

- ☒ Nicola Jacobshagen; Universität Bern, Institut für Psychologie, Lehrstuhl für Arbeits- und Organisationspsychologie, Unitobler, Muesmattstrasse 45, CH-3012 Bern  
jacobshagen@psy.unibe.ch

**Wikipedia: Motivation für freiwillige Mitarbeit an einer  
offenen webbasierten Enzyklopädie**

Poster

Jäger, Dana, Pfeiffer, Elisabeth, Sauer, Nils, Schroer, Joachim & Hertel, Guido

Zunehmende Aufmerksamkeit in den Medien erfährt im Moment die offene und kostenlose Enzyklopädie „Wikipedia“, die durch die unentgeltliche internetbasierte Zusammenarbeit vieler freiwilliger AutorInnen entsteht. Damit ähnelt das Wikipedia-Projekt den „Open Source“-Projekten im Internet zur gemeinschaftlichen Entwicklung von Software (Linux, etc.). Empirische Forschungsergebnisse zur Motivation der MitarbeiterInnen des Wikipedia-Projekts gab es allerdings trotz des öffentlichen Interesses bislang nicht. In einer webbasierten Befragung der beitragenden AutorInnen und OrganisatorInnen wurden deshalb Einflussfaktoren auf das kurz- und langfristige Engagement für Wikipedia untersucht. Neben arbeitspsychologischen Aspekten der Tätigkeit (u.a. Autonomie, Sinnhaftigkeit und Feedback), differenziellen Faktoren und Prozessvariablen (z.B. Identifikation mit dem Wikipedia-Projekt und verschiedenen Untergruppen) wurden auch weitergehende Konsequenzen berücksichtigt (Kosten und Nutzen, z.B. zeitliche Belastung bzw. berufliche Qualifikation). Zusätzlich wurden auch demografische Daten erhoben sowie Informationen zur Verteilung der Arbeitsform (Einzel- oder Gruppenarbeit) beim Verfassen der Artikel und organisatorischen Tätigkeiten. Damit sind erstmals empirisch fundierte Aussagen über die psychologischen Prozesse freiwilliger Arbeit im Rahmen des Wikipedia-Projekts möglich. Implikationen der Ergebnisse für andere Internet-basierte Gemeinschaftsprojekte sowie auch betriebliche Aspekte der Arbeitsmotivation werden diskutiert.

- ☒ Dana Jäger; Universität Würzburg, Lehrstuhl für Psychologie II, Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie, Röntgenring 10, 97070 Würzburg  
danajaeger@gmx.de

**Benutzerbeteiligung bei der Softwareeinführung in KMU - Regel oder Ausnahme?**

Arbeitsgruppenbeitrag

Jansen, Anne, Müller, Cornelius, Prümper, Jochen, Stein, Bernd & Vöhringer-Kuhnt, Thomas

In der arbeitswissenschaftlichen Fachwelt besteht weitestgehend Konsens darüber, dass eine effektive und gesundheitsförderliche Softwarenutzung nur durch eine geeignete Beteiligung der Benutzer bei der Softwarebeschaffung und -einführung erreicht werden kann. Entsprechend findet man in der Literatur zahlreiche Hinweise darauf, was bei der Beteiligung von Benutzern zu berücksichtigen ist und welche Methoden sich hierfür anbieten. Empirische Erhärtung erfahren diese Hinweise jedoch fast ausschließlich aus Erfahrungen, die im Rahmen von Softwareentwicklungsprojekten in Großunternehmen gesammelt wurden. Im Gegensatz dazu liegen bislang kaum Studien über die Vorgehensweisen von Klein- und Mittelunternehmen (KMU) bei der Softwareeinführung vor.

In einer vom Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes Nordrhein-Westfalen geförderten Studie wurde deshalb eine Bestandsaufnahme zur aktuellen Praxis der Softwareeinführung in KMU durchgeführt.

Eine Stichprobe von Geschäftsführern und IT-Verantwortlichen von KMU wurde mittels explorativem Interview und Follow-up-Fragebogen befragt, worin sie die speziellen Schwierigkeiten von KMU bei der Einführung von gebrauchstauglicher Software sehen.

Aus den Ergebnissen der Studie wird deutlich, in welcher Form in KMU Benutzer bei Auswahl, Erwerb, Entwicklung und Änderung von Software beteiligt werden und aus welchen Gründen auf eine Benutzerbeteiligung im Einführungsprozess verzichtet wird. Darüber hinaus zeigt die Studie, worin der Unterstützungsbedarf von KMU bei der Verbesserung der Qualität des Einführungsprozesses sowie der installierten Software liegt.

- ☒ Anne Jansen; bao · Büro für Arbeits- & Organisationspsychologie GmbH, Kösterstr. 1b, 14165 Berlin  
a.jansen@bao.de

**Wie kann innovatives Verhalten gefördert werden? Gerechtigkeitsaspekte im Fokus**

Arbeitsgruppenbeitrag

Jonas, Eva, Streicher, Bernhard, Maier, Günter W. & Frey, Dieter

Forschungen zur Gerechtigkeit in Organisationen illustrieren, dass die Umsetzung von Gerechtigkeit einen positiven Einfluss auf das Verhalten der Mitarbeiter in vielerlei Hinsicht hat: Gerechtigkeit fördert nicht nur die arbeitsbezogene Leistung, sondern auch freiwilliges Arbeitsengagement, affektives Commitment, extrinsische und intrinsische Zufriedenheit sowie Vertrauen in die Organisation und mindert die Fluktuation. Wir postulieren, dass insbesondere die Umsetzung von Prinzipien der prozeduralen, d.h. die gerechte Gestaltung von Entscheidungsprozessen (z.B. Gehör finden), und distributiven Gerechtigkeit, d.h. die gerechte Verteilung von Ressourcen (z.B. gleicher Lohn für gleiche Arbeit) sich auch förderlich auf innovatives Verhalten auswirkt. Zur Untersuchung dieser Fragestellung wurde zunächst ein bestehendes, englischsprachiges Messinstrument (Colquitt, 2001) zur organisationalen Gerechtigkeit an einer deutschen Stichprobe validiert. Die im Original gefundene vierfaktorielle Struktur des Messinstrumentes mit distributiver, prozeduraler, interpersonaler und informationaler Gerechtigkeit als unterscheidbare Dimensionen konnte repliziert werden. Anschließend wurden Zusammenhänge zwischen den einzelnen Dimensionen organisationaler Gerechtigkeit und innovativem Verhalten am Arbeitsplatz in einer Stichprobe von 127 Beschäftigten unterschiedlicher Organisationen untersucht. Die Ergebnisse zeigen, dass die Gerechtigkeitswahrnehmungen der Mitarbeiter, (d.h. prozeduraler und distributiver Gerechtigkeit) in signifikant positivem Zusammenhang mit der Anzahl geäußelter Verbesserungsvorschläge und mit der Umsetzung der Vorschläge stehen.

- ☒ Eva Jonas; Ludwig-Maximilians-Universität München, Department Psychologie, Sozial- und Wirtschaftspsychologie, Leopoldstr. 13, 80802 München  
jonas@psy.uni-muenchen.de

**Explizites und implizites Wissen als Kriterien in der Studierendenauswahl**

Poster

Jonkmann, Kathrin, Böhme, Katrin, Kunina, Olga, Schmidt, Katharina & Wilhelm, Oliver

Die Entwicklung adäquater Prädiktoren für die Studierendenauswahl ist ein höchstaktuelles Problem. Noch drängender ist jedoch die Identifikation und Etablierung geeigneter Kriterien zur validen Operationalisierung des Studienerfolgs. Der Verfügbarkeit halber werden derzeit vorrangig eher unbefriedigende Kriterien verwendet. Prüfungsnoten im Fach Psychologie