

Beruf Polizist – Motive zur Berufswahl zwischen Kindheitstraum und Sicherheitsdenken

Empirische Untersuchung zur Motivation
junger Menschen bei der Wahl des Polizeiberufs

Masterarbeit im Rahmen des berufsbegleitenden
Masterstudiengangs „Kriminologie und Polizeiwissenschaft“
an der Ruhr-Universität Bochum, Juristische Fakultät

Erstgutachter: PsychDir Werner Sorg
Zweitgutachter: Dr. Oliver Bidlo

Vorgelegt von : Birgit Rauber
Im Halben Mond 42
66571 Eppelborn
Email: Rauberb@web.de

Matrikel-Nr.: 108106200647

Eppelborn, im September 2008

I. Inhalt

II. Abbildungsverzeichnis.....	V
III. Abkürzungsverzeichnis.....	VII
1. Einleitung.....	- 1 -
2. Die Motivation als Basis menschlichen Handelns - grundlegende Aussagen der Motivationsforschung.....	- 3 -
2.1 Arbeit und Beruf - die Beschäftigung mit den Gründen.....	- 5 -
2.2 Inhalt-/Ursache-Theorien	- 6 -
2.2.1 Die Bedürfnistheorie nach MASLOW	- 6 -
2.2.2 Die Zwei-Faktoren-Theorie nach HERZBERG	- 6 -
2.2.3 Die X-Y-Theorie von MCGREGOR	- 7 -
2.2.4 McCLELLANDs Theorie der gelernten Bedürfnisse	- 8 -
2.3 Prozess-Theorien.....	- 9 -
2.3.1 Das „Modell der Risikowahl“ von ATKINSON	- 9 -
2.3.2 Die VIE-Theorie von VROOM	- 10 -
2.3.3 Das Motivationsmodell nach PORTER und LAWLER	- 11 -
2.3.4 Equity-Theorie nach ADAMS	- 12 -
2.3.5 Die „Goal setting“ (Zielsetzungs-) Theorie von LOCKE.....	- 13 -
2.3.6 Die sozial-kognitive Theorie von Bandura und Mischel	- 13 -
2.4 Bewertung der unterschiedlichen Ansätze.....	- 14 -
3. Die Motivation der Berufswahl.....	- 15 -
3.1 Das Verständnis von Arbeit und Beruf	- 16 -
3.2 Berufsorientierung als Entwicklungsaufgabe	- 16 -
3.3 Geschlecht und soziale Herkunft als Indikatoren.....	- 17 -
3.4 Gesellschaftliche Rahmenbedingungen und Wertewandel.....	- 18 -
3.5 Kategorisierung relevanter Bedürfnisarten auf dem Feld der Arbeitsmotivation	- 20 -
3.5.1 Das Bedürfnis nach Geld	- 20 -
3.5.2 Das Bedürfnis nach Sicherheit.....	- 20 -
3.5.3 Das Bedürfnis nach Status.....	- 20 -
3.5.4 Das Bedürfnis nach Zugehörigkeit	- 21 -

3.5.5	Das Bedürfnis nach Leistung	- 21 -
3.5.6	Das Bedürfnis nach Macht	- 22 -
3.5.7	Das Bedürfnis nach Selbstverwirklichung	- 22 -
3.6	Bedürfnisstruktur und Berufswahlmotivation	- 23 -
4.	Das Berufsbild der Polizei	- 23 -
4.1	Das polizeiliche Selbstbild	- 23 -
4.2	Die Polizei als Gegenstand der Forschung	- 24 -
4.3	Erste Ergebnisse zur Berufswahlmotivation	- 24 -
5.	Empirische Erhebung der Berufswahlmotivation von Polizeistudierenden	- 27 -
5.1	Problemstellung und Zielsetzung	- 27 -
5.1.1	Gewinnung von Erkenntnissen zur Berufswahlmotivation	- 28 -
5.1.2	Nachweis der Relevanz situativer Faktoren	- 28 -
5.1.3	Bewertung der Aussagekraft von Motivangaben im Auswahlverfahren	- 28 -
5.1.4	Mittelfristige Nutzung der erhobenen Informationen	- 29 -
5.2	Hypothesen	- 30 -
5.3	Untersuchungsdesign	- 30 -
5.4	Erhebung im Rahmen der Auswahlgespräche 2008	- 32 -
5.5	Durchführung einer zielgruppenorientierten Befragung	- 33 -
5.5.1	Demographische Daten	- 33 -
5.5.2	Überprüfung der Hypothesen	- 33 -
5.6	Untersuchungsteilnehmer	- 35 -
5.6.1	Untersuchungsteilnehmer der Befragung	- 36 -
5.6.2	Untersuchungsteilnehmer der Datenerhebung von BewerberInnen	- 37 -
5.7	Durchführung	- 38 -
5.7.1	Durchführung der Befragung	- 38 -
5.7.2	Durchführung der Erhebung im Rahmen des Auswahlgesprächs	- 38 -
5.8	Zuverlässigkeit und Gültigkeit der Untersuchung	- 39 -
6.	Ergebnisse der Befragung	- 40 -
6.1	Deskriptive Faktoren	- 40 -
6.1.1	Rücklaufquote, Alter und Verteilung auf die Studienabschnitte	- 40 -
6.1.2	Schulische und weitere Vorbildung	- 41 -
6.2	Berufswahlmotive – Inhalte und Verteilung	- 42 -
6.3	Einflussfaktor Geschlecht	- 46 -
6.4	Einflussfaktor Alter	- 48 -

6.5 Alternativen zum Polizeiberuf.....	- 50 -
6.6 Externe Einflüsse auf die Berufswahl	- 50 -
6.7 Erhebung zu den Bereichen Ausbildung, polizeiliche Praxis, Merkmale der Polizeiarbeit und Auswahlverfahren.....	- 53 -
6.7.1 Ergebnisse zur Ausbildungssituation	- 53 -
6.7.2 Ergebnisse zu den Erfahrungen in der Berufspraxis	- 55 -
6.7.3 Beständigkeit von Berufswahl und Berufswahlmotiven	- 56 -
6.7.4 Ergebnisse zu der Bewertung der Polizeiarbeit.....	- 58 -
6.8 Angaben zur Berufswahlmotivation im Auswahlverfahren	- 63 -
7. Ergebnisse aus dem Auswahlverfahren	- 64 -
8. Diskussion.....	- 68 -
9. Zusammenfassung.....	- 78 -
IV. Literaturverzeichnis	VII
V. Erklärung	XI
V. Anlagenverzeichnis	XII
Anlage 1: Musterexemplar Fragebogen.....	XIII
Anlage 2: Musterexemplar Formular Auswahlverfahren.....	XVII
Anlage 3: Auswertung zu Motivnennungen in der Befragung	XVIII
Anlage 4: Auswertungen der Fragebogen-Komplexe 3 - 6.....	XXXIV
Anlage 5: Angaben zur Berufswahlmotivation im Auswahlgespräch	XXXVI

II. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Studie Bremen 1995 – Entscheidungsgründe für die Berufswahl	- 25 -
Abbildung 2: Studie Sachsen 2002 - Einflüsse auf die Entscheidung zur Berufswahl	- 25 -
Abbildung 3: Studie in Brandenburg 2006 - Tätigkeitsanreize für die Wahl des Polizeiberufs	- 26 -
Abbildung 4: Untersuchungsgruppe nach Studienabschnitten und Geschlecht gegliedert	- 36 -
Abbildung 5: Rücklaufquote nach Studienabschnitten gegliedert	- 40 -
Abbildung 6: Rücklauf der Befragung, gegliedert nach Altersstufen und Geschlecht	- 40 -
Abbildung 7: Vorbildung der teilnehmenden Studierenden	- 41 -
Abbildung 8: Sprachliche Konzentration der Motivnennungen aus der Befragung	- 43 -
Abbildung 9: Häufigkeit und Verteilung der Motive (Befragung)	- 43 -
Abbildung 10: Prozentuale Häufigkeitsverteilung der Motive (Befragung)	- 44 -
Abbildung 11: Häufigkeit der Vergabe von Rang 1, gegliedert nach Motivgruppen	- 44 -
Abbildung 12: Rangfolge Motiv „Sicherer Arbeitsplatz, finanzielle Sicherheit“	- 45 -
Abbildung 13: Rangfolge Motiv "Abwechslungsreiche, interessante, vielfältige Tätigkeit"	- 45 -
Abbildung 14: Schnittmenge der beiden Hauptmotive	- 46 -
Abbildung 15 und 16: Verteilung der Motive nach Geschlecht (Befragung)	- 47 -
Abbildung 17: Nennungen verschiedener Motive nach Rangfolge und Geschlecht	- 47 -
Abbildung 18: Kreuztabelle zu verschiedenen Motiven mit Rangfolge und Geschlecht	- 48 -
Abbildung 19: Häufigkeit der Motivnennungen nach Altersgruppen sortiert (Befragung)	- 49 -
Abbildung 20: Verteilung der Motive nach Altersstufen, Teil 1 (Befragung)	- 49 -
Abbildung 21: Verteilung der Motive nach Altersgruppen, Teil 2 (Befragung)	- 50 -
Abbildung 22: Alter und Häufigkeit bei Entstehung des Berufswunschs „Polizist“	- 51 -
Abbildung 23: Einteilung der Altersgruppen „Berufswunsch“	- 51 -
Abbildung 24: Entstehung des Berufswunschs nach Altersgruppen gegliedert	- 52 -
Abbildung 25: Einflussnahme auf die Berufswahl	- 52 -
Abbildung 26: Einflussnahme - Verteilung der Anteile	- 52 -
Abbildung 27: Einfluss der Eltern nach Altersgruppen und Geschlecht	- 53 -
Abbildung 28: Bewertung der Ausbildung	- 54 -
Abbildung 29: Übereinstimmung von Vorstellungen und Realität der Ausbildung	- 55 -
Abbildung 30: Persönliche Erfahrungen im Polizeiberuf	- 55 -
Abbildung 31: Legende zur Fragekomplex 6 – Inhalt der Fragen	- 55 -
Abbildung 32: Bereitschaft zur Wiederwahl des Polizeiberufs	- 57 -
Abbildung 33: Beständigkeit der Berufswahlmotive	- 58 -
Abbildung 34 und 35: Ansehen der Polizei in der Bevölkerung:	- 59 -
Abbildung 36 und 37: Bewertung der Eigeninitiative in der Polizei	- 59 -
Abbildung 38: Bewertung von Selbstverwirklichung und Abwechslung in der Polizeiarbeit	- 60 -
Abbildung 39: Bewertung Relevanz Beamtenstatus	- 61 -
Abbildung 40: Zusammenhang zwischen Motiv "Teamarbeit" und "Gemeinschaftssinn"	- 62 -
Abbildung 41: Bewertung der Motivation auf den Dienststellen	- 62 -
Abbildung 42: Angaben zum Komplex „Auswahlverfahren“ (Befragung)	- 63 -
Abbildung 43: Bedeutung der Motiv-abfrage im Auswahlgespräch	- 64 -
Abbildung 44: Angaben von Tatsachen im Auswahlgespräch	- 64 -
Abbildung 45: Motivnennungen im Auswahlgespräch	- 66 -
Abbildung 46: Prozentuale Verteilung der Motive aus dem Auswahlgespräch	- 67 -

Abbildung 47: Altersangaben zu Teilnehmer der Befragung	XVIII
Abbildung 48: Verteilung nach Geschlecht (Befragung)	XVIII
Abbildung 49: Verteilung nach Altersgruppen und Geschlecht (Befragung)	XVIII
Abbildung 50: Motiv "Sicherer Arbeitsplatz, finanzielle Sicherheit" - Statistik	XIX
Abbildung 51: Motiv "Sicherer Arbeitsplatz, finanzielle Sicherheit" - Histogramm	XIX
Abbildung 52: Motiv "Abwechslungsreiche, interessante, vielfältige Tätigkeit" - Statistik	XX
Abbildung 53: Motiv "Abwechslungsreiche, interessante, vielfältige Tätigkeit" - Histogramm	XX
Abbildung 54: "Persönliche Herausforderung, Neugierde, Sport" - Statistik	XXI
Abbildung 55: "Persönliche Herausforderung, Neugierde, Sport" - Histogramm	XXI
Abbildung 56: Motiv "Umgang mit Menschen" - Statistik	XXII
Abbildung 57: Motiv "Umgang mit Menschen" - Histogramm	XXII
Abbildung 58: Motiv "Teamarbeit" - Statistik	XXIII
Abbildung 59: Motiv "Teamarbeit" - Histogramm	XXIII
Abbildung 60: Motiv "Anderen Menschen helfen" - Statistik	XXIV
Abbildung 61: Motiv "Anderen Menschen helfen" - Histogramm	XXIV
Abbildung 62: Motiv "Verantwortungsvoller Beruf" - Statistik	XXV
Abbildung 63: Motiv "Verantwortungsvoller Beruf" - Histogramm	XXV
Abbildung 64: Motiv "Lebenstraum, Vorbilder, bisherige Unzufriedenheit" - Statistik	XXVI
Abbildung 65: Motiv "Lebenstraum, Vorbilder, bisherige Unzufriedenheit" - Histogramm	XXVI
Abbildung 66: Motiv "Ansehen, Anerkennung, Studium" - Statistik	XXVII
Abbildung 67: Motiv "Ansehen, Anerkennung, Studium" - Histogramm	XXVII
Abbildung 68: Motiv "Aufstiegsmöglichkeiten, Karriere" - Statistik	XXVIII
Abbildung 69: Motiv "Aufstiegsmöglichkeiten, Karriere" - Histogramm	XXVIII
Abbildung 70: Motiv "finanzielle Karriere, hohes Einkommen" - Statistik	XXIX
Abbildung 71: Motiv "finanzielle Karriere, hohes Einkommen" - Histogramm	XXIX
Abbildung 72: Motiv "Für Recht und Ordnung sorgen" - Statistik	XXX
Abbildung 73: Motiv "Für Recht und Ordnung sorgen" - Histogramm	XXX
Abbildung 74: Verhältnis zwischen Alter und Hauptmotive (Befragung)	XXXI
Abbildung 75: Verhältnis Geschlecht zu Motiv 1	XXXII
Abbildung 76: Verhältnis Geschlecht zu Motiv 1 - Grafik	XXXII
Abbildung 77: Verhältnis Geschlecht zu Motiv 2	XXXIII
Abbildung 78: Verhältnis Geschlecht zu Motiv 2 -Grafik	XXXIII
Abbildung 79: Ergebnisse zu Komplex 3: Persönliche Erwartungen an die Ausbildung	XXXIV
Abbildung 80: Ergebnisse zu Komplex 4: Angaben zum Auswahlverfahren	XXXIV
Abbildung 81: Auswertung zu Komplex 5: Bewertung der Polizeiarbeit	XXXIV
Abbildung 82: Auswertung zu Komplex 6: Persönliche Erfahrungen im Polizeiberuf	XXXV
Abbildung 83: Motivnennungen im Auswahlgespräch	XXXVI
Abbildung 84: Verteilung der Motive (Auswahlgespräch)	XXXVI
Abbildung 85 und 86: Geschlechtsbezogene Motivverteilung (Auswahlgespräch)	XXXVII

III. Abkürzungsverzeichnis

Amtsbl.	Amtsblatt
BGBI.	Bundesgesetzblatt
FHSV	Fachhochschule für Verwaltung des Saarlandes
GS	Grundstudium
HS	Hauptstudium
i.d.F.	in der Fassung
Kap.	Kapitel
MbO	Management by Objectives
MW	Mittelwert
o.g.	oben genannte(r/s)
PVD	Polizeivollzugsdienst
S.	Seite
sog.	sogenannte(r/s)
Std. Abweich.	Standard Abweichung
usw.	und so weiter
vgl.	vergleiche
z. B.	zum Beispiel

1. Einleitung

„Verhalten lässt sich motivationspsychologisch in dreierlei Hinsicht bestimmen. Erstens, welche der möglichen Handlungs- oder Zielalternativen gewählt werden. Zweitens, wie intensiv es ist. Drittens, wie ausdauernd es erfolgt.“ (Heckhausen H. , 1974, S. 3) Diese Aussage Heckhausens, der die Motivationsforschung in Deutschland wesentlich mit beeinflusst hat, basiert auf mehreren eigenen sowie fremden Untersuchungen in diesem Bereich und bildete sogleich die Grundlage für viele noch folgende Forschungsvorhaben. Bis heute hat sie dabei an Validität und Aussagekraft nicht verloren. Das Thema Motivation ist auf der Ebene der polizeilichen Führung allseits präsent, jedoch vor allem im operativer Hinsicht. Es gilt, die Probleme des Alltags zu lösen und hierzu Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu einer hohen Leistung zu motivieren, auch wenn die vorherrschende Haushaltslage die Aussichten auf Gehaltsverbesserungen stark relativieren und so einer zunehmenden Arbeitsbelastung gleichzeitig abnehmende Beförderungsmöglichkeiten gegenüberstehen.

Die theoretische Beschäftigung mit der Thematik Motivation bleibt dagegen meist auf den Bereich der polizeilichen Ausbildung, insbesondere der des höheren Polizeivollzugsdienstes an der heutigen Hochschule der Polizei (frühere Polizeiführungsakademie) begrenzt und fällt so hinter deren praktischer Relevanz deutlich zurück. Gerade diese Relevanz bzw. die Konsequenzen einer vorhandenen oder auch fehlenden Motivation in der Praxis haben meine Aufmerksamkeit auf einen Bereich gelenkt, der bislang kaum in der Polizei diskutiert wurde und zu dem folglich erst sehr wenige wissenschaftliche Befunde vorliegen. Es handelt sich hierbei um den Bereich der Berufswahlmotivation: Was bringt junge Menschen dazu, den Polizeiberuf ergreifen zu wollen? Welche Motive führen sie zur Polizei und was geschieht mit dieser „Basismotivation“ in den Folgejahren, insbesondere während der Ausbildung?

Meine aktuelle Funktion als Fachhochschuldozentin im Bereich der Ausbildung für den gehobenen Polizeivollzugsdienst hat mich für diese Fragestellung sensibilisiert und ihre Erforschung erschien mir geeignet, einen konkreten praktischen Nutzen daraus zu ziehen. Erkenntnisse in diesem Bereich könnten helfen, stärker auf die Bedürfnisse der jungen PolizeianwärterInnen einzugehen und damit die anfänglich vorhandene Motivation für den Beruf während der Ausbildung zu erhalten und zu fördern. Die bislang gewonnenen Erkenntnisse zeigen bestimmte Tendenzen auf, jedoch sind die Aussagen nicht einheitlich. Weitere Untersuchungen sind demnach erforderlich.

Motivationstheoretisch stellt die Berufswahl für jeden Menschen eine weitreichende Entscheidung dar, die regelmäßig sowohl auf verinnerlichten Werthaltungen als auch auf situativen, rational bedingten Gründen basiert. Die so entstehenden Motive sind folglich stets individuell. Sie beruhen auf persönlichen Bedürfnissen und bilden somit die Grundlage für das Erbringen von Leistung im gewählten Beruf. Schlägt man nun die Brücke zu eingangs zitierter Aussage von Heckhausen, wonach sich Verhalten wesentlich durch die Wahl zwischen mehreren Alternativen sowie durch seine Intensität und Ausdauer bestimmt lässt, dann ist es im Hinblick auf eine möglichst leistungsfähige Polizei von großer Bedeutung zu erfahren, welche Motive im Wesentlichen wirksam werden bei der Entscheidung für den Polizeiberuf in Abwägung mit anderen Alternativen, und inwieweit diese Motive langfristig ein intensives und ausdauerndes Leistungsverhalten in der Polizei erwarten lassen. Damit stellt sich gleichzeitig die Frage, unter welchen Bedingungen es durch die sowohl in der Ausbildung als auch in der späteren beruflichen Praxis gemachten Erfahrungen und Erlebnisse zu einer Förderung und Verfestigung oder aber Reduzierung bis hin zur Aufhebung der der Berufswahl zugrunde liegenden Motivation kommen kann.

Erkenntnisse in diesem Bereich sind demnach nicht nur aus wissenschaftlicher Sicht von Interesse. Vor dem Hintergrund, dass zur Zeit an vielen verwaltungs- bzw. polizeiinternen Fachhochschulen eine Bachelorisierung des bisherigen Diplom-Studiums im Gange ist, liegt hier gleichzeitig die Chance, empirisch gewonnene Informationen konkret zu nutzen, um Mängel in der strukturellen und inhaltlichen Gestaltung der Ausbildung auszugleichen, welche negative Auswirkungen auf die Motivation der Studierenden haben können.

Das Masterstudium für Kriminologie und Polizeiwissenschaften bot mir nun die Gelegenheit zu einer wissenschaftlich orientierten Auseinandersetzung mit dieser spannenden Thematik.

Die vorliegende Arbeit besteht in ihrem Kern aus einer empirischen Erhebung von Informationen über die Motivation bei der Wahl des Polizeiberufes. Hierzu wurden zwei unterschiedliche Wege beschritten. Den Schwerpunkt bildet eine breit angelegte Befragung aller Studierenden an der saarländischen Fachhochschule für Verwaltung, Fachbereich Polizeivollzugsdienst. Der Fragebogen wurde so konstruiert, dass neben den individuell vorhandenen Berufswahlmotiven gleichzeitig persönliche Werturteile, Einstellungen und Überzeugungen der Studierenden zu bestimmten Aspekten der Ausbildung sowie der beruflichen Praxis erfasst wurden. Darüber hinaus werden die diesjährigen Auswahlgespräche zur Einstellung von PolizeikommissaranwärterInnen im Hinblick auf Angaben über die Gründe für die Bewerbung bei der Polizei ausgewertet. Beide Datenquellen liefern wichtige Ergebnisse, die im Rahmen einer detaillierten Analyse aus- und bewertet werden. Die gesamte Untersuchung basiert auf den wissenschaftlichen Grundlagen zur Motivationsforschung, angefangen von Maslow bis zu den neueren Ansätzen der Prozesstheorien und deren Auswirkungen auf den Bereich der Arbeitsmotivation. Eine kritische Diskussion der gewonnenen Ergebnisse soll die Arbeit abrunden und sogleich das Augenmerk auf weitergehende Vorhaben lenken, für die die vorliegende Studie die Grundlage bildet.

Vor der nun folgenden Präsentation der Untersuchung möchte ich die Gelegenheit nutzen, mich bei den Menschen zu bedanken, die mich bei dieser Arbeit unterstützt haben. Hier sind zunächst die Leitung der Fachhochschule für Verwaltung des Saarlandes, allen voran Herr Polizeidirektor Hans-Peter Schäfer, sowie die gesamte Studierendenschaft zu nennen, welche durch das Bereitstellen von Daten erst die Voraussetzungen für die Untersuchung geschaffen haben. Im Weiteren gilt mein besonderer Dank Herrn Psychologiedirektor Werner Sorg, der mir als Betreuer stets mit fachlichem Rat und konstruktiver Kritik zur Seite stand und jederzeit ein offenes Ohr für mich hatte.

Den wichtigsten Beitrag leistete jedoch mein Mann Konrad Rauber, der mir nicht nur den notwendigen Freiraum verschaffte, sondern vor allem die erforderliche Kraft gab, ohne die diese Arbeit nicht zustande gekommen wäre.

In der Arbeit verwendete Berufsbezeichnungen werden, sofern sie lediglich abstrakten Bezug haben, ausschließlich in der männlichen Form dargestellt. Sofern sich Aussagen auf beide Geschlechter beziehen, wurde versucht, mit stilistischen Mitteln gleichzeitig der sprachlichen Gleichberechtigung von Männern und Frauen als auch einer angemessenen Lesbarkeit Rechnung zu tragen.

2. Die Motivation als Basis menschlichen Handelns - grundlegende Aussagen der Motivationsforschung

Was ist Motivation? Der Begriff der Motivation ist derart in unsere Sprache integriert und wird so vielfältig benutzt, dass es kaum noch einer Definition bedarf. Der Alltag konfrontiert uns ständig mit Situationen, die die Frage nach der Motivation aufwerfen. Es sind Situationen, in denen die Intention, die hinter einer bestimmten menschlichen Handlung steht, interessiert, wenn nach Erklärungen für menschliches Verhalten gesucht wird. Etwa wenn bekannt wird, dass der stets hilfsbereite Kollege seine Ehefrau geschlagen haben soll, oder der als sparsam geltende Nachbar von allen unbemerkt sein ganzes Geld verspielt hat, usw.. Auch der Versuch, bestimmte gesellschaftliche Phänomene nachvollziehen zu können, z. B. warum rote Verkehrsampeln so oft missachtet werden oder – gerade aktuell – bei Jugendlichen die sog. „Alco-Pops“ dermaßen beliebt geworden sind, dass staatliche Maßnahmen erforderlich werden, zielt darauf ab, die Motivation zu erfassen. Immer dann, wenn es also darum geht, die Beweggründe für eine bestimmte Handlung zu erfassen, dann geht es (auch) um Motivation. Ein Blick auf die sprachliche Herleitung des Begriffes – aus dem Lateinischen *motus*, zu deutsch: *Bewegung*¹ – zeigt, wie eng auch heute noch Verwendung und Herkunft des Begriffes zusammenliegen.

Im wissenschaftlichen Sprachgebrauch steht Motivation für „das Anstreben von Zielzuständen“ (Heckhausen H. , 1989, S. 133). Es gibt zahlreiche Arbeiten, insbesondere auf dem Gebiet der Psychologie, die sich mit dieser Thematik auseinandersetzen. Von Rosenstiel (1995, S. 1) erklärt die Motivation als entscheidend für menschliches Handeln schlechthin, und zwar „im Guten wie im Schlechten“. Die Basis hierfür liefern zwei Motive von universeller Natur. Heinz Heckhausen (Heckhausen & Heckhausen, 2007) benennt hier das Wirksamkeitsstreben sowie das Zielengagement bzw. die Zieldistanzierung als die beiden Charakteristiken, die motiviertes Handeln des Menschen in seiner Grundtendenz bestimmen. Wirksamkeitsstreben drückt das Bedürfnis des Menschen aus, durch das eigene Verhalten Konsequenzen auszulösen, entweder in Form von Ereignissen oder in Form von Verhalten. Eine Verhaltens-Ereignis-Kontingenz wurde bereits im Säuglingsalter beobachtet, etwa bei der Beeinflussung der Mutter durch das Lächeln des Säuglings.

Neben dem Wirksamkeitsstreben besitzt der Mensch eine weitere Eigenschaft, die motivierenden Charakter aufweist: die Fähigkeit, sein Handeln zu organisieren, um ein lohnendes Ziel zu erreichen oder aber sich von einem unattraktiven Ziel zurückzuziehen. Durch ein gezieltes Ausrichten von Wahrnehmung, Denken und Aktivitäten auf ein angestrebtes Ergebnis hin gelingt es dem Menschen, sich selbst zu motivieren. Gleiches gilt umgekehrt: Ein erwarteter Misserfolg löst die Distanzierung von einem potenziellen Ziel aus und damit gleichzeitig die Rücknahme eingesetzter Ressourcen. Damit wird einerseits der Einsatz weiterer Energie vermieden, andererseits bereits eine gedankliche Neuausrichtung an einem anderen Ziel ausgelöst. Zielengagement bzw. Zieldistanzierung veranlassen demnach den Menschen dazu, seine Handlungsressourcen ebenso wie seine Motivation effektiv einzusetzen. (Heckhausen & Heckhausen, 2007, S. 2f)

Da es sich bei den hier beschriebenen Eigenarten um universelle Charakteristiken handelt, richtet sich das wissenschaftliche Interesse nun weiter auf solche Faktoren, die die interpersonellen Unterschiede in der Motivation erklären können.

¹ Lateinisch: *motus*, ins Deutsche übersetzt: Bewegung. (Internet Polyglot Lateinisch - Deutsch Language Course, Lektion D, 2008)

Hier spielen Motive eine entscheidende Rolle. Ein Motiv stellt die Voreingenommenheit hinsichtlich einer Bewertung dar, „...die einem Reizereignis eine Bedeutung – einen Verlockungs- oder Bedrohungscharakter – verleiht, um dadurch einen Motivationsprozess beginnend bei der Zielbildung einzuleiten.“ (Schmalt & Sokolowski, 2004; zitiert nach Heckhausen & Heckhausen, 2007, S. 198). Keller (Keller, 1981, S. 24) beschreibt Motive als zeitlich relativ konstante und situationsunabhängige, jedoch individuell differierende Dispositionen für ein bestimmtes Verhalten. Die Disposition des Einzelnen ist dabei zunächst seine Bereitschaft, in einer konkreten Situation auf eine bestimmte Art und Weise zu reagieren (Jost, 2000, S. 20). Dabei basieren die Motive auf Bedürfnissen, welche in der einzelnen Person ein Mangelgefühl entstehen lassen. Bestimmt der Wunsch nach Befriedigung, nach Behebung dieses Mangels das Handeln der Person, wird er zum Motiv (Jost, 2000, S. 21).

Damit bleibt jedoch offen, wie sich die Entstehung solcher Bedürfnisse sowie deren interindividuelle Verschiedenartigkeit erklären lassen. Gewisse Motive sind selbst laienpsychologisch gut zu erfassen, da sie auf universell vorhandenen Grundbedürfnissen beruhen, wie z. B. auf dem Bedürfnis nach Nahrung, Schlaf und Geborgenheit (von Rosenstiel, 1995, S. 16). Bei anderen Motiven ist deren Entstehung nicht so offenkundig. In der klientenzentrierten Persönlichkeitstheorie von Rogers stellt die Selbstverwirklichung das zentrale menschliche Motiv dar. Hierzu gehört eine „beständige Offenheit gegenüber Erfahrungen“ (Pervin, 2000, S. 195). Rosenstiel erkennt darin die Basis im Menschen zur Entstehung immer neuer Motive, die über die Grundbedürfnisse weit hinausgehen (von Rosenstiel, 1995, S. 16f). Dabei beschreibt er zwei Arten von Kräften, die hier gemeinsam wirksam werden: die bewegenden Kräfte in der Person des Handelnden und die anregenden Kräfte von außen. Zur Motivation gehöre somit sowohl eine motivierte bzw. zu motivierende Person als auch eine motivierende Situation. (von Rosenstiel, 1995, S. 7) Somit ist Motivation keine Persönlichkeitseigenschaft, sondern vielmehr zeitlich begrenzt, als „...Zusammenspiel zwischen Eigenschaften der Person, Zielen und Erfordernissen sowie den Anreizen, die bei Erreichung des Ziels winken, und der Situation“ (Kirchler & Rodler, 2001, S. 10). Erfolgreiches Handeln setzt also voraus, dass eine Person über entsprechende Fähigkeiten verfügt, die situativen Bedingungen die Handlungen ermöglichen und Motivation gegeben ist. (Kirchler & Rodler, 2001, S. 9)

Auch Heckhausen (Heckhausen & Heckhausen, 2007) definiert Motivation als das Produkt von Person und Situation. Er unterscheidet zwischen personbezogenen und situationsbezogenen Faktoren. Zu den in der Person liegenden Einflüssen zählt er zunächst die o.g. universellen Tendenzen sowie überwiegend physiologisch begründete Grundbedürfnisse, wie etwa das Bedürfnis nach Nahrung. Darüber hinaus beschreibt er sog. implizite und explizite Motive. Implizite Motive sind dabei individuell, aber auf Dauer angelegt und i. d. R. bereits in früher Kindheit entstanden. Es handelt sich dabei um Präferenzen, die aufgrund von Wahrnehmungen, besonderen Erlebnissen, vor allem solcher mit hoher emotionaler Beteiligung, entstanden sind bzw. gelernt wurden und dabei dem Individuum gar nicht bewusst sein müssen. Heckhausen spricht hier auch von „habituelle Bereitschaft“ (Heckhausen & Heckhausen, 2007, S. 4), sich mit bestimmten Anreizen auseinanderzusetzen. Dagegen stellen sich explizite Motive als sprachlich formulierte Ziele, persönliche Werte oder auch sich selbst gegenüber präsente Selbstbilder dar. Sie sind im Gegensatz zu den impliziten Motiven variabel und veränderbar. Weil implizite Bedürfnisse häufig nicht ins Bewusstsein des Individuums gelangen, kann es durchaus zu Widersprüchen zwischen beiden Lagern kommen, welche sich nach außen als ineffektives, teilweise sogar selbstschädigendes Verhalten der Person darstellen. (Heckhausen & Heckhausen, 2007, S. 4f)

Während personbezogene Faktoren Aufschluss darüber geben, warum sich verschiedene Personen in ein und derselben Situation unterschiedlich verhalten, können die Situationsfaktoren Erklärungsansätze für intraindividuelle Verhaltensabweichungen liefern. Die Gewichtung der beiden Faktoren bzw. was letztendlich entscheidender ist, bleibt bis heute ungeklärt. Mit einer konkreten Festlegung kann auch nicht gerechnet werden, denn „Person setzt immer schon Situation und Situation Person voraus“ (Bowers, 1973). Situationen können für den Einzelnen – in Abhängigkeit seiner personbezogenen Motivlage – Anreize mit sich bringen und somit motivierenden Charakter besitzen. Dabei kann es eine in Aussicht gestellte Tätigkeit sein, die den Anreiz ausmacht, oder aber das Ergebnis einer Handlung bzw. dessen Folge. Dementsprechend kann unterschieden werden zwischen *Situations-Ergebnis-Erwartungen*, *Handlungs-Ergebnis-Erwartungen* und *Ergebnis-Folgen-Erwartungen*. Den höchsten Effekt im Hinblick auf das Auslösen einer konkreten Handlung haben dabei die Handlungs-Ergebnis- und Ergebnis-Folgen-Erwartungen, denn hier ist das eigene Handeln Bedingung zur Erreichung des als Anreiz definierten Ergebnisses. Dagegen würde bei Situations-Ergebnis-Erwartungen ein bloßes Abwarten der Situation genügen, insofern also kaum handlungsmotivierende Wirkung erzeugen. (Heckhausen & Heckhausen, 2007, S. 3f)

Als Anreiz gilt in diesem Sinne alles, was individuellen Aufforderungscharakter zum Handeln besitzt. Je nachdem, welche Komponente im Handlungsablauf den Anreiz setzt, spricht man hier von intrinsischen und extrinsischen Anreizen (vgl. auch Kap. 2.2.2). Intrinsisch wirken eine Tätigkeit selbst oder deren Ergebnis, extrinsisch dagegen überwiegend die Folgen eines Ergebnisses, wobei deren „Wert“ das Ergebnis einer individuellen Einschätzung ist. (Heckhausen & Heckhausen, 2007, S. 5)

Bei den im weiteren Verlauf dargestellten Ergebnissen der Motivationsforschung wird der Schwerpunkt im Hinblick auf die spätere Analyse und Interpretation der im Rahmen der Befragung ermittelten Daten auf den Bereich der Arbeitsmotivation gesetzt.

2.1 Arbeit und Beruf - die Beschäftigung mit den Gründen

Der von der Organisationspsychologie in ihrem Bereich geprägte Begriff der Arbeitsmotivation umschreibt die Prädisposition, die den Menschen dazu bringt, seine Kräfte und Energie im Bereich der Arbeitswelt einzusetzen und in der Organisation gewisse Verhaltens- und Reaktionsmuster zu zeigen (Weinert, 1998, S. 141f). Dabei ist die „Arbeitsmotivation“ von der „Arbeitszufriedenheit“ abzugrenzen. Beide Formulierungen werden sowohl in der Literatur als auch im Alltag häufig synonym verwendet, beschreiben jedoch tatsächlich zwei unterschiedliche Sachverhalte, die zeitlich nacheinander angeordnet sind. Bei der Arbeitszufriedenheit handelt es sich um einen Zustand, der sich in Konsequenz einer positiv bewerteten Leistung einstellt, welche wiederum ihre Grundlage in einer vorhandenen Motivation im o. g. Sinne hat (Weinert, 1998, S. 143).

Im Rahmen der sog. Motivationsforschung werden unterschiedliche Faktoren untersucht, die das Arbeitsverhalten wesentlich beeinflussen. Im Vordergrund stehen vor allem Aspekte, die erklären können, wodurch menschliche Aktivitäten angeregt werden, was die Zielgerichtetheit des Verhaltens sowie die Stärke der Reaktionen bestimmt und schließlich unter welchen Bedingungen Arbeitsverhalten über einen bestimmten Zeitraum hinweg konstant bleibt. Im Laufe der Zeit sind unterschiedliche Theorien entstanden, die im Wesentlichen auf die psychologischen Konzepte der „Ziele“ und „Bedürfnisse“ zurückgreifen. (Weinert, 1998, S. 142) Ihre besondere Relevanz liegt in den

unterschiedlichen Determinanten sowie deren Kategorisierung bzw. Systematisierung, welche von den Forschern entwickelt wurden.

Sie lassen sich in zwei Gruppen einteilen: die sog. „Inhalt/Ursache-Theorien“ und die sog. „Prozess-Theorien“ (Weinert, 1998, S. 144). Die Theorien der ersten Kategorie versuchen die inhaltlichen Faktoren zu beschreiben, die motivierend wirken, und untersuchen dazu sowohl die Bedürfnisse als auch die Formen der Belohnungen. Die zweite Gruppe beinhaltet Theorien, die begründen, wie „... Arbeitsverhalten energiert, gerichtet und beendet wird“ (Weinert, 1998, S. 144). Untersucht wurde dabei, wie der Prozess der Zielsetzung abläuft, wie eine Person eine Handlungsalternative aus verschiedenen Möglichkeiten auswählt und was letztendlich den Menschen dazu bringt, über längere Zeit an der Zielerreichung festzuhalten (Kirchler & Rodler, 2001, S. 16).

2.2 Inhalt-/Ursache-Theorien

Zu dieser Kategorie zählen vor allem die Bedürfnishierarchie nach MASLOW, die Zwei-Faktoren-Theorie von HERZBERG und Mitarbeitern, die X-Y-Theorie von MCGREGOR sowie McCLELLANDs Theorie der gelernten Bedürfnisse (Kirchler & Rodler, 2001, S. 16).

2.2.1 Die Bedürfnistheorie nach MASLOW

Maslow geht in seiner 1954 (Maslow, 1970; zitiert nach Weinert, 1998, S. 144) veröffentlichten Theorie davon aus, dass jeder Mensch die gleichen Grundbedürfnisse aufweist, deren Befriedigung unabhängig von individuellen Eigenheiten angestrebt werden. Von besonderer Relevanz ist Maslows Einteilung dieser Bedürfnisse in fünf Ebenen. Sie beruht auf der These, wonach die einzelnen Bedürfnisse in einer stufenweise angelegten Abhängigkeit voneinander auftreten, d. h. Bedürfnisse der jeweils höheren Stufe werden für eine Person erst dann relevant, wenn sämtliche Bedürfnisse der darunter liegenden Stufe bis zu einem gewissen Mindestmaß befriedigt sind. In seiner Bedürfnispyramide ganz unten stehen dementsprechend physiologische Bedürfnisse, wie Hunger und Durst. Es folgen Sicherheitsbedürfnisse, soziale Bedürfnisse und schließlich das Streben nach Achtung und Wertschätzung. Die Bedürfnisse dieser vier Klassen werden Defizitmotive genannt, weil sie einen Mangel verkörpern, der bei entsprechender Befriedigung auch eine Sättigung erfahren kann. Während sie nur solange motivierend wirken, wie sie nicht befriedigt sind, bleiben die sog. Wachstumsmotive immer relevant. Es handelt sich hierbei um das Bedürfnis nach Selbstverwirklichung, das auf der oberen Stufe angesiedelt ist. (Vgl. Weinert, 1998, S. 144ff; Jost, 2000, S. 24f; Kirchler & Rodler, 2001, S. 16f)

Die wissenschaftliche Beweisführung zu dieser Theorie ist bis heute nicht gelungen. Kritisiert wird vor allem die Absolutheit, mit der von für jeden Menschen gleichen Bedürfnissen mit einer einheitlichen Gewichtung ausgegangen wird, sowie die strenge Hierarchieordnung. Zu den besonderen Verdiensten Maslows zählt jedoch die Betonung der Selbstverwirklichung als wesentliches Bedürfnis auch in der Arbeitswelt. (Weinert, 1998, S. 146)

2.2.2 Die Zwei-Faktoren-Theorie nach HERZBERG

Herzbergs Theorie gilt neben der Bedürfnispyramide von Maslow als die populärste Motivationstheorie (Weinert, 1998, S. 149), wenngleich ihre Bedeutung aufgrund zahlreicher

kritischer Einwände heute nur noch historischer Art ist (Roth, Schuler, & Weinert, 1989, S. 381). Grundlage der Theorie bildete eine Mitarbeiterbefragung im Rahmen einer 1959 veröffentlichten Untersuchung von Herzberg, Mausner und Snyderman. Diese suchten nach Arbeitsbedingungen, die Zufriedenheit bzw. Unzufriedenheit hervorrufen. Die Ergebnisse zeigten, dass Zufriedenheit der Mitarbeiter auf andere Faktoren zurückzuführen ist als deren Unzufriedenheit. In der daraufhin von Herzberg entwickelten Theorie unterscheidet dieser daher zwischen sog. „Hygienebedürfnissen“ und „Motivationsbedürfnissen“, die später auch als „extrinsische“ und „intrinsische“ Faktoren am Arbeitsplatz bekannt wurden. Hygienebedürfnisse werden laut Herzberg vor allem durch bestimmte Arbeitsbedingungen befriedigt, wie z. B. angemessene Bezahlung, Arbeitsplatzsicherheit, aber auch Beziehungen zu Kollegen oder die Art und Qualität von Führung. Sind diese nicht vorhanden, können sie zwar Unzufriedenheit auslösen, haben aber selbst keinen motivierenden Charakter. Da sie sich im Wesentlichen auf den Arbeitskontext beziehen, werden sie als extrinsische Faktoren bezeichnet. Dagegen handelt es sich bei den intrinsischen Faktoren um echte Motivationsbedürfnisse, die eine gute Arbeitsausführung bewirken können. Ihre Befriedigung bezieht der einzelne Mitarbeiter unmittelbar aus der Arbeit selbst oder aus ihren Ergebnissen. Hierzu zählen Leistung, Selbstverwirklichung im Rahmen der eigenen Aufgabe, Verantwortungsübernahme, Anerkennung und Beförderung. Um eine gute Arbeitsleistung zu erreichen genügt es also nicht, die Bedingungen zu reduzieren, die Unzufriedenheit verursachen. Gleichzeitig müssen solche gefördert werden, die motivierenden Charakter haben, so dass letztlich die Gestaltung der Arbeit selbst im Vordergrund unternehmerischer Bemühungen stehen muss. Sie bietet dem einzelnen Mitarbeiter die Möglichkeit zu persönlichem Wachstum. (Vgl. Jost, 2000, S. 31ff; Weinert, 1998, S. 149f; Kirchler & Rodler, 2001, S. 18f)

Kritiker weisen bei Herzberg auf die Methodengebundenheit der Datenerhebung, insbesondere auf die begrenzte Gültigkeit der Daten hin, wodurch der empirische Nachweis seiner Theorie in Frage gestellt werde. Die Begrenzung auf zwei Arten von Faktoren, deren strenge Kategorisierung als „zufriedenstellend“ oder „motivierend“ sowie die fehlende Berücksichtigung situativer Einflüsse werden darüber hinaus als Simplifizierung empfunden. Vermutlich hat jedoch gerade dies zu der hohen Popularität der Theorie geführt und für ihren Eingang in die Arbeitsorganisation gesorgt. Sie hat dazu beigetragen, dass den Mitarbeitern mehr Eigenverantwortung eingeräumt wurde, und darin liegt der praktische Wert dieser Theorie. (Weinert, 1998, S. 152)

2.2.3 Die X-Y-Theorie von McGREGOR

Einer der ersten, der sich nicht nur theoretisch mit den frühen Erkenntnissen der Motivationsforschung beschäftigte, sondern gleichzeitig in ein konkretes organisatorisches Konzept umsetzte, war D. McGregor im Jahr 1960. Er verknüpfte die Aussagen von Maslow über die unterschiedlichen Arten menschlicher Bedürfnisse und deren hierarchische Zusammenhänge mit zwei unterschiedlichen Menschenbildern, die seiner Auffassung nach in der Arbeitswelt existierten. Die Basis dieser Menschenbilder sind nach McGregor Alltagstheorien, die dann jedoch zu Orientierungsmuster werden. Diese seien denjenigen, die danach handeln, oftmals gar nicht bewusst, sondern eher nur implizit vorhanden, während offiziell verkündete Handlungsrichtlinien – oftmals als sog. „Leitbilder“ deklariert, nicht umgesetzt würden. McGregor entwickelte auf diesen Thesen aufbauend zwei sich diametral gegenüberstehende Theorien, die „Theorie X“ und die „Theorie Y“. Mit der Theorie X beschrieb er ein Menschenbild, wonach ein Durchschnittsmensch arbeitsscheu, desinteressiert, ohne Ehrgeiz und Verantwortungsgefühl sei, sodass er stringent

geführt, beaufsichtigt und kontrolliert werden muss. Analog der Bedürfnispyramide von Maslow entwarf er in seiner Theorie Y dagegen einen Prototyp, für den körperliche und geistige Anstrengung natürlich war, der bereitwillig Selbstdisziplin zeigte und sich stets auf der Suche nach Selbstverwirklichung befand. Die Y-Theorie, die damit das beschreiben soll, was Menschen in Wirklichkeit denken und wollen, bildet nach Auffassung McGregors allerdings häufig nicht die Basis für Führungs- und organisatorische Maßnahmen. Stattdessen herrsche in vielen Betrieben und Organisationen ein Menschenbild nach der Theorie X vor. Dieses führe in Form einer *self fulfilling prophecy* dazu, dass sich die Mitarbeiter dem Bild, das der Vorgesetzte von ihnen hat, angleichen und in der Folge entsprechendes Führungsverhalten begründen und rechtfertigen.

McGregors Theorien finden in der Arbeitswelt bis heute große Resonanz und haben zu Maßnahmen, wie Delegation von Verantwortung, Dezentralisierung von Entscheidungsprozessen und auch dem in Kap. 2.3.5 beschriebenen Konzept der Zielvereinbarungen geführt. (Schreyögg, 1999, S. 221ff)

2.2.4 McCLELLANDs Theorie der gelernten Bedürfnisse

McClelland nutzt die lerntheoretischen Erkenntnisse als Basis seines Ansatzes, denn er geht davon aus, dass Motive auf emotionalen Erfahrungen beruhen, beeinflusst durch die situativen Bedingungen, in denen sie gemacht werden (Kirchler & Rodler, 2001, S. 21). Er begründet dies mit der notwendigen Auseinandersetzung mit der eigenen kulturellen Umwelt bereits im Kindesalter, die dazu führt, dass Bedürfnisse erlernt werden, um die dortigen Anforderungen bewältigen zu können. Aufbauend auf einer Liste von MURRAY (Murray, 1938; zitiert nach: Weinert, 1998, S. 152) beschreibt McClelland drei „Schlüsselbedürfnisse“, die verhaltensbestimmend wirken sollen: das „Bedürfnis nach Leistung“, das „Affiliations- oder Zugehörigkeitsbedürfnis“ und das „Machtbedürfnis“. Alle drei Motive bezeichnet er als „sekundäre“ im Sinne von „gelernte“ Motive. Obwohl er jedes der drei Motive im Hinblick auf das Arbeitsverhalten für wesentlich erachtet, rückt er das Leistungsmotiv in den Vordergrund. Hierzu formuliert er sogar eine eigene Theorie, in der der Entstehungsprozess von Leistung näher dargelegt wird. Wie die anderen Motive wird es seiner Auffassung nach mittels Belohnung in der frühen Kindheit erlernt, so dass es sich verfestigen kann und schließlich zu einer relativ stabilen Verhaltensdisposition des Menschen gehört. Das tatsächliche Erbringen von Leistung setzt demnach voraus, dass die in Betracht stehende Aufgabe für die einzelne Person sowohl einen konkreten, individuellen Anreiz darstellt als auch eine hohe Gewähr für den Eintritt des angestrebten Erfolges mit sich bringt. (Weinert, 1998, S. 153) Die konkrete Situation muss also dahingehend stimulierend wirken, dass die beabsichtigte Aktivität im Resultat „ein inneres Gefühl der Zufriedenheit und des Leistungsstolzes“ (Weinert, 1998, S. 154) erwarten lässt. McClelland drückt seine Überlegungen in einer Formel aus, wonach sich die Tendenz einer Person eine Aufgabe anzugehen, aus dem Leistungsmotiv multipliziert mit der subjektiven Wahrscheinlichkeit für den Erfolg sowie der Valenz oder dem Attraktivitätswert dieses Erfolges ergibt. McClelland hat im Rahmen seiner Forschungen jedoch noch zwei weitere sekundäre Motive aufgezeigt, das „Sicherheitsbedürfnis“ und das „Statusbedürfnis“. Zusammen bilden sie seiner Auffassung nach eine Gruppe von Schlüsselmotiven, die wesentlich dazu beitragen können, das Verhalten eines Menschen im Rahmen seiner Arbeitsorganisation zu erklären. (Weinert, 1998, S. 154)

Dieser Ansatz stellt ein *Erwartungs-Valenz-Modell* im eigentlichen Sinne dar, wobei jedoch hier der persönliche Anreiz, den die Aufgabe bzw. deren Ergebnis für das Individuum darstellt, als Valenz

bezeichnet wird und nicht – wie später bei den „echten“ *Erwartungs-mal-Wert-Theorien* – der konkrete Wert einer Handlung.

2.3 Prozess-Theorien

Prozess-Theorien betonen sehr stark die rationalen und kognitiven Aspekte im menschlichen Handeln, die im Unterschied dazu von den Bedürfnismodellen völlig ignoriert werden. (Weinert, 1998, S. 162) Bei der Frage nach der Motivation wird dabei zwischen zwei Phasen unterschieden. In der sog. „prädeziSIONalen Phase“ ist Motivation durch das Wählen gekennzeichnet. Wünsche bilden die Quelle für Motive, die gegeneinander abgewogen werden, da nicht alle Wünsche erfüllt werden können. Am Ende des Abwägungsprozesses steht die Begründung einer Handlungstendenz, basierend auf den individuellen Motiven. Demgegenüber sind in der „postaktionalen Phase“ die Attribuierung und Bewertung Kennzeichen der Motivation. (Kirchler & Rodler, 2001, S. 33)

Theorien, die Motivation in diesem Phasenablauf beschreiben, werden in der Organisationspsychologie „Erwartungs-mal-Wert-Theorien“ genannt. Sie versuchen zu erklären, warum eine Person eine bestimmte Handlungsalternative ausgewählt hat, wie sie diese durchführt und schließlich das Ergebnis bewertet. (Kirchler & Rodler, 2001, S. 36) Sie gleichen damit einen wesentlichen Mangel der Inhalt-Ursache-Theorien aus, die die Situation, in welcher es zu der Auslösung motivierten Verhaltens kommt, weitgehend außer Acht lassen. Die Relevanz dieses Faktors wurde bereits in der Einführung zu Kapitel 2 beschrieben. Die Erwartungs-mal-Wert-Theorien haben erkannt, dass der Anreiz als situativer Moment einen wesentlichen Einfluss auf den Motivationszustand einer Person hat (Heckhausen & Heckhausen, 2007, S. 106).

Den Kern dieser Theorien bildet die Annahme, dass der Mensch sich unter mehreren Alternativen für diejenige entscheidet, die ihm am attraktivsten erscheint, somit den eigenen Motiven am ehesten Rechnung trägt. Auf eine Formel gebracht, wird also die Alternative ausgewählt, bei der das Produkt aus der Wahrscheinlichkeit eines bestimmten Ergebnisses und der Wertschätzung dieses Ergebnisses am höchsten ist. Anstelle von „Wert“ im Sinne von ökonomischem Nutzen wird häufig die Bezeichnung der „Valenz“ benutzt. Die „Erwartung“ ist dabei ein sehr subjektives Element, sie beschreibt die individuelle Einschätzung der Erfolgswahrscheinlichkeit. Im Sinne einer hedonistischen Haltung – je höher der Wert eines erreichbaren Ziels, desto attraktiver das Ziel – erfolgt eine multiplikative Verknüpfung zwischen E und W . (Kirchler & Rodler, 2001, S. 36f)

Untersucht werden die Vorgänge der Planung und Entscheidung darüber, ob Energie für eine Handlung aufgewendet werden soll oder nicht, sowie die der Einschätzung des Wertes dieser Handlung. Man nennt diese Theorien deshalb auch Instrumentalitätstheorien, in dem die Handlung das Instrument zur Erreichung des Ergebnisses, das für den Handelnden einen „Wert“ besitzt, darstellt. (Weinert, 1998, S. 158)

2.3.1 Das „Modell der Risikowahl“ von ATKINSON

Eine typische Erwartungs-Valenz-Theorie und zugleich eine der einflussreichsten Publikationen in der Motivationsforschung ist das 1957 veröffentlichte „Modell der Risikowahl“ von ATKINSON. Der Ansatz zielt darauf ab, eine Vorhersage zu treffen über die individuell bevorzugte Aufgabenschwierigkeit. (Heckhausen & Heckhausen, 2007, S. 130) Im Vordergrund des Modells steht

das Ergebnis einer Handlung, nämlich entweder Erfolg und Stolz oder Misserfolg und Scham. Je nach erwartetem Ergebnis wird eine Handlung in Angriff genommen oder unterlassen. Dabei kann entsprechende Erfahrung zu einer verfestigten Erfolgserwartung führen und damit die Leistungsmotivation grundlegend beeinflussen. Diese resultiert nach Atkinson aus einem emotionalen Konflikt zwischen der Hoffnung auf Erfolg und der Furcht vor Misserfolg. (Kirchler & Rodler, 2001, S. 38) Je nach Erfahrung bildet sich so ein hohes Erfolgsmotiv oder ein hohes Misserfolgsmotiv. Untersuchungen haben nun belegt, dass bei Personen mit hohem Erfolgsmotiv die Valenz des Erfolges bei einer gleich schwierigen Aufgabe dementsprechend höher ist als bei Personen mit hohem Misserfolgsmotiv. (Heckhausen & Heckhausen, 2007, S. 131)

In der Folge wurde dieser Ansatz fortentwickelt. Die VIE-Theorie von VROOM gilt als prominentestes Beispiel (Roth, Schuler, & Weinert, 1989, S. 382), damit eng verwandt ist das Modell von PORTER & LAWLER (Weinert, 1998, S. 161).

2.3.2 Die VIE-Theorie von VROOM

Vroom war der Erste, der ein sog. Erwartungs-Valenz-Modell entwickelt hat, um damit Motivation zu erklären, weshalb seiner Theorie auch eine besondere Bedeutung zukommt (Roth, Schuler, & Weinert, 1989, S. 382). Ihr Name steht für V = Valenz, I = Instrumentalität und E = Erwartung. Nach Vroom bewertet eine Person nicht nur, wie hoch die Wahrscheinlichkeit besteht, ein bestimmtes Ergebnis auf einem gegebenen Weg auch tatsächlich zu erreichen, sondern auch, wie hoch der Wert dieses Ergebnisses für sie persönlich ist, und zwar noch bevor sie eine Arbeitsleistung zeigt. Hierbei wägt sie unter Berücksichtigung der eigenen Fähigkeiten verschiedene Handlungsalternativen ab. Vroom prägte dazu die Begriffe des „*Resultats der ersten Ebene*“ und des „*Resultats der zweiten Ebene*“. Demnach geht eine Person in mehreren Schritten vor. Noch bevor es zu einer konkreten Handlung kommt, prüft die Person zunächst den individuellen Wert = Valenz des Ergebnisses dieser Handlung im Hinblick auf das angestrebte Ziel. Will die Person beispielsweise eine Beförderung erreichen, so prüft sie, welchen Wert eine gute Arbeitsleistung als Ergebnis besonderer Bemühungen auf ihrem Arbeitsplatz hat. Da die so erreichte Arbeitsleistung also nur als ein Zwischenergebnis auf dem Weg zu einem höheren Ziel betrachtet wird, spricht Vroom hier von dem Resultat der ersten Ebene. Bei der Einschätzung der Valenz dieser Arbeitsleistung spielt nun einerseits der Grad des individuellen Verlangens nach Zielerreichung, hier also nach Beförderung, eine Rolle, andererseits kommen Komponenten zum Tragen, die entweder anziehende oder abstoßende Wirkung hinterlassen. So hat z. B. Bezahlung eine positive Valenz, Gefahr eine negative. Die Intensität der Erwartung, die der Mitarbeiter mit dem Resultat der ersten Ebene verbindet, hängt von der Höhe der Wahrscheinlichkeit ab, mit der die in Rede stehende Arbeitsleistung zu der angestrebten Beförderung – und damit dem Resultat der zweiten Ebene – führt. Der Grad der Wahrscheinlichkeit, mit der das gewünschte (End-)Ziel erreicht wird, stellt dabei einen individuellen Schätzwert dar, den Vroom als *Instrumentalität* bezeichnet. (Weinert, 1998, S. 158ff) Sie kennzeichnet also die Art der Verknüpfung zwischen den beiden Handlungsergebnissen, wobei es sich hier sowohl um positive als auch negative Folgen handeln kann (Kirchler & Rodler, 2001, S. 41). Nach Vroom lässt sich damit die Motivation eines Menschen in zwei Funktionen ausdrücken. Die erste Funktion setzt sich aus dem Wert, den ein bestimmtes Ergebnis für eine Person hat und der Erwartung, dass dieses Ergebnis erreicht werden kann, zusammen. Die Instrumentalität, die dieses Ergebnis für die Erreichung weiterer Ziele (Ziele der zweiten Ebene) hat, und die Valenz dieser Ziele bilden die zweite Funktion, mit der die Motivation eines Menschen ausgedrückt werden kann. (Weinert, 1998, S. 159)

2.3.3 Das Motivationsmodell nach PORTER und LAWLER

Im Vordergrund der Betrachtung dieses auch als „Zirkulationsmodell“ bezeichneten Ansatzes steht die Beziehung zwischen der Arbeitsleistung und der Arbeitszufriedenheit, wie sie der Mitarbeiter am Ende des Arbeitsprozesses empfindet. Kernstücke des Modells bilden zwei Annahmen, die auf die Formeln $E \rightarrow P$ und $P \rightarrow O$ gebracht werden. E steht für die Bemühungen, die eine Person einsetzt, um ein höheres Arbeitsergebnis $=P$ zu erreichen in der Annahme, dass sie mit diesem Arbeitsergebnis P ein persönlich gewünschtes Ziel $=O$ erreicht. Unter Berücksichtigung der individuellen Valenz des angestrebten Ziels wird die Motivation einer Person folglich im Wesentlichen durch den subjektiven Schätzwert bezüglich der Wahrscheinlichkeit von $E \rightarrow P$ und $P \rightarrow O$ bestimmt. Die Einschätzung der eigenen Fähigkeiten im Hinblick auf das Vollbringen einer guten Leistung, sowie des Erfolges dieser Leistungsverbesserung im Hinblick auf die Verwirklichung eigener Ziele, motivieren demnach einen Menschen, sich zu bemühen – vorausgesetzt, die angestrebten Ziele stehen für ihn in einem akzeptablen Verhältnis zum Einsatz. Dabei gehen Porter und Lawler von einer multiplikativen Beziehung der beiden Bedingungen aus. Je höher also die Überzeugung von den eigenen Fähigkeiten zur Verbesserung der Arbeitsleistung ist, und je wahrscheinlicher die Zielerreichung als Konsequenz der eigenen Leistung erscheint, um so höher fällt auch die Motivation einer Person aus. Dies bedeutet aber auch, dass eine gänzlich fehlende Überzeugung oder eine Negativ-Prognose einer Multiplikation mit Null gleichkäme und somit motiviertes Verhalten verhindern würde. (Weinert, 1998, S. 161f)

Da die dargestellte Beziehung zwischen Leistung und Belohnung insofern Instrumentalitäts-Charakter besitzt, stellt der Ansatz von Porter und Lawler ebenfalls ein Erwartungs-Valenz-Modell dar (Roth, Schuler, & Weinert, 1989, S. 382). Das Interessante an diesem Modell liegt jedoch in der differenzierten Benennung weiterer Einflussgrößen, die innerhalb eines Arbeitsprozesses wirksam werden, und deren Beziehung untereinander. Wesentlich ist demnach zunächst der als erste Komponente beschriebene „*subjektive Wert der Belohnung*“, da jede Person andere Ziele hat, die für sie einen ganz speziellen, eigenen Wert darstellen. Hinzu kommt nun die „*geschätzte Wahrscheinlichkeit zwischen Bemühungen und Belohnung*“ als zweite Komponente sowie eine Bewertung der „*Bemühungen*“ (dritte Komponente) im Sinne von eingesetzter Energie, die erbracht werden muss, um die Belohnung zu erhalten. Davon zu unterscheiden sind die eigenen „*Fähigkeiten und Eignung*“ (vierte Komponente), eine verbesserte Leistung überhaupt erbringen zu können. Die persönliche „*Rollenwahrnehmung*“ (fünfte Komponente) entscheidet schließlich darüber, welche Anstrengung der Mitarbeiter als „*Leistung*“ definiert und entsprechend danach handelt. Liegt hier eine Fehlinterpretation vor, kann es passieren, dass sich der Mitarbeiter zwar bemüht, seine Anstrengungen jedoch für das Unternehmen nicht dienlich sind. Die „*Arbeitsdurchführung*“ als sechste Komponente ist entscheidend für das Niveau der Arbeitsleistung und damit für das Gesamtergebnis, wird aber nach der Erkenntnis von Porter und Lawler häufig falsch oder ungenügend bewertet. Schließlich soll die Belohnung als eine eigenständige Komponente berücksichtigt werden, wobei in Anlehnung an die Klassifizierung von Herzberg zwischen intrinsischer und extrinsischer Belohnung unterschieden werden soll. Intrinsisch gilt in diesem Sinne eine Belohnung, die sich der Mitarbeiter selbst gibt bzw. die aus der Arbeit selbst herrührt, extrinsische sind alle Formen der Anerkennung von außen, i.d.R. durch den Vorgesetzten. Die beiden letzten Komponenten in der Theorie von Porter und Lawler beziehen sich ebenfalls auf die Belohnung. Hier nennen die Wissenschaftler die „*vom Mitarbeiter als angemessen empfundene Belohnung*“ sowie die „*Zufriedenstellung*“ des Mitarbeiters (achte und neunte Komponente). Sie beschreiben die

Bewertung der Höhe und Menge der erzielten Belohnung, wozu ein Vergleich zwischen der faktisch erhaltenen sowie der als angemessen und fair erwarteten Belohnung angestellt wird, was letztendlich in der Folge zu Zufriedenheit oder Unzufriedenheit führt. (Weinert, 1998, S. 162ff)

Die Besonderheit dieses Modells liegt in der Vielzahl der Einflussmöglichkeiten und damit auch einer starken Berücksichtigung des Situationsfaktors. Trotz eines Rückgriffs auf die Klassifizierung Herzbergs ist hier keine Simplifizierung erkennbar. Im Gegenteil, die Annahme, dass jede der genannten Komponenten den Prozess des zielgerichteten Arbeitsverhaltens beeinflussen kann und schließlich in ihrer Gesamtheit über motiviertes oder demotiviertes Verhalten entscheiden, versucht den vielfältigen Einflüssen personengebundener und situativer Aspekte auf das menschliche Verhalten Rechnung zu tragen.

2.3.4 Equity-Theorie nach ADAMS

Dieser auch Gleichheits- oder Gerechtigkeitstheorie genannte Ansatz hat seinen Ursprung in der sozialpsychologischen „Theorie der kognitiven Dissonanz“ von FESTINGER, welche beschreibt, wie soziale Vergleichsprozesse das menschliche Verhalten beeinflussen (Roth, Schuler, & Weinert, 1989, S. 385; Weinert, 1998, S. 167). Eine verstärkende Wirkung tritt ein, wenn die eigene Position durch den Vergleich bestätigt wurde. Zeigt dieser jedoch Diskrepanzen auf, können Spannungen hervorgerufen werden. Gelingt es der Person nicht, diese abzubauen, kann ein aversiver Motivationszustand oder eine sog. kognitive Dissonanz in der Person die Folge sein. (Vgl. Weinert, 1998)

ADAMS überträgt nun den Gedanken auf die Arbeitswelt, indem er davon ausgeht, dass auch Menschen in Unternehmen untereinander Vergleiche anstellen. Demnach soll zwischen zwei Personen „equity“ bestehen, wenn das Ergebnis zwischen Input und Outcome bei beiden im gleichen Verhältnis steht (Roth, Schuler, & Weinert, 1989, S. 385) Den Input bildet dabei die eigene Leistung, den Outcome deren Konsequenzen, wie z. B. Bezahlung, Beförderung etc., welche verglichen werden mit den Leistungen einer anderen Person und deren Belohnung. Das Gefühl von Gleichheit als Ergebnis eines solchen Vergleiches wirkt motivierend auf das zukünftige Verhalten. Umgekehrt vermittelt jedoch ein Vergleich, der zeigt, dass ein Anderer für ähnliche Bemühungen eine höhere Anerkennung erhalten hat bzw. erhält, das Gefühl der Ungerechtigkeit und hinterlässt demotivierende Wirkung auf das Verhalten. Von hohem Einfluss ist dabei, wer als Bezugsperson herangezogen wurde. Die Entscheidung trifft die vergleichende Person, indem sie festlegt, was bzw. wer für sie als signifikant angesehen werden kann. Dabei beschränkt sich diese nicht auf das konkrete Unternehmen, wenngleich Arbeitskollegen wohl am ehesten für einen solchen Vergleich geeignet erscheinen. Jedoch kommen durchaus auch externe Personen in Betracht, sofern der Vergleichende Informationen über sie besitzt und ihnen eine gewisse Bedeutung zumisst. Darüber hinaus wurden in wissenschaftlichen Untersuchungen diverse Variablen erarbeitet, die hierbei eine Rolle spielen, so z. B. das Geschlecht und die Ausbildung, die die Vergleichsperson mitbringt. (Weinert, 1998, S. 168ff)

Auch wenn in dieser Theorie subjektive Einschätzungen die Hauptrolle spielen, wie die Auswahl von Bezugspersonen oder die Definition von Input und Outcome, so wurde dieser Ansatz und dessen Weiterentwicklung dennoch erfolgreich in der Praxis angewendet. (Roth, Schuler, & Weinert, 1989, S. 385f)

2.3.5 Die „Goal setting“ (Zielsetzungs-) Theorie von LOCKE

Die Theorie basiert auf der Annahme, dass eine gezeigte Arbeitsleistung im Wesentlichen von der eigenen Zielsetzung abhängt. Das Schließen einer Lücke zwischen einer selbst festgelegten intendierten Leistung und der aktuellen Situation verspricht Arbeitszufriedenheit und motiviert so dazu, entsprechende Leistung zu zeigen. (Weinert, 1998, S. 171) Als Locke sich 1964 im Rahmen seiner Doktorarbeit mit dem Zusammenhang zwischen Zielen und Arbeitsleistung beschäftigte, fand er heraus, dass Ziele, die sowohl konkret als auch schwierig waren, zu einer besseren Leistung führten als Ziele, die leicht oder vage waren: „...such as ‘do your best’“ (Locke & Latham, 1992, S. 32).

Dabei ist der Entscheidungsprozess für bestimmte Ziele selbst wiederum abhängig von einer emotionalen Bewertung einzelner, vorgefundener Bedingungen in der Arbeitssituation, sog. „existents“, wie etwa Personen, Anreize, Handlungen oder Ergebnisse (Roth, Schuler, & Weinert, 1989, S. 386). Diese Werturteile sind individuell und sie beeinflussen die persönliche Zielsetzung, welche sich letztlich in der Handlung der Person niederschlägt. Je nach Bewertung der vorgefundenen Bedingungen kann sich für den Einzelnen so eine große Diskrepanz oder aber eine weitgehende Übereinstimmung ergeben zwischen dem, was er sich von seinem Beruf erwartet, und dem, was er anzubieten hat. Dabei spielt jedoch die individuelle Wichtigkeit der Bedingungen sowie der Ziele eine weitere beachtenswerte Rolle. (Roth, Schuler, & Weinert, 1989, S. 386)

G.P. Latham, der unabhängig von Locke arbeitete, bestätigte dessen theoretische Annahmen in Form von praktischen Untersuchungen bei Holzfällern und Fernfahrern, und zeigte so, dass die Theorie auf die echte Welt der Arbeit anwendbar war. (Locke & Latham, 1992, S. 32) Die Theorie wird bis heute fortgeschrieben und gilt mithin als das vollständigste und generalisierbarste Modell in der Motivation. (Weinert, 1998, S. 171) So erfasst die erweiterte Motivationstheorie des „Setzens von Zielen“ neben dem eigentlichen Ziel und der gezeigten Leistung zusätzlich die zielgerichteten Bemühungen sowie persönliche Fähigkeiten und Eigenschaften (Weinert, 1998, S. 174). „Führen mit Zielen“ ist heute eine anerkannte Methode, die Führungskräfte in Unternehmen einsetzen, um den Mitarbeiter zu informieren, zu motivieren und ihm Erfolgserlebnisse zu ermöglichen (von Rosenstiel, 1995, S. 78).

2.3.6 Die sozial-kognitive Theorie von Bandura und Mischel

Mit den Auswirkungen von Zielen und Feedbacks auf die Motivation beschäftigen sich auch Bandura und Mischel (Bandura, 1990; Bandura, 1995; zitiert in Pervin, 2000), deren Ansatz eher zu den Lerntheorien gezählt wird als zu den Motivationstheorien. Dennoch verdeutlicht er sehr gut die Zusammenhänge zwischen Erwartungen und motiviertem Handeln.

Die sozial-kognitive Theorie betont sehr stark die kognitiven Abläufe im Menschen, die in Abhängigkeit situativer Rahmenbedingungen stattfinden. Menschliches Handeln wird dabei im Wesentlichen durch drei Konzepte beeinflusst: *Erwartungen/Überzeugungen*, *Kompetenzen/Fertigkeiten* und *Ziele*. Der Mensch ist nach Bandura in der Lage, einzuschätzen, welche Konsequenzen sein Handeln hat, indem er vor einer Handlung die jeweiligen Folgen gedanklich vorwegnimmt. Das Ergebnis wird wiederum in seine Erwartungen einfließen bezüglich dessen, was erreichbar erscheint und was nicht, und so bereits die persönliche Zielsetzung beeinflussen. Hierbei werden eigene Kompetenzen genauso berücksichtigt wie die Erwartungen, die von außen an ein bestimmtes Verhalten gestellt werden. In einem neueren Forschungsprojekt aus den neunziger Jahren belegte Bandura die von ihm aufgestellte Hypothese, wonach die Leistungsmotivation eines Menschen nicht

nur von dem Vorhandensein eigener Ziele, sondern entscheidend von der eigenen Selbsteinschätzung über das Erreichen dieser Ziele abhängig ist. Er wies nach, dass erst das eigene Bewusstsein darüber, dass man in der Lage sein wird, eine gewisse Leistung zu erbringen, konkrete Bemühungen auslöst. Die bloße Unzufriedenheit darüber, dass man im Vergleich mit Anderen bzw. mit vorhandenen Standards eine zu erwartende Leistung nicht erbracht hat, führt für sich genommen noch keine Verhaltensänderung herbei. Ausschlaggebend ist also die eigene Selbsteinschätzung, bestimmte Ziele erreichen zu können. Diese wiederum beeinflusst in Form einer Selbstwirksamkeit das Verhalten. Erscheint eine weitere Steigerung nicht erreichbar, wird dies dazu führen, mit dem bisher Geleisteten zufrieden zu sein, wenn aber höhere Ziele im Bereich des persönlich Möglichen liegen, motiviert dies zum Handeln. (Pervin, 2000, S. 383ff)

2.4 Bewertung der unterschiedlichen Ansätze

Die bekannten Inhalt/Ursache-Theorien von Maslow und Herzberg besitzen heute in der wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit Motivation zwar keine unmittelbare Relevanz mehr, da wesentliche Kernaussagen – so etwa die Stufenabfolge von Maslows Bedürfnispyramide oder die Wirkungsbegrenzung bestimmter Faktoren nach Herzberg – nicht bestätigt werden konnten (Roth, Schuler, & Weinert, 1989, S. 380f). Dennoch bilden sie die Grundlage für eine Vielzahl von Theorien und fließen somit zumindest mittelbar mit ein. Zu nennen ist etwa die erstmals von Herzberg geprägte Einteilung in intrinsische und extrinsische Bedürfnisse, die von etlichen Wissenschaftlern, so z.B. von Porter und Lawler, aufgegriffen und im eigenen Motivationsmodell verwendet werden. Sie lieferten zu ihrer Zeit bereits interessante Ansatzpunkte für das Verständnis von Arbeitsmotivation, indem beispielsweise Maslows Ansatz zu einer ersten differenzierten Betrachtung menschlicher Bedürfnisse sowie dem Erkennen einer gewissen Systematik in ihrer Entstehung und Befriedigung beigetragen hat. Die Relevanz dieser Theorien liegt vor allem in dem Umdenken, das sie in der Wirtschaft verursacht haben. Sie haben dazu beigetragen, dass die täglichen Arbeitsabläufe interessanter gestaltet wurden und heute mehr Selbstentfaltung zulassen. Sie bilden die Grundlage für Mitarbeiter-Partizipations-Programme, wie z.B. Qualitätszirkel, Projekte oder auch Aktienbeteiligung. (Kirchler & Rodler, 2001, S. 25).

In der aktuellen Erforschung der Arbeitsmotivation werden in erster Linie die Prozesstheorien weiter fortgeschrieben, denn sie berücksichtigen in verstärktem Maße die kognitiven Abläufe, die den Menschen dazu veranlassen, eine gewisse Handlung vorzunehmen oder aber zu unterlassen. Im Vordergrund der meisten Theorien steht dabei die Bewertung einer Arbeit noch vor deren Ausführung im Hinblick auf den ganz persönlichen Wert bzw. Anreiz, den diese für das Individuum besitzt. Je nach Modell werden dabei komplexe gedankliche Leistungen unterstellt, die sich nicht nur auf die Bewertung vordergründiger Vorteile erstrecken, sondern den potentiellen Nutzen hinter dem zunächst zu erwarteten Ergebnis miteinbeziehen. Hier liegt ein wesentlicher Unterschied zu den frühen Inhalte-Ursachen-Theorien, nämlich die Berücksichtigung situativer Einflüsse neben den personenbezogenen Aspekten. Die Beschäftigung mit dem Situations- und dem Personfaktor liegt allen neueren Theorien zu Grunde. Die Unterscheidungen innerhalb der Prozesstheorien ergeben sich aus der unterschiedlichen Ausprägung und Gewichtung der Faktoren. Bei manchen Theorien stehen personengebundene Aspekte stärker im Vordergrund, so etwa bei Bandura und Mischel, die Motivation vor allem auf die kognitive Bewertung der eigenen Kompetenzen, Fähigkeiten und Überzeugungen zurückführen und damit die in früher Kindheit entstehenden impliziten Motive als

wesentlichen Faktor betrachten. Bei anderen überwiegt der situative Faktor, wie z.B. bei Locke mit seinen „existents“ oder Adams, der den situationsabhängigen Vergleich als maßgeblich bezeichnet.

Andere Ansätze, zu denen auch das Erwartungs-Valenz-Modell von Porter und Lawler zählt, weisen darüber hinaus praktische Anwendungsmöglichkeiten in Organisationsprozessen auf. (Weinert, 1998, S. 166f) Variable Entlohnungsprogramme, die die Fähigkeiten und Fertigkeiten der Mitarbeiter berücksichtigen, erscheinen geeignet, Motivation und Leistung zu steigern. Etliche Unternehmen berücksichtigen bei der Einführung von Belohnungssystemen den Aspekt der Instrumentalität bestimmter Ergebnisse für Ziele der zweiten Ebene. (Kirchler & Rodler, 2001, S. 51f) Wie bereits weiter oben erwähnt, hat auch die Goal setting-Theorie den Weg in die Praxis gefunden. Heute ist der von Locke begründete Ansatz Grundlage für das Führungskonzept „*Management by Objectives*“ (MbO). Dessen Kern bildet die zwischen dem Vorgesetzten und seinem Mitarbeiter gemeinsam vorgenommene Festlegung sowie anschließende Vereinbarung von Zielen. Sie drücken die erwartete Leistung des Mitarbeiters im eigenen Verantwortungsbereich aus und ermöglichen so – bei entsprechender Ausgestaltung des Arbeitsumfeldes – sowohl Freiraum bei der Arbeitsausführung als auch eine für beide Seite transparente Kontrolle. MbO gilt heute als „...zentrale Führungskonzeption in großen privaten und öffentlichen Unternehmungen...“. (Stahle, 1999, S. 853).

Die Erwartungs-Valenz-Theorien stoßen jedoch auch auf kritische Stimmen. Bezweifelt wird die Möglichkeit, die dort praktizierte Isolation von Variablen empirisch zu messen. Da zwischen der Erwartung eines Menschen, dem Wert einer Handlung und deren Instrumentalität hohe Korrelationen bestehen, erscheint eine künstliche Trennung problematisch. (Kirchler & Rodler, 2001, S. 49) Auch die Idee, durch ein Zusammenführen der Aussagen aus den einzelnen Theorien quasi ein „Gesamt- oder Globalmodell“ schaffen zu können, wird, wenngleich auf den ersten Blick erfolgsversprechend, für nicht umsetzbar gehalten. Aufgrund der unterschiedlichen Abstraktionsebenen sowie der divergenten Terminologie ist eine solche Lösung nicht angezeigt. (Roth, Schuler, & Weinert, 1989, S. 380)

Die theoretische Auseinandersetzung mit der Arbeitsmotivation zur wissenschaftlichen Fundierung der Arbeit endet mit der Fokussierung auf dem Teilaspekt der Berufswahl. Im Anschluss daran folgt der zweite Teil der Arbeit, die Darstellung der eigentlichen Untersuchung, beginnend mit der Schilderung der methodischen Vorgehensweise zur empirischen Datenerhebung und -auswertung.

3. Die Motivation der Berufswahl

Bei der Entscheidung für die Verrichtung einer bestimmten Arbeit, insbesondere aber für einen bestimmten Beruf, spielen sowohl Motive eine Rolle, die zu den Grundbedürfnissen bzw. den universellen Verhaltenstendenzen zählen, wie z.B. das Bedürfnis nach Nahrung oder Wärme, als auch solche, die über diese hinausgehen. Wie bei jedem anderen menschlichen Verhalten ist davon auszugehen, dass hier sowohl personbezogene Aspekte in Form von impliziten und expliziten Motiven als auch situative Bedingungen zum Tragen kommen. In diesem Kapitel werden die unterschiedlichen Richtungen, aus denen Einflüsse auf die Berufswahlmotivation zu erwarten sind, dargestellt und erläutert. Eine Auseinandersetzung mit dem heutigen Verständnis von „Arbeit“ soll hierfür als Basis dienen. Abschließend werden die in der Literatur übereinstimmend für den Bereich der Arbeitsmotivation einschlägigen Motive bzw. Motivationsrichtungen beschrieben.

3.1 Das Verständnis von Arbeit und Beruf

Die Erwerbsbeteiligung spielt in unserer heutigen Gesellschaft eine wesentliche Rolle und ist für die Mehrheit der erwachsenen Bevölkerung eine alltägliche und/oder erstrebenswerte Angelegenheit, je nachdem, ob man über einen Arbeitsplatz verfügt oder eben nicht². Ihre Funktion liegt vor allem in der Lebensunterhaltsicherung und in der Einordnung des Einzelnen in das gesellschaftliche Gefüge. Daneben hat sie für Wirtschaftswachstum und Wohlfahrt in viele Bereichen des gesellschaftlichen Lebens Relevanz (Statistisches Bundesamt Deutschland, 2008). Die motivationalen Einflüsse, die hier entsprechendes Arbeitsverhalten auslösen und steuern, sind dementsprechend zunächst einmal die weiter oben beschriebenen universellen Verhaltenstendenzen und Bedürfnisse, wie z.B. das Bedürfnis nach Nahrung und Geborgenheit, die den Personfaktoren zuzurechnen sind. (vgl. Kap 2). Der Begriff „Arbeit“ weckt aber auch so gegenläufige Assoziationen wie *Belastung und Mühe* und *Anerkennung und Befriedigung*. Die Einordnung der eigenen Tätigkeit mehr in die eine oder die andere Richtung kann Aufschluss geben über die zugrunde liegenden Motive.

Doch auch die gesellschaftliche Einordnung von „Arbeit“ und „Beruf“ beeinflusst persönliche Einstellungen und Motivation. Dabei haben sich Bedeutung und Relevanz der Arbeit sowohl für die Gesellschaft insgesamt als auch für den Einzelnen verändert. Lange Zeit war sie ein wesentlicher Teil des Lebens und hatte dementsprechend einen hohen Stellenwert. Vielfach definierte sich eine Person durch ihren Beruf. (Semmer & Udris, 1995, S. 133) Diese Haltung scheint sich in den letzten Jahrzehnten zunehmend zu verändern. Zunächst haben neue Energiequellen sowie die Entwicklung entsprechender Technik zu deren Nutzung dafür gesorgt, dass menschliche Arbeit entbehrlich wurde. Damit ging eine Veränderung in der Arbeitswelt einher, die sehr deutlich an der Verteilung der Erwerbstätigen auf die Sektoren Landwirtschaft, Warenproduktion und Dienstleistungen erkennbar wird (vgl. Krupp, 1984, S. 9). Einhergehend mit einer „...relativen Sättigung mit brauchbaren Konsumgütern...“ (Krupp, 1984, S. 12) wurden materielle durch postmaterielle Werte ersetzt, Arbeit wurde neu bewertet (Semmer & Udris, 1995, S. 135). Es prägte sich der Begriff der Freizeitgesellschaft, in der weniger berufsbezogene Werthaltungen eine Rolle spielen, sondern neben- und außerberufliche Rollen zunehmend Bedeutung erlangen (Krupp, 1984, S. 12). Neuere Entwicklungen führen nun jedoch dazu, dass auch solche Werte wie Freiheit von ihrer oberen Priorität auf der Werteskala verdrängt werden. Dort, wo Angst das Lebensgefühl bestimmt – etwa in Folge von terroristischen Anschlägen oder Klimakatastrophen – wird Sicherheit zum erstrebenswerten Gut (Beck, 2007, S. 29). Der Wert von Arbeit sowie ihr Stellenwert wird demnach sowohl von gesellschaftlichen Prozessen als auch individuellen Bedingungen bestimmt.

3.2 Berufsorientierung als Entwicklungsaufgabe

Die besondere Relevanz der Berufswahl ergibt sich zunächst aus der hier erläuterten herausragenden Bedeutung, die der Beruf für eine Person im Rahmen ihres sozialen Gefüges besitzt. Darüber hinaus kennzeichnet die Entscheidung für einen Beruf den Übergang zwischen der Jugendphase und dem Erwachsensein. Aus entwicklungspsychologischer Sicht ist der Eintritt in den Beruf und die damit zusammenhängende Wahl ein wesentliches Zeichen für das Vorhandensein von Reife und damit den

²So lag nach Angaben des Statistischen Bundesamtes die Zahl der Erwerbstätigen in der Bundesrepublik Deutschland im Juli 2008 bei 40,31 Millionen bei einer Einwohnerzahl von ca. 80 Millionen (Bundesagentur für Arbeit, 2008).

Beginn eines neuen Stadiums. (Vgl. hierzu etwa die Adoleszenztheorie von Kurt Lewin, Flammer & Alsaker, 2002, S. 23ff)

Die Sozialpsychologie erkennt darin das Ergebnis und zugleich Ende eines Prozesses, den sie als *Sozialisation* bezeichnet. Dieser Begriff, der im Lauf der Zeit den Weg aus der Fachterminologie in die Alltagssprache gefunden hat, steht für einen Vorgang, bei dem das Kind in der Auseinandersetzung mit seiner Umwelt Verhaltensweisen, Regeln, Einstellungen, Überzeugungen – kurz gesagt, all das erfährt und erlernt, was für das menschliche Miteinander in einer Gemeinschaft erforderlich ist und damit sein Funktionieren als vollständiges Gesellschaftsmitglied gewährleistet. Je nach wissenschaftlichem Schwerpunkt wird Sozialisation dabei als ein Prozess beschrieben, in dem mehr oder weniger bewusst formend auf das Kind eingewirkt wird (z. B. durch Eltern, Kindergarten, Schule etc.), oder aber sich Individuum und Umwelt gegenseitig beeinflussen. (Vgl. Durkin, 1996, S. 50f)

Die Berufsorientierung gilt als eine der wichtigsten Entwicklungsaufgaben, der sich Jugendliche im Rahmen ihrer Sozialisation stellen müssen. In der Regel zieht sie sich über einen längeren Zeitraum hin. Sie beginnt mit ersten Gedanken über die eigenen Fähigkeiten und mündet schließlich in der Berufswahl. Der Prozess, der sich hier abspielt, wird in der Psychologie als *berufsbezogenes Explorationsverhalten* bezeichnet, welches sich sowohl nach innen als auch nach außen richtet. Bei der nach innen gerichteten Exploration erkundet der Jugendliche seine eigenen Interessen und Fähigkeiten, nach außen gerichtetes Explorationsverhalten zeigt sich im aktiven Aufsuchen und Auswerten verschiedener Informationsquellen in der Umwelt. Untersuchungen an der Universität Erfurt haben hier ergeben, dass Jugendliche, die bereits ein festes Berufsziel vor Augen haben, ausgiebiger und zielgerichteter explorieren als solche, die mehr oder weniger „planlos“ sind. (Hany, 2002)

3.3 Geschlecht und soziale Herkunft als Indikatoren

Verbindet man diese Erkenntnisse aus der Kinder- und Jugendpsychologie mit denen aus der Motivationsforschung, so sind hier deutliche Übereinstimmungen zu erkennen. Das als Exploration bezeichnete Verhalten junger Menschen bei ihrer Berufswahl basiert auf personbezogenen impliziten Motiven, die in der Kindheit unter dem Einfluss der Eltern und des sozialen Nahfeldes entstanden sind. Gleichzeitig kommt es zu expliziten Zielformulierungen und Absichten, bei welchen der Situationsfaktor eine wesentliche Rolle spielt. Die in einer Person liegenden besonderen Voraussetzungen für einen Beruf sowie deren Auswirkungen auf die Berufswahl bzw. auf die Entstehung von Berufswahlmotiven können grundsätzlich nur individuell bewertet werden und lassen nur in geringem Maße Rückschlüsse auf andere Personen zu. Hierzu zählen physische und psychische Eignungen ebenso wie individuelle Neigungen. Es gibt jedoch Ausnahmen, wie z. B. das Geschlecht, das zwar zu den individuellen genetischen Merkmalen einer Person zählt, gleichzeitig aber von rund der Hälfte aller Menschen ebenso aufgewiesen wird und von daher wiederum das besondere Interesse der Wissenschaft findet. Die Zusammenhänge von Beruf und Geschlecht wurden bereits vielfach untersucht. Der Schwerpunkt lag dabei meist darauf, eine Benachteiligung der Frau aufgrund ihres Geschlechts nachzuweisen und Gründe dafür zu erheben. Hinweise für eine solche Benachteiligung gibt es in vielfacher Weise, z. B. eine unterschiedliche Bezahlung bei gleicher Leistung oder das deutliche Überwiegen von Männern in Führungsfunktionen. (Vgl. hierzu beispielsweise Bamberg, 1996) Entsprechende Erhebungen belegen auch, dass die Entscheidung für

einen Ausbildungsberuf noch immer geschlechtsspezifisch ausfällt, es also typische „Frauenberufe“ gibt (Redel & Wagner, 2007/2008, S. 7).

Daneben gilt das wissenschaftliche Interesse vor allem solchen Einflüssen, die eine Vielzahl von Personen gleichermaßen betreffen oder betreffen können, in diesem Sinne also äußere Einflüsse und Rahmenbedingungen darstellen.

In der jüngsten Zeit sehr stark in der Diskussion ist hier der Aspekt Herkunft bzw. Schulbildung und Beruf der Eltern. (Bargel, 2007) Anlass hierfür waren Studien im internationalen Vergleich, die deutlich machten, in welchem hohem Maße Bildung in Deutschland von der sozialen Herkunft und dem sozialen Milieu abhängt. Obwohl man bereits in den 60er Jahren im Rahmen beginnender Hochschulforschung vielfältige, sozial bedingte Barrieren im Bildungsweg von Kindern und Jugendlichen erkannt hatte, bestätigt der Studierendensurvey³, dass das Problem der sozialen Ungleichheit geblieben ist. Die „Schere“ nach der sozialen Herkunft hat sich im letzten Jahrzehnt sogar vergrößert, zumindest zeigt sich dies im Hochschulzugang. Die Rede ist von „sozialer Vererbung“, die dazu führt, dass sog. *Bildungsaufsteiger* deutlich geringere Chancen haben als Jugendliche, deren Eltern oder zumindest ein Elternteil selbst ein Studium abgeschlossen haben. Diese Erkenntnisse sind damit auch auf Berufe zu übertragen, deren Ausbildung in Form eines Studiums verläuft. So hat nach Erkenntnissen der Universität Konstanz die „...akademische Reproduktion, entgegen manchen Erwartungen und politischen Zielen, zugenommen, an den Fachhochschulen sogar überproportional“ (Bargel, 2007, S. 2).

3.4 Gesellschaftliche Rahmenbedingungen und Wertewandel

Wie sich die sozio-ökonomischen Rahmenbedingungen und andere gesellschaftlichen Kräfte auf die Einstellungen und Werthaltungen Jugendlicher auswirken, untersucht in unregelmäßigen Abständen die Shell-Jugendstudie. Dabei legt sie besonderen Wert auf längerfristige Trends (womit eine Zeitspanne von ca. 15 Jahren gemeint ist) in der Werteorientierung und Mentalität der Jugendlichen zwischen 12 und 25 Jahren. Bereits in der 14. Shell-Jugendstudie machten die Wissenschaftler auf Veränderungen in dieser Altersgruppe aufmerksam, die im Hinblick auf die hier diskutierte Berufswahlmotivation von besonderem Interesse scheinen. Diese wurden durch die neueste Shell-Studie (Hurrelmann, Albert, Quenzel, & Langness, 2006, S. 38ff) weitgehend bestätigt. Demnach nehmen Jugendliche heute im Vergleich zu den achtziger Jahren eine stärker pragmatische Haltung ein. Dies bedeutet, dass sie Probleme nur dann anpacken, wenn damit für sie selbst eine Chance verbunden ist. Gesellschaftliche Zielsetzungen, wie die Vermeidung der Umweltzerstörung o. ä., lösen kaum konkretes Handeln aus. Aus dieser pragmatischen Grundhaltung heraus ergibt sich eine in den neunziger Jahren gestiegene Orientierung an den Werten *Leistung*, *Sicherheit* und *Macht*. So benannten 75% gegenüber 62% in den achtziger Jahren „Fleiß und Ehrgeiz“ als wichtig, „Streben nach Sicherheit“ stieg um 10 Prozentpunkte auf 79% an und „Macht und Einfluss“ ist von 27% auf 36% angewachsen (Shell, 2002, S. 18f). Jugendliche stellen heute nicht mehr das Protestpotenzial wie früher dar. Ihre gesellschaftlichen Aktivitäten bestehen vielmehr in sozialem Engagement im

³ Der „Studierendensurvey“ ist eine sozialwissenschaftliche Einrichtung, die Anfang der 80er Jahre an der Universität Konstanz mit Unterstützung des damaligen Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) geschaffen wurde. Er hat die Aufgabe, mittels Dauerbeobachtung im Hochschulbereich dessen Leistungsfähigkeit zu bestimmen, auch im Bereich der sozialen Rekrutierung und Selektion, der sozialen Chancen und Platzierung, und stellt damit eine Form der sozialen Evaluation dar (Bargel, 2007, S. 1) .

unmittelbaren oder auch weiteren Umfeld. Wie die Studie weiter feststellt, hat sich der Wertewandel bei Jugendlichen anders vollzogen, wie man ursprünglich angenommen oder unterstellt hat. Eine Zunahme „postmaterialistischer“ Selbstverwirklichungs- und Engagementwerten auf Kosten von Leistungs- und Anpassungswerten hat sich nicht bestätigt. Zurückführen lässt sich dies auf veränderte Rahmenbedingungen, etwa die verschärfte Situation auf dem Arbeitsmarkt oder die Zunahme von Sicherheitsgefahren durch einen weltweit agierenden Terrorismus (vgl. Beck, 1986). Im Zuge einer Abwägung von Chancen und Risiken entstehen dann Werte, die sich zwischen Individualität und Sicherheit einpendeln, bei einer insgesamt durchaus positiven Grundhaltung. Bei einem Vergleich zwischen jungen Männern und jungen Frauen zeigt sich, dass beide Gruppen „Karriere machen“, „sich selbständig machen“ und „Verantwortung übernehmen“ anstreben. Und doch gibt es weiterhin geschlechtsspezifische Werthaltungen. Auch wenn junge Frauen heute Macht und Einfluss wichtiger finden, so sind sie doch immer noch zurückhaltend gegenüber Technik und auf der anderen Seite emotionaler, toleranter und auch sozial hilfsbereiter als Männer. (Shell, 2002, S. 18ff)

Neben den hier beschriebenen Wertetypen hat die 15. Shell-Jugendstudie jedoch in den letzten Jahren zwei weitere Gruppen unter den Jugendlichen festgestellt. Sie bezeichnen sie als „Zögerliche Unauffällige“ und „Robuste Materialisten“ (Hurrelmann, Albert, Quenzel, & Langness, 2006, S. 41). Beide Gruppen können aus unterschiedlichen Gründen die gesellschaftlichen Leistungsanforderungen nicht erbringen. Problematisch in der Reaktion auf diese Situation sind vor allem die „Robusten Materialisten“, denn sie zeigen Frustration und Aggression, wenn sie wegen fehlender Ausbildung und daraus folgender Arbeitslosigkeit am gesellschaftlichen Leben nicht teilhaben können. (Hurrelmann, Albert, Quenzel, & Langness, 2006, S. 41)

Deutlich wird an diesen Ergebnissen aus den Shell-Studien, dass die Basis vieler Werthaltungen und -orientierungen in der Jugendphase gelegt werden. Sie haben Einfluss auf das Verhalten, sei es als mehr oder weniger unbewusste implizite Motive oder in Form von expliziter Zielsetzung. Inwiefern nun die hier dargestellten Veränderungen in der Berufswahlmotivation zum Ausdruck kommen, bleibt abzuwarten.

Neben persönlichen Wertvorstellungen werden situative Außenbedingungen wirksam, wie etwa die tatsächlichen Möglichkeiten zur Berufsergreifung und Anzeichen, die die Zukunftschancen eines Berufes erahnen lassen. Dazu zählen beispielsweise Vermittlungsmöglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt, aktuelle Trends und politische Vorgaben. Diese Situationsfaktoren wirken wiederum im Sinne von anregenden Kräften auf die individuelle Motivation zurück (vgl. von Rosenstiel, 1995, S. 17).

Die Wissenschaft hat auf der Basis der Motivationstheorien und in Kenntnis der hier beschriebenen Zusammenhänge zwischen person- und situationsbezogenen Einflussfaktoren eine Reihe von Bedürfnissen beschrieben, die bei der Begründung der Arbeitsmotivation häufig eine Rolle spielen. Ihre individuelle Ausprägung muss jedoch in jedem Einzelfall geprüft werden. Die hier gewählte Darstellung folgt einer Klassifizierung von Jost (Jost, 2000), die mit Erkenntnissen von Heckhausen (Heckhausen & Heckhausen, 2007) ergänzt wurde.

3.5 Kategorisierung relevanter Bedürfnisarten auf dem Feld der Arbeitsmotivation

In Weiterentwicklung der Maslowschen Bedürfnispyramide mit ihrer hierarchischen Abfolge menschlicher Bedürfnisse sowie der Aufteilung in intrinsische und extrinsische Bedürfnisse durch Herzberg gibt es in der wissenschaftlichen Literatur eine Vielzahl von Aufzählungen und Auflistungen von Motiven. Im Bereich der Arbeitsmotivation hat sich in den vergangenen Jahren eine Reihe von Motiven als besonders relevant herauskristallisiert, über die weitgehend Einigkeit besteht. Sie werden im Folgenden näher erläutert, da sie später für die Bewertung der im Rahmen der Untersuchung ermittelten Motive als Basis dienen sollen. Eine von Jost (Jost, 2000, S. 35ff) vorgenommene Klassifizierung dient dabei als Orientierungsrahmen. Jost fokussiert sich konkret auf den Bereich der Arbeitsmotivation und bezieht dabei auch Einflüsse neuerer gesellschaftlicher Entwicklungen mit ein, die wesentliche Auswirkungen auf den Bereich Arbeit und Beruf erkennen lassen. Darüber hinaus finden Ausführungen von Heckhausen (Heckhausen H. , 1974; Heckhausen & Heckhausen, 2007) zu sog. Hauptmotiven zur Begründung von menschlichem Leistungsverhalten Berücksichtigung, die dieser auf eine Reihe wissenschaftlicher Untersuchungen stützt.

3.5.1 Das Bedürfnis nach Geld

Die heutigen ökonomischen Rahmenbedingungen rücken das Bedürfnis nach Geld weit nach vorne in der Relevanz für den Einzelnen. Ohne Geld wäre ein Existieren in unserer heutigen Gesellschaft kaum noch vorstellbar, höchstens in der Rolle des Außenseiters bzw. Aussteigers. Geld bietet die Gewähr, die vorhandenen Grundbedürfnisse – Essen, Schlafen, Wärme etc. (s. hierzu oben) – zu befriedigen. Darüber hinaus gewährt es den Zugang zu den Bereichen, die wesentlich zur Erreichung gesellschaftlicher Anerkennung sind, nämlich den Zugang zu Geltung, Macht und Status. Geld ist insofern Mittel zum Zweck und wird in der Folge als ein wesentliches Motiv bei der Auswahl eines Berufes eingestuft.

3.5.2 Das Bedürfnis nach Sicherheit

Sicherheit gewinnt in unserer Zeit eine immer größere Bedeutung. Verantwortlich dafür erscheinen vor allem der technische Wandel, der uns den Alltag als schnelllebig erscheinen lässt. Nicht jeder ist in der Lage, dem Wandel zu folgen und alles zu verstehen. Die Konsequenz ist Unsicherheit, die wiederum die Suche nach Sicherheit in anderen Bereichen auslöst. Auf der anderen Seite führen eine zunehmende oder zumindest medial zunehmend mehr verbreitete Kriminalität zur Beeinflussung der subjektiven Sicherheit des Einzelnen (vgl. Kury, Lichtblau, & Neumaier, 2004, S. 458). Das Sicherheitsbedürfnis bezieht sich dabei einerseits auf finanzielle Sicherheit, um unvorhersehbaren Entwicklungen, etwa im Alter oder bei Krankheit, durch Rücklagen o. ä. vorbeugen zu können. Auf der anderen Seite werden aber auch immaterielle Werte, wie Macht, Ansehen und Erfolg angestrebt, um die persönliche Unsicherheit zu minimieren.

3.5.3 Das Bedürfnis nach Status

Der Status einer Person bestimmt sich durch das Werturteil Anderer, die darin ihren Grad der Wertschätzung ihr gegenüber zum Ausdruck bringen. Dabei ist Status stets in Bezug zu sehen zu einer Gruppe, einer Organisation oder auch der Gesamtgesellschaft. Der zuerkannte Status drückt den

Rang aus, den eine Person innerhalb ihrer sozialen Umwelt einnimmt. Quellen des Werturteils können sowohl persönliche Merkmale und Eigenschaften sein, wie z. B. Alter, Geschlecht, Aussehen, besondere körperliche oder geistige Fähigkeiten, Beruf und schließlich – häufig als Konsequenz aus einem der genannten Faktoren – vorhandener Besitz, Wohlstand und Einfluss. Heute gilt der Beruf als maßgebliche Quelle zur Erlangung eines bestimmten Status.

Im Hinblick auf die Arbeitswelt interessiert hier an erster Stelle der *organisatorische Status*. Er spiegelt den Rang wider, den die jeweilige Person innerhalb der Hierarchie ihrer eigenen Organisation einnimmt, und lässt damit auch die potenziellen Möglichkeiten eines weiteren Aufstiegs und der Statusverbesserung erkennen. Er gibt gleichzeitig Aufschluss über die formale Autorität, die dieser Person in ihrer Organisation übertragen wurde, und zeigt sich nach außen z.B. in Form von Titeln, zugebilligter Kompetenz oder der Höhe eines verwalteten Budgets. Neben dem organisatorischen spielt der externe Status eine wichtige Rolle. Die so bezeichnete Form der Anerkennung kommt von außen, von der eigenen Familie, dem Freundes- und Bekanntenkreis bis hin zu der Gesellschaft schlechthin. Auch hier spielt der Beruf eine große Rolle. Hier ergibt sich der *externe Status* aus der eher abstrakten Wertschätzung gegenüber dem Berufsbild allgemein oder wird konkret auf die tatsächlich erbrachte Leistung des Einzelnen in seinem Beruf gestützt.

3.5.4 Das Bedürfnis nach Zugehörigkeit

Das Streben nach sozialen Bindungen gehört schon evolutionsbedingt zum Wesen des Menschen. Heckhausen (Heckhausen & Heckhausen, 2007, S. 196) umschreibt es in einer Übersetzung von Murray (Murray, 1938, S. 38) als das Bedürfnis, Bekanntschaften zu machen und Beziehungen einzugehen, mit anderen Menschen zu kooperieren und sich Gruppen oder Gemeinschaften anzuschließen. In der *Hoffnung auf Anschluss* – die aktive, aufsuchende Komponente dieses Motivs (vgl. Heckhausen & Heckhausen, 2007, S. 196f), das deshalb auch oft als Anschlussmotiv bezeichnet wird – strebt der Mensch in seinem gesamten Umfeld Kontakte an, so auch im Bereich der Arbeit. Dabei ist das Bedürfnis nach Zugehörigkeit am stärksten auf den Personenkreis ausgerichtet, mit dem eine unmittelbare Zusammenarbeit besteht. Hier können persönliche Beziehungen entstehen, die teilweise über den Bereich der Arbeit hinaus bis in den Freizeit- und familiären Bereich hineingehen. Aufgrund der auf den gesellschaftlichen Wandel zurückzuführenden Individualisierungs- und Vereinzelungstendenzen (vgl. Beck, 1986) bietet der Kollegenkreis in zunehmenden Maße die einzige Möglichkeit, soziale Kontakte zu pflegen und außerhalb der eigenen Familie Zugehörigkeit zu erfahren.

Daneben drückt in Zeiten einer hohen Arbeitslosigkeit bereits der Besitz von Arbeit schlechthin die Zugehörigkeit zu einer Gruppe aus, die der sozialen Norm entspricht, während diejenigen, die dauerhafte Exklusion aus dem Arbeitsmarkt erfahren, häufig eine Deklassierung verspüren (vgl. Vester, 2001, S. 157). Diese *Furcht vor Zurückweisung* gilt als sog. meidende Komponente des Anschlussmotivs (Heckhausen & Heckhausen, 2007, S. 196).

3.5.5 Das Bedürfnis nach Leistung

Das Leistungsmotiv ist in einer Vielzahl von Studien beschrieben, etliche Theorien beschäftigen sich mit ihm. Genannt seien hier beispielsweise die Theorien von McClelland, Vroom, Porter und Lawler und Atkinson. Heute gilt das Bedürfnis nach Leistung als das am intensivsten untersuchte Motiv. Es

umschreibt den inneren Wunsch des Menschen, eine schwierige Aufgabe zu meistern, Probleme zu überwinden, eigene Fähigkeiten zu beweisen und Andere im Wettbewerb zu übertreffen. (Heckhausen & Heckhausen, 2007, S. 143) Ähnlich wie bei der Anschlussmotivation sind auch hier zwei Ausprägungen festgestellt worden, die sich unterschiedlich auf das Verhalten auswirken. Neben der aktiven *Suche nach Erfolg* äußert sich die zweite Komponente – *die Furcht vor Misserfolg* – eher in passivem Vermeidungsverhalten, wenngleich auch hier aktive Formen denkbar sind. (Heckhausen & Heckhausen, 2007, S. 156)

Der besondere Stellenwert der Leistung in unserer Gesellschaft ist erkennbar an historischen Ereignissen, wie etwa dem sog. „Wirtschaftswunder“ nach dem Zweiten Weltkrieg oder auch den Bemühungen nach der deutschen Wiedervereinigung, die das Ziel hatten, die bisherige Leistungsschwäche der DDR-Planwirtschaft durch eine rasche Angleichung zu überwinden (vgl. Geißler, 2001, S. 98f). Leistung ist demnach wohl am stärksten von allen Motiven mit der Arbeitswelt verbunden. Leistungsmotivation zeigt sich in dem Bestreben, ein bestimmtes Ziel zu erreichen, wobei das individuelle, selbst gesetzte Anspruchsniveau eine große Rolle spielt (vgl. Heckhausen & Heckhausen, 2007, S. 156ff; Jost, 2000, S. 36; Heckhausen H. , 1989, S. 6ff). Das Bedürfnis nach Leistung findet seine Befriedigung im Erreichen des Ziels als Nachweis, die selbst von sich erwartete Leistung erbracht zu haben, und nicht etwa in der Bezahlung, die auf die Leistung folgt (vgl. Jost, 2000, S. 36).

3.5.6 Das Bedürfnis nach Macht

Die Relevanz des Faktors *Macht* ist in vielen gesellschaftlichen Bereichen gegeben und spielt auch im Hinblick auf die Regulierung sozialer Interaktion in Organisationen eine wichtige Rolle. McClelland (McClelland D. , 1975, S. 275ff; zitiert nach Jost, 2000) hat in seiner Theorie zwischen zwei Ausprägungen des Machtbedürfnisses unterschieden. Handlungen, die darauf abzielen, andere Menschen zu unterwerfen, sich also gegenüber anderen Personen durchzusetzen, beschreibt er als *selbstbezogene Macht*. Dagegen stehe bei der sog. *sozialisierten Macht* das Bedürfnis im Vordergrund, andere zu etwas zu bewegen, von dem man selbst überzeugt ist. (McClelland D. , 1975, S. 275ff; zitiert nach Jost, 2000, S. 37) Bei bestimmten Berufen, zu denen unstrittig auch der Polizeiberuf zählt, ist Machtausübung darüber hinaus zentraler Gegenstand der alltäglichen Arbeit.

3.5.7 Das Bedürfnis nach Selbstverwirklichung

Das Motiv sich selbst zu verwirklichen, drückt sich aus in dem Wunsch, seine persönlichen Fähigkeiten, Begabungen, Potentiale schlechthin zum Ausdruck zu bringen, auszuprobieren, was man kann und was in einem steckt, und schließlich selbst gesuchte Herausforderungen zu bestehen. Ein Beruf ist zur Selbstverwirklichung dann wie geschaffen, wenn er bei subjektiver Betrachtung des potentiellen Bewerbers die Möglichkeit dazu bietet. Das heißt, er muss eben genau die Fähigkeiten und Talente beanspruchen, die der Bewerber besitzt und bewusst einsetzen will. Dann wird der Beruf zur Chance der Selbstentfaltung und des Ausbaus der eigenen Potentiale. Im Verlaufe einer beruflichen Tätigkeit kann sich das Bedürfnis nach Selbstverwirklichung auch in dem Streben nach mehr Autonomie oder Mitbestimmung innerhalb des eigenen Arbeitsbereiches zeigen. (Vgl. Jost, 2000, S. 37)

3.6 Bedürfnisstruktur und Berufswahlmotivation

Die Vielzahl und die Unterschiedlichkeit der Bedürfnisse, die sich unter den Begriff der Arbeitsmotivation einordnen lassen, zeigt, welche Möglichkeiten „Arbeit“ zur Bedürfnisbefriedigung bietet. Nun hat jede Person unterschiedliche Bedürfnisse, die sich darüber hinaus auch im Laufe der Zeit abhängig von der persönlichen Entwicklung ändern können. Hier interessiert nun, ganz im Sinne der Prozesstheorien, welche Erwartung junge Menschen mit der Wahl des Polizeiberufs verbinden. Welchen Wert hat dieser Beruf für sie, d. h. welche Bedürfnisse verspricht er zu befriedigen? Insofern kann hier auch nicht streng zwischen Berufswahlmotivation und Berufs- bzw. Arbeitsmotivation unterschieden werden (vgl. Sauerbeck, 1996, S. 22f). Die persönliche Bedürfnisstruktur des Einzelnen erschließt sich anhand seiner Motive, die sein konkretes Handeln, hier die Wahl des „richtigen“ Berufes bestimmen.

4. Das Berufsbild der Polizei

Die Entscheidung für einen Beruf steht am Ende eines Abwägungsprozesses, indem das Bild des in Erwägung gezogenen Berufes eine wesentliche Rolle spielt. Nur im Abgleich mit einem konkreten Berufsbild kann der Grad der erreichbaren Befriedigung der eigenen Bedürfnisse eingeschätzt werden.

Welches Berufsbild haben junge Menschen von der Polizei? Welche Motivation steht nun hinter dem Wunsch, Polizist werden zu wollen? Was bietet der Polizeiberuf jungen Menschen, was verspricht er? Nach ausführlicher wissenschaftlicher Betrachtung der Arbeitsmotivation allgemein wird nun der Fokus auf den Beruf des Polizeibeamten gerichtet. Die Betrachtung des Berufsbildes setzt zunächst bei dem Selbstbild der Polizei an. Am Beispiel zweier Bundesländer wird beleuchtet, wie die Polizei sich selbst sieht und präsentiert. Auf die zahlreichen Beiträge auf dem Gebiet der empirischen Polizeiforschung, die sich mit dem Fremdbild der Polizei auseinandersetzen, kann hier nur verwiesen werden. Detaillierter beleuchtet werden dagegen die wenigen bislang vorhandenen Forschungsergebnisse zur polizeispezifischen Berufswahlmotivation.

4.1 Das polizeiliche Selbstbild

„10 und mehr gute Gründe für den Polizeiberuf“ (Polizei Bayern, 2008) benennt die bayrische Polizei auf ihrer Homepage und wirbt damit um Nachwuchs. Einerseits beschreiben die genannten Aspekte die Tätigkeit selbst, wie etwa „interessante, vielfältige Tätigkeit“, „selbständiges Arbeiten im Team“, „Kontakt zu Menschen“ und „Beruf mit hoher Akzeptanz“, andererseits zeigen sie Vorteile auf, die mit der Tätigkeit verbunden sind. Hierzu zählt der krisensichere Arbeitsplatz ebenso wie „fundierte Ausbildung“, „leistungsgerechte Bezahlung“, „realistische Aufstiegschancen“ und „gute soziale Absicherung“. (Polizei Bayern, 2008) Wer sich weiter interessiert, erfährt auf der nächsten Seite, dass der Polizeiberuf „...vielseitig, interessant und abwechslungsreich (ist), eben ‘alles außer Alltag‘“ (Polizei Bayern, 2008).

Das Saarland spricht unter der Überschrift „Berufsbild“ Personen an, die „...Verantwortung übernehmen möchten, gerne Kontakt mit Menschen haben und im Team arbeiten können...“ (Saarland, 2008) und beschreibt im weiteren Fortgang, dass PolizeibeamtInnen mit Menschen aus allen Bevölkerungsschichten zusammenkommen und mit Sachlagen verschiedenster Art konfrontiert

werden. Die erforderliche Anpassung an neue Entwicklungen und Alltagssituationen mache den Polizeiberuf so interessant und vielseitig. (Saarland, 2008) Die Beschreibungen anderer Bundesländer sind nahezu identisch, Unterschiede ergeben sich nur in der „Verpackung“. Diese Übereinstimmung verwundert nicht, sie ist die Konsequenz aus der grundsätzlich bundesweit gleichen Aufgabenstellung und einer entsprechend angeglichenen Ausbildung.

4.2 Die Polizei als Gegenstand der Forschung

Mit dem Selbstbild der Polizei und dem damit korrespondierenden Fremdbild in der Bevölkerung beschäftigen sich eine Vielzahl von wissenschaftlichen Untersuchungen. So erhob das Institut für praxisorientierte Sozialforschung (IPOS) in Mannheim in den Jahren 1990 bis 1993 und 1995 in mehreren aufeinander folgenden Repräsentativbefragungen, wie hoch das Vertrauen der Bürger in die Polizei im Vergleich mit anderen Einrichtungen des öffentlichen Lebens ist. Dabei konnte die Polizei stets ein gutes Ergebnis erzielen (Institut für praxisorientierte Sozialforschung, 1995). Das Polizeipräsidium Bonn führte vor kurzem eine Bürgerbefragung zur Wahrnehmung polizeilichen Handelns durch und stellt dabei auch Fragen nach dem Image der Polizei. Das Ergebnis bestätigt der Polizei Engagement, Vertrauenswürdigkeit und Unbestechlichkeit (Polizei Nordrhein-Westfalen, 2008).

Andere Untersuchungen stellen den gesetzlichen Auftrag und deren konkrete Umsetzung durch die Polizei in den Mittelpunkt der Betrachtung. So setzt sich beispielsweise das Kriminologische Forschungsinstitut Niedersachsen im Rahmen eines Projektes unter dem Titel „Polizei im Wandel“ mit der veränderten Arbeitssituation der Polizei auseinander (Mensching, Kleuker, Linke, & Nack, 2004).

Einen guten Überblick über die empirische Polizeiforschung in Deutschland insgesamt gibt eine Bestandsaufnahme von Ohlemacher (Ohlemacher, 1999; vgl. auch Ohlemacher, 2003). Gerade in den letzten Jahren erfuhr dieser Forschungsbereich eine deutliche Zunahme, die vor allem in Zusammenhang mit der zunehmenden Auseinandersetzung um eine eigenständige Polizeiwissenschaft zu sehen ist (Vgl. Feltes, 2007; Mensching A. , 2004; Lange, 2003; Reichertz, 2002).

4.3 Erste Ergebnisse zur Berufswahlmotivation

Mit der Fragestellung, was nun junge Menschen dazu bringt, den Polizeiberuf zu ergreifen, haben sich erst wenige Studien beschäftigt. Erwähnenswert ist eine Untersuchung aus Bremen (Wagner-Haase, 1995), die in der ersten Hälfte der neunziger Jahre durchgeführt wurde. Die Untersuchung basierte auf fünf Hauptthesen, wonach der ‚Sozialisierungsinstanz Familie‘ die größte Bedeutung im Berufsbildungsprozess zukommt (1. Hypothese), Jugendliche den Polizeiberuf wählen, weil sie sonst nichts gefunden haben (2. Hypothese), die Entfernung zum Arbeitsplatz (3. Hypothese), die Akzeptanz im Freundeskreis (4. Hypothese) oder aber der Kindheitstraum (5. Hypothese) den Ausschlag gegeben haben sollen. (Wagner-Haase, 1995; zitiert nach Liebl K. , 2006, S. 28f)

Im Ergebnis wurden folgende Entscheidungsgründe für die Wahl des Polizeiberufes genannt, wobei Mehrfachnennungen möglich waren (in Klammern wird der prozentuale Anteil an den Nennungen aufgeführt):

Abbildung 1: Studie Bremen 1995 – Entscheidungsgründe für die Berufswahl

Einflussfaktor	%-Anteil
Materielle Gesichtspunkte, wie sichere Stellung etc.	(69%)
Interessante Tätigkeit	(62%)
Umgang mit Menschen	(27%)
Für Recht und Ordnung eintreten	(19%)
Gutes Arbeitsklima	(16%)
„Erwartung“ einer guten Altersversorgung	(12%)
Sonstige Gründe (z. B. Freund oder Verwandte bei der Polizei) (Mehrfachangaben möglich)	(44%)

(Wagner-Haase, 1995; zitiert nach Liebl K. , 2003, S. 9)

Als ausschlaggebende Motive erwiesen sich „Sicherheit“ in Form von Einkommen und „abwechslungsreiche Tätigkeit“, so dass die Eingangsthese eher nicht bestätigt wurden.

Neuere Ergebnisse liegen aus Sachsen vor (vgl. Liebl K. , 2003, S. 9ff; Liebl K. , 2006). Dort wurden insgesamt drei Untersuchungen zu der Thematik der Berufswahl durchgeführt. Aufschlussreich im Hinblick auf die Motivation bei der Berufswahl sind vor allem zwei Untersuchungen, die Liebl selbst als „Anforderungsprofiluntersuchung“ und „Studienprojekt“ bezeichnet (Liebl K. , 2006, S. 32). In der „Anforderungsprofiluntersuchung“ wurden unter verschiedenen Vorgaben die Kategorie „Sichere Berufsstellung“ von fast allen Beteiligten als sehr wichtig angesehen (Liebl K. , 2006, S. 32). Aufgrund mehrerer Parallelen zu der hier vorgestellten Untersuchung, vor allem im Hinblick auf die Teilnehmergruppe, ist das Studienprojekt von besonderem Interesse. Bei dieser Untersuchung zu „Studium und Berufswahl“ aus dem Jahr 2002 (Liebl K. , 2006) wurden ausschließlich Studierende der Hochschule der sächsischen Polizei befragt (Teilnehmerzahl: 142 Studierende). Liebl stellt in seiner Auswertung heraus, dass hier, ähnlich wie in der Bremer Untersuchung, zum Einen die Wichtigkeit des sicheren Arbeitsplatzes und zum Anderen die Aufgabenvielfalt bzw. der „Umgang mit Menschen“ als die beiden Hauptkomponenten für die Wahl des Polizeiberufs erkannt wurden⁴. Interessant ist auch das Ergebnis auf die Frage nach einer potenziellen Beeinflussung: 40% der Befragten wurden von Verwandten, Freunden, Bekannten oder Eltern beeinflusst. (Vgl. Liebl K. , 2003, S. 10f; Liebl K. , 2006, S. 33)

Abbildung 2: Studie Sachsen 2002 - Einflüsse auf die Entscheidung zur Berufswahl

Einflussfaktor	%-Anteil
Abwechslungsreiche Arbeit	22,4
Sichere Existenz	20,2
Umgang mit Menschen	16,2
Aufgabenvielfalt	14,7
Einsetzen für Recht und Ordnung	10,3
Selbstverwirklichung	4,4
Sonstige Gründe (wie Beruf in Wohnungsnähe, saubere Arbeit etc.) (keine Mehrfachangaben)	11,8

(Liebl K. , 2006, S. 34)

⁴ Obwohl in der Auflistung der Ergebnisse das Sicherheitsmotiv anteilmäßig erst an zweiter Stelle erscheint, benennt Liebl in seinen Ausführungen dieses Motiv als das wichtigste (Vgl. Liebl K. , 2003, S. 10; Liebl K. , 2006, S. 34).

Bei einer geschlechtsbezogenen Betrachtung der in Sachsen gewonnenen Daten zeigte sich, dass Frauen deutlich häufiger den Aspekt der abwechslungsreichen Tätigkeit benannten als ihre männlichen Kollegen, dafür aber weniger „für Recht und Ordnung sorgen“ wollen. Insgesamt steht jedoch auch bei den Frauen der Sicherheitsaspekt an erster Stelle, sogar noch stärker als bei den Männern. (Vgl. Liebl K. , 2003, S. 13)

Eine 2006 im Rahmen einer Diplomarbeit an der Fachhochschule der Polizei des Landes Brandenburg durchgeführte Befragung von Studierenden zum Thema „Berufsorientierungen von künftigen Polizeibeamten“ (Böcker, 2008) erbrachte allerdings teilweise gegenläufige Tendenzen. Um zu belegen, dass junge PolizeibeamtInnen heute eher intrinsisch motiviert sind (formulierte Hypothese) konfrontierte Böcker die TeilnehmerInnen mit insgesamt 13 Aussagen, welche Operationalisierungen von intrinsischen und extrinsischen Tätigkeitsanreizen darstellen. Den meisten Zuspruch fanden dabei die Items „interessante Tätigkeit“ und „Kontakte zu anderen Menschen“ (vgl. Böcker, 2008, S. 4f). Das Motiv, eine „sichere Berufsstellung“ zu erreichen, rangierte dagegen erst an vierter Stelle, „sichere und gesunde Arbeitsbedingungen“ an elfter Stelle von insgesamt dreizehn Merkmalen. Die in Bremen und Sachsen ermittelte führende Rolle des Sicherheitsbedürfnisses wurde hier also nicht erkannt, wobei jedoch mindestens zwei Sicherheitsaussagen miteinander konkurrierten.

Abbildung 3: Studie in Brandenburg 2006 - Tätigkeitsanreize für die Wahl des Polizeiberufs

Einflussfaktor	Mittelwert
Interessante Tätigkeit	0,89
Viel Kontakt zu anderen Menschen	0,88
Tätigkeit, bei der man anderen helfen kann	0,80
Eine sichere Berufsstellung	0,79
Tätigkeit, die einem das Gefühl gibt, etwas Sinnvolles zu tun	0,77
Aufgaben, die viel Verantwortungsbewusstsein erfordern	0,76
Ein hohes Einkommen	0,67
Tätigkeit, die für die Gesellschaft nützlich ist	0,66
Tätigkeit, bei der man selbständig arbeiten kann	0,62
Tätigkeit, die anerkannt und geachtet ist	0,52
Sichere und gesunde Arbeitsbedingungen	0,50
Gute Aufstiegsmöglichkeiten	0,36
Tätigkeit, die einem viel Freizeit lässt	0,30

(Böcker, 2008, S. 3)

Fasst man die Ergebnisse der Studien aus Bremen, Sachsen und Brandenburg zusammen, so ergibt sich folgendes Bild:

Das Streben nach Sicherheit wird in Bremen und Sachsen als Hauptmotiv erkannt. Dabei scheint dieses Bedürfnis bei Frauen größer zu sein als bei Männern und bei Jüngeren größer als bei Älteren. An zweiter und dritter Stelle stehen bei den Frauen der Wunsch nach einem abwechslungsreichen und interessanten Beruf sowie der Umgang mit Menschen. Ihre männlichen Kollegen schätzen die Polizeiarbeit zwar auch als abwechslungsreich bzw. vielfältig ein, geben aber dem Aspekt, für Recht und Ordnung sorgen zu können, den Vorrang vor dem Umgang mit Menschen. In Brandenburg dagegen steht das Motiv der interessanten Tätigkeit im Vordergrund, gefolgt von dem Kontakt zu anderen Menschen. Folgt man der Interpretation von Böcker (Böcker, 2004, S. 69ff), so ist bei angehenden PolizeibeamtInnen – ebenso wie bei Absolventen anderer Fachhochschulen (vgl. Blickle, 1997) – der Aspekt, eine interessante Tätigkeit ausüben zu können, vor Sicherheit und/oder einem

hohen Einkommen, ausschlaggebend für die Berufswahl. Allerdings bestand hier aufgrund des Untersuchungsdesigns und der damit verbundenen strikten Trennung zwischen extrinsischen und intrinsischen Tätigkeitsanreizen eine Aufteilung verschiedener Sicherheitsaspekte, so dass eine unmittelbare Vergleichbarkeit nicht gegeben ist.

In Konsequenz aller hier aufbereiteten Ergebnisse – der Grundlagenforschung zur Arbeitsmotivation, der Selbst- und Fremdeinschätzung zum Berufsbild der Polizei und vor allem der ersten „einschlägigen“ Studien zur Berufsorientierung – werden im Folgenden nun Problemstellung und Zielsetzung der Arbeit vorgestellt sowie die Hypothesen formuliert, die der hier vorgestellten Untersuchung zugrunde gelegt wurden.

5. Empirische Erhebung der Berufswahlmotivation von Polizeistudierenden

5.1 Problemstellung und Zielsetzung

Die bisherigen Ausführungen haben die empirisch gesicherten engen Zusammenhänge zwischen Motivation und Leistung bzw. Leistungsbereitschaft sowie Arbeits- bzw. Berufszufriedenheit dargestellt. Gerade in einer Organisation wie der Polizei spielt Motivation eine große Rolle. Das Selbstbild der Polizei lässt erkennen, wie hoch die Erwartungen an den Einzelnen sind. Verantwortungsbewusstsein, Flexibilität, Teamfähigkeit, hohes Engagement und Anpassungsfähigkeit werden gefordert, als Gegenleistung wird u. a. ein „krisensicherer Arbeitsplatz“ und eine „leistungsgerechte Bezahlung“ geboten. Was aber wollen junge Menschen, die sich für die Polizei interessieren? Wie oben dargestellt, sind fundierte Kenntnisse nur in geringem Maße vorhanden. Dabei würde eine Auseinandersetzung mit der Motivation von PolizeibewerberInnen die Basis bilden für eine Optimierung wesentlicher Handlungsfelder, vor allem im Bereich der Personalgewinnung. Ein Abgleich zwischen den individuell vorhandenen Motiven für die Wahl des Polizeiberufs auf der einen Seite und dem realen Berufsbild der Polizei auf der anderen Seite würde eine Aussage darüber erlauben, ob – zumindest theoretisch – überhaupt die Möglichkeit für eine Realisierung der in den Motiven zum Ausdruck kommenden Wünsche und Bedürfnisse für den Berufsanfänger besteht. In der Folge kann bereits zu einem frühen Zeitpunkt eine erste individuelle Prognose erstellt werden. Die Erhebung und Auswertung weiterer Informationen könnte schließlich eine gezieltere Personalauswahl ermöglichen und damit zu mehr Berufszufriedenheit und Leistung beitragen.

Denkbar erscheinen Fragestellungen, wie: *„Welche Motive entsprechen dem Polizeiberuf am ehesten?“* In dem Zusammenhang könnte erörtert werden, welche impliziten Motive für die konkrete Tätigkeit förderlich wären und wie sie am ehesten in Erfahrung gebracht werden können, da diese oft nicht ins Bewusstsein gelangen. Auch Untersuchungen, die sich auf das Geschlecht oder das Alter beziehen, sind möglich: *Haben jüngere Personen andere Motive für den Polizeiberuf als ältere, Männer andere als Frauen? Stehen bestimmte Rollenbilder dahinter? Inwiefern verkörpert der Polizeiberuf diese Rollenbilder? Wie verhält sich die Gestaltung des beruflichen Umfeldes zu den hier genannten Motiven? Ist die gewählte Form der Ausbildung geeignet, den Bedürfnissen der Berufsanfänger und Berufsanfängerinnen Rechnung zu tragen?* Die Reihe ließe sich noch um einiges weiterführen. Um die ganze Bandbreite an Fragen zu erfassen, die in einer solchen Untersuchung möglich wären, reicht der hier in der Arbeit zur Verfügung stehende Rahmen allerdings nicht aus.

Die im Folgenden dargestellte Untersuchung verfolgt im Wesentlichen drei Ziele:

1. Gewinnung fundierter Erkenntnisse bezüglich vorherrschender Motive bei der Wahl des Polizeiberufs
2. Nachweis der Relevanz situativer Faktoren in der Ausbildung und der polizeilichen Praxis für die berufsspezifische Motivation von Berufsanfängern
3. Bewertung der Aussagekraft von Angaben zur Berufswahlmotivation im Rahmen des Einstellungsverfahrens im Hinblick auf deren Eignung als Prognosekriterium

Im Folgenden werden die Ziele 1 bis 3 kurz erläutert und begründet.

5.1.1 Gewinnung von Erkenntnissen zur Berufswahlmotivation

Die in Kap. 4.2 dargestellten Erkenntnisse bilden einen ersten Rahmen, um Aussagen über die Motivation der PolizeibewerberInnen zu treffen. Seit den beiden Untersuchungen in Bremen und Sachsen sind nun bereits zwischen dreizehn und sechs Jahren verstrichen. Das Resultat der jüngsten Studie aus Brandenburg weicht von den Ergebnissen der anderen Studien ab, so dass sich die spannende Frage stellt, ob es hier – etwa aufgrund veränderter Rahmenbedingungen – zu einer Verschiebung der Motivation gekommen ist. Interessant ist also, wie sich die Situation heute darstellt und welche Richtung sich bestätigt.

5.1.2 Nachweis der Relevanz situativer Faktoren

Darüber hinaus sollen Erkenntnisse gewonnen werden, in welchem Maße die polizeiliche Ausbildung der vorherrschenden Berufswahlmotivation Rechnung trägt und damit eine Bedürfnisbefriedigung bereits im Rahmen der Ausbildung erfahren wird. Konkret soll erkannt werden, welche Auswirkungen bestimmte strukturelle und situative Bedingungen in der Ausbildung auf die vorhandene Berufsmotivation haben und inwieweit ein solcher Einfluss an Veränderungen der Berufsmotivation abgelesen werden kann.

5.1.3 Bewertung der Aussagekraft von Motivangaben im Auswahlverfahren

Im Weiteren sollen die gewonnenen Daten eine Bewertung der Aussagekraft und Gültigkeit von Angaben zur Berufswahlmotivation im Rahmen von Auswahlverfahren ermöglichen. Die Frage nach der persönlichen Berufsmotivation ist in solchen Verfahren, wie in anderen Berufen auch, Standard (vgl. Gerhard, 1987, S. 166). Im Saarland wurden die erzielten Antworten bisher eher unspezifisch bzw. unterschwellig dazu herangezogen, geeignete KandidatInnen von ungeeigneten zu unterscheiden. Vor dem Hintergrund potenziell sozial erwünschter Antworten soll hier nun die Aussagekraft und Gültigkeit solcher Angaben überprüft werden. Je nach Ergebnis wäre damit eine zukünftige Verwendung zum Zwecke einer frühzeitigen Individualprognose, in dessen Rahmen die jeweils geäußerten Berufswahlmotive mit dem abgeglichen werden, was der Polizeiberuf tatsächlich bieten kann, gerechtfertigt oder auch nicht. Ein höheres Maß an Sicherheit ist vor dem Hintergrund der Konsequenzen aus diesen Angaben, nämlich ein Annehmen oder Ablehnen des Bewerbers oder der Bewerberin, von ganz besonderer Bedeutung.

5.1.4 Mittelfristige Nutzung der erhobenen Informationen

Letztlich wurden mit dem Fragebogen eine Vielzahl von Daten gewonnen, deren Auswertung auch zu weiteren Zwecken möglich ist, insbesondere zur Verbesserung von Ausbildungsstrukturen und –inhalten. Dieser Bereich ist jedoch nicht Inhalt dieser Arbeit und soll zu einem späteren Zeitpunkt angegangen werden. Die beabsichtigte Umstellung der polizeilichen Ausbildung von Diplom- auf Bachelorstudiengänge bietet eine gute Gelegenheit, auf diese Daten zurückzugreifen.

Nicht als eigenständiges Ziel, aber doch als Zukunftsvision formuliert, soll mit vorliegender Untersuchung eine Basis für Langzeituntersuchungen zur Entwicklung der Berufsmotivation im Saarland geschaffen werden. Es besteht die Absicht, die Befragung in einigen Jahren mit der gleichen Teilnehmergruppe zu wiederholen und somit Aussagen über die Veränderungen in der Berufsmotivation treffen zu können.

Darüberhinaus bieten die im Rahmen dieser Untersuchung gewonnenen Informationen weitere Nutzungsmöglichkeiten, die hier zwar angesprochen, aufgrund des engen zur Verfügung stehenden zeitlichen Rahmens aber nicht vertieft werden können.

So kann man an den geäußerten Berufsmotiven sehr deutlich die Erwartungen an den Polizeiberuf ablesen. Dabei handelt es sich um Vorstellungen von Personen, die den Beruf noch nicht aus eigener Erfahrung kennen. Interessant ist nun ein Vergleich dieser Erwartungen mit dem, was die konkrete Polizeitätigkeit tatsächlich bietet. Ergibt sich hier eine hohe Übereinstimmung zwischen der Mehrzahl der in den Vorstellungsgesprächen geäußerten Erwartungen und den tatsächlichen Befriedigungsmöglichkeiten im Polizeialltag, so stimmt das in der Gesellschaft vorherrschende Berufsbild mit der Realität allgemein, zumindest bezogen auf die Polizei im Saarland, überein. Zeichnet sich hier aber eine deutliche Schiefelage ab, so stellt sich die Frage nach den Ursachen. Diese können zum Einen in falschen Vorstellungen über das Berufsbild liegen, wobei hier wieder hinterfragt werden muss, wie es zu solch falschen Vorstellungen kommen kann. Stimmt aber das Bild von der Polizei, wie es die Mehrheit (der BewerberInnen) hat, zumindest weitgehend mit dem überein, was dem abstrakten Berufsbild entspricht, dann müssen die Ursachen für die konkreten Abweichungen in der eigenen Organisation gesucht werden. Denn dann spricht vieles dafür, dass insbesondere die konkrete Ausgestaltung des täglichen Arbeitsablaufes, unter Umständen aber auch der Aufbauorganisation sich von dem entfernt haben, was Polizei im Allgemeinen verspricht, so dass zwar eine Übereinstimmung zwischen der individuellen Berufswahlmotivation und dem polizeilichen Berufsbild in der Theorie besteht, aber nicht in der konkreten Praxis, hier also in der entsprechenden Organisationseinheit der saarländischen Polizei.

Hier wiederum läge nun eine Chance für die Polizei. Erkennt sie eine mehr oder weniger große Diskrepanz zwischen der überwiegend vorherrschenden Berufsmotivation ihrer BewerberInnen und dem, was die Organisation dem Einzelnen an Befriedigungsmöglichkeiten bieten kann, so ergeben sich daraus Handlungsmöglichkeiten. Bei einer ansonsten vorherrschenden Übereinstimmung der Individualmotivation mit den charakteristischen Merkmalen des abstrakten Berufsbildes sind konkrete Maßnahmen im eigenen Zuständigkeits- bzw. Verantwortungsbereich gefragt. Dies können Veränderungen im täglichen Ablauf von Tätigkeiten sein oder in der Übertragung von Aufgaben, in der Mitarbeiterführung bis hin zur Leistungsbewertung und –vergütung. Hier bieten die empirisch gewonnenen Erkenntnisse beispielsweise von Vroom, Porter und Lawler oder auch Locke entsprechende Anregungen.

5.2 Hypothesen

Der Schwerpunkt der Untersuchung liegt in der Erkenntnisgewinnung zu Art und Wertigkeit von Berufswahlmotiven. Diese bilden den Kern der Befragung und die Basis für die weiteren Hypothesen und Auswertungen dieser Studie.

1. *Die Wahl des Polizeiberufes wird von dem Motiv der Sicherheit dominiert. Dabei unterscheidet sich die Motivlage von Männern und Frauen nicht wesentlich, da der Einfluss von den Polizeiberuf lange bestimmenden männlich geprägten Rollenbildern an Relevanz verloren hat.*
2. *Neben Personen mit vorrangigem Sicherheitsmotiv spricht der Polizeiberuf vor allem solche an, die in ihm eine Möglichkeit sehen, eine abwechslungsreiche und vielfältige Tätigkeit auszuüben. Auch bei Personen, die vorrangig Sicherheitsmotive benennen, hat das Motiv der abwechslungsreichen und vielfältigen Tätigkeit eine hohe Relevanz.*
3. *Der Polizeiberuf als „Kindheitstraum“ ist eher die Ausnahme und auf eine Beeinflussung durch das Elternhaus zurückzuführen.*
4. *Personen, die vorrangig die Art der Aufgabe in den Vordergrund ihrer Motivation stellen (z. B. „abwechslungsreiche, vielfältige Tätigkeit“), erheben einen höheren Anspruch an die Berücksichtigung der persönlichen Erwartungen in der Ausbildung als Personen mit vorrangigem Sicherheitsmotiv.*
5. *Die Berufszufriedenheit der BerufsanfängerInnen unterliegt erheblich dem Einfluss der polizeilichen Praxis und drückt sich in der Übereinstimmung zwischen der erlebten/wahrgenommenen Motivation auf den Dienststellen und der eigenen aus.*
6. *Im Rahmen von Auswahlgesprächen im Vorfeld einer Einstellung in den Polizeidienst stellen BewerberInnen eher die Aufgabenvielfalt oder den Umgang mit Menschen in den Vordergrund als das Motiv der Sicherheit.*

5.3 Untersuchungsdesign

Die Untersuchung wurde aufgrund der grundsätzlichen Zuständigkeit der Länder auf dem Gebiet der Polizei⁵ auf das Saarland beschränkt. Um die vorgenannten Untersuchungsziele zu erreichen, waren Informationen individueller Natur erforderlich.

Die erforderlichen Daten lassen sich in drei Bereiche einteilen:

- A. Persönlichen Motive, die zur Wahl des Polizeiberufs geführt haben (Berufswahlmotivation)
- B. Erwartungen und Werthaltungen gegenüber dem Polizeiberuf
- C. Persönliche Erfahrungen mit der polizeilichen Ausbildung und Berufspraxis

Die Informationen zum Bereich A stellen den Kernbestand der Untersuchung dar. Sie bilden die Grundlage für wesentliche Aussagen auf dem Gebiet der Berufswahlmotivation und gleichzeitig die

⁵ Gesetzgebungskompetenz der Länder gem. Art. 30 Grundgesetz, BGBl 1949, 1 i. d. F. vom 01.09.2006, zuletzt geändert durch Gesetz vom 28.08.2006 I 2034

Basis für vergleichende Betrachtungen sowohl mit früheren Studien anderer Bundesländer als auch zwischen unterschiedlichen Zielgruppen im Rahmen der hier vorliegenden Untersuchung. Dieser Aspekt wird weiter unten noch ausführlich erläutert. Die Informationen zu den Bereichen B und C dienen zunächst der Untermauerung der anhand der Daten zum Bereich A erlangten Erkenntnisse. Darüber hinaus ermöglichen sie eine bessere Einschätzung situativer Einflussfaktoren auf die Berufsmotivation sowie einer Verbesserung der polizeilichen Ausbildungsstrukturen und damit der Verfolgung der oben aufgeführten mittelfristigen Ziele, die außerhalb dieser Arbeit liegen.

Im Hinblick auf die Erfassung von Berufswahlmotiven stellte sich zunächst die Frage, ob entsprechende Informationen bereits vorhanden sind und ein Rückgriff darauf möglich wäre, oder aber zunächst eine Informationserhebung durchgeführt werden muss. Eine Bewertung im Hinblick auf Daten für den Bereich A ergab, dass zwar regelmäßig im Rahmen von Auswahlgesprächen als Teil des polizeilichen Auswahlverfahrens den teilnehmenden BewerberInnen die Frage nach der Berufswahlmotivation gestellt wird. Allerdings werden die dort gewonnenen Antworten weder wörtlich protokolliert noch über das Einstellungsdatum hinaus aufbewahrt. Jedoch bestand zum Zeitpunkt der Planung dieser Untersuchung noch die Möglichkeit, im Rahmen des diesjährigen Verfahrens (2008) eine differenzierte Datenerhebung vorzunehmen, die eine Auswertung speziell zum Zweck der geplanten Studie ermöglicht (vgl. 5.4). Da eine gewisse Beeinträchtigung der Daten durch sozial erwünschtes Aussageverhalten nicht ausgeschlossen werden kann und somit Bedenken hinsichtlich ihrer Aussagekraft im Hinblick auf die tatsächlich vorherrschende Berufswahlmotivation bestehen, wurden diese Daten als alleinige Quelle zur Erforschung der Motive für nicht ausreichend erschienen. Die Unterstellung einer gewissen sozialen Erwünschtheit beruhen vor allem auf der Tatsache, dass die Erfragung der Motive zur Berufswahl im Rahmen des Auswahlverfahrens ganz eindeutig der Bewertung und damit Filterung geeigneter Kandidaten für die Einstellung in den Beruf dient. Aufgrund der sich aus den Aussagen ergebenden Konsequenzen für die eigene Person muss daher von sorgsam vorbereiteten und damit sozial erwünschten Antworten ausgegangen werden bzw. lässt sich ein solches Verhalten zumindest nicht ausschließen.

Aus diesem Grunde blieb nur die eigene Erhebung relevanter Informationen zur Erreichung der gesetzten Ziele übrig. Als potenzieller Personenkreis, der über die entsprechenden Informationen verfügt, kamen insbesondere die Studierenden der Fachhochschule für Verwaltung, Fachbereich PVD, in Betracht. Da es sich hierbei grundsätzlich um PolizeikommissaranwärterInnen und damit um Berufsanfänger handelt, kann davon ausgegangen werden, dass die eigene Berufswahlmotivation noch stark präsent sein dürfte (zur Teilnehmergruppe s. auch Kap.5.6.1). Zudem war damit die Vergleichbarkeit mit den Daten aus den Auswahlgesprächen gewährleistet. Aufgrund der im Hinblick auf Alter, Geschlecht und Vorbildung bestehenden weitgehenden Übereinstimmung zwischen der Gruppe der Studierenden und der Gruppe der BewerberInnen erscheint ein solcher Abgleich der gewonnenen Informationen zulässig. Darüber hinaus können die hier gewonnenen Ergebnisse auch mit den Erkenntnissen aus bisherigen Studien in der Polizei abgeglichen werden, da diese sich im Wesentlichen auch auf die Befragungen von Studierenden stützen (vgl. Kap.4.3).

Zur Erhebung der individuellen Berufswahlmotivation wurde das Instrument der Befragung mit Hilfe eines standardisierten Fragebogens gewählt. Es erschien hier aus mehreren Gründen vorrangig geeignet. Mit Hilfe des Fragebogens können bestimmte Informationen in relativ kurzer Zeit bei einer großen Teilnehmergruppe erhoben werden. Durch entsprechende Gestaltung der Abläufe lässt sich ein hoher Grad an Anonymität gewährleisten. Eine Beeinflussung durch den Fragesteller, wie sie etwa bei der Durchführung von Interviews möglich wäre, kann ausgeschlossen werden. Die Intention

der Fragestellung lässt sich sowohl sprachlich als auch inhaltlich gut nachvollziehbar darstellen, so dass umfangreiche Anleitungen bzw. Erklärungen nicht erforderlich sind. Die gewonnenen Daten sind aufgrund der standardisierten Fragestellung untereinander vergleichbar und liegen zugleich in Schriftform vor. So erscheint es unter Effektivitäts- und Effizienzgesichtspunkten gerechtfertigt, der Befragung etwa im Vergleich zu (teil-)standardisierten Interviews den Vorzug zu geben. Zudem besteht damit auch Deckungsgleichheit mit der gewählten Methodik bei den bisherigen Untersuchungen in Bremen, Sachsen und Brandenburg.

Für die Erhebung der ergänzenden Informationen aus den Bereichen B und C kommt jeweils nur die gleiche Zielgruppe in Betracht, da die hier gewonnenen Informationen in einen konkreten Bezug zu den genannten Berufsmotiven gesetzt werden sollen. Dementsprechend wurde eine entsprechende Ausweitung des Fragebogens vorgenommen. Durch die inhaltliche Aufteilung in Fragekomplexe ist dennoch die Vergleichbarkeit mit anderen Studien sowie mit der o.g. Information aus den Auswahlgesprächen möglich.

Zur Gewinnung einer geeigneten Informationsbasis wurden demnach zunächst mit unterschiedlichen Instrumentarien Daten aus zwei verschiedenen Quellen erhoben:

- **Erhebung im Rahmen der Auswahlgespräche 2008 zur Einstellung in den Polizeidienst (Teil 1)**
- **Standardisierte Befragung von Studierenden der Fachhochschule, Fachbereich Polizeivollzugsdienst (Teil 2)**

Die so gewonnenen Daten wurden schließlich zusammengeführt und im Sinne der formulierten Problemstellung bzw. Zielsetzung analysiert und bewertet.

5.4 Erhebung im Rahmen der Auswahlgespräche 2008

Wie bereits dargestellt, wird im Rahmen der alljährlich durchgeführten polizeilichen Auswahlgespräche den eingeladenen BewerberInnen die Frage nach Ihrer persönlichen Berufswahlmotivation gestellt. Die hier gewonnenen Antworten wurden bisher jedoch noch nie wörtlich protokolliert bzw. aufbewahrt und ausgewertet. Daher musste zunächst ein spezielles Formular entwickelt werden, das dann im Auswahlgespräch für jede geprüfte Person durch den Vorsitzenden der Prüfungskommission ausgefüllt wurde. Neben der von dem jeweiligen Bewerber bzw. der Bewerberin benannten Berufswahlmotivation wurden die notwendigen personenbezogenen Daten (Name, Alter, Geschlecht) erfasst. Sofern hier mehrere Motive angegeben wurden, wurden diese ohne Berücksichtigung einer Rangfolge aufgenommen.

Zur weiteren Verarbeitung der Daten wurden diese nach Abschluss des Auswahlverfahrens anonymisiert und elektronisch erfasst. Das angegebene Geburtsdatum wurde zur Variable „Alter“ umgerechnet, wobei als Erfassungstichtag der 15. September 2008 festgelegt wurde.

Die erhaltenen Daten wurden ausschließlich zum Abgleich mit den aus der Befragung gewonnenen Informationen zur polizeibezogenen Berufswahl genutzt. Die Auswertung erfolgte unter Zuhilfenahme des Auswerteprogramms SPSS, Version 16.0 (englische Fassung). Der Vergleich sollte zeigen, inwieweit die Angaben im Auswahlgespräch mit den Motivnennungen der Befragung übereinstimmen bzw. die in der **6. Hypothese** formulierten Abweichungen tatsächlich bestehen.

5.5 Durchführung einer zielgruppenorientierten Befragung

Als Instrument zur Durchführung der Befragung wurde ein eigener Fragebogen entwickelt (s. Anlage 1). Neben der inhaltlichen Ausrichtung der Fragen an der Zielsetzung sowie Hypothesenstellung wurde darauf geachtet, dass die Formulierungen eindeutig und sowohl inhaltlich als auch sprachlich unmissverständlich sind. Dabei wurde bewusst auf die Verwendung von fachsprachlichen oder polizeispezifischen Redewendungen verzichtet. Eine Gliederung in insgesamt sechs Bereiche sollte die Struktur der Befragung für die Studierenden erkennbar werden lassen. Gleichzeitig diene diese sowohl der inhaltlichen als auch der optischen Orientierung. Bei den Fragekomplexen handelt es sich um

1. Allgemeine Angaben zur Person
2. Persönliche Berufsmotivation
3. Berücksichtigung persönlicher Erwartungen in der Ausbildung
4. Angaben zum Auswahlverfahren
5. Allgemeine Bewertungen der Polizeiarbeit
6. Angaben zu persönlichen Erfahrungen im Polizeiberuf

Im Anschluss an die Fragenblöcke wurde in einem letzten Abschnitt (Ziffer 7) Raum für „Persönliche Anmerkungen“ gegeben.

5.5.1 Demographische Daten

Abschnitt 1 erfasst demographische Daten, die später sowohl als Kontrollvariablen dienen als auch zur Überprüfung eigener Hypothesen herangezogen werden. Es handelt sich hier um *Geschlecht*, *Alter*, *Schul-* und *Vorbildung* sowie den *aktuellen Studienabschnitt*.

5.5.2 Überprüfung der Hypothesen

Die Grundlage zur Überprüfung der **Hypothesen 1 und 2** (*dominierende Motive allgemein und in der Person, geschlechtsbezogene Unterschiede*) bildet die Kernfrage der gesamten Untersuchung. Aus diesem Grunde wurde sie an den Anfang der inhaltsbezogenen Befragung gerückt (ihr vorweggestellt wurde nur noch die Frage nach dem Alter der erstmaligen bewussten Beschäftigung mit dem hier einschlägigen Berufswunsch, s. hierzu weiter unten). Sie wurde – als einzige Frage – freitextlich formuliert. Damit sollte eine Beeinflussung, wie sie etwa durch die Vorgabe bestimmter Kategorien oder die Orientierung an vorformulierten Aussagen nicht auszuschließen gewesen wäre, vermieden werden. Die TeilnehmerInnen wurden hier zu einer Beschreibung der Motive unter Bildung einer Rangfolge aufgefordert, Mehrfachangaben waren zulässig. Um Missverständnisse auszuschließen, wurde die Wertigkeit bei der Abfolge der Ränge anhand der beigefügten Erläuterung „1. Rang = wichtigstes Motiv“ erklärt. Zur Klärung geschlechtsspezifischer Aspekte wurden bei der Auswertung entsprechende Kreuzungen zwischen den Variablen vorgesehen.

Um den *Einfluss von Eltern und anderen Personen* (Aspekt von **Hypothese 3**) zu erhärten bzw. zu widerlegen, wurde die Frage 2c formuliert.

Die Nennungen der Motive aus 2b werden an anderer Stelle der Befragung mehrfach hinterfragt bzw. wurde versucht, den Grad ihrer Zuverlässigkeit und Eindeutigkeit zu messen. Ein solches

Instrument ist die Frage 2d zur berufsspezifischen Informationsbeschaffung. Eine Kreuzung mit den Ergebnissen aus Frage 2b soll Aufschluss darüber geben, inwiefern eine Verbindung zwischen Motiven und dem individuellen Informationsbedürfnis besteht. Die in 2b genannten Motive werden weiter hinterfragt mit Hilfe der unter 2e als Auswahlfrage gestalteten Erhebung von Alternativen zum Polizeiberuf. Hierbei interessiert vor allem, wie sich ein in Bezug auf den Polizeiberuf geäußertes Motiv im Hinblick auf andere Ausbildungsfelder (Lehre/Studium) auswirkt bzw. ob dort ebenso entsprechende Aspekte der Sicherheit oder der Aufgabenvielfalt die Wahl der Alternative bestimmen.

Die gleiche Intention verfolgen die beiden Fragen, inwiefern eine Einstellung in eine niedrigere Polizeiaufbahn (2g) bzw. in einem anderen Bundesland (2h) als Alternative in Betracht gekommen wäre. Frage 2g bezieht sich auf den Umstand, dass alle BerufsanfängerInnen (diese machen 88,5 % aller Befragten aus; siehe Kapitel 5.6.1) in der Laufbahn des gehobenen Polizeivollzugsdienstes eingestellt wurden. Die Relevanz der Laufbahn bzw. des regionalen Bezugs beeinflussen also u. U. die Entscheidung für den Polizeiberuf.

Als Basis für die Interpretation von Fällen, die den Kindheitstraum als Motivation benennen, wurde mit der Frage 2a der Zeitpunkt erfasst, an dem der Entschluss geboren wurde, Polizist werden zu wollen. Mit diesem Aspekt beschäftigt sich die **3. Hypothese**, wobei gleichzeitig davon ausgegangen wird, dass die Rückführung der polizeibezogenen Berufswahl auf einen „Kindheitstraum“ eher die Ausnahme ist und häufig auf vermittelte Wertvorstellungen des Elternhauses zurückzuführen ist. Bewusst wurden hier konkrete Altersangaben von den Befragten erbeten, da gerade im unteren Bereich des Kindesalters eher wenige Fälle erwartet werden. Eine Einordnung in Altersgruppen bereits bei der Befragung erschien daher zu wenig aufschlussreich. Diese wird erst im Anschluss zur weiteren Verwendung der Daten innerhalb der Untersuchung auf der Basis der so gebildeten univariaten Statistik erstellt, ohne dass dadurch der Blick auf das konkrete Alter im Einzelfall verloren geht. Darüberhinaus wird es mittels einer Kreuzung der entsprechenden Variablen ermöglicht zu prüfen, wie hoch in diesem Zusammenhang die Beeinflussung des Elternhauses ist.

Korrespondierende Antworten im Hinblick auf die genannten Motive, hier unter Beachtung äußerer Einflussfaktoren, werden in den Fragekomplexen 3, 5 und 6 erwartet. Der Themenbereich 3 fragt persönliche Erwartungen an die Ausbildung ab und beinhaltet insgesamt acht Einzelfragen (a – h). Diese beziehen sich auf die Erfüllung der eigenen Vorstellungen in der Ausbildung, auf den Grad der persönlichen Einbindung sowie den Praxisbezug des Studiums. Erfragt wird jeweils der Umfang oder der Grad eines bestimmten Gegenstandes, der dann anhand einer Verhältnisskala von 0 bis 10 dargestellt werden soll (Merkmalsausprägung: 0 = niedrigster Grad der Zustimmung, 10 = höchster Grad der Zustimmung). Die gewählte Skalenart erscheint geeignet, eine Beeinflussung durch vorformulierte Wertungen weitgehend zu vermeiden und erlaubt gleichzeitig eine detaillierte Auswertung und Darstellung der Ergebnisse. Diese sollen im Rahmen dieser Arbeit insbesondere zur Untermauerung der **4. Hypothese** herangezogen werden, die wiederum von einem Zusammenhang zwischen persönlicher Motivlage und individueller Anspruchshaltung gegenüber der Ausbildung ausgeht. Darüber hinaus dienen die so gewonnenen Daten unmittelbar der Fachhochschule zur Optimierung vorhandener Ausbildungsstrukturen und damit der Erreichung der genannten mittelfristigen Ziele.

Die Fragen a – i des Komplexes 5 erfassen die subjektive Bewertung von Faktoren, die sowohl das öffentliche als auch das interne Bild der Polizei prägen. Zwar bedingen die einzelnen Aussagen ein

gewisses Ausmaß an eigenen Wahrnehmungen innerhalb der Polizei, welches jedoch zum Zeitpunkt der Befragung bei der gesamten Teilnehmergruppe vorausgesetzt werden kann. Die jeweilige Wertung wird auch hier anhand der oben beschriebenen Verhältnisskala erfasst, anders als im Komplex 4 sind hier jedoch Aussagen zu bewerten, wie z.B.: „*In der Polizei ist viel Gemeinschaftssinn zwischen den Kollegen zu finden.*“ (5d). In den Aussagen wird vor allem auf persönliche Werthaltungen abgestellt, die sich in dem individuell vorhandenen Berufsbild von der Polizei widerspiegeln, wie z.B. auch: „*Der Polizeiberuf hat in der Bevölkerung ein hohes Ansehen.*“ (5a). Diese können nun wiederum mit der vorhandenen Berufswahlmotivation in Bezug gesetzt werden, wobei die demografischen Faktoren Berücksichtigung finden sollen.

Der Themenbereich 6 zielt auf die persönlichen Erfahrungen im Polizeiberuf ab. Dabei muss berücksichtigt werden, dass es sich bei der Teilnehmergruppe zum Einen noch um Auszubildende handelt, zum Anderen auch die Gruppe in sich nicht völlig homogen ist (s. 5.6). Dieser Umstand wurde bei der Erstellung der Fragen berücksichtigt. Im Vordergrund steht die Erfassung subjektiver Eindrücke, die bereits im Rahmen der ersten praktischen Studienanteile in ausreichendem Maße gesammelt werden können. Interessant dabei ist auch die Entwicklung dieser Wertungen im Verlaufe des Studiums, so dass hier eine Kreuzung mit der Variablen „Studienabschnitt“ beabsichtigt wird. Innerhalb des Themenbereichs gibt es Fragen, die sich auf Dritte beziehen – die „Dienststellen“, die „KollegInnen“ – und solche, die auf die eigene Person ausgerichtet sind. Hier wird teilweise offen, teilweise verdeckt, die individuelle Motivlage bzw. Motivation nochmals hinterfragt.

Die Ergebnisse dienen darüber hinaus dem Abgleich mit der **5. Hypothese**, in welcher von einer deutlichen Korrelation der Berufszufriedenheit auf Seiten der Studierenden und der in der Praxis erlebten Motivation ausgegangen wird.

Der bislang ausgeklammerte 4. Themenbereich beschäftigt sich mit dem Auswahlverfahren und bildet damit die Schnittstelle zur der zweiten Datenerhebung im Rahmen des Auswahlgesprächs (s. Kapitel 5.4).

Mit den hier gestellten Fragen soll insbesondere eine Beurteilung der Aussagekraft von Angaben zur persönlichen Motivlage im Rahmen der Auswahlgespräche ermöglicht werden (**Hypothese 6**). 87,3% aller Befragten haben die gleiche Form des Auswahlgesprächs durchlaufen, bei den übrigen 11,7% ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass auch ihnen eine Frage zur Motivation im Rahmen des Auswahlverfahrens gestellt wurde. Eine Beantwortung der entsprechenden Fragen ist somit aufgrund der eigenen Erfahrung möglich. Die Fragen 4a – c zielen damit auf ein in der Vergangenheit liegendes Verhalten ab, das grundsätzlich noch bei allen Befragten abrufbar sein dürfte. Die Antworten sollen wiederum auf Verhältnisskalen wie in den Blöcken 3, 5 und 6 dargestellt werden.

Da gerade im Hinblick auf die Frage 4c nicht ausgeschlossen werden kann, dass es hier im Rahmen der Befragung eher zu „geschönten“ Antworten kommen kann, ist insofern eine doppelte Verzerrung des Bildes nicht auszuschließen. Aus diesem Grunde ist zur Absicherung dieser Ergebnisse und zur Untermauerung der Hypothese ein Abgleich zwischen den Befragungsergebnissen zu 2b mit den Ergebnissen aus der Erhebung im Auswahlverfahren vorgesehen.

5.6 Untersuchungsteilnehmer

Wie oben dargestellt, basiert die Untersuchung auf zwei unterschiedlichen Datenquellen, einer Befragung sowie einer Erhebung im Rahmen von Auswahlgesprächen (vgl. 5.1). Grundgesamtheit

und Stichprobe sind daher zunächst einzeln zu benennen. Im späteren Verlauf der Untersuchung werden die beiden Datenmengen miteinander in Abgleich gebracht.

5.6.1 Untersuchungsteilnehmer der Befragung

Ausgehend von der Fragestellung der Untersuchung, die neben der Erfassung der individuellen Berufswahlmotivation dem Erkennen von Wechselbeziehungen zwischen den geäußerten Motiven und der polizeilichen Ausbildung sowie den ersten Erfahrungen in der Berufspraxis dient, wurde hier zunächst geprüft, welcher Personenkreis für eine solche Befragung hypothetisch in Betracht käme. Es zeigt sich, dass zunächst alle BeamtInnen der saarländischen Vollzugspolizei in Frage kommen, die in den gehobenen Dienst übernommen wurden und dazu ab dem Jahr 1996 ein Studium zum Diplom-Verwaltungswirt an der Fachhochschule für Verwaltung, Fachbereich Polizeivollzugsdienst in Saarbrücken⁶ abgeleistet haben. Die Beschränkung auf Personen, die über ein Studium an der Fachhochschule verfügen, ist erforderlich, da sich ein wesentlicher Teil der Befragung auf diese Art der Ausbildung sowie Erfahrungen während dieser Zeit bezieht. Die zeitliche Begrenzung auf das Jahr 1996 ist in dem Umstand begründet, dass erst seit diesem Datum Direkteinstellungen in den gehobenen Polizeivollzugsdienst des Saarlandes vorgenommen werden, und dies darüber hinaus zu einer wesentlichen Änderung von Ablauf und Inhalt des Studiums geführt hat. Die Eingrenzung auf die genannte Hochschule ergibt sich aus dem Umstand, dass dieser die gesamte Ausbildung der PolizeikommissaranwärterInnen für das Saarland übertragen ist. Allerdings wurden in den vergangenen Jahren mehrere, teils erhebliche Veränderungen in der Gestaltung des Auswahlverfahrens sowie der Ausbildung vorgenommen. Um hier eine Verfälschung der Ergebnisse aufgrund unterschiedlicher Ausgangsvoraussetzungen zu vermeiden, wurde die Untersuchung auf die aktuellen Studiengänge an der FHSV beschränkt.

Demnach wurden als Teilnehmer der Befragung alle Personen ausgewählt, die zum Zeitpunkt der Untersuchung den Status „Studierende/Studierender des Fachbereiches Polizeivollzugsdienstes der Fachhochschule für Verwaltung des Saarlandes“ hatten. Das Studium gliedert sich in das einjährige Grund- und zweijährige Hauptstudium, wobei jeder Studienabschnitt aus Theorie- und Praxisblöcken besteht. Folglich wurden drei Jahrgänge (Einstellungsjahrgang 2005, 2006 und 2007) mit insgesamt 191 Studierenden beteiligt.

Abbildung 4: Untersuchungsgruppe nach Studienabschnitten und Geschlecht gegliedert

Studienabschnitt	Weiblich	Männlich	Gesamt
Grundstudium (GS)	20	36	56
Hauptstudium (HS I)	18	47	65
Hauptstudium (HS II)	19	51	70
Total (%)	57 (22,84%)	134 (70,16%)	191 (100%)

Die Untersuchungsgruppe umfasst somit alle derzeitigen BerufsanfängerInnen der Polizei im Saarland bzw. geht noch ein Stück darüber hinaus. Denn unter den 191 Studierenden sind 22 sog. Aufsteiger (11,5%). Dies sind Beamtinnen und Beamten, die der Laufbahn des mittleren Polizeivollzugsdienstes

⁶ Aufgrund der Gesetzgebungskompetenz der Länder gem. Art. 30 Grundgesetz, BGBl 1949, 1 i. d. F. vom 01.09.2006, zuletzt geändert durch Gesetz vom 28.08.2006 I 2034, und der damit verbundenen Zuständigkeitsregelungen, erfolgte eine Begrenzung auf BewerberInnen bzw. Studierende der saarländischen Polizei.

angehören und im Rahmen eines internen Auswahlverfahrens zum Aufstieg für den gehobenen Dienst und damit zum Fachhochschulstudium zugelassen worden sind.

Die ausgewählte Untersuchungsgruppe trägt dabei Merkmale einer Zufallsauswahl, da ihre Zusammensetzung bezüglich Alter, Geschlecht, Vorbildung etc. nicht willkürlich bestimmt werden konnte. Diese ergeben sich vielmehr aus dem internen und dem externen Auswahlverfahren um die Zulassung zum Studium. An dem internen Auswahlverfahren konnten sich alle BeamtInnen der saarländischen Polizei beteiligen, die zum Zeitpunkt der Ausschreibung des Verfahrens dem mittleren Polizeivollzugsdienst angehörten und eine Altersgrenze von 40 Jahren nicht überschritten hatten. Aus dieser Gruppe wurden auf dem Weg der Bestenauslese 22 BeamtInnen ausgewählt. Bei den übrigen 169 Studierenden handelt es sich um Berufsanfänger. Vor Aufnahme ihres Studiums als BeamtInnen auf Wiederruf im Vorbereitungsdienst für den gehobenen Polizeivollzugsdienst haben sie sich in einem externen Auswahlverfahren qualifiziert. Aufgrund der rechtlichen Einstellungs Voraussetzungen⁷ handelt es sich hier um einen Personenkreis, der zum Zeitpunkt der Einstellung das 28. Lebensjahr noch nicht vollendet hat und grundsätzlich über eine zu einem Hochschulstudium berechtigende Schulbildung oder einen als gleichwertig anerkannten Bildungsstand verfügt. Eine Ausnahmeregelung in der Laufbahnverordnung⁸ gestattet darüber hinaus die Zulassung von Personen ohne (Fach-) Abitur, die stattdessen aber über eine abgeschlossene, für den Polizeidienst förderliche Berufsausbildung verfügen müssen.

Da die ausgewählte Untersuchungsgruppe der Gesamtanzahl der aktuell Studierenden zu 100 Prozent entspricht, erübrigt sich hier zunächst die Frage der Repräsentativität. Ob eine Übertragung der Ergebnisse auf zukünftig folgende Studierendengruppen in Betracht kommt, ist sodann unter Berücksichtigung eventuell veränderter Rahmenbedingungen zu prüfen.

Die Größe der Untersuchungsgruppe entspricht mit 191 Studierenden sowohl der durchschnittlichen Einstellungszahl von 60 AnwärterInnen pro Jahr als auch dem allgemeinen wissenschaftlichen Standard (vgl. Diekmann, 2007, S. 377ff), so dass logische Schlussfolgerungen zulässig sind.

5.6.2 Untersuchungsteilnehmer der Datenerhebung von BewerberInnen

Bei der die Befragung ergänzenden Datenerhebung im Rahmen des Auswahlgesprächs musste bei Festlegung der Untersuchungsgruppe insbesondere darauf geachtet werden, dass eine entsprechende Vergleichbarkeit ermöglicht wird.

Grundsätzlich kämen hierzu alle BewerberInnen für den gehobenen Polizeivollzugsdienst des Saarlandes in Betracht, die im Rahmen ihrer Einstellung ein identisches Auswahlgespräch absolviert haben. Allerdings ergibt sich hier das bereits dargestellte Problem, dass in früheren Auswahlverfahren die für hiesige Untersuchung erforderliche Variable der individuellen Berufswahlmotivation nicht systematisch erfasst und fixiert wurde. Ein Rückgriff auf solche Daten von früheren Bewerbergruppen war daher nicht möglich. Da jedoch die Auswahlgespräche für das Einstellungsjahr 2008 zum Zeitpunkt der Erstellung des Untersuchungsplans noch bevorstanden, konnte eine gezielt darauf ausgerichtete Datenerhebung vorbereitet und durchgeführt werden.

⁷ Einstellungs Voraussetzungen gemäß §§ 3, 13 Verordnung über die Laufbahn der saarländischen Polizeivollzugsbeamten vom 23.09.1996, Amtsbl. S. 1034, zuletzt geändert durch VO 24.01.2006, Amtsbl. S. 174

⁸ § 13 Abs. 2 Verordnung über die Laufbahn der saarländischen Polizeivollzugsbeamten vom 23.09.1996, Amtsbl. S. 1034, zuletzt geändert durch VO 24.01.2006, Amtsbl. S. 174

Eine Stichprobe für die Untersuchung hätte somit lediglich aus dem Kreis der aktuellen BewerberInnen des Einstellungsjahrs 2008 gezogen werden können. Da es sich hier insgesamt um 156 BewerberInnen handelte, wurde eine weitere Beschränkung nicht vorgenommen und die gesamte Gruppe in die Untersuchung miteinbezogen. In ihrer Zusammensetzung kommt diese Gruppe insofern einer Zufallsauswahl gleich, da auch hier eine willkürliche Festlegung von Alter, Geschlecht, Vorbildung etc. nicht möglich war, sondern sich ausschließlich aus den Zulassungsbedingungen ergibt.

Da sich die Einstellungsbedingungen 2008 nicht von denen der zurückliegenden drei Jahre unterscheiden, ist damit auch ein Vergleich der Ergebnisse der beiden Untersuchungsgruppen untereinander aus wissenschaftlicher Sicht zulässig.

5.7 Durchführung

Nachfolgend wird die konkrete Vorgehensweise, getrennt nach den beiden Untersuchungsteilen, vorgestellt.

5.7.1 Durchführung der Befragung

Die Erstellung der Fragebögen erfolgte elektronisch mit Hilfe einer Standardsoftware zur Herstellung von Dokumenten. Die sieben Fragenkomplexe wurden auf insgesamt vier DIN A4-Seiten präsentiert. Alle TeilnehmerInnen erhielten den gehefteten Fragebogen zusammen mit einem standardisierten Anschreiben sowie einem bereits adressierten Rückumschlag (DIN A 5) in einem verschlossenen und persönlich adressierten DIN A 4-Umschlag. Im Rahmen speziell anberaumter Termine ca. eine Woche vor Beginn der Befragung wurden den TeilnehmerInnen kursweise die Zielsetzung und das Verfahren der Untersuchung erläutert. Im Anschluss daran wurden die individuell adressierten Umschläge an die zum Zeitpunkt des Befragungsstartes an der Fachhochschule weilten Studierenden persönlich verteilt. Die TeilnehmerInnen, die sich zu diesem Zeitpunkt im Praktikum befanden, erhielten ihren Fragebogen, ebenfalls zusammen mit Anschreiben und Rückumschlag, auf dem polizeiinternen Postweg an die jeweilige Praktikumsdienststelle übersandt.

Für das Ausfüllen des Fragebogens wurde eine Frist von insgesamt drei Wochen vorgesehen. Das Ende fiel zeitlich zusammen mit dem Beginn der vorlesungsfreien Zeit. Für Studierende an der Fachhochschule wurde an zentraler Stelle ein Sammelbehälter aufgestellt. Diejenigen, die sich im Praktikum befanden, hatten zudem die Möglichkeit, ihren Bogen auf dem internen Postweg zurückzusenden.

Die beantworteten Fragebögen wurden zunächst elektronisch erfasst und aufbereitet. Die anschließende Auswertung erfolgte mit Unterstützung der Statistik-Software SPSS (Version 16.0, englische Fassung).

5.7.2 Durchführung der Erhebung im Rahmen des Auswahlgesprächs

Mit dem Einverständnis des verantwortlichen Leiters der Prüfungskommission sowie der Zustimmung des zuständigen Ministeriums für Inneres und Sport des Saarlandes wurde ein einheitliches Formular entwickelt (Muster s. Anlage 2). Es stellt ein Raster zur Dokumentation der im Auswahlgespräch von den BewerberInnen geäußerten Berufsmotive sowie relevanter demographischer Daten dar, so dass zu jedem Bewerber/jeder Bewerberin die gleichen Daten auf die gleiche Art und Weise erfasst wurden. Die Formulare wurden durch den Leiter der Prüfungskommission parallel zu den

durchgeführten Gesprächen ausgefüllt. Dabei wurde versucht, die von den BewerberInnen gewählten Formulierungen weitestgehend wörtlich beizubehalten.

Nach Abschluss aller Auswahlgespräche wurden die ausgefüllten Formulare zunächst elektronisch erfasst und dabei anonymisiert. Die Auswertung erfolgt anschließend mit Hilfe der Statistik-Software SPSS (Version 16.0, englische Fassung).

5.8 Zuverlässigkeit und Gültigkeit der Untersuchung

Die Zuverlässigkeit und Gültigkeit der im Rahmen der Befragung gewonnenen Informationen hängen im Wesentlichen von der Gestaltung der Fragen ab. Hier wurden gezielt unterschiedliche Frageformen und -typen eingesetzt. So wurde die Frage nach den Berufsmotiven offen gestellt, um eine Verfälschung durch Formulierungen und Kategoriebildung zu vermeiden. Die Erfassung von Einstellungen und Erwartungen erfolgte mit Hilfe von in der gesamten Befragung einheitlich verwendeten Verhältnisskalen. Der Skalentyp sowie die Merkmalsausprägungen wurden so gewählt, dass eine ausreichende Differenzierung im Urteil gewährleistet und gleichzeitig eine suggestive Beeinflussung durch vorformulierte Werthaltungen ausgeschlossen ist. Neben dem Fragetyp ist vor allem der Inhalt verantwortlich für die Zuverlässigkeit der erzielten Ergebnisse. Durch die Verwendung mehrerer unterschiedlich formulierter Fragen zur Erfassung des gleichen Gegenstandes können wesentliche Einzelergebnisse, insbesondere zu den im Vordergrund stehenden persönlichen Berufsmotiven mehrfach überprüft werden, indem entsprechende Kreuzungen vorgenommen werden (siehe hierzu 5.5). Die Auswahl der erfragten Haltungen und Einstellungen basiert dabei auf wissenschaftlichen Erkenntnissen zur Berufswahlmotivation allgemein unter Einbeziehung der speziell in der Organisation der Polizei wirksam werdenden Faktoren.

Die Gültigkeit der Ergebnisse ergibt sich im Wesentlichen aus der Auswahl der Untersuchungsgruppe und der Art der Durchführung. Da eine Übertragung der Ergebnisse auf andere Personengruppen nicht beabsichtigt ist (s. Kapitel 5.6.1), erübrigt sich eine diesbezügliche Prüfung der Validität.

Auch die Erhebung im Rahmen der Auswahlgespräche erfüllt den Anspruch an eine zuverlässige und gültige Untersuchung. Die Rahmenbedingungen waren für alle Beteiligten gleich. Als Instrument diente eine offen formulierte Frage, die in der gleichen Art und Weise – im Hinblick auf Formulierung, Zeitpunkt und Fragesteller – allen teilnehmenden BewerberInnen präsentiert wurde. Da die Intention zur Erfragung der Berufswahlmotivation nicht primär zum Zwecke dieser Untersuchung erfolgte, ist eine entsprechend zielgerichtete Beeinflussung auszuschließen.

Die jeweils mündlich erteilten Antworten der BewerberInnen wurden durch den Leiter der Prüfungskommission unmittelbar schriftlich fixiert, so dass von einer hohen Übereinstimmung zwischen der Formulierung durch den Bewerber/die Bewerberin sowie der Niederschrift ausgegangen werden kann. Eine Beeinflussung dieses Erfassungsvorgangs im Sinne der Untersuchung kann weitgehend ausgeschlossen werden, da dem Leiter der Prüfungskommission zwar die Zweckrichtung, nicht aber die Hypothesen und wissenschaftlichen Hintergründe der nun vorliegenden Untersuchung bekannt waren.

Allerdings kann hier eine Beeinflussung der Antworten durch sozial erwünschtes Verhalten der BewerberInnen nicht ausgeschlossen werden (vgl. Kap. 5.3). Aus diesem Grunde erschienen die so gewonnenen Daten als alleinige Datenquelle zur Feststellung von Art und Wertigkeit der

Berufsmotive nicht hinreichend geeignet. Aus diesem Grunde werden sie in dieser Untersuchung nur ergänzend genutzt, und zwar im Rahmen bestimmter Kreuzungen mit den Daten aus der Befragung.

6. Ergebnisse der Befragung

Die nachfolgend präsentierten Ergebnisse wurden unter Zuhilfenahme sozialwissenschaftlicher Standardberechnungen erzielt, wozu die bereits genannte Software „SPSS“, Version 16.0, englische Fassung, genutzt wurde.

6.1 Deskriptive Faktoren

6.1.1 Rücklaufquote, Alter und Verteilung auf die Studienabschnitte

Von den 191 Studierenden, die einbezogen wurden, beteiligten sich insgesamt 154 Personen an der Befragung. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 80,63 Prozent, womit eine fundierte Basis für eine wissenschaftliche Auswertung gegeben ist. Eine Aufspaltung nach Geschlecht ergibt eine Beteiligung von 99 Männern (64,71%) und 54 Frauen (35,29%).⁹ Der geringere Anteil von Frauen an der Zahl der Studierenden ergibt sich aus dem Umstand, dass der Polizeiberuf erfahrungsgemäß immer noch stärker von Männern nachgefragt wird als von Frauen. Die Rücklaufquote der Frauen beträgt jedoch 94,7%, was bedeutet, dass sich lediglich drei Frauen nicht an der Befragung beteiligt haben. Damit übersteigt sie die der Männer deutlich, die bei 73,9% liegt.

Abbildung 5: Rücklaufquote nach Studienabschnitten gegliedert

Verteilung nach Studienabschnitt		
1, Grundstudium; 2 Hauptstudium I; 3 Hauptstudium II		
	Anzahl	Prozentanteil
Grundstudium	46	29,9
Hauptstudium I	45	29,2
Hauptstudium II	54	35,1
Total	145	94,2
Fehlend	9	5,8
Total	154	100,0

Das Alter der TeilnehmerInnen¹⁰ ist aufgrund entsprechend regulierender Zulassungsbedingungen insgesamt recht homogen, auch wenn aufgrund der teilnehmenden Gruppe der i.d.R. lebensälteren Aufsteiger die Spanne von 19 bis 41 Jahren reicht. Um im späteren Verlauf der Auswertung Aussagen über mögliche Zusammenhänge zwischen den Berufswahlmotiven bzw. erfragten Werthaltungen und dem Faktor „Alter“ treffen zu können, wurden vier Altersstufen gebildet.

Abbildung 6: Rücklauf der Befragung, gegliedert nach Altersstufen und Geschlecht

⁹ Eine Person machte keine Angaben zum Geschlecht.

¹⁰ Eine Person machte keine Angaben zum Alter.

Altersstufen nach Geschlecht				
Altersstufen	männlich	weiblich	Total	Anteil
Altersstufe 1 (19 – 22 Jahre)	44	27	71	46,8
Altersstufe 2 (23 – 26 Jahre)	32	14	46	29,9
Altersstufe 3 (27 – 30 Jahre)	8	11	19	12,3
Altersstufe 4 (über 30 Jahre)	14	2	16	10,4
Total	98	54	152	100

6.1.2 Schulische und weitere Vorbildung

Auch die Schulbildung ist stark durch die Einstellungsvoraussetzungen geprägt. Demzufolge verfügen 93,5% aller Befragten über mindestens Fachhochschulreife, der Rest über einen mittleren Bildungsabschluss. Vielfältiger dagegen ist die weitere Vorbildung der Studierenden in Form eines begonnenen/abgeschlossenen Studiums bzw. Lehre sowie einer sonstigen Berufstätigkeit vor Eintritt in die Polizei. Hier ergaben sich folgende Werte:

Abbildung 7: Vorbildung der teilnehmenden Studierenden

Weitere Vorbildung						
	Studium begonnen	Studium abgeschlossen	Lehre begonnen	Lehre abgeschlossen	sonstige berufliche Tätigkeit	Total
Anzahl	42	4	4	35	14	99
%	27,3	2,6	2,6	22,7	9,1	64,3

Die Tatsache, dass immerhin 35 Personen vor ihrer Einstellung in die polizeiliche Beamtenlaufbahn bereits über eine abgeschlossene Lehre sowie vier weitere über ein abgeschlossenes Studium verfügen, ist überraschend und gleichzeitig sowohl im Hinblick auf die hier untersuchte Berufsmotivation als auch auf ein Personalentwicklungskonzept von hoher Relevanz. In Bezug zu Letzterem ermöglicht die Kenntnis über eine vorhandene Zusatzqualifikation deren Berücksichtigung bei der Verwendung des betroffenen Polizeibeamten oder der Polizeibeamtin, um damit sowohl den individuellen Fähigkeiten Rechnung zu tragen als auch der Organisation entsprechende Kompetenzen zu erschließen.

Was aber sagt dieser Aspekt im Hinblick auf die Berufsmotivation aus? Wenn man von der ausführlich behandelten hohen Relevanz der Entscheidung für einen Beruf/ein Studium ausgeht und dabei noch den erheblichen zeitlichen Aufwand für die Ausbildung berücksichtigt, dann lässt die Entscheidung für eine weitere Ausbildung auch Rückschlüsse auf die Motivation der so handelnden Person zu. Unabhängig von der Richtung der Motive kann davon ausgegangen werden, dass der Grad der Motivation hier i.d.R. ein höherer ist als bei Jugendlichen im Rahmen ihrer „ersten“ Berufswahl.

Auch der Aspekt, dass immerhin fast ein Drittel der TeilnehmerInnen (29,9%) vor ihrem Studium an der FHSV bereits ein anderes Studium bzw. eine Ausbildung begonnen, aber nicht abgeschlossen haben, ist unter motivationalen Gesichtspunkten von Interesse. Die hohe Anzahl bekräftigt die Aussagen der Sozialwissenschaften, wonach die Entscheidung für einen Beruf eine gewisse Reife

voraussetzt, die jedoch gerade in dem Altersabschnitt, in dem diese Entscheidung ansteht, erst entsteht. Ein bestimmtes Maß an Fehlentscheidungen bzw. Umorientierungen ist insofern eher als normal zu erachten. Ein besonderer Zusammenhang mit dem Polizeiberuf drängt sich hier nicht auf. Weitergehende Schlussfolgerungen aus dem Umstand, dass für fast ein Drittel der Studierenden (bei entsprechender Übertragung der Ergebnisse auf die Grundgesamtheit) der Polizeiberuf eben nicht die „erste Wahl“ war, wären sehr spekulativ. So wäre es falsch anzunehmen, dass solche Studierende sich tatsächlich nur nachrangig bzw. mangels Alternativen für die Polizei entschieden haben.

Erfahrungen aus Gesprächen mit Studierenden aus dieser Gruppe zeigen vielmehr, dass auch hier der Wunsch, Polizist zu werden, oftmals an erster Stelle stand, dann aber ein anderes Studium begonnen wurde, weil das polizeiliche Auswahlverfahren beim ersten Versuch nicht erfolgreich absolviert wurde, der Bewerbungszeitraum schon überschritten war oder sonstige Bedingungen nicht erfüllt waren. Oftmals war aber bereits zum Zeitpunkt der Entscheidung für ein anderes Studium ein weiterer bzw. späterer Versuch, das polizeiliche Auswahlverfahren erfolgreich zu durchlaufen, beabsichtigt. Auf keinen Fall kann diesem Personenkreis also unterstellt werden, eine weniger stark ausgeprägte Motivation im Hinblick auf den Polizeiberuf zu besitzen.

6.2 Berufswahlmotive – Inhalte und Verteilung

Das Hauptaugenmerk der Untersuchung liegt auf der Berufswahlmotivation angehender PolizeibeamtInnen. Als wesentliche Erkenntnisquelle diente die Frage 2c. Die freitextlichen Angaben wurden zunächst in einer univariaten Statistik erfasst. Es zeigte sich, dass die meisten Studierenden drei Motive angegeben und diese mit Rängen belegt haben. In wenigen Fällen wurden nur zwei aufgeführt, in einigen aber auch vier und ganz vereinzelt sogar bis zu sechs Motiven benannt. Bei der inhaltlichen Bewertung der Antworten konnte festgestellt werden, dass häufig vom Wortlaut her völlig identische Formulierungen benutzt wurden. Neben diesen „Standardformulierungen“ gab es eine ganze Reihe von Beiträgen, die zwar andere Begrifflichkeiten gebrauchten, jedoch inhaltlich mit den anderen Aussagen weitgehend übereinstimmten¹¹. Diese Aussagen wurden im Rahmen der elektronischen Erfassung mit dem Wortlaut der „Standardformulierungen“ registriert, da eine zu große Differenzierung in der Wortwahl eine spätere Auswertung, insbesondere aber ein Erkennen von Zusammenhängen und Signifikanzen deutlich erschwert bis unmöglich gemacht hätte. Um darüber hinaus auch eine von der Anzahl her ausreichende Fallbasis zu erhalten, wurden inhaltlich zwar nicht übereinstimmende, aber weitgehend korrespondierende Nennungen zu einem Motiv zusammengefasst¹².

Die inhaltliche Zuordnung erfolgte im Sinne einer Operationalisierung auf der Grundlage der in Kapitel 3.5 erläuterten Bedürfniskategorien, es wurde also verstärkt auf die Intention des Befragten abgestellt. Eine solche Vorgehensweise schien unter inhaltlichen Gesichtspunkten als auch im Hinblick auf die ansonsten starke Beschränkung der Auswertemöglichkeiten aus wissenschaftlicher Sicht vertretbar. Gleichzeitig wird damit eine rückwirkende Zuordnung genannter Motive zu konkreten teilnehmenden Personen verhindert, was bei der Verwendung bestimmter „Unikate“ und

¹¹ Beispiele für inhaltlich übereinstimmende Motivbenennungen: „Facettenreichtum“ und „Vielfältige Tätigkeit“; „Ein Beruf, der mit Menschen zu tun hat“ und „Umgang mit Menschen“.

¹² So wurde z. B. aus den Nennungen „Abwechslungsreicher Beruf“, „Interessanter Beruf“, „Vielfältige Tätigkeit“ die Formulierung „Interessanter, abwechslungsreicher, vielfältiger Beruf“. Alternativ wurden die Nennungen beibehalten, aber als ein Motiv zusammengefasst, z. B. Motiv 3: „Persönliche Herausforderung, Neugierde, Sport treiben“.

einer Veröffentlichung der Ergebnisse zumindest durch den oder die konkret Betroffene(n) nicht auszuschließen gewesen wäre.

Auf diese Art konnten die Nennungen auf insgesamt zwölf nachstehend aufgelistete Motive konzentriert werden, die die freitextlichen Formulierungen weitestgehend widerspiegeln. Nennungen, die eine Zuordnung nicht erlaubten, blieben dagegen als Einzelantworten erhalten. Hierbei handelt es sich jedoch nur um eine geringe Anzahl (9 Nennungen) und meist um sehr individuelle Motive. Da aufgrund der Formulierungen ein Rückschluss auf konkrete Personen möglich wäre, wird hier auf die Darstellung von Beispielen verzichtet.

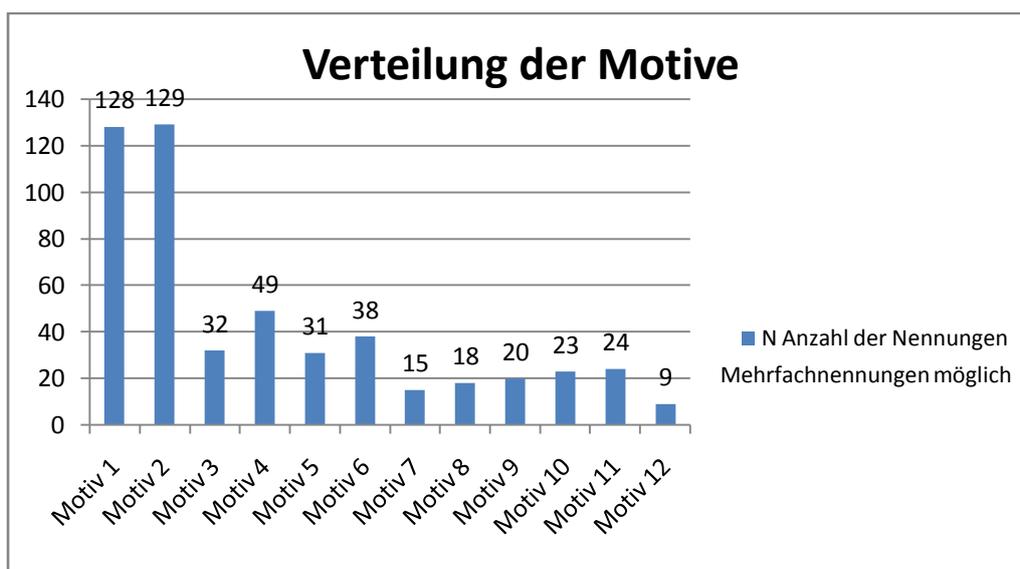
Abbildung 8: Sprachliche Konzentration der Motivnennungen aus der Befragung

Motiv 1:	Motiv „Sicherer Arbeitsplatz; finanzielle Sicherheit“
Motiv 2:	Motiv „Interessante, abwechslungsreiche, vielfältige Tätigkeit“
Motiv 3:	Motiv „Persönliche Herausforderung; Neugierde; Sport treiben“
Motiv 4:	Motiv „Umgang mit Menschen“
Motiv 5:	Motiv „Teamarbeit“
Motiv 6:	Motiv „Menschen helfen“
Motiv 7:	Motiv „Verantwortungsvoller Beruf“
Motiv 8:	Motiv „Lebens- bzw. Kindheitstraum; Vorbild; berufliche Unzufriedenheit“
Motiv 9:	Motiv „Ansehen/Status; Anerkennung; Ausbildung in Form eines Studiums“
Motiv 10:	Motiv „Aufstiegsmöglichkeiten; berufliche Karriere“
Motiv 11:	Motiv „Hohes Einkommen; finanzielle Karriere“
Motiv 12:	Motiv „Recht und Ordnung umsetzen; für Gerechtigkeit sorgen“

6.2.1.1 Verteilung und Gewichtung relevanter Einzelmotive

Die Verteilung der in der Befragung genannten und nach o. g. Kriterien formulierten Motive stellt sich wie folgt dar:

Abbildung 9: Häufigkeit und Verteilung der Motive (Befragung)



Die Häufigkeit der Nennungen der jeweiligen Motive gibt bereits einen deutlichen Hinweis darauf, in welchen Bereichen die motivationalen Schwerpunkte bei der Wahl des Polizeiberufs zu suchen sind. Hier zeigt sich, dass das Motiv „Sicherer Arbeitsplatz; finanzielle Sicherheit“ (N=128) zusammen mit

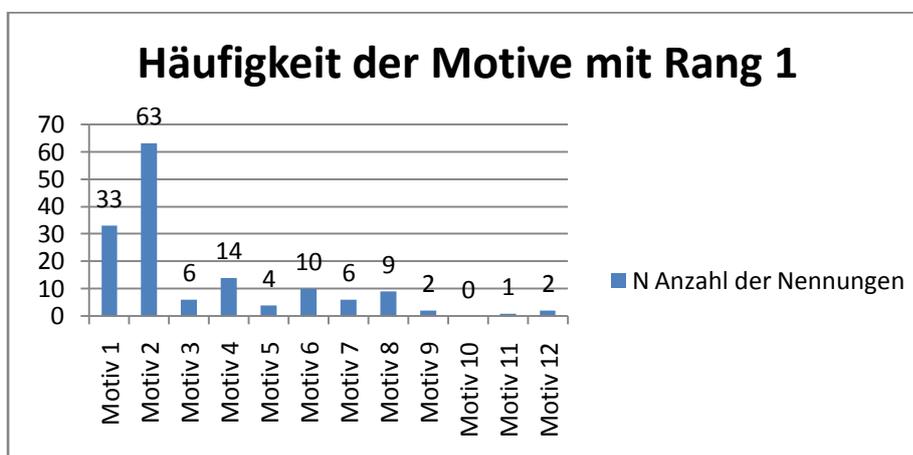
dem Motiv „Interessante, abwechslungsreiche, vielfältige Tätigkeit“ (N=129) an der Spitze aller Nennungen steht. Dabei unterscheiden sich die beiden Motive nur um einen einzigen Wert. Alle anderen formulierten Gründe folgen in deutlichem Abstand. Dabei stehen an dritter und vierter Stelle die Motive „Umgang mit Menschen“ (N= 49) und „Menschen helfen“ (N= 38) dicht zusammen.

Abbildung 10: Prozentuale Häufigkeitsverteilung der Motive (Befragung)

Motive	Prozentanteil
„Interessante, abwechslungsreiche, vielfältige Tätigkeit“	25,00
„Sicherer Arbeitsplatz; finanzielle Sicherheit“	24,81
„Umgang mit Menschen“	9,50
„Menschen helfen“	7,36
„Persönliche Herausforderung; Neugierde; Sport treiben“	6,20
„Teamarbeit“	6,01
„Hohes Einkommen; finanzielle Karriere“	4,65
„Aufstiegsmöglichkeiten; berufliche Karriere“	4,46
„Ansehen/Status; Anerkennung; Ausbildung in Form eines Studiums“	3,87
„Lebens- bzw. Kindheitstraum; Vorbild; berufliche Unzufriedenheit“	3,49
„Verantwortungsvoller Beruf“	2,91
„Recht und Ordnung umsetzen; für Gerechtigkeit sorgen“	1,74
Gesamt	100

Allerdings sagt diese Verteilung noch nichts über die Gewichtung der einzelnen Motive aus. Erst eine Berücksichtigung der vergebenen Rangfolge kann aufzeigen, welche Motive letztendlich tatsächlich bei den befragten Personen den Ausschlag bei ihrer Berufswahl gegeben haben. Die diesbezügliche Auswertung erbrachte eine sehr stark differierende Relevanz der einzelnen Motive. War nach einer ersten Bewertung der Antworten ausschließlich auf der Basis der Häufigkeit der Nennungen noch eine annähernde Übereinstimmung zwischen den Motiven „Sicherer Arbeitsplatz; finanzielle Sicherheit“ und „Interessanter, abwechslungsreicher, vielfältiger Beruf“ gegeben, so zeigt eine Gewichtung der Motive entsprechend der durch die TeilnehmerInnen zugeordneten Ränge eine ganz andere und gleichzeitig eindeutige Tendenz.

Abbildung 11: Häufigkeit der Vergabe von Rang 1, gegliedert nach Motivgruppen



In 63 Fällen wurde dem Motiv „Interessanter, abwechslungsreicher, vielfältiger Beruf“ der Rang 1 verliehen, dagegen nimmt das Motiv „Sicherer Arbeitsplatz; finanzielle Sicherheit“ nur noch den zweiten Platz ein. Entgegen dem Ergebnis aus dem Vergleich der bloßen Häufigkeit der Nennungen, der einen fast völligen Gleichstand zwischen der zweiten (N= 128) und dritten Motivgruppe (N= 129) erbrachte, zeigt sich hier nun ein ganz anderes Bild. Der sichere Arbeitsplatz (N= 33) tritt als ausschlaggebendes Motiv deutlich hinter dem Aspekt des abwechslungsreichen, vielfältigen Berufes (N= 63) zurück. Die Motive, die bei der Auswertung nach der reinen Häufigkeit auf den Plätzen drei und vier lagen, haben ihre Position dagegen nicht verändert, bleiben allerdings deutlich hinter den beiden führenden Motiven zurück. Nachfolgend wird die vergebene Rangbewertung von den beiden führenden Motiven noch näher beleuchtet.

Abbildung 12: Rangfolge Motiv „Sicherer Arbeitsplatz, finanzielle Sicherheit“

Motiv „Sicherer Arbeitsplatz, finanzielle Sicherheit“	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozent	Kumulierte Prozent
Gültig				
Rang 1	33	21,4	25,8	25,8
Rang 2	43	27,9	33,6	59,4
Rang 3	34	22,1	26,6	85,9
Rang 4	16	10,4	12,5	98,4
Rang 5	2	1,3	1,6	100
Total	128	83,1	100	
Fehlende Werte	26	16,9		
Total	154	100		

Das Sicherheitsmotiv wurde in insgesamt 128 Fällen (N= 154) als bedeutsam für die Berufswahl genannt, also nur von 26 beteiligten Personen nicht angegeben. Der Schwerpunkt der Gewichtung liegt bei den ersten drei Rangplätzen (85,9%), wobei der zweite Rang die meisten Nennungen aufweisen kann (27,9%).

Abbildung 13: Rangfolge Motiv "Abwechslungsreiche, interessante, vielfältige Tätigkeit"

Motiv "Abwechslungsreiche, interessante, vielfältige Tätigkeit"	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozent	Kumulierte Prozent
Gültig				
Rang 1	63	40,9	48,8	48,8
Rang 2	38	24,7	29,5	78,3
Rang 3	18	11,7	14,0	92,2
Rang 4	8	5,2	6,2	98,4
Rang 5	2	1,3	1,6	100
Total	129	83,8	100	
Fehlende Werte	25	16,2		
Total	154	100		

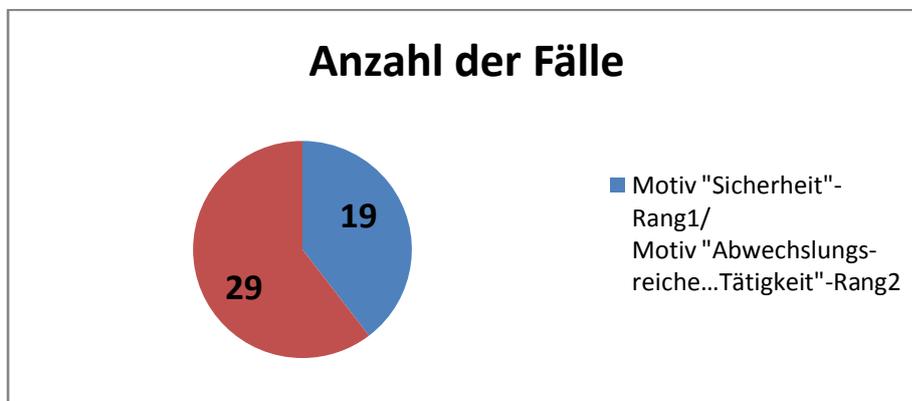
Bei 40,9% aller teilnehmenden Personen (N= 154) hat das Motiv „Abwechslungsreiche, interessante, vielfältige Tätigkeit“ die erste Stelle bei die Berufswahl eingenommen. Auch hier waren es nur 25 Personen, die dieses Motiv gar nicht benannten. Entgegen dem Sicherheitsmotiv wurden hier jedoch

die meisten Nennungen mit Rang 1 belegt. Selbst auf Rang 2 konnte dieses Motiv noch mehr Nennungen aufweisen als das Motiv der Sicherheit auf Rang 1. Fasst man die Anzahl der Benennungen beider Motive auf Rang 1 zusammen, machen sie 62,3% aller Fälle aus, so dass sich im daraus ergibt, dass für fast zwei Drittel der Beteiligten eines dieser beiden Motive an erster Stelle berufswahlbestimmend war.

Neben der Feststellung, welche Motive bei der Wahl des Polizeiberufs überwogen und welche eher nachrangig zu beurteilen sind, haben weitere Auswertungen der Fragebogenergebnisse Zusammenhänge zwischen den Motiven sowie zwischen Motiven und anderen Aspekten aus der Befragung ausgezeigt. Aufgrund der starken Konzentration der Nennungen auf die Motive „Interessante, abwechslungsreiche, vielfältige Tätigkeit“ und „Sicherer Arbeitsplatz; finanzielle Sicherheit“ werden im weiteren Fortgang vor allem die Untersuchungsergebnisse im Hinblick auf diese beiden Motive vorgestellt. Die Darstellung aller Einzelauswertungen würde den Rahmen dieser Arbeit sprengen. Darüber hinaus ist als Konsequenz aus der genannten Konzentrierung der Nennungen die Zahlenbasis von einigen anderen Motiven relativ gering, so dass nicht in jedem Fall eine aussagekräftige Analyse vorgenommen werden konnte.

Nach Herausarbeitung der führenden Berufsorientierung bei den Befragten wurde nun untersucht, inwieweit ein Zusammenhang zwischen diesen beiden Hauptmotiven untereinander besteht. Es zeigt sich, dass eine erhebliche Schnittmenge zwischen dem Sicherheitsmotiv und dem Motiv der abwechslungsreichen (...) Tätigkeit gegeben ist.

Abbildung 14: Schnittmenge der beiden Hauptmotive



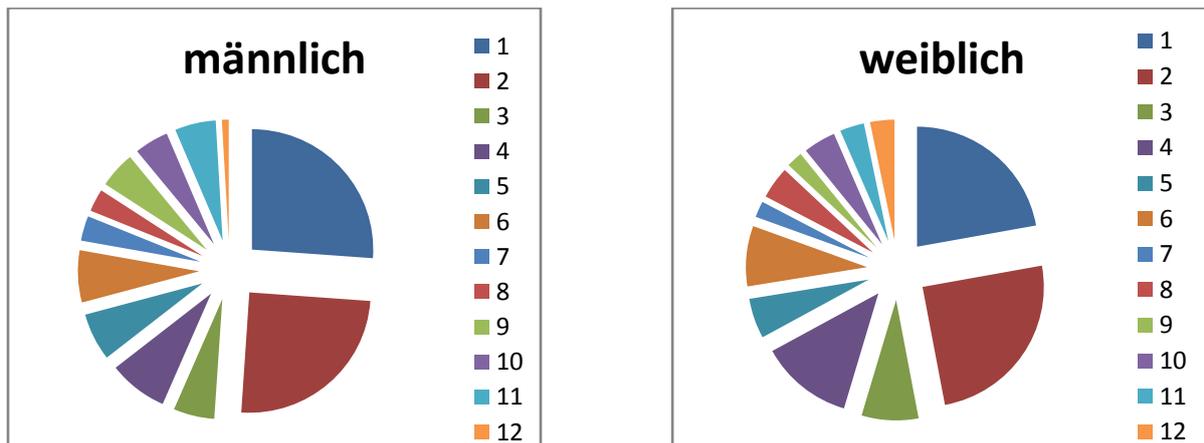
Bei 48 Personen, dies entspricht 31,17%, spielen beide Motive zugleich eine wichtige Rolle. Dies bedeutet, dass mehr als die Hälfte der Befragten (57,58%), die Sicherheit als Motiv mit Rang 1 angegeben haben, gleichzeitig die „interessante, abwechslungsreiche, vielfältige Tätigkeit“ an zweiter Stelle als Motiv benannt haben. Von den TeilnehmerInnen, die Abwechslungsreichtum und Vielfalt in den Vordergrund stellten (Rang 1), waren es immerhin noch 46,03%, die Sicherheit auf Rang 2 ihrer die Berufswahl beeinflussenden Motive sehen.

6.3 Einflussfaktor Geschlecht

Nachdem nun die vorhandenen unterschiedlichen Berufsorientierungen bekannt sind und auch die unterschiedlichen Gewichtungen, wie sie die Befragten vorgenommen haben, wurde weiter untersucht, welche Rolle das Geschlecht bei der Entstehung von Berufsorientierungen spielt.

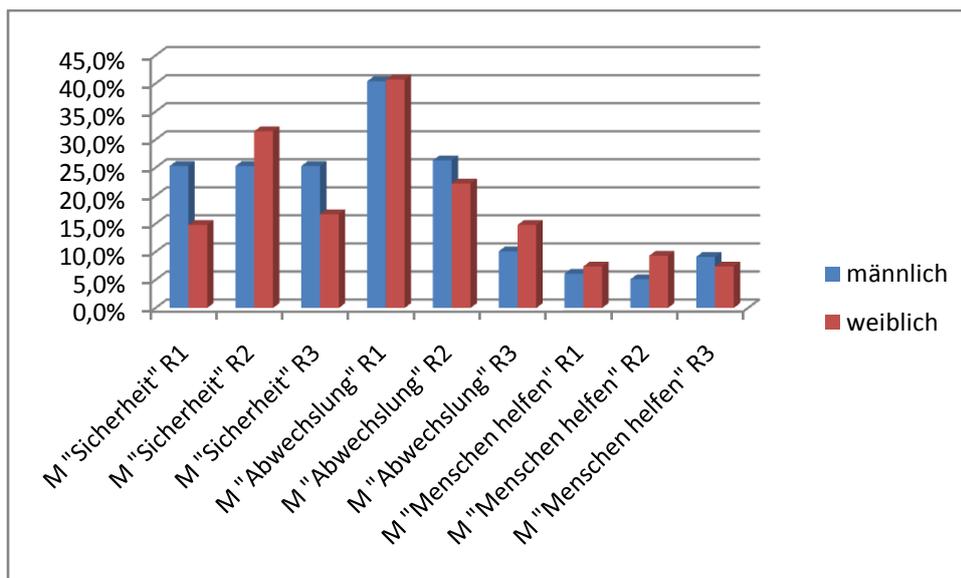
Betrachtet man die Angaben der Motive nach Männer und Frauen getrennt, dann lässt sich erkennen, dass Frauen häufiger als Männer das Motiv der Aufgabenvielfalt und der abwechslungsreichen Tätigkeit wählen, während Männer dem Sicherheitsmotiv den Vorrang geben. Darüber hinaus verteilen sich die Nennungen von vorhandenen Berufsorientierungen bei Frauen etwas breiter als bei Männern (s. Abbildung 15).

Abbildung 15 und 16: Verteilung der Motive nach Geschlecht (Befragung)



Auch hier soll jedoch im Folgenden konkret untersucht, wie sich die Relevanz des Geschlechtes bei der Gewichtung der Motive darstellt. Neben den beiden Hauptmotiven wurde dabei auch das Motiv „Anderen Menschen helfen“ einbezogen, da dieses Motiv häufig geschlechtsbezogen interpretiert wird. Einer näheren Betrachtung wurden jeweils die ersten drei Ränge der beiden Hauptmotive unterzogen.

Abbildung 17: Nennungen verschiedener Motive nach Rangfolge und Geschlecht



Eine Korrelationsberechnung zeigt bei allen drei Motiven einen nur schwachen Zusammenhang zwischen Geschlecht und Motivwahl. Am stärksten fällt dieser bei dem Motiv „Sicherer Arbeitsplatz;

finanzielle Sicherheit“ aus (Cramers V von 0,235). Da der Cramers V-Wert jedoch über alle Rangwerte hinweg berechnet wird, wurden die vorhandenen Daten noch einmal detailliert bewertet. Erkennbar ist, dass der Rang 1 bei dem Sicherheitsmotiv deutlich häufiger von Männern (25 Nennungen) vergeben wurde als von Frauen (8 Nennungen). Im Verhältnis zu dem jeweiligen Anteil an der Gesamtzahl der Teilnehmer beträgt damit der Anteil der Männer bei der Benennung von Sicherheitsaspekten als vorrangiges Motiv 25,3%, der der Frauen nur 14,8%. Umgekehrt verhält es sich bei Rang 2, hier liegt der Anteil der Frauen (17 Nennungen) deutlich über dem der Männer (25 Nennungen). Insgesamt jedoch haben 75,9% aller Männer das Sicherheitsmotiv auf einem der drei ersten Rängen benannt, aber nur 63% der Frauen.

Dagegen stellt sich der Verlauf bei dem Motiv „Abwechslungsreiche, interessante, vielfältige Tätigkeit“ homogener dar. Bei beiden Geschlechtern überwiegt die Zahl der Nennungen mit Rang 1 und ist auch im Verhältnis zu ihrem Anteil an der Gesamtzahl der Teilnehmer relativ gleich. Dem entspricht auch ein sehr niedriger Cramers V-Wert von 0,145.

Abbildung 18: Kreuztabelle zu verschiedenen Motiven mit Rangfolge und Geschlecht

Rang/ Geschlecht	Motiv "Sicherheit"*	Motiv "Abwechslung"*	Motiv "Menschen helfen"
R 1/m	25,3%	40,4%	6,1%
R 2/m	25,3%	26,3%	5,1%
R 3/m	25,3%	10,1%	9,1%
R 1/w	14,8%	40,7%	7,4%
R 2/w	31,5%	22,2%	9,3%
R 3/w	16,7%	14,8%	7,4%
Cramers V	0,235	0,145	0,212

* Die Prozentzahlen ergeben sich aus der Anzahl der Nennungen durch das jeweilige Geschlecht im Verhältnis zu ihrem Anteil an der Gesamtzahl der Teilnehmer (N = 153, davon m = 99, w = 54).

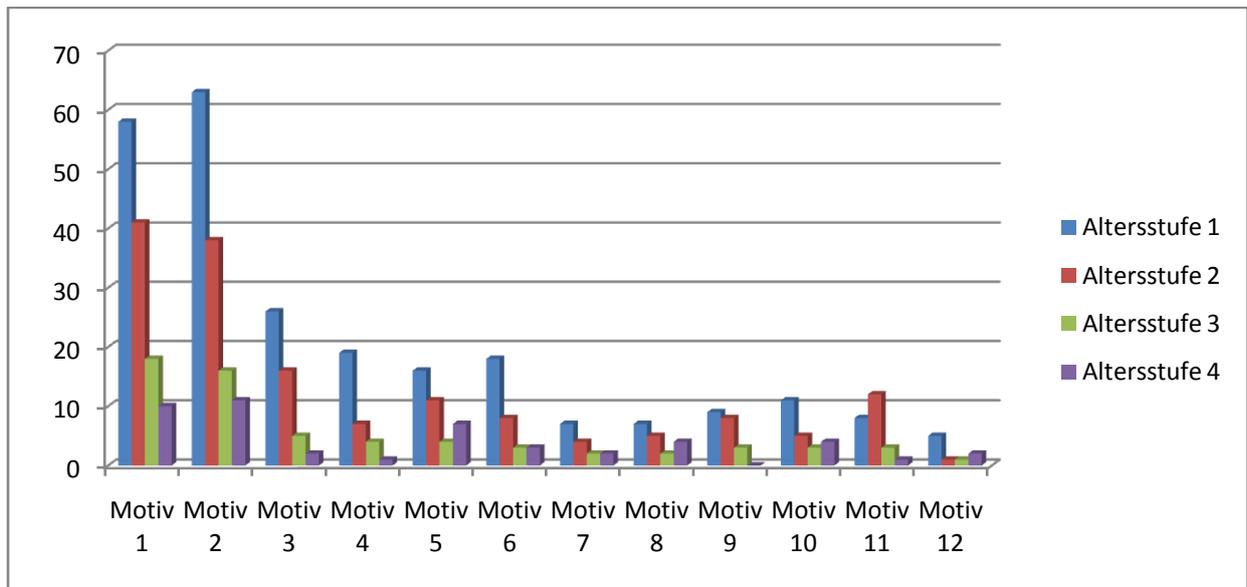
Das Motiv „Anderen Menschen helfen“ weist ebenfalls einen schwachen, wenn auch höheren Zusammenhang auf als das zuvor besprochene Motiv (Cramers V von 0,212). Die Anteile der Nennungen durch Männer machen hier 20,3% in den ersten drei Rängen aus, während der Anteil der Frauen bei 24,1% liegt. Die größere Bedeutung dieses Motivs bei den Frauen zeigt sich hier auch im ersten Rang. Dieser wurde von 7,4% (4 Nennungen) der Frauen und nur von 6,1% (6 Nennungen) der Männer vergeben (jeweils im Verhältnis zu ihrem Anteil an der Gesamtzahl der Teilnehmer). Auch bei Rang 2 überwiegen die Anteile der Frauen deutlich. Allerdings liegen bei diesem Motiv insgesamt nur geringe Werte vor.

6.4 Einflussfaktor Alter

Neben dem Geschlecht wurde geprüft, inwieweit das Alter bei der Motivwahl von Relevanz ist. Hierzu wurden die führenden Motive einer Betrachtung unter Berücksichtigung der oben beschriebenen Altersstufen (s. Kapitel 6.1.1) unterzogen.

Das Motiv „Interessante, abwechslungsreiche, vielfältige Tätigkeit“, mit 129 Nennungen das am häufigsten angegebene Berufswahlmotiv, ist von 87,5% aller 19- bis 22jährigen angeführt worden. Es folgt die Altersstufe 3 mit 84,2% sowie die Altersstufe 2 mit 82,2% aller Personen dieser Kategorie. Dagegen waren von den Personen über 31 Jahren mit 68,8% deutlich weniger von dem Aspekt eines abwechslungsreichen Arbeitsplatzes motiviert worden. (s. Abbildung 19)

Abbildung 19: Häufigkeit der Motivnennungen nach Altersgruppen sortiert (Befragung)



Das Motiv „Sicherer Arbeitsplatz; finanzielle Sicherheit“ steht mit 128 Gesamtnennungen an zweiter Stelle der ungewichteten Motive. Von allen Altersgruppen, in denen dieses Motiv (unabhängig von der Rangziffer) benannt wurde, erweist sich die Gruppe der 27- bis 30-Jährigen am stärksten betroffen. 94,7% aller Personen aus dieser Altersstufe haben das Sicherheitsmotiv in Ihrem Fragebogen angegeben. Mit 89,1% folgt die Gruppe der 23- bis 26jährigen. Die zahlenmäßig stärkste Gruppe der 19- bis 22jährigen hat zu 80,6% ein solches Motiv formuliert.

Der „Umgang mit Menschen“ wurde im Verhältnis zur Größe der Altersstufe am häufigsten von den 19- bis 22jährigen genannt (36,1%). Allerdings folgt die Gruppe der 23- bis 26jährigen recht dicht mit 34,8%, die dritte Gruppe dann mit 26,3 %. Deutlich schwächer ist der Anteil der über 31jährigen. Nur 12,5% aller teilnehmenden Personen über 31 Jahren haben dieses Motiv genannt. Diese Gruppe hat den höchsten Anteil an Nennungen bei dem Motiv „Anderen Menschen helfen“ (43,8%). Hier sind die anderen Gruppen im Verhältnis zu der von ihnen repräsentierten Personenzahl (zwischen 23,9% und 21,1%).

Abbildung 20: Verteilung der Motive nach Altersstufen, Teil 1 (Befragung)

	Motiv 1		Motiv 2		Motiv 3		Motiv 4		Motiv 5		Motiv 6	
	Anzahl	%										
Altersstufe 1	58	80,6	63	87,5	26	36,1	19	26,4	16	22,2	18	25
Altersstufe 2	41	89,1	38	82,6	16	34,8	7	15,2	11	23,9	8	17,4
Altersstufe 3	18	94,7	16	84,2	5	26,3	4	21,1	4	21,1	3	15,8
Altersstufe 4	10	62,5	11	68,8	2	12,5	1	6,2	7	6,2	3	18,8

Abbildung 21: Verteilung der Motive nach Altersgruppen, Teil 2 (Befragung)

	Motiv 7		Motiv 8		Motiv 9		Motiv 10		Motiv 11		Motiv 12	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Altersstufe 1	7	9,7	7	9,7	9	12,5	11	15,3	8	11,1	5	6,9
Altersstufe 2	4	8,7	5	10,9	8	17,4	5	10,9	12	26,1	1	2,2
Altersstufe 3	2	10,5	2	10,5	3	15,8	3	15,8	3	15,8	1	5,3
Altersstufe 4	2	12,5	4	25	0	0	4	25	1	6,2	2	12,5

6.5 Alternativen zum Polizeiberuf

Einen Hinweis auf die Motivation des Einzelnen bei seiner Wahl des Polizeiberuf gibt auch das Wissen um sonstige Berufsorientierungen, die alternativ in Betracht gekommen wären. Aus diesem Grund wurde den TeilnehmerInnen eine Reihe von beruflichen Orientierungen – sowohl in Form eines Studiums, als auch einer Lehre – angeboten, unter denen sie diejenigen (Mehrfachnennungen möglich) auswählen sollten, die für sie als Alternative zum Polizeiberuf in Betracht gekommen wären.

Im Ergebnis zeigt sich, dass die meisten wohl ein anderes Studium gewählt hätten, und hier vor allem ein Studium der Mathematik/Naturwissenschaften (30 Nennungen = 19%) oder in dem Bereich der Gesellschaftswissenschaften (25 Nennungen = 16,2%). Immerhin 10,4% aller TeilnehmerInnen konnten sich überhaupt keine Alternative zum Polizeiberuf vorstellen und 11,7% hätten sich erst dann mit einer Alternative beschäftigt, wenn sie keine Einstellung bei der Polizei erhalten hätten.

Ein Abgleich mit dem gewählten Motiv lässt erkennen, dass die Personen, die dem Sicherheitsmotiv den Vorrang gegeben haben, zu 18% ein Studium in den Fachrichtungen Mathematik/Naturwissenschaften, und nur zu 9,1% im Bereich der Gesellschaftswissenschaften gewählt hätten. Personen mit einer Berufsorientierung an den Aspekten „Abwechslungsreichtum und Vielfalt“ nannten die Gesellschaftswissenschaften mit 20,6% und die Mathematik/Naturwissenschaften mit 22%. Insofern sind hier unterschiedliche Präferenzen erkennbar.

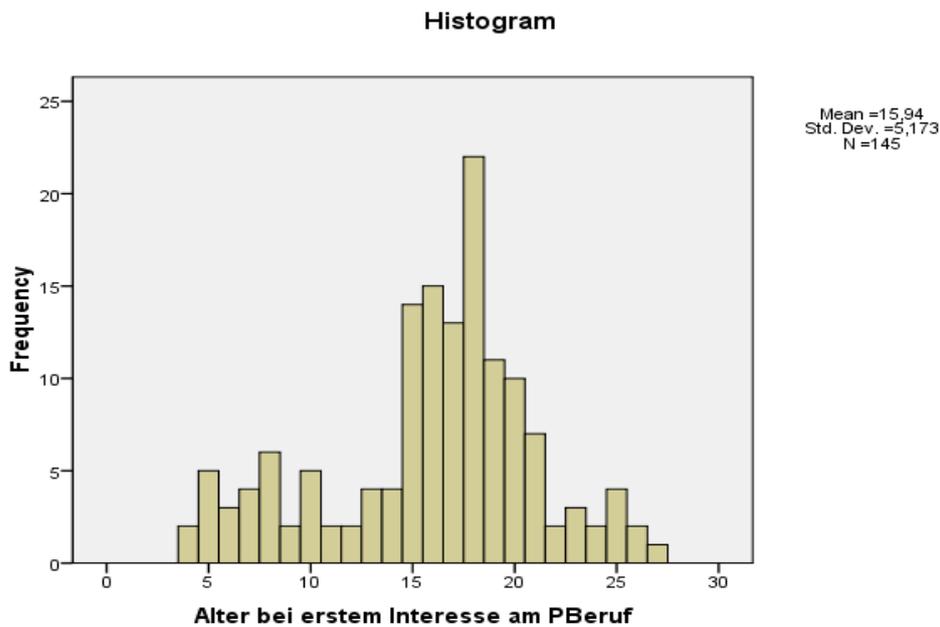
6.6 Externe Einflüsse auf die Berufswahl

Die zeitliche Verankerung der Berufswahl in der Jugendphase lässt eine Beeinflussung von außen, insbesondere durch Eltern, Verwandte und auch den Freundeskreis erwarten. Der Grad einer solchen Beeinflussung wird in Abhängigkeit von dem jeweiligen Alter bei Entstehung des Berufswunsches hoch bzw. niedrig erwartet, d. h. je jünger die Personen bei der Entscheidung für den Polizeiberuf waren, desto eher bzw. größer wird die Beeinflussung durch Dritte angenommen. In der vorliegenden Untersuchung wurde daher zunächst das Alter bei Entstehung des Berufswunsches sowie anschließend eine potenziell vorhandene Beeinflussung durch bestimmte Personengruppen erhoben.

Die Grafik (Abbildung 22) zeigt das Alter der BefragungsteilnehmerInnen zum Zeitpunkt der bewussten Erkenntnis, den Polizeiberuf ergreifen zu wollen. Die meisten TeilnehmerInnen (N=145)

geben an, 18 Jahre alt gewesen zu sein, als sie zum ersten Mal konkret den Wunsch verspürten, Polizist werden zu wollen.

Abbildung 22: Alter und Häufigkeit bei Entstehung des Berufswunschs „Polizist“



Um eine Aussage über die Häufigkeit der Wahl des Polizeiberufs als sogenannter Kindheitstraum treffen zu können, sind vor allem die Altersgruppen von besonderer Relevanz, die noch dem „Kindesalter“ zuzurechnen sind. Bei der Zuordnung der mit Frage 2a erhobenen Variable „Alter“, angegeben in Lebensjahren, zu dem Merkmal „Kindesalter“ diente die strafrechtliche Einordnung¹³ als Orientierung, da dort auf die persönliche Reife abstellt wird, welche hier in Bezug auf die Berufswahl ebenso relevant erscheint. Um darüber hinaus tendenzielle Aussagen darüber treffen zu können, wie kurz oder langfristig sich der Wunsch, Polizist zu werden, entwickelt, wurden die gewonnenen Altersangaben zu Gruppen zusammengefasst und nach dem Geschlecht geordnet. Die gleichen Gruppen wurden später auch bei der Bewertung des Ausmaßes der äußeren Beeinflussung bei der Berufsentscheidung herangezogen.

Abbildung 23: Einteilung der Altersgruppen „Berufswunsch“

Altersgruppen	
Altersgruppe A:	bis 4 Jahre
Altersgruppe B:	5 – 9 Jahre
Altersgruppe C:	10 – 14 Jahre
Altersgruppe D:	15 – 19 Jahre
Altersgruppe E:	20 – 24 Jahre
Altersgruppe F:	25 – 29 Jahre

¹³ Gemäß § 12 StGB ist Kind, wer das 14. Lebensjahr noch nicht vollendet hat (Strafgesetzbuch i.d.F. der Bekanntmachung vom 13.11.1998 (BGBl. 1 S. 3322), zuletzt geändert durch Gesetz vom 7.8.2007 (BGBl. I S. 1786).

Abbildung 24: Entstehung des Berufswunschs nach Altersgruppen gegliedert

	Altersgruppe A	Altersgruppe B	Altersgruppe C	Altersgruppe D	Altersgruppe E	Altersgruppe F
Weiblich	2	9	6	25	6	3
Männlich	0	11	11	49	18	4
Gesamt (N=144)	2	20	17	74	24	7

Immerhin 2 Teilnehmerinnen äußerten, bereits im Alter von vier Jahren den Wunsch verspürt zu haben, Polizist werden zu wollen. In die Altersklasse 2 lassen sich 20 TeilnehmerInnen einordnen, weitere 17 Personen gehören der Alterskategorie C an. Damit kann bei insgesamt 27,1% (39 TeilnehmerInnen), also über einem Viertel aller teilnehmenden Studierenden (N=144)¹⁴, die Entstehung des Berufswunsches „Polizist“ auf das Kindesalter zurückgeführt werden.

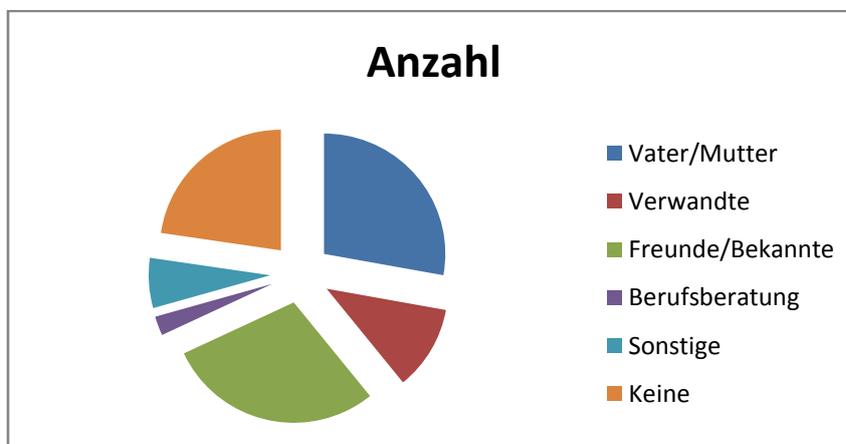
Zur Erfassung der äußeren Beeinflussung der Berufswahl wurde innerhalb der Frage zwischen verschiedenen Gruppen differenziert.

Abbildung 25: Einflussnahme auf die Berufswahl

	Vater/Mutter	Verwandte	Freunde/Bekannte	Berufsberatung	Sonstige	Keine
Anzahl	54	22	56	5	13	44
Anteil	35,10%	14,3	36,4	3,2	8,4	28,6

Wie die Tabelle und die nachfolgende Grafik zeigen, ist der Anteil der Einflussnahme durch Eltern und Freunde/Bekannte annähernd gleich groß, beide Bereiche heben sich deutlich von den anderen angebotenen Alternativen ab. Fasst man nun die beiden Gruppen „Vater/Mutter“ und „Verwandte“ zu einer Kategorie „Familie“ zusammen, dann nimmt diese den größten Raum ein. Der Freundeskreis sowie Bekannte treten dann vor der Familie in den Hintergrund. Der Einfluss offizieller Stellen, wie der Arbeitsagentur ist demnach sehr gering (3,2%). In 28,6% der Fälle hat überhaupt keine Beeinflussung stattgefunden.

Abbildung 26: Einflussnahme - Verteilung der Anteile



¹⁴ Aufgrund von teilweise fehlenden Angaben zu Alter bzw. zum Geschlecht reduziert sich hier die Zahl der TeilnehmerInnen mit verwertbaren Angaben von 154 auf 144 Personen.

Betrachtet man den Einfluss der Eltern auf die Ergreifung des Polizeiberufs nochmals unter Berücksichtigung der einzelnen Altersgruppen, so ergibt sich folgendes Bild:

Abbildung 27: Einfluss der Eltern nach Altersgruppen und Geschlecht

	männlich	weiblich	Total	Einfluss Eltern in %
Altersgruppe A	0	1	1	50,0
Altersgruppe B	7	6	13	65,0
Altersgruppe C	4	2	6	35,3
Altersgruppe D	14	8	22	29,7
Altersgruppe E	4	0	4	16,6
Altersgruppe F	1	2	3	42,8
Total	30	19	49	34,5

Demnach lag es in einem der beiden Fällen mit sehr früher Fixierung auf den Polizeiberuf (jeweils im Alter von vier Jahren) eine Beeinflussung durch die Eltern vor. Aufgrund der absolut geringen Fallbasis in der Altersgruppe A ist eine weitergehende Interpretation jedoch nicht möglich. In der Gruppe der Fünf- bis Neunjährigen wird mit 65% eine überproportionale elterliche Einflussnahme deutlich, während sie in den höheren Altersklassen kontinuierlich abnimmt. Eine Ausnahme bildet hier die Altersgruppe F, die Studierende umfasst, die sich erst im Alter zwischen 25 und 29 Jahren für den Polizeiberuf entschieden haben. Aber auch hier ist die Fallzahl so gering (N=3), dass sie nicht interpretationsgeeignet erscheint.

6.7 Erhebung zu den Bereichen Ausbildung, polizeiliche Praxis, Merkmale der Polizeiarbeit und Auswahlverfahren

Bei den Fragen zu den Komplexen 3 bis 6 erfolgte die Bewertung durch die Studierenden anhand einer Verhältnisskala mit den Werten 0 bis 10 (vgl. Kapitel 5.5), welche sich in der rechnerischen Auswertung als Werte von 1 bis 11 darstellen. Dementsprechend entspricht der von den Studierenden gewählte Wert 0 in der Auswertung dem Wert 1 usw.. In den folgenden Abschnitten und Grafiken wird dementsprechend eine Skala mit Werten von 1 bis 11 zugrunde gelegt (1 = keine Übereinstimmung bzw. Zustimmung, 11 = höchste Übereinstimmung bzw. Zustimmung).

Sofern bei den folgenden Ergebnissen ein Zusammenhang zwischen den Einzelvariablen und den Motiven für die Wahl des Polizeiberufes untersucht wird, beschränkt sich dieser auf die beiden bereits ermittelten Hauptmotive, also auf das Motiv „Interessante, abwechslungsreiche, vielfältige Tätigkeit“ und das Motiv „Sicherer Arbeitsplatz; finanzielle Sicherheit“, sofern diese von dem Teilnehmer mit Rang 1 oder Rang 2 belegt wurden.

6.7.1 Ergebnisse zur Ausbildungssituation

Die Bewertung der Ausbildungssituation bildet den dritten Komplex auf dem Fragebogen und wurde in acht Einzelfragen aufgliedert. Die Studierenden wurden hier aufgefordert, sowohl die

Ausbildung insgesamt als auch isoliert die beiden Bereiche des theoretischen und praktischen Studienanteils aus ihrer subjektiven Sicht zu bewerten.

Wie die Auswertung zeigt (

Abbildung 28), wurde der Grad der Erfüllung der persönlichen Vorstellungen vom Polizeiberuf durch die Ausbildung (Frage 3a) mit einem Mittelwert von 7,25 bewertet, bei einer Standardabweichung von 1,545 und einem Modalwert von 8. Untergliedert nach theoretischem und praktischem Studienanteil (3b und 3c) schneidet der Theorieteil mit einem Mittelwert von 6,16 und einer Standardabweichung von 1,861 schlechter ab als der Praxisteil mit einem Mittelwert von 8,46 und einer Standardabweichung von 2,164. Die Schwankungsbreite liegt im Bereich des theoretischen Studiums zwischen 1 und 10, im praktischen Teil zwischen 2 und 11.

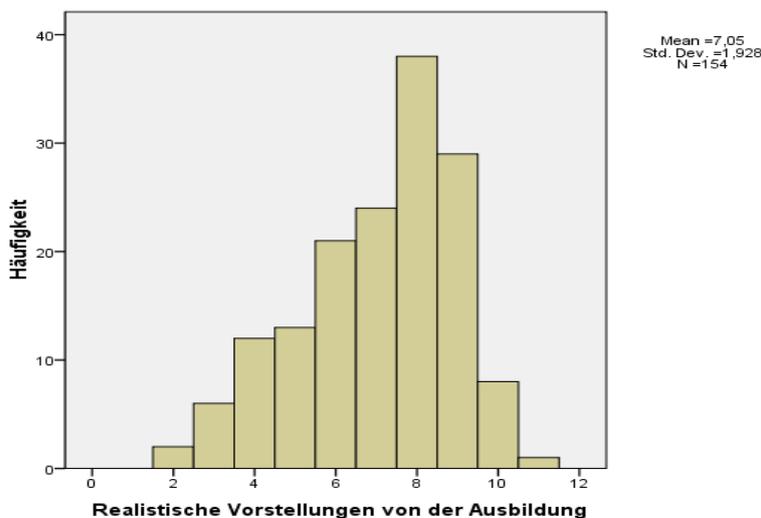
Interessant ist von daher die Frage, inwieweit die individuellen Vorstellungen von der polizeilichen Ausbildung mit der Realität übereinstimmen (Frage 3d). Der Mittelwert aller Nennungen (N= 154) liegt hier bei 7,5, jedoch bei einer relativ hoher Standardabweichung von beinahe 2 und einem Minimum/Maximum, das fast die gesamte Bandbreite der Skala umfasst.

Abbildung 28: Bewertung der Ausbildung

Statistik								
		Erwartung an Ausbildung	Erwartung an Theorie-Teil	Erwartung an Praxis-Teil	Realität Ausbildung	Praxis-bezug Studium	Gestal-tung Unterricht	Gestal-tung Praktika
N	Gültig	154	153	154	154	154	152	153
	Fehlend	0	1	0	0	0	2	1
	Mittelwert	7,25	6,16	8,46	7,05	6,19	6,25	7,88
	Median	7,50	6,00	9,00	7,00	6,00	6,00	8,00
	Modalwert	8	6	9	8	6	6	9
	Std. Ab-weichung	1,545	1,861	2,164	1,928	2,026	2,132	1,718
	Varianz	2,386	3,462	4,681	3,717	4,106	4,546	2,952
	Range	8	9	9	9	10	10	8
	Minimum	2	1	2	2	1	1	3
	Maximum	10	10	11	11	11	11	11
	Summe	1117	942	1303	1085	954	950	1205

Um festzustellen, inwiefern die Motivation für einen Beruf auch die Vorstellungen von dessen Ausbildung beeinflusst, wurde das vorliegende Ergebnis zu Frage 3d mit den beiden Hauptmotiven (Motiv „Interessante, abwechslungsreiche, vielfältige Tätigkeit“ und Motiv „Sicherer Arbeitsplatz; finanzielle Sicherheit“) abgeglichen.

Abbildung 29: Übereinstimmung von Vorstellungen und Realität der Ausbildung



Bei dem Motiv der Sicherheit ergab die Berechnung den Cramers V – Wert von 0,359, bei dem Motiv der Aufgabenvielfalt den Wert 0,323. In beiden Fällen ist also ein schwacher bis mittelstarker Zusammenhang anzunehmen, wobei das Motiv der Sicherheit hier eher mit den Vorstellungen von der Ausbildung korrespondiert.

6.7.2 Ergebnisse zu den Erfahrungen in der Berufspraxis

Neben der Ausbildungssituation sollten die Studierenden auch ihre ersten Erfahrungen im Polizeiberuf bewerten. Die hier erzielten Ergebnisse werden im Folgenden dargestellt.

Abbildung 30: Persönliche Erfahrungen im Polizeiberuf

Frage 6	6 a)	6 b)	6 c)	6 d)	6 e)	6 f)	6 g)	6 h)
N Valid	151	150	153	150	152	151	152	150
Fehlend	3	4	1	4	2	3	2	4
Mittelwert	7,78	7,50	6,65	8,63	8,48	10,19	9,89	9,35
Median	8,00	8,00	7,00	9,00	9,00	11,00	11,00	10,00
Mode	9	8	7	9	9	11	11	11
Std. Abweich.	1,890	1,621	1,855	1,930	2,153	1,267	1,975	1,810
Minimum	2	4	2	2	2	3	1	1
Maximum	11	11	11	11	11	11	11	11

Abbildung 31: Legende zur Fragekomplex 6 – Inhalt der Fragen

Frage 6 a)	Vorstellungen von der Polizeipraxis
Frage 6 b)	Übereinstimmung eigener Berufserwartung mit Berufserwartung von Polizeibeamten auf den Dienststellen
Frage 6 c)	Allgemeine Motivation auf den Dienststellen
Frage 6 d)	Eigene Berufszufriedenheit
Frage 6 e)	Bereitschaft, über den gewählten Beruf zu berichten
Frage 6 f)	Relevanz der Arbeitsplatzgarantie „auf Lebenszeit“
Frage 6 g)	Beständigkeit der Berufswahl/ potentielle Wiederwahl
Frage 6 h)	Beständigkeit der Berufswahlmotive

Alle Fragen in diesem Block zielen darauf ab zu erfassen, inwieweit die im Rahmen des Studiums gemachten ersten Praxiserfahrungen mit der persönlichen Berufswahlmotivation im Einklang stehen. Da sich die einzelnen Fragen dabei jedoch auf unterschiedliche Aspekte beziehen, die abhängig von der zugrunde liegenden Motivation einmal mehr und einmal weniger von Belang sein dürften, ist eine Gesamtbetrachtung der Ergebnisse nur bedingt aussagekräftig.

Allgemein kann festgehalten werden, dass bei allen Fragen die Skala von 0 bis 10 mit Ausnahme des Wertes „Null“ vollständig ausgenutzt wurde. Am schwächsten ist die Streuung bei der Frage 6 b). Weiterhin zeigt sich, dass alle Mittelwerte deutlich über 6 liegen, wobei die Standardabweichung nur in Frage 6 e) über 2 hinausgeht. Insgesamt werden also überwiegend hohe Werte vergeben. Von Interesse sind nun die Bewertungen bei den Einzelfragen.

Die erste Frage zielt darauf an, festzustellen, inwieweit sich die Vorstellungen vom Polizeiberuf vor der Einstellung mit den nun vorhandenen ersten Praxiserfahrungen decken. Hier wurde ein Mittelwert von 7,78 errechnet bei einer Standardabweichung von 1,890. Gleichzeitig liegt der Median bei 8, sodass hier die meisten der teilnehmenden Studierenden ein hohes Maß an persönlicher Übereinstimmung der eigenen Vorstellungen mit dem, was sie nun in der Praxis erlebt haben, angegeben haben.

Der Abgleich der eigenen Erwartungshaltung mit der der berufserfahrenen Kollegen (Frage 6 b) bringt ähnlich hohe Werte bei noch geringerer Standardabweichung (Mittelwert 7,5, Standardabweichung 1,621). Bei der Einschätzung der allgemeinen Motivation auf den Dienststellen (Frage 6 c) wurden mit einem Mittelwert von 6,65 und einem Median von 7 die schlechtesten Werte in diesem Fragenkomplex vergeben. Dagegen wird die eigene Berufszufriedenheit (Frage 6 d) deutlich besser bewertet. Hier wird ein Mittelwert von 8,63 erreicht (Standardabweichung 1,93). Der am häufigsten vergebene Wert ist hier die „9“ (Modalwert), aber immerhin 23 von 150 Personen kreuzten auf der Skala den höchsten Wert „10“ an.

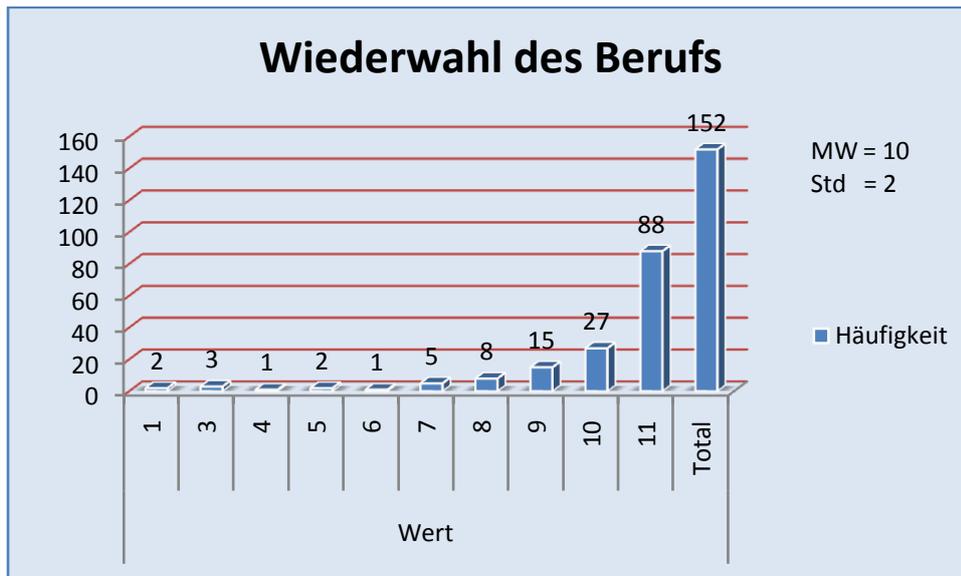
Die Garantie des Arbeitsplatzes auf Lebenszeit wurde in 56,5% der Fälle mit dem höchsten Wert 10 belegt (in der Berechnung als Wert 11 dargestellt). Der Mittelwert von 10,19 zeigt hier lediglich eine Standardabweichung von 1,267 auf. Um festzustellen, inwiefern hier ein Zusammenhang zwischen dem Motiv „Sicherer Arbeitsplatz; finanzielle Sicherheit“ und der Bewertung der Arbeitsplatzgarantie besteht, wurde der Koeffizient Cramers V berechnet. Mit einem Wert von 0,208 zeigt sich hier insgesamt ein eher schwachen Zusammenhang. Bei Personen, die vorrangig das Motiv „Interessante, abwechslungsreiche, vielfältige Tätigkeit“ bei ihrer Berufswahl verfolgten, ergibt die Berechnung des Cramers V einen Wert von 0,214 und somit ebenso einen schwachen Zusammenhang. Hier sind also keine Unterschiede zwischen den Motiven erkennbar.

6.7.3 Beständigkeit von Berufswahl und Berufswahlmotiven

Die oben dargestellten Fragen nach der Übereinstimmung zwischen persönlichen Vorstellungen und realer Situation gipfeln schließlich in der Frage, ob die konkrete Wahl des Polizeiberufs noch einmal getroffen würde. Darüber hinaus soll die Beständigkeit der Motive bei der polizeilichen Berufswahl festgestellt werden. Die Ergebnisse zu den Fragen 6 g) und 6 h) belegen eine hohe Bereitschaft zur Wiederwahl des Berufs bei weitgehend unveränderter Motivation.

Die Auswertung zu der Frage 6 g) zeigt, dass 88 Personen und damit 57,9% der teilnehmenden Studierenden (N= 152) den höchsten Wert (Wert 10) auf der Skala angaben, sich also mit völliger Sicherheit noch einmal für den Polizeiberuf aussprechen würden. Weitere 33% drücken mit Werten zwischen 7 und 9 weitgehend Zustimmung aus. Allerdings wurde auch in zwei Fällen die Bereitschaft für die Wiederwahl des Berufs mit dem Wert „0“ angegeben (s. Anlage XX). Insgesamt ergibt sich daraus ein Mittelwert von 9 bei einer Standardabweichung von 2.

Abbildung 32: Bereitschaft zur Wiederwahl des Polizeiberufes

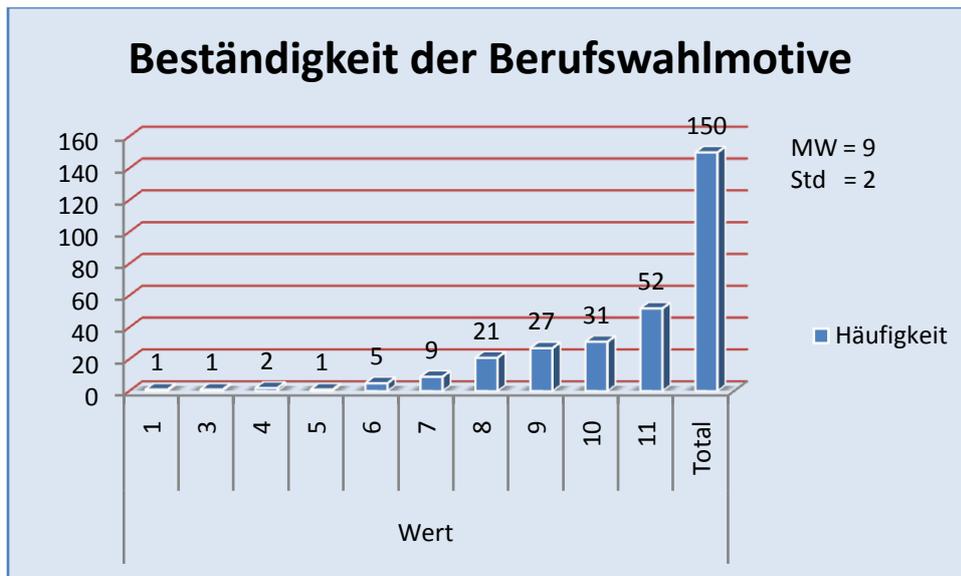


Auch hier wurde die Frage gestellt, inwieweit ein Zusammenhang zwischen der Bereitschaft für die Wiederwahl des Polizeiberufes und der grundlegenden Motivation besteht. Eine Berechnung im Hinblick auf das Motiv „Sicherer Arbeitsplatz; finanzielle Sicherheit“ erbrachte den Koeffizienten Cramers V von 0,319. Bezogen auf das Motiv „Interessante, abwechslungsreiche, vielfältige Tätigkeit“ ergibt sich ein Cramers V – Wert von 0,291. Hier kann also von einem schwachen Zusammenhang ausgegangen werden, der bei dem Sicherheitsmotiv etwas deutlicher gegeben ist.

Daneben wurde geprüft, inwiefern eine erneute Bereitschaft für den Polizeiberuf von den Erfahrungen in der Ausbildung abhängt. Eine Korrelationsberechnung zwischen den beiden Variablen erbrachte den Wert nach Pearson von 0,314, wonach also durchaus ein Zusammenhang angenommen werden kann. Je besser also die Erfahrungen in der Ausbildung, desto größer auch die – natürlich rein abstrakte – Bereitschaft, den Polizeiberuf erneut zu ergreifen.

Neben dieser Bestätigung der Berufsentscheidung ist die Beständigkeit der zugrunde liegenden Motive von Interesse. Auf die darauf abzielende Frage 6 h) wurden folgende Antworten gegeben:

Abbildung 33: Beständigkeit der Berufswahlmotive



Auch hier konzentrieren sich die vergebenen Werte auf die oberen Ränge, allerdings ist eine gleichmäßigere Verteilung festzustellen. Der oberste Wert 10 erhält 34,7 % aller Nennungen (N=150), weitere 62% verteilen sich auf die Werte 9 bis 5. Es ergibt sich ein Mittelwert von 9 bei einer Standardabweichung von 2.

Die Berechnung des Koeffizienten Cramers V erbrachte für die Variable „Grad der Beständigkeit der Berufswahlmotivation“ und das Motiv „Interessante, abwechslungsreiche, vielfältige Tätigkeit“ den Wert 0,299, bezogen auf das Motiv „Sicherer Arbeitsplatz; finanzielle Sicherheit“ den Wert 0,293. In beiden Fällen ist also lediglich ein schwacher Zusammenhang erkennbar.

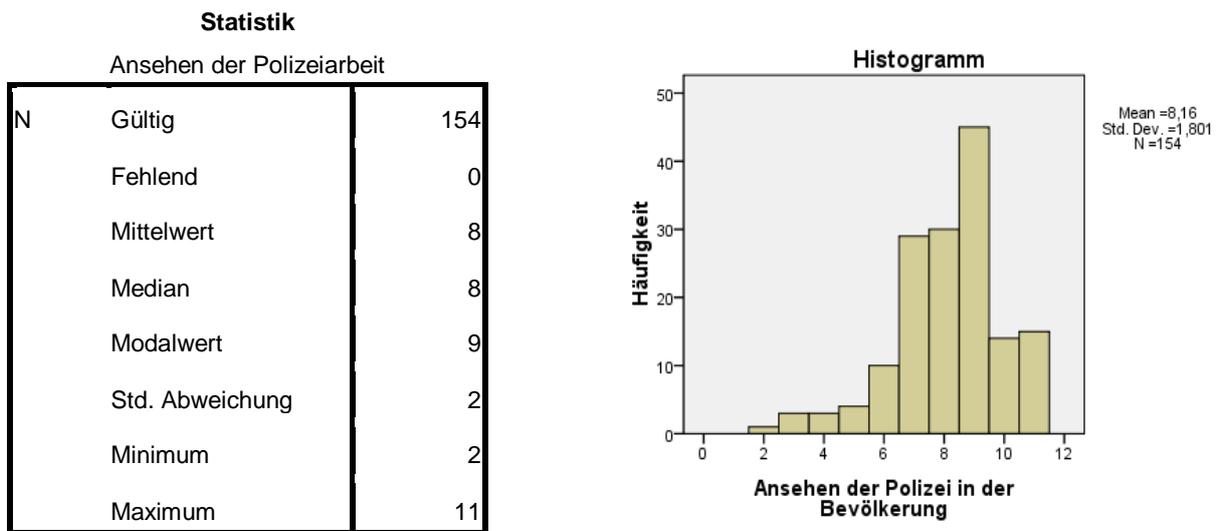
6.7.4 Ergebnisse zu der Bewertung der Polizeiarbeit

Der fünfte Komplex des Fragebogens beinhaltet Aussagen, die Wesensmerkmale der Polizeiarbeit beschreiben. Die Ergebnisse sollen insbesondere zeigen, wie hoch die individuellen Unterschiede in der Relevanz dieser Wesensmerkmale sind sowie ob deren Wertigkeit in einem Zusammenhang mit einer bestimmten Berufswahlmotivation steht. Daneben zeichnen die Antworten in diesem Komplex ein gutes Bild über die Polizei aus der Sicht von BerufsanfängerInnen.

Im Hinblick auf die festgestellte Konzentration der Berufswahlmotivation beschränken sich auch hier entsprechende Berechnungen auf die beiden Motive „Interessante, abwechslungsreiche, vielfältige Tätigkeit“ und „Sicherer Arbeitsplatz; finanzielle Sicherheit“.

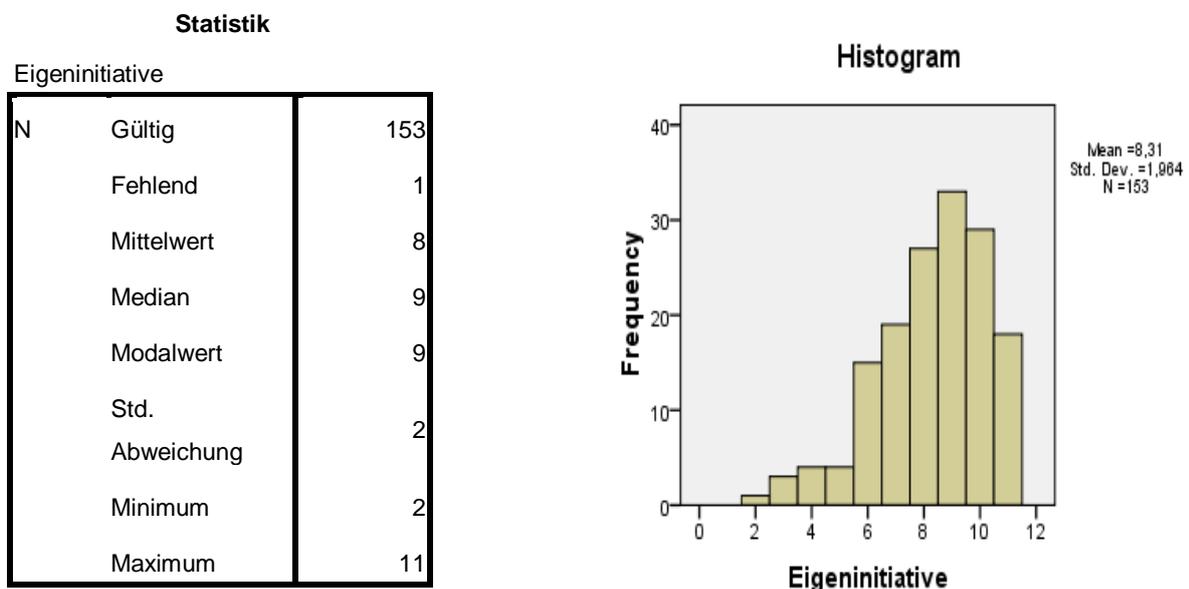
Das Ansehen des Polizeiberufs in der Bevölkerung (Frage 5 a) stellt sich in der Befragung nicht einheitlich dar, vielmehr zeigt sich eine gewisse Streuung, jedoch hauptsächlich in der oberen Hälfte der Werte. Dementsprechend entfallen auf die obersten drei Werte (9 – 11) 48,1 %, bei einem Mittelwert von 8 (Std 2) und einem Modalwert von 9.

Abbildung 34 und 35: Ansehen der Polizei in der Bevölkerung:



Das Merkmal „Eigeninitiative“ sehen die Befragten mit einem Mittelwert von 8 (Std 2) als wesentliches Element der polizeilichen Arbeit an. 48% der 154 Wertungen liegen hier im oberen Drittel. Inwiefern hier Personen, die bei der Frage nach der Motivation für die Berufswahl Sicherheitsaspekte benannten, hier anders urteilen als Personen, die die Aufgabenvielfalt etc. in den Vordergrund stellen, zeigt eine entsprechende Berechnung des Koeffizienten Cramers V. Dieser liegt im Hinblick auf das Motiv „Sicherer Arbeitsplatz; finanzielle Sicherheit“ bei 0,360, so dass ein schwacher bis mittlerer Zusammenhang angenommen werden kann. Für das Motiv „Interessante, abwechslungsreiche, vielfältige Tätigkeit“ liegt der berechnete Wert von Cramers V bei 0,310 und damit etwas niedriger.

Abbildung 36 und 37: Bewertung der Eigeninitiative in der Polizei



Ein Zusammenhang wurde auch erwartet zwischen den Merkmalen: „Die polizeiliche Arbeit ist gekennzeichnet durch viel Abwechslung und wenig Routine“ (Frage 5 d), „Im Polizeiberuf kann man sich selbst verwirklichen“ (Frage 5i) sowie „Der Beamtenstatus gewährleistet die notwendige Sicherheit, die die Polizei bei ihrer Arbeit braucht“ (Frage 5h).

Abbildung 38: Bewertung von Selbstverwirklichung und Abwechslung in der Polizeiarbeit

		Statistik	
		Selbstverwirklichung im Polizeiberuf Frage 5 i)	Viel Abwechslung und wenig Routine (Frage 5d)
N	Gültig	154	154
	Fehlend	0	0
	Mittelwert	7,22	8,03
	Median	8,00	8,00
	Modalwert	8	9
	Std. Abweichung	2,068	1,873
	Minimum	2	2
	Maximum	11	11

Beide Aussagen erhalten überwiegend Zustimmung. Die Möglichkeit zur Selbstverwirklichung wird allerdings mit einem Modalwert von 8 geringer eingeschätzt als der Umstand, dass der Polizeiberuf Abwechslung statt Routine mit sich bringt (Modalwert von 9). In beiden Bereichen ist eine Streuung über die gesamte Werteskala festzustellen, nur eine völlige Ablehnung (Wert 1 in der Berechnung) ist nicht zu verzeichnen.

Ein Abgleich zwischen den Ergebnisse zu 5i) und 5c) mit den Fällen, in welchen das Motiv „Interessante, abwechslungsreiche, vielfältige Tätigkeit“ gewählt wurde, erbringt den Cramers V – Wert von 0,252 bzw. 0,238. Etwas deutlicher stellt sich der Zusammenhang zwischen der Variablen „Selbstverwirklichung“ und dem Motiv „Sicherer Arbeitsplatz; finanzielle Sicherheit“ dar. Hier beträgt der Koeffizient Cramers V 0,311. Schwächer dagegen ist der Zusammenhang mit der Variablen „viel Abwechslung und wenig Routine“ (Cramers V 0,187). In beiden Fällen ist daher eher nur von einem schwachen Zusammenhang auszugehen.

Die Angaben zu 5 h) stellen dar, welche Relevanz dem Beamtenstatus für die polizeiliche Arbeit zugebilligt wird. Hier ergibt sich ein Mittelwert von 7, jedoch bei einer recht hohen Standardabweichung von 3. Die Streuung umfasst hier die gesamte Skalenbreite einschließlich der Bewertung mit „Null“ (Berechnung = 1) und damit der völligen Ablehnung einer Relevanz. Der Modalwert von 10 (15,6% der Nennungen) drückt jedoch die überwiegende Zustimmung aus.

Abbildung 39: Bewertung Relevanz Beamtenstatus

Statistik
Relevanz Beamtenstatus

N	Gültig	154
	Fehlend	0
	Mittelwert	7
	Median	8
	Modalwert	10
	Std. Abweichung	3
	Minimum	1
	Maximum	11

Die Zusammenhänge zwischen dieser Variablen und den Motiven sind sehr unterschiedlich vorhanden. Während der Wert Cramers V bei dem Motiv „Interessante, abwechslungsreiche, vielfältige Tätigkeit“ 0,484 beträgt und damit auf einen mittleren bis starken Zusammenhang hinweist, errechnet sich bei dem Motiv „Sicherer Arbeitsplatz; finanzielle Sicherheit“ ein Wert von 0,255.

Eine weitere Abfrage bezog sich auf einen Faktor, dem sowohl in der Innen- als auch der Außenbewertung der Polizei eine hohe Bedeutung beigemessen wird. Es handelt sich hier um die Annahme, dass in der Polizei ein hoher Gemeinschaftssinn gegeben sei. Die Bewertung zu der im Fragebogen formulierten Aussage „In der Polizei ist viel Gemeinschaftssinn zwischen den KollegInnen zu finden“ (Frage 5 c) wurde sowohl mit den beiden führenden Motiven als auch mit den hier von der Intention her am ehesten übereinstimmenden Motiven „Umgang mit Menschen“ (Motiv 4) und „Teamarbeit“ (Motiv 5) gekreuzt.

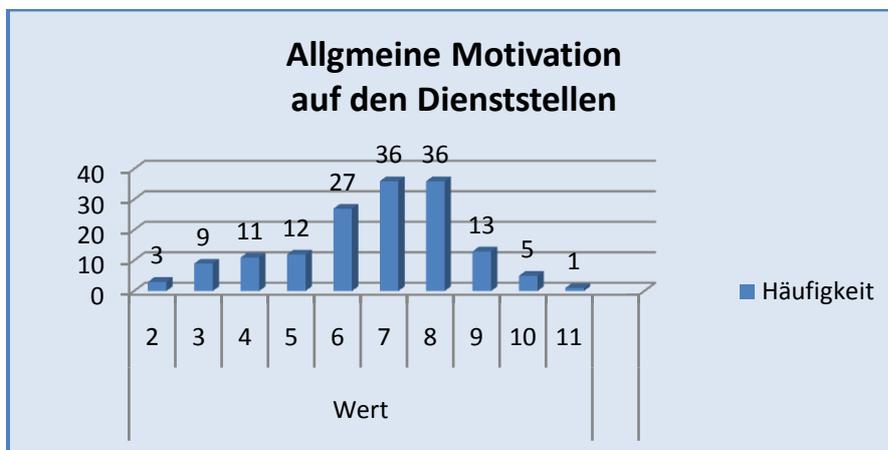
Während sich zwischen den beiden Hauptmotive und dem zugemessenen Bedeutungsgrad des Gemeinschaftssinns kein signifikanter Zusammenhang ergab, war er bei dem Motiv „Umgang mit Menschen“ zumindest schwach vorhanden (Cramers V von 0,305). Noch deutlicher stellt sich die Korrelation zu dem Motiv „Teamarbeit“ dar. Hier beträgt der Cramers V 0,489, so dass aus wissenschaftlicher Sicht ein mittlerer bis starker Zusammenhang angenommen werden kann.

Abbildung 40: Zusammenhang zwischen Motiv "Teamarbeit" und "Gemeinschaftssinn"

Gemeinschaftssinn * Motiv "Teamarbeit" Kreuztabelle							
Grad		Motiv "Teamarbeit"					Total
		Rang 1	Rang 2	Rang 3	Rang 4	Rang 5	
Gemeinschafts- sinn	4	0	1	0	0	0	1
	6	0	1	0	0	0	1
	7	0	0	0	2	0	2
	8	0	1	2	0	1	4
	9	0	4	5	1	0	10
	10	3	3	1	3	0	10
	11	1	1	1	0	0	3
	Total	4	11	9	6	1	31

Abschließend wurde in diesem Komplex geprüft, welche Auswirkungen die Einschätzung der allgemeinen Motivation auf den Dienststellen (Frage 6c) auf das Verhalten der Studierenden hat. Im Vordergrund stand dabei die Prüfung, ob sich hier Wechselwirkungen ergeben auf die eigene Motivation. Hierbei ist von besonderem Interesse, inwieweit die Beurteilung der in der Praxis erlebten Motivation in einem Zusammenhang steht zu der hypothetischen Bereitschaft, den Polizeiberuf erneut zu ergreifen. Hier ergab eine Korrelationsberechnung nach Pearson einen Wert von 0,313, demnach einen Zusammenhang mittleren Grades. Darüber hinaus wurde geprüft, inwiefern die Wahrnehmung von Motivation auf den Dienststellen die eigenen Zufriedenheit mit der Ausbildungssituation beeinflusst. Da die Hälfte der Fachhochschulausbildung in Form von Praxisblöcken erfolgt und damit auf die Polizeidienststellen verlagert ist, ist eine Beeinflussung der Ausbildung durch eigene Erfahrungen und Wahrnehmungen in der Praxis wahrscheinlich. Gerade der Aspekt der Motivation erschien hier von großer Bedeutung. Nach Pearson ergab sich hier ein Korrelationswert von 0,306, so dass ein Zusammenhang mittleren Ausmaßes bestätigt wurde.

Abbildung 41: Bewertung der Motivation auf den Dienststellen



6.8 Angaben zur Berufswahlmotivation im Auswahlverfahren

Der vierte Abschnitt der Befragung wurde dem Auswahlgespräch gewidmet, das alle Studierenden vor ihrer Übernahme in das Beamtenverhältnis durchlaufen hatten, und zwar konkret der dort gestellten Frage nach der persönlichen Berufswahlmotivation. Die TeilnehmerInnen wurden aufgefordert, rückblickend Ihr damaliges Verhalten sowohl im Vorfeld als auch während dieses Teils der Eignungsüberprüfung zu schildern. Darüber hinaus sollten Sie den Realitätsgehalt sowie die Relevanz der so gewonnenen Informationen zur Berufswahlmotivation aus Ihrer Sicht bewerten.

Abbildung 42: Angaben zum Komplex „Auswahlverfahren“ (Befragung)

Statistik					
		Motiv- Bewusstsein (4a)	Bewusste Vorbereitung (4b)	Angabe von Tatsachen (4c)	Bedeutung Motivabfrage (4d)
N	Gültig	153	152	151	152
	Fehlend	1	2	3	2
	Mittelwert	8,90	8,91	9,38	8,19
	Median	9,00	9,00	10,00	9,00
	Modalwert	9	11	11	10 ^a
	Std. Abweichung	1,750	2,333	1,561	2,366
	Minimum	3	1	3	1
	Maximum	11	11	11	11
a. Mehrere Modalwerte existieren. Der kleinste Wert ist angezeigt.					

Unter anderem wurden die Studierenden aufgefordert, den Umfang ihrer eigenen Vorbereitung speziell auf die Frage nach der Berufswahlmotivation im Auswahlgespräch an Hand einer Werteskala von 0 bis 10 darzustellen. Die hier erzielten Ergebnisse – ein Mittelwert von 9 und ein Modalwert von 11 – lassen eine umfangreiche Vorbereitung der Beteiligten erkennen. Um eine Aussage darüber treffen zu können, inwiefern die hier genannten Motive von den BewerberInnen stärker vor dem Hintergrund formuliert wurden, das darzustellen, was sozial erwünscht bzw. für eine Einstellung in den Polizeidienst zuträglich sein dürfte als die tatsächliche Motivation zu benennen, wurde die Frage 4b) formuliert. In 69,8% aller Nennungen (N=153) wurden hier jedoch die Werte 8, 9 oder 10 auf der Skala angegeben und insgesamt ein Mittelwert von 9,38 erreicht, wonach also doch eine recht hohe Übereinstimmung zwischen Aussage und Realität die Regel sein dürfte.

Interessanterweise fallen die Ergebnisse zu Frage 4 d), die eine subjektive Einschätzung der Bedeutung dieser Frage nach den Motiven für die Berufswahl im Auswahlgespräch erbittet, nicht ganz so positiv aus. Hier liegt der Mittelwert „nur“ bei 8,19, allerdings bei einer hohen Standardabweichung von 2,366.

Abbildung 43: Bedeutung der Motivabfrage im Auswahlgespräch

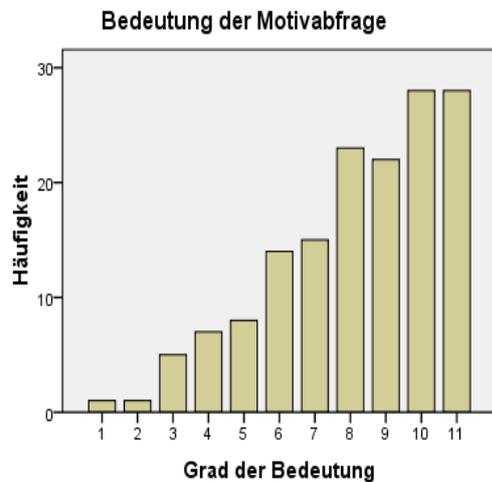
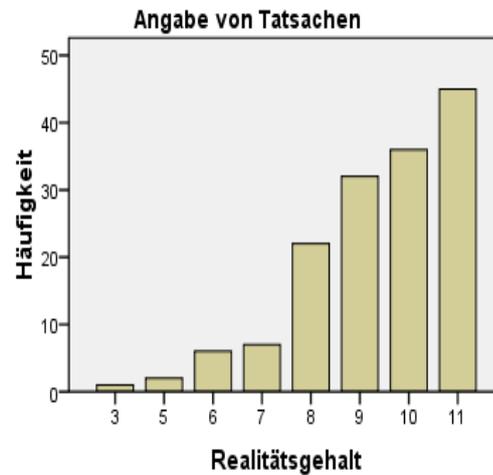


Abbildung 44: Angaben von Tatsachen im Auswahlgespräch



Zur Feststellung von signifikanten Werten im Hinblick auf einen Zusammenhang zwischen der persönlichen Motivlage und der angegebenen Bereitschaft, diese im Rahmen des Auswahlgesprächs zu nennen, wurden entsprechende Berechnungen durchgeführt. Diese konnten jedoch nur einen schwachen wissenschaftlich relevanten Zusammenhang belegen (Cramers V von 0,301 bei Motiv „Abwechslungsreiche ... Tätigkeit“ und von 0,270 bei Motiv „Sicherer Arbeitsplatz...“).

7. Ergebnisse aus dem Auswahlverfahren

Nachfolgend werden die Ergebnisse dargestellt, die sich auf die Auswertung der Informationen aus dem Auswahlverfahren stützen. Hier liegen Informationen von insgesamt 156 Personen vor, die in das Auswahlgespräch 2008 eingeladen waren.

Bei den TeilnehmerInnen handelt es sich um insgesamt 118 Männer (75,6%) und 38 Frauen (24,4%). Der große Unterschied zwischen den Geschlechtern ergibt sich wie bei der Befragung auch einerseits aus deren unterschiedlichen Anteilen an den Bewerbungen – noch immer bewerben sich deutlich mehr Männer als Frauen bei der Polizei. Andererseits können bestimmte Kriterien im Einstellungsverfahren dazu führen, dass mehr Frauen als Männer im Verlauf der Eignungsüberprüfung noch vor dem Absolvieren des Auswahlgesprächs als letzten Teil des Verfahrens aus der Gruppe der geeigneten Kandidaten herausfallen, so z. B. aufgrund des Tests zur Feststellung der körperlichen Fitness (sog. „Sporttest“).

Tabelle 1: Geschlechtsverhältnis und Altersgruppen der TeilnehmerInnen am Auswahlgespräch

Kreuztabelle: 1 männlich; 2 weiblich * Altersstufe 1: bis19J.; Altersstufe 2: 20-22J.; Altersstufe 3: über 23J.					
Anteil	Altersstufe 1: bis19 Jahre.; Altersstufe 2: 20-22 Jahre; Altersstufe 3: über 23 Jahre				
	Altersstufe 1	Altersstufe 2	Altersstufe 3	Total	
1 männlich; 2 weiblich	1	32	51	32	115
	2	13	17	5	35
	Total	45	68	37	150*

*Von 6 Teilnehmern lagen keine Altersangaben vor.

Um eine potenzielle Relevanz des Alters bei der Berufswahlmotivation erkennen zu können, wurden zum Zweck der Analyse Alterskategorien gebildet. Aufgrund der durchweg homogenen Altersstruktur dieser Untersuchungsgruppe mussten hier andere Stufen sowie mit einer geringeren Altersspanne gewählt werden, als bei der Gruppe der BefragungsteilnehmerInnen. Jedoch Daraus ergibt sich auch die Beschränkung auf insgesamt nur drei Altersstufen¹⁵.

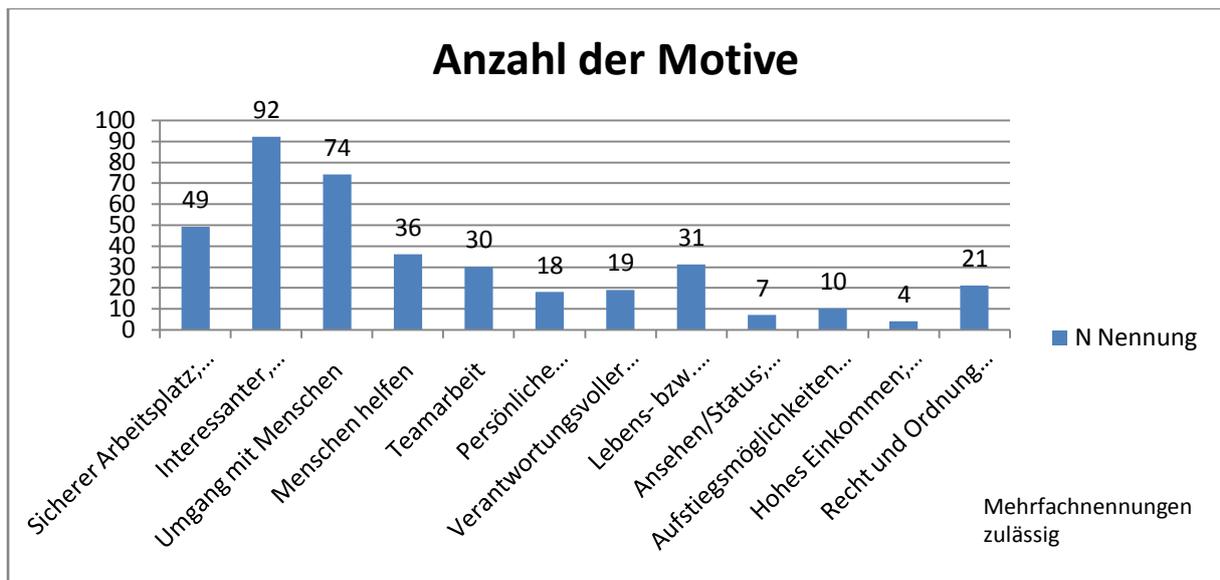
In den Auswahlgesprächen kam es zu insgesamt 360 Motivnennungen, welche durch den Leiter der Prüfungskommission auf dem genannten, speziell entwickelten Formular (s. Anlage 2) erfasst wurden. Wie die hohe Anzahl von Einzeldaten bei einer Teilnehmerzahl von 156 Personen bereits erkennen lässt, haben die meisten BewerberInnen zwei und mehr Motive für ihre Berufswahl angegeben. Im Gegensatz zu der Befragung wurden die TeilnehmerInnen jedoch nicht aufgefordert, innerhalb ihrer Antwort nochmals eine Gewichtung vorzunehmen. Dementsprechend lassen die vorliegenden Ergebnisse also lediglich Aussagen über die Häufigkeit der Nennungen bestimmter Motive zu. Eine solche Bewertung entspricht jedoch der standardmäßigen Verfahrensweise und damit auch der in Kapitel 4.3 vorgestellten bisherigen einschlägigen Untersuchungen.

Ähnlich wie bei der Befragung zeigen sich auch hier in einer Vielzahl von Fällen gleich lautende Formulierungen, die darüber hinaus oftmals mit den verwendeten Sprachmustern aus den Fragebögen übereinstimmen. So ist es möglich, die neu gewonnenen Motivaussagen mit den zwölf Motiven bzw. Motivgruppen aus der Befragung abzugleichen. Die Anzahl derjenigen Motive, die so individuell formuliert wurden, dass sie keiner der zwölf formulierten Berufsorientierungen zugeordnet werden konnten, ist so gering, dass sie hier vernachlässigt werden kann. Aus Gründen eines nicht ausschließbaren Rückbezugs auf eine konkrete Person wird hier auf die Benennung von Beispielen verzichtet.

¹⁵ Zur Unterteilung der Gruppe der BefragungsteilnehmerInnen wurden insgesamt vier Altersstufen eingerichtet, s. S. - 41 -.

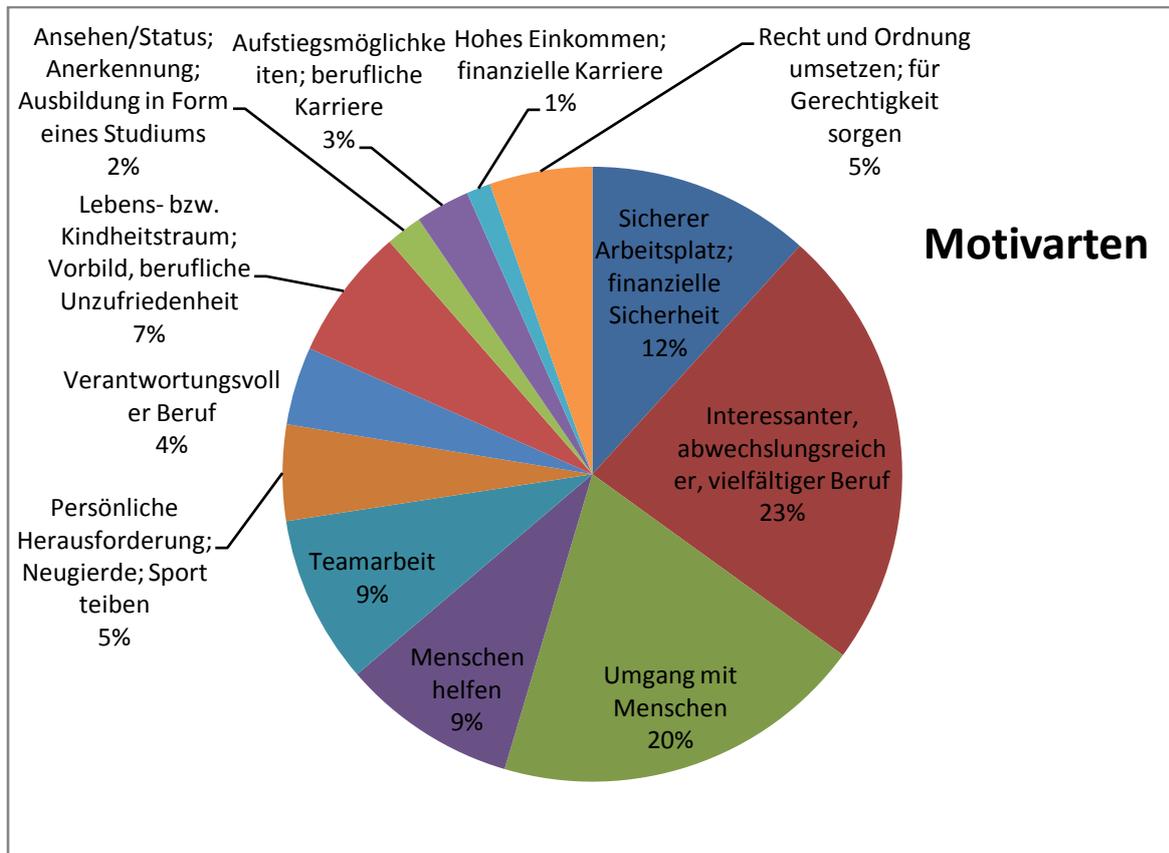
Die Auswertung zeigt, dass im Auswahlgespräch das Motiv des Abwechslungsreichtums und der Aufgabenvielfalt an erster Stelle aller Motive steht (N=92). Dies entspricht einem Anteil von 23% an allen Nennungen. Ihm folgt der Aspekt des „Umgang(s) mit Menschen“ (N= 74), mit einem Gesamtanteil von 20%. Der „sichere Arbeitsplatz“ (N=49) wird an dritter Stelle benannt (Anteil von 12% an allen Nennungen), zahlenmäßig also deutlich hinter den ersten beiden Motiven zurückbleibend. Im Vergleich zu allen anderen geäußerten Gründen heben sich diese drei Motive eindeutig ab.

Abbildung 45: Motivnennungen im Auswahlgespräch



Vergleicht man dieses Ergebnis mit dem der Befragung, dann zeigt sich eine Übereinstimmung der hohen Relevanz des Abwechslungsreichtums und der Aufgabenvielfalt bei der Wahl des Polizeiberufes. Die eindeutig führende Rolle dieses Motivs in der Befragung wird durch die Angaben im Auswahlgespräch bestätigt. Bei Betrachtung der ihm nachfolgenden Motive zeigt sich jedoch ein Unterschied zwischen den beiden Untersuchungen. Zwar gibt es auch hier eine Übereinstimmung diesbezüglich, welche Motive neben dem Führenden grundsätzlich noch eine wichtige Rolle spielen, jedoch haben die beiden Motive „Sicherer Arbeitsplatz“ und „Umgang mit Menschen“ sozusagen die Plätze getauscht.

Abbildung 46: Prozentuale Verteilung der Motive aus dem Auswahlgespräch



Eine Untersuchung im Hinblick auf signifikante Unterschiede zwischen Männern und Frauen bzw. zwischen den einzelnen Altersgruppen bringt hier ähnliche Ergebnisse wie die Befragung, wobei die Unterschiede noch deutlicher werden. Im Verhältnis zu dem Anteil des jeweiligen Geschlechts an der Untersuchungsgruppe benannten die Frauen deutlich weniger häufig die Sicherheitsaspekte als Grund für ihre Wahl des Polizeiberufs als Männer (21% aller Frauen gegenüber 36% aller Männer). Bei den Motiven „Umgang mit Menschen“ (Frauen 59%, Männer 48%) und „Interessanter, abwechslungsreicher, vielfältiger Beruf“ sind die Anteile dagegen relativ gleich (Frauen 61%, Männer 60%). Ähnlich wie bei der Befragung ist die Verteilung der Motivnennungen bei den Frauen insgesamt etwas gleichförmiger.

Bezogen auf die gebildeten Altersgruppen zeigt sich, dass die jüngeren BewerberInnen zwischen 17 bis einschließlich 19 Jahren (Altersstufe 1) im Verhältnis zu Ihrem Anteil an der Gesamtgruppe etwas häufiger die Sicherheit als Motiv benannten (39% Anteil an Nennungen gegenüber einem Anteil von 30% an der Gesamtgruppe). Die Altersgruppe 2 ist dagegen verhältnismäßig stark in der Gruppe derjenigen vertreten, die das Motiv „Interessanter, abwechslungsreicher und vielfältiger Arbeitsplatz“ benannten (54% gegenüber 45%). Und die letzte Gruppe schließlich, die Personen mit einem Alter von über 23 Jahren umfasst, erklärte in Relation zu ihrem Gesamtanteil verstärkt den Umgang mit Menschen als ausschlaggebend für ihre Berufswahl (29% gegenüber 25%).

8. Diskussion

Die Motivation junger Menschen, die sie dazu bringt, den Polizeiberuf zu wählen, ist bislang nur in wenigen Untersuchungen thematisiert worden. Anhand der vorliegenden Untersuchung konnten wesentliche Aspekte, die in diesem Prozess von Relevanz sind, in Erfahrung gebracht werden. Allen voran die Erkenntnis über die vorherrschenden Motive bei der Wahl des Polizeiberufs.

In der hier durchgeführten Befragung wurde bewusst auf die Vorgabe von Kategorien oder Begriffen verzichtet. Die individuellen Gründe und Motive, warum jeder und jede Einzelne den Beruf des Polizisten gewählt hat, sollten nicht durch Vorgaben beeinflusst werden. Dementsprechend wurde eine Vielzahl unterschiedlicher Aussagen erwartet. Überraschenderweise ergab jedoch die Auflistung von insgesamt 516 (!) Nennungen eine Vielzahl absolut identischer Formulierungen und zusätzlich noch einmal eine große Anzahl sprachlich und inhaltlich sehr ähnlicher Äußerungen. Viele Aussagen wirkten dabei wie Standardformulierungen. Fast erschien es, als hätte es doch Vorgaben gegeben. Ähnliches konnte in der Auswertung der Motivnennungen aus dem Auswahlgespräch festgestellt werden. Auch dort wurden immer wieder die gleichen Begriffe gebraucht, um die persönliche Motivation zu beschreiben, die sich darüber hinaus auch noch weitgehend identisch mit den Angaben auf den Fragebögen zeigten.

Letztendlich verwundert diese Übereinstimmung jedoch nicht. Die Vermutung liegt nahe, dass hier insbesondere die Medien eine entsprechende Wirkung auf die jungen Leute haben, gerade auch die polizeieigenen Publikationen. In der Befragung scheinen darüber hinaus bereits Erfahrungen aus dem Auswahlgespräch sowie typischen Vorstellungsrunden, wie sie oft zu Beginn des durchgeführt werden, mit einzufließen. Zu solchen sprachlichen „Grundmustern“ gehören bspw. die Formulierungen „sicherer Beruf“, „abwechslungsreiche, interessante Tätigkeit“ und „Umgang mit Menschen“. Vergleicht man diese Aussagen mit den Formulierungen auf polizeieigenen Internetseiten, in welchen junge Leute als Nachwuchs umworben werden, dann zeigt sich hier eine weitgehende Übereinstimmung. Darüber hinaus haben alle hier Befragten im Rahmen ihres Einstellungsverfahrens bereits die Frage nach der Grundmotivation beantworten müssen – und wussten dabei auch, was von ihrer Antwort abhängt (vgl. Kapitel 5.4). Im Ergebnis war es also zumindest für die Gruppe der Befragten nicht neu, ihre Berufswahlmotivation zu benennen. Die große Übereinstimmung der erzielten Aussagen ist von daher eben doch nicht so verwunderlich.

Die Analyse der Fragebögen belegt zunächst, dass im Wesentlichen zwei Gründe genannt werden, warum heute der Beruf des Polizeibeamten ergriffen wird. Es handelt sich hier um die Motive „Sicherer Arbeitsplatz; finanzielle Sicherheit“ und „Interessanter, abwechslungsreicher, vielfältiger Beruf“. Rein nach der Häufigkeit ihrer Nennungen innerhalb der Befragung unterscheiden sich die beiden Motive nur um einen Wert. Gleichzeitig heben sie sich deutlich von allen anderen genannten Motiven ab. Sie können daher ohne weiteres als „Hauptmotive“ bei der Wahl des Polizeiberufs bezeichnet werden.

Auch wenn diese sog. Hauptmotive auf den ersten Blick fast gleichwertig erscheinen, so revidiert sich dieser Eindruck bald. Unter Berücksichtigung der Wertigkeit der Motive, die anhand der durch die Befragten verliehenen Rangfolge nachvollzogen werden kann, lässt sich unzweifelhaft die eindeutige Nachrangigkeit des Sicherheitsmotivs erkennen. Das Motiv, das die Aufgabenvielfalt und die interessante, abwechslungsreiche Tätigkeit beschreibt, steht bei der Mehrzahl der teilnehmenden Studierenden ganz klar im Vordergrund ihrer Berufsentscheidung. Dies zeigt, dass es nicht genügt, global nach der vorhandenen Motivation zu fragen, denn diese kann durchaus vielschichtig sein. Es

entspricht nicht der Lebenserfahrung, dass ein Beruf nur aus einem Motiv heraus ausgewählt und ergriffen wird. Das Zusammenspiel aller wirksam werdenden Bedürfnisse zu erkennen, ist schwierig. Hier hat es sich als hilfreich gezeigt, eine Gewichtung durch die TeilnehmerInnen in der Befragung vornehmen zu lassen. Damit wurde ihnen die Möglichkeit gegeben, ihren persönlichen Schwerpunkt bei der Berufsorientierung zum Ausdruck zu bringen.

Die Daten aus den Auswahlgesprächen entsprechen dagegen einer reinen Aufzählung von Motiven, so dass dort eine entsprechende Auswertung nicht möglich war. Die Häufigkeit der Nennungen belegt jedoch auch dort die unbestrittene „Vorherrschaft“ des Motivs der Aufgabenvielfalt und des Abwechslungsreichtums. Dagegen tritt hier der Sicherheitsaspekt noch stärker in den Hintergrund, wobei im Umkehrschluss der Wunsch, mit Menschen umzugehen, häufiger als ausschlaggebendes Motiv genannt wurde. Die Gründe für die unterschiedliche Relevanz dieses letztgenannten Motivs bzw. die diesbezüglich voneinander abweichenden Ergebnisse der beiden Untersuchungen wird im Folgenden noch zu beleuchten sein.

Zunächst einmal muss aufgrund der nun vorliegenden Ergebnisse von folgender Situation ausgegangen werden:

Aktuell scheint, trotz der in zahlreichen Untersuchungen festgestellten zunehmenden Verunsicherung der Gesellschaft (s. Kapitel 3.4), das vermutete Bedürfnis nach Sicherheit zumindest bei der Wahl des Polizeiberufs hinter den Wunsch nach einer abwechslungsreichen und interessanten Tätigkeit zurückzutreten. Damit verliert es jedoch nicht gänzlich an Relevanz. Vielmehr werden mit dem Polizeiberuf beide Bedürfnisse verknüpft. Der Beruf soll abwechslungsreich und interessant sein, aber gleichzeitig ein beruhigendes Maß an Sicherheit mit sich bringen. Abwechslungsreichtum und Aufgabenvielfalt wird mit der polizeilichen Tätigkeit ebenso verbunden wie der Beamtenstatus, der die Gewähr für die gesuchte Sicherheit bietet. Diese Erkenntnis ist bei über 80 Prozent aller Befragten vorhanden, jedoch verdeutlicht die Gewichtung der beiden Motive in der Befragung, dass bestimmte Werthaltungen bzw. Einstellungen eindeutig überwiegen. So scheint es der Mehrzahl der hier beteiligten BerufsanfängerInnen vor allem wichtig zu sein, wie sich die tägliche Arbeit darstellt. Dies bestätigt die hohe Zahl an Nennungen der Aspekte „Aufgabenvielfalt“ und „Abwechslungsreichtum“ an erster Stelle aller angegebenen Motive. Es war immerhin mehr als ein Drittel aller BefragungsteilnehmerInnen, das diesen Aspekt als Grund für ihr Interesse am Polizeiberuf benannten. Die berufliche Tätigkeit soll interessant sein und möglichst viele unterschiedliche Aufgaben bereithalten. Der Polizeiberuf präsentiert sich als ein solcher. Wie bereits in Bezug auf den Aspekt der weitgehenden Übereinstimmung von Formulierungen erörtert, rücken die Homepages und die Werbebroschüren der Polizei, die speziell auf die Zielgruppe der Berufssuchenden ausgerichtet sind, diesen Aspekt der Tätigkeit stets in den Mittelpunkt. Formulierungen, wie „Aufgabenvielfalt“ und „interessante Tätigkeit“ sowie Aussagen, wie „Kein Tag ist wie der andere“, finden sich zunächst in einschlägigen Werbeschriften. Doch sie bleiben in den Köpfen interessierter junger Menschen haften und werden schließlich – nun als Motiv – in den Gesprächen im Auswahlverfahren oder auch auf einem Fragebogen, so wie hier, wiederholt. Die sprachlichen Übereinstimmungen können somit auch ein Hinweis dafür sein, wie es zu der Entstehung solcher Assoziationen kommt. Dennoch müssen solche Darstellungen gleichzeitig mit den eigenen Bedürfnissen übereinstimmen, damit sie überhaupt auf fruchtbaren Boden fallen können.

Die hier empirisch gewonnenen Ergebnisse bestätigen persönliche Erfahrungen mit jungen BerufsanfängerInnen im Rahmen der Ausbildung. Besonders aufschlussreich sind hier Erkenntnisse,

wie sie aus den Gesprächen mit Studierenden aus dem Abschlussjahrgang geführt werden, um deren persönliche Wünsche und Vorstellungen im Hinblick auf die erste Verwendungsdienststelle für den anstehenden Wechsel in die Praxis zu erfassen. Spielten in den vergangenen Jahren auf Seiten der Studierenden vor allem finanzielle Aspekte eine Rolle, hier vor allem die Entfernung zum Wohnort, oder auch die Überlegung, Dienststellen mit allzu hoher Arbeitsbelastung zu meiden, so ist neuerdings eine umgekehrte Tendenz feststellbar. Zunehmend mehr junge KommissaranwärterInnen orientieren sich heute bei der Benennung ihrer Wunschdienststelle gerade an dem Aspekt der Arbeitsbelastung der Dienststellen. Sie wählen immer öfter gezielt diejenigen aus, die eine stärkere Frequentierung mit Hilfeersuchen und Sofortlagen erwarten lässt, weil diese Dienststellen einen abwechslungsreichen und interessanten Ablauf der täglichen Arbeit versprechen. Dagegen gilt die Verwendung im geschlossenen Einsatz der Bereitschaftspolizei eher als unattraktiv, denn dort fehlt die situative Komponente, die den polizeilichen Alltag so spannend und unvorhersehbar macht. Im Umkehrschluss wird eine höhere Arbeitsbelastung sowie ein längerer Anfahrtsweg in Kauf genommen.

Andererseits spricht der Polizeiberuf aber auch solche Menschen an, die mehr Wert auf Sicherheit legen, also gerade diesen Faktor mit ihm verbinden. Dass der Polizeiberuf nicht immer die gleichen Bedürfnisse anspricht und insofern auch durchaus für unterschiedliche Persönlichkeiten in Betracht komme, zeigt sich auch in den Nennungen zu potenziellen Alternativen zum Polizeiberuf für den Fall, dass eine polizeiliche Ausbildung nicht möglich gewesen wäre. Die meisten TeilnehmerInnen an der Befragung gaben zu diesem Aspekt an, dass sie ebenfalls ein Studium absolviert hätten, bezüglich der gewählten Fachrichtung lassen sich jedoch Unterschiede erkennen. Es scheint so, dass Personen mit vorrangigem Sicherheitsmotiv den Schwerpunkt verstärkt in den mathematischen bzw. naturwissenschaftlichen Bereich legen. Anders als jene, die vor allem Abwechslung und Vielfalt im Polizeiberuf suchen, können sich hier nur wenige den Bereich der Gesellschaftswissenschaften als Alternative vorstellen. Die Sicherheitsorientierten würden also auch alternativ eher den Bereich vorziehen, der ihnen „berechenbarer“ erscheint, und dazu zählt der gesellschaftswissenschaftliche Bereich eher nicht. Er unterlag in den letzten Jahren vor allem im Hinblick auf die Chancen auf eine Berufsanstellung großen Schwankungen, weil hier eine große Abhängigkeit von der öffentlichen Haushaltslage gegeben ist. Mit einem solchen Studium wird so womöglich die Gefahr, nach Abschluss keine Anstellung zu bekommen, für größer erachtet, als dies im mathematisch-naturwissenschaftlichen Bereich der Fall ist. Die eher an einer vielfältigen Tätigkeit Interessierten jedenfalls können sich beide Fachbereiche für ein Alternativstudium vorstellen.

Die Erkenntnisse aus der Motivationsforschung bieten hier Erklärungsansätze. Im Sinne der Prozesstheorien ist weniger das vorrangige Ergebnis von Relevanz, sondern insbesondere deren Wert (Valenz) für ein dahinterliegendes Ziel, das den persönlichen Bedürfnissen entspricht. Die Wahl eines bestimmten Studiums wird daher im Wesentlichen von der Wahrscheinlichkeit abhängen, dass damit auch gute Voraussetzungen für eine spätere Berufstätigkeit gelegt werden.

Damit lassen sich jedoch nicht die Unterschiede in den bevorzugten Fachrichtungen erklären. Hier können eher die Inhalt-/Ursache-Theorien weiterhelfen. Demnach können hier unterschiedliche Kindheitserfahrungen, insbesondere aber Schlüsselerlebnisse in der Familie und dem weiteren sozialen Umfeld die Ursache sein. Folgt man McClelland, so prägen eben solche emotionale Situationen die späteren Bedürfnisse. So wäre es möglich, dass bei Studierenden, die innerhalb der eigenen Familie Arbeitslosigkeit und finanzielle Engpässe erlebt haben, eher der Sicherheitsgedanke im Vordergrund steht, während Andere, die mit solchen Situationen nicht in Berührung kamen,

vielleicht im Bekanntenkreis erlebten, wie positiv sich die Freude an einer interessanten Berufstätigkeit auswirken kann.

Die Ergebnisse der Befragung zeigen im Vergleich mit bisherigen einschlägigen Studien eine weitgehende Übereinstimmung im Hinblick auf die sog. Hauptmotive zur Berufswahl. Allerdings unterscheidet sich die hier ermittelte Wertigkeit der Motive „Sicherheit“ und „Interessanter, abwechslungsreicher, vielfältiger Beruf“ von der in anderen Untersuchungen. Sowohl in Bremen als auch in Sachsen wurde jeweils das Sicherheitsmotiv als die führende Berufsorientierung bezeichnet.¹⁶ Am nächsten kommt daher das Ergebnis von Brandenburg den hier gewonnenen Erkenntnissen. Dort hat die Befragung ein Übergewicht des als intrinsisches Motiv eingeordneten Wunsches nach einer interessanten Tätigkeit erbracht und damit einen Aspekt, der hier in dem führenden Motiv des abwechslungsreichen und vielfältigen Berufes enthalten ist.

Die Auswertungen zur Relevanz des Geschlechtes bei der Berufswahlmotivation haben allerdings zu Ergebnissen geführt, die von den bisherigen Studien, insbesondere dem Studienprojekt in Sachsen, so nicht verzeichnet sind. Wurden dort die Sicherheitsaspekte verstärkt von Frauen genannt, so zeigt sich in vorliegender Untersuchung, und zwar sowohl in der Befragung als auch im Auswahlgespräch, das Gegenteil. Hier sind es mehr die Männer, die mit dem Polizeiberuf eine gewisse Sicherheit verbinden und diese auch in den Vordergrund ihrer Berufsentscheidung stellen.

Frauen dagegen scheint die Selbstverwirklichung wichtiger zu sein, sie wollen Abwechslung, Vielfalt und eine interessante Tätigkeit. Weiterhin ist die Verteilung der Motive bei den weiblichen Teilnehmern etwas breiter, was auf mehr Individualität schließen lässt, welche unter Umständen auf eine bereits in größerem Umfang vorhandene Reife bei der Berufswahl zurückzuführen ist. Bestätigt hat sich allerdings – zumindest bei der Gruppe der Befragten – , dass Frauen in dem Polizeiberuf eher den helfenden Beruf sehen als Männer. Allerdings steht dieses Motiv nicht im Vordergrund der weiblichen Befragten.

Berücksichtigt man bei der Bewertung der geschlechtsbezogenen Unterschiede die Motivationstheorie von Vroom, so kann hier mit aller Vorsicht eine unterschiedliche Gewichtung der Ziele der ersten und zweiten Ebene bzw. unterschiedliche Vorstellungen über die Wertigkeit bestimmter Faktoren als ursächlich angenommen werden. Unter Umständen haben Männer eher das Resultat der zweiten Ebene vor Augen, in dem sie die Sicherheit, die sie mit dem Beamtenstatus unzweifelhaft erhalten, langfristig als wichtiger ansehen als ein bloß abwechslungsreicher Beruf. Es könnte jedoch auch sein, dass Frauen den hohen Wert, der einer zufriedenstellenden Tätigkeit für das allgemeine Wohlbefinden auf lange Sicht zukommt, besser erkennen und damit durchaus ebenfalls ein Resultat der zweiten Ebene vor Augen haben, aber eben bei einer anderen Gewichtung.

Insgesamt muss mit den nun vorliegenden Erkenntnissen die erste der aufgestellten Hypothesen verworfen werden.

¹⁶ Auch wenn die reinen Zahlen in die Ergebnisse in dem Studienprojekt von Liebl eine andere Rangfolge abbilden (vgl. hierzu Kapitel 5).

Hypothese 1 :

Die Wahl des Polizeiberufes wird von dem Motiv der Sicherheit dominiert. Dabei unterscheidet sich die Motivlage von Männern und Frauen nicht wesentlich, da der Einfluss von den Polizeiberuf lange bestimmenden männlich geprägter Rollenbilder an Relevanz verloren hat.

Sicherheit ist zwar ein wichtiges Motiv, aber nicht das Wichtigste. Junge Menschen wollen von ihrem Beruf in erster Linie eher ihre eigenen Wünsche und Interessen verwirklichen. Allerdings ist ihnen die Gefahr von Arbeitslosigkeit und deren Folgen bei ihrer Berufswahl ebenso bewusst und fließt damit auch in die Entscheidungsfindung ein. Der Polizeiberuf gilt heute immer noch als typischer Männerberuf. Seine Aufgabengebiete bedingen häufig Handlungen und Verhaltensweisen, die in anderen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens eher Männern übertragen sind – allen voran die Anwendung körperlicher Gewalt. Männlich geprägte Rollenbilder fließen insofern in die Wahl des Polizeiberufs ein, dass „Sicherheit“ schon evolutionsbiologisch bedingt als die „Domäne“ der Männer angesehen wird. Ein solcher Aspekt könnte hier die Ursache sein für das Übergewicht der Männer bei dem Motiv, einen sicheren Arbeitsplatz anzustreben.

Andere Verhaltensmuster, insbesondere die Rolle der Frau als „Helfende“, welche ebenfalls evolutionsbiologisch erklärbar wäre, sind allenfalls von nachrangiger Relevanz. Zwar finden sich mehr Frauen als Männer, die diesen Aspekt als Grund für die Wahl des Polizeiberufs benennen, aber die Gruppe derer, die dieses Motiv an erster Stelle sehen, ist klein. Auch das Bedürfnis, mit Menschen Umgang zu haben, das im Auswahlgespräch so häufig genannt wurde, dass es den Aspekt der Sicherheit von Rang 2 vertreibt, wird nicht signifikant häufiger von Frauen angegeben, wie man es hätte vermuten können. Vielmehr sind beide Geschlechter etwa zu gleichen Anteilen an einer kommunikativen Tätigkeit interessiert – zumindest laut Aussagen im Auswahlgespräch und schätzen den Polizeiberuf als solchen ein. Männlich geprägte Rollenbilder scheinen insofern kaum noch eine Relevanz zu haben bei der Entscheidung, Polizist werden zu wollen. Beide Geschlechter sehen in dieser Tätigkeit eher eine interessante, vielfältige Aufgabe. Beachten muss man bei einer solchen Interpretation allerdings, dass hier nur die Frauen zu Wort kommen, die sich für die Polizei entschieden haben bzw. die zum Auswahlgespräch zugelassen wurden – und deren Anzahl ist im Verhältnis zu der Zahl der jährlich eingestellten Männer bzw. der männlichen Bewerber immer noch gering.

Gleichzeitig ist eine Bewertung der zweiten Hypothese möglich. Dadurch, dass sie auf der ersten Hypothese aufbaut, ist zunächst zwangsläufig auch hier im Hinblick auf den Vorrang des Sicherheitsstrebens eine Einschränkung zu machen. Die hier wesentliche Aussage von dem Zusammenhang der beiden Hauptmotive kann jedoch als eindeutig belegt angesehen werden.

Hypothese 2

Neben Personen mit vorrangigem Sicherheitsmotiv spricht der Polizeiberuf vor allem solche an, die in ihm eine Möglichkeit sehen, eine abwechslungsreiche und vielfältige Tätigkeit auszuüben. Auch bei Personen, die vorrangig Sicherheitsmotive benennen, hat das Motiv der abwechslungsreichen und vielfältigen Tätigkeit eine hohe Relevanz.

Auch wenn sich der unterstellte Vorrang des Sicherheitsmotivs nicht bestätigt hat, so ist dessen hohe Relevanz jedoch klar erkennbar, wenn auch nur neben bzw. nach dem Aspekt der abwechslungsreichen Tätigkeit. Bei vielen der teilnehmenden Personen spielen durchaus beide

Aspekte eine Rolle – die Sicherheit und die Aufgabenvielfalt. Die gemeinsame Schnittmenge zwischen den beiden Motiven zeigt, dass das Bedürfnis nach Sicherheit auch bei Personen, die vorrangig Abwechslung und Vielfalt suchen, häufig mitschwingt. Ebenso belegen die Ergebnisse, dass auch junge Menschen mit überwiegendem Sicherheitsbedürfnis im Polizeiberuf nicht einfach nur eine sichere Stelle suchen, sondern der Gedanke an einen spannenden, nicht alltäglichen Arbeitsplatz ihren Entschluss für die Polizei wesentlich mit beeinflusst hat.

Andere Motive dagegen, die man durchaus mit dem Polizeiberuf in Einklang bringen könnte, wie etwa das Bedürfnis nach Anerkennung und Status, oder auch der Wunsch, Karriere zu machen, bleiben sowohl in der Befragung als auch im Auswahlgespräch deutlich hinter den beiden führenden Motiven zurück. Am häufigsten sind hier noch Motive zu finden, die die Arbeit mit Menschen zum Inhalt haben. Lässt man hier einmal die Gewichtung außer Acht, dann spielen sowohl der Umgang mit Menschen, die Teamarbeit als auch der Aspekt, anderen Menschen zu helfen, zahlenmäßig die größte Rolle neben den beiden Hauptmotiven.

Darin spiegelt sich zum Einen das sehr deutlich wider, was die Medien von der Polizeiarbeit verbreiten. Gleichzeitig bringen solche Formulierungen aber auch das zum Ausdruck, was viele Menschen bei der Polizei suchen und glauben, auch dort zu finden, auch wenn es nicht die vorrangigste Intention ausmacht. Dafür spricht zumindest der hohe Wert, der auf die Frage nach der Relevanz des Gemeinschaftssinns erreicht wurde und die mittelstarke bis starke Korrelation, die sich zwischen den Bewertungen zu diesem Aspekt und dem Motiv „Teamarbeit“ ergeben hat. Hinter Motiven, die den Umgang mit Menschen bzw. die Teamarbeit beschreiben, steht der Wunsch, beruflich in die Gemeinschaft eingebunden zu sein und nicht isoliert alleine in einem Büro einer reinen „Schreibtischarbeit“ nachzugehen. Auch wenn diese Motive zumindest nach der Befragung nicht zu den vorrangig relevanten gehören, so führt vielleicht gerade dieses Merkmal polizeilicher Aufgabenerfüllung dazu, dass diese Befragten den Polizeiberuf gewählt haben, und nicht etwa die Verwaltungslaufbahn (was eine durchaus vergleichbare Ausbildung bei gleicher Ausbildungsstelle, zumindest was die Fachhochschule betrifft, bedeutet hätte). „Schreibtischtätigkeit“ steht auch im Widerspruch zu dem Motiv, anderen Menschen helfen zu können. Die letztlich doch nachrangige Anzahl von Nennungen zu diesem Motiv zeigt zwar, dass der Polizeiberuf in erster Linie nicht als sog. „helfender Beruf“ gesehen wird. Hinter Formulierungen, wie „Umgang mit Menschen“ und „Teamarbeit“ steht jedoch sehr stark der kommunikative Aspekt bzw. das soziale Miteinander, sodass schließlich doch der gesellschaftsbezogene Auftrag der Polizei bei Überlegungen, diesen Beruf zu ergreifen, eine Rolle spielt.

Zur Befriedigung finanzieller Bedürfnisse erscheint der Polizeiberuf dagegen nicht vorrangig geeignet. Noch weniger spielt der Machtgedanke eine Rolle, obwohl gerade dies im Hinblick auf das Gewaltmonopol der Polizei angenommen werden könnte.

Die auch in der Überschrift zu hiesiger Arbeit mitschwingende weit verbreitete Annahme, die Entscheidung für den Polizeiberuf stelle oftmals die Verwirklichung eines sog. „Kindheitstraumes“ dar, wurde im Rahmen der Befragung anhand mehrerer Merkmale untersucht. Sie baut auf der dritten Hypothese auf.

Hypothese 3

Der Polizeiberuf als „Kindheitstraum“ ist eher die Ausnahme und auf eine Beeinflussung durch das Elternhaus zurückzuführen.

Um die Einordnung als Kindheitstraum nicht nur aufgrund der vorgegebenen Motivlage, sondern unabhängig davon vornehmen zu können, wurde in der Befragung das Alter erfasst, in welchem zum ersten Mal ein entsprechender Berufswunsch vorhanden war. Das Ergebnis zeigt, dass relativ viele Studierende schon im Kindesalter Polizist werden wollten. Dies überrascht, denn wie verschiedene Untersuchungen belegen, ist das Ansehen der Polizei in der Bevölkerung zwar immer noch hoch, allerdings ist die Gruppe der Jungerwachsenen hier oftmals am kritischsten.

Darüber hinaus hat sich das Bild von der Polizei in der Gesellschaft geändert. Das Synonym eines Polizeibeamten ist heute nicht mehr der einzelne auf sog. „Fussstreife“ durch den Ort gehende, bei allen Gemeindemitgliedern bekannte Polizist, der regelmäßig Schulen und Kindergärten besucht. Trotzdem gab es tatsächlich zwei Teilnehmerinnen, die äußerten, bereits im Alter von vier Jahren den Wunsch verspürt zu haben, Polizist werden zu wollen. Immerhin kann bei insgesamt 27,1 % bzw. 41 TeilnehmerInnen die Entstehung des Berufswunsches „Polizist“ auf das Kindesalter zurückgeführt werden. Bei diesem Personenkreis könnte also von dem Polizeiberuf als sog. Kindheitstraum gesprochen werden. Mit mehr als einem Viertel aller teilnehmenden Studierenden ist dies eine nicht zu vernachlässigende Größe. Dass dabei – wie die Erhebung zeigt – eher Jungen diesen Traum haben, kann als ein Indiz für das immer noch vorhandene Rollenverständnis und die Einordnung des Polizeiberufes als typisch männliches Arbeitsfeld gesehen werden. Dieser Unterschied zwischen den Geschlechtern wurde im Übrigen auch durch die Anteile der Nennungen zum Motiv „Kindheitstraum“ in der Befragung als auch dem Auswahlgespräch bestätigt.

Dabei verläuft die Berufswahl als die wesentliche Entscheidung in der Jugendphase nicht ohne den Einfluss der Eltern. Hier bestätigt die vorliegende Untersuchung das Ergebnis in der Studie aus Sachsen. Zwar ist die Beeinflussung durch Freunde/Bekannte annähernd genau so hoch, zählt man jedoch Eltern und Verwandte zusammen, dann ist der Einfluss durch die Familie im weiteren Sinne größer. Gerade bei dem Personenkreis, der sehr früh den Wunsch verspürte, Polizist zu werden, ist die Beeinflussung durch die Eltern hoch. Insofern hat sich dieser Aspekt der formulierten Hypothese bestätigt. Obwohl ansonsten bei jungen Menschen die sog. Peer Group eine große Bedeutung hat, tritt sie hier vor der Familie in den Hintergrund.

Schließlich hat die Befragung etliche Erkenntnisse gebracht über die Einschätzung der aktuellen Ausbildungssituation durch die Studierenden sowie auch über den Einfluss, den die berufliche Praxis in Form von eigenen Erlebnissen sowie mittelbar über die Kollegen und Kolleginnen bereits zum Zeitpunkt des Studiums auf die BerufsanfängerInnen hat. Der so gewonnene Einblick soll helfen, die Ausbildung in Zukunft effektiver und näher an den Bedürfnissen der Studierenden zu gestalten. Dabei spielt der Einfluss der Praxis keine unwesentliche Rolle. Der Nutzen dieser Informationen geht insofern weit über diese Arbeit hinaus. Hier sollen die Ergebnisse zu den Blöcken 3, 5 und 6 vor allem zur Auseinandersetzung mit der vierten und fünften Hypothese herangezogen werden.

Hypothese 4

Personen, die vorrangig die Art der Aufgabe in den Vordergrund ihrer Motivation stellen (z. B. „Abwechslungsreiche, vielfältige Tätigkeit“), erheben einen höheren Anspruch an die Berücksichtigung der persönlichen Erwartungen in der Ausbildung als Personen mit vorrangigem Sicherheitsmotiv.

Die Fragen zur Bewertung der Ausbildungssituation erbrachten insgesamt eine breite Streuung von Ansichten. Um so interessanter war deshalb die Frage, ob es Differenzen in der Einschätzung der Ausbildungsstrukturen und vor allem des –ablaufs gibt, die auf Unterschiede in der Motivlage zurückzuführen sind.

Tatsächlich zeigte sich, dass Personen mit vorrangigem Sicherheitsmotiv eine höhere Zufriedenheit mit der Ausbildung zeigen als Personen, die Aufgabenvielfalt und Abwechslungsreichtum als Motiv angaben. Insofern scheint der Anspruch von Studierenden, die mehr Wert auf die Gestaltung der täglichen Arbeit als auf mittelbare Vorzüge des Berufs – wie hier den Aspekt der Sicherheit – legen, ein höherer zu sein. Die vierte Hypothese kann insofern als belegt angesehen werden. Wenn man nun berücksichtigt, dass die Gruppe der Personen, die intrinsische Motive, nämlich die polizeiliche Tätigkeit selbst, in den Vordergrund ihrer Berufswahl stellt, die größere ist, und diese gleichzeitig eine kritischere Sicht auf die Ausbildung hat, dann sollte zukünftig noch mehr Wert auf die im Fragebogen thematisierten Bereiche gelegt werden. Vor allem das theoretische Studium scheint hier den Wunsch der Studierenden nach mehr Einbindung und einer größeren Einflussnahme auf Ablauf und Inhalte noch nicht genügend zu berücksichtigen.

Zumindest fällt es den Studierenden scheinbar leichter, ihre eigenen Vorstellungen und Erwartungen im Rahmen der Praxisblöcke einzubringen. Vor dem Hintergrund, dass viele Studierende (und viele BewerberInnen als potenziell zukünftige Studierende) sich hauptsächlich von der abwechslungsreichen Tätigkeit und den vielfältigen Verwendungsbereichen angesprochen fühlen, sollte auch versucht werden, in der Ausbildung diesen Belangen Rechnung zu tragen. Die konkrete Erarbeitung von Vorschlägen zur gestalterischen Optimierung von Ausbildungsstrukturen und –inhalten kann im Rahmen dieser Arbeit nicht erfolgen, sollte aber zwingende Folge der hier gewonnenen Erkenntnisse sein.

Hypothese 5

Die Berufszufriedenheit der BerufsanfängerInnen unterliegt erheblich dem Einfluss der polizeilichen Praxis und drückt sich in der Übereinstimmung zwischen erlebter/wahrgenommener Motivation auf den Dienststellen und der eigenen aus.

Die Einschätzung der allgemeinen Motivation auf den Dienststellen ist nicht nur für diese Befragung und ihre Ziele relevant, sie zeichnet gleichzeitig ein aktuelles Stimmungsbild von der polizeilichen Praxis. Für die polizeiliche Ausbildung ist sie insofern relevant, dass diese nicht nur in Form eines theoretischen Studiums erfolgt, sondern sich Theorie- und Praxisteile abwechseln. In den Praxisblöcken werden die Studierenden bestimmten Polizeibeamten auf den Dienststellen zugewiesen, sog. Praxislehrern, die dann im Studienplan vordefinierte Inhalte vermitteln sollen. Dies bedeutet aber gleichzeitig, dass die jungen Berufsanfänger bereits sämtliche alltäglichen Situationen erleben, die die polizeiliche Arbeit ausmachen. Und daneben erfahren sie auch die informelle Seite

des Berufs, die persönlichen Ansichten der Kollegen in der Auseinandersetzung mit dem Dienstvorgesetzten, im Hinblick auf die Gestaltung des Dienstablaufes oder von Beförderungen. Die Erfahrung der DozentInnen, die den theoretischen Studienteil gestalten, zeigt, dass diese Berufspraxis einen erheblichen Einfluss auf die Studierenden hat, der weit in den Bereich der Theorie hineinreicht.

Die hier erfasste Einschätzung der allgemeinen Motivation auf den Dienststellen zeichnet insgesamt noch ein recht positives Bild, wenngleich es eine nicht zu vernachlässigende Anzahl von schlechten Bewertungen gibt. Interessant im Hinblick auf vorliegende Arbeit sind insbesondere die beiden Korrelationswerte, die einen Zusammenhang mittlerer Stärke zwischen der Bereitschaft, den Polizeiberuf noch einmal zu ergreifen, und der hier bewerteten allgemeinen Motivation belegen. Natürlich handelt es sich hier um eine hypothetische Bereitschaft, die Wahl des Polizeiberufs zu wiederholen. Nur ganz selten bricht ein Studierender oder eine Studierende das Studium aus eigenen Überlegungen heraus ab. Die meisten, die den Beruf gewählt haben, bleiben auch dabei. Dennoch spielt diese hypothetische Wiederholung der getroffenen Entscheidung eine große Rolle. Sie zeigt letztendlich, was aus der anfänglich vorhandenen Motivation geworden ist.

Die auf die Frage, wie hoch die Bereitschaft zur nochmaligen Entscheidung für den Polizeiberuf ist, erzielten Antworten liegen zu großen Teilen im positiven Bereich. Das Wissen darum, dass nicht nur die eigene, sondern auch die nur mittelbar, bei Dritten wahrgenommene Motivation Auswirkungen haben kann, die sich schon bei Berufsanfängern in dessen Grundeinstellung zum Beruf niederschlägt, muss bei der Planung der Ausbildung Berücksichtigung finden. Die eigene Berufseinstellung, die bei Eintritt in den Beruf vorhanden ist, muss möglichst dauerhaft erhalten werden, und darf nicht bereits in der Ausbildung in Frage gestellt werden. Im Hinblick auf die einzelnen Berufswahlmotive konnte kein Zusammenhang mit der Einschätzung der allgemeinen Motivation festgestellt werden. Die Auswirkungen scheinen also unabhängig vom Motiv vorhanden bzw. möglich zu sein. Umso mehr muss dieser Faktor im Umgang mit den Studierenden Beachtung finden.

Die festgestellte Wechselwirkung zwischen der allgemein vorherrschenden Motivation bzw. dessen Einschätzung und dem Grad der Zufriedenheit führt zu dem gleichen Ergebnis. Auch wenn die Fachhochschule die in der Praxis vorherrschende Motivation allgemein nicht beeinflussen kann, so muss doch dieser Aspekt bei der Planung von Praxisblöcken mit einbezogen werden. Genauso wie bei der Gestaltung des theoretischen Teils die vorhandene Motivation durch eine stärkere Beteiligung der Studierenden erhalten werden muss, so muss hier versucht werden, im Rahmen eines intensiveren Austausch mit den Dienststellen den hier erkannten Zusammenhang transparent zu machen.

Die Berücksichtigung der vorherrschenden Berufswahlmotivation im Rahmen der Ausbildung ist nicht nur wegen der weit streuenden Bewertungen des theoretischen Studienanteils unabdingbar. Die Kenntnis, dass eine Vielzahl von Studierenden im Polizeiberuf eine abwechslungsreiche, interessante und vielfältige Tätigkeit suchen, muss auch in der Gestaltung der Ausbildung berücksichtigt werden. Gerade vor dem durch die Motivationsforschung belegten Hintergrund, wonach situative Faktoren einen wesentlichen Einfluss auf die Motivation haben können, gilt es, die Ausbildungssituation zu verbessern, vor allem eben abwechslungsreicher, interessanter und vielfältiger zu gestalten. Damit könnten auch vor allem die Frauen gefördert werden, die sich auch nach Jahren der geschlechtsunabhängigen Einstellung in den Polizeidienst immer noch deutlich in der Minderzahl

befinden. Da gerade sie solche Wünsche formuliert haben, könnte damit auch der Einfluss männlich geprägter Rollenbilder zurückgedrängt werden.

Schließlich interessiert im Rahmen der Auseinandersetzung mit den Berufswahlmotiven auch die Frage, inwiefern das Wissen über die persönliche Motivationsstruktur des Bewerbers um den Polizeiberuf dazu geeignet ist, darauf eine Prognose über die Eignung dieses Kandidaten zu stützen. Denn die Frage nach den Motiven für die Wahl des Polizeiberufs gehört klassischerweise zu dem Fragerepertoire der Auswahlgespräche. Die hier durchgeführte zweite Datenerhebung zur Berufswahlmotivation wurde vorwiegend zu diesem Zweck durchgeführt. Sie ermöglichte über einen Abgleich der hier gegebenen Antworten mit dem Antwortverhalten aus der Befragung die Überprüfung der letzten Hypothese.

Hypothese 6

Im Rahmen von Auswahlgesprächen im Vorfeld einer Einstellung in den Polizeidienst stellen BewerberInnen eher die Aufgabenvielfalt oder den Umgang mit Menschen in den Vordergrund als das Motiv der Sicherheit.

Das Ergebnis dieses Abgleichs bestätigt tatsächlich die Annahme. Zwar besteht insofern Übereinstimmung, dass beide Gruppen – die Gruppe der BewerberInnen und die der Studierenden – den Polizeiberuf vor allem deshalb bevorzugten, weil er verspricht, ein „interessanter, abwechslungsreicher und vielfältiger Beruf“ zu sein. Dieses Motiv übertrifft mit insgesamt 23% bei den BewerberInnen und 25% bei den Studierenden den Anteil aller anderen Motive. Während die TeilnehmerInnen an der Befragung in nahezu fast identischem Ausmaß nach Sicherheit streben (24,8%, gerundet: 25%), werden bei den ins Auswahlgespräch Eingeladenen der Aspekt des Umgangs mit Menschen den zweithöchsten Anteil (20%) verzeichnet, also wiederum ein als intrinsisch einzuordnendes Motiv.¹⁷ Die Ursache für diese deutliche Abweichung könnte darin liegen, dass sich die Orientierung an der Gestaltung der Arbeit in einem Auswahlverfahren unstrittig besser anhört als eine vorrangige Suche nach einem sicheren Beruf. Der Umgang mit Menschen bildet den Kern der polizeilichen Aufgabe, so dass ein Bewerber, der vorgibt, genau dies zu suchen bzw. aus diesem Grund den Polizeiberuf zu wählen, von vorneherein als geeignet angesehen werden muss. Dagegen könnte der sicherheitsbezogene Bewerber als jemand betrachtet werden, der ausschließlich an dem Erhalt eines Beamtenstatus interessiert ist, also extrinsisch motiviert ist, was in Zeiten schwacher öffentlicher Haushalte und einer zunehmenden Leistungsbezogenheit auch in der Verwaltung, eher weniger positiv bewertet wird.

Das Anstellen einer solchen Prognose im Rahmen der Vorbereitung auf das eigene Auswahlgespräch sowie die Formulierung von sozial erwünschten Antworten erscheint durchaus realistisch. Aus diesem Grunde wurde in der Befragung ein eigener Komplex zu diesem Aspekt aufgenommen. Die gewonnenen Antworten in diesem Komplex sind jedoch einesteils so homogen und andernteils so positiv, dass Zweifel an der Realität dieser Angaben bestehen. Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass auch diese Fragen, die sich ja auf Angaben im eigenen Auswahlgespräch beziehen, mit einer gewissen Tendenz zur sozialen Erwünschtheit beantwortet wurden. Denn schließlich bestätigen die

¹⁷ Da im Rahmen des Einstellungsverfahrens keine Gewichtung der genannten Motive gefordert war bzw. die Nennungen lediglich in Form einer reinen Aufzählung festgehalten wurden, werden zu diesem Vergleich auch nur die Häufigkeitszahlen zu den in der Befragung ermittelten Motiven herangezogen.

weitaus meisten Befragten, dass sie auch schon vor der Teilnahme am Auswahlgespräch mit der Frage nach der Motivation zur Berufswahl rechneten und sich entsprechend vorbereiteten.

Inwieweit von daher die auf diesem Wege jährlich gewonnenen Informationen als Basis weitreichender Personalentscheidungen, insbesondere der Entscheidung über Einstellung oder Ablehnung von KandidatInnen geeignet ist, sollte vor diesem Hintergrund nochmals kritisch geprüft werden.

9. Zusammenfassung

Die Motivation zu erfassen, die junge Menschen dazu veranlasst, sich für den Polizeiberuf zu entscheiden, war das vorrangige Ziel der vorliegenden Untersuchung. Die wenigen wissenschaftlichen Erkenntnisse, die hierzu bislang vorliegen, zeichnen kein einheitliches Bild. Darüber hinaus fehlte es bisher an Informationen, wie sich die Ausbildung und die ersten praktischen Erfahrungen auf die persönliche Berufswahlmotivation der BerufsanfängerInnen auswirkt. Damit ist das zweite Ziel formuliert, das mit dieser Arbeit angestrebt wurde.

Letztendlich sollte in diesem Zusammenhang geprüft werden, welche Gültigkeit und damit Relevanz die im Rahmen von Auswahlgesprächen gewonnenen Informationen über die individuelle Berufsorientierung der BewerberInnen tatsächlich besitzen. Kann hier von wahrheitsgetreuen Aussagen ausgegangen werden, so dass schließlich auch so weitreichende Entscheidungen wie die Einstellung oder das Ausscheiden eines Kandidaten darauf gestützt werden können? Um die gesetzten Ziele zu erreichen und möglichst viele der damit verbundenen Fragen zu beantworten, erschien eine empirische Untersuchung folgerichtig. Diese wurde vom Design her doppelgleisig angelegt, so dass zwei Datenerhebungen parallel zu einander betrieben und anschließend ausgewertet wurden. Die Ergebnisse schließlich wurden in vorliegender Arbeit analysiert und zusammengefasst.

Bei der ersten Erhebung handelt es sich um eine Befragung aller 191 Studierenden, die zum Zeitpunkt der Untersuchung an der saarländischen Fachhochschule für Verwaltung, Fachbereich Polizeivollzugsdienst, in Ausbildung waren. Mit einer Rücklaufquote von 81% war eine solide Basis für entsprechende Auswertungen geschaffen. Der zu diesem Zweck speziell entwickelte Fragebogen diente neben der Erhebung der vorherrschenden Berufswahlmotivation gezielt der Erfassung persönlicher Einschätzungen der Studierenden. Diese bezogen sich vor allem auf die Gestaltung der Ausbildung und die ersten Erfahrungen in der polizeilichen Praxis, daneben auch auf das eigene Verhalten im Rahmen des Einstellungsverfahrens. Die Aufforderung zu einer Bewertung charakteristischer Merkmale der Polizeiarbeit allgemein stand am Ende des Fragebogens.

Die zweite Datenerhebung erfolgte im Rahmen der Auswahlgespräche, die als Teil des Einstellungsverfahrens der saarländischen Polizei für das Jahr 2008 zum damaligen Zeitpunkt mit 156 BewerberInnen durchgeführt wurden. Dort wurden die Antworten der Kandidatinnen und Kandidaten auf die Frage nach ihrer persönlichen Motivation für die Bewerbung um den Polizeiberuf auf einem speziell entwickelten Formular erfasst, so dass damit eine weitere umfangreiche Quelle zur Feststellung der Berufswahlmotivation vorlag, welche gleichzeitig einen aufschlussreichen Vergleich versprach

Beide Erhebungen erbrachten sowohl eindeutige als auch weitgehend übereinstimmende Ergebnisse. Überraschend war zunächst, dass sowohl bei der Erfassung der Motive mittels Fragebogen als auch im Rahmen der Auswahlgespräche eine Vielzahl gleichlautender Aspekte als Motive für die Berufswahl genannt wurden. Obwohl bewusst auf die Vorgaben von Kategorien oder Operationalisierungen verzichtet wurde, zeigten sich weitgehend identische Formulierungen, so dass schließlich durch Zusammenfassung von sprachlich bzw. inhaltlich übereinstimmenden Äußerungen zwölf verschiedene Motive mit Relevanz für die Wahl des Polizeiberufs herausgestellt werden konnten. Bei der Auswertung der Fragebögen kristallisierten sich zwei Motive heraus, die sich deutlich von den anderen abhoben. Es handelt sich hierbei um die Motive „Sicherer Arbeitsplatz; finanzielle Sicherheit“ und „Interessanter, abwechslungsreicher, vielfältiger Beruf“. Beide unterschieden sich der reinen Häufigkeit ihrer Nennungen nach nur in einem einzigen Wert voneinander, so dass zunächst eine gleich hohe Relevanz beider Motive angenommen werden könnte.

Eine Auswertung der durch die Studierenden vergebenen Rangfolge zeigte jedoch, dass dem Aspekt der Aufgabenvielfalt und der interessanten Tätigkeit deutlich mehr Gewicht beigemessen wird als dem Motiv der Sicherheit. Zwar führen weitere Analysen zu der Erkenntnis, dass die Schnittmenge zwischen beiden Motiven groß ist, viele Personen also beide Motive gleichzeitig benannt haben, jedoch rangiert die Abwechslung und Vielfalt als Motiv in der Mehrzahl der Fälle an erster Stelle¹⁸. Alle weiteren Motive können deutlich weniger Nennungen aufweisen, so dass der Wunsch nach einem abwechslungsreichen, vielfältigen Beruf und die Suche nach Sicherheit als die beiden Hauptmotive zur Wahl des Polizeiberufs angesehen werden können. Es folgen die Aspekte „Umgang mit Menschen“ sowie „Menschen helfen“, jedoch mit deutlichem Abstand. Die Umsetzung von Recht und Ordnung sowie Karrieregedanken spielten nur selten eine Rolle zur Begründung der Berufswahl.

Die Informationen aus den Auswahlgesprächen bestätigen die Ergebnisse der Befragung im Hinblick auf die führende Relevanz der Aufgabenvielfalt und des Abwechslungsreichtums bei der Entscheidung für den Polizeiberuf. Die Suche nach Sicherheit wurde hier jedoch in deutlich geringerem Umfang benannt, zugunsten eines weiteren intrinsischen Motivs, wie dem Umgang mit Menschen, der hier weitaus häufiger aufgeführt wurde als in der Befragung. Die hypothetisch unterstellte Tendenz zu sozial erwünschtem Verhalten im Rahmen solcher Prüfungsverfahren bestätigt sich hier.

Ein Vergleich der Ergebnisse mit denen ähnlicher Studien in Bremen, Sachsen und Brandenburg zeigt insofern Übereinstimmung, dass auch dort die beiden Hauptmotive als führend erachtet wurden. Allerdings scheint sich die Wertigkeit in dem Sinne zu verändern, dass intrinsische Motive vermehrt an Bedeutung gewinnen.

Weitergehende Auswertungen deuten auf geschlechtsbezogene Unterschiede in der persönlichen Berufswahlmotivation hin. Es kann angenommen werden, dass immer noch männlich geprägte Rollenbilder hinter der Wahl des Polizeiberufes stehen. Dabei handelt es sich jedoch weniger um so typisch männliche Aspekte, wie etwa die Ausübung von Gewalt, welche man vorrangig mit der polizeilichen Tätigkeit verbinden würde. Vielmehr scheint es der Beamtenstatus zu sein, der dem Mann die Erfüllung seiner Rolle als Garant für die Sicherheit der Familie ermöglicht. Zumindest liegt der Anteil der Männer an der Benennung von Sicherheitsmotiven erkennbar über dem der Frauen.

¹⁸ Der Fragebogen ließ Mehrfachnennungen zu, wobei jeder Rang nur einmal vergeben werden konnte.

Andererseits scheint sich zu bestätigen, dass der Polizeiberuf nach wie vor für eine nicht zu unterschätzende Zahl junger Leute die Verwirklichung ihres Kindheitstraums bedeutet. Es überrascht, wie viele Personen bereits im Alter von 9 bis 14 Jahren den Wunsch verspürten, Polizist zu werden und dies auch in die Realität umsetzten. Dabei spielt der Einfluss der Eltern eine große Rolle. Die durch der Motivationsforschung bestätigte wesentliche Rolle impliziter Motive, die auf Kindheitserfahrungen zurückgehen, lässt sich damit nachvollziehen.

Letztlich zeigt die Befragung der Studierenden, wie je nach individueller Motivlage unterschiedliche Erwartungen an die Ausbildung im Rahmen des Studiums gestellt werden. Noch wichtiger aber ist die Erkenntnis, wie sich die ersten Erfahrungen in der polizeilichen Praxis auf das Verhalten der Studierenden auswirken können. Vor allem die mehr oder weniger bewusst wahrgenommene Motivationslage auf Seiten der KollegInnen in den Polizeidienststellen hinterlässt hier ihre Spuren. Diese können so weit reichen, dass die eigene Berufsentscheidung in Zweifel gezogen wird.

Eine Vielzahl wichtiger Informationen, die insbesondere aus der Befragung gewonnen wurden, konnte hier nicht angesprochen werden, da dies sonst den Rahmen dieser Arbeit gesprengt hätte. Da mit dieser Untersuchung jedoch auch längerfristige Ziele verbunden sind, wie etwa die Optimierung der polizeilichen Ausbildung im Saarland, werden sie sicherlich nicht ungenutzt bleiben.

Das Wissen um die vorherrschende Berufswahlmotivation junger Menschen, die den Beruf des Polizeibeamten anstreben, kann helfen, den dahinter stehenden Bedürfnissen besser Rechnung zu tragen. Gerade bei Berufsanfängern kann davon ausgegangen werden, dass ein hohes Maß an persönlicher Motivation vorhanden ist. Deren individuelle Ausprägung ergibt sich auf der Grundlage impliziter Motive und expliziter Zielsetzungen. Dabei zeigt die vorliegende Untersuchung, dass die Vielfalt hier gar nicht so groß ist, sondern es viele Übereinstimmungen gibt. Darüber hinaus hat die große Anzahl an Nennungen gezeigt, dass bei den meisten Studierenden nicht nur ein Motiv hinter der Wahl des Polizeiberufes steht, sondern oft ein ganzes Bündel, wenn auch mit unterschiedlicher Gewichtung. Es muss von daher versucht werden, die Ausbildung und damit auch die ersten Erfahrungen in der polizeilichen Praxis so zu gestalten, dass die unterschiedlichen Bedürfnisse durch sie befriedigt werden können. Die neuere Motivationsforschung belegt den hohen Einfluss der Situation auf das Leistungsverhalten. Es gilt also, die hier und in anderen Studien gewonnenen Erkenntnisse über die Wünsche und Vorstellungen der angehenden PolizeibeamtInnen dazu zu nutzen, die Alltagssituation der Auszubildenden so zu gestalten, dass diese ihre Vorstellungen von ihrem Wunsch- oder gar „Traumberuf“ darin wiederfinden.

IV. Literaturverzeichnis

- Alderfer, C. (2000). *Existence, Relatedness and Growth: Human Needs in Organizational Settings*. In P.-J. Jost, *Organisation und Motivation*. Wiesbaden: Verlag Th. Gabler.
- Bamberg, E. (1996). *Wenn ich ein Junge wär' ... Alltagstheorien über geschlechtstypische berufliche Orientierungen im historischen Vergleich*. Göttingen: Hogrefe Verlag für Psychologie.
- Bandura, A. (1995). *Exercise of personal and collective efficacy in changing societies*. In B. Albert, *Self-efficacy in changing societies* (pp. 1-45). New York: Cambridge.
- Bandura, A. (1990). *Self-regulation of motivation through anticipatory and self-reactive mechanisms*. Nebraska Symposium on Motivation, (pp. 335-394).
- Bargel, T. (Ed.). (2007, April). *Soziale Ungleichheit im Hochschulwesen. Barrieren für Bildungsaufsteiger*. Hefte zur Bildungs- und Hochschulforschung, Heft Nr. 49. Konstanz.
- Beck, U. (1986). *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Beck, U. (2007). *Weltrisikogesellschaft. Auf der Suche nach der verlorenen Sicherheit* (Lizenzausgabe für die Bundeszentrale für politische Bildung ed.). Bonn/Frankfurt: Suhrkamp Verlag.
- Behr, R. (2002). *Cop Culture – Der Alltag des Gewaltmonopols. Männlichkeit, Handlungsmuster und Kultur in der Polizei*. Betrifft JUSTIZ (69), pp. 272-276.
- Blickle, G. (1998, April). *Berufliche Werthaltungen von Absolventen der Fachhochschule*. Gruppendynamik (4), pp. 359-369.
- Blickle, G. (1997). *Berufsorientierungen und Motive beim Übergang vom Studium in den Beruf: Ergebnisse einer Längsschnittstudie bei Fachhochschulabsolventen*. Forschungsbericht, Universität Koblenz-Landau, Fachbereich Psychologie, Landau.
- Böcker, A. (2008, Januar). *Berufsorientierungen von künftigen Polizeibeamten*. Die Polizei, pp. 1-6.
- Böcker, A. (2004). *Werte- und Berufsorientierung von Fachhochschulstudenten der Polizei des Landes Brandenburg*. Diplomarbeit. Oranienburg.
- Bowers, K. S. (1973). *Situationism in psychology: An analysis and a critique*. Psychological Review, 80, pp. 307-336.
- Bundesagentur für Arbeit. (2008, August 28). *Presseinformationen*. Retrieved September 03, 2008, from Arbeits- und Ausbildungsmarkt: http://www.arbeitsagentur.de/nn_27030/zentraler-Content/Pressemeldungen/2008/Presse-08-046.html

- Diekmann, A. (2007). *Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen*. Reinbeck bei Hamburg: rowohlt's enzykloopädie.
- Durkin, K. (1996). *Sozialpsychologie. Eine Einführung*. (W. Stroebe, M. Hewstone, & G. M. Stephenson, Eds.) Berlin u. a.: Springer Verlag.
- Feltes, T. (2007, April). *Polizeiwissenschaft in Deutschland? "Was es nicht alles gibt..."*. (C. Lorei, Ed.) *Polizei&Wissenschaft*, pp. 2-21.
- Flammer, A. & Alsaker, F. D. (2002). *Entwicklungspsychologie der Adoleszenz. Die Erschließung innerer und äußerer Welten im Jugendalter*. Bern: Hans Huber.
- Geißler, R. (2001). *Sozialstruktur und gesellschaftlicher Wandel*. In K.-R. Korte & W. Weidenfeld, *Deutschland-TrendBuch. Fakten und Orientierungen* (pp. 97-135). Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.
- Gerhard, L. (1987). *Eignungs- und Persönlichkeitstests*. München: Humboldt Verlag.
- Hany, E. (2002, Oktober 23). *Entwicklung und Erziehung: Forschung*. (U. E. Fakultät, Editor) Retrieved September 04, 2008, from <http://www.uni-erfurt.de/psychologie/prof/entwick/eforsch/eforsch.htm>
- Heckhausen, H. (1989). *Motivation und Handeln*. Berlin : Springer Verlag.
- Heckhausen, H. (1974). *Motivationsanalysen*. Berlin u. a.: Springer Verlag.
- Heckhausen, J. & Heckhausen, H. (2007). *Motivation und Handeln*. Heidelberg: Springer Verlag.
- Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: Wiley.
- Hurrelmann, K., Albert, M., Quenzel, G. & Langness, A. (2006). *Jugend 2006. 15. Shell Jugendstudie*. (D. Shell, Ed.) Frankfurt am Main: Fischer Taschenbuch Verlag.
- Institut für praxisorientierte Sozialforschung. (1995). *Vertrauen zu politischen Institutionen*. Mannheim.
- Internet Polyglot: *Lateinisch - Deutsch Language Course, Lektion D*. (2008, 06 18). Retrieved 06 18, 2008, from <http://www.internetpolyglot.com/german/lesson-3502501260>
- Jost, P.-J. (2000). *Organisation und Motivation*. Wiesbaden: Verlag Dr. Th. Gabler.
- Keller, J. A. (1981). *Grundlagen der Motivation*. München: Urban & Schwarzenberg.
- Kirchler, E., & Rodler, C. (2001). *Motivation in Organisationen*. Wien: Facultas Verlags- und Buchhandels AB.
- Krupp, H. (1984). *Werden wir's erleben? Ein technisch-wirtschaftliches Zukunftspanorama*. Sonderdruck aus: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* (17). (J. Allmendinger, Ed.) Nürnberg: W. Kohlhammer .
- Kury, H., Lichtblau, A. & Neumaier, A. (2004, Juli). *Was messen wir, wenn wir Kriminalitätsfurcht messen?* *Kriminalistik* , pp. 457-465.

- Lange, H.-J. (Ed.). (2003). *Die Polizei der Gesellschaft*. Opladen: Leske und Budrich.
- Liebl, K. (2003, Februar). "Crime Fighter" oder "Pensionsbesorgter"? (C. Lorei, Ed.) *Polizei und Wissenschaft. Berufsmotivation & Arbeitszufriedenheit in der Polizei*, pp. 4-17.
- Liebl, K. (2006). *Polizeiberuf und Transfergesellschaft. Motive, Entscheidungsgründe und Einflüsse auf die Berufswahl* (Vol. 29). (K. Liebl, Ed.) Rothenburg/Oberlausitz: Fachhochschule der Sächsischen Polizei.
- Locke, E. A., & Latham, G. B. (1992, August 10). *Goal Setting Theory. Citation Classic*, p. 32.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality (2nd ed., 1st ed. publ. 1954)*. New York: Harper.
- McClelland, D. C., & Franz, C. E. (1992). *Motivational and other sources of work accomplishment in mid-life: A longitudinal study*. *Journal of Personality* (60), pp. 680-707.
- McClelland, D. (1975). *Power: The Inner Experience*. New York: Irvington.
- Mensching, A. (2004, April). *Den Blick zurück nach vorn - Plädoyer für eine verstehende Polizeiforschung*. *Neue Kriminalpolitik*, pp. 125-127.
- Mensching, A., Kleuker, M., Linke, Y., & Nack, M. (2004). *Polizei im Wandel. Binnenverhältnisse in der niedersächsischen Polizei*. KFN-Forschungsbericht Nr. 92, (Kriminologisches Forschungsinstitut Niedersachsen, Ed.) Hannover.
- Murray, H. A. (1938). *Exploration in personality*. New York: Oxford University Press.
- Ohlemacher, T. (1999). *Empirische Polizeiforschung in der Bundesrepublik Deutschland - Versuch einer Bestandsaufnahme*. KFN-Forschungsberichte Nr. 75, (Kriminologisches Forschungsinstitut Niedersachsen, Ed.) Hannover.
- Ohlemacher, T. (2003). *Empirische Polizeiforschung: Auf dem Weg zum Pluralismus der Perspektiven, Disziplinen und Methoden*. In H.-J. Lange (Ed.), *Die Polizei der Gesellschaft. Zur Soziologie der Inneren Sicherheit* (pp. 377-397). Opladen: Leske&Budrich.
- Pervin, L. A. (2000). *Persönlichkeitstheorien*. München: Ernst Reinhardt Verlag.
- Polizei Bayern. (2008, September 03). *Polizei Bayern - Präsidium Unterfranken*. Retrieved September 03, 2008, from <http://www.polizei.bayern.de/unterfranken/wir/beruf/info/index.html/1656>
- Polizei Nordrhein-Westfalen. (2008, September 02). *Polizei Bonn - Bürgerbefragung*. Retrieved September 02, 2008, from <http://www1.polizei-nrw.de/bonn/Start/AktuelleThemen/Buergerbefragung/>
- Redel, B., & Wagner, C. (2007/2008). *Frauen und Beruf. Arbeitsmarkt und Weiterbildung*. *Beruf - Bildung - Zukunft. Informationen für Arbeitnehmerinnen*. (Bundesanstalt für Arbeit, Ed.) Nürnberg: Bildung und Wissen Verlag.
- Reichertz, J. (2002, Januar). *Prämissen einer hermeneutisch wissenssoziologischen Polizeiforschung*. (F. Qualitative Sozialforschung, Ed.) Retrieved September 05, 2008, from <http://www.qualitative-research.net/fqs/fqs.htm>

- Roth, E., Schuler, H., & Weinert, A. B. (1989). *Organisationspsychologie* (Vol. 3). (E. Roth, Ed.) Göttingen: Verlag für Psychologie Dr. C. J. Hogrefe.
- Saarland. (2008, September 03). *Berufsbild - Saarland.de*. Retrieved September 05, 2008, from <http://www.saarland.de/SID-3E724395-3EDD29D5/9935.htm>
- Sauerbeck, K. (1996). *Die Berufsmotivation von Hauptschullehrern. Theoretische Grundlegung und empirische Untersuchung zur Berufsmotivation von Lehrkräften an Hauptschulen*. Regensburg: S. Roderer Verlag.
- Schlöder, B. (1993). *Soziale Werte und Werthaltungen. Eine sozialpsychologische Untersuchung des Konzepts sozialer Werte und des Wertwandels*. Opladen: Leske und Budrich.
- Schmalt, H. D., & Sokolowski, K. (2004). *Motivation*. In H. Spada (Ed.), *Allgemeine Psychologie*. Bern: Huber .
- Schreyögg, G. (1999). *Organisation. Grundlagen moderner Organisationsgestaltung*. Wiesbaden: Gabler Verlag.
- Semmer, N., & Udris, I. (1995). Bedeutung und Wirkung von Arbeit. In H. Schuler (Ed.), *Lehrbuch Organisationspsychologie* (pp. 133-166). Bern u.a.: Verlag Hans Huber.
- Servicebarometer - Kundenmonitor*. Retrieved September 02, 2002, from www.serviebarometer.de/kundenmonitor2001
- Shell, D. (Ed.). (2002). *Jugend 2002. 14. Shell Jugendstudie*. Frankfurt am Main: Fischer Taschenbuch Verlag.
- Staehle, W. H. (1999). *Management*. München: Verlag Vahlen.
- Statistisches Bundesamt Deutschland. (2008, September 03). *Statistisches Bundesamt Deutschland*. Retrieved September 03, 2008, from Arbeitsmarkt: <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Navigation/Statistiken/Arbeitsmarkt/Arbeitsmarkt.psml;jsessionid=BBEB08947353644990DB5515E30E0B31.internet2>
- Vester, M. (2001). Milieus und soziale Gerechtigkeit. In K.-R. Korte, & W. Weidenfeld, *Deutschland-TrendBuch. Fakten und Orientierungen* (Vol. Schriftenreihe Band 375, pp. 136-183). Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung.
- von Rosenstiel, C. (1995). *Führung durch Motivation*. München: Verlag C.H. Beck.
- Wagner-Haase, M. (1995). *Zur Polizei? Motivation und Weichenstellung aus Sicht junger Ausbildungskandidaten*. Bremen.
- Weinert, A. B. (1998). *Organisationspsychologie. Ein Lehrbuch*. Weinheim: Beltz Psychologie Verlags Union.

V. Erklärung

Im Sinne der Bestimmungen des § 12 Abs. 7 der *Studien- und Prüfungsordnung für den Weiterbildenden Masterstudiengang „Kriminologie und Polizeiwissenschaft“ an der Ruhr-Universität Bochum vom 14. Juli 2006* erkläre ich hiermit ausdrücklich, dass ich meine Arbeit selbständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt sowie Zitate kenntlich gemacht habe.

Birgit Rauber

V. Anlagenverzeichnis

Anlage 1 Musterexemplar Fragebogen.....	XIII
Anlage 2 Musterexemplar Formular Auswahlgespräch.....	XVII
Anlage 3 Auswertung zu Motivnennungen in der Befragung.....	XVIII
Anlage 4 Auswertung der Fragebogen-Komplexe 3 – 6.....	XXXIV
Anlage 5 Angaben zur Berufswahlmotivation im Auswahlgespräch.....	XXXVI

Anlage 1: Musterexemplar Fragebogen

Studierendenbefragung

Die folgenden Fragen beschäftigen sich mit der Motivation zur Wahl des Polizeiberufes. Ziel ist die Erfassung der unterschiedlichen Motive und deren Analyse im Hinblick auf potenziell bestehende Wechselwirkungen zwischen Motivlage und der polizeilichen Ausbildung sowie Praxis.

Bitte beantworten Sie alle Fragen ausschließlich aus Ihrer persönlichen Sicht. Die Auswertung erfolgt in anonymisierter Form und lässt keine Rückschlüsse auf Ihre Person zu.

1. Allgemeine Angaben zur Person

Alter:

Jahre

Geschlecht:

weiblich männlich

Vorbildung:

Hauptschule Mittlere Reife Fachabitur/Abitur
 Studium Lehre/Ausbildung
 begonnen begonnen
 abgeschlossen abgeschlossen
 Sonstige (Berufs-)Tätigkeit

Aktueller Studienabschnitt:

Grundstudium Hauptstudium I Hauptstudium II

2. Persönliche Berufsmotivation

a) Wie alt waren Sie, als Sie erstmals den Gedanken hatten, PolizistIn werden zu wollen? Jahre

b) Warum haben Sie sich für den Polizeiberuf entschieden? Beschreiben Sie Ihre persönlichen Motive und bilden Sie dabei eine Rangfolge (1. Rang = wichtigstes Motiv; Anzahl der Nennungen ist offen).

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
- _____

c) Gab es Personen, die Sie bei Ihrer Berufswahl beeinflusst haben?

- Ja, und zwar* Nein
- mein Vater/meine Mutter
 - Geschwister/Verwandte
 - Freunde/Bekannte
 - Berufsberatung/Arbeitsagentur
 - Sonstige Personen
 -

d) Über welche Aspekte haben Sie sich informiert, bevor Sie sich zur Polizei beworben haben?*

- Art und Dauer der Ausbildung Gefährlichkeit des Berufs
- Verwendungsmöglichkeiten Aufstiegsmöglichkeiten
- Ausbildungsvergütung/Gehaltsentwicklung Beamtenrechtliche Bestimmungen

*(Mehrfachnennungen möglich)

e) Welche Alternativen zum Polizeiberuf sahen Sie für sich? (Mehrfachnennungen möglich)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Studium, Fachrichtung: | <input type="checkbox"/> Ausbildung/Lehre, Fachrichtung: |
| <input type="checkbox"/> Mathematik-/Naturwissenschaften | <input type="checkbox"/> Gewerbe/Handel |
| <input type="checkbox"/> Rechts-/Verwaltungswissenschaften | <input type="checkbox"/> Verwaltung/Finanzen |
| <input type="checkbox"/> Geisteswissenschaften/Medizin | <input type="checkbox"/> Technik/Kommunikation |
| <input type="checkbox"/> Gesellschaftswissenschaften | <input type="checkbox"/> Soziales |
| <input type="checkbox"/> Wirtschaftswissenschaften | <input type="checkbox"/> Handwerk/Landwirtschaft |
| <input type="checkbox"/> Keine, denn der Polizeiberuf war der einzige Beruf, den ich mir für mich vorstellen konnte. | |
| <input type="checkbox"/> Alternativüberlegungen hätte ich erst bei konkretem Bedarf angestellt. | |

g) Hätten Sie sich auch für den Polizeiberuf entschieden, wenn eine Einstellung nur in der Laufbahn des mittleren Dienstes möglich gewesen wäre?

- Ja Nein

h) Hätten bzw. haben Sie zur Durchführung der Polizeiausbildung erforderlichenfalls den Wechsel in ein anderes Bundesland in Kauf genommen?

- Ja Nein

Zur Beantwortung der Fragen unter 3) – 6) kreuzen Sie bitte den für Sie zutreffenden Wert auf der jeweiligen Skala an (0= niedrigster Grad, 10 = höchster Grad der Zustimmung).

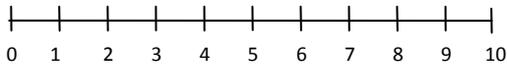
3. Berücksichtigung persönlicher Erwartungen in der Ausbildung

Betrachten Sie nun Ihr bisheriges Studium an der FHSV, ganz gleich, ob Sie erst im Grundstudium oder bereits im Hauptstudium sind. Ausschlaggebend sollen Ihre eigenen Erfahrungen sein.

- | | |
|--|--|
| a) In welchem Umfang werden Ihre Vorstellungen vom Polizeiberuf durch die Ausbildung insgesamt erfüllt? | |
| b) In welchem Umfang entspricht der theoretische Studienanteil Ihren Vorstellungen vom Polizeiberuf? | |
| c) In welchem Umfang entspricht der praktische Studienanteil Ihren Vorstellungen vom Polizeiberuf? | |
| d) Inwiefern stimmen Ihre früheren Vorstellungen von der polizeilichen Ausbildung mit der Realität überein? | |
| e) Wie hoch schätzen Sie den Praxisbezug Ihres Studiums ein? | |
| f) In welchem Maße können Sie Ihre Vorstellungen und Erwartungen in den theoretischen Unterricht einbringen? | |
| g) In welchem Maße können Sie Ihre Vorstellungen und Erwartungen in den Praktika einbringen? | |
| h) Wie gut fühlen Sie sich in Relation zu dem aktuellen Stadium Ihrer Ausbildung auf den Polizeiberuf vorbereitet? | |

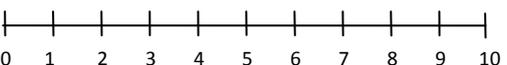
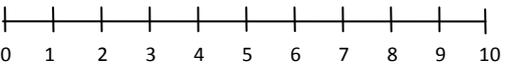
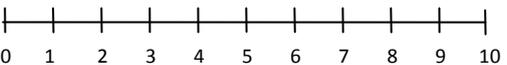
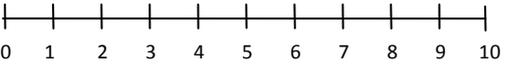
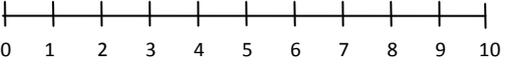
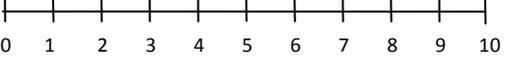
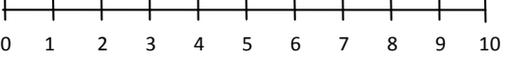
4. Angaben zum Auswahlverfahren

Im Auswahlverfahren für den gehobenen Polizeivollzugsdienst werden BewerberInnen regelmäßig nach der persönlichen Berufsmotivation gefragt. Die folgenden Fragen beziehen sich auf Ihre Erfahrungen.

- a) Wie bewusst waren Ihnen die Motive, weshalb Sie PolizeibeamtIn werden wollten, vor Ihrem eigenen Auswahlverfahren? 
- b) In welchem Umfang hatten Sie sich auf eine solche Frage vorbereitet? 
- c) In welchem Maße entsprachen damals Ihre Angaben dazu den Tatsachen? 
- d) Wie viel Bedeutung sollte dieser Frage im Auswahlgespräch Ihrer Meinung nach zukommen? 

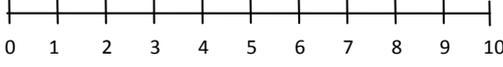
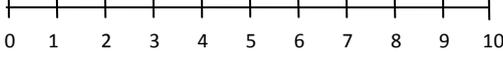
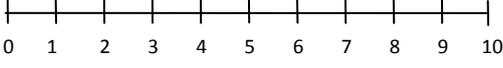
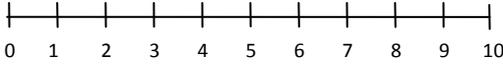
5. Allgemeine Bewertungen der Polizeiarbeit

Im Folgenden finden Sie Beschreibungen bzw. Merkmale der Polizeiarbeit. Kennzeichnen Sie auf der jeweiligen Skala, in welchem Maße Sie mit diesen Aussagen übereinstimmen.

- a) Der Polizeiberuf hat in der Bevölkerung ein hohes Ansehen. 
- b) Eigeninitiative ist ein wesentliches Element der polizeilichen Arbeit. 
- c) Die polizeiliche Arbeit ist gekennzeichnet durch viel Abwechslung und wenig Routine. 
- d) In der Polizei ist viel Gemeinschaftssinn zwischen den KollegInnen zu finden. 
- e) Die Kriterien für das berufliche Fortkommen in der Polizei sind transparent. 
- f) Der Dienstsport wird in der Polizei wichtig genommen. 
- g) Frauen finden in der Polizei die gleiche Anerkennung wie Männer. 
- h) Der Beamtenstatus gewährleistet die notwendige Sicherheit, die die Polizei bei Ihrer Arbeit braucht. 
- i) Im Polizeiberuf kann man sich selbst verwirklichen. 

6. Angaben zu persönlichen Erfahrungen im Polizeiberuf

Hier geht es um Ihre persönlichen Einstellungen und Ihr Empfinden im Zusammenhang mit Ihrem Beruf. Tragen Sie bitte den für Sie zutreffenden Wert auf der jeweiligen Skala ein.

- a) In welchem Maße decken sich Ihre früheren Vorstellungen zu „Polizei“ mit dem, was Sie nun in der Praxis erleben? 
- b) Wie hoch ist der Grad der Übereinstimmung Ihrer Vorstellungen und Erwartungen von der polizeilichen Arbeit mit denen Ihrer KollegInnen auf der Dienststelle? 
- c) Wie hoch schätzen Sie die allgemeine Motivation auf den Dienststellen ein? 
- d) Wie sehr stellt Sie Ihre Tätigkeit bisher zufrieden? 
- e) Wie hoch ist Ihre Bereitschaft, in Ihrem Bekanntenkreis von Ihrer Ausbildung zu erzählen? 
- f) Wie wichtig ist Ihnen die Garantie des Arbeitsplatzes „auf Lebenszeit“? 
- g) Wenn Sie heute nochmals vor der Wahl stehen würden, wie hoch wäre Ihre Bereitschaft, den Polizeiberuf wieder zu wählen? 
- h) In welchem Maße würden Ihre Motive zur Berufswahl heute mit Ihren damaligen übereinstimmen? 

7. Persönliche Anmerkungen

Wenn Sie zu den einzelnen Fragen oder zu der Thematik insgesamt noch etwas anmerken möchten, dann haben Sie hier Gelegenheit dazu.

Vielen Dank!

Anlage 2: Musterexemplar Formular Auswahlverfahren

Auswahlkommission
Neueinstellungen 2008
- Der Vorsitzende -

Nummer:

Persönliche Berufsmotivation

Antwort zu Frage 2 des standardisierten
Fragenkatalogs anlässlich der Auswahlge-
spräche 2008:

„Welches waren ihre Beweggründe für ihre
Bewerbung bei der Polizei?“

Geschlecht: männlich weiblich

Name:

Vorname:

Geburtsdatum:

Angegebene Beweggründe:

Bestätigung:

Hiermit wird bestätigt, dass die vorstehend ausgewiesenen Antworten
von den jeweiligen Kandidatinnen und Kandidaten im Rahmen des
Einstellungsverfahrens 2008 abgegeben wurden.
Die Abschrift erfolgte aus den archivierten Prüfungsunterlagen.

Anlage 3: Auswertung zu Motivnennungen in der Befragung

Abbildung 47: Altersangaben zu Teilnehmer der Befragung

Deskriptive Statistik Alter der Teilnehmer

	N	Durchschnitt (Range)	Minimum	Maximum	Mittelwert	Std. Abweichung	Varianz
Alter	153	22	19	41	24,39	4,755	22,607
Valid N	153						

Abbildung 48: Verteilung nach Geschlecht (Befragung)

Verteilung nach Geschlecht

	1,männlich; 2, weiblich	Fälle					
		Total		Gültig		Fehlend	
		N	Prozent	N	Prozent	N	Prozent
Alter	1	99	100,0%	98	99,0%	1	1,0%
	2	54	100,0%	54	100,0%	0	0,0%

Abbildung 49: Verteilung nach Altersgruppen und Geschlecht (Befragung)

Alter nach Geschlecht geordnet

	1,männlich;2, weiblich	Statistik	Std. Error
Alter	1	Mittelwert	24,78,541
		Median	23,00
		Minimum	19
		Maximum	41
	2	Mittelwert	23,72,463
		Median	22,50
		Minimum	19
		Maximum	33

Abbildung 50: Motiv "Sicherer Arbeitsplatz, finanzielle Sicherheit" - Statistik

Motiv "Sicherer Arbeitsplatz, finanzielle Sicherheit"					
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozent	Kumulative Prozent
Wert	Rang 1	33	21,4	25,8	25,8
	Rang 2	43	27,9	33,6	59,4
	Rang 3	34	22,1	26,6	85,9
	Rang 4	16	10,4	12,5	98,4
	Rang 5	2	1,3	1,6	100,0
	Total	128	83,1	100,0	
Fehlend		26	16,9		
Total		154	100,0		

Abbildung 51: Motiv "Sicherer Arbeitsplatz, finanzielle Sicherheit" - Histogramm

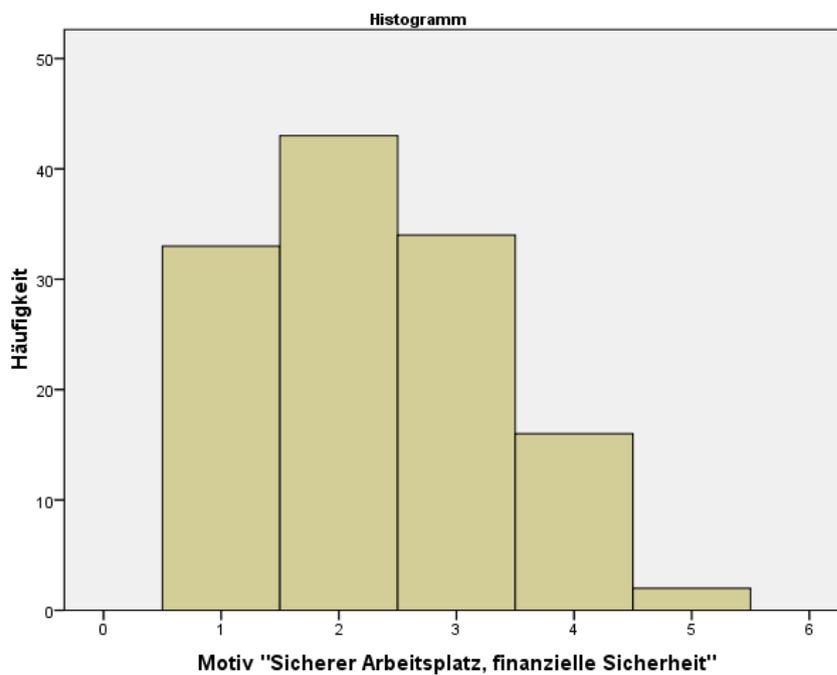


Abbildung 52: Motiv "Abwechslungsreiche, interessante, vielfältige Tätigkeit" - Statistik

Motiv "Abwechslungsreiche, interessante, vielfältige Tätigkeit"					
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozent	Kumulative Prozent
Gültig	Rang 1	63	40,9	48,8	48,8
	Rang 2	38	24,7	29,5	78,3
	Rang 3	18	11,7	14,0	92,2
	Rang 4	8	5,2	6,2	98,4
	Rang 5	2	1,3	1,6	100,0
	Total	129	83,8	100,0	
Fehlend		25	16,2		
Total		154	100,0		

Abbildung 53: Motiv "Abwechslungsreiche, interessante, vielfältige Tätigkeit" - Histogramm

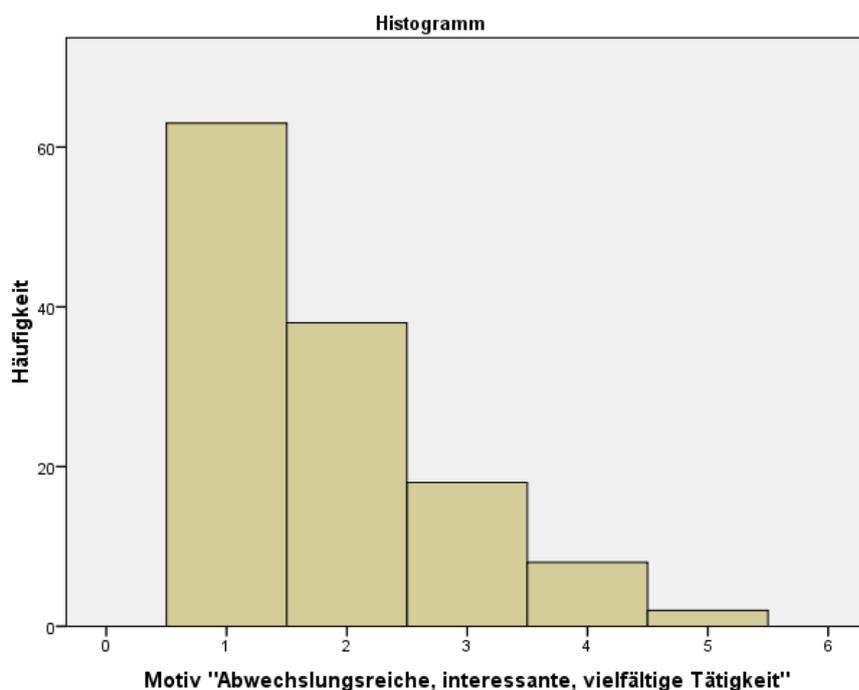


Abbildung 54: "Persönliche Herausforderung, Neugierde, Sport" - Statistik

Motiv "Persönliche Herausforderung, Neugierde, Sport"					
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozent	Kumulative Prozent
Gültig	Rang 1	6	3,9	18,8	18,8
	Rang 2	8	5,2	25,0	43,8
	Rang 3	10	6,5	31,2	75,0
	Rang 4	6	3,9	18,8	93,8
	Rang 5	1	0,6	3,1	96,9
	Rang 6	1	0,6	3,1	100,0
	Total	32	20,8	100,0	
Fehlend		122	79,2		
Total		154	100,0		

Abbildung 55: "Persönliche Herausforderung, Neugierde, Sport" - Histogramm

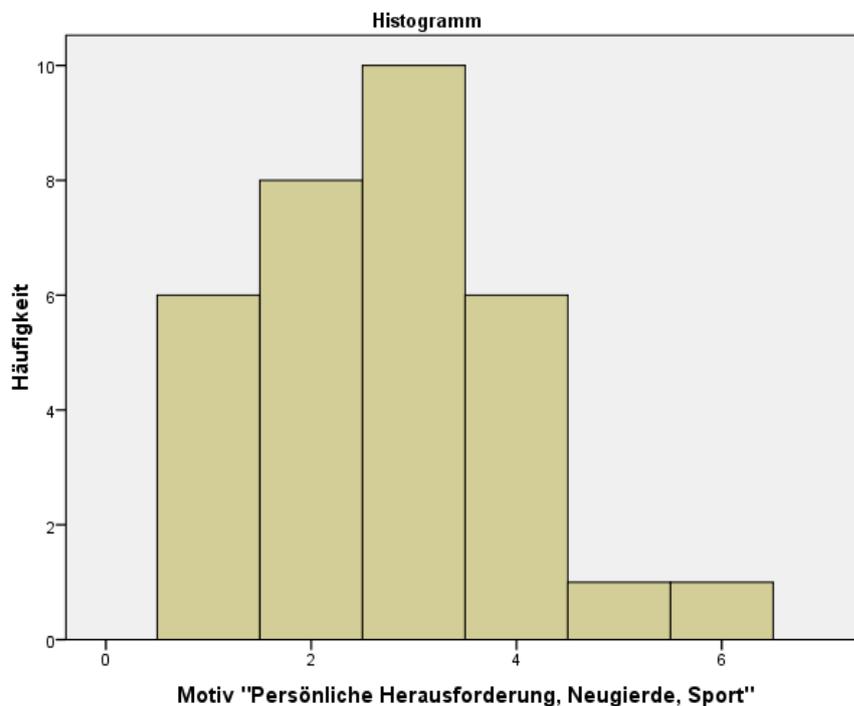


Abbildung 56: Motiv "Umgang mit Menschen" - Statistik

Motiv "Umgang mit Menschen"					
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozent	Kumulative Prozent
Gültig	Rang 1	14	9,1	28,6	28,6
	Rang 2	16	10,4	32,7	61,2
	Rang 3	13	8,4	26,5	87,8
	Rang 4	5	3,2	10,2	98,0
	Rang 5	1	0,6	2,0	100,0
	Total	49	31,8	100,0	
Fehlend		105	68,2		
Total		154	100,0		

Abbildung 57: Motiv "Umgang mit Menschen" - Histogramm

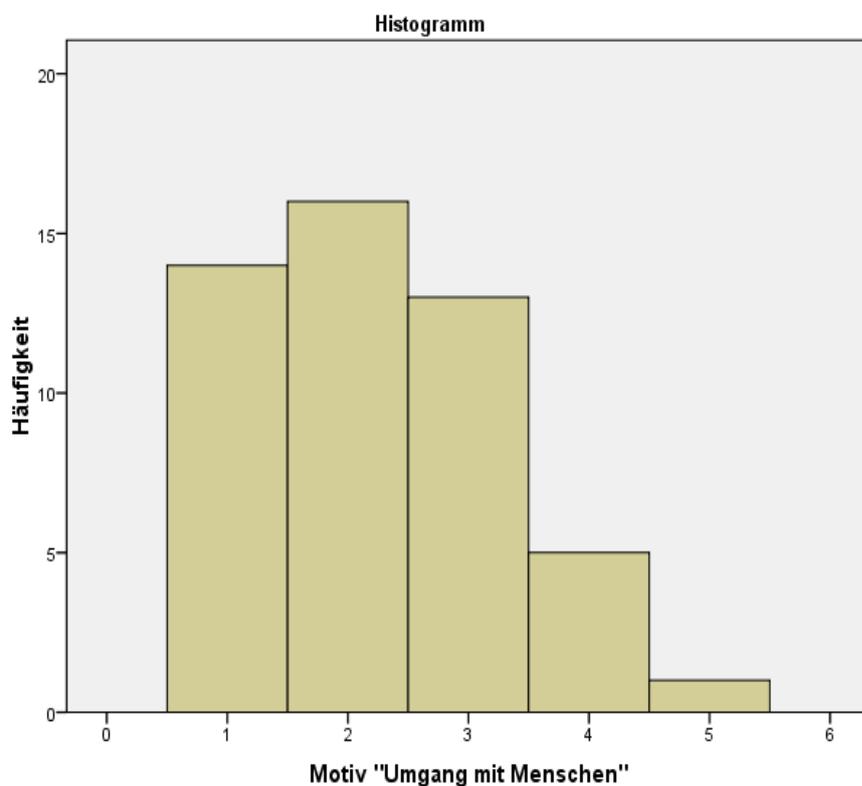


Abbildung 58: Motiv "Teamarbeit" - Statistik

Motiv "Teamarbeit"					
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozent	Kumulative Prozent
Gültig	Rang 1	4	2,6	12,9	12,9
	Rang 2	11	7,1	35,5	48,4
	Rang 3	9	5,8	29,0	77,4
	Rang 4	6	3,9	19,4	96,8
	Rang 5	1	0,6	3,2	100,0
	Total	31	20,1	100,0	
Fehlend		123	79,9		
Total		154	100,0		

Abbildung 59: Motiv "Teamarbeit" - Histogramm

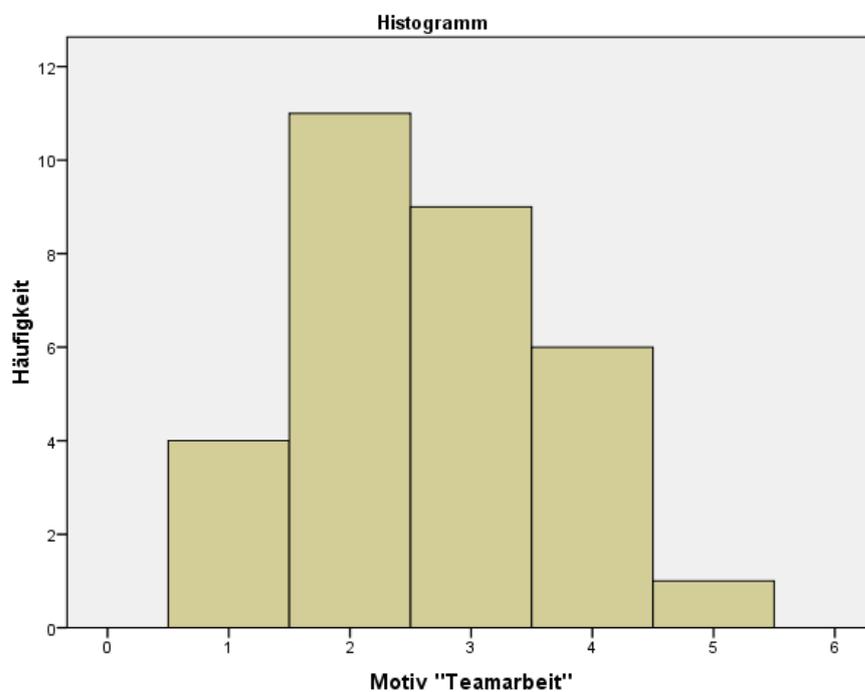


Abbildung 60: Motiv "Anderen Menschen helfen" - Statistik

Motiv "Anderen Menschen helfen"					
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozent	Kumulative Prozent
Gültig	Rang 1	10	6,5	26,3	26,3
	Rang 2	10	6,5	26,3	52,6
	Rang 3	13	8,4	34,2	86,8
	Rang 4	4	2,6	10,5	97,4
	Rang 5	1	0,6	2,6	100,0
	Total	38	24,7	100,0	
Fehlend		116	75,3		
Total		154	100,0		

Abbildung 61: Motiv "Anderen Menschen helfen" - Histogramm

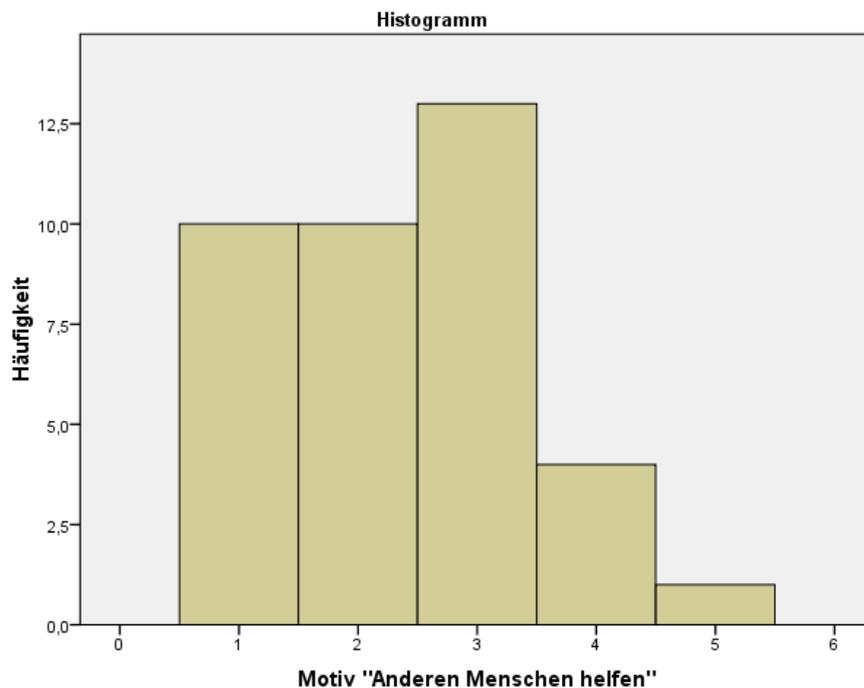


Abbildung 62: Motiv "Verantwortungsvoller Beruf" - Statistik

Motiv "Verantwortungsvoller Beruf"					
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozent	Kumulative Prozent
Gültig	Rang 1	6	3,9	40,0	40,0
	Rang 2	3	1,9	20,0	60,0
	Rang 3	5	3,2	33,3	93,3
	Rang 4	1	0,6	6,7	100,0
	Total	15	9,7	100,0	
Fehlend		139	90,3		
Total		154	100,0		

Abbildung 63: Motiv "Verantwortungsvoller Beruf" - Histogramm

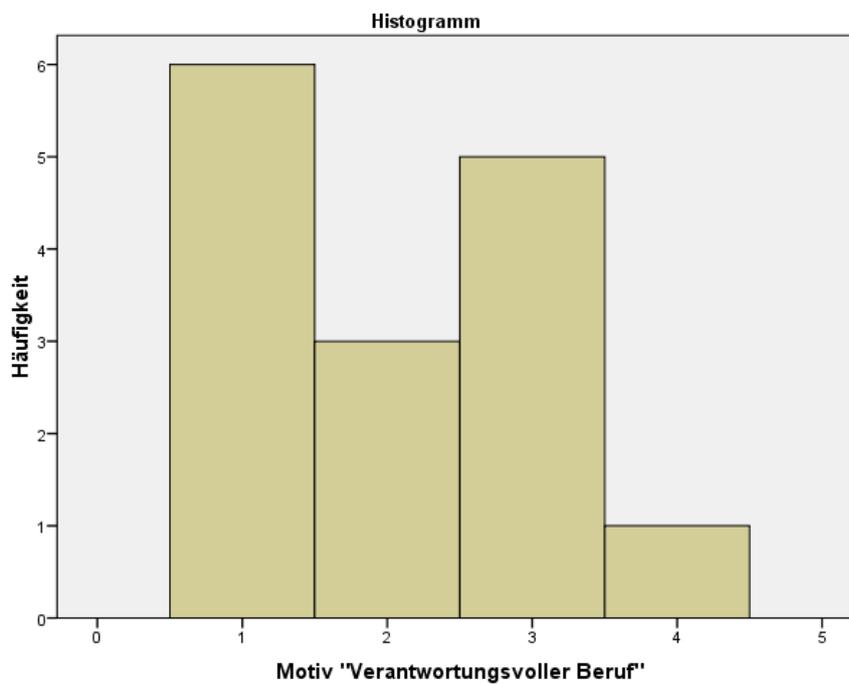


Abbildung 64: Motiv "Lebenstraum, Vorbilder, bisherige Unzufriedenheit" - Statistik

Motiv "Lebenstraum, Vorbilder, bisherige Unzufriedenheit"					
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozent	Kumulative Prozent
Gültig	Rang 1	9	5,8	50,0	50,0
	Rang 2	3	1,9	16,7	66,7
	Rang 3	4	2,6	22,2	88,9
	Rang 4	2	1,3	11,1	100,0
	Total	18	11,7	100,0	
Fehlend		136	88,3		
Total		154	100,0		

Abbildung 65: Motiv "Lebenstraum, Vorbilder, bisherige Unzufriedenheit" - Histogramm

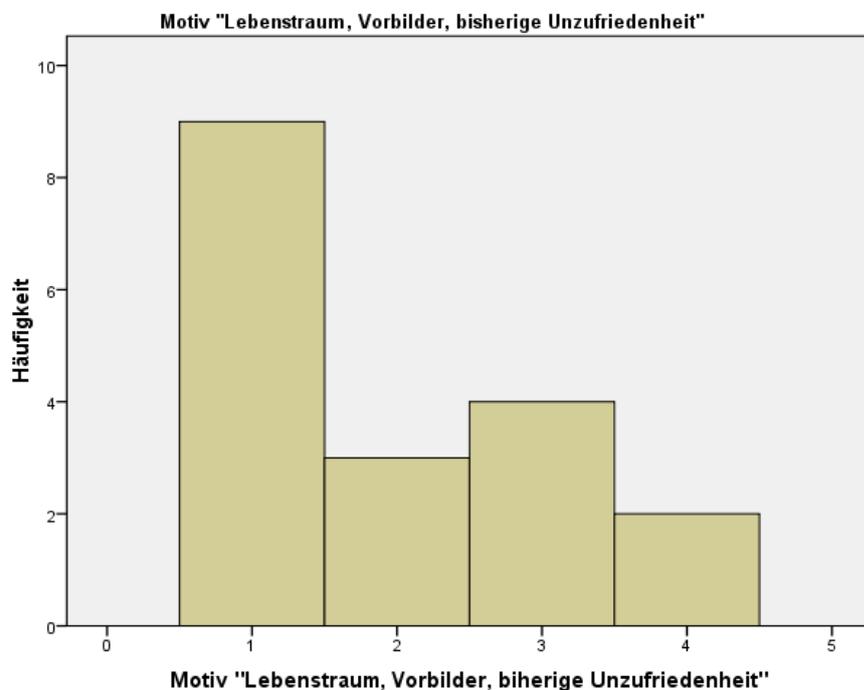


Abbildung 66: Motiv "Ansehen, Anerkennung, Studium" - Statistik

Motiv "Ansehen, Anerkennung, Studium"					
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozent	Kumulative Prozent
Gültig	Rang 1	2	1,3	10,0	10,0
	Rang 2	5	3,2	25,0	35,0
	Rang 3	7	4,5	35,0	70,0
	Rang 4	4	2,6	20,0	90,0
	Rang 5	2	1,3	10,0	100,0
	Total	20	13,0	100,0	
Fehlend		134	87,0		
Total		154	100,0		

Abbildung 67: Motiv "Ansehen, Anerkennung, Studium" - Histogramm

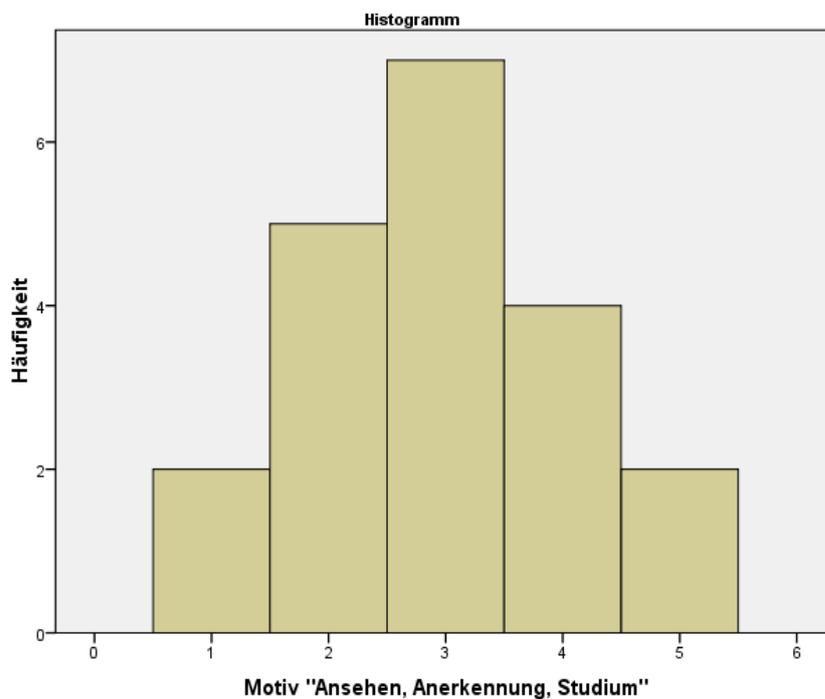


Abbildung 68: Motiv "Aufstiegsmöglichkeiten, Karriere" - Statistik

Motiv "Aufstiegsmöglichkeiten, Karriere"					
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozent	Kumulative Prozent
Gültig	Rang 2	5	3,2	21,7	21,7
	Rang 3	8	5,2	34,8	56,5
	Rang 4	8	5,2	34,8	91,3
	Rang 5	2	1,3	8,7	100,0
	Total	23	14,9	100,0	
Fehlend		131	85,1		
Total		154	100,0		

Abbildung 69: Motiv "Aufstiegsmöglichkeiten, Karriere" - Histogramm

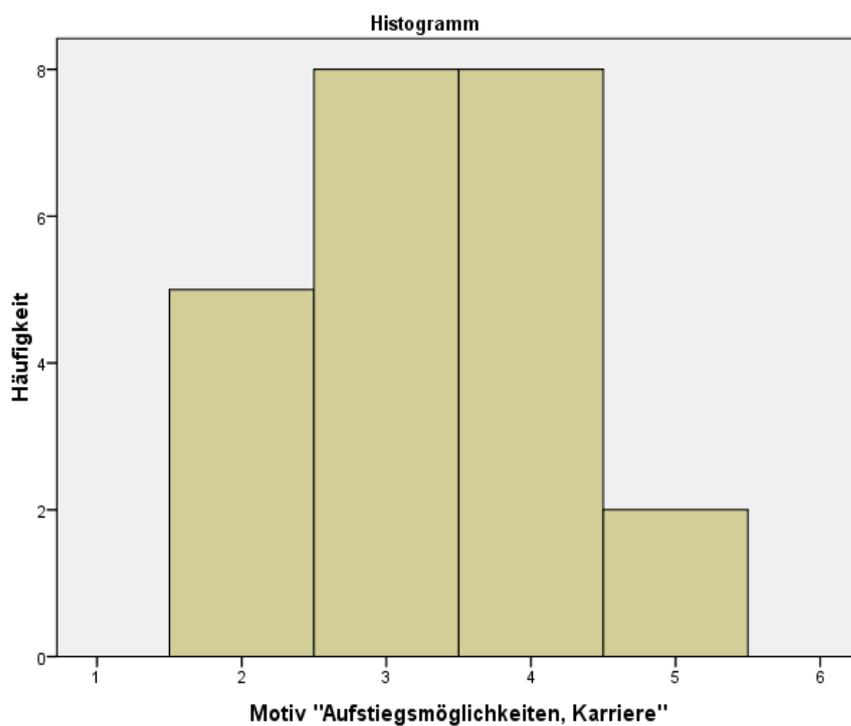


Abbildung 70: Motiv "finanzielle Karriere, hohes Einkommen" - Statistik

Motiv "finanzielle Karriere, hohes Einkommen"					
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozent	Kumulative Prozent
Gültig	Rang 1	1	,6	4,2	4,2
	Rang 2	4	2,6	16,7	20,8
	Rang 3	8	5,2	33,3	54,2
	Rang 4	10	6,5	41,7	95,8
	Rang 5	1	0,6	4,2	100,0
	Total	24	15,6	100,0	
Fehlend		130	84,4		
Total		154	100,0		

Abbildung 71: Motiv "finanzielle Karriere, hohes Einkommen" - Histogramm

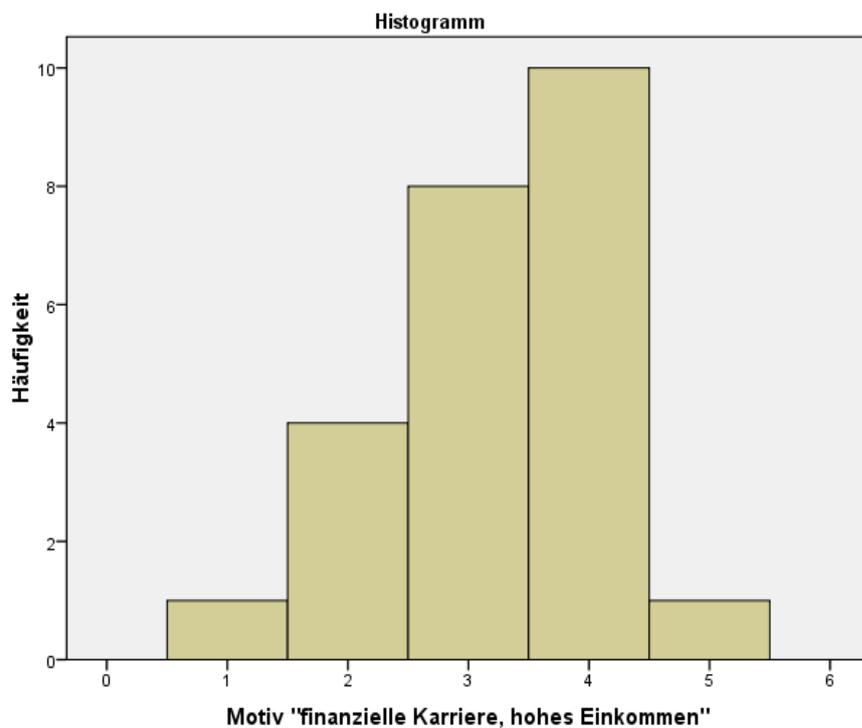


Abbildung 72: Motiv "Für Recht und Ordnung sorgen" - Statistik

Motiv "Für Recht und Ordnung sorgen"					
		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozent	Kumulative Prozent
Gültig	Rang 1	2	1,3	22,2	22,2
	Rang 2	2	1,3	22,2	44,4
	Rang 3	2	1,3	22,2	66,7
	Rang 4	2	1,3	22,2	88,9
	Rang 5	1	0,6	11,1	100,0
	Total	9	5,8	100,0	
Fehlend		145	94,2		
Total		154	100,0		

Abbildung 73: Motiv "Für Recht und Ordnung sorgen" - Histogramm

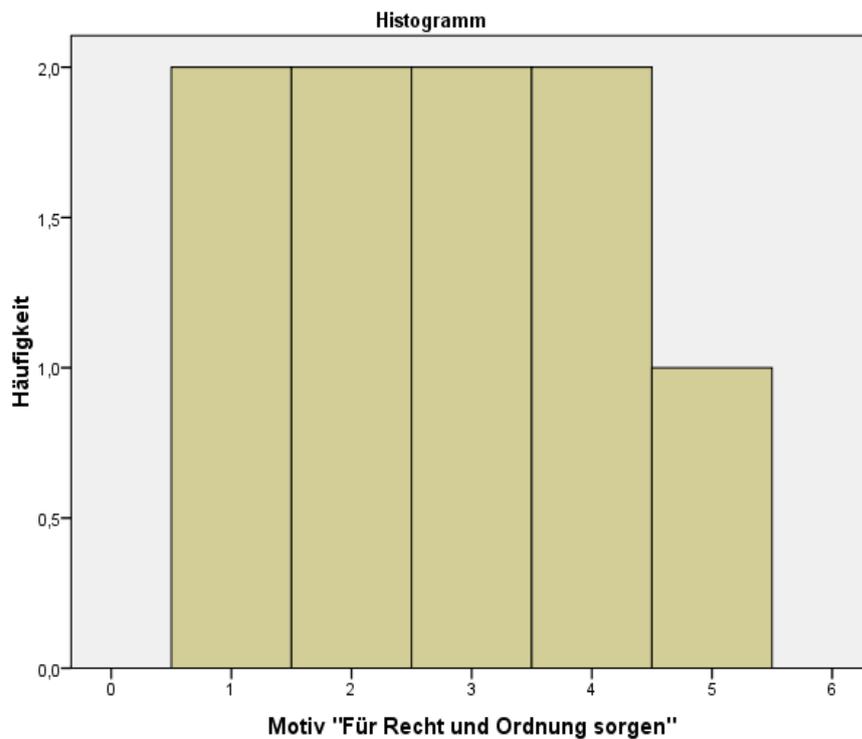


Abbildung 74: Verhältnis zwischen Alter und Hauptmotive (Befragung)

Altersgruppen: AG 1: 19 – 22 AG 2: 23 – 26 AG 3: 27 – 30 AG 4: über 30		Fälle					
		Gültige Werte		Fehlend		Total	
		N	Prozent	N	Prozent	N	Prozent
Motiv "Abwechslungsreiche, interessante, vielfältige Tätigkeit"	19 - 22	63	87,5%	9	12,5%	72	100,0%
	23 - 26	38	82,6%	8	17,4%	46	100,0%
	27 - 30	16	84,2%	3	15,8%	19	100,0%
	> 30	11	68,8%	5	31,2%	16	100,0%

Altersgruppen: AG 1: 19 – 22 AG 2: 23 – 26 AG 3: 27 – 30 AG 4: über 30		Fälle					
		Gültige Werte		Fehlend		Total	
		N	Prozent	N	Prozent	N	Prozent
Motiv "Sicherer Arbeitsplatz, finanzielle Sicherheit"	19 - 22	58	80,6%	14	19,4%	72	100,0%
	23 - 26	41	89,1%	5	10,9%	46	100,0%
	27 - 30	18	94,7%	1	5,3%	19	100,0%
	> 30	10	62,5%	6	37,5%	16	100,0%

Abbildung 75: Verhältnis Geschlecht zu Motiv 1

Motiv "Sicherer Arbeitsplatz, finanzielle Sicherheit" * 1,männlich;2, weiblich					
			männlich	weiblich	Total
Motiv "Sicherer Arbeitsplatz, finanzielle Sicherheit"	Rang 1	Anzahl	25	8	33
		% von 1,männlich; 2, weiblich	29,1	19,5	26,0
	Rang 2	Anzahl	25,0	17,0	42,0
		% von 1,männlich; 2, weiblich	29,1	41,5	33,1
	Rang 3	Anzahl	25,0	9,0	34,0
		% von 1,männlich; 2, weiblich	29,1	22,0	26,8
	Rang 4	Anzahl	11,0	5,0	16,0
		% von 1,männlich; 2, weiblich	12,8	12,2	12,6
	Rang 5	Anzahl	0,0	2,0	2,0
		% von 1,männlich; 2, weiblich	0,0	4,9	1,6
	Total	Anzahl	86,0	41	127
		% von 1,männlich; 2, weiblich	100,0	100	100

Abbildung 76: Verhältnis Geschlecht zu Motiv 1 - Grafik

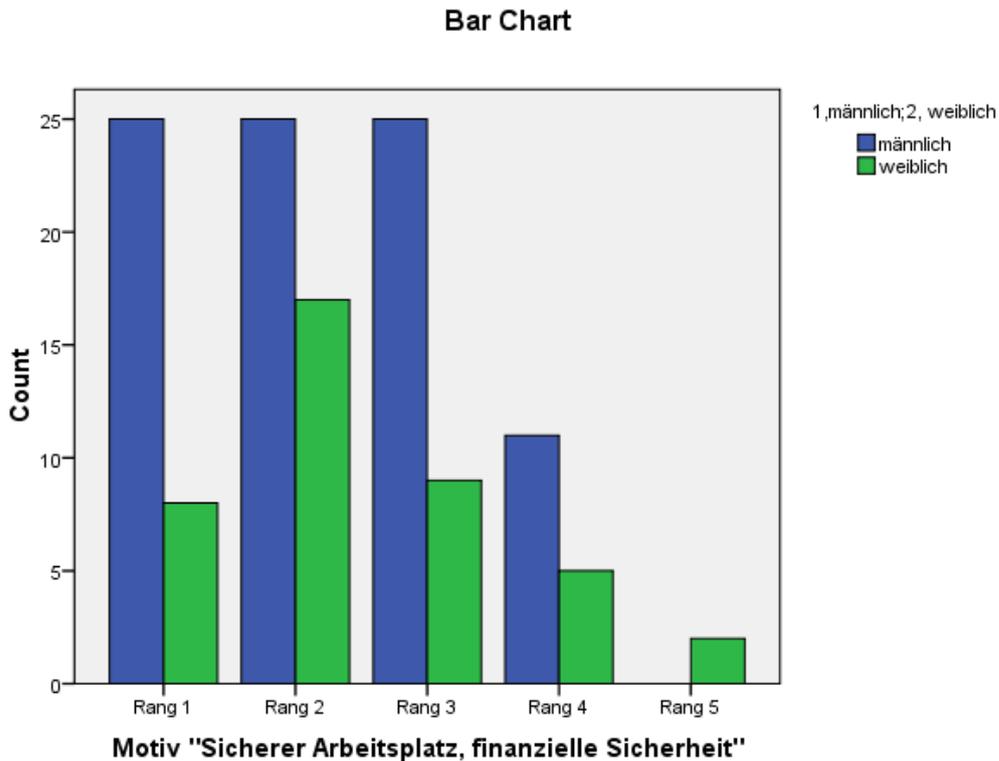
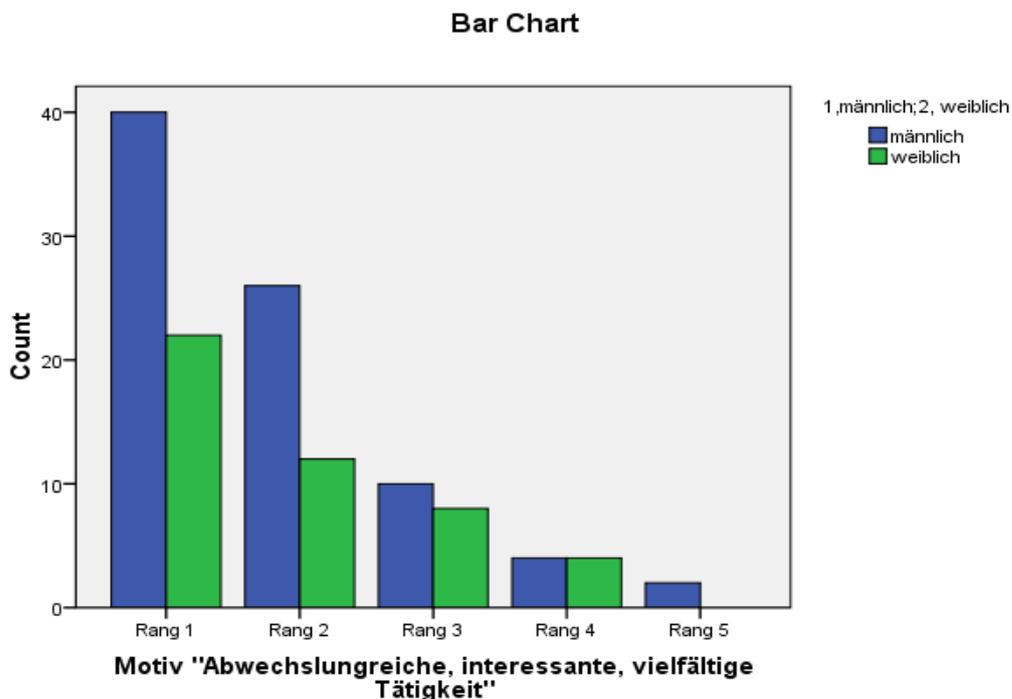


Abbildung 77: Verhältnis Geschlecht zu Motiv 2

Motiv "Abwechslungsreiche, interessante, vielfältige Tätigkeit" * 1,männlich;2, weiblich					
		1,männlich;2, weiblich			
		männlich	weiblich	Total	
Motiv "Abwechslungs- reiche, interessante, vielfältige Tätigkeit"	Rang 1	Anzahl	40	22	62
		% von 1,männlich; 2, weiblich	48,80%	47,80%	48,40%
	Rang 2	Anzahl	26	12	38
		% von 1,männlich; 2, weiblich	31,70%	26,10%	29,70%
	Rang 3	Anzahl	10	8	18
		% von 1,männlich; 2, weiblich	12,20%	17,40%	14,10%
	Rang 4	Anzahl	4	4	8
		% von 1,männlich; 2, weiblich	4,90%	8,70%	6,20%
	Rang 5	Anzahl	2	0	2
		% von 1,männlich; 2, weiblich	2,40%	0,00%	1,60%
	Total	Anzahl	82	46	128
		% von 1,männlich; 2, weiblich	100,00%	100,00%	100,00%

Abbildung 78: Verhältnis Geschlecht zu Motiv 2 -Grafik



Anlage 4: Auswertungen der Fragebogen-Komplexe 3 - 6

Abbildung 79: Ergebnisse zu Komplex 3: Persönliche Erwartungen an die Ausbildung

		Statistik						
		Erwartung Ausbil- dung	Erwartung Theorie- Anteil	Erwartung Praxis- Anteil	Vorstel- lung Realität	Praxis- bezug	Gestaltung Unterricht	Gestal- tung Praktika
N	Gültig	154	153	154	154	154	152	153
	Fehlend	0	1	0	0	0	2	1
MW		7,3	6,2	8,5	7,0	6,2	6,3	7,9
Std. Abweichung		1,54	1,86	2,16	1,93	2,03	2,13	1,72

Abbildung 80: Ergebnisse zu Komplex 4: Angaben zum Auswahlverfahren

		Motiv- Bewusstsein	Motiv Vorbereitung	Benennung d. tatsächlichen Motivation	Bedeutung der Abfrage „Motiv“
N	Gültig	153	152	151	152
	Fehlend	1	2	3	8
Mittelwert		8,9	8,9	9,4	8,19
Modalwert		9	11	11	10
Std. Abweichung		1,75	2,35	1,56	2,366

Abbildung 81: Auswertung zu Komplex 5: Bewertung der Polizeiarbeit

Statistik Teil 1

		Ansehen	Eigeninitiative	Abwechslung	Gemeinschaftssinn
N	Gültig	154	153	154	154
	Fehlend	0	1	0	0
Mittelwert		8,2	8,3	8,0	8,6
Modalwert		9	9	9	10
Std. Abweich.		1,801	1,964	1,873	1,831

Statistik Teil 2

		Fortkommen transparent	Dienstsport	Frauen	Beamten- status	Selbstver- wirklichung
N	Gültig	154	154	154	154	154
	Fehlend	0	0	0	0	0
Mittelwert		5,8	5,0	7,0	7,5	7,2
Modalwert		6	6	8	10	8
Std. Abweich.		2,406	2,575	2,357	2,510	2,068

Abbildung 82: Auswertung zu Komplex 6: Persönliche Erfahrungen im Polizeiberuf

Statistik Teil 1

		Übereinstimmung Erwartung – Praxis	Übereinstimmung eigene – fremde Erwartung	Allgemeine Motivation auf den Dienststellen	Grad der Berufszufriedenheit
N	Gültig	151	150	153	150
	Fehlend	3	4	1	4
Mittelwert		7,78	7,50	6,65	8,63
Modalwert		9	8	7 a	9
Std. Abweich.		1,890	1,621	1,855	1,930
a. Multiple modes exist. The smallest value is shown					

Statistik Teil 2

		Bereitschaft, vom Beruf zu erzählen	Arbeitsplatzgarantie „auf Lebenszeit“	Bereitschaft, Beruf wiederzuwählen
N	Gültig	152	151	152
	Fehlend	2	3	2
Mittelwert		8,48	10,19	9,89
Modalwert		9	11	11
Std. Abweich.		2,153	1,267	1,975

Anlage 5: Angaben zur Berufswahlmotivation im Auswahlgespräch

Abbildung 83: Motivnennungen im Auswahlgespräch

Motive	männlich	weiblich	Gesamt
1. Sicherer Arbeitsplatz; finanzielle Sicherheit	30	7	37
2. Interessanter, abwechslungsreicher, vielfältiger Beruf	53	21	74
3. Umgang mit Menschen	45	17	62
4. Menschen helfen	21	8	29
5. Teamarbeit	16	12	28
6. Persönliche Herausforderung; Neugierde; Sport treiben	9	7	16
7. Verantwortungsvoller Beruf	9	4	13
8. Lebens- bzw. Kindheitstraum; Vorbild, berufliche Unzufriedenheit	19	3	22
9. Ansehen/Status; Anerkennung; Ausbildung in Form eines Studiums	2	4	6
10. Aufstiegsmöglichkeiten; berufliche Karriere	8	1	9
11. Hohes Einkommen; finanzielle Karriere	4	4	8
12. Recht und Ordnung umsetzen; für Gerechtigkeit sorgen	12	5	17
Total	228	93	321

Abbildung 84: Verteilung der Motive (Auswahlgespräch)

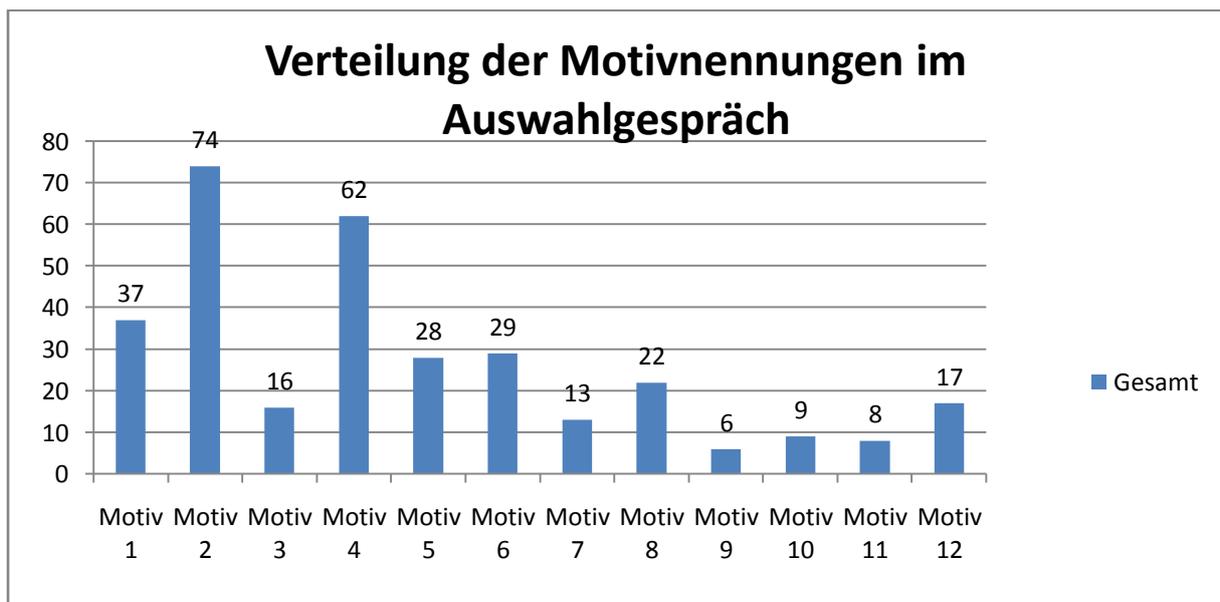


Abbildung 85 und 86: Geschlechtsbezogene Motivverteilung (Auswahlgespräch)

