

### 13 Fazit

Auf der Grundlage der Ergebnisse kann festgehalten werden, dass für die untersuchte öffentliche Verwaltung die transformationale Führung im klaren Zusammenhang mit der Zufriedenheit und Innovationsbereitschaft der Beschäftigten steht. Daraus ist ein Bezug zum Lernzustand der jeweiligen Verwaltungseinheit abgeleitet worden. Somit erscheint es sinnvoll und möglich die Modelle von Thom und Ritz (2000) sowie von Wiegand (1996) um den Aspekt der transformationalen Führung zu erweitern. Hierbei muss verdeutlicht werden, dass Zusammenhänge nachweisbar sind, Kausalketten jedoch nicht bestimmt werden können

Das Zentrum organisationalen Wandels in öffentlichen Verwaltungen stellt die Führung dar, die maßgeblich die Innovationsbereitschaft, Flexibilität und Motivation der Einzelindividuen beeinflusst (Abbildung 17). Sind bei den Mitarbeitern diese Voraussetzungen vorhanden oder geschaffen, so begünstigt dies wiederum die Lernfähigkeit der einzelnen Individuen. Die Ebenen des individuellen Wissens, des Gruppen-, Organisations- und Wissensgemeinschaftswissens unterliegen durch die Dynamik der Organisation einer permanenten Veränderung.

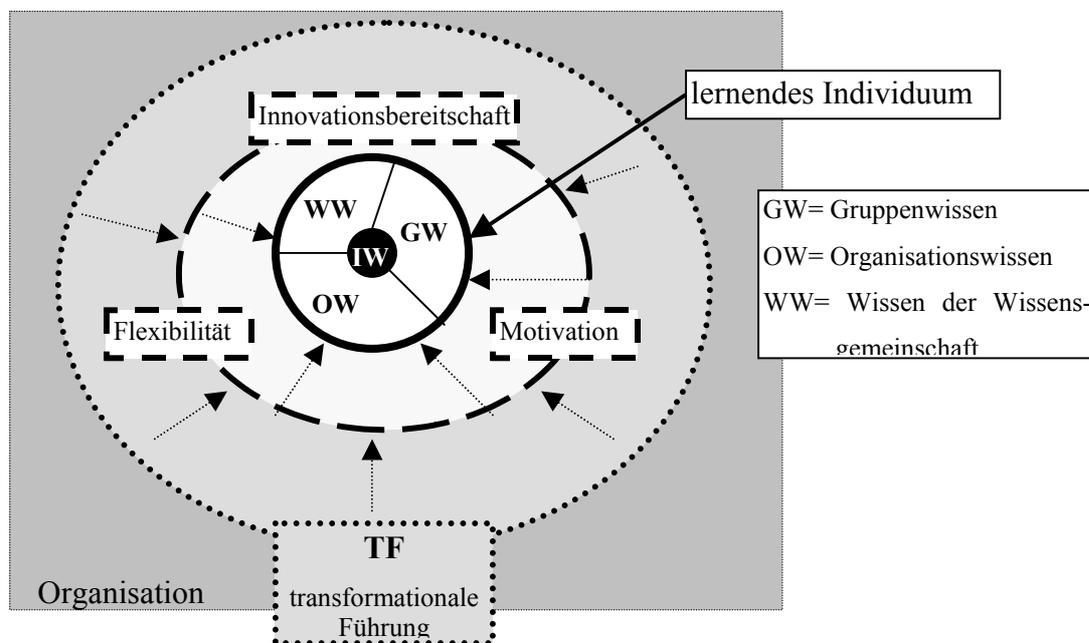


Abb. 13.1: Wirkung transformationaler Führung auf die Lernbereitschaft des Individuums in einer Organisation (in Anlehnung an Wiegand, 1996, freie Überarbeitung)

