

Literaturverzeichnis

- Abele, A. E. & Dette, D. E. (under review). The impact of family structure and personal goals on career success of male and female professionals. Findings from a longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*.
- Abele, A. E. & Stief, M. (2004). Die Prognose des Berufserfolgs von Hochschulabsolventinnen und -absolventen: Befunde zur ersten und zweiten Erhebung der Erlanger Längsschnittstudie BELA-E. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 48, 4-16.
- Abele, A. E., Stief, M. & Krüsken, J. (2002). Persönliche Ziele von Mathematikern beim Berufseinstieg. *Zeitschrift für Pädagogische Psychologie*, 16, 193-205.
- [ABWF]Arbeitsgemeinschaft betriebliche Weiterbildungsforschung (2006). Metakompetenzen und Kompetenzentwicklung. *QUEM-report*, Heft 95/Teil I.
- Achatz, M. & Tippelt, R. (2001). Wandel von Erwerbsarbeit und Begründungen kompetenzorientierten Lernens im internationalen Kontext. In: Bolder, A. & Heinz, W. R. & Kutscha, G. (Hrsg.). *Deregulierung der Arbeit – Pluralisierung der Bildung?* Opladen: Leske+Budrich, 111-127.
- Achtenhagen, F. & Lempert, W. (Hrsg.) (2000). *Lebenslanges Lernen im Beruf. Seine Grundlegung im Kindes- und Jugendalter (I). Das Forschungs- und Reformprogramm*. Opladen: Leske+Budrich.
- Albrecht, G. (1997). Neue Anforderungen an Ermittlung und Bewertung beruflicher Kompetenz. In: QUEM (Hrsg.). *Kompetenzentwicklung '97*. Münster: Waxmann, 85-140.
- Anderson, J. R. (1989). A theory of the origins of human knowledge. *Artificial Intelligence* 40, 313-352.
- Anlauff, W. (2005). Qualifizierungssysteme und lernförderliche Arbeitsgestaltung. In: ISB GmbH (Hrsg.). *Intervention in KMU*. Frankfurt/M.: Chronik Offsetdruck.
- Antonacopoulou, E. (1999). Developing learning manager within learning organizations: the case of three major retail banks. In: Easterby-Smith, M., Araujo, L. Burgoyne, J. (Ed.). *Organisational learning and the learning organisation*. London: Sage, 217-241.
- Antoni, M. (1982). *Arbeit als betriebswirtschaftlicher Grundbegriff*. Frankfurt/M.: Lang.
- Aragon, S. R. & Johnson, S. D. (2002). Emerging roles and competencies for training in e-learning environments. *Advances in Developing Human Resources*, 4(4), 424-439.
- Argyris, C. & Schön, D. (1996). *Organizational learning II: Theory, method and practice*. Reading, Mass: Addison Wesley.
- Arnold, R. (1995). *Betriebliche Weiterbildung: Selbstorganisation – Unternehmenskultur – Schlüsselqualifikation*, 2. Aufl. Baltmannsweiler: Schneider-Verlag Hohengehren.

- Arnold, R., Gomez Tutor, C. & Kammerer, J. (2002). *Selbstlernkompetenzen auf dem Prüfstand – eine empirische Untersuchung zur Bedeutung unterschiedlicher Kompetenzen für das selbstgesteuerte Lernen*. Universität Kaiserslautern.
- Aronson, J., Fried, C. & Good, C. (2002). Reducing the effects of stereotype threat on African American college students by shaping theories of intelligence. *Journal of Experimental Social Psychology*, 38, 113-125.
- Arthur, M. B., Hall, D. T. & Lawrence, B. S. (1989). Generating new directions in career theory: The case for a transdisciplinary approach. In: Arthur, M. B., Hall, D. T. & Lawrence, B. S. (Hrsg.). *Handbook of career theory* (7-25). Cambridge: Cambridge University Press.
- Arthur, M. B., Khapova, S. N. & Wilderom, C. P. M. (2005) Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behaviour*, 26 (2), 177-202.
- Aryee, S., Chay, Y. W. & Tan, H. H. (1994). An examination of the antecedents of subjective career success among a managerial sample in Singapore. *Human Relations*, 47, 487-509.
- Asendorpf, J. B. (1996), *Psychologie der Persönlichkeit. Grundlagen*. Berlin: Springer.
- Ashford, S. J. & Taylor, M. S. (1990). Adaptation to work transitions: An integrative approach. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 8, 1-39.
- Atkinson, J. W. & Feather, N. T. (1966). *A theory of achievement motivation*. New York: Wiley.
- Avolio, B. & Waldmann, D. A. (1987). Personnel Attitude test scores as a function of age, education and job type. *Experimental Aging Research*, 13, 109-113.
- Backhaus, K., Erichson B., Plinke W. & Weiber R. (2000). *Multivariate Analysemethoden: eine anwendungsorientierte Einführung*. 9. Aufl. Heidelberg: Springer Verlag.
- Baethge, M. & Baethge-Kinsky, V. (2004). *Der ungleiche Kampf um das lebenslange Lernen*. Münster: edition QUEM.
- Baethge, M. & Schiersmann, C. (1998). Prozessorientierte Weiterbildung – Perspektiven und Probleme eines neuen Paradigmas der Kompetenzentwicklung für die Arbeitswelt der Zukunft. In: ABWF e. V. (Hrsg.). *Kompetenzentwicklung '98. Forschungsstand und Forschungsperspektiven*. Münster: Waxmann, 15-87.
- Baitsch, C. (1985). *Kompetenzentwicklung partizipative Arbeitsgestaltung. Eine hermeneutische Analyse bei Industriebetrieben in einer sich verändernden Arbeitssituation*. Bern: Lang.
- Baker, L. & Brown, A. L. (1984). Metacognitive skills and reading. In: Pearson, D. P. (Ed.). *Handbook of reading research*. New York: Longman.
- Baldwin, T. T. & Ford, J. K. (1988). Transfer of Training: A review and directions for future research. *Personnel Psychology* 41, 63-105.
- Baldwin, T. T., Ford, K. & Naquin, S. (2000). Managing transfer before learning begins: enhancing the motivation to improve work through learning. *Advances in Developing Human Resources*, 8, 23-35.
- Baltes-Götz, B. (2004). Logistische Regressionsanalyse. Universitäts-Rechenzentrum, Universität Trier: <http://www.uni-trier.de/urt/user/baltes/docs/logist/logist.htm> [07.01.2007]
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy. Toward a unifying theory of behavioural change. *Psychological review*, 84, 2, 191-215.

- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall
- Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational behavior and human decision processes*, 50, 248-287.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Bandura, A. (2000). Self-regulation of motivation and action through perceived self-efficacy. In: Locke, E. A. (Ed.), *Handbook of principles of organization behaviour*. Oxford: Blackwell, 120-136.
- Baron, R. B. & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Bateman, T. S. & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 103-118.
- Baumbach, M. & Stampfl, A. T. (2002). *After Sales Management: Marketing, Logistik und Organisation*. München: Carl Hanser Verlag.
- Beardwell, I. & L. Holden (Hrsg.). *Human resource management: a contemporary perspective*. 2nd edition, London: Pitman, 1997.
- Becker, G. (1975). *Human Capital. A theoretical and empirical analysis with special reference to education*. New York: Columbia University Press.
- Becker, M., Groch, M. & Spöttl, G. (2000). *Lernen am Arbeitsplatz. Ergebnisse der Zukunftswerkshops*. Berufsbildungsinstitut Arbeit und Technik, Universität Flensburg. www.lernen-am-arbeitsplatz.de/Veranst/laa-ws-ergebnis.htm [21.01.2004]
- Bell, N. E. & Staw, B. M. (1989). People as sculptors versus sculpture: The roles of personality and personal control in organizations. In: Arthur, M. B., Hall, D. T. & Lawrence, B. S. (Hrsg.). *The handbook of career theory*. 232-251. Cambridge, England: Cambridge University Press.
- Belling, R., James, K. & Ladkin, D. (2004). How organisations can improve their support for management learning and development. *Journal of Management Development* Vol. 23, Nr. 3, 234-255.
- Bellmann, K., Frieling, J., Hammann, P. & Mildenerger, U. (Hrsg.). *Aktionsfelder des Kompetenzmanagements*. Wiesbaden: Deutscher Universitätsverlag, 2002.
- Belz, Chr. & Bircher, B. (1991). *Erfolgreiche Leistungssysteme - Anleitung und Beispiele*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel/Absatzwirtschaft.
- Bem, D. J. (1972). Self-perception theory. In: Berkowitz, L. (Ed.). *Advances in experimental Social Psychology*. Vol. 6, 1-62. New York: Academic Press.
- Bem, S. L. (1993). *The lenses of gender: Transforming the debate on sexual inequality*. New Haven, CT: Yale University Press.
- Benninghaus, H. (1987). Substantielle Komplexität der Arbeit als zentrale Dimension der Jobstruktur. *Zeitschrift für Soziologie*, 16, 5, 334-352.
- Bennison, M. & Cassell, J. (1984). *The manpower planning handbook*. London: McGraw-Hill.
- Bergmann, B. (1999). *Training für den Arbeitsprozess*. Zürich: Hochschulverlag AG ETH Zürich.
- Bergmann, B. (2000). Arbeitsimmanente Kompetenzentwicklung. In: Bergmann, B. u. a. (Hrsg.). *Kompetenzentwicklung und Berufsarbeit* (11-39). Münster: Waxmann.

- Bergmann, B. (2003). Selbstkonzept beruflicher Kompetenz. In: Erpenbeck, J. & Rosenstiel, L. von. *Handbuch Kompetenzmessung*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Berkowitz, E. & Green, R. E. (1965). Changes with intellect with age. V. Differential changes as functions of time intervall and original score. *Journal of Genetic Psychology*, 53, 179-192.
- Bernien, M. (1997). Anforderungen an eine qualitative und quantitative Darstellung der beruflichen Kompetenzentwicklung. In: QUEM (Hrsg.). *Kompetenzentwicklung '97*. 17-83. Münster: Waxmann.
- Bethell-Fox, Ch. (1992). *Identifying and assessing managerial competences*. London: Hay Management Consultants Ltd.
- Billet, S. (2001). *Learning in the workplace: Strategies for effective practice*. Crows Nest, Australia: Allen & Unwin.
- Binder, V. & Kantowsky, J. (1996). *Technologiepotenziale*. Wiesbaden.
- Birdi, K., Allan, C. & Warr, P. (1997) Correlates of perceived outcomes of four types of employee development activity, *Journal of Applied Psychology*, 82, 845-857.
- Birkelbach, K. (1998). *Berufserfolg und Familiengründung: Lebensläufe zwischen institutionellen Bedingungen und individueller Konstruktion*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Blackwell, L. S., Dweck, C. S. & Tresniewski, K. (2003). *Implicit theories of intelligence predict achievement across an adolescent transition: A longitudinal study and an intervention*. Unpublished manuscript, Columbia University. New York.
- Blanchard, K. H., Carlos, J. P. & Randolph, W. A. (1995). *The empowerment barometer and action plan*. Escondido, CA: Blanchard Training and Development.
- Blaschke, D. (1972). Bedingungen des Karriereerfolges von Führungskräften. Frankfurt a. M.: Akademische Verlagsgesellschaft.
- Blau, G. (1993). Testing the relationship of locus of control to different performance dimensions. In: *Journal of occupational and organizational psychology*. Vol. 66, 125-138.
- BMBF (2001). *Aktionsprogramm „Lebensbegleitendes Lernen für alle“*.
- Boam, R. & Sparrow, P. (1992). *Designing and achieving competency: a competency-based approach to developing people and organizations*. Berkshire: McGraw-Hill.
- Boekaerts, M., Pintrich, P. & Zeidner, M. (Hrsg.). *Handbook of self-regulation*. San Francisco: Academic.
- Bongard, H. W. (1990). Wirtschaft als pädagogische Avantgarde? *Pädagogik*, 6, 31-33.
- Boon, J. & van der Klink, M. (2002). Competencies: The triumph of a fuzzy concept. *Academy of Human Resource Development Annual Conference*, Honolulu, 27 February-3 March, Proceedings Vol. 1, 327-334.
- Borkowski, J., Carr, M. & Pressely, M. (1987). "Spontaneous" strategy use: Perspectives from metakognitive theory. *Intelligence*, 11, 61-75.
- Bortz, J. (1999). *Statistik für Sozialwissenschaftler*. 5., vollst. überarb. u. aktualisierte Aufl. Berlin: Springer.
- Bortz, J. & Döring, N. (2003). *Forschungsmethoden und Evaluation*. Heidelberg: Springer.
- Bortz, J., Lienert, G. A. & Bohnke, K. (1990). *Verteilungsfreie Methoden in der Biostatistik*. Berlin: Springer.

- Bowden, J. & G. Masters (1993). *Implications for Higher Education of a Competency-Based Approach to Education and Training*. Canberra: AGPS.
- Boud, D. (1985). *Problem-based learning in education for professions*. Sydney: HERDSA.
- Bouncken, R. B. (2003). *Organisationale Metakompetenzen*. Dt. Univ.verlag.
- Boyatzis, R. (1982). *The Competent Manager – A Model for Effective Performance*, John Wiley & Sons, New York, NY.
- Boyd, E. M. & Fales, A. W. (1983). Reflective learning: The key to learning from experience. *Journal of Humanistic Psychology*, 23, 2, 99-117.
- Boyle, S. (1988). *Can behavioural interviews produce results?* GA, 4(1). Leicester, UK: British Psychological Society.
- Bozionelos, N. (2004). Mentoring provided: Relation to mentor's career success, personality, and mentoring received. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 24-46.
- Brandstätter, H. (1999). Veränderbarkeit von Persönlichkeitsmerkmalen – Beiträge der Differentiellen Psychologie. In: Sonntag, K. (Hrsg.). *Personalentwicklung in Organisationen: psychologische Grundlagen, Methoden und Strategien*. Göttingen: Hogrefe, 2 Aufl., 52-75.
- Briggs, S. R. & Cheek, J. M. (1986). The role of factor analysis in the development and evaluation of personality scales. *Journal of Personality*, 54, 1, 106-148.
- Briscoe, J. P. & Hall, D. T. (1999). Grooming and picking leaders using competency frameworks: do they work? An Alternative approach and new guidelines for practice. *Organizational Dynamics*, autumn 1999, 37-52.
- Brophy, S., Hodge, L. & Bransford, J. (2004). Work in progress-adaptive expertise: beyond apply academic knowledge. *Frontiers in Education*. FIE 2004. 34th Annual.
- Brosius, F. (2006). *SPSS 14*. Heidelberg: mitp, REDLINE
- Brown, A. L. (1987). Metacognition, executive control, self-regulation, and other more mysterious mechanisms. In: Weinert, F. E. & Kluwe, R. H. (Hrsg.). *Metacognition, motivation, and understanding*. Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates, 65-116.
- Brown, R. B. (1993). Meta competence: a recipe for reframing the competence debate. *Personnel Review*, 22, (6), 189-200.
- Brown, R. B. (1994). Reframing the competence debate: management knowledge and meta competence in graduate education. *Management Learning*, 25 (2), 289-99.
- Brussig, M. & Winge, S. (2003). *Kompetenzentwicklung in Unternehmen. Formen, Voraussetzungen, Veränderungsdynamik. Erstausswertung für teilnehmende Betriebe*. Halle: ZSH.
- Buckley, F., Monks, K. & McKeivitt, C. (2002). Identifying management needs in a time of flux: a new model for Human Resource Manager Education. In: Buckley, F., Monks, K. & McKeivitt, C. (Hrsg.). *Facilitating Deep Learning among Managers*. IAM 2002, 1-13.
- Bühl, A. & Zöfel, P. (2002): *SPSS 11. Einführung in die moderne Datenanalyse unter Windows*, achte Auflage, München: Pearson Education.
- Bühner, M. (2006). *Einführung in die Test- und Fragebogenkonstruktion*, München: Pearson Studium.
- Bullinger, H.-J. & Gidion, G. (1998). Die Bedeutung neuer Lerntechnologien für die betriebliche Aus- und Weiterbildung kleiner und mittlerer Unternehmen. In: Mata-

- lik, S. & Schade, D. (Hrsg.). *Entwicklungen in Aus- und Weiterbildung: Anforderungen, Ziele, Konzepte*. 1. Aufl. Baden-Baden: Nomos Verl.-Ges. 1998, 65-91.
- Bunk, G. P. (1994). Kompetenzvermittlung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung in Deutschland. In: *Kompetenz: Begriff und Fakten. Europäische Zeitschrift Berufsbildung, (1)*, 9 ff.
- Burgoyne, J. (1988). *Competency based approaches to management development*. Lancaster: Centre for the study of management learning.
- Burke, R. J. (2001). Managerial women's career experiences, satisfaction and well-being: A five-country study. *Cross Cultural Management, 8*, 117-133.
- Butcher, D. & Harvey, P. (1998). Meta-ability development: a new concept for career development. *Career Development International, 3/2*, 75-78.
- Candy, P. C. (1991). *Self-direction for Lifelong Learning: A Comprehensive Guide to Theory and Practice*. San Francisco, Ca: Jossey-Bass.
- Cappelli, P. & Crocker-Hefter, A. (1996). Distinctive human resources are firms' core competencies. *Organisational Dynamics, 24(3)*, 6-22.
- Carver, C. S. & Scheier, M. F. (1981). *Attention and self-regulation: A control-theory approach to human behavior*. New York: Springer.
- Carver, C. S. & Scheier, M. F. (2002). Control processes and self-organization as complementary principles underlying behavior. *Personality and Social Psychology Review (6)*. 304-315.
- Cascio, W. F. (1982). *Costing human resources: the financial impact of behavior in organizations*. Boston: Kent Publishing.
- Cazal, D. & Dietrich, A. (2003). Compétences et savoirs: quels concepts pour quelles instrumentations. In: Klarsfeld, A. & Oiry, E. (eds.). *Gérer les compétences: Des instruments aux processus*. Paris: Vuibert, 241-262.
- Chan, D. (2000). Understanding Adaptation to changes in the work environment: Integrating individual difference and learning perspectives. In: Ferris, G. R. (Ed.). *Research in personnel and human resources management (Vol. 18)*. Stanford, CT: JAI Press, 1-42.
- Cheetham, G. & Chivers, G. (1996). Towards a holistic model of professional competence. *Journal of European Industrial Training, 20, 5*, 20-30.
- Cheetham, G. & Chivers, G. (1998). The reflective (and competent) practitioner: a model of professional competence which seeks to harmonise the reflective practitioner and competence-based approaches. *Journal of European Industrial Training, 22, 7*, 267-276.
- Chênevert, D. & Tremblay, M. (1998). Predictors of hierarchical success for male and female Canadian managers. *CIRANO Scientific Series, 98s-10*, 1-15.
- Chomsky, N. (1980). *Rules and representations. The behavioural and brain sciences 3*, 1-16.
- Clemm, H. L. (2001). Kooperative Selbstqualifikation in der Projektlandschaft von Industriebetrieben. In: Heidack, C. (Hrsg.). *Praxis der kooperativen Selbstqualifikation*. München: Mering. 169-189.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Hillsdale: Erlbaum.

- Cohen, J., Cohen, P., West, S. G. & Aiken, L. S. (2004). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences* (3rd ed.). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Collin, A. (1997). Learning and development. In: I. Beardwell & L. Holden (eds.). *Human resource management: a contemporary perspective*. 2nd edition, London: Pitman, 282-344.
- Collis, B. (2001). *Linking organizational knowledge and learning*. Invited presentation at ED-MEDIA Conference, Montreal, Canada.
- Cooper, K. C. (2000). *Effective Competency Modeling and Reporting*. New York: Amacom.
- Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26, 435-462.
- Cross, J. (2007). *Informal learning*. San Francisco: John Wiley.
- Cseh, M., Marsick, V. J. & Watkins, K. E. (2000). Informal and incidental learning in the workplace. In: Straka, G. A. (ed.). *Conceptions of self-directed learning: theoretical and conceptual considerations*. Münster: Waxmann.
- Dahrendorf, R. (1956). Industrielle Fertigkeiten und soziale Schichtung. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 8, 540-568.
- Dale, M. & Bell, J. (1999). Informal learning in the workplace. *Research Brief*, 134. DfEE: <http://www.dfes.gov.uk/research> [08.04.2007]
- Daudelin, M. (1996). Learning from experience through reflection. *Organizational Dynamics*, 24, 36-48.
- Day, M. (1988). Managerial competence and the charter initiative. *Personnel management Journal*, August, 30-34.
- Day, R. & Allen, T. D. (2004). The relationship between career motivation and self-efficacy with protégé career success. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 72-91.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (1990). A motivational approach to the self: Integration in personality. In: Dienstbier, R. (Hrsg.). *Nebraska Symposium on Motivation*. Vol. 38. Lincoln: University of Nebraska Press, 237-288.
- De Cuvry, A. (2002). Von der Kompetenzanalyse zur Kompetenzentwicklung. In: Dehnbostel, P & Meister, J. (2002). *Vernetzte Kompetenzentwicklung*. Berlin: Ed. Sigma, S.65-80.
- Dehnbostel, P. (2001). Erfahrungslernen im Kontext beruflich-betrieblicher Kompetenzentwicklung und lebensbegleitenden Lernens. In: Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales und Frauen: LebensLangesLernen. *Expertise zu Lebenslangem Lernen – Lebensarbeitszeiten – Lebensweiterbildungskonten*. Berlin, 251-265.
- Dehnbostel, P. & Meister, J. (2002). *Vernetzte Kompetenzentwicklung: alternative Positionen zur Weiterbildung*. Berlin: Ed. Sigma.
- Delamar-Le Deist, F. & Winterton, J. (2005). What is Competence? *Human Resource Development International*, 8, 1, 27-46.
- Denisow, K. & Preß, G. (2001). Führungskräfte-Lerninitiatoren bei sich selbst und bei Anderen. *QUEM-report*, 69, 39-66.

- Detle, D. E. (2005). *Berufserfolg und Lebenszufriedenheit. Eine längsschnittliche Analyse der Zusammenhänge*. Dissertation, Erlangen. Abrufbar unter: <http://deposit.ddb.de/cgi-bin/dokserv?idn=975527541> [15.04.2007].
- Deutscher Bildungsrat (1974). *Zur Neuordnung der Sekundarstufe II. Konzept für eine Verbindung von allgemeinem und beruflichem Lernen*. Bonn.
- Diehl, J. M. & Kohr, H. U. (1993). Deskriptive Statistik. Eschborn: Dietmar Klotz.
- Diener, C. I. & Dweck, C. (1978). An analysis of learned helplessness: Continuous changes in performance, strategies, and achievement cognitions following failure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 36, 451-462.
- Diener, E., Nickerson, C., Lucas, R. E. & Sandvik, E. (2002). Dispositional affect and job outcomes. *Social Indicators Research*, 59, 229-259.
- Docherty, P. & Marking, C. (1997). Understanding changing competence demands. In: Docherty, P. & Nyhan, B. (Hrsg.). *Human competence and business development: emerging pattern in European Companies*. London: Springer Verlag, 19-42.
- Dörner, D. (1999). *Bauplan für eine Seele*. Reinbek: Rowohlt.
- Dörner, D., Kreuzig, H. W., Reither F. & Stäudel T. (Hrsg.). (1983). *Lohhausen. Vom Umgang mit Unbestimmtheit und Komplexität*. Bern: Huber.
- Dörner, O. (2005). Umgang mit Wissen in der betrieblichen Praxis. Dargestellt am Beispiel kleiner und mittelständischer Unternehmen aus Sachsen-Anhalt und der Region Bern. Diss., Onlinepublikation. Abrufbar unter: http://deposit.ddb.de/cgi-bin/dokserv?idn=976732785&dok_var=d1&dok_ext=pdf&filename=976732785.pdf [08.04.2007].
- Dohmen, G. (1997). *Selbstgesteuertes Lebenslanges Lernen*. Ergebnisse der Fachtagung des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie vom 6.-7.12.1996. Bonn.
- Donaubauer, A. (2004). *Entwicklung und Validierung eines Analyse-Instruments zur Erfassung der Kompetenzen von Führungskräften und Problemlösespezialisten beim komplexen Problemlösen in Gruppen*. Dissertation Universität Regensburg.
- Doyle, M. (1997). Management development. In: Beardwell, I. & Holden, L. (eds.). *Human resource management: a contemporary perspective*. 2nd ed., London: Pitman, 399-476.
- Dreyfus, H. L. & Dreyfus, E. (1987). *Künstliche Intelligenz. Von den Grenzen der Denkmachine und dem Wert der Intuition*. Reinbek: Rowohlt.
- Durr, R., Guglielmino, L. M. & Guglielmino, P. J. (1996). Self-directed learning readiness and occupational categories. *Human Resource Development Quarterly* 39, 3, 125-139.
- Dweck, C. (1999). *Self-theories: Their role in motivation, personality, and development*. Philadelphia: Psychology Press.
- Dweck, C. & Leggett, E. L. (1988). A social-cognitive approach to motivation and personality. *Psychological Review*, 95, 256-273.
- Dweck, C. & Molden, D. C. (2005). Self-theories: their impact on competence motivation and acquisition. In: Elliot, A. J. & Dweck, C. (Hrsg.). *Handbook of competence and motivation*. New York: The Guilford Press, 122-139.
- Eckardt, H. H. & Schuler, H. (1992): Berufseignungsdiagnostik, in: Jäger, R. & Petermann, F. (Hrsg.). *Psychologische Diagnostik*, Weinheim 1992, 533-551.

- Eckert, T., Schiersmann, C. & Tippelt, R. (1997) *Beratung und Information in der Weiterbildung*. Baltmannsweiler: Schneider.
- Edelmann, W. (2000). *Lernpsychologie*. Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Elliot, A. J. & Dweck, C. (2005). Competence and Motivation: Competence as the core of achievement motivation. In: Elliot, A. J. & Dweck, C. S. (Hrsg.). *Handbook of competence and motivation*. New York: The Guilford Press, 3-12.
- Elliott, E. & Dweck, C. (1988). Goals: An approach to motivation and achievement. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 5-12.
- Elsholz, U. (2002). Kompetenzentwicklung zur reflexiven Handlungsfähigkeit. In: Dehnbostel, P. & Meister, J. (Hrsg.). *Vernetzte Kompetenzentwicklung: alternative Positionen zur Weiterbildung*. Berlin: Ed. Sigma, 31-43.
- Eraut, M., Alderton, J., Cole, G. & Senker, P. (1998). *Development of knowledge and skills in employment*. University of Sussex, Institute of Education, Falmer, Research Report 5.
- Erhart, W. & Kimmich, D. (1998). 451 Schlüsselqualifikationen? *Mitteilungen des Deutschen Germanistenverbandes*, Heft 4, 417-427.
- Erpenbeck, J. (1996). *Kompetenz und kein Ende?* In: QUEM-Bulletin 1, 9-13.
- Erpenbeck, J. (2004).: Gedanken nach Innsbruck. Kompetenz – Kompetenzentwicklung – Kompetenzbilanz. *QUEM-Bulletin* 6, 1-7.
- Erpenbeck, J. (2006). Metakompetenzen und Selbstorganisation. In: ABWF (2006). Metakompetenzen und Kompetenzentwicklung. *QUEM-report*, Heft 95/Teil I, 5-14.
- Erpenbeck, J. & Heyse, V. (1997). *Der Sprung über die Kompetenzbarriere Kommunikation, selbstorganisiertes Lernen und Kompetenzentwicklung von und in Unternehmen*. Bielefeld: Bertelsmann.
- Erpenbeck, J. & Heyse, V. (1999a). Berufliche Weiterbildung und berufliche Kompetenzentwicklung. In: QUEM/ABWF (Hrsg.). *Kompetenzentwicklung 1996. Strukturwandel und Trends in der betrieblichen Weiterbildung*. Münster: Waxmann, 15-152.
- Erpenbeck, J. & Heyse, V. (1999b). *Die Kompetenzbiographie. Strategien der Kompetenzentwicklung durch selbstgesteuertes Lernen und multimediale Kommunikation*. Münster: Waxmann.
- Erpenbeck, J., Heyse, V., Schulze, A. & Pieper, R. (1995). Training zur Verbesserung des Selbstkonzeptmanagements. In: Heyse, V. (Hrsg.). *Die Veränderung managen, das Management verändern: Personal- und Organisationsentwicklung im Übergang zu neuen betrieblichen Strukturen. Trainingskonzepte zur Erhöhung von Kompetenzen*. Edition QUEM, Münster: Waxmann. 73-143.
- Erpenbeck, J. & Rosenstiel, L. von (2003). *Handbuch Kompetenzmessung*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Erpenbeck, J. & Sauer, J. (2000). Lernkultur Kompetenzentwicklung. In: QUEM/ABWF (Hrsg.). *Kompetenzentwicklung 2000*. Münster: Waxmann.
- Erpenbeck, J. & Sauer, J. (2001). Das Forschungs- und Entwicklungsprogramm „Lernkultur Kompetenzentwicklung“. In: ABWF (Hrsg.). *Arbeiten und Lernen. Lernkultur Kompetenzentwicklung und innovative Arbeitsgestaltung*. QUEM-Report, Berlin. Heft 67. 9-65.
- Esser, M. (1998). Selbsturteile. In: Sarges, W. (Hrsg.). *Managementdiagnostik*. Göttingen, 649-655.

- Evers, F. T., Berdrow, I. & Rush, J. C. (1998). *The bases of Competence: Skills for life-long learning and employability*. New York: Jossey Bass Wiley.
- Faulstich, P. (1997). Kompetenz-Zertifikate-Indikatoren im Hinblick auf arbeitsorientierte Erwachsenenbildung. In: QUEM (Hrsg.). *Kompetenzentwicklung '97* (141-196). Münster: Waxmann.
- Faust, M. & Holm, R. (2001). Formalisierte Weiterbildung und informelles Lernen. *QUEM-Report, Heft 69*, 67-108.
- Feldman, D. C. & Tompson, H. B. (1993). *Domestic and international relocation: A comparative study of adjustment to new jobs*. Paper presented at the annual meeting of the Academy of Management, Atlanta, GA.
- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7, 117-140.
- Fink, R. & Heidack, C. (2001). PETRA. Förderung der beruflichen Kompetenz im gesamten Feld der Berufsausbildung im Betrieb. In: Heidack, C. (Hrsg.). *Praxis der kooperativen Selbstqualifikation*. München: Mering. 105-121.
- Flanagan, J. C. (1954). The critical incident technique. *Psychological Bulletin*, 51, 327-358.
- Flavell, J. H. (1979). Metacognition and cognitive monitoring: A new area of cognitive developmental inquiry. *American Psychologist*, 34, 906-911.
- Flavell, J. H. (1987). Speculations about the nature and development of metacognition. In: Weinert, F. E. & Kluwe, R. H. (Hrsg.). *Metacognition, Motivation and Understanding*. Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates, 21-30.
- Fleming, D. (1991). The concept of meta-competence. *Competence & Assessment* 16, 9-12.
- Fletcher, C. (1997). Self-awareness – a neglected attribute in selection and assessment. *International Journal of Selection and Assessment*, 5, 183-187.
- Flick, U. (Hrsg.) (1995). *Handbuch qualitative Sozialforschung*. Weinheim: Beltz.
- Folkman, S., Lazarus, R. S., Gruen, R. J. & DeLongis, A. (1986). Appraisal, coping, health status, and psychological symptoms. *Journal of personality and social psychology*, 50(3), 571-579.
- Franke, G. (2001). Richtungen und Perspektiven der Kompetenzforschung. In: Franke, G. (Hrsg.). *Komplexität und Kompetenz: Ausgewählte Fragen der Kompetenzforschung*. Bonn: BiBB, 9-51.
- Frei, F. (1985). Kompetenzentwicklung in der Arbeit. In: Hoff, E.-H., Lappe, L. & Lempert, W. (Hrsg.). *Arbeitsbiographie und Persönlichkeitsentwicklung. Schriften zur Arbeitspsychologie, Bd. 40*, 88-98. Bern: Huber.
- Frei, F., Duell, W. & Baitsch, C. (1984). *Arbeit und Kompetenzentwicklung: theoretische Konzepte zur Psychologie arbeitsimmanenter Qualifizierung*. Bern: Huber.
- Friebe, J. (2005). Merkmale unternehmensbezogener Lernkulturen und ihr Einfluss auf die Kompetenzen der Mitarbeiter. Abrufbar unter: http://deposit.ddb.de/cgi-bin/dokserv?idn=976844265&dok_var=d1&dok_ext=pdf&filename=976844265.pdf [14.07.2007]
- Friebertshäuser, B. (1997). Interviewtechniken – ein Überblick. In: Friebertshäuser, B. & Prengel, A. (Hrsg.). *Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft*. Weinheim, München, 371-395.

- Friedrich, P. & Lantz, A. (1996). Organisatorische Freiheitsgrade durch Arbeit in Gruppen. Erfahrungen aus drei Ländern. *Arbeit*, 5, 4, 472-495.
- Frieling, E. & Sonntag, K. H. (1999). Lehrbuch Arbeitspsychologie. Bern: Huber.
- Frieling, E., Bernard, H., Bigak, D. & Müller, R. F. (2001). Lernförderliche Arbeitsplätze. Eine Frage der Unternehmensflexibilität? *QUEM-report 69*, 109-139.
- Fröhlich, S. & Kuhl, J. (2003). Das Selbstlerninventar: Dekomponierung volitionaler Funktionen. In: Stiensmeier-Pelster, J. & Rheinberg, F. (Hrsg.): *Diagnostik von Motivation und Selbstkonzept*. 221-257. Göttingen: Hogrefe.
- Fugate, M., Kinicki, A. J. & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 14-38.
- Garavan, T. N. (1991). Strategic human resource development. *Journal of European Industrial Training*, 15(1), 17-31.
- Garavan, T. N. & McQuire, D. (2001). Competencies and workplace learning. *Journal of Workplace Learning*, Vol. 13, Nr. 4, 144-163.
- Gasteiger, R. M. (2006). Proteische Laufbahnorientierung und Berufserfolg. Dissertation, München.
- Gattiker, U. E. & Lorwood, L. (1988). Predictors for managers' career mobility, success and satisfaction. *Human Relations*, 41, 569-591.
- Gattiker, U. E. & Lorwood, L. (1989). Career success, mobility and extrinsic satisfaction of corporate managers. *Social Science Journal*, 26, 75-92.
- GBI (2005). After-Sales – Herausforderungen für den herstellergebundenen Automobilhandel.
- Gebert, D. & Rosenstiel, L. von (2002). *Organisationspsychologie. Person und Organisation*. 5. Aufl. Stuttgart: Verlag Kohlhammer.
- Geldermann, B., Günther, D. & Hofmann, H. (2005). *Lernkulturen und strategische Kompetenzentwicklungsprogramme in Unternehmen*. QUEM-Materialien Nr. 62.
- Ghiselli, E. E. (1996). *The validity of occupational aptitude tests*. New York: John Wiles & Sons.
- Gibb, A. A. (1997). Small Firms Training and Competitiveness. Building upon the Small Business as a Learning Organization. *International Small Business Journal*, Vol. 15, No. 3, Issue Nr. 59.
- Glaser, B. G. & Strauss, A. L. (1980). *The discovery of the grounded theory: strategies for qualitative research*. New York: Aldine.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence*. London: Bloomsbury Publishing.
- Gollwitzer, P. M. (1990). Action phases and mind-sets. In: Higgins, E. T. & Sorrentino, R. M. (Hrsg.). *Handbook of motivation and cognition. Foundations of social behavior* (Bd. 2, 53-92). New York: Guilford Press.
- Gorsuch R. L. (1983). *Factor analysis* (2nd ed.). Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates Inc.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S. & Wormley, W. (1990). Effect of race on organizational experiences, job performance evaluations and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33, 64-86.
- Grootings, P. (1994). Von Qualifikation zu Kompetenz: Wovon reden wir eigentlich? In: Kompetenz: Begriff und Fakten. *Europäische Zeitschrift für Berufsbildung*, H. 1, 5-8.

- Grote, S., Kauffeld, S., Denison, K. & E. Frieling (2006). Kompetenzen und deren Management: ein Überblick. In: Grote, S., Kauffeld, S. & Frieling, E. (2006). *Kompetenzmanagement – Grundlagen und Praxisbeispiele*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel. 15-32.
- Gruber, H. (1991). *Qualitative Aspekte von Expertise im Schach. Begriffe, Modelle, empirische Untersuchungen und Perspektiven der Expertiseforschung*. Aachen: Feenschach.
- Gudjons, H. (1999): *Päd. Grundwissen*. 6. Aufl. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
- Guglielmino, P. J., Guglielmino, L. M. & Long, H. B. (1987). Self-directed learning readiness and performance in the workplace: implications for business, industry, and higher education. *Higher Education*, 16, 303-307.
- Guglielmino, P. J. & Klatt, L. A. (1994). Self-directed learning readiness as a characteristic of the entrepreneur. In: Long, H. B. & Associates (eds.). *New ideas about self-directed learning*. Oklahoma Research Center for Continuing Professional and Higher Education of the University of Oklahoma, 161-173.
- Guion, R. & Gibson, W. (1988). Personnel selection and placement. *Annual Review of Psychology*, 39, 349-374.
- Gunz, H. P. & Heslin, P. A. (2005). Reconceptualizing career success. *Journal of Organizational Behavior* 26, 105-111.
- Habermas, J. (1981). *Theorie des kommunikativen Handelns* (Vol. 1 & 2). Frankfurt: Suhrkamp.
- Hacker, W. & Richter, P. (1980). Psychologische Bewertung von Arbeitsgestaltungsmaßnahmen – Ziele und Bewertungsmaßstäbe. In: Hacker, W. (Hrsg.). *Spezielle Arbeits- und Ingenieurspsychologie in Einzeldarstellungen*. Lehrtext 1. Berlin: Deutscher Verlag der Wissenschaften.
- Hackman, J. R. (1977). Work design. In: Hackman, J. R. & Suttle, J. L. (Hrsg.). *Improving life at work. Behavioral science approaches to organizational change*. Santa Monica, 96-192.
- Hackman, J. R. & Lawler, E. E. (1971). Employee reactions to job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 55, 259-286.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1975). The development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.
- Hager, P., Athanassou, J. & Gonczi, A. (1994). *Assessment – Technical Manual*, Canberra: AGPS.
- Haken, H. (1996): Synergetik und Sozialwissenschaften. In: *Ethik und Sozialwissenschaften* 7, Heft 4, 590 ff.
- Hall, D. T. (1976). *Careers in organizations*. Glenview: Scott, Foresman.
- Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks: Sage.
- Hall, D. T. & Briscoe, J. P. (2004). *Being and becoming protean: Individual and experimental factors in adapting to the new career*. Working paper. Boston University, Executive Development Roundtable.
- Hall, D. T. & Mirvis, P. H. (1995). The new career contract: Developing the whole person at midlife and beyond. *Journal of Vocational Behavior*, 47, 269-289.
- Hall, D. T. & Mirvis, P. H. (1996). *The career is dead – long live the career: A relational approach to careers*. San Francisco: Jossey-Bass.

- Harteis, C. & Gruber, H. (2004). Competence supporting working conditions. In E. Bo-shuizen, Bromme, R. & Gruber, H. (Eds.). *Professional learning: Gaps and transitions on the way from novice to expert*. Dordrecht: Kluwer, 251-269.
- Hatano, G. & Inagaki, K. (1986). *Two courses of expertise. Child development and education in Japan*. 262-272.
- Hawley, J. D. & Barnard, J. K. (2005). Work environment characteristics and implications of training transfer: a case study of the nuclear power industry. *Human Resource Development*, 80, 1, 65-80.
- Hay Group (2003). Ensuring competency models keep pace with business strategy. *Competency & Emotional Intelligence* 10 (4), 26-29.
- Heckhausen, H. (1963). *Hoffnung und Furcht in der Leistungsmotivation*. Meisenheim/Glan: Hain.
- Heckhausen, H. (1987). Intensionsgeleitetes Handeln und seine Fehler. In: Heckhausen, H., Gollwitzer, P. M. & Weinert, F. E. (Hrsg.). *Jenseits des Rubikon. Der Wille in den Humanwissenschaften*. 143-175. Berlin: Springer.
- Heckhausen, H. (1989). *Motivation und Handeln*. Berlin: Springer, 2. Aufl.
- Heckhausen, H. & Kuhl, J. (1985). From wishes to action: The dead ends and short cuts on the long way to action. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 5-12.
- Heckhausen, J. (1990). Erwerb und Funktion normativer Vorstellungen über den Lebenslauf. In Mayer, K. U. (Hrsg.). *Lebensverläufe und sozialer Wandel [Sonderheft]. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 31, 351-373.
- Hendry, C., Arthur, M. B. & Jones, A. M. (1995). *Strategy through people: adaptation and learning in the small-medium enterprise*. London: Routledge.
- Hentig, H. v. (2002). *Bildung*, 4. Aufl. Weinheim und Basel: Beltz.
- Hermeier, B. (2000). Management-Kompetenz in kleinen und mittelgroßen Unternehmen. In: Thielemann, F. (Hrsg.). *Kompetenzentwicklung im Mittelstand – das Beispiel Kompetenz-Entwicklungs-Center*. Essen: MA Akademie Verlags- und Druck-Ges. mbH.
- Herriot, P., Gibson, G., Pemberton, C. & Pinder, R. (1993). Dashed hopes: Organizational determinants and personal perceptions of managerial careers. In: *Journal of Occupational and Behavioral Psychology*, 66, 115-123.
- Heslin, P. A. (2003). Self- and other-referent criteria of career success. *Journal of career assessment*, 11, 262-286.
- Heslin, P. A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior* 26, 113-136.
- Heyse, V. (1995). *Die Veränderung managen, das Management verändern: Personal- und Organisationsentwicklung im Übergang zu neuen betrieblichen Strukturen. Trainingskonzepte zur Erhöhung von Kompetenzen*. Edition QUEM: Waxmann.
- Heyse, V. & Erpenbeck, J. (1997). *Der Sprung über die Kompetenzbarriere. Kommunikation, selbstorganisiertes Lernen und Kompetenzentwicklung von und in Unternehmen*. Bielefeld: Bertelsmann.
- Heyse, V. & Erpenbeck, J. (2004). *Kompetenztraining*. Münster: Waxmann.
- Heyse, V., Erpenbeck, J. & Max, H. (2004). *Kompetenzen erkennen, bilanzieren und entwickeln*. Münster: Waxmann.

- Hillfish, H. G. & Smith, P. G. (1961). *The reflective thinking: the method of education*. New York: Dodd, Mead.
- Hirsh, W. & Strebler, M. (1994). Defining managerial skills and competences. In: Mumford, A. (ed.). *Gower handbook of management development*. Aldershot: Gower, 79-96.
- Hoff, H.-E., Lempert, W. & Lappe, L. (1991). *Persönlichkeitsentwicklung in Facharbeiterbiographien*. Bern: Huber.
- Hoffmann, T. (1999). The meanings of competency. *Journal of European Industrial Training*, 23/6, 275-285.
- Hohl, J. (2005). Abhandlung abrufbar unter: www.sozw.fh-muenchen.de/Lehrmaterial/Weber/Material/Interview.rtf. [10.12.2005].
- Holzkamp, K. (1995). *Lernen. Subjektwissenschaftliche Grundlegung*. Frankfurt a. M.: Campus Fachbuch.
- Honold, L. (2000). *Developing employees who love to learn: tools, strategies and programs for promoting learning at work*. Palo Alto: Davies-Black Publishing.
- Hossiep, R., Paschen, M. & Mühlhaus, O. (2000). *Persönlichkeitstests im Personalmanagement: Grundlagen, Instrumente und Anwendungen*. Göttingen: Hogrefe-Verlag. 23-42.
- Howard, A. & Bray, D. (1988). *Managerial lives in transition: Advancing age and challenging times*. New York: Guilford Press.
- Hoyos, Graf C. (1974). *Arbeitspsychologie*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Hughes, E. C. (1958). *Men and their work*. Glencoe: Free Press.
- Joras, M. (2002). Le bilan des competences. *Que sais-je?* 2979.
- Judge, T. A., Cable D. M., Boudreau, C. J. & Bretz, R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, 48, 485-519.
- Judge, T. A., Erez, A. & Bono, J. E. (1998). The power of being positive: The relation between positive self-concept and job performance. *Human Performance*, 11, 167-187.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E. & Thorensen, C. J. (2002). Are measures of self-esteem, neuroticism, locus of control, and generalized self-efficacy indicators of a common core construct? *Journal of Personality & Social Psychology*, 83, 693-710.
- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thorensen, C. J., Barrick, M. R. (1999). The Big Five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. *Personnel Psychology*, 52, 485-519.
- Kade, J. (1997). Vermittelbar/Nicht-Vermittelbar: Vermitteln: Aneignen. Im Prozess der Systembildung des Pädagogischen. In: Luhmann, N. & Lenzen, D. (Hrsg.): *Bildung und Weiterbildung im Erziehungssystem*. 30-80. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Kähler, W.-M. (2004). *Statistische Datenanalyse. Verfahren verstehen und mit SPSS gekonnt einsetzen*. 3. Aufl. Wiesbaden: Vieweg.
- Kaiser, A. (2003). Selbstlernkompetenz, Metakognition und Weiterbildung. In: Kaiser, A. (Hrsg.). *Selbstlernkompetenz: metakognitive Grundlagen selbstregulierten Lernens und ihre praktische Umsetzung*. München: Luchterhand. 11-33.
- Kaiser, A. & Kaiser, R. (1999). *Metakognition. Denken und Problemlösen optimieren*. Neuwied.

- Kandola, B. & Galpin, M. (2003). Assessing and developing high-fliers: the case for meta-competencies. *Competency and Emotional Intelligence*, 10, 2, 20-24.
- Kandola, R. & Pearn, M. (1992). Identifying Competencies. In: Boam, R. & Sparrow, P. (eds.). *Designing and achieving competency: a competency-based approach to developing people and organizations*. Berkshire: McGraw-Hill. 31-49.
- Kanfer, G. H. & Goldstein, A. P. (1977). *Möglichkeiten der Verhaltensänderung*. München, Wien.
- Kanugo, R. N. & Misra, S. (1992). Managerial Resourcefulness: A Reconceptualization of Management Skills. *Human Relations*, 45, 2, 1311-1332.
- Katz, D. (1964). The motivational basis of organizational behavior. *Behavioral Science*, 9, 131-146.
- Katz, D. & Kahn, R. (1978). *The social psychology of organizations*. New York: Wiley.
- Kauffeld, S. (2003). Das Kompetenz-Reflexions-Inventar (KRI). Unveröffentlichter Fragebogen, Institut für Arbeitswissenschaft, Universität Kassel.
- Kauffeld, S. (2006). *Kompetenzen messen, bewerten, entwickeln*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Kauffeld, S., Frieling, E. & Grote, S. (2001). Sozialkompetenz wird überschätzt. In: *Management & Training* 9.
- Kauffeld, S. & Grote, S. (2000a). Kasseler Kompetenz-Raster zur Messung der beruflichen Handlungskompetenz. In: Frieling, E. (Hrsg.). *Flexibilität und Kompetenz: Schaffen flexible Unternehmen kompetente und flexible Mitarbeiter*. Münster: Waxmann, 33-48.
- Kauffeld, S. & Grote, S. (2000b). Arbeitsgestaltung und Kompetenz. In: Frieling, E. (Hrsg.). *Flexibilität und Kompetenz: Schaffen flexible Unternehmen kompetente und flexible Mitarbeiter*. Münster: Waxmann, 141-160.
- Kelley, H. H. (1971). Attribution in social interaction. In: Jones, E. E. (Ed.). *Attribution: Perceiving the causes of behavior*. Morristown, NJ: General Learning Press.
- Kidd, J. M. & Smewing, C. (2001). The role of supervisor in career and organizational commitment. *European Journal of work and organizational psychology*, 10 (1), 25-40.
- Kilduff, M. & Day, D. V. (1994). *Academy of Management Journal*, 37 (4).
- Knasel, E. & Meed, J. (1994). *Becoming competent: Effective learning for occupational competence*. Sheffield: Employment Department.
- Knowles, M. S. (1990). *The Adult Learner: a neglected species*. 4. ed. Houston: Gulf Publishing.
- Kobasa, S. C., Maddi, S. R. & Kahn, S. (1982). Hardiness and health: a prospective study. *Journal of personality and social psychology*, 42, 168-177.
- Koch, S. (2000). Eigenverantwortliches Handeln von Führungskräften. Mehring: Rainer Hampp.
- Kohn, M. L. (1985). *Arbeit und Persönlichkeit. Ungelöste Probleme der Forschung*. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Kommission der europäischen Gemeinschaften [KEG] (2000). *Memorandum über lebenslanges Lernen. Abrufbar unter: www.lebenslangeslernen.at/downloads/EU_MemorandumLLL_1000.pdf [22.12.2006]*.

- Kops, W. J. (1993). Self-planned learning of managers in an organizational context. In: Long, H. B. & Associates (eds.). *Emerging perspectives of self-directed learning*. Oklahoma Research Center for Continuing Professional and Higher Education of the University of Oklahoma, 247-261.
- Korman, A. K. (1966). Consideration, initiating structure and organizational criteria. *Personnel Psychology*, 19, 349-361.
- Korman, A. K., Wittig-Berman, U. & Lang, D. (1981). Career success and personal failure: Alienation in professionals and managers. *Academy of Management Journal*, 24, 342-360.
- KPMG & CAR (2005). *Studie „Entwicklungen und Erfolgsfaktoren im Automobilvertrieb“*. Abrufbar unter: www.kpmg.de/library/brochures_surveys/12984.htm [10.03.2007]
- Krems, J. (1994). *Wissensbasierte Urteilsbildung*. Bern: Huber.
- Kriegesmann, B. & Sieger, C. A. (2002). Identifizierung und Bilanzierung erfolgreicher Veränderungen in der Arbeitsgestaltung und Unternehmensorganisation: Innovationsorientierte Kompetenzentwicklung. In: Kriegesmann B. (Hrsg.). *Berichte aus der angewandten Innovationsforschung*, iAi No. 203. Bochum.
- Kruger, J. & Dunning, D. (1999). Unskilled and unaware of it: how difficulties in recognizing one's own incompetence lead to inflated self-assessments. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77, 6, 1121-1134.
- Kruse, W. (2000). Selbst-Management des persönlichen Wissens. Beitrag auf der Tagung „Ökonomie und Arbeit in der Wissensgesellschaft“ am 24./25. Februar 2000 in Barcelona. In: *Jahresbericht 2000 der Sozialforschungsstelle Dortmund*, 18-24.
- Kuhl, J. (1983). *Motivation, Konflikt und Handlungskontrolle*. Berlin: Springer.
- Kuhl, J. & Beckmann, J. (1983). Handlungskontrolle und Umfang der Informationsverarbeitung: Wahl einer einfachen (nicht optimalen) Entscheidungsregel zugunsten rascher Handlungsbereitschaft. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 14, 242-250.
- Kuijpers, M. (2000). *Career development competencies*. Proceedings of the 2nd conference of HRD research & practice across Europe, University of Twente, Enschede, 309-14.
- Kultusministerkonferenz [KMK] (1999). *Handreichungen für die Erarbeitung von Rahmenlehrplänen der Kultusministerkonferenz (KMK) für den berufsbezogenen Unterricht in der Berufsschule und ihre Abstimmung mit Ausbildungsordnungen des Bundes für anerkannte Ausbildungsberufe*. Bonn, Sekretariat der KMK, Fassung vom 5.2.1999.
- Lamberty, T. (2002). Personalentwicklung im Rahmen von Kompetenzmanagement – ein Praxisbericht der Siemens AG. In: Bellmann, K., Frieling, J., Hammann, P. & Mildenberger, U. (Hrsg.). *Aktionsfelder des Kompetenzmanagements*. Wiesbaden: Deutscher Universitätsverlag, 365-384.
- La Mouillour, I. (2004). *Internationales Monitoring. Schwerpunkt: Lernen im Prozess der Arbeit*. Statusbericht 11. Kassel.
- Lang-von Wins, T. (2003). Die Kompetenzhaltigkeit von Methoden moderner psychologischer Diagnostik-, Personalauswahl- und Arbeitsanalyseverfahren sowie aktueller Managementdiagnostikansätze. In: Erpenbeck, J. & Rosenstiel, L. von (Hrsg.). *Handbuch Kompetenzmessung* (S.585-618). Stuttgart: Schäffer-Poeschel.

- Lash, S. (1996). Reflexivität und ihre Dopplungen: Struktur, Ästhetik und Gemeinschaft. In: Beck, U., Giddens, A. & Lash, S. (Hrsg.). *Reflexive Modernisierung. Eine Kontroverse*. Frankfurt/Main: Suhrkamp, 195-286.
- Lasonen, J. (2005). *Workplaces as learning environments: assessments by young people after transition from school to work*. BWP, Nr. 7.
- Latham, G. P. & Locke, E. A. (1991). *Self-regulation through goal setting. Organizational Behavior and Human Decision Processes*.
- Latham, G. P. & Saari, L. M. (1979). The application of social learning theory to training supervisors through behavioral modeling. *Journal of Applied Psychology* 64, 3, 239-246.
- Laur-Ernst, U. (1996). Schlüsselqualifikationen in Deutschland – ein ambivalentes Konzept zwischen Ungewissheitsbewältigung und Persönlichkeitsbildung. In: Gonon, P. (Hrsg.). *Schlüsselqualifikationen kontrovers*. Aarau: Verlag für Berufsbildung Sauerländer, 17-23.
- Lave, J. & Wenger, E. (1991). *Situated Learning. Legitimate peripheral participation*. Cambridge, Cambridge University Press.
- Law, K. S., Wong, C. & Mobley, W. H. (1998). Toward a taxonomy of multidimensional constructs. *Academy of Management Review*, 23, 741-755.
- Lawler, E. E. (1994). From job-based to competency-based organizations. *Journal of Organizational Behavior*, vol. 15, 3-15.
- Leibowitz, Z. & Schlossberg, N. (1981). Training managers for their role in a career development system. *Training and Development Journal*, July, 72-29.
- Lenzen, A. (1998). *Erfolgsfaktor Schlüsselqualifikation*, Heidelberg: Sauer.
- Lester, S. (1995). Beyond Knowledge and Competence: towards a framework for professional education. *Capability 1*, 3, 44-52.
- Lewin, K. (1951). *Field theory in Social Science: Selected theoretical papers*. New York: Harper & Row.
- Lichtenberger, Y. (1999): *Von der Qualifikation zur Kompetenz. Die neuen Herausforderungen der Arbeitsorganisation in Frankreich*. In: Arbeitsgemeinschaft QUEM
- Lienert, G. & Ratz, U. (1994). *Testaufbau und Testanalyse*. Weinheim: PVU.
- Linkage International (1999) & (2000): *International Competency Conference*; Conference Proceedings, London.
- Linstead, S. (1991). Developing management meta-competence: can distance learning help? *Journal of European industrial training* 14, 6, 17-27.
- Livingston, J. A. (1997). *Metacognition: An overview*. Online-Publikation unter: <http://gse.buffalo.edu/fas/shuell/cep564/Metacog.htm> [Stand: 05.01.2006].
- Locke, E. A. & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Locke, J. (1690). *Über den menschlichen Verstand*. In: Empirismus (1980). Stuttgart: Reclam.
- Lomminger, A. (2000). *Leadership Architects. FYI For Your Improvement*. 3rd ed.
- London, M. (1993). Relationships between career motivation, empowerment and support for career development. In: *Journal for occupational and organizational behavior*, 66, 55-69.

- Lucia, A. D. & Lepsinger, R. (1999). *The art and science of competency models: pinpointing critical success factors in organizations*. San Francisco: Jossey-Bass Pfeiffer.
- Lyness, K. S. & Thompson, D. E. (2000). Climbing the corporate ladder: Do female and male executives follow the same route? *Journal of Applied Psychology*, 85: 86-101.
- Magnusson, D. & Endler, N. S. (Eds.). (1977). *Personality at the crossroads: Current issues in international psychology*. New York: Wiley.
- Mandl, H. & Gerstenmaier, J. (Hrsg.) (2000). *Die Kluft zwischen Wissen und Handeln*. Göttingen: Hogrefe.
- Mandl, H. & Winkler, K. (2003). Auf dem Weg zu einer neuen Weiterbildungskultur. Der Beitrag von eLearning in Unternehmen. In: M. Dowling, J. Eberspächer & A. Picot (Hrsg.). *eLearning in Unternehmen. Neue Wege für Training und Weiterbildung*. Berlin: Springer, 3-15.
- Mandl, H., Gruber, H. & Renkl, A. (1993). Kontextualisierung von Expertise. In: Mandl, H. *Entwicklung und Denken im kulturellen Kontext*. Göttingen: Hogrefe: 203-227.
- Mansfield, B. & Mitchell, L. (1996). *Towards a Competent Workforce*. London: Gower.
- Margaryan, A. (2006). *Work-based Learning: A Blend of Pedagogy and Technology*. Dissertation, University of Twente. Enschede: PrintPartners.
- Marsick, V. J. & Watkins, K. E. (1990). *Informal and incidental learning in the workplace*. London.
- Martens, D. & Nachtigall, Chr. (2006). Metakompetenzen und Kompetenzentwicklung in interkulturellen Lerngruppen. Selbstorganisationsmodelle für die Erklärung komplexer Gruppenphänomene. In: ABWF (2006). *Metakompetenzen und Kompetenzentwicklung. QUEM-report, Heft 95/Teil I*, 115-135.
- Martz, A., Gasteiger, R. & Woschée, R. (2005). *Validierung einer Skala zur Erfassung von Lern- bzw. Leistungszielorientierung im beruflichen Kontext*. Posterpräsentation auf der 4. Tagung der Fachgruppe Arbeits- und Organisationspsychologie der Deutschen Gesellschaft für Psychologie. Bonn.
- Matalik, S. & Schade, D. (Hrsg.) (1998.). *Entwicklungen in Aus- und Weiterbildung: Anforderungen, Ziele, Konzepte*. 1. Aufl. Baden-Baden: Nomos Verl.-Ges.
- Maturana, H. R. & Varala, F. J. (1975). *Autopoietic Systems*. Illinois: University of Illinois Biological Computer Laboratory.
- Mayer, R. E. (1989). Teaching for thinking: Research on the teachability of thinking skills. In: Cohen, I. S. (Hrsg.). *The G. Stanley Hall Lecture Series, Bd. 9*, 137-164. Washington DC: APA.
- Mayrhofer, W., Meyer M. & Steyrer J. (2005). *Macht? Erfolg? Reich? Glücklich?* Wien: Linde International.
- Mayring, P. (1997). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. Weinheim: Beltz.
- Mayring, P. (2006). *Die Praxis der qualitativen Inhaltsanalyse*. Weinheim: Beltz.
- McBeath, G. (1990). *Practical management development: strategies for management resourcing and development in the 1990s*. Oxford: Blackwell.
- McCall, M. W. (1998). *High-fliers: developing the next generation of leaders*. Harvard Business School Press, Boston MA.

- McCall, M. W., Lombardo, M. M. & Morrison, A. M. (1995). *Erfolg aus Erfahrung*. Stuttgart: Klett-Cotta.
- McCall, M. W., Spreitzer, G. & Mahooney, J. (1994). *Identifying potential in future international executives: a learning resource guide*. Lexington: International Consortium for Executive Development Research.
- McCaughey, C. D., Ruderman, M. N., Ohlott, P. J. & Morrow, J. E. (1994). Assessing the developmental components of managerial jobs. *Journal of Applied Psychology*, 79, 4.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist*, 28, 1-14.
- McClelland, D. C. (1985). *Human motivation*. Glenview, Ill.: Scott, Foresman.
- McClelland, D. C. (1998). Identifying competencies with behavioural-event interviews. *Psychological Science*, 9, 5, 331-339.
- McClelland, D. C., Atkinson, J. W., Clark, R. A. & Lowell, E. L. (1953). *The achievement motive*. New York: Appleton-Century-Crofts.
- McClelland, D. C., Koestner, R. & Weinberger, J. (1989). How do self-attributed and implicit motives differ? *Psychological Review*, 96 (4), 690-702.
- McClelland, D. C., Koestner, R. & Weinberger, J. (1990). How do self-attributed and implicit motives differ? *Psychological Review*, 96.
- McCormick, E. J., Jeanneret, P. R. & Mechem, R. (1969). *The development and background of the position analysis questionnaire (PAQ)*. Rep. Nr. 5 Lafayette, Indianapolis: Occupational Research Center, Purdue University.
- Mehrabian, A. (1969). Measures of achieving tendency. *Educational and Psychological Measurement*, 29, 445-451.
- Meldrum, M. & Atkinson, S. (1998). Meta-abilities and the implementation of strategy: knowing what to do is simply not enough. *Journal of Management Development*, 17/8, 564-575.
- Mertens, D. (1974). Schlüsselqualifikationen: Thesen zur Schulung für eine moderne Gesellschaft. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 7, 1, 36-43.
- Mertens, D. (1977). Schlüsselqualifikationen. In: Siebert, H. (Hrsg.). *Begründungen gegenwärtiger Erwachsenenbildung*. Braunschweig: Westermann.
- Meyer-Menck, J. (2002). Verbindungen von Arbeiten und Lernen in vernetzten Lernortstrukturen – eine Chance für die Kompetenzentwicklung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen!? In: Dehnbostel, P. & J. Meister (Hrsg.). *Vernetzte Kompetenzentwicklung: alternative Positionen zur Weiterbildung*. Berlin: Ed. Sigma, 135-149.
- Mezirow, J. (1996). Contemporary paradigms of learning. *Adult Education Quarterly*, 46, 3, 158-172.
- Milberg, J. & Schuh, G. (Hrsg.) (2002). *Erfolg in Netzwerken*. Berlin: Springer Verlag.
- Mildenberger, U. (2002). Wissensmanagement versus (Kern-)Kompetenzmanagement – ein Versuch der Abgrenzung. In: Bellmann, K., Frieling, J., Hammann, P. & Mildenberger, U. (Hrsg.). *Aktionsfelder des Kompetenzmanagements*. Wiesbaden: Deutscher Universitätsverlag, 293-307.
- Mintzberg, H. (1979). *The structure of organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

- Mirable, R. (1997). Everything you wanted to know about competency modeling. *Training and Development*, 73-77.
- Mirvis, R. H. & Hall, D. T. (1994). Psychological success and the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 365-380.
- Mischel, W. (1968). *Personality and assessment*. New York: Wiley.
- Mischel, W. (1977). The interaction of person and situation. In: Magnusson, D. & Endler, N. S. (Ed.). *Personality at the crossroads: Current issues in interactional psychology*. New York: Wiley, p. 333-352.
- Mitrani, A., Dalziel, M. & Fitt, D. (1992). *Competency based human resource management*. London: Kogan Page.
- Molander, C. (1986). *Management development*. Bromley: Chartwell Bratt.
- Moore, A. & Theunissen, A. F. (1994). Qualifikation versus Kompetenz: eine Diskussion um Begriffe, die Entwicklung neuer Modelle oder eine Frage von politischem Rand? *Europäische Zeitschrift für Berufsbildung*, 1, 74-80.
- Morais, J. & Kolinsky, R. (1995). Die kognitiven Voraussetzungen für das lebensbegleitende Lernen. *Europäische Zeitschrift für Berufsbildung*, 8/9, 89-96.
- More, C. (1980). *Skill and the English working class, 1870-1914*. London: Croom Helm.
- Morrison, R. E. & Hall, D. T. (2002). Career Adaptability. In: Hall, D. T. *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks: Sage.
- Moser, K. (1999). Selbstbeurteilungen beruflicher Leistung: Überblick und offene Fragen. *Psychologische Rundschau*, 50, 14-25.
- [MPG] Max-Planck-Institut für Bildungsforschung (Hrsg.) (1996). *Bildungsverläufe und psychosoziale Entwicklung im Jugendalter (BIJU)*, 2. Bericht für die Schulen. Berlin: Max-Planck-Institut für Bildungsforschung. Beitrag abrufbar unter: http://www.biju.mpg.de/texte/selektionsmotivation.pdf?mpib_biju=273d86138d9858c9ecebe2a1dc0eaaaf [16.08.2006].
- Müller, A. (1999). *Nachhaltiges Lernen. Oder: Was Schule mit Abnehmen zu tun hat*. Beatenberg: Haupt.
- Münchhausen, G. (2004). *Führung und Biografie. Ein Beitrag zur biografieorientierten Kompetenzentwicklung von Führungskräften in Organisationen*. Dissertation, Universität Bielefeld.
- Münsterberg, H. (1912). *Psychologie und Wirtschaftsleben, Ein Beitrag zur angewandten Experimental-Psychologie*. Leipzig: Barth.
- Mumford, A. (1994). *Gower handbook of management development*. Aldershot: Gower, 79-96.
- Mummendey, H. D. (2006). *Psychologie des ‚Selbst‘*. Göttingen: Hogrefe.
- Murphy, K. R. & Cleveland, J. N. (1995). *Understanding performance appraisal*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Nagah, H. al- (2002). Globalisierung und transnationale Kompetenzentwicklung: systemisches Konzept für transnational orientierte Führungskräfte. *Europäische Hochschulschriften*, Bd. 2900.
- Naquin, S. S. & Wilson, J. (2002). Creating competency standards, assessments and certification. *Advances in Developing Human Resources*, 4(2), 180-187.
- Nelson, T. D. & Narens, L. (1990). Metamemory: a theoretical framework and new findings. *The psychology of learning and motivation*, 26, 125-173.

- Nerdinger, F. (1995). *Motivation und Handeln in Organisationen: eine Einführung*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Ng, Th. W. H., Eby, L. T., Sorensen K. L. & Feldman D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: a meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58, 2, 367-408.
- Nicholson, N. & West, M. A. (1988). *Managerial job change: men and women in transition*. Cambridge: Cambridge university press.
- Nikolaou, I. (2003). The development and validation of a measure of generic work competencies. *International Journal of Testing* 3 (4), 309-319.
- Noe, R. A., Noe, A. W. & Bachhuber, J. A. (1990). An investigation of the correlates of career motivation. *Journal of Vocational Behavior*, 37, 340-356.
- Nonaka, I. & Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge Creating Company*. New York: Oxford University Press.
- Nonaka, I. & Takeuchi, H. (1997). *Die Organisation des Wissens*. Frankfurt, Main: Campus.
- Nordhaug, O. (1993). *Human capital in organizations: competence, training and learning*. Oslo: Scandinavian University Press.
- Nordhaug, O. (1998). Competencies specificities in organisations. *International Studies of Management & Organisation*, 28, Nr. 1, 8-29.
- North, K. (2002). *Wissensorientierte Unternehmensführung*. 3. Aufl. Wiesbaden: Gabler.
- North, K. (2003). Das Kompetenzrad. In: Erpenbeck, J. & Rosenstiel, L. von (Hrsg.). *Handbuch Kompetenzmessung. Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis*. 200-211. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- North, K., Friedrich, P. & Lantz, A. (2006). Selbstorganisation als Metakompetenz. In: ABWF (Hrsg.). *Metakompetenzen und Kompetenzentwicklung. QUEM-report, Heft 95/Teil I*, 137-208.
- North, K. & Reinhardt, K. (2003). Transparency and transfer of individual competencies – a concept of integrative competence management. *Journal of Universal Computer Science* 9 (12), 1372-1380.
- Novak, H. (2002). Voraussetzungen für nachhaltiges Lernen im Arbeitsprozess: Kompetenzerweiterung bei Führungskräften im betrieblichen Bereich. In: Dehnbostel, P. & Meister, J. (Hrsg.). *Vernetzte Kompetenzentwicklung: alternative Positionen zur Weiterbildung*. Berlin: Ed. Sigma, 2002
- Nüesch, Ch. (2001). *Selbständiges Lernen und Lernstrategieansatz. Eine empirische Studie zur Bedeutung der Lern- und Prüfungskonstellation*. Paderborn.
- Nyhan, B. (1999). *Tendenzen bei der Kompetenzentwicklung in Europäischen Unternehmen*. CEDEFOP Band II, 281-322.
- Oechsler, W. A. & Strohmeier, S. (1993). Widersprüche und Probleme von theoretischen Ansätzen zur Personalentwicklung – Auf dem Weg zu einer Theorie der Personalentwicklung. In: Laske, S. & Gorbach, S. (Hrsg.). *Spannungsfeld Personalentwicklung*, Wien, 75-91.
- Oerter, R. (1999). Menschliche Entwicklung und ihre Gestaltbarkeit – Beiträge der Entwicklungspsychologie. In: Sonntag, K. (Hrsg.). *Personalentwicklung in Organisations-*

- onen. *Psychologische Grundlagen, Methoden und Strategien*. Göttingen: Hogrefe, 2. Aufl., 33-51.
- O'Hara-Devereaux, M. & Johansen, R. (1994). *Global work: Bridging distance, time, and culture*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Orth, H. (1999). *Schlüsselqualifikationen an deutschen Hochschulen*. Neuwied.
- Pätzold, G. & Lang, M. (2004). *Förderung des selbst gesteuerten Lernens in der beruflichen Erstausbildung*. Universität Dortmund: Modellversuchsprogramm SKOLA.
- Page, R. C. & DePuga, I. S. (1992). *Development and cross-cultural applications of a competency assessment questionnaire*. Paper presented at the 7th annual conference for industrial and organizational psychology, Montreal, Canada.
- Park, J.-H. & Kwon, D. B. (2004) Employees perceived work environment and self-directed learning readiness in Korean companies. *Human Resource Development International*, 7, 3, 333-350.
- Parker, T. C. (1973). Evaluation: the forgotten finale of training. *Personnel*, 61 (3).
- Pedler, M., Burgoyne, J. & Boydell, T. (1994). *A Manager's Guide to Self Development*. 3rd Ed. London: McGraw-Hill.
- Pedler, M., Burgoyne, J. & Boydell, T. (1997). *The learning company: a strategy for sustainable development*. 2nd ed. London: McGraw-Hill.
- Pelzmann, L. (1988). *Wirtschaftspsychologie. Arbeitslosenforschung, Schattenwirtschaft, Steuerpsychologie*. Wien: Springer.
- Persch, P. R. (2003). *Die Bewertung von Humankapital – eine kritische Analyse*. Rainer Hampp Verlag.
- Pieper, R. (1992). *Lexikon Management*, Wiesbaden.
- Pietrzyk, U. (2001). Zusammenhang zwischen Arbeit und Kompetenzerleben. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie* 45, 1, 2-14.
- Pietrzyk, U. (2002). *Brüche in der Berufsbiographie – Chancen und Risiken für die Entwicklung beruflicher Kompetenz*. Hamburg: Dr. Kovač.
- Posner, M. I. (1988). Introduction: What is it to be an expert? In: Chi, M. T. H., Glaser, R. & Farr, M. J. (Eds.), *The nature of expertise* (pp. xxix-xxxvi). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Povey, C. & Delooze, J. (1997). Bitter suite. *People Management*, 3, 15.
- Prahalad, C. K. & Hamel, G. (1990). The core competence of the corporation. *Harvard Business Review*, 79-91.
- Priemuth, K. (2002). *Motivation und Volition: Evaluation eines psychologischen Interventionsprogrammes*. Frankfurt am Main: Peter Lang.
- Probst, G., Deussen, A., Eppler, M. J. & Raub, S. P. (2000). *Kompetenz-Management. Wie Individuen und Organisationen Kompetenzen entwickeln*. Wiesbaden: Gabler.
- Proctor, R. W. & Dutta, A. (1995). *Skill acquisition and human performance*. London: Sage.
- Puhl, B. (Hrsg.). *Ganzheitliche Kompetenzentwicklung – Lernen von Menschen und Systemen*. Schulungszentrum Fohnsdorf. München: Mering, 2001.
- Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A. & Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology*, 85, 612-624.

- Pylyshyn, Z. (1973). The role of competence in cognitive psychology. *Journal of psycholinguistic research*, 2, 21-90.
- Quaas, W. & Schmicker, S. (2000). Vom spezialisierten Fachkönnen zur komplexen und dynamischen beruflichen Kompetenz für Arbeitssituationen im Wandel. In: Pahl, J.-P., Rauner, F. & Spöttl, G. (Hrsg.). *Berufliches Arbeitsprozesswissen*. Baden-Baden: Nomos-Verl.-Ges., 301-312.
- Randall, R., Ferguson, E. & Patterson, F. (2000). Self-assessment accuracy and assessment centre decisions. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 443-459.
- Randolph, W. A. (1995). Navigating the journey to empowerment. *Organizational Dynamics*, 24(4), 19-32.
- Rasch, B., Friese, M., Hofmann, W. & Naumann, E. (2006a). *Quantitative Methoden 1*. 2. Aufl. Heidelberg: Springer.
- Rasch, B., Friese, M., Hofmann, W. & Naumann, E. (2006b). *Quantitative Methoden 2*. 2. Aufl. Heidelberg: Springer.
- Rauner, F. (2002). Berufliche Kompetenzentwicklung – vom Novizen zum Experten. In: Dehnbostel, P. & Meister, J. (Hrsg.). *Vernetzte Kompetenzentwicklung: alternative Positionen zur Weiterbildung*. Berlin: Ed. Sigma, 111-134.
- Reinhart, G., Broser, W. & Weber, V. (2002). Kompetenz und Kooperation – Kompetenznetzwerke als Organisationsmodell für die Produktion der Zukunft. In: Milberg, J. & Schuh, G. (Hrsg.). *Erfolg in Netzwerken*. Berlin: Springer, 288-300.
- Reinmann-Rothmeier, G. (2001). *Wissen managen: das Münchner Modell*. München: LMU Forschungsbericht Nr. 131.
- Reischmann, J. (1997). Self-directed learning – die amerikanische Diskussion. In: *Report. Literatur- und Forschungsreport Weiterbildung*, 38, 125-137.
- Reischmann, J. (2003). Kompetenz lehren? Kompetenz- und Performanzorientierung in der Andragogik zwischen Didaktik und Organisationsentwicklung. In: Brödel, R. (Hrsg.). *Zugänge zur Kompetenzentwicklung*. Münster: Sonderdruck.
- Renaud, S., Morin, L. & Cloutier, J. (2006). Participation in voluntary training activities in the Canadian banking industry. *International Journal of Manpower*, 27, 7, 665-678.
- Reusser, K. (1995). Lehr-Lernkultur im Wandel: Zur Neuorientierung in der kognitiven Lernforschung. In: Dubs, R. & Dörig, R. (1995). *Dialog Wissenschaft und Praxis*. Berufsbildungstage St. Gallen, 23. bis 25. Februar 1995. St. Gallen, Institut für Wirtschaftspädagogik, Universität St. Gallen, 164-191.
- Reuther, U. (2002). Neues Lernen und neue Lernformen in Unternehmen. In: Dehnbostel, P. & Meister, J. (Hrsg.). *Vernetzte Kompetenzentwicklung: alternative Positionen zur Weiterbildung*. Berlin: Ed. Sigma, 151-169.
- Rheinberg, F. (2002). Freude am Kompetenzerwerb, Flow-Erleben und motiv-passende Ziele. In: Salisch, M. (Hrsg.). *Emotionale Kompetenz entwickeln*. Stuttgart: Kohlhammer, 55-62.
- Richter, F. (2005). *Lernförderlichkeit der Arbeitssituation und Entwicklung beruflicher Handlungskompetenz*. Hamburg: Verlag: Dr. Kovač.
- Robertson, I. T., Callinan, M. & Bartman, D. (Eds.) (2002). *Organizational effectiveness. The role of psychology*. Chichester: Wiley.

- Robertson, I. T., Gibbons, P., Baron, H., MacIver, R. & Nyfield, G. (1999). Understanding Management Performance. *British Journal of Management*, 10, 5-12.
- Robins, R. W. & Pals, J. L. (2002). Implicit self-theories in the academic domain: Implications for goal orientation, attributions, affect, and self-esteem change. *Self and Identity*, 1, 313-336.
- Rohs, M. & Büchele, U. (2002). Arbeitsprozessorientierte Kompetenzentwicklung. In: Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.). *IT-Weiterbildung mit System – Neue Perspektiven für Fachkräfte in Unternehmen*. Bonn, 69-76.
- Rosenstiel, L. von (2000). Führung. In: Schuler, H. (Hrsg.). *Lehrbuch der Personalpsychologie*. Göttingen: Hogrefe, 317-347.
- Rothwell, W. J. & Lindholm, J. E. (1999). Competency Identification, Modelling and Assessment in the USA. *International Journal of Training and Development*, 3/2, 90-105.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80.
- Russ-Eft, D. (1995). Defining competencies: A critique. *Human Resource Development Quarterly*, 6(4), 329-335.
- Russ-Eft, D. F. & Zenger, J. H. (1995). Behavior modelling training in North America: a research summary. In: Mulder, M., Nijhof, W. J. & Brinkerhoff, R. O. (Hrsg.). *Corporate Training for effective performance*. Springer. 89-109.
- Rutherford, P. (1995). *Competency Based Assessment*. Melbourne: Pitmann.
- Rychen, D. S. & Salganik, L. H. (Hrsg.) (2001). *Defining and selecting key competencies*. Göttingen: Hogrefe Huber.
- Ryle, G. (1969). *Der Begriff des Geistes*. Stuttgart: Reclam.
- Sageder, J. (1993). Didaktische Aspekte des Einsatzes von Computern für Lehren und Lernen. In: Seidel, C. (Hrsg.). *Computer Based Training: Erfahrungen mit interaktivem Computerlernen*. Stuttgart: Verlag für Angewandte Psychologie, 59-86.
- Sambrook, S. (2005). Factors Influencing the Context and Process of the Work-Related Learning: Synthesizing Findings from Two Research Projects. *Human Resource Development International*, 8, No. 1, 101-119.
- Sambrook, S. & Stewart, J. (2000). Factors influencing learning in European learning oriented organisations: issues for management. *Journal of European Industrial Training*, 24 (2-4), 209-219.
- Sarges, W. (2000). Diagnose von Managementpotential für eine sich immer schneller und unvorhersehbarer ändernde Wirtschaftswelt. In: Rosenstiel, L. von & Lang-von Wins, T. (Hrsg.). *Perspektiven der Potentialbeurteilung*. Göttingen: Verl. für Angewandte Psychologie, 97-108.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly*, 45, 247-259.
- Scarborough, H. (1998). Path(ological) dependency? Core competencies from an organisational perspective. *British Journal of Management*, 9, 219-32.
- Schanz, G. (1991). Motivationale Grundlagen von Anreizsystemen. In: Schanz, G. (Hrsg.). *Anreizsysteme in Wirtschaft und Verwaltung*. Stuttgart, 8-30.
- Scharnhorst, A. & Ebeling, W. (2006). Metakompetenzen und Kompetenzentwicklung in Evolutions- und Selbstorganisationsmodellen. Die unumgänglichen theoretischen

- Voraussetzungen. In: ABWF (2006). *Metakompetenzen und Kompetenzentwicklung. QUEM-report, Heft 95/Teil I*, 15-114.
- Scheid, K. (1993). *Helping students become strategic learners: Guidelines for teaching*. Cambridge: Brookline Books.
- Schelten, A. (2004a). Schlüsselqualifikationen. *Wirtschaft und Berufserziehung. Zeitschrift für Berufsbildung*, 56, 04, 11-13.
- Schelten, A. (2004b). *Einführung in die Berufspädagogik*, 3. Stuttgart: Steiner.
- Schenk, K. (2003). *Effekte metakognitiver Trainings auf Lernen und Problemlösen*. Dresden: Saxoprint.
- Schiebeck, H. (2006). *Strategische Weiterentwicklung der individuellen Kompetenzen von Key Account Managern*. Berlin: Logos.
- Schiersmann, Chr. & Remmele, H. (2002). Neue Lernarrangements in Betrieben. *QUEM-report 75*.
- Schmidt, F. L., Hunter, J. E., Outerbridge, A. N. & Goff, S. (1988). Joint relation of experience and ability with job performance: Test of three hypotheses. *Journal of Applied Psychology*, 73, 46-57.
- Schmidt, M. (1996). Widerstände bei organisatorischem Wandel. Mechanismen bei Veränderungsprozessen in Unternehmensorganisationen. *Europäische Hochschulschriften, Reihe 6, Psychologie*, Bd. 567. Frankfurt a. M.: Lang.
- Schneirla, T. C. (1957). The concept of development in comparative psychology. In: Harris, D. B. (Hrsg.). *The concept of development*. Minneapolis: University of Minnesota Press, 78-108.
- Schnell, R., Hill, P. & Esser, E. (1999). *Methoden der empirischen Sozialforschung*. München: Oldenbourg.
- Schön, D. A. (1983). *The reflective practitioner: how professionals think in action*. New York, Basic Books.
- Schön, D. A. (1987). *Educating the reflective practitioner: Toward a new design for teaching and earning in the professions*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Schoonover, S. C., Schoonover, H., Nemerov, D. & Ehly, C. (2000). Competency-Based HR Applications: Results of a Comprehensive Survey, Arthur Andersen/Schoonover/SHRM.
- Schroder, H. (1989). *Managerial Competence: the key to excellence*. Dubuque: Kendall-Hunt.
- Schübler, I. (2001). *Grundlagen der Weiterbildung – Praxishilfen*. Loseblattsammlung.
- Schütze, R. (1992). *Kundenzufriedenheit: After-Sales-Marketing auf industriellen Märkten*. Wiesbaden.
- Schuler, H. (1989). Leistungsbeurteilung. In: Roth, E. (Hrsg.). *Enzyklopädie der Psychologie: Themenbereich D, Serie III, Bd. 3*. 399-430. Göttingen: Hogrefe.
- Schuler, H. (2001). *Lehrbuch der Personalpsychologie*. Göttingen: Hogrefe.
- Schuler, H. & Prochaska, M. (2001). *Leistungsmotivationsinventar (LMI). Dimensionen berufsbezogener Leistungsorientierung*. Göttingen: Hogrefe.
- Schultz-Gambard, J. (2004). *Fragebogen zur internen Mitarbeiterbefragung*. Internes Dokument.
- Seibert, K. W. (1999). Reflection-in-action: Tools for cultivating on-the-job learning conditions. *Organizational Dynamics*, 27, 3, 54-65.

- Seibert, K. W. & Daudelin, M. W. (1999). *The role of reflection in managerial learning: Theory, research, and practice*. Westport, CT: Quorum.
- Seibert, S. E. & Kraimer, M. L. (2001). The five-factor model of personality and career success. *Journal of Vocational Behaviour*, 58, 1-21.
- Seibert, S. E., Crant, J. M. & Kraimer M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology*, 84, 416-427.
- Seibert, S. E., Silver, S. R. & Randolph, A. W. (2004). Taking empowerment to the next level: a multiple-level model of empowerment, performance, and satisfaction. *Academy of Management Journal*, 47, 3, 332-349.
- Sembill, D. (1992). *Problemlösefähigkeit, Handlungskompetenz und emotionale Befindlichkeit*. Göttingen: Hogrefe.
- Seyfried, B. (1995). „Stolperstein“ *Sozialkompetenz: was macht es so schwierig, sie zu erfassen, zu fördern und zu beurteilen?* Bielefeld: Bertelsmann.
- Shippmann, J. S., Ash, R. A., Battista, M., Carr, L., Eyde, L. D., Hesketh, B., Kehoe, J., Pearlman, K., Prien, E. P. & Sanchez, J. I. (2000). The practice of competency modeling. *Personnel Psychology*, 53, 703-740.
- Siebert, H. (1977). *Begründungen gegenwärtiger Erwachsenenbildung*. Braunschweig: Westermann.
- Siebert, H. (1993). *Theorien für die Bildungspraxis*. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
- Siebert, H. (1997). *Didaktisches Handeln in der Erwachsenenbildung, Didaktik aus konstruktivistischer Sicht*, 2. Aufl., Neuwied/Kriftel/Berlin: Luchterhand.
- Skinner, E. A. (1995). *Perceived control, motivation, and coping*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Smith, M. (1988). *Calculating the Sterling value of selection*. *GA*, 4(1). Leicester: British Psychological Society.
- Smith, M. & Robertson, I. (1992). Assessing Competencies. In: Boam, R. & Sparrow, P. (Hrsg.). *Designing and Achieving Competency*. Berkshire: McGrawHill, 50-75.
- Snyder, A. & Ebeling, H. W. (1992). Targeting a company's real core competencies. *Journal of Business Strategy*, 13, 6, 26-32.
- Snyder, M. (1974). Self-monitoring of expressive behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 30, 526-537.
- Snyder, M. (1979). Self-monitoring processes. In Berkowitz, L. (Ed.). *Advances in experimental social psychology*. Vol. 12. New York: Academic Press, 85-125.
- Sonntag, K. (1999). *Personalentwicklung in Organisationen. Psychologische Grundlagen, Methoden und Strategien*. Göttingen: Hogrefe.
- Sonntag, K. & Schäfer-Rausser, U. (1993). Selbsteinschätzung beruflicher Kompetenzen bei der Evaluation von Bildungsmaßnahmen. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 37, S.163-169.
- Sonntag, K. & Schaper, N. (1999). Förderung beruflicher Handlungskompetenz. In: Sonntag, K. (Hrsg.). *Personalentwicklung in Organisationen. Psychologische Grundlagen, Methoden und Strategien*. Göttingen: Hogrefe, 211-240.
- Sonntag, K. & Schaper, N. (2001). Wissensorientierte Verfahren der Produktentwicklung. In: Schuler, Heinz (Hrsg.). *Lehrbuch der Personalpsychologie*. Göttingen: Hogrefe. 241-262.

- Sonntag, K. & Schmidt-Rathjens, C. (2004). Kompetenzmodelle – Erfolgsfaktoren im HR-Management? *Personalführung*, 10, 18-26.
- Sophian, C. (1997). Beyond competence: the significance of performance for conceptual development. *Cognitive development*, 12, 281-303.
- Sørensen, A. (1990). Unterschiede im Lebenslauf von Frauen und Männern. In: Mayer, K. U. (Hrsg.). *Lebensverläufe und sozialer Wandel [Sonderheft]. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 31, 304-321.
- Spencer, L. M. (1978). *The Navy Leadership and management training program: a competency-based approach*. Proceedings for the Sixth Symposium: Psychology in the Department of Defense. Colorado Springs: U. S. Air Force Academy Department of Behavioral Sciences and Leadership.
- Spencer, L. M. & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work. A model for superior performance*. John Wiley & Sons.
- Spencer, L. M., McClelland, D. C. & Spencer, S. M. (1994). *Competency assessment methods. History and state of the art*. Hay/McBer Research Press.
- Spieß, E. & Winterstein, H. (1999). *Verhalten in Organisationen: eine Einführung*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Spinath, B. (2005). Motivation als Kompetenz: Wie wird Motivation lehr- und lernbar? In: Vollmeyer, R. & Brunstein, J. (Hrsg.). *Motivationspsychologie und ihre Anwendung*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Stäudel, Th. (1986). *Der Kompetenzfragebogen. Ein Verfahren zur Erfassung von heuristischer Kompetenz, belastenden Emotionen und Verhaltenstendenzen beim Lösen komplexer Probleme*. Universität Bamberg: Memorandum 41.
- Stäudel, Th. (1988). Der Kompetenzfragebogen. Überprüfung eines Verfahrens zur Erfassung der Selbsteinschätzung der heuristischen Kompetenz, belastender Emotionen und Verhaltenstendenzen beim Lösen komplexer Probleme. *Diagnostica* 34, 2, 1-12.
- Stäudel, Th. (2004). Heuristische Kompetenz – eine Schlüsselkompetenz in Zeiten der Ungewissheit. In: Friedrich v. d. Eichen, S., Hinterhuber, H. H., Matzler, K. & Stahl, H. K. (Hrsg.). *Entwicklungslinien des Kompetenzmanagements*. Deutscher Universitätsverlag, 21-39.
- Stahl, H. K. (1997). Die vernachlässigten Kompetenzen des mittleren Managements. *ZfJ Zeitschrift Führung + Organisation*, 66/5, 264-270.
- Stahl, H. K. (2004). Stützen des Unternehmens. *Harvard Business Manager Spezial Führung*, April 2004, 24-35.
- Stark, S. (1959). Research criteria of executive success. *The Journal of Business*, 1, 1-14.
- Staudt, E. & Kley, Th. (2001). Formelles Lernen – informelles Lernen – Erfahrungslernen. Wo liegt der Schlüssel zur Kompetenzentwicklung von Fach- und Führungskräften? *QUEM-Report*, Heft 69, 227-275.
- Staudt, E. & Kriegesmann, B. (2002). Zusammenhang von Kompetenz, Kompetenzentwicklung und Innovation. In: ABWF e. V./Projekt QUEM (Hrsg.). *Kompetenzentwicklung und Innovation. Die Rolle bei Organisations-, Unternehmens- und Regionalentwicklung*. edition QUEM, Band 14. Münster: Waxmann, 15-70.
- Staudt, E. & Meier, A. J. (1996). Reorganisation betrieblicher Weiterbildung. *iAi Publikation*, Nr. 155.

- Staudt, E., Kailer, N., Kriegesmann, B., Meier, A., Stephan, H. & Ziegler, A. (1997). Kompetenz und Innovation – Eine Bestandsaufnahme jenseits von Personalentwicklung und Wissensmanagement. *Innovation: Forschung und Management, Band 10*, Bochum
- Staw, B. M. & Boettger, R. D. (1990). Task revision: A neglected form of work performance. *Academy of Management Journal*, 33: 534-559.
- Staw, B. M. & Ross, J. (1985). Stability in the midst of change: A dispositional approach to job attitudes. *Journal of Applied Psychology* (70). 469-480.
- Stegmaier, R. (2000). *Kompetenzentwicklung durch arbeitsintegriertes Lernen in der Berufsbildung*. Heidelberg.
- Stephens, G. K. (1994). Crossing internal career boundaries: the state of research on subjective career transitions. *Journal of Management*, Summer 1994.
- Sternberg, R. J. (1984). What should intelligence tests test? Implications for a triarchic theory of intelligence for intelligence testing. *Educational researcher*, 13 (1), 5-15.
- Sternberg, R. J. (1986a). Inside intelligence. *American Scientist*, 74, 137-143.
- Sternberg, R. J. (1986b). *Intelligence applied*. New York: Harcourt Brace Jovanovich, Publishers.
- Sternberg, R. J. & Kolligian, J. Jr. (1990), *Competence considered*. New Haven: Yale University Press.
- Stewart, D. (1986). *The power of people skills*. New York: Wiley.
- Stief, M. (2001). *Selbstwirksamkeitserwartungen, Ziele und Berufserfolg: Eine Längsschnittstudie*. Aachen: Shaker.
- Straka, G. A. (1997). Selbstgesteuertes Lernen in der Arbeitswelt. *Europäische Zeitschrift für Berufsbildung*, 12, 100-106.
- Straka, G. A. (1999a). Weiterbildung. Ein Mythos zerbricht. Der Widerspruch zwischen überzogenen Erwartungen und Misserfolgen der Weiterbildung. In: *Kompetenzentwicklung '99. Aspekte einer neuen Lernkultur. Argumente, Erfahrungen, Konsequenzen*. Münster: Waxmann, 17-59.
- Straka, G. A. (1999b). Perceived work conditions and self-directed learning in the process of work. *International Journal of Training and Development*, 3, 4, 240-249.
- Straka, G. A. (2000). Lernen unter informellen Bedingungen (informelles Lernen). Begriffsbestimmungen, Diskussion in Deutschland, Evaluation und Desiderate. In: AG QUEM (Hrsg.). *Kompetenzentwicklung 2000. Lernen im Wandel – Wandel durch Lernen*. Münster: Waxmann, 15-70.
- Straka, G. A. (2004). Measurement and evaluation of competence. In: *3rd European Research Report. Vocational Education and Training*. Thessaloniki: CEDEFOP.
- Straka, G. A. & Nenninger, P. (1995). A conceptual framework for self-directed-learning readiness. In: *New dimensions in self-directed learning*. Oklahoma, 243-255.
- Strauss, A. & Corbin, J. (1996). *Grounded Theory: Grundlagen Qualitativer Sozialforschung*. Weinheim.
- Super, D. E. (1963). Self concepts in vocational development. In: Super, D. E., Starishevsky, R., Maltin, N. & Jordaan, J. P. (Eds.). *Career development: self-concept theory*. New York: College Entrance Board, 1-16.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2001). *Using multivariate statistics*. 4. Aufl. New York: Harper Colling.

- Tate, W. (1995). *Developing managerial competence: a critical guide to methods and materials*. London: Gower.
- Taylor, P. J. & Small, B. (2002). Asking applicants what they would do versus what they did do: A meta-analytic comparison of situational and past behaviour employment interview questions. *Journal of occupational and organizational psychology*, 75, 277-294.
- Tenber, R. & Hess B. (2005). *Auseinandersetzung mit Kompetenzen in der Wirtschaft: Explorative Untersuchung über ‚Kompetenzmanagement‘ an 14 deutschen Großbetrieben*. bwp@ Nr. 8. www.bwpat.de. [11.04.2007].
- Tharenou, P. (1999). Is there a link between family structures and women's and men's managerial career advancement? *Journal of Organizational Behavior*, 20, 837-863.
- The Economist (2005). *In praise of aptitude tests. What the much-maligned SATs have actually done for America*. March 12th, 50.
- Thielemann, F. (2000). *Kompetenzentwicklung im Mittelstand – das Beispiel Kompetenz-Entwicklungs-Center*. MA Akademie Verlags- und Druck-Ges.mbH.
- Thorndike, E. L. (1934). *Prediction of vocational success*. New York: The Commonwealth Fund.
- Thornton, G. C. (1968). The relationship between supervisory- and self-appraisal of executive performance. *Personnel Psychology*, 33, S: 263-271.
- Tietgens, H. (1989). Von der Schlüsselqualifikation zur Erschließungskompetenz. In: Petsch, H.-J. & Tietgens, H. (Hrsg.). *Allgemeinbildung und Computer*. Frankfurt/M., 34-43.
- Tippelt, R. (Hrsg.) (1999). *Handbuch Erwachsenenbildung /Weiterbildung*. 2. Aufl. Opladen: Leske+Budrich.
- Tisdale, T. (1998). *Selbstreflexion, Bewusstsein und Handlungsregulation*. Weinheim: Beltz PsychologieVerlagsUnion.
- Tjepkema, S., Stewart, J., Sambrook, S., Horst, H., Mulder, M. & Scheerens, J. (2002). The Role of Human Resource Development Practitioners in Learning Oriented Organisations, *HRD Research Monograph Series*. London: Routledge.
- Tracey, B. J., Hinkin, T. R., Tannenbaum, S. I. & Mathieu, J. E. (2001) The influence of individual characteristics and the work environment on varying levels of training outcomes. *Human Resource Development Quarterly*, 12, 1, 5-23.
- Trier, U. P. (2000). *Zum Kompetenzbegriff. Eine Zwischenbilanz aus der Sicht des DeSeCo-Programms*. Beitrag am DeSeCo Swiss Symposium, Neuchâtel, Bundesamt für Statistik.
- Udris, I. (1987). Arbeitslosigkeit: Psychosoziale Kosten und individuelle Konsequenzen. In: Bierter, W., Hagemann, S., Levy R., Udris, J. & Walter-Busch, E. (Hrsg.). *Zukunft der Arbeit – ein theoretischer Bezugsrahmen mit Materialien*. Lausanne: Université, Institut d'anthropologie et de sociologie.
- Uhlemann, K. (1997). Fragebogen Vorgehen in Problemsituationen. In: *Zwischenberichte des Projekts: Individuelle Kompetenzentwicklung durch Lernen im Prozess der Arbeit, Bd. III*. Beiträge des Institutes für Allgemeine Psychologie und Methoden der Psychologie der TU Dresden. Dresden, 80-96.
- Ulich, E. (2001). Lern- und Entwicklungspotentiale in der Arbeit – Beiträge der Arbeits- und Organisationspsychologie. In: Sonntag, K. (Hrsg.). *Personalentwicklung in Or-*

- ganisationen. *Psychologische Grundlagen, Methoden und Strategien*. Göttingen: Hogrefe, 123-155.
- Urban, D. & Mayerl, J. (2006). *Regressionsanalyse: Theorie, Technik und Anwendung*. 2. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag.
- Van der Sluis, L. (2000). *Management learning and development. The role of learning opportunities and learning behavior in management development and career success*. Amsterdam: Tinbergen Institute research series, Nr. 221.
- Van Maanen, J. & Schein, E. H. (1979). Toward a theory of organizational socialization. In: Staw, B. M. (Ed.). *Research in organizational behavior (vol. 1)*: 209-264. Greenwich, CT: JAI Press.
- Van Zile-Tamsen, C. M. (1994). *The role of motivation in metacognitive self-regulation*. Unpublished manuscript, State University of New York at Buffalo.
- Visser, M. (2007). Deutero-Learning in organizations: a review and a reformulation. *Academy of management review*, 32, 2, 659-667.
- Vroom, V. H. (1964, 1995). *Work and motivation*. 2. Aufl. New York: Wiley.
- Wall, T. P. & Clegg, C. W. (1981). A longitudinal study of work group redesign. *Journal of occupational behavior*, 2, 31-49.
- Wayne, S. J., Liden, R. C., Kraimer, M. L. & Graf, I. K. (1999). The role of human capital, motivation, and supervisor sponsorship in predicting career success. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 577-595.
- Weber, W. (1991). Anreize für Mitarbeiter zur Weiterbildung. In: Schanz, G. (Hrsg.). *Anreizsysteme in Wirtschaft und Verwaltung*. Stuttgart, 331-351.
- Weerda, K. (2003). *Persönliche Ziele, Berufserfolg und subjektives Wohlbefinden: Eine Untersuchung an Unternehmensberatern*. Unveröffentlichte Dissertation, Universität Erlangen-Nürnberg.
- Weightman, J. (1994). *Competence in action*. London: IPD.
- Weinberg, J. (1996). *Kompetenzlernen*. QUEM/ABWF Bulletin Nr. 1.
- Weiner, B. (1994). *Motivationspsychologie*. Weinheim: Beltz.
- Weinert, F. E. (1982). Selbstgesteuertes Lernen als Voraussetzung, Methode und Ziel des Unterrichts. *Unterrichtswissenschaft*, 10, 2, 99-110.
- Weinert, F. E. (1996). Lerntheorien und Instruktionsmodelle. In: Weinert, F. E. (Hrsg.). *Enzyklopädie der Psychologie*. Bd. 2. Göttingen, 1-48.
- Weinert, F. E. (1998). Vermittlung von Schlüsselqualifikationen. In: Matalik, S. & Schade, D. (Hrsg.). *Entwicklung in Aus- und Weiterbildung - Anforderungen, Ziele, Konzepte*. Baden-Baden: Nomos, 23-43.
- Weinert, F. E. (1999). *Concepts of Competence. DeSeCo Expert Report*. Neuchâtel, Schweizerisches Bundesamt für Statistik.
- Weinert, F. E. (2001). Concept of Competence: A Conceptual Clarification. In: Rychen, D. S. & Salganik, L. H. (Hrsg.). *Defining and Selecting Key Competencies*. Göttingen: Hogrefe Huber, 45-67.
- Weinert, A. B. (2004). *Organisations- und Personalpsychologie*. Weinheim: Beltz.
- Weise, G. (1975). *Psychologische Leistungstests*. Göttingen: Hogrefe.
- Weiß, R. (1999). Erfassen und Bewerten von Kompetenzen – empirische und konzeptionelle Probleme. In: AG QUEM (Hrsg.). *Kompetenzentwicklung 99. Aspekte einer neuen Lernkultur*. Münster: Waxmann, 433-493.

- Werner, C. (2005). *Kompetenzentwicklung und Weiterbildung bei älteren Arbeitnehmern*. LMU München: Online-Publikation der Dissertation.
- Wernerfelt, B. (1984). A Resource-Based View of the Firm. *Strategic Management Journal*, Vol. 5, No. 2, 171-180.
- West, M. A., Nicholson, N. & Rees, A. (1987). Transitions into newly created jobs. *Journal of Occupational Psychology*, 60, 97-113.
- White, R. H. (1959). Motivation reconsidered: the concept of competence. *Psychological review*, 66, 279-333.
- Winter, D. G. & Healy, J. M. (1981). *An integrated system for scoring motives in running text: reliability, validity and convergence*. Paper presented at the American Psychological Association, Los Angeles. Published by the Department of Psychology, Wesleyan University.
- Winterton, J. & Winterton, R. (1999). *Developing managerial competence*. London: Routledge.
- Wohland, I. & Spinath, B. (2004). Ein Lerntagebuch für den Unterricht an Schulen für Lern- und Körperbehinderte. *Zeitschrift für Heilpädagogik*, 55, 50-56.
- Wollmann, H. P. (1993). „Zauberformel“ Schlüsselqualifikation. Modische „Arbeitstugenden“ oder mehr? *Grundlagen der Weiterbildung*. Heft 3, 135-138.
- Woodruffe, C. (1991). Competent by another name. *Personnel management*, 30 (3).
- Woodruffe, C. (1992). What is meant by a competency? In: Boam, R. & Sparrow, P. (Hrsg.). *Designing and achieving competency: a competency-based approach to developing people and organizations*. Berkshire: McGraw-Hill, 16-30.
- Wörterbuch: Motivation, 1. Digitale Bibliothek Band 83: *Wörterbuch Psychologie*, 1784.
- Wörterbuch: Motivation, 5. Digitale Bibliothek Band 83: *Wörterbuch Psychologie*, 1788.
- Yoo, K. (1997). *Adult learners' self-directed learning and demographic and socio-psychological variables*. PhD dissertation, Seoul National University.
- Young, D. J. (1986). An exploratory study of the relationship between organizational climate and self-directed learning among organizational managers. PhD dissertation, University of Missouri-Kansas City.
- Xiao, J. (1996). The relationship between organizational factors and the transfer of training in the electronics industry in Shezhen, China. *Human Resource Development Quarterly*, 7, 1, 55-73.
- Zimbardo, P. G. & Gerrig, R. J. (2004). *Psychologie*. 16. Aufl. München: Pearson Studium.
- Zimmerman, B. J. & Kitsantas, A. (2005). The hidden dimension of personal competence: self-regulated learning and practice. In: Elliot, A. J. & Dweck, C. S. (Hrsg.). *Handbook of competence and motivation*. New York: The Guilford Press, 509-525.
- Zimmerman, B. J. & Martinez-Pons, M. (1986). Development of a structured interview for assessing students' use of self-regulated learning strategies. *American Educational Research Journal*, 23, 614-628.
- Zöfel, P. (2003). *Statistik für Psychologen*. München: Pearson Studium.
- Zullow, H. M., Oettingen, G., Peterson, C. & Seligman, M. E. (1988). Pessimistic explanatory style in the historical record. *American Psychologist*, 43(9), 673-682.

Anhang

Skalen in der Hauptbefragung

- *Metakompetenz*
- *subjektiver und objektiver Berufserfolg,*
- *entwicklungsorientierte Tätigkeit,*
- *fördernde Führungskraft,*
- *Lernsituation im Unternehmen,*
- *Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung.*

Skala für Metakompetenz

Self-Awareness

Ich weiß, was ich weiß und was ich nicht weiß.

Ich bemerke, wenn ich was dazulernen muss.

Ich hinterfrage meine Entscheidungen und denke oft über mein eigenes Handeln nach.

Ich überprüfe, welche meiner Kenntnisse zur Bearbeitung einer anstehenden Aufgabe nützlich sein könnten.

Ich überprüfe immer wieder, ob die Art und Weise wie ich lerne, effektiv ist.

Adaptability

Wenn ich etwas nicht kann, es aber für meine Arbeit brauche, finde ich immer eine Möglichkeit, es zu lernen.

Ich kenne unterschiedliche Möglichkeiten, mir Wissen anzueignen.

Ich kenne die Vor- und Nachteile unterschiedlicher Lernmethoden.

Wenn ich Schwierigkeiten habe, eine Aufgabe zu lösen, probiere ich andere Lösungsverfahren auf Ihre Erfolgsaussichten.

Ich bin offen für neue Ideen und Methoden zur Entwicklung der eigenen Fähigkeiten.

Skalen für *subjektiven* und *objektiven Berufserfolg*

Subjektiver Berufserfolg	
<i>Vergleich mit relevanten anderen Personen</i>	Wenn Sie sich mit Ihren Kollegen vergleichen, wie erfolgreich schätzen Sie Ihre berufliche Entwicklung? Weniger erfolgreich bis erfolgreicher.
<i>Zufriedenheit mit dem Karriereverlauf</i>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ich bin mit dem Erfolg meiner bisherigen beruflichen Entwicklung zufrieden. ▪ Wenn Sie an alles denken, was Sie bisher erreicht haben, wie erfolgreich schätzen Sie Ihren bisherigen Berufsverlauf ein? (1 = sehr erfolgreich ... 6 = wenig erfolgreich).
<i>Zielerreichung</i>	Mir fällt es immer leicht, meine beruflichen Ziele zu erreichen.
<i>Umgang mit Neuem</i>	Wenn ich mit neuen Themen und Problemen konfrontiert werde, bin ich zunächst unsicher, wie ich vorgehen soll.
	Neue Situationen und Probleme habe ich bis jetzt immer gut gemeistert.
	Ich kann die Schwierigkeiten einer neuen Aufgabe gut einschätzen.
	Es fällt mir leicht, aus einer komplexen Situation das eigentliche Problem klar zu identifizieren.
Objektiver Berufserfolg	
<i>Berufliche Mobilität</i>	Wie lange arbeiten Sie schon in Ihrem Beruf?
	Auf wie vielen verschiedenen Stellen haben Sie schon im Beruf gearbeitet?
	Wie viele unterschiedliche Tätigkeiten haben insgesamt davor ausgeübt? (z. B. Karosseriebauer, Service-Berater)
<i>Bewertung der Leistung</i>	Meine Gehaltsverhandlungen und Beförderungen stehen im Verhältnis zu meiner Leistung.
	Meine bisherige Leistung wurde stets adäquat bewertet.
<i>(Fachliche) Akzeptanz</i>	Meine Arbeit wird von meinem Vorgesetzten anerkannt.
	Meine Kollegen schätzen meine beruflichen Fähigkeiten.
<i>Berufliche Stellung</i>	Funktion
	Sind Sie im Rahmen Ihrer beruflichen Tätigkeit berechtigt, anderen Aufgaben zu delegieren?
	Haben Sie Leitungsfunktion in einer Arbeitsgruppe/Arbeitseinheit?
<i>Demographische Variable</i>	Ausbildung
	Alter

Skalen für *entwicklungsorientierte Tätigkeit, fördernde Führungskraft und Lernsituation im Unternehmen*

Entwicklungsorientierte Tätigkeit
Meine Aufgaben und Verantwortlichkeiten sind so klar definiert, dass ich genau weiß, was von mir erwartet wird.
Mit der Belastung (z. B. Zeit- und Termindruck) bei meiner Arbeit komme ich gut zurecht.
Meine Tätigkeit ist so interessant, dass ich sie sehr gerne ausübe.
Ich habe bei meiner Arbeit genügend Möglichkeiten, Neues zu lernen.
Meine Arbeitsaufgaben beinhalten die Übernahme von großer Verantwortung.
Ich habe genügend Handlungsspielraum bei meiner Arbeit.
Ich kann bei Entscheidungen, die meine Arbeitssituation betreffen, mitwirken.
In meiner Arbeit ist es oft notwendig, mit neuen Situationen und Aufgaben umzugehen.
Für meine Arbeit ist es wichtig, die eigenen Fähigkeiten kontinuierlich auszubauen.
Fördernde Führungskraft
Mein Vorgesetzter fördert meine berufliche Weiterbildung.
Mein Vorgesetzter bespricht mit mir meine persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen.
Gute Leistungen werden von meinem Vorgesetzten anerkannt und gelobt.
Mein Vorgesetzter regt mich zum Nachdenken und zur Entwicklung neuer Ideen an.
Lernsituation im Unternehmen
Die Mitarbeiter sind offen für Lernen und Weiterbildung.
Die Mitarbeiter sind immer sehr motiviert, sich weiterzuentwickeln.
Die Mitarbeiter sind offen für Neues.
Die Mitarbeiter ergreifen Initiative für die eigene Weiterbildung.
Bei uns wird Lernen in der Arbeit systematisch unterstützt und gefördert.
Die Verantwortung für ihre Kompetenzentwicklung liegt in hohem Maße bei den Mitarbeitern selbst.

Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung

Wie wirksam waren Ihrer Meinung nach folgende Aspekte für die Entwicklung Ihrer beruflichen Fähigkeiten?

(Berufs-)Ausbildung, Lehre, Meisterschulung.
Erfahrungsaustausch mit Kollegen & Mitarbeitern.
Feedback von Vorgesetzten.
Förderung in der Arbeit durch Vorgesetzte.
Nachdenken und Reflektieren über das eigene Handeln.
Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen.
Selbstlernen (z. B. anhand von Lernmaterialien, Fachliteratur).
Schwierige Aufgaben, die ich gut bewältigt habe.
Motivation und Unterstützung durch Familie.
Anregungen durch Freunde und Bekannte.
Gespräche mit Experten.
Meine eigenen Anstrengungen und Bemühungen, mehr zu lernen.
Übernahme neuer Aufgaben.
Arbeitsanleitungen, in denen genau beschrieben ist, was zu tun ist.

Bedarf an Weiterentwicklungsmaßnahmen und -möglichkeiten

Damit ich meine beruflichen Fähigkeiten weiterentwickeln kann, benötige ich mehr ...

Trainingsangebote.
Möglichkeiten, mir das notwendige Wissen schnell zu holen (z. B. Datenbanken o. Ä.).
Lernmöglichkeiten durch neue Medien (wie eLearning).
Herausforderungen in der Arbeit.
Möglichkeiten, das in Trainings erworbene Wissen durch Folgeseminare o. Ä. aufzufrischen oder zu vertiefen.
Möglichkeiten, in der Arbeit weiterzukommen.
Entsprechende Technik, Software am Arbeitsplatz, um neu erworbenes Wissen und Kompetenzen gleich anwenden zu können.
Möglichkeiten, das Wissen aus dem Training am Arbeitsplatz direkt anzuwenden.
Nachbetreuung bei Trainings, bei welcher wir uns über die Erfahrung aus der Umsetzung des neuen Wissens austauschen können.
Interesse am Arbeitsplatz für das Neue, was ich in einer Weiterbildungsmaßnahme gelernt habe.
Gezielte Laufbahn-/Entwicklungsplanung.
Austausch mit Mitarbeitern aus anderen Betrieben, um Probleme gemeinsam zu diskutieren.
Beratung durch Personalverantwortliche im Betrieb.