

# BLEIBT DIE EMOTIONALE VERBUNDENHEIT IM HOMEOFFICE AUF DER STRECKE?

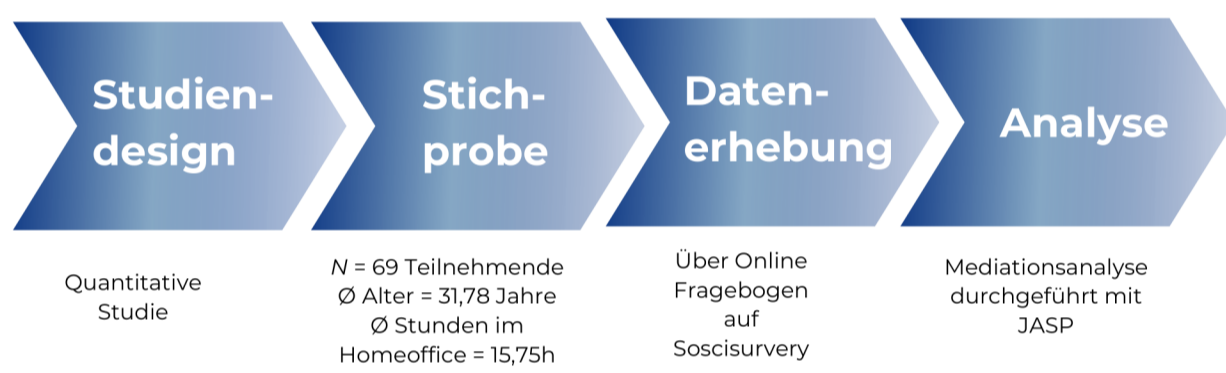
Eine quantitative Studie zum Thema Post-Covid und das affektive Commitment von Arbeitnehmer\*innen

Sara Fehberger, Felix Harreus, Lenka Kovarikova, Anna Lin und Giordana Turi

## HINTERGRUND

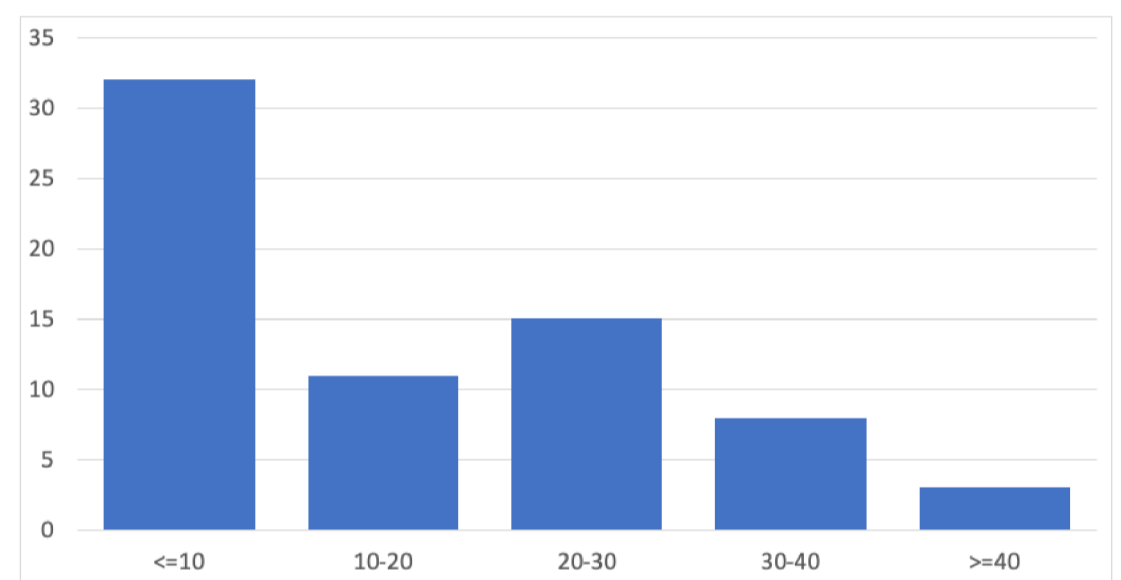
Die COVID-19-Pandemie und die damit einhergehenden Lockdowns haben erheblichen Einfluss auf die Arbeitswelt genommen. Viele Berufstätige waren gezwungen, ihre Tätigkeiten von zu Hause aus zu verrichten, was zu einer drastischen Umgestaltung der Arbeitspraxis führte und das Homeoffice bis heute als gängige Arbeitsform etablierte (Bremm, 2020). Doch welche Folgen bringt dieser Wandel mit sich? Im Rahmen unserer Forschung untersuchen wir, ob die verbrachte Arbeitszeit im Homeoffice Auswirkungen auf das *affektive Commitment* (Meyer & Allen, 1997), sprich die emotionale Verbundenheit der Arbeitnehmer\*innen zu ihrem Betrieb, hat und ob dieser Effekt durch die wahrgenommene *Professional Isolation* am Arbeitsplatz beeinflusst wird. Unter *Professional Isolation* wird dabei die berufliche Isolation von Kolleg\*innen, Vorgesetzten oder Klient\*innen und ein Mangel an wahrgenommener beruflicher sozialer Einbindung verstanden.

## UMSETZUNG



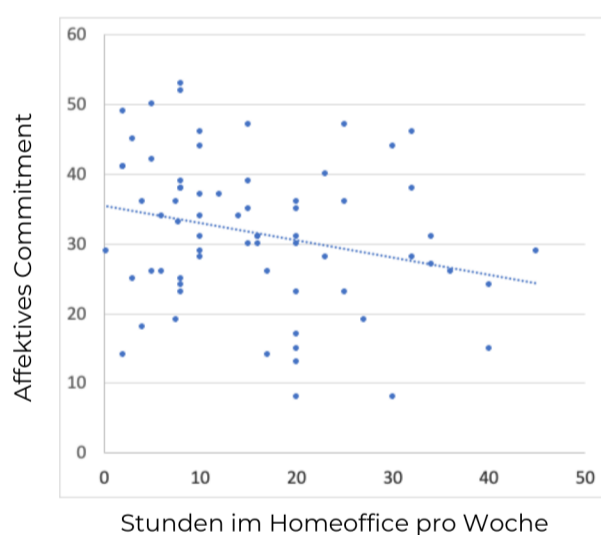
## HYPOTHESEN

- ✗ H1: Die verbrachte Zeit im Homeoffice hat einen direkten Einfluss auf das affektive Commitment
- ✗ H2: Der Effekt der verbrachten Zeit im Homeoffice auf das affektive Commitment wird durch Professional Isolation mediiert

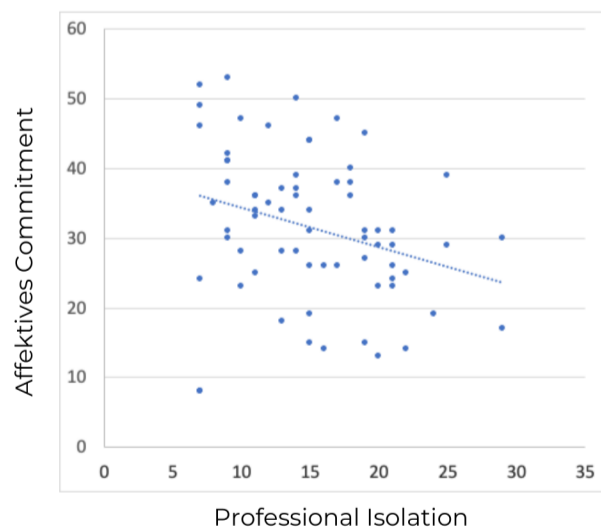


Verteilung der Stunden, die in der Woche im Homeoffice verbracht werden

Korrelation zwischen affektivem Commitment & Stunden pro Woche im Homeoffice



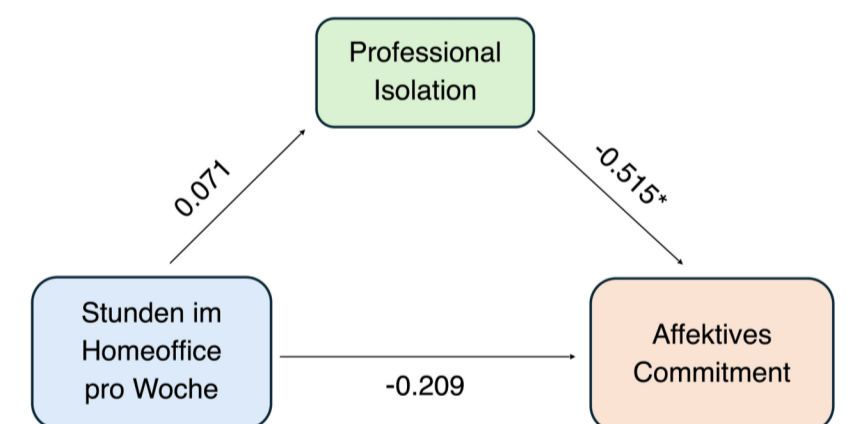
Korrelation zwischen Professional Isolation & affektivem Commitment



## ERGEBNISSE

Mithilfe einer Mediationsanalyse wurde berechnet, ob die im Homeoffice verbrachte Anzahl an Arbeitsstunden und das affektive organisationale Commitment der Arbeitnehmer\*innen zusammenhängt und ob der direkte Pfad durch die berichtete Professional Isolation der Arbeitnehmer\*innen mediiert wird. Das einzig relevante signifikante Ergebnis bildet der Pfadkoeffizient von Professional Isolation auf das affektive Commitment für  $p < .05$ ,  $B = -.515$ ,  $p = .018$ , 95%KI [-.944, -.087] bei einer geringen Effektstärke von  $R^2 = .019$ . Daraus folgt, dass das Modell verworfen werden muss, da nur einer der beiden Mediationspfade signifikant ist.

## MODELL



Ergebnisse der Mediationsanalyse; \* $p < .05$

## WISSENSCHAFTLICHE IMPLIKATIONEN

Im Gegensatz zu den Studien von Hapnaz (2002) und Taborosi (2020) konnte in unserer Studie kein signifikanter Einfluss der im Homeoffice verbrachten Arbeitszeit pro Woche auf das affektive Commitment, sowie die Professional Isolation gefunden werden. Ergebnisse früherer Studien, welche den Einfluss von Homeoffice entweder auf Professional Isolation (Golden et al., 2008) oder durch Mediation auf das affektive Commitment postulierten (Simon et al., 2023), konnten nicht bestätigt werden.

## LIMITATIONEN

Aufgrund der hohen Drop-out-Rate bei der Onlinebefragung, sowie des Ausschlusses aller Teilnehmenden, welche keine Tätigkeit im Homeoffice angaben, konnte nur eine kleine Stichprobe ( $N=69$ ) akquiriert werden. Zudem wurde für die Analyse ausschließlich die rein im Homeoffice verbrachte Zeit herangezogen, welche nicht mit der Gesamtarbeitszeit in Bezug gesetzt wurde. Weiters gab es als Inklusionskriterium kein Mindestmaß an Gesamtarbeitsstunden und Homeofficearbeitsstunden, sodass ein großer Teil unserer Stichprobe tendenziell wenige Stunden im Homeoffice hatte.

## TAKE-HOME MESSAGE

- Die Folgen von COVID-19 auf die Arbeitswelt sind noch immer komplex und schwer einschätzbar
- Homeoffice wird sehr unterschiedlich erlebt
- Lange Zeiten im Homeoffice können das Gefühl von Professional Isolation verstärken
- Eine Folge von Professional Isolation könnte abnehmendes Commitment sein

