

| | |
|--------------|--|
| 1. Korrektur | |
| 2. Korrektur | |

FERNUNIVERSITÄT

FAKULTÄT für WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFT

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|

Matrikelnummer

Name: _____

Vorname: _____

KLAUSUR IM HAUPTSTUDIUM: Personalführung und Organisation
 MODUL 31711: Verhalten in Organisationen
 TERMIN: 12. März 2018
 PRÜFER: Univ.-Prof. Dr. Jürgen Weibler

| Aufgabe | 1 | 2 | 3 | 4 | Gesamt |
|---------------------|----|----|----|----|--------|
| Maximale Punktzahl | 21 | 29 | 10 | 40 | 100 |
| Erreichte Punktzahl | | | | | |

Gesamtpunktzahl:

Note:

Datum:

Unterschrift
des Prüfers:

FernUniversität in Hagen

Fakultät für Wirtschaftswissenschaft

Diplom-/Bachelorklausur am 12. März 2018 (14.00-16.00 Uhr)

Im Fach Personalführung und Organisation (12 SWS u. 16 SWS)

Modul 31711 Verhalten in Organisationen

Prüfer: Univ.-Prof. Dr. Jürgen Weibler

Bearbeitungshinweise:

1. Die Klausur besteht aus vier Aufgaben.
2. Bei der Ergänzungsaufgabe (Aufgabe 3) führen unzutreffende Angaben zu keinem Punktabzug. Die Regelung zur Bewertung der Multiple-Choice Aufgabe (Aufgabe 4) finden Sie der Aufgabe unmittelbar vorangestellt.
3. Insgesamt sind maximal 100 Punkte erreichbar.
4. Die Klausur besteht mit dem Deckblatt aus 21 Seiten.
Prüfen Sie bitte die Vollständigkeit!
5. Die Klausur muss komplett abgegeben werden.
6. Bitte schreiben Sie Ihre Antworten direkt auf die dafür vorgesehenen Linien oder in die dafür vorgesehenen Antwortfelder. Alle Ausführungen, die darüber hinausgehen, werden in der Bewertung der Klausur nicht berücksichtigt.
7. Für Notizen können Sie die Rückseiten der Aufgabenblätter verwenden. Diese werden in der Bewertung der Klausur ebenfalls nicht berücksichtigt.
8. Es sind keine Hilfsmittel zugelassen.

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg.

Aufgabe 1 (21 Punkte):

Neuere Verständnisse von Organisation orientieren sich vermehrt an kollaborativen Arbeitskontexten und Strukturen. Steigende Dezentralität wird durch geteilte Verantwortlichkeiten in Teams begleitet. Um der entstehenden Komplexität gerecht zu werden, muss Führung über traditionelle Ansätze hinauswachsen. Führung in Gruppen muss einer ganzheitlichen Sicht folgen.

- a) Erläutern Sie bitte zuerst als Grundlage der Diskussion die Notwendigkeit von Führung bei Gruppenarbeit in Anlehnung an die von Wegge (2004) im Lehrtext genannten neun Argumente. Nennen Sie mindestens sechs Argumente. (12 Punkte) (Bitte schreiben Sie Ihre Antwort direkt auf die vorgesehenen Linien!)

Begründungen der Notwendigkeit von Führung in Gruppen nach Wegge (2004):

1. Begründung:

2. Begründung:

3. Begründung:

4. Begründung:

5. Begründung:

6. Begründung:

- b) Je nach Interaktionsmodus zwischen Führungskraft und Gruppe sowie je nach Nähe der Führungskraft zu den Teammitgliedern unterscheiden die Interaktionsansätze der Teamführung (vgl. Kauffeld/Schulte 2012) grundsätzlich eine Reihe verschiedener Gestaltungsmöglichkeiten von Führungsbeziehungen in Gruppen. Eine dieser Unterscheidungsmöglichkeiten besteht in einer Distanz- vs. näheorientierten Teamführung. Napier und Ferris (1993) integrierten als eine der Ersten die verschiedenen Formen der Distanz in einen organisationalen Rahmen und entwickelten auf diese Weise ein theoretisches Modell der Dyadischen Distanz in der Führer-Geführten-Beziehung. Nennen Sie die drei Dimensionen des Modells und nennen Sie pro Dimension mind. einen grundsätzlichen Indikator der Dimensionen sowie mind. einen spezifischen Indikator/ein spezifisches Beispiel. (9 Punkte) (Bitte schreiben Sie Ihre Antwort direkt auf die vorgesehenen Linien!)

Dimensionen, grundsätzliche Indikatoren und spezifische Indikatoren der Dyadischen Distanz nach Napier/Ferris (1993):

1. Dimension: _____

Grundsätzlicher Indikator für die erste Dimension:

Spezifischer Indikator für die erste Dimension (Beispiel):

2. Dimension: _____

Grundsätzlicher Indikator für die erste Dimension:

Spezifischer Indikator für die erste Dimension (Beispiel):

3. Dimension: _____

Grundsätzlicher Indikator für die erste Dimension:

Spezifischer Indikator für die erste Dimension (Beispiel):

Aufgabe 2 (29 Punkte):

Lesen Sie sich die folgende Fallstudie genau durch und beantworten Sie dann bitte die nachstehenden Fragen dazu.

2. Bei ihrem wöchentlichen Stammtisch treffen Pete, Ursula und Jens wie immer in einem privaten Rahmen zusammen. Doch heute ist es anders als sonst: Nicht nur Privates wird thematisiert, sondern die berufliche Situation wird zum Gegenstand der Unterhaltung. Die drei langjährigen Freunde realisieren, dass nicht nur die Unternehmen, in denen sie arbeiten, vollkommen unterschiedlich sind, sondern, dass auch ihre jeweilige Arbeitsgruppe ganz anders geführt wird. Sie unterhalten sich über die erfahrenen Ausgestaltungen von Führung im Team.

Pete:

Also ich finde das „klassische“, alt hergebrachte Modell doch am besten. Nennt mich konservativ, aber ich finde es gut, wenn es eine Führungskraft gibt, die charismatisch ist und gewisse Kompetenzen bzw. Kenntnisse mitbringt. Sie muss doch schließlich gewisse Charakteristika haben und mehr können als wir Mitarbeiter! Naja, das darf dann auch gerne durch eine Vormachtstellung auf struktureller Ebene ersichtlich werden. Dementsprechend haben Führungskräfte bei uns ein gewisses Amt inne und verteilen die Aufgaben. Sie haben alleinig die Aufsicht und Kontrolle über den Arbeitsprozess.

Ursula:

Ich bin da skeptisch. Was meinst du denn überhaupt mit den gewissen Charakteristika?

Pete:

Na es ist bei uns – meiner Meinung nach – sehr wichtig, dass die Führungskraft z.B. intelligent ist, oder auch eine gewisse Extraversion aufweist. Diese Eigenschaften sind entscheidend für die Qualität der Führung.

Jens:

Das mag bei euch so sein. Wir sehen das ganz anders. Ja, du spielst mit der Eigenschaft Extraversion auf Kommunikationsfähigkeit an. Diese ist natürlich bei uns auch sehr wichtig – allerdings ist es bei uns das zentrale Medium für eine gemeinsam erlebte Führung. Es ist doch längst nicht mehr zeitgemäß, dass es nur die eine Führungskraft als Superheld gibt! Wer erwartet, dass Superman die Welt rettet, ist jetzt schon verloren. Ähnlich ist es bei der Führung im Unternehmen. Unser Erfolg gibt uns zudem Recht: Es ist ein-

fach effizient, wenn viele Individuen konsequent partizipieren und gemeinsam führen. Eine einzelne Person, die den Prozess steuert und damit als Führungskraft auszumachen wäre, gibt es bei uns nicht. Führen ist bei uns gemeinsame Sache!

Ursula:

Wow! Dass das funktioniert, hätte ich nun nicht gedacht. Wir haben zwar auch nicht den Führenden, der per formal zugeteilter Macht sämtliche Verantwortung selbst übernimmt und der die Gruppenaufgaben einfach hierarchisch an unsere Teammitglieder vergibt. Aber die Verantwortung auf alle Schultern zu verteilen, das kannte ich ebenso wenig. Das ist ja ein ganz neues Konzept! Klasse!

Jens:

Wie führt denn eure Führungskraft die Arbeitsgruppe, in der du mitwirkst? Was für eine Rolle nimmt sie ein? So ganz starr hierarchisch scheint sie ja nicht zu sein?

Ursula:

Hm, ich würde sagen, unsere Führungskraft unterstützt uns, sie ermöglicht und berät. Dabei hat sie unsere Bedürfnisse sowie Interessen immer im Blick. Natürlich kritisieren wir auch mal unsere Führungskraft. Doch eigentlich ist sie es, die das repräsentiert, was unsere Gruppe ausmacht. Sie spiegelt die Persönlichkeit unserer Gruppe wider. Vielleicht ist es auch deswegen so, dass wir ein hohes Zusammengehörigkeitsgefühl haben, das uns von anderen Gruppen unterscheidet. Du siehst, Jens, Führung hat ganz anders als bei Pete nicht unbedingt etwas mit Hierarchie zu tun. Ich bin jedenfalls glücklich mit dieser Form der Führung.

Pete:

Auch wenn wir alle Führung in der Gruppe ganz anders erleben, sind wir doch zufrieden. Vielleicht passt es einfach zu uns. Und vielleicht gibt es einfach nicht nur einen einzigen besten Weg.

Kauffeld und Schulte (2012) unterscheiden basierend auf der formellen bzw. informellen Machtteilung zwischen Führendem und Geführten grundsätzlich drei Gestaltungsformen von Gruppenführung. Diese drei Formen erleben auch Pete, Ursula und Jens.

- a) Welche Gestaltungsform wird in den jeweiligen Unternehmen innerhalb der Arbeitsgruppe genutzt? Bitte benennen Sie diese nicht nur mit den deutschen und englischen Fachtermini, sondern geben Sie auch mind. zwei Textbeispiele pro Zuordnung an. (15 Punkte)
- b) Erläutern Sie basierend auf Ihrem Wissen zu den Gestaltungsformen von Gruppenführung nach Kauffeld/Schulte (2012) die von Ihnen soeben identifizierten Gestaltungsformen von Gruppenführung. Benennen und erklären Sie dabei auch, auf welcher Theorie jeweils zwei der Gestaltungsformen fußen. (8 Punkte)
- c) In dem Beispiel führt Jens an, dass Führungskräfte keine Superhelden sind. Diese Meinung steht der Auffassung von heroischen Theorien diametral gegenüber. Nennen Sie in Anlehnung an Crevani et al. (2007) mind. 3 Merkmale der heroischen Teamführung und mind. 3 Merkmale der postheroischen Teamführung. (6 Punkte)

(Bitte schreiben Sie Ihre Antwort direkt auf die vorgesehenen Linien!)

a)

In der Organisation von **Pete** wird diese Form der Teamführung praktiziert:

_____ Teamführung,

Englischer Fachausdruck: _____

Textbeispiele für diese Zuordnung: (mind. 2 Textbeispiele)

In der Organisation von **Ursula** wird diese Form der Teamführung praktiziert:

_____ Teamführung,

Englischer Fachausdruck: _____

Textbeispiele für diese Zuordnung: (mind. 2 Textbeispiele)

In der Organisation von **Jens** wird diese Form der Teamführung praktiziert:

_____ Teamführung,

Englischer Fachausdruck: _____

Textbeispiele für diese Zuordnung: (mind. 2 Textbeispiele)

2. Die _____ Teamführung:

Diese Form der Teamführung basiert auf folgender Theorie:

3. Die _____ Teamführung:

c) Merkmale von heroischer und postheroischer Führung in Anlehnung an Crevani et al. (2007):

| Heroische Teamführung | Postheroische Teamführung |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">• _____ _____ _____ _____ | <ul style="list-style-type: none">• _____ _____ _____ _____ |
| <ul style="list-style-type: none">• _____ _____ _____ _____ | <ul style="list-style-type: none">• _____ _____ _____ _____ |
| <ul style="list-style-type: none">• _____ _____ _____ _____ | <ul style="list-style-type: none">• _____ _____ _____ _____ |

Aufgabe 3 (10 Punkte):

Organisationen sind Orte, in denen Wirksamkeitsstreben reguliert wird. Individualinteresse und Organisationsinteresse stehen oft in einem Spannungsverhältnis. Es kann also dazu kommen, dass individuelle Wünsche und Motive einem zu fokussierenden Zielzustand widerstreben. Warum Individuen dennoch als aversiv erlebte Ziele umsetzen, ist nur eine der vielfältigen Fragen, die mit der Kenntnis des Schnittmengenmodells von Kehr (2004) beantwortet werden kann. Das Zusammenwirken von strukturellen Motivationskomponenten und funktionalen Mechanismen dieses Modells soll im Folgenden näher beleuchtet werden.

Anmerkung: Bitte verwenden Sie für alle Aufgabenteile ausschließlich die dafür vorgesehenen Tabellen unterhalb der Abbildung.

- a) Bitte benennen Sie die drei fehlenden Begriffe des Schnittmengenmodells von Kehr (2004). (6 Punkte)

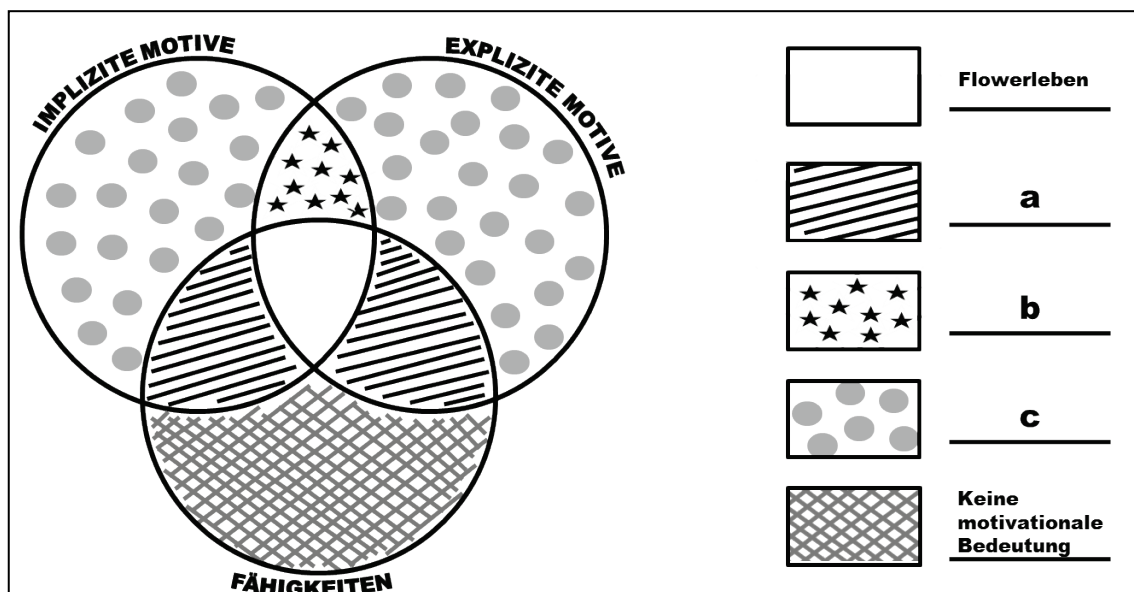


Abbildung 1: Schnittmengenmodell der Arbeitsmotivation (eigene Darstellung in Anlehnung an Kehr 2004)

| Matrixfeld | Begriff |
|------------|---------|
| a | _____ |
| b | _____ |
| c | _____ |

b) Bitte benennen und erläutern Sie kurz den unten grau dargestellten Bereich des Schnittmengenmodells von Kehr (2004). (4 Punkte)

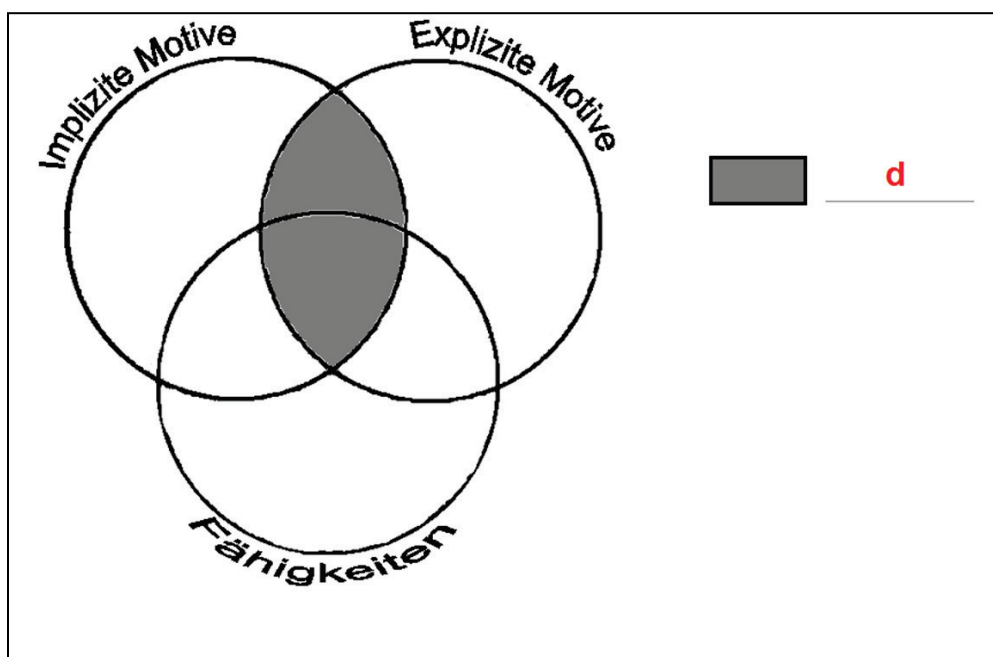


Abbildung 1: Schnittmengenmodell der Arbeitsmotivation (eigene Darstellung in Anlehnung an Kehr 2004)

| | |
|--------------------|----------------------------------|
| Matrixfeld | d |
| Begriff | _____ |
| Erläuterung | _____ _____ _____ _____ |

Aufgabe 4 (40 Punkte):

Nachfolgend finden Sie 10 Multiple Choice Aufgaben nach dem Muster x aus n. Pro Aufgabe kann die Anzahl richtiger und falscher Antworten variieren. Geben Sie bitte für jede Alternative an, ob Sie sie für falsch oder richtig halten. Wenn Sie die Alternative für richtig halten, so markieren Sie diese Alternative mit einem Kreuz in der Spalte „richtig“. Falsche Alternativen markieren Sie bitte mit einem Kreuz in der Spalte „falsch“. Pro zutreffender Markierung erhalten Sie einen Punkt. (Das Auslassen einer Markierung wird als Fehler gewertet!)

1)

| Eine Organisation ist definiert als die formalisierte Verhaltensbeeinflussung von Personenmehrheiten zur Zielerreichung durch alltägliche und verfestigte Ordnungsbildung. | richtig | falsch |
|---|----------------|---------------|
| a) Organisation ist ein Mittel zur Verhaltensbeeinflussung. | | |
| b) Organisation ist eine situative und zeitnahe Form der Fremdsteuerung. | | |
| c) Als Formalisierung wird der Einsatz zumeist schriftlich fixierter, organisatorischer Regeln verstanden. | | |
| d) Das Substitutionsgesetz der Organisation besagt, dass fallweise Regelungen umso mehr in generelle überführt werden, je höher die Variabilität des Sachverhalts ist. | | |

2)

| Das Diversity-Management birgt unterschiedliche (ökonomische) Nutzenpotentiale für Unternehmen. Allerdings kann eine heterogene Mitarbeiterstruktur auch dazu führen, dass Probleme und Risiken aufgeworfen werden. | richtig | falsch |
|--|----------------|---------------|
| a) Das Kreativitätsargument ist eines der Hauptargumente zur Begründung der ökonomischen Nutzenpotentiale von Diversität. | | |
| b) Die wesentlichen Nachteile einer Zusammenarbeit vielfältiger Individuen können u.a. in einer schwierigeren und langwierigeren Entscheidungsfindung bestehen. | | |
| c) Die Theorie der sozialen Identität (vgl. Tajfel 1981) liefert einen Erklärungsansatz für die Entstehung von Problemen bei einer heterogenen Mitarbeiterstruktur. | | |

| | | |
|--|--|--|
| d) Das Controlling der individuellen Zielerreichungsbeiträge ist bei hoher Diversität erschwert. | | |
|--|--|--|

3)

| Das Geschehen in Organisationen kann besser verstanden werden, kennen wir die wissenschaftlich fundierte Betrachtung von Organisationen durch prominenter theoretische Zugänge bzw. durch unterschiedliche Organisationsverständnisse. | richtig | falsch |
|---|----------------|---------------|
| a) Bei dem Verständnis von Organisation gemäß des entscheidungstheoretischen Ansatzes wird davon ausgegangen, dass zwischen Organisationen eine Tendenz zur Strukturangleichung bzw. zum institutionellen Isomorphismus besteht. | | |
| b) Der kontingenztheoretische Ansatz wird auch als „Situativer Ansatz“ bezeichnet. | | |
| c) Die institutionalistischen Verständnisse von Organisation sehen den verhaltensregulierenden Effekt von Organisationen durch Erwartungsstrukturen bedingt, die angemessenes Handeln und Entscheiden begründen. | | |
| d) Werden Organisationen als politische Arenen verstanden, so richten die einzelnen Akteure ihr Verhalten auf diejenige Person aus, die die gruppenspezifischen Interessen bzw. die soziale Identität der Gruppe verkörpert. | | |

4)

| Organisationales Lernen ist in einer flexibilisierten, sich stetig verändernden Welt von großer Bedeutung. Neben einer Klärung des Begriffs ist es wichtig zu wissen, dass es unterschiedliche Lernarten gibt. | richtig | falsch |
|--|----------------|---------------|
| a) Wird der Lernbegriff in einem erweiterten Sinne diskutiert, so kann man ihn auch auf den Lernträger der Organisation beziehen. Allgemein führt Lernen über Erfahrungsprozesse zu einer überdauernden Verhaltensveränderung und dem Erwerb neuer Fähigkeiten. Lernen muss sich intentional und geplant vollziehen. Individuen können nur auf Basis des kognitiven Bewusstseins des Lernprozesses lernen. | | |
| b) In Lerntheorien können Erkenntnisse über Ursachen und Prozesse sowie Wirkungen des Lernens systematisiert werden. Lerntheorien lassen sich allgemein kategorisieren in behavioristische, kognitivistische und konstitutionalistische Lerntheorien. | | |

| | | |
|--|--|--|
| c) Formelles Lernen meint Lerninhalte und -formen, die nicht unmittelbar auf bestimmte Ziele und Aufgaben gerichtet sind. | | |
| d) Nach dem Modell des zyklischen Erfahrungslernens von Kolb (1984) werden individuelle Erfahrungen kognitiv abgespeichert. Eine Reflexion findet nicht statt, aber eine Integration, insofern als die Erfahrungen konvergent zur bestehenden Wissensbasis sind. Bei einer Inkongruenz werden die Erfahrungen nicht reflektiert und als insignifikant klassifiziert. Das so generierte Wissen ist dann die Basis bewusst vorgenommener Handlungen zur aktiven Erprobung und zum Experimentieren in der Lernumwelt. | | |

5)

| | | |
|--|----------------|---------------|
| Die Diskussion über die „Unethik“ von Verhaltensweisen weist im Kontext des Organizational Behaviors vor allem auf moralische Fragwürdigkeiten im Verhalten von und in Organisationen. | richtig | falsch |
| a) Gemeint sind damit die Führungsethik und die umweltbezogene Ethik. | | |
| b) Zur differenzierten Beschreibung unethischer Führung entwickeln Einarsen/Aasland/Skogstad (2007) ein Modell, das zwei grundlegende Zieldimensionen der Führung unterscheidet, nämlich organisationsorientierte und geführtenorientierte Verhaltensweisen. | | |
| c) Einen alternativen Ansatz, der sich nicht nur auf das ethische Verhalten der Führenden in Organisationen beschränkt, sondern auch ethische Verhaltensweisen der geführten Mitarbeiter mit einbezieht, legt Tepper (2010) unter dem Kürzel PBE („pressure to behave ethically“) vor. | | |
| d) Die Evaluation von ethischem Führungsverhalten in der Praxis wird häufig nicht mittels eines Fragebogens durchgeführt, da das Konstrukt der ethischen Führung recht abstrakt und komplex ist und sich aufgrund dessen einer empirischen Überprüfung mittels Fragebögen entzieht. | | |

6)

| | | |
|---|----------------|---------------|
| Effiziente und effektive Personalentwicklung kann erreicht werden, beachtet man den Funktionszyklus der Personalentwicklung, der durch sechs verschiedene Phasen gekennzeichnet ist. | richtig | falsch |
|---|----------------|---------------|

| | | |
|--|--|--|
| a) Das „Kreative Gestalten“ ist als zweite Phase des Funktionszyklus definiert. | | |
| b) Die sechste Phase des Funktionszyklus ist die Erfolgskontrolle. | | |
| c) Die Methoden und Instrumente der Durchführungsphase können den folgenden Kategorien zugeordnet werden: into the job, parallel the job, on the job, near the job, off the job, out of the job Methoden/Instrumente. | | |
| d) Der abschließende Vergleich der durchgeführten Maßnahmen mündet in der Evaluation im Rahmen der Phase der Erfolgskontrolle. Die Vorgehensweise der Evaluation kann in zwei Methoden differenziert werden: Die multiplikative Evaluation und die summative Evaluation. | | |

7)

| | | |
|--|----------------|---------------|
| Das Konzept einer rationalen Fremdorganisation bestimmt auch heute noch die Vorstellung von einer Unternehmensorganisation. Jedoch ist eine derartige Fremdorganisation nur dort möglich, wo sämtliche Informationen verfügbar, die Aufgaben vorhersehbar und Problemstellungen durchdringbar sind. Die zunehmende Komplexität der Welt lässt dies allerdings unrealistisch erscheinen. | richtig | falsch |
| a) Um der wachsenden Komplexität Rechnung tragen zu können, werden neue Organisationskonzepte erforscht. Ein Ansatz besteht darin, den Prozess der Ordnungsbildung als Ergebnis vielfältig vernetzter Strukturen und Verhaltensweisen zu begreifen. | | |
| b) Auch eine Selbstorganisation als Form neuerer Organisationskonzepte ist, außerhalb von theoretischen Grenzfällen, abhängig von einer Fremdorganisation. | | |
| c) Bis heute dominant sind in der organisationalen Gestaltungsfrage Überlegungen zur Strukturbildung und -veränderung. Begründet wird dies dadurch, dass Strukturen als wesentliche Voraussetzung für das Gelingen des Versuchs der Verhaltensbeeinflussung durch Organisationen gesehen werden. | | |
| d) Eine neue Organisationsform ist die der Temporären Organisation. Temporäre Organisationen sind von vorneherein zeitlich begrenzt angelegte Organisationen bzw. Organisationen bei denen das Ende des Bestehens zeitlich vorab und konkret definiert wird. | | |

8)

| Aktuelle Entwicklungen lassen in Deutschland eine stetige Abnahme der Arbeitszufriedenheit erkennen. | richtig | falsch |
|--|----------------|---------------|
| a) Arbeitszufriedenheit gilt als eine der wichtigsten Mediatorvariablen für das organisationale Verhalten. | | |
| b) Arbeitszufriedenheit ist in Anlehnung an Neuberger/Allerbeck (1999) eine kognitiv-evaluative Einstellung zur Arbeitssituation. | | |
| c) Arbeitszufriedenheit ist nach Lawler (1973) abhängig von der Differenz aus der für die Arbeitsleistung subjektiv erwarteten und subjektiv wahrgenommenen tatsächlichen Belohnung. Ist hier ein Missverhältnis festzustellen, resultiert Arbeitsunzufriedenheit. | | |
| d) Arbeitszufriedenheit ist kein leistungsrelevanter Faktor. | | |

9)

| Neben der Abnahme der Arbeitszufriedenheit ist allgemein eine Zunahme des Stressempfindens der Beschäftigten zu beobachten. Ebenfalls steigt die Zahl derjenigen, bei denen ein Burnout diagnostiziert wird. | richtig | falsch |
|---|----------------|---------------|
| a) Der Begriff des Burnout kann unterschiedlich definiert werden. Allen Definitionen und theoretischen Erklärungsansätzen gemeinsam ist, dass sie individuelle Bedürfnisse der Betroffenen und ihre Erwartungen als primäre Erklärungsfaktoren des Phänomens begreifen. | | |
| b) Die emotionale Erschöpfung mediiert gemäß des Process Model of Burnout von Leitner (1993) die Beziehung zwischen Belastung und Depersonalisation. | | |
| c) Palliatives Coping umfasst die Regulierung der eigenen Emotionen. | | |
| d) Ein Beispiel für instrumentelles Coping ist die Reduktion des Anspruchsniveaus. | | |

10)

| Bei der Organisationstransformation handelt es sich, wie bei der Organisationsentwicklung, um eine Form des geplanten Wandels, der jedoch weitaus radikaler ausfällt. Impulsgeber für diesen transformationalen Wandel kann beispielsweise eine Krise sein. Welche Aussagen über die Organisations-transformation sind richtig? | richtig | falsch |
|--|----------------|---------------|
| a) Charakteristisch für die Organisationstransformation ist neben einer Tiefenstruktur eine Vergangenheitsorientierung. Tiefgreifende Prozesse werden somit neukonfiguriert, orientiert an den Erfahrungen der Vergangenheit. | | |
| b) In der Organisationstransformation sind Systeme, Prozesse und Strukturen (als Ressourcen) so zu verändern, dass das Unternehmen nachfolgend besser in der Lage ist, neue Herausforderungen zu bewältigen. | | |
| c) Die Organisationstransformation ist eine binnenzentrierte Maßnahme, d.h. die tieferliegende Struktur der Organisation wird unabhängig von der Umwelt analysiert und abgeändert. | | |
| d) Qualifikationen und Handlungsweisen der Mitarbeiter sollten in der Organisationstransformation eine Veränderung erfahren. Diese sollte in Form einer Revitalisierung stattfinden. | | |