



**TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DRESDEN**

JAHRESFORSCHUNGSBERICHT 2008
INSTITUT FÜR ARBEITS-, ORGANISATIONS- UND
SOZIALPSYCHOLOGIE

Technische Universität Dresden

Fakultät Mathematik und Naturwissenschaften

Jahresbericht der Lehr- und Forschungsgruppen

Arbeits- und Organisationspsychologie
und
Sozialpsychologie

2008

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

„Bewährtes stärken und Neues wagen“

Dieses zugegebenermaßen nicht ganz unbekanntes Motto beschreibt angemessen, was das Jahr 2008 für die Arbeits- und Organisationspsychologie an der TU Dresden im Wesentlichen mit sich gebracht hat. Die folgenden Beispiele mögen dies ein wenig anschaulicher machen:

Bewährtes stärken

- Verankerung des Bereichs „Arbeit und Gesundheit“ im neuen Forschungsprofil des Lehrstuhls (<http://www.wop-psychology.de>).
- Fortführung der bestehenden wissenschaftlichen Kooperationen (z.B. mit Tauris, dem SMS und den Berufsgenossenschaften).
- Umsetzung von zwei DFG-Projekten und einem BMBF-Projekt.
- Durchführung einer zweitägigen Summer School mit allen wissenschaftlichen Mitarbeitern des Lehrstuhls.
- Die herrliche Wanderung in der Sächsischen Schweiz und der interessante, vorweihnachtliche Besuch im Planetarium dürfen hier auch genannt werden.

Neues wagen

- Verankerung der beiden neuen Bereiche „Identifikation und Förderung von Spitzenleistung“ sowie „Verteilte Führung in Organisationen“ im neuen Forschungsprofil des Lehrstuhls.
- Einführung englischsprachiger Seminarangebote.
- Aufbau von neuen Kontakten zu lokalen Unternehmen und der Beratungsstelle zur Begabtenförderung (BzB) in Sachsen.
- Mitarbeit bei der Entwicklung des sächsischen Gesundheitsziels „Aktives Altern“ sowie bei der Vorbereitung des IGA-Barometers 2009.
- Akquise und Vorbereitung eines Small Group Meetings von der EAWOP zum Thema „Distributed leadership and participation in organizations“, das im Februar 2009 stattfindet.
- Der Umbau des gesamten Internetauftritts des Lehrstuhls (<http://www.wop-psychology.de>).
- Die Durchführung eines Methodenworkshops zu HLM und die Vorbereitung eines internen Schreibworkshops.
- Die Organisation von zahlreichen, auch englischsprachigen Gastvorträgen (z.B. Robert Roe, Ai Girl Tan, Antje Ducki, Heinz Schüpbach).
- Erste Publikationen in international herausragenden Journals, insbesondere im Journal of Applied Psychology.

Ich freue mich sehr, dass alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen den „Wechsel in der Führungsetage“ als Chance begreifen, die bewährten Stärken der Dresdner Arbeits- und Organisationspsychologie zu pflegen und gleichzeitig neues Terrain kennen zu lernen. Dass der „sanfte Neuanfang“ durchaus gelungen ist, zeigen die zahlreichen Leistungen, die in diesem Forschungsbericht dokumentiert sind. Dies sind – um es ganz klar auszusprechen – natürlich Ergebnisse gut funktionierender Teamarbeit.

Ein besonderes Ereignis ist noch zu erwähnen: Dr. Petra Kemter wurde zur Honorarprofessorin an der FH Zittau-Görlitz ernannt. *Wir gratulieren!*

Ich danke herzlichst für die gute Zusammenarbeit und das große Engagement aller Beteiligten!

Prof. Dr. Jürgen Wegge

Haushaltsstellen

Prof. Dr. Jürgen Wegge
Prof. Dr. emeritus Peter Richter

apl. Prof. Dr. Peter G. Richter
Prof. Dr. Petra Kemter
Dr. Julia Hoch
Dipl.-Psych. Jelka Meyer (*ausgeschieden*)
Mgr.- Psych. Dominika Dej
M.A. Meir Shemla
Dipl.-Psych. Annett Hüttges
Dipl.-Psych. Irén Horváth

Drittmittel

Dipl.-Psych. Ines Geisler
Dipl.-Psych. Susanne Liebermann
Dipl.-Psych. Silke Kohn
Dipl.-Psych. Susann Mühlpfordt
Dipl.-Psych. Claudia Nebel
M.A. Carla Roth
Dipl.-Psych. Katrin Rothländer
Dipl.-Psych. Anne Tomaschek
Dipl.-Psych. Sandra Wolf
M.A. Franziska Pschera
Dipl.-Psych. Johannes Wendsche

Technische Mitarbeiter

Frau Gabriele Buruck
Frau Ute Rieger

Studentische Hilfskräfte

Anne Behrend, Anna Dill, Michaela Galle, Gerry Gwozdz, Robert Gründler, Sebastian Haensel, Holger Helas, Anja Henze, Ulrike Jani, Ines Katschner, Sebastian Kleint, Juana Koch, Sylvia Kummer, Ronny Lehmann, Franziska Lehnig, Sarah Lübke, Manuela Möser, Steffi Mittag, Steffi Mußlick, Steffi Noack, Stefanie Peterk, Annika Piecha, Rico Pohling, Franziska Rakoczy, Anja Richter, Tino Rusche, Sandra Schönfelder, Andrea Schöpe, Heidrun Schultz, Niklas Steffens, Carolin Unger, Mareike Vetter, Cindy Wabner, Eva Weinberger, Anna Wendsche, Gesine Wieder, Monika Zaba

Lehr- und Forschungsgruppe Sozialpsychologie

Wie bereits im vergangenen Wintersemester vom 01.10.07 – 31.03.08 vertritt auch in diesem Wintersemester vom 01.10.08 – 31.03.09 Dr. Beate Küpper (Bielefeld) die Professur für Sozialpsychologie. Vom 01.04.08 – 30.09.08 hatte PD Dr. Olaf Morgenroth (Halle) die Vertretung der Professur inne. Während des diesjährigen Sommersemesters hat es auch darüber hinaus viel Neues und viele Wechsel in der Besetzung gegeben. Jelena Sende ist unsere neue Kraft im Sekretariat der Sozialpsychologie, die den „Laden“ dank ihrer langjährigen Erfahrung am Fachbereich Psychologie der TU Dresden professionell und zuverlässig managet. Sylvia Berg, die viele Jahre lang mit Engagement und Überblick die Stellung in der Sozialpsychologie gehalten hat, ist in die Biopsychologie gewechselt. Auch bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hat es viel Wechsel gegeben. Dipl.-Psych. Friederike Engst, Dipl.-Psych. Katharina Zinke und Dipl. Psych. Johannes Wendsche verstärken nun das Team, Dipl.-Psych. Heike Worch ist aus der Babypause zu uns zurückgekehrt. Verlassen haben uns Dipl.-Psych. Uta Wiederhold und Dipl.-Soz. Andreas Grau. Damit ist ein fast neues Team entstanden. An dieser Stelle bedankt sich das neue Team bei allen Mitgliedern des alten Teams sehr herzlich für ihren Einsatz und wünscht ihnen viel Glück und Erfolg in ihrem neuen Betätigungsfeld. Trotz der vielen personellen Neuerungen und Veränderungen, nicht zuletzt bedingt durch die andauernde Vakanz der Professur, und den damit verbundenen besonderen Kooperations- und Koordinationsleistungen wurde intensiv geforscht und neue kleiner und größere Projekte initiiert.

Haushaltsstellen

Dr. Beate Küpper / PD Dr. Olaf Morgenroth

Dipl.-Sozw. Andreas Grau (ausgeschieden)
Dipl.-Psych. Uta Wiederhold (ausgeschieden)
Dipl.-Psych. Heike Worch
Dipl.-Psych. Friederike Engst
Dipl.-Psych. Johannes Wendsche
Dipl.-Psych. Katharina Zinke

Technische Mitarbeiter

Frau Sylvia Berg (PTA) (in der Fakultät gewechselt)
Frau Jelena Sende (Dipl.-Germ., Übers.)

Studentische Hilfskräfte / Tutoren

Eva Asselmann, Tanja Hentschel, Christoph Klewar

Forschungsschwerpunkte

Arbeits- und Organisationspsychologie

Persönlichkeitsfördernde Arbeitsgestaltung

Entwicklung von psychologischen Arbeitsanalysemethoden

Occupational Health Psychology

Psychophysiologische Beanspruchungsforschung

Organisation von Gruppenarbeit

Erfolgsfaktoren im Bereich Klein- und Mittelständischer Unternehmen

Evaluation neuer Formen von Tätigkeiten außerhalb der Erwerbsarbeit

Erwerbslosenforschung

Mitarbeiterbefragungen

Architekturpsychologie

Demographischer Wandel

Verteilte Führung

Sozialpsychologie

Verhalten zwischen sozialen Gruppen

Stereotype und Vorurteile

Einstellungen zu Gewalt und Diskriminierung

Sozialer Status und Dominanz

Evaluation von Praxisprojekten

Kulturvergleichende Forschung

Altersheterogenität von Arbeitsgruppen als Determinante von Innovation, Gruppenleistung und Gesundheit (ADIGU)

Projektleitung: Prof. Dr. Juergen Wegge

Mitarbeiter: Dr. phil. Julia Hoch
M.A. Carla Roth¹
Dipl. Psych. Susanne Liebermann²

Wissenschaftliche Zusammenarbeit: Universität Dortmund
Institut für Arbeitsphysiologie
Prof. Dr. Klaus-Helmut Schmidt

Finanzierung: Deutsche Forschungsgemeinschaft,
Schwerpunktprogramm Altersdifferenzierte Arbeitssysteme (SPP 1184)

Laufzeit: 11/01/2005-10/31/2009

Beschreibung / Ergebnisse:

Der Anteil von Personen im höheren Erwerbsalter nimmt in Deutschland und anderen europäischen Ländern immer weiter zu. Gleichzeitig findet sich eine Tendenz zum vorzeitigen Ausscheiden aus dem Erwerbsleben. Diese Kombination führt zu Problemen in den sozialen Sicherungssystemen und macht es für viele Unternehmen schwer, den Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften zu decken. Das interdisziplinäre Schwerpunktprogramm ‚Altersdifferenzierte Arbeitssysteme‘ (gefördert durch DFG) soll hier durch systematische Forschung wissenschaftlich fundierte Empfehlungen zur Gestaltung altersdifferenzierter Arbeitssysteme liefern. Im Rahmen dieses Schwerpunktprogramms fokussiert das Forschungsprojekt ADIGU auf die Wirkung von Altersheterogenität in Arbeitsgruppen als Determinante von Innovation, Gruppenleistung und Gesundheit. Altersheterogenität kann bei der Arbeit in Gruppen sowohl Vorteile (z. B. Nutzung von Erfahrungsunterschieden bei der Problemlösung) als auch Nachteile mit sich bringen (z. B. Intensivierung von emotionalen Konflikten in Gruppen). Wie stark solche Effekte sind und unter welchen Bedingungen sie auftreten, wurde in intakten Arbeitsgruppen bislang kaum untersucht.

In drei großen Feldstudien wurden Daten von ca. 3.900 Arbeitnehmern aus ca. 500 Arbeitsgruppen im Verwaltungsbereich und der freien Wirtschaft gesammelt und ausgewertet. Auf Grundlage verschiedener Theorien zur Gruppeneffektivität und Gruppenzusammensetzung (Knippenberg & Haslam, 2003; Wegge, 2003) wurden unterschiedliche Zusammenhangshypothesen untersucht. Hier wurden z.B. bei der Bearbeitung komplexer Aufgaben langfristig positive Effekte der Altersheterogenität auf die Leistung ersichtlich, wohingegen die Bearbeitung von Routineaufgaben mit zunehmender Altersheterogenität mit einem Anstieg an Gesundheitsbeschwerden assoziiert war (Wegge, Roth, Neubach, Schmidt, & Kanfer, 2008). Hinsichtlich der vermittelnden Prozesse konnte gezeigt werden, dass sowohl durch die Dauer der Betriebszugehörigkeit (Thies, Wegge, Shemla &

¹ bis 05/2008

² seit 05/2008

Schmidt, submitted) als auch die Verbundenheit gegenüber der Dienststelle (Roth, Wegge, Schmidt, & Neubach, 2006) der Zusammenhang zwischen Altersheterogenität und Leistung erklärt werden kann. Nicht zuletzt wurde im Rahmen mehrerer Übersichtsbeiträge der gegenwärtige Stand der Forschung zur Wirkung von Altersdiversität in Arbeitsgruppen dokumentiert (Roth, Wegge, & Schmidt, 2007; Roth, Wegge, Schmidt, & Neubach, 2006; Wegge & Schmidt, 2006; Wegge, Roth & Schmidt, 2008) und ein Ausblick über mögliche Forschungsfragen gegeben. Die zukünftige Forschung im Rahmen von ADIGU ist auf das Management der Heterogenität in Arbeitsgruppen und die Entwicklung spezifischer Trainingsverfahren ausgerichtet.

„Mentoringprogramm ELISA“

| | |
|--------------------------|--|
| Projektleitung: | Prof. Dr. Petra Kemter |
| Mitarbeiterinnen: | M.A. Franziska E. Pschera Kerstin Neumer Sascha Kornek Christian Herm |
| Finanzierung: | Sonderzuweisung TUD Mittel aus der ESF-Förderung über die GWT |
| Laufzeit: | 01/07 – 12/08 |

Beschreibung / Ergebnisse:

Um jungen Frauen den Einstieg ins Berufsleben zu erleichtern, wurde das Förderprogramm „ELISA“ aus dem Verbundprojekt der letzten Jahre weitergeführt.

Das Programm bietet ausgezeichneten Studentinnen der MINT-Wissenschaften, die Chance, frühzeitig die richtigen Weichen für ihren beruflichen Ein- und Aufstieg zu stellen, indem es fachübergreifend soziale und personale Kompetenzen trainiert, Netzwerkbildung unterstützt und Praxiseinblicke in Unternehmen ermöglicht. Ziel der Förderung ist es, den Studentinnen einen ihren Qualifikationen entsprechenden Berufseinstieg zu ermöglichen, indem man Unternehmen der Region das vorhandene Potential aufzeigt.

ELISA bietet Unterstützung durch folgende Programmbausteinen: (1) Die praxis- und erfahrungsorientierte Vorbereitung der Teilnehmerinnen auf den Berufseinstieg wird mithilfe von *Mentorinnen und Mentoren* in regionalen Unternehmen vorangetrieben. (2) Die Herausbildung und Erweiterung persönlicher und gruppenbezogener Kompetenzen der Teilnehmerinnen erfolgt in *Trainings*.

Mitarbeiterbefragung EverQ GmbH Thalheim

| | |
|--------------------------|---|
| Projektleitung: | Prof. Dr. Petra Kemter |
| Mitarbeiterinnen: | Dipl. Psych. Thomas Hofmann Karsten Pohl Anna Maria Jakob Anne Carolin Kemter |
| Finanzierung: | EverQ GmbH Organisiert über die Gesellschaft für Wissenschaftstransfer an der TU Dresden (GWT) |
| Laufzeit: | 04/2008 – 03/2009 |

Beschreibung / Ergebnisse:

Gute Arbeitsbedingungen und ein gutes Arbeitsklima sind wichtige Voraussetzungen für gute Leistungen und Zufriedenheit mit der eigenen Arbeit.

Die Befragung spiegelt den partizipativen Prozess der Lösungsfindung wieder.

Unser Beitrag lag in der Konstruktion des Fragebogens und der Auswertung der Daten. Beratende Komponenten bei der Umsetzung der Entscheidung sind ebenfalls Bestandteil des Projektes.

Eine abschließende Prozessbegleiterschulung soll Mitarbeitenden befähigen als Multiplikatoren die Ergebnisse in den Einheiten zu erläutern und gemeinsame Handlungsfelder für die Zukunftserarbeitung abzuleiten

Einzelassessment Center bei der BKW - FMB AG

| | |
|------------------------|---|
| Projektleitung: | Prof. Dr. Petra Kemter |
| Mitarbeiter: | Igor Pirojnikow Dipl. Psych. Thomas Hofmann |
| Finanzierung: | Firma BKW- FMB AG, Schweiz Organisiert über die Gesellschaft für Wissenschaftstransfer an der TU Dresden (GWT) |
| Laufzeit: | 02/2008 – 07/2008 |

Beschreibung / Ergebnisse:

Im Rahmen einer organisationalen Umstrukturierung sollten Qualifikationsprofile unter dem Fokus Stärken /Schwächen und der Passung zu den neuen strukturellen Einheiten ermittelt werden.

Als Methode der Wahl wurden Einzelassessment Center durchgeführt.

In einer mehrseitigen Einschätzung und einem anschließenden Gespräch mit dem Verantwortlichen der Struktureinheiten wurden individuelle Potentiale sowie Veränderungsansätze und -notwendigkeiten erarbeitet und abgeglichen.

Einzelassessment Center bei der BKW- Energie GmbH

| | |
|------------------------|--|
| Projektleitung: | Prof. Dr. Petra Kemter |
| Mitarbeiter: | Igor Pirojnikow Dipl. Psych. Thomas Hofmann |
| Finanzierung: | Firma BKW- Energie GmbH Organisiert über die Gesellschaft für Wissenschaftstransfer an der TU Dresden (GWT) |
| Laufzeit: | 01/2008 – 06/2008 |

Beschreibung / Ergebnisse:

Für die Besetzung von zwei verschiedenen Führungspositionen wurden unter Einbezug der bestehenden Kompetenzmodelle zwei verschiedene Einzel – AC's entwickelt und durchgeführt.

Auf der Basis des Abgleichs des Qualifikationsprofils mit dem geforderten Kompetenzprofil wurden Empfehlungen zur Stellenbesetzung abgeleitet.

Prävention in der Arbeit - Psychosoziale Risikofaktoren von Muskel-Skelett-Erkrankungen (Kooperation Dresden-Southampton)

| | |
|------------------------|---|
| Projektleitung: | Prof. Dr. P.G. Richter |
| Mitarbeiterin: | Gabriele Buruck |
| Finanzierung: | Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD) |
| Laufzeit: | 01.07.2007 – 30.06.2009 |

Beschreibung/Ergebnisse:

Prävalenz- und Inzidenzwerte von Muskel-Skelett-Erkrankungen sind im stetigen Anstieg. In einem Kooperationsprojekt der Professur für Arbeits- und Organisationspsychologie der TU Dresden und der School of Psychology der Universität Southampton werden in ausgewählten Berufsfeldern physische und psychische Belastungen gemeinsam analysiert. Modelle, wie das Job demand-control-model (Karasek & Theorell, 1990), das Gratifikationskrisen-Modell (Siegrist, 1996, 2004) und das Cinderella-Modell (Melin & Lundberg, 1997) gelangen dabei als theoretische Konzepte zum Einsatz. Der Zusammenhang von physischen und psychosozialen Risikofaktoren und chronischen Rückenschmerzen soll dabei nachgewiesen werden. Diese Kooperation repräsentiert eine Kombination aus Grundlagenforschung zu neuronalen Mechanismen der Schmerzchronifizierung (z. B. Karl et al., 2001, 2004a,b) und angewandter Forschung zu multimodaler Behandlung chronischer Schmerzen (Lioffi et al., 2006). Schwerpunkt dieser neuetablierten Zusammenarbeit ist die Durchführung einer Behandlungsstudie zu chronischem komorbidem Schmerz bei posttraumatischer Belastungsstörung mittels Biofeedback. Letzteres ist insbesondere bei stressbezogenen Schmerzsyndromen, die mit einer chronischen Anspannung der Muskulatur im Lumbalbereich einhergehen (z. B. Flor & Turk, 1989), eine der effektivsten Behandlungsmethoden (z. B. Flor et al., 1992, 1993).

Beide Einrichtungen sind an der Erforschung von Risikofaktoren bei chronischen Schmerzen interessiert. Dabei werden ergänzend durch die Arbeitsgruppe an der Technischen Universität vorrangig die Tätigkeitsmerkmale und aus der Arbeitsgruppe der Universität in Southampton die Personenmerkmale genauer untersucht. Die gesundheitspsychologische Sichtweise stellt bei der Bearbeitung der Felder eine entscheidende Komponente dar. Dadurch können die parallelen Felder harmonisch mit den Ansätzen der Prävention und der Rehabilitation verbunden werden.

Ganzheitliche Risikoprävention in der Pflege

| | |
|------------------------|---|
| Projektleitung: | Prof. Dr. em. Peter Richter |
| Mitarbeiterin: | Gabriele Buruck |
| Finanzierung: | Berufsgenossenschaft für Wohlfahrt und Soziales (BGW) |
| Laufzeit: | 01.03.2007 – 31.03.2009 |

Beschreibung/Ergebnisse:

Basierend auf vorliegenden Ergebnissen aus dem Bereich der Pflege (NEXT-Studie, 2005) sollte nachgewiesen werden, ob die in der Pflege tätigen MitarbeiterInnen zu einer gesundheitlich am stärksten beanspruchten Branche gehören und welche Konsequenzen sich daraus für die Unternehmen im Bereich des präventiven Gesundheitsschutzes ableiten lassen. Insbesondere die Kombinationswirkung von psychischen und physischen Faktoren könnte ein erhöhtes Risiko darstellen (Devereux et al., 1999). Anknüpfend an die Kampagne „Aufbruch Pflege“ der Berufsgenossenschaft wurde zur Fragestellung der Kombinationswirkung und dem Einfluss dieser Prädiktoren auf Muskel-Skelett-Beschwerden eine Untersuchung in fünf stationären Altenpflegeheimen in Dresden (N = 196) durchgeführt.

In der ersten Projektphase erfolgte eine Bedarfsanalyse zur Belastungs- und Beanspruchungssituation. Grundlage bildeten theoretische Modelle (Karasek et al., 1990; Hägg 1991, Siegrist 2000) zu physischen und psychischen Fehlbeanspruchungen und deren mögliche Verknüpfung zu Muskel-Skelett-Beschwerden. Durch überwiegend objektive Beobachtung von Experten (SGA, Debitz et al 2006) und dem Einsatz von subjektiven Verfahren zum Gesundheitsverhalten (z. B. GHQ, FBL, Work-Home-Conflict etc.) konnten Ressourcen und Stressoren aufgezeigt werden.

In der zweiten Projektphase sollen Gestaltungsvorschläge erarbeitet und eine begleitende Betreuung angeboten werden. Diese zielt in erster Linie auf das Abrufen von Ressourcen und Bewältigungsstilen innerhalb des Pflegealltags ab. Nach dem Modell der betrieblichen Gesundheitspolitik (Ulich, 2001) sollen vorrangig im Bereich der Verhältnisprävention gemeinsam mit den Einrichtungen entsprechende Maßnahmen erarbeitet werden. Partizipative Ansätze (z.B. Gesundheitszirkel) werden dabei eine zentrale Rolle spielen

Psychische Sättigung im Arbeitskontext

| | |
|--|---|
| Projektleitung: | Prof. Dr. em. Peter Richter |
| Mitarbeiter: | Dipl.-Psych. Anne Tomaschek Dipl.-Psych. Johannes Wendsche Dipl.-Psych. Ines Geisler |
| Wissenschaftliche Zusammenarbeit: | Georg-August-Universität Göttingen Georg–Elias–Müller–Institut für Psychologie Abteilung für Wirtschafts- & Sozialpsychologie Prof. Dr. Stefan Schulz-Hardt Dr. Andreas Moijzisch |
| Finanzierung: | Deutsche Forschungsgemeinschaft |
| Laufzeit: | April 2007 – März 2009 |

Beschreibung / Ergebnisse:

Psychische Sättigung stellt sich bei wiederholter Ausführung derselben Handlung ein und ist durch einen ausgeprägten Widerwillen gegenüber der Handlung gekennzeichnet. Neben Monotonie, psychischer Ermüdung sowie Stress gilt psychische Sättigung als negative Folge psychischer Fehlbeanspruchung in der Arbeit (Hacker & Richter, 1984; Richter & Hacker, 1998). Arbeitssysteme sind entsprechend der DIN EN ISO 10075 so zu gestalten, dass derartige Fehlbeanspruchungsfolgen vermieden werden. Gesicherte Erkenntnisse, welche Tätigkeitsmerkmale speziell psychische Sättigung verursachen bzw. abpuffern, fehlen jedoch. Ziel des Projektes ist es ausgehend vom erweiterten Modell psychischer Sättigung (Schulz-Hardt et al., 2001) kausale Zusammenhänge zwischen Tätigkeitsmerkmalen und psychischer Sättigung in zwei arbeitspsychologischen Kontexten - am Fließbandarbeitsplatz in Dresden und am Büroarbeitsplatz in Göttingen - experimentell zu prüfen.

In einem ersten Experiment (N = 109) wurde zunächst der Einfluss des Wiederholungsgrades (hoch vs. niedrig) von Handlungen auf die Entstehung psychischer Sättigung untersucht. Im Rahmen eines multimethodalen Messansatzes wurden dabei neben subjektiven sowie leistungsbezogenen Indikatoren psychischer Sättigung auch kardiovaskuläre Parameter (Blutdruck, Herzrate) erfasst sowie Zusammenhänge zu Persönlichkeitsvariablen kontrolliert.

In einer Nacherhebung (N = 115) wurde zusätzlich zum Wiederholungsgrad geprüft, welchen Einfluss die Verringerung des zeitlichen Handlungsspielraumes auf die Entwicklung psychischer Sättigung hat. Hierzu hatten die Versuchsteilnehmer die an sie gestellten Aufgaben nach einem vorgegebenen Arbeitstakt zu bearbeiten. Die Untersuchung erfolgte als 3-faktorielles (Geschlecht x Repetitionsgrad x Taktung) Messwiederholungsdesign. Die abschließende Auswertung beruhte auf einem Datensatz von N = 213 Personen.

Den theoretischen Erwartungen entsprechend zeigte sich bei hochrepetitiven Tätigkeiten eine stärkere Sättigungszunahme als bei einem niedrigen Wiederholungsgrad der auszuführenden Handlungen.

Des Weiteren berichteten die Versuchsteilnehmer unter der Bedingung getakteter Arbeit über ein stärkeres Ausmaß psychischer Sättigung als bei ungetakteter Arbeit. Ein unterschiedlicher Verlauf der Sättigungsentwicklung bei getakteter und ungetakteter Arbeit über die Zeit hinweg war jedoch nicht zu beobachten. Neben einem verstärkten Sättigungserleben ging getaktetes Arbeiten auch mit einer negativeren Einschätzung des emotionalen Befindens einher. Der Wiederholungsgrad der Aufgabe hatte auf das emotionale Befinden dagegen keinen bedeutsamen Einfluss.

Hinsichtlich der leistungsbezogenen Indikatoren zeigte sich, dass die Versuchsteilnehmer bei den hochrepetitiven Tätigkeiten mehr Aufgaben bearbeiteten als bei den abwechslungsreicheren Tätigkeiten, die, da sie komplexer sind, mit höheren kognitiven Wechselkosten einhergehen. Des Weiteren konnten unter der Bedingung ungetakteter Arbeit von den Versuchsteilnehmern mehr Aufgaben bearbeitet werden als bei getakteter Arbeit. Insbesondere unter der Bedingung niedriger Wiederholungsgrad war eine Taktung der Arbeit außerdem mit einer deutlich erhöhten Fehlerzahl verbunden, wohingegen die Versuchsteilnehmer, die die abwechslungsreicheren Aufgaben bearbeiteten und ihr Arbeitstempo selbst bestimmen konnten, die geringste Fehlerzahl aufwiesen. Dies verdeutlicht, dass fehlende zeitliche Freiräume die Qualität der Arbeit insbesondere bei komplexeren Aufgaben einschränken können.

Auf physiologischer Ebene zeigte sich, dass getaktetes Arbeiten mit einem erhöhten systolischen und diastolischen Blutdruck sowie einem stärkeren Anstieg der Herzrate innerhalb der einzelnen Arbeitsphasen verbunden war als ungetaktetes Arbeiten. Dies spricht für eine erhöhte Beanspruchung bei der Aufgabenbearbeitung unter Taktung und könnte langfristig auch mit gesundheitlichen Risiken verbunden sein. Auch hinsichtlich des Wiederholungsgrades zeigte sich, dass hochrepetitive Handlungen tendenziell mit einer höheren Herzrate verbunden waren als die abwechslungsreicheren Tätigkeiten.

Im weiteren Verlauf der Studie ist geplant, ab Januar 2009 den Einfluss sozialer Unterstützung auf das Entstehen psychischer Sättigung zu untersuchen. Soziale Unterstützung gilt neben ausreichenden Tätigkeitsspielräumen bei der Aufgabenbewältigung als puffernder Faktor hinsichtlich der Entwicklung negativer Beanspruchungsfolgen (Karasek & Theorell, 1990). Erste Ergebnisse hierzu sind für März 2009 zu erwarten.

Verhandlungsautonomie für innovatives und gesundes Arbeitshandeln - Validierung eines neu entwickelten Messinstruments bei qualifizierter Wissensarbeit

Mitarbeiter: Dipl.-Psych. Annett Hüttges

Finanzierung: Anschubsfinanzierung
Haushalt

Laufzeit: seit 04/ 2006

Beschreibung/ Ergebnisse:

Hoch qualifizierte, innovative Wissensarbeiter werden heute verstärkt mit Ertragsverantwortung und erhöhten Selbstorganisationserfordernissen konfrontiert. Empirische Befunde zur Arbeits- und Gesundheitssituation dieser „neuen Selbstständigen“ zeigen ein Spannungsverhältnis aus herausfordernden Tätigkeiten mit wachsenden Handlungsspielräumen einerseits sowie Überforderung, chronischem Stress und vermehrt psychosomatischen Beschwerden andererseits (z. B. Ertel & Pröll, 2004; Latniak & Gerlmaier, 2006). In der Arbeitspsychologie empirisch etablierte Humankriterien wie Lernmöglichkeiten in der Arbeit oder arbeitsplatznahe Handlungsspielräume zeigen keine positiven Effekte auf das Wohlbefinden der Wissensarbeiter (Gerlmaier, 2002). In diesem Zusammenhang wird diskutiert, ob arbeitsplatzübergreifende Restriktionen dazu führen, dass den Beschäftigten substanzielle Bewältigungsmöglichkeiten jenseits der arbeitsplatzbezogenen Handlungskontrolle fehlen.

Ausgehend vom Konzept der Widersprüchlichen Arbeitsanforderungen (Moldaschl, 2005) manifestiert sich psychische Belastung dort, wo Widersprüche zwischen Zielen, Regeln und verfügbaren Ressourcen nicht gelöst werden können oder dürfen. Ein erweitertes Autonomieverständnis im Sinne von Verhandlungsautonomie sensu Moldaschl (2005) – verstanden als Einfluss auf Maßnahmen betrieblicher Arbeits- und Personalpolitik - könnte als Ressource hilfreich sein, um gesundheitlichen Risiken bei Wissensarbeit entgegen zu wirken und innovative Potenziale in Organisationen frei zu setzen.

Im Rahmen des Projektes wurde ein neu entwickeltes Verfahren zur Erfassung erlebter Verhandlungsautonomie in Organisationen erprobt und auf seine Kontextgebundenheit geprüft.

Das entwickelte Messinstrument trägt dazu bei, die Gesundheits- und Arbeitssituation von hoch qualifizierten Wissensarbeitern unter dem Blickwinkel der verfügbaren organisationalen Ressourcen besser aufzuklären als über eine ausschließliche Betrachtung von Basismerkmalen der Arbeitstätigkeit. Für die Prävention gesundheitlicher Risiken stellt Zeitsouveränität den wichtigsten Schutzfaktor dar.

Gesundheitsförderung für TAURIS-Teilnehmer

| | |
|--|--|
| Projektleiter: | Prof. Dr. Peter G. Richter |
| Arbeitsverantwortliche Kontaktpersonen: | Dipl.-Psych. Susann Mühlpfordt Dipl.-Psych. Katrin Rothländer |
| Mitarbeiterin: | Dipl.-Psych. Silke Kohn |
| Finanzierung: | TAURIS Stiftung e.V. |
| Laufzeit: | 09/2008 – 12/2009 |

Beschreibung/ Ergebnisse

TAURIS will Langzeiterwerbslosen in Sachsen durch das Angebot von freiwilligen Tätigkeiten jenseits des Erwerbsarbeitsmarktes eine neue Perspektive bieten. Die Teilnehmer können die gemeinnützigen Tätigkeiten frei wählen und diese, anders als im Rahmen von Beschäftigungsmaßnahmen, auch über längere Zeiträume hinweg ausüben. Die wöchentliche Arbeitszeit ist auf 14 Stunden begrenzt, wofür die Teilnehmer eine monatliche Aufwandsentschädigung von 78 Euro erhalten.

Die Professur für Arbeits- und Organisationspsychologie der TU Dresden hat das TAURIS-Projekt bereits von 1999 bis 2002 wissenschaftlich begleitet. Die damalige Evaluation ergab, dass ungefähr 80% der untersuchten Tätigkeiten von TAURIS als anspruchsvoll-abwechslungsreich und persönlichkeitsförderlich eingestuft werden können (Nitsche & Richter, 2003). Jedoch berichteten die befragten Teilnehmer auch einen Mangel an differenzierten, handlungsregulativ wirksamen Rückmeldungen, der sich mit zunehmender Teilnahmedauer verstärkte. Ein ähnlicher Trend konnte auch hinsichtlich des Wunsches nach einer stärkeren Einbindung in die Einsatzorganisation sowie nach einem Angebot von Weiterbildungsmöglichkeiten und psycho-sozialer Unterstützung festgestellt werden (Rothländer, 2003).

Nachdem die Hartz-IV Gesetzgebung die Situation von Langzeiterwerbslosen maßgeblich verändert hat, ist das Ziel der gegenwärtigen Evaluation zunächst, durch eine Querschnittsbefragung der TAURIS-Teilnehmer aktuelle Einschätzungen zu ihrem gesundheitlichen Befinden und ihrer Zufriedenheit mit der jeweiligen TAURIS-Tätigkeit zu erhalten. Die Befragung an einer repräsentativen Stichprobe von mehr als 1000 TAURIS-Teilnehmern ist in diesem Jahr abgeschlossen worden. Die Ergebnisse sollen für die Feinplanung geeigneter Interventionen herangezogen werden, um das gesundheitsförderliche Potential von TAURIS weiter auszuschöpfen. Geplant ist dabei die Verknüpfung verhältnis- und verhaltensbezogene Ansätzen, wie die Durchführung von Gesundheitswerkstätten zur Tätigkeitsgestaltung und das Gesundheitsförderungsprogramm „Aktive Bewältigung von Arbeitslosigkeit (Aktiva)“ zur Stärkung psycho-sozialer Ressourcen.

Unterstützung des Sächsischen Gesundheitsziels „Gesundheitsförderung bei Arbeitslosen mit dem Ziel, ihre Erwerbsfähigkeit zu erhalten“

| | |
|-----------------------|--|
| Projektleiter: | Prof. Dr. em. Peter Richter Prof. Dr. Peter G. Richter |
| Mitarbeiter: | Dipl.-Psych. Susann Mühlpfordt Dipl.-Psych. Katrin Rothländer |
| Finanzierung: | Sächsisches Staatsministerium für Soziales |
| Laufzeit: | Folgeförderung 01/2008 – 12/2008 Fortführung für 2009 beantragt |

Beschreibung/ Ergebnisse

Im sächsischen Koalitionsvertrag von 2004 wurde für den Freistaat Sachsen die „Gesundheitsförderung von Arbeitslosen“ als eines der zu erreichenden Gesundheitsziele (GZ) festgelegt. Im Rahmen der Umsetzung dieses GZ fördert das Sächsische Staatsministerium für Soziales (SMS) seit 2006 die Schulung von Multiplikatoren aus der Erwerbslosenarbeit in dem an der TU Dresden entwickelten und evaluierten Gesundheitsförderungsprogramm „Aktive Bewältigung von Arbeitslosigkeit (AktivA)“. Da nicht alle Einrichtungen über die Möglichkeit verfügen, Multiplikatoren zu schulen bzw. einzusetzen, wurden 2007 zusätzlich Absolventen des Psychologie-Studiums zu AktivA-Trainerinnen ausgebildet. Die Ausbildung und Supervision der Multiplikatoren und der studentischen Trainer sowie die Organisation der Trainings bei verschiedenen Trägern zählen zu den Aufgabenschwerpunkten von Frau Rothländer. Nähere Informationen zum Gesundheitsförderungsprogramm AktivA und der bisherigen Umsetzung können unter <http://aktiva.tu-dresden.de> nachgelesen werden.

Der Aufgabenbereich von Frau Mühlpfordt umfasst die externe Koordination des sächsischen GZ „Gesundheitsförderung bei Arbeitslosen“. Hierzu gehören die Recherche und Vernetzung relevanter Akteure sowie die Unterstützung des Informationsaustauschs. In regelmäßigen Treffen werden eine Arbeitsgruppe mit sächsischen Vertretern der Gesundheits- und Beschäftigungsförderung sowie ein wissenschaftlicher Fachbeirat moderiert. Für den umsetzungsorientierten Austausch in Sachsen, aber auch zur Stärkung der Kooperation von Projekten zur Gesundheitsförderung von Arbeitslosen unterschiedlicher Bundesländer wurden Workshops organisiert. Für Praktiker wurden Informationsmaterialien zusammengestellt sowie in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich „Soziale Arbeit“ der Hochschule Mittweida das „Beratungsstellenverzeichnis für Sachsen“ aktualisiert. Nähere Informationen zur Umsetzung des GZ können unter <http://www.gesunde.sachsen.de/115.html> entnommen werden.

Für die wissenschaftliche Evaluation wurden quantitative wie qualitative Daten erhoben. Bezogen auf die Wirksamkeit des psycho-sozialen Trainings AktivA konnten bei den Trainingsteilnehmern im Vergleich zu einer Kontrollgruppe ohne Trainingsteilnahme signifikante Verringerungen von körperlichen und psychischen Beschwerden festgestellt werden. Multiplikatoren aus der Praxis erreichten die meisten Erwerbslosen, während die psychologischen Trainer bei ihren Teilnehmern die vergleichsweise höheren Effekte erzielten. Generell spricht das Training eher erwerbslose Frauen als Männer an und zeigt für Frauen eine höhere Wirksamkeit.

Evaluation einer zweistufigen Intervention für ältere Langzeitarbeitslose: Vermittlung von Bewältigungskompetenzen in Kombination mit einer Tätigkeitsgestaltung und Organisationsentwicklung jenseits des Erwerbsmarktes

| | |
|--------------------------|--|
| Projektleiter: | Prof. Dr. Peter G. Richter |
| Mitarbeiterinnen: | Dipl.-Psych. Katrin Rothländer Dipl.-Psych. Susann Mühlpfordt |
| Finanzierung: | Bundesministerium für Bildung und Forschung (Förderkennzeichen: 01EL0709) |
| Laufzeit: | 12/2007 – 11/2010 |

Beschreibung/ Ergebnisse

Für die Zielgruppe der älteren Langzeitarbeitslosen soll ermittelt werden, welchen Beitrag zur Verbesserung des gesundheitlichen Befindens eine Kombination aus Verhaltens- und Verhältnisprävention leisten kann. Der zu erzielende Stichprobenumfang beläuft sich inklusive der Kontrollgruppen auf N=400. Dabei werden zwei Settings mit einander verglichen: staatlich-institutionalisierte Beschäftigungsmaßnahmen wie beispielsweise 1-Euro-Jobs und selbstorganisierte Tätigkeiten im Sinne eines ehrenamtlichen Engagements.

Als verhaltenspräventive Maßnahme dient das an der TU Dresden entwickelte und evaluierte Gesundheitsförderungsprogramm „Aktive Bewältigung von Arbeitslosigkeit (AktivA)“. Während bis Ende 2008 das alleinige Angebot von AktivA evaluiert wurde, folgt in 2009 die Evaluation eines erweiterten Angebotes. Hier werden die von älteren Erwerbslosen ausgeübten Tätigkeiten im Rahmen von Beschäftigungsmaßnahmen sowie im Ehrenamt einer arbeitspsychologischen Analyse unterzogen und daraus Gestaltungsvorschläge abgeleitet. Im Rahmen von Gesundheitswerkstätten konkretisieren die Erwerbslosen Veränderungsmöglichkeiten, die dann in Rückkopplung mit dem Arbeitskreis Gesundheit umgesetzt werden. Begleitend erfolgen zudem Führungskräfte trainings zur Unterstützung einer Anerkennungskultur gegenüber den in der jeweiligen Einrichtung tätigen Erwerbslosen.

Neben wissenschaftlichen Veröffentlichungen zur Wirksamkeit der evaluierten Interventionen wird ein Praxishandbuch vorbereitet, das die Interventionen für potentielle Anwender aufbereitet. Gesundheitsökonomische Analysen und Experteninterviews sollen schließlich in die Entwicklung eines Szenarios für eine breitere Umsetzung der evaluierten Maßnahmen münden.

Prävention und Intervention bei psychischen Fehlbelastungen im Rahmen des erweiterten Gesundheitsschutz (PREVA)

| | |
|--|--|
| Projektleiter: | Prof. Dr. rer. nat. Peter Richter |
| Mitarbeiter: | Dipl.-Psych. Claudia Nebel Dipl.-Psych. Sandra Wolf |
| Wissenschaftliche Zusammenarbeit: | PD Dr. Wolfgang Zschiesche, Berufgenossenschaft für Feinmechanik und Elektrotechnik, Köln |
| Praxispartner | Airbus GmbH Deutschland enviaM Elbe Flugzeugwerke |
| Finanzierung: | Berufgenossenschaft für Feinmechanik und Elektrotechnik (BGFE) |
| Laufzeit: | 01/2007 – 12/2009 |

Beschreibung/ Ergebnisse:

In 2008 wurden die Multiplikatoren der beiden Projektpartner ausgebildet. Darüber hinaus erfolgte die Umsetzung der aus der Basismessung und den vertiefenden Interviews abgeleiteten Interventionen in den einzelnen Unternehmensbereichen. Im 4. Quartal 2008 wurde die Interventionsphase abgeschlossen und teilweise mit der Postmessung begonnen. Die vollständige Befragung Zweitbefragung beider Projektpartner erfolgte im ersten Quartal 2009.

Erste Forschungsergebnisse wurden auf internationalen Kongressen präsentiert (siehe Publikationen)

Wirksamkeit von Implementierungsintentionen zur Reduktion des Planungsfehlschlusses

| | |
|--|---|
| Projektleiter: | PD Dr. Olaf Morgenroth |
| Mitarbeiter: | Cand. Psych. Claudia Rüprich (Diplomarbeit) |
| Wissenschaftliche Zusammenarbeit: | Prof. Robert A. Roe Universität Maastricht Department of Organization & Strategy Economics & Business Administration |
| Praxispartner | - |
| Finanzierung: | Haushalt (Vp-Gelder) |
| Laufzeit: | 04.2008 – 09.2008 |

Beschreibung/ Ergebnisse:

Die Erledigung von Aufgaben dauert oft länger als erwartet. Dieser Planungsfehlschluss ist nicht nur eine weit verbreitete Alltagserfahrung, sondern stellt in der Arbeitswelt ein nicht unerhebliches Problem da, das mit hohen Folgekosten verbunden sein kann, z.B. bei der Verzögerung von Bauprojekten oder im Bereich der Softwareentwicklung. Auch in empirischen Studien ließ sich der Planungsfehlschluss bei unterschiedlichsten Aufgaben immer wieder nachweisen (Buehler, Griffin & Ross, 1994). Zur Reduktion des Planungsfehlschlusses wurden unterschiedliche Interventionen vorgeschlagen, deren Wirksamkeit aber bisher nicht eindeutig nachgewiesen werden konnte (Roy, Christenfeld & McKenzie, 2005). Dies betrifft auch die Strategie, Ziele mit Implementierungsintentionen anzureichern. Einige Studien berichten eine Reduktion des Planungsfehlschlusses (Gollwitzer & Brandstätter, 1997; Koolee & Spijker, 2000), andere hingegen eine Zunahme (Bühler & Griffin, 2003). Grundsätzlich lassen sich zwei Komponenten unterscheiden, die beim Planungsfehlschluss wirksam werden. Zum einen kann er als optimistischer Bias betrachtet werden, der auf einer suboptimalen Verarbeitung von Informationen beruht. Dieser Standpunkt wurde vor allem von Kahnemann & Tversky (1979) vertreten. Die zweite Komponente ist motivational bzw. volitional und betrifft die Handlungsregulation. Optimistische Erwartungen hinsichtlich der Beendigung einer Aufgabe wären dann funktional, wenn sie die Motivation zum Handeln und die Handlungsregulation unterstützten. Um die Effekte von Implementierungsintentionen auf den Planungsfehlschluss zu untersuchen, wurde folgendes Experiment durchgeführt: Die Versuchspersonen bekamen die Aufgabe, zu einem populärwissenschaftlichen Artikel innerhalb von zwei Wochen eine Zusammenfassung zu schreiben. Ein Drittel der Versuchspersonen wurden explizit aufgefordert, Implementierungsintentionen zu bilden. Ein zweites Drittel wurde angehalten, sich Gedanken über die Aufgabe zu machen, jedoch ohne Implementierungsintentionen zu formulieren. Das letzte Drittel diente als Kontrollgruppe. Hier wurde lediglich wie in allen Gruppen das Urteil über das erwartete Fertigstellungsdatum der Aufgabe erhoben. Zusätzlich wurden alle Versuchspersonen gebeten, Unterbrechungen bei der Bearbeitung der Aufgabe zu protokollieren. Anzahl und Dauer der Unterbrechungen könnten als Mediatorvariable die Wirksamkeit von Implementierungsintentionen auf die Handlungsregulation vermitteln. Zusätzlich wurden die Persönlichkeitsvariablen Prokrastination und Selbstregulation als potentielle Moderatorvariablen erhoben. Die Datenerhebung wird gegenwärtig noch an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg fortgesetzt. Erste Analysen zeigten, dass Implementierungsintentionen und auch die einfache Aufforderung, sich über die Aufgabe Gedanken zu machen, gegenüber der Kontrollbedingung zu optimistischeren Schätzurteilen führten. Ferner waren die Schätzurteile bei Vorhandensein von Implementierungsintentionen optimistischer als

unter der Aufforderung, sich Gedanken zu machen. Bei der tatsächlichen Fertigstellungsdauer zeigte sich ein geringer Vorteil für die Implementierungsintentionen gegenüber den übrigen Untersuchungsbedingungen. Die endgültigen Ergebnisse sollen im Rahmen eines Symposiums von Prof. Dr. Robert Roe auf dem Kongress der European Association of Work and Organizational Psychology vom 13.-16.05.2009 in Santiago de Compostela in Spanien vorgestellt werden. Ferner wird gegenwärtig ein Projektantrag zu weiteren Studien zum Planungsfehlschluss vorbereitet.

Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit

| | |
|---|--|
| Projektleitung: | Prof. Dr. Wilhelm Heitmeyer (Bielefeld) Prof. Andreas Zick (Bielefeld) |
| Kooperationspartner und Assoziierte: | Dr. Beate Küpper (Dresden) Prof. Ulrich Wagner (Marburg) Prof. Steffen Kühnel (Göttingen) Prof. em. Peter Schmidt (Gießen) Dr. Jürgen Mansel (Bielefeld) |
| Finanzierung: | Volkswagen Stiftung, Freudenberg Stiftung, Möllgaard Stiftung |
| Laufzeit: | 04/2002 - 10/2011 |

Beschreibung/ Ergebnisse:

Ziel des 10-Jahres Projektes ist es, Ausmaß, Entwicklung, Ursachen und Konsequenzen von Vorurteilen gegenüber verschiedenen Gruppen zu analysieren. Dazu wird seit dem Jahr 2002 jährlich eine repräsentative Umfrage in Deutschland (probability sample, n = ca. 2.000) durchgeführt sowie ergänzend eine Längsschnittstudie fortgeführt. Das Projekt wird von Prof. Dr. Wilhelm Heitmeyer, Universität Bielefeld, geleitet. Dr. Beate Küpper ist der Forschungsgruppe assoziiert.

Im Fokus der Analysen steht das Syndrom Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit (GMF). Gemeint ist damit die Verknüpfung von Vorurteilen gegenüber einer Reihe ganz unterschiedlicher Gruppen. Sie alle teilen einen gemeinsamen Kern, der sich im Wesentlichen als eine Ideologie der Ungleichwertigkeit beschreiben lässt.

Derzeit fasst das GMF-Syndrom die Elemente Fremdenfeindlichkeit, Antisemitismus, Islamophobie, Rassismus, Sexismus, die Abwertung von obdachlosen, homosexuellen und behinderten Menschen sowie die Betonung von Etabliertenvorrechte gegenüber Neuankömmlingen allgemein; jüngst integrierte wurden auch Vorurteile gegenüber Langzeitarbeitslosen. In der Forschungsgruppe werden die Ursachen der Adaptation von Vorurteilen durch eine Bandbreite unterschiedlicher sozialpsychologischer und soziologischer Theorien erklärt.

Schwerpunkt der Analysen an der TU Dresden waren in diesem Jahr abschließend: (1.) Der empirische Nachweis des Syndroms anhand von drei Querschnitts- und drei Längsschnittdatensätzen. Hier konnte anhand von confirmatorischen Faktorenanalysen sowie cross-lagged Panel-Analysen nachgewiesen werden, dass die unterschiedlichen Vorurteile tatsächlich ein zusammenhängendes Syndrom bilden. Hierzu ist in 2008 eine Publikation im Journal of Social Issues erschienen (2.) Im Rahmen des diesjährigen Schwerpunkts eines Ost-Westdeutschen Vergleichs konnten wir zeigen, dass das Gefühl der Benachteiligung gegenüber dem jeweils anderen deutschen Teil bedeutsamer Prädiktor rechtspopulistischer Einstellungen ist (Klein, Küpper & Zick, in press). Ferner konnten wir zeigen, dass sich Ost- und Westdeutsche nicht im Ausmaß zivilcouragierten Handelns angesichts rechtsextremer Vorfälle unterscheiden, sich jedoch im Vorfeld des Eingreifens interessante Unterschiede zeigen. Die Befunde können Grundlage für präventive Konzepte bieten (Zick, Küpper & Legge, in press). (3) Darüber hinaus wurden in Dresden u.a. im Rahmen von Diplomarbeiten eine Reihe von kleinere (experimentell wie nicht-experimentelle) Begleitstudien zu Thesen über den Zusammenhang von Sozialem Status, Sozialer Dominanzorientierung und Vorurteilen durchgeführt.

Wesentliche weitere empirische Ergebnisse werden in der Reihe „Deutsche Zustände“, herausgegeben von W. Heitmeyer, im Suhrkamp-Verlag publiziert.

Group-Focused Enmity in Europe

| | |
|-----------------------------|---|
| Projektleitung: | Prof. Andreas Zick (Bielefeld) Prof. Dr. Wilhelm Heitmeyer (Bielefeld) Dr. Beate Küpper (Dresden) |
| Kooperationspartner: | Prof. Pavel Boski (Warschau), Prof. Miles Hewstone (Oxford), Prof. Roel Meertens (Amsterdam), Dr. Nonna Meyer (Paris), Prof. Antal Örkeny (Budapest), Prof. Jorge Vala (Lissabon), Prof. Alberto Vocci (Padua), Prof. Ulrich Wagner (Marburg) |
| Finanzierung: | Rothschild Foundation, Compagnia di San Paolo, Barrow Cadbury Trust, Volkswagen Foundation, Universität Bielefeld |
| Laufzeit: | 10/2006 - 06/2009 |

Beschreibung/ Ergebnisse:

Ziel des Projektes ist die Durchführung einer repräsentativen kulturvergleichenden Analyse von Vorurteilen gegenüber Minderheiten in acht europäischen Ländern. In 2004 hat sich ein internationales Team renommierter Forscherinnen und Forscher zusammengefunden, um das Projekt vorzubereiten. Auf der Grundlage eine Reihe bewährter Theorien und neuerer Ansätze wurde ein interdisziplinär orientiertes Rahmenmodell zur Erklärung von Vorurteilen entworfen und zentrale Konzepte für die Analyse ausgewählt. In einem langwierigen Prozeß wurde ein Messinstrument entwickelt, in neun europäischen Ländern vorgetestet und die besten Items für die entgeltigen Interviews ausgewählt. Zeitgleich lief die Aquisierung der Finanzierung durch private Stiftungen. Im Herbst 2008 konnte nun endlich die Feldphase realisiert werden. In acht Ländern wurden Stichproben von repräsentativ ausgewählten Personen (n = 1000 pro Land) mittels Telefoninterviews durch ein professionelles Surveyinstitut (tns Infratest) befragt. Ende des Jahres werden die zusammengeführten Daten für die Analyse zur Verfügung stehen. Das Projekt ist die bisher umfangreichste Studie zu Einstellungen gegenüber Minderheitengruppen im europäischen Vergleich. Das Projektmanagement (u.a. Strategische Entscheidungen, Koordination, Antragsstellung) leistet Dr. Beate Küpper.

Zur Forschergruppe gehören neben den oben genannten Experten eine Reihe von Young Scientists: Dr. Guillaume Roux (Paris), M.A. Luca Váradi (Budapest), Dr. Alice Ramos und Dipl. Psych. Cicero Preira (Lissabon), Dr. Bertjan Doosje und Dr. Anja Zimmermann (Amsterdam), Dr. Katharina Schmid (Göttingen), M.A. Martha Prenczek (Warschau)

The political psychology of the Great Divide: The integration of Muslims in the Western world and the potential for intergroup conflict

Projektleitung: Prof. Serge Guimond (Clermont-Ferrand)

Kooperationspartner: Prof. Andreas Zick (Bielefeld)
Dr. Beate Küpper (Dresden)
Prof. Richard Crisp (Kent)
Prof. Jim Sidanius (Harvard)
Dr. Francis Tougas (Toronto)
Dr. Richard Lalonde (York, Canada)
Dr. Nonna Mayer (Paris)

Finanzierung: National Research Agency, Paris

Laufzeit: 08/2007 - 08/2009

Beschreibung/ Ergebnisse:

Unter Leitung von Prof. Serge Guimond von der Universität Clermont-Ferrand (Laboratoire de Psychologie Sociale et Cognitive) wurde ein Projekt auf den Weg gebracht, das der Frage nachgeht, wie die Integration ethnischer Minderheiten durch religiöse und interkulturelle Konfliktwahrnehmungen beeinflusst wird. Ein besonders Augenmerk liegt hierbei auf der Wahrnehmung normativer Vorstellungen von Integration und dem Zusammenhang dieser normativen Vorstellung mit individuellen Einstellungen zur Integration. In Frankreich wurde zunächst analysiert, inwieweit die Befürwortung bzw. Ablehnung des sogenannten French Republican Models (FRM) individuelle Einstellungen zu Minderheiten beeinflusst. Das FRM ist gekennzeichnet durch die in Frankreich dominante normative Vorstellung von allen Franzosen als gleiche und freie Bürger, bei der weder Hautfarbe noch Religion eine Rolle spielen sollen oder können, gekoppelt mit der Norm der Sekularität, also der strikten Trennung von Staat und Kirche. Bislang ist unklar, inwieweit die persönliche Befürworten des FRM individuelle integrative Einstellungen zu Minderheiten und Fremdenfeindlichkeit beeinflusst. In einem zweiten Schritt wird in einem Kulturvergleich die These auf andere normative Integrationsvorstellungen, die in anderen Ländern vorherrschen, erweitert und ebenfalls der Zusammenhang mit individuellen Einstellungen überprüft. Hier sind wir als deutsche Kooperationspartner neben Großbritannien, den USA und Kanada beteiligt. Die ausgewählten Länder unterscheiden sich bisherigen empirischen Befunden nach in ihren gesellschaftlich weit geteilten Integrationsnormen. In Dresden und Bielefeld wird die deutsche Studie vorbereitet und durchgeführt. Ende des Jahres 2008 ist mit ersten Ergebnissen zu rechnen.

**Einstellungen zu terroristischer Gewalt unter Muslimen in Europa
- Schwesterprojekt zu: Support of Inter-Societal Violence in the Near East -**

| | |
|-----------------------------|---|
| Projektleitung: | Prof. Andreas Zick (Bielefeld) |
| Kooperationspartner: | Dr. Beate Küpper (Dresden) Prof. Jim Sidanius (Harvard) Prof. Felicia Pratto (Hartford) |
| Finanzierung: | Harvard University bzw. Antragstellung in Vorbereitung bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft |
| Laufzeit: | 01/2007 - 12/2009 |

Beschreibung/ Ergebnisse:

Im August 2006 wurde eine internationale Forschungsgruppe (siehe Arbeitsgruppe, unten) gegründet, die fragt, in welchem Ausmaß und warum Mitglieder muslimischer Minderheiten zwischenstaatliche Gewalt bis hin zu Terroranschlägen positiv beurteilen. Die Frage soll auf der Grundlage sozialpsychologischer und soziologischer Theorien beantwortet werden und im Rahmen von Umfragen im Nahen Osten empirisch untersucht werden. Eine erste Befragung in ausgewählten Ländern des Nahen Ostens wurde vorbereitet. Die Mittel dazu werden von der Harvard University bereitgestellt. In einem eigenständigen Schwesterprojekt sollen die Einstellungen muslimischer Immigranten in ausgewählten Europäischen Ländern zu terroristischer Gewalt untersucht werden und mögliche Prädiktoren herausgearbeitet werden. Hierzu wurde in 2007 ein Antrag bei der Deutschen Stiftung Friedensforschung gestellt. Schwerpunkte der Dresdener Kooperation sind: 1. eine Analyse der Frage, inwieweit Stereotype und Vorurteile zur Legitimation zwischenstaatlicher Gewalt herangezogen werden (Grundlage ist die Social Dominance Theory nach Sidanius und Pratto, 1999); 2. eine Analyse zum Zusammenhang von religiöser Bindung und der Präferenz einer aggressiven Handlungsintention; 3. Analysen zum Konstrukt der „Anerkennung“ und dem Einfluss fehlender sozialer Anerkennung auf die Präferenz von Gewalt und Aggression. Der Schwerpunkt der Arbeit im Jahr 2006 bestand darin, das theoretische Grundkonzept des Projektes zu erarbeiten und Operationalisierungen für die Konstrukte zu entwickeln.

Arbeitsgruppe: Samer Halabi (University of Connecticut/UCONN), Prof. Wilhelm Heitmeyer (Bielefeld), Dr. P.J. Henry (Bielefeld/Chicago) Arnold Ho (Harvard), Dr. Beate Küpper (Dresden), Dr. Tony Lemieux (Purchase, New York), Dr. Shana Levin (Claremont McKenna), Adam Pearson (UCONN), Prof. Felicia Pratto (UCONN), Judy Tan (UCONN), Dr. Karin Weis (UCONN), Dr. Andreas Zick (Dresden / Jena)

Studie zu Studienzielen und beruflichen Zukunftsvorstellungen

Projektleitung: Dipl.-Psych. Heike Worch

Mitarbeiterinnen: PTA Sylvia Berg
SHK Tanja Hentschel
SHK Christoph Klewar

Finanzierung: Haushalt

Laufzeit: 03/2008 – 07/2008
10/2008 – 03/2009

Beschreibung/ Ergebnisse:

Aufbauend auf den positiven Ergebnissen der Fragebogenstudie zu Studienzielen und beruflichen Zukunftsvorstellungen aus dem WS 06/07 wurde das Extended Model of Goal directed Behavior (EMGB) (Perugini & Conner, 2000) im SS 08 und WS 08/09 um selbstkonzeptbezogene Konstrukte erweitert und erneut getestet. Das EMGB ist ein sozialpsychologisches Entscheidungs- und Motivationsmodell, das es ermöglicht, komplexe Entscheidungs- und Motivationprozesse abzubilden und Kernvariablen dieser Prozesse, wie Verhaltenswunsch, Intentionen und Verhalten vorherzusagen.

Ziel des Projektes zu Studienzielen und beruflichen Zukunftsvorstellungen ist es, das EMGB in einem möglichst lebensnahen Kontext zu erproben und zu erweitern. Neben der Erfassung der Variablen des EMGB wird der Einfluss beruflicher Zukunftsvorstellungen am Anfang eines Studiums auf aktuelle Studienziele untersucht. Weiterhin werden Selbstdiskrepanzen (Higgins, 1987, 1989) hinsichtlich ihres Beitrags zur Studienmotivation geprüft.

Die Befragung verlief in zwei Phasen. In der ersten Phase (März 2008) wurden 83 Studierende zu ihren Studienzielen und –intentionen, ihren beruflichen Zukunftsvorstellungen und selbstkonzept-relevanten Aspekten befragt. In einer zweiten Befragung am Ende des Sommersemesters 2008 wurde das tatsächliche Studierverhalten erfasst.

Die Ergebnisse bestätigen sowohl das EMGB in seinen Komponenten und Beziehungen, als auch den Einfluss von selbstkonzeptrelevanten Aspekten auf die Studienmotivation.

Interessant ist unter anderem, dass gerade Befürchtungen in Bezug auf das Scheitern im Studium motivierend bei dieser Stichprobe wirken, währenddessen in der Vorgängerstudie WS 06/07 positive Emotionen, die mit der Zielerreichung verknüpft sind, starke Studienmotivation erzeugten. Eine weitere Studie im WS 08/09, die ebenfalls in zwei Phasen verläuft, soll Aufschluss über diese gegenläufigen Ergebnisse bringen.

Weiterhin zeigen sich Einflüsse sowohl des Selbstkonzeptes (aktuelles und ideales Selbst) als auch Selbstdiskrepanzen auf zentrale Konstrukte des EMGB (Verhaltenswunsch und Volition).

Einfluss regionaler Identität auf Getränkebeurteilung

Projektleiter: Dipl.-Psych. Uta Wiederhold

Mitarbeiter: PTA Sylvia Berg
SHK Tanja Hentschel

**Wissenschaftliche
Zusammenarbeit:**

Praxispartner

Finanzierung: Haushalt

Laufzeit: 03/2008 – 12/2008

Beschreibung/ Ergebnisse:

In einer experimentellen Studie wurde der Einfluss von regionaler Identifikation auf das Geschmackserleben eines angeblich regional produzierten Getränkes untersucht. Leider konnte kein Effekt für regionale Identifikation nachgewiesen werden. Als Ursache wird der geringe Stichprobenumfang (N=58) und die spezifischen Merkmale der Studierendenpopulation (geringe Wohndauer, gering ausgeprägte Identifikation) vermutet.

PROMOTIONSVERFAHREN

Dissertation 2008

Age diversity in teams, team effectiveness, and health
Carla Roth (LMU München)

ABGESCHLOSSENE DIPLOMARBEITEN

Arbeiten von Absolventen der Technischen Universität Dresden

A. A/O-PSYCHOLOGIE

WS 2007/08:

1. The Effects of Team Processes and Emergent States on Team Performance: a Focused Comparison of Team Efficacy and Team Cohesion
Maud Wiedemann
Prof. Dr. rer. nat. habil Richter (Betreuer: Dr. Collins)/ Dr. Holman
2. Das Besucherlebnis im Zoo in Abhängigkeit von der Gestaltung der Anlagen
Claudia Matthes
apl.Prof.Dr.rer.nat.habil Richter (Betreuer: apl.Prof.Dr.rer.nat.habil Richter)/ Dr. rer. nat. Finze
3. Eigenverantwortung - Einfluss auf Innovation und Wohlbefinden
Kathrin Müller
Prof. Dr. rer. nat. habil Richter (Betreuer: Dipl.-Psych. Hüttges)/ apl.Prof.Dr.rer.nat.habil Richter
4. Personen- und Verhaltensbezogene Erfolgsfaktoren in Klein- und Mittelständischen Unternehmen aus Westdeutschland, Ostdeutschland und Polen
Maja Lippert
apl.Prof.Dr.rer.nat.habil Richter (Betreuer: Mgr.-Psych. Dej)/ Prof. Dr. rer. nat. Kemter
5. Einstellungen gegenüber älteren Mitarbeitern und Personalverantwortlichen in Abhängigkeit des Alters und der Funktion bei der Lufthansa Passage Airline - Unterschiede zwischen Selbst- und Fremdbildern und daraus abgeleitete Handlungsempfehlungen.
Doreen Liebernickel
Prof. Dr. rer. nat. Kemter (Betreuer: Prof. Dr. rer. nat. Kemter)/ apl.Prof.Dr.rer.nat.habil Richter
6. Evaluation eines Kennzahlensystems - Beziehungen zwischen "weichen" Faktoren und Leistungskomponenten bei der T-Systems Multimedia Solutions GmbH
Thomas Keil
apl.Prof.Dr.rer.nat.habil Richter (Betreuer: Dipl.-Psych. Meyer)/ Prof. Dr. rer. nat. habil Richter

7. Arbeitszeugnissoftware als Instrument zeitgemäßer Personalbeurteilung - Zielgruppenspezifische Anforderungskriterien an elektronische Beurteilungstools
Doreen Beska
Prof. Dr. rer. nat. Kemter (Betreuer: Prof. Dr. rer. nat. Kemter)/ Prof. Dr. rer. nat. habil Richter
 8. Entscheidungen von Bewerbern zur Berufsausbildung
Annett Dreßler
Prof. Dr. rer. nat. Kemter (Betreuer: Prof. Dr. rer. nat. Kemter)/ Prof. Dr. phil. Westhoff
 9. Einzelcoaching von Langzeitarbeitslosen mit dem Gesundheitsförderungsprogramm AktivA
Silke Kohn
apl.Prof. Dr.rer.nat.habil Richter (Betreuer: Dipl.-Psych. Mühlpfordt u. Dipl.-Psych. Rothländer)/
Prof. Dr.rer.nat.habil Richter
 10. Strategien im Umgang mit Störungen bei Projektarbeit
Katharina Sende
apl.Prof. Dr.rer.nat.habil Richter (Betreuer: Dipl.-Psych. Meyer)/ Prof. Dr.rer.nat.habil Richter
 11. Analyse von arbeits- und personenbezogenen Einflüssen auf den energetischen und motivationalen Prozess im JD-R-Modell
Jeanette Malbrich
apl.Prof. Dr.rer.nat.habil Richter (Betreuer: Dipl.-Psych. Nebel)/ Prof. Dr.rer.nat.habil Richter
 12. Eine experimentelle Fließbandstudie zum Einfluss des Wiederholungsgrades einer Aufgabe auf psychische Sättigung – Nachweis psychischer Sättigung anhand kardiovakulärer Parameter
Susanne Böhme
apl.Prof. Dr.rer.nat.habil Richter (Betreuer: Dipl.-Psych. Tomaschek)/ Prof. Dr.rer.nat.habil Richter
 13. Gesundheit unter der Perspektive beruflicher Gratifikationskrisen bei voll- und teilzeitbeschäftigten Lehrerinnen
Vanessa Dizinger
apl.Prof. Dr.rer.nat.habil Richter (Betreuer: Dr. Seibt, Med. Fak.)/ Dr. Finze
 14. Ansichtssache Sichtbeton: Vergleich der Experten- und Laienperspektive zum Einsatz von Sichtbeton in der Architektur
Irmela Benz
Prof. Dr. rer. nat. habil Richter (Betreuer: Dr. Rambow)/ PD Dr.phil.et.rer.nat.hab Hagemeister
- SS 2008:
15. Ableitung von Kurzverfahren für die Evaluation des Gesundheitsförderungsprogramms "Aktive Bewältigung von Arbeitslosigkeit (AktivA)"
Andreas Kalkbrenner

Prof. Dr. rer. nat. habil Richter (Betreuer: Dipl.-Psych. Mühlpfordt)/ apl.Prof.Dr.rer.nat.habil Richter

16. Die Rolle des Psychologischen Vertrages bei der erfolgreichen und gesunden Bewältigung von Arbeitsanforderungen im Bereich wissensintensiver Dienstleistungen
Ines Geisler
apl.Prof.Dr.rer.nat.habil Richter (Betreuer: Dipl.-Psych. Hüttges)/ Prof. Dr. phil. habil. Wegge
17. Ganzheitliche Risikoprävention in der Pflege - Stressoren und Ressourcen - Eine Bedarfsanalyse in Dresdner Altenpflegeheimen
Cindy Eibisch
Prof. Dr. rer. nat. habil Richter (Betreuer: Prof. Dr. rer. nat. habil Richter)/ Prof. Dr. rer. nat. habil Richter
18. Erfolgreiche Projektarbeit - Einfluss von Teamcharakteristika und Störungen
Kristin Lohse
Prof. Dr. phil. habil. Wegge (Betreuer: Dipl.-Psych. Meyer)/ Prof. Dr. rer. nat. habil Richter
19. Evaluation der Assessment Center für Leiter von Organisationseinheiten bei der AUDI AG
Kristina Herrmann
Prof. Dr. rer. nat. Kemter (Betreuer: Prof. Dr. rer. nat. Kemter)/ Prof. Dr. phil. Westhoff
20. An Exploration of the Multilevel Effects of Organizational Tenure on Individual Performance
Niklas Steffens
Prof. Dr. phil. habil. Wegge (Betreuer: M.A. Shemla)/ Dr. phil., Dipl.-Psych. Hoch
21. Transformationale Führung, psychologische Verträge und organisationale Identifikation als Determinanten von Gesundheit und Arbeitszufriedenheit
Miriam Rexroth
Prof. Dr. phil. habil. Wegge (Betreuer: Dipl.- Psych. Hüttges)/ Prof. Dr. rer. nat. Kemter
22. Gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung in Altenheimen
Iren Horvath
Prof. Dr. rer. nat. habil Richter (Betreuer: Prof. Dr. rer. nat. habil Richter)/
apl.Prof.Dr.rer.nat.habil Richter

WS 2008/09:

23. Der Einfluss des Repetitionsgrades und der Taktung auf die Entstehung psychischer Sättigung - Welche Rolle spielen Handlungs- und Lageorientierung?
Anja Richter
apl.Prof. Dr. rer.nat.habil Richter (Betreuer: Dipl.-Psych. Wendsche)/ Prof. Dr. rer. nat. habil Richter
24. Der Einfluss des Repetitionsgrades und der Taktung auf die Entstehung psychischer Sättigung

apl.Prof. Dr.rer.nat.habil P. Richter (Betreuer: Dipl.-Psych. Anne Tomaschek)/ Prof.
Dr.rer.nat.habil Richter

25. Arbeitsmotivation, Identifikation mit dem Unternehmen und Gesundheit in einem
mittelständischen Produktionsbetrieb

Carsten Teich

Prof. Dr. phil. habil. Wegge (Betreuer: Prof. Dr. phil. habil. Wegge)/ apl.Prof.Dr.rer.nat.habil
Richter

26. Die Wirkung personaler Ressourcen im Rahmen von Projektarbeit

Franziska Faselt

Prof. Dr. rer. nat. habil Richter (Betreuer: Dipl.-Psych. Meyer)/ apl. Prof. Dr.phil.habil. Hoyer

B. SOZIALPSYCHOLOGIE

WS 2007/08:

--

SS 2008:

1. Meine Stadt – Mein Ich. Auswirkungen einer bedrohten regionalen Identität.

Jaqueline Groß

Dr. Beate Küpper (Betreuer: Dipl.-Psych. Uta Wiederhold)/ Prof. Dr.rer.nat.habil Richter

WS 2008/09:

2. Reduziert die Ausstellung „Anne Frank. *hier & heute*“ Antisemitismus und Gruppenbezogene
Menschenfeindlichkeit? Eine Evaluationsstudie

Mirella Simeonova

Dr. Beate Küpper / PD Dr. Olaf Morgenroth

PUBLIKATIONEN

ZEITSCHRIFTENARTIKEL

- Buruck, G. & Richter, P. (2008). Psychische Belastungen: Weniger Befragung- mehr Beobachtung. *Gute Arbeit- Gesundheitsschutz und Arbeitsgestaltung*, 11, 30-32.
- Hänggi, G. & Kemter, P. (2008). Persönlichkeitsmerkmale und Kompetenzen – die Unterschiede. *Prometrix*, 3-5.
- Hänggi, G. & Kemter, P. (2008). Human & Corporate Performance – Erkenntnisse zum Performance Management aus Wissenschaft und Praxis. *HRM-Topic*, 4, 1-3.
- Kemter, P. (2008). „Kein Test für alle Fälle“ Ein Kunde berichtet von seinen Erfahrungen mit Compro+®. *Bund* 09/08, 27-29.
- Liebermann, S.C. & Hoffmann, S. (2008). The impact of practical relevance on training transfer: evidence from a service quality training program for German bank clerks. *International Journal of Training and Development*, 12, 74-86.
- Mohr, G. & Richter, P. (2008). Psychosoziale Folgen von Erwerbslosigkeit – Interventionsmöglichkeiten. *APuZ* 40 – 41, 25 – 32.
- Morgenroth, O. (2008). Jeder Fehler zählt. Fehlerkultur zwischen Fehlerfreundlichkeit und Fehlervermeidung. /Erwägen, Wissen, Ethik/, 19, 341-345.
- Rau, R., Hoffmann, K., Metz, U., Richter, P. G. & Stephan, U. (2008). Gesundheitsrisiken bei Unternehmern. *Zeitschrift für Arbeits- u. Organisationspsychologie*. 52, 115-125.
- Wegge, J., Roth, C., & Schmidt, K.-H. (2008). Eine aktuelle Bilanz der Vor- und Nachteile altersgemischter Teamarbeit. *Wirtschaftspsychologie*, 10, 30-43.
- Wegge, J., Roth, C., Neubach, B., Schmidt, K.-H., Kanfer, R. (2008). Age and gender diversity as determinants of performance and health in a public organization: the role of task complexity and group size. *Journal of Applied Psychology*, 93, 6, 1301-1313.
- Wegge, J., Frieling, E. & Schmidt, K. H. (2008). Editorial: „Pest, Hunger und Krieg sind glücklich überwunden – nun sind die Alten da!“ *Wirtschaftspsychologie*, 10, 3-5.
- Zick, A., Wolf, C., Küpper, B., Davidov, E., Schmidt, P. & Heitmeyer, W. (2008). The syndrome of Group-focused Enmity. The interrelation of prejudices tested with multiple cross-sectional and panel data. *Journal of Social Issues*, 64, 2, 363–383.

BÜCHER UND HERAUSGEGEBENE WERKE

- Morgenroth, O. (2008). *Zeit und Handeln. Psychologie der Zeitbewältigung*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Richter, P. G. (2008). *Architekturpsychologie - Eine Einführung*. 3. überarbeitete und erweiterte Auflage. Lengerich, Berlin, Bremen, Miami, Riga, Viernheim, Wien, Zagreb: Pabst Science Publishers.
- Wegge, J., Frieling, E., & Schmidt, K.-H. (2008) *Alter und Arbeit*. Themenheft der Zeitschrift *Wirtschaftspsychologie* (3). Lengerich: Pabst.

BEITRÄGE IN BÜCHERN

- Dej, D. (2008). The nature of entrepreneurial motivation. In J.A. M. León & M. Gorgievski & M. Lukes (Eds.), *Teaching Psychology of Entrepreneurship. Perspectives from Six European Countries* (pp.80-102). Madrid: UNED

- Dej, D., Shemla, M. (2008). Entrepreneurial profile: personality and competencies. In J.A. M. León & M. Gorgievski & M. Lukes (Eds.), *Teaching Psychology of Entrepreneurship. Perspectives from Six European Countries* (pp.103-116). Madrid: UNED .
- Hoch, J. E. & Wegge, J. (2008). Shared leadership in virtual teams: The impact of cognitive, affective and behavioural team leadership on team performance. In K. Meißner & M. Engelein (Eds.), *Virtual enterprises, communities & social networks* (pp. 253-265). Dresden: TUDpress.
- Küpper, B. & Zick (2008). Soziale Dominanz, Anerkennung und Gewalt. In W. Heitmeyer (Hrsg.), *Deutsche Zustände, Folge 6* (S. 116-134). Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Küpper, B. & Zick (2008). Teilnehmen lassen, ohne Aufgabe zu fordern. Eine Studie zur Integrationsbereitschaft der Deutschen. In E. Rohmann, M. Herner & D. Fetchenhauer (Hrsg.), *Positive Sozialpsychologie* (S. 269-290). Lengerich: Pabst Science Publishers.
- Molicki, M. & Morgenroth, O. (2008). Merkmale, Funktionen und Förderung schulischer Zeitkultur am Beispiel der Haslachsule. In J. Warwas & D. Sembill (Hrsg.), *Zeitgemäße Führung – zeitgemäßer Unterricht* (S.112-130). Baltmannsweiler: Schneider.
- Moser, K. & Grau, A. (2008). Kompetenzen messen und anerkennen. In U. Clement und A. Petrowski (Hrsg.), *Kompetenz zwischen Potenzial und Standard* (S. 116-129). Stuttgart: Franz Steiner.
- Mühlpfordt, S. & Rothländer, K. (2008). Gesundheitsförderung für Arbeitslose bei Bildungs- und Beschäftigungsträgern (S. 85-94). In B. Bergmann, U. Pietrzyk & J. Klose (Hrsg.), *Beschäftigungsfähigkeit entwickeln, Innovationsfähigkeit und Kompetenz fördern*. Dresden: TUD Eigenverlag.
- Ommen, O., Driller, E., Janssen, C., Richter, P. & Pfaff, H. (2008). Burnout bei Ärzten – Sozialkapital im Krankenhaus als mögliche Ressource? In E. Brähler, Alfermann & Stiller, J. (Hrsg.), *Karriereentwicklung und berufliche Belastung im Arztberuf*. (S. 191 -208). Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Richter, P. (2008). Prävention muskel-skelettaler Erkrankungen unter Einbeziehung psychischer Fehlbelastungen aus arbeitspsychologischer Sicht (S. 13 – 18). In *Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) (Hrsg.), Arbeitsmedizinische Kolloquium 2008*.
- Wegge, J. & K.-H. Schmidt (2008). Organisationales commitment, organisationale Identifikation und Gesundheit bei der Arbeit. In E. Rohmann, M. J. Herner, D. Fetchenhauer (Hrsg.), *Sozialpsychologische Beiträge zur Positiven Psychologie – Eine Festschrift für Hans-Werner Bierhof* (S. 167-184). Lengerich: Pabst.
- Wolff, H.-G., Moser, K., & Grau, A. (2008). Networking: Theoretical Foundations and Construct Validity. In J. Deller (Ed.), *Readings in Applied Organizational Behavior from the Lüneburg Symposium - Personality at Work* (pp. 101-118). Mering: Rainer Hampp.
- Zick, A. & Küpper, B. (2008). Rassismus. In L.-E. Petersen & B. Six (Hrsg.), *Stereotype, Vorurteile und Diskriminierung: Theorien, Befunde und Interventionen* (S. 111-120). Weinheim: Beltz.

FORSCHUNGSBERICHTE

- Mühlpfordt, S. & Rothländer, K. (2008). *Unterstützung des Sächsischen Gesundheitsziels „Gesundheitsförderung bei Arbeitslosen“ – Projektfortführung*. Unveröffentlichter Abschlussbericht für das Sächsische Staatsministerium für Soziales. TU Dresden: Professur für Arbeits- und Organisationspsychologie.

ARBEITSGRUPPEN/ SYMPOSIEN AUF TAGUNGEN

- Hoch, J. E. & Kuenzle-Haake, B. (2008). Shared leadership in different work contexts: Does it improve team performance? Symposium at ICP 2008, Berlin, Germany, Discussant: Craig L. Pearce.
- Wegge, J. (2008). Organisation der Arbeitsgruppe “Work design for an ageing workforce“ zusammen mit Ekkerhart Frieling auf dem 24. International Congress of Psychology, Berlin, 20-25-7.08.

Wegge, J. (2008). Organisation der Arbeitsgruppe "Psychology of Excellence" zusammen mit Ai Girl Tan auf dem 24. International Congress of Psychology, Berlin, 20-25-7.08.

VORTRÄGE AUF TAGUNGEN UND KONGRESSSEN

- Blachnik, B., Diestel, S., Wegge, J. & Schmidt, K.-H. (2008). Salienz und Konflikte als Wirkmechanismen in der Beziehung zwischen Altersheterogenität und Gruppeneffektivität, Forum für Arbeitsphysiologie, Dortmund, 15.11.
- Dej, D., Stephan, U. & Richter, P. G. (2008). The relationships between entrepreneurs' wellbeing and personal as well as workplace resources. XXIX International Congress of Psychology, Berlin, 20. - 25. July 2008.
- Ellwart, T., Konradt, U. & Hoch, J. E. (2008, July). Modelling multiple causes of work-family balance: Application of a formative measurement approach. Presentation at XXIX. International Congress of Psychology, Berlin, 20. - 25. July 2008.
- Grau, A., & Zick, A. (2008). Correlates of Networking in a German sample of Entrepreneurs. (Vortrag auf dem 29. International Congress of Psychology) Berlin, Germany.
- Hänggi, G. & Kemter, P. (2008). Human & Corporate Performance - Erkenntnisse zum Performance Management aus Wissenschaft und Praxis.
- Hoch, J. E. & Wegge, J. (2008). Empowering leadership in virtual teams. Presentation at XXIX. International Congress of Psychology, Berlin, Germany.
- Hoch, J. E. (2008). Achievement or Power? The impact of individual motive disposition on the effectiveness of shared and vertical leadership in a sample of German product development teams. Presentation at XXIX. International Congress of Psychology, Berlin, Germany.
- Hoch, J. E. & Wegge, J. (2008). Shared leadership in virtual teams: the impact of cognitive, affective and behavioural team leadership on team performance. Paper Presented at GeNeMe Conference, Dresden, Germany, Oct. 2008.
- Hoch, J. E. (2008). Shared leadership in Organisations – summarizing empirical evidence. Presentation at OPEN meeting, University of Innsbruck, Austria.
- Hoch, J. & Wegge, J. (2008). The effectiveness of empowering leadership in virtual working conditions. Vortrag auf dem ICP 2008, Berlin, 24.7.
- Ibaidi, S. & Morgenroth, O. (2008). Exploring both sides - Do intercultural trainings have the same effects for trainees from the majority society and trainees with an immigration background? International Conference "Moving beyond mobility" Am 13 und 14.10.2008 an der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften.
- Ibaidi, S. & Morgenroth, O. (2008). Lernen Teilnehmer aus der Mehrheitsgesellschaft in einem interkulturellen Training dasselbe wie Teilnehmer mit Migrationshintergrund? Tagung Diversity und Diversity Management am 30. und 31.05.2008 an der Freien Universität Berlin.
- Kemter, P. (2008). Persönlichkeitstests im HR-Management - ein Muss?! Praxisbericht über Kompetenz-Navigation Compro+®. Tagung Fachhochschule Olten am 10.09.2008.
- Kemter, P. (2008). Personal Swiss "Kompetenz-Management-Systeme in der Praxis. Speaker Andreas Mollet, Geschäftsleiter INOLUTION, Autoren Hänggi/Kemter am 22.04.2008.
- Küpper, B. (November 2008). Moderner Antisemitismus. Vortrag auf der Tagung „Berlin gegen Antisemitismus“ der Amadeu-Antonio Stiftung und des Anne-Frank Zentrums am 6.11.2008 in Berlin.
- Morgenroth, O. & Ibaidi, S. (2008). Intercultural training - Do trainees of the majority society and trainees with a migration background learn the same? 19th Congress of the International Association for Cross-Cultural Psychology (IACCP) in Bremen.

- Mühlpfordt, S. (2008). Gesundheitsziel „Gesundheitsförderung bei Arbeitslosen mit dem Ziel, ihre Erwerbsfähigkeit zu erhalten“, Vortrag auf dem 2. Amtsarztkurs am 23.05.2008 in Meißen.
- Mühlpfordt, S. (2008). Aktueller Stand zum Gesundheitsziel „Gesundheitsförderung bei Arbeitslosen“. Vortrag auf dem „3. Workshop zum Gesundheitsziel ‚Gesundheitsförderung bei Arbeitslosen mit dem Ziel, ihre Arbeitsfähigkeit zu erhalten‘“ vom Sächsischen Staatsministerium für Soziales am 26.09.2008 in Dresden.
- Mühlpfordt, S. (2008). Gesundheitsziel „Gesundheitsförderung bei Arbeitslosen“ – Aktueller Stand. Fachtag „Soziale Stadt“ der Sächsischen Landesvereinigung für Gesundheitsförderung am 16.10.2008 in Leipzig.
- Mühlpfordt, S. (2008). Aktueller Stand zum Gesundheitsziel „Gesundheitsförderung bei Arbeitslosen“. Vortrag auf der Amtsarztweiterbildung am 10.11.2008 in Meißen.
- Mühlpfordt, S. (2008). Das sächsische Gesundheitsziel „Gesundheitsförderung bei Arbeitslosen“ - aktueller Stand und Perspektiven. Vortrag im Rahmen des Symposiums „Arbeitslosigkeit - psychosoziale Folgen“ der Klinik Carolabad am 12.11.2008 in Chemnitz.
- Nebel, C. (2008). The Role of Self-Esteem within the Organizational Context. Congressional contribution at the XXIX International Congress of Psychology, Berlin, July, 20th- 25th. 2008.
- Nebel, C. , Wolf, S., Nestler, I. (2008). The Mediator Role of Organization-Based Self-Esteem in the Job Demands-Resources Model (JD-R). Congressional contribution at the Seventh International Conference on Occupational Stress and Health: Work, Stress, and Health, Washington, DC , USA March 6.-8. 2008.
- Özcan, G. & Wegge, J. (2008). Self-efficacy and success in English as a foreign language. Vortrag auf dem ICP 2008, Berlin, 24.7.
- Rothländer, K. (2008). Erfahrungen aus der Gesundheitsförderung für Langzeiterwerbslose. Podiumsdiskussion im Rahmen der Fachtagung „Gesundheit und soziale Ungleichheit“ der Friedrich-Ebert-Stiftung am 21.02.2008 in Berlin.
- Rothländer, K. (2008). AktivA - Ein psycho-soziales Training zur Gesundheitsförderung für Erwerbslose. Vortrag auf dem Expertenworkshop „Gesundheitsförderung bei Arbeitslosen - landespolitische Ansätze“ vom Sächsischen Staatsministerium für Soziales am 12.06.2008 in Dresden.
- Rothländer, K. (2008). Gesundheitsförderung für Langzeiterwerbslose. Vortrag auf einem Workshop von Gesundheit Berlin e.V. am 09.07.2008 in Berlin.
- Rothländer, K. (2008). Gesundheitsförderung im Kontext von Beschäftigungsförderung. Vortrag auf dem „3. Workshop zum Gesundheitsziel ‚Gesundheitsförderung bei Arbeitslosen mit dem Ziel, ihre Arbeitsfähigkeit zu erhalten‘“ vom Sächsischen Staatsministerium für Soziales am 26.09.2008 in Dresden.
- Rothländer, K. (2008). Gesundheitsressourcen bei Arbeitslosen stärken. Vortrag im Rahmen der Expertentagung „Wo steht die soziallagenbezogene Gesundheitsförderung?“ des Wissenschaftszentrums Berlin (WZB) am 30.09.2008 in Berlin.
- Shemla, M., Wegge, J., Kanfer, R., Schmidt, K.- H., & Hoch, J. E. (2008, Sept.). Mens and womens health disorders as a function of gender diversity in work teams. Paper presented at the meeting of the 12th International Workshop on Team Working, Birmingham, UK.
- Shemla, M. & Wegge, J. (2008). Motivational problems in work groups as a function of age and tenure diversity. Vortrag auf dem ICP 2008, Berlin, 21.7.
- Uhmann, S., Wendsche, J., Tomaschek, A. & Richter, P. (2008) Multimethod validation of a screening instrument for job-related affective well-being. Vortrag auf dem 29. Internationalen Kongress der Psychologie, Berlin, 20.07. - 25.07.2008

- Wegge, J. (2008). Alter und Arbeit. Vortrag auf dem ersten Dresdner Forum „Employability“, VBG, Schloss Albrechtsberg, 27.11.
- Wegge, J. (2008). Führung von Arbeitsgruppen. Vortrag beim Erfahrungsaustausch für Führungskräfte zum Thema „Wertschätzung durch Wertschätzung“, MID, Dresden, Werkstätten Hellerau, 14.11.
- Wegge, J. (2008). Leadership of research teams. 1st European PostDoc summer school for advances work and organizational psychology, Berlin, 6-12.11.
- Wegge, J. (2008). Konsequenzen des demographischen Wandels für das Management von Humanressourcen in Organisationen. Generation Research Project, Bad Tölz, 29.8.
- Wegge, J. & Schmidt, K.-H. (2008). The impact of age diversity in workgroups on innovation, group performance and health. Vortrag auf dem ICP 2008, Berlin, 24.7.
- Wegge, J. (2008). Discussion of the symposium “Psychology of Entrepreneurship” organized by Ute Stephan and Marjan Gorgievski the impact of age diversity in workgroups on innovation, group performance and health. Vortrag auf dem ICP 2008, Berlin, 23.7.
- Wegge, J. (2008). Effects of achievement and affiliation motive dispositions on group cohesion and performance in work groups. Munich Symposium on Motivation, Munich, 17-7.-20.7
- Wegge, J. (2008). Partizipative Führung von Arbeitsgruppen. Vortrag im Kolloquium der Arbeits- und Organisationspsychologie, Universität Freiburg, 6.6.
- Wegge, J. & Schmidt, K.-H. (2008). Konsequenzen des demographischen Wandels für das Management von Humanressourcen in Organisationen. Überblicksreferat auf dem 7. BDP-Kongress für Wirtschaftspsychologie, Fellbach, 28.4.
- Wegge, J. (2008). Work motivation in teams. MA-program „Organizational Behavior“ at the ISCTE, Lissabon, Portugal, 9.2.
- Wegge, J. & Kliegel, M. (2008). “Mit 68 Jahren – da fängt das Leben an!?” Gemeinsame Antrittsvorlesung an der TU Dresden, 30.1.
- Wolf, S. (2008). Transformational Leadership in the Context of Effort-Reward Imbalance and Occupational Health. Congressional contribution at the XXIX International Congress of Psychology, Berlin, July, 20th- 25th. 2008.
- Wolf, S., Nebel, C. (2008). The Impact of Organizational Structure on the Effects of Transformational Leadership on Employees’ Psychological Health and Well-Being. Congressional contribution at the XXIX International Congress of Psychology, Berlin, July, 20th- 25th. 2008.
- Wolf, S., Nebel, C., Hacker, L. (2008). Does Stress Prevention at Work pay off? Congressional contribution at the Seventh International Conference on Occupational Stress and Health: Work, Stress, and Health, Washington, DC , USA March 6.-8. 2008.
- Wolf, S., Nebel, C., (2008). The Influence of Transformational Leadership on Employees Health and Well-Being. Congressional contribution at the Seventh International Conference on Occupational Stress and Health: Work, Stress, and Health, Washington, DC , USA March 6.-8. 2008.
- Zick, A. & Küpper, B. (März 2008). Antisemitismus in Ost und West heute. Heinrich-Böll Stiftung, Dresden, 26.3.2008.
- Zick, A. & Küpper, B. (12. Juni 2008). Some doubts on the impact of objective and subjective status threat on outgroup devaluation. European Association of Experimental Social Psychology, 10-14 Juni in Opatija, Croatia.
- Zick, A. & Küpper, B. (12. Juli 2008). It’s all about status? Authoritarianism, dominance, and exclusion. Vortrag auf dem 31. Annual Scientific Meeting of the International Society of Political Psychology, 9.-12. Juli in Paris.

POSTER

- Buruck, G. & Richter, P. (2008). Integrated diagnostic and health prevention for nursing staff in elderly care. XXIX. International Congress of Psychology. Berlin.
- Buruck, G. & Richter, P. (2008). Risk factors at work in Nursing for the elderly. *Psychology and Health, Volume 23*, Supplement 1, September 2008. Abstracts Book.
- Grau, A., & Zick, A. (2008). Ageism – a cause of personality, dominance or authoritarianism? (Poster präsentiert auf dem 29. International Congress of Psychology) Berlin, Germany
- Große, J. & Wiederhold, U. (2008). My home is my identity – Effects of a threatened regional identity, Poster auf dem XXIX International Congress of Psychology, 20.-25. Juli 2008 in Berlin.
- Hoch, J. E. (2008, Sept.). Shared leadership in virtual teams. Poster at 1st European Summerschool, Berlin, Germany.
- Mühlpfordt, S. & Rothländer, K. (2008). AktivA: A social-cognitive group program to improve health for long-term unemployed. Poster presented at the 29th International Congress of Psychology, July 25th, Berlin.
- Nebel, C. (2008). The Role of Self-Esteem within the Organizational Context. *Congressional contribution at the XXIX International Congress of Psychology*, Berlin, July, 20th- 25th. 2008.
- Richter, P. G., Dufter, M. & Seeliger, M. (2008). Effects of Building Aesthetics and Symbolism on Experience and Behaviour in Libraries. Poster. XXIX. International Congress of Psychology. Berlin, 20.-25. July 2008
- Tomaschek, A., Schultze, T., Mojzisch, A., Schulz-Hardt, S. & Richter, P. (2008). Being fed up: The impact of task repetitiveness on mental satiation. Poster präsentiert auf dem 29. Internationalen Kongress der Psychologie, Berlin, 20.07. - 25.07.
- Wendsche, J., Uhmann, S., Tomaschek, A. & Richter, P. (2008) Multimethod validation of a screening instrument for job-related affective well-being. Poster auf dem 29. Internationalen Kongress der Psychologie, Berlin, 20.07. - 25.07.2008
- Wolf, S. (2008). Transformational Leadership in the Context of Effort-Reward Imbalance and Occupational Health. *Congressional contribution at the XXIX International Congress of Psychology*, Berlin, July, 20th- 25th. 2008.

ZEITUNGS-, RUNDFUNK UND FERNSEHBEITRÄGE

- Mühlpfordt, S. (2008). Radiointerview zum sächsischen Gesundheitsziel „Gesundheitsförderung bei Arbeitslosen und psychosoziale Folgen von Arbeitslosigkeit“, mdr Figaro, ausgestrahlt am 12.11.2008.
- Wegge, J. (2008). Sind altersheterogene Gruppen leistungsfähiger? Interview zum DFG-Programm „Altersdifferenzierte Arbeitssysteme“. In *Personalführung*, 10/ 2008, 6-7.

WORKSHOPS

- Mühlpfordt, S. & Rothländer (2008). Local and regional strategies to reduce unemployment. Bilateraler Workshop mit der Faculty of Economics and Public Administration, University of Economics, Prague unter Beteiligung von PHD J. Kaderabkova & PHD Z. Khendriche Trhlinova vom 27.-28.11.08.

ORGANISATION VON TAGUNGEN

Mühlpfordt, S. (2008). Expertenworkshop „Gesundheitsförderung bei Arbeitslosen – landespolitische Ansätze“ am 12. Juni 2008 in Dresden, zusammen mit Dr. Jens Kramer (Sächsisches Staatsministerium für Soziales).

Mühlpfordt, S. (2008). „3. Workshop zum Gesundheitsziel ‚Gesundheitsförderung bei Arbeitslosen mit dem Ziel, ihre Arbeitsfähigkeit zu erhalten‘“ am 26. September 2008 in Dresden, zusammen mit Dr. Jens Kramer (Sächsisches Staatsministerium für Soziales).

ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Mühlpfordt, S. & Rothländer, K. :

Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.) (2008). Zeichen setzen! Engagement gegen Abwanderung und Arbeitslosigkeit (S. 88-89). Berlin: Wagemann Medien.

Mühlpfordt, S. & Kramer, J. (2008). Sächsisches Gesundheitsziel „Gesundheitsförderung bei Arbeitslosen in Sachsen“. Eine Informationsschrift für die kommunale Ebene. Sächsisches Staatsministerium für Soziales (Hrsg.). Dresden: Zentraler Broschürenversand der Sächsischen Staatsregierung.

Dr. Beate Küpper. Sind Singles anders? Interviewbeitrag für WDR 3 Frau tv im August 2008.

Dr. Beate Küpper. Antisemitismus heute. Interviewbeitrag für RBB Inforadio am 7. November 2008.

Dr. Beate Küpper. Singles. Interviewbeitrag für WDR 5 Neugier genügt am 13. November 2008

SOFTWARE

Kemter, P. (2008). EPS – *ENTERPRISE PERFORMANCE SYSTEM* - HR Tool /Softwarelösung

Pohlandt, A., Debitz, U. Schulze, F. & Richter, P. (2008). *Ergoinstrument 8.0. Instruction Manual with Software*. Bochum: InfoMediaVerlag.

HOMEPAGES

<http://architekturpsychologie-dresden.de>

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

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

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

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

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

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