

schenderweise deckt die Analyse jedoch einen großen ( $B = 1,16$  Weisungen;  $SE = ,45$ ) und statisch signifikanten (Konfidenzintervall zwischen  $,43$  und  $2,19$ ) Effekt der *Legitimation* durch den Mediator *Zielklarheit* auf. Direkte Legitimation wirkt folglich mittelbar und schmälert den starken positiven Effekt der Zielklarheit um über die Hälfte. Einen zweiten, ebenfalls erwähnenswerten Effekt bewirkt die *Legitimation* auch durch die *Inhaltliche Autonomie*. Hier bewirkt die unmittelbare Legitimation mittelbar eine Zunahme um  $0,85$  Weisungen. Auch ist der Effekt knapp statistisch signifikant (Konfidenzintervall zwischen  $-,006$  und  $1,87$ ). Diese Befunde bestätigen die Beobachtung für die Beziehung zwischen Struktur und Mediatoren (vgl. Tabelle 25).

### 7.6.2. Kundenbild

Für die abhängige Variable *Kundenbild* wiederholt sich als einziger erwähnenswerter Zusammenhang der Effekt der *Legitimation* durch den Mediator *Zielklarheit*. Der medierte Regressionskoeffizient ist zwar verhältnismäßig klein ( $B = -,1$ ;  $SE ,06$ ), jedoch signifikant (Konfidenzintervall zwischen  $-,25$  und  $-,01$ ). Alle anderen Aspekte der Führungskultur vermitteln keine strukturellen Effekte.

### 7.6.3. Professionalität/Responsivität

Für die abhängige Variable *Professionalität/Responsivität* ist der einzige erwähnenswerte Mediatoreffekt jener der *Legitimation* durch den Mediator *Inhaltliche Autonomie*. Der medierte Regressionskoeffizient ist wiederum verhältnismäßig klein ( $B = -,1$ ;  $SE ,05$ ), jedoch signifikant (Konfidenzintervall zwischen  $-,22$  und  $-,016$ ). Alle anderen Aspekte der Führungskultur vermitteln keine strukturellen Effekte.

### 7.6.4. Wirtschaftliche Qualität

Für die abhängige Variable *Wirtschaftliche Qualität* finden sich mehrere statistisch signifikante Mediatoreffekte, die überraschenderweise alle über den Mediator *Organisationale Autonomie* laufen. So wirkt die *Legitimation* vermittelt durch diesen Mediator negativ auf die *Wirtschaftliche Qualität* ( $B = -,12$ ;  $SE ,05$ ), während die *Funktionale Binnen-Differenzierung* sowie überraschenderweise auch die *Kritische Größe* positiv wirken ( $B = -,09$ ;  $SE ,04$  bzw.  $B = -,12$ ;  $SE ,05$ ). Alle anderen Aspekte der Führungskultur medieren keine strukturellen Effekte auf die *Wirtschaftliche Qualität*.

### 7.6.5. Arbeitszufriedenheit

Auch für die abhängige Variable *Arbeitszufriedenheit* laufen wesentliche Mediatoreffekte über die *Organisationale Autonomie*, wobei sich das bereits für die *Wirtschaftliche Qualität* berichtete Muster hier spiegelt: So wirkt die *Legitimation* vermittelt durch diesen Mediator negativ auf die *Arbeitszufriedenheit* ( $B = -,12$ ;  $SE ,05$ ), während die *Funktionale Binnen-Differenzierung* sowie die *Kritische Größe* positiv wirken ( $B = -,09$ ;  $SE ,04$  bzw.  $B = -,11$ ;  $SE ,05$ ). Der mit Abstand stärkste – und wiederum negative – vermittelte Effekt läuft jedoch von der *Legitimation* über die *Inhaltliche Autonomie* ( $B = -,24$ ;  $SE = ,07$ ). Alle anderen Aspekte der Führungskultur medieren keine strukturellen Effekte auf die *Arbeitszufriedenheit*.

### 7.6.6. Organisationale Bindung

Für die abhängige Variable *Organisationale Bindung* wiederholt sich, wenn auch in abgeschwächter Form der bereits für die beiden vorausgegangenen abhängigen Variablen berichtete Effekt: Wiederum wirkt die *Legitimation*, vermittelt durch diesen Mediator, negativ auf die *Wirtschaftliche Qualität* ( $B = -,09$ ;  $SE ,05$ ), während die *Funktionale Binnen-Differenzierung* sowie die *Kritische Größe* positiv wirken ( $B = -,07$ ;  $SE ,03$  bzw.  $B = -,08$ ;  $SE = ,04$ ). Und wiederum findet sich der mit Abstand stärkste vermittelte Effekt auf der *Inhaltlichen Autonomie* ( $B = -,25$ ;  $SE = ,09$ ). Alle anderen Aspekte der Führungskultur medieren keine strukturellen Effekte auf die *Wirtschaftliche Qualität*.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass nur in Ausnahmefällen die angenommenen Mediatoreffekte der Aspekte der Führungskultur beobachtet werden können. In den oben berichteten Ausnahmen sind diese Effekte im Verhältnis des in Kapitel 7.5 berichteten Gesamteffekts durchaus erwähnenswert, jedoch bis auf wenige Sonderfälle nicht überraschend stark. Es zeigt sich, dass der Zusammenhang zwischen derart abstrakten strukturellen Merkmalen und individuellem Verhalten sehr mittelbar und alles andere als deterministisch ist. Im folgenden Kapitel sollen die Befunde der empirischen Analyse im Detail diskutiert und interpretiert werden.