



**TECHNISCHE  
UNIVERSITÄT  
DRESDEN**

**JAHRESFORSCHUNGSBERICHT 2015**  
INSTITUT FÜR ARBEITS-, ORGANISATIONS- UND  
SOZIALPSYCHOLOGIE

*Technische Universität Dresden*

**Fakultät Mathematik und Naturwissenschaften**

# **Jahresforschungsbericht der Lehr- und Forschungsgruppen**

Arbeits- und Organisationspsychologie

und

Sozialpsychologie

**2015**

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

# Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	4
Lehr- und Forschungsgruppe Arbeits- und Organisationspsychologie .....	7
Mitarbeiter.....	10
Haushaltsstellen.....	10
Drittmittel.....	10
Technische Mitarbeiter.....	10
Studentische Hilfskräfte / Tutoren .....	10
Forschungsschwerpunkte .....	11
Professur für Sozialpsychologie.....	12
Mitarbeiter.....	13
Haushaltsstellen.....	13
Drittmittel.....	13
Technische Mitarbeiter.....	13
Studentische Hilfskräfte / Tutoren .....	13
Wissenschaftliche Hilfskräfte .....	13
Forschungsschwerpunkte .....	13
Forschungsprojekte .....	14
Wahrnehmung sozioökonomischer Ungleichheit .....	14
Kategorisierungseffekte und die Beziehung zwischen Zielen, der Valenz des Ausgangs der Zielverfolgung, und Annäherungs- und Vermeidungstendenzen.....	15
Flexibility in goal pursuit: Is there a difference in the ability to switch means and to switch goals?.....	16
Affective modulation of volitional control: The moderating role of action tendencies, ambivalence, and motivational conflict (Project B2, SFB 940).....	17
Approach-motivated positive affect reduces breadth of attention.....	18
Differenzierung von Disidentifikation, Sozialer Identifikation, und Nicht-Identifikation: Zwei indirekte Meßverfahren auf dem Prüfstand.....	19
Intra- und Intergruppenprozesse im Kontext sozialer Ungleichheit.....	20

Mentoring-Programm der TU Dresden .....	21
Moral Cognition: Die Anwendung von moralischen Normen .....	22
Attention and Emotion in Decision Making.....	23
Projekt Kultur, Führung und Teamarbeit im Wandel der Technologie Montage .....	24
cuRs - Psychische und physische Fehlbelastung und chronischer unspezifischer Rückenschmerz in der Altenpflege .....	25
Stressregulierung als Primärprävention bei Auszubildenden zum Notfallsanitäter .....	27
Mentoring für Schülerinnen im MINT-Bereich .....	28
Entwicklung von Leitlinien für Organisationen.....	29
„Gläserne Klippen“: Die Beförderung von Frauen auf unsichere Positionen in Krisenzeiten als ein organisationales Signal der Veränderung .....	30
Leistungsfähigkeit, Stresshormonspiegel und psychische Funktionen bei von Insolvenz bedrohten Unternehmern: Evaluation eines Coachingprogramms (Dresdner Unternehmerstudie / Projekt InsoCoach) .....	31
Führung in Organisationen als Determinante des Schweigens von Mitarbeitern zu moralischen Sachverhalten (FIDES) .....	32
Teamarbeit und Führung im demographischen Wandel (TED).....	33
Abschlussarbeiten .....	35
Doktorarbeiten.....	35
Sozialpsychologie.....	35
Diplomstudiengang Psychologie.....	35
Sozialpsychologie.....	35
AO-Psychologie .....	35
Master Psychologie: Human Performance in Socio-Technical Systems .....	37
Bachelor-Studiengang Psychologie.....	38
Sozialpsychologie.....	38
AO-Psychologie .....	38
Publikationen.....	40
Zeitschriftenartikel .....	40
Bücher und herausgegebene Werke .....	42
Beiträge in Büchern.....	42

Softwaregestützte Testverfahren <small>(inkl. Handanweisung als Buch)</small> .....	43
Poster.....	44
Vorträge auf Tagungen und Kongressen.....	45
Awards/ Preise .....	49
Forschung.....	49
Öffentlichkeitsarbeit.....	49
Homepages.....	50

# Lehr- und Forschungsgruppe Arbeits- und Organisationspsychologie

Das Jahr 2015 steht unter dem Motto: „**Noch besser werden und Neues wagen!**“. Noch besser als zuvor sind wir insbesondere mit Blick auf die Zeitschriftenpublikationen geworden. Und neu gewagt haben wir unter anderem, auf der Summer School in Gödelitz einen Coach zu engagieren, der mit uns interessante Teamübungen in der freien Natur realisiert hat. Hier ist eine kleine Auswahl wichtiger weiterer Punkte, die beides belegen können:

- In der Summe sind 38 Publikationen entstanden, davon 20 *Zeitschriftenartikel*, einige davon in sehr angesehenen internationalen Zeitschriften, z.B. Journal of Management Studies, European Journal of Ageing, Motivation and Emotion, International Small Business Journal oder Journal of Occupational Health Psychology! Auch die Beiträge in zahlreichen Handbüchern unseres Faches und die vielen eher praxisorientierten Veröffentlichungen, insbesondere vier *publizierte Testverfahren* sind erneut ein Grund, sehr stolz auf die wissenschaftlichen Leistungen des Teams zu sein!
- Es gab erneut einen *Lehrpreis* der Fachrichtung Psychologie für unser Team: Frau Dr. Wach hat einen Karl-und-Charlotte-Bühlerpreis für ihre Veranstaltung im MA HPSTS überreicht bekommen. Kevin Jungbauer ist international sehr positiv aufgefallen, und zwar mit dem „*Best Research Proposal 2015*“ beim “Annual Meeting Professional Development Workshop - Leadership Research” der AOM in Vancouver, Canada.
- Das im Masterprogramm HPSTS eingeführte *Mentoring* wurde fortgeführt. Wir danken insbesondere Prof. Petra Kemter-Hofmann für Ihre Arbeit in dieser wichtigen Angelegenheit!
- Eine wichtige *Innovation* ist auch die Einführung von drei verschiedenen Formen von Teammeetings (Business, Social und Focus) sowie das neue Projektleitertreffen, das ebenfalls die Selbstorganisation und die geteilte Führung im Team fördert.
- Unsere zweitägige *Summer School* im Gut Gödelitz wurde einleitend schon gelobt. Franziska Jungmann hat sie vorbildlich organisiert, weswegen wir Ihr auch an dieser Stelle (leider bricht sie zu neuen Ufern auf) noch einmal herzlich danken wollen sowie ihr für die Fortsetzung ihrer Forschungsarbeit am Universitätsklinikum Düsseldorf alles Gute wünschen!
- 2015 fand das siebte *AO-Sachsen-Kolloquium* statt, dieses Mal in Chemnitz (25.-26.7). Wir danken für die Organisation und freuen uns, dass Prof. Bertolt Meyer dort angekommen ist!

- Im Rahmen der *Erasmus-Mobilität* waren erneut Mitarbeiter von uns als Lehrende in Madrid und Lissabon (Johannes Sperling) und Helsinki (Anika Bohne) tätig. Auch der laufende wissenschaftliche Austausch mit der Universität in Lissabon wurde fortgeführt.
- Erfreulich ist erneut die aktive Teilnahme vieler Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an *wissenschaftlichen Tagungen und Weiterbildungsangeboten unseres Fachs*, insbesondere der GFA-Tagung in Karlsruhe, der EAWOP Tagung in Oslo, der AOM-Tagung in Vancouver und dem AOW-Kongress in Mainz. Beim Writing-Workshop der Fachgruppe AOW in Frankfurt/Main und beim Nachwuchsworkshop der Fachgruppe in Paderborn war unser Team ebenfalls vertreten (Anika Bohne).
- Die vielfältigen *demografiebezogenen Beratungs- und Forschungsaktivitäten* am Lehrstuhl wurden weitergeführt. So haben wir uns erneut bei zwei Veranstaltungen im Rahmen des sächsischen Gesundheitsziels „Aktives Altern“ beteiligt (in Kreischa und Bad Herzfeld). Im Rahmen der *ddn-Sachsen* Aktivitäten fanden ebenfalls drei größere Veranstaltungen statt. In der BAUA wurde z.B. gemeinsam mit Vertretern des Bauingenieurwesens zum Thema „Demografie am Bau“ gearbeitet. Zudem gab es Veranstaltungen in Pinkowitz und bei der KSG Leiterplatten nahe Chemnitz. Nicht vergessen werden dürfen hier die beiden Workshops zum Relaunch des Zentrums für demografischen Wandel an der TUD. Unterstützt vom Zentrum für Synergie-Entwicklung wird bald ein neues „Centrum für Demografie und Diversität (CDD)“ entstehen, an dem wir langfristig beteiligt sein werden.
- Ein weiteres Highlight war der 1. Pflegefachtag im CURS-Projekt am 10.09.15 mit über 100 Teilnehmern – ein großer Erfolg! Berichte hierzu findet man auf unserer Homepage.
- Die *Wanderung* erfolgte 2015 – zusammen mit einigen Ingenieur- und Sozialpsychologen – als Schlauchbootfahrt auf der Elbe: Wir mussten bei Niedrigwasser und Gegenwind hart arbeiten, um zum Blauen Wunder zu kommen!
- Innovativ ist auch, dass wir anstatt der Weihnachtsfeier einen *Neujahrsempfang* realisiert haben, was von allen sehr begrüßt wurde, weil damit der Vorweihnachtsstress doch etwas geringer wurde!
- Ebenfalls neu ist, dass wir uns von dem alten Fließbandlabor verabschiedet haben. Nun haben wir ein *Labor für betriebliche Gesundheitsförderung*! Hierzu passt wunderbar, dass das gesamte Team mehrfach als *fachkundiger Berater* sowohl von Unternehmen als auch von Behörden angefragt wurde, um praxisorientierte Hilfe bei der Lösung wichtiger Fragen zu liefern, z.B. bei Gefährdungsbeurteilungen. Diese Aktivitäten wurden ebenfalls mit einem Preis gekrönt: Das Seniorenhaus „Albert Schweitzer“ in Riesa führte unter Hilfe von Annika Piecha



ein Kurzpausensystem ein und gewann den *BGW-Gesundheitspreis* (2. Preis, Kategorie stationär)

Ich danke daher allen herzlichst für die außerordentlich gute Zusammenarbeit und freue mich auf unsere gemeinsamen Aktivitäten im Jahr 2016!

Prof. Dr. phil. habil. Jürgen Wegge

# Mitarbeiter

## HAUSHALTSSTELLEN

Prof. Dr. phil. habil. Jürgen Wegge  
MPH Gabriele Buruck  
Dr. Dominika Wach  
Prof. Dr. Petra Kemter-Hofmann  
Prof. Dr. emeritus Peter Richter  
Dipl.-Kfm. Kevin-Lim Jungbauer, MA Psych.

## DRITTMITTEL

Dipl.-Psych. Anika Bohne  
M.SC. Sarah Brom  
Dr. Denise Dörfel  
Dipl.-Psych. Dirk Frömmer  
Dipl.-Psych. Franziska Jungmann  
M.A.-Soz. Christina Schulz  
M.A. Grit Schuster  
Dipl.-Psych. Johannes Sperling  
Dr. Anne Tomaschek  
Dipl.-Psych. Susann Mühlpfordt (externe Doktorandin)  
Dipl.-Psych. Annika Piecha (externe Doktorandin)  
Dipl.-Psych. Ina Zwingmann (Promotionsstudentin)

## TECHNISCHE MITARBEITER

Frau Ute Rieger

## STUDENTISCHE HILFSKRÄFTE / TUTOREN

Sarah Benecke, Cornelius Brandmiller, Hanna Bärwinkel, Alice Dabbagh, Lisa-Kathrin Fritzsche, Matthias Giehl, Cora Graßhoff, Franziska Grellert, Elisa Haase, Lorina Hermann, Gustav Hollnagel, Paul Kalinka, Franziska Klemm, Nicola Knauer, Cindy Knoblauch, Julia Lea Martha Kügler, Nadine Lange, Swantje Michael, Dominice Ortel, Christian Pfalz, Cristina Sintes Pons, Nadine Richter, Luise Rößler, Tom Schneeberg, Cathrin Siewert, Maria Triemer, Lisa Wegner, Robert Winkler.

## **Forschungsschwerpunkte**

Auswirkungen von Altersunterschiede zwischen Mitarbeitern und Führungskräften

Absentismus und Präsentismus

Beanspruchungsoptimierende Kurzpausenorganisation

Demographischer Wandel

Erfolgsfaktoren im Bereich Klein- und Mittelständischer Unternehmen

Evaluation eines Coachingprogramms für von Insolvenz bedrohte Unternehmer

Fluktuation

Führung in Krisenzeiten

Occupational Health Psychology

Organisation von Gruppenarbeit

Organisationales Lernen, Partizipation

Persönlichkeitsfördernde Arbeitsgestaltung

Prävention psychischer Belastungen in der Arbeit

Psychophysiologische Beanspruchungsforschung

Schweigen in Organisationsen

Geteilte Führung

Gender und Führung

# Professur für Sozialpsychologie

Das von Jenny Roth initiierte und von der DFG geförderte wissenschaftliche Netzwerk zum Thema "Intra- und Intergruppenprozesse im Kontext sozialer Ungleichheit" hat in 2015 eine Reihe von Forschungsprojekten initiiert, zudem fanden zwei Netzwerktreffen (Jena, Landau) statt. In diesem Zusammenhang wurde ein Forschungsprojekt zum Thema "Wahrnehmung ökonomischer Ungleichheit" gestartet, zu dem im Jahresverlauf in Kooperation mit der Universität Leipzig eine Reihe von Experimenten durchgeführt wurde. Darüber hinaus wurden die im Rahmen des SFB 940 durchgeführten Forschungsarbeiten intensiv fortgesetzt. Wir freuen uns über die Promotion von Kevin Smith! Herzlichen Glückwunsch!

Prof. Dr. Roland Deutsch

# Mitarbeiter

## HAUSHALTSSTELLEN

Prof. Dr. Roland Deutsch

Dr. Michaela Huber

Dr. Jenny Roth (Forschungsaufenthalt in den USA)

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

## DRITTMITTEL

Dipl.-Psych. Christina Heitmann

## TECHNISCHE MITARBEITER

Ute Effenberger (bis 4/2015)

Jelena Sende

## STUDENTISCHE HILFSKRÄFTE / TUTOREN

Anne Berthold, Tamara Bollendorf, Kyra Broeckel, Arne Doose, Barbara Gordalla, Hannah Matthäus, Franziska T. Naumann, Cornelius Recker, Luise Schlechtweg, Luca Spliethoff, Vanessa Wulf.

## WISSENSCHAFTLICHE HILFSKRÄFTE

Axel Sch mugler.

# Forschungsschwerpunkte

Einstellungen und Stereotype

Verarbeitung von Blickbewegungen

Mechanismen indirekter Messverfahren

Konfliktverarbeitung

Annäherungs-Vermeidungsmotivation

Soziale Identität

Soziale Ungleichheit

# Forschungsprojekte

## Wahrnehmung sozioökonomischer Ungleichheit

<b>Projektleiter:</b>	<b>Prof. Dr. Roland Deutsch (Dresden)</b> <b>Dr. Markus Barth (Leipzig)</b>
<b>Finanzierung:</b>	DFG, Haushalt
<b>Laufzeit:</b>	01.03.2014 – 28.02.2017

Sozioökonomische Ungleichheit schwankt erheblich zwischen Staaten und hat vielfältige ökonomische, politische, soziale und psychische Auswirkungen. Während einige dieser Effekte unabhängig von der subjektiv wahrgenommenen Ungleichheit sind und direkt durch die objektive Ungleichheit erzeugt werden, fußen bestimmte Effekte vermutlich in erster Linie auf der subjektiv wahrgenommenen Ungleichheit. Dies betrifft insbesondere psychische Konsequenzen, wie z.B. Ungerechtigkeitsurteile, Unzufriedenheit oder die Bereitschaft, gesellschaftliche Verhältnisse zu ändern oder beizubehalten. Aus diesem Grund ist es eine bedeutsame Frage, welche Prozesse in welcher Weise dazu führen, dass objektive in subjektive Ungleichheit übersetzt wird. Das vorliegende Projekt nähert sich dieser Frage aus einer kognitiv-sozialpsychologischen Sicht. In der jetzigen Projektphase wurden Paradigmen zur Untersuchung der Ungleichheitswahrnehmung im Labor entwickelt. Darüber hinaus wurden erste Hypothesen über heuristische Urteilsprozesse und deren Beitrag zur Entstehung von Urteilsverzerrungen getestet. Momentan arbeiten wir an spezifischeren Modelltests und Replikationen der ersten Beobachtungen.

# **Kategorisierungseffekte und die Beziehung zwischen Zielen, der Valenz des Ausgangs der Zielverfolgung, und Annäherungs- und Vermeidungstendenzen**

<b>Projektleiter:</b>	<b>Dipl.-Psych. Kevin Smith, M.A. (Dresden)</b>
<b>Kooperationspartner:</b>	Prof. Dr. Roland Deutsch (Dresden)
<b>Finanzierung:</b>	Haushalt, DFG
<b>Laufzeit:</b>	01.09.2012 – 10.11.2015

Es finden sich in der Literatur unterschiedliche Vorhersagen darüber, welche Aspekte von Stimuli mit Annäherungs- und Vermeidungstendenzen assoziiert sind (Deutsch, Smith, Kordts-Freudinger, & Reichardt, 2015). Einige Theorien gehen davon aus, dass die Valenz von Stimuli Annäherungs- und Vermeidungstendenzen determiniert, und dass positive Stimuli mit Annäherungstendenzen, und negative Stimuli mit Vermeidungstendenzen assoziiert sind. Andere Theorien postulieren, dass Annäherungs- und Vermeidungstendenzen davon determiniert werden, ob Personen gerade ein Annäherungs- oder ein Vermeidungs-Ziel verfolgen. Da das erfolgreiche Verfolgen eines Ziels positiv, und erfolglose Zielverfolgung negativ ist, lassen sich auf der Basis dieser Theorien divergierende Vorhersagen über die Beziehung zwischen Annäherungs- und Vermeidungstendenzen und solchen Stimuli ableiten, welche mit dem erfolgreichen Verfolgen eines Vermeidungs-Ziels oder dem erfolglosen Verfolgen eines Annäherungs-Ziels verknüpft sind (vgl. Deutsch et al., 2015).

Dieses Projekt untersuchte, ob die Beziehungen zwischen Stimuli dieser Art einerseits und Annäherungs- und Vermeidungstendenzen andererseits davon abhängen, ob die Stimuli nach dem assoziierten Ziel, oder nach der assoziierten Valenz des wahrscheinlichen Ausgangs der Zielverfolgung kategorisiert werden. Eine Serie von fünf Studien, welche unterschiedliche Determinanten der Kategorisierung implementierten, erbrachte Evidenz dafür, dass die vorliegende Kategorisierung die Beziehung zwischen diesen Stimuli und Annäherungs- und Vermeidungstendenzen moderiert.

## **Flexibility in goal pursuit: Is there a difference in the ability to switch means and to switch goals?**

<b>Projektleiterin:</b>	<b>Dipl.-Psych. Christina Heitmann (TU Dresden)</b>
<b>Kooperationspartner:</b>	Prof. Dr. Roland Deutsch (TU Dresden)
<b>Finanzierung:</b>	Haushalt
<b>Laufzeit:</b>	01.12.2012-30.06.2016

The ability to easily switch between tasks or task sets has been shown to come with the disadvantage of enhanced distractibility (e.g., Dreisbach & Goschke, 2004). The relevance of solving this dilemma between shielding and shifting for functional behavior becomes especially clear in the realm of goal pursuit with the help of certain means. When confronted with an obstacle during pursuit of a certain goal with the help of a certain means, a person might on the one hand be tempted to prematurely shift the goal with the risk that they might have reached it with more effort. On the other hand, a person might invest too much effort in the hopeless goal pursuit by shielding alternative goals. We propose that a solution to this dilemma would be to not only take shielding and shifting of goals into consideration, but to simultaneously use different degrees of flexibility/rigidity for goals and for means, e.g., by shielding the goal and shifting the means. In particular, we examined whether the switch-costs of goals and means differ when participants are confronted with an obstacle in goal pursuit. Several new tasks were developed to examine the distinct ability of shielding and shifting means (e.g., a means of transport) vs. goals (e.g., a business client). Whereas in one paradigm, means switch costs were higher than goal switch costs, in another experiment, no differences between means and goal switch costs were observed. These results prompt further examinations as to which paradigm is most suited to dissociate means and goal switch costs.



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

<b>Projektleiterin:</b>	<b>Prof. Dr. Roland Deutsch (TU Dresden)</b>
<b>Kooperationspartner:</b>	Dipl.-Psych. Christina Heitmann (TU Dresden)
<b>Finanzierung:</b>	DFG/ SFB 940
<b>Laufzeit:</b>	01.12.2012-30.06.2016

In 2015, conflict adaptation in motivational conflicts was one focus of our research activities. Detecting and resolving conflicts is a core function of volitional control processes (Botvinick, Braver, Barch, Carter, & Cohen, 2001). One widely examined example of processing adjustments in conflict solving is conflict adaptation: The costs of solving a conflict compared to not encountering a conflict are reduced after having faced a previous conflict compared to no previous conflict (Gratton et al., 1992). Enhanced conflict solving prevents the individual from getting stuck between two options and therefore enables efficient coping with their environment. Conflict adaptation has been widely observed in tasks using stimulus-response compatibility conflicts, which are solved in less than a second and where a conflict arises between instructed correct responses to target stimuli and incorrect responses to distractors, such as in Stroop tasks or flanker tasks. Although it has often been suggested that higher-level conflicts trigger similar processes as SRC conflicts (e.g., Harmon-Jones et al., 2009; Wühr & Kunde, 2008), to the best of our knowledge, no published research outside our lab has yet investigated conflict adaptation in more complex paradigms than SRC tasks.

We developed a new research paradigm in which participants solved motivational conflicts by choosing between two hypothetical tempting options, e.g., listening to good music vs. being hugged (approach-approach, AA), between two repelling options, e.g., having a headache vs. having a toothache (avoidance-avoidance, VV), or between a tempting and a repelling option (non-conflicts, NC) in succession.

So far, we conducted three experiments investigating conflict resolution and adaptation on response times in motivational conflicts. Results revealed that, in all experiments, responses were fastest to NC, intermediate to AA, and slowest to VV conflicts, replicating Boyd, Robinson, & Fetterman (2011) and findings from our own lab. In addition, when the interval between trials was short, all three experiments revealed faster responses after AA conflicts than after VV conflicts independent of the

current conflict. Most interestingly, AA conflicts did not generate motivational conflict adaptation in any of the three experiments, whereas VV conflicts resulted in motivational conflict adaptation in two of the three experiment.

## **Approach-motivated positive affect reduces breadth of attention**

<b>Projektleiterin:</b>	<b>Irena Domachowska, MSc (TU Dresden)</b> <b>Dipl.-Psych. Christina Heitmann (TU Dresden)</b>
<b>Kooperationspartner:</b>	Prof. Dr. Roland Deutsch (TU Dresden) Prof. Dr. Thomas Goschke Jun.-Prof. Dr. Stefan Scherbaum PD Dr. Annette Bolte
<b>Finanzierung:</b>	DFG/ SFB 940
<b>Laufzeit:</b>	01.07.2012-30.06.2016

In collaboration with the project B1 of the Collaborative Research Center ‘Volition and Cognitive Control: Mechanisms, Modulators, Dysfunctions’ (SFB 940) and the Juniorprofessur Methoden, we ran a pre-registered direct and conceptual replication of a study by Gable and Harmon-Jones (2008) on the modulation of attentional breadth by affective pictures. Gable and Harmon-Jones (2008) demonstrated positive affect high in approach motivation (e.g., induced by delicious desserts) to reduce the breadth of attention. We conducted a direct replication study of Experiment 2 from the original paper, comparing positive affect high in approach motivation (induced by pictures of delicious desserts) with neutral affect (induced by pictures of rocks), as well as a conceptual replication, using different affective and control stimuli and comparing positive affect high in approach motivation (induced by pictures of delicious fruit), positive affect low in approach motivation (induced by pictures of animals) and neutral affect (induced by pictures of household objects) within one experiment. In both direct and conceptual replication, compared to control stimuli, positive stimuli that were associated with high approach motivation reduced attentional breadth in a global-local task (Navon, 1977) in which participants could pay attention to either a large letter (broad attention) which is made up of small letters or to the small letters (narrow attention). We thus replicated the effect reported by Gable and Harmon-Jones (2008). These results increase confidence in the generalizability of the original findings across cultures, as well as across different stimuli.

# 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

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). Die 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.

# Intra- und Intergruppenprozesse im Kontext sozialer Ungleichheit

<b>Projektleiter:</b>	<b>Dr. Jenny Roth (Dresden)</b> <b>Prof. Dr. Roland Deutsch (Dresden)</b>
<b>Kooperationspartner:</b>	Dr. Frank Asbrock (Marburg) Prof. Julia Becker (Bielefeld) Jun.-Prof. Susanne Bruckmüller (Koblenz-Landau) Prof. Immo Fritsche (Leipzig) Dr. Nicole S. Hart (Jena) Dr. Philipp Jugert (Leipzig) Prof. Thomas Kessler (Jena) Prof. Sarah E. Martiny (Tromsø) Dr. Agostino Mazziotta (Hagen) Dr. Gerhard Reese (Leipzig) Dr. Birte Siem (Hagen)
<b>Finanzierung:</b>	DFG
<b>Laufzeit:</b>	01.03.2014 – 28.02.2017

Die sozioökonomische Ungleichheit innerhalb vieler OECD-Länder steigt an (OECD, 2011). Das von der DFG geförderte wissenschaftliche Netzwerk soll zu einem umfassenden Verständnis des Zusammenhangs zwischen sozioökonomischer Ungleichheit und dem Erleben und Verhalten von Menschen beitragen. Die Besonderheit des (sozial)psychologischen Zugangs besteht einerseits darin, dass die Korrelate (z.B. psychisches Wohlbefinden, Diskriminierung) und die beteiligten Prozesse (z.B. soziale Kategorisierung, kollektive Emotionen) betrachtet werden. Andererseits besteht sie darin, dass ein breites quantitatives Methodenspektrum, welches von Umfrageforschung bis zu Laborexperimenten und der Erfassung automatischer Prozesse reicht, angewandt wird. In dem Forschungsnetzwerk arbeiten Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen mit unterschiedlichen Schwerpunkten in der psychologischen Gruppenforschung sowie der Forschung zur motivierten sozialen Kognition zusammen, um die Zusammenhänge zwischen sozialer Ungleichheit und dem Erleben und Verhalten von Menschen integrativ aus verschiedenen theoretischen Perspektiven zu analysieren. Neben gemeinsamen Forschungsanträgen der Netzwerkmitglieder und

Veröffentlichungen soll ein dauerhaftes (internationales) Forschungsnetzwerk entstehen, das zu einem Gesamtverständnis des Themenkomplexes beiträgt und die integrative Theorieentwicklung antreibt.

## Mentoring-Programm der TU Dresden

<b>Projektleitung:</b>	<b>Prof. Dr. Petra Kemter-Hofmann</b>
<b>Mitarbeiterinnen:</b>	M.A. Christina Schulz M.A. Franziska E. Pschera
<b>Finanzierung:</b>	ESF/Haushalt ab 10/2014
<b>Laufzeit:</b>	Erstantrag: 10/2009 – 09/2012 Verlängerung (Mentoring2): 10/2012 – 09/2013 Mentoring 3: Intensivierung und Vorbereitung Verstetigung 10/2013 – 09/2014 10/2014 - 09/2016 Finanzierung TU Dresden

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

Ziel ist es, geeignete StudentInnen in der Abschlussphase ihres Studiums in eine Mentoring-Beziehung zu vermitteln. MentorInnen sind AkademikerInnen in Fach- und Führungspositionen aus Unternehmen, Verbänden und öffentlichen Einrichtungen. Diese stehen bereits als Kooperationspartner zur Verfügung oder werden entsprechend den fachlichen Interessen und Schwerpunkten der Mentees neu gewonnen.

Für die StudentInnen 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 bis zu 30 Student/innen gefördert, die nach einem mehrstufigen Auswahlprozess ein Jahr lang am Programm teilnehmen. Dieses umfasst neben der MentorInnenvermittlung eine Vorbereitungseinheit. Darüber hinaus werden regelmäßige Treffen, welche den fachrichtungsübergreifenden Austausch unterstützen, für die Mentees und auch für die MentorInnen organisiert.

Die Nachfrage am Programm auf studentischer Seite liegt mit einer Bewerberquote von 100 bis 160 Studierenden pro Semester sehr hoch, was für eine gute Akzeptanz des Programms spricht. Die StudentInnen verteilen sich auf 14 Fakultäten/5 Bereiche der TU Dresden, womit die breite Ausrichtung des Mentoring-Programms deutlich wird.

Ab dem Wintersemester 2015/16 wird bereits der zwölfte Kurs im Mentoring-Programm organisiert und begleitet. Aktuell werden weitere Konzepte für eine langfristige Verstetigung weiter ausgearbeitet und vorgestellt.

## **Moral Cognition: 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>	01.09.2011 – 29.02.2016

Variations of the trolley dilemma are studied to investigate when participants calculate the number of lives saved/killed (utilitarianism), apply moral principles (deontology), or both. In the Footbridge version, participants could kill people (pushing them onto tracks), which consequently saved others. In a second version, participants could save people (pulling them off tracks), which consequently killed others. While almost nobody chose to kill people, more participants chose not to save people in the second version. Thus, participants were more consistent in applying the principle of not harming others compared with the principle of saving others. Overall, participants were more likely to choose whichever decision maximized the number of lives saved, consistent with utilitarianism. When the decision involved a villain, participants no longer applied principles, but maximized the number of lives saved. These experiments provide theoretical insights for deontological moral reasoning by changing characteristics of the target person, which reduced deontological judgments.

# 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>	Haushalt, Anschubfinanzierung
<b>Laufzeit:</b>	01.02.2012 – 29.02.2016

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.

# Projekt Kultur, Führung und Teamarbeit im Wandel der Technologie Montage

<b>Projektleiter:</b>	<b>Prof. Dr. phil. habil. Jürgen Wegge</b> <b>Prof. Dr. Petra Kemter-Hofmann</b>
<b>Mitarbeiter:</b>	Dipl.-Psych. Annika Piecha M.Sc. Susann Wilke
<b>Finanzierung:</b>	Unternehmen/GWT
<b>Laufzeit:</b>	08/2013 - 03/2016

Das Projekt befasst sich mit der Gestaltung von Kulturaspekten, Führungsverhalten und Bedingungen der Teamarbeit in Zeiten von Umstrukturierungen in einem Montagebereich eines Großunternehmens mit Produktionsschwerpunkt. Nach der Durchführung von Interviews 2013 und einer Montage-weiten schriftlichen Befragung im Jahr 2014 wurden Maßnahmen zur Optimierung der drei Zieldeterminanten und Umsetzungspläne abgeleitet und implementiert. Schwerpunkte innerhalb dieser Bereiche stellen die Kooperation zwischen und innerhalb von Teams, Lernen aus Fehlern, Führung von Teams und Geteilte Führung dar. Es wurden Workshop-Konzepte entwickelt und diese im Jahr 2015 auf zwei verschiedenen Führungsebenen in der Montage durchgeführt. Die Gesamtanzahl der Teilnehmer betrug 110, davon nahmen 41 Führungskräfte im mittleren Management und 69 Führungskräfte im unteren Management teil. Ebenso fand eine individuelle Beratung für Führungskräfte verschiedener Hierarchieebenen statt. Eine zweite schriftliche Studie wurde Mitte des Jahres 2015 zur Wirksamkeitsmessung der Veränderungen auf Führungsebene durchgeführt. Eine dritte schriftliche Befragung zur Überprüfung der Entwicklungen mit allen Mitarbeitern der Montage wurde Ende des Jahres 2015 umgesetzt. Die Kommunikation von den Gesamtergebnissen und evaluierten Maßnahmen sowie weiteren Ansätzen für alle Ebenen der Montage bildet den Projektabschluss bis zum 31.03.2016.



## **cuRs - Psychische und physische Fehlbelastung und chronischer unspezifischer Rückenschmerz in der Altenpflege**

<b>Projektleiter:</b>	<b>Prof. Dr. em. Peter Richter</b>
<b>Mitarbeiter:</b>	MPH Gabriele Buruck M.Sc. Sarah S. Brom Dr. Anne Tomaschek
<b>Finanzierung:</b>	Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW), Bezirksstelle Dresden  Ab 01.07.2012: AOK PLUS - Die Gesundheitskasse für Sachsen und Thüringen. Bereich Gesundheit; FB Strategische Gesundheitsförderung
<b>Laufzeit:</b>	01.04.2011 – 31.12.2015

Das Gesundheitswesen (inkl. Pflegeberufe) stellt mit 5,2 Mio. Beschäftigten eines der größten Berufsfelder in Deutschland dar (Statistisches Bundesamt, 2014). Damit arbeitet jeder zehnte sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in einem Gesundheits- oder Pflegeberuf. Das Berufsfeld der Pflege zeichnet sich durch hohe qualitativen und quantitativen Anforderungen aus, die im Gegensatz zu arbeitsbezogenen Realitäten sowie Qualifikationen der Pflegekräfte stehen. Das macht es notwendig, mittel- und langfristig die Gesundheit der Pflegekräfte zu verbessern und ihre Kompetenzen zu stärken. In diesem Kontext verfolgt das Projekt zwei Ziele:

- 1) Die Differenzierung des arbeitsbezogenen unspezifischen chronischen Rückenschmerzes bezüglich des Verlaufs, der Dauer, der Lokalisation und der Spezifikation sowie das Aufzeigen von Zusammenhängen von chronischem Rückenbeschwerden mit psychischen (z. B. Arbeitsbelastung, Teamklima, Handlungsspielraum) und physischen (z. B. ungünstige Körperhaltungen, Heben) Arbeitsbedingungen sowie Burnout und Emotionsregulierung.
- 2) Den Einsatz und die Evaluation je einer verhaltens- und verhältnisbezogenen Intervention zur Verbesserung relevanter Einflussvariablen auf den unspezifischen chronischen Rückenschmerz (Reduzierung von Burnout und Steigerung von emotionalen Kompetenzen). Das langfristige Ziel ist eine Prozessbegleitung der Führungskräfte und Mitarbeiter bei der Umsetzung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements in der Altenpflege.

An der Studie (Gesamtlaufzeit: 2011 – 2015, 4/5 Messzeitpunkte) nahmen zu den ersten beiden Zeitpunkten (vor den Interventionen) insgesamt 608 Personen (518 Frauen) aus 25 Einrichtungen der stationären Altenpflege in Sachsen teil. Zur Beantwortung der Fragestellungen kamen schriftliche Mitarbeiterbefragungen, ein objektives Beobachtungsinterview (Screening Gesunde Arbeit, SGA, Debitz, Buruck et al., 2014), Interventionsbezogene Evaluationsbögen und standardisierte qualitative Führungskräfteinterviews zum Einsatz. Zusammenhänge zwischen arbeitsbedingten Fehlbelastungen, Burnout (Mediator), emotionalen Kompetenzen (Moderatoren) und Rückenbeschwerden konnten nachgewiesen werden (siehe u.a. Buruck, Schrod, Horváth, Jungbauer & Richter, 2013; Buruck & Richter, 2014; Horváth, Melzer, Buruck, Brom & Richter, 2014).

Die verhaltensbezogene Intervention hat zum Ziel den Umgang mit Stress und 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, 2010)* vermittelt und trainiert. Das *Burnout-Präventions-Team* (Buruck, Brom et al., 2015.), als verhältnisbezogene Intervention, orientiert sich an den Prinzipien der Gesundheitszirkel, wobei die Pflegekräfte zunächst über das Thema Burnout und dessen arbeitsbedingte Ursachen informiert werden. Anschließend entwickeln die Teamteilnehmer einrichtungsbezogene Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und setzen diese um. Durch die verbesserten Arbeitsmerkmale soll das Burnoutisiko gesenkt werden. Insgesamt erhielten 13 Einrichtungen in einem Wartegruppen-Kontrolldesign die Verhaltens- und/oder Verhältnisprävention.

Die Wirksamkeit der Interventionen wird nach dem Evaluationsmodell von Kirkpatrick und Kirkpatrick (2006) bewertet. Für die verhaltensbezogene Intervention fand sich eine Steigerung relevanter emotionaler Kompetenzen sowie des subjektiven Wohlbefindens der Trainingsteilnehmer im Vergleich zur Kontrollgruppe (s. Buruck et al., in Revision). Dieses Ergebnis blieb auch nach sechs Monaten konstant. Mitarbeiter schätzen die in den Burnout-Präventions-Teams entwickelten Maßnahmen als wichtig und relevant ein. Bereits nach drei bis sechs Monaten zeigte sich eine hohe Umsetzungsquote. Die Follow-up-Befragungen, ca. 12 Monate nach Beschluss des Maßnahmenplans, wurde im Frühjahr 2015 abgeschlossen.

Am 10. September 2015 wurde anlässlich des Abschlusses des cuRs-Projekts der 1. Pflegefachtag der Professur für Arbeits- und Organisationspsychologie „Starke Pflege braucht Stärkung“ veranstaltet. Die Ergebnisse des Projekts wurden vorgestellt sowie die Implikationen in Workshops mit Vertretern aus interessierten Einrichtungen, Wissenschaft und Politik diskutiert. Für einen Überblick siehe [www.tu-dresden.de/psych/pflege](http://www.tu-dresden.de/psych/pflege).

Eine Zusammenfassung des cuRs-Projektes und dessen Ergebnisse finden sich im Fehlzeitenreport 2015:

Buruck, G., Brom, S.S., Kotte, H., & Richter, P. (2015). Evaluierung von Gesundheitspräventionen in der stationären Altenpflege. In B. Bandura, A. Ducki, H. Schröder, J. Klose & Meyer, M. (Hrsg.), *Fehlzeitenreport 2015: Neue Wege für mehr Gesundheit: Qualitätsstandards für ein zielgruppenspezifisches Gesundheitsmanagement* (S. 85-95). Berlin, Heidelberg: Springer Verlag.

## **Stressregulierung als Primärprävention bei Auszubildenden zum Notfallsanitäter**

<b>Projektleiter:</b>	<b>MPH Gabriele Buruck</b>
<b>Mitarbeiter:</b>	Dr. Denise Dörfel
<b>Finanzierung:</b>	Institut für Arbeit und Gesundheit (IAG)
<b>Laufzeit:</b>	07/2014 – 12/2016

Die Kompetenz zur Stressregulierung ist besonders bedeutsam bei Berufsgruppen, welche hohen emotionalen Belastungen ausgesetzt sind. Zu dieser Berufsgruppe gehören u.a. Beschäftigte der Rettungsdienste (Hering et al., 2011; Karutz et al., 2013). Mit dem Inkrafttreten des Notfallsanitätergesetzes (NotSanG) zum 01.01.2014 und dem neuen Ausbildungsberuf des Notfallsanitäters werden die Ausbildungsunternehmen vor die Herausforderung gestellt, erweiterte fachliche, personale, soziale und methodische Kompetenzen zur eigenverantwortlichen Durchführung und teamorientierten Mitwirkung bei der notfallmedizinischen Versorgung (NotSanG, §4, Abs. 1, Satz 1) zu vermitteln. Die erweiterte Verantwortung in Notfällen setzt eine Vorbereitung und Begleitung der Personen beim Umgang mit stressauslösenden Situationen bereits in der theoretischen Ausbildung voraus. Es liegen evidente Erkenntnisse vor, dass die fehlende Fähigkeit schwierige Gefühle zu regulieren mit Depressionen und einer Vielfalt weiterer psychopathologischer Symptome zusammenhängt (Berking & Wuppermann, 2012), welche zum frühzeitigen Verlassen des Berufes führen können.

Aus diesem Grund soll über den Zeitraum von drei Jahren in den neu startenden Ausbildungsklassen des DRK Bildungswerkes Sachsen in einem Wartekontrollgruppen-Design die Wirksamkeit des Trainings emotionaler Kompetenzen (TEK, Berking 2010) untersucht werden. Dabei werden zu 3 Zeitpunkten (Prä-Post-Follow-up) Arbeitsbedingungen, allgemeines Wohlbefinden, emotionale Erschöpfung sowie die Fähigkeit Emotionen zu regulieren erfragt und mittels Pulsuhren die Herzrate gemessen sowie, als Langzeitmarker für das Erleben von Stress, das Cortisol im Haar bestimmt.

Die Integration des TEK in das Ausbildungscurriculum der Notfallsanitäter ist abgeschlossen. Das Training wird inhaltlich dem Lernfeld 1 „Berufliches Selbstverständnis entwickeln“ zugeordnet. Im September 2014 starteten zwei Ausbildungsklassen, im September 2015 zwei weitere Klassen. Die erste Klasse des Jahrgangs 2014 (NotSan14a) absolvierte das Training vom 15.04.2015 bis zum 24.06.2015, die Klasse NotSan14b vom 2.11. bis 18.12.2015. Ein erster Vergleich der Warte- mit der Trainingsgruppe weist darauf hin, dass ein Stressregulationstraining als Primärprävention negative Stressfolgen bei angehenden Notfallsanitätern abpuffern kann. Außerdem wurde in Evaluationsbögen von den Schülern überwiegend angegeben, dass durch das TEK neue Strategien zur Emotionsregulation erworben wurden, diese zum Teil auch im Alltag angewendet werden können, diese die Zusammenarbeit im Team fördern und auch langfristig den Schülern bei Ihrer Arbeit helfen. Insgesamt waren die Schüler überwiegend zufrieden oder sehr zufrieden mit dem TEK. Zur weiteren Integration der Themen zu Stress- und Emotionsregulation in den Berufsalltag gab es eine Informationsveranstaltung für die Praxisanleiter, zu welcher das TEK vorgestellt wurde.

## **Mentoring für Schülerinnen im MINT-Bereich**

<b>Projektleiter:</b>	<b>Prof. Dr. Petra Kemter-Hofmann</b>
<b>Mitarbeiter:</b>	M.A. Grit Schuster
<b>Finanzierung:</b>	DFG finanzierte Programme
<b>Laufzeit:</b>	01/14 - 12/16

Das Mentoring für Schülerinnen im MINT-Bereich setzt an der Schnittstelle Gymnasium – Hochschule an mit dem Ziel, sächsischen Gymnasialschülerinnen der Klassenstufen 9-13 in eine Mentoringbeziehung mit studentischen Mentorinnen ihres MINT-Wunschstudienganges an der TU Dresden zu vermitteln. Der Austausch zwischen den beiden Tandempartnern gibt den Gymnasialschülerinnen reale Einblicke in die jeweiligen Studiengänge und das universitäre Umfeld der TU Dresden. Zusätzlich wird das Mentoring durch praktische Einblicke in Arbeits- und Berufswelten begleitet. Diese Vorgehensweise erleichtert den Schülerinnen den Übergang von der Schule hin zum Studium. Die Abiturientinnen erhalten mit diesem Mentoring in Kombination mit Unternehmensexkursionen eine gute Basis für ihre zukünftige Studienfach- und Berufsentscheidung und damit wird einem möglichen Studienabbruch aktiv entgegengewirkt.

Den studentischen Mentorinnen bietet diese Mentoringbeziehung ein Zugewinn an sozialen Kompetenzen und stärkt deren Beratungsfähigkeiten. Um die Mentorinnen auf ihre Arbeit mit den

Schülerinnen vorzubereiten werden diese in einem Workshop ausreichend geschult. Weiterhin werden zur Unterstützung des Austausches der Teilnehmer untereinander Treffen zwischen den Schülerinnen (Mentees) und Treffen zwischen den Mentorinnen angeboten. Jeder Durchlauf wird mit einer Auftakt- und Abschlussveranstaltung organisatorisch umschlossen.

Während des Zeitraumes von bereits 4 organisierten und begleiteten Durchläufen konnten 80 Schüler-Studentinnen-Tandems erfolgreich zusammengestellt werden.

Das DFG-finanzierte Mentoring für Schülerinnen im MINT-Bereich richtet sich ausschließlich an sächsische Schülerinnen mit Interesse an einem MINT-Studiengang. Eine Weiterfinanzierung wurde bereits beantragt und genehmigt, so dass eine Fortführung des Programmes bis 12/2016 gesichert ist. Auch mit dieser Absicherung wird einer weiteren Verstetigung und Anpassung der Programminhalte an neue Fördermittelgeber fokussiert.

## **Entwicklung von Leitlinien für Organisationen**

<b>Projektleitung:</b>	<b>Prof. Dr. Petra Kemter-Hofmann</b>
<b>Finanzierung:</b>	AMAT
<b>Laufzeit:</b>	06/2015 - 07/2016

Das Projekt hat die Erarbeitung von Leitlinien und deren Umsetzung zum Ziel. Dabei gilt es besonders die Ganzheitlichkeit des HR-prozesses abzubilden und Operationalisierungen zu Erarbeiten, Ziel des Verfahrens ist es, in allen Stufen des operativen und strategischen HR theoretisch abgeleitete und praktisch realisierbare Umsetzungsdimensionen zu erhalten.

# **„Gläserne Klippen“: Die Beförderung von Frauen auf unsichere Positionen in Krisenzeiten als ein organisationales Signal der Veränderung**

<b>Projektleiter:</b>	<b>Prof. Dr. phil. habil. Jürgen Wegge</b>
<b>Mitarbeiter:</b>	Dipl.-Psych. Anika Bohne Dipl.-Kfm. Kevin-Lim Jungbauer, MA Psych.
<b>Kooperationspartner:</b>	Dr. Meir Shemla (Rotterdam School of Management)
<b>Finanzierung:</b>	Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)
<b>Laufzeit:</b>	7/2014 – 06/2016

Neuere Forschungsergebnisse zeigen, dass weibliche Personen eher auf solche Führungspositionen befördert werden, die als besonders unsicher gelten. Dieses Phänomen wird als gläserne Klippe („glass cliff“) bezeichnet. Bislang hat sich die Forschung vornehmlich auf Aspekte der Diskriminierung fokussiert, die hierbei mitwirken. Ohne die Wichtigkeit solcher Prozesse abzustreiten, gehen wir davon aus, dass eine ausschließliche Betrachtung gläserner Klippen aus Sicht ihrer Opfer nur ein eingeschränktes und unvollständiges Verständnis des Phänomens ermöglicht. Das Forschungsprojekt zielt stattdessen auf die Untersuchung der zugrundeliegenden organisationalen Motive ab, die gläserne Klippen erzeugen. Wir postulieren, dass die Besetzung von unsicheren Führungspositionen mit Frauen aus Sicht der Organisation operativen und funktionalen Zielen folgt, indem insbesondere den Aktieninhabern die Nachricht einer anstehenden Veränderung in der Führung der Organisation signalisiert wird. Die Beförderung einer Frau als Top-Managerin in einer Krise soll das Vertrauen in die Fähigkeit der Organisation erhöhen, diese Krise bald erfolgreich überwinden zu können. Mit Hilfe einer Archivistudie auf organisationaler Ebene (die 110 größten deutschen Firmen im DAX, MDAX und TecDAX von 2003 bis 2012) und zwei Laborstudien (N = 192 und 240 Individuen) überprüfen wir vier mögliche Moderatorvariablen, die diesen Effekt entweder stärken (mediale Sichtbarkeit des Unternehmens, Identifikation des Entscheidungsträgers mit dem Unternehmen) oder schwächen sollten (Geschlecht der vorherigen Führungskraft, Schwere der Krise). Dieses Forschungsprojekt wird die aktuellen theoretischen Ansätze zur Erklärung des Phänomens erweitern und helfen, besser zu verstehen, wie gläserne Klippen auch in der Praxis zu managen sind.

# **Leistungsfähigkeit, Stresshormonspiegel und psychische Funktionen bei von Insolvenz bedrohten Unternehmern: Evaluation eines Coachingprogramms (Dresdner Unternehmerstudie / Projekt InsoCoach)**

<b>Projektleiter:</b>	<b>Prof. Dr. phil. habil. Jürgen Wegge</b> <b>Prof. Dr. Clemens Kirschbaum</b>
<b>Mitarbeiter:</b>	Dipl.-Psych. Johannes Sperling Dipl.-Kfm. Kevin-Lim Jungbauer, MA Psych. Dr. Dominika Wach
<b>Finanzierung:</b>	Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)
<b>Laufzeit:</b>	07/2014 – 07/2017

Die „Dresdner Unternehmerstudie (DUS)“ ist ein durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) gefördertes Projektvorhaben der Lehrstühle Arbeits- und Organisationspsychologie (Prof. Dr. phil. habil. Jürgen Wegge) und Biopsychologie (Prof. Dr. Clemens Kirschbaum) der Technischen Universität Dresden. Ziel der Studie ist es, die möglichen Auswirkungen einer drohenden Insolvenz in einer Stichprobe von Geschäftsführern von KMUs näher zu analysieren. Es werden erstmalig die möglichen Folgen einer wirtschaftlichen Krisensituation gleichzeitig auf biologischer, psychischer und kognitiver Ebene im Längsschnitt erhoben und mit einer Kontrollgruppe von Geschäftsführern solventer KMUs verglichen. Darüber hinaus erhalten die Geschäftsführer der von Insolvenz bedrohten KMUs ein psychologisch fundiertes, professionelles Coaching zur Förderung und Erhaltung der Gesundheit, Arbeitsfähigkeit und Selbstführung, das über gängige Beratungen mit Blick auf rechtliche oder ökonomische Aspekte der Überschuldung hinausgeht. Die Effekte dieses Coachings auf die biologischen, psychologischen sowie kognitiven Funktionen der insolventen Unternehmer werden im Rahmen des Projekts evaluiert. Im Jahr 2015 nahmen bereits ca. 30 Unternehmer an der Studie teil.

# **Führung in Organisationen als Determinante des Schweigens von Mitarbeitern zu moralischen Sachverhalten (FIDES)**

<b>Projektleiter:</b>	<b>Prof. Dr. phil. habil. Jürgen Wegge (TUD)</b> <b>Prof. Dr. Anja Strobel (TUC)</b>
<b>Mitarbeiter:</b>	Dipl.-Psych. Dirk Frömmer (TUD), Dipl.-Psych. Luise Franke-Bartholdt (TUC)
<b>Finanzierung:</b>	DFG (WE 1504/25-1)
<b>Kooperation</b>	TU Chemnitz, Institut für Psychologie, Persönlichkeitspsychologie und Diagnostik
<b>Laufzeit:</b>	05/2015-04/2017

Unethisches Verhalten, z.B. durch Korruption, Verletzung von Arbeitssicherheitsstandards oder gesellschaftlich verantwortungsloses Handeln kostet Wirtschaft und Gesellschaft jährlich Milliarden. Es wird daher intensiv diskutiert, wie man unethischem Verhalten in Organisationen am besten entgegenwirken kann. Um in Organisationen ethisches Verhalten zu fördern, ist die offene Kommunikation über moralische Bedenken, Fehler und potentielle Verbesserungen unabdingbar. Oft entscheiden sich Mitarbeiter jedoch bewusst dafür, lieber zu schweigen. Auch größere Fehlentwicklungen bleiben so häufig unentdeckt. Das Verhalten von Führungskräften und ihr Einfluss auf die Mitarbeiter sind bei der Entstehung solcher Phänomene zentrale Größen. Für ein umfassendes Verständnis der Wirkzusammenhänge zwischen Führung und Schweigen bzw. Voice-Verhalten müssen positive ebenso wie negative Verhaltensweisen von Führungskräften einbezogen werden. Das FIDES-Modell beschreibt in einem umfassenden Bedingungsgefüge auf verschiedenen Analyseebenen die Wirkung gegensätzlicher Führungsformen auf das intentionale Schweigen von Mitarbeitern. Im Projekt soll das Modell empirisch geprüft werden. Das Vorhaben soll neue Erkenntnisse zu den Determinanten ethischen Handelns in Organisationen liefern und eine fundierte Basis für die Konzeption von Interventionsmaßnahmen schaffen, um den offenen Diskurs über moralische Bedenken und Sachverhalte bei der Arbeit zu stützen.



## Teamarbeit und Führung im demographischen Wandel (TED)

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

Arbeit in der Automobilproduktion ist 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. 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 Trainingskonzepte 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. Das Projekt wurde in Zusammenarbeit mit der Volkswagen AG (Standort Kassel-Baunatal) durchgeführt und Ende 2015 abgeschlossen. Dazu werden 90 betriebliche Arbeitsgruppen mit ca. 1.600 Arbeitnehmern sowie deren 135 Führungskräften aus zwei Produktionsbereichen über drei Jahre hinweg untersucht. Um den aktuellen Stand der altersgemischten Teamarbeit sowie alter(n)sgerechten Führung zu erheben, wurden zu Beginn des Projekts alle Mitarbeiter und Führungskräfte schriftlich befragt sowie objektive Arbeitsbegehungen an Arbeitsplätzen der beteiligten Bereiche durchgeführt. Diese Erhebung wurde durch objektive demographische Angaben und Kennzahlen (u.a. Fehlzeiten, Produktivität) ergänzt. Die Wirksamkeit unserer Qualifizierung für Führungskräfte wurde mittels eines Trainingsgruppen-Wartekontrollgruppen-Design evaluiert. Die Qualifizierung richtete sich an Führungskräfte, da vor allem deren Einstellung und Verhalten einen wichtigen Einfluss auf die Arbeitsfähigkeit älterer Mitarbeiter haben. Das Training zielte darauf ab, die Teilnehmer für den demographischen Wandel und die Veränderungen mit dem Alter sowie die Gestaltung von altersgemischter Teamarbeit zu sensibilisieren. Darüber hinaus sollten die Teilnehmer Handlungsoptionen u.a. zum Umgang mit möglichen Altersstereotypen, zum wertschätzenden, alter(n)sgerechten Führen, zur Förderung einer synergetischen Zusammenarbeit in altersgemischten Teams und einer altersgerechten Gestaltung der Arbeitstätigkeiten und Arbeitsorganisation entwickeln. In sechs Modulen beschäftigen sich die

teilnehmenden Führungskräfte mit diesen Themen. Es wurden sowohl verhaltensbezogene Komponenten (z.B. Training von Fertigkeiten) als auch Komponenten der Einstellungsänderung verwendet (z.B. Sensibilisierung und Wissensvermittlung). Um den Lernprozess zu erleichtern und den Transfer der Trainingsinhalte in den Alltag zu fördern, wurde ein methodisch vielfältiger und didaktisch ansprechender Zugang gewählt (z.B. Diskussionen, leingruppenarbeiten, Rollenspiele und Fallstudien). Der Einbezug von unternehmensinternen Akteuren (u.a. aus Personal oder Gesundheitswesen) stellte zudem die Einbettung der Qualifizierungsmaßnahme in die Gegebenheiten im Unternehmen und damit eine nachhaltige Verankerung des Themas sicher (vgl. Wegge & Jungmann, 2015a, b). Die Evaluierung des Trainings zeigt, dass unsere Arbeiten sehr erfolgreich waren (Jungmann, Hilgenberg, Porzelt, Fischbach & Wegge (2016). VW hat daher entschieden, dass Training kontinuierlich umzusetzen!

# Abschlussarbeiten

## Doktorarbeiten

### SOZIALPSYCHOLOGIE

1. Categorization effects on the relationship between goals, outcome valence, and approach and avoidance tendencies

**Kevin Smith**

Gutachter: Prof. Dr. Stefan Scherbaum

Termin der Verteidigung: 10.12.2015

## Diplomstudiengang Psychologie

### SOZIALPSYCHOLOGIE

#### SS 2015

1. Einstellungsänderung als Folge von beobachteter Blickrichtung - ein heuristischer Hinweisreiz?

**Alexandra Tresp**

Gutachter: Dr. Dipl.-Psych. Huber, Prof. Dr. phil. Deutsch

2. "Aufrunden bitte": Einfluss von Zielnähe und Anzahl bisheriger Spender auf das Spendenverhalten

**Maja Hanisch**

Gutachter: Dr. Dipl.-Psych. Huber, Prof. Dr. phil. Deutsch

3. Indirekte Einstellungsänderung durch eine Wertattacke unter Berücksichtigung der Begründungsfähigkeit und Zentralität des Wertes

**Martha Mallwitz**

Gutachter: Dr. Dipl.-Psych. Huber, Prof. Dr. phil. Deutsch

### AO-PSYCHOLOGIE

#### WS 2014/15

1. The Role of Job Characteristics in Sleep Quality of Entrepreneurs and Leading Managers: A Day-to-Day Actigraphy Field Study of Active Job Incumbents Using a Multilevel Approach

**Robert Winkler**

Gutachter: Dr. rer. nat. Wach, Prof. Dr. phil. habil. Wegge

2. Arbeitsbedingungen, personenbezogene Faktoren, negative Gefühle in der Freizeit und Schlafqualität - eine Zusammenhangsanalyse bei Erziehern

**Elisa Bradtke**

Gutachter: Dr. rer. nat. Wach, Prof. Dr. phil. habil. Wegge

### *SS 2015*

1. Der Einfluss von Coping und kognitiver Irritation auf den Zusammenhang von Arbeitsbedingungen und Burnout bei Pflegekräften

**Tina Schubert**

Gutachter: Prof. Dr. phil. habil. Wegge, Dr. rer. nat. Wach

2. Who is Attracted by Gender Diversity Programs? The Attractiveness of a Company: Effects of Different Types of Gender Diversity Programs on Talent.

**Katharina-Sophie Nitzsche**

Gutachter: Prof. Dr. phil. habil. Wegge

3. Validierung eines Messverfahrens zur Teamdiagnose: Vergleichende Betrachtung von traditionellen und virtuellen Teams

**Alexandra Keres**

Gutachter: Prof. Dr. phil. habil. Wegge, Dr. Wiedemann

4. Der Einfluss von Self-Leadership-Fähigkeiten von Führungskräften auf Führungsstil, Beanspruchung und Arbeitszufriedenheit

**Cornelia Sikorski**

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

5. Mediatoren der Wirkung von Diversität auf Teamleistung und Gesundheit

**Bastian Rüter**

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

6. Der Einfluss der charismatischen Führung auf die Leistung des Teams und das Wohlbefinden der Führungskraft

**Annette Elisabeth Spitzer**

Gutachter: Prof. Dr. phil. habil. Wegge, Dr. rer. nat. Wach

7. Shared Leadership and Team Performance: The Role of Gender Diversity and Task Complexity

**Elisabeth Salzmann**

Gutachter: Prof. Dr. phil. habil. Wegge, Dr. rer. nat. Wach

8. Livable dimensions of public spaces: A psychological analysis of health, well-being and social capital in urban squares

**Silvio Paasch**

Gutachter: Prof. Dr.em.Dr.rer.nat. Richter, Prof. Dr. phil. habil. Schlag

9. "Do not go to bed angry!" The Impact of Cognitive-Emotional Processes after Work on Sleep Quality of Business Owners and Entrepreneurs

**Stefanie Richter**

Gutachter: Dr. rer. nat. Wach, Prof. Dr. phil. habil. Wegge

#### **WS 2015/16**

1. Immer erreichbar, nie krank? Strategien von Selbstgefährdung bei Wissensarbeitern

**Carolin Zettler**

Gutachter: Prof. Dr. phil. habil. Wegge, Prof. Dr. rer. nat. habil. Richter

## **Master Psychologie: Human Performance in Socio-Technical Systems**

#### **WS 2015/16**

1. Protektive Faktoren und ihr Zusammenhang zu einsatzbezogenen Symptomen der Posttraumatischen Belastungsstörung und Major Depression

**Sophie Kröling**

Gutachter: Prof. Dr. rer. nat. Kemter-Hofmann, Prof. Dr. phil. habil. Wittchen

2. Beyond the Theory of Planned Behavior - adding personal values as predictors of commercial and social entrepreneurial intention in a Namibian and German students' sample

**Philipp Kruse**

Gutachter: Dr. rer. nat. Wach

3. The Glass Cliff: Exploring the mediating role of signalling change and the moderating effect of leadership characteristics perception in different crisis types in Germany and Spain

**Cristina Sintes Pons**

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

4. Analyse ursächlicher Faktoren von Fehlzeiten als Bestandteil des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM)

**Isabell Gerber**

Gutachter: Prof. Dr. phil. habil. Wegge

5. Entwicklung und Validierung eines Kurzverfahrens zur Diagnostik psychologischer Belastungsfaktoren in der Arbeit

**Elisa Haase**

Gutachter: Prof. Dr. phil. habil. Wegge

6. Analyse ursächlicher Faktoren von Fehlzeiten als Bestandteil des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM)

**Hannes Kapplusch**

Gutachter: Prof. Dr. phil. habil. Wegge

## **Bachelor-Studiengang Psychologie**

### **SOZIALPSYCHOLOGIE**

*WS 2014/15*

1. Deontologische und utilitaristische Entscheidungen im Kontext moralischer Dilemmata und deren Beeinflussung durch moralische Regeln

**Luca Spliethoff**

Gutachter: Dr. Dipl.-Psych. Huber, Prof. Dr. phil. Deutsch

**SS 2015**

1. Männlichkeit und männliche Stereotype in der Printwerbung und ihr Einfluss auf männliche Identitäten

**Jessica Geyer**

Dr. Franziska Kunz, Dr. Jenny Roth

### **AO-PSYCHOLOGIE**

*SS 2015*

1. Das Glass Cliff Phänomen in deutschen Unternehmen Analyse der Unterschiede von Frauen und Männern in der obersten Führungsetage

**Stephanie Kraffert**

Gutachter: Prof. Dr. phil. habil. Wegge, Dr. rer. nat. Dörfel

2. Karriereentwicklung weiblicher Führungskräfte Aufstiegskompetenzen und ihre Zusammenhänge zu berufsrelevanten Outcomes

**Lisa Marie Küssel**

Gutachter: Prof. Dr. rer. nat. Kemter-Hofmann, Dr. rer. nat. Dörfel

3. Der Zusammenhang von zentralen Selbstbewertungen, Werteinkongruenz und Burnout

**Clara Marie Japing**

Gutachter: Prof. Dr. rer. nat. habil. Richter, Prof. Dr. rer. nat. habil. Strobel

4. Appreciative Inquiry als wertorientierter Ansatz in Organisationen

**Clemens Hahn**

Gutachter: Prof. Dr. rer. nat. Kemter-Hofmann, Dr. rer. nat. Dörfel

5. Determinanten der Entscheidung für das Unterbreiten eines Vertragsangebots für eine Ausbildung bei der Bertrandt AG am Standort Tappenbeck

**Julia Schäke**

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

6. Zur Wirkung von Arbeitspausen in der Pflege - ein Scoping Review

**Amelie Bengsch**

Gutachter: Prof. Dr. phil. habil. Wegge, Dipl.-Psych. Wendsche

7. Biografieorientierte Interviews in der Personalauswahl

**Mara Gebert**

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

#### **WS 2015/16**

1. Der Einfluss eines Stressregulationstrainings auf emotionale Kompetenzen, Wohlbefinden und Erschöpfungssymptome bei Auszubildenden zum Notfallsanitäter

**Meike Blumenthal**

Gutachter: Dr. rer. nat. Dörfel, Prof. Dr. rer. nat. Kemter-Hofmann

# Publikationen

## ZEITSCHRIFTENARTIKEL

- Brom, S. S., Buruck, G., Horváth, I., Richter, P., & Leiter, M. P. (2015). Areas of Worklife as predictors of Occupational Health - A validation study in two German samples. *Burnout Research*, 2 (2-3), 60-70. doi:10.1016/j.burn.2015.05.001
- Deutsch, R., Smith, K. J., Kordts-Freudinger, R., & Reichardt, R. (2015). How absent negativity relates to affect and motivation: an integrative relief model. *Frontiers in psychology*, 6, 152. doi: 10.3389/fpsyg.2015.00152
- Eder, A. B., & Deutsch, R. (2015). Watch the target! Effects in the affective misattribution procedure become weaker (but not eliminated) when participants are motivated to provide accurate responses to the target. *Frontiers in psychology*, 6, 1442. doi: 10.3389/fpsyg.2015.01442
- Goerdeler, K.-J., Wegge, J., Schrod, N., Bilinska, P., & Rudolf, M. (2015). “Yuck, that`s disgusting!“ – “No, not to me!“ - Antecedents of disgust in geriatric care and its relation to emotional exhaustion and intention to leave. *Motivation and Emotion*, 39, 247-259.
- Horváth, I., Buruck, G., & Richter, P. (2015). Der Einfluss von Arbeitsbedingungen auf Rückenschmerzen. *Pflegewissenschaft*, 1, 38-47.
- Huber, M., Van Boven, L., Park, B., & Pizzi, W. (2015). Seeing red: Anger increases how much Republican identification predicts partisan attitudes and perceived polarization. *PLOS ONE*, 10(9).
- Ihle, A., Borella, E., Rahnfeld, M., Müller, S. R., Enge, S., Hacker, W., Wegge, J., & Kliegel, M. (2015). The role of cognitive resources in explaining age-related and individual differences in work ability and health in nursing. *European Journal of Ageing* (early online).
- Liebermann, S., Wegge, J., Müller, A., & Weigel, M. (2015). Antecedents of the expectation of remaining in nursing until retirement age. *Journal of Advanced Nursing*, 71, 1624-1638.
- Martiny, S. E., Gleibs, I. H., Parks-Stamm, E. J., Martiny-Huenger, T., Froehlich, L., Harter, A.-L., & Roth, J. (2015). Dealing with negative stereotypes in sports: The role of cognitive anxiety when multiple identities are activated in sensorimotor tasks. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 37, 379-392.
- Mende, S., Wegge, J., Jeppesen, H. J., Jønsson, T., & Unterrainer, C. (2015). Einstellungen und Reaktanz erleben bei geglückter und misslungener Partizipation: Welche Rolle spielt die zuvor erlebte und die gewünschte betriebliche Partizipation. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 59, 165-187.



- Meyer, B., Shemla, M. Li, J., & Wegge, J. (2015). On the same side of the faultline: Inclusion in the leader's subgroup and employee performance, *Journal of Management Studies*, 52, 354-380.
- Pearce, C., & Wegge, J. (2015). Where do we go from here? Is responsibility sustainable? *Organizational Dynamics*, 44, 156-160.
- Pohling, R., Buruck, G., Jungbauer, K.-L., & Leiter, M. (2015). Work-related Factors of Presenteeism: The Mediating Role of Mental and Physical Health. *Journal of Occupational Health Psychology*, No Pagination Specified. <http://dx.doi.org/10.1037/a0039670>
- Richter, P. (2015). Arbeit zwischen Fremd- und Eigenkontrolle – Möglichkeiten und Grenzen humaner Arbeitsgestaltung in der DDR. *Journal Psychologie des Alltagshandelns*, 8 (2), 4 – 11.
- Roth, J., & Mazziotta, A. (2015). Adaptation and validation of a German multidimensional and multicomponent measure of social identification. *Social Psychology*, 46, 277-290.
- Schmidt, M., Zwingmann, I., & Richter, F. (2015). Was soll nur aus euch werden: Arbeitslos, ziellos, perspektivlos? Eine Untersuchung zur Zielorientierung jugendlicher Arbeitssuchender. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 69, 157-170.
- Wach, D., Stephan, U., & Gorgievski, M. (2015). More than money: Developing an integrative multifactorial measure of entrepreneurial success. *International Small Business Journal*. doi: 10.1177/0266242615608469
- Wegge, J., & Jungmann, F. (2015a). Altersgemischte Teamarbeit: Ein Training für die bessere Zusammenarbeit von Jung und Alt in Arbeitsgruppen. *Zeitschrift für betriebliche Prävention und Unfallversicherung (BPUVZ)*, 127, 116-120.
- Wegge, J., & Jungmann, F. (2015b). Erfolgsfaktoren der Zusammenarbeit von Jung und Alt im Team. *Informationsdienst Altersfragen*, 42, 3-9.
- Wolf, S., & Zwingmann, I. (2015). Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung: Ein wichtiges Handlungsfeld für Betriebsräte. Teil I: Die wichtigsten theoretischen und methodischen Grundlagen für Betriebsräte. *Gute Arbeit*, 10, 14-20.
- Wolf, S., Zwingmann, I., Nebel-Töpfer, C., & Richter, P. (2015). Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung: Erfolgsfaktoren und Stolpersteine aus Wissenschaft und Praxis. *Zeitschrift Führung + Organisation*, 5, 319-324.
- Zwingmann, I., & Wolf, S. (2015). Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung: Ein wichtiges Handlungsfeld für Betriebsräte. Teil II: Der Prozess der psychischen Gefährdungsbeurteilung in der Praxis. *Gute Arbeit*, 11, 22-27.

Zwingmann, I., Wolf, S., & Richter, P. (2015). Every light has its shadow: A longitudinal study of transformational leadership and leaders' emotional exhaustion. *Journal of Applied Social Psychology, 45*(9), 45-70. doi:10.1111/jasp.12352

Zwingmann, I., Wolf, S., Nebel-Töpfer, C., & Richter, P. (2015). Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung: Wissenschaftliche und praktische Erfahrungen in der Erfassung, Prävention und Intervention psychischer Belastung im Rahmen von Gefährdungsuntersuchungen. *Report Psychologie, 10*, 35-45.

### **BÜCHER UND HERAUSGEGEBENE WERKE**

Wegge, J., & Schmidt, K. H. (2015). *Diversity Management. Generationsübergreifende Zusammenarbeit fördern*. Göttingen: Hogrefe.

### **BEITRÄGE IN BÜCHERN**

Bilinska, P., & Wegge, J. (2015). Jung führt Alt: Wenn Altersunterschiede zwischen Mitarbeitern und Führungskräften zum Problem werden. In R. van Dick & J. Felfe (Hrsg.), *Handbuch Mitarbeiterführung*. Berlin: Springer.

Buruck, G., Brom, S.S., Kotte, H., & Richter, P. (2015). Evaluierung von Gesundheitspräventionen in der stationären Altenpflege. In B. Bandura, A. Ducki, H. Schröder, J. Klose & Meyer, M. (Hrsg.), *Fehlzeitenreport 2015: Neue Wege für mehr Gesundheit: Qualitätsstandards für ein zielgruppenspezifisches Gesundheitsmanagement* (S. 85-95). Berlin, Heidelberg: Springer Verlag.

Deutsch, R. (2015). Duality Models in Social Psychology. In B. Gawronski & G. V. Bodenhausen (Eds.), *Theory and explanation in social psychology* (pp. 132-156). New York, NY: Guilford Press.

Jungbauer, K.-L., & Wegge, J. (2015). Führen in Krisenzeiten. In J. Felfe (Hrsg.), *Trends der psychologischen Führungsforschung – Neue Konzepte, Methoden und Erkenntnisse* (S. 501-511). Göttingen: Hogrefe.

Jungmann, F., Bilinska, P., & Wegge, J. (2015). Alter(n)sgerechte Führung. In J. Felfe (Hrsg.), *Trends der psychologischen Führungsforschung – Neue Konzepte, Methoden und Erkenntnisse* (S. 467-479). Göttingen: Hogrefe.

Jungmann, F., & Wegge, J. (2015). Führung altersgemischter Arbeitsgruppen. In R. van Dick & J. Felfe (Hrsg.), *Handbuch Mitarbeiterführung*. Berlin: Springer.

Krishna, A., Deutsch, R., & Strack, F. (2015). Models of Duality. In *Emerging Trends in the Social and Behavioral Sciences*. John Wiley & Sons, Inc. Retrieved from

<http://dx.doi.org/10.1002/9781118900772.etrds0225>

- Piecha, A., & Wegge, J. (2015). Geteilte Führung. In J. Felfe (Hrsg.), *Trends der psychologischen Führungsforschung – Neue Konzepte, Methoden und Erkenntnisse* (S. 69-88). Göttingen: Hogrefe.
- Rosing, K., & Jungmann, F. (2015). Leadership and Aging. In N.A. Pachana (Eds.), *Encyclopedia of Geropsychology*. Springer. doi 10.1007/978-981-287-080-3\_23-1
- Strack, F., & Deutsch, R. (2015). The duality of everyday life: Dual-process and dual-system models in social psychology. In P. Shaver & M. Mikulincer (Eds.), *APA Handbook of Personality and Social Psychology* (pp. 891-927).
- Wegge, J. (2015). Führung und Gesundheit: Fünf Wege der Beeinflussung von Mitarbeitergesundheit in Organisationen. In GFA (Hrsg.), *Arbeitswissenschaft mit Interdisziplinarität und Methodenvielfalt. Arbeitswissenschaftlicher Herbstkongress Dresden*. Dresden: GFA Press.
- Wegge, J. (2015). Altersgemischter Teams: Fluch oder Segen? In K. Schwuchow & J. Gutmann (Hrsg.), *Personalentwicklung* (S. 317-323). Berlin: Haufe.
- Wegge, J. (2015). Führen mit Zielen. In J. Felfe (Hrsg.), *Trends der psychologischen Führungsforschung – Neue Konzepte, Methoden und Erkenntnisse* (S. 179-190). Göttingen: Hogrefe.
- Wegge, J., & K.-H. Schmidt (2015). The project leader as executive. In M. Wastian, L. von Rosenstiel, L., M. A. West & I. Braumandl (Eds.). *Applied psychology for project managers. A practitioner's guide to successful project management* (pp. 197-212). New York: Springer.

#### **SOFTWAREGESTÜTZTE TESTVERFAHREN** (INKL. HANDANWEISUNG ALS BUCH)

- Debitz, U., Jordan, P., Richter, P., & Schulze, F. (2015). REBA online 1.0 - Rechnergestützte psychologische Bewertung von Arbeitstätigkeiten [Software]. Großhöflein: P & T Verlag.
- Richter, P. (2015). FIT 2.0. - Fragebogen zum Erleben von Intensität und Tätigkeitsspielräumen bei der Arbeit [Software]. Großhöflein: P & T Verlag.
- Richter, P., Debitz U., & Schulze, F. (2015). MRK – Monopolare Ratingskalen zur Diagnostik negativer Kurzzeitbeanspruchungsfolgen [Software]. Großhöflein: P & T Verlag.

Richter, P., Rotheiler, E., & Rudolf, F. (2015). FABBA 2.0. - Fragebogen zur Analyse belastungsrelevanter Anforderungsbewältigung [Software]. Großhöflein: P & T Verlag.

## POSTER

Bohne, A., & Jungmann, F. (2015, September). *Wie hängen Aufstiegskompetenzen und Führungsmotive bei weiblichen Führungskräften mit Karriereoutcomes zusammen?* Poster präsentiert bei der 9. Tagung der Fachgruppe Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie, Mainz.

Heitmann, C., & Deutsch, R. (2015, July). *Conflict Adaptation in Motivational Conflicts*. Poster presented at the 1st Dresden Symposium of the Collaborative Research Centre 'Volition and Cognitive Control: Mechanisms, Modulators, Dysfunctions' (SFB 940), Dresden, Germany.

Heitmann, C., & Deutsch, R. (2015, March). *No Conflict Adaptation in Motivational Conflicts*. Poster presented at the 3rd Spring School of the Collaborative Research Centre 'Volition and Cognitive Control: Mechanisms, Modulators, Dysfunctions' (SFB 940), Dresden, Germany.

Rivers, A. M., Sherman, J. W., Reichardt, R., Roth, J., Rees, H. R., & Calanchini, J. (2015, February). *Multinomial models are process-dependent rather than task-specific: The case of visual ambiguity*. Poster presented at the Social Cognition Preconference, 16<sup>th</sup> Annual Meeting of the Society for Personality and Social Psychology. Long Beach, CA, USA.

Roth, J. (2015, February). *Implicit and Explicit Self-Esteem: Specificity of the Measure and Motivation as Determinants*. Poster presented at the Self and Identity Preconference, 16<sup>th</sup> Annual Meeting of the Society of Personality and Social Psychology, Long Beach, CA, USA.

Roth, J. (2015, May). *Implicit and Explicit Self-Esteem: Specificity of the Measure and Motivation as Determinants*. Poster presented at the UC Davis Psychology Department Conference, Davis, CA, USA.

Roth, J., & Deutsch, R. (2015, February). *Mental Representation of Gender Identity: The Self-Gender Association Represents Gender Categorization*. Poster presented at the 16<sup>th</sup> Annual Meeting of the Society of Personality and Social Psychology, Long Beach, CA, USA.

Roth, J., Sherman, J. W., & Rivers, A. M. (2015, October). *Biases in person judgment: The self-concept affects the evaluation of other persons*. Poster presented at the Inaugural UC Conference on Social Science and Law. Irvine, CA, USA.

## VORTRÄGE AUF TAGUNGEN UND KONGRESSEN

- Bohne, A., Wegge, J., Jungbauer, K.-L., & Shemla, M. (2015, September). Jetzt wird alles anders! Die Beförderung von Frauen auf unsichere Positionen als ein organisationales Signal der Veränderung. In S. Stegmann (Chair), *Was halten Sie von Diversität? - Herkunft, Natur und Effekte von Einstellungen zur Diversität in Arbeitsgruppen*. Symposium durchgeführt auf der 9. Tagung der Fachgruppe Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie, Mainz.
- Brom, S.S., Buruck, G., Tomascheck, A., & Richter P. (2015, May). *Burnout prevention: A participatory intervention in elderly care institutions*. 17th congress of the European Association of Work and Organizational Psychology, Oslo, Norway.
- Buruck, G. (2015, September). *Muss Arbeit wehtun? – Aktive Schritte im Arbeitsleben*. 1. Pflegefachtag der Professur für Arbeits- und Organisationspsychologie, Dresden.
- Buruck, G., Brom S.S., & Richter, P. (2015, May). *Illegitimate Tasks as a Mediator between Work Values Incongruence and Burnout*. 17th congress of the European Association of Work and Organizational Psychology, Oslo, Norway.
- Buruck, G., Dörfel, D., Brom S.S., & Richter P. (2015, Mai). *Förderung der Emotionsregulation durch Stärkung emotionaler Kompetenzen Ergebnisse einer Interventionsstudie in der Altenpflege*. 9. Workshopkongress für Klinische Psychologie und Psychotherapie, Dresden.
- Costa, S. F., Wach, D., Santos, S. C., & Caetano, A. (2015, August). *The Effect of Cognitive Training and Entrepreneurial Passion on the Business Opportunity Prototype*. Paper presented at the 2015 Academy of Management Meeting, Vancouver, Canada.
- Diestel, S., Ries, B. C., Wegge, J., & Schmidt, K.-H. (2015, September). *Einflüsse von Altersheterogenität und Altersstereotype auf Konflikte*. 9. Fachgruppentagung AOW, Mainz.
- Dörfel, D., & Buruck, G. (2015, November). *Primärprävention von Stress und Stressfolgestörungen bei Auszubildenden im Rettungsdienst*. DGPPN Kongress 2015, Berlin.
- Heitmann, C., & Deutsch, R. (2015, March). *Does procedural priming change the ability or motivation to think globally or locally?* Talk at the 57th Conference of Experimental Psychologists (TeaP), Hildesheim, Germany.
- Jungbauer, K.-L., Loewenbrück, K., Wegge, J., & Reichmann, H. (2015, May). *Participation in the reporting of errors and adverse events in healthcare organizations: The role of supervisory leadership*. 17th EAWOP Congress, Oslo.
- Jungbauer, K.-L., Loewenbrück, K., & Reichmann, H. (2015, August). *Leader-member exchange and incident reporting in healthcare: Mediating processes and moderators*. 75. Annual Meeting of the Academy of Management (AOM), Vancouver.

- Jungbauer, K.-L., Loewenbrück, K., Reichmann, H., & Wegge, J. (2015, September). *Leader-Member-Exchange und das Melden von unerwünschten Ereignissen in Krankenhäusern: Ein duales Prozessmodell*. 9. Congress of the Section Work, Organizational, and Business Psychology (AOW) of the German Psychological Society (DGPs), Mainz.
- Jungbauer, K.-L., Loewenbrück, K., Reichmann, H., & Wegge, J. (2015, September). *Leader-Member-Exchange und das Melden von unerwünschten Ereignissen in Krankenhäusern: Ein duales Prozessmodell*. 9. Fachgruppentagung AOW, Mainz.
- Jungbauer, K.-L., Loewenbrück, K., Wegge, J., & Reichmann, H. (2015, May). *Participation in the reporting of errors and adverse events in healthcare organizations: The role of supervisory leadership*. 17. Congress of the European Association for Work and Organizational Psychology (EAWOP), Oslo.
- Jungmann, F., & Wegge, J. (2015, May). *Age-differentiated leadership: A new leadership model for the aging workforce*. 17th EAWOP Congress, Oslo.
- Jungmann, F., & Wegge, J. (2015, May). *Improving health and performance in production workers: Conceptualization and evaluation of a leadership training on age diverse teams*. 17th EAWOP Congress, Oslo.
- Jungmann, F., Hilgenberg, F., Porzelt, S., Fischbach, M., & Wegge, J. (2015, Februar). *Teamarbeit und Führung im demographischen Wandel: Ergebnisse und Erfahrungen aus einem Interventionsprojekt*. 61. GFA Frühjahrskongress, Kassel.
- Jungmann, F., Porzelt, S., & Wegge, J. (2015, September). *Führung und Teamarbeit in alternden Belegschaften - Förderung von Gesundheit und Leistung bei alternden Mitarbeitern in der Produktion*. 9. Fachgruppentagung AOW, Mainz.
- Jungmann, F., Wegge, J., & Porzelt, S. (2015, September). *Wertschätzung von Altersunterschieden bei Teamarbeit in der Produktion*. 9. Fachgruppentagung AOW, Mainz.
- Li, J., Meyer, B., Shemla, M., & Wegge, J. (2015, May). *Developing a dynamic team diversity theory*. 17th EAWOP Congress, Oslo.
- Loewenbrück, K., Jungbauer, K.-L., Storch, A., Wegge, J., & Reichmann, H. (2015, September). *Patientensicherheit: CIRS alleine reicht nicht*. 87. Congress of the German Society of Neurology (DGN), Düsseldorf.
- Piecha, A., Wegge, J., Wilke, S., & Kemter-Hofmann, P. (2015, September). *Vertikale und geteilte Führung als Quellen von Mitarbeitergesundheit in Produktionsteams*. 9. Fachgruppentagung AOW, Mainz.

- Piecha, A. Grüneisl, M., Wegge, J. Wilke, S., & Kemter-Hofmann, P. (2015, May). *Team autonomy as antecedence of shared leadership in production teams*. 17th EAWOP Congress, Oslo.
- Pintor, S., & Wegge, J. (2015, May). *Unpacking the interplay between leadership networks and perceptions of team shared leadership behaviors over time*. Communication presented in the 17<sup>th</sup> European Congress of Work and Organizational Psychology, Oslo, Norway.
- Pintor, S., & Wegge, J. (2015, November). *Liderança partilhada e Proactividade: O papel mediador da eficácia colectiva* [Shared leadership and Proactivity: The mediating role of collective efficacy]. Communication presented in the VIII Simpósio sobre Comportamento Organizacional, Lisbon, Portugal.
- Pintor, S., Salzmann, E., & Wegge, J. (2015, November). *Shared leadership and team performance: The moderating role of task complexity*. Invited communication presented at Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da Universidade de Lisboa, Lisbon, Portugal.
- Roth, J. (2015, September). *Effects of the self in person judgment*. Talk presented at the meeting of the Person Memory Interest Group. Estes Park, CO, USA.
- Sperling, J., Wegge, J., Kungbauer, K., & Wach, D. (2015, September). *Beeinträchtigte Selbstführung bei Stress und Krisen*. 9. Fachgruppentagung Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie der DGPs, Mainz.
- Töpel, K., & Kemter Hofmann, P. (2015, May). *Characteristics of Flexible Organizations: A Change Management Investigation based on the St. Gallen Management Model*. EAWOP, Oslo.
- Van der Heyden, B., & Wegge, J. (2015, May). *Sustainable careers and its antecedents*. 17th EAWOP Congress, Oslo.
- Wach, D., Costa S., Rähder, M., & Moriano J.A. (2015, November). *Predicting social and commercial entrepreneurial intentions of Namibian and German University Students*. The 12th annual social entrepreneurship conference, New York.
- Wach, D., Rähder, M., & Moriano J.A. (2015, September). *Entrepreneurial Intention in Namibian and German University Students*. 9. Tagung der Fachgruppe Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie, Mainz.
- Wegge, J. (2015, Januar). *Altersheterogenität in Teams: Fördert das Innovationen?* Fachtagung „Innovationsfähigkeit im demografischen Wandel, Universität Hamburg, Hamburg.
- Wegge, J. (2015, Februar). *Arbeitsmotivation und altersgerechte Führung*. Festkolloquium des Leibniz-Institut für Festkörper- und Werkstoffforschung (IFW), Dresden.

- Wegge, J. (2015, März). *Alternsgerechtes Führen*. Erfahrungsaustauschkreis Fachkräftesicherung für Sachsen und angrenzende Regionen, Chemnitz.
- Wegge, J. (2015, März). *Die Arbeit des ddn-Sachsen*. Erfahrungsaustauschkreis Fachkräftesicherung für Sachsen und angrenzende Regionen, Chemnitz.
- Wegge, J. (2015, April). *Altersgemischte Teams und alter(n)sgerechte Führung*. Amtsleiterkonferenz der Landeshauptstadt Sachsen, Dresden.
- Wegge, J. (2015, April). *Wie fördere ich Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit (älterer Mitarbeiter)*. Amtsleiterkonferenz der Landeshauptstadt Sachsen, Dresden.
- Wegge, J. (2015, Mai). *Erfolgreiche Führung junger und älterer Mitarbeiter*. Weiterbildungskonferenz des Staatsministeriums des Inneren, Dresden.
- Wegge, J. (2015, May). *Five pathways how leader behavior influences employees' health at work*. 17th EAWOP Congress, Oslo.
- Wegge, J. (2015, May). *Generationsgerechte Führung von Teams*. KITA-Weiterbildungskonferenz Unternehmen Kultur, Dresden.
- Wegge, J. (2015, Juni). *Erfolgsfaktoren heterogener Teams in der Wissenschaft*. Teach4TU Professorenprogramm, TU Braunschweig.
- Wegge, J. (2015, September). *Alter(n)sgerechte Führung: Ein vielversprechender Führungsansatz im demografischen Wandel*. 9. Fachgruppentagung AOW, Mainz.
- Wegge, J. (2015, September). *Psychologische Methoden zur Förderung der generationsübergreifenden Kooperation in der Produktion*. GFA Herbstkongress: Arbeitswissenschaft mit Interdisziplinarität und Methodenvielfalt, Dresden.
- Wegge, J. (2015, Oktober). *Warum verlassen Mitarbeiter das Unternehmen? Acht Ansatzpunkte für die Mitarbeiterbindung*. Vortrag auf der ddn-Regionalveranstaltung „Gewinnen und Binden von Fachkräften in Bauunternehmen und Handwerksbetrieben“, BAuA, Dresden.
- Wegge, J. (2015, November). *Alter(n)sgerechte Führung*. Wirtschaftsdialog zum Thema „Mittelstand als attraktiver Arbeitgeber: Wunsch und Wirklichkeit in KMU“, KSG, Gornsdorf.
- Wegge, J. (2015, November). *Das Inqua-Audit „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“*. Wirtschaftsdialog zum Thema „Mittelstand als attraktiver Arbeitgeber: Wunsch und Wirklichkeit in KMU“, Gornsdorf, KSG.
- Wegge, J. (2015, November). *Was bietet ddn-Sachsen*. Wirtschaftsdialog zum Thema „Mittelstand als attraktiver Arbeitgeber: Wunsch und Wirklichkeit in KMU“, KSG, Gornsdorf.
- Wegge, J., & Jungmann, F. (2015, Juni). *Altersgemischte Teams und alter(n)sgerechte Führung*. Institut der Wirtschaft Thüringens, Erfurt.



- Wegge, J., & Shemla, M. (2015, August). *Managing diverse teams by enhancing team identification: The mediating role of perceived diversity*. AOM, Vancouver, Canada.
- Wendsche, J., Hacker, W., & Wegge, J. (2015, August). *Job demands, job control and turnover of nurses: The role of care setting and profit orientation*. AOM, Vancouver, Canada.
- Wilke, S., Wegge, J., Piecha, A., & Kemter-Hofmann, P. (2015, September). *Die Bedeutung der Organisationskultur und Zusammenarbeit zwischen Teams auf Leistungsfähigkeit in der Automobilproduktion*. 9. Fachgruppentagung AOW, Mainz.

## Awards/ Preise

### FORSCHUNG

- Jungbauer, K.-L. (2015). *Best Research Proposal at the 2015 AOM Annual Meeting Professional Development Workshop "Mentoring Session to Promote High Quality Leadership Research"*, Vancouver, Canada.
- Pintor, S. (2015). *Travel Award from the Graduate Academy of the TU Dresden, for the participation in the 17th Congress of the EAWOP*, Oslo, Norway.

## Öffentlichkeitsarbeit

- März 2015      Kemter-Hofmann, P., *Gründung des Vereins "Wegweiser e.V. - gezielt Übergänge gestalten"*.
- 06.05.2015    Dörfel, D., *Vortrag zum Thema „Stressregulationsfähigkeit trainieren“*. Tag der Gesundheit der TU Dresden.
- 26.05.2015    Buruck, G., *Diskussion zum Thema „Unterversorgt und überlastet: Patienten und Pflegekräfte am Limit!?“*. MDR 1 Radio Sachsen.
- 10.09.2015    Buruck, G., & Brom, S., *1. Pflegefachtag der Professur für Arbeits- und Organisationspsychologie*. Abschlussveranstaltung des cuRs-Projektes, TU Dresden.
- 20.10.2015    Richter, Peter G., *Vortrag im Rahmen der Ringvorlesung "Architektur WAHRnehmen": "Warum hat es moderne Architektur so schwer?"*. Bauhausuniversität Weimar.
- 18.11.2015    Kemter-Hofmann, P., *Wie auf den Ruhestand vorbereiten?* MDR.
- 28.11.2015    Buruck, G., *Radiobeitrag „Psychische Belastung am Arbeitsplatz“*. MDR Info.
- 2015            Wegge, J., *Zeitschriftenartikel „Alternsgerechtes Arbeiten: Bewegung im Team“*. DGUV Faktor Arbeitsschutz (2015, 3, S. 6ff).

# Homepages

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

<http://architekturpsychologie-dresden.de>

<http://tu->

[dresden.de/die\\_tu\\_dresden/fakultaeten/fakultaet\\_mathematik\\_und\\_naturwissenschaften/fachrichtung\\_psychologie/i3/sozial](http://dresden.de/die_tu_dresden/fakultaeten/fakultaet_mathematik_und_naturwissenschaften/fachrichtung_psychologie/i3/sozial)

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

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

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

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

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

<http://www.wop-psychology.de>