

Untersuchung des Zusammenhangs von Empowerment, psychologischer Sicherheit, organisationalem Commitment und Burnout-Erleben bei Mitarbeitenden in der Automobilindustrie in Deutschland

Studentin:

Matrikel-Nr.:

Datum:

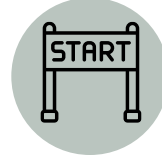
Prüferin:

Beisitzerin:



Abb. 1. Entnommen aus Canva

Agenda



1. Einführung und Motivation



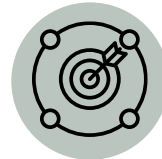
2. Theoretische Fundierung



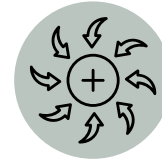
3. Forschungslücke und Hypothesen



4. Methodik



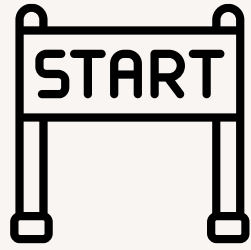
5. Ergebnisse und Interpretation



6. Implikationen für die Praxis



7. Limitationen, Ausblick und Fazit



1. Einführung und Motivation

Eigene Motivation

- Tätigkeit in der Betrieblichen Sozialberatung [REDACTED]

Problemstellung und Relevanz

- Automobilindustrie in Deutschland befindet sich in einem **tiefgreifenden Wandel** (Fuchs & Westermeyer, 2023)
- Auswirkungen auf die Beschäftigten, gleichzeitig sind die Beschäftigten ein zentraler **Erfolgsfaktor** (Boes et al., 2021)
- Verschiedene **psychologische Konstrukte** sind dabei von Relevanz:
 - Empowerment (Schermyly, 2021)
 - Psychologische Sicherheit (Dominico, 2023)
 - Organisationales Commitment (Kreutzer, 2021)
 - Psychische Gesundheit (Dominico, 2023)



Abb. 2. Entnommen aus Canva



2. Theoretische Fundierung

Empowerment

- Empowerment = Selbstermächtigung
- strukturelles vs. psychologisches Empowerment (Spreitzer, 1995, 2008)
- Vier Facetten: Kompetenz, Einfluss, Bedeutsamkeit, Selbstbestimmung (Spreitzer, 1995; Schermuly, 2021)

Organisationales Commitment

- „Verbundenheit, Verpflichtung, Identifikation und Loyalität gegenüber der Organisation“ (Felfe, 2020, S. 26)
- Grundlagenmodell nach Meyer und Allen: affektiv, normativ und kalkulatorisch (Fittkau & Reinhardt, 2023)

Psychologische Sicherheit

- gemeinsame Überzeugung, dass es im Team sicher ist, zwischenmenschliche Risiken einzugehen (Edmondson, 1999)
- Phänomen auf Team-Ebene (Goller & Laufer, 2023)

Burnout-Erleben

- keine einheitliche Definition oder Diagnostik (Korczak et al., 2010)
- Erschöpfung, mentale Distanz und Gefühl von Insuffizienz (WHO, 2021)
- persönliche, arbeitsbezogene und situative Risikofaktoren (Meldau, 2022)



3. Forschungslücke und Hypothesen

H1: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen dem psychologischen **Empowerment** und organisationalem **Commitment** bei Mitarbeitenden in der Automobilindustrie in Deutschland

H2: Es besteht ein positiver Zusammenhang zwischen der psychologischen **Sicherheit** und organisationalem **Commitment** bei Mitarbeitenden in der Automobilindustrie in Deutschland

H3: Es besteht ein negativer Zusammenhang zwischen dem psychologischen **Empowerment** und **Burnout-Erleben** bei Mitarbeitenden in der Automobilindustrie in Deutschland

H4: Es besteht ein negativer Zusammenhang zwischen der psychologischen **Sicherheit** und **Burnout-Erleben** bei Mitarbeitenden in der Automobilindustrie in Deutschland

Große Zusammenhänge zwischen Empowerment und Commitment, untersucht u.a. in Metaanalyse von Seibert et al. (2011), Llorente-Alonso et al. (2023), Muda und Fook (2020)

Große Zusammenhänge zwischen psychologischer Sicherheit und Commitment, untersucht u.a. Metaanalyse von Frazier et al. (2017), Kim (2020) und Lee (2023)

Mittlere bis große Zusammenhänge, untersucht u.a. in Metaanalyse von Seibert et al. (2011), Schermuly und Meyer (2015), Ulutas (2018), Gong et al. (2021)

Kleine bis mittlere Zusammenhänge, untersucht u.a. in Fleming et al. (2023), Yazici und Mecek (2023), Kerressey et al. (2022)



3. Forschungslücke und Hypothesen

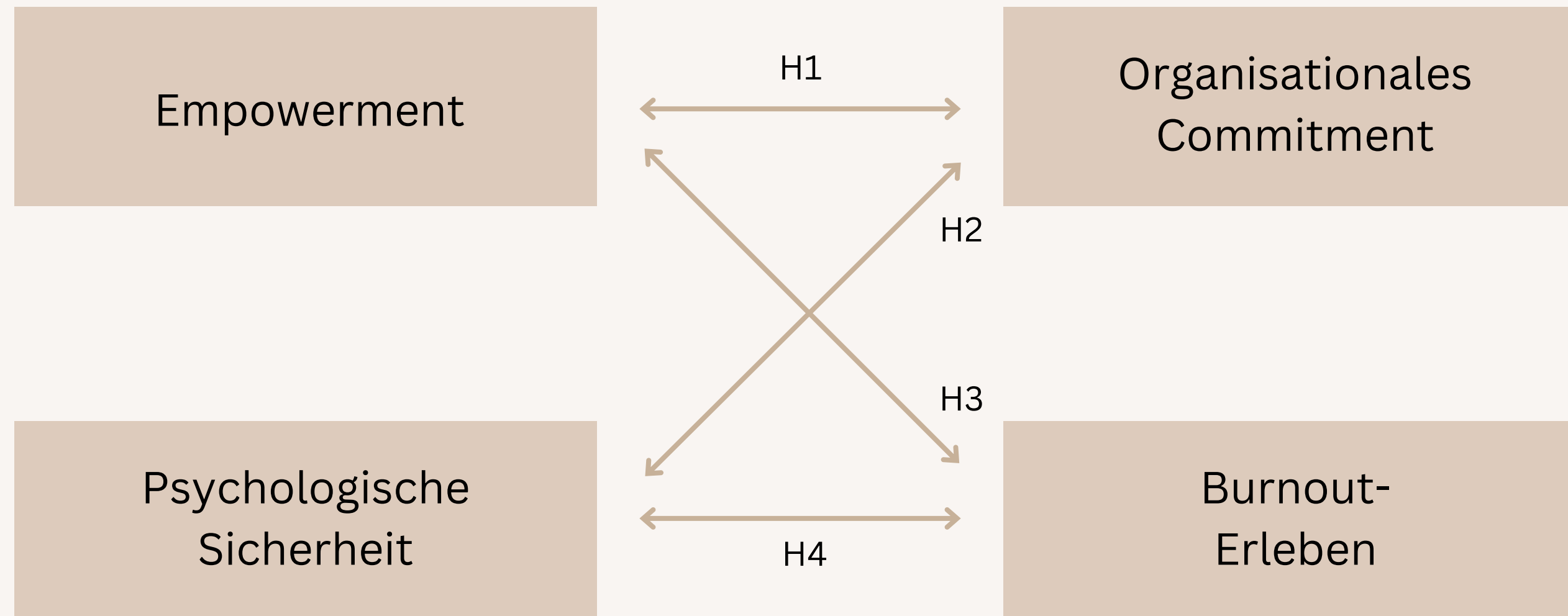
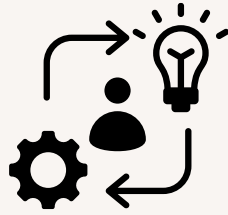
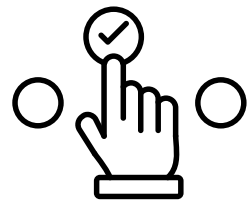


Abb. 3. Eigene Darstellung.



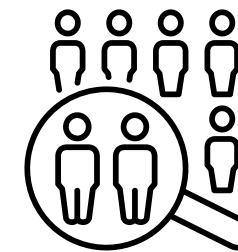
4. Methodik

Methodenwahl und Vorgehen



- quantitativ-empirisches Vorgehen
- Umfrage via SoSci-Survey
(Befragungszeitraum: 01.09-22.09.2024)
- Auswertung via SPSS

Stichprobe



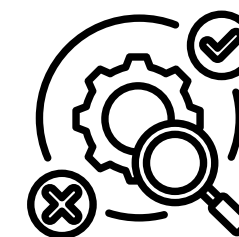
- Einschluss: Tätigkeit in Automobilindustrie seit mind. 2 Jahren; Zugehörigkeit zu einem Team
- Rekrutierung: Berufliche soziale Netzwerke, Schneeballsystem über Kontakte
- Stichprobe: N = 133 (Poweranalyse = mind. 82)

Datenerhebungsinstrumente

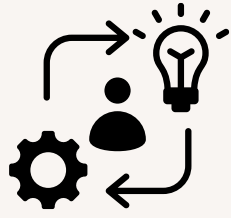


- Empowerment: Spreitzer et al. (1995) übersetzt nach Adolf et al. (2009)
- Psychologische Sicherheit: PS-Y Safety Check
(Fischer & Hüttermann, 2020)
- Commitment: COBB (Felfe et al., 2014)
- Burnout-Erleben: BAT (Schaufeli et al., 2020)

Datenauswertung

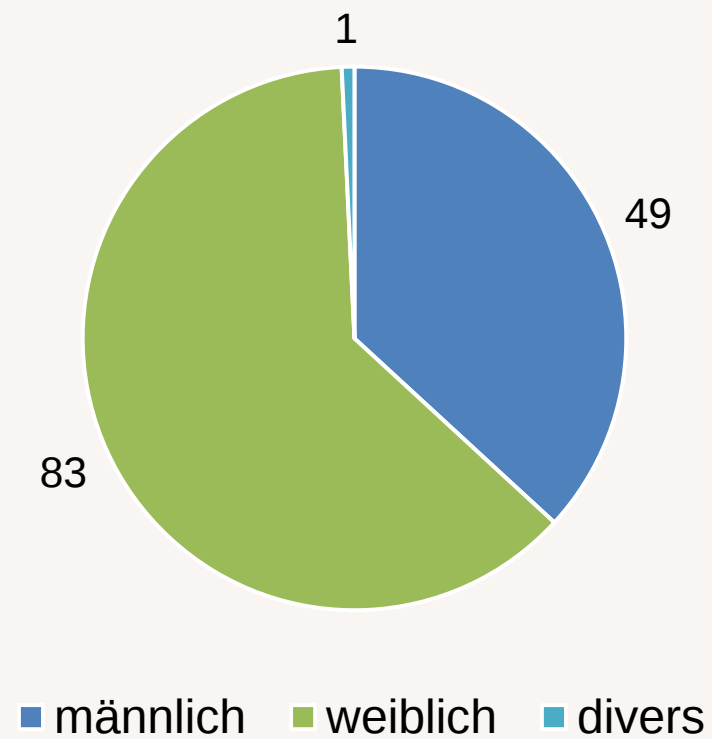


- Vorbereitung der Daten in SPSS
- Datenbereinigung
- Bonferroni-Korrektur
- Prüfung der Voraussetzungen

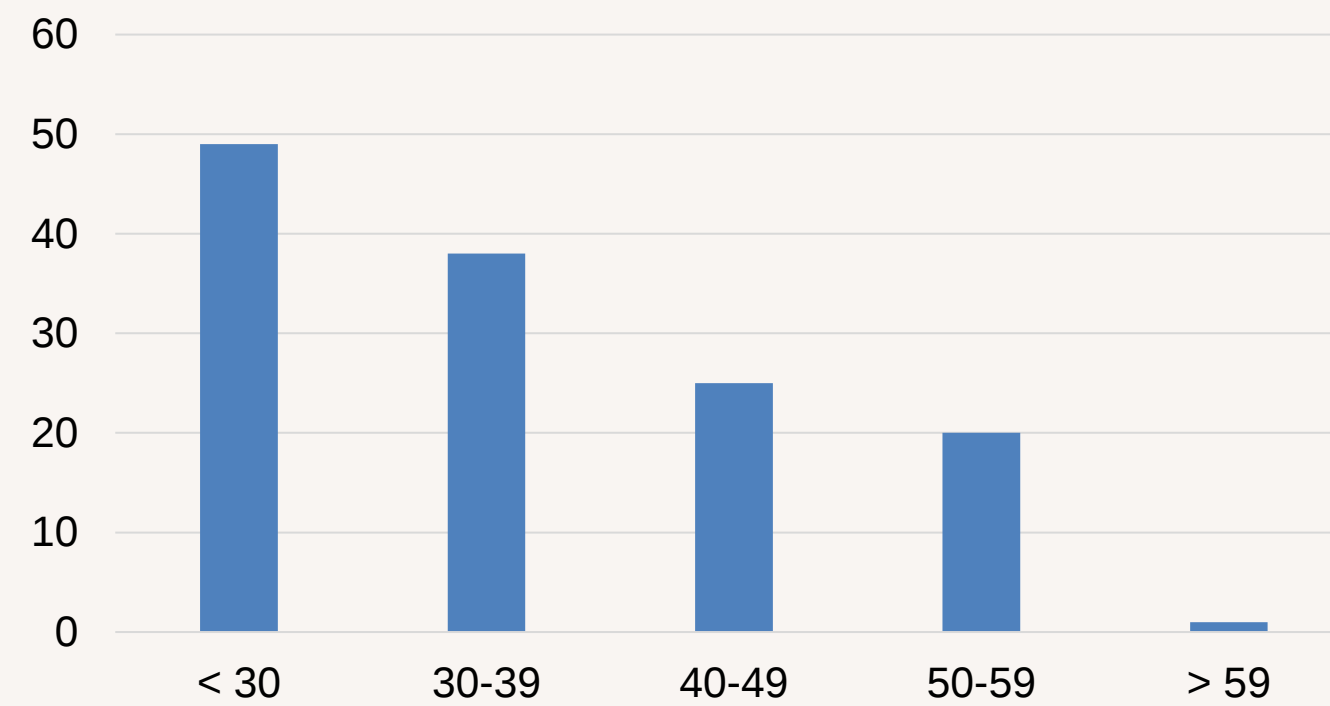


4. Methodik

Verteilung Geschlecht



Verteilung Alter



Verteilung Betriebsgröße

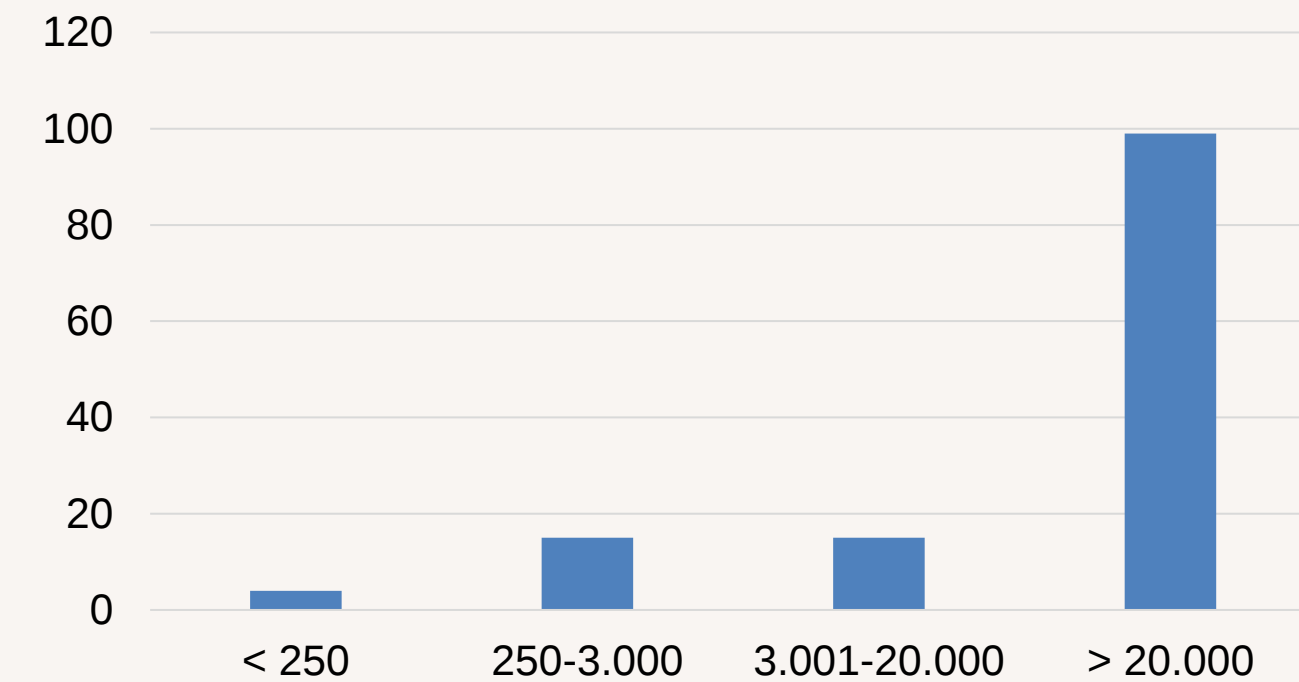
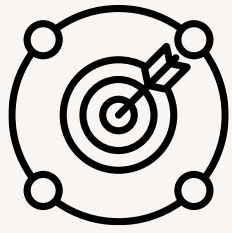


Abb. 4-6. Eigene Darstellung.



5. Ergebnisse und Interpretation

H1: Empowerment x Commitment



✓ $r = .31$
 $p < .001$



- wer sich psychologisch empowert fühlt, erlebt Arbeit als positiv und sinnvoll --> man fühlt sich in Organisation wohl
- besonders hoher Zusammenhang mit affektiver Komponente aufgrund von Stolz und Loyalität

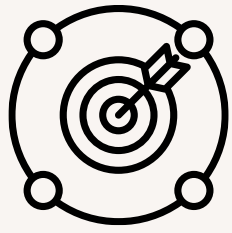
H2: Sicherheit x Commitment



✗ $r = .13$
 $p = .132$



- Widerspruch zu anderen wissenschaftlichen Studien
- könnte ggf. mit der Stichprobe zusammenhängen (Großteil arbeitet in großen Konzernen)
- Erklärung durch Betrachtung der drei Facetten



5. Ergebnisse und Interpretation

H3: Empowerment x Burnout



$r = -.48$
 $p < .001$

H4: Sicherheit x Burnout



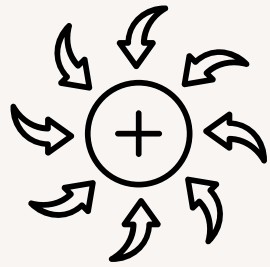
$r = -.45$
 $p < .001$



- psychologisches Empowerment mit den vier Dimensionen als Ressource und Resilienzförderung
- weniger Entfremdung und Gefühl der Sinnlosigkeit
- Menschen mit geringerem Burnout-Erleben nehmen Arbeit positiver wahr



- psychologisch sichere Arbeitsumgebung und soziale Unterstützung wirkt Belastung entgegen (mangelnde soziale Unterstützung ist Risikofaktor nach Körner, 2002)
- offene Kommunikation ermöglicht frühzeitige Problemlösung



6. Implikationen für die Praxis

**Ziel sollte es sein, psychologisches Empowerment und
psychologische Sicherheit zu stärken**



*Ansätze zur Stärkung des
psychologischen Empowerments*

- Wertschätzung
- Vertrauen statt Kontrolle
- organisationsweite Strategie

(Schermyly, 2021)

*Ansätze zur Stärkung der
psychologischen Sicherheit*

- unterstützende Arbeitsumgebung
- Peer Support
- zur Mitwirkung einladen
- produktiv reagieren

(Frazier et al., 2017; Edmondson, 2021)



7. Limitationen, Ausblick und Fazit

Limitationen:



Konstrukte und Messinstrumente

- Anzahl Items bei Fragebogen Empowerment
- Dimensionen beim organisationalen Commitment



Stichprobe

- 75% der Befragten aus großen Unternehmen
- Geschlechterverteilung

Ausblick und Fazit



Mehrere statistisch signifikante Zusammenhänge zwischen den betrachteten Konstrukten



Große Zusammenhänge zwischen Empowerment und psychologischer Sicherheit mit dem affektiven Commitment



Empowerment und psychologische Sicherheit haben auch auf Burnout-Erleben Einfluss



Aus den Ergebnissen können wertvolle Hinweise für die Praxis abgeleitet werden



Wirtschaftliche Entwicklung und Auswirkungen auf Menschen bleiben zu beobachten, (Arbeits-)Psychologie sollte hohen Stellenwert haben



Literaturverzeichnis

Adolf, J., Dix, A., Kadel, J., Kretschmann, J., Übelhör, I. & Scholl, W. (2009). *Entfremdung & Empowerment: Struktur und Zusammenhang der Konstrukte auf Basis einer deutschsprachigen Messung*.

https://researchgate.net/publication/336044607_Entfremdung_Empowerment_Struktur_und_Zusammenhang_der_Konstrukte_auf_Basis_einer_deutschsprachigen_Messung

Akdemir, Ö. A. (2019). The Effect of Teacher Burnout on Organizational Commitment in Turkish Context. *Journal Of Education And Training Studies*, 7(4), 171-179. <https://doi.org/10.11114/jets.v7i4.4067>

Boes, A., Gül, K., Kämpf, T. & Lühr, T. (2021). Empowerment in der agilen Arbeitswelt: Ein Schlüssel für die nachhaltige Gestaltung neuer Arbeitsformen. In W. Bauer, S. Mütze-Niewöhner, S. Stowasser, C. Zanker & N. Müller (Hrsg.), *Arbeiten in der digitalisierten Welt. Praxisbeispiele und Gestaltungslösungen aus dem BMBF-Förderschwerpunkt* (S. 307-319). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-62215-5>

Burkhardt, A. (2018). *Organisationales Commitment Burnout-gefährdeter Mitarbeiter in Unternehmen in Deutschland*. Working Paper. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:bsz:ofb1-opus4-30378>.

Dominico, A. (2023). *Erfolgreiches Change-Management bei Personalabbau und Schließung*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-41817-5>

Felfe, J. (2020). *Mitarbeiterbindung* (2. Auflage). Hogrefe Verlag.

Felfe, J., Six, B., Schmook, R., & Knorz, C. (2014). *Commitment Organisation, Beruf und Beschäftigungsform (COBB): Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen (ZIS)*. <https://doi.org/10.6102/zis9>

Fischer, J. A. & Hüttermann, H. (2020). *PsySafety-Check (PS-C): Fragebogen zur Messung psychologischer Sicherheit in Teams: Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen (ZIS)*. <https://doi.org/10.6102/zis279>



Literaturverzeichnis

Fittkau, K. & Reinhardt, H. (2023). *Burnout und Commitment: Die Stärkung des organisationalen Commitments als Möglichkeit der Burnout-Prävention*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-41095-7>

Fleming, C. M., Calvert, H. G. & Turner, L. (2023). Burnout Among School Staff: A Longitudinal Analysis of Leadership, Connectedness, and Psychological Safety. *School Mental Health*, 15(3), 900–912. <https://doi.org/10.1007/s12310-023-09594-x>

Fuchs, M. & Westermeyer, J. (2023). Automobilindustrie. In E. Kulke (Hrsg.), *Wirtschaftsgeographie Deutschlands* (3. Auflage, S. 215-226). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-65070-7>

Goller, I. & Laufer, T. (2023). *Psychologische Sicherheit in Unternehmen*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-43251-5>

Kerrissey, M. J., Hayirli, T. C., Bhanja, A., Stark, N., Hardy, J. & Peabody, C. R. (2022). How psychological safety and feeling heard relate to burnout and adaptation amid uncertainty. *Health Care Management Review*, 47(4), 308–316. <https://doi.org/10.1097/hmr.0000000000000338>

Kim, B. (2020). Unstable Jobs Harm Performance: The Importance of Psychological Safety and Organizational Commitment in Employees. *SAGE Open*, 10(2), 215824402092061. <https://doi.org/10.1177/2158244020920617>

Körner, S.C. (2002). *Das Phänomen Burnout am Arbeitsplatz Schule: Ein empirischer Beitrag zur Beschreibung des Burnout-Syndroms und seiner Verbreitung sowie zur Analyse von Zusammenhängen und potentiellen Einflußfaktoren auf das Ausbrennen von Gymnasiallehrern*. Dissertation. https://www.db-thueringen.de/servlets/MCRFileNodeServlet/dbt-derivate_00001287/koerner.pdf

Lee, H. (2023). Organization resilience and organizational commitment: The roles of emotion appraisal and psychological safety. *Human Resources Management and Services*, 5(2), 3371. <https://doi.org/10.18282/hrms.v5i2.3371>

Llorente-Alonso, M., García-Ael, C. & Topa, G. (2023). A meta-analysis of psychological empowerment: Antecedents, organizational outcomes, and moderating variables. *Current Psychology*, 43(2), 1759–1784. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04369-8>



Literaturverzeichnis

Meldau, S. (2022). Burnout erkennen und vorbeugen. In S. Kaudela-Baum, S. Meldau & M. Brasser (Hrsg.), *Leadership und People Management: Führung und Kollaboration in Zeiten der Digitalisierung und Transformation* (S. 63-80). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-35521-0>

Milkintaitė, L. (2015). The Relation Between Personal Traits, Organisational Commitment and Burnout at Work. *Journal Of Pedagogy And Psychology Signum Temporis*, 7(1), 44–49. <https://doi.org/10.1515/sigtem-2016-0006>

Mudau, A. L. & Fook, C. Y. (2020). Psychological Empowerment and Organisational Commitment among Academic Staff of Public Universities in Malaysia. *Asian Journal Of University Education*, 16(2), 26. <https://doi.org/10.24191/ajue.v16i2.10292>

Schaufeli, W., De Witte, H. & Desart, S. (2020). *Manual: Burnout Assessment Tool*. <https://burnoutassessmenttool.be/wp-content/uploads/2020/08/Test-Manual-BAT-English-version-2.0-1.pdf>

Schermuly, C. C. (2021). *New Work - Gute Arbeit gestalten: Psychologisches Empowerment von Mitarbeitern* (3. Auflage). Haufe.

Seibert, S. E., Wang, G. & Courtright, S. H. (2011). Antecedents and consequences of psychological and team empowerment in organizations: A meta-analytic review. *Journal Of Applied Psychology*, 96(5), 981–1003. <https://doi.org/10.1037/a0022676>

Spreitzer, G. M. (1995). Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442–1465. <https://doi.org/10.5465/256865>

Spreitzer, G. M. (2008). Taking stock: A review of more than twenty years of research on empowerment at work. In C. L. Cooper & J. Barling (Hrsg.), *The SAGE Handbook of Organizational Behavior: Volume One: Micro Approaches* (S. 54–72). Sage Publications Ltd.

Yazıcı, A. M. & Mecek, M. (2023). The Effect of Psychological Safety and Academic Burnout on Work Engagement: A Study on Public Universities in Türkiye. *The Journal of Human and Work*, 10(2), 141–156. <https://doi.org/10.18394/iid.1342592>

**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit –
haben Sie Fragen?**



Abb. 7. Entnommen aus Canva



Backup

	Commitment gesamt
Empowerment gesamt	$r = .31^{**}$ $p < .001$

	Affektives Commitment	Normatives Commitment	Kalkulatorisches Commitment
Empowerment gesamt	$r = .56^{**}$ $p < .001$	$r = .10$ $p = .235$	$r = -.04$ $p = .660$

	Commitment gesamt
Psychologische Sicherheit	$r = .13$ $p = .132$

	Affektives Commitment	Normatives Commitment	Kalkulatorisches Commitment
Psychologische Sicherheit	$r = .46^{**}$ $p < .001$	$r = -.03$ $p = .729$	$r = -.20^{*}$ $p = .020$



Backup



Implikationen für die Forschung

- Bisherige Forschung größtenteils aus arabischen und asiatischen Ländern
 - Weitere Forschung in anderen Teilen der Welt
- Bisherige Forschung größtenteils in Bezug auf medizinische und soziale Berufe
 - Weitere Forschung in anderen Berufen
- Klare Definition von organisationalem Commitment und Burnout-Erleben sowie entsprechende Operationalisierung
- Untersuchung der unterschiedlichen Facetten der Konstrukte