



**TECHNISCHE  
UNIVERSITÄT  
DRESDEN**

**JAHRESFORSCHUNGSBERICHT 2016**  
INSTITUT FÜR ARBEITS-, ORGANISATIONS- UND  
SOZIALPSYCHOLOGIE

# **Jahresforschungsbericht der Lehr- und Forschungsgruppen**

Arbeits- und Organisationspsychologie

und

Sozialpsychologie

**2016**

**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

Website: <https://tu-dresden.de/mn/psychologie/wop>

# Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis.....	4
Lehr- und Forschungsgruppe Arbeits- und Organisationspsychologie.....	6
Mitarbeiter.....	8
Haushaltsstellen.....	8
Drittmittel.....	8
Technische Mitarbeiter.....	9
Studentische Hilfskräfte / Tutoren.....	9
Forschungsfelder.....	9
Professur für Sozialpsychologie.....	10
Mitarbeiter.....	11
Haushaltsstellen.....	11
Drittmittel.....	11
Technische Mitarbeiter.....	11
Studentische Hilfskräfte / Tutoren.....	11
Forschungsfelder.....	12
Forschungsprojekte.....	13
„Gläserne Klippen“: Die Beförderung von Frauen auf unsichere Positionen in Krisenzeiten als ein organisationales Signal der Veränderung.....	13
Führung in Organisationen als Determinante des Schweigens von Mitarbeitern zu moralischen Sachverhalten (FIDES).....	14
Leistungsfähigkeit, Stresshormonspiegel und psychische Funktionen bei von Insolvenz bedrohten Unternehmern: Evaluation eines Coachingprogramms (Dresdner Unternehmerstudie / Projekt InsoCoach).....	15
Tandem-Programm.....	16
Mentoring-Programm der TU Dresden.....	17
Stressregulierung als Primärprävention bei Auszubildenden zum Notfallsanitäter.....	18
Mentoring für Schülerinnen im MINT-Bereich.....	19
Mentoring-Programm der TU Dresden.....	21
Diagnostiktool.....	20

Flexibility in goal pursuit: Is there a difference in the ability to switch means and to switch goals?	21
Affective modulation of volitional control: The moderating role of action tendencies, ambivalence, and motivational conflict (Project B2, SFB 940)	22
Unsicherheit und soziopolitische Einstellungen	23
Abschlussarbeiten	24
Doktorarbeiten	24
AO-psychologie	24
Sozialpsychologie	24
Diplomstudiengang Psychologie	24
AO-Psychologie	24
Master Psychologie: Human Performance in Socio-Technical Systems	25
Bachelor-Studiengang Psychologie	27
AO-Psychologie	27
Sozialpsychologie	28
Publikationen	29
Zeitschriftenartikel	29
Bücher und herausgegebene Werke	30
Beiträge in Büchern	30
Poster	31
Vorträge auf Tagungen und Kongressen	31
Awards/ Preise	33
Forschung	33
AO-Psychologie	33
Sozialpsychologie	33
Lehre	34
AO-Psychologie	34
Öffentlichkeitsarbeit	35
Websites	35

# Lehr- und Forschungsgruppe Arbeits- und Organisationspsychologie

Das Jahr 2016 ist durch *drei erfolgreiche Promotionen* gekennzeichnet (Kevin Jungbauer, Ina Zwingmann und Gabriele Buruck wurden zum Dr. rer. nat. bzw. zum Dr. rer. medic. – unser Glückwunsch!). Das hat das Team vorangebracht, aber – was nicht ungewöhnlich ist – auch personale Veränderungen ausgelöst, weil dies wichtige Zäsuren sind. Zudem haben wir Bewährtes erhalten und Neues gewagt. Hier ist eine kleine Auswahl wichtiger Punkte, die beides belegen können:

- In der Summe sind 19 Publikationen entstanden, neun Zeitschriftenartikel, zwei Bücher und acht Buchbeiträge. Dies ist kein Spitzenwert, aber dennoch ein Grund, auf die wissenschaftlichen Leistungen des Teams erneut stolz zu sein, zumal ein Paper (Bilinska, Wegge & Kliegel) als „Winner of the 2016 JPP Best Paper Award“ ausgezeichnet worden ist.
- Glückwünsche sind auch für die neu angeworbenen bzw. verlängerten Forschungsprojekte auszusprechen, die Prof. Petra Kemter-Hofmann bewilligt wurden: das „DiagnostikTool“, das Schülermentoring, das Mentoring an der TU Dresden und das im Mai 2016 neu gestartete ESF-Projekt „Tandem-Programm“.
- Es gab zudem zwei *Lehrpreise* der Fachrichtung Psychologie für unser Team: Dr. Dominika Wach und Franziska Jungmann haben einen Karl-und-Charlotte-Bühlerpreis für ihre Veranstaltungen im BA HP (für Sommersemester 2016) und MA HPSTS (für Sommersemester 2015) überreicht bekommen. Zudem freut uns, dass Kevin Jungbauers Nachfolger gleich mit einer „Ehrenfried-Walter-von-Tschirnhaus-Urkunde“ ausgezeichnet wurde. Unser Glückwunsch geht an Philipp Kruse!
- Dr. Dominika Wach und Sandra Pintor sind auch international positiv aufgefallen, und zwar mit dem „*Best Reviewer Award 2016*“ bei der AOM-Tagung in den USA.
- Zwei hervorragende *Innovationen, die wir beibehalten haben*, sind die Einführung von drei verschiedenen Formen von Teammeetings (Business-, Social- und Focus-Meeting) sowie das Post-Doc./Projektleitertreffen, das ebenfalls die Selbstorganisation und die geteilte Führung im Team fördert.
- Unsere zweitägige *Summer School* im Gut Gödelitz wurde dieses Mal vom gesamten Team organisiert, weswegen wir uns an dieser Stelle einmal alle selbst loben können! Auch Ute Rieger war wieder dabei und hat uns hervorragend unterstützt!

- 2016 fand das achte *AO-Sachsen-Kolloquium* wieder in Dresden statt (19.-20.7.). Wir danken Anika Bohne (nun Ihmels, noch etwas sehr Wichtiges, das gefeiert wurde!) und Kevin Jungbauer für die hervorragende Organisation und freuen uns, dass Prof. Peter Richter uns zur prekären Arbeit und Gesundheit auf den neuesten, leider nicht ganz erfreulichen Wissensstand gebracht hat!
- Im Rahmen der Erasmus-Mobilität waren erneut Mitarbeiter von uns als Lehrende an der UNED in Madrid (Dr. Dominika Wach). Zudem war Eva Weinberger mit Unterstützung der Graduiertenakademie in Birmingham (Aston Business School).
- Erfreulich ist wie immer, dass viele vom Team an *wissenschaftlichen Tagungen und Weiterbildungsangeboten* unseres Fachs aktiv teilgenommen haben, z.B. bei der GFA-Tagung in Aachen, dem Weltkongress der Psychologen in Japan, dem AOM-Kongress in Anaheim und beim 100. Geburtstag der DGPs in Leipzig.
- Die vielfältigen *demografiebezogenen Beratungs- und Forschungsaktivitäten* am Lehrstuhl wurden fortgeführt und zugleich in besondere Weise auf neue Beine gestellt. Fortgeführt haben wir unsere Unterstützung des sächsischen Gesundheitsziels „Aktives Altern“ (dieses Mal in Meißen mit Hilfe von Gabriele Buruck) und der *ddn-Sachsen* Aktivitäten. Hier fand ebenfalls eine Veranstaltung im Frühjahr 2016 statt. Die „neuen Beine“ stehen für das CDD, siehe: <https://tu-dresden.de/cdd>. Nach drei erfolgreichen Workshops zum Relaunch des Zentrums für demografischen Wandel an der TUD wurde im Sommer 2016 die Neueröffnung des „Centrum für Demografie und Diversität (CDD)“ groß gefeiert, das nun schon über 30 universitäre Mitglieder aufweist.
- Die *Wanderung* erfolgte 2016 als Bootsfahrt im Spreewald, ein herrlicher Tag, für den wir Dominika Wach und ihrem Ehemann Marco Wach herzlich danken!
- Anstatt der herkömmlichen Weihnachtsfeier gibt es erneut einen *Neujahrsempfang*, dieses Mal in der alten Apotheke in Altkötzschenbroda. Vielen Dank an Prof. Wegge für die Einladung (sagt das Team).

Ich danke allen herzlichst für die gute Zusammenarbeit und freue mich auf unsere gemeinsamen Aktivitäten im Jahr 2017!

Prof. Dr. Jürgen Wegge

## Mitarbeiter

### HAUSHALTSSTELLEN

Prof. Dr. phil. habil. Jürgen Wegge

Dr. Gabriele Buruck

Dr. Dominika Wach

Prof. Dr. Petra Kemter-Hofmann

Prof. Dr. emeritus Peter Richter

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

### DRITTMITTEL

Dr. Denise Dörfel

Dipl.-Psych. Dirk Frömmer

Dipl.-Psych. Solveig Hausmann

Dipl.-Psych. Anika Ihmels

Dipl.-Psych. Franziska Jungmann

M. Sc Philipp Kruse

M. Sc. Katharina Oerding (seit 19.10.2016)

M.A.-Soz. Christina Schulz

M.A. Grit Schuster

Dipl.-Psych. Johannes Sperling

Dr. Anne Tomaschek

Dipl.-Psych. Johannes Wendsche (bis 02.01.2016)

Dipl.-Psych. Susann Mühlpfordt (externe Doktorandin)

Dipl.-Psych. Annika Piecha (externe Doktorandin)

Andrea Augustin (extern)

Paulina Bilinska (TU Dresden)

Sebastian Kleint (extern)

Sandra Pintor (Portugal, ISCTE)

Marlen Rahnfeld (IAG)

Eva Weinberger (TU Dresden)

Susann Wilke (extern)



## **TECHNISCHE MITARBEITER**

Frau Ute Rieger

## **STUDENTISCHE HILFSKRÄFTE / TUTOREN**

Joseph Choi, Pooi Khay Chong, Alice Dabbagh, Jennifer Katharina Friedewald, Mara Gebert, Matthias Giehl, Lorina Hermann, Anne Carolin Kemter, Franziska Klemm, Nicola Knauer, Alexander Kreis, Julia Lea Martha Kügler, Nadine Lange, Birgit Maicher, Swantje Michael, Katharina Oerding, Dominice Ortel, Christian Pfalz, Luise Rößler, Lisa Wegner, Lydia Wiegand, Robert Winkler, Tatjana Wolf

## **Forschungsfelder**

Absentismus und Präsentismus

Auswirkungen drohender Insolvenz auf Unternehmer von KMU

Auswirkungen von Altersunterschiede zwischen Mitarbeitern und Führungskräften

Beanspruchungsoptimierende Kurzpausenorganisation

Demographischer Wandel

Erfolgsfaktoren im Bereich Klein- und Mittelständischer Unternehmen

Evaluation eines Coachingprogramms für von Insolvenz bedrohte Unternehmer

Fluktuation

Führung in Krisenzeiten

Gender und Führung

Geteilte Führung

Mentoring, Personalentwicklung

Occupational Health Psychology

Organisation von Gruppenarbeit

Organisationales Lernen, Partizipation

Persönlichkeitsfördernde Arbeitsgestaltung

Prävention psychischer Belastungen in der Arbeit

Psychophysiologische Beanspruchungsforschung

Schweigen in Organisationsen

# Professur für Sozialpsychologie

Die Professur ist seit dem Sommersemester 2016 nicht besetzt. Während das Berufungsverfahren für die neue Kollegin / den neuen Kollegen noch nicht abgeschlossen ist, wurde und wird die Lehre am Lehrstuhl vertreten durch Dr. Anne Tomaschek, Dipl.-Psych. Anika Ihmels, M.Sc. Irena Domachowska, Herrn Magister Gregor Stoeber, Dr. Kevin Smith und JProf. Dr. Robert Hepach.

Wir freuen uns über die Promotion von Dr. Christina Heitmann! Herzlichen Glückwunsch!

JProf. Dr. Robert Hepach

## **Mitarbeiter**

### **HAUSHALTSSTELLEN**

Prof. Dr. Roland Deutsch bis 3/2016

Dr. Michaela Huber bis 2/2016

Dr. Jenny Roth bis 9/2016

Dipl.-Psych. Kevin Smith, M.A. bis 8/2016

Dr. Anne Tomaschek ab 3/2016

Dipl.-Psych. Anika Ihmels ab 3/2016

M.Sc. Irena Domachowska ab 10/2016

### **DRITTMITTEL**

Dipl.-Psych. Christina Heitmann bis 9/2016

### **LEHRAUFTRÄGE**

Juniorprofessor Dr. Robert Hepach Sommersemester 2016, Wintersemester 2016-17, Universität Leipzig, Max-Planck-Institut für Evolutionäre Anthropologie: Vorlesungen Sozialpsychologie I und II, Vorlesung Master HPSTS-6

1. Staatsexamen, B.A. Psych., Anglistik Gregor Stöber, Wintersemester 2016-17, Max-Planck-Institut für Evolutionäre Anthropologie: Seminare für das Lehramt sowie für den B.Sc.-Studiengang Psychologie

### **TECHNISCHE MITARBEITER**

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, Kathrin Fucke

## **Forschungsfelder**

Annäherungs-Vermeidungsmotivation

Einstellungen und Stereotype

Konfliktverarbeitung

Mechanismen indirekter Messverfahren

Soziale Identität

Soziale Ungleichheit

Verarbeitung von Blickbewegungen

Zielverfolgung

# Forschungsprojekte

## „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>Projektmitarbeiterin:</b>	Dipl.-Psych. Anika Ihmels
<b>Kooperationspartner:</b>	Dr. Kevin-Lim Jungbauer Dr. Meir Shemla (Rotterdam School of Management)
<b>Finanzierung:</b>	Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)
<b>Laufzeit:</b>	7/14 – 08/17

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 Archivstudie 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.

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

<b>Projektleiter/-innen:</b>	<b>Prof. Dr. phil. habil. Jürgen Wegge (TUD)</b> <b>Prof. Dr. Anja Strobel (TUC)</b>
<b>Projektmitarbeiter/-innen:</b>	Dipl.-Psych. Dirk Frömmer (TUD), Dipl.-Psych. Luise Franke-Bartholdt (TUC)
<b>Kooperationspartner:</b>	TU Chemnitz, Institut für Psychologie, Persönlichkeitspsychologie und Diagnostik
<b>Finanzierung:</b>	DFG (WE 1504/25-1)
<b>Laufzeit:</b>	05/15-04/17

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. Das FIDES-Modell beschreibt in einem umfassenden Bedingungsgefüge auf verschiedenen Analyseebenen die Wirkung moralisch gegensätzlicher Führungsformen auf das intentionale Schweigen von Mitarbeitern. Im Projekt soll das Modell empirisch geprüft werden.

Um die verschiedenen Konstrukte des FIDES-Modell messen zu können, wurden in 2016 vormals nur auf Englisch verfügbare Messverfahren übersetzt. Des Weiteren wurde eine deutsche Adaption des Authentic Leadership Inventory entwickelt. Zur Prüfung der verschiedenen Verfahren und um erste Erkenntnisse zu zentralen Modellannahmen zu gewinnen, wurden bereits drei Online-Studien (insg.  $N > 700$ ) realisiert. Für die angestrebten Feldstudien wurden in 2016 umfangreiche Akquisemaßnahmen und Vor-Ort-Gespräche umgesetzt. Derzeit konnten 5 Organisationen für eine Teilnahme gewonnen werden. Die Datenerhebung (für den Messzeitpunkt 1) wird Ende 2016 im Wesentlichen abgeschlossen sein. Das umfasst die schriftlichen Befragungen und die Interviews mit Mitarbeitern und Führungskräften. Außerdem sind im Rahmen des FIDES-Projektes mehrere Bachelor- und Masterarbeiten (TU Chemnitz und TU Dresden) erfolgreich auf den Weg gebracht worden.

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

<b>Projektleiter/-innen:</b>	<b>Prof. Dr. Jürgen Wegge</b> <b>Prof. Dr. Clemens Kirschbaum</b>
<b>Projektmitarbeiter/-innen:</b>	Dipl.-Psych. Johannes Sperling Dr. Kevin-Lim Jungbauer (bis September 2016) Dr. Dominika Wach
<b>Finanzierung:</b>	Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)
<b>Laufzeit:</b>	7/14 – 3/18

Die „Dresdner Unternehmerstudie (DUS)“ ist ein durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) gefördertes Projektvorhaben der Lehrstühle Arbeits- und Organisationspsychologie (Prof. Dr. 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. Bis Ende 2016 wurden jeweils über 40 Unternehmer in der Insolvenz- und Kontrollgruppe untersucht. Erste Auswertungen zum Zwischenstand wurden im September 2016 auf der DGPs Tagung in Leipzig präsentiert. In Absprache mit der DFG wurde das Projekt kostenneutral bis März 2018 verlängert.

## Tandem-Programm

<b>Projektleiter/-innen:</b>	<b>Prof. Dr. Petra Kemter-Hofmann</b>
<b>Projektmitarbeiter/-innen:</b>	M.A. Christina Schulz
<b>Kooperationspartner:</b>	Zentrum für interdisziplinäres Lernen und Lehren (ZILL), Career Service der TUD, Fachrichtung Mathematik, Fachrichtung Chemie, Fakultät Informatik, Fakultät Maschinenwesen, Fakultät Elektrotechnik
<b>Finanzierung:</b>	ESF
<b>Laufzeit:</b>	05/16 – 04/18

Studienzufriedenheit und Studienerfolg können gerade in den Fächern Mathematik, Chemie, Informatik, Elektrotechnik und Maschinenwesen positiv beeinflusst werden, wenn die späteren Anwendungsmöglichkeiten erleb- und greifbar werden. Das Projekt *Orientierungsplattform Forschung & Praxis (OFP)* ermöglicht Studierenden frühzeitig Einblicke in fachbezogene Forschungsprojekte und den späteren Arbeitsalltag in Unternehmen. Zur Fundierung der Berufsentscheidung bzw. ggf. eines Studienfachwechsels werden Praxisangebote organisiert, die berufliche Perspektiven und Alternativen aufzeigen. In Kooperation mit dem Institut für Arbeits- und Organisationspsychologie der TU Dresden werden die *OFP*-Angebote mit einem *Tandem-System* kombiniert, in dessen Rahmen Studieninteressierten und Studierenden eine Tandem-Beziehung mit einer/m Praxispartner/in (in Form von einfachen Peer-Beratungen über mehrtägige Hospitanzen bis hin zu mehrsemestrigen Patenschaften) vermittelt wird.



## Mentoring-Programm der TU Dresden

<b>Projektleiter/-innen:</b>	<b>Prof. Dr. Petra Kemter-Hofmann</b>
<b>Projektmitarbeiter/-innen:</b>	Dipl. Kauffr. Anne Kemter Dipl.-Psych. Anika Ihmels M.A. Christina Schulz M.A. Franziska E. Pschera
<b>Finanzierung:</b>	ESF/Haushalt ab 10/14
<b>Laufzeit:</b>	Erstantrag: 10/09 – 09/12 Verlängerung (Mentoring2): 10/12 – 09/13 Mentoring 3: Intensivierung und Vorbereitung Verstetigung 10/13 – 09/14 10/14 - 07/17 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 20 bis 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.

Im Sommersemester 2016 wurde der dreizehnte Kurs im Mentoring-Programm organisiert und begleitet. Aktuell werden Konzepte für eine Finanzierung nach Juli 2017 ausgearbeitet und vorgestellt.

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

<b>Projektleiter/-innen:</b>	<b>MPH Gabriele Buruck</b>
<b>Projektmitarbeiter/-innen:</b>	Dr. Denise Dörfel
<b>Kooperationspartner:</b>	Institut für Arbeit und Gesundheit (IAG) DRK Bildungswerk Sachsen
<b>Finanzierung:</b>	Institut für Arbeit und Gesundheit (IAG)
<b>Laufzeit:</b>	07/14 – 12/16

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 wurden zwischen 2014 und 2016 in den neu startenden Ausbildungsklassen zum Notfallsanitäter des DRK Bildungswerkes Sachsen in einem Warte-Kontrollgruppen-Design die Wirksamkeit des Trainings emotionaler Kompetenzen (TEK, Berking 2010) untersucht. Dabei wurden 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. Insgesamt erhielten im Projekt 60 Auszubildende das Training, davon nahmen 49 Personen an der Prä- und Post-Erhebung teil.

Erste Auswertungen deuten darauf hin, dass obwohl sich das Wohlbefinden durch das Training nicht veränderte, die Herzratenvariabilität signifikant durch das TEK gesteigert wurde. Dies könnte darauf hinweisen, dass sich zuerst die physiologische Regulationsfähigkeit verändert, welche möglicherweise in der Folge Auswirkungen auf das psychische Befinden hat. 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. Die Schüler berichten eine hohe Zufriedenheit mit dem Training (48,1% überwiegend zufrieden bzw. 40,7% sehr zufrieden) und aufgrund des guten Verlaufs des Projektes wird das DRK Bildungswerk das Training emotionaler Kompetenzen dauerhaft in das Ausbildungscurriculum der Notfallsanitäter integrieren und auch im Jahr 2017 durch externe, qualifizierte Trainer durchführen lassen.

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

<b>Projektleiter/-innen:</b>	<b>Prof. Dr. Petra Kemter-Hofmann</b>
<b>Projektmitarbeiter/-innen:</b>	M.A. Grit Schuster
<b>Finanzierung:</b>	DFG finanzierten 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 6 organisierten und begleiteten Durchläufen konnten 140 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, so dass eine Fortführung des Programmes bis 12/2018 beabsichtigt ist.

## **Diagnostiktool**

<b>Projektleiter/-innen:</b>	<b>Prof. Dr. Petra Kemter-Hofmann</b>
<b>Projektmitarbeiter/-innen:</b>	M.Sc. Katherina Oerding M.Sc Birgit Maicher
<b>Finanzierung:</b>	ESF
<b>Laufzeit:</b>	06/16 – 05/18

Unser Leben wird von Entscheidungen und Übergängen geprägt. Bevor man Entscheidungen trifft sollte man „mit einem Blick in den Spiegel“ wissen, wer man ist, wo man steht, was man will. Manchmal bedarf es auch eines Hilfsmittels, um diesen Blick zu schärfen. Das Projekt Diagnostiktool unterstützt Studieninteressierte und Studierende aller Fachrichtungen und aller Studienphasen bis hin zum Eintritt in die Berufswelt bei diesem realistischen Blick auf sich selbst- immer im Abgleich zu den allgemeinen Anforderungen und Herausforderungen. Mit verschiedenen Instrumenten im Bereich des Sollen-Wollen-Könnens-Dürfens werden Informationen zu Zielen, Erwartungen,

Leistungsmöglichkeiten, Kompetenzen, Ressourcen und Hindernissen gesammelt. In der sich anschließenden Beratung erhalten die Teilnehmer ein Feedback, mit dem Handlungsoptionen und Empfehlungen diskutiert und abgewogen werden. Im Projekt werden die Erarbeitung eines Messinstrumentes und dessen digitale Umsetzung fokussiert.

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

<b>Projektleiter/-innen:</b>	<b>Dipl.-Psych. Christina Heitmann (TU Dresden)</b>
<b>Projektmitarbeiter/-innen:</b>	Prof. Dr. Roland Deutsch (TU Dresden)
<b>Finanzierung:</b>	Haushalt
<b>Laufzeit:</b>	12/12 - 09/16

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 rt and error 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). Several studies with varying switching manipulations, response modes, and stimulus materials have shown that goal switch costs are smaller than means switch costs. Two studies have ruled out alternative explanations based on methodological factors. The finding that goals are more easily switched than means is interpreted as the recruitment of resources in the face of reward. As goals are assumed to be more strongly associated with reward than means, these resources improve performance in switching goals compared to switching means.

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

<b>Projektleiter/-innen:</b>	<b>Prof. Dr. Roland Deutsch (TU Dresden)</b>
<b>Projektmitarbeiter/-innen:</b>	Dipl.-Psych. Christina Heitmann (TU Dresden)
<b>Finanzierung:</b>	DFG/ SFB 940
<b>Laufzeit:</b>	12/12 – 06/16

In 2016, sequential effects in motivational conflicts was one focus of our research activities. Sequential effects in conflict processing, such as post-conflict slowing and conflict adaptation (reduced costs of solving a conflict after having faced a previous conflict compared to no previous conflict), have been extensively studied in stimulus-response compatibility (SRC) tasks, such as the Flanker or Stroop task. Although it has been argued that similar processes play a role in higher-level motivational conflicts, we propose that motivational conflicts such as approach-approach (AA) and avoidance-avoidance (VV) conflicts necessitate the extension of SRC-based theories on conflict processing. A main reason for this is that AA and VV conflicts have an intrinsic valence and motivational orientation, which we expect to modulate sequential effects.

First, we suggest that the approach motivation component of AA conflicts induces a short-lived increase in action-readiness, thereby inducing post-conflict speeding as opposed to post-conflict slowing, which is typically observed in SRC settings. Second, as conflict adaptation was shown to be enhanced with the induction of negative affect, we expected conflict adaptation to be enhanced in VV conflicts.

We conducted three experiments with 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 (AA), between two repelling options, e.g., having a headache vs. having a toothache (VV), or between a tempting and a repelling option (non-conflicts, NC) in succession. In the latter two experiments, we manipulated the intertrial interval (ITI) to examine the time course of sequential effects.

In Experiment 1 and the short ITI condition of Experiment 2 and 3, we observed post-conflict speeding after AA conflicts compared to NC. In contrast, conflict adaptation in VV conflicts proved to be less reliable as the effect was observed in Experiment 1 and both ITI conditions of Experiment 2, but was absent in Experiment 3.

These results extend previous research on sequential effects in conflict resolution by showing that sequential effects emerge in higher-level motivational AA and VV conflicts and are modulated by the type of conflict.

## **Unsicherheit und soziopolitische Einstellungen**

<b>Projektleiter/-innen:</b>	<b>Dr. Kevin Smith</b>
<b>Kooperationspartner:</b>	Prof. Dr. Roland Deutsch
<b>Finanzierung:</b>	Haushalt
<b>Laufzeit:</b>	01/16 – 08/16

Im Rahmen dieses Projekts wurden Vorarbeiten für ein Projekt durchgeführt, welches den Zusammenhang zwischen Gefühlen der Unsicherheit und des Kontrollverlusts, Strategien der Emotionsregulation, und soziopolitischen Einstellungen untersuchen wird.

# Abschlussarbeiten

## Doktorarbeiten

### AO-PSYCHOLOGIE

Leading in Times of Crisis: Examining the Effectiveness of Different Leadership Styles across Stages of the Crisis Lifecycle

**Kevin-Lim Jungbauer**

Gutachter: Prof. Dr. em. Peter Richter, Prof. Dr. Bertolt Meyer

Termin der Verteidigung: 08.02.2016

### SOZIALPSYCHOLOGIE

Differential Flexibility in Goal Pursuit: Better Ability to Switch Goals Than Means

**Christina Heitmann**

Gutachter: Prof. Dr. Roland Deutsch, Prof. Dr. Thomas Goschke

Termin der Verteidigung: 17.11.2016

## Diplomstudiengang Psychologie

### AO-PSYCHOLOGIE

#### *WS 2015/16*

1. Eine empirische Studie zum lernförderlichen Umgang mit Fehlern in einem neuen technologischen Produktionsbereich

**Aileen Beeskow**

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

2. The "we" in organizations - how intergroup effectiveness, trust and time pressure influence team performance and health

**Elisa Eberhardt**

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



## **SS 2016**

Der wahrgenommene Nutzen des Impulsgebernnetzwerkes: Einfluss und Wirkung auf die Unternehmenskultur der Bosch Engineering GmbH

**Christina Müller**

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

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

### **WS 2015/16**

1. Personalauswahl: Inwieweit sind Lücken im Lebenslauf Indikatoren für den Berufserfolg?

**Florian Frank**

Gutachter: Dr. rer. nat. Wach

2. Einfluss von positiven und negativen Altersstereotypen sowie alter(n)sgerechter Führung auf die Leistungsfähigkeit von Gruppen und Individuen

**Sarah Hauptmann**

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

3. Bestimmung von Determinanten zur Einführung eines ganzheitlichen Feedbacksystems für die persönliche Weiterentwicklung am Beispiel der T-Systems MMS

**Laurenz Klause**

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

### **SS 2016**

1. Alters- und alternsgerechtes Arbeiten Erhalten, Fördern und Entwickeln der Arbeitsfähigkeit einer alternden Belegschaft

**Paul Kalinka**

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

2. Burnout: Stressreiche Ereignisse als Auslöser emotionaler Erschöpfungszustände am Arbeitsplatz und soziale Unterstützung als möglicher Schutzfaktor

**Jakob Althoff**

Gutachter: Dr. rer. nat. Wach, Dr. rer. nat. Dörfel

3. Quantitative Anforderungen und soziale Unterstützung durch Kollegen als Mediatoren des Zusammenhangs zwischen dem Führungsverhalten und dem Wohlbefinden der Mitarbeiter

**Sandra Zetzsche**

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

4. Die Bedeutung von demographischen Faktoren für Leistungs-, Macht- und soziale Anschlussmotivation sowie für das Interesse an einer Fach- oder Führungslaufbahn

**Daniel Eling**

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

5. Changes in Health and Job Satisfaction induced by a Transition from Temporary to Permanent Employment: A Longitudinal Study of Blue-Collar Workers.

**Karolin Knöspel**

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

6. Organisationskultur und Work-Life-Balance Pilotstudie in einem mittelständischen Unternehmen in der Chipindustrie

**Martin Heide**

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

7. Psychische Belastungen am Arbeitsplatz: Gefährdungsbeurteilung und Ableitung von Gestaltungsempfehlungen für einen mittelständischen Bildungsträger in Dresden

**Carina Witzmann**

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

8. Psychische Belastungen am Arbeitsplatz: Gefährdungsbeurteilung und Ableitung von Gestaltungsempfehlungen für einen mittelständischen Bildungsträger in Dresden

**Franziska Bielefeldt**

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

**WS 2016/17**

1. Der Einfluss eines Emotionsregulationstrainings auf das Wohlbefinden und die Herzratenvariabilität bei Auszubildenden zum Notfallsanitäter

**Anne Kübart**

Gutachter: Dr. rer. nat. Dörfel, Dr. Buruck

2. Führungskräfte im Geschlechtervergleich zu Führungsmotivation und berufsrelevanten Outcomes

**Lisa-Kathrin Fritsch**

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

## **Bachelor-Studiengang Psychologie**

### **AO-PSYCHOLOGIE**

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

Übereinstimmung von Verhaltensaussagen aus Reiss Profilen und Insights Discovery  
(Vergleichende Analyse)

**Jan Gerbracht**

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

#### **SS 2016**

1. Literaturbasierte Überblicksarbeit zum Thema (Kranken-) Rückkehrgespräche

**Gina Just**

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

2. Geteilte Führung und Kommunikation: Die Rolle verbalen und nonverbalen Verhaltens bei geteilter Führung in Teams

**Eva Geisler**

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

3. Die Rolle der Führungskraft im betrieblichen Gesundheitsmanagement

**Julia Valentin**

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

4. Besteht ein Zusammenhang zwischen außerschulischen Aktivitäten und der Ausbildung von Führungskompetenzen?

**Debora Vering**

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

5. Unconditional Basic Income From A Psychological Point Of View Systematic Review

**Patrick Kroll**

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

6. Das Burnout-Risiko in der Geflüchtetenarbeit

**Marilisa Herchet**

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

7. Unterschiede im Wohlbefinden, der vitalen Erschöpfung und Leistungsfähigkeit zwischen insolvenzbedrohten und solventen Unternehmern

**Charlotte Fournier**

Gutachter: Dr. rer. nat. Wach, Dr. rer. nat. Dörfel

***WS 2016/17***

Einflussfaktoren auf die Präferenz von Führungsstilen aus der Sicht der Follower. Ein Systematisches Review

**Constantin Kleiner**

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

**SOZIALPSYCHOLOGIE**

***WS 2016/17***

Persönliche Kontrolle und Präferenz für entitative Beschreibungen sozialer Gruppen

**Marthe Gruner**

Gutachter: Dipl.-Psych. Smith, Dr. rer. nat. Wach

# Publikationen

## Zeitschriftenartikel

- Bilinska, P., Wegge, J., & Kliegel, M. (2016). Caring for the elderly but not for the own old employees? Organizational age climate, age stereotypes and turnover intentions in young and old nurses. *Journal of Personnel Psychology, 15*, 95-105.
- Buruck, G., Dörfel, D., Kugler, J., & Brom, S. S. (2016). Enhancing well-being at work: The role of emotion regulation skills as personal resources. *Journal of Occupational Health Psychology, 21*(4), 480-493. doi: 10.1037/ocp0000023
- Domachowska, I., Heitmann, C., Deutsch, R., Goschke, T., Scherbaum, S., & Bolte, A. (2016). Approach-motivated positive affect reduces breadth of attention: Registered replication report of Gable and Harmon-Jones (2008). *Journal of Experimental Social Psychology.*
- Knoll, M., Wegge, J., Unterrainer, C., Silva, S. & Jönsson, T. (2016). Is our knowledge on voice and silence in organizations growing? Building bridges and (re)discovering opportunities. *German Journal of Human Resource Management, 3-4*, 161-194.
- Loewenbrück, K. F., Wach, D., Müller, S. R., Youngner, S. J., & Burant, C. J. (2016). Disclosure of adverse outcomes in medicine: A questionnaire study on voice intention and behaviour of physicians in Germany, Japan and the USA. *German Journal of Human Resource Management: Zeitschrift für Personalforschung, 30*(3-4), 310-337.
- Paschke, L. M., Dörfel, D., Steimke, R., Trempler, I., Magrabi, A., Ludwig, V. U., . . . Walter, H. (2016). Individual differences in self-reported self-control predict successful emotion regulation. *Social Cognitive Affective Neuroscience, 11*(8), 1193-1204. doi:10.1093/scan/nsw036
- Rahnfeld, M., Wendsche, J., Ihle, A., Müller, S. R., & Kliegel, M. (2016). Uncovering the care setting-turnover intention relationship of geriatric nurses. *European Journal of Ageing, 13*(2), 159-169. doi: 10.1007/s10433-016-0362-7
- Wach, D., Stephan, U. & Gorgievski, M. (2016). More than money: Developing an integrative multi-factorial measure of entrepreneurial success. *International Small Business Journal, 34*(8), 1098-1121.
- Wendsche, J., Hacker, W., Wegge, J., & Rudolf, M. (2016). High job demands and low job control increase nurses' professional leaving intentions: The role of care setting and profit orientation. *Research in Nursing and Health, 39*(5), 353-363. doi: 10.1002/nur.21729
- Wendsche, J., Lohmann-Haislah, A., & Wegge, J. (2016). The impact of supplementary short rest

breaks on task performance – A meta-analysis. *Sozialpolitik.CH*, 2, 1-24. doi: [10.18753/2297-8224-75](https://doi.org/10.18753/2297-8224-75)

## **Bücher und herausgegebene Werke**

- Debitz, U., Plath, H. E., & Richter, P. (2016). *BMS- Beanspruchungs-Mess-Skalen. Verfahren zur Erfassung erlebter Beanspruchungsfolgen; Psychische Ermüdung – Monotonie – Psychische Sättigung – Stress*. Göttingen: Hogrefe.
- Wegge, J., Unterrainer, C., Jønsson, T., Silva, S. & Knoll, M. (2016). From Silence to voice: How organizations can prevent unethical behavior and promote constructive voice at work. *German Journal of Human Resource Management* (3-4).

## **Beiträge in Büchern**

- Bilinska, P. & Wegge, J. (2016). Jung führt Alt: Wenn Altersunterschiede zwischen Mitarbeitern und Führungskräften zum Problem werden. In R. van Dick & J. Felfe (Hrsg.), *Handbuch Mitarbeiterführung* (S. 213-225). Berlin: Springer.
- Jungmann, F. & Wegge, J. (2016). Are diversity trainings useful? In GFA (Hrsg.), *Arbeit in komplexen Systemen. Digital, vernetzt, human?! Arbeitswissenschaftlicher Frühjahrskongress Aachen* (C.6.6., S. 1-6). Dortmund: GFA Press.
- Jungmann, F. & Wegge, J. (2016). Führung altersgemischter Arbeitsgruppen. In R. van Dick & J. Felfe (Hrsg.), *Handbuch Mitarbeiterführung* (S. 199-212). Berlin: Springer.
- Jungmann, F., Hilgenberg, F., Porzelt, S., Fischbach, M., & Wegge, J. (2016). Team work and leadership in an ageing workforce: Results of an intervention project. In B. Deml et al. (Eds.), *Advances in ergonomic design of systems, products and processes* (pp. 57-70). Berlin: Springer.
- Roth, J. (2016). Reproduktion von sozialer Ungleichheit durch Stereotype. In M. Häusl, S. Horlacher, S. Koch, G. Loster-Schneider, & S. Schötz (Eds.), *Armut. Gender-Perspektiven ihrer Bewältigung in Geschichte und Gegenwart*. Leipziger Universitätsverlag.
- Sperling, J., Augustin, A., & Wegge, J. (2016). Krisen als Problem im Coaching. In S. Greif, H. Möller, & W. Scholl (Hrsg.), *Handbuch Schlüsselkonzepte im Coaching*. Berlin: Springer.
- Steffens, M.C. & Roth, J. (2016). Diversity-Kompetenz in Bezug auf Gender: Sozialpsychologisches Wissen über Geschlechterstereotype und Geschlechterrollen. In P. Genkova & T. Ringeisen (Eds.), *Handbuch Diversity Kompetenz: Gegenstandsbereiche*. Springer Fachmedien Wiesbaden.

- Wegge, J. & Jungmann, F. (2016). Age diversity in work teams: A matter of clever management. In GFA (Hrsg.), *Arbeit in komplexen Systemen. Digital, vernetzt, human?! Arbeitswissenschaftlicher Frühjahrskongress Aachen* (C.6.11, S. 1-6). Dortmund: GFA Press.
- Wegge, J. & Kemter-Hofmann, P. (2016). Probleme der Teamarbeit als Thema im Coaching. In S. Greif, H. Möller, & W. Scholl (Hrsg.), *Handbuch Schlüsselkonzepte im Coaching* (S. 1-11). Berlin: Springer.
- Wegge, J. (2016). Management altersgemischter Teams. In P. Genkova & T. Ringeisen (Hrsg.), *Handbuch Diversity Kompetenz: Gegenstandsbereiche*. Berlin: Springer. DOI 10.1007/978-3-658-08932-0\_15-1

## Poster

- Heitmann, C. & Deutsch, R. (2016, September). *Post-conflict speeding: Evidence of sequential effects in motivational conflicts*. Poster presented at the 50th Conference of the German Psychological Society (DGPs). Leipzig, Germany.
- Richter, S., Weinberger, E., Wach, D., & Wegge, J. (2016, September). *“Do not go to bed angry!” – The Impact of Cognitive-Emotional Processes after Work on Sleep Quality of Business Owner*. Poster auf dem 50. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie, Leipzig, Deutschland.
- Roth, J., Barth, M., & Mazziotta, A. (2016, January). *Socio-Economic Status Affects Social Identification Patterns*. Poster presented at the 17th Annual Meeting of the Society for Personality and Social Psychology. San Diego, CA, USA.

## Vorträge auf Tagungen und Kongressen

- Franke-Bartholdt, L., Frömmer, D., Wegge, J., & Strobel, A. (2016, November). *„Der Rest ist Schweigen“ – Einfluss des Führungsverhaltens auf das Schweigen von Mitarbeiter(inne)n zu moralischen Sachverhalten*. 9. Deutscher Assessment-Center-Kongress, Hannover.
- Ihmels, A., Jungbauer, K.-L., Shemla, M., & Wegge, J. (2016, September). *Explaining the Glass Cliff: Combining the think crisis – think female and the signaling change approach*. 50. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie, Leipzig.
- Jungbauer, K.-L., Ihmels, A., Shemla, M., & Wegge, J. (2016, September). *Archival evidence for the Glass Cliff in Germany: Political discussions on female quotas influence the appointment of women to precarious leadership positions*. 50. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie, Leipzig.
- Jungmann, F., Meyer, B., & Wegge, J. (2016, September). *Faultlines und Gesundheit in Teams*. 50.

Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie, Leipzig.

- Jungmann, F. & Wegge, J. (2016, März). *Are diversity trainings useful?* Arbeitswissenschaftlicher Frühjahrskongress Aachen.
- Roth, J. & Fiske, S. (2016, September). *Perceiving and Maintaining Socio-Economic Inequality*. Symposium at the 50th Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie. Leipzig, Deutschland.
- Roth, J., Barth, M., & Mazziotta, A. (2016, September). *Socio-economic in-group status affects social identification components Differently*. Talk presented at the 50th Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie. Leipzig, Deutschland.
- Roth, J., Rivers, A. M., & Sherman, J. W. (2016, January). *The Self in Person Perception*. Informal paper presented at the Social Cognition Preconference, 17th Annual Meeting of the Society for Personality and Social Psychology. San Diego, CA, USA.
- Roth, J., Rivers, A. M., & Sherman, J. W. (2016, May). *Biases in Person Judgment: One's Own Self-Concept Affects the Evaluation of Other People*. Talk presented at the Postdoctoral Research Symposium. Davis, CA, USA.
- Sperling, J., Wegge, J., Jungbauer, K.-L., & Wach, D. (2016, September). *Self-leadership of entrepreneurs in crisis*. 50. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie, Leipzig.
- Sperling, J., Wegge, J., Jungbauer, K.-L., & Wach, D. (2016, September). *Coaching von Unternehmern bei (drohender)Insolvenz*. 50. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie, Leipzig.
- Stephan, U., Strauss, K., Wach, D., & Gorgievski, M. (2016, August). *How Entrepreneurs Influence Employees' Job Satisfaction: The Double-edged Sword of Proactivity*. Paper presented at the 76th Annual Meeting of the Academy of Management, Anaheim, CA, USA.
- Wach, D. (2016, August). *Work Characteristics' Effects on Entrepreneurs' Health and Success*. Paper presented at the 76th Academy of Management Annual Meeting, Anaheim, CA.
- Wegge, J. & Jungbauer, K. (2016, September). *Lead yourself – improve employees' health: Self-leadership promotes health-oriented staff leadership through positive affect if autonomy is high*. 50. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie, Leipzig.
- Wegge, J. & Jungmann, F. (2016, März). *Altersdiversität in Gruppen: Eine Frage des richtigen Managements*. Arbeitswissenschaftlicher Frühjahrskongress Aachen.
- Wegge, J. (2016, April). *What do psychologists know about the link between skills and labour market success?* Conference on cognition and skills in the labor market, University of Geneva.
- Wegge, J. (2016, Januar). *Das Belastungs-Beanspruchungskonzept: Der Einfluss der Führungskraft*



*auf die Gesundheit.* Sächsische Landesärztekammer, Weiterbildung Arbeits- und Betriebsmedizin, Dresden.

Wegge, J. (2016, July). *Managing age diversity in organizations and teams: The state of the art.* ICP 2016, Yokohama, Japan.

Wegge, J. (2016, Juni). *Das Centrum für Demografie und Diversität (CDD) der TU Dresden.* Eröffnungsveranstaltung, Dresden.

Wegge, J. (2016, März). *Alternsgerechtes Führen.* Beiratssitzung der Gesellschaft für Gesunde Arbeit Dresden.

Wegge, J. (2016, Oktober). *Das Centrum für Demografie und Diversität (CDD) der TU Dresden.* Vortrag auf dem 5. Sächsischen Datensalon zum Thema „Migration bedingt Integration“, Dresden.

Wegge, J. (2016, September). *Alter(n)sgerechte Führung: Ein Führungsmodell für den demografischen Wandel.* 50. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie, Leipzig.

Wegge, J., Spitzer, A., & Jungmann, F. (2016, September). *Charismatische Führung im Selbst- und Fremdurteil: Was ist für das Wohlbefinden der Führungskraft wichtiger?* 50. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie, Leipzig.

Weinberger, E., Wach, D., Stephan, U., & Wegge, J. (2016). *Entrepreneurs' Daily Creativity: The Influence of Recovery Experiences and Age.* Paper presented at the 76th Annual Meeting of the Academy of Management, Anaheim, CA, USA.

## Awards/ Preise

### Forschung

#### AO-PSYCHOLOGIE

Bilinska, P., Wegge, J., & Kliegel, M. (2016) *JPP Best Paper Award.* Journal of Personnel Psychology.

Kruse, P. (2016). *Ehrenfried-Walter-von-Tschirnhaus-Urkunde als einer der besten Absolventen der Fakultät Mathematik/Naturwissenschaften.* Dresden, Deutschland.

Wach, Dominika (2016). *Best Reviewer Award.* Anaheim, USA.

#### SOZIALPSYCHOLOGIE

Roth, J. (2016). *Runner Up Speaker Award,* Postdoctoral Research Symposium. University of California, Davis, CA, USA.

Heitmann, Christina (2016). Travel Award der Graduiertenakademie der TU Dresden für die Teilnahme am 50. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie. Leipzig, Deutschland.

## **Lehre**

### **AO-PSYCHOLOGIE**

Wach, Dominika, (2016). *Karl-und-Charlotte-Bühler-Preis für ausgezeichnete Lehre*. Dresden, Deutschland.

# Öffentlichkeitsarbeit

- Februar 2016 Sperling, J., *“Stress, Sport und Schlaf messen”*, Projektwoche für Schüler des Martin-Andersen-Nexö-Gymnasium, Dresden.
- 01.06.2016 Buruck, G., *Vortrag zum Thema „Burnout-Prävention im Arbeitskontext“*. Tag der Gesundheit der TU Dresden.
- 01.06.2016 Dörfel, D., *Vortrag zum Thema „Stressregulationsfähigkeit trainieren“*. Tag der Gesundheit der TU Dresden.
- 16.8.2016 Prof. Kemter-Hofmann, *Frauen in Führungspositionen*, Interview MDR-Fernsehen.
- 13.9.2016 Prof. Kemter-Hofman, *Anerkennung und Gesundheit bei der Arbeit*, Interview MDRfernsehen.

## Websites

[www.tu-dresden.de/dus](http://www.tu-dresden.de/dus)

[www.tu-dresden.de/psych/bgm](http://www.tu-dresden.de/psych/bgm)

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

<http://architekturpsychologie-dresden.de>

<https://tu-dresden.de/cdd>

<http://tu->

[dresden.de/die\\_tu\\_dresden/fakultaeten/fakultaet\\_mathematik\\_und\\_naturwissenschaften/fachrichtung\\_psychologie/i3/sozial](http://tu-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>