

6.3.3. Professionalität / Responsivität

Das Konstrukt *Professionalität/Responsivität* setzt sich aus zwei Fragenblöcken zusammen (vgl. Kapitel 5.4.1.2 und Kapitel 5.4.1.1.1). Diese umfassen insgesamt fünf Items. Das erste Item zur *Professionalität* lautet „Meine Kollegen und ich sind selbstbewusst genug, fachfremd motivierte Einflussnahme zurückzuweisen.“ Die berichteten Aussagen zeigen, dass die Mitarbeiter aller Behördentypen dieser Aussage tendenziell zustimmen und sich darin kaum unterscheiden (OLB Ø 3,65; MiB Ø 3,86; ULB Ø 3,77; KOM Ø 3,56). Auch das zweite Item „Meine Verpflichtung gegenüber Arbeitnehmern und Öffentlichkeit ist wichtiger als jene gegenüber Vorgesetzten“ zeichnet sich durch eine tendenzielle Zustimmung der Befragten bei statistisch nicht signifikanten Unterschieden zwischen den Gruppen aus (OLB Ø 3,53; MiB Ø 3,30; ULB Ø 3,11; KOM Ø 3,46). Das erste Item zur *Responsivität* „Ich stimme meine Entscheidungen von mir aus auf die Wünsche der Hausspitze ab“ weißt hingegen überzufällige und überraschende Gruppenunterschiede aus: Während die Mitarbeiter staatlicher Behörden dieser Aussage eher zustimmen (OLB Ø 2,70; MiB Ø 2,86; ULB Ø 2,77), wird sie von kommunalen Mitarbeitern eher abgelehnt (KOM Ø 2,31). Dieses Muster wiederholt sich tendenziell auch beim zweiten Item zur *Responsivität* „Es ist meine Aufgabe, auch fachlich kritische Entscheidungen von Vorgesetzten loyal umzusetzen“, wenn auch mit statistisch nicht signifikanten Unterschieden zwischen den Gruppen (OLB Ø 3,24; MiB Ø 3,23; ULB Ø 3,28; KOM Ø 3,05). Angesichts dieser Ergebnisse überrascht das letzte Item „Die Berücksichtigung politischer Argumente gehört zum Job“ mit gänzlich konträren Befunden: Die Zustimmung ist hierbei insbesondere bei den staatlichen Sonderbehörden deutlich und statistisch signifikant niedriger (OLB Ø 2,33; MiB Ø 2,67; ULB Ø 2,43) als bei den kommunalen Bediensteten (KOM Ø 2,91).

Damit ergibt sich ein ambivalentes Bild, welches nur im Ansatz den in Kapitel 2.3.4.2 und 2.3.3.2.2 geäußerten Annahmen über stärker professionell orientierter Sonderbehörden und responsiverer kommunaler Mitarbeiter entspricht: Während also die Mitarbeiter staatlicher Behörden Loyalität und die eigenständige Berücksichtigung (angenommener) Wünsche der Hausspitze betonen, scheinen die Mitarbeiter von Städten und Landkreisen eher die Berücksichtigung von direkt an sie gerichteter „politischer Argumente“ für üblich zu halten.

Der additive Index aus den dargestellten Items der *Professionalität/ Responsivität* weist eine kritische interne Konsistenz auf (Cronbach's α .609). Angesichts dieses Befunds erscheint keine der zwei möglichen Optionen zufriedenstellend – ein Konstrukt mit niederer innerer Konsistenz oder zwei getrennte Konstrukte mit hoher Kollinearität. Die getroffene Entscheidung der Zusammenfassung unter dem Dach eines Konstrukts erscheint aus theoretischer Perspektive die gebotene Lösung. Die empirischen Ergebnisse zeigen – wie schon der überwiegende

Teil ihrer Einzelbestandteile – keine statistisch signifikanten Unterschiede zwischen den vier Organisationsmodellen. Wie der Vergleich der Boxplots zeigt (vgl. Abbildung 5), weisen die vier Behördentypen bei verhältnismäßig ähnlichen Medianwerten durchaus voneinander abweichende Interquartilsabstände aufgrund unterschiedlich breiter Streuungen der Daten auf. Während die Bewertungen aus den Unteren Landesbehörden eher homogen sind, streuen jene aus den Mittelbehörden und der kommunalen Ebene deutlich breiter.

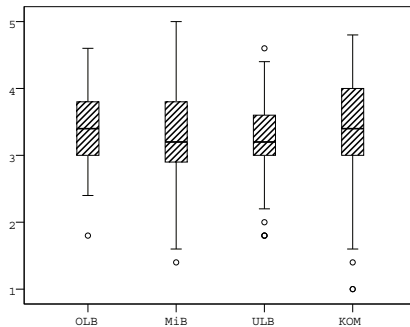


Abbildung 5: Boxplot Index Professionalität/Responsivität

Quelle: Eigene Darstellung.

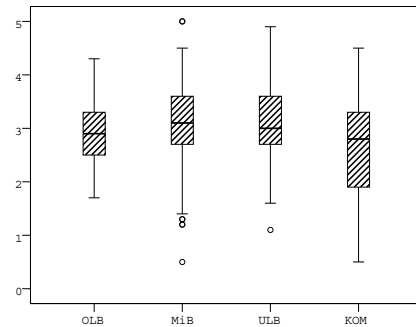


Abbildung 6: Boxplot Index Wirtschaftliche Qualität¹⁵⁷

Quelle: Eigene Darstellung.

6.3.4. Wirtschaftliche Qualität

Das Konstrukt der *wirtschaftlichen Qualität* (vgl. Kapitel 5.4.1.2.2) wird über fünf Items erfasst. Die befragten Mitarbeiter wurden gebeten, eine Einschätzung der Leistung ihrer Verwaltungseinheit zu den folgenden Aspekten abzugeben: *Fachliche Qualität*, *Dienstleistungsqualität*, *Wirtschaftlichkeit*, *Prozesse und Organisation* sowie der *Gesamtleistung*. Die Ergebnisse sind in ihrer Deutlichkeit überraschend: Über alle Items finden sich signifikante Unterschiede zwischen den Gruppen. Allerdings zeigen die *Post-hoc Tests*, dass zwischen den Aussagen der Mitarbeiter der staatlichen Behördentypen keinerlei überzufällige Unterschiede bestehen. Dagegen fallen die Bewertungen der Mitarbeiter von Kommunen deutlich und oft signifikant ab – und zwar durchgängig nach unten.

¹⁵⁷ Da die Maße zur Einschätzung der *Wirtschaftlichen Qualität* im Fragebogen auf einer Skala von 1 bis 10 abgefragt wurden, erreichen die standardisierten Minimalwerte hier Werte von 0,5.