

4. Zwischen den Elementen und Teilsystemen der Organisationen, insbesondere also zwischen den ihr angehörigen Personen, bestehen Informationsbeziehungen (Kommunikationen) in verschiedenen möglichen Formen. Dadurch werden wechselseitige Informationen über das Verhalten der Teilsysteme übermittelt.

5. Organisationen haben ein oder mehrere Teilsysteme, die Steuerfunktionen ausüben.

6. In Organisationen wird das Verhalten der Menschen, die ihnen angehören, durch Regeln verschiedener Art (Vorschriften, Normen und Verwandtes) gesteuert, um ein optimales Verhalten des gesamten Systems, das die Organisation darstellt, zu gewährleisten.

Diese Merkmale widerspiegeln insbesondere auch die spezifischen Züge der Organisiertheit der betrachteten gesellschaftlichen Systeme im Unterschied zu Systemen anderer Art. Von besonderer Bedeutung ist das Merkmal, daß Organisationen gesellschaftliche Teilsysteme sind. Dazu gehört vor allem, daß die Organisationen und ihr Verhalten letztlich vom Klassencharakter der Gesellschaft und den Klassenbeziehungen in der Gesellschaft bestimmt werden. Bei der Betrachtung von Organisationen darf daher niemals von der konkreten sozialen Umwelt, in der sie existieren, vom Klassencharakter der gesellschaftlichen Verhältnisse, die sich in ihnen realisieren, abstrahiert werden. In ähnlicher Richtung wirkt die Tatsache, daß sehr viele Organisationen historisch gewachsen sind. Sie haben eine mehr oder weniger lange Periode der historischen Entwicklung hinter sich; ihr Verhalten wird häufig durch diese Entwicklung mitbeeinflusst.

Schließlich muß nochmals die Tatsache unterstrichen werden, daß die wichtigsten Bestandteile der Organisationen die mit Bewußtsein handelnden Menschen sind. Das Kernproblem jeder sozialen Organisation ist deshalb letztlich das Verhalten der Menschen, nicht aber die eingesetzten Techniken, zu denen auch die formalisierten Organisationssysteme und ihre Mittel gezählt werden können. Die Organisiertheit eines gesellschaftlichen Systems wird daher nicht nur von der Organisationsstruktur, nicht nur von der Qualität der Leitung, sondern im hohen Maße von dem Verhalten aller Menschen des Systems bestimmt.

Das Entwicklungsniveau der Bewußtheit und Disziplin der Individuen, die sozialpsychologischen Beziehungen zwischen diesen und die sich daraus ergebenden Strukturen des Kollektivs, d. h. des betrachteten Systems und seiner Teilsysteme, wirken positiv oder negativ auf die Organisiertheit des Systems. Zwischen der Organisationsstruktur und dem sozialen Verhalten der Menschen, die der Organisation angehören, bestehen enge Wechselwirkungen. Hohe Organisiertheit des gesellschaftlichen Systems fördert die sozialistische Bewußtseinsbildung und Disziplin. Schlechte organisatorische Bedingungen behindern dagegen die Entwicklung der Bewußtheit der Angehörigen der Organisation. Andererseits kann eine hochentwickelte Bewußtheit und Disziplin den Ausschlag dafür geben, daß die schlechten objektiven organisatorischen Bedingungen, denen eine Person, ein Angehöriger des Kollektivs ausgesetzt ist, aus eigener Initiative positiv verändert werden.

Es wäre somit nicht ganz richtig, eine Organisation mit ihrer Struktur oder der Struktur ihres Modells gleichzusetzen. Im gesellschaftlichen Bereich führt das zwangsläufig dazu, daß die Sicht auf die sozialpsychologischen Zusammenhänge und ihre Auswirkungen hinsichtlich der Organisation des Systems versperrt wird. Hohe Qualifikation und Disziplin der Werktätigen, kameradschaftliche gegenseitige Hilfe, materielle Interessiertheit des einzelnen und der Kollektive an guten Arbeitsergebnissen können das disziplinierte, selbständige, schöpferische Streben der Werktätigen erhöhen und damit auch