

Steffen Gaiser

**Lernen
in und von
Organisationen**

Die Rolle von individuellem Interesse

A 236235

Verlag Dr. Kovač

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	XI
Tabellenverzeichnis	1
1. Einleitende Bemerkungen	3
1.1. OL: Ein heterogenes Theoriegebiet mit praktischer Relevanz	4
1.2. Ziel und Aufbau dieser Arbeit	7
I. Organisationales Lernen	11
2. OL: Lernprozesse auf Organisationsebene	13
2.1. Lernen in Organisationstheorien	14
2.1.1. Anpassungslernen in Organisationstheorien .	15
2.1.2. Zusammenspiel organisationaler Parameter .	16
2.1.3. Organisationskultur	17
2.2. Organisationale Lerntheorien	22
2.2.1. Perspektiven des organisationalen Lernens . .	22
2.2.2. Theorien des organisationalen Lernens	26

- 2.2.2.1. Der vollständige Zyklus des Wahl-
verhaltens 26
 - 2.2.2.2. Ein kybernetisch fundiertes kultu-
relles Modell 30
 - 2.2.2.3. Veränderung von Wissensbasen . . . 37
 - 2.2.2.4. Der informationsorientierte Ansatz
des organisationalen Lernens 53
 - 2.2.2.5. Der systemisch-kybernetische Ansatz 61
 - 2.2.2.6. Das Struktur-Modell 67
 - 2.2.2.7. Das OADI-Shared Mental Modells
Modell 70
 - 2.2.3. Wer lernt beim organisationalen Lernen? . . 74
 - 2.2.3.1. Individuen als Akteure des Lernens 75
 - 2.2.3.2. Die Organisation als lernende Ein-
heit? 83
 - 2.2.3.3. Eine dritte Perspektive: Lernen in
strukturalistischer Sicht 84
 - 2.2.4. Organisationales Verlernen 89
- 2.3. Pathologien im Lernprozess 94

3. Zusammenfassende Betrachtung und Kritik 103

- 3.1. Allgemeine Anmerkungen 103
- 3.2. Reflexion über OL 109
 - 3.2.1. OL: Eine begriffliche Betrachtung 109
 - 3.2.1.1. Organisationales Lernen, nicht Ler-
nende Organisation 110
 - 3.2.1.2. Oxymoron 112
 - 3.2.1.3. Metapher 112
 - 3.2.1.4. Populärer Begriff 113

3.2.2.	Was also ist organisationales Lernen?	114
3.2.2.1.	Eine 1:n Zuordnung	114
3.2.2.2.	OL und organisationaler Wandel . .	117
3.2.2.3.	OL und Organisationsentwicklung .	118
3.3.	Lernen <i>in</i> Organisationen als Basis	122
II.	Individuelle Lernprozesse	129
4.	Lernen auf der Ebene des Individuums	131
4.1.	Allgemeine Anmerkungen zum Thema Lernen	132
4.2.	Behavioristische vs. Kognitive Lerntheorien	136
4.3.	Stimulus-Response-Theorie	138
4.4.	Kognitive Theorien	139
4.4.1.	Lernen als zyklische Denkschulung	140
4.4.2.	Piaget's Entwicklungspsychologie	142
4.4.3.	Lernen als Spirale	144
4.4.4.	Stufenmodell des Lernens	146
4.4.5.	Theorien des sozialen Lernens	148
4.4.5.1.	Lernen am Modell	148
4.4.5.2.	Kollektive Lernprozesse	149
4.5.	Potenzielle Auslöser für Lernprozesse in Organisa- tionen	151
III.	Individuelles Interesse: Annäherung an ein kom- plexes Phänomen	155
5.	Interesse - Annäherung an einen vieldeutigen Begriff	157
5.1.	Interesse als alltagssprachlicher Begriff	159

5.2. Eine kurze etymologische Betrachtung	161
5.3. Philosophische Interessenkonzepte	163
5.4. Interessenbegriff und Interessenkonzeptionen in der Psychologie	166
5.4.1. Die wertbezogene Konzeption von Lunk . . .	167
5.4.2. Die Interessenskonzeption von Herbart . . .	169
5.4.3. Die aktivitätsorientierte Konzeption von De- wey	171
5.4.4. Konzeption des echten Interesses von Ker- schensteiner	172
5.4.5. Interesse bei Piaget	173
5.5. Interesse: Eine erste Arbeitsdefinition	174
6. Interesse und Motivation: Zwei Seiten einer Medaille?	183
6.1. Extrinsische vs. Intrinsische Motivation	184
6.2. Konzeptionen intrinsischer Motivation	188
6.2.1. Der psychoanalytische Ansatz von White . .	190
6.2.2. Der behavioristisch-neurophysiologische An- satz von Berlyne	191
6.2.3. Der attributionstheoretische Ansatz von Deci	194
6.2.4. Der phänomenologische Ansatz von Csiks- zentmihalyi	202
6.2.5. Motivation und Emotion	205
6.3. Zusammenfassung und Anmerkungen	208
7. Interesse - eine Emotion?	213
7.1. Zum Stand der Emotionspsychologie	214
7.1.1. Kategorisierungsansätze für Emotionstheorien	216

7.1.1.1.	Kategorisierung nach wissenschaftlichem Erkenntnisinteresse	216
7.1.1.2.	Kognitionsbezogene Kategorisierung	218
7.1.1.3.	Kategorisierung nach Wesens- und Prozessmodellen	218
7.1.1.4.	Kategorisierung nach zentralen Komponenten	219
7.1.2.	Merkmale von Emotionen - eine erste Bestimmung	220
7.2.	Interesse aus der Sicht des Komponentenmodells . .	226
7.2.1.	Das Komponentenmodell im Überblick	227
7.2.2.	Neurophysiologische Komponente	229
7.2.2.1.	Peripheralistische Ansätze	230
7.2.2.2.	Zentralistische Ansätze	231
7.2.2.3.	Neurophysiologische Betrachtung von Interesse	234
7.2.3.	Ausdruckskomponente	236
7.2.3.1.	Allgemeines zum Ausdrucksverhalten	237
7.2.3.2.	Ausdrucksverhalten und Interesse .	240
7.2.4.	Die subjektive Komponente	245
7.2.5.	Anmerkungen zum Komponentenmodell . . .	247
7.3.	Interesse aus der Sicht des Strukturmodells	249
7.3.1.	Allgemeine Beschreibung des Strukturmodells	249
7.3.2.	Interesse im Strukturmodell der Emotionen .	251
7.4.	Zusammenfassung	253
8.	Interesse: Definition und ein einfaches Modell	255
8.1.	Berücksichtigung der Umwelt	256
8.2.	Erweiterung des Objektbegriffs	262

8.3. Definition und Modell des Interesses	263
9. Zusammenfassung	267
IV. Interesse in organisationalen Lern- Prozessen	269
10. Interesse, Lernen und Leistung	271
10.1. Beschreibung des Einflusses von Interesse auf Lernen	272
10.1.1. Auswirkung von Interesse auf Lernergebnisse	273
10.1.2. Erklärungsansätze für die positive Auswirkung	275
10.1.3. Zusammenfassung	280
11. Interessengeleitetes Handeln in Organisationen	283
11.1. Der Begriff Interesse in einer soziologisch orientier- ten Perspektive	284
11.2. Eigene und fremde Interessen	286
11.2.1. Fremde Interessen als Handlungszwang	287
11.2.2. Eigene Interessen und verinnerlichter Hand- lungszwang	289
11.3. Implikationen für Organisationale Lernprozesse	290
11.4. Interesse und Handeln in Organisationen	291
11.4.1. Arbeitsteilung und Organisationsstruktur	292
11.4.2. Aufgabenbezogene Handlungsregulation	293
11.4.2.1. Handlungssteuerung durch TOTE- Einheiten	295
11.4.2.2. Handlungsregulation durch VVR-Ein- heiten	296
11.4.2.3. Operative Abbildsysteme	299

11.4.2.4. Hierarchisch- / heterarchisch sequen-	
tielle Regulation	302
11.4.2.5. Anmerkungen zu den dargestellten	
Ansätzen	304
11.4.3. Nichtaufgabenbezogenes Handeln	306
11.4.3.1. Illusion der vollständigen Planbarkeit	306
11.4.3.2. Geplantes Handeln bei Ajzen	308
11.4.3.3. Interesse und eigenverantwortliches	
Handeln	312
11.4.3.4. Bedingtaufgabenbezogenes Handeln	317
11.4.4. Interessen in der Verwertungsperspektive . .	319
11.4.4.1. Personalwirtschaft oder die Sicht des	
Management	319
11.4.4.2. Sozialisation <i>in den</i> und <i>im</i> Beruf .	321
11.4.4.3. Job Enlargement, Job Enrichment	
und Job Rotation	325
11.5. Zusammenfassung	328
11.6. Nicht intendierte Folgen	329
11.6.1. Interesse und Arbeitssucht	330
11.6.1.1. Der Faktor Mensch	332
11.6.1.2. Der Faktor Gesellschaft	333
11.6.1.3. Der Faktor Suchtmittel	335
11.6.1.4. Folgen der Arbeitssucht	337
11.6.2. Interesse und Burnout	341
11.6.2.1. Burnout als Metapher	342
11.6.2.2. Definitionen und Beschreibungen . .	343
11.6.2.3. Auslösende Faktoren	345
11.6.2.4. Gefährdung der interessierten Mit-	
arbeiter	348

11.6.3. Zusammenfassung 350

12. Die Rolle von Interesse in OL-Prozessen 351

12.1. Ergänzung der kognitiven Sichtweise durch eine emotionale Überlegungen 351

12.2. Beschreibung unter konstruktivistischer Perspektive 352

13. Zusammenfassung und Schlussfolgerung 365

Literaturverzeichnis 373

A. Abkürzungsverzeichnis 415

B. Indizes 417