

**FRAGE 1 VON 319**

**DLMWPWOAE01\_MC\_mittel/Lektion 01**



**Welches der folgenden Unterscheidungsmerkmale der formalen**

**Organisationsstruktur ist ein klassischer Faktor in der Kategorisierung von Organisationen?**

**Wählen Sie eine Antwort:**

***Größe der Organisation***

**Internationalisierung der Organisationsstruktur Alter der Organisation**

**Wettbewerbsstrategie**



**FRAGE 2 VON 319**

**DLMWPWOAE01\_MC\_leicht/Lektion 01**



**Welche Elemente der Organisation stehen in der betriebswirtschaftlichen**

**Betrachtung im Zentrum des Interesses?**

**Wählen Sie eine Antwort:**

**Ethik und Kultur**

***Aufbauorganisation und Ablauforganisation* Führungskräfte und Mitarbeiter Kommunikation und Identifikation**



**FRAGE 4 VON 319**

**DLMWPWOAE01\_MC\_leicht/Lektion 01**



**Wie bezeichnet man Ziele mit klar quantifizierbaren Kriterien?**

**Wählen Sie eine Antwort:**

**Formale Ziele**

**Klare Ziele *Sachziele* Definierte Ziele**



**FRAGE 16 VON 319**

**DLMWPWOAE01\_MC\_leicht/Lektion 01**



**Welche gesellschaftliche Funktion erfüllen Organisationen?**

**Wählen Sie eine Antwort:**

**Sie strukturieren die Gesellschaft.**

**Sie erwirtschaften Geld, das einzelnen Personen nützt.**

***Sie erbringen zahlreiche Leistungen, die gesellschaftlichen Nutzen bringen*. Sie erbringen keine Leistungen, die gesellschaftlichen Nutzen bringen.**



**Wie bezeichnet man Ziele, die Qualität von Image, Nachhaltigkeit,**

**Mitarbeiterorientierung, etc. definieren?**

**Wählen Sie eine Antwort:**

**Strategie**

**Organisationsziele Weiche Ziele *Formalziele***



**FRAGE 6 VON 319**

**DLMWPWOAE01\_MC\_leicht/Lektion 01**



**Nach Luhmanns' Systemtheorie bestehen Organisationen aus ...**

**Wählen Sie eine Antwort:**

**Aufgaben.**

**formalen Strukturen. Teams.**

***Entscheidungen*.**



**FRAGE 8 VON 319**

**DLMWPWOAE01\_MC\_mittel/Lektion 01**



**Welcher Kategorie der Aston-Gruppe sind Organisationen mit stark**

**ausgeprägten Arbeitsvorgaben, standardisierten Entscheidungsprozessen und klaren Hierarchien zuzurechnen?**

**Wählen Sie eine Antwort:**

***Der Totalbürokratie***

**Der Arbeitsprozessbürokratie**

**Den implizit strukturierten Organisationen Der Personalen Bürokratie**



**FRAGE 14 VON 319**

**DLMWPWOAE01\_MC\_mittel/Lektion 01**



**FRAGE 25 VON 319**

**DLMWPWOAE01\_MC\_schwer/Lektion 01**



**Ein Unternehmen wird als Instrument der Realisierung der Ziele der**

**Eigentümer verstanden. Organisation ist eine der Funktionen, die innerhalb des Unternehmens geleistet werden muss.**

**Welche Wissenschaft und welche Wissenschaftstheorie stehen hinter dieser Sichtweise auf Organisationen?**

**Wählen Sie eine Antwort:**

**Soziologie und konstruktivistische Wissenschaftstheorie**

***Betriebswirtschaftslehre und positivistische Wissenschaftstheorie* Soziologie und positivistische Wissenschaftstheorie Betriebswirtschaftslehre und konstruktivistische Wissenschaftstheorie**



**FRAGE 30 VON 319**

**DLMWPWOAE01\_MC\_schwer/Lektion 01**



**FRAGE 28 VON 319**

**DLMWPWOAE01\_MC\_schwer/Lektion 01**



**Das Verständnis des Zusammenspiels von Menschen und Organisationen**

**folgt einer objektivierenden (Organisationsstruktur, Abläufe) und einer subjektiven Seite (Motivation, Leistungsfähigkeit, Verhalten des Mitarbeiters).**

**Wann entsteht ein ideales Zusammenspiel zwischen beiden Seiten?**

**Wählen Sie eine Antwort:**

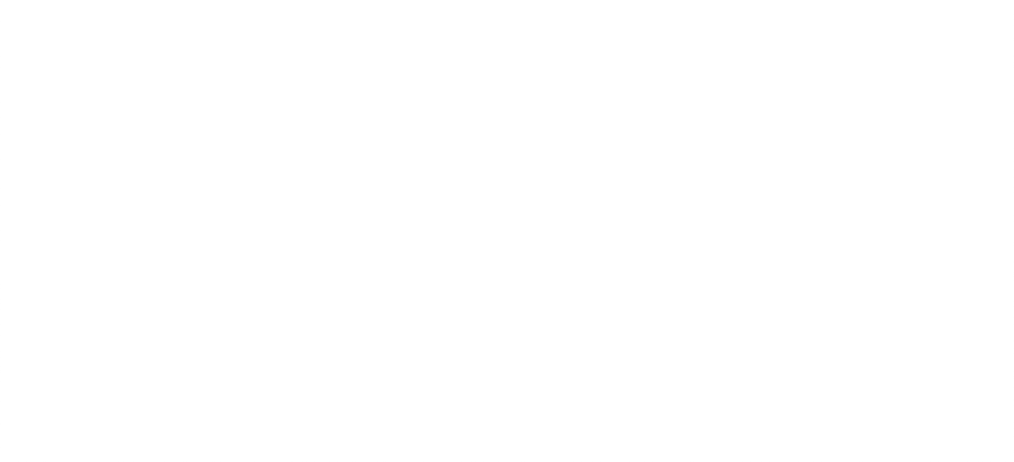
**Die Rolle eines Mitarbeiters in der Organisation ist unabhängig von diesem Zusammenspiel,**

**sondern entspringt allein dem subjektiven Verhalten des Mitarbeiters.**

**Wenn die Leistung des Mitarbeiters durch Gegenleistung der Organisation erkauft werden kann und ein Ungleichgewicht bestehen darf.**

***Wenn die objektive und subjektive Seite eine möglichst hohe Schnittmenge aufweisen und die Glaubenssätze des Mitarbeiters und Unternehmens beachtet werden.***

**Wenn die Mitglieder der Organisation nicht nach Motivation, sondern nach Kooperation und der Bildung von Netzwerken streben.**



**Klar und fest definierte Strukturen in Organisationen bieten den Vorteil,**

**Kosteneinsparungen im größeren Ausmaß generieren zu können und Spezialisierung voranzutreiben.**

**Aufgrund welchen Faktors können diese Vorteile in Nachteile umschlagen, wenn es gilt, in einer VUCA Welt als Organisation zu bestehen?**

**Wählen Sie eine Antwort:**

***Dynamik der Umwelt***

**Bedürfnisse der Organisationsmitglieder Technologie**

**Größe des Unternehmens**



**FRAGE 36 VON 319**

**DLMWPWOAE01\_MC\_leicht/Lektion 02**



**Welcher Ansatz der Organisationsforschung spricht von einem**

**"psychologischen Vertrag", der zwischen Mitarbeiter und Organisation geschlossen wird?**

**Wählen Sie eine Antwort:**

**Post-Strukturalismus**

***Human-Relations-Ansatz* Bürokratieansatz Systemtheorie**



**FRAGE 45 VON 319**

**DLMWPWOAE01\_MC\_leicht/Lektion 02**



**Welcher Ansatz steht dafür, Arbeitsabläufe in Organisationen messbar zu**

**machen, damit in der Folge die Produktivität erhöht werden kann?**

**Wählen Sie eine Antwort:**

**Post-Strukturalismus**

**Human-Relations-Ansatz *Taylorismus* Systemtheorie**



**FRAGE 50 VON 319**

**DLMWPWOAE01\_MC\_leicht/Lektion 02**



**FRAGE 54 VON 319**

**DLMWPWOAE01\_MC\_leicht/Lektion 02**



**Kooperative Gruppengefüge, Einbindung in Entscheidungsprozesse und**

**wertschätzender Umgang zwischen Führungskraft und Mitarbeitern steigert den Leistungs-Output der Mitarbeiter einer Organisation.**

**Welcher Ansatz der Organisationsforschung liefert diese Erkenntnis?**

**Wählen Sie eine Antwort:**

**Bürokratieansatz**

**Systemtheorie**

***Human-Relations-Ansatz* Taylorismus**



**Was wird im Human Relations-Ansatz in den Vordergrund gestellt?**

**Wählen Sie eine Antwort:**

***Die Bedürfnisse des Mitarbeiters***

**Die Arbeitsprozesse**

**Die informale Organisation**

**Die optimale Organisationsstruktur**



**FRAGE 56 VON 319**

**DLMWPWOAE01\_MC\_mittel/Lektion 02**



**Über welche Forschungsfelder der Organisationsforschung wird ergründet,**

**wie Entscheidungsstrukturen in Organisationen gebildet und ausgeformt werden?**

**Wählen Sie eine Antwort:**

**Veränderungsprozesse - Wandel**

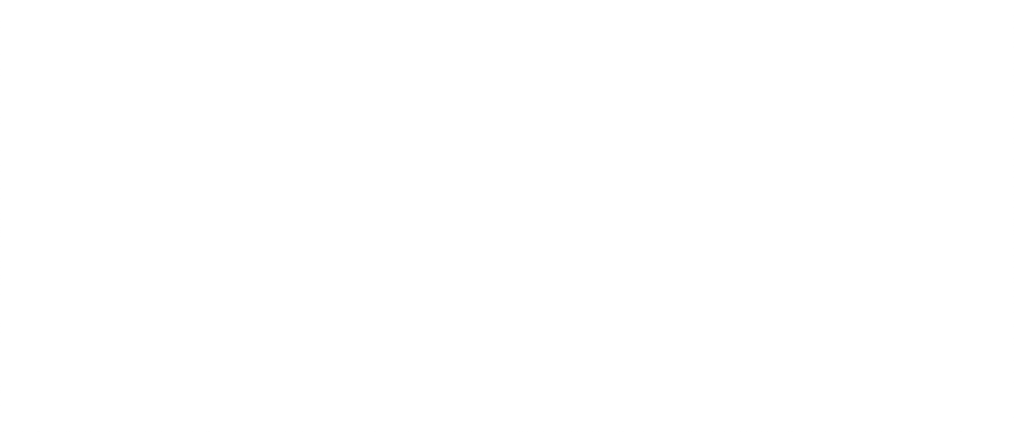
**Ablaufprozesse und Zusammenarbeit Netzwerke**

***Organigramm und Macht***



**FRAGE 42 VON 319**

**DLMWPWOAE01\_MC\_mittel/Lektion 02**



**Macht und Machtverteilung in Organisationen hat Auswirkungen auf**

**Entscheidungsprozesse. Die Organisationsforschung blickt auf zwei Ebenen von Strukturen, um Machtverteilung zu erkennen.**

**Welche?**

**Wählen Sie eine Antwort:**

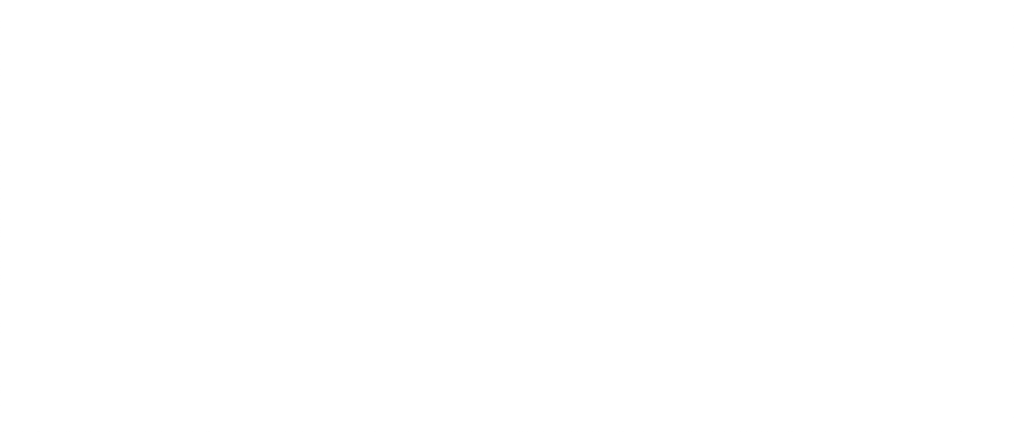
**Strategien und Ziele**

***Formale und informale Strukturen* Explizite und implizite Strukturen Netzwerke und Karrierewege**



**FRAGE 64 VON 319**

**DLMWPWOAE01\_MC\_mittel/Lektion 02**



**Das Forschungskonzept beinhaltet alle der folgenden Elemente:**

**Wählen Sie eine Antwort:**

***Forschungsfrage; Einbettung der Forschungsfrage in den organisationalen Kontext; Klärung***

***der Informationsquellen; Design der Datenerhebung; Wahl der Analysemethoden***

**Forschungsfrage; Einbettung der Forschungsfrage in den organisationalen Kontext und Klärung der Informationsquellen**

**Forschungsfrage; Einbettung der Forschungsfrage in den organisationalen Kontext und das Design Datenerhebung**

**Forschungsfrage und Einbettung der Forschungsfrage in den theoretischen Kontext**



**FRAGE 49 VON 319**

**DLMWPWOAE01\_MC\_schwer/Lektion 02**



**Welcher Zusammenhang besteht zwischen Forschungsfeld und**

**wissenschaftlicher Theorie?**

**Wählen Sie eine Antwort:**

***Jede wissenschaftliche Theorie baut auf einem unterschiedlichen Organisationsverständnis***

***auf. Daraus ergeben sich unterschiedliche Forschungsfelder, die bei der Erforschung von Organisationen von Interesse sind.***

**Jedes Forschungsfeld kann mit jeder wissenschaftlichen Theorie und den dazugehörigen Methoden analysiert werden. Es besteht daher kein Zusammenhang.**

**Jede wissenschaftliche Theorie baut zwar auf einem unterschiedlichen Organisationsverständnis auf, ein Zusammenhang besteht zwischen beiden jedoch nicht.**

**Die wissenschaftliche Theorie bestimmt das Forschungsfeld der Organisationsanalyse. Die aktuelle wissenschaftliche Theorie reglementiert somit sowohl das Forschungsfeld als auch die Methodenauswahl.**



**FRAGE 46 VON 319**

**DLMWPWOAE01\_MC\_schwer/Lektion 02**



**Warum ist es für die Durchführung einer Organisationsanalyse von**

**Bedeutung, die Grenzen einzelner Erhebungsmethoden zu kennen?**

**Wählen Sie eine Antwort:**

***Weil sich jede Erhebungsmethode aufgrund unterschiedlicher Inhalts- und Analyseebenen für***

***die Erhebung unterschiedlicher sozialer Faktoren eignet.***

**Weil für die Analyse einzelner Forschungsfelder nur bestimmte Methoden genutzt werden dürfen, um Wissenschaftlichkeit zu garantieren.**

**Weil unterschiedliche Analysephasen nur bestimmte Analysemethoden zur Aufnahme und zur Auswertung der Daten zulassen.**

**Weil der Zeitrahmen einer Analyse die Anwendung einer Methode beschränkt. Bspw. sind Interviews zeitaufwändiger als Fragebögen.**



**FRAGE 58 VON 319**

**DLMWPWOAE01\_MC\_schwer/Lektion 02**

# Welchen Beitrag leisten wissenschaftliche Theorien der Organisationsforschung bei der Einordnung organisationaler Zusammenhänge?



Wählen Sie eine Antwort:

Organisationale Zusammenhänge können über die Kenntnis von wissenschaftlichen Theorien rasch erkannt werden, da diese universal gültige Modelle von organisationalen Mustern/ Zusammenhängen beinhalten.

*Wissenschaftliche Theorien bieten einen Rahmen, um Zusammenhänge in Organisationen erkennen zu können. Damit können empirisch gewonnene Daten auf Basis verifizierter Erklärungsansätze interpretiert werden.*

Wissenschaftliche Theorien bieten Vorlagen für Fragebögen und Analysewerkzeuge, die auf spezifische Fragestellungen individueller organisationaler Problemstellungen zugeschnitten sind.

Organisationale Zusammenhänge können rein auf Basis empirischer Studien erkannt werden. Wissenschaftliche Theorien liefern dazu keinen wesentlichen Beitrag, da jede Organisation individuell gestaltet ist.



**FRAGE 71 VON 319**

**DLMWPWOAE01\_MC\_leicht/Lektion 03**



**Welche der folgenden Fragen ist eine Likert-Frage?**

**Zur Erläuterung: Likert-Items sind Aussagen, die den großen Vorteil haben, mit erhöhter Geschwindigkeit beantwortet zu werden.**

**Wählen Sie eine Antwort:**

**Wo haben Sie die notwendigen Arbeitsmittel?**

***Ich habe alle notwendigen Arbeitsmittel an meinem Arbeitsplatz*. Haben Sie alle notwendigen Arbeitsmittel am Arbeitsplatz?**

**Welche notwendigen Arbeitsmittel haben Sie am Arbeitsplatz?**



**FRAGE 73 VON 319**

**DLMWPWOAE01\_MC\_leicht/Lektion 03**



**Welche Erkenntnisse will die Organisationsdiagnostik heutzutage nicht über**

**die Mitarbeiterbefragung gewinnen?**

**Wählen Sie eine Antwort:**

***Perspektiven der Mitarbeiter auf betriebswirtschaftliche Verbesserungspotenziale***

**Perspektiven der Mitarbeiter auf organisationale Verbesserungspotenziale Ausprägungsgrad der Zufriedenheit der Mitarbeiter**

**Gründe für und Ausprägungsgrad der Motivation der Mitarbeiter**



**FRAGE 93 VON 319**

**DLMWPWOAE01\_MC\_leicht/Lektion 03**



**Welche Aspekte der Organisation stehen im Mittelpunkt der**

**Organisationsdiagnostik?**

**Wählen Sie eine Antwort:**

**Effizienzsteigerung in formalen Strukturen der Organisation**

***Erleben und Verhalten der Mitglieder einer Organisation***

**Die Auswirkung der Organisation auf Veränderungsprozesse Kontinuierliche Verbesserungsprozesse in Organisationen**



**FRAGE 96 VON 319**

**DLMWPWOAE01\_MC\_leicht/Lektion 03**



**Welches Ziel verfolgt die Organisationsdiagnostik?**

**Wählen Sie eine Antwort:**

***Analyse verborgener Schwachstellen einer Organisation***

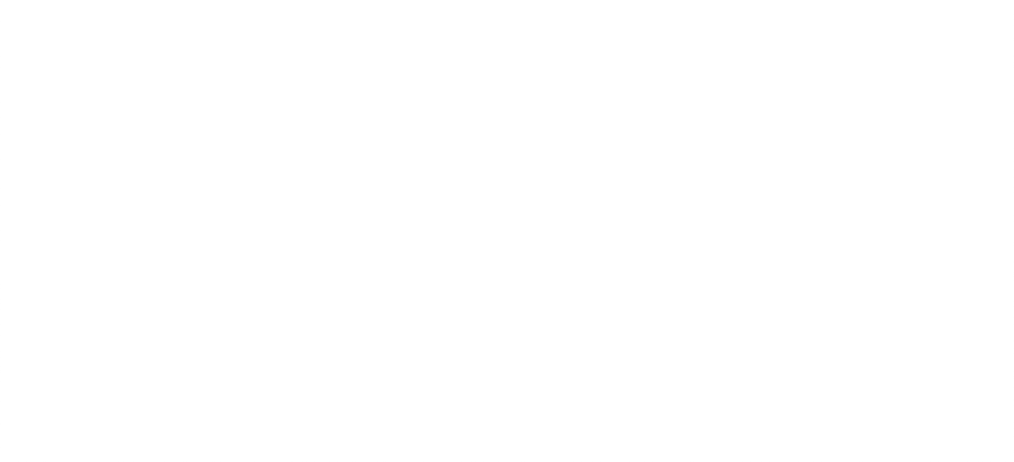
**Vorbereitung von individuellen Mitarbeitergesprächen durch individuelle Bedürfnisanalysen Analyse psychischer Erkrankungen der Mitarbeiter einer Organisation**

**Ausarbeitung fertiger Entwicklungskonzepte für Organisationen**



**FRAGE 92 VON 319**

**DLMWPWOAE01\_MC\_mittel/Lektion 03**



**Bei der Konzeption einer Mitarbeiterbefragung ist darauf zu achten, dass**

**Erkenntnisse zu relevanten Aspekten der Organisation gewonnen werden können.**

**Welche der folgenden Vorgehensweisen hilft am besten dabei, eine tragfähige und belastbare Basis für die Befragung zu erhalten?**

**Wählen Sie eine Antwort:**

***Workshops mit Schlüsselpersonen, um Themengebiete für die Befragung auszuwählen.***

**Einzelinterview mit dem CEO, da dieser die Organisation ohnehin am besten kennt. Erstellung einer umfangreichen Befragung, die alle Aspekte der Organisation berücksichtigt. Workshops mit zufällig ausgewählten Personen, um einzelne Fragen auszuarbeiten.**



**FRAGE 88 VON 319**

**DLMWPWOAE01\_MC\_mittel/Lektion 03**



**Welcher Zusammenhang besteht zwischen Führung und Erleben der**

**Mitarbeiter?**

**Wählen Sie eine Antwort:**

**Die Art und Weise, wie geführt wird, hat keinen Einfluss auf die Leistungsfähigkeit der**

**Mitarbeiter in der Organisation.**

**Führung hat keinen Einfluss auf das Erleben des Mitarbeiters, solange klare Arbeitsvorgaben in schriftlicher Form bestehen.**

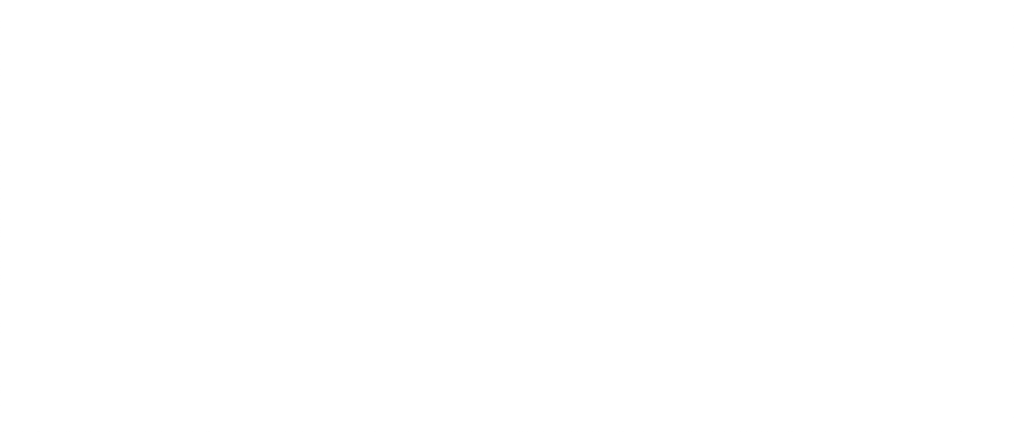
***Die Art und Weise, wie geführt wird, beeinflusst Handlungsspielräume, Klarheit über Aufgaben und Gesundheit der Mitarbeiter.***

**Führung hat direkte Wirkung auf die Arbeitsergebnisse der Mitarbeiter, aber nicht auf das Erleben der Arbeitsbedingungen durch den Mitarbeiter.**



**FRAGE 89 VON 319**

**DLMWPWOAE01\_MC\_mittel/Lektion 03**



**Sie sind Projektmanager eines Organisationsentwicklungsprozesses.**

**Welche Methode der Organisationsentwicklung nutzen Sie, um den Umsetzungsgrad und den Erfolg der gesetzten Maßnahmen aus Sicht der Mitarbeiter zu evaluieren?**

**Wählen Sie eine Antwort:**

**Interviews mit den Auftraggebern des Projektes**

**Einzelinterviews mit Schlüsselpersonen Inhaltsanalyse von Arbeitsprozessbeschreibungen**

***Eine Mitarbeiterbefragung unter allen betroffenen Mitarbeitern***



**FRAGE** 98 **VON 319**

**DLMWPWOAE01\_MC\_schwer/Lektion 03**

# Organisationsdiagnostik zielt vorrangig darauf ab, Daten zu liefern, wie Bedingungen auf das Erleben und das Verhalten der Mitarbeiter wirken. Es gibt Anwendungsfelder, die dabei stark auf das Individuum fokussiert sind. Dazu zählen Personalentwicklung und Gesundheitsförderung in Organisationen.



**Welches Ziel verfolgt Organisationsdiagnostik dabei?**

Wählen Sie eine Antwort:

Organisationsdiagnostik möchte über die Erfassung individuellen Erlebens Verbesserungen für einzelne Personen ermöglichen.

*Organisationsdiagnostik möchte über die Erfassung individuellen Erlebens Rückschlüsse auf organisationale Strukturen ermöglichen.*

Organisationsentwicklung verfolgt das Ziel, Organisationen vor Fehlbesetzungen und gesundheitlich angeschlagenen Mitarbeitern zu bewahren.

Organisationsdiagnostik liefert Verbesserungsvorschläge, um einzelne Arbeitsplätze sowie Kompetenzen zu optimieren.



**FRAGE** 95 **VON 319**

**DLMWPWOAE01\_MC\_schwer/Lektion 03**



**Strukturen wie Größe, Diversifikation, Hierarchisierung, etc. von**

**Organisationen können ebenso wie Veränderungsprozesse organisationsdiagnostisch analysiert werden.**

**Wie nennt man den Typus von Analysen, die man einmalig zur Analyse von Strukturen durchführt?**

**Wählen Sie eine Antwort:**

**Verlaufsstudien zu Entscheidungsprozessen, Ablaufprozessen, Veränderungsprozessen, etc.**

**in der Organisation**

**Längsschnittstudien mit dem Fokus auf Veränderungen von Strukturen, Hierarchien, Machtkonzentrationen, Standardisierungsgrad von Prozessen**

**Strukturanalyse mit dem Fokus auf Ausprägung von Entscheidungsprozessen und Kommunikationsmustern in der Organisation**

***Querschnittstudien mit dem Fokus auf Erfassung der Ausbildung von Strukturen, Hierarchien, Machtkonzentrationen, Standardisierungsgrad von Prozessen***



**FRAGE** 99 **VON 319**

**DLMWPWOAE01\_MC\_schwer/Lektion 03**



**Wie wirken Befindensbeeinträchtigungen auf die Leistung der Mitarbeiter?**

**Wählen Sie eine Antwort:**

**Niedrige Befindensbeeinträchtigungen fördern Gereiztheit, Belastetheit und Irritation. Sie**

**führen schließlich zu Fehlern und Krankheit des Mitarbeiters.**

**Befindensbeeinträchtigungen führen zu gesteigertem Selbstwert und Konzentration auf den eigenen Arbeitsbereich.**

**Befindensbeeinträchtigungen führen zu keinen Änderungen im Arbeitsverhalten. Jedoch können sich außerbetrieblich soziale Probleme häufen.**

***Hohe Befindensbeeinträchtigungen fördern Gereiztheit, Belastetheit und Irritation. Sie führen schließlich zu Fehlern und Krankheit des Mitarbeiters.***



**FRAGE 119 VON 319**

**DLMWPWOAE01\_MC\_leicht/Lektion 04**



**Organisationen grenzen sich durch ihre Mitglieder, über ihre Umwelt und**

**….. nach innen und außen ab.**

**Wählen Sie eine Antwort:**

**Ablaufprozesse**

***soziale Strukturen* Namensgebung Uniformen**



**FRAGE 123 VON 319**

**DLMWPWOAE01\_MC\_leicht/Lektion 04**



**Während der Vorüberlegungen zur Analyse werden ...**

**Wählen Sie eine Antwort:**

***erste Gespräche mit Mitgliedern der Organisation geführt*.**

**detaillierte Pläne zur Datenerhebung und -auswertung erstellt. konkrete Arbeitspläne mit den Mitgliedern der Organisation erarbeitet. Fachliteratur und Fallstudien zur Analysefrage studiert.**



**FRAGE 133 VON 319**

**DLMWPWOAE01\_MC\_leicht/Lektion 04**



**Weshalb analysieren Unternehmen ihre Organisation?**

**Wählen Sie eine Antwort:**

**Um Artikel in Fachmagazinen publizieren zu können.**

**Um Störfaktoren, wie widerspenstige Mitarbeiter, zu identifizieren. Um die neuesten wissenschaftlichen Methoden auszuprobieren.**

***Um Erkenntnisse für Organisationsentwicklungsmaßnahmen zu gewinnen.***



**FRAGE 138 VON 319**

**DLMWPWOAE01\_MC\_leicht/Lektion 04**



**Vorüberlegungen zur Analyse einer Organisation werden angestellt, um ...**

**Wählen Sie eine Antwort:**

**eine Organisation für das Vorhaben (die Analyse) ausfindig zu machen.**

**mögliche Ergebnisse mit dem Management der Organisation durchzusprechen. genaue Fragebögen für die Analyse zu erstellen und zu testen.**

***den Rahmen der Analyse zu klären und einen Plan für die Analyse zu erstellen.***



**FRAGE 111 VON 319**

**DLMWPWOAE01\_MC\_mittel/Lektion 04**



**Organisationanalyse möchte ...**

**Wählen Sie eine Antwort:**

**Handlungsmuster einzelner Personen beschreiben.**

**isolierte Elemente der Organisation beschreiben.**

***Gründe für Handlungsmuster in der Organisation aufzeigen*. ausschließlich Gründe für die Motivation der Mitarbeiter analysieren.**



**FRAGE 113 VON 319**

**DLMWPWOAE01\_MC\_mittel/Lektion 04**



**Welche Rolle spielen Hypothesen für die Konzeption einer**

**Forschungsfrage?**

**Wählen Sie eine Antwort:**

**Hypothesen sind Annahmen, die direkt in die Formulierung der Forschungsfrage einfließen.**

***Hypothesen haben Einfluss auf die inhaltliche Perspektive der Forschungsfrage*. Hypothesen gilt es im Zuge der Beantwortung der Forschungsfrage zu erstellen. Hypothesen spielen für die Konzeption der Forschungsfrage keine Rolle.**



**Vorüberlegungen zur Analyse dienen u.a. dazu ...**

**Wählen Sie eine Antwort:**

***Informationen zum Anlass und Erkenntnisinteresse hinter der Analyse zu sammeln.***

**über informelle Kontakte und Gespräche die benötigten Ressourcen für die Durchführung der Analyse zu erhalten.**

**die Strategie und das Design der Datenerhebung (etwa Fragebögen) genau zu planen.**

**allein über erste informelle Gespräche die Forschungsfrage für die Organisationsanalyse festzulegen.**



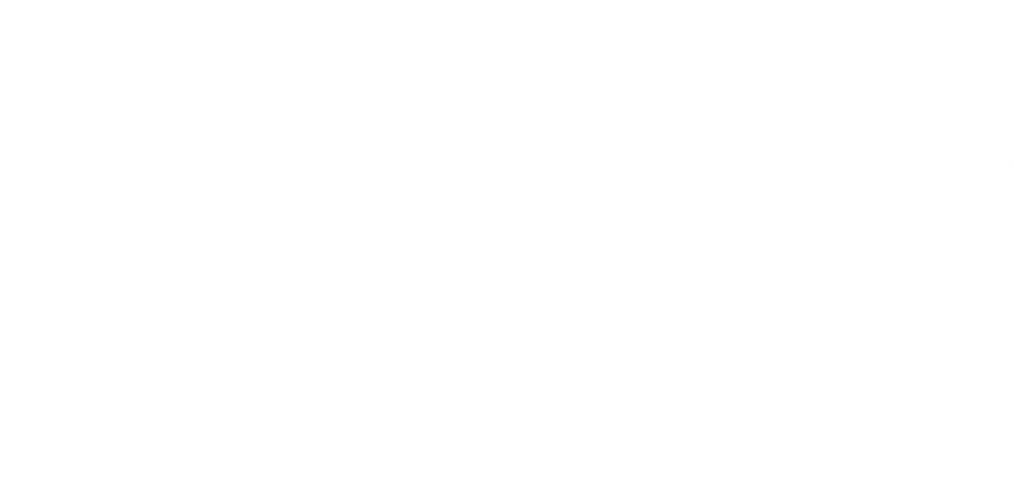
**FRAGE 125 VON 319**

**DLMWPWOAE01\_MC\_mittel/Lektion 04**



**FRAGE 157 VON 319**

**DLMWPWOAE01\_MC\_schwer/Lektion 04**



**Welchen Nutzen bringt die Unterscheidung von Analysestrategie und**

**Analysedesign?**

**Wählen Sie eine Antwort:**

**Die Analysestrategie beinhaltet terminliche Planungen der Gespräche, während das Design**

**Überlegungen zur Einbindung der Stakeholder beinhaltet.**

***Die Strategie beinhaltet Form, Tiefe und Perspektive der gesamten Analyse, das Design beinhaltet die Auswahl und Gestaltung der Erhebungsmethoden*.**

**Die Strategie beinhaltet Überlegungen zur Auswahl der Erhebungsmethoden, das Design zur optischen Gestaltung der Erhebungsbögen.**

**In der Darstellung der Analysergebnisse soll klar werden, wie strategisch an die Analyse herangegangen wurde und wie die Präsentation designt wurde.**



**FRAGE 159 VON 319**

**DLMWPWOAE01\_MC\_schwer/Lektion 04**



**Welche Informationen können am besten über Interviews (und nicht über**

**Fragebögen) erfasst werden, die Rückschluss über die Befindlichkeit der befragten Person zulassen?**

**Wählen Sie eine Antwort:**

***Akustische Lautäußerungen und nonverbale Begleitsignale der Person***

**Meinungen der Person Gedanken der Person**

**Beziehungen der Person innerhalb der Organisation**



**FRAGE** 129 **VON 319**

**DLMWPWOAE01\_MC\_schwer/Lektion 04**



**Welche Vorteile bietet ein Strukturplan für den Analyseprozess?**

**Wählen Sie eine Antwort:**

**Strukturpläne dienen der schematischen Darstellung des Konzeptes der**

**Organisationsanalysen. Somit unterstützen sie die Überlegung, welche Elemente für die Analyse genutzt und welche nicht genutzt werden sollen.**

**Der Strukturplan dient in der Phase der Vorüberlegungen zur Analyse dazu, eine genaue zeitliche Planung zu Start und Ende der Datenerhebung zu erstellen und somit als Controllingwerkzeug im Analyseprojekt.**

***Der Strukturplan zum Analyseprozess gliedert die Phasen der Analyse und dahinterliegende Arbeitspakete zeitlich wie inhaltlich; damit ist eine Einschätzung über die Dauer und den Ressourcenbedarf möglich.***

**Strukturpläne stellen theoretische Schemata zum Aufbau einer Organisationsanalyse dar. Für die empirische Analyse bieten sie keinen Vorteil, da sie zu starr sind, um die Dynamik der Analyse abbilden zu können.**



**FRAGE 132 VON 319**

**DLMWPWOAE01\_MC\_leicht/Lektion 05**



**Was ist mit episodischem Wandel gemeint?**

**Wählen Sie eine Antwort:**

**Zyklische Veränderungsprozesse**

***Geplante Veränderungsprozesse* Ungeplante Veränderungsprozesse Kontinuierliche Veränderungsprozesse**



**FRAGE 142 VON 319**

**DLMWPWOAE01\_MC\_leicht/Lektion 05**



**Welches Phasenmodell strukturiert Wandel in acht Stufen?**

**Wählen Sie eine Antwort:**

***Das Phasenmodell nach Kotter***

**Das kontinuierliche Phasenmodell Das Phasenmodell nach Lewin Das episodische Phasenmodell**



**FRAGE 165 VON 319**

**DLMWPWOAE01\_MC\_leicht/Lektion 05**



**Mit welchem primären Ziel führen Organisationen Change-Management**

**durch?**

**Wählen Sie eine Antwort:**

**Um technische Entwicklungsprozesse von Produkten besser zu managen.**

**Um Ziele über die hierarchische Kette von oben herab durchzusetzen.**

***Um Veränderungen in der Organisation zu begleiten und erfolgreich umzusetzen*.**

**Um den Verkauf ihrer Produkte anzukurbeln, indem Marketingmaßnahmen umgesetzt werden.**



**FRAGE 167 VON 319**

**DLMWPWOAE01\_MC\_leicht/Lektion 05**



**Welche Konsequenzen hat disruptiver Wandel in einer Organisation?**

**Wählen Sie eine Antwort:**

**Er führt von Beginn an zu hoher Veränderungsbereitschaft bei allen Mitarbeitern.**

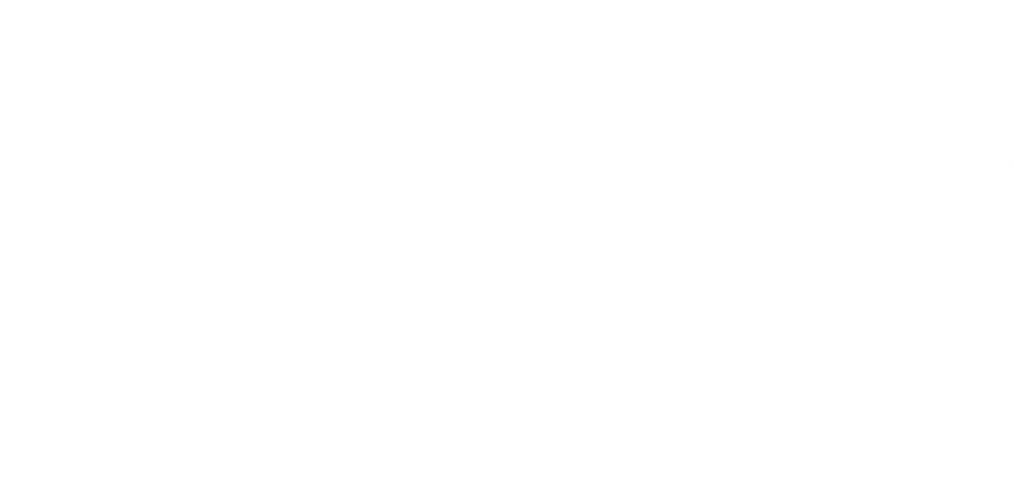
***Er verursacht Unsicherheit und Angst in der Organisation*.**

**Er führt zu hoher Motivation und Veränderungswillen bei allen Mitarbeitern. Er führt zu kontinuierlichem Lernen in der Organisation.**



**FRAGE 179 VON 319**

**DLMWPWOAE01\_MC\_mittel/Lektion 05**



**Wie kann die Bereitschaft der Mitarbeiter einer Organisation für**

**Veränderung analysiert werden?**

**Wählen Sie eine Antwort:**

**Indem Kennzahlen des Unternehmens (Umsatzentwicklung; Produktionskennzahlen; usw.)**

**analysiert werden.**

**Indem Kündigungsgründe von Mitarbeiterabgängen erhoben werden, um strukturelle Probleme zu erkennen.**

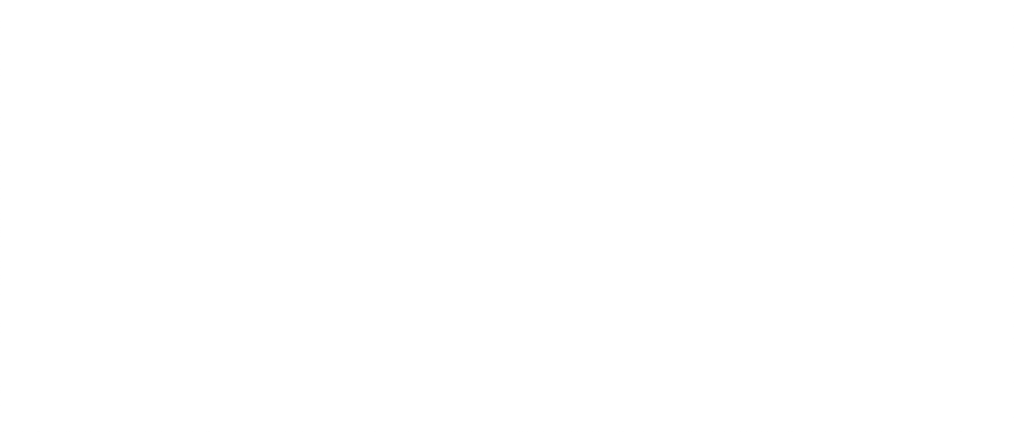
**Indem die wirtschaftliche Situation des Unternehmens (Umsatz; Kunden; Konkurrenzsituation, usw.) erhoben wird.**

***Indem über Interviews herausgefunden wird, ob den Mitarbeitern der Grund für Veränderung vermittelt wurde und evtl. aufgekommene Ängste noch bestehen*.**



**FRAGE 181 VON 319**

**DLMWPWOAE01\_MC\_mittel/Lektion 05**



**Welchen Vorteil bieten Soziogramme für die Darstellung von Netzwerken?**

**Wählen Sie eine Antwort:**

**Sie ermöglichen die Darstellung von Karrieremustern innerhalb eines Unternehmens.**

**Sie zeigen auf, wie viele (Anzahl!) Interaktionen zwischen einzelnen Personen eines Netzwerks stattfinden.**

**Sie zeigen die Qualität und v.a. die Quantität der Interaktionen innerhalb eines Netzwerks auf.**

***Sie visualisieren die Position und die Verbindungen von Schlüsselpersonen innerhalb der Gruppe*.**



**FRAGE 183 VON 319**

**DLMWPWOAE01\_MC\_mittel/Lektion 05**



**Welche Elemente einer Organisation werden betrachtet, um Karrieremuster**

**zu erkennen?**

**Wählen Sie eine Antwort:**

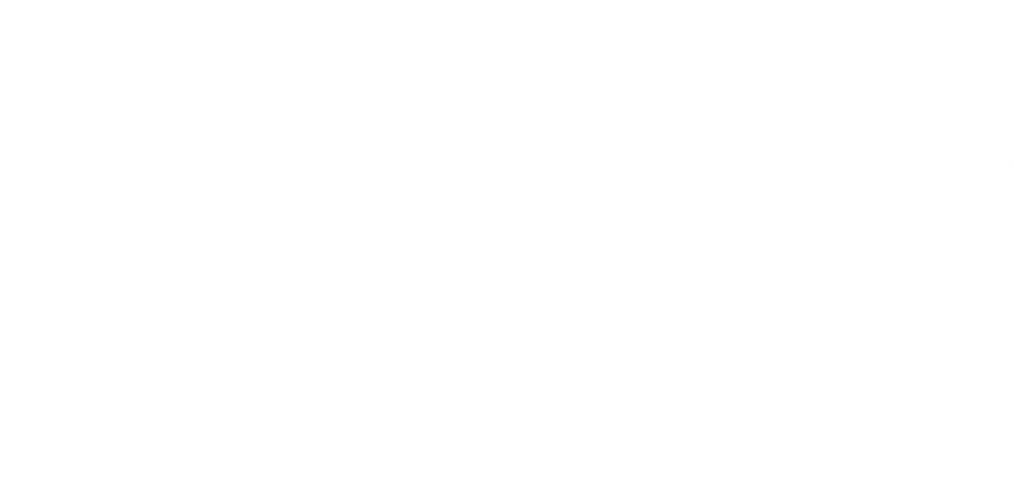
**Qualität der erzeugten Produkte und Effizienz der Prozesse**

**Gewinn- und Verlustrechnung sowie Cash-flow Ausstattung der Arbeitsplätze (IT, Licht) *Abteilungsgröße und Entscheidungsprozesse***



**FRAGE 187 VON 319**

**DLMWPWOAE01\_MC\_schwer/Lektion 05**



**In welcher Hinsicht sind sich Lewin's und Kotter's Modelle zu**

**Veränderungsprozessen ähnlich?**

**Wählen Sie eine Antwort:**

**Sie gehen beide davon aus, dass Veränderungsprozesse stattfinden, ohne analysiert werden**

**zu können.**

**Sie bezeichnen Veränderungsprozesse als unnatürliche Vorgänge, die unterbunden werden müssen.**

***Sie bieten eine klare Checkliste, um Veränderungsprozesse in Phasen zu unterteilen und zu analysieren.***

**Sie gehen davon aus, dass Veränderungsprozesse individuell und kontinuierlich ablaufen, also nicht in Phasen stattfinden.**



**FRAGE 191 VON 319**

**DLMWPWOAE01\_MC\_schwer/Lektion 05**



**Mit welcher Methode kann sowohl die Qualität als auch die Quantität von**

**Interaktionen innerhalb eines Netzwerks dargestellt und analysiert werden?**

**Wählen Sie eine Antwort:**

***Mittels Matrizen und Matrixalgebra***

**Mittels Prozessdarstellung Mittels Fragebogen Mittels Soziogrammen**



**FRAGE** 189 **VON 319**

**DLMWPWOAE01\_MC\_schwer/Lektion 05**



# Weshalb ist es bei der Analyse von Veränderungsprozessen wichtig, zu prüfen, ob in der Organisation ausreichend Ressourcen für Veränderungsprojekte vorhanden sind?

Wählen Sie eine Antwort:

*Veränderungen bringen immer Mehrarbeit für die Mitarbeiter einer Organisation mit sich. Diese wird neben dem Tagesgeschäft erledigt, was zu Zeitdruck und Stress führt. Werden diese zu viel, scheitern Veränderungsprojekte in der Regel.*

Der Hauptgrund weshalb Veränderungsprozesse scheitern, ist, dass nicht ausreichend Geld für technische und IT-Investitionen zur Verfügung gestellt wird. Dadurch wird Innovation behindert und Veränderungsprojekte scheitern.

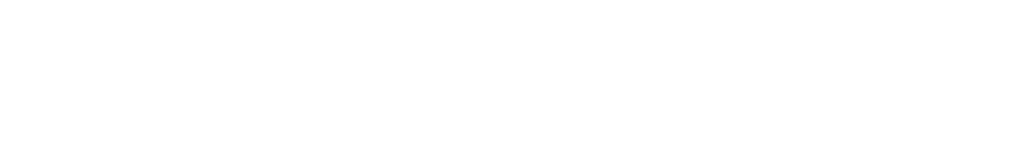
Mit Ressourcen sind hauptsächlich Mittel für interne Marketingmaßnahmen gemeint. Veränderung muss immer gut "verkauft" werden, um intern bei Mitarbeitern Motivation zu erzeugen, dann führt Mehrarbeit auch nicht zu Stress.

Motivation für Veränderung entsteht bei Mitarbeitern einer Organisation hauptsächlich dann, wenn genügend Ressourcen für Gehaltserhöhungen vorhanden sind. Dies schafft laut Kotter Bereitschaft für Veränderung.



**FRAGE 197 VON 319**

**DLMWPWOAE01\_Offen\_leicht/Lektion 01**



**Nennen Sie zwei Wissenschaften, die Organisation unterschiedlich definieren, und geben Sie die entsprechende Definition zu der jeweiligen Wissenschaft an.**

Betriebswirtschaftslehre (2 Punkte) definiert Organisation als Ablauf- und Aufbauorganisation. (1 Punkt)

Soziologie (2 Punkte) definiert Organisation als soziales System. (1 Punkt)



**FRAGE 199 VON 319**

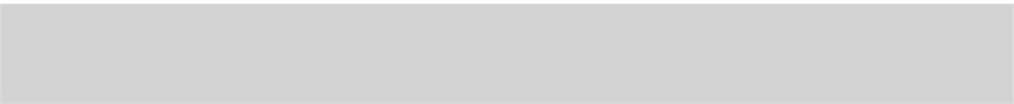
**DLMWPWOAE01\_Offen\_leicht/Lektion 01**



**Erklären Sie den Unterschied zwischen den Begriffen Organisation, Firma und Betrieb.**

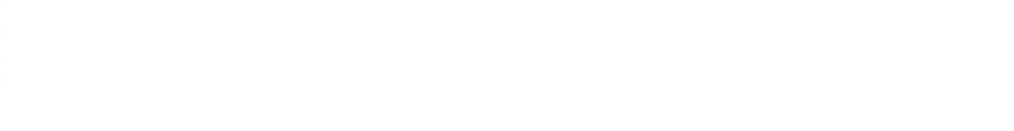
Organisation beschreibt das soziale Gefüge. Betrieb bezeichnet den Standort eines Unternehmens. Firma bezeichnet eine Rechtsform eines Unternehmens.

(je 2 Punkte)



**FRAGE 203 VON 319**

**DLMWPWOAE01\_Offen\_mittel/Lektion 01**



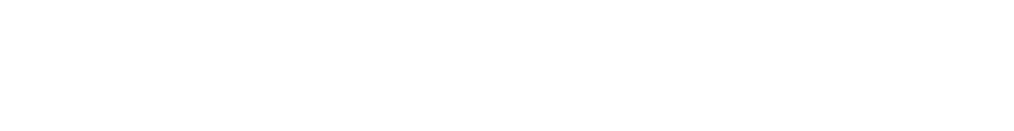
**Beschreiben Sie, wie die Produktstrategie die Organisationsform beeinflusst.**

Einproduktunternehmen (0,5 P) und Hauptproduktunternehmen (0,5 P) sind zumeist in funktionalen Organisationsformen (2 P) strukturiert. Wenn jedoch je Produktgruppe eine eigene Division (1 P) gebildet wird, so ist vorrangig eine divisionale Organisationsform (2 P) gegeben.



**FRAGE 205 VON 319**

**DLMWPWOAE01\_Offen\_mittel/Lektion 01**



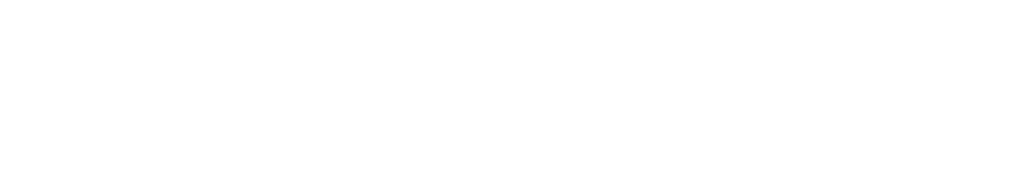
**Erklären Sie, weshalb Mitarbeiter als Mitglieder und nicht als Elemente der Organisation gelten.**

Mitarbeiter beeinflussen die Organisation durch ihr Verhalten, Knowhow, Handeln und ihre sozialen Kompetenzen (sowie bspw. Gefühle) (3 P). Gleichzeitig werden Sie von der Organisation beeinflusst (2 P). Elemente einer Organisation werden hingegen rein durch die Organisation geprägt. (je 1 P)



**FRAGE 209 VON 319**

**DLMWPWOAE01\_Offen\_schwer\_F1/Lektion 01**



**Konstruktivistische Ansätze eignen sich für die Analyse und Erklärung von Organisationen als soziale Systeme besser als betriebswirtschaftliche Ansätze.**

**Erläutern Sie, warum das der Fall ist.**

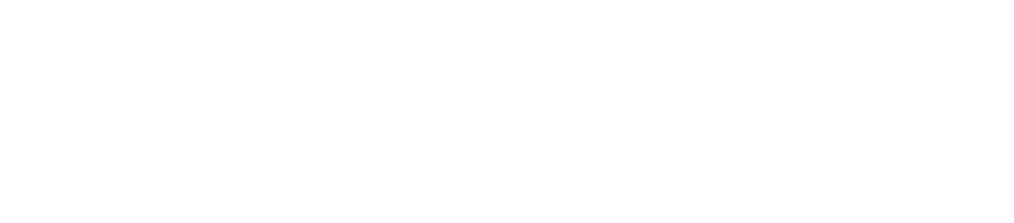
Betriebswirtschaftliche Ansätze fokussieren sich auf offizielle Strukturen und Abläufe in Organisationen. (3 P) Sie konzentrieren sich daher auf die formalen Richtlinien, Arbeitsaufträge und Regulative, die notwendig sind, um komplexe Abläufe in Organisationen zu strukturieren und zu lenken. (3 P) Formale Regulative decken nicht alle Handlungsoptionen und alle internen Beziehungen in Organisationen ab. Sie bilden nur einen unvollständigen Rahmen für das Funktionieren einer Organisation. (3 P)

Jedoch sind Organisationen soziale Systeme, die einer hohen internen Dynamik und interaktiver Kommunikation unterliegen. (4 P) Konstruktivistische Ansätze setzen ihren Schwerpunkt auf informale Strukturen der Organisation und im Allgemeinen Entscheidungsfindungsprozesse und Interaktion zwischen Akteuren in Organisationen. (3 P) Damit beinhalten sie in ihrer Betrachtung soziale Dynamiken aus denen sowohl formale als auch informale Strukturen und Regeln entstehen. (2 P)



**FRAGE 211 VON 319**

**DLMWPWOAE01\_Offen\_schwer\_F1/Lektion 01**



**Erläutern Sie erstens, wie Strategien in Unternehmen entstehen und welche Faktoren dazu betrachtet werden bzw. diese Strategien beeinflussen.**

**Zweitens erläutern Sie, welche zwei Faktoren - und Unterkategorien - die Entscheidungsfindung in der Strategiefindung von Organisationen maßgeblich beeinflussen.**

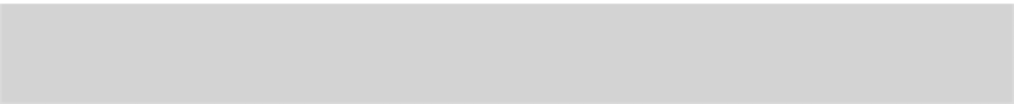
Strategien entstehen in Organisationen aus der Auseinandersetzung der Organisation mit Entwicklungen der Organisationsumwelt. (3 P) Es werden Entwicklungen des Absatzmarktes (1 P), der Kunden (1 P) und von Technologien (1 P) analysiert.

Strategien entstehen in Strategiefindungsworkshops. (1 P) Strategienfindung wird dabei einerseits von menschlichen Denkmustern (3 P) und andererseits von politischen Prozessen (3 P) innerhalb der Organisation geprägt.

Menschliches Denken orientiert sich dabei erstens an bekannten Denkmustern (1 P) und zweitens

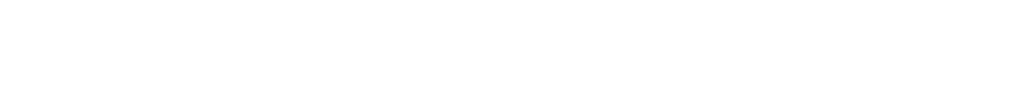
an Kernkompetenzen der Organisation (1 P), die sich innerhalb der Organisation ausgebildet haben und drittens in einer Pfadabhängigkeit (1 P) stehen.

Politische Prozesse innerhalb der Organisation prägen, wer Einfluss auf die Strategieentstehung hat (1 P), also wer an der Strategiefindung teilnimmt (1 P).



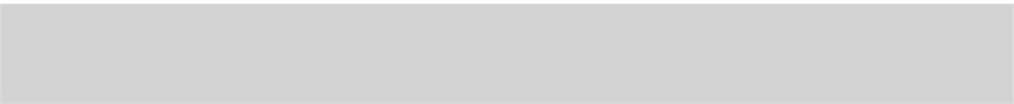
**FRAGE 219 VON 319**

**DLMWPWOAE01\_Offen\_leicht/Lektion 02**



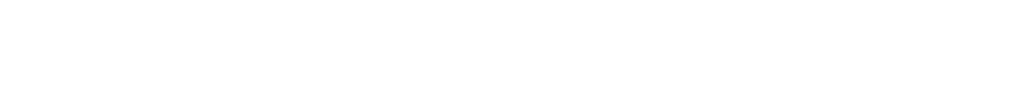
**Definieren Sie den Begriff Empirie.**

Empirie bezeichnet die Erfahrungswissenschaft (2 Punkte), also jenes Wissen, das aus wissenschaftlicher Erfahrung gewonnen wird. Empirie ist Praxis! (1 Punkt) Erkenntnisse werden also nicht aus theoretischen Überlegungen (1 Punkt) sondern aus beobachteten (1 Punkt) und wahrgenommenen Handlungen (1 Punkt) gewonnen.



**FRAGE 217 VON 319**

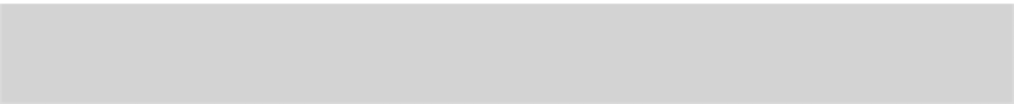
**DLMWPWOAE01\_Offen\_leicht/Lektion 02**



**Nennen Sie drei Forschungsfelder der Organisationsforschung.**

Ziele und Strategie; Management und Führung; Organisation und Macht; Ablaufprozesse und Zusammenarbeit; Umwelt- Organisations-Beziehungen; Veränderungsprozesse; Produktion und Qualität; Karrieren

(2 Punkte je Nennung)



**FRAGE 221 VON 319**

**DLMWPWOAE01\_Offen\_mittel/Lektion 02**



**Im Human Relations Ansatz spricht man von einem "psychologischen Vertrag" zwischen Mitarbeiter und Organisation.**

**Erklären Sie, was damit gemeint ist und nennen Sie ein Beispiel.**

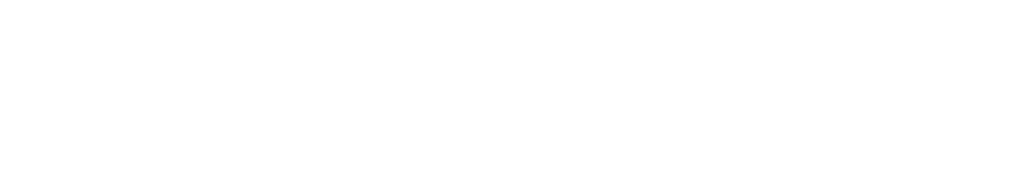
Der psychologische Vertrag zwischen Individuum und Organisation regelt viele Aspekte der Zusammenarbeit, die nicht schriftlich festgehalten sind. Dazu zählen implizite Erwartungshaltungen (3 Punkte) zwischen beiden Vertragspartner. Beispiele sind Raum für Selbstverwirklichung, Kreativität und Leistungsanspruch an den Mitarbeiter. (eine Nennung 3 P)

auch: Erwartungen des Mitarbeiters an den AG wie bspw. soziale Integration, Sicherheit.



**FRAGE 223 VON 319**

**DLMWPWOAE01\_Offen\_mittel/Lektion 02**



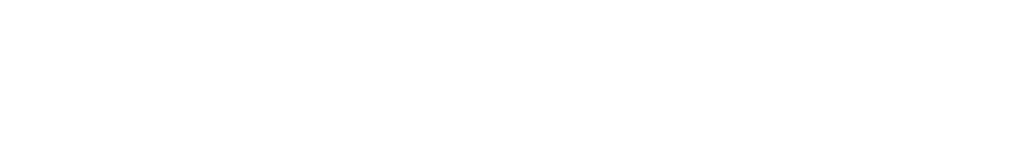
**Erläutern Sie, weshalb Veränderungsprozesse/ Wandel ein relevantes Forschungsfeld der Organisationsforschung ist und welche wissenschaftliche Ansätze sich für die Analyse einer Organisation besonders eignen.**

Wandel von und in Organisationen wurde in den letzten Jahrzehnten zum verstärkten Thema für Organisationen. (1 Punkt) Einflüsse aus der Systemumwelt (Globalisierung; Kundenbedürfnisse; Technik) (2 Punkte) nehmen zu und initiieren Wandel. Wie dieser auf Organisationen wirkt, angeleitet, umgesetzt und reflektiert wird, steht im Mittelpunkt des Interesses der Organisationsforschung. (1 Punkt) Zur Analyse eignen sich v.a. systemtheoretische / konstruktivistische Ansätze. (2 Punkte)



**FRAGE 227 VON 319**

**DLMWPWOAE01\_Offen\_schwer\_F1/Lektion 02**



**Erläutern Sie die analytischen Grenzen positivistischer Forschungsansätze und nennen Sie ein Forschungsfeld, das durch positivistische Ansätze nicht erklärt werden kann.**

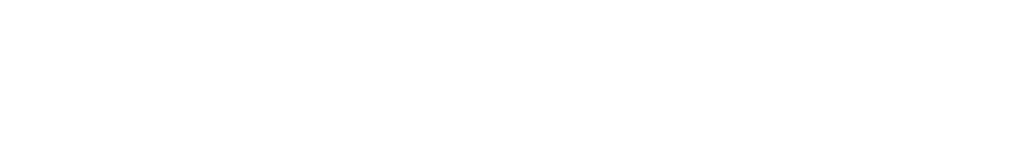
Positivistische Forschungsansätze fokussieren sich auf die Quantifizierung und Messbarkeit von Abläufen und Strukturen. (3 Punkte) Sie eignen sich daher sehr gut, einzelne Prozesse (2 Punkte) und hier v.a. maschinelle Produktionsabläufe zu analysieren und darzustellen. (1 Punkt) Wenn Prozesse durch Mitglieder einer Organisation ausgeführt werden, so sind sie jedoch Ergebnis eines Entscheidungsprozesses in einem sozialen System. (3 Punkte) Diese

können nicht monokausal und quantitativ analysiert oder dargestellt werden. (3 Punkte) Positivistische Ansätze klammern weiters die Umwelt-Organisations-Beziehungen weitestgehend aus, womit sie sich nicht eignen Organisationen im Zusammenspiel mit ihrer Umwelt zu analysieren. (3 Punkte) Somit können Veränderungsprozess/Wandel oder Netzwerke einer Organisation mit diesen Ansätzen nicht erklärt werden. (3 Punkte)



**FRAGE 228 VON 319**

**DLMWPWOAE01\_Offen\_schwer\_F1/Lektion 02**



**Nennen Sie die fünf wissenschaftlichen Perspektiven der Organisationsforschung und erklären Sie, wo die jeweilige wissenschaftliche Perspektive ihren Schwerpunkt legt.**

Taylorismus (2 P) legt den Schwerpunkt auf Objektivierung der Organisation (1P). Bürokratieansatz (2 P) legt den Schwerpunkt auf klares Reglement in der Organisation (1 P). Post-Strukturalismus (2 P) legt den Schwerpunkt auf Machtentstehung und Auswirkungen von Macht in der Organisation. (1 P)

Human-Relations (2 P) legt den Schwerpunkt auf Motivation und Befinden des Individuums in der Organisation. (1 P)

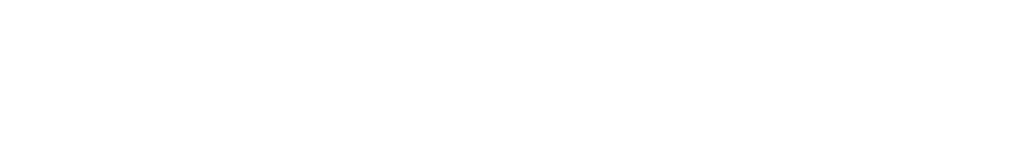
Systemtheorie (2 P) legt den Schwerpunkt auf Entscheidungsfindungsprozesse in der

Organisation. (1 P)



**FRAGE 230 VON 319**

**DLMWPWOAE01\_Offen\_leicht/Lektion 03**

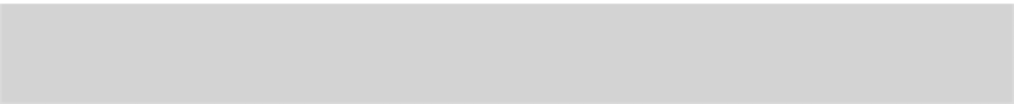


**Beschreiben Sie, was Organisationsdiagnostik unter Organisationsklima versteht, und nennen Sie zwei Aspekte, die im Mittelpunkt der Analyse des Organisationsklimas stehen.**

Organisationsklima bezeichnet die Qualität der inneren Umwelt einer Organisation und wie diese von Mitarbeitern erlebt wird. (2 Punkte)

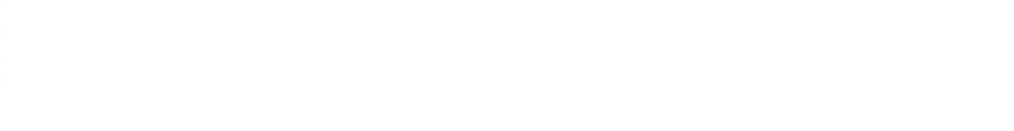
Aspekte sind, das Erleben von: dem Betrieb als solches/ betriebliche Leistung/ Ablauf- und Aufbaustrukturen/ Kollegen und Vorgesetzte/ Informations- und Kommunikationsmuster/ Zusammenarbeit innerhalb der Organisation/ Interessensvertretung

(zwei richtige Nennungen; je 2 Punkte)



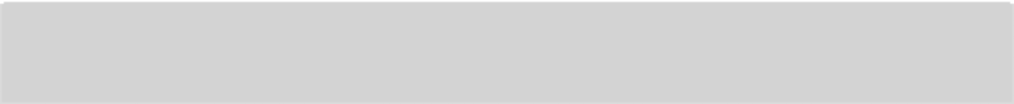
**FRAGE 259 VON 319**

**DLMWPWOAE01\_Offen\_leicht/Lektion 03**



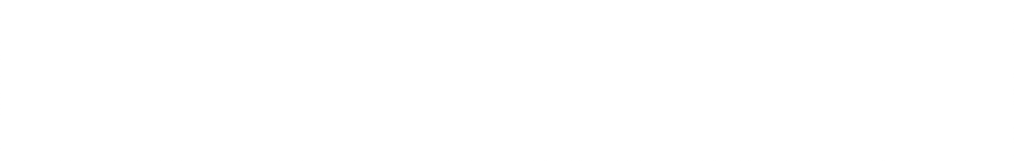
**Beschreiben Sie, was aus organisationsdiagnostischer Sicht unter Früherkennungssystemen zu verstehen ist.**

Unter Frühaufklärungssystemen versteht man in der Organisationsdiagnose, Wege, die es ermöglichen systeminterne, wie systemexterne Veränderungen (Chancen und Bedrohungen) rasch zu erkennen (2 P) und so die Reaktionsgeschwindigkeit zu erhöhen. (2 P) Dazu werden Veränderungssignale erfasst, analysiert, beurteilt und Maßnahmen ausgearbeitet. (2 P)



**FRAGE 236 VON 319**

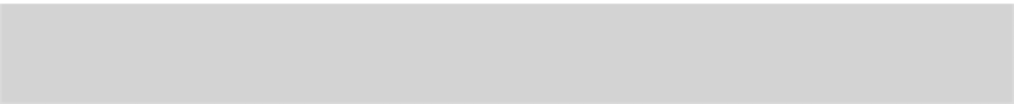
**DLMWPWOAE01\_Offen\_mittel/Lektion 03**



**Erläutern Sie allgemein den Begriff commitment und nennen Sie die drei Formen des commitment. Erläutern Sie kurz, warum das commitment ein relevantes Forschungsfeld der Eignungsdiagnostik ist.**

Commitment bezeichnet die Bindung zwischen Individuum und Organisation. (1 Punkt) Damit bezeichnet Commitment eine Form des Erlebens der Arbeitsbedingungen in Organisationen. (1 Punkt) Unterschiedliche Formen des Commitments lassen darauf schließen, wie sich Mitarbeiter gegenüber der Organisation verhalten. (1 Punkt)

Dies ist über die drei Formen des Commitments definiert: affektives Commitment - auf Basis von Wünschen/ Vorstellungen (1 Punkt), kalkulatives Commitment - auf Basis rationaler Überlegungen ( 1 Punkt) und normatives Commitment - auf Basis gesellschaftlicher Wertvorstellungen. (1 Punkt)



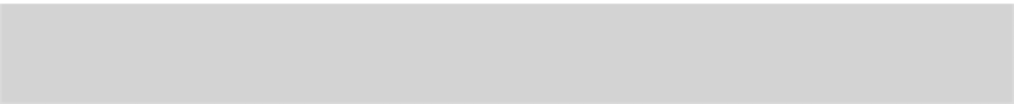
**FRAGE 263 VON 319**

**DLMWPWOAE01\_Offen\_mittel/Lektion 03**



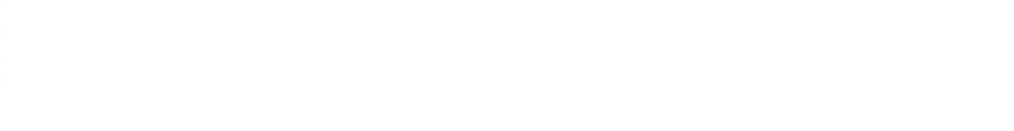
**Erklären Sie, was in der Organisationsdiagnostik mit Handlungsspielraum für den Mitarbeiter gemeint ist und wie dieser auf das Erleben der Mitarbeiter wirkt.**

Damit ist der Rahmen des Mitarbeiters gemeint, eigene Entscheidungen (2 P) zu treffen, Verantwortung für sein Handeln (2 P) zu übernehmen und Ziele selbstverantwortlich (1 P) zu setzten. Je höher der Handlungsspielraum, desto höher ist die intrinsische Motivation der Mitarbeiter. (1 P)



**FRAGE 271 VON 319**

**DLMWPWOAE01\_Offen\_schwer\_F1/Lektion 03**



**Erläutern Sie, wie Arbeitszufriedenheit entsteht und wie sie organisationsdiagnostisch erfasst werden kann.**

Arbeitszufriedenheit bei Mitarbeitern einer Organisation entsteht einerseits über strukturelle Bedingungen - Aufgabenbereiche und physische Arbeitsbedingungen (3 P) - , und andererseits über Handlungsräume - Entscheidungsräume, Regulationserfordernisse, Vielseitigkeit (3 P) - sowie drittens durch soziale Faktoren - Kommunikationsverhalten von Vorgesetzten und Kollegen, Teamgefüge, Qualität und Quantität der Interaktion (3 P).

Erfasst kann Arbeitszufriedenheit einerseits auf der personellen Ebene über Mitarbeiterbefragung/ Interviews (3 P), andererseits über Abfrage und Analyse eines breiteren Spektrums zu Arbeitsbedingungen (2 P), Interaktion (2 P) und Organisation (2 P).



**FRAGE 273 VON 319**

**DLMWPWOAE01\_Offen\_schwer\_F1/Lektion 03**



**Erläutern Sie die Potenziale und Grenzen der Methode der Mitarbeiterbefragung.**

Mitarbeiterbefragungen ermöglichen es, eine Vielzahl an Perspektiven aus der Organisation (3 P) auf Bedingungen des Arbeitens in der Organisation (3 P) zu erschließen. Dies gelingt, wenn die Befragung als bottom-up Instrument genutzt wird und Mitarbeiter einen breiten Beteiligungsraum erhalten. (3 P) Mitarbeiterbefragungen erheben dazu Meinungen und Perspektiven der Mitarbeiter (3 P), jedoch nicht Handlungen und tatsächliches Verhalten! (3 P) Daher kann eine Mitarbeiterbefragung nur als Meinungsbild gewertet werden und nicht als Erhebungsmethode um Verhalten in Organisationen zu analysieren. (3 P)



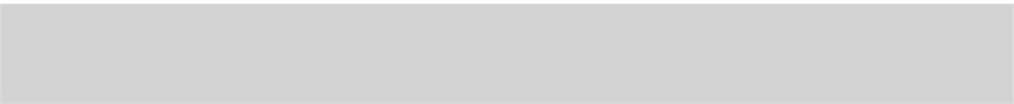
**FRAGE 288 VON 319**

**DLMWPWOAE01\_Offen\_leicht/Lektion 04**



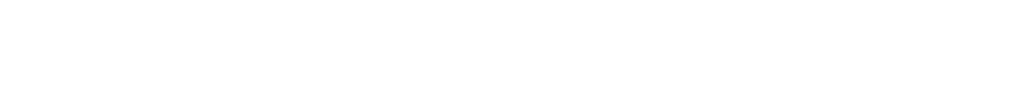
**Welche Erhebungsmethoden gibt es für die Organisationsanalyse?**

Beobachtung (2 P), Befragung (2 P) und Inhaltsanalyse (2 P). Antwort: Interview auch zulassen.



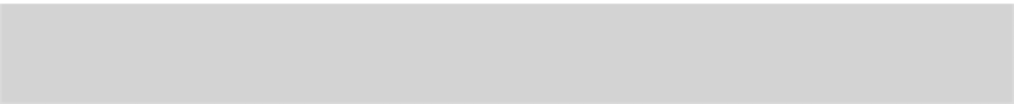
**FRAGE 289 VON 319**

**DLMWPWOAE01\_Offen\_leicht/Lektion 04**



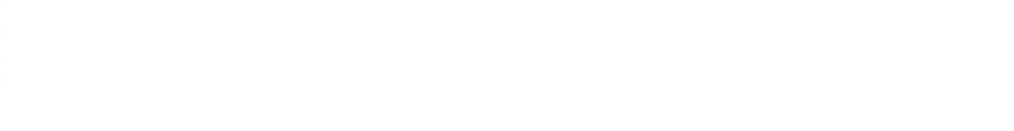
**Wozu dient der Pretest bei einer Datenerhebung?**

Er dient der Überprüfung der Konsistenz (2 P), der Verständlichkeit (2 P) und der Logik (2 P) der Erhebungsmethode.



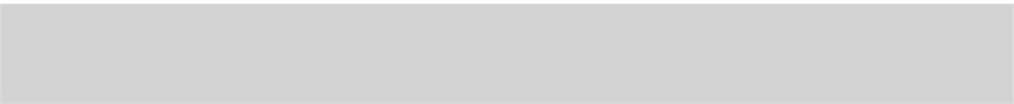
**FRAGE 291 VON 319**

**DLMWPWOAE01\_Offen\_mittel/Lektion 04**



**Benennen Sie die drei Schritte der zusammenfassenden Inhaltsanalyse, um von allgemeinen Aussagen zu speziellen Kategorien zu kommen.**

Paraphrasierung, um Kategorien bilden zu können (2 P), Generalisierung der Inhalte, um Informationen zu verdichten (2 P) und schließlich Qualifizierung der Begriffe, um diese mit Eigenschaften benennen zu können (2 P).



**FRAGE 292 VON 319**

**DLMWPWOAE01\_Offen\_mittel/Lektion 04**



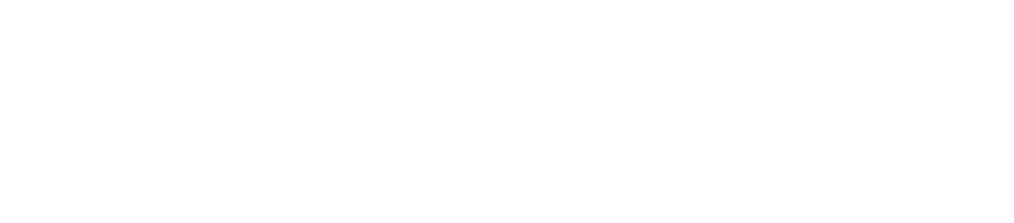
**Auf welche Form der inhaltlichen Darstellung legen Manager in Schlussberichten v. a. Wert, um daraus rasch Entscheidungen ableiten zu können?**

Erstens wünschen Manager konkrete Ergebnisse auf Basis von Zahlen, Daten und Fakten (3 P). Zweitens wünschen sie sich Umsetzungshinweise/ Empfehlungen, Lösungsvorschläge, die auf konkreten Fakten beruhen (3 P). (alternativ möglich: Darlegung möglicher Hindernisse und erste Schritte der Umsetzung.)



**FRAGE 294 VON 319**

**DLMWPWOAE01\_Offen\_schwer\_F2/Lektion 04**



**Erläutern Sie, was mit Feldzugang gemeint ist, und wie dieser das Konzept für die Organisationsanalyse beeinflusst.**

**Erklären Sie dies am Beispiel einer für die Analyse aufgeschlossenen (positiv eingestellt) Organisation vs. einer Organisation, die gegenüber der Analyse nicht aufgeschlossen (negativ eingestellt) ist.**

Feldzugang meint den Zugang zu Informanten und Informationen, d.h. welche Gesprächspartner

(2 P) und welche Informationen (2 P) für das Analysevorhaben verfügbar sind.

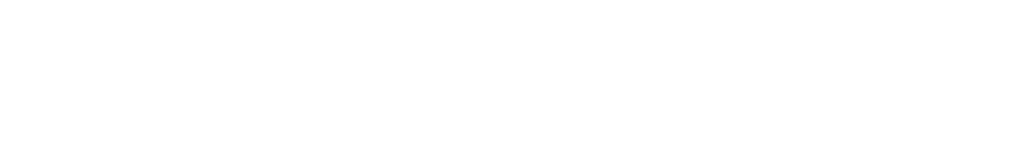
Der Feldzugang prägt daher maßgeblich, welche Methoden zur Datengewinnung eingesetzt werden können. (2 P). Manche Daten können bspw. gar nicht eingesehen werden, da sie geheim gehalten werden müssen, da betriebsintern (3 P)

In einer aufgeschlossenen Organisation können etwa Interviews (2 P) und offene Beobachtungen (2 P) oder breite Befragungen durchgeführt werden (z.B. Prozessanalysen) (2 P), während in einer nicht-aufgeschlossenen Organisation, eher nur schriftliche Daten aus Dokumenten oder Inhaltsanalysen oder Einzelinterviews von aufgeschlosseneren Mitgliedern (3 P) zur Verfügung stehen.



**FRAGE 296 VON 319**

**DLMWPWOAE01\_Offen\_schwer\_F2/Lektion 04**

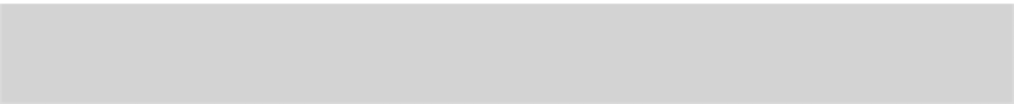


**Erläutern Sie die Vorteile und die Grenzen von Befragungen für die Organisationsanalyse, und welche Formen der Befragung es gibt. Benennen Sie je zwei Aspekte.**

Formen: Interview (mündlich; Gruppe/Einzel) und Fragebogen (schriftlich) (3 P), offene/geschlossene und standardisierte/ strukturierte Befragung (3 P)

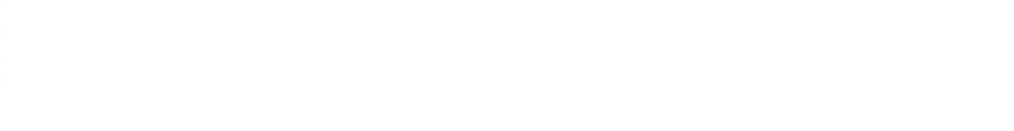
Vorteil: Meinungen und Sichtweisen der befragten Personen werden erfasst (3 P). Die ermöglicht, Rückschlüsse auf soziale Normen/ Werte der Organisation (3 P).

Grenze der Methode: nicht tatsächliches Verhalten, sondern Meinungen und Sichtweisen können erfasst werden (3 P). Der soziale Erwartungskontext zw. Interviewer und Interviewtem beeinflusst die gegebenen Antworten (3 P).



**FRAGE 302 VON 319**

**DLMWPWOAE01\_Offen\_leicht/Lektion 05**



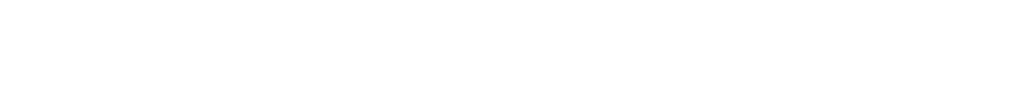
**Welche Daten werden für eine Netzwerkanalyse erhoben? Nennen Sie zwei Formen von Daten.**

Kommunikationsdaten (3 P) und Daten zu Interaktionen (Bspw. Treffen, Workshops, usw..) (3 P).



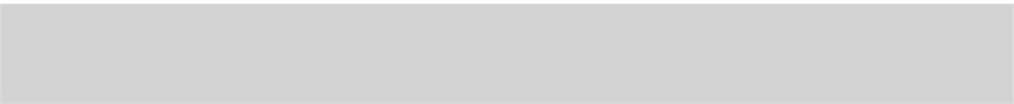
**FRAGE 303 VON 319**

**DLMWPWOAE01\_Offen\_leicht/Lektion 05**



**Welche drei Variablen beinhaltet die Analyse von Karrieren?**

Veränderung über Zeit (2 P), Individuen (2 P) und Organisation (2 P).



**FRAGE 305 VON 319**

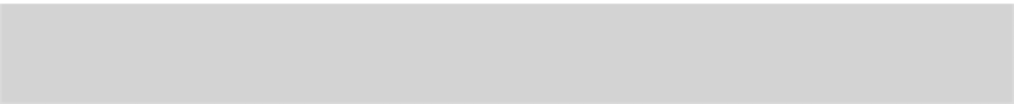
**DLMWPWOAE01\_Offen\_mittel/Lektion 05**



**Erläutern Sie, welche sozialen Dynamiken und Interaktionsmuster im Zentrum einer Analyse von Veränderungsprozessen aufgedeckt werden sollen.**

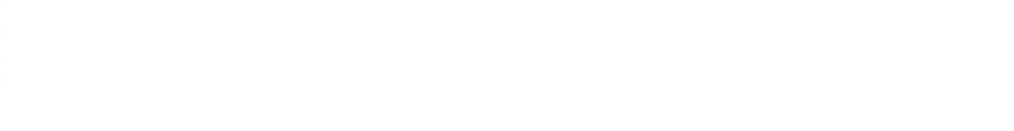
**Nennen Sie jeweils zwei Beispiele.**

Einerseits soziale Dynamiken, wie die Entstehung von Ängsten, Blockadehaltungen, Motivation in der Gruppe, Veränderungen mitzugehen (3 P), andererseits Interaktionsmuster zwischen Management und Mitarbeitern, zur Entstehung/ Vermittlung von gemeinsamen Visionen, Motivation für Veränderung usw. (3 P).



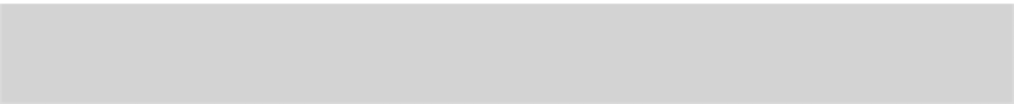
**FRAGE 308 VON 319**

**DLMWPWOAE01\_Offen\_mittel/Lektion 05**



**Wie unterscheidet sich Organisationsanalyse im Hinblick auf die zeitliche Komponente der Analyse von einer klassischen Due Diligence?**

Klassische Due Diligence findet fast immer unter Zeitdruck statt und dauert i.d.R. nur wenige Tage (3 P); Organisationsanalyse nutzt vorwiegend zeitintensive Analysemethoden, Vorüberlegungen und Planung (3P) und dauert deshalb viel länger.



**FRAGE 310 VON 319**

**DLMWPWOAE01\_Offen\_schwer\_F2/Lektion 05**



**Welche Auswirkungen hat disruptiver Wandel auf betroffene Mitglieder einer Organisation?**

**Erklären Sie den Begriff und benennen Sie drei Auswirkungen (bspw. auf Mitarbeiter).**

**Nennen Sie zudem drei Aspekte, wie den Auswirkungen disruptiven Wandels im Zuge von Veränderungsprozessen entgegengewirkt werden kann.**

Erklärung: disruptiver Wandel bedeutet radikaler Wandel. Er ist mit der Zerstörung gewohnter Strukturen und der Schaffung neuer Strukturen verbunden (3 P).

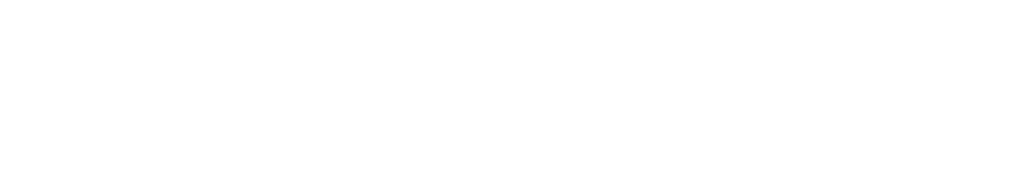
Auswirkungen: er führt zu Ängsten, um Job-, Status- und Einkommensverlust (3 P) sowie zu Blockadehaltungen (3 P).

Gegenmaßnahmen: Wahrnehmung der Ängste (3 P), Erarbeitung einer attraktiven Vision für die Zukunft (3 P), aktive Rolle im Veränderungsprozess für Mitglieder der Organisation (3 P).



**FRAGE** 317 **VON 319**

**DLMWPWOAE01\_Offen\_schwer\_F2/Lektion 05**



**Erläutern Sie, welchen Mehrwert Organisationsanalyse bei der Fusion eines Konzerns mit einem kleinen Start-up bietet.**

**Nennen Sie dazu drei konkrete Inputs, die eine klassische Due Diligence nicht liefern kann.**

Organisationsanalyse zielt auf die Erfassung und Erklärung formaler und informaler Unternehmensstrukturen (3 P) ab, während Due Diligence ihren Fokus auf der finanziellen Bewertung von Unternehmen hat. (3 P)

Daraus erwachsen drei Punkte, die Mehrwert bieten:

1. **Unterschiede in der Unternehmenskultur des Konzerns und des Star-ups werden sichtbar gemacht (2 P) diese können nun behutsam zusammengeführt werden und voneinander profitieren (2 P).**
2. **Unterschiede in den Kommunikationsmustern/-flüssen beider Unternehmen werden sichtbar gemacht (2 P) und damit können beide Unternehmen voneinander lernen. Schnelle Kommunikation eines Startups, kürzere Entscheidungswege (3 P)**
3. **Wissens- und Innovationsträger im Start-Up können identifiziert werden, indem Kommunikationsnetzwerke analysiert werden (2 P) und somit dafür gesorgt werden, dass diese im Unternehmen bleiben und bspw. schnelle Entscheidungen weiterhin erfolgen. (3 P)**