

Universität Mannheim
Lehrstuhl für Arbeits- und Organisationspsychologie
Prof. Dr. Sabine Sonnentag

B.Sc. Psychologie

Information für die schriftliche Prüfung im M- und Q-Modul (Stand: 06.03.2025)

Die schriftliche Prüfung des Moduls M und des Moduls Q dauert 60 Minuten. In dieser Prüfung werden Inhalte der Seminare M1 und M2 bzw. Q1 und Q2 abgefragt. Inhalte des Seminars Q3 sind nicht Gegenstand der Prüfung.

Für die Prüfung können die Studierenden zwei Themen (z.B. Arbeitsmotivation, Teams, Personalauswahl) frei wählen und kombinieren. Die Prüfungsliteratur überlappt sich sehr stark mit der in den Seminaren M1, M2, Q1 und Q2 behandelten Literatur.

Dieses Informationspaket beinhaltet mehrere Teile:

Teil 1: Prüfungsliteratur zu allen Themen

Teil 2: Beispiele für Prüfungsfragen

Teil 3: Beispielfragen und Musterlösungen für ausgewählte Inhalte

Teil 1: Prüfungsliteratur zu allen Themen

Thema Arbeitsmotivation (bis HWS 2023)

Grant, A. M. (2008). The significance of task significance: Job performance effects, relational mechanisms, and boundary conditions. *Journal of Applied Psychology, 93*, 108-124. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.93.1.108>

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance, 16*, 250-279. [http://dx.doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](http://dx.doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)

Rockmann, K. W. & Ballinger, G. A. (2017). Intrinsic motivation and organizational identification among on demand workers. *Journal of Applied Psychology, 102*, 1305- 1316. <http://dx.doi.org/10.1037/apl0000224>

Trougakos, J. P., Beal, D. J., Cheng, B. H., Hideg, I., & Zweig, D. (2015). Too drained to help: A resource depletion perspective on daily interpersonal citizenship behaviors. *Journal of Applied Psychology, 100*, 227-236. <http://dx.doi.org/10.1037/a0038082>

VandeWalle, D., Brown, S. P., Cron, W. L., & Slocum, J. W., Jr. (1999). The influence of goal orientation and self-regulation tactics on sales performance: A longitudinal field test. *Journal of Applied Psychology, 84*, 249-259. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.84.2.249>

Welsh, D. T., Baer, M. D., & Sessions, H. (2020). Hot pursuit: The affective consequences of organization-set versus self-set goals for emotional exhaustion and citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology, 105*(2), 166–185. <https://doi.org/10.1037/apl0000429>

Thema Arbeitsleistung (bis HWS 2023)

Campbell, E. M., Liao, H., Chuang, A., Zhou, J., & Dong, Y. (2017). Hot shots and cool reception? An expanded view of social consequences for high performers. *Journal of Applied Psychology, 102*(5), 845-866. <http://dx.doi.org/10.1037/apl0000183>

Gonzalez-Mulé, E., Mount, M. K., & Oh, I. -S. (2014). A meta analysis of the relationship between general mental ability and nontask performance. *Journal of Applied Psychology, 99*(6), 1222-1243. <https://doi.org/10.1037/a0037547>

Griffin, M., Neal, A., & Parker, S. (2007). A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts. *Academy of Management Journal, 50*, 327-347. <https://doi.org/10.5465/amj.2007.24634438>

Joshi, A., Son, J., & Roh, H. (2015). When can women close the gap? A meta-analytic test of sex differences in performance and rewards. *Academy of Management Journal, 58*, 1516-1545. <https://doi.org/10.5465/amj.2009.41331491>

McAllister, D., Kamdar, D., Morrison, E., & Turban, D. (2007). Disentangling role perceptions: How perceived role breadth, discretion, instrumentality, and efficacy relate to helping and taking charge. *Journal of Applied Psychology, 92*, 1200-1211. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.5.1200>

Meier, L. L., & Spector, P. E. (2013). Reciprocal effects of work stressors and counterproductive work behavior: A five-wave longitudinal study. *Journal of Applied Psychology, 98*, 529-539. <https://doi.org/10.1037/a0031732>

Thema Arbeitsmotivation und Arbeitsleistung (ab FSS 2024)

Grant, A. M. (2008). The significance of task significance: Job performance effects, relational mechanisms, and boundary conditions. *Journal of Applied Psychology, 93*(1), 108-124. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.93.1.108>

Griffin, M., Neal, A., & Parker, S. (2007). A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts. *Academy of Management Journal, 50*(2), 327-347. <https://doi.org/10.5465/amj.2007.24634438>

Klein, H. J., Lount Jr, R. B., Park, H. M., & Linford, B. J. (2020). When goals are known: The effects of audience relative status on goal commitment and performance. *Journal of Applied Psychology, 105*(4), 372-389. <https://doi.org/10.1037/apl0000441>

Lin, X., Lu, L., Ozer, M., & Tang, H. (2023). Am I motivated to share knowledge for better innovative performance? An approach and avoidance framework. *Journal of Applied Psychology, 108*(1), 138-151. <https://doi.org/10.1037/apl0001015>

VandeWalle, D., Brown, S. P., Cron, W. L., & Slocum, J. W., Jr. (1999). The influence of goal orientation and self-regulation tactics on sales performance: A longitudinal field test. *Journal of Applied Psychology, 84*(2), 249-259. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.84.2.249>

Welsh, D. T., Baer, M. D., & Sessions, H. (2020). Hot pursuit: The affective consequences of organization-set versus self-set goals for emotional exhaustion and citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology, 105*(2), 166–185. <https://doi.org/10.1037/apl0000429>

Thema Führung (bis HWS 2024)

Barling, J., Weber, T., & Kelloway, E. K. (1996). Effects of transformational leadership training on attitudinal and financial outcomes: A field experiment. *Journal of Applied Psychology, 81*(6), 827-832. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.6.827>

Liang, L. H., Hanig, S., Evans, R., Brown, D. J., & Lian, H. (2018). Why is your boss making you sick? A longitudinal investigation modeling time-lagged relations between abusive supervision and employee physical health. *Journal of Organizational Behavior, 39*(9), 1050-1065. <https://doi.org/10.1002/job.2248>

Lyubych, Z., Turner, N., Hershcovis, M. S., & Deng, C. (2022). A meta-analysis of leadership and workplace safety: Examining relative importance, contextual contingencies, and methodological moderators. *Journal of Applied Psychology, 107*(12), 2149-2175. <https://doi.org/10.1037/apl0000557>

Mayer, D. M., Aquino, K., Greenbaum, R. L., & Kuenzi, M. (2012). Who displays ethical leadership, and why does it matter? An examination of antecedents and consequences of ethical leadership. *Academy of Management Journal, 55*(1), 151-171. <http://dx.doi.org/10.5465/amj.2008.0276>

Mitchell, T., Lemoine, G. J., & Lee, D. (2022). Inclined but less skilled? Disentangling extraversion, communication skill, and leadership emergence. *Journal of Applied Psychology, 107*(9), 1524-1542. <https://doi.org/10.1037/apl0000962>

Montano, D., Reeske, A., Franke, F., & Hüffmeier, J. (2017). Leadership, followers' mental health and job performance in organizations: A comprehensive meta-analysis from an occupational health perspective. *Journal Of Organizational Behavior, 38*, 327-350. <http://dx.doi.org/10.1002/job.2124>

Thema Führung (bis HWS 2024)

Barling, J., Weber, T., & Kelloway, E. K. (1996). Effects of transformational leadership training on attitudinal and financial outcomes: A field experiment. *Journal of Applied Psychology, 81*(6), 827-832. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.6.827>

Liang, L. H., Hanig, S., Evans, R., Brown, D. J., & Lian, H. (2018). Why is your boss making you sick? A longitudinal investigation modeling time-lagged relations between abusive supervision and employee physical health. *Journal of Organizational Behavior, 39*(9), 1050-1065. <https://doi.org/10.1002/job.2248>

Mayer, D. M., Aquino, K., Greenbaum, R. L., & Kuenzi, M. (2012). Who displays ethical leadership, and why does it matter? An examination of antecedents and consequences of ethical leadership. *Academy of Management Journal, 55*(1), 151-171. <http://dx.doi.org/10.5465/amj.2008.0276>

Mitchell, T., Lemoine, G. J., & Lee, D. (2022). Inclined but less skilled? Disentangling extraversion, communication skill, and leadership emergence. *Journal of Applied Psychology, 107*(9), 1524-1542. <https://doi.org/10.1037/apl0000962>

Montano, D., Reeske, A., Franke, F., & Hüffmeier, J. (2017). Leadership, followers' mental health and job performance in organizations: A comprehensive meta-analysis from an occupational health perspective. *Journal Of Organizational Behavior, 38*, 327-350. <http://dx.doi.org/10.1002/job.2124>

Stein, M., Schümann, M., Teetzen, F., Gregersen, S., Begemann, V., & Vincent-Höper, S. (2021). Supportive leadership training effects on employee social and hedonic well-being: A cluster randomized controlled trial. *Journal of Occupational Health Psychology, 26*(6), 599–612. <https://doi.org/10.1037/ocp0000300>

Thema Personalbeurteilung

Cawley, B. D., Keeping, L. M., & Levy, P. E. (1998). Participation in the performance appraisal process and employee reactions: A meta-analytic review of field investigations. *Journal of Applied Psychology, 83*, 615-633. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.4.615>

Heslin, P. A., Latham, G. P., & VandeWalle, D. (2005). The effect of implicit person theory on performance appraisals. *Journal of Applied Psychology, 90*, 842–856. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.5.842>

Hosoda, M., Stone-Romero, E. F., & Coats, G. (2003). The effects of physical attractiveness on job-related outcomes: A meta-analysis of experimental studies. *Personnel Psychology, 56*, 431–462. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2003.tb00157.x>

Meinecke, A. L., Lehmann-Willenbrock, N., & Kauffeld, S. (2017). What happens during annual appraisal interviews? How leader–follower interactions unfold and impact interview outcomes. *Journal of Applied Psychology, 102*, 1054–1074. <http://dx.doi.org/10.1037/apl0000219>

Melchers, K. G., Lienhardt, N., Von Aarburg, M., & Kleinmann, M. (2011). Is more structure really better? A comparison of frame-of-reference training and descriptively anchored rating scales to improve interviewers' rating quality. *Personnel Psychology, 64*(1), 53-87. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01202.x>

Woehr, D. J., Sheehan, M. K., & Bennett Jr, W. (2005). Assessing measurement equivalence across rating sources: A multitrait-multirater approach. *Journal of Applied Psychology, 90*(3), 592-600. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.90.3.592>

Thema Personalauswahl

Arthur, W., Day, E. A., McNelly, T. L., & Edens, P. S. (2003). A meta-analysis of the criterion-related validity of assessment center dimensions. *Personnel Psychology, 56*(1), 125-153. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2003.tb00146.x>

König, C. J., Klehe, U.-C., Berchtold, M., & Kleinmann, M. (2010). Reasons for being selective when choosing personnel selection procedures. *International Journal of Selection and Assessment, 18*(1), 17-27. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2010.00485.x>

Roth, P. L., Bobko, P., & McFarland, L. A. (2005). A meta-analysis of work sample test validity: Updating and integrating some classic literature. *Personnel Psychology, 58*(4), 1009-1037. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00714.x>

Salgado, J. F., Anderson, N., Moscoso, S., Bertua, C., de Fruyt, F., & Rolland, J. P. (2003). A meta-analytic study of general mental ability validity for different occupations in the European Community. *Journal of Applied Psychology, 88*(6), 1068-1081. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.6.1068>

Schäpers, P., Mussel, P., Lievens, F., König, C. J., Freudenstein, J.-P., & Krumm, S. (2020). The role of situations in situational judgment tests: Effects on construct saturation, predictive validity, and applicant perceptions. *Journal of Applied Psychology, 105*(8), 800-818. <http://dx.doi.org/10.1037/apl0000457>

Zhang, L., Van Iddekinge, C. H., Arnold, J. D., Roth, P. L., Lievens, F., Lanivich, S. E., & Jordan, S. L. (2020). What's on job seekers' social media sites? A content analysis and effects of structure on recruiter judgments and predictive validity. *Journal of Applied Psychology, 105*(12), 1530-1546. <http://dx.doi.org/10.1037/apl0000490>

Thema Arbeitseinstellungen und Affekt

Barsade, S. (2002). The ripple effects: Emotional contagion and its influence on group behavior. *Administrative Science Quarterly*, 47, 644-675. <http://dx.doi.org/10.2307/3094912>

Bledow, R., Schmitt, A., Frese, M., & Kühnel, J. (2011). The affective shift model of work engagement. *Journal of Applied Psychology*, 96, 1246-1257. <http://dx.doi.org/10.1037/a0024532>

Grandey, A. A. (2003). When “the show must go on”: Surface acting and deep acting as determinants of emotional exhaustion and peer-rated service delivery. *Academy of Management Journal*, 46, 86-96. <http://dx.doi.org/10.2307/30040678>

Schleicher, D. J., Smith, T. A., Casper, W. J., Watt, J. D., & Greguras, G. J. (2015). It’s all in the attitude: The role of job attitude strength in job attitude–outcome relationships. *Journal of Applied Psychology*, 100, 1259-1274. <http://dx.doi.org/10.1037/a0038664>

Solomon, B. C., Nikolaev, B. N., & Shepherd, D. A. (2022). Does educational attainment promote job satisfaction? The bittersweet trade-offs between job resources, demands, and stress. *Journal of Applied Psychology*, 107(7), 1227-1241. <https://doi.org/10.1037/apl0000904>

Staw, B. M., & Barsade, S. G. (1993). Affect and managerial performance: A test of the sadder-but-wiser vs. happier-and-smarter hypotheses. *Administrative Science Quarterly*, 38, 304-331. <http://dx.doi.org/10.2307/2393415>

Thema Stress und Gesundheit

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 499–512. <http://dx.doi.org/10.1037//0021-9010.86.3.499>

Gonzalez-Mulé, E., & Cockburn, B. S. (2021). This job is (literally) killing me: A moderated-mediated model linking work characteristics to mortality. *Journal of Applied Psychology, 106*(1), 140-151. <https://doi.org/10.1037/apl0000501>

Grandey, A., Foo, S. C., Groth, M., & Goodwin, R. E. (2012). Free to be you and me: A climate of authenticity alleviates burnout from emotional labor. *Journal of Occupational Health Psychology, 17*(1), 1-14. <https://doi.org/10.1037/a0025102>

Richardson, K. M., & Rothstein, H. R. (2008). Effects of occupational stress management intervention programs: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology, 13*(1), 69–93. <http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.13.1.69>

Semmer, N. K., Tschan, F., Meier, L. L., Facchin, S., & Jacobshagen, N. (2010). Illegitimate tasks and counterproductive work behavior. *Applied Psychology: An International Review, 59*(1), 70–96. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1464-0597.2009.00416.x>

Tuckey, M. R., Li, Y., Neall, A. M., Chen, P. Y., Dollard, M. F., McLinton, S. S., Rogers, A., & Mattiske, J. (2022). Workplace bullying as an organizational problem: Spotlight on people management practices. *Journal of Occupational Health Psychology, 27*(6), 544-565. <https://doi.org/10.1037/ocp0000335>

Thema Training und Lernen

Bartlett, L., Martin, A., Neil, A. L., Memish, K., Otahal, P., Kilpatrick, M., & Sanderson, K. (2019). A systematic review and meta-analysis of workplace mindfulness training randomized controlled trials. *Journal of Occupational Health Psychology, 24*(1), 108- 126. <https://doi.org/10.1037/ocp0000146>

Burke, M. J., Salvador, R. O., Smith-Crowe, K., Chan-Serafin, S., Smith, A., & Sonesh, S. (2011). The dread factor: How hazards and safety training influence learning and performance. *Journal of Applied Psychology, 96*(1), 46–70. <http://dx.doi.org/10.1037/a0021838>

Keith, N., & Frese, M. (2008). Effectiveness of error management training: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 93*(4), 59–69. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.93.1.59>

Marks, M. A., Sabella, M. J., Burke, C. S., & Zaccaro, S. J. (2002). The impact of cross-training on team effectiveness. *Journal of Applied Psychology, 87*(1), 3–13. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.3>

Roehling, M. V., Wu, D., Choi, M. G., & Dulebohn, J. H. (2022). The effects of sexual harassment training on proximal and transfer training outcomes: A meta-analytic investigation. *Personnel Psychology, 75*(1), 3-31. <https://doi.org/10.1111/peps.12492>

Taylor, P. J., Russ-Eft, D. F., & Chan, D. W. L. (2005). A meta-analytic review of behavior modeling training. *Journal of Applied Psychology, 90*(4), 692–709. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.4.692>

Thema Teams

Adler, A. B., Bliese, P. D., Barsade, S. G., & Sowden, W. J. (2022). Hitting the mark: The influence of emotional culture on resilient performance. *Journal of Applied Psychology, 107*(2), 319-327. <http://dx.doi.org/10.1037/apl0000897>

Greer, L. L., de Jong, B. A., Schouten, M. E., & Dannals, J. E. (2018). Why and when hierarchy impacts team effectiveness: A meta-analytic integration. *Journal of Applied Psychology, 103*, 591-613. <http://dx.doi.org/10.1037/apl0000291>

Kirkman, B. L., Rosen, B., Tesluk, P. E., & Gibson, C. B. (2004). The impact of team empowerment on virtual team performance: The moderating role of face-to-face interaction. *Academy of Management Journal, 47*, 175-192. <https://doi.org/10.5465/20159571>

Marlow, S. L., Lacerenza, C. N., Paoletti, J., Burke, C. S., & Salas, E. (2018). Does team communication represent a one-size-fits-all approach?: A meta-analysis of team communication and performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 144*, 145-170. <http://dx.doi.org/10.1016/j.obhdp.2017.08.001>

Mathieu, J. E., Heffner, T. S., Goodwin, G. F., Salas, E., & Cannon-Bowers, J. A. (2000). The influence of shared mental models on team process and performance. *Journal of Applied Psychology, 85*, 273-283. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.85.2.273>

Rauter, S., Weiss, M., & Hoegl, M. (2018). Team learning from setbacks: A study in the context of start-up teams. *Journal of Organizational Behavior, 39*(6), 783-795. <http://dx.doi.org/10.1002/job.2278>

Thema Organisationen im globalen Kontext

Caligiuri, P. M., Hyland, M. M., Joshi, A., & Bross, A. S. (1998). Testing a theoretical model for examining the relationship between family adjustment and expatriates' work adjustment. *Journal of Applied Psychology, 83*, 598-614. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.4.598>

Gibson, C. B., & Gibbs, J. L. (2006). Unpacking the concept of virtuality: The effects of geographic dispersion, electronic dependence, dynamic structure, and national diversity on team innovation. *Administrative Science Quarterly, 51*, 451-495. <https://doi.org/10.2189/asqu.51.3.451>

Knippenberg, D. van, Prooijen, J.-W. van, & Sleebos, E. (2015). Beyond social exchange: Collectivism's moderating role in the relationship between perceived organizational support and organizational citizenship behaviour. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 24*, 152–160. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2013.858699>

Rockstuhl, T., Dulebohn, J. H., Ang, S., & Shore, L. M. (2012). Leader-member exchange (LMX) and culture: A meta-analysis of correlates of LMX across 23 countries. *Journal of Applied Psychology, 97*, 1097-1130. <https://doi.org/10.1037/a0029978>

Schaubroeck, J., Lam, S., & Xie, J. L. (2000). Collective efficacy versus self-efficacy in coping responses to stressors and control: A cross cultural study. *Journal of Applied Psychology, 85*, 512-525. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.85.4.512>

Shao, R., Rupp, D. E., Skarlicki, D. P., & Jones, K. S. (2013). Employee justice across cultures: A meta-analytic review. *Journal of Management, 39*, 263-301. <https://doi.org/10.1177/0149206311422447>

Thema Arbeitsplatzunsicherheit und Erwerbslosigkeit

Debus, M. E., Probst, T. M., König, C. J., & Kleinmann, M. (2012). Catch me if I fall! Enacted uncertainty avoidance and the social safety net as country-level moderators in the job insecurity-job attitudes link. *Journal of Applied Psychology, 97*(2), 690-698. <http://dx.doi.org/10.1037/a0027832>

Hellgren, J., & Sverke, M. (2003). Does job insecurity lead to impaired well-being or vice versa? Estimation of cross-lagged effects using latent variable modelling. *Journal of Organizational Behavior, 24*(2), 215-236. <http://dx.doi.org/10.1002/job.184>

Hulshof, I. L., Demerouti, E., & Le Blanc, P. M. (2020). Reemployment crafting: Proactively shaping one's job search. *Journal of Applied Psychology, 105*(1), 58-79. <http://dx.doi.org/10.1037/apl0000419>

Paul, K. I., & Moser, K. (2009). Unemployment impairs mental health. *Journal of Vocational Behavior, 74*(3), 264-282. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.001>

Shoss, M. K., Jiang, L., & Probst, T. M. (2018). Bending without breaking: A two study examination of employee resilience in the face of job insecurity. *Journal of Occupational Health Psychology, 23*(1), 112-126. <http://dx.doi.org/10.1037/ocp0000060>

Zhou, Y., Zou, M., Woods, S. A., & Wu, C.-H. (2019). The restorative effect of work after unemployment: An intraindividual analysis of subjective well-being recovery through reemployment. *Journal of Applied Psychology, 104*(9), 1195-1206. <http://dx.doi.org/10.1037/apl0000393>

Teil 2: Beispiele für Prüfungsfragen

*In diesem Teil des Informationspakets finden Sie eine Liste von möglichen Typen Prüfungsfragen, wie sie in der Klausur zum M- und Q-Modul verwendet werden. In der konkreten Klausur werden die allgemeinen Angaben (z.B. zu ARTIKEL und AUTOR*INNEN) auf den konkreten Artikel angewendet.*

In einer Klausur werden für jedes der zwei Prüfungsthemen (z.B. „Arbeitsmotivation“, „Arbeitsleistung“) zwei bis vier Fragen zu zwei bis vier Artikeln aus der Prüfungsliteratur gestellt. Insgesamt kann man pro Prüfungsthema 10 Punkte erreichen; insgesamt also 20 Punkte.

Bitte beachten Sie, dass dies lediglich Beispiele für mögliche Fragetypen sind. In der Klausur können auch andere offene Fragetypen verwendet werden. Multiple-Choice-Fragen sind nicht vorgesehen.

Pro Thema werden mehrere Fragen gestellt, sodass sich pro Thema eine Höchstpunktzahl von 10 Punkten ergibt.

Worum geht es im Artikel ARTIKEL-TITEL von AUTOR*INNEN (JAHR)? Bitte beschreiben Sie die Fragestellung in 2 bis 3 Sätzen (2 Punkte).

Halten Sie die Thematik des Artikels ARTIKEL-TITEL von AUTOR*INNEN (JAHR) für praktisch relevant? Bitte begründen Sie Ihre Einschätzung in 2 bis 3 Sätzen (2 Punkte).

Der Artikel ARTIKEL-TITEL von AUTOR*INNEN (JAHR) ist bereits 15/20/25 Jahre alt. Denken Sie, dass der Artikel heute immer noch relevant ist – oder könnten die Thematik und/oder die Ergebnisse inzwischen überholt sein? Bitte erläutern Sie Ihre Einschätzung in 3 bis 5 Sätzen (3 Punkte).

Welche Hypothesen stellen AUTOR*INNEN (JAHR) in ihrem Artikel ARTIKEL-TITEL auf? (2 Punkte).

Mit welchen theoretischen Argumenten versuchen die AUTOR*INNEN (JAHR) in ihrem Artikel ARTIKEL-TITEL ihre Hypothesen zu untermauern? Bitte beschreiben Sie die wesentlichen Argumente in 4 bis 6 Sätzen (3 Punkte).

Bitte beschreiben Sie die wesentlichen Aspekte des methodischen Vorgehens von AUTOR*INNEN (JAHR) in ihrem Artikel ARTIKEL-TITEL. Bitte gehen Sie dabei auf die Stichprobe/das Untersuchungsdesign/die Messinstrumente/die Auswertungsmethode ein. Bitte verwenden Sie dafür 5 bis 7 Sätze (Sie brauchen den Stichprobenumfang, Anzahl der Items und Cronbach's Alpha nicht zu nennen) (4 Punkte).

Was sind die zentralen Ergebnisse des Artikel ARTIKEL-TITEL von AUTOR*INNEN (JAHR)? Bitte beschreiben Sie die Ergebnisse in 3 bis 5/4 bis 6/5 bis... Sätzen (in Abhängigkeit von der Komplexität der Ergebnisse; 2/3/4... Punkte).

AUTOR*INNEN (JAHR) fanden in ihrem Artikel ARTIKEL-TITEL, dass Variable AA Variable BB signifikant vorhersagt. Welche Prozesse/Mechanismen könnten dem Zusammenhang zwischen Variable AA und Variable BB zugrunde liegen? (2 Punkte).

TABELLE (abgedruckt im Prüfungsbogen) zeigt die Analysen, die AUTOR*INNEN (JAHR) ihrem Artikel ARTIKEL-TITEL präsentieren. Bitte beschreiben Sie, die zentralen Befunde, die in der TABELLE zum Ausdruck kommen. Bitte verwenden Sie dazu 4 bis 5 Sätze (4 Punkte).

AUTOR*INNEN (JAHR) fanden in ihrem Artikel ARTIKEL-TITEL, dass Variable AA und Variable BB nicht signifikant zusammenhängen. Man könnte nun argumentieren, dass der potentielle Zusammenhang zwischen Variable AA und Variable BB durch eine dritte Variable moderiert wird. Welche Variable könnte eine Moderatorvariable für den Zusammenhang zwischen Variable AA und Variable BB sein? Wie würde der Moderatoreffekt aussehen, d.h. bei welcher Ausprägung der Moderatorvariablen ist der Zusammenhang zwischen Variable AA und Variable BB stärker/schwächer/negativ/positiv? (3 Punkte). Wie würden Sie erklären, dass es diesen Moderatoreffekt geben soll? Bitte argumentieren Sie in 3 bis 4 Sätzen (2 Punkte).

Was sind die zwei/drei/vier zentralen Schwächen des Artikel ARTIKEL-TITEL von AUTOR*INNEN (JAHR)? Bitte beschreiben Sie jede Schwäche und stellen Sie dabei heraus, warum der von Ihnen genannte Aspekt tatsächlich eine Schwäche ist; für jede Schwäche sollten Sie 2 bis 4 Sätze verwenden (2/3/4... Punkte).

Was finden Sie in dem Artikel ARTIKEL-TITEL von AUTOR*INNEN (JAHR) besonders gut gelungen? Bitte beschreiben Sie jede Stärke und stellen Sie dabei heraus, warum der von Ihnen genannte Aspekt tatsächlich eine Stärke ist (2 Punkte).

Welcher der sechs Artikel zum Thema YYY ist Ihr „Lieblingsartikel“? Bitte beschreiben Sie in 3 bis 5 Sätzen, was diesen Artikel zu Ihrem „Lieblingsartikel“ macht (3 Punkte).

Welcher der sechs Artikel zum Thema YYY ist in methodischer Hinsicht am überzeugendsten? Bitte beschreiben Sie in 3 bis 5 Sätzen, was diesen Artikel methodisch überzeugend macht. Bitte fokussieren Sie darauf, was diesen Artikel methodisch stark macht und nicht, was andere Artikel schwächer macht (3 Punkte).

Welcher der sechs Artikel zum Thema YYY hat die größte praktische Relevanz? Bitte beschreiben Sie in 3 bis 5 Sätzen, was die große praktische Relevanz dieses Artikels ausmacht (3 Punkte).

Teil 3: Beispielfragen und Musterlösungen für ausgewählte Inhalte

In diesem Teil des Informationspakets finden Sie konkrete Beispiele für Klausurfragen und Musterlösungen sowie eine prototypische Punkteverteilung. Bitte beachten Sie, dass pro Thema werden mehrere Fragen gestellt, sodass sich pro Thema eine Höchstpunktzahl von 10 Punkten ergibt. Die hier gezeigten Fragen sind also nur ein Teil der Fragen zu einem Thema.

Arbeitseinstellungen und Affekt

Beispielfrage:

Was sind zwei zentrale Schwächen des Artikels „When ‘the show must go on’: Surface acting and deep acting as determinants of emotional exhaustion and peer-rated service delivery“ von Grandey (2003)? Bitte nennen Sie jede Schwäche und begründen Sie, warum der von Ihnen genannte Aspekt tatsächlich eine Schwäche ist; für jede Schwäche sollten Sie 2 bis 4 Sätze verwenden (3 Punkte).

Musterantwort:

- Es wurde ein querschnittliches Design verwendet (0.5 Punkte). Damit ist es unklar, wie die Kausalität zwischen den erhobenen Variablen wirklich aussieht. Es könnte zum Beispiel sein, dass höheres Surface Acting zu weniger Arbeitszufriedenheit führt, weil es bei Surface Acting mehr negative Reaktionen von Kund*innen geben könnte, was infolge die Arbeitszufriedenheit beeinträchtigen könnte (1 Punkt).
- Die Stichprobe war sehr homogen im Hinblick auf Geschlecht und Art des Arbeitsplatzes (0.5 Punkte). Dies bedeutet, dass sich die Ergebnisse eventuell nicht auf andere Jobs generalisieren lassen. Möglicherweise ist bei anderen Tätigkeiten auch ein hohes Ausmaß an Deep Acting erschöpfend (1 Punkt).

Personalbeurteilung

Beispielfrage:

Auf welchen theoretischen Ansatz beziehen sich Meinecke et al. (2017) in ihrem Artikel „What happens during annual appraisal interviews? How leader–follower interactions unfold and impact interview outcomes“? Bitte antworten Sie in 3 bis 5 Sätzen (3 Punkte). Bitte erklären Sie die Theorie und wenden Sie diese auf Beurteilungsinterviews an.

Musterantwort:

Die Autorinnen basieren ihre Annahmen auf der Relational Leadership Theory, wonach Führung ein Prozess der gegenseitigen sozialen Einflussnahme ist – und nicht ein einseitiger, top-down-Prozess, der nur von der Führungskraft ausgeht (1 Punkt). Angewendet auf Beurteilungsinterviews bedeutet dies, dass aufgaben- versus beziehungsbezogene Äußerungen der Führungskraft passives Zustimmung versus aktive Beiträge der Mitarbeiter*innen hervorrufen (0.5 Punkte). Darüber hinaus impliziert die Relational Leadership Theory, dass auch Mitarbeiter*innen das Verhalten der Führungskraft beeinflussen können (1 Punkt). Angewendet auf Beurteilungsinterviews bedeutet dies, dass passives Zustimmung der Mitarbeiter*innen aufgabenbezogene Äußerungen der Führungskraft bekräftigen und dass aktive Beiträge der Mitarbeiter*innen beziehungsbezogene Äußerungen der Führungskraft bekräftigen (0.5 Punkte).

Teams

Beispielfrage:

Was sind die zentralen Ergebnisse des Artikels "Team learning from setbacks: A study in the context of start-up teams" von Rauter et al. (2018)? Bitte beschreiben Sie die Ergebnisse in etwa 3 Sätzen (2 Punkte).

Musterantwort:

- Die kognitive Wahrnehmung eines Rückschlags im Team (z.B. das Erhalten von negativem Feedback bei einem Business-Plan-Wettbewerb) steht in negativem Zusammenhang mit Lernen im Team (1 Punkt).
- Der Zusammenhang zwischen einer negativen affektiven Reaktion auf negatives Feedback in einem Business-Plan-Wettbewerb einerseits und Lernen im Team wird von Team-Reflexivität moderiert: wenn Team-Reflexivität sehr niedrig ist, ist der Zusammenhang zwischen einer negativen affektiven Reaktion auf einen Rückschlag und Lernen im Team negativ; wenn Team-Reflexivität sehr hoch ist, ist der Zusammenhang zwischen einer negativen affektiven Reaktion auf einen Rückschlag und Lernen im Team positiv (1 Punkt).

Arbeitsmotivation

Beispielfrage:

Welcher der sechs Artikel zum Thema Arbeitsmotivation ist Ihr „Lieblingsartikel“? Bitte erklären Sie in 3 bis 5 Sätzen, was diesen Artikel zu Ihrem „Lieblingsartikel“ macht (3 Punkte). Bitte nennen Sie drei Argumente, warum dieser Artikel Ihr Lieblingsartikel ist.

Musterantwort:

- Mein Lieblingsartikel ist der von Welsh et al. (2020) zum Thema Zielsetzung. Es ist mein Lieblingsartikel, weil darin eine wichtige Frage (welche Rolle spielt Zielsetzung für Wohlbefindensvariablen?), die in der bisherigen Zielsetzungsforschung weitgehend ausgeklammert wurde, untersucht wird (1 Punkt).
- Interessant finde ich die Differenzierung zwischen organisational-gesetzten und selbst-gesetzten Zielen und dass auch unterschiedliche Mechanismen (Angst versus Enthusiasmus) postuliert werden (1 Punkt).
- Positiv finde ich weiter, dass zwei Studien durchgeführt wurden: eine Feldstudie und ein Laborexperiment; dadurch werde die Stärken beider Forschungsansätze kombiniert und die jeweiligen Schwächen minimiert (1 Punkt).

Arbeitsplatzunsicherheit und Erwerbslosigkeit

Beispielfrage:

Welches Forschungsmodell testen Hulshof et al. (2020) in ihrem Artikel „Reemployment crafting: Proactively shaping one’s job search“ in Studie 2? Bitte nennen Sie die wesentlichen Hypothesen; Sie brauchen die Hypothesen dabei nicht ganz wörtlich wiedergeben (3 Punkte).

Musterantwort:

- Umwelt-Exploration mediiert den Zusammenhang zwischen den tagesspezifischen Crafting-Verhaltensweisen „Ressourcen Suchen“, „Herausforderungen Suchen, „Hindernisse Reduzieren“ einerseits und der Intensität des Netzwerkes andererseits (0.5 Punkte).
- Umwelt-Exploration mediiert den Zusammenhang zwischen den tagesspezifischen Crafting-Verhaltensweisen „Ressourcen Suchen“, „Herausforderungen Suchen, „Hindernisse Reduzieren“ einerseits und der Qualität des Netzwerkes andererseits (0.5 Punkte).
- Tagesspezifische Zielerreichung moderiert den Zusammenhang zwischen den Crafting-Verhaltensweisen „Ressourcen Suchen“, „Herausforderungen Suchen, „Hindernisse Reduzieren“ einerseits und Umwelt-Exploration andererseits; der Zusammenhang zwischen Crafting und Umwelt-Exploration sollte an den Tagen stärker sein, an denen Personen weniger Zielerreichung erfahren (0.5 Punkte).
- Tagesspezifische soziale Unterstützung moderiert den Zusammenhang zwischen den Crafting-Verhaltensweisen „Ressourcen Suchen“, „Herausforderungen Suchen, „Hindernisse Reduzieren“ einerseits und Umwelt-Exploration andererseits; der Zusammenhang zwischen Crafting und Umwelt-Exploration sollte an den Tagen stärker sein, an denen Personen weniger soziale Unterstützung erfahren (0.5 Punkte).
- Je stärker Personen ihr soziales Netzwerk nutzen (d.h. je höher die Netzwerk-Qualität und je höher die Netzwerk-Intensität), desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass Sie nach 3, 6 und 12 Monaten eine Wiederbeschäftigung haben (1 Punkt).