

INHALTSVERZEICHNIS

Organisationskomitee	19
Themen & Beitragsarten	20
Donnerstag – 24.09.2015	21
Keynote (Rob Briner): How evidence-based is work and organizational psychology? Why does it matter and what can we do about it?	21
Überblicksreferate	21
Identifikation in Organisationen und Mitarbeitergesundheit: Eine Meta-Analyse	21
Alter(n)sgerechte Führung: Ein vielversprechender Führungsansatz für Organisationen im demografischen Wandel	22
Arbeitsgruppe: Neue Einblicke in bisher vernachlässigte Verfahren und Probleme der Eignungsdiagnostik	22
Sind Freizeitaktivitäten valide Kriterien zur Sichtung von Bewerbungsunterlagen?	23
Reliabilität und Validität von Arbeitszeugnissen	23
Geschlechtsgebundene Benachteiligung durch Persönlichkeitstests in der Personalauswahl?	24
Alles eine Frage der Vorbereitung? Leistung und Verhalten in einer Online Testvorbereitungs-umgebung als Prädiktor von Testleistung in einem Studienauswahltest	24
Verfügen Bewerber mit einer zutreffenden Ersteinschätzung über ein höheres soziales Verständnis?	25
Arbeitsgruppe: Laufbahnbezogene Beratungs- und Entscheidungsprozesse bei frühen beruflichen Transitionen	25
Berufs- und Studienwahlbereitschaft: Unterschiedliche Gruppen, gleiche Prozesse?	26
Die Wirkung von beruflicher Beratung auf die Berufswahlbereitschaft von jungen Menschen: Eine Mixed-Methods-Studie	26
Was will ich nur werden? Effekte von Berufsorientierungs-Coachings für SchülerInnen der First Generation	27
Bleib ich dabei oder nicht? – Welche Faktoren erhöhen den Erfolg im Studium bei der First Generation	27
Arbeitsmotivationsprofile in SchülerInnen und Lernenden	28
Entscheidungsstrategien während der beruflichen Erstexploration und ihr Einfluss auf eine zukunftsorientierte Laufbahnplanung	28
Arbeitsgruppe: Neue Perspektiven der Führungsforschung	29
„Diesen Weg werden wir gemeinsam gehen...“ - Visionen aufzeigen als Mediator der Beziehung von Politischen Fertigkeiten und Führungseffektivität	29
Beeinflusst instrumentelle Führung den Mitarbeiterstress? Ergebnisse einer Haarcor-tisol-Studie	30
Wir sind (k)ein Team: Identity Leadership, Diversität und freiwilliges Arbeitsengagement	30
Instrumentelle Führung und ihre Wirkung im organisationalen Wandel	31
Transformationale Führung und Proaktivität: Eine Tagebuchperspektive	31
Interkulturelle Einflüsse auf die Wirkung ethischer Führung: Eine Meta-Analyse	32
Forschungsreferate: Belastung und Beanspruchung	32

Zeitdruck bei qualifizierter Dienstleistungsarbeit: Betriebliche, tätigkeits- und personenbezogene Entstehungsfaktoren und Auswirkungen	32
Ausgeschlossen = machtlos = krank? Wirksamkeitsmotive als Moderatoren der Effekte von wahrgenommener Zurückweisung am Arbeitsplatz	33
Mit echtem Lächeln? Emotionsarbeit, Zeitdruck und humorvoller Umgang mit KundInnen im Einzelhandel	33
Mach mal Pause! Wie Lachen mit KollegInnen vor den negativen Folgen von Zeitdruck schützen kann	34
Positiver und negativer Humor der Führungskraft und organisationales Commitment bei ArbeitnehmerInnen: Die medierende Rolle des sozio-moralischen Arbeitsklimas und der sozialen latenten Funktionen der Arbeit.	34
Forschungsreferate: Führung	35
Effects of Transformational Leadership on Evidence-based School Management	35
Effektive Führungskräfte: Achtsam, authentisch und politisch geschickt	35
Ist der Einfluss von kulturellen oder individuellen Werten auf den Zusammenhang zwischen Führung und Führungsergebnissen stärker?	36
Forschungsreferate: Menschen – Medien – Möglichkeiten	36
Smartphones bei der Arbeit? Neue Möglichkeiten des Wissensaustauschs und des Lernens	36
Gestresst – Trainiert – Gecoacht – Bewältigt? Wirkungen von Stressbewältigung 2.0 durch Blended-Training	37
Karriere-Eltern - wichtige Potentialträger fördern und binden	37
Erfolgsfaktoren einer Führung auf Distanz - Eine Interviewstudie zu den Wirkmechanismen einer medial vermittelten Führung	38
Forschungsreferate: Produktives und kontraproduktives Verhalten	38
Leisten Beschäftigte mit mikropolitischen Ambitionen weniger?	38
Wie Bedrohungen und Unterstützung auf Voice-Verhalten wirken	39
Konstruktiv-kritisches freiwilliges Arbeitsengagement von PraktikantInnen	39
Der Einfluss der Urteilsquelle auf psychometrische Eigenschaften von Skalen zur Messung kontraproduktiven und produktiven Arbeitsverhaltens	40
Strategien zur Bewältigung von Zielkonflikten in High Reliability Organizations: Typologische Betrachtung sicherheitsbezogener Regelverstöße	40
Workshop: Standards zur Gefährdungsbeurteilung - Wenn ja, wie?	41
Arbeitsgruppe: Work...and then rest: Effekte erfolgreiche Erholung während und nach der Arbeit auf Befinden und Leistungsfähigkeit	41
Mach mal 'ne Pause!	42
Routinen bei der Arbeit: Erholung durch Arbeitsaufgaben?	42
Guter Arbeitstag = besserer Feierabend?! Eine Tagebuchstudie zu Prädiktoren des täglichen Work-Life-Enrichment	43
Freitag und wieder nicht fertig geworden?! Zum Zusammenhang unerledigter Aufgaben, Rumination und Schlaf	43
Keine Netiquette - Effekte von erlebter Cyber-Unhöflichkeit auf den Lebenspartner und dessen Arbeitsverhalten: Die moderierende Rolle von negativem Nachgrübeln über die Arbeit	44
Wenn aus Mitarbeitern Führungskräfte werden: Veränderungen von Arbeitsmerkmalen, Wohlbefinden und die Bedeutung von Detachment nach der Arbeit	44
Überblicksreferat	45

Psychopathie und Arbeitsverhalten – eine sozioanalytische Perspektive	45
Arbeitsgruppe: Was halten Sie von Diversität? - Herkunft, Natur und Effekte von Einstellungen zur Diversität in Arbeitsgruppen	45
Diversity Beliefs – Was genau verstehen wir darunter und wo kommen sie her?	46
Übertragung von Diversitätsüberzeugungen zwischen Führungskräften und Teammitgliedern – die Bedeutung von transformationaler Führung	46
Einflüsse von Altersheterogenität und Altersstereotype auf Konflikte	47
Wertschätzung von Altersunterschieden bei Teamarbeit in Produktion	47
Jetzt wird alles anders! Die Beförderung von Frauen auf unsichere Positionen als ein organisationales Signal der Veränderung	48
Arbeitsgruppe: „Ich werde gegangen. Vielleicht.“ Neue kontextuelle, zeitliche und normative Perspektiven auf Arbeitsunsicherheit und Kündigung	48
Der Crossover von Arbeitsplatzunsicherheit in Doppelverdienerpaaren	49
Ich + Du = Wir: Arbeitsplatzunsicherheit bei Doppelverdienerpaaren	49
Wird Arbeitsplatzunsicherheit als drohender sozialer Ausschluss wahrgenommen?	50
Der dynamische Zusammenhang zwischen subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit und wahrgenommener Arbeitsmarktfähigkeit	50
Personalabbau – ein gesellschaftlich akzeptiertes Phänomen?	51
Arbeitsgruppe: Führungsparadigmen im gesundheitsbezogenen Kontext: Welchen Einfluss nimmt Führung auf Stress und Wohlbefinden?	51
Every light has its shadow: A longitudinal study of transformational leadership and leaders' emotional exhaustion	52
Beeinträchtigte Selbstführung bei Stress und Krisen	52
Tägliches Führungsverhalten und Mitarbeiterstress: Eine Tagebuchstudie	53
Wann alles geschah – Wie beeinflusst Zeit die affektive Reaktion von Mitarbeitern auf Führungsverhalten?	53
Vertikale und geteilte Führung als Quellen von Mitarbeitergesundheit in Produktionsteams	54
Forschungsreferate: Belastung und Beanspruchung	54
Wenn Autonomie zur Anforderung wird – Differenzierte Wirkungen von Autonomie auf psychische Beanspruchungen und die Rolle von Gestaltungsanforderungen bei der Arbeit	54
Arbeitsplatzunsicherheit und Befinden: Soziale Unterstützung in der Arbeit und Selbstwirksamkeit als Puffer	55
Tägliche Arbeitsunterbrechungen, kompensatorische Anstrengung und Burnout – Die modellierende Rolle von Polychronizität	55
Zusammenhänge zwischen erlebter Qualität des Arbeitssystems und Arbeitsfähigkeit: Die paradoxe Doppelrolle partizipativer Managementpraktiken	56
Set me free! Autonomie bei der Aufgabenbearbeitung fördert Selbstwirksamkeitserwartung, objektive Leistung und die Suche nach Herausforderungen.	56
Forschungsreferate: Personalauswahl	57
Ein sozioanalytischer Blick auf die Beziehung zwischen proaktiver Persönlichkeit und Einkommen	57
Den mag ich: Die Effekte des Impression Managements von Bewerbern auf Interviewerevaluationen der Sympathie, Kompetenz und Einstellungswahrscheinlichkeit	57
Forschungsreferate: Gruppe und Teams	58

Teamkognitionen und kollektive Selbstwirksamkeitserwartung als Motor von Teamadaptation	58
Beeinträchtigt Narzissmus die Teamleistung?	58
Der Zusammenhang von gemeinsamer Sprache, Relational Coordination und Arbeitszufriedenheit und -leistung: Eine Studie zur moderierten Mediation	59
Variable team size in medical emergency teams: Influence of team size on coordination and performance	59
Experimentelle Überprüfung des Effekts von Diversitätsüberzeugungen in Arbeitsteams auf innovative Leistung	60
Forschungsreferate: Innovations- und Wissensmanagement	60
Trust and repatriate knowledge transfer: Whom do you trust, and how does this trust develop?	60
Der Einfluss von Profilinformationen und Status Updates auf die Identifizierung von Experten	61
Workshop: Conducting web-based studies in work and organizational psychology with free software	62
Arbeitsgruppe: Gesund bleiben trotz flexibler und entgrenzter Arbeit?	62
Die Einführung eines „Activity-based Flexible Office“ – eine Längsschnittevaluation	62
Mentales Abschalten als Mediator zwischen flexiblen Arbeitsbedingungen und Arbeits-Familien-Konflikt. Eine 3-Wellen-Studie	63
Ausschalten und Abschalten?! Eine Längsschnittstudie zur Rolle von Kommunikationsmedien und Abschalten im Urlaub	63
Anforderungen an selbstorganisierte Arbeit und das Verhältnis von Arbeit und Privatleben: differenzielle Mediation passiver vs. aktiver IuK-Technologie-Nutzung in der Freizeit	64
Entgrenztes Arbeiten 2.0: Zusammenspiel von organisationalen Normen, individuellen Präferenzen und Entgrenzungsverhalten mit Konflikten zwischen Arbeits- und Privatleben	64
„Work Warrior“ oder „Family Guardian“? – Boundary Management Typen und psychische Gesundheit	65
Keynote (Guido Hertel): Internet und Arbeit – Wie digitale Technologien Arbeitsprozesse und Personalmanagement verändern	65
Freitag, 25.09.2015	67
Überblicksreferate	67
Arbeitsbezogene Technologienutzung am Feierabend – Stressor, Demand oder Ressource?	67
3,5 Millionen Betriebe warten auf unsere Expertise!	67
Arbeitsgruppe: Assessment Center und Interviews: Aktuelle Erkenntnisse zu interaktionsbasierten Verfahren	68
Ist weniger noch immer genug? Eine Studie zu kürzeren Assessment Center-Sequenzen	68
Tell me sweet little lies: Hat Faking Auswirkungen auf die Kriteriumsvalidität von Interviews?	69
Verzögerungen bei Antworten auf verhaltensbasierte Interviewfragen	69
Wie lässt sich die Konstruktvalidität von Einstellungsinterviews optimieren? Ein strukturiertes Interview zur Messung der Big Five Persönlichkeit	70
Arbeitsgruppe: The people make the place - Führung und proaktives Verhalten im sozialen Kontext	70
Leader-Member-Exchange und das Melden von unerwünschten Ereignissen in Krankenhäusern: Ein duales Prozessmodell	71

Konstruktiv-kritisches freiwilliges Arbeitsengagement von Mitarbeitern unter Berücksichtigung ihres relativen Status	71
Führung und Mitarbeiterschweigen	72
Negatives Feedback für proaktives Verhalten: Welche Rolle spielt Trait-Proaktivität zum Erhalt proaktiver Motivation?	72
Arbeitsgruppe: Ansätze zur Professionalisierung von Business-Coaching	73
Was eine einzelne Coaching-Sitzung bewirken kann: Der Einsatz von VaMoS im Coaching	73
Wenn's turbulent wird – Coaching für Führungskräfte im Change Management	74
Coaching Ausbildungen – Tummelplatz für Pseudowissenschaften?	74
Negative Effekte von Coaching für den Klienten und deren Wirkfaktoren	75
„Man kann nicht alles hincoachen“ – Negative Effekte von Coaching und ihre Ursachen aus der Perspektive der Organisation	75
Negative Effekte von Coaching für Coaches	76
Forschungsreferate: Grenzziehung zwischen Arbeit und Privatleben	76
Verbreitung und Auswirkungen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit auf Gesundheit und Life-Domain-Balance von Beschäftigten	76
Die Rolle von Cyberslacking im Kontext von Telearbeit und Life-Domain Konflikten	77
Abgrenzung der Lebensbereiche lernen – Effekte einer Boundary Management Intervention auf Boundary Management, Erholung und Wohlbefinden	77
Ist Erreichbarkeit vor/nach der Arbeit eine zusätzliche Arbeitsbelastung?	78
Abschalten oder nicht abschalten? Das ist hier die Frage.	78
Forschungsreferate: Führung	79
Ich bin eine von euch! Prototypikalität als Chance für weibliche Führungskräfte	79
Führen durch Ziele - Beteiligung bei der Zielsetzung und Gesundheit	79
Internationale Führungskräfteentwicklung: Wie hängen Einstellungsänderungen durch Intergruppenkontakt und die Verbesserung von Führungskompetenzen zusammen?	80
Zusammenhänge zwischen verschiedenen aktuellen Führungsstilen und arbeitsbezogenem Wohlbefinden in der Wissenschaft	80
Forschungsreferate: Unternehmertum & Innovation	81
Die Balance zwischen Exploration und Exploitation: Wann sagt sie innovatives Verhalten vorher?	81
Entwicklung und Validierung einer Skala zur Messung von innovationsbezogener Selbstwirksamkeit (Innofficacy Scale)	81
Entrepreneurial Intention in Namibian and German University Students	82
Sozialisierungseffekte von Führungsaufgaben und beruflicher Selbstständigkeit auf das unternehmerische Big Five Profil	82
Absorptive Capacity und Koordination von Teams und vernetzten Individuen	83
Forschungsreferate: Wirtschaftspsychologie	83
The rival drives a Porsche: Men's conspicuous consumption in intrasexual competition	83
Die Auswirkungen des Informationsgehaltes der Werbung auf den Dritte-Person Effekt	84
Bioprodukte vom Discounter? Der moderierende Effekt von Involvement	84
Image mal anders – Das Potenzial „politischer Fertigkeiten“ für die Gestaltung von Markenpersönlichkeit.	85

Personalauswahl aus Marketing-Sicht: Negative Konsequenzen des Recruitments auf das Produktimage	85
Workshop: Kreativität und Innovativität aus arbeitspsychologischer Sicht - Messung in Forschung und Praxis	86
Arbeitsgruppe: Tägliche und wöchentliche Interventionen zur Förderung von Erholung, Wohlbefinden und Arbeitsengagement bei Beschäftigten	86
Evaluation einer online-Intervention zur Förderung von Work Engagement und Gesundheit	87
Effektivität einer achtsamkeitsbasierten Intervention für Erholungsprozesse nach der Arbeit	87
Können Arbeitsengagement und Stimmung von Arbeitnehmern durch eine Mikro-Intervention verbessert werden? Ergebnisse zu Akzeptanz und Effektivität	88
Wirksamkeit eines internet- und smartphone-basierten Dankbarkeitstrainings zur Verbesserung der gedanklichen Distanzierung – Sekundäranalyse einer randomisiert-kontrollierten Studie	88
Wirksamkeit einer Smartphone Intervention zu bewussten Auszeiten in der Freizeit auf mentales Abschalten und Arbeitsengagement	89
Arbeitsgruppe: Occupational E-Mental Health. Welches Potential haben Internet-Interventionen zur Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt?	89
Der EngAGE-Coach: eine Online-Intervention zum Erwerb von Gestaltungskompetenzen für Beschäftigte mit individualisierten Arbeitsbedingungen	90
Wirksamkeit und Kosteneffektivität eines Online-Trainings zur Reduktion riskanten Alkoholkonsums bei Erwerbstätigen: Ergebnisse einer drei-armigen randomisiert-kontrollierten Studie	90
Wirksamkeit eines onlinebasierten Trainings zur Stressbewältigung mit Unterstützung eines eCoaches auf Anfrage. Eine randomisiert-kontrollierte Studie bei hoch beanspruchten Arbeitnehmern.	91
Web-based interventions for mental health in employees: a systematic review and meta-analysis	91
Kosteneffektivität eines Online Regenerationstrainings für Berufstätige mit Arbeitsstress und Schlafproblemen – Könnten Arbeitgeber sparen?	92
Arbeitsgruppe: Man erntet, was man sät – Negative Führung und ihre Folgen	93
Mixed Messages in der Führung und organisationales Schweigen – Interaktionen zwischen Abusive Supervision und transformationale Führung	93
If you take it all – I hide it! The effects of exploitative leadership on followers' knowledge hiding within the team: A mediation model of distrust	94
Die Verhaltensmuster von Narzissten in Führungspositionen und ihr Einfluss auf die Teamleistung: Qualitative Analyse eines kurvilinearen Zusammenhangs	94
Die Versuchung der Macht: Der Einfluss der Dominanzmotivation des Machthabers auf Objektivierungstendenzen	95
Der Einfluss von fehlender Führung auf die Leistung von Teams	95
Arbeitsgruppe: Motive – Ihre Bedeutung für Karriereentscheidungen und –entwicklung	96
Führungsmotivation und Karriereambitionen im Geschlechtervergleich	96
Affiliation makes the difference! Die Bedeutung des impliziten Anschlussmotivs zur Vorhersage erfolgreicher Führung im Zusammenspiel mit Macht und Leistung	97
Motivdiskrepanzen in Gehaltsverhandlungen	97
Zufrieden mit der Karriere - Zufrieden mit dem Leben?	98

Professur oder Leitungsposition in der Industrie? Karriereziele von Nachwuchswissenschaftlern in den MINT-Fächern	98
Forschungsreferate: Belastung und Beanspruchung	99
SOS – Anerkennung über Bord! Illegitime Aufgaben und Arbeitszufriedenheit	99
Stress and Coping: An Economic Approach	99
Emotionsarbeit als Challenge: Emotionale Stressoren und ihre unterschiedlichen Effekte auf Gesundheit und Wohlbefinden	99
Meta-analytische Ergebnisse zum Challenge-hindrance-Stressoren Konzept auf der Basis des Instruments zur stressbezogenen Arbeitsanalyse ISTA	100
Eine Meta-Analyse längsschnittlicher Studien zu Arbeitsstressoren und Burnout	100
Arbeitsgruppe: Stressoren oder Ressource? Die Bedeutung von Lärm und Hitze im Arbeitskontext	101
Leistungseinbußen infolge moderater Wärmebelastung: Eine Erklärung über die Selbstkontrollressourcen	101
Warme Kontextreize als Stressoren oder Ressourcen bei Teamaufgaben	102
Wie wirken sich die Arbeitsplatzstressoren Wärme und Lärm auf das Risikoverhalten aus?	102
Evaluation der akustischen Güteklassen der VDI 2569 aus wahrnehmungs- und kognitionspsychologischem Blickwinkel	103
Bekämpfung von Bürolärm mit noch mehr „Lärm“? Veränderung der subjektiven Bewertung zusätzlichen Maskierschalls mit der Expositionsdauer	103
Forschungsreferate: Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitgeberattraktivität	104
Dynamische Aspekte der Arbeitgeberattraktivität	104
Haben HRM Maßnahmen einen Einfluss auf organisationales Commitment? - Eine Analyse des Einflusses von verschiedenen HRM Maßnahmen und des Moderationseffekts der Unternehmensgröße	104
Wer profitiert am meisten von Multi-Space Büros? - Motivierende Arbeitsplatzgestaltung in Abhängigkeit der Tätigkeitsart	105
Psychologisches Empowerment in Deutschland: Antezedenzen und Konsequenzen	105
Zum Endowment-Effekt bei der Beurteilung potenzieller Arbeitgeberunternehmen. Eine experimentelle Untersuchung	106
Forschungsreferate: Erwerbslosigkeit	106
Resilienz im Outplacement	106
Lebenssituation Arbeitslosigkeit: Frustrierte psychologische Bedürfnisse und seelisches Wohlbefinden	107
Ist Depression das Hauptcharakteristikum des von Arbeitslosigkeit verursachten Beanspruchungssyndroms?	107
Workshop: Nicht nur qualitativ, sondern auch hochwertig: Wie lassen sich qualitative Methoden in der AOW-Forschung publizierbar machen?	108
Nicht nur qualitativ, sondern auch hochwertig: Wie lassen sich qualitative Methoden in der AOW-Forschung publizierbar anwenden?	108
Keynote (Maureen Dollard): The politics of research; the Russian doll view of work and organizational psychology in society	108
Postersession	109
Gibt es Geschlechtsunterschiede in der AOW-Forschung?	109
Potentielle Auslöser von Zeit- und Leistungsdruck bei Tätigkeiten im Dienstleistungssektor: Eine qualitative Studie zur Arbeitsintensität	109

Verkehrssicherheit und Transporteffizienz –Ein multimethodales Vorgehen zur Verkehrsge- staltung im Betrieb	110
Teamresilienz in kritischen Ausnahmesituationen: Modellentwicklung und Forschungsdesi- derate	110
Qualitative Arbeitsplatzunsicherheit & Implikationen für nachhaltiges Change Management	111
Zielengagement und Zielablösung im Arbeitskontext	111
Validierung einer Skala zu Strategien im Umgang mit Unterbrechungen	112
Erfolg bei Auslandsentsendungen - eine Frage der Persönlichkeit?	112
Lassen sich die Ergebnisse von Critical-Incidents-Workshops durch eine Urteilszerlegung verbessern?	113
Arbeitsleistung in Veränderungssituationen - Entwicklung eines Postkorbs zur Diagnostik von Adaptive Performance	113
Die realistische Einschätzung der Passung zwischen Person und Organisationen: Wie kann sie gefördert werden und beeinflusst sie die Bewerbungsabsicht?	114
Systematisches Transfermanagement für nachhaltige Führungskräfte Trainings	114
Leistungsunterschiede zwischen Frauen und Männern: Eine Studie zu Unterschieden in der Phase des Wissenserwerbs.	115
Erfolgsfaktoren für die interkulturelle Zusammenarbeit zwischen Kollegen in Deutschland, Singapur und den USA	115
Interdisziplinäre Kompetenz: Entwicklung eines verhaltensbezogenen Maßes	116
Entwicklung von evidenzbasierten Schreibhinweisen zur Gestaltung von englischsprachigen Manuskripten	116
CSR im War for Talent - Kommunikation von Corporate Social Responsibility in Stellenanzei- gen	117
Betriebspraktika als Intervention: Wann steigern Praktika die Berufswahlbereitschaft von beruflichen Erstwählern?	117
Evaluation eines webgestützten Trennungstrainings	118
Kognitive und motivationale Prädiktoren des beruflichen Ausbildungserfolgs	118
Mentoring als Integrationsmaßnahmen neuer Mitarbeiter im OP Bereich	119
Wie hängen Aufstiegskompetenzen und Führungsmotive bei weiblichen Führungskräften mit Karriereoutcomes zusammen?	119
Alter und Karriereselbstwirksamkeit als Moderatoren im Erleben beruflicher Unsicherheit von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen	120
Sind gute Manager ungeduldig? Ein Experiment zu impliziten Führungstheorien	120
Sind gute Manager perfektionistisch? Ein Experiment zu impliziten Führungstheorien	121
Führung und Well-being: Eine meta-analytische Untersuchung bei Mitarbeitern und Füh- rungskräften	121
Führung, Motivation und Geschlecht: Die dunkle Seite der Macht	122
Affektive Ereignisse und leader-member exchange – Zum Einfluss impliziter Führungstheori- en und der Passung zwischen Mitarbeitern und Führungskräften	122
Die Bedeutung transformationaler Führung auf Individual- und Teamebene für das innovati- ve Arbeitsverhalten der Mitarbeiter: Ergebnisse einer Multi-Level-Studie.	123
Der Einfluss von Alter und Selbstwert auf das Konfliktmanagement in Dienstleistungsinter- aktionen	123

Koordination zyklischer Dynamik in Organisationen - Überprüfung eines theoretischen Modells	124
Möglichkeiten und Grenzen eines Online Team Awareness Tools (OnTEAM) in Verbesserungsprozessen	124
Yes I can! Competence priming and its influence on work behavior.	125
Dysfunktionale Kognitionen und berufsbezogene Entscheidungen unter Unsicherheit	125
Konfigurale Analyse der Veränderungsbereitschaft von Mitarbeitenden auf Basis der Theorie des geplanten Verhaltens	125
Organisationaler Wandel: Eine qualitative Expertenbefragung von unterschiedlichen Stakeholdern und ihrer Rolle im Veränderungsprozess	126
Risikokompensationseffekte unter Nutzung eines adaptiven Frühwarnsystems zur Mensch-Fahrzeug-Erkennung	127
Zeitstabilität der Nutzerwahrnehmung: Bewertung von Website-Inhalten mit dem WWI	127
E-Recruiting: Determinants of visual Aesthetics on career web sites – Working towards a Lens Model Approach	128
Analyse der Anforderungen von Konsumenten an eCommerce im Fashion Segment	128
The Fear of Public Speaking - A Rational Perspective	129
Konflikte und Ärger im städtischen Straßenverkehr – die Perspektive von Fahrradfahrenden	129
Master the challenge: Creating an effective web-based talent management system	129
Closing the Scientist-Practitioner Gap? Effects of interactivity on the selection of personnel selection procedures	130
Impression Management durch Marken auf Facebook	130
Arbeitsgruppe: Soziale Stressoren und deren Implikationen für den Alltag von Arbeitnehmenden	131
Tägliche soziale Stressoren bei der Arbeit als Antezedenz von Schlafqualität, und Kurzzeit-Effekte von Schlafqualität auf Beinahe-Unfälle – eine ambulatorische Tagebuchstudie	131
Konflikte mit Vorgesetzten am Arbeitsplatz und Wohlbefinden: Eine metaanalytische Untersuchung	132
Indirekt negatives Feedback von Vorgesetzten und psychische Gesundheit von ArbeitnehmerInnen - Skalenentwicklung, Zusammenhänge und vermittelnde Faktoren	132
Implikationen negativen Feedbacks für das soziale Selbst	133
Arbeitsgruppe: Die Rolle von Netzwerken, Networking und beruflichen Gelegenheiten für die Laufbahnentwicklung	133
Führt Networking zu Ressourcenerschöpfung?	134
Are Negative Ties A Liability for Career Success? An Analysis of Direct and Indirect Career Network Ties Regarding Career Success	134
Sind zufällige Ereignisse in der Berufswahl etwas Positives?	135
Entwicklung und Validierung einer Networking-Kurzskala	135
Arbeitsgruppe: AOW-Psychologie und Wirtschaftsethik	136
Förderung von Gesundheitsmanagement und Ethik durch KundInnen?	136
Reflexion über die Arbeitsbedingungen der Unsichtbaren: Ethische Implikationen an die Rolle der Forschenden	137
The Effects of Servant Leadership and Socio-Moral Climate on Spiritual Well-Being	137

Wirtschaftsethische Problembereiche ethikbezogener organisationspsychologischer Konstrukte	138
Arbeitsgruppe: Arbeits- und organisationspsychologische Forschung in Institutionen der frühen Bildung	138
Arbeitsbezogene Ressourcen und Stressoren von ErzieherInnen: Ergebnisse zweier qualitativer Untersuchungen	139
Zusammenhänge zwischen Arbeitszufriedenheit, Arbeitsbelastungen und Arbeitsbedingungen bei Kita-Mitarbeiter/innen in Deutschland	139
Aufgaben, Tätigkeitsprofile und Zeitverwendung von Führungskräften in Kindertageseinrichtungen	140
Führung als Thema deutscher Kindertageseinrichtungen – Führungskräfte im Spannungsfeld differenter Anforderungsebenen	140
Kurzreferate: Belastung und Beanspruchung	141
Zeit- und Leistungsdruck, konzeptionelle und empirische Unterschiede - Eins ist anders, das andere verschieden	141
Berufsspezifische Anforderungen, persönliche Ressourcen und mentale Gesundheit in der Pflege im Krankenhaus	141
„Und am siebten Tage sollst du ruhen“ - Belastungs- und Stressfaktoren bei Pfarrern: Eine Untersuchung zu strukturellen Ursachen von Burnout bei Pfarrern in der Evangelischen Kirche	142
Effort-Reward-Imbalance und Wohlbefinden im Polizeiberuf	142
Der Moderationseffekt von Geschlecht und Geschlechtergleichheit auf den Zusammenhang von work interfering with family (WIF) und family interfering with work (FIW) und Zufriedenheit: Eine interkulturelle Untersuchung	143
Summative Trainingsevaluation im Kontext von Stressmanagement-Interventionen	143
Kurzreferate: Kommunikation und Ethik	144
Ethischer Konsum in der Modeindustrie	144
Ein kohärenter Managereid als Zukunft der verantwortungsvollen Führungskraft	144
Playfulness as a predictor for integrative negotiation behavior	145
Determinanten der Kommunikationshäufigkeit in multinationalen Schiffsbesatzungen	145
Sexuelle Untreue am Arbeitsplatz	146
Kurzreferate: Diagnostik und Befragungen	146
Wie lässt sich die Fähigkeit Lügen in Personalauswahlgesprächen zu entdecken steigern? - Der Einfluss von persönlicher Unsicherheit	146
Prädiktive und inkrementelle Validität von Persönlichkeitseigenschaften bei der Auswahl geeigneter Anwärter für das Studium an der Hochschule der Polizei Rheinland-Pfalz	147
Konstruktion und Validierung eines Testverfahrens zur Erfassung von „Adaptive Performance“ mittels figuraler Matrizenaufgaben	147
Die Verwendung von Qualifiern im Itemstamm bei Mitarbeiterbefragungen: Der Einfluss auf Level, Verteilung und nomologische Struktur	148
Kurzreferate: Menschen – Medien – Möglichkeiten	148
Gamification: Intrinsische und extrinsische Motivation durch gamifizierte Produkte	148
The Role of Social Technology Readiness in Job Role Performance and Innovative Work Behavior	149
Die Unterstützung des Abrufs von Fertigkeiten durch Gaze Guiding	149

Verleihung des Innovationspreises der Fachgruppe AOW	150
Erfolgreich und nachhaltig verhandeln: Das Integrative Phasenmodell der Verhandlungsführung	150
Samstag, 26.09.2015	152
Arbeitsgruppe: Wechselwirkungen zwischen Berufs- und Familienleben	152
Wie verändert sich der Stellenwert von Arbeit und Familie nach der Geburt eines Kindes?	152
Wahrnehmungen von Arbeits-Familien und Familien-Arbeits Konflikten: Spielen Target-Geschlecht und Richtung des Konfliktes eine Rolle?	153
Der Einfluss täglich variierender Arbeitsmerkmale auf väterliches Engagement und die vermittelnde Rolle affektiver Dimensionen	153
Wie sich Arbeitsanforderungen auf unhöfliches Verhalten gegenüber dem Partner auswirken: Resultate dreier Studien zur Rolle von fehlendem Abschalten am Feierabend	154
Der Einfluss von sozialen Anforderungen auf Wohlbefinden und Elternverhalten: Eine Tagebuchstudie	154
Arbeitsgruppe: Die Rolle personaler und arbeitsbezogener Ressourcen in kognitiven Bewertungsprozessen	155
Die Rolle kognitiver Bewertungen in der Wirkung positiver Bedeutsamkeit auf Thriving im Arbeitsalltag	155
Die Bedeutung von Resilienz als personale Ressource und resilientes Verhalten für die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz	156
Die Messung von Resilienz: Ein Vergleich der gängigsten Messinstrumente	156
Verschiedene Aspekte von Herausforderung und Bedrohung: Eine Untersuchung der Dimensionalität kognitiver Bewertungen sowie deren Zusammenhänge mit Ressourcen	157
Die kognitive Bewertung von Arbeitsintensivierung: Handlungsspielraum und soziale Unterstützung als puffernde Ressourcen?	157
Arbeitsgruppe: Aktuelle Ansätze zur Persönlichkeitserfassung im Arbeitskontext	158
Die differenzierte Erfassung von Gewissenhaftigkeit und Belastbarkeit im Arbeitskontext – mehr Aufwand oder mehr Nutzen?	158
Situationsbasierte Persönlichkeitsmessung: Eine Alternative zu herkömmlichen Persönlichkeitstests?	159
Ein konstruktorientierter Ansatz zur Entwicklung von Situational Judgment Tests (SJTs)	159
Dominanz als erfolgsrelevantes Führungsverhalten – Was messen wir hier eigentlich?	160
Arbeitsgruppe: Soziale Beziehungen im Arbeitsleben	160
Effekte relationaler Modelle in Projektgruppen	161
Beziehungsregulation in der Führungskraft-Mitarbeiter-Interaktion: Die Passung zwischen erwarteten und wahrgenommenen relationalen Modellen als Schlüssel zum Erfolg	161
Der Einfluss einer Eigenkündigung auf die Wahl der sozialen Kontakte am Arbeitsplatz	162
Warum Freundschaften am Arbeitsplatz nicht nur Freude bereiten	162
Ärger bei Führungskräften und funktionales sowie dysfunktionales Mitarbeiterverhalten	163
Praxisberichte	163
Because “happy sheets” are not enough – Die meta-analytische Überprüfung eines Weiterbildungsprogramms für Wissenschaftler	163
Evaluation von Leadership Development: Entwicklung und Anwendung eines praktikablen Evaluationsansatzes	164

Commitment-Profil: Identifikation, Antezedenten und Konsequenzen typischer Kombinationen von Management-, Führungskraft- und Team-Commitment	164
Produktspezifische Innovationsaffinität bei Designs – Warum innovatives Design bei Kopfhörern wichtiger ist als bei Druckern	165
Die Verbesserung psychosozialer Arbeitsbedingungen als integrativer Prozess	165
Forschungsreferate: Gruppe und Teams	166
Distanzieren statt Eskalieren! Wenn-Dann Pläne helfen Gruppen ihr Commitment in Reaktion auf negatives Projektfeedback zu reduzieren	166
Der Einfluss von kollektiver Orientierung als individuelle Einstellung auf die Leistung interdependent arbeitender Teams	166
Affective synchrony enhances group cohesion	167
The Weakest Link – Wissensunterschiede im Team und der Einfluss auf Adaptationsprozesse	167
Auf der Suche nach „echten“ Vorteilen von Teams in Verhandlungen: Der Einfluss expliziter Rollenzuweisung	168
Forschungsreferate: Feedback	168
Discrepancies between expected and received feedback: Implications for feedback acceptance	168
Moderiert negatives Feedback den Leistungseffekt unbewusster Ziele?	169
Forschungsreferate: Betriebliche Gesundheitsförderung	169
Differentielle Wirkungen eines Arbeits-Coping- und eines Freizeit-orientierten Gruppenprogramms für Arbeitsplatzängste – Ergebnisse einer randomisierten kontrollierten Interventionsstudie	169
A path analysis of the effects of a psychological capital training intervention on psychological well-being	170
Character-strengths related person job-fit: Theoretical background, operationalization, and results from cross-sectional and intervention studies on its role for positive outcomes at work	170
Social Flow: Eine Achtsamkeitsmeditation fördert Flowempfinden und positive Bewertung einer Kleingruppenarbeit	171
The measurement of work ability. Evaluating the German version of the Work Ability Survey-R (WAS-R)	171
Kurzreferate: Führung	172
Antezedenzen alternsgerechter Führung	172
Empowerment-orientierte Führung von Faultline-Teams in projektbasierten Organisationen	172
Servant Leadership als Moderator der negativen Einflüsse von Selbstkontrollanforderungen auf Arbeitsengagement	173
Grandios? Zur Rolle von Narzissmus bei Geführten für die Führungsbeziehung	173
Does power or accountability make leaders more effective?	174
The importance of affective and cognitive trust for leader effectiveness in China	174
Arbeitsgruppe: Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen	174
Psychische Belastungserfassung als wesentliches Element bei der Gefährdungsbeurteilung organisationaler Mobilität	175
Gefährdungsbeurteilungen als Verhaltens- oder Verhältnisorientiertes Instrument? Empirische Befunde	175
Vorhersage von Risikoprofilen psychischer Belastung und Beanspruchung	176

Psychische Gesundheit - Unternehmensressource der Zukunft?	176
Zum Spannungsfeld der vom BMA, den Arbeitsschutzbehörden und Unfallversicherungsträgern getroffenen Vereinbarungen zur Mindestqualität von Gefährdungsbeurteilungen zur psychischen Belastung nach dem Arbeitsschutzgesetz und wissenschaftlichen Qualitätsanforderungen	177
Überblicksreferat	177
Jenseits der Validität: Zur Bedeutung der sozialen Interaktionssituation in Einstellungsinterviews	177
Kurzreferate: Analyse, Bewertung und Gestaltung von Arbeit	178
Psychische Belastungen von Straßenbahnfahrern analysieren, bewerten und gestalten	178
Psychische Belastungserfassung als wesentliches Element bei der Gefährdungsbeurteilung organisationaler Mobilität	178
Gefährdungsbeurteilungen als Verhaltens- oder Verhältnisorientiertes Instrument? Empirische Befunde	178
Gesundheit im Referendariat und im zukünftigen Lehrerberuf. Eine qualitative Interviewstudie zu gesundheitlichen Aspekten und Präventionsansätzen.	179
Kurzreferate: Training & Coaching	179
Untersuchung der reflexiven Kompetenz in Coaching-Prozessen	179
Diagnostik im Coaching – Eine explorative Studie	180
Evaluation eines Trainings mit dem Schwerpunkt transformationale Führung und Kommunikation	180
Kurzreferate: Analyse, Bewertung und Gestaltung von Arbeit	181
Arbeitszeitautonomie und ihre Konsequenzen für das Wohlbefinden	181
Rationalität im Beruf - ein Konzept zur probabilistischen Modellierung arbeitspsychologisch relevanter Entscheidungsprozesse	181
Das 3D Engagement-Modell: Entwicklung und Validierung eines Operationalisierungsansatzes für Mitarbeiter-Engagement	182
Praxisberichte	182
Lernen im Arbeitsalltag: Evaluation eines ganzheitlichen Trainings für ältere Arbeitnehmer	182
Stressmanagement effektiv vermitteln und praktizieren (STEP)	183
Kurzreferate: Zufriedenheit in Studium und Beruf	183
Interkulturelle Kompetenz und Auslandsstudium Eine empirische Untersuchung zu Einflussfaktoren des interkulturellen Erfolgs	183
Motivation und Erfolg im Studium – Untersuchung zum Einfluss auf die Studierendenzufriedenheit	184
Die Bedeutung Jahoda's latenter und finanzieller Benefits für verschiedene Formen der Arbeitszufriedenheit und des Arbeitsverhaltens	184
Kurzreferate: Change Management & Konstruktive Veränderungen in Organisationen	185
Konstruktive und destruktive Devianz am Arbeitsplatz: Interaktive Effekte der Identifikation mit Arbeitsgruppe und Organisation	185
Zwischen Einstellung und Klima - Kollektive Innovationsbereitschaft als kollektive Voraussetzung in Organisationen im Kontext von Organisationsentwicklungsprozessen	185
Globales Change Monitoring	186
Kurzreferate: Kreativität und Motivation	186

Heute schon Feedback bekommen? Auswirkungen täglichen Feedbacks auf das Erleben und Verhalten bei der Arbeit	186
Zur Idee geführt? Eine Tagebuchstudie zu Führungsstilen und unerwarteter Kreativität	187
Self-efficacy as an Indicator of Effective Affect Regulation: An Experimental Study	187
Forschungsreferate: Ergonomie	188
Ins rechte Licht gerückt: Ein Feldexperiment zum Einfluss von Beleuchtungsstärke und Farbtemperatur auf Konzentration, berufsbezogene Kreativität und Selbstregulation	188
Untersuchung zur kommunikativen Funktion unterschiedlicher Prototyp-Arten in der Arbeitssystemgestaltung	188
Keynote (Bernad Batinic): Digitalisierung von Arbeit und Forschung	189
Arbeitsgruppe: Welche Bedeutung haben Reaktionen von Bewerbern im Auswahlverfahren?	189
Mit der Angst im Nacken: Welche Rolle spielt Angst bei Eignungstests?	190
Wie hoch soll die Latte liegen? Welche Rolle Erwartungen von Bewerbern für die Attraktivität der Organisation spielen	190
Die Bedeutsamkeit des Auswahlverfahrens für die Wahrnehmung des Unternehmens am Arbeitsmarkt	191
Wie Du mir, so ich Dir: Effekte wahrgenommener Fairness im Auswahlverfahren auf späteres OCB bei internen Bewerbern	191
Arbeitsgruppe: Interdisziplinäre Erforschung und Gestaltung eines neuen gesellschaftlichen Kommunikationsparadigmas (Social Link) für eine optimierte Work-Life-Balance von Wissensarbeitern	192
Welche Rahmenbedingungen setzt das Recht für die Gewährleistung von Work-Life-Balance	192
Auswirkungen von Technologienutzung auf die Work-Life-Balance und das Stressempfinden von Wissensarbeitern – ein qualitativer Ansatz	193
Wie belastend ist Erreichbarkeit am Feierabend? Der Einfluss des organisationalen Work-Family-Klimas	193
Nutzung des Anwesenheitsstatus zur Verbesserung der Work-Life-Balance	194
Ein benutzerunabhängiger Ansatz für Emotionserkennung	194
Forschungsreferate: Corporate Social Responsibility	195
Credibility of Firms in the Apparel Industry. Exploring the CSR Engagement from the Viewpoint of Consumers by Application of the Kelley's Attribution Model	195
Practice as You Preach – Why Corporate Social Performance Advertisements Do Not Necessarily Lead to Higher Organizational Attractiveness	195
Corporate Social Responsibility aus der Perspektive der Mitarbeiter: Eine Metaanalyse	196
Forschungsreferate: Belastung und Beanspruchung	196
Arbeitsbedingungen und psychische Belastung von Psychotherapeut_innen in der Ausbildung	196
Resilienz von Hebammen: Wohlbefinden trotz schlechter Arbeitsbedingungen	197
Spezifische Belastungskonstellationen bei den Tätigkeiten in einer Integrierten Leitstelle: Effekte auf Herzratenvariabilität, Blutdruck und Depression	197
Sensitivity makes testosterone – the effects of emotion recognition ability when social status is at stake	198
Forschungsreferate: Stress und Motivation	198

Nebenberufliches Studium als zusätzliche Belastung oder als Chance auf Selbstverwirklichung? – Eine Untersuchung zur Rolle von Studienzeit am Wochenende für das Kompetenzerleben	198
Überprüfung der Validität eines Fragebogens zur Erfassung von resilientem Verhalten bei der Arbeit	199
Kurzskala zur Erfassung der latenten und manifesten Funktionen der Arbeit	199
Längsschnittliche Zusammenhänge zwischen arbeitsbezogener Authentizität und Motivation	200
Forschungsreferate: Berufsinteressen und Berufserfolg	200
Zusammenhänge zwischen beruflichen Interessen und kognitiven Fähigkeiten unter Berücksichtigung von Geschlecht und Bildungsgang	200
CoCheck: Kommunikation und Förderung beruflicher Kompetenzen im Psychologiestudium	201
Das Fünf-Faktoren-Modell der Persönlichkeit und beruflicher Erfolg: Eine Metaanalyse	201
Wahnsinnig erfolgreich: Die Dunkle Triade und beruflicher Erfolg	202
Forschungsreferate: Lernen, Leistung und Karriere	202
Die Bedeutung der Organisationskultur und Zusammenarbeit zwischen Teams auf Leistungsfähigkeit in der Automobilproduktion	203
Die Auswirkungen von Proaktivität, Karrierezufriedenheit und Job Embeddedness auf Fluktuationstendenzen	203
Der differenzielle Einfluss individueller und organisationaler Faktoren auf formelles und informelles arbeitsplatznahes Lernen	204
Arbeitsgruppe: Gesundheitsbezogene Interventionen	204
Die gesundheitsbezogene Wirksamkeit einer SOK-orientierten Intervention bei Pflegenden mit unspezifischen Muskelskelettbeschwerden	205
Partizipative Arbeitsgestaltung zur Förderung von Gesundheit bei Ärzten im Krankenhaus: Eine kontrollierte Interventionsstudie	205
Gesundheitszirkel zur Reduktion von Arbeitsunterbrechungen bei Pflegekräften	206
Sind Frauen die besseren Interventionsteilnehmer?	206
Führung und Teamarbeit in alternden Belegschaften – Förderung von Gesundheit und Leistung bei alternden Mitarbeitern in der Produktion	207
Autorenindex	208