowie virtuelle Arbeitsformen erfordern Teamengagement und ein hohes Mass an organisatorischen Management-Fähigkeiten. Somit wirken Arbeitnehmer mit einer höheren Anzahl Bildungsjahren, welche in Führungsposition agieren und im Homeoffice tätig sind, den Hang zur Dunklen Triade entgegen.

In Bezug auf das Arbeitspensum kann die Aussage getroffen werden, dass bei den Vollzeitbeschäftigten ($F = 117.594$, $df = 1/5022$, $p = <0.001$, $\beta = 0.152$, $R^2_{\text{korr.}} = 0.023$). die Korrelation zwischen Bildungsjahre und Vertrauen in andere stärker ist als bei einer Teilzeitbeschäftigung ($F = 106.159$, $df = 1/5153$, $p = <0.001$, $\beta = 0.139$, $R^2_{\text{korr.}} = 0.020$).

Die grösste Diskrepanz zwischen dem Arbeitspensum und der Arbeitsform zeigt sich, entgegen der Erwartung, bei Arbeitnehmern mit einem Vollzeitpensum im Homeoffice und bei denen, die nicht im Homeoffice sind ($F = 41.534$, $df = 1/2631$, $p = <0.001$, $\beta = 0.137$, $R^2_{\text{korr.}} = 0.015$ / $F = 20.737$, $df = 1/2372$, $p = <0.001$, $\beta = 0.099$, $R^2_{\text{korr.}} = 0.008$). Zu erklären ist dieser Unterschied damit, dass die steigende Anzahl Bildungsjahre, die Chance auf einen Job mit Homeoffice-Möglichkeit erhöht.

Nach Kowalski und Swanson (2005) beruht ein gegenseitiges Vertrauen auf den technischen sowie den geführten Support der Führungskräfte bei virtuellen Arbeitsformen. Gebildetere Führungskräfte können erfolgreicher virtuell führen (Malhotra et al., 2007). Somit verlangen virtuelle Arbeitsformen eine höhere Vertrauensgrundlage.

5.1.2 Einfluss von der Position im Unternehmen auf die Ehrlichkeit

F2 Welchen Einfluss hat die Führungsfunktion auf die Ehrlichkeit?

H2 Je höher die hierarchische Position im Unternehmen ist, desto ausgeprägter ist die Ehrlichkeit.

Die Ergebnisse dieser Regressionsanalyse zeigt, dass davon auszugehen ist, dass die Führungsposition keinen direkten Einfluss auf die Ehrlichkeit hat. Obschon das Modell signifikant ist ($p < 0,001$), wird eine Scheinkorrelation vermutet. Die Variable Führungsposition ist nur dann signifikant, wenn alle Kontrollvariablen wegfallen. Die Nullhypothese kann somit angenommen werden. Die Regressionsanalyse zeigt, dass die Kontrollvariable Alter negativ mit der Ehrlichkeit korreliert ($F = 235.935$, $df = 1/6961$, $p = < 0.001$, $\beta = -0.254$, $R^2_{\text{korr.}} = 0.062$) und 6% der Gesamtvarianz erklärt. Demzufolge hat das Alter einen wesentlichen und signifikanten Einfluss auf die Ehrlichkeit. Je jünger die Arbeitnehmenden sind, desto höher ist die Ehrlichkeit ausgeprägt. Dieses Ergebnis bestätigt die Theorie der Dunkeln Triade von Paulhus & Williams (2002), in welcher erläutert wird, dass Machiavellisten nach Macht streben und dazu neigen zu lügen und zu betrügen (Schwarzinger & Schuler, 2017). Ihre Handlungen sind manipulativ und durchdacht. Deshalb gelangen sie in der Kombination mit der einfachen Gewinnung von Vertrauen anderer oft an Kaderpositionen (Hell & Schneider, 2016). Da dieser Prozess nicht allzu schnell geht, ist davon auszugehen, dass Machiavellisten in führenden Positionen eher älter sind. In Anlehnung an Dr. Erbes et al. (2013) spielt die Erziehung für die Ehrlichkeit eine bedeutende Rolle, indem Eltern als Vorbild agieren. Jüngere Arbeitnehmer wurden tendenziell von jüngeren Eltern erzogen, welche in die Erziehung die Wertevermittlung wie Ehrlichkeit mehr eingebunden haben. Ältere Arbeitnehmer wurden eher noch von altmodischeren Erziehungsmethoden erzogen, wie durch psychische sowie physische Bestrafungen, was sich hemmend auf die Wertevermittlung auswirkte (Ecarius, 2002).

Bei einer weiteren Spezifikation der Regressionsanalyse hat sich die Annahme bestätigt, dass eher ältere Arbeitnehmende in Führungsposition tendenziell zur Unehrlichkeit neigen ($F = 107.702$, $df = 1/3002$, $p = < 0.001$, $\beta = -0.194$, $R^2_{\text{korr.}} = 0.034$) als jüngere mit derselben Verantwortung ($F = 378.631$, $df = 1/3956$, $p = < 0.001$, $\beta = -0.295$, $R^2_{\text{korr.}} = 0.087$).

Eine ähnliche Abbildung zeigt sich bei Arbeitnehmenden in Relation zu Homeoffice. Das Alter korreliert negativ deutlich stärker bei Arbeitnehmenden, die nicht im Homeoffice tätig sind ($F = 424.059$, $df = 1/4159$, $p = <0.001$, $\beta = -0.304$, $R^2_{korr.} = 0.092$), als bei denen, die von zu Hause arbeiten können ($F = 194.079$, $df = 1/4664$, $p = <0.001$, $\beta = -0.201$, $R^2_{korr.} = 0.040$). Dieses Ergebnis unterstreicht die Aussagen von Reinsch (1997). Homeoffice wird eher denen gewährt, die bereits eine gute Beziehung zu den Vorgesetzten pflegen. Der Aufbau einer solchen Beziehung nimmt Zeit in Anspruch. Also wird es eher denen gewährt, die bereits länger im Unternehmen tätig sind, und somit auch älter sind. Mojtahedzadeh et al. (2021) stufen das Lügen in eine Form der Stressbewältigung ein, welche durch die stetige digitale Konnektivität ausgelöst wird, und kann negative Folgen in Form von Überforderungen mit der technischen Anforderungen mit sich bringen (Gimpel et al., 2020).

Die Kombination beider Spezifikationen der Regressionsanalyse verstärkt die Erkenntnis noch weiter. Die Variable Alter zeigt eine stärkere negative Korrelation bei Arbeitnehmende, die keine Führungsfunktion haben und nicht im Homeoffice tätig sind ($F = 296.143$, $df = 1/2360$, $p = <0.001$, $\beta = -0.335$, $R^2_{korr.} = 0.111$), als bei den Arbeitnehmenden in Führungspositionen, welche die Möglichkeit für Homeoffice haben ($F = 73.611$, $df = 1/2229$, $p = <0.001$, $\beta = -0.188$, $R^2_{korr.} = 0.032$).

Eine minimale Diskrepanz ist auch in den unterschiedlichen Arbeitssektoren anzutreffen. Die Korrelation zwischen Alter und Ehrlichkeit ist im privaten Arbeitssektor stärker als im öffentlichen Sektor ($F = 268.131$, $df = 1/3793$, $p = <0.001$, $\beta = -0.256$, $R^2_{korr.} = 0.066$ / $F = 182.703$, $df = 1/2963$, $p = <0.001$, $\beta = -0.241$, $R^2_{korr.} = 0.058$).

5.1.3 Einfluss von der Position im Unternehmen auf das Vertrauen in andere

F3 Welchen Einfluss hat die Führungsfunktion auf das Vertrauen in andere?

H3 Je höher die hierarchische Position im Unternehmen ist, desto höher ist das Vertrauen in andere.

Die Vermutung, dass die hierarchische Position im Unternehmen einen direkten Einfluss auf das Vertrauen in andere hat, konnte mithilfe der linearen Regressionsanalyse bestätigt werden ($F = 55.753$, $df = 1/8049$, $p = <0.001$, $\beta = -0.083$, $R^2_{korr.} = 0.007$).

Das Ergebnis beweist, dass die Nullhypothese verworfen werden kann und weist darauf hin, dass je höher die Position im Unternehmen ist, desto höher ist das Vertrauen in andere. Diese Aussage indiziert, dass Führungskräfte mehr auf die freiwillige vertrauensbasierte Kooperation setzen, als auf die erzwungene Kooperation nach dem Slippery-Slope Modell von Kirchler et al. (2009). Das Gesamtmodell der Regressionsanalyse ist zwar hoch signifikant, erklärt jedoch nur 0.7% der Varianz.

Diese erklärte Varianz kann durch eine erneute Regressionsanalyse mit der Ehrlichkeit spezifiziert erhöht werden. Erkennbar ist, dass der Einfluss der Führungspositionen auf das Vertrauen in andere bei ehrlicheren Personen höher ist ($F = 41.127$, $df = 1/3639$, $p = <0.001$, $\beta = -0.106$, $R^2_{\text{korr.}} = 0.007$) als bei Personen, die weniger ehrlich sind ($F = 13.718$, $df = 1/3295$, $p = <0.001$, $\beta = -0.064$, $R^2_{\text{korr.}} = 0.004$).

Die Kontrollvariable Bildungsjahre hat wie bereits bei der Analyse der Hypothese 1 einen starken direkten Einfluss auf das Vertrauen in andere ($F = 214.552$, $df = 1/10296$, $p = <0.001$, $\beta = 0.142$, $R^2_{\text{korr.}} = 0.020$).

5.1.4 Einfluss von der Position im Unternehmen auf die Arbeitszufriedenheit

F4 Welchen Einfluss hat die Führungsfunktion auf die Arbeitszufriedenheit?

H4 Je höher die hierarchische Position im Unternehmen ist, desto höher ist die Arbeitszufriedenheit.

Die Position im Unternehmen hat, wie angenommen, unter der Kontrolle von Ehrlichkeit einen direkten Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit ($F = 66.810$, $df = 1/5892$, $p = <0.001$, $R^2_{\text{korr.}} = 0.022$). Das Modell ist hoch signifikant und die Nullhypothese kann demzufolge verworfen werden. Somit ist die Aussage zutreffend, dass je höher die Position im Unternehmen unter der Kontrolle der Ehrlichkeit ist, desto höher ist die Arbeitszufriedenheit. Fällt die Kontrolle durch die Ehrlichkeit weg, wirkt das Modell wesentlich unterspezifiziert und die Führungsposition erklärt nur 0.2% der Varianz. Nachfolgend kann gesagt werden, dass die Ehrlichkeit einen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit hat, auf welches im Abschnitt 5.1.6 genauer eingegangen wird.

5.1.5 Einfluss von Vertrauen in andere auf die Arbeitszufriedenheit

F5 Welchen Einfluss hat das Vertrauen in andere auf die Arbeitszufriedenheit?

H5 Je höher das Vertrauen in andere, desto höher ist die Arbeitszufriedenheit.

Die Regressionsanalyse bestätigt die Annahme, dass das Vertrauen in andere einen direkten Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit hat. Ist das Vertrauen in andere höher, sind die Arbeitnehmende zufriedener ($F = 187.404$, $df = 1/8819$, $p = <0.001$, $\beta = 0.145$, $R^2_{korr.} = 0.021$). Das Modell ist hoch signifikant und die Nullhypothese kann somit verworfen werden. Nach der Zwei-Faktoren-Theorie von Herzberg et al. (1993) kann somit das Vertrauen in andere als Motivator eingestuft werden, da es die Arbeitszufriedenheit direkt beeinflussen und erhöhen kann. Diese Erkenntnis ist ein Indiz für Unternehmen, dass sie die positiven Effekte von Vertrauen in andere mehr in die Mitarbeiterentwicklung miteinfließen lassen sollten.

Der Einfluss von Vertrauen in andere auf die Arbeitszufriedenheit ist bei Arbeitnehmenden im Homeoffice geringfügig kleiner ($F = 77.112$, $df = 1/4316$, $p = <0.001$, $\beta = 0.136$, $R^2_{korr.} = 0,017$) als bei denen, die keinen Zugang zu Homeoffice haben ($F = 102.561$, $df = 1/4479$, $p = <0.001$, $\beta = 0.150$, $R^2_{korr.} = 0.022$). Dies kann mit der von Gimpel et al. (2020) stetige digitalen Konnektivität erklärt werden, welche eine Belastung darstellt, die die Arbeitnehmende im Homeoffice zusätzlich bewältigen müssen.

Eine Spezifizierung mit der Führungsposition in einer erneuten Regressionsanalyse stützt die Theorie der freiwilligen Kooperation nach dem Slippery-Slope Modell von Kirchler et al. (2009). Das Ergebnis zeigt, dass der Einfluss von Vertrauen in andere auf die Arbeitszufriedenheit bei Arbeitnehmenden mit Führungsaufgaben grösser ist ($F = 76.346$, $df = 1/2643$, $p = <0.001$, $\beta = 0.172$, $R^2_{korr.} = 0.028$), als bei denen ohne Führungstätigkeiten ($F = 94.758$, $df = 1/4143$, $p = <0.001$, $\beta = 0.150$, $R^2_{korr.} = 0.022$). Die Verbindung beider Spezifikationen ergibt eine noch höhere erklärte Varianz. Die Korrelation ist bei Arbeitnehmenden mit Führungsaufgaben im Homeoffice stärker ($F = 62.486$, $df = 1/1886$, $p = <0.001$, $\beta = 0.186$, $R^2_{korr.} = 0,032$) als bei diejenigen, die keine Führungsposition innehalten und keine Homeoffice Möglichkeiten haben ($F = 24.146$, $df = 1/1573$, $p = <0.001$, $\beta = 0.125$, $R^2_{korr.} = 0,014$). Dieses Ergebnis unterstreicht die Wichtigkeit von Vertrauen im Homeoffice, insbesondere für Führungspersonen in Relation zur Arbeitszufriedenheit. Die beschriebene sinkende Qualität der

Arbeitsbeziehung im Homeoffice von Reinsch (1997) und die damit verbundene Unzufriedenheit könnte mit der Fokussierung der Vertrauenspflege entgegen gewirkt werden. Ebenfalls können die negativen Ausprägungen der Dunklen Triade nach Paulhus & Williams (2002) bei fehlendem Vertrauen oder überdurchschnittlichen Kontrollzwängen von Führungskräften schneller erkannt und angegangen werden.

Eine weitere Regressionsanalyse mit dem Arbeitspensum spezifiziert zeigt, dass bei Vollzeitbeschäftigung ($F = 112.345$, $df = 1/4475$, $p = <0.001$, $\beta = 0.156$, $R^2_{\text{kor.}} = 0.024$) der Einfluss grösser ist als bei den Teilzeitangestellten ($F = 77.732$, $df = 1/4311$, $p = <0.001$, $\beta = 0.136$, $R^2_{\text{kor.}} = 0.017$). Die Arbeitszufriedenheit hängt somit bei den Vollzeitangestellten stärker mit dem Vertrauen in andere zusammen. Eine zu liegende Begründung könnte darin liegen, dass die Vollzeitbeschäftigten mehr auf ihre Arbeitskollegen angewiesen sind und diese umso mehr Vertrauen müssen, um erfolgreich zu sein.

Hinsichtlich des Arbeitssektors zeigt eine weitere Spezifizierung der Regressionsanalyse, dass der öffentliche Sektor mehr vom Einfluss vom Vertrauen in andere auf die Arbeitszufriedenheit profitiert ($F = 76.370$, $df = 1/3319$, $p = <0.001$, $\beta = 0.151$, $R^2_{\text{kor.}} = 0.022$) als der private Sektor ($F = 73.858$, $df = 1/4202$, $p = <0.001$, $\beta = 0.132$, $R^2_{\text{kor.}} = 0.017$). Es ist davon auszugehen, dass im öffentlichen Sektor eine vertrauensvollere Zusammenarbeit gepflegt und gelebt wird, welches sich positiv auf die Arbeitszufriedenheit auswirkt (Kowalski & Swanson, 2005).

5.1.6 Einfluss von Ehrlichkeit auf die Arbeitszufriedenheit

F6 Welchen Einfluss hat die Ehrlichkeit auf die Arbeitszufriedenheit?

H6 Je höher die Ehrlichkeit, desto höher ist die Arbeitszufriedenheit.

Die Annahme, dass die Ehrlichkeit einen direkten Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit hat, konnte bestätigt werden. Die Nullhypothese kann verworfen werden, da das Modell hoch signifikant ist ($F = 154.273$, $df = 1/7630$, $p = <0.001$, $R^2_{\text{kor.}} = 0.020$). Obwohl der direkte Einfluss bestätigt werden konnte, entspricht das Resultat nicht den angenommenen Erwartungen. Die Korrelation zwischen der Ehrlichkeit und der Arbeitszufriedenheit ist negativ ($\beta = -0.141$). Folglich bedeutet dies, dass je unehrlicher die Arbeitnehmenden sind, desto zufriedener sind sie mit der Arbeitssituation. Bezogen

auf die Theorie der Dunklen Triade von Paulhus & Williams (2002) ist dieses Ergebnis noch erstaunlicher. Mehrere Studien belegen, dass der Faktor Ehrlichkeit die Tendenz zu den Elementen der Dunklen Triade hemmend und hindernd wirkt (Howard & Van Zandt, 2020). Eine hohe Ausprägung an Ehrlichkeit wirkt also auch hemmend auf die Arbeitszufriedenheit. In der Dunklen Triade beschreiben Schwarzinger & Schuler (2017) Narzissten im Arbeitsumfeld als sympathisch, charmant und kompetent, obwohl ihre Selbstwahrnehmung fernab der Realität liegt. Machiavellisten streben nach Macht und können durch ihr manipulatives Verhalten sich gut vernetzen und kommen durch Lügen und Betrügen an ihre Führungspositionen, wo sie ihre Macht ausüben können (Hell & Schneider, 2016). Die aufgeführten dunklen Eigenschaften gelten in der Gesellschaft als inakzeptabel und unerwünscht (Jonason et al., 2010). Umso frustrierender ist das Empfinden der Arbeitnehmenden, die sich den gesellschaftlichen Normen entsprechend verhalten und miterleben, dass unmoralisches und unethisches Verhalten als Sprungbrett für berufliche Karriere dient. Diese Faktoren können sich bei den Arbeitnehmenden, die eine höhere Ausprägung bei der Ehrlichkeit vorweisen, negativ auf die Arbeitszufriedenheit auswirken.

Eine Spezifizierung nach der Homeoffice-Tätigkeit zeigt nur eine sehr geringe Diskrepanz. Bei verfügbarer Homeoffice-Möglichkeit ($F = 76.470$, $df = 1/3766$, $p = <0.001$, $\beta = -0.142$, $R^2_{korr.} = 0.020$) ist die Korrelation fast deckungsgleich wie bei denen Arbeitnehmenden, die nicht von zuhause arbeiten können ($F = 79.553$, $df = 1/3844$, $p = <0.001$, $\beta = -0.143$, $R^2_{korr.} = 0.020$).

Ein ähnliches Ergebnis zeigt sich bei einer Spezifizierung nach Führungspositionen. Der Einfluss von Ehrlichkeit auf die Arbeitszufriedenheit wirkt bei Arbeitnehmende mit Führungsaufgaben ($F = 28.169$, $df = 1/1652$, $p = <0.001$, $\beta = -0.129$, $R^2_{korr.} = 0,016$) fast gleich wie bei den Angestellten ohne Führungstätigkeiten ($F = 73.858$, $df = 1/1374$, $p = <0.001$, $\beta = -0.130$, $R^2_{korr.} = 0.016$). Diese Ergebnisse manifestieren, dass die reine Differenzierung nach dem Arbeitsort und die Position im Unternehmen keine Auswirkungen zeigen.

Die Verknüpfung beider Spezifikationen zeigt wiederum eine grössere Abweichung bezüglich des Arbeitsortes der Führungskräfte. Arbeitnehmende mit Führungsaufgaben im Homeoffice weisen einen schwächeren Einfluss von Ehrlichkeit auf die Arbeitszufriedenheit aus ($F = 28.169$, $df = 1/1652$, $p = <0.001$, $\beta = -0.129$, $R^2_{korr.} = 0.016$) als die Angestellten Führungspersonen nicht im Homeoffice ($F = 21.106$, $df = 1/648$,

$p = <0.001$, $\beta = -0.178$, $R^2_{korr.} = 0,030$). Die Telearbeit kann also nach der Zwei-Faktoren-Theorie nach Herzberg (1993) als Hygiene-Faktor betrachtet werden. Telearbeit führt bei Führungskräften mit einer höheren Ausprägung an Ehrlichkeit dazu, dass sie weniger unzufrieden sind als die Arbeit im Büro.

5.1.7 Einfluss von Homeoffice auf das Vertrauen in andere

F7 Welchen Einfluss hat die Homeoffice-Tätigkeit auf das Vertrauen in andere?

H7 Je höher der Homeoffice-Anteil, desto höher ist das Vertrauen in andere.

Die Regressionsanalyse zeigt, dass die Nullhypothese verworfen werden kann und impliziert, dass die Hypothese (H7) gültig ist ($F = 153.689$, $df = 1/10237$, $p = <0.001$, $\beta = 0.121$, $R^2_{korr.} = 0.015$). Die Annahme, dass sich ein höherer Homeoffice-Anteil positiv auf das Vertrauen in andere wirkt, hat sich somit bestätigt. Arbeitnehmende sind im Homeoffice örtlich bedingt auf technischen Support angewiesen. Ebenfalls stärkt eine gute virtuelle Führung das Vertrauen (Kowalski & Swanson, 2005). Eine Spezifizierung ergibt, dass der Homeoffice-Einfluss auf das Vertrauen in andere bei Arbeitnehmenden in Kaderpositionen weniger stark ist ($F = 19.204$, $df = 1/3461$, $p = <0.001$, $\beta = 0.083$, $R^2_{korr.} = 0.005$) als bei den Angestellten ohne Führungsaufgaben ($F = 56.445$, $df = 1/4570$, $p = <0.001$, $\beta = 0.113$, $R^2_{korr.} = 0.012$).

Um einen Unterschied im Arbeitssektor herauszufiltern, wurden weitere Spezifizierungen durchgeführt. Das Ergebnis zeigt eine stärkere Korrelation zwischen Homeoffice und Vertrauen in andere im öffentlichen Bereich ($F = 68.047$, $df = 1/3431$, $p = <0.001$, $\beta = 0.138$, $R^2_{korr.} = 0.019$) als im privaten Arbeitssektor ($F = 57.199$, $df = 1/4332$, $p = <0.001$, $\beta = 0.114$, $R^2_{korr.} = 0.013$).

In Bezug auf das Arbeitspensum zeigt eine weitere Spezifizierung, dass der Einfluss von Homeoffice auf das Vertrauen bei Vollzeitbeschäftigten ($F = 82.966$, $df = 1/5019$, $p = <0.001$, $\beta = 0.128$, $R^2_{korr.} = 0.016$) grösser ist als bei den Teilzeitangestellten ($F = 70.479$, $df = 1/5145$, $p = <0.001$, $\beta = 0.114$, $R^2_{korr.} = 0.013$).

Die stärkste Korrelation zwischen Homeoffice und Vertrauen in andere ergibt die Kombination der Spezifizierung von Vollzeitbeschäftigten im öffentlichen Sektor ($F = 30.609$, $df = 1/1476$, $p = <0.001$, $\beta = 0.143$, $R^2_{korr.} = 0.020$).

Die Telearbeit kann vor allem bei Vollzeitangestellten und im öffentlichen Arbeitssektor fördernd auf das Vertrauen in andere wirken. Diese Erkenntnis können Unternehmen nutzen, um Vertrauen im Team in virtuellen Arbeitsformen aufzubauen und zu erweitern.

5.2 Abschlussdiskussion

5.2.1 Bezug zur Problemstellung und Neuheit der Erkenntnisse

Die Erkenntnisse beweisen, dass sowohl Wertekonformitäten wie Ehrlichkeit und Vertrauen in andere wie auch die Art der Arbeitsform (vor Ort/virtuell) die Qualität der Arbeitsbeziehung und deren Zufriedenheit beeinflussen. Nach Lee & Ashton (2008) führt eine hohe Ausprägung an Ehrlichkeit zu einer besseren Arbeitsbeziehung. Diese Ehrlichkeit ist wider Erwartungen nicht von der Position im Unternehmen abhängig, sondern von der Anzahl Bildungsjahren und dem Alter. Eine höhere Anzahl Bildungsjahre begünstigt eine höhere Ausprägung in der Ehrlichkeit. Überraschend ist, dass das Alter eine starke negative Korrelation mit der Ehrlichkeit zeigt. Jüngere Arbeitnehmer sind somit ehrlicher als ältere Arbeitnehmende. Obwohl die Führungsposition keinen direkten Einfluss auf die Ehrlichkeit belegt, wurde festgestellt, dass sich das Alter insbesondere bei Mitarbeiter ohne Kaderfunktion, die vor Ort tätig sind, ehrlicher sind.

Weiter konnten die Erkenntnisse das Slippery-Slope Modell nach Kirchler (2007) hinsichtlich der Theorie der freiwilligen Kooperation bestätigen. Damit Führungspersonen eine freiwillige Kooperation mit ihren Mitarbeitern erreichen, benötigt es ein grundlegendes Verständnis an gegenseitiges Vertrauen. Dieses Bewusstsein scheint den Kaderpersonen klar zu sein. Die Ergebnisse zeigen, dass die Position im Unternehmen mit dem Vertrauen in andere korreliert und dass ehrlichere Führungspersonen einen grösseren Einfluss auf das Vertrauen in andere haben. Die Vermutung liegt demzufolge nahe, dass die Ehrlichkeit einen Einfluss auf das Vertrauen haben könnte. Dies konnte nicht bestätigt werden. Die Ehrlichkeit hat keinen direkten Einfluss auf das Vertrauen in andere, sondern die Anzahl der Bildungsjahre. Je gebildeter die Arbeitnehmenden sind, umso mehr Vertrauen haben sie in andere. Vor allem bei Kaderpersonen im Homeoffice zeigt sich die Ausprägung verstärkter. Die Bildungsjahre wirken sich bei den Vollzeitbeschäftigten im Homeoffice ebenfalls stark auf das Vertrauen in andere aus.

Des Weiteren kann belegt werden, dass das Vertrauen wird nach Kowalski und Swanson (2005) unter anderem durch virtuelle Arbeitsformen gestärkt wird. Homeoffice fördert das Vertrauen in andere, besonders bei den Angestellten ohne Führungsaufgaben, im öffentlichen Sektor und bei einem Vollzeitpensum.

Darüber hinaus konnte belegt werden, dass die Zufriedenheit der qualitativen Arbeitsbeziehung durch die Position im Unternehmen, sowie durch das Vertrauen in andere erhöht wird. Speziell bei Führungspositionen im Homeoffice ist die Zufriedenheit am stärksten ersichtlich, was die Theorie der freiwilligen Kooperation bestärkt. Dies weist darauf hin, dass Führungskräfte ihre Mitarbeiter mehr vertrauen und die befürchteten Autoritätsverluste nicht durch die virtuelle Führung als Arbeitsform zurückzuführen ist, sondern eher auf die Theorie der Dunklen Triade nach Paulhus & Williams (2002). Ist das Vertrauen in andere höher, kann das positive Auswirkungen auf die Arbeitsbeziehung in virtuellen Arbeitsformen haben. Somit wird eine erfolgreiche Zusammenarbeit durch die freiwillige Kooperation nach Kirchler et al. (2009) begünstigt und angestrebt.

Eine weitere neue Erkenntnis ist, dass die Ehrlichkeit als weiterer Faktor Auswirkungen auf die Arbeitszufriedenheit hat. Jedoch ist diese Korrelation negativ. Demnach führt eine tiefe Ausprägung in der Ehrlichkeit zu einer höheren Arbeitszufriedenheit. In Anlehnung an das Hexaco-Modell von Lee & Ashton (2008) führt eine höhere Ausprägung an Ehrlichkeit zu einer Verminderung der boshafte Eigenschaften der Dunklen Triade (Howard & Van Zandt, 2020). Aus den Erkenntnissen dieser Arbeit führt sie gleichzeitig zu einer höheren Arbeitsunzufriedenheit. Es könnte daran liegen, dass im Homeoffice die Arbeitnehmenden unehrlicher sind und ihre Wäsche oder ihre Gartenarbeit auf Arbeitszeit erledigen, was die Zufriedenheit dieser Angestellt erhöhen würde (Clear & Dickson, 2005). Jedoch ist die Erklärungsfindung mittels des Ansatzes der Dunklen Triade nachvollziehbarer. Die Arbeitnehmenden, die eine Ausprägung in einer der Eigenschaften der Dunklen Triade haben, weisen tiefere Ehrlichkeitswerte auf und sind somit mit ihrer Arbeit zufriedener, da sie ihre Berufsziele auf unehrlicher oder gleichgültiger Art und Weise erreichen (Howard & Van Zandt, 2020). Die Erkenntnisse zeigen auch, dass Arbeitnehmenden, die nicht von der Dunklen Triade betroffen sind, durch ihre hohe Ausprägung an Ehrlichkeit frustrierter und somit unzufriedener mit ihrer Arbeitssituation sind. Weil sie realisieren, dass Menschen durch die Methoden der Lügen und Manipulationen an Positionen in Unternehmen gelangen, die sie selbst mit ihrer Ehrlichkeit nicht erreichen werden (Jonason et al., 2010). Die Erkenntnisse beweisen, dass das Vertrauen in andere sich positiv auf die

Arbeitsbeziehung wirkt, und dass die ehrlicheren Arbeitnehmenden noch mehr von diesem Vertrauen hinsichtlich der Arbeitszufriedenheit profitieren. Zusätzlich zeigen die Ergebnisse, dass die virtuelle Arbeitsform als Beschleuniger für eine vertrauensvollere und Arbeitsbeziehung dienen kann.

5.2.2 Fazit und Empfehlung für die Praxis

Im Gegensatz zur Literatur konzentrierte sich die Arbeit auf den Einfluss der Ehrlichkeit, des Vertrauens in Bezug auf die Arbeitsbeziehung und die Arbeitsform auf den schweizerischen Arbeitsmarkt. Es wurde bereits nachgewiesen, dass der Faktor Vertrauen einen positiven Einfluss auf die Arbeitsbeziehung hat (Kowalski & Swanson, 2005) und als grundlegende Basis für eine veränderte Arbeitsform gilt (Kirchler et al., 2009). Die positiven Effekte des Vertrauens auf die Arbeitsbeziehung konnte mit dieser Arbeit auch für den schweizerischen Arbeitsmarkt bestätigt werden. Insbesondere bei Führungskräften, die im Homeoffice tätig sind, wirkt das Vertrauen auf die Zufriedenheit am stärksten. Somit sind die Bedenken der ständigen Kontrollen und der Autoritätsverluste nicht berechtigt. Unternehmen, die vermehrt auf die virtuelle Arbeitsform setzen, sollten ihre Mitarbeiter die Möglichkeit bieten eine Vertrauensbasis aufbauen können, um erfolgreicher und zufriedener im Homeoffice arbeiten zu können. Die Telearbeit wirkt isoliert ebenfalls positiv auf die Arbeitszufriedenheit aus. Um die Arbeitszufriedenheit zu erhöhen, können Unternehmen vermehrt auf Homeoffice setzen. Des Weiteren kann davon ausgegangen werden, dass gebildetere Mitarbeiter ein eher höheres Vertrauensverhältnis aufbauen können. Dies ist für Unternehmen ein Indikator dafür, welche Mitarbeiter zufriedener im Homeoffice sind. Der Fokus auf die Weiterbildung der Mitarbeiter ist umso wichtiger hinsichtlich der veränderten Bedürfnisse in Relation zur Telearbeit. Ebenfalls sollten sich die Unternehmen mehr auf die Teilzeitbeschäftigten konzentrieren, da diese beim Vertrauen in andere eine Diskrepanz auf die Arbeitszufriedenheit aufweisen gegenüber den Vollzeitangestellten. Wird das gegenseitige Vertrauen im Unternehmen gefördert wird, kann dies und auch Homeoffice als Booster für die Arbeitszufriedenheit dienen.

Die Untersuchungen mit der Variable Ehrlichkeit haben erstaunlicherweise mehrere unerwartete Ergebnisse geliefert. Es wurde herausgefunden, dass ältere Mitarbeiter eher unehrlicher sind als jüngere. Die Jugend von heute ist also ehrlicher, was ein Indiz für eine Unternehmung ist, diesen mehr Vertrauen zu schenken und mehr Verantwortung zu übergeben.

Die Untersuchung hat darüber hinaus ergeben, dass die Ehrlichkeit keinen signifikanten Einfluss auf das Vertrauen in andere hat, was bedeutet, dass diese beiden Variablen nicht ineinander einfließen, sondern separat bzw. parallel auf die Arbeitsbeziehung wirken. Es kann also nicht davon ausgegangen werden, dass die Ehrlichkeit eine Wirkung auf Vertrauen in andere hat oder andersherum.

Ehrlich zu sein, bedeutet auch kritischer gegen Systeme und Strukturen zu sein, was ebenfalls nicht besonders förderlich für die Arbeitszufriedenheit ist.

Abschliessend führt die negative Korrelation von Ehrlichkeit zur Arbeitszufriedenheit zur grössten Überraschung. Für den Normalbetrieb bedeutet dies, dass ehrliche Mitarbeiter eine Tendenz zu einer höheren Unzufriedenheit zeigen. Die Ehrlichkeit könnte also als Frühwarnindikator genutzt werden, um allfällige Unzufriedenheit aufzudecken und frühzeitig anzugehen, um die Fluktuation zu verringern.

Mitarbeiter, die zu anderen ein grösseres Vertrauen haben und überdurchschnittlich ehrlich sind, wirken eher zufriedener mit ihrer Arbeitsbeziehung. Die Ehrlichkeit selbst hat jedoch keinen Einfluss auf das Vertrauen in andere und hat sogar einen negativen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit. Unternehmen müssen also versuchen, die Ehrlichkeit zu fördern, aber gleichzeitig Raum für ein gutes Vertrauensverhältnis unter den Mitarbeiter aufzubauen und den Homeoffice-Bedürfnisse gerecht zu werden, damit die Angestellten zufriedener sind. Die Ehrlichkeit führt auf Umweg via Vertrauen in andere und Homeoffice schliesslich zu einer höheren Arbeitszufriedenheit. Gleichzeitig besteht die Gefahr, dass bei fehlender Ehrlichkeit die böartigen Eigenschaften der Dunklen Triade nach Paulhus & Williams (2002) geweckt werden (Schwarzinger & Schuler, 2017). Diese Herausforderungen müssen sich Unternehmen bewusst sein, und sich deren annehmen, um eine erfolgreiche Zusammenarbeit in virtuellen Arbeitsformen zu sichern, damit die Mitarbeiter auf einer freiwilligen Kooperationsbasis agieren können und wollen.

5.2.3 Reflexion und Empfehlung für die nächste Forschungsarbeit

Mithilfe der Daten des Schweizer Haushaltspanels konnte die Homeoffice-Tätigkeit gefiltert untersucht werden. Jedoch wurde nicht eingehend untersucht, ob Homeoffice überhaupt eine Möglichkeit für alle Berufsgruppen besteht. Eine Bankfachperson wurde ebenso in die Stichprobe eingeordnet wie das Gartenpflegepersonal.

Hinsichtlich des Arbeitspensums ist anzumerken, dass zwar ermittelt wird, ob Beschäftigte Vollzeit arbeiten oder nicht, aber nicht der prozentuale Anteil in einem Teilzeitpensum.

Anzufügen ist auch, dass bei den Untersuchungen mit Führungspositionen zwar unterschieden wurde, ob ein Arbeitnehmer über eine Führungsfunktion verfügt oder nicht, aber nicht wie viele Mitarbeiter sie leiten.

Zur Operationalisierung und Analyse wurden spezifische Testvariablen mit Hilfe der Faktorenanalyse zusammengefasst. Es ist denkbar, dass auch andere Variablen zusammengefasst werden könnten, um diese Dimensionen zu untersuchen.

Die Untersuchung hat bewiesen, dass die Ehrlichkeit und das Vertrauen in andere im Kontext von Homeoffice einen Einfluss auf die Zufriedenheit der Arbeitsbeziehung haben. Hinzuzufügen ist, dass jede Variable und jeder Pfad eine potenzielle Fehlerquelle sein kann und es wahrscheinlich auch effizientere Modelle gäbe, um dieses Thema zu erforschen. Im Allgemeinen wurden erkennbare und signifikante Varianzen erwiesen, jedoch sind gemäss Cohen erklärte Varianzen zwischen 2% und 11% als gering einzustufen. Verschiedene Kontexte wurden miteinander angeschaut und untersucht, somit war auch keine grosse Varianz zu erwarten. Bei weiteren Untersuchungen könnte die Erklärungskraft erhöht werden, indem die Branchen tiefer eingegrenzt werden.

Für die nächsten Forschungsarbeiten ist zu empfehlen, dass die Beziehung zwischen der Arbeitszufriedenheit und der Theorie der Dunklen Triade nach Paulhus & Williams (2002) unter der Kontrolle der Ehrlichkeit genauer zu untersuchen. Interessant wäre im Folgejahr zu untersuchen, welche Auswirkungen die Covid-19-Pandemie in diesem Zusammenhang hätte. Zwar wurden in Datensatz des Schweizer Haushaltspanels erste Daten seit Beginn der Pandemie gesammelt und ausgewertet, jedoch sind die meisten Arbeitnehmenden mit der plötzlichen Homeoffice-Pflicht überrascht worden. Die Angewöhnung und deren Auswirkungen an Homeoffice erfolgt erst mit der Zeit. Auch könnte untersucht werden, inwiefern die qualitative Arbeitsbeziehung sich mit der Zeit in einer Pandemie verändert, wie Reinsch (1997) bereits untersuchte.

Abschliessend kann gesagt werden, dass das Vertrauen in andere und die Ehrlichkeit als Variablen individuell und subjektiv interpretiert werden kann und die kulturellen Aspekte aussen vorgelassen wurden. Es kann auch nicht eingehend bewiesen werden, wie ehrlich die Befragten des Schweizer Haushaltspanel die Fragen über die Ehrlichkeit beantwortet haben.

Literaturverzeichnis

- Antoni, C. H., & Syrek, C. (2017). Digitalisierung der Arbeit: Konsequenzen für Führung und Zusammenarbeit. *Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (GIO)*, 48(4), 247–258. <https://doi.org/10.1007/s11612-017-0391-5>
- Ashton, M. C., & Lee, K. (2008). *The SAGE Handbook of Personality Theory and Assessment: Volume 2—Personality Measurement and Testing* (Von pages 239-260). SAGE Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781849200479>
- Beenken, M., Michalczyk, J., & Radtke, M. (2020). *Homeoffice—Ergebnisse der NAG Homeoffice-Umfrage 2020 unter Beschäftigten der Versicherungswirtschaft*. <https://doi.org/10.26205/opus-2885>
- Beham, B., Baierl, A., & Poelmans, S. (2015). Managerial telework allowance decisions – a vignette study among German managers. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(11), 1385–1406. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.934894>
- Brahm, T., & Kunze, F. (2012). The role of trust climate in virtual teams. *Journal of Managerial Psychology*, 27(6), 595–614. <https://doi.org/10.1108/02683941211252446>
- Bundesamt für Gesundheit. (2021). *Coronavirus: Massnahmen und Verordnungen*. <https://www.bag.admin.ch/bag/de/home/krankheiten/ausbrueche-epidemien-pandemien/aktuelle-ausbrueche-epidemien/novel-cov/massnahmen-des-bundes.html> (Abgerufen am 14.12.2022)
- Bundesamt für Statistik. (2021). *Teleheimarbeit*. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kultur-medien-informationsgesellschaft-sport/informationsgesellschaft/gesamtindikatoren/volkswirtschaft/teleheimarbeit.html> (Abgerufen am 12.12.2022)
- Clear, F., & Dickson, K. (2005). Teleworking practice in small and medium-sized firms: Management style and worker autonomy. *New Technology, Work and Employment*, 20(3), 218–233. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2005.00155.x>
- Costa, P., & McCrae, R. (1992). Neo PI-R professional manual. *Psychological Assessment Resources*, 396.
- Dr. Erbes, A., Dr. Giese, C., & Rollik, H. (2013). *Werte und Wertebildung in Familien, Bildungsinstitutionen, Kooperationen*. Deutsches Rotes Kreuz e.V.
- Ecarius, J. (2002). *Familienerziehung im historischen Wandel. Eine qualitative Studie*

- über Erziehung und Erziehungserfahrungen von drei Generationen. (Fachportal Pädagogik; S. 288 S.). Leske u. Budrich. <https://doi.org/10.1007/978-3-663-10038-6>
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *The Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524–1541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>
- Gimpel, H., Bayer, S., Lanzl, J., Regal, C., Schäfer, R., & Schoch, M. (2020). *Digitale Arbeit während der COVID-19-Pandemie: Eine Studie zu den Auswirkungen der Pandemie auf Arbeit und Stress in Deutschland* [Sonstiges]. Fraunhofer FIT. <https://doi.org/10.24406/FIT-N-618361>
- Gimpel H., Berger M., Regal H., Urbach N., Kreilos M., Becker J., & Daniel N. Derra. (2020). *Belastungsfaktoren der digitalen Arbeit*. <https://gesund-digital-arbeiten.de/downloadliste/> (Abgerufen am 11.12.2022)
- Goldberg, L. R. (1992). The development of markers for the Big-Five factor structure. In *Psychological Assessment* (S. 26–42). <https://doi.org/10.1037/1040-3590.4.1.26>
- Hell, B., & Schneider, N. (2016). Was ist die dunkle Seite der Persönlichkeit? *HR Today*. <https://www.hrtoday.ch/de/article/was-ist-die-dunkle-seite-der-personlichkeit> (Abgerufen am 17.12.2022)
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1993). *The Motivation to Work*. Transaction Publishers. <https://books.google.ch/books?id=KYhB-B6kfSMC>
- Howard, M. C., & Van Zandt, E. C. (2020). The discriminant validity of honesty-humility: A meta-analysis of the HEXACO, Big Five, and Dark Triad. *Journal of Research in Personality*, 87, 103982. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2020.103982>
- HR Diagnostics. (2022). *Die dunkle Triade der Persönlichkeit*. <https://www.hr-diagnostics.de/wissen/die-dunkle-triade-der-persoenlichkeit> (Abgerufen am 22.12.2022)
- Jonason, P. K., Li, N. P., & Buss, D. M. (2010). The costs and benefits of the Dark Triad: Implications for mate poaching and mate retention tactics. *Personality and Individual Differences*, 48(4), 373–378. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2009.11.003>
- Kauffeld, S., Handke, L., & Straube, J. (2016). Verteilt und doch verbunden: Virtuelle Teamarbeit. *Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (GIO)*, 47(1), 43–51. <https://doi.org/10.1007/s11612-016-0308-8>

- Kelliher, C., & Anderson, D. (2010). Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. *Human Relations*, 63(1), 83–106. <https://doi.org/10.1177/0018726709349199>
- Kirchler, E. (2007). *The Economic Psychology of Tax Behaviour*. Cambridge University Press. <https://EconPapers.repec.org/RePEc:cup:cbooks:9780521876742> (Abgerufen am 17.12.2022)
- Kirchler, E., Hölzl, E., & Wahl, I. (2009). Compliance to Authorities: Importing Ideas from Tax Psychology to Organizational Psychology. *New York: Nova Science Publishers*, 7-16.
- Kossek, E. E., Thompson, R. J., & Lautsch, B. A. (2015). Balanced Workplace Flexibility: Avoiding the Traps. *California Management Review*, 57(4), 5–25. <https://doi.org/10.1525/cm.2015.57.4.5>
- Kowalski, K., & Swanson, J. (2005). Critical Success Factors in Developing Teleworking Programs. *Benchmarking: An International Journal*, 12, 236–249. <https://doi.org/10.1108/14635770510600357>
- Küfner, A. C. P., Dufner, M., & Back, M. D. (2015). Das Dreckige Dutzend und die Niederträchtigen Neun. *Diagnostica*, 61(2), 76–91. <https://doi.org/10.1026/0012-1924/a000124>
- Lee, K., & Ashton, M. (2004). Psychometric Properties of the HEXACO Personality Inventory. *Multivariate Behavioral Research - MULTIVARIATE BEHAV RES*, 39, 329–358. https://doi.org/10.1207/s15327906mbr3902_8
- Malhotra, A., Majchrzak, A., & Rosen, B. (2007). Leading Virtual Teams. *Academy of Management Perspectives*, 21(1), 60–70. <https://doi.org/10.5465/amp.2007.24286164>
- Mojtahedzadeh, N., Rohwer, E., Lengen, J., Harth, V., & Mache, S. (2021). Gesundheitsfördernde Arbeitsgestaltung im Homeoffice im Kontext der COVID-19-Pandemie. *Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie*, 71(2), 69–74. <https://doi.org/10.1007/s40664-020-00419-1>
- Moshagen, M., Hilbig, B. E., & Zettler, I. (2014). Faktorenstruktur, psychometrische Eigenschaften und Messinvarianz der deutschsprachigen Version des 60-Item HEXACO Persönlichkeitsinventars. *Diagnostica*, 60(2), 86–97. <https://doi.org/10.1026/0012-1924/a000112>
- Münchener Kreis. (2020). Zukunftsstudie Münchener Kreis—Sonderstudie zur Corona-Pandemie. https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/ZukunftsstudieVIII_Sonderstudie_Corona_final.pdf. (Abgerufen am 05.12.2022)
- Nerdinger, F. W., Blickle, G., Schaper, N., & Solga, M. (2014). *Arbeits- und*

- Organisationspsychologie*. Springer Berlin Heidelberg.
<https://books.google.ch/books?id=xiQjBAAAQBAJ>
- Nobis, C. (2021). *Covid-19. Veränderungen des Mobilitätsverhaltens*
<https://doi.org/10.48440/ESKP.065>
- Paulhus, D. L., & Williams, K. M. (2002). The Dark Triad of personality: Narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. *Journal of Research in Personality*, 36(6), 556–563. [https://doi.org/10.1016/S0092-6566\(02\)00505-6](https://doi.org/10.1016/S0092-6566(02)00505-6)
- Reinsch, N. L. (1997). Relationships Between Telecommuting Workers and Their Managers: An Exploratory Study. *The Journal of Business Communication* (1973), 34(4), 343–367. <https://doi.org/10.1177/002194369703400402>
- Schröder, V. C., Entringer, T., Göbel, J., Grabka, M., Graeber, D., Kröger, H., Kroh, M., Kühne, S., Liebig, S., Schupp, J., Seebauer, J., & Zinn, S. (2020). *Vor dem Covid-19-Virus sind nicht alle Erwerbstätigen gleich*. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/222872/1/1702045633.pdf> (Abgerufen am 13.01.2023)
- Schwarzinger, D., & Schuler, H. (2017). *Die Dunkle Triade der Persönlichkeit im Berufskontext* (1. Auflage 2020). Hogrefe Verlag.
- Schweizer Haushalt-Panel | FORS*. (2021, Januar 12). <https://forscenter.ch/projekte/swiss-household-panel/?lang=de> (Abgerufen am 15.11.2022)
- Steyrer, J. (2009). Theorie der Führung. In *In: Helmut Kasper/Wolfgang Mayerhofer (Hg.): Personalmanagement—Führung—Organisation* (4., S. 25–93).
- Tillmann, R., Voorpostel, M., Antal, E., Dasoki, N., Klaas, H., Kuhn, U., Lebert, F., Monsch, G.-A., & Ryser, V.-A. (2022). The Swiss Household Panel (SHP). *Jahrbücher Für Nationalökonomie Und Statistik*, 242(3), 403–420. <https://doi.org/10.1515/jbnst-2021-0039>
- Versey, H.S. (2015). *Managing work and family: Do control strategies help?* - *PsycNET*. <https://doi.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2Fa0039607>
- Weber, F., & Wille, C. (2020). Grenzgeographien der COVID-19-Pandemie. In F. Weber, C. Wille, B. Caesar, & J. Hollstegge (Hrsg.), *Geographien der Grenzen: Räume – Ordnungen – Verflechtungen* (S. 191–223). Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-30950-3_9

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Variablenbeschreibung - eigene Darstellung.....	12
Tabelle 2: Dichotomisierte Variabel - eigene Darstellung.....	13
Tabelle 3: Variabel nach der Faktoranalyse - eigene Darstellung.....	14
Tabelle 4: Faktoranalyse Cronbachs Alpha - eigene Darstellung	14
Tabelle 5: Ergebnis Regressionsanalyse Hypothese 1 (Modell 1 – 4) - eigene Darstellung	16
Tabelle 6: Ergebnis Regressionsanalyse Hypothese 1 (Modell 5 – 8) - eigene Darstellung	17
Tabelle 7: Ergebnis Regressionsanalyse Hypothese 1 (Modell 9 – 12) - eigene Darstellung	17
Tabelle 8: Ergebnis Regressionsanalyse Hypothese 1 (Modell 13 - 16) - eigene Darstellung	18
Tabelle 9: Ergebnis Regressionsanalyse Hypothese 1 (Modell 17 - 18) - eigene Darstellung	18
Tabelle 10: Ergebnis Regressionsanalyse Hypothese 2 (Modell 1 - 4) - eigene Darstellung	20
Tabelle 11: Ergebnis Regressionsanalyse Hypothese 2 (Modell 5 - 8) - eigene Darstellung	20
Tabelle 12: Ergebnis Regressionsanalyse Hypothese 2 (Modell 9 - 12) - eigene Darstellung	21
Tabelle 13: Ergebnis Regressionsanalyse Hypothese 2 (Modell 13 - 14) - eigene Darstellung	21
Tabelle 14: Ergebnis Regressionsanalyse Hypothese 3 (Modell 1 - 5) - eigene Darstellung	23
Tabelle 15: Ergebnis Regressionsanalyse Hypothese 3 (Modell 6 - 7) - eigene Darstellung	24
Tabelle 16: Ergebnis Regressionsanalyse Hypothese 4 (Modell 1 - 5) - eigene Darstellung	25
Tabelle 17: Ergebnis Regressionsanalyse Hypothese 5 (Modell 1 - 4) - eigene Darstellung	27
Tabelle 18: Ergebnis Regressionsanalyse Hypothese 5 (Modell 5 - 8) - eigene Darstellung	27
Tabelle 19: Ergebnis Regressionsanalyse Hypothese 5 (Modell 9 - 12) - eigene Darstellung	28

Tabelle 20: Ergebnis Regressionsanalyse Hypothese 5 (Modell 13 - 16) - eigene Darstellung	28
Tabelle 21: Ergebnis Regressionsanalyse Hypothese 6 (Modell 1 - 4) - eigene Darstellung	30
Tabelle 22: Ergebnis Regressionsanalyse Hypothese 6 (Modell 5 - 8) - eigene Darstellung	30
Tabelle 23: Ergebnis Regressionsanalyse Hypothese 6 (Modell 9 - 12) - eigene Darstellung	31
Tabelle 24: Ergebnis Regressionsanalyse Hypothese 7 (Modell 1 - 4) - eigene Darstellung	32
Tabelle 25: Ergebnis Regressionsanalyse Hypothese 7 (Modell 5 - 8) - eigene Darstellung	33
Tabelle 26: Ergebnis Regressionsanalyse Hypothese 7 (Modell 9 - 11) - eigene Darstellung	33

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Pfadmodell - eigene Darstellung	9
--	---