

16 Anhang

16.1 Soziodemografische Informationen

Alter?

1. bis 25 Jahre
2. 26 bis 35 Jahre
3. 36 bis 45 Jahre
4. 46 bis 55 Jahre
5. über 55 Jahre

Geschlecht?

1. weiblich
2. männlich

Wie lange sind Sie schon in ihrer Behörde tätig?

1. bis 5 Jahre
2. 5 bis 10 Jahre
3. 10 bis 20 Jahre
4. über 20 Jahre

Ich komme aus den

1. alten Bundesländern
2. neuen Bundesländern

ich arbeite ...

1. Teilzeit
2. Vollzeit

ich würde gerne arbeiten ...

1. Teilzeit
2. Vollzeit

Ihre Besoldungs-/Vergütungsgruppe nach BAT ...

1. Lgr. 2 - 4a
2. X - VIII, A1-A4
3. VII - Vc, A5-A9s

4. Vb - IIb, A9-A13

5. IIa - I, ab A13

ich erhalte 86% der Vergütung

1. ja

2. nein

Haben Sie eine Leitungsfunktion

1. ja

2. nein

wenn ja, welche

.....

ich bin in folgendem Bereich beschäftigt:....

.....

16.2 Skalen zur Erfassung des Führungserfolges

Variablen und Skala: Behinderung durch mangelnde Information:

	Ich muss Informationen nachlaufen	Ich erhalte wichtige Informationen nicht	Die Informationen sind unklar	Skala Informationsmangel
Mean	2,91	2,90	2,54	2,78
SD	1,01	1,03	,90	,80

Skala von 1= „trifft überhaupt nicht zu“ bis 5= „trifft vollständig zu“

Variablen und Skala: Regelmäßige Besprechung:

	Jeder kommt zu Wort	Informationsgehalt ist gut	Effektivität von Besprechungen ist gut	Skala Regelmäßige Besprechung
Mean	3,58	3,28	3,07	3,31
SD	1,04	,97	1,01	,89

Skala von 1= „trifft überhaupt nicht zu“ bis 5= „trifft vollständig zu“

Variablen und Skala: Kommunikation:

	Konflikte werden offen ausgetragen	Probleme machen nicht unbeliebt	Konflikte können direkt geklärt werden	Skala Kommunikation
Mean	3,05	2,92	3,41	3,12
SD	1,18	1,24	1,12	1,02

Skala von 1= „trifft überhaupt nicht zu“ bis 5= „trifft vollständig zu“

Variablen und Skala: Konkurrenz zwischen Mitarbeitern:

	Mean	SD
Es gibt deutliche Spannungen zwischen den Kollegen	2,80	1,10
Es wird versucht, „am Stuhl des anderen zu sägen“	2,16	1,05
Es wird versucht, „sich lieb Kind zu machen“	3,07	1,27
Es wird versucht, „andere auflaufen zulassen“	2,48	1,11
Skala: Konkurrenz zwischen Mitarbeitern	2,63	,93

Skala von 1= „trifft überhaupt nicht zu“ bis 5= „trifft vollständig zu“

Variablen und Skala: Konkurrenz zwischen „Ost- und Westdeutschen“:

	Es gibt Spannungen zwischen Ost- und Westdeutschen	Es bilden sich Ost- und Westgruppen	Skala Konkurrenz zwischen West und Ost
Mean	2,04	1,92	1,98
SD	1,11	1,12	1,04

Skala von 1= „trifft überhaupt nicht zu“ bis 5= „trifft vollständig zu“

Variablen und Skala: Beeinträchtigung durch hohes Risiko:

	Mean	SD
Angst vor drohenden Disziplinarmaßnahmen	2,07	,98
Erhalt von widersprüchlichen Anweisungen	2,46	1,08
Hohes Fehlerrisiko	3,18	1,25
Entscheidungsunsicherheit	2,45	1,04
Skala: Risiko(-wahrnehmung)	2,54	,77

Skala von 1= „trifft überhaupt nicht zu“ bis 5= „trifft vollständig zu“

Variablen und Skala: Beschwerden durch die Arbeit:

	Mean	SD
Kopf- und Rückenschmerzen	3,45	1,46
Herz-Kreislaufbeschwerden	2,10	1,18
Magen-Darmbeschwerden	2,12	1,27
Schlafstörungen	2,31	1,32
Infektionskrankheiten	1,97	1,10
Depressionen	1,80	1,18
Skala: Beschwerden	2,31	,86

Skala von 1= „trifft überhaupt nicht zu“ bis 5= „trifft vollständig zu“

Variablen und Skala: Stress:

	Mean	SD
Ich fühle mich oft überfordert	2,58	1,14
Ich arbeite mehr als gut ist	2,99	1,28
16.2.1.1 Ich komme auch krank zur Arbeit (<i>positiv formuliert!</i>)	3,79	1,07
Ich stehe oft unter Anspannung	3,38	1,14
Ich bin oft müde	3,37	1,19
Ich reagiere oft gereizt	2,52	1,17
Ich muss häufig Ärger runterschlucken	3,07	1,21
16.2.1.2 Ich muss mich oft zusammenreißen	2,47	1,17
Ich bin den Anforderungen gewachsen (<i>positiv formuliert!</i>)	3,91	,93
<i>Ich fühle mich durch Zigarettenrauch belästigt</i>	2,13	1,57
<i>16.2.1.2.1 Ich fühle mich sexuell belästigt</i>	1,04	,27
<i>Ich bin durch Mobbing gestresst</i>	1,44	,90
Skala: Stress (Variablen 1 – 9; Variablen 3 und 9 recodiert)	2,92	,79

Skala von 1= „trifft überhaupt nicht zu“ bis 5= „trifft vollständig zu“

Variablen und Skala: Verbundenheit und Identifikation (Variablen 1-4):

	Mean	SD
Ich bin stolz auf meinen Arbeitsplatz	3,56	1,23
Es gäbe zu viel Veränderungen, wenn ich meinen Status aufgäbe	4,13	1,06
Eine dauerhaft Tätigkeit hier ist gut	3,89	1,04
Die dauerhafte Anstellungsperspektive beruhigt	4,46	,77
Ich spiele mit dem Gedanken, mich selbständig zu machen	1,73	1,09
Ich hätte nur Nachteile, wenn ich meinen Status aufgäbe	3,91	1,34
Ich bleibe nur, weil keine Alternative besteht	2,78	1,49
Andere würden es nicht verstehen, wenn ich kündigen würde	3,34	1,42
Es wäre falsch, eine sichere Anstellung aufzugeben	4,14	1,04
Eine feste Anstellung bietet eine sichere Existenz	4,37	,86
Skala: Identifikation	4,11	,69

Skala von 1= „trifft überhaupt nicht zu“ bis 5= „trifft vollständig zu“

Variablen und Skala: Arbeitsmotivation:

	Mean	SD
Ich bin bereit, Verantwortung zu übernehmen	3,64	,94
Ich bin bereit, mich zu qualifizieren	3,97	,89
Ich habe Interesse an einem Weiterkommen in der Behörde	3,87	1,00
Ich bin bereit, mich für meinen Beruf einzusetzen	4,17	,70
Ich habe Interesse an herausfordernden Aufgaben	4,01	,84
Skala: Arbeitsmotivation	3,93	,70

Skala von 1= „trifft überhaupt nicht zu“ bis 5= „trifft vollständig zu“

Variablen und Skala: Mangelnde Beteiligung an Entscheidungen:

	Mean	SD
<i>Vorschläge der Mitarbeiter versacken irgendwo</i>	3,17	,98
Von Mitarbeitern wird Anpassung erwartet	3,33	1,02
Die Mitarbeiter stehen vor vollendeten Tatsachen	3,76	1,85
<i>Leitung nimmt Ideen von Mitarbeitern auf</i>	2,67	1,35
<i>Interessenvertreter kümmern sich um meine Belange</i>	3,07	,99
Skala: Mangelnde Beteiligung an Entscheidungen (Variablen 1-4; Variable 4 recodiert)	3,31	,76

Skala von 1= „trifft überhaupt nicht zu“ bis 5= „trifft vollständig zu“

16.3 Multifactor Leadership Questionnaire deutsche Übersetzung (Felfe und Goihl, 2002a)

1. bietet im Gegenzug für meine Anstrengungen ihre Unterstützung¹ (*Hilfe*) an.
2. überprüft stets aufs neue, ob zentrale/wichtige Annahmen noch angemessen sind.
3. versäumt es, sich um die Probleme zu kümmern, bis sie wirklich ernst geworden sind.
4. konzentriert sich sehr (*überwiegend*) auf Unregelmäßigkeiten, Fehler, Ausnahmen und Abweichungen von Standards (*Vorschriften*).
5. hält sich heraus, wenn wichtige Angelegenheiten anstehen (*versucht sich nicht herauszuhalten, wenn wichtige Fragen anstehen*).
6. spricht mit ihren MitarbeiterInnen (*anderen*) über ihre wichtigsten Überzeugungen und Werte.
7. ist nicht (*immer*) da, wenn sie gebraucht wird.
8. sucht bei der Lösung von Problemen nach unterschiedlichen Perspektiven.
9. äußert sich optimistisch über die Zukunft.
10. macht mich stolz darauf, mit ihr zu tun zu haben.
11. macht deutlich, wer für bestimmte Leistungen verantwortlich ist.
12. wartet bis etwas schief gegangen ist, bevor sie etwas unternimmt.
13. spricht mit Begeisterung über das, was erreicht werden soll.
14. macht klar, wie wichtig es ist, sich (*100%-ig*) für eine Sache einzusetzen.
15. verbringt Zeit damit, den Mitarbeitern etwas zu zeigen und neue Dinge beizubringen (*mit Führung und damit, den Mitarbeitern etwas beizubringen*).
16. macht klar, was man erhalten wird, wenn vereinbarte Ziele erreicht werden (*spricht klar aus, was man erwarten kann, wenn die gesteckten Ziele erreicht worden sind*).
17. ist fest davon überzeugt, dass man ohne Not nichts ändern sollte.
18. stellt die eigenen Interessen zurück, wenn es um das Wohl der Gruppe geht.
19. behandelt mich eher als Individuum denn als einen unter vielen Mitarbeitern (*berücksichtigt meine Individualität und behandelt mich nicht nur als irgendeinen Mitarbeiter unter vielen*).
20. vertritt die Ansicht, dass Probleme erst wiederholt auftreten müssen, bevor man handeln sollte.
21. handelt in einer Weise, die bei mir Respekt erzeugt.
22. konzentriert sich voll auf den Umgang mit Fehlern und Beschwerden (*kümmert sich in erster Linie um Fehler und Beschwerden*).
23. berücksichtigt die moralischen und ethischen Konsequenzen von Entscheidungen.

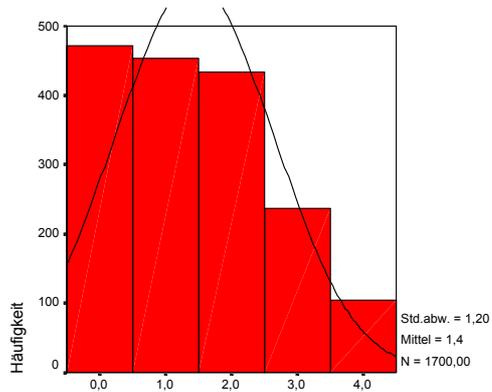
¹ Bei abweichenden Formulierungen vom Instrument der Vorstudie werden die alten Formulierungen in Klammern und kursiv gesetzt und die aktuellen unterstrichen.

24. verfolgt alle Fehler konsequent.
25. strahlt Stärke und Vertrauen aus.
26. formuliert eine überzeugende Zukunftsvision.
27. macht mich auf Fehler aufmerksam, damit die Anforderungen erfüllt werden.
28. trifft schnell und ohne Zögern seine Entscheidungen (*vermeidet es nicht, Entscheidungen zu treffen*).
29. erkennt meine individuellen Bedürfnisse, Fähigkeiten und Ziele.
30. bringt mich dazu, Probleme aus verschiedenen Blickwinkeln zu betrachten.
31. hilft mir, meine Stärken auszubauen.
32. schlägt neue Wege vor, wie Aufgaben/Aufträge bearbeitet werden können.
33. klärt wichtige Fragen sofort (*verschleppt nicht die Klärung wichtiger Fragen*).
34. betont die Wichtigkeit von Teamgeist und einem gemeinsamen Aufgabenverständnis.
35. zeigt Zufriedenheit, wenn andere die Erwartungen erfüllen.
36. äußert (*hat*) großes Vertrauen, dass die gesteckten Ziele erreicht werden.
37. setzt sich effektiv für meine (beruflichen) Bedürfnisse und Interessen ein.
38. sorgt durch ihr Führungsverhalten für Zufriedenheit.
39. bringt mich dazu, mehr zu schaffen als ich ursprünglich erwartet habe.
40. kann meine Interessen gut bei höheren Vorgesetzten vertreten
41. gestaltet die Zusammenarbeit so, dass ich wirklich zufrieden bin.
42. spornt mich an, erfolgreich zu sein.
43. setzt sich effektiv für die Belange der Organisation ein.
44. erhöht meine Bereitschaft, mich stärker anzustrengen.
45. kann eine Gruppe effektiv führen.

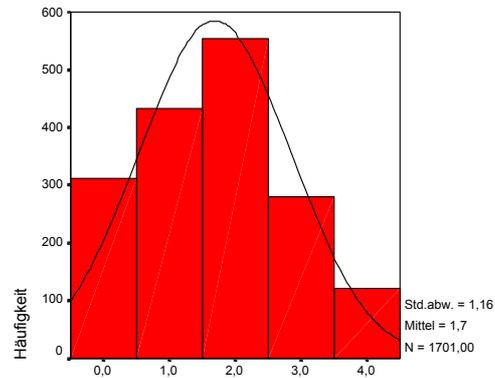
Statistik und Verteilung der Variablen der Dimension Idealized Influence attributed (IIa):

	Ich bin stolz, mit Ihr zutun zu haben	Sie stellt ihre eigenen Interessen zurück	Sie erzeugt bei mir Respekt	Sie strahlt Vertrauen aus
Mean	1,44	1,69	1,95	1,99
SD	1,20	1,16	1,20	1,26

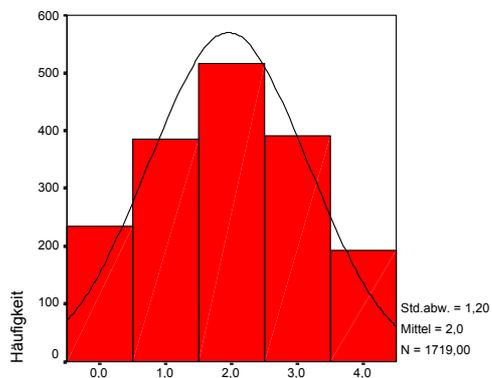
Skala: 0="nie" bis 4="fast immer"



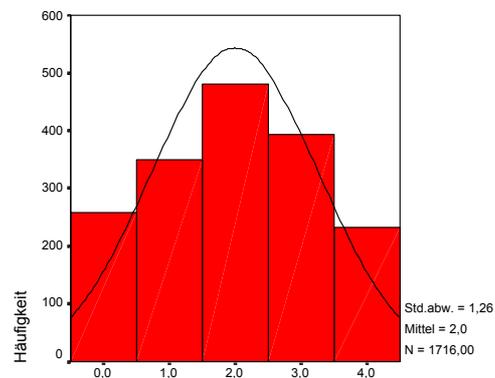
f_10 bin stolz, mit ihr zu tun zu haben



f_18 stellt eigene Interessen zurück



f_21 erzeugt bei mir Respekt

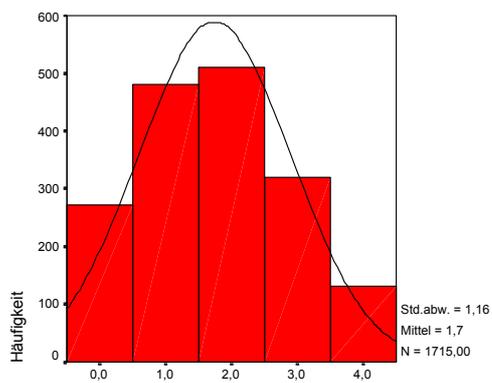


f_25 strahlt Vertrauen aus

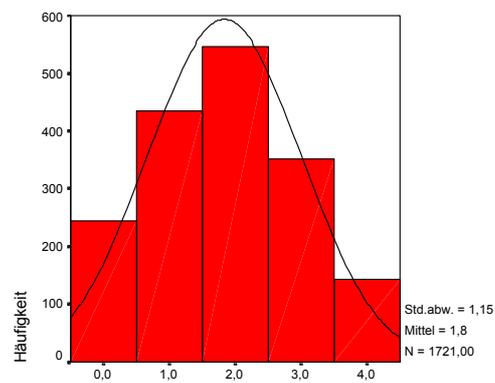
Statistik und Verteilung der Variablen der Dimension Idealized Influence behaviour (IIb):

	Sie spricht über Werte	Sie macht die Wichtigkeit persönlichen Einsatzes klar	Sie berücksichtigt moralische Bedenken	Sie betont Teamgeist
Mean	1,74	1,83	2,10	2,01
SD	1,16	1,15	1,09	1,29

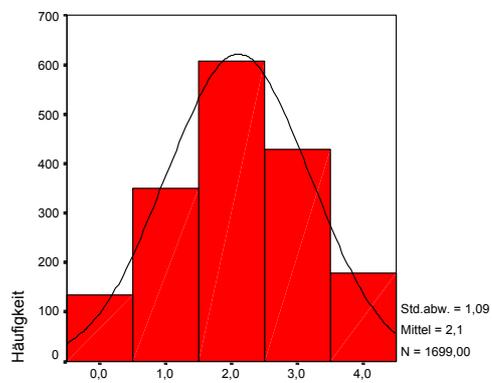
Skala: 0="nie" bis 4="fast immer"



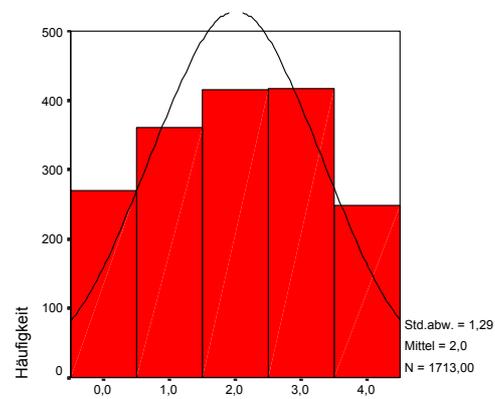
f_6 spricht über Werte



f_14 macht Wichtigkeit von Einsatz klar



f_23 berücksichtigt moralische Konsequenzen

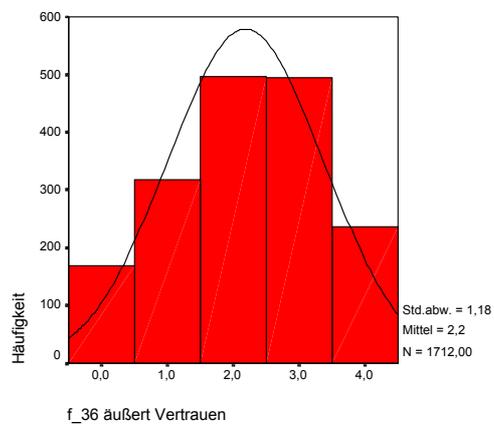
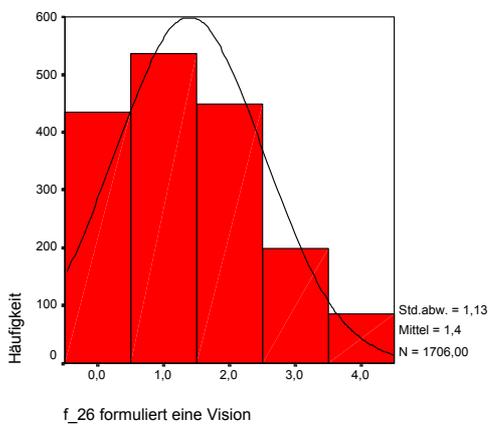
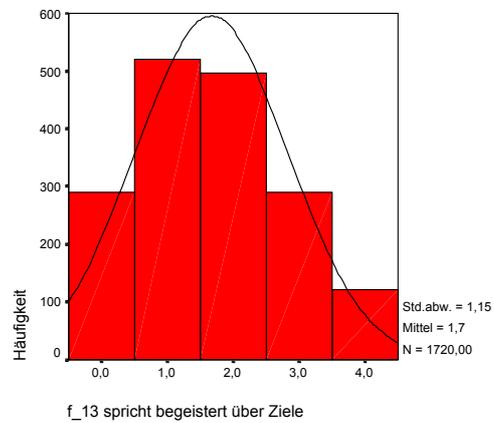
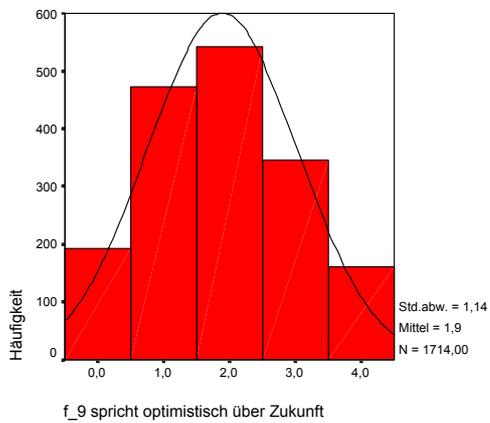


f_34 betont Teamgeist

Statistik und Verteilung der Variablen der Dimension Inspirational Motivation (IM):

	Sie spricht optimistisch über die Zukunft	Sie spricht begeistert über Ziele	Sie formuliert eine Vision	Sie äußert Vertrauen
Mean	1,89	1,67	1,39	2,18
SD	1,14	1,15	1,13	1,18

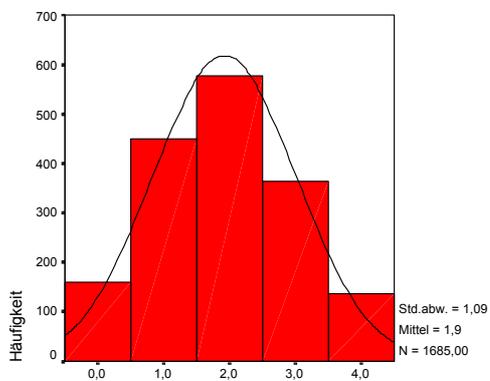
Skala: 0="nie" bis 4="fast immer"



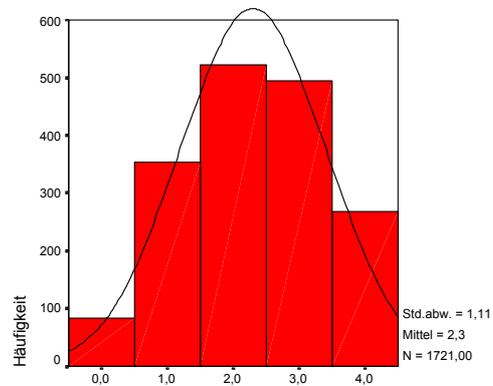
Statistik und Verteilung der Variablen der Dimension Intellectual Stimulation (IS):

	Sie prüft stets neu wichtige Annahmen	Sie sucht nach unterschiedlichen Perspektiven	Sie bringt verschiedene Blickwinkel	Sie schlägt neue Wege vor
Mean	1,92	2,30	1,99	1,74
SD	1,09	1,11	1,16	1,14

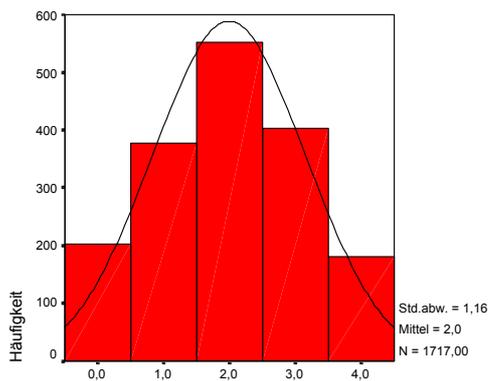
Skala: 0=„nie“ bis 4=„fast immer“



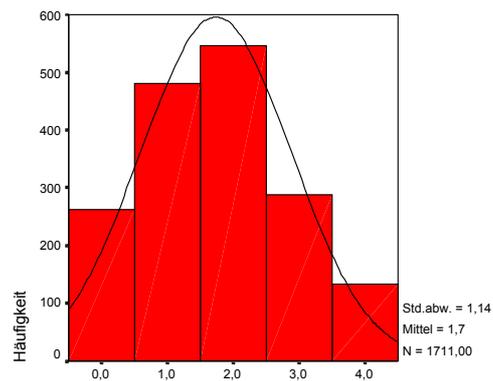
f_2 prüft stets aufs neue wichtige Annahmen



f_8 sucht nach unterschiedlichen Perspektiven



f_30 bringt verschiedene Blickwinkel

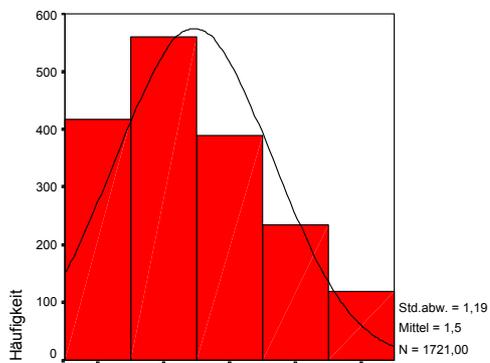


f_32 schlägt neue Wege vor

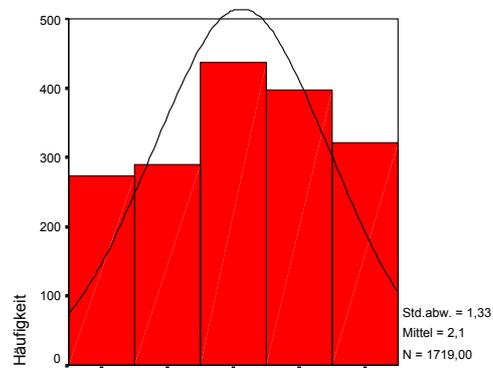
Statistik und Verteilung der Variablen der Dimension Individual Consideration (IC):

	Sie zeigt neue Dinge und bringt einem etwas bei	Sie behandelt mich als ein Individuum	Sie erkennt individuelle Bedürfnisse	Sie hilft persönliche Stärken auszubauen
Mean	1,46	2,12	2,06	1,68
SD	1,19	1,33	1,20	1,22

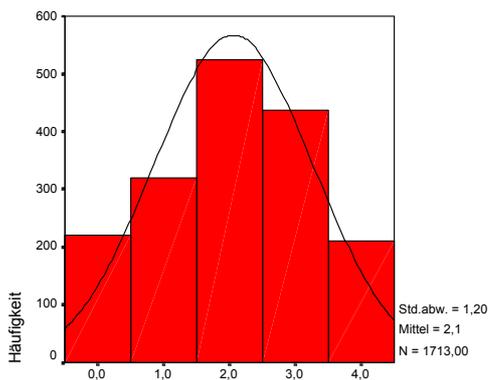
Skala: 0="nie" bis 4="fast immer"



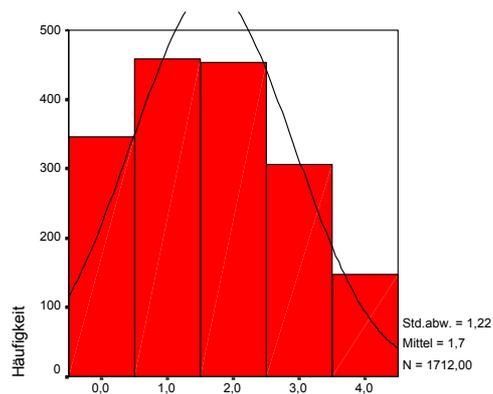
f_15 zeigt Dinge und bringt sie bei



f_19 behandelt mich als Individuum



f_29 erkennt individuelle Bedürfnisse

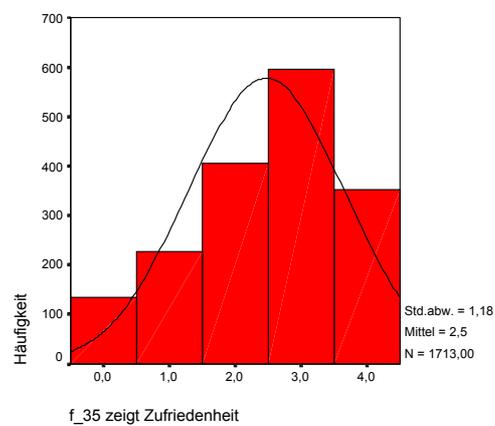
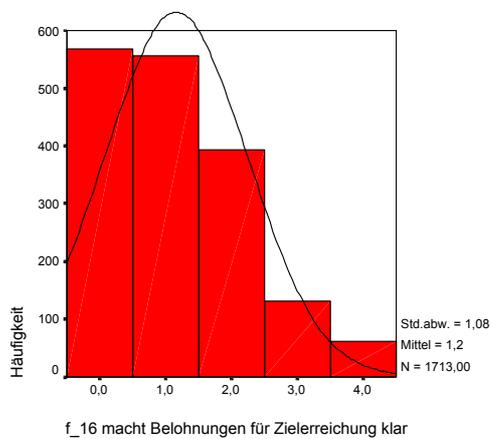
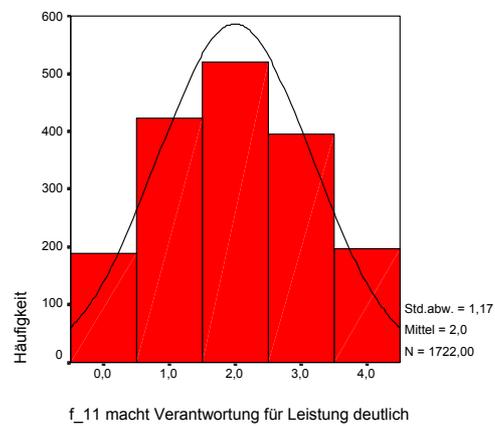
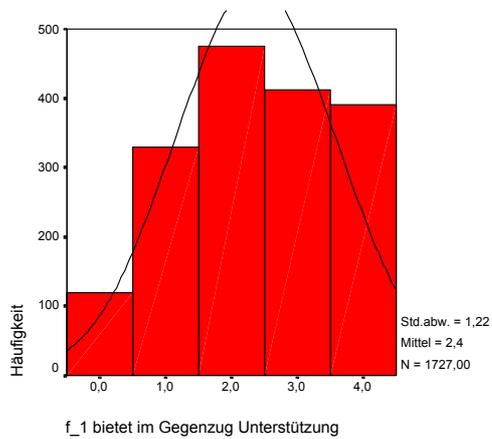


f_31 hilft Stärken auszubauen

Statistik und Verteilung der Variablen der Dimension Contingent Reward (CR):

	Sie bietet im Gegenzug ihre Unterstützung an	Sie macht die Verantwortung für Leistung deutlich	Sie macht Belohnung bei Zielerreichung klar	Sie zeigt Zufriedenheit bei Zielerreichung
Mean	2,36	1,99	1,16	2,47
SD	1,22	1,17	1,08	1,18

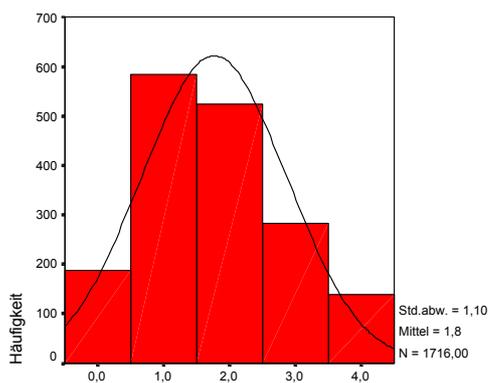
Skala: 0="nie" bis 4="fast immer"



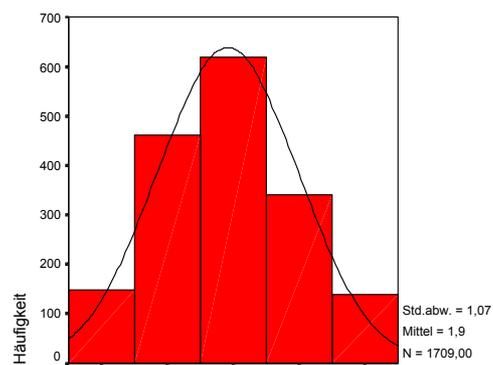
Statistik und Verteilung der Variablen der Dimension Management by Exception active (MbEa):

	Sie konzentriert sich auf Fehler	Sie konzentriert sich auf den Umgang mit Fehlern	Sie verfolgt Fehler konsequent	Sie macht auf Fehler aufmerksam
Mean	1,77	1,92	2,12	2,28
SD	1,10	1,07	1,10	1,12

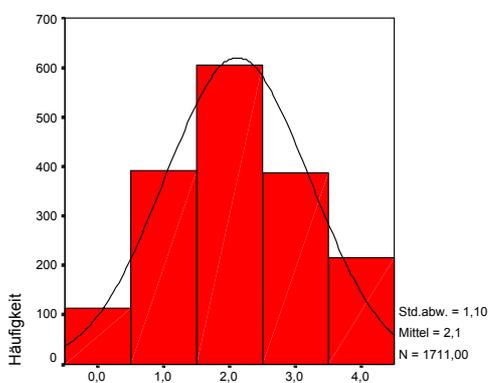
Skala: 0=„nie“ bis 4=„fast immer“



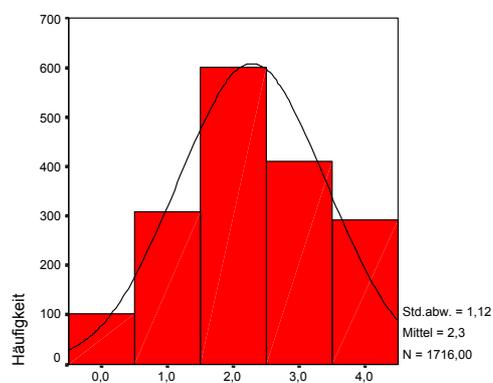
f_4 konzentriert sich auf Fehler



f_22 konzentriert sich auf Umgang mit Fehlern



f_24 verfolgt Fehler konsequent

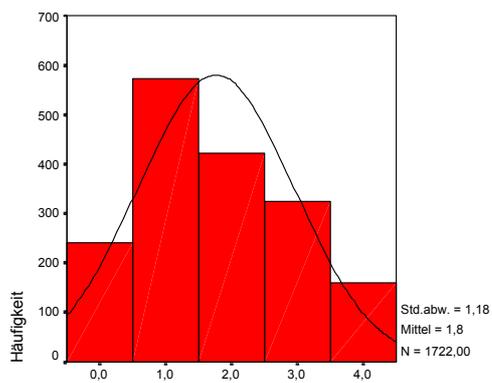


f_27 macht auf Fehler aufmerksam

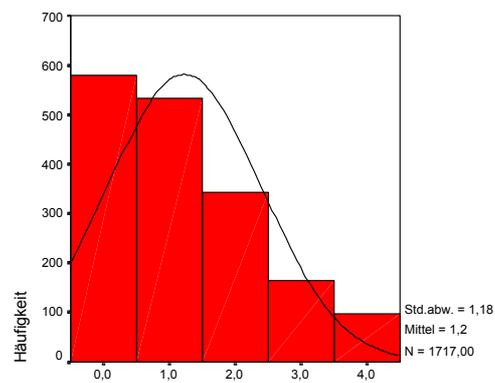
Statistik und Verteilung der Variablen der Dimension Management by Exception passive (MbEp):

	Sie versäumt es, sich um Probleme zu kümmern	Sie wartet bis etwas schief gegangen ist	Sie denkt, dass man ohne Not nichts ändern muss	Sie denkt, Probleme müssen erst wiederholt auftreten
Mean	1,76	1,22	1,60	1,51
SD	1,18	1,18	1,18	1,17

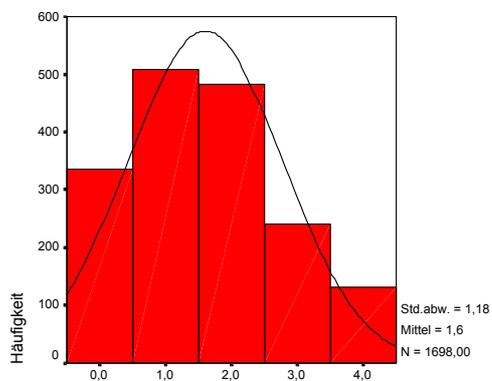
Skala: 0="nie" bis 4="fast immer"



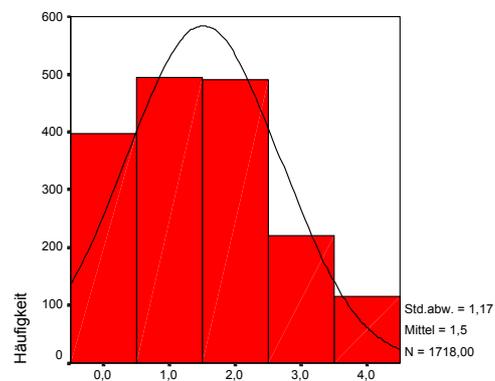
f_3 versäumt es, sich um Probleme zu kümmern



f_12 wartet bis etwas schief gegangen ist



f_17 denkt, dass man ohne Not nichts ändern muss

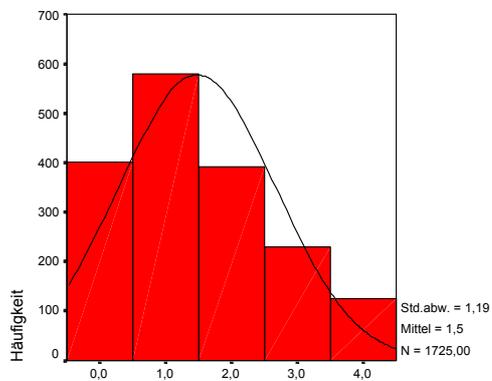


f_20 Probleme müssen wiederholt auftreten

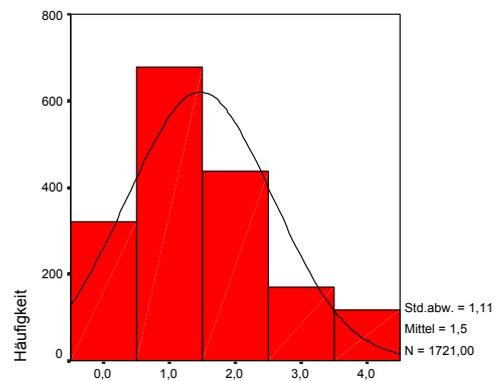
Statistik und Verteilung der Variablen der Dimension Laissez Faire (LF):

	Sie hält sich heraus	Sie ist nicht da, wenn sie gebraucht wird	Sie trifft keine Entscheidungen	Sie klärt keine wichtigen Entscheidungen
Mean	1,48	1,47	1,82	1,71
SD	1,19	1,11	1,21	1,27

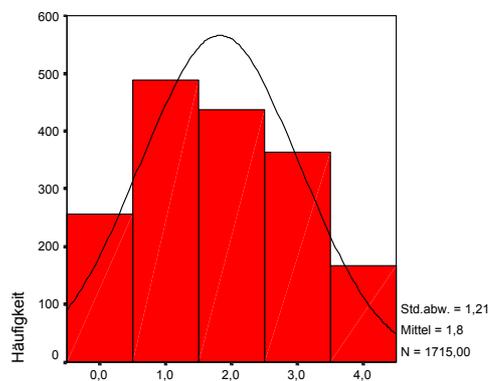
Skala: 0="nie" bis 4="fast immer"



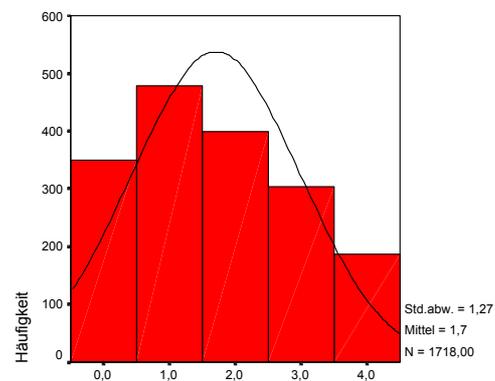
f_5 hält sich heraus



f_7 ist nicht da, wenn sie gebraucht wird



f_28r trifft keine Entscheidungen



f_33r klärt nie wichtige Fragen

16.4 Regressionsmodelle

Führung und Beteiligung

Modellzusammenfassung

Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers	Änderungsstatistiken				
					Änderung in R-Quadrat	Änderung in F	df1	df2	Änderung in Signifikanz von F
1	,379 ^a	,144	,143	,6649	,144	287,621	1	1716	,000
2	,402 ^b	,162	,161	,6580	,018	36,722	1	1715	,000
3	,419 ^c	,176	,174	,6526	,014	29,772	1	1714	,000
4	,425 ^d	,181	,179	,6509	,005	9,962	1	1713	,002
5	,428 ^e	,183	,181	,6499	,003	6,060	1	1712	,014

a. Einflussvariablen : (Konstante), Intellectual Stimulation

b. Einflussvariablen : (Konstante), Intellectual Stimulation, Inspirational Motivation

c. Einflussvariablen : (Konstante), Intellectual Stimulation, Inspirational Motivation , MbE passiv

d. Einflussvariablen : (Konstante), Intellectual Stimulation, Inspirational Motivation , MbE passiv, MbE aktiv

e. Einflussvariablen : (Konstante), Intellectual Stimulation, Inspirational Motivation , MbE passiv, MbE aktiv, Individual Consideration

Führung und Beteiligung (nur Führungskräfte)

Modellzusammenfassung

Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers	Änderungsstatistiken				
					Änderung in R-Quadrat	Änderung in F	df1	df2	Änderung in Signifikanz von F
1	,521 ^a	,271	,266	,5718	,271	48,734	1	131	,000
2	,541 ^b	,293	,282	,5655	,021	3,943	1	130	,049

a. Einflussvariablen : (Konstante), IS

b. Einflussvariablen : (Konstante), IS, CR

Führung und Kommunikation

Modellzusammenfassung

Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers	Änderungsstatistiken				
					Änderung in R-Quadrat	Änderung in F	df1	df2	Änderung in Signifikanz von F
1	,387 ^a	,150	,149	,9462	,150	302,427	1	1717	,000
2	,407 ^b	,166	,165	,9376	,016	32,804	1	1716	,000
3	,422 ^c	,178	,176	,9310	,012	25,197	1	1715	,000
4	,425 ^d	,180	,179	,9298	,003	5,508	1	1714	,019

a. Einflussvariablen : (Konstante), IIA

b. Einflussvariablen : (Konstante), IIA, IC

c. Einflussvariablen : (Konstante), IIA, IC, MBEP

d. Einflussvariablen : (Konstante), IIA, IC, MBEP, MBEA

Führung und Kommunikation (nur Führungskräfte)

Modellzusammenfassung

Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers	Änderungsstatistiken				
					Änderung in R-Quadrat	Änderung in F	df1	df2	Änderung in Signifikanz von F
1	,444 ^a	,197	,191	,7617	,197	32,154	1	131	,000
2	,471 ^b	,221	,209	,7530	,024	4,059	1	130	,046

a. Einflussvariablen : (Konstante), IC

b. Einflussvariablen : (Konstante), IC, MBEA

Führung und Zusammenarbeit

Modellzusammenfassung

Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers	Änderungsstatistiken				
					Änderung in R-Quadrat	Änderung in F	df1	df2	Änderung in Signifikanz von F
1	,267 ^a	,072	,071	,7562	,072	131,848	1	1712	,000
2	,297 ^b	,088	,087	,7497	,016	30,788	1	1711	,000
3	,300 ^c	,090	,088	,7491	,002	3,941	1	1710	,047

a. Einflussvariablen : (Konstante), IIA

b. Einflussvariablen : (Konstante), IIA, MBEP

c. Einflussvariablen : (Konstante), IIA, MBEP, IC

Führung und Behinderung durch Informationsmangel

Modellzusammenfassung

Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers	Änderungsstatistiken				
					Änderung in R-Quadrat	Änderung in F	df1	df2	Änderung in Signifikanz von F
1	,088 ^a	,008	,007	2,8000	,008	13,389	1	1711	,000

a. Einflussvariablen : (Konstante), IIB

Führung und Behinderung durch Informationsmangel (nur Führungskräfte)

Modellzusammenfassung

Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers	Änderungsstatistiken				
					Änderung in R-Quadrat	Änderung in F	df1	df2	Änderung in Signifikanz von F
1	,432 ^a	,187	,180	,7145	,187	30,066	1	131	,000
2	,481 ^b	,231	,219	,6975	,044	7,483	1	130	,007

a. Einflussvariablen : (Konstante), IC

b. Einflussvariablen : (Konstante), IC, MBEA

Führung und Konkurrenz zwischen Mitarbeitern

Modellzusammenfassung

Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers	Änderungsstatistiken				
					Änderung in R-Quadrat	Änderung in F	df1	df2	Änderung in Signifikanz von F
1	,275 ^a	,075	,075	,8964	,075	140,274	1	1718	,000
2	,316 ^b	,100	,099	,8847	,024	46,658	1	1717	,000
3	,324 ^c	,105	,104	,8824	,005	9,902	1	1716	,002
4	,331 ^d	,109	,107	,8806	,004	8,049	1	1715	,005
5	,336 ^e	,113	,110	,8792	,003	6,330	1	1714	,012

a. Einflussvariablen : (Konstante), IC

b. Einflussvariablen : (Konstante), IC, MBEP

c. Einflussvariablen : (Konstante), IC, MBEP, IIA

d. Einflussvariablen : (Konstante), IC, MBEP, IIA, MBEA

e. Einflussvariablen : (Konstante), IC, MBEP, IIA, MBEA, LF

Führung und Konkurrenz zwischen Mitarbeitern (nur Führungskräfte)

Modellzusammenfassung

Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers	Änderungsstatistiken				
					Änderung in R-Quadrat	Änderung in F	df1	df2	Änderung in Signifikanz von F
1	,329 ^a	,108	,102	,7900	,108	15,931	1	131	,000
2	,376 ^b	,141	,128	,7782	,033	5,008	1	130	,027

a. Einflussvariablen : (Konstante), IC

b. Einflussvariablen : (Konstante), IC, MBEA

Führung und intrinsische Identifikation

Modellzusammenfassung

Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers	Änderungsstatistiken				
					Änderung in R-Quadrat	Änderung in F	df1	df2	Änderung in Signifikanz von F
1	,198 ^a	,039	,038	,6730	,039	69,878	1	1720	,000
2	,211 ^b	,045	,044	,6712	,006	10,091	1	1719	,002
3	,221 ^c	,049	,047	,6699	,004	7,752	1	1718	,005
4	,229 ^d	,053	,050	,6688	,004	6,659	1	1717	,010

a. Einflussvariablen : (Konstante), IIB

b. Einflussvariablen : (Konstante), IIB, IC

c. Einflussvariablen : (Konstante), IIB, IC, MBEA

d. Einflussvariablen : (Konstante), IIB, IC, MBEA, MBEP

Führung und extrinsische Identifikation (nur Führungskräfte)

Modellzusammenfassung

Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers	Änderungsstatistiken				
					Änderung in R-Quadrat	Änderung in F	df1	df2	Änderung in Signifikanz von F
1	,273 ^a	,075	,068	,8979	,075	10,494	1	130	,002

a. Einflussvariablen : (Konstante), MBEP

Führung und Arbeitsmotivation(nur Führungskräfte)

Modellzusammenfassung

Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers	Änderungsstatistiken				
					Änderung in R-Quadrat	Änderung in F	df1	df2	Änderung in Signifikanz von F
1	,275 ^a	,076	,069	,6306	,076	10,714	1	131	,001

a. Einflussvariablen : (Konstante), IIB

**Univariate Kovarianzanalyse: Unterschiede zwischen den Verwaltungseinheiten 4, 5
und 6 (abhängig)
hinsichtlich der Führung (unabhängig)**

Tests der Zwischensubjekteffekte

Abhängige Variable: Verwaltungseinheit

Quelle	Quadratsumme vom Typ III	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz	Partielles Eta-Quadrat	Nichtzentralitäts-Parameter	Beobachtete Schärfe ^a
Korrigiertes Modell	116,048 ^b	9	12,894	8,710	,000	,080	78,394	1,000
Konstanter Term	961,961	1	961,961	649,829	,000	,420	649,829	1,000
IIA	2,251E-03	1	2,251E-03	,002	,969	,000	,002	,050
IIB	15,516	1	15,516	10,482	,001	,012	10,482	,899
IS	4,678E-02	1	4,678E-02	,032	,859	,000	,032	,054
IM	16,242	1	16,242	10,972	,001	,012	10,972	,911
IC	18,895	1	18,895	12,764	,000	,014	12,764	,946
CR	8,773	1	8,773	5,926	,015	,007	5,926	,681
MBEA	20,111	1	20,111	13,586	,000	,015	13,586	,957
MBEP	13,674	1	13,674	9,237	,002	,010	9,237	,859
LF	,401	1	,401	,271	,603	,000	,271	,082
Fehler	1326,375	896	1,480					
Gesamt	26556,000	906						
Korrigierte Gesamtvariation	1442,424	905						

a. Unter Verwendung von Alpha = ,05 berechnet

b. R-Quadrat = ,080 (korrigiertes R-Quadrat = ,071)