

Betriebliches Lernen in räumlicher Perspektive

Analyse der Einflussfaktoren auf Lernprozesse in ausgewählten Unternehmen im Landkreis Cloppenburg

Claudius Schiller

Bibliografische Information der Deutschen Bibliothek

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

Schiller, Claudius:

Betriebliches Lernen in räumlicher Perspektive - Analyse der Einflussfaktoren auf Lernprozesse in ausgewählten Unternehmen im Landkreis Cloppenburg

ISBN 978-3-86376-012-0

Alle Rechte vorbehalten

1. Aufl. 2012, Göttingen

© Optimus Verlag

URL: www.optimus-verlag.de

Printed in Germany

Covergestaltung: Simon Whybrew

Papier ist FSC zertifiziert (holzfrei, chlorfrei und säurefrei, sowie alterungsbeständig nach ANSI 3948 und ISO 9706)

Das Werk, einschließlich aller seiner Teile, ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes in Deutschland ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Danksagung

Mein besonderer Dank gilt Herrn Prof. Dr. Javier Revilla Diez, der mir die Promotion am Institut für Wirtschafts- und Kulturgeographie ermöglicht hat. Seine wissenschaftliche Betreuung hat maßgeblich zum Erfolg meiner Dissertation beigetragen und hat meine Neugier am Thema Arbeitsmarkt nachhaltig beflügelt.

Für seine bereitwillige Übernahme des Zweitgutachtens und sein Mitwirken an der Disputation danke ich herzlich Herrn Prof. Dr. Robert Hassink.

Einen großen Anteil am Entstehungsprozess meiner Forschung hat nicht zuletzt die fruchtbare und jeder Zeit herzliche Atmosphäre am Institut für Wirtschafts- und Kulturgeographie gespielt. Fachliche Diskussionen und methodische Hilfestellungen haben meinen Lernprozess genauso entscheidend beeinflusst, wie gemeinsame Aktivitäten außerhalb des Forschungsprozesses. Beides hat dazu beigetragen, dass ‚am Institut‘ Freundschaften entstanden sind, die über das Ende meiner Vertragszeit hinaus bestehen bleiben.

Ohne besondere Unterstützung der Familie wäre diese Arbeit nicht entstanden. Freiräume sind eine elementare Voraussetzung vieler Phasen des Forschungsprozesses, die mir durch viele Zugeständnisse ermöglicht worden sind. Neben vielen einzigartigen Erlebnissen und Bekanntschaften meiner dreijährigen Zeit als wissenschaftlicher Mitarbeiter bleibt eine Person besonders hervorzuheben: Emma Charlotte.

Zusammenfassung

In den meisten deutschen Landkreisen entwickelt sich die Arbeitsmarktintegration von gering qualifizierten Arbeitskräften zu einer betriebswirtschaftlichen und wirtschaftspolitischen Herausforderung. Hinter einer ausdifferenzierten regionalen Arbeitsmarktentwicklung werden immer häufiger unternehmerische Qualifikationsanstrengungen als Erfolgsfaktor einer nachhaltigen Integration geringer qualifizierter Arbeitskräfte in den Arbeitsmarkt genannt. Formale Qualifikationen der Schul- und Berufsbildung entsprechen immer weniger den qualifikatorischen Anforderungen vieler Tätigkeiten, so dass betriebliche Lernanstrengungen notwendig werden, um notwendige berufliche Kompetenzen nachzuqualifizieren. Vor diesem Hintergrund ist es das Ziel der vorliegenden Dissertation, die Bedeutung betrieblichen Lernens für die berufliche Kompetenz von Arbeitskräften zu untersuchen. Am Beispiel des niedersächsischen Landkreises Cloppenburg, dessen positive Arbeitsmarktentwicklung insbesondere bei gering- und mittelqualifizierten Arbeitskräften als Erfolgsgeschichte gilt, werden vier hinsichtlich der Wirtschafts- und Qualifikationsstruktur des Landkreises Cloppenburg charakteristische Unternehmen für eine Beschäftigtenbefragung ausgewählt, um auf individueller Ebene der Beschäftigten unternehmensinterne und –externe Einflussfaktoren betrieblicher Lernprozesse zu analysieren.

Für die empirische Untersuchung wird ein theoretischer Rahmen konstruiert, der durch das Konzept des Lokalisiertes Lernens und der Netzwerktheorie wichtige Erklärungsbausteine für den regionalen Charakter von Lernprozessen liefert. Der räumliche Einfluss spezifischer sozio-kultureller Werte, wie auch von wirtschaftlichen Verflechtungsbeziehungen unterschiedlicher räumlicher Ebenen auf innerbetriebliche (Lern-) Prozesse wird durch das Konzept der beruflichen Kompetenz als abhängiger Erfolgsvariable theoretisch hergeleitet. Methoden Sozialer Netzwerkanalyse und Strukturgleichungsmodellierung ermöglichen auf Grundlage der erhobenen Primärdaten (n=343) die Identifizierung von Einflussfaktoren betrieblicher Lernprozesse, die Angabe ihres Erklärungsgehalts hinsichtlich der beruflichen Kompetenz von Arbeitskräften und die Ableitung konkreter betrieblicher und regionalpolitischer Handlungsempfehlungen zur Stärkung Lokalisiertes Lernens. Durch den Analysefokus auf die individuelle Ebene der Beschäftigten liefert die vorliegende Arbeit einen wichtigen Beitrag für das prozessuale Verständnis von Lokalisiertem Lernen, der oft diskutierten Bedeutung formalen und informellen Lernens sowie des oft unterstellten Einflusses sozioökonomischer Charakteristika einer Region auf regionalwirtschaftliche Akteure.

Schlagerworte: Betriebliches Lernen, Arbeitsmarkt, Cloppenburg

Abstract

In most German administrative districts, the labour market integration of poorly qualified workers is developing into an economic and political challenge. Against the background of a differentiated regional labour market development, the efforts of businesses to provide employees with the necessary qualifications are increasingly being seen as a key factor for lasting success in the integration of poorly qualified workers into the labour market. Formal qualifications provided by the school and vocational education system are becoming less able to meet the requirements demanded by many occupations, meaning that company efforts after the commencement of employment are increasingly necessary to provide vital vocational skills to employees. Keeping this in mind, the goal of the present dissertation is to investigate the significance of company education programmes for the vocational competence of workers. Taking the administrative district of Cloppenburg in Lower Saxony as an example, where the positive labour market development for poorly and averagely qualified workers in particular is widely viewed as a success story, four characteristic companies in terms of the economic and qualification structure of the district have been selected for an employee survey designed to enable the analysis on an individual employee level of internal and external factors influencing company learning processes.

For the empirical investigation, a theoretical framework will be developed which will provide important explanation modules for the regional character of learning processes using the concept of localised learning and network theory. The spatial influence of specific socio-cultural values as well as the influence of economic integration relationships of various spatial levels on internal company (learning) processes are theoretically derived through the concept of vocational competence as an independent success variable. On the basis of the primary data collected (n=343), methods of social network analysis and structural equation modelling allow for the identification of factors influencing company learning processes, the determination of their explanatory power regarding the vocational competence of workers, and the derivation of concrete economic and regional-political action recommendations for the strengthening of localised learning. With its analytical focus on the level of individual employees, the present study constitutes an important contribution to the procedural understanding of localised learning, to the lively discussion on the importance of formal and informal learning, as well as to an investigation of the supposed influence of socio-economic characteristics of a region on regional economic players.

Keywords: firm learning, labour market, Cloppenburg

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis.....	V
Tabellenverzeichnis	IX
1 Einleitung	1
1.1 Hintergrund und Forschungsbedarf	1
1.2 Forschungsziel und Forschungsfragen	11
1.3 Aufbau der Arbeit	12
2 Theoretischer Bezugsrahmen	15
2.1 Der Qualifikatorische Strukturwandel.....	17
2.1.1 Der Sektorale Strukturwandel und seine Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt.....	17
2.1.2 Der Skill-Biased Organizational Change	23
2.2 Implikationen der strukturellen Veränderungen des SBTC und SBOC – Über die Bedeutung räumlicher Nähe für betriebliche Lernprozesse	25
2.3 Lernprozesse in netzwerktheoretischer Perspektive	34
2.3.1 Einführung und Begriff des Netzwerks.....	35
2.3.1.1 Einführung und Abgrenzung wichtiger Begriffe.....	36
2.3.1.2 Typen von Netzwerken.....	43
2.3.2 Netzwerktheorie	45
2.4 Betriebliches Lernen und berufliche Kompetenz – über das Ergebnis betrieblicher Lernprozesse.....	54
2.4.1 Formen betrieblichen Lernens.....	55

2.4.2	Berufliche Kompetenz als Ergebnis betrieblicher Lernprozesse	61
2.5	Hypothesengestützte Konstruktion des theoretischen Bezugssystems für die empirische Untersuchung	67
3	Operationalisierung, Analysemethodik und Datengrundlage	71
3.1	Auswahl der Untersuchungsregion, Branchen und Untersuchungseinheiten	71
3.2	Operationalisierung beruflicher Kompetenz durch betriebliches Lernen	76
3.2.1	Identifizierung und Erhebung der Determinanten betrieblichen Lernens	76
3.2.2	Operationalisierung beruflicher Kompetenz	82
3.3	Datengrundlage und Analysemethodik	85
3.3.1	Datengrundlage	86
3.3.2	Untersuchungsmethodik	88
3.3.2.1	Strukturgleichungsmodellierung betrieblichen Lernens	89
3.3.2.2	Soziale Netzwerkanalyse	98
3.4	Operationalisierung beruflicher Kompetenz durch betriebliches Lernen – Ein Zwischenfazit	102
4	Soziale, kulturelle und regionale Aspekte betrieblichen Lernens im Landkreis Cloppenburg	105
4.1	Profil der Arbeitskräfte im LK Cloppenburg	106
4.2	Formen betrieblichen Lernens	115
4.2.1	Formales Lernen	116
4.2.2	Informelles Lernen	123
4.3	Netzwerke betrieblichen Lernens	134
4.3.1	Innerbetriebliche Netzwerke	135

4.3.2	Räumliche Eigenschaften der Netzwerke betrieblichen Lernens	148
4.4	Zwischenfazit der Analyse betrieblichen Lernens.....	156
5	Berufliche Kompetenz durch betriebliches Lernen	159
5.1	Modellierung betrieblichen Lernens.....	160
5.2	Zentrale Ergebnisse des Modells betrieblichen Lernens und ihre Bedeutung für die Erklärung beruflicher Kompetenz	170
6	Schlussfolgerungen	179
6.1	Zusammenfassung der empirischen Ergebnisse und Ableitung politischer Handlungsempfehlungen	180
6.2	Theorie- und Methodenkritik mit Ableitung weiteren Forschungsbedarfs	190
	Literaturverzeichnis	195
	Anhang	213

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Entwicklungen der Gesamtbeschäftigung und Beschäftigten in wissensintensiven Wirtschaftszweigen 1999-2007 nach siedlungsstrukturellen Raumtypen (in %); Quelle: Brandt 2010.	7
Abbildung 2:	Strukturelemente und Strukturdynamik einer Region; Quelle: Aufbereitet nach BATHELT et al. (2004).	29
Abbildung 3:	Lernprozesse im rückgekoppelten Innovationsmodell. Quelle: Eigene Darstellung nach KLINE und ROSENBERG (1986).	33
Abbildung 4:	Dyadenformen; Quelle: Eigene Darstellung.	38
Abbildung 5:	Triadenisomorphismen nach dem MAN-Schema, Quelle: WASSERMAN und FAUST (2009).	39
Abbildung 6:	Graphen von Lernbeziehungen; Quelle: Eigene Darstellung nach WASSERMAN und FAUST 1994.	41
Abbildung 7:	Graphendarstellung struktureller Äquivalenz; Quelle: Veränderte Darstellung nach WASSERMAN und FAUST (2009).	47
Abbildung 8:	Vier zentrale Akteure überbrücken strukturelle Löcher in einem Netzwerk; Quelle: Eigene Darstellung.	50
Abbildung 9:	Strukturelles Loch in einer Triade; Quelle: Eigene Darstellung.	51
Abbildung 10:	Steuerungs- und Informationsvorteile: Gatekeeper als Schnittstelle unternehmensinterner und -externe Netzwerke; Quelle: Eigene Darstellung.	52
Abbildung 11:	Wissensentstehung an der Schnittstelle unternehmensinterner und – externe Austauschprozesse; Quelle: NONAKA et al. 2000.	57
Abbildung 12:	Der SECI-Prozess; Quelle: NONAKA et al. 2000.	58
Abbildung 13:	Lernformen und ihre Verortung im betrieblichen und außerbetrieblichen Umfeld; Quelle: BRANDT 2010.	59
Abbildung 14:	Das Ergebnis betrieblicher Lernprozesse in räumlicher Perspektive; Quelle: Veränderte Darstellung nach NONAKA et al. 2000.	62
Abbildung 15:	Mehrdimensionales Verständnis von Kompetenz; Quelle: Eigene Darstellung nach Pawlowsky et al. 2005.	65

Abbildung 16: Theoriebausteine der Kernmechanismen Betrieblichen Lernens und ihrer Einflussfaktoren; Quelle: Eigene Darstellung.	69
Abbildung 17: Der Landkreis Cloppenburg im Oldenburger Münsterland. Rote Fahnen symbolisieren den Standort der untersuchten Unternehmen; Quelle: Eigener Entwurf, Kartographie: Stüve 2011.	74
Abbildung 18: Rückgekoppelter Prozess der Fragebogenentwicklung und Datenerhebung; Quelle: Eigene Darstellung.	86
Abbildung 19: Hypothesengestützte Kausalbeziehungen theoretischer Konstrukte und ihrer Indikatoren in einem formativen Modell; Quelle: Eigene Darstellung.	90
Abbildung 20: Reflektives und formatives Messmodell; Quelle: WEIBER und MÜHLHAUS 2010.	91
Abbildung 21: Pfaddiagramm eines Strukturgleichungsmodells; Quelle: Veränderte Darstellung nach WEIBER und MÜHLHAUS 2010.	93
Abbildung 22: Räumliche Dimension der formalen Bildung: Bildungsmobilität der befragten Beschäftigten; Quelle: Eigene Darstellung.	111
Abbildung 23: Einstellung zu Weiterbildung aus Eigenmotivation;	113
Abbildung 24: Berufliche Perspektive der befragten Beschäftigten; Quelle: Eigene Darstellung.	114
Abbildung 25: Nutzenbeurteilung von Weiterbildungen in Abhängigkeit des Qualifikationsniveaus; Quelle: Eigene Darstellung.	119
Abbildung 26: Räumliche Verortung der Schul-, Berufs- und Weiterbildung; Quelle: Eigene Darstellung.	122
Abbildung 27: Innerbetriebliches Netzwerk der Emsland Food GmbH; Quelle: Eigene Konzeption und Darstellung.	140
Abbildung 28: Innerbetriebliches Netzwerk der Essex Animal Health GmbH; Quelle: Eigene Konzeption und Darstellung.	142
Abbildung 29: Innerbetriebliches Netzwerk der FM Systemmöbel GmbH; Quelle: Eigene Konzeption und Darstellung.	144
Abbildung 30: Innerbetriebliches Netzwerk der Graepel AG; Quelle: Eigene Konzeption und Darstellung.	146
Abbildung 31: Räumliche Verflechtungsbeziehungen der Graepel AG; Quelle: Eigene Konzeption, Kartographie: Stüve 2011.	149

Abbildung 32: Räumliche Verflechtungsbeziehungen der FM Systemmöbel; Quelle: Eigene Konzeption, Kartographie: Stüve 2011.	151
Abbildung 33: Räumliche Verflechtungsbeziehungen der Essex Animal Health; Quelle: Eigene Konzeption, Kartographie: Stüve 2011.	153
Abbildung 34: Räumliche Verflechtungsbeziehungen der Emsland Group;	155
Abbildung 35: Übersicht der kausalen Abhängigkeitsbeziehungen des Strukturgleichungsmodells mit theoretisch hergeleiteten Hypothesen; Quelle: Eigene Darstellung.	161
Abbildung 36: Das Strukturgleichungsmodell betrieblichen Lernens; Quelle: Eigene Darstellung.....	178
Abbildung 37: Arbeitslosigkeit und strukturelle Arbeitslosigkeit in Deutschland 1968 bis 1998;	213
Abbildung 38: Entwicklung der Netzwerktheorie; Quelle: JANSEN (1999).	214

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Strukturmodelle und zugeordnete Triadentypen; Quelle: Veränderte Darstellung nach JANSEN (1999).	40
Tabelle 2:	Erklärungen für die Graphendarstellung von Lernbeziehungen; Quelle: Eigene Darstellung.....	41
Tabelle 3:	Soziomatrix von sechs Personen über ihre Lernbeziehungen; Quelle: Eigene Darstellung nach WASSERMAN und FAUST (2009). ..	42
Tabelle 4:	Zusammenhang von empirischer und Sozialstruktur; Quelle: Veränderte Darstellung nach JANSEN (1999).	46
Tabelle 5:	Soziomatrix der Graphendarstellung in Abbildung 7; Quelle: Eigene Darstellung.....	48
Tabelle 6:	Beschäftigungsschwerpunkte im LK Cloppenburg am 30.06.2009; Quelle: Eigene Darstellung nach Daten des VERBANDES OLDENBURGER MÜNSTERLANDES 2010.	73
Tabelle 7:	Ausgewählte Unternehmen für die empirische Untersuchung betrieblichen Lernens; Quelle: Eigene Darstellung.....	75
Tabelle 8:	Zentrale Lernformen und ihre Ausprägungen im betrieblichen Kontext; Quelle: Eigene Darstellung.....	77
Tabelle 9:	Rücklaufquote in den vier ausgewählten Unternehmen. Quelle: Eigene Darstellung.....	87
Tabelle 10:	Vergleich von Stichprobe und Grundgesamtheit anhand der beruflichen Qualifikation; Quelle: Eigene Darstellung nach Daten des Verbandes Oldenburger Münsterlandes 2010.....	88
Tabelle 11:	Staatsangehörigkeit und Geburtsort der befragten Beschäftigten (in %); Quelle: Eigene Darstellung.	106
Tabelle 12:	Familienstand der befragten Beschäftigten in Abhängigkeit der Konfession; Quelle: Eigene Darstellung.	107
Tabelle 13:	Ausmaß der Heimatverbunden in Abhängigkeit de Konfession (in %); Quelle Eigene Darstellung.....	108
Tabelle 14:	Verteilung der befragten Beschäftigten auf Unternehmensbereiche (in %); Quelle: Eigene Darstellung.	109

Tabelle 15:	Verteilung der befragten Beschäftigten nach Art der Anstellung (in %); Quelle: Eigene Darstellung.	109
Tabelle 16:	Beschäftigung im erlernten Beruf in Abhängigkeit des höchsten Berufsabschlusses; Quelle: Eigene Darstellung.	110
Tabelle 17:	Bereitschaft, Überstunden zu leisten in Abhängigkeit der Konfession; Quelle: Eigene Darstellung.	112
Tabelle 18:	Unternehmenszugehörigkeit, Berufserfahrung, Anzahl bisheriger Arbeitsgeber und Alter der befragten Beschäftigten in Abhängigkeit der Konfession; Quelle: Eigene Darstellung.	112
Tabelle 19:	Höchster Schulabschluss der befragten Beschäftigten; Quelle: Eigene Darstellung.	116
Tabelle 20:	Höchster Berufsabschluss der befragten Beschäftigten; Quelle: Eigene Darstellung.	116
Tabelle 21:	Beschäftigung im erlernten Beruf in Abhängigkeit des höchsten Berufsabschlusses; Quelle: Eigene Darstellung.	117
Tabelle 23:	Durchschnittliche Anzahl von Weiterbildungen in Abhängigkeit der Beschäftigung im erlernten Beruf; Quelle: Eigene Darstellung.	118
Tabelle 22:	Durchschnittliche Anzahl von Weiterbildungen in Abhängigkeit des Qualifikationsniveaus; Quelle: Eigene Darstellung.	118
Tabelle 24:	Informationsversorgung des Unternehmens über Weiterbildungen; Quelle: Eigene Darstellung.	121
Tabelle 25:	Weitergabe von Wissen aus Weiterbildungen an Kollegen; Quelle: Eigene Darstellung.	123
Tabelle 26:	Involvierung in Teamarbeit in Abhängigkeit des Qualifikationsniveaus; Quelle: Eigene Darstellung.	123
Tabelle 27:	Informationsaustausch mit Kollegen in Abhängigkeit des Qualifikationsniveaus; Quelle: Eigene Darstellung.	124
Tabelle 28:	Intensität der Hilfe für Kollegen in Abhängigkeit des Qualifikationsniveaus; Quelle: Eigene Darstellung.	125
Tabelle 29:	Wissen über Aktivitäten in anderen Unternehmensbereichen; Quelle: Eigene Darstellung.	125
Tabelle 30:	Häufigkeit von Anweisungen durch Vorgesetzte in Abhängigkeit des Qualifikationsniveaus; Quelle: Eigene Darstellung.	126

Tabelle 31:	Wiederholung der eigenen Arbeit; Quelle: Eigene Darstellung.....	127
Tabelle 32:	Häufigkeit des Ausprobierens neuer Techniken und Arbeitsabläufe; Quelle: Eigene Darstellung.....	127
Tabelle 33:	Selbstbestimmung des eigenen Arbeitstempos; Quelle: Eigene Darstellung.....	128
Tabelle 34:	Intensität von Feedback über die eigene geleistete Arbeit; Quelle: Eigene Darstellung.....	129
Tabelle 35:	Häufigkeit des Wohlbefindens bei der Arbeit; Quelle: Eigene Darstellung.....	129
Tabelle 36:	Häufigkeit des Anlernens am Arbeitsplatz in Abhängigkeit des Qualifikationsniveaus; Quelle: Eigene Darstellung.....	130
Tabelle 37:	Häufigkeit des Lernens durch Beobachten und Ausprobieren in Abhängigkeit des Qualifikationsniveaus; Quelle: Eigene Darstellung.....	130
Tabelle 38:	Häufigkeit des Lernens mit EDV und Zeitschriften in Abhängigkeit des Qualifikationsniveaus; Quelle: Eigene Darstellung.....	131
Tabelle 39:	Häufigkeit des Lernens in Diskussionsrunden mit Kollegen in Abhängigkeit des Qualifikationsniveaus; Quelle: Eigene Darstellung.....	132
Tabelle 40:	Häufigkeit des Lernens in Qualitätszirkeln in Abhängigkeit des Qualifikationsniveaus; Quelle: Eigene Darstellung.....	133
Tabelle 41:	Häufigkeit des Lernens in unternehmensinternen Kursen und Schulungen in Abhängigkeit des Qualifikationsniveaus; Quelle: Eigene Darstellung.....	134
Tabelle 42:	Statistische Kennzahlen der Variable Betweenness Centrality; Quelle: Eigene Darstellung.....	135
Tabelle 43:	Absolute Häufigkeiten der klassifizierte Variable Betweeness Centrality; Quelle: Eigene Darstellung.....	136
Tabelle 44:	Charakterisierung der Betweeness-Zentralitätsgruppen durch Individualmerkmale; Quelle: Eigene Darstellung.....	137
Tabelle 45:	Charakterisierung der Betweeness-Zentralitätsgruppen durch Individualmerkmale informellen Lernens; Quelle: Eigene Darstellung.....	138

Tabelle 46:	Zentrale Untersuchungsergebnisse der vier Netzwerke betrieblichen Lernens; Quelle: Eigene Darstellung.....	147
Tabelle 47:	Abhängige latente Variable Informelles Lernen mit unabhängigen Einflussvariablen; Quelle: Eigene Darstellung.	163
Tabelle 48:	Abhängige latente Variable Commitment mit unabhängigen Einflussvariablen; Quelle: Eigene Darstellung.	165
Tabelle 49:	Abhängige latente Single Item Variablen formalen Lernens mit unabhängigen Einflussvariablen; Quelle: Eigene Darstellung.....	165
Tabelle 50:	Abhängige latente Single Item Variablen unternehmensexterner Einflüsse mit unabhängigen Einflussvariablen; Quelle: Eigene Darstellung.....	166
Tabelle 51:	Abhängige latente Variable Selbständigkeit mit unabhängigen Einflussvariablen; Quelle: Eigene Darstellung.	167
Tabelle 52:	Abhängige latente Variable Optimierung von Arbeitsabläufen mit unabhängigen Einflussvariablen; Quelle: Eigene Darstellung...	168
Tabelle 53:	Abhängige latente Variable Wissensvermittlung mit unabhängigen Einflussvariablen; Quelle: Eigene Darstellung.	169
Tabelle 54:	Abhängige latente Variable berufliche Kompetenz mit unabhängigen Einflussvariablen; Quelle: Eigene Darstellung.	172
Tabelle 55:	Übersicht über berufliche Kompetenz erklärende Variablen; Quelle: Eigene Darstellung.....	185
Tabelle 56:	Hypothesenformulierung, Quelle: Eigene Darstellung.	215
Tabelle 57:	Zuordnung von Indikatoren zu Konstrukten mit Gütekriterien der Konstruktbildung; Quelle: Eigene Darstellung.	217