

Psychologische Sicherheit	Change	Beruf und Karriere
Leadership Development	Kreativität und Innovation	Forschung für die Praxis

»» Neue Studie zu psychologischer Sicherheit an der ETH Zürich

Abstract

Die Studie weist anhand der Innovationsfähigkeit von 400 Maschinenbaustudenten die Wirkungen von psychologischer Sicherheit auf die Leistung nach. Sie gibt zudem Antworten auf die Frage, inwiefern dieser Zusammenhang vom Lernverhalten und Know-how des Teams beeinflusst wird.

Psychologische Sicherheit

In den letzten Jahren beschäftigt sich die Forschung zunehmend mit der Rolle von psychologischer Sicherheit, der gemeinsamen Überzeugung aller Teammitglieder, dass das Team sicher ist, um zwischenmenschliche Risiken einzugehen (Edmondson 1999).

Im Fokus der Wissenschaft steht vor allem das Verhalten bei der Zusammenarbeit in herausfordernden Situationen. Die positive Wirkung eines psychologisch sicheren Klimas auf die Teamleistung konnte bereits mehrfach nachgewiesen werden (vgl. u. a. Edmondson 1999, 2004 / Baer & Frese 2003). Es ist allerdings noch wenig bekannt, wie genau dieser Einfluss stattfindet.

Studie

Die im Jahr 2017 an der ETH Zürich durchgeführte Studie wollte diese Wissenslücke verkleinern. Im Rahmen eines Innovationsprojekts wurden über 400 Maschinenbaustudenten in 87 Teams untersucht. Das 12-wöchige Projekt stellte die Teams vor die Aufgabe, ein technisches System zu entwerfen, zu entwickeln und anzuwenden, um ein vorgegebenes Problem zu lösen. In diesem Jahr bestand das Problem darin, verschiedene Proben auf einem Asteroiden zu sammeln.

Obwohl alle Teams die gleichen Vorgaben und Materialien erhielten, waren unterschiedlichste und innovative Lösungen möglich. In der zwölften und letzten Woche fand ein Wettkampf statt, an dem die technischen Systeme der teilnehmenden Teams gegeneinander antreten konnten und Experten einen Gewinner für die beste Lösung kürten.

Im Verlauf des Projekts wurden die Teammitglieder mit Hilfe von Fragebögen viermal zur psychologischen Sicherheit im Team befragt. Zusätzlich wurden zu weiteren vier Zeitpunkten mittels Fragebögen und Beobachtungen Daten zum Lernverhalten der Teams und zum Team-Know-how erhoben.

Fragestellungen

Die Studie verfolgte die folgenden beiden Forschungsfragen:

(1)

Kann die Wirkung psychologischer Sicherheit auf die Leistung erneut nachgewiesen werden?

(2)

Findet dieser Zusammenhang über das Lernverhalten des Teams und/oder dessen Know-how statt?

Ergebnisse

Die Ergebnisse zur psychologischen Sicherheit waren klar: Erneut konnte der Zusammenhang zwischen psychologischer Sicherheit und Leistung (1) nachgewiesen werden. Die Teams, die eine höhere psychologische Sicherheit angaben, zeigten am Ende eine bessere Leistung (siehe Abbildung 1) und erzielten somit bessere Konstruktionsnoten.

Der Zusammenhang zwischen Lernverhalten¹ und Leistung konnte hingegen nicht festgestellt werden (2), jedoch ein starker positiver Zusammenhang zwischen psychologischer Sicherheit und dem Lernverhalten der Teams (siehe Abbildung 2). Für das Know-how im Team zeigte sich ein positiver Zusammenhang, der sowohl mit psychologischer Sicherheit als auch mit der Leistung des Teams bestand (2).

Dies bedeutet, dass in psychologisch sicheren Teams ein gesteigertes Lernverhalten, höheres Know-how und mehr Leistung anzutreffen sind.

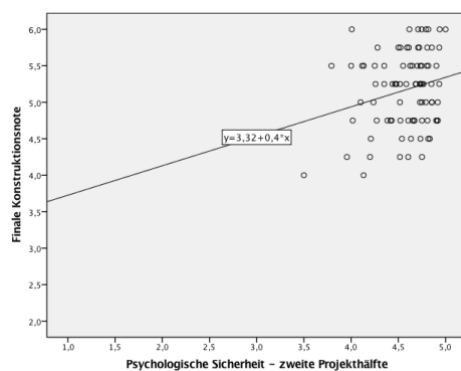


Abbildung 1. Zusammenhang zwischen psychologischer Sicherheit und Leistung, gemessen als finale Konstruktionsnote (Notenskala 1-6). Die Werte sind jeweils auf Teamebene.

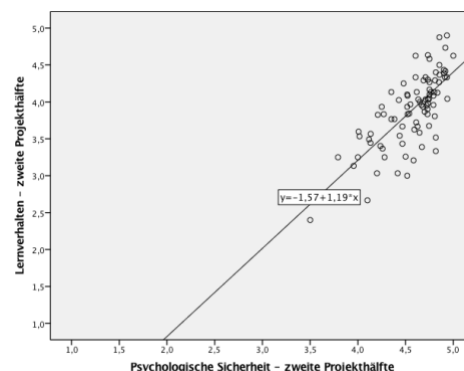


Abbildung 2. Zusammenhang zwischen psychologischer Sicherheit und Lernverhalten. Die Werte sind jeweils auf Teamebene.

¹ Alle Aktivitäten, bei denen Teammitglieder aufgabenrelevantes Wissen durch Interaktion erfassen, teilen, verfeinern oder kombinieren (vgl. van der Vegt & Buderson, 2005).

Veränderungen der psychologischen Sicherheit

Die Entwicklung der psychologischen Sicherheit zeigte sich in den Teams unterschiedlich. Es waren positive und negative Schwankungen als auch stabile Zustände zu erkennen. Hieraus kann man schliessen, dass es noch nicht erfasste Faktoren der psychologischen Sicherheit gibt, welche diese stärken oder schwächen können.

Für die Praxis

Dies bedeutet, dass in psychologisch sicheren Teams ein gesteigertes Lernverhalten, höheres Know-how und mehr Leistung anzutreffen sind

Psychologische Sicherheit geht einher mit hohem Lernverhalten, besserem Know-how und einer erfolgreicherer Leistung. Diese Studie zeigt erneut die Wichtigkeit von psychologischer Sicherheit in Teams und die Notwendigkeit, diese in der Wirtschaft zu verankern, auf. Die Veränderungen der psychologischen Sicherheit während der Studie zeigen uns zudem, dass

psychologische Sicherheit kein Zustand ist, der einmal erreicht wird und unveränderbar bleibt. Vielmehr zeigt sich, dass psychologische Sicherheit im Team Schwankungen unterworfen ist, welche noch nicht wissenschaftlich erfasst sind. Dies zeigt umso mehr, wie wichtig es ist, die psychologische Sicherheit stärker aufs wirtschaftliche Tapet zu bringen und innerhalb des Teams öfter die Frage zu stellen: Wann fühlen wir uns psychologisch sicher?

Literatur

Edmondson, A. C. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44, 350-383.

Edmondson, A. C. (2004). Psychological safety, trust, and learning in organizations: A group-level lens. In R. M. Kramer & K. S. Cook (Eds.), *Trust and distrust in organizations: Dilemmas and approaches* (pp. 239–272). New York, NY: Sage.

Baer, M., & Frese, M. (2003). Innovation is not enough: Climates for initiative and psychological safety, process innovations, and firm performance. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 45–68.

Van der Vegt, G. S., & Bunderson, J. S. (2005). Learning and Performance in Multidisciplinary Teams: The Importance of Collective Team Identification. *Academy of Management Journal*, 48(3), 532–547.

Skillsgarden AG

Wir sind Skillsgarden! Ein Start-up mit über 50 Jahren Erfahrung, das berufliches und unternehmerisches Wachstum unterstützt.

Gerne unterstützen wir Sie bei Ihrer Veränderung.



Skillsgarden AG
Technoparkstrasse 3
8406 Winterthur
Telefon +41 (0) 52 222 53 53

www.skillsgarden.ch | info@skillsgarden.ch