

08 Kapitel-Test

A) Der Gebrauch von Organisationskonzepten

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

B) Die Grundlage von Organisationskonzepten

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

C) Die zunehmende Modernität von Organisationskonzepten

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

09 Kapitel-Test

A) Das Managementkonzept der „Betriebsleitung“

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

B) Das klassische Organisationsproblem

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

C) Die klassische Organisationsforschung

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

D) Das Modell der Einlinien-Organisation

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

10 Kapitel-Test

A) Das Managementkonzept der „Unternehmensführung“

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

B) Das neoklassische Organisationsproblem

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

C) Die neoklassische Organisationsforschung

1	umfaßt primär die Motivations- und Entscheidungsforschung.	
2	besagt u. a., daß die „Qualifikation“ des Entscheidungsverhaltens eine Frage von „Anreizen“ und „Beiträgen“ ist.	
3	hat die Bedeutung formaler Machtmittel stark relativiert.	
4	hat gezeigt, daß die Motivation nur nachhaltig gesteigert werden kann, wenn die Organisationsstruktur potentialorientierter wird.	
5	beinhaltet auch die Erkenntnis, daß die Steigerung der Informationsflüsse die allein	

	entscheidende Determinante der Entscheidungs <i>politi/qualität</i> ist.	
6	konnte keinen deutlichen Hinweis darauf finden, daß die Identifikation mit dem Unternehmen von der Organisationsstruktur beeinflußt ist.	
7	konnte für Arbeitsgruppen nachweisen, daß deren Leistung stets größer wurde, wenn die Gruppendynamik zunahm.	
8	kann als Versuch gewertet werden, zweckmäßige Organisationsstrukturen auch für komplexere Bedingungen zu entwickeln.	
9	läuft <i>ein</i> Ergebnis u. a. darauf hinaus, Organisationsstrukturen stärker zu dezentralisieren.	
10	hat zweckmäßigere Organisationskonzepte hervorgebracht als die klassische Organisationsforschung.	

D) Das Modell der Team-Organisation

1	ist nur bedingt zweckmäßig.	
2	läßt sich nicht auf das Gesamtunternehmen ausdehnen.	
3	bezieht nicht in jedem Fall auch die Ebene der Gruppenvorgesetzten ein.	
4	setzt im Gegensatz zum „Management by Objectives“ nicht primär bei der organisatorischen Programmierung an.	

5	läßt sich nicht mit dem Prinzip der Fließfertigung vereinbaren.	
6	kann in Form der „Führung durch Zielvereinbarung“ zu einer „Gegenstrom-Planung“ führen.	
7	bedeutet im Falle der Projektgruppen eine dauerhafte Enthierarchisierung der Organisation.	
8	kann relativ leicht mit der Linien-Organisation in Form von „Colleague-Groups“ kombiniert werden.	
9	zieht regelmäßig einen wesentlich geringeren Bedarf an organisatorischer Programmierung nach sich.	
10	ist am zweckmäßigsten in Form der „Überlappenden Gruppen“.	

11 Kapitel-Test

A) Das Managementkonzept der „Systementwicklung“

1	hat nur die Systemöffnung zum Ziel.	
2	basiert eher auf der Absicht der Problemlösung als der Zweckerreichung.	
3	sieht die eigentliche Schwierigkeit in der Erhaltung des funktionalen und strukturellen Systembestandes.	
4	verlangt eine Unterwerfung der Systemidee	

	unter die Umweltrealität.	
5	relativiert den klassischen Unterschied von Zweck und Mittel.	

B) Das moderne Organisationsproblem

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

C) Die moderne Organisationsforschung

1	läßt sich in eher natur- oder kulturwissenschaftliche Ansätze unterscheiden.	
2	besagt u. a., daß die Organisationsstruktur eher der Komplexitätserweiterung als der Komplexitätsreduktion zu dienen hat.	
3	hat ergeben, daß erfolgreiche Unternehmen weniger durch Entscheidungsdelegation als durch Abteilungsspezialisierung gekennzeichnet	

	sind.	
4	zeigt, daß partizipative Organisation den Unternehmenserfolg eher fördert als behindert.	
5	hat keine positive Beziehung zwischen Überleben und Offenheit eines sozialen Systems gefunden.	
6	beinhaltet auch die Erkenntnis, daß Systeme zur Bestandserhaltung auf Maßnahmen der Grenzziehung angewiesen sind.	
7	konnte nachweisen, daß horizontale Differenzierung in dynamischen Branchen regelmäßig durch die Schaffung zusätzlicher Koordinationsstellen begleitet ist.	
8	legt eine degressive Steigerung der organisatorischen Differenzierung nahe.	
9	gibt deutliche Hinweise darauf, daß Rollenbildung und Rolleninstruktion nicht kompensatorisch eingesetzt werden sollten.	
10	läßt erkennen, daß organisatorisch eine totale Integration von System und Umwelt angestrebt werden muß.	

D) Das Modell des „Offenen Systems“

1	kann nicht als zweckmäßig bezeichnet werden.	
2	bedeutet in den Wirtschaftswissenschaften vor allem Offenheit gegenüber der Natur und dem Naturschutz.	
3	läßt sich nicht in Form einer Mehrlinien-	

	Organisation verwirklichen.	
4	kommt auch durch laufende Refokussierung der Organisationsstruktur zur Geltung.	
5	sollte durch keinerlei Maßnahmen zur Systemschließung konterkariert werden.	
6	kann auch in einer Einlinien-Organisation gegeben sein.	
7	wird in der Divisionalen Organisation konsequenter aber eindimensionalerr umgesetzt als in der Tensor-Organisation.	
8	ist besonders beim Modell der Mikro-Systeme von gleichzeitiger Geschlossenheit des Gesamtsystems begleitet.	
9	verlangt bei der Netzwerk-Organisation, daß Organisationseinheiten schon ihre Probleme teilweise gemeinsam definieren.	
10	bietet im Fall der Assoziativen Organisation keine Möglichkeit mehr, System- und Umweltperspektive miteinander zu integrieren.	

12 Kapitel-Test

A) Die Organisationsentwicklung als Gesamtkonzept des Organisationsprozesses

1	muß das Verfahren der Organisationsplanung ablösen, wenn die Organisationsumstände komplexer werden.	
2	bedeutet, daß die Organisationsstruktur konsequent aus dem Zweck eine Systems	

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

B) Beim Organisationswandel

1	gibt es keine Planung der Organisationsstruktur mehr, da diese praktisch von allein entsteht.	
---	---	--

2	kommt es darauf an, systematisch die Selbstorganisationskräfte eines Systems zu nutzen.	
3	kann man neben technologischen Verfahren wie z. B. dem morphologischen Kasten auch empirische Verfahren anwenden.	
4	werden im Gegensatz zur klassischen Organisationsplanung Organisationsalternativen entwickelt.	
5	geht es im Gegensatz zur Organisationsevolution um das systematische Lernen von Organisationsstrukturen.	

C) Modernes Organisationsmanagement

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

Modul-Test Kapitel 08-12

A) Konzepte der Organisationsstruktur

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

B) Die klassische Organisationslehre

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

C) Das Konzept der neoklassischen Organisation

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

D) Organisation im Konzept der Systementwicklung

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

E) Bei der Organisationsentwicklung

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

5	stellen Organisationsprojekte keine angemessene Technik des Organisationsprozesses dar.	
---	---	--