

# TAGUNGSPROGRAMM



**AOW TAGUNG**

**ARBEIT  
ORGANISATION  
WIRTSCHAFT**

7. TAGUNG DER FACHGRUPPE ARBEITS-, ORGANISATIONS- UND WIRTSCHAFTSPSYCHOLOGIE DER DEUTSCHEN GESELLSCHAFT FÜR PSYCHOLOGIE

---

## Inhalt

Grußworte.....	3
Tagungsprogramm – Überblick.....	6
Beitragsarten.....	7
Tagungsprogramm – Erläuterungen .....	9
Tagungsüberblick .....	10
Mittwoch .....	10
Donnerstag .....	12
Freitag.....	14
Detailprogramm.....	17
Mittwoch .....	18
Donnerstag .....	23
Freitag .....	31
Rahmenprogramm.....	40
Zusatzinformationen über die Tagung von A bis Z.....	43
Allgemeine Informationen von A bis Z.....	46
Gastronomietipps .....	48
Sehenswürdigkeiten in Rostock .....	49
Lageplan.....	50
Umgebungsplan.....	51
Sponsoren.....	52



## Grußworte

Grußwort des Sprechers der Fachgruppe Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie (AOW) der Deutschen Gesellschaft für Psychologie

Liebe Kollegin, lieber Kollege,

herzlich Willkommen zu unserer 7. Fachgruppentagung in Rostock! Die Universität Rostock ist die drittälteste Hochschule Deutschlands (gegründet 1419) und die älteste Universität im Ostseeraum. Ihr Leitbild „*Traditio et Innovatio*“ passt hervorragend zur aktuellen Entwicklung unserer Fachgruppe, die sich in Rostock erstmals mit ihrem neuen Namen „Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie“ der breiten Öffentlichkeit präsentiert. Das Team unseres Gastgebers Prof. Friedemann Nerdinger hat hierfür ein wirklich passendes Tagungsmotto gewählt: Arbeit – Organisation – Wirtschaft. Durch Einbezug der Wirtschaftspsychologie sind wir auf dem Kongress differenzierter und interdisziplinärer aufgestellt als bisher. Auch personell macht sich diese Namenserweiterung schon bemerkbar. Wir freuen uns darüber, dass wir seit dem DGPs-Kongress in Bremen 2010 einen Zuwachs von insgesamt 46 neuen assoziierten und ordentlichen Mitgliedern verzeichnen dürfen.

Der guten Tradition folgend hat auch die Tagung in Rostock offiziell wieder zwei Kongresssprachen: Deutsch und Englisch. Dies trägt dazu bei, die Vielzahl neuer Befunde aus der Arbeits- und Organisationspsychologie respektive Wirtschaftspsychologie noch mehr interessierten Personen zugänglich zu machen. Neben 131 Forschungsreferaten, 50 Postern, 38 Arbeitsgruppen, 17 Praxisberichten und 7 Übersichtsreferaten zu spannenden, durchaus auch kontroversen Forschungsergebnissen, deren Qualität alle in einem Begutachtungsprozess geprüft wurde, bietet dieser Kongress für die Teilnehmenden Einiges mehr. Es werden wieder Workshops und eingeladene Vorträge internationaler Spitzenwissenschaftler präsentiert und – dies freut mich persönlich besonders – es wird erneut einen geführten Jogging-Lauf durch Rostock als zusätzliches morgendliches Angebot geben. Näheres ist dem nachfolgenden Programm zu entnehmen. Wem das Kongressprogramm im Laufe der Zeit etwas zu kopflastig wird, sollte hier dabei sein! Selbstverständlich gibt es zwischendurch auch die Möglichkeiten des Social-Networking, einem weiteren 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.

Gute Forschung zu berichten ist ein Bestandteil unserer genuinen Tätigkeiten. Einen Kongress zu organisieren bedarf aber eines zusätzlichen, besonderen Engagements. Für dieses Engagement zur Gestaltung des Kongresses möchte ich mich, auch im Namen aller Fachgruppenmitglieder, bei allen, die hier helfend mitwirken und damit die Gestaltung des Kongresses erst ermöglichten, ganz herzlich bedanken! Ich bin sicher, dass trotz des für manche von uns weiten Anfahrtswegs fast alle Mitglieder der Fachgruppe den Weg nach Rostock

finden werden. Das fachlich erstklassige Angebot dieses Kongresses und die schönen Überraschungen, die das Rostocker Organisationsteam für uns in petto haben, sollte niemand versäumen.

Ich wünsche uns viele neue Erkenntnisse, interessante Diskussionen und nicht zuletzt auch einen erlebnisreichen Aufenthalt in Rostock!

Prof. Dr. Jürgen Wegge  
Technische Universität Dresden

#### Grußwort des Rektors der Universität Rostock

Im Namen der Universität Rostock darf ich Sie sehr herzlich zur 7. Tagung der Fachgruppe Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie der Deutschen Gesellschaft für Psychologie willkommen heißen. Ich freue mich, dass die Tagung der größten Fachgruppe innerhalb der Deutschen Gesellschaft für Psychologie in diesem Jahr an der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät unserer Universität ausgerichtet wird.

Die 1419 gegründete Universität Rostock ist die drittälteste Hochschule Deutschlands und die älteste Universität im Ostseeraum. Sie lebt eine Tradition der Innovationen, für die heute vor allem die vier Profillinien als institutionalisierte Interdisziplinarität stehen. Traditionell führt auch Ihre Fachgruppe alle zwei Jahre eine Tagung durch. Doch neu ist in diesem Jahr Ihr Titel, denn zum ersten Mal heißt es „Arbeits-, Organisations- und Wirtschafts-

psychologie“. Tradition und Innovation bilden folglich auch in Ihrer Arbeitsgruppe eine gelungene Einheit. Über 500 Tagungsteilnehmer aus allen deutschsprachigen Ländern werden bei uns zu Gast sein, die sich interdisziplinär mit dem Tagungsmotto „Arbeit – Organisation – Wirtschaft“ auseinandersetzen. Die vielen Anmeldungen und die 131 Forschungsreferate, 50 Poster, 38 Arbeitsgruppen, 17 Praxisberichte und 7 Übersichtsreferate zeigen mir, dass Sie ein sehr aktives Forschungsfeld vertreten. Mit großem Interesse habe ich zur Kenntnis genommen, dass Ihr Programm ebenso vielfältig ist wie das Wissenschaftsgebiet der Psychologie, an dem Sie arbeiten.

Ich wünsche Ihnen einen erlebnis- und eindruckreichen Aufenthalt in der schönen Hansestadt Rostock und an unserer Universität. Für Ihre Tagung wünsche ich Ihnen einen guten Verlauf, bereichernde Vorträge und Diskussionen sowie zahlreiche wertvolle Gespräche.

Ihr  
Prof. Dr. Wolfgang Schareck  
Rektor der Universität Rostock

### Grußwort des Veranstalters

Mein Team und ich freuen uns, Sie im September 2011 bei der 7. Tagung der Fachgruppe Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie der DGPs in Rostock zu begrüßen!

Die Tagung wird an der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität Rostock vom Lehrstuhl für Wirtschafts- und Organisationspsychologie ausgerichtet. Nachdem wir nun über ein Jahr die Tagung vorbereitet haben, freuen wir uns darauf, die vielen Kolleginnen und Kollegen – nicht nur aus dem Bereich der Arbeits- und Organisationspsychologie – begrüßen zu dürfen. Hier ist auch der Ort, um den vielen Mitarbeitern und Studierenden der Universität Rostock für ihre aufopferungsvolle Arbeit zu danken. Ganz besonders ist hier meine Mitarbeiterin, Frau Susanne Curth, zu nennen, die fast im Alleingang die ganze Organisation der Tagung geleitet hat. Ein besonderer Dank für die gelungene grafische Gestaltung des Programmheftes gilt Carina Bumke sowie Marie Langhof, Susanne Kansy, Maxi Bergel, Kathleen Kleinhempel, Jonas Vetterick und Pauline Just für die redaktionellen Arbeiten.

Noch eine letzte Anmerkung. Wenn Sie jetzt das Programmheft durchblättern, wird Ihnen vielleicht das Gestaltungsprinzip bekannt vorkommen. Wir haben uns in der Form der Präsentation an unseren Wiener Kollegen und Kolleginnen orientiert, die die 6. Tagung der Fachgruppe organisiert haben. Wir fanden deren Lösung unterschiedlicher farblicher Abstufungen so gelungen, dass wir sie für unsere Tagung übernommen haben. Ich hoffe, diese Art der Darstellung hilft Ihnen dabei, sich in der Organisation der Veranstaltungen besser zurechtzufinden.

Prof. Dr. Friedemann W. Nerdinger  
Universität Rostock

## Tagungsprogramm – Überblick

Mittwoch, 07.09.2011			Donnerstag, 08.09.2011			Freitag, 09.09.2011		
Wann?	Was?	Wo?	Wann?	Was?	Wo?	Wann?	Was?	Wo?
<b>ab 09:00</b>	Anmeldung	Tagungsbüro	<b>8:45 - 10:30</b>	Session 3	siehe Detailprogramm	<b>8:45 - 10:30</b>	Session 6	siehe Detailprogramm
<b>10:45 - 11:15</b>	Eröffnung	Audimax	<b>10:30 - 11:00</b>	Kaffeepause	Campusgelände (Zelte)	<b>10:30 - 11:00</b>	Kaffeepause	Campusgelände (Zelte)
<b>11:15 - 12:00</b>	Innovationspreisverleihung	Audimax	<b>11:00 - 12:40</b>	Session 4	siehe Detailprogramm	<b>11:00 - 12:40</b>	Session 7	siehe Detailprogramm
<b>12:00 - 13:00</b>	Mittagspause	Campusgelände (Zelte)	<b>12:40 - 14:00</b>	Mittagspause	Campusgelände (Zelte)	<b>12:40 - 14:00</b>	Mittagspause	Campusgelände (Zelte)
<b>13:15 - 14:00</b>	Keynote 1	Audimax	<b>14:00 - 14:45</b>	Keynote 2	Audimax	<b>14:00 - 14:45</b>	Keynote 4	Audimax
<b>14:10 - 16:00</b>	Session 1	siehe Detailprogramm	<b>14:45 - 16:30</b>	Poster-session mit Kaffee	Campusgelände (Zelte)	<b>15:00 - 16:40</b>	Session 8	siehe Detailprogramm
<b>16:00 - 16:30</b>	Kaffeepause	Campusgelände (Zelte)	<b>16:30 - 18:10</b>	Session 5 / Promotionspreisverleihung	siehe Detailprogramm	<b>17:00 - 18:00</b>	Verabschiedung	Audimax
<b>16:30 - 18:10</b>	Session 2	siehe Detailprogramm	<b>18:15 - 19:00</b>	Keynote 3	Audimax			
			<b>19:00 - 20:30</b>	Fachgruppensitzung	Audimax			
<b>ab 20:00</b>	Gesellschaftsabend	Hotel Neptun, Rostock Warnemünde						

## Beitragsarten

### Keynotes

Gehard Blickle, Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn, Deutschland

Bruno S. Frey, Universität Zürich, Schweiz

Denise M. Rousseau, Carnegie Mellon University, USA

Arnold B. Bakker, Erasmus University Rotterdam, Niederlande

*Ablauf:*

Vortragszeit: 45 Minuten

### Überblicksreferate

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

*Ablauf:*

Vortragszeit: 30 Minuten

Diskussion: 10 Minuten

### Arbeitsgruppen

Thematisch verwandte Forschungsarbeiten von mehreren AutorInnen zu einer eingegrenzten Fragestellung (wie bei Forschungsreferaten auch in Englisch oder Deutsch möglich).

*Ablauf:*

Vortragszeit: 15 Minuten pro Beitrag

Diskussion: 5 Minuten pro Beitrag

Die Arbeitsgruppe sollte maximal 5 Beiträge umfassen und maximal 100 Minuten dauern.

### Forschungsreferate

Darstellung abgeschlossener empirischer Forschungsarbeiten.

*Ablauf:*

Vortragszeit: 15 Minuten

Diskussion: 5 Minuten

### Praxisberichte

Einzelfallstudien und wissenschaftliche Arbeiten mit hoher Praxisrelevanz.

*Ablauf:*

Vortragszeit: 15 Minuten

Diskussion: 5 Minuten

### Workshops

Im Unterschied zu den anderen Beitragsarten liegt der Schwerpunkt der Workshops in der interaktiven Bearbeitung eines Themenbereiches. Die Zahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer ist begrenzt. Die Anmeldung erfolgte vor der Tagung online. Ein Restkontingent an Plätzen ist für die Anmeldung zu den Workshops im Tagungsbüro vorbehalten.

*Ablauf:*

Dauer 100 Minuten

### Posterbeiträge

Empirische, konzeptionelle oder methodische Forschungsarbeiten.

*Ablauf:*

Die PosterautorInnen stehen in angekündigten Zeitabschnitten vor ihrem Poster, um Fragen zu beantworten

---

## Tagungsprogramm – Erläuterungen

### Erklärung der Sitzungscodes (z.B. „AG-5.01“)

Die **erste Zahl** eines Sitzungscodes gibt die jeweilige **Session** an, d.h. alle Sitzungen mit der gleichen Zahl finden gleichzeitig statt (z.B. „5.01“, „5.02“, „5.03“ etc.).

Die **zweite Zahl** eines Sitzungscodes gibt den **Raum** an, d.h. alle **Sessions** mit der gleichen Zahl finden im auch im gleichen Raum statt (z.B. „5.01“, „6.01“, „7.01“etc.).

Zudem sind alle Räume farblich markiert, d.h. jedem Raum ist eine bestimmte Farbe zugewiesen, die Sie auch auf dem Lageplan wiederfinden.

Folgende Abkürzungen geben die Art der Sitzung an:

- ÜR** = **Überblicksreferat**
- AG** = **Arbeitsgruppe**
- FR** = **Forschungsreferat**
- PB** = **Praxisbericht**
- WS** = **Workshop**

## Tagungsüberblick – Mittwoch

09:00 - 10:45	10:45 - 11:15	11:15 - 12:00	12:00 - 13:00	13:15 - 14:00	Haus Raum	14:10 - 16:00
Anmeldung (Foyer im Audimax)	Eröffnungsveranstaltung (Audimax)	Innovationspreisverleihung (Audimax)	Mittagspause (Campusgelände)	Keynote 1 (Audimax)	Haus I R 021	1.01-AG: Experimentelle Wirtschaftspsychologie I: Müdigkeit und Erholung
					Haus I R 022	1.02-AG: Kommunikations- und Informationsverarbeitungsprozesse in Teams
					Haus I R 124	1.03-AG: Karriereerfolg im Kontext von Fähigkeiten, Orientierungen und individuellen Vergleichsmaßstäben
					Haus I R 126	1.04-AG: Unterbrechungen und Multitasking
					Haus I R 134	1.05-FR: Berufswahl I
					Haus I R 224	1.06-AG: Lebensalter und Arbeit I
					Haus I R 323	1.07-FR: Transformationale Führung
					Haus III R 125	1.08-FR: Training I
					Haus III R 228	1.09-FR: Marktpsychologie
					Haus III R 326/327	
					Haus I R 018	

16:00 - 16:30	Haus Raum	16:30 - 18:10	20:00
<b>Kaffeepause (Campusgelände)</b>	Haus I R 021	<b>2.01-AG: Mensch-Maschine-Interaktion I: Automatisierung und komplexe Systeme</b>	<b>Gesellschaftsabend (Hotel Neptun, Rostock – Warnemünde )</b>
	Haus I R 022	<b>2.02-AG: Netzwerke im Management – vier Perspektiven</b>	
	Haus I R 124	<b>2.03-AG: Arbeitsplatzunsicherheit</b>	
	Haus I R 126	<b>2.04-AG: "This organization is mine/ours!" – New perspectives on psychological ownership (english symposium)</b>	
	Haus I R 134	<b>2.05-FR: Arbeitsengagement</b>	
	Haus I R 224	<b>2.06-AG: Aktuelle Herausforderungen bei der Qualitätssicherung von Assessment Centern</b>	
	Haus I R 323	<b>2.07-ÜR: Überblicksreferate</b>	
	Haus III R 125	<b>2.08-FR: Führung I</b>	
	Haus III R 228	<b>2.09-FR: Gesundheit I</b>	
	Haus III R 326/327	<b>2.10-FR: Leistung und Leistungsbeurteilung</b>	
	Haus I R 018	<b>2.11-WS: Workshop 1: Conducting Webbased Studies in Industrial-, Organisational- and Economic Psychology with Free Software</b>	

## Tagungsüberblick – Donnerstag

Haus Raum	08:45 - 10:30	10:30 - 11:00	Haus Raum	11:00 - 12:40
Haus I R 021	3.01-AG: Experimentelle Wirtschaftspsychologie II: Anwendungsfeld Mensch-Maschine-Interaktion	Kaffeepause (Campusgelände)	Haus I R 021	4.01-AG: Handeln in komplexen Arbeitssystemen I: Erfassung und Unterstützung individueller Arbeitsprozesse
Haus I R 022	3.02-AG: Zeitmanagement		Haus I R 022	4.02-AG: Lebensalter und Arbeit II
Haus I R 124	3.03-AG: Freiwilliges Engagement in Organisation und Gesellschaft		Haus I R 124	4.03-PB: Praxisberichte 2
Haus I R 126	3.04-AG: Motivation und Persönlichkeit als Einflussfaktoren von Karriereverläufen		Haus I R 126	4.04-AG: Wie kann Wohlbefinden gefördert werden? Betrachtung von Prozessen und Interventionsmöglichkeiten auf Ebenen der Person, der Führung und der Organisation
Haus I R 134	3.05-PB: Praxisberichte 1		Haus I R 134	4.05-FR: Innovation I
Haus I R 224	3.06-FR: Dienstleistungen		Haus I R 224	4.06-AG: Erfassung und Bedeutung von sozialer Kompetenz und Impression Management im Kontext der Personalpsychologie
Haus I R 323	3.07-ÜR: Überblicksreferate		Haus I R 323	4.07-FR: Training II
Haus III R 125	3.08-FR: Eignungsdiagnostik I		Haus III R 125	4.08-AG: Taxonomien von Arbeitsergebnissen und Zusammenhänge mit affektivem Erleben und Verhalten
Haus III R 228	3.09-FR: Arbeitsgruppen I		Haus III R 228	4.09-FR: Ökonomische Psychologie
Haus III R 326/327	3.10-FR: Gesundheit II		Haus III R 326/327	
Haus I R 018	3.11-WS: Workshop 2: Akquise von Untersuchungsteilnehmenden		Haus I R 018	4.11- WS: Workshop 3: Stimmakustisches Screening zur Erkennung von Depressivitätszuständen. Ein Tool der betrieblichen Gesundheitsförderung

12:40 - 14:00	14:00 - 14:45	14:45 - 16:30	Haus Raum	16:30 - 18:10	18:15 - 19:00	19:00 - 20:30
<b>Mittagspause (Campusgelände)</b>	<b>Keynote 2 (Audimax)</b>	<b>Postersession mit Kaffee (Campusgelände)</b>	Haus I R 021	5.01-AG: Mensch-Maschine-Interaktion II: Nutzungsevaluation und -erleben von Software und Konsumgütern	<b>Keynote 3 (Audimax)</b>	<b>Fachgruppensitzung (Audimax)</b>
			Haus I R 022	5.02-FR: Arbeitszufriedenheit und Commitment		
			Haus I R 124	5.03-AG: How subjective perceptions of team diversity influence team outcomes (english symposium)		
			Haus I R 126	5.04-AG: Aufstiegskompetenz - Entwicklungspotentiale und Hindernisse: Ergebnisse aus dem Verbundprojekt		
			Haus I R 134	5.05-PB: Praxisberichte 3		
			Haus I R 224	5.06-FR: Extrarollenverhalten		
			Haus I R 323	5.07-ÜR: Überblicksreferate Promotionspreisverleihung		
			Haus III R 125	5.08-FR: Führung II		
			Haus III R 228	5.09-FR: Alternde Belegschaften		
			Haus III R 326/327			
			Haus I R 018	5.11-WS: Workshop 4: Paradigmenwechsel Ambulatory Emotional Monitoring? Wie automatisierte video-, bio- und sprachbasierte Verfahren neue Forschungsfelder erschließen		

## Tagungsüberblick – Freitag

Haus Raum	8:45 - 10:30	10:30 - 11:00	Haus Raum	11:00 - 12:40
Haus I R 021	6.01-AG: Experimentelle Wirtschaftspsychologie III: Biosignalbasierte Messinstrumente	Kaffeepause (Campusgelände)	Haus I R 021	7.01-AG: Experimentelle Wirtschaftspsychologie IV: Data Mining und Prognostische Modellierung
Haus I R 022	6.02-AG: Handeln in komplexen Arbeitssystemen II: Prozesse in Organisationen		Haus I R 022	7.02-AG: Mensch-Maschine-Interaktion III: Die Bedeutung von Ästhetik und kognitiven Aspekten bei der Bewertung und Nutzung interaktiver Software und Konsumgüter
Haus I R 124	6.03-AG: Führung und Personalentwicklung von WissenschaftlerInnen		Haus I R 124	7.03-AG: Effects of cultural diversity and diversity interventions on team processes, job satisfaction and employee well-being (english symposium)
Haus I R 126	6.04-FR: Innovation II		Haus I R 126	7.04-AG: Challenging Citizenship Performance, Proactive Behavior & Personal Initiative: Der Einfluss organisationaler Autoritäten auf konstruktiv-kritisches Arbeitsengagement von MitarbeiterInnen
Haus I R 134	6.05-FR: Geschlecht und Karriere		Haus I R 134	7.05-PB: Praxisberichte 4
Haus I R 224	6.06-AG: The role of social relationships in the interface of work and private life		Haus I R 224	7.06-FR: Stress
Haus I R 323	6.07-ÜR: Überblicksreferate		Haus I R 323	7.07-FR: Work-Family-Conflict und Erleben der Arbeit
Haus III R 125	6.08-FR: Berufswahl II		Haus III R 125	7.08-FR: Macht, Ethik und politisches Handeln
Haus III R 228	6.09-FR: Arbeitsgruppen II		Haus III R 228	7.09-FR: Ergonomie, Arbeitsplatz und Arbeitssicherheit
Haus III R 326/327	6.10-FR: Eignungsdiagnostik II:		Haus III R 326/327	
Haus I R 018	6.11-WS: Workshop 5: Gemeinsamer Workshop des DSZ-BO und des ZPID zur Sekundärnutzung arbeits-, organisations- und wirtschaftspsychologischer Forschungsdaten		Haus I R 018	

12:40 - 14:00	14:00 - 14:45	Haus Raum	15:00 - 16:40	17:00 - 18:00
Mittagspause (Campusgelände)	Keynote 4 (Audimax)	Haus I R 021	8.01-AG: Experimentelle Wirtschaftspsychologie V: Blickbewegungsanalyse	Verabschiedung und Ausklang (Audimax)
		Haus I R 022	8.02-AG: Commitment und Zeitarbeit	
		Haus I R 124	8.03-AG: Wertschätzung und positive Interaktionen in der Dienstleistungsarbeit	
		Haus I R 126	8.04-AG: Work-Life-Balance – Perspektiven zur Schärfung des Konzepts	
		Haus I R 134	8.05-FR: Arbeitsgestaltung	
		Haus I R 224	8.06-AG: Virtuelle Teamarbeit	
		Haus I R 323	8.07-AG: Arbeitspsychologische Beiträge zur Entrepreneurshipforschung	
		Haus III R 125	8.08-AG: Faking von Persönlichkeitstests in der Personalauswahl	
		Haus III R 228	8.09-FR: Belastung und Beanspruchung	
		Haus III R 326/327		
Haus I R 018				

# Anzeige Hogrefe

# Detailprogramm

## Mittwoch

Ab 9:00 Audimax	Anmeldung				
10:45 – 11:15 Audimax	Eröffnungsveranstaltung				
11:15 – 12:00 Audimax	Innovationspreisverleihung				
12:00 – 13:00 Campus	Mittagspause				
13:15 – 14:00 Audimax	Keynote 1: Persönlichkeit und Arbeitsleistung: Eine sozioanalytische Perspektive <i>Gehard Blickle</i>				
Haus Raum	Haus I R 021	Haus I R 022	Haus I R 124	Haus I R 126	Haus I R 134
Session 1: 14:10 - 16:00	<b>1.01-AG:</b>  <b>Experimentelle Wirtschaftspsychologie I: Müdigkeit und Erholung</b>  <i>Chair: Jarek Krajewski</i>	<b>1.02-AG:</b>  <b>Kommunikations- und Informations- verarbeitungs- prozesse in Teams</b> <i>Chair: Joachim Hüffmeier</i>	<b>1.03-AG:</b>  <b>Karriereerfolg im Kontext von Fähig- keiten, Orientierungen und individuellen Vergleichsmaßstäben</b> <i>Chair: Daniel Spurk</i>	<b>1.04-AG:</b>  <b>Unterbrechungen und Multitasking</b>  <i>Chair: Anja Baethge</i>	<b>1.05-FR:</b>  <b>Berufswahl I</b>  <i>Chair: Jochen Kramer</i>
	<i>Leder, Renken, Krajewski &amp; Schnieder: Vergeht die Zeit mit (de)aktivierendem Licht entspannt und wie im Flug? – Psychophysiologische Untersuchung des Einsatzes von LED-Technik auf Langstreckenflügen</i>	<i>Meyer, Burtscher, Feese, Amrich, Tröster &amp; Jonas: Führung ist Kommunikation: Sprechverhalten mediiert den Effekt des Führungsstils auf die Gruppenleistung</i>	<i>Momm &amp; Blickle: Hilft emotionale Intelligenz bei einem starken Aufstiegswillen dem Karriereerfolg? Ergebnisse einer Längsschnittstudie über 2 Jahre</i>	<i>Baethge &amp; Rigotti: Bitte nicht stören – Auswirkungen von Arbeitsunterbrechungen auf Wohlbefinden und Leistung</i>	<i>Härtwig: Entwicklung persönlicher Ziele für einen erfolgreichen Berufseinstieg von Studierenden</i>
	<i>Fricke-Ernst &amp; Kluge: Gibt es für die Flugsicherung eine „beste“ Arbeits-Pausenregelung in der Nachtschicht?</i>	<i>Hüffmeier, Zerres, Freund, Backhaus &amp; Hertel: Gibt es in Verhandlungen „echte“ Prozessgewinne durch Teams? Eine Längsschnittuntersuchung mit verschiedenen Aufgaben</i>	<i>Spurk &amp; Volmer: Eine deutsche Version des „Career Future Inventory“ – Zusammenhänge mit Karriereerfolg</i>	<i>Hermes, Rieder, Schröder &amp; Hausen: Das Für und Wider von Unterbrechungen – Ergebnisse einer Befragung von Pflegekräften in der stationären Altenpflege</i>	<i>Kramer, Nagy &amp; Trautwein: Wie sich Studierende unterschiedlicher Hochschultypen unterscheiden</i>
	<i>Mühlenbrock, Krajewski, Seiler &amp; Wieland: Arbeiten ohne Rast und Ruh? Konzeptualisierung und Validierung der Erholungskompetenz-Skalen (EKS)</i>	<i>Gockel &amp; Schmidt: Geteilte Führung unter der Lupe: Akteur- und Partnereffekte von Führungsverhalten</i>	<i>Volmer, Reichert &amp; Spurk: Der Zusammenhang von Zielorientierungen mit objektivem und subjektivem Karriereerfolg</i>	<i>Weigl, Glaser, Hornung &amp; Angerer: Partizipative Reorganisation von Arbeitsabläufen und Arbeitsunterbrechungen bei Krankenhausärzten: Eine kontrollierte Interventionsstudie</i>	<i>Voigt &amp; Maier: Auf der Suche nach dem passenden Beruf: Elaborieren Persönlicher Ziele als Selbstregulationsstrategie</i>
	<i>Reinprecht, Muhrer, Krajewski &amp; Vollrath: Müde Autofahrer: Was fühlen sie, was zeigen sie, was sagen sie?</i>	<i>Bündgens &amp; Ellwart: Der Einfluss subjektiver Diversitätswahrnehmungen auf Kommunikation und Informationsverarbeitung in Gruppen</i>	<i>Tschopp, Gubler, Grote &amp; Gerber: Wie wird beruflicher Erfolg beurteilt? Die Bedeutung verschiedener Vergleichsgruppen</i>	<i>Dettmers, Vahle-Hinz, Keller, Friedrich &amp; Bamberg: Wenn die Arbeit in der Freizeit ruft – Wirkung von Abrufarbeit auf Freizeitaktivitäten, Erholung und Wohlbefinden</i>	<i>Müller &amp; Scheidegger: Mein idealer Job – Anforderungen an eine Arbeitsstelle im Ländervergleich D/A/CH</i>
	<i>Trutschel, Dawson, Davis &amp; Sirois: Workforce Scheduling based on Emergency Call Distribution</i>		<i>Grote, Tschopp, Gubler &amp; Gerber: Profile des Erfolgserlebens bei eigenverantwortlichen und aufstiegsorientierten Laufbahnorientierungen</i>	<i>Zimber, Thunsdorff &amp; Neuthinger: Welchen Einfluss hat der Handlungsspielraum auf Leistung und Beanspruchung in Multitasking-Situationen? Ergebnisse eines Fahr-simulatorexperiments</i>	
16:00 – 16:30 Campus	Kaffeepause				

Haus I R 224	Haus I R 323	Haus III R 125	Haus III R 228	Haus III R 326/327	Haus I R 018
<b>1.06-AG:</b>  <b>Lebensalter und Arbeit I</b>  <i>Chair: Guido Hertel</i>	<b>1.07-FR:</b>  <b>Transformationale Führung</b>  <i>Chair: Jörg Felfe</i>	<b>1.08-FR:</b>  <b>Training I</b>  <i>Chair: Niclas Schaper</i>	<b>1.09-FR:</b>  <b>Marktpsychologie</b>  <i>Chair: Micha Strack</i>		
<i>Liebermann, Wegge, Jungmann &amp; Schmidt: Altersdiskriminierung in Deutschland: Ergebnisse der IGA-Umfrage</i>	<i>Abrell &amp; Rowold: Wirkung transformationaler Führung auf affektives, normatives und kalkulatorisches Commitment gegenüber Veränderungen</i>	<i>Horvath &amp; Schaper: Entwicklung und Überprüfung eines Modells für eLehrkompetenz</i>	<i>Curth &amp; Benkenstein: Commitment zu Mitkonsumenten – Untersuchungen zum Konstrukt zu und den Konsequenzen für Dienstleistungsanbieter</i>		
<i>Wöhrmann, Deller &amp; Maxin: Arbeit in der Rente: Determinanten der Ruhestandsplanung von Ingenieuren</i>	<i>Borgmann &amp; Rowold: Transformationale Führung im Profifußball</i>	<i>Ossenschmidt &amp; Schaper: Untersuchung durchlässigkeitsrelevanter Faktoren bei Aus- und Weiterbildungsgängen</i>	<i>Meier, Boos &amp; Strack: Markenexpertise als Zielgruppensegmentation</i>		
<i>Stamov Roßnagel: Altersunterschiede in der aufgabenspezifischen Motivationsregulation</i>	<i>Stempel, Mohr, Holstad &amp; Rigotti: Transformationale Führung – typisch weiblich?</i>	<i>Schaper &amp; Fromme-Ruthmann: Organisationale und personale Einflussfaktoren des informellen beruflichen Lernens – eine Tagebuchstudie</i>	<i>Gajic, Strack &amp; Boos: Denn der Markenkern &gt;kommt&lt; schneller! Online-Reaktionszeiten validieren den Kern der Marke im Cognitive Map</i>		
<i>Maxin &amp; Deller: When I'm sixty-four... Unterschiede der früheren beruflichen Tätigkeit zur Aktivität im Ruhestand</i>	<i>Korek, Franke &amp; Felfe: Mehr als Charisma – Vorstellung der Skala Führungsspielraum als Voraussetzung für transformationale Führung</i>	<i>Ulrich: Strategische, wissenschaftlich fundierte universitäre Personalentwicklung zu guter Lehre</i>	<i>Winter: Konsumentenpersönlichkeit, Markenpersönlichkeit und Konsumverhalten</i>		
<i>Rauschenbach, Thielgen, Krumm &amp; Hertel: „Gereizt und grüblerisch?“ Ergebnisse einer Metaanalyse zum Zusammenhang zwischen Alter und Irritation</i>	<i>Licklederer, Kearney &amp; Voepel: Sollten transformationale Führende eher lenken oder beteiligen? Die Beziehung zwischen transformationaler, partizipativer sowie direkter Führung und Teamdiversität</i>	<i>Lehmann-Grube: Schulung kognitiver Leistungsfähigkeit von Fertigungsmitarbeitern</i>	<i>Presting &amp; Kluge: Der Einfluss architekturpsychologischer Größen auf den Wunsch zu bleiben, Wiederkommensabsicht und ungeplante Einkäufe in Shopping Centern</i>		



## Mittwoch

Haus Raum	Haus I R 021	Haus I R 022	Haus I R 124	Haus I R 126	Haus I R 134
Session 2: 16:30 - 18:10	<b>2.01-AG:</b>  <b>Mensch-Maschine-Interaktion I: Automatisierung und komplexe Systeme</b>  <i>Chair: Jürgen Sauer</i>	<b>2.02-AG:</b>  <b>Netzwerke im Management – vier Perspektiven</b>  <i>Chair: Martin Gubler</i>	<b>2.03-AG:</b>  <b>Arbeitsplatz-unsicherheit</b>  <i>Chair: Thomas Staufenbiel</i>	<b>2.04-AG:</b>  <b>"This organization is mine/ours!" - New perspectives on psychological ownership (english symposium)</b>  <i>Chair: Erko Martins</i>	<b>2.05-FR:</b>  <b>Arbeitsengagement</b>  <i>Chair: Thomas Höge</i>
	<i>Meyer, Niestroy, Kain &amp; Nachtwei: Das ATEO Lab System – Ansätze zur Kooperativen Automatisierung aus Entwickler- und Operateursperspektive</i>	<i>Wald: Der Netzwerkansatz in der Management- und Führungsforschung</i>	<i>Debus, Probst, König &amp; Kleinmann: Catch Me If I Fall! Ressourcen auf Länderebene als Moderatoren des Zusammenhangs von Arbeitsplatz-unsicherheit und Arbeitseinstellungen</i>	<i>Weber: About a perspective enlargement of collective psychological ownership from the point of view of activity theory</i>	<i>Höge &amp; Schnell: Kein Arbeitsengagement ohne Sinnerfüllung. Zum Zusammenhang zwischen Tätigkeitsmerkmalen, Sinnerfüllung im Beruf und Work Engagement</i>
	<i>Sauer, Kao &amp; Wastell: Bediener- und maschinenbasierte Steuerung der adaptiven Automation</i>	<i>Scheidegger: Brokerage: Strong Ties in innerorganizational Managernetzwerken: Wechselseitiger Ausschluss oder Promotor für Einfluss und Karriereerfolg?</i>	<i>Haupt: Arbeitsplatz-unsicherheit und körperliche sowie psychische Gesundheit</i>	<i>Tuominen, Jussila, Tuominen &amp; Brown: The antecedents and consequences of marking and defending of collective territories within and between organizations</i>	<i>Nohe, Michel &amp; Sonntag: Arbeitsbezogenes Engagement und Arbeitsleistung: Eine Tagebuchstudie zur moderierenden Rolle von Konzentration</i>
	<i>Manzey, Gérard &amp; Wiczorek: Verhaltens-effektivität von Alarm-systemen: Ist der cry-wolf Effekt unvermeidbar?</i>	<i>Wolff: NetzwerkeN und Management</i>	<i>Otto &amp; Holstad: Gesund und leistungsfähig bleiben trotz Arbeitsplatz-unsicherheit: Welche Rolle spielen Führungskraft und Team?</i>	<i>Bernhard &amp; O'Driscoll: Psychological ownership in small family-owned businesses: Leadership style and nonfamily employees work attitudes and behaviors</i>	<i>Lichtenthaler &amp; Fischbach: Proaktivität bei der Arbeit: Eine Metaanalyse</i>
	<i>Kluge, Badura, Jobst &amp; Hagemann: Die Wirkung einer Großbildprojektion des technischen Gesamtprozesses auf die Kongruenz von Shared Mental Models und die Teamleistung in der Leitwarte eines Hochofens</i>	<i>Gubler, Tschopp &amp; Grote: Laufbahn-bezogene Netzwerke von Managern – eine qualitative Betrachtung</i>	<i>Seppelfricke &amp; Staufenbiel: Antezedentien und Konsequenzen von Arbeitsplatzunsicherheit bei Auszubildenden</i>	<i>Martins &amp; Pundt: Leader-member-exchange and transformational leadership as antecedents of employees psychological ownership</i>	<i>Ewen, Wihler &amp; Blickle: Sinnfindung und Leistung am Arbeitsplatz: Eine empirische Studie zur Prüfung sozio-analytischer Hypothesen</i>
	<i>Sachse &amp; Thüning: ReMUS: Ein Usability-Scoring-Verfahren für rechnerbasierte Sicherheitstechnik</i>			<i>Flöter: Customer's psychological ownership towards their service providers – An explorative study</i>	<i>Strobel, Tumasjan &amp; Welpe: Individual and workplace antecedents of proactive strategic behavior</i>
	<b>Ab 20:00 Hotel Neptun</b>	<b>Gesellschaftsabend</b>			

Haus I R 224	Haus I R 323	Haus III R 125	Haus III R 228	Haus III R 326/327	Haus I R 018
<b>2.06-AG:</b>  <b>Aktuelle Herausforderungen bei der Qualitätssicherung von Assessment Centern</b>  <i>Chair: Klaus G. Melchers</i>	<b>2.07-ÜR:</b>  <b>Überblicksreferate</b>  <i>Frank M. Schneider, Gisa Junghanns</i>	<b>2.08-FR:</b>  <b>Führung I</b>  <i>Chair: Jens Rowold</i>	<b>2.09-FR:</b>  <b>Gesundheit I</b>  <i>Chair: Jürgen Glaser</i>	<b>2.10-FR:</b>  <b>Leistung und Leistungsbeurteilung</b>  <i>Chair: Ralph Woschée</i>	<b>2.11-WS:</b>  <b>Workshop 1: Conducting webbased studies in industrial, organizational and economic psychology with free software</b>  <i>Chair: Anja Göriz</i>
<i>Kanning &amp; Boltz:</i> Bedeutung von Qualitätsstandards für die prognostische Validität von Assessment Centern	<i>Schneider, Hertzsch &amp; Maier:</i> Was kann die Führungsforschung von der Kommunikationspsychologie lernen? Empirische Befunde und ein Rahmenmodell	<i>Rowold &amp; Antonakis:</i> Instrumentelle Führung - eine Erweiterung der Full Range Leadership Theory	<i>Herbig, Glaser &amp; Angerer:</i> Evaluation einer Intervention zur Arbeitsförderung mit gesundheitlicher Ausrichtung (AmigA-M) für ältere Langzeitarbeitslose	<i>Messner &amp; Ouertani:</i> Leistungslohn reduziert nicht immer die Leistung	<i>Chair: Anja Göriz</i>
<i>Schermuly &amp; Nachtwei:</i> Das Benchmark für Assessment Center Diagnostik (BACDi)	<i>Junghanns, Hurtienne &amp; Stilijanow:</i> Arbeitsintensität/Zeit- und Leistungsdruck bei Dienstleistungstätigkeiten – Entstehungszusammenhänge und Gestaltungsmöglichkeiten im Bereich der Arbeitsorganisation	<i>Fröhlich, Pundt, Maaß &amp; Nerdinger:</i> „Mit Humor geht alles leichter - auch Führung?“ Eine empirische Untersuchung zu den Konsequenzen humorvollen Führungsverhaltens	<i>Glaser &amp; Herbig:</i> Förderung von Kreativität und Gesundheit in der Arbeit – Bestandsaufnahme und Intervention	<i>Reinhardt:</i> „Psychological Capital“: Relevanz für Leistung und Führung. Ergebnisse einer empirischen Studie	
<i>Wirz, Schultheiss, Melchers &amp; Kleinmann:</i> Der Einfluss der Übungsähnlichkeit auf die Konstrukt- und Kriteriumsvalidität eines Assessment Centers		<i>Giessner &amp; Van Quaquebeke:</i> Using a relational models perspective to understand normatively appropriate conduct in ethical leadership - Theory and empirical evidence	<i>Hinrichs:</i> Stages of Change in der betrieblichen Gesundheitsförderung und der Zusammenhang mit Stressoren und Ressourcen bei Mitarbeitern und Führungskräften	<i>Woschée:</i> Die soziale Validität von systematischen Personalbeurteilungen: Messung und Korrelate	
<i>Wilhelmy, Halder-Sinn &amp; Nietsch:</i> Übung macht den Manager? Der Einfluss von Übung und Coaching auf die Leistung in Postkorbaufgaben		<i>Schilling &amp; Schyns:</i> „Auf der dunklen Seite“ - Erste Ergebnisse einer Meta-Analyse von destruktiver Führung	<i>Gnams:</i> Arbeitslosigkeit und subjektives Wohlbefinden: Moderation von kulturellen und persönlichen Werten	<i>Zaba:</i> Skala der Kommunikation von Feedback – Erfassung motivationaler Feedback-Facetten	
<i>Höft, Huber &amp; Schuster:</i> Parallelitätsprüfung von AC-Rollenspielen		<i>Kerschreiter, Rathe &amp; Frey:</i> Interaktive Effekte von authentischer Führung und Vertrauen in die Führungskraft auf freiwilliges Arbeitsengagement und Arbeitszufriedenheit	<i>Trimpop, Kalveram, Ruttke &amp; Winterfeld:</i> Berufliche Entwicklung und Wirksamkeitsfaktoren in Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung: Evaluation und Validierung der Wirksamkeit von 2000 Sicherheitsfachkräften aus der Sifa-Langzeitstudie		

## Donnerstag

Haus Raum	Haus I R 021	Haus I R 022	Haus I R 124	Haus I R 126	Haus I R 134
Session 3: 8:45 - 10:30	<b>3.01-AG:</b>  <b>Experimentelle Wirtschaftspsychologie II: Anwendungsfeld Mensch-Maschine-Interaktion</b>  <i>Chair: Jarek Krajewski</i>	<b>3.02-AG:</b>  <b>Zeitmanagement</b>  <i>Chair: Cornelius J. König</i>	<b>3.03-AG:</b>  <b>Freiwilliges Engagement in Organisation und Gesellschaft</b>  <i>Chair: Patrick Jiranek</i>	<b>3.04-AG:</b>  <b>Motivation und Persönlichkeit als Einflussfaktoren von Karriereverläufen</b>  <i>Chair: Jennifer Grimme</i>	<b>3.05-PB:</b>  <b>Praxisberichte 1</b>  <i>Chair: Axel Koch</i>
	<i>Lethaus:</i> Neuronale Netzwerkmodelle im Kontext prädiktiver Fahrerabsichtserkennung	<i>Weisweiler, Becker &amp; Militz:</i> Auswirkungen von Feedback auf die Zeitplanung	<i>Scheel &amp; Otto:</i> Freiwillig arbeiten! Freiwillig aufhören? Ehrenamt, Gerechtigkeit und Psychologische Verträge	<i>Gatzka, Elprana, Stiehl &amp; Felfe:</i> Führungsmotivation – wie interagieren Hoffnungs- und Furchtkomponenten?	<i>Koch:</i> Die Transferstärke-Methode – Neue Wege für eine rentable Personalentwicklung und mehr Trainingswirkung
	<i>Golz, Sommer, Muttray, Trutschel &amp; Krajewski:</i> Biosignalbasierte Detektion von extremer Schläfrigkeit und Mikroschlaf	<i>Odermatt, König &amp; Kleinmann:</i> Erfolgreiche Gestaltung und Durchführung von Meetings – Entwicklung eines Meeting-Fragebogens	<i>Oostlander, Güntert &amp; Wehner:</i> Senioren im Klassenzimmer – eine selbstbestimmungstheoretische Sichtweise	<i>Ebel, Vincent &amp; Janneck:</i> Aufstieg um welchen Preis? Eine geschlechtersensitive Betrachtung von Berufserfolg und Wohlbefinden	<i>Olos, Härtwig &amp; Hoff:</i> KOMPASS, ein Programm für Studierende zur beruflichen Kursbestimmung und Selbststeuerung
	<i>Vollrath &amp; Krajewski:</i> Erfassung von mentaler Beanspruchung über phonetische Stimmveränderungen – Aufbau eines fahr-simulatorbasierten Fahrer-Beifahrer-Korpus	<i>Häfner, Pinneker, Hartmann &amp; Stock:</i> Weniger Stress durch Zeitmanagement-training?	<i>van Schie, Oostlander, Güntert &amp; Wehner:</i> Der Einfluss von Arbeitsgestaltung und organisationalen Rahmenbedingungen auf nachhaltiges Freiwilligenengagement – eine Perspektive der Selbstbestimmungstheorie	<i>Elprana, Gatzka, Stiehl &amp; Felfe:</i> “Think Manager – Think Female”? Schön wär’s.	<i>Kretschmann, Leistner &amp; Stock:</i> Potenziale und Barrieren der Mitarbeiterpartizipation in Organisationsentwicklungsprozessen
	<i>Roidl, Frehse, Pfister &amp; Höger:</i> Emotionale Zustände des Fahrers und ihre Auswirkungen auf das Fahrverhalten – eine Simulatorstudie	<i>Pinneker, Schwäble, Häfner &amp; Stock:</i> Ein 2-Stunden-Zeitmanagement-training mit präventiver Wirkung auf das Stresserleben	<i>Mühlpfordt, Rothländer &amp; Richter:</i> Freiwilligkeit in öffentlich geförderten Tätigkeiten für Erwerbslose	<i>Wode &amp; Grimme:</i> Aufstiegskompetenz und ihr medierender Einfluss auf den Zusammenhang von Geschlechtsrollenorientierung und Berufserfolg	<i>Weigelt, Matz &amp; Ritter:</i> Metareflexion – ein Zugang zur ergebnisorientierten Selbstreflexion? Eine explorative Studie aus der Anwendungsforschung
	<i>Ungruh, Krajewski, Eyben &amp; Schuller:</i> Maus- und tastaturunterstützte Detektion von Schläfrigkeitsszuständen	<i>Müssigmann, Bäßler &amp; Braun:</i> Facetten des Zeitmanagements: Entwicklung und Validierung des Landauer Fragebogens zum Zeitmanagement	<i>Wesche, Nikitopoulos, Muck &amp; Peus:</i> Was PraktikantInnen leisten können und wollen: Freiwilliges Arbeitsengagement im Praktikum	<i>Weidner, Grimme &amp; Wode:</i> Persönlichkeit als Moderator in der Beziehung von Arbeitsbedingungen und Berufserfolg	
	<b>10:30 - 11:00 Campus</b>	<b>Kaffeepause</b>			

Haus I R 224	Haus I R 323	Haus III R 125	Haus III R 228	Haus III R 326/327	Haus I R 018
<b>3.06-FR:</b>  <b>Dienstleistungen</b>  <i>Chair:</i> <i>Kerstin Rieder</i>	<b>3.07-ÜR:</b>  <b>Überblicks- referate</b>  <i>Hugo M. Kehr,</i> <i>Klaus G. Melchers</i>	<b>3.08-FR:</b>  <b>Eignungsdiagnostik I</b>  <i>Chair: Klaus Moser</i>	<b>3.09-FR:</b>  <b>Arbeitsgruppen I</b>  <i>Chair:</i> <i>Rasmus Oertel</i>	<b>3.10-FR:</b>  <b>Gesundheit II</b>  <i>Chair: Thomas Rigotti</i>	<b>3.11-WS:</b>  <b>Workshop 2: Akquise von Unter- suchungsteil- nehmenden</b>  <i>Chair:</i> <i>Maike E.</i> <i>Debus</i>
<i>Pietrzyk, Schmidt &amp; Mußlick: SABiA – Screening zur Analyse und Bewertung interaktiver Arbeitstätigkeit</i>	<i>Kehr, Mader, Rawolle, Schattke, Schiepe &amp; Steiner: Apropos Motivation – Neue Theorie, neue Forschung, neue Anwendungsmöglichkeit</i>	<i>Wihler, Kramer &amp; Blickle: Puffern soziale Fertigkeiten die negativen Auswirkungen neurotischer Persönlichkeitsdispositionen von Berufstätigen ab?</i>	<i>Strack, Panzer, Belz &amp; Boos: Konsens über die Rolle im betrieblichen Team: der Team Role Circle im Social Relations Model</i>	<i>Vincent &amp; Schneider: Gesundheits- und entwicklungs-förderliches Führungsverhalten: Unterschiede zwischen Männern und Frauen</i>	
<i>Rieder, Herms, Schröder &amp; Hausen: Dienstleistungsqualität im Seniorenzentrum und Hotel: Die Bedeutung von Arbeitsbedingungen</i>	<i>Melchers: Erfolgreiche Suche oder Licht am Ende des Tunnels? Konstruktvalidität von Dimensionsbeurteilungen in Assessment Centern</i>	<i>Putz: Auf der Spur der Kriteriumsvalidität von Interessenfragebogen – Die Bedeutung methodischer Aspekte der Interessenmessung für die Studien- und Karriereberatung</i>	<i>Heckerbruch, Hüffmeier &amp; Hertel: Wie ist soziale Kompensation motiviert? Ein kompetitiver Test individualistischer und kollektivistischer Erklärungen für die erhöhte Motivation starker Teammitglieder</i>	<i>Janneck, Vincent, Zill &amp; Muser: Der Effekt von Führung auf den Berufserfolg und das Wohlbefinden der Mitarbeiter: eine geschlechtersensitive Betrachtung des Mediatoreffektes von Work Engagement</i>	
<i>Kolb, Gockel &amp; Werth: Mehr Kälte in die „Servicewüste“? Einfluss von Raumtemperatur auf Kundenorientierung in Dienstleistung und Verkauf</i>		<i>Koch: Die Task-Analysis-Tools (TAToo) – Entwicklung, empirische und praktische Prüfungen eines Instrumentes für Anforderungsanalysen</i>	<i>Oertel &amp; Antoni: Teamlernen – Der Einfluss von Aufgabe und Interferenz</i>	<i>Sobiraj, Weseler, Korek &amp; Mohr: Sind traditionelle Männer in geschlechtstypischen Berufsfeldern gesünder als jene in geschlechts-untypischen Berufsfeldern?</i>	
<i>Koch, Dormann &amp; Horvath: Stress im Kundenkontakt – Physiologische Stressreaktionen in Dienstleistungsinteraktionen</i>		<i>Paul, Meyer &amp; Moser: Effekte positiver und negativer Stimmung auf eignungsdiagnostische Urteile</i>		<i>Krisor &amp; Rowold: Arbeit, Familie und Gesundheit – Identifikation relevanter Einflussfaktoren auf positive und negative Indikatoren der psychischen Gesundheit von Erwerbstätigen</i>	
<i>Urbach, Prußok &amp; Fay: „Dirty Work“: Über den Umgang mit Stigmatisierung bei Bestattern</i>		<i>Sander: Die Vorhersage berufsspezifischer kognitiver Anforderungen</i>		<i>Holstad, Otto, Stempel &amp; Rigotti: Faire Führung = gesunde Führung?</i>	

## Donnerstag

Haus Raum	Haus I R 021	Haus I R 022	Haus I R 124	Haus I R 126	Haus I R 134
Session 4: 11:00 - 12:40	<b>4.01-AG:</b>  <b>Handeln in komplexen Arbeitssystemen I: Erfassung und Unterstützung individueller Arbeitsprozesse</b>  <i>Chair: Ulrike Starker</i>	<b>4.02-AG:</b>  <b>Lebensalter und Arbeit II</b>  <i>Chair: Jürgen Wegge</i>	<b>4.03-PB:</b>  <b>Praxisberichte 2</b>  <i>Chair: Stephan Maaß</i>	<b>4.04-AG:</b>  <b>Wie kann Wohlbefinden gefördert werden? Betrachtung von Prozessen und Interventionsmöglichkeiten auf Ebenen der Person, der Führung und der Organisation</b>  <i>Chair: Eva Selenko</i>	<b>4.05-FR:</b>  <b>Innovation I</b>  <i>Chair: Günter W. Maier</i>
	<i>Sachse &amp; Buchholz:</i> Komplexitätsreduktion mittels CAD-Systemen	<i>Wegge &amp; Schmidt:</i> Altersheterogenität von Arbeitsgruppen als Determinante von Innovation, Gruppenleistung und Gesundheit (ADIGU)	<i>Maaß:</i> Schlüsselfaktoren der Entscheidungsfindung zur Eigentums- und Führungsnachfolge in Familienunternehmen – ein Fallstudienvergleich	<i>Selenko &amp; Batinic:</i> Angst vor dem Verlust der Ressourcen der Arbeit? Die Auswirkung von Arbeitsplatzunsicherheit auf die Funktionen der Arbeit und psychische Gesundheit	<i>Rossberger &amp; Krause:</i> Kulturelle Orientierungen und Innovation in 41 Ländern: Eine Sekundäranalyse zum Einfluss der GLOBE-Dimensionen auf die Landesinnovativität
	<i>Hacker &amp; Winkelmann:</i> Gestaltung makrokognitiver Arbeitssysteme. Unterstützung der kreativen Abschnitte des Entwurfsproblemlösens	<i>Diestel, Ries, Wegge &amp; Schmidt:</i> Altersheterogenität und Gruppeneffektivität: Der Einfluss von Konflikten und Wertschätzung für Altersheterogenität	<i>Gärtner, Fischer, Meier, Leibold &amp; Wäfler:</i> Fallstudien zur Analyse von Gremien-Entscheidungen in Unternehmen der Energiebranche	<i>Maier, Selenko &amp; Batinic:</i> Surface Acting als Mediator zwischen kundenbezogenen Sozialen Stressoren und Burnout	<i>Malycha &amp; Maier:</i> Mind-Map-Technik als Kreativitätstechnik?
	<i>Starker:</i> Emotionsregulation bei komplexen Anforderungen	<i>Müller, Heiden, Weigl, Glaser &amp; Angerer:</i> Wie kann die Arbeitsfähigkeit im Pflegeberuf trotz körperlicher Funktionseinschränkungen erhalten werden? Befunde zum Zusammenspiel von SOK-Strategien und Tätigkeitsspielraum	<i>Plassmeier &amp; Wirth:</i> Empirische Studie zu Instrumenten des Talent Managements in der Praxis	<i>Rexroth, Michel, Nohe, Schraub &amp; Sonntag:</i> Der Einfluss von Work-Family-Conflict auf Gesundheit – Können organisationale Ressourcen negative Beanspruchungsfolgen abpuffern?	<i>Krafft:</i> Innovations- und Veränderungskraft im Management aus salutogenetischer Sicht
	<i>Saifoulline, von der Weth, Hemberger &amp; Schönwandt:</i> Training kognitiver Kernkompetenzen für die öffentliche Planung	<i>Jungmann, Ries, Liebermann, Wegge &amp; Schmidt:</i> Konzeption und Evaluation eines Führungskräfte-Trainings zu „Altersheterogenität als Ressource erkennen und nutzen“	<i>Trimpop, Kalveram, Kryl &amp; Fischer:</i> 15 Jahre Mitarbeiter- und Kundenzufriedenheitsmessung in einer Bank: Die Effekte von Organisational Change auf die Mitarbeiterzufriedenheit	<i>Rigotti &amp; Nestler:</i> Direkte und (moderierte) Indirekte Zusammenhänge transformationaler Führung mit Befindensindikatoren	<i>Nübold &amp; Maier:</i> Wie wirken zentrale Selbstbewertungen? Die Rolle von intrinsischen Arbeitsmerkmalen und Identifikationsprozessen für Innovation und Eigeninitiative
	<i>Von der Weth &amp; Starker:</i> Mikroprognosesysteme – Einsatz im Change Management	<i>Machowski &amp; Zapf:</i> Effekte des Alters auf Anforderungen und Ressourcen in der Finanzdienstleistung		<i>Michel:</i> Wie wirkt Coaching auf Wohlbefinden und Zielerreichung?	
<b>12:40 - 14:00 Campus</b>	<b>Mittagspause</b>				
<b>14:00 - 14:45 Audimax</b>	<b>Keynote 2: Glück – empirisch analysiert</b> <i>Bruno S. Frey</i>				

Haus I R 224	Haus I R 323	Haus III R 125	Haus III R 228	Haus III R 326/327	Haus I R 018
<b>4.06-AG:</b>  <b>Erfassung und Bedeutung von sozialer Kompetenz und Impression Management im Kontext der Personalpsychologie</b>  <i>Chair: Stefan Höft</i>	<b>4.07-FR:</b>  <b>Training II</b>  <i>Chair: Simone Kauffeld</i>	<b>4.08-AG:</b>  <b>Taxonomien von Arbeitsergebnissen und Zusammenhänge mit affektivem Erleben und Verhalten</b>  <i>Chair: Antje Schmitt</i>	<b>4.09-FR:</b>  <b>Ökonomische Psychologie</b>  <i>Chair: Elisabeth Kals</i>		<b>4.11- WS:</b>  <b>Workshop 3: Stimmakustisches Screening zur Erkennung von Depressivitätszuständen. Ein Tool der betrieblichen Gesundheitsförderung</b>  <i>Chair: Sebastian Schnieder &amp; Jarek Krajewski</i>
<i>Krumm &amp; Hüffmeier: Das Alltagskonzept von Berufstätigen zu sozialen Kompetenzen im Beruf</i>	<i>Hagemann, Ritzmann &amp; Kluge: Das Trainings-evaluationsinstrument (TEI) – Entwicklung und Validierung eines reliablen, aufwands-ökonomischen sowie für unterschiedliche Forschungsfragen und Organisationen einsetzbaren Instruments zur Trainingsevaluation</i>	<i>Schmitt &amp; Ohly: Kategorisierung positiver und negativer Arbeitsereignisse: Eine Erweiterung der Events-Emotion Matrix mittels Concept Mapping</i>	<i>Mojzisch, Juli &amp; Schultze: Der Einfluss der stressinduzierten Cortisolreaktion auf die Gewichtung von Ratschlägen</i>		
<i>Andreßen &amp; Conzelmann: Kann mit dem „Videobasierten Test zum Sozialen Verständnis (VSV)“ die soziale Kompetenz von Pilotenanwärtern vorhergesagt werden?</i>	<i>Seidel: Viel trainiert und nichts passiert? Zu den Erfolgsfaktoren von Transfer in der betrieblichen Weiterbildung</i>	<i>Pundt: Der Einfluss des Führungsverhaltens auf die Atmosphäre in affektiven Ereignissen</i>	<i>Sirrenberg &amp; Kals: Urteile und Engagements angesichts der Finanzmarktkrise</i>		
<i>Jansen, Melchers &amp; Kleinmann: Beeinflusst soziale Kompetenz die Leistung im Assessment Center? Ein Vergleich dreier verschiedener Maße sozialer Kompetenz</i>	<i>Franke &amp; Felfe: Determinanten des Transfers von Führungskompetenzen nach einem Führungskräfte-taining</i>	<i>Bernhardt &amp; Zapf: Kategorien affektiver Ereignisse und deren Zusammenhang zu Motiven der Emotionsregulation in emotional bedeutsamen Führungsinteraktionen</i>	<i>Leder, Hany &amp; Betsch: Social preferences and the change of risk taking in interpersonal and individual choice contexts</i>		
<i>Klehe &amp; Kleinmann: Viel Lärm um nichts? Impression Management in der Personalauswahl</i>	<i>Kauffeld &amp; Ianiro: Black-Box Coaching-Prozess: Beziehungsaufbau und -gestaltung auf Grundlage interpersonaler Basisdimensionen</i>	<i>Jacobshagen, Elfering, Pereira &amp; Semmer: Wertschätzung am Arbeitsplatz: Eine Tagebuchstudie</i>			
<i>Ingold, Kleinmann, König &amp; Melchers: Impression Management: Fehlervarianz oder gemeinsame Varianz von Interview und beruflicher Leistung?</i>	<i>Gessnitzer &amp; Kauffeld: Black Box Coaching Prozess: Eine Interaktionsanalytische Untersuchung der Kommunikation zwischen Coach und Klient</i>	<i>Rieger: Zusammenhänge zwischen Kategorien negativer Ereignisse, Coping-Strategien und negativ emotionalem Erleben: Eine Tagebuchstudie</i>			

## Postersession (alphabetisch sortiert, von links nach rechts)

Raum	Campusgelände (Zelte)			
14:45 - 16:30	<i>Altstädt, Boretzky, Ebel, Lachmanski, Weidner &amp; Wode:</i> Aufstiegs-kompetenz und Persönlichkeit	<i>Bartenstein &amp; Trimpop:</i> Die Kirche im Dorf lassen? – Umsetzungen von Change Management-Prozessen in einer Non-Profit-Organisation	<i>Benit, Soellner &amp; Ramirez:</i> Stieftochter Vorauswahl? Welche psychologische Verfahren nutzen deutsche Unternehmen zur Vorauswahl interner Führungskräfte für das Assessment Center	<i>Bringmann &amp; Lehr:</i> „Wer arbeitet, dem ist der Schlaf süß...“ – oder etwa nicht? Zusammenhänge zwischen multimethodal erhobenen Arbeitsmerkmalen und nächtlichen Erholungsparametern
	<i>Elfering &amp; Grebner:</i> Getting used to oral presentation: Global self-esteem predicts habituation in blood pressure response to repeated speech	<i>Emmerich, Holstad &amp; Rigotti:</i> Führ dich gesund! Transformationale und Authentische Führung als gesundheits-relevante Ressource von Führungskräften	<i>Gärtner:</i> Der Zusammenhang von persönlichen Arbeitswerten und Eigeninitiative	<i>Genkova &amp; Okonek:</i> Lust zum Arbeiten im Alter? – Leistungsmotivation und Arbeitszufriedenheit in Abhängigkeit vom Alter
	<i>Harding:</i> Topmanager und Angst: Wie Topmanagement-positionen genutzt werden, um Identität zu konstruieren und Ängste abzuwehren	<i>Heinitz, Hohner, Meunier &amp; Rustemeyer:</i> Transferevaluation eines Trainings für den Test für medizinische Studiengänge	<i>Hergert et al.:</i> Freiheit oder Sicherheit? Eine Studie zu Unterschieden zwischen Angestellten und Selbständigen bezüglich ausgewählter individueller Merkmale	<i>Hertzsch:</i> Leader-Member-Exchange als Mediator zwischen Kommunikationskompetenz des Vorgesetzten und Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter
	<i>Köhn:</i> Effizient und zufrieden in der universitären Prüfungsverwaltung – eine Frage der Kommunikation und Konfliktbewältigung?	<i>Kühn, Sobiraj, Weseler &amp; Otto:</i> Profitieren männliche Psychologie-Absolventen von ihrer Minderheitenposition?	<i>Martin, Brodbeck &amp; Wosché:</i> Are Work Engagement, Affective Organizational Commitment, and Job Satisfaction all the same? A Validation of the Utrecht Work Engagement Scale in Germany	<i>Richter, Beck, Morschhäuser &amp; Ertel:</i> Gefährdungsbeurteilung bei psychischen Belastungen
	<i>Stefinger, Stummer &amp; Meyer:</i> Bindung und Werte im kirchlichen Krankenhaus	<i>Stephan &amp; Wosché:</i> Preiserhöhung aufgrund nachhaltiger Produktion: Eine experimentelle Studie zur wahrgenommenen Preisfairness und Preisakzeptanz	<i>Stummer, Nöhammer, Jäger &amp; Schusterschitz:</i> Ziele und Zielbündel von Unternehmen im Bereich der Betrieblichen Gesundheitsförderung	<i>Weber &amp; Strack:</i> Emotional oder sachlich führen? Die Bürokratie mit Begeisterung, die Innovation mit einem entspannten Lächeln!

<p><i>Bruns, Fink &amp; Jiménez:</i> Messung der Innovationsbereitschaft: Was nützt das Können, wenn der Wille fehlt?</p>	<p><i>Campbell:</i> Das weiße Kaninchen kommt immer zu spät! – Der Einfluss von zeitlicher Orientierung auf Stresswahrnehmung</p>	<p><i>Danne, Trimpop, Lau &amp; Wirtz:</i> Partizipation in Non-Profit Organisationen: Möglichkeiten und Grenzen</p>	<p><i>Eibel, Jiménez, Grote, Kelz &amp; Moser:</i> Entwicklung von Qualitätskriterien „grüner“ Technologien</p>	<p><i>Eisenbeiß &amp; Brodbeck:</i> Time to Open the Gates: Taking an International and Multi-faceted Perspective on Ethical and Unethical Leadership from the Executive Suite</p>
<p><i>Genkova &amp; Schimmel:</i> Die Dimensionen Strategie und Mitarbeiter als Einflussfaktoren für die Internationalisierung eines Dienstleistungsunternehmens – eine Case Study</p>	<p><i>Gurt, Argast, Gross, Schmidt &amp; Ferro Lopes:</i> Führen mit Zielvereinbarungen: Bessere Leistungen auf Kosten der Gesundheit der Beschäftigten?</p>	<p><i>Gutierrez &amp; Diehl:</i> Konzeption und Validierung eines integrativen Innovationsmodells: Zum Zusammenwirken von Innovationspotential, Innovationsklima, Innovationsleistung und Innovationswahrnehmung</p>	<p><i>Haase, Belting &amp; Grote:</i> Back to the roots? Die Bedeutung der Berufsidentität im Spannungsfeld zwischen Ganzheitlichkeit und Transdisziplinarität</p>	<p><i>Hahnel, Gölz &amp; Spada:</i> Kann der Nutzer den Anforderungen intelligenter Lademanagementkonzepte für Elektrofahrzeuge gerecht werden?</p>
<p><i>Hinding, Spanowski &amp; Kastner:</i> Wertschätzung und Stolz in Pflegeberufen</p>	<p><i>Hönig &amp; Stummer:</i> Bildungsmotivation und Akzeptanz von Fernlehre durch ältere MitarbeiterInnen</p>	<p><i>Kamm, Schubarth, Speck, Seidel, Gottmann &amp; Sarrar:</i> Organisation und Betreuungsqualität von außeruniversitären Praxisphasen</p>	<p><i>Keith, Csonka &amp; Kaluza:</i> Je schlimmer, desto besser: Die Bereitschaft, aus Fehlern zu lernen, steigt mit dem Schweregrad der Fehlerkonsequenzen</p>	<p><i>Kobald &amp; Krause:</i> Validierung eines alternativen Instruments zur Messung transformationaler Führung für den deutschen Sprachraum</p>
<p><i>Rindt &amp; Göritz:</i> Sozial erwünschtes Antworten ist unerwünscht! Ansätze zur Reduzierung sozialer Erwünschtheit in Integritätstests</p>	<p><i>Schimi, Bahamondes Pavez &amp; Schüpbach:</i> Personale Ressourcen im Job-Demands-Resources Modell – Die Wirkung in turbulenten Feldern</p>	<p><i>Schmidt, Gockel &amp; Werth:</i> Entstehung und Veränderung von psychologischer Sicherheit in Teams</p>	<p><i>Schmidt, Roesler &amp; Rau:</i> Tätigkeitsmerkmale und Depression am Arbeitsplatz: Eine Meta-Analyse</p>	<p><i>Schulz:</i> Kooperationszwänge und affektive Erlebnisse bei der Büroarbeit</p>
<p><i>Weikamp &amp; Göritz:</i> (Ver-)Wandelbar? Eine Analyse der Unternehmensattraktivität anhand der sozioemotionalen Selektivitätstheorie</p>				

## Donnerstag

14:45 - 16:30 Campus	Postersession mit Kaffee				
Haus Raum	Haus I R 021	Haus I R 022	Haus I R 124	Haus I R 126	Haus I R 134
Session 5: 16:30 - 18:10	<b>5.01-AG:</b> <b>Mensch-Maschine-Interaktion II: Nutzungsevaluation und -erleben von Software und Konsumgütern</b> <i>Chair: Kai-Christoph Hamborg</i>	<b>5.02-FR:</b> <b>Arbeitszufriedenheit und Commitment</b> <i>Chair: René Ziegler</i>	<b>5.03-AG:</b> <b>How subjective perceptions of team diversity influence team outcomes (english symposium)</b> <i>Chair: Bertolt Meyer</i>	<b>5.04-AG:</b> <b>Aufstiegskompetenz - Entwicklungspotentiale und Hindernisse: Ergebnisse aus dem Verbundprojekt</b> <i>Chair: Anja Wode</i>	<b>5.05-PB:</b> <b>Praxisberichte 3</b> <i>Chair: Gabriele Buruck</i>
	<i>Burmester, Jäger &amp; Festl: Erleben gestalten – die Valenzmethode zur formativen Evaluation des Nutzungserlebens</i>	<i>Ziegler, Schlett &amp; Diehl: Was führt dazu, dass Beschäftigte ihre Arbeit gleichzeitig gut und schlecht finden? Kognitive und affektive Determinanten des Erlebens von Ambivalenz bezüglich der eigenen Arbeit</i>	<i>Wegge, Ries, Diestel &amp; Schmidt: Age-diversity salience and conflicts in teams mediate the impact of objective age diversity on team effectiveness</i>	<i>Grimme &amp; Wode: Person-Job-Fit als Moderator in der Beziehung von Arbeitsbedingungen und Aufstiegskompetenz</i>	<i>Buruck, Jungbauer, Piecha, Wendsche, Jungmann, Kemter &amp; Horvath: Identifikation von arbeitsbezogenen Ressourcen und ihre Vorhersage für Gesundheit</i>
	<i>Übelbacher &amp; Sauer: Prototypen im Usability-Test: Leistungsunterschiede zwischen Papier und klickbaren Versionen in Abhängigkeit von der Art der Aufgabenstellung</i>	<i>Brok, Kals &amp; Sirrenberg: Arbeitszufriedenheit, Identifikation und Engagements in Organisationen</i>	<i>Shemla, Wegge, Kearny &amp; Schraub: Does perceiving differences in teams make us feel less alike?</i>	<i>Holtz, Korek &amp; Rigotti: Aufstiegsförderliche Führung – Balanceakt zwischen Aufstieg fördern und Gesundheit erhalten?</i>	<i>Schöbel, Klostermann, Wagner &amp; Manzey: SIKUMETH: Ein Verfahren zur Erhebung der Sicherheitskultur in kerntechnischen Anlagen</i>
	<i>Bär, Wollherr &amp; Krems: Prototypen in der summativen Evaluation von Mensch-Maschine-Schnittstellen am Beispiel eines Poolreinigungssystems</i>	<i>Schlett, Ziegler &amp; Diehl: Formen der Arbeitszufriedenheit sensu Bruggemann: Eine Differenzierung auf Basis der erlebten Ambivalenz, der positiven und negativen Gesamtbewertung der Arbeit, und ihren affektiven und kognitiven Grundlagen</i>	<i>Schermuly, Kauffeld &amp; Meyer: Diversity faultline strength and the denying of responsibility during real work group interactions</i>	<i>Zill, Vincent &amp; Janneck: Moderierende und mediierende Einflussfaktoren auf Berufserfolg in technischen und naturwissenschaftlichen Berufsfeldern – Eine geschlechtersensitive Studie</i>	<i>Gades, Marquardt &amp; Höger: Analyse menschlicher Fehler in gefahrengeigneten Industrieunternehmen</i>
	<i>Diefenbach, Laschke &amp; Hassenzahl: Transformationale Produkte – Der Dialog zwischen Produkt und Nutzer als Möglichkeit zur Selbstverbesserung</i>	<i>Weigelt &amp; Marcus: Mitarbeiterbindung: Zum Zusammenspiel von bedeutsamen Ereignissen und Job Embeddedness</i>	<i>Meyer, van Dijk &amp; van Engen: How the interplay of team diversity and team task influence team member performance through status perceptions and speech style</i>	<i>Wagner, Iwers-Stelljes &amp; Oerding: Ein Coachingprogramm für weibliche Führungsnachwuchskräfte zur Reduktion mentaler Blockaden beim Aufstieg – Ergebnisse einer Interventionsstudie</i>	<i>Schupa, Trimpop &amp; Lau: Wirksamkeitsstudie zu einem Fahrersicherheitstraining im betrieblichen Kontext</i>
	<i>Konradt &amp; Lückel: Die Bedeutung von Usability von Anwendungssystemen im e-Commerce zwischen Unternehmen</i>			<i>Mucha, Cornils &amp; Raststetter: Bereitschaft zu Mikropolitik als Bestandteil von Aufstiegskompetenz</i>	<i>Dick, Foster, Schulze &amp; Wehner: Von der Fabrik zum Campus: Wie wird die umfassende bauliche und gestalterische Erneuerung der Arbeitsumgebung von den Mitarbeitenden erlebt?</i>
18:15 - 19:00 Audimax	<b>Keynote 3: Evidence-Based Practice in Psychology and Management: Reasoning, Repair, and Reflection</b> <i>Denise M. Rousseau</i>				
19:00 - 20:30 Audimax	<b>Fachgruppensitzung</b>				

Haus I R 224	Haus I R 323	Haus III R 125	Haus III R 228	Haus III R 326/327	Haus I R 018
<b>5.06-FR:</b>  <b>Extrarollenverhalten</b>  <i>Chair: Bernd Marcus</i>	<b>5.07-ÜR:</b>  <b>Überblicks- referate</b>  <i>Klaus Moser</i>	<b>5.08-FR:</b>  <b>Führung II</b>  <i>Chair: Bernad Batinic</i>	<b>5.09-FR:</b>  <b>Alternde Belegschaften</b>  <i>Chair: Anne Gutschmidt</i>		<b>5.11-WS:</b>  <b>Workshop 4: Paradigmen- wechsel Ambulatory Emotional Monitoring? Wie automatisierte video-, bio- und sprachbasierte Verfahren neue Forschungsfelder erschließen</b>  <i>Chair: Jarek Krajewski &amp; Sebastian Schnieder</i>
<i>Braun &amp; Sydow:</i> Organizational Citizenship Behavior in inter- organisationalen Projekten – eine empirische Untersuchung	<i>Moser, Wolff &amp; Soucek:</i> Deescalation von Commitment: Ein Überblick	<i>Bormann &amp; Rowold:</i> Wirkung ethischer Führung: Eine Querschnittsstudie	<i>Noack, Windisch, Godde &amp; Voelcker- Rehage:</i> Arbeitslose 50plus – Employability durch kognitives Training?		
<i>Marcus, Taylor, Hastings &amp; Sturm:</i> Interne Struktur kontraproduktiven Verhaltens: Meta- und primäranalytische Befunde	<b>Promotions- preis- verleihung</b>	<i>Krüger, Borgmann &amp; Rowold:</i> Der Zusammenhang zwischen Führungsverhalten und Persönlichkeit in der Selbst- und Fremd- wahrnehmung – Eine Multitrait-Multi-Method- Analyse	<i>Gutschmidt &amp; Nerdinger:</i> Internetnutzung im beruflichen Alltag – Ein Vergleich zwischen jüngeren Nutzern und Nutzern der Generation 50+		
<i>Solga &amp; Zettler:</i> Erlebte Rechenschafts- verpflichtung, psychologischer Vertragsbruch und kontraproduktives Verhalten am Arbeitsplatz		<i>Forkmann, Brandstätter &amp; Roos:</i> Gibt es eine Motivpassung zwischen Führungskraft und MitarbeiterIn? Einfluss der Konstellation der Leistungsmotive in der dyadischen Beziehung auf verschiedene arbeits- bezogene Outcome- Variablen	<i>Braun, Niessen &amp; Sonnentag:</i> Die psychische Beanspruchung älterer Beschäftigter – eine Langzeitfolge hoher Arbeitsbelastung?		
<i>Knoll &amp; van Dick:</i> Stille und Schweigen in Organisationen		<i>Jodlbauer, Selenko, Batinic &amp; Streicher:</i> Der Einfluss von power distance auf die Wahrnehmung prozedural fairer Führung			
<i>Welppe, Strobel, Tumasjan &amp; Spörrle:</i> The same, but different: How future orientation influences organizational citizenship behaviors through different regulatory mechanisms		<i>Dielt &amp; Blickle:</i> Intuitiv richtig – explizit falsch. Wahl und Kategorisierung von Führungskräften aufgrund des Gesichtes			

## Freitag

Haus Raum	Haus I R 021	Haus I R 022	Haus I R 124	Haus I R 126	Haus I R 134
Session 6: 08:45 - 10:30	<b>6.01-AG:</b>  <b>Experimentelle Wirtschaftspsychologie III: Biosignalbasierte Messinstrumente</b>  <i>Chair: Jarek Krajewski</i>	<b>6.02-AG:</b>  <b>Handeln in komplexen Arbeitssystemen II: Prozesse in Organisationen</b>  <i>Chair: Rüdiger von der Weth</i>	<b>6.03-AG:</b>  <b>Führung und Personalentwicklung von WissenschaftlerInnen</b>  <i>Chair: Silke Weisweiler</i>	<b>6.04-FR:</b>  <b>Innovation II</b>  <i>Chair: Wolfgang Scholl</i>	<b>6.05-FR:</b>  <b>Geschlecht und Karriere</b>  <i>Chair: Doris Fay</i>
	<i>Schaaff, Kirst &amp; Müller:</i> Ein psychophysiologisches Monitoring-Framework zur Verbesserung der Entscheidungskompetenz an Finanzmärkten	<i>Köhler &amp; Hacker:</i> Gefährdungsbeurteilung von Dienstleistungstätigkeiten mit Bürgerkontakt	<i>Braun, Peus, Weisweiler &amp; Frey:</i> Publikationsleistung, Teameffektivität und individuelle Zufriedenheit: Eine Mehrebenenanalyse der Wirkung transformationaler Führung im Universitätskontext	<i>Köhn:</i> Transformationale Führung auf der geschäftsführenden Ebene und die Radikalität von Produktinnovationen: Die moderierende Rolle von Umweltunsicherheit	<i>Hernandez Bark, Schuh, Hossiep &amp; van Dick:</i> Frauen und Führung: Die Bedeutung der Motivation zu führen
	<i>Hey, Stumpp, Ottenbacher &amp; Großmann:</i> Interaktive psycho-physiologische Messverfahren zur Erfassung von Stress	<i>Beier &amp; Hacker :</i> Leistungssicherung durch fortgesetzte berufsbezogene Lernprozesse des Personals kleiner und mittelständischer Unternehmen	<i>Peus, Weisweiler, Braun &amp; Frey:</i> Förderung effektiver Führung an der Hochschule	<i>Jochims:</i> Wandel in Organisationen und organisationale Dissonanz	<i>Fay &amp; Hüttges:</i> Geschlechterdifferente Karriereverläufe in den Naturwissenschaften: Wieso gehen Frauen „verloren“?
	<i>Groß, Sanchez Morillo, Crespo Foix &amp; Jiménez:</i> Exzessive Tages-schläfrigkeit: Verfahren zur Bestimmung schlafstörungsbezogener Auslöser	<i>Riedel:</i> Handeln in komplexen Situationen – eine qualitative Studie in der Fabrik- und Technologieplanung	<i>Nikitopoulos, Weisweiler &amp; Frey:</i> Individuelle und situative Unterschiede in der Weiterbildungsmotivation von Wissenschaftlern	<i>Scholl:</i> Bedingungen der Innovationsfähigkeit professioneller Dienstleistungsunternehmen	<i>Zeuch, Fischbach, Lichtenthaler, Eßer, Hänsel &amp; Weißert:</i> Anforderungen an weibliche und männliche Führungskräfte
	<i>Pursche &amp; Krajewski:</i> Videobasierte Herzratenfassung – Ein photoplethysmografisches und gesichtserkennungsgestütztes Tool zur Bestimmung von Aktiviertheit und Entspannung an PC-Arbeitsplätzen	<i>Schubach &amp; von der Weth:</i> Von wegen Widerstand ... Eine Diagnose der emotionalen Ressourcen für Veränderungsprozesse	<i>May, Peus, Dünzl &amp; Frey:</i> Ausprägungen, Ursachen und Auswirkungen negativer Führung im Wissenschaftskontext	<i>Jiménez &amp; Bruns:</i> Innovationspotential in Teams erhöhen – Reicht die Arbeitszufriedenheit?	<i>Hüttges &amp; Fay:</i> Geschlechterdifferente Bedeutung sozialer Unterstützung durch Familie und Freunde für den Karriereerfolg
	<i>Heinze, Trutschel, Dick, Schnupp, Krajewski:</i> Untersuchung kardiovaskulärer Parameter hinsichtlich Beanspruchung und zirkadianer Rhythmik während eines 48-stündigen Kurzzeit-Schlaf-Wach-Protokolls	<i>Pietrzyk, Debitz, Albrecht &amp; Hacker:</i> Erfolgsfaktor Mitarbeiterkompetenzen – Bedarfe erkennen, Lernprozesse initiieren			
10:30 - 11:00 Campusgelände	Kaffeepause				

Haus I R 224	Haus I R 323	Haus III R 125	Haus III R 228	Haus III R 326/327	Haus I R 018
<b>6.06-AG:</b>  <b>The role of social relationships in the interface of work and private life</b>  <i>Chair: Carmen Binnewies</i>	<b>6.07-ÜR:</b>  <b>Überblicks-referate</b>  <i>Sandra Ohly, Manfred Bornewasser</i>	<b>6.08-FR:</b>  <b>Berufswahl II</b>  <i>Chair: Burkhard Gusy</i>	<b>6.09-FR:</b>  <b>Arbeitsgruppen II</b>  <i>Chair: Margarete Boos</i>	<b>6.10-FR:</b>  <b>Eignungsdiagnostik II:</b>  <i>Chair: Patrick Mussel</i>	<b>6.11-WS:</b>  <b>Workshop 5: Gemeinsamer Workshop des DSZ-BO und des ZPID zur Sekundärnutzung arbeits-, organisations- und wirtschafts-psychologischer Forschungsdaten: Archivierungsmöglichkeiten für Datenproduzenten und Nutzungsmöglichkeiten für Forscher</b>  <i>Chair: Christian Gerhards &amp; Ina Dehnhard</i>
<i>Syrek, Scherp &amp; Antoni: Einfluss des Führungsverhaltens auf die Erholung der Mitarbeiter</i>	<i>Ohly: Ideen entwickeln und Verbesserungsvorschläge einreichen: Alles eine Frage der intrinsischen Motivation?</i>	<i>Gusy &amp; Lohmann: Burnout und Engagement im Studium</i>	<i>Ellwart &amp; Rack: Wahrnehmung und Bewertung von Diversität in altersgemischten Teams: Einflüsse auf Wissensaustausch und Identifikation</i>	<i>Mussel &amp; Spengler: Die Vorhersage von Berufserfolg, Commitment und Arbeitszufriedenheit durch das Konstrukt epistemische Neugier: Identifikation situationaler Moderatoren auf Basis der Trait-Activation Theorie</i>	
<i>Hahn &amp; Dormann: Gemeinsames Erholen? Eine dyadische Studie über die Rolle von Partnern für die Erholung</i>	<i>Bornewasser &amp; van Dick: Commitment: Ein Konzept mit vielen Bedeutungen und theoretischen Bezügen</i>	<i>Grassinger, Kunz &amp; Michel: Evaluation eines Coaching-Programms für Schüler</i>	<i>Tumasjan, Strobel &amp; Welpel: Two modes of organizing team relationships: The influence of communal and market structures on performance in teams</i>	<i>Goertz &amp; Maier: Validität berufsrelevanter spezifischer kognitiver Fähigkeiten zur Vorhersage von beruflicher Leistung und Ausbildungserfolg in Deutschland – Eine Metaanalyse</i>	
<i>Unger, Niessen, Sonntag &amp; Neff: The interplay of time issues and work performance for romantic relationships</i>		<i>Sende &amp; Moser: Individuelle und stellenspezifische Determinanten der Attraktivität von atypischen Beschäftigungsverhältnissen – Ein Experiment zur Wirkung von Stellenanzeigen auf die Bewerbungsbereitschaft</i>	<i>Fernandez Castela &amp; Boos: Effektivitätssteigerung durch geschlossene Kommunikationszyklen. Sequenzanalysen von Koordinationsmechanismen in medizinischen Notfall-Teams</i>	<i>Laufenberg, Krajewski &amp; Rathert: Selbstsicheres Präsentieren – Automatisierte stimmphonetische Detektion eines Assessment Center Bausteins</i>	
<i>Neff, Niessen, Sonntag &amp; Unger: Mechanisms and consequences of self-efficacy crossover within dual-earner couples</i>			<i>Mazei, Hüffmeier &amp; Hertel: Wenn Teams nicht helfen: Nachweis und Elimination negativer Teameffekte in distributiven Verhandlung</i>	<i>Strobel, Duscha, Holz &amp; Prescher: Ist ethische Kompetenz messbar? – Erfassbarkeit ethischen Denkens und Handelns in Assessment Center Übungen</i>	

Haus Raum	Haus I R 021	Haus I R 022	Haus I R 124	Haus I R 126	Haus I R 134
Session 7: 11:00 - 12:40	<b>7.01-AG:</b>  <b>Experimentelle Wirtschaftspsychologie IV: Data Mining und Prognostische Modellierung</b>  <i>Chair: Jarek Krajewski</i>	<b>7.02-AG:</b>  <b>Mensch-Maschine-Interaktion III: Die Bedeutung von Ästhetik und kognitiven Aspekten bei der Bewertung und Nutzung interaktiver Software und Konsumgüter</b>  <i>Chair: Kai-Christoph Hamborg</i>	<b>7.03-AG:</b>  <b>Effects of cultural diversity and diversity interventions on team processes, job satisfaction and employee well-being (english symposium)</b>  <i>Chair: Annkatrin Hoppe</i>	<b>7.04-AG:</b>  <b>Challenging Citizenship Performance, Proactive Behavior &amp; Personal Initiative: Der Einfluss organisationaler Autoritäten auf konstruktiv-kritisches Arbeitsengagement von MitarbeiterInnen</b>  <i>Chair: Jenny Sarah Wesche</i>	<b>7.05-PB:</b>  <b>Praxisberichte 4</b>  <i>Chair: Rudolf Fisch</i>
	<i>Bohlmann &amp; Krajewski: Forecasting market actors behaviour using pattern recognition and nonlinear time series analysis</i>	<i>Kaspar, Ollermann &amp; Hamborg: Veränderungen von Blickbewegungen auf Internetseiten über die Zeit</i>	<i>Shemla, Lehman, Wegge &amp; Kearny: Team diversity and team processes: Assessing the moderating role of leader affect and leader prototypicality</i>	<i>Urbach &amp; Fay: Der Einfluss des Machtmotivs auf die Bewertung von Verbesserungsvorschlägen</i>	<i>Gretsch &amp; Mandl: Bedarf von Wissenskommunikation in einem Unternehmen. Konzeption und Implementierung von Gelbe Seiten</i>
	<i>Hammes, Wieland &amp; Krajewski: Problemlösesurvey-Feedback durch systematische Item-Selektion – Anwendung nichtlinearer Selektions- und Klassifikationsverfahren in der arbeitspsychologischen Praxis</i>	<i>Vogel, Drewitz, Brandenburg &amp; Thuring: Der Einfluss von Affordanzen und Aufmerksamkeitslenkung auf Nutzungserleben und Performanz</i>	<i>Hoppe, Fujishiro &amp; Heaney: Differential effects of workplace cultural diversity on job satisfaction and low back health among low wage employees in the United States</i>	<i>Martins, Pundt &amp; Nerdinger: Betriebsräte als Promotor innovativen Mitarbeiterverhaltens</i>	<i>Jacob &amp; Dick: Lernen aus Misserfolgen in Abgrenzung zum Fehler: Die Anwendung und Evaluation von Triadengesprächen in der Zahnmedizin</i>
	<i>Köberlein &amp; Krajewski: Predicting Patients' Compliance to Health Care Programs – A Data Mining Approach within the Field of Psychological Health Services Research</i>	<i>Ullrich: Primacy und Recency-Effekte bei der Produktinteraktion und ihr Einfluss auf die Bewertung von Intuitivität und User Experience</i>	<i>Busch, Cao, Duresso &amp; Clasen: A stress management intervention program for culturally diverse workforces in low-skilled jobs</i>	<i>Herrmann &amp; Felfe: Einfluss von Führungsstil, Kreativitätstechnik und Eigeninitiative auf Kreativität der Geführten</i>	<i>Pohling, Thonig, Cimander, Strobel &amp; Koch: Der Kunde ist König! Die Kundenperspektive als unentbehrliche Informationsquelle für Anforderungsanalysen im Dienstleistungssektor</i>
	<i>Straatmann, Müller &amp; Krajewski: Validierung der Kausaldominanzanalyse über empirische und simulierte Zeitreihendaten</i>	<i>Hamborg, Hülsmann &amp; Kaspar: Was schön ist, ist auch usable? – Nein!</i>		<i>Bieler, Wesche, Peus &amp; Frey: Können gute Beziehungen mit Kollegen und Führungskräften die Äußerung konstruktiv-kritischer Vorschläge fördern? Eine Studie in Kolumbien und Deutschland</i>	<i>Fisch: Kann Amtsddeutsch verständlicher gemacht werden? Beiträge zu gelungener Verwaltungskommunikation</i>
	<i>Flinkenflügel, Krajewski, Müller &amp; Strobl: Modellierung einfacher Entscheidungsregeln und komplexer nicht-linearer Interaktionseffekte mittels Entscheidungsbaumverfahren – Ergebnisse aus wirtschaftspsychologischen Anwendungsfeldern</i>	<i>Sonderegger &amp; Sauer: Der Einfluss der Bedienbarkeit und Produkt-Ästhetik im Verlauf der Zeit: Ein zweiwöchiges Feldexperiment</i>		<i>Zikeli, Winkler &amp; Brodbeck: Proaktives Verhalten in Organisationen: Die Bedeutung von transformationaler Führung, Identifikation, gefühlter Verantwortung für Veränderungen und psychologischer Sicherheit im Team</i>	
12:40 - 14:00 Campus	<b>Mittagspause</b>				

14:00 - 14:45 Audimax	<b>Keynote 4: Work engagement through job crafting</b> <i>Arnold B. Bakker</i>
-----------------------------	---

**Freitag**

Haus I R 224	Haus I R 323	Haus III R 125	Haus III R 228	Haus III R 326/327	Haus I R 018
7.06-FR:  <b>Stress</b>  <i>Chair: Renate Rau</i>	7.07-FR:  <b>Work-Family-Conflict und Erleben der Arbeit</b>  <i>Chair: Rüdiger Trimpop</i>	7.08-FR:  <b>Macht, Ethik und politisches Handeln</b>  <i>Chair: Gerhard Blickle</i>	7.09-FR:  <b>Ergonomie, Arbeitsplatz und Arbeitssicherheit</b>  <i>Chair: Annette Kluge</i>		
<i>Rau &amp; Henkel: Ist Arbeitsstress ein Risikofaktor für Panikstörungen?</i>	<i>Hemker, Nohe, Michel &amp; Sonntag: Trans- formationale Führung als Moderator des Zusammenhangs zwischen Work-Family Conflict und Kündigungsabsicht, Arbeitszufriedenheit und affektivem Commitment</i>	<i>Oerder, von Below, Schütte, Matanovic, Mudlagk, Kokudeva &amp; Blickle: Macht braucht politische Fertigkeiten</i>	<i>Kluge &amp; Badura: Produktionsvorgaben, Framing-Effekte und die Risikowahrscheinlichkeit eines technischen Unfalls: Bedingungen, die zu intendierten Regelmissachtungen führen</i>		
<i>Göttlicher, Jiménez &amp; Kallus: Burnout Prevention – a structural equation model of stress, recovery and volitional factors among IT professionals</i>	<i>Mirwald &amp; Höge: Arbeit- Familie-Konflikt im Gastgewerbe: Eine Tagebuchstudie zum Einfluss von all- gemeinen und kunden- bezogenen Arbeits- merkmalen sowie Erholungsfaktoren</i>	<i>Diekmann, Kalthöfer &amp; Blickle: Entwicklung und Validierung einer Skala zur Erfassung von Bescheidenheit als Selbstdarstellungstaktik bei Nachwuchskräften</i>	<i>Wollstädter, Pfister &amp; Höger: Dealing with Emotions in Human- Computer-Dialogues</i>		
<i>Diestel &amp; Schmidt: Rollenklarheit als protektive Ressource bei geforderter Selbstkontrolle</i>	<i>Bartholomes &amp; Trimpop: Weniger Unsicherheitserleben bei Zeitarbeitern durch Employability?</i>	<i>Carolus &amp; Schwab: „Hast Du schon gehört?! Der Neue aus der Verwaltung...“ Klatsch und Tratsch in Organisationen</i>	<i>Winzen &amp; Marggraf- Micheel: Thermischer Komfort in der Flug- zeugkabine – Eine Frage der Präferenz?</i>		
<i>Turgut, Michel &amp; Sonntag: Effekte antizipierten Stresserlebens und psychischer Beanspruchung auf das Wohlbefinden von Mitarbeitern: Eine Multilevel Studie</i>	<i>Rinz, Wehner, Dick &amp; Mösken: Frei- gemeinnützig vs. Erwerbsarbeit: Das Arbeitsbewertungsprofil als Instrument zur vergleichenden Analyse der emotionalen Qualität von Arbeit</i>	<i>Soucek &amp; Baur: Ethisches Verhalten in Situationen eskalierenden Commitments</i>	<i>Denk, Jiménez &amp; Schulz: The impact of LED lamps in shops on sale assistants</i>		
			<i>Rutke, Trimpop, Hamacher &amp; Strothotte: Die wirksame Fachkraft für Arbeitssicherheit – strukturelle und persönliche Prädiktoren im Quer- und im Längsschnitt</i>		



Haus Raum	Haus I R 021	Haus I R 022	Haus I R 124	Haus I R 126	Haus I R 134
Session 8: 15:00 - 16:40	<b>8.01-AG:</b>  <b>Experimentelle Wirtschaftspsychologie V: Blickbewegungsanalyse</b>  <i>Chair: Jarek Krajewski</i>	<b>8.02-AG:</b>  <b>Commitment und Zeitarbeit</b>  <i>Chair: Manfred Bornewasser</i>	<b>8.03-AG:</b>  <b>Wertschätzung und positive Interaktionen in der Dienstleistungsarbeit</b>  <i>Chair: Andrea Fischbach</i>	<b>8.04-AG:</b>  <b>Work-Life-Balance – Perspektiven zur Schärfung des Konzepts</b>  <i>Chair: Tobias Stächele</i>	<b>8.05-FR</b>  <b>Arbeitsgestaltung</b>  <i>Chair: Carolina Bahamondes Pavez</i>
	<i>Galley:</i> Phänomenale Korrelate des Ermüdungsprozesses aus dem Blick- und Lidschlagverhalten	<i>Felfe &amp; Franke:</i> Commitment als Ressource	<i>Decker, Fischbach, Wohlers &amp; Lichtenthaler:</i> Rahmenbedingungen für das Erleben von Wertschätzung und Stolz in der Dienstleistungsarbeit	<i>Hauser, Pangert &amp; Jöns:</i> Die Dynamik des Zusammenspiels von Arbeits- und Privatleben. Eine Mehrfacherhebung	<i>Schewe &amp; Maier:</i> Die Wirksamkeit von Job Enrichment Maßnahmen: Eine Metaanalyse quasi-experimenteller Studien
	<i>Mühlenbrock, Krajewski, Baluch &amp; Wilhelm:</i> "Valid but not accurate." Why the multiple-rating approach is so relevant for the assessment of the Pupillographic Sleepiness Test and other automatic detection systems	<i>van Dick, Ulrich, Nimmerfroh &amp; Saper:</i> Vorstellung und Überprüfung eines erweiterten Modells organisationaler Identifikation	<i>Spanowski &amp; Hinding:</i> Wertschätzung von Pflegekräften in deutschen Krankenhäusern	<i>Scherp, Syrek &amp; Antoni:</i> Illegitime Arbeitsaufgaben und Work-Life-Balance: die Rolle der Strategien zur Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben	<i>Hurtienne &amp; Junghanns:</i> Arbeitsstrategien erfolgreicher Wissensarbeiter – Erkenntnisse aus biografischen Interviews mit Wissenschaftlern
	<i>Muhrer, Reinprecht &amp; Vollrath:</i> Auswirkungen eines teilautonomen Assistenzsystems auf Blickverhalten und Fahrverhalten	<i>Galais &amp; Sende:</i> Außenseiterstatus, Commitment und Stress bei Zeitarbeitnehmer/innen	<i>Machowski &amp; Zapf:</i> Emotionsarbeit und Wertschätzung bei älteren Dienstleistern: Zum Zusammenhang von Wertschätzung und Strategien der Emotionsregulation und Wohlbefinden	<i>Kempfen, Pangert &amp; Jöns:</i> Das Zusammenspiel von Arbeits- und Privatleben bei Expatriates in der Entwicklungszusammenarbeit	<i>Bahamondes Pavez, Schiml &amp; Schüpbach:</i> Übliche Flexibilitätsaufgabe? Ressourcen für den Umgang mit Schwankungen und Störung
	<i>Schnupp, Heinze, Galley &amp; Krajewski:</i> Fixationsstabilität bei extremer Abduktion in einem 48-stündigen Schlaf-Wach-Protokoll	<i>Vitera:</i> Commitment als Bindungstyp	<i>Breyer, Martins &amp; Nerdinger:</i> Der Einfluss erlebter Wertschätzung auf die emotionale Erschöpfung von Dienstleistern	<i>Stächele, Kowalevski, Mundle &amp; Jöns:</i> Eine klinische Perspektive auf das Zusammenspiel von Arbeits- und Privatleben – Subjektive Ätiologie-Modelle von an Burnout erkrankten Ärzten	
	<i>Müssigmann, Sauerland &amp; Krajewski:</i> Detecting Social-Affiliation Motives by Eye-Movement Analysis	<i>Bornewasser:</i> Der Einfluss der Überlassungsdauer auf das duale Commitment bei Zeitarbeitnehmern	<i>Binnewies &amp; Pollmann:</i> Eine Tagebuchstudie zu täglicher Emotionsregulation gegenüber Kunden und Kollegen, emotionaler Erschöpfung und Arbeitsengagement	<i>Vogl:</i> Mobile Arbeit und Work-Life-Balance: Lösung oder Problem?	
	<i>Sommer, Schnupp Steinbrück &amp; Krajewski:</i> Auswertung des Pupillographischen Schläfrigkeitstests und abendlicher Melatonin-Anstieg		<i>Wohlers, Fischbach &amp; Lichtenthaler:</i> Zufriedener Kunde – gesunder Mitarbeiter? Der Zusammenhang von Kundenzufriedenheit und Wohlbefinden von Dienstleistungsarbeitern		

17:00 - 18:00 Audimax	Verabschiedung und Ausklang
-----------------------------	-----------------------------

**Freitag**

Haus I R 224	Haus I R 323	Haus III R 125	Haus III R 228	Haus III R 326/327	Haus I R 018
<b>8.06-AG:</b>  <b>Virtuelle Teamarbeit</b>  <i>Chair: Udo Konradt</i>	<b>8.07-AG:</b>  <b>Arbeitspsychologische Beiträge zur Entrepreneurshipforschung</b>  <i>Chair: Florian Klonek</i>	<b>8.08-AG:</b>  <b>Faking von Persönlichkeitstests in der Personalauswahl</b>  <i>Chair: Cornelius J. König</i>	<b>8.09-FR:</b>  <b>Belastung und Beanspruchung</b>  <i>Chair: Sandra Lemanski</i>		
<i>Rack, Tschaut, Wittchen, Boos, Konradt &amp; Ellwart: Management virtueller Teams: Effekte von team-basierten Anreizen und Teamgrenzen auf Informationsaustausch und Leistung in computer-gestützter Teamarbeit</i>	<i>Haus, Steinmetz, Isidor &amp; Kabst: Geschlechterunterschiede bei der Gründungsintention – Eine metaanalytische Betrachtung</i>	<i>Boss, König &amp; Melchers: „Ich will nicht Militärdienst leisten und ich bin auch nicht dafür geeignet!“ Der Einfluss der Dienst- und Führungsmotivation von Stellungspflichtigen auf ihre Selbstdarstellung in Persönlichkeitstests</i>	<i>Hüll, Vincent &amp; Janneck: Workaholismus – der Zwang hart zu arbeiten: Validierung einer deutschsprachigen Version der Dutch Workaholism Scale</i>		
<i>Riethmüller &amp; Boos: Wie sollte man positive Feedback-E-Mails verfassen? Der Einfluss von Konkretheit auf Motivation, Vertrauen und Kompetenzeinschätzung</i>	<i>Klonek &amp; Kauffeld: Unterstützungsmöglichkeiten für akademische Gründer: Einsatzmöglichkeiten des Transtheoretischen Modells</i>	<i>Blickle, Schnitzler, von Below &amp; Johannes: Konstrukt- und kriterienbezogene Validität eines Selbsteinschätzungsinstrumentes in der Personalauswahl: Ergebnisse zweier experimenteller Studien</i>	<i>Kottwitz, Semmer, Berset, Kälin &amp; Jacobshagen: Erhöhter Cortisolspiegel bei höherer Ausprägung von Arbeitsstressoren und relativ schlechtem Gesundheitszustand: Eine Analyse intraindividuelle Effekte</i>		
<i>Schulze &amp; Ryser: Connectedness in virtuellen Teams – Skizzierung eines Konzeptes situierter Verbundenheit</i>	<i>Ebner, Klonek &amp; Kauffeld: Lebensentwurf Existenzgründung: Die Gründungseinstellung beeinflussende Faktoren bei Frauen</i>	<i>König, Jansen &amp; Lüscher Mathieu: Was, wenn Bewerbende wissen, wie einfach Persönlichkeitstests ausgewertet werden?</i>	<i>Lemanski: Stress, Urlaubsqualität und Erholung: Eine handhabbare Studie zum Erholungseffekt von Urlaub</i>		
<i>Garbers: Entwicklung und Validierung eines Fragebogens zur Messung verteilter Führung in Teams</i>	<i>Korunka, Frank, Lueger, Nose &amp; Suchy: Konflikte, Familienklima und Unternehmenserfolg von Familienunternehmen</i>	<i>Wittwer &amp; Thommen: Sind Fremdbewertungen bei Persönlichkeitstests in der Personalauswahl wirklich eine Lösung?</i>	<i>Rolli Salathé, Mellor, Mannion, Tamcan, Boos, Müller &amp; Elfering: Prädiktoren von Arbeitsabwesenheit aufgrund unspezifischer Rückenschmerzen</i>		
<i>Steenfatt: Die Wirkung von Reflexion und teambezogenen Feedback in computer-gestützten und Face-to-Face-Arbeitsgruppen</i>	<i>Dej, Stephan &amp; Wegge: Entwicklung und erste Validierung einer Skala zur Messung des Subjektiven Unternehmerischen Erfolges (SESS)</i>		<i>Kipka, Hüll &amp; Vincent: Der Zusammenhang zwischen Transformationaler Führung und Wohlbefinden: eine geschlechtsspezifische Betrachtung des moderierenden Effekts von beruflicher Selbstwirksamkeitserwartung</i>		

## Rahmenprogramm

Mi 07.09.2011

*Gesellschaftsabend* – Hotel Neptun, Rostock Warnemünde

*Wegbeschreibung:*

Mit dem Auto aus Richtung **Kiel** bzw. **Hamburg** folgen Sie ab Hamburg der A1 bis Lübeck. Nehmen Sie ab Lübeck die Abfahrt Blankensee auf die A 20 Richtung Rostock. Nehmen Sie die Abfahrt Rostock-West, folgen Sie dann der Stadtautobahn B 103 nach Warnemünde.

Mit dem Auto aus Richtung **Berlin** nehmen Sie die A 19 Richtung Rostock. Hier nutzen sie die Abfahrt Warnemünde (Warnow-Tunnel / Maut: Sommertarif 2,80 €pro PkW/Fahrt).

In Warnemünde an der zweiten Ampel links in die Richard-Wagner-Straße bis zum Ende, bei der Ampel dann rechts abbiegen in die Mühlenstraße, dann die erste Abzweigung links in die Kurhausstraße direkt zum Hotel. Folgen Sie auch der Beschilderung ab Ortseingang Warnemünde (Parkhaus Hotel Neptun).

Mit der S-Bahn aus der Rostocker Innenstadt (z.B. Rostock Hauptbahnhof oder Parkstraße) steigen Sie an der Endhaltestelle in Warnemünde aus (Fahrzeit ab Hauptbahnhof ca. 20 min, Fahrkarten jeweils auf dem Bahnsteig). Der Bahnhof verfügt über einen zentralen Taxistand und liegt ca. 1 km vom Hotel entfernt.

Beginn: 20:00 Uhr

Ende: 23:30 Uhr

Für die Rückfahrt stehen vor dem Hotel Taxis zur Verfügung. Fahrpläne der S-Bahn bis in die Rostocker Innenstadt sind an der Garderobe im Empfangssaal erhältlich.



Do 08.09.2011

*Hafenrundfahrt (Kosten sind nicht im Tagungsbeitrag enthalten)*

Am Donnerstag, den 8. September 2011, um 19:30 Uhr, haben wir für unsere Tagungsteilnehmer eine Hafenrundfahrt organisiert. Tickets sind zunächst für die Teilnehmer reserviert, die sich vorab bei der Online-Anmeldung dafür registriert haben. Die reservierten Tickets sind bis Donnerstag, den 8. September 15 Uhr im Tagungsbüro abzuholen. Danach werden sie erneut zum Verkauf angeboten (Preis: Studenten 6,- Euro, Nicht-Studenten 10,- Euro). Die Hafenrundfahrt kann erst ab einer Teilnehmerzahl von 60 Personen stattfinden.

Fr 09.09.2011

*Gemeinsame morgendliche Joggingrunde am Rostocker Hafen*

Sie haben die Möglichkeit an einem kleinen morgendlichen Sportprogramm unter der Leitung einer professionellen Trainerin teilzunehmen. Der Weg führt vom Hotel Radisson den Rostock Hafen entlang, wobei Sie neben der frischen Brise der Warnow auch Einblicke in die Rostock Altstadt genießen können.

Listen zur Anmeldung liegen im Tagungsbüro aus. Eine Anmeldung ist bis Donnerstag, den 08.09.2011, bis 18 Uhr möglich. Die Teilnehmeranzahl ist beschränkt (max. 30 Personen).

*Treffpunkt:* 6:45 Uhr (Hotel Radisson Haupteingang, Lange Straße 40, 18055 Rostock)

*Dauer:* ca. 60 min (inkl. Dehnung und leichter Kräftigung)

Wetterfeste Kleidung anziehen (Zwiebelprinzip). Bei starken Regen findet dieser Programmpunkt allerdings nicht statt.

## **Zusatzinformationen über die Tagung von A bis Z**

### **Ansprechpartner**

Bei Fragen rund um die Tagung stehen Ihnen unsere TagungsmitarbeiterInnen jederzeit gerne zur Verfügung. Diese können Sie an ihren hellblauen T-Shirts und speziellen Namensschildern erkennen.

### **Ausstellungen/Tagungsstände**

Folgender Aussteller freut sich auf Ihren Besuch:

Hogrefe Verlag GmbH & Co. KG

Rohnsweg 25

37085 Göttingen, Germany

<http://www.hogrefe.de>

### **Eröffnung**

Die 7. Tagung der Fachgruppe Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie wird am Mittwoch, den 07. September 2011, im Audimax auf dem Campusgelände Ulmenstraße eröffnet.

### **Fachgruppensitzung**

Die Fachgruppensitzung findet am Donnerstag, den 8. September 2011, von 19:00 bis 20:30 Uhr im Audimax auf dem Campusgelände Ulmenstraße statt. Für einen gemütlichen Ausklang des Tages haben wir ein paar Gastronomietipps für Sie zusammengestellt (siehe Seite 41).

### **Hinweise für Chairs**

Aufgabe des Chairs einer Session ist es, insbesondere darauf zu achten, dass die Einheiten pünktlich beginnen und enden. Für Forschungsreferate ist eine Vortragszeit von 15 Minuten und im Anschluss daran eine Diskussionszeit von 5 Minuten vorgesehen. Der Chair sollte dafür Sorge tragen, dass die Vortragenden ihren Vortrag pünktlich abschließen und dass nach der Diskussionszeit keine weiteren Fragen mehr zugelassen werden.

### Hinweise für Vortragende

Alle Vortragsräume sind mit Computern (Microsoft Office 2007/2010) und Beamern ausgestattet. Wir empfehlen, dass Sie Ihre Präsentation in PowerPoint oder PDF auf USB-Stick oder CD mitbringen. 10 Minuten vor Beginn der Sitzung sollten alle Vortragende Ihre Präsentation auf den Computer laden, damit reibungslose Übergänge zwischen den Präsentationen möglich sind. In jedem Vortragsraum steht Ihnen mindestens ein/e TagungsmitarbeiterIn für Fragen zur Verfügung. Gerne sind unsere MitarbeiterInnen Ihnen auch bei der Übertragung des Vortrages behilflich.

Als AutorIn eines Überblickreferats stehen Ihnen eine Vortragszeit von 30 Minuten und eine Diskussionszeit von 10 Minuten zur Verfügung. Für Forschungsreferate und Praxisberichte ist demgegenüber eine Vortragszeit von 15 Minuten und eine Diskussionszeit von 5 Minuten vorgesehen. Bei Arbeitsgruppen richtet sich die Vortragszeit der Einzelbeiträge nach der Anzahl der Beiträge einer Arbeitsgruppe. Insgesamt sollte aber die Gesamtzeit von 100 Minuten nicht überschritten werden.

Wenn Sie die Organisation eines Workshops übernehmen, achten Sie bitte darauf, dass der Workshop nicht länger als 100 Minuten dauern soll.

Für Posterbeiträge sind Stellwände auf dem Campusgelände vorbereitet. Eine Postergröße von A0 (Hochformat) ist vorgesehen. Zusätzlich können gerne Handouts vorbereitet werden. Die Poster können am Donnerstag, den 08.09.2011, in der Zeit von 14 Uhr bis 15 Uhr in den Zelten des Campusgeländes aufgebaut werden. Die Postersession findet in der Zeit von 15:00 bis 16:30 Uhr statt. In diesem Zeitabschnitt sollten die PosterautorenInnen vor ihrem Poster stehen, um Fragen zu beantworten.

### Internet

Auf dem Campusgelände ist WLAN-Empfang möglich. Die Universität Rostock arbeitet hier mit einem neuen System, das es den Universitätsmitarbeiter ermöglicht die persönlichen Zugangsdaten ihrer Heimatuniversität zu verwenden. Personen, die nicht über einen solchen Account verfügen, erhalten einen Gastaccount im Tagungsbüro.

### Kaffeepausen

Zweimal am Tag (vormittags und nachmittags) stehen in den Zelten des Campusgeländes Kaffeestände mit kleinen Erfrischungen bereit.

### Kopiermöglichkeit

Der nächstgelegene Copy-Shop befindet sich direkt gegenüber dem Campusgelände

Ulmenstraße:

Copy&Paste

Ulmenstraße 42

18057 Rostock

Tel: 0381 20 33 700

Öffnungszeiten: 9 bis 18Uhr

### Mittagessen

Im Zelt des Campusgeländes wird jeweils gegen Mittag (12:00 - 12:40 Uhr) ein kleines Mittagbuffet vorbereitet.

### Preisverleihung

Im Rahmen der Fachgruppensitzung finden zwei Preisverleihungen statt. Direkt im Anschluss an die Eröffnungsveranstaltung am Mittwoch, den 7. September, wird um 11:15 Uhr zum zweiten Mal der Siegfried-Greif Innovationspreis verliehen. Am Donnerstag, den 8. September 2011 findet um 16:30 Uhr im Raum 323, Haus 1, die Promotionspreisverleihung statt.

### Tagungsbüro

Direkt im Eingangsbereich des Audimax befindet sich das Tagungsbüro. Das Büro ist während der Tagung durchgehend geöffnet.

*Mittwoch:* von 9:00 Uhr bis 19:00 Uhr

*Donnerstag:* von 8:30 Uhr bis 19:00 Uhr

*Freitag:* von 8:30 Uhr bis 18:00 Uhr

### Tagungsort

Die Tagung findet im Haus I und Haus III auf dem Campusgelände Ulmenstraße statt.

*Adresse*    Universität Rostock  
                  Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät  
                  Ulmenstraße 69  
                  18057 Rostock

## Allgemeine Informationen von A bis Z

### Apotheke

Eine naheliegende Apotheke ist die „Lindenapotheke“ in der Wismarschen Straße 32, 18057 Rostock.

*Öffnungszeiten:* Mo - Fr 08.00 - 18.00 Uhr  
*Telefonnr.:* 0381/4 93 02 00

Weitere Apotheken finden Sie direkt in der Kröpeliner Straße.

### Einkaufen

Die Fußgängerzone in der Kröpeliner Straße ist die Shopping-Meile Rostocks. Hier befinden sich neben Boutiquen und Kaufhäusern auch Restaurants und Cafés.

### Geldautomat

Der nächste Geldautomat der Sparkasse befindet sich am Ulmenmarkt. Die HypoVereinsbank als Vertreter der UniCredit Group finden Sie in der Wismarschen Straße 2-3, 18057 Rostock.

Weitere Geldautomaten finden sich in der Kröpeliner Straße.

### Notfallnummern

*Ärztlicher Notdienst:* 112  
*Feuerwehr:* 111  
*Polizei:* 110

### Öffentliche Verkehrsmittel

In Rostock ist alles auch bequem mit öffentlichen Verkehrsmitteln wie Bus, Straßenbahn und S-Bahn zu erreichen. Eine Einzelfahrkarte für den gesamten Bereich Rostock kostet 1,70€, eine Tageskarte 4,50€. Bis zu fünf Personen können auch mit einer Gruppentageskarte für 13,50€ in ganz Rostock fahren. Tickets erhalten Sie in den Kundenzentren der RSAG (z.B. am Doberaner Platz oder am Hauptbahnhof), an Automaten an den Haltestellen (sind noch in Bus/Straßenbahn zu entwerfen) oder direkt in den Bussen und Bahnen (sind schon entwertet). Weitere Informationen zu den Fahrplänen und Liniennetzen erhalten Sie unter [www.rsag-online.de](http://www.rsag-online.de) oder unter der Telefonnummer 0381-8021187 bzw. 0381-8021189 (Kundenzentrum der RSAG am Doberaner Platz).

## Parkplätze

Etwa 50 Parkplätze finden Sie auf dem Universitätsparkplatz in der Ulmenstraße auf dem Campusgelände. Weitere Parkplätze befinden sich in der Umgebung, zum Beispiel am Ulmenmarkt. Die Parkplätze sind kostenlos.

## Supermarkt

Der nächste Supermarkt ist der Edeka-Frischemarkt Schröter in der Ulmenstraße 74-76, 18057 Rostock.

*Öffnungszeiten:* Mo – Fr 8:00 – 20:00 Uhr  
Sa 8:00 – 14:00 Uhr

## Tankstelle

Die nächsten Tankstellen sind die JET-Tankstelle in der Satower Straße 10a, 18059 Rostock und die TOTAL-Station am Warnowufer 53, 18057 Rostock.

*Öffnungszeiten Jet:* Mo – Fr 5:00 – 23:00 Uhr  
Sa – So 6:00 – 24:00 Uhr  
*Öffnungszeiten Total:* Mo – So 0:00 – 24:00 Uhr

## Taxis

Taxis erreichen Sie unter der Telefonnummer 0381 – 68 58 58.

## Gastronomietipps

### Borwin Hafenrestaurant

Fischrestaurant direkt am Hafen Rostocks. Tischreservierung im Vorfeld empfehlenswert!

*Öffnungszeiten:* tägl. ab 12:00 Uhr  
*Adresse:* Am Strande 2  
18055 Rostock  
*Telefonnummer:* 0381 - 490 75 25

### Teepott-Restaurant

Maritimes Flair in einem der bekanntesten Wahrzeichen Warnemündes.

*Öffnungszeiten:* tägl. ab 11:00 Uhr  
*Adresse:* An der Seepromenade 1  
18119 Rostock  
*Telefonnummer:* 0381 - 548 45 88

### Weinwirtschaft

Hier finden Sie die größte Weinkarte Rostocks sowie eine reichhaltige Tapas-Auswahl.

*Öffnungszeiten:* tägl. 11:00 – 24:00 Uhr  
*Adresse:* Weinwirtschaft  
Neuer Markt 2  
18055 Rostock  
*Telefonnummer:* 0381 - 4973 249

### Schusters

Cocktails auf dem Liegestuhl direkt am Strand.

*Öffnungszeiten:* Mo – So 10:00 – 02:00 Uhr  
*Adresse:* Seepromenade 1  
18119 Rostock  
*Telefonnummer:* 0381-700 78 35

### Gieblers Humboldt

Rustikales Essen und Drinks zu guten Preisen.

*Adresse:* Ulmenstraße 30  
18057 Rostock  
*Telefonnummer:* 0381 - 1286141

## Sehenswürdigkeiten in Rostock

### St.–Marien-Kirche

Rostocks größter Sakralbau aus dem 13. Jahrhundert. Besonders sehenswert ist die Astronomische Uhr aus dem 15. Jahrhundert.

### Botanischer Garten

Weites, vielfältig gestaltetes Freigelände (7,8 ha) und Gewächshäuser.

<i>Eintritt:</i>	frei	
<i>Öffnungszeiten Freigelände:</i>	Di – Fr	7:00 – 18:00 Uhr
	Sa – So	9:00 – 18:00 Uhr
<i>Gewächshäuser:</i>	Di – Do	10:00 – 12:30 Uhr und 13:00 – 15:00 Uhr

### IGA-Park

Das ehemalige Gelände der IGA 2003 beherbergt noch immer schön angelegte Gartenlandschaften.

<i>Eintritt:</i>	1€
<i>Öffnungszeiten</i>	9:00 – 18:00 Uhr
<i>Adresse:</i>	Schmarl-Dorf 40 18106 Rostock

### Schiffahrtsmuseum

Im „Traditionsschiff Typ Frieden“, welches an der Warnow im IGA-Gelände liegt, befindet sich das Schiffahrtsmuseum.

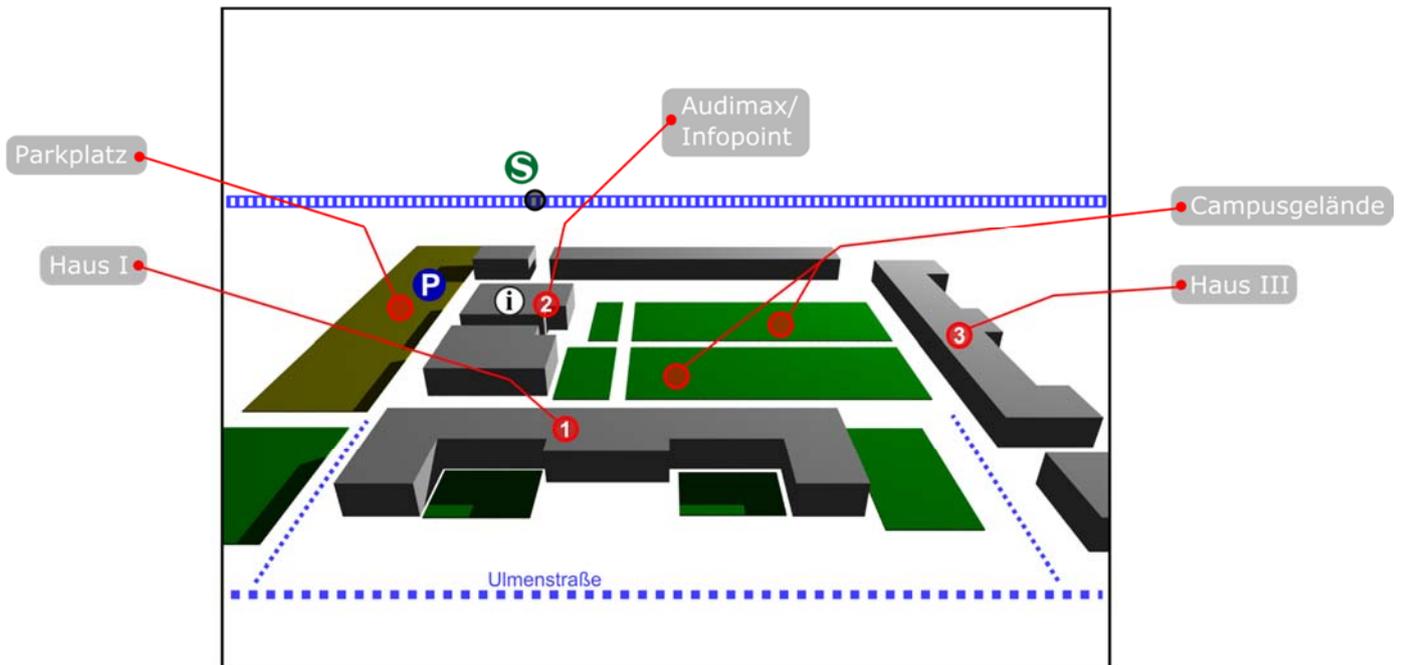
<i>Eintritt:</i>	4€inkl. IGA-Park
<i>Öffnungszeiten</i>	Di – So 9:00 – 18:00 Uhr
<i>Adresse:</i>	Schmarl-Dorf 40 18106 Rostock

### Leuchtturm Warnemünde

Der fast 37 m hohe Leuchtturm ist Ende des 19. Jahrhunderts erbaut. Aussichtsplattform in ca. 30 m Höhe.

<i>Eintritt:</i>	2€
<i>Öffnungszeiten</i>	Mo – So 10:00 – 19:00 Uhr
<i>Adresse:</i>	Am Leuchtturm 18119 Rostock

## Lageplan



**1** Haus I



### Legende

-  S-Bahn Haltestelle
-  Parkplatz
-  Infopoint
-  Straße
-  Bahngleis

**2** Audimax



**3** Haus III



## Umgebungsplan



Fahrscheine können am Automaten an den Haltestellen oder in den Bussen und Bahnen erworben werden (nur bar). Weitere Informationen erhalten Sie unter [www.rsag-online.de](http://www.rsag-online.de) und [www.db.de](http://www.db.de).

Mit der S-Bahnlinie S1 gelangen Sie vom S-Bahnhof Parkstraße innerhalb von 17min nach Warnemünde. Die Straßenbahnlinie 6 führt Sie von der Haltestelle Parkstraße direkt in die Innenstadt. Möchten Sie in die Kröpeliner Straße, so steigen Sie an der Haltestelle „Kröpeliner Tor“, „Lange Straße“ oder „Neuer Markt“ aus.

Um gegebenenfalls lange Wartezeiten einzusparen, können Sie auch von der Haltestelle Parkstraße mit der Buslinie 25 bis zum Doberaner Platz fahren und dort in die Straßenbahnlinie 1 oder 5 umsteigen, um die Innenstadt zu erreichen.

Um von Warnemünde in die Innenstadt zu gelangen fahren Sie mit der S-Bahn bis zum Hauptbahnhof und steigen dort in die Straßenbahnlinie 5 oder 6 um. Diese Linien halten an den oben angegebenen Haltestellen der Innenstadt.

## Sponsoren