



TECHNISCHE  
UNIVERSITÄT  
DRESDEN

**JAHRESFORSCHUNGSBERICHT 2013**  
INSTITUT FÜR ARBEITS-, ORGANISATIONS- UND  
SOZIALPSYCHOLOGIE

*Technische Universität Dresden*

**Fakultät Mathematik und Naturwissenschaften**

# **Jahresbericht der Lehr- und Forschungsgruppen**

Arbeits- und Organisationspsychologie  
und  
Sozialpsychologie

**2013**

URL <http://psylux.psych.tu-dresden.de>

**Hausadresse**

Technische Universität Dresden  
Institut für Arbeits-, Organisations-  
und Sozialpsychologie

D-01062 Dresden

**Besucheradresse**

Bürogebäude  
Zellescher Weg 17  
Zimmer A 241 BZW

D-01069 Dresden

Tel.: 03 51 – 46 33 37 84

Fax: 03 51 – 46 33 35 89

# Lehr- und Forschungsgruppe Arbeits- und Organisationspsychologie

2013 war beides: Ein Jahr der „**Konsolidierung**“ und ein Jahr des „**Neuanfangs**“. Ersteres, weil wir uns alle darum bemüht haben, zuvor getroffene Vereinbarungen umzusetzen, etwa mit Blick auf die Einführung dyadischer Zielvereinbarungen oder die Neugestaltung unseres Internetauftritts für unsere Praxispartner. Einen Neuanfang hat es insbesondere im Bereich der Lehre gegeben. Wir freuen uns sehr, dass es gelungen ist, 50 Master-Studenten von den großen Vorzügen und dem Potential unseres international und interdisziplinär ausgerichteten M. Sc. Psychology: Human Performance in Socio-Technical Systems (HPSTS) zu überzeugen. Die Lehre in englischer Sprache macht – gerade bei der Umstellung – mehr Arbeit, ist aber auch lohnend und bereitet allen Beteiligten viel Spaß! Neu ist auch, dass wir uns als Team mehr Zeit für die kritische Reflektion und Zusammenarbeit nehmen. Auch die Leistungen unseres Teams sind nach wie vor exzellent und finden Beachtung! Hier ist eine kleine Auswahl wichtiger Punkte, die das belegen:

- Zahlreiche Publikationen in internationale Zeitschriften, u.a. EJWOP, JOOP, Small Group Research, Academy of Management Journal sowie Beiträge in wichtigen Lehrbüchern unseres Faches (z.B. im Handbuch der Arbeitsmedizin).
- Die Bewilligung weiterer Forschungsprojekte: BMBF ProWAAL und Cool-Teach.
- Gleich fünf Lehrpreise der Fachrichtung Psychologie: Frau Jungmann, Frau Dr. Dej, Frau Prof. Kemter-Hofmann sowie Herr Jungbauer und Herr Wendsche haben den Karl-und-Charlotte-Bühlerpreis für ihre Veranstaltungen überreicht bekommen.
- Auch die methodische Weiterbildung kam nicht zu kurz: Wir danken Stefan Diestel (*HLM*) und Bertolt Meyer (*Faultlines*) für zwei sehr interessante Workshops!
- Diestel, Wegge und Schmidt (2013) haben den Best-Paper Award der EAWOP 2013 und Jungbauer, Loewenbrück, Wegge und Reichmann (2013) den Top Paper Award of the International Conference on Communicating Medical Error (COME) gewonnen.
- Unsere zweitägige Summer School im Gut Gödelitz war erneut ein interessantes, produktives Zusammentreffen. Dieses Mal haben wir einen lustigen Spieleabend gehabt. Aber auch die Zeit für das gemeinsame Reflektieren wurde genutzt, wobei das Thema „Wertschätzung“ im Mittelpunkt stand. Vielen Dank an Dominika Dej und alle Mithelfer für die gute Organisation!

- 2013 fand zudem unser mittlerweile fünftes (!) AO-Sachsen-Kolloquium statt, dieses mal wieder in Dresden ausgerichtet (5-6 Juli). Wir danken insbesondere Kevin Jungbauer für die Planung und Organisation, Prof. Hacker für seine anregende Keynote zur Zukunft der Arbeitspsychologie und Ute Rieger für das leckere Überraschungseis!
- Im Rahmen der Erasmus-Mobilität wurden erneut zahlreiche Mitarbeiter (Bilinska, Dej, Jungbauer, Jungmann, Kleint, Piecha und Porzelt) im Ausland als Lehrende tätig. An den Partneruniversitäten in Madrid, Katowice, Sheffield, Lissabon und Nijmegen wurden englischsprachige Lehrveranstaltungen u.a. zu folgenden Themen durchgeführt: „personnel selection, age diversity, young leads old, crisis leadership, safety culture“ und „intercultural competence“.
- Der wissenschaftliche Austausch mit der Universität in Lissabon wurde ebenfalls fortgeführt. Die zwei PhD-Studentinnen Frau Sandra Pintor (Thema „Shared Leadership“) und Frau Silvia Costa (Thema „Entrepreneurial Opportunity Recognition“) haben an unserem Lehrstuhl geforscht.
- Es wurde ferner die Summer School für Entrepreneurship in Rotterdam mit Unterstützung von Dominka Dej erfolgreich durchgeführt. Zwei Dresdner Doktoranden (u.a. Eva Weinberger) und eine Diplomstudentin waren hier dabei.
- Erfreulich ist ferner die aktive Teilnahme vieler Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an wissenschaftlichen Tagungen und Weiterbildungsangeboten unseres Fachs, insbesondere dem 16th EAWOP-Kongress in Münster, dem Deutschen Kongress für Psychosomatische Medizin und Psychotherapie, dem Writing-Workshop der Fachgruppe AOW in Hamburg sowie dem Nachwuchsworkshop der Fachgruppe in Wien. Hier waren Dominika Dej (als Betreuer) und Kevin Jungbauer, Sebastian Kleint, Susann Wilke, Franziska Jungmann und Eva Weinberger als Teilnehmer dabei.
- Unser Team war zudem am 7. internationalen Workshop des Netzwerks OPEN (Organizational Participation in Europe) in Fribourg (9.-10.9) beteiligt.
- Die vielfältigen demografiebezogenen Forschungsarbeiten am Lehrstuhl wurden ebenfalls erfolgreich weitergeführt. Insgesamt drei Treffen fanden 2013 im Rahmen von ddn statt, beim Institut für Arbeit und Gesundheit (IAG Dresden), im Chemnitzer Meteorhaus (zusammen mit der AGJF Sachsen) und erneut in der BAUA zum Thema der lohnenden Pausen. Ausführlichere Berichte hierzu findet man auf unserer Homepage.
- Irma Franziska Wendsche erblickte am 30. Juli das Licht der Welt. Wir gratulieren den glücklichen Eltern!

- Die Wanderung erfolgte 2013 – dieses Mal zusammen mit dem Team der Sozialpsychologen *und* der Ingenieurpsychologen – von Altenberg aus zum 905 Meter hohen Kahleberg und zur Sommerrodelbahn!
- Auch die schöne Weihnachtsfeier mit dem Auftaktbesuch im sächsischen Landtag hat beeindruckt. Wir danken insbesondere Herrn Kleint für seine charmante und lehrreiche Führung und Ute Rieger für die Organisation der kulinarischen Köstlichkeiten.
- *Mein* absolutes Highlight war aber ohne Frage der 120 Geburtstag (50 für JW und 70 für PR). Die schönen Worte und Geschenke und natürlich insbesondere die beiden Filme haben viele überrascht und die zu Ehrenden sehr glücklich gemacht!

Ich freue mich sehr, dass die Dresdner Arbeits- und Organisationspsychologie sich weiterhin so gut entwickelt und danke allen für die gute Zusammenarbeit und die beherzte Mitarbeit!

Prof. Dr. Jürgen Wegge

## **Haushaltsstellen**

**Prof. Dr. phil. habil. Jürgen Wegge**

MPH (Master of Public Health) Gabriele Buruck

Dr. Dominika Dej

Prof. Dr. Petra Kemter-Hofmann

Prof. Dr. emeritus Peter Richter

Dipl.-Psych. Johannes Wendsche

Dipl.-Kfm. Kevin-Lim Jungbauer, MA Psych.

## **Drittmittel**

Dipl.-Psych. Paulina Bilinska  
Dipl.-Psych. Dirk Frömmer (bis Mai 2013)  
Dipl.-Psych. Irén Horváth  
Dipl.-Psych. Franziska Jungmann  
Dipl.-Psych. Sebastian Kleint  
M.A. Franziska Pschera  
M.A.-Soz. Christina Schulz  
M.A. Grit Schuster  
Dipl.-Psych. Ina Zwingmann  
M.SC. Sarah S. Brom  
Dipl.-Psych. Susanne Liebermann (Promotionsstudentin)  
Dipl.-Psych. Susann Mühlpfordt (externe Doktorandin)  
Dipl.-Psych. Annika Piecha (externe Doktorandin)

## **Technische Mitarbeiter**

Frau Ute Rieger

## **Studentische Hilfskräfte**

Tina Aumann, Katharina Baitinger, Laura Bergner, Franziska Berg, Elisa Bradtke, Franziska Grellert, Juliane Grätz, Melanie Hassler, Annekatriin Kade, Sandra Kleine, Lisa Krause, Julia Kügler, Claudia Meischeider, Christin Nenner, Carolin Nagel, Eva Schlegelmilch, Daniela Schnedl, Carolin Sikorski, Claudia Theilig, Stefan Vogt, Sandra Tzschoppe, Anne Wiesner, Robert Winkler

## **Tutoren**

Robert Georges, Katharina Hirth, Christian Heumann, Franziska Klemm, Philipp Lubensky, Dennis Maiwurm, Jacob Möbius, Nadine Richter,

## **WHK**

Sebastian Kleint, Susanne Porzelt

# Professur für Sozialpsychologie

Im Jahr 2013 haben die Arbeiten im Projekt B2 des SFB940 an Fahrt aufgenommen, nachdem im Dezember 2012 die Projektmitarbeiterin Dipl.-Psych. Christina Heitmann mit der Arbeit begonnen hatte. Ein Highlight des Jahres war unser Workshop mit Prof. Bertram Gawronski zu indirekten Messverfahren, an dem auch Mitarbeiter der Professur für prozessorientierte Diagnostik teilgenommen haben. Im September fand ein von Prof. Roland Deutsch und Prof. Bertram Gawronski organisiertes Symposium auf der Jahrestagung der Society for Experimental Social Psychology in Berkeley zu dem Thema Theory and Explanation in Social Psychology statt.

Prof. Dr. Roland Deutsch

## Haushaltsstellen

Prof. Dr. Roland Deutsch

Dr. Michaela Huber

Dr. Jenny Roth

## Drittmittel

Dipl.-Psych. Christina Heitmann

Dipl.-Psych. Kevin Smith, M.A.

## Technische Mitarbeiter

Ute Effenberger

Jelena Sende

## Studentische Hilfskräfte / Tutoren

Ann-Kathrin °Naumann; Anna Brenner; Anna Brunner; Peter Heinze; Anne-Kathrin Kleine; Kate Kleineberg; Benedikt Langenbach; Verena Niebur; Hendrik Oeser; Martin Paul; Gina Pätzold; Eva-Magdalena Sattig; Benjamin Schönbach; Marie-Louise Esquevin; Marthe Gruner; Christoph Schwarzbach; Andrea Vosikova; Juliana Schneider, Luca Spliethoff.

# Forschungsschwerpunkte

## **Arbeits- und Organisationspsychologie**

Auswirkungen von Altersunterschiede zwischen Mitarbeitern und Führungskräften

Beanspruchungsoptimierende Kurzpausenorganisation

Demographischer Wandel

Erfolgsfaktoren im Bereich Klein- und Mittelständischer Unternehmen

Fluktuations- und Abwesenheitsforschung

Führung in Krisenzeiten

Mitarbeiterbefragungen

Occupational Health Psychology

Organisation von Gruppenarbeit

Organisationales Altersklima

Organisationales Lernen, Partizipation

Persönlichkeitsfördernde Arbeitsgestaltung

Prävention psychischer Belastungen in der Arbeit

Psychophysiologische Beanspruchungsforschung

Geteilte Führung

## **Sozialpsychologie**

Einstellungen und Stereotype

Mechanismen indirekter Messverfahren

Emotionsregulation

Annäherungs-Vermeidungsmotivation

Ethische Normen und Verhalten

Stereotypbedrohung

Soziale Identität

## **Erleichterung: Reflektive und impulsive Prozesse bei Annäherung und Vermeidung am Beispiel negierter negativer Informationen**

<b>Projektleiter:</b>	<b>Prof. Dr. Roland Deutsch</b> <b>Prof. Dr. Fritz Strack (Würzburg)</b>
<b>Mitarbeiter:</b>	Dipl.-Psych. Kevin Smith, M.A. (Dresden)
<b>Finanzierung:</b>	DFG
<b>Laufzeit:</b>	01.9.2010 – 31.04.2014

### **Beschreibung/ Ergebnisse:**

Menschen und andere höher entwickelte Lebewesen verfügen über zwei grundlegende Motivsysteme: Annäherung und Vermeidung. Typischerweise lösen positive Situationen Annäherungsmotivation aus, negative Situationen hingegen Vermeidungsmotivation. Während das Zusammenspiel von Valenz und Annäherungs-/Vermeidungsmotivation für einige situationale und innere Randbedingungen sehr gut erforscht ist, bestehen noch große Wissenslücken hinsichtlich solcher Situationen und Emotionen, die mit dem Nichteintreten von Ereignissen zu tun haben. Dies trifft insbesondere für die Emotion Erleichterung und die sie auslösenden Situationen zu. Einerseits ist Erleichterung die Konsequenz erfolgreicher Vermeidung. Andererseits ist Erleichterung von positiver Valenz. Insofern könnte sie sowohl dem Annäherungs- als auch dem Vermeidungssystem zugeordnet sein. Bisherige Forschung kann die Frage nach den motivationalen Grundlagen von Erleichterung nicht klären und bestehende Theorien sind sich in dieser Frage uneins. Das Projekt soll zur Klärung dieser Fragen beitragen. Da die Emotion Erleichterung auch an der Aufrechterhaltung psychischer Störungen (z.B. Angststörungen, Automutilation) beteiligt ist, verspricht ein erfolgreicher Abschluss des Projektes sowohl großen theoretischen wie praktischen Nutzen. Die Projektarbeiten wurden im September 2010 begonnen. Im Rahmen dieses Projektes erhobene Daten weisen darauf hin, dass Stimuli, welche die Möglichkeit ein negatives Ereignis zu vermeiden oder ein positives herbeizuführen ankündigen, direkt mit Distanz-regulierenden Verhaltensweisen der Annäherung oder Vermeidung assoziiert sind. Diese Assoziation blieb zudem auch dann bestehen, wenn im Rahmen der verbalen Beschreibung der Stimuli sowohl die möglichen positiven als auch die möglichen negativen Konsequenzen, welche die Stimuli ankündigten, betont wurden. Die Ergebnisse mehrerer Studien dieses Projektes wurden auf dem Abschluss-symposium der DFG-Forschergruppe „Emotion und Verhalten: Reflektive und impulsive Prozesse“ an der Julius-Maximilians-Universität Würzburg und auf der 55. Tagung experimentell arbeitender Psychologen (TeaP) in Wien im Rahmen von Vorträgen präsentiert, sowie während der Dresden Spring School 2013 im Rahmen einer Poster-Session.

## **Rigid goals and flexible means? How structural factors in the means-goal hierarchy modulate switching performance.**

<b>Projektleiterin:</b>	<b>Dipl.-Psych. Christina Heitmann (Dresden)</b>
<b>Kooperationspartner:</b>	Prof. Dr. Roland Deutsch (Dresden)
<b>Finanzierung:</b>	Haushalt
<b>Laufzeit:</b>	1.12.2012-30.06.2016

### **Beschreibung/ Ergebnisse:**

Unsere Ziele bestimmen unser tägliches Handeln. Studien haben gezeigt, dass das Abschirmen konkurrierender Ziele ein funktionaler Prozess bei der Zielverfolgung ist (Shah, Friedman, & Kruglanski, 2002). Wenn ein Organismus allerdings zu stark auf ein bestimmtes Ziel fixiert ist, wird es ihm schwerfallen, auf Hindernisse geeignet zu reagieren. Auf der anderen Seite kann zu hohe Flexibilität im Sinne einer verfrühten Aufgabe eines Ziels und Hinwendung zu einem neuen Ziel ebenso nachteilig sein. In diesem Projekt wird die Hypothese untersucht, dass dieses Dilemma gelöst werden kann, indem man das Ziel gegen andere konkurrierende Ziele abschirmt, die Mittel zum Erreichen des Ziels jedoch variiert. Der Befund, dass Mittelwechsel vereinfacht werden, wenn Mittel und Ziele als positiv wahrgenommen werden (Marien et al., 2012) und die Annahme, dass alternative Mittel schwächer inhibiert werden als alternative Ziele (Kruglanski et al., 2002), stützen diese Hypothese, dass Mittel leichter gewechselt werden können als Ziele. Zudem soll in diesem Projekt untersucht werden, wie strukturelle Merkmale, wie zum Beispiel die Anzahl alternativer Ziele oder alternativer Mittel in einer Mittel-Ziel-Hierarchie, Wechsel zwischen Mitteln oder Zielen beeinflussen. Ein neues Paradigma, in welchem Mittel- und Zielwechsel direkt verglichen werden können, wird genutzt um die Forschungsfragen zu klären. In einer ersten Studie, konnten mit dem neu entwickelten Paradigma Effekte repliziert werden, sodass dieses Paradigma für folgende Studien geeignet erscheint. Im Januar 2014 wird ein erster Vergleich von Wechselkosten in Mitteln und Zielen erfolgen.

## **Mechanismen der Affect-Misattribution Procedure**

<b>Projektleiter:</b>	<b>Prof. Dr. Andreas Eder (Würzburg)</b>
<b>Kooperationspartner:</b>	Prof. Dr. Roland Deutsch (Dresden)
<b>Finanzierung:</b>	Haushalt
<b>Laufzeit:</b>	01.1.2013 – 31.12.2013

### **Beschreibung/ Ergebnisse:**

Die Affect-Misattribution Procedure (AMP; Payne et al., 2005) ist ein relativ neues indirektes Maß für Einstellungen. Im Verlauf der Messung sehen Vpn wiederholt eine Abfolge kurz dargebotener Bahnungsreize gefolgt von einem chinesischem Schriftzeichen, das nach wenigen Zehntelsekunden maskiert wird. Aufgabe ist es, die Attraktivität der Schriftzeichen einzuschätzen. Es entsteht typischerweise ein Primingeffekt dergestalt, dass Schriftzeichen nach positiven Bahnungsreizen attraktiver gefunden werden als nach negativen Bahnungsreizen. Momentan besteht eine lebhaft wissenschaftliche Diskussion um die Frage, ob die Primingeffekte in der AMP auf der Grundlage kontrollierter oder automatischer Prozesse ablaufen. Zudem ist unklar, welche Rolle Reaktionsbahnungsprozesse spielen. Das vorliegende Projekt untersucht diese Frage, indem die Genauigkeitsmotivation der Vpn bei der Aufgabenbearbeitung manipuliert wird. Zudem wird die Konstanz der Tastenzuordnung manipuliert. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Primingeffekte auch unter hoher Genauigkeitsmotivation auftreten und nicht von der Konstanz der Tastenzuordnung beeinflusst werden. Dies sind Indizien für eine geringe Kontrollierbarkeit des Primingeffektes und gegen die Wirksamkeit eines Reaktionsbahnungsmechanismus als Grundlage. Ein Manuskript ist zur Publikation eingereicht.

**Affective modulation of volitional control: The moderating role of action tendencies,  
ambivalence, and motivational conflict (Project B2, SFB 940)**

<b>Projektleiter:</b>	<b>Prof. Dr. Roland Deutsch (Dresden)</b>
<b>Kooperationspartner:</b>	Dipl.-Psych. Christina Heitmann (Dresden)
<b>Finanzierung:</b>	DFG/ SFB 940
<b>Laufzeit:</b>	1.12.2012-30.06.2016

**Beschreibung/ Ergebnisse:**

This project will investigate the impact of affect on volitional control-parameters. Extensive evidence suggests that affect adjusts volitional control in a way that is compatible with the regulatory needs that go along with the affective state, with positive compared to negative affect tuning cognition towards a more global, flexible way of processing (from now on labeled valence-contingent tuning model, VTM). This evidence notwithstanding, recent findings suggest that the link between affective stimuli and control adjustments might be more complex than implied by the VTM (e.g., Gable & Harmon-Jones, 2008, 2010; Marguc, Förster, & Van Kleef, 2011). This project will investigate theoretically derived and largely ignored moderators of how affect impacts volitional control, thereby extending the VTM. One potential moderator is the type of motivational conflict. The presence of multiple affective stimuli can cause motivational conflicts, such as approach-approach (two positive stimuli) or avoidance-avoidance (two negative stimuli) conflicts. Based on Lewins (1935) field theory, the latter type of conflict can be predicted to shift volitional control towards flexibility and broad attention despite coming along with greater negativity. During the last year, the influence of motivational conflicts on attentional breadth was examined. The first study aimed at developing a paradigm, which reliably replicates basic effects on attention breadth described in literature. In two following studies, the impact of motivational conflicts on attention breadth was examined with the help of a newly-developed stimulus set to reliably induce approach-approach and avoidance-avoidance conflicts. Whereas the time to solve the conflicts differed between conflict types according to our predictions, no effects on measures of attention breadth were found. Following studies will further investigate boundary conditions for the expected results.

## **Ein integriertes Modell zur Erklärung von Stereotype Boost und Stereotype Threat**

<b>Projektleiterinnen:</b>	<b>Dr. Jenny Roth (Dresden)</b> <b>Jun.-Prof. Dr. Sarah E. Martiny (Konstanz)</b>
<b>Kooperationspartnerin:</b>	Prof. Dr. Melanie C. Steffens (Koblenz-Landau)
<b>Finanzierung:</b>	Haushalt (Konstanz), Zentralisierte Haushaltsmittel (Anschubfinanzierung) Dresden, Haushalt (Koblenz-Landau)
<b>Laufzeit:</b>	01.01.2012 – 31.12.2014

### **Beschreibung/ Ergebnisse:**

Die Aktivierung leistungsbezogener Stereotype in Testsituationen beeinflusst die individuelle Leistungsfähigkeit von Gruppenmitgliedern (Stereotype Threat, z.B. Steele & Aronson, 1995; Croizet & Claire, 1998; Keller & Dauenheimer, 2003). Schmader, Johns und Forbes (2008) postulieren, dass die Leistungsreduktion in Reaktion auf die Aktivierung eines negativen Gruppenstereotyps durch ein kognitives Ungleichgewicht (vgl. Heider, 1958) zwischen drei Propositionen entsteht. Ist demzufolge in einer Leistungssituation ein negatives Stereotype aktiviert über eine Gruppe mit der sich die Person identifiziert und ist der Person gleichzeitig ihre Leistung in dem Fähigkeitsbereich wichtig, dann entsteht kognitive Dissonanz. Diese kognitive Dissonanz führt zur Reduktion der Arbeitsgedächtniskapazität, die wiederum für den Leistungsabfall verantwortlich ist. Wir erweitern diesen Ansatz und postulieren, dass in Abhängigkeit der Wichtigkeit des Fähigkeitsbereiches und der Identifikation mit der Gruppe positive wie negative Stereotype zu Leistungseinbußen führen können. Ziel unserer Forschung ist es, den von Schmader und Kollegen postulierten und den von uns erweiterten Mechanismus empirisch nachzuweisen. Dazu verwenden wir ein experimentelles Forschungsparadigma, das erlaubt positive wie negative Stereotype über die gleichen Gruppen zu manipulieren und anschließend die Leistung zu messen (Martiny, Roth, Jelenec, Steffens, & Croizet, 2012). Erste Ergebnisse unterstützen unsere Annahmen.

## **Mentale Repräsentation sozialer Identität: Integration eines Multikomponentenansatzes und eines assoziationsbasierten Modells**

<b>Projektleiter:</b>	<b>Prof. Dr. Roland Deutsch (Dresden)</b> <b>Dr. Jenny Roth (Dresden)</b>
<b>Finanzierung:</b>	Zentralisierte Haushaltsmittel (Anschubfinanzierung), Haushalt
<b>Laufzeit:</b>	01.4.2011 – 31.12.2014

### **Beschreibung/ Ergebnisse:**

Soziale Identitäten definieren wer wir sind basierend auf unseren Gruppenmitgliedschaften. Zahlreiche Studien zeigen den Einfluss der sozialen Identität auf das Denken und Verhalten einer Person. Trotz der Relevanz sozialer Identität für verschiedene Wissenschafts- und Anwendungsdisziplinen wird das Konstrukt in der Literatur nicht einheitlich verwendet. Aktuell vorherrschende theoretische Analysen und empirische Studien zur Konzeptualisierung der sozialen Identität stammen aus zwei unterschiedlichen psychologischen Forschungstraditionen, die in der bisherigen Literatur verbindungslos nebeneinander stehen. Ein Forschungsstrang aus der Implicit Social Cognition-Tradition (Greenwald & Banaji, 1995) vertritt die These, dass soziale Identität einer einfachen Assoziation variierender Stärke zwischen Gedächtnisrepräsentationen des Selbst und Repräsentationen von Gruppen entspricht, die mittels des Impliziten Assoziationstests (IAT; implizite Identifikation) erfasst werden kann (Greenwald, Banaji, Rudman, Farnham, Nosek, & Mellott, 2002). Umfangreiche Evidenz aus einem zweiten Forschungsstrang zeigt allerdings, dass soziale Identität ein mehrdimensionales Phänomen ist (z.B. Leach et al., 2008). Empirische Studien dieses Forschungsstranges erfassen verbale Urteile (explizite Identifikation) mittels Fragebogenmaßen, die verschiedenen Komponenten widerspiegeln. Das übergeordnete Ziel des Projekts besteht in einer Synthese des Multikomponentenansatzes und des assoziationsbasierten Modells. Die Befunde zeigen, dass die Selbst-Gruppe-Assoziation, wie sie bisher erfasst wird, vor allem die reine Kategorisierung von Personen in unterschiedliche Gruppen abbilden kann. Jedoch spiegelt sie nicht die Identitätskomponenten wie Solidarität, Zentralität der Gruppe, Homogenität der Gruppe, oder Zufriedenheit mit der Gruppenmitgliedschaft wider. Lediglich die Identitätskomponente Selbststereotypisierung hängt geringfügig mit der Assoziationsstärke zwischen Selbst und Gruppe zusammen.

**Differenzierung von Disidentifikation, Sozialer Identifikation, und Nicht-Identifikation:  
Zwei indirekte Meßverfahren auf dem Prüfstand.**

<b>Projektleiter:</b>	<b>Dr. Christina Matschke (Tübingen)</b> <b>Dr. Jenny Roth (Dresden)</b> <b>Prof. Dr. Roland Deutsch (Dresden)</b>
<b>Finanzierung:</b>	Haushalt (Dresden), Haushalt (Tübingen)
<b>Laufzeit:</b>	seit 01.01.2013

**Beschreibung/ Ergebnisse:**

In der aktuellen Literatur wird das Konzept der Disidentifikation von dem Konzept der sozialen Identifikation unterschieden. Disidentifikation beschreibt die aktive Abgrenzung des Selbst von einer Gruppe, obgleich eben diese Gruppe relevant ist für das Selbstkonzept und somit das Erleben, Denken und Verhalten eines Individuums beeinflusst. Bisher ist unklar wie Disidentifikation kognitiv repräsentiert ist und sich von sozialer Identifikation unterscheidet. Wir postulieren, dass sich Identifikation von Disidentifikation in Bezug auf die Valenz einer bestehenden Selbst-Gruppe-Assoziation unterscheidet. Wohingegen soziale Identifikation als eine positive Assoziation zwischen dem Selbst und der Gruppe repräsentiert ist, spiegelt sich Disidentifikation in einer negativen Assoziation zwischen Selbst und Gruppe wieder. Wenn sich soziale Identifikation von Disidentifikation in Bezug auf die Valenz unterscheidet, sollten Maße, die sich auf die Erfassung der reinen (valenzfreien) Selbst-Gruppe-Assoziation beschränken (Identitäts-IAT; Greenwald, Banaji, Rudman, Farnham, Nosek, & Mellott, 2002) nicht in der Lage sein, zwischen Identifikation und Disidentifikation zu trennen. Andere Verfahren zur Erfassung kognitiver Repräsentationen hingegen sollten sensibel sein für Unterschiede in den Valenzen zwischen Selbst und Gruppe (Match-Mismatch-Paradigm; Aron, Aron, Tudor, & Nelson, 1991). Erste Befunde unterstützen diese Annahme und zeigen eine Differenzierung zwischen Identifikation und Disidentifikation auf der Basis reaktionszeitbasierter (indirekter) Messverfahren. Erwartungsgemäß zeigen die Ergebnisse des Match-Mismatch-Paradigmas Unterschiede zwischen Identifikation und Disidentifikation, wohingegen der Identitäts-IAT keine Unterschiede zwischen Identifikation und Disidentifikation abbildet.

## **Validierung einer deutschen Übersetzung der Skala zur Erfassung der multiplen Dimensionen und Komponenten sozialer Identifikation**

<b>Projektleiter:</b>	<b>Dr. Jenny Roth (Dresden)</b> <b>Dr. Agostino Mazziotta (Hagen)</b>
<b>Finanzierung:</b>	Haushalt (Dresden), Haushalt (Hagen)
<b>Laufzeit:</b>	08.4.2012 – 31.12.2014

### **Beschreibung/ Ergebnisse:**

Wir alle gehören verschiedenen sozialen Gruppen an. Individuen unterscheiden sich in dem Ausmaß, in dem eine Gruppenmitgliedschaft ihre Kognitionen, Emotionen und ihr Verhalten beeinflusst. Diese Unterschiede hängen von dem Ausmaß der Identifikation einer Person mit ihrer Gruppe ab. Soziale Identifikation ist ein heterogenes Konstrukt, das verschiedene Komponenten beinhaltet, die zu zwei Dimensionen gehören (Leach et al., 2008). Im Rahmen dieses Modells sozialer Identifikation wurde eine reliable und valide Skala zur Erfassung der verschiedenen Aspekte sozialer Identifikation vorgestellt. Dieses Modell hat die Forschung beeinflusst und die vorgeschlagene Skala ist weit verbreitet. Allerdings können Übersetzungen in andere Sprachen ebenso wie kulturelle Unterschiede im Gebrauch von Sprache Varianz erzeugen, die die Validität und die Reliabilität von Skalen gefährden. Um replizierbare empirisch basierte Erkenntnisse zu gewinnen, sind validierte Übersetzungen von Messinstrumenten essentiell. In dem aktuellen Projekt haben wir die Multikomponentenskala sozialer Identifikation ins Deutsche übersetzt. Anhand verschiedener sozialer Identitäten überprüfen wir die Faktorenstruktur, die Reliabilität und die konvergente und diskriminative Validität der deutschen Übersetzung.

## **Ethische Normen und prosoziales Verhalten: Die Rolle psychologischer Distanz**

<b>Projektleiter:</b>	<b>Dr. Michaela Huber (Dresden)</b>
<b>Kooperationspartner:</b>	Prof. Dr. Roland Deutsch (Dresden)
<b>Finanzierung:</b>	Haushalt
<b>Laufzeit:</b>	01.9.2010 – 01.9.2014

### **Beschreibung/ Ergebnisse:**

Inwieweit bestimmen Werte und ethische Normen prosoziales Verhalten und Verhaltensintentionen? Die bisherige Forschung zeigt, dass es einen stärkeren Zusammenhang zwischen moralischen Werten und Verhalten gibt, wenn das Verhalten in entfernter Zukunft stattfindet (Eyal, Sagristano, Trope, Liberman, & Chaiken, 2009). Befunde dieser Art stützen die Annahme, dass es eine größere Korrespondenz zwischen Werten und Verhalten gibt, wenn dieses Verhalten mental sehr abstrakt repräsentiert wird. Dadurch, dass Werte und moralische Prinzipien meistens als abstraktes Konstrukt verstanden werden, ist demnach die Korrespondenz zwischen Werten und Verhalten höher bei Verhalten, welches in entfernter Zukunft stattfindet. Ganz generell folgt aus Annahmen der Construal Level Theorie, dass bei großer psychologischer Distanz Verhalten abstrakter repräsentiert wird, während bei geringer psychologischer Distanz gleiches Verhalten konkreter repräsentiert wird (z.B. Trope & Liberman, 2010). Bei prosozialem Verhalten und Verhaltensintentionen beschränken sich empirische Befunde jedoch auf die Operationalisierung psychologischer Distanz als zeitliche Distanz. In diesem Projekt untersuchen wir, inwieweit die Anwendung bzw. der Einfluss von Werten auf Verhalten und Verhaltensintentionen in Abhängigkeit von anderen Distanzen (z.B. räumlicher Distanz) auftritt.

## **Affekt, kognitive Flexibilität und Kategorisierungsprozesse: Die Anwendung von moralischen Normen**

<b>Projektleiter:</b>	<b>Prof. Dr. Roland Deutsch (Dresden)</b> <b>Dr. Michaela Huber (Dresden)</b>
<b>Finanzierung:</b>	Haushalt
<b>Laufzeit:</b>	01.9.2011 – 01.9.2013

### **Beschreibung/ Ergebnisse:**

Wann bestimmen prosoziale Werte oder moralische Normen menschliches Verhalten bzw. Verhaltensintentionen? In diesem Projekt nähern wir uns dieser Frage, indem wir den Einfluss von kognitiver Flexibilität auf ethisches und unethisches Verhalten genauer untersuchen. Bisherige Forschung zeigt, dass größere kognitive Flexibilität durch positive Stimmung induziert werden kann (z.B. Gable & Harmon-Jones, 2010; DeDreu, Baas, & Nijstad, 2008). Allerdings kann kognitive Flexibilität auch durch Task-Switching Paradigmen gemessen werden. Insbesondere ist dabei ein Paradigma aufschlussreich, das goal shielding und goal switching unterscheiden kann (z.B. Dreisbach & Goschke, 2004). Bei ethischen bzw. unethischen Entscheidungen und Verhalten ist diese Unterscheidung insofern sehr zentral, weil unterschiedliche Ziele verfolgt werden können: den eigenen Vorteil zu maximieren, ein moralisch guter Mensch zu sein oder entsprechend einem wichtigen Wert zu handeln. Ausserdem wurden erste Erfahrungen mit dem Task-Switching Paradigma von Dreisbach und Goschke (2004) gemacht.

## **Attention and Emotion in Decision Making**

<b>Projektleiter:</b>	<b>Dr. Michaela Huber (Dresden)</b> <b>Prof. Dr. Roland Deutsch (Dresden)</b>
<b>Finanzierung:</b>	Marie Curie Grant, European Commission
<b>Laufzeit:</b>	01.2.2012 – 31.7.2014

### **Beschreibung/ Ergebnisse:**

This research seeks to investigate how people's experience of directing attention to objects, people, or events changes people's evaluation of these objects, people, or events. Some events naturally attract people's attention more than others: People might experience that their attention keeps coming back to a very negative event in their life—a process that can even turn into rumination where people's thoughts repetitively focus on distress (Nolen-Hoeksema, 2000). Immediately arousing emotional experiences also capture attention more than previously experienced emotions and impairing attention to subsequent experiences (e.g. Van Boven, White, & Huber, 2009). It has also been shown that threat-related and fear-relevant stimuli such as snakes capture people's attention more than positive or neutral stimuli (Fox, Russo, Bowles, and Dutton, 2001; Ohman, Flykt, & Esteves, 2001; Yiend, 2010). Thus, people are used to the experience that some stimuli attract more attention than others—and that this is the case for themselves and for others. This project is particularly interested in people's perception of other people's direction of (visual) attention.

There are several studies showing that seeing another person direction her/his eye gaze toward (or away) from an object leads to more positive (or more negative) evaluations of this object (Bry, Treinen, Corneille, & Yzerbyt, 2011; Corneille, Mauduit, Holland, & Strick, 2009; Treinen, Corneille, & Luypaert, 2012). However, the psychological mechanisms and the boundary conditions of this phenomenon remain largely unknown. In a first set of studies we were able to replicate the basic phenomenon and the interaction with perceived trustworthiness of the person who directs attention toward or away. Currently, we are investigating moderating variables of gaze duration, shared group membership with the person directing attention toward or away from the stimulus, and the valence of the stimuli (e.g. threatening stimuli), which should change the meaning of the perceived change in attention that the person is displaying.

## **From Mindless to Mindful Choice: How Introspection Improves Decision Making**

<b>Projektleiter:</b>	<b>Prof. Dr. Leaf Van Boven (Boulder, Colorado)</b> <b>Dr. Michaela Huber (Dresden)</b>
<b>Finanzierung:</b>	National Science Foundation
<b>Laufzeit:</b>	01.10.2011 – 30.9.2014

### **Beschreibung/ Ergebnisse:**

In this project, the principal Investigators will examine how introspecting about one's personal normative beliefs about how to make good decisions can improve the quality of decisions. The proposal is grounded in three ideas: (1) that people's decisions are often "mindless" in that people make decisions unaware of their normative beliefs; (2) that becoming mindful of their normative beliefs brings people's decision processes into closer correspondence with those beliefs; and (3) that introspection can increase mindfulness and that introspection therefore increases the correspondence between normative beliefs and decision processes. Four sets of studies will be conducted, using laboratory and field experiments with student and non-student samples. The first set of studies will test whether introspection about the normative influence on decisions of emotional factors and objective scope (such as magnitude and probability) before making decisions causes people to weight emotion and scope in closer correspondence with their normative beliefs, typically decreasing the weight of emotional factors and increasing the weight of scope. The second set of studies will test whether asking people to introspect about the normative influence of personal preferences and social influence (such as political partisanship and peers' preferences) before making decisions causes people to weight personal preferences and social influence in closer correspondence with their normative beliefs, typically decreasing the weight of social influence and increasing the weight of personal preference. The third set of studies will examine moderators of these introspection effects, including differences in need for cognition, differences in normative beliefs, and the relative complexity of a decision. The final set of studies will examine implications of introspection for social decision making, including evaluations of others' personal decisions, evaluation of policy makers' decisions, and behaviour in strategic social situations.

## **Die Entstehung von Diskrepanzen zwischen explizitem und implizitem Selbstwert**

<b>Projektleiter:</b>	<b>Dipl.-Psych. Kevin Smith, M.A. (Dresden)</b>
<b>Kooperationspartner:</b>	Prof. Dr. Roland Deutsch (Dresden)
<b>Finanzierung:</b>	Haushalt
<b>Laufzeit:</b>	01.1.2011 – 31.05.2014

### **Beschreibung/ Ergebnisse:**

Zahlreiche Studien sind den Konsequenzen von Diskrepanzen zwischen explizitem und implizitem Selbstwert gewidmet, vor allem der Kombination von hohem expliziten und niedrigem impliziten Selbstwert, welche anscheinend hauptsächlich negative Konsequenzen, so zum Beispiel die verstärkte Anwendung von Vorurteilen als Reaktion auf Selbstwertbedrohung, nach sich zieht (Jordan, Spencer, & Zanna, 2005). Zu erklären, wie Diskrepanzen zwischen explizitem und implizitem Selbstwert entstehen, ist jedoch kein leichtes Unterfangen, da neuere Theorien und empirische Studien nahelegen, dass Konvergenz, und nicht Diskrepanz, zwischen impliziten und expliziten Konstrukten der Normalfall sein sollte (Peters & Gawronski, 2011). Dieses Projekt untersucht, unter welchen Bedingungen positive und negative Rückmeldung sowie Erinnerungen persönlicher Erfolge und Misserfolge eine andere Wirkung auf den impliziten als auf den expliziten Selbstwert haben können. Hierbei soll vor allem untersucht werden, inwiefern unterschiedliche Strategien des Umgangs mit negativer Rückmeldung, beziehungsweise mit Erinnerungen persönlichen Misserfolgs, zu Diskrepanz oder Konvergenz zwischen explizitem und implizitem Selbstwert führen können. Die Projektarbeit begann im Januar 2011.

Bislang wurden in mehreren Studien die Randbedingungen des Einflusses von Selbstwertbedrohung auf den impliziten Selbstwert untersucht. Dabei erwies sich der gemessene Einfluss von sozialer Selbstwertbedrohung bzw. Selbstwertaffirmation auf den impliziten Selbstwert als abhängig von der verwendeten Methode zur Messung des impliziten Selbstwertes.

## **Teamarbeit und Führung im demographischen Wandel (TED)**

<b>Projektleiter:</b>	Prof. Jürgen Wegge
<b>Mitarbeiter:</b>	Dipl.-Psych. Franziska Jungmann Dipl. Psych. Susanne Porzelt
<b>Kooperationspartner:</b>	Volkswagen AG, Standort Kassel Baunatal
<b>Finanzierung:</b>	Deutsche Forschungsgemeinschaft
<b>Laufzeit:</b>	01.07.2012-30.06.2015

### **Beschreibung/ Ergebnisse:**

Die deutsche Bevölkerung – dies ist lange bekannt - altert und schrumpft gleichzeitig. Als Folge wird auch der Anteil älterer Erwerbstätiger immer größer. So wird erwartet, dass im Jahr 2015 jeder dritte Erwerbstätige älter als 50 Jahre sein wird. Aufgrund geringer Geburtenraten werden jüngere, gut qualifizierte Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt ab dem Jahr 2015 knapp (Ilmarinen & Tempel, 2002; Statistischen Bundesamt 2006). Zur Bewältigung des demographischen Wandels wurden von der Politik eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit verbunden mit einer Erhöhung des Renteneintrittsalters und ein früherer Berufseinstieg beschlossen (z.B. durch kürzere Schul- und Ausbildungszeiten). Beide Maßnahmen führen dazu, dass sich die Altersspanne der Berufstätigen deutlich vergrößert, zumal eine Zunahme der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer in vielen Berufen bereits heute Realität ist.

Arbeitstätigkeiten in der Automobilproduktion sind aufgrund der oft kurzzyklischen Arbeitstätigkeiten und der motorischen Arbeitsanforderungen von den Problemen des demographischen Wandels (z. B. Zunahme von Fehlzeiten und Leistungseinschränkungen im Alter) besonders betroffen. Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung, die sich auf die Arbeitssituation, die Beschäftigten, das Unternehmen als Ganzes, die Produkte und das betriebliche Umfeld erstrecken, bilden integrale Bestandteile eines umfassenden und modulartig aufgebauten und alter(n)sgerechten Gesundheitsmanagements.

Das TED-Projekt (Teamarbeit und Führung im demographischen Wandel) kombiniert die in der Produktion vorhandenen Ansätze zur Gesundheitsförderung mit denen im vorangegangenen DFG-Projekt ADIGU (siehe Wegge et al., 2012) erstellten und evaluierten Trainingskonzepten zur altersgemischten Teamarbeit. Durch die Ergänzung eines neuen Modul zur altersgerechten Ergonomie und Pausengestaltung sowie zur alter(n)sgerechten Führung werden die bestehenden Konzepte erweitert und an den Produktionsbereich angepasst.

In Zusammenarbeit mit der Volkswagen AG (Standort Kassel-Baunatal) wird die Intervention im Bereich der Automobilproduktion an 100 Führungskräfte und Sprecher von insgesamt 50 betrieblichen Arbeitsgruppen mit ca. 600 Arbeitnehmern durchgeführt und die Wirksamkeit über drei Jahre hinweg evaluiert. Die Evaluation erfolgt in einem längsschnittlichen Design mit vier Messzeitpunkten, dabei werden verschiedene Prozessdaten (z.B. Konflikte im Team, Vorurteile gegenüber Älteren, Führungswahrnehmung, Pausenaktivitäten) mit Hilfe von standardisierten Verfahren (Befragung, Beobachtung) erhoben und durch eine objektive Gesundheitsmessung sowie objektive Fehlzeitenangaben ergänzt.

Zusammen ermöglicht dies eine umfassende Prüfung der Effektivität und Nachhaltigkeit des Trainings und die Ableitung von Schlussfolgerungen zu wichtigen Moderatoren und Wirkweisen der Intervention. Die Ergebnisse werden neue Hinweise zur gesundheitsförderlichen und gesundheitserhaltenden Arbeitsgestaltung und Führung altersgemischter Teams im Bereich der Produktion liefern.

## **Patientensicherheit und Kommunikationskultur in neurologischen Universitätskliniken**

<b>Projektleiter:</b>	<b>Dr. med. Kai Loewenbrück (Medizinische Fakultät, TU Dresden)</b> <b>Prof. Dr. Jürgen Wegge</b> <b>Prof. Dr. med. Heinz Reichmann (Medizinische Fakultät, TU Dresden)</b>
<b>Mitarbeiter:</b>	Dipl.-Kfm. Kevin-Lim Jungbauer, MA Psych.
<b>Wissenschaftliche Zusammenarbeit:</b>	Klinik und Poliklinik für Neurologie, Universitätsklinikum Carl Gustav Carus Dresden
<b>Finanzierung:</b>	Medizinische Fakultät, TU Dresden
<b>Laufzeit:</b>	2011-2014

### **Beschreibung/ Ergebnisse:**

Krankenhäuser sind als Organisationen mit hohem Risiko für Zwischenfälle anzusehen. In anderen Berufszweigen mit ähnlichem Komplexitäts- und Risikoprofil (z.B. Luftfahrt) werden seit vielen Jahren erfolgreich Systeme eingesetzt, um die Mitarbeiterbeteiligung bei der Früherkennung von

Gefahrensituationen zu fördern (vgl. Reason, 1997). Obwohl in der Medizin im Vergleich zu diesen Professionen besonders viele Zwischenfälle auftreten, werden hier erst seit einigen Jahren ähnliche Strukturen aufgebaut (Kohn, 2000; Landrigan et al., 2010). Mittlerweile bemühen sich viele Kliniken weltweit darum, die Beteiligung der Belegschaft bei der Kommunikation von unerwünschten Ereignissen und Fehlern mit Hilfe von anonymen Meldesystemen zu erhöhen. Es fehlen allerdings empirische Daten dazu, welche Faktoren neben dem Vorhandensein solcher Systeme ausschlaggebend (oder wichtiger) für die Kommunikation von patientensicherheitsrelevanten Ereignissen sind.

Ziel dieser Studie ist es, den Zusammenhang zwischen individuellen Merkmalen von Mitarbeitern (z. B. Persönlichkeit, ethische Grundüberzeugungen), organisationalen Grundvoraussetzungen (z. B. Patientensicherheitskultur, Führungsprozesse) sowie den ergriffenen Maßnahmen (z. B. Instrumente, Qualitätsmanagement) und dem Kommunikationsverhalten des Personals zu untersuchen. Zudem sollen über die untersuchten Zusammenhänge Empfehlungen zur Umsetzung von strukturierten Maßnahmen der Patientensicherheit erarbeitet werden. Den beteiligten Kliniken werden ihre Einzelergebnisse zur Verfügung gestellt, so dass daraus auch konkrete Initiativen in den einzelnen Kliniken je nach der bestehenden Notwendigkeit abgeleitet werden können.

Mit Unterstützung der Deutschen Gesellschaft für Neurologie (DGN) wurden seit 2012 in 15 neurologischen Universitätskliniken Daten erhoben; die Datensammlung wurde im Januar 2014 abgeschlossen (N=1000). Vorläufige Auswertungen wurden sowohl auf psychologischen wie auch medizinischen Tagungen vorgestellt (EAWOP 2013 in Münster; Jahreskongress der Deutschen Neurologen in Dresden, 2013; Top Paper Award auf COME 2013 in Ascona, Schweiz). Die Ergebnisse deuten auf eine untergeordnete Rolle individueller Merkmale hin. Demgegenüber haben Aspekte der Patientensicherheitskultur, das Organisationsklima sowie die Akzeptanz ergriffener Maßnahmen auf Seiten der Belegschaft einen größeren Einfluss auf die Kommunikation von unerwünschten Ereignissen und Fehlern. Die abschließenden Befunde werden im zweiten Halbjahr 2014 der Öffentlichkeit vorgestellt.

## **Mentoring-Programm der TU Dresden**

<b>Projektleitung:</b>	<b>Prof. Dr. Petra Kemter-Hofmann</b>
<b>Mitarbeiterinnen:</b>	M.A. Franziska E. Pschera Katharina Baitinger (SHK) Claudia Meischer (SHK) Eva Schlegelmilch (SHK)
<b>Finanzierung:</b>	ESF
<b>Laufzeit:</b>	Erstantrag: 10/2009 – 09/2012 Verlängerung (Mentoring2): 10/2012 – 09/2013 Mentoring 3: Intensivierung und Vorbereitung Verstetigung 10/2013 – 10/2014

### **Beschreibung / Ergebnisse:**

Das Mentoring-Programm der TU Dresden ist ein Instrument, das ausgewählte Student/innen aller Fachrichtungen der TU Dresden in ihrer individuellen Karriereplanung unterstützt. Als Nachfolgeprojekt des erfolgreichen Frauenförderprogramms „ELISA“ werden mit dem „Mentoring-Programm“ seit Wintersemester 2009/10 sowohl Studentinnen als auch Studenten gefördert.

Ziel ist es, begabte Student/innen in der Abschlussphase ihres Studiums in eine Mentoring-Beziehung zu vermitteln. Mentor/innen sind Akademiker/innen in Fach- und Führungspositionen aus Unternehmen, Verbänden und öffentlichen Einrichtungen, die ihren Sitz in Sachsen haben. Diese stehen bereits als Kooperationspartner zur Verfügung oder werden entsprechend den fachlichen Interessen und Schwerpunkten der Mentees neu gewonnen.

Für die Student/innen wird mithilfe des Mentoring-Programms u.a. der Übergang von der Universität in die Arbeitswelt erleichtert und beruflich relevante Kontakte können bereits während des Studiums geknüpft werden. Der Austausch mit einem/einer erfahrenen Mentor/in hilft darüber hinaus, sich praxisnah auf die Anforderungen der jeweiligen Branche vorbereiten zu können und berufsbezogenes Selbstvertrauen aufzubauen. Eine langfristig retrospektiv angelegte Studie im Vergleichsgruppen-Kontroll-Design bestätigt die Erfolge für den Berufseinstieg der Teilnehmenden.

Für die Unternehmen besteht mit der Teilnahme am Mentoring-Programm die Chance, qualifizierten Nachwuchs kennen zu lernen und bereits in dieser Karrierephase an das Unternehmen zu binden.

Pro Semester werden inzwischen 30 Student/innen gefördert, die nach einem mehrstufigen Auswahlprozess ein Jahr lang am Programm teilnehmen. Dieses umfasst neben der Mentorenvermittlung eine Vorbereitungseinheit. Darüber hinaus werden regelmäßige Treffen, welche den fachrichtungsübergreifenden Austausch unterstützen, für die Mentees organisiert.

Die Nachfrage am Programm auf studentischer Seite liegt mit einer Bewerberquote von 1:4 bis 1:6 im Vergleich zu anderen Mentoring-Programmen sehr hoch, was für eine gute Akzeptanz des Programms spricht. Die bisher 142 teilnehmenden Student/innen verteilen sich auf 14 Fakultäten/Bereiche der TU Dresden, womit die breite Ausrichtung des Mentoring-Programms deutlich wird.

Bis zum Abschluss der aktuellen Förderperiode werden ab Wintersemester 2013/14 der achte und neunte Kurs im Mentoring-Programm organisiert und begleitet. Aktuell werden die Konzepte für die Verstetigung weiter ausgearbeitet und vorgestellt.

### **ODEM-Projekt: Organisationale und personale Determinanten des Erhalts von Arbeitsfähigkeit und Gesundheit älterer Pflegekräfte (ODEM)**

**Projektleiter:**

**Prof. Jürgen Wegge**

**Prof. Matthias Kliegel**

**Prof. em. Winfried Hacker**

**Mitarbeiter:**

Dipl.-Psych. Paulina Bilinska

Dipl.-Psych. Marlen Rahnfeld

Dipl.-Psych. Johannes Wendsche

Dipl.-Psych. Nadine Schrod

Dipl.-Psych. Katharina Roitzsch

Daniela Schnedl (SHK)

Annekatriin Kade (SHK)

Franziska Grellert (SHK)

Sandra Kleine (SHK)

Claudia Theilig (SHK)

Sandra Tzschoppe (SHK)

**Finanzierung:**

Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)

**Laufzeit:**

03/2011 – 05/2014

### **Beschreibung/ Ergebnisse:**

Der demographische Wandel führt bereits jetzt zu einer spürbaren Veränderung der Altersstruktur in der Arbeitswelt. Besonders die Altenpflegebranche ist von diesen Veränderungen in mehrfacher Hinsicht betroffen: Während die Bevölkerung immer älter wird und die Zahl pflegebedürftiger Menschen stetig wächst, bleibt der Nachwuchs in der Altenpflege aus und das Alter der Belegschaften steigt kontinuierlich an. Bereits 2011 arbeiteten erstmals mehr über 50jährige als unter 35jährige Personen in der Pflege. Zusätzlich tragen die starken psychischen und physischen Belastungen in der Altenpflege zu hohen Fluktuationsraten in der Branche bei. Das ODEM- Projekt geht daher der Frage nach, wie man die in Zukunft dringend benötigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen motivieren kann, sich dem Arbeitsmarkt länger zur Verfügung zu stellen und wie die Arbeitsfähigkeit in der Altenpflege bis zum Rentenalter besser als bisher gefördert und erhalten werden kann.

Angesichts der Tatsache, dass die individuelle Arbeitsfähigkeit von einer Vielzahl von Faktoren beeinflusst wird, liegt dem ODEM-Projekt ein multidimensionaler und längsschnittlicher Ansatz zu Grunde. Es werden Merkmale auf der Ebene der Organisation (z.B. Organisationsform, Führungsverhalten, Organisationskultur, Altersklima), der Ebene des Arbeitsplatzes (Arbeitsorganisation) und personale Determinanten der Pflegekraft (z.B. Erholungsstrategien) über 36 Monate zu bis zu drei Messzeitpunkten betrachtet. Konkret wurden zum ersten Messzeitpunkt insgesamt 270 Pflegekräfte aus 28 ambulanten und 241 Pflegekräfte aus 24 stationären Einrichtungen sachsenweit bezüglich zentraler Variablen (z.B. Gesundheit, Fluktuationsabsicht, Arbeitsfähigkeit) befragt. In den Fragebogenuntersuchungen wurden bzw. werden etablierte (z.B. SALSA, ERI, Strategien der Erholung) und innovative Verfahren (z.B. Skala zur alter(n)sgerechten Führung) zur Erfassung subjektiver Daten verwendet. Durch die Arbeitsgruppe Wissen-Denken-Handeln (Prof. Hacker) wurden darüber hinaus arbeitsorganisatorische und tätigkeitsbezogene Merkmale in den einzelnen Pflegeeinrichtungen anhand eines Beobachtungsinterviews erfasst. Zudem wurden zum Messzeitpunkt 2 objektive Daten zu kognitiven und sozio-emotionalen Ressourcen in Rahmen einer Laboruntersuchung an der TU Dresden durch die Professur für Entwicklungspsychologie (Prof. Kliegel) erhoben. Ziel der Studie ist es, durch die längsschnittliche Betrachtung der verschiedenen Faktoren sowie die Integration der drei Ebenen (Person-Organisations-Fit, Person-Arbeitsplatz-Fit) bisher fehlende Hinweise zu gesundheitsförderlicher und gesundheitserhaltender Arbeitsgestaltung bei älteren Pflegekräften zu liefern.

Erste Analysen der Selbstauskünfte aus dem ersten Messzeitpunkt belegen den positiven Einfluss eines positiven organisationalen Altersklimas auf die Fluktuationsabsicht (Bilinska, Wegge, & Kliegel, submitted). Pflegeeinrichtungen, in denen ältere Mitarbeiter geschätzt werden, haben demzufolge Mitarbeiter, die seltener mit dem Gedanken spielen ihren Arbeitsplatz zu wechseln. Diese Ergebnisse

deuten auf die bisher verkannte Rolle der Alterswertschätzung in Unternehmen hin. Mit Hilfe der weiteren Messungen werden diese Zusammenhänge auf ihre Stabilität geprüft sowie mit objektiven Indikatoren (Stress, Arbeitsorganisation) in Verbindung gebracht. Erste Ergebnisse der Laboruntersuchungen zeigen, dass kognitive Ressourcen (wie z.B. SOC-Strategien und Arbeitsgedächtnis) signifikant die altersbedingte Abnahme der Arbeitsfähigkeit und des Wohlbefindens der untersuchten Pflegekräfte (N= 166) vermitteln (Ihle, Rahmfeld, Müller & Kliegel, 2013)

Im Rahmen der objektiven Arbeitsplatzanalyse wurde untersucht, inwiefern die Arbeitsorganisations- und Arbeitstätigkeitsbedingungen in der ambulanten und stationären Altenpflege den internationalen Standards für gesundheits- und lernförderliche Arbeitsinhalte und – ausführungsbedingungen entsprechen (Verhältnisprävention; DIN EN ISO 6385, 2004) . Dazu wurden in 45 ambulanten Pflgeteams und 40 stationären Pflegeeinheiten (Stationen) Arbeitsbegehungen, Führungskräfteinterviews sowie Dokumentenanalysen durchgeführt. Unabhängig von der Pflegeart ergab sich ein immenser Bedarf nach wertschätzenden und anerkennungsförderlichen organisationalen Rückmeldemechanismen. Verbesserungsbedingungen in der ambulanten im Vergleich zur stationären Pflege zeigten sich hinsichtlich des Arbeitszeitsystems (z.B. Pausengestaltung), ganzheitlicher Pflegestrukturen, des Informationsflusses sowie des Ausmaß an arbeitsimmanenten sozialen Ressourcen (Möglichkeit sozialer Kontakte auf Arbeit). Optimierungsmöglichkeiten in der stationären Pflege betreffen vor allem das Ausmaß an Partizipationsmöglichkeiten sowie angebotene Präventionsmaßnahmen zur Aufrechterhaltung bzw. Steigerung der physischen und psychischen Gesundheit als Belastungspuffer. Die Studie zeigt, dass in beiden Pflegearten gemeinsame und divergierende Belastungsschwerpunkte existieren und somit verschiedene Ansatzpunkte für verhältnis- sowie verhaltenspräventive Maßnahmen notwendig sind (Hacker et al., im Druck; Schrod et al., 2013; Wendsche et al., in press).

## cuRs

### psychische und physische Fehlbelastung und chronischer unspezifischer Rückenschmerz

<b>Projektleiter:</b>	<b>Prof. Dr. em. Peter Richter</b>
<b>Mitarbeiter:</b>	MPH Gabriele Buruck Dipl.-Psych. Sarah Brom Dipl.-Psych. Irén Horvath
<b>Finanzierung:</b>	Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) , Bezirksstelle Dresden
<b>Laufzeit:</b>	01.04. 2011 – 31.12.2015

#### **Beschreibung/ Ergebnisse:**

Die Evidenz für Risikofaktoren der Kombination repetitiver Arbeit und schlechter Körperhaltung für das Auftreten von Rückenschmerzen ist gut belegt (Raspe, 2012). In den Deutschen Versorgungsleitlinien zum Rückenschmerz (2010) wird dieser bei einer Dauer von mehr als 12 Wochen als chronisch eingeordnet.

Ziel des Projektes ist die Differenzierung des arbeitsbezogenen unspezifischen chronischen Rückenschmerzes bezüglich des Verlaufs, der Dauer, der Lokalisation und der Spezifikation sowie das Aufzeigen von Zusammenhängen von chronischen Rückenbeschwerden mit psychischen (z. B. Arbeitsbelastung, Teamklima, Handlungsspielraum) und physischen (z. B. ungünstige Körperhaltungen, Heben) Arbeitsbedingungen sowie Burnout und Emotionsregulierung. Es liegen erste Ergebnisse zur Wirkung von Merkmalen psychischer Belastung auf chronischen unspezifischen Rückenschmerz und psychisches Wohlbefinden vor (Buruck, Schrod, Horváth, Jungbauer & Richter, 2013; Buruck & Richter, 2014 ).

An der Studie (Gesamtlaufzeit: 2011 – 2015, 4 Messzeitpunkte) nahmen insgesamt 510 Beschäftigte aus 20 Einrichtungen der stationären Altenpflege in Sachsen teil, wobei männliche (15,3 %) gegenüber weiblichen (84,1 %) Teilnehmern unterrepräsentiert waren. Zur Beantwortung der Fragestellungen kamen schriftliche Mitarbeiterbefragungen (Rücklaufquote: 55,6 %), ein objektives Beobachtungsinterview (Debitz, Mühlpfordt, Buruck et al., 2010) und standardisierte qualitative Führungskräfteinterviews zum Einsatz.

## cuRs-I

### **Durchführung und Evaluierung von Interventionen zur Prävention von chronischen Rückenschmerzen**

<b>Projektleiter:</b>	<b>Prof. Dr. em. Peter Richter</b>
<b>Mitarbeiter:</b>	MPH Gabriele Buruck M.Sc. Sarah Brom Dipl.-Psych. Irén Horvath
<b>Finanzierung:</b>	AOK PLUS - Die Gesundheitskasse für Sachsen und Thüringen. Bereich Gesundheit FB Strategische Gesundheitsförderung
<b>Laufzeit:</b>	01.07. 2012 – 31.12.2015

#### **Beschreibung/ Ergebnisse:**

Die Beschäftigung in Gesundheits- und Pflegeberufen ist in den letzten zehn Jahren um ein Fünftel gewachsen (Arbeitsmarktberichterstattung, 2011). Die damit einhergehenden gestiegenen Anforderungen stehen im Gegensatz zu arbeitsbezogenen Realitäten sowie Qualifikationen von Pflegekräften. Das macht es notwendig, mittel- und langfristig die Gesundheit der Pflegekräfte zu verbessern und ihre Kompetenzen zu stärken. Ziel des Projektes ist die Implikation von verhaltens- und verhältnisbezogenen Maßnahmen in einem Warte-Kontrollgruppen-Design zur Verbesserung des psychischen Wohlbefindens, der Reduzierung von Burnout und der Steigerung von emotionalen Kompetenzen. Es liegen erste Ergebnisse zur Wirkung von Merkmalen psychischer Belastung auf chronischen unspezifischen Rückenschmerz und psychisches Wohlbefinden vor (Buruck, Schrod, Horváth, Jungbauer & Richter, 2013; Buruck & Richter, 2014 ). Das langfristige Ziel des Projektes ist eine Prozessbegleitung der Führungskräfte und Mitarbeiter bei der weiteren Umsetzung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements in der Altenpflege. Die verhaltensbezogene Intervention hat zum Ziel den Umgang mit Stress und die damit einhergehenden negativen Emotionen in der Arbeit zu verbessern. Die benötigten Kompetenzen zum Umgang mit negativen Gefühlen und Stress werden mit dem "Training emotionaler Kompetenzen" (TEK, Berking, 2008) vermittelt und trainiert. Ein Burnout-Gesundheitszirkel wird als verhältnisbezogene Maßnahme durchgeführt. An der Studie (Gesamtlaufzeit: 2012 – 2015, Prä-, Post-, Follow-up-Messung) nahmen insgesamt ca. 120

Beschäftigte aus 9 Einrichtungen der stationären Altenpflege in Sachsen teil. Zur Beantwortung der Fragestellungen kamen schriftliche Mitarbeiterbefragungen (Rücklaufquote: 55,6 %) zum Einsatz.

### **Schülermentoring-Programm der TU Dresden**

<b>Projektleiter:</b>	<b>Prof. Dr. Petra Kemter-Hofmann</b>
<b>Mitarbeiter:</b>	M.A. Grit Schuster Christin Nenner (SHK)
<b>Finanzierung:</b>	ESF und Gleichstellungsmittel der DFG
<b>Laufzeit:</b>	ESF: 07/13-07/14 DFG: 01/14-12/14

#### **Beschreibung/ Ergebnisse:**

Das Schülermentoring setzt an der Schnittstelle Gymnasium – Hochschule an mit dem Ziel, sächsischen Gymnasiasten der Klassenstufen 9-13 in eine Mentoringbeziehung mit studentischen Mentor/innen ihres Wunschstudienganges an der TU Dresden zu vermitteln. Der Austausch zwischen den beiden Tandempartnern gibt den Gymnasialschüler/innen reale Einblicke in die jeweiligen Studiengänge und das universitäre Umfeld der TU Dresden. Damit kommt es zur Erleichterung des Übergangs von Schule hin zum Studium und einer Verringerung der Abbruchquoten während des Studiums.

Den studentischen Mentor/innen bietet diese Mentoringbeziehung ein Zugewinn an sozialen Kompetenzen und stärkt deren Beratungsfähigkeiten. Um die Mentor/innen auf ihre Arbeit mit den Schüler/innen vorzubereiten werden diese in einem Workshop ausreichend geschult. Weiterhin werden zur Unterstützung des Austausches der Teilnehmer untereinander Treffen zwischen den Schülern (Mentees) und Treffen zwischen den Mentor/innen angeboten. Jeder Durchlauf wird mit einer Auftakt- und Abschlussveranstaltung organisatorisch umschlossen.

Im Oktober 2013 endete die Finanzierung des BMBF-geförderten Schülermentorings.

Während des Zeitraumes von 4 Durchläufen konnten 99 Tandems erfolgreich zusammengestellt werden.

In einer weiteren Antragstellung konnten neue Fördermittelgeber gewonnen werden. So das ab Juli 2013 das ESF und ab Januar 2014 der DFG das Schülermentoring-Programm finanziell unterstützen.

Mit den neuen Fördermittelgebern ergaben auch einige inhaltliche Änderungen. Im ESF-finanzierten Programm wird Dresdner Schüler/-innen zusätzlich zum Mentoring ein praktischer Teil mit Exkursionen zu Unternehmen und Forschungseinrichtungen angeboten.

Das DFG-finanzierte Schülermentoring richtet sich ausschließlich an sächsische Schülerinnen mit Interesse an einem MINT-Studiengang.

Beide Programme haben eine halbjährliche Laufzeit, starten jedoch zu unterschiedlichen Zeitpunkten. Während das Schülermentoring im ESF-geförderten Teil jeweils zu Semesterbeginn einen Kurs anbietet, startete das DFG-geförderte Mentoring für Schülerinnen im Januar 2014 mit seinem ersten Durchlauf.

### **Pilotprojekt Gefährdungsbeurteilung MDR**

<b>Projektleiter:</b>	<b>Prof. Dr. Petra Kemter-Hofmann</b>
<b>Mitarbeiter:</b>	Dipl.-Psych. A. Henze Dipl. Kauffrau Anne Kemter N.N. (SHK)
<b>Finanzierung:</b>	Unternehmen/GWT
<b>Laufzeit:</b>	Mai 2012- November 2013

#### **Beschreibung/Ergebnisse:**

Das Pilotprojekt an zwei ausgewählten Abteilungen soll die entwickelte Methodik testen, die aus objektiven und subjektiven Verfahrenskomponenten besteht. Danach soll ein roll out im MDR erfolgen.

Ziel war in einer gemeinsamen Projektgruppenarbeit eine Methodik zu entwickeln, die den konkreten Bedingungen der Unternehmung entspricht und Implikationen für die Ableitung von Handlungsempfehlungen eröffnet. Nach der Verabschiedung der Methodik erfolgt im zweiten Projektabschnitt die Auswertung und Rückmeldung sowie die Ableitung von Empfehlungen für die konkreten Abteilungen. In einer abschließenden Gesamtschau wurden Ergebnisse und Vorgehensweise kritisch reflektiert und ein Maßnahmenplan zum roll out in der Organisation erarbeitet.

## **Überarbeitung Kompetenzmodell Schweizer Eidgenossenschaft**

<b>Projektleitung:</b>	<b>Prof. Dr. Petra Kemter-Hofmann</b>
<b>Finanzierung:</b>	Eidgenossenschaft/GWT
<b>Laufzeit:</b>	Juni 2012- März 2013

### **Beschreibung / Ergebnisse:**

Das Projekt hat die Überarbeitung eines bestehenden Modells zum Ziel. Dabei gilt es besonders die Ganzheitlichkeit des HR-prozesses abzubilden und Operationalisierungen zu Erarbeiten, um eine breite Anwendbarkeit im Bund zu gewährleisten. Grunddimensionen wurden auf Workshopbasis erarbeitet und danach konzeptionell und methodisch umgesetzt.

## **Transferprojekt ProWAAAL**

<b>Projektleiter:</b>	<b>Prof. Jürgen Wegge</b>
<b>Mitarbeiter:</b>	Dipl.-Psych. Sebastian Kleint
<b>Wissenschaftliche</b>	Ruhr Universität Bochum IAW
<b>Zusammenarbeit:</b>	
<b>Praxispartner:</b>	IMO Institut zur Modernisierung von Wirtschafts- und Beschäftigungsstrukturen GmbH
<b>Finanzierung:</b>	BMBF Förderkennzeichen 01FC08011 (TUD als Transferpartner)
<b>Laufzeit:</b>	10/2013 – 7/2014

### **Beschreibung:**

Ambient Assisted Living (AAL) reagiert auf den steigenden Anteil älterer Menschen in den Gesellschaften und den damit verbundenen Bedarf an Pflege und Hilfestellung, vor allem im eigenen Heim. Durch die frühzeitig begleitende Entwicklung von Weiterbildungsangeboten und Zusatzqualifikationen sollen alle AAL-relevanten Wirtschaftsbereiche in die Lage versetzt werden,

entsprechend qualifizierte Mitarbeiter/-innen beschäftigen zu können. Das Spektrum dieser sich neu entwickelnden Märkte reicht von Assistenzsystemen für ein gesundes und unabhängiges Leben im Alter bis hin zu Angeboten für Unterstützungsleistungen in allen Lebensphasen. Dazu wurde im Rahmen des Projektes durch die Ruhr-Universität Bochum ein Weiterbildungsprogramm entwickelt, dass Menschen im Tätigkeitsbereich Pflege in die Lage versetzt AAL-Lösungen gezielt zur Verbesserung der Selbstständigkeit von Personen mit (z.B. alterbedingten) Beeinträchtigungen einzusetzen. Der Lehrstuhl für Arbeits- und Organisationspsychologie tritt für das Projekt als Transferpartner im Raum Sachsen auf und sorgt für die Vernetzung der Akteure und die Steigerung der Bekanntheit der Weiterbildung.

## **DIPLOMARBEITEN**

*Arbeiten von Absolventen der Technischen Universität Dresden*

### **A. A/O-PSYCHOLOGIE**

WS 2012/13:

1. Evaluation eines Zielvereinbarungsprozesses in einem Großunternehmen  
**Freiser, Katarina**  
Prof. Dr. phil. habil. Wegge (Gutachter), Dr. rer. nat. Dej (Gutachterin), Dipl.-Psych. Jungmann (Betreuerin)
2. Der Einfluss von Freiheitsgraden in der Kurzpausenorganisation bei verschiedenen Anforderungshöhen der Arbeit auf die Entwicklung von Fehlbeanspruchungsfolgen  
**Praetsch, Birgit**  
Prof. Dr. phil. habil. Wegge (Gutachter), Prof. Dr. rer. nat. Kemter-Hofmann (Gutachterin), Dipl.-Psych. Johannes Wendsche (Betreuer)
3. Etablierung von Gesundheitsmultiplikatoren als Maßnahme des Betrieblichen Gesundheitsmanagements: Konzeption, Durchführung und Evaluation eines Mitarbeitertrainings für die T-Systems Multimedia Solutions GmbH  
**Hassler, Melanie**  
Prof. Dr. rer. nat. habil. Richter (Gutachter), Prof. Dr. rer. nat. Kemter-Hofmann (Gutachter), Dipl.-Psych. Wolf (Betreuerin)

4. Führung im demografischen Wandel - Herausforderungen und Chancen für Unternehmen und Führungskräfte

**Krause, Saskia**

Prof. Dr. phil. habil. Wegge (Gutachter), Dr. rer. nat. Dej (Gutachter), Dipl.-Psych. Jungmann (Betreuerin)

SS 2013:

1. Demografische Herausforderungen im Call-Center: Altersunterschiede im Erleben von Belastungen und Ressourcen

**Wiesner, Anne**

Prof. Dr. phil. habil. Wegge (Gutachter), Dr. rer. nat. Dej (Gutachter), Dipl.-Psych. Jungmann (Betreuerin)

2. Alter(n)sgerechte und geteilte Führung als Prädiktoren subjektiver Gesundheit

**Heinig, Ingmar**

Prof. Dr. phil. habil. Wegge (Gutachter), Dr. rer. nat. Dej (Gutachter), Dipl.-Psych. Piecha (Betreuerin)

3. Welche Rolle spielen Rumination und Erholungsfähigkeit für den Zusammenhang von Arbeitsbedingungen und Burnout?

**Schrader, Anita**

Prof. Dr. rer. nat. habil. Richter (Gutachter), Prof. Dr. phil. habil. Hoyer (Gutachter), Dipl.-Psych. Horvath (Betreuerin)

4. Correlates of Social and Commercial Entrepreneurial Intentions Among German University Students

**Kögel, Sophie**

Dr. rer. nat. Dej (Gutachter), Prof. Dr. phil. habil. Wegge (Gutachter), Dr. rer. nat. Dej (Betreuerin)

5. Die Salienz von Altersunterschieden als Mediator der Beziehungsqualität in altersnormverletzenden Dyaden und der moderierende Einfluss altersbezogener Führungstereotype.

**Annekatriin Kade**

Prof. Dr. phil. habil. Wegge (Gutachter),: Dr. rer. nat. Dej (Gutachterin), Dipl.-Psych. Bilinska (Betreuerin)

6. Einfluss psychischer Belastung und Emotionsregulierung auf Depressivität bei Beschäftigten in der Altenpflege

**Stahl, Malte**

Prof. Dr. rer. nat. habil. Richter (Gutachter), Prof. Dr. rer. nat. habil. Strobel (Gutachter), MPH Buruck (Betreuerin)

7. Lebensqualität von Städten in Abhängigkeit ihrer kulturellen Einbettung. Ein Vergleich zwischen Wien und Dresden

**Marlies Helene Hauer**

Ao.Univ.Prof. Dr. Rainer Maderthaner (Gutachter), Prof. Dr. Peter G. Richter (Gutachter und Betreuer)

Diplomarbeit, Universität Wien August 2013

WS 2013/14

1. "Bis dass der Tod uns scheidet" psychische Gesundheit und Retention bei ehrenamtlichen Hospizhelfern

**Hentschel, Leopold**

Dr. rer. nat. Dej (Gutachter), Dipl.-Psych. Hornemann (Gutachter), Dipl.-Psych. Rosenkranz (Betreuer)

2. The role of crisis in the emergence of charisma: Exploring leader's charismatic rhetoric

**Kühn, Marion**

Prof. Dr. phil. habil. Wegge (Gutachter), Dr. rer. nat. Dej (Gutachter), Dipl.-Kfm. M.A. Psych. Jungbauer (Betreuer)

3. The job demand-control model: A gender-oriented approach

**Nelskamp, Jana**

Dr. rer. nat. Dej (Gutachter), Prof. Dr. rer. nat. habil. Richter (Gutachter), Dipl.-Psych. Zwingmann (Betreuerin)

## **B. SOZIALPSYCHOLOGIE**

### SS 2013:

1. Stereotype Threat und die Balancetheorie von Fritz Heider  
**Vincent Neumann**  
Dr. Jenny Roth, Prof. Dr. Roland Deutsch
  
2. Einfluss von kognitiver Dissonanz auf moralisches Entscheidungsverhalten  
**Elisa Effenberger**  
Dr. Michaela Huber, Prof. Dr. Roland Deutsch
  
3. Kreativität: Wegbereiter der Unmoral? Kreativität als moderierender Einfluss auf moralisches Kompensationsverhalten  
**Silvia Schüler**  
Dr. Michaela Huber, Prof. Dr. Roland Deutsch
  
4. Der Klimawandel - ein Klima für Wandel? Zum Einfluss von Kontrollbedrohung, Gruppenhomogenität und Diversitätsglauben auf Wahrnehmung, Bewertung und Unterstützung einer Umweltschutzgruppe  
**Hänsel, Sebastian**  
Prof. Dr. phil. Deutsch (Gutachter), Prof. Dr. Fritsche (Gutachter), Dipl.-Psych. Häfner (Betreuer)
  
5. Der Einfluss von Subgruppenidentität auf den Stereotype Threat Effekt  
**Franz Hanschmidt**  
Dr. Jenny Roth, Prof. Melanie C. Steffens (Universität Koblenz-Landau)

### WS 2013/14

Der Stereotype Threat Effekt in Abhängigkeit vom sozialen Status

**Anne Kretschmer**

Dr. Jenny Roth, Prof. Dr. Roland Deutsch

# BACHELORARBEITEN

## A. A/O-PSYCHOLOGIE

### SS 2013:

1. Einfluss der Führung durch Vorgesetzte auf das Auftreten verschiedener Facetten geteilter Führung in Teams

**Slanina, Katrin**

Prof. Dr. phil. habil. Wegge, Prof. Dr. rer. nat. Kemter-Hofmann

2. Die Auswirkungen der Einstellung zum individuellen und gesellschaftlichen Alterungsprozess auf die Wahrnehmung älterer Mitarbeiter unter Berücksichtigung sozialpsychologischer Erkenntnisse

**Bielefeldt, Franziska**

Prof. Dr. phil. habil. Wegge, Prof. Dr. rer. nat. Kemter-Hofmann

3. What favors medical mistake disclosure? A cross-cultural study comparing hospitals in the U.S.A., Japan, and Germany

**Müller, Sandrine Ruth**

Dr. rer. nat. Dej, Prof. Dr. phil. habil. Wegge

4. Die Auswirkungen der Einstellung zum individuellen und gesellschaftlichen Alterungsprozess auf die Wahrnehmung älterer Mitarbeiter unter Berücksichtigung sozialpsychologischer Erkenntnisse

**Niemann, Laureen**

Prof. Dr. phil. habil. Wegge, Prof. Dr. rer. nat. Kemter-Hofmann

5. Einfluss der sozialen Unterstützung durch den Vorgesetzten und Job Embeddedness auf die Fluktuationsabsicht in der stationären und ambulanten Altenpflege

**Schnedl, Daniela**

Prof. Dr. phil. habil. Wegge, Dr. rer. nat. Dej

6. Moderne Vermittlungskonzepte im Rahmen von Personalfreisetzung - Personalabbau als Chance für Betroffene und Unternehmen?

**Sauer, Karoline Sophie**

Prof. Dr. rer. nat. Kemter-Hofmann, Dr. rer. nat. Dej

7. Die Konstrukte Persönlichkeit und Kompetenz in der Berufseignungsdiagnostik

**Knöspel, Karolin**

Prof. Dr. rer. nat. Kemter-Hofmann, Dr. rer. nat. Dej

8. Einfluss von Vorurteilen der Führungskräfte gegenüber jüngeren und älteren Arbeitnehmern sowie des Führungsstils auf die Mitarbeitervariablen erlebte emotionale Erschöpfung, erlebte Wertschätzung und Arbeitszufriedenheit

**Richter, Nadine**

Prof. Dr. phil. habil. Wegge, Dr. rer. nat. Dej

WS 2013/14

1. Entrepreneurs' Locus of Control, Ethical Behavior, Company Success and Happiness

**Rühle, Christin**

Dr. rer. nat. Dej, Prof. Dr. phil. habil. Wegge

2. Zusammenprall der Kulturen - Wie agieren international tätige Unternehmen bei der Besetzung der Führungspositionen und der Kommunikation im Hinblick auf eine effektive Unternehmenskultur?

**Binder, Lena**

Prof. Dr. rer. nat. Kemter-Hofmann, Dr. rer. nat. Dej

**B. SOZIALPSYCHOLOGIE**

WS 2012/13:

Generalization From a Success Experience Through an Abstract Reframing Task - The Moderating Impact of Self-Complexity

**Wohlfahrt, Ann-Kathrin**

Prof. Dr. phil. Deutsch Dr. phil. Roth

SS 2013:

Auswirkung von Gruppenstereotypen und der Identifikation mit dem Fähigkeitsbereich auf die kognitive Leistung von Gruppenmitgliedern

**Sattig, Eva Magdalena**

Dr. phil. Roth, Prof. Dr. phil. Deutsch

WS 2013/14:

1. Kognitive Imbalance als Erklärung des Einflusses negativer Stereotype auf die Testleistung

**Schmidt, Willy**

Dr. phil. Roth, Prof. Dr. phil. Deutsch

2. Kognitive Balance als Erklärung des Einflusses von Stereotypen auf die Testleistung: Betrachtung der Gruppenidentifikation

**Kapplusch, Hannes**

Dr. phil. Roth, Prof. Dr. phil. Deutsch

## **PUBLIKATIONEN**

### **ZEITSCHRIFTENARTIKEL**

Mühlpfordt, S., Rothländer, K., Keilhauer, E. & Richter, P. (2013). Interventionen zur Gesundheitsförderung für ältere Erwerbslose. *Das Gesundheitswesen*. <http://dx.doi.org/10.1055/s-0032-1330025>

Bilinska, P. (2013). Jung Führt Alt - Wenn der Altersunterschied zwischen Führungskraft und Mitarbeiter die Norm verletzt: Auswirkungen und Handlungsempfehlungen. *CORAX- Magazin für Kinder- und Jugendarbeit in Sachsen*, 5, 22-27.

Hentschel, T., Shemla, M., Wegge, J. & Kearney, E. (2013). Diversity and team functioning: The role of diversity beliefs and affect. *Small Group Research*, 44, 33-61.

Herbert, C., Deutsch, R., Platte, P. & Pauli, P. (2013). No fear, no panic: Probing negation as a means for emotion regulation. *Social Cognitive and Affective Neuroscience*, 8, 654-661.

Krieglmeyer, R. & Deutsch, R. (2013). Approach does not equal approach: Angry facial expressions evoke approach only when it serves aggression. *Social Psychological and Personality Science*, 4, 607-614.

Krieglmeyer, R., De Houwer, J. & Deutsch, R. (2013). On the nature of automatically triggered approach-avoidance behavior. *Emotion Review*, 5, 280-284.

Liebermann, S., Wegge, J. & Müller, A. (2013). Drivers of the expectation of remaining in the same job until retirement age: A working life span demands-resource model. *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 22, 347-361.

- Liebermann, S., Wegge, J., Jungmann, F. & Schmidt, K.-H. (2013). Age diversity and individual team member health: The moderating role of age and age stereotypes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86, 184-202.
- Schrod, N. & Wendsche, J. (2013). Die Arbeit in der Altenpflege gesundheitsförderlich und alter(n)sgerecht gestalten. *CORAX- Magazin für Kinder- und Jugendarbeit in Sachsen*, 5, 27-29.
- Topolinski, S. & Deutsch, R. (2013). Phasic affective modulation of semantic priming. *Journal of Experimental Psychology: Learning, Memory, and Cognition*, 39, 414-436.
- Wegge, J. (2013). Alter(n)sgerechte Führung. *Corax*, 5, 11-15.

### **BÜCHER UND HERAUSGEGEBENE WERKE**

- Meyer, J. (2013). *Störungen und Operational Uncertainty im Rahmen von Projektarbeit*. Hamburg: Kovac.
- Richter, P.G. (2013). *Architekturpsychologie. Eine Einführung*. (4. Aufl.). Lengerich: Pabst.
- Schlick, C. M., Frieling, E. & Wegge, J. (2013). *Age-differentiated work systems*. Berlin: Springer.

### **BEITRÄGE IN BÜCHERN**

- Mühlpfordt, S., Zschesche, W. & Bonnemann, S. (2013). Menschen reagieren ganz unterschiedlich. In BG ETEM (Hrsg.), *Das machen WIR. Jahresbericht 2012* (S. 26-31). Köln: BG ETEM.
- Mühlpfordt, S. & Rothländer, K. (2013). Interventionen zur Gesundheitsförderung älterer erwerbsloser Personen. In: Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (Hrsg.), *Lebensphase Alter gestalten - Gesund und aktiv älter werden. Nutzen und Praxis verhaltens- und verhältnisbezogener Prävention. Forschung und Praxis der Gesundheitsförderung, Band 45* (S. 143-151). Köln: BzGA.
- Mühlpfordt, S. & Schulz, R. (2013). AktivA Jahresrückblick 2012: Bundesweit 150 Trainerinnen und Trainer ausgebildet. In Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (Hrsg.), *Kooperationsverbund Gesundheitliche Chancengleichheit der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung*. Online heruntergeladen am 24.04.2013 von: [www.gesundheitliche-chancengleichheit.de/aktiva-jahresrueckblick-2012](http://www.gesundheitliche-chancengleichheit.de/aktiva-jahresrueckblick-2012)
- Buruck, G., Schrod, N., Horváth, I., Jungbauer, K. & Richter, P. (2013). Einfluss von psychischer Fehlbelastung und geringer Emotionsregulierung auf chronischen unspezifischen Rückenschmerz. In C.-J. Kirchner, M. Stadeler & H.-C. Scholle (Eds.), *Prävention von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren und Erkrankungen* (pp. 385-395). Bussert & Stadeler.

- Dej, D., Shemla, M., & Wegge, J. (2013). Entrepreneurs' creativity and innovation: A key to performance. In A.-G. Tan (Ed.), *Creativity, talent and excellence* (pp. 135-152). Berlin: Springer.
- Richter, P. (2013). Diagnostik psychischer Belastungen – unerlässlicher Bestandteil von Gefährdungsuntersuchungen. In L. Schröder & H.- J. Urban (Hrsg.), *Jahrbuch Gute Arbeit 2013. Anti-Stress- Initiativen: Impulse aus Praxis und Wissenschaft* (S. 141- 150), Frankfurt/M.: Bund.
- Richter, P., Buruck, G. & Debitz, U. (2013). Praktikable Instrumente zur Erfassung subjektiver Beanspruchungs- und Gesundheitsfolgen im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung. In Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.), *Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. Erfahrungen und Empfehlungen* (Webanhang, S. 1-33). Berlin: Erich Schmidt Verlag.
- Richter, P., Buruck, G. & Debitz, U. (2013). Screening Gesundes Arbeiten - SGA. In Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.), *Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. Erfahrungen und Empfehlungen* (S. 206-210). Berlin: Erich Schmidt Verlag.
- Ries, B. C., Diestel, S., Shemla, M., Liebermann, S. C., Jungmann, F., Wegge, J. & Schmidt, H.-H. (2013). Age diversity and team effectiveness. In C. M. Schlick, E. Frieling & J. Wegge (Eds.). *Age-differentiated work systems* (pp. 89-118). Berlin: Springer.
- Schlick, C. M., Frieling, E. & Wegge, J. (2013). Age-differentiated work systems: Introduction and overview to a six-year research program in Germany. In C. M. Schlick, E. Frieling & J. Wegge (Eds.), *Age-differentiated work systems* (pp. 1-24). Berlin: Springer.
- Schuh, S. C., van Dick, R., Wegge, J. & Haslam, S. A. (2013). Soziale Identität und Stress [Social identity and stress]. In P. Genkova, T. Ringeisen & F. Leong (Hrsg.), *Handbuch Stress und Kultur: interkulturelle und kulturvergleichende Perspektiven* (S. 113-126). Berlin: Springer.
- Shemla, M., Dej, D., & Wegge, J. (2013). Creating an innovative team: The promise of team diversity. In A.-G. Tan (Ed.), *Creativity, talent and excellence* (pp. 153-164). Berlin: Springer.
- Wegge, J. & Haslam, A. (2013). When group goal setting fails: The impact of task difficulty and supervisor fairness. In A.-G. Tan (Ed.), *Creativity, talent and excellence* (pp. 165-184). Berlin: Springer.
- Wegge, J. & Shemla, M. (2013). Diversity-Management. In W. Sarges (Hrsg.), *Management-Diagnostik* (4. Aufl., S. 147-155). Göttingen: Hogrefe.
- Wegge, J. (2013). Affective-Events-Theorie. In M. A. Wirtz, H. O. Häcker & K. H. Stapf (Hrsg.), *Dorsch - Lexikon der Psychologie* (S. 103-104). Bern: Huber.

Wegge, J. (2013). Emotionen, arbeitsbezogene. In M. A. Wirtz, H. O. Häcker & K. H. Stapf (Hrsg.). *Dorsch - Lexikon der Psychologie* (S. 439-440). Bern: Huber.

## POSTER

Costa, S.F., Caetano, A., & Dej, D. (2013, May). *Entrepreneurship at higher education – Can Entrepreneurship be learned as a set of competencies?* Poster presentation at the European Association of Work and Organizational Psychology Congress (EAWOP 2013). University of Münster: Münster, Germany.

Heitmann, C. & Meissner, F. (2013, September). *Prediction of consumption behavior with the help of the ReAL model for the Implicit Association Test.* Poster presented at 14. meeting of the Fachgruppe Sozialpsychologie, Hagen, Germany.

Horváth, I., Buruck, G. & Richter, P. (2013, März). *Welchen Einfluss haben Arbeitsbedingungen auf den Schlaf? Zusammenhänge zwischen arbeitsbedingten Fehlbelastungen, Rumination und Schlafqualität.* Abstract-e-book Psychosomatik und Psychotherapie: Ein Feld - 1000 Gesichter, Deutscher Kongress für Psychosomatische Medizin und Psychotherapie, Heidelberg, [<http://deutscher-psychosomatik-kongress.de/ebook2/#/1/>]

Jungbauer, K.-L., Loewenbrück, K., Wegge, J., Reichmann, H. & Storch, A. (2013, September). *Einflussfaktoren der Kommunikation von unerwünschten Ereignissen. Eine Querschnittstudie in neurologischen Universitätskliniken.* Poster at the 86. Congress of the German Society of Neurology (DGN), Dresden.

Smith, K., Kordts-Freudinger, R., Krieglmeier, R. & Deutsch, R. (2013, March). *Goal framing influences automatic approach and avoidance behaviors.* Poster session presented at the Dresden Spring School 2013, Dresden.

## ABSTRACTS

Bilinska, P. & Wegge, J. (2013a). Young leads old: Consequences of age reversed leader-subordinate relationships, 16<sup>th</sup> EAWOP Congress, Münster [Abstract]. In: G. Hertel, C. Binnewies, S. Krumm, H. Holling & M. Kleinmann (Eds.), *Imagine the future world: How do we want to work tomorrow* (p. 416). Abstract retrieved from <http://miami.uni-muenster.de/servlets/DerivateServlet/Derivate-6876/abstractvolume-EAWOP-2013.pdf>

Bilinska, P. & Wegge, J. (2013b). When age is valued: The role of organizational age climate and age differentiated leadership in keeping nurses healthy, 16<sup>th</sup> EAWOP Congress, Münster [Abstract]. In: G. Hertel, C. Binnewies, S. Krumm, H. Holling & M. Kleinmann (Eds.), *Imagine the future*

*world: How do we want to work tomorrow* (p. 199). Abstract retrieved from <http://miami.uni-muenster.de/servlets/DerivateServlet/Derivate-6876/abstractvolume-EAWOP-2013.pdf>

Horváth, I., Buruck, G. & Richter, P. (2013). Welchen Einfluss haben Arbeitsbedingungen auf den Schlaf? Zusammenhänge zwischen arbeitsbedingten Fehlbelastungen, Rumination und Schlafqualität [Abstract]. *Abstract-e-book Psychosomatik und Psychotherapie: Ein Feld - 1000 Gesichter*, 113. Abstract retrieved from <http://deutscher-psychosomatik-kongress.de/ebook2/#/1/>

Schrod, N., Wendsche, J., Roitzsch, K., Hacker, W., Bilinska, P. & Wegge, J. (2013). Impact of work organization and task characteristics on strain and turnover in geriatric care [Abstract]. In G. Hertel, C. Binnewies, S. Krumm, H. Holling & M. Kleinmann (Eds.), *Imagine the future world: How do we want to work tomorrow* (p. 199). Abstract retrieved from <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:hbz:6-66399491491>

## **ARBEITSGRUPPEN/ SYMPOSIEN AUF TAGUNGEN**

Deutsch, R., & Gawronski, B. (2013, September). Theory and explanation in social psychology: Achievements, challenges, and ways forward. Symposium conducted at the 2013 conference of the Society for Experimental Social Psychology, Berkeley, California, USA.

Unkelbach, C. & Deutsch, R. (2013, March). Valence asymmetries in fundamentals of cognition: Priming, frequency, and memory. Symposium conducted at the 55. Tagung experimentell arbeitender Psychologen, Wien.

Holstad, T., Wegge, J. & Werth, L. (2013, May). Perspectives on leadership I: Effectiveness, diversity and wellbeing. 16th EAWOP Congress, Münster.

Wegge J., Hacker, W. & Kliegel, M. (2013, May). Promoting work ability and health in nursing. 16th EAWOP Congress, Münster.

## **VORTRÄGE AUF TAGUNGEN UND KONGRESSSEN**

Bilinska, P. & Wegge, J. (2013a, May). *Young leads old: Consequences of age reversed leader-subordinate relationships*. 16<sup>th</sup> EAWOP Congress, Münster.

Bilinska, P. & Wegge, J. (2013b, May). *When age is valued: The role of organizational age climate and age differentiated leadership in keeping nurses healthy*. 16<sup>th</sup> EAWOP Congress, Münster.

Brom, S.S., Buruck, G., Horváth, I. & Richter, P. (2013, May). *When helpers need help: Development of work-related low back pain in the elderly care field*. 16<sup>th</sup> EAWOP Congress, Münster.

Buruck, G., Brom, S. S., Horváth, I. & Richter, P. (2013, March). *Einfluss von psychischer Fehlbelastung, Emotionsregulierung und Burnout auf arbeitsbezogenen chronischen*

*unspezifischen Rückenschmerz*. Abstractband 53. Wissenschaftliche Jahrestagung der Deutschen Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin e.V., Bregenz.

Costa, S.F., Caetano, A. Santos, S. C. & Dej, D. (2013, August). *Can entrepreneurship be learned as a set of competencies in higher education? An analysis of cultural differences between Portugal and Germany*. Oral communication presented at the European Summer University on Entrepreneurship 2013. Lisbon, Portugal.

Deutsch, R. (2013, January). *On the complexity of spontaneous attitude-to-behavior processes*. Invited talk at the attitudes preconference of the SPSP conference, New Orleans, USA.

Deutsch, R. & Gawronski, B. (2013, September). *On the tripartite nature of psychological laws*. Paper presented at the 2013 conference of the Society for Experimental Social Psychology, Berkeley, California, USA.

Deutsch, R. & Topolinski, S. (2013, March). *Phasic Fluctuations of Affect Influence Semantic Priming*. Paper presented at the 55. Tagung experimentell arbeitender Psychologen, Vienna, Austria.

Diestel, S., Wegge, J. & Schmidt, K.-H. (2013, May). *The moderating role of social context in the relationship between individual job satisfaction and absenteeism: A three-level investigation*. 16<sup>th</sup> EAWOP Congress, Münster.

Huber, M. & Deutsch, R. (2013, August). *The strength of moral norms: Trade-offs involving number of lives saved (and killed)*. Paper presented at ESCON 2013 Transfer of Knowledge Conference, Vilnius, Lithuania.

Huber, M., Van Boven, L., McGraw, P. A. & Johnson-Graham, L. (2013, September). *Emotional Reactions to humanitarian crises and their implications for prosocial behavior*. Paper presented at the 14. Tagung der Fachgruppe Sozialpsychologie, Hagen, Germany.

Jungbauer, K., Löwenbrück, K., Wegge, J. & Reichmann, H. (2013, May). *Examining different sets of antecedents to medical error and adverse events reporting*. 16<sup>th</sup> EAWOP Congress, Münster.

Jungbauer, K., Shemla, M. & Wegge, J. (2013, May). *Differential effects of team crisis triggered by membership change on team performance: The role of visionary leadership*. 16<sup>th</sup> EAWOP Congress, Münster.

Jungbauer, K.-L., Loewenbrück, K., Wegge, J. & Reichmann, H. (2013, March). *Communication of medical errors and adverse events in neurological university hospitals*. International conference on communicating medical error (COME), Ascona, Switzerland.

- Jungmann, F. (2013, Mai). *Challenges of the Demographic Change: Team Work and Leadership*. Vortrag im Forschungskolloquium der Arbeits- und Organisationspsychologie an der Radboud-Universität Nijmegen, Niederlande.
- Jungmann, F. (2013, September). *Herausforderungen des demografischen Wandels für Teamarbeit und Führung*, 1. Wissensforum Personal, Dresden.
- Jungmann, F. & Wegge, J. (2013, November). *Age Diverse Teams in Production: Impact of Job Design, Leadership and Age Stereotypes*. "Age in the Workplace"-Meeting, Rovereto-Trento, Italien.
- Jungmann, F., Wegge, J. & Ellwart, T. (2013, May). *Age differentiated leadership*. 16<sup>th</sup> EAWOP Congress, Münster.
- Meyer, B., Shemla, M., Li, J. & Wegge, J. (2013, August). *On the same side of the faultline: Inclusion in the supervisor's subgroup and employee performance*. Academy of Management Annual Meeting, Orlando, Florida.
- Piecha, A. & Wegge, J. (2013, September). *Can shared leadership on the shop floor be effective?* 7<sup>th</sup> international Workshop of Organizational Participation in Europe Network (OPEN), Fribourg, Switzerland.
- Pintor, S., Silva, S. & Wegge, J. (2013, May). *Shared Leadership and Proactivity, Neglect, and Cynicism: Evidences from Portugal and Brazil*. 16<sup>th</sup> EAWOP Congress, Münster.
- Pintor, S., Silva, S. & Wegge, J. (2013, September). *From vertical to shared leadership behaviors emergence in Teams*. 7<sup>th</sup> international Workshop of Organizational Participation in Europe Network (OPEN), Fribourg, SL.
- Roth, J. (2013, November). *Reproduktion sozialer Ungleichheit durch Stereotype*. Armut: Gender-Perspektiven ihrer Bewältigung in Geschichte und Gegenwart, Interdisziplinäre Konferenz, TU Dresden.
- Roth, J. & Deutsch, R. (2013, Juli). *Cognitive Representation of Social Identity: Does the Self-Group Association Reflect Social Identity?* 15<sup>th</sup> Jena Workshop on Intergroup Processes, Jena.
- Roth, J., Martiny, S. E., Neumann, V., Deutsch, R. & Steffens, M. C. (2013, September). *When negative stereotypes boost and positive stereotypes hinder performance*. 14. Fachgruppentagung Sozialpsychologie, Hagen.
- Schrod, N., Wendsche, J., Roitsch, K., Hacker, W., Bilinska, P. & Wegge, J. (2013, May). *Impact of work organization and task characteristics on strain and turnover in geriatric care*. 16<sup>th</sup> EAWOP Congress, Münster.

- Shemla, M., Kearney, E. & Wegge, J. (2013, May). *Team diversity, team process and team performance: The moderating role of leader mood*. 16<sup>th</sup> EAWOP Congress, Münster.
- Smith, K., Deutsch, R., Kordts-Freudinger, R., Krieglmeier, R. & Strack, F. (2013, February). *Relief: Distance regulation behavior in response to stimuli signaling a non-loss*. Talk presented at the Final Symposium of the DFG Research Group "Emotion and Behavior: Reflective and impulsive processes", Würzburg, Germany.
- Smith, K., Kordts-Freudinger, R., Krieglmeier, R. & Deutsch, R. (2013, March). *Goal framing influences automatic approach and avoidance behaviors*. Talk presented at the 55<sup>th</sup> Tagung experimentell arbeitender Psychologen (TeaP), Vienna, Austria.
- Stephan, U., Macdonald, I., Lukes, M., Dej, D. (2013, Mai). *Cultural Norms Supporting Entrepreneurship: The Culture of Entrepreneurship (C-ENT) Scale*. Paper presented at 40th AIB-UKI conference, Aston, UK.
- Wegge, J. (2013, April). *Führung und Beratung per Videokonferenz: Ein Modell für fluide Organisationen?* Vortrag auf der IAG Fachkonferenz „Die Zukunft der Arbeit“ – Unternehmenskultur von morgen zwischen nachhaltiger und fluider Organisation, Dresden.
- Wegge, J. (2013, April). *Sinn und Unsinn altersgemischter Teamarbeit*. Vortrag auf dem BPW Germany Tagung „Die letzte macht das Licht aus.“ Generationen erfolgreich im Austausch, Dresden.
- Wegge, J. (2013, Juni). *Altersgemischte Teamarbeit*. Vortrag in der AG „Demografischer Wandel“ der Staatskanzlei Sachsen, Dresden.
- Wegge, J. (2013, Juni). *Führung im demografischen Wandel*. Vortrag zur Verleihung des Großen Georg-Gottlob-Preises an Prof. Dr. H.-W. Bierhoff, Ruhr-Universität Bochum.
- Wegge, J. (2013, Mai). *Alter(n)sgerechte Führung*. Vortrag auf der BMBF Tagung „Innovationsfähigkeit im demografischen Wandel“, Berlin.
- Wegge, J. (2013, März). *Einfluss der demografischen Entwicklung auf das Human Resource Management in Unternehmen*. Vortrag auf der 14. Handelsblatt Tagung „Betriebliche Altersversorgung 2013“, Berlin.
- Wegge, J. (2013, März). *Vor- und Nachteile altersgemischter Teamarbeit*. Vortrag auf dem 9. Iga-Kolloquium: Gesund und sicher länger arbeiten – Werte und Führung. DGUV Dresden.
- Wegge, J. (2013, November). *Trainingsbasierte Stärkung der subjektiven Gesundheit und Erhalt der Arbeitsfähigkeit bei älteren Beschäftigten im stationären Pflegebereich*. Arbeitstagung Aktives Altern, Sächsische Landesärztekammer.

- Wegge, J. (2013, Oktober). *Altersgemischte Teams und alter(n)sgerechte Unternehmensführung*. Vortrag auf der Jahresmitgliederversammlung des Bildungsverbunds Sachsen für Chemie- und chemiebezogene Berufe, SBG, Dresden.
- Wegge, J. (2013, September). *Altersgemischte Teams und alter(n)sgerechte Führung*. Vortrag auf dem Job Motion Round Table, zukunft im zentrum, Berlin.
- Wegge, J. & Brom, S. S. (2013, August). *Stärkung der subjektiven Gesundheit und Erhalt der Arbeitsfähigkeit bei älteren Beschäftigten im stationären Pflegebereich (SuGA)*. Vortrag beim Landespflegeausschuss Sachsen, SMS, Dresden.
- Wegge, J. & Kleint, S. (2013, Dezember). *Demografische Entwicklung und Strategieansätze in Sachsen: Was kann ein altersgerechtes Assistenzsystem (AAL) beitragen?* Vortrag auf der Impulswerkstatt Medizintechnik (biosaxony), SBG, Dresden.
- Wegge, J., Schuh, S. & van Dick, R. (2013, Mai). *“I feel bad”, “We feel good”? – Emotions as a driver for personal and organizational identity and organizational identification as a resource for serving unfriendly customers*. 16<sup>th</sup> EAWOP Congress, Münster.
- Wendsche, J. & Wegge, J. (2013, Oktober). *Wie machen Sie Pausen bei der Arbeit?* Vortrag auf der DDN Sachsen Regionalversammlung, Dresden.
- Wendsche, J., Hacker, W., Roitzsch, K., Schrod, N. & Tomaschek, A. (2013, Januar). *Altenpflegekräfte gewinnen und halten - eine arbeits- und organisationspsychologische Perspektive*. Vortrag auf der Fachtagung Personalmarketing in der Altenpflege, Radebeul.

## **AWARDS/ PREISE**

- Diestel, S., Wegge, J. & Schmidt, K.-H. (2013). The moderating role of social context in the relationship between individual job satisfaction and absenteeism: A three-level investigation. *Best paper award on the 16<sup>th</sup> EAWOP Congress, Münster, Gemany.*
- Jungbauer, K.-L., Loewenbrück, K., Wegge, J. & Reichmann, H. (2013). Communication of medical errors and adverse events in neurological university hospitals, *Top paper award of the international conference on communicating medical error (COME), Ascona, Switzerland.*

## **ÖFFENTLICHKEITSARBEIT**

- |              |  |
|--------------|--|
| Februar 2013 | Wegge, J., Jung und Alt in der Arbeitswelt. Aktiv Extra (2, S. 4-5)  |
| 08.02.2013   | Roth, J., Wissenschaftliche Forschung hautnah: wie Psychologen/innen zu ihren Erkenntnissen über Menschen kommen. Veranstaltung und Vortrag bei UniLive, TU Dresden. |

- 22.04.2013 Schulz, C., Mentoring-Programm der TU Dresden, CAZ Career, Seite II
- 30.04.2013 Schulz, C., Unijournal, Seite 8
- Mai 2013 Wegge, J., Alt oder Jung – um gute Leute wird es harten Wettbewerb geben. [Interview]. Psychologie Heute (2013, Bd.40, Heft 5, S. 40-45)
- 02.05.2013 Schulz, C., Studierenden-Newsletter, Pressestelle TU Dresden
- 06.05.2013 Wendsche, J., ZDF Heute, Schon wieder Montag „Wichtige Kurzpausen - Ohne Kaffee geht nix“
- 14.05.2013 Roth, J., Vorbehaltlos aufeinander zugehen? Wie Stereotype und Vorurteile unsere Welt bauen. eingeladener Vortrag, evangelische Studentengemeinde Dresden.
- 21.05.2013 Wendsche, J., Radiointerview auf WDR 2, „Kaffeepausen sinnvoll nutzen: Füße hoch oder bewegen?“
- 31.05.2013 Wegge, J., Frauen profitieren von Videokonferenzen. VDI Nachrichten (S.21).
- 06.05.-02.06.2013 Schulz, C., Mentoring-Programm der TU Dresden, SpiegelEi, Ausg. 4-2013, Seite 10
- 11.06.2013 Wendsche, J., Radiointerview im Hessischen Rundfunk zum Thema Erholungspausen
- 18.06.2013 Wegge, J., Geht es gemeinsam wirklich besser? [Interview]. Dienstags Direkt, MDR 1.
- 20.07.2013 Roth, J., Wissenschaftliche Forschung hautnah: wie Psychologen/innen zu ihren Erkenntnissen über Menschen kommen. Veranstaltung und Vortrag für das Schnupperstudium, TU Dresden.
- 06.11.2013 Schulz, C., Mentoring-Programm der TU Dresden , Ad rem, 25. Jahrgang, Seite 12
- 06.11.2013 Schulz, C., Studierenden-Newsletter, Pressestelle der TU Dresden
- 28.10.-24.11.2013 Schulz, C., SpiegelEi, Ausg. 8-2013, „Berufseinstieg? Mit Mentoring dort ankommen“

## **HOME PAGES**

<http://aktiva.tu-dresden.de/>

<http://architekturpsychologie-dresden.de>

<http://psylux.psych.tu-dresden.de/i3/aos/sozial/sozialpsy-frame.htm>

<http://tu-dresden.de/elisa>

<http://tu-dresden.de/mentoring>

<http://wop-psychology.de>

<http://www.gesunde.sachsen.de/115.html>

<http://www.preva-online.de>

<http://www.tu-dresden.de/schuelermentoring>

<http://www.vein-projekt.de>