

7.3.4. Professionalität/Responsivität

Der erste Aspekt der wirtschaftlich-funktionalen Performanzdimension, die *Professionalität/Responsivität* der Verwaltungseinheiten, zeigt ebenfalls eine geringe Anpassungsgüte der Modelle: lediglich zwischen fünf und sieben Prozent der Varianz der abhängigen Variablen werden erklärt, im ausschließlich auf die staatliche Ebene reduzierten Modell IIIb ist die Aufklärung sogar noch geringer (vgl. Tabelle 18). Dafür zeigen sich im Vergleich zu den vorhergehenden Performanzaspekten einige interessante Verschiebungen hinsichtlich einflussreicher Variablen.

Deutlicher als zuvor erklären die strukturellen Aspekte *Legitimation*, *Politiknähe* wie auch – sogar an erster Stelle – die *Kritische Größe* in ihren jeweiligen Modellen überzufällig einen nennenswerten Anteil der Varianz der abhängigen Variablen. Alle drei haben überraschenderweise einen Einfluss *zugunsten* der Professionalität – und zulasten der Responsivität der Verwaltungen. Dies ist ein noch zu diskutierender Befund. Die *Funktionale Binnen-Differenzierung* hat wie beim *Kundenbild* auch hier keinerlei Erklärungskraft.

Unter den Variablen der Führungskultur zeichnet sich für das Kundenbild eine Verschiebung im Vergleich zu den vorhergehenden abhängigen Variablen ab: Während die Einschätzung der *Ressourcenbereitstellung* und der *Hierarchischen Unterstützung* keinerlei Wirkung entwickeln, haben *Zielklarheit* und *Inhaltliche Autonomie* einen statistisch signifikanten positiven Effekt auf die *Professionalität*. Im Gegensatz dazu entwickelt *Organisationale Autonomie* einen zwar schwachen, aber überzufälligen und über die Modelle stabilen Effekt zugunsten des gegenteiligen Poles, der *Responsivität*.

Unter den Kontrollvariablen entwickelt zum ersten Mal die Variable *Berufsständische Organisation* Erklärungskraft – eine Mitgliedschaft in BTB und/oder VDGB wirkt sich, mit Ausnahme des rein staatlichen Modells IIIb, deutlich zugunsten der Professionalität der Mitarbeiter aus. Auf der staatlichen Ebene scheint eine Mitgliedschaft in diesen Organisationen keinerlei Einfluss auf *Professionalität* oder *Responsivität* der Mitarbeiter zu haben. Darüber hinaus entwickelt keine der weiteren Kontrollvariablen, auch nicht der Status als *Reformopfer*, einen Einfluss auf die abhängige Variable.

	I	II	IIIa	IIIb	IV
Legitimation (direkt)†	.25 (.09)**				
Politiknähe†		.2 (.07)**			
Funkt. Differenzierung†			.12 (.08)	.04 (.08)	
Kritische Größe†					.27 (.1)**
Ressourcenbereitstellung	-0 (.03)	-0 (.03)	.01 (.03)	-01 (.04)	.0 (.04)
Hierarch. Unterstützung	-06 (.05)	-06 (.05)	-06 (.049)	-03 (.054)	-07 (.052)
Zielklarheit	.153 (.054)**	.149 (.054)**	.146 (.05)**	.167 (.06)**	.130 (.06)*
Rekrutierungsautonomie	-02 (.02)	-02 (.02)	-02 (.03)	-01 (.03)	-03 (.03)
Org. Autonomie	-11 (.04)**	-11 (.04)**	-11 (.04)**	-16 (.05)***	-1 (.04)*
Inhaltliche Autonomie	.2 (.07)**	.19 (.07)**	.18 (.07)**	.02 (.08)	.17 (.07)*
Gewerbeaufsicht†	.03 (.07)	.04 (.07)	.02 (.07)	.06 (.08)	.07 (.08)
Arbeitsschutz†	.05 (.08)	-01 (.07)	-07 (.07)	.08 (.08)	.06 (.09)
Reformopfer†	-03 (.07)	-01 (.07)	-02 (.07)	-08 (.08)	.02 (.07)
Berufständ. Organisation†	.19 (.06)**	.2 (.06)**	.16 (.06)**	.06 (.07)	.2 (.07)**
Geschlecht (weiblich)†	.04 (.07)	.04 (.07)	.03 (.08)	-14 (.09)	.08 (.08)
Konstante	2.5 (.195)***	2.5 (.197)***	2.62 (.189)***	3.19 (.244)***	2.65 (.205)***
N	470	470	470	318	401
Korr. R ² (Standardfehler des Schätzers)	.07 (.66)	.07 (.66)	.06 (.67)	.04 (.61)	.05 (.67)

Tabelle 18: Bestimmungsfaktoren der *Professionalität resp. Responsivität* des Vollzuspersonals

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

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.