

Inhalt

Dank	11
I. Einleitung	
1. Ausgangspunkt und Fragestellung	15
2. Untersuchungsfeld <i>Berufsbezogene Weiterbildung</i>	19
2.1 Begriffsklärung: <i>Weiterbildung</i>	19
2.2 Bedeutung und Beteiligungsstrukturen der berufsbezogenen Weiterbildung in Deutschland	22
2.3 Entwicklung des Konzepts »Lebenslanges Lernen« im europäischen Kontext	29
2.4 Diskurswandel des »Lebenslangen Lernens« und dessen Konsequenzen	32
II. Theoretischer Hintergrund und Forschungsstand	
3. Überblick zum Forschungsstand	41
3.1 Soziodemographische Merkmale als Determinanten der Weiterbildung	41
3.2 Arbeits- und Tätigkeitsmerkmale als Determinanten der Weiterbildung	45
3.3 Betriebliche Faktoren als Determinanten der Weiterbildung	48
3.4 Überbetriebliche Kontextmerkmale als Determinanten der Weiterbildung	51

3.5	Subjektive Arbeitsorientierungen als Determinanten der Weiterbildung	61
3.6	Zwischenfazit und Forschungsbedarf	66
4.	Theoretischer Rahmen und forschungsleitende Annahmen	67
4.1	Arbeiterbewusstsein, Identität und subjektive Deutungsmuster: Zur fortschreitenden Subjektivierung der Arbeit	67
4.2	Erwerbstrukturierende Institutionen und die Arbeitsorientierungen	79
4.2.1	Soziales Netzwerk	82
4.2.2	Markt	84
4.2.3	Beruf und Beruflichkeit von Arbeit	88
4.2.4	Organisation/Unternehmen	93
4.2.5	Öffentliches Regime	97
 III. Empirische Auswertung		
5.	Daten und methodisches Vorgehen	107
5.1	Verwendete Daten: Das Linked-Personnel-Panel-ADIAB	107
5.2	Datenstruktur	110
5.3	Variablen	111
5.3.1	Abhängige Variablen	111
5.3.2	Unabhängige Variablen	111
6.	Datenanalyse und Ergebnisse	125
6.1	Unterscheidungsmerkmale und Charakteristika von Beschäftigten ..	125
6.1.1	Soziodemographische Merkmale	125
6.1.2	Arbeits- und tätigkeitsbezogene Merkmale	126
6.1.3	Betriebsbezogene Merkmale	127
6.2	Wirtschaftliche Rahmenbedingungen der befragten Betriebe	128
6.3	Empirische Analyse der Arbeitsorientierungen: Faktorenanalyse zur Messung von Arbeitsorientierungen	130
6.3.1	Methodisches Vorgehen	130
6.3.2	<i>Items statistic</i> und Performance	130
6.3.3	Explorative Faktorenanalyse (EFA)	133
6.3.4	Konfirmatorische Faktorenanalyse (CFA)	139

6.4 Unterscheidungsmerkmale und Charakteristika von Beschäftigten mit hierarchisch zugeordneten Idealtypen von Arbeitsorientierungen	144
6.4.1 Verteilungen der Arbeitsorientierungen nach soziostrukturellen Merkmalen	145
6.4.2 Verteilungen der Arbeitsorientierungen nach Betriebsmerkmalen	153
6.5 Empirische Orientierungstypen	155
6.5.1 Clusteranalyse zur Typisierung der Arbeitsorientierungen ...	155
6.5.2 Typischen Muster von Arbeitsorientierungen im Sample	158
6.6 Einflussfaktoren auf das individuelle Weiterbildungsverhalten der Beschäftigten	160
6.6.1 Weiterbildungsteilnahme und Einfluss der Arbeitsorientierung	160
6.6.2 Eine Mehrebenenperspektive auf die berufsbezogene Weiterbildungsbeteiligung	162
6.6.3 Die Effekte der Arbeitsorientierungen auf das Weiterbildungsverhalten von Beschäftigten	164
6.6.4 Gelegenheitsstrukturen der Weiterbildungsbeteiligung: Weiterbildungsangebote durch Arbeitgebende	175
6.6.5 Soziale Ungleichheiten bei der Weiterbildungsbeteiligung ...	177
IV. Diskussion	
7. Zusammenfassung und Fazit	183
7.1 Beschäftigungssituation und die vier Typen von Arbeitsorientierungen	185
7.2 Typische Ausprägungen und Muster von Arbeitsorientierungen	190
7.3 Weiterbildungsverhalten der Beschäftigten und ihre Arbeitsorientierungen	192
7.4 Wissenschaftliche und arbeitspolitische Schlussfolgerungen	196
7.5 Arbeitsmarktpolitische Schlussfolgerungen	198
Anhang	201
Abbildungen	235
Tabellen	237

Literatur 241