

Performanz zuträglich sein sollte. Letztere könnte darüber hinaus auch von aus dem Vollzug heraus entwickelten organisatorischen und prozessualen Modifikationen sowie Mitsprachen bei der Rekrutierung von Kollegen profitieren. Dass die Übertragung von Verantwortung durch das dadurch ausgedrückte Vertrauen und die sich verändernden Charakteristiken der Tätigkeit hin zu mehr Abwechslung und Herausforderung zu einer Zunahme zahlreicher der kontextuellen Performanz zuzurechnender Faktoren führt, kann seit Jahrzehnten als ausgemacht gelten (vgl. Lawler/Hall 1970). Entsprechend kann die folgende Hypothese formuliert werden:

Hypothese F3: Je höher die Dezentralisierung von Verantwortung auf vollziehende Verwaltungseinheiten, desto höher ist deren Performanz.

#### 4.7 Zusammenfassung

In diesem Kapitel wurde aufbauend auf einem breiten neo-institutionalistischen Theorierahmen ein einfaches Kausalmodell zu den Determinanten administrativer Performanz entwickelt. Die primäre Analyseebene des Modells ist dabei die Vollzugsebene, welche als beeinflusst von strukturellen Faktoren und Faktoren der Führungskultur angesehen wird. Insgesamt sind drei strukturelle Variablen sowie drei Variablen der Führungskultur in das Modell integriert, deren Wirkung auf drei Performanzdimensionen analysiert werden soll.

Dieses Modell Kombiniert Eigenschaften, die eine sehr detaillierte Analyse ermöglichen. Erstens berücksichtigt das verwendete Performanzkonzept die vielschichtige und kontingente Natur des Explanandums, welches keine Optimierung einer der darin beinhalteten Dimensionen ohne die Inkaufnahme von Einbußen auf anderen Dimensionen ermöglicht. Entsprechend wird *Performanz* nicht wie häufig eindimensional, sondern breit mehrdimensional unter Berücksichtigung rechtsstaatlicher, ökonomischer, funktionaler sowie mitarbeiterbezogener Aspekte modelliert. Zweitens werden realltypische Verwaltungstypen nicht als *black box* in das Erklärungsmodell aufgenommen, sondern als theoretisch abgeleitete potenziell erklärende Variablen berücksichtigt. Die einzelnen Komponenten dieser Konfigurationen werden einem variablenzentrierten Ansatz folgend theoretisch hergeleitet. Auf dieser Basis können die Verwaltungskonfigurationen in ihre einzelnen Komponenten dekonstruiert werden, was eine Analyse des individuellen Einflusses der einzelnen Determinanten erlaubt. Drittens wird zusätzlich zu den strukturellen Erklärungsfaktoren ein weiteres Set an potenziell erklärenden Variablen aufgenommen, welches interne, die *Führungskultur* betreffende Determinanten der administrativen Performanz berücksichtigt. Dies ermöglicht den Test eines holistischen Erklärungsmodells, in welchem der Einfluss struktureller und managementbasierter Faktoren auspartialisiert werden kann.