

## 01A Kapitel-Test

### A) Nach den vorangegangenen Ausführungen ist "Organisation"

1	gleichbedeutend mit Gestaltung sozialer Systeme.	0
2	sowohl Struktur als auch Prozeß.	1
3	der Personaleinsatz in Organisationen.	0
4	ein Bindeglied zwischen Planung und Personal.	1
5	ein Rollensystem.	1
6	ein Sollzustand.	0
7	das Ergebnis gewollter und ungewollter Einflüsse.	1
8	ein Instrument der Planung.	0
9	die Bezeichnung für Sozialsysteme mit einer bestimmten Eigenschaft.	1
10	eine Frage des Führungsstils.	0

### B) Organisation dient dazu

1	Dienst nach Vorschrift zu verhindern.	0
2	Personal zu beschaffen.	0
3	Mitarbeitern eine Vorstellung von der richtigen Ausführung ihrer Arbeit zu geben.	1
4	einem Handlungssystem wie z. B. einer Unternehmung Kapazität zu erschließen.	1
5	Abteilungen zu bilden.	0
6	Mitarbeitern die zweckmäßige Orientierung zu erleichtern.	1

### C) Eine wesentliche Schwierigkeit beim Organisieren besteht darin

1	mit widersprüchlichen Anforderungen von Planung und Personal fertig zu werden.	1
2	eine gute Planung zu erstellen.	0
3	die Realität den Wünschen anzupassen.	0
4	Kapazität zu erschließen, ohne den Zweck aus den Augen zu verlieren	1
5	sowohl einen Kapazitätseffekt als auch einen Steuerungseffekt zu erzielen.	0
6	organisatorische Maßnahmen zu finden, die Strukturierung ohne Bürokratisierung erlauben.	1

## 02A Kapitel-Test

### A) a) Eine zentralistische Organisation

1	entsteht, wenn die Konzentration der Stellen von unten nach oben zunimmt.	1
2	wird allein durch Hierarchie erreicht.	0
3	soll verhindern, daß ein System eigendynamisch wird	1
4	kann nur zweckmäßig sein, wenn eine eindeutige Planung und absolute Überlegenheit der Zentralperson vorliegt.	1
5	kann nicht dafür sorgen, daß sich ein zentraler Wille durchsetzt.	0
6	führt regelmäßig zu Reibungsverlusten, Widersprüchen und Kompetenzkonflikten	0
7	besitzt gegenüber einer dezentralen Organisationsstruktur den Vorteil, daß sie alle Kräfte des Systems aktiviert	0
8	führt unter komplexen Verhältnissen zu einer wachsenden Diskrepanz zwischen Soll- und Ist-Organisation.	1
9	wird nicht nur durch die Rollenverteilung, sondern auch durch die Rollenanleitung beeinflusst.	1
	kann an der Anzahl der Hierarchiestufen abgelesen werden	0

### B) Zentralisation und Dezentralisation

1	können gemeinsam in ein und derselben Organisation untergebracht werden.	1
2	stellen widersprüchliche Organisationsprinzipien dar	1
3	dienen gleichermaßen der Zweckorientierung des Systems.	0
4	können in der Stab-Linien-Organisation nur selten miteinander vereint werden.	0
5	lassen sich auf Rollenbildung und Rollenanleitung verteilen.	1

### c) Die Ein-Linien-Organisation

1	heißt so, weil alle Stellen durch eine Linie miteinander verbunden sind	0
2	unterscheidet sich von der Stab-Linien-Organisation dadurch, daß weniger Leitungsspezialisierung vorliegt.	1
3	folgt ausschließlich dem Prinzip der Zentralisation.	0
4	ist nicht geeignet, fachlich qualifizierte Entscheidungen hervorzubringen.	0
5	setzt eine eindeutige und verlässliche Planung voraus	1

## 03A Kapitel-Test

### A) Personenorientierte Organisation

1	dient dazu, das Personal unter Kontrolle zu halten.	0
2	vermindert die Gefahr unzweckmäßigen Arbeitens.	0
3	ist weniger planmäßig als sachorientierte Organisation.	1
4	erleichtert die Personalarbeit.	1
5	soll einen Beitrag zur Personalentwicklung liefern.	0
6	ist oftmals nur das Resultat der Rechtslage.	1

### B) Sachorientierte Organisation wird gefördert durch

1	eine genaue Analyse der Betriebsaufgabe.	1
2	starke Spezialisierung.	0
3	Beachtung der Betriebsabläufe.	1
4	entspannte Arbeitsmärkte.	1
5	zentralistische Organisation.	0
6	strikte Arbeitsteilung.	0
7	eindeutige Planung.	1
8	eine starke Stellung des Chefs.	0

### C) Die Kombination von sach- und personenorientierter Organisation

1	ist aus logischen Gründen nicht möglich.	0
2	kann in einer Ein-Linien-Organisation nicht gelingen	0
3	findet ihren Ausdruck z. B. schon in einer "erweiterten Geschäftsführung".	1
4	läßt sich durch ebenenspezifische Organisation erreichen.	1
5	verbietet die Einrichtung von Fertigungsinseln.	0

## 04A Kapitel-Test

### A) Eine starke Organisationsstruktur

1	kann nicht durch Positionendifferenzierung erreicht werden.	0
2	erhält man, wenn Rollenverteilung und Rollenanleitung einen hohen Ausprägungsgrad haben.	1
3	ist gleichzusetzen mit Hierarchisierung.	0
4	setzt flexibles Personal voraus.	0
5	kann man sich bei unsicherer Planung nicht leisten.	1
6	hilft Mitarbeitern, sich am Betriebszweck zu orientieren.	1
7	behindert die Kreativität des Systems.	1
8	erleichtert die Arbeit in komplexen und dynamischen Situationen.	0
9	fördert durch genaue Rollenleitungen das Lernen des Systems.	0
10	wirkt auf professionelle Mitarbeiter nicht motivierend.	1

### B) Organisationsstrukturen erfahren eine tendenzielle Schwächung durch

1	Spezialisierung der Positionen.	0
2	Bürokratisierung.	0
3	Gruppenbildung.	1
4	Willkür.	1
5	durch Flexibilisierung.	1
6	durch den Wechsel von der Ein-Linien-Organisation zur Mehr-Linien-Organisation.	1
7	Teambildung.	1
8	Schriftlichkeit der Regeln.	0

### C) Eine Kombination starker und schwacher Organisation

1	läßt sich mit Gruppenorganisation nicht erreichen.	0
2	ist mit dem Colleague-Modell gegeben.	1
3	kann bedeuten, daß man die Organisation genau regelt, aber nicht stark sichert	1
4	beruht bei der Projekt-Organisation wesentlich auf dem Prinzip der Befristung.	1
5	kann durch eine Kompensation des MbO mittels ausführlicher und genauer Rollenleitungen erfolgen.	0
6	läßt sich nicht durch Parallel-Organisation erreichen.	0
7	ist möglich, wenn man dabei die Einheit von Planung und Weisung im Auge behält.	0
8	setzt bei Projektgruppen voraus, daß man zumindest die ehemaligen Kontrollbeziehungen aufrechterhält.	0

## 05A Kapitel-Test

### A) Eine innenorientierte Organisationsstruktur

1	fördert weniger das langfristige Marktanteilstreben als das kurzfristige Zweckstreben.	1
2	muß nicht unbedingt auch eine zentralistische Organisationsstruktur sein.	1
3	setzt voraus, daß man klare Vorstellungen vom System hat.	1
4	ist angebracht, wenn Außenorientierung vom Zweck des Systems ablenken würde.	0
5	dient dazu, die Umwelt im Innern des Systems gleichsam abzubilden.	0
6	ist zur Aufrechterhaltung einer Systemgrenze unverzichtbar.	1
7	erleichtert dem System die Wahrnehmung seiner Umweltverantwortung.	0
8	ist ein Unterfall marktorientierter Unternehmensführung.	0
9	bedeutet eher Sach- als Personenorientierung.	0
10	ist der "Königsweg" zur Zweckerreichung.	1

### B) Zur organisatorischen Förderung der Außenorientierung eines Systems

1	eignet sich die divisionale Organisation wenig, da sie ganz auf Zweckerreichung hinwirkt	0
2	trägt nur die Kunden- nicht jedoch die Lieferantenorientierte Aufbauorganisation bei	0
3	kann ein niedriger Organisationsgrad beitragen.	1
4	kommt es unabhängig vom generellen Organisationsaufbau ganz besonders auf die Stellenbezeichnung an	1
5	sollte man vor allem auf die Aufgeschlossenheit der Mitarbeiter achten.	0

### C) Innen- und außenorientierte Organisation

1	können auch bei Vorliegen einer divisionalen Organisation miteinander kombiniert werden	1
2	sind am konfliktlosesten in der Matrix-Organisation miteinander vereinbar.	0
3	stellen im Grunde überhaupt keinen Widerspruch dar.	0
4	lassen sich im Produktmanagement ähnlich wie im Key-Account-Management gemeinsam verfolgen.	1
5	werden bei der Holding-Organisation durch unterschiedliche Abstraktionsebenen der Leitung repräsentiert	1

## 06A Kapitel-Test

### A) Eine systematische Untergliederung der Organisationsinstrumente

1	verschafft einen Überblick darüber, wie man Organisationsproblemen angehen kann.	1
2	umfaßt neben den Organisationsvariablen auch die Organisationsmerkmale.	1
3	soll nicht nur zeigen, <i>was</i> an einer Organisationsstruktur gestaltet werden kann, sondern auch <i>wie</i> die Organisationsstruktur gestaltet werden kann.	1
4	geht von der Grundeinteilung in Differenzierung und Organisationsart aus.	0
5	geht von der Grundeinteilung in Organisationsform und Organisationsvariablen aus.	0

### B) Die organisatorische Differenzierung

1	meint den Unterschied zwischen Organisationsstrukturen.	0
2	wird auch als "Aufbauorganisation" bezeichnet.	1
3	läßt sich weiter spezifizieren nach Richtung, Gegenstand und Dimension.	1
4	umfaßt nur die Spezialisierung, aber nicht die Hierarchiebildung.	0
5	ist immer standardisiert	0
6	unterscheidet sich von der organisatorischen Programmierung dadurch, daß die eine primär einen Kapazitätseffekt, die andere primär einen Steuerungseffekt hat.	1
7	kann auch ablauforientiert sein.	1
8	betrifft in der vertikalen Richtung immer nur die Herrschaftsdifferenzierung.	0
9	muß nicht in allen vier Dimensionen erfolgen, damit von einer sauberen Stellengliederung gesprochen werden kann.	1
10	eignet sich anders als die Programmierung nicht so gut für die laufende Anpassung der Organisationsstruktur an die konkrete Auftragslage.	1

### C) Das Organisationsmerkmal

1	Form betrifft die Gültigkeit von Organisationsregeln gegenüber den Teilnehmern.	0
2	Standardisierung ist umso stärker ausgeprägt, je strenger die Organisationsregeln zu befolgen sind.	0
3	Form läßt sich nach Innen- und Außenorientierung unterscheiden.	1
4	Grad besteht bei der Differenzierung aus den Komponenten Segmentierung und Fragmentierung.	1
5	Art kann bei der Programmierung konditional und präzise bedeuten.	0

### D) Eine Organisationskonfiguration

1	meint die Aufbauorganisation eines Systems.	0
2	betrifft alle Organisationsinstrumente.	1
3	kann entweder ein Idealtyp oder ein rein logischer Typ sein.	0
4	weist zumeist innere Spannungen und Widersprüche auf.	1
5	bringt immer eine zweckmäßige Organisationsstrategie zum Ausdruck.	0

## AA Modul-Test

### A) Die Organisationsstruktur eines sozialen Systems

1	umfaßt unter anderem dessen strategische Planung.	0
2	betrifft dessen Rollensystem.	1
3	ist das Resultat der Personalplanung.	0
4	besteht aus den Grundvariablen Differenzierung und Programmierung.	1
5	muß unterschieden werden von den strategischen Erfolgsfaktoren.	0

### B) Die Entscheidung zwischen organisatorischer Zentralisation und Dezentralisation

1	betrifft vor allem den Differenzierungsgrad.	1
2	kann nur unter Berücksichtigung der Planungssituation des Systems getroffen werden.	1
3	ist keine Entweder/Oder-Entscheidung.	1
4	betrifft insbesondere die Frage, ob sich das System zum Markt hin öffnen soll.	0
5	kann nicht getroffen werden solange nicht über die Organisationsform entschieden ist.	0

### C) Die Art der Organisationsstruktur

1	kann personenorientiert oder konditional sein.	0
2	ist im Falle starker Hierarchie immer sachorientiert.	0
3	kann intentional genannt werden, wenn die Arbeitsanweisungen unbedingten Richtigkeitsanspruch erheben.	1
4	kann auch dann personenorientiert sein, wenn der Formalisierungsgrad hoch ist.	1
5	ist bei geringer Standardisierung immer konditional.	0

### D) Der Organisationsgrad

1	wächst bei ansonsten gleichbleibenden Merkmalen, wenn die Segmentierung zunimmt.	1
2	wirkt sich stärker aus, wenn die Standardisierung zunimmt.	1
3	bedeutet bei starker Ausprägung grundsätzlich eine geringe Marktorientierung.	0
4	sollte bei unsicherer Planung geringer werden.	1
5	betrifft in vertikaler Richtung nur die Herrschaftsorganisation.	0

### E) Die Stab/Linien-Organisation

1	betrifft vor allem die organisatorische Programmierung.	0
2	paßt gut zu widersprüchlichen Organisationsanforderungen.	1
3	ist nur zweckmäßig, wenn die Planungssituation komplex ist.	1
4	stellt in der Regel eine Ein-Linien-Organisation dar.	1
5	dient der schärferen Systemkontrolle.	0

### F) Die Gruppen-Organisation

1	wird angewandt, wenn es auf klare Trennung der Aufgaben ankommt.	0
2	verdankt ihren Namen dem geringen Programmierungsgrad.	0
3	kann auch stark standardisiert sein.	1
4	weist gegenüber der Linien-Organisation insbesondere bei unsicherer Planungslage Vorteile auf.	1
5	bedeutet, daß es innerhalb einer Gruppe keine Arbeitsteilung gibt.	0

### G) Die Organisation des "Management-by-Objectives"

1	setzt vor allem beim Programmierungsgrad an.	1
2	hat zur Folge, daß die Planung realistischer wird.	1
3	läßt sich nur auf niedrigen Organisationsebenen praktizieren.	0
4	kann auch die Hierarchie erheblich abschwächen.	1
5	dient zur besseren Kontrolle der Mitarbeiter.	0

### H) Projektgruppen

1	zeichnen sich durch einen hohen Standardisierungsgrad aus.	0
2	können durch hochgradige Kontaktprogrammierung sehr unterstützt werden.	1
3	dürfen nicht formalisiert werden.	0
4	stellen die Hierarchie nicht grundsätzlich in Frage.	1
5	sind besonders bei Standardfunktionen wie Fertigung und Vertrieb angebracht.	0

### I) Die Bildung von Divisionen oder Sparten

1	dient dazu, das System insgesamt auf die relevante Umwelt einzustellen.	1
2	wirft besondere Kontrollprobleme auf.	1
3	verträgt sich nicht mit der Ein-Linien-Organisation.	0
4	vermeidet tendenziell Kompetenzkonflikte und Ressortstreitigkeiten.	1
5	bringt eine andere Organisationspolitik als das "Marketing" zum Ausdruck.	0

### J) Der Prozeß der Organisationsplanung

1	betont die Realisierbarkeit von Organisationskonzepten.	0
2	versucht, die Organisationsstruktur möglichst stringent aus dem Systemziel abzuleiten.	1
3	stellt Erlöseffekte vor Kosteneffekte der Organisationsstruktur.	0
4	ist bei eindeutiger und feststehender Systemplanung ein geeigneter Ansatz zur Optimierung der Organisationsstruktur.	1
5	führt regelmäßig zu einer Korrektur der Systemplanung.	0