

01A Kapitel-Test

A) Der Gebrauch von Organisationskonzepten

1	hat unter anderem den Vorteil, daß man bewährte Komplettlösungen direkt übernehmen kann.	0
2	ist nur insoweit zweckmäßig, wie auch die jeweiligen Situationsmerkmale übereinstimmen.	1
3	ist gefährlich und eher abzulehnen, weil sie immer starke Vereinfachungen der Wirklichkeit darstellen.	0
4	setzt nicht unbedingt voraus, daß diese Konzepte sich bereits bewährt haben.	1
5	ist nur auf einer relativ abstrakten Entscheidungsebene sinnvoll.	1

B) Die Grundlage von Organisationskonzepten

1	sind kognitiver und normativer Art.	1
2	umfassen neben der wissenschaftlichen Beschreibung auch die Metrik.	0
3	Sind stets Modelle und insofern Vereinfachungen der Wirklichkeit.	1
4	sind weniger in der Praxis als in der Wissenschaft zu suchen.	0
5	können nicht zugleich logischer und faktischer Art sein.	0

C) Die zunehmende Modernität von Organisationskonzepten

1	beruht auf Verbesserungen hinsichtlich ihrer Zweckmäßigkeit.	0
2	beruht auf Komplexitätssteigerung.	1
3	wird als Innovation bezeichnet.	0
4	bedeutet einen Wechsel von der Zweck- zur System/Umwelt-Perspektive.	1
5	kann sich in deren logischer Widersprüchlichkeit ausdrücken.	1

02A Kapitel-Test

A) Das Managementkonzept der „Betriebsleitung“

1	beinhaltet die Aufforderung, Ideen der Realität anzupassen.	0
2	ist vom konsequenten Zweck/Mittel-Denken geprägt.	1
3	geht von einer mechanistischen Systemvorstellung aus.	1
4	ist wissenschaftlich nicht fundiert.	0
5	läßt sich heute eher auf kleine als auf große Systeme anwenden	1

B) Das klassische Organisationsproblem

1	beruht auf einer wenig komplexen internen und externen Situation.	1
2	beinhaltet sowohl Legalitäts- als auch Technizitätsanforderungen.	1
3	bezieht sich eher auf die Herstellung eines Herrschafts- als eines Arbeitsapparates.	0
4	ist schwer lösbar, weil widersprüchliche Anforderungen an die Organisationsstruktur gerichtet werden.	0
5	besteht darin, dem Personal das Betriebsprogramm zu vermitteln.	0

C) Die klassische Organisationsforschung

1	kann unterteilt werden in einerseits Bürokratieforschung und andererseits Administrationsforschung.	0
2	beinhaltet im Scientific Management und in der Bürokratieforschung Hinweise auf die Zweckmäßigkeit von Hierarchien.	1
3	bringt ein eher physisches Bild von „Leitung“ mit sich.	1
4	hat gezeigt, daß Führungsdezentralisation unter allen Umständen unzulässig ist.	0
5	hat sehr zweckmäßige Organisationskonzepte hervorgebracht.	1

03A Kapitel-Test

D) Das Modell der Einlinien-Organisation

1	kann als absolut zweckorientiert bezeichnet werden.	1
2	sollte nicht bei Großbetrieben angewandt werden.	0
3	unterscheidet sich von der Mehrlinien-Organisation durch seine größere fachliche Entscheidungskapazität.	0
4	weist prinzipiell die gleichen Organisationsmerkmale auf wie die Fließbandorganisation.	1
5	kann um Stabstellen ergänzt werden, um vor allem die Kontrolle zu sichern.	0

A) Das Managementkonzept der „Unternehmensführung“

1	basiert auf der Vorstellung der bedingten Zweckmäßigkeit.	1
2	bringt eine idealistischere Sicht der Dinge ins Spiel als das Konzept der „Betriebsleitung“.	0
3	ist von den Verhaltenswissenschaften ebenso wie von den Verwaltungswissenschaften geprägt.	0
4	sieht das Unternehmen eher als „Gruppe“ denn als Maschine.	1
5	richtet sich vor allem auf die Beherrschung der Systemumwelt.	0

B) Das neoklassische Organisationsproblem

1	geht noch nicht von komplexen Marktverhältnissen aus.	0
2	beinhaltet Probleme der Qualifikation und Motivation ebenso wie solche der Konformität des Verhaltens.	1
3	bedeutet nicht, daß sich der Organisator mehr am Personal als an der Planung orientieren muß.	1
4	ließe sich leichter lösen, wenn nur der Absatzmarkt und nicht auch das Personal komplexer geworden wäre.	0
5	ist auch dadurch gekennzeichnet, daß Arbeits- und Herrschaftsorganisation zueinander in starken Widerspruch geraten können.	1

C) Die neoklassische Organisationsforschung

1	umfaßt primär die Motivations- und Entscheidungsforschung.	1
2	besagt u. a., daß die „Qualifikation“ des Entscheidungsverhaltens eine Frage von „Anreizen“ und „Beiträgen“ ist.	0
3	hat die Bedeutung formaler Machtmittel stark relativiert.	1
4	hat gezeigt, daß die Motivation nur nachhaltig gesteigert werden kann, wenn die Organisationsstruktur potentialorientierter wird.	1
5	beinhaltet auch die Erkenntnis, daß die Steigerung der Informationsflüsse die allein entscheidende Determinante der Entscheidungs <i>politi/qualität</i> ist.	0
6	konnte keinen deutlichen Hinweis darauf finden, daß die Identifikation mit dem Unternehmen von der Organisationsstruktur beeinflußt ist.	0
7	konnte für Arbeitsgruppen nachweisen, daß deren Leistung stets größer wurde, wenn die Gruppendynamik zunahm.	0
8	kann als Versuch gewertet werden, zweckmäßige Organisationsstrukturen auch für komplexere Bedingungen zu entwickeln.	1
9	läuft <i>ein</i> Ergebnis u. a. darauf hinaus, Organisationsstrukturen stärker zu dezentralisieren.	1
10	hat zweckmäßigere Organisationskonzepte hervorgebracht als die klassische Organisationsforschung.	0

D) Das Modell der Team-Organisation

1	ist nur bedingt zweckmäßig.	1
2	läßt sich nicht auf das Gesamtunternehmen ausdehnen.	0
3	bezieht nicht in jedem Fall auch die Ebene der Gruppenvorgesetzten ein.	0
4	setzt im Gegensatz zum „Management by Objectives“ nicht primär bei der organisatorischen Programmierung an.	1
5	läßt sich nicht mit dem Prinzip der Fließfertigung vereinbaren.	0
6	kann in Form der „Führung durch Zielvereinbarung“ zu einer „Gegenstrom-Planung“ führen.	1
7	bedeutet im Falle der Projektgruppen eine dauerhafte Enthierarchisierung der Organisation.	0
8	kann relativ leicht mit der Linien-Organisation in Form von „Colleague-Groups“ kombiniert werden.	1
9	zieht regelmäßig einen wesentlich geringeren Bedarf an organisatorischer Programmierung nach sich.	0
10	ist am zweckmäßigsten in Form der „Überlappenden Gruppen“.	0

04A Kapitel-Test

A) Das Managementkonzept der „Systementwicklung“

1	hat nur die Systemöffnung zum Ziel.	0
2	basiert eher auf der Absicht der Problemlösung als der Zweckerreichung.	1
3	sieht die eigentliche Schwierigkeit in der Erhaltung des funktionalen und strukturellen Systembestandes.	1
4	verlangt eine Unterwerfung der Systemidee unter die Umweltrealität.	0
5	relativiert den klassischen Unterschied von Zweck und Mittel.	1

B) Das moderne Organisationsproblem

1	geht ausschließlich von den Marktverhältnissen aus.	0
2	verlangt eine Integration von Strategie und Personal.	1
3	beinhaltet nicht nur Probleme der Funktionserfüllung, sondern auch der Bedürfnisbefriedigung.	0
4	bedeutet hauptsächlich, daß sich die Organisationsstrukturen an den Verhaltensgesetzmäßigkeiten des Personals orientieren.	0
5	besteht darin, daß die Organisationsstruktur gleichzeitig zur Öffnung und zur Schließung des Systems beitragen muß.	1

C) Die moderne Organisationsforschung

1	läßt sich in eher natur- oder kulturwissenschaftliche Ansätze unterscheiden.	1
2	besagt u. a., daß die Organisationsstruktur eher der Komplexitätserweiterung als der Komplexitätsreduktion zu dienen hat.	0
3	hat ergeben, daß erfolgreiche Unternehmen weniger durch Entscheidungsdelegation als durch Abteilungsspezialisierung gekennzeichnet sind.	0
4	zeigt, daß partizipative Organisation den Unternehmenserfolg eher fördert als behindert.	1
5	hat keine positive Beziehung zwischen Überleben und Offenheit eines sozialen Systems gefunden.	0
6	beinhaltet auch die Erkenntnis, daß Systeme zur Bestandserhaltung auf Maßnahmen der Grenzziehung angewiesen sind.	1
7	konnte nachweisen, daß horizontale Differenzierung in dynamischen Branchen regelmäßig durch die Schaffung zusätzlicher Koordinationsstellen begleitet ist.	1
8	legt eine degressive Steigerung der organisatorischen Differenzierung nahe.	1
9	gibt deutliche Hinweise darauf, daß Rollenbildung und Rolleninstruktion nicht kompensatorisch eingesetzt werden sollten.	0
10	läßt erkennen, daß organisatorisch eine totale Integration von System und Umwelt angestrebt werden muß.	0

D) Das Modell des „Offenen Systems“

1	kann nicht als zweckmäßig bezeichnet werden.	1
2	bedeutet in den Wirtschaftswissenschaften vor allem Offenheit gegenüber der Natur und dem Naturschutz.	0
3	läßt sich nicht in Form einer Mehrlinien-Organisation verwirklichen.	0
4	kommt auch durch laufende Refokussierung der Organisationsstruktur zur Geltung.	1
5	sollte durch keinerlei Maßnahmen zur Systemschließung konterkariert werden.	0
6	kann auch in einer Einlinien-Organisation gegeben sein.	1
7	wird in der Divisionalen Organisation konsequenter aber eindimensionaler umgesetzt als in der Tensor-Organisation.	1
8	ist besonders beim Modell der Mikro-Systeme von gleichzeitiger Geschlossenheit des Gesamtsystems begleitet.	0
9	verlangt bei der Netzwerk-Organisation, daß Organisationseinheiten schon ihre Probleme teilweise gemeinsam definieren.	1
10	bietet im Fall der Assoziativen Organisation keine Möglichkeit mehr, System- und Umweltperspektive miteinander zu integrieren.	0

05A Kapitel-Test

A) Die Organisationsentwicklung als Gesamtkonzept des Organisationsprozesses

1	muß das Verfahren der Organisationsplanung ablösen, wenn die Organisationsumstände komplexer werden.	1
2	bedeutet, daß die Organisationsstruktur konsequent aus dem Zweck eine Systems entwickelt wird.	0
3	geht nicht von der Prämisse aus, daß die Struktur möglichst vollkommen der Strategie zu folgen hat.	1
4	ist durch eine natürlichere Technik und logischere Vorgehensweise als im klassischen Organisationsprozeß gekennzeichnet.	0
5	knüpft anfänglich nur bei den Realisierungsproblemen des Organisationsprozesses an.	1
6	sieht Sparsamkeit als eines der wichtigsten Zielkriterien an.	0
7	verlangt, daß sich der Organisationsprozeß weniger am Endzweck als an den Voraussetzungen und Mitteln der Zweckerreichung orientiert.	1
8	bietet in der Praxis kaum Möglichkeiten für eine Beteiligung der Mitarbeiter an der Schaffung von Organisationsstrukturen.	0
9	sieht die Nutzung von Personalpotentialen nur dann als Ziel vor, wenn dies nachweisbar zur Gewinnmaximierung beiträgt.	0
10	relativiert die Unterscheidung von Organisationskonzipierung und –realisierung.	1

B) Beim Organisationswandel

1	gibt es keine Planung der Organisationsstruktur mehr, da diese praktisch von allein entsteht.	0
2	kommt es darauf an, systematisch die Selbstorganisationskräfte eines Systems zu nutzen.	1
3	kann man neben technologischen Verfahren wie z. B. dem morphologischen Kasten auch empirische Verfahren anwenden.	1
4	werden im Gegensatz zur klassischen Organisationsplanung Organisationsalternativen entwickelt.	1
5	geht es im Gegensatz zur Organisationsevolution um das systematische Lernen von Organisationsstrukturen.	0

C) Modernes Organisationsmanagement

1	stellt Konzipierung und Sollwerte grundsätzlich vor Realisierung und Istwerte der Organisation.	0
2	weist den Betroffenen überwiegend eine passive Rolle im Organisationsprozeß zu.	0
3	ist keine Phase, sondern eine Dimension des Managementprozesses.	1
4	ist das Gegenstück zur Selbstorganisation sozialer Systeme.	0
5	beruht eher auf einer Management- als auf einer Unternehmensstrategie.	1

AA Modul-Test

A) Konzepte der Organisationsstruktur

1	bieten unterschiedliche Lösungen für das im Prinzip immer gleichbleibend Organisationsproblem.	0
2	können Organisationsentscheidungen nicht ersetzen.	1
3	verdienen diesen Namen nur, wenn sie auf strikt logischer Grundlage beruhen.	0
4	lassen sich u. a. danach einteilen, welche wissenschaftlichen Grundlagen zum Zuge kommen.	1
5	dienen als Entscheidungshilfe im Organisationsprozeß.	1

B) Die klassische Organisationslehre

1	orientiert sich vor allem am Systemzweck.	1
2	basiert auf Ingenieur- und Verhaltenswissenschaften.	0
3	kann sich auch für sehr große Betriebe eignen.	1
4	weist mit den Erkenntnissen der Bürokratieforschung einen Weg zu zweckmäßiger Herrschaft.	1
5	belegt durch das Stab/Linien-System, daß die Struktur nicht der Strategie folgen muß.	0

C) Das Konzept der neoklassischen Organisation

1	will alte Zwecke mit neuen organisatorischen Mitteln erreichen.	1
2	spielt gegenwärtig für die Unternehmenspraxis noch keine wichtige Rolle.	0
3	beruht wissenschaftlich auf der neueren Betriebswirtschaftslehre.	0
4	löst das klassische Organisationskonzept vor allem wegen der gestiegenen Komplexität der Situation und nicht aus ethischen Gründen ab.	1
5	leidet darunter, daß Programmsituation und Potentialsituation logisch nicht zueinander passen.	0
6	beinhaltet neben Konformitätsproblemen auch solche der Motivation und Qualifikation.	1
7	geht davon aus, daß intrinsische Motive wie z. B. hoher Geldverdienst langfristig eine größere Bedeutung für das Arbeitsverhalten haben als extrinsische Motive.	0
8	hat den Nachteil, daß Machtfragen im Gegensatz zur Bürokratischen Organisation vernachlässigt werden.	0
9	betrachtet Gruppendynamik als zwiespältigen Einflußfaktor der Arbeitsleistung.	1
10	Hat mit dem Modell des MbO bereits eine Neuorganisation des Planungsprozesses ins Spiel gebracht.	1

D) Organisation im Konzept der Systementwicklung

1	bedeutet, daß der Systemzweck nicht mehr der wichtigste Bezugspunkt für das Organisieren ist.	1
2	ist bezüglich ihrer naturwissenschaftlichen Grundlage eher an der Biologie als an der Physik orientiert.	1
3	verlangt die Schaffung systemöffnender statt systemschließender Strukturen.	0
4	bringt ein stärkeres Maß an Prozeßorientierung als bei der klassischen Organisation mit sich.	0
5	geht im Falle des Netzwerkmodells vom ökologischen Prinzip aus.	1

E) Bei der Organisationsentwicklung

1	spielen Umsetzungsprobleme keine große Rolle mehr, wenn zuvor die Organisationslösung exakt aus dem Systemzweck abgeleitet wurde.	0
2	verstehen man unter geplantem Wandel, daß die Systemleitung nach sorgfältiger Vorbereitung schlagartig eine neue Organisationsstruktur einführt.	0
3	ist eher von Organisationsdiagnose als von Organisationskontrolle die Rede, weil man klare Vorstellungen von den organisatorischen Soll-Werten hat.	0
4	legt es der Denkansatz der Organisationsevolution nahe, daß der Organisationsprozeß natürlicher und faktischer ablaufen muß, wenn das System überleben will.	1
5	stellen Organisationsprojekte keine angemessene Technik des Organisationsprozesses dar.	0