



Masterprüfung Prof. Jan Schmutz

Ziel der Prüfung

Die mündliche Masterprüfung zielt darauf ab, Ihre Fähigkeit zu bewerten, kritisch und methodisch die bereitgestellten Artikel (siehe Seite 2) zu reflektieren, Verbindungen zwischen diesen Artikeln und dem während des Studiums erworbenen Wissen herzustellen und die Relevanz für praktische psychologische Phänomene und Probleme zu diskutieren.

Prüfungsablauf

- **Auswahl des Startartikels:** Zu Beginn der Prüfung wählen Sie einen der bereitgestellten Texte aus, mit dem die Diskussion starten soll.
- **Diskussionsthemen:** Kritisches Verständnis der Literatur: Diskutieren Sie die theoretischen und methodischen Beiträge der Artikel zur bestehenden Literatur. Überlegen Sie, welche neuen Perspektiven die Artikel bieten und welche Fragen sie aufwerfen.
- **Verbindungen zu früherem Wissen:** Stellen Sie Verbindungen zwischen den Artikeln und relevantem Wissen aus Ihrem bisherigen Studium her. Beziehen Sie sich auf konkrete Texte, Theorien oder Studien, die Sie während Ihres Studiums kennengelernt haben.
- **Methodische Reflexion:** Erörtern Sie eventuelle methodische Probleme in den untersuchten Forschungen und schlagen Sie mögliche Lösungsansätze vor.
- **Evidenz und Widersprüche:** Diskutieren Sie weitere Evidenzen, die die Ergebnisse oder Schlüsse der Artikel unterstützen oder ihnen widersprechen.
- **Praxisanwendung:** Überlegen Sie, auf welche psychologischen Phänomene oder praktischen Probleme sich die in den Artikeln vorgestellte Forschung anwenden lässt.
- **Forschungsideen und Praxistransfer:** Entwickeln Sie Ideen für zukünftige Forschungsprojekte, die auf den besprochenen Artikeln aufbauen könnten, und diskutieren Sie, wie die Erkenntnisse in die Praxis übertragen werden könnten.

Leitfragen zur Diskussion:

- Welchen theoretischen und methodischen Beitrag leistet der Artikel zur Literatur?
- Welche Fragen bleiben unbeantwortet oder wirft der Artikel überhaupt erst auf?
- Welche methodischen Probleme gibt es bei dieser Forschung und wie könnten diese allenfalls gelöst werden?
- Welche weitere Evidenz kennen Sie, die die Ergebnisse / Schlüsse dieses Artikels stützt oder der ihnen widerspricht?
- Auf welche psychologischen Phänomene / Probleme lässt sich die in dem Artikel vorgestellte Forschung anwenden?

Zulässige Hilfsmittel

- Während der Prüfung dürfen Sie Unterlagen jeglicher Art verwenden, die Ihnen helfen, Ihre Argumente und Diskussionspunkte zu untermauern.

Literatur

Aus Block zwei, drei und vier können jeweils ein Artikel gestrichen werden (total drei Artikel), nicht aus Block eins (*Theoretische Modelle zu Teamprozessen*).

Block 1 - Theoretische Modelle zu Teamprozessen

1. Burke, C. S., Stagl, K. C., Salas, E., Pierce, L., & Kendall, D. (2006). Understanding team adaptation: a conceptual analysis and model. *Journal of applied psychology*, 91(6), 1189.
2. Ilgen, D. R., Hollenbeck, J. R., Johnson, M., & Jundt, D. (2005). Teams in organizations: From input-process-output models to IMOI models. *Annu. Rev. Psychol.*, 56, 517-543.
3. Marks, M. A., Mathieu, J. E., & Zaccaro, S. J. (2001). A temporally based framework and taxonomy of team processes. *Academy of management review*, 26(3), 356-376.

Block 2 - Team Reflexivity & Debriefings (ein Artikel darf gestrichen werden)

4. Carter, S. M., & West, M. A. (1998). Reflexivity, effectiveness, and mental health in BBC-TV production teams. *Small group research*, 29(5), 583-601.
5. Otte, K. P., Konradt, U., & Oldeweme, M. (2018). Effective team reflection: The role of quality and quantity. *Small Group Research*, 49(6), 739-766.
6. Schippers, M. C., Den Hartog, D. N., Koopman, P. L., & Van Knippenberg, D. (2008). The role of transformational leadership in enhancing team reflexivity. *Human Relations*, 61(11), 1593-1616.
7. Schmutz, J. B., & Eppich, W. J. (2017). Promoting learning and patient care through shared reflection: a conceptual framework for team reflexivity in health care. *Academic Medicine*, 92(11), 1555-1563.
8. Schmutz, J. B., Lei, Z., Eppich, W. J., & Manser, T. (2018). Reflection in the heat of the moment: The role of in-action team reflexivity in health care emergency teams. *Journal of Organizational Behavior*, 39(6), 749-765.

Block 3 - Psychological Safety (ein Artikel darf gestrichen werden)

9. Alami, A., Zahedi, M., & Krancher, O. (2023). Antecedents of psychological safety in agile software development teams. *Information and Software Technology*, 162, 107267.
10. Higgins, M. C., Dobrow, S. R., Weiner, J. M., & Liu, H. (2022). When is psychological safety helpful in organizations? A longitudinal study. *Academy of Management Discoveries*, 8(1), 77-102.
11. Nembhard, I. M., & Edmondson, A. C. (2006). Making it safe: The effects of leader inclusiveness and professional status on psychological safety and improvement efforts in health care teams. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(7), 941-966.
12. Stühlinger, M., Schmutz, J. B., Grote, G., Nicca, D., & Flury, D. (2021). To get vaccinated or not? psychological safety as a catalyst for the alignment between individual beliefs and behavior. *Group & Organization Management*, 46(1), 38-69.
13. Qian, S., Liu, Y., & Chen, Y. (2022). Leader humility as a predictor of employees' feedback-seeking behavior: the intervening role of psychological safety and job insecurity. *Current Psychology*, 41(3), 1348-1360.

Block 4 - Teamwork und Führung in extremen Umgebungen (ein Artikel darf gestrichen werden)

14. Buchanan, D. A., & Hällgren, M. (2019). Surviving a zombie apocalypse: Leadership configurations in extreme contexts. *Management Learning*, 50(2), 152-170.
15. Burnette, J. L., Pollack, J. M., & Forsyth, D. R. (2011). Leadership in extreme contexts: A groupthink analysis of the May 1996 Mount Everest disaster. *Journal of Leadership Studies*, 4(4), 29-40.
16. Eberly, M. B., Bluhm, D. J., Guarana, C., Avolio, B. J., & Hannah, S. T. (2017). Staying after the storm: How transformational leadership relates to follower turnover intentions in extreme contexts. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 72-85.
17. Geier, M. T. (2016). Leadership in extreme contexts: transformational leadership, performance beyond expectations?. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 23(3), 234-247.
18. Van Thielen, T., Decramer, A., Vanderstraeten, A., & Audenaert, M. (2018). When does performance management foster team effectiveness? A mixed-method field study on the influence of environmental extremity. *Journal of Organizational Behavior*, 39(6), 766-782.