

7.5.7. Unangemessene Prioritätensetzung (AV2)

Für den Performanzaspekt der *Unangemessenen Prioritätensetzung* wird auch im konsolidierten Modell eine logistische Regression durchgeführt. Auch hier zeigen sich im Vergleich zu den nicht-konsolidierten Modellen in Kapitel 7.3.2 deutliche Verschiebungen der Ergebnisse (vgl. Tabelle 24). So zeigt sich, dass *Funktionale Binnen-Differenzierung* die *odds* für eine *Unangemessene Prioritätensetzung* stark und statistisch signifikant erhöht, während sie durch die *Kritische Größe* gesenkt wird. Weiterhin führen höhere Bewertungen auf den Variablen der Führungskultur durchgängig zu kleineren Chancen für eine *Unangemessene Prioritätensetzung*, im Falle der *Ressourcenbereitstellung* sowie der *Organisationalen Autonomie* sogar deutlich und überzufällig. Die mit Abstand größte Veränderung der *odds* der abhängigen Variable bewirkt allerdings der Tätigkeitsbereich: Im Arbeitsschutz tätige Mitarbeiter haben nur ein Drittel der Chance, von einer *unangemessenen Prioritätensetzung* zu berichten.

	Unangemessene Prioritätensetzung (Exp. B)
Legitimation (direkt)†	.85 (.47)
Funktionale Binnen-Differenzierung†	2.41 (.34)**
Kritische Größe†	.68 (.42)
Ressourcenbereitstellung	.69 (.12)***
Hierarchische Unterstützung	.92 (.18)
Zielklarheit	.9 (.2)
Organisationale Autonomie	.69 (.16)*
Inhaltliche Autonomie	.94 (.25)
Arbeitsschutz†	.33 (.33)***
Reformopfer†	1.25 (.26)
Berufsständische Organisation†	.9 (.24)
Konstante	23.09 (.74)***
N	391
Nagelkerkes R ²	.178

Tabelle 24: Bestimmungsfaktoren der abhängigen Variablen Unangemessene Prioritätensetzung

Eigene Darstellung. Anmerkungen: Eigene Daten; Logistische Regression; Effekt-Koeffizienten (Exp B) als odds der AV unangemessene Vernachlässigung nicht-anlassbezogener Kontrollen (nein = 0, ja=1); (Standardfehler); †Dummy-Variable, 1 = ja, 0 = Referenzgruppe; *p≤0.05, **p≤0.01, ***p≤0.001.

In einem weiteren Analyseschritt soll nun untersucht werden, ob, wie theoretisch angenommen, die strukturellen Prädiktoren die Performanz indirekt durch die Aspekte die Führungskultur beeinflussen (vgl. Kapitel 5.4.5). Damit würde Führungskultur als Mediator einen kausalen Wirkmechanismus zwischen Struktur und Performanz darstellen. Die Mediator-Variablen wären dann sowohl abhängige Variablen, die von den Strukturvariablen beeinflusst sind, als auch erklärende Variablen in der Beziehung zur abhängigen Variablen *Performanz*. Diese Beziehung wird in Abbildung 13 dargestellt.

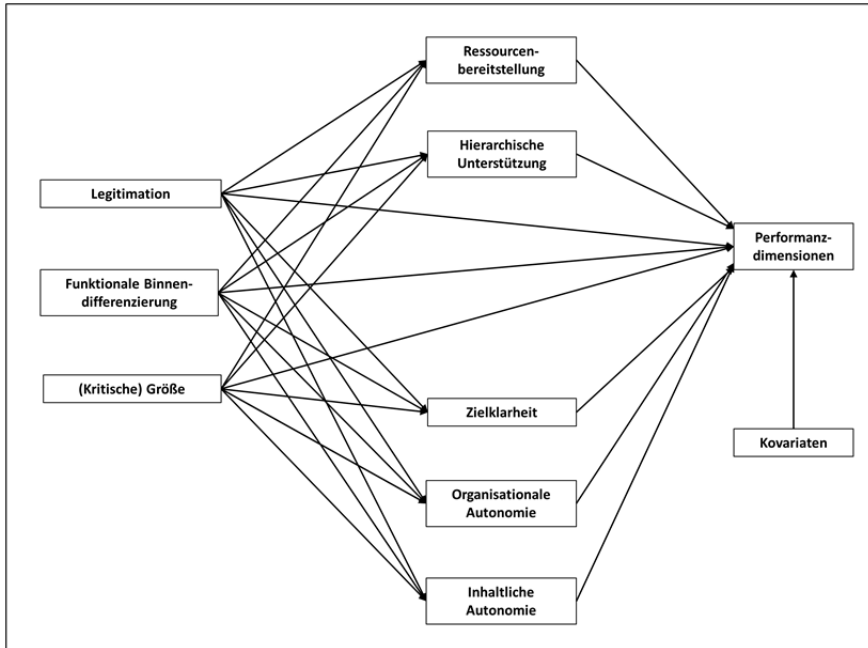


Abbildung 13: Multiples Mediatorenmodell

Quelle: Eigene Darstellung nach Preacher/Hayes (2008: 881, Figure 2).

Zum Test dieses Modells wird in einem ersten Schritt eine OLS-Regression zwischen den Struktur-Variablen und den Variablen der Führungskultur geschätzt. Die in Tabelle 25 dargestellten Ergebnisse dieser Analyse geben Hinweise darauf, ob und in welchem Maße die Variablen der Führungskultur von den Variablen der äußeren Struktur beeinflusst werden. Es zeigt sich, dass die strukturellen Variablen einen sehr unterschiedlichen Beitrag zur Erklärung der einzelnen Aspekte der Führungskultur leisten.