

7 Grundüberlegungen zum weiteren Vorgehen

Der folgende Teil befasst sich mit der Darstellung der an den Fragestellungen orientierten empirischen Analyse. Im ersten Abschnitt wird ein soziodemografischer Überblick über die zugrundeliegende Stichprobe verschafft. Hierbei werden Informationen zu folgenden Aspekten referiert:

- Alter
- Dauer der bisherigen Beschäftigung
- Lohngruppenzugehörigkeit
- Geschlecht
- Beschäftigungsform (Vollzeit- vs. Teilzeitbeschäftigung)
- gewünschte Beschäftigungsform (Vollzeit- vs. Teilzeitbeschäftigung)
- Herkunft (alte vs. neue Bundesländer)
- Vergütungsart (ost= 86% vs. west= 100%)
- Beschäftigungsstatus (mit vs. ohne Leitungsfunktion)

Die soziodemografischen Informationen erfolgen hauptsächlich auf deskriptiver Ebene. Dennoch werden bereits an dieser Stelle einzelne Zusammenhangsmaße zwischen diesen personenbezogenen Daten dargestellt, um die Konfundierung zwischen spezifischen Merkmalen zu überprüfen.

Im anschließenden Abschnitt werden die eingesetzten Skalen deskriptiv beschrieben und bezüglich ihrer Gütekriterien überprüft. Folgende Eigenschaften bzw. organisationspsychologisch relevante Skalen werden referiert:

- Skalen zur Information
- Skalen zur Kooperation
- Skalen zu subjektivem Belastungsempfinden
- Skalen zu Image und Identifikation
- Skala zur Arbeitszufriedenheit

In diesem Abschnitt werden die Skalen deskriptiv analysiert und hinsichtlich ihrer Güte beleuchtet. Auch hier erfolgen bereits Prüfungen bezüglich korrelativer Zusammenhänge zwischen den Skalen, um mögliche Konfundierungen zu beleuchten, die Einfluss auf die spätere Ergebnisinterpretation haben können. Auch eine Zusammenhangsüberprüfung mit soziodemografischen Kennwerten wird bereits an dieser Stelle durchgeführt, um die Konfundierung der personenbezogenen Merkmale hinsichtlich der Skalenausprägungen zu verdeutlichen.

Der dritte Abschnitt befasst sich mit den Skalen zur Führung (MLQ). Hierbei werden die Skalen zur Fremdeinschätzung der nächsthöheren Führungskraft und die zur Selbsteinschätzung von Führungskräften differenziert betrachtet. Folgende Führungsskalen finden Berücksichtigung:

- Skalen zur transformationalen Führung
- Skalen zur transaktionalen Führung
- Skala zu Laissez-Faire-Verhalten

Dieser Abschnitt beginnt mit einer Ausführung zur Entwicklung des Instruments. Nach den Informationen zur internen Konsistenz der Skalen erfolgt eine Überprüfung der Modellstruktur mittels eines Strukturgleichungsmodells, um Aussagen über die Qualität des Modells tätigen zu können. Hieran anschließend werden die Ergebnisse der Skaleninterkorrelationen dargestellt, um einen Überblick über die Konfundierung der Skalen zu erhalten.

Darauf folgend werden die transformationalen, transaktionalen und die Laissez-Fair-Skala hinsichtlich ihrer Zusammenhänge mit den soziodemografischen Informationen überprüft. Das Ziel dieser Analysen ist es, auch hier mögliche Konfundierungen zu identifizieren, um diese in den vertiefenden Analysen zu berücksichtigen.

In dem abschließenden Teilbereich wird die Gruppenbildung mittels Clusteranalyse beschrieben. Die Gruppen, die sich systematisch in Hinblick auf spezifische Zufriedenheitsmerkmale und die Innovationsbereitschaft unterscheiden, stellen somit ein *Instrument* dar, um im weiteren Verlauf der Analyse die Wirksamkeit ausgewählter Prädiktoren diesbezüglich zu überprüfen. Auch bei den Clustern werden personenbezogene Daten referiert und die Unterschiede zwischen den Clustern herausgearbeitet. Die Analysen werden um die Informationen zur Zugehörigkeit zum Innen- vs. Außendienst, zur Prüfungs- vs. Vollstreckungsabteilung sowie zwischen unterschiedlichen Verwaltungseinheiten erweitert. Der Abschnitt endet mit einem Vergleich der Fremdeinschätzungen der Führung zwischen den Clustern.

Die Überleitung zum nächsten Kapitel enthält die Zusammenfassung der Ergebnisse und deren Bedeutung für die vertiefende Analyse.