



Online-Appendix zu

„Ungenutztes Potenzial in der Belegschaft? Die Auswirkungen von digitaler Mitarbeiterbeteiligung“

Kathleen Reinke

Universität Paderborn

Junior Management Science 7(1) (2022) 134-149

Anhang

Tabelle 2: Überblick der untersuchten Studien

Autor(en)	Titel	Publikation o. Arbeitspapier	Unternehmen	Forschungsfrage	Datenerhebung	Stichprobengröße
Steinfeld, DiMicco, Ellison & Lampe	Bowling online: social networking and social capital within the organization	Arbeitspapier	IBM	Einfluss der Nutzung der Plattform auf das soziale Kapital des Unternehmens	Interview, Umfrage, Messung der Aktivität auf der Plattform	variierend zwischen 1700-2400, je nach Art der Datenerhebung
Haddud, Dugger & Gill	Exploring the impact of internal social media usage on employee engagement	Journal of Social Media for Organizations	Robert Bosch LLC	Einfluss der Nutzung der Plattform auf Dimensionen der Arbeitszufriedenheit und Unternehmenskompetenzen	Umfrage	1694 Teilnehmer
Brzozowski	WaterCooler: Exploring an organization through enterprise social media	Arbeitspapier	HP Inc.	Einfluss der Einführung einer internen Plattform auf Wahrnehmung des Arbeitsplatzes	Umfrage, Messung der Aktivität auf der Plattform	160 Teilnehmer 1268 Userdaten
Holtzblatt, Drury, Weiss, Damianos & Cuomo	Evaluating the uses and benefits of an enterprise social media platform	Journal of Social Media for Organizations	MITRE Corporation	Einfluss der Plattform auf vorherrschende Arbeitspraktiken	Interview, Umfrage, Messung der Aktivität auf der Plattform	63 Interviews 4600 Teilnehmer 4600 Userdaten
Scupola & Nicolajsen	The impact of social media enterprise crowdsourcing on company innovation culture: The case	Sprouts Working Pa-pers on Information Systems	Ramboll Management Consulting	Einfluss des internen Crowdsourcings auf Unternehmenskultur und Innovationsfähigkeit	Interview	24

	of an engineering consultancy					
Nagwan, Bessant, Stoetzel & Pinkwart	Accelerating high involvement: The role of new technologies in enabling employee participation in innovation	Arbeitspapier	9 deutsche Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen	Einfluss von Web-2.0 Technologien auf Mitarbeiterbeteiligung	Interview	32
Zuchowski, Schlagwein & Fischbach	‘Open calls’ rather than ‘fixed assignments’: A longitudinal field study of the nature and consequences of internal crowdsourcing	Arbeitspapier	Robert Bosch LLC	Internes Crowdsourcing als neue Art der Arbeitsorganisation	Interview, Beobachtungen im Unternehmen	41 Interviews 1148 Userdaten
Weinberg, de Ruyter, Dellarocas, Buck & Keeling	Destination social business: Exploring an organization’s journey with social media, collaborative community and expressive individuality	Journal of Interactive Marketing	Dell Technologies	Auswirkungen der Einführung von Web 2.0 Technologien auf Organisationsstruktur	Beobachtungen im Unternehmen	k.A.
Bailey & Horvitz	What’s your idea? A case study of a grass roots innovation pipe-	Arbeitspapier	Software Unternehmen	Höhe des Nutzens von Ideenwettbewerben und Einfluss auf Mitarbeiterbeteiligung	Interview, Messung der Aktivität auf der Plattform	32 Interviews 1491 Userdaten

	line within a large software company					
Denyer, Barry & Flowers	„Social“, „open“ and „participative“? Exploring personal experiences and organizational effects of enterprise 2.0 use	Long Range Planning	Telekommunikationsunternehmen	Einfluss von Web 2.0 Technologien auf Unternehmenskultur	Interview, Beobachtungen, Analyse von Crowdsourcing-Projektdokumenten	33 Interviews
Stieger, Matzler, Chatterjee & Ladstaetter-Fussenegger	Democratizing strategy: How crowdsourcing can be used for strategy dialogues	California Management Review	Bachmann Electronic GmbH	Einfluss von Crowdsourcing auf Demokratisierung der Unternehmensstrategie und -innovation	Interview, Beobachtungen	k.A. zur Interviewzahl 216 Userdaten
Erickson, Trauth & Petrick	Getting inside your employees' heads: Navigating barriers to internal-crowdsourcing for product and service innovation	Arbeitspapier	6 Unternehmen unterschiedlicher Branchen	Wie werden Crowdsourcing-Plattformen von der Belegschaft akzeptiert?	Interview, Beobachtungen	28 Interviews 2600 Userdaten

Tabelle 3: Überblick der zentralen Studieninhalte

Autor(en)	Input	Art des Inputs	Output	Signifikanzniveau	Anmerkungen
-----------	-------	----------------	--------	-------------------	-------------

Steinfeld, DiMicco, Ellison & Lampe	Kollaboration	Eingabe von Fragen und Antworten durch Mitarbeiter und Vorgesetzte auf der Plattform Beehive	Verbesserter konzernweiter Kommunikationsfluss Erhöhung Corporate Citizenship	p = 0.000151 p = 0.000144	
Haddud, Dugger & Gill	Kollaboration Anforderungsvielfalt Meinungsäußerung/Entscheidungsdelegation	freiwillige Beteiligung in Ideen Communities auf der Plattform Bosch Connect mit Idea-tion Blog & Forum	Verbesserter Kommunikationsfluss Förderung Mitarbeiterfähigkeiten Höhere Anpassungsfähigkeit des Unternehmens Empfinden von Wichtigkeit Freude an der Aufgabenbearbeitung	p = 0.01 p = 0.01 p = 0.01 p = 0.01 p = 0.075	Signifikanzniveau berechnet über Korrelationen, zweiseitiger Hypothesentest
Brzozowski	Kollaboration	Eingabe von Fragen und Antworten durch Mitarbeiter und Vorgesetzte auf der Plattform WaterCooler (virtuelle Teams, Microblogging, Ideation)	Erhöhung Corporate Citizenship		
Holtzblatt, Drury, Weiss, Damianos & Cuomo	Kollaboration Anforderungsvielfalt Meinungsäußerung/Entscheidungsdelegation	freiwillige Beteiligung an Projekten für Produktentwicklung/-verbesserung auf der Plattform Handshake	verbesserter Kommunikationsfluss, so erhöhte Produktivität Bildung einer Community		

		Peer-Support-Gruppen für flexible Antworten und Feedback			
Scupola & Nicolajsen	Autonomie Anforderungsvielfalt	freiwillige Beteiligung an Innovationsprozessen durch Ideenwettbewerbe auf der Plattform Ideborsen – a stock market for innovation ideas	Empowerment durch freundlichen Wettbewerb Empfinden von Wichtigkeit Abflachen der Unternehmenshierarchie, Transparenz u. Offenheit Freude an der Aufgabenbearbeitung		materielle Anreize gegeben
Nagwan, Bessant, Stoetzel & Pinkwart	Autonomie, Kollaboration, Meinungsäußerung/Entscheidungsdelegation	freiwillige Beteiligung an Innovationsprozessen und Prozessverbesserungen durch Intranet Suggestion Systems, Virtual Expert Communities u. Online Idea Contests	Bildung einer Community Empfinden von Wichtigkeit Freude an der Aufgabenbearbeitung		keine genaue Beschreibung der Umsetzung der unterschiedlichen Arten des Inputs
Zuchowski, Schlagwein & Fischbach	Autonomie, Meinungsäußerung/Entscheidungsdelegation	Eingabe von Fragen und Antworten auf der Plattform LOGipedia freiwillige Beteiligung an Projekten/Aufgabenlösungen auf der Plattform MyLogistics	Abflachen der Unternehmenshierarchie, Transparenz Empfinden von Wichtigkeit		

Weinberg, de Ruyter, Dellarocas, Buck & Keeling	Kollaboration, Meinungsäußerung/Entscheidungsdelegation	Plattform Dell Community	Verbesserter Kommunikationsfluss Bildung einer Community, Entstehung „social business“, „listening organization“ Abflachen der Unternehmenshierarchie		keine genauen Informationen zum Aufbau der Plattform; Ausmaß der Einflussnahme unklar, da Unterstützung durch anderweitige Maßnahmen
Bailey & Horvitz	Anforderungsvielfalt	freiwillige Beteiligung an Innovationsprozessen durch Ideenwettbewerb, Innovationspipeline	Empowerment durch Anwendung tätigkeitsbereichsfremder Fähigkeiten Entstehung von Konkurrenzen innerhalb der Belegschaft		
Denyer, Barry & Flowers	Kollaboration, Meinungsäußerung/Entscheidungsdelegation	Eingabe von Fragen und Antworten durch Mitarbeiter und Vorgesetzte (corporate blogging, professional communities of interests)	Verstärkung bestehender Organisationsdynamiken keine nennenswerten Einflüsse, da geringe Akzeptanz der Plattform		
Stieger, Matzler, Chatterjee & Ladstaetter-Fussenegger	Meinungsäußerung/Entscheidungsdelegation	Beteiligung an strategischen Entscheidungen und Produktentwicklung auf der Plattform DialogTage	Transparenz Einbruch der Partizipation im Zeitverlauf		zu Beginn materielle Anreize gegeben

Erickson, Trauth & Petrick	Kollaboration, Autonomie, Anforderungsvielfalt, Meinungsäußerung/Entscheidungsdelegation	freiwillige Beteiligung an Crowdsourcing-Projekten für Innovationen	Einbruch der Partizipation Partizipation nur bei Anreizsetzung keine nennenswerten Einflüsse, da geringe Akzeptanz der Plattformen		
----------------------------	--	---	--	--	--

Tabelle 4: Zusammenfassende Übersicht der Untersuchungsergebnisse

Output	Input	zusammenfassendes Ergebnis	Autor(en)
verbesserter Kommunikationsfluss	Kollaboration	+/+	Steinfeld, DiMicco, Ellison & Lampe; Haddud, Dugger & Gill; Holtzblatt, Drury, Weiss, Damianos & Cuomo; Weinberg, de Ruyter, Dellarocas, Buck & Keeling
Transparenz u. Offenheit	Meinungsäußerung/Entscheidungsdelegation	+/+	Scupola & Nicolajsen; Bailey & Horvitz; Stieger,

			Matzler, Chatterjee & Ladstaetter-Fussenegger
Abflachen von Unternehmenshierarchien	Autonomie, Meinungsäußerungen/Entscheidungsdelegation	+/-	Scupola & Nicolajsen; Zuchowski, Schlagwein & Fischbach; Weinberg, de Ruyter, Dellarocas, Buck & Keeling; Denyer, Barry & Flowers
Bildung einer Community	Kollaboration	+/-	Holtzblatt, Drury, Weiss, Damianos & Cuomo; Nagwan, Bes-sant, Stoetzel & Pinkwart, Bailey & Horvitz; Weinberg, de Ruy-ter, Dellarocas, Buck & Keeling
Erhöhung Corporate Citizenship	Kollaboration Meinungsäußerung/Entscheidungsdelegation	+/+	Steinfeld, DiMicco, Ellison & Lampe; Brzozowski
Empfinden von Wichtigkeit	Autonomie, Meinungsäußerungen/Entscheidungsdelegation	+/+	Haddud, Dugger & Gill; Scupola & Nicolajsen; Zuchowski, Schlagwein & Fischbach
Freude an der Aufgabenbearbeitung	Autonomie, Anforderungsvielfalt	+/-	Haddud, Dugger & Gill; Scupola & Nicolajsen; Nagwan, Bessant, Stoetzel & Pinkwart
Erhöhung Empowerment/Motivation	Autonomie, Anforderungsvielfalt	+/-	Scupola & Nicolajsen; Bailey & Horvitz
Erhöhung der Arbeitsqualität (i.S.v. Produktivität)	Kollaboration	+/+	Holtzblatt, Drury, Weiss, Damianos & Cuomo
Erhöhung genereller Arbeitszufriedenheit		n.u.	
Senkung der Abwesenheiten u. Fluktuation		n.u.	

Legende:

+/+ = eindeutig positiver Einfluss

+/- = kein eindeutig positiver Einfluss (positiver Einfluss in Abhängigkeit mit vorherrschenden Bedingungen)

n.u. = nicht untersucht

i.S.v. = im Sinne von

k. A. = keine Angaben