

Ursin Bernard, Roger Gfrörer, Bruno Staffelbach*
**Der Einfluss von Telearbeit auf das Team: Empirisch
 analysiert am Beispiel eines Versicherungsunternehmens****

Mobile Arbeitsformen wie die Telearbeit gewinnen im Rahmen der betriebswirtschaftlichen Diskussionen zu Arbeitsflexibilisierung, dezentralen Organisationsstrukturen und virtuellen Teams zunehmend an Bedeutung. Die vorliegende Studie fokussiert den Einfluss von Telearbeit auf das Team, insbesondere die Teamidentifikation, welche auf zentrale HRM-Bereiche wie die Arbeitszufriedenheit, Arbeitsmotivation oder den Wissenstransfer Auswirkungen hat. Auf der Basis einer systematischen Analyse der relevanten Literatur wird ein zweistufiges empirisches Forschungsmodell entwickelt. Dieses erklärt nicht nur, ob der Zusammenhang zwischen Teamidentifikation und Telearbeit positiv oder negativ ist, sondern zeigt in einer multiplen Regressionsanalyse auch auf, welche Faktoren den Zusammenhang beeinflussen. Die empirischen Resultate der schriftlichen Befragung bei einem Schweizer Versicherungsunternehmen (N=414) bestätigen die Hypothese, dass Telearbeit die Teamidentifikation insgesamt signifikant negativ beeinflusst. Dies geschieht vermittelt über die Determinanten Autonomie, Teamzusammenhalt und Attraktivität der Arbeit. Dieser Befund verlangt nach praktischen Anpassungen bei der Implementierung von Telearbeit, indem die Chancen des technologischen Wandels genutzt, aber die negativen Auswirkungen reduziert werden.

**The Effect of Telework on the Work Group: An Empirical Analysis of a
 Swiss Insurance Company**

Recent discussions of decentralized organisation structures, flexible job design and virtual teams highlight the importance of mobile forms of work. This study examines the relationship between telework and work group identification since work group identification is of major importance for work satisfaction, work motivation and knowledge transfer. Based on a systematic literature review, a two-step research model is developed. The model not only examines whether telework is positively or negatively related to work group identification, Through multiple regression analysis it also shows which intervening variables are most influential in this relationship. The model was tested using a large sample (N=414) of employees of a leading Swiss insurance company. Results strongly support the hypothesis that telework has a significant negative effect on work group identification. The relationship is mediated by the determinants autonomy, work group cohesiveness and job attractiveness. These findings call for practical adjustments in the implementation of telework, in particular by using the opportunities offered by technological developments at the same time as alleviating the negative effects.

Key words: **Telework, Work Group, Work Organization, Work Flexibility,
 Technological Change, Identification Theory, Insurance Company**

* lic. phil. Ursin Bernard, Jg. 1976, Wissenschaftlicher Assistent am Lehrstuhl für Human Resource Management der Universität Zürich. E-Mail: ursin.bernard@isu.unizh.ch.

lic. oec. publ. Roger Gfrörer, Jg. 1971, Wissenschaftlicher Assistent am Lehrstuhl für Human Resource Management der Universität Zürich.

E-Mail: roger.gfroerer@isu.unizh.ch

Prof. Dr. Bruno Staffelbach, Jg. 1957, Ordinarius für Betriebswirtschaftslehre der Universität Zürich. E-Mail: bruno.staffelbach@isu.unizh.ch.

Alle: Lehrstuhl für Human Resource Management, Plattenstrasse 14, CH – 8032 Zürich.

** Artikel eingegangen: 1.6.2004

revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 3.1.2005.