

Inhaltsübersicht

	Seite
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
1. Einleitung.....	1
1.1. Zur Bedeutung berufsbezogenen selbstgesteuerten Lernens für Erwachsene	1
1.2. Problemstellung und Zielsetzung der Arbeit.....	11
1.3. Gang der Untersuchung	13
2. Stand der Forschung zur Selbstlernbereitschaft.....	16
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
3. Theoretischer Bezugsrahmen der Selbstlernbereitschaft: Personspezifische Dimensionen der Bereitschaft Erwachsener zum berufsbezogenen selbstgesteuerten Lernen	87
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 personsspezifische Dimensionen als motivationale Dispositionen.....	106
3.3. Berücksichtigung inhaltsspezifischer Aspekte der Bereitschaft zum berufsbezogenen selbstgesteuerten Lernen	109
3.4. Konstrukte zur Erfassung der personsspezifischen 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 personsspezifischen Dimensionen	125

4. Arbeitsplatzbedingungen und berufsbezogene Selbstlernbereitschaft	127
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
5. Durchführung der empirischen Untersuchung.....	166
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

6. Ergebnisse der empirischen Untersuchung	210
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
7. Fazit und Ausblick	264
7.1. Zusammenfassung.....	264
7.2. Weitergehende Überlegungen.....	268
Literaturverzeichnis	273
Anhang: Fragebogen der Haupterhebung	299