

Legitimation reduziert die berichtete Performanz statistisch signifikant und deutlich (-0,35). Positiv wirken sich indes zwei Aspekte der Führungskultur aus, die bisher nicht in Erscheinung getreten waren: *Hierarchische Unterstützung* hat einen moderaten, *Organisationale Autonomie* einen deutlichen Effekt die Wirtschaftliche Qualität. Alle weiteren Erklärungsfaktoren und Kontrollvariablen entwickeln keinen erwähnenswerten Effekt.

7.5.5. Arbeitszufriedenheit (AV6)

Für die *Arbeitszufriedenheit* wird im Modell eine sehr zufriedenstellende Varianzaufklärung erreicht ($R^2 = 0,4$). Die strukturellen Erklärungsfaktoren weisen für diesen Performanzaspekt ein sehr spannendes Muster auf: Während die unmittelbare *Legitimation* und die *Funktionale Binnen-Differenzierung* einen zwar nicht statistisch signifikanten, jedoch erwähnenswerten positiven Effekt entwickeln, wirkt sich die Mitarbeit in einer kritisch kleinen Verwaltungseinheit deutlich negativ auf die Arbeitszufriedenheit aus. Unter den führungskultur-bezogenen Variablen entwickeln die *Organisationale Autonomie* und *Inhaltliche Autonomie* starke und statistisch signifikante Effekte. Alle weiteren Erklärungsfaktoren und Kontrollvariablen entwickeln keinen erwähnenswerten Effekt.

7.5.6. Organisationale Bindung (AV7)

Auch für diese Variable erreicht das Modell eine sehr zufriedenstellende Varianzaufklärung ($R^2 = 0,43$). Angesichts der Ergebnisse zur *Arbeitszufriedenheit* überrascht, dass alle drei strukturellen Variablen hier negativ wirken, *Legitimation* und *Kritische Größe* auch mit erwähnenswerten Effekten. Hingegen wirken *Organisationale Autonomie* und *Inhaltliche Autonomie* wie schon zuvor stark positiv, hinzu kommt auch ein deutlicher Effekt für die *Hierarchische Unterstützung*. Wie sich bereits im nicht-konsolidierten Modell andeutete, tritt der Status als *Reformopfer* mit einem starken und statistisch signifikanten Effekt in Erscheinung: In den fünf Jahren vor der Befragung umgesetzte Mitarbeiter zeigen eine deutlich geringere *Organisationale Bindung* als ihre nicht betroffenen Kollegen.

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.