

Inhaltsverzeichnis

O.	Einleitung	8
1.	Ansätze zum Organisationslernen	10
1.1	Gegenstand und Fragestellung von Organisationslernen - die Antwort von Duncan/Weiss	15
1.1.1	Organisationstheoretische Vorüberlegungen	15
1.1.2	Rekonstruktion des organisationell relevanten Gruppenwissens	18
1.1.3	Das zugrunde liegende Modell des Computer-Netzwerks	23
1.1.4	Das Organisationswissen der gesamten Organisation	25
1.1.5	Organisationslernen	29
1.1.6	Die Entwicklung von Organisationsstrategien und -strukturen als Aufgabe des Organisationslernens	33
1.2	Organisationslernen im Organisationschaos - der "organizational learning circle" von March/Olsen	41
1.2.1	Der konzeptionelle Ausgangspunkt für Organisationslernen: der perfekte rationale Entscheidungszirkel	42
1.2.2	Organisationelles Erfahrungslernen unter Bedingungen restringierter Rationalität	45
1.2.3	Die Bedeutung der Organisationsstruktur für Organisationslernen	48
1.2.4	Vier grundlegende Lerntypen des Organisationslernens	49
1.2.5	Organisationslernen als individueller und zugleich kollektiver Lernprozeß	54
1.3	Organisationslernen als Entwicklung des Organisationsgedächtnisses - der Ansatz von Hedberg	58
1.3.1	Das SR-Paradigma als lerntheoretischer Ausgangspunkt	59
1.3.2	Drei Ebenen des Organisationslernens und die Entwicklung des Organisationsgedächtnisses	66
1.4	Das Modell der Forschergemeinschaft - die Theorie des Organisationslernens von Argyris/Schön	76
1.4.1	Organisationstheoretische Vorannahmen	77
1.4.1.1	Organisationssoziologische Vorannahmen	78
1.4.1.2	Handlungstheoretisch-psychologische Vorannahmen	81
1.4.1.3	Der Zusammenschluß organisationssoziologischer und handlungs- theoretisch-psychologischer Vorannahmen zu organisations- theoretischen Vorannahmen	85

1.4.2	Organisationslernen	90
1.4.2.1	Die konzeptionelle Grundstruktur von Organisationslernen	90
1.4.2.2	Restringiertes und entfaltetes Organisationslernen: single-loop vs. double-loop learning	97
1.5	Organisationslernen als Entwicklung der Organisationskultur - Scheins Modell der Kultur- und Glaubensgemeinschaft	107
1.5.1	Individuelles Lernen als Keimzelle kulturellen Lernens	109
1.5.1.1	Problemlösungs- und Vermeidungslernen	110
1.5.1.2	Cultural learning	115
1.5.1.3	Kategoriale Bestimmungsstücke der Organisationskultur	119
1.5.2	Organisationslernen als kollektives kulturelles Lernen	122
1.5.2.1	Gruppenlernen	123
1.5.2.2	Organisationslernen und Führung	130
1.6	Strategische Organisationsdidaktik - der Ansatz von Sattelberger und Beutel-Wedewardt	141
1.6.1	Der Zusammenhang von Lern- und Didaktiksystem	142
1.6.2	Ein Beispiel: Linienfachleute als Multiplikatoren	149
1.6.3	Das organisationsdidaktische Strukturgitter	153
1.6.4	Organisationslernen im "Magischen Dreieck" von Organisationsstrategie, Organisationskultur und Organisationsstruktur	161
2.	Individuelles und kollektiv-systemisches Lernen	166
2.1	Lernen als individueller Prozeß	170
2.1.1	Psychologische Erklärungsansätze	175
2.1.1.1	Konditionelles Lernen	178
2.1.1.2	Erfahrungslernen	188
2.1.2	Das lernende Individuum als (betriebs)pädagogische Aufgabe	196
2.1.2.1	Praktisches und theoretisches Lernen	196
2.1.2.2	Zweckrationalitätslernen und Sittlichkeitslernen	205
2.2	Lernen als kollektiv-systemischer Prozeß	218
2.2.1	Die Entwicklung kollektiven Wissens und Könnens	223
2.2.2	Die Entwicklung kollektiven Wollens und Glaubens	240
2.2.2.1	Die Koalition als Ursprung kollektiven Wollens	241
2.2.2.2	Die Begründung kollektiver Identität durch kollektive Vorannahmen (Glauben)	247
2.2.2.2.1	Das Heilige als Konstituens für die Entwicklung kollektiver Identität	250

2.2.2.2.2	Die Utopie als Konstituens für die Entwicklung kollektiver Identität	255
2.2.2.2.3	Sinn als Konstituens für die Entwicklung kollektiver Identität	258
2.3	Die Methode individuellen und kollektiven Lernens	266
2.3.1	Die "offene Frage" als Grundstruktur des Lernens	268
2.3.2	Die Überwindung zweckrationalen Verhaltens im "Grundwort Ich-Du"	275
2.3.3	Zweckrationalitäts- und Sittlichkeitslernen als Aufgabe von Kollektivsubjekten	283
3.	Verzeichnis der Abbildungen	298
4.	Literaturverzeichnis	301