



Michael Bartz, Christopher Schwand

Preis der Freiheit – Nutzen von Spielregeln für Mobil-Flexibles Arbeiten

116 Digital Business Transformation – Open Innovation, neue Geschäftsmodelle, Produktivitätssprünge und neue Arbeitsformen im digitalen Zeitalter

Abstract

Spielregeln für mobil-flexibles Arbeiten sind weitgehend unerforscht, und es besteht in Unternehmen ein ganz praktischer und dringender Bedarf an "guten" (wirksamen) Spielregeln. Dieser Beitrag gibt einen Einblick über die wissenschaftliche-methodische Annäherung an das Phänomen aus ontologischer und epistemologischer Perspektive.

Keywords:

Mobil-flexibles Arbeiten, Spielregeln, Dismal Paradox, Utility Elicitation, Conjoint, Cognitive Algebra

Hintergrund

Der Charakter von Büroarbeit – auch Wissensarbeit genannt – verändert sich derzeit grundlegend (Drucker, 1957; Pyöriä, 2003, 2011; Wilks & Billsberry, 2007). Haupttreiber ist die fortschreitende Digitalisierung der Arbeitswelten. Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) durchdringt nahezu alle Bereiche der Wissensarbeit in ständig zunehmendem Maß (Baldry, 2011; Birnholtz, Dixon, & Hancock, 2012; Hislop, 2002; Jarvenpaa & Lang, 2005; Taskin & Edwards, 2007). Ein Ergebnis der zunehmenden Digitalisierung ist, dass Wissensarbeit und die Verrichtung von Wissensarbeit zunehmend unabhängig von physischer Büro-Infrastruktur wird und mobil-flexible Arbeitsweisen zunehmende Verbreitung finden (A. J. Anderson, Kaplan, & Vega, 2014; Bourhis & Tremblay, 2001; Gajendran & Harrison, 2007; Gajendran, Harrison, & Delaney-Klinger, 2015).

Mobil-flexible Arbeitsweisen sind Gegenstand eines breiten Forschungsspektrums, das sich dem Thema sowohl aus der Perspektive von Gesamtorganisationen als auch aus Sicht des Individuums in Organisationen annähert. Entsprechend breit ist auch der in der Literatur verankerte Begriffskanon, unter dem mobile-flexible Arbeitsweisen diskutiert werden. Im Folgenden einige Beispiele für in der wissenschaftlichen Diskussion verwendete alternative Begrifflichkeiten: Teleworking, Telecommuting,

Home Office, Home Working, flexible Arbeitsweisen, alternative Arbeitsformen, verteiltes Arbeiten oder verteilte Zusammenarbeit, verteilte Teams, virtuelle Arbeit, virtuelle Teams, virtuelle Organisationen oder das virtuelle Büro (Bedford & Malmi, 2015; Campbell, 2015; De Menezes & Kelliher, 2011; Gajendran & Harrison, 2007; Hardill & Green, 2003; Hinds & Bailey, 2003; Lee & Sawyer, 2010; Niemien & Mannonen, 2007; Shin, Sheng, & Higa, 2000; Wapshott & Mallett, 2012; Wilks & Billsberry, 2007). Im Folgenden verwenden wir den Begriff „mobil-flexibles Arbeiten“ und verstehen darunter IKT-unterstützte Arbeitsweisen, die es erlauben, bezahlte, typischerweise „intern-orientierte“ berufliche Rollen außerhalb und unabhängig von der Büro-Infrastruktur des Arbeitgebers auszufüllen; der Fokus liegt im vorliegenden Fall auf Wissensarbeit (Wapshott & Mallett, 2012).

Zusammen mit der Verbreitung mobil-flexibler Arbeitsweisen ist auch das Aufkommen spezifischer Regelwerke in Firmenorganisationen beobachtbar. Diese Regelwerke setzen sich inhaltlich speziell mit mobil-flexiblen Arbeitsweisen auseinander (Godlove, 2011, 2012; Pyöriä, 2011; Tanner, Bratolijic, Baumgartner, Steffen, & Schulze, 2015; Telework Pilot Project, 2009; U.S. OPM, 2011; Weichbrodt, Schulze, Gisin, Tanner, & Welge, 2015). Diese Art von Regelwerken nennen wir im Folgenden „Regeln für mobil-flexibles Arbeiten“. Die Diskussion von Regeln für mobil-flexibles Arbeiten im ontologischen Sinne haben wir an anderer Stelle geführt und soll hier nicht vertieft werden (Bartz, 2016). Ziel dieser Darstellung ist die Untersuchung des Phänomens auf epistemologischer Ebene.

Empfundener Nutzen von Regeln und Routinen für mobil-flexibles Arbeiten

Langfristige Zielsetzung unserer Forschung ist, zu verstehen, welche inhaltlichen und formalen Gestaltungs- oder Ausprägungsformen von Regeln für mobil-flexibles Arbeiten und welche Anwendungsarten sich in Unternehmensorganisationen als besonders effektiv herausstellen und an welche Bedingungen die Frage der Effektivität (im Sinne von Wirksamkeit) geknüpft ist. Erkenntnisse und Einsichten aus diesen Untersuchungen dienen der konkreten Unterstützung von Unternehmensorganisationen bei der Gestaltung und Etablierung von Regeln für mobil-flexibles Arbeiten.

Forschung zu diesem Thema ist relativ unterentwickelt. Es existiert nur eine limitierte Anzahl von Forschungsbeiträgen, die sich unmittelbar mit Regeln für mobil-flexibles Arbeiten auseinandersetzen, und dies aber auch nur in ersten Ansätzen (Pyöriä, 2011; Tanner et al., 2015; Weichbrodt et al., 2015). Weitaus substanzreichere Anknüpfungspunkte liefert ein paralleles Forschungsfeld; hierbei handelt es sich um Untersuchungen aus dem Fachbereich „Rechtswissenschaften“ und speziell Forschung, die sich mit dem Forschungsthema „Compliance“ – im Sinne von Regelbruch und Regelbefolgung – auseinandersetzt. In diesem Zusammenhang kommen auf der einen Seite den Arbeiten von Tyler und andererseits von Elffers besondere Bedeutung zu, deren theoretischen Konstrukte mittels Analogschluss die Modellbildung und das Forschungsdesign in der hier diskutierten eigenen Untersuchung von Regeln für mobil-flexibles Arbeiten inhaltlich mit beeinflussen (Elffers, Van Der Heijden, & Hezemans, 2003; Tyler, 2006). Beide Forscher – Tyler und Elffers – beschäftigen sich speziell mit der Effektivität gesetzlicher Regelungen im Sinne von Regelbefolgung. Hierbei steht insbesondere die Frage im Mittelpunkt, inwiefern einerseits das Regeldesign und andererseits die Regelanwendung den Grad der Befolgung gesetzlicher Regularien beeinflussen. So postuliert beispielsweise Elffers ein sogenanntes „Table-of-Eleven T11“ Modell; hierbei handelt es sich um ein heuristisches Modell, das 11 Treiber benennt, die den Grad der Befolgung gesetzlicher Regelungen wesentlich bestimmen (Elffers et al., 2003, S. 415-418).

Aufgrund der Tatsache, dass der wissenschaftliche Erkenntnisgrad in Bezug auf Regeln für mobil-flexibles Arbeiten derzeit noch gering ist, wird im Rahmen unserer Forschungen ein explorativ-experimentelles Vorgehen bei der Untersuchung des Phänomens verfolgt. Dieses erlaubt es, die

Relevanz einzelner – auch von Tyler und Elffers vorgeschlagener – Faktoren in Bezug auf die Effektivität von Regeln im Kontext mobil-flexibler Arbeitsweisen auszutesten und hierbei auch deutlich zwischen Treibern, die dem Regeldesign zuzuordnen sind, und denen, die die Art der Anwendung von Regeln bestimmen, zu unterscheiden. In diesem Zusammenhang unterscheiden wir im Folgenden zwischen Regeln und Routinen. Der Begriff „Regeln“ steht für Form und Inhalt dieser Regularien. Der Begriff „Routine“ bezieht sich hingegen auf die Art und Weise der Anwendung von Regularien. Bei diesen Begrifflichkeiten und dieser Begriffsunterscheidung beziehen wir uns auf einen in der einschlägigen Literatur üblichen Terminologiegebrauch, speziell in den Organisationswissenschaften (Becker, 2004, 2005, Reynaud, 2005a, 2005b; Weichbrodt & Grote, 2010).

In diesem Sinne ist es also das Ziel der hier diskutierten Forschung, die Effektivität von Regeln und Routinen für mobil-flexibles Arbeiten zu untersuchen und speziell Treiber zu bestimmen, die die Effektivität dieser Regeln und Routinen positiv oder negativ beeinflussen. Methodisches Vehikel für den hierzu gewählten experimentellen Ansatz ist die sogenannte „Utility Elicitation“, also die Bestimmung des (empfundene) Nutzens von Regeln und Routinen. Dabei fokussieren wir uns auf die Untersuchung des empfundenen Nutzens auf die Perspektive von MitarbeiterInnen in Analogie zur oben genannten rechtswissenschaftlichen Literatur; eine zweite Untersuchungsrichtung stellt die Perspektive der Führungskräfte dar. Diesem Schritt kann sich unsere Forschung annähern, nachdem die Grundlagen in Bezug auf MitarbeiterInnen geklärt sind.

Der Fokus auf die Frage nach dem empfundenen Nutzen von Regelungen, spiegelt die Frage nach der betriebswirtschaftlichen Bedeutung wieder und beruht auf der Annahme, dass Regeln und Routinen in unterschiedlichsten Ausprägungen ein unterschiedlich hohes Nutzenempfinden bei MitarbeiterInnen in Unternehmensorganisationen induzieren. Die Untersuchungen zielen auf die Bestimmung des Nutzenmaximum, welches mit einem Regulationsoptimum einhergeht. Dieses Optimum liegt nach den vorliegenden Ergebnissen nicht notwendigerweise im Bereich liberaler Regeln und Routinen, sondern innerhalb eines Spektralbereiches, deren Endpole einerseits ausgeprägt liberale und andererseits ausgeprägt strenge Regeln und Routinen bilden. Diese Annahmen gehen auf theoretische Vorarbeiten von Max Weber zurück und ein von Weber postuliertes Bürokratie-Paradoxon. Unser Forschungsansatz beruht auf der Hypothese, dass WissensarbeiterInnen in Unternehmensorganisationen unter dem Einfluss des Weberschen Bürokratie-Paradoxons stehen und dieses ihr Verhalten im Beruf beeinflusst.

Das Webersche Paradoxon beschreibt ein Gegensatzpaar, bzw. den Trade-off zwischen Nutzen und Kosten von Bürokratie in Unternehmensorganisationen. Max Weber diskutierte dieses Gegensatzpaar in extenso in seinem wissenschaftlichen Oeuvre. Substantielle Teile seiner Hauptwerke „Wirtschaft und Gesellschaft“ und „Protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus“ sowie „Aufsätze zur Soziologie“ hat er der Auseinandersetzung mit diesem Thema gewidmet (Weber, 1958, 1978, 2005)¹. Das Webersche Paradoxon wurde später durch Michael Reed (Reed, 1988, S. 36) als „Dismal Paradox“ bezeichnet und ist unter diesem Begriff breiter in der Literatur verankert. Wir beziehen uns insbesondere auf die Diskussion des Dismal Paradox durch Bijlmal-Frankema und Koopman, die den von Weber verwendeten Bürokratiebegriff in direkten Zusammenhang mit Regeln und Routinen in Unternehmensorganisationen stellen (Bijlmal-Frankema & Koopman, 2004). In diesem Sinnzusammenhang kann damit das Webersche Paradoxon präzisiert werden, dass Regeln und Routinen – auch in Bezug auf mobil-flexibles Arbeiten – MitarbeiterInnen in Unternehmensorganisationen zu einem gewissen Grad vor Willkür schützen – der Willkür von Führungskräften aber auch Kolleginnen und Kollegen. Auf der anderen Seite hat dieser Schutz vor Willkür einen gewissen Preis, und zwar den Preis der graduellen Einschränkung der individuellen

¹ Vergleiche auch die Diskussion von Webers Sichtweisen bei Collins (1980).

Freiheit durch Regeln und Routinen. Der empfundene Nutzen von Regeln und Routinen ist ein Ergebnis dieses zuvor beschriebenen zweipoligen Spannungsfeldes, in dem sich MitarbeiterInnen bewegen, bzw. arbeiten.

Abhängig davon in welcher Art und Weise sich Regeln und Routinen in Unternehmensorganisationen manifestieren, mag der durch diese Regeln und Routinen gestiftete Nutzen die Kosten (der Einschränkung von Freiheit durch Regeln und Routinen) übertreffen und ein positives Netto-Nutzenempfinden bei MitarbeiterInnen induzieren. Allerdings können Regeln und Routinen in bestimmten Ausprägungen überwiegend auch als Zwangsjacke oder „Iron Cage“ (Dimaggio & Powell, 1983) empfunden werden, und zwar dann, wenn die Kosten der Einschränkung von Freiheit den Nutzen des Schutzes vor Willkür übertreffen. In diesem Sinne kann gesagt werden: Das zentrale Interesse der hier dargestellten Studie ist auf die Frage gerichtet, in welcher Art und Weise spezifische Manifestationen von Regeln und Routinen für mobil-flexibles Arbeiten zu mehr oder weniger positivem Nutzenempfinden bei Individuen in Unternehmensorganisationen im beschriebenen Spannungsfeld führen, und welche Rahmenbedingungen dabei eine besondere Rolle spielen.

Vorgehen bei der experimentellen Nutzenmessung

Das gewählte explorativ-experimentelle Vorgehen orientiert sich an zwei methodischen Ansätzen. Zum einen nähern wir uns der Nutzenmessung (Utility Elicitation) von Regeln und Routinen über die Messung von Nutzen-Perzeptionen ohne Interaktionseffekte und zum anderen mit Interaktionseffekten zwischen bestimmten Designfaktoren an. Für die Nutzenmessung mit Interaktionseffekten kommt Conjoint Analyse zum Einsatz und für die Messung ohne Interaktionseffekte die singuläre Testung von Designfaktoren, analog den von Anderson und Singh im Forschungsfeld der sogenannten „kognitiven Algebra“ verwendeten Vorgehensweisen (N. H. Anderson, 1976; Dalal & Singh, 1986; Singh, 1975, 2011).

Vier Designfaktoren wurden für die experimentelle Nutzenerkundung ausgewählt. Diese sind der Vorschriftencharakter von Regeln, der Detailgrad von Regeln und zwei auf Anwendungsroutinen bezogene Faktoren. Das sind der Kontrollgrad und die Sanktionierungsstärke. Diese vier Designfaktoren haben sich in Voruntersuchungen und Literatur als besonders bedeutsam herausgestellt. Entsprechende Voruntersuchungen wurden in der Industrie in Form von Fokusgruppen in Unternehmen und ExpertInnenrunden durchgeführt.

Für die experimentelle Untersuchung wurde ein Design adaptiert, das bereits Andersen und Singh zur Anwendung gebracht haben (N. H. Anderson, 1976; Dalal & Singh, 1986; Singh, 1975, 2011). Diese haben diese Art von Experimenten in den Sinnkontext der Jobsuche gestellt, den wir auch bei unseren Untersuchungen anwenden. ProbandInnen wurden dazu im Experiment mit alternativen Jobangeboten konfrontiert. Diese alternativen Jobangebote unterscheiden sich in Bezug auf Regeln und Routinen, die für eine bestimmte Position zur Anwendung kommen. Diese Regeln und Routinen werden am Beispiel der Verwendung des elektronischen Kalenders im fiktiven zukünftigen „Job“ verdeutlicht. Die angesprochenen Voruntersuchungen haben gezeigt, dass dem elektronischen Kalender und seiner Verwendung im Zusammenhang mit mobil-flexiblen Arbeitsweisen besonders hohe Bedeutung zukommt.

Im Conjoint-basierten Teil der Untersuchungen, werden ProbandInnen auf dieser Basis mit Szenarien konfrontiert, die wechselnde Rahmenbedingungen für eine fiktive Jobposition auf Basis der oben angeführten vier Designfaktoren repräsentieren. Die ProbandInnen sind aufgefordert, – auch in dieser Hinsicht in Anlehnung an das Vorgehen von Anderson und Singh – die Attraktivität der präsentierten Szenarien zu beurteilen. Ergänzend werden die Gehaltsvorstellungen pro Szenario abgefragt. Durch

Variation der Designfaktoren in den Szenarien, lassen sich entsprechend Nutzenkurven für die vier identifizierten Treiber ableiten – im Fall der Conjoint-Analyse sogar unter Berücksichtigung von Interaktionseffekten zwischen den Designfaktoren.

Da Interaktionseffekte zwischen den Designfaktoren zum jetzigen Zeitpunkt nur vermutet werden, besteht das Experiment aus zwei Teilen. Im zweiten Teil werden die vier Designfaktoren identisch variiert, müssen aber isoliert voneinander – also alleinstehend – von den ProbandInnen beurteilt werden. Job-Attraktivität und Gehaltsvorstellungen kommen mit identischen Skalen bei der Nutzenbewertung dabei zu Anwendung. – Es ist durchaus zu erwarten, dass Interaktionseffekte tatsächlich vernachlässigt werden können. Vortests weisen bereits in diese Richtung.

Derzeit werden die Experimente mit Studierenden der IMC FH Krems durchgeführt. Es ist geplant, die Experimente auf Alumni auszudehnen. Dies dient dazu, die Hypothese zu bestätigen, dass der Grad der Berufserfahrung ein Einfluss auf das Nutzenempfinden in Kontext von Regeln und Routinen für mobil-flexibles Arbeiten hat. Erste substantielle Ergebnisse werden bis Ende 2017 erwartet.

Literaturverzeichnis:

Anderson, A. J., Kaplan, S. A., & Vega, R. P. (2014). The impact of telework on emotional experience: When, and for whom, does telework improve daily affective well-being? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, (July 2015), S. 1–16. <http://doi.org/10.1080/1359432X.2014.966086>

Anderson, N. H. (1976). How functional measurement can yield validated interval scales of mental quantities. *Journal of Applied Psychology*, 61(6), S. 677–692. <http://doi.org/10.1037/0021-9010.61.6.677>

Baldry, C. (2011). Editorial: chronicling the information revolution. *New Technology, Work and Employment*, 26(3), 175–182. <http://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2011.00267.x>

Bartz, M. (2016). *Rules for Mobile Work - An Ontological View (Unpublished Manuscript)*. Vienna.

Becker, M. C. (2004). Organizational routines: a review of the literature. *Industrial and Corporate Change*, 13(4), S. 643–678. <http://doi.org/10.1093/icc/dth026>

Becker, M. C. (2005). The concept of routines: some clarifications. *Cambridge Journal of Economics*, 29(2), S. 249–262. <http://doi.org/10.1093/cje/bei031>

Bedford, D. S., & Malmi, T. (2015). Configurations of control: An exploratory analysis. *Management Accounting Research*, 27, 2–26. <http://doi.org/10.1016/j.mar.2015.04.002>

Bijlsma-Frankema, K., & Koopman, P. (2004). The oxymoron of control in an era of globalisation. *Journal of Managerial Psychology*, 19(3), S. 204–217. <http://doi.org/10.1108/02683940410527711>

Birnholtz, J., Dixon, G., & Hancock, J. (2012). Distance, ambiguity and appropriation: Structures affording impression management in a collocated organization. *Computers in Human Behavior*, 28(3), S. 1028–1035. <http://doi.org/10.1016/j.chb.2012.01.005>

Bourhis, A., & Tremblay, D.-G. (2001). *Le Télétravail: Articuler Qualité de Vie et Performance*. Québec and Montréal.

Campbell, K. M. (2015). *Flexible Work Schedules, Virtual Work Programs, and Employee Productivity*. Walden University. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/1680832770?accountid=14682>

Collins, R. (1980). Weber 's Last Theory of Capitalism: A Systematization. *American Sociological Review*, 45(6), S. 925–942.

Dalal, A. K., & Singh, R. (1986). An Integration Theoretical Analysis of Expected Job Attractiveness and Satisfaction. *International Journal of Psychology*, 21(1–4), S. 555–564. <http://doi.org/10.1080/00207598608247606>

De Menezes, L. M., & Kelliher, C. (2011). Flexible working and performance: A systematic review of the evidence for a business case. *International Journal of Management Reviews*, 13(4), 452–474. <http://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00301.x>

Dimaggio, P. J., & Powell, W. W. (1983). The iron cage revisited : institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*, 48(2), S. 147–160.

Drucker, P. F. (1957). *Landmarks of tomorrow*. New York: Harper & Row.

Elffers, H., Van Der Heijden, P., & Hezemans, M. (2003). Explaining regulatory non-compliance: A survey study of rule transgression for two Dutch instrumental laws, applying the randomized response method. *Journal of Quantitative Criminology*, 19(4), 409–439. <http://doi.org/10.1023/B:JOQC.0000005442.96987.9e>

Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 92, S. 1524–1541). <http://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>

Gajendran, R. S., Harrison, D. A., & Delaney-Klinger, K. (2015). Are Telecommuters Remotely Good Citizens? Unpacking Telecommuting's Effects on Performance Via I-Deals and Job Resources. *Personnel Psychology*, 68(2), S. 353–393. <http://doi.org/10.1111/peps.12082>

Godlove, T. (2011). *Examination of the Factors that Influence Teleworkers' Willingness to Comply with Information Security Guidelines*. University of Fairfax.

Godlove, T. (2012). Examination of the Factors that Influence Teleworkers' Willingness to Comply with Information Security Guidelines. *Information Security Journal: A Global Perspective*, 21(4), S. 216–229. <http://doi.org/10.1080/19393555.2012.668747>

Hardill, I., & Green, A. (2003). Remote working-altering the spatial contours of work and home in the new economy. *New Technology, Work and Employment*, 18(3), S. 212–222. <http://doi.org/10.1111/1468-005X.00122>

Hinds, P. J., & Bailey, D. E. (2003). Out of Sight, Out of Sync: Understanding Conflict in Distributed Teams. *Organization Science*, 14(6), S. 615–632. <http://doi.org/10.1287/orsc.14.6.615.24872>

Hislop, D. (2002). Mission impossible? Communicating and sharing knowledge via information technology. *Journal of Information Technology*, 17(3), S.165–177. <http://doi.org/10.1080/02683960210161230>

- Jarvenpaa, S. L., & Lang, K. R. (2005). Managing the Paradoxes of Mobile Technology. *Information Systems Management*, 22(4), S. 7–23. <http://doi.org/10.1201/1078.10580530/45520.22.4.20050901/90026.2>
- Lee, H., & Sawyer, S. (2010). Conceptualizing time, space and computing for work and organizing. *Time & Society*, 19(3), S. 293–317. <http://doi.org/10.1177/0961463X10354429>
- Niemien, M. P., & Mannonen, P. (2007). Technology in distributed and mobile work. In *Distributed and Mobile Work - Places, People and Technology* (S. 131–160). Helsinki: Helsinki University Institute of Technology.
- Pyöriä, P. (2003). Knowledge work in distributed environments: issues and illusions. *New Technology, Work and Employment*, 18(3), S. 166–180. <http://doi.org/10.1111/1468-005X.00119>
- Pyöriä, P. (2011). Managing telework: risks, fears and rules. *Management Research Review*, 34(4), S. 386–399. <http://doi.org/10.1108/01409171111117843>
- Reed, M. I. (1988). The problem of human agency in organizational analysis. *Organization Studies*.
- Reynaud, B. (2005a). Pour une approche wittgensteinienne des règles économiques. *Revue de Métaphysique et de Morale*, 47(3), S. 349. <http://doi.org/10.3917/rmm.053.0349>
- Reynaud, B. (2005b). The void at the heart of rules: routines in the context of rule-following. The case of the Paris Metro Workshop. *Industrial and Corporate Change*, 14(5), S. 847–871. <http://doi.org/10.1093/icc/dth073>
- Shin, B., Sheng, O. R. L., & Higa, K. (2000). Telework: Existing Research and Future Directions. *Journal of Organizational Computing and Electronic Commerce*, 10(2), S. 85–101. http://doi.org/10.1207/S15327744JOCE1002_2
- Singh, R. (1975). Information Integration Theory Applied to Expected Job Attractiveness and Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 60(5), S. 621–623. <http://doi.org/10.1037/0021-9010.60.5.621>
- Singh, R. (2011). Information Integration as a Basic Cognitive Process. In *Handbook of psychology in India* (S. 74–98). New Delhi: The Oxford University Press.
- Tanner, A., Bratolijic, C., Baumgartner, B., Steffen, M., & Schulze, H. (2015). Regelungen für mobil-flexible Arbeit im Spannungsfeld zwischen Formalisierung und Flexibilität. *Wirtschaftspsychologie*, (4-2014-2015), S. 23–35.
- Taskin, L., & Edwards, P. (2007). The possibilities and limits of telework in a bureaucratic environment: lessons from the public sector. *New Technology, Work and Employment*, 22(3), S. 195–207. <http://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2007.00194.x>
- Telework Pilot Project. (2009). *Guide to Writing a Telework Policy* (Telework Toolkit). Washington DC. Retrieved from <http://www.teleworktoolkit.com/library/PolicyWritingGuide.pdf>
- Tyler, T. R. (2006). *Why people obey the law*. Princeton, NJ: Princeton Univ. Press. Retrieved from <http://ubdata.univie.ac.at/AC06350604>

U.S. OPM. (2011). *Guide to Telework in the Federal Government*. Washington DC. Retrieved from <https://www.telework.gov/guidance-legislation/telework-guidance/telework-guide/>

Wapshott, R., & Mallett, O. (2012). The spatial implications of homeworking: a Lefebvrian approach to the rewards and challenges of home-based work. *Organization*, 19(1), 63–79. <http://doi.org/10.1177/1350508411405376>

Weber, M. (1958). *Essays in Sociology*. New York: Oxford University Press.

Weber, M. (1978). *Economy And Society*. Los Angeles: University of California Press.

Weber, M. (2005). *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*. (T. Parsons, Ed.) (Vol. 30). London and New York: Routledge. <http://doi.org/10.2307/3211491>

Weichbrodt, J., & Grote, G. (2010). Rules and Routines in Organizations: A Review and Integration. In *Fourth International Conference on Organizational Routines* (p. 36). Nice: International research network on organizational routines.

Weichbrodt, J., Schulze, H., Gisin, L., Tanner, A., & Welge, K. (2015). *Forschungsbericht "GeMobAU": Gestaltung mobil-flexibler Arbeit in grossen und mittleren Unternehmen*. Olten. Retrieved from <http://bit.ly/gemobau>

Wilks, L., & Billsberry, J. (2007). Should we do away with teleworking? An examination of whether teleworking can be defined in the new world of work. *New Technology, Work and Employment*, 22(2), 168–177. <http://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2007.00191.x>