

# Tagungsprogramm

Entscheidungen und Veränderungen  
in Arbeit, Organisation und Wirtschaft



6. Tagung der Fachgruppe

Arbeits - und Organisationspsychologie  
der Deutschen Gesellschaft für Psychologie



## INHALT

Grußworte.....	4
Tagungsprogramm – Auf einen Blick.....	7
Beitragsarten.....	8
Tagungsprogramm – Erläuterungen.....	9
Tagungsüberblick – Mittwoch.....	10
Tagungsüberblick – Donnerstag.....	12
Tagungsüberblick – Freitag.....	14
Detailprogramm.....	18
Rahmenprogramm.....	36
Zusatzinformationen über die Tagung (von A bis Z).....	37
Allgemeine Informationen (von A bis Z).....	40
Wien für PsychologInnen (Tipps für Sightseeing).....	42
Lageplan.....	43
Umgebungsplan.....	44
Sponsoren.....	45

## GRUSSWORTE

Grußwort des Sprechers der Fachgruppe Arbeits- und Organisationspsychologie der Deutschen Gesellschaft für Psychologie

Liebe Kollegin, lieber Kollege!



Herzlich Willkommen zur 6. Fachgruppentagung der Sektion Arbeits- und Organisationspsychologie der Deutschen Gesellschaft für Psychologie in Wien. Erstmals findet unsere Fachgruppentagung in Österreich statt. Die Wahl des Veranstaltungsorts trägt der Tatsache Rechnung, dass zwar die meisten Fachgruppenmitglieder in Deutschland arbeiten, viele Kolleginnen und Kollegen der Fachgruppe aber auch in den deutschsprachigen Nachbarländern Österreich und der Schweiz. Die Fachgruppentagung findet an einer Universität statt, die bereits vor mehr als sieben Jahrzehnten im Jahre 1931 mit der Gründung einer Österreichischen Wirtschaftspsychologischen

Forschungsstelle wegweisende Forschung zu dem nach wie vor aktuellen Thema Arbeitslosigkeit in unserem Fach gestaltet hat. Mit den Namen Marie Jahoda und Paul Lazarsfeld verbinden wir Forschungsarbeiten, die immer noch aktuell sind und zeigen, wie wichtig gute Forschungsansätze in der Arbeits- und Organisationspsychologie respektive Wirtschaftspsychologie sind. Diese Ansätze waren schon damals international und interdisziplinär ausgerichtet, Merkmale, die sicher für ihre Resorption in der Gesellschaft und der Scientific Community günstig waren und sind. Insofern freut es mich an diesem Veranstaltungsort besonders, dass dies unsere erste Fachgruppentagung ist, die nun offiziell zwei Kongresssprachen hat, Deutsch und Englisch. Vielleicht gelingt es durch diese Öffnung hier und in Zukunft die Vielzahl neuer Befunde der Tagung noch mehr interessierten Personen zu vermitteln, die der Wissenschaftssprache Englisch mächtig sind, aber zu wenig Deutsch verstehen, um allen Vorträgen folgen zu können. Auch fachlich ist diese Tagung breiter positioniert als die letzten Tagungen. Durch Einbezug der Wirtschaftspsychologie sind die dargebotenen Forschungsfelder differenzierter und interdisziplinärer aufgestellt als bisher.

Neben einer dreistelligen Zahl an Vorträgen und Postern, deren Qualität alle in einem Begutachtungsprozess geprüft wurde, bietet dieser Kongress für die Teilnehmenden aber noch mehr. So gibt es parallel zu fast allen Präsentationsveranstaltungen erstmals Workshops, die es ermöglichen, an fachlichen Diskussionen teilzunehmen (z.B. Humanisierung von Arbeit und Organisation), spezifisches Wissen zu erwerben (z.B. Durchführung von Online-Befragungen) und fachpolitische Diskussionen zu führen (z.B. Science meets Practice). Spezifische und ausgewählte eingeladene Vorträge internationaler Spitzenwissenschaftlerinnen und Spitzenwissenschaftler runden diesen Kongress zusätzlich ab, sodass ich erwarte, dass die Allermeisten von uns von diesem Kongressprogramm profitieren werden.

Wem ein solches Programm im Laufe der Zeit etwas zu kopflastig wird, möge sich zwischendurch auch auf die Möglichkeiten des Social-Networking konzentrieren, dem zweiten wichtigen Ziel derartiger Kongresse. Die Veranstalter lassen hierfür genügend Raum durch parallel gelegte Pausen zwischen den Vorträgen, attraktive interaktive Poster-Sessions und abwechslungsreiche abendliche Angebote, die neben dem leiblichen Wohl Zeit für ausführliche Gespräche lassen. Wer darüber hinaus bei soviel Sitzen, Sprechen und Zuhören sich einmal ausgiebig bewegen möchte, auch für diese Zielgruppe gibt es eine Alternative. Erstmals wird es einen geführten 5 km Jogging-Lauf durch Wien als zusätzliches morgendliches Angebot geben. Näheres ist dem nachfolgenden Programm zu entnehmen.

Gute Forschung zu berichten ist ein Bestandteil unserer genuinen Tätigkeiten. Einen Kongress zu organisieren, Workshops zu betreuen, ohne extra dafür belohnt zu werden, bedarf eines zusätzlichen, besonderen Engagements. Für dieses Engagement zur Gestaltung des Kongresses möchte ich mich, auch im Namen aller Fachgruppenmitglieder, bei allen, die solche Aufgaben übernommen haben, und damit die Gestaltung des Kongresses erst ermöglichten, ganz herzlich bedanken!

Dass trotz des für viele von uns weiten Anfahrtswegs fast alle Mitglieder der Fachgruppe den Weg nach Wien zu diesem Kongress finden werden, ist sicher neben dem fachlich erstklassigen Angebot dieses Kongresses nicht zuletzt dem Umstand zu verdanken, dass die Universitätsstadt Wien eine der attraktivsten Großstädte der Welt ist. Wenn es sich für Sie einrichten lässt vor oder nach dem Kongress noch ein wenig Zeit in Wien zu verbringen, es lohnt sich bestimmt! Ich wünsche uns viele neue Erkenntnisse, interessante Diskussionen und nicht zuletzt auch einen erlebnisreichen Aufenthalt in Wien!

Prof. Dr. Martin Kleinmann  
Universität Zürich

## Grußwort der Fakultätsleitung



Aus Sicht einer Fakultät, die als Gastgeberin einer wissenschaftlichen Fachtagung auftritt, hätte das Timing der 6. Tagung der Fachgruppe Arbeits- und Organisationspsychologie der Deutschen Gesellschaft für Psychologie kaum besser ausfallen können: Seit vor knapp einem Jahr aus einem bis dahin nur für besonders geschulte oder voralarmierte Ohren vernehmbaren leisen Krachen im Gebälk des Weltfinanzsystems ein Beinahe-Systemkollaps wurde und seitdem sich seither die globale Finanzkrise in den verschiedensten Ecken unserer Wirtschafts- und Lebenswelt eingenistet hat, ist die Expertise von Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologen in der Öffentlichkeit gefragter denn je. Die Zeiten sind zweifellos für die Zunft sowohl interessant als auch herausfordernd.

Verknüpft man diese ‚Gunst der Stunde‘ mit dem genius loci der Gastgeberstadt, dann fällt der Blick wie von selbst zurück auf jene Situation vor knapp 80 Jahren, auf den Oktober 1931, als Paul Lazarsfeld die Österreichische Wirtschaftspsychologische Forschungsstelle initiierte. Auch diese Gründung fiel in eine große wirtschaftliche Depression und eine der ersten großen Forschungsarbeiten ist denn auch jene, bald berühmt gewordene zu den Arbeitslosen von Marienthal. Die Geburtsstunde der modernen Wirtschafts- und Sozialpsychologie schlägt also im Schatten der Weltwirtschaftskrise.

Ob die gegenwärtige Krisensituation zu einem ähnlich umfassenden fachlichen Neuausholen führen wird, lässt sich als Zeitzeuge schwer einschätzen. Doch zweifellos hat jede Generation, auch jede Generation von Wissenschaftlern, ihr eigenes Chancen- und Risikoprofil. Auch die im Oktober 2008 global eingeläutete Rezession wird ihre Spuren im Bewusstsein von Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologen, Forschern wie Praktikern, hinterlassen, ebenso wie in der Ausrichtung von einschlägigen Ausbildungsgängen: Ethik vor Ehrgeiz heißt es etwa neuerdings an der Harvard Business School, in der seit kurzem Absolventen auf zukunftsfähigen und nachhaltigen wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Wohlstand eingeschworen werden.

Es sind solche Krisenlagen, in denen sich vermehrt Chancen für paradigmatische Neuausrichtungen eines Faches eröffnen, in denen einige der älteren Fragen verblassen und neue gestellt werden, die den Bezug auf die gegenwärtigen Herausforderungen vielleicht besser aufzunehmen versprechen. Möge die Tagung in diesem Sinne gelingen und möge die Gunst der Stunde auch dahingehend genutzt sein, dass den hier präsentierten Ergebnissen und Analysen die gebührende mediale Präsenz zu Teil wird.

Germain Weber  
Dekan

Thomas Sluneko  
Vizedekan

## Grußwort der Organisatoren

Liebe Kolleginnen und Kollegen!



Wir sind stolz, dass die Fachgruppe für Arbeits- und Organisationspsychologie der Deutschen Gesellschaft für Psychologie, uns eingeladen hat, die 6. Tagung auszurichten. Als Organisatoren heißen wir Sie herzlich in Wien willkommen und hoffen, dass Sie eine erfolgreiche Tagung erleben und von den inhaltlich breiten und fundierten Beiträgen profitieren werden. Wir sind überzeugt, dass die Tagung nicht nur über den „state of the art“ in der Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie informiert, sondern auch reichlich Gelegenheit bietet, sich mit Fachkolleginnen und -kollegen und deren

jüngsten Forschungsprojekten und -ergebnissen auseinanderzusetzen. Die ersten zehn Jahre der noch jungen Geschichte unserer Fachgruppentagungen sind durch Wachstum und inhaltliche Differenzierung gekennzeichnet. An der heurigen Tagung werden mit über 430 Vorträgen, Poster, Arbeitsgruppen usw. mehr wissenschaftliche Beiträge vorgestellt als je zuvor.

Wir haben einige Neuerungen vorgenommen und wünschen uns, dass Sie diese als zukunftsfruchtig erleben werden. In jedem Fall freuen wir uns auf Ihre Rückmeldungen dazu: Eine Besonderheit der inhaltlichen Ausrichtung unseres Faches an der Universität Wien besteht in der Verbindung von Arbeits- und Organisationspsychologie und Wirtschaftspsychologie in der Lehre und Forschung. Im Rahmen unseres Forschungsschwerpunktes „Entscheidungen in Arbeit, Organisation und Wirtschaft“ werden aktuell Forschungsarbeiten zur Qualität des Arbeitslebens und Veränderung in der Arbeitswelt, Unternehmertum, Kauf- und Kreditentscheidungen im privaten Haushalt und Steuerverhalten durchgeführt. Weil es uns ein Anliegen ist, Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Arbeits- und Organisationspsychologie und Wirtschaftspsychologie zu thematisieren, haben wir uns bemüht, Keynote Präsentationen aus den verschiedenen Bereichen anzubieten und Kolleginnen und Kollegen, die sich der Wirtschaftspsychologie zugehörig fühlen, für aktive Beiträge an der Tagung zu gewinnen. Es wird sich zeigen, ob Arbeits- und Organisationspsychologie gegensätzlich zur Wirtschaftspsychologie steht, oder ob eine Verbindung der Fächer sinnvoll ist und die Chancen der Anwendung der Psychologie in den weiten Feldern der Wirtschaft generell erhöht.

Neben deutschsprachigen Beiträgen sind auch erstmals englischsprachige zugelassen. Das Ziel ist, auch Kolleginnen und Kollegen für die Tagung zu interessieren, die nicht dem deutschsprachigen Raum angehören. Es wird eine Herausforderung sein, diese Kolleginnen und Kollegen zu integrieren und zu vermeiden, dass aufgrund von Sprachbarrieren nur eine marginale Teilnahme am „Rande“ der Hauptthemen der Tagung möglich ist.

Weil an Tagungen in der Vergangenheit mehrfach der Wunsch nach interaktiven Programmelementen geäußert wurde, bieten wir eine Serie von „Workshops“ an. In den Workshops werden von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern zentrale Themen der Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie diskutiert und in einem intensiven Austausch werden Standpunkte und Lösungsmöglichkeiten erarbeitet.

Als Tagungsort steht uns der „Campus“ der Universität Wien zur Verfügung. Die Anlage des ehemaligen Allgemeinen Krankenhauses der Stadt Wien bietet einen angenehmen Rahmen, inmitten der Stadt in einem Park, Wissenschaft zu betreiben und Gespräche mit Fachkolleginnen und -kollegen zu führen.

Die Organisation und Durchführung der Tagung wäre ohne die intensive Mitarbeit unserer Teamkolleginnen und -kollegen nicht möglich. Ganz besonderer Dank gebührt Heike Ulferts dafür, dass sie die Koordination der Vorbereitungsarbeiten übernommen, viel Zeit und Energie in die Organisation investiert und damit ganz besonders zum Gelingen beigetragen hat. Wir danken auch Elisabeth Dorfinger, Luise Hahn, Erik Hölzl, Barbara Kastlunger, Bettina Kubicek, Stephan Mühlbacher, Maria Pollai, Sara Tement und Ingrid Wahl für ihren Einsatz. Wir danken den Studierenden, die uns bei der Abwicklung der Tagung behilflich sind und nicht zuletzt all jenen, die uns mit Geld- und Sachmitteln unterstützt haben. Bei der Universität Wien und der Fakultät für Psychologie möchten wir uns ebenfalls für die finanzielle Unterstützung bedanken.

Wir freuen uns, wenn für Sie die Tagung erfolgreich ist und wenn es uns gelingt, Ihre Erwartungen zu erfüllen.

Christian Korunka  
Erich Kirchler

## TAGUNGSPROGRAMM – AUF EINEN BLICK

Uhrzeit	Mittwoch	Uhrzeit	Donnerstag	Uhrzeit	Freitag
ab 09:00	Anmeldung	09:00-10:40	Session 3 (3.01 – 3.11)	09:00-10:40	Session 6 (6.01 – 6.11)
10:45-11:15	Begrüßung	10:40-11:00	Kaffeepause	10:40-11:00	Kaffeepause
11:15-12:00	Siegfried-Greif Preis	11:00-12:40	Session 4 (4.01 – 4.11)	11:00-12:40	Session 7 (7.01 – 7.11)
12:00-13:00	Mittagspause	12:40-14:00	Mittagspause	12:40-14:00	Mittagspause
13:15-14:00	Keynote 1: Sharon Parker	14:00-14:45	Keynote 2: Fred van Raaij	14:00-14:45	Keynote 4: Sabine Sonnentag
14:10-16:00	Session 1 (1.01 – 1.11)	15:00-16:00	Postersession	15:00-16:40	Session 8 (8.01 – 8.11)
16:00-16:30	Kaffeepause	16:00-16:30	Kaffeepause	17:00-19:00	Verabschiedung/ Sekttausschank (Arkadenhof, Hauptgebäude der Universität Wien)
16:30-18:10	Session 2 (2.01 – 2.11)	16:30-18:10	Session 5 (5.01 – 5.11)		
18:15-19:00	Promotionspreis- trägerInnen	18:15-19:00	Keynote 3: José Peiro		
		19:00-20:30	Fachgruppensitzung		
20:30	Gesellschaftsabend (Rathaus)				

## BEITRAGSARTEN

### Keynotes

*Inhalt:*

Es wurden folgende Keynote speaker eingeladen: Sharon Parker, Fred van Raaij, José Peiro, Sabine Sonnentag

*Ablauf:*

Vortragszeit: 45 Minuten

### Überblicksreferate

*Inhalt:*

Integrative Darstellung von neuen Entwicklungen in einem größeren Forschungsbereich durch eine Person mit ausgewiesener Expertise.

*Ablauf:*

Vortragszeit: 30 Minuten; Diskussion: 10 Minuten

### Arbeitsgruppen

*Inhalt:*

Thematisch verwandte Forschungsarbeiten von mehreren AutorInnen zu einer bestimmten Fragestellung. Ein Chair moderiert den Ablauf der Arbeitsgruppensitzung auf der Tagung.

*Ablauf:*

Vortragszeit: 15 Minuten pro Beitrag; Diskussion: 5 Minuten pro Beitrag. Die Arbeitsgruppe umfasst maximal 5 Beiträge und dauert maximal 100 Minuten.

### Forschungsreferate

*Inhalt:*

Darstellung abgeschlossener empirischer Forschungsarbeiten zu thematisch verwandten Bereichen.

*Ablauf:*

Vortragszeit: 15 Minuten; Diskussion: 5 Minuten

### Praxisberichte

*Inhalt:*

Einzelfallstudien und wissenschaftliche Arbeiten mit hoher Praxisrelevanz.

*Ablauf:*

Vortragszeit: 15 Minuten; Diskussion: 5 Minuten

### Workshops

*Inhalt:*

Im Unterschied zu den anderen Beitragsarten liegt der Schwerpunkt der Workshops in der interaktiven Bearbeitung eines Themenbereiches. Die TeilnehmerInnenzahl ist begrenzt. Für die Anmeldung liegen im Tagungsbüro Listen auf.

*Ablauf:*

Dauer: 100 Minuten

### Posterbeiträge

*Inhalt:*

Empirische, konzeptionelle oder methodische Forschungsarbeiten.

*Ablauf:*

Während der Präsentationszeiten stehen die PosterautorInnen für Fragen und Diskussionen vor ihrem Poster bereit. Die AutorInnen werden gebeten, Handouts ihrer Posterbeiträge mitzubringen.



## TAGUNGSPROGRAMM – ERLÄUTERUNGEN

Auf den folgenden Seiten finden Sie zunächst für jeden Tag eine Übersicht. Anschließend ist in der Detailansicht jede Session mit den zugewiesenen Beiträgen ausgewiesen.

### Erklärung der Sitzungs-codes

Die erste Zahl gibt die **Zeit** an: Alle Sitzungen mit der gleichen Zahl finden gleichzeitig statt. (z.B. 3.01, 3.02, 3.03, ...)

Die zweite Zahl gibt den **Raum** an: Alle Sitzungen mit der gleichen Zahl finden im gleichen Raum statt (z.B. 1.01, 2.01, 3.01, ...).

Alle Räume sind zudem farblich markiert, jedem Raum ist also eine bestimmte Farbe zugewiesen, die Sie auch auf dem Lageplan wiederfinden.

Die Buchstaben geben die **Art** der Sitzung an:

ÜR	=	Überblicksreferate
AG	=	Arbeitsgruppe
FR	=	Forschungsreferate
PB	=	Praxisberichte
WS	=	Workshops

## TAGUNGSÜBERBLICK – MITTWOCH

09:00 – 10:45	10:45 – 11:15	11:15 – 12:00	12:00 – 13:00	13:15 – 14:00	Raum	14:10 – 16:00
Anmeldung (Aula)	Eröffnungsveranstaltung (C1)	<b>Siegfried-Greif Preisverleihung (C1)</b> Vortrag des Preisträgers Norbert Semmer: Im Prinzip altbekannt, im Detail kaum erforscht: Die Bedeutung von Selbstwertbedrohung und Selbstwertbestätigung für die arbeitspsychologische Stress- und Gesundheitsforschung	Mittagspause	<b>Keynote 1: Sharon Parker: Staff Who Make Things Happen: New Directions in Understanding Proactive Behavior at Work (C1)</b>	Südasienskunde	<b>1.01-AG Berufliche Entwicklung 1:</b> <i>Möglichkeiten und erste Ergebnisse arbeits- und organisationspsychologischer Forschung mit dem Hagener Online Panel</i>
					Sinologie	<b>1.02-FR Arbeitsgestaltung 1</b>
					Musikwissenschaft 1	<b>1.03-AG Führung 1:</b> <i>Transformationale Führung und organisationale Identifikation</i>
					Musikwissenschaft 2	<b>1.04-AG Work-Life-Balance 1:</b> <i>Persönliche Ziele, Berufsverläufe und Work-Life-Balance</i>
					Kunstgeschichte 1	<b>1.05-AG Personalentwicklung und Intervention 1:</b> <i>Effektive Personalentwicklung – Aufbau, Methoden und Evaluation</i>
					Kunstgeschichte 2	<b>1.06-AG Arbeitsanalyse / Formen der Arbeit 1:</b> <i>Freigemeinnützige Arbeit – aktuelle Befunde aus einem neuen Forschungsfeld der A&amp;O-Psychologie</i>
					Kunstgeschichte 3	<b>1.07-AG Human-Computer Interaction 1:</b> <i>Mensch-Maschine-Interaktion I: Automatisierung und komplexe Systeme</i>
					Afrikawissenschaften 1	<b>1.08-AG Stress und Beanspruchungen 1:</b> <i>Gesundheitliche Auswirkungen ergebnisorientierter Managementformen</i>
					Afrikawissenschaften 2	<b>1.09-FR Economic Psychology 1 (English)</b>
					Ethik und Recht in der Medizin	<b>1.10-WS Humanisierung von Arbeit und Organisation</b>
					C1	<b>1.11-ÜR Überblicksreferate 1:</b> <i>Wolfgang Scholl, Kristina Lauche</i>

16:00 – 16:30	Raum	16:30 – 18:10	18:15 – 19:00	20:30
Kaffeepause (Aula)	Südasienskunde	<b>2.01-AG Berufliche Entwicklung 2:</b> <i>Personale und kontextuelle Faktoren im beruflichen Entwicklungsprozess</i>	Promotionspreis (C1) Vortrag der Preisträgerin Carmen Binnewies: The Power of Recovery: Zusammenhänge zwischen Erholung und individueller Arbeitsleistung	Gesellschaftsabend (Rasthaus)
	Sinologie	<b>2.02-AG Arbeitsgestaltung 2:</b> <i>Arbeitssicherheit</i>		
	Musikwissenschaft 1	<b>2.03-AG Führung 2:</b> <i>Shared and sharing leadership</i>		
	Musikwissenschaft 2	<b>2.04-AG Work-Life-Balance 2:</b> <i>Prädiktoren von Work-Life-Balance, Gesundheit und Wohlbefinden in unterschiedlichen Beschäftigungsfeldern</i>		
	Kunstgeschichte 1	<b>2.05-AG Personalentwicklung und Intervention 2:</b> <i>Berater-Klienten-Interaktionen im Spannungsfeld zwischen Beratungskompetenz und strategischen Einflussfaktoren</i>		
	Kunstgeschichte 2	<b>2.06-FR Arbeitsanalyse / Formen der Arbeit 2</b>		
	Kunstgeschichte 3	<b>2.07-AG Human-Computer Interaction 2:</b> <i>Mensch-Maschine-Interaktion III: Verkehrspsychologie</i>		
	Afrikawissenschaften 1	<b>2.08-AG Stress und Beanspruchungen 2:</b> <i>Arbeit und Gesundheit in der Humandienstleistung</i>		
	Afrikawissenschaften 2	<b>2.09-AG Wirtschaftspsychologie 2:</b> <i>Gerechtigkeit im wirtschaftlichen Kontext</i>		
	Ethik und Recht in der Medizin	<b>2.10-WS Zur Aktualität und Zukunft der Handlungstheorie:</b> <i>Handeln in der Dienstleistungsgesellschaft</i>		
	C1	<b>2.11-ÜR Überblicksreferate 2:</b> <i>Siegfried Greif</i>		

## TAGUNGSÜBERBLICK – DONNERSTAG

Raum	09:00 – 10:40	10:40 – 11:00	11:00 – 12:40
Südasienskunde		Kaffeepause (Aula)	<b>4.01-AG Emotionen / Wertschätzung in Unternehmen 1:</b> <i>Arbeit und Wertschätzung</i>
Sinologie	<b>3.02-FR Arbeitsgestaltung 3</b>		<b>4.02-AG Diversity 1:</b> <i>Konsequenzen des demographischen Wandels für die Arbeit in Teams</i>
Musikwissenschaft 1	<b>3.03-AG Führung 3:</b> <i>Kontextspezifität von Führungsstilen und ihren Wirkfaktoren</i>		<b>4.03-FR Führung 4</b>
Musikwissenschaft 2	<b>3.04-AG Work-Life-Balance 3:</b> <i>Die Regulation von beruflichen und privaten Zielen</i>		<b>4.04-FR Work-Life-Balance 4</b>
Kunstgeschichte 1	<b>3.05-FR Personalentwicklung und Intervention 3</b>		<b>4.05-FR Innovation 1</b>
Kunstgeschichte 2	<b>3.06-AG Arbeitsanalyse / Formen der Arbeit 3:</b> <i>Design Problem Solving</i>		<b>4.06-AG Kommunikation / Teams 1:</b> <i>Schweigen ist Silber, Reden ist Gold: Management by Communication</i>
Kunstgeschichte 3	<b>3.07-AG Human-Computer Interaction 3:</b> <i>Mensch-Maschine-Interaktion II: Bewertung von Software, Einflussfaktoren und Effektivität</i>		<b>4.07-AG Messinstrumente / Verfahren 1:</b> <i>Assessment Center 1: Konstruktvalidität und Teilnehmerreaktionen</i>
Afrikawissenschaften 1	<b>3.08-FR Stress und Beanspruchungen 3</b>		<b>4.08-FR Stress und Beanspruchungen 4</b>
Afrikawissenschaften 2	<b>3.09-FR Economic Psychology 3 (English)</b>		<b>4.09-AG Wirtschaftspsychologie 4:</b> <i>Empirische Untersuchungen zu Steuerverhalten und Schwarzarbeit</i>
Ethik und Recht in der Medizin	<b>3.10-WS Aufstiegskompetenz und Gender – Fördernde Bedingungen und Hindernisse</b>		<b>4.10-WS Science meets Practice – eine Podiums- und Publikumsdiskussion</b>
C1	<b>3.11-ÜR Überblicksreferate 3</b> <i>Jan Häusser, Gabriele Elke</i>		<b>4.11-ÜR Überblicksreferate 4</b> <i>Gerhard Blickle, Ingo Zettler</i>

12:40 – 14:00	14:00 – 14:45	15:00 – 16:00	16:00 – 16:30	Raum	16:30 – 18:10	18:15 – 19:00	19:00 – 20:30
Mittagspause	<b>Keynote 2:</b> Fred van Raaij: Economic Psychology: Consumer and Investor Confidence and Trust (C1)	<b>Postersession (Foyer C1)</b>	Kaffeepause (Aula)	Südasienkunde	<b>5.01-AG Emotionen / Wertschätzung in Unternehmen 2:</b> <i>Die Arbeitspsychologie der Emotionen: Darstellung, Regulation und Wahrnehmung von Emotionen in der Dienstleistungsarbeit, in Arbeitsgruppen und in Organisationen 1 - "shared emotions" und Dienstleistungsarbeit</i>	<b>Keynote 3:</b> José Peiro: The role(s) of leadership in occupational health and well-being (C1)	Fachgruppensitzung (C1)
				Sinologie	<b>5.02-AG Diversity 2:</b> <i>Vom Minoritätenstatus zur Diversität</i>		
				Musikwissenschaft 1	<b>5.03-FR Führung 5</b>		
				Musikwissenschaft 2	<b>5.04-AG Veränderungen / Kultur in Unternehmen 1:</b> <i>Erfahrungen mit Gesundheitszirkeln aus drei Ländern: Voraussetzungen, Effektevaluation und nachhaltige Wirkungen</i>		
				Kunstgeschichte 1	<b>5.05-FR Innovation 2</b>		
				Kunstgeschichte 2	<b>5.06-FR Kommunikation / Teams 2</b>		
				Kunstgeschichte 3	<b>5.07-AG Messinstrumente / Verfahren 2:</b> <i>Assessment Center 2: Praktische Umsetzung und Maßnahmen zur Qualitätssteigerung in der Praxis</i>		
				Afrikawissenschaften 1	<b>5.08-FR Stress und Beanspruchungen 5</b>		
				Afrikawissenschaften 2	<b>5.09-FR Markt- und Konsumpsychologie 1</b>		
				Ethik und Recht in der Medizin	<b>5.10-WS Arbeits- und Organisationspsychologie als Bereiche der Wirtschaftspsychologie</b>		
				C1			

## TAGUNGSÜBERBLICK – FREITAG

Raum	09:00 – 10:40	10:40 – 11:00	11:00 – 12:40
Südasienskunde	<b>6.01-AG Emotionen / Wertschätzung in Unternehmen 3:</b> <i>Die Arbeitspsychologie der Emotionen: Darstellung, Regulation und Wahrnehmung von Emotionen in der Dienstleistungsarbeit, in Arbeitsgruppen und in Organisationen II – Emotionsarbeit</i>	Kaffeepause (Aula)	<b>7.01-PB Praxisberichte 1</b>
Sinologie	<b>6.02-FR Diversity 3</b>		<b>7.02-AG Diversity 4:</b> <i>Organisationale und individuelle Perspektiven auf altersgerechte Arbeitsgestaltung</i>
Musikwissenschaft 1	<b>6.03-FR Führung 6</b>		<b>7.03-FR Bewertung und Commitment 1</b>
Musikwissenschaft 2	<b>6.04-FR Veränderungen / Kultur in Unternehmen 2</b>		<b>7.04-AG Veränderungen / Kultur in Unternehmen 3:</b> <i>Eigenverantwortung in Organisationen</i>
Kunstgeschichte 1	<b>6.05-FR Innovation 3</b>		<b>7.05-AG Arbeitslosigkeit 1:</b> <i>Erwerbslosigkeit I: Die Arbeit der Erwerbslosen</i>
Kunstgeschichte 2	<b>6.06-FR Kommunikation / Teams 3</b>		<b>7.06-FR Kommunikation / Teams 4</b>
Kunstgeschichte 3	<b>6.07-FR Messinstrumente / Verfahren 3</b>		<b>7.07-FR Messinstrumente / Verfahren 4</b>
Afrikawissenschaften 1	<b>6.08-AG Rahmenbedingungen der Arbeit 1:</b> <i>Arbeitsplatzunsicherheit – aktuelle methodische und inhaltliche Befunde</i>		<b>7.08-AG Rahmenbedingungen der Arbeit 2:</b> <i>Mobilität in der Beziehung zwischen Beschäftigten und Organisation</i>
Afrikawissenschaften 2	<b>6.09-AG Markt- und Konsumpsychologie 2:</b> <i>Was lenkt unbewusste Konsumententscheidungen?</i>		<b>7.09-FR Markt- und Konsumpsychologie 3</b>
Ethik und Recht in der Medizin	<b>6.10-WS Automatisierung im Fahrzeug – psychologische Perspektiven</b>		<b>7.10-WS Europäisches Zertifikat in Psychologie</b>
C1	<b>6.11-ÜR Überblicksreferate 5</b> <i>Thomas Oberlechner, Jarek Krajewski</i>		<b>7.11-ÜR Überblicksreferate 6</b> <i>Klaus Moser, Christoph Clases</i>

12:40 – 14:00	14:00 – 14:45	Raum	15:00 – 16:40	17:00 – 19:00				
Mittagspause		<p><b>Keynote 4:</b> Sabine Sonntag: Heute schon eine gute Idee gehabt? – Variabilität von Kreativität, Innovativität und Proaktivität innerhalb von Personen (C1)</p>			Verabschiedung und Ausklang (Arkadenhof)			
						Südasienskunde	<b>8.01-PB Praxisberichte 2</b>	
						Sinologie	<b>8.02-AG Diversity 5:</b> <i>Alterseffekte auf Motivation, Innovation und subjektives Erleben während der Arbeit</i>	
						Musikwissenschaft 1	<b>8.03-FR Bewertung und Commitment 2</b>	
						Musikwissenschaft 2	<b>8.04-AG Veränderungen / Kultur in Unternehmen 4:</b> <i>Contemporary Research in Organizational Participation</i>	
						Kunstgeschichte 1	<b>8.05-AG Arbeitslosigkeit 2:</b> <i>Erwerbslosigkeit II: Bedingungen für den Wiedereinstieg</i>	
						Kunstgeschichte 2	<b>8.06-AG Kommunikation / Teams 5:</b> <i>Zynismus in Organisationen</i>	
						Kunstgeschichte 3		
						Afrikawissenschaften 1		
						Afrikawissenschaften 2	<b>8.09-FR Consumer Psychologie 4 (English)</b>	
Ethik und Recht in der Medizin	<b>8.10-WS Durchführung von Online Befragungen</b>							
C1								





# **DETAILPROGRAMM**

**MITTWOCH 09.09.2009 (9:00 – 16:30)**

9:00 – 10:45 Aula	Anmeldung				
10:45 – 11:15 C1	<b>Eröffnungsveranstaltung</b>				
11:15 – 12:00 C1	<b>Siegfried-Greif Preisverleihung</b> Vortrag des Preisträgers Norbert Semmer: Im Prinzip altbekannt, im Detail kaum erforscht: Die Bedeutung von Selbstwertbedrohung und Selbstwertbestätigung für die arbeitspsychologische Stress- und Gesundheitsforschung				
12:00 – 13:00	Mittagspause				
13:15 – 14:00 C1	<b>Keynote 1: Sharon Parker: Staff Who Make Things Happen: New Directions in Understanding Proactive Behavior at Work</b>				
Raum	Südasienkunde	Sinologie	Musikwissenschaft 1	Musikwissenschaft 2	Kunstgeschichte 1
14:10 – 16:00	<b>1.01-AG Berufliche Entwicklung 1:</b> Möglichkeiten und erste Ergebnisse arbeits- und organisationspsychologischer Forschung mit dem Hagener Online Panel <i>Chair: Bernd Marcus</i>	<b>1.02-FR Arbeitsgestaltung 1</b> <i>Chair: Winfried Hacker</i>	<b>1.03-AG Führung 1:</b> Transformationale Führung und organisationale Identifikation <i>Chair: Lioba Werth &amp; Rolf van Dick</i>	<b>1.04-AG Work-Life-Balance 1:</b> Persönliche Ziele, Berufsverläufe und Work-Life-Balance <i>Chair: Ernst-H. Hoff &amp; Bettina Wiese</i>	<b>1.05-AG Personalentwicklung und Intervention 1:</b> Effektive Personalentwicklung – Aufbau, Methoden und Evaluation <i>Chair: Silke Weisweiler &amp; Simone Kauffeld</i>
	<i>Marcus:</i> Das Hagener Online Panel: Studierende aus dem richtigen (Berufs-)Leben	<i>Hahn, Binnewies, Sonntag &amp; Mojza:</i> Kann man Erholung lernen? – Ergebnisse einer Trainingsevaluation	<i>Franke, Felfe &amp; Korek:</i> Occupational stressors, resources and strain: Moderator effects of group level and consensus of transformational leadership	<i>Härtwig &amp; Hoff:</i> Dynamik persönlicher Ziele bei IT-Beschäftigten	<i>Weisweiler, Peus, Nazlic &amp; Frey:</i> Personalentwicklung für Wissenschaftler – Aufbau und Evaluation
	<i>Sturm &amp; Marcus:</i> Die Beziehung von OCB und CWB in Abhängigkeit von Persönlichkeitsmerkmalen	<i>Hacker &amp; Pietrzyk:</i> Bedingungsbezogene Analyse und Bewertung interaktiver Tätigkeiten im Einzelhandel in Abhängigkeit des Arbeitsrechtsverhältnisses	<i>Richter:</i> Transformationale Führung und der Erhalt von Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft über die Spanne des Erwerbslebens	<i>Abele-Brehm &amp; Spurk:</i> Karriereziele: Gut für den Aufstieg, schlecht für die Zufriedenheit?	<i>Grohmann &amp; Kauffeld:</i> Evaluation von Personalentwicklungsmaßnahmen: Weiterentwicklung eines Inventars zur Bewertung von Trainingsmaßnahmen
	<i>Opterbeck:</i> Die Bedeutung der Selbstwirksamkeit für den Erfolg transformationaler Führung	<i>Pietrzyk &amp; Rodehacke:</i> Fragebogen zur Erfassung erlebter Tätigkeitsmerkmale bei interaktiven Arbeitsprozessen im Einzelhandel	<i>Herrmann, Hardt &amp; Felfe:</i> Moderatoren des Zusammenhangs zwischen transformationaler Führung und Veränderungsbereitschaft	<i>Wiese &amp; Seiger:</i> Beruflicher Wiedereinstieg von Müttern nach einer Familienpause	<i>Hochholdinger &amp; Rickers:</i> Förderung von Motivation und Lernerfolg durch Leistungselbstbewertung
	<i>Heydasch, Marcus &amp; Renner:</i> Berufsbezogene Prädiktoren des Studienerfolgs im Fernstudium	<i>Inauen, Jenny &amp; Bauer:</i> Work-SoC – Entwicklung einer Kurzsкала zur Messung des arbeitsbezogenen Kohärenzgefühls	<i>Egold &amp; van Dick:</i> Identifikation und arbeitsbezogene Einstellungen: Eine Leader – Follower – Kunden Perspektive	<i>Geffers &amp; Hoff:</i> Neue Erwerbsbiografien von hoch qualifizierten Beschäftigten im IT-Bereich: Gleichzeitigkeit von Kontinuität und Diskontinuität.	<i>Schaper, Mann &amp; Hochholdinger:</i> Personale und organisationale Einflussfaktoren bei der Förderung einer selbstorganisierten Kompetenzentwicklung durch Lernprojekte
		<i>Ensinger, Stächele &amp; Schübach:</i> Erholungsstrategien von Krankenhausärzten bei überlangen Arbeitszeiten	<i>Schuh &amp; van Dick:</i> Der Leader-Follower Identity Transfer	<i>Olos:</i> Laufbahnberatung bei Portfolio-Karrieren	<i>Bausch, Noefer, Stegmaier &amp; Sonntag:</i> ZEuS – Anpassung eines eLearning Programms an den Bedarf altersheterogener Belegschaften
16:00 – 16:30 Aula	Kaffeepause				

Kunstgeschichte 2	Kunstgeschichte 3	Afrikawissenschaft 1	Afrikawissenschaft 2	Ethik und Recht in der Medizin	C1
<b>1.06-AG Arbeitsanalyse / Formen der Arbeit 1:</b> Freigemeinnützige Arbeit – aktuelle Befunde aus einem neuen Forschungsfeld der A&O-Psychologie <i>Chair: Tabea Scheel</i>	<b>1.07-AG Human-Computer Interaction 1:</b> Mensch-Maschine-Interaktion I: Automatisierung und komplexe Systeme <i>Chair: Jürgen Sauer &amp; Kai-Christoph Hamborg</i>	<b>11.08-AG Stress und Beanspruchungen 1:</b> Gesundheitliche Auswirkungen ergebnisorientierter Managementformen <i>Chair: Stephan Hinrichs</i>	<b>11.09-FR Economic Psychology 1 (English)</b> <i>Chair: Stefan Schulz-Hardt</i>	<b>1.10-WS Humanisierung von Arbeit und Organisation</b> <i>Chair: Wolfgang G. Weber &amp; Thomas Höge</i>	<b>1.11-ÜR Überblicksreferate 1</b> <i>Wolfgang Scholl, Kristina Lauche</i>
<i>Mösken, Dick &amp; Wehner:</i> Merkmale freiwilliger Arbeit aus subjektiver Perspektive. Persönliche Konstrukte als Ausdruck individueller Motiv- und Sinnstruktur freigemeinnützig Tätiger	<i>Christ, Vogt &amp; Leonhardt:</i> Gestaltung von Mensch-Maschine-Interaktionen (MMI) in der Flugsicherung	<i>Dunkel, Kratzer &amp; Menz:</i> Psychische Belastungen durch neue Steuerungs- und Organisationsformen – individuelles Coping und seine Grenzen	<i>Schulz-Hardt, Vogelgesang, Pfeiffer, Mojzisch &amp; Thurow-Kröning:</i> When forewarning backfires: Paradoxical effects of elaborating social feedback on entrapment in a losing course of action		<i>Scholl:</i> Organisationale Bedingungen für erfolgreiche Innovationen
<i>Güntert &amp; Wehner:</i> Der Einfluss von Arbeitsgestaltung und Vorgesetztenverhalten auf die Rollenidentität und das nachhaltige Engagement von Freiwilligen	<i>Sauer, Darioly, Schmid Mast, Schmid &amp; Bischof:</i> Die Wirksamkeit von Crew Resource Management Training bei unterschiedlichen Teamzusammensetzungen	<i>Bahamondes Pavez, Willde, Hinrichs &amp; Schüpbach:</i> Die Bedeutung von Zielmerkmalen für das Befinden von Beschäftigten in ergebnisorientiert gesteuerten Arbeitssystemen	<i>Mühlbacher, Kirchler &amp; Kunz:</i> Unexpected price changes in purchase decisions: transaction utility, reference prices and purchase motivation		
<i>Scheel &amp; Rigotti:</i> Die Wertorientierung in Psychologischen Verträgen Ehrenamtlicher	<i>Antoni, Peifer &amp; Schmitz:</i> Auswirkungen von Lärm und sozialem Stress auf das Beanspruchungserleben bei der Bearbeitung komplexer Mehrfachaufgaben	<i>Lamiak, Gerlmaier, Koch &amp; Kümmerling:</i> Führung in IT-Unternehmen – Ressource oder Regulationshindernis?	<i>Zaleskiewicz, Tyszka &amp; Hiemisch:</i> Cross-cultural differences in moral emotions and in moral judgments		<i>Lauche:</i> Innovation als Primäraufgabe: Integratives Modell zu erfolgreichen Teampraktiken
<i>Lorenz, Gentile &amp; Wehner:</i> Erzielt betriebliche Freiwilligenarbeit kurzfristig den angestrebten Nutzen?	<i>Reichenbach, Onnasch &amp; Manzey:</i> Leistungsfolgen beim Umgang mit Assistenzsystemen: Der Einfluss von Funktionsallokation und Bedienerzustand	<i>Wilde, Bahamondes Pavez, Hinrichs &amp; Schüpbach:</i> Das Zusammenspiel von Arbeitsbedingungen und Selbstführung im Hinblick auf die psychische Beanspruchung von Führungskräften in ergebnisorientiert gesteuerten Arbeitssystemen	<i>Weick &amp; Guinote:</i> How long will it take? Power biases time predictions		
<i>Mojsa, Sonntag &amp; Bornemann:</i> Ehrenamtliches Engagement: Nicht nur eine wertvolle Freizeiterfahrung!	<i>Röttger, Bahner-Heyne, Strauß &amp; Manzey:</i> Automation in der Medizin: Wie bewerten Nutzer psychologische Kosten- und Nutzenefekte von chirurgischen Navigationssystemen?		<i>Pollai, Hoelzl &amp; Possas:</i> Change of consumption-related emotions over time: Fit between prediction and experience.		

**MITTWOCH 09.09.2009 (16:30 – 20:30)**

Raum	Südasienskunde	Sinologie	Musikwissenschaft 1	Musikwissenschaft 2	Kunstgeschichte 1
16:30 – 18:10	<b>2.01-AG Berufliche Entwicklung 2:</b> Personale und kontextuelle Faktoren im beruflichen Entwicklungsprozess <i>Chair: Daniel Spurk &amp; Judith Volmer</i>	<b>2.02-AG Arbeitsgestaltung 2:</b> Arbeitssicherheit <i>Chair: Christian Korunka &amp; Rüdiger Trimpop</i>	<b>2.03-AG Führung 2:</b> Shared and sharing leadership <i>Chair: Lioba Werth &amp; Juergen Wegge</i>	<b>2.04-AG Work-Life-Balance 2:</b> Prädiktoren von Work-Life-Balance, Gesundheit und Wohlbefinden in unterschiedlichen Beschäftigungsfeldern <i>Chair: Thomas Höge</i>	<b>2.05-AG Personalentwicklung und Intervention 2:</b> Berater-Klienten-Interaktionen im Spannungsfeld zwischen Beratungskompetenz und strategischen Einflussfaktoren <i>Chair: Simone Kauffeld &amp; Eva Jonas</i>
	<i>Gerber, Tschopp &amp; Grote:</i> The „new career“: Vorkommen und Relevanz von Laufbahnorientierungen	<i>Rutke, Trimpop, Winterfeld &amp; Hamacher:</i> Motivationale Wirksamkeitsfaktoren im Arbeitsschutz: Ergebnisse der Vertiefungsstudie zu den Motiven für wirksames Handeln von 1000 Sicherheitsfachkräften aus der Sifa-Langzeitstudie	<i>Steidle, Werth &amp; Hanke:</i> Keeping or sharing control: A question of personality and situation	<i>Iwanowa, Lampert &amp; Unterrainer:</i> Stellenwert der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie für die psychosomatische Gesundheit von MitarbeiterInnen im Einzelhandel	<i>Jodlbauer &amp; Jonas:</i> Was spielt sich im Kopf von Berater und Klient ab? Der Einfluss förderlicher und hinderlicher motivationaler Komponenten im Beratungsprozess.
	<i>Gubler, Arnold &amp; Coombs:</i> Karriereorientierungen von IT-Spezialisten in Europa – eine empirische Analyse	<i>Korunka, Braunger, Frank &amp; Lueger:</i> Sicherheitskultur in der Holz- und Metallverarbeitung. Replikation, Weiterentwicklung und Prüfung eines Modells zur Vorhersage von Sicherheitsverhalten	<i>Gockel &amp; Werth:</i> All's well that starts well? Changes in Shared Leadership, Cohesion, and Creative Performance in Product-Development Teams	<i>Tement, Korunka &amp; Kapella:</i> Employees' caregiving responsibilities in relation to the work-family interface: A literature review	<i>Jonas &amp; Kauffeld:</i> Vertrauen ist gut – aber ist Kontrolle besser? – Strategisches Verhalten in Berater-Klienten-Interaktionen
	<i>Dütschke &amp; Boerner:</i> Flexible Beschäftigung – wer bevorzugt diese Beschäftigungsform und warum?	<i>Braunger, Frank, Korunka &amp; Lueger:</i> Sicherheitskultur in Holz und Metall verarbeitenden Unternehmen – Perspektive: Sicherheitsfachkräfte	<i>Hoch &amp; Wegge:</i> The joint impact of shared leadership and shared mental models on team performance in age diverse teams	<i>Vahle-Hinz &amp; Bamberg:</i> Flexibilität und Verfügbarkeit durch Rufbereitschaft – die Folgen für Gesundheit und Wohlbefinden	<i>Schneider &amp; Kauffeld:</i> Einflussnahme auf Entscheidungen – eine interaktionsanalytische Untersuchung von strategischem Verhalten in der Beratung
	<i>Volmer, Niessen &amp; Linz:</i> Leader-Member-Exchange (LMX) und subjektiver Berufserfolg: eine andere Perspektive	<i>Schöbel, Klostermann, Wagner &amp; Manzev:</i> SIKUMETH: Eine Toolbox zur Erhebung von Sicherheitskultur in Kernkraftwerken	<i>Kemter &amp; Hänggi:</i> Das EPS – System als ganzheitliches Führungstool	<i>Jiménez:</i> Änderungen im Schichtplan, Auswirkungen auf die Work-Life-Balance der Mitarbeiter	<i>Reinecke &amp; Kauffeld:</i> Welche Kompetenzen zählen? – Bedeutung von (dys-)funktionalen Verhaltensweisen bei der Beratung von Studierenden
	<i>Spurk &amp; Abele-Brehm:</i> Der Einfluss des objektiven und subjektiven Laufbahnerfolgs auf die Veränderung der beruflichen Selbstwirksamkeit	<i>Trimpop, Winterfeld, Hamacher, Kalveram, Köhler &amp; Schmauder:</i> Wirksamkeitsfaktoren des Arbeitsschutzes im Wandel: Ergebnisse der Befragungswellen 1 und 2 von 2000 Sicherheitsfachkräften im Rahmen der Sifa-Langzeitstudie		<i>Höge, Stammler &amp; Mitterwallner:</i> Arbeitsbedingungen, Emotionsarbeit und Spillover-Effekte von der Arbeit ins Privatleben bei ServicemitarbeiterInnen im Gastgewerbe	<i>Traut-Mattausch, Jonas &amp; Frey:</i> Warum greifen Berater Kundeninformationen in Form von Beschwerden nicht auf und setzen darin enthaltene Vorschläge nicht um?
18:15 – 19:00 C1	<b>Promotionspreis</b> Vortrag der Preisträgerin Carmen Binnewies: The Power of Recovery: Zusammenhänge zwischen Erholung und individueller Arbeitsleistung				
20:30	Gesellschaftsabend (Rathaus)				

Kunstgeschichte 2	Kunstgeschichte 3	Afrikawissenschaft 1	Afrikawissenschaft 2	Ethik und Recht in der Medizin	C1
<b>2.06-FR Arbeitsanalyse / Formen der Arbeit 2</b> <i>Chair: Bernhard Weber</i>	<b>2.07-AG Human-Computer Interaction 2:</b> Mensch-Maschine-Interaktion III: Verkehrspsychologie <i>Chair: Mark Vollrath</i>	<b>2.08-AG Stress und Beanspruchungen 2:</b> Arbeit und Gesundheit in der Humandienstleistung <i>Chair: Jürgen Glaser &amp; Bettina Kubicek</i>	<b>2.09-AG Wirtschaftspsychologie 2:</b> Gerechtigkeit im wirtschaftlichen Kontext <i>Chair: Fabian Christandl</i>	<b>2.10-WS Zur Aktualität und Zukunft der Handlungstheorie:</b> Handeln in der Dienstleistungsgesellschaft <i>Chair: Winfried Hacker, Heinz Schüppach, Norbert Semmer &amp; Wolfgang Weber</i>	<b>2.11-ÜR: Überblicksreferate 2</b> <i>Siegfried Greif</i>
<i>Ostendorp, Hildebrandt &amp; Land: Analyse und Bewertung von Wissen und Können, Lehr-/Lernprozessen sowie der Mensch-Instrument-Schnittstelle in der Neurochirurgie – ein integrativer Blick</i>	<i>Vollrath, Maciej &amp; Howe: Alte Fahrer an Kreuzungen – eine Feldstudie</i>	<i>Stab, Rakoczy &amp; Hacker: Anforderungen und Belastungen in der teilstationären psychiatrischen Pflege – Bezüge zur Employability älterer Beschäftigter und zur Patientenfreundlichkeit</i>	<i>Streicher &amp; Jonas: Die zwei Seiten von Fairness: Unfairness macht krank, Fairness innovativ</i>		<i>Greif: Zur Bedeutung von Innovationen für die Arbeits- und Organisationspsychologie</i>
<i>Weber, Oberheid &amp; Rudolph: Visuelle Unterstützung von Fluglotsen bei neuartigen Anflugprozeduren</i>	<i>Rösler, Bühler, Wege &amp; Krems: Wie komplex dürfen Verkehrssituationen sein? Ein Vergleich von unerfahrenen und erfahrenen Autofahrern</i>	<i>Hermes &amp; Glaser: „Man muss immer freundlich bleiben“ – Analyse und Verbesserung von Emotionsarbeit in der Altenpflege</i>	<i>Peysch: Akzeptanz der Einkommensteuer: Gerechtigkeit des Steuersystems und Beeinflussbarkeit der generellen Haltung</i>		
<i>Gentile, Lorenz &amp; Wehner: Corporate Volunteering in der Schweiz: Beweggründe, Art und Ausmaß, regionale Vergleiche</i>	<i>Petzoldt, Weiß, Krems &amp; Bannert: Wirksamkeit neuer Medien in der Fahranfängervorbereitung</i>	<i>Kubicek &amp; Korunka: Kollektive Konstruktion von Stimmungen sowie Burnout und Engagement in der Pflege</i>	<i>Hartner, Rechberger, Kirchner, Wenzel &amp; Kubicek: Der Einfluss der distributiven Gerechtigkeit der europäischen Transferleistungen auf die Steuerzahlbereitschaft einer EU-Steuer</i>		
<i>Belting, Nöthiger, Spahn &amp; Grote: Einfluss der Einführung eines elektronischen Planungssystems auf die Qualität und Effizienz kollaborativer Planungsprozesse im Rahmen der Operationsplanung in einem Universitätsspital</i>	<i>Werneke, Huemer, Vollrath, Lang, Göres &amp; Jünnemann: Was macht denn der Häckslerfahrer da? Human Factors bei Landmaschinen</i>	<i>Bradac, Weigl, Müller &amp; Angerer: Wirkung beobachteter Arbeitsunterbrechungen und Multitasking auf selbstberichtete Beanspruchung und Leistung bei Krankenhausärzten</i>	<i>Christandl: Die Welt ist gerecht und die Preise werden nicht steigen – Zum Zusammenhang zwischen dem persönlichen Glauben an eine gerechte Welt und der Wahrnehmung von Preissteigerungen</i>		
	<i>Gericke &amp; Trimpop: GURUM: Gefährdungsbeurteilung und Risikoanalyse organisationaler Mobilität</i>	<i>Glaser, Weigl, Petru &amp; Angerer: Arbeitssituation, Engagement, Burnout und Depression von Ärzten</i>	<i>Lotz, Schlösser &amp; Fettenhauer: Der Einfluss von Ungerechtigkeits-sensibilität und ökonomischer Expertise auf die Bewertung von Wirtschafts- und Sozialreformen</i>		
	<i>Ackermann &amp; Wode: Sitzkomfort: Gestaltung im Spannungsfeld von Ergonomie und Design</i>	<i>Lampert &amp; Iwanowa: Detached Concern und Gesundheit in der stationären Altenpflege</i>			
	<i>Schmaling, Sommer, Golz &amp; Krajewski: Spurhaltemaße und Lenkradbewegungen zur aufwandsarmen Bestimmung von Fahrerschlaf- rigkeit</i>				

**DONNERSTAG 10.09.2009 (09:00 – 11:00)**

Raum	Südasienkunde	Sinologie	Musikwissenschaft 1	Musikwissenschaft 2	Kunstgeschichte 1
09:00 – 10:40		<b>3.02-FR Arbeitsgestaltung 3</b> <i>Chair: Gabriele Richter</i>	<b>3.03-AG Führung 3:</b> Kontextspezifität von Führungsstilen und ihren Wirkfaktoren <i>Chair: Claudia Peus</i>	<b>3.04-AG Work-Life-Balance 3:</b> Die Regulation von beruflichen und privaten Zielen <i>Chair: Cornelia Niessen &amp; Sabine Sonnentag</i>	<b>3.05-FR Personalentwicklung und Intervention 3</b> <i>Chair: Silvan Winkler</i>
		<i>Ulferts, Korunka &amp; Kubicek:</i> Beschleunigung als neue Anforderung im Arbeitsleben? Zum Umgang mit und Auswirkungen von Beschleunigung	<i>Braun, Peus &amp; Frey:</i> Transformationale und transaktionale Führung im universitären Kontext: Förderung wissenschaftlicher Leistungen durch inspirierende Mitarbeiterführung	<i>Klumb, &amp; Hoppmann:</i> Arbeits- und familienbezogene Ziele im mittleren Erwachsenenalter: Verbindungen zu Stimmung und Cortisol	<i>Martins &amp; Nerdinger:</i> Zur Entstehung von Psychological Ownership durch Mitarbeiterbeteiligung: die Rolle von Motiven
		<i>Häfner, Stock, Schwäble &amp; Petersen:</i> Control of time: a matter of personality or workload?	<i>Pawlowska, Wesche, Peus, Weisweiler &amp; Frey:</i> Implizite Führungstheorien im Hochschulkontext	<i>Haun &amp; Dormann:</i> Der Einfluss inkompatibler Anforderungen von Arbeit und Privatleben: Eine Tagebuchstudie	<i>Bosau, Wichelmann &amp; Moiser-Beek:</i> Bewerber-Pools aus Sicht der Bewerber: Ähnlich wirksam wie eine Job-Zusage oder genauso Image schädigend wie eine Absage?
		<i>Eibel, Hoyos &amp; Kallus:</i> Effekte unterschiedlicher Arbeitspausengestaltung auf die Leistung und das körperliche und psychische Wohlbefinden	<i>Peus, Wesche, Korn &amp; Frey:</i> Einfluss wahrgenommener Unkonventionalität von Führungskräften auf Kognitionen und kreative Leistung von Geführten	<i>Staar, Busch &amp; Suhr-Ludewig:</i> Work-Life Balance bei Geringqualifizierten	<i>Winkler, König &amp; Kleinmann:</i> Nutzen-Analysen im HRM: Causal-Chain Analyse als Alternative zur klassischen Single Attribute Nutzenanalyse
		<i>Herbig, Glaser &amp; Gunkel:</i> Aktive Tätigkeiten – Die Rolle von Tätigkeitsspielraum und Anforderungsvielfalt für Kreativität und Gesundheit in der Arbeit	<i>Borgmann &amp; Rowold:</i> Effektivität verschiedener Führungsstile in unterschiedlichen Kontexten	<i>Holdstein:</i> Work-Family Gain – Welche Faktoren sagen einen Gewinn aus multiplen Rollen vorher?	
		<i>Richter:</i> Arbeitsbedingungen und Arbeitsaufgaben: Wechselwirkungen und Beanspruchungsfolgen	<i>Voigt &amp; Maier:</i> Wirkmechanismen Transformationaler Führung: Einfluss zielspezifischer Unterstützung auf affektive Arbeitseinstellungen	<i>Sonnentag &amp; Niessen:</i> „Der eine trage des anderen Last“ – Arbeitsstressoren und abendliche Ermüdung in Paarbeziehungen	
10:40 – 11:00 Aula	Kaffeepause				

Kunstgeschichte 2	Kunstgeschichte 3	Afrikawissenschaft 1	Afrikawissenschaft 2	Ethik und Recht in der Medizin	C1
<b>3.06-AG Arbeitsanalyse / Formen der Arbeit 3:</b> Design Problem Solving <i>Chair: Winfried Hacker</i>	<b>3.07-AG Human-Computer Interaction 3:</b> Mensch-Maschine-Interaktion II: Bewertung von Software, Einflussfaktoren und Effektivität <i>Chair: Kai-Christoph Hamborg &amp; Jürgen Sauer</i>	<b>3.08-FR Stress und Beanspruchungen 3</b> <i>Chair: Christian Dormann</i>	<b>3.09-FR Economic Psychology 3 (English)</b> <i>Chair: Juergen Maes</i>	<b>3.10-WS Aufstiegskompetenz und Gender – Fördernde Bedingungen und Hindernisse</b> <i>Chair: Eva Bamberg</i>	<b>3.11-ÜR Überblicksreferate 3</b> <i>Jan Häusser, Gabriele Elke</i>
<i>Badke-Schaub &amp; Cardoso:</i> Fixierung in Design: der Einfluss von Bildern unterschiedlicher Abstraktionsgrade auf das Generieren von Lösungsideen	<i>Sonderegger &amp; Sauer:</i> Der Einfluss von kulturellem Hintergrund und Produktwert in Usability Tests	<i>Busch, Ducki, Clasen, Durresso, Kalytta &amp; Roscher:</i> Stress- und Ressourcenmanagement für Geringqualifizierte: das ReSuM-Konzept auf dem Prüfstand	<i>Maes, Weiß &amp; Tarnai:</i> Homo oeconomicus on different markets – The acceptance of market rules in several domains of life		<i>Häusser, Moizisch &amp; Schulz-Hardt:</i> Der empirische Stand des Job-Demand-Control (-Support) Modells nach 30 Jahren Forschung. Was wissen wir heute und wo geht es hin?
<i>Winkelmann, Gey &amp; Hacker:</i> Unterstützung des konstruktiven Innovationsprozesses	<i>Klassen, Volger &amp; Hamborg:</i> Der Effekt der Realitätsnähe von Prototypen auf Nutzerverhalten und Identifikation von Usability-Problemen	<i>Rau, Gebele, Morling &amp; Rösler:</i> Depression kann eine Fehlbeanspruchungsfolge von Arbeit sein	<i>Macko, Malawski &amp; Tyszka:</i> Preference towards Justice and attitude towards Risk		
<i>Debitz, Winkelmann &amp; Hacker:</i> Unterstützung der Ausbildung des Design Problem Solving	<i>Hamborg &amp; Kaspar:</i> Zur Effektivität von Usability-Tests im Usability-Engineering Lebenszyklus	<i>Stiglbauer, Selenko &amp; Batinic:</i> Nur die Arbeit zählt?! Jahoda's Modell der latenten Deprivation bei verschiedenen Berufsgruppen	<i>Selej &amp; Dezsö:</i> Investigating attitudes towards risk by manipulating individual wealth level: Experimental study		<i>Elke, Zimolong &amp; Gurt:</i> Wie Change Management besser gelingen kann: Organisationsentwicklung – ein „alter“ Ansatz zur Lösung aktueller Probleme
von der Weth, <i>Pflugradt, Fankhänel, Gerdes, Riedel &amp; Starker:</i> Jenseits des Leistungsgrades. Werkersimulation in der Fabrik- und Fertigungsplanung	<i>Burmester, Schramm &amp; Stotz:</i> Schönheit von Webseiten – Vergleich zwischen Designlaien und Designexperten	<i>Dormann &amp; Haun:</i> Längsschnittliche Effekte von organisationalem Stress: Eine Meta-Analyse	<i>Fenzl &amp; Brudermann:</i> The financial market crisis of 2008 and its logic. An approach with the concept of first and second order mass movements.		
	<i>Gutschmidt, Nerdinger &amp; Cap:</i> Eventtracking – Eine Alternative zum Eyetracking?		<i>Sachse, Belting &amp; Jungermann:</i> (No) Panic on the Titanic? Responses of German private investors to the financial crisis		

**DONNERSTAG 10.09.2009 (11:00 – 14:45)**

Raum	Südasienkunde	Sinologie	Musikwissenschaft 1	Musikwissenschaft 2	Kunstgeschichte 1
11:00 – 12:40	<b>4.01-AG Emotionen / Wertschätzung in Unternehmen 1: Arbeit und Wertschätzung</b> <i>Chair: Nicola Jacobshagen</i>	<b>4.02-AG Diversity 1: Konsequenzen des demographischen Wandels für die Arbeit in Teams</b> <i>Chair: Juergen Wegge &amp; Guido Hertel</i>	<b>4.03-FR Führung 4</b> <i>Chair: Doris Fay</i>	<b>4.04-FR Work-Life-Balance 4</b> <i>Chair: Petia Genkova</i>	<b>4.05-FR Innovation 1</b> <i>Chair: Erika Spieß</i>
	<i>Grebner: Zielerreichung fördert und soziale Stressoren vermindern positives Feedback</i>	<i>Wegge, Blachnik, Diestel &amp; Schmidt: Die Rolle von Alterssalienz und Konflikten in Teams als Mediatoren in der Beziehung zwischen Altersheterogenität und Gruppeneffektivität</i>	<i>Kerschreiter, Koch &amp; Frey: Charismatische Führung und Selbstkonzept der Geführten: Differenzielle Interaktionseffekte in Abhängigkeit von den betrachteten Ergebnisvariablen</i>	<i>Genkova: Work-Life-Balance – zwischen Zielklarheit und Wechselstendenz – wo findet man die Balance?</i>	<i>Büch, Michaelis, Schraub, Stegmaier &amp; Sonntag: Die Rolle von Wohlbefinden und Partizipation bei Entscheidungen für innovatives Verhalten – Ein moderiertes Mediationsmodell</i>
	<i>Jacobshagen &amp; Semmer: Wertschätzung am Arbeitsplatz: Messung und Zusammenhänge zu Befinden</i>	<i>Liebermann &amp; Shemla: Identifikation mit dem Team, Teamkonflikte und Zufriedenheit. Eine längsschnittliche Analyse</i>	<i>Krause, Parfyonova &amp; Meyer: Intellektuelle Stimulierung, unterstützende Führung und Taking Charge im Kontext organisationaler Innovationen</i>	<i>Bruculeri &amp; Höge: Laufbahnorientierungen, Karriereziele, Karriereunsicherheit und Wohlbefinden von NachwuchswissenschaftlerInnen: Eine europäische Vergleichsstudie</i>	<i>Spieß &amp; Stroppa: Die Rolle der sozialen Unterstützung und der sozialen Netzwerke bei kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU's) im Vergleich zu großen Unternehmen</i>
	<i>Lehr: Berufliche Selbstwertschätzung – eine Erweiterung des Effort-Reward-Imbalance Modells durch interne Wertschätzung</i>	<i>Ellwart &amp; Rack: Änderung von Einstellungen zur Altersdiversität durch Informationsmanagement</i>	<i>Jodlbauer &amp; Streicher: Der Einfluss kultureller Werte von Mitarbeitern auf ihr Verständnis und ihre Wahrnehmung prozedural fairer Führung</i>	<i>Rollett, Nold &amp; Werneck: Lebenslauf-spezifische Determinanten der Entwicklung von Berufsinteressen bei Adoleszenten: Ergebnisse eines Längsschnittsprojektes</i>	<i>Starker: Geschäftssinn – Problemlösekompetenz bei Unternehmern</i>
	<i>Meier &amp; Semmer: Befindens- und Verhaltens-Korrelate von Effort-Reward Imbalance: Eine Multi-Quellen-Studie</i>	<i>Athanassiou, Weichel, Enriquez &amp; Frieling: Differenzielle Alterseffekte in kognitiven Leistungstests in Abhängigkeit von der Lernförderlichkeit von Montagearbeitsplätzen</i>	<i>Fay, Urbach &amp; Inakina: Kulturelle Unterschiede in der Wahrnehmung von Eigeninitiative: Wie reagieren Führungskräfte auf Mitarbeitervorschläge?</i>	<i>Weigelt, Knoll &amp; Werth: Fest verwurzelt oder auf gepackten Koffern? Zum Einfluss von Embeddedness und Zufriedenheit auf die Bindung an die Hochschule</i>	<i>Dettmers: Individuelle Veränderungstätigkeit als Indikator organisationaler Innovativität – Der Fragebogen zur individuellen Innovativität (FinIn)</i>
	<i>Ohly &amp; Kleespies: Zeitdruck, illegitime Arbeitsaufgaben und Arbeitsengagement: unter Umständen optimal aktiviert?</i>	<i>Zülch &amp; Schmidt: Perspektiven der Simulation mentaler Arbeitsleistungen bei Routinetätigkeiten</i>			
	<i>Rigotti &amp; Jacobshagen: Verschiedene Ressourcen als Moderatoren für den Zusammenhang zwischen unnötigen und unzumutbaren Aufgaben mit Beanspruchungsfolgen</i>				
12:40 – 14:00	Mittagspause				
14:00 – 14:45 C1	<b>Keynote 2: Fred van Raaij: Economic Psychology: Consumer and Investor Confidence and Trust</b>				



Kunstgeschichte 2	Kunstgeschichte 3	Afrikawissenschaft1	Afrikawissenschaft 2	Ethik und Recht in der Medizin	C1
<b>4.06-AG Kommunikation / Teams 1:</b> Schweigen ist Silber, Reden ist Gold: Management by Communication <i>Chair: Peter M. Muck &amp; Jenny Sarah Wesche</i>	<b>4.07-AG Messinstrumente / Verfahren 1:</b> Assessment Center 1: Konstruktvalidität und Teilnehmerreaktionen <i>Chair: Klaus G. Melchers &amp; Stefan Höft</i>	<b>4.08-FR Stress und Beanspruchungen 4</b> <i>Chair: Eva Maria Schraub</i>	<b>4.09-AG Wirtschaftspsychologie 4:</b> Empirische Untersuchungen zu Steuerverhalten und Schwarzarbeit <i>Chair: Barbara Kastlunger &amp; Ingrid Wahl</i>	<b>4.10-WS Science meets Practice – eine Podiums- und Publikumsdiskussion</b> <i>Chair: Paul Jiménez</i>	<b>4.11-ÜR Überblicksreferate 4</b> <i>Gerhard Blickle, Ingo Zettler</i>
<i>Nübold, Muck &amp; Maier:</i> Wann wirkt transformationale Führung? Die Bedeutung zentraler Selbstbewertungen von Mitarbeitern für Motivation und Leistung	<i>Wirz, Melchers &amp; Kleinmann:</i> Der Einfluss kognitiver Anforderungen und der Expertise von Assessoren auf die Konstruktvalidität von Assessment Centern	<i>Gilbert, Winkelmann &amp; Hacker:</i> Bedingungsbezogene Analyse der Arbeitsanforderungen im distributiven Dienst	<i>Enste:</i> Who is working illicitly and why? Insights from Representative Survey Data in Germany		<i>Blickle, Witzki &amp; Schneider:</i> Mentoring, Networking und Berufserfolg: Ergebnisse der Bonner Längsschnittstudie
<i>Wesche, Keller, Peus, Streicher &amp; Frey:</i> Authentizität in Kommunikation und Interaktion von Führungskräften	<i>Melchers, Hoffman, Blair &amp; Kleinmann:</i> Und sie dreht sich doch! Eine Überprüfung der Bedeutung von Dimensionsfaktoren in einem neuen Strukturmodell für AC-Ratings	<i>Meder, Krause &amp; Schüpbach:</i> Auswirkungen von Unterrichtsmethoden, Unterrichtsqualität und Klassengröße auf psychische Belastungen von Lehrkräften in Deutschland und der Schweiz	<i>Wahl, Kastlunger, Kirchlner, Lang &amp; Mühlwerth:</i> The mechanisms underlying tax compliance: An empirical test of the slippery slope framework		
<i>Vincent:</i> Gesundheitsförderliche Mitarbeiterführung: Entwicklung eines Analyseinstruments	<i>Jansen, Melchers, Kleinmann, Brändli, Fraefel &amp; König:</i> Welchen Einfluss hat die soziale Wahrnehmungsfähigkeit auf die Kriteriumsvalidität von Assessment Centern?	<i>Dudenhöffer &amp; Dormann:</i> Kundenbezogene soziale Stressoren und ihre kurz- und längerfristigen Konsequenzen für die betroffenen Dienstleister: Eine Tagebuchstudie	<i>Kastlunger, Kirchlner, Mitone &amp; Mühlbacher:</i> Belohnungen für ehrliche Steuerzahler: Eine experimentelle Analyse		
<i>Muck:</i> Mitarbeiter-Führungskraft-Kommunikation: Eine strukturelle Analyse	<i>Andreßen, Höft &amp; Muck:</i> „Idealer Pilot“ – Können Bewerber durch das Erkennen des geforderten Persönlichkeitsprofils ihren Bewerbungserfolg steigern?	<i>Köhler &amp; Hacker:</i> Interaktionsarbeit mit Bürgern – Psychosoziale Belastungen in der öffentlichen Verwaltung	<i>Pitters, Oberlechner &amp; Kirchlner:</i> Steuern, Steuerhinterziehung und Todesgedanken: Wie Mortalitätssalienz die Wahrnehmung von Steuerthemen beeinflusst		<i>Zettler &amp; Blickle:</i> Politische Fertigkeiten im Organisationskontext: Sind davon immer mehr wirklich immer besser?
<i>von Wissmann, Henning &amp; Monique:</i> Kooperation, Kommunikation und Einflussnahme in interorganisationalen Netzwerken		<i>Schraub, Stegmaier &amp; Sonntag:</i> Effektive Emotionsregulation bei der Arbeit – Konsequenzen für Beanspruchung und Leistung			



**DONNERSTAG 10.09.09 (15:00 – 16:30)****Postersession (alphabetisch sortiert, von links nach rechts)**

Raum	Foyer C1				
15:00 – 16:00	<i>Baethge &amp; Rigotti</i> : Prädiktoren in der Beziehungsgestaltung für erlebte Brüche im Psychologischen Vertrag von DoktorandInnen	<i>Berset, Lüthi, Elfering &amp; Semmer</i> : Stressoren und Schlafprobleme: Rumination als Mediator	<i>Blohm, Traut-Mattausch &amp; Frey</i> : Corporate Volunteering als potentielle Personalentwicklungsmaßnahme	<i>Danne, Gericke &amp; Trimpop</i> : Die Entwicklung von Eigenverantwortung durch partizipative Zirkel im Bereich der Verkehrssicherheit – Hindernisse und Hilfen	<i>Ederer-Fick, Giener, Kittl-Satran &amp; Schachner</i> : The Knowledge Loop, a knowledge management tool to support work in Learning Communities
	<i>Gelléri, Hornung, Winter, Winzen &amp; Schuler</i> : Entwicklung eines Situational Judgement Tests zur Erfassung von Kreativität	<i>Genkova &amp; Huber</i> : Kulturelle Anpassung oder Culture Shock – eine empirische Untersuchung zu Einflussfaktoren interkulturellen Erfolgs bei Expatriates	<i>Hardt, Herrmann &amp; Felfe</i> : Erfolgsfaktor von Innovation: Konzipierung des Konstrukts Innovationskompetenz	<i>Hofmann</i> : Anschluss oder Ausschluss: Berufliche Situation von leistungsschwächeren Jugendlichen nach einer zweijährigen Grundbildung mit Berufsattest	<i>Kaiser, Häfner, Stock &amp; Hartmann</i> : Time management and personality
	<i>Langmann</i> : Arbeitsbedingungen und kumulative Beanspruchung im Lebensmittelhandel	<i>Lau, Trimpop &amp; Gericke</i> : Evaluation eines integrativen Verkehrssicherheitstrainings	<i>Mallich &amp; Gutiérrez-Lobos</i> : Motive für die Professionalisierung von Berufungsverfahren an Universitäten unter besonderer Berücksichtigung von Exzellenz in Hinblick auf überfachliche Qualifikationen	<i>Melchior, Pundt &amp; Nerdinger</i> : Task-Technology-Fit: Eine Meta-Analyse	<i>Odermatt &amp; Melchers</i> : Ähnlichkeit von Anforderungsdimensionen im Assessment Center
	<i>Pullen &amp; Hüttner</i> : Bildungscoaching – eine Chance zur Implementierung Lebenslangen Lernens in KMU?!	<i>Rowold &amp; Borgmann</i> : Konstruktvalidität von Führungsstilen – Eine Multitrait-Multimethod-Analyse	<i>Schillinger, Kunert, Pullen, Schmelzer &amp; Hüttner</i> : Der Einfluss von Vertrauen als Merkmal der Organisationskultur auf die Innovationsfähigkeit von Unternehmen – eine Erweiterung des Modells von Denison (1990)	Schmidt, <i>Höcke</i> , Borowczak, Iserloh & Kastner: GemNet-Vernetzung und Steuerung des betrieblichen Gesundheitsmanagements	<i>Schuster, Höft &amp; Klinck</i> : BIP-Persönlichkeitsdiagnostik im Rahmen der Personalauswahl: Was bleibt?
	<i>Staufenbiel, Rowold &amp; Borgmann</i> : Ethische Führung – Eine relevante Ergänzung für die Führungsforschung	<i>Strack, Heise &amp; Karger</i> : Kanos Begeisterungsfaktoren mit quadratischem Term in der Treiberanalyse auffinden	<i>Surma</i> : Selbstwertmanagement im Umgang mit schwierigen Kunden – Eine qualitative Studie bei Mitarbeitern einer öffentlichen Verwaltung	<i>Tarnai, Schuster, Guglhör-Rudan &amp; Maes</i> : Schuldvorwürfe an Arbeitslose – Der relative Einfluss von Gerechte-Welt-Glauben und dispositionellem Konservatismus	<i>Vormittag &amp; Ortner</i> : Hat das Geschlecht des Testleiters einen Einfluss auf die Leistung der Testperson?
	<i>Zimmermann &amp; Nerdinger</i> : Eine Typologie des Softwareauswahlverhaltens				
	16:00 – 16:30 Aula	Kaffeepause			

<p><i>Elprana, Gatzka &amp; Stiehl:</i> Diagnose von Führungsmotivation – Entwicklung eines gendersensitiven Instruments</p>	<p><i>Freudemann &amp; Genkova:</i> Mentoring – der Schlüssel zur erfolgreichen Integration neuer Mitarbeiter? – ein Casestudy</p>	<p><i>Freund, Bledow &amp; Rosing:</i> Anticipating Success and Barriers: A Field Study on Innovation Performance in R&amp;D Teams</p>	<p><i>Gajda &amp; Genkova:</i> Inter- oder intra- kulturelle Kompetenz? Interkulturelles Management und Führungsstrategien am Beispiel eines multinationalen Energieunternehmens</p>	<p><i>Gärtner:</i> Unterstützung von Beurteilungsprozessen im Sicherheits-Management von Kernkraftanlagen – Ein Untersuchungskonzept</p>
<p><i>Kaneva, Eigenstetter &amp; Trimpop:</i> Fluktuationsabsichten bei Unternehmensberatern – eine multivariate empirische Analyse der Prädiktoren</p>	<p><i>Keith, Unger, Rauch, König &amp; Frese:</i> Selbstregulierte Lernaktivitäten (Deliberate Practice) und Erfolg von Kleinunternehmern/innen in Deutschland</p>	<p><i>Knoll &amp; Werth:</i> Legitimitätsempfinden als Einflussfaktor auf das Handeln in Führungspositionen</p>	<p><i>Kolar, Rauthmann, Furtner, Kaser &amp; Pircher-Verdorfer:</i> Die Auswirkungen von Self-Leadership und Teamklima auf das Wissensmanagement</p>	<p><i>Kolominski &amp; Franke-Diel:</i> Vorhersagbarkeit des Studienerfolgs durch ein multimethodales Auswahlverfahren – Evaluation eines mehr-stufigen Auswahlverfahrens im weiterbildenden Masterstudiengang Arbeits- und Organisationspsychologie</p>
<p><i>Ogrin, Schneider &amp; Jöns:</i> Gesundheitseinstellung und -verhalten von Vorgesetzten und Mitarbeitern</p>	<p><i>Okonek &amp; Genkova:</i> Ist das Alter ein Grund für Einstellungsunterschiede zur Arbeit?</p>	<p><i>Petersen, Häfner, Stock &amp; Oberst:</i> Time management behaviour as predictor of well-being and performance</p>	<p><i>Pinneker, Häfner, Stock &amp; Oberst:</i> Effectiveness of time management trainings</p>	<p><i>Poinstingl:</i> Eignungsdiagnostik mittels „Remote Testing“</p>
<p><i>Schuster, Wade, Gerlach, Müller &amp; Maes:</i> Gerechtigkeitsempfinden, Verhalten in Organisationen und Wohlbefinden</p>	<p><i>Schwäble, Häfner, Stock &amp; Kaiser:</i> Well-being at work: the importance of perceived control of time</p>	<p><i>Schwarz &amp; Genkova:</i> Fairness vs. Transparenz?: Leistungsbeurteilung und Arbeitszufriedenheit</p>	<p><i>Seifart &amp; Rigotti:</i> Der Zusammenhang von Arbeitsstressoren, Freizeitaktivitäten, Stimmungen und Irritation im Verlauf einer Woche</p>	<p><i>Soucek, Moser &amp; Ziemba:</i> Evaluation eines Trainings zur Förderung sozialer Kompetenzen – ein Methodenvergleich</p>
<p><i>Wagner, Steger &amp; Werneck:</i> Väterkarenz aus Sicht von Personalverantwortlichen österreichischer Unternehmen</p>	<p><i>Waldherr, Dür, Pelikan &amp; Nitsch:</i> Determinanten des Impacts von Gesundheitsförderungsinterventionen in Organisationen: ein systemtheoretisches Rahmenmodell</p>	<p><i>Weber, Rohmann &amp; Bierhoff:</i> Führung, Gruppenatmosphäre und freiwilliges Arbeitsengagement</p>	<p><i>Wehner, Liebermann &amp; Leicht:</i> Bedingungsloses Grundeinkommen, oder: Der Umbau der Arbeitsgesellschaft findet ohne die A&amp;O-Psychologie statt – ist das angemessen?</p>	<p><i>Wolff &amp; Rieger:</i> Eine deutschsprachige Adaptation der Skala zur Messung von Konflikten zwischen Arbeit und Familie von Carlson, Kacmar &amp; Williams (2000)</p>

**DONNERSTAG 10.09.09 (16:30 – 20:30)**

Raum	Südasienkunde	Sinologie	Musikwissenschaft 1	Musikwissenschaft 2	Kunstgeschichte 1
16:30 – 18:10	<b>5.01-AG Emotionen / Wertschätzung in Unternehmen 2:</b> Die Arbeitspsychologie der Emotionen: Darstellung, Regulation und Wahrnehmung von Emotionen in der Dienstleistungsarbeit, in Arbeitsgruppen und in Organisationen I - "shared emotions" und Dienstleistungsarbeit <i>Chair: Andrea Fischbach &amp; Ute Regina Hülsheger</i>	<b>5.02-AG Diversity 2:</b> Vom Minoritätenstatus zur Diversität <i>Chair: Sabine Korek</i>	<b>5.03-FR Führung 5</b> <i>Chair: Niels van Quaquebeke</i>	<b>5.04-AG Veränderungen / Kultur in Unternehmen 1:</b> Erfahrungen mit Gesundheitszirkeln aus drei Ländern: Voraussetzungen, Effektevaluation und nachhaltige Wirkungen <i>Chair: Birgit Aust</i>	<b>5.05-FR Innovation 2</b> <i>Chair: Rüdiger von der Weth</i>
	<i>Lichtenhaler &amp; Fischbach:</i> Gruppenemotionen in Arbeitsgruppen	<i>Korek, Sobiraj &amp; Mohr:</i> Geschlechtsrollenselbstkonzept, Arbeitsaufgaben und psychosoziale Gesundheit von Männern in Frauenberufen	<i>van Quaquebeke, Graf &amp; Eckloff:</i> Implizite Führungstheorien: Ein Effektivvergleich zwischen typischen und idealen Führungsprototypen in Führungskraftkategorisierungsprozessen	<i>Müller, Kumeth &amp; Angerer:</i> Gesundheitszirkel in einem Automobil-Betrieb: Voraussetzungen, Chancen und Risiken	<i>von der Weth, Starker, Schubach &amp; Pohlingk:</i> Die Rolle emotionaler und motivationaler Prozesse bei organisatorisch-technischen Innovationsprozessen
	<i>Boltz &amp; Fischbach:</i> Effekte geteilter Emotionen am Arbeitsplatz	<i>Janneck &amp; Vincent:</i> Technikbezogenes Selbstkonzept und Aufstiegskompetenz von Frauen in technisch-naturwissenschaftlichen Berufsfeldern: Ergebnisse einer Interviewstudie	<i>Keßel &amp; Krajewski:</i> Charismatisch und selbstsicher – Entwicklung eines stimmbasierten akustischen Messinstruments zur Bestimmung transformationaler Führungsqualitäten	<i>Weigl, Glaser, Hornung &amp; Angerer:</i> Beteiligungsorientierte Gestaltung ärztlicher Arbeit im Krankenhaus: Intervention und Evaluation anhand eines Interventions-Kontrollgruppen-Designs	<i>Müller &amp; Beck:</i> Change Reflexivity – subjektive Theorien zur Gestaltung von Veränderungsprozessen
	<i>Scherp &amp; Antoni:</i> Diener zweier Herren: Konstruktion und Validierung eines Instruments zur Analyse kundenbezogener Arbeitsanforderungen/-aufgaben von VerkäuferInnen im Einzelhandel aus der Perspektive von Vorgesetzten, VerkäuferInnen und Kunden (KAVEK V_VG/VK/K)	<i>Hoppe:</i> Berufliche Integration von Migranten: Zur Rolle des Vorgesetzten für Migranten in Deutschland und den USA	<i>Bergner, Neubauer &amp; Kreuzthaler:</i> Die Wirksamkeit eines 360-Grad-Feedbacks im Managementbereich	<i>Aust, Winding, Finken &amp; Simonsen:</i> Betriebliche Gesundheitszirkel in Dänemark – Eine randomisierte, kontrollierte Studie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Altenpflegerinnen	<i>Beuing &amp; Staufenberg:</i> Adaptive Performance als Teilbereich der Arbeitsleistung – eine Untersuchung zu Struktur und Korrelaten
	<i>Neumann &amp; Nerdinger:</i> Entwicklung und Evaluation eines Trainingsprogramms zur Schulung von kundenorientiertem Verhalten in kurzzyklischen Käufer-Verkäufer-Interaktionen	<i>Noack &amp; Staudinger:</i> Altersklima in Unternehmen und erfolgreiches Altern	<i>Schuler &amp; Spengler:</i> Entwicklung und Validierung eines neuen Mehrquellen-Feedbackinstruments zur Messung sachbezogener und personenbezogener Führung	<i>Stummer, Nöhhammer, Innreiter-Moser &amp; Eitzinger:</i> Gesundheitszirkel und organisationales Lernen	<i>Nüsse, Beuing, Reinecke &amp; Siebert:</i> Einfluss von kognitiven Fähigkeiten und induzierter Goal Orientation auf die Adaptive Performance
		<i>Stegmann &amp; van Dick:</i> „Vorsprung durch Vielfalt“ oder „Einigkeit macht stark“? Eine Metaanalyse zu den Effekten von Diversitätsüberzeugungen	<i>Müller, Hodapp, Straatmann &amp; Hausmann:</i> Einstellungen der Führungskraft als zentraler Erfolgsfaktor von Survey-Feedback-Prozessen		<i>Michel, Stegmaier &amp; Sonntag:</i> Spielen Gerechtigkeit, Vertrauen in die Führung und Commitment to Change eine Rolle, ob Studierende Veränderungsprozesse an ihrer Uni unterstützen?
18:15 – 19:00 C1	<b>Keynote 3: José Peiro: The role(s) of leadership in occupational health and well-being</b>				
19:00 – 20:30 C1	<b>Fachgruppensitzung</b>				

Kunstgeschichte 2	Kunstgeschichte 3	Afrikawissenschaft1	Afrikawissenschaft 2	Ethik und Recht in der Medizin	C1
<p><b>5.06-FR Kommunikation / Teams 2</b>  <i>Chair: Anja Ostendorp</i></p>	<p><b>5.07-AG Messinstrumente / Verfahren 2: Assessment Center 2: Praktische Umsetzung und Maßnahmen zur Qualitätssteigerung in der Praxis</b>  <i>Chair: Stefan Höft &amp; Klaus G. Melchers</i></p>	<p><b>5.08-FR Stress und Beanspruchungen 5</b>  <i>Chair: Winfried Hacker</i></p>	<p><b>5.09-FR Markt- und Konsumpsychologie 1</b>  <i>Chair: Andrea Payrhuber</i></p>	<p><b>5.10-WS Arbeits- und Organisationspsychologie als Bereiche der Wirtschaftspsychologie</b>  <i>Chair: Martin Kleinmann</i></p> <p><i>DiskutantInnen: Erich Kirchler, Christian Korunka, Friedemann Nerdinger, Jürgen Wegge &amp; Lioba Werth</i></p>	
<p><i>Schmidt &amp; Richter: Raumstruktur und informelle Kommunikation im Unternehmen</i></p>	<p><i>Höft &amp; Obermann: Was ist ein Assessment Center? Eine empirische Annäherung an eine unscharfe Verfahrensklasse</i></p>	<p><i>Kesting: Präsentismus, Stress und Burnout im Pflegeberuf</i></p>	<p><i>Hopf: Wertebasiertes Zielgruppenmarketing in Medizinserien</i></p>		
<p><i>Henschel, Neining &amp; Kauffeld: Transaktive Wissenssysteme und aufgabenbezogene Reflexivität: In welcher Beziehung stehen diese Konstrukte zueinander?</i></p>	<p><i>Krause: Richtlinien und Befunde zur interkulturellen und internationalen Anwendung des Assessment Centers</i></p>	<p><i>Hacker, Stab &amp; Nicklisch: Partizipative Arbeitsgestaltung in der stationären Krankenpflege</i></p>	<p><i>Payrhuber: Serielle TV-Formate als Marken in der Sicht Wiener Schüler</i></p>		
<p><i>Schermuly: Das Instrument zur Kodierung von Diskussionen (IKD): Ein valider und zeitökonomischer Zugang zur Kodierung von Interaktionen in Organisationen</i></p>	<p><i>Holzenkamp, Höft &amp; Spinath: Die prognostische Validität von ACs im deutschsprachigen Raum: Eine metaanalytische Untersuchung</i></p>	<p><i>Haupt: Der Zusammenhang von Arbeitsplatzunsicherheit und Gesundheitsverhalten</i></p>	<p><i>Gajic, Strack &amp; Boos: Markenanalyse durch systematische Verfahrenskombination</i></p>		
<p><i>Ostendorp &amp; Ostendorp: Soziale Prozesse im Klinikalltag: Welche Kommunikationsspielräume und Positionierungsmöglichkeiten nehmen Auszubildende wahr?</i></p>	<p><i>Conzelmann, Pecena &amp; Eschen-Léguedé: Evaluation eines computergestützten Beobachtertrainings im Rahmen von Assessment Center Übungen</i></p>	<p><i>Schwennen &amp; Göpfert: Auf dem Weg zu einer besseren Rückengesundheit – die "Aktion: Gesunder Rücken"</i></p>	<p><i>Meier, Strack &amp; Boos: Markenexpertise – ein neuer Ansatz zur Vorhersage von Kaufintention</i></p>		
<p><i>Pfeiffer, Manser &amp; Briner: Einflussfaktoren auf die Bereitschaft, kritische Ereignisse zu berichten: eine Befragung in Schweizer Krankenhäusern</i></p>	<p><i>Holtmeier, Grüterich, Biedermann &amp; Kittel: Tablets im Assessment Center: Auswirkungen eines unmittelbaren automatisierten Feedbacks zum Bewertungsverhalten auf Beobachter</i></p>	<p><i>Weth, Howe, Borek &amp; Dumjahn: Evaluation eines Schulungskonzepts zur Verminderung von gesundheitlichen Altersrisiken in der Produktion</i></p>			

**FREITAG 11.09.09 (09:00 – 11:00)**

Raum	Südasienkunde	Sinologie	Musikwissenschaft 1	Musikwissenschaft 2	Kunstgeschichte 1
09:00 – 10:40	<b>6.01-AG Emotionen / Wertschätzung in Unternehmen 3:</b> Die Arbeitspsychologie der Emotionen: Darstellung, Regulation und Wahrnehmung von Emotionen in der Dienstleistungsarbeit, in Arbeitsgruppen und in Organisationen II – Emotionsarbeit <i>Chair: Andrea Fischbach &amp; Ute Regina Hülsheger</i>	<b>6.02-FR Diversity 3</b> <i>Chair: Hermann Mitterhofer</i>	<b>6.03-FR Führung 6</b> <i>Chair: Marc Solga</i>	<b>6.04-FR Veränderungen / Kultur in Unternehmen 2</b> <i>Chair: Enikő Zala</i>	<b>6.05-FR Innovation 3</b> <i>Chair: Tina Urbach</i>
	<i>Schewe &amp; Hülsheger:</i> Auswirkungen von Emotionsarbeit: Eine Metaanalyse	<i>Mitterhofer, Groppe &amp; Schneitter:</i> Age-Diversity und Wissensmanagement	<i>Walter, Michaelis, Sonntag &amp; Stegmaier:</i> Die Auswirkungen transformativem und transaktionaler Führung auf Stress, Burnout und das Wohlbefinden von Mitarbeitern – Eine Metaanalyse	<i>Zala, Raeder &amp; Henseler:</i> Wie wird Organisationsentwicklung in Zürcher Volksschulen unterstützt? Eine Evaluationsstudie	<i>Rambau &amp; Hacker:</i> Transfer-Lernstatt Wissensmanagement – Implementieren von Lösungen zur Wissensarbeit in betrieblichen Geschäftsprozessen durch nutzungsmotiviertes Vorbildlernen
	<i>Decker, Fischbach &amp; Eisenbrandt:</i> Emotions- und Situationsspezifität von Emotionsregulationsstrategien	<i>Sobiraj, Korek &amp; Mohr:</i> Unterschiede zwischen männlichen Erziehern und Laien bezüglich ihrer geschlechtsspezifischen Bewertungen von Arbeitstätigkeiten	<i>Heilmann, Schmid &amp; Jonas:</i> Transformational Leadership and Objective Performance in Full Service Restaurants	<i>Hartmann, Häfner, Stock &amp; Pinneker:</i> Bessere Arbeitsorganisation durch Selbstmanagement? Eine Evaluationsstudie mit Auszubildenden	<i>Wastian, Gunkel, Schneider, Klendauer, Pohl, Schindler &amp; Reinhart:</i> Die Dynamik komplexer Innovationsnetzwerke am Beispiel der Fabrikplanung
	<i>Machowski, Trimpold, Ohly, Zapf, Elian, Keck &amp; Weber:</i> Einsatz von Emotionsregulationsstrategien in schwierigen Kundensituationen – eine Tagebuchstudie	<i>Unger &amp; Sonnentag:</i> Draußen ist es schöner?! – Der Zusammenhang von Offenheit über die eigene sexuelle Orientierung am Arbeitsplatz und Arbeitszufriedenheit bei Lesben, Schwulen und Bisexuellen	<i>Michaelis, Schraub, Büch, Stegmaier &amp; Sonntag:</i> Employees' Health and Leader Effectiveness – A Moderated Mediation Model of Leadership Trust, Motivation, and Performance	<i>Biberacher, Braumandl &amp; Strack:</i> Evaluation einer zweisemestrigen Ausbildung zur/m Karriere-Coach für Studierende	<i>Rosing, Wolf, Freund &amp; Bledow:</i> Die Paradoxie des Innovation Championings: Wenn Handeln und Kontext im Widerspruch stehen
	<i>Hülsheger, Meeuwenoord, Lang &amp; Zijlstra:</i> Echte Freundlichkeit zahlt sich doppelt aus: Eine Tagebuchstudie zu den intraindividuellen Auswirkungen von Emotionsregulationsstrategien	<i>Albrecht, Paulus, Deller, Ones &amp; Dilchert:</i> Angst vor dem Unbekannten: Ambiguitätstoleranz im Kontext von Auslandsentsendungen	<i>Maier &amp; Antoni:</i> Wirkung von Führung und Gerechtigkeit auf die Entgeltzufriedenheit der Mitarbeiter	<i>Scherm, Grutschpalk &amp; Scherer:</i> Coaching in den Streitkräften: Ergebnisse einer Evaluation	<i>Groppe, Mitterhofer &amp; Schneitter:</i> Die Rolle von Selbst- und Fremdbildern von ArbeitnehmerInnen im intergenerationalen Wissenstransfer
		<i>Paulus, Albrecht, Deller, Ones &amp; Dilchert:</i> Je älter desto besser? Zum Einfluss soziodemografischer Variablen auf Erfolg von Auslandsentsendungen	<i>Solga:</i> Die Effekte von erlebter Rechenschaftspflicht auf Task- und Contextual Performance	<i>Braun &amp; Niessen:</i> Bewertung und Bewältigung organisationaler Veränderung	<i>Urbach, Fay &amp; Lauche:</i> Der Einfluss von Motiven auf die Bewertung von Vorschlägen
10:40 – 11:00 Aula	Kaffeepause				

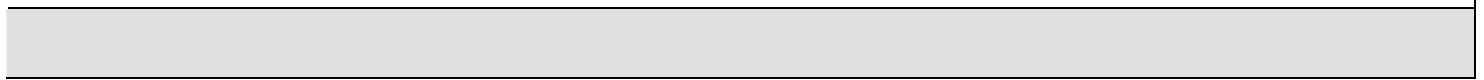
Kunstgeschichte 2	Kunstgeschichte 3	Afrikawissenschaft 1	Afrikawissenschaft 2	Ethik und Recht in der Medizin	C1
<b>6.06-FR Kommunikation / Teams 3</b> <i>Chair: Myriam Bechtoldt</i>	<b>6.07-FR Messinstrumente / Verfahren 3</b> <i>Chair: Monika Eigenstetter</i>	<b>6.08-AG Rahmenbedingungen der Arbeit 1:</b> Arbeitsplatzunsicherheit – aktuelle methodische und inhaltliche Befunde <i>Chair: Maïke Debus &amp; Cornelius J. König</i>	<b>6.09-AG Markt- und Konsumentenpsychologie 2:</b> Was lenkt unbewusste Konsumententscheidungen? <i>Chair: Claude Messner</i>		<b>6.11-ÜR Überblicksreferate 5</b> <i>Thomas Oberlechner, Jarek Krajewski</i>
<i>Bechtoldt &amp; Choi:</i> Einzig und für alle – Individualismus und prosoziale Orientierung als Determinanten von Team-Kreativität	<i>Schumacher, Kleinmann &amp; König:</i> Einfluss der Informationsverarbeitungsstrategie, der Itemkomplexität und des Vorwissens über eine zu beurteilende Tätigkeit auf die Genauigkeit von Anforderungsanalyseverfahren	<i>Staufenbiel, Menne &amp; Batinic:</i> Messung und Korrelate verschiedener Formen von Arbeitsplatzunsicherheit	<i>Felser:</i> Geschmackssachen – Kognitive Einflüsse auf sensorisches Erleben		<i>Oberlechner &amp; Pitters:</i> Von der neoklassischen Ökonomie über die Behavioral Finance zur Finanzmarktpsychologie: Die Rolle von Metaphern in Entscheidungen in Finanzmärkten
<i>Meyer, Huber, von Büren &amp; Schley:</i> Subjektive Diversity und Gruppenleistung bei komplexen Problemlöseaufgaben	<i>Straatmann, Hausmann &amp; Müller:</i> Auswirkungen von Online-Befragungsdesigns auf wahrgenommene Anonymität und Antwortverhalten im Falle von intraorganisationalen Online-Befragungen. Ein Feldexperiment	<i>Hoffmann, Rigotti &amp; Otto:</i> Determinanten und Konsequenzen von quantitativer und qualitativer subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit	<i>Florack:</i> Unbemerkte Beeinflussung von Konsumentenverhalten: Die Bedeutung der Selbstregulation		
<i>Heidemeier:</i> Goal interdependence and learning-avoid achievement goals in work teams	<i>Ulrich:</i> Einfach und effektiv: der unterschätzte Nutzen personalisierter E-mails zur Erhöhung des Rücklaufs in Online-Befragungen	<i>Debus, König &amp; Kleinmann:</i> Der Effekt eines zeitlichen Bezugsrahmens in Items zur Arbeitsplatzunsicherheit	<i>Hubert:</i> Neuronale Korrelate attraktiver Verpackungen im Gehirn – Zwei Studien neuroökonomischer Konsumentenverhaltensforschung		
<i>Drewes, Schultze &amp; Schulz-Hardt:</i> Lohnt sich kontinuierliche Gruppenarbeit bei diskretionären Aufgaben? Einfluss der Interaktionsdauer auf Lerntransfer und Leistung	<i>Eigenstetter, Mey &amp; Trimpop:</i> Befunde zur Faktorenstruktur des Ethical Climate Questionnaire	<i>König, Probst, Staffen &amp; Graso:</i> Reagieren SchweizerInnen anders auf Arbeitsplatzunsicherheit als US-AmerikanerInnen?	<i>Büttner &amp; Florack:</i> Einkaufsmotivationen und Mindsets: Der Einfluss regulatorischer Fits auf die Wirksamkeit von Point-of-Sale-Marketing		<i>Krajewski &amp; Wieland:</i> Neuronale Netze und andere Mustererkennungsverfahren: Mathematische Spielerei oder substanzvolle, forschungsstrategische Bereicherung wirtschaftspsychologischer Fragestellungen?
<i>Schultze &amp; Schulz-Hardt:</i> Koordinationsgewinne in Gruppen bei diskretionären Aufgaben	<i>Ceglarek:</i> Der Wortassoziationsversuch als wissensdiagnostisches Instrument im arbeitspsychologischen Kontext	<i>Klehe, Zikic, van Vianen &amp; de Pater:</i> Soll ich bleiben, soll ich gehen? Die Rolle der Karriere-Anpassungsfähigkeit bei der Vorhersage von Loyalitäts- und Exit-Reaktionen in Zeiten organisationaler Umstrukturierung	<i>Mau:</i> Das Spiel mit der Marke: Die Wirkung von Markenplatzierungen in Computerspielen		
			<i>Messner &amp; Wänke:</i> Unbewusste Informationsverarbeitung erhöht die Zufriedenheit bei komplexen Entscheidungen		

**FREITAG 11.09.09 (11:00 – 14:45)**

Raum	Südasienkunde	Sinologie	Musikwissenschaft 1	Musikwissenschaft 2	Kunstgeschichte 1
11:00 – 12:40	<b>7.01-PB Praxisberichte 1</b> <i>Chair: Sonja Sackmann</i>	<b>7.02-AG Diversity 4:</b> Organisationale und individuelle Perspektiven auf altersgerechte Arbeitsgestaltung <i>Chair: Jürgen Deller</i>	<b>7.03-FR Bewertung und Commitment 1</b> <i>Chair: Lorenz Fischer</i>	<b>7.04-AG Veränderungen / Kultur in Unternehmen 3:</b> Eigenverantwortung in Organisationen <i>Chair: Juergen Wegge &amp; Hans-Werner Bierhoff</i>	<b>7.05-AG Arbeitslosigkeit 1: Erwerbslosigkeit I:</b> Die Arbeit der Erwerbslosen <i>Chair: Doreen Merkel</i>
	<i>Sackmann &amp; Eggenhofer:</i> Kulturentwicklung von „unten“ – Erkenntnisse aus einer Langzeitstudie für Bedingungen nachhaltiger Veränderungen	<i>Roßbach, Hausmann &amp; Deller:</i> Personalführung im demografischen Wandel – ein Workshopkonzept zum Abbau von Altersstereotypen bei Führungskräften	<i>Friedrich &amp; Zettler:</i> Commitment gegenüber der Organisation bzw. der eigenen Karriere: Zusammenhänge mit Machiavellismus und dem HEXACO-Modell der Persönlichkeit	<i>Bierhoff &amp; Lemiech:</i> Ist Eigenverantwortung für den Lernerfolg förderlich?	<i>Merkel, Götting &amp; Mohr:</i> Erwerbslose: Gesund durch Arbeit?
	<i>Stracke &amp; Nerdinger:</i> "Zwischen vielen Stühlen" – Interessen- und Rollenkonflikte von Betriebsräten bei Innovation	<i>Kern &amp; Deller:</i> Mitarbeiterbindung in verschiedenen Altersgruppen: Welche Faktoren sind entscheidend?	<i>Jiménez, Hasibeder &amp; Seilinger:</i> „Dynamic Sequences of Behaviour“ (DSB). Entwicklung und Überprüfung eines Inventars zur Erkennung von Prozessen, die zu Burnout bzw. Innerer Kündigung führen	<i>Schmohr, Bierhoff &amp; Born:</i> Eigenverantwortung – Wie werden ihre Effekte für die Arbeitszufriedenheit und das organisationale Commitment vermittelt?	<i>Mühlpfordt, Rothländer, Kohn &amp; Richter:</i> Erwerbslosigkeit I: Die Arbeit der Erwerbslosen
	<i>Braumann, Sauer &amp; Reinecke:</i> "Mein Coach ist unter 25". Karriere-Coaching-Ausbildung auch schon für Psychologiestudierende – Umsetzung an der UNI Regensburg und TU Braunschweig	<i>Kakarot &amp; Müller:</i> Beanspruchungsverläufe in unterschiedlichen Lebensaltern bei körperlicher Tätigkeit	<i>Fischer, Besken &amp; Hauser:</i> Emotionen und Arbeitszufriedenheit	<i>Hüttges:</i> Eigenverantwortung und Gesundheit	<i>Paul &amp; Moser:</i> Inkongruenz, Arbeitslosigkeit und psychische Gesundheit: Empirische Befunde zu einem möglichen Erklärungsmechanismus für das schlechte seelische Befinden Arbeitsloser
	<i>Dunkel, Diendorf &amp; Haase:</i> Herausforderungen begegnen – Wege zum Umgang mit dem demographischen Wandel im Gesundheitswesen	<i>Maxin &amp; Deller:</i> Motiv-Tätigkeitskongruenzen in nachberuflicher Arbeitstätigkeit	<i>Ziegler &amp; Diehl:</i> Affektive Ambivalenz als Moderator des Zusammenhangs zwischen Emotionen bei der Arbeit und Extrarollenverhalten	<i>Hoch &amp; Wegge:</i> Eigeninitiative in Virtuellen Teams	
		<i>Kolb, Maxin &amp; Deller:</i> Ein Jahr geht noch – Prädiktoren des präferierten Rückzugsalters von Silver Workers			
12:40 – 14:00	Mittagspause				
14:00 – 14:45 C1	<b>Keynote 4: Sabine Sonntag: "Heute schon eine gute Idee gehabt? - Variabilität von Kreativität, Innovativität und Proaktivität innerhalb von Personen"</b>				



Kunstgeschichte 2	Kunstgeschichte 3	Afrikawissenschaft1	Afrikawissenschaft 2	Ethik und Recht in der Medizin	C1
<b>7.06-FR Kommunikation / Teams 4</b> <i>Chair: Hartmut Schulze</i>	<b>7.07-FR Messinstrumente / Verfahren 4</b> <i>Chair: Tuulia M. Ortner</i>	<b>7.08-AG Rahmenbedingungen der Arbeit 2:</b> Mobilität in der Beziehung zwischen Beschäftigten und Organisation <i>Chair: Michael Dick &amp; Sabine Raeder</i>	<b>7.09-FR Markt- und Konsumpsychologie 3</b> <i>Chair: Stefanie Winter</i>	<b>7.10-WS Europäisches Zertifikat in Psychologie</b> <i>Chair: Eva Bamberg</i>	<b>7.11-ÜR Überblicksreferate 6</b> <i>Klaus Moser, Christoph Clases</i>
<i>Schulze, Ryser, Vollmer &amp; Seyr: Einflussfaktoren der effektiven globalen und virtuellen Kooperation</i>	<i>Mussel &amp; Schuler: Situationale Spezifität im Einstellunginterview: Eine Reinterpretation vermeintlich geringer Konstruktvalidität</i>	<i>Tschopp, Gerber &amp; Grote: Wie mobil sind Schweizer Beschäftigte und warum wechseln sie den Arbeitgeber?</i>	<i>Winter: Konsumentenpersönlichkeit, Markenpersönlichkeit und Konsumverhalten</i>		<i>Moser: Urteilsverzerrungen und Prognosegenauigkeit</i>
<i>Trippel, Fischer &amp; Jöns: "Ich kann es" versus "wir können es": Die Bedeutung kollektiver und individueller Selbstwirksamkeit im Zusammenhang mit Konflikten, Zusammenarbeit und Leistung in Teams</i>	<i>Sander: Die Diagnose individueller Leistungsmotivation anhand situativer Fragen</i>	<i>Ortel &amp; Otto: Die Bedeutung des Berufspendelns für die psychische Gesundheit und Leistungsfähigkeit im Rahmen der Transaktionalen Stress-theorie</i>	<i>Hoffmann: Akzeptanz und Determinanten des ökologischen Mobilitätsverhaltens im Automobilbereich</i>		
<i>Rack, Hollingshead &amp; Boos: Effekte von Statusunterschieden und gruppenbasierten Anreizen auf den Wissensaustausch in computergestützten Gruppen</i>	<i>Ortner, Janous &amp; Lick: Ein neuer Test zur Erfassung von Englischkenntnissen als Eignungsanforderung</i>	<i>Raeder &amp; Wittekind: Psychologische Verträge von Portfolio Workern im Zeitverlauf: Neuer Job = neuer psychologischer Vertrag?</i>	<i>Batinic, Priller &amp; Appel: Wie wirken Produktempfehlungen auf Senioren? Einfluss von Merkmalen des Produkts, des Senders und der Art der Empfehlung</i>		<i>Clases &amp; Ulbrich: Soziale Netzwerke in und zwischen Organisationen. Organisationspsychologische Konzepte, Methoden und Ergebnisse zur Analyse, Bewertung und Gestaltung</i>
<i>Ederer-Fick, Eckerstorfer &amp; Kreuzmair: Team Reflexivity – An Adapted Measure for Student Teams</i>	<i>Brandstätter &amp; Mücke: Die Interpretation von Testergebnissen</i>	<i>Otto: Geografische und berufliche Mobilitätsbereitschaft: Eine Frage der Person oder Situation?</i>	<i>Gnams &amp; Bernad: Multitrait-Multimethod Analyse der konvergenten und diskriminanten Validität von "Opinion Leadership"</i>		
<i>Wu &amp; van Dick: The effect of team leaders interpersonal relationships on interteam conflict: a social identity approach in organizational context</i>		<i>Dick &amp; Hildebrandt: Mobilität als hierarchisch organisierte Tätigkeit</i>	<i>Hözl: Präferenz für Verbesserung in der Bewertung von Kreditplänen</i>		



## FREITAG 11.09.09 (14:45 – 19:00)

Raum	Südasienskunde	Sinologie	Musikwissenschaft 1	Musikwissenschaft 2	Kunstgeschichte 1
15:00 – 16:40	<b>8.01-PB Praxisberichte 2</b> <i>Chair: Joachim Hüffmeier</i>	<b>8.02-AG Diversity 5:</b> Alterseffekte auf Motivation, Innovation und subjektives Erleben während der Arbeit <i>Chair: Guido Hertel &amp; Juergen Wegge</i>	<b>8.03-FR Bewertung und Commitment 2</b> <i>Chair: Natascha Hausmann</i>	<b>8.04-AG Veränderungen / Kultur in Unternehmen 4:</b> Contemporary Research in Organizational Participation <i>Chair: Wolfgang G. Weber</i>	<b>8.05-AG Arbeitslosigkeit 2:</b> Erwerbslosigkeit II: Bedingungen für den Wiedereinstieg <i>Chair: Doreen Merkel</i>
	<i>Harding:</i> Wie managen Topmanager ihre Angst? Eine explorative qualitative Untersuchung	<i>Grube &amp; Hertel:</i> Alterseffekte auf die Übereinstimmung von berufsbezogenen Motiven und Arbeitscharakteristika	<i>Brok, Kals &amp; Kärcher:</i> Organisationale Gerechtigkeit und Vertrauen – Eine Vignettenstudie	<i>Hoch, Wegge &amp; Pearce:</i> Shared and vertical leadership: Translation and validation of a German version of the scales by Pearce and Sims (2002)	<i>Schmidt:</i> Junge Arbeitslose: Förderung der „employability“ außerhalb der Erwerbsarbeit
	<i>Ehrhardt, Steger &amp; Körner:</i> Präferenzen und Trainingsbedarf von Führungskräften in interdisziplinären Rehabilitationsteams	<i>Philipp &amp; Schüpbach:</i> Alters- und gesundheitspezifische Unterschiede in der Emotionsregulation von Lehrkräften im Verlauf belastender Unterrichtssituationen	<i>Frost &amp; Zettler:</i> Kontraproduktives Verhalten am Arbeitsplatz: Eine Studie zur interaktiven Wirkung von Ehrlichkeit-Bescheidenheit und organisationaler Gerechtigkeit	<i>Steinheider &amp; Wuestewald:</i> Integrating Vertical and Horizontal Leadership in a Police Agency	<i>Vastamäki, Moser &amp; Paul:</i> Kohärenzempfinden und Wiederbeschäftigungserfolg von Erwerbslosen
	<i>Burtscher, Wacker, Sevdalis &amp; Manser:</i> Shared mental models in der Medizin – Entwicklung und Testung eines Messinstruments	<i>Noefer, Bausch, Stegmaier &amp; Sonntag:</i> Innovatives Verhalten über die Altersspanne: Effekte von Feedback, Unterstützung der horizontalen Mobilität und entwicklungsbezogener Selbstwirksamkeit	<i>Sirrenberg, Kärcher &amp; Kals:</i> Der Einfluss interaktionaler Gerechtigkeit und zugeschriebener Verantwortlichkeit auf die Bereitschaft zu freiwilligem Arbeitsengagement – Ergebnisse einer Vignettenstudie	<i>Pircher Verdorfer, Unterwiesing &amp; Weber:</i> Die soziomoralische Atmosphäre in Unternehmen: Konstruktion und Validierung eines Fragebogeninstruments	<i>Selenko, Batinic &amp; Paul:</i> Bewirkt ein Mangel der latenten Funktionen der Arbeit eine schlechtere psychische Gesundheit? Ergebnisse einer Längsschnittstudie unter arbeitslosen, nicht-erwerbstätigen und erwerbstätigen Personen
	<i>Hüffmeier &amp; Hertel:</i> „With a little help from my friends“: Soziale Unterstützung als Ursache für Prozessgewinne in Teams	<i>Stamov Roßnagel &amp; Bittner:</i> Innovationsverhalten: Altersdifferenzielle Beiträge personaler und Tätigkeitsressourcen	<i>Erdorf &amp; Maes:</i> Das Konzept der „psychologischen Verträge“ und die Rolle von Persönlichkeitsmerkmalen	<i>Vollmer, Seyr &amp; Walser:</i> Conflicts and innovation in organizations – Deutsche Übersetzung etablierter Skalen und erste Ergebnisse von Validierungsstudien	<i>Bartholomes, Trimpop &amp; Meynhardt:</i> Wirksamkeit von Arbeitsförderungsmaßnahmen auf die Motivation von älteren Langzeitarbeitslosen
	<i>Lobnig:</i> Entscheidungen in Kooperationen treffen: kritische Inhalte und systemdynamische Besonderheiten		<i>Hausmann, Müller &amp; Straatmann:</i> Internationale Unterschiede in Positivität und organisationalem Commitment	<i>Hinrichs, Wilde, Bahamondes Pavez &amp; Schüpbach:</i> Safety and Health to promote Participation in Organizations – Two Case Studies	
17:00 – 19:00 Arkadenhof	<b>Verabschiedung und Ausklang</b>				

Kunstgeschichte 2	Kunstgeschichte 3	Afrikawissenschaft 1	Afrikawissenschaft 2	Ethik und Recht in der Medizin	C1
<b>8.06-AG Kommunikation / Teams 5: Zynismus in Organisationen</b> <i>Chair: Jan Schilling &amp; Alexander Pundt</i>			<b>8.09-FR Consumer Psychology 4 (English)</b> <i>Chair: Tomáš Urbánek</i>	<b>8.10-WS Durchführung von Online Befragungen</b> <i>Chair: Bernad Batinic</i>	
<i>Schilling, Mehlmann &amp; Milbradt: „Wenn ich an diesen Laden denke, dann empfinde ich nur noch Ärger“ – Korrelate von organisationalem Zynismus</i>			<i>Wagner &amp; Föhl: Vehicle quality and customer satisfaction</i>		
<i>Pundt: Wenn Vorgesetzte gemein und Mitarbeiter zynisch werden. Eine Untersuchung zu Bedingungen und Folgen von Abusive Supervision</i>			<i>Wode &amp; Hartmann: Seat Comfort: Using KANO-Questionnaire for Identification and Classification of Seat Comfort Parameter</i>		
<i>Martens: Wenn in Unternehmen das “Dilbert-Virus” grassiert – Eine Studie zum Changezynismus</i>			<i>Urbánek &amp; Lukášová: Criteria for Measurement of Citizen Satisfaction with Public Services: Public Libraries</i>		
<i>Hartl &amp; Jonas: Organisationaler Wandel und Extra-Rollenverhalten</i>			<i>Gunkel, Wastian, Schneider, Klendauer, Kain &amp; Kirschner: Critical Incidents for Stakeholder Integration into Innovation Projects</i>		
			<i>Hahn &amp; Hoelzl: Choice of product variety and the appraisal of non-chosen alternatives at different points in time</i>		

## RAHMENPROGRAMM

Mi 09.09.2009

### *Gesellschaftsabend - Galadinner im Rathaus*

Rathaus Wien, Rathausplatz, 1010 Wien, Feststiege 1, Eingang Lichtenfelsgasse 2.

#### Wegbeschreibung:

Mit den öffentlichen Verkehrsmitteln: U-Bahn U2; Straßenbahn 1, 2, D: Haltestelle Rathaus/Burgtheater.

Zu Fuß (Dauer vom Campus ca. 10 Minuten): Vom Campus auf die Alserstraße links zum Frankhplatz; an der Kreuzung rechts die Landesgerichtsstraße entlang, bis zur Lichtenfelsgasse (4. Seitengasse links) – siehe Umgebungsplan.

Beginn: 20:30 Uhr

Ende: 24:00 Uhr

Do 10.09.2009

### *Abendessen (Kosten nicht inkludiert)*

Wir haben für Sie in einem Wiener Lokal Tische reserviert, um Ihnen die Möglichkeit für ein gemütliches Beisammensein zu bieten. Mit diesem Angebot möchten wir insbesondere die Fachgruppenmitglieder, DissertantInnen und PraktikerInnen ansprechen und Ihnen einen Rahmen für einen gemeinsamen Austausch in entspannter Atmosphäre bieten. Da die Auswahl des Lokals vom Wetter abhängig ist, können wir den genauen Ort erst zu Beginn der Tagung bekanntgeben.

Fr 11.09.2009

### *Verabschiedung und Ausklang*

Am Freitag laden wir Sie alle sehr herzlich ein, die Tagung mit einem Glas Sekt ausklingen zu lassen. Der Sektausschank findet im Arkadenhof, Hauptgebäude der Universität Wien statt (ca. 10 Minuten Fußweg vom Campus – siehe Umgebungsplan).

Beginn: 17:00 Uhr

Ende: 19:00 Uhr

Do 10.09.2009 und Fr 11.09.2009

### *Gemeinsame morgendliche Joggingrunden*

Sie haben die Möglichkeit an geführten morgendlichen Joggingrunden teilzunehmen. Durch eine Runde am Ring entlang können Sie dabei das Flair der Wiener Altstadt genießen.

Treffpunkt: 6:45 Uhr am Hotel Regina (Rooseveltplatz 15, 1090 Wien).

Dauer ca. 30-40 Minuten

## ZUSATZINFORMATIONEN ÜBER DIE TAGUNG (VON A BIS Z)

### Ansprechpersonen

Bei Fragen und für Auskünfte stehen Ihnen unsere Tagungsmitarbeiter/innen gerne zur Verfügung. Sie können diese an ihren T-Shirts und speziellen Namensschildern erkennen.

### Anweisungen für Chairs

Bitte achten Sie als Chair der Sitzung darauf, dass die Einheiten pünktlich beginnen und enden. Für Forschungsreferate ist eine Vortragszeit von 15 Minuten mit 5 Minuten Diskussion im Anschluss vorgesehen. Bitte sorgen Sie dafür, dass die Vortragenden ihren Vortrag pünktlich abschließen und dass nach der Diskussionszeit keine weiteren Fragen zugelassen werden.

### Anweisungen für Vortragende

In allen Vortragsräumen sind Computer (Windows und Microsoft Office 2007) und Beamer vorhanden. Wir empfehlen, dass Sie eine PowerPoint Präsentation vorbereiten (.ppt oder .pps) und auf USB oder CD mitbringen. Wir bitten Sie, 10 Minuten vor Beginn der Sitzung Ihren Vortrag auf den Computer zu laden. In jedem Vortragsraum steht Ihnen ein/e Tagungsmitarbeiter/in für Probleme zur Verfügung und ist Ihnen auch behilflich, den Vortrag aufzuspielen.

Als Autor/in eines Überblicksreferates steht Ihnen eine Vortrags- und Diskussionszeit von 40 Minuten zur Verfügung. Für Forschungsreferate und Praxisberichte ist eine Vortrags- und Diskussionszeit von 20 Minuten vorgesehen. Bei Arbeitsgruppen richtet sich die Vortragszeit der einzelnen Beiträge nach der Anzahl der Beiträge in der Arbeitsgruppe. Insgesamt sollte aber die Gesamtzeit von 100 Minuten eingehalten werden.

Wenn Sie an der Organisation eines Workshops beteiligt sind achten Sie bitte darauf, dass der Workshop nicht länger als 100 Minuten dauert.

Für Posterbeiträge ist eine Postergröße von DIN A0 vorgesehen (Hochformat). Zusätzlich können Sie auch Handouts bereitstellen. Sie können Ihr Poster am Donnerstag, 10.09.09 in der Zeit von 12:40 bis 15:00 Uhr im Foyer des C1 aufhängen.

### Ausstellungen

Folgende Aussteller freuen sich auf Ihren Besuch:

Facultas Verlags- und Buchhandels AG / facultas.wuv  
1090 Wien, Berggasse 5  
Tel. + 43 1 3105356  
www.facultas.at

Pabst Science Publishers  
Eichengrund 28  
D-49525 Lengerich  
Tel. +49 0 5484 308  
www.pabst-publishers.de

Hogrefe Austria GmbH  
Graf-Starhemberg-Gasse 26/4  
A-1040 Wien  
Tel.: +43 (0)1 504 63 46-13  
Fax: +43 (0)1 504 63 46-99  
www.hogrefe.at

## Eröffnung

Die 6. Tagung der Fachgruppe Arbeits- und Organisationspsychologie wird am Mittwoch, 09.09.2009 um 10:45 im Hörsaal C1 im Hörsaalzentrum des Universitätscampus Wien eröffnet.

## Fachgruppensitzung

Die Sitzung der Fachgruppe Arbeits- und Organisationspsychologie findet am Donnerstag, 10.09.2009 von 19:00 bis 20:30 im Hörsaal C1 am Universitätscampus Wien statt. Nach der Fachgruppensitzung haben sie noch die Möglichkeit sich am Abend mit anderen Fachgruppenmitgliedern in einem Wiener Lokal auszutauschen (siehe Rahmenprogramm).

## Internet

Es gibt auf dem gesamten Campus WLAN. Es stehen Ihnen zwei Netze zur Verfügung *eduroam* (gesichert) oder *u:connect* (ungesichert).

Die Zugangsdaten für den Gästeaccount lauten:

ID: aow09

Passwort: *vienna*.

Außerdem steht Ihnen auch der EDV-Saal am Universitätscampus zur Verfügung. Die PCs sind mit MS-Office ausgestattet und können ebenfalls wie oben beschrieben für den Zugang zum Internet genutzt werden. Den Standort des EDV-Saales können Sie dem Lageplan entnehmen.

## Kaffeepausen

Zweimal am Tag (vormittags und nachmittags) haben Sie die Möglichkeit sich bei einer Kaffeepause zu erfrischen, der Ausschank findet in der Aula am Campus statt. Auch zwischendurch steht Ihnen die Aula als Aufenthaltsort zur Verfügung. Das Tagungssekretariat ist dort ebenfalls zu finden.

## Kopiermöglichkeiten

Die nächstgelegene Kopiermöglichkeit auf dem Campus ist bei der Facultas Fachbuchhandlung, Campus, Alser Str. 4/1/6/4, A-1090 Wien. Öffnungszeiten: Mo-Do 10-17 Uhr und Fr 10-15 Uhr.

## Mittagessen

In den Tagungsunterlagen finden Sie Gutscheine für das Mittagessen. Die Gutscheine haben einen Wert von 6 € und sind an allen drei Tagen von 11 bis 15 Uhr gültig. Sie können die Gutscheine nach Belieben in einem der drei folgenden Lokale einlösen (siehe Lageplan):

### *Bierheuriger zum Gangl*

Das Bierlokal mit österreichischer und internationaler Küche verfügt im Lokal über 170 Sitzplätze. Bei schönem Wetter finden im Gastgarten bis zu 300 Gäste Platz. Das Lokal bietet gemütliche, studentische Atmosphäre. Zum Essen können offene Biere oder naturtrübe Säfte oder sonstige kühle Getränke genossen werden.

Mo-Fr 10:00-02:00, Sa-So, durchgehend warme Küche bis 24:00

Alser Straße 4 (Campus, Hof 1), 1090 Wien

0043 1 409 19 94 / [www.gangl.at](http://www.gangl.at)

### *Universitätsbräuhaus*

Die ehemalige Anstaltsapotheke des Alten Allgemeinen Krankenhauses wurde im Zuge der Generalsanierung im Jahre 1998 in ein Wirtshaus – das Universitätsbräuhaus umgebaut. Dem Lokal vorgelagert finden Sie einen weiträumigen Biergarten unter altem Baumbestand. Im Lokal finden Sie mehrere kleine, gemütliche Gaststuben und ein Kellerstüberl. Die Küche bietet traditionelle Schmankerln und bekannte Klassiker.

Mo–So 08:00-02:00, durchgehend warme Küche bis 24:00.  
Alser Straße 4 (Campus, Hof 1), 1090 Wien  
0043 1 409 18 15 / [www.unibrau.at](http://www.unibrau.at)

### *Stiegl-Ambulanz*

Die Stiegl-Ambulanz gehört zur Stieglbrauerei, einem über 500 Jahre alten Familienunternehmen aus Salzburg. Serviert wird moderne Hausmannskost mit Zutaten aus der Region – mit und zu Bier mit Rohstoffen aus biologischer Landwirtschaft.

Mo–Sa, 11:00-24:00, So 11:00-17:00, durchgehend warme Küche bis 22:30 bzw. 21:00  
Alser Straße 4 (Campus, Hof 1), 1090 Wien  
0043 1 402 11 50-0 / [www.stiegl-ambulanz.at](http://www.stiegl-ambulanz.at)

### Preisverleihung

Im Rahmen der Fachgruppentagung finden zwei Preisverleihungen statt. Direkt im Anschluss an die Eröffnungsveranstaltung wird heuer zum ersten Mal der Siegfried-Greif Innovationspreis verliehen. Am Mittwochabend haben die PreisträgerInnen des Promotionspreises Gelegenheit ihre Arbeiten vorzustellen.

### Rezeption / Tagungsbüro

Direkt im Eingangsbereich der Aula finden Sie unser Tagungsbüro. Das Büro ist während der Tagung durchgehend geöffnet.

Mittwoch: von 9:00 Uhr bis 19:30 Uhr  
Donnerstag: von 08:30 Uhr bis 18:30 Uhr  
Freitag: von 08:30 Uhr bis 15:00 Uhr

Während der Tagung wird Ihnen an der Rezeption immer eine Ansprechperson zu Verfügung stehen.

### Schließfächer

Schließfächer für Taschen und Garderobe befinden sich im Erdgeschoss des Hörsaalzentrums am Universitätscampus (C1). Für die Schließfächer benötigen Sie 1€ Münzen.

### Tagungsort

Die Tagung findet am Campus der Universität Wien statt, zentral gelegen nahe der Ringstraße:  
Universitätscampus Wien, Spitalgasse 2, 1090 Wien  
Haupteingänge: Alserstraße 4, Spitalgasse 2, Garnisongasse 13

## ALLGEMEINE INFORMATIONEN (VON A BIS Z)

### Apotheke

Die nächste Apotheke ist die *Apotheke zur Universität* und befindet sich in der Universitätsstraße 10 (Ecke Garnisongasse), 1090 Wien (Öffnungszeiten Mo-Fr 8:00-18:00; Sa 8:00-12:00).

### Kaffeehäuser

Im Hof 1 des Campus befindet sich das *Café Salettl*, Alserstraße 4, 1090 Wien (Öffnungszeiten: Mo-So 10:00-0:00).

Wenn Sie Wiener Kaffeehauskultur in ihrer ursprünglichen Form erleben möchten, empfehlen wir einen Besuch in einem der Kaffeehäuser in der Altstadt bzw. im 1. Bezirk. Zwei Traditionskaffeehäuser sind das *Landtmann* (beim Burgtheater), Dr.-Karl-Lueger-Ring 4, 1010 Wien und das *Griensteidl*, Michaelerplatz 2, 1010 Wien.

Mehr Informationen zu Wiener Kaffeehäusern und Wiener Kaffeehauskultur finden Sie unter <http://www.wiener-kaffeehaus.at/>.

### Geldautomat / Bankomat

*Erste Bank*, Alserstraße 23, 1080 Wien (an der Kreuzung zur Lange Gasse). Öffnungszeiten: Mi, Fr 8:00-12:30 und 13:30-15:00; Do 8:00-12:30 und 13:30-17:30). Der Geldautomat (Bankomat) befindet sich im SB-Foyer der Bank und ist 24 Stunden am Tag zugänglich.

*Bank Austria*, Alserstraße 16, 1080 Wien. Öffnungszeiten: Mo, Di, Mi und Fr 8:00-12:30 und 13:30-15:00; Do 8:00-12:30 und 13:30-17:30

### Notfallnummern

Ambulanz / Rettung:	144
Ärzte-Notdienst:	141
Polizei Notruf:	133
Feuerwehr:	122

### Öffentliche Verkehrsmittel

Wien ist mit einem breiten Straßenbahn-, Bus- und U-Bahnsystem ausgestattet. Einzelfahrscheine kosten 1,80 €. Diese Tickets sind erhältlich bei den Vorverkaufsstellen der Wiener Linien (z.B. am Schottentor), in Tabak-Trafiken (nur bis 18.00 Uhr geöffnet!), und an Fahrkarten-Automaten der U-Bahn-Stationen. Einzelfahrscheine bekommt man auch in den Fahrkarten-Automaten in den Verkehrsmitteln selbst und beim Fahrer (mit Ausgabenzuschlag um insgesamt 2,20€).

Für Besucher/innen gibt es besondere Angebote z.B. Zeitkarten (24 Stunden Wien für 5,70 € oder 48 Stunden für 10 € oder 72 Stunden für 13,60 €). Denken Sie auch daran ihre Fahrkarte vor Beginn der Fahrt zu entwerfen (am Automaten in Straßenbahn/Bus bzw. an den Eingängen zur U-Bahn).

Mehr Informationen zu den Fahrplänen finden Sie unter <http://www.wienerlinien.at/>.

### Parkmöglichkeiten

Möglichkeiten zum Parken finden Sie in der Umgebung des Tagungsgeländes. Beachten Sie allerdings, dass rund um den Campus von 9:00 bis 22:00 Kurzparkzone gilt, d.h. die maximale Parkdauer beträgt 2 Stunden mit Parkschein. Parkscheine sind in Tabak-Trafiken, an zahlreichen Zigarettenautomaten und Tankstellen, bei den Vorverkaufsstellen der Wiener Linien sowie bei allen Fahrscheinautomaten in den U-Bahn-Stationen erhältlich. Bitte den Parkschein vollständig ausfüllen und gut sichtbar auslegen.

Sie können auch die Tiefgarage am Otto Wagner Platz zum Parken nutzen. Die Garage ist von der Währinger Straße und dann über die Garnisongasse erreichbar.



Tarife:

bis 1 Stunde = 3,40 €

jede weitere Stunde = 3,40 €

(zahlbar mit Kreditkarte / Bankomatkarte / bar)

Öffnungszeiten: durchgehend

### Supermarkt

Der nächste Supermarkt (*Billa*) befindet sich direkt am Universitätscampus: Öffnungszeiten: Mo-Fr 7:15-19:30

### Verpflegung

Im Hof 1 des Campus befinden sich verschiedene gastronomische Betriebe mit einem breiten Angebot von Essen und Getränken.

Wenn Sie Interesse haben das kulinarische Angebot außerhalb des Universitätscampus zu erforschen, können Sie eines der klassischen Lokale mit Wiener Küche oder eines der Szene Lokale im 1. Bezirk besuchen. Wir empfehlen das Restaurant *Figlmüller*, Wollzeile 5/Bäckerstrasse 6, 1010 Wien (Öffnungszeiten: Mo-So 11:00-22:30), wenn Sie die „Heimat“ des Wiener Schnitzels erleben möchten.

Mehr Informationen unter <http://www.wien.info/de> oder <http://www.falter.at>

### Taxi

Taxis sind unter den folgenden Nummern erreichbar:

Tel. 01/60160

Tel. 01/40100

Tel. 01/31300

Tel. 01/81400

## WIEN FÜR PSYCHOLOGINNEN (TIPPS FÜR SIGHTSEEING)

### Sigmund Freud Museum

Das Haus in der Berggasse, in dem Sigmund Freud einst lebte, bietet Einblicke in das Leben des privaten und beruflichen Wirkens des Arztes und Begründers der Psychoanalyse.

Aktuelle Ausstellung: Eros & Thanatos - Triebe, Bilder, Deutungen

Öffnungszeiten: Täglich 09:00 – 17:00 Uhr

Berggasse 19  
1090 Wien  
[www.freud-museum.at](http://www.freud-museum.at)

### Viktor Frankl Zentrum

Gleich neben dem Universitätscampus befindet sich das Zentrum Viktor Frankl's, Begründer der Logotherapie und Existenzanalyse. Interessierte können sich dort über das Leben und Wirken Viktor Frankl's informieren und finden eine aktuelle Aufbereitung logotherapeutischer Themen aus verschiedenen Bereichen (Psychotherapie, Pädagogik, Philosophie, Theologie, Medizin und Wirtschaft).

Aktuelle Ausstellung: „Lebe(n) voll Sinn!“ - das sinnzentrierte Leben(swerk) Viktor E. Frankls

Öffnungszeiten: Sonntag 15:00 – 18:00 Uhr

Mariannengasse 1 / Top 15  
1090 Wien  
[www.franklzentrum.org](http://www.franklzentrum.org)

### Lesesaal Universitätsbibliothek

Der Große Lesesaal der Universitätsbibliothek Wien, vom Architekten Heinrich von Ferstel gestaltet und 1884 fertig gestellt, ist externen Besucher/innen zugänglich und einen Besuch wert.

Öffnungszeiten: Mo, Di, Mi, Fr 09:00 – 16:00 Uhr, Do 09:00 – 18:00 Uhr (Sommeröffnungszeiten)

Universität Wien  
Dr.-Karl-Lueger-Ring 1  
1010 Wien  
[http://bibliothek.univie.ac.at/hauptbibliothek/grosser\\_lesesaal.html](http://bibliothek.univie.ac.at/hauptbibliothek/grosser_lesesaal.html)

### Hauptbücherei

Die 2003 errichtete Hauptbücherei Wien am Gürtel besticht durch ihre moderne Architektur und lädt mit ihren gastronomischen Betrieben und dem Panoramablick über Wien zum Verweilen ein.

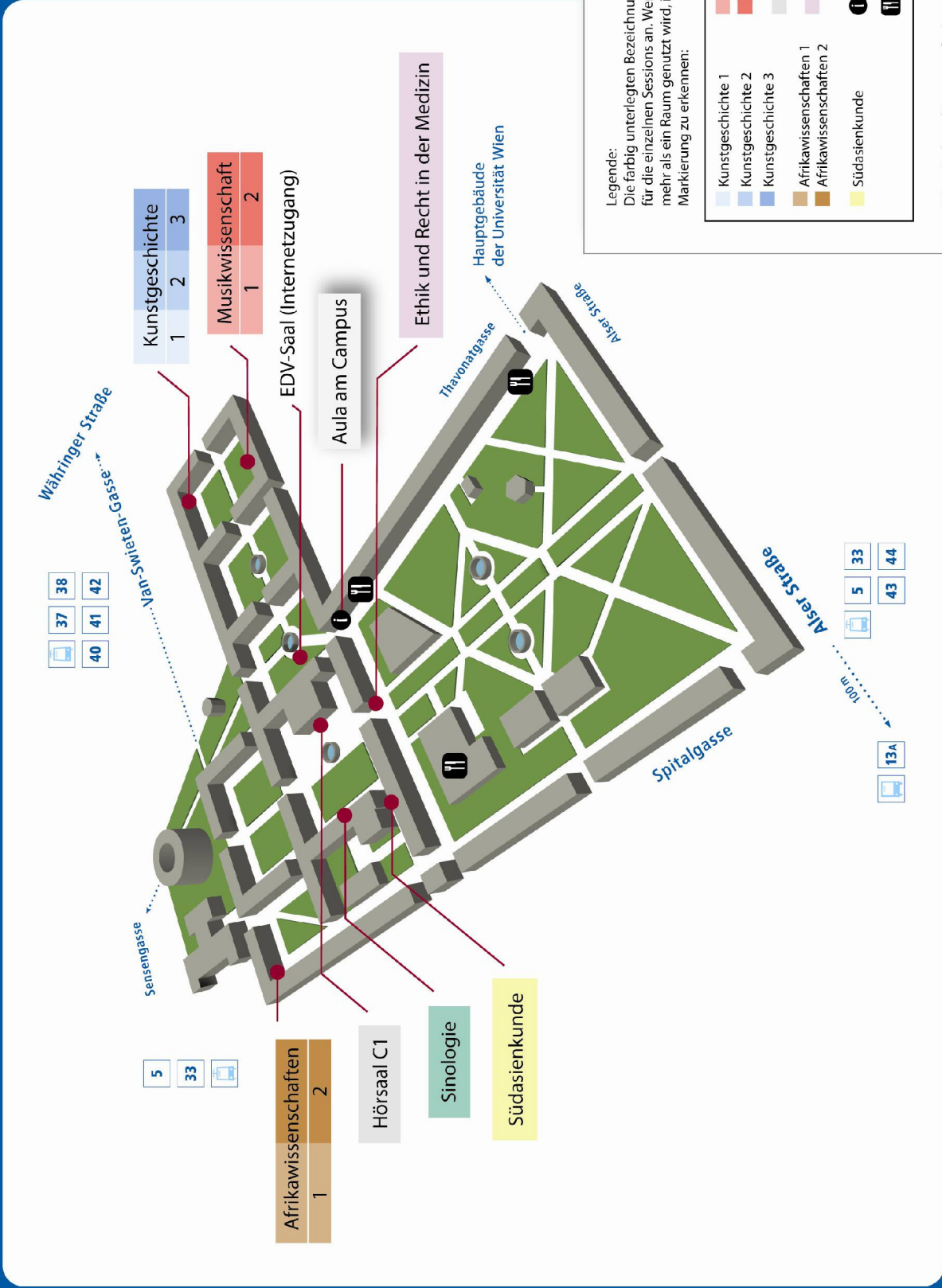
Am Gürtel – Urban-Loritz-Platz 2a  
1070 Wien  
<http://www.buechereien.wien.at/de/standortoeffnungszeiten/hauptbuecherei>

### Narrenturm

Der Narrenturm, hinter dem Universitätscampus gelegen, ist ein historisches psychiatrisches Gebäude (mittlerweile pathologisches-anatomisches Museum), welches 1784 erbaut wurde und als erstes psychiatrisches Krankenhaus Europas geführt wurde.

Öffnungszeiten: Mi 15:00 – 18:00 Uhr; Do 08:00 – 11:00 Uhr; 1. Samstag im Monat 10:00 – 13:00 Uhr.

Uni Campus,  
Spitalgasse 2  
A-1090 Wien  
[www.narrenturm.at](http://www.narrenturm.at)

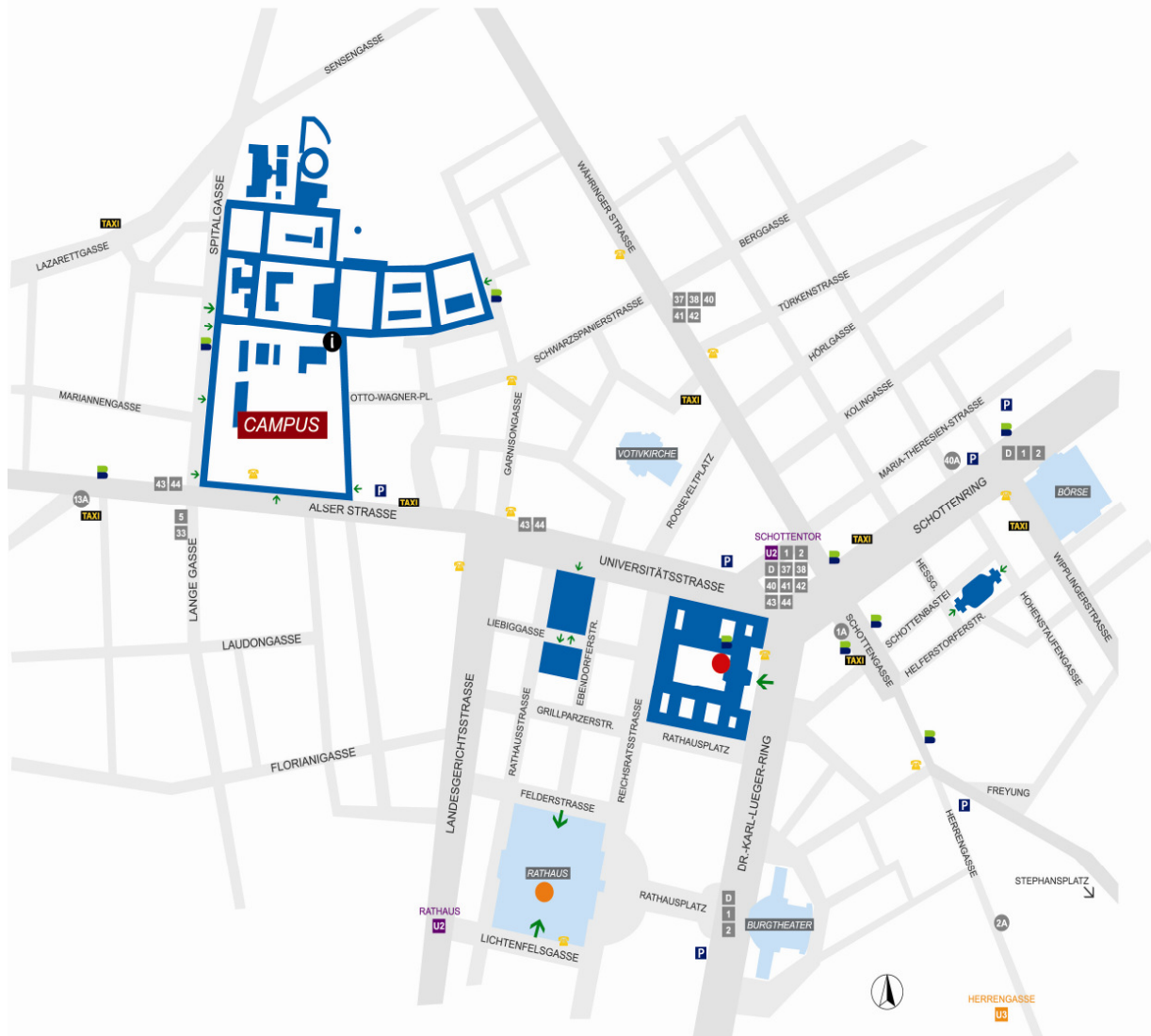















Legende:  
Die farbig unterlegten Bezeichnungen geben die Räume für die einzelnen Sessions an. Wenn in einem Gebäude mehr als ein Raum genutzt wird, ist dies an der farblichen Markierung zu erkennen:

<span style="color: lightblue;">■</span> Kunstgeschichte 1	<span style="color: lightred;">■</span> Musikwissenschaften 1
<span style="color: blue;">■</span> Kunstgeschichte 2	<span style="color: red;">■</span> Musikwissenschaften 2
<span style="color: darkblue;">■</span> Kunstgeschichte 3	<span style="color: grey;">■</span> Hörsaal C1
<span style="color: orange;">■</span> Afrikanwissenschaften 1	<span style="color: pink;">■</span> Ethik und Recht in der Medizin
<span style="color: brown;">■</span> Afrikanwissenschaften 2	<span style="background-color: yellow;">●</span> Südasienkunde
<span style="color: yellow;">■</span> Südasienkunde	<span style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; padding: 2px;">1</span> Infopunkt
	<span style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; padding: 2px;">11</span> Restaurant

Diese Farbmakierungen finden sich auch im Programmteil wieder. Dort sind die einzelnen Räume ebenfalls in derselben Farbe gekennzeichnet.

# UMGEBUNGSPLAN • AREA MAP



- |   |   |   |
|---|---|---|
|  Universitäts-Gebäude<br>University Location |  U-Bahn<br>Underground |  Taxistand<br>Taxi stand         |
|  Sehenswürdigkeit<br>Sight                   |  Straßenbahn<br>Tram   |  Bankomat<br>ATM                 |
|  Eingang<br>Entrance                         |  Autobus<br>Bus        |  Parkgarage<br>Parking garage    |
|  Arkadenhof                                  |  Infopunkt             |  Telefonzelle<br>Telephone booth |
|  Festsaal (Lichtenfelsgasse 2, Stiege 1)     |   |   |

## SPONSOREN

Wir danken folgenden Sponsoren:



Fakultät für Psychologie



universität  
wien



[wien.arbeiterkammer.at](http://wien.arbeiterkammer.at)



[www.argo.at](http://www.argo.at)



[www.facultas.at](http://www.facultas.at)



[www.erstebank.at](http://www.erstebank.at)



[www.fernfh.at](http://www.fernfh.at)



[www.gfk.at](http://www.gfk.at)



[www.hogrefe.de](http://www.hogrefe.de)



[www.oenb.at](http://www.oenb.at)



[www.pabst-publishers.de/](http://www.pabst-publishers.de/)



[www.springer.com](http://www.springer.com)



[www.wien.gv.at](http://www.wien.gv.at)



[www.wirtschaftspsychologie-aktuell.de](http://www.wirtschaftspsychologie-aktuell.de)

Verein zur Förderung der Wirtschaftspsychologie

