

*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.