

01 Kapitel-Test

A) Nach den vorangegangenen Ausführungen ist "Organisation"

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

B) Organisation dient dazu

1	Dienst nach Vorschrift zu verhindern.	
2	Personal zu beschaffen.	
3	Mitarbeitern eine Vorstellung von der richtigen Ausführung ihrer Arbeit zu geben.	
4	einem Handlungssystem wie z. B. einer Unternehmung Kapazität zu erschließen.	

5	Abteilungen zu bilden.	
6	Mitarbeitern die zweckmäßige Orientierung zu erleichtern.	

C) Eine wesentliche Schwierigkeit beim Organisieren besteht darin

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

02 Kapitel-Test

A) a) Eine zentralistische Organisation

1	entsteht, wenn die Konzentration der Stellen von unten nach oben zunimmt.	
2	wird allein durch Hierarchie erreicht.	
3	soll verhindern, daß ein System eigendynamisch wird	
4	kann nur zweckmäßig sein, wenn eine eindeutige Planung und absolute Überlegenheit	

	der Zentralperson vorliegt.	
5	kann nicht dafür sorgen, daß sich ein zentraler Wille durchsetzt.	
6	führt regelmäßig zu Reibungsverlusten, Widersprüchen und Kompetenzkonflikten	
7	besitzt gegenüber einer dezentralen Organisationsstruktur den Vorteil, daß sie alle Kräfte des Systems aktiviert	
8	führt unter komplexen Verhältnissen zu einer wachsenden Diskrepanz zwischen Soll- und Ist-Organisation.	
9	wird nicht nur durch die Rollenverteilung, sondern auch durch die Rollenanleitung beeinflusst.	
	kann an der Anzahl der Hierarchiestufen abgelesen werden	

B) Zentralisation und Dezentralisation

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

c) Die Ein-Linien-Organisation

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

03 Kapitel-Test

A) Personenorientierte Organisation

1	dient dazu, das Personal unter Kontrolle zu halten.	
2	vermindert die Gefahr unzuweckmäßigen Arbeitens.	
3	ist weniger planmäßig als sachorientierte Organisation.	
4	erleichtert die Personalarbeit.	
5	soll einen Beitrag zur Personalentwicklung	

	liefern.	
6	ist oftmals nur das Resultat der Rechtslage.	

B) Sachorientierte Organisation wird gefördert durch

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

C) Die Kombination von sach- und personenorientierter Organisation

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

04 Kapitel-Test

A) Eine starke Organisationsstruktur

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

B) Organisationsstrukturen erfahren eine tendenzielle Schwächung durch

1	Spezialisierung der Positionen.	
2	Bürokratisierung.	

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

C) Eine Kombination starker und schwacher Organisation

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

05 Kapitel-Test

A) Eine innenorientierte Organisationsstruktur

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

B) Zur organisatorischen Förderung der Außenorientierung eines Systems

1	eignet sich die divisionale Organisation wenig, da sie ganz auf Zweckerreichung hinwirkt	
---	--	--

2	trägt nur die Kunden- nicht jedoch die Lieferantenorientierte Aufbauorganisation bei	
3	kann ein niedriger Organisationsgrad beitragen.	
4	kommt es unabhängig vom generellen Organisationsaufbau ganz besonders auf die Stellenbezeichnung an	
5	sollte man vor allem auf die Aufgeschlossenheit der Mitarbeiter achten.	

C) Innen- und außenorientierte Organisation

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

06 Kapitel-Test

A) Eine systematische Untergliederung der Organisationsinstrumente

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

B) Die organisatorische Differenzierung

1	meint den Unterschied zwischen Organisationsstrukturen.	
2	wird auch als "Aufbauorganisation" bezeichnet.	
3	läßt sich weiter spezifizieren nach Richtung, Gegenstand und Dimension.	
4	umfaßt nur die Spezialisierung, aber nicht die Hierarchiebildung.	
5	ist immer standardisiert	

6	unterscheidet sich von der organisatorischen Programmierung dadurch, daß die eine primär einen Kapazitätseffekt, die andere primär einen Steuerungseffekt hat.	
7	kann auch ablaforientiert sein.	
8	betrifft in der vertikalen Richtung immer nur die Herrschaftsdifferenzierung.	
9	muß nicht in allen vier Dimensionen erfolgen, damit von einer sauberen Stellengliederung gesprochen werden kann.	
10	eignet sich anders als die Programmierung nicht so gut für die laufende Anpassung der Organisationsstruktur an die konkrete Auftragslage.	

C) Das Organisationsmerkmal

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

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

07 Kapitel-Test

A) Die Organisationsplanung als Gesamtkonzept des Organisationsprozesses

1	stellt das angemessene Verfahren zur Konstruktion zweckorientierter Organisationsstrukturen dar.	
2	knüpft unmittelbar an die Systemplanung an.	
3	setzt einen vollkommen informierten Organisator voraus.	
4	muß klar von der Organisationspolitik unterschieden werden, da sie von anderen Voraussetzungen ausgeht.	
5	umfaßt auch die Organisationskritik.	

6	muß bei der Zielbestimmung nur auf den engen Bezug zum Systemziel Wert legen.	
7	sollte sich nicht an solchen Zielen wie "Sparsamkeit" orientieren.	
8	muß jederzeit die Realisierbarkeit der Organisationsstruktur vor Augen haben.	
9	ist allein eine Angelegenheit der Organisationsspezialisten wie z. B. Stabsabteilungen oder Organisationsbeauftragte.	
10	ist häufig eine Ursache von "Führungsproblemen".	

B) Beim Entwurf einer zweckmäßigen Organisationsstruktur

1	kann man die Aufgabenanalyse oder aber die Aufgabensynthese anwenden.	
2	muß man auch darauf achten, daß verwandte Aufgabenbestandteile möglichst zusammengefaßt werden.	
3	kann man entweder von den planmäßigen Verrichtungen oder von den Objekten ausgehen.	
4	spielt die Kapazität der potentiellen Stelleninhaber noch keine Rolle.	
5	werden im Konzept der Organisationsplanung Art und Grad der Organisationsstruktur nicht als Entscheidungsprobleme angesehen.	

C) Die Organisationskritik im Konzept der Organisationsplanung

1	geht von feststehenden Soll-Werten aus, die nicht zu kritisieren sind.	
2	setzt besonders häufig bei den Abläufen des Betriebes an.	
3	betrachtet die Organisationsstruktur oftmals aus der Sicht der Stelleninhaber.	
4	bezieht sich immer nur auf unmittelbar feststellbare Mängel der Organisationsstruktur selbst.	
5	führt in der Regel zu einer grundlegenden Veränderung des gesamten Organisationsstruktur.	

Modul-Test Kapitel 01-07

A) Die Organisationsstruktur eines sozialen Systems

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

B) Die Entscheidung zwischen organisatorischer Zentralisation und Dezentralisation

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

C) Die Art der Organisationsstruktur

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

D) Der Organisationsgrad

1	wächst bei ansonsten gleichbleibenden Merkmalen, wenn die Segmentierung zunimmt.	
---	--	--

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

E) Die Stab/Linien-Organisation

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

F) Die Gruppen-Organisation

1	wird angewandt, wenn es auf klare Trennung der Aufgaben ankommt.	
2	verdankt ihren Namen dem geringen Programmierungsgrad.	
3	kann auch stark standardisiert sein.	
4	weist gegenüber der Linien-Organisation insbesondere bei unsicherer Planungslage	

	Vorteile auf.	
5	bedeutet, daß es innerhalb einer Gruppe keine Arbeitsteilung gibt.	

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

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

H) Projektgruppen

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

I) Die Bildung von Divisionen oder Sparten

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

J) Der Prozeß der Organisationsplanung

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