

Inhaltsverzeichnis

Geleitwort	5	
Danksagung	7	
Inhaltsverzeichnis	9	
Tabellenverzeichnis	14	
Abbildungsverzeichnis	17	
1	Gegenstand und Zielsetzung der Untersuchung	21
1.1	Herausforderungen in der Unternehmenspraxis	21
1.2	Rolle des Kompetenzmanagements	22
1.3	Zielsetzung und Forschungsfragen	25
1.4	Aufbau der Arbeit	26
2	Kompetenzen und deren Management	27
2.1	Der Wandel in der Arbeitswelt und die Mitarbeiterkompetenzen	27
2.2	Zwei Ansätze im Kompetenzmanagement	30
2.3	Kompetenzbegriff in der Organisationsentwicklung	31
2.4	Kompetenzbegriff in der Personalentwicklung: Begriffliche Klärung	32
2.4.1	Output- und inputbasierter Ansatz	33
2.4.2	Länderspezifische Kompetenzdebatte	39
2.4.3	Differenzierung nach Rolle und Niveau	42
2.4.4	Kompetenzklassen/-arten/-facetten	42
2.4.5	Differenzierung nach Möglichkeiten für Kompetenzentwicklung	44
2.4.6	Zusammenfassung und Ableitung einer Kompetenzdefinition ..	44
2.4.7	Abgrenzung zu anderen Begriffen	45
2.4.7.1	Qualifikationen und Schlüsselqualifikationen	46
2.4.7.2	Persönlichkeit	49
2.4.7.3	Expertise & Adaptive Expertise	49

2.5	Kompetenzentwicklung	50
2.5.1	Grundsätzliche Anmerkungen zu Personal- und Kompetenzentwicklung	50
2.5.2	Merkmale der Kompetenzentwicklung und Maßnahmen	51
2.5.2.1	Kompetenzentwicklung als arbeitsintegrierter Prozess	52
2.5.2.2	Formelles und informelles Lernen	54
2.5.2.3	Selbst- und Fremdorganisation	57
2.5.2.4	Effektivität von Lern- und Kompetenzentwicklungsprozessen ..	58
2.5.2.5	Weitere Situationen und Maßnahmen zur Förderung der Kompetenzentwicklung	60
2.5.3	Voraussetzungen für Kompetenzentwicklung	62
2.6	Metakompetenz als die individuelle Voraussetzung für eine nachhaltige Kompetenzentwicklung	63
2.6.1	Definition	63
2.6.1.1	Ableitung aus der Kompetenzforschung	63
2.6.1.2	Ableitung aus der Kognitions- und Metakognitionsforschung ...	69
2.6.2	Dimensionen der Metakompetenz	71
2.6.2.1	Überblick Ansätze	71
2.6.2.2	Der Ansatz von Briscoe & Hall	75
2.6.3	Definitiverischer Rahmen für die vorliegende Arbeit	80
2.6.4	Theoretische Einordnung und Erklärungsansätze	81
2.6.4.1	„Selbst“-Forschung	81
2.6.4.2	Lerntheoretische Ansätze	84
2.6.4.3	Motivationstheoretische Ansätze	87
2.6.4.4	Karriereforschung	95
2.6.4.5	Weitere theoretische Ansätze	101
2.6.5	Förderung der Metakompetenz	101
2.6.5.1	Grundsätzliche Überlegungen zur Veränderbarkeit persönlicher Merkmale	102
2.6.5.2	Förderbarkeit der Metakompetenz	103
2.6.5.3	Direkte Förderung der einzelnen Metakompetenz- Dimensionen	104
2.6.5.4	Ansätze zur indirekten Förderung der Metakompetenz	107

3	Empirische Untersuchung	111
3.1	Ziele und Methoden der empirischen Untersuchung	111
3.2.	Untersuchungsfeld: Der Aftersales-Bereich der Automobilindustrie	112
3.2.1.	Exkurs zu Perspektiven der Personalentwicklung in KMUs	114
3.2.2.	Der Automobilhandel	114
3.2.3.	Der Aftersales im Automobilhandel	114
3.2.4.	Der Aftersales im untersuchten Unternehmenskontext	115
3.2.4.1	Ausgangssituation und Herausforderungen im Aftersales	116
3.2.4.2	Lösungsansätze im Rahmen der Personalentwicklung	117
4	Vorstudie: Expertenbefragung	119
4.1	Forschungsmethode	119
4.2	Forschungsleitende Annahmen	120
4.3	Zielgruppe	120
4.4	Durchführung der leitfadengestützten Experteninterviews	121
4.5	Transkriptions- und Auswertungsverfahren	122
4.6	Gütekriterien	124
4.7	Auswertung der Daten	124
4.8	Zusammenfassung und Interpretation	128
5	Hauptuntersuchung	131
5.1	Erhebungsmethode	131
5.2	Untersuchungsmodell	132
5.2.1	Ableitung relevanter Variablen	132
5.2.2	Berufserfolg als abhängige Variable	134
5.2.2.1	Definition und Arten	134
5.2.2.2	Einflussfaktoren auf den Berufserfolg	135
5.3	Untersuchungshypothesen	138
5.3.1	Metakompetenz und potentielle Korrelate	138
5.3.2	Metakompetenz und Berufserfolg	141
5.3.3	Maßnahmen für Kompetenzentwicklung	144
5.3.4	Überblick Forschungshypothesen im Modell	145

5.4	Stichprobe	146
5.5	Durchführung der Befragung	146
5.6	Auswertungsverfahren	146
5.6.1	Qualitätssicherung	147
5.6.2	Korrelations- und Regressionsanalysen	149
5.7	Überprüfung des Fragebogenentwurfs im Rahmen eines Pre-Tests	151
5.8	Erhebungsinstrumente für die Hauptbefragung	152
5.8.1	Erfassung der Metakompetenz	153
5.8.2	Selbstkonzept beruflicher Kompetenzen	157
5.8.3	Leistungsmotivation	159
5.8.4	Berufserfolg	162
5.8.5	Entwicklungsorientierte Tätigkeit, fördernde Führungskraft und Lernsituation im Unternehmen	165
5.8.6	Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung	168
5.8.7	Kontrollvariablen	169
5.8.8	Zusammenfassender Überblick	170
5.8.9	Exkurs zur Prüfung auf Normalverteilung	172
6	Ergebnisse der Befragung	175
6.1	Deskriptive Ergebnisse	175
6.1.1	Beschreibung der Stichprobe	175
6.1.2	Metakompetenz	178
6.1.3	Kompetenzentwicklungsmaßnahmen	180
6.1.4	Berufserfolg	184
6.2	Hypothesenprüfung	185
6.2.1	Metakompetenz und potentielle Korrelate	185
6.2.2	Metakompetenz und Berufserfolg	198
6.2.3	Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung	208

7	Abschließende Betrachtung	213
7.1	Zusammenfassung und Erkenntnisgewinn	213
7.2	Implikationen für die Unternehmenspraxis	215
7.2.1	Generelle Implikationen	215
7.2.2	Spezielle Implikationen für jeweilige Zielgruppen	216
7.3	Kritische Betrachtung und Perspektiven für die weitere Forschung	217
	Literaturverzeichnis	221
	Anhang	253