den anderen Teilkonstrukte gilt dies jedoch nicht. Einerseits wird das Teilkonstrukt *normative commitment* teilweise als konzeptionell unklar betrachtet. Andererseits legen empirische Forschungsergebnisse nahe, dass *continuance commitment* in negativer Beziehung zu individueller Performanz stehen könnte (vgl. Kim 2005: 247f.). Diese Befunde implizieren, dass nur für die affektive Bindung ein klarer *linearer* Zusammenhang mit individueller und kollektiver Leistung besteht. Deshalb soll ausschließlich dieser Aspekt als abhängige Variable in die Untersuchung eingehen (vgl. Kim 2005: 247; Zientara/Kuczynski 2009: 45). Zur empirischen Erfassung des Konstrukts *Affective Commitment* bietet sich die von Meyer et al. (1993: 544) aus dem Fragenset von Mowday/Steers (1979: 228) entwickelte, auf sechs Items verkürzte Operationalisierung an. Nicht vergessen werden soll dabei allerdings die Warnung von Mowday/Steers (1979: 244), dass durch die offenliegende Intention einer solchen Abfrage je nach Kontext eine Verzerrung hin zu sozial gewünschten Antworten bestehen könne.

2.4 Zusammenfassung

Als Fazit dieser Betrachtung lässt sich eine Gemengelage miteinander in Beziehung stehender Performanzaspekte identifizieren. Diese Aspekte sind weder durchgängig trennscharf abgrenzbar noch widerspruchsfrei. Im Gegenteil, es gehört zur *common knowledge* der Verwaltungsforschung, dass die Optimierungen auf einer Dimension sehr wahrscheinlich zu Lasten anderer Leistungsindikatoren geht (Bogumil/Jann 2009: 55). Diese Aspekte lassen sich in Erweiterung der immer noch widerspruchsärmsten Differenzierung nach Wagener (1969) grob einer *politisch-rechtsstaatlichen,* einer *wirtschaftlich-funktionalen* sowie einer ergänzenden *kontextuellen* Debatte zuordnen. Die ersten beiden Dimensionen beschreiben aus einer originär mikroökonomischen Perspektive das Verhältnis von *Mitteln* und *Zielen* der Verwaltungsorganisation. Die dritte Dimension der kontextuellen Performanz thematisiert die internen Mechanismen, welche die Transformation von *Inputs* in *Outputs* (und damit auch die Leistung) beeinflussen. Fokussierend auf die Akteursebene werden Bindung und Arbeitszufriedenheiten der Mitarbeiter als eigenständige Ziele wie auch als Determinanten anderer Performanzkonzepte betrachtet. Das Abschneiden eines spezifischen Verwaltungsmodells über die Gesamtheit der Bewertungsdimensionen begründet seine „Output Legitimacy“ (Thatcher/Stone Sweet 2002: 18f.). Das breite Spektrum der Performanzaspekte, ihre Überschneidungen, Widersprüche und wechselseitige Bedingung kennzeichnen in Verbindung mit Operationalisierungsfragen und der Unzulänglichkeit der Datenlage das für die Bewertung öffentlicher Dienstleistungen charakteristisches Messproblem.

https://doi.org/10.5771/9783845247137-75, am 18.09.2024, 09:53:49
Open Access – (cc) BY-NC-ND – https://www.nomos-elibrary.de/agb