



FORSCHUNGSBERICHTE Nr. 86

Polizei im Wandel

Das Erhebungsinstrument der standardisierten Befragung
der Vollzugsbeamtinnen und -beamten
der niedersächsischen Polizei 2001

Christiane Bosold, Thomas Ohlemacher,
Wolf Kirchberg & Oliver Lauterbach

2002

Kriminologisches Forschungsinstitut Niedersachsen e.V. (KFN)
Lützerodestraße 9 ▪ 30161 Hannover
Tel.: 0511/34836-0 ▪ Fax: 0511/34836-10
www.kfn.de

gefördert mit Mitteln des Niedersächsischen Innenministeriums

Inhaltsverzeichnis

1. Projektbeschreibung	5
1.1 Forschungsziele und Forschungsdesign.....	5
1.2 Entwicklung der Befragungsinstrumente.....	6
1.3 Ziehung der Stichprobe.....	6
1.4 Datenerhebung und Rücklauf	7
1.5 Datenbereinigung und Repräsentativität.....	8
1.6 Beschreibung der Befragungsstichprobe	10
2. Fragebogenkonstruktion (Frage-nummern)	12
2.1 Allgemeiner Aufbau.....	12
2.2 Statistische Angaben (001-025).....	13
2.3 Arbeitszufriedenheit (026, 027, 032, 033)	14
2.4 Entwicklungschancen (028-031, 034-044)	15
2.5 Arbeitsbelastung (045-055)	20
2.6 Arbeitsklima (056-058).....	26
2.7 Berufliches Selbstverständnis (059-066)	27
2.8 Bild der Polizei in der Öffentlichkeit (067-072).....	31
2.9 Polizeiliches Handeln in Konfliktsituationen (073-086)	34
2.10 Angaben zur Bearbeitung (087-090)	39
3. Skalenanalysen (Frage-nummern)	43
3.1 Allgemeine Vorgehensweise	43
3.2 Arbeitszufriedenheit (026, 027, 032, 033)	43
3.3 Entwicklungschancen (036-038, 040)	45
3.4 Arbeitsbelastung (047, 048, 051, 052, 054, 055).....	49
3.5 Arbeitsklima (056-058).....	60
3.6 Berufliches Selbstverständnis (059-061, 063-066).....	62
3.7 Bild der Polizei in der Öffentlichkeit (067, 070- 072).....	70
3.8 Polizeiliches Handeln in Konfliktsituationen (073, 076, 077, 079-081, 085)	74
Literaturverzeichnis.....	82

Anhänge.....	86
ANHANG A: Befragungsinstrument A	87
ANHANG B: Befragungsinstrument B.....	108
ANHANG C: Tabellen zur Repräsentativität der Stichproben	132
ANHANG D: Quellenverzeichnis für das Befragungsinstrument A.....	134

1. Projektbeschreibung

1.1 Forschungsziele und Forschungsdesign

Das Innenministerium des Landes Niedersachsen hat sich im Jahr 2000 entschlossen, ein Projekt des Kriminologischen Forschungsinstitutes Niedersachsen (KFN) finanziell zu unterstützen. Im Mittelpunkt des Forschungsprojektes „Polizei im Wandel“ steht eine Analyse der Arbeitssituation der Vollzugsbeamtinnen und -beamten der niedersächsischen Polizei. Ausgangspunkt des Forschungsvorhabens ist eine Wiederholung der Mitarbeiterbefragung der Reformkommission der niedersächsischen Polizei aus dem Jahr 1991 (vgl. hierzu Wempe & Heß, 1999). Ein Ziel des Projektes stellt somit die Beschreibung der Veränderungen im Meinungsspektrum der niedersächsischen Polizisten und Polizistinnen zwischen 1991 und 2001 dar. Die Befragung 1991 hatte als zentralen Befund ergeben, dass mehr als die Hälfte der Mitarbeiter der niedersächsischen Polizei ihren Beruf nicht wiederwählen würden. Aus diesem Grund sollte die geplante Befragung 2001 eine vertiefte Auseinandersetzung mit Bedingungen und Wirkungen von Arbeits(un)zufriedenheit bei Polizisten und Polizistinnen ermöglichen. Dieses Projektziel erforderte die Aufnahme weiterer Themen in die Befragung 2001, die (a) aktuelle Diskussionen über polizeiliche Strukturen in Deutschland aufgreifen und die (b) aktuelle Entwicklungen in der internationalen empirischen Polizeiforschung berücksichtigen. Um beiden Projektzielen gerecht werden zu können, hat das KFN zwei separate Befragungsinstrumente entwickelt (vgl. Tabelle 1). Das Befragungsinstrument A beinhaltet die Fragen der Mitarbeiterbefragung 1991, die weitgehend unverändert übernommen worden sind. Thematische Schwerpunkte bilden Fragen zur Arbeitsmotivation, zum Beurteilungssystem und zum kooperativen Führungsmodell. Das Befragungsinstrument B setzt sich aus den neuen Themen zusammen, die als Bedingungen oder Wirkungen von Arbeits(un)zufriedenheit angesehen werden. Diese umfassen Fragen zu den beruflichen Entwicklungschancen, zum beruflichen Selbstverständnis, zum Bild der Polizei in der Öffentlichkeit und zum polizeilichen Handeln in Konfliktsituationen. Beide Befragungsinstrumente sind durch einen gemeinsamen inhaltlichen Kernbereich verbunden, der einerseits das zentrale Projektthema der Arbeits(un)zufriedenheit sowie andererseits das klassische Forschungsthema der Arbeitsbelastung aufgreift.

Tabelle 1:

Inhalte und Aufbau der Befragung 2001 des Forschungsprojektes „Polizei im Wandel“

Befragungsinstrument A	Befragungsinstrument B
<u>Ziele</u>	
Wiederholung der Mitarbeiterbefragung der niedersächsischen Polizei 1991	Bedingungen und Wirkungen von Arbeits(un)zufriedenheit in der Polizei
<u>Themen</u>	
Arbeitsmotivation	berufliche Entwicklungschancen
Beurteilungssystem	berufliches Selbstverständnis
kooperatives Führungsmodell	Bild der Polizei in der Öffentlichkeit polizeiliches Handeln in Konfliktsituationen
<u>gemeinsamer Kernbereich</u>	
Arbeitsbelastung	
Arbeitszufriedenheit	

1.2 Entwicklung der Befragungsinstrumente

Die Entwicklung der Erhebungsinstrumente erfolgte in Zusammenarbeit mit einer Arbeitsgruppe von insgesamt dreizehn niedersächsischen Polizistinnen und Polizisten, die vom Innenministerium benannt worden waren und die über Erfahrungen aus verschiedenen Tätigkeits- und Funktionsbereichen der Polizei verfügten. In einem ersten gemeinsamen Treffen im September 2000 wurden Möglichkeiten und Grenzen einer Befragungsstudie in der niedersächsischen Polizei ausführlich diskutiert und eine Gewichtung der Befragungsthemen vorgeschlagen. Für weitere Treffen in den Monaten Oktober bis Dezember 2000 wurden Teil-Arbeitsgruppen für die unterschiedlichen Themenbereiche gebildet. Die Sitzungen dienten der Auswahl, der Modifikation und gegebenenfalls der Ergänzung der vom KFN erarbeiteten Vorschläge für einzelne Fragen und Fragenbatterien zu den jeweiligen Themen. Die Fragebogenentwürfe wurden parallel hierzu unter Praxisbedingungen in unterschiedlichen Bereichen der Polizei erprobt und daraufhin erneut überarbeitet. Hierfür wurden erste Entwürfe des Fragebogens im September 2000 einem Aufstiegslehrgang von Ratsanwärtern an der PFA in Münster (n=14) sowie im Oktober 2000 einigen „EXPO-Abgesandten“ der bundesdeutschen Polizeien (n=8) vorgelegt. An der niedersächsischen Polizeifachhochschule in Hildesheim wurde am 11.12.2000 eine vorläufige Endversion des Befragungsinstrumentes B von Aufstiegsbeamten für den gehobenen Dienst (n=10) bearbeitet und diskutiert. In einer zweitägigen Abschlussdiskussion der gesamten Arbeitsgruppe wurden am 19. und 20.12.2000 die jeweiligen Endversionen der Befragungsinstrumente A und B endgültig bestätigt. Das Befragungsinstrument A ist im Anhang A, das Befragungsinstrument B im Anhang B abgedruckt.

1.3 Ziehung der Stichprobe

Die Ermittlung der Grundgesamtheit niedersächsischer Polizeibeamter und Polizeibeamtinnen sowie die Ziehung der Zufallsstichprobe erfolgten in Zusammenarbeit mit dem Niedersächsischen Landesamt für Bezüge und Versorgung (NLBV). Basis der Stichprobenziehung bildete die Gesamtheit der im Abrechnungsmonat Januar 2001 in Niedersachsen beschäftigten Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten. Im Unterschied zur Mitarbeiterbefragung 1991 wurden Verwaltungsbeamte, Arbeiter und Angestellte der niedersächsischen Polizei nicht in die Grundgesamtheit aufgenommen. Weiterhin blieben Anwärter an den Fachhochschulen unberücksichtigt. Eine Beschränkung der Befragung auf Polizeibeamte und Polizeibeamtinnen ergab sich aus der geringen Beteiligungsbereitschaft der anderen Beschäftigtengruppen im Rahmen der Mitarbeiterbefragung 1991. Das Antwortverhalten ist durch die Konzentration der Befragungsthemen auf vollzugspolizeiliche Aufgaben und Strukturen zu erklären (vgl. Wempe & Heß, 1999, S. 87).

Aus Gründen der Vergleichbarkeit mit der Mitarbeiterbefragung 1991 wurde für das Befragungsinstrument A der Stichprobenumfang mit der Mitarbeiterbefragung 1991 (abzüglich der 1991 zusätzlich berücksichtigten Beschäftigtengruppen) identisch gehalten. Daraus ergeben sich unterschiedliche Stichprobenumfänge für die beiden Befragungsinstrumente A und B. Das Befragungsinstrument A wurde aus den genannten Gründen an 1.400 Polizisten und Polizistinnen verschickt. Das Befragungsinstrument B erreichte die restlichen 2.800 Beamten und Beamtinnen der Gesamtstichprobe.

Auf der Basis der vom NLBV ermittelten Grundgesamtheit von 17.051 Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten wurden per Zufallsverfahren die Stichproben von insgesamt 4.200 Polizisten und Polizistinnen (24,6 % der Grundgesamtheit) ausgewählt. Das Verfahren sollte ge-

währleisten, dass alle Teilpopulationen innerhalb der Polizei gemäß ihrem Anteil an der Grundgesamtheit in der Befragungsstichprobe repräsentiert sind. Zur Ziehung der Stichprobe wurde vom NLBV an alle Beamten der Grundgesamtheit eine fortlaufende Nummer vergeben. Anschließend wurden vom KFN mit Hilfe des Statistikprogramms SPSS aus den 17.051 vergebenen Ziffern zwei Teilstichproben ($N_A=1.400$; $N_B=2.800$) mit insgesamt 4.200 Zufallszahlen aus der Grundgesamtheit gezogen und an das NLBV übermittelt. Die Beamten und Beamtinnen mit den ausgewählten Nummern wurden schließlich vom NLBV in entsprechenden Dateien zusammengefasst.

Eine Überprüfung der Repräsentativität der Stichproben erfolgte durch einen Vergleich mit der Grundgesamtheit anhand verfügbarer Kriterien, die in der ersten Spalte der Tabelle C-1 (siehe Anhang C) aufgeführt sind. Die erste Ziehung beinhaltete eine bedeutsame Abweichung der Stichproben von der Grundgesamtheit im Hinblick auf die Geschlechterverteilung. Aus diesem Grund wurde eine erneute Ziehung vorgenommen. Diesmal konnten mittels Chi-Quadrat-Tests auf der Ebene der verfügbaren Kriterien keine statistisch bedeutsamen Abweichungen der Stichproben von der Grundgesamtheit festgestellt werden. Zusätzlich wurden Vergleiche auf der Ebene einzelner Kriterienkategorien in der Gesamtstichprobe sowie den beiden Teilstichproben vorgenommen. Diese weisen lediglich auf vereinzelte Über- oder Unterrepräsentationen der Kriterienkategorien hin, die jedoch keine praktisch bedeutsame Beeinträchtigung der Repräsentativität der Stichprobe darstellen (vgl. Tabelle C-1, Anhang C).

Die Privatadressen der 4.200 ermittelten Polizisten und Polizistinnen wurden vom NLBV nach Abschluss der Repräsentativitätsprüfung der Stichprobe am 28.12.2000 dem KFN zur Versendung der Befragungsunterlagen übermittelt. Die Dateien mit den Adressen der Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten wurden zum Abschluss der Feldphase am 14.03.2001 aus der Datenbank des KFN gelöscht.

1.4 Datenerhebung und Rücklauf

In Vorbereitung der Datenerhebung erfolgte im „Polizei-Extrablatt“ (Ausgabe 1/2001) eine Darstellung der Projektinhalte durch das KFN sowie eine unterstützende Stellungnahme durch Landespolizeidirektor Uwe Wiedemann. Diese Veröffentlichungen sollten dazu dienen, alle niedersächsischen Polizisten und Polizistinnen über die anstehende Befragung zu informieren und damit eine hohe Beteiligungsbereitschaft innerhalb der Polizei sicher zu stellen. Im Rahmen der Direktorenkonferenz und der Versammlung der Personalräte wurden die Inhalte und das Design des Projektes vom KFN vorgestellt. Den Polizeidirektoren und Personalräten wurden darüber hinaus zu Beginn der Feldphase Musterexemplare der Befragungsinstrumente A und B zugesandt. Als so genannte „Multiplikatoren“ sollte dieser Personenkreis durch informierte Rückmeldungen bei möglichen Fragen von Befragungsteilnehmern die Akzeptanz der Befragung erhöhen.

Die Verschickung der Befragungsunterlagen erfolgte am 24.01.2001 per Post an die Privatadressen der ausgewählten Polizisten und Polizistinnen. In dem Anschreiben zum Fragebogen wurden die Befragungsteilnehmer gebeten, den ausgefüllten Bogen anonym per beiliegendem frankierten Rückumschlag bis zum 28.02.2001 direkt an das KFN zurück zu senden. Alle Fragebögen konnten mit Hilfe der vom NLBV erhaltenen Adressen erfolgreich versandt werden. Während der Feldphase wurde im KFN ein Kontakttelefon für Rückfragen der Befragungsteilnehmer eingerichtet. Am 27.02.2001 wurde ein Dank- bzw. Erinnerungsschreiben an

alle 4.200 Polizisten und Polizistinnen versandt. In diesem Schreiben wurden die drei am häufigsten telefonisch oder schriftlich gestellten Fragen (Ermittlung der Privatadressen, Veröffentlichung der Ergebnisse, Umgang mit tätigkeitsspezifischen Fragen) beantwortet und zudem eine Fristverlängerung für die Bearbeitung des Fragebogens bis zum 15.03.2001 eingeräumt.

Die Datenerhebung wurde mit dem Feldschluss am 03.05.2001 abgeschlossen. Insgesamt wurden 2.631 Fragebögen ausgefüllt an das KFN zurückgesandt. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 62,6 %. In der Teilstichprobe A betrug der Rücklauf 66,1 %, in der Teilstichprobe B lag er bei 60,9 % (vgl. Tabelle 2). Darüber hinaus erhielt das KFN telefonische oder schriftliche Mitteilungen von ca. 20 angeschriebenen Polizisten und Polizistinnen, die eine Teilnahme an der Befragung ablehnten. Darunter befanden sich auch einige Personen, die im Januar 2001 aus dem Dienst ausschieden und dementsprechend nicht mehr zur Zielgruppe der Befragung gehörten.

*Tabelle 2:
Rücklauf der Befragung 2001 des Forschungsprojektes „Polizei im Wandel“*

	verschickte Bögen	zurück gesandte Bögen	Rücklaufquote
Gesamtstichprobe	4.200	2.631	62,6 %
Teilstichprobe A	1.400	925	66,1 %
Teilstichprobe B	2.800	1.706	60,9 %

Die Rücklaufquote ist als sehr erfreulich und im Kontext der bei schriftlichen Mitarbeiterbefragungen im Polizeibereich aktuell zu erzielenden Rücklaufquoten als sehr zufriedenstellend zu bewerten. Das KFN hat bereits vor der Feldphase darauf aufmerksam gemacht, dass die Rücklaufquote der Mitarbeiterbefragung 1991 von über 80 % aufgrund der damals vorherrschenden „Aufbruchstimmung“ in der Polizei und den mit der Befragung 1991 verbundenen Wirksamkeitserwartungen im Jahr 2001 nicht zu erreichen sein würde. Die nunmehr anvisierte Marke von 50 % konnte jedoch deutlich übertroffen werden.

1.5 Datenbereinigung und Repräsentativität

Die eingegebenen Datensätze wurden umfassenden Maßnahmen der Datenbereinigung unterzogen. Das korrekte Eingabeverhalten der Kodierer wurde auf Basis systematischer bzw. stichprobenartiger Kontrollen überprüft und gegebenenfalls korrigiert. Aufwendige Fehlwert- und Ausreißeranalysen wurden durchgeführt, um Hinweise auf die Güte der Befragungsaktion zu erhalten. Die Datenbereinigung ergab, dass die meisten Fragebögen als gültig einzustufen sind. Aus diesem Grund wurden lediglich Fragebögen mit unvollständigen Antworten von der Auswertung ausgeschlossen, bei denen mindestens eines der folgenden zwei Kriterien erfüllt war:

Kriterium I: Es wurden mehr als 20 % der Fragen¹ nicht oder nicht instruktionsgemäß beantwortet.

Kriterium II: Es wurden keine Angaben zum Geschlecht, zum Alter, zum Dienstalter, zur Laufbahngruppe, zur Organisationszugehörigkeit oder zum Aufgabenbereich gemacht.

Insgesamt wurden 48 Fragebögen (1,8 %) ausgeschlossen. Den Auswertungen der Befragung 2001 werden 909 Fragebögen für den Datensatz A und 1.674 Fragebögen für den Datensatz B zugrunde gelegt. Die Auswertungen des gemeinsamen Kernbereiches beider Datensätze A und B beziehen sich auf 2.583 Fragebögen.

Der Vergleich zwischen der Grundgesamtheit und der Bruttostichprobe ergab eine Übereinstimmung der prozentualen Verteilungen der Untergruppen der Polizei mit Blick auf die verwendeten Kriterien. Inwieweit aufgrund der Daten der Befragung 2001 allgemeine Aussagen über die Grundgesamtheit getroffen werden können, hängt zusätzlich davon ab, ob alle Untergruppen der Polizei gleichermaßen bereit waren, die Fragebögen ausgefüllt zurückzusenden. Deshalb soll an dieser Stelle dokumentiert werden, inwieweit einzelne Gruppen in der Polizei sich durch die Befragung besonders oder auch in weniger starkem Maße angesprochen fühlten. Die Bruttostichprobe wird hierzu mit dem Rücklauf (Nettostichprobe) verglichen. Für die Analyse des Fragebogenrücklaufs werden dieselben Kriterien herangezogen, die bereits zum Vergleich zwischen Grundgesamtheit und Bruttostichprobe verwendet wurden: Die Repräsentativität des Fragebogenrücklaufs wird im Hinblick auf die Variablen Geschlecht, Lebens- und Dienstalter, Familienstand und Laufbahngruppe überprüft. Die Ergebnisse sind in Tabelle C-2 im Anhang C zusammen gefasst.

In Bezug auf die Variable *Geschlecht* zeigt sich, dass Polizistinnen tendenziell seltener geantwortet haben als ihre männlichen Kollegen. Dieser Unterschied erweist sich jedoch ausschließlich unter dem strengsten Kriterium (einem Vertrauensintervall von 95 %) und nur für den Datensatz B sowie den Kernbereich A+B als statistisch bedeutsam. Der leicht geringere Rücklauf unter den weiblichen Polizeibeamten könnte sich daraus ergeben haben, dass sich einige Frauen im Erziehungsurlaub befanden und sich durch die Befragungsaktion in dieser speziellen Situation nicht angesprochen fühlten. Diese Interpretation wurde durch telefonische Rückfragen von Polizistinnen im Erziehungsurlaub während der Datenerhebung bestätigt. Im Hinblick auf die Variable *Alter* ist ersichtlich, dass jüngere Polizeibeamte (bis 35 Jahre) beim Fragebogenrücklauf unterrepräsentiert sind. Auch dieser Unterschied stellt sich für den Datensatz A als nicht signifikant dar. Die Überrepräsentation der älteren Polizisten (ab 36 Jahre) ist nur in einer Kategorie im Kernbereich A+B statistisch bedeutsam. Darüber hinaus ergibt die Variable *Familienstand*, dass ledige Polizeibeamtinnen und -beamte in allen drei Datensätzen signifikant seltener vertreten sind. Eine Überrepräsentation findet sich bei den Verheirateten im Datensatz B sowie bei den Geschiedenen im Datensatz A. Die Häufigkeitsverteilung in der Variable *Dienstalter* folgt dem Trend der Verteilung des Lebensalters: In allen drei Datensätzen zeigt sich eine signifikante Unterrepräsentation von Polizisten und Polizistinnen unter 21 Dienstjahren. Eine Ausnahme bildet die Kategorie von 6 bis 10 Dienstjahren. Beamte mit einem höheren Dienstalter (ab 21 Jahre) sind durchgängig überrepräsentiert. Es

¹ Folgende Typen von Fragen wurden nicht berücksichtigt: (a) offene Fragen oder offene Teilfragen, (b) auf Filter folgende Fragen, (c) Fragen mit möglichen Mehrfachnennungen sowie (d) Fragen, welche von mehr als 5 % der Befragten nicht beantwortet wurden und deshalb offensichtlich problembehaftet waren.

ergaben sich somit häufiger signifikante Abweichungen bei den höheren Dienstalterskategorien im Vergleich zu den Lebensalterskategorien. Dies kann auf eine höhere Fehleranfälligkeit der Angaben zum Dienstalter zurückzuführen sein: Die der Bruttostichprobe zugrunde liegenden Angaben des Niedersächsischen Landesamtes für Bezüge und Versorgung (NLBV) gehen auf das Besoldungsdienstalter (BDA) zurück, welches „besoldungstechnisch“ erst ab dem 21. Lebensjahr berechnet wird und Unterbrechungen wie z.B. Erziehungsurlaub nicht berücksichtigt (schriftliche Mitteilung des NLBV vom 19.09.2001). Befragte, die bereits auf einen längeren Polizeidienst zurückschauen, berechnen ihr Dienstalter möglicherweise ab dem tatsächlichen Eintritt in die Polizei, welcher unter Umständen schon vor dem vollendeten 21. Lebensjahr erfolgt ist. Die Unterschiede in den Angaben könnten einen Teil der zur Signifikanz führenden Abweichung zwischen Brutto- und Nettostichprobe erklären. Der andere Teil der Abweichung entspricht dem in der Lebensaltersverteilung zu erkennenden Trend einer Unterrepräsentation jüngerer Polizisten. Bei der Beurteilung der Repräsentativität des Rücklaufs ist deshalb das Lebensalter gegenüber dem Dienstalter stärker zu gewichten. Im Hinblick auf die *Laufbahngruppe* der Befragten zeigt sich eine signifikant geringere Beteiligung des mittleren Dienstes gegenüber einer stärkeren Beteiligung des gehobenen und höheren Dienstes, wobei die Überrepräsentation des höheren Dienstes für die Einzeldatensätze A und B nicht signifikant ist.

Weitere Kriterien (z.B. Dienstort), die zur Prüfung der Repräsentativität der gezogenen Stichproben verwendet wurden, können zur Beschreibung der Repräsentativität des Rücklaufs nicht herangezogen werden, da entsprechende Daten mit den Befragungsinstrumenten aus Gründen der Anonymität der Befragung nicht erhoben wurden.

1.6 Beschreibung der Befragungsstichprobe

Die Auswertungen der Befragung 2001 basieren insgesamt auf 2.583 gültigen Fragebögen (Kernbereich A+B) aus dem Vollzugsdienst der niedersächsischen Polizei. Die Daten stammen von 217 (8,4 %) weiblichen und 2.266 (91,6 %) männlichen Beamten. Das Alter der Befragten wurde durch fünf Kategorien erfasst. Die mittlere Alterskategorie 36-45 Jahre war mit 1.126 (43,6 %) Beamtinnen und Beamten am häufigsten besetzt. Die beiden höheren Kategorien umfassten 713 (27,6 %) Polizisten im Alter von 46-55 Jahren und 235 (9,1 %) über 55 Jahre. Von den jüngeren Beamten gehörten 78 (3,0 %) zur Alterskategorie bis 25 Jahre und 431 (16,7 %) waren 26-35 Jahre alt. Analog wurde das Dienstalter der Befragten in sechs Kategorien erfasst: Zur Gruppe der Berufsanfänger (bis 5 Dienstjahre) gehörten insgesamt 52 (2,0 %) Polizisten bzw. Polizistinnen. Weitere 206 (8,0 %) Beamte wiesen ein Dienstalter von 6-10 Jahren auf. Die mittleren Kategorien, 11-15 und 16-20 Dienstjahre, umfassten 169 (6,5 %) und 433 (16,8 %) Polizeibeamte. Polizisten, mit einem Dienstalter von 21-30 Jahren, waren mit 1.123 (43,5 %) am häufigsten vertreten. Weitere 600 (23,2 %) Befragte verfügten über eine Diensterfahrung von mehr als 31 Jahren. Dem mittleren Dienst gehörten 696 (26,9 %) Polizisten an. Die meisten Befragten, 1.826 (70,7 %) waren im gehobenen Dienst beschäftigt. Weitere 61 (2,4 %) Beamte entstammten dem höheren Dienst. Eine Zugehörigkeit zur Laufbahngruppe der Schutzpolizei gaben 2.018 (78,1 %) Polizisten und Polizistinnen an. Zur Laufbahngruppe der Kriminalpolizei gehörten 562 (21,8 %) Beamte und Beamtinnen. Schließlich machten 3 (0,1 %) Befragte keine Angabe zur Laufbahnzugehörigkeit.

Die Teilnehmer der Befragung 2001 sollen zudem in Bezug auf deren Aufgabenbereiche und Sonderdienstzugehörigkeiten beschrieben werden. Hierzu wurden die Befragten gebeten, sich für jeweils eine der angegebenen Kategorien einzutragen (Mehrfachnennungen waren nicht möglich): Der am stärksten vertretene Aufgabenbereich war der Einsatz- und Streifendienst mit 984 (38,1 %) Polizisten und Polizistinnen. Weitere 204 (7,9 %) Beamte gehörten einem Polizeikommissariat (B) oder einer Polizeistation an. Die Lage- und Einsatzzentralen waren mit 56 (2,2 %) Beamten und Beamtinnen vertreten. Der Aufgabenbereich Kriminal- und Ermittlungsdienst umfasste 380 (14,7 %) Befragte. Weitere 324 (12,5 %) gaben an, dem Zentralen Kriminaldienst anzugehören. Der Aufgabenbereich Organisierte Kriminalität war mit insgesamt 91 (3,5 %) Personen vertreten. Die heterogene Kategorie „Stabs- und Innendienst bzw. Dienststellenleitung“ umfasste 238 (9,2 %) Polizeibeamte. Schließlich waren 82 (3,2 %) Vollzugsbeamte der Technischen Dienste bei der Befragung vertreten. In 224 Fällen (8,7 %) konnte der Aufgabenbereich durch die aufgeführten Gruppierungen nicht beschrieben werden, diese fallen unter die Kategorie „sonstige“. Bei den Sonderdiensten bildete die Bereitschaftspolizeihundertschaft mit 132 (5,1 %) Angehörigen die größte Gruppe. Die Kategorie „SEK/MEK bzw. Zivilstreife“ war mit 80 (3,1 %) Befragten besetzt. Zur Wasserschutzpolizei gehörten 35 (1,4 %) Beamte und Beamtinnen. Weitere 29 (1,1 %) Polizistinnen und Polizisten der Kategorie „Diensthundführergruppe bzw. Reiter- und Hundestaffel“ waren vertreten. Die Hubschrauberstaffel stellte mit 8 (0,3 %) Mitarbeitern die kleinste Gruppe der Sonderdienste. Von 356 (13,8 %) Polizistinnen und Polizisten wurde angemerkt, dass sie einem nicht aufgeführten Sonderdienst (Kategorie „sonstige“) angehören. Insgesamt 1.543 (59,7 %) Befragte gaben an, keinen Sonderdienst zu verrichten. Darüber hinaus liegen von 400 (15,5 %) Befragten hierzu keine Antworten vor.

2. Fragebogenkonstruktion (Frage Nummern)

2.1 Allgemeiner Aufbau

Die Entwicklung der Befragungsinstrumente A und B hatte zwei Projektzielen gerecht zu werden: In Befragungsinstrument B sollten klassische und aktuelle Themen und Methoden der internationalen soziologisch-psychologischen Polizeiforschung auf den deutschen Kontext übertragen werden. Mittels Befragungsinstrument A sollte eine Wiederholung der Mitarbeiterbefragung der niedersächsischen Polizei aus dem Jahre 1991 erfolgen. Aus diesem Grund wurden viele Fragen des damaligen Erhebungsinstrumentes unverändert bzw. (wo unvermeidlich) modifiziert übernommen. Veränderungen allgemeiner Art erfuhren die aus 1991 übernommenen Fragen in der Hinsicht, dass sie vom Layout her vereinheitlicht wurden und damit in das optische Gesamtkonzept der Befragung 2001 integriert werden konnten. Inhaltliche Erweiterungen erfolgten im Hinblick auf einige Fragen zur Arbeitsbelastung, da dieser Fragenkomplex gemeinsam mit dem Thema Arbeitszufriedenheit den Kernbereich der Befragung 2001 bildete (vgl. Kap. 1.1). Die Herkunft der Fragen des Befragungsinstrumentes A ist im Anhang D in Form einer Übersicht dargestellt.

Im Folgenden sollen nunmehr für das Befragungsinstrument B die genaue Herkunft der Fragen erläutert werden sowie in Kapitel 3 die Ergebnisse der Skalenanalysen berichtet werden². Dieses Befragungsinstrument sollte die Themen der Studie aus dem Jahre 1991 einerseits differenzierter bearbeiten, andererseits aktuelle Themen der Polizeiforschung berücksichtigen. Hierzu wurde eine umfassende Sichtung der deutsch- und englischsprachigen Publikationen zur empirischen Polizeiforschung vorgenommen (vgl. Ohlemacher, 1999). Aus dem aktuellen Stand der Forschung wurden Fragen generiert, die dem Projektantrag zugrunde gelegt wurden. Der Wunsch nach einem Fortschritt in der deutschen Polizeiforschung war mit den professionellen und kriminalpolitischen Interessen der Bediensteten der niedersächsischen Polizei zu konfrontieren - und schlussendlich zu kombinieren. Die Kompromiss-Suche wurde in Form eines Diskursprozesses der ProjektmitarbeiterInnen des KFN und der vom Innenministerium entsandten Arbeitsgruppe von Polizisten organisiert. Die Themenbereiche des Befragungsinstrumentes B sind in Tabelle 3 dargestellt.

*Tabelle 3:
Aufbau des Befragungsinstrumentes B*

Themenbereich	Fragen
0. Statistische Angaben	001 - 025
1. Arbeitszufriedenheit	026 - 027
2. Entwicklungschancen	028 - 044
3. Arbeitsbelastung	045 - 055
4. Arbeitsklima	056 - 058
5. Berufliches Selbstverständnis	059 - 066
6. Bild der Polizei in der Öffentlichkeit	067 - 072
7. Polizeiliches Handeln in Konfliktsituationen	073 - 086
8. Angaben zur Bearbeitung	087 - 090

² Für wertvolle Hinweise zu einer früheren Fassung dieses Manuskripts sei Dipl. Psych. Karin Herbers herzlich gedankt.

Zahlreiche Fragen innerhalb der einzelnen Themenkomplexe gehen zum einen (wie bei Instrument A) auf die 1991 durchgeführte Mitarbeiterbefragung der niedersächsischen Polizei und zum anderen auf die Empfehlungen der gemeinsamen Arbeitsgruppe des niedersächsischen Innenministeriums und des KFN zurück. Weiterhin wurde auf etablierte Skalen zurückgegriffen, soweit diese zur Verfügung standen. Bei allen Fragen waren die Adressaten laut Instruktion grundsätzlich gebeten „...nur eine Antwortalternative zu kennzeichnen...“. Es wurde in der Instruktion explizit erwähnt, dass Fragen, auf die der Grundsatz nicht zutreffen sollte, „...ausdrücklich mit dem Vermerk ‚Mehrfachnennung möglich‘ versehen sind“. Das Antwortformat wurde einheitlich 4stufig gestaltet (1: trifft nicht zu, 4: trifft zu), um die Bearbeitung des Befragungsinstrumentes zu erleichtern. Bei einigen etablierten Skalen wurde das originale Antwortformat beibehalten, um Vergleiche mit Ergebnissen anderer Studien zu ermöglichen. Alle Antwortkategorien waren mit numerischen Werten versehen, um eine Beantwortung auf Basis von Intervallskalen zu fördern. Schließlich bestand bei einigen Fragen die Möglichkeit, die Antwort als Freitext zu formulieren (offene Fragen). Im Folgenden werden die einzelnen Themenbereiche vorgestellt und die Ziele sowie die Herkunft der zugehörigen Fragen erläutert.

2.2 Statistische Angaben (001-025)

Die zugehörigen Fragen erheben sozialstrukturelle Angaben wie z.B. Geschlecht, Alter, Familienstand und Ausbildung, wobei auch polizeispezifische Angaben wie Dienstgrad, Aufgabenbereich und Dienstregelung von den Polizeibeamten erfragt werden. Hierbei diente der Fragebogen der Mitarbeiterbefragung 1991 als Grundlage, der in dem gleichen Themenbereich 19 Fragen umfasste. Von den statistischen Angaben wurden die Fragen 001 und 017 unverändert übernommen. Die Fragen 002, 009, 011 bis 014, 016, 020 und 023 bis 025 basieren ebenfalls auf der Vorlage von 1991, wobei allerdings von der Arbeitsgruppe entweder die Antwortalternativen erweitert und/oder die Fragenformulierung an die aktuelle Organisationsstruktur angepasst worden sind. Darüber hinaus wurden einige Fragen zusätzlich gestellt.

Diese neuen Fragen umfassen den *Familienstand* (Frage 003; erfasst als zusätzliches Kriterium zur Überprüfung der Repräsentativität der Stichprobe), den *Beruf des Partners* (004; erfragt um Tendenzen zur Bildung einer polizeilichen Subkultur bestimmen zu können) sowie die *Anzahl der eigenen Kinder* (005), die *Zahl der im eigenen Haushalt lebenden Personen* (006), den *höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss* (007) und ggf. einen *anderen erlernten Beruf* (008; Frage 006 bis 008 ermöglichen einen Vergleich mit Kennwerten der Allgemeinbevölkerung). Weiterhin wurden die Aktualität des *letzten Dienststellenwechsels* (010; ermöglicht Rückschlüsse auf die Integration in die Dienstgruppe), die *Zahl der Vollzugsbeamten auf der Dienststelle* (015), die *Zahl der Vollzugsbeamten weiblichen Geschlechts, ausländischer Herkunft* und mit *Herkunft aus den neuen Bundesländern* (015; dies ermöglicht eine Einschätzung der Erfahrung mit Gruppen von „Neulingen“ in der Organisation), der aktuelle *Dienstgrad* (018), die *Laufbahnzugehörigkeit* (019) sowie *Sonderdienstzugehörigkeiten* (021) und die vorrangige spezifische Zuordnung zu einem *Aufgabenbereich* (022) erfasst. Speziell die Fragen 021 und 022 mussten aufgrund der reformbedingten, weitreichenden Änderungen im Vergleich zur Befragung 1991 völlig neu gestaltet werden - dies geschah auf Basis von anlassbezogenen Vorschlägen aus dem niedersächsischen Innenministerium. Die Fragen waren zum einen durch Ankreuzen auf einer Rating-Skala zu beantworten (001 bis 004, 009 bis 014, 016 und 017, 019 bis 025), teils wurden sog. offene Fragen (005, 006 und

018) formuliert. Bei einigen Fragen wurde beides kombiniert (zuerst Rating, dann offene Frage, vgl. 007, 008, 015 und 024). Für jeden Fragetyp soll ein Beispiel erläutert werden:

Das *Alter* (002) wird als geschlossene Frage mit fünf Alterskategorien erhoben, die je 10 Jahre umfassen. Die unterste und oberste Kategorie wird mit den Verbalisierungen „unter 25 Jahre“ bzw. „über 55 Jahre“ abgedeckt. Einer kontinuierlichen Erfassung des Alters wie auch des Dienstalters in entsprechenden offenen Fragen standen Argumente der Arbeitsgruppe entgegen, die Einschränkungen der zugesicherten Anonymität der Befragung befürchteten. Demnach wurde die Frage nach dem Alter gemäß der Mitarbeiterbefragung 1991 gestellt; jedoch wurden die Antwortalternativen zur besseren Differenzierung von Altersgruppen von drei auf fünf erhöht. In Frage 005 sollte mittels eines freien Items die *Anzahl der eigenen Kinder* angegeben werden. Weiterhin wurde nach einem *anderen (zuvor) erlernten Beruf* als dem des Polizisten oder nach einem zuvor erworbenen Universitätsabschluss gefragt. Zunächst sollte „Ja“ oder „Nein“ angekreuzt werden, dann konnte im Falle einer Ja-Antwort (Filterfrage) als frei formulierbares Item der entsprechende Beruf genannt werden. Die Fragen wurden von der Arbeitsgruppe entwickelt.

2.3 Arbeitszufriedenheit (026, 027, 032, 033)

Die differenzierte Erhebung der Arbeitszufriedenheit ist eines der wesentlichen Ziele der Studie im Anschluss an die Mitarbeiterbefragung 1991. Arbeitszufriedenheit kann Resultat oder Ursache von Arbeitseinstellungen darstellen. Sie wirkt sich (a) in vielfältiger Art und Weise aus: Arbeits(un)zufriedenheit kann zu sog. „innerer Kündigung“ führen, sich in vermehrten frühzeitigen Pensionierungen äußern oder gar in Berufsaufgabe und beruflicher Umorientierung resultieren - letztere Aspekte werden in der Studie 2001 u.a. unter der Überschrift Entwicklungschancen erhoben. Des Weiteren kann aus Arbeitsunzufriedenheit vermindertes Engagement im Beruf oder Lustlosigkeit entstehen - was sich dann wiederum auch auf das Verhältnis Bürger-Polizei auswirken könnte. Mit diesem Fragenbereich soll aber auch (b) aufgehehlt werden, welche Faktoren Arbeitsunzufriedenheit bedingen, ob diese Faktoren in bestimmten Berufsaltersgruppen oder Arbeitsbereichen besonders häufig anzutreffen sind, wie die Polizistinnen und Polizisten darauf reagieren - und welche Arbeits- und Organisationsmerkmale aber auch persönlichen Charakteristika mit der Arbeitsunzufriedenheit einhergehen. Dabei muss dieser Bereich auch (c) im Zusammenhang mit Burnout (vgl. unten, Frage 055) gesehen werden. Beide Aspekte - Burnout und Arbeitsunzufriedenheit - stellen zwei psychologische Reaktionen auf Fehlbeanspruchung dar. Viele der konkreten Aspekte von Arbeitszufriedenheit z.B. in Form der grundlegenden Ausstattungszufriedenheit sind 1991 nicht erhoben worden - auch hier bestand ein Nachholbedarf.

Ausstattungszufriedenheit (026)

Die Ausstattungszufriedenheit wurde auf Basis der Frage 070 von 1991 durch die Arbeitsgruppe entwickelt. In der Mitarbeiterbefragung 1991 wurde die Zufriedenheit mit der Ausstattung lediglich für die Dienstbekleidung (Frage 075) erhoben. Die sich immer stärker beschleunigende technische Entwicklung sowie die in der polizeilichen Praxis, der Fachöffentlichkeit und den Massenmedien oftmals kritisierte unzureichende technische Ausstattung der Polizei (u.a. mit veralteten Computern, einem unzureichenden analogen Funkverkehr) sind von der Arbeitsgruppe aufgenommen und entsprechend berücksichtigt worden. Entsprechend wurden zwei inhaltliche Aspekte materieller Ausstattung unterschieden: einerseits wurden *Arbeits- und Ausrüstungsgegenstände* beschrieben (Computer, Funkanlagen, Dienstfahrzeuge,

Schutzausrüstung, Dienstkleidung), andererseits wurde die *räumliche Ausstattung des Arbeitsplatzes* (Möbiliar, sanitäre Einrichtungen, Sozialräume) dokumentiert. Ein Item erfasst schließlich die personelle Zufriedenheit, wobei keine Differenzierung der Personenzufriedenheit hinsichtlich quantitativer (z.B. Größe der Dienstgruppen) und qualitativer (z.B. Qualifizierung der Mitarbeiter) Aspekte vorgenommen wurde. Die Skala besteht insgesamt aus neun Items und hat - wie die meisten der folgenden Skalen in diesem Fragebogen - ein 4stufiges Antwortformat, bei dem die beiden Extrempole mit einer Ziffer und einer Verbalisierung (1: unzufrieden, 4: zufrieden) verankert, die beiden Abstufungen dazwischen nur mit einer Ziffer (2 und 3) versehen sind.

***Einkommenszufriedenheit (027),
Berufswiederwahl (032) und Berufsempfehlung (033)***

Die Fragen zur Zufriedenheit mit dem Einkommen (027), zur Bereitschaft der Berufswiederwahl (032) und der Berufsempfehlung (033) wurden aus der Mitarbeiterbefragung 1991 übernommen, da diese Fragen im Mittelpunkt der Ergebnispräsentation und -interpretation 1991 standen (vgl. Wempe & Heß, 1999). Auch in anderen Studien der empirischen Polizeiforschung wurden diese Fragen zur Erfassung der Arbeitszufriedenheit herangezogen (z.B. Hermanutz & Buchmann, 1991; Hunt & McCadden, 1985). Die Fragen bilden in der Befragung 2001 wesentliche abhängige Variablen, die zur Identifikation von Einflussfaktoren der Arbeitszufriedenheit dienen sollten. Sowohl in der Mitarbeiterbefragung 1991 als auch in der Befragung 2001 ist ein 4stufiges Antwortformat (1: trifft nicht zu, 4: trifft zu) verwendet worden, wobei die Polung der Items im Befragungsinstrument B umgekehrt erfolgte, da hier die Beantwortungsrichtung zur besseren Bearbeitung vereinheitlicht worden ist. Weiterhin wurde im Befragungsinstrument B bei Frage 032 darauf verzichtet, eine Begründung der Zustimmung zu erbitten („ja, weil...“), um die Zustimmungsquote nicht durch einen Mehraufwand bei der Beantwortung zu reduzieren. Die Bereitschaft zur Berufswiederwahl und zur Berufsempfehlung bilden Indikatoren der *Berufszufriedenheit*. Die Berufszufriedenheit kann als Resultante der Arbeitszufriedenheit(en) betrachtet werden und wird als zeitlich stabiler angesehen als die Zufriedenheit mit einzelnen Arbeitsmerkmalen (vgl. Bruggemann, Groskurth & Ulich, 1975, S. 19). Die Fragen zur Bereitschaft der Berufswiederwahl und der Berufsempfehlung stammen ursprünglich aus der „Skala zur Messung der Arbeitszufriedenheit“ (SAZ) von Fischer und Lück (1972).

2.4 Entwicklungschancen (028-031, 034-044)

Die Polizeireform hat durch die Einführung der zweigeteilten Laufbahn und die Einführung eines neuen Beurteilungs- und Beförderungssystems die beruflichen Entwicklungschancen grundlegend verändert. Von diesen Gruppen sind innerhalb der Polizei verschiedene Gruppen in unterschiedlicher Art und Weise betroffen. Hierzu gehören die vermeintlichen „Reformgewinner“ - z.B. die neu hinzu gekommenen Beamten, die ausschließlich in den gehobenen Dienst eingestellt wurden - sowie die möglichen „Reformverlierer“, z.B. die Beamten im gehobenen Dienst, die aufgrund des neuen Stellengefüges und des veränderten Beurteilungswezens (und der damit verbundenen Quotenregelung) nicht mehr, wie zuvor üblich, kontinuierlich befördert wurden (vgl. hierzu in Form von Hypothesen Wempe & Heß, 1999, S. 16ff.). Die berufliche Entwicklung wird anhand mehrerer differenzierter Fragen erhoben. Die hier formulierten Fragen erfassen verschiedene Facetten der Bewertung der Entwicklung, die Erwartungen und Ziele beruflicher Entwicklung sowie die Bereitschaft und die Möglichkeit, berufliche Entwicklungsangebote in Anspruch zu nehmen (z.B. durch Fortbildung). Schließ-

lich werden individuelle Einstellungen erfasst, die sich auf das berufliche Fortkommen auswirken können (z.B. Entwicklungsziele, Kompetenzerwartung).

***Zufriedenheit mit der eigenen beruflichen Entwicklung (028) und
Veränderung der beruflichen Entwicklungschancen (029, 030)***

Die ersten drei Fragen des Themenkomplexes stellen allgemeine Bewertungen der Entwicklungsmöglichkeiten in der Polizei dar. Die Fragen wurden von der Arbeitsgruppe entwickelt. Zunächst wurde nach der Zufriedenheit mit der eigenen bisherigen beruflichen Entwicklung gefragt (028), diese kann als ein weiterer Aspekt der Arbeitszufriedenheit verstanden werden. Darüber hinaus wurden die Beamten gebeten, die Veränderungen der beruflichen Entwicklungschancen in den letzten 10 Jahren einzuschätzen. Damit wurde ein Vergleich zwischen den Entwicklungschancen vor und nach der Reform in der niedersächsischen Polizei angestrebt. Zunächst sollte die Situation in der Polizei insgesamt und anschließend die persönliche Situation beurteilt werden. Damit konnte auch die erlebte Diskrepanz zwischen den Veränderungen der eigenen Entwicklungsmöglichkeiten und denen anderer Polizisten erfasst werden, deren Richtung und Ausmaß für die Arbeitsmotivation entscheidend sein dürfte. Da zur Einschätzung der Veränderungen auch eine neutrale Antwortkategorie notwendig erschien, sind die beiden Fragen in einem 5stufigen Antwortformat erfasst worden (-2: deutlich verschlechtert, 0: gleich geblieben, +2: deutlich verbessert).

Teilnahme an Aufstiegsformen (031)

Im Zuge der Polizeireform Mitte der 90er Jahre wurde die zweigeteilte Laufbahn in der niedersächsischen Polizei eingeführt. Im Kern sollten künftig neue Beamtinnen und Beamte ausschließlich in den gehobenen Dienst eingestellt werden, wodurch der mittlere Dienst zunächst als „Einstiegsdienstgruppe“ und langfristig vollkommen abgeschafft werden sollte. Beamte, die vor der Reform im mittleren Dienst tätig waren, sollten in den gehobenen Dienst überführt werden, wobei je nach Alter und Dienst erfahrung drei unterschiedliche Aufstiegsformen (teilweise als explizite Wahlmöglichkeit) vorgesehen waren: So wurden beispielsweise im Rahmen der Polizeireform eigens mehrmonatige Lehrgänge angeboten, die Beamte und Beamtinnen des mittleren Dienstes absolvieren konnten, um in den gehobenen Dienst befördert zu werden (Aufstiegslehrgänge). Daneben gab es die Möglichkeit des Bewährungsaufstiegs (insbesondere für ältere Beamte) und den Aufstieg durch ein dreijähriges Studium an der Fachhochschule (im gemeinsamen Unterricht mit den Direkteinsteigern in den gehobenen Dienst als sog. „Laufbahnbewerbern“). Die Frage wurde von der Arbeitsgruppe entwickelt, weil Unterschiede in der Bewertung der Arbeitszufriedenheit, der Arbeitsbelastung und der beruflichen Entwicklungschancen zwischen den Aufstiegsgruppen zu erwarten waren.

Besoldungsziel (034, 035)

Diese Frage sollte das langfristige Karriereziel der Polizeibeamten erfassen, wobei die bis zum Ruhestand angestrebte Besoldungsgruppe angegeben werden sollte. Berufliche Karriereziele sind wesentliche Einflussfaktoren der beruflichen Entwicklung, die Entscheidungen sowie das Engagement bestimmen. Die konzipierten Fragen gehen auf das Konstrukt der „possible selves“ (Markus & Nurius, 1986) zurück, welche die individuellen Vorstellungen darüber beschreiben „...of what they might become, what they would like to become, and what they are afraid of becoming...“ (ebd., S. 954). Demnach können Wünsche (034) und Erwartungen (035) bezüglich des künftigen beruflichen Status (hier: Besoldungsgruppe) als ein Aspekt des Selbstbildes aufgefasst werden, das für die berufliche Weiterentwicklung eine moti-

vierende Funktion übernimmt. Neben der Höhe des gesteckten Besoldungsziels ist auch die Diskrepanz zwischen gewünschter Besoldungsgruppe (Was möchten Sie erreichen?) und erwarteter Besoldungsgruppe (Was werden Sie voraussichtlich erreichen?) zu berücksichtigen, da eine große Diskrepanz zu Arbeitsunzufriedenheit und Resignation führen kann. Die beiden konzipierten Fragen umfassen 10 Antwortkategorien mit allen potenziellen Besoldungsgruppen für Polizeibeamten (A9 m.D. bis A16) sowie eine offene Kategorie für sonstige Besoldungsgruppen, falls ein Ausscheiden aus der Polizei beabsichtigt wurde. Eine der beiden Fragen erfasst den *Besoldungswunsch* (034), die andere die *Besoldungserwartung*. Die Fragen stellen Eigenentwicklungen im Rahmen des Projektes dar.

Berufliche Veränderungspläne (036)

Mit Hilfe dieser Frage sollen aktuelle Pläne zur beruflichen Veränderung erhoben werden, da diese Hinweise auf die Arbeitsmotivation geben können. Beamte, die mit der derzeitigen Arbeitssituation unzufrieden sind, könnten zum einen bestrebt sein, sich innerhalb der Polizei weiterzuentwickeln bzw. umzuorientieren (durch Dienststellenwechsel, Dienstzweigwechsel oder Laufbahnzugehörigkeitswechsel). Zum anderen könnte die Absicht bestehen, aus dem Polizeiberuf auszusteigen (durch Eintritt in den Vorruhestand oder Aufgabe des Polizeiberufs). Während die tatsächliche Aufgabe des Polizeiberufs angesichts der Beamtenstellung selten vorkommen dürfte und sich eine entsprechende Absicht eher durch die Aufnahme von Nebentätigkeiten zeigen wird, könnte hinsichtlich der Versetzung in den Vorruhestand in der Polizei eine steigende Tendenz feststellbar sein. Der vorzeitige Ruhestand wird häufig mit der als „innere Kündigung“ bezeichneten Folge von Burnout in Verbindung gebracht und als Ausdruck „resignativer“ Arbeits(un)zufriedenheit gesehen. Hingegen stellt die Umorientierung innerhalb der zugehörigen Organisation eine konstruktive Form der Arbeitsunzufriedenheit dar, indem eine neue Herausforderung gesucht wird, ohne dabei das berufliche Commitment zu lösen. Einige Studien schlagen entsprechende Typologien zur Erfassung der Arbeits(un)zufriedenheit vor (z.B. Fischer & Eufinger, 1991; Wempe & Heß, 1999), in denen die Dimension „resignativ vs. nicht resignativ“ als wesentlicher Einflussfaktor der Arbeitsmotivation betrachtet wird. Die Klassifikation der Beamten wurde in den genannten Studien aufgrund der Bereitschaft zur Berufswiederwahl und -empfehlung vorgenommen. Die mit der vorliegenden Frage erfassten Veränderungspläne ermöglichen darüber hinaus die Prüfung einer Übereinstimmung zwischen der identifizierten Form der Arbeits(un)zufriedenheit und den angegebenen künftigen Verhaltenspräferenzen der Beamten. Die Veränderungspläne wurden in einem 6stufigen Antwortformat (1: auf keinen Fall, 6: auf jeden Fall) erfasst. Die Skala stellt eine Eigenentwicklung im Rahmen des Projektes dar.

Kriterien der beruflichen Entwicklung (037)

Die im Zuge der Reformbemühungen eingeführte zweigeteilte Laufbahn geht mit einer Reduktion der Besoldungsgruppen einher, die eine Abschaffung der - zuvor üblichen - kontinuierlichen Beförderung für die meisten Beamten zur Folge hat (vgl. oben). Im Unterschied dazu hat die Polizeireform die bisherige Trennung der Tätigkeiten von Schutz- und Kriminalpolizei aufgehoben, so dass Beamten beider Laufbahnrichtungen ein vielfältigeres Spektrum an Tätigkeiten offen steht. Die Bewertung der beruflichen Entwicklungschancen nach der Reform in der Polizei sollte demnach bei Mitarbeitern mit einer Orientierung am beruflichen Status schlechter ausfallen als bei Beamten, die in erster Linie eine inhaltliche Weiterentwicklung bzw. Spezialisierung als Entwicklungsfortschritt betrachten. Zur Überprüfung dieser These wurde die Wichtigkeit verschiedener Entwicklungskriterien erhoben, die entweder

stärker *statusbezogener* oder *inhaltlicher* Art waren. Die Antworten erfolgten in einem 4stufigen Antwortformat (1: trifft nicht zu, 4: trifft zu). Die Frage entstand im Verlauf der Diskussionen innerhalb der Arbeitsgruppe.

Wichtigkeit sozialer Normen (038)

Entscheidungen und Verhalten können neben *persönlichen Überzeugungen* (Wünschen und Erwartungen) und *situativen Gegebenheiten* (Gelegenheiten) auch durch *Meinungen anderer Personen* (soziale Normen) beeinflusst werden. Diese drei Variablen werden in der Theory of Planned Behavior (TPB; Ajzen, 1991) explizit berücksichtigt. Die vorliegende Skala erfasst in allgemeiner Form, welcher Einfluss den „normative beliefs“ bei beruflichen Entscheidungen beigemessen wird. Hierzu wurde die Wichtigkeit der Meinungen von *beruflichen* und *privaten* Bezugspersonen im Hinblick auf berufliche Entscheidungen erfragt. In einem 4stufigen Antwortformat (1: trifft nicht zu, 4: trifft zu) waren die Wichtigkeitsurteile hinsichtlich der drei berücksichtigten privaten Bezugsgruppen (Partner(in), Familie und Freunde/Bekannte) sowie der drei einbezogenen beruflichen Bezugsgruppen (Vorgesetzte, Kollegen und Nachgeordnete) abzugeben. Für den Fall, dass die Befragten über eine oder mehrere der genannten Personengruppen nicht verfüg(t)en, wurde eine zusätzliche Kategorie angegeben, die auf das Fehlen der einzuschätzenden Personengruppe hinwies (0: „Die Person(en) habe ich nicht.“). Die Frage stellt eine Eigenentwicklung im Rahmen des Projektes dar.

Interesse an Fortbildung (039)

Berufliche Fortbildungen sind in vielen Berufen wichtig, um sich auf dem aktuellem Stand zu halten und Entwicklungschancen wahrnehmen zu können - das gilt auch für den Polizeiberuf. Dieser wesentliche Themenbereich wurde in wenigen zentralen Fragen zusammengefasst, da eine umfassende Berücksichtigung aufgrund der komplexen Zielstellung der Befragung 2001 nicht umsetzbar erschien. Dennoch sollte der Bedarf an Fortbildungen erhoben werden, um Ansatzpunkte für eine Verbesserung des Angebots von Veranstaltungen zu erhalten. Indikatoren für den Fortbildungsbedarf bildeten die Fragen nach dem *Interesse* (1.) an *dienstlicher Fortbildung* sowie (2.) an *außerdienstlicher Fortbildung*. Weiterhin sollten (3.) *Anzahl und Themen der Fortbildungsveranstaltungen* angegeben werden, die im vergangenen Jahr besucht worden sind. Schließlich wurde auch die *Zufriedenheit mit dem Fortbildungsangebot* erfragt, wobei diese Frage einen weiteren Aspekt der Arbeitszufriedenheit bildet. Die Fragen wurden als Erweiterung der Frage 095 der Mitarbeiterbefragung 1991 von der Arbeitsgruppe konstruiert.

Generalisierte Kompetenzerwartung (040)

Sowohl die Auswahl von bestimmten Zielen als auch die Anstrengung bei der Verfolgung dieser Ziele hängen davon ab, inwieweit die Person sich selbst zutraut, Ziele erreichen zu können. Die so genannte *generalisierte Kompetenzerwartung* oder auch *Selbstwirksamkeitserwartung* (self-efficacy; Bandura, 1977) hat auch für die berufliche Entwicklung eine zentrale Bedeutung (z.B. bei Karriereentscheidungen). Die Bewältigung von beruflichen Schwierigkeiten wird erleichtert, wenn Personen überzeugt sind, die gegebene Arbeitssituation durch das eigene Handeln verändern zu können. Ist die Kompetenzerwartung gering ausgeprägt, so ist mit einer Stagnation der beruflichen Entwicklung zu rechnen, insbesondere dann, wenn Eigeninitiative und Engagement zur Wahrnehmung beruflicher Entwicklungschancen (z.B. zur Fortbildung und Beförderung) erforderlich sind. Die verwendete Skala „Generalisierte Kompetenzerwartung“ (Schwarzer, 1994) umfasst zehn Items, die im originalen 4stufigen

Antwortformat (1: stimmt nicht, 2: stimmt kaum, 3: stimmt eher, 4: stimmt genau) erhoben werden. Im vorliegenden Projekt wurden die Verbalisierungen der Antwortkategorien an das in der Befragung 2001 verwendete Format (1: trifft nicht zu, 4: trifft zu) angepasst. Die Skala gilt als einfaktoriell, wobei die internen Konsistenzen je nach Stichprobe von $\alpha=.74$ bis $\alpha=.93$ reichen (Schwarzer, 1994, S. 105).

Außerberufliches Engagement (041) und genehmigungspflichtige Nebentätigkeiten (042, 043)

Eine Möglichkeit, auf als unzureichend empfundene berufliche Entwicklungschancen zu reagieren, ist Karrierevermeidung und Verlagerung des Engagements auf den außerberuflichen Bereich. Indiz hierfür könnte das angeblich steigende Ausmaß von Nebentätigkeiten von Beamten außerhalb des polizeilichen Dienstbereiches sein - ein Trend, der die Konzentration auf den (Haupt-)Beruf und die Leistungsfähigkeit der Beamten verringern dürfte. Immer mehr Beamte lassen sich angeblich Nebentätigkeiten genehmigen bzw. üben diese ohne offizielle Genehmigung aus (so einige Berichte in der Presse, vgl. Spiegel 14/1991; empirische Studien stehen leider aus, vgl. Ahlf, 1997, S. 108ff., zu Thesen in diesem Bereich vgl. Mischkowitz, Bruhn, Desch, Hübner & Beese, 2000, S. 56). Auch gibt es vermehrt Berichte über Beamte, die in der Tat ihr Hauptengagement vom beruflichen Bereich in den Freizeitbereich verlagern (sogenannte „Hobbypolizisten“, vgl. Sielaff, 1992, S. 354). Zu diesem Bereich bilden im vorliegenden Projekt drei Fragen (041-043) einen eigenständigen Themenkomplex. Sie sollen insbesondere die Vereinbarkeit der Nebentätigkeiten mit dem Polizeiberuf feststellen. So wäre es denkbar, dass Nebentätigkeiten das professionelle Funktionieren der Polizei gefährden. Andererseits könnten durch die Nebentätigkeiten positive Erfahrungen bei den Beamten akkumulieren, die sich in besserer Polizeiarbeit niederschlagen könnten. In diesem Fragenkomplex wurden zunächst Basisinformationen zu ausgeübten Nebentätigkeiten anhand mehrerer Items erhoben. Es wurde u.a. gefragt, in welchem Ausmaß die Befragten Nebentätigkeiten (egal ob genehmigungspflichtig oder nicht) ausüben, Interessenkonflikte zwischen Haupt- und Nebentätigkeit erleben und finanzielle Anreize der Nebentätigkeit angeben. Darüber hinaus wurde speziell nach der Ausübung einer *genehmigungspflichtigen* Nebentätigkeit gefragt, zu antworten war mit „ja“ oder „nein“. Damit sollte die Verbreitung der genehmigungspflichtigen Nebentätigkeiten (mit einem höheren Potenzial an Interessenskonflikten) bei den Polizisten und Polizistinnen dokumentiert werden. Weiterhin wurde nach der wahrgenommenen Entwicklung der genehmigungspflichtigen Nebentätigkeiten in der Polizei innerhalb der letzten zehn Jahre gefragt. Die Items werden in einem 5stufigen Antwortformat erhoben (-2: deutlich weniger geworden, 0: gleich geblieben, +2: deutlich mehr geworden).

Gehaltsvergleich (044)

Die Bewertung beruflicher Entwicklungschancen beinhaltet für viele Personen einen beständigen Gehaltsvergleich mit anderen Berufsgruppen (vgl. Hermanutz, 1991). Dieser findet bei Polizisten zum einen mit als ähnlich eingestuften Berufen statt (z.B. Lehrer, Ingenieure, Sozialarbeiter, Facharbeiter). Ein solcher Vergleich kann sich - je nachdem, wie er ausfällt - auf die Arbeitszufriedenheit auswirken. Der Gehaltsvergleich findet aber zum anderen auch innerhalb der Polizei statt, wobei vor allem jüngere Beamte „schlecht wegkommen“ könnten, da ein älterer Kollege in der Regel in einer höheren Besoldungsgruppe platziert ist. Ähnliches gilt aber auch für ältere Beamte, die sich von jüngeren Beamten mit einem höheren Dienstrang (z.B. aufgrund der reformbedingten FH-Ausbildung) bei ähnlichem Aufgabengebiet „überflügelt“ sehen. Die 1991 durchgeführte Untersuchung von Hermanutz zeigt zu-

nächst eine deutliche Wahrnehmungsverzerrung: Die 120 befragten Polizisten und Polizistinnen waren zu über 90 % nicht in der Lage, das Bruttogehalt eines Nichtpolizisten dem eines Polizisten zuzuordnen, wobei das resultierende Nettogehalt identisch sein sollte (Hermanutz, 1991, S. 146). Die Differenz zwischen Schätzung und Realität wies auf eine eindeutige Überschätzung der Bruttogehälter hin, die ein Nichtbeamter verdienen müsse, um netto den gleichen Betrag wie ein (Polizei-)Beamter zu verdienen. Dies wiederum - so eine mögliche Interpretation der Ergebnisse von Hermanutz - deutet in Richtung einer von den befragten Beamten und Beamtinnen mehrheitlich wahrgenommenen Brutto-Unterversorgung von Polizeibeamtinnen und -beamten. Die im vorliegenden Projekt entwickelte Frage ist in Anlehnung an diese Studie entstanden. Die Frage wurde aus der zitierten Untersuchung übernommen, jedoch wurden der „Beispielpolizist“ (nunmehr: Oberkommissar, verheiratet, keine Kinder, Dienstalterstufe 4) und der damit verbundene Bruttoverdienst abgeändert.

2.5 Arbeitsbelastung (045-055)

Die Arbeitsbelastung der Polizei ist in der psychologischen Forschung im deutschsprachigen (besonders aber auch im englischsprachigen) Raum umfassend thematisiert worden. Dabei wurde immer wieder betont, dass der Polizeiberuf besondere Anforderungen an den Umgang mit Belastungen stellt. Als zentrales Ergebnis der tätigkeitsbezogenen Belastungsforschung gilt, dass Polizistinnen und Polizisten im beruflichen Alltag extremen Situationen ausgesetzt sind, wie z.B. dem Schusswaffengebrauch oder dem Überbringen von Todesnachrichten (vgl. Eggers, 1999). Die Konfrontation mit derartigen Situationen kann unter bestimmten Umständen zu Beeinträchtigungen der psychischen Gesundheit führen. Eine Analyse derartiger besonderer Tätigkeitsmerkmale des Polizeiberufs ist jedoch für eine umfassende Beschreibung und Erklärung der Arbeitsbelastung der Polizei insgesamt nicht hinreichend, da diese extremen Belastungen zumeist nur im Rahmen bestimmter Aufgabenbereiche der Polizei auftreten und diese im Vergleich zu anderen Belastungssituationen im Arbeitsalltag eher selten sind. Obwohl die Arbeitsbelastung von Polizeibeamten ein klassisches Thema der empirischen Polizeiforschung darstellt, beschränken sich die meisten Studien auf bestimmte Bereiche von Forschungsbereichen: (a) die Identifikation tätigkeitsbezogener Belastungen, (b) die Ermittlung adäquater, individueller Bewältigungsstrategien im Umgang mit Belastungssituationen sowie (c) die Bestimmung des Ausmaßes psychischer Belastungsfolgen (z.B. PTSD, Suizid).

In den letzten Jahren werden in der empirischen Polizeiforschung neben der Analyse *tätigkeitsbezogener Belastungen* auch *organisationsbezogene* (z.B. Führungsverhalten) und *soziale Belastungen* (z.B. Konflikte mit Bürgern) systematisch in den Blick genommen. Diese Entwicklung ist aus verschiedenen Gründen zu begrüßen, da (a) diese Belastungsquellen durch verschiedene Reformbestrebungen der Polizei aufgegriffen werden und (b) diese Belastungssituationen einer Veränderung durch Aus- und Fortbildung sowie Maßnahmen der Organisationsentwicklung zugänglich sind. Eine Verringerung der negativen Folgen der Arbeitsbelastung kann vor allem durch die Bereitstellung von Ressourcen zur Bewältigung beruflicher Belastungssituationen erreicht werden. Zahlreiche Studien befassen sich mit der Analyse individueller Bewältigungsstrategien von Polizistinnen und Polizisten (z.B. Anshel, 2000; Wensing, 1990). Derartige personenbezogene Kompetenzen werden als *interne Ressourcen* bezeichnet und bilden eine Möglichkeit der Belastungsbewältigung. In der Polizeiforschung wird vergleichsweise seltener über die Bereitstellung situationsbezogener bzw. *externer Ressourcen* durch die Organisation diskutiert. Beispielsweise können das Erleben von *Handlungsspielräumen* bei der Ausübung der täglichen Arbeit sowie eine zufriedenstel-

lende *soziale Unterstützung* durch Kollegen und Kolleginnen oder auch durch private Bezugspersonen bei der Bewältigung von Arbeitsbelastungen hilfreich sein. Diese externen Bewältigungsmöglichkeiten haben sich in der Arbeitspsychologie seit langem als klassische Ressourcen bewährt. In Abhängigkeit von der Effektivität der Bewältigung können auch langfristig Beeinträchtigungen im *Wohlbefinden* und im *Verhalten* auftreten. Im Polizeiberuf sind eine Vielfalt von Belastungsfolgen identifiziert worden (z.B. Burnout, PTSD, Alkoholabhängigkeit, Suizid).

Bewertung der Arbeitsbelastung (045) und Veränderung der Arbeitsbelastung (046)

Zur Abschätzung der Relevanz des Themas für die Arbeitssituation der niedersächsischen Polizeibeamten wurden Fragen formuliert, die zum einen eine Bewertung der eigenen alltäglichen Arbeitsbelastung (045) und zum anderen eine Einschätzung der Veränderung der Arbeitsbelastung der Polizei in den letzten 10 Jahren (046) beinhalten. Beide Fragen wurden von der Arbeitsgruppe entwickelt, wobei Frage 045 eine Erweiterung der Frage 117 aus der Mitarbeiterbefragung 1991 darstellt. Die Bewertung der eigenen alltäglichen Arbeitsbelastung (045) erfordert einen Vergleich zwischen den eigenen Fähigkeiten und den Anforderungen des Arbeitsplatzes. Dieser so genannte „Fit“ zwischen Person und Arbeitsplatz gilt nach der Person-Environment-Fit-Theorie (Caplan, 1983) als Maß für die Beanspruchung von Mitarbeitern, wobei ein „Misfit“ (d.h. Fehlbeanspruchungen) als Ursache für unterschiedlichste Belastungsfolgen (z.B. Krankheit, Fluktuation) angesehen werden. Die Antworten wurden in einem 5stufigen Format (-2: weit unterfordert, 0: genau richtig gefordert, +2: weit überfordert) erhoben. Die Frage nach den Veränderungen der Arbeitsbelastung der Polizei in den letzten 10 Jahren zielt auf einen Vergleich der Arbeitsbelastung der Polizei vor und nach der Reform ab. Die Frage wurde in einem 5stufigen Antwortformat (-2: deutlich weniger geworden, 0: gleich geblieben, +2: deutlich mehr geworden) erfasst.

Handlungs- und Entscheidungsspielraum (047)

Eine Erhöhung des *Handlungs- und Entscheidungsspielraumes* kann sich entlastend auf das Arbeitsverhalten auswirken - vermutlich durch den tatsächlichen oder vermeintlichen Gewinn an Alternativen, einer Belastung zu begegnen. Diese Kontrolle über die Art und Weise der Tätigkeitsausübung (Karasek, 1979) stellt eine situationsgebundene Ressource der Belastungsbewältigung dar. Die zentrale Annahme der arbeitspsychologischen Stressforschung besteht darin, dass negative Folgen beruflicher Belastungen durch die Bereitstellung eines Handlungs- bzw. Entscheidungsspielraumes verhindert werden können. Diese Funktion des Handlungsspielraumes fand in zahlreichen Untersuchungen Bestätigung, wobei für die Polizei kaum Befunde vorliegen. Eine Übertragung auf den Arbeitsbereich der Polizei ist insofern interessant, da die Ausübung der Tätigkeiten von Polizisten durch Gesetze und Vorschriften restriktiv geregelt ist und somit der Handlungs- bzw. Entscheidungsspielraum der Polizisten beschränkt ist. Interindividuelle Unterschiede bezüglich der Bewertung der Handlungs- und Entscheidungsspielräume könnten das Auftreten von Belastungsfolgen (z.B. Burnout) bei einzelnen Polizisten erklären. Weiterhin ist zu prüfen, ob die Wahrnehmung eines hohen Handlungsspielraumes neben der genannten positiven Wirkung auf das Belastungserleben auch negative Konsequenzen zur Folge hat, beispielsweise dadurch, dass die Beamten entsprechend häufiger mit Gesetzen und Vorschriften in Konflikt geraten. Zur Einschätzung des *wahrgenommenen Handlungs- und Entscheidungsspielraumes* entwickelte Semmer (1984) sechs Fragen, die in einem 5stufigen Antwortformat (1: gar keinen, 2: ziemlich wenig, 3: einigermaßen, 4: ziemlich viel, 5: sehr viel) erhoben wurden. Semmer (1984) berichtet für die

Skala eine interne Konsistenz von $\alpha=.72$ und eine hohe Validität. Für die vorliegende Untersuchung wurden drei der Fragen ausgewählt und an das 4stufige Antwortformat (1: trifft nicht zu, 4: trifft zu) des KFN-Fragebogens angepasst, wozu die Fragen in „Ich-Aussagen“ umformuliert werden mussten.

Zufriedenheit mit sozialer Unterstützung (048)

Eine ähnliche Funktion wie der wahrgenommene Handlungsspielraum wird der situationsbezogenen Ressource „soziale Unterstützung“ bei der Bewältigung von Arbeitsbelastungen zugeschrieben (House, 1981). Soziale Unterstützung kann als Beistand oder Hilfe beschrieben werden, die einer Person durch andere zum Zweck der Überwindung von Belastungen bereitgestellt wird. Dabei werden im Allgemeinen drei Formen sozialer Unterstützungsleistungen unterschieden: emotionale (z.B. Trost), informationsbezogene (z.B. Rat) und instrumentelle Unterstützung (z.B. Hilfe). Eine klare Trennung dieser Unterstützungsformen ist jedoch nicht immer möglich, so kann eine instrumentelle Unterstützungsleistung wie finanzielle Hilfe beispielsweise auch gleichzeitig als emotionale Unterstützung intendiert sein bzw. wahrgenommen werden. Im Fragebogen wurde durch die Formulierung „durch Trost, Rat oder Hilfe“ die Zufriedenheit mit sozialer Unterstützung insgesamt erhoben. Es wurden die Zufriedenheitswerte für verschiedene *berufliche* und *private* Bezugsgruppen getrennt erfasst, um identifizieren zu können, welche Bezugsgruppen für die Bewältigung von beruflichen Belastungen bedeutsam sind. Weiterhin war zu erwarten, dass die puffernde Wirkung sozialer Unterstützung je nach *Unterstützungsquelle* (private oder berufliche Bezugsgruppen) für berufliche und für private Belastungssituationen entsprechend unterschiedlich stark sein würde. Aus diesen Überlegungen heraus wurden im Rahmen des Projektes eine Reihe von Items entwickelt. Zum einen wurden als relevante *private Bezugsgruppen* (1) Partner/Partnerin, (2) Familienangehörige und (3) Freunde/Bekannte unterschieden. Zum anderen wurden als relevante *berufliche Bezugsgruppen* (4) Vorgesetzte, (5) Kollegen und (6) Nachgeordnete differenziert. Die Zufriedenheitsurteile waren in einem 4stufigen Antwortformat (1: viel zu wenig, 4: so viel ich möchte) abzugeben. Für den Fall, dass die Befragten über Bezugsgruppen nicht verfügten, konnte dies in einer zusätzlichen Antwortkategorie angegeben werden (0: „Die Person(en) habe ich nicht.“). Schließlich wurden die Zufriedenheitsurteile nach der *Belastungsquelle* unterschieden, d.h. die Zufriedenheit mit der Unterstützung (a) *bei beruflichen Belastungen* wurde von der (b) *bei privaten Belastungen* unterschieden. Die Frage stellt eine Eigenentwicklung im Rahmen des Projektes dar.

Soziales Netzwerk (049, 050)

Das soziale Netzwerk eines Menschen besteht aus anderen Personen, die er kennt und mit denen er einen Austausch pflegt. Das Netzwerk lässt sich u.a. durch den Umfang (Wie viele Personen kenne ich?), die Grundlagen (Woher kenne ich den anderen?), die Intensität (Wie oft sehen wir uns? Was bedeutet die Verbindung für mich?) und sog. Multiplexitäten (Verbindet uns nur *ein* sozialer Anlass?) beschreiben. Die Vermutung ist, dass soziale Netzwerke Ursache *und* Wirkung verschiedener sozialer Phänomene auf der individuellen und gesamtgesellschaftlichen Ebene sein können. Eine These zur Polizei ist, dass eine Tätigkeit als Polizist zu einer Einengung (Homogenisierung) des sozialen Netzwerks auf Polizisten führt. Der Schichtdienst wird dabei als besonders wichtiger Faktor angesehen. Dies müsste sich bei den befragten Beamtinnen und Beamten empirisch ermitteln lassen. Die Fragen nach dem Umfang (049) und nach der Homogenität (050) des sozialen Netzwerkes gehen dabei von folgenden Voraussetzungen aus: Wenn eine größere, mit viel Arbeit verbundene außerberufliche Belas-

tung ansteht, die man aller Voraussicht nach nicht allein bewältigen kann, dann sollten diejenigen als „Maschen“ des eigenen sozialen Netzes gelten, die als Freunde ihre Freizeit und Arbeitskraft zur Verfügung stellen. Operationalisiert wurde diese Belastung durch ein Szenario eines bevorstehenden Wohnungs-Umzuges. Gefragt wurde nach der Anzahl der Personen, die helfen würden. Die Antworten wurde in einem offenen Format erhoben. Weiterhin wird gefragt, wie viele von den Helfern Polizisten und Polizistinnen sein würden. Auch hier wurde ein offenes Antwortformat verwendet. Wenn nun von den Helfern viele oder fast alle Polizisten oder Polizistinnen sein würden, und das wiederum bei einer signifikanten Anzahl von Befragten der Fall wäre, dann könnte dies als Hinweis darauf gedeutet werden, dass der gewählte Beruf des Polizisten nicht dazu geeignet ist, ein großes außerberufliches soziales Netz aufzubauen bzw. aufrecht zu erhalten - sprich viele Bekannt- und Freundschaften außerhalb der Polizei zu pflegen und/oder neu zu gewinnen. Diese Frage stellt eine Eigenentwicklung dar.

Belastung und Beanspruchung (051)

Mit diesem Fragenkomplex sollen *objektive Merkmale des Arbeitsalltags* (Belastungen) und deren Bedeutung für das *subjektive Belastungserleben* (Beanspruchung) erhoben werden. Verschiedene Merkmale der Art und Weise der Tätigkeitsausübung von Polizistinnen und Polizisten wurden ausgewählt, um einige aus der Stressforschung als relevant bekannten Arbeitsmerkmale einschätzen zu lassen. Dabei sollten organisationsbezogene und soziale Stressoren besonders berücksichtigt werden, da diese im Bereich der Polizei bisher kaum untersucht worden sind. Die Generierung der Items erfolgte in Anlehnung an handlungstheoretische und rollentheoretische Ansätze der Arbeits- und Organisationspsychologie. Zum einen wurden aus handlungstheoretischer Sicht *Regulationsprobleme* wie Regulationsunsicherheit und Zielunsicherheit erfasst. Zum anderen wurden aus rollentheoretischer Sicht *Rollenkonflikte* wie Rollenüberforderung und Rollenambiguität erhoben. Insgesamt wurden 18 Arbeitsmerkmale beschrieben, die (a) nach der *Häufigkeit* ihres Auftretens innerhalb der letzten 12 Monate (0: „nie“ bis 6: „täglich“) und (b) nach der *Intensität* des resultierenden Belastungserlebens (0: „gar nicht belastend“ bis 6: „extrem belastend“) einzuschätzen waren. Die Skala stellt eine Eigenentwicklung im Rahmen des Projektes dar.

Hartnäckigkeit der Zielverfolgung und Flexibilität der Zielanpassung (052)

Als personenbezogene Ressourcen der Belastungsbewältigung kommen neben spezifischen Fertigkeiten, die durch Aus- und Fortbildung für den beruflichen Alltag erworben werden (z.B. Führungskompetenz, Kommunikationstechniken, Sicherheit im Umgang mit der Waffe), in erster Linie allgemeine Bewältigungsstrategien in Betracht. Es wird angenommen, dass die Art und das Ausmaß der Folgen beruflicher Belastungssituationen u.a. davon abhängen, wie der Mitarbeiter mit belastenden Situationen grundsätzlich umgeht. Entsprechende Vorgehensweisen im Umgang mit Belastungssituationen werden als „Bewältigungsstrategien“ bezeichnet. Die Funktion zweier Bewältigungsstrategien soll auf der Grundlage einer etablierten Bewältigungstheorie (Brandstädter & Renner, 1990) betrachtet werden, wobei eine Belastungssituation zunächst als Hindernis im Verlauf der Verfolgung individueller Ziele betrachtet wird. Grundsätzlich werden zwei Modi der Bewältigungsreaktion unterschieden. Zum einen beschreibt die *Hartnäckigkeit der Zielverfolgung*, inwieweit aktive Anstrengungen zur Problemlösung unternommen werden, wobei Ziele und Anspruchsniveau beibehalten werden. Zum anderen bezieht sich die *Flexibilität der Zielanpassung* auf adaptive Prozesse der Neubewertung und Umstrukturierung von Zielen. Beide Bewältigungsmodi können unter be-

stimmten Bedingungen negative Wirkungen der Belastungen (z.B. Berufsunzufriedenheit) reduzieren sprich puffern, da sowohl eine „hartnäckige Zielverfolgung“ als auch eine „flexible Zielanpassung“ Handlungsalternativen für die Bewältigung der Belastungen bereit stellen. Die Bewältigungsstrategien werden in einem Fragebogen mit 5stufigem Antwortformat (-2: trifft nicht zu, +2: trifft zu) erhoben, der pro Subskala 15 Items umfasst. Die Subskala *Hartnäckigkeit der Zielverfolgung* umfasst die Items 2, 3, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 14, 18, 20, 22, 27, 28, wobei die Items 6, 9, 10, 11, 12, 14, 18, 20, 22 negativ formuliert sind. Die Subskala *Flexibilität der Zielanpassung* beinhaltet die Items 1, 4, 8, 13, 15, 16, 17, 19, 21, 23, 24, 25, 26, 29, 30, wobei die Items 1, 13, 26, 30 negativ formuliert sind. Brandtstädter und Renner (1990) geben die interne Konsistenz der Subskala *Hartnäckigkeit der Zielverfolgung* mit $\alpha=.83$ und der Subskala *Flexibilität der Zielanpassung* mit $\alpha=.80$ an. Für beide Bewältigungsmodi wurden negative Korrelationen mit Depression sowie positive Korrelationen mit Optimismus und Lebenszufriedenheit nachgewiesen.

Lebenszufriedenheit (053)

Die *Lebenszufriedenheit* ist neben der *Berufszufriedenheit* eine der zentralen Indikatoren des psychischen Wohlbefindens. Dabei kann Lebenszufriedenheit als ein Gefühlszustand verstanden werden, der sich bei Betrachtung des bisherigen Lebensverlaufes und der aktuellen Lebenssituation einstellt. Das Erreichen bzw. Nicht-Erreichen beruflicher Ziele kann sich nicht nur auf die Berufszufriedenheit, sondern auch auf die allgemeine Lebenszufriedenheit auswirken. Zur Erfassung der Lebenszufriedenheit wurde die so genannte „Face-Scale“ von Andrews & Withey (1976) verwandt. Diese kommt ohne verbale Beschreibungen aus und verwendet als Antwortkategorien so genannte „smileys“. Die 7stufige Skala enthält im Original Piktogramme, die Gesichter mit jeweils unterschiedlichem Gefühlsausdruck beinhalten. Die mittlere Ausprägung ist durch einen neutralen „smiley“ repräsentiert. Für den Ausdruck einer positiven Lebenszufriedenheit kann zwischen drei Abstufungen gewählt werden, die aus (unterschiedlich stark) lächelnden „smileys“ bestehen. Für den Ausdruck von negativer Lebenszufriedenheit (d.h. Lebensunzufriedenheit) gibt es ebenfalls drei Abstufungen, bestehend aus zunehmend trauriger wirkenden „smileys“. Laut Andrews & Robinson (1991) konnte die Validität dieser Skala in verschiedenen Untersuchungen zur subjektiven Zufriedenheit bestätigt werden. In der vorliegenden Untersuchung wurden jeweils die Abstufungen der negativen und der positiven Gesichtsausdrücke durch eine steigende Anzahl abgebildeter „smileys“ (1, 2 oder 3) realisiert.

Gesundheitliche Beeinträchtigung (054)

Mit dieser Skala werden die wesentlichen Indikatoren gesundheitlicher Beeinträchtigung erfasst, die infolge von Arbeitsbelastungen auftreten können und bei gesundheitspsychologischen Untersuchungen routinemäßig erhoben werden. Es wurden insgesamt sieben Items generiert, von denen drei in einem offenen Antwortformat und vier in einem 7stufigen Antwortformat (0: seltener oder nie, 6: täglich) erfragt wurden, wobei jede Antwortkategorie verbal verankert war. Die Items umfassen neben der Anzahl der Krankheitstage und der Arztbesuche, die Einnahme von Medikamenten, Schlaf- und Beruhigungsmitteln sowie den Kaffee-, Nikotin- und Alkoholkonsum. Ursprünglich sollte der „Konsum von Alkohol“ in einem für die Klassifikation von „Trinkertypen“ erprobten Format (vgl. Calahan & Cisin, 1968; Löbmann, Krüger, Vollrath & Schöch, 1998) erhoben werden. Durch die Sensibilität des Themas „Alkoholsucht“ innerhalb der Polizei konnte dieses ausführlichere Erhebungsformat nicht eingesetzt werden.

Burnout (055)

Burnout wird als spezifische Belastungsreaktion aufgefasst, die dort auftreten kann, wo Menschen mit Menschen intensiv arbeiten (z.B. in sozialen Berufen und in Dienstleistungsberufen), wobei aus dieser Arbeit besonders oft Emotionen wie Ärger und Angst resultieren können. Dies bewirkt unter Umständen, dass die Arbeit auf die Dauer frustrierend wirkt und emotional chronischer Stress entsteht. Als Resultat dieses Prozesses wird der Mensch „verbraucht“ und fühlt sich ausgebrannt. Burnout ist im engeren Sinne als eine Reaktion auf psychische Fehlbeanspruchungen zu verstehen, die sich in (a) *emotionaler Erschöpfung*, (b) *Depersonalisierung*, und (c) *reduziertem Wirksamkeitserleben* äußert (Maslach, Jackson & Leiter, 1996).

- „Emotionale Erschöpfung“ ist das Gefühl des Ausgelaugtseins und der Überbeanspruchung durch den Kontakt zu anderen Personen (z.B. Item 1: „Durch meine Arbeit fühle ich mich ausgelaugt.“). Diese Gefühle werden durch vorhergehende und häufig auftretende Anspannung hervorgerufen. Beispielsweise könnten im Polizeibereich der Umgang mit kritischen oder aggressiven Bürgern oder das Überbringen von Todesnachrichten Tätigkeiten mit erhöhtem emotionalen Anspannungsniveau darstellen und entsprechend mit der Entstehung von Burnout im Zusammenhang stehen.
- „Depersonalisierung“ kann als Bewältigungsversuch derartiger negativer emotionaler Erfahrungen gesehen werden (Enzmann, 1996, S. 25). Statt der Entwicklung einer distanzierten Anteilnahme treten Abgestumpftsein, Gefühllosigkeit oder gar negative Einstellungen dem Klienten gegenüber auf (z.B. Item 5: „Ich glaube, ich behandle Bürger, mit denen ich zu tun habe, zum Teil ziemlich unpersönlich.“). Bei Polizisten könnten sich derartige negative Empfindungen in einem härteren Umgang mit Bürgern äußern.
- „Reduziertes Wirksamkeitserleben“ ist eine aus dem Eindruck, in der Zusammenarbeit mit anderen Menschen nicht genügend erreicht zu haben, resultierende Unzufriedenheit (z.B. Item 19 in positiver Formulierung: „Ich glaube, ich habe viele wertvolle Dinge in meiner derzeitigen Arbeit erreicht.“). Eine geringe Wirksamkeit eigener Bemühungen könnte von Polizisten z.B. dann empfunden werden, wenn einzelne Personen oder bestimmte Personengruppen über Jahre immer wieder mit der Polizei in Kontakt geraten.

Insbesondere der Aspekt der Depersonalisierung ist, wie eine internationale Übersicht zeigt, eine bei Polizeibeamten im Vergleich zu anderen Berufsgruppen besonders häufig anzutreffende Reaktion (Schaufeli & Enzmann, 1998, S. 60-65). Insofern sind Arbeitsunzufriedenheit und Burnout zwei psychologische Reaktionsformen auf (zu) hohe berufliche Beanspruchungen, die unmittelbar negative Auswirkungen nicht nur für das aktuelle Wohlbefinden der Polizeibeamten sondern auch für das Arbeitsverhalten einzelner und die Organisationsentwicklung insgesamt haben: Unzufriedenheit mit der eigenen Arbeitssituation zeigt sich in „innerer Kündigung“ und verringertem Engagement sowie in einer erhöhten Rate von Frühpensionierungen. Zur Erfassung von „Burnout“ wird auf das „Maslach Burnout Inventory“ (Maslach, Jackson & Leiter, 1996) zurückgegriffen.

2.6 Arbeitsklima (056-058)

Der Polizeiberuf ist aufgrund seiner vielfältigen Belastungen ein Beruf, in dessen Ausübung man in besonderer Weise auf die Unterstützung durch die Kolleginnen und Kollegen angewiesen ist. Ausdruck der wechselseitigen Unterstützungsbereitschaft ist das so genannte „Arbeitsklima“. Das Arbeitsklima kann dabei als ein Folge, aber auch als eine der Ursachen beruflicher Belastung gesehen werden: Das Arbeitsklima kann sich entscheidend auf die Qualität und Quantität der geleisteten Arbeit auswirken. Bei der Polizei ist es vor allem die Dienstgruppe, in der ein(e) Beamter/Beamtin die meiste Zeit des Arbeitsalltags verbringt - und somit sollte die Dienstgruppe das berufliche Klima nachhaltig beeinflussen. In diesem thematischen Bereich werden drei Fragen gestellt, wovon sich zwei auf die Dienstgruppe als Ganzes beziehen (057 und 058), und eine speziell auf die Vorgesetzten (056).

Bewertung der Vorgesetzten (056)

Diese Frage zielt auf das Verhältnis zu den Vorgesetzten - einerseits zum direkten, andererseits zum nächst höheren Vorgesetzten. Diese Differenzierung (direkter bzw. nächsthöherer Vorgesetzter) ergab sich bereits durch die Fragestellungen und Ergebnisse der 91er-Mitarbeiterbefragung. In den Vorrecherchen zur 2001er-Befragung wurden mehrere Aspekte des Verhaltens der Vorgesetzten als bedeutsam thematisiert (u.a. fachliche Kenntnis, Transparenz., Umgang mit Fehlverhalten und Kritik). Hierfür wurden sechs mögliche Verhaltensweisen eines Vorgesetzten ausgewählt und beschrieben. Von den sechs Items sind drei positiv (z.B. „Die fachlichen Kompetenzen sind vorbildlich“) und drei negativ formuliert (z.B. „Es mangelt an Lob und Anerkennung den Nachgeordneten gegenüber“). Die Skala ist vierfach abgestuft (1: trifft nicht zu, 4: trifft zu) und ist für den direkten und für den nächst höheren Vorgesetzten getrennt erhoben. Die Frage wurde im Rahmen des Projektes entwickelt.

Teamcommitment (057)

Die Skala *Teamcommitment* ist eine Eigenentwicklung, die als eine Facette des beruflichen Commitment zu verstehen ist - neben dem Aufgabencommitment (061) und dem Organisationscommitment. Das Teamcommitment beschreibt die Bereitschaft, sich für die Kollegen einzusetzen, wodurch die Verbundenheit mit dem Arbeitsteam ausgedrückt wird. Die Entwicklung der Skala geht auf das Konzept des „Korpsgeistes“ zurück, das die Stärke des Zusammenhalts der Polizisten untereinander beschreibt. Der „Korpsgeist“ ist einerseits eine wesentliche Ressource für die Bewältigung des Arbeitsalltags, da die Ausübung zahlreicher polizeilicher Tätigkeiten (z.B. die Gefahrenabwehr) voraussetzt, dass Polizisten sich aufeinander verlassen können und sich füreinander einsetzen. Dieser Zusammenhalt kann andererseits auch eine Distanz zwischen Polizei und Bürger zur Folge haben, was die Effektivität polizeilichen Arbeitens beeinträchtigen würde, da die Aussage- und Anzeigebereitschaft von Bürgern als Voraussetzung für ein erfolgreiches Arbeiten der Polizei angesehen wird. Insofern stellt sich die Frage, welche Zusammenhänge zwischen der Stärke des Teamcommitment und der Effektivität der Polizeiarbeit bestehen. In den fünf Items wird erfasst, ob die Bereitschaft besteht, für den Zusammenhalt der Dienstgruppe Unannehmlichkeiten hinzunehmen (z.B. den Fehler eines Kollegen auf sich zu nehmen). Die Antworten werden in einem 4stufigen Format erfasst (1: trifft nicht zu, 4: trifft zu).

Soziale Kohäsion (058)

Die *soziale Kohäsion* (Frese, 1989) stellt eine Facette des Konzeptes „soziale Unterstützung“ dar. Neben der emotionalen, der kognitiven und der handlungsbezogenen Komponente der sozialen Unterstützung bildet die *soziale Kohäsion* die kollektive Komponente, die durch die Solidarität der Gruppe gekennzeichnet ist und durch die Ausübung der Gruppen-Macht wirksam wird. Dieser eigenständige Bereich sozialer Unterstützung erhält in der Polizei besondere Relevanz dadurch, dass bestimmte Arbeitstätigkeiten als Teamleistungen der Dienstgruppe ausgeführt werden (z.B. Einsätze). Entsprechend ist die kollektive Unterstützung besonders wesentlich für die Bewältigung der Arbeitsbelastungen von Polizisten. Neben der zu erwartenden puffernden Wirkung der sozialen Kohäsion bei der Bewältigung von Arbeitsbelastungen, lassen einige qualitative Untersuchungen zum „Korpsgeist“ der Polizei (z.B. Behr, 2000) auch negative Effekte vermuten. So wird beispielsweise ein starker Zusammenhalt zwischen Polizisten dafür verantwortlich gemacht, dass Fehlverhaltensweisen (z.B. Übergriffe, Korruption) von Kollegen nicht angezeigt werden oder entsprechende Anzeigen von Bürgern nicht verfolgt werden. Die soziale Kohäsion wurde mit der Skala von Frese (1989) erfasst, wobei die Items auf die Dienstgruppe bezogen wurden. Das Antwortformat wurde 4stufig (1: trifft nicht zu, 4: trifft zu) gestaltet. Die Items 4, 7 und 8 waren negativ formuliert. Frese berichtet von einer internen Konsistenz der Skala in Höhe von $\alpha=.85$ (ebd., S. 115).

2.7 Berufliches Selbstverständnis (059-066)

Viele deutsche Polizisten haben offenbar aktuell kein positives Selbstverständnis als Träger und Vermittler des staatlichen Gewaltmonopols. Sie befinden sich in einer eher defensiven Haltung gegenüber Vorgesetzten, Bürgern, Medien und Politik. Unzufriedenheit mit sich und der Umwelt scheint zu einem festen Bestandteil der aktuellen polizeilichen Berufskultur geworden zu sein. Über eine „Berufsethik“ der Polizei ist in der Bundesrepublik lange Zeit nicht intensiv und konstruktiv gestritten worden. So haben z.B. die praktischen Notwendigkeiten bei der Integration von Teilen der ostdeutschen Volkspolizei eine aufkommende Diskussion um die polizeiliche „Berufskultur“ bzw. „Berufsethik“ Ende der achtziger bzw. zu Beginn der neunziger Jahre in den Hintergrund gedrängt. Die westliche Polizei war angesichts der Lage im Osten „die bessere Polizei“, eine Diskussion über das Selbstverständnis blieb aus (vgl. Behr, 1996, S. 5). Auch die geforderte verstärkte Integration von Frauen und Ausländern ist zu wenig unter dem Aspekt eines sich verändernden Anforderungsprofils und der sich wandelnden Berufskultur diskutiert worden. Was aktuell vordringlich zu fehlen scheint, ist eine Diskussion um ein positiv begründetes Berufsverständnis der bundesdeutschen Polizei - insbesondere als solide Grundlage für die aktuell und zukünftig steigenden Ansprüche an polizeiliches Handeln. Fremdeinschätzungen (weniger die tatsächliche Bewertung von außen, als die vom Handelnden vermutete), sei es durch Kollegen, Vorgesetzte oder Öffentlichkeit, sind Maßstäbe für die Bestätigung bzw. Missbilligung der eigenen Handlungsentscheidungen. Insofern sind sie Bausteine für das eigene Selbstbild und die Bewertung des individuellen Status. In Zeiten des Umbruchs, der Unsicherheit, wenn bewährte Handlungsmuster in Frage gestellt werden, ist die Bestätigung des eigenen Handelns durch andere ein wesentlicher Halt. Das berufliche Selbstverständnis definiert sich u.a. aus dem wahrgenommenen Berufsbild, unterschieden nach den eigenen und den fremden Erwartungen - sowie einem daraus resultierenden Selbstwertgefühl.

Polizeiliches Selbstbild (059)

Als Grundlage für diese selbst entwickelte Frage sind mehrere Literaturquellen und Gedankenstränge zu nennen: (1) Zunächst eine von Feltes (1984) durchgeführte Analyse und Beschreibung des Umfangs und Struktur der polizeilichen Alltagshandlungen. Dabei stellt sich heraus, dass der Großteil der Polizeieinsätze ohne nachfolgende Anzeige bzw. Strafantrag vonstatten geht, weil sie vornehmlich aus Kontrollen, Überprüfungen, Überwachungen, Hilfeleistungen jeglicher Art, Streitigkeiten/Ruhestörungen und ähnlichem bestehen (vgl. hierzu auch Savelsberg, 1994). Nur ein Viertel aller Einsätze entstehen aufgrund klassischer Kriminalität - und davon sind 80 % eher geringfügig zu nennende Delikte, bei denen meist gar keine Anzeige erstattet wird. Die Einsätze ergeben sich vornehmlich durch Hilfe-Ersuchen seitens der Bürger und der Überprüfung von „subjektiven Unnormalitäten“. (2) Clarke führte 1987 eine sozial-historische Analyse des sich wandelnden Verhältnisses Polizei/Bevölkerung im britischen Bereich durch. Der um 1850 einsetzende Anstieg der Bevölkerung und die damit einhergehende Zerstörung der ursprünglichen Gemeinschaften (Dörfer werden zu Städten, die Industrialisierung schreitet fort) führte, so seine Analyse, zur Aushöhlung der informellen sozialen Kontrolle und zu kriminellen Exzessen im sozialen Umgang, was auch Formen der Selbstjustiz mit einschließen konnte. Parallel hierzu wurde die Polizei verstärkt ausgebaut, um beispielsweise auch bei Arbeiterstreiks eingreifen zu können. Die Polizei vollführte seit dieser Zeit nach Clarke immer eine Gradwanderung zwischen dem Schutz der Bürger vor Kriminalität auf der einen Seite und ihrer Instrumentalisierung als einem Unterdrückungsinstrument durch die jeweils Herrschenden auf der anderen Seite. (3) Hinzu kommt in Deutschland die Rolle der Polizei in den beiden Diktaturen des Dritten Reiches und der DDR. Polizisten in Deutschland sehen sich immer im Verdacht, entweder nur die Erfüllungsgehilfen der Obrigkeit zu sein oder aber das Recht „zu verbiegen“, dabei entweder die Bürgerrechte nicht ernst genug oder aber zu ernst zu nehmen - und folglich „es eigentlich niemand wirklich recht machen zu können“ (Ahlf, 1997, S. 151, 275; Ohlemacher, 2000). Im Kontext dieser Thesen wurden den Befragten zehn mögliche Bezeichnungen von Polizisten angeboten, von denen drei eindeutig negativ besetzt sind (z.B. „Büttel“). Die befragten Polizistinnen und Polizisten sollten anhand einer vierfach abgestuften Skala angeben, wie *sie selbst* die Polizeibeamten und -beamtinnen sehen - ob also aus ihrer Sicht die angebotenen Bezeichnungen zutreffen oder nicht. Das Antwortformat ist 4stufig (1: trifft nicht zu, 4: trifft zu) gestaltet. Die Beschreibungen wurden der Literatur (u.a. Feltes, 1988, S. 135) und der Presse entnommen.

Kollektives Selbstwertgefühl (060)

Das *kollektive Selbstwertgefühl* stellt die affektive Komponente der sozialen Identität dar, d.h. das aus einer Gruppenzugehörigkeit abgeleitete Selbstwertgefühl. Die Erfassung dieser Variable erfolgt mittels „Collective Self Esteem Scale“, die von Luhtanen und Crocker (1989) entwickelt und von Weidekamp und Rose (1991) ins Deutsche übersetzt wurde. Die Skala enthält 16 Items, die insgesamt vier Subskalen repräsentieren: (1) die *Bewertung der Gruppe* durch das Gruppenmitglied, (2) das *öffentliche Ansehen, das der Gruppe unterstellt wird*, (3) die *Bedeutung der Gruppe für die Identität* des befragten Gruppenmitgliedes und (4) die *Bedeutung des subjektiven Beitrages* des befragten Gruppenmitgliedes *zur Gruppe*. Zwischen dem amerikanischen Original und der deutschen Version konnte eine nahezu identische vierfaktorielle Struktur mit analoger Faktorenladung nachgewiesen werden (Wagner & Zick, 1993). In der vorliegenden Studie wurden zwei der Subskalen ausgewählt, die für die Befragung der Polizei besonders interessant erschienen. Zum einen sollte erfasst werden, wie die Polizisten die Organisation Polizei bewerten (Subskala 1) und zum anderen sollte der Grad

der Identifizierung mit der Polizei erhoben werden (Subskala 3). Die Bewertung der Gruppe erscheint als Indikator für das erweiterte Konzept des *kollektiven Selbstwertgefühls* am besten mit dem ursprünglichen Konzept des *individuellen Selbstwertgefühls* (066) vergleichbar. Weiterhin könnten sich aus einem - so verstandenen - kollektiven Selbstwertgefühl differenzielle Wirkungen auf das Arbeitsverhalten ergeben, je nach Grad der Identifikation mit der Organisation Polizei. Es ist zu erwarten, dass bei negativer Bewertung der Polizei das Arbeitsverhalten (z.B. der Kontakt zum Bürger) insbesondere dann beeinträchtigt wird, wenn die Zugehörigkeit zur Polizei für die Identität der Polizisten bedeutsam ist. Der so genannte Identifikationsgrad mit der Organisation kann auch als Komponente des Organisationscommitment (vgl. Moser, 1996) verstanden werden. Die Formulierung der Items wurde an den Anwendungsbereich angepasst. Die Antworten wurden in einem 4stufigen Format erhoben (1: trifft nicht zu, 4: trifft zu). Die Items 1, 3, 5 und 7 beschreiben die Subskala *Bewertung der Polizei*, wobei Item 5 neu formuliert wurde, da das ursprünglich vorgesehene Item für die Polizei nicht zutreffend erschien. Die Items 2, 4, 6 und 8 bilden die Subskala *Identifikation mit der Polizei*. Die interne Konsistenz der Subskalen wird mit $\alpha=.80$ für die Bewertung der Gruppe und mit $\alpha=.74$ für die Identifikation mit der Gruppe angegeben (Wagner & Zick, 1993, S. 123).

Aufgabencommitment (061)

Das *Aufgabencommitment* stellt eine Eigenentwicklung dar und beschreibt - neben dem Teamcommitment (057) und dem Organisationscommitment - eine Facette des beruflichen Commitment. Das Aufgabencommitment umfasst die Bereitschaft, sich für die Erfüllung der polizeilichen Aufgaben zu engagieren, wodurch eine innere Bindung an die polizeilichen Aufgaben (z.B. die Strafverfolgung) ausgedrückt wird. Die Entwicklung der Skala geht einerseits auf die These des „Jagdfiebers“ zurück, die auf negative Wirkungen (z.B. der Vernachlässigung von Maßnahmen zur Eigensicherung) einer übersteigerten Identifikation mit der Aufgabe der Strafverfolgung verweist. Andererseits wurde die Skala als Ergänzung zum bereits bestehenden Konzept des Organisationscommitment entwickelt, da eine entsprechende Erweiterung für den Polizeiberuf angemessen erscheint. Bisher wurde in der Literatur das Organisationscommitment als relevanter Faktor zur Erklärung der Effektivität des Arbeitsverhaltens herangezogen. Dabei wurde davon ausgegangen, dass die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Organisation für das berufliche Selbstverständnis entscheidend ist und entsprechende Wirkungen auf das Arbeitsverhalten entfaltet. Im Unterschied zu den meisten anderen Berufen kann der Polizeiberuf nur innerhalb der Organisation Polizei ausgeübt werden, so dass die Zugehörigkeit zur Polizei nicht die einzige relevante Bezugsgröße für das berufliche Selbstverständnis von Polizisten darstellt. Ebenso sind die polizeilichen Aufgaben (Aufgabencommitment) und die Zusammenarbeit der Kollegen (Teamcommitment) für den Polizeiberuf kennzeichnend und können als relevante Bezugsgrößen des beruflichen Selbstverständnisses angesehen werden. Das Aufgabencommitment wurde in Form von sechs Items erhoben. Es war jeweils in einem 4stufigen Antwortformat (1: trifft nicht zu, 4: trifft zu) anzugeben, ob die Bereitschaft besteht, Unannehmlichkeiten (z.B. Überstunden) hinzunehmen, wenn die Erfüllung der polizeilichen Aufgaben dies erforderlich macht.

Selbstbewusstsein (062)

In dieser Sektion soll erhoben werden, wie stark bei den Befragten ein „Polizisten-Selbstbewusstsein“ entwickelt ist. Hintergrund ist die Beobachtung (wie auch das Selbstzeugnis) von Polizisten, dass es Polizeibeamte in öffentlichen Situationen Fremden gegenüber vermeiden, sich als Polizist zu erkennen zu geben - so das Ergebnis mehrerer Gespräche und teilnehmender Beobachtungen in Vorbereitung dieses Projektes: Sie fürchten Vorwürfe bzw. rechtliche Nachfragen und Bitten um konkrete, u.U. kompromittierende Hilfestellungen. Sollte dies tatsächlich der Fall sein, so stellt dies ein Problem für die Stellung von Polizisten im öffentlichen Leben dar - und könnte wiederum verstärkend in Richtung einer polizeilichen Subkultur („Korpsgeist“) wirken. In der Befragung wird ein Szenario geschildert, in dem die Befragten in einer Freizeitsituation (Party) ihren Beruf ihnen unbekanntem Menschen preisgeben sollen. Es werden im Folgenden drei Informationen erfragt: Als *erstes* wird anhand eines freien Items erhoben, wie die Antwort lauten würde, als *zweites* wird skaliert erhoben, wie schwer es den Befragten fallen würde, zu sagen, dass sie Polizisten seien, und als *drittes* wird erfragt, was nach Einschätzung der Befragten die meisten Polizisten der Dienststelle in einer solchen Situation antworten würden. Die Skala ist sechsfach abgestuft (1: gar nicht schwer, 6: sehr schwer). Bei der dritten Teilfrage kann der Befragte zwischen den Angaben „Polizist/Polizistin“, „Beamter/Beamtin allgemein“ und „etwas anderes“ wählen. Die Frage wurde im Rahmen des Projektes entwickelt.

Berufliche Anreize (063)

Wünsche und Erwartungen, die mit der Wahl des Polizeiberufs verbunden werden (z.B. vielfältige Tätigkeiten; anderen Menschen helfen), prägen das professionelle Selbstverständnis und bestimmen das Entscheiden und Handeln im Polizeialltag. Inwieweit die beruflichen Anreize durch die tatsächlichen Arbeitstätigkeiten erfüllt werden, wird sich in der Arbeits- und Berufszufriedenheit niederschlagen, sofern die eigenen Wünsche und Erwartungen nicht an den Berufsalltag angepasst werden können. In der vorliegenden Untersuchung wurden in Zusammenarbeit mit der Arbeitsgruppe 13 berufliche Anreize formuliert, die von Anwärtern als Gründe für die Wahl des Polizeiberufs typischerweise angegeben werden. Die Befragten sollten die Vor- und Nachteile (d.h. die positiven und negativen Anreize) angeben, die für den Polizeiberuf aus ihrer Sicht kennzeichnend sind. Hierzu sollten die Arbeitsmerkmale auf einer 7stufigen Skala (-3: spricht stark dagegen, +3: spricht stark dafür) danach eingeschätzt werden, ob diese eher für die Ergreifung des Polizeiberufs sprechen oder dagegen. Die mittlere Antwortkategorie war für Antworten vorgesehen, wenn ein Arbeitsmerkmal keinerlei Anreizwirkung aufweist (0: spielt keine Rolle). Die Frage wurde im Rahmen des Projektes in Anlehnung an andere Studien der empirischen Polizeiforschung entwickelt.

Reales vs. Ideales Selbstbild (064) und Gefordertes Selbst durch Vorgesetzte und Kollegen (065)

Das Selbstbild beschreibt die „Menge an Überzeugungen, die man aktuell oder potentiell in Bezug auf sich selbst hegt“ (Greve, 2000, S. 18). Aktuelle Selbstbeschreibungen bilden das *reale Selbstbild* und umfassen Aussagen darüber, *wie man sich selbst sieht* (So bin ich ...). Potentielle Selbstbeschreibungen beziehen sich auf *mögliche Selbstbilder*, die entweder Aussagen betreffen, *wie man selbst sein möchte* („ideal self“; Rogers, 1951) oder *wie man - nach Meinung anderer Menschen - sein sollte* („ought self“; Higgins, 1987). Diskrepanzen, die zwischen diesen unterschiedlichen Sichtweisen bestehen, können motivierende Wirkungen entfalten. Beispielsweise wird man bemüht sein, das reale Selbstbild an die eigenen Ideale

anzupassen und das eigene Verhalten danach ausrichten. Denkbar ist auch, dass die Erwartungen anderer Menschen das eigene Handeln bestimmen. Im Hinblick auf das berufliche Selbstbild von Polizeibeamten wurden zehn Selbstbeschreibungen formuliert, die sich auf die berufsethische Orientierung der Polizeibeamten beziehen (z.B. „gerecht“, „tolerant“). Neben dem realen und dem idealen Selbstbild wurde das geforderte Selbst im Hinblick auf die relevanten Bezugsgruppen (Vorgesetzte und Kollegen) erfasst. Die Items waren in drei Fällen negativ, in einem Fall neutral und in sechs Fällen positiv formuliert und wurden in einem 6stufigen Antwortformat (1: sehr wenig, 6: sehr stark) erhoben. Die Selbstbeschreibungen wurden im Rahmen des Projektes entwickelt.

Selbstwertgefühl (066)

Das *individuelle Selbstwertgefühl* der Polizisten wurde als Ergänzung zum kollektiven Selbstwertgefühl (060) erhoben, da die Auswirkungen der sozialen und der personalen Identität auf das Wohlbefinden (z.B. Berufs- und Lebenszufriedenheit), auf die Arbeitsmotivation und auf das Arbeitsverhalten (z.B. Fehlverhalten) der Beamten untersucht werden sollten. Insbesondere für das Auftreten von Gewalthandlungen wird die Höhe und die Stabilität des Selbstwertgefühls als wesentlicher Einflussfaktor diskutiert (z.B. Baumeister, 2001; Kernis, Grannemann & Barclay, 1989). Einige theoretische Modelle erklären das Auftreten von aggressivem Verhalten als Reaktion auf eine Bedrohung des Selbstwertempfindens (Baumeister, Smart & Boden, 1996). Entsprechend könnten gewalttätige Übergriffe seitens der Polizisten durch Bedrohungen des individuellen oder kollektiven Selbstwertgefühls erklärt werden. Zur Erfassung des individuellen Selbstwertgefühls wird die „Self Esteem Scale“ (SES; Rosenberg, 1965) verwendet. Die deutsche Version der Skala stammt von Ferring und Filipp (1996). Das Instrument hat sich in zahlreichen Untersuchungen bewährt und ist auch im deutschsprachigen Raum gut erprobt. Die Skala besteht aus 10 Items, von denen die eine Hälfte positiv und die andere negativ formuliert ist. Die interne Konsistenz der Skala wird zwischen $\alpha=.81$ und $\alpha=.88$ angegeben (vgl. Ferring & Filipp, 1996, S. 288). In der vorliegenden Studie wurde - wie im Original - ein 4stufiges Antwortformat verwendet, wobei die ursprünglichen Verbalisierungen (1: trifft gar nicht zu, 4: trifft voll und ganz zu) auf die übliche Bezeichnung der Antwortkategorien (1: trifft nicht zu, 4: trifft zu) angepasst wurden.

2.8 Bild der Polizei in der Öffentlichkeit (067-072)

Polizisten stehen wie kaum eine andere Berufsgruppe im Rampenlicht der Öffentlichkeit. Bei nahezu jeder aufwendigeren Handlung (z.B. einem Einsatz im Fußballstadion, aber auch Fahndungen nach verschwundenen Kindern) muss die Polizei damit rechnen, von einem großen Teil der Öffentlichkeit (und insbesondere den Massenmedien) beobachtet und eventuell kritisiert zu werden. Daraus ergeben sich auch Auswirkungen auf das Verhältnis Polizei und Bürger im Einzelfall. Die Beziehung zwischen Polizisten und Bürgern stellt sich in den letzten Jahren als zunehmend belastet dar: Obwohl die Bürger insbesondere in den alten Bundesländern der Polizei noch immer ein hohes Vertrauen entgegenbringen, empfinden sich die Polizisten als nicht ausreichend akzeptiert - nach ihrer Wahrnehmung begegnen ihnen die Bürger mit Misstrauen und ohne genügend Respekt für die geleistete Arbeit (Feltz, 1990, S. 198, Projektgruppe 1998, S. 25; als Überblick Ahlf, 1997, S. 108ff.). Dies scheint auch durch den wahrgenommenen „Wirklichkeitsausschnitt“ der Polizisten bestimmt: Als Polizisten erfahren sie die Bürger überwiegend als Täter, Opfer oder Zeugen - eben in belastenden Situationen und in dementsprechenden emotionalen Ausnahmezuständen. Lob und Unterstützung des polizeilichen Handelns werden dabei von den Beamten nur selten erlebt - das „Polizeili-

che gegenüber“ wird oft als Gegner wahrgenommen. Im Mittelpunkt des Themas stehen die Beziehungen zwischen der Bevölkerung und der Polizei.

Bürgerkontakt (067)

Die Erhöhung der Sichtbarkeit der Polizei im öffentlichen Raum und die Verbesserung des Polizei-Bürger-Kontaktes ist in den neunziger Jahren das Ziel von Reformbemühungen in mehreren Bundesländern gewesen. Die Beamtinnen und Beamten empfinden die verstärkte Bürgerorientierung jedoch nicht immer als unproblematisch - was wiederum zu einer Berufsunzufriedenheit, aber auch zur Entstehung einer polizeilichen Subkultur beitragen könnte. Die Befragten sollten hierfür angeben, wie sie den Kontakt mit den Bürgern allgemein empfinden. Dazu wurden ihnen drei Items vorgegeben, von denen jedes ein antagonistisches Adjektivpaar dargestellt und in einem 4stufigen Format erhoben (z.B. 1: bedrohlich, 4: unbedrohlich). Die Frage wurde im Rahmen des Projektes entwickelt.

Vertrauen in Institutionen (068)

Die Entwicklung der Fragen basiert auf einer im Jahre 2000 von Groll und Lander durchgeführten Untersuchung der Entwicklung des Vertrauens der Bevölkerung in die Polizei und der Bedeutung des wahrgenommenen Vertrauens für die Polizei. Grundlage hierfür wiederum bildete eine Sekundäranalyse der von 1984 bis 1995 alljährlich durchgeführten Studien „Einstellungen zu aktuellen Fragen der Innenpolitik“ des Institutes für praxisorientierte Sozialforschung (IPOS, Mannheim). In den Untersuchungen wird u.a. nach dem Vertrauen der Bürger in die Polizei und andere staatliche Institutionen gefragt. Absolut (und auch relativ zu den anderen Institutionen) betrachtet, bewegt sich das Vertrauen der Bevölkerung in die Polizei auf einem hohen Niveau. Im Gegensatz dazu steht die anhaltende und international replizierte Unterschätzung des Vertrauens der Bürger in die Polizei durch die Polizeibeamtinnen und -beamten: Beim gefühlten Vertrauen (Wem vertrauen die Bürger?) reihen sich die Polizisten in der Regel recht weit unten ein. Für die vorliegende Studie wurde die oben vorgestellte Methode leicht modifiziert, indem zu den fünf Institutionen der IPOS-Skala (Gerichte, Polizei, Bundesverfassungsgericht, Bundestag und Bundesregierung) Verwaltungen und Parteien hinzugefügt wurden. Es wurden somit insgesamt sieben Institutionen angeboten, die Befragten sollten die Ziffern 1 bis 7 an die vorgegebenen Institutionen vergeben; der Institution mit dem größten Vertrauen war Rang 1 zuzuweisen, entsprechend erhielt die Institution mit dem geringsten Vertrauen Rang 7. Jede der Ziffern durfte entsprechend nur einmal vergeben werden.

Vertrauen der Bürger (069)

Hinter den beiden formulierten Items verbirgt sich die Fragestellung, ob aus Sicht des befragten Beamten die Bevölkerung eher der *Institution* Polizei allgemein oder eher dem *einzelnen* Beamten (und im speziellen Fall *dem Befragten*) vertraut (vgl. zur Differenzierung Polizei allgemein einerseits, Polizist als einzelner andererseits: Meggeneder, 1995, S. 254). Beide Aussagen waren in einem 4stufigen Antwortformat (1: trifft nicht zu, 4: trifft zu) einzuschätzen. Zur Operationalisierung dieser Differenzierung wurden diese Fragen im Rahmen des Projektes entwickelt.

Polizeiliches Fremdbild von Bürgern (070)

In Frage 059 wurde das Selbstbild der Polizei erhoben. Hierbei wurden den Befragten zehn mögliche Bezeichnungen von Polizisten angeboten, von denen drei eindeutig negativ besetzt sind (z.B. „Büttel“). Die befragten Polizistinnen und Polizisten sollten anhand einer vierfach abgestuften Skala angeben, wie *sie selbst* die Polizeibeamten und -beamtinnen sehen - ob also aus ihrer Sicht die angebotenen Bezeichnungen zutreffen oder nicht (vgl. oben). Von besonderem Interesse ist nun, ob das *Selbstbild* der Polizisten und das wahrgenommene *Fremdbild* der Bürger sich systematisch unterscheiden: Meinen die Polizisten beispielsweise, dass die Bürger die Polizei eher als „Büttel“ sehen als dies die Polizisten von sich selbst meinen? Hierfür wird zunächst das von den Polizisten *vermutete* Bild der Bevölkerung erhoben - um es in einem zweiten Auswertungsschritt mit dem in Frage 059 erhobenen Selbstbild gegenüber zu stellen. Beide Fragen stellen Eigenentwicklungen dar.

Feedback (071)

Das Erleben der Wirksamkeit und der *Wertschätzung von Arbeitstätigkeiten* beeinflusst wesentlich die Arbeitsmotivation von Mitarbeitern und ist demnach entscheidungs- bzw. handlungsleitend. Die polizeiliche Arbeit ist in einem Spannungsfeld zwischen Erwartungen seitens der Politik, der Medien, der Gerichte und der Bevölkerung angesiedelt. Polizeibeamte beklagen, dass Rückmeldungen über die geleistete Arbeit entweder gar nicht (z.B. von Gerichten) oder ausschließlich negativ erfolgen (z.B. von Medien). Bezogen auf die genannten Institutionen bzw. Gruppen der Öffentlichkeit wurde mit der vorliegenden Frage der Erhalt von Feedback und Wertschätzung von Polizeibeamten erfragt. Es wurden insgesamt zehn mögliche Reaktionen auf die geleistete polizeiliche Arbeit beschrieben, von denen drei als positive Aussagen (Item 5, 8, 10) und sieben als negative Aussagen (Item 1, 2, 3, 4, 6, 7, 9) formuliert sind. Die Befragten sollten angeben, wie sie zu den Aussagen über den Erhalt von Feedback und Wertschätzung stehen. Die Skala ist vierfach abgestuft (1: trifft nicht zu, 4: trifft zu).

Allgemeine Strafhärte (072)

Die Skala *Allgemeine Strafhärte* wurde im Rahmen der KFN-Opferbefragung (Bilsky, Pfeiffer & Wetzels, 1992) entwickelt und erfasst die allgemeine Einstellung zum staatlichen Strafanspruch. Eine These über die Strafeinstellung von Polizisten geht davon aus, dass Polizeibeamte im beruflichen Alltag über die liberale Urteilspraxis der Gerichte enttäuscht sind und eine entsprechende Würdigung der polizeilichen Ermittlungsarbeit ausbleibt. Durch Erfahrungen der „Wirkungslosigkeit“ polizeilicher Strafverfolgungsarbeit ist zu erwarten, dass Polizisten härtere Strafen fordern und entsprechend punitive Einstellungen entwickeln. Insgesamt 12 Items enthalten Aussagen über Strafe und deren potentielle Auswirkungen, wobei sechs für eine *punitive Haltung* stehen (*Beispiel*: „Harte Strafen sind notwendig, damit andere abgehalten werden, Straftaten zu begehen“) und sechs für eine *liberale Haltung* (*Beispiel*: „Schadenswiedergutmachung und Konfliktschlichtung sind für Opfer und Täter meist wichtiger als herkömmliche Strafen“). Die Originalskala wurde in einem 7stufigen Antwortformat gestaltet (0: stimme überhaupt nicht zu, 6: stimme voll und ganz zu), das in der vorliegenden Untersuchung auf das übliche 4stufige Format (1: trifft nicht zu, 4: trifft zu) angepasst wurde. Eine im Rahmen der Opferbefragung durchgeführte Faktorenanalyse ergab eine zweifaktorielle Struktur der 12 Aussagen, die den bereits genannten Haltungen entsprechen (Bilsky, Mecklenburg, Wetzels, 1992, S. 19-22). Die interne Konsistenz der Skala wird mit $\alpha=.85$ angegeben (ebd., S. 23).

2.9 Polizeiliches Handeln in Konfliktsituationen (073-086)

Immer wieder lassen in den Massenmedien skandalträchtige, mutmaßliche Übergriffe von Polizisten gegen Ausländer oder angebliche Fälle von Korruption die Gesellschaft aufhorchen. Bisherige wissenschaftliche Untersuchungen vermuteten zwar „weder bloße Einzelfälle“, gehen jedoch nicht so weit, von einem „durchgehenden Muster“ zu sprechen (so zur Fremdenfeindlichkeit in der Polizei, Eckert, Jungbauer & Willems, 1996, S. 88). Übereinstimmend wird der Polizei von den (allerdings regional oder zahlenmäßig stark begrenzten) Studien keinerlei besondere bzw. überproportionale Belastung mit fremdenfeindlichen Einstellungen attestiert - zugleich werden jedoch besondere Konfliktlagen, „Risiko-Konstellationen“ und auch organisatorische Besonderheiten (auch: Notwendigkeiten) gesehen, die Übergriffe wahrscheinlich machen. Eine repräsentative, bundesweite Erhebung zu polizeilichem Fehlverhalten dieser Art steht allerdings noch aus. Dasselbe gilt im Hinblick auf die Korruption von Polizeibeamten. Die Polizisten und Polizistinnen kommen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben unter Umständen in Handlungs-Konflikte, für die das Verhalten der Bürger ursächlich ist - z.B. in Form von Korruptionsangeboten.

Eine groß angelegte Studie von Klockars, Ivkovich, Harver und Haberfeld aus dem Jahre 2000 untersuchte die „police integrity“ in den USA, wobei das rechtmäßige und ethisch angemessene Handeln in Konfliktsituationen im Zentrum der Aufmerksamkeit stand. Es wurden Alltagssituationen beschrieben, in denen illegales und/oder unverhältnismäßiges Handeln von Polizisten wahrscheinlich ist und bezüglich derer die Einstellungen der Polizeibeamten zu entsprechenden illegalen Verhaltensweisen erhoben wurden. Darüber hinaus sollten Hinweise auf die Verbreitung von polizeilichem Fehlverhalten gewonnen werden - sowohl was die eigene Ausübung als auch die Beobachtung und das Wissen um das Fehlverhalten anderer betrifft. Hier zeigten die Diskussionen in der Arbeitsgruppe und im Personalrat der niedersächsischen Polizei jedoch deutliche Grenzen der Akzeptanz solcher Fragen auf. Ein direktes Erfragen eigenen Fehlverhaltens war nicht möglich - oder wäre wohl deutlich zu Lasten der Rücklaufquote gegangen. Fehlverhalten von Polizisten ist (noch) ein Tabuthema in der Polizei. Oftmals wird ein vermeintlicher „Korpsgeist“ für die mangelnde Bereitschaft zum offenen Umgang mit Fehlverhalten angesehen. Aus diesem Grunde wurden die Polizisten gebeten anzugeben, was ihrer Meinung nach den vermeintlichen Korpsgeist im Sinne einer „Mauer des Schweigens“ begründet - und was wirksam dagegen getan werden könne. Ein anderer Schwerpunkt in diesem Themenkomplex sind Gewalterfahrungen in der Interaktion zwischen Polizei und Bürger, wobei diese Erfahrungen in zwei Unterbereichen getrennt erfasst werden: (a) Gewalt von *Bürgern* gegen Polizisten und (b) Gewalt von *Polizisten* gegen Bürger. Gewalthandlungen von *und* gegen Polizisten wurden deshalb erhoben, weil Gewalthandlungen häufig interagierend und entsprechend eskalierend wirken.

Gewalttaten aus der Opferperspektive (073)

In Anlehnung an die „Conflict Tactics Scales“ (CTS, Version R) von Straus und Gelles (1990) werden Opfererfahrungen seitens der Polizisten erfasst, die in den letzten 12 Monaten in Interaktionen mit dem Bürger gemacht wurden. Gewalttätige Konflikte wurden von Straus und Gelles (1990) in drei Kategorien eingeteilt: (a) *Argumentationen* (z.B. Diskussionen), (b) *verbale Gewalt* und (c) *körperliche Gewalt*. Die „Conflict Tactics Scales“, die für die Erfassung innerfamiliärer Gewalterfahrungen konstruiert wurden, enthalten insgesamt 20 Items zu den genannten Konflikt-Bereichen. Die internen Konsistenzen der Subskalen *verbale* und *körperliche Gewalt* sind nach Aussagen der Autoren als „hoch“ einzustufen, wobei diejenige für körperliche Gewaltanwendung

am höchsten ausfällt (Straus & Gelles, 1990, S. 63). Für die vorliegende Studie wurden insgesamt 12 Gewalttaten erhoben, die für den Polizeialltag typisch erschienen und den Bereichen *verbale* und *körperliche* Gewalt zuzuordnen sind. *Argumentative* Gewalttaten wurden nicht erfasst, da davon ausgegangen wurde, dass diese für die Wahrnehmung repressiver Aufgaben der Polizei kennzeichnend sind und solche Interaktionen für Polizeibeamte nicht als Gewalt erlebt werden. Das originale 7stufige Antwortformat wurde auf neun Stufen (0: nie, 8: mehrmals täglich) erweitert, da fast alle Polizeibeamten, die mit Bürgern interagieren, Gewalttaten ausgesetzt sind und eine Differenzierung im oberen Bereich der Skala notwendig erschien.

Opfererfahrung (074)

Diese Frage stellt eine Verknüpfung mit dem Projekt „Gewalt gegen Polizeibeamte“ des KFN dar. In diesem Projekt (vgl. Ohlemacher, Rüger & Schacht, 2001) wurden Gewalterfahrungen von Beamtinnen und Beamten aus den Jahren 1985 bis 2000 erfasst. Die Befunde deuteten auf schwerwiegende und langandauernde Folgen der Angriffe gegen Polizeibeamte hin. Diese konnten im Rahmen des genannten Projektes jedoch nicht mit organisationsbezogenen und personenbezogenen Faktoren in Verbindung gebracht werden, da relevante Variablen wie z.B. das Wirksamkeitserleben der Beamten, die Berufs- und Arbeitszufriedenheit oder das wahrgenommene Vertrauen von Bürgern nicht erhoben worden sind. Zudem konnten in der Studie „Gewalt gegen Polizeibeamte“ keine Vergleiche zu nicht betroffenen Beamtinnen und Beamten (da nur Opfer erfasst wurden) gezogen werden. Dies sollte in der vorliegenden Studie ermöglicht werden. Die hierzu gestellten Fragen erheben die Anzahl, den Zeitpunkt und die Folgen von gravierenden Opfererfahrungen. So wird in Form eines freien Items gefragt, wie häufig medizinische und/oder psychologische Hilfe infolge von Angriffen seitens der Bürger in Anspruch genommen werden musste. Ein Schwerpunkt wird dabei auf das gravierendste Ereignis des oder der Befragten gelegt: Geschädigte sollten für dieses Ereignis angeben, ob bleibende Schäden entstanden sind, welche Behandlungen (z.B. medizinische, stationäre Therapie) notwendig waren und wie lange der Dienstausschluss andauerte.

Anzeigeverhalten der Polizisten (075)

Das Anzeigeverhalten der Polizeibeamten kann als ein Indikator für die Belastung von Polizeibeamten durch gewalttätige Interaktionen verwendet werden, wobei sowohl Probleme der Unterschätzung als auch der Überschätzung tatsächlich stattgefundenen Angriffe berücksichtigt werden müssen. Einerseits ist anzunehmen, dass nicht jede Beleidigung oder Tätlichkeit seitens der Bürger zur Anzeige gelangt, da die Konfrontation mit verbaler und körperlicher Gewalt zur Alltagspraxis der Beamten zählt. Aus einer solchen Anzeigepraxis, die sich auf schwerwiegende Angriffe gegen Polizeibeamte beschränkt, würde demnach eine Unterschätzung der tatsächlichen Angriffe gegen Polizeibeamte resultieren. Andererseits wird aus der Alltagspraxis von Polizeibeamten berichtet, dass auch Anzeigen gegen Bürger erstattet werden, um einer erwarteten Anzeige seitens der Bürger vorbeugend entgegen zu wirken (so genannte „Widerstandsbeamte“). In der vorliegenden Untersuchung soll die Häufigkeit der Anzeigen gegen Bürger als *ein* Indikator zur Bestimmung der Verbreitung gewalttätiger Interaktionen zwischen Polizei und Bürger herangezogen werden. Hierzu wurde gefragt, ob und gegebenenfalls wie oft die Befragten Anzeige *gegen Bürger* erstattet haben, wenn sie von diesen verbal oder körperlich angegriffen worden sind. Die Frage wurde im Rahmen des Projektes entwickelt.

Einstellung zum polizeilichen Gewalteinsatz (076)

Die Polizei übt als Institution das staatliche Gewaltmonopol aus, durch das sie berechtigt und verpflichtet ist, unter bestimmten rechtlichen Voraussetzungen Gewalt einzusetzen. Dabei sehen sich Polizeibeamte häufig im Konflikt (z.B. bei Einsätzen gegen Demonstranten) zwischen persönlichen Überzeugungen und den Erwartungen, die qua beruflicher Rolle an sie gerichtet sind. Die Skala *Einstellung zum polizeilichen Gewalteinsatz* wurde in Anlehnung an ein Verfahren von Heitmeyer et al. (1996) zur Erfassung der Gewalteinrichtungen von Jugendlichen entwickelt. Es wurden acht Items formuliert, die Aussagen darüber ermöglichen sollten, wie die Polizistinnen und Polizisten allgemein zum Einsatz von polizeilicher Gewalt stehen. Dabei wurden *offensive* Aussagen verwendet, die den polizeilichen Gewalteinsatz *befürworten* (Beispiel: „Die Polizei muss Stärke demonstrieren, um ihre Autorität zu wahren“) und *defensive* Formulierungen, die eine Gewaltanwendung seitens der Polizei rechtfertigen (Beispiel: „Der Einsatz von Gewalt durch die Polizei verhindert Schlimmeres“). Die Antworten wurden in einem 4stufigen Format erhoben (1: trifft nicht zu, 4: trifft zu). Das Item 2 ist negativ formuliert.

Gewalttaten aus der Täterperspektive (077)

Es wurde gewalttätiges Verhalten seitens der Polizisten erfasst, das in den letzten 12 Monaten in Interaktionen mit dem Bürger gezeigt wurde. Mit dieser Skala sollten angesichts der Tabuisierung von Fehlverhalten in der Polizei erste Aussagen über die Häufigkeit polizeilicher Gewalttaten möglich werden. Dabei kann nicht davon ausgegangen werden, dass jede der beschriebenen Gewalttaten auch *illegales Verhalten* von Polizisten widerspiegelt. Als Inhaber des staatlichen Gewaltmonopols ist es Polizeibeamten erlaubt, in bestimmten Situationen unmittelbaren Zwang oder Gewalt einzusetzen (z.B. Bürger festhalten oder fesseln; gegen Bürger die Schusswaffe einsetzen). Die Erfassung der *Gewalttaten aus der Täterperspektive* geht auf die bei Frage 073 beschriebene Methode der „Conflict Tactics Scales“ von Straus und Gelles (1990) zurück. Entsprechende Selbstbericht-Skalen über eigene Gewalttaten wurden in einem Projekt zu Jugendgewalt am KFN (Wilmers, Enzmann, Schaefer, Herbers, Greve & Wetzels, 2002) bereits erfolgreich eingesetzt, allerdings mittels Delinquenz-Belastungs-Skala von Lösel (1975). In der vorliegenden Studie wurden 10 Gewalttaten erfasst, die für die Interaktion zwischen Polizei und Bürger typisch erschienen und sich den Bereichen verbale Gewalt und körperliche Gewalt (Straus & Gelles, 1990) zuordnen lassen. Einige Beschreibungen wurden aus Frage 073 übernommen, die um polizeispezifische Formen der Gewaltanwendung („Ich musste Bürgern gegenüber den Schlagstock einsetzen“) erweitert worden sind. Manche Formulierungen aus Frage 073 konnten nicht übertragen werden (z.B. Bürger beleidigen), weil diese offensichtlich normwidriges Verhalten ausdrückten und entsprechende Items die Akzeptanz der Untersuchung gefährdet hätten.

Anzeigeverhalten der Bürger (078)

Analog zur Frage 075 bildet das *Anzeigeverhalten der Bürger* einen weiteren Indikator für die Häufigkeit gewalttätiger Interaktionen zwischen Polizei und Bürger. Die Angaben könnten jedoch eine Überschätzung der tatsächlich stattgefundenen Übergriffe seitens der Polizisten darstellen, da die Wahrnehmung der Bürger nicht immer mit den tatsächlichen Eingriffsrechten seitens der Polizei übereinstimmen müssen. Auch eine Unterschätzung der Übergriffe gegen Bürger ist denkbar, da Anzeigebemühungen seitens der Bürger durch Polizeibeamte behindert werden könnten. Der Aufbau der Frage ist identisch mit der Frage 075, allerdings

wurde nach der Anzahl der Anzeigen *gegen* den befragten Polizisten gefragt. Auch diese Frage wurde im Rahmen des Projektes entwickelt.

Police Integrity (079-081)

Klockars et al. (2000) führten eine groß angelegte Studie zu normwidrigem Verhalten von Polizeibeamten in 30 verschiedenen Polizei-Departments der USA durch. Die Autoren gingen bei der Untersuchung von polizeilichem Fehlverhalten von der Sozialisationsstheorie der „Cop Culture“ aus, während in der Polizeiliteratur bisher die „Rotten Apple Theory“ als Erklärungsansatz dominierte, nach der nur vereinzelte Mitglieder einer ansonsten „gesunden“ Polizei Fehlverhalten zeigen (vgl. zu dieser Theorie z.B. Heuer, 1998). Die Autoren entwickelten 11 Szenarien, die normwidrige Verhaltensweisen von Polizisten (z.B. Korruption, Übergriffe) beschreiben und als eine Bedrohung der „Integrität der Polizei“ aufgefasst werden können. Im Anschluss an jedes Szenario wurden Fragen gestellt, die das Verständnis von Verhaltensnormen der Polizisten erfassen sowie deren Bereitschaft, diese zu stützen. Insgesamt wurden drei Indikatoren der „Integrität der Polizei“ unterschieden: (I.) wie schwerwiegend das normwidrige Verhalten von Polizisten *bewertet* wird, (II.) welche *Konsequenzen* für das normwidrige Verhalten von Polizisten *gefordert* und *erwartet* wird sowie (III.) ob Polizisten bereit sind, über das normwidrige Verhalten eine Aussage zu machen. Darüber hinaus wurden die - so erhobenen - *individuellen Einstellungen* der Polizisten mit deren subjektiven *Gruppennormen* kontrastiert, d.h. die Polizisten sollten einschätzen, wie *Kollegen* die Schwere des normwidrigen Verhaltens bewerten würden und wie die Bereitschaft der *Kollegen*, über das normwidrige Verhalten eine Aussage zu machen, ausfallen würde. Es bestanden bedeutsame Zusammenhänge zwischen den einzelnen Indikatoren der „Integrität der Polizei“: Je schwerwiegender das normwidrige Verhalten von Polizisten bewertet wurde, desto härter fiel die geforderte und die erwartete Bestrafung aus und desto eher waren die Polizisten bereit, über das normwidrige Verhalten eine Aussage zu machen. Darüber hinaus zeigte sich, dass das Verständnis von Verhaltensnormen der Polizisten sowie deren Bereitschaft, diese zu stützen, zwischen den Dienststellen stark variierte.

Die von Klockars et al. (2000) entwickelte Methode wurde in der vorliegenden Studie zur Erfassung von „Fehlintentionen“ der Polizisten verwendet, d.h. es wurde erfasst, wie stark die einzelnen Beamten dazu tendieren, selbst Fehlverhalten zu zeigen. Hierzu wurden insgesamt drei Szenarien entwickelt, die unterschiedliche Fehlverhaltensweisen beschrieben: Übergriff (079), Verstoß gegen den Strafverfolgungsauftrag (080) und Korruption (081). Die Situationsbeschreibungen wurden für deutsche Verhältnisse abgeändert, da laut Arbeitsgruppe und den Vortests die in der US-Studie verwendeten Situationen auf den deutschen Polizeialltag nicht übertragbar erschienen. Das 6stufige Antwortformat wurde in übersetzter Form beibehalten. Einige Erweiterungen des Antwortschemas wurden vorgenommen, um weitere relevante Facetten der „Intention zu Fehlverhalten“ zu erfassen. So wurde beispielsweise die Bereitschaft, das Fehlverhalten des Kollegen anzuzeigen erfragt sowie die Bereitschaft, das beschriebene Fehlverhalten selbst zu zeigen. Die erste Erweiterung (Item 6 und 7) stellt der bisher erfragten Aussagebereitschaft (*passive* Verhaltensbereitschaft) nun die Anzeigebereitschaft als *aktive* Verhaltensbereitschaft gegenüber, da angenommen wurde, dass sich aktive Verhaltensbereitschaften zur Vorhersage von Handlungen (d.h. intentionalen Verhaltens) besser eignen. Die zweite Erweiterung (Item 8) sollte neben den bisher *indirekt* erfragten Verhaltenseinstellungen (z.B. durch die Bewertung des Übergriffs eines anderen Polizisten) eine *direkt* erhobene Verhaltenseinstellung ermöglichen, um die zur Erhöhung der Antwortbereitschaft der Befragten bewusst gewählte indirekte Erhebungsform zu validieren.

In einem quasiexperimentellen Design (2 x 2 x 2) wurden drei potentielle Einflussfaktoren für das Auftreten von Fehlverhalten seitens der Polizisten interindividuell variiert, um deren Wirkung auf die „Fehlintentionen“ von Polizisten zu überprüfen. Die Szenarien wurden entsprechend in 8 Versionen an jeweils 350 zufällig ausgewählte Beamte (von insgesamt 2.800 Befragten) verschickt. Die verwendeten Situationsbeschreibungen, die Übersetzungen und Erweiterungen des Antwortschemas sowie die experimentellen Variationen wurden im Rahmen des Projektes „Polizei im Wandel“ entwickelt.

***Verbreitung von polizeilichem Fehlverhalten (082, 083) und
Entwicklung von polizeilichem Fehlverhalten (084)***

Verschiedene Formen des Fehlverhaltens werden oftmals in der Presse und der weiteren Öffentlichkeit skandalisierend mit der Polizei in Verbindung gebracht. Hierzu gehören das bereits zuvor thematisierte vermeintlich korruptive Verhalten, der Gewaltexzess und der Verstoß gegen das Legalitätsprinzip. Hinzu kommen in den letzten Jahren die sexuelle Belästigung, Mobbing und nicht genehmigte Nebentätigkeiten. Sexuelle Belästigungen und Mobbing werden, so die Massenmedien, in den letzten Jahren in allen Bereichen der Berufswelt (und nicht nur speziell bei der Polizei) zu einem immer größeren Problem. Zu den Themenbereichen sexuelle Belästigung und Mobbing liegen bereits einige wenige Studien für die deutsche Polizei vor (für NRW: Ministerium für Inneres und Justiz des Landes Nordrhein-Westfalen, 1998; in Ansätzen für den Bereich des Münchener Polizeipräsidiums: Umfrageinstitut Klaus Peinelt, 2000). In der vorliegenden Befragung soll keine tiefergehende, detaillierte Beschäftigung mit diesem Themenbereich erfolgen. Vielmehr kann allenfalls ein „Screening“ vorgenommen werden (Wer hat was beobachtet? Wie verbreitet ist das Verhalten in der Wahrnehmung der Befragten? Hat es nach Einschätzung der Befragten zu- oder abgenommen?). Da nicht beabsichtigt ist, repräsentative Aussagen zu machen (z.B.: Wie viele Polizisten in Niedersachsen sind korrupt?), werden den Befragten in der vorliegenden Befragung pauschal sechs mögliche Fehlverhaltensweisen genannt - auch ohne diese eingehender zu definieren (z.B. Was ist unter *Mobbing* überhaupt zu verstehen?). Die Befragten sollten bei Frage 082 zunächst entweder mit „ja“ oder „nein“ beantworten, ob sie in ihrer bisherigen beruflichen Tätigkeit an diesen Verhaltensweisen beteiligt waren oder sie beobachten konnten. Sie bildet mit den beiden folgenden Fragen eine thematische Einheit: Die in Frage 082 genannten Fehlverhaltensweisen sollten in Frage 083 in ihrer Verbreitungshäufigkeit eingeschätzt werden. Die Befragten konnten zwischen drei Abstufungen (kommt nicht vor, Einzelfälle, flächendeckende Ausmaße) wählen. In Kombination mit den beiden vorangegangenen Fragen wird in Frage 084 erhoben, wie sich die Häufigkeit der genannten Fehlverhaltensweisen in der Wahrnehmung der Befragten in den letzten zehn Jahre entwickelt hat. Die Skala ist fünffach abgestuft (-2: hat abgenommen, 0: ist gleich geblieben, +2: hat zugenommen). Alle drei Fragen stellen Eigenentwicklungen dar.

Gründe für das Verschweigen von Fehlverhalten (085)

In den Medien wird häufig der „Korpsgeist“ der Polizistinnen und Polizisten kritisch erwähnt, wenn es um das angebliche Verschweigen von Fehlverhalten der Kolleginnen und Kollegen geht. In diesem Fragebogen wird anhand acht vorgegebener Aussagen erhoben, was die wichtigsten Gründe für eine solche „Mauer des Schweigens“ sein könnten. Hierfür wurden mehrere mögliche Begründungen formuliert, die u.a. auf Prinzipien einer vermeintlichen Kollegialität (bspw. „Einem Kollegen fällt man nicht in den Rücken.“), das Risiko eines eigenen Fehlverhaltens („Man könnte selbst in eine ähnliche Situation kommen“), die Furcht vor

den Kollegen („Man hat Angst vor der ‚Rache‘ der Kollegen“) sowie das mangelnde Vertrauen in die Vorgesetzten („Vorgesetzte lassen die Dinge im Sand verlaufen“) zielen. Die Skala ist vierfach abgestuft (1: trifft nicht zu, 4: trifft zu). Die Frage wurde im Rahmen des Projektes entwickelt.

Maßnahmen gegen das Verschweigen von Fehlverhalten (086)

In dieser Frage konnten mögliche Maßnahmen gegen das Schweigen aus Sicht der Polizisten und Polizistinnen genannt werden. Das konnte sowohl durch Ankreuzen von vorgegebenen Items geschehen als auch durch eine freitextliche Nennung. Die angebotenen Möglichkeiten (Ausbildungsänderung, Minderung der Folgen einer nicht sofort erfolgenden Meldung, Einrichtung einer Kontaktstelle) haben sich aus den Vorrecherchen für das Projekt ergeben.

2.10 Angaben zur Bearbeitung (087-090)

Zum Abschluss der Befragung sollten einige Hinweise auf die Güte der Antworten in den bearbeiteten Fragebögen gewonnen werden. Hierzu wurden die Polizeibeamten gebeten, einige Angaben zur Ehrlichkeit bei der Beantwortung und zum Ort der Bearbeitung zu machen sowie Stellungnahmen zur Befragung und zum Befragungsinstrument abzugeben.

Ehrlichkeit bei der Beantwortung (087, 088) und Ort der Bearbeitung (089)

Die Validität der Befragung ist insbesondere davon abhängig, inwieweit die Probanden offen und ehrlich antworten. Unterschiedliche Herangehensweisen sollten Aussagen zur Güte der Antworten ermöglichen: Zum einen sollten die Befragten einschätzen, ob *die meisten Polizeibeamten* beim Ausfüllen des Fragebogens ihre ehrliche Meinung äußern würden. Zum anderen wurde gefragt, ob *die Befragten selbst* den Fragebogen ehrlich ausgefüllt haben. Diese Methode zur direkten und indirekten Einschätzung der Ehrlichkeit bei der Beantwortung wurde auch in der Studie von Klockars et al. (2000) verwendet. Die Autoren berichten, dass durch dieses Verfahren 2,2 % der Fragebögen aufgrund selbst eingeräumter Unehrlichkeit bei der Beantwortung von der Auswertung ausgeschlossen wurden. Als zusätzliches Kriterium für eine Beeinflussung des Antwortverhaltens wurde der *Ort der Bearbeitung* erhoben. Dabei wurde davon ausgegangen, dass individuelle Einstellungen und Bewertungen zur Arbeitssituation eher im privaten Kontext möglich sind, während beim Ausfüllen des Fragebogens auf der Dienststelle mit Nachfragen oder Beeinflussungen durch Kollegen und Vorgesetzten gerechnet werden musste. Eine Bearbeitung des Fragebogens auf der Dienststelle gibt insbesondere deshalb Anlass zu Zweifeln an der Bearbeitungsgüte, da die Fragebögen an die Privatadressen geschickt worden sind.

Kommentare und Anmerkungen (090)

Zum Abschluss wurde den Befragten die Möglichkeit gegeben, sich über die in der Befragung berücksichtigten Themen und die zumeist standardisierten Antwortkategorien hinaus zu äußern. Es wurden außerdem Rückmeldungen zur Befragungsstudie erwartet, die Hinweise auf die Akzeptanz der Studie geben sollten. Individuellen Besonderheiten der Arbeits- oder Bearbeitungssituation konnte ebenfalls Platz zur Darstellung gegeben werden. Schließlich sollten die Anmerkungen an die Organisation Polizei zurück gemeldet und bei der Planung künftiger Forschungsprojekte berücksichtigt werden.

Tabelle 4:
Quellenverzeichnis des Befragungsinstrumentes B

0. Statistische Angaben		
Frage	Variable	Quelle
001	Geschlecht	Reformkommission Polizei (1991)
002	Alter	Reformkommission Polizei (1991)
003	Familienstand	Arbeitsgruppe „Polizei im Wandel“ (2000)
004	Beruf des Partners/der Partnerin	Arbeitsgruppe „Polizei im Wandel“ (2000)
005	Anzahl eigener Kinder	Arbeitsgruppe „Polizei im Wandel“ (2000)
006	Anzahl der Personen im Haushalt	Arbeitsgruppe „Polizei im Wandel“ (2000)
007	Schulabschluss	Arbeitsgruppe „Polizei im Wandel“ (2000)
008	Anderer erlernter Beruf	Arbeitsgruppe „Polizei im Wandel“ (2000)
009	Dienstalter	Reformkommission Polizei (1991)
010	Letzter Dienststellenwechsel	Arbeitsgruppe „Polizei im Wandel“ (2000)
011	Dienstregelung	Reformkommission Polizei (1991)
012	Größe des Dienstorts	Reformkommission Polizei (1991)
013	Größe des Zuständigkeitsbereichs	Reformkommission Polizei (1991)
014	Größe der Dienststelle	Reformkommission Polizei (1991)
015	Vollzugsbeamte auf der Dienststelle	Arbeitsgruppe „Polizei im Wandel“ (2000)
016	Fahrzeit zum Arbeitsplatz	Reformkommission Polizei (1991)
017	Laufbahngruppe	Reformkommission Polizei (1991)
018	Dienstgrad	Arbeitsgruppe „Polizei im Wandel“ (2000)
019	Laufbahnzugehörigkeit	Arbeitsgruppe „Polizei im Wandel“ (2000)
020	Organisationszugehörigkeit	Reformkommission Polizei (1991)
021	Sonderdienstzugehörigkeit	Arbeitsgruppe „Polizei im Wandel“ (2000)
022	Aufgabenbereich	Arbeitsgruppe „Polizei im Wandel“ (2000)
023	Leitungsfunktion	Reformkommission Polizei (1991)
024	Beschäftigungsart	Reformkommission Polizei (1991)
025	letzte Beförderung/Ernennung	Reformkommission Polizei (1991)
1. Arbeitszufriedenheit		
Frage	Variable	Quelle
026	Ausstattungszufriedenheit	Arbeitsgruppe „Polizei im Wandel“ (2000)
027	Einkommenszufriedenheit	Reformkommission Polizei (1991)
2. Entwicklungschancen		
Frage	Variable	Quelle
028	Zufriedenheit mit der eigenen beruflichen Entwicklung	Arbeitsgruppe „Polizei im Wandel“ (2000)
029, 030	Veränderung der beruflichen Entwicklungschancen	Arbeitsgruppe „Polizei im Wandel“ (2000)
031	Teilnahme an Aufstiegsformen	Arbeitsgruppe „Polizei im Wandel“ (2000)

032	Berufswiederwahl	Reformkommission Polizei (1991)
033	Berufsempfehlung	Reformkommission Polizei (1991)
034, 035	Besoldungsziel	Eigenentwicklung
036	Berufliche Veränderungspläne	Eigenentwicklung
037	Kriterien beruflicher Entwicklung	Arbeitsgruppe „Polizei im Wandel“ (2000)
038	Wichtigkeit sozialer Normen	Eigenentwicklung
039	Interesse an Fortbildung	Arbeitsgruppe „Polizei im Wandel“ (2000)
040	Generalisierte Kompetenzerwartung	Schwarzer (1994)
041	Außerberufliches Engagement	Eigenentwicklung
042-043	Genehmigungspflichtige Nebentätigkeiten	Eigenentwicklung
044	Gehaltsvergleich	Hermanutz (1991)

3. Arbeitsbelastung

Frage	Variable	Quelle
045	Bewertung der Arbeitsbelastung	Arbeitsgruppe „Polizei im Wandel“ (2000)
046	Veränderung der Arbeitsbelastung	Arbeitsgruppe „Polizei im Wandel“ (2000)
047	Handlungs- /Entscheidungsspielraum	Semmer (1984)
048	Zufriedenheit mit sozialer Unterstützung	Eigenentwicklung
049, 050	Soziales Netzwerk	Eigenentwicklung
051	Belastung und Beanspruchung	Eigenentwicklung
052	Hartnäckigkeit der Zielverfolgung und Flexibilität der Zielanpassung	Brandstädter & Renner (1990)
053	Lebenszufriedenheit	Andrews & Withey (1976)
054	Gesundheitliche Beeinträchtigung	Eigenentwicklung
055	Burnout	Maslach, Jackson & Leiter (1996)

4. Arbeitsklima

Frage	Variable	Quelle
056	Bewertung der Vorgesetzten	Eigenentwicklung
057	Teamcommitment	Eigenentwicklung
058	Soziale Kohäsion	Frese (1989)

5. Berufliches Selbstverständnis

Frage	Variable	Quelle
059	Polizeiliches Selbstbild	nach Feltes (1984, 1988)
060	Kollektives Selbstwertgefühl	Luhtanen & Crocker (1989); übersetzt von Weidekamp & Rose (1991)
061	Aufgabencommitment	Eigenentwicklung
062	Selbstbewusstsein	Eigenentwicklung
063	Berufliche Anreize	Eigenentwicklung
064	Reales vs. Ideales Selbstbild	Eigenentwicklung

065	Gefordertes Selbst durch Vorgesetzte und Kollegen	Eigenentwicklung
066	Selbstwertgefühl	Rosenberg (1965); übersetzt von Ferring & Filipp (1996)

6. Bild der Polizei in der Öffentlichkeit

Frage	Variable	Quelle
067	Bewertung des Bürgerkontakts	Eigenentwicklung
068	Vertrauen in Institutionen	IPOS 1984-1995; zitiert nach Groll & Lander (2000)
069	Vertrauen der Bürger	Eigenentwicklung
070	Polizeiliches Fremdbild von Bürgern	nach Feltes (1984, 1988)
071	Feedback	Eigenentwicklung
072	Allgemeine Strafhärte	Bilsky, Pfeiffer & Wetzels (1992)

7. Polizeiliches Handeln in Konfliktsituationen

Frage	Variable	Quelle
073	Gewalttaten aus der Opferperspektive	Straus & Gelles (1990)
074	Opfererfahrung	Eigenentwicklung
075	Anzeigeverhalten der Polizisten	Eigenentwicklung
076	Einstellung zum polizeilichen Gewalt- einsatz	Eigenentwicklung
077	Gewalttaten aus der Täterperspektive	nach Straus & Gelles (1990)
078	Anzeigeverhalten der Bürger	Eigenentwicklung
079-081	Police Integrity:	nach Klockars, Ivkovich, Harver & Haberfeld (2000)
082, 083	Verbreitung von polizeilichem Fehlver- halten	Eigenentwicklung
084	Entwicklung von polizeilichem Fehl- verhalten	Eigenentwicklung
085	Gründe für das Verschweigen von Fehlverhalten	Eigenentwicklung
086	Maßnahmen gegen das Verschweigen von Fehlverhalten	Eigenentwicklung

8. Angaben zur Bearbeitung

Frage	Variable	Quelle
087, 088	Ehrlichkeit bei der Bearbeitung	Klockars, Ivkovich, Harver & Haberfeld (2000)
089	Ort der Fragebogenbearbeitung	Eigenentwicklung
090	Kommentare/Anmerkungen	Eigenentwicklung

3. Skalenanalysen (Fragennummern)

3.1 Allgemeine Vorgehensweise

Die Strukturierung der Items basiert jeweils auf den Ergebnissen explorativer Faktorenanalysen, die als Hauptkomponentenanalysen mit Varimax-Rotation durchgeführt wurden. Die Extraktion der Faktoren erfolgte nach dem Eigenwert-Kriterium ($\lambda > 1$), soweit aus inhaltlichen Überlegungen nicht weniger Faktoren zu erwarten waren. In diesen Fällen wurde zur Extraktion zusätzlich das Screeplot-Kriterium herangezogen. Zur Beschreibung der konstruierten Skalen wurden jeweils Reliabilitätsanalysen durchgeführt. Die internen Konsistenzen (Cronbachs-Alpha) der Skalen sowie die Trennschärfen der zugehörigen Items werden berichtet. Bei Skalen, die in beiden Befragungsinstrumenten enthalten sind (Kernbereich), wurde eine Kreuzvalidierung der Ergebnisse der Faktorenanalysen vorgenommen.

Soweit nicht anders angegeben, wurden Fälle mit fehlenden oder ungültigen Werten für die jeweilige Skalenanalyse ausgeschlossen (listwise deletion). Es wird pro Skalenanalyse der Prozentsatz gültiger Fragebögen berichtet, der sich in der Regel auf das Befragungsinstrument B mit insgesamt 1.674 vorliegenden Fragebögen bezieht. Skalen, die in beiden Befragungsinstrumenten (Kernbereich) enthalten sind, werden für die Gesamtstichprobe von 2.583 Fragebögen analysiert. Für das Befragungsinstrument A liegen entsprechend Daten von 909 PolizeibeamtInnen vor. Negativ formulierte Items wurden vor Durchführung der Skalenanalysen rekodiert und in der tabellarischen Übersicht mit (rk) gekennzeichnet. Die ermittelten Faktorladungen (a_i) sind in Tabellen dargestellt, wobei kleine Faktorladungen ($a_i < .10$) zur besseren Übersichtlichkeit in der Darstellung unberücksichtigt bleiben. Abweichungen von den genannten Vorgehensweisen sind im Ergebnisbericht der entsprechenden Skalenanalysen erläutert.

3.2 Arbeitszufriedenheit (026, 027, 032, 033)

Die Arbeitszufriedenheit der Polizeibeamten und -beamtinnen wurde durch Fragen: erstens zur Ausstattung (026), zweitens zum Einkommen (027) sowie drittens zur Berufswiederwahl (032) und Berufsempfehlung (033) ermittelt. Die spezifischen Komponenten der Arbeitszufriedenheit wurden entsprechend *Ausstattungszufriedenheit*, *Einkommenszufriedenheit* und *Berufszufriedenheit* genannt.

Ausstattungszufriedenheit (026)

Die Zufriedenheit mit der Ausstattung wurde im Hinblick auf neun Ausstattungselemente auf einer 4stufigen Likert-Skala (1: unzufrieden, 4: zufrieden) ermittelt. Da einige Ausstattungselemente nicht für jeden Aufgabenbereich in der Polizei von Bedeutung sind, war bei einzelnen Items mit einer erhöhten Anzahl fehlender Werte zu rechnen. So wurden die Fragen nach der Zufriedenheit mit der Dienstkleidung und der Schutzausrüstung nur von 2.330 bzw. 2.356 Befragten (ca. 90 %) beantwortet. Deshalb wurden die folgenden Faktorenanalysen mit paarweisem Fallausschluss durchgeführt. Die Mittelwerte der Items umfassen den Bereich von $M_{\min}=2.05$ bis $M_{\max}=2.61$ mit entsprechenden Streuungen von $s_{\min}=.99$ bis $s_{\max}=1.07$.

Anhand der Daten des Befragungsinstrumentes B ließen sich die Einzelelemente zu zwei Faktoren (Kriterium: Eigenwerte > 1) zusammenfassen, die insgesamt 45,5 % der Varianz

aufklären konnten. Auf dem ersten Faktor (Eigenwert: 2.94; 32,7 % Varianz) luden die Items 2, 3, 6, 7, 8. Diese Items beschreiben *Arbeits- und Ausrüstungsgegenstände* wie Dienstkleidung, Schutzausrüstung, Dienstfahrzeuge, Computer- und Schreibmaschinen, Funkgeräte und Telefonanlagen. Der zweite Faktor (Eigenwert: 1.15; 12,8 % Varianz) umfasst die Items 4, 5, 9. Diese Items betreffen die *räumliche Ausstattung des Arbeitsplatzes* wie Mobiliar, Sozialräume und sanitäre Einrichtungen. Lediglich das Item 1 (*Personal*) weist auf keinem der beiden Faktoren bedeutsame Ladungen auf.

Da die Ausstattungszufriedenheit auch im Befragungsinstrument A erfragt wurde, konnte die Faktorenlösung an einem zweiten Datensatz überprüft werden: Der Datensatz A bestätigt weitgehend die am Datensatz B ermittelten Ergebnisse der Faktorenanalyse. Es wurden wiederum zwei Faktoren (Eigenwerte: $\lambda=2.84$ und $\lambda=1.30$; 31,6 % und 14,5 % Varianz) extrahiert, die insgesamt 46,1 % der Varianz aufklären konnten. Die höchste Ladung eines Items findet sich jeweils auf dem Faktor, dem das Item anhand der Faktorenanalyse am Datensatz B zugeordnet wurde (vgl. Tabelle 5). Es ergeben sich jedoch zwei Abweichungen: Erstens ist die *Zufriedenheit mit dem Personal* im Datensatz A enger mit dem Faktor *Arbeits- und Ausrüstungsgegenstände* verbunden als im Datensatz B. Zweitens ist eine Zuordnung des Ausstattungselementes *Dienstfahrzeuge* im Datensatz A nicht so eindeutig möglich wie in Datensatz B.

Tabelle 5:
Kennwerte der Skalenanalysen zu Frage 026 (Ausstattungszufriedenheit)

Item	Datensatz B zweifaktoriell			Datensatz A zweifaktoriell			Gesamtskala n=2.174 r_{it}
	n	a_{i1}	a_{i2}	n	a_{i1}	a_{i2}	
01	1.655	.21	.17	905	.37	-	.19
02	1.490	.68	-	840	.69	-	.35
03	1.503	.71	-	853	.63	-	.34
04	1.661	.35	.72	903	.25	.76	.57
05	1.639	.12	.82	900	-	.80	.46
06	1.650	.48	.19	899	.52	.28	.36
07	1.667	.55	.35	906	.55	.41	.48
08	1.663	.62	.30	904	.66	.22	.48
09	1.664	-	.76	904	-	.75	.40
							$\alpha=.73$

Mittels Reliabilitätsanalysen soll nun geklärt werden, ob eine Aufteilung der Skalen in die beiden Subskalen höhere interne Konsistenzen erbringt. Die Reliabilitätsanalyse für beide Datensätze A und B (n=2.174; 84,17 %) ergab mittlere Trennschärfen ($.34 < r_{it} < .57$) für die Items 2 bis 9. Eine geringe Trennschärfe ($r_{it}=.19$) des Items 1 (Personal) weist erneut auf die geringe Gemeinsamkeit mit den übrigen Ausstattungselementen hin. Die interne Konsistenz der Gesamtskala (9 Items) beträgt $\alpha=.73$, ohne Berücksichtigung des Items Personal beträgt $\alpha=.74$. Die Trennschärfen für die Subskalen umfassen die Bereiche $r_{it}=.35$ bis $r_{it}=.47$ (*Arbeits- und Ausrüstungsgegenstände*) und $r_{it}=.48$ bis $r_{it}=.60$ (*räumliche Ausstattung des Arbeitsplatzes*). Die Reliabilitäten betragen $\alpha=.64$ und $\alpha=.72$. und sind demnach geringer als die interne Konsistenz der Gesamtskala. Insgesamt erscheint für Auswertungen eine Zusammenfassung der Items 2 bis 9 zur Skala *materielle Ausstattungszufriedenheit* sowie eine separate Betrachtung des Items 1 als *personelle Ausstattungszufriedenheit* am sinnvollsten.

Einkommenszufriedenheit (027) und Berufszufriedenheit (032 und 033)

Beide speziellen Aspekte der Arbeitszufriedenheit wurden jeweils nur durch einzelne Fragen im Format einer 4stufigen Likert-Skala (1: unzufrieden, 4: zufrieden) erfasst. Es ist zu untersuchen, inwieweit die *Ausstattungs-, Einkommens- und Berufszufriedenheit* voneinander unterscheidbare Aspekte der Arbeitszufriedenheit darstellen und inwieweit die Frage der Berufswiederwahl und die Frage der Berufsempfehlung Indikatoren des gleichen inhaltlichen Konzeptes, nämlich der *Berufszufriedenheit* sind. Sowohl eine Weiterempfehlung als auch eine Entscheidung für die Wiederwahl des eigenen Berufes drücken ein Gefühl der persönlichen Bindung an den Polizeiberuf aus. Der statistische Zusammenhang beider Fragen beträgt $r=.72$ ($n=2.554$) und ist als sehr hoch einzuschätzen. Entsprechend ist von einer konzeptuellen Überlappung der Fragen zur Berufswiederwahl und zur Berufsempfehlung auszugehen. Im Vergleich dazu wurden beispielsweise zwischen der Einkommenszufriedenheit und der Berufswiederwahl ($r=.33$; $n=2.554$) sowie zwischen der Einkommenszufriedenheit und der Berufsempfehlung ($r=.32$; $n=2.553$) deutlich geringere Zusammenhänge ermittelt. Die Zufriedenheit mit konkreten Ausstattungselementen korreliert in noch geringerem Maße mit der Frage der Berufswiederwahl ($r_{\max}=.14$; $n=2.546$; Personal), mit der Frage der Berufsempfehlung ($r_{\max}=.18$; $n=2.545$; Personal) und mit der Einkommenszufriedenheit ($r_{\max}=.20$; $n=2.343$; Schutzausrüstung). Demnach ist eine Unterscheidung zwischen *Ausstattungs-, Einkommens- und Berufszufriedenheit* als spezielle Aspekte der Arbeitszufriedenheit zweckmäßig.

3.3 Entwicklungschancen (036-038, 040)

Der Fragenkomplex Entwicklungschancen beinhaltet einige Einzelfragen (028-031, 034, 035, 039, 041-044), die skalenanalytisch nicht beschreibbar sind. Die folgenden Faktoren- und Reliabilitätsanalysen beschränken sich somit auf die eingesetzten Skalen (036-038, 040).

Berufliche Veränderungspläne (036)

Die PolizistInnen sollten geplante berufliche Veränderungen in fünf Items auf einer 6stufigen Likert-Skala (1: auf keinen Fall, 6: auf jeden Fall) angeben. Die Items 1 bis 3 betreffen *polizeiinterne berufliche Veränderungen* (Dienststellenwechsel, Dienstzweigwechsel, Laufbahnzugehörigkeitswechsel) und die Items 4 und 5 beinhalten die *Beendigung der polizeilichen Laufbahn* (vorzeitiger Ruhestand, Aufgabe des Polizeiberufes). Bei den folgenden Auswertungen konnten die Daten von 1.560 Befragten berücksichtigt werden. Dies entspricht 93,2 % der Fragebögen von ursprünglich 1.674 PolizistInnen, die das Befragungsinstrument B beantwortet haben.

Die Mittelwerte der Items liegen zwischen $M_{\min}=1.35$ und $M_{\max}=2.94$, die Standardabweichungen zwischen $s_{\min}=0.88$ und $s_{\max}=1.78$. Die Faktorenanalyse ergab zwei Faktoren (vgl. Tabelle 6). Faktor 1 hat einen Eigenwert von $\lambda=1.88$ und erklärt 37,5 % der Varianz. Faktor 2 hat einen Eigenwert von $\lambda=1.13$ und erklärt 22,6 % der Varianz. Insgesamt erklären die beiden extrahierten Faktoren 60,1 % der Varianz. Auf Faktor 1 laden die Items 1 bis 3 hoch ($.67 < a_i < .82$) und die Items 4 und 5 nur gering. Bei Faktor 2 zeigt sich ein umgekehrtes Bild: Die Items 4 ($a_i=.85$) und 5 ($a_i=.73$) laden hoch und die Items 1 bis 3 gering. Die beiden Faktoren können wie vorgesehen als Indikatoren der *Pläne polizeiinterner beruflicher Veränderungen* (Items: 1, 2, 3) und der *Beendigung der polizeilichen Laufbahn* (Items: 4, 5) interpretiert werden.

Tabelle 6:
Kennwerte der Skalenanalysen zu Frage 036 (berufliche Veränderungspläne)

Item	Datensatz B zweifaktoriell		Gesamtskala n=1.560
	a_{i1}	a_{i2}	r_{it}
01	.74	.11	.39
02	.82	-	.44
03	.67	-	.31
04	-	.85	.13
05	.24	.73	.32
			$\alpha=.54$

Die Reliabilitätsanalyse der Subskala *polizeiinterne berufliche Veränderungspläne* (Item 1 bis 3) erbrachte mittlere Trennschärfen ($.34 < r_{it} < .53$) und einen Reliabilitätskoeffizienten von $\alpha=.63$. Für die Gesamtskala fallen die Trennschärfen geringer aus. Die interne Konsistenz der Gesamtskala beträgt $\alpha=.54$ (ohne Item 4 beträgt $\alpha=.60$), was nicht zufriedenstellend ist. Die Interkorrelationen der Items 1, 2 und 3 liegen zwischen $r_{\min}=.24$ und $r_{\max}=.47$. Zwischen den Items der Subskala *polizeiinterne berufliche Veränderungspläne* und den Items der Subskala *Beendigung der polizeilichen Laufbahn* bestehen jeweils nur geringe Zusammenhänge ($r < .20$). Die Korrelation zwischen Item 4 und 5 beträgt $r=.26$. Insgesamt lassen sich die Items faktorenanalytisch zwar eindeutig einem der Faktoren zuordnen, die erstellten Subskalen ermöglichen allerdings keine reliable Messung von *beruflichen Veränderungsplänen* im Sinne einer psychometrischen Skala. Hierzu sollten weitere Items konstruiert werden, die noch nicht berücksichtigte Facetten der Variable abbilden.

Kriterien der beruflichen Entwicklung (037)

Die PolizistInnen wurden nach der Wichtigkeit bestimmter Kriterien für die Bewertung der beruflichen Entwicklung gefragt. Hierzu wurden fünf Items formuliert, die auf einer 4stufigen Likert-Skala (1: unwichtig, 4: wichtig) zu beantworten waren. Die Items 1, 2, 3 und 4 beinhalten am beruflichen Status orientierte Entwicklungskriterien: Beförderung, Dienstgrad, Dienstposten, Leitungstätigkeit (*formale* Bewertungsebene). Das Item 5 („Aufgaben, die den eigenen Fähigkeiten und Neigungen entsprechen“) beschreibt ein am Aufgabeninhalt ausgerichtetes Kriterium (*inhaltliche* Bewertungsebene). Die folgende Darstellung basiert auf den Angaben von 1.615 Befragten, dies sind 96,5 % des Datensatzes B.

Die Mittelwerte der Items liegen zwischen $M_{\min}=2.08$ und $M_{\max}=3.79$ bei Standardabweichungen zwischen $s_{\min}=.46$ bis $s_{\max}=1.03$. Den höchsten Mittelwert, aber die kleinste Standardabweichung zeigte sich bei Item 5. Offensichtlich spielen inhaltliche Kriterien für die Bewertung der beruflichen Entwicklung eine besonders wichtige Rolle. Die Interkorrelationen der Items verweisen auf geringe Beziehungen zwischen den erfragten Entwicklungskriterien. Lediglich zwischen Item 3 („Dienstposten“) und 4 („Leitungstätigkeit“) besteht ein hoher Zusammenhang ($r=.58$). Die Faktorenanalyse ($n=1.615$) ergab eine zweifaktorielle Lösung (vgl. Tabelle 7). Der erste Faktor hat einen Eigenwert von $\lambda=1.84$ und erklärt 36,8 % der Varianz. Der zweite Faktor hat einen Eigenwert von $\lambda=1.01$ und erklärt 20,2 % der Varianz, so dass insgesamt 57 % der Varianz erklärt werden können. Die Items 2, 3 und 4 laden auf dem ersten Faktor, der als *Statuszuwachs* interpretiert werden kann. Der zweite Faktor enthält ne-

ben dem Item 5 („Aufgaben, die den eigenen Fähigkeiten und Neigungen entsprechen“) auch das Item 1 („Beförderung“), das zunächst als formales Entwicklungskriterium konstruiert wurde, aber für die befragten Polizeibeamten eher eine *inhaltliche Weiterentwicklung* bedeutet.

Tabelle 7:
Kennwerte der Skalenanalysen zu Frage 037 (Kriterien der beruflichen Entwicklung)

Item	Datensatz B zweifaktoriell		Gesamtskala n=1.615
	a_{i1}	a_{i2}	r_{it}
01	.19	.67	.21
02	.53	.25	.31
03	.84	-	.52
04	.86	-	.44
05	-	.75	.09
			$\alpha=.56$

Die Reliabilitätsanalyse über alle fünf Items führte zu einer internen Konsistenz von $\alpha=.56$. Bleibt das Item 5 unberücksichtigt, erhöht sich die interne Konsistenz zwar auf einen maximalen Wert von $\alpha=.59$, jedoch ist eine Reliabilität in diesem Bereich als unzureichend zu bezeichnen. Die Trennschärfen schwanken zwischen $.09 < r_{it} < .52$ und ergeben nur für die Items 2, 3 und 4 akzeptable Zusammenhänge mit der Gesamtskala.

Wichtigkeit sozialer Normen (038)

Die Skala erfasst die Wichtigkeit der Meinungen von Bezugspersonen bei anstehenden beruflichen Entscheidungen. Es werden auf einer 4stufigen Likert-Skala Wichtigkeitsurteile (1: unwichtig, 4: wichtig) für jeweils drei private (Item 1 bis 3) und drei berufliche (Item 4 bis 6) Bezugsgruppen erbeten. Für den Fall, dass bestimmte Bezugsgruppen für einzelne Befragte nicht verfügbar sind (z.B. Partner/-in oder Nachgeordnete), konnte dies in einer zusätzlichen Antwortkategorie („Die Person habe ich nicht.“) angegeben werden. Für die Auswertung lagen nur 1.209 vollständige Fragebögen vor, d.h. Datensätze von 72,2 % der Befragten. Die anderen PolizistInnen gaben mindestens für eine Bezugsgruppe an, dass diese nicht verfügbar ist. Aus diesem Grund wurden bei der folgenden Faktorenanalyse auch unvollständige Fragebögen (pairwise deletion) einbezogen.

Die Mittelwerte der Items liegen zwischen $M_{\min}=1.90$ und $M_{\max}=3.57$. Die Standardabweichungen betragen $s_{\min}=.77$ und $s_{\max}=1.06$. Der höchste Mittelwert und die kleinste Standardabweichung betreffen das Item 1 („Partner/-in“). Der kleinste Mittelwert entfällt auf Item 3 („Freunde/Bekannte“). Die Interkorrelationsmatrix weist Werte zwischen $r_{\min}=.25$ und $r_{\max}=.48$ für die Items 1, 2 und 3 auf und enthält Werte im Bereich von $r_{\min}=.43$ bis $r_{\max}=.68$ für die Items 4, 5 und 6.

Die Faktorenanalyse ergibt eine zweifaktorielle Lösung (vgl. Tabelle 8), Faktor 1 mit einem Eigenwert von $\lambda=2.18$ und 36,3 % erklärter Varianz, und Faktor 2 mit einem Eigenwert von $\lambda=1.67$ und 27,8 % erklärter Varianz. Auf Faktor 1 laden die Items 4, 5 und 6 mit Ladungen zwischen $a_i=.72$ und $a_i=.87$. Auf Faktor 2 laden die Items 1, 2 und 3 mit Ladungen $.64 < a_i < .84$. Die Faktorenanalyse und die Interkorrelationsmatrix zeigen ein eindeutiges Ergebnis: Bei

beruflichen Entscheidungen können zwei unterschiedliche „Bezugsnormen“ einbezogen werden. Zum einen Personen aus dem privaten Umfeld und zum anderen Personen aus dem beruflichen Umfeld. Die zusätzliche Ladung von Item 3 auf dem ersten Faktor lässt sich damit erklären, dass durch berufliche Kontakte auch private Freund- oder Bekanntschaften geknüpft werden. Daraus ergeben sich Überschneidungsbereiche zwischen den Bezugsgruppen. Die Ergebnisse der Faktorenanalyse ändern sich nicht wesentlich, wenn nur vollständige Daten in die Faktorenanalyse einbezogen werden (listwise deletion).

Tabelle 8:
Kennwerte der Skalenanalysen zu Frage 038 (Wichtigkeit sozialer Normen)

Item	Datensatz B zweifaktoriell			Gesamtskala n=1.209
	n	a _{i1}	a _{i2}	r _{it}
01	1.566	-.11	.79	.24
02	1.613	-	.84	.30
03	1.626	.27	.64	.39
04	1.638	.72	-	.35
05	1.640	.87	-	.46
06	1.317	.86	-	.46
				α=.63

Eine Reliabilitätsanalyse (n=1.209) über die *privaten Bezugsgruppen* (Item 1 bis 3) erbrachte mittlere Trennschärfen ($.38 < r_{it} < .55$) und eine interne Konsistenz von $\alpha = .65$. Eine Reliabilitätsanalyse über die *beruflichen Bezugsgruppen* (Item 4 bis 6) ergab hohe Trennschärfen ($.50 < r_{it} < .69$) und eine interne Konsistenz von $\alpha = .77$. Die Reliabilität der Gesamtskala beträgt $\alpha = .63$, die entsprechenden Trennschärfen sind in Tabelle 8 angegeben.

Generalisierte Kompetenzerwartung (040)

Die Skala „Generalisierte Kompetenzerwartung“ (Schwarzer, 1994) umfasst 10 Items, die mittels 4stufiger Likert-Skala beantwortet werden (1: trifft nicht zu, 4: trifft zu). Alle Items sind in einer einheitlichen Richtung formuliert, je größer ein(e) Befragte(r) die eigene Kompetenz einschätzt, umso größer ist der Zahlenwert des Items. Ausgewertet werden konnten 1.635 vollständige Fragebögen, dies entspricht 97,7 % des Datensatzes B. Die Mittelwerte der Items betragen zwischen $M_{\min} = 2.50$ und $M_{\max} = 3.40$ und weisen Standardabweichungen zwischen $s_{\min} = .61$ und $s_{\max} = .86$ auf. Die Items korrelieren untereinander zwischen $r_{\min} = .22$ und $r_{\max} = .42$. Mittels Faktorenanalyse lassen sich zwei Faktoren extrahieren (Kriterium: Eigenwert > 1). Faktor 1 hat einen Eigenwert von $\lambda = 4.09$ und erklärt 40,9 % der Varianz. Bei Faktor 2 beläuft sich der Eigenwert auf $\lambda = 1.02$, er erklärt 10,2 % der Varianz. Auf Faktor 1 erreichen sieben Items (Item 4 bis 10) eine hohe Faktorladung ($a_i > .58$). Auf Faktor 2 laden die übrigen drei Items (Item 1 bis 3) hoch ($a_i > .64$). Das Screeplot-Kriterium legt eine einfaktorielle Lösung nahe, die inhaltlich besser zu interpretieren ist. Die Ladungen sind in Tabelle 9 aufgeführt. Insgesamt betrachtet erscheint eine Einfachstruktur als die beste Lösung, da zum einen der erste Faktor bereits über 40 % der Varianz erklärt und zum anderen der zweite Faktor lediglich einen geringen Eigenwert hat. Auch vom Autor der Skala wird eine Einfachstruktur als beste Modellanpassung angegeben (vgl. Schwarzer, 1994, S. 110).

Tabelle 9:
Kennwerte der Skalenanalysen zu Frage 040 (Generalisierte Kompetenzerwartung)

Item	Datensatz B		Gesamtskala	
	zweifaktoriell		einfaktoriell	n=1.635
	a_{i1}	a_{i2}	a_{i1}	r_{it}
01	.25	.64	.55	.45
02	.10	.83	.51	.42
03	.28	.67	.59	.48
04	.58	.22	.65	.53
05	.71	.26	.72	.61
06	.64	.19	.68	.58
07	.74	.20	.73	.63
08	.64	.14	.62	.50
09	.74	.15	.71	.60
10	.60	.16	.60	.49
				$\alpha=.83$

Als Resultat der Reliabilitätsanalyse aller 10 Items ergeben sich Trennschärfen von $r_{it}=.42$ bis $r_{it}=.63$. Die interne Konsistenz der Skala beträgt $\alpha=.83$. Insgesamt sind die Ergebnisse der Reliabilitätsanalyse als zufriedenstellend zu bewerten.

3.4 Arbeitsbelastung (047, 048, 051, 052, 054, 055)

Bei einigen Fragen dieses Themenbereiches handelt es sich um Einzelfragen (045, 046, 049, 050, 053), die skalenanalytisch nicht zu untersuchen sind. Die Ergebnisse der Faktoren- und Reliabilitätsanalysen beziehen sich auf die Fragen 047, 048, 051, 052, 054 und 055.

Handlungsspielraum und Entscheidungsspielraum (047)

Der Handlungs- und Entscheidungsspielraum (vgl. Semmer, 1984) wurde mittels drei Items im Format einer 4stufigen Likert-Skala (1: trifft nicht zu, 4: trifft zu) erfasst. Die Ergebnisse der Skalenanalyse beziehen sich auf Daten von 1.662 PolizeibeamtInnen, dies entspricht 99,3 % der Fragebögen im Datensatz B. Die Mittelwerte der Items liegen zwischen $M_{\min}=2.36$ und $M_{\max}=3.25$. Die Standardabweichungen betragen $s_{\min}=.87$ bis $s_{\max}=1.09$. Eine Faktorenanalyse ergab einen Faktor mit einem Eigenwert von $\lambda=1.94$ und einer Varianzaufklärung von 64,5 %. Die Items laden zwischen $.68 < a_i < .86$ auf dem extrahierten Faktor. Die Reliabilitätsanalyse berichtet mittlere Trennschärfen zwischen $.41 < r_{it} < .60$. Die interne Konsistenz der Items beträgt $\alpha=.70$. Alle drei Items können durch einen Faktor gut erklärt werden, hohe Interkorrelationen der Items ($.36 < r < .64$) stützen diese Interpretation.

Zufriedenheit mit sozialer Unterstützung (048)

Die Zufriedenheit mit sozialer Unterstützung wurde für jeweils drei *Bezugsgruppen aus dem privaten* (z.B. Familie) *und aus dem beruflichen Umfeld* (z.B. Kollegen) erfragt und für *berufliche und private Belastungssituationen* getrennt erfasst. Insgesamt war auf 4stufigen Likert-Skalen für sechs Bezugsgruppen jeweils hinsichtlich privater und beruflicher Belastungssituationen anzugeben, in welchem Ausmaß man sich unterstützt fühlt (1: viel zu wenig, 4: so viel ich möchte). Eine zusätzliche Antwortkategorie ermöglichte den Befragten anzugeben,

wenn sie über einzelne Bezugsgruppen nicht verfügten (0: „Die Person habe ich nicht.“). Insgesamt liegen nur 1.291 Fragebögen vor, die Zufriedenheitswerte für alle erfragten Bezugsgruppen angeben, d.h. lediglich 50 % aller Befragten haben vollständige Angaben gemacht. Insbesondere die Bezugsgruppe „Nachgeordnete“ traf nur auf 1.587 Befragte zu. Aus diesem Grund werden in die nachfolgenden Skalenanalysen auch Fragebögen mit unvollständigen Angaben zur Unterstützungszufriedenheit einbezogen (pairwise deletion). Die jeweils gültigen Angaben pro Item sind in Tabelle 10 angegeben. Die Mittelwerte liegen zwischen $M_{\min}=2.01$ und $M_{\max}=3.72$, die Streuungen betragen $s_{\min}=.61$ und $s_{\max}=1.00$.

Zunächst wurde eine Faktorenanalyse am Datensatz B durchgeführt. Nach dem Kriterium Eigenwert > 1 werden drei Faktoren extrahiert, die insgesamt 66,9 % der Varianz aufklären. Die einzelnen Faktoren haben Eigenwerte von $\lambda=4.89$, $\lambda=2.06$ und $\lambda=1.08$ und erklären 40,7 %, 17,2 % und 9,0 % der Varianz. Aus inhaltlichen Gründen war eine zweifaktorielle oder eine vierfaktorielle Lösung zu erwarten, die zwischen Belastungssituationen (privat vs. beruflich) und/oder Bezugsgruppen (privat vs. beruflich) unterscheidet. Das Screeplot-Verfahren legt eine zweifaktorielle Lösung nahe, die insgesamt 57,9 % der Varianz aufklärt. Auf dem ersten Faktor zeigen sich hohe Ladungen ($.65 < a_i < .81$) für die Bezugsgruppen aus dem beruflichen Umfeld unabhängig davon, ob sich die Zufriedenheit mit der Unterstützung auf private oder auf berufliche Belastungssituationen bezieht. Der zweite Faktor beinhaltet entsprechend hohe Ladungen ($.56 < a_i < .79$) für alle Zufriedenheitsurteile, die private Bezugsgruppen betreffen. Lediglich die Bezugsgruppe *Freunde und Bekannte* erhält auch auf dem ersten Faktor bedeutsame Ladungen ($a_i=.37$ und $a_i=.39$). Die Struktur der Zufriedenheitsurteile verändert sich nicht, wenn nur vollständige Fragebögen (listwise deletion) in die Faktorenanalyse einbezogen werden.

Da die Zufriedenheit mit sozialer Unterstützung in beiden Befragungsinstrumenten erfragt wurde, kann die am Datensatz B ermittelte Faktorenstruktur am Datensatz A überprüft werden. Die Faktorenanalyse am Datensatz A bestätigt die bereits berichteten Ergebnisse: Nach dem Kriterium Eigenwert > 1 sind drei Faktoren zu extrahieren mit Eigenwerten von $\lambda=4.82$, $\lambda=2.15$ und $\lambda=1.03$, wobei der Verlauf der Eigenwerte (Screeplot-Methode) auf eine zweifaktorielle Lösung verweist. Auf dem ersten Faktor (40,2 % Varianzaufklärung) laden alle Items hoch ($.62 < a_i < .84$), die Zufriedenheitsurteile über berufliche Bezugsgruppen beinhalten. Der zweite Faktor enthält hohe Ladungen ($.54 < a_i < .78$) für alle übrigen Items, die eine Zufriedenheit mit privaten Bezugsgruppen ausdrücken. Wiederum ergeben sich auch auf dem ersten Faktor bedeutsame Ladungen ($a_i=.44$ und $a_i=.48$) für die Bezugsgruppe „Freunde und Bekannte“. Dies ist vor dem Hintergrund verständlich, dass der Freundes- und Bekanntenkreis auch aus Bezugspersonen aus dem beruflichen Umfeld (z.B. Kollegen) bestehen kann. Auch für den Datensatz A ergeben sich keine abweichenden Befunde, wenn nur die Befragten in die Auswertungen einbezogen werden, die zu allen Items Zufriedenheitsurteile abgegeben haben (listwise deletion).

Tabelle 10:
Kennwerte der Skalenanalysen zu Frage 048 (Zufriedenheit mit sozialer Unterstützung)

Item	Datensatz B zweifaktoriell			Datensatz A zweifaktoriell			Gesamtskala n=1.291
	n	a _{i1}	a _{i2}	n	a _{i1}	a _{i2}	r _{it}
...bei beruflichen Belastungen							
01	1.530	-	.76	800	-	.78	.38
02	1.542	.21	.79	746	.22	.77	.58
03	1.523	.39	.62	743	.48	.56	.61
04	1.611	.65	-	843	.62	.11	.46
05	1.621	.77	-	868	.77	-	.55
06	1.103	.79	-	484	.78	-	.58
...bei privaten Belastungen							
01	1.532	-	.68	829	-	.72	.33
02	1.551	.15	.72	803	.11	.78	.49
03	1.542	.37	.56	795	.44	.54	.56
04	1.475	.76	.19	752	.69	.20	.62
05	1.498	.81	.24	776	.84	.15	.70
06	1.041	.81	.26	445	.83	.20	.71
							α=.87

Reliabilitätsanalysen (n=1.291) für beide ermittelten Subskalen erbringen folgende Ergebnisse: Die interne Konsistenz der Subskala *Zufriedenheit mit privaten Bezugsgruppen* beträgt $\alpha=.81$ bei mittleren Trennschärfen im Bereich zwischen $.46 < r_{it} < .70$. Die interne Konsistenz der Subskala *Zufriedenheit mit beruflichen Bezugsgruppen* beträgt $\alpha=.87$ bei hohen Trennschärfen im Bereich zwischen $.55 < r_{it} < .76$. Eine Reliabilitätsanalyse für die Gesamtskala „Zufriedenheit mit sozialer Unterstützung“ ergibt eine interne Konsistenz von $\alpha=.87$ mit den in Tabelle 10 berichteten Trennschärfen.

Belastung und Beanspruchung (051)

Die Skalen *Belastung* (Häufigkeit der Belastungssituationen) und *Beanspruchung* (Intensität des Belastungserlebens) wurden jeweils für 18 Belastungssituationen in einem 7stufigen Antwortformat erhoben. Die Antwortkategorien sind bei der Belastungsskala verbal verankert (0: seltener oder nie, 6: täglich). Bei der Beanspruchungsskala wurden lediglich die Pole der Antwortskala verbal gekennzeichnet (0: gar nicht belastend, 6: extrem belastend). Es wurden separate Skalenanalysen für die Skala *Belastung* und für die Skala *Beanspruchung* durchgeführt.

1. Belastung

Für die Häufigkeit von Belastungssituationen liegen 2.440 vollständige Fragebögen vor, dies entspricht 94,5 % der Gesamtdaten. Die Mittelwerte der Items liegen zwischen $M_{\min}=.22$ und $M_{\max}=3.20$ bei Streuungen zwischen $s_{\min}=.63$ und $s_{\max}=2.13$. Die Faktorenanalyse am Datensatz B (n=1.583) ergab für die Belastungsskala eine fünffaktorielle Lösung mit Eigenwerten der Faktoren von $\lambda=5.71, 1.56, 1.45, 1.18$ und 1.04 . Die Varianzaufklärung der Faktoren be-

trägt 31,7 %, 8,7 %, 8,0 %, 6,6 % und 5,8 %, so dass insgesamt 60,8 % der Varianz durch die extrahierten Faktoren erklärt wird.

Aufgrund der rotierten Ladungsmatrix konnten folgende Belastungsbereiche differenziert werden: Faktor 1 beschreibt den Bereich *Verantwortungsdruck* (Items: 7, 8, 9, 11) und umfasst das wahrgenommene Ausmaß von Erwartungen an die berufliche Rolle sowie die Bedeutung von Entscheidungen, die im beruflichen Alltag zu treffen sind. Faktor 2 enthält den Bereich *Wissensdefizite* (Items: 3, 4, 6, 10) und setzt sich aus Items zu Defiziten im Bereich allgemeiner Kompetenzen und spezifischer Informationen zusammen, die für die Ausübung beruflicher Aufgaben erforderlich sind. Der dritte Faktor umschreibt *Binnenkonflikte* (Items: 12, 13, 14), die das Ausmaß von Konflikten mit Kollegen und Vorgesetzten betreffen. Entsprechend beschreibt Faktor 4 den Bereich *Bürgerkonflikte* (Items: 15, 17, 18), die das Ausmaß von Konflikten in der Interaktion zwischen Polizei und Bürger kennzeichnen. Im Unterschied zu den eben genannten qualitativen Arbeitsmerkmalen bildet der Faktor 5 den Bereich *Mehrarbeit* (Items: 1, 2), der die quantitative Komponente der Arbeitsbelastung erfasst.

Insgesamt konnten mittels Faktorenanalyse 2 von 18 Belastungssituationen (Items) keinem der 5 Belastungsaspekte eindeutig zugeordnet werden. Diese werden als eigenständige Komponenten behandelt: Item 5 (*Zeitdruck*: „Ich habe eine Aufgabe in sehr kurzer Zeit zu erledigen“) weist eine Doppelladung auf den Faktoren 1 und 2 auf und Item 16 (*Kooperationsprobleme*: „Ich habe eine Auseinandersetzung mit einer Institution“) hat auf den Faktoren 3 und 4 bedeutsame Ladungen.

Die Faktorenanalyse am Datensatz A (n=857) ergibt eine sechsfaktorielle Lösung mit Eigenwerten der Faktoren von $\lambda=5.39, 1.51, 1.41, 1.13, 1.10$ und 1.00, wobei der letzte Eigenwert das Kriterium der Extraktion nur knapp erreicht. Aus diesem Grund wird eine fünffaktorielle Lösung (58,1 % Varianzaufklärung) einer sechsfaktoriellen Lösung (63,7 % Varianzaufklärung) vorgezogen. Im Einzelnen klären die Faktoren 29,4 %, 8,4 %, 7,8 %, 6,3 % und 6,1 % der Gesamtvarianz auf. Die Zuordnung der Items zu den Faktoren entspricht der rotierten Lösung am Datensatz B (vgl. Tabelle 11).

Tabelle 11:
Kennwerte der Skalenanalysen zu Frage 051 (Belastung)

Item	Datensatz B fünffaktoriell					Datensatz A fünffaktoriell					Gesamtskala n=2.440
	a _{i1}	a _{i2}	a _{i3}	a _{i4}	a _{i5}	a _{i1}	a _{i2}	a _{i3}	a _{i4}	a _{i5}	r _{it}
Verantwortungsdruck											
08	.80	-	-	.17	-	.79	-	-	.16	-	.55
09	.75	.28	.16	.11	.11	.76	.24	.16	-	-	.66
07	.76	.15	-	.22	.15	.76	.13	.10	.22	-	.63
11	.70	.12	.16	-	.18	.74	.15	.14	-	.16	.55
Wissensdefizite											
03	.16	.71	.11	.17	.20	.12	.75	-	.12	.21	.52
04	-	.71	.11	-	.17	-	.59	.15	-	.14	.40
06	.20	.69	.10	.27	-	.27	.65	-	.29	-	.52
10	.42	.57	.31	-	-	.48	.53	.24	-	-	.61
Binnenkonflikte											
12	-	.15	.82	-	-	.14	.23	.72	-	-	.42
13	-	.20	.80	-	-	-	.16	.72	-	-	.37
14	.24	-	.61	.11	.13	.19	-	.66	.15	.19	.39
Bürgerkonflikte											
15	.16	.16	.13	.78	-	.15	-	.25	.75	-	.43
17	.11	-	.16	.61	.16	-	-	-	.62	.21	.30
18	.11	.17	-	.79	-	.14	.16	-	.76	-	.37
Mehrarbeit											
01	.13	.11	-	.16	.81	.14	-	-	.21	.74	.37
02	.24	.21	.16	-	.76	.17	.23	.21	-	.74	.43
Zeitdruck											
05	.51	.42	-	.12	.28	.50	.38	-	-	.32	.59
Kooperationsprobleme											
16	.16	.17	.42	.36	.13	.12	-	.47	.29	.27	.43
											α=.86

Die Reliabilitätsanalyse (n=2.440) erbringt mittlere und hohe Trennschärfen für die Belastungsbereiche: *Verantwortungsdruck* ($.58 < r_{it} < .66$), *Wissensdefizite* ($.43 < r_{it} < .56$), *Binnenkonflikte* ($.37 < r_{it} < .56$) und *Bürgerkonflikte* ($.35 < r_{it} < .54$). Die Korrelation der beiden Items zum Bereich *Mehrarbeit* beträgt $r = .42$. Die internen Konsistenzen der Subskalen ergeben - in gleicher Reihenfolge aufgelistet - Werte von $\alpha = .82$, $.72$, $.66$, $.60$ und $.59$. Die Gesamtskala (18 Items) weist eine interne Konsistenz von $\alpha = .86$ und die in Tabelle 11 berichteten Trennschärfen der Items auf.

2. Beanspruchung

Für die Intensität des Belastungserlebens liegen 2.332 vollständige Fragebögen vor, dies entspricht 90,3 % der Gesamtdaten. Die Mittelwerte der Items liegen zwischen $M_{\min}=1.28$ und $M_{\max}=2.40$ bei Streuungen zwischen $s_{\min}=1.53$ und $s_{\max}=2.53$. Die Faktorenanalyse am Datensatz B ($n=1.511$) ergab für die Belastungsskala eine dreifaktorielle Lösung mit Eigenwerten der Faktoren von $\lambda=6.95$, 1.76 und 1.26. Die Varianzaufklärung der Faktoren beträgt 38,6 %, 9,8 % und 7,0 %, so dass insgesamt 55,4 % der Varianz durch die extrahierten Faktoren erklärt wird.

Die Zuordnung der Items zu den drei extrahierten Faktoren ist schwer zu interpretieren. Aus theoretischen Überlegungen heraus war eine eindimensionale Beanspruchungsskala zu erwarten. Eine Einfachstruktur wird auch durch das Screeplot-Kriterium nahe gelegt. Aus diesem Grund wird eine einfaktorielle Lösung gewählt. Die Ladungen der Items sind in Tabelle 12 dargestellt.

Die Faktorenanalyse am Datensatz A ($n=821$) ergibt ein ähnliches Bild: Eine dreifaktorielle Lösung erbringt Eigenwerte von $\lambda=7.02$, 1.77 und 1.16 sowie Varianzaufklärungen der Faktoren von 39,0 %, 9,8 % und 6,5 %. Auch bei dieser Faktorenanalyse spricht der Verlauf der Eigenwerte für eine einfaktorielle Lösung. Die Ladungshöhe der Items entspricht den Faktorladungen der Items am Datensatz B.

Tabelle 12:
Kennwerte der Skalenanalysen zu Frage 051 (Beanspruchung)

Item	Datensatz B			Datensatz A				Gesamt- skala n=2.332	
	dreifaktoriell			einfak.	dreifaktoriell				einfak.
	a_{11}	a_{12}	a_{13}	a_{11}	a_{11}	a_{12}	a_{13}	a_{11}	r_{it}
01	.63	-	.14	.48	.64	-	-	.44	.40
02	.73	-		.58	.73	.11	-	.54	.49
03	.61	.38		.67	.55	.54	-	.67	.61
04	.58	.34		.62	.48	.43	.10	.60	.55
05	.72	.21	.16	.71	.68	.26	.23	.71	.64
06	.42	.42		.53	.42	.47	.12	.59	.49
07	.67	.11	.41	.72	.66		.47	.71	.64
08	.66	.12	.43	.73	.63		.51	.71	.64
09	.69	.31	.16	.74	.67	.33	.26	.76	.67
10	.48	.57		.66	.44	.58	.11	.67	.60
11	.65	.29	.24	.73	.64	.25	.35	.74	.66
12	.18	.78	.18	.62	.10	.72	.25	.59	.56
13	.15	.76	.22	.61		.75	.29	.60	.57
14	.12	.64	.35	.57	.11	.48	.45	.57	.53
15	.15	.23	.79	.58	.10	.19	.79	.57	.53
16	.13	.42	.51	.54	.16	.34	.58	.59	.51
17		.39	.58	.47		.47	.57	.53	.45
18	.28	-	.74	.52	.23	-	.68	.55	.48
									$\alpha=.90$

Die Reliabilitätsanalyse ($n=2.332$) erbringt mittlere und hohe Trennschärfen der Items und eine interne Konsistenz der Gesamtskala von $\alpha=.90$.

Hartnäckigkeit der Zielverfolgung und Flexibilität der Zielanpassung (052)

Die Bewältigungsskala von Brandtstädter und Renner (1990) umfasst die beiden Aspekte *Hartnäckigkeit der Zielverfolgung* und *Flexibilität der Zielanpassung*, die jeweils durch 15 Items in einem 5stufigen Antwortformat (-2: trifft nicht zu, +2: trifft zu) repräsentiert werden. Die Items (1, 6, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 18, 20, 22, 26, 30) sind in umgekehrter Richtung formuliert und werden daher vor den Analysen rekodiert. Insgesamt stehen zur Auswertung 2.509 Fragebögen mit vollständigen Angaben (listwise deletion) zur Verfügung, d.h. 97,1 % der Fragebögen gingen in die nachfolgende Skalenanalyse ein. Die Mittelwerte der Items variieren zwischen $M_{\min}=-.24$ und $M_{\max}=1.19$, wobei festzustellen ist, dass die empirischen Mittelwerte aller Items - mit Ausnahme von Item 4 und 10 - über dem theoretischen Mittelwert (Wert 0) liegen. Die Standardabweichungen rangieren zwischen $s_{\min}=.83$ und $s_{\max}=1.32$. Die Interkorrelationen der Items zeigen kein einheitliches Bild. Es gibt viele niedrige Korrelationen zwischen $.20 < r < .30$ und bei einzelnen Itempaaren auch höhere Korrelationen ($r_{\max}=.44$). Weiterhin korrelieren auch einige Items innerhalb einer Subskala nicht untereinander, in wenigen Fällen fällt die Korrelation (nach Rekodierung negativer Items) sogar negativ aus ($r_{\min}=-.04$).

Die Faktorenanalyse am Datensatz B ($n=1.629$) ergibt nach dem Eigenwert-Kriterium eine sechsfaktorielle Lösung, die insgesamt 45,8 % der Varianz erklärt. Die Eigenwerte der Faktoren betragen $\lambda=4.67, 3.37, 2.23, 1.41, 1.06$ und 1.01 . Im Folgenden wird die jeweils höchste positive Ladung ($.35 < a_i < .74$) eines Items dem entsprechenden Faktor zugeordnet. Demnach laden auf Faktor 1 die Items 6, 9, 10, 11, 12, 14, 18, 20, 22 der Skala *Hartnäckigkeit der Zielverfolgung*. Auf Faktor 2 laden die Items 2, 3, 5, 7, 27, 28, 29, die bis auf das letzte Item ebenfalls zur Skala *Hartnäckigkeit der Zielverfolgung* gehören. Der Faktor 3 enthält die Items 15, 16, 17, 19, 21, 23, 24, 26, die der Skala *Flexibilität der Zielanpassung* entstammen. Faktor 4 repräsentiert die Items 4, 8, 25 der Skala *Flexibilität der Zielanpassung*. Der Faktor 5 umfasst die Items 13 und 30, die aus der Skala *Hartnäckigkeit der Zielverfolgung* stammen. Auf Faktor 6 ergibt sich eine hohe positive Ladung für Item 1 der Skala *Flexibilität der Zielanpassung* und eine negative Ladung ($a_i=-.50$) für das Item 3 der Skala *Hartnäckigkeit der Zielverfolgung*. Auffallend ist, dass sich der erste und fünfte Faktor ausschließlich aus umkodierten Items zusammensetzt, der zweite und der vierte Faktor enthält ausschließlich nicht rekodierte Items. Der dritte Faktor besteht bis auf Item 26, das die geringste Faktorladung aufweist, aus positiv formulierten Items.

Nach dem Screeplot-Kriterium ergibt sich eine vierfaktorielle Lösung mit 38,9 % Varianzaufklärung. Die Itemzuordnungen der ersten beiden Faktoren und des vierten Faktors stimmen mit denen der sechsfaktoriellen Lösung überein. Auf dem dritten Faktor lädt Item 13 zusätzlich zu den Items der sechsfaktoriellen Lösung. Item 1 weist eine Doppelladung (jeweils $a_i=.35$) auf den Faktoren 1 und 3 auf.

Aus inhaltlichen Überlegungen war zu erwarten, dass die beiden Skalen durch jeweils einen Faktor repräsentiert sind. Da auf den meisten extrahierten Faktoren jeweils nur Items einer Skala laden und sich jeweils separate Faktoren für positiv und negativ formulierte Items bildeten, wird in Tabelle 13 das Ergebnis einer zweifaktoriellen Lösung (26,8 % Varianzaufklärung) dargestellt. Auf dem ersten Faktor laden die Items 2, 3, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 14, 18, 20,

22, 27 und 28, der die gesamte Skala *Hartnäckigkeit der Zielverfolgung* repräsentiert. Der zweite Faktor umfasst die Items 4, 8, 15, 16, 17, 19, 21, 23, 24, 25, 26 und 29, die alle zur Skala *Flexibilität der Ziellanpassung* zählen. Für die Items 1, 13 und 30 ergeben sich keine bedeutsamen Ladungen ($a_i < .30$) auf den extrahierten Faktoren. Die Items 5 und 27 weisen Doppelladungen auf.

Tabelle 13:
Kennwerte der Skalenanalysen zu Frage 052
(Hartnäckigkeit der Zielverfolgung und Flexibilität der Ziellanpassung)

Item	Datensatz B zweifaktoriell		Datensatz A zweifaktoriell		Subskalen
	a_{i1}	a_{i2}	a_{i1}	a_{i2}	r_{it}
Hartnäckigkeit					n=2.546
02	.44	.21	.52	-	.38
03	.40	.19	.48	-	.35
05	.47	.37	.56	.26	.43
06 rk	.52	-.16	.47	-.15	.39
07	.46	.17	.46	.23	.36
09 rk	.39	-	.31	.13	.30
10 rk	.48	-.20	.46	-.18	.35
11 rk	.62	-	.63	-	.50
12 rk	.64	-	.62	-	.52
14 rk	.46	.21	.44	-.16	.33
18 rk	.62	-	.59	-	.50
20 rk	.71	-	.69	-	.60
22 rk	.50	.12	.46	.16	.40
27	.40	.35	.36	.40	.33
28	.51	.14	.50	-	.41
					$\alpha=.80$
Flexibilität					n=2.536
01 rk	.20	.16	.23	.32	.23
04	.15	.46	.19	.50	.33
08	.19	.50	.17	.49	.36
13 rk	-	.14	-	.26	.19
15	-	.52	-	.53	.40
16	.18	.53	.17	.55	.43
17	-	.65	-	.66	.50
19	-	.30	-.10	.38	.21
21	-	.44	.16	.35	.29
23	-.26	.52	-.18	.47	.33
24	-	.62	-	.60	.47
25	.11	.64	.17	.65	.51
26 rk	-	.41	-	.46	.39
29	.23	.41	.26	.41	.28
30 rk	-	.23	-	.32	.23
					$\alpha=.74$

Die Faktorenanalysen am Datensatz A bestätigten weitgehend die bereits berichteten Befunde. Nach dem Eigenwert-Kriterium ergab sich eine sechsfaktorielle Lösung (46,1 % Varianzaufklärung), das Screeplot-Kriterium erbrachte eine vierfaktorielle Lösung (38,4 % Varianzaufklärung). Die aus inhaltlichen Argumenten bevorzugte zweifaktorielle Lösung (27,1 % Varianzaufklärung) ist in Tabelle 13 dargestellt. Abweichend zum Datensatz B zeigt sich nun auch für das Item 1 eine bedeutsame Ladung ($a_i=.32$) auf dem zugehörigen Faktor 2. Die Doppelladung des Items 27 ergibt im Datensatz A einen höheren Wert auf dem nicht zugehörigen Faktor 2.

Die Reliabilitätsanalysen ergaben folgende Kennwerte: Die Items der Skala *Hartnäckigkeit der Zielverfolgung* ($n=2.546$) weisen Trennschärfen zwischen $r_{it}=.30$ und $r_{it}=.60$ auf. Die interne Konsistenz der Skala beträgt $\alpha=.80$. Die Items der Skala *Flexibilität der Zielanpassung* ($n=2.536$) weisen Trennschärfen zwischen $r_{it}=.19$ und $r_{it}=.51$ auf. Die interne Konsistenz der Skala beträgt $\alpha=.74$.

Gesundheitliche Beeinträchtigung (054)

Die Skala besteht aus unterschiedlichen Indikatoren zur Erfassung der allgemeinen Gesundheitslage. Es wurden insgesamt sieben Items generiert, von denen drei in einem offenen Antwortformat und vier mit einer 7stufigen Likert-Skala (0: seltener oder nie, 6: täglich) erfragt wurden, wobei jede Antwortkategorie verbal verankert war. Es konnten 1.606 Fragebögen mit vollständigen Angaben in die Skalenanalyse einbezogen werden, dies entspricht 95,9 % des Datensatzes B. Die Mittelwerte der Items betragen für die Likert-Skalen $M_{\min}=1.24$ bis $M_{\max}=3.98$ bei Standardabweichungen zwischen $s_{\min}=.86$ und $s_{\max}=2.20$. Für die offenen Fragen ergeben sich Mittelwerte von $M_{\min}=3.65$ bis $M_{\max}=10.16$ und Standardabweichungen zwischen $s_{\min}=2.61$ und $s_{\max}=19.83$. Die Spannweite der Angaben zu den offenen Fragen beträgt zwischen dem minimalen Wert von Null bei allen Fragen und einem maximalen Wert von 200 bei Item 1 (Fehltag), 20 bei Item 5 (Tassen Kaffee) und 60 bei Item 6 (Zigaretten).

Mittels Faktorenanalyse werden nach dem Eigenwert-Kriterium 3 Faktoren extrahiert mit Eigenwerten von 1.97, 1.34 und 1.03 und Varianzanteilen von 28,2 %, 19,1 % und 14,7 %³. Faktor 1 enthält hohe Ladungen ($.69 < a_i < .84$) der Items 1, 2 und 3, die Indikatoren für *Krankheit* darstellen (z.B. Häufigkeit von Arztbesuchen). Faktor 2 beinhaltet hohe Ladungen ($a_i=.80$, $a_i=.81$) der Items 5 und 6, die Indikatoren für starken *Genussmittelkonsum* darstellen. Auf dem dritten Faktor lädt Item 7 hoch ($a_i=.87$), das den *Alkohol- bzw. Suchtmittelkonsum* erfasst. Item 4 (Schlaf- und Beruhigungsmittel) weist eine Doppelladung auf den Faktoren 1 ($a_i=.46$) und 3 ($a_i=.42$) auf und lässt sich somit keinem Faktor eindeutig zuordnen. Insgesamt ergeben die Befunde der Faktorenanalyse Hinweise darauf, dass gesundheitliche Beeinträchtigungen durch die Items 1, 2 und 3 erfasst werden können, wobei die anderen Items einzelne Indikatoren für spezielle Problemverhaltensweisen darstellen. Eine Reliabilitätsanalyse ergab eine interne Konsistenz der Skala *Krankheit* von $\alpha=.67$ bei Trennschärfen von $.40 < r_{it} < .62$. Die übrigen Items korrelieren mit Ausnahme der Items 5 und 6 ($r=.33$) untereinander nicht. Eine Berechnung auf der Basis aller 7 Items ist demnach nicht angebracht.

³ Der Einbezug unterschiedlich skaliertter Items in eine Faktorenanalyse ist zulässig, da die zugrunde liegenden Itemkorrelationen eine Standardisierung beinhalten.

Burnout (055)

Burnout wurde mittels Maslach-Burnout-Inventory (MBI; Maslach, Jackson & Leiter, 1996) erhoben. Insgesamt besteht die Skala aus 22 Items in einem 7stufigen Antwortformat, wobei jede Antwortkategorie verbal verankert ist (0: seltener oder nie, 6: täglich). Abweichungen vom Originalfragebogen ergeben sich dadurch, dass einerseits die Klientengruppe der Polizeibeamten und -beamtinnen im Fragebogen spezifiziert als „Bürger“ bezeichnet wurde sowie andererseits die unterste Antwortkategorie (Wert: 0) in unserem Fragebogen auch für Symptome anzugeben war, wenn diese „seltener als einige Male im Jahr“ auftreten. Im Originalfragebogen ist diese Antwortkategorie ausschließlich für die Angabe „nie“ vorgesehen. Für die Skalenanalyse stehen 94,1 % der Fragebögen (n=2.430) zur Verfügung, die vollständige Angaben gemacht haben. Die Mittelwerte der Items schwanken zwischen $M_{\min}=0.48$ und $M_{\max}=3.08$ bei Standardabweichungen zwischen $s_{\min}=0.98$ und $s_{\max}=1.91$.

Die Faktorenanalyse am Datensatz B (n=1.581) ermittelt nach dem Eigenwert-Kriterium eine fünffaktorielle Lösung mit Eigenwerten der Faktoren von $\lambda=5.27, 3.51, 1.84, 1.17$ und 1.06 . Die Beiträge der einzelnen Faktoren zur Varianzaufklärung entsprechen 23,9 %, 15,9 %, 8,4 %, 5,3 % und 4,8 %, so dass insgesamt 58,4 % der Gesamtvarianz erklärt werden. Das Screeplot-Kriterium verweist auf eine dreifaktorielle Lösung. Eine Lösung mit den drei Faktoren *Emotionale Erschöpfung*, *Depersonalisierung* und *Reduziertes Wirksamkeitserleben* war aus inhaltlichen Gründen zu erwarten. Aus diesem Grund wird im Folgenden die dreifaktorielle Lösung (48,3 % Varianzaufklärung) dargestellt (vgl. Tabelle 14): Auf Faktor 1 laden die Items 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 und 21 hoch, die die Skala *Reduziertes Wirksamkeitserleben* bilden. Auf Faktor 2 laden die Items der Skala *Emotionale Erschöpfung* (1, 2, 3, 8, 13, 14, 16, 20). Der Faktor 3 enthält hohe Ladungen für die Items 5, 10, 11, 15, 22 und beschreibt die Skala *Depersonalisierung*. Item 6 erhält die höchste Ladung auf dem dritten Faktor, gehört inhaltlich aber zu Faktor 2, auf dem es eine vergleichbar hohe Ladung aufweist. Doppelladungen ergaben sich neben Item 6 auch für Item 16.

Die Faktorenanalyse am Datensatz A (n=849) liefert ähnliche Befunde. Zunächst waren nach dem Eigenwert-Kriterium 4 Faktoren zu extrahieren mit Eigenwerten von $\lambda=5.28, 3.64, 1.85$ und 1.19 und erklärten Varianzanteilen von 24,0 %, 16,6 %, 8,4 % und 5,4 %. Auch bei dieser Analyse ergeben sich mittels Screeplot-Verfahren Hinweise auf eine dreifaktorielle Lösung, die insgesamt 48,9 % der Varianz erklärt. Die rotierte Ladungsmatrix ist in Tabelle 14 dargestellt. Auf Faktor 1 laden diesmal die Items der Skala *Emotionale Erschöpfung* (Item: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20). Faktor 2 bildet die Skala *Reduziertes Wirksamkeitserleben* (Item: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21). Schließlich laden auf dem 3. Faktor die Items der Skala *Depersonalisierung* (Item: 5, 10, 11, 15, 22). Item 6 und Item 16 laden bei dieser Analyse eindeutig auf dem zugehörigen Faktor.

Tabelle 14:
Kennwerte der Skalenanalysen zu Frage 055 (Burnout)

Item	Datensatz B dreifaktoriell			Datensatz A dreifaktoriell			Subskalen
	a _{i1}	a _{i2}	a _{i3}	a _{i1}	a _{i2}	a _{i3}	r _{it}
Emotionale Erschöpfung							n=2.533
01	-	.83	-	.84	-	-	.70
02	-	.81	-	.82	-	-	.67
03	.14	.67	.23	.71	-	-	.58
06	.10	.36	.45	.51	-	.27	.44
08	-	.60	.34	.65	-	.35	.60
13	.14	.60	.29	.55	-	.37	.54
14	-.24	.61	-	.70	-.13	-	.48
16	.13	.40	.40	.56	-	.25	.46
20	.14	.48	.29	.45	-	.26	.44
							α=.83
Reduziertes Wirksamkeitserleben							n=2.449
04 rk	.69	-.11	-	-	.69	-	.55
07 rk	.72	-	-	-	.66	-	.56
09 rk	.64	-	.13	-	.66	-	.54
12 rk	.57	.37	-	.44	.52	-	.46
17 rk	.69	-	-	-	.77	-	.60
18 rk	.73	-	.15	-	.75	.12	.64
19 rk	.65	-	.17	-	.66	.11	.55
21 rk	.62	.15	-	-	.66	-	.51
							α=.83
Depersonalisierung							n=2.481
05	.11	-	.69	-	-	.67	.50
10	-	.14	.75	.19	-	.76	.61
11	-	.26	.69	.31	-	.68	.58
15	.11	-	.72	.13	-	.66	.53
22	-	.15	.62	.15	-	.60	.46
							α=.76

Die Reliabilitätsanalysen für die einzelnen Skalen ergaben folgende Kennwerte: Die Items der Skala *Emotionale Erschöpfung* (n=2.533) weisen hohe Trennschärfen zwischen $.44 < r_{it} < .70$ auf und haben eine interne Konsistenz von $\alpha = .83$. Die interne Konsistenz der Skala *Depersonalisierung* (n=2.481) beträgt $\alpha = .76$ mit Trennschärfen der Items zwischen $.46 < r_{it} < .61$. Die Skala *Reduziertes Wirksamkeitserleben* (n=2.449) hat eine interne Konsistenz von $\alpha = .83$ mit Trennschärfen der Items zwischen $.46 < r_{it} < .64$.

3.5 Arbeitsklima (056-058)

Bewertung der Vorgesetzten (056)

Die Skala Bewertung der Vorgesetzten beinhaltet jeweils sechs Items, die das Verhalten der/des direkten und nächst höheren Vorgesetzten auf einer 4stufigen Likert-Skala (1: trifft nicht zu, 4: trifft zu) erfassen. Die Items 2, 3 und 5 sind jeweils zu rekodieren. Insgesamt liegen vollständige Angaben von 1.578 Polizeibeamten des Datensatzes B vor, d.h. von 94,3 % der entsprechenden Fragebögen. Die Mittelwerte der Items liegen zwischen $M_{\min}=2.09$ und $M_{\max}=3.10$. Die Standardabweichungen liegen zwischen $s_{\min}=.98$ und $s_{\max}=1.10$.

Das Eigenwert-Kriterium der Faktorenanalyse verweist auf eine dreifaktorielle Struktur der Skala mit Eigenwerten von $\lambda=3.96$, 2.22 und 1.05. Die Faktoren erklären 33,0 %, 18,5 % und 8,7 % der Varianz. Der Eigenwerteverlauf (Screeplot-Kriterium) legt eine zweifaktorielle Lösung nahe, die bereits 51,5 % der Gesamtvarianz aufklärt und auch mit inhaltlichen Überlegungen im Einklang steht. Faktor 1 bildet die *Bewertung des/der direkten Vorgesetzten* und weist hohe Ladungen ($.66 < a_i < .80$) für die betreffenden sechs Items auf. Faktor 2 entspricht der *Bewertung des/der nächst höheren Vorgesetzten* und enthält hohe Ladungen ($.65 < a_i < .78$) für die entsprechenden Items.

Tabelle 15:

Kennwerte der Skalenanalysen zu Frage 056 (Bewertung der Vorgesetzten)

Item	Datensatz B zweifaktoriell		Gesamtskala n=1.578
	a_{i1}	a_{i2}	r_{it}
direkter Vorgesetzter			
01	.80	-	.53
02 rk	.70	-	.45
03 rk	.72	-	.48
04	.66	.12	.45
05 rk	.68	.13	.47
06	.71	.10	.47
nächst höherer Vorgesetzter			
01	-	.78	.49
02 rk	-	.69	.40
03 rk	-	.73	.46
04	-	.65	.41
05 rk	.13	.67	.46
06	.18	.69	.50
			$\alpha=.82$

Die Reliabilitätsanalyse für die Gesamtskala ergibt eine interne Konsistenz von $\alpha=.82$ und die in Tabelle 15 berichteten Trennschärfen der Items. Die Reliabilität der Subskala *Bewertung des/der direkten Vorgesetzten* beträgt $\alpha=.82$ mit Trennschärfen der Items zwischen $r_{it}=.55$ und $r_{it}=.68$. Die Subskala *Bewertung des/der nächst höheren Vorgesetzten* weist Trennschärfen zwischen $r_{it}=.50$ und $r_{it}=.65$ auf bei einer internen Konsistenz der Skala von $\alpha=.80$.

Teamcommitment (057)

Die Skala *Teamcommitment* besteht aus fünf Items, die in einem 4stufigen Antwortformat (1: trifft nicht zu, 4: trifft zu) die Bereitschaft erfassen, sich für den Zusammenhalt der Dienstgruppe einzusetzen. Die folgenden Ergebnisse basieren auf Daten von 1.653 PolizistInnen, d.h. 98,7 % der zurück erhaltenen Fragebögen. Die Mittelwerte der Items liegen zwischen $M_{\min}=2.00$ und $M_{\max}=3.49$. Die Standardabweichungen umfassen den Bereich von $.67 < s < 1.00$. Die Interkorrelationen der Items sind alle positiv ($.09 < r < .30$). Eine Faktorenanalyse ergibt einen Faktor, mit dem 37,7 % der Varianz (Eigenwert: 1.89) aufgeklärt werden. Die Faktorladungen umfassen einen Bereich von $.53 < a_i < .66$. Die Reliabilitätsanalyse weist für die Skala eine interne Konsistenz von $\alpha=.57$ aus. Die Trennschärfen der Items liegen zwischen $r_{it}=.27$ und $r_{it}=.38$.

Soziale Kohäsion (058)

Die Skala „Soziale Kohäsion“ wurde von Frese (1989) entwickelt und in der vorliegenden Studie in leicht modifizierter Form verwendet. Die Skala umfasst acht Items, die in einem 4stufigen Antwortformat (1: trifft nicht zu, 4: trifft zu) erhoben werden. Die Items 4, 7 und 8 wurden rekodiert. In die Stichprobe gingen 1.621 Fragebögen ein, d.h. 96,9 % des Datensatzes B. Die Mittelwerte liegen im mittleren Bereich der Skala ($M_{\min}=2.29$ und $M_{\max}=3.19$). Die Standardabweichungen betragen zwischen $s_{\min}=.81$ und $s_{\max}=1.05$. Die Interkorrelationen der Items schwanken zwischen $r_{\min}=-.10$ bis $r_{\max}=.79$, wobei negative Korrelationen ausschließlich mit Item 7 bestehen.

Das Ergebnis der Faktorenanalyse liefert zwei Faktoren mit Eigenwerten von $\lambda=4.16$ und 1.16. Die Faktoren erklären 52,0 % und 14,4 % der Varianz. Die rotierte Lösung enthält auf dem ersten Faktor die Items 1, 2, 3, 5, 6 mit Faktorladungen zwischen $a_i=.76$ und $a_i=.88$, die keine bedeutsamen Ladungen auf dem anderen Faktor aufweisen (vgl. Tabelle 16). Der zweite Faktor wird von den Items 4, 7, 8 gebildet mit Faktorladungen zwischen $a_i=.55$ und $a_i=.76$, wobei die Items 4 und 8 auch auf dem anderen Faktor bedeutsame Ladungen ($a_i=.46$ und $a_i=.47$) aufweisen. Das Screeplot-Kriterium legt eine Einfachstruktur nahe, Item 7 wird dadurch allerdings nicht ausreichend erklärt.

Tabelle 16:
Kennwerte der Skalenanalysen zu Frage 058 (Soziale Kohäsion)

Item	Datensatz B zweifaktoriell		Gesamtskala n=1.621
	a_{i1}	a_{i2}	r_{it}
01	.85	-	.69
02	.88	.12	.76
03	.87	.14	.76
04 rk	.46	.55	.50
05	.78	-	.64
06	.76	-	.61
07 rk	-.27	.76	-.03
08 rk	.47	.66	.57
			$\alpha=.82$

Eine Reliabilitätsanalyse weist für die Gesamtskala eine interne Konsistenz von $\alpha=.82$ aus, diese erhöht sich auf $\alpha=.87$, wenn Item 7 nicht in die Skala einbezogen wird. Die Trennschärfekoeffizienten umfassen einen Bereich von $.50 < r_{it} < .76$, Item 7 verfügt über die geringste Trennschärfe ($r_{it}=-.03$). Analysen auf der Basis der Subskalen sind nicht sinnvoll, da lediglich die erste Subskala mit den Items 1, 2, 3, 5, 6 eine gute interne Konsistenz mit $\alpha=.90$ und hohe Trennschärfen der Items ($.67 < r_{it} < .83$) aufweist.

3.6 Berufliches Selbstverständnis (059-061, 063-066)

Mit Ausnahme der Frage 062 konnten alle konstruierten Skalen zum Selbstbild, zum Selbstwert und zum beruflichen Commitment skalenanalytisch untersucht werden.

Polizeiliches Selbstbild (059)

Es werden aus der Literatur (u.a. Feltes, 1988) bekannte metaphorische Selbstbilder der Polizei in zehn Items formuliert und in einem 4stufigen Antwortformat (1: trifft nicht zu, 4: trifft zu) auf deren Zutreffen untersucht. Die Items 6 bis 8 beschreiben negative Selbstbilder und sind demnach rekodiert worden. In die Auswertung gingen Daten von 1.597 PolizistInnen mit vollständigen Angaben ein, d.h. 95,4 % der Fragebögen des Datensatzes B. Die Mittelwerte der Items sind überwiegend im mittleren Bereich zu finden ($M_{\min}=1.93$ bis $M_{\max}=3.17$), während die Mittelwerte der Items 1, 2, 3 eher im oberen Bereich liegen. Die Standardabweichungen schwanken zwischen $s_{\min}=.78$ bis $s_{\max}=1.10$. Die Interkorrelationen der Items fallen mit $r_{\min}=-.14$ bis $r_{\max}=.60$ sehr unterschiedlich aus. Ursprünglich negativ formulierte Items weisen hohe Interkorrelationen auf ($.51 < r < .60$).

Insgesamt wurden 3 Faktoren extrahiert, mit denen 55,2 % der Varianz erklärt werden kann. Die Eigenwerte betragen $\lambda=2.42$, 2.03 und 1.06 mit anteilmäßiger Varianzaufklärung der Faktoren von 24,2 %, 20,3 % und 10,6 %. Auf Faktor 1 laden die Items 6, 7 und 8, d.h. alle negativen polizeilichen Selbstbilder. Die positiven Selbstbilder der Polizei verteilen sich auf die Faktoren 2 (Item: 2, 5, 9, 10) und 3 (Item: 1, 3, 4), wobei Item 4 eine Doppelladung besitzt (vgl. Tabelle 17). Man könnte Faktor 1 als die Beschreibung des „klassischen Polizisten“ mit den Elementen des Beschützens des Bürgers und des Bekämpfens der Kriminalität ansehen. Faktor 2 beschreibt den modernen Polizisten mit den Elementen der Dienstleistung und der Konfliktschlichtung. Dieser Interpretation entsprechend lässt sich das Bild des „Freund und Helfers“ (Item 4) auf beide Bilder beziehen. Nach dem Screeplot-Kriterium sind 2 Faktoren zu extrahieren, die einerseits die *negativen* und andererseits die *positiven Selbstbilder* erfassen. Item 10 weist jedoch keine bedeutsamen Ladungen auf den beiden Faktoren auf.

Eine Reliabilitätsanalyse ergibt für die Gesamtskala eine interne Konsistenz von $\alpha=.62$. Die Trennschärfekoeffizienten umfassen einen Bereich von $.04 < r_{it} < .43$, wobei der geringste Wert Item 10 zuzurechnen ist. Die interne Konsistenz ergibt $\alpha=.79$ für die Items 6, 7, 8 und Trennschärfen von $.59 < r_{it} < .67$. Für die Items 2, 5, 9 und 10 beträgt die interne Konsistenz $\alpha=.55$, und die Trennschärfen liegen im unteren Grenzbereich ($.22 < r_{it} < .39$). Die Items 1, 3 und 4 haben eine Reliabilität von $\alpha=.50$ und Trennschärfen von $r_{it}=.31$ und $r_{it}=.32$. Werden die Items des zweiten und dritten Faktors zusammengefasst, ergeben sich mittlere Trennschärfen bis auf Item 10 ($r_{it}=.16$) und eine interne Konsistenz von $\alpha=.63$, die sich ohne Item 10 auf $\alpha=.65$ erhöht. Insgesamt lassen sich die unterschiedlichen polizeilichen Selbstbilder nicht zu einer Skala mit ausreichender Reliabilität zusammenfassen.

Tabelle 17:
Kennwerte der Skalenanalysen zu Frage 059 (Polizeiliches Selbstbild)

Item	Datensatz B					Gesamtskala n=1.597 r_{it}
	dreifaktoriell			zweifaktoriell		
	a_{i1}	a_{i2}	a_{i3}	a_{i1}	a_{i2}	
01	-	.19	.67	.52	-	.28
02	-	.70	.13	.66	-	.36
03	-	-	.79	.42	-	.23
04	.22	.45	.49	.66	.20	.43
05	-	.65	.18	.65	-	.29
06 rk	.81	-	-	.10	.80	.34
07 rk	.85	-	-	-	.84	.34
08 rk	.84	-	-	-	.83	.32
09	-	.67	.15	.65	-	.34
10	-.20	.53	-.22	.32	-.29	.04
						$\alpha=.62$

Kollektives Selbstwertgefühl (060)

Die Skala umfasst in leicht modifizierter Form acht Items der *Collective Self Esteem Scale* (Crocker & Luhtanen, 1990), die in einem 4stufigen Antwortformat zu beantworten waren. Die Items 2, 3, 6, wurden rekodiert. Die folgenden Analysen basieren auf 1.630 vollständig beantworteten Fragebögen, dies sind 97,4 % des Datensatzes B. Die Mittelwerte der Items liegen im mittleren bis oberen Bereich der Skala ($M_{\min}=2.13$; $M_{\max}=3.43$), die Standardabweichungen betragen $s_{\min}=.80$ bis $s_{\max}=1.07$. Die Interkorrelationen der Items sind - nach der Rekodierung - alle positiv ($.14 < r < .59$).

Eine Faktorenanalyse erbringt zwei Faktoren mit Eigenwerten von $\lambda=3.42$ und 1.12 sowie anteiliger Varianzaufklärung von 42,7 % und 14,0 %. Die rotierte Lösung enthält auf dem ersten Faktor die Items 1, 3, 5, 7 mit Faktorladungen zwischen $.67 < a_i < .81$, wobei Item 5 auch auf dem anderen Faktor eine bedeutsame Ladung ($a_i=.42$) aufweist. Der zweite Faktor wird von den Items 2, 4, 6, 8 gebildet mit Faktorladungen zwischen $a_i=.64$ und $a_i=.75$, wobei Item 4 auch auf dem anderen Faktor eine bedeutsame Ladung ($a_i=.31$) aufweist. Die Verteilung der Items auf die Faktoren entspricht den theoretischen Zuordnungen der Fragen zu den Subskalen. Die Items 1, 3, 5, 7 gehören zur Subskala *Private Collective Self Esteem Scale* und beschreiben die Bewertung der Gruppe (Polizei) durch das Gruppenmitglied. Die Items 2, 4, 6, 8 gehören zur Subskala *Identification Scale* und beschreiben die Bedeutung der Gruppe (Polizei) für die Identität des Gruppenmitgliedes.

Tabelle 18:
Kennwerte der Skalenanalysen zu Frage 060 (Kollektives Selbstwertgefühl)

Item	Datensatz B zweifaktoriell		Gesamtskala n=1.630
	a_{i1}	a_{i2}	r_{it}
01	.81	.21	.60
03 rk	.79	.11	.51
05	.67	.42	.65
07	.70	.13	.46
02 rk	.29	.64	.52
04	.31	.64	.53
06 rk	-	.75	.41
08	.13	.68	.43
			$\alpha=.80$

Die Reliabilitätsanalyse weist für die Gesamtskala eine interne Konsistenz von $\alpha=.80$ mit den in Tabelle 18 dargestellten Trennschärfen der Items auf. Reliabilitätsanalysen für die beiden Subskalen ergeben einerseits für die *Bewertung der Polizei* (Items: 1, 3, 5, 7) eine interne Konsistenz von $\alpha=.78$ sowie hohe Trennschärfen ($.50 < r_{it} < .68$) und andererseits für die *Identifikation mit der Polizei* (Items: 2, 4, 6, 8) eine Reliabilität von $\alpha=.67$ sowie mittlere Trennschärfen der ($.42 < r_{it} < .48$).

Aufgabencommitment (061)

Die Skala *Aufgabencommitment* besteht aus sechs Items, die in einem 4stufigen Antwortformat (1: trifft nicht zu, 4: trifft zu) die Bereitschaft erfassen, sich für die polizeilichen Aufgaben einzusetzen. Die folgenden Ergebnisse basieren auf Daten von 1.659 PolizistInnen, d.h. 99,1 % der zurück erhaltenen Fragebögen. Die Mittelwerte der Items liegen alle im oberen Bereich zwischen $M_{\min}=3.04$ und $M_{\max}=3.66$. Die Standardabweichungen schwanken zwischen $s_{\min}=.57$ und $s_{\max}=.97$. Die Interkorrelationen der Items sind alle positiv ($.40 < r < .75$). Eine Faktorenanalyse ermittelt einen Faktor mit einem Eigenwert von $\lambda=3.65$ und einer Varianzaufklärung von 60,8 %. Die Faktorladungen umfassen einen Bereich von $.67 < a_i < .83$. Die Reliabilitätsanalyse ergibt für die Skala eine interne Konsistenz von $\alpha=.86$ und hohe Trennschärfen der Items ($.55 < r_{it} < .71$).

Berufliche Anreize (063)

In dieser Frage wurden die Anreize für die Wahl des Polizeiberufes aus der Sicht der PolizeibeamtInnen erfragt. Die Berufsmerkmale wurden durch dreizehn Items in einem 7stufigen Antwortformat (-3: spricht stark gegen den Polizeiberuf, 0: spielt keine Rolle, +3: spricht stark für den Polizeiberuf) operationalisiert. In die Auswertung konnten 1.589 Fragebögen mit vollständigen Angaben einbezogen werden (94,9 %). Die Mittelwerte variieren stark ($M_{\min}=-1.16$; $M_{\max}=2.02$). Die Standardabweichungen liegen in einem Bereich von $s_{\min}=.97$ bis $s_{\max}=1.73$. Die Interkorrelationen fallen sehr unterschiedlich aus ($-.04 < r < .50$).

Nach dem Eigenwert-Kriterium werden vier Faktoren extrahiert mit Eigenwerten von $\lambda=3.06$, 1.50, 1.27 und 1.08 und anteilmäßiger Varianzaufklärung von 23,5 %, 11,5 %, 9,8 % und 8,3 %. Auf Faktor 1 laden die Items 3, 7, 8, 10, 12 und 13 hoch ($.44 < a_i < .74$). Faktor 2 wird

von den Items 1, 2, 6 und 7 gebildet, wobei 1 und 6 hoch laden ($a_i=.80$ bzw. $a_i=.73$), die Items 2 und 7 eher niedrig ($a_i=.39$ und $a_i=.34$). Auf dem Faktor 3 haben die Items 4 und 5 hohe Ladungen ($a_i=.80$ und $a_i=.84$). Schließlich laden die Items 9, 11 und 13 auf Faktor 4, wobei Item 9 und 11 hoch laden ($a_i=.80$ und $a_i=.81$) und Item 13 niedrig ($a_i=.33$). Die vierfaktorielle Lösung weist einige Doppelladungen auf. Das Screeplot-Kriterium legt eine Einfachstruktur nahe, die jedoch nur 23,5 % der Varianz erklären kann. Demnach wird im Folgenden die vierfaktorielle Lösung dargestellt.

Tabelle 19:
Kennwerte der Skalenanalysen zu Frage 063 (berufliche Anreize)

Item	Datensatz B vierfaktoriell				Gesamtskala n=1.589
	a_{i1}	a_{i2}	a_{i3}	a_{i4}	r_{it}
01	-	.80	-	-	.17
02	.16	.39	-	-	.21
03	.67	-	.25	-	.37
04	-	.24	.80	.13	.42
05	.16	-	.84	-	.35
06	.11	.73	.21	.12	.40
07	.51	.34	-	-	.38
08	.74	.13	-	-	.41
09	.19	-	-	.80	.30
10	.44	.14	-	.14	.28
11	-	.10	-	.81	.29
12	.66	-	.22	-	.33
13	.56	-	-	.33	.38
					$\alpha=.70$

Der erste Faktor stellt *Tätigkeits-Anreize* des Polizeiberufs dar (z.B. Item 8: vielfältige Tätigkeiten). Der zweite Faktor beschreibt *Karriere-Anreize* (z.B. Item 1: Höhe des Einkommen). Der dritte Faktor bezeichnet *Image-Anreize* betreffen (z.B. Item 5: Bedeutung für die Gesellschaft). Der vierte Faktor beinhaltet eher *negative Anreize* im Polizeiberuf (z.B. „Schichtdienst“). Eine Reliabilitätsanalyse weist für die Gesamtskala eine interne Konsistenz von $\alpha=.70$ aus mit überwiegend niedrigen Trennschärfen (vgl. Tabelle 19), so dass eine Zusammenfassung der Items verschiedener Subskalen nicht zweckmäßig erscheint. Die Reliabilität der Subskala *Tätigkeits-Anreize* (Item: 3, 7, 8, 10, 12, 13) beträgt $\alpha=.67$, die Trennschärfen der Items liegen im Bereich von $.29 < r_{it} < .53$. Die *Karriere-Anreize* (Item: 1, 2, 6) weisen Interkorrelation von $r=.39$ (Item 1 und 6), von $r=.14$ (Item 1 und 2) sowie von $r=.12$ (Item 2 und 6) auf. Die Interkorrelation der Items 4 und 5 (*Image-Anreize*) beträgt $r=.50$. Die Items 9 und 11 (*negative Anreize*) korrelieren in Höhe von $r=.39$.

Reales Selbstbild vs. Ideales Selbstbild (064)

Zur Erfassung des *realen* („So bin ich.“) und des *idealen* („So möchte ich sein.“) *beruflichen Selbstbildes* der PolizeibeamtInnen wurden zehn Eigenschaften formuliert, bezüglich derer die Befragten sich auf einer 6stufigen Likert-Skala (1: sehr wenig, 6: sehr viel) einschätzen sollten. Die Items 4, 6 und 7 wurden umkodiert, da diese negative Selbstbilder beschreiben.

Das Item 3 (*kritisch*) konnte sowohl positiv als auch negativ bewertet werden und wurde demnach nicht rekodiert.

1. Reales Selbstbild

In die Auswertung konnten 1.639 Fragebögen mit vollständigen Angaben einbezogen werden (97,9 %). Die Mittelwerte betragen zwischen $M_{\min}=4.02$ und $M_{\max}=5.21$ und liegen im oberen Bereich der Skala. Die Standardabweichungen liegen zwischen $s_{\min}=.76$ und $s_{\max}=1.41$. Die Faktorenanalyse erbringt zwei Faktoren. Faktor 1 hat einen Eigenwert von $\lambda=2.68$ und erklärt 26,8 % der Varianz. Bei Faktor 2 beläuft sich der Eigenwert auf $\lambda=1.88$ mit 18,8 % Varianzaufklärung. Auf Faktor 1 laden alle *positiven Eigenschaften* (Item: 1, 2, 3, 5, 8, 9, 10) hoch ($.51 < a_i < .66$). Auf Faktor 2 laden die *negativen Eigenschaften* (Item: 4, 6, 7) hoch ($.63 < a_i < .80$), wobei auch Item 9 eine bedeutsame Ladung auf dem zweiten Faktor aufweist ($a_i=.42$). Als Resultat der Reliabilitätsanalyse für alle zehn Items ergeben sich geringe und mittlere Trennschärfen (vgl. Tabelle 20) und eine interne Konsistenz von $\alpha=.64$. Die Subskala *positive Eigenschaften* weist eine interne Konsistenz von $\alpha=.71$ sowie mittlere Trennschärfen ($.38 < r_{it} < .47$) auf. Die Subskala *negative Eigenschaften* hat eine Reliabilität von $\alpha=.65$ und mittlere und hohe Trennschärfen ($.32 < r_{it} < .55$).

2. Ideales Selbstbild

In die Auswertung konnten 1.582 Fragebögen mit vollständigen Angaben einbezogen werden (94,5 %). Die Mittelwerte betragen zwischen $M_{\min}=4.63$ und $M_{\max}=5.63$, und liegen im oberen Bereich der Skala. Die Standardabweichungen liegen zwischen $s_{\min}=.58$ und $s_{\max}=1.39$. Die Faktorenanalyse erbringt wiederum zwei Faktoren mit den bereits bei der Skala *Reales Selbstbild* berichteten Itemzuordnungen: Faktor 1 hat einen Eigenwert von $\lambda=3.12$ und erklärt 31,2 % der Varianz. Bei Faktor 2 beläuft sich der Eigenwert auf $\lambda=1.39$ mit 13,9 % Varianzaufklärung. Auf Faktor 1 laden alle *positiven Eigenschaften* (Item: 1, 2, 3, 5, 8, 9, 10) hoch ($.57 < a_i < .69$). Auf Faktor 2 laden die *negativen Eigenschaften* (Item: 4, 6, 7) hoch ($.63 < a_i < .77$). Item 9 besitzt bei dieser Lösung keine Doppelladung, so dass die bei Skala *Reales Selbstbild* getroffene Zuordnung zum ersten Faktor Bestätigung findet. Als Resultat der Reliabilitätsanalyse für alle zehn Items ergeben sich Trennschärfen im unteren Grenzbereich (vgl. Tabelle 20) und eine interne Konsistenz von $\alpha=.70$. Die Subskala *positive Eigenschaften* weist eine interne Konsistenz von $\alpha=.73$ sowie mittlere Trennschärfen ($.37 < r_{it} < .52$) auf. Die Subskala *negative Eigenschaften* hat eine Reliabilität von $\alpha=.53$ und mittlere und hohe Trennschärfen ($.26 < r_{it} < .43$).

Tabelle 20:
Kennwerte der Skalenanalysen zu Frage 064 (reales vs. ideales Selbstbild)

Item	reales Selbstbild			ideales Selbstbild		
	Datensatz B	Gesamtskala	r_{it}	Datensatz B	Gesamtskala	r_{it}
a_{i1}	a_{i2}	$n=1.639$		a_{i1}	a_{i2}	
01	.64	.10	.38	.69	-	.45
02	.61	.11	.34	.59	-	.30
03	.58	-.23	.18	.57	-	.30
04 rk	-	.80	.35	.14	.77	.39
05	.61	-	.28	.63	.16	.43
06 rk	-	.80	.33	.14	.75	.36
07 rk	-	.63	.18	-	.63	.21
08	.64	-	.35	.64	.25	.51
09	.51	.42	.47	.60	.25	.48
10	.66	-	.34	.66	.15	.45
			$\alpha=.64$			$\alpha=.70$

Gefordertes Selbst durch Vorgesetzte und Kollegen (065)

Die Frage erfasst, welche Eigenschaften Vorgesetzte und Kollegen von dem Befragten erwarten bzw. fordern (Soll-Selbst bzw. gefordertes Selbst). Die einzuschätzenden Eigenschaften und das Antwortformat sind mit denen aus Frage 064 identisch. Die Instruktionen lauten: „So möchte mich nach meiner Einschätzung mein/meine Vorgesetzte(r)...“ und „So möchten mich nach meiner Einschätzung meine Kollegen...“ Die Items 4, 6 und 7 wurden wiederum rekodiert.

1. Gefordertes Selbst durch Vorgesetzte

In die Auswertung konnten 1.590 Fragebögen einbezogen werden (95,0 %). Die Mittelwerte betragen zwischen $M_{\min}=3.86$ und $M_{\max}=5.77$ und liegen im oberen Bereich der Skala. Die Standardabweichungen liegen zwischen $s_{\min}=.54$ und $s_{\max}=1.63$.

Mittels Faktorenanalyse wurden zunächst (Eigenwert-Kriterium) vier Faktoren extrahiert mit Eigenwerten von $\lambda=2.97$, 1.64, 1.12 und 1.03 sowie erklärten Varianzanteilen von 29,7 %, 16,4 %, 11,2 % und 10,3 %. Da viele Items auf mehreren Faktoren bedeutsame Ladungen zeigen und die rotierte Lösung nicht zu interpretieren ist, wird nach dem Screeplot-Kriterium und aus inhaltlicher Übereinstimmung mit Frage 064 eine zweifaktorielle Lösung gewählt, die 46,1 % der Varianz aufklären kann (vgl. Tabelle 21). Auf dem ersten Faktor laden die Items, die positive Eigenschaften beschreiben ($.43 < a_i < .72$). Der zweite Faktor wird von den Items mit negative Eigenschaftswörtern gebildet ($.47 < a_i < .74$), wobei zusätzlich Item 2 ($a_i=.42$) und Item 10 ($a_i=.45$) hoch auf Faktor 2 laden. Beide Items weisen jedoch höhere Korrelationen zu einzelnen positiven Eigenschaften (z.B. mit Item 1 und 8) auf als zu den negativen Items, demnach erscheint es zweckmäßig, die Items dem ersten Faktor zuzuordnen.

Die Reliabilitätsanalyse aller zehn Items zeigt die in Tabelle 21 berichteten, zumeist mittleren Trennschärfen. Lediglich Item 7 (autoritär) lässt sich nicht in die Liste geforderter Eigen-

schaften einordnen. Diese Eigenschaft passt offensichtlich nicht in eine Beschreibung hierarchisch untergeordneter Mitarbeiter, sondern ist nur bei einer Beschreibung ranghöherer Mitarbeiter relevant. Die interne Konsistenz der Gesamtskala beträgt $\alpha=.65$, ohne Item 7 ist $\alpha=.70$. Die Subskala *positive Eigenschaften* weist eine interne Konsistenz von $\alpha=.71$ sowie mittlere Trennschärfen ($.31 < r_{it} < .57$) auf. Die Subskala *negative Eigenschaften* hat eine Reliabilität von $\alpha=.48$ und mittlere Trennschärfen im unteren Grenzbereich ($.21 < r_{it} < .41$).

2. Gefordertes Selbst durch Kollegen

Die Einschätzungen sind von 1.560 Befragten vollständig abgegeben worden, dies entspricht 93,2 % des Datensatzes B. Die Mittelwerte liegen zwischen $M_{\min}=4.37$ und $M_{\max}=5.54$ und damit im oberen Bereich der Antwortkategorien. Die Standardabweichungen schwanken zwischen $s_{\min}=.75$ und $s_{\max}=1.37$. Das Item mit dem geringsten Mittelwert hat auch die höchste Streuung (Item 3: kritisch). Die (wahrgenommenen) Erwartungen von Kollegen sind hier besonders divergent, da ein kritischer Kollege je nach Situation sowohl positiv als auch negativ bewertet werden kann.

Mittels Faktorenanalyse werden zwei Faktoren extrahiert. Die Eigenwerte der beiden Faktoren betragen $\lambda=3.41$ und $\lambda=1.63$. Die Faktoren erklären 34,1 % und 16,3 % Varianz. Die Items mit *positiven Eigenschaften* bilden wiederum den ersten Faktor mit hohen Ladungen ($.53 < a_i < .72$). Die negativen Items laden auf dem zweiten Faktor hoch ($.68 < a_i < .79$). Als Resultat der Reliabilitätsanalyse über die Gesamtskala ergeben sich die in Tabelle 21 berichteten Trennschärfen. Die interne Konsistenz der Gesamtskala beträgt $\alpha=.73$, bleibt Item 8 („hilfsbereit“) unberücksichtigt, erhöht sich die Reliabilität auf einen maximalen Wert von $\alpha=.75$. Die Subskala *positive Eigenschaften* weist eine interne Konsistenz von $\alpha=.75$ sowie mittlere und hohe Trennschärfen ($.32 < r_{it} < .61$) auf. Die Subskala *negative Eigenschaften* hat eine Reliabilität von $\alpha=.64$ und mittlere Trennschärfen ($.35 < r_{it} < .54$).

Tabelle 21:
Kennwerte der Skalenanalysen zu Frage 065
(gefordertes Selbst durch Vorgesetzte und Kollegen)

Item	gefordertes Selbst Vorgesetzte Datensatz B			gefordertes Selbst Kollegen Datensatz B		
	a_{i1}	a_{i2}	r_{it}	a_{i1}	a_{i2}	r_{it}
01	.72	.15	.52	.72	.26	.62
02	.43	.42	.34	.59	-	.38
03	.61	-.34	.24	.53	-.24	.23
04 rk	-	.74	.31	.15	.79	.40
05	.68	-.12	.38	.63	-.13	.36
06 rk	.11	.74	.31	.17	.79	.41
07 rk	-.10	.47	.06	-	.68	.17
08	.68	.24	.52	.68	.29	.56
09	.68	.13	.49	.67	.29	.55
10	.43	.45	.36	.70	.16	.52
			$\alpha=.65$			$\alpha=.73$

Insgesamt kann festgehalten werden, dass die Faktorenlösungen und die statistischen Kennwerte von realen, idealen und geforderten Selbstbildern sich weitgehend ähnlich sind. Faktorenanalytisch sind negative und positive Selbstbeschreibungen voneinander abgrenzbar, wobei die interne Konsistenz der zusammengefassten Items nicht zufriedenstellend ist. Eine Erweiterung der Skalen auf andere Facetten des Selbstbildes scheint erforderlich.

Selbstwertgefühl (066)

Die verwendete Self-Esteem-Scale (Rosenberg, 1965) besteht aus zehn Items, die mit einer 4stufigen Likert-Skala (1: trifft nicht zu, 4: trifft zu) beantwortet werden. Jeweils fünf Items sind in positiver (Item: 1, 3, 4, 7, 10) und in negativer Richtung (Item: 2, 5, 6, 8, 9) formuliert und wurden vor der Skalenanalyse rekodiert. Die Auswertung bezieht sich auf Fragebögen von 1.632 Polizisten, d.h. 97,5 % wiesen gültige Antworten bei allen zehn Items auf. Die Mittelwerte der Items schwanken zwischen $M_{\min}=3.27$ und $M_{\max}=3.84$ bei Standardabweichungen von $s_{\min}=.51$ bis $s_{\max}=.76$. Insgesamt liegen die Mittelwerte alle im oberen Bereich der Skala und haben geringe Standardabweichungen. Bei der Korrelationsmatrix ist auffallend, dass Item 4 keine bedeutsame Korrelation mit anderen Items aufweist ($r_{\max}=.20$). Auch insgesamt ist die mittlere Interkorrelation der Items eher gering ($r_{\text{mean}}=.23$).

Die Faktoranalyse ergibt eine zweifaktorielle Lösung, wobei die in anderen Studien gefundene Aufteilung in positiv und negativ formulierte Items weitgehend bestätigt werden konnte. Die Faktoren haben Eigenwerte von $\lambda=3.25$ und $\lambda=1.35$ und erklären 32,5 % und 13,5 % der Varianz. Faktor 1 enthält die negativ formulierten Items mit Faktorladungen zwischen ($.60 < a_i < .73$), wobei auch zwei der positiv formulierten Items (Item: 1, 10) bedeutsame Ladungen ($a_i=.50$ und $a_i=.54$) auf dem ersten Faktor aufweisen. Faktor 2 wird von allen positiv formulierten Items gebildet mit mittleren und hohen Ladungen ($.32 < a_i < .76$). Das Screeplot-Verfahren kann keine eindeutige Entscheidung zwischen einer ein- und zweifaktoriellen Lösung herbeiführen. Nach theoretischen Überlegungen ist von einer Einfachstruktur der Selbstwertkala auszugehen, die in Tabelle 22 zusätzlich dargestellt ist. Es zeigt sich, dass Item 4 („Ich besitze die gleichen Fähigkeiten wie die meisten anderen Menschen auch.“) durch eine Einfachstruktur nicht ausreichend erklärt wird ($a_i=.18$). Dies ist von dem Hintergrund der besonderen Befragungssituation verständlich: Polizeibeamte stellen eine Berufsgruppe dar, die mit speziellen Befugnissen und Kompetenzen ausgestattet ist (z.B. Einsatz von Waffen), so dass sich Polizisten in Bezug auf die zugeschriebenen Fähigkeiten von anderen Bürgern abgrenzen, das Item 4 also eher als negative Selbstbeschreibung aufgefasst wird.

Die Reliabilitätsanalyse über alle zehn Items ergibt eine interne Konsistenz von $\alpha=.75$, ohne Berücksichtigung des Item 4 erhöht sich die Reliabilität auf $\alpha=.77$. Damit ist die Reliabilität der Selbstwertkala in unserer Studie im Vergleich zu anderen Befunden (vgl. Ferring & Filipp, 1996) gering ausgefallen. Die Trennschärfen der Selbstwertkala sind in Tabelle 22 berichtet. Insgesamt sprechen die Daten für eine Eindimensionalität der Rosenberg-Skala; zu dem gleichen Ergebnis kommen auch Ferring und Filipp (1996).

Tabelle 22:
Kennwerte der Skalenanalysen zu Frage 066 (Selbstwertgefühl)

Item	Datensatz B		Gesamtskala	
	zweifaktoriell		einfaktoriell	n=1.632
	a_{i1}	a_{i2}	a_{i1}	r_{it}
01	.50	.32	.59	.44
02 rk	.72	-	.67	.50
03	.11	.76	.43	.34
04	-	.54	.18	.13
05 rk	.60	.18	.62	.46
06 rk	.73	-	.67	.50
07	.15	.67	.43	.32
08 rk	.66	.13	.65	.50
09 rk	.69	-	.58	.42
10	.54	.46	.68	.54
				$\alpha=.75$

3.7 Bild der Polizei in der Öffentlichkeit (067, 070- 072)

Bei einigen Fragen dieses Themenbereiches handelt es sich nicht um Skalen im psychometrischen Sinn (068 und 069), so dass sich die Faktoren- und Reliabilitätsanalysen auf die Fragen 067, 070, 071 und 072 beschränken.

Bewertung des Bürgerkontaktes (067)

Es wurden drei Gegensatz-Paare von Adjektiven generiert, mit denen der Bürgerkontakt durch PolizeibeamtInnen bewertet werden sollte. Die Einschätzungen sollten auf den Dimensionen *angespannt vs. entspannt*, *unergiebig vs. ergiebig* und *bedrohlich vs. unbedrohlich* in einem 4stufigen Antwortformat (1: negatives Adjektiv, 4: positives Adjektiv) abgegeben werden. In die Auswertungen gingen 1.640 vollständig beantwortete Fragebögen ein, dies entspricht 97,9 % des Datensatzes B. Die Mittelwerte der Items liegen zwischen $M_{\min}=2.82$ und $M_{\max}=3.14$ mit Standardabweichungen zwischen $s_{\min}=.68$ und $s_{\max}=.77$. Die Interkorrelation der Items liegt im Bereich von $r_{\min}=.34$ bis $r_{\max}=.47$. Die Faktorenanalyse extrahiert einen Faktor mit dem Eigenwert $\lambda=1.82$ und einem erklärten Varianzanteil von 60,8 %. Die einzelnen Items laden hoch auf dem Faktor ($.74 < a_i < .82$). Die Trennschärfen der Items liegen im mittleren Bereich ($.44 < r_{it} < .54$) bei einer internen Konsistenz von $\alpha=.68$.

Polizeiliches Fremdbild von Bürgern (070)

Analog zur Frage 059 des *Polizeilichen Selbstbildes* werden zehn metaphorische Beschreibungen der Polizei danach eingeschätzt, inwiefern diese dem Polizeibild in der Bevölkerung entsprechen. Es gibt wiederum vier Antwortkategorien (1: trifft nicht zu, 4: trifft zu). Die Items 6, 7 und 8 beinhalten negative Bilder, so dass die Einschätzungen umkodiert werden mussten. In die Auswertung gingen 1.585 Fragebögen ein, d.h. 94,7 % wurden vollständig bearbeitet. Die Mittelwerte der Items liegen fast alle im mittleren Bereich ($M_{\min}=2.08$; $M_{\max}=3.44$). Die Standardabweichungen differieren zwischen $s_{\min}=.65$ bis $s_{\max}=.94$. Die Interkorrelationen der Items sind (trotz Rekodierung) sowohl negativ als auch positiv $r_{\min}=-.17$ bis

$r_{\max}=.58$. Die negativ formulierten Items weisen untereinander Korrelationen zwischen $r_{\min}=.34$ und $r_{\max}=.58$ auf. Die positiven Items korrelieren zum Teil nicht bzw. negativ (z.B. Item 10 und 1) oder nur niedrig positiv untereinander ($r_{\max}=.38$).

Insgesamt können vier Faktoren extrahiert werden, mit denen 62,1 % der Varianz erklärt werden. Die Eigenwerte liegen bei $\lambda=2.18$, 1.93, 1.08 und 1.02, was zu Varianzaufklärungen in Höhe von 21,8 %, 19,3 %, 10,8 % und 10,2 % führt. Nach Faktorenrotation zeigt sich, dass auf Faktor 1 die negativen Items 6 bis 8 hoch laden ($.63 < a_i < .86$) und dass die positiven Items auf den übrigen drei Faktoren verteilt sind. Für Item 5 ergibt sich eine Doppelladung auf den Faktoren 2 und 4. Das Screeplot-Kriterium legt eine zweifaktorielle Lösung nahe, die zudem mit den Analysen zu Frage 059 im Einklang steht. Die rotierte Ladungsmatrix zeigt hohe Ladungen ($.47 < a_i < .69$) der *positiven Metaphern* auf dem ersten Faktor, mit Ausnahme von Item 10, das keine bedeutsame Ladung aufweist. Auf dem zweiten Faktor laden die *negativen Metaphern* hoch ($.70 < a_i < .82$).

Tabelle 23:

Kennwerte der Skalenanalysen zu Frage 070 (Polizeiliches Fremdbild von Bürgern)

Item	Datensatz B						Gesamt- skala
	Vierfaktoriell				zweifaktoriell		1.585
	a_{i1}	a_{i2}	a_{i3}	a_{i4}	a_{i1}	a_{i2}	r_{it}
01	-	.16	.76	-	.51	-	.24
02	-	.70	-	-	.63	-	.32
03	-	-	.81	-	.47	-.18	.18
04	-	.71	.23	-.25	.69	-	.31
05	-	.50	.17	.44	.57	-.19	.24
06 rk	.63	.24	-	-.25	.14	.70	.18
07 rk	.86	-.12	-	-	-	.77	.17
08 rk	.84	-	-	-	-	.82	.15
09	-	.72	-	-	.65	-	.35
10	-	-	-	.90	.14	-.32	.00
							$\alpha=.49$

Eine Reliabilitätsanalyse weist für die Gesamtskala eine interne Konsistenz von $\alpha=.49$ auf, bleibt Item 10 unberücksichtigt, erhöht sich die Reliabilität auf einen maximalen Wert von $\alpha=.54$. Die Trennschärfen der Items sind in Tabelle 23 berichtet. Die interne Konsistenz der positiven Items (außer Item 10) ergibt $\alpha=.62$ und mittlere Trennschärfen ($.30 < r_{it} < .44$). Für die Items 6, 7 und 8 beträgt die interne Konsistenz $\alpha=.69$, und die Trennschärfen liegen im mittleren Bereich ($.39 < r_{it} < .57$). Insgesamt lassen sich die polizeilichen Fremdbilder wie auch schon die polizeilichen Selbstbilder (Frage 059) nicht zu einer Skala mit ausreichender Reliabilität zusammenfassen.

Feedback (071)

Es sind zehn Aussagen formuliert worden, die sich auf den Erhalt von Feedback oder Wertschätzung für die geleistete Arbeit der PolizeibeamtInnen beziehen. Dabei wurden unterschiedliche Feedback-Quellen erfasst: Medien, Politik, Bürger und Justiz. Die Einschätzungen waren auf einer 4stufigen Likert-Skala (1: trifft nicht zu, 4: trifft zu) anzugeben. Die negativ formulierten Items 1, 2, 3, 4, 6, 7, 9 wurden rekodiert. Insgesamt konnten 1.648 Fragebögen

bei der Auswertung berücksichtigt werden (98,4 %). Die Mittelwerte der Items betragen zwischen $M_{\min}=1.33$ und $M_{\max}=3.45$, die Standardabweichungen rangieren zwischen $s_{\min}=.55$ und $s_{\max}=.98$. Die Interkorrelationen sind eher gering $r_{\text{mean}}=.18$, variieren jedoch erheblich ($r_{\min}=-.05$; $r_{\max}=.48$).

Mittels Faktorenanalyse werden drei Faktoren extrahiert, die insgesamt 50,3 % der Varianz aufklären können. Die Eigenwerte der Faktoren betragen $\lambda=2.76$, 1.27 und 1.01, die anteilmäßige Varianzaufklärung liegt bei 27,6 %, 12,7 % und 10,1 %. Auf Faktor 1 laden die Items 3, 6, 7 und 9 hoch ($.59 < a_i < .81$), die *negative Erfahrungen in der Zusammenarbeit* mit anderen Institutionen (Gerichte, Medien, Politik und Regierung) beschreiben. Faktor 2 enthält die Items 1, 2, 4 und 8 mit Ladungen von $.51 < a_i < .69$ und bezeichnet *allgemeine Rückmeldungen* über die geleistete Arbeit. Der dritte Faktor beinhaltet die Items 5 und 10 mit Ladungen von $a_i=.63$ und $a_i=.66$ und bezeichnet *positive Erfahrungen in der Zusammenarbeit* mit anderen. Item 8 weist bedeutsame Ladungen auf dem zweiten ($a_i=.51$) und dritten Faktor ($a_i=.50$) auf. Nach dem Screeplot-Kriterium ist von einer Einfachstruktur der Skala auszugehen, die allerdings nur ein Viertel der Varianz erklärt und Item 5 nicht erfasst. Die Ladungen sind in Tabelle 24 dargestellt.

Tabelle 24:
Kennwerte der Skalenanalysen zu Frage 071 (Feedback)

Item	Datensatz B			einfak.	Gesamt- skala n=1.648
	dreifaktoriell				
	a_{i1}	a_{i2}	a_{i3}	a_{i1}	r_{it}
01 rk	.28	.58	-.31	.46	.28
02 rk	.12	.69	.11	.51	.36
03 rk	.62	.15	.31	.66	.47
04 rk	.22	.58	.16	.53	.38
05	-	.13	.63	.19	.15
06 rk	.81	.10	-	.70	.48
07 rk	.59	.26	-.14	.57	.36
08	-	.51	.50	.39	.29
09 rk	.72	.13	-	.65	.44
10	.31	-	.66	.38	.27
					$\alpha=.69$

Die Reliabilitätsanalyse über die Gesamtskala zeigt eine interne Konsistenz von $\alpha=.69$ und Trennschärfen im unteren Grenzbereich. Eine Erhöhung der Reliabilität ergibt sich auch dann nicht, wenn Item 5 unberücksichtigt bleibt. Die interne Konsistenz der Subskala *negative Erfahrungen in der Zusammenarbeit* beträgt $\alpha=.68$, die Trennschärfen liegen im Bereich von $.39 < r_{it} < .58$. Die Reliabilität der Subskala *allgemeine Rückmeldungen* (Item: 1, 2, 4, 8) hat eine Höhe von $\alpha=.48$, die Trennschärfen liegen im unteren Grenzbereich ($.24 < r_{it} < .33$). Insgesamt ist eine Zusammenfassung aller zehn Items empfehlenswert.

Allgemeine Strafhärte (072)

Die Skala *Allgemeine Strafhärte* (Bilsky, Mecklenburg & Wetzels, 1993) umfasst zehn Items, die zur Erhebung der Einstellung gegenüber Strafe konstruiert worden sind und in der vorlie-

genden Studie in einem 4stufigen Antwortformat (1: trifft nicht zu, 4: trifft zu) bearbeitet werden sollten. In die Auswertungen konnten 1.620 vollständige Fragebögen eingehen (96,8 % des Datensatzes B). Die Items 2, 3, 5, 7, 10 und 12 wurden rekodiert. Die Mittelwerte variieren von $M_{\min}=2.31$ bis $M_{\max}=3.76$ und liegen damit im mittleren und oberen Bereich der Skala. Die Standardabweichungen schwanken zwischen $s_{\min}=.50$ bis $s_{\max}=.96$. Die Interkorrelationen der Items sind unterschiedlich hoch ausgeprägt ($r_{\min}=.06$ und $r_{\max}=.48$).

Insgesamt konnten drei Faktoren extrahiert werden, die zusammen 49,7 % der Varianz aufklären. Die Eigenwerte der Faktoren betragen $\lambda=3.60$, 1.28 und 1.09, die anteilmäßige Varianzaufklärung liegt bei 30,0 %, 10,7 % und 9,1 %. Die Ladungsmatrix enthält einige Doppelladungen, so dass die Faktoren nicht eindeutig interpretiert werden konnten. Die theoretische Zuordnung der Items verweist auf eine zweifaktorielle Lösung, wobei sich für die Items 3 und 5 ebenfalls Doppelladungen ergeben (vgl. Tabelle 25). Auf dem ersten Faktor laden alle nicht rekodierten Items hoch ($.48 < a_i < .67$). Auf dem zweiten Faktor zeigen alle rekodierten Items hohe Ladungen ($.45 < a_i < .74$). Diese Itemzuordnung steht mit Befunden von Bilsky et al. (1993) im Einklang. Im Unterschied dazu haben in unserer Studie die Items 3 und 5 auch auf dem ersten Faktor bedeutsame Ladungen. Nach dem Screeplot-Kriterium liegt eindeutig eine Einfachstruktur vor mit mittleren und hohen Ladungen aller Items und einer Varianzaufklärung von 30,0 %.

Tabelle 25:
Kennwerte der Skalenanalysen zu Frage 072 (Allgemeine Strafhärte)

Item	Datensatz B		Gesamtskala	
	zweifaktoriell		einfaktoriell	n=1.620
	a_{i1}	a_{i2}	a_{i1}	r_{it}
01	.48	-	.33	.24
02 rk	.11	.66	.53	.41
03 rk	.30	.45	.52	.41
04	.65	.17	.59	.47
05 rk	.45	.47	.65	.53
06	.67	.25	.66	.53
07 rk	-	.74	.51	.39
08	.63	.15	.56	.44
09	.54	-	.44	.33
10 rk	.33	.50	.58	.46
11	.58	.24	.59	.46
12 rk	-	.71	.53	.41
				$\alpha=.79$

Eine Reliabilitätsanalyse weist für die Gesamtskala eine interne Konsistenz von $\alpha=.79$ und die in Tabelle 25 dargestellten Trennschärfen aus. Die Reliabilität der Skala erhöht sich nicht, wenn das Item mit der geringsten Trennschärfe unberücksichtigt bleibt. Die nicht rekodierten Items haben eine interne Konsistenz von $\alpha=.68$ und mittlere Trennschärfen ($.27 < r_{it} < .54$). Die rekodierten Items haben eine interne Konsistenz von $\alpha=.70$ und ebenfalls Trennschärfen mittlerer Höhe ($.37 < r_{it} < .46$). Insgesamt erfüllt die einfaktorielle Lösung besser die Gütekriterien einer psychometrischen Skala.

3.8 Polizeiliches Handeln in Konfliktsituationen (073, 076, 077, 079-081, 085)

Der Themenkomplex enthält einige Einzelfragen (074, 075, 078, 082-084, 086) die im Folgenden nicht analysiert werden. Die Skalenanalysen beziehen sich auf Items der Fragen 073, 076, 077, 079-081 und 085.

Gewalttaten aus der Opferperspektive (073)

Zunächst wurde erfasst, welche Gewalterfahrungen die befragten PolizeibeamtInnen im vergangenen Jahr gemacht haben. Es wurden zwölf gewalttätige Verhaltensweisen beschrieben, deren Auftreten in einem 9stufigen Antwortformat (0: nie, 8: mehrmals täglich) eingeschätzt werden sollte. Die Items umfassen verbale und körperliche Gewalt sowie die Anwendung von Waffengewalt. Die verschiedenen Antwortkategorien sind alle verbal verankert. Insgesamt liegen zu dieser Frage 1.595 vollständige Datensätze vor, dies entspricht 95,3 % der Fragebögen des Datensatzes B. Die Mittelwerte der Items reichen von $M_{\min}=0.01$ bis $M_{\max}=1.96$ und liegen damit alle deutlich im unteren Bereich der Skala. Die Standardabweichungen schwanken zwischen $s_{\min}=0.10$ bis $s_{\max}=1.70$. Je niedriger der Mittelwert des Items, umso geringer ist auch dessen Standardabweichung.

Mittels Faktorenanalyse wurden zwei Faktoren extrahiert mit Eigenwerten von $\lambda=5.80$ und $\lambda=1.68$. Mit dem ersten Faktor werden bereits 48,3 % der Varianz erklärt, der zweite Faktor klärt noch 14,0 % Varianz auf. Die zweifaktorielle Lösung weist mehrere Doppelladungen auf und ist nicht zu interpretieren. Laut Screeplot-Kriterium liegt eine Einfachstruktur der Skala vor. Mit Ausnahme von Item 11 ($a_i=.23$) weisen die Items mittlere und hohe Ladungen auf dem Faktor auf (vgl. Tabelle 26).

Tabelle 26:

Kennwerte der Skalenanalysen zu Frage 073 (Gewalttaten aus der Opferperspektive)

Item	Datensatz B		Gesamtskala	
	zweifaktoriell		einfaktoriell	n=1.595
	a_{i1}	a_{i2}	a_{i1}	r_{it}
01	.88	-	.72	.74
02	.92	-	.75	.79
03	.89	-	.75	.78
04	.73	.42	.83	.77
05	.69	.49	.85	.78
06	.46	.66	.78	.64
07	.44	.64	.75	.62
08	.39	.54	.64	.52
09	-	.75	.49	.34
10	.32	.75	.72	.58
11	-	.40	.23	.16
12	.15	.73	.59	.44
				$\alpha=.88$

Die Reliabilitätsanalyse ergibt eine interne Konsistenz der Gesamtskala von $\alpha=.88$, die sich auch nicht weiter erhöht, wenn Item 11 unberücksichtigt bleibt. Die meisten Items haben mittlere und hohe Trennschärfen ($.34 < r_{it} < .79$), Item 11 weist die geringste Trennschärfe auf ($r_{it}=.16$).

Einstellung zum polizeilichen Gewalteinsatz (076)

In Anlehnung an die Skalen zur Gewalteinrichtung von Jugendlichen (Heitmeyer et al., 1996) wurden acht Items formuliert, um die Einstellung zum polizeilichen Gewalteinsatz zu erheben. Die Beantwortung der Items erfolgte in einem 4stufigen Antwortformat (1: trifft nicht zu, 4: trifft zu). Das Item 2 war negativ formuliert und musste demnach rekodiert werden. Die Skalenanalyse bezieht sich auf 1.650 Fragebögen mit vollständigen Angaben, d.h. 98,6 % des Datensatzes B. Die Mittelwerte der Items schwanken in einem Bereich von $M_{\min}=2.50$ und $M_{\max}=3.82$, die Standardabweichungen betragen zwischen $s_{\min}=.55$ und $s_{\max}=.99$. Die Interkorrelationen der Items liegen im Mittel bei $r_{\min}=.19$ und variieren in einem Bereich von $r_{\min}=.00$ und $r_{\max}=.44$.

Die Faktorenanalyse ergab zwei Faktoren mit Eigenwerten von $\lambda=2.38$ und $\lambda=1.32$ und mit anteilmäßiger Varianzaufklärung von 29,7 % und 16,5 %. Auf Faktor 1 laden die Items 1, 3, 5 und 8 mit hohen Ladungen ($.61 < a_i < .71$) und Item 2 mit einer mittleren Ladung ($a_i=.45$). Auf Faktor 2 laden die Items 4, 6 und 7 mit hohen Ladungen ($.69 < a_i < .78$). Während Faktor 1 eine eher *defensive Haltung* zum polizeilichen Gewalteinsatz umschreibt, bezeichnet Faktor 2 eine eher *offensive Haltung* zum polizeilichen Gewalteinsatz. Die beiden Facetten der Einstellungsskala haben interne Konsistenzen von $\alpha=.58$ und $\alpha=.59$ sowie Trennschärfen von $.28 < r_{it} < .42$ und $.32 < r_{it} < .47$. Die Reliabilität der Gesamtskala beträgt $\alpha=.63$. Die Trennschärfen sind in Tabelle 27 berichtet.

Tabelle 27:

Kennwerte der Skalenanalysen zu Frage 076 (Einstellung zum polizeilichen Gewalteinsatz)

Item	Datensatz B zweifaktoriell		Gesamtskala n=1.650
	a_{i1}	a_{i2}	r_{it}
01	.65	.17	.39
02	.45	.12	.25
03	.71	-	.35
04	-	.69	.24
05	.64	.21	.39
06	.29	.71	.47
07	.10	.78	.39
08	.61	-.11	.22
			$\alpha=.63$

Gewalttaten aus der Täterperspektive (077)

Diese Frage ist analog zu Frage 073 (*Gewalttaten aus der Opferperspektive*) konstruiert, lediglich zwei Formen verbaler Gewalt wurden weggelassen (*Beschimpfung* und *Beleidigung*). Es wurde erfasst, wie häufig die befragten PolizeibeamtInnen im vergangenen Jahr welche Form von Gewalt einsetzen mussten. Es wurden zehn gewalttätige Verhaltensweisen beschrieben, deren Auftreten in einem 9stufigen Antwortformat (0: nie, 8: mehrmals täglich) eingeschätzt werden sollte. Die Items umfassen verbale und körperliche Gewalt sowie die Anwendung von Waffengewalt. Die verschiedenen Antwortkategorien sind alle verbal verankert. Insgesamt liegen zu dieser Frage 1.571 gültige Datensätze vor, dies entspricht 93,8 % der Fragebögen des Datensatzes B. Die Mittelwerte der Items reichen von $M_{\min}=.02$ bis

$M_{\max}=1.91$ und liegen wie bei Frage 073 alle deutlich im unteren Bereich der Skala. Die Standardabweichungen schwanken zwischen $s_{\min}=.18$ bis $s_{\max}=1.71$.

Die Faktorenanalyse erbrachte eine dreifaktorielle Lösung mit Eigenwerten der Faktoren von $\lambda=3.93, 1.50$ und 1.04 . Die Varianzaufklärung beträgt $39,3 \%$, $15,0 \%$ und $10,4 \%$. Die Ladungsmatrix weist zahlreiche Mehrfachladungen der Items auf, so dass analog zu Frage 073 eine einfaktorielle Lösung gewählt wurde. Diese steht auch mit der Interpretation des Eigenwert-Verlaufs (Screeplot-Kriterium) im Einklang. Alle Items weisen mittlere und hohe Ladungen ($.31 < a_i < .79$) auf dem Faktor auf (vgl. Tabelle 28). Die Reliabilitätsanalyse ergibt eine interne Konsistenz der Gesamtskala von $\alpha=.79$. Die meisten Items haben mittlere und hohe Trennschärfen ($.33 < r_{it} < .78$). Trotz geringer Trennschärfen der Items 8 ($r_{it}=.28$) und 9 ($r_{it}=.17$) kann die Reliabilität der Skala nicht weiter erhöht werden, wenn diese Items unberücksichtigt bleiben.

Tabelle 28:
Kennwerte der Skalenanalysen zu Frage 077 (Gewalttaten aus der Täterperspektive)

Item	Datensatz B			einfak.	Gesamtskala n=1.571
	dreifaktoriell				
	a_{i1}	a_{i2}	a_{i3}	a_{i1}	r_{it}
01	.83	.13	-	.68	.65
02	.88	.15	.12	.77	.76
03	.87	.23	-	.79	.78
04	.47	.61	.19	.76	.62
05	-	.79	-	.47	.33
06	.38	.33	.53	.67	.50
07	.25	.72	.14	.64	.47
08	-	.16	.79	.44	.28
09	-	-	.82	.31	.17
10	.14	.46	.41	.52	.36
					$\alpha=.79$

Police Integrity (079-081)

Es wurden drei Szenarien entwickelt, die verschiedene Formen (z.B. Übergriff, Korruption) unmoralischen Verhalten von PolizeibeamtInnen beschreiben. Nach der von Klockars, Ivkovich, Harver und Haberfeld (2000) entwickelten Erhebungsmethode zur Erfassung der „Integrität der Polizei“ wurden in Bezug auf jedes Szenario zehn Fragen gestellt. Klockars et al. (2000) ordnete sechs der Fragen drei verschiedenen Facetten zu: (I.) Die Bewertung des unmoralischen Verhaltens (Item: 1, 2), (II.) die Forderung und Erwartung von Sanktionen infolge des unmoralischen Verhaltens (Item: 3, 4) sowie (III.) die Bereitschaft, gegen solches Verhalten auszusagen (Item: 6, 7). In dieser Studie wurde die letzte Facette um die Bereitschaft, solches Verhalten selbst zu zeigen, erweitert. Letztlich beziehen sich die Ergebnisse von Klockars et al. (2000) entweder auf die Betrachtung des Durchschnittswertes der Gesamtskala - was mit hohen Interkorrelationen der Items begründet wird - oder aber auf die Darstellung der Mittelwerte von Einzelitems. In einem quasiexperimentellen Design ($2 \times 2 \times 2$) wurden drei Faktoren überprüft, von denen angenommen wurde, dass diese die Bewertung von und den Umgang mit unmoralischem Verhalten in der Polizei beeinflussen könnten. Die Szenarien

wurden interindividuell variiert, d.h. jede Beschreibung enthielt Schlüsselwörter, die systematisch variiert und in einer bestimmten Kombination nur einer von acht Teilstichproben dargeboten wurden. Im Rahmen der folgenden Skalenanalysen werden zunächst die Szenarios einzeln analysiert und anschließend in einer Faktorenanalyse gemeinsam betrachtet. Interessant ist, inwiefern sich die Struktur von verschiedenen Formen der Verletzung der polizeilichen Integrität ähnelt.

Die Fragen sind in einem 6stufigen Format einer Likert-Skala zu beantworten. Bei den Items 3 und 4 sind alle Antwortkategorien verbal verankert (1: keine Sanktion bis 6: Entlassung). Bei allen übrigen Items (1, 2, 5, 6, 7, 8) sind lediglich die Außenkategorien verbal gekennzeichnet. Die Beschriftungen sind je nach Frage unterschiedlich (z.B. 1: überhaupt nicht schwerwiegend bzw. auf keinen Fall; 6: sehr schwerwiegend bzw. auf jeden Fall). Item 8 wurde vor der Auswertung rekodiert.

1. Übergriff (079)

Für die Skalenanalyse standen 1.580 Fragebögen (94,4 %) mit vollständigen Angaben zur Verfügung. Die Mittelwerte der Items variierten zwischen $M_{\min}=2.96$ und $M_{\max}=5.13$ mit Standardabweichungen von $s_{\min}=1.18$ und $s_{\max}=1.66$. Die Interkorrelationen der Items sind alle positiv, schwanken jedoch stark zwischen Werten von $r=.15$ (Item: 4, 8) und $r=.91$ (Item: 2a, 2b). Eine Faktorenanalyse erbrachte eine dreifaktorielle Lösung mit Eigenwerten der Faktoren von $\lambda=5.24$, 1.19 und 1.08 und anteilmäßiger Varianzaufklärung von 52,4 %, 11,9 % und 10,8 %. Die rotierte Lösung weist zahlreiche Doppelladungen auf und lässt sich nicht nach der von Klockars et al. (2000) vorgeschlagenen Zusammenfassung der Items interpretieren. Das Screeplot-Kriterium legt eine Einfachstruktur nahe, mit der über 50 % der Varianz erklärt werden kann. Die Faktorladungen der Items betragen $.45 < a_i < .82$ auf dem Faktor (vgl. Tabelle 29). Item 4 wird am wenigsten durch den extrahierten Faktor erklärt. Eine Reliabilitätsanalyse ergibt Trennschärfen der Items von $.38 < r_{it} < .74$ und eine interne Konsistenz von $\alpha=.89$.

Tabelle 29:
Kennwerte der Skalenanalysen zu Frage 079 (Übergriff)

Item	Datensatz B			Gesamtskala	
	dreifaktoriell			einfak.	n=1.571
	a_{i1}	a_{i2}	a_{i3}	a_{i1}	r_{it}
01a	.82	.14	.37	.82	.74
01b	.83	.12	.36	.82	.74
02a	.31	.26	.87	.76	.68
02b	.30	.25	.88	.76	.68
03	.54	.55	.15	.74	.68
04	-	.69	.28	.45	.38
05	.66	.55	-	.76	.69
06	.55	.72	-	.77	.71
07	.15	.77	.28	.65	.59
08 rk	.72	-	.18	.61	.51
					$\alpha=.89$

2. Verstoß gegen den Strafverfolgungsauftrag (080)

Es konnten 1.599 Fragebögen mit vollständigen Angaben verwendet werden (95,5 %). Die Mittelwerte der Items liegen zwischen $M_{\min}=2.78$ bis $M_{\max}=4.63$ mit Standardabweichungen zwischen $s_{\min}=1.08$ und $s_{\max}=1.70$. Die Interkorrelationen der Items sind alle positiv und schwanken zwischen $.27 < r < .91$. Auch bei diesem Szenario korrelieren die Items 2a und 2b am höchsten und die Items 4 und 8 am geringsten. Die Faktorenanalyse ergibt nach dem Eigenwert-Kriterium eine zweifaktorielle Lösung mit Eigenwerten der Faktoren von $\lambda=5.71$ und 1.02 und anteilmäßiger Varianzaufklärung von 57,1 % und 10,2 %. Das Screeplot-Kriterium legt eine einfaktorielle Lösung nahe. Es ergeben sich hohe Faktorladungen ($.53 < a_i < .85$) für alle Items (vgl. Tabelle 30). Item 4 wird wiederum am wenigsten durch den Faktor erklärt. Die Reliabilitätsanalyse ergibt Trennschärfen zwischen $.45 < r_{it} < .79$ und eine interne Konsistenz der Skala von $\alpha=.91$.

Tabelle 30:

Kennwerte der Skalenanalysen zu Frage 080 (Verstoß gegen den Strafverfolgungsauftrag)

Item	Datensatz B		Gesamtskala	
	zweifaktoriell		einfaktoriell	n=1.599
	a_{i1}	a_{i2}	a_{i1}	r_{it}
01a	.62	.58	.85	.79
01b	.62	.58	.85	.79
02a	.24	.92	.77	.70
02b	.25	.92	.77	.70
03	.76	.27	.76	.69
04	.53	.20	.53	.45
05	.81	.21	.76	.70
06	.86	.19	.79	.73
07	.63	.36	.71	.65
08 rk	.55	.47	.72	.65
				$\alpha=.91$

3. Korruption (081)

In die nachfolgenden Analysen konnten 1.600 vollständig bearbeitete Fragebögen (95,6 %) einbezogen werden. Die Mittelwerte der Items liegen im Bereich zwischen $M_{\min}=4.16$ und $M_{\max}=5.78$ und weisen Standardabweichungen von $s_{\min}=.51$ bis $s_{\max}=1.47$ auf. Die Interkorrelationen der Items sind alle positiv, aber sehr unterschiedlich hoch ($.14 < r < .93$) ausgeprägt. Die höchste Korrelation findet sich zwischen Item 2a und Item 2b, die geringste Korrelationen zwischen Item 7 und 8. Die Faktorenanalyse erbrachte nach dem Eigenwert-Kriterium eine dreifaktorielle Lösung mit Eigenwerten der Faktoren von $\lambda=5.01$, 1.27 und 1.04 sowie einer Varianzaufklärung von 50,1 %, 12,7 % und 10,4 %. Die rotierte dreifaktorielle Lösung lässt sich schwer interpretieren. Nach dem Screeplot-Kriterium ist eine Einfachstruktur anzunehmen. Die meisten Items laden auf dem extrahierten Faktor hoch ($.66 < a_i < .77$), lediglich Item 8 hat eine niedrige Ladung ($a_i=.33$; vgl. Tabelle 31). Die Reliabilitätsanalyse ergibt hohe Trennschärfen ($.59 < r_{it} < .72$) für die Items 1 bis 7 und eine deutlich geringere Trennschärfe für Item 8 ($r_{it}=.26$). Die interne Konsistenz der Gesamtskala beträgt $\alpha=.87$, wobei diese ohne Item 8 auf $\alpha=.88$ ansteigt.

Tabelle 31:
Kennwerte der Skalenanalysen zu Frage 081 (Korruption)

Item	Datensatz B			einfak.	Gesamtskala n=1.600
	dreifaktoriell				
	a_{i1}	a_{i2}	a_{i3}	a_{i1}	r_{it}
01a	.17	.86	.32	.73	.59
01b	.16	.86	.32	.73	.59
02a	.26	.27	.89	.77	.65
02b	.25	.24	.90	.75	.63
03	.72	.22	.25	.74	.68
04	.69	-	.38	.66	.59
05	.71	.49	-	.76	.69
06	.83	.34	-	.77	.72
07	.78	.11	.29	.74	.68
08 rk	.14	.42	-	.33	.26
					$\alpha=.87$

4. Police Integrity (Gesamtanalyse)

Die Beurteilungen zu den drei Szenarien wurden nun gemeinsam faktorenanalytisch betrachtet. Insgesamt konnten 1.518 Fragebögen mit vollständigen Angaben (90,7 %) einbezogen werden. Es wurden zunächst sieben Faktoren mit Eigenwerten von $\lambda=8.38, 3.93, 3.92, 1.98, 1.83, 1.54$ und 1.02 extrahiert. Die Faktoren erklärten 27,9 %, 13,1 %, 13,1 %, 6,6 %, 6,1 %, 5,1 % und 3,4 % der Varianz. Die rotierte Ladungsmatrix ergab kein interpretierbares Ladungsmuster, so dass die anhand des Screeplot-Kriteriums ermittelte dreifaktorielle Lösung gewählt wurde. Die rotierte Ladungsmatrix zeigt, dass jedes Szenario einen eigenen Faktor bildet mit mittleren und hohen Ladungen der zugehörigen Items. Insgesamt erklärt die dreifaktorielle Lösung 54,1% der Varianz. Dem ersten Faktor entspricht das Szenario *Verstoß gegen den Strafverfolgungsauftrag*, der zweite Faktor stellt das Szenario *Übergriff* dar und der dritte Faktor enthält die Items des Szenarios *Korruption*. Die Ladungsmatrix ist Tabelle 32 zu entnehmen. Die Reliabilitätsanalyse zeigt eine hohe interne Konsistenz der Gesamtskala „Police Integrity“ von $\alpha=.91$. Die Trennschärfen der Items liegen zumeist zwischen $.32 < r_{it} < .67$. mit Ausnahme von Item 8 des Szenarios *Korruption* ($r_{it}=.13$).

Tabelle 32:
Kennwerte der Skalenanalysen zu Frage 079-081 (Police Integrity - Gesamtanalyse)

Item	Datensatz B dreifaktoriell			Gesamtskala n=1.518
	a _{i1}	a _{i2}	a _{i3}	r _{it}
Übergriff				
01a	-	.84	-	.46
01b	-	.84	-	.47
02a	-	.73	.14	.49
02b	-	.73	.14	.49
03	.11	.74	-	.49
04	-	.40	.13	.33
05	.20	.76	.13	.59
06	.27	.75	.12	.63
07	.26	.60	.14	.55
08 rk	-	.62	-	.32
Verstoß gegen den Strafverfolgungsauftrag				
01a	.83	-	-	.56
01b	.84	-	-	.55
02a	.75	-	.12	.50
02b	.76	-	.12	.51
03	.73	.15	-	.55
04	.53	-	.14	.36
05	.72	.28	.11	.63
06	.75	.29	.12	.67
07	.69	.15	.14	.55
08 rk	.72	-	-	.45
Korruption				
01a	-	.11	.70	.40
01b	-	.10	.70	.38
02a	-	-	.78	.39
02b	-	-	.76	.38
03	-	-	.74	.37
04	-	-	.67	.33
05	.14	.19	.71	.49
06	.20	.23	.71	.55
07	.20	.15	.71	.50
08 rk	-	-	.34	.13
				α=.91

Gründe für das Verschweigen von Fehlverhalten (085)

Die Skala erfasst potentielle Gründe für das Verschweigen von Fehlverhalten in der Polizei. Hierzu wurden acht Items formuliert, die auf einer 4stufigen Likert-Skala (1: trifft nicht zu, 4: trifft zu) einzuschätzen waren. Ausgewertet wurden 1.617 Fragebögen, d.h. 96,6 % des Datensatzes B. Die Mittelwerte der Items sind fast alle im mittleren Bereich zu finden ($M_{\min}=2.08$ bis $M_{\max}=3.06$). Die Standardabweichungen liegen zwischen $s_{\min}=.89$ bis $s_{\max}=1.03$, die Interkorrelationen umfassen einen Bereich von $r_{\min}=.05$ bis $r_{\max}=.53$.

Die Faktorenanalyse ergibt zwei Faktoren, die mit Eigenwerten von $\lambda=2.77$ und $\lambda=1.18$ insgesamt 49,4 % der Varianz aufklären (34,7 % und 14,8 %). Auf Faktor 1 laden die Items 3 bis 8 ($.35 < a_i < .73$). Faktor 2 wird von den Items 1 bis 4 und 7 gebildet ($.36 < a_i < .79$), wobei einige Items Doppelladungen zeigen. Das Screeplot-Verfahren legt eine einfaktorielle Lösung nahe mit mittleren und hohen Ladungen aller Items auf dem Faktor (vgl. Tabelle 33). Die Reliabilitätsanalyse ergibt mittlere Trennschärfekoeffizienten für alle Items ($.31 < r_{it} < .52$). Die interne Konsistenz der Skala beträgt $\alpha=.72$.

Tabelle 33:
Kennwerte der Skalenanalysen zu Frage 085
(Gründe für das Verschweigen von Fehlverhalten)

Item	Datensatz B		Gesamtskala	
	zweifaktoriell		einfaktoriell	n=1.617
	a_{i1}	a_{i2}	a_{i1}	r_{it}
01	-	.79	.55	.39
02	-	.66	.45	.31
03	.44	.56	.71	.52
04	.37	.63	.71	.52
05	.71	.22	.66	.49
06	.73	-	.51	.34
07	.35	.36	.51	.36
08	.70	-	.56	.40
				$\alpha=.72$

Literaturverzeichnis

- Ahlf, E. H. (1997). *Ethik im Polizeimanagement*. Wiesbaden: BKA.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211.
- Andrews, F. M. & Robinson, J. P. (1991). Measures of subjective well-being. In J. P. Robinson, P. R. Shaver & L. S. Wrightsman (Hrsg.), *Measures of personality and social psychological attitudes* (S. 61-110). San Diego: Academic Press.
- Andrews, F. M. & Withey, S. B. (1976). *Social indicators of well-being. American's perceptions of life quality*. New York: Plenum.
- Anshel, M. H. (2000). A conceptual model and implications for coping with stressful events in police work. *Criminal Justice and Behavior*, 27, 375-400.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy. Towards a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Baumeister, R. F. (2001). Violent Pride. Do people turn violent because of self-hate, or self-love? *Scientific American*, April 2001, 82-87.
- Baumeister, R. F., Smart, L. & Boden, J. M. (1996). Relation of threatened egotism to violence and aggression. The dark side of high self-esteem. *Psychological Review*, 103, 5-33.
- Behr, R. (1996). Kontinuität und Störung. (Ostdeutsche) PolizistInnen auf der Suche nach Ordnung. *Kriminologisches Journal*, 28, 1-22.
- Behr, R. (2000). Funktion und Funktionalisierung von "Schwarzen Schafen" in der Polizei. *Kriminologisches Journal*, 32, 219-229.
- Bilsky, W., Mecklenburg, E. & Wetzels, P. (1993). *Persönliches Sicherheitsgefühl, Angst vor Kriminalität, Opfererfahrung älterer Menschen. Skalenanalyse und Skalenkonstruktion zur KFN-Opferbefragung 1992 (KFN-Forschungsberichte Nr. 13)*. Hannover: KFN.
- Bilsky, W., Pfeiffer, C. & Wetzels, P. (1992). *Persönliches Sicherheitsgefühl, Angst vor Kriminalität und Gewalt, Opfererfahrung älterer Menschen. Erhebungsinstrument der KFN-Opferbefragung 1992 (KFN-Forschungsberichte Nr. 5)*. Hannover: KFN.
- Brandstädter, J. & Renner, G. (1990). Tenacious goal pursuit and flexible goal adjustment. Explication and age-related analysis of assimilative and accommodative strategies of coping. *Psychology & Aging*, 5, 58-67.
- Bruggemann, A., Groskurth, P. & Ulich, E. (1975). *Arbeitszufriedenheit*. Bern: Huber.
- Calahan, D. & Cisin, I. H. (1968). American drinking practices. Summary of findings from a national probability sample. Extent of drinking by population subgroups. *Quarterly Journal of Studies on Alcohol*, 29, 130-151.
- Caplan, R. D. (1983). Person-environment fit. Past, present and future. In C. L. Cooper (Hrsg.), *Stress Research* (S. 35-78). New York: Wiley and Sons.
- Clarke, M. J. (1987). Citizenship, community and the management of crime. *British Journal of Criminology*, 27, 384-400.
- Eckert, R., Jungbauer, J. & Willems, H. (1996). Zur Feindschaft verdammt? Belastungssituationen der Polizei im Umgang mit ausländischen Tatverdächtigen und ihre Konsequenzen. In Polizei-Führungsakademie (Hrsg.), *Fremdenfeindlichkeit in der Polizei? Ergebnisse einer wissenschaftlichen Studie. Schriftenreihe der PFA* (Bd. 1/2, S. 88-108). Lübeck: Schmidt-Römhild.

- Eggers, R. (1999). Belastungen im Polizeivollzugsdienst. *Praxis der Rechtspsychologie*, 9, 31-41.
- Enzmann, D. (1996). *Gestresst, erschöpft oder ausgebrannt? Einflüsse von Arbeitssituation, Empathie und Coping auf den Burnoutprozeß*. München: Profil.
- Feltes, T. (1984). Polizeiliches Alltagshandeln. Eine Analyse von Funkstreifeneinsätzen und Alarmierungen der Polizei durch die Bevölkerung. *Bürgerrechte und Polizei*, 3, 11-24.
- Feltes, T. (1988). Polizeiliches Alltagshandeln. Konsequenzen für eine "neue Polizei" aus der Analyse von Notrufen und Funkstreifeneinsatzanlässen in der Bundesrepublik Deutschland. In G. Kaiser, H. Kury & H.-J. Albrecht (Hrsg.), *Kriminologische Forschung in den 80er Jahren. Projektberichte aus der Bundesrepublik Deutschland* (S. 125-156). Freiburg: MPI für ausländisches und internationales Strafrecht.
- Feltes, T. (1990). Einstellungen von Polizeibeamten zu gesellschafts- und kriminalpolitischen Problemen - Ergebnisse einer Befragung. In T. Feltes & E. Rebscher (Hrsg.), *Polizei und Bevölkerung. Beiträge zum Verhältnis zwischen Polizei und Bevölkerung und zur gemeindebezogenen Polizeiarbeit "Community Policing". Empirische Polizeiforschung, Band 1* (S. 198-212). Holzkirchen: Felix-Verlag.
- Ferring, D. & Filipp, S.-H. (1996). Messung des Selbstwertgefühls. Befunde zu Reliabilität, Validität und Stabilität der Rosenberg-Skala. *Diagnostica*, 42, 284-292.
- Fischer, L. & Eufinger, A. (1991). Zur Differenzierung von Formen der Arbeitszufriedenheit mit unterschiedlichen Meßverfahren. In L. Fischer (Hrsg.), *Arbeitszufriedenheit*. Stuttgart: Verlag für Angewandte Psychologie.
- Fischer, L. & Lück, H. E. (1972). Entwicklung einer Skala zur Messung der Arbeitszufriedenheit (SAZ). *Psychologie und Praxis*, 16, 63-76.
- Frese, M. (1989). Gütekriterien der Operationalisierung von sozialer Unterstützung am Arbeitsplatz. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*, 43, 112-121.
- Greve, W. (2000). Die Psychologie des Selbst. Konturen eines Forschungsthemas. In W. Greve (Hrsg.), *Psychologie des Selbst* (S. 15-36). Weinheim: Beltz.
- Groll, K. H. G. & Lander, B. (2000). Entwicklung des Vertrauens der Bevölkerung in die Polizei. In K. Liebl & T. Ohlemacher (Hrsg.), *Empirische Polizeiforschung: Interdisziplinäre Perspektiven in einem sich neu entwickelnden Forschungsfeld* (S. 92-113). Herbolzheim: Centaurus Verlag.
- Heitmeyer, W., Collmann, B., Conrads, J., Matuschek, I., Kraul, D., Kühnel, W., Möller, R. & Ulbrich-Hermann, M. (1996). *Gewalt. Schattenseiten der Individualisierung bei Jugendlichen aus unterschiedlichen Milieus*. Weinheim: Juventa.
- Hermanutz, M. (1991). Berufsgruppenvergleiche: ein Dunkelfeld für Polizeibeamte? *Die Polizei*, 6, 144-149.
- Hermanutz, M. & Buchmann, K. E. (1991). Die motivationale Situation der Polizei. Umfrageergebnisse. In Polizei-Führungsakademie (Hrsg.), *Herausforderungen an die Führung mit Blick auf das Jahr 2000. Schriftenreihe der PFA* (Bd. 2/1999, S. 73-87). Lübeck: Schmidt-Römhild.
- Heuer, H.-J. (1998). Fremdenfeindliche Einstellungen und polizeiliches Handeln. Forschungsstand, Gegenmaßnahmen und Ausblick. *Kriminalistik*, 52, 401-410.
- Higgins, E. T. (1987). Self-discrepancy. A theory related to self and affect. *Psychological Review*, 94, 319-340.
- House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. Reading: Addison-Wesley.
- Hunt, R. G. & McCadden, K. S. (1985). A survey of work attitudes of police officers. Commitment and satisfaction. *Police Studies*, 8, 17-25.

- IPOS (Institut für praxisorientierte Sozialforschung). (1995). Einstellungen zu aktuellen Fragen der Innenpolitik 1995. In *Einstellungen zu aktuellen Fragen der Innenpolitik*. Mannheim: Institut für praxisorientierte Sozialforschung.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain. Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- Kernis, M. H., Grannemann, B. D. & Barclay, Lynda C. (1989). Stability and level of self-esteem as predictors of anger arousal and hostility. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 1013-1022.
- Klockars, C., Ivkovich, S., Harver, W. & Haberfeld, M. (2000). The measurement of police integrity. In National Institute of Justice (Hrsg.), *Research in Brief, May 2000*. Washington DC: U.S. Department of Justice.
- Löbmann, R., Krüger, H.-P., Vollrath, M. & Schöch, H. (1998). Zur Phänomenologie der Alkoholfahrt. In H.-P. Krüger (Hrsg.), *Fahren unter Alkohol in Deutschland*. Stuttgart: Fischer.
- Lösel, F. (1975). *Handlungskontrolle und Jugenddelinquenz*. Stuttgart: Enke.
- Luhtanen, R. & Crocker, J. (1989). Self-Esteem and intergroup comparison. Towards a theory of collective self-esteem. In J. Suls & T. A. Wills (Hrsg.), *Social comparison. Contemporary theory and research* (S. 211-234). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Markus, H. & Nurius, P. (1986). Possible selves. *American Psychologist*, 41, 954-969.
- Maslach, C., Jackson, S. E. & Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual. Third edition*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Meggeneder, O. (1995). *Abara Kadabara - is a Kibara a Habara? Zur Arbeits- und Berufssituation von PolizistInnen*. Linz: Trauner.
- Ministerium für Inneres und Justiz des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.). (1998). *Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Eine Untersuchung bei der in Polizei Nordrhein-Westfalen. Vervielfältigtes Manuskript*.
- Mischkowitz, R., Bruhn, H., Desch, R., Hübner, G.-E. & Beese D. (2000). *Einschätzungen zur Korruption in Polizei, Justiz und Zoll*. Wiesbaden: BKA.
- Moser, K. (1996). *Commitment in Organisationen*. Bern: Huber.
- Ohlemacher, T. (1999). *Empirische Polizeiforschung in der Bundesrepublik Deutschland. Versuch einer Bestandsaufnahme (KFN-Forschungsberichte Nr. 75)*. Hannover: KFN.
- Ohlemacher, T. (2000). Die Polizei in schwierigem Gelände: Ein Plädoyer für eine veränderte Perspektive und neue empirische Projekte. *Monatsschrift für Kriminologie und Staatsrechtsreform*, 83, 1-10.
- Ohlemacher, T., Schacht, G. & Rüger, A. (2001). Gewalt gegen Polizeibeamtinnen und -beamte. Zwischenergebnisse der KFN-Studie. In Polizei-Führungsakademie (Hrsg.), *Die polizeiliche Eigensicherung. Schriftenreihe der PFA* (Bd. 3/4, S. 19-37). Dresden: Sächsisches Druck- und Verlagshaus.
- Polizeigewerkschaft Hamburg im Deutschen Beamtenbund. (1995). Katastrophales Ergebnis: Fast alle Beamten sind frustriert. *inla ipol*.
- Projektgruppe. (1998). *Personal-/Organisationsentwicklung und Führung in der Polizei Nordrhein-Westfalen. Bericht aus der Projektgruppe (sog. Stork-Bericht)*. Vervielfältigtes Manuskript.
- Reformkommission Polizei. (1991). *Mitarbeiterbefragung im Rahmen einer Untersuchung zum Reformbedarf der niedersächsischen Polizei zum Thema der inneren Führung. Unveröffentlichter Fragebogen*. Hannover: Niedersächsisches Innenministerium.
- Rogers, C. R. (1951). *Die klient-bezogene Gesprächstherapie*. München: Kindler.

- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton: Princeton University Press.
- Savelsberg, H.-W. (1994). *Der Prozeß polizeilicher Entscheidungsfindung. Ein Beitrag zur Soziologie der Polizei*. Wiesbaden: Deutscher Universitätsverlag.
- Schaufeli, W. B. & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice. A critical analysis*. London: Taylor and Francis.
- Schwarzer, R. (1994). Optimistische Kompetenzerwartung. Zur Erfassung einer personellen Bewältigungsressource. *Diagnostica*, 40, 105-123.
- Schwind, H. D. (1996). Zur "Mauer des Schweigens". Gedanken zum sogenannten "Hamburger Polizeiskandal" aus kriminologischer Sicht. *Kriminalistik*, 3, 161-167.
- Semmer, N. (1984). *Streßbezogene Tätigkeitsanalyse. Psychologische Untersuchungen zur Analyse von Streß am Arbeitsplatz*. Weinheim: Beltz.
- Sielaff, W. (1992). Bruchstellen im polizeilichen Berufsethos. *Kriminalistik*, 46, 351-357.
- Straus, M. A. & Gelles, R. J. (1990). *Physical violence in american families*. New Brunswick: Transaction Publishers.
- Umfrageinstitut Klaus Peinelt. (2000). *Abschlussbericht zur Mitarbeiterbefragung beim Polizeipräsidium München. Vervielfältigtes Manuskript*.
- Wagner, U. & Zick, A. (1993). Selbstdefinitionen und Intergruppenbeziehungen. Der Social Identity Approach. In B. Pörzgen & E. H. Witte (Hrsg.), *Selbstkonzept und Identität. Beiträge des 8. Hamburger Symposions zur Methodologie der Sozialpsychologie* (S. 109-129). Braunschweig: Schmidt.
- Weidekamp, M. & Rose, R. (1991). *Die Erfassung sozialer Identität: Neukonzipierung eines Meßinstrumentes. Eine Validierungsstudie. Unveröffentlichte Diplomarbeit*. Ruhr Universität Bochum.
- Wempe, P & Heß, G. (1999). Ergebnisse und Methoden einer landesweiten Mitarbeiterbefragung. In Polizei-Führungsakademie (Hrsg.), *Bürger- und Mitarbeiterbefragungen in der polizeilichen Praxis. Schriftenreihe der PFA* (Bd. 1/2, S. 83-114). Lübeck: Schmidt-Römhild.
- Wensing, R. (1990). *Konfliktverhalten von Polizeibeamten. Individuelle Streßreagibilität und Aggressionsbereitschaft*. Münster: Waxmann.
- Wilmers, N., Enzmann, D., Schaefer, D., Herbers, K., Greve, W. & Wetzels, P. (2002). *Jugendliche in Deutschland zur Jahrtausendwende: Gefährlich oder gefährdet? Ergebnisse der KFN-Schülerbefragung 2000*. Baden-Baden: Nomos.

Anhänge

ANHANG A: Befragungsinstrument A



KRIMINOLOGISCHES
FORSCHUNGSINSTITUT
NIEDERSACHSEN E.V.

Dr. Thomas Ohlemacher, Dipl. Psych. Christiane Bosold

Projekt „Polizei im Wandel“
Lützerodestr. 9, 30161 Hannover
Tel. 0511-34836-17, -10 (Fax)

Hannover, den 17.01.2001

Forschungsprojekt „Polizei im Wandel“,

gefördert vom Innenministerium Niedersachsen

Sehr geehrte Damen und Herren,

das Kriminologische Forschungsinstitut Niedersachsen (KFN) führt eine Repräsentativ-Befragung von Polizistinnen und Polizisten des Landes Niedersachsen durch. Hierzu benötigen wir Ihre Mithilfe! Der besondere Stellenwert dieser Befragung liegt darin, dass sie an frühere Mitarbeiterbefragungen anknüpft, aktuelle Themen aufnimmt und in den nächsten Jahren auch in anderen Bundesländern durchgeführt werden soll.

Mit diesem Projekt sollen polizeiliche Arbeitsstrukturen identifiziert werden, die sich bewährt haben und solche, die Probleme aufwerfen. Darüber hinaus sollen Wege aufgezeigt werden, die zur Verbesserung der Arbeitssituation beitragen können.

Die Befragung greift einige Themen der „Mitarbeiterbefragung der niedersächsischen Polizei 1991“ auf (z.B. Arbeitszufriedenheit, Arbeitsbelastung). Dies war Anlass für das niedersächsische Innenministerium, die Studie in Form einer Forschungsförderung zu unterstützen.

Die vorliegende Befragung möchte somit zweierlei:

Zum einen soll die Befragung der niedersächsischen Polizei von 1991 in Teilen wiederholt und damit ein möglicher „Wandel“ untersucht werden.

Zum zweiten sollen neue Themen in die Befragung integriert werden. Zu diesen neuen Bereichen gehören das polizeiliche Selbstverständnis, aber auch sensible Themen wie das polizeiliche Handeln in Konfliktsituationen.

Diese Themenbereiche sind für einen Fragebogen zu umfangreich. Daher haben wir uns entschlossen, unterschiedliche Fragebogenversionen zu erstellen und diese per Zufall an die niedersächsischen Polizistinnen und Polizisten zu verschicken. Es kann also sein, dass einige Ihrer Kolleginnen und Kollegen eine andere Fragebogenversion erhalten.

Insgesamt wird jede/r vierte bis fünfte Polizeibeamtin bzw. -beamter einen Fragebogen erhalten. Außer dem KFN weiß niemand, dass *Sie* diesen Bogen bekommen haben. Aus diesem Grund werden die Unterlagen auch an Ihre Privatadresse übersandt. Die Fragebögen sind weder nummeriert noch markiert. **Das KFN garantiert Ihnen die uneingeschränkte Anonymität und Vertraulichkeit Ihrer Antworten.** Das Innenministerium hat keinen Zugriff auf die Fragebögen oder die Datensätze. Auch durch die Ergebnisdarstellung wird kein Rückschluss auf einzelne Personen oder Dienststellen möglich werden.

Die Ergebnisse der Befragung werden zunächst gemeinsam von KFN und Innenministerium der Öffentlichkeit präsentiert. Weiterhin werden einige Polizeibeamtinnen und -beamte Gelegenheit erhalten, in Gruppendiskussionen sich zu den Ergebnissen zu äußern. Später werden vom KFN differenzierte Analysen beispielsweise zum Zusammenhang von Faktoren der Arbeitsbelastung und dem Wohlbefinden von Polizistinnen und Polizisten durchgeführt werden.

Das KFN selbst ist ein unabhängiges Forschungsinstitut in der Rechtsform eines Vereins. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind keine Beamten und in keinerlei Hinsicht an Weisungen gebunden. Weitere Informationen zum KFN und zu diesem Projekt finden Sie im Internet auf unserer Homepage unter www.kfn.de.

Da die Befragung möglichst repräsentative Ergebnisse erbringen soll, ist Ihre Mitarbeit für uns sehr wichtig. Nur bei einer **hohen Rücklaufquote** können wir über die Vielfalt der Meinungen und Ansichten der Polizeibeamtinnen und -beamten verallgemeinerungsfähig Auskunft geben.

Zum Ausfüllen des Fragebogens sind **etwa 60 – 90 Minuten** erforderlich. Bitte versuchen Sie, möglichst alle Fragen zu bearbeiten! Wir sind uns bewusst, dass einige Fragen sehr persönlich sind und auch eine gewisse Ausdauer beim Ausfüllen erfordern. Wir möchten Sie bitten, die notwendige Zeit und Energie dennoch aufzuwenden.

Auch wenn Sie einzelne Fragen nicht beantworten können, ist Ihr Fragebogen von großer Bedeutung für uns. Senden Sie die ausgefüllten Unterlagen in jedem Fall direkt an uns per beiliegendem frankierten Rückumschlag zurück! Bitte tun Sie dies **schnellstmöglich, spätestens bis 28. Februar 2001!** Schreiben Sie keinen Namen oder Absender auf den Bogen oder den Umschlag! Sollten Sie nicht teilnehmen wollen, bitten wir Sie, die Unterlagen unter Angabe Ihrer Gründe an uns zurück zu senden.

Wichtige Anmerkungen zur Bearbeitung des Fragebogens:

- (1) An einigen Stellen im Fragebogen haben wir aus Gründen der besseren Lesbarkeit nur die männlichen Bezeichnungen verwendet. An diesen Textstellen sind auch Beamtinnen bzw. Bürgerinnen gemeint.
- (2) Mit dem Begriff „Bürger“ sind alle Personengruppen in der Bevölkerung angesprochen.
- (3) **Grundsätzlich** ist bei jeder Frage **nur eine Antwortalternative zu kennzeichnen**. Bei einzelnen Fragen, die ausdrücklich mit dem Vermerk „**Mehrfachnennung möglich!**“ versehen sind, können Sie auch mehrere Antworten ankreuzen.
- (4) Bitte antworten Sie auf alle Fragen spontan! **Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten!** Ausschlaggebend ist Ihre persönliche Meinung und Erfahrung.
- (5) Bei einigen längeren Frageblöcken handelt es sich um in der Wissenschaft bewährte Fragebogenelemente (sog. Standardskalen) mit nur leicht unterschiedlichen Inhalten. Es handelt sich hierbei um den Versuch, möglichst alle Facetten eines Themas zu berücksichtigen. Bitte lassen Sie sich durch diese Ausführlichkeit nicht entmutigen. **Antworten Sie spontan und zügig!**

Falls Sie weitere Fragen zum Fragebogen oder zum Gesamtprojekt haben, so rufen Sie bitte Frau Bosold unter 0511/348 36 17 an!

Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung!

Dr. Thomas Ohlemacher

Dipl. Psych. Christiane Bosold

0. Statistische Angaben

001	Geschlecht
<input type="checkbox"/>	männlich
<input type="checkbox"/>	weiblich
002	Alter
<input type="checkbox"/>	bis 25 Jahre
<input type="checkbox"/>	26 - 35 Jahre
<input type="checkbox"/>	36 - 45 Jahre
<input type="checkbox"/>	46 - 55 Jahre
<input type="checkbox"/>	über 55 Jahre
003	Familienstand
<input type="checkbox"/>	ledig
<input type="checkbox"/>	geschieden
<input type="checkbox"/>	verheiratet
<input type="checkbox"/>	verwitwet
004	Beruf des Partners / der Partnerin
<input type="checkbox"/>	Polizist / Polizistin
<input type="checkbox"/>	anderer Beruf
<input type="checkbox"/>	kein Beruf
<input type="checkbox"/>	habe keinen Partner / keine Partnerin
005	Anzahl eigener Kinder

006	Anzahl der in Ihrem Haushalt lebenden Personen (inklusive Sie selbst)
 (Anzahl)
007	letzter allgemeinbildender Schulabschluss
<input type="checkbox"/>	Hauptschule
<input type="checkbox"/>	Realschule/mittlere Reife
<input type="checkbox"/>	Fachabitur
<input type="checkbox"/>	Abitur
<input type="checkbox"/>	sonstiges:
008	anderer erlernter Beruf als der Polizeiberuf oder Universitätsabschluss
<input type="checkbox"/>	ja
<input type="checkbox"/>	nein
	<u>falls ja: welcher?</u>

009	Dienstalter
<input type="checkbox"/>	bis 5 Jahre
<input type="checkbox"/>	6 - 10 Jahre
<input type="checkbox"/>	11 - 15 Jahre
<input type="checkbox"/>	16 - 20 Jahre
<input type="checkbox"/>	21 - 30 Jahre
<input type="checkbox"/>	mehr als 30 Jahre
010	letzter Dienststellenwechsel
<input type="checkbox"/>	noch nie
<input type="checkbox"/>	innerhalb des letzten Jahres
<input type="checkbox"/>	vor über 1 - 5 Jahren
<input type="checkbox"/>	vor über 5 - 10 Jahren
<input type="checkbox"/>	vor über 10 Jahren
011	Dienstregelung
<input type="checkbox"/>	Tagesdienst (regelmäßig)
<input type="checkbox"/>	Schichtdienst
<input type="checkbox"/>	bedarfsorientierter Schichtdienst
<input type="checkbox"/>	Bedarfsdienst
012	Dienstort
<input type="checkbox"/>	über 500.000 Einwohner
<input type="checkbox"/>	über 100.000 - 500.000 Einwohner
<input type="checkbox"/>	über 50.000 - 100.000 Einwohner
<input type="checkbox"/>	über 20.000 - 50.000 Einwohner
<input type="checkbox"/>	über 10.000 - 20.000 Einwohner
<input type="checkbox"/>	bis 10.000 Einwohner
013	Einwohner im Zuständigkeitsbereich
<input type="checkbox"/>	über 500.000 Einwohner
<input type="checkbox"/>	über 100.000 - 500.000 Einwohner
<input type="checkbox"/>	über 50.000 - 100.000 Einwohner
<input type="checkbox"/>	über 20.000 - 50.000 Einwohner
<input type="checkbox"/>	über 10.000 - 20.000 Einwohner
<input type="checkbox"/>	bis 10.000 Einwohner

014 Dienststellengröße

bis 10 Beschäftigte

11 - 50 Beschäftigte

51 - 80 Beschäftigte

81 - 200 Beschäftigte

über 200 Beschäftigte

015 Vollzugsbeamte auf der Dienststelle

Vollzugsbeamte insgesamt (Anzahl)

weibliche Vollzugsbeamte (Anzahl)

Vollzugsbeamte ausländischer Herkunft ja nein

Vollzugsbeamte mit Herkunft aus den neuen Bundesländern ja nein

016 Regelmäßige Fahrzeit zum Arbeitsplatz

bis zu 30 Minuten

31 - 60 Minuten

61 - 120 Minuten

über 120 Minuten

017 Laufbahngruppe

mittlerer Dienst

gehobener Dienst

höherer Dienst

018 Dienstgrad

.....

019 Laufbahnzugehörigkeit

Schutzpolizei (inklusive Wasserschutzpolizei)

Kriminalpolizei

020 Organisationszugehörigkeit

Bezirksregierung / Polizeidirektion bzw. eine ihrer Dienststellen

LKA

LBPN

PATBNI

FHS / BIPNI / MI

021 Sonderdienstzugehörigkeit

Bereitschaftspolizeihundertschaft

Wasserschutzpolizei

SEK / MEK / Zivilstreifendienst

Diensthundführergruppe / Reiter- und Hundestaffel

Hubschrauberstaffel

sonstige Sonderdienstzugehörigkeit

keine Sonderdienstzugehörigkeit

022 Aufgabenbereich
(Bitte nur eine Nennung, aufgabenspezifische Zuordnung hat Vorrang!)

Einsatz- und Streifendienst

Kriminal- und Ermittlungsdienst

Polizeikommissariat (B) / Polizeistation

Zentraler Kriminaldienst

Organisierte Kriminalität

Lagezentrale / Einsatzzentrale

Stabsdienst / Innendienst / Dienststellenleitung

technische Dienste

sonstige Aufgabenbereiche

023 Leitungsaufgaben

ja nein

falls ja: Zahl der Beschäftigten im nachgeordneten Bereich:

bis 10 Beschäftigte

11 - 50 Beschäftigte

51 - 80 Beschäftigte

81 - 200 Beschäftigte

über 200 Beschäftigte

024 Beschäftigungsart

Vollzeitbeschäftigung

Teilzeitbeschäftigung

Urlaub ohne Bezüge, Grund:

025 letzte Beförderung / Ernennung

noch nie

innerhalb der letzten drei Jahre

vor über 3 - 5 Jahren

vor über 5 - 10 Jahren

vor über 10 Jahren

1. Fragebogen

026 Wie bewerten Sie das gegenwärtige Beurteilungssystem?

- positiv
- eher positiv
- eher negativ
- negativ

027 Sind Ihnen die Merkmale bekannt, nach denen Sie beurteilt werden?

- ja, alle
- überwiegend
- einige
- nein

028 Ist Ihnen bekannt, auf welche Merkmale Ihr Vorgesetzter/Ihre Vorgesetzte besonders achtet?

- ja
- überwiegend
- teilweise
- nein (weiter bei Frage 30)

029 Sind diese Merkmale für Sie akzeptabel?

- ja
- überwiegend
- einige
- nein

030 Sind Ihnen die Maßstäbe bekannt, an denen Ihr Vorgesetzter/Ihre Vorgesetzte Ihre Leistung misst?

- ja
- überwiegend
- teilweise
- nein (weiter bei Frage 32)

031 Sind diese Maßstäbe für Sie akzeptabel?

- ja
- überwiegend
- einige
- nein

032 Wünschen Sie sich zu Beurteilungsmerkmalen und Beurteilungsmaßstäben mehr Information?

- ja
- nein

033 Erkennen Sie die von Ihnen erbrachten Leistungen in Ihrer Beurteilung wieder?

- ja
- überwiegend
- kaum
- nein

034 Wie oft bespricht Ihr Vorgesetzter/Ihre Vorgesetzte zwischen den Beurteilungen mit Ihnen Ihren aktuellen Leistungsstand?

- halbjährlich und häufiger
- mindestens jährlich
- weniger als jährlich
- nie

035 Wünschen Sie sich häufiger als bisher Informationen über die Bewertung Ihres aktuellen Leistungsstandes?

- ja
- nein
- nur, wenn ein besonderer Grund vorliegt

036 Hat Ihr Vorgesetzter/Ihre Vorgesetzte anlässlich der letzten Beurteilung mit Ihnen ein Erläuterungsgespräch bezogen auf Inhalte und Formulierungen geführt?

- ja
- ja, aber nur auf Nachfrage
- nein
- nein, trotz Nachfrage

037 Wie haben Sie die Bekanntgabe Ihrer letzten Beurteilung und/oder das Erläuterungsgespräch (bzw. Bekanntgabe Ihres Leistungsstandes) erlebt?
(Mehrfachnennung möglich!)

positiv

negativ

Zeitdruck des Vorgesetzten

Störungen des Gesprächs

wurde als Gesprächspartner nicht akzeptiert

konnte mich nicht vorbereiten

Gegenvorstellungen sind nicht ernst genommen worden

der Vorgesetzte gab Begründungen, die nicht nachvollziehbar waren

038 Hat der/die bekanntgebende Vorgesetzte Ihre letzte Beurteilung selbst erstellt?

weiß ich nicht

ja

nein

039 Werden Sie durch Ihren Vorgesetzten nach Ihren Karrierevorstellungen gefragt und zeigt er/sie Ihnen, wie diese Vorstellungen zu realisieren sind?

ja

nein

ich habe zwar über meine Vorstellungen sprechen können, mir sind aber *keine* Wege aufgezeigt worden

ich kann über meine Vorstellungen nur mit Kollegen und Kolleginnen bzw. dem Personalrat sprechen

040 Sollten Ihrer Meinung nach Vorgesetzte durch Nachgeordnete beurteilt werden?

ja

nein

041 Wie sehen Sie die derzeitige Beurteilungspraxis?

die Beurteilungspraxis halte ich für unwirksam (weiter bei Frage 042)

Ich halte die derzeitige Beurteilungspraxis für wirksam (Mehrfachnennung möglich!)

als Führungsinstrument

bei Beförderungen

bei der Personalauswahl

als Disziplinierungsmittel

bei bestimmten (Spezial-)Verwendungen

für wirksam als

.....

042 Fühlen Sie sich durch Ihren Vorgesetzten/Ihre Vorgesetzte motiviert?

ja

überwiegend

selten

nein

043 Verschiedene Faktoren können die Arbeitsmotivation fördernd oder hemmend beeinflussen. Bitte bewerten Sie die einzelnen Einflussbereiche hinsichtlich der Bedeutung für *Ihre* derzeitige Motivation!

	demotivierend	keine Bedeutung	motivierend
1. Mehrarbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Höhe der Bezahlung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. innerdienstliche Vorschriften	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. gesetzliche Rahmenbedingungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Bewertung der Tätigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Stellen und Beförderungssituation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Verfahren des Rechtsschutzes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Fürsorge des Dienstherrn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

043 Verschiedene Faktoren können die Arbeitsmotivation fördernd oder hemmend beeinflussen. Bitte bewerten Sie die einzelnen Einflussbereiche hinsichtlich der Bedeutung für <i>Ihre</i> derzeitige Motivation!		demotivierend	keine Bedeutung	motivierend
9.	Verhältnis/Zusammenarbeit mit Justizbehörden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.	Verhältnis/Zusammenarbeit mit anderen Ordnungsbehörden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.	Möglichkeit der Arbeitszeitgestaltung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.	Urlaubs- und "Dienstfrei"-Regelungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.	unmittelbare Kontakte zum Bürger/zur Bürgerin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.	polizeiliche Aufgaben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.	derzeitige Verwendung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.	Mitbestimmungsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.	Verhältnis zum/zur direkten Vorgesetzten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.	Verhältnis zum/zur nächsthöheren Vorgesetzten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19.	Verhältnis zu Kollegen und Kolleginnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20.	Leistungsanerkennung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21.	Weiterbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22.	Gestaltung der Arbeitsinhalte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23.	Arbeitsverhalten anderer Kollegen und Kolleginnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24.	Arbeitsverhalten der Vorgesetzten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25.	Fahrzeiten zum Dienstort	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26.	Leben/Wohnen am Dienstort	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27.	Arbeitsorganisation auf der Dienststelle	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28.	Öffentliche Meinung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

044 Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit den äußeren Bedingungen an Ihrem Arbeitsplatz?	<input type="checkbox"/> sehr zufrieden <input type="checkbox"/> zufrieden <input type="checkbox"/> weniger zufrieden <input type="checkbox"/> unzufrieden
045 Können Sie in Ihrer Dienststelle einen geeigneten Sozialraum nutzen?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein
046 Sind Sie mit Ihrem Einkommen zufrieden?	<input type="checkbox"/> zufrieden <input type="checkbox"/> weitgehend zufrieden <input type="checkbox"/> weniger zufrieden <input type="checkbox"/> unzufrieden
047 Halten Sie die Ihnen gewährten sozialen Leistungen für angemessen?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> eher angemessen <input type="checkbox"/> eher unangemessen <input type="checkbox"/> nein
048 Würden Sie Ihren Beruf erneut wählen?	<input type="checkbox"/> ja, weil <input type="checkbox"/> wahrscheinlich ja <input type="checkbox"/> wahrscheinlich nein <input type="checkbox"/> nein
049 Würden Sie anderen empfehlen, Ihren Beruf zu ergreifen?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> wahrscheinlich ja <input type="checkbox"/> wahrscheinlich nein <input type="checkbox"/> nein
050 Zwingt Ihre berufliche Situation Sie dazu, sich zwischen Karriere und Familie zu entscheiden?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein

051 Gibt es Möglichkeiten, trotz familiärer Verpflichtungen im Beruf weiter zu kommen?

ja
 nein

052 Gibt es Möglichkeiten, wieder im Beruf Anschluss zu finden, nachdem man sich längere Zeit familiären Interessen gewidmet hat?

ja
 nein

053 Welche der folgenden Faktoren sind Ihrer Meinung nach entscheidende Hemmnisse für die berufliche Entwicklung nach einer Unterbrechung? (Mehrfachnennung möglich!)

fehlende Verwendungsbreite
 Überschreitung der Altersgrenze
 fehlende Kinderbetreuung
 entfernte Fortbildungs- oder Arbeitsorte
 unflexible Dienstpläne
 Kontakt- und Informationsmangel
 sonstiges:
.....
 keine

054 Entspricht Ihr derzeitiger Dienstort Ihren Wünschen?

ja
 weitgehend
 weniger
 nein

055 Fühlen Sie sich wegen Ihrer Zugehörigkeit zur Laufbahn der Schutz- bzw. Kriminalpolizei benachteiligt?

ja
 eher ja
 eher nein
 nein

056 Fühlen Sie sich wegen Ihrer Tätigkeit/Ihrer Zugehörigkeit zu einem Dienstzweig intern mindergeachtet?

ja
 eher ja
 eher nein
 nein

057 Können Sie Ihr Privat- und Berufsleben in Einklang bringen?

ja
 überwiegend
 selten
 nein

058 Was ist Ihnen wichtiger?

Beruf geht vor
 Privatleben geht vor
 beides ist mir gleich wichtig

059 Haben Sie Interesse an außerdienstlicher Fortbildung?

ja
 nein

060 Wird Ihr Bemühen um außerdienstliche Fortbildung durch Ihren Vorgesetzten/Ihre Vorgesetzte gefördert?

ja
 überwiegend
 selten
 nein

061 Müssen Sie höherwertige Arbeit leisten, ohne dafür entsprechend bezahlt zu werden?

regelmäßig
 häufig
 selten
 nie

062 Sind Sie der Meinung, dass sich das Zeigen von Leistung für Sie lohnt?

ja
 eher ja
 eher nein
 nein

063 Fühlen Sie sich durch die Arbeitsmenge überlastet?

ständig

häufig

selten

nie

064 Wie könnte eine Arbeitsüberlastung am wirkungsvollsten abgebaut werden?

durch mehr Beamte

durch mehr Tarifpersonal

durch Abgabe von Aufgaben

durch Umorganisation

durch Entlastung von Verwaltungstätigkeit

065 Glauben Sie, dass die Belange der Beschäftigten durch die Personalvertretungen hinreichend wahrgenommen werden?

immer

oft

selten

nie

066 Gefällt Ihnen der Umgangston in Ihrer Dienststelle?

ja

meistens

weniger

überhaupt nicht

067 Gibt es Ihrer Meinung nach Vorurteile gegenüber Frauen im Polizeidienst?

ja

eher ja

eher nein

nein

068 Sind Sie mit dem jetzigen hierarchischen Aufbau der Polizei einverstanden?

ja

eher ja

eher nein

nein

069 Wie reagiert Ihr Vorgesetzter/Ihre Vorgesetzte im Allgemeinen, wenn Sie im Rahmen Ihrer Aufgaben und Befugnisse selbständig Entscheidungen treffen und handeln?

zustimmend

zumeist zustimmend

zumeist ungehalten

ungehalten

070 Weist Ihnen Ihr Vorgesetzter/Ihre Vorgesetzte in der Regel spezifische Aufgaben zu?

immer

oft

selten

nein (weiter bei Frage 073)

071 Wie reagiert Ihr Vorgesetzter/Ihre Vorgesetzte, wenn Sie die Ihnen zugewiesenen Aufgaben ausnahmsweise nicht erfüllen?

helfend

eher helfend

verärgert

gar nicht

072 Wie fühlen Sie sich bei der Erledigung der Ihnen zugewiesenen Arbeit?

frei

eher frei

eher unfrei

unfrei

073 Haben Sie genau umrissene Befugnisse zur Erledigung Ihrer täglichen Arbeit?

ja

weitgehend

teilweise

nein (weiter bei Frage 076)

074 Reichen die Befugnisse im Allgemeinen zur Erledigung Ihrer täglichen Arbeit?

ja

weitgehend

teilweise

nein

075 Wie reagiert Ihr Vorgesetzter/Ihre Vorgesetzte, wenn Sie Ihre Befugnisse ausnahmsweise überschreiten?

verständnisvoll
 eher verständnisvoll
 zumeist verärgert
 verärgert

076 Entsprechen Ihre Aufgaben und Befugnisse im Allgemeinen Ihren Fähigkeiten und Ihrem Leistungsvermögen?

vollständig
 zumeist
 teilweise
 nein

077 Entspricht Ihr Tätigkeitsbereich Ihren persönlichen Wünschen und Neigungen?

ja
 überwiegend
 weniger
 nein

078 Sind Sie mit der Art und Weise, wie Ihnen Aufgaben und Befugnisse übertragen werden, zufrieden?

ja
 nein, zu förmlich
 nein, zu unverbindlich
 nein, zu detailliert
 nein, zu ungenau
 nein,

079 Sind Ihnen die Ziele für die von Ihnen zu leistende Arbeit bekannt?

vollständig
 weitgehend
 ungefähr
 nein

080 Werden Sie an der Festlegung von Zielen für Ihren Tätigkeitsbereich beteiligt?

immer
 oft
 selten
 nie

081 Wie reagiert Ihr Vorgesetzter/Ihre Vorgesetzte im Allgemeinen auf Verbesserungs- oder Änderungsvorschläge?

interessiert
 eher interessiert
 eher abweisend
 abweisend

082 Nimmt Ihr Vorgesetzter/Ihre Vorgesetzte grundsätzlich Rücksprache mit Ihnen, bevor er/sie eine für Sie bedeutsame Angelegenheit entscheidet?

immer
 oft
 manchmal
 nein

083 Bespricht Ihr Vorgesetzter/Ihre Vorgesetzte geplante Änderungen Ihrer Arbeitsgebiete und Aufgaben mit Ihnen?

immer
 oft
 manchmal
 nein

084 Ist Ihnen bekannt, wie Sie die Ihnen vorgegebenen Ziele erreichen sollen?

vollständig
 weitgehend
 ungefähr
 nein

085 Halten Sie die Ihnen gemachten Vorgaben zur Durchführung Ihrer Arbeit im Allgemeinen für angemessen?

ja
 nein, zu viele/detaillierte Vorgaben
 nein, keine/zu wenig Vorgaben
 nein, zu ungenaue Vorgaben
 nein,

086 Werden Ihre Vorschläge/Vorstellungen im Allgemeinen ernst genommen?

immer
 weitgehend
 wenig
 nein

087 Können Sie Ihrem Vorgesetzten/Ihrer Vorgesetzten widersprechen, ohne Angst haben zu müssen?

immer
 im Allgemeinen
 manchmal
 nein

088 Fördert Ihr Vorgesetzter/Ihre Vorgesetzte die Entwicklung eigener Ideen?

immer
 im Allgemeinen
 manchmal
 nein

089 Können Sie sich mit dem identifizieren, was Sie in Ausübung Ihres Dienstes tun müssen oder sollen?

immer
 im Allgemeinen
 manchmal
 nein

090 Werden Sie über alle für Sie bedeutsamen Neuerungen und Veränderungen rechtzeitig und umfassend informiert?

immer
 oft
 selten
 nein

091 Finden an Ihrer Dienststelle regelmäßig Besprechungen statt, an denen Sie teilnehmen können?

nein (weiter bei Frage 093)
 ja, aber die bringen alle nichts
 ja, aber viel zu oft
 ja, aber viel zu selten
 ja

092 Haben Sie grundsätzlich die Möglichkeit, sich bei Besprechungen einzubringen?

ja
 oft
 selten
 nein

093 Wissen Sie, an wen Sie sich wenden können, wenn Sie einen dienstlichen Informationsbedarf haben?

ja
 zumeist
 kaum
 nein

094 Ist Ihr Vorgesetzter/Ihre Vorgesetzte für Sie ansprechbar?

immer
 zumeist
 kaum
 nein

095 Finden Sie auf Ihrer Dienststelle einen geeigneten Ansprechpartner/eine geeignete Ansprechpartnerin für Ihre persönlichen Fragen und Probleme?

immer
 zumeist
 selten
 nein

096 Wie fühlen Sie sich informiert?

gut
 eher gut
 eher schlecht
 schlecht

097 Wie beurteilen Sie den Umgangston Ihres/Ihrer Vorgesetzten?

angemessen
 eher angemessen
 eher unangemessen
 unangemessen

098 Wie beurteilen Sie den Informationsfluss in Ihrer Dienststelle?

gut
 schlecht, zu viel
 schlecht, zu wenig
 schlecht, zu spät
 schlecht, am Bedarf vorbei
 schlecht,

099 Durch wen werden Sie überwiegend über anstehende Neuerungen und Veränderungen informiert?

durch Vorgesetzte

durch Kollegen

durch den Personalrat

durch den Innendienst

durch Gerüchte

sonstiges:

100 An wen wenden Sie sich überwiegend, wenn Sie einen Informationsbedarf haben?

Vorgesetzte

Kollegen

Personalrat

Innendienst

Gewerkschaft

101 Setzt sich Ihr Vorgesetzter/Ihre Vorgesetzte gegenüber Ihrer vorgesetzten Dienststelle grundsätzlich für Ihre persönlichen Belange ein?

ja

oft

kaum

nein

102 Wie vertritt Ihr Vorgesetzter/Ihre Vorgesetzte Ihrer Meinung nach die Interessen Ihrer Dienststelle nach "oben"?

nachdrücklich

zumeist angemessen

eher schlecht

gar nicht

103 Meinen Sie, dass Ihre Arbeit auch hinreichend öffentlich gewürdigt wird?

immer

meistens

selten

nein

104 Finden Sie bei Ihrem Vorgesetzten/Ihrer Vorgesetzten Rat oder Hilfe, wenn Außenstehende Vorwürfe gegen Sie erheben?

immer

meistens

selten

nein

105 Wie bewerten Sie die Darstellung Ihrer Dienststelle in der Öffentlichkeit?

gut

eher gut

zumeist schlecht

schlecht

106 Wie bewerten Sie die Darstellung der Polizei im Allgemeinen in der Öffentlichkeit?

gut

eher gut

zumeist schlecht

schlecht

107 Gibt es öffentliche Veranstaltungen Ihrer Dienststelle mit Informationscharakter?

nein (weiter bei Frage 110)

ja

108 Wie bewerten Sie die Häufigkeit derartiger Veranstaltungen?

zu viel

zu wenig

angemessen

109 Wie bewerten Sie deren Wirksamkeit?

positiv

negativ

110 Gibt es öffentliche Veranstaltungen Ihrer Dienststelle mit gesellschaftlichem Charakter?

nein (weiter bei Frage 113)

ja

111	Wie bewerten Sie die Häufigkeit derartiger Veranstaltungen?
	<input type="checkbox"/> zu viel <input type="checkbox"/> zu wenig <input type="checkbox"/> angemessen
112	Wie bewerten Sie deren Wirksamkeit?
	<input type="checkbox"/> positiv <input type="checkbox"/> negativ
113	Vertritt Ihr Dienststellenleiter/Ihre Dienststellenleiterin Ihre Dienststelle hinreichend in der Öffentlichkeit?
	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> im Allgemeinen ja <input type="checkbox"/> eher schlecht <input type="checkbox"/> nein
114	Bereitet Ihr Dienststellenleiter/Ihre Dienststellenleiterin nicht alltägliche Einsätze selbstkritisch mit den Beteiligten nach?
	<input type="checkbox"/> immer <input type="checkbox"/> zumeist <input type="checkbox"/> eher selten <input type="checkbox"/> nein
115	Werden Sie von Ihrem Vorgesetzten/Ihrer Vorgesetzten unmittelbar und sofort angesprochen, wenn er/sie Fehler bemerkt?
	<input type="checkbox"/> immer <input type="checkbox"/> häufig <input type="checkbox"/> eher selten <input type="checkbox"/> nein (weiter bei Frage 117)
116	Wie reagiert Ihr Vorgesetzter/Ihre Vorgesetzte, wenn er/sie Fehler bemerkt?
	<input type="checkbox"/> verständnisvoll <input type="checkbox"/> eher verständnisvoll <input type="checkbox"/> überwiegend verärgert <input type="checkbox"/> verärgert
117	Persönlichen und/oder dienstlichen Ärger lässt er/sie bei seinen/ihrer Kontrollen spüren?
	<input type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> selten <input type="checkbox"/> oft <input type="checkbox"/> immer

118	Zeigt Ihr Vorgesetzter/Ihre Vorgesetzte Interesse an Ihrer Arbeit?
	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> oft <input type="checkbox"/> selten <input type="checkbox"/> nein
119	Wie bewerten Sie die Kontrollen Ihres/Ihrer Vorgesetzten?
	<input type="checkbox"/> hilfreich <input type="checkbox"/> eher hilfreich <input type="checkbox"/> eher überflüssig <input type="checkbox"/> überflüssig
120	Reagiert Ihr Vorgesetzter/Ihre Vorgesetzte auf leistungsunwillige Mitarbeiter/innen?
	<input type="checkbox"/> immer <input type="checkbox"/> oft <input type="checkbox"/> selten <input type="checkbox"/> nein
121	Halten Sie Kontrollen für erforderlich?
	<input type="checkbox"/> ja, grundsätzlich <input type="checkbox"/> ja, wenn sie nicht zur Farce werden <input type="checkbox"/> ja, wenn sie angekündigt werden <input type="checkbox"/> ja, wenn sie zielgerichtet durchgeführt werden <input type="checkbox"/> ja, wenn sie nicht zu oft durchgeführt werden <input type="checkbox"/> nein, grundsätzlich
122	Praktiziert Ihr Vorgesetzter eine zielorientierte Kontrolle?
	<input type="checkbox"/> weiß nicht <input type="checkbox"/> immer <input type="checkbox"/> oft <input type="checkbox"/> selten <input type="checkbox"/> nein
123	Meinen Sie, dass Ihr Vorgesetzter/Ihre Vorgesetzte die Probleme kennt, mit denen Sie sich beschäftigen?
	<input type="checkbox"/> vollständig <input type="checkbox"/> zumeist <input type="checkbox"/> kaum <input type="checkbox"/> nein

124 Worauf achtet Ihr Vorgesetzter/Ihre Vorgesetzte überwiegend bei seinen/ihrer Kontrollen?

- ob die Aufgabe erreicht wurde
- Zahl der Vorgänge
- Art der Durchführung
- Rechtmäßigkeit
- Umgangsformen
- Disziplin
- Pünktlichkeit
- Erscheinungsbild
- Einhaltung von Terminen
- sonstiges:

125 Meinen Sie, dass Ihre Leistungen von Ihrem Vorgesetzten/Ihrer Vorgesetzten zutreffend bewertet werden?

- ja
- überwiegend
- selten
- nein

126 Fühlen Sie sich im Vergleich zu Ihren Kollegen/Kolleginnen gerecht beurteilt?

- immer
- überwiegend
- selten
- nein

127 Erkennt Ihr Vorgesetzter/Ihre Vorgesetzte gute Leistungen an?

- immer
- oft
- selten
- nein

128 Informiert Sie Ihr Vorgesetzter/Ihre Vorgesetzte über Beurteilungsnotizen?

- immer
- oft
- selten
- nein

129 Wissen Sie, welche Leistungen von Ihnen erwartet werden?

- immer
- oft
- selten
- nein

130 Sind Ihnen die Gründe bekannt, die zu Ihrer letzten Beurteilung geführt haben?

- vollständig
- überwiegend
- teilweise
- nein

131 Können Sie Ihren derzeitigen Leistungsstand einschätzen?

- vollständig
- überwiegend
- teilweise
- nein

132 Entsprach die Ihnen zuletzt erteilte Gesamtnote Ihrer persönlichen Einschätzung?

- ja
- nein, eigene Einschätzung besser
- nein, eigene Einschätzung schlechter

133 Worauf gründet Ihr Vorgesetzter/Ihre Vorgesetzte Ihrer Meinung nach das Urteil (die Beurteilung), das er/sie über Sie abgibt?
(Mehrfachnennung möglich!)

- Lehrgangsnote
- Arbeitsergebnisse
- vorherige Beurteilung
- Sozialverhalten
- Charakterbild
- Erscheinungsformen
- Anzahl repressiver Vorgänge
- Anzahl präventiver Vorgänge
- Art und Weise der Aufgabenerfüllung
- Rechtmäßigkeit der Maßnahmen
- Pünktlichkeit
- Disziplin
- Einhaltung von Terminen
- sonstiges:

134 Wie wirkt sich Ihrer Einschätzung nach die Mitarbeit von Frauen in der Polizei aus?

nachteilig		keine Auswirkung		vorteilhaft
-2	-1	0	1	2
<input type="checkbox"/>				

135 Wie würde sich Ihrer Einschätzung nach die Mitarbeit von Frauen in Führungspositionen der Polizei auswirken?

nachteilig		keine Auswirkung		vorteilhaft
-2	-1	0	1	2
<input type="checkbox"/>				

136 Wie wirkt sich Ihrer Einschätzung nach die Mitarbeit von ausländischen Mitarbeitern in der Polizei aus?

nachteilig		keine Auswirkung		vorteilhaft
-2	-1	0	1	2
<input type="checkbox"/>				

137 Wie würde sich Ihrer Einschätzung nach die Mitarbeit von ausländischen Mitarbeitern in Führungspositionen der Polizei auswirken?

nachteilig		keine Auswirkung		vorteilhaft
-2	-1	0	1	2
<input type="checkbox"/>				

138 Wie zufrieden sind Sie mit den folgenden Ausstattungen an Ihrem Arbeitsplatz?

		unzufrieden				zufrieden			
		1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Personal	<input type="checkbox"/>							
2.	Dienstkleidung	<input type="checkbox"/>							
3.	Schutzausrüstung	<input type="checkbox"/>							
4.	Mobiliar	<input type="checkbox"/>							
5.	Sozialräume	<input type="checkbox"/>							
6.	Dienstfahrzeuge	<input type="checkbox"/>							
7.	Computer und Schreibmaschinen	<input type="checkbox"/>							
8.	Funkgeräte und Telefonanlagen	<input type="checkbox"/>							
9.	sanitäre Einrichtungen	<input type="checkbox"/>							

139 Wie würden Sie Ihre alltägliche Arbeitsbelastung insgesamt beschreiben?

weit unterfordert		genau richtig		weit überfordert
-2	-1	0	1	2
<input type="checkbox"/>				

140 Wie hat sich Ihrer Einschätzung nach die Arbeitsbelastung in der Polizei insgesamt in den letzten 10 Jahren entwickelt?

deutlich weniger geworden		gleich geblieben		deutlich mehr geworden
-2	-1	0	1	2
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

141 In welchem Ausmaß fühlen Sie sich bei beruflichen oder privaten Problemen bzw. Schwierigkeiten von anderen unterstützt, z.B. in Form von Trost, Rat oder Hilfe?

		Die Person(en) habe ich nicht.	Folgende Personen unterstützen mich...							
			...bei beruflichen Belastungen				...bei privaten Belastungen			
			viel zu wenig			so viel ich möchte	viel zu wenig			so viel ich möchte
		0	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Partner / Partnerin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Familienangehörige	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Freunde / Bekannte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Vorgesetzte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Kollegen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Nachgeordnete	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

In Frage 142 sind einige mögliche Arbeitsanforderungen polizeilicher Tätigkeit aufgelistet. Bitte schätzen Sie zunächst ein, **wie häufig** die jeweilige Situation bei Ihrer Arbeitstätigkeit in den letzten 12 Monaten vorgekommen ist. Anschließend bitten wir Sie anzugeben, **wie belastend** Sie die jeweilige Situation empfinden. Verwenden Sie die „Häufigkeitsskala“ und die „Belastungsskala“, um die entsprechenden Ziffern auszuwählen und **in der nachstehenden Tabelle** neben der beschriebenen Situation **einzutragen!**

Häufigkeits- skala	0	1	2	3	4	5	6
	seltener oder nie	einige Male im Jahr	einmal im Monat	einige Male im Monat	einmal pro Woche	einige Male pro Woche	täglich
Belastungs- skala	0	1	2	3	4	5	6
	gar nicht belastend						extrem belastend

142	Situation	Häufigkeit der Situation (Ziffer 0-6)	Belastung der Situation (Ziffer 0-6)
1.	Ich habe Überstunden zu leisten.
2.	Es werden mir zusätzliche Aufgaben übertragen.
3.	Ich habe im Vorfeld keine Informationen über eine zu erledigende Aufgabe.
4.	Ich habe keine entsprechende Ausbildung für eine zu erledigende Aufgabe.
5.	Ich habe eine Aufgabe in sehr kurzer Zeit zu erledigen.
6.	Ich erhalte keine Rückmeldung über eine erledigte Aufgabe.
7.	Ich habe eine wichtige Entscheidung zu treffen.
8.	Ich habe für die Konsequenzen einer Entscheidung einzustehen.
9.	Es werden gleichzeitig unterschiedliche Erwartungen an mich gestellt.
10.	Es werden unklare Erwartungen an mich gestellt.
11.	Es werden sehr hohe Erwartungen an mich gestellt.
12.	Ich habe eine Auseinandersetzung mit meinem / meiner <u>direkten</u> Vorgesetzten.
13.	Ich habe eine Auseinandersetzung mit meinem / meiner <u>nächsthöheren</u> Vorgesetzten.
14.	Ich habe eine Auseinandersetzung mit Kollegen.
15.	Ich habe eine Auseinandersetzung mit Bürgern.
16.	Ich habe eine Auseinandersetzung mit einer Institution.
17.	Ich habe einen Einsatz mit Beteiligung von Waffengewalt.
18.	Ich habe einen Einsatz mit Beteiligung von nicht deutschsprachigen Bürgern.

Die folgenden Aussagen beziehen sich auf Situationen, in denen Ziele oder Pläne nicht so verwirklicht werden können, wie man sich das wünscht. Hierzu werden einige allgemeine Reaktionsweisen beschrieben, mit denen solche Situationen bewältigt werden können. Antworten Sie, ohne lange zu überlegen! Es kommt nicht darauf an, dass ähnliche Aussagen in gleicher Richtung beantwortet werden.

143a		Wie sehr treffen die einzelnen Aussagen auf Sie zu?				
		trifft nicht zu			trifft zu	
1.	Wenn ich mich in etwas verrannt habe, fällt es mir schwer, einen neuen Weg einzuschlagen.	-2	-1	0	1	2
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Je schwieriger ein Ziel zu erreichen ist, um so erstrebenswerter erscheint es mir oft.	-2	-1	0	1	2
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Bei der Durchsetzung meiner Interessen kann ich sehr hartnäckig sein.	-2	-1	0	1	2
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Auch im größten Unglück finde ich oft noch einen Sinn.	-2	-1	0	1	2
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Wenn sich mir Schwierigkeiten in den Weg legen, verstärke ich gewöhnlich meine Anstrengungen erheblich.	-2	-1	0	1	2
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Um Enttäuschungen von vornherein zu vermeiden, stecke ich meine Ansprüche nicht allzu hoch.	-2	-1	0	1	2
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	Ich neige dazu, auch in aussichtslosen Situationen zu kämpfen.	-2	-1	0	1	2
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	Selbst wenn mir etwas gründlich schiefgeht, sehe ich noch irgendwo einen kleinen Fortschritt.	-2	-1	0	1	2
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	Ein Gebiet, auf dem ich von anderen übertroffen werde, verliert für mich an Bedeutung.	-2	-1	0	1	2
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.	Ich verzichte auch mal auf einen Wunsch, wenn er mir schwer erreichbar erscheint.	-2	-1	0	1	2
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

143b		Wie sehr treffen die einzelnen Aussagen auf Sie zu?				
		trifft nicht zu			trifft zu	
11.	Wenn ich auf unüberwindbare Hindernisse stoße, suche ich mir lieber ein neues Ziel.	-2	-1	0	1	2
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.	Das Leben ist viel angenehmer, wenn ich mir keine hohen Ziele stecke.	-2	-1	0	1	2
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.	Viele Probleme schaffe ich mir selbst, weil ich überhöhte Ansprüche habe.	-2	-1	0	1	2
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.	Wenn ich mich lange vergeblich mit einem Problem auseinandersetze, merke ich oft, dass ich im Grunde auch ohne eine Lösung ganz gut zurechtkomme.	-2	-1	0	1	2
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.	Im Allgemeinen trauere ich einer verpassten Chance nicht lange nach.	-2	-1	0	1	2
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.	Veränderten Umständen kann ich mich im Allgemeinen recht gut anpassen.	-2	-1	0	1	2
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.	Ich kann auch dem Verzicht etwas abgewinnen.	-2	-1	0	1	2
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.	Ich meide es, mich mit Problemen auseinanderzusetzen, für die ich keine Lösung habe.	-2	-1	0	1	2
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19.	Ich merke im Allgemeinen recht gut, wann ich an die Grenzen meiner Möglichkeiten komme.	-2	-1	0	1	2
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20.	Wenn etwas nicht nach meinen Wünschen läuft, gebe ich eher meine Wünsche auf, als lange zu kämpfen.	-2	-1	0	1	2
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

143c		Wie sehr treffen die einzelnen Aussagen auf Sie zu?				
		trifft nicht zu			trifft zu	
21.	Nach schweren Enttäuschungen wende ich mich bald neuen Aufgaben zu.	-2	-1	0	1	2
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22.	Vor ernstesten Problemen verschließe ich manchmal die Augen.	-2	-1	0	1	2
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23.	Wenn ich nicht bekomme, was ich will, sehe ich das auch als eine Möglichkeit, mich in Gelassenheit zu üben.	-2	-1	0	1	2
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24.	Auch wenn mir ein Wunsch nicht erfüllt wird, ist das für mich kein Grund zur Verzweiflung: es gibt ja noch andere Dinge im Leben.	-2	-1	0	1	2
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25.	Ich kann auch den unangenehmen Dingen des Lebens leicht eine gute Seite abgewinnen.	-2	-1	0	1	2
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26.	Mit Niederlagen kann ich mich nur schlecht abfinden.	-2	-1	0	1	2
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27.	Selbst wenn alles aussichtslos erscheint, suche ich noch nach Möglichkeiten, die Lage unter Kontrolle zu bringen.	-2	-1	0	1	2
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28.	Wenn ich mir einmal etwas in den Kopf gesetzt habe, lasse ich mich auch durch große Schwierigkeiten nicht davon abbringen.	-2	-1	0	1	2
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29.	Wenn ich in Schwierigkeiten stecke, frage ich mich sofort, wie ich das Beste daraus machen kann.	-2	-1	0	1	2
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30.	Ich will nur dann wirklich zufrieden sein, wenn sich meine Wünsche ohne Abstriche erfüllt haben.	-2	-1	0	1	2
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

144		Wenn Sie Ihre derzeitige Lebenssituation insgesamt betrachten, wie würden Sie Ihr allgemeines Befinden beschreiben?						
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

145		Es geht nun um Ihre Gesundheit. Wir bitten Sie, aufrichtig zu antworten, auch wenn einige Fragen sehr persönlich sind!						
1.	Wie viele Tage haben Sie <u>in den letzten 12 Monaten</u> wegen Krankheit im Dienst gefehlt? (keine = 0)							___ Tag(e)
2.	Wie häufig mussten Sie <u>in den letzten 12 Monaten</u> einen Arzt aufsuchen?	seltener oder nie	einige Male im Jahr	einmal im Monat	einige Male im Monat	einmal pro Woche	einige Male pro Woche	täglich
		0	1	2	3	4	5	6
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Wie häufig mussten Sie <u>in den letzten 12 Monaten</u> Medikamente einnehmen?	seltener oder nie	einige Male im Jahr	einmal im Monat	einige Male im Monat	einmal pro Woche	einige Male pro Woche	täglich
		0	1	2	3	4	5	6
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Nun geht es noch einmal um Aussagen über arbeitsbezogene Gefühle und Gedanken, die Folgen von beruflichen Belastungen sein können. Bitte geben Sie an, **wie oft** Sie das beschriebene **Gefühl oder den Gedanken** haben, indem Sie die entsprechende Ziffer (von 0 bis 6) aus der nachstehenden Skala auswählen und in die Spalte neben der jeweiligen Aussage eintragen!

Häufigkeits- skala	0	1	2	3	4	5	6
	seltener oder nie	einige Male im Jahr	einmal im Monat	einige Male im Monat	einmal pro Woche	einige Male pro Woche	täglich

146	Gefühl oder Gedanke	Häufigkeit des Gedankens oder des Gefühls (Ziffer 0 - 6)
1.	Durch meine Arbeit fühle ich mich ausgelaugt.
2.	Am Ende des Arbeitstages fühle ich mich erledigt.
3.	Ich fühle mich schon müde, wenn ich morgens aufstehe und wieder einen Arbeitstag vor mir habe.
4.	Es gelingt mir gut, mich in die Bürger, mit denen ich zu tun habe, hineinzusetzen.
5.	Ich glaube, ich behandle Bürger, mit denen ich zu tun habe, zum Teil ziemlich unpersönlich.
6.	Den ganzen Tag mit Leuten zu arbeiten, ist wirklich eine Strapaze für mich.
7.	Mit den Problemen der Bürger, mit denen ich zu tun habe, kann ich sehr gut umgehen.
8.	Durch meine Arbeit bin ich gefühlsmäßig am Ende.
9.	Ich glaube, dass ich das Leben anderer Menschen durch meine Arbeit positiv beeinflusse.
10.	Seit ich diese Arbeit mache, bin ich gleichgültiger gegenüber Menschen geworden.
11.	Ich befürchte, dass diese Arbeit mich emotional verhärtet.
12.	Ich fühle mich voller Tatkraft.
13.	Meine Arbeit frustriert mich.
14.	Ich glaube, ich arbeite zu hart.
15.	Bei manchen Bürgern interessiert es mich im Grunde nicht, was aus / mit ihnen wird.
16.	Mit Menschen in der direkten Auseinandersetzung zu arbeiten, belastet mich zu sehr.
17.	Es fällt mir leicht, eine entspannte Atmosphäre mit den Bürgern, mit denen ich zu tun habe, herzustellen.
18.	Ich fühle mich angeregt, wenn ich intensiv mit den Bürgern, mit denen ich zu tun habe, gearbeitet habe.
19.	Ich habe viele wertvolle Dinge in meiner derzeitigen Arbeit erreicht.
20.	Ich glaube, ich bin mit meinem Latein am Ende.
21.	In der Arbeit gehe ich mit emotionalen Problemen sehr ruhig und ausgeglichen um.
22.	Ich habe den Eindruck, die Bürger, mit denen ich zu tun habe, geben mir die Schuld für ihre eigenen Probleme.

ANHANG B: Befragungsinstrument B



KRIMINOLOGISCHES
FORSCHUNGSINSTITUT
NIEDERSACHSEN E.V.

Dr. Thomas Ohlemacher, Dipl. Psych. Christiane Bosold

Projekt „Polizei im Wandel“
Lützerodestr. 9, 30161 Hannover
Tel. 0511-34836-17, -10 (Fax)

Hannover, den 17.01.2001

Forschungsprojekt „Polizei im Wandel“,

gefördert vom Innenministerium Niedersachsen

Sehr geehrte Damen und Herren,

das Kriminologische Forschungsinstitut Niedersachsen (KFN) führt eine Repräsentativ-Befragung von Polizistinnen und Polizisten des Landes Niedersachsen durch. Hierzu benötigen wir Ihre Mithilfe! Der besondere Stellenwert dieser Befragung liegt darin, dass sie an frühere Mitarbeiterbefragungen anknüpft, aktuelle Themen aufnimmt und in den nächsten Jahren auch in anderen Bundesländern durchgeführt werden soll.

Mit diesem Projekt sollen polizeiliche Arbeitsstrukturen identifiziert werden, die sich bewährt haben und solche, die Probleme aufwerfen. Darüber hinaus sollen Wege aufgezeigt werden, die zur Verbesserung der Arbeitssituation beitragen können.

Die Befragung greift einige Themen der „Mitarbeiterbefragung der niedersächsischen Polizei 1991“ auf (z.B. Arbeitszufriedenheit, Arbeitsbelastung). Dies war Anlass für das niedersächsische Innenministerium, die Studie in Form einer Forschungsförderung zu unterstützen.

Die vorliegende Befragung möchte somit zweierlei:

Zum einen soll die Befragung der niedersächsischen Polizei von 1991 in Teilen wiederholt und damit ein möglicher „Wandel“ untersucht werden.

Zum zweiten sollen neue Themen in die Befragung integriert werden. Zu diesen neuen Bereichen gehören das polizeiliche Selbstverständnis, aber auch sensible Themen wie das polizeiliche Handeln in Konfliktsituationen.

Diese Themenbereiche sind für einen Fragebogen zu umfangreich. Daher haben wir uns entschlossen, unterschiedliche Fragebogenversionen zu erstellen und diese per Zufall an die niedersächsischen Polizistinnen und Polizisten zu verschicken. Es kann also sein, dass einige Ihrer Kolleginnen und Kollegen eine andere Fragebogenversion erhalten.

Insgesamt wird jede/r vierte bis fünfte Polizeibeamtin bzw. -beamter einen Fragebogen erhalten. Außer dem KFN weiß niemand, dass *Sie* diesen Bogen bekommen haben. Aus diesem Grund werden die Unterlagen auch an Ihre Privatadresse übersandt. Die Fragebögen sind weder nummeriert noch markiert. **Das KFN garantiert Ihnen die uneingeschränkte Anonymität und Vertraulichkeit Ihrer Antworten.** Das Innenministerium hat keinen Zugriff auf die Fragebögen oder die Datensätze. Auch durch die Ergebnisdarstellung wird kein Rückschluss auf einzelne Personen oder Dienststellen möglich werden.

Die Ergebnisse der Befragung werden zunächst gemeinsam von KFN und Innenministerium der Öffentlichkeit präsentiert. Weiterhin werden einige Polizeibeamtinnen und -beamte Gelegenheit erhalten, in Gruppendiskussionen sich zu den Ergebnissen zu äußern. Später werden vom KFN differenzierte Analysen beispielsweise zum Zusammenhang von Faktoren der Arbeitsbelastung und dem Wohlbefinden von Polizistinnen und Polizisten durchgeführt werden.

Das KFN selbst ist ein unabhängiges Forschungsinstitut in der Rechtsform eines Vereins. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind keine Beamten und in keinerlei Hinsicht an Weisungen gebunden. Weitere Informationen zum KFN und zu diesem Projekt finden Sie im Internet auf unserer Homepage unter www.kfn.de.

Da die Befragung möglichst repräsentative Ergebnisse erbringen soll, ist Ihre Mitarbeit für uns sehr wichtig. Nur bei einer **hohen Rücklaufquote** können wir über die Vielfalt der Meinungen und Ansichten der Polizeibeamtinnen und -beamten verallgemeinerungsfähig Auskunft geben.

Zum Ausfüllen des Fragebogens sind **etwa 60 – 90 Minuten** erforderlich. Bitte versuchen Sie, möglichst alle Fragen zu bearbeiten! Wir sind uns bewusst, dass einige Fragen sehr persönlich sind und auch eine gewisse Ausdauer beim Ausfüllen erfordern. Wir möchten Sie bitten, die notwendige Zeit und Energie dennoch aufzuwenden.

Auch wenn Sie einzelne Fragen nicht beantworten können, ist Ihr Fragebogen von großer Bedeutung für uns. Senden Sie die ausgefüllten Unterlagen in jedem Fall direkt an uns per beiliegendem frankierten Rückumschlag zurück! Bitte tun Sie dies **schnellstmöglich, spätestens bis 28. Februar 2001!** Schreiben Sie keinen Namen oder Absender auf den Bogen oder den Umschlag! Sollten Sie nicht teilnehmen wollen, bitten wir Sie, die Unterlagen unter Angabe Ihrer Gründe an uns zurück zu senden.

Wichtige Anmerkungen zur Bearbeitung des Fragebogens:

- (1) An einigen Stellen im Fragebogen haben wir aus Gründen der besseren Lesbarkeit nur die männlichen Bezeichnungen verwendet. An diesen Textstellen sind auch Beamtinnen bzw. Bürgerinnen gemeint.
- (2) Mit dem Begriff „Bürger“ sind alle Personengruppen in der Bevölkerung angesprochen.
- (3) **Grundsätzlich** ist bei jeder Frage **nur eine Antwortalternative zu kennzeichnen**. Bei einzelnen Fragen, die ausdrücklich mit dem Vermerk „**Mehrfachnennung möglich!**“ versehen sind, können Sie auch mehrere Antworten ankreuzen.
- (4) Bitte antworten Sie auf alle Fragen spontan! **Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten!** Ausschlaggebend ist Ihre persönliche Meinung und Erfahrung.
- (5) Bei einigen längeren Frageblöcken handelt es sich um in der Wissenschaft bewährte Fragebogenelemente (sog. Standardskalen) mit nur leicht unterschiedlichen Inhalten. Es handelt sich hierbei um den Versuch, möglichst alle Facetten eines Themas zu berücksichtigen. Bitte lassen Sie sich durch diese Ausführlichkeit nicht entmutigen. **Antworten Sie spontan und zügig!**

Falls Sie weitere Fragen zum Fragebogen oder zum Gesamtprojekt haben, so rufen Sie bitte Frau Bosold unter 0511/348 36 17 an!

Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung!

0. Statistische Angaben

001	Geschlecht
<input type="checkbox"/>	männlich
<input type="checkbox"/>	weiblich
002	Alter
<input type="checkbox"/>	bis 25 Jahre
<input type="checkbox"/>	26 - 35 Jahre
<input type="checkbox"/>	36 - 45 Jahre
<input type="checkbox"/>	46 - 55 Jahre
<input type="checkbox"/>	über 55 Jahre
003	Familienstand
<input type="checkbox"/>	ledig
<input type="checkbox"/>	geschieden
<input type="checkbox"/>	verheiratet
<input type="checkbox"/>	verwitwet
004	Beruf des Partners / der Partnerin
<input type="checkbox"/>	Polizist / Polizistin
<input type="checkbox"/>	anderer Beruf
<input type="checkbox"/>	kein Beruf
<input type="checkbox"/>	habe keinen Partner / keine Partnerin
005	Anzahl eigener Kinder

006	Anzahl der in Ihrem Haushalt lebenden Personen (inklusive Sie selbst)

007	letzter allgemeinbildender Schulabschluss
<input type="checkbox"/>	Hauptschule
<input type="checkbox"/>	Realschule/mittlere Reife
<input type="checkbox"/>	Fachabitur
<input type="checkbox"/>	Abitur
<input type="checkbox"/>	sonstiges:
008	anderer erlernter Beruf als der Polizeiberuf oder Universitätsabschluss
<input type="checkbox"/>	ja
<input type="checkbox"/>	nein
	falls ja: welcher?

009	Dienstalter
<input type="checkbox"/>	bis 5 Jahre
<input type="checkbox"/>	6 - 10 Jahre
<input type="checkbox"/>	11 - 15 Jahre
<input type="checkbox"/>	16 - 20 Jahre
<input type="checkbox"/>	21 - 30 Jahre
<input type="checkbox"/>	mehr als 30 Jahre
010	letzter Dienststellenwechsel
<input type="checkbox"/>	noch nie
<input type="checkbox"/>	innerhalb des letzten Jahres
<input type="checkbox"/>	vor über 1 - 5 Jahren
<input type="checkbox"/>	vor über 5 - 10 Jahren
<input type="checkbox"/>	vor über 10 Jahren
011	Dienstregelung
<input type="checkbox"/>	Tagesdienst (regelmäßig)
<input type="checkbox"/>	Schichtdienst
<input type="checkbox"/>	bedarfsorientierter Schichtdienst
<input type="checkbox"/>	Bedarfsdienst
012	Dienstort
<input type="checkbox"/>	über 500.000 Einwohner
<input type="checkbox"/>	über 100.000 - 500.000 Einwohner
<input type="checkbox"/>	über 50.000 - 100.000 Einwohner
<input type="checkbox"/>	über 20.000 - 50.000 Einwohner
<input type="checkbox"/>	über 10.000 - 20.000 Einwohner
<input type="checkbox"/>	bis 10.000 Einwohner
013	Einwohner im Zuständigkeitsbereich
<input type="checkbox"/>	über 500.000 Einwohner
<input type="checkbox"/>	über 100.000 - 500.000 Einwohner
<input type="checkbox"/>	über 50.000 - 100.000 Einwohner
<input type="checkbox"/>	über 20.000 - 50.000 Einwohner
<input type="checkbox"/>	über 10.000 - 20.000 Einwohner
<input type="checkbox"/>	bis 10.000 Einwohner

014 Dienststellengröße

bis 10 Beschäftigte

11 - 50 Beschäftigte

51 - 80 Beschäftigte

81 - 200 Beschäftigte

über 200 Beschäftigte

015 Vollzugsbeamte auf der Dienststelle

Vollzugsbeamte insgesamt (Anzahl)

weibliche Vollzugsbeamte (Anzahl)

Vollzugsbeamte ausländischer Herkunft ja nein

Vollzugsbeamte mit Herkunft aus den neuen Bundesländern ja nein

016 Regelmäßige Fahrzeit zum Arbeitsplatz

bis zu 30 Minuten

31 - 60 Minuten

61 - 120 Minuten

über 120 Minuten

017 Laufbahngruppe

mittlerer Dienst

gehobener Dienst

höherer Dienst

018 Dienstgrad

.....

019 Laufbahnzugehörigkeit

Schutzpolizei (inklusive Wasserschutzpolizei)

Kriminalpolizei

020 Organisationszugehörigkeit

Bezirksregierung / Polizeidirektion bzw. eine ihrer Dienststellen

LKA

LBPN

PATBNI

FHS / BIPNI / MI

021 Sonderdienstzugehörigkeit

Bereitschaftspolizeihundertschaft

Wasserschutzpolizei

SEK / MEK / Zivilstreifendienst

Diensthundführergruppe / Reiter- und Hundestaffel

Hubschrauberstaffel

sonstige Sonderdienstzugehörigkeit

keine Sonderdienstzugehörigkeit

022 Aufgabenbereich
(Bitte nur eine Nennung, aufgabenspezifische Zuordnung hat Vorrang!)

Einsatz- und Streifendienst

Kriminal- und Ermittlungsdienst

Polizeikommissariat (B) / Polizeistation

Zentraler Kriminaldienst

Organisierte Kriminalität

Lagezentrale / Einsatzzentrale

Stabsdienst / Innendienst / Dienststellenleitung

technische Dienste

sonstige Aufgabenbereiche

023 Leitungsaufgaben

ja nein

falls ja: Zahl der Beschäftigten im nachgeordneten Bereich:

bis 10 Beschäftigte

11 - 50 Beschäftigte

51 - 80 Beschäftigte

81 - 200 Beschäftigte

über 200 Beschäftigte

024 Beschäftigungsart

Vollzeitbeschäftigung

Teilzeitbeschäftigung

Urlaub ohne Bezüge, Grund:

025 letzte Beförderung / Ernennung

noch nie

innerhalb der letzten drei Jahre

vor über 3 - 5 Jahren

vor über 5 - 10 Jahren

vor über 10 Jahren

1. Arbeitszufriedenheit

026		Wie zufrieden sind Sie mit den folgenden Ausstattungen an Ihrem Arbeitsplatz?			
		unzufrieden			zufrieden
		1	2	3	4
1.	Personal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Dienstkleidung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Schutzausrüstung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Mobiliar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Sozialräume	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Dienstfahrzeuge	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	Computer und Schreibmaschinen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	Funkgeräte und Telefonanlagen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	sanitäre Einrichtungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
027		Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem Einkommen?			
		unzu- frieden			zu- frieden
		1	2	3	4
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. Entwicklungschancen

Im Folgenden geht es um Ihre Erfahrungen, die Sie in bezug auf Ihre berufliche Entwicklung in der Polizei gemacht haben.

028		Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer bisherigen beruflichen Entwicklung in der Polizei?			
		unzu- frieden			zu- frieden
		1	2	3	4
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
029		Wie haben sich nach Ihrer Einschätzung die beruflichen Entwicklungschancen <u>insgesamt</u> in der Polizei <u>in den letzten 10 Jahren</u> verändert?			
		deutlich verschlechtert	gleich geblieben		deutlich verbessert
		-2	-1	0	1
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

030		Wie haben sich die beruflichen Entwicklungschancen <u>für Sie persönlich</u> durch die strukturellen Veränderungen in der niedersächsischen Polizei seit Anfang der 90er Jahre verändert?				
		deutlich verschlechtert		gleich geblieben		deutlich verbessert
		-2	-1	0	1	2
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
031		Haben Sie bisher im Rahmen der Veränderungen in der niedersächsischen Polizei seit Anfang der 90er Jahre an einer der folgenden Aufstiegsformen teilgenommen?				
	<input type="checkbox"/>	ja, Lehrgangsaufstieg				
	<input type="checkbox"/>	ja, Bewährungsaufstieg				
	<input type="checkbox"/>	ja, Aufstieg durch Studium				
	<input type="checkbox"/>	nein, keine dieser Aufstiegsformen				
032		Würden Sie Ihren Beruf erneut wählen?				
		nein	wahr- scheinlich nein	wahr- scheinlich ja	ja	
		1	2	3	4	
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
033		Würden Sie anderen empfehlen, Ihren Beruf zu ergreifen?				
		nein	wahr- scheinlich nein	wahr- scheinlich ja	ja	
		1	2	3	4	
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
034		Welche Besoldungsgruppe <u>möchten Sie</u> bis zum Eintritt in den Ruhestand erreichen?				
	<input type="checkbox"/>	A 9 m.D.		<input type="checkbox"/>	A 13 g.D.	
	<input type="checkbox"/>	A 9 g.D.		<input type="checkbox"/>	A 13 h.D.	
	<input type="checkbox"/>	A 10		<input type="checkbox"/>	A 14	
	<input type="checkbox"/>	A 11		<input type="checkbox"/>	A 15	
	<input type="checkbox"/>	A 12		<input type="checkbox"/>	A 16	
	<input type="checkbox"/>	sonstige:				
035		Welche Besoldungsgruppe <u>werden Sie voraussichtlich</u> bis zum Eintritt in den Ruhestand erreichen <u>können</u> ?				
	<input type="checkbox"/>	A 9 m.D.		<input type="checkbox"/>	A 13 g.D.	
	<input type="checkbox"/>	A 9 g.D.		<input type="checkbox"/>	A 13 h.D.	
	<input type="checkbox"/>	A 10		<input type="checkbox"/>	A 14	
	<input type="checkbox"/>	A 11		<input type="checkbox"/>	A 15	
	<input type="checkbox"/>	A 12		<input type="checkbox"/>	A 16	
	<input type="checkbox"/>	sonstige:				

036 Haben Sie vor, ...		auf keinen Fall					auf jeden Fall
		1	2	3	4	5	6
1.	... die Dienststelle zu wechseln?	<input type="checkbox"/>					
2.	... den Dienstzweig zu wechseln?	<input type="checkbox"/>					
3.	... die Laufbahnzugehörigkeit (S/K) zu wechseln?	<input type="checkbox"/>					
4.	... vorzeitig in den Ruhestand zu gehen?	<input type="checkbox"/>					
5.	... den Polizeiberuf aufzugeben?	<input type="checkbox"/>					

037 Wie wichtig sind für Sie die folgenden Aspekte bei der Bewertung Ihrer beruflichen Entwicklung?		unwichtig			wichtig
		1	2	3	4
1.	Beförderung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Dienstgrad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Übertragung eines bestimmten Dienstpostens	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Leitungstätigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Aufgaben, die den eigenen Fähigkeiten bzw. Neigungen entsprechen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

038 Wie wichtig ist Ihnen die Meinung der folgenden Personen, wenn Sie eine bedeutsame Entscheidung beruflicher Art treffen müssen?		Die Person(en) habe ich nicht.				unwichtig			wichtig
		0	1	2	3	4			
1.	Partner / Partnerin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
2.	Familienangehörige	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
3.	Freunde / Bekannte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
4.	Vorgesetzte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
5.	Kollegen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
6.	Nachgeordnete	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			

039 Es folgen einige Fragen zum Bereich Fortbildung.					
1.	Haben Sie Interesse an <u>dienstlicher</u> Fortbildung?	<input type="checkbox"/>	nein	<input type="checkbox"/>	ja
2.	Haben Sie Interesse an <u>außerdienstlicher</u> Fortbildung?	<input type="checkbox"/>	nein	<input type="checkbox"/>	ja
3.	Haben Sie <u>in den letzten 12 Monaten</u> an Fortbildungsveranstaltungen teilgenommen?	<input type="checkbox"/>	nein	<input type="checkbox"/>	ja
	<u>falls ja: Wie häufig?</u>	mal			
	<u>Zu welchen Themen?</u>			
			
4.	Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit dem Angebot an <u>dienstlichen</u> Fortbildungsveranstaltungen?	unzufrieden		zufrieden	
		1	2	3	4
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Die berufliche Entwicklung kann einerseits davon abhängen, welche Möglichkeiten eine entsprechende Situation bereit hält. Andererseits kann entscheidend sein, in welchem Ausmaß man darauf vertraut, dass eigene Fähigkeiten die Überwindung unterschiedlichster Hindernisse bewirken können.

040 Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu?		trifft			
		nicht zu			zu
		1	2	3	4
1.	Die Lösung schwieriger Probleme gelingt mir immer, wenn ich mich darum bemühe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Wenn mir jemand Widerstand leistet, finde ich Mittel und Wege, mich durchzusetzen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Es bereitet mir keine Schwierigkeiten, meine Absichten und Ziele zu verwirklichen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Auch bei überraschenden Ereignissen glaube ich, dass ich gut damit zurechtkommen werde.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	In unerwarteten Situationen weiß ich immer, wie ich mich verhalten soll.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Für jedes Problem habe ich eine Lösung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	Schwierigkeiten sehe ich gelassen entgegen, weil ich mich immer auf meine Fähigkeiten verlassen kann.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	Wenn ich mit einem Problem konfrontiert werde, habe ich meist mehrere Ideen, wie ich damit fertig werde.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	Wenn ich mit einer neuen Sache konfrontiert werde, weiß ich, wie ich damit umgehen kann.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.	Was auch immer passiert, ich werde schon klarkommen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Es geht nun darum, inwieweit Ihre berufliche Situation Ihnen Möglichkeiten für eine persönliche Entfaltung in anderen Bereichen (z.B. Vereine, Bildung, Handwerk, Handel, etc.) offen lässt. Hiermit meinen wir nicht eine bloße Vereinsmitgliedschaft oder die Ausübung eines Hobbys (z.B. Briefmarken sammeln oder Joggen). Vielmehr soll es um ein **aktives Engagement** gehen, dass in einem **aufwendigen Ehrenamt** bestehen kann (z.B. die Mitarbeit im Vereinsvorstand) **oder in wirtschaftlichen Tätigkeiten** (z.B. ein zweiter Beruf, regelmäßige Aushilfe im Familienbetrieb, etc.).

041	Sind Sie in Ihrer Freizeit in einem oder mehreren Bereichen dieser Art regelmäßig tätig?	<input type="checkbox"/>	nein	<input type="checkbox"/>	ja			
1.	<u>falls ja</u> : Wie viele Stunden <u>pro Woche</u> widmen Sie insgesamt diesem Engagement?	Stunden						
2.	Wie oft fühlen Sie sich in einem Interessenkonflikt zwischen Ihren Dienstverpflichtungen und Ihren Aufgaben im Rahmen dieses Engagements?	1	2	3	4	5	6	immer
	nie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3.	Wie oft entscheiden Sie sich bei einem Interessenkonflikt zugunsten Ihres außerdienstlichen Engagements?	1	2	3	4	5	6	immer
	nie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4.	Wie schwer würde es Ihnen fallen, Ihr außerdienstliches Engagement aufzugeben?	1	2	3	4	5	6	sehr schwer
	gar nicht schwer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5.	Wie hoch ist der aus diesen Tätigkeiten insgesamt monatlich erhaltene, finanzielle Gewinn?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	weniger als 500 DM	500 DM bis 1000 DM	zwischen 1000 DM und 2000 DM	2000 DM bis 3000 DM	zwischen 3000 DM und 4000 DM	4000 DM bis 5000 DM	mehr als 5000 DM	

042	Üben Sie eine oder mehrere genehmigungspflichtige Nebentätigkeiten aus?	<input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> ja			
043	Wie hat sich nach Ihrer Einschätzung die Ausübung von genehmigungspflichtigen Nebentätigkeiten in der Polizei <u>in den letzten 10 Jahren</u> entwickelt?				
	deutlich weniger geworden	gleich geblieben	deutlich mehr geworden		
	-2	-1	0	1	2
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

044	Nehmen Sie an, Sie verdienen als <u>Oberkommissar</u> (A10, verheiratet, keine Kinder, Dienstaltersstufe 4) etwa 4.600 DM brutto im Monat (inkl. Polizeizulage). Wie hoch müsste Ihrer Meinung nach der Bruttoverdienst eines Nichtbeamten sein, damit Sie beide denselben Nettoverdienst haben?
	Bruttoverdienst eines NichtbeamtenDM

3. Arbeitsbelastung

045	Wie würden Sie Ihre alltägliche Arbeitsbelastung insgesamt beschreiben?
	weit unterfordert genau richtig weit überfordert
	-2 -1 0 1 2
	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>



046	Wie hat sich Ihrer Einschätzung nach die Arbeitsbelastung in der Polizei insgesamt <u>in den letzten 10 Jahren</u> entwickelt?
	deutlich weniger geworden gleich geblieben deutlich mehr geworden
	-2 -1 0 1 2
	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

047	Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu?	trifft nicht zu				trifft zu
		1	2	3	4	
1.	Ich habe Einfluss darauf, welche Arbeit mir zugeteilt wird.	<input type="checkbox"/>				
2.	Ich kann selber bestimmen, auf welche Art und Weise ich meine Arbeit erledige.	<input type="checkbox"/>				
3.	Wenn ich meine Arbeit insgesamt betrachte, bietet sie mir viele Möglichkeiten zu eigenen Entscheidungen.	<input type="checkbox"/>				

048	In welchem Ausmaß fühlen Sie sich bei beruflichen oder privaten Problemen bzw. Schwierigkeiten von anderen unterstützt, z.B. in Form von Trost, Rat oder Hilfe?						
	Folgende Personen unterstützen mich...						
	Die Person(en) habe ich nicht.	...bei beruflichen Belastungen	...bei privaten Belastungen				
	0	viel zu wenig	so viel ich möchte	viel zu wenig	so viel ich möchte		
		1	2	3	4		
1.	Partner / Partnerin	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Familienangehörige	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Freunde / Bekannte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Vorgesetzte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Kollegen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Nachgeordnete	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

049	Wenn für Sie ein privater Umzug anstehen würde, wie viele Personen würden Ihnen kostenlos helfen?
 (Anzahl)



050	Wie viele von diesen Personen wären Polizisten und Polizistinnen?
 (Anzahl)

In Frage 051 sind einige mögliche Arbeitsanforderungen polizeilicher Tätigkeit aufgelistet. Bitte schätzen Sie zunächst ein, **wie häufig** die jeweilige Situation bei Ihrer Arbeitstätigkeit in den letzten 12 Monaten vorgekommen ist. Anschließend bitten wir Sie anzugeben, **wie belastend** Sie die jeweilige Situation empfinden. Verwenden Sie die „Häufigkeitsskala“ und die „Belastungsskala“, um die entsprechenden Ziffern auszuwählen und **in der nachstehenden Tabelle** neben der beschriebenen Situation **einzutragen!**

Häufigkeits- skala	0	1	2	3	4	5	6
	seltener oder nie	einige Male im Jahr	einmal im Monat	einige Male im Monat	einmal pro Woche	einige Male pro Woche	täglich
Belastungs- skala	0	1	2	3	4	5	6
	gar nicht belastend						extrem belastend

051	Situation	Häufigkeit der Situation (Ziffer 0-6)	Belastung der Situation (Ziffer 0-6)
1.	Ich habe Überstunden zu leisten.
2.	Es werden mir zusätzliche Aufgaben übertragen.
3.	Ich habe im Vorfeld keine Informationen über eine zu erledigende Aufgabe.
4.	Ich habe keine entsprechende Ausbildung für eine zu erledigende Aufgabe.
5.	Ich habe eine Aufgabe in sehr kurzer Zeit zu erledigen.
6.	Ich erhalte keine Rückmeldung über eine erledigte Aufgabe.
7.	Ich habe eine wichtige Entscheidung zu treffen.
8.	Ich habe für die Konsequenzen einer Entscheidung einzustehen.
9.	Es werden gleichzeitig unterschiedliche Erwartungen an mich gestellt.
10.	Es werden unklare Erwartungen an mich gestellt.
11.	Es werden sehr hohe Erwartungen an mich gestellt.
12.	Ich habe eine Auseinandersetzung mit meinem / meiner <u>direkten</u> Vorgesetzten.
13.	Ich habe eine Auseinandersetzung mit meinem / meiner <u>nächsthöheren</u> Vorgesetzten.
14.	Ich habe eine Auseinandersetzung mit Kollegen.
15.	Ich habe eine Auseinandersetzung mit Bürgern.
16.	Ich habe eine Auseinandersetzung mit einer Institution.
17.	Ich habe einen Einsatz mit Beteiligung von Waffengewalt.
18.	Ich habe einen Einsatz mit Beteiligung von nicht deutschsprachigen Bürgern.

Die folgenden Aussagen beziehen sich auf Situationen, in denen Ziele oder Pläne nicht so verwirklicht werden können, wie man sich das wünscht. Hierzu werden einige allgemeine Reaktionsweisen beschrieben, mit denen solche Situationen bewältigt werden können. Antworten Sie, ohne lange zu überlegen! Es kommt nicht darauf an, dass ähnliche Aussagen in gleicher Richtung beantwortet werden.

052a Wie sehr treffen die einzelnen Aussagen auf Sie zu?		trifft nicht zu			trifft zu	
1.	Wenn ich mich in etwas verrannt habe, fällt es mir schwer, einen neuen Weg einzuschlagen.	-2	-1	0	1	2
		<input type="checkbox"/>				
2.	Je schwieriger ein Ziel zu erreichen ist, um so erstrebenswerter erscheint es mir oft.	-2	-1	0	1	2
		<input type="checkbox"/>				
3.	Bei der Durchsetzung meiner Interessen kann ich sehr hartnäckig sein.	-2	-1	0	1	2
		<input type="checkbox"/>				
4.	Auch im größten Unglück finde ich oft noch einen Sinn.	-2	-1	0	1	2
		<input type="checkbox"/>				
5.	Wenn sich mir Schwierigkeiten in den Weg legen, verstärke ich gewöhnlich meine Anstrengungen erheblich.	-2	-1	0	1	2
		<input type="checkbox"/>				
6.	Um Enttäuschungen von vornherein zu vermeiden, stecke ich meine Ansprüche nicht allzu hoch.	-2	-1	0	1	2
		<input type="checkbox"/>				
7.	Ich neige dazu, auch in aussichtslosen Situationen zu kämpfen.	-2	-1	0	1	2
		<input type="checkbox"/>				
8.	Selbst wenn mir etwas gründlich schiefgeht, sehe ich noch irgendwo einen kleinen Fortschritt.	-2	-1	0	1	2
		<input type="checkbox"/>				
9.	Ein Gebiet, auf dem ich von anderen übertroffen werde, verliert für mich an Bedeutung.	-2	-1	0	1	2
		<input type="checkbox"/>				
10.	Ich verzichte auch mal auf einen Wunsch, wenn er mir schwer erreichbar erscheint.	-2	-1	0	1	2
		<input type="checkbox"/>				

052b Wie sehr treffen die einzelnen Aussagen auf Sie zu?		trifft nicht zu			trifft zu	
11.	Wenn ich auf unüberwindbare Hindernisse stoße, suche ich mir lieber ein neues Ziel.	-2	-1	0	1	2
		<input type="checkbox"/>				
12.	Das Leben ist viel angenehmer, wenn ich mir keine hohen Ziele stecke.	-2	-1	0	1	2
		<input type="checkbox"/>				
13.	Viele Probleme schaffe ich mir selbst, weil ich überhöhte Ansprüche habe.	-2	-1	0	1	2
		<input type="checkbox"/>				
14.	Wenn ich mich lange vergeblich mit einem Problem auseinandersetze, merke ich oft, dass ich im Grunde auch ohne eine Lösung ganz gut zurechtkomme.	-2	-1	0	1	2
		<input type="checkbox"/>				
15.	Im Allgemeinen trauere ich einer verpassten Chance nicht lange nach.	-2	-1	0	1	2
		<input type="checkbox"/>				
16.	Veränderten Umständen kann ich mich im Allgemeinen recht gut anpassen.	-2	-1	0	1	2
		<input type="checkbox"/>				
17.	Ich kann auch dem Verzicht etwas abgewinnen.	-2	-1	0	1	2
		<input type="checkbox"/>				
18.	Ich meide es, mich mit Problemen auseinanderzusetzen, für die ich keine Lösung habe.	-2	-1	0	1	2
		<input type="checkbox"/>				
19.	Ich merke im Allgemeinen recht gut, wann ich an die Grenzen meiner Möglichkeiten komme.	-2	-1	0	1	2
		<input type="checkbox"/>				
20.	Wenn etwas nicht nach meinen Wünschen läuft, gebe ich eher meine Wünsche auf, als lange zu kämpfen.	-2	-1	0	1	2
		<input type="checkbox"/>				

052c		Wie sehr treffen die einzelnen Aussagen auf Sie zu?				
		trifft nicht zu			trifft zu	
21.	Nach schweren Enttäuschungen wende ich mich bald neuen Aufgaben zu.	-2	-1	0	1	2
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22.	Vor ernstesten Problemen verschließe ich manchmal die Augen.	-2	-1	0	1	2
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23.	Wenn ich nicht bekomme, was ich will, sehe ich das auch als eine Möglichkeit, mich in Gelassenheit zu üben.	-2	-1	0	1	2
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24.	Auch wenn mir ein Wunsch nicht erfüllt wird, ist das für mich kein Grund zur Verzweiflung: es gibt ja noch andere Dinge im Leben.	-2	-1	0	1	2
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25.	Ich kann auch den unangenehmen Dingen des Lebens leicht eine gute Seite abgewinnen.	-2	-1	0	1	2
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26.	Mit Niederlagen kann ich mich nur schlecht abfinden.	-2	-1	0	1	2
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27.	Selbst wenn alles aussichtslos erscheint, suche ich noch nach Möglichkeiten, die Lage unter Kontrolle zu bringen.	-2	-1	0	1	2
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28.	Wenn ich mir einmal etwas in den Kopf gesetzt habe, lasse ich mich auch durch große Schwierigkeiten nicht davon abbringen.	-2	-1	0	1	2
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29.	Wenn ich in Schwierigkeiten stecke, frage ich mich sofort, wie ich das Beste daraus machen kann.	-2	-1	0	1	2
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30.	Ich will nur dann wirklich zufrieden sein, wenn sich meine Wünsche ohne Abstriche erfüllt haben.	-2	-1	0	1	2
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

053 Wenn Sie Ihre derzeitige Lebenssituation insgesamt betrachten, wie würden Sie Ihr allgemeines Befinden beschreiben?









054 Es geht nun um Ihre Gesundheit und damit in Verbindung stehende Verhaltensweisen. Wir bitten Sie, aufrichtig zu antworten, auch wenn einige Fragen sehr persönlich sind!

1. Wie viele Tage haben Sie in den letzten 12 Monaten wegen Krankheit im Dienst gefehlt? (keine = 0) _____ Tag(e)

2. Wie häufig mussten Sie in den letzten 12 Monaten einen Arzt aufsuchen?

seltener oder nie	einige Male im Jahr	einmal im Monat	einige Male im Monat	einmal pro Woche	einige Male pro Woche	täglich
0	1	2	3	4	5	6
<input type="checkbox"/>						

3. Wie häufig mussten Sie in den letzten 12 Monaten Medikamente einnehmen?

seltener oder nie	einige Male im Jahr	einmal im Monat	einige Male im Monat	einmal pro Woche	einige Male pro Woche	täglich
0	1	2	3	4	5	6
<input type="checkbox"/>						

4. Wie häufig haben Sie in den letzten 12 Monaten Schlaf- oder Beruhigungsmittel genommen?

seltener oder nie	einige Male im Jahr	einmal im Monat	einige Male im Monat	einmal pro Woche	einige Male pro Woche	täglich
0	1	2	3	4	5	6
<input type="checkbox"/>						

5. Wie viele Tassen Kaffee trinken Sie pro Tag? (keine = 0) _____ Tasse(n)

6. Wie viele Zigaretten rauchen Sie pro Tag? (keine = 0) _____ Zigarette(n)

7. Wie häufig haben Sie in den letzten 12 Monaten mehr als ein Glas Alkohol zu sich genommen?

seltener oder nie	einige Male im Jahr	einmal im Monat	einige Male im Monat	einmal pro Woche	einige Male pro Woche	täglich
0	1	2	3	4	5	6
<input type="checkbox"/>						

Nun geht es noch einmal um Aussagen über arbeitsbezogene Gefühle und Gedanken, die Folgen von beruflichen Belastungen sein können. Bitte geben Sie an, **wie oft** Sie das beschriebene **Gefühl oder den Gedanken** haben, indem Sie die entsprechende Ziffer (von 0 bis 6) aus der nachstehenden Skala auswählen und in die Spalte neben der jeweiligen Aussage eintragen!

Häufigkeits- skala	0	1	2	3	4	5	6
	seltener oder nie	einige Male im Jahr	einmal im Monat	einige Male im Monat	einmal pro Woche	einige Male pro Woche	täglich

055	Gefühl oder Gedanke	Häufigkeit des Gedankens oder des Gefühls (Ziffer 0 - 6)
1.	Durch meine Arbeit fühle ich mich ausgelaugt.
2.	Am Ende des Arbeitstages fühle ich mich erledigt.
3.	Ich fühle mich schon müde, wenn ich morgens aufstehe und wieder einen Arbeitstag vor mir habe.
4.	Es gelingt mir gut, mich in die Bürger, mit denen ich zu tun habe, hineinzusetzen.
5.	Ich glaube, ich behandle Bürger, mit denen ich zu tun habe, zum Teil ziemlich unpersönlich.
6.	Den ganzen Tag mit Leuten zu arbeiten, ist wirklich eine Strapaze für mich.
7.	Mit den Problemen der Bürger, mit denen ich zu tun habe, kann ich sehr gut umgehen.
8.	Durch meine Arbeit bin ich gefühlsmäßig am Ende.
9.	Ich glaube, dass ich das Leben anderer Menschen durch meine Arbeit positiv beeinflusse.
10.	Seit ich diese Arbeit mache, bin ich gleichgültiger gegenüber Menschen geworden.
11.	Ich befürchte, dass diese Arbeit mich emotional verhärtet.
12.	Ich fühle mich voller Tatkraft.
13.	Meine Arbeit frustriert mich.
14.	Ich glaube, ich arbeite zu hart.
15.	Bei manchen Bürgern interessiert es mich im Grunde nicht, was aus / mit ihnen wird.
16.	Mit Menschen in der direkten Auseinandersetzung zu arbeiten, belastet mich zu sehr.
17.	Es fällt mir leicht, eine entspannte Atmosphäre mit den Bürgern, mit denen ich zu tun habe, herzustellen.
18.	Ich fühle mich angeregt, wenn ich intensiv mit den Bürgern, mit denen ich zu tun habe, gearbeitet habe.
19.	Ich habe viele wertvolle Dinge in meiner derzeitigen Arbeit erreicht.
20.	Ich glaube, ich bin mit meinem Latein am Ende.
21.	In der Arbeit gehe ich mit emotionalen Problemen sehr ruhig und ausgeglichen um.
22.	Ich habe den Eindruck, die Bürger, mit denen ich zu tun habe, geben mir die Schuld für ihre eigenen Probleme.

4. Arbeitsklima

056 Wie bewerten Sie das Verhalten Ihrer / Ihres <u>direkten</u> Vorgesetzten?				... <u>nächst höheren</u> Vorgesetzten?					
		trifft nicht zu	1	2	3	trifft zu	trifft nicht zu	1	2	3	trifft zu
1.	Das Führungsverhalten ist insgesamt in Ordnung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Beim Umgang mit eigenen oder fremden Fehlern mangelt es am richtigen Verhalten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Es fehlt ein konkreter Bezug zur Arbeit der Nachgeordneten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Die fachlichen Kompetenzen sind vorbildlich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Es mangelt an Lob und Anerkennung den Nachgeordneten gegenüber.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Die Nachgeordneten können ihre Interessen offen zur Sprache bringen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

057 Wenn es der Zusammenhalt in der Dienstgruppe erfordert, bin ich bereit...		trifft nicht zu		trifft zu	
		1	2	3	4
1.	... unliebsame Aufgaben für die Kollegen zu erledigen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	... über Fehler meiner Kollegen hinwegzusehen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	... meine Freizeit mit den Kollegen zu verbringen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	... den Fehler eines Kollegen auf mich zu nehmen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	... die Kollegen vor dem Vorgesetzten zu verteidigen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

058 Bitte beziehen Sie die folgenden Aussagen auf Ihre Dienstgruppe (d.h. Kolleginnen und Kollegen, mit denen Sie unmittelbar zusammen arbeiten) und geben Sie an, inwieweit Sie den Aussagen zustimmen!		trifft nicht zu		trifft zu	
		1	2	3	4
1.	Wir sind eine wirklich gute Dienstgruppe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Die Kollegen und Kolleginnen stehen füreinander ein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Wir halten in der Dienstgruppe zusammen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Manche Kolleginnen und Kollegen erzählen alles weiter.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Wenn es sein muss, verteidigen die Kolleginnen und Kollegen jeden einzelnen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Wenn es belastend wird, dann helfen die Kolleginnen und Kollegen einander.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	Der Vorgesetzte weiß, was die Kollegen und Kolleginnen untereinander besprechen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	Man kann sich darauf verlassen, dass zumindest ein Kollege oder eine Kollegin dem Vorgesetzten alles weitersagen wird.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. Berufliches Selbstverständnis

059 Wie sehen Sie Polizisten und Polizistinnen in unserer heutigen Gesellschaft? Ich sehe Polizistinnen und Polizisten als ...		trifft nicht zu		trifft zu	
		1	2	3	4
1.	„professionelle Konfliktschlichter“	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	„Gesetzhüter“	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	„Dienstleister“	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	„Freund und Helfer“	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	„Crime Fighter“ („Kämpfer gegen das Verbrechen“)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	„Büttel“	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	„Prügelknaben verfehlter Politik“	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	„Müllmänner einer an vielen Ecken ungesunden Gesellschaft“	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	„Schutzmänner“	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.	„Hüter des Gewaltmonopols“	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

060 Wie denken Sie über die Polizei und über Ihre Zugehörigkeit zur Polizei?		trifft nicht zu		trifft zu	
		1	2	3	4
1.	Im Allgemeinen bin ich froh, der Polizei anzugehören.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Meine Zugehörigkeit zur Polizei hat wenig mit dem zu tun, wie ich mich selbst sehe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Häufig bedauere ich, dass ich der Polizei angehöre.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Die Polizei spiegelt sehr gut wider, wer ich bin.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Ich bin stolz darauf, der Polizei anzugehören.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Die Polizei ist nicht wichtig für die Vorstellung, die ich von mir selbst habe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	Ich habe selbst eine gute Meinung von der Polizei.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	Im Allgemeinen ist mein Selbstbild wesentlich durch die Zugehörigkeit zur Polizei bestimmt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

061 Wenn es die Erfüllung polizeilicher Aufgaben erfordert, bin ich bereit...		trifft nicht zu		trifft zu	
		1	2	3	4
1.	... mehr als erwartet zu leisten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	... meine persönlichen Interessen zurückzustellen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	... Überstunden zu machen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	... Sonderaufgaben zu übernehmen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	... bei Bedarf meine Freizeit sofort zu unterbrechen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	... mich gefährvollen Situationen zu stellen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

062 Stellen Sie sich vor, Sie sind auf einer Party eingeladen. Sie kennen keine der dort anwesenden Personen. Sie stehen in einem Kreis von ca. 10 Personen. Das Thema kommt auf die Berufe, die die Anwesenden ausüben. Was sagen Sie, welchen Beruf Sie ausüben?	
1.	Ich sage, dass ich bin.
2.	Wie schwer fällt es Ihnen, in dieser Situation zu sagen, dass Sie Polizist / Polizistin sind?
	gar nicht schwer 1 2 3 4 5 6 sehr schwer
	<input type="checkbox"/>
3.	Was glauben Sie, würden die meisten Polizisten / Polizistinnen in Ihrer Dienststelle in einer solchen Situation sagen?
	Polizist / Polizistin Beamter / Beamtin allgemein etwas anderes
	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

Wenn Sie nun aufgrund Ihrer beruflichen Erfahrung die Vor- und Nachteile des Polizeiberufs **aus Ihrer persönlichen Sicht** beschreiben sollten, wie würde Ihre Einschätzung ausfallen?

063	Das Merkmal...	spricht <u>gegen</u> den Polizeiberuf			spielt keine Rolle	spricht <u>für</u> den Polizeiberuf		
		stark dagegen						stark dafür
		-3	-2	-1	0	1	2	3
1.	Höhe des Einkommens	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Beamtenverhältnis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	viel Kontakt zu Menschen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Ansehen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Bedeutung für die Gesellschaft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Aufstiegsmöglichkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	Zusammenhalt zwischen Kollegen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	vielfältige Tätigkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	gefährvolle Aufgaben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.	sportliche Ausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.	Schichtdienst	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.	anderen Menschen helfen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.	aufregender Alltag	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Der Polizeiberuf ist in besonderem Maße von verschiedenen Erwartungshaltungen geprägt. Demnach befinden sich Polizisten und Polizistinnen nicht selten in einem Spannungsfeld zwischen unterschiedlichen Anforderungen und eigenen Interessen und Fähigkeiten. Im Folgenden geht es darum zu beschreiben, *erstens*, wie Sie sich selbst sehen bzw. sehen möchten und *zweitens*, wie Sie nach Ansicht Ihres Vorgesetzten bzw. Ihrer Kollegen sein sollten.

064		So sehe <u>ich</u> mich ...						So <u>möchte</u> ich sein ...					
		sehr wenig					sehr stark	sehr wenig					sehr stark
		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
1.	gerecht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	loyal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	kritisch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	reizbar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	eigenständig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	ungeduldig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	autoritär	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	hilfsbereit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	tolerant	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.	belastbar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

065		So <u>möchte</u> mich nach meiner Einschätzung mein / meine Vorgesetzte(r) ...						So <u>möchten</u> mich nach meiner Einschätzung meine Kollegen ...					
		sehr wenig					sehr stark	sehr wenig					sehr stark
		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
1.	gerecht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	loyal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	kritisch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	reizbar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	eigenständig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	ungeduldig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	autoritär	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	hilfsbereit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	tolerant	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.	belastbar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Im Folgenden finden Sie eine Reihe von Aussagen, die sich auf die Bewertung der eigenen Person und der eigenen Fähigkeiten beziehen. Bitte geben Sie an, inwieweit die Aussagen auf Sie persönlich zutreffen! Bitte überlegen Sie hierbei nicht zu lange, es kommt auf Ihre spontane Antwort an!

066		trifft nicht zu			trifft zu
		1	2	3	4
1.	Alles in allem bin ich mit mir selbst zufrieden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Hin und wieder denke ich, dass ich überhaupt nichts tauge.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Ich besitze eine Reihe guter Eigenschaften.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Ich besitze die gleichen Fähigkeiten wie die meisten anderen Menschen auch.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Ich fürchte, es gibt nicht viel, worauf ich stolz sein kann.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Ich fühle mich von Zeit zu Zeit richtig nutzlos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	Ich halte mich für einen wertvollen Menschen, jedenfalls bin ich nicht weniger wertvoll als andere auch.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	Ich wünschte, ich könnte vor mir selbst mehr Achtung haben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	Alles in allem neige ich dazu, mich für einen Versager zu halten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.	Ich habe eine positive Einstellung zu mir selbst gefunden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6. Bild der Polizei in der Öffentlichkeit

Bürger begegnen den Polizisten während der Dienstzeit zumeist als Täter, Opfer oder Zeugen. Auch privat wird man desöfteren als Polizist angesprochen. Uns geht es in diesem Teil des Fragebogens um das Verhältnis Polizei - Bevölkerung.

067 Ganz allgemein gefragt: Wie empfinden Sie den Kontakt mit dem Bürger?		1	2	3	4	
1.	angespannt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	entspannt
2.	unergiebig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	ergiebig
3.	bedrohlich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	unbedrohlich

Die Bevölkerung vertraut den öffentlichen Einrichtungen in unterschiedlichem Maße. Im Folgenden sollen Sie die Polizei in der Rangfolge der angegebenen öffentlichen Institutionen in bezug auf das Ihnen entgegen gebrachte Vertrauen einreihen.

068 Was meinen Sie, wem vertraut die Bevölkerung mehr, wem weniger? Bitte vergeben Sie Ziffer 1 der Einrichtung mit dem höchsten Vertrauen seitens der Bevölkerung, Ziffer 2 mit dem zweithöchsten Vertrauen usw. bis zu Ziffer 7 an diejenige Einrichtung mit dem geringsten Vertrauen. (Bitte jede Ziffer nur einmal vergeben!)	
_____ Bundesregierung	_____ Gerichte allgemein
_____ Bundestag	_____ Parteien
_____ Bundesverfassungsgericht	_____ Polizei
	_____ Verwaltungen

069 Was sagen Sie zu folgenden Aussagen?		trifft nicht zu			trifft zu
		1	2	3	4
1.	Die Bürger vertrauen der Polizei.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Die Bürger vertrauen mir als einzelner Polizistin / einzelner Polizisten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

070 Wie sieht die Bevölkerung Polizistinnen und Polizisten in unserer Gesellschaft? Die Bevölkerung sieht uns als ...		trifft nicht zu			trifft zu
		1	2	3	4
1.	„professionelle Konfliktlichter“	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	„Gesetzhüter“	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	„Dienstleister“	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	„Freund und Helfer“	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	„Crime Fighter“ („Kämpfer gegen das Verbrechen“)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	„Büttel“	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	„Prügelknaben verfehlter Politik“	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	„Müllmänner einer an vielen Ecken ungesunden Gesellschaft“	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	„Schutzmänner“	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.	„Hüter des Gewaltmonopols“	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

071 Wie stehen Sie zu den folgenden Aussagen zum „Ertrag“ polizeilichen Arbeitens?		trifft nicht zu			trifft zu
		1	2	3	4
1.	Leistet die Polizei gute Arbeit, so wird dies als selbstverständlich betrachtet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Wenn man als Polizist / Polizistin Bürgern geholfen hat, zeigen sich diese selten dankbar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Die Polizei macht die Verbrecher dingfest und die Gerichte lassen sie wieder laufen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Bei polizeilichen Tätigkeiten sieht man den Ertrag der täglichen Arbeit nicht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Es lohnt sich, wenn man die Belange der Bürger ernst nimmt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Die Polizei wird bei ihrer Arbeit von der Politik nicht genug unterstützt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	Die Medien lassen oft positive Aspekte der Polizeiarbeit unerwähnt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	Ich erfahre in der Regel, ob meine Arbeit zum Erfolg geführt hat oder nicht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	Die Polizei erhält von der Regierung wenig Wertschätzung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.	Gerichte und Polizei arbeiten zumeist Hand in Hand.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

072a Strafverfolgung zählt zu den zentralen Aufgaben der Polizei. Wie sehr stimmen Sie den folgenden Aussagen über Strafe zu?		trifft nicht zu			trifft zu
		1	2	3	4
1.	Wer anderen absichtlich Schaden zufügt, muss dafür auch büßen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Harte Strafen machen die Bestraften aggressiver.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Eine milde Strafe führt eher zur Besserung des Täters als Härte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Bei vielen Tätern hilft gegen erneute Straffälligkeit nur noch Abschreckung durch harte Strafen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Durch Schadenswiedergutmachung und ein Gespräch mit dem Opfer wird der Täter eher einsichtig als durch Strafe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Harte Strafen sind notwendig, damit andere davon abgehalten werden, Straftaten zu begehen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	Durch Gefängnisstrafen geraten viele erst richtig auf die schiefe Bahn.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	Wenn es nur Strafwiedergutmachung und ein Gespräch mit dem Opfer gibt, werden die meisten Täter dazu ermutigt, weiter Straftaten zu begehen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

072b Wie sehr stimmen Sie den folgenden Aussagen über Strafe zu?		trifft			
		nicht zu			zu
		1	2	3	4
9.	Strafe ist notwendig, um das Vertrauen der Allgemeinheit in das Recht und die gesellschaftliche Ordnung zu stärken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.	Schadenswiedergutmachung und Konfliktschlichtung sind für Opfer und Täter meist wichtiger als herkömmliche Strafen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.	Gefängnisstrafe ist sinnvoll, weil der Täter dadurch für längere Zeit aus dem Verkehr gezogen wird.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.	Harte Strafen zerstören die soziale und wirtschaftliche Basis des Täters und erhöhen dadurch das Rückfallrisiko.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. Polizeiliches Handeln in Konfliktsituationen

Die folgenden Fragen beziehen sich auf bedrohliche Situationen, die in Ihrem beruflichen Alltag auftreten können. Bitte geben Sie an, wie häufig Sie in den letzten 12 Monaten folgende Erfahrungen im Kontakt mit dem Bürger gemacht haben! Wählen Sie die entsprechenden Ziffern (0-8) aus der nachstehenden Skala aus, und tragen Sie diese in die Spalte neben der jeweiligen Beschreibung ein!

Häufigkeitsskala	0	1	2	3	4	5	6	7	8
	nie	einmal	einige Male	einmal im Monat	einige Male im Monat	einmal pro Woche	einige Male pro Woche	täglich	mehrmals täglich

073 Wie häufig ist es Ihnen <u>in den letzten 12 Monaten</u> passiert, dass <u>Bürger</u> , mit denen Sie zu tun hatten, sich Ihnen gegenüber folgendermaßen verhalten haben?			
<u>Bürger haben ...</u>	Häufigkeit (Ziffer 0-8)	<u>Bürger haben ...</u>	Häufigkeit (Ziffer 0-8)
1. ... mir mit Worten gedroht	7. ... mich getreten
2. ... mich beschimpft	8. ... mich mit Gegenständen beworfen
3. ... mich beleidigt	9. ... mir mit der Schusswaffe gedroht
4. ... mich festgehalten / angepackt	10. ... mir mit einer anderen Waffe gedroht
5. ... mich geschubst / gestoßen	11. ... die Schusswaffe gegen mich eingesetzt
6. ... mich mit der Hand oder Faust geschlagen	12. ... eine andere Waffe gegen mich eingesetzt

074 Sind Sie jemals Opfer eines Angriffs von Bürgern geworden, der eine medizinische und / oder psychologische Behandlung für Sie erforderlich machte?			
		<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> ja
falls ja: Wie häufig? mal			
bezogen auf das letzte Ereignis:		Wann? (Jahr)
bezogen auf das schwerste Ereignis:		Wann? (Jahr)
Art der Beeinträchtigung? (Mehrfachnennung möglich!)	<input type="checkbox"/> körperlich	→	<input type="checkbox"/> ohne bleibende Schädigung
		→	<input type="checkbox"/> mit bleibender Schädigung
	<input type="checkbox"/> psychisch	→	<input type="checkbox"/> ohne bleibende Schädigung
		→	<input type="checkbox"/> mit bleibender Schädigung
Art der Behandlung? (Mehrfachnennung möglich!)	<input type="checkbox"/> medizinisch	→	<input type="checkbox"/> ambulant <input type="checkbox"/> stationär
	<input type="checkbox"/> psychologisch	→	<input type="checkbox"/> ambulant <input type="checkbox"/> stationär
Dienstausfall?		Tage

075 Haben Sie jemals einen oder mehrere Bürger angezeigt, weil dieser / diese Sie verbal oder körperlich angegriffen haben? nein ja, mal

In Ihrem beruflichen Alltag können Situationen auftreten, in denen eine friedliche Konfliktschlichtung nur schwer möglich ist. In diesen Situationen stellt sich für die Polizei die Frage, ob sie zu Mitteln unmittelbaren Zwangs und damit zu Gewalt greifen muss.

076 Ganz allgemein gefragt: Wie denken Sie über Einsätze von Gewalt durch die Polizei in derartigen Situationen?		trifft nicht zu			trifft zu
		1	2	3	4
1.	Der Einsatz von Gewalt durch die Polizei verhindert Schlimmeres.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Der Einsatz von Gewalt widerspricht dem Wesen der Polizeiarbeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Als Polizist muss man leider hin und wieder zur Gewalt greifen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	Angesichts alltäglicher Gewalt sind aggressive Reaktionen der Polizei verständlich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	Die Mehrheit der Bevölkerung erwartet von der Polizei, dass diese notfalls mit Gewalt für Recht und Ordnung sorgt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Über den Einsatz von Gewalt schafft die Polizei klare Verhältnisse.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.	Die Polizei muss Stärke demonstrieren, um ihre Autorität zu wahren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.	Gewalt durch die Polizei ist legitim, wenn diese als letztes Mittel zum Einsatz kommt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Die folgenden Fragen beziehen sich auf Ihre persönlichen Erfahrungen, die Sie mit Einsätzen von Gewalt gegenüber Bürgern in den letzten 12 Monaten gemacht haben. Wählen Sie die entsprechenden Ziffern (0–8) aus der nachstehenden Skala aus, und tragen Sie diese in die Spalte neben der jeweiligen Beschreibung ein!

Häufigkeitsskala	0	1	2	3	4	5	6	7	8
	nie	einmal	einige Male	einmal im Monat	einige Male im Monat	einmal pro Woche	einige Male pro Woche	täglich	mehrmals täglich

<u>Ich musste ...</u>	Häufigkeit (Ziffer 0-8)	<u>Ich musste ...</u>	Häufigkeit (Ziffer 0-8)
1. ... Bürgern mit Worten drohen	6. ... Bürgern mit einer Waffe drohen
2. ... Bürger festhalten / fesseln	7. ... Bürgern gegenüber den Schlagstock einsetzen
3. ... Bürger anpacken / wegstoßen	8. ... Bürgern gegenüber einen Warnschuss abgeben
4. ... Bürger mit der Hand oder Faust schlagen	9. ... gegen Bürger die Schusswaffe einsetzen
5. ... Bürger treten	10. ... eine andere Waffe gegen Bürger einsetzen

078 Wurden Sie jemals von einem oder mehreren Bürgern angezeigt (egal ob gerechtfertigt oder ungerechtfertigt)? nein ja, mal

Auf den folgenden Seiten werden Sie gebeten, einige Beschreibungen von Verhaltensweisen von Polizeibeamten zu bewerten. Dabei sollten Sie im Weiteren immer bedenken, dass es um **Ihre persönliche Meinung** geht – und nicht um die Grenzziehungen des Gesetzgebers, seien diese nun weiter oder enger als Ihr eigenes Verständnis. Ihre Antworten bedeuten in keiner Art und Weise, dass Sie an einem solchen Verhalten beteiligt waren oder dass Sie von einem solchen Verhalten in Ihrer Dienststelle wissen.

079

Zwei Drogenfahnder beobachten einen ihnen bekannten deutschen Mann, der offensichtlich Süchtigen Heroin verkauft. Er verlässt mehrere Male den Ort des Verkaufs und kehrt kurze Zeit später, vermutlich mit neuer Ware, zurück. Aufgrund der örtlichen Gegebenheiten können ihn die Beamten nicht verfolgen. Als der Dealer den Ort erneut verlassen will, stellen ihn die Beamten und fordern ihn auf, sie zu seinem Drogendepot zu führen. Der Mann leugnet den Verkauf. Die Polizisten drängen ihn in eine Ecke und versetzen ihm einige Schläge in die Magengegend. Daraufhin zeigt der Dealer den Drogenfahndern sein Depot, wo die Beamten 10 Tagesmengen (à 3 Gramm) Heroin sicher stellen können.

1. Wie würden Sie das Verhalten der Beamten bewerten?

überhaupt nicht schwerwiegend	1	2	3	4	5	6	sehr schwerwiegend
	<input type="checkbox"/>						

überhaupt nicht verwerflich	1	2	3	4	5	6	sehr verwerflich
	<input type="checkbox"/>						

2. Wie würden Ihrer Ansicht nach die meisten Polizisten in Ihrer Dienststelle das Verhalten der Beamten bewerten?

überhaupt nicht schwerwiegend	1	2	3	4	5	6	sehr schwerwiegend
	<input type="checkbox"/>						

überhaupt nicht verwerflich	1	2	3	4	5	6	sehr verwerflich
	<input type="checkbox"/>						

3. Wenn ein(e) Polizist(in) auf Ihrer Dienststelle sich so wie beschrieben verhalten und dabei entdeckt würde, welche der folgenden Maßnahmen **sollte** nach Ihrer Meinung erfolgen?

keine	mündlicher Verweis	schriftlicher Verweis	Geldbuße	Degradierung im Rang	Entlassung
1	2	3	4	5	6
<input type="checkbox"/>					

4. Wenn ein(e) Polizist(in) auf Ihrer Dienststelle sich so wie beschrieben verhalten und dabei entdeckt würde, welche der folgenden Maßnahmen **würde** nach Ihrer Meinung erfolgen?

keine	mündlicher Verweis	schriftlicher Verweis	Geldbuße	Degradierung im Rang	Entlassung
1	2	3	4	5	6
<input type="checkbox"/>					

5. Würden Sie im Rahmen der Ermittlungen gegen einen Kollegen / eine Kollegin aussagen, wenn er / sie sich in der beschriebenen Weise verhalten hat?

auf keinen Fall	1	2	3	4	5	6	auf jeden Fall
	<input type="checkbox"/>						

6. Würden Sie einen Kollegen / eine Kollegin anzeigen, wenn er / sie sich in der beschriebenen Weise verhalten hat?

auf keinen Fall	1	2	3	4	5	6	auf jeden Fall
	<input type="checkbox"/>						

7. Würden nach Ihrer Ansicht die meisten Polizisten in Ihrer Dienststelle einen Kollegen / eine Kollegin anzeigen, wenn er / sie sich in dieser Weise verhalten hat?

auf keinen Fall	1	2	3	4	5	6	auf jeden Fall
	<input type="checkbox"/>						

8. Wenn Sie in Ihrem dienstlichen Alltag in die Situation dieser Beamten kommen würden (egal ob dies aufgrund Ihrer derzeitigen Verwendung wahrscheinlich ist), könnten Sie sich vorstellen, in ähnlicher Weise zu handeln?

auf keinen Fall	1	2	3	4	5	6	auf jeden Fall
	<input type="checkbox"/>						

Zwei Polizeibeamte halten auf einer Landstraße im Rahmen einer allgemeinen Verkehrskontrolle ein Fahrzeug an. Die Beamten stellen fest, dass der Fahrer eine leichte Alkoholfahne hat. Einer der Polizeibeamten erkennt den Fahrer, der in einem benachbarten Dorf ebenfalls als Polizist tätig ist. Statt eine Alkoholkontrolle vorzunehmen, fahren die Beamten den Mann und seinen Wagen zu dessen Wohnung.

1. Wie würden Sie das Verhalten der diensthabenden Beamten bewerten?

überhaupt nicht schwerwiegend	1	2	3	4	5	6	sehr schwerwiegend
	<input type="checkbox"/>						
überhaupt nicht verwerflich	1	2	3	4	5	6	sehr verwerflich
	<input type="checkbox"/>						

2. Wie würden Ihrer Ansicht nach die meisten Polizisten in Ihrer Dienststelle das Verhalten der Beamten bewerten?

überhaupt nicht schwerwiegend	1	2	3	4	5	6	sehr schwerwiegend
	<input type="checkbox"/>						
überhaupt nicht verwerflich	1	2	3	4	5	6	sehr verwerflich
	<input type="checkbox"/>						

3. Wenn ein(e) Polizist(in) auf Ihrer Dienststelle sich so wie beschrieben verhalten und dabei entdeckt würde, welche der folgenden Maßnahmen **sollte** nach Ihrer Meinung erfolgen?

keine	mündlicher Verweis	schriftlicher Verweis	Geldbuße	Degradierung im Rang	Entlassung
1	2	3	4	5	6
<input type="checkbox"/>					

4. Wenn ein(e) Polizist(in) auf Ihrer Dienststelle sich so wie beschrieben verhalten und dabei entdeckt würde, welche der folgenden Maßnahmen **würde** nach Ihrer Meinung erfolgen?

keine	mündlicher Verweis	schriftlicher Verweis	Geldbuße	Degradierung im Rang	Entlassung
1	2	3	4	5	6
<input type="checkbox"/>					

5. Würden Sie im Rahmen der Ermittlungen gegen einen Kollegen / eine Kollegin aussagen, wenn er / sie sich in der beschriebenen Weise verhalten hat?

auf keinen Fall	1	2	3	4	5	6	auf jeden Fall
	<input type="checkbox"/>						

6. Würden Sie einen Kollegen / eine Kollegin anzeigen, wenn er / sie sich in der beschriebenen Weise verhalten hat?

auf keinen Fall	1	2	3	4	5	6	auf jeden Fall
	<input type="checkbox"/>						

7. Würden nach Ihrer Ansicht die meisten Polizisten in Ihrer Dienststelle einen Kollegen / eine Kollegin anzeigen, wenn er / sie sich in dieser Weise verhalten hat?

auf keinen Fall	1	2	3	4	5	6	auf jeden Fall
	<input type="checkbox"/>						

8. Wenn Sie in Ihrem dienstlichen Alltag in die Situation dieser Beamten kommen würden (egal ob dies aufgrund Ihrer derzeitigen Verwendung wahrscheinlich ist), könnten Sie sich vorstellen, in ähnlicher Weise zu handeln?

auf keinen Fall	1	2	3	4	5	6	auf jeden Fall
	<input type="checkbox"/>						

Zwei Polizeibeamte, die seit mehreren Jahren in einem gutbürgerlichen Geschäftsviertel tätig sind, haben einen guten Kontakt zu den örtlichen Geschäftsleuten. Die Beamten werden auf den Betreiber eines Restaurants aufmerksam gemacht, der seit wenigen Tagen illegal ausländische Arbeitskräfte beschäftigen soll. Als die Polizisten das Restaurant aufsuchen, um dem Verdacht nachzugehen, bietet ihnen der Inhaber eine unentgeltliche Bewirtung an. Die Beamten akzeptieren das Angebot und unterlassen weitere Nachforschungen.

1. Wie würden Sie das Verhalten der Beamten bewerten?

überhaupt nicht schwerwiegend	1	2	3	4	5	6	sehr schwerwiegend
	<input type="checkbox"/>						
überhaupt nicht verwerflich	1	2	3	4	5	6	sehr verwerflich
	<input type="checkbox"/>						

2. Wie würden Ihrer Ansicht nach die meisten Polizisten in Ihrer Dienststelle das Verhalten der Beamten bewerten?

überhaupt nicht schwerwiegend	1	2	3	4	5	6	sehr schwerwiegend
	<input type="checkbox"/>						
überhaupt nicht verwerflich	1	2	3	4	5	6	sehr verwerflich
	<input type="checkbox"/>						

3. Wenn ein(e) Polizist(in) auf Ihrer Dienststelle sich so wie beschrieben verhalten und dabei entdeckt würde, welche der folgenden Maßnahmen **sollte** nach Ihrer Meinung erfolgen?

keine	mündlicher Verweis	schriftlicher Verweis	Geldbuße	Degradierung im Rang	Entlassung
1	2	3	4	5	6
<input type="checkbox"/>					

4. Wenn ein(e) Polizist(in) auf Ihrer Dienststelle sich so wie beschrieben verhalten und dabei entdeckt würde, welche der folgenden Maßnahmen **würde** nach Ihrer Meinung erfolgen?

keine	mündlicher Verweis	schriftlicher Verweis	Geldbuße	Degradierung im Rang	Entlassung
1	2	3	4	5	6
<input type="checkbox"/>					

5. Würden Sie im Rahmen der Ermittlungen gegen einen Kollegen / eine Kollegin aussagen, wenn er / sie sich in der beschriebenen Weise verhalten hat?

auf keinen Fall	1	2	3	4	5	6	auf jeden Fall
	<input type="checkbox"/>						

6. Würden Sie einen Kollegen / eine Kollegin anzeigen, wenn er / sie sich in der beschriebenen Weise verhalten hat?

auf keinen Fall	1	2	3	4	5	6	auf jeden Fall
	<input type="checkbox"/>						

7. Würden nach Ihrer Ansicht die meisten Polizisten in Ihrer Dienststelle einen Kollegen / eine Kollegin anzeigen, wenn er / sie sich in dieser Weise verhalten hat?

auf keinen Fall	1	2	3	4	5	6	auf jeden Fall
	<input type="checkbox"/>						

8. Wenn Sie in Ihrem dienstlichen Alltag in die Situation dieser Beamten kommen würden (egal ob dies aufgrund Ihrer derzeitigen Verwendung wahrscheinlich ist), könnten Sie sich vorstellen, in ähnlicher Weise zu handeln?

auf keinen Fall	1	2	3	4	5	6	auf jeden Fall
	<input type="checkbox"/>						

Zum Schluss möchten wir Ihnen noch einige Fragen stellen, die sich auf Ihre Erfahrung mit bzw. Wahrnehmung von unkorrektem Verhalten innerhalb der Polizei beziehen.

082	Mit welchen der folgenden Vorfällen – bezogen auf Verhalten von Polizeibeamten – sind Sie bisher schon einmal als Beteiligter oder Beobachter in Berührung gekommen?						
	nein	ja		nein	ja		
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Korruption	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	nicht genehmigte Nebentätigkeiten	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Falschaussagen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Übergriffe (illegale Gewalt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Mobbing	

083	Wie schätzen Sie die Verbreitung dieser Vorfälle innerhalb der Polizei ein?			
		kommt nicht vor	Einzelfälle	flächendeckende Ausmaße
1.	Korruption	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Falschaussagen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.	Übergriffe (illegale Gewalt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.	nicht genehmigte Nebentätigkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.	sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.	Mobbing	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

084	Wie schätzen Sie die Entwicklung der beschriebenen Vorfälle in der Polizei <u>in den letzten 10 Jahren</u> ein?					
		hat abgenommen		ist gleich geblieben	hat zugenommen	
		-2	-1	0	1	2
1.	Korruption	<input type="checkbox"/>				
2.	Falschaussagen	<input type="checkbox"/>				
3.	Übergriffe (illegale Gewalt)	<input type="checkbox"/>				
4.	nicht genehmigte Nebentätigkeiten	<input type="checkbox"/>				
5.	sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz	<input type="checkbox"/>				
6.	Mobbing	<input type="checkbox"/>				

In der öffentlichen Diskussion wird behauptet: Insbesondere bei Korruption, Falschaussagen und Übergriffen schweigen die Kollegen oftmals, wenn es um Meldungen, Anzeigen und Unterstützung im Ermittlungsverfahren geht.

085	Was wären Gründe für ein solches Schweigen?	trifft nicht zu				trifft zu			
		1	2	3	4				
1.	Einem Kollegen fällt man nicht in den Rücken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
2.	Man könnte selbst in eine ähnliche Situation kommen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
3.	Man hat Angst vor der "Rache" der Kollegen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
4.	Wer Kollegen anzeigt, gilt als „Nestbeschmutzer“.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
5.	Man befürchtet, bei den Vorgesetzten als nicht glaubhaft zu gelten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
6.	Es gibt Probleme, den Vorgang als solchen zu beweisen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
7.	Das Verhalten wird als nicht so gravierend empfunden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				
8.	Vorgesetzte lassen die Dinge im Sand verlaufen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>				

086	Was könnte Ihrer Meinung nach einem Schweigen entgegen wirken? (Mehrfachnennung möglich!)	
<input type="checkbox"/>	Änderungen in den Ausbildungsinhalten für künftige Polizisten	
<input type="checkbox"/>	Verzicht auf Bestrafung für nicht sofort gemeldetes Fehlverhalten von Kollegen	
<input type="checkbox"/>	Einrichten einer Kontaktstelle für den Bereich Fehlverhalten von Polizisten	
<input type="checkbox"/>	sonstige Maßnahmen:	
<input type="checkbox"/>	keine Maßnahmen	

ANHANG C: Tabellen zur Repräsentativität der Stichproben

Tabelle C-1:
Einzelvergleiche zwischen Grundgesamtheit und Stichproben der Befragung 2001
des Forschungsprojektes „Polizei im Wandel“

Kriterien	Grundgesamtheit		gesamte Stichprobe		Teilstichprobe A		Teilstichprobe B	
	N	%	N	%	N	%	N	%
gesamt	17.051	100,0	4.200	100,0	1.400	100,0	2.800	100,0
Geschlecht								
männlich	15.340	90,0	3.790	90,2	1.256	89,7	2.534	90,5
weiblich	1.711	10,0	410	9,8	144	10,3	266	9,5
Alter								
bis 25 Jahre	795	4,7	192	4,6	62	4,4	130	4,6
26-35 Jahre	3.265	19,1	813	19,4	286	20,4	527	18,8
36-45 Jahre	7.237	42,4	1.769	42,1	571	40,8	1.198	42,8
46-55 Jahre	4.302	25,2	1.084	25,8	355	25,4	729	26,0
über 55 Jahre	1.452	8,5	342	8,1	126	9,0	216	7,7
Familienstand								
ledig	2.896	17,0	712	17,0	238	17,0	474	16,9
verheiratet	13.015	76,3	3.195	76,1	1.067	76,2	2.128	76,0
geschieden	1.042	6,1	268	6,4	91	6,5	177	6,3
verwitwet	98	0,6	25	0,6	4	0,3	21	0,8
Dienstalter								
bis 5 Jahre	1.073	6,3	261	6,2	82	5,9	179	6,4
6-10 Jahre	1.259	7,4	331	7,9	129	9,2**	202	7,2
11-15 Jahre	2.454	14,4	593	14,1	201	14,4	392	14,0
16-20 Jahre	3.967	23,3	980	23,3	311	22,2	669	23,9
21-30 Jahre	5.551	32,6	1.375	32,7	451	32,2	924	33,0
über 30 Jahre	2.747	16,1	660	15,7	226	16,1	434	15,5
Laufbahngruppe								
mittlerer Dienst	5.270	30,9	1.337	31,8	438	31,3	899	32,1
gehobener Dienst	11.494	67,4	2.786	66,3	933	66,6	1.853	66,2
höherer Dienst	287	1,7	77	1,8	29	2,1	48	1,7
Bezirksregierung								
Hannover	6.024	35,3	1.500	35,7	520	37,1	980	35,0
Weser-Ems	4.352	25,5	1.013	24,1*	327	23,4	686	24,5
Braunschweig	3.898	22,9	955	22,7	318	22,7	637	22,8
Lüneburg	2.777	16,3	732	17,4*	235	16,8	497	17,8*
Großstädte								
Braunschweig	1.266	7,4	317	7,5	101	7,2	216	7,7
Hannover	3.485	20,4	881	21,0	309	22,1	572	20,4

Anmerkungen:

Markierte Felder stellen signifikante Abweichungen von der Grundgesamtheit im 95%-(*) und im 99%-(**) Vertrauensintervall dar.

N = Anzahl der Fälle

% = Anteil der Fälle in Prozent (auf eine Dezimalstelle gerundet)

Tabelle C-2:
Einzelvergleiche zwischen Bruttostichproben und Nettostichproben der Befragung 2001

Variable	Kategorie	Datensatz A				Datensatz B				Kernbereich A+B			
		Bruttostichprobe		Nettostichprobe		Bruttostichprobe		Nettostichprobe		Bruttostichprobe		Nettostichprobe	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Gesamt		1.400	100,0	909	100,0	2.800	100,0	1.674	100,0	4.200	100,0	2.583	100,0
Geschlecht	männlich	1.256	89,7	827	91,0	2.534	90,5	1.539	91,9	3.790	90,2	2.366	91,6
	weiblich	144	10,3	82	9,0	266	9,5	135	8,1	410	9,8	217	8,4
Alter	bis 25 Jahre	62	4,4	33	3,6	130	4,6	45	2,7	192	4,6	78	3,0
	26-35 Jahre	286	20,4	165	18,2	527	18,8	266	15,9	813	19,4	431	16,7
	36-45 Jahre	571	40,8	375	41,3	1.198	42,8	751	44,9	1.769	42,1	1.126	43,6
	46-55 Jahre	355	25,4	245	27,0	729	26,0	468	28,0	1.084	25,8	713	27,6
	über 55 Jahre	126	9,0	91	10,0	216	7,7	144	8,6	342	8,1	235	9,1
Familienstand	ledig	238	17,0	125	13,8	474	16,9	215	12,9	712	17,0	340	13,2
	verheiratet	1.067	76,2	706	77,7	2.128	76,0	1.321	79,2	3.195	76,1	2.027	78,7
	geschieden	91	6,5	75	8,3	177	6,3	119	7,1	268	6,4	194	7,5
	verwitwet	4	0,3	3	0,3	21	0,8	13	0,8	25	0,6	16	0,6
	(keine Angabe)							6	-			6	-
Dienstalter	bis 5 Jahre	82	5,9	21	2,3	179	6,4	31	1,9	261	6,2	52	2,0
	6-10 Jahre	129	9,2	87	9,6	202	7,2	119	7,1	331	7,9	206	8,0
	11-15 Jahre	201	14,4	61	6,7	392	14,0	108	6,5	593	14,1	169	6,5
	16-20 Jahre	311	22,2	134	14,7	669	23,9	299	17,9	980	23,3	433	16,8
	21-30 Jahre	451	32,2	398	43,8	924	33,0	725	43,3	1.375	32,7	1.123	43,5
	über 30 Jahre	226	16,1	208	22,9	434	15,5	392	23,4	660	15,7	600	23,2
Laufbahngruppe	mittlerer Dienst	438	31,3	243	26,7	899	32,1	453	27,1	1.337	31,8	696	27,0
	gehobener Dienst	933	66,6	643	70,7	1.853	66,2	1.183	70,7	2.786	66,3	1.826	70,7
	höherer Dienst	29	2,1	23	2,5	48	1,7	38	2,3	77	1,8	61	2,4

Anmerkungen: Markierte Felder stellen signifikante Abweichungen von der Bruttostichprobe im 95 %-(*) bzw. im 99 %-(**) Vertrauensintervall dar. Bei der Aufsummierung auf 100 % können Rundungsfehler auftreten.

ANHANG D: Quellenverzeichnis für das Befragungsinstrument A

KFN-Befragung 2001 Befragungsinstrument		Mitarbeiter- befragung	KFN-Befragung 2001 Befragungsinstrument		Mitarbeiter- befragung
A	B	1991	A	B	1991
001	001	002	041		040
002	002	003 (verändert)	042		041
003	003		043		042-069
004	004		044		070
005	005		045		077
006	006		046	027 (umkodiert)	078
007	007		047		079
008	008		048	032 (umkodiert)	080
009	009	004 (verändert)	049	033 (umkodiert)	081
010	010		050		083
011	011	005 (verändert)	051 (neu entw.)		
012	012	006 (verändert)	052 (neu entw.)		
013	013	007 (verändert)	053 (neu entw.)		
014	014	008 (verändert)	054		084
015	015		055		085 (verändert)
016	016	009 (verändert)	056		086
017	017	010	057		093
018	018		058		094
019	019		059	039 (2.)	095
020	020	017 (verändert)	060		096
021	021		061		098
022	022		062		099
023	023	018 (verändert)	063		100
024	024	019 (verändert)	064		101
025	025	020 (verändert)	065		102
026		021	066		106
027		022	067		107
028		023	068		108
029		024	069		109
030		025	070		110
031		026	071		111
032		027	072		112
033		029	073		113
034		033	074		114
035		034	075		115
036		035	076		116
037		036	139		117 (verändert)
038		037	077		118
039		038	078		119
040		039	079		120

KFN-Befragung 2001 Befragungsinstrument		Mitarbeiter- befragung 1991	KFN- Befragung 2001 Befragungsinstrument		Mitarbeiter- befragung 1991
A	B		A	B	
080		121	114		157
081		122	115		158
082		123	116		159
083		124	117		160
084		125	118		161
085		126	119		162
086		127	120		163
087		128 (verändert)	121		164
088		129	122		165
089		130	123		166
090		131	124		167
091		132	125		168
092		133	126		169
093		134	127		170
094		135	128		171
095		136	129		172
096		137	130		173
097		138	131		174
092		133	132		175
093		134	133		176
094		135	134 (neu entw.)		
095		136	135 (neu entw.)		
096		137	136 (neu entw.)		
097		138	137 (neu entw.)		
098		139	138	026	
099		140	139	045	
100		141	140	046	
101		142	141	048	
102		143	142	051	
103		145	143 (a-c)	052 (a-c)	
104		147	144	053	
105		148	145 (1.-3.)	054 (1.-3.)	
106		149	146	055	
107		150	147	087	
108		151	148	088	
109		152	149	089	
110		153	150	090	
111		164	148	088	
112		155	149	089	
113		156	150	090	