Im Vergleich zeigen die Variablen der Führungskultur in allen Modellen eine deutlich höhere Erklärungskraft als die Strukturbezogenen. Dies entspricht den Erwartungen, da die strukturellen Variablen sehr viel mittelbarer auf das Vollzugshandeln wirken als Aspekte der Führung. Allerdings wird deutlich, dass die einzelnen unabhängigen Variablen einen deutlich unterschiedlichen Beitrag zur Erklärung der *Unbotmäßigen Politisierung* leisten: Während eine bessere *Versorgung mit Personalressourcen* durch die Führungskräfte wie auch eine höhere *Organisationale Autonomie* irritierenderweise durchgängig über (fast) alle Modelle zu einem moderaten Anstieg der Häufigkeit normabweichender Weisungen führt, bringt eine höhere *Hierarchische Unterstützung* durch die Vorgesetzten einen deutlichen Rückgang um rund 0,5 Weisungen pro Jahr mit sich. Den mit weitem Abstand größten und statistisch hoch signifikanten Effekt auf die Zahl der normbrechenden Weisungen haben jedoch wenig verwunderlich die beiden verschwägerten Erklärungsfaktoren der *Zielklarheit* sowie der *Inhaltlichen Autonomie*. Sorgen die Vorgesetzten um eine Erhöhung dieser Variablen um eine Einheit, so ist damit auch ein Rückgang der Zahl wahrgenommener normabweichender Weisungen um 1,7 bzw. 1,3 pro Jahr verbunden. Eine Ausnahme bildet hier lediglich das Modell IIIb, da hier die kommunale Ebene mit der – wie aus der deskriptiven Analyse bekannt – höchsten Zahl an derartigen Weisungen nicht in das analysierte Sample aufgenommen wird.

Hinsichtlich der Kontrollvariablen ist bemerkenswert, dass deren Effekte in diesem umfassenderen Modell noch sehr viel deutlicher zu Tage treten, als dies im Referenzmodell der Fall war. So bestätigt sich, dass in der integrierten Gewerbeaufsichtsverwaltung durchgängig eine leicht geringere Zahl von normabweichenden Weisungen zu beobachten ist, während die ausschließliche Tätigkeit in der Arbeitsschutzverwaltung keinen eindeutigen Effekt mit sich bringt, sondern abhängig von den einbezogenen strukturellen Variablen in den einzelnen Modellen stark schwankt. Äußerst bemerkenswert ist die deutlich *geringere* Wahrnehmung normabweichender Weisungen unter Reformopfern und berufsständisch organisierten Mitarbeitern. Schließlich zeigt sich auch, dass weibliche Mitarbeiter über alle Modelle hinweg eine leicht geringere Wahrnehmung der Häufigkeit normabweichender Weisungen haben.

### 7.3.2. Unangemessene Prioritätensetzung

Die logistische Regressionsanalyse über die fünf analysierten Modelle klärt zwischen 16% und 18% der Varianz in der *Unangemessenen Prioritätensetzung* auf (vgl. Tabelle 16). Ein erster Vergleich der Modelle zeigt, dass die einzelnen strukturellen Erklärungsfaktoren wiederum sehr unterschiedlich auf das Explanandum wirken, die Effekte der Führungskultur sowie der Kontrollvariablen



https://doi.org/10.5771/9783845247137-227, am 09.10.2024, 01:47:07
Open Access – (cc) BY-NC-ND – https://www.nomos-elibrary.de/agb

sich jedoch im Modellvergleich sehr ähnlich sind. So erhöht die direktdemokratische *Legitimation* einer Verwaltungseinheit die Chance einer unangemessenen Prioritätensetzung um das 1,47-fache, während das verwandte Konzept der *Politiknähe* sie um ein Viertel senkt. Hierin spiegeln sich das in der deskriptiven Analyse deutlich gewordene, stark unterschiedliche Antwortverhalten von kommunaler Ebene und Oberen Landesbehörden, die im Faktor *Politiknähe* auf theoretischer Basis zusammengeführt wurden. *Funktionale Binnen-Differenzierung* erhöht hingegen sowohl über alle Fälle wie auch bei ausschließlicher Betrachtung der staatlichen Ebene die Chance auf eine Vernachlässigung nichtanlassbezogener Kontrollen um das 1,76 bzw. 1,9-fache und erlangt dabei auch statistische Signifikanz. Die Zugehörigkeit zu den kleinsten Verwaltungseinheiten (Modell IV) hat hingegen keinerlei Einfluss auf diese abhängige Variable.

Unter den Variablen der Führungskultur sticht die *Ressourcenbereitstellung* mit dem über alle Modelle größten und durchgängig höchst signifikanten Effekt heraus – eine um einen Punkt höhere Einschätzung der Auskömmlichkeit der Ressourcenausstattung senkt die Chance, eine Vernachlässigung nichtanlassbezogener Kontrollen zu beklagen auf das ca. 0,7 bis 0,6-fache. Ein ähnlicher, jedoch etwas schwächerer Effekt kann für die Variable *Organisationale Autonomie* festgestellt werden. *Hierarchische Unterstützung* reduziert lediglich im Modell IIIb (ausschließlich staatliche Einheiten) die Chance einer Vernachlässigung erwähnenswert, in allen anderen Modellen erzielt diese Variable ebenso wenig einen Effekt, wie *Zielklarheit, Rekrutierungsautonomie* und *Inhaltliche Autonomie*.

Unter den Kontrollvariablen tritt insbesondere der Aufgabenbereich *Arbeitsschutz* hervor. Eine Tätigkeit in diesem Bereich reduziert die Chance auf die Wahrnehmung einer unangemessenen Prioritätensetzung um rund die Hälfte im Vergleich zum Referenzfall. Der Status als *Reformopfer* erhöht hingegen in allen Modellen mit Ausnahme des auf staatliche Einheiten beschränkten Modells IIIb die entsprechende Chance deutlich, während Versetzungen *innerhalb* des staatlichen Bereichs offensichtlich keinen solchen Effekt haben. Erwähnenswert ist schließlich auch der Effekt, den das *Geschlecht der Mitarbeiter* einnimmt: Mitarbeiterinnen haben eine um rund ein Drittel geringere Chance, eine unangemessene Prioritätensetzung zu berichten.


https://doi.org/10.5771/9783845247137-227, am 09.10.2024, 01:47:07
Open Access – (cc) BY-NC-ND - https://www.nomos-elibrary.de/agb

| | I | II | IIIa | IIIb | IV |
|---|---|---|---|---|---|
| Legitimation (direkt)† | 1.47<br>(.3) | | | | |
| Politiknähe† | | .75<br>(.25) | | | |
| Funkt. Differenzierung† | | | 1.76<br>(.25)* | 1.91<br>(.3)* | |
| Kritische Größe† | | | | | .94<br>(.35) |
| Ressourcenbereitstellung | .63<br>(.11)*** | .64<br>(.11)*** | .64<br>(.11)*** | .60<br>(.14)*** | .69<br>(.11)*** |
| Hierarch. Unterstützung | .87<br>(.17) | .85<br>(.17) | .87<br>(.17) | .67<br>(.2)* | .88<br>(.18) |
| Zielklarheit | .85<br>(.19) | .83<br>(.19) | .86<br>(.19) | .96<br>(.22) | .86<br>(.2) |
| Rekrutierungsautonomie | 1.02<br>(.09) | 1.02<br>(.09) | 1.03<br>(.09) | 1.02<br>(.11) | 1.01<br>(.09) |
| Org. Autonomie | .73<br>(.14)* | .75<br>(.14)* | .7<br>(.15)** | .74<br>(.18) | .74<br>(.16) |
| Inhaltliche Autonomie | .94<br>(.24) | .89<br>(.23) | .92<br>(.24) | .97<br>(.29) | .97<br>(.25) |
| Gewerbeaufsicht† | 1.15<br>(.24) | 1.12<br>(.24) | 1.14<br>(.24) | 1.14<br>(.29) | 1.19<br>(.27) |
| Arbeitsschutz† | .63<br>(.27) | .5<br>(.25)** | .5<br>(.24)** | .45<br>(.32)* | .49<br>(.29)* |
| Reformopfer† | 1.33<br>(.23) | 1.52<br>(.22) | 1.19<br>(.24) | .98<br>(.28) | 1.59<br>(.24) |
| Berufständ. Organisation† | 1.03<br>(.22) | .92<br>(.22) | .99<br>(.22) | .88<br>(.27) | .92<br>(.24) |
| Geschlecht (weiblich)† | .74<br>(.26) | .71<br>(.26) | .71<br>(.26) | .72<br>(.31) | .76<br>(.29) |
| Konstante | 30.87<br>(.76)*** | 54.75<br>(.76)*** | 30.78<br>(.72)*** | 42.86<br>(.97)*** | 24.68<br>(.76)*** |
| N | 458 | 458 | 458 | 308 | 390 |
| Nagelkerkes $R^2$ | .17 | .17 | .18 | .18 | .16 |

Tabelle 16: Bestimmungsfaktoren der *Unangemessenen Prioritätensetzung*

Anmerkungen: Eigene Daten; Effekt-Koeffizienten (Exp B) als Odds der abhängigen Variable unangemessene Vernachlässigung nicht-anlassbezogener Kontrollen (nein = 0, ja=1) mit Standardfehlern in Klammern; †Dummy-Variable, ja = 1, 0 als Referenzgruppe kodiert; *p≤0,05, **p≤0,01, ***p≤0,001.



https://doi.org/10.5771/9783845247137-227, am 09.10.2024, 01:47:07
Open Access – (cc) BY-NC-ND - https://www.nomos-elibrary.de/agb

### 7.3.3. Kundenbild

Für den letzter Performanzaspekt der rechtsstaatlich-politischen Dimension, dem *Kundenbild,* zeigt der Determinationskoeffizient $R^2$ eine bescheide Anpassungsgüte der linearen Regressionsfunktion an die Daten der fünf Modelle – es werden durchgängig weniger als 10% der Varianz aufgeklärt (vgl. Tabelle 17). Die Regressionskoeffizienten der strukturellen Variablen liefern über alle Modelle betrachtet wenig spektakuläre Ergebnisse: Zwar zeigt sich, dass die unmittelbare *Legitimation* einen statistisch signifikanten negativen Einfluss auf das Kundenbild der Befragten ausübt, und auch die *Kritische Größe* scheint eine erwähnenswerte, wenn auch schwächere Wirkung in dieselbe Richtung zu haben. Von den weiteren strukturellen Variablen geht jedoch keinerlei nennenswerte Erklärungskraft aus. Einen ebenfalls geringen Beitrag hat das Akteurshandeln der Leitungsebene auf das von den Mitarbeitern gepflegte Kundenbild: *Ressourcenbereitstellung* und *Zielklarheit* wirken leicht positiv. Dieser Effekt erweist sich in den meisten Modellen sogar als statistisch signifikant. Alle anderen Variablen der Führungskultur haben keinen nennenswerten Effekt. Die mit Abstand größte Erklärungskraft entwickeln die Kontrollvariablen des Tätigkeitsfelds der Mitarbeiter – insbesondere eine Tätigkeit ausschließlich im Arbeitsschutz verschlechtert das Kundenbild der Mitarbeiter um rund 0,4 Punkte auf der Fünferskala. Die sonstigen Kontrollvariablen zeigen keinerlei Effekt.



https://doi.org/10.5771/9783845247137-227, am 09.10.2024, 01:47:07
Open Access – (cc) BY-NC-ND - https://www.nomos-elibrary.de/agb