



## Weggegangen, Platz vergangen - Non-territoriale Arbeitsplatzformen im Rahmen des hybriden Arbeitens aus Sicht der Arbeitnehmenden

### Gone, Space Gone - Non-Territorial Workplace Models in the Context of Hybrid Working From the Employees' Perspective

Licia Reckersdrees

*Paderborn University*

#### Abstract

This study examines the effect of a non-territorial & hybrid workplace model on employees' preferences and marginal willingness to pay compared to territorial & non-hybrid, territorial & hybrid and non-territorial & non-hybrid work. A vignette study is used to evaluate individual preferences concerning various job offers which differ in terms of workplace model and salary. The correlation is analyzed using a chi-square test and a rank ordered logit regression. Possible underlying mechanisms are investigated by asking about the influence of workplace models on the working conditions of territoriality, privacy, collaboration and autonomy. The data is analyzed using the Kruskal-Wallis and Dunn's test. The results show a significant influence of workplace models on preference and willingness to pay. Employees prefer territorial & hybrid working and would forego an average of €2,175 compared to territorial & non-hybrid working. All four working conditions are influenced by the workplace models and can act as mechanisms. Overall, the conditions are rated best for territorial & hybrid working.

#### Zusammenfassung

Diese Studie untersucht die Wirkung einer non-territorialen & hybriden Arbeitsplatzform auf die Präferenz und marginale Zahlungsbereitschaft von Arbeitnehmenden im Vergleich zu territorialer & nicht-hybrider, territorialer & hybrider und non-territorialer & nicht-hybrider Arbeit. Mittels Vignetten-Studie werden Jobangebote entsprechend der Präferenz bewertet, die sich hinsichtlich der Arbeitsplatzform und des Gehalts unterscheiden. Der Zusammenhang wird durch einen Chi-Quadrat-Test und eine Rank Ordered Logit-Regression analysiert. Per Umfrage werden mögliche zugrundeliegenden Mechanismen untersucht, indem der Einfluss der Arbeitsplatzform auf die Arbeitsbedingungen Territorialität, Privatsphäre, Zusammenarbeit und Autonomie abgefragt und durch den Kruskal-Wallis und Dunn's Test ausgewertet wird. Die Ergebnisse zeigen einen signifikanten Einfluss der Arbeitsplatzformen auf die Präferenz und Zahlungsbereitschaft. Arbeitnehmende präferieren territoriale & hybrides Arbeiten und würden dafür auf durchschnittlich 2.175 € im Vergleich zum territorialen & nicht-hybriden Arbeiten verzichten. Alle vier Arbeitsbedingungen werden von den Arbeitsplatzformen beeinflusst und können als Mechanismen wirken, am besten bewertet werden sie insgesamt bei territorialem & hybridem Arbeiten.

**Keywords:** hybrid working; marginal willingness to pay; non-territorial working; vignette study; working conditions

#### 1. Einleitung

Die physische Arbeitsumgebung hat einen wesentlichen Einfluss sowohl auf individueller als auch auf organisationaler Ebene, indem etwa die Arbeitszufriedenheit der Arbeit-

© The Author(s) 2025. Published by Junior Management Science.  
This is an Open Access article distributed under the terms of the CC-BY-4.0 (Attribution 4.0 International). Open Access funding provided by ZBW.

Gerne möchte ich mich bei Prof. Dr. Martin Schneider für die gute Betreuung bedanken, die genug Freiraum für eigene Entscheidungen geschaffen hat und gleichzeitig als enge Beratung sehr wertvoll war.

nehmenden<sup>1</sup> und damit die Leistung von Unternehmen beeinflusst wird (Ashkanasy et al., 2014, S. 1174; Shobe, 2018, S. 4). Der Einfluss der Arbeitsumgebung wurde zwar bereits in vielfältiger Weise untersucht (Khazanchi et al., 2018, S. 590), die Digitalisierung und damit einhergehende Einführung von Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) und angepasste Gestaltung von Arbeitsprozessen haben allerdings erneut zu einem maßgeblichen Wandel der Arbeit geführt (De Croon et al., 2005, S. 120). Im Jahr 2023 kann gesteigerte Flexibilität für Arbeitnehmende durch hybrides Arbeiten als ein besonders wichtiger Trend angesehen werden (Castrillon, 2022), welcher zu einer veränderten Arbeitsumgebung führt. Hybrides Arbeiten meint dabei nach Halford (2005, S. 20) durch IKT sowohl von zu Hause aus, als auch im Unternehmen arbeiten zu können, sodass arbeitsbezogene und private Belastungen besser vereint werden können. Laut einer Studie mit 1.089 Befragten in Deutschland gaben 65% an, dass sie in Zukunft am liebsten in hybriden Arbeitsplätzen arbeiten möchten, 21% möchten nur von zu Hause aus arbeiten und lediglich 14% wollen ausschließlich im Büro arbeiten (Statista Research Department, 2022). Durch flexible Arbeitsgestaltung und die Einführung des hybriden Arbeitens verringert sich die Anwesenheitsquote der Arbeitnehmenden, sodass weitere innovative Arbeitsplatzformen besonders praktikabel werden, welche platz- und damit kostensparend sind (De Croon et al., 2005, S. 120). Darunter fallen non-territoriale Arbeitsplatzformen, welche nach Turner und Myerson (1998, S. 33) gemeinsam genutzte Arbeitsbereiche umfassen, die von Arbeitnehmenden täglich reserviert und nach Ablauf der Reservierungszeit vollständig geräumt werden müssen und durch Begriffe wie „Hot Desking“ oder „Hotelling“ bezeichnet werden. Bei dieser Arbeitsplatzform steht in der Regel weniger als ein Arbeitsplatz pro Person zur Verfügung (Gatt & Jiang, 2021, S. 955–956).

Obwohl hybride und non-territoriale Arbeitsplatzformen separat bereits vielfach untersucht wurden, gibt es gemischte Ergebnisse hinsichtlich der Auswirkungen der Arbeitsplatzformen einzeln betrachtet (Gatt und Jiang, 2021, S. 955; Morrow et al., 2012, S. 100). Außerdem liegt nur eine geringe Anzahl an Studien vor, welche die Auswirkungen von Arbeitsplatzformen prospektiv oder mittels Labordesign erheben. Dadurch können kausale Aussagen über Zusammenhänge nur in begrenztem Maß getroffen werden, obwohl hybrides und non-territoriales Arbeiten weit verbreitet sind (De Croon et al., 2005, S. 130).

Darüber hinaus besteht hinsichtlich der Auswirkungen der Kombination non-territorialer und hybrider Arbeitsplatzformen eine breite Forschungslücke. Obwohl diese in Kombination besonders praktikabel sind, ist nicht bekannt, welche Auswirkungen diese gemeinsam haben. Ebenso sind dem Zusammenhang zugrundeliegende Mechanismen bisher kaum erforscht (Wohlers & Hertel, 2017, S. 480).

Obwohl der Arbeitsort dem zweithöchsten Kostenfaktor

entspricht (Gordon Brown, 2008, S. 5), sind neue Arbeitsplatzformen nicht nur aufgrund des Kostenfaktors relevant. Für Unternehmen ist es auch wichtig die Anforderungen der Arbeitnehmenden zu beachten und flexible Arbeitsformen anzubieten, um als attraktiverer Arbeitgeber wahrgenommen zu werden und im Wettbewerb um Arbeitnehmende mithalten zu können (Thompson et al., 2015, S. 727), da die Arbeitsmarktsituation aktuell zugunsten der Arbeitnehmenden ausfällt, sodass diese Forderungen in Bezug auf Arbeitsangebote stellen können (Castrillon, 2022). Entsprechend sollte untersucht werden, wie die Kombination einer non-territorialen und hybriden Arbeitsplatzform von potenziellen Arbeitnehmenden bewertet wird, da bisher nicht bekannt ist, wie sich diese auf die Präferenz auswirkt. Dem Einfluss der Arbeitsplatzform auf die Präferenz von potenziellen Arbeitnehmenden zugrundeliegende Mechanismen sind ebenfalls nicht erforscht, obwohl die Untersuchung dieser helfen kann, die Beziehung zwischen Arbeitsplatzform und Präferenz der Arbeitnehmenden besser zu verstehen.

Die vorliegende Arbeit hat entsprechend als Ziel den Zusammenhang zwischen den Auswirkungen einer non-territorialen und hybriden Arbeitsplatzform und deren Merkmalen auf die Präferenz von potenziellen Arbeitnehmenden empirisch zu untersuchen und zugrundeliegende Mechanismen herauszustellen. Dazu werden zwei Forschungsfragen anhand mittels einer Umfrage erhobener Primärdaten untersucht. Im Rahmen der ersten Forschungsfrage wird betrachtet, welche Auswirkungen die Arbeitsplatzform auf Arbeitnehmende hat, indem auf deren Präferenz und Bereitschaft, auf Gehalt zu verzichten, eingegangen wird. Da die Kombination aus non-territorial und hybrid beachtet werden soll, werden insgesamt vier sich aus non-territorial vs. territorial und hybrid vs. nicht-hybrid ergebende Arbeitsplatzformen im Vergleich untersucht: Arbeitsplatzform 1 (territorial & nicht-hybrid), Arbeitsplatzform 2 (territorial & hybrid), Arbeitsplatzform 3 (non-territorial & nicht-hybrid) und Arbeitsplatzform 4 (non-territorial & hybrid). Daraus werden in Kombination mit unterschiedlichen Gehältern Vignetten erstellt, sodass eine Conjoint-Analyse mittels Regression durchgeführt werden kann, um zu erfahren, welche Arbeitsplatzform präferiert wird und ob Arbeitnehmende bereit sind, dafür auf einen Teil des Gehaltes zu verzichten. Anschließend werden im Rahmen der zweiten Forschungsfrage dem Zusammenhang zugrundeliegende Mechanismen untersucht, indem die Wirkung der vier Arbeitsplatzformen auf die anhand der Literatur abgeleiteten Arbeitsbedingungen Territorialität, Privatsphäre, Zusammenarbeit und Autonomie analysiert werden. Dazu werden ein Kruskal-Wallis-Test und Dunn's-Test durchgeführt.

In der nachfolgenden Arbeit wird dazu zunächst in Kapitel 2 die bisherige Literatur über Auswirkungen hybriden und non-territorialen Arbeitens getrennt voneinander betrachtet zusammengefasst. Das *Job-Demands-Resources-Modell* (JDR-Modell) nach Bakker und Demerouti (2007) wird als theoretische Grundlage hinzugezogen, da es den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzformen und arbeitsbezogenen Konsequenzen im Allgemeinen abbildet. Anhand der in der Litera-

<sup>1</sup> In der vorliegenden Arbeit werden, wenn möglich, genderneutrale Formulierungen gewählt. Die Personenbezeichnungen beziehen sich, wenn nicht anders angegeben, auf alle Geschlechter.

tur identifizierten relevanten Arbeitsbedingungen und vorherigen Studien werden Hypothesen über die dem Zusammenhang zugrundeliegenden Mechanismen aufgestellt. In Kapitel 3 wird die Methode vorgestellt, indem auf das Studiendesign in Form der experimentellen Vignetten-Methode als Conjoint-Analyse eingegangen wird. Außerdem wird die Datenerhebung und die Datenanalyse beschrieben. Die Ergebnisse der Datenanalyse werden in Kapitel 4 unterteilt nach den beiden Forschungsfragen präsentiert. In Kapitel 5 werden die Ergebnisse diskutiert und deren Relevanz herausgestellt, bevor abschließend Limitationen und Implikationen für die Forschung und Praxis aufgezeigt werden.

## 2. Theoretische Grundlagen

In der Literatur herrscht selbst zwischen Forschern verschiedener Disziplinen ein weitgehender Konsens darüber, dass die physische Arbeitsumgebung vielfältige Auswirkungen auf Arbeitnehmende und Unternehmen hat (Morrow et al., 2012, S. 100; Shobe, 2018, S. 4). Insgesamt liegt allerdings kein klares Verständnis darüber vor, welche Effekte die Arbeitsumgebung auf das Verhalten von Arbeitnehmenden und weitere Ergebnisse hat (Ashkanasy et al., 2014, S. 1169). Dabei wirkt erschwerend, dass eine Vielzahl an möglichen Arbeitsumgebungen untersucht werden können, wobei Studien von Mikro-Themen wie der Platzierung der Tische, bis zu Makro-Themen reichen, bei denen das gesamte Unternehmen als physische Arbeitsumgebung betrachtet wird (Morrow et al., 2012, S. 100). Wenn betrachtet wird, welche Auswirkungen eine spezifische Arbeitsumgebung hat, liegen oftmals nur veraltete und gemischte Ergebnisse vor, die sich teilweise sogar widersprechen (Morrow et al., 2012, S. 100). Außerdem wurden bisher nicht ausreichend viele Studien mit unterschiedlichen methodischen Ansätzen zu den einzelnen Arbeitsumgebungen durchgeführt (Ashkanasy et al., 2014, S. 1174). Des Weiteren stellt die Operationalisierung und Messung der physischen Elemente oftmals eine Herausforderung dar (Morrow et al., 2012, S. 101). Den Auswirkungen des physischen Arbeitsumfeldes liegen komplexe Mechanismen zugrunde, welche neben den physischen Folgen auch Folgen für soziale Interaktionen in Organisationen haben, welche bisher nicht vollständig aufgedeckt werden konnten (Gonsalves, 2023, S. 3). Entsprechend sollten insbesondere auch psychologische Aspekte beachtet werden, da durch die Veränderung der Arbeitsumgebung Bedürfnisse von Arbeitnehmenden in einem anderen Maß erfüllt werden können (Frankó et al., 2022, S. 241).

Merkmale neuer Arbeitsplatzkonzepte wie dem hybriden und non-territorialen Arbeiten beeinflussen die Arbeitsumgebung maßgeblich, wurden bisher allerdings unzureichend erforscht (De Croon et al., 2005, S. 130). Bei dem hybriden Arbeiten verrichten Arbeitnehmende ihre Arbeit nicht mehr nur am Arbeitsplatz im Unternehmen vor Ort, sondern zumindest einen Teil dezentral an anderen Orten wie von zu Hause aus, indem vermehrt auf IKT zurückgegriffen wird. Durch den Ortswechsel kommt es zu einer physischen Entfernung, wodurch es infolge auch zu einer psychischen Entfernung und

zu weniger Interaktionen kommen kann (Gajendran & Harrison, 2007, S. 1525). Non-territoriale Arbeitsplätze zeichnen sich dadurch aus, dass der Großteil der Arbeitsplätze nicht einzelnen Personen zugewiesen wird, sondern geteilt wird (Gatt & Jiang, 2021, S. 955–956). Außerdem handelt es sich dabei häufig um offene Räume (Inamizuu, 2013, S. 118), sodass die Arbeitsplätze effizienter genutzt werden können und dadurch die Interaktionen mit anderen Personen beeinflusst werden (Volker & van der Voordt, 2005, S. 241). Da die Merkmale der beiden Arbeitsplatzformen die Arbeitsumgebung beeinflussen, sollten auch deren Auswirkungen und die zugrundeliegenden Mechanismen erforscht werden. Da die Kombination non-territorial und hybrid in der Realität besonders häufig zur Anwendung kommt, sollte diese Forschungslücke insbesondere adressiert werden.

Um Aufschluss darüber zu bekommen, welche Auswirkungen die Kombination der non-territorialen & hybriden Arbeitsplatzform hat, werden in der vorliegenden Studie die sich aus non-territorialem vs. territorialem und hybridem vs. nicht-hybridem ergebenden vier möglichen Kombinationen untersucht. Dabei sollen die individuellen Konsequenzen auf Ebene der Arbeitnehmenden untersucht werden, da daraus anschließend auch Konsequenzen auf organisationaler Ebene abzuleiten sind. Entsprechend lautet die übergeordnete Forschungsfrage:

*F1: „Welchen Einfluss haben die vier hier betrachteten Arbeitsplatzformen auf Arbeitnehmende?“*

Die Auswirkungen unterschiedlicher Job-Charakteristiken auf das Wohlbefinden von Arbeitnehmenden wurden bereits vor fast einem halben Jahrhundert untersucht und es wurde versucht diese mithilfe von Modellen, wie dem *Demand-Control-Modell* von Karasek (1979) und dem *Effort-Reward-Imbalance-Modell* von Siegrist (1996) zu erklären. Das *Demand-Control-Modell* besagt, dass mentaler Stress das Ergebnis zu hoher Anforderungen und einem zu geringem Entscheidungsspielraum bei der Arbeit ist und eine Vergrößerung dieses Entscheidungsspielraums bei gleichbleibenden Anforderungen das Stresslevel senken kann, während die Produktivität aufrechterhalten wird (Karasek, 1979, S. 285). Das *Effort-Reward-Imbalance-Modell* besagt hingegen, dass Stress entsteht, wenn die Belohnung im Verhältnis zur wahrgenommenen Anstrengung als zu gering angesehen wird (Siegrist, 1996, S. 27). Da beide Modelle eine begrenzte Anzahl an Faktoren zur Erklärung der Entstehung von Stress hinzuziehen, welche nicht auf alle Arbeitsplätze zutreffen, und sich auf die negativen Folgen wie Stress fokussieren (Bakker & Demerouti, 2007, S. 309–310) wurde ein weiteres Modell entwickelt, welches im Folgenden näher beschrieben wird.

### 2.1. Job-Demands-Resources-Modell

Eine Weiterentwicklung des *Demand-Control-Modells* von Karasek (1979) und des *Effort-Reward-Imbalance-Modells* von Siegrist (1996) stellt das *Job-Demands-Resources-Modell* von Demerouti et al. (2001) dar. Es handelt sich dabei um

das bekannteste Modell, dass die Beziehung zwischen Job-Charakteristiken und dem Wohlbefinden der Arbeitnehmenden abbildet (Lesener et al., 2019, S. 76). Das Modell wurde auf Grundlage empirischer Daten entwickelt, welche belegen, dass Burn-out in unterschiedlichen Arbeitskontexten auftreten kann und von bestimmten Kombinationen von Arbeitsbedingungen hervorgerufen wird (Demerouti et al., 2001, S. 508).

Die Besonderheit des Modells ist, dass sowohl negative, als auch positive Arbeitsbedingungen betrachtet werden, die sich auf das Wohlbefinden der Arbeitnehmenden auswirken können (Bakker & Demerouti, 2007, S. 310). Die Risikofaktoren für Burn-out sind zwar individuell, können aber laut Modell in zwei Kategorien unterteilt werden, welche als *Job Demands* und *Job Resources* bezeichnet werden (Bakker & Demerouti, 2007, S. 312), sodass das Modell auf eine Vielzahl von Beschäftigungen angewendet werden kann (Bakker & Demerouti, 2007, S. 309). Unter *Job Demands* werden Anforderungen verstanden, welche mit physischen oder psychologischen Anstrengungen einhergehen (z.B. eine ungünstige Arbeitsumgebung), und entsprechend mit Kosten verbunden sind, *Job Resources* bezeichnen hingegen Ressourcen, welche Anforderungen reduzieren, Weiterentwicklung fördern oder bei der Zielerreichung helfen (Bakker & Demerouti, 2007, S. 312). Entsprechend können Ressourcen auch alleine das Ergebnis positiv beeinflussen und nicht nur über eine Reduzierung der Anforderungen wirken (Wohlers & Hertel, 2017, S. 474). So können soziale Unterstützung, Feedback und Autonomie etwa motivierend wirken und zu einem gesteigerten Engagement führen (Müller et al., 2022, S. 4). Die Betrachtung von Anforderungen und Ressourcen macht das Modell besonders flexibel anwendbar, da somit Stärken und Schwächen von Jobs als auch positive und negative Indikatoren des Wohlbefindens der Arbeitnehmenden identifiziert werden können (Bakker & Demerouti, 2007, S. 309).

Weiterhin bildet das Modell zwei psychologische Prozesse ab, indem die Entstehung von *Job Strain* (Arbeitsbelastung) und *Motivation* betrachtet wird. Es wird davon ausgegangen, dass sich Anforderungen negativ auswirken können, da Individuen versuchen diese durch größere Anstrengungen auszugleichen und so die Arbeitsbelastung steigt. Andererseits können Ressourcen die Motivation von Arbeitnehmenden fördern, indem sie intrinsisch wirken, etwa wenn persönliches Wachstum gefördert wird, oder extrinsisch, wenn sie dabei helfen Arbeitsziele zu erreichen (Bakker & Demerouti, 2007, S. 313). Auch hier spielt die Interaktion der Anforderungen und Ressourcen eine Rolle, indem Ressourcen die Wirkung der Anforderungen auf die Arbeitsbelastung abschwächen können und Anforderungen den positiven Effekt der Ressourcen auf die Motivation verringern können (Bakker & Demerouti, 2007, S. 314). Laut dem Modell sind Ressourcen bei hohen Arbeitsanforderungen besonders wichtig, um die Arbeitsmotivation aufrecht zu erhalten (Bakker und Demerouti, 2007, S. 315; Bakker und Demerouti, 2017, S. 282).

Mithilfe einer Metaanalyse konnten Lesener et al. (2019, S. 93) die Annahmen des Modells belegen, wobei hochqualitative Studien mit Längsschnittdaten untersucht wurden,

welche die durch das Modell vorhergesagten kausalen Beziehungen belegen Lesener et al. (2019, S. 92). Das *Job-Demands-Resources-Modell* bildet entsprechend belegt den Einfluss von Job-Charakteristiken auf das Wohlbefinden von Mitarbeitenden ab, indem deren Motivation und Gesundheit durch Anforderungen und Ressourcen verändert wird, sodass deutlich wird, dass diese beachtet werden sollten und Ressourcen gefördert werden sollten (Lesener et al., 2019, S. 95). Im Gegensatz zu vorherigen Modellen werden in dem weiterentwickelten *Job-Demands-Resources-Modell* allerdings nicht nur die Auswirkungen durch Motivation und Arbeitsbelastung auf negative abhängige Variablen wie Burn-out und Stress oder das Wohlbefinden der Arbeitnehmenden betrachtet. Neben der individuellen Ebene werden auch organisationale Ergebnisse betrachtet, worunter diverse Variablen fallen, wie die Arbeitsperformance und Abwesenheitsquote (Bakker & Demerouti, 2007, S. 310).

Das *Job-Demands-Resources-Modell* kann entsprechend hinzugezogen werden, um die Auswirkungen der Arbeitsplatzgestaltung zu untersuchen, da es Raum für eine Vielzahl an Arbeitsbedingungen lässt (Bakker und Demerouti, 2007, S. 310; Gatt und Jiang, 2021, S. 954) und diese je nach physischer Arbeitsumgebung unterschiedlich ausfallen können. Diesen Zusammenhang identifizieren auch De Croon et al. (2005) mithilfe einer systematischen Literaturanalyse. Diese stellen heraus, dass Bürokonzepte Arbeitsanforderungen, Arbeitsressourcen und kurzfristige Reaktionen der Mitarbeitenden beeinflussen, da diese mit unterschiedlichen Arbeitsbedingungen einhergehen (De Croon et al., 2005, S. 129). Des Weiteren kann die Arbeitsumgebung die Arbeitseinstellung sowohl positiv, als auch negativ beeinflussen (Gatt & Jiang, 2021, S. 954) und diese Dualität wird vom Modell berücksichtigt (Bakker & Demerouti, 2007, S. 310). Durch die Flexibilität des Modells, hinsichtlich der abhängigen Variable, kann mithilfe des Modells auf individueller Ebene geschaut werden, welche Form der Arbeitsplatzgestaltung Arbeitnehmende präferieren, um die Auswirkungen der Arbeitsplatzgestaltung zu untersuchen. Die Präferenz von Arbeitnehmenden bezüglich diverser Arbeitsplatzformen ist wiederum relevant, da sie unter anderem die Arbeitgeberattraktivität auf übergeordneter organisationaler Ebene beeinflusst (Maier et al., 2022). Unter Betrachtung bisheriger Forschungsergebnisse und des *Job-Demands-Resources-Modells* lässt sich darauf in Bezug auf die vier betrachteten Arbeitsplatzformen (territorial & nicht-hybrid, territorial & hybrid, non-territorial & nicht-hybrid und non-territorial & hybrid) folgende Annahme treffen:

**A1: Die vier Arbeitsplatzformen beeinflussen die Präferenz der Arbeitnehmenden für ein Jobangebot.**

In verwandter Literatur, in der Auswirkungen anderer Arbeitsplatzformen wie beispielsweise flexiblen Arbeitszeiten und Orten untersucht werden, werden den Befragten verschiedene Jobangebote unterbreitet um mehr über deren Präferenzen zu erfahren (Bustelo et al., 2020; He et al.,

2021; Mas & Pallais, 2017; Pouliakas & Theodossiou, 2010; Thompson et al., 2015). Die unterbreiteten Jobangebote unterscheiden sich teilweise neben der Arbeitsplatzform auch hinsichtlich des Gehaltes. Dadurch kann neben der Wirkung der Arbeitsplatzform auf die Präferenz der Befragten auch der mit dem Jobangebot einhergehende Nutzen bestimmt werden und dieser durch die Bereitschaft auf Gehalt zu verzichten quantifizierbar gemacht werden (Bustelo et al., 2020, S. 12). Da diese Experimente sowohl in Form von Feldexperimenten als auch in Form von Laborexperimenten Auswirkungen unterschiedlichster Arbeitsplatzformen auf die Bereitschaft auf Gehalt zu verzichten nachweisen, wird angenommen, dass sich auch die vier hier untersuchten Arbeitsplatzformen nicht nur auf die Präferenz der Arbeitnehmenden auswirken. Da die Arbeitsplatzformen vermutlich einen unterschiedlich großen Nutzen bringen, kann dies auch die Bereitschaft beeinflussen, für ein Jobangebot mit einer der Präferenz entsprechenden Arbeitsplatzform auf einen Teil des Gehaltes zu verzichten, im Vergleich zu weniger präferierten Jobangeboten. Entsprechend wird folgende zweite Annahme getroffen:

**A2:** Die vier Arbeitsplatzformen beeinflussen die Bereitschaft der Arbeitnehmenden auf Gehalt zu verzichten.

## 2.2. Mechanismen

Um die Auswirkungen verschiedener Arbeitsplatzformen genauer vorhersagen zu können, sollte nicht nur betrachtet werden, ob die Präferenz und Bereitschaft der Arbeitnehmenden auf Gehalt zu verzichten dadurch beeinflusst wird, sondern auch welche Mechanismen dem zu Grunde liegen. Dar- aus ergibt sich die folgende zweite Forschungsfrage:

**F2:** Über welche Mechanismen beeinflussen die vier Arbeitsplatzformen die Präferenz und Bereitschaft der Arbeitnehmenden auf Gehalt zu verzichten?

Um zu verstehen, wie eine bestimmte Arbeitsplatzform oder verschiedene Arbeitsplatzformen im Vergleich die Präferenz der Arbeitnehmenden beeinflussen, sollten die Eigenschaften betrachtet werden, die diese Arbeitsplatzform charakterisieren, da sie die Arbeitsbedingungen maßgeblich beeinflussen (Wohlers & Hertel, 2017, S. 470). Die Auswirkungen hybrider und non-territorialer Arbeitsplätze werden entsprechend von den Eigenschaften der zwei Merkmale *hybrid* und *non-territorial* gemeinsam beeinflusst. Nach Wohlers und Hertel (2017, S. 470) haben die Merkmale der Arbeitsplatzform Auswirkungen auf die Arbeitnehmenden auf individueller Ebene und damit auch auf organisationaler Ebene. Es kommt insgesamt zu arbeitsbezogenen Konsequenzen auf zwei Ebenen, indem die Arbeitsplatzform und damit einhergehende Merkmale in einem Zwischenschritt die Arbeitsbedingungen beeinflussen, wie in Abbildung 1 zu sehen ist.

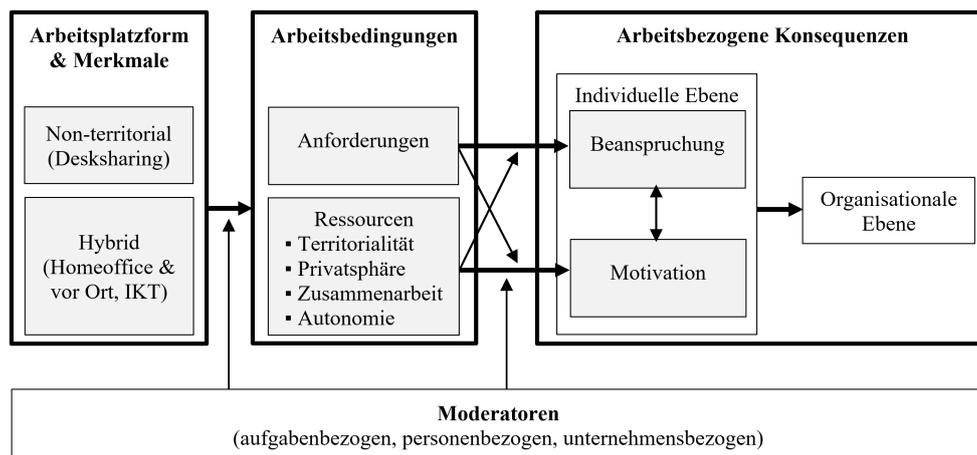
Da die Auswirkungen des hybriden und non-territorialen Arbeitens in Kombination bisher unzureichend untersucht

wurden (De Croon et al., 2005, S. 130), können die zu Grunde liegenden Mechanismen nicht aus spezifischer Literatur entnommen werden, welche sich mit den Auswirkungen dieser Arbeitsplatzform beschäftigt. Angelehnt an Wohlers und Hertel (2017, S. 470) kann sich allerdings an vorhandener Literatur orientiert werden, welche verwandte Arbeitsplatzkonzepte untersucht. Dadurch können relevante Mechanismen identifiziert werden, welche Vorhersagen über die Auswirkungen der Arbeitsplatzkonzepte auf die Arbeitsbedingungen und damit die individuellen und organisationalen Konsequenzen ermöglichen. In Bezug auf hybride und non-territoriale Arbeitsplatzformen konnten vier Mechanismen identifiziert werden. Diese lassen einen Zusammenhang zwischen der Arbeitsplatzform und den Arbeitsbedingungen *Territorialität*, *Privatsphäre*, *Zusammenarbeit* und *Autonomie* annehmen (Ashkanasy et al., 2014, S. 1170; Bencivenga und Camocini, 2022, S. 103; Brunia und Hartjes-Gosselink, 2009, S. 172; De Croon et al., 2005, S. 121; Elsbach und Pratt, 2007, S. 184; Wohlers und Hertel, 2017, S. 470). Darüber hinaus können mithilfe der Mechanismen mögliche Konsequenzen vorhergesagt werden, welche aus den veränderten Arbeitsbedingungen folgen, die durch verschiedene Arbeitsplatzformen beeinflusst werden.

Die vier betrachteten Arbeitsbedingungen werden im Folgenden separat definiert und der theoretische Hintergrund und die Relevanz der Arbeitsbedingung wird erläutert. Außerdem wird eine Tendenz aus der Literatur abgeleitet, wie hybride und non-territoriale Arbeitsplätze getrennt voneinander die Arbeitsbedingung beeinflussen. Unter der Annahme, dass die jeweilige Arbeitsbedingung durch die Arbeitsplatzform beeinflusst wird, werden anhand der Tendenzen jeweils zwei Hypothesen aufgestellt. Diese beziehen sich darauf, welche der vier betrachteten Kombinationen der Arbeitsplatzform mit der größten beziehungsweise geringsten Ausprägung der jeweiligen Arbeitsbedingung einhergeht.

### 2.2.1. Territorialität

Der erste Mechanismus beschreibt einen möglichen Effekt der Arbeitsplatzform auf arbeitsbezogene Konsequenzen, indem zunächst die Arbeitsbedingung *Territorialität* beeinflusst wird (Brunia & Hartjes-Gosselink, 2009; Wells, 2000; Wohlers & Hertel, 2017). Territorialität lässt sich „als räumliche Strategie zur Beeinträchtigung, Beeinflussung oder Kontrolle von Ressourcen und Menschen, durch die Kontrolle eines Gebiets“ (Sack, 1986, S. 1) verstehen. In Bezug auf den Arbeitsplatz meint Territorialität nach Wohlers und Hertel (2017, S. 471) ein Gefühl von Eigentum und einen eigenen Bereich zu haben. Dieser Bereich kann durch eine angepasste Anordnung und persönliche oder arbeitsbezogene Gegenstände personalisiert werden (E. D. Sundstrom & Sundstrom, 1986, S. 218). Die Personalisierung stellt nach E. D. Sundstrom und Sundstrom (1986, S. 225) einen wesentlichen Aspekt der Territorialität am Arbeitsplatz dar. Deshalb wird diese in der vorliegenden Arbeit nicht als einzelne Arbeitsbedingung betrachtet, sondern zur Territorialität attribuiert. Territorialität ist als Arbeitsbedingung eine wichtige Ressource, da die Personalisierung des Arbeitsplatzes positiv mit dem



**Abbildung 1:** JDR-Modell angewandt auf hybrides & non-territoriales Arbeiten

(Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Wohlers und Hertel (2017, S. 470) und Bakker und Demerouti (2007, S. 313))

Wohlbefinden des Arbeitnehmenden assoziiert wird (Wells, 2000, S. 249; Wohlers und Hertel, 2017, S. 471). Außerdem konnte Wells (2000) durch eine quantitative Studie und ergänzende Interviews in 20 Firmen belegen, dass Personalisierung signifikant mit der Zufriedenheit in Bezug auf die Arbeitsumgebung assoziiert ist (Wells, 2000, S. 247). Durch Personalisierung wird demonstriert, dass der Bereich von einer Person kontrolliert wird (E. D. Sundstrom & Sundstrom, 1986, S. 225). Durch die Kontrolle eines Bereiches kann auf individueller Ebene das Bedürfnis nach Wirksamkeit befriedigt werden (G. Brown, 2009, S. 47). Die Bedürfniserfüllung kann laut *Self-determination* Theorie (Deci et al., 2017), auf die später genauer eingegangen wird, zu arbeitsbezogenen Ergebnissen führen (Wohlers & Hertel, 2017, S. 471), sodass auf organisationaler Ebene der Einsatz gesteigert werden kann (G. Brown et al., 2005, S. 588). Des Weiteren lässt sich der eigene Bereich durch Personalisierung von anderen unterscheiden, sodass die eigene Identität reflektiert werden kann (Wells, 2000, S. 239). Dies kann nach Ashforth und Mael (1989) wiederum zur Aufdeckung von Ähnlichkeiten mit anderen Individuen beitragen, welche bei der Identifikation der Zugehörigkeit zu einer Gruppe behilflich sind. Laut *Social Identity* Theorie definieren sich Individuen partiell über Gruppenzugehörigkeiten (Ashforth & Mael, 1989, S. 34). Die Identifikation mit einer Gruppe wird mit gesteigerter Arbeitszufriedenheit und Motivation assoziiert (Wohlers & Hertel, 2017, S. 471–472).

Da *hybrides Arbeiten* soziale, physische und psychische Merkmale des Arbeitsumfeldes beeinflusst, ist davon auszugehen, dass die Identität der Arbeitnehmenden davon beeinflusst wird (Thatcher & Zhu, 2006, S. 1086) und damit auch die wahrgenommene Territorialität. Das Arbeiten im Homeoffice kann zu einer gesteigerten Identifikation mit der Organisation führen, wenn das Ausmaß des Arbeitens im Homeoffice als angemessen empfunden wird, bei Verpflichtung allerdings gegenteilige Konsequenzen haben (Thatcher & Zhu, 2006, S. 1081). In Bezug auf die Personalisierung bietet hybrides Arbeiten jedoch einen größeren Freiraum als die aus-

schließliche Arbeit in dem Unternehmen vor Ort. Arbeitnehmende können im Homeoffice selbst entscheiden, wie sie ihren Arbeitsplatz gestalten wollen und diesen mit persönlichen Gegenständen dekorieren. Dies wird mit Zufriedenheit in Bezug auf die Arbeitsumgebung assoziiert (Wells, 2000, S. 247). Außerdem sind sie mit dem eigenen Zuhause vertrauter (Brunia & Hartjes-Gosselink, 2009, S. 170) und haben mehr Kontrolle über den Bereich als über den Arbeitsplatz im Unternehmen (Brunia & Hartjes-Gosselink, 2009, S. 171). Tendenziell steigert hybrides Arbeiten somit laut Literatur die Territorialität der Arbeitnehmenden, da sie im Homeoffice einen eigenen Bereich haben, den sie personalisieren können, solange das Ausmaß als angemessen erachtet wird.

*Non-territoriale* Arbeitsplätze können hingegen zu einem geringeren Zugehörigkeitsgefühl und weniger Arbeitszufriedenheit führen (G. Brown, 2009, S. 24; Gatt und Jiang, 2021, S. 956), da die Möglichkeiten zur Personalisierung der Arbeitsumgebung limitiert sind (Wohlers & Hertel, 2017, S. 471). Dies wird auch in einer empirischen, qualitativen Studie von Elsbach (2003) belegt, welche ergeben hat, dass sich Arbeitnehmende durch non-territoriale Arbeitsplätze in ihrer Identität gefährdet fühlen können, da sie sich weniger durch Personalisierung des Arbeitsplatzes von anderen abgrenzen können. Um dem entgegen zu wirken werden teilweise neue Taktiken entwickelt, um die Arbeitsumgebung zu personalisieren und die Identität zu verdeutlichen (Brunia und Hartjes-Gosselink, 2009, S. 169; Elsbach, 2003, S. 634). Die Tendenz in der Literatur besagt entsprechend, dass non-territoriale Arbeitsplätze, bei denen sich jeden Tag ein freier Sitzplatz gesucht werden muss, im Vergleich zu territorialen Arbeitsplätzen, die Arbeitsbedingung Territorialität negativ beeinflussen.

Aufgrund der vorliegenden Ergebnisse der Wirkung hybrider und non-territorialer Arbeitsplätze auf die Arbeitsbedingung Territorialität wird folgender Mechanismus angenommen und werden folgende Hypothesen über deren Kombinationen aufgestellt:

**A3:** Die Arbeitsplatzform beeinflusst die **Territorialität**.

**H3a:** Ein **territorialer & hybrider Arbeitsplatz** geht mit der **größten Territorialität** einher.

**H3b:** Ein **non-territorialer & nicht-hybrider Arbeitsplatz** geht mit der **geringsten Territorialität** einher.

### 2.2.2. Privatsphäre

Neben der Territorialität wird in verwandter Literatur die Arbeitsbedingung *Privatsphäre* betrachtet (Ashkanasy et al., 2014; De Croon et al., 2005; Elsbach & Pratt, 2007; Wohlers & Hertel, 2017). Der zweite angenommene Mechanismus beschreibt demnach einen Effekt der Arbeitsplatzform auf die Arbeitsbedingung *Privatsphäre*, welche wiederum die Präferenz von Arbeitnehmenden beeinflussen kann. Dabei kann nach E. Sundstrom et al. (1980) zwischen zwei Arten von Privatsphäre unterschieden werden, der physischen und psychologischen Privatsphäre. Die physische Privatsphäre, auch architektonische Privatsphäre genannt, wird durch akustische und visuelle Isolation von der Umgebung hervorgerufen (E. Sundstrom et al., 1980, S. 102). Diese kann die psychologische Privatsphäre positiv beeinflussen (Wohlers & Hertel, 2017, S. 473), indem durch physische Privatsphäre das Gefühl der Kontrolle über den Zugang zu einem selbst oder der eigenen Gruppe hervorgerufen wird (E. Sundstrom et al., 1980, S. 101). Beide Arten werden in der Literatur in Bezug auf die Arbeitsumgebung untersucht, da die architektonische Privatsphäre auch in diesem Kontext die wahrgenommene Privatsphäre beeinflusst.

Bei der Optimierung der Privatsphäre handelt es sich laut der *Privacy Regulation*-Theorie nach Altman (1975) um einen dynamischen Prozess, da Arbeitnehmende je nach Kontext unterschiedliche Level an Privatsphäre bevorzugen können (De Been & Beijer, 2014, S. 144). Obwohl es auch möglich ist zu viel Privatsphäre zu haben, liegt der Fokus der Literatur auf einem Mangel an Privatsphäre (Gove, 1978, S. 638). E. Sundstrom et al. (1980) haben damit einhergehend in drei Studien herausgefunden, dass Arbeitnehmende Privatsphäre im Gegensatz zur Erreichbarkeit und einem Mangel an Privatsphäre präferieren, da diese mit weniger Ablenkungen einhergeht (E. Sundstrom et al., 1980, S. 113). Dies kann durch das *Concept of overload* nach S. Cohen (1978) erklärt werden. Das Konzept besagt, dass eine größere wahrgenommene Kontrolle über äußere Einflüsse zu einer besseren Entspannung bei der Überwachung unvorhersehbarer Einflüsse führt, sodass mehr Aufmerksamkeit für weitere Anforderungen zur Verfügung steht. Eine Unzufriedenheit bezüglich der Privatsphäre kann somit bei zu vielen äußeren Einflüssen die Fähigkeit verschlechtern, die eigentlichen Arbeitsaufgaben zu erfüllen (De Been & Beijer, 2014, S. 144). Des Weiteren wird es als essentiell betrachtet, dem Bedürfnis der Arbeitnehmenden nach ausreichender Privatsphäre nachzugehen, um eine positive Wahrnehmung der Arbeitsumgebung zu erzielen (Haapakangas et al., 2018,

S. 74) und die Arbeitsmotivation aufrecht zu erhalten (Inamizuu, 2013, S. 115).

In Bezug auf das *hybride Arbeiten* konnte mittels eines Experimentes von Appel-Meulenbroek et al. (2022) bestätigt werden, dass Arbeitnehmende nur bereit sind vermehrt im Unternehmen zu arbeiten, wenn der Arbeitsplatz genug private Bereiche bietet, um konzentriert arbeiten zu können. Daraus lässt sich schlussfolgern, dass hybrides Arbeiten durch den teilweisen Verbleib im Homeoffice mehr Privatsphäre bietet. Eine weitere qualitative Studie von Sewell und Taskin (2015) hat ergeben, dass das Arbeiten im Homeoffice genutzt werden kann, um Ablenkungen durch Lärm am Arbeitsplatz und Unterbrechungen durch Teammitgliedern zu entkommen. Die Gefahr der zu starken Isolierung durch zu große Privatsphäre beim hybriden Arbeiten wird in der Literatur nur in geringem Maß belegt, da Arbeitnehmende alternative Ressourcen wie IKT nutzen, um erreichbar zu bleiben (Halford, 2005, S. 28–29). In der Literatur wird entsprechend überwiegend eine Verbesserung der Privatsphäre durch das hybride Arbeiten belegt, da das teilweise Arbeiten im Homeoffice die Kontrolle über den Zugang zum Arbeitsplatz erhöht und die Sichtbarkeit reduziert.

Eine Fallstudie von Volker und van der Voordt (2005), in der Auswirkungen des *non-territorialen Arbeitens* untersucht werden, zeigt hingegen, dass zwar nicht non-territoriales Arbeiten selbst zu einer geringeren Zufriedenheit der Arbeitnehmenden führt, aber mit einem Mangel an visueller und akustischer Privatsphäre einhergeht. Zu diesem Ergebnis kommen auch Kim et al. (2016), die herausstellen, dass mit dem non-territorialen Arbeiten einhergehende Merkmale und räumliche Faktoren zu geringerer Privatsphäre führen können (Kim et al., 2016, S. 203). Dies lässt sich darauf zurückführen, dass non-territoriale Arbeitskonzepte häufig in Großraumbüros angewandt werden, welche die Privatsphäre verringern können (De Croon et al., 2005, S. 127). Darin kann es zu mehr Unterbrechungen kommen, welche Arbeitnehmende überfordern können (Volker & van der Voordt, 2005, S. 242), da weniger Kontrolle über die Interaktionen ausgeübt werden kann (De Croon et al., 2005, S. 129). Durch die reduzierte Privatsphäre kommt es bei fast 40% der Befragten in der Fallstudie von Volker und van der Voordt (2005) zu Unzufriedenheit. Insbesondere Arbeitnehmende, die sich regelmäßig konzentrieren müssen, wünschen sich häufiger territoriale Arbeitsplätze (Volker & van der Voordt, 2005, S. 247). Neben den negativen Auswirkungen auf die Privatsphäre durch die mit non-territorialem Arbeiten oftmals einhergehenden Großraumbüros belegt ein Experiment von Allen und Gerstberger (1973) jedoch, dass auch der Aspekt der freien Sitzplatzwahl beachtet werden muss. Diese wurde zuvor wenig betrachtet, kann aber dazu beitragen, mehr Kontrolle über Unterbrechungen und Interaktionen zu erlangen (Inamizuu, 2013, S. 111) und wird in aktuelleren Studien berücksichtigt. Folglich lässt sich daraus schließen, dass beide Aspekte nicht getrennt voneinander betrachtet werden sollten, insgesamt sich aber die Tendenz anhand der Literatur ableiten lässt, dass non-territoriales Arbeiten die Privatsphäre reduziert.

In Kombination mit hybridem Arbeiten wird folgender zweiter Mechanismus angenommen:

**A4:** Die Arbeitsplatzform beeinflusst die **Privatsphäre**.

**H4a:** Ein **territorialer & hybrider Arbeitsplatz** geht mit der **größten Privatsphäre** einher.

**H4b:** Ein **non-territorialer & nicht-hybrider Arbeitsplatz** geht mit der **geringsten Privatsphäre** einher.

### 2.2.3. Zusammenarbeit

Als weitere relevante Merkmale der Arbeitsplatzform werden in der Literatur, die verwandte Arbeitsplatzkonzepte untersucht, die Dichte an Arbeitnehmenden in einer Umgebung, die physische Nähe zwischen den Arbeitnehmenden und die Sichtbarkeit herausgestellt, welche neben der Territorialität und Privatsphäre auch die Interaktionen und die Kommunikation zwischen den Arbeitnehmenden beeinflussen (Allen und Gerstberger, 1973, S. 487; Ashkanasy et al., 2014, S. 1172; Wohlers und Hertel, 2017, S. 475). Diese Aspekte können unter der Arbeitsbedingung *Zusammenarbeit* zusammengefasst werden. Zusammenarbeit meint dabei das Zusammenkommen verschiedener Menschen und Interessen, mit der Absicht ein gemeinsames Ziel zu erreichen, durch Interaktionen, den Austausch von Informationen und die Koordinierung der Aktivitäten (Jassawalla & Sashittal, 1998, S. 239). Der dritte angenommene Mechanismus beschreibt demnach einen Effekt der Arbeitsplatzform auf die Zusammenarbeit, wodurch die Präferenz von Arbeitnehmenden beeinflusst werden kann.

Die Beeinflussung der Zusammenarbeit durch die zuvor genannten Merkmale der Dichte und physischen Nähe kann mittels der *Social Interference*-Theorie begründet werden, welche besagt, dass die Möglichkeiten der Kommunikation und Interaktion mit anderen Arbeitnehmenden in Umgebungen mit größerer Nähe zwischen den Individuen erhöht sind (Davis et al., 2020, S. 950). Dies betrifft insbesondere ungeplante Interaktionen, die beispielsweise durch eine größere Sichtbarkeit entstehen können. Geplante Meetings und absichtliche Treffen werden von den physischen Gegebenheiten in geringerem Maß beeinflusst (Appel-Meulenbroek et al., 2022, S. 3; Gordon Brown, 2008, S. 12; Wohlers und Hertel, 2017, S. 475). Obwohl ungeplante Interaktionen einerseits die zuvor beschriebene Ressource Privatsphäre reduzieren können, können sie andererseits die Kommunikation zwischen den Arbeitnehmenden erleichtern und damit auch zu erhöhter Zusammenarbeit führen (Ashkanasy et al., 2014, S. 1172; De Been und Beijer, 2014, S. 145). Die Zusammenarbeit ist sowohl für die Arbeitsleistung (Allen & Gerstberger, 1973, S. 487) als auch für die Entstehung engerer Beziehungen zwischen Arbeitnehmenden relevant (Müller et al., 2022, S. 4). Dass vermehrte Zusammenarbeit als positiv wahrgenommen werden kann, hat eine empirische Studie von Morrow et al. (2012) ergeben. Sie konnten belegen, dass

Zusammenarbeit als Mediator zwischen Veränderungen der Arbeitsumgebung und dem Zugehörigkeitsgefühl der Arbeitnehmenden agiert und erhöhte Zusammenarbeit mit einem höheren Zugehörigkeitsgefühl einhergeht (Morrow et al., 2012, S. 103).

Durch *hybrides Arbeiten* kann die Dichte und physische Nähe zwischen Arbeitnehmenden verringert werden, da dieses mit einer zumindest teilweisen örtlichen Trennung einhergeht. Infolge können Arbeitnehmende die Isolation fürchten (Müller et al., 2022, S. 4; Wohlers und Hertel, 2017, S. 476). Um einer verringerten Anzahl an ungeplanten Interaktionen und weniger Kommunikation entgegen zu wirken, können Arbeitnehmende den Wunsch verspüren vermehrt vor Ort im Unternehmen zu arbeiten, um an geplanter Kommunikation teilzunehmen oder ungeplante Interaktionen wahrscheinlicher zu machen (Appel-Meulenbroek et al., 2022, S. 3). Alternativ können Meetings geplant werden, um spontane Interaktionen zu ersetzen, diese Interaktionen werden aber in der Studie von Sewell und Taskin (2015) als unflexibler und starrer wahrgenommen. Besonders für Arbeitnehmende, deren Arbeit viel Kommunikation erfordert, war in der bereits beschriebenen Studie von Appel-Meulenbroek et al. (2022) eine Rückkehr aus dem Homeoffice attraktiver. Wenige Studien belegen jedoch, dass hybrides Arbeiten keinen negativen Effekt auf die Beziehungen der Arbeitnehmenden haben muss, da beispielsweise geplante Interaktionen qualitativ hochwertiger sein können und somit die Beziehung zwischen Arbeitnehmenden verbessern können (Gajendran und Harrison, 2007, S. 1538; Halford, 2005, S. 28). Insgesamt lässt sich dennoch feststellen, dass hybrides Arbeiten die Interaktion und Kommunikation zwischen Arbeitnehmenden aufgrund der teilweisen räumlichen Trennung verringert (Wohlers & Hertel, 2017, S. 475) und damit die Zusammenarbeit nicht gefördert wird.

*Non-territoriales Arbeiten* kann hingegen die Kommunikation zwischen Arbeitnehmenden steigern, da durch das Desksharing und damit einhergehende Platzwechsel vermehrte Optionen zur Interaktion mit unterschiedlichen Arbeitnehmenden zur Verfügung stehen (De Croon et al., 2005, S. 131; Kim et al., 2016, S. 206). Dies betrifft besonders Arbeitnehmende, die nicht im eigenen Team sind. Teammitglieder können durch variable Entfernungen nur in verringertem Umfang interagieren und kommunizieren, da sie keinen festen gemeinsam genutzten Bereich mehr haben (Allen und Gerstberger, 1973, S. 495; Wohlers und Hertel, 2017, S. 475). Wenn genug freie Plätze zur Auswahl stehen, können non-territoriale Arbeitsplätze den Arbeitnehmenden jedoch erlauben zu entscheiden, mit wem sie interagieren wollen und damit die Kommunikation und Zusammenarbeit erleichtern (Gatt und Jiang, 2021, S. 954; Gonsalves, 2023, S. 10; Volker und van der Voordt, 2005, S. 247). Entsprechend kann die Zusammenarbeit durch non-territoriales Arbeiten besonders zwischen Arbeitnehmenden unterschiedlicher Teams gefördert werden, die Zusammenarbeit mit Teammitgliedern jedoch nur wenn Sitzplätze in der Nähe voneinander gewählt werden.

Es lässt sich folgender dritter Mechanismus und die Wirkung der Kombination hybriden und non-territorialen Arbeitshypothetisieren:

**A5:** Die Arbeitsplatzform beeinflusst die **Zusammenarbeit**.

**H5a:** Ein **non-territorialer & nicht-hybrider Arbeitsplatz** geht mit der **größten Zusammenarbeit** einher.

**H5b:** Ein **territorialer & hybrider Arbeitsplatz** geht mit der **geringsten Zusammenarbeit** einher.

#### 2.2.4. Autonomie

Der vierte und damit letzte angenommene Mechanismus in Bezug auf hybrides und non-territoriales Arbeiten beschreibt einen Einfluss der Arbeitsplatzform auf die Arbeitsbedingung *Autonomie* und daraus folgende arbeitsbezogene Konsequenzen (Gatt & Jiang, 2021; Wohlers & Hertel, 2017). Autonomie meint nach Deci und Ryan (1987) den eigenen Handlungen selbst zuzustimmen und das Gefühl zu haben, dass diese Handlungen von einem selbst ausgehen und man für sie verantwortlich ist (Deci & Ryan, 1987, S. 1025). Dabei wird eine Wahlmöglichkeit erlebt, sodass Handlungen mit Willenskraft und Unabhängigkeit ausgeführt werden (Deci & Ryan, 2000, S. 231). Das Umfeld kann Autonomie fördern, wenn Individuen durch Umweltbedingungen dabei unterstützt werden, über eigene Handlungen zu entscheiden (Gatt & Jiang, 2021, S. 960). In Bezug auf die Arbeitswelt definieren Hackman und Oldham (1975) Autonomie als den Grad der Freiheit, Unabhängigkeit und Diskretion, den der Job bietet, indem Arbeitnehmende über die Zeiteinteilung und verwendete Methoden selbst bestimmen können (Hackman & Oldham, 1975, S. 162). Neue Arbeitsformen weisen neben einer flexibleren zeitlichen Einteilung außerdem diverse Optionen in Bezug auf den Arbeitsort auf, wodurch die Autonomie gesteigert werden kann (Demerouti et al., 2014, S. 124). Im Kontext der neuen Arbeitsplatzformen wird folglich insbesondere die Autonomie der Arbeitnehmenden bezüglich der Arbeitszeit und des Arbeitsortes betrachtet (Wohlers & Hertel, 2017, S. 472).

Autonomie kann laut der *Self-determination*-Theorie nach Deci und Ryan (2000) neben den zwei weiteren psychologischen Grundbedürfnissen, Kompetenz und soziale Eingebundenheit, als Mediator zwischen diversen Einflüssen der Umwelt und der Motivation der Arbeitnehmenden agieren (Deci et al., 2017, S. 22). Die Arbeitsplatzform kann Einflüsse der Umwelt verändern, welche wiederum die Autonomie als Arbeitsbedingung beeinflussen. Wenn sich Arbeitnehmende durch eine Arbeitsplatzform in ihrer Autonomie gestärkt fühlen, kann die Arbeitszufriedenheit gesteigert werden, da eine Unterstützung der Autonomie mit einer höheren intrinsischen Motivation assoziiert wird (Deci & Ryan, 1987, S. 1024). Die Theorie besagt weiterhin, dass die Befriedigung der psychologischen Grundbedürfnisse neben einer gesteigerten autonomen Motivation zu einem höheren

Wohlbefinden und effektiveren Leistungen führt (Deci et al., 2017, S. 39, S. 20). Arbeitsplätze, die einen geringeren Grad an Autonomie aufweisen, können hingegen eine Umgebung darstellen, die nicht zur Befriedigung der Grundbedürfnisse beiträgt (Gatt & Jiang, 2021, S. 959). Dies kann sich negativ auf die Motivation der Individuen auswirken, sodass externe Motivatoren vermehrt notwendig werden können (Deci et al., 2017, S. 22).

In Bezug auf das *hybride Arbeiten* liegt die Annahme nah, dass Arbeitnehmende dabei mehr Autonomie besitzen, da die Flexibilität bezüglich des Arbeitsortes größer ist. Diese erhöht wiederum auch die Freiheit in der Ausführung, was die zeitliche Einteilung wie Pausen betrifft, oder weitere Faktoren wie die Gestaltung der Arbeitsumgebung (Gajendran & Harrison, 2007, S. 1526). Wie ein systematischer Literaturüberblick von De Croon et al. (2005) zeigt, konnte dem Arbeitsort allerdings kein eindeutiger Effekt auf die Autonomie zugeschrieben werden. Während manche Studien eine erhöhte Autonomie beim hybriden Arbeiten zeigen, konnte bei anderen kein Effekt belegt werden (De Croon et al., 2005, S. 124). Vereinzelt zeigen Studien, dass hybrides Arbeiten zwar zu einem höheren Grad an Autonomie führen kann, Manager dafür aber andere Bereiche stärker kontrollieren können (Sewell & Taskin, 2015, S. 1525). Gajendran und Harrison (2007) haben mithilfe einer Meta-Analyse die Wirkung von hybridem Arbeiten auf die Autonomie als psychologischen Mediator anhand von 46 Studien untersucht. Sie konnten zwar nur einen kleinen, aber positiven Effekt auf die wahrgenommene Autonomie und eine gesteigerte Arbeitszufriedenheit nachweisen (Gajendran & Harrison, 2007, S. 1538). Damit lässt sich insgesamt die Tendenz ableiten, dass hybrides Arbeiten die Autonomie leicht steigert, auch wenn nicht alle Studien einen Effekt belegen.

Demerouti et al. (2014) stellen heraus, dass die charakteristischen Merkmale neuer Arbeitsplatzkonzepte durch neue Technologien eine größere Autonomie bei der Gestaltung des Arbeitstages in Bezug auf den Ort, die Zeit und die Kommunikation bieten können (Demerouti et al., 2014, S. 124, S. 130). Neben dem hybriden Arbeiten gilt vorheriges auch für das *non-territoriale Arbeiten*, da Desksharing und IKT den Arbeitnehmenden eine hohe Flexibilität bieten. Dies betrifft insbesondere den Arbeitsort, die Arbeitszeit (Wohlers & Hertel, 2017, S. 472) und die Personen, mit denen man zusammensitzt (Gatt & Jiang, 2021, S. 971). Non-territoriales Arbeiten beeinflusst die wahrgenommene Autonomie der Arbeitnehmenden, da es die Möglichkeit schafft, den Arbeitsort auszuwählen (Kim et al., 2016, S. 204). Eine Studie von Gatt und Jiang (2021) kann empirisch belegen, dass die Befriedigung des Bedürfnisses nach Autonomie positive Auswirkungen vorhersagen kann, da Autonomie über den Arbeitsort als Mediator mit einer höheren Arbeitszufriedenheit der Arbeitnehmenden einhergeht (Gatt & Jiang, 2021, S. 954). Dies kann mit der *Self-determination* Theorie erklärt werden, da eine größere Selbstbestimmung möglich ist (Gatt & Jiang, 2021, S. 960). Es liegt somit eine klare Tendenz vor, dass non-territoriales Arbeiten mit einer größeren Autonomie einhergeht.

In Bezug auf die Arbeitsplatzform und die Kombination hybriden und non-territorialen Arbeitens lässt sich folgender Mechanismus hypothetisieren:

**A6:** Die Arbeitsplatzform beeinflusst die **Autonomie**.

**H6a:** Ein **non-territorialer & hybrider Arbeitsplatz** geht mit der **größten** Autonomie einher.

**H6b:** Ein **territorialer & nicht-hybrider Arbeitsplatz** geht mit der **geringsten** Autonomie einher.

### 2.2.5. Präferenz und Zahlungsbereitschaft

Die zuvor im Rahmen der Betrachtung der zugrunde liegenden Mechanismen getroffenen Annahmen und Hypothesen auf Basis der Theorie und Literatur werden folgend genutzt, um Hypothesen darüber aufzustellen, welche der vier Arbeitsplatzformen insgesamt mit der größten beziehungsweise geringsten Präferenz und Bereitschaft auf Gehalt zu verzichten einhergehen.

In Bezug auf hybrides Arbeiten weisen die betrachteten Mechanismen darauf hin, dass dieses gegenüber dem nicht-hybriden Arbeiten bevorzugt wird, da Territorialität, Privatsphäre und Autonomie laut Literatur tendenziell gesteigert werden und nur die Zusammenarbeit bei nicht-hybridem Arbeiten gesteigert wird. Dies bestätigt auch die Meta-Analyse nach Gajendran und Harrison (2007, S. 1538), welche mit über 46 Studien und mehr als 12.000 Arbeitnehmenden belegt, dass die positiven Auswirkungen durch hybrides Arbeiten die negativen leicht überwiegen, sodass dieses gegenüber nicht-hybridem Arbeiten tendenziell bevorzugt wird.

In Bezug auf non-territoriales und territoriales Arbeiten weisen die vermuteten Mechanismen weniger eindeutige Ergebnisse auf, da territoriale Arbeitsformen tendenziell mit größerer Territorialität und Privatsphäre einhergehen, non-territoriale Arbeitsplatzformen aber die Zusammenarbeit und Autonomie positiv zu beeinflussen scheinen. Morrison und Macky (2017, S. 112) führen jedoch eine Studie auf Basis des JDR-Modells durch, welche belegt, dass non-territoriale Arbeitsplatzformen mit erhöhten Anforderungen einhergehen. Insgesamt kann somit trotz kontroverser Ergebnisse hinsichtlich der Arbeitsbedingungen als Ressourcen davon ausgegangen werden, dass territoriales Arbeiten gegenüber dem non-territorialen Arbeiten leicht bevorzugt wird.

Daraus abgeleitet werden folgende Hypothesen darüber aufgestellt, welche Arbeitsplatzformen mit der größten und welche Arbeitsplatzform mit der geringsten Präferenz beziehungsweise Bereitschaft auf Gehalt zu verzichten einhergehen:

**H1:** Insgesamt weist die **territoriale & hybride Arbeitsplatzform** die **größte Präferenz** auf und die **non-territoriale & nicht-hybride Arbeitsplatzform** die **geringste**.

**H2:** Insgesamt sind Arbeitnehmende für die **territoriale & hybride Arbeitsplatzform** bereit auf

**am meisten Gehalt zu verzichten, für die non-territoriale & nicht-hybride Arbeitsplatzform sind sie am wenigsten bereit auf Gehalt zu verzichten.**

## 3. Methode

Um die zuvor anhand bestehender Theorien aufgestellten Annahmen und Hypothesen deduktiv empirisch zu testen, werden Primärdaten mittels einer Online-Umfrage erhoben. Es werden keine Sekundärdaten genutzt, da keine inhaltlich geeigneten identifiziert werden konnten (Kaya, 2009, S. 50), welche die Auswirkungen der Kombination hybrider und non-territorialer Arbeitsplatzformen ausreichend erfassen. In der Umfrage wird eine experimentelle Vignettenstudie in Form einer Conjoint-Analyse durchgeführt, um quantitative Daten bezüglich der Präferenz der Arbeitsplatzform zu sammeln. Die Wirkung der vier unterschiedlichen Kombinationen der Arbeitsplatzformen auf die Arbeitsbedingungen wird anhand eines standardisierten Fragebogens mithilfe verschiedener Items ebenfalls quantitativ abgefragt. Im Folgenden werden das verwendete Studiendesign inklusive Operationalisierung der Variablen, die Datenerhebung inklusive Stichprobenauswahl und Aufbau der finalen Umfrage, und die einzelnen Schritte der durchgeführten Datenanalyse genauer vorgestellt.

### 3.1. Studiendesign

Da Experimente helfen können systematisch hypothetische Kausalbeziehungen zu überprüfen (Aguinis und Bradley, 2014, S. 352; Rack und Christophersen, 2009, S. 31; Thompson et al., 2015, S. 727), werden diese auch im Kontext der Jobsuche genutzt. Dabei kann etwa untersucht werden, wie Job-Charakteristiken die Präferenz von Arbeitnehmenden bei der Jobauswahl beeinflussen und welcher Wert diesen zugeschrieben wird (Bartz und Schwand, 2017, S. 4; Dalal und Singh, 1986, S. 555; R. Singh, 1975, S. 623). Dies kann mithilfe der *Experimental-Vignette-Methode* (EVM) nach Aguinis und Bradley (2014) erfolgen, welche in dieser Arbeit als Framework verwendet und durch eigene Aspekte ergänzt wird.

Die EVM besteht in der Regel aus zwei Teilen, dem Vignetten-Experiment als Kernelement und einer traditionellen Befragung zur Erfassung weiterer Merkmale und Charakteristiken der Befragten (Atzmüller & Steiner, 2010, S. 128). Das Vignetten-Experiment wird hier genutzt, um die Präferenz und die Bereitschaft auf Gehalt zu verzichten, in Bezug auf Jobangebote mit verschiedenen Arbeitsplatzkonzepten zu untersuchen. Damit soll die erste Forschungsfrage beantwortet werden, indem Annahme 1 und 2 und Hypothese 1 und 2 getestet werden. Die traditionelle Befragung zielt auf Forschungsfrage 2 und das Testen der Hypothesen 3-6 ab, welche mögliche Mechanismen vorhersagen.

Bei der EVM werden Befragten alternative Vignetten präsentiert, die kurze konstruierte Beschreibungen einer Person,

eines Gegenstandes oder eines Szenariums beinhalten, welche systematisch verschiedene Kombinationen der Charakteristiken aufweisen (Atzmüller & Steiner, 2010, S. 128). Dadurch können abhängige Variablen, wie die Einstellung der Befragten, erfasst werden (Aguinis & Bradley, 2014, S. 352). Es kann auch die Relevanz der in den Vignetten enthaltenen Charakteristiken ermittelt werden, welche die realitätsnahe Entscheidung kausal beeinflussen (Atzmüller & Steiner, 2010, S. 129). Entsprechend ist die EVM für diese Arbeit eine geeignete Methode, wie *Entscheidungspunkt 1* fordert (Aguinis & Bradley, 2014, S. 357), da realitätsnahe Szenarien erstellt werden können, unabhängige Variablen aber gleichzeitig kontrolliert und manipuliert werden können, sodass die interne und externe Validität gesteigert werden kann (Aguinis & Bradley, 2014, S. 352). Damit kann die Verwendung der EVM zu wertvollen Einblicken führen, da Wissen über kausale Beziehungen gewonnen werden kann (Aguinis & Bradley, 2014, S. 353). Insbesondere die Kombination des Vignetten-Experiments mit der traditionellen Befragung liefert einen Mehrwert, da die Schwachstellen beider Methoden ausgeglichen werden können. Während Befragungen durch Repräsentativität tendenziell eine hohe externe Validität aufweisen, kann die interne Validität durch passive Erfassung ohne Intervention schwieriger sichergestellt werden, wohingegen Experimente durch manipulierte Designs mit interner Validität überzeugen, während die externe Validität durch die Vereinfachung der Situation leiden kann (Atzmüller & Steiner, 2010, S. 128).

Die EVM kann in Form einer *Conjoint-Analyse* angewendet werden, bei der Befragte Entscheidungen zwischen verschiedenen Vignetten mit manipulierten Variablen im Vergleich treffen müssen, um das implizite Urteil zu erfassen, etwa indem die Präferenz bezüglich der Vignetten im Vergleich angegeben werden muss (Aguinis & Bradley, 2014, S. 354). Im Kontext der Arbeitsplatzform können dazu Jobangebote mit wechselnden Charakteristiken unterbreitet werden, welche anschließend entsprechend der Präferenz in eine Rangfolge gebracht werden müssen (Bartz & Schwand, 2017, S. 4). Die Conjoint-Analyse kann dabei für diese Studie von Vorteil sein, wie *Entscheidungspunkt 2* fordert, da Jobangebote mit verschiedenen Charakteristiken näher an realen Situationen sind als separate Bewertungen einzelner Jobcharakteristiken, da bei den Jobangeboten zwischen unterschiedlichen Charakteristiken abgewogen werden muss (Radermacher et al., 2017, S. 78).

In *Entscheidungspunkt 3* wird die Art des Designs gewählt (Aguinis & Bradley, 2014, S. 360). Es wird ein *Within-Subject-Design* gewählt, bei dem jede Person dieselben Vignetten sieht, sodass Vergleiche zwischen den Vignetten gezogen werden können und der Bewertungsprozess aufgedeckt werden kann (Aguinis und Bradley, 2014, S. 361; Thompson et al. (2015, S. 735)).

In *Entscheidungspunkt 4* wird das Level der Immersion bestimmt (Aguinis & Bradley, 2014, S. 361). Da diese kostspielig ist, wird auf eine realistischere Darstellung des Szenariums durch Bilder oder ähnliches allerdings verzichtet. Das Szenario wird lediglich beschrieben, indem Befragte sich vor-

stellen sollen, dass sie eine Einstiegsposition als Controller\*in suchen und in naher Zukunft ihr Masterstudium der Betriebswirtschaftslehre absolvieren. Anschließend werden in *Entscheidungspunkt 5* die Anzahl und die Ausprägungen der Charakteristiken anhand der Theorie festgelegt, da diese Charakteristiken liefert, die vermutlich die Entscheidung beeinflussen (Aguinis & Bradley, 2014, S. 359). In dem untersuchten Zusammenhang werden drei Charakteristiken des Jobangebots miteinbezogen, das Einstiegsgehalt und in Bezug auf die Arbeitsplatzform, ob hybrides Arbeiten oder non-territoriales Arbeiten angewendet werden. Dabei sollte die Anzahl möglichst gering gehalten werden, sodass nicht zu viele Vignetten gebildet werden können, aber die wichtigsten Variablen enthalten sind (Aiman-Smith et al., 2002, S. 393; Atzmüller und Steiner, 2010, S. 136). In der Regel gibt es pro Variable zwei bis drei Ausprägungen, die numerisch oder kategorial, häufig in Form von Dummy-Variablen, daher kommen (Aiman-Smith et al., 2002, S. 396). Das festgelegte jährliche *Einstiegsgehalt* orientiert sich dabei an wahren Durchschnittswerten (Aguinis & Bradley, 2014, S. 362) von Einsteiger\*innen im Controlling mit den Ausprägungen 44.000 €, 45.000 € und 46.000 €. <sup>2</sup> Bei der kategorialen Variable *hybrides Arbeiten* wird zwischen „Sie arbeiten hybrid, 2 Tage pro Woche im Büro und 3 im Homeoffice.“ und nicht-hybridem Arbeiten „Sie arbeiten nur im Büro.“ unterschieden. Bei der kategorialen Variable *non-territoriales Arbeiten* wird zwischen non-territorialem Arbeiten „Im Büro suchen Sie sich täglich einen freien Sitzplatz, den Sie am Ende des Tages verlassen müssen.“ und territorialem Arbeiten „Sie haben einen festen Sitzplatz an einem Ihnen zugeordneten Schreibtisch im Büro.“ unterschieden. Dadurch sollen auch Befragte, welche die Begriffe nicht kennen, verstehen, was gemeint ist. Außerdem wurde entschieden, dass jedes Jobangebot alle Charakteristiken enthält, wie Aiman-Smith et al. (2002) beschreibt. Das Format der abhängigen Variable des Vignetten-Experiments sollte dem Format einer realen Entscheidungssituation entsprechen (Aiman-Smith et al., 2002, S. 393). Befragte würden in der Realität vermutlich eine Rangfolge ihrer Präferenz bilden, um zu entscheiden, welches Jobangebot sie annehmen möchten. Demnach wurde als Format der abhängigen Variable die Bildung einer Rangfolge entsprechend der Präferenzen festgelegt.

Anschließend muss in *Entscheidungspunkt 6* die Anzahl der Vignetten festgelegt werden, wobei nicht zu viele präsentiert werden sollten, um die Befragten nicht zu überfordern (Aguinis & Bradley, 2014, S. 362). Bei den vorliegenden Charakteristiken und Ausprägungen ergeben sich  $3 \times 2 \times 2 = 12$  mögliche Kombinationen. Um die Bildung einer Rangfolge zu vereinfachen, wurde auf ein *fractional factorial* Design gesetzt (Atzmüller & Steiner, 2010, S. 131), indem in SPSS mittels orthogonalem Verfahren die Vignetten auf 8 reduziert wurden (Radermacher et al., 2017, S. 81), welche aus Ta-

<sup>2</sup> Basierend auf dem Gehaltscheck nach „Gehaltscheck: Gehalt für Controller:in“ (2023) für Controller\*innen mit weniger als 3 Jahren Berufserfahrung und ohne Personalverantwortung unter <https://www.kununu.com/de/gehalt/controller-in-30993>

belle 1 entnommen werden können.

Nach Atzmüller und Steiner (2010) wurde neben dem Vignetten-Experiment eine *traditionelle Befragung* zur Erfassung der den Entscheidungen zugrundeliegenden Mechanismen und persönlichen Kontrollvariablen erstellt. Dazu wurde ein Fragebogen als Instrument der standardisierten Befragung gewählt (Kaya, 2009, S. 51), bei dessen Erstellung darauf geachtet wurde, dass die Fragen eindeutig zu verstehen, einfach formuliert und für den Untersuchungsgegenstand relevant sind (Kaya, 2009, S. 54).

Um die Wirkung der verschiedenen Kombinationen der Arbeitsplatzformen auf die Arbeitsbedingungen abzufragen, wurde dieselbe Operationalisierung der unabhängigen kategorialen Variablen *hybrides Arbeiten* und *non-territoriales Arbeiten* wie in dem Vignetten-Experiment verwendet. Daraus wurden die vier möglichen Kombinationen der Arbeitsplatzform gebildet und die Befragten gebeten sich vorzustellen, in dieser Arbeitsplatzform zu arbeiten. Anschließend sollte erfasst werden, inwieweit die jeweilige Arbeitsplatzform die Arbeitsbedingungen Territorialität, Privatsphäre, Zusammenarbeit und Autonomie gewährt. Da es sich bei diesen Arbeitsbedingungen allerdings um abstrakte latente Konstrukte handelt, sind diese nicht direkt beobachtbar und messbar und es sollte nach El-Den et al. (2020) wenn möglich auf bereits validierte Messinstrumente zurückgegriffen werden. Bei diesen erfolgt die Messung des latenten Konstrukts indirekt über beobachtbare Variablen, die beispielsweise in Form von Antworten auf einer Skala bezüglich verschiedener Aussagen, welche auch als Items bezeichnet werden, erfasst werden (El-Den et al., 2020, S. 327).

Obwohl es in der Literatur eine Vielzahl an validierten Messinstrumenten gibt, ist es möglich, dass neue entwickelt werden müssen, um noch nicht messbare Konstrukte erfassen zu können oder um Konstrukte in neuen, wenig erforschten Zusammenhängen untersuchen zu können (El-Den et al., 2020, S. 326). Zur Messung der Wirkung der vorliegenden Arbeitsplatzformen auf die Arbeitsbedingungen konnten keine geeigneten Instrumente identifiziert werden. Dies bestätigt auch G. Brown (2009), welcher herausstellt, dass es in dem Forschungsgebiet des Arbeitsplatzes eine Vielzahl an Konstrukten wie Territorialität und Privatsphäre gibt, für die noch keine etablierten Messinstrumente existieren. So messen E. Sundstrom et al. (1980) die Privatsphäre etwa nur dichotom, indem Befragte angeben müssen, ob der Arbeitsplatz „privat“ oder „nicht privat“ ist. Darüber hinaus fallen für den hier untersuchten Einfluss durch die Arbeitsplatzform einige Messinstrumente raus, da andere Arbeitsbedingungen betrachtet werden. In der BOSSA Umfrage wird beispielsweise auch die visuelle Ästhetik der Umgebung abgefragt (Candido et al., 2016, S. 216) und in dem Work Design Questionnaire die Temperatur als Arbeitsbedingung und die Anforderungsvielfalt gemessen (Stegmann et al., 2010, S. 27), welche in dieser Arbeit nicht untersucht werden. Bei anderen Messinstrumenten werden für die hier untersuchten Arbeitsbedingungen Variablen beobachtet, die für hybride und non-territoriale Arbeitsplatzkonzepte keine oder eine untergeordnete Rolle spielen. So gibt es für das

latente Konstrukt Autonomie zwar viele etablierte Messinstrumente, diese zielen aber vornehmlich auf die Autonomie hinsichtlich der Dimensionen Arbeitsmethode, Teamdesign oder strategische Entscheidungen ab (Lumpkin et al., 2009, S. 53), welche von hybriden und non-territorialen Arbeitsplatzkonzepten wenig beeinflusst werden.

Entsprechend mussten für diese Arbeit *neue Messinstrumente* entwickelt werden. Dazu wurden nach El-Den et al. (2020) aus der Literatur einzelne Items aus bestehenden Messinstrumenten verwendet oder neue Items anhand von Definitionen der Konstrukte entwickelt. Dabei wurde darauf geachtet diese unmissverständlich, klar und neutral zu formulieren und jeweils nur auf einen Aspekt abzielen (El-Den et al., 2020, S. 328). Da das Auffinden von exakt dem Konstrukt entsprechenden Items unmöglich ist, dürfen Items verwendet werden, welche Indikatoren für das untersuchte latente Konstrukt sind (Greving, 2009, S. 74). Pro Konstrukt wurden schließlich drei Items festgelegt. Um abzufragen, inwieweit die Arbeitsplatzform Territorialität ermöglicht, wurde etwa das Item „Ich habe ein starkes Gefühl von persönlichem Eigentum für meinen Arbeitsplatz.“ verwendet. In Bezug auf die Arbeitsbedingung Privatsphäre wurde beispielsweise das Item „Ich habe genügend Privatsphäre zum Arbeiten.“ verwendet und für Zusammenarbeit das Item „Mein Arbeitsplatz erlaubt es mir mit Kollegen zu interagieren.“. Die Wirkung der Arbeitsplatzform auf die Autonomie wurde beispielsweise über das Item „Mein Arbeitsplatz bietet einen hohen Grad der Selbstbestimmung.“ erfasst. In Tabelle 6 im Anhang ist eine vollständige Übersicht der verwendeten Items zur Erfassung der Wirkung der vier Kombinationen der Arbeitsplatzformen auf die vier Arbeitsbedingungen zu finden, in der auch Literaturnachweise hinterlegt sind.

Als Antwortformat wurde für alle latenten Konstrukte die meistverwendete 5-stufige *Likert-Skala* festgelegt, um die Einstellung der Befragten gegenüber den Items in Bezug auf die jeweils vorgestellte Arbeitsplatzform zu messen (Greving, 2009, S. 73). Die Likert-Skala ist von Vorteil, da sie im Allgemeinen als intervallskaliert angesehen werden kann und Einstellungen damit einfach und einheitlich gemessen werden können (Greving, 2009, S. 72; Radermacher, 2019, S. 94). Es werden 5 Stufen festgelegt, da die Reliabilität tendenziell bei 5 bis 7 Stufen am größten ist und diese Anzahl bei nicht allein stehenden Items empfohlen wird (Aiman-Smith et al., 2002, S. 394; Greving, 2009, S. 70). Die Antwortmöglichkeiten reichen dabei von „1 Stimme überhaupt nicht zu.“ bis zu „5 Stimme voll und ganz zu.“.

Neben den Mechanismen werden mittels der traditionellen Befragung auch *Kontrollvariablen* erhoben, um persönliche Merkmale der Befragten zu erfassen. Da eine Studie nach Volker und van der Voordt (2005) ergeben hat, dass das Alter und das Geschlecht die Bewertung von non-territorialen Arbeitsplätzen beeinflussen kann, werden diese erfasst. Das *Alter* wird als metrische Variable mittels Freitextfeld erfasst, das *Geschlecht* als nominale Variable durch Single-Choice (weiblich, männlich oder divers). In einer weiteren Studie konnte außerdem ein Einfluss durch den Bildungsstand und die Arbeitszeit belegt werden (Appel-Meulenbroek et al., 2022,

**Tabelle 1:** Die 8 verwendeten Vignetten in der Conjoint-Analyse.

		1	2	3	4	5	6	7	8
<b>Hybrides Arbeiten</b>	Sie arbeiten <b>hybrid</b> , 2 Tage pro Woche im Büro und 3 im Homeoffice.		X		X	X			X
	Sie arbeiten <b>nur im Büro</b> .	X		X			X	X	
<b>Non-territoriales Arbeiten</b>	Im Büro suchen Sie sich täglich einen <b>freien Sitzplatz</b> , den Sie am Ende des Tages verlassen müssen.			X	X	X		X	
	Sie haben einen <b>festen Sitzplatz</b> an einem Ihnen zugeordneten Schreibtisch im Büro.	X	X				X		X
<b>Einstiegsgehalt</b>	<b>44.000 €</b>	X			X			X	X
	<b>45.000 €</b>					X	X		
	<b>46.000 €</b>		X	X					

Hinweis: X kennzeichnet, dass die Ausprägung in der Vignette verwendet wurde.  
Eigene Darstellung in Anlehnung an Radermacher et al. (2017, S. 93)

S. 1), sodass diese kategorial erhoben werden, wobei per Single-Choice der höchste *Bildungsabschluss* erfasst wird und per Multiple-Choice der derzeitige *Beschäftigungsstatus*. Zusätzlich wird abgefragt, ob die Befragten vorher schon einmal im Homeoffice gearbeitet haben oder in einem Büro ohne feste Sitzplätze, da vorherige Erfahrungen die Präferenz bezüglich dieser Arbeitsplatzformen beeinflussen könnten.

### 3.2. Datenerhebung

Vor der eigentlichen Datenerhebung wurde ein *Pretest* durchgeführt, um die Eignung und Länge der Umfrage zu prüfen (Aiman-Smith et al., 2002, S. 406; El-Den et al., 2020, S. 328; Kaya, 2009, S. 54). Dazu wurden acht per Convenience Sample ausgewählte Personen gebeten, an der Umfrage teilzunehmen und anschließend Feedback zur Verständlichkeit zu geben. Die Befragten haben durchschnittlich 9:45 Minuten zur Bearbeitung gebraucht. Entsprechend des Feedbacks wurde die Schriftstärke einzelner Wörter in den Beschreibungen der Ausprägungen in dem Vignetten-Experiment erhöht, um die Unterschiede zwischen den Jobangeboten plakativer zu gestalten und den Vergleich zu erleichtern. Die Abfrage der Mechanismen wurde angepasst. Diese sollte zunächst ordinal erfolgen, indem die vier Kombinationen der Arbeitsplatzformen nach Stärke der Assoziation mit der jeweiligen Arbeitsbedingung sortiert werden, da dafür Definitionen der Arbeitsbedingungen verwendet werden können und keine geeigneten Messinstrumente zur Verfügung standen. Die Definitionen wurden allerdings als zu abstrakt empfunden und die ordinale Abfrage als zu restriktiv, da dabei verschiedene Arbeitsplatzformen hinsichtlich der Arbeitsbedingungen nicht gleich bewertet werden können. Entsprechend wurden, wie zuvor beschrieben, Messinstrumente erstellt, sodass eine intervallskalierte Abfrage erfolgen konnte. Außerdem wurde auf die Erhebung des Einkommens als Kontrollvariable verzichtet, da Befragte nicht bereit sein könnten dieses preiszugeben.

Bevor die Umfrage durchgeführt werden konnte, wurde nach Aguinis und Bradley (2014) in *Entscheidungspunkt 7* zu-

nächst das Sample an Befragten festgelegt, da die Stichprobe an die interessierende Grundgesamtheit angepasst werden sollte, um die externe Validität zu erhöhen. Dabei ist wichtig, dass das Thema der Umfrage und das Szenario der EVM den Befragten bekannt ist (Aguinis & Bradley, 2014, S. 363). Da das Thema Jobsuche weit verbreitet ist und die Verwendung von Studierendensamples hinsichtlich der Generalisierbarkeit diskutiert wird, wurde sich gegen eine Beschränkung des Samples entschieden und das *Convenience Sampling* angewendet (Kaya & Himme, 2009, S. 83). Um die Validität der Ergebnisse dennoch sicherstellen zu können, dienen die Kontrollvariablen wie Beschäftigungsstatus und Alter.

Die Umfrage wurde mit LimeSurvey erstellt und in Form einer *Internet-Befragung* durchgeführt. Diese stellt eine hohe Datengenauigkeit bei der Erhebung sicher, es tritt ein geringer Interviewer-Bias auf und der Zeitbedarf pro Erhebungsfall ist dabei gering (Kaya, 2009, S. 54). Die Umfrage wurde per Link, ergänzt durch einen kurzen Text über Thema, Zielgruppe, Dauer und Verlosung, versendet. Dadurch können in *Entscheidungspunkt 8* die Konditionen, in denen Befragte an der Umfrage teilnehmen, nicht kontrolliert werden (Aguinis & Bradley, 2014, S. 363). Da aber mehr Personen erreicht werden können und zu einem flexiblen Zeitpunkt daran teilnehmen können, kann eine größere Stichprobe erhoben werden. Die Umfrage wurde auf Deutsch erstellt und 3 Wochen, vom 24.07.2023 bis zum 15.08.2023, veröffentlicht.

In der *finalen Umfrage* (Abbildung 4 bis Abbildung 7 im Anhang) wurden die Teilnehmenden zunächst per Willkommensnachricht über den Zweck, die Dauer und den Umgang mit den erhobenen Daten informiert. Des Weiteren wurde bereits zu Beginn als Anreiz die Teilnahme an einer Verlosung von 3 × 20 € in Aussicht gestellt und eine E-Mail-Adresse für etwaige Rückfragen hinterlegt. Auf der ersten Seite der Umfrage wurde zu Beginn das hypothetische Szenarium kurz vorgestellt, sodass das Thema zwar verständlich wird, Befragte aber nicht ermüden (Aiman-Smith et al., 2002, S. 401). Darin wird ein bestimmter Beruf genannt, da die Art der Tätigkeit einen Einfluss auf die Zufriedenheit mit einer

Arbeitsplatzform haben kann (Volker & van der Voordt, 2005, S. 247). Controlling wurde als Arbeitsfeld festgelegt, da dieser Beruf in der Regel hybrides und non-territoriales Arbeiten erlaubt. Außerdem wird der Arbeitsplatz im Unternehmen näher beschrieben, wobei es sich um ein Großraumbüro mit 20 Sitzplätzen handelt. Um Reihenfolgeeffekte zu verhindern, wurden die 8 Vignetten mit unterschiedlichen Jobangeboten zufällig je Individuum angeordnet (Bustelo et al., 2020, S. 9; Thompson et al., 2015, S. 735). Anschließend wurde auf der zweiten Seite der Umfrage über die Items der Arbeitsbedingungen abgefragt, inwieweit die jeweiligen Kombinationen der Arbeitsplatzformen mit den Arbeitsbedingungen assoziiert werden. Im letzten Teil der Umfrage wurden die demografischen Daten erfasst und es konnte freiwillig die Angabe einer E-Mail-Adresse zur Teilnahme an der Verlosung erfolgen. Bei allen anderen Feldern handelte es sich um Pflichtfelder, um eine vollständige Datenerhebung für die anschließende Datenanalyse sicher zu stellen.

### 3.3. Datenanalyse

Um die Datenanalyse durchzuführen, wurden zunächst die mittels der Umfrage in LimeSurvey erhobenen Daten nach Excel exportiert und für die nachfolgenden Analysen in Stata 17.0 und SPSS aufbereitet.

Entsprechend dem *Entscheidungspunkt 9* muss anschließend eine geeignete Methode zur Analyse der Daten festgelegt werden (Aguinis & Bradley, 2014, S. 364). Die Datenanalyse umfasst insgesamt acht Schritte, wie in Tabelle 2 zu sehen ist. Im ersten Teil der Datenanalyse wird die vorliegende **Stichprobe** analysiert, indem in **Schritt 1** deskriptive Statistiken der finalen Stichprobenmerkmale und demografischen Daten erstellt werden.

Anschließend wird im zweiten Teil die **Forschungsfrage 1** beantwortet, indem die mittels des Vignetten-Experiments erhobenen Daten ausgewertet werden. Da durch das Studiendesign dieselbe Anzahl an Messungen pro Vignette erhoben werden, liegen ausgewogene Daten vor, welche die statistische Analyse und Interpretation der Effekte erleichtern (Atzmüller & Steiner, 2010, S. 133). Diese werden aufbereitet, indem für jeden Befragten für alle acht Ränge je eine Zeile erstellt wird. Um beantworten zu können, welche Arbeitsplatzform Arbeitnehmende präferieren und ob sie bereit sind, dafür auf Gehalt zu verzichten, wird zunächst in **Schritt 2** eine *deskriptive Statistik* des Rangmittelwertes je Vignette erstellt. Der Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzform, Gehalt und Präferenz soll anschließend statistisch untersucht werden, sodass Annahme 1 getestet wird, welche besagt, dass die vier Arbeitsplatzformen die Präferenz der Arbeitnehmenden für ein Jobangebot beeinflussen. Dazu wird in **Schritt 3** zunächst ein *nicht-parametrischer Test* durchgeführt. Diese machen weniger strikte Annahmen über die verwendeten Daten und sind auch für kategoriale Daten wie die Arbeitsplatzform geeignet (Siegel, 1957, S. 13). Der verteilungsfreie Chi-Quadrat Test ist besonders nützlich, um Hypothesen über die Zusammenhänge von kategorialen Variablen zu testen, kann aber auch für ordinale Daten wie die Rangfolge verwendet werden (McHugh, 2013, S. 143–144). Dazu

wird eine Kreuztabelle erstellt, die Zellen enthalten die absoluten Häufigkeiten des gewählten Ranges. Der Chi-Quadrat-Test wird durchgeführt, welcher testet, ob die Häufigkeiten der erwarteten Verteilung entsprechen oder nicht auf den Zufall zurückzuführen sind und entsprechend von einem Zusammenhang der Variablen auszugehen ist (McHugh, 2013, S. 146).

Da nicht-parametrische Tests zwar hinsichtlich der Generalität zu bevorzugen sind, aber eine geringere Stärke als parametrische Tests bei Erfüllung deren Annahmen aufweisen (Siegel, 1957, S. 14) und Kontrollvariablen bei letzteren hinzugezogen werden können, wird zusätzlich ein *parametrischer Test* in **Schritt 4** durchgeführt. Dadurch kann mehr über den in Annahme 1 vorausgesagten Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzform und Präferenz der Befragten erfahren werden. Außerdem soll dadurch Annahme 2 überprüft werden, welche die Bereitschaft für eine Arbeitsplatzform auf Gehalt zu verzichten vorhersagt. Auch welche Arbeitsform präferiert wird und für welche die größte Bereitschaft besteht auf Gehalt zu verzichten, also Hypothese 1 und 2, sollen dadurch getestet werden. Dazu wird zunächst hergeleitet, welcher parametrische Test geeignet ist, um die Präferenz und den Wert der Attribute zu analysieren.

Der Conjoint-Analyse liegt ein multiattributives Präferenzstrukturmodell zugrunde, welches annimmt, dass sich der Gesamtnutzen einer Option aus den Teilnutzen der einzelnen Attribute ergibt (Klein, 2002, S. 10). Nach R. Singh (1975) kann dieses Modell auch auf Jobangebote übertragen werden. Entsprechend wird die Präferenz bezüglich unterschiedlicher Jobangebote durch deren Job-Charakteristiken bestimmt. Die wechselnden Charakteristiken bringen den Befragten dabei einen unterschiedlich großen Nutzen und der Nutzen des Jobangebotes ist entsprechend von der Kombination der Charakteristiken abhängig (Radermacher et al., 2017, S. 78). Die Beurteilung der unterschiedlichen Jobangebote und daraus folgende Präferenzbildung erfolgt letztlich mittels eines Nutzenvergleichs zwischen den Jobangeboten (Klein, 2002, S. 8). Weiterhin wird angenommen, dass die Teilnutzen der einzelnen Attribute additiv und linear integriert werden (R. Singh, 1975, S. 623). Dies kann damit begründet werden, dass die Entscheidungsfindung zum Großteil mathematischen Regeln folgt und Charakteristiken und deren Kombinationen je nach Nutzen bewertet werden, da Individuen als rational betrachtet werden können (Dalal & Singh, 1986). Entsprechend kann folgende allgemeine Nutzenfunktion von Person  $i$  für ein Jobangebot  $j$  aufgestellt werden, welches aus  $n$  Attributen besteht, und den zufälligen Fehlerterm  $\varepsilon$  enthält:

$$U_{ji} = \beta_0 + \beta_1 \cdot x_1 + \beta_2 \cdot x_2 + \dots + \beta_n \cdot x_n + \varepsilon_{ji}$$

In Bezug auf die vorliegende Untersuchung ergibt sich folgende Nutzenfunktion:

$$U_{ji} = \beta_0 + \beta_1 \cdot \text{Arbeitsplatzform} + \beta_2 \cdot \text{Einstiegsgehalt} + \varepsilon_{ji}$$

Der Gesamtnutzen  $U_{ji}$  eines Jobangebotes wird durch die abhängige ordinale Variable *Rang* erfasst. Die Attribute des Jobangebotes, welche den Nutzen beeinflussen, werden als

**Tabelle 2:** Gliederung der Datenanalyse

<b>Stichprobe</b>		
Schritt 1:	Deskriptive Statistiken der finalen Stichprobe	
<b>Forschungsfrage 1</b>		
Schritt 2:	Deskriptive Statistik – Rangmittelwerte der Jobangebote	A1
Schritt 3:	Nicht-parametrischer Test – Chi-Quadrat-Test	A1
Schritt 4:	Parametrischer Test – Regression	
Schritt 4.1:	<i>Rank Ordered Logit</i> -Modell	A1, H1
Schritt 4.2:	MWTP	A2, H2
Schritt 5:	Berücksichtigung von Subgruppen	
<b>Forschungsfrage 2</b>		
Schritt 6:	Deskriptive Statistik – Mittelwerte der Arbeitsbedingung je Arbeitsplatzform	A3-A6
Schritt 7:	Items der erstellten Skalen überprüfen	
Schritt 7.1:	Korrelation zwischen den Items	
Schritt 7.2:	Interne Konsistenz der Items – Cronbachs Alpha	
Schritt 7.3:	Konstruktvalidität – Konfirmatorische Faktorenanalyse	
Schritt 8:	Nicht-parametrischer Test – Kruskal-Wallis Test	A3-A6
	Post hoc Dunn's Test	H3-H6

Quelle: Eigene Darstellung.

unabhängige Variablen *Arbeitsplatzform* und *Einstiegsgehalt* erfasst.

In **Schritt 4.1** wird die zuvor beschriebene Nutzenfunktion durch Schätzung eines Modells bestimmt, um Annahme 1 und Hypothese 1 in Kombination mit dem nicht-parametrischen Test zu überprüfen. Auf Basis der Annahme, dass der Nutzen eines Jobs von einer linearen Funktion der einzelnen Attribute abhängt, wird in der Literatur oftmals die Datenanalyse in Form einer linearen Regression durchgeführt (He et al., 2021, S. 722; Pouliakas und Theodossiou, 2010, S. 694; Radermacher et al., 2017, S. 81). Nach Cameron und Trivedi (2005) können für die Schätzung der Koeffizienten der Nutzenfunktion verschiedene Modelle hinzugezogen werden. Da es sich bei der abhängigen Variable um eine ordinale Variable handelt, welche eine natürliche Reihenfolge aufweist, können *Ordered Multinomial*-Modelle in Form des *Ordered Logit*- oder *Ordered Probit*-Modells verwendet werden. Die Vorzeichen der Koeffizienten  $\beta_n$  können bei dieser Methode hinsichtlich der Wirkung auf die abhängige Variable interpretiert werden (Cameron & Trivedi, 2005, S. 519–520). Bei diesem Modell werden nicht alle Beobachtungen, die sich auf eine Person beziehen, miteinander verknüpft. Da durch die Rangfolge allerdings mehrere Wahlen pro Individuum bekannt sind, sollte die Verknüpfung erfolgen. Auch bei der *Pooled-OLS*-Regression werden die Verknüpfungen nicht berücksichtigt, diese kann dennoch genutzt werden um Panel-Modelle zu schätzen (Cameron & Trivedi, 2005, S. 720). *Rank-Data*-Modelle berücksichtigen hingegen, dass eine Person voneinander abhängige Entscheidungen trifft (Cameron & Trivedi, 2005, S. 521)). Da Befragte eine Rangfolge der Alternativen bilden, eignet sich besonders das *Rank Ordered Logit*-Modell nach Beggs et al. (1981) als Spezialform des *Ordered Logit*-Modells. Das Modell lässt sich für Conjoint-Experimente verwenden (Herrmann et al., 2006, S. 133), da

die darin erfasste Rangfolge eine natürliche Ordnung aufweist (Calfee et al., 2001, S. 699). Die Regression wird mit allen zuvor aufgeführten Schätzmodellen durchgeführt, um die Robustheit der Ergebnisse zu überprüfen.

Die Regressionsergebnisse werden in **Schritt 4.2** verwendet, um die Annahme 2 und Hypothese 2 zu testen, indem damit die *Marginal Willingness to Pay (MWTP)* berechnet wird. Die MWTP schreibt den Attributen einen impliziten monetären Wert zu, da diese angibt, auf wie viel Gehalt die Befragten bereit sind zu verzichten, um eine Vignette mit einem speziellen Attribut zu wählen, wenn alle anderen Attribute unverändert bleiben (Hirogaki, 2013, S. 543; Radermacher et al., 2017, S. 83). Die MWTP wird durch das Verhältnis der Koeffizienten des interessierenden Attributes und des Einstiegsgehaltes berechnet:  $MWTP = \beta_n / \beta_2$

Dies ist möglich, da durch das *Rank Ordered Logit*-Modell eine Nutzenfunktion berechnet wird, in der die Koeffizienten jeder Variable deren Effekt bei Änderung des entsprechenden Attributes auf den Nutzen anzeigt (Calfee et al., 2001, S. 702). In Bezug auf die Jobangebote lässt sich dadurch bestimmen, auf wie viel Gehalt die Befragten bereit sind, für eine bestimmte Arbeitsplatzform zu verzichten.

In **Schritt 5** werden Schritt 4.1 und Schritt 4.2 außerdem für unterschiedliche Gruppen von Befragten durchgeführt, um für demografische Daten kontrollieren zu können.

Teil 3 der Datenanalyse bezieht sich schließlich auf **Forschungsfrage 2**, in der die dem Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzform und Präferenz zugrundeliegenden Mechanismen untersucht werden und die Annahmen und Hypothesen 3-6 getestet werden. Dafür werden die Daten der standardisierten Umfrage hinzugezogen und so aufbereitet, dass die Bewertungen der Items je Arbeitsplatzform eine Zeile ergeben.

Um in **Schritt 6** eine aussagekräftige deskriptive Statistik der Mittelwerte der vier Arbeitsbedingungen je Arbeitsplatzform erstellen zu können, werden aus den 12 Items vier Skalen gebildet, welche je eine Arbeitsbedingung abbilden. Die Skalen entsprechen dem Mittelwert der drei Items der entsprechenden Arbeitsbedingung pro Zeile und geben damit Auskunft über die durchschnittliche Bewertung der jeweiligen Arbeitsbedingung in einer Arbeitsplatzform. Durch dieses Vorgehen ist es möglich, direkt abzulesen, ob die Werte hoch oder niedrig sind.

Da die Forschungsinstrumente für weitere Tests reliabel und valide sein müssen, um verlässliche Ergebnisse zu liefern (A. S. Singh, 2017, S. 791), werden in **Schritt 7** die verwendeten Items der Skalen über den inhaltlichen Aspekt hinaus statistisch überprüft. Dazu wird in **Schritt 7.1** zunächst der Zusammenhang zwischen den Items betrachtet, indem die Korrelation der Items nach Pearson und zusätzlich nach Spearman berechnet wird. Dabei sollten die Korrelationen der Items derselben Arbeitsbedingung größer sein als die Korrelationen der Items verschiedener Konstrukte (Radermacher, 2019, S. 119–120). In **Schritt 7.2** wird außerdem die Reliabilität der Skalen durch Cronbachs Alpha berechnet (El-Den et al., 2020, S. 329). Dafür wird die interne Konsistenz der in den Skalen enthaltenen Items getestet, welche Aufschluss darüber gibt, ob Items dasselbe Konstrukt messen (A. S. Singh, 2017, S. 797; Tavakol und Dennick, 2011, S. 53). Da der Fragebogen Items für die vier verschiedenen Arbeitsbedingungen enthält, wird Cronbachs Alpha je Arbeitsbedingung einzeln berechnet (Tavakol und Dennick, 2011, S. 54). In Schritt 6.3 wird darüber hinaus eine konfirmatorische Faktorenanalyse (KFA) durchgeführt, welche als Spezialfall des Strukturgleichungsmodells (SGM) zur Analyse der Operationalisierung latenter Variablen genutzt wird (Backhaus et al., 2015, S. 13; T. A. Brown und Moore, 2012, S. 361). Diese gibt Aufschluss über die Konstruktvalidität, die Fähigkeit der Items das Konstrukt zu messen (El-Den et al., 2020, S. 330). Um zu bestimmen, welche Schätzmethode dabei geeignet ist, wird die Verteilung der Daten geprüft. Der standardmäßig verwendeten Maximum-Likelihood-Methode (ML-Methode) liegen die Annahmen zugrunde, dass die Daten normalverteilt sind und die Items intervallskaliert vorliegen (T. A. Brown & Moore, 2012, S. 368). Wenn die Daten nicht normalverteilt sind und die beobachteten Variablen (annähernd) intervallskaliert vorliegen, sollte die robuste ML verwendet werden (Morata-Ramírez & Holgado-Tello, 2013, S. 55). Zur Prüfung auf Normalverteilung werden nach Radermacher (2019, S. 119) verschiedene Verfahren kombiniert, zunächst werden Histogramme der Datenverteilungen erstellt. Außerdem wird der Shapiro-Wilk-Test durchgeführt und der Doornik-Hansen Test zur Prüfung multivariater Normalverteilung, sowie ein Test auf Schiefe und Wölbung der Daten. Nachdem ein geeignetes Schätzverfahren identifiziert wurde, wird die KFA zunächst für jedes Konstrukt einzeln durchgeführt (Hildebrandt & Temme, 2006, S. 19). Dadurch können zunächst die einzelnen Skalen geprüft werden, wobei die Items signifikante Faktorladungen größer als 0,7 aufweisen sollten und eine Varianz der latenten Variablen von

mindestens 0,5 erfassen sollen (Hildebrandt & Temme, 2006, S. 16). Anhand dessen wird geprüft, ob Modifizierungen notwendig sind. Anschließend wird eine KFA aller Konstrukte gemeinsam durchgeführt, bei der Modifizierungen vorgenommen werden. Außerdem wird die konvergente und diskriminierende Validität überprüft (Fornell & Larcker, 1981, S. 12). Die konvergente Validität gibt an, wie stark die Items desselben Konstruktes korrelieren (Mehmetoglu, 2015). Diese wird als durchschnittlich erfasste Varianz (engl.: average variance extracted, AVE) bezeichnet und sollte über 0,5 sein (Hildebrandt & Temme, 2006, S. 14). Die diskriminierende Validität gibt an, inwiefern sich ein Konstrukt von anderen unterscheidet, dazu werden die durchschnittlich erfassten Varianzen verschiedener Konstrukte verglichen (Morrow et al., 2012, S. 106).

Im nächsten Schritt werden erneut Mittelwerte der Items je Arbeitsbedingung gebildet, wobei aufgrund der Ergebnisse der KFA das Item A3 weggelassen wird. Da Likert-Daten häufig die Annahmen der parametrischen Analysen verletzen und die Prüfung der Daten auf Normalverteilung in Schritt 6.3 dies unterstützt, wird in **Schritt 8** ein nicht-parametrischer Kruskal-Wallis-Test nach Kruskal und Wallis (1952) durchgeführt. Dieser ist für einen Vergleich der Mittelwerte zwischen mehr als zwei Gruppen geeignet, indem getestet wird ob dieselbe Verteilung den Daten zugrunde liegen kann, oder es Unterschiede der zentralen Tendenzen gibt (Ostertagová et al., 2014, S. 115; Vargha und Delaney, 1998, S. 174). Der Kruskal-Wallis Test weist bei nicht-symmetrisch verteilten Daten eine bessere Aussagekraft auf als die ANOVA-Analyse als parametrisches Pendant (van Hecke, 2012, S. 247). Der Test wird für die vier Arbeitsbedingungen separat durchgeführt, um zu testen, ob mindestens eine Arbeitsplatzform mit einer signifikant geringeren oder größeren Ausprägung der Arbeitsbedingung einhergeht (Vargha & Delaney, 1998, S. 187) und damit die Annahmen A3-A6 belegt werden können. Da ein signifikantes Ergebnis des Kruskal-Wallis-Tests lediglich aussagt, dass mindestens eine Gruppe von einer anderen abweicht und nicht angibt, welche Gruppen voneinander abweichen, wird ein Post-Hoc-Test durchgeführt, der paarweise Vergleiche anstellt (Ostertagová et al., 2014, S. 117), um die Hypothesen 3-6 zu testen. Dazu wird der Dunn's Test (Dunn, 1964) in Stata mithilfe des `dunntest` Befehls nach Dinno (2015) durchgeführt. Dabei wird die Bonferroni-Methode nach Dunn (1961) zur Anpassung der Signifikanzlevel bei multiplen Vergleichen verwendet, bei der die p-Werte der einzelnen Vergleiche mit der Anzahl der paarweisen Tests multipliziert werden, um die Fehleranfälligkeit zu verringern (Dinno, 2015, S. 295).

Die Ergebnisse der zuvor beschriebenen Datenanalyse werden anschließend dargelegt und genutzt, um die anhand der Theorie aufgestellten Hypothesen zu testen und damit die zwei Forschungsfragen zu beantworten.

#### 4. Ergebnisse

Zunächst werden die in **Schritt 1** ermittelten Merkmale der finalen Stichprobe vorgestellt, welche den anschließend

dargelegten Ergebnissen der Datenanalyse zugrunde liegt.

Von 410 erhobenen Antworten wurden 164 unvollständige gelöscht, zwar wurde in 52 der unvollständigen Antworten das Vignetten-Experiment vollständig durchgeführt, aber es wurden keine demografischen Daten erhoben. Da diese als Kontrollvariablen fungieren, wurden als *Ausschlusskriterium* alle unvollständigen Antworten von der Analyse ausgeschlossen. Somit wurden für die nachfolgende Analyse 246 vollständige Antworten ohne fehlende Werte hinzugezogen. Die Befragten haben durchschnittlich 9:33 Minuten zur Beantwortung der Fragen gebraucht. Von den Befragten haben 203 angegeben, bereits teilweise im Homeoffice gearbeitet zu haben, 43 haben noch nicht hybrid gearbeitet. 108 Befragte haben bereits in einem non-territorialen Büro ohne feste Sitzplätze gearbeitet und 138 Befragte noch nicht. Von den Befragten waren 69 männlich, 174 weiblich und 3 divers, sodass die Geschlechterverteilung nicht ausgeglichen ist. Das Alter reicht von 18 bis 61 Jahren und wurde entsprechend der Generationen Z (18-27 Jahre), Y (28-43 Jahre) und X/-Babyboomer (44-61 Jahre) (Mangelsdorf, 2015, S. 13) in drei Kategorien aufgeteilt, wobei die Generation Z mit 58% am stärksten vertreten ist. Der Altersdurchschnitt liegt bei 29,16 Jahren. Als höchsten Bildungsabschluss hat der Großteil der Befragten mit einer Anzahl von 154 Personen einen Hochschulabschluss angegeben. Als Beschäftigungsstatus geben 139 Befragte an, mehr als 20 Stunden pro Woche zu arbeiten und 100 Befragte sind Studenten. Weitere Details und prozentuale Verteilungen der Stichprobe können aus der Tabelle 7 im Anhang entnommen werden.

Die Stichprobe wird zur Beantwortung der Forschungsfragen hinzugezogen, indem separat zunächst die Ergebnisse der Datenanalyse in Bezug auf die erste Forschungsfrage vorgestellt werden, und anschließend auf die Ergebnisse eingegangen wird, welche zur Beantwortung der zweiten Forschungsfrage beitragen.

#### 4.1. Präferenz der Arbeitsplatzformen und MWTP

Für die Beantwortung der ersten Forschungsfrage, welche Arbeitsplatzform Arbeitnehmende präferieren und ob sie bereit sind, dafür auf Gehalt zu verzichten, werden die Daten aus dem Vignetten-Experiment und die demografischen Daten hinzugezogen. Da die Befragten jeweils allen acht verwendeten Vignetten Ränge entsprechend der Präferenz zugeordnet haben, werden aus den 246 vollständigen Antworten  $8 \times 246 = 1968$  erhobene Messungen, wobei der Rang die abhängige Variable darstellt und die unabhängigen Variablen durch die in den Vignetten enthaltenen Informationen abgebildet werden.

Wie anhand der in **Schritt 2** erstellten deskriptiven Statistik in Abbildung 2 zu erkennen ist, weichen die Rangmittelwerte der Vignetten stark voneinander ab. Weiterhin ist zu erkennen, dass der Rangmittelwert von Vignetten mit gleicher Arbeitsplatzform und geringerem Gehalt höher ist, Befragte also im Durchschnitt bei gleicher Arbeitsplatzform rational das Jobangebot mit höherem Gehalt präferieren. Es wird jedoch auch deutlich, dass Befragte im Durchschnitt bereit sind

aufgrund einer präferierten Arbeitsplatzform auf ein höheres Gehalt zu verzichten. Jobangebote mit geringerem Gehalt weisen teilweise geringere Rangmittelwerte auf und werden gegenüber Angeboten mit höherem Gehalt und anderer Arbeitsplatzform bevorzugt.

Um die Annahme 1 zu testen, ob die vier Arbeitsplatzformen die Präferenz der Arbeitnehmenden beeinflussen, wird in **Schritt 3** der nicht-parametrische Chi-Quadrat Test durchgeführt. Die absoluten Häufigkeiten der Ränge je Vignette können aus Tabelle 3 entnommen werden. Die Berechnung in SPSS belegt, dass keine Zelle eine erwartete Häufigkeit von fünf oder kleiner hat, sodass der Test geeignet ist und nicht auf den rechenintensiveren Fisher's-Exact Test zurückgegriffen werden muss (McHugh, 2013, S. 144). Der Chi-Quadrat Test kann die Nullhypothese, dass kein Zusammenhang zwischen den Vignetten und dem Rang besteht, widerlegen. Es gibt einen statistisch signifikanten Zusammenhang, mit  $\chi^2(49) = 2.800$  und  $p < 0,001$ .

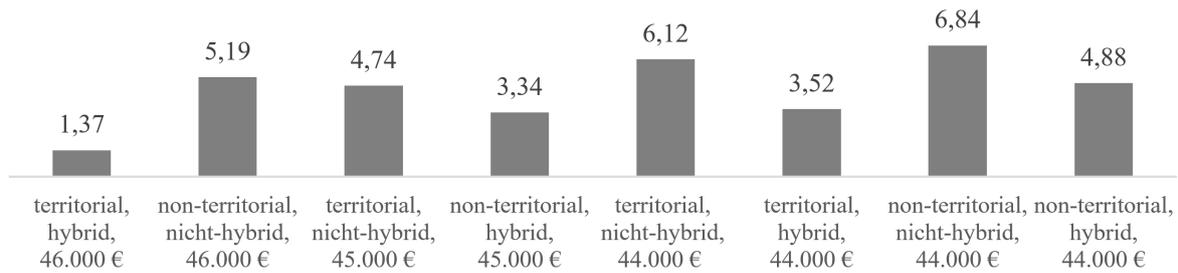
Da die Vignetten allerdings nicht nur die Arbeitsplatzform, sondern auch die verschiedenen Einstiegsgehälter beinhalten und durch das *fractional factorial* Design nur 8 der 12 möglichen Kombinationen beinhalten, wird der Test außerdem separat für die Arbeitsplatzform und den Rang und das Gehalt und den Rang durchgeführt. Dabei wird auch ein statistisch signifikanter Zusammenhang belegt, wenn nur die Arbeitsplatzform und der Rang ( $\chi^2(21) = 1.100$ ,  $p < 0,001$ ), oder nur das Gehalt und der Rang ( $\chi^2(14) = 847$ ,  $p < 0,001$ ), betrachtet werden. Der Chi-Quadrat-Test zeigt somit einen statistisch signifikanten Zusammenhang zwischen den gezeigten Vignetten (sowohl für Arbeitsplatzform, Gehalt und beide Variablen gemeinsam) und dem Rang. Da es sich bei dem Chi-Quadrat Test um einen Signifikanztest handelt, sollte dieser mit einem Test der Stärke ergänzt werden (McHugh, 2013, S. 143). Dazu kann nach J. Cohen (1988) Cramér's V berechnet werden. Dieses belegt mit den hier berechneten Werten von knapp über  $V = 0,4$  einen mittelstarken bis starken Effekt.

Um mehr über den mittels des nicht-parametrischen Tests belegten Zusammenhang zwischen der Arbeitsplatzform und dem Rang zu erfahren, wird in **Schritt 4** zusätzlich ein parametrischer Test durchgeführt. Da die Ergebnisse der unterschiedlichen Schätzmodelle wenig voneinander abweichen und das *Rank Ordered Logit*-Modell aufgrund der Datenstruktur am geeignetsten erscheint, werden lediglich die Regressionsergebnisse dieses Modelles in Tabelle 4 berichtet, wobei Koeffizienten folgender Nutzenfunktion geschätzt werden:

$$\text{Rang}_{ij} = \beta_1 \cdot \text{Arbeitsplatzform} + \beta_2 \cdot \text{Einstiegsgehalt}$$

Die Regressionsergebnisse der anderen Schätzmodelle sind in Tabelle 8 im Anhang zu finden.

Die in **Schritt 4.1** durchgeführte Schätzung per *Rank Ordered Logit*-Modell zeigt, dass sowohl der Koeffizient des Einstiegsgehaltes als auch die Koeffizienten der unterschiedlichen Kombinationen der kategorialen Variable Arbeitsplatzform statistisch signifikant sind mit  $p < 0,01$ . Das negative Vorzeichen des Koeffizienten des Einstiegsgehaltes weist dar-



Hinweis: Von links nach rechts nach absteigendem Gehalt sortiert. Je kleiner der Rangmittelwert, desto besser wurde die Vignette bewertet, da das am meisten präferierte Jobangebot den Rang 1 bekommt.

Abbildung 2: Rangmittelwert je Vignette (Quelle: eigene Darstellung)

Tabelle 3: Häufigkeit des gewählten Ranges je Vignette & Chi-Quadrat-Test

Vignette	Rang								Gesamt
	1	2	3	4	5	6	7	8	
territorial, nicht-hybrid, 45.000 €	13	18	36	30	45	72	25	7	246
territorial, nicht-hybrid, 44.000 €	2	8	13	32	17	29	98	47	246
territorial, hybrid, 46.000 €	212	11	9	4	4	3	1	2	246
territorial, hybrid, 44.000 €	3	74	71	32	35	19	11	1	246
non-territorial, nicht-hybrid, 46.000 €	3	21	28	14	70	43	53	14	246
non-territorial, nicht-hybrid, 44.000 €	3	4	15	19	8	20	25	152	246
non-territorial, hybrid, 45.000 €	9	97	52	25	37	10	10	6	246
non-territorial, hybrid, 44.000 €	1	13	22	90	30	50	23	17	246
Gesamt	246	246	246	246	246	246	246	246	1968
Arbeitsplatzform & Gehalt × Rang:	Chi-Quadrat (49 Freiheitsgraden) = 2.800, Pr < 0,001, V = 0,451								
Arbeitsplatzform × Rang:	Chi-Quadrat (21 Freiheitsgraden) = 1.100, Pr < 0,001, V = 0,437								
Gehalt × Rang:	Chi-Quadrat (14 Freiheitsgraden) = 847, Pr < 0,001, V = 0,464								

Quelle: Eigene Darstellung.

auf hin, dass ein höheres Einstiegsgehalt mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit einhergeht, dass ein Jobangebot mit einem höheren Rang bewertet wird. Das bedeutet, dass ein Jobangebot mit höherem Einstiegsgehalt eher präferiert wird und es darum einen geringeren Rang aufweist. Der Effekt der unterschiedlichen Arbeitsplatzformen kann im Vergleich zu der Basiskategorie interpretiert werden: Arbeitsplatzform 2 (territorial & hybrid) und Arbeitsplatzform 4 (non-territorial & hybrid) weisen im Vergleich zu Arbeitsplatzform 1 (territorial & nicht-hybrid) eine geringere Wahrscheinlichkeit auf, mit einem höheren Rang einherzugehen, werden also besser bewertet. Arbeitsplatzform 3 (non-territorial & nicht-hybrid) geht hingegen mit einer höheren Wahrscheinlichkeit einher, schlechter bewertet zu werden als Arbeitsplatzform 1. Damit kann in Kombination mit den Ergebnissen des nicht-parametrischen Tests Annahme 1 belegt werden, welche besagt, dass die Arbeitsplatzform die Präferenz von Arbeitnehmenden beeinflusst. Hypothese 1 wird ebenfalls unterstützt, da ein territorialer & hybrider Arbeitsplatz im Vergleich zu den anderen Arbeitsplatzformen mit dem geringsten Rang einhergeht und ein non-territorialer & nicht-

hybrider Arbeitsplatz mit dem höchsten Rang. Dies kann den Ergebnissen der zur Robustheitsprüfung durchgeführten *Pooled OLS*-Regression in Tabelle 8 im Anhang entnommen werden, bei der die ordinale abhängige Variable als intervallskaliert angenommen wird und damit eine quantitative Interpretation möglich ist.

Um Annahme 2 und Hypothese 2 zu untersuchen, sind neben den Regressionsergebnissen auch die in **Schritt 4.2** berechnete MWTP und MWTP der unteren und oberen Grenze des 95 % Konfidenzintervalls in Tabelle 4 enthalten. Die Befragten sind mit durchschnittlich 2.175 € bereit auf am meisten Einstiegsgehalt zu verzichten, um ein Jobangebot mit territorialer & hybrider Arbeitsplatzform anzunehmen, im Vergleich zu einer territorialen & nicht-hybriden Arbeitsplatzform. Für einen non-territorialen & nicht-hybriden Arbeitsplatz sind sie hingegen nicht bereit auf Gehalt zu verzichten, da dieser den Befragten durchschnittlich 937 € weniger Wert ist als ein territorialer & nicht-hybrider Arbeitsplatz, wobei die Spanne der MWTP nach dem 95 % Konfidenzintervall im Vergleich zu den anderen deutlich größer ist. Die Bereitschaft für einen non-territorialen & hybriden Arbeitsplatz auf

**Tabelle 4:** Regressionsergebnisse der *Rank Ordered Logit*-Regression

Abhängige Variable: Rang						
Unabhängige Variablen	Koeffizient	95% Konf. Intervall		MWTP	MWTP (95% Konf. Intervall)	
Arbeitsplatzform						
Basiskategorie:						
1 (territorial & nicht-hybrid)	.	.	.	.	.	.
2 (territorial & hybrid)	-1,7552* (0,0959)	-1,9431	-1,5674	2,1755	2,1914	2,1563
3 (non-territorial & nicht-hybrid)	0,7562* (0,0812)	0,5971	0,9152	-0,9373	-0,6734	-1,2590
4 (non-territorial & hybrid)	-0,8633* (0,0822)	-1,0244	-0,7023	1,0700	1,1553	0,9662
Einstiegsgehalt	-0,8068* (0,0408)	-0,8867	-0,7269	.	.	.
LR chi2(4)	=	1177,04				
Prob > chi2	=	0,0000				

Hinweis: Werte gerundet auf 4 Nachkommastellen. Einstiegsgehalt in 1.000 €. Alle Koeffizienten sind statistisch signifikant (\*  $p < 0,01$ ).  
Quelle: Eigene Darstellung.

Einstiegsgehalt im Vergleich zu einem territorialen & nicht-hybriden Arbeitsplatz zu verzichten, lässt sich mit dem impliziten monetären Wert von 1.070 € beziffern. Damit kann sowohl Annahme 2 als auch Hypothese 2 unterstützt werden, welche besagen, dass die Arbeitsplatzform die Bereitschaft auf Gehalt zu verzichten beeinflusst und die Bereitschaft für die territoriale & hybride Arbeitsplatzform auf Gehalt zu verzichten am größten ist und für die non-territoriale & nicht-hybride Arbeitsplatzform am geringsten.

Da die Ergebnisse der Regression Auskunft über die durchschnittliche MWTP liefern sollen, werden neben der Regression mit allen Befragten in **Schritt 5** auch Regressionen für Subgruppen als Robustheitsprüfung durchgeführt (Radermacher et al., 2017, S. 78). Dieses Vorgehen empfiehlt sich, um zu verstehen, inwieweit sich die durchschnittlichen Präferenzen der Subgruppen voneinander unterscheiden (Leeper et al., 2019, S. 219–220). Dadurch kann für den Effekt von möglichen Moderatoren auf den Zusammenhang zwischen der Arbeitsplatzform und der Präferenz, beziehungsweise der Bereitschaft auf Einstiegsgehalt zu verzichten, kontrolliert werden. Dazu werden 16 weitere Regressionen für Subgruppen durchgeführt, in denen die vorherigen Erfahrungen mit der Arbeitsplatzform (Regression 2-5), das Geschlecht der Befragten (Regression 6-7), das Alter entsprechend den Generationen (Regression 8-10), der höchste erreichte Bildungsabschluss (Regression 11-14) und der Beschäftigungsstatus (Regression 15-17) berücksichtigt werden. Die Regressionsergebnisse und die berechneten MWTP sind in Tabelle 9 im Anhang zu finden. Lediglich zwei Koeffizienten der Arbeitsplatzform 4 (non-territorial & hybrid) in Regression 3 und 14 weisen ein von den vorherigen Ergebnissen abweichendes Vorzeichen auf, diese sind allerdings nicht statistisch signifikant und die Regressionen beinhalten

nur geringe Stichprobengrößen. Die Richtung der Wirkung der Arbeitsplatzformen und des Einstiegsgehaltes auf den Rang des Jobangebotes unterscheidet sich ansonsten für keine Subgruppe. Alle Regressionen zeigen, dass territoriales & hybrides und non-territoriales & hybrides Arbeiten im Vergleich zu dem territorialen & nicht-hybriden Arbeiten bevorzugt werden und non-territoriales & nicht-hybrides Arbeiten schlechter bewertet wird. Befragte, welche vorher nicht non-territorial gearbeitet haben, verlangen für non-territoriales & nicht-hybrides Arbeiten mehr Gehalt (1.298 € vs. 587 €) und sind für einen non-territorialen & hybriden Job nur bereit weniger zu zahlen als Befragte, die es vorher getestet haben (759 € vs. 1.368 €). Bei Betrachtung der Geschlechter wird deutlich, das territoriales & hybrides Arbeiten Frauen mehr wert ist als Männern (2.343 € vs. 1.836 €), bei den anderen Arbeitsformen sind die Unterschiede allerdings geringer. Befragte der ältesten Generation verlangen für non-territoriales & hybrides Arbeiten mit 2.154 € deutlich mehr als jüngere Generationen mit 778 € und 979 €. Befragte, welche als höchsten Bildungsabschluss eine Ausbildung aufweisen, bewerten den territorialen & nicht-hybriden Arbeitsplatz besser, sie sind nur bereit weniger für hybride Arbeitsplätze zu zahlen (1.559 € vs. 2.393 € und 608 € vs. 1.340 €) und verlangen mehr für non-territoriale & nicht-hybride Arbeitsplätze (1.596 € vs. 715 €) als Hochschulabsolvent\*innen. Außerdem verlangen Beschäftigte, die mehr als 20 Stunden pro Woche arbeiten, mehr Gehalt für non-territoriales & nicht-hybrides Arbeiten als Beschäftigte, die bis zu 20 Stunden arbeiten (1.150 € vs. 414 €).

In Bezug auf die erste Forschungsfrage lässt sich zusammenfassen, dass die vier betrachteten Arbeitsplatzformen die Präferenz der Befragten signifikant beeinflussen und auch die MWTP deutlich davon abhängt. Die territoriale & hybride

de Arbeitsplatzform wird durchschnittlich am meisten präferiert, die non-territoriale & nicht-hybride Arbeitsplatzform ist hingegen am unbeliebtesten. Um mehr darüber zu erfahren, warum die verschiedenen Arbeitsplatzformen sich hinsichtlich der Präferenz unterscheiden, werden nachfolgend die Ergebnisse in Bezug auf die zweite Forschungsfrage vorgestellt.

#### 4.2. Zugrundeliegende Mechanismen

Forschungsfrage zwei beschäftigt sich mit den Mechanismen, welche den Auswirkungen der Arbeitsplatzform auf die Präferenz der Arbeitnehmenden zugrunde liegen. Dazu werden die Daten der standardisierten Umfrage hinzugezogen, welche Informationen über durch Arbeitsplatzformen veränderte Arbeitsbedingungen beinhalten. Die Daten werden ebenfalls aufbereitet, indem pro Person je Arbeitsplatzform eine Zeile generiert wird, um die Bewertung der Items je Arbeitsplatzform auswerten zu können, es ergeben sich somit  $246 \times 4 = 984$  Messungen.

Zunächst wird die in **Schritt 6** erstellte deskriptive Statistik der Daten ausgewertet. Wie anhand der Abbildung 3 zu erkennen ist, unterscheiden sich die durchschnittlichen Bewertungen der Arbeitsbedingungen je Arbeitsplatzform.

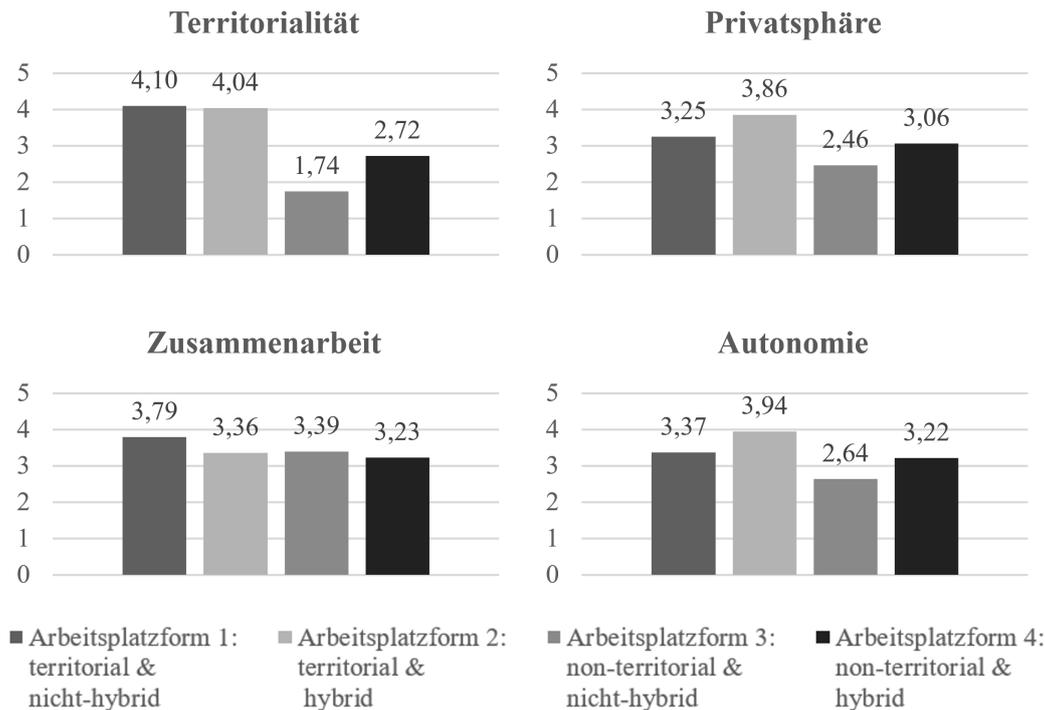
Besonders deutliche Unterschiede sind bei der Arbeitsbedingung Territorialität zu erkennen, während ein non-territorialer & nicht-hybrider Arbeitsplatz durchschnittlich nur mit 1,74 auf der 5-stufigen Likert Skala bewertet wird, werden Arbeitsplatzform 1 und 2 mehr als doppelt so gut bewertet. Hinsichtlich der Arbeitsbedingungen Privatsphäre und Autonomie sind ebenfalls deutliche Unterschiede je Arbeitsplatzform zu sehen, die Bewertungen der Arbeitsbedingung Zusammenarbeit liegen näher beieinander. Außerdem ist ersichtlich, dass die Arbeitsplatzform 2, territoriales & hybrides Arbeiten, insgesamt mit der besten Bewertung der Arbeitsbedingungen einhergeht, non-territoriales & nicht-hybrides Arbeiten wird hinsichtlich der Arbeitsbedingungen insgesamt am schlechtesten bewertet. Da dieses Ergebnis mit den Ergebnissen der im Rahmen der Forschungsfrage 1 durchgeführten Regressionen einhergeht, kann es als erstes Indiz angesehen werden, dass die vier hier betrachteten Arbeitsbedingungen tatsächlich Auskunft über die zugrundeliegenden Mechanismen geben. Arbeitsplatzform 1 weist allerdings die zweitbeste Bewertung der Arbeitsbedingungen auf, wird laut Regression aber nur auf dritter Position präferiert und Arbeitsplatzform 4 die drittbeste Bewertung, ist laut Regression allerdings auf zweiter Position, sodass die hypothetisierten Mechanismen durch statistische Tests genauer untersucht werden müssen.

Zuvor werden allerdings in **Schritt 7** die Items der erstellten Skalen geprüft. Die dazu in **Schritt 7.1** berechneten Korrelationskoeffizienten der Items nach Pearson und Spearman sind der Tabelle 10 und Tabelle 11 im Anhang zu entnehmen, wobei jeweils die Koeffizienten der drei Items markiert sind, welche laut Theorie dieselbe Arbeitsbedingung abfragen. Die Ergebnisse der beiden Berechnungen weisen keine relevanten Unterschiede auf, sodass im Folgenden die Ergebnisse der Berechnung nach Pearson betrachtet werden. Die

internen Korrelationen der Items je Konstrukt sind statistisch signifikant auf dem 5 % Level und mittel bis groß, da sie von 0,56 bis 0,86 reichen. Die Korrelationskoeffizienten zeigen außerdem, dass die Korrelationen zwischen Items desselben Konstruktes größer sind als die Korrelationen zwischen dem jeweiligen Item und den Items anderer Konstrukte. Die Ergebnisse zeigen allerdings auch, dass es mittlere Korrelationen zwischen einzelnen Items unterschiedlicher Konstrukte gibt, sodass der Grad der Differenzierung eher gering zu sein scheint. Die Ergebnisse der Berechnung von Cronbachs Alpha für die vier unterschiedlichen Arbeitsbedingungen in **Schritt 7.2** sind in Tabelle 12 im Anhang zu finden. Da Cronbachs Alpha Werte zwischen 0,833 und 0,929 annimmt, deuten diese auf eine sehr gute interne Konsistenz der Items je Arbeitsbedingung hin. Der Wert würde bei der Arbeitsbedingung Autonomie durch Weglassen des Items A3 leicht von 0,833 auf 0,846 steigen, dies wird zusätzlich durch die KFA überprüft.

Bevor in **Schritt 7.3** die KFA zur weiteren Testung der Items und Skalen durchgeführt werden kann, wird jedoch die Verteilung der Daten betrachtet, um die Eignung der Schätzmethoden zu bestimmen. Zur Prüfung der Daten auf Normalverteilung werden zunächst Histogramme der Verteilung der Daten der Items und der Mittelwerte der jeweiligen Items erstellt. Diese können der Abbildung 8 im Anhang entnommen werden und weichen allesamt von den entsprechenden Normalverteilungskurven ab. Die Ergebnisse des Shapiro-Wilk Tests auf dem 5 % Signifikanzniveau sind der Tabelle 13 im Anhang zu entnehmen. Lediglich das Item A3 weist ein  $p > 0,05$  auf, was darauf hinweist, dass alle anderen Variablen nicht normalverteilt sind. Auch der Doornik-Hansen Test belegt mit einem  $\chi^2(24) = 212,984$ ,  $p < 0,001$ , dass die Items, welche Arbeitsbedingungen einfangen, zusammen nicht normalverteilt sind. Dies belegt auch der Test auf Schiefe und Wölbung der Daten, der zeigt, dass Schiefe und Wölbung für keine Variable einer Normalverteilung entsprechen, die Ergebnisse können der Tabelle 14 im Anhang entnommen werden. Somit lässt sich zusammenfassen, dass die Daten nicht normalverteilt sind. Entsprechend muss die ML-Methode als Schätzverfahren kritisch betrachtet werden. Da die Likert-Skala als intervallskaliert angenommen wird, wird hauptsächlich eine ML mit robusten Standardfehlern durchgeführt.

Zunächst wird die KFA per robuster ML Schätzung für jedes Konstrukt einzeln durchgeführt, die Ergebnisse werden in Tabelle 15 im Anhang zusammengefasst. Bei keinem Konstrukt werden von Stata Modifizierungen vorgeschlagen. Die Ergebnisse der KFA des Konstruktes *Territorialität* zeigen, dass alle drei Items eine signifikante Faktorladung von  $> 0,7$  aufweisen und jeweils mehr als 50 % der Varianz erklären können. Die durchschnittlich erfasste Varianz beträgt 0,817 und liegt entsprechend ebenso über dem geforderten Wert von 0,5, um konvergente Validität zu zeigen. Für die Konstrukte *Privatsphäre* und *Zusammenarbeit* sind ebenfalls alle Items signifikant mit Faktorladungen von  $> 0,7$ . Die Items erklären außerdem alle jeweils mindestens 50 % der Varianz. Die durchschnittlich erfassten Varianzen zeigen mit Werten von 0,731 und 0,724 ebenso konvergente Validität der Skalen. Entsprechend werden keine Items der drei Konstrukte



Hinweis: Es ist der Mittelwert der jeweiligen 3 Items je Arbeitsbedingung dargestellt, welche auf einer 5-stufigen Likert-Skala bewertet wurden, getrennt nach den vier verschiedenen Arbeitsplatzformen.

**Abbildung 3:** Durchschnittliche Bewertung der Arbeitsbedingungen je Arbeitsplatzform (Quelle: eigene Darstellung)

entfernt. Die Faktorladungen der Items des Konstruktes *Autonomie* sind signifikant und bis auf das Item A3 ebenfalls  $>0,7$  und erklären jeweils mehr als 50 % der Varianz. Item A3 weist hingegen nur eine Faktorladung von 0,66 auf, außerdem erklärt das Item nur 44 % der Varianz. Da bei der Berechnung von Cronbachs Alpha ebenfalls deutlich wurde, dass das Weglassen des Items vorteilhaft ist, wird es inhaltlich geprüft. Da das Item A3 „Ich habe einen großen Einfluss auf Entscheidungen, die meine Arbeit betreffen.“ die Autonomie in Bezug auf Entscheidungen abfragt, welche möglicherweise durch die Arbeitsplatzform weniger beeinflusst wird als der Ort und der Grad der Selbstbestimmung, welche in A1 und A2 abgefragt werden, wird dieses weggelassen. Da die Skala entsprechend aus nur zwei Items besteht, wird die Faktorladung des ersten Items bei Betrachtung des einzelnen Konstruktes auf 1 festgelegt, die Faktorladungen und erklärten Varianzen der zwei verbleibenden Items sind höher und die durchschnittlich erfasste Varianz steigt auf 0,771. Da eine Schätzung per robuster ML durchgeführt wurde, können nur Statistiken bezüglich der Residuen angegeben werden, diese weisen allerdings auf gute Passung hin.

Anschließend wird die KFA aller Konstrukte durchgeführt, die Ergebnisse können der Tabelle 16 im Anhang entnommen werden. Die Daten lassen auf eine starke Kovarianz zwischen den Konstrukten Territorialität und Privatsphäre, Territorialität und Autonomie, sowie Privatsphäre und Autonomie schließen. Da die Konstrukte auch inhaltlich nah beieinander liegen und in der Literatur Abhängigkeiten auf-

gezeigt werden (Brunia und Hartjes-Gosselink, 2009, S. 176; Frankó et al., 2022, S. 241; Gove, 1978, S. 638), werden Kovarianzen zwischen diesen hinzugefügt. Dadurch wird die Passung des Modells weiter verbessert. In dem finalen, per robuster ML-Methode geschätzten Modell sind ebenfalls alle Faktorladungen signifikant  $>0,7$ , auch die Kovarianzen zwischen den Konstrukten sind signifikant. Die erklärten Varianzen aller Items betragen mehr als 62 %, sodass  $R^2$  insgesamt 0,9997 beträgt. Weitere kleinere von Stata vorgeschlagene Modifizierungen werden nicht durchgeführt. Durchschnittlich erfasste Varianzen von  $>0,5$  deuten darauf hin, dass diskriminierende und konvergierende Validität vorliegen. Eine ergänzende Schätzung per ML-Methode, wodurch weitere Statistiken über die Passung des Modells erhalten werden können, weist folgende Indizes auf:  $\chi^2(38) = 178,218$ ,  $p < 0,001$ , einen *Root mean square error of approximation* (RMSEA) von 0,061, einen *Comparative fit index* (CFI) von 0,983, einen *Tucker-Lewis index* (TLI) von 0,975, ein *Standardized root mean squared residual* (SRMR) von 0,031 und einen *Coefficient of determination* (CD) von 1,00. Diese weisen insgesamt auf eine gute Passung des globalen Modells hin, da die Cutoffs nach Hu und Bentler (1999, S. 27) für RMSEA bei etwa 0,06, für CFI und TLI jeweils bei  $\geq 0,95$  und für SRMR bei  $\leq 0,08$  liegen. Die Schätzung kann aufgrund der weniger geeigneten Methode aber abweichende Ergebnisse liefern.

In **Schritt 8** wird je Arbeitsbedingung ein nicht-parametrischer Kruskal-Wallis-Test durchgeführt, um die Annahmen

A3-A6 zu testen, welche besagen, dass die vier unterschiedlichen Arbeitsplatzformen einen Einfluss auf die jeweilige Arbeitsbedingung haben. Alle vier Kruskal-Wallis-Tests weisen ein  $p < 0,0001$  auf (mit  $\chi^2(3) = 529,302$  für Territorialität,  $\chi^2(3) = 230,437$  für Privatsphäre,  $\chi^2(3) = 63,015$  für Zusammenarbeit und  $\chi^2(3) = 239,485$  für Autonomie), sodass die Nullhypothese, dass es keinen Unterschied der Arbeitsbedingungen je Arbeitsplatzform gibt, abgelehnt werden kann. Damit kann belegt werden, dass es einen signifikanten Unterschied zwischen mindestens zwei der Arbeitsplatzformen hinsichtlich des Effektes auf die Arbeitsbedingungen gibt. Um mehr darüber zu erfahren, zwischen welchen Arbeitsplatzformen der Unterschied signifikant ist und unter welcher Arbeitsplatzform die jeweilige Arbeitsbedingung am stärksten ausgeprägt ist, wird der Dunn's Post-Hoc-Test durchgeführt, die Ergebnisse können der Tabelle 5 entnommen werden.

In Bezug auf die Arbeitsbedingung Territorialität zeigt der Test signifikante Unterschiede zwischen allen vier Arbeitsplatzformen mit  $p < 0,001$ , außer zwischen Arbeitsplatzform 1 und 2, sodass Annahme 3 belegt werden kann, da die Arbeitsplatzform die Territorialität beeinflusst. Zwar ist die Rangsumme und der Mittelwert bei der ersten Arbeitsplatzform am höchsten, da es aber keinen signifikanten Unterschied zu Arbeitsplatzform 2 gibt, kann belegt werden, dass sowohl territoriales & nicht-hybrides als auch territoriales & hybrides Arbeiten mit der größten Territorialität einhergehen. Damit kann Hypothese H3a teilweise unterstützt werden, welche vorausgesagt hatte, dass eine territoriale & hybride Arbeitsplatzform die Territorialität am positivsten beeinflusst. Hypothese H3b, welche besagt, dass ein non-territorialer & nicht-hybrider Arbeitsplatz die Territorialität am negativsten beeinflusst, wird durch die Ergebnisse belegt, da die Arbeitsplatzform die geringste Rangsumme aufweist.

Alle Arbeitsplatzformen außer territorial & nicht-hybrid und non-territorial & nicht-hybrid unterscheiden sich signifikant hinsichtlich der Arbeitsbedingung Privatsphäre mit  $p < 0,05$ , sodass auch Annahme 4 unterstützt werden kann, die Arbeitsplatzform beeinflusst die Privatsphäre. Ebenso können die Hypothesen H4a und H4b unterstützt werden, da laut den Rangsummen und Mittelwerten ein territorialer & hybrider Arbeitsplatz die Privatsphäre am positivsten und ein non-territorialer & nicht-hybrider Arbeitsplatz die Privatsphäre am negativsten beeinflusst.

In Bezug auf die Arbeitsbedingung Zusammenarbeit gibt es ebenso signifikante Unterschiede zwischen den Arbeitsplatzformen, sodass auch Annahme 5 belegt werden kann, die Arbeitsplatzform beeinflusst die Zusammenarbeit. Der Dunn's Test zeigt allerdings, dass die Unterschiede zwischen territorialen & hybriden Arbeitsformen und non-territorialen & nicht-hybriden Arbeitsformen nicht signifikant sind, ebenso wie zwischen territorialen & hybriden Arbeitsformen und non-territorialen & hybriden Arbeitsformen, da  $p > 0,05$ . Hypothese H5a kann nicht unterstützt werden, da ein territorialer & nicht-hybrider Arbeitsplatz die Zusammenarbeit am positivsten beeinflusst und nicht der non-territoriale & nicht-hybride Arbeitsplatz. Hypothese H5b kann weder widerlegt noch unterstützt werden, da Rangsumme und Mittelwert

eines non-territorialen & hybriden Arbeitsplatzes zwar am geringsten sind, aber kein signifikanter Unterschied zu einem territorialen & hybriden Arbeitsplatz besteht.

Zwischen allen vier Arbeitsplatzformen, außer zwischen territorial & nicht-hybrid und non-territorial & hybrid, gibt es hinsichtlich der Arbeitsbedingung Autonomie signifikante Unterschiede mit  $p < 0,01$ , sodass Annahme 6 belegt wird, welche besagt, dass die Arbeitsplatzform die Autonomie beeinflusst. Die Hypothese H6a wird allerdings widerlegt, da ein territorialer & hybrider Arbeitsplatz die höchste Rangsumme und den höchsten Mittelwert aufweist und damit die Autonomie am positivsten beeinflusst, anstatt dem non-territorialen & hybriden Arbeitsplatz. Hypothese H6b wird ebenfalls widerlegt, da ein non-territorialer & nicht-hybrider Arbeitsplatz hinsichtlich der Autonomie am geringsten bewertet wird und nicht der territoriale & nicht-hybride Arbeitsplatz, welcher die zweitbeste Bewertung erhielt.

Die Ergebnisse zeigen insgesamt, dass die vier Arbeitsplatzformen die Arbeitsbedingungen Territorialität, Privatsphäre, Zusammenarbeit und Autonomie beeinflussen, die Bewertungen der letzteren beiden allerdings nicht den hypothetisierten Zusammenhängen entsprechen.

Abbildung 9 im Anhang liefert eine Übersicht der Ergebnisse in Bezug auf die Hypothesen, welche im Anschluss interpretiert werden.

## 5. Interpretation

Die zuvor präsentierten Ergebnisse werden folgend in Rückbezug zur Literatur und der zugrundeliegenden Theorie diskutiert. Außerdem wird deren Relevanz herausgestellt, indem neue Erkenntnisse durch die Arbeit zusammengefasst werden und auf die Verhinderung bisheriger Limitationen der Forschung eingegangen wird. Anschließend werden dennoch bestehende Limitationen aufgezeigt, aus denen Implikationen für die weitere Forschung abgeleitet werden. Letztlich werden Handlungsempfehlungen für die Praxis aufgrund der vorliegenden Ergebnisse gegeben.

### 5.1. Diskussion

Die vorliegenden Ergebnisse in Bezug auf die Forschungsfrage 1 belegen den durch das *Job-Demands-Resources-Modell* nach Bakker und Demerouti (2007) vorgestellten grundlegenden Zusammenhang, dass die Arbeitsplatzform und deren Merkmale arbeitsbezogene Konsequenzen beeinflussen, da die vier hier betrachteten Arbeitsplatzformen die Präferenz der Arbeitnehmenden für ein Jobangebot signifikant beeinflussen. Das Ergebnis geht mit dem einer Vielzahl an Studien einher, welche für andere Arbeitsplatzformen ebenfalls die grundlegende Annahme des theoretischen Modells, dass die Arbeitsplatzform die arbeitsbezogenen Konsequenzen kausal beeinflusst, bestätigen (Lesener et al., 2019, S. 93). Damit wird erneut deutlich, dass das Modell für eine Vielzahl an Untersuchungskontexten genutzt werden kann. Die MWTP verdeutlicht außerdem, dass die Ergebnisse auch ökonomisch signifikant sind, da die Befragten durchschnittlich

**Tabelle 5:** Ergebnisse des Kruskal-Wallis und Post-Hoc Dunn's Test

	Kruskal-Wallis Test					Dunn's Test		
	Mittelwert	Beobach- tungen	Rangsumme	chi2(3)	Prob	Arbeitsplatzform		
						1	2	3
<b>Territorialität</b>								
Arbeitsplatzform 1	4,10	246	171.485,50	529,30	0,0001	.	.	.
Arbeitsplatzform 2	4,04	246	168.129,00			0,53	.	.
Arbeitsplatzform 3	1,74	246	49.665,00			19,42*	18,88*	.
Arbeitsplatzform 4	2,72	246	95.340,50			12,14*	11,60*	-7,28*
<b>Privatsphäre</b>								
Arbeitsplatzform 1	3,25	246	126.269,00	230,44	0,0001	.	.	.
Arbeitsplatzform 2	3,86	246	169.845,50			-6,95*	.	.
Arbeitsplatzform 3	2,46	246	75.092,00			8,16*	15,11*	.
Arbeitsplatzform 4	3,06	246	113.413,50			2,05	9,00*	-6,11*
<b>Zusammenarbeit</b>								
Arbeitsplatzform 1	3,79	246	150.395,00	63,02	0,0001	.	.	.
Arbeitsplatzform 2	3,36	246	112.346,50			6,13*	.	.
Arbeitsplatzform 3	3,39	246	118.381,50			5,15*	-0,97	.
Arbeitsplatzform 4	3,23	246	103.497,00			7,55*	1,42	2,40*
<b>Autonomie</b>								
Arbeitsplatzform 1	3,43	246	127.189,50	239,49	0,0001	.	.	.
Arbeitsplatzform 2	4,10	246	170.399,50			-6,94*	.	.
Arbeitsplatzform 3	2,54	246	73.905,50			8,56*	15,50*	.
Arbeitsplatzform 4	3,24	246	113.125,50			2,26	9,20*	-6,30*

Hinweis: \*p&lt;0,05, Werte gerundet auf 2 Nachkommastellen.

Quelle: Eigene Darstellung.

bereit sind auf 2.175 € für ein Jobangebot mit territorialer & hybrider Arbeitsplatzform im Vergleich zu einer territorialen & nicht-hybriden Arbeitsplatzform zu verzichten, was bei einem Einstiegsgehalt von 46.000 € fast 5% ausmacht. Zwar gibt es hinsichtlich verschiedener Subgruppen Unterschiede in Bezug auf die MWTP, sodass die berechneten Beträge lediglich als Annäherungen gesehen werden sollten, die Tendenz der Ergebnisse ist aber über alle Gruppen hinweg konstant.

Weiterhin konnten durch die Betrachtung der vier Arbeitsbedingungen Territorialität, Privatsphäre, Zusammenarbeit und Autonomie als Arbeitsressourcen die Ergebnisse in Bezug auf die erste Forschungsfrage unterstrichen werden. Außerdem konnten Informationen bezüglich der in Forschungsfrage 2 betrachteten Mechanismen gesammelt werden, welche dem Effekt der Arbeitsplatzform auf die Präferenz der Arbeitnehmenden zugrunde liegen. Es wird allerdings lediglich eine begrenzte Anzahl an zugrundeliegenden Mechanismen betrachtet, indem sich auf die vier in der Literatur identifizierten Arbeitsbedingungen festgelegt wird, welche vermutlich im Kontext des non-territorialen und hybriden Arbeitens relevant sind. Die Ergebnisse dürfen entsprechend nicht als vollständige Erklärungen der zugrundeliegenden Mechanismen angenommen werden, sondern zeigen lediglich, dass die vier Arbeitsbedingungen von der untersuchten Arbeitsplatzform beeinflusst werden. Für weitere Arbeitsplatzformen und Merkmale können auch andere Mechanismen entscheidend sein.

Außerdem werden in dieser Studie nicht die im JDR-Modell inkludierten Job-Anforderungen berücksichtigt, da diese bei der Jobauswahl nicht bekannt sind. Es kann aber angenommen werden, dass die Anforderungen mit den Job-Ressourcen interagieren und in einem dualen Prozess Stress und Motivation von Arbeitnehmenden beeinflussen (Bakker und Demerouti, 2007, S. 314; Gatt und Jiang, 2021, S. 977), sodass in dieser Studie nur ein Teil der zugrundeliegenden Mechanismen erforscht wird. In dem Kontext der Präferenz bezüglich verschiedener Jobangebote werden lediglich die psychologischen und sozialen Ressourcen betrachtet.

Die in der Literatur häufig untersuchten Arbeitsbedingungen als Ressourcen werden auch von den Kombinationen hybrider oder nicht-hybrider und non-territorialer oder territorialer Arbeitsplatzformen beeinflusst, wie der Kruskal-Wallis und Dunn's Test belegen. Die Ergebnisse belegen allerdings nicht alle anhand der Literatur und einer Vielzahl an Theorien bezüglich der einzelnen Arbeitsbedingungen getroffenen Voraussagen. Es gibt Abweichungen in Bezug darauf, unter welcher der vier Kombinationen die jeweilige Arbeitsbedingung als am stärksten oder geringsten vorhanden bewertet wird. Dies könnte darauf zurückgeführt werden, dass bereits bei der Betrachtung der beiden Merkmale getrennt voneinander teilweise uneinige Ergebnisse in der Literatur vorliegen oder verschiedene Aspekte betrachtet werden. Ein von den Hypothesen in Bezug auf die Zusammenarbeit abweichendes Ergebnis könnte etwa dadurch erklärt werden, dass

keine klare Unterscheidung vorgenommen wurde, ob es sich um die Zusammenarbeit in einem Team oder zwischen Arbeitnehmenden unterschiedlicher Teams handelt. Ein non-territorialer Arbeitsplatz scheint die Autonomie entgegen den Voraussagen zu verringern, was darauf zurückzuführen sein könnte, dass non-territoriales Arbeiten in realen Situationen in abgewandelter Form angewendet werden kann. Teammitglieder können sich beispielsweise abstimmen, sich trotz non-territorialer Arbeitsplätze einen gemeinsamen Bereich zu suchen. Es ist möglich, dass solche oder weitere Strategien von Befragten nicht berücksichtigt wurden.

In der vorliegenden Arbeit wird darüber hinaus die Kombination von zwei Merkmalen betrachtet, sodass fraglich ist, ob diese bei der Bewertung durch die Befragten dieselbe Gewichtung erhalten. Dies wird auch durch das Ergebnis unterstrichen, dass territoriale & hybride Arbeitsplätze am stärksten präferiert werden, gefolgt von non-territorialen & hybriden, territorialen & nicht-hybriden und den am wenigsten präferierten non-territorialen & nicht-hybriden Arbeitsplätzen. Hybrides Arbeiten scheint den Befragten wichtiger zu sein als die Unterscheidung zwischen territorialem oder non-territorialem Arbeiten. Die Ergebnisse spiegeln dennoch die Tendenzen der Literatur wider, dass hybrides Arbeiten gegenüber nicht-hybridem Arbeiten bevorzugt wird und territoriale Arbeiten gegenüber dem non-territorialem Arbeiten.

Die mittlere Korrelation zwischen Items verschiedener Arbeitsbedingungen und der Modifizierungsvorschlag der KFA, Kovarianzen zwischen Arbeitsbedingungen aufzunehmen, kann außerdem darauf hinweisen, dass die Arbeitsbedingungen nicht trennscharf abgefragt werden oder nicht trennscharf sind. In der Literatur herrscht ebenfalls Uneinigkeit und Unwissen über deren Zusammenhang. Nach Altman (1975) ist etwa Privatsphäre das wichtigste Konzept, um zu verstehen, welche Auswirkungen ein physisches Umfeld hat und eng mit weiteren Konzepten wie der Territorialität verbunden. Die Beziehungen zwischen diesen Arbeitsbedingungen werden aber auch in der Literatur nicht klar herausgestellt (Gove, 1978, S. 638). Nach Frankó et al. (2022, S. 231) ist hingegen Territorialität besonders wichtig, da durch territoriales Verhalten die Privatsphäre gewahrt wird. Die Ergebnisse dieser Analyse können lediglich einen Hinweis darauf geben, dass zwischen den Konstrukten Territorialität und Privatsphäre, Territorialität und Autonomie, sowie Privatsphäre und Autonomie Zusammenhänge bestehen, es wird aber nicht deutlich, wie diese zusammenhängen oder welcher Mechanismus besonders wichtig ist.

## 5.2. Relevanz

Diese Arbeit liefert dennoch einen wichtigen Beitrag, indem die Auswirkungen einer neuen Arbeitsplatzform, dem non-territorialen und hybriden Arbeiten, untersucht werden, die durch die Weiterentwicklung von Technologien, der Forderung von Arbeitnehmenden nach flexibleren Arbeitsmodellen und der Absicht der Arbeitgebenden, die Kosten für Büroräume zu reduzieren, immer relevanter wird (Bhave et al., 2020, S. 142). Da non-territoriale und hybride Arbeitsplatzformen in Kombination besonders naheliegend sind, ist

es wichtig die gemeinsamen Auswirkungen zu untersuchen. Neben dem Ergebnis, welche Kombination präferiert wird, wird durch die Berechnung der MWTP auch ein impliziter monetärer Wert bestimmt, sodass deutlich wird, in welchem Ausmaß eine Arbeitsplatzform präferiert wird.

Die Betrachtung der Arbeitsbedingungen liefert einen wichtigen Beitrag, da dadurch der Beziehung zwischen der Arbeitsplatzform und den organisationalen Konsequenzen zugrundeliegende Mechanismen untersucht werden, wie von Wohlers und Hertel (2017, S. 480) gefordert und in dieser Studie auf non-territoriale und hybride Arbeitsplätze angewendet wird. Dadurch kann zumindest teilweise aufgedeckt werden, wie die Präferenzen zustande kommen und warum eine Arbeitsplatzform gegenüber einer anderen präferiert wird. Damit liefert die Studie auch einen Beitrag zur Theorie, da das JDR-Modell zwar den grundlegenden Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzformen und organisationalen Konsequenzen beschreibt, aber keine spezifischen Theorien angibt, welche den Zusammenhang zwischen bestimmten Ressourcen oder Anforderungen und den Ergebnissen erklären (Schaufeli & Taris, 2014, S. 60). Diese Studie vereint hingegen im JDR-Modell weitere bereits bestehende Theorien, wie etwa die *Self-determination* Theorie nach Deci und Ryan (2000) oder die *Privacy Regulation* Theorie nach Altman (1975), welche vorhersagen, warum die vier Arbeitsbedingungen als Ressourcen den Arbeitnehmenden einen Nutzen bringen. Da belegt wird, dass die betrachteten Arbeitsbedingungen von der Arbeitsplatzform beeinflusst werden, können diese auch in der weiteren Forschung berücksichtigt werden, um Mechanismen hinter dem übergreifenden Modell zu verstehen.

Darüber hinaus werden Limitationen bisheriger Forschung verhindert. Durch die Verwendung einer Online-Befragung kann das Risiko sozial erwünschter Antworten reduziert werden (G. Brown, 2009, S. 68; Kaya, 2009, S. 52), was insbesondere bei dem Thema Gehalt relevant sein kann. Aufgrund der Wahl einer Vignetten-Studie in Form der Conjoint-Analyse ist davon auszugehen, dass die hier vorliegenden Ergebnisse Aufschluss über kausale Zusammenhänge liefern können, da systematische Unterschiede aufgrund der veränderten Komponenten aufgedeckt werden können (Atzmüller und Steiner, 2010, S. 129; Hainmueller et al., 2014, S. 1–2). Studien mit ähnlichem Design wurden in der Management-Literatur insgesamt bisher nur in der Minderheit durchgeführt (Aguinis & Bradley, 2014, S. 352). Insbesondere die Präferenz von Arbeitnehmenden bezüglich diverser Jobangebote mit verschiedenen Attributen wurde bisher nur in einem sehr geringen Ausmaß mittels eines Conjoint-Experiments untersucht (Pouliakas & Theodossiou, 2010, S. 691). Dabei kann dieses Studiendesign das Dilemma zwischen interner und externer Validität lösen (Aguinis & Bradley, 2014, S. 366), da neben den beabsichtigten Manipulationen der Attribute weitere Veränderungen ausgeschlossen werden können und angegebene Präferenzen den wahren Präferenzen sehr nah kommen (Hainmueller et al., 2015, S. 2400; Pouliakas und Theodossiou, 2010, S. 691). Außerdem kann die Erstellung einer Rangfolge in dem Kon-

text der Jobsuche als realitätsnah angesehen werden, da sich Arbeitssuchende für ein Jobangebot entscheiden müssen und entsprechend zwischen den Angeboten abwägen müssen (Klein, 2002, S. 22).

Die Ergänzung der Vignetten-Studie durch die standardisierte Umfrage ermöglicht es außerdem die zugrundeliegenden Mechanismen und Moderationseffekte abzufragen, auch wenn in der vorliegenden Studie hinsichtlich persönlicher Charakteristika als Moderatoren keine drastisch abweichenden Tendenzen festgestellt wurden.

### 5.3. Limitationen

Trotz der Relevanz und des zuvor herausgestellten Beitrages weist die vorliegende Studie auch Limitationen in Bezug auf die interne und externe Validität auf, welche im Folgenden beschrieben werden. Hinsichtlich der *internen Validität* lassen sich zunächst einige Aspekte der gewählten Methode kritisieren. Dabei wird zunächst auf die Vignetten-Studie für Forschungsfrage 1 in Form der Conjoint-Analyse eingegangen und anschließend auf die standardisierte Umfrage, welche für die Beantwortung der Forschungsfrage 2 verwendet wird.

In der Literatur gibt es Hinweise darauf, dass es für Befragte schwierig sein kann ein vollständiges Ranking aller präsentierten Vignetten zu erstellen und die Regression mittels *Rank Ordered Logit*-Modell folglich verzerrte Ergebnisse liefern kann (Fok et al., 2012, S. 843). Um einen Bias zu verhindern, könnte bei jedem Befragten überprüft werden, ob die Präferenzen stringent sind und solche von der Auswertung ausgeschlossen werden, die nicht der Annahme des *Homo oeconomicus* entsprechen und beispielsweise ein Jobangebot mit gleicher Arbeitsplatzform und geringerem Gehalt besser bewertet haben. Alternativ könnte festgelegt werden, dass nur eine gewisse Anzahl der obersten Präferenzen in die Analyse miteinbezogen wird. Da dabei allerdings weitere Annahmen getroffen werden und wertvolle Informationen wegfallen können, wurde hier darauf verzichtet. Dennoch wäre dieses Vorgehen als Ergänzung sinnvoll, um zu überprüfen, ob die Ergebnisse verzerrt sein könnten. Die Conjoint-Analyse und die vollständige Erstellung eines Rankings werden insgesamt dennoch als sinnvoll erachtet, da diese realitätsnäher sind und viele Informationen liefern (Hausman & Ruud, 1987, S. 83).

Die Reduktion der Vignetten von 12 auf 8 geht zwar mit einem Informationsverlust einher, reduziert aber die Komplexität der Aufgabe (Aiman-Smith et al., 2002, S. 399; Atzmüller und Steiner, 2010, S. 130). Um die Komplexität weiter zu reduzieren, wurden die betrachteten Attribute streng limitiert. Es gibt allerdings Variablen, welche die Entscheidung beeinflussen könnten und nicht genau definiert wurden. Ein Beispiel ist der Fahrtweg, den Befragte bei der Beurteilung angenommen haben. Hybrides Arbeiten könnte etwa auch einen geldlichen Vorteil darstellen, wenn ein langer Fahrtweg wegfällt, dafür wurde allerdings nicht kontrolliert. Die Bürosituation wurde ebenfalls nicht im Detail erklärt (De Croon et al., 2005, S. 130), eine bessere Ausstattung mit höhenverstellbaren Schreibtischen könnte non-territoriales

Arbeiten beispielsweise attraktiver machen. Eine Ergänzung der kurzen Beschreibung durch ein realitätsnahes Foto hätte außerdem hilfreich sein können, um für die Arbeitsbedingung vor Ort zu kontrollieren. Ebenso wurde nicht näher auf die Arbeitsaufgaben im Bereich Controlling eingegangen, obwohl die Aufgaben die Wahl der Arbeitsplatzform beeinflussen können (Volker & van der Voordt, 2005, S. 247). Insgesamt hätten folglich organisationale, personenbezogene und aufgabenbezogene Moderatoren genauer erhoben werden können (Wohlers & Hertel, 2017, S. 482), um die interne Validität weiter zu erhöhen. Für frühere Erfahrungen mit den Arbeitsplatzformen wird allerdings kontrolliert (Pouliakas & Theodossiou, 2010, S. 704) und diese weisen keine drastischen Unterschiede auf.

Das *Rank Ordered Logit*-Modell beruht auf der Annahme der Unabhängigkeit irrelevanter Alternativen (IIA), welche durch den Hausman-Test überprüft werden kann (Hausman & Ruud, 1987, S. 83). Dieser Test ist durch das Design des Conjoint-Experiments aber nicht aufschlussreich (Cheng & Long, 2007, S. 598), da es durch die Vignetten eine eingeschränkte Auswahl gibt, sodass angenommen werden muss, dass die IIA hält (Fok et al., 2012, S. 844). Eine Studie nach Calfee et al. (2001) hat allerdings ergeben, dass die Ergebnisse des herkömmlichen *Rank Ordered Logit*-Modells nicht wesentlich von Ergebnissen des Mixed Logit-Modells abweichen, bei dem Fehlerterme korreliert sein dürfen, sodass auch herkömmliche Modelle verwendet werden können (Calfee et al., 2001, S. 703–705).

Weiterhin wird bei der Conjoint-Analyse eine lineare und additive Nutzenfunktion unterstellt. Bei der Analyse wurden die Kombinationen aus non-territorialem und hybridem Arbeiten als eine Arbeitsplatzform angenommen und die Merkmale nicht getrennt voneinander betrachtet, sodass auch mögliche Interaktionseffekte nicht berücksichtigt werden konnten. Dies entspricht zwar einer bei Conjoint-Analysen häufig getroffenen Annahme (Klein, 2002, S. 11–12), es stellt sich dennoch die Frage, ob die Kombination der Merkmale relevant ist.

In Bezug auf die standardisierte Umfrage und Forschungsfrage 2 können die zur Erfassung der Arbeitsbedingungen entwickelten Skalen bestehend aus jeweils drei Items kritisiert werden, da in der Literatur keine geeigneten bereits validierten Skalen identifiziert werden konnten und entsprechend neue Skalen gebildet werden mussten. Diese wurden zwar anhand der Literatur mit größter Sorgfalt erstellt, die Güte konnte vorher allerdings nicht durch diverse Datenerhebungen belegt werden. Die Einholung zusätzlicher Expertenfeedbacks wäre hilfreich, um die Skalen zu verbessern und die Inhaltsvalidität sicher zu stellen. Es wurden allerdings statistische Tests durchgeführt, um die Konsistenz und Konstruktvalidität zu testen.

Cronbachs Alpha zeigt zwar eine starke interne Konsistenz der Items an, bei Werten über 0,9 kann allerdings hinterfragt werden, ob redundante Items inkludiert sind (Streiner, 2003, S. 103). So könnte etwa T1 bei zukünftigen Erhebungen weggelassen werden, da Cronbachs Alpha nur marginal von 0,929 auf 0,921 sinken würde. Außerdem steigt der Wert

mit der Anzahl der Items, das Risiko einer Verzerrung durch die Anzahl der Items ist jedoch gering, da nur 3 je Konstrukt inkludiert sind (Tavakol & Dennick, 2011, S. 53). Es muss allerdings beachtet werden, dass der Wert keinen Aufschluss über die inhaltliche Passung angibt.

Da für die hier betrachteten Arbeitsbedingungen keine etablierten Skalen identifiziert werden konnten, wäre eine explorative Faktorenanalyse (EFA) ebenfalls hilfreich gewesen, um zunächst die Struktur der Skalen kennenzulernen (T. A. Brown & Moore, 2012, S. 362). Darauf wurde allerdings verzichtet, da die Skalen theoriegeleitet erstellt wurden und direkt die Passung des Modells durch die KFA ermittelt wurde (El-Den et al., 2020, S. 330). Da die Items mittels Likert-Skala erhoben wurden, lässt sich allerdings auch die Schätzmethode der KFA kritisieren. Nach Morata-Ramírez und Holgado-Tello (2013, S. 54) wird die Verwendung der robusten ML gegenüber der ML zwar bevorzugt, es kann dennoch hinterfragt werden, ob Likert-Skalen intervallskalierte Daten liefern. Wenn diese als ordinal angesehen werden, sollte die robuste ungewichtete Kleinste-Quadrate-Methode verwendet werden, sodass eine zusätzliche Schätzung zur Absicherung sinnvoll sein könnte.

Nach El-Den et al. (2020) gibt es neben der Bildung der latenten Variablen aus dem Mittelwert der entsprechenden Items anspruchsvollere und durchdachtere Möglichkeiten. Die Items, welche eine Skala bilden, können anhand der KFA unterschiedlich gewichtet werden, sodass Items mit hoher Ladung stärker in das Gesamtergebnis einbezogen werden oder Items, welche unterschiedliche Dimensionen beinhalten, getrennt betrachtet werden (El-Den et al., 2020, S. 333).

Insgesamt wäre auch die Ergänzung der Umfrage durch einen Attention-Check sinnvoll gewesen, sodass dieser als Ausschlusskriterium hätte herangezogen werden können, um Datensätze ausschließen zu können, wenn Befragte nicht aufmerksam antworten. Außerdem könnten die Items je Arbeitsplatzform in zufälliger Reihenfolge erscheinen, sodass Reihenfolgeeffekte wie bei der Vignetten-Studie verhindert werden. Dies wurde allerdings nicht umgesetzt, da die Bewertung der Arbeitsplatzformen hinsichtlich der Arbeitsbedingungen schneller erfolgen kann, wenn die Items in derselben Reihenfolge präsentiert werden.

Die *externe Validität* der Studienergebnisse muss ebenfalls berücksichtigt werden. Dabei kann zunächst die gewählte Stichprobe per Convenience Sample kritisiert werden. Dieses geht zwar mit den geringsten Kosten einher, sollte aber hinsichtlich der Repräsentativität der Stichprobe für die Grundgesamtheit hinterfragt werden (Kaya & Himme, 2009, S. 83). Da es sich bei der Wahl eines Jobangebotes allerdings um eine Situation handelt, welche vielen Menschen bekannt ist, wurde zu Gunsten einer größeren Stichprobe auf strengere Selektionskriterien verzichtet (Aguinis & Bradley, 2014, S. 363).

Außerdem können als letzter Aspekt die Auswirkungen des im Vignetten-Experiment festgelegten Szenariums auf die externe Validität kritisch betrachtet werden. In dem Szenarium wurde festgelegt, dass die Arbeit im Betrieb in einem Großraumbüro mit 20 Personen verrichtet wird. Studien

belegen allerdings, dass schon Großraumbüros mit mehr als 15 Personen vermieden werden sollten (Brunia et al., 2016, S. 43), sodass Befragte in diesem Kontext etwa eher hybrides Arbeiten bevorzugen könnten als wenn es sich um ein Großraumbüro mit 10 Personen handeln würde. Dass räumliche Faktoren neben der Arbeitsplatzform eine wesentliche Rolle spielen, belegen auch Kim et al. (2016, S. 203), da diese einen signifikanteren Einfluss auf die Zufriedenheit von Arbeitnehmenden haben als das dort untersuchte non-territoriale Arbeiten selbst. Außerdem werden non-territoriales und hybrides Arbeiten nicht nuanciert betrachtet, obwohl einzigartige Effekte durch unterschiedliche Formen möglich sind (Gatt & Jiang, 2021, S. 957). Es kann beispielsweise einen Unterschied machen, ob hybrides Arbeiten bedeutet, dass Arbeitnehmende frei entscheiden dürfen, wie viele Tage sie von zu Hause aus arbeiten, oder dass eine gewisse Anzahl an Tagen vorgeschrieben wird, da eine höhere Intensität etwa die Beziehung zu dem Kollegium verschlechtern kann (Gajendran & Harrison, 2007, S. 1538). Die Studie nach Brunia et al. (2016, S. 30) zeigt ebenfalls, dass eine nuancierte Betrachtung wichtig ist, da die Zufriedenheit von Arbeitnehmenden mit gleichen Bürokonzepten und lediglich vermeintlich kleinen Unterschieden wie dem Design der Büroräume oder der Raumaufteilung signifikant beeinflusst wird.

Da in der vorliegenden Studie die Präferenz bei der Wahl eines Jobangebotes untersucht wird, können einige dieser Aspekte weniger kritisch betrachtet werden, da Arbeitssuchenden in der Realität häufig auch nicht alle Informationen über den zukünftigen Arbeitsplatz zur Verfügung stehen. Dennoch sollte berücksichtigt werden, dass die Ergebnisse der Studie nicht ausnahmslos auf Arbeitsangebote mit Kombinationen dieser Arbeitsplatzformen und abweichenden Ausprägungen übertragen werden können.

#### 5.4. Implikationen

Trotz der zuvor beschriebenen Limitationen wurden entsprechend des *Entscheidungspunktes 10* nach Aguinis und Bradley (2014, S. 364) die angewendete Methode und die Ergebnisse transparent dokumentiert und erläutert, sodass die Forschung reproduzierbar ist und als Grundlage für weitere Untersuchungen in Bezug auf non-territoriale und hybride Arbeitsplatzformen genutzt werden kann und Ergebnisse hinsichtlich der Relevanz für die Praxis eingeordnet werden können. Daraus ergeben sich eine Reihe an Implikationen für die Forschung und Praxis, auf die nachfolgend eingegangen wird.

In Bezug auf die *Forschung* könnte eine nuancierte Betrachtung der hier untersuchten Arbeitsplatzformen sinnvoll sein, da das in dem Vignetten-Experiment gewählte Szenarium und die Ausprägung der Arbeitsplatzform einen Einfluss auf die Ergebnisse haben könnten, wie im Rahmen der Limitationen beschrieben. In Bezug auf hybrides Arbeiten sollte untersucht werden, wie die Intensität und die Flexibilität hinsichtlich der Homeoffice-Tage die Ergebnisse beeinflusst, um mehr darüber zu erfahren, welcher Typ von hybridem Arbeiten präferiert wird (Gajendran & Harrison, 2007,

S. 1538). Außerdem sollte zur Kontrolle die Situation im Homeoffice abgefragt werden, da diese die Entscheidung beeinflussen könnte. Ebenso sollten unterschiedliche Formen des non-territorialen Arbeitens hinzugezogen werden, indem unterschieden wird in welchen Bereichen Arbeitsplätze gesucht werden, ob in dem gesamten Unternehmen oder in für die Abteilung oder das Team festgelegten Bereichen, und wie es umgesetzt wird, ob es ein Reservierungssystem gibt oder nicht (Frankó et al., 2022, S. 241). Um die externe Validität zu erhöhen, sollten weitere Studien durchgeführt werden, in denen andere Berufe untersucht werden, da die Aufgaben den Effekt der Arbeitsplatzform beeinflussen können (Ashkanasy et al., 2014, S. 1174). Andere Gegebenheiten im Büro sollten ebenfalls präsentiert werden, da Großraumbüros die Auswirkungen ebenfalls verändern können (Brunia et al., 2016, S. 43) und deren Effekt somit kontrolliert werden sollte. Die Literatur liefert erste Hinweise darauf, dass die Betrachtung weiterer Moderatoren ebenfalls relevant sein könnte, darunter fallen die Nationalität und persönliche Charaktermerkmale (G. Brown et al., 2005, S. 588) und persönliche Ressourcen (Xanthopoulou et al., 2007, S. 137).

In dieser Studie wird die Kombination aus non-territorialen und hybriden Arbeitsplatzformen untersucht, dabei werden die zwei Merkmale allerdings nicht getrennt voneinander berücksichtigt, sondern die Präferenz hinsichtlich der gesamten Arbeitsplatzform erfasst. Da die Regressionsergebnisse zur Beantwortung der Forschungsfrage 1 allerdings zeigen, dass die beiden Kombinationen mit hybrider Arbeitsplatzform am stärksten präferiert werden, kann vermutet werden, dass hybrides Arbeiten gegenüber nicht-hybridem Arbeiten den Befragten wichtiger ist als die Unterscheidung zwischen territorialem oder non-territorialem Arbeiten. Um genauer aufzuschlüsseln zu können, warum eine Arbeitsplatzform präferiert wird, sollte untersucht werden, ob die Merkmale wirklich additiv wirken, ob sie gleich stark gewichtet werden und ob Wechselwirkungen auftreten, indem Interaktionseffekte zwischen diesen Merkmalen untersucht werden (Hainmueller et al., 2014, S. 12).

Neben der genaueren Betrachtung der einzelnen Merkmale sollte eine Strukturgleichungsanalyse durchgeführt werden, da dabei komplexe Kausalbeziehungen berücksichtigt werden können (Backhaus et al., 2015, S. 12). Dadurch könnten sowohl die übergreifende Beziehung zwischen der Arbeitsplatzform und der Präferenz als auch die zugrundeliegenden Mechanismen untersucht werden. Mithilfe der Strukturgleichungsanalyse könnte eine richtige Mediationsanalyse durchgeführt werden, da dabei auch latente Konstrukte wie die Arbeitsbedingungen berücksichtigt werden können. Zwar kann ein Modell niemals alle relevanten Variablen beinhalten, welche die Beziehung beeinflussen (Aiman-Smith et al., 2002, S. 406), dennoch würde diese Analyse näher an reale Prozesse herankommen als die getrennte Betrachtung, da dabei hypothetische kausale Pfade gleichzeitig geschätzt werden (Radermacher, 2019, S. 101).

Zusätzlich sollten die zugrundeliegenden Mechanismen weiter untersucht werden. Um sicherzustellen, dass neben den vier betrachteten Arbeitsbedingungen keine relevanten

Aspekte bei non-territorialem und hybridem Arbeiten außer Acht gelassen wurden, könnte eine explorative Studie durchgeführt werden, um mehr über Hintergründe der Entscheidung zu erfahren. Außerdem sollten Messinstrumente für die Arbeitsbedingungen weiter verbessert werden, da es teilweise noch keine etablierten Skalen gibt, wie für Territorialität (G. Brown, 2009, S. 16), oder die vorhandenen Skalen nicht auf andere Kontexte anwendbar sind, wie die der Autonomie, da sich Messinstrumente häufig auf die Methode und Entscheidungen beziehen (Lumpkin et al., 2009, S. 53) und für den Kontext der Arbeitsplatzform damit nicht geeignet sind.

Als letzte Implikation für die Forschung kann die Betrachtung von non-territorialen und hybriden Arbeitsplatzformen anhand weiterer abhängiger Variablen angegeben werden, sowie eine Untersuchung der langfristigen Wirkung der Arbeitsplatzform auf diese. Die vorliegende Studie in Form der Conjoint-Analyse betrachtet lediglich die Präferenz bei der hypothetischen Jobwahl. Dabei ist allerdings noch ungeklärt, inwieweit die Arbeitsplatzform als Symbol die Entscheidung von Jobsuchenden beeinflusst (Maier et al., 2022, S. 2), da diese über die bloße Gestaltung der physischen Arbeitsumgebung hinausgeht, welche als Symbol bereits einen Einfluss auf das Verhalten und die Leistung der Individuen haben kann (Berg & Kreiner, 1990, S. 65). Weiterhin gibt es Hinweise darauf, dass die Arbeitsplatzform auch die Produktivität (Shobe, 2018, S. 4), Gesundheit (Lesener et al., 2019, S. 94) und Arbeitszufriedenheit (Bodin Danielsson & Theorell, 2019, S. 1021) beeinflussen kann, sodass diese im Zusammenhang mit non-territorialen und hybriden Arbeitsplatzformen untersucht werden können. Bei diesen abhängigen Variablen können Langzeitstudien relevant sein, um kausale Ergebnisse zu validieren (Xanthopoulou et al., 2007, S. 138), da kurzfristige Änderungen nach Einführung neuer Arbeitsplatzkonzepte möglich sind (Allen & Gerstberger, 1973, S. 495) und erst Langzeitstudien zeigen, dass sich Anforderungen, Ressourcen und Ergebnisse auch wechselseitig beeinflussen können (Lesener et al., 2019, S. 76; Schaufeli und Taris, 2014, S. 57–58). Dabei sollte berücksichtigt werden, dass neue Strategien aufkommen können. Eine Person hat im Fragebogen etwa angegeben, dass sie bereits in einem non-territorialen Büro gearbeitet hat, sich aber einen festen Platz geschaffen hat, indem immer der gleiche Platz gewählt wurde. Dieses Verhalten bestätigt auch eine Studie nach Volker und van der Voordt (2005, S. 248–249). Langzeitstudien mit veränderten abhängigen Variablen könnten diese Folgen von non-territorialen und hybriden Arbeitsplätzen erfassen. Durch Feldexperimente kann untersucht werden, ob sich die Präferenzen verändern, wenn Arbeitnehmende langfristig in einem Job mit der Arbeitsplatzform arbeiten.

Neben Implikationen für die Forschung können anhand der Studie auch Implikationen für die Praxis abgeleitet werden. Die Studie hat gezeigt, dass territoriale und hybride Arbeitsplätze im Vergleich mit den anderen Kombinationen am beliebtesten sind und Arbeitnehmende sogar bereit sind dafür mit 2.175 € auf fast 5 % des Gehalts zu verzichten. Außerdem wird belegt, dass die Arbeitsplatzform Auswirkungen

auf die Privatsphäre, Territorialität, Zusammenarbeit und Autonomie hat.

Durch die Ergebnisse wird deutlich, dass *Arbeitgebende* die Arbeitsplatzform nutzen können, um attraktivere Angebote für Arbeitnehmende zu schaffen, falls es sich mit der Arbeit vereinbaren lässt. Darüber hinaus ist es möglich, dass es sich wirtschaftlich lohnt eine bestimmte Arbeitsplatzform anzubieten, da Arbeitnehmende sogar bereit sein können für die präferierte Arbeitsform auf einen Teil des Gehalts zu verzichten. Dann könnte Geld für weitere Benefits bereitgestellt werden, um als noch attraktiver wahrgenommen zu werden. Entsprechend sollte auch wirtschaftlich betrachtet nicht nur die Reduzierung der Kosten durch Wegfall eines Gebäudes dank einer neuen Arbeitsplatzform berücksichtigt werden, sondern auch die Präferenz der Arbeitnehmenden abgefragt werden. Weiterhin sollten Arbeitgebende die vier untersuchten Arbeitsbedingungen bei der Gestaltung der Arbeitsräume beachten, um sicher zu stellen, dass die Arbeitnehmenden zufrieden sind. Es können beispielsweise abgetrennte Arbeitsbereiche in große Büroräume integriert werden, um mehr Privatsphäre sicher zu stellen, und offene Bereiche, um die Zusammenarbeit zu fördern. Insgesamt zeigt die Studie Arbeitgebenden, dass die Arbeitsplatzform für Arbeitnehmende relevant ist und damit letztlich auch auf organisationale Ergebnisse wirken kann.

*Vorgesetzte* sollten besonders die Arbeitsbedingungen im Blick behalten und mit den Arbeitnehmenden in den Austausch gehen, ob sich diese Verbesserungen wünschen. Außerdem weist das JDR-Modell darauf hin, dass auch Job-Anforderungen beachtet werden sollten, da eine den Präferenzen der Arbeitnehmenden entsprechende Arbeitsplatzform kein Allheilmittel ist, sondern nur einen positiven Beitrag leistet. Zu hohe Anforderungen trotz vorhandener Ressourcen sind die wichtigsten Prädikatoren von Erschöpfung (Xanthopoulou et al., 2007, S. 138).

*Arbeitnehmende* sollten ihre eigenen Bedürfnisse klar kommunizieren und mit Vorgesetzten abstimmen, ob eine Anpassung der Arbeitsplatzform entsprechend den individuellen Bedürfnissen möglich ist oder eine Verbesserung der Ressourcen, falls gewünscht. Wenn sogar eine Bereitschaft besteht auf einen Teil des Gehalts für die entsprechende Arbeitsplatzform zu verzichten, beispielsweise weil durch hybrides Arbeiten ein langer und kostenreicher Arbeitsweg teilweise wegfällt, kann ein Verzicht auf einen Teil des Gehalts angeboten werden, wenn der Arbeitgebende vorher nicht dem Wunsch entgegenkommen möchte, obwohl die Arbeitsplatzform mit den Aufgaben vereinbar ist, dies sollte individuell abgewogen werden.

Für die *Gesellschaft* können die Ergebnisse außerdem relevant sein, da die Studie einen ersten Hinweis liefert, dass insbesondere hybrides Arbeiten von Arbeitnehmenden präferiert wird und neue Arbeitsplatzformen wie hybrides Arbeiten durch den Wegfall des Arbeitsweges positive Auswirkungen auf die Umwelt haben könnten. Weiterhin sollte eine digitale Infrastruktur sichergestellt werden, welche die Voraussetzung für die Umsetzung neuer Arbeitsplatzformen ist. Da neue Arbeitsplatzformen an Relevanz gewinnen, sollten

Arbeitsschutzmaßnahmen darauf ausgeweitet werden, sodass Unternehmen beispielsweise verpflichtet werden könnten höhenverstellbare Schreibtische bei non-territorialen Arbeitsplatzformen bereitzustellen, sodass die Gesundheit der Arbeitnehmenden nicht gefährdet wird.

Insgesamt zeigt die vorliegende Arbeit, dass die Kombination der non-territorialen und hybriden Arbeitsplatzform bisher eine Forschungslücke darstellt, obwohl diese die Präferenz von Arbeitnehmenden und die Bereitschaft auf Gehalt zu verzichten maßgeblich beeinflusst. Diese und weitere neu entstehende Arbeitsplatzformen können vielfältige Auswirkungen auf Individuen, Organisationen und die Gesellschaft haben, sodass weitere Forschung in diesem Gebiet relevant ist und zugrundeliegende Mechanismen vollständig aufgedeckt werden sollten.

## Literatur

- Aguinis, H., & Bradley, K. J. (2014). Best Practice Recommendations for Designing and Implementing Experimental Vignette Methodology Studies. *Organizational Research Methods*, 17(4), 351–371. <https://doi.org/10.1177/1094428114547952>
- Aiman-Smith, L., Scullen, S. E., & Barr, S. H. (2002). Conducting Studies of Decision Making in Organizational Contexts: A Tutorial for Policy-Capturing and Other Regression-Based Techniques. *Organizational Research Methods*, 5(4), 388–414. <https://doi.org/10.1177/109442802237117>
- Allen, T. J., & Gerstberger, P. G. (1973). A Field Experiment to Improve Communications in a Product Engineering Department: The Nonterritorial Office. *Human Factors: The Journal of the Human Factors and Ergonomics Society*, 15(5), 487–498. <https://doi.org/10.1177/001872087301500505>
- Altman, I. (1975). *The Environment and Social Behavior: Privacy, Personal Space, Territory, and Crowding*. Brooks/Cole Publishing Company.
- Appel-Meulenbroek, R., Kemperman, A., van de Water, A., Weijs-Perrée, M., & Verhaegh, J. (2022). How to attract employees back to the office? A stated choice study on hybrid working preferences. *Journal of Environmental Psychology*, 81, 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2022.101784>
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social Identity Theory and the Organization. *The Academy of Management Review*, 14(1), 20–39. <https://doi.org/10.2307/258189>
- Ashkanasy, N. M., Ayoko, O. B., & Jehn, K. A. (2014). Understanding the physical environment of work and employee behavior: An affective events perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 35(8), 1169–1184. <https://doi.org/10.1002/job.1973>
- Atzmüller, C., & Steiner, P. M. (2010). Experimental Vignette Studies in Survey Research. *Methodology*, 6(3), 128–138. <https://doi.org/10.1027/1614-2241/a000014>
- Backhaus, K., Erichson, B., & Weiber, R. (2015). *Fortgeschrittene Multivariate Analysemethoden: Eine anwendungsorientierte Einführung* (3. Aufl.). Springer Berlin Heidelberg. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-46087-0>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bartz, M., & Schwand, C. (2017). Preis der Freiheit - Nutzen von Spielregeln für Mobil-Flexibles Arbeiten. [http://ffhoarep.fh-ooe.at/bitstream/123456789/1024/1/Panel\\_120\\_ID\\_180.pdf](http://ffhoarep.fh-ooe.at/bitstream/123456789/1024/1/Panel_120_ID_180.pdf)
- Beggs, S., Cardell, S., & Hausman, J. (1981). Assessing the potential demand for electric cars. *Journal of Econometrics*, 17(1), 1–19. [https://doi.org/10.1016/0304-4076\(81\)90056-7](https://doi.org/10.1016/0304-4076(81)90056-7)

- Bencivenga, M., & Camocini, B. (2022). Post-pandemic scenarios of office workplace: new purposes of the physical spaces to enhance social and individual well-being. In A. Dominoni & F. Scullica (Hrsg.), *Designing Behaviours For Well-Being Spaces: How disruptive approaches can improve living conditions* (S. 90–111). FrancoAngeli.
- Berg, P. O., & Kreiner, K. (1990). Corporate Architecture: Turning Physical Settings into Symbolic Resources. In P. Gagliardi (Hrsg.), *Symbols and Artifacts* (S. 41–67, Bd. 24). De Gruyter. <https://doi.org/10.4324/9781315130538-2>
- Bhave, D. P., Teo, L. H., & Dalal, R. S. (2020). Privacy at Work: A Review and a Research Agenda for a Contested Terrain. *Journal of Management*, 46(1), 127–164. <https://doi.org/10.1177/0149206319878254>
- Bodin Danielsson, C., & Theorell, T. (2019). Office Employees' Perception of Workspace Contribution: A Gender and Office Design Perspective. *Environment and Behavior*, 51(9-10), 995–1026. <https://doi.org/10.1177/0013916518759146>
- Brown, G. (2009). Claiming a corner at work: Measuring employee territoriality in their work-spaces. *Journal of Environmental Psychology*, 29(1), 44–52. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2008.05.004>
- Brown, G., Lawrence, T. B., & Robinson, S. L. (2005). Territoriality in Organizations. *Academy of Management Review*, 30(3), 577–594. <https://doi.org/10.5465/amr.2005.17293710>
- Brown, T. A., & Moore, M. T. (2012). Confirmatory Factor Analysis. In R. H. Hoyle (Hrsg.), *Handbook of Structural Equation Modeling* (2. Aufl., S. 361–379). Guilford Press.
- Brunia, S., De Been, I., & van der Voordt, T. J. M. (2016). Accommodating new ways of working: lessons from best practices and worst cases. *Journal of Corporate Real Estate*, 18(1), 30–47. <https://doi.org/10.1108/JCRE-10-2015-0028>
- Brunia, S., & Hartjes-Gosselink, A. (2009). Personalization in non-territorial offices: a study of a human need. *Journal of Corporate Real Estate*, 11(3), 169–182. <https://doi.org/10.1108/14630010910985922>
- Bustelo, M., Díaz, A. M., Lafortune, J., Piras, C., Salas Bahamón, L., & Tessa-da, J. (2020). What is The Price of Freedom? Estimating Women's Willingness to Pay for Job Schedule Flexibility. <https://doi.org/10.18235/0002286>
- Calfee, J., Winston, C., & Stempski, R. (2001). Econometric Issues in Estimating Consumer Preferences from Stated Preference Data: A Case Study of the Value of Automobile Travel Time. *The Review of Economics and Statistics*, 83(4), 699–707. <https://doi.org/10.1162/003465301753237777>
- Cameron, A. C., & Trivedi, P. K. (2005). *Microeconometrics: Methods and Applications*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/cbo9780511811241>
- Candido, C., Kim, J., de Dear, R., & Thomas, L. (2016). BOSSA: a multidimensional post-occupancy evaluation tool. *Building Research & Information*, 44(2), 214–228. <https://doi.org/10.1080/09613218.2015.1072298>
- Castrillon, C. (2022, Dezember). The Top Workplace Trends For 2023. <https://www.forbes.com/sites/carolinecastrillon/2022/12/11/the-top-workplace-trends-for-2023/>
- Cheng, S., & Long, J. S. (2007). Testing for IIA in the Multinomial Logit Model. *Sociological Methods & Research*, 35(4), 583–600. <https://doi.org/10.1177/0049124106292361>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2. Aufl.). Lawrence Erlbaum Associates, Publishers. <https://doi.org/10.4324/9780203771587>
- Cohen, S. (1978). Environmental load and the allocation of attention. In A. Baum, J. E. Singer & S. Valins (Hrsg.), *Advances in Environmental Psychology* (1. Aufl., S. 1–29). Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Dalal, A. K., & Singh, R. (1986). An Integration Theoretical Analysis of Expected Job Attractiveness and Satisfaction. *International Journal of Psychology*, 21(1-4), 555–564. <https://doi.org/10.1080/00207598608247606>
- Davis, M. C., Leach, D. J., & Clegg, C. W. (2020). Breaking Out of Open-Plan: Extending Social Interference Theory Through an Evaluation of Contemporary Offices. *Environment and Behavior*, 52(9), 945–978. <https://doi.org/10.1177/0013916519878211>
- De Been, I., & Beijer, M. (2014). The influence of office type on satisfaction and perceived productivity support. *Journal of Facilities Management*, 12(2), 142–157. <https://doi.org/10.1108/JFM-02-2013-0011>
- De Croon, E. M., Sluiter, J. K., Kuijper, P. P. F. M., & Frings-Dresen, M. H. W. (2005). The effect of office concepts on worker health and performance: a systematic review of the literature. *Ergonomics*, 48(2), 119–134. <https://doi.org/10.1080/00140130512331319409>
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), 19–43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1987). The support of autonomy and the control of behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(6), 1024–1037. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.53.6.1024>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. [https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104\\_01](https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01)
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Demerouti, E., Derks, D., Brummelhuis, L. L. t., & Bakker, A. B. (2014). New Ways of Working: Impact on Working Conditions, Work-Family Balance, and Well-Being. In C. Korunka & P. Hoonakker (Hrsg.), *The Impact of ICT on Quality of Working Life* (S. 123–141). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-94-017-8854-0\\_8](https://doi.org/10.1007/978-94-017-8854-0_8)
- Dinno, A. (2015). Nonparametric pairwise multiple comparisons in independent groups using Dunn's test. *The Stata Journal*, 15(1), 292–300. <https://doi.org/10.1177/1536867X1501500117>
- Dunn, O. J. (1961). Multiple Comparisons among Means. *Journal of the American Statistical Association*, 56(293), 52–64. <https://doi.org/10.1080/01621459.1961.10482090>
- Dunn, O. J. (1964). Multiple Comparisons Using Rank Sums. *Technometrics*, 6(3), 241–252. <https://doi.org/10.1080/00401706.1964.10490181>
- El-Den, S., Schneider, C., Mirzaei, A., & Carter, S. (2020). How to measure a latent construct: Psychometric principles for the development and validation of measurement instruments. *International Journal of Pharmacy Practice*, 28(4), 326–336. <https://doi.org/10.1111/ijpp.12600>
- Elsbach, K. D. (2003). Relating Physical Environment to Self-Categorizations: Identity Threat and Affirmation in a Non-Territorial Office Space. *Administrative Science Quarterly*, 48(4), 622–654. <https://doi.org/10.2307/3556639>
- Elsbach, K. D., & Pratt, M. G. (2007). The Physical Environment in Organizations. *Academy of Management Annals*, 1(1), 181–224. <https://doi.org/10.5465/078559809>
- Fok, D., Paap, R., & van Dijk, B. (2012). A Rank-Ordered Logit Model with Unobserved Heterogeneity in Ranking Capabilities. *Journal of Applied Econometrics*, 27(5), 831–846. <https://doi.org/10.1002/jae.1223>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50. <https://doi.org/10.1177/00224378101800104>
- Frankó, L., Erdélyi, A., & Düll, A. (2022). Transformation of the office: territorial behaviour and place attachment in shared desk design. *Journal of Corporate Real Estate*, 25(3), 229–245. <https://doi.org/10.1108/JCRE-12-2021-0043>
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524–1541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>
- Gatt, G., & Jiang, L. (2021). Can Different Types of Non-Territorial Working Satisfy Employees' Needs for Autonomy and Belongingness? Insights From Self-Determination Theory. *Environment and Behavior*, 53(9), 953–986. <https://doi.org/10.1177/0013916520942603>

- Gehaltscheck: Gehalt für Controller:in. (2023). <https://www.kununu.com/de/gehalt/controller-in-30993>
- Gonsalves, L. (2023). Work Un(Interrupted): How Non-territorial Space Shapes Worker Control over Social Interaction. *Organization Science*, 34(5), 1–21. <https://doi.org/10.1287/orsc.2022.1649>
- Gordon Brown, M. (2008). Proximity and collaboration: measuring workplace configuration. *Journal of Corporate Real Estate*, 10(1), 5–26. <https://doi.org/10.1108/14630010810881630>
- Gove, W. R. (1978). Social Psychology. Reviewed Work: "The Environment and Social Behavior: Privacy, Personal Space, Territory, Crowding." by Irwin Altman. *Contemporary Sociology*, 7(5), 638. <https://doi.org/10.2307/2065073>
- Greving, B. (2009). Messen und Skalieren von Sachverhalten. In S. Albers, D. Klapper, U. Konradt, A. Walter & J. Wolf (Hrsg.), *Methodik der empirischen Forschung* (2. Aufl., S. 65–78). Gabler. [https://doi.org/10.1007/978-3-8349-9121-8\\_5](https://doi.org/10.1007/978-3-8349-9121-8_5)
- Haapakangas, A., Hongisto, V., Varjo, J., & Lahtinen, M. (2018). Benefits of quiet workspaces in open-plan offices – Evidence from two office relocations. *Journal of Environmental Psychology*, 56, 63–75. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2018.03.003>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159–170. <https://doi.org/10.1037/h0076546>
- Hainmueller, J., Hangartner, D., & Yamamoto, T. (2015). Validating vignette and conjoint survey experiments against real-world behavior. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 112(8), 2395–2400. <https://doi.org/10.1073/pnas.1416587112>
- Hainmueller, J., Hopkins, D. J., & Yamamoto, T. (2014). Causal Inference in Conjoint Analysis: Understanding Multidimensional Choices via Stated Preference Experiments. *Political Analysis*, 22(1), 1–30. <https://doi.org/10.1093/pan/mpt024>
- Halford, S. (2005). Hybrid workspace: re-spatialisations of work, organisation and management. *New Technology, Work and Employment*, 20(1), 19–33. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2005.00141.x>
- Hausman, J. A., & Ruud, P. A. (1987). Specifying and testing econometric models for rank-ordered data. *Journal of Econometrics*, 34(1-2), 83–104. [https://doi.org/10.1016/0304-4076\(87\)90068-6](https://doi.org/10.1016/0304-4076(87)90068-6)
- He, H., Neumark, D., & Weng, Q. (2021). Do Workers Value Flexible Jobs? A Field Experiment. *Journal of Labor Economics*, 39(3), 709–738. <https://doi.org/10.1086/711226>
- Herrmann, M., Shikano, S., Thurner, P. W., & Becker, A. (2006). Die Analyse von Wählerpräferenzen mit Rank Ordered Logit. In U. Druwe, V. Kunz & T. Plümper (Hrsg.), *Jahrbuch für Handlungs- und Entscheidungstheorie* (S. 113–134). VS Verlag für Sozialwissenschaften. [https://doi.org/10.1007/978-3-531-90465-8\\_4](https://doi.org/10.1007/978-3-531-90465-8_4)
- Hildebrandt, L., & Temme, D. (2006). *Probleme der Validierung mit Strukturgleichungsmodellen* (Discussion Paper Nr. 82). Humboldt-Universität zu Berlin, Collaborative Research Center 649 - Economic Risk.
- Hirogaki, M. (2013). Estimating Consumers' Willingness to Pay for Health Food Claims: A Conjoint Analysis. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 4(6), 541–546. <https://doi.org/10.7763/ijimt.2013.v4.458>
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multi-disciplinary Journal*, 6(1), 1–55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Inamizuu, N. (2013). Positive Effect of Non-territorial Office on Privacy: Allen's Experiment Secret. *Annals of Business Administrative Science*, 12(3), 111–121. <https://doi.org/10.7880/abas.12.111>
- Jassawalla, A. R., & Sashittal, H. C. (1998). An Examination of Collaboration in High-Technology New Product Development Processes. *Journal of Product Innovation Management*, 15(3), 237–254. <https://doi.org/10.1111/1540-5885.1530237>
- Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Kaya, M. (2009). Verfahren der Datenerhebung. In S. Albers, D. Klapper, U. Konradt, A. Walter & J. Wolf (Hrsg.), *Methodik der empirischen Forschung* (2. Aufl., S. 49–64). Gabler. [https://doi.org/10.1007/978-3-322-96406-9\\_4](https://doi.org/10.1007/978-3-322-96406-9_4)
- Kaya, M., & Himme, A. (2009). Möglichkeiten der Stichprobenbildung. In S. Albers, D. Klapper, U. Konradt, A. Walter & J. Wolf (Hrsg.), *Methodik der empirischen Forschung* (2. Aufl., S. 79–88). Gabler. [https://doi.org/10.1007/978-3-8349-9121-8\\_6](https://doi.org/10.1007/978-3-8349-9121-8_6)
- Khazanchi, S., Sprinkle, T. A., Masterson, S. S., & Tong, N. (2018). A Spatial Model of Work Relationships: The Relationship-Building and Relationship-Straining Effects of Workspace Design. *Academy of Management Review*, 43(4), 590–609. <https://doi.org/10.5465/amr.2016.0240>
- Kim, J., Candido, C., Thomas, L., & de Dear, R. (2016). Desk ownership in the workplace: The effect of non-territorial working on employee workplace satisfaction, perceived productivity and health. *Building and Environment*, 103, 203–214. <https://doi.org/10.1016/j.buildenv.2016.04.015>
- Klein, M. (2002). Die Conjoint-Analyse: eine Einführung in das Verfahren mit einem Ausblick auf mögliche sozialwissenschaftliche Anwendungen. *ZA-Information / Zentralarchiv für Empirische Sozialforschung*, (50), 7–45. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-199069>
- Kruskal, W. H., & Wallis, W. A. (1952). Use of Ranks in One-Criterion Variance Analysis. *Journal of the American Statistical Association*, 47(260), 583–621. <https://doi.org/10.1080/01621459.1952.10483441>
- Leeper, T. J., Hobolt, S. B., & Tilley, J. (2019). Measuring Subgroup Preferences in Conjoint Experiments. *Political Analysis*, 28(2), 207–221. <https://doi.org/10.1017/pan.2019.30>
- Lesener, T., Gusy, B., & Wolter, C. (2019). The job demands-resources model: A meta-analytic review of longitudinal studies. *Work & Stress*, 33(1), 76–103. <https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1529065>
- Lumpkin, G. T., Cogliser, C. C., & Schneider, D. R. (2009). Understanding and Measuring Autonomy: An Entrepreneurial Orientation Perspective. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33(1), 47–69. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2008.00280.x>
- Maier, L., Baccarella, C. V., Wagner, T. F., Meinel, M., Eismann, T., & Voigt, K.-I. (2022). Saw the office, want the job: The effect of creative workspace design on organizational attractiveness. *Journal of Environmental Psychology*, 80, 1–15. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2022.101773>
- Mangelsdorf, M. (2015). *Von Babyboomer bis Generation Z: Der richtige Umgang mit unterschiedlichen Generationen im Unternehmen*. Whitebooks. Gabal.
- Mas, A., & Pallais, A. (2017). Valuing Alternative Work Arrangements. *American Economic Review*, 107(12), 3722–3759. <https://doi.org/10.1257/aer.20161500>
- McHugh, M. L. (2013). The Chi-square test of independence. *Biochemia Medica*, 23(2), 143–149. <https://doi.org/10.11613/bm.2013.018>
- Mehmetoglu, M. (2015, April). 'CONDISC': Stata module to perform convergent and discriminant validity assessment in CFA. <http://fmw.ww.bc.edu/repec/bocode/c/condisc.sthlp>
- Morata-Ramírez, M. D. L., & Holgado-Tello, F. P. (2013). Construct validity of Likert scales through confirmatory factor analysis: A simulation study comparing different methods of estimation based on Pearson and polychoric correlations. *International Journal of Social Science Studies*, 1(1), 54–61. <https://doi.org/10.11114/ijsss.v1i1.27>
- Morrison, R. L., & Macky, K. A. (2017). The demands and resources arising from shared office spaces. *Applied Ergonomics*, 60, 103–115. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2016.11.007>
- Morrow, P. C., McElroy, J. C., & Scheibe, K. P. (2012). Influencing organizational commitment through office redesign. *Journal of Vocational Behavior*, 81(1), 99–111. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.05.004>
- Müller, T., Schubert, F., Bergsiek, M., & Henseler, J. (2022). How can the transition from office to telework be managed? The impact of tasks and workplace suitability on collaboration and work performance. *Frontiers in Psychology*, 13, 1–18. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.987530>
- Ostertagová, E., Ostertag, O., & Kováč, J. (2014). Methodology and Application of the Kruskal-Wallis Test. *Applied Mechanics and Materials*,

- 611, 115–120. <https://doi.org/10.4028/www.scientific.net/am.m.611.115>
- Pouliakas, K., & Theodossiou, I. (2010). Measuring the Utility Cost of Temporary Employment Contracts Before Adaptation: A Conjoint Analysis Approach. *Economica*, 77(308), 688–709. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0335.2009.00786.x>
- Rack, O., & Christophersen, T. (2009). Experimente. In S. Albers, D. Klapper, U. Konradt, A. Walter & J. Wolf (Hrsg.), *Methodik der empirischen Forschung* (2nd, S. 17–32). Gabler. [https://doi.org/10.1007/978-3-322-96406-9\\_2](https://doi.org/10.1007/978-3-322-96406-9_2)
- Radermacher, K. (2019). *How corporate architecture affects job seekers. Experimental evidence of signal-based mechanisms* [Diss., Universität Paderborn]. <https://doi.org/10.17619/UNIPB/1-797>
- Radermacher, K., Schneider, M. R., Iseke, A., & Tebbe, T. (2017). Signaling to young knowledge workers through architecture? A conjoint analysis. *German Journal of Human Resource Management: Zeitschrift für Personalforschung*, 31(1), 71–93. <https://doi.org/10.1177/2397002216676038>
- Sack, R. D. (1986). *Human territoriality: Its theory and history*. Cambridge University Press.
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A Critical Review of the Job Demands-Resources Model: Implications for Improving Work and Health. In G. F. Bauer & O. Hämmig (Hrsg.), *Bridging Occupational, Organizational and Public Health* (S. 43–68). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3\\_4](https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3_4)
- Sewell, G., & Taskin, L. (2015). Out of Sight, Out of Mind in a New World of Work? Autonomy, Control, and Spatiotemporal Scaling in Telework. *Organization Studies*, 36(11), 1507–1529. <https://doi.org/10.1177/0170840615593587>
- Shobe, K. (2018). Productivity Driven by Job Satisfaction, Physical Work Environment, Management Support and Job Autonomy. *Business and Economics Journal*, 9(2), 1–9. <https://doi.org/10.4172/2151-6219.1000351>
- Siegel, S. (1957). Nonparametric Statistics. *The American Statistician*, 11(3), 13–19. <https://doi.org/10.1080/00031305.1957.10501091>
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27–41. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>
- Singh, A. S. (2017). Common procedures for development, validity and reliability of a questionnaire. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 5(5), 790–801.
- Singh, R. (1975). Information integration theory applied to expected job attractiveness and satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 60(6), 621–623. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.60.5.621>
- Statista Research Department. (2022). Wie würdest du in Zukunft am liebsten arbeiten? Appinio-Umfrage zum Arbeitsplatz der Zukunft in Deutschland 2022. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1296962/umfrage/umfrage-arbeitsplatzder-zukunft/>
- Stegmann, S., van Dick, R., Ullrich, J., Charalambous, J., Menzel, B., Egold, N., & Wu, T. T.-C. (2010). Der Work Design Questionnaire. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O*, 54(1), 1–28. <https://doi.org/10.1026/0932-4089/a000002>
- Streiner, D. L. (2003). Starting at the Beginning: an Introduction to Coefficient Alpha and Internal Consistency. *Journal of Personality Assessment*, 80(1), 99–103. [https://doi.org/10.1207/s15327752jpa8001\\_18](https://doi.org/10.1207/s15327752jpa8001_18)
- Sundstrom, E., Burt, R. E., & Kamp, D. (1980). Privacy at Work: Architectural Correlates of Job Satisfaction and Job Performance. *Academy of Management Journal*, 23(1), 101–117. <https://doi.org/10.5465/255498>
- Sundstrom, E. D., & Sundstrom, M. G. (1986). *Work places: The psychology of the physical environment in offices and factories*. Cambridge University Press.
- Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. *International Journal of Medical Education*, 2, 53–55. <https://doi.org/10.5116/ijme.4dfb.8dfd>
- Thatcher, S. M. B., & Zhu, X. (2006). Changing Identities in a Changing Workplace: Identification, Identity Enactment, Self-Verification, and Telecommuting. *Academy of Management Review*, 31(4), 1076–1088. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.22528174>
- Thompson, R. J., Payne, S. C., & Taylor, A. B. (2015). Applicant attraction to flexible work arrangements: Separating the influence of flextime and flexplace. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(4), 726–749. <https://doi.org/10.1111/joop.12095>
- Turner, G., & Myerson, J. (1998). *New workspace, new culture: Office design as a catalyst for change*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/978131315247977>
- van Hecke, T. (2012). Power study of ANOVA versus Kruskal-Wallis test. *Journal of Statistics and Management Systems*, 15(2-3), 241–247. <https://doi.org/10.1080/09720510.2012.10701623>
- Vargha, A., & Delaney, H. D. (1998). The Kruskal-Wallis Test and Stochastic Homogeneity. *Journal of Educational and Behavioral Statistics*, 23(2), 170–192. <https://doi.org/10.3102/10769986023002170>
- Volker, L., & van der Voordt, T. (2005). An integral tool for the diagnostic evaluation of non-territorial offices. In B. Martens & A. G. Keul (Hrsg.), *Designing Social Innovation: Planning, Building, Evaluating* (S. 241–250). Hogrefe Publishing Group.
- Wells, M. M. (2000). Office clutter or meaningful personal displays: The role of office personalization in employee and organizational well-being. *Journal of Environmental Psychology*, 20(3), 239–255. <https://doi.org/10.1006/jev.1999.0166>
- Wohlens, C., & Hertel, G. (2017). Choosing where to work at work - towards a theoretical model of benefits and risks of activity-based flexible offices. *Ergonomics*, 60(4), 467–486. <https://doi.org/10.1080/0140139.2016.1188220>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121–141. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>