

7.3.5. Wirtschaftliche Qualität

Für den zweiten Aspekt der wirtschaftlich-funktionalen Performanzdimension, der *Wirtschaftlichen Qualität* der Verwaltungsleistung, wird eine sehr viel bessere Anpassungsgüte der Modelle erreicht: Der Determinationskoeffizient R^2 (korr.) erreicht Werte zwischen 0,27 und 0,34 (vgl. Tabelle 19). Mit dieser Aufklärung von rund einem Drittel der Varianz des Modells wird ein für die sozialwissenschaftliche Verhaltensforschung sehr guter Wert erreicht.

Wiederum spielen die *Legitimation*, *Politiknähe* und *Kritische Größe* als strukturelle Aspekte eine Rolle in der Erklärung der abhängigen Variablen ein. Diesmal jedoch eine deutlich und statistisch signifikant negative. Der Vergleich der Effektstärken zeigt, dass die *Kritische Größe* der Verwaltungseinheiten den Effekt der direkten Legitimation übertrifft, dieser Aspekt erklärt also besser die in den Augen der Mitarbeiter erzielte *Wirtschaftliche Qualität*. Die *Funktionale Binnen-Differenzierung* hat auch hier keinerlei Erklärungskraft.

Unter den Variablen der Führungskultur wechselt erneut das Set relevanter Variablen: War die *Hierarchische Unterstützung* bei der *Professionalität/Responsivität* noch gänzlich unbedeutend, so zeigt sie hier einen mäßig starken, aber statistisch hoch signifikanten positiven Einfluss auf die abhängige Variable. Nur leicht abgeschwächt findet sich dieser Effekt auch für die *Inhaltliche Autonomie*, während die mit dieser Variablen hoch korrelierte *Zielklarheit* ebenso wie die *Ressourcenbereitstellung* keinerlei Erklärungskraft zeigt. Die mit Abstand höchsten Regressionskoeffizienten weist jedoch die *Organisationale Autonomie* auf. Eine um einen Punkt höhere Bewertung auf dieser unabhängigen Variablen führt zu einer um 0,28 bis 0,31 Punkte höhere Bewertung der *Wirtschaftlichen Qualität* durch die Mitarbeiter. Die Kontrollvariablen spielen keinerlei Rolle.

	I	II	IIIa	IIIb	IV
Legitimation (direkt)†	-.28 (.09)***				
Politiknähe†		-.14 (.07)*			
Funkt. Differenzierung†			-.07 (.08)	.02 (.09)	
Kritische Größe†					-.3 (.1)**
Ressourcenbereitstellung	.05 (.03)	.04 (.03)	.04 (.03)	.03 (.04)	.05 (.03)
Hierarch. Unterstützung	.16 (.05)***	.16 (.05)***	.17 (.05)***	.16 (.06)**	.17 (.05)***
Zielklarheit	.05 (.054)	.05 (.054)	.06 (.054)	.08 (.063)	.03 (.059)
Rekrutierungsautonomie	-.01 (.02)	-.02 (.03)	-.01 (.03)	-.03 (.03)	-.03 (.03)
Org. Autonomie	.29 (.04)***	.27 (.04)***	.28 (.04)***	.31 (.05)***	.3 (.04)***
Inhaltliche Autonomie	.14 (.07)*	.15 (.07)*	.16 (.07)**	.08 (.08)	.16 (.07)*
Gewerbeaufsicht†	-.06 (.07)	-.06 (.07)	-.05 (.07)	-.01 (.08)	-.12 (.08)
Arbeitsschutz†	-.11 (.08)	-.02 (.07)	.02 (.07)	-.04 (.09)	-.09 (.09)
Reformopfer†	-.02 (.07)	-.06 (.07)	-.06 (.07)	-.01 (.08)	-.06 (.07)
Berufständ. Organisation†	-.04 (.06)	-.02 (.07)	.01 (.06)	-.04 (.08)	-.07 (.07)
Geschlecht (weiblich)†	.03 (.07)	.03 (.08)	.04 (.08)	-.04 (.09)	-.02 (.08)
Konstante	1.28 (.2)***	1.21 (.2)***	1.1 (.19)***	1.35 (.26)***	1.33 (.2)
N	395	470	470	318	401
Korr. R ² (Standardfehler des Schätzers)	.34 (.66)	.33 (.67)	.32 (.67)	.28 (.64)	.34 (.66)

Tabelle 19: Bestimmungsfaktoren der *Wirtschaftlichen Qualität*

Anmerkungen: Eigene Daten; Unstandardisierte Regressionskoeffizienten mit Standardfehlern in Klammern; † Dummy-Variable, ja = 1; *p≤0,05, **p≤0,01, ***p≤0,001.

7.3.6. Arbeitszufriedenheit

Für den ersten Aspekt der kontextuellen Performanz, der *Arbeitszufriedenheit* der Verwaltungsmitarbeiter, steigt die Anpassungsgüte der Modelle noch über das für die *Wirtschaftliche Qualität* beobachtete Niveau hinaus: Der Determinationskoeffizient R^2 (korr.) erreicht Werte zwischen 0,35 und 0,40 (vgl. Tabelle 20). Kurioserweise kann unter den strukturellen Variablen bestenfalls der *Kritischen Größe* noch im Ansatz Erklärungskraft für die *Arbeitszufriedenheit* zugesprochen werden – sie wirkt leicht negativ. Alle anderen am äußeren Organisationsmodell ansetzenden Erklärungsversuche haben keinerlei Einfluss auf diesen Performanzaspekt.

Unter den Aspekten der Führungskultur findet sich eine neue Konstellation wirkmächtiger Variablen: Einzig die *Organisationale* und die *Inhaltliche Autonomie* haben einen Effekt auf die *Arbeitszufriedenheit*. Dieser Effekt ist jedoch als stark bzw. als sogar als sehr stark zu bezeichnen. Ein zusätzlicher Punkt *Organisationaler Autonomie* auf der fünfstufigen Skala erhöht die Arbeitszufriedenheit um rund 0,3 Punkte, für die *Inhaltliche Autonomie* beträgt dieser Zugeschriebene Gewinn sogar rund 0,45 Punkte. Dafür kann den vier anderen Aspekten der Führungskultur nicht einmal im Ansatz ein erwähnenswerter Effekt zugesprochen werden. Unter den Kontrollvariablen bewirkt einzig eine Tätigkeit im Bereich der Gewerbeaufsicht einen leichten Anstieg der Werte der abhängigen Variablen. Alle anderen Variablen – überraschenderweise auch nicht die persönliche Betroffenheit von Reformmaßnahmen – bewirken keine Veränderung der Arbeitszufriedenheit.