

Abstract

The new trend towards flexible work environments has spurred the debate over the effects of remote work on employees' behavior and has forced greater consideration of how management control systems must be adjusted to meet the needs of the new work environment. While the existing literature has observed several positive behavioral changes, such as increased performance and effort, counterproductive work behavior has also been identified. Combining an experimental and a case study research approach, the present study investigates whether a management control system can mitigate unwanted behavior during remote work. The experimental study manipulates the use of management controls and analyzes the effects of an enabling vs. a coercive management control system on dishonest behavior. The experiment includes 110 remote workers recruited via the online platform Prolific. Prolific provides access to individuals who have volunteered to participate in research studies. The experiment does not reveal a statistically significant impact of enabling management control systems on dishonest behavior. However, the data reveal that individuals who perceive the system as enabling and feel a connection to the company behave more honestly during remote work. The organizational connection entirely mediates the perception of the management control system on dishonest behavior. In the experiment, the use of an enabling management control system does not lead to an enabling perception of the management control system. To further investigate this effect, a case study approach was applied. A construction company with ~800 employees provided access to managers, technical, and administrative employees. Based on interviews, several factors are identified that might impact the enabling perception of the control system in remote work settings. The six factors are divided into situational and individual attributes. The situational attributes are identification with the task, relationship with co-workers, relationship with managers, and manager appreciation. The individual attributes are preferences for bureaucracy, independence and autonomy, and the perception of new technology. While all factors might impact the enabling perception of the management control system, the situational factors relationship to co-workers and relationship to managers appear to be especially important during remote work. A stable and trust-based relationship can mitigate the negative effects of remote work, such as the feeling of loneliness and invisibility. However, the case study faces several challenges to its external validity and generalizability; therefore, all identified factors must be further analyzed in future studies.

Zusammenfassung

Der neue Trend zu flexiblen Arbeitsmodellen in Unternehmen befördert die Debatte um die Auswirkungen von Remote Work auf das Verhalten von Beschäftigten. In diesem Kontext wird diskutiert, auf welche Weise Controllingsysteme an diese neuen Arbeitsmodelle angepasst werden müssen. In der Literatur wurden positive Verhaltensveränderungen flexibler Arbeitsmodelle, z. B. Leistungssteigerungen, beobachtet. Allerdings wurde auch kontraproduktives Arbeitsverhalten festgestellt. In diesem Zusammenhang untersucht diese Studie durch ein Experiment und eine Fallstudie, ob Controllingsysteme unerwünschtes Verhalten, insbesondere Unehrlichkeit, während Remote Work verringern können. In dem eingesetzten Experiment wird der Effekt von förderlich (in Sinne von bestärkend und motivierend) und hemmend (im Sinne von einschränkend und kontrollierend) ausgestalteten Controllingsystemen auf die Unehrlichkeit der Teilnehmer*innen während Remote Work analysiert. Hierfür wurden 110 Remote-Arbeitende über die Online-Plattform Prolific® rekrutiert. Das Experiment zeigt keine statistisch signifikante Auswirkung von förderlich ausgestalteten Controllingsystemen auf die Unehrlichkeit im Berichtswesen während Remote Work. Dennoch zeigen die Daten, dass Individuen, die ein System als förderlich wahrnehmen und sich verbunden zum Unternehmen fühlen, sich während Remote Work weniger unehrlich verhalten. Der Effekt eines als förderlich wahrgenommenen Controllingsystems auf die Unehrlichkeit wird vollständig durch den Mediator „Verbindung zum Unternehmen“ erklärt. In dem Experiment wird das Controllingsystem, welches förderlich ausgestaltet wurde, nicht zwingend als förderlich wahrgenommen. Um dieses Phänomen weitergehend zu untersuchen, wurde eine qualitative Fallstudie durchgeführt. Hierfür wurden Führungskräfte sowie technische und administrative Mitarbeiter*innen eines mittelständischen Bauunternehmens befragt. Auf Grundlage der Interviews wurden mehrere Faktoren, welche die Wahrnehmung des Controllingsystems beeinflussen könnten, abgeleitet. Die Faktoren sind in situative und individuelle Attribute unterteilt, bestehend aus: Identifikation mit der Aufgabe, die Beziehung zwischen den Mitarbeiter*innen, die Beziehung zu den Vorgesetzten, die Wertschätzung durch den/die Vorgesetzte*n, die Präferenzen für Formalität, Unabhängigkeit und Autonomie sowie die Wahrnehmung von neuer Technologie. Während sich alle Faktoren auf die Wirksamkeit des Controllingsystems auswirken können, sind die situativen Faktoren „Beziehung zwischen den Mitarbeiter*innen“ und „Beziehung zu den Vorgesetzten“ in einer Remote Work-Umgebung besonders wichtig. Eine stabile und vertrauensvolle Beziehung kann die negativen Auswirkungen von Remote Work, wie z. B. das Gefühl von Einsamkeit und Unsichtbarkeit, reduzieren. Vor dem Hintergrund typischer Limitationen qualitativer

Forschung, welche die externe Validität und die Verallgemeinerbarkeit einschränken, sollten die aufgezeigten Faktoren in künftigen Studien weitergehend untersucht werden.