

# Inhaltsübersicht

	<b>Seite</b>
1. Einleitung.....	1
2. Stand der Forschung zur Selbstlernbereitschaft.....	16
3. Theoretischer Bezugsrahmen der Selbstlernbereitschaft.....	87
4. Arbeitsplatzbedingungen und berufsbezogene Selbstlernbereitschaft .....	127
5. Durchführung der empirischen Untersuchung .....	166
6. Ergebnisse der empirischen Untersuchung .....	210
7. Fazit und Ausblick .....	264

# Inhaltsverzeichnis

	Seite
Vorwort.....	VII
Inhaltsübersicht.....	IX
Inhaltsverzeichnis .....	XI
Abbildungsverzeichnis.....	XV
 <b>1. Einleitung.....</b>	 <b>1</b>
1.1. Zur Bedeutung berufsbezogenen selbstgesteuerten Lernens für Erwachsene .....	 1
1.2. Problemstellung und Zielsetzung der Arbeit.....	11
1.3. Gang der Untersuchung .....	13
 <b>2. Stand der Forschung zur Selbstlernbereitschaft.....</b>	 <b>16</b>
2.1. Zum Begriff des selbstgesteuerten Lernens .....	16
2.1.1. Allgemeines Rahmenmodell für Lernen .....	17
2.1.2. Konzepte selbstgesteuerten Lernens .....	20
2.1.3. Fazit zu den Konzepten selbstgesteuerten Lernens.....	30
2.2. Motivationsbezogene Konzepte zum selbstgesteuerten Lernen.....	35
2.2.1. Begriffe und Strukturen der Lernmotivation.....	35
2.2.2. Motivationale Komponenten selbstgesteuerten Lernens.....	39
2.2.3. Überblick zu Befunden zur Bedeutung motivationaler Komponenten für selbstgesteuertes Lernen .....	 44
2.2.4. Kritische Würdigung motivationaler Konzepte selbstgesteuerten Lernens .....	 46
2.3. Empirische Ansätze zur Erfassung der Bereitschaft zum selbstgesteuerten Lernen .....	 49

2.3.1. Die "Self-Directed Learning Readiness Scale" (SDLRS) von GUGLIELMINO (1977).....	50
2.3.2. Das "Oddi Continuing Learning Inventory" (OCLI) von ODDI (1984).....	65
2.3.3. Das "Selbstlern-Profil" (SLP) von WILL (1993).....	77
2.4. Zusammenfassende Kritik zum Forschungsstand .....	85
 <b>3. Theoretischer Bezugsrahmen der Selbstlernbereitschaft:</b>	
<b>    Personenspezifische Dimensionen der Bereitschaft Erwachsener     zum berufsbezogenen selbstgesteuerten Lernen .....</b>	<b>87</b>
3.1. Erwartungs-Wert-Theorie .....	88
3.1.1. Prämissen, Grundzüge und Differenzierungen der Erwartungs-Wert-Theorie .....	88
3.1.2. Erwartungs-Wert-Theorie und Lernmotivation: Das Modell von HECKHAUSEN & RHEINBERG und seine Ergänzung durch RHEINBERG .....	93
3.1.3. Kritische Würdigung Erwartungs-Wert-theoretischer Ansätze und Konsequenzen für die weitere Entwicklung des theoretischen Bezugsrahmens .....	98
3.2. Generalisierung: Bereitschaft und deren personenspezifische Dimensionen als motivationale Dispositionen.....	106
3.3. Berücksichtigung inhaltsspezifischer Aspekte der Bereitschaft zum berufsbezogenen selbstgesteuerten Lernen .....	109
3.4. Konstrukte zur Erfassung der personenspezifischen Dimensionen der Bereitschaft zum berufsbezogenen selbstgesteuerten Lernen .....	115
3.4.1. Konstruktbeschreibung I: Erwartungskomponente.....	117
3.4.2. Konstruktbeschreibung II: Wertschätzungskomponente .....	120
3.5. Hypothesen zum Zusammenhang der personenspezifischen Dimensionen .....	125

<b>4. Arbeitsplatzbedingungen und berufsbezogene Selbstlernbereitschaft .....</b>	<b>127</b>
4.1. Zur Bedeutung von Arbeitsplatzbedingungen .....	128
4.1.1. Arbeitsplatzbedingungen und Persönlichkeitsentwicklung .....	129
4.1.2. Arbeitsplatzbedingungen und Arbeitsmotivation / Arbeitszufriedenheit .....	132
4.1.3. Arbeitsplatzbedingungen und Weiterbildungsverhalten .....	135
4.1.4. Arbeitsplatzbedingungen und Qualifizierungsbereitschaft .....	144
4.2. Identifikation potentiell selbststeuerungsrelevanter Arbeitsplatzbedingungen: Die "Self-Determination Theory" nach DECI & RYAN.....	146
4.2.1. Prämissen und Grundzüge der "Self-Determination Theory" .....	146
4.2.2. "Self-Determination Theory" und Lernmotivation .....	154
4.2.3. Übertragung der "Self-Determination Theory" zur Auswahl potentiell selbststeuerungsrelevanter Arbeitsplatzbedingungen .....	158
4.2.4. Hypothesen zum Zusammenhang der potentiell selbststeuerungsrelevanten Arbeitsplatzbedingungen.....	161
4.3. Hypothesen zum Zusammenhang zwischen personspezifischen Dimensionen der Bereitschaft zum berufsbezogenen selbstgesteuerten Lernen und potentiell selbststeuerungsrelevanten Arbeitsplatzbedingungen .....	162
<b>5. Durchführung der empirischen Untersuchung .....</b>	<b>166</b>
5.1. Begründung des empirischen Vorgehens.....	166
5.2. Entwicklung des Erhebungsinstruments .....	170
5.2.1. Ablauf der Entwicklung des Erhebungsinstruments .....	170
5.2.2. Teststatistisches Vorgehen .....	175
5.2.3. Durchführung und Auswertung des ersten Pre-Tests.....	181
5.2.4. Durchführung und Auswertung des zweiten Pre-Tests.....	191
5.3. Durchführung der Haupterhebung .....	203
5.4. Sozialstatistische Beschreibung der Stichprobe.....	206

<b>6. Ergebnisse der empirischen Untersuchung .....</b>	<b>210</b>
6.1. Ergebnisse der Item- und Reliabilitätsanalyse .....	210
6.2. Ergebnisse zu den Gütekriterien des Erhebungsinstruments .....	219
6.2.1. Faktorenanalytische Prüfung der personspezifischen Dimensionen der Selbstlernbereitschaft.....	223
6.2.2. Faktorenanalytische Prüfung der potentiell selbst- steuerungsrelevanten Arbeitsplatzbedingungen.....	230
6.3. Befunde und Interpretationen.....	237
6.3.1. Deskriptive Ergebnisse und gruppenspezifische Unterschiede.....	237
6.3.2. Hypothesenprüfung.....	245
<b>7. Fazit und Ausblick .....</b>	<b>264</b>
7.1. Zusammenfassung.....	264
7.2. Weitergehende Überlegungen.....	268
 <b>Literaturverzeichnis .....</b>	 <b>273</b>
 <b>Anhang: Fragebogen der Haupterhebung .....</b>	 <b>299</b>