

## **Thema: Organisationales Lernen**

### **Erläutern Sie die vier Stationen des organisationalen Lernens nach Cohen und March.**

- (1) Individual action ---> Organizational action  
Die Organisation setzt Lernanstöße in Handeln um.
- (2) Organizational action ---> Environmental response  
Das Organisationshandeln beeinflusst die Umwelt.
- (3) Environmental response ---> Individual beliefs  
Die Individuen nehmen die Umweltereignisse richtig wahr.
- (4) Individual beliefs ---> Individual action  
Die Individuen sind fähig und bereit, ihre Erfahrungen weiterzugeben.

### **Wozu dient organisationales Lernen aus Perspektive der Verhaltenswissenschaftlichen Entscheidungstheorie?**

In der Ausgangslage besteht eine Abhängigkeit zwischen Organisation und Umwelt. Individuen nutzen die Abhängigkeit, um aus dem Umgang mit der komplexen Umwelt zu lernen. Folglich führen Umgang und Erfahrungen zur Mitgestaltung der Umwelt.

### **Nennen Sie die vier Unterbrechungen des Lernzyklus.**

- (1) Audience learning: Die Audience (Teilnehmer, Hörerschaft) lernt, aber nicht die Organisation.
- (2) Superstitious learning: Individuen und Organisation lernen, aber es gibt keine Reaktion der Umwelt, da die Annahmen der Individuen und der Organisation falsch sind.
- (3) Learning under ambiguity: Es ist nicht klar, was in der jeweiligen Situation passiert und warum es passiert.
- (4) Role constrained learning: Lernen bleibt auf eine Person beschränkt und führt nicht zu einer Handlung.

### **Skizzieren Sie zwei Schwierigkeiten, die bei der Deutung der Umwelt auftreten können.**

- (1) Organisationsmitglieder sind nur beschränkt fähig, die Umweltereignisse zu interpretieren.
- (2) Interpretationsschwierigkeiten führen zu Fehleinschätzungen.