

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	11
Tabellenverzeichnis	15
Verzeichnis der Anhänge	17
Abkürzungsverzeichnis	19
Kapitel 1 Einleitung	21
1.1 Hintergründe und Motivation der vorliegenden Arbeit	21
1.2 Einordnung und Abgrenzung der Untersuchung	28
1.3 Struktur und Aufbau der Arbeit	39
Kapitel 2 Betriebliche Weiterbildung: Konzeptionelle Einordnung, Ziele und Funktionen	41
2.1 St. Galler Management-Modell	41
2.2 Betriebliche Weiterbildung als Teilgebiet der Personalentwicklung	45
2.2.1 Einordnung der Weiterbildung	45
2.2.2 Definitionsansätze der Weiterbildung	48
2.2.3 Zusammenfassende Betrachtung	52
2.3 Definition, Aufgabe und Ziele der betrieblichen Weiterbildung	53
2.3.1 Lebenslanges Lernen als Aufgabe betrieblicher Weiterbildung	54
2.3.2 Die betriebliche Weiterbildung	58
2.3.3 Zusammenfassende Betrachtung	72
2.4 Akteure der betrieblichen Weiterbildung	76
2.4.1 Definition Akteure	76
2.4.2 Projektkernteammitarbeiter in der Schienenfahrzeugindustrie als direkte Akteure	78
2.4.3 Personalmanager, Betriebsrat, Unternehmensleitung als indirekte Akteure	83
2.4.4 Zusammenfassende Betrachtung	85

Kapitel 3 Faktoren der betrieblichen Weiterbildung	87
3.1 Definition Kontextfaktoren und Rahmenbedingungen	87
3.2 Kontextfaktoren als externe Rahmenbedingungen	89
3.3 Unternehmensorganisation und -struktur als interne Rahmenbedingungen	105
3.4 Individuelle Merkmale und Kontextbedingungen	123
3.5 Zusammenfassende Betrachtung	140
Kapitel 4 Motivationspsychologische Grundlagen	147
4.1 Motivationspsychologie als Teilbereich der Psychologie	149
4.2 Definition Motiv, Motivation und Motivationstheorien	149
4.3 Das Rubikon-Modell der Handlung	157
4.3.1 Definition und Grundlagen	157
4.3.2 Phasen des Modells	159
4.3.2.1 Prädezyonale Phase (1. Phase)	159
4.3.2.2 Präaktionale Phase (2. Phase)	160
4.3.2.3 Aktionale Phase (3. Phase)	160
4.3.2.4 Postaktionale Phase (4. Phase)	161
4.3.3 Relevanz des Rubikon-Modells für die weitere Untersuchung	163
4.4 Demotivation, Anreize und Anreizsysteme	164
4.5 Lernmotivation	168
4.6 Zusammenfassende Betrachtung	174
Kapitel 5 Anlage der empirischen Studie	177
5.1 Forschungsfragen und -hypothesen	177
5.2 Ablauf der empirischen Untersuchung	194
5.3 Qualitative Voruntersuchung	195
5.3.1 Zielsetzung und Fragestellungen der qualitativen Untersuchung ...	196
5.3.2 Methodisches Vorgehen	196
5.3.3 Fazit der qualitativen Untersuchung	203
5.4 Daten zur Unternehmensstruktur und Einschätzungen zum Arbeitsmarkt sowie zur Weiterbildungssituation des Schienenfahrzeugunternehmens	204

5.5	Quantitative Hauptuntersuchung	209
5.6	Operative Durchführung der empirischen Studie im Unternehmen	220
Kapitel 6 Zentrale Ergebnisse		225
6.1	Ergebnisse der personenbezogenen Angaben	225
6.2	Ergebnisse des ersten Untersuchungsziels	228
6.2.1	Überprüfung der Normalverteilung	228
6.2.2	Ergebnisse zu den Rahmenbedingungen im Unternehmen	229
6.3	Ergebnisse des zweiten Untersuchungsziels	232
6.3.1	Überprüfung der Hypothesen zu den Einflussfaktoren der Weiterbildungsbereitschaft der Projektkernteammitarbeiter	232
6.3.2	Fazit zu den Einflussfaktoren der betrieblichen Weiterbildungsbereitschaft	239
Kapitel 7 Qualitative Zusatzerhebung zur Untersuchung der Zusammenhänge zwischen der Motivation und der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen		241
7.1	Zielsetzung der qualitativen Zusatzerhebung	242
7.2	Methodisches Vorgehen	242
7.3	Fazit der qualitativen Untersuchung	243
Kapitel 8 Schlussfolgerungen und Ausblick		247
8.1	Diskussion der Ergebnisse	247
8.1.1	Diskussion zu den Rahmenbedingungen im Unternehmen	251
8.1.2	Diskussion zu den Einflussfaktoren der betrieblichen Weiterbildungsbereitschaft	253
8.1.3	Gesamtfazit	258
8.2	Handlungsempfehlungen	259
8.3	Diskussion zu den methodisch-psychometrischen Aspekten der Ergebnisse	264
8.4	Weiterer Forschungsbedarf	267
Literaturverzeichnis		271