

# **ROLLENKONFLIKT UND ARBEITSBELASTUNG VON STRAFVOLLZUGSBEDIENSTETEN**

Empirische Überprüfung einer erweiterten Version des  
JDCS Modells

## **DIPLOMARBEIT**

Zur Erlangung des Magistergrades der Naturwissenschaften  
an der Fakultät für Psychologie der Universität Wien

Eingereicht von

**Manuela Kloibhofer**

Wien, Mai 2005

## DANKSAGUNG

An dieser Stelle möchte ich all jenen Personen meinen Dank aussprechen, die mich auf dem langen Weg von der Auswahl und Festlegung des Themas bis zur Fertigstellung dieser Diplomarbeit begleitet und unterstützt haben.

Zuallererst bedanke ich mich herzlich bei Dipl.-Psych. Andreas Fischer für seine hervorragende Betreuung. Auch Prof. Korunka möchte ich für die anregenden Diskussionen und Tipps im Forschungsseminar danken.

Ein besonderer Dank gilt Dr. Babsi Brunbauer, die viele Tage und Nächte geopfert hat, mir nicht nur ihr statistisches Wissen zu vermitteln, sondern mich auch immer wieder zu ermutigen und zu neuen Ideen anzuregen.

Meinen Freundinnen Silke und Cornelia danke ich für das Korrekturlesen der Arbeit und des Fragebogens und ihren Verbesserungsvorschlägen.

Mein Dank gilt außerdem Karl Aichinger und Franz Pauser von der Personalvertretung der Justizwachebediensteten, Dr. Michael Neider und Dr. Peter Doblinger aus dem Bundesministerium für Justiz sowie der Anstaltsleiterin Christine Meier (JA Mittersteig) und den Anstaltsleitern Peter Prechtl (JA Josefstadt), Mag. Christian Timm (JA Simmering) und Dr. Wolfgang Werdenich (JA Favoriten), deren Genehmigung und Unterstützung die Arbeit erst ermöglichte.

Auch allen Personen, die meinen umfangreichen Fragebogen mit viel Geduld ausgefüllt haben, gebührt mein Dank.

Schließlich danke ich meinen Eltern von ganzem Herzen, dass sie meine Pläne und Träume stets gefördert und mich während meiner gesamten Studienzeit finanziell und emotional unterstützt haben.

## ABSTRACT

In dieser Untersuchung wurde das Konstrukt des Rollenkonflikts in das Job Demand-Control-Support (JDCS) Modell integriert und an einer Stichprobe von 193 Strafvollzugsbediensteten getestet. Zu den erhobenen Variablen zählten Arbeitsbelastungen, Rollenkonflikt zwischen Sicherheits- und Resozialisierungszielen, Tätigkeitsspielraum, soziale Unterstützung und gesundheitsbezogene Faktoren. Darüber hinaus wurden Justizwachebeamten und Sozialarbeiter/Psychologen sowie männlichen und weiblichen Beamte hinsichtlich Sicherheits- vs. Resozialisierungsorientierung, Rollenkonflikt und Gesundheitsverhalten bzw. -erleben miteinander verglichen. Die dreifachen Interaktionseffekte des JDCS Modells zwischen Belastungen, Tätigkeitsspielraum und sozialer Unterstützung konnten nicht nachgewiesen werden, die Pufferhypothese (soziale Unterstützung verringert die negativen Effekte der Arbeitsbelastungen) fand jedoch teilweise Bestätigung. Des Weiteren wiesen die Sozialarbeiter und Psychologen eine signifikant geringere Ausprägung an Rollenkonflikt, eine höhere Resozialisierungsorientierung sowie eine stärkere Schonhaltung der Arbeit gegenüber auf als die Justizwachebeamten. Geschlechtsunterschiede ergaben sich nur hinsichtlich der Gesundheit, wobei die Justizwachebeamtinnen mehr gesundheitsförderndes Verhalten und Erleben zeigten als die Justizwachebeamten. Ferner ergab sich der Trend, dass Sicherheitsziele von den Justizwachebeamten zum aktuellen Zeitpunkt als noch bedeutsamer eingeschätzt wurden als zum Zeitpunkt des Berufseintritts, während es sich bei den Zielen der Resozialisierung umgekehrt verhielt. Sowohl die Resozialisierungs- als auch die Sicherheitsorientierung korrelierte positiv mit gesundheitsförderlichem Verhalten und Erleben. Die Ergebnisse implizieren, dass Gesundheitsförderung der Strafvollzugsbediensteten bei einer Erhöhung des Tätigkeitsspielraumes sowie der sozialen Unterstützung in der Arbeit und einer Reduktion der Arbeitsbelastungen ansetzen sollte. Spezielle Maßnahmen zur Beanspruchungsoptimierung für die Justizwachebeamten sollten darüber hinaus dazu beitragen, dass diese neben den Aufgaben der Erhaltung der Sicherheit auch verstärkt ihrem Resozialisierungsauftrag nachkommen können.

# INHALTSVERZEICHNIS

<b>1</b>	<b>EINLEITUNG</b> .....	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>ROLLENTHEORIE</b> .....	<b>3</b>
2.1	Das Rollenepisodenmodell .....	3
2.2	Empirische Überprüfung des Rollenepisodenmodells.....	7
2.3	Rollenkonflikt und Arbeitsstress im Strafvollzug .....	8
2.4	Frauen im Strafvollzug .....	14
<b>3</b>	<b>KONZEPTE ZU ARBEITSBEDINGUNGEN UND GESUNDHEIT</b> .....	<b>17</b>
3.1	Job Demand-Control Modell .....	18
3.1.1	<i>Theoretischer Hintergrund des JDC Modells</i> .....	18
3.1.2	<i>Empirische Überprüfung des JDC Modells</i> .....	19
3.2	Job Demand-Control-Support Modell .....	20
3.2.1	<i>Theoretischer Hintergrund des JDCS Modells</i> .....	20
3.2.2	<i>Empirische Überprüfung des JDCS Modells</i> .....	22
<b>4</b>	<b>ARBEITSBEZOGENES VERHALTENS- U. ERLEBENSMUSTER</b> .....	<b>28</b>
4.1	Die Skalen und Sekundärdimensionen .....	29
4.2	Bewältigungsmuster.....	31
4.3	Relevanz der Muster in Bezug auf die Gesundheit.....	33
4.3.1	<i>Befindensbeeinträchtigungen</i> .....	33
4.3.2	<i>Lebensgefühl</i> .....	34

4.3.3	<i>Erholungserleben</i> .....	34
4.3.4	<i>Krankentage</i> .....	34
4.3.5	<i>Burnout-Syndrom</i> .....	34
4.4	Bewältigungsmuster und Berufsvergleich.....	35
4.5	Bewältigungsmuster und Regionenvergleich.....	36
4.6	Bewältigungsmuster und Tätigkeitsbereich.....	37
4.7	Bewältigungsmuster und Geschlecht.....	37
4.8	Bewältigungsmuster und Alter.....	37
4.9	Bewältigungsmuster und Tätigkeitsmerkmale.....	38
4.10	AVEM und das JDC Modell.....	38
<b>5</b>	<b>PLANUNG UND DURCHFÜHRUNG</b> .....	<b>40</b>
5.1	Problemdarstellung und Zielsetzung.....	40
5.2	Fragestellungen und Hypothesen.....	41
5.3	Untersuchungsdesign.....	44
5.4	Variablen.....	45
5.5	Instrumente.....	46
5.6	Auswertungsmethoden.....	50
5.7	Datenerhebung.....	51
5.8	Stichprobenbeschreibung.....	51
<b>6</b>	<b>ERGEBNISSE</b> .....	<b>53</b>
6.1	Skalenwerte.....	53

6.2	Arbeitsbelastungen der Strafvollzugsbediensteten .....	55
6.3	Arbeitsressourcen der Strafvollzugsbediensteten .....	57
6.4	Berufsbezogene Ziele und Motive der Strafvollzugsbediensteten .....	58
6.5	Prüfung des Job Demand-Control-Support Modells .....	60
6.5.1	<i>Ergebnisse des adaptierten JDCS Modells</i> .....	60
6.5.2	<i>Ergebnisse des traditionellen JDCS Modells</i> .....	64
6.5.3	<i>Diskussion</i> .....	67
6.6	Vergleich der Justizwache, Sozialarbeiter und Psychologen.....	69
6.6.1	<i>Persönliche Orientierung</i> .....	70
6.6.1.1	Persönliche Orientierung der Justizwachebeamten .....	70
6.6.1.2	Persönliche Orientierung der Sozialarbeiter und Psychologen.....	73
6.6.1.3	Vergleich in der persönlichen Orientierung.....	73
6.6.2	<i>Selbst- vs. vermutetes Fremdbild</i> .....	74
6.6.2.1	Selbst- vs. vermutetes Fremdbild der Justizwache .....	74
6.6.2.2	Selbst- vs. vermutetes Fremdbild der Sozialarbeiter und Psychologen.....	77
6.6.2.3	Vergleich im Resozialisierungs-Sicherheits-Rollenkonflikt .....	80
6.6.3	<i>vermutetes vs. tatsächliches Fremdbild</i> .....	81
6.6.3.1	vermutetes vs. tatsächliches Fremdbild Justizwache .....	81
6.6.3.2	vermutetes vs. tatsächliches Fremdbild Sozialarbeiter/Psychologen .....	85
6.6.4	<i>Diskussion</i> .....	87
6.7	AVEM-Musterverteilung nach Beruf .....	90

6.7.1	<i>Ergebnisse</i> .....	90
6.7.2	<i>Diskussion</i> .....	93
6.8	Ergebnisse der Justizwache .....	94
6.8.1	<i>Veränderung der persönlichen Orientierung</i> .....	94
6.8.2	<i>Diskussion</i> .....	96
6.8.3	<i>Persönliche Orientierung und Gesundheit</i> .....	97
6.8.4	<i>Diskussion</i> .....	99
6.8.5	<i>Geschlechtsunterschiede</i> .....	100
6.8.6	<i>Diskussion</i> .....	104
<b>7</b>	<b>ZUSAMMENFASSUNG</b> .....	<b>106</b>
	<b>LITERATURVERZEICHNIS</b> .....	<b>110</b>
	<b>ANHANG</b> .....	<b>117</b>

## 1 EINLEITUNG

Zahlreiche Studien unterstützen die Annahme, dass sich Strafvollzugsbedienstete<sup>1</sup> in einem besonders stressreichen Arbeitsumfeld befinden und im Vergleich zu anderen Berufsgruppen unter erhöhtem psychosozialen Druck leiden (z. B. Auerbach, Quick & Pegg, 2003; Cheek & Miller, 1983; Schaarschmidt & Ksienzyk, 2003; Stohr, Lovrich & Wilson, 1994). Was kennzeichnet aber nun diese Belastungen und was kann getan werden, um ihren negativen Einfluss auf das Wohlbefinden der Bediensteten zu reduzieren?

Seit dem Inkrafttreten des Strafvollzugsgesetzes im Jahre 1970 besteht das erste Ziel im Strafvollzug in der Resozialisierung und Betreuung von Insassen. Dementsprechend besagt § 20 Satz 1 des Strafvollzugsgesetzes, dass „der Vollzug der Freiheitsstrafe [...] den Verurteilten zu einer rechtschaffenen und den Bedürfnissen des Gemeinschaftslebens angepassten Lebenseinstellung verhelfen und sie abhalten [soll], schädlichen Neigungen nachzugehen“ (Kunst, 1979, S. 48). Im Absatz 2 wird als zweites Ziel die Aufrechterhaltung der Sicherheit und Ordnung in den Justizanstalten festgelegt (Kunst, 1979).

Die beiden Ziele der Sicherheit und Resozialisierung erweisen sich vielfältig als miteinander unvereinbar, was Folgen für die Strafvollzugsbediensteten mit sich bringt. Vor allem die Justizwachebeamten sehen sich oft dem Zielkonflikt zwischen den Arbeitsbereichen Resozialisierung und Sicherheit ausgeliefert (z. B. Dowden & Tellier, 2004). Zusätzlich zu diesem Zielkonflikt haben sich die Arbeitsbelastungen der Justizwache in letzter Zeit sowohl quantitativ als auch qualitativ verändert. So stellen insbesondere Überbelegung und Personalmangel aktuelle Probleme dar.

Die Fachdienste in österreichischen Justizanstalten machen rund 25 % des Gesamtpersonals aus und nehmen gegenüber der Justizwache eine Sonderstellung ein. Meist arbeiten sie nicht im Schichtdienst und sind nicht verbeamtet. Darüber hinaus liegt ihr Tätigkeitsschwerpunkt stärker im Bereich der Betreuung der Insassen und weniger in der sicheren Verwahrung, was zu Konflikten mit der Justizwache führen kann (vgl. Molitor, 1989).

---

<sup>1</sup>Aus Gründen der Lesbarkeit wird in dieser Arbeit immer dann nur die männliche Form verwendet, wenn beide Geschlechter gemeint sind. Bei Vergleichen zwischen weiblichen und männlichen Personen wird dies explizit angegeben.



Diese Arbeit hat vorrangig zum Ziel, einerseits die persönliche Orientierung (Resozialisierung vs. Sicherheit) von Strafvollzugsbediensteten zu erheben und darüber hinaus Rollenkonflikte aufzudecken, die aus den beiden unterschiedlichen Arbeitsbereichen resultieren. Es wird den Fragen nachgegangen, inwiefern sich verschiedene Berufsgruppen im Strafvollzug in ihrer persönlichen Orientierung unterscheiden und inwiefern sich der Rollenkonflikt in den unterschiedlichen Gruppen niederschlägt. Die Berufsgruppen, denen dabei das Hauptaugenmerk zuteil wird, sind einerseits Justizwachebeamte und andererseits Sozialarbeiter und Psychologen, da sich diese Gruppen in Bezug auf ihre Arbeitsaufgaben stark voneinander unterscheiden. Von den Sozialarbeitern und Psychologen werden hauptsächlich Betreuungsaufgaben gefordert, während von den Beamten sowohl die Betreuung als auch die Aufrechterhaltung der Sicherheit und Ordnung verlangt wird. In dieser Untersuchung werden Sozialarbeiter und Psychologen im Strafvollzug als eine gemeinsame Gruppe aufgefasst, da ihre Arbeitsbereiche ähnlich gestaltet sind (vgl. Holzbauer & Brugger, 1996).

Darüber hinaus soll sowohl das traditionelle als auch eine erweiterte Version des Job Demand-Control-Support (JDCS) Modells von Johnson und Hall (1988) überprüft werden, welche den Resozialisierungs-Sicherheits-Rollenkonflikt als spezifische Form der Arbeitsbelastung auffasst. Das JDCS Modell geht davon aus, dass hohe Arbeitsbelastungen, geringer Tätigkeitsspielraum sowie geringe soziale Unterstützung zu hohem Arbeitsstress führen.

In der vorliegenden Arbeit wird folglich der Zusammenhang zwischen dem Resozialisierungs-Sicherheits-Rollenkonflikt bzw. allgemeineren Arbeitsbelastungen, dem Tätigkeitsspielraum und dem Erleben sozialer Unterstützung am Arbeitsplatz mit dem Gesundheitsverhalten des Strafvollzugspersonals untersucht. Dazu werden mithilfe des Fragebogenverfahrens *Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster (AVEM)* von Schaarschmidt und Fischer (1996) Verhaltens- und Erlebensweisen ermittelt, die Ausdruck eines mehr oder weniger gesundheitsförderlichen bzw. -gefährdenden persönlichen Verhältnisses zur Arbeit sind. Die Ergebnisse dieser Arbeit sollen in der Folge die Erstellung und Einleitung von geeigneten Maßnahmen zur Verminderung von Konflikten sowie zur Gesundheitsförderung ermöglichen.

## **2 ROLLENTHEORIE**

### **2.1 Das Rollenepisodesmodell**

Das Rollenepisodesmodell bzw. Rollenstressmodell, geht auf Kahn, Wolfe, Quinn und Snoek (1964) zurück. Das Hauptaugenmerk der Arbeiten von Kahn und seinen Mitarbeitern lag auf der Erforschung des Einflusses von Umweltfaktoren auf die physische und psychische Gesundheit von Individuen. Sie lehnten sich hierfür an Selyes (1957) Stressbegriff an, der Stress als eine Reaktion des Organismus auf schädliche Reize definiert.

Jeder Einzelne hat eine Vielzahl von Rollen in den unterschiedlichen Organisationen und Gruppen, denen er angehört, zu erfüllen. Die Merkmale dieser Gruppen beeinflussen nun das physische und emotionale Wohlbefinden sowie das Verhalten ihrer Mitglieder.

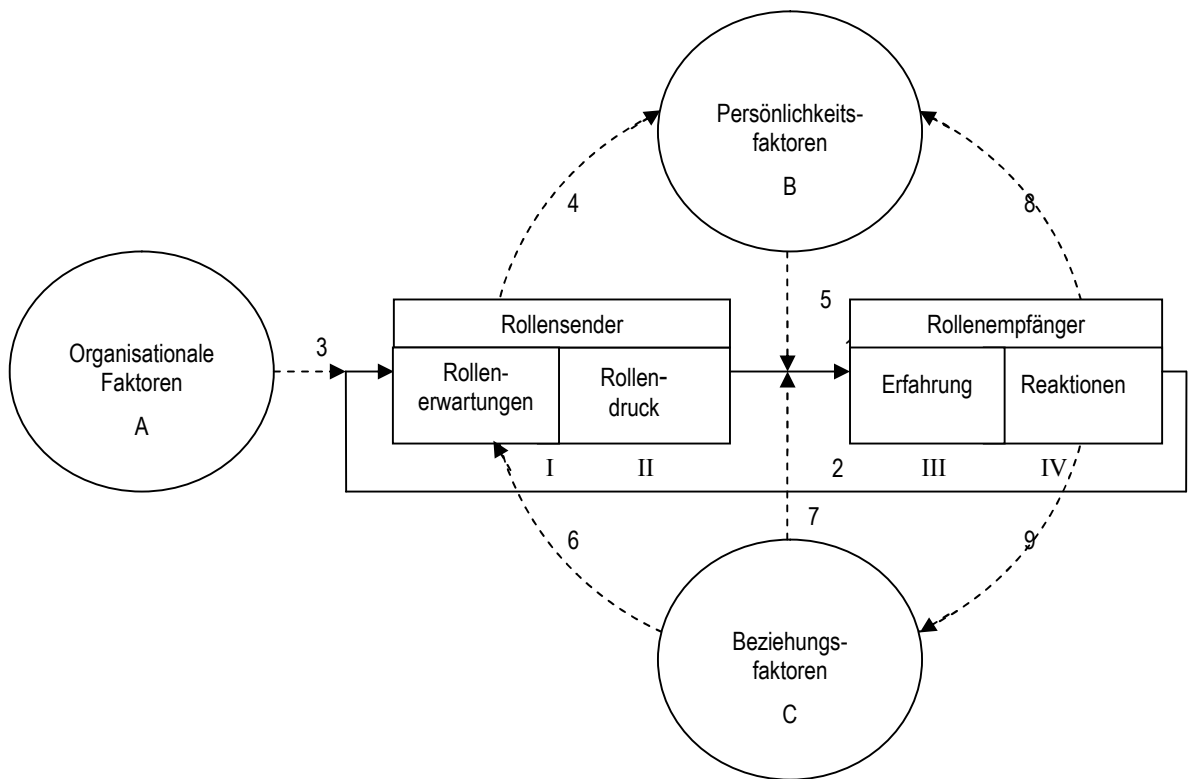
Im Rollenepisodesmodell wird zwischen objektiver und psychologischer Umgebung unterschieden. Die objektive Umgebung besteht aus den „realen“ Objekten und Ereignissen, während die bewusste und unbewusste Repräsentation der objektiven Umgebung die psychologische Umgebung einer Person ausmacht.

(Objektive) Organisationen werden von Kahn et al. (1964) als offene, dynamische und soziale Systeme betrachtet, d. h. sie sind durch einen kontinuierlichen Prozess von Input, Transformation und Output charakterisiert. Der Input in einer Organisation beinhaltet üblicherweise Menschen, Materialien und Energie, unter Output sind meist Produkte und Dienstleistungen zu verstehen. Die Struktur dieses sozialen Systems besteht nun aus zyklischen Aktivitäten der Personen in der Organisation, die als Rollenverhalten bezeichnet werden. Das Rollenverhalten bezieht sich also auf wiederholtes Verhalten einer Person, welches im Zusammenhang mit sich wiederholendem Verhalten von anderen Personen steht. Betrachtet man nun die wichtigsten Merkmale der spezifischen Verhaltensweisen, die das Rollenverhalten ausmachen, spricht man von Rollen, wie z. B. die Rolle als Arbeitnehmer in einem Unternehmen.

Mithilfe des Rollenepisodesmodells wird folglich die Wechselwirkung zwischen einem Rolleneempfänger, der gemäß seiner Rolle handelt und Rollensendern, die bestimmte Erwartungen an den Empfänger stellen, beschrieben. Das Konzept bezieht des Weiteren

organisatorische Faktoren, soziale Beziehungen zwischen den Rollenpartnern sowie Persönlichkeitsmerkmale des Rollenempfängers mit ein.

Der Prozess des Rollensendens verläuft allerdings nicht immer ohne Probleme. Verschiedene Aspekte führen zu Stress. So können mehrere Mitglieder einer Organisation unterschiedliche Rollenerwartungen an eine bestimmte Person stellen und diese zu unterschiedlichem Verhalten drängen. Diese inkompatiblen Anforderungen schlagen sich beim Rollenempfänger in Rollenkonflikt oder Rollenambiguität nieder. Rollenkonflikt entsteht also, wenn eine Person miteinander unvereinbare Rollenerwartungen dergestalt wahrnimmt, dass die Erfüllung der einen die Erfüllung der anderen negativ beeinflusst.



**Abbildung 1.** Rollenepisodenmodell (aus Kahn et al., 1964, S. 30).

Das Rollenepisodenmodell stellt einen Ausschnitt aus dem ständigen Ablauf dieser Wechselwirkungen zwischen Personen innerhalb der Organisation dar. In Abbildung 1 ist eine solche Episode verdeutlicht. Den Mittelpunkt bildet die Beziehung zwischen Rollensender und -empfänger (Pfeil 1). Auf der Seite des Rollensenders wird zwischen Rollenerwartungen und tatsächlich gesendeter Rolle unterschieden, beim Rollenempfänger zwischen wahrgenommenen Erwartungen und tatsächlichem Rollenverhalten. Über eine Feedbackschleife zurück zum Rollensender beginnt eine neue Rollenepisode (Pfeil 2).

Die Kreise stellen permanente Zustände der Organisation, des Rolleneempfängers und der sozialen Beziehungen zwischen Sender und Empfänger dar. Kreis A repräsentiert verschiedene organisationale Variablen, die einerseits die Organisation als Ganzes darstellen (z. B. Größe) sowie andererseits die Beziehung einer bestimmten Position oder Person zur Organisation anzeigen. Pfeil 3 bezeichnet eine kausale Beziehung zwischen diesen organisationalen Variablen und den Rollenerwartungen bzw. der gesendeten Rolle.

Die Persönlichkeitsmerkmale (Kreis B) beziehen sich auf alle Faktoren, die eine Person dazu veranlassen, sich in einer bestimmten Weise zu verhalten, ihre Motive, Werte, Ängste, Gewohnheiten, etc. Diese Persönlichkeitsmerkmale können *erstens* Einfluss auf das Verhalten des Rollensenders nehmen (Pfeil 4), *zweitens* unterscheiden sich verschiedene Personen im Ausmaß an erlebten Rollenkonflikt, wobei die Persönlichkeitsmerkmale als Mediatorvariablen zwischen den gesendeten und den empfangenen Rollenerwartungen wirksam sind (Pfeil 5). Beispielsweise wird eine sensible Person unter geringem Rollendruck eher stärkeren Konflikt empfinden als eine weniger sensible Person unter größerem Druck. Bestimmte Reaktionen des Empfängers auf Rollenerwartungen können auch zu Modifikationen seiner Persönlichkeit führen (Pfeil 8).

Die Art der sozialen Beziehung zwischen Sender und Empfänger (Kreis C) beeinflusst zu einem gewissen Grad die Rollenerwartungen und die gesendete Rolle (Pfeil 6). Die empfangene Rolle wird ebenso vom Empfänger je nach sozialer Beziehung unterschiedlich interpretiert werden (Pfeil 7).

Schließlich wirkt sich das Rollenverhalten des Empfängers auch auf die Beziehung zwischen Sender und Empfänger aus (Pfeil 9).

Zusammenfassend besteht eine Rollenepisode demnach aus einem Zyklus von Sendung der Rollenerwartungen, Reaktion (Konflikt) und Bewältigungsmaßnahmen des Rolleneempfängers, welche vom Rollensender wahrgenommen und in Bezug zu den Erwartungen bewertet werden, womit sich der Zyklus fortsetzt (Katz & Kahn, 1978).

Kahn et al. (1964) postulieren unterschiedliche Rollenkonflikttypen:

- *Intrasenderkonflikte*  
Hier kommt es zu Widersprüchen in den Rollenerwartungen eines einzigen Rollensenders. Beispielsweise könnte ein Vorgesetzter verlangen, dass der Mitarbeiter bestimmte Informationen beschaffen soll, die nicht legal zu bekommen sind, gleichzeitig aber illegales Vorgehen verbieten (Kahn et al., 1964).
- *Intersenderkonflikte*  
Es treten Spannungen zwischen den Rollenerwartungen mehrerer Rollensender auf. Diesem Konflikt sind oft Personen mittlerer Führungsebene ausgesetzt, die sowohl den Erwartungen ihrer Vorgesetzten als auch ihrer unterstellten Mitarbeiter gerecht werden sollen.
- *Interrollenkonflikte*  
Hierbei geht es um die Anforderungen einer Rolle, welche im Konflikt mit den Erwartungen einer anderen Rolle stehen. Ein Beispiel dafür ist der Konflikt zwischen den Rollen als Arbeitnehmer und Familienvater.
- *Personen-Rollenkonflikte*  
Bei diesem Rollenkonflikt wird das Verhältnis des Rollenempfängers zu den Rollenerwartungen miteinbezogen. Es herrscht eine Unvereinbarkeit zwischen den Erwartungen und den persönlichen Bedürfnissen und Wertvorstellungen des Rollenempfängers.
- *Rollenüberlastung*  
Rollenüberlastung kann sowohl als eine Art des Intersenderkonfliktes als auch als eine Form des Personen-Rollenkonfliktes gesehen werden. Die unterschiedlichen Rollenerwartungen sind zwar miteinander vereinbar, nicht aber in der vorgegebenen Zeit zu erfüllen. So wird der Empfänger unter Druck gesetzt, Prioritäten zu setzen. Wenn es nun unmöglich ist, bestimmte Aufträge zurückzustellen, fühlt sich der Empfänger überfordert.  
Diese Form wird auch als Rollenüberforderung bezeichnet, ist die in Untersuchungen meistgefundene und stellt die praktisch bedeutsamste Form dar.

Aus diesem Grund wird Rollenüberforderung oft als ein eigenständiger Faktor des Rollenstresskonzeptes behandelt (Belschak, 2001).

*Rollenambiguität* hingegen entsteht, wenn der Rollenträger nicht ausreichende Informationen hat, um seine Rolle angemessen ausführen zu können, d. h. die Rollenerwartungen erfüllen zu können.

In der aktuelleren Literatur wird der Begriff der *Rollenverantwortung* auch als Teil des Modells erwähnt (Belschak, 2001), da diese ebenfalls zur Entstehung von Stressreaktionen führen kann. Unterschieden wird hier zwischen Verantwortung in Bezug auf Personen (z. B. Arbeitsweise, Belohnungen, Zukunft) und Verantwortung in Bezug auf Dinge (z. B. Geld, Ausstattungen, Entwürfe).

## **2.2 Empirische Überprüfung des Rollenepisodenmodells**

Zur Überprüfung des Rollenepisodenmodells führten Kahn et al. (1964) u. a. zwei Feldstudien durch. Bei der ersten handelte es sich um die sogenannte Intensivstudie (*intensive study*), bei der 53 Personen aus sechs unterschiedlichen Branchen teilnahmen. Diese Untersuchung wurde anschließend auf nationaler Ebene an einer Stichprobe von 725 Personen wiederholt (*national survey*). Diese Replikationsstudie war repräsentativ für die arbeitende Bevölkerung der USA im Frühjahr 1961. Untersucht wurden Zusammenhänge zwischen Organisationsfaktoren (z. B. Rang/Status), Persönlichkeitsfaktoren (z. B. Introversion vs. Extraversion) und Rollendruck sowie emotionale (z. B. Zufriedenheit) und interaktionale (z. B. Sympathie) Reaktionen. Die wesentlichen Aussagen des Rollenstressmodells wurden in diesen beiden Untersuchungen bestätigt. Widersprüchliche Rollenerwartungen führten zu Rollenkonflikt, der wiederum im emotionalen Bereich stärkere innere Konflikte, erhöhte Spannung, Arbeitsunzufriedenheit und verringertes Vertrauen in Vorgesetzte und die Organisation als Ganzes mit sich brachte. Die wahrgenommene Belastung führte dagegen zu unterschiedlichen Bewältigungsmaßnahmen (z. B. sozialer und psychologischer Rückzug). Schließlich war der Konflikt im interaktionalen Bereich mit geringerer Sympathie, geringerem Vertrauen und geringerem Respekt gegenüber dem Rollensender assoziiert. Introvertierte und flexible Personen sowie Personen mit einer höheren Tendenz zu Ängstlichkeit erlebten den Rollenkonflikt intensiver.

Rizzo, House und Lirtzman (1970) entwickelten einen Fragebogen mit 30 Items zu allgemeinen Formen von Rollenkonflikt und Rollenambiguität am Arbeitsplatz und zeigten mittels Faktorenanalyse, dass die beiden Konstrukte zwei voneinander unabhängige Dimensionen darstellen.

### **2.3 Rollenkonflikt und Arbeitsstress im Strafvollzug**

Goffman (1961) prägte den Begriff der totalen Institution, worunter er einen abgeschlossenen, formal strukturierten Wohn- bzw. Arbeitsplatz ähnlich gestellter Personen, die für einen längeren Zeitraum von der restlichen Gesellschaft abgetrennt leben, versteht. Beispiele hierfür sind Gefängnisse, Konzentrationslager, Kriegsgefangenenlager, aber auch psychiatrische Kliniken und Klöster. Im Zentrum des Begriffs der totalen Institution steht die Kontrolle, die das Personal über die Insassen ausübt. Nach Katz und Kahn (1978) ist diese Kontrolldimension im Strafvollzug am stärksten ausgeprägt, da die Insassen der Kontrolle der Justizwache am stärksten ausgesetzt sind.

Katz und Kahn (1978) postulieren drei traditionsgemäße Aufgaben des Strafvollzugs. *Erstens* soll die Gesellschaft geschützt werden, indem die gefährlichen Straftäter eingesperrt werden, *zweitens* sollen potentielle Straftäter abgeschreckt werden und *drittens* aus den Delinquenten durch Bestrafung und Behandlung bessere Menschen gemacht werden. Mit der Zeit verlagerte sich der Schwerpunkt von Bestrafung und Einsperrung mehr auf die Resozialisierung der Insassen, was sich auch im österreichischen Strafvollzugsgesetz von 1970 niederschlägt (vgl. Kunst, 1979). Aus diesen Zielen ergeben sich jedoch zwei miteinander inkompatible Aufgabenbereiche. Einerseits soll die Gesellschaft durch Isolation der Straftäter geschützt werden. Andererseits sollen die Delinquenten jedoch wieder in die Gesellschaft eingegliedert werden.

Wie bereits weiter oben erläutert, herrscht nun im Strafvollzug aufgrund der beiden unterschiedlichen Arbeitsbereiche eine spezifische Form des Rollenkonfliktes vor, nämlich jene zwischen Resozialisierungs- und Sicherheitszielen. Erste Untersuchungen zur Dichotomie von Resozialisierung und Sicherheit im amerikanischen Strafvollzug bestehen bereits seit Ende der 50er Jahre, wobei meist zwischen sicherheits- und resozialisierungsorientierten Gefängnissen (Cressey, 1959) sowie Mitarbeitern (Grusky, 1959) differenziert wurde.

Brief, Munro und Aldag (1976) stellten fest, dass die vollständige Trennung von Resozialisierung und Sicherheit negative Folgen für die Mitarbeiter brachte. Sie sahen Job Enlargement als eine Möglichkeit, die Dichotomie zwischen Sicherheit und Resozialisierung im Strafvollzug aufzuheben. Des Weiteren postulierten die Autoren die Struktur von Arbeitsaufgaben so umzugestalten, dass der Strafvollzug beide Ziele vereine.

Eine Untersuchung von Hepburn und Albonetti (1980) ergab, dass der Rollenkonflikt von Bediensteten in weniger sicherheits- bzw. stärker resozialisierungsorientierten Justizanstalten größer war als bei Bediensteten in stärker sicherheitsorientierten Institutionen. Darüber hinaus ging hoher Rollenkonflikt mit Arbeitsunzufriedenheit und Bestrafungstendenzen der Mitarbeiter einher.

Zu ähnlichen Ergebnissen kamen Poole und Regoli (1980) in ihrer Studie an 144 Aufsichtsbediensteten. Diese versuchten den Rollenkonflikt durch verstärkte Sicherheitsorientierung zu bewältigen. Ferner zeigte sich ein Zusammenhang zwischen Ausbildung und Berufserfahrung mit Sicherheitsorientierung. Je erfahrener die Beamten waren, umso stärker sicherheitsorientiert waren sie. Mit der Ausbildung verhielt es sich genau umgekehrt: je geringer ihre Ausbildung war, umso sicherheitsorientierter verhielten sich die Beamten. Im Unterschied zur Untersuchung von Hepburn und Albonetti (1980) wurde die Resozialisierungsorientierung in dieser Studie nicht erhoben.

Klapprott, Bilckhan, Braune, Linz und Lösel (1976) untersuchten 253 Justizvollzugsbeamte in Deutschland in Bezug auf den Resozialisierungs-Sicherheits-Rollenkonflikt, der durch Widersprüche zwischen den Erwartungen an die eigene Arbeit und den Anforderungen von anderen Personen (Kollegen, Anstaltsleitung, etc.) entsteht. Die Studienteilnehmer erhielten eine Liste mit 21 beruflichen Forderungen, die sie in einen elfstufigen Q-Sort ihrer Wichtigkeit nach reihen sollten. Insgesamt waren sechs Q-Sorts in Bezug auf die eigenen Erwartungen im Beruf und die vermuteten Erwartungen der Kollegen, der Öffentlichkeit, der Sonderdienste, der Insassen sowie der Anstaltsleiter, zu bilden. Die Justizwachebeamten waren der Ansicht, dass die Insassen und Sonderdienste besonders Forderungen in Hinblick auf die Resozialisierung stellten, während dies von den Kollegen und Anstaltsleitern in geringerem Maße vermutet wurde. Das Gegenteil traf für die sicherheitsbezogenen Erwartungen zu.



Molitor (1989) erforschte anhand einer Stichprobe von 75 Justizwachebeamten und 12 Sozialarbeitern in drei deutschen Justizanstalten, ob sich der Konflikt zwischen Resozialisierungs- und Sicherheitszielen in deren Rollenanforderungen niederschlägt. Ähnlich wie in der Studie von Klapprott et al. (1976) wurden die beiden Berufsgruppen danach gefragt, worauf sie selbst im Dienst achteten, was ihrer Meinung nach die Kollegen, die jeweils andere Berufsgruppe und die Anstaltsleiter von ihnen erwarteten und was sie selbst an der Arbeit der anderen Gruppe als relevant erachteten. Dafür wurden jeweils zehn Arbeitsmerkmale vorgegeben, die nach der Methode des Q-Sorts eingeordnet werden sollten. Die Items behandelten entweder Resozialisierungs- oder Sicherheitsziele. Die Ergebnisse sprachen dafür, dass die Beamten beide Ziele in ungefähr gleichem Maße verfolgten aber annahmen, die Anstaltsleiter würden von ihnen vorwiegend Sicherheitsziele und die Sozialarbeiter die stärkere Berücksichtigung von Betreuung verlangen. Tatsächlich aber erwarteten die Anstaltsleiter eher Resozialisierungsaufgaben, während die Sozialarbeiter in weit geringerem Maße die Betonung dieser verlangten als angenommen. Den Sozialarbeitern hingegen war vor allem die Betreuung der Insassen wichtig. Darüber hinaus glaubten sie aber, die Anstaltsleiter und Beamten würden eine stärkere Sicherheitsorientierung von ihnen verlangen. In Wirklichkeit erwarteten jedoch sowohl die Anstaltsleiter als auch die Beamten eine stärkere Betonung der Resozialisierung von den Sozialarbeitern. Insgesamt zeigte sich somit, dass Justizwachebeamte und Sozialarbeiter einen erheblichen Resozialisierungs-Sicherheits-Rollenkonflikt wahrnahmen (vgl. Mey & Molitor, 1989), wobei dieser für die Justizwachebeamten noch stärker ausgeprägt war als für die Sozialarbeiter. Ferner waren Personen mit hohem Rollenkonflikt durch eine geringe Arbeitszufriedenheit und schlechte soziale Beziehungen zu den Kollegen und Vorgesetzten gekennzeichnet.

Laut Farkas (1999) kam es in den USA im letzten Jahrzehnt zu einer Zunahme von positiven Einstellungen der Gesellschaft gegenüber strenger Bestrafung von Straftätern und gegenüber der Todesstrafe. Die Autorin untersuchte anhand einer Stichprobe von 125 Justizwachebeamten, ob sich dieser Trend in den Einstellungen gegenüber den Insassen niederschlug. Farkas stellte fest, dass die Beamten trotz Veränderung der gesellschaftlichen Einstellung generell Resozialisierungsprogramme für die Insassen unterstützten. Dennoch wollten sie nicht die Beraterrolle den Insassen gegenüber übernehmen. Dieses Ergebnis spricht dafür, dass die Beamten die Resozialisierungsprogramme zwar schätzten, dies jedoch nicht als ihre Arbeitsaufgabe ansahen. Des Weiteren zeigte sich, dass besonders

ältere Beamte die Resozialisierung der Insassen unterstützten. Dieses Ergebnis steht in Widerspruch zu jenem von Poole und Regoli (1980), die zu dem Schluss kamen, dass erfahrene Beamten eine stärkere Sicherheitsorientierung aufweisen. Farkas (1999) gab zwei mögliche Erklärungen für ihr Ergebnis an: es könnte sein, dass junge Beamte sich vorläufig an sicherheitsbezogenen Aufgaben orientieren und mit der Zeit „weicher“ werden. Andererseits könnten weniger resozialisierungsorientierte Mitarbeiter aus dem Beruf aussteigen, wodurch nur die stärker Resozialisierungsorientierten übrig blieben. In Hinblick auf Geschlechtsunterschiede zeigte sich ein interessantes Ergebnis: weibliche Justizwachebeamte bevorzugten sowohl die Resozialisierung als auch Bestrafung stärker als ihre männlichen Kollegen. Ferner erwies sich allgemeiner Rollenkonflikt (gemessen anhand vier Items der Skala von Rizzo et al., 1970) als Prädiktor für Resozialisierungs-, Bestrafungsorientierung und sozialer Distanz. Justizwachebeamte mit hohem Rollenkonflikt unterstützten Resozialisierungsziele nicht, zeigten auch keine Bestrafungstendenz, aber forderten größere soziale Distanz zu den Insassen. Farkas ging davon aus, dass dieses Ergebnis die Verwirrtheit der Beamten darüber reflektiert, welche Rolle gegenüber den Insassen von ihnen erwartet wird.

Huckabee (1992) kritisierte, dass bislang nur wenige vergleichbare Ergebnisse zu Unterschieden im Ausmaß an Stress der verschiedenen Berufsgruppen und Anstaltsformen im Strafvollzug vorlagen.

Robinson und Porporino (1996) versuchten dieses Forschungsloch zu füllen, indem sie 10 Berufsgruppen des Strafvollzugs aus den Bereichen Verwaltung, Fachdienste, Leitung sowie Justizwachebeamte in Bezug auf Commitment, Arbeitszufriedenheit, Arbeitsleistung und Einstellungen gegenüber den Insassen und der Justizanstalt verglichen. Sie deckten auf, dass sich die Justizwachebeamten in den meisten Variablen am stärksten von den anderen Gruppen unterschieden. Sie wiesen die geringste Arbeitszufriedenheit, das geringste Commitment sowie die schwächste Arbeitsleistung auf. Darüber hinaus waren sie am negativsten gegenüber der Resozialisierung von Insassen und der Arbeit im Strafvollzug eingestellt. Auch hinsichtlich des Arbeitsstressess zeigten sie die höchsten Werte. Wurden jedoch die persönlichen Merkmale konstant gehalten, fielen diese Unterschiede nicht mehr signifikant aus. Aufgrund der Ergebnisse betonten die Autoren vor allem den häufig vorkommenden Motivationsmangel der Justizwache, an Resozialisierungsaufgaben teilzunehmen. Weitere Studien sollten demnach Methoden zur

Motivationssteigerung der Beamten entwickeln, Aufgaben der Resozialisierung verstärkt nachzugehen.

Anhand von 43 Untersuchungen in neun Ländern ermittelten Schaufeli und Peeters (2000) die größten Stressoren für Justizwachebeamten: Rollenprobleme (Rollenkonflikt und -ambiguität), Arbeitsmenge, soziale Kontakte mit Insassen, Kollegen und Vorgesetzten und geringer sozialer Status.

Basierend auf der Sammlung einer Vielzahl an Studien zu Justizwachebeamten kamen Lambert, Hogan und Barton (2002) zu dem Schluss, dass es weniger die Persönlichkeitsfaktoren sondern vielmehr die Arbeitscharakteristika sind, die einen größeren Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit nehmen. Darüber hinaus sind die Arbeitsbedingungen etwas Veränderbares, wohingegen Persönlichkeitsmerkmale weitgehend konstant bleiben. Aus diesem Grund empfehlen die Autoren, durch Veränderung der Arbeitsbedingungen die Arbeitszufriedenheit sowie das Verhalten der Bediensteten zu verbessern.

Dowden und Tellier (2004) führten die erste Metaanalyse anhand von 20 Studien zum Thema Arbeitsstress von Justizwachebeamten durch. Allgemein ist zu sagen, dass Arbeitseinstellungen (Mitsprache- und Entscheidungsrecht, Arbeitszufriedenheit, Commitment und die Absicht, den Arbeitsplatz zu wechseln) sowie spezifische Probleme von Justizwachebeamten (empfundene Gefahr am Arbeitsplatz und Rollenprobleme) die stärksten Prädiktoren von Arbeitsstress darstellten. Des Weiteren lieferten sowohl die Resozialisierungs- als auch die Sicherheitsorientierung mäßig starke Zusammenhänge mit Arbeitsstress. Beamte mit einer starken Resozialisierungsorientierung wiesen weniger Arbeitsstress auf als jene mit einer geringeren Resozialisierungsorientierung. Bei genauerer Betrachtung zeigte sich jedoch, dass diesem Ergebnis kulturelle Unterschiede zugrunde lagen. In den Studien aus Kanada war Resozialisierungsorientierung mit geringerem Arbeitsstress assoziiert, während in den USA das Gegenteil zutraf. Stark ausgeprägte Sicherheitsorientierung ging in Kanada mit stärkerem Arbeitsstress einher, während Sicherheitsorientierung in den USA einen geringen negativen Zusammenhang mit Arbeitsstress aufwies. Eine Erklärung der Autoren hierfür ist, dass Resozialisierung in Kanada allgemein wichtig ist, wodurch die Beamten mit einer persönlichen sozialen Orientierung weniger arbeitsbezogenen Stress aufweisen als jene mit einer Sicherheitsorientierung. In den USA verhält es sich umgekehrt, da eine Dualität von

sicherheits- und behandlungsbezogenen Zielen herrscht. Demnach weisen amerikanische Beamte mit einer Sicherheitsorientierung weniger Stress auf als jene mit einer sozialen Orientierung. Dieses Resultat ist jedoch mit Vorsicht zu interpretieren, da es auf nur einer amerikanischen und zwei kanadischen Studien basiert. Die Autoren fordern weitere Studien zur Überprüfung der Orientierung von Justizanstalten und Bediensteten. Der geringste Zusammenhang fiel schließlich zwischen Arbeitsstress mit demographischen Daten (z. B. Geschlecht und Alter) und Arbeitsmerkmalen (z. B. Sicherheitslevel, Schichtarbeit) aus. Es ist somit anzunehmen, dass Persönlichkeits- und Arbeitsmerkmale einen verschwindend kleinen oder gar keinen Einfluss auf den Arbeitsstress von Strafvollzugsbediensteten ausüben.

Andere Studien untersuchten Justizvollzugsbedienstete in Hinblick auf Zynismus (Molitor, 1989; Regoli, Poole & Schrink, 1979), den Zusammenhang zwischen Ausbildung und Arbeitszufriedenheit (Rogers, 1991), Fluktuation (Stohr, Self & Lovrich, 1992), Managementstil (Reisig, 1998; Slate & Vogel, 1997), dem Konflikt zwischen Arbeit und Familie (Triplett, Mullings & Scarborough, 1999), Beurteilung des HIV-Risikos in Justizanstalten (McIntyre, Marquart & Brewer, 1999), Einfluss von persönlichen Merkmalen auf die Wahrnehmung des Arbeitsumfeldes (Mitchell, MacKenzie, Gover & Styve, 2001) und von Behandlungsprogrammen von Insassen (Jackson & Ammen, 1996; Paboojian & Teske, 1997), Arbeitsgerechtigkeit (Lambert, 2003) sowie Burnout (Morgan, van Haveren & Pearson, 2002; Savicki, Cooley & Gjesvold, 2003) und Hierarchieebene (Reisig & Lovrich, 1998).

Auerbach et al. (2003) betonen die Wichtigkeit, nicht nur generelle Job-Stressoren wie Arbeitsmenge zu untersuchen, sondern auch spezifische Arbeitsbelastungen im Strafvollzug zu identifizieren. Die Autoren postulieren, dass Stress-Management Programme nur dann effektiv sein können, wenn sie auf die spezifischen Probleme in spezifischen Arbeitssituationen abzielen.

Triplett, Mullings und Scarborough (1996) vertreten den Standpunkt, dass Justizwachebeamte keine abgegrenzte Berufsgruppe darstellen, sondern eine, die viele ihrer beruflichen Anforderungen mit anderen Berufsgruppen gemein hat. Aus diesem Grund sollte die Stressforschung im Strafvollzug in die allgemeine Arbeitsstressforschung miteingebunden werden, um den Arbeitsstress und die Bewältigung von Justizwachebeamten besser verstehen zu können.

Meiner Meinung nach schließen sich beide Ansichten nicht aus. Die Justizwache sollte daher einerseits nicht als abgegrenzte Berufsgruppe verstanden werden, sondern mit anderen Berufsgruppen hinsichtlich allgemeiner, berufsübergreifender Arbeitsbelastung in Relation gesetzt werden. Andererseits sollten ebenso berufsspezifische Faktoren berücksichtigt werden, um die Situation im Strafvollzug fassbar zu machen.

Auffallend ist, dass die Mehrheit der Untersuchungen zur Arbeitsbelastung von Strafvollzugsbediensteten aus den USA oder Kanada stammt. Ein geringerer Anteil der Studien kommt aus europäischen Ländern wie Deutschland oder die Niederlande.

Aus globaler Sicht ist nun anzunehmen, dass sich verschiedene Länder aufgrund ihrer unterschiedlichen Wertvorstellungen und Normen auch in ihrem Verständnis der Arbeitsaufgaben des Strafvollzugpersonals unterscheiden. In Österreich gibt es jedoch nur wenige Studien über die Situation von Strafvollzugsbediensteten (z. B. Wolf & Korunka, 1994), die vorwiegend deskriptiver Natur sind. Die Mehrheit der Untersuchungen beschränkt sich auf Polizeibeamte (z. B. Klein, 2003). Die vorliegende Untersuchung soll nun dazu beitragen, das Wissen um die Situation der Strafvollzugsbediensteten in Österreich zu vertiefen.

## **2.4 Frauen im Strafvollzug**

Es besteht eine Vielzahl an theoretischen Konzepten zu Geschlechtsunterschieden. Beispielsweise versteht man unter Geschlechterstereotypen (z. B. Best, 2001; Gloger-Tippelt, 1996) psychologische Merkmale, von denen angenommen wird, dass sie für ein Geschlecht charakteristischer sind als für das andere. Typische männliche Eigenschaften sind demnach Dominanz, Autonomie, Aggressivität, Zurschaustellung, Unabhängigkeit, etc. Frauen hingegen sind gekennzeichnet durch zwischenmenschliche Fähigkeiten wie Empathie, Freundlichkeit, Hilfsbereitschaft, Respekt und Achtung sowie durch erzieherische Kenntnisse. Daraus ergibt sich die Annahme, dass Frauen eine stärkere soziale Orientierung als Männer aufweisen.

Geschlechterrollen sind nun allgemeine Erwartungen über Verhaltensweisen, die auf Personen aufgrund ihres sozialen Geschlechts zutreffen (Eagly, 2001). Verhaltensweisen, die den Geschlechterrollen widersprechen, werden oft nicht gebilligt.

Diese Geschlechterrollen sind natürlich auch am Arbeitsplatz neben den Arbeitsrollen von Bedeutung. Die Arbeitsrollen bestimmen primär, wie die Mitarbeiter die geforderten Arbeitsaufgaben leisten. Darüber hinaus bestehen jedoch oft unterschiedliche Erwartungen an Männer und Frauen, die denselben Beruf ausüben. Somit könnten Geschlechterrollen einen Einfluss auf Verhaltensweisen nehmen, die nicht direkt von der Arbeitsrolle verlangt werden (Eagly, 2001). Fassinger (2001) weist ferner auf den stärkeren Rollenkonflikt von Frauen zwischen Beruf und Familie hin.

Das allmähliche Eindringen von Frauen in typische Männerberufe erweckte ebenfalls mit der Zeit großes Forschungsinteresse. So versteht man unter Token eine Minderheit von unter 15 % einer bestimmten Personengruppe am Arbeitsplatz. Gutek (2001) gibt an, einige Untersuchungen wiesen darauf hin, dass Tokenismus negative Folgen für Frauen mit sich bringt. Frauen, die in Arbeitsgruppen arbeiten, wo nur wenige andere Frauen gegenwärtig sind, weisen somit oft weniger Zufriedenheit mit ihrer Arbeit und Bezahlung auf als jene mit mehr Kolleginnen.

Besonders der Beruf der Justizwachebeamten stellt nun ein Arbeitsumfeld dar, in dem erheblich weniger Frauen als Männer beschäftigt sind. Eine aktuelle Untersuchung von Hemmens, Stohr, Schoeler und Miller (2002) ergab, dass – neben einigen negativen Einstellungen vor allem der älteren Beamten mit militärischem Hintergrund – vorwiegend positive Einstellungen gegenüber Justizwachebeamtinnen bestehen. Sie werden somit eher nicht mehr als „Eindringlinge“ in den typischen Männerberuf der Justizwache betrachtet.

Studien zu Geschlechtsunterschieden im erlebten Arbeitsstress von Justizwachebeamten lieferten jedoch widersprüchliche Ergebnisse. Während manche Studien Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Beamten in Bezug auf Arbeitsstress oder Burnout vorfanden (z. B. Cullen, Link, Wolfe & Frank, 1985; Zupan, 1986), konnten andere diese nicht bestätigen (z. B. Savicki, Cooley & Gjesvold, 2003; Triplett et al., 1996).

Beispielsweise stellten Morgan, van Haveren und Pearson (2002) fest, dass weibliche Justizwachebeamten im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen mit den Insassen persönlicher umgingen. Hinsichtlich erlebten Stresses ergaben sich in dieser Studie jedoch auch keine Geschlechtsunterschiede.

Betrachtet man die Untersuchungen zur Gender-Thematik genauer, so ist auffallend, dass Studien, die für Unterschiede sprechen, älter sind als jene, die diese nicht bestätigen. Nach

Morgan et al. (2002) lässt sich dies dadurch erklären, dass Frauen mit der Zeit gelernt haben, sich an die stressreiche Situation im Strafvollzug anzupassen.

Ferner ergab eine Studie von Cheek und Miller (1983), dass die Arbeit im Strafvollzug zu Machismo führen kann. Die Beamten leugneten meist ihren Arbeitsstress aufgrund ihres „Macho-Images“, während sie aber eher bereit waren, die stressbezogenen Probleme ihrer Kollegen zuzugeben. Auch die klassische Studie von Haney, Banks und Zimbardo (1973) zeigte die drastische Entwicklung von aggressivem, strengem Verhalten in einer simulierten Gefängnissituation.

Morgan et al. (2002) nehmen nun an, dass Frauen offener sind für soziale Unterstützung, wohingegen sich Männer durch ihr Verlangen, dem Macho-Image gerecht zu werden, jeglicher Unterstützung verschließen. Soziale Unterstützung verringert bekanntlich den erlebten Arbeitsstress von Justizwachebeamten (z. B. Dollard & Winefield, 1998). Es scheint also, dass Frauen in diesem typischen Männerberuf den zusätzlichen Stress durch verstärkte soziale Unterstützung ausgleichen. Morgan et al. (2002) fordern weitere Studien, die Geschlechtsunterschiede der Justizwache vor allem in Hinblick auf die Moderatorvariablen Machismo und soziale Unterstützung erforschen.

Ein weiterer möglicher Geschlechtsunterschied der Justizwache wurde in Bezug auf die persönliche Orientierung angenommen und basiert auf Geschlechterstereotypen (siehe weiter oben). So sollten Frauen eine stärkere Resozialisierungsorientierung als Männer aufweisen. Farkas (1999) bestätigte diese Annahme. Darüber hinaus ergab ihre Studie, dass die Justizwachebeamtinnen die Bestrafung ebenfalls stärker bevorzugten als ihre männlichen Kollegen. Der Großteil der Literatur spricht jedoch gegen Geschlechtsunterschiede in Einstellungen gegenüber den Insassen (z. B. Jurik, 1985; Zupan, 1986). Außerdem stellten Stohr, Lovrich und Wood (1996) keine Unterschiede hinsichtlich der Bevorzugung von Resozialisierungsorientierung über Sicherheitsorientierung in Trainingsprogrammen zwischen weiblichen und männlichen Justizwachebeamten fest.

### **3 KONZEPTE ZU ARBEITSBEDINGUNGEN UND GESUNDHEIT**

Menschliches Verhalten kann die Erhaltung von Gesundheit, aber auch die Entwicklung von Krankheiten beeinflussen. Unter Gesundheitsverhalten versteht man Handlungsweisen, die für die Gesundheit förderlich sind oder hingegen potentielle Verursacher von Krankheiten darstellen (Von Troschke, 1993). Krankheitsverhalten hingegen umfasst jene Verhaltensweisen, die eine Person in der Auseinandersetzung mit Beschwerden und Befindlichkeitsstörungen aufweist.

Gesundheit und Krankheit hängen nun aber nicht nur von individuellen Faktoren ab. Es bestehen zahlreiche andere Faktoren, z. B. gesellschaftliche oder organisationale, die die Gesundheit von Individuen beeinflussen. Desgleichen unterscheidet man Formen der Prävention auf individueller sowie auf äußerer Ebene, sprich *Verhaltensprävention* und *Verhältnisprävention*. Unter Verhaltensprävention ist zu verstehen, dass ein Individuum mit seinen eigenen Verhaltensrepertoires Krankheiten vorbeugen kann. Die Verhältnisprävention zielt hingegen auf die krankheitsverhütende Umgestaltung der äußeren Rahmenbedingungen ab. Sie soll nach Klotter (1999) der Verhaltensprävention vorausgehen. Das beste Fitnessprogramm würde demnach nichts nützen, wenn die Luft so verschmutzt wäre, dass man nicht atmen kann. Andererseits bedeuten die besten verhältnispräventiven Voraussetzungen nicht automatisch Gesundheit, diese erfordert ebenso gesundheitsbewusstes Verhalten des Individuums.

Untersuchungen zum Zusammenhang von Arbeit und Gesundheit liegen seit Jahrzehnten vor. (z. B. Bakker, Demerouti, de Boer & Schaufeli, 2003; Johnson & Hall, 1988; Karasek, 1979). Die Ergebnisse dieser Studien implizieren, dass bestimmte Formen von Arbeit krank machen können. Hierbei ist vor allem das Zusammenspiel von individuellen und organisationalen Variablen von zentraler Bedeutung. Die verschiedenen gesundheits- und arbeitspsychologischen Konzepte sind sich in ihren Grundaussagen meist ähnlich. In den folgenden Abschnitten werden das Job Demand-Control (JDC) Modell sowie das erweiterte Job Demand-Control-Support (JDCS) Modell vorgestellt.

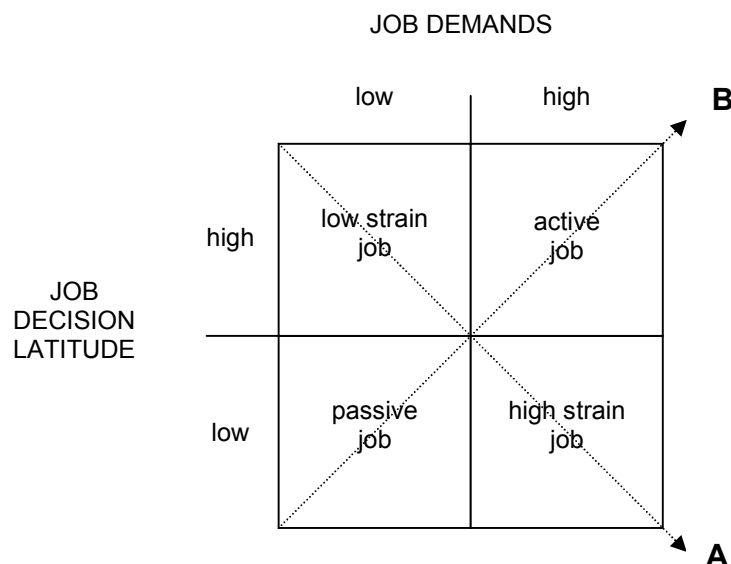


### 3.1 Job Demand-Control Modell

#### 3.1.1 Theoretischer Hintergrund des JDC Modells

Das Job Demand-Control (JDC) Modell geht auf Karasek (1979) zurück, der es ursprünglich auch *job strain model* nannte. Dieses Konzept unterscheidet gesundheitsförderliche Aspekte – Entscheidungsspielraum (*decision latitude*) oder Kontrolle<sup>2</sup> (*control*) – von gesundheitsgefährdenden Aspekten – psychische Belastung (*demand*). Zusätzlich wird auch auf die Wirkung bestimmter Kombinationen von Belastung und Entscheidungsspielraum eingegangen.

Karasek (1979) unterscheidet *low strain jobs*, *high strain jobs*, *active jobs* und *passive jobs*, die in der Ausprägung der Belastung und des Entscheidungsspielraumes variieren (siehe Abbildung 2). Die Bezeichnungen *active* und *passive* bedeuten, dass die Arbeitsbedingungen zu einer eher aktiven oder einer eher passiven Freizeitgestaltung führen können. Die Freizeitgestaltung wird dann eher aktiv sein, wenn Belastung und Entscheidungsspielraum hoch sind und eher passiv ausfallen, wenn die beiden Dimensionen niedrig ausgeprägt sind.



**Abbildung 2.** Job Demand-Control Modell  
(aus Karasek & Theorell, 1990, S. 32).

<sup>2</sup>Trotz des kritischen Aufrufs von Wall, Jackson, Mullarkey und Parker (1996), Kontrolle sei eine spezifische Form des Entscheidungsspielraums, wurden die beiden Begriffe in der Literatur meist als Synonyme für dieselbe Arbeitsbedingung verwendet. In dieser Arbeit wird bei Literaturziten immer der Ausdruck verwendet, den auch die Autoren gebrauchten.

Unter der *Pufferhypothese (buffer hypothesis)* des Job Demand-Control Modells versteht man, dass der Entscheidungsspielraum die negativen Auswirkungen von hohen Belastungen auf die Gesundheit und das Wohlbefinden vermindern kann, also als sogenannter „Puffer“ wirkt. Das negativste und stressreichste Arbeitsumfeld ist hingegen durch eine Kombination von hohen psychologischen Belastungen und geringem Entscheidungsspielraum charakterisiert, was durch die *Strain-Hypothese (strain hypothesis)* besagt wird.

Eine gesundheitsförderliche Arbeitsgestaltung zeichnet sich dem Modell zufolge dadurch aus, dass der Entscheidungsspielraum erhöht und die psychische Belastung möglichst gering gehalten wird. Besonders dann, wenn der Entscheidungsspielraum niedrig ist, sollte die psychische Belastung verringert werden, um dem *high strain job* entgegenzuwirken. Andererseits sollte sie erhöht werden, wenn der Entscheidungsspielraum hoch ist, um den *active job* zu erzeugen. Die Erhöhung des Entscheidungsspielraumes ist aber in jedem Fall von Vorteil.

### **3.1.2 Empirische Überprüfung des JDC Modells**

Karasek (1979) untersuchte in mehreren groß angelegten Studien Zusammenhänge zwischen psychischen Merkmalen der Arbeitstätigkeit und Gesundheit in Schweden und den USA. Er stellte fest, dass ein höherer Entscheidungsspielraum in der Arbeit zu einem aktiven Freizeitverhalten führte und dass höhere psychische Belastungen in der Arbeit ein höheres Gesundheitsrisiko darstellten. Anzumerken ist, dass das Gesundheitsrisiko dann besonders hoch war, wenn zugleich hohe psychische Belastung und geringer Entscheidungsspielraum vorherrschten, was dem sogenannten *high strain job* entspricht. In gleicher Weise fiel das Freizeitverhalten dann besonders aktiv aus, wenn bei hohem Entscheidungsspielraum auch die psychische Arbeitsbelastung stark ausgeprägt war, wenn also der *active job* vorlag. Diese Ergebnisse bekräftigen die Annahmen des JDC Modells.

Des Weiteren ergaben sich in Karaseks Studien Geschlechtsunterschiede hinsichtlich der Arbeitscharakteristika. Der Entscheidungsspielraum der Frauen lag erheblich unter dem der Männer, was bedeutet, dass Männer über stärkere Kontrolle im Arbeitsprozess als Frauen verfügen. Die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz hingegen waren nur geringfügig stärker für Frauen ausgeprägt. Auffällig war jedoch, dass die Mehrheit der Jobs mit hohen Belastungen für Frauen auch einen niedrigen Entscheidungsspielraum aufwies. Im Gegensatz dazu waren Jobs mit hohen Belastungen für Männer im

Allgemeinen mit einem hohen Entscheidungsspielraum verbunden. Folglich wies die Stichprobe der Frauen mehr *high strain jobs* und weniger *active jobs* als die Stichprobe der Männer auf.

Einem neuen Ansatz folgte Westman (1992), indem sie Rollenkonflikt und Rollenambiguität als spezifische Formen der Belastung ansah und diese in das Job Demand-Control Modell integrierte. Sie untersuchte den Entscheidungsspielraum als Moderatorvariable des Zusammenhangs zwischen Rollenkonflikt und Rollenambiguität mit Arbeitsstress an einer Stichprobe von Bankangestellten und Bankmanagern (Bankdirektoren und Filialleiter). Die Ergebnisse sprechen dafür, dass die Moderatorwirkung von Entscheidungsspielraum nur für die untere Hierarchieebene – also für die Bankangestellten – zutreffend ist. Rollenkonflikt wies einen interaktiven Effekt mit Kontrolle und Hierarchieebene auf, Rollenambiguität hingegen nicht. Dies deutet darauf hin, dass Rollenkonflikt besser in das Job Demand-Control Modell integrierbar ist als Rollenambiguität. Somit lieferte diese Studie ebenfalls empirische Bestätigung des JDC Modells.

## **3.2 Job Demand-Control-Support Modell**

### **3.2.1 Theoretischer Hintergrund des JDCS Modells**

Beim Job Demand-Control Modell von Karasek wurde vielfältig kritisiert (z. B. Baker, 1985; Johnson & Hall, 1988), dass es neben Belastungen und Kontrolle weitere wichtige psychosoziale Arbeitsbedingungen nicht berücksichtigt. Johnson und Hall (1988) wurden dieser Kritik am Demand-Control Modell gerecht, indem sie es um die Komponente der sozialen Unterstützung erweiterten.

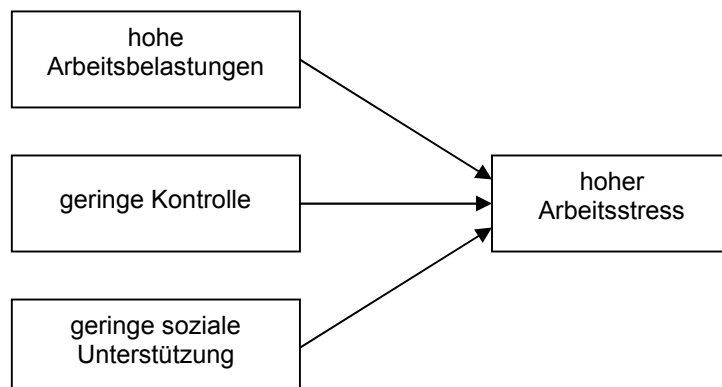
Für den Begriff der sozialen Unterstützung existieren zahlreiche Definitionen. Zum Beispiel verstehen Karasek und Theorell (1990, S. 69) unter dem allgemeinen Begriff der sozialen Unterstützung am Arbeitsplatz “overall levels of helpful social interaction available on the job from both co-workers and supervisors”. Karasek und Theorell betonen also vor allem die hilfsbereite Haltung von Mitarbeitern und Vorgesetzten. In der Folge unterscheiden die Autoren *socioemotional support* und *instrumental social support*. Bei ersterer handelt es sich um Unterstützung, die gegenüber Belastungen eine Pufferwirkung besitzt. Sie drückt sich aus im Grad der sozialen und emotionalen Integration eines Mitarbeiters in die Arbeitsgruppe und dem Vertrauen zwischen den Mitarbeitern,

Vorgesetzten und anderen Personen. Der zweite Typ sozialer Unterstützung betrifft Ressourcen oder Hilfe durch Kollegen oder Vorgesetzten in Bezug auf Arbeitsaufgaben.

Nach Oesterreich (1999) kann sich das soziale Netzwerk eines Empfängers von sozialer Unterstützung aus verschiedensten Personen zusammensetzen. Soziale Unterstützung am Arbeitsplatz bezieht sich demnach vor allem auf von Kollegen und Vorgesetzten entgegnete Freundlichkeit, Interesse und Hilfe.

Das sogenannte Job Demand-Control-Support (JDCS) Modell von Johnson und Hall (1988) nimmt nun einen interaktiven Effekt zwischen psychologischen Belastungen (*psychological demands*), Kontrolle (*control*) sowie sozialer Unterstützung (*social support*) an.

Das negativste und stressreichste Arbeitsumfeld zeichnet sich laut diesem Konzept durch eine Kombination von hohen Belastungen, geringer Kontrolle und geringer sozialer Unterstützung aus, was sich im sogenannten *high strain isolated job* ausdrückt. Diese Annahme wird *Iso-strain Hypothese* des JDCS Modells (siehe Abbildung 3), der daraus resultierende Stress *iso-strain* genannt (Van der Doef und Maes, 1999). Die *Pufferhypothese* des JDCS Modells besagt hingegen, dass soziale Unterstützung die negativen Folgen von hoher Belastung auf die Gesundheit und das Wohlbefinden verringert. Darüber hinaus sollen Arbeitsmotivation und Lern- und Entwicklungsbereitschaft besonders dann hoch sein, wenn Belastungen, Kontrolle und soziale Unterstützung stark ausgeprägt sind.



**Abbildung 3.** Iso-strain Hypothese des JDCS Modells.

Insgesamt werden acht verschiedene Jobkategorien im JDCS Modell unterschieden. Ein sogenannter *passive collective job* zeichnet sich durch geringe Kontrolle, geringe Belastung sowie hohe soziale Unterstützung aus, während ein *active collective job* hohe Kontrolle, hohe Belastung und hohe soziale Unterstützung aufweist. Die Merkmale eines *low strain collective jobs* sind hohe Kontrolle, geringe Belastung und hohe soziale Unterstützung, jene des *high strain collective job* geringe Kontrolle, hohe Belastung und hohe soziale Unterstützung. *Passive isolated* nennt man einen Job mit geringer Kontrolle, geringer Belastung und geringer soziale Unterstützung, *active isolated* bezeichnet hingegen Jobs mit hoher Kontrolle, hoher Belastung sowie geringer soziale Unterstützung. Schließlich unterscheidet man den *low strain isolated job* mit hoher Kontrolle, geringer Belastung und geringer soziale Unterstützung vom *high strain isolated job*, der geringe Kontrolle, hohe Belastung und geringe soziale Unterstützung aufweist.

Es handelt sich also einerseits um Jobs, die durch die Arbeitsbedingungen des Job Demand-Control Modells gekennzeichnet sind und in denen die Mitarbeiter wenig soziale Unterstützung erhalten und andererseits um jene durch das Job Demand-Control Modell charakterisierte Arbeitsplätze, in denen die Mitarbeiter ein großes Ausmaß an sozialer Unterstützung erfahren.

### **3.2.2 Empirische Überprüfung des JDCS Modells**

Einige Untersuchungen belegen die Pufferwirkung von sozialer Unterstützung gegenüber negativen Folgen von Belastungen (z. B. Johnson & Hall, 1988). Außerdem vermindert sie das Auftreten gesundheitlicher Beschwerden (Beehr, Jex, Stacy & Murray, 2000) und erleichtert aktive Bewältigungsmaßnahmen (Daniels, 1999).

In zwei Studien in 1976 und 1977 erhoben Johnson und Hall erstmals den Zusammenhang zwischen dem JDC Modell und dem Konzept sozialer Unterstützung anhand zweier Stichproben von je rund 14 000-14 500 Männern und Frauen, die für die arbeitende schwedische Population repräsentativ waren. Es wurde untersucht, inwiefern das Zusammenspiel von geringer sozialer Unterstützung und hohen Arbeitsbelastungen zu Herz-Kreislauf-Erkrankungen führt. Es zeigte sich, dass jene Mitarbeiter, die die niedrigsten Werte in der sozialen Unterstützung aufwiesen, eine höhere Rate von Herz-Kreislauf-Erkrankungen aufzeigten, unabhängig vom Ausmaß ihrer Arbeitsbelastungen. Diese hohen Raten von Herz-Kreislauf-Erkrankungen ergaben sich ebenfalls für Mitarbeiter in *active isolated jobs*. Eine mögliche Erklärung, die die Autoren für dieses

Ergebnis postulieren, ist, dass in bestimmten Arbeitssituationen hohe Kontrolle (z. B. hohe Verantwortung) die Belastungen eher erhöht als reduziert. Ebenso ging eine geringe soziale Unterstützung im Zusammenhang mit niedriger Kontrolle mit erhöhten Raten von Herz-Kreislauf-Erkrankungen einher, selbst wenn gar keine Arbeitsbelastungen vorlagen.

Ferner ergab sich, dass soziale Unterstützung für Frauen einen größeren Indikator für Herz-Kreislauf-Erkrankungen als für Männer darstellte. Diese Ergebnisse sprechen somit für einen negativen Zusammenhang zwischen sozialer Unterstützung und Herz-Kreislauf-Erkrankungen.

In einer ähnlichen Studie stellten Johnson, Stewart, Hall, Fredlund und Theorell (1996) fest, dass niedrige Kontrolle am Arbeitsplatz auf Dauer ebenfalls einen Risikofaktor für eine erhöhte Sterberate durch Herz-Kreislauf-Erkrankungen darstellt.

Auch Janssen, Bakker und De Jong (2001) untersuchten die Beziehung von sozialer Unterstützung, Belastungen und Kontrolle mit gesundheitlichen Beschwerden. Es zeigte sich, dass soziale Unterstützung einen negativen Zusammenhang mit Burnout und gesundheitlichen Beschwerden aufwies. Jedoch hatten weder Kontrolle noch psychische Belastungen einen Effekt auf Burnout oder gesundheitliche Beschwerden. Körperliche Belastungen hatten nur einen geringen Zusammenhang mit Burnout und keinen direkten mit gesundheitlichen Beschwerden. Eine Erklärung der Autoren hierzu ist, dass es sich bei der Stichprobe um Bauarbeiter handelte, deren Tätigkeit vorwiegend eine körperliche und nicht geistige darstellt. Des Weiteren wurde die Annahme, dass stressreiche Arbeitsbedingungen zu Burnout führen, was wiederum gesundheitliche Beschwerden mit sich bringt – Burnout also als Moderatorvariable wirkt – bestätigt. Eine wichtige Implikation dieser Studie ist, dass mögliche Interventionen und Gesundheitsmaßnahmen darauf abzielen sollten, die soziale Unterstützung am Arbeitsplatz zu verbessern.

Karasek und Theorell (1990) verglichen verschiedene Berufsgruppen in den USA und in Schweden in Bezug auf Entscheidungsspielraum und soziale Unterstützung. Hinsichtlich des Entscheidungsspielraumes unterschieden sich die beiden Länder kaum. In Bezug auf die soziale Unterstützung zeigten sich jedoch erhebliche Unterschiede. In den USA herrschte ein starker positiver Zusammenhang zwischen Entscheidungsspielraum und sozialer Unterstützung, welcher sogar stärker war als jener zwischen Entscheidungsspielraum und psychischen Belastungen. Der Zusammenhang war in der

schwedischen Stichprobe nur sehr gering vorhanden, was die Autoren auf einen fundamentalen kulturellen Unterschied in sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz zurückführten. Sie begründeten diesen einerseits durch mögliche Messfehler. Andererseits könnte er fundamentale Differenzen der Arbeitsbeziehungen beider Länder widerspiegeln.

Dollard, Winefield, Winefield und De Jonge (2000) zeigten an einer Stichprobe von Sozialarbeitern, Psychologen und anderen Berufsgruppen aus dem Sozialbereich, dass jene Mitarbeiter in Jobs mit hohen psychischen Belastungen, geringer Kontrolle und geringer sozialer Unterstützung die geringste Arbeitszufriedenheit aufwiesen. Dieses Ergebnis spricht für die Iso-strain Hypothese. Ebenso kam es in Jobs mit hohen Belastungen und hoher Kontrolle zum höchsten Ausmaß an persönlich wahrgenommener Kompetenz und Leistungsfähigkeit, was die sogenannte *Active-learning Hypothese* bestätigt. Um den Arbeitsstress erfolgreich zu vermindern und die Produktivität zu steigern, ist es demnach nicht wichtig, die Belastungen zu reduzieren, sondern vor allem die Kontrolle und die soziale Unterstützung zu erhöhen.

Diese Ergebnisse stehen auch im Einklang mit jenen von Dollard und Winefield (1998). Hier testeten die Autoren sowohl das JDC Modell als auch das JDCS Modell an Justizwachebeamten. Die Ergebnisse sprachen für einen Zusammenhang zwischen hoher Belastung, geringer Kontrolle und geringer sozialer Unterstützung mit psychologischem Distress, Arbeitsunzufriedenheit sowie negativer Affektivität. Des Weiteren hingen hohe Belastungen und hohe Kontrolle mit positiven Verhaltensweisen zusammen, wie z. B. Feedback von anderen zu suchen, Arbeit als Herausforderung anzusehen. Darüber hinaus wiesen Mitarbeiter, die am längsten in ihrem Job waren und die *high strain jobs* hatten, die höchsten Werte in negativer Affektivität und Stress auf. Zusammenfassend zeigten sich auch in dieser Studie mehr Einzel- als Interaktionseffekte von Belastung, Kontrolle und sozialer Unterstützung.

Ähnlich wie Westman (1992) die Konstrukte Rollenkonflikt und Rollenambiguität in das JDC Modell integrierte, fügten Tummers, Landeweerd und van Merode (2002) diese beiden Stressoren dem JDCS Modell hinzu. Der entscheidende Unterschied zwischen den beiden Ansätzen besteht jedoch darin, dass Tummers et al. (2002) Rollenkonflikt und -ambiguität nicht als spezifische Form der Arbeitsbelastung sahen, sondern als getrennte Konstrukte und sie zusätzlich zur Arbeitsbelastung erhoben. Die Autoren untersuchten somit den Zusammenhang zwischen den Arbeitsmerkmalen Autonomie (Kontrolle),

Arbeitsbelastung, soziale Unterstützung, Rollenkonflikt und Rollenambiguität und den psychologischen Reaktionen Arbeitszufriedenheit, Burnout und psychosomatische Beschwerden an einer Stichprobe von 1204 Krankenschwestern und Krankenpflegern in den Niederlanden. Es zeigte sich, dass hohe Arbeitsbelastung, geringe soziale Unterstützung, hoher Rollenkonflikt und hohe Rollenambiguität starke emotionale Erschöpfung hervorsagten. Als Prädiktoren für psychosomatische Beschwerden erwiesen sich nur hohe Belastung, geringe soziale Unterstützung und hoher Rollenkonflikt. Die Arbeitszufriedenheit wurde vor allem durch hohe soziale Unterstützung hervorgesagt, während sich geringer Rollenkonflikt, geringe Rollenambiguität und hohe Autonomie als etwas weniger starke Prädiktoren zeigten. Interaktionseffekte ergaben sich zwischen Arbeitsbelastung und sozialer Unterstützung in Bezug auf Burnout sowie Arbeitszufriedenheit. Interaktionseffekte der drei Komponenten des JDCS Modells zeigten sich weder mit Rollenkonflikt noch mit Rollenambiguität.

Van der Doef und Maes (1999) sammelten und untersuchten Studien über das JDC Modell sowie das JDCS Modell in Zusammenhang mit psychologischem Wohlbefinden, die in der Zeit zwischen 1979 und 1997 durchgeführt wurden. Das Hauptaugenmerk ihrer Sammlung lag in der Untersuchung der Pufferhypothesen sowie der Strain- und Iso-strain Hypothese beider Modelle. Zur Erinnerung, die Pufferhypothesen des JDC und des JDCS Modells besagen, dass einerseits Kontrolle und andererseits soziale Unterstützung die negativen Auswirkungen von Arbeitsbelastung mäßigen können. Die Strain-Hypothese besagt, dass Mitarbeiter mit großer Belastung und geringer Kontrolle das geringste Wohlbefinden aufweisen. In ähnlicher Weise bedeutet die Iso-strain Hypothese, dass die negativsten Folgen unter hoher Belastung, geringer Kontrolle und geringer sozialer Unterstützung auftreten. Laut Van der Doef und Maes (1999) wurden die Strain- und Iso-strain Hypothese durch die Literatur meist bestätigt. Die Ergebnisse in Bezug auf die Pufferhypothesen sind hingegen weniger konsistent. Es ist auffallend, dass die Studien, die die Pufferhypothesen bestätigten, sich von jenen, die sie nicht bestätigten, oft im Studiendesign, in der Zusammensetzung der Stichprobe sowie der Erhebung und Konzeptualisierung der Dimensionen Belastung, Kontrolle und Unterstützung unterschieden. Beispielsweise nahmen jene Studien, die das JDC Modell nicht bestätigten, meist eine sehr breite Konzeptualisierung von Belastung oder Kontrolle vor, wohingegen unterstützende Studien spezifischere Formen von Belastung und Kontrolle erhoben (z. B. Rollenkonflikt, Autorität, Entscheidungsfreiheit).



Des Weiteren zeigte sich, dass die Strain- und Iso-strain Hypothese für weibliche Mitarbeiter, im Gegenteil zu männlichen Mitarbeitern, sehr oft keine empirische Bestätigung fand. Dieses Ergebnis deutet darauf hin, dass Männer und Frauen auf hohe Arbeitsbelastung unterschiedlich reagieren. Die Autoren merken jedoch an, dass die vorgefundenen Unterschiede auch auf andere Geschlechtsunterschiede wie z. B. Voll- vs. Halbtagsarbeit, andere Arbeitspräferenzen, etc. zurückzuführen sein könnten. Aus diesem Grund sollten Studien in der Zukunft das JDC(S) Modell ausführlicher auf mögliche Geschlechtsunterschiede untersuchen. Außerdem ist es von großer Bedeutung, jene Arbeitscharakteristika zu identifizieren, die zur Gesundheit der Mitarbeiter beitragen, sowie berufsspezifische Instrumente zur Messung von Belastungen zu entwickeln.

Beehr et al. (2000) geben als möglichen Grund für die inkonsistenten Ergebnisse in Bezug auf die Pufferhypothese an, dass nicht gänzlich geklärt ist, was soziale Unterstützung eigentlich ist. Es bestünden zu viele verschiedene Definitionen. In der Folge weisen sie darauf hin, dass Unterstützung strukturell (*structural*; der Mitarbeiter ist Teil eines sozialen Netzwerkes) und funktionell (*functional*; die Personen im Netzwerk verhalten sich unterstützend) sein kann. Die am öftesten untersuchten Funktionen sind *instrumental support* und *emotional support*. Darüber hinaus betonen Beehr et al. (2000) die Notwendigkeit, arbeitsplatzspezifischere Stressoren bei der Untersuchung der Pufferhypothese von sozialer Unterstützung mit einzubeziehen.

Auch De Jonge und Kompier (1997) untersuchten das JDCS Modell und kamen zu einem ähnlichen Fazit wie Van der Doef und Maes (1999). Basierend auf den Ergebnissen diverser Studien zum JDCS Modell, trugen sie die häufigsten Kritikpunkte des Modells zusammen, wie z. B. die Einfachheit des Modells, die Vernachlässigung der Aktiv-Passiv-Dimension und von Persönlichkeitsfaktoren, die Konzeptualisierung und Operationalisierung der Arbeitscharakteristika, die Verwendung von subjektiven Messinstrumenten, die Größe und Art der Stichproben sowie die hypothetisierten interaktiven Effekte. So fanden beispielsweise die hypothetisierten Interaktionseffekte der drei Variablen des JDCS Modells in der Literatur nicht besonders oft Bestätigung. Die Autoren führen dies einerseits auf eine Reihe von methodischen Fehlern zurück. So werden die Interaktionseffekte oft auf unterschiedliche Weise berechnet. Darüber hinaus könnten mögliche nichtlineare anstatt interaktiver Zusammenhänge bestehen. Schließlich ist die Existenz von zusätzlichen Moderatorvariablen (wie z. B. Persönlichkeitsmerkmale) nicht auszuschließen.

Andererseits kritisieren die Autoren, dass es bis jetzt noch keine präzise Interpretation des angenommenen interaktiven Effekts zwischen den verschiedenen Arbeitsbedingungen gibt. Die hypothetisierte Interaktion ist somit nicht klar definiert. Kasl (1996) unterscheidet jedoch zwei Arten von Studien in Hinblick auf die interaktiven Effekte. *Erstens* agieren Entscheidungsspielraum und soziale Unterstützung als Moderatorvariablen – als sogenannter Puffer, in dem Sinne dass hoher Entscheidungsspielraum und hohe Unterstützung die negativen Effekte der Arbeitsbelastungen auf die Gesundheit der Mitarbeiter vermindern. *Zweitens* können sowohl hohe Anforderungen, geringer Entscheidungsspielraum als auch geringe soziale Unterstützung für sich allein zu erhöhten Stressreaktionen führen, die Kombination der drei führt jedoch zu einem „synergistischen Effekt“, der größer ist als die Summe der drei Einzeleffekte, also über rein additive Effekte hinausgeht.

Nichtsdestotrotz sehen De Jonge und Kompier (1997) das JDCS Modell als ein wichtiges theoretisches Konzept in der Arbeitsstressforschung sowie im Bereich Job Redesign, da es sowohl für die Gesundheit als auch für die Produktivität am Arbeitsplatz Rechnung trägt. Die Autoren geben an, dass viele der Kritikpunkte nicht ausschließlich auf dieses spezielle Modell zutreffen, sondern auch Probleme anderer gesundheits- und arbeitspsychologischer Konzepte darstellen. Das Fazit des Artikels ist nun, dass das Job Demand-Control-Support Modell trotz Kritik dennoch in seinen Grundaussagen als weitgehend bestätigt gilt. Weitere Untersuchungen sollten jedoch das Modell um andere Arbeits- und Persönlichkeitsmerkmale und unterschiedliche Facetten der sozialen Unterstützung am und außerhalb des Arbeitsplatzes erweitern. Außerdem sollte die Aktiv-Passiv-Hypothese besser erforscht werden. Schließlich ist die Verwendung von sowohl subjektiven als auch objektiven Messinstrumenten, homogenen Stichproben, Langzeituntersuchungen mit standardisierten Verfahren sowie interkulturelle Vergleiche von großem Vorteil für die gezielte Untersuchung des JDCS Modells.

Es bestehen bereits Versuche, weitere Faktoren der Arbeit sowie Persönlichkeitsmerkmale in das JDCS Modell zu integrieren. Beispielsweise wurde das JDCS Modell um die Variablen coping (Daniels, 1999), role clarity (Bliese & Castro, 2000), Burnout (Janssen et al., 2001) und locus of control (Rodríguez, Bravo, Peiró & Schaufeli, 2001) erweitert.

Einen ähnlichen Ansatz wie das JDC(S) Modell stellt das Job Demands-Resources (JD-R) Modell von Demerouti, Bakker, Nachreiner und Schaufeli (2001) dar, welches besagt, dass

Burnout dann entsteht, wenn die Arbeitsbelastungen (*job demands*) hoch sind und die Arbeitsressourcen (*job resources*) gering sind. Im Unterschied zum JDC Modell werden hier nicht die interaktiven Effekte zwischen Belastungen und Ressourcen behandelt, sondern nur die Haupteffekte der beiden Dimensionen auf Burnout.

#### **4 ARBEITSBEZOGENES VERHALTENS- U. ERLEBENSMUSTER**

Das Fragebogenverfahren Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster (AVEM) von Schaarschmidt und Fischer (1996, 2003) nimmt Bezug auf gesundheitspsychologische Konzepte und Ressourcentheorien (z. B. Antonovsky, 1987; Hornung & Gutscher, 1994; Udris & Rimann, 1999).

Bei den Ressourcen-Modellen wird nicht von Krankheit ausgegangen sondern von Gesundheit und (arbeitsbezogenen) Faktoren, die die Gesundheit aufrechterhalten und wiederherstellen. Dieser Perspektivenwechsel von Krankheit zu Gesundheit ging vor allem von Antonovsky (1987) aus, der sich anstatt der Frage „Was macht Menschen krank?“ die Frage „Was erhält Menschen trotz Belastungen gesund?“ stellte. Gesundheit wird nicht als Abwesenheit von Krankheit definiert, sondern als ein Prozess, in dem eine dynamische Balance zwischen den Arbeits- und Lebensanforderungen sowie den Leistungsvoraussetzungen des Individuums aufrechterhalten oder wiederhergestellt wird (Brödner, 2002). Ressourcen sind in diesem Zusammenhang als Mittel, Hilfsmittel oder Schutzfaktoren des Handelns zu verstehen. Sie erleichtern die Bewältigung von Anforderungen und erhalten so die Gesundheit einer Person.

Mithilfe des AVEM können verschiedene Muster des Verhaltens und Erlebens im Zusammenhang mit Anforderungen im Beruf differenziert werden. Diese Bewältigungsmuster spiegeln wider, wie eine bestimmte Person die Anforderungen ihrer Arbeit bewertet und mit welchen Gefühlen, Einstellungen und Kompetenzen sie diesen begegnet. Diese Reaktionen auf die beruflichen Anforderungen verstehen Schaarschmidt und Fischer (2001) als persönliche Ressourcen, die helfen, die Arbeit zu bewältigen. Durch ihre individuellen Verhaltens- und Erlebensweisen können Menschen daher ihre Beanspruchungen mitgestalten und tragen so zur Entwicklung ihrer persönlichen Ressourcen selbst bei.

Selbstverständlich spielen auch die Arbeitsanforderungen und -bedingungen eine große Rolle und beeinflussen die Entwicklung der persönlichen Ressourcen. Das bedeutet, dass auch Personen mit starken persönlichen Ressourcen, die besonders hohen, langandauernden Arbeitsanforderungen ausgesetzt sind, unter beträchtlichen Belastungen leiden sowie ungünstige Bewältigungsstrategien aufweisen können.

#### **4.1 Die Skalen und Sekundärdimensionen**

Die zentralen Bereiche des AVEM sind die drei Sekundärdimensionen *Arbeitsengagement*, *Widerstandsfähigkeit* und *Emotionen*. Diese Dimensionen unterteilen sich wiederum in insgesamt 11 arbeitsbezogene Verhaltens- und Erlebensmerkmale, welche ihrerseits die Skalen des AVEM ausmachen.

##### **Arbeitsengagement**

Diese Sekundärdimension umfasst die Skalen Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit, Beruflicher Ehrgeiz, Verausgabungsbereitschaft, Perfektionsstreben und Distanzierungsfähigkeit. Im Engagement den beruflichen Arbeitsanforderungen gegenüber drücken sich vor allem Sinnerleben und aktive Lebenseinstellung aus. Hierbei kommt es aber auf ein den persönlichen Schwerpunkten angepasstes Niveau an, sowohl zuwenig als auch zuviel an Engagement kann sich negativ auf die Gesundheit auswirken. Die beste psychophysische Gesundheit wurde unter folgenden Gegebenheiten festgestellt: hohe Ausprägungen in den Skalen Bedeutsamkeit der Arbeit und Beruflicher Ehrgeiz, deutliche aber nicht extreme Ausprägungen in der Skala Verausgabungsbereitschaft sowie eine erhaltene Distanzierungsfähigkeit.

##### **Widerstandsfähigkeit**

Die drei Dimensionen Resignationstendenz bei Misserfolg, Offensive Problembewältigung und Innere Ruhe und Ausgeglichenheit repräsentieren den Bereich Widerstandsfähigkeit. Hierbei geht es um die Grundannahme, dass Personen mit einer positiven Lebenseinstellung effektivere Bewältigungsstrategien aufweisen. Jemand, der seinen eigenen Fähigkeiten vertraut, Kontrolle über diese verspürt und offensiv an das Problem herantritt, wird im Umgang mit Belastungen effektiver handeln (vgl. Konzept des Kohärenzsinn von Antonovsky, 1987; Selbstwirksamkeitstheorie von Bandura, 1977). Große Widerstandskraft gegenüber Belastungen zeichnet sich durch geringe

Resignationstendenz bei Misserfolg, offensive Problembewältigung sowie innere Ruhe und Ausgeglichenheit aus.

## **Emotionen**

Der Bereich der Emotionen wird in den Skalen Erfolgserleben im Beruf, Lebenszufriedenheit und Erleben sozialer Unterstützung ausgedrückt. Diese Dimensionen weisen einerseits eine Schutzfunktion gegenüber Arbeitsanforderungen auf und sind andererseits ein Ausdruck von Wohlbefinden und psychischer Gesundheit. Hier betonen Schaarschmidt und Fischer (2003) vor allem das Erleben sozialer Unterstützung, welches immer mehr Augenmerk in der gesundheitspsychologischen Literatur erfährt (vgl. Johnson & Hall, 1988).

**Tabelle 1.** Skalen des AVEM (aus Schaarschmidt & Fischer, 2003, S. 5-6)

1. <i>Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit</i> (Stellenwert der Arbeit im persönlichen Leben)
2. <i>Beruflicher Ehrgeiz</i> (Streben nach beruflichem Aufstieg und Erfolg)
3. <i>Verausgabungsbereitschaft</i> (Bereitschaft, die persönliche Kraft für die Erfüllung der Arbeitsaufgabe einzusetzen)
4. <i>Perfektionsstreben</i> (Anspruch bezüglich Güte und Zuverlässigkeit der eigenen Arbeitsleistung)
5. <i>Distanzierungsfähigkeit</i> (Fähigkeit zur psychischen Erholung von der Arbeit)
6. <i>Resignationstendenz bei Misserfolg</i> (Neigung, sich mit Misserfolgen abzufinden und leicht aufzugeben)
7. <i>Offensive Problembewältigung</i> (Aktive und optimistische Haltung gegenüber Herausforderungen und auftretenden Problemen)
8. <i>Innere Ruhe und Ausgeglichenheit</i> (Erleben psychischer Stabilität und inneren Gleichgewichts)
9. <i>Erfolgserleben im Beruf</i> (Zufriedenheit mit dem beruflich Erreichten)
10. <i>Lebenszufriedenheit</i> (Zufriedenheit mit der gesamten, auch über die Arbeit hinausgehenden Lebenssituation)
11. <i>Erleben sozialer Unterstützung</i> (Vertrauen in die Unterstützung durch nahestehende Menschen, Gefühl der sozialen Geborgenheit)

## **4.2 Bewältigungsmuster**

Mittels Clusteranalysen ergaben sich vier Muster gesundheitsrelevanten Verhaltens und Erlebens gegenüber der Arbeit, die sich durch unterschiedliches Zusammenwirken der drei Dimensionen Engagement, Widerstandskraft und Emotionen auszeichnen.

### **Muster G**

Das Muster G steht für Gesundheit und für ein gesundheitsförderliches Verhältnis gegenüber der Arbeit. Personen, die diesem Muster angehören, weisen deutliche, aber nicht exzessive Ausprägungen in den Dimensionen des Arbeitsengagements auf, wobei der berufliche Ehrgeiz am stärksten ausgeprägt ist. Hingegen sind die Werte in Bezug auf die subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit und in Bezug auf die Verausgabungsbereitschaft zwar hoch, aber nicht die höchst möglichen. Außerdem ist auch die trotz des hohen Engagements noch erhaltene Distanzierungsfähigkeit zu betonen. Des Weiteren zeichnen sich Angehörige dieses Muster durch die geringste Ausprägung in der Resignationstendenz gegenüber Misserfolgen sowie der stärksten in der offensiven Problembewältigung und der inneren Ruhe und Ausgeglichenheit aus. Schließlich finden sich hier die höchsten Werte in den Dimensionen der positiven Emotionen, d. h. berufliches Erfolgserleben, Lebenszufriedenheit und Erleben sozialer Unterstützung.

### **Muster S**

Unter der Bezeichnung S ist Schonung zu verstehen, welche das Verhältnis dieses Typs zur Arbeit beschreibt. Das Muster S ist charakterisiert durch die im Vergleich zu den anderen Mustern geringsten Ausprägungen in der Bedeutsamkeit der Arbeit, dem beruflichen Ehrgeiz, der Verausgabungsbereitschaft, dem Perfektionsstreben, sowie der am stärksten ausgeprägten Distanzierungsfähigkeit. Dieses verringerte Arbeitsengagement darf jedoch nicht als Resultat einer resignativen Einstellung gedeutet werden, da die Resignationstendenz ausschließlich niedrige Ausprägungen aufweist. Die relativ hohen Werte der inneren Ruhe und Ausgeglichenheit, der Lebenszufriedenheit und dem Erleben sozialer Unterstützung sprechen für ein positives Lebensgefühl, wobei vermutlich Bereiche außerhalb der Arbeit zu dieser Zufriedenheit führen. Ein besonders wichtiger Faktor dieses Musters ist die verminderte Arbeitsmotivation. Aus diesem Grund werden besonders hier Interventionsansätze im Bereich Arbeitsmotivation im Vordergrund stehen und weniger die Gesundheitsaspekte. Anzumerken ist jedoch, dass die Erklärung nicht nur bei der

betreffenden Person sondern auch in den Arbeitsbedingungen zu suchen ist. So könnte die Schonhaltung beispielsweise als Schutzfunktion gegenüber belastendem Arbeitsklima dienen oder durch das Erleben nicht (mehr) ausreichender beruflicher Herausforderung zustande kommen.

### **Risikomuster A**

Dieses Muster ist durch überhöhtes Arbeitsengagement charakterisiert. Die stärksten Ausprägungen zeigen sich hier also in der Bedeutsamkeit der Arbeit, der Verausgabungsbereitschaft und dem Perfektionsstreben. Die Distanzierungsfähigkeit ist hingegen im Vergleich zu den anderen Mustern am geringsten ausgeprägt. Personen dieses Musters fällt es somit am schwersten, Abstand zu den beruflichen Problemen zu gewinnen. Überdies deuten die geringe Ausprägung der inneren Ruhe und Ausgeglichenheit und die relativ stark ausgeprägte Resignationstendenz auf eine verminderte Widerstandsfähigkeit gegenüber Belastungen hin. Zusätzlich herrschen eher negative Emotionen, was sich in geringen Werten der Lebenszufriedenheit und im Erleben sozialer Unterstützung ausdrückt. Die Autoren geben im Zusammenhang mit dem Muster S den Widerspruch an, der aus der Kombination von großem Arbeitseinsatz und ausbleibendem Erleben von Anerkennung entsteht, worunter Siegrist (1996) eine „Gratifikationskrise“ versteht. Das Risikomuster A erhielt seine Bezeichnung durch seine Ähnlichkeit zum Typ-A-Verhaltenskonzept von Friedman und Rosenman (1974), welches einen Zusammenhang von koronarer Herzerkrankung und übersteigertem, andauerndem Engagement, starkem, konkurrierendem Ehrgeiz, Ruhelosigkeit und Unfähigkeit zu Erholung und Entspannung annimmt.

### **Risikomuster B**

Hier finden sich – vergleichbar mit dem Muster S – geringe Ausprägungen in den Dimensionen des Arbeitsengagements, vor allem in der subjektiven Bedeutsamkeit der Arbeit und im beruflichen Ehrgeiz. Im Unterschied zum Muster S besteht jedoch eingeschränkte Distanzierungsfähigkeit. Ferner besteht die höchste Resignationstendenz im Vergleich mit allen Mustern sowie die geringste offensive Problembewältigung und innere Ruhe und Ausgeglichenheit. Überdies herrschen die durchwegs niedrigsten Ausprägungen im beruflichen Erfolgserleben, der Lebenszufriedenheit und dem Erleben sozialer Unterstützung, was auf ein sehr geringes Ausmaß an Wohlbefinden schließen lässt. Zusammenfassend ist eine Person des Typs B durch Resignation, herabgesetzte

Widerstandsfähigkeit gegenüber Belastungen, Motivationseinschränkung und negative Emotionen charakterisiert, welche das Burnout-Syndrom (Maslach, 2003) ausmachen. Aus diesem Grund wurde die Bezeichnung Risikomuster B gewählt. Schaarschmidt und Fischer (2001) lehnen sich auch an Burisch (1989) an, der Burnout vor allem durch reduziertes Engagement anderen Menschen und der Arbeit gegenüber und durch allgemeines Erschöpfungserleben, verbunden mit Gefühlen der Niedergeschlagenheit und Hoffnungslosigkeit, definiert. Die Entstehung körperlich-funktioneller Störungen wird oft auch auf das Burnout-Syndrom zurückgeführt, was Implikationen für die Prävention und Gesundheitsförderung birgt.

Die obigen Musterbeschreibungen beziehen sich auf reine Musterausprägungen. Diese kamen mit einer Zuordnungswahrscheinlichkeit von mindestens  $p = .95$  bei nur 20 % der untersuchten Personen vor (Schaarschmidt & Fischer, 2001). Die Mehrzahl der Personen weisen Mischmuster, also Kombinationen zweier Muster, auf.

Die meisten theoretischen Burnout-Modelle postulieren einen prozesshaften Verlauf, der durch die Steigerung der Symptomatik und der Zunahme ihrer Vielfalt gekennzeichnet ist. Dieser Phasen-Verlauf entspricht dem Übergang Erfolgserleben im Beruf, Lebenszufriedenheit und Erleben sozialer Unterstützung des Musters A zum Muster B; d. h. dem Weg vom „Brennen“ zum „Ausbrennen“. Dieser Weg ist nun aber nicht der einzig mögliche (auch wenn er überzufällig häufig vorkommt). Ein anderer möglicher Verlauf ist der von Muster S zu Muster B. Ferner kann auch ein episodenhaftes Auftreten im Zusammenhang mit gravierenden Lebensereignissen vorkommen.

### **4.3 Relevanz der Muster in Bezug auf die Gesundheit**

In der Folge geht es darum, die Gesundheitsrelevanz der Muster zu verdeutlichen, was einen gewichtigen Validitätsnachweis für den AVEM bedeutet. Die folgenden Untersuchungen beziehen sich meist auf eine Berufsgruppe, jene von Schaarschmidt und Fischer (2003) sind zusätzlich auf ihre Generalisierbarkeit geprüft worden.

#### **4.3.1 Befindensbeeinträchtigungen**

Mittels zweier Skalen des Fragebogens *Berliner Verfahren zu Neurosendiagnostik (BVND)* (Hänsgen, 1985) wurden Unterschiede der Bewältigungsmuster in Bezug auf das psychische und physische Befinden geprüft. Es zeigte sich, dass sich die Muster am Meisten in Bezug auf das psychische Befinden unterschieden, wobei die beiden



Risikomuster schlechtere Werte aufwiesen als die Muster G und S. Des Weiteren ergaben sich signifikante Differenzen der Muster A und B. Personen des Typs B empfanden am stärksten Erschöpfung und Leistungsinsuffizienz sowie die enormsten Selbstwertbeeinträchtigungen. Hinsichtlich körperlicher Beschwerden wiesen beide Risikomuster gleichermaßen höhere Werte als die Muster G und S auf.

#### **4.3.2 Lebensgefühl**

An einer Stichprobe von 419 Pflegepersonen wurden einige Fragen in Bezug auf das Lebensgefühl gestellt wie z. B. „Wie oft am Tag können Sie aus Freude lachen?“ (Schaarschmidt & Fischer, 2001). Auch hier wurde ein klarer Unterschied zwischen den Mustern festgestellt, wobei Muster G die höchsten Werte aufwies, gefolgt von Muster S und dem Risikomuster A. Das Risikomuster B zeigte schließlich die geringsten Ausprägungen.

#### **4.3.3 Erholungserleben**

Hierbei geht es vor allem um die Bereitschaft zu Erholungsaktivitäten, wahrgenommene Erholungsmöglichkeiten und den Effekt der Erholung. Pelzl (1999) überprüfte den Zusammenhang zwischen Belastungs- bzw. Erholungserleben und den Bewältigungsmustern des AVEM an 396 Personen unterschiedlicher Berufe. Personen des Typs G wiesen die niedrigsten Werte in den Belastungsmerkmalen und die höchsten in den Erholungsmerkmalen auf. Bei den beiden Risikomustern verhielt es sich umgekehrt, wobei die Werte von Muster B noch ungünstiger ausfielen.

#### **4.3.4 Krankentage**

An einer Stichprobe von 443 Lehrern untersuchten Schaarschmidt und Fischer (2001) den Zusammenhang zwischen AVEM-Muster und mittleren Anzahl der Krankentage während der Unterrichtszeit des Jahres 1997. Personen des Risikomusters B wiesen die meisten, jene des Risikomusters A die wenigsten Krankentage auf. Die Anzahl der Krankentage für das Muster S lagen nur gering unter jener des Musters B, in Ausnahmefällen übertraf es diese sogar. Das Muster G ging ebenfalls mit mehr Krankentagen einher als das Risikomuster A.

#### **4.3.5 Burnout-Syndrom**

Schließlich wurde der Zusammenhang zwischen dem Risikomuster B und dem Burnout-Syndrom erhoben. Maslach (2003) sieht Burnout als ein Syndrom aus emotionaler Erschöpfung (Gefühle der Leere und Energielosigkeit durch den Kontakt mit anderen

Menschen), Depersonalisation (Entfremdung von anderen Menschen; gefühllose und abgestumpfte Reaktion auf die Menschen, mit denen man täglich zu tun hat und die gewöhnlich die Empfänger von Fürsorge und Dienstleistungen sind) und reduzierter Leistungsfähigkeit (Reduziertes Erleben von Kompetenz und erfolgreiches Ausführen der Arbeit). Schaarschmidt und Fischer (2001) zeigten anhand einer Stichprobe von 948 Lehrern, dass jene Lehrer mit Muster B durch starke emotionale Erschöpfung, geringe Motivation, große Unzufriedenheit und verstärkte Aversion gegenüber den Schülern gekennzeichnet waren. Die Unfähigkeit zum Abschirmen erwies sich bei dem Risikomuster A als noch stärker ausgeprägt als beim Muster B.

#### **4.4 Bewältigungsmuster und Berufsvergleich**

Die Normierstichprobe des AVEM basiert auf den Daten von 2160 Personen, die vorwiegend Berufe mit hoher psychosozialer Verantwortung (Lehrer, Pflegepersonal, leitendes Personal) ausüben. Die unterschiedlichen Berufsgruppen zeichnen sich durch unterschiedliche Musterverteilungen aus. Der folgende Vergleich beruht auf der Verteilung des Musters G.

Die Stichprobe der Führungskräfte aus dem Wiener Gesundheitswesen wies mit 66 % das größte Vorkommen des Musters G auf. Im Unterschied dazu zeigten die Existenzgründer in ihren jeweiligen Regionen den stärksten G-Anteil, waren jedoch auch von einem sehr hohen A-Anteil gekennzeichnet. Am drittgünstigsten erwies sich die Musterverteilung der Berufsfeuerwehr, wobei allerdings regionale Unterschiede bestanden. Es folgten die Angestellten der Verwaltung im Wiener Gesundheitswesen. Die Pflegepersonen, bei denen G nicht mehr das häufigste Muster ausmachte, belegten Platz fünf. Hier kamen die Muster B und S gehäuft vor. Schließlich erwiesen sich die Lehrer als die Gruppe mit der ungünstigsten Musterzusammensetzung. Der G-Anteil war hier der geringste, der B-Anteil der höchste und das Muster A kam ebenfalls häufig vor.

Insgesamt kann man davon ausgehen, dass besonders jene Berufsgruppen mit intensiven Sozialkontakten und hohem psychosozialen Stress, d. h. Lehrer und Pflegepersonen, die ungünstigsten Musterverteilungen aufweisen.

## 4.5 Bewältigungsmuster und Regionenvergleich

Die unterschiedlichen Stichproben stammten aus verschiedenen Bundesländern Deutschlands sowie aus Wien.

Für die Wiener Führungskräfte zeigte sich ein besonders hoher G-Anteil. Dieses Ergebnis sollte aber nicht voreilig interpretiert werden, da Vergleichsdaten aus anderen Regionen fehlen. Dasselbe gilt für die Verwaltungsangestellten, die ebenso eine günstige Musterverteilung aufwiesen.

Auch die Wiener Lehrer und Pflegepersonen zeigten eine günstige Musterzusammensetzung. In Bezug auf die Lehrer ist anzumerken, dass für ihre Kollegen aus Bayern ein günstiges Bild bestand, ebenso wie für die bayrischen Existenzgründer. Es zeichnete sich also ein Nord-Süd-Unterschied der Musterverteilung ab.

Zusätzlich zu diesem Nord-Süd-Unterschied zeigt sich ein noch deutlicherer Ost-West-Unterschied, der vor allem die Muster S und A betraf. Der Anteil des Musters S der Brandenburger Stichproben (Osten) fiel im Vergleich zu den anderen Regionen geringer aus. Das Risikomuster A war hingegen stärker ausgeprägt. Diese Vergleiche trafen sowohl auf die Lehrer, als auch auf das Pflegepersonal und die Existenzgründer zu.

Aufgrund dieser Ergebnisse schließen Schaarschmidt und Fischer (2001), dass die beiden Muster S und A vor allem von gesellschaftlich-kulturellen Rahmenbedingungen der Berufsausübung abhängen, während die Muster G und B mehr von Berufsfaktoren im engeren Sinne bedingt werden.

Durch Wiederholungsmessungen konnte eine merkliche Annäherung der Musterzusammensetzung der Brandenburger Lehrer und des Brandenburger Pflegepersonals an die westlichen Stichproben gezeigt werden.

Insgesamt wird als deutlich, dass sich kulturelle Variablen wie bestimmte gesellschaftspolitische Zustände in der Musterkonstellation abzeichnen.

#### **4.6 Bewältigungsmuster und Tätigkeitsbereich**

Bei einer weiteren Unterteilung der Berufsgruppen nach Tätigkeitsbereichen (z. B. Abteilungen, Stationen, etc.) blieben die grundsätzlichen Musterverteilungen bestehen. Dies war bei einem Vergleich der verschiedenen Hierarchieebenen aber nicht mehr der Fall. Allgemein ist hier festzuhalten, dass je höher die Arbeitsposition einer Person war, umso günstiger fiel auch ihre Musterzusammensetzung aus. Dies zeigte sich am deutlichsten für das Wiener Pflegepersonal.

#### **4.7 Bewältigungsmuster und Geschlecht**

Bei den Lehrern zeigten sich die eindeutigsten Unterschiede zwischen Männern und Frauen, wobei die Frauen durch einen niedrigeren G-Anteil und einen (noch) höheren B-Anteil geprägt waren. Hauptverantwortlich für diesen hohen B-Anteil der Frauen war der Bereich der psychischen Widerstandskraft gegenüber Belastungen. Nach Schaarschmidt und Fischer (2001) könnte dies dadurch entstehen, dass sich Frauen einerseits stärker emotional im Beruf engagieren und andererseits zusätzlichen Belastungen durch außerberufliche Rollen ausgesetzt sind. Auch beim Pflegepersonal zeigt sich eine Tendenz in diese Richtung, wenn auch nicht so stark ausgeprägt. In der Gruppe der Existenzgründer und Führungskräfte lagen jedoch keine bedeutsamen Geschlechtsunterschiede vor. Die Autoren kommen zu folgendem Fazit: je günstiger die Musterverteilung ist, umso ähnlicher sind sich auch die Geschlechter. Je ungünstiger die Musterkonstellation ausfällt, umso klarer treten Geschlechtsunterschiede hervor, und zwar zu Ungunsten der Frauen.

#### **4.8 Bewältigungsmuster und Alter**

Alterszusammenhänge wurden nur in sehr wenigen Stichproben ausgemacht. Für die älteste Gruppe des Pflegepersonals zeigte sich eine ungünstigere Musterzusammensetzung. Es kam aber auch der entgegengesetzte Trend vor. Bei den Bremer Lehrern verbesserte sich beispielsweise die Musterverteilung mit steigendem Alter. Dieses Phänomen kann aber dadurch erklärt werden, dass die am stärksten Belasteten früher aus dem Beruf ausscheiden (*Drop-out*) und die Gesunden übrigbleiben. Insgesamt ist festzuhalten, dass für die Stichproben der Lehrer, Pflegepersonen und Feuerwehrleute kein nennenswerter Altersunterschied gefunden wurde.

## **4.9 Bewältigungsmuster und Tätigkeitsmerkmale**

### **Einfluss beruflicher Bedingungen**

Die jeweiligen Musterverteilungen einer Berufsgruppe lassen wiederum einen Rückschluss auf die Qualität der Tätigkeitsmerkmale dieses Berufes zu. Günstigere Musterzusammensetzungen gehen also mit günstigeren Arbeitsbedingungen einher.

### **Einfluss persönlicher Dispositionen**

Natürlich spielen auch Persönlichkeitsmerkmale und Kompetenzen in der Bewältigung von Belastungen eine Rolle. Personen der unterschiedlichen Muster unterschieden sich deutlich in Bezug auf die persönlichen Voraussetzungen, die sie zum Zeitpunkt ihres Berufseintritts aufwiesen.

## **4.10 AVEM und das JDC Modell**

Schaarschmidt und Fischer (2001) betonen zusätzlich die individualspezifische Verarbeitung bei der von Karasek und Theorell (1990) beschriebenen Interaktion von Belastung und Kontrolle. Demzufolge unterscheiden sich Vertreter der jeweiligen Muster dadurch, inwiefern sie ihre gegebenen Potentiale nützen.

Es wird erwartet, dass vor allem Personen des Musters G diese Möglichkeiten für sich nutzen. Auf hohe Belastungen reagieren sie mit Kompetenzgefühl und psychischer Widerstandskraft. Außerdem sind ihnen ausreichende Handlungsspielräume und fordernde Arbeitsinhalte wichtig.

Die Personen des Musters S sind hingegen durch reduziertes berufliches Engagement zugunsten des Privat- und Freizeitbereichs gekennzeichnet. Sie legen Wert auf Arbeitsbedingungen, die mit dieser Zielsetzung einhergehen (z. B. flexible Arbeitszeiten), starke Entfaltungsmöglichkeiten im Beruf vermeiden sie eher.

Auf hohe Arbeitsanforderungen mit erweiterten Möglichkeiten der Selbstbestimmung reagieren Personen des Musters A oft mit übermäßiger Selbstausschöpfung, Selbstüberforderung und Vernachlässigung des Erholungsbedarfs. So werden die potentiell günstigen Bedingungen meist zu Belastungsfaktoren.

Für die Personen des Musters B stellen hohe Anforderungen und erweiterte Handlungsspielräume keinen Nutzen dar, sondern verstärken eher das Überforderungserleben. Die Handlungsspielräume werden überdies oft gar nicht wahrgenommen oder führen noch zu weiterer Verunsicherung.

## **5 PLANUNG UND DURCHFÜHRUNG**

### **5.1 Problemdarstellung und Zielsetzung**

Zusammenfassend zeigte sich in der Fachliteratur, dass der Resozialisierungs-Sicherheits-Rollenkonflikt einen wichtigen Prädiktor für Arbeitsstress und -unzufriedenheit darstellt (z. B. Hepburn & Albonetti, 1980) und das Verhältnis zu den anderen Berufsgruppen im Strafvollzug ungünstig beeinflusst (z. B. Molitor, 1989). Des Weiteren sprechen die Ergebnisse von Westman (1992) dafür, dass sich Rollenkonflikt in das Job Demand-Control Modell integrieren lässt.

Die Frage nach dem Zusammenhang zwischen Berufserfahrung und persönlicher Orientierung lieferte hingegen widersprüchliche Ergebnisse. Während in der Studie von Poole und Regoli (1980) erfahrene Justizwachebeamte eine stärkere Sicherheitsorientierung aufwiesen, verhielt es sich in der Untersuchung von Farkas (1999) umgekehrt. Ebenso bestehen Unklarheiten in Bezug auf den Einfluss des Geschlechts von Justizwachebeamten auf Arbeitsstress und persönliche Orientierung.

Die vorliegende Arbeit versucht nun, Gesundheitsmuster von Strafvollzugsbediensteten aufzudecken sowie den Zusammenhang zwischen Erfahrung und Orientierung einerseits und die Beziehung von Geschlecht mit persönlicher Orientierung und Rollenkonflikt von Justizwachebeamten zu klären. Für einen spezifischeren Vergleich in Bezug auf die Berufsrollen, die Wahrnehmung der anderen Berufsgruppe sowie des Resozialisierungs-Sicherheits-Rollenkonflikt wurden die Berufsgruppen der Justizwachebeamten sowie der Sozialarbeiter und Psychologen gewählt.

Darüber hinaus soll in Anlehnung an Westman (1992) der Resozialisierungs-Sicherheits-Rollenkonflikt von Strafvollzugspersonal als spezifische Form der Arbeitsbelastung aufgefasst und in das JDCS Modell integriert werden. Es folgt eine empirische Überprüfung dieser erweiterten Darstellung des Job Demand-Control-Support Modells in Relation zu verschiedenen Mustern arbeitsbezogenen Verhaltens- und Erlebens. Zusätzlich wird auf der Basis des traditionellen JDCS Modells auch der Zusammenhang zwischen allgemeinen Arbeitsbelastungen des Strafvollzugs und der AVEM-Musterverteilung überprüft.

## **5.2 Fragestellungen und Hypothesen**

### **Fragestellung 1**

Können das traditionelle sowie das adaptierte Job Demand-Control-Support Modell anhand einer Stichprobe von Wiener Strafvollzugsbediensteten bestätigt werden?

*Hypothese 1a:* Der Resozialisierungs-Sicherheits-Rollenkonflikt, Tätigkeitsspielraum und soziale Unterstützung weisen einen dreifachen Interaktionseffekt auf die AVEM-Musterzugehörigkeit sowie die gesundheitlichen Beschwerden auf.

*Hypothese 1b:* Die allgemeinen Arbeitsbelastungen im Strafvollzug, Tätigkeitsspielraum und soziale Unterstützung weisen einen dreifachen Interaktionseffekt auf die AVEM-Musterzugehörigkeit sowie die gesundheitlichen Beschwerden auf.

*Begründung:* Beide Hypothesen prüfen das Job Demand-Control-Support Modell von Johnson und Hall (1988). *Hypothese 1b* unterliegt das traditionelle JDCS Modell, *Hypothese 1a* testet das erweiterte Modell, welches den Resozialisierungs-Sicherheits-Rollenkonflikt als spezielle Form der Arbeitsbelastung ansieht.

### **Fragestellung 2**

Bestehen Unterschiede zwischen den Justizwachebeamten und den Sozialarbeitern/Psychologen hinsichtlich der persönlichen Orientierung, dem Resozialisierungs-Sicherheits-Rollenkonflikt sowie der AVEM-Musterverteilung?

*Hypothese 2a:* Justizwachebeamten und Sozialarbeitern/Psychologen sind unterschiedliche Aspekte ihrer Arbeit wichtig. Justizwachebeamte legen mehr Wert auf die sichere Verwahrung, wohingegen Sozialarbeiter und Psychologen eine stärkere Resozialisierungsorientierung aufweisen.

*Begründung:* Das Berufsbild und die beruflichen Aufgaben der Sozialarbeiter und Psychologen beziehen sich stärker auf soziale Aspekte im Umgang mit den Insassen als auf Sicherheitsmaßnahmen im Gegensatz zu den Aufgaben der Justizwachebeamten. Dies spiegelt sich in den persönlichen Erwartungen an die beruflichen Aufgaben wider, was in einer Studie von Molitor (1989) bestätigt wurde.



*Hypothese 2b:* Des Weiteren unterscheiden sich das Selbstbild über die eigene Tätigkeit und die vermuteten Erwartungen der jeweils anderen Berufsgruppe von den tatsächlichen Erwartungen dieser.

*Begründung:* Die Diskrepanzen zwischen vermuteten und tatsächlichen Erwartungen entstehen durch die dualen Ziele sowie durch mangelnde Kommunikation zwischen den Berufsgruppen (vgl. Molitor, 1989).

*Hypothese 3a:* Die Justizwachebeamten erleben den Resozialisierungs-Sicherheits-Rollenkonflikt stärker als die Sozialarbeiter und Psychologen.

*Begründung:* Beamte verbringen die meiste Zeit mit den Insassen, wobei sie sich einerseits um die Sicherheit und andererseits um die individuelle Betreuung der Insassen kümmern sollen. Sozialarbeiter und Psychologen hingegen können sich am ehesten aus den Aufgaben der Sicherheit und Verwahrung heraushalten. Diese Hypothese beruht auf dem Ergebnis von Molitor (1989), der einen größeren Rollenkonflikt zwischen Sicherheit und Resozialisierung von Justizwachebeamten als von Sozialarbeitern feststellte.

*Hypothese 3b:* Justizwachebeamte weisen eine ungünstigere AVEM-Musterverteilung auf als die Sozialarbeiter und Psychologen.

*Begründung:* Diese Hypothese leitet sich ebenfalls aus dem JDACS Modell ab, welches besagt, dass höhere Arbeitsbelastungen zu höherem Arbeitsstress führen. Dieser Stress drückt sich in gesundheitsbezogenen Erleben und Verhalten aus.

### **Fragestellung 3**

Verändert sich die persönliche Orientierung der Justizwache mit der Zeit und weist sie einen Zusammenhang mit der AVEM-Musterverteilung sowie mit gesundheitlichen Beschwerden auf?

*Hypothese 4a:* In der Retrospektive geben die Justizwachebeamten eine Abnahme der Resozialisierungsorientierung und eine Zunahme der Sicherheitsorientierung an.

*Begründung:* Die Annahme basiert auf den Ergebnissen von Poole und Regoli (1980), die einen Zusammenhang zwischen Berufserfahrung und persönlicher Orientierung feststellten. Je erfahrener die Beamten waren, umso stärker fiel ihre Sicherheitsorientierung aus.

*Hypothese 4b:* Die persönliche Orientierung der Justizwachebeamten weist einen Zusammenhang mit der AVEM-Musterzugehörigkeit und gesundheitlichen Beschwerden auf.

*Begründung:* Dowden und Tellier (2004) kamen in ihrer Metaanalyse über Studien zum Arbeitsstress der Justizwache zu dem Schluss, dass die persönliche Orientierung mit Stress zusammenhängt. Für kanadische Justizwachebeamte ging die Resozialisierungsorientierung mit geringerem Arbeitsstress einher, während in den USA sicherheitsorientierte Beamte zu geringerem Arbeitstress tendierten. Aufgrund der kulturell bedingten widersprüchlichen Ergebnisse wird die Hypothese ungerichtet formuliert.

#### **Fragestellung 4**

Unterscheiden sich männliche und weibliche Justizwachebeamten in der persönlichen Orientierung, im Ausmaß an erlebtem Resozialisierungs-Sicherheits-Rollenkonflikt und hinsichtlich der AVEM-Musterverteilung voneinander?

*Hypothese 5a:* Justizwachebeamtinnen und Justizwachebeamte unterscheiden sich nicht in Hinblick auf ihre persönliche Orientierung in der Arbeit.

*Begründung:* Die Hypothese wird aus der Mehrheit der Studien zu Geschlechtsunterschieden in der persönlichen Orientierung (z. B. Jurik, 1985; Stohr et al., 1996) abgeleitet, die keine Unterschiede hinsichtlich der Bevorzugung von Resozialisierungsorientierung über Sicherheitsorientierung zwischen weiblichen und männlichen Justizwachebeamten feststellten.

*Hypothese 5b:* Justizwachebeamtinnen und Justizwachebeamte unterscheiden sich nicht im Ausmaß an erlebtem Resozialisierungs-Sicherheits-Rollenkonflikt.

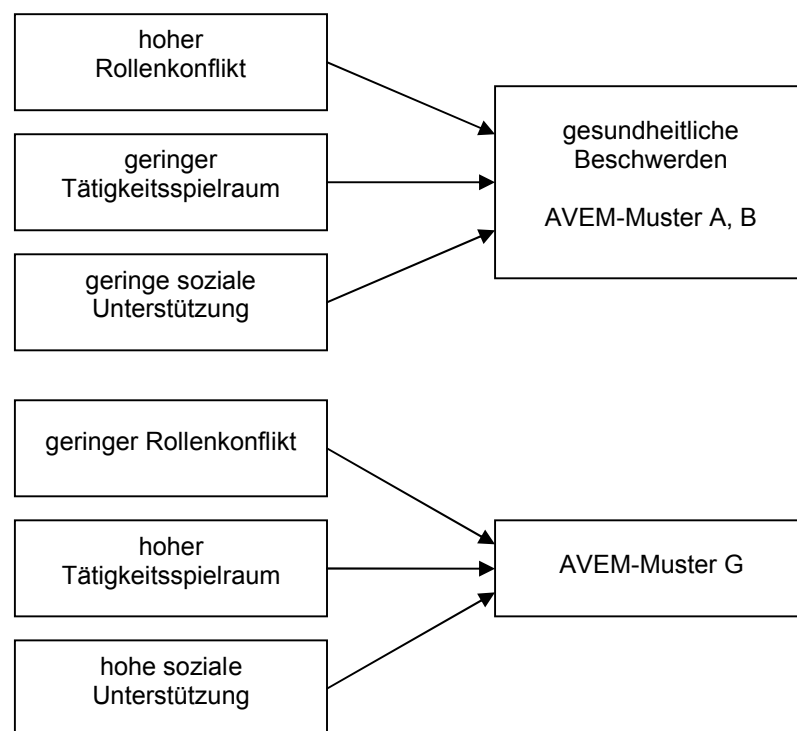
*Begründung:* Zahlreiche Studien zeigen eine Annäherung von weiblichen und männlichen Justizvollzugsbediensteten in Bezug auf persönliche Orientierung (vgl. Jurik, 1985; Stohr et al., 1996), was dafür spricht, dass die Beamtinnen sich nicht unbedingt verpflichtet fühlen, sich nur gemäß traditioneller Geschlechterrollen zu verhalten. Darüber hinaus sollten sie auch nicht annehmen, die Sozialarbeiter und Psychologen würden ausschließlich die traditionelle Rolle der Betreuung von ihnen erwarten. Aus diesem Grund wird davon ausgegangen, dass sich weibliche und männliche Beamte in Hinblick auf den Rollenkonflikt nicht voneinander unterscheiden.

*Hypothese 5c:* Justizwachebeamtinnen weisen keine ungünstigere AVEM-Musterverteilung (d. h. vermehrt Risikomuster A und B) auf als Justizwachebeamte.

*Begründung:* Aufgrund der aktuellen Literatur im Strafvollzug (vgl. Morgan et al., 2002), welche für keine Geschlechtsunterschiede im Arbeitsstress spricht, wird davon ausgegangen, dass Beamtinnen auch keine ungünstigere Musterzusammensetzung als Beamte aufweisen.

### 5.3 Untersuchungsdesign

Die testtheoretische Überprüfung des Job Demand-Control-Support Modells sollte an einer ausreichend großen Stichprobe erfolgen. Dabei sollten die Gruppen der Justizwachebeamten aus den einzelnen Justizanstalten sowie die der Sozialarbeiter und Psychologen nicht kleiner als 20 sein, um sinnvolle statistische Vergleiche anstellen zu können. Auch für die restlichen Berufsgruppen wurde von je einem Anteil von rund 20 Personen ausgegangen, um möglichst alle Aspekte der Arbeit im Strafvollzug zu erfassen. Insgesamt wurde somit eine Stichprobengröße von rund 200 Personen angestrebt.



**Abbildung 4.** Adaptiertes JDCS Modell.

In Abbildung 4 ist das adaptierte JDCS Modell veranschaulicht. Es wird angenommen, dass hoher Rollenkonflikt, geringer Tätigkeitsspielraum sowie geringe soziale

Unterstützung mit gesundheitlichen Beschwerden und einem häufigerem Auftreten der Muster A und B einhergehen (Iso-strain Hypothese). Geringer Rollenkonflikt, großer Tätigkeitsspielraum und hohe soziale Unterstützung hingegen sollten sich als Prädiktoren für ein häufigeres Auftreten des Musters G erweisen. Auf der Basis des traditionellen JDCS Modells werden dieselben Zusammenhänge ebenso für allgemeine Arbeitsbelastungen des Strafvollzugs geprüft.

## 5.4 Variablen

Tabelle 2 gibt die abhängigen und unabhängigen Variablen der verschiedenen Teile der Untersuchung an.

**Tabelle 2.** Übersicht der abhängigen und unabhängigen Variablen

<b>unabhängige Variablen</b>	<b>abhängige Variablen</b>
<i>Fragestellung 1: Prüfung des JDCS Modells</i>	
Rollenkonflikt	AVEM-Musterzugehörigkeit
Arbeitsbelastungen	Gesundheitliche Beschwerden
Tätigkeitsspielraum	
Soziale Unterstützung	
<i>Fragestellung 2: Vergleich Berufsgruppen</i>	
Berufsgruppe (Justizwachebeamten vs. Sozialarbeiter/Psychologen)	Persönliche Orientierung Rollenkonflikt AVEM-Musterverteilung
<i>Fragestellung 3: persönliche Orientierung</i>	
Berufserfahrung	Veränderung persönlicher Orientierung
Persönliche Orientierung	AVEM-Musterzugehörigkeit Gesundheitliche Beschwerden
<i>Fragestellung 4: Vergleich Geschlecht</i>	
Geschlecht (von Beamten)	Persönliche Orientierung Rollenkonflikt AVEM-Musterverteilung

## **5.5 Instrumente**

Der Fragebogen bestand aus folgenden Teilen:

### **Begleitschreiben**

Das Begleitschreiben enthielt Informationen über die Studie, wie Zweck, Dauer und Vorgehensweise. Darüber hinaus wurden die Emailadressen und Telefonnummern der Ansprechpartner angegeben und darauf hingewiesen, dass bei Fragen zur Studie jederzeit die Möglichkeit zur Kontaktaufnahme bestünde.

Die Vertraulichkeit und Anonymität der Daten wurde besonders betont, da die Studienteilnehmer einen selbstbestimmten Code anzugeben hatten, der nach einer bestimmten Regel zu bilden war. Dieser sollte später ermöglichen, jedem Teilnehmer eine persönliche schriftliche Auswertung des AVEM zukommen zu lassen. Selbstverständlich wurde der Code jedoch nicht dafür verwendet, einzelne Personen ausfindig zu machen und auch nicht an die Dritte weiter gegeben. Er diente ausschließlich zur Ausgabe von Untersuchungsergebnissen des AVEM.

### **Persönliche Orientierung und Rollenkonflikt**

Der erste Teil des Fragebogens bestand aus je fünf Items zu Aufgaben der Resozialisierung (ungerade Items) und Sicherheitsaufgaben (gerade Items), die in Anlehnung an Klapprott et al. (1976) und Molitor (1989) formuliert wurden. Diese Items sollten nach ihrer Wichtigkeit in ein fünfstufiges Q-Sort eingeordnet werden. Da ein Hauptaugenmerk der vorliegenden Untersuchung darauf liegt, Unterschiede in der persönlichen Orientierung und Ausprägung des Resozialisierungs-Sicherheits-Rollenkonflikts zwischen Justizwachebeamten und Sozialarbeitern und Psychologen aufzuzeigen, existierten zwei verschiedene Versionen dieses Fragebogenteils für die beiden Berufsgruppen sowie für die restlichen Fachdienste. Dem Verwaltungspersonal wurde dieser Fragebogenabschnitt nicht vorgegeben, da diese Berufsgruppe nur sehr geringen bis gar keinen direkten Kontakt mit den Insassen aufweist.

Die Einordnung erfolgte anhand von vier verschiedenen Fragen. Bei der ersten ging es darum, die verschiedenen Tätigkeiten der eigenen Arbeit nach der persönlichen Wichtigkeit zu ordnen (Selbstbild). Das Antwortformat reichte hierbei von „ist mir

persönlich sehr wichtig“, über „ist mir persönlich in mittlerem Maße wichtig“, bis „ist mir persönlich weniger wichtig“. Diese Einschätzung diente als Maß für die persönliche Orientierung. Anschließend wurde nach den Erwartungen an die andere Berufsgruppe gefragt (tatsächliche Erwartung), wobei das Antwortformat folgendermaßen aussah: „erwarte ich... in sehr starkem Ausmaß - ...in mittlerem Ausmaß - ...eher nicht“. Letztlich folgten zwei Einschätzungen darüber, was einerseits die Kollegen und andererseits die andere Berufsgruppe von einem selbst erwarten würden (vermutete Erwartungen). Auch hier wies das Antwortformat drei Ausprägungen auf. Die Fremdeinschätzung diente zur Überprüfung, wie realistisch die vermutete Fremderwartung ausfiel. In Anschluss an die Fragen zum Selbstbild wurde mit einem Item nach der Übereinstimmung mit den Erwartungen der Anstaltsleitung auf einer fünfstufigen Antwortskala gefragt, die von „völlige Übereinstimmung“ bis „geringe Übereinstimmung“ reichte. Ebenso folgte der Fremdeinschätzung ein Item über die Übereinstimmung dieser Erwartungen mit dem tatsächlichen Verhalten der anderen Berufsgruppe, welches ebenfalls auf der fünfstufigen Skala einzuschätzen war.

Rollenkonflikt wurde gemessen als Differenz zwischen dem Selbstbild und den vermuteten Erwartungen der jeweils anderen Berufsgruppe.

### **Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster (AVEM)**

Wie bereits in Abschnitt 4 ausführlich erörtert wurde, unterscheidet der AVEM von Schaarschmidt und Fischer (1996, 2003) vier Muster von Erlebens- und Verhaltensweisen im Zusammenhang mit beruflichen Anforderungen und beinhaltet 11 Skalen mit je sechs Items:

1. Subjektive Bedeutsamkeit der Arbeit
2. Beruflicher Ehrgeiz
3. Verausgabungsbereitschaft
4. Perfektionsstreben
5. Distanzierungsfähigkeit
6. Resignationstendenz bei Misserfolg
7. Offensive Problembewältigung
8. Innere Ruhe und Ausgeglichenheit

9. Erfolgserleben im Beruf

10. Lebenszufriedenheit

11. Erleben sozialer Unterstützung

Insgesamt werden also 66 Aussagen vorgegeben, die auf einer fünfstufigen Antwortskala mit den Ausprägungen „trifft... überhaupt nicht - überwiegend nicht - teils/teils - überwiegend - völlig ...zu“ bewertet werden sollen.

### **Arbeitsbezogene Ressourcen**

Dieser Abschnitt bestand aus Items über den Tätigkeitsspielraum, über die Beziehung zu den Insassen, zum unmittelbaren Vorgesetzten, zu den Kollegen, sowie über die Beziehung zwischen den Berufsgruppen. Diese insgesamt 34 Items wurden anhand von zwei Antwortskalen eingeschätzt: *erstens* wurde danach gefragt, wie ausgeprägt das aufgeführte Merkmal innerhalb der Arbeit war und *zweitens* sollte die persönliche Wichtigkeit jedes Merkmales angegeben werden. Die Antwortformate waren jeweils fünfstufig und hatten die Ausprägungen „trifft... gar nicht - eher nicht - in mittlerem Maße - eher - in vollem Umfang ...zu“ und „gar nicht - eher wenig - in mittlerem Maße - eher schon - sehr ...wichtig“.

### **Arbeitsplatzspezifische Belastungen**

Im Anschluss an die Ressourcen wurde eine Liste mit 33 spezifischen Arbeitsbedingungen im Strafvollzug vorgegeben, die sich zum Teil bereits in einer Studie an Strafvollzugsbediensteten in Deutschland (Schaarschmidt & Ksienzyk, 2003) als belastend erwiesen hatten. Zusätzlich zu diesen Items wurden weitere Belastungen durch Gespräche mit Justizwachebeamten in Wiener Gefängnissen ermittelt und der Liste beigelegt. Die Belastungen wurden ebenfalls auf einer fünfstufigen Antwortskala mit den Abstufungen „belastet mich... stark - eher schon - unentschieden - eher nicht - ...gar nicht“ eingeschätzt. Im Anschluss hatten die Studienteilnehmer die Möglichkeit, drei weitere persönlich belastende Arbeitsmerkmale in einem offenen Antwortformat anzugeben.

### **Berufsbezogene Ziele und Motive**

In der Folge wurden fünf Skalen mit insgesamt 32 Items zu Zielen und Motiven in der Arbeit vorgegeben. Diese unterteilten sich in Fragen hinsichtlich der Insassen und Anstalt sowie in Fragen zur eigenen Person. Die Skalen bezogen sich auf die Resozialisierung,

Sicherheit, Commitment, Fortbildung/Beförderung und Eigennutz. Alle Aussagen sollten auf einer fünfstufigen Antwortskala von „sehr wichtig“ bis „nicht wichtig“ eingestuft werden. Darüber hinaus sollte entschieden werden, ob die Arbeitsbedingungen sich günstig oder ungünstig auf die Durchsetzung der Ziele und Motive auswirkten.

Für die vorliegende Untersuchung sind jedoch nur die Skalen Resozialisierung und Sicherheit von Interesse und beziehen sich ebenfalls auf die persönliche Orientierung der Bediensteten. Ergebnisse zu den restlichen Items werden ausschließlich deskriptiv erfolgen. Die genauere Betrachtung der übrigen Skalen wird an anderer Stelle erfolgen, da sie deshalb in den Fragebogen aufgenommen wurden, um als Replikation einer Studie von Schaarschmidt und Ksienzyk (2003) an Potsdamer Strafvollzugsbediensteten zu dienen.

Der allgemeinen Liste der Ziele und Motive folgten vier Fragen zur Veränderung dieser. Die ersten beiden Items fragten nach den drei Zielen, die zum aktuellen Zeitpunkt weniger bzw. stärker ausgeprägt waren als zum Berufseintritt. Die anderen zwei Items fragten nach den drei wichtigsten Items zum Zeitpunkt des Berufseintritts bzw. zum jetzigen Zeitpunkt.

### **Gesundheitliche Verfassung**

In Anschluss an die Ziele und Motive folgte je ein Item zur allgemeinen körperlichen und psychischen Verfassung auf einer siebenstufigen Skala sowie zur erwarteten Veränderung der körperlichen und psychischen Verfassung in den nächsten 5–10 Jahren. Die erwartete Veränderung war auf einer dreistufigen Skala mit den Ausprägungen „Verbesserung“, „keine wesentliche Veränderung“ und „Verschlechterung“ anzugeben.

Auf diese Items wird in der vorliegenden Arbeit ebenfalls nicht näher eingegangen werden, da sie zum Zweck der Validierung des AVEM in den Fragebogen aufgenommen wurden.

### **Liste physischer und psychischer Beschwerden**

Darüber hinaus wurden die Studienteilnehmer nach physischen und psychischen Beschwerden in den letzten zwei bis drei Jahren gefragt. Die Liste bestand aus 40 Items aus den Bereichen Allgemeines Erschöpfungserleben, Schlafprobleme, Beschwerden im Herz-Kreislauf-Bereich, Kopfschmerzen/Migräne, Konzentrations- und Leistungseinschränkungen, Allergische Beschwerden und Beschwerden im Magen-Darm-Bereich, die sich in Studien von Schaarschmidt (z. B. Schaarschmidt & Ksienzyk, 2003) bewährt



haben. Das Antwortformat war ebenfalls fünfstufig und wies die Abstufungen „ständig“, „häufig“, „gelegentlich“, „selten“ und „nie“ auf.

### **Angaben zur Person**

Der letzte Teil des Fragebogens beinhaltete einige demographische Merkmale wie Geschlecht, Alter, Familienstand, Schulabschluss und Beschäftigungsgruppe. Darüber hinaus wurde nach Vollzugsform, Abteilung, Schichtdienst, Teil- oder Vollzeit, Führungsfunktion und Berufserfahrung gefragt.

Die Items 17 bis 22 dienen ebenfalls zur Replikation der Potsdamer Studie von Schaarschmidt und Ksienzyk (2003) und sollen an anderer Stelle behandelt werden.

Schließlich wurden die Studienteilnehmer gebeten, ihren selbsterstellten Code am Ende des Fragebogens einzutragen.

## **5.6 Auswertungsmethoden**

Die Datenanalyse erfolgte mittels des Programms SPSS für Windows Version 9.0 und 12.0.1. Folgende statistische Auswertungsverfahren wurden verwendet:

- Faktorenanalysen mit Varimax-Rotation
- Reliabilitätsanalysen
- Korrelationsanalysen
- Chi-Quadrat-Test
- Mann-Whitney-Test
- Wilcoxon-Test
- Hierarchische multiple lineare Regressionsanalysen

Als Grenze des Signifikanzniveaus wurde die gängige Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % ( $p \leq .05$ ) gewählt, d. h. die Nullhypothese wird mit einer Wahrscheinlichkeit von weniger als 5 % fälschlicherweise verworfen. Bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von  $p \leq .01$  wird von einem sehr signifikanten, bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von  $p \leq .001$  von einem höchst signifikanten Ergebnis gesprochen. Mit Trend werden hier Ergebnisse mit einem Signifikanzniveau bis 10 % bezeichnet.

## **5.7 Datenerhebung**

Vor der Datenerhebung besuchte ich die Justizanstalt in der Josefstadt einige Male, um Erkundigungen über die Bediensteten und ihre Arbeitssituation einzuholen. Aufgrund der so gewonnenen Information wurden Teile des Fragebogens erweitert und modifiziert.

Die Datenerhebung fand in den Monaten August und September 2004 in den Wiener Justizanstalten Josefstadt, Favoriten, Mittersteig und Simmering statt. In allen vier Anstalten wurde die Studie persönlich vorgestellt. Die Freiwilligkeit, Anonymität sowie die Vertraulichkeit der Daten wurde mehrmals versichert. Die Bediensteten hatten die Möglichkeit, die Fragebögen sofort nach der kurzen Information zu erhalten, oder sie an einem vereinbarten zentralen Ort in der jeweiligen Justizanstalt abzuholen. Dort sollten die Fragebögen auch wieder in einer verschlossenen Urne gesammelt werden. Mit den Fragebögen wurden verschließbare Kuverts ausgeteilt, um die Anonymität zu verstärken.

## **5.8 Stichprobenbeschreibung**

Trotz Informationsveranstaltungen über die Studie und mehrfachen Versuchen, das Interesse der Bediensteten für die Untersuchung zu wecken, wurden nur 193 Fragebögen ausgefüllt retourniert, was einem Rücklauf von insgesamt ca. 27 % entspricht. Aufgeteilt auf die einzelnen Justizanstalten (JA) ergab sich ein Rücklauf von ca. 27 % in der JA Josefstadt, ca. 36 % in der JA Simmering, ca. 20 % in der JA Mittersteig und ca. 18 % in der JA Favoriten. Diese sehr geringe Rücklaufquote kann auf mehrere Gründe zurückzuführen sein. Einerseits könnten die Bediensteten mit ihrer Arbeitssituation zufrieden sein und keine Notwendigkeit für eine Erhebung der Arbeitsbelastung sehen. Andererseits könnte es aber auch sein, dass sie davon ausgehen, dass keinerlei Maßnahmen auf die Studie folgen. Schließlich könnte eine allgemeine Missgunst gegen Fragebögen sowie die Angst, die Vertraulichkeit und Anonymität der Daten könnte verletzt werden, bestanden haben.

In Bezug auf die Geschlechtsverteilung der Wiener Justizwachebeamten (22 % Frauen) erweist sich die Stichprobe mit 12 % Beamtinnen als nicht repräsentativ. Der Anteil der Studienteilnehmer aus den einzelnen Justizanstalten ist hingegen annähernd repräsentativ. Weitere Aussagen über die Repräsentativität der Stichprobe in Bezug auf Alters-, Dienstalters- und Berufsgruppenverteilung für die Wiener Strafvollzugsbediensteten können nicht getroffen werden, da nur die Angaben über die jeweilige Mitarbeiteranzahl

sowie ausschließlich die Geschlechterverteilung für die Justizwache als Richtdaten durch die Justizanstalten mitgeteilt wurden.

Die Berufsgruppen- und Geschlechterverteilung ist Tabelle 3 zu entnehmen. Auffällig ist hier vor allem die ungleiche Verteilung zwischen der weiblichen (14) und männlichen (106) Justizwache. Die Stichprobe bestand insgesamt aus 193 Strafvollzugsbediensteten, wobei 146 männlich und 47 weiblich waren. Des Weiteren setzte sie sich aus 120 Justizwachebeamten, 22 Sozialarbeitern und Psychologen, 18 Personen im Bereich Verwaltung, 16 Personen mit leitender Funktion, 12 Personen aus den restlichen Fachdiensten und fünf aus anderen Bereichen zusammen. Das Alter lag zwischen 20 und 63 Jahren, das Dienstalster zwischen 0.3 und 37 Jahren sowie das Dienststellenalter zwischen 0.2 und 31 Jahren. Die Mehrheit der Studienteilnehmer kam aus der JA Josefstadt (123 Bedienstete), 47 Teilnehmer gehörten der JA Simmering an sowie 12 der JA Mittersteig und 11 der JA Favoriten. Die Mehrheit der Personen (141) arbeitete im Schichtdienst, Vollzeit (183) und war verbeamtet (149). Bezüglich des Familienstands waren 127 Personen verheiratet, 39 ledig bzw. lebten allein und 27 waren geschieden. Schließlich wies der Großteil der Bediensteten eine abgeschlossene Lehre auf (91), 44 Personen hatten eine berufsbildende Schule besucht, 20 hatten einen Universitätsabschluss, 14 kamen von der Sozialakademie und 12 wiesen die Matura als höchsten Schulabschluss auf. Die restlichen Personen machten keine bzw. eine andere Angabe.

**Tabelle 3.** Zusammensetzung der Stichprobe in Bezug auf Berufsgruppe und Geschlecht

	Anzahl gesamt		Anzahl Geschlecht			
	N	%	N (m)	N (w)	m %	w %
Justizwachebeamten	120	62.2	106	14	88.3	11.7
Sozialarbeiter/Psychologen	22	11.4	7	15	31.8	68.2
Verwaltung	18	9.3	8	10	44.4	55.6
Personen mit leitender Funktion	16	8.3	15	1	93.8	6.2
Restliche Fachdienste	12	6.2	6	6	50.0	50.0
anderes	5	2.6	4	1	80.0	20.0
<b>gesamt</b>	<b>192</b>	<b>100.0</b>	<b>146</b>	<b>47</b>	<b>75.6</b>	<b>24.4</b>

Anmerkungen: N = Stichprobengröße, N (m) = Anzahl der Männer, N (w) = Anzahl der Frauen.

## **6 ERGEBNISSE**

### **6.1 Skalenwerte**

Zuerst wurden die Fragebogenteile über die persönliche Orientierung, die arbeitsbezogenen Ressourcen, die arbeitsplatzspezifische Belastungen und die berufsbezogenen Ziele und Motive einer Faktorenanalyse mit Varimax-Rotation unterzogen. Da die Items einiger Faktoren inhaltlich schlecht zusammenpassten und auch die Reliabilität der Faktoren oft gering ausfiel, wurden basierend auf den ermittelten Faktoren für jeden Fragebogenteil neue inhaltlich zusammengehörige Skalen gebildet und mittels Reliabilitätsanalyse auf ihre Gültigkeit geprüft. Einzelne Items, die die Reliabilität der Skalen erheblich verringerten, wurden aus den Berechnungen ausgeschlossen.

In der Folge soll genauer auf die Faktorenanalyse über die 10 Items der persönlichen Orientierung eingegangen werden, da diese zu unerwarteten Ergebnissen führte. Die beiden hypothetisierten Faktoren Sicherheit und Resozialisierung konnten nicht nachgewiesen werden. Anders als erwartet lieferte die Faktorenanalyse nicht zwei, sondern drei Faktoren mit einem Eigenwert über 1.0.

Nach genauerer Betrachtung dieser Faktoren zeigte sich, dass drei der Items zur Sicherheitsorientierung (Item 2, 4, 6) eine starke negative und zwei der Items zur Resozialisierungsorientierung (Item 7, 9) eine starke positive Ladungen auf dem ersten Faktor aufwiesen. Dieser Faktor erklärte alleine 33.5 % der Gesamtvarianz.

Aufgrund der Notwendigkeit für ein Maß der Resozialisierungs- und Sicherheitsorientierung wurden anhand der 5 Items, die auf diesem Faktor die höchsten Ladungen aufwiesen, eine bipolare Skala mit den Polen Sicherheit und Resozialisierung gebildet. Diese Skala wurde für die folgenden Berechnungen in Bezug auf die berufliche Orientierung von Sozialarbeitern, Psychologen und Justizwachebeamten verwendet.

Tabelle 4 gibt die einzelnen Skalen mit den dazugehörigen Items, dem Mittelwert, Standardabweichung, Spannweite und Cronbach's Alpha an.

Für den Fragebogenteil berufliche Ziele und Motive sind nur die Skalen Sicherheitsorientierung und Resozialisierungsorientierung angeführt, da wie weiter oben

bereits erklärt, die anderen Skalen für die vorliegende Untersuchung nicht von Interesse sind.

Bei den Ressourcen wurden die Items über die Beziehung mit dem unmittelbaren Vorgesetzten, den Kollegen und zwischen den Berufsgruppen zur Skala soziale Unterstützung zusammengefasst. Die Items zur Beziehung mit den Insassen wurden hierbei ausgeschlossen, da ausschließlich diese Items die Reliabilität der Skala verringerten. Die Skala Tätigkeitsspielraum besteht aus allen tätigkeitsbezogenen Items (siehe Tabelle 4) bis auf Item 7 (Meine Tätigkeit beinhaltet abwechslungsreiche körperliche Anforderungen.) und ist mit dem Faktor Entscheidungsspielraum des JDC(S) Modells gleichzusetzen.

Die Arbeitsbelastungen lassen sich schließlich in sechs Gruppen einteilen, wobei die Zusammenarbeit der Berufsgruppen in der Anstalt auf nur einem Item beruht (siehe Tabelle 4).

Bevor ab Kapitel 6.5 auf die Hypothesenprüfung eingegangen wird, folgen zuerst einige deskriptive Ergebnisse über die stärksten Arbeitsbelastungen sowie die wichtigsten Arbeitsressourcen und berufsbezogenen Ziele und Motive der Strafvollzugsbediensteten.

**Tabelle 4.** Mittelwert, Standardabweichung, Spannweite und Cronbach's Alpha der Skalen

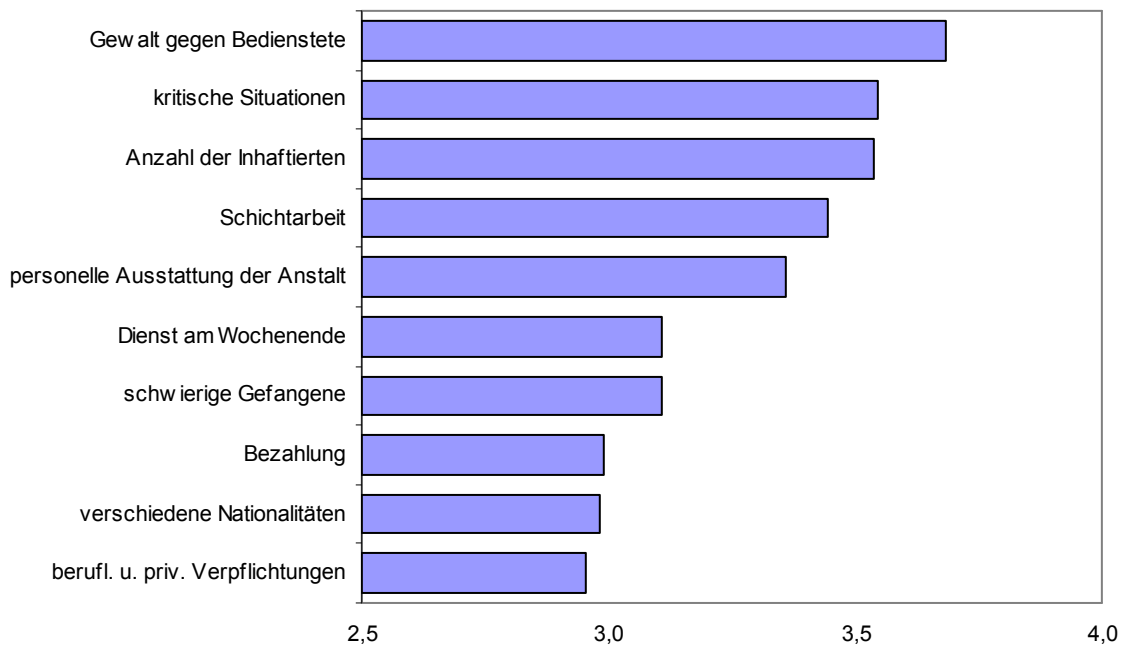
Skalen	Items	M	SD	range	$\alpha$
<i>Persönliche Orientierung</i>					
Resozialisierungs- vs. Sicherheitsorientierung	Items 2,4,6,7 <sup>(-)</sup> ,9 <sup>(-)</sup>	11.06	3.86	14 (5-19)	.77
Resozialisierung	Items 2,7,9,11,15,16	20.92	5.12	23 (7-30)	.86
Sicherheit	Items 1,5,6,23	15.77	3.35	13 (7-20)	.77
<i>Ressourcen der Arbeit</i>					
Beziehung zum Vorgesetzten	Items 3,8,14,19,23,27,34	22.49	6.95	28 (7-35)	.93
Beziehung z. and. Berufsgruppe	Items 5,12,21,32	11.85	3.12	15 (4-19)	.87
Beziehung zu Kollegen	Items 2,10,16,22,29	16.14	3.91	20 (5-25)	.82
Beziehung zu den Insassen	Items 6,17,25,31	14.08	2.71	14 (6-20)	.69
Soziale Unterstützung	Items 2,3,5,8,10,12,14,16,19,21,22,23,27,29,32,34	50.32	11.66	57 (21-78)	.92
Tätigkeitsspielraum	Items 1,4,9,13,15,18,20,24,26,28,30,33	42.26	8.13	37 (22-56)	.85
<i>Belastungen</i>					
Gefährdung durch Insassen	Items 13,14,15,17	13.03	4.05	16 (4-20)	.84
Spezielle Arbeitsmerkmale Strafvollzug	Items 1,2,3,4,5,6,8,9,10,11,12,25,28,30,33	39.70	10.27	53 (15-68)	.84
Zusammenarbeit mit Leitung, Verwaltung und Vorgesetzten	Items 23,24,31	6.74	2.75	12 (3-15)	.76
berufliche Perspektive/Image	Items 19,20,21,22,29	13.61	4.21	19 (5-24)	.78
Überbelag/Personalmangel	Items 7,16,26,27,32	15.12	4.21	19 (5-24)	.73
Zusammenarbeit der Berufsgruppen in der Anstalt	Item 18	2.51	.96		
Belastungen gesamt	alle	91.07	19.98	98 (33-131)	.91
Beschwerden gesamt	alle	79.01	20.98	102 (43-145)	.93

Anmerkungen: <sup>(-)</sup>negativ kodiert, M = Mittelwert, SD = Standardabweichung,  $\alpha$  = Cronbach's Alpha.

## 6.2 Arbeitsbelastungen der Strafvollzugsbediensteten

Die stärksten arbeitsbezogenen Belastungen der Strafvollzugsbediensteten kommen eindeutig aus dem Bereich der möglichen Gefährdung durch Insassen, gefolgt von Problemen der Überbelegung und Personalmangel (siehe Abbildung 5). Interessant ist des Weiteren, dass die beiden Faktoren Schichtarbeit und Dienst am Wochenende unter den 10 stärksten Belastungen sind, obwohl nicht alle Bediensteten im Strafvollzug diesen Bedingungen ausgesetzt sind. Dies spricht dafür, dass jene Personen mit Schichtdienst und

Dienst am Wochenende (also vor allem die Justizwachebeamten) diese Bedingungen als extrem belastend eingestuft haben. Ein weiterer Belastungsfaktor resultiert aus Problemen aufgrund verschiedener Nationalitäten unter den Insassen. Schließlich werden auch die Bezahlung, sowie die Koordinierung von beruflichen und privaten Verpflichtungen als Belastungen erlebt.



**Abbildung 5.** Die zehn stärksten Arbeitsbelastungen der Strafvollzugsbediensteten.

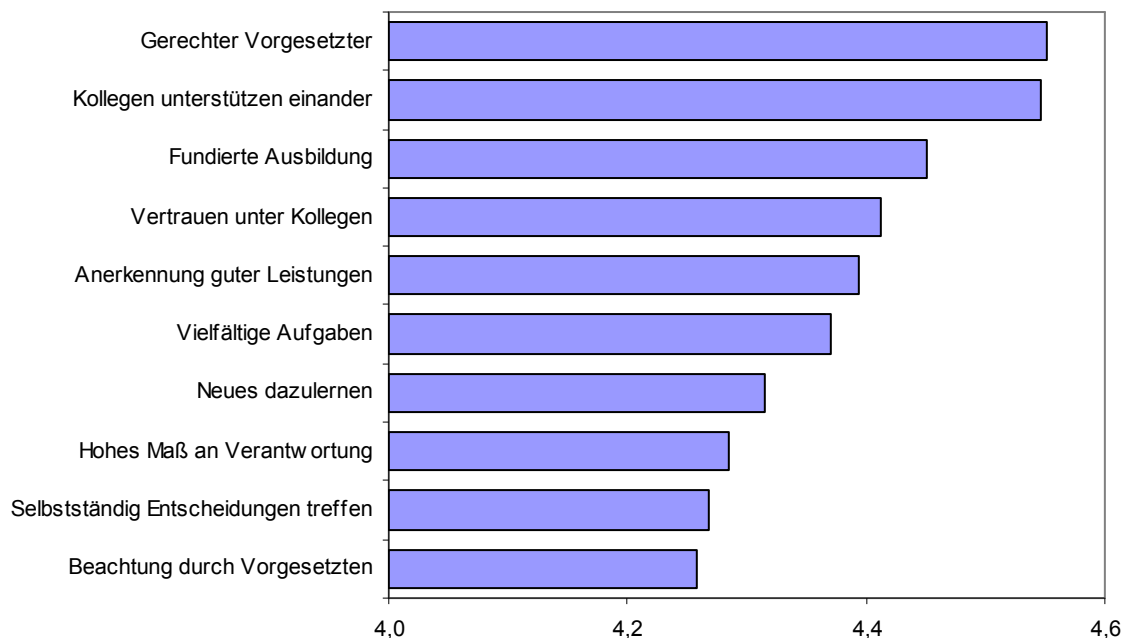
Zusammenfassend beziehen sich 5 der 10 größten Belastungsfaktoren auf die Insassen. Dies zeigt auf, dass die Strafvollzugsbediensteten besonders unter den spezifischen, von anderen Berufsgruppen verschiedenen Arbeitsbelastungen leiden. Auf der anderen Seite stellen Schichtarbeit, Dienst am Wochenende, Bezahlung, Koordinierung von beruflichen und privaten Verpflichtungen und personelle Ausstattung Arbeitsbelastungen dar, die durchaus auch in anderen Berufen vorkommen, also generelle Arbeitsbelastungen darstellen.

Auffallend ist ferner, dass sich die 10 stärksten Belastungen weitgehend mit jenen aus der Untersuchung von Schaarschmidt und Ksienzyk (2003) an deutschen Strafvollzugsbediensteten decken. Auch Schaufeli und Peeters (2000) geben soziale Kontakte mit Insassen als einen der größten Stressoren an. Dies deutet darauf hin, dass dieser Belastungsfaktor das zentrale anforderungsbestimmende Element der Tätigkeit im Strafvollzug darstellt sowie relativ länder- und kulturübergreifend wirksam ist.

Die zusätzlichen Belastungen, die von den Strafvollzugsbediensteten in einem freien Antwortformat angegeben werden konnten, wurden grob in neun Kategorien unterteilt, die großteils schon durch die einzelnen Belastungsskalen erfasst wurden: Organisationsstruktur und Politik, Beziehung zu Dienststellen- und Anstaltsleitung, Beziehung zum unmittelbaren Vorgesetzten, Beziehung zu Kollegen und anderen Berufsgruppen, Beruf und Familie, „Vetternschaft“, Personalmangel und Überbelag, Fortbildungsmöglichkeiten und spezifische Tätigkeiten. Besonders auffällig war hier, dass die mit Abstand größte zusätzliche Belastung von Organisationsstrukturen und Systemstarrheiten ausging.

### 6.3 Arbeitsressourcen der Strafvollzugsbediensteten

Bei den arbeitsbezogenen Ressourcen zeigte sich keine große Streuung in Bezug auf die Wichtigkeit. Alle Items wurden als mäßig bis sehr wichtig eingeschätzt. Aus diesem Grund wird in den weiteren Berechnungen mit den Ressourcenskalen nur die Werte hinsichtlich der Bewertung „zutreffend“ und nicht hinsichtlich der Einschätzung „wichtig“ verwendet. In Abbildung 6 sind als Überblick die zehn allerwichtigsten Ressourcen in der Arbeit angeführt.



**Abbildung 6.** Die zehn wichtigsten Arbeitsressourcen der Strafvollzugsbediensteten.

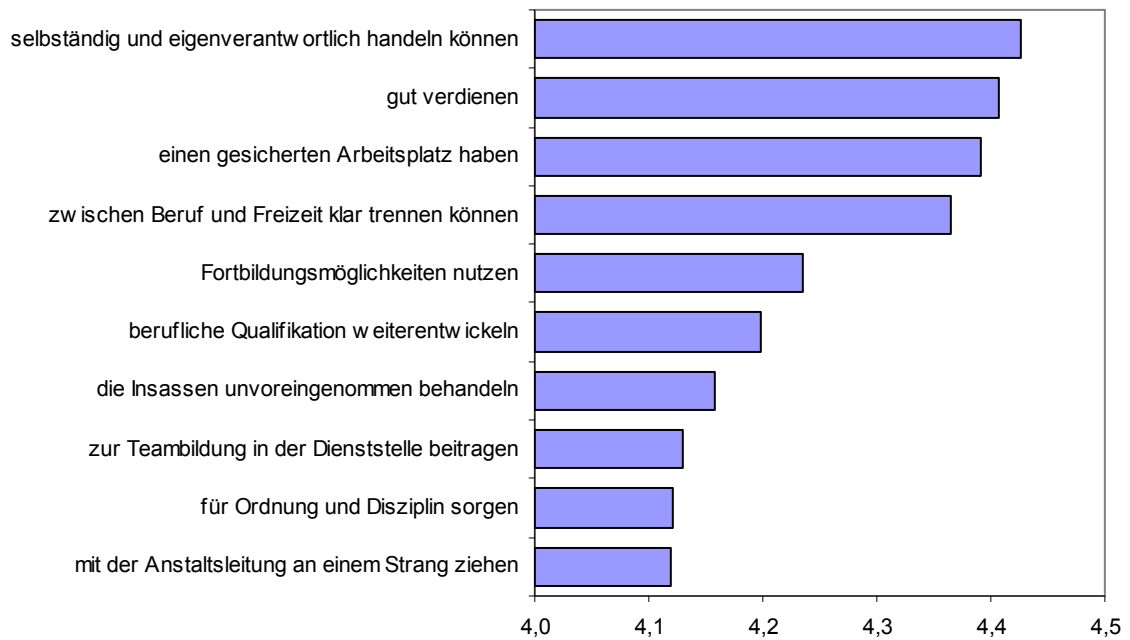
Auffallend ist hier, dass es sich bei den zehn wichtigsten Ressourcen nur um jene aus dem Bereich Beziehung zum Vorgesetzten, zu den Kollegen und zum Bereich



Tätigkeitsspielraum handelt. Am allerwichtigsten ist den Strafvollzugsbediensteten das Bemühen ihres Vorgesetzten, gerecht zu sein. Am zweitwichtigsten ist, dass die Kollegen einander unterstützen. Das Erfordernis einer fundierten Ausbildung ist für die Bediensteten ebenfalls sehr bedeutend. Als nächstes folgen die Aussagen über das gegenseitige Vertrauen der Kollegen zueinander und der Anerkennung guter Leistungen durch den Vorgesetzten. Danach schließen sich die Merkmale an, dass die Tätigkeit vielfältige Aufgaben bietet, man bei der Arbeit immer wieder Neues dazulernen kann, die Arbeit ein hohes Maß an Verantwortung mit sich bringt und man in der Arbeit selbstständig Entscheidungen treffen muss. An zehnter Stelle befindet sich schließlich die Aussage, dass der Vorgesetzte dem, was man sagt, Beachtung schenkt.

#### **6.4 Berufsbezogene Ziele und Motive der Strafvollzugsbediensteten**

Die 10 wichtigsten berufsbezogenen Ziele und Motive der Strafvollzugsbediensteten sind in Abbildung 7 veranschaulicht. Das wichtigste Ziel bezieht sich darauf, selbständig und eigenverantwortlich handeln zu können. Darauf folgen die Motive gut zu verdienen und einen gesicherten Arbeitsplatz zu haben, welche beide der Skala Eigennutz angehören. An vierter Stelle liegt das Item, zwischen Beruf und Freizeit klar trennen zu können. Anschließend stammen die beiden Ziele der Nutzung von Fortbildungsmöglichkeiten und der Weiterentwicklung beruflicher Qualifikationen aus dem Bereich der Fortbildung und Beförderung. Die Insassen unvoreingenommen zu behandeln, ist den Strafvollzugsbediensteten ebenfalls sehr wichtig. Das sicherheitsbezogene Ziel, für Ordnung und Disziplin zu sorgen, liegt an 9. Stelle. Schließlich liegen zwei Items der Skala Commitment auf Platz 8 (zur Teambildung in der Dienststelle beizutragen) und 10 (mit der Anstaltsleitung an einem Strang zu ziehen). Somit sind Items aus allen fünf Skalen unter den zehn wichtigsten berufsbezogenen Zielen und Motiven vertreten.



**Abbildung 7.** Die zehn wichtigsten berufsbezogenen Ziele und Motive der Strafvollzugsbediensteten.

Ferner wurden die Studienteilnehmer gefragt, ob die im Arbeitsfeld vorliegenden Bedingungen für die Durchsetzung der angeführten Ziele und Motive günstig oder nicht günstig ausfielen.

In Hinblick auf die Durchsetzbarkeit von Zielen und Motiven der Sicherheit zeigte sich, dass für alle vier Items der Skala der Großteil der Studienteilnehmer angab, sie seien günstig. Der Mittelwert lag bei allen unter 1,5 (1 = günstig, 2 = ungünstig).

Bei den Zielen der Resozialisierung ergab sich, dass bei vier der sechs Items mehr Personen angaben, die Durchsetzbarkeit wäre ungünstig. Bei den restlichen zwei Items (die Insassen unvoreingenommen behandeln; besserungswillige Insassen unterstützen) wurde die Durchsetzbarkeit als eher günstig eingeschätzt.

Diese Ergebnisse sprechen dafür, dass generell gesehen Sicherheitsziele im Strafvollzug leichter umzusetzen sind als Resozialisierungsziele. Die Durchsetzung letzterer wird durch bestimmte Arbeitsbedingungen erschwert. So könnte es etwa sein, dass die weiter oben angegeben belastenden Arbeitsfaktoren wie Überbelegung und Personalmangel das Erreichen der Resozialisierungsziele erschweren. Darüber hinaus könnten auch Faktoren in Bezug auf die Insassen wie Gewalt gegen Bedienstete, kritische Situationen sowie der

Umgang mit schwierigen Insassen einen Grund für die schlechte Durchsetzbarkeit der Resozialisierungsziele darstellen.

## **6.5 Prüfung des Job Demand-Control-Support Modells**

### **6.5.1 Ergebnisse des adaptierten JDCS Modells**

Wie bereits weiter oben erläutert, wurde für die Berechnung des Resozialisierungs-Sicherheits-Rollenkonflikts die Differenz zwischen dem Selbstbild und dem vermuteten Fremdbild für alle Studienteilnehmer, die diesen Fragebogenteil gültig ausgefüllt hatten, gebildet. Anschließend wurde diese Stichprobe am Median in zwei Gruppen geteilt. Es resultierten somit eine Gruppe mit hohem Ausmaß an Rollenkonflikt und eine Gruppe mit geringem Ausmaß an Rollenkonflikt.

Zur Überprüfung des JDCS Modells (*Hypothese 1a, 1b*) wurde die moderierte multiple Regression (*moderated multiple regression*) verwendet (Aiken & West, 1996). Es wurde ein hierarchisches Regressionsmodell erstellt, in dem die Haupteffekte vor den zwei- und dreifachen Interaktionen eingegeben wurden. Der Interaktionsterm beruhte auf dem Produkt aller Variablen, die die Interaktion ausmachen. Vor der Berechnung der Interaktionen wurden die Variablen standardisiert, um das Problem der Multikollinearität zu minimieren (vgl. Cronbach, 1987; Evans, 1991). Geschlecht und Alter agierten als Kontrollvariablen, indem sie im ersten Schritt eingegeben wurden. Im zweiten Schritt wurden die unabhängigen Variablen Rollenkonflikt, Tätigkeitsspielraum und soziale Unterstützung eingegeben. Als dritter Schritt folgten die drei zweifachen Interaktionen. Schließlich wurde die dreifache Interaktion als letzter Schritt eingegeben.

In Tabelle 5 sind die Ergebnisse der Regressionsanalyse für die AVEM-Muster und gesundheitlichen Beschwerden dargestellt. Hinsichtlich der Haupteffekte zeigt sich, dass Tätigkeitsspielraum das Muster G signifikant vorhersagt. Ein hoher Tätigkeitsspielraum geht mit einer stärkeren Ausprägung des Musters G einher. Für die soziale Unterstützung ergab sich die gleiche Richtung, dieses Ergebnis fiel jedoch nicht signifikant aus. Hier lässt sich dennoch von dem Trend sprechen, dass das Erleben sozialer Unterstützung ein tendenziell häufigeres Auftreten des Musters G vorhersagt.

**Tabelle 5.** Ergebnisse der Regressionsanalyse für das adaptierte JDCS Modell

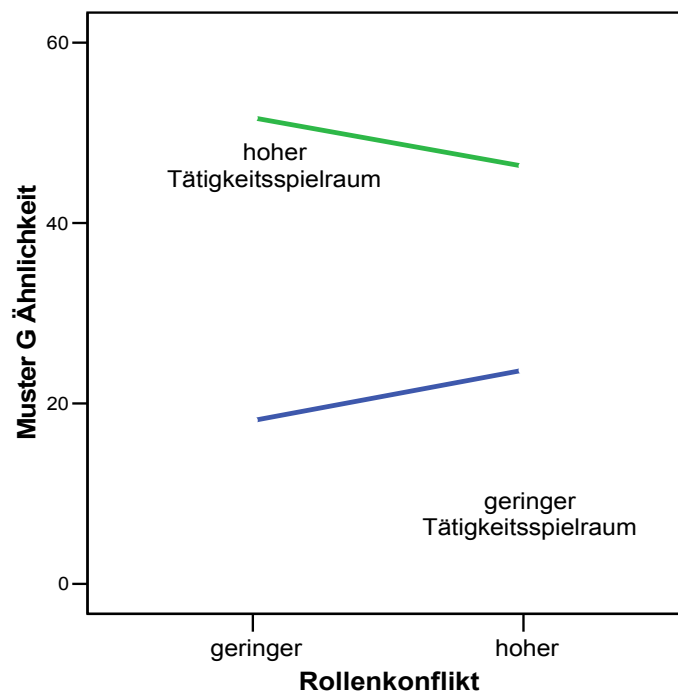
	<b>Muster G</b>		<b>Muster S</b>		<b>Muster A</b>		<b>Muster B</b>		<b>Beschwerden</b>	
	R <sup>2</sup> Zunahme	Beta	R <sup>2</sup> Zunahme	Beta	R <sup>2</sup> Zunahme	Beta	R <sup>2</sup> Zunahme	Beta	R <sup>2</sup> Zunahme	Beta
Geschlecht	.09**	-.05	.001	.06	.03 <sup>+</sup>	-.05	.05*	.02	.09**	.19*
Alter		-.35***		.08		.20*		.19*		.28***
Rollenkonflikt	.21***	-.06	.03	-.07	.02	.14	.23***	.05	.14***	.18*
Tätigkeitsspielraum		.34***		-.21 <sup>+</sup>		-.001		-.17 <sup>+</sup>		-.04
Soz. Unterstützung		.16 <sup>+</sup>		.02		.08		-.31***		-.29**
Rollenkonflikt × Tätigkeitsspielraum	.04*	-.24**	.04	.15	.03	.19 <sup>+</sup>	.05*	-.06	.01	.10
Rollenkonflikt × soz. Unterstützung		.07		-.10		-.12		.15		-.05
Tätigkeitsspielraum × soz. Unterstützung		.05		-.19 <sup>+</sup>		-.06		.25**		-.02
Rollenkonflikt × Tätigkeitsspielraum × soz. Unterstützung	.001	-.05	.01	.11	.001	-.04	.002	-.06	.001	-.03
Gesamt R <sup>2</sup>	.34***		.07		.08		.33***		.23***	
F(9, 133)	7.71***		1.15		1.39		7.24***		4.20***	

Anmerkungen: Beta sind die standardisierten Regressionskoeffizienten aus der letzten Stufe der Regressionsanalyse.

<sup>+</sup>  $p \leq .01$ ; \*  $p \leq .05$ ; \*\*  $p \leq .01$ ; \*\*\*  $p \leq .001$

Für die Muster S und A ergaben sich weder Haupteffekte noch Interaktionseffekte der drei Variablen. Soziale Unterstützung erwies sich als signifikanter Prädiktor des Musters B. In Bezug auf Tätigkeitsspielraum lässt sich nur von dem Trend sprechen, dass geringer Tätigkeitsspielraum das Muster B vorhersagt. Schließlich lassen sich die gesundheitlichen Beschwerden durch hohen Rollenkonflikt sowie das Erleben geringer sozialer Unterstützung vorhersagen. Die Haupteffekte der Variablen des JDCS Modells wurden somit nur zum Teil bestätigt.

Signifikante Interaktionen zwischen Rollenkonflikt und Tätigkeitsspielraum wurden für das Muster G sowie zwischen Tätigkeitsspielraum und sozialer Unterstützung für das Muster B gefunden. Um die Richtung dieser Interaktionseffekte zu eruieren, wurde die Regressionsgleichung graphisch dargestellt (vgl. Aiken & West, 1996). Dafür wurde die Stichprobe am Median für beide Variablen in zwei Gruppen geteilt (hohe vs. niedrige Ausprägung) und die Regressionslinien erstellt. Die Ergebnisse sind in den Abbildungen 8 und 9 veranschaulicht.



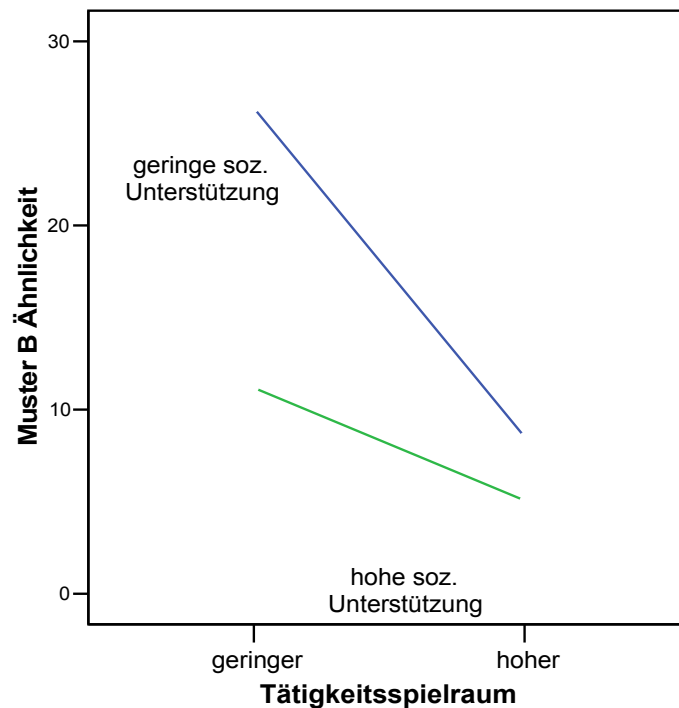
**Abbildung 8.** Interaktion von Rollenkonflikt und Tätigkeitsspielraum in Bezug auf das Muster G.

Abbildung 8 deutet darauf hin, dass der Rollenkonflikt einen positiven Effekt auf das Auftreten des Musters G hat, wenn der Tätigkeitsspielraum gering ausgeprägt ist. Bei hohem Tätigkeitsspielraum weist der Rollenkonflikt hingegen eine negative Beziehung mit dem Muster G auf.

Diese Ergebnisse stehen in Widerspruch zum JDCS Modell, welches annimmt, dass bei geringem Tätigkeitsspielraum der Rollenkonflikt einen negativen Einfluss auf das Vorkommen des Musters G hat. Hoher Tätigkeitsspielraum sollte indessen den Effekt von Rollenkonflikt verringern. Die vorliegenden Daten ergeben jedoch das genaue Gegenteil.

Abbildung 9 zeigt, dass sowohl bei geringer als auch bei hoher sozialer Unterstützung die Beziehung zwischen Tätigkeitsspielraum und Muster B negativ ausfällt. Bei geringer sozialer Unterstützung ist dieser Zusammenhang stärker ausgeprägt.

Die Interaktionseffekte zwischen allen drei Variablen konnten für keines der AVEM-Muster und Beschwerden nachgewiesen werden.



**Abbildung 9.** Interaktion von Tätigkeitsspielraum und sozialer Unterstützung in Bezug auf das Muster B.

Somit wurde die *Hypothese 1a*, welche besagt, dass Rollenkonflikt, Tätigkeitsspielraum und soziale Unterstützung einen dreifachen Interaktionseffekt auf die AVEM-Musterzugehörigkeit und die gesundheitlichen Beschwerden aufweisen, nicht bestätigt.

### **6.5.2 Ergebnisse des traditionellen JDCS Modells**

In einem weiteren Schritt wurde das traditionelle JDCS Modell anhand der Variablen Arbeitsbelastungen, Tätigkeitsspielraum und soziale Unterstützung in Hinblick auf die AVEM-Musterzugehörigkeit und das Ausmaß an gesundheitlichen Beschwerden getestet. Es wurde wieder für Geschlecht und Alter kontrolliert.

Tabelle 6 enthält die Ergebnisse der Regressionsanalyse für die AVEM-Muster und gesundheitliche Beschwerden. Signifikante Haupteffekte von Arbeitsbelastungen und Tätigkeitsspielraum ergaben sich für das Muster G. Niedrige Belastungen und hoher Tätigkeitsspielraum sagen somit ein verstärktes Vorkommen des Musters G voraus. In Bezug auf das Muster S zeigten sich keinerlei signifikante Haupteffekte, für das Muster A ergab sich der Trend, dass hohe Belastungen mit dem Muster A einhergehen. Für das Muster B wurden alle drei Haupteffekte des JDCS Modells bestätigt. Hohe Arbeitsbelastungen, niedriger Tätigkeitsspielraum sowie niedrige soziale Unterstützung zeigten sich als signifikante Prädiktoren vom Muster B.

Das Ausmaß gesundheitlicher Beschwerden kann anhand hoher Arbeitsbelastungen vorhergesagt werden. Für das Erleben sozialer Unterstützung ergab sich kein signifikantes Ergebnis. Nichtsdestotrotz lässt sich der Trend ablesen, dass hohe soziale Unterstützung tendenziell mit einem geringeren Ausmaß an gesundheitlichen Beschwerden einhergeht.

Zusammenfassend konnten die Haupteffekte des JDCS Modells nur zum Teil bestätigt werden. Allein für das Muster B wurden alle drei Haupteffekte nachgewiesen.

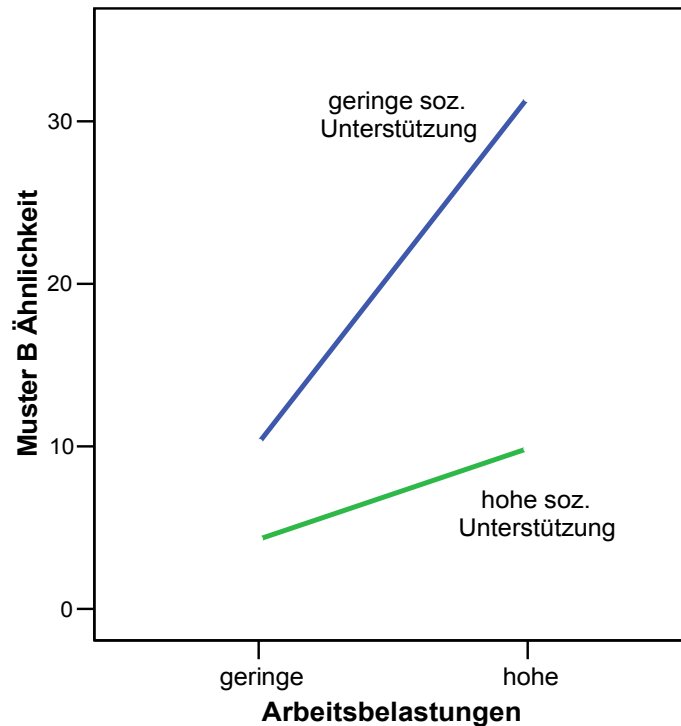
**Tabelle 6.** Ergebnisse für das traditionelle Job Demand-Control-Support Modell

	<b>Muster G</b>		<b>Muster S</b>		<b>Muster A</b>		<b>Muster B</b>		<b>Beschwerden</b>	
	R <sup>2</sup> Zunahme	Beta	R <sup>2</sup> Zunahme	Beta	R <sup>2</sup> Zunahme	Beta	R <sup>2</sup> Zunahme	Beta	R <sup>2</sup> Zunahme	Beta
Geschlecht	.13***	-.06	.01	.02	.04 <sup>+</sup>	.01	.03	.04	.07*	.24***
Alter		-.40***		.11		.16 <sup>+</sup>		.25***		.22**
Arbeitsbelastungen	.21***	-.19*	.04	-.14	.05 <sup>+</sup>	.20 <sup>+</sup>	.28***	.27**	.45***	.67***
Tätigkeitsspielraum		.32**		-.19		.04		-.22*		-.002
Soz. Unterstützung		.15		-.05		.16		-.29**		-.14 <sup>+</sup>
Arbeitsbelastungen × Tätigkeitsspielraum	.004	-.06	.05	.06	.003	-.05	.08**	.04	.01	.09
Arbeitsbelastungen × soz. Unterstützung		.02		.17		.04		-.29***		-.11
Tätigkeitsspielraum × soz. Unterstützung		.02		-.07		-.05		.12		-.01
Arbeitsbelastungen × Tätigkeitsspielraum × soz. Unterstützung	.004	.09	.00	.03	.00	.03	.02 <sup>+</sup>	-.19 <sup>+</sup>	.004	-.09
gesamt R <sup>2</sup>	.34***		.10		.09		.40***		.53***	
F(9,121)	7.06***		1.51		1.29		9.13		14.31***	

Anmerkungen: Beta sind die standardisierten Regressionskoeffizienten aus der letzten Stufe der Regressionsanalyse.

<sup>+</sup>  $p \leq .01$ ; \*  $p \leq .05$ ; \*\*  $p \leq .01$ ; \*\*\*  $p \leq .001$





**Abbildung 10.** Interaktion von Arbeitsbelastungen und sozialer Unterstützung in Bezug auf das Muster B.

Hinsichtlich zweifacher Interaktionen zeigte sich ein signifikantes Ergebnis der Prädiktorwirkung der Kombination von Belastungen und sozialer Unterstützung für das Vorkommen des Musters B. Die graphische Darstellung der Interaktion in Abbildung 10 deutet darauf hin, dass hohe Arbeitsbelastungen das Auftreten des Musters B fördern, wenn die soziale Unterstützung gering ausgeprägt ist. Ist diese hoch ausgeprägt, so fällt der Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastungen und Muster B zwar auch noch positiv, jedoch weit schwächer aus.

Es ergaben sich keine signifikanten dreifachen Interaktionseffekte auf die AVEM-Musterzugehörigkeit und die Beschwerden. In Bezug auf das Auftreten des Musters B zeigte sich jedoch immerhin der Trend, dass soziale Unterstützung als Puffer des positiven Effekts von Arbeitsbelastungen auf das Auftreten des Musters B agiert, wenn der Tätigkeitsspielraum niedrig ist.

Die *Hypothese 1b*, welche besagt, dass Arbeitsbelastungen, Tätigkeitsspielraum und soziale Unterstützung einen dreifachen Interaktionseffekt auf die AVEM-Musterzugehörigkeit und die gesundheitlichen Beschwerden aufweisen, konnte deshalb nicht bestätigt werden.

### **6.5.3 Diskussion**

Es konnten keine dreifachen Interaktionseffekte von Rollenkonflikt/Arbeitsbelastungen, Tätigkeitsspielraum und sozialer Unterstützung auf die AVEM-Musterzugehörigkeit und dem gesundheitlichen Beschwerdeausmaß festgestellt werden.

Hinsichtlich des traditionellen JDCS Modells kann immerhin vom Trend gesprochen werden, dass soziale Unterstützung den Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastungen und dem Auftreten des Musters B verringert, wenn der Tätigkeitsspielraum niedrig ist. Dies würde das JDCS Modell unterstützen, das Resultat weist jedoch keine statistische Signifikanz auf.

Die Ergebnisse dieser Untersuchung decken sich mit jenen aus einigen anderen Studien zum JDCS Modell (z. B. Rodríguez et al., 2001), die ebenfalls keine signifikanten dreifachen Interaktionseffekte feststellen konnten.

Die signifikante Interaktion zwischen Rollenkonflikt und Tätigkeitsspielraum hinsichtlich des Musters G steht im Gegensatz zur Aussage des Job Demand-Control Modells von Karasek (1979), welches eine Pufferwirkung von Kontrolle auf die negativen Effekte von Arbeitsbelastungen annimmt. Es ist unerwartet und contra intuitiv, dass der Rollenkonflikt bei geringem Tätigkeitsspielraum einen positiven Zusammenhang mit dem Muster G aufweist. Hier zeigt sich jedoch, dass für sowohl niedrigen als auch hohen Tätigkeitsspielraum der Zusammenhang zwischen Rollenkonflikt und dem Auftreten des Musters G nur sehr gering ist. Darüber hinaus liegen die Mittelwerte des Musters G bei hohem Tätigkeitsspielraum allgemein über jenen bei geringem Tätigkeitsspielraum, was das unerwartete Ergebnis etwas relativiert.

Die Interaktion von sozialer Unterstützung und Tätigkeitsspielraum in Bezug auf das Muster B-Vorkommen deutet darauf hin, dass unter der Bedingung geringer sozialer Unterstützung dem Tätigkeitsspielraum in Hinblick auf das Auftreten des Musters B eine sehr starke Bedeutung zukommt. Ist die soziale Unterstützung hoch, spielt der Tätigkeitsspielraum eine nicht mehr so wichtige Rolle. Tätigkeitsspielraum und soziale

Unterstützung scheinen sich somit in ihrem negativen Zusammenhang mit dem Vorkommen des Musters B zu ergänzen.

Der im JDCS Modell angenommene Puffereffekt von sozialer Unterstützung auf die negative Beziehung zwischen Belastungen und Gesundheit, welcher in einigen Untersuchungen vorgefunden wurde (z. B. Karasek, Triantis & Chaudhry, 1982), konnte in der vorliegenden Arbeit ebenfalls für das traditionelle JDCS Modell teilweise nachgewiesen werden. So zeigte sich, dass hohe soziale Unterstützung den Zusammenhang zwischen Arbeitsbelastungen und dem Muster B verringert.

Ferner konnten einige Haupteffekte der Variablen nachgewiesen werden: so erwiesen sich die Arbeitsbelastungen der Strafvollzugsbediensteten als signifikanter Prädiktor für ein häufigeres Auftreten des Musters B und von gesundheitlichen Beschwerden, für ein geringeres Vorkommen des Musters G, sowie als tendenzieller Prädiktor des Musters A. Auch die spezifische Belastung des Resozialisierungs-Sicherheits-Rollenkonflikts ging mit vermehrten gesundheitlichen Beschwerden einher.

Dies spricht dafür, dass die allgemeinen und spezifischen Belastungen der Arbeit im Strafvollzug die Gesundheit der Bediensteten negativ beeinträchtigen. Aus diesem Grund sollten die Belastungen verringert bzw. so niedrig wie möglich gehalten werden.

Betrachtet man nun die zehn größten Belastungen der Strafvollzugsbediensteten, so erscheint eine Verminderung durch die Bediensteten selbst unmöglich, da alle Merkmale mehr oder weniger fremdbestimmt sind. Bedingungen wie beispielsweise Bezahlung, Schichtarbeit und Dienst am Wochenende sind schwer zu verändern. Der starke negative Zusammenhang zwischen Belastungen und Gesundheit könnte aber durch eine Erhöhung der sozialen Unterstützung vermindert werden, wofür die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit sprechen. Es sollte demnach angestrebt werden, die Beziehungen zu den Kollegen, den Vorgesetzten und der anderen Berufsgruppe zu verbessern.

Auch hoher Tätigkeitsspielraum ging im traditionellen JDCS Modell mit einem verstärkten Auftreten des Musters G und mit einem geringeren Auftreten des Musters B einher. Somit scheint auch ein stark ausgeprägter Tätigkeitsspielraum eine wichtige Rolle für die Gesundheit zu spielen. Aus diesem Grund sollte ebenfalls eine Erhöhung und Ausweitung des Tätigkeitsspielraumes angestrebt werden.

Das Scheitern, signifikante dreifache Interaktionseffekte nachzuweisen, kann auf mehrere Gründe zurückgeführt werden. So könnten Probleme in der Konzeptualisierung der Arbeitsfaktoren und der Methodik vorgelegen haben. Da jedoch auch viele andere Studien das JDCS Modell nicht oder nur zum Teil empirisch bestätigten (z. B. Barnett & Brennan, 1997; Janssen et al., 2001; Rodríguez et al. 2001), könnten neben den Merkmalen der Arbeit auch andere Faktoren eine entscheidende Rolle in Bezug auf die Gesundheit spielen, die das Modell jedoch aufgrund seiner Einfachheit außer Acht lässt.

Beispielsweise wurde gezeigt, dass bestimmte Persönlichkeitsfaktoren wie *locus of control* (Rodríguez et al., 2001) oder Coping-Verhalten (Daniels, 1999) die Interaktionseffekte von Belastungen und Kontrolle auf die Gesundheit beeinflussen.

Die Rolle von Persönlichkeitsmerkmalen zeigt sich auch in den AVEM-Mustern. Beispielsweise wird beim Muster S die Tätigkeit an sich gering bewertet. Dies könnte der Grund dafür sein, dass die Faktoren der Arbeit (Rollenkonflikt, Belastungen, Tätigkeitsspielraum und soziale Unterstützung) weder positiv noch schädigend wirken. Des Weiteren scheinen die Merkmale der Arbeit auch bei einer überhöhten Arbeitsmotivation (Muster A) weniger wirksam zu sein. Dies lässt sich auf die generelle Leistungsdisposition zurückführen. Ist diese extrem (hoch oder niedrig) ausgeprägt, werden Arbeitsanforderungen und -bedingungen möglicherweise anders wirksam als bei mittlerer Ausprägung.

Zusammenfassend ergab die vorliegende Untersuchung nur eine teilweise Bestätigung des JDCS Modells. Aufgrund der hier gewonnenen Ergebnisse (insbesondere mit dem AVEM) lässt sich jedoch von einer differentiellen Gültigkeit des Modells sprechen

## **6.6 Vergleich der Justizwache, Sozialarbeiter und Psychologen**

Die persönliche Orientierung der Justizwache, Sozialarbeiter und Psychologen wurde auf zweierlei Art erhoben: einerseits mittels eines Q-Sort-Verfahrens, bei dem bestimmte Arbeitstätigkeiten nach ihrer Wichtigkeit gereiht werden sollten und andererseits anhand einer Liste von sicherheits- und resozialisierungsbezogenen Zielen und Motiven in der Arbeit.

In der Folge wird auf die Ergebnisse beider Verfahren zur Überprüfung der *Hypothese 2a* und *Hypothese 2b* ausführlich eingegangen. Dabei werden zuerst die Selbstbilder der

Justizwachebeamten, Sozialarbeiter und Psychologen beschrieben. Es folgt die statistische Überprüfung von Unterschieden in der persönlichen Orientierung beider Gruppen anhand der bipolaren Skala Resozialisierungs- vs. Sicherheitsorientierung sowie anhand der Skalen Sicherheit und Resozialisierung des Ziele- und Motive-Teils.

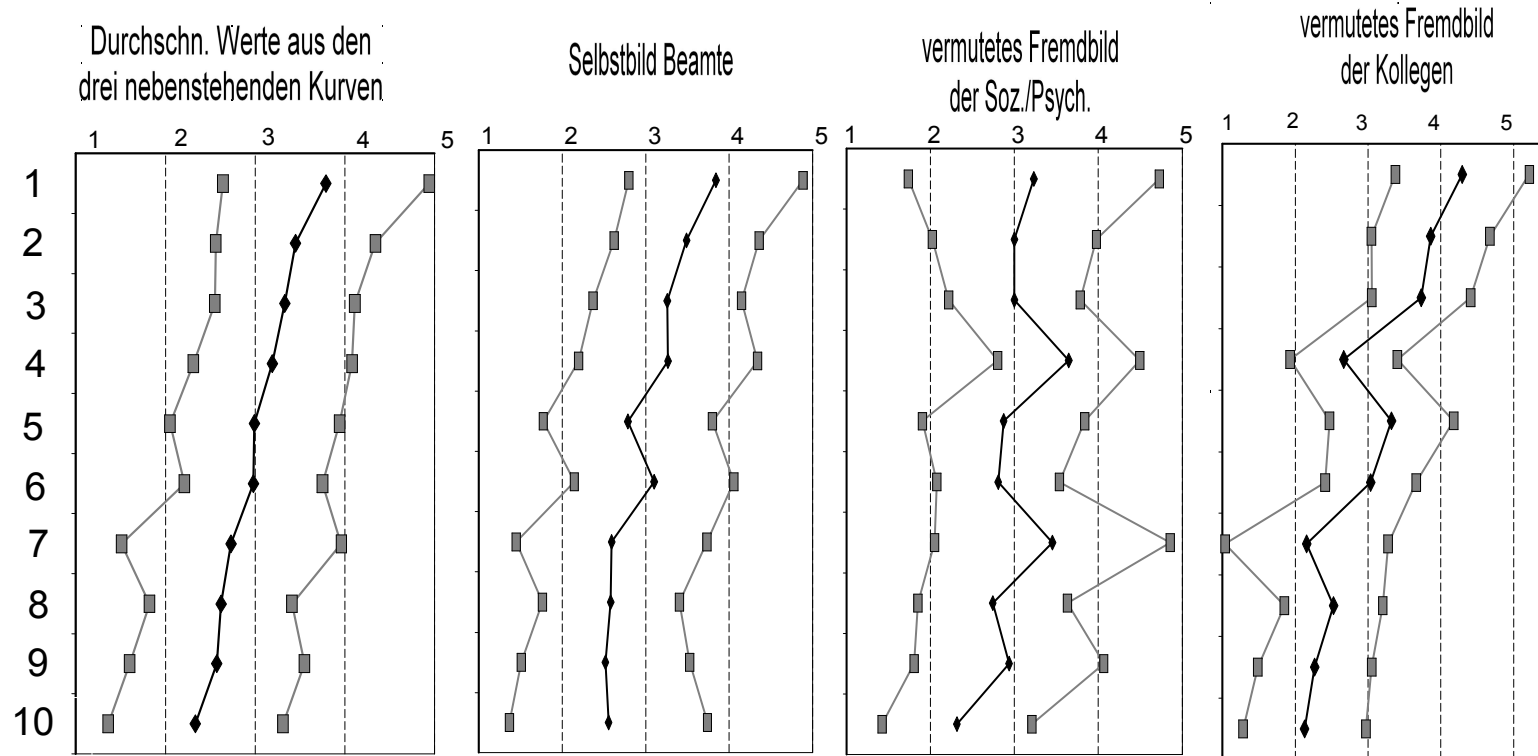
Als nächster Schritt wird das Selbstbild der jeweiligen Gruppe mit den vermuteten Fremdbildern der Kollegen und der anderen Berufsgruppe verglichen, wobei die Differenz zwischen dem Selbstbild und dem vermuteten Fremdbild der jeweils anderen Berufsgruppe als Maß für den Rollenkonflikt dient. Ferner wird geprüft, ob Unterschiede zwischen Sozialarbeitern, Psychologen und Justizwachebeamten im Ausmaß an erlebtem Rollenkonflikt bestehen. Schließlich werden diese subjektiven Wahrnehmungen mit den wirklichen Erwartungen der anderen Berufsgruppe verglichen, um die Übereinstimmung zwischen vermutetem und tatsächlichem Fremdbild zu prüfen.

### **6.6.1 Persönliche Orientierung**

#### *6.6.1.1 Persönliche Orientierung der Justizwachebeamten*

Die Mittelwerte und Standardabweichungen hinsichtlich des Selbstbildes der Justizwachebeamten sind in der zweiten Spalte in Abbildung 11 graphisch veranschaulicht. In Bezug auf deren Selbstbild zeigte sich, dass sicherheitsbezogenen Tätigkeiten ein größerer Stellenwert eingeräumt wurde als Aufgaben der Resozialisierung. Das wichtigste Merkmal war, die Sicherheitsbestimmungen durchzusetzen, gefolgt von der Aufgabe, die Insassen zur Einhaltung der Vorschriften anzuhalten.

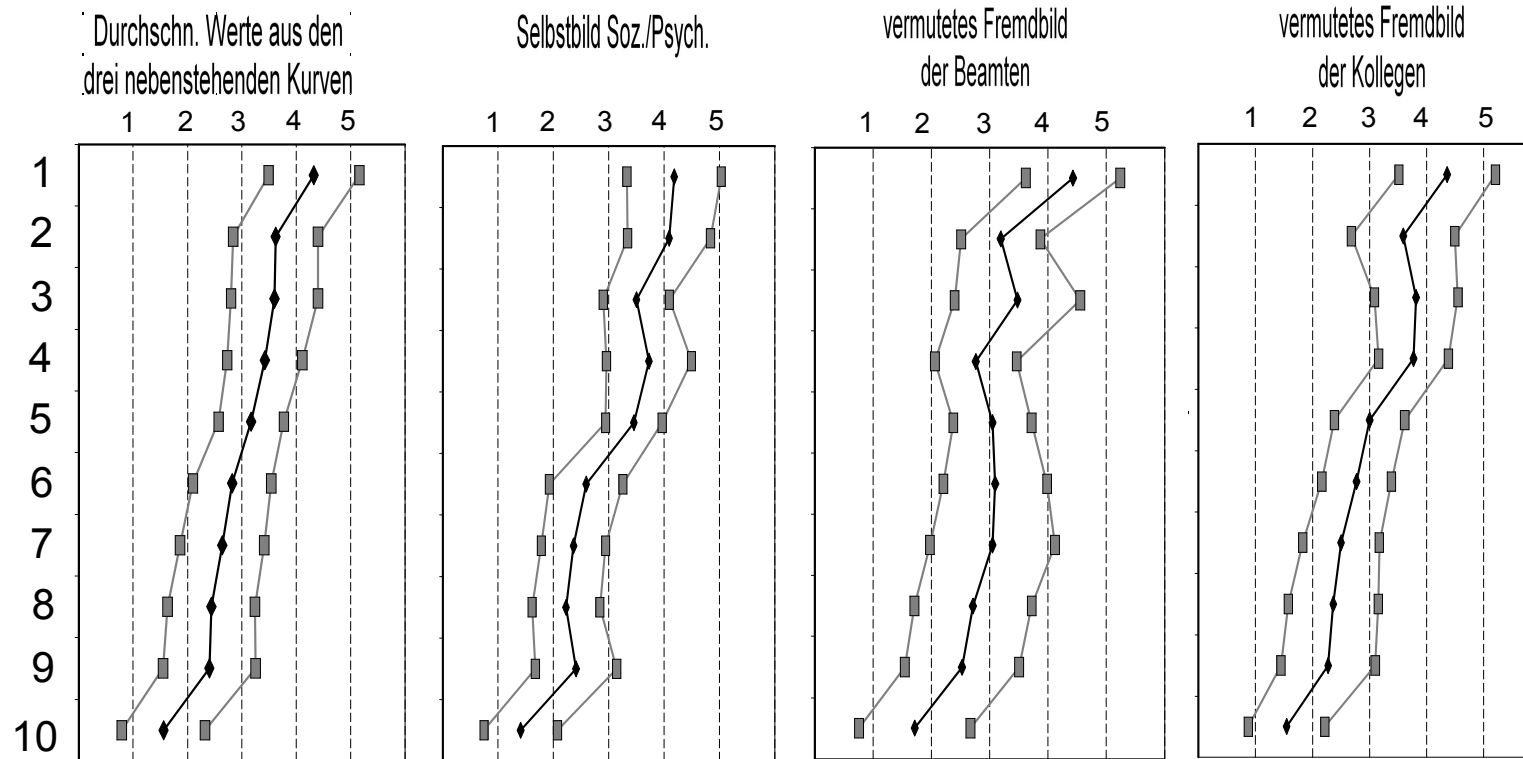
Hinsichtlich der Übereinstimmung des Selbstbildes der Beamten mit den Erwartungen der Anstaltsleitung ergaben sich ein Mittelwert von 3.28 und eine Standardabweichung von 0.86 (auf einer fünfstufigen Skala). Die Justizwachebeamten sind somit der Meinung, dass ihre eigene Schwerpunktsetzung in der Arbeit in mittlerem Maße den Erwartungen der Anstaltsleitung entspricht.



**Abbildung 11.** Vergleich Selbstbild und vermutete Fremdbilder für die Justizwache.

Anmerkungen: die mittleren Linien zeigen den Mittelwert, die äußeren Linien die Streubreite ( $\pm 1$  SD) an.

1. Mit den Insassen über deren Probleme, Ängste und persönliche Anliegen zu sprechen.
2. Die Sicherheitsbestimmungen in der Haftanstalt durchzusetzen.
3. Die Insassen auf die Entlassung und das Leben nach der Haft vorzubereiten.
4. Die Insassen zur Einhaltung der Vorschriften der Haftanstalt anzuhalten.
5. Die Insassen respektvoll und unvoreingenommen zu behandeln.
6. Darauf zu achten, dass sich die Insassen diszipliniert benehmen.
7. Die Insassen zum verbesserten Umgang mit Schwierigkeiten und Konflikten zu befähigen.
8. Den Insassen klarzumachen, dass Recht und Ordnung unverzichtbare gesellschaftliche Werte sind.
9. Die Insassen zum Nachdenken über sich selbst anzuregen.
10. Dafür zu sorgen, dass die Insassen ihren täglichen Aufgaben nachgehen.



**Abbildung 12.** Vergleich Selbstbild und vermutete Fremdbilder für die Justizwache.

Anmerkungen: die mittleren Linien zeigen den Mittelwert, die äußeren Linien die Streubreite ( $\pm 1$  SD) an.

1. Mit den Insassen über deren Probleme, Ängste und persönliche Anliegen zu sprechen.
2. Die Sicherheitsbestimmungen in der Haftanstalt durchzusetzen.
3. Die Insassen auf die Entlassung und das Leben nach der Haft vorzubereiten.
4. Die Insassen zur Einhaltung der Vorschriften der Haftanstalt anzuhalten.
5. Die Insassen respektvoll und unvoreingenommen zu behandeln.
6. Darauf zu achten, dass sich die Insassen diszipliniert benehmen.
7. Die Insassen zum verbesserten Umgang mit Schwierigkeiten und Konflikten zu befähigen.
8. Den Insassen klarzumachen, dass Recht und Ordnung unverzichtbare gesellschaftliche Werte sind.
9. Die Insassen zum Nachdenken über sich selbst anzuregen.
10. Dafür zu sorgen, dass die Insassen ihren täglichen Aufgaben nachgehen.

#### *6.6.1.2 Persönliche Orientierung der Sozialarbeiter und Psychologen*

Die Mittelwerte und Standardabweichungen in Bezug auf das Selbstbild finden sich in der zweiten Spalte der Abbildung 12. Hinsichtlich des Selbstbildes der Sozialarbeiter und Psychologen ergab sich eine klare Rangordnung von Resozialisierungs- und Sicherheitsaufgaben, wobei erstere die bedeutsameren Tätigkeiten waren. Die wichtigste Tätigkeit stellten die persönlichen Gespräche mit den Insassen dar. Es folgt die Aufgabe, die Insassen zum verbesserten Umgang mit Schwierigkeiten und Konflikten zu befähigen.

Die Übereinstimmung des Selbstbildes der Sozialarbeiter und Psychologen mit den Erwartungen der Anstaltsleitung zeigte einen Mittelwert von 3.67 und eine Standardabweichung von 0.58. Die Sozialarbeiter und Psychologen schätzten also ihr Selbstbild und die Erwartungen der Anstaltsleitung als eher übereinstimmend ein.

#### *6.6.1.3 Vergleich in der persönlichen Orientierung*

In der Folge wurden Unterschiede im Selbstbild zwischen den beiden Berufsgruppen auf Skalenebene überprüft. Da die beiden Stichproben sich stark in ihrer Größe unterschieden, wurde der Mann-Whitney Test zur Berechnung des Unterschiedes in der persönlichen Orientierung zwischen Justizwachebeamten und Sozialarbeitern/Psychologen gewählt. Hierfür wurden sowohl die bipolare Skala Resozialisierungs- vs. Sicherheitsorientierung als auch die Skala Resozialisierung sowie die Skala Sicherheit des Ziele- und Motive-Abschnitts verwendet. Die Ergebnisse des U-Tests finden sich in Tabelle 7.

Die Überprüfung mittels aller drei Skalen zur persönlichen Orientierung ergab, dass die Justizwachebeamten eine signifikant größere Sicherheitsorientierung als die Sozialarbeiter und Psychologen aufwiesen, wohingegen die Sozialarbeiter und Psychologen signifikant stärker resozialisierungsorientiert waren.

In Hinblick auf die Übereinstimmung des Selbstbildes mit den vermuteten Erwartungen der Anstaltsleitung (gemessen anhand eines fünfstufigen Items) ergab sich auch ein signifikanter Unterschied zwischen Beamten und Sozialarbeitern/Psychologen. Die Sozialarbeiter und Psychologen glaubten eher als die Beamten, dass ihre Schwerpunktsetzung in der Arbeit den Erwartungen der Anstaltsleitung entspreche.



**Tabelle 7.** Ergebnisse des Mann-Whitney Tests zur Überprüfung der Unterschiede im Rollenkonflikt zwischen Beamten und Sozialarbeiter/Psychologen

<b>Skala</b>	<b>mittlerer Rang</b>	<b>Z</b>	<b>p</b>
<b>Resozialisierungs- vs. Sicherheitsorientierung</b>		-6.77	.00***
Justizwachebeamte	55.46		
Sozialarbeiter/Psychologen	114.77		
<b>Ziele Sicherheit</b>		-6.71	.00***
Justizwachebeamte	81.35		
Sozialarbeiter/Psychologen	17.80		
<b>Ziele Resozialisierung</b>		-5.172	.00***
Justizwachebeamte	63.87		
Sozialarbeiter/Psychologen	113.14		

\*\*\*  $p \leq .001$

Die *Hypothese 2a*, welche besagt, dass Justizwachebeamte mehr Wert auf die Sicherheit legen, wohingegen Sozialarbeiter und Psychologen eine stärkere Resozialisierungsorientierung aufweisen, wurde somit bestätigt.

## 6.6.2 Selbst- vs. vermutetes Fremdbild

### 6.6.2.1 Selbst- vs. vermutetes Fremdbild der Justizwache

Der Abbildung 11 sind die Rollenanforderungen an die Justizwache zu entnehmen. Auf der linken Seite sind dabei die Ergebnisse des Selbstbildes der Justizwache und der vermuteten Fremdbilder bei den Sozialarbeitern/Psychologen und Kollegen zusammengefasst. Die stark gezeichnete Linie stellt den Gesamtmittelwert aus den Mittelwerten aller drei Einschätzungen dar. Die Tätigkeiten sind absteigend nach ihrer durchschnittlichen Relevanz aufgereiht. Die beiden äußeren Linien entsprechen den durchschnittlichen Streubreiten, wobei kurze Abstände zum Mittelwert eine größere Übereinstimmung der drei Bewertungen anzeigen, während längere Abstände für Diskrepanzen zwischen den Einschätzungen sprechen.

Betrachtet man als erstes die Zusammenfassung der drei Beurteilungen, so war die wichtigste und die von den anderen am stärksten geforderte Aufgabe der Justizwache, die Sicherheitsbestimmungen in der Haftanstalt durchzusetzen. Am wenigsten fiel die Aufgabe ins Gewicht, die Insassen zum Nachdenken über sich selbst anzuregen. Insgesamt wurden

die sicherheitsbezogenen Tätigkeiten in allen drei Einschätzungen stärker bewertet als die Aufgaben der Betreuung und Resozialisierung.

Eine geringe Streuung zeigt an, dass das Selbstbild und die vermuteten Erwartungen der anderen Berufsgruppe sowie der Kollegen als relativ einheitlich erlebt werden. Dies trifft zu, wenn es darum geht, den Insassen klarzumachen, dass Recht und Ordnung unverzichtbare gesellschaftliche Werte sind (Item 8), sowie darauf zu achten, dass sich die Insassen diszipliniert benehmen (Item 6) und die Insassen zum verbesserten Umgang mit Schwierigkeiten und Konflikten zu befähigen (Item 7). Die Justizwachebeamten waren also der Meinung, dass die anderen Gruppen in Bezug auf die Priorität dieser Aufgaben mit ihnen selbst relativ stark übereinstimmten.

Die größte Streuung bestand nun bei den Aufgaben, mit den Insassen über deren Probleme, Ängste und persönliche Anliegen zu sprechen (Item 1) und die Sicherheitsbestimmungen in der Haftanstalt durchzusetzen (Item 2). Die Justizwachebeamten nahmen also erhebliche Diskrepanzen zwischen ihrem Selbstbild und den an sie gestellten Erwartungen wahr. So war ihnen beispielsweise in mittlerem Maße wichtig, Gespräche mit den Insassen über deren persönliche Anliegen zu führen, während sie der Ansicht waren, die Sozialarbeiter und Psychologen würden dies in stärkerem Maße von ihnen erwarten. Die Erwartung ihrer Kollegen diesbezüglich schätzten sie etwas geringer ein, als sie es selbst als wichtig erachteten. Bei der Aufgabe, die Sicherheitsbestimmungen durchzusetzen, verhielt es sich umgekehrt. Während diese Tätigkeit bei den Justizwachebeamten den wichtigsten Stellenwert einnahm, erwarteten die Sozialarbeiter und Psychologen dies ihrer Meinung nach in geringerem Ausmaß von ihnen, die Kollegen jedoch in noch größerem Maße.

Von den Sozialarbeitern und Psychologen wurde am stärksten die Forderung nach respektvollem und unvoreingenommenem Umgang mit den Insassen sowie am schwächsten die Erwartung, die Insassen zum Nachdenken über sich selbst anzuregen, angenommen. Allgemein zeigte sich, dass die Sozialarbeiter und Psychologen nach Meinung der Justizwache Sicherheit und Resozialisierung in relativ gleicher Weise erwarteten.

Bei den vermuteten Erwartungen der Kollegen zeigte sich eine eindeutige Trennung von Aufgaben der Sicherheit und Betreuung. Erstere wurden nach Meinung der Justizwachebeamten von den Kollegen in größerem Maße als Betreuungsaufgaben

erwartet, wobei wieder die Durchsetzung der Sicherheitsbestimmungen an oberste Stelle stand und die Insassen zum Nachdenken über sich selbst anzuregen an letzter.

**Tabelle 8.** Ergebnisse des Wilcoxon-Tests zur Überprüfung der Unterschiede des Selbstbildes und der vermuteten Fremdbilder für die Justizwache

Item	SB/vFBa	SB/vFBK
	Z	Z
1. Mit den Insassen über deren Probleme, Ängste und persönliche Anliegen zu sprechen.	-4.79 <sup>(a)</sup> ***	-3.42 <sup>(b)</sup> ***
2. Die Sicherheitsbestimmungen in der Haftanstalt durchzusetzen.	-3.59 <sup>(b)</sup> ***	-3.59 <sup>(a)</sup> ***
3. Die Insassen auf die Entlassung und das Leben nach der Haft vorzubereiten.	-3.24 <sup>(a)</sup> ***	-2.76 <sup>(b)</sup> **
4. Die Insassen zur Einhaltung der Vorschriften der Haftanstalt anzuhalten.	-3.57 <sup>(b)</sup> ***	-3.61 <sup>(a)</sup> ***
5. Die Insassen respektvoll und unvoreingenommen zu behandeln.	-3.37 <sup>(a)</sup> ***	-4.63 <sup>(b)</sup> ***
6. Darauf zu achten, dass sich die Insassen diszipliniert benehmen.	-2.55 <sup>(b)</sup> **	-4.65 <sup>(a)</sup> ***
7. Die Insassen zum verbesserten Umgang mit Schwierigkeiten und Konflikten zu befähigen.	-1.17 <sup>(a)</sup>	-.59 <sup>(b)</sup>
8. Den Insassen klarzumachen, dass Recht und Ordnung unverzichtbare gesellschaftliche Werte sind.	-2.48 <sup>(b)</sup> **	-.82 <sup>(b)</sup>
9. Die Insassen zum Nachdenken über sich selbst anzuregen.	-1.71 <sup>(b)</sup> +	-3.09 <sup>(b)</sup> **
10. Dafür zu sorgen, dass die Insassen ihren täglichen Aufgaben nachgehen.	-.69 <sup>(a)</sup>	-4.50 <sup>(a)</sup> ***

Anmerkungen: SB = Selbstbild. vFBa = vermutetes Fremdbild der anderen Berufsgruppe. vFBK = vermutetes Fremdbild der Kollegen. N=108.

(a) Basiert auf negativen Rängen. (b) Basiert auf positiven Rängen.

+  $p \leq .01$ ; \*\*  $p \leq .01$ ; \*\*\*  $p \leq .001$ .

Wegen der bereits weiter oben erwähnten Probleme bei der Skalenbildung wurden die folgenden statistischen Überprüfungen nur auf Itemebene durchgeführt. Mittels Wilcoxon-Test wurden zuerst die Unterschiede zwischen dem Selbstbild und dem vermuteten Fremdbild der Sozialarbeiter und Psychologen auf Signifikanz geprüft. Die Ergebnisse sind in Tabelle 8 dargestellt. Alle Unterschiede bis auf jene der Items 7, 9 und 10 fielen signifikant aus. Betrachtet man die Mittelwerte der signifikanten Items, wird deutlich, dass den Justizwachebeamten die Sicherheitsaufgaben selbst wichtiger waren, als die Sozialarbeiter und Psychologen diese ihrer Meinung nach von ihnen erwarteten. Hingegen waren die Beamten der Ansicht, die Sozialarbeiter und Psychologen würden die

Resozialisierungsaufgaben in stärkerem Ausmaß von ihnen fordern, als sie ihnen selbst ohnehin schon nachgingen.

Beim statistischen Vergleich vom Selbstbild der Justizwache mit dem vermuteten Fremdbild der Kollegen zeigten sich ebenfalls fast nur signifikante Ergebnisse (ausgenommen Items 7 und 8). Somit waren die Justizwachebeamten eher der Meinung, dass ihre Kollegen von ihnen Sicherheitsaufgaben in signifikant stärkerem und Resozialisierungsaufgaben in geringerem Maße erwarteten, als sie sie bereits ausführten.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass sich das Selbstbild der Justizwachebeamten in sieben von zehn Tätigkeiten vom vermuteten Fremdbild der Sozialarbeiter und Psychologen sowie in acht von zehn Tätigkeiten vom vermuteten Fremdbild der Kollegen signifikant unterscheidet. Die Justizwache nahm somit die Haltung der Sozialarbeiter und Psychologen und die der Kollegen als stark entfernt von ihrer eigenen Position wahr, aber jeweils in eine andere Richtung.

Die große Differenz zwischen dem Selbst- und vermutetem Fremdbild in den meisten Items deutet auf einen stark ausgeprägten Resozialisierungs-Sicherheits-Rollenkonflikt der Justizwache hin. Dieser wird weiter unten in Hinblick auf statistisch signifikante Unterschiede zwischen den beiden Berufsgruppen ausführlich behandelt.

#### *6.6.2.2 Selbst- vs. vermutetes Fremdbild der Sozialarbeiter und Psychologen*

In Abbildung 12 sind die Rollenanforderungen an die Sozialarbeiter und Psychologen dargestellt. Wie bei der Ergebnisdarstellung für die Justizwachebeamten sind auf der linken Seite die Ergebnisse des Selbstbildes und der vermuteten Fremdbilder zusammengefasst. Die starke Linie zeigt den Gesamtmittelwert aus den Mittelwerten aller drei Einschätzungen an und die dünnen Linien die durchschnittlichen Streubreiten. Auch hier sind die Tätigkeiten ihrer Priorität nach aufgelistet.

Die wichtigste und von den anderen am stärksten geforderte Tätigkeit der Sozialarbeiter und Psychologen war, mit den Insassen über deren Probleme, Ängste und persönliche Anliegen zu sprechen. Die am wenigsten relevante Aufgabe war hingegen, die Sicherheitsbestimmungen in der Haftanstalt durchzusetzen. Zusammenfassend wurde den Aufgaben der Resozialisierung stärkere Bedeutung beigemessen als den Aufgaben der Sicherheit.

Allgemein fiel die Gesamtstreuung der drei Einschätzungen geringer aus als bei den Justizwachebeamten, was bedeutet, dass das Selbstbild und die vermuteten Erwartungen der anderen Berufsgruppe sowie der Kollegen als gleichartiger erlebt wurden. Die geringste Streuung zeigte die Aufgabe, die Insassen zum Nachdenken über sich selbst anzuregen (Item 9). Die Tätigkeiten mit der relativ größten Streuung waren, dafür zu sorgen, dass die Insassen ihren täglichen Aufgaben nachgehen (Item 10) sowie mit den Insassen über deren Probleme, Ängste und persönliche Anliegen zu sprechen (Item 1). Aufgrund der allgemein geringeren Streuung bei den Sozialarbeitern und Psychologen kann gesagt werden, dass sie weniger Diskrepanzen zwischen ihrem Selbstbild und den an sie gestellten Erwartungen wahrnahmen als die Justizwache. Zwar glaubten sie, die Erwartungen sowohl ihrer Kollegen als auch die der Justizwache überträfen ihre eigene Einschätzung beispielsweise hinsichtlich persönlicher Gespräche mit den Insassen, jedoch waren diese Mittelwertsunterschiede weit geringer ausgeprägt als bei der Justizwache.

Von den Justizwachebeamten wurde angenommen, dass sie die persönlichen Gespräche am stärksten erwarteten. Die Sicherheitsbestimmungen in der Haftanstalt durchzusetzen wäre hingegen die am wenigsten erwartete Tätigkeit. Insgesamt glaubten die Sozialarbeiter und Psychologen, dass die Justizwache etwas mehr resozialisierungs- als sicherheitsbezogene Aufgaben von ihnen verlangen würde.

Bei den vermuteten Erwartungen der Kollegen zeigte sich wie beim Selbstbild eine eindeutige Trennung von Aufgaben der Resozialisierung und Sicherheit, wobei die Sozialarbeiter und Psychologen annahmen, erstere würde von den Kollegen als wichtiger erachtet. Wieder lag die Tätigkeit der persönlichen Gespräche mit den Insassen an erster und die Durchsetzung der Sicherheitsbestimmungen an letzter Stelle.

Wie für die Justizwachebeamten wurden nun die Unterschiede zwischen dem Selbstbild der Sozialarbeiter und Psychologen und dem vermuteten Fremdbild der Justizwache mittels Wilcoxon-Test auf Signifikanz geprüft. Die Ergebnisse sind in Tabelle 9 veranschaulicht.

Die Unterschiede fielen in nur vier der zehn Items signifikant aus: die Sozialarbeiter und Psychologen waren der Meinung, dass die Justizwachebeamten die Aufgaben, die Insassen zur Einhaltung der Vorschriften der Haftanstalt anzuhalten sowie den Insassen klarzumachen, dass Recht und Ordnung unverzichtbare gesellschaftliche Werte sind, in

größerem Ausmaß von ihnen erwarteten, als sie diese selbst als wichtig erachteten. Bei den Aufgaben, die Insassen respektvoll und unvoreingenommen zu behandeln und sie zum verbesserten Umgang mit Schwierigkeiten und Konflikten zu befähigen, verhielt es sich umgekehrt: das Selbstbild der Sozialarbeiter und Psychologen lag signifikant über dem vermuteten Fremdbild der Justizwachebeamten. Auch wenn Unterschiede in nur vier Items signifikant ausfielen, zeigte sich, dass die Sozialarbeiter und Psychologen annahmen, sicherheitsbezogene Tätigkeiten würden von den Justizwachebeamten in stärkerem Maße und eine Aufgabe der sozialen Betreuung sowie der respektvolle Umgang mit den Insassen in geringerem Maße erwartet werden, als sie es selbst für wichtig hielten.

**Tabelle 9.** Ergebnisse des Wilcoxon-Tests zur Überprüfung der Unterschiede des Selbstbildes und der vermuteten Fremdbilder für die Sozialarbeiter und Psychologen

Item	SB/vFBa Z	SB/vFBK Z
1. Mit den Insassen über deren Probleme, Ängste und persönliche Anliegen zu sprechen.	-.73 <sup>(a)</sup>	-1.16 <sup>(a)</sup>
2. Die Sicherheitsbestimmungen in der Haftanstalt durchzusetzen.	-.97 <sup>(a)</sup>	-1.34 <sup>(a)</sup>
3. Die Insassen auf die Entlassung und das Leben nach der Haft vorzubereiten.	.00 <sup>(b)</sup>	-2.11 <sup>(a)</sup> *
4. Die Insassen zur Einhaltung der Vorschriften der Haftanstalt anzuhalten.	-2.30 <sup>(a)</sup> *	-.83 <sup>(a)</sup>
5. Die Insassen respektvoll und unvoreingenommen zu behandeln.	-3.21 <sup>(c)</sup> ***	-.19 <sup>(a)</sup>
6. Darauf zu achten, dass sich die Insassen diszipliniert benehmen.	-1.87 <sup>(a)</sup> +	-.91 <sup>(a)</sup>
7. Die Insassen zum verbesserten Umgang mit Schwierigkeiten und Konflikten zu befähigen.	-3.11 <sup>(c)</sup> **	-2.14 <sup>(c)</sup> *
8. Den Insassen klarzumachen, dass Recht und Ordnung unverzichtbare gesellschaftliche Werte sind.	-1.98 <sup>(a)</sup> *	-1.41 <sup>(a)</sup>
9. Die Insassen zum Nachdenken über sich selbst anzuregen.	-1.89 <sup>(c)</sup> +	-2.67 <sup>(c)</sup> **
10. Dafür zu sorgen, dass die Insassen ihren täglichen Aufgaben nachgehen.	-.48 <sup>(a)</sup>	-.79 <sup>(c)</sup>

Anmerkungen: SB = Selbstbild. vFBa = vermutetes Fremdbild der anderen Berufsgruppe. vFBK = vermutetes Fremdbild der Kollegen. N=22.

<sup>(a)</sup> Basiert auf negativen Rängen. <sup>(b)</sup> Die Summe der negativen Ränge ist gleich der Summe der positiven Ränge. <sup>(c)</sup> Basiert auf positiven Rängen.

+  $p \leq .01$ ; \*  $p \leq .05$ ; \*\*  $p \leq .01$ ; \*\*\*  $p \leq .001$ .

Der statistische Vergleich vom Selbstbild der Sozialarbeiter und Psychologen und dem vermuteten Fremdbild der Kollegen ergab nur drei signifikante Unterschiede bei den Items 3, 7 und 9. Während die Aufgabe, die Insassen auf die Entlassung und das Leben nach der Haft vorzubereiten, in den Augen der Sozialarbeiter und Psychologen von den Kollegen stärker erwartet wurde als sie sie selbst ausführten, verhielt es sich bei den Aufgaben, die Insassen zum verbesserten Umgang mit Schwierigkeiten und Konflikten zu befähigen und sie zum Nachdenken über sich selbst anzuregen, umgekehrt. Auffällig ist, dass sich diese drei Aufgaben alle auf die soziale Betreuung der Insassen bezogen.

Insgesamt zeigte sich also, dass sich das Selbstbild der Sozialarbeiter und Psychologen in den meisten Fällen nicht signifikant von dem vermuteten Fremdbild der Justizwache sowie der Kollegen unterschied. Die Sozialarbeiter und Psychologen waren also der Meinung, dass die Schwerpunktsetzung ihrer Tätigkeiten sich weitestgehend mit den Erwartungen der Kollegen und Justizwache deckte. Dies deutet auf einen gering ausgeprägten Resozialisierungs-Sicherheits-Rollenkonflikt der Sozialarbeiter und Psychologen hin.

#### 6.6.2.3 Vergleich im Resozialisierungs-Sicherheits-Rollenkonflikt

Die Überprüfung der Unterschiede zwischen Justizwachebeamten und Sozialarbeitern/Psychologen hinsichtlich des Rollenkonflikts (*Hypothese 3a*) beruht auf den Daten von insgesamt 108 Justizwachebeamten und 21 Sozialarbeitern und Psychologen, da 12 Justizwachebeamten und ein Psychologe aufgrund fehlender Werte ausgeschlossen wurden. Aus demselben Grund der Unterschiede der Stichprobengröße der beiden Gruppen wurde auch für diese Berechnung der U-Test von Mann und Whitney verwendet. Die Ergebnisse des U-Tests sind in Tabelle 10 dargestellt.

**Tabelle 10.** Ergebnisse des Mann-Whitney Tests zur Überprüfung der Unterschiede im Rollenkonflikt zwischen den Berufsgruppen

	<b>mittlerer Rang</b>	<b>Z</b>	<b>p</b>
Justizwachebeamten	68.46	-2.79	.01**
Sozialarbeiter/Psychologen	47.21		

Anmerkungen: \*\*  $p \leq .01$ .

Justizwachebeamte unterscheiden sich in Bezug auf den Resozialisierungs-Sicherheits-Rollenkonflikt signifikant von der Gruppe der Sozialarbeiter und Psychologen. Die *Hypothese 3a*, welche einen höheren Rollenkonflikt der Justizwache annimmt, wurde somit bestätigt.

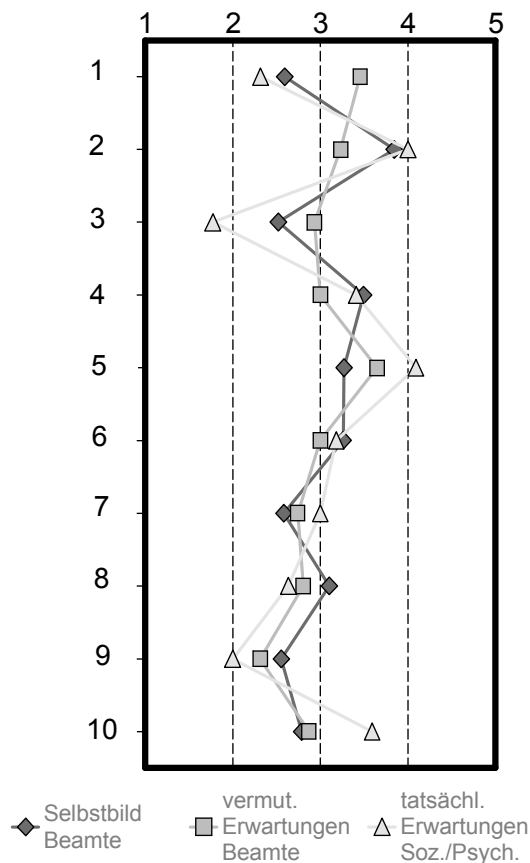
### **6.6.3 vermutetes vs. tatsächliches Fremdbild**

Um die Übereinstimmung zwischen den subjektiven Einschätzungen der Erwartungen der anderen Gruppen mit den tatsächlichen Erwartungen prüfen zu können, wurden die Studienteilnehmer gebeten, auch ihre eigenen Erwartungen an die jeweils andere Berufsgruppe anzugeben.

#### *6.6.3.1 vermutetes vs. tatsächliches Fremdbild Justizwache*

Abbildung 13 stellt den Vergleich zwischen dem Selbstbild der Justizwachebeamten, dem vermuteten Fremdbild der Sozialarbeiter und Psychologen und dem tatsächlichen Fremdbild dieser dar. Es zeigt sich, dass zwischen der vermuteten und tatsächlichen Erwartung oft erhebliche Abweichungen bestanden.





**Abbildung 13.** Vergleich Selbstbild, vermutetes und tatsächliches Fremdbild der Justizwache.

Anmerkungen: 1. Mit den Insassen über deren Probleme, Ängste und persönliche Anliegen zu sprechen. 2. Die Sicherheitsbestimmungen in der Haftanstalt durchzusetzen. 3. Die Insassen auf die Entlassung und das Leben nach der Haft vorzubereiten. 4. Die Insassen zur Einhaltung der Vorschriften der Haftanstalt anzuhalten. 5. Die Insassen respektvoll und unvoreingenommen zu behandeln. 6. Darauf zu achten, dass sich die Insassen diszipliniert benehmen. 7. Die Insassen zum verbesserten Umgang mit Schwierigkeiten und Konflikten zu befähigen. 8. Den Insassen klarzumachen, dass Recht und Ordnung unverzichtbare gesellschaftliche Werte sind. 9. Die Insassen zum Nachdenken über sich selbst anzuregen. 10. Dafür zu sorgen, dass die Insassen ihren täglichen Aufgaben nachgehen.

Um die in Abbildung 13 dargestellten Diskrepanzen statistisch überprüfen zu können, wurden neue Variablen gebildet. Zuerst wurden jeweils die Werte des Selbstbildes der Justizwachebeamten und die tatsächlichen Erwartungen der Sozialarbeiter und Psychologen in einer neuen Variable zusammengefügt. Anschließend wurde eine weitere Variable mit den Werten der vermuteten und der tatsächlichen Erwartungen der Sozialarbeiter und Psychologen berechnet. Somit wurde ermöglicht, jeweils das Selbstbild und die vermuteten Erwartungen mit den tatsächlichen Erwartungen mittels U-Test von Mann und Whitney zu überprüfen. Die Ergebnisse finden sich in Tabelle 11.

**Tabelle 11.** Ergebnisse des Mann-Whitney Tests zur Überprüfung der Unterschiede zwischen Selbst- und vermutetem Fremdbild mit tatsächlichem Fremdbild für die Justizwache

Item	SB/tFBa	vFBa/tFBa
	Z	Z
1. Mit den Insassen über deren Probleme, Ängste und persönliche Anliegen zu sprechen.	-0.81	-3.45***
2. Die Sicherheitsbestimmungen in der Haftanstalt durchzusetzen.	-0.47	-2.03*
3. Die Insassen auf die Entlassung und das Leben nach der Haft vorzubereiten.	-3.42***	-4.55***
4. Die Insassen zur Einhaltung der Vorschriften der Haftanstalt anzuhalten.	-0.39	-1.75
5. Die Insassen respektvoll und unvoreingenommen zu behandeln.	-3.15**	-2.09*
6. Darauf zu achten, dass sich die Insassen diszipliniert benehmen.	-0.28	-1.03
7. Die Insassen zum verbesserten Umgang mit Schwierigkeiten und Konflikten zu befähigen.	-2.18*	-1.29
8. Den Insassen klarzumachen, dass Recht und Ordnung unverzichtbare gesellschaftliche Werte sind.	-1.81	-0.55
9. Die Insassen zum Nachdenken über sich selbst anzuregen.	-2.17*	-1.74
10. Dafür zu sorgen, dass die Insassen ihren täglichen Aufgaben nachgehen.	-3.53***	-3.45***

Anmerkungen: SB = Selbstbild. tFBa = tatsächliches Fremdbild der anderen Berufsgruppe.

vFBa = vermutetes Fremdbild der anderen Berufsgruppe. N=130 (108,22).

\*  $p \leq .05$ ; \*\*  $p \leq .01$ ; \*\*\*  $p \leq .001$ .

Ging es um persönliche Gespräche mit den Insassen (Item 1), so nahmen die Justizwachebeamten an, die Sozialarbeiter und Psychologen würden diese in hohem Maße von ihnen erwarten. In Wirklichkeit lag die tatsächliche Erwartung jedoch sehr nahe und sogar etwas unterhalb der persönlichen Schwerpunktsetzung in den beruflichen Aufgaben der Justizwache. Der Unterschied zwischen vermuteten und tatsächlichen Erwartungen fiel höchst signifikant aus. Bei der Durchsetzung der Sicherheitsbestimmung (Item 2) verhält es sich ähnlich. Während die vermutete Erwartung eher niedrig lag und sich signifikant vom Selbstbild unterschied, waren Selbstbild und tatsächliches Fremdbild fast gleich stark ausgeprägt. Hier zeigte sich also, dass die Erwartungen an die Arbeit der Justizwache von den Beamten und den Sozialarbeitern und Psychologen geteilt wurden, was die Beamten aber nicht ahnten.

Bei der Vorbereitung der Insassen auf das Leben nach der Haft (Item 3) und dem respektvollen unvoreingenommen Umgang mit den Insassen (Item 5) sowie bei der Aufgabe, die Insassen anzuhalten, ihren täglichen Aufgaben nachzugehen (Item 10), unterschied sich das tatsächliche Fremdbild signifikant von sowohl dem Selbstbild als auch dem vermuteten Fremdbild. Die geringste Erwartung der Sozialarbeiter und Psychologen schlug sich im Item 3 nieder, die vermutete Erwartung der Justizwache lag hingegen sehr hoch und das Selbstbild in der Mitte. Beim Item 5 verhielt es sich umgekehrt, hier war die Erwartung der Sozialarbeiter und Psychologen am stärksten ausgeprägt, gefolgt von der vermuteten Erwartung und schließlich vom Selbstbild. Item 10 wies ein hohes tatsächliches Fremdbild auf, während Selbst- und vermutetes Fremdbild sehr nahe beieinander lagen.

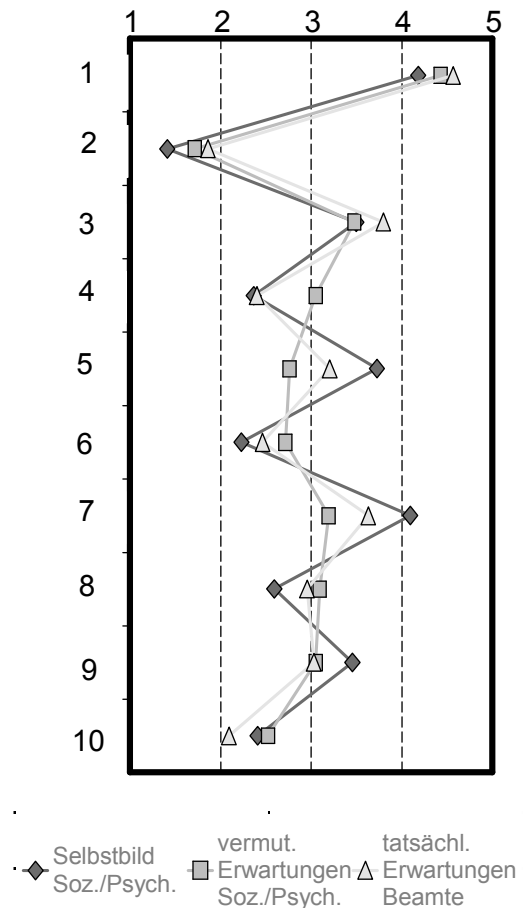
Wenn es um darum ging, die Insassen zum verbesserten Umgang mit Konflikten zu befähigen (Item 7) und sie zum Nachdenken über sich selbst anzuregen (Item 9), unterschied sich das Selbstbild der Justizwache signifikant von den tatsächlichen Erwartungen der Sozialarbeiter und Psychologen. Während bei Item 7 die tatsächlichen Erwartungen über dem Selbstbild lagen, war es bei Item 9 genau umgekehrt. Das vermutete Fremdbild lag jeweils in der Mitte.

In den Items 4, 6 und 8 ergaben sich keine signifikanten Unterschiede weder zwischen vermutetem und tatsächlichem Fremdbild noch zwischen Selbstbild und tatsächlichem Fremdbild. Somit waren sich die drei Einschätzungen in Bezug auf diese Aufgaben sehr ähnlich.

Die höchsten Ausprägungen der tatsächlichen Erwartungen von Sozialarbeitern und Psychologen ergaben sich in den Items 2, 4, 5 und 10. Sie forderten also vor allem respektvollen, unvoreingenommenen Umgang mit den Insassen sowie Aufgaben der Sicherheit und Ordnung von den Justizwachebeamten. Insgesamt wich dieses tatsächliche Fremdbild in je fünf der zehn Aufgaben signifikant vom Selbstbild sowie vom vermuteten Fremdbild ab. Zumindest in vier der fünf Aufgaben der Sicherheit und Ordnung und einer Resozialisierungsaufgabe entsprachen die tatsächlichen Erwartungen der Sozialarbeiter und Psychologen dem Selbstbild der Justizwache. Selbstbild und vermutetes Fremdbild unterschieden sich hingegen in sieben Aufgaben signifikant. Dies spricht dafür, dass sich das Selbstbild und das tatsächliche Fremdbild ähnlicher waren, als es die Justizwachebeamten vermuteten.

### 6.6.3.2 vermutetes vs. tatsächliches Fremdbild Sozialarbeiter/Psychologen

In Abbildung 14 ist nun der Vergleich zwischen Selbst- und vermutetem Fremdbild der Sozialarbeiter und Psychologen und dem tatsächlichen Fremdbild der Justizwache abgebildet.



**Abbildung 14.** Vergleich Selbstbild, vermutetes und tatsächliches Fremdbild der Sozialarbeiter und Psychologen.

Anmerkungen: 1. Mit den Insassen über deren Probleme, Ängste und persönliche Anliegen zu sprechen. 2. Die Sicherheitsbestimmungen in der Haftanstalt durchzusetzen. 3. Die Insassen auf die Entlassung und das Leben nach der Haft vorzubereiten. 4. Die Insassen zur Einhaltung der Vorschriften der Haftanstalt anzuhalten. 5. Die Insassen respektvoll und unvoreingenommen zu behandeln. 6. Darauf zu achten, dass sich die Insassen diszipliniert benehmen. 7. Die Insassen zum verbesserten Umgang mit Schwierigkeiten und Konflikten zu befähigen. 8. Den Insassen klarzumachen, dass Recht und Ordnung unverzichtbare gesellschaftliche Werte sind. 9. Die Insassen zum Nachdenken über sich selbst anzuregen. 10. Dafür zu sorgen, dass die Insassen ihren täglichen Aufgaben nachgehen.

Wie die Daten der Justizwachebeamten wurden auch die Angaben der Sozialarbeiter und Psychologen mittels U-Test von Mann und Whitney überprüft. Die Ergebnisse des U-Tests sind Tabelle 12 zu entnehmen.

**Tabelle 12.** Ergebnisse des Mann-Whitney Tests zur Überprüfung der Unterschiede zwischen Selbstbild und vermutetem Fremdbild mit tatsächlichem Fremdbild für die Sozialarbeiter und Psychologen

Item		SB/tFBa	vFBa/tFBa
		Z	Z
1.	Mit den Insassen über deren Probleme, Ängste und persönliche Anliegen zu sprechen.	-2.45**	-0.99
2.	Die Sicherheitsbestimmungen in der Haftanstalt durchzusetzen.	-1.82	-0.50
3.	Die Insassen auf die Entlassung und das Leben nach der Haft vorzubereiten.	-2.23*	-1.21
4.	Die Insassen zur Einhaltung der Vorschriften der Haftanstalt anzuhalten.	-0.12	-2.76**
5.	Die Insassen respektvoll und unvoreingenommen zu behandeln.	-2.83**	-2.72**
6.	Darauf zu achten, dass sich die Insassen diszipliniert benehmen.	-1.63	-1.02
7.	Die Insassen zum verbesserten Umgang mit Schwierigkeiten und Konflikten zu befähigen.	-2.52**	-2.88**
8.	Den Insassen klarzumachen, dass Recht und Ordnung unverzichtbare gesellschaftliche Werte sind.	-2.46**	-1.04
9.	Die Insassen zum Nachdenken über sich selbst anzuregen.	-3.03**	-0.14
10.	Dafür zu sorgen, dass die Insassen ihren täglichen Aufgaben nachgehen.	-1.76	-1.98*

Anmerkungen: SB = Selbstbild. tFBa = tatsächliches Fremdbild der anderen Berufsgruppe. vFBa = vermutetes Fremdbild der anderen Berufsgruppe. N=130 (22,108).

\*  $p \leq .05$ ; \*\*  $p \leq .01$ .

In Bezug auf respektvollen Umgang mit den Insassen (Item 5) und der Befähigung dieser zu einem verbesserten Umgang mit Schwierigkeiten (Item 7) lagen die Werte im Selbstbild der Sozialarbeiter und Psychologen besonders hoch. Die tatsächlichen Erwartungen der Justizwache waren in beiden Items geringer als das Selbstbild, aber stärker als die vermuteten Erwartungen ausgeprägt. Diese Unterschiede fielen sehr signifikant aus.

Am stärksten erwarteten die Justizwachebeamten Gespräche mit den Insassen über persönliche Anliegen (Item 1) von den Sozialarbeitern und Psychologen. Diese Erwartung war signifikant stärker ausgeprägt als das Selbstbild der Sozialarbeiter und Psychologen. Genauso verhielt es sich bei den Aufgaben, die Insassen auf das Leben nach der Haft vorzubereiten (Item 3) und den Insassen klarzumachen, dass Recht und Ordnung unverzichtbare gesellschaftliche Werte sind (Item 8). Wenn es darum ging, dafür zu

sorgen, dass die Insassen ihren täglichen Aufgaben nachgehen (Item 9), war es umgekehrt. Hier lag das Selbstbild signifikant über dem tatsächlichen Fremdbild.

In allen vier Items unterschieden sich die vermuteten nicht von den tatsächlichen Erwartungen, d. h. die Sozialarbeiter und Psychologen schätzten die Erwartungen der Justizwache recht genau ein.

Bei den Aufgaben, die Insassen zur Einhaltung der Vorschriften anzuhalten (Item 4) und dafür zu sorgen, dass die Insassen ihren täglichen Aufgaben nachgehen (Item 10), unterschied sich das vermutete signifikant vom tatsächlichen Fremdbild. In Bezug auf Item 4 war das tatsächliche Fremdbild dem Selbstbild sehr ähnlich, was dafür spricht, dass die Erwartungen der Justizwache der Schwerpunktsetzung der Sozialarbeiter und Psychologen stark glichen, diese das aber nicht glaubten. Bei Item 10 lag dagegen die vermutete Erwartung näher am Selbstbild, dieses unterschied sich aber auch nicht signifikant vom tatsächlichen Fremdbild.

Die Aufgaben ohne jegliche signifikanten Unterschiede zwischen vermutetem und tatsächlichem Fremdbild sowie zwischen Selbstbild und tatsächlichem Fremdbild waren die der Durchsetzung der Sicherheitsbestimmungen (Item 2) und der Disziplinierung der Insassen (Item 6). Das Selbstbild der Sozialarbeiter und Psychologen und das vermutete Fremdbild waren demnach in diesen Aufgaben dem tatsächlichen Fremdbild der Justizwache sehr ähnlich.

Zusammenfassend zeigte sich, dass die Sozialarbeiter und Psychologen hinsichtlich sechs der zehn Tätigkeiten die Erwartungen der Justizwachebeamten recht genau einschätzten, ihre persönlichen Prioritäten der Arbeit sich aber in sechs Aufgaben signifikant von den tatsächlichen Erwartungen der Beamten unterschieden.

*Hypothese 2b*, welche besagt, dass sich das Selbstbild über die eigene Tätigkeit und die vermuteten Erwartungen der jeweils anderen Berufsgruppe von den tatsächlichen Erwartungen dieser unterscheiden, wurde somit zum Teil bestätigt.

#### **6.6.4 Diskussion**

Beide Gruppen der Justizwachebeamten und der Sozialarbeiter und Psychologen zeigten Unterschiede zwischen Selbstbild, vermuteten und tatsächlichen Fremdbildern auf. Für die Justizwachebeamten fielen die Diskrepanzen zwischen Selbstbild und vermutetem

Fremdbild der anderen Berufsgruppe sowie der Kollegen besonders stark aus. Während sie selbst den Sicherheitsaufgaben sowie dem respektvollen Umgang mit den Insassen den größten Stellenwert einräumten, waren sie der Ansicht, die Kollegen würden von ihnen die Sicherheitsaufgaben in noch stärkerem Maße verlangen. Die Erwartung der Sozialarbeiter und Psychologen wurde dahingehend eingeschätzt, dass hier die Resozialisierungsaufgaben wichtiger und die Sicherheitsaufgaben weniger wichtig ausfielen. Die Justizwachebeamten waren somit der Meinung, zwei völlig widersprüchlichen Erwartungen ausgesetzt zu sein. Würden sie den vermuteten Forderungen der Sozialarbeiter und Psychologen nachkommen, würde das im Gegensatz zu ihren eigenen Präferenzen der Arbeit und zu den Erwartungen ihrer Kollegen stehen. Der Resozialisierungs-Sicherheits-Rollenkonflikt zwischen dem Selbstbild und den vermuteten Erwartungen der anderen Berufsgruppe war somit für die Justizwache stark ausgeprägt.

Dieses Ergebnis unterscheidet sich etwas von jenem der Studie von Molitor (1989). Hier nahmen die Justizwachebeamten die Mittelposition ein, da sie sowohl Sicherheits- als auch Resozialisierungsziele gleichsam favorisierten. Sie standen somit im Spannungsfeld zwischen den resozialisierungsbezogenen Erwartungen der Sozialarbeiter und den sicherheitsbezogenen Forderungen der Kollegen. Die Rollenspannungen bestanden in Molitors Untersuchung also zwischen allen drei Einschätzungen (Selbstbild und vermutetes Fremdbild der anderen Berufsgruppe sowie der Kollegen).

Die Sozialarbeiter und Psychologen wiesen eine klare Resozialisierungsorientierung auf, was sich auch mit den vermuteten Erwartungen der Kollegen weitgehend deckte. Hinsichtlich zweier Resozialisierungsaufgaben glaubten sie jedoch, die Kollegen würden die Ausführung dieser in geringerem Maße von ihnen verlangen, hinsichtlich einer dritten Betreuungsaufgabe ergab sich eine höhere Erwartung. Über die Justizwache dachten sie, diese würde zwei Aufgaben der Sicherheit in stärkerem Maße sowie zwei der Resozialisierung in geringerem Maße fordern, für die restlichen sechs Tätigkeiten ergaben sich jedoch keine signifikanten Unterschiede zwischen Selbst- und vermutetem Fremdbild.

Die signifikanten Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung unterstützen somit tendenziell das Resultat der Studie von Molitor (1989), dass die Sozialarbeiter der Meinung seien, ihre Betonung der Betreuungsaufgaben würde sowohl von den Beamten als auch von den Kollegen als zu stark bewertet. Vergleiche dieser Natur sind jedoch nur sehr

bedingt möglich und die Generalisierbarkeit der Ergebnisse problematisch, da die Überprüfung in der vorliegenden Arbeit nur auf Itemebene erfolgte und die Mehrheit der Unterschiede nicht signifikant ausfiel. Aus diesem Grund ist eher davon auszugehen, dass allgemein gesprochen keine relevanten Unterschiede zwischen dem Selbstbild der Sozialarbeiter und Psychologen und den vermuteten Fremdbildern bestehen.

Der Vergleich hinsichtlich des Rollenkonflikts auf Skalenebene erbrachte einen signifikanten Unterschied zwischen den Berufsgruppen. Somit nahmen die Sozialarbeiter und Psychologen den Rollenkonflikt zwischen eigener Schwerpunktsetzung und den Erwartungen der jeweils anderen Berufsgruppe weniger stark wahr als die Justizwachebeamten.

Zusammenfassend bestätigen die Ergebnisse folglich die Annahme, dass sich die Dualität des Arbeitsaufgabenbereiches der Justizwachebeamten in einem Rollenkonflikt zwischen Resozialisierung und Sicherheit niederschlägt. Da die Aufgabenbeschreibung der Sozialarbeiter und Psychologen klarer auf die Betreuung und Resozialisierung abzielt (vgl. Holzbauer & Brugger, 1996) und die vermuteten Erwartungen der Justizwache meist dem Selbstbild entsprechen, resultiert ein geringerer Rollenkonflikt für die Sozialarbeiter und Psychologen.

Der Vergleich von vermuteten und tatsächlichen Erwartungen deckte zusätzliche Verständnisprobleme zwischen den Berufsgruppen auf. Es zeigte sich, dass die Sozialarbeiter und Psychologen die Arbeitsaufgaben – vor allem die Sicherheitsaufgaben – in ungefähr demselben Maß von den Justizwachebeamten erwarteten, als diese sie bereits ausführten. Die Beamten glaubten jedoch, die Erwartungen der Sozialarbeiter und Psychologen würden stark von der eigenen Schwerpunktsetzung abweichen. Molitor (1989) kam zu demselben Ergebnis und gab die mangelnde Kommunikation zwischen den Berufsgruppen als einen möglichen Grund für dieses Ergebnis an. Aufgrund des Kommunikationsproblems und der widersprüchlichen Strafvollzugsziele kommt es somit zur Wahrnehmung eines Konflikts, der in Wirklichkeit vermeidbar wäre. Nach Molitor (1989) sind die beiden divergenten Ziele dermaßen zentral, dass sie auch auf die andere Berufsgruppe übertragen werden und somit andere Erwartungen vermutet werden als tatsächlich bestehen.



Durch bessere Kommunikation unter den Berufsgruppen sollten die tatsächlichen gegenseitigen Erwartungen abgeklärt werden, damit sich die vermuteten Erwartungen an die tatsächlichen annähern und somit der Rollenkonflikt verringert würde.

Die Ergebnisse für die Sozialarbeiter und Psychologen fielen nun entgegengesetzt aus. Diese konnten die Erwartungen der Justizwachebeamten hinsichtlich der Mehrheit der zehn Tätigkeiten relativ genau einschätzen. Die tatsächlichen Erwartungen der Justizwache wichen aber hinsichtlich des Großteils der Aufgaben von ihren eigenen Prioritäten ab. Es scheint also, dass sich die Sozialarbeiter und Psychologen der besonderen und anders gearteten Schwerpunktsetzung ihrer Aufgaben bewusst sind und diese auch gezielt verfolgen. Diskrepanzen zwischen tatsächlichem Fremdbild und vermutetem Fremdbild sind möglicherweise oder wahrscheinlich Ausdruck unscharfer Auftrags- bzw. Aufgabendefinition und in deren Folge entstandener Konflikte zwischen den Berufsgruppen.

## **6.7 AVEM-Musterverteilung nach Beruf**

### **6.7.1 Ergebnisse**

Tabelle 13 gibt die Häufigkeiten der tendenziellen Musterzugehörigkeit der verschiedenen Berufsgruppen an. Die statistische Prüfung von Verteilungsunterschieden erfolgte jedoch nur für die Gruppen der Justizwachebeamten und Sozialarbeiter/Psychologen (*Hypothese 3b*) mittels Chi-Quadrat-Test sowie für jedes Muster einzeln mittels U-Test von Mann und Whitney, da die Stichprobengrößen der anderen Berufsgruppen zu gering ausfielen, um sinnvolle Aussagen treffen zu können.

Bei der Berufsgruppe der Justizwachebeamten war zwar das Muster G mit knapp 40 % am stärksten vertreten, die Muster A und B machten zusammen jedoch auch noch 30 % aus. Das Muster S kam für diese Berufsgruppe mit 30 % ebenfalls relativ häufig vor.

Die Sozialarbeiter und Psychologen wiesen mit knapp 60 % den höchsten Anteil an Muster S auf. Die Muster A und B hingegen kamen für diese Berufsgruppen mit ca. 20 % am seltensten vor, wobei der besonders niedrige Anteil an Muster A von unter 5 % auffallend ist.

**Tabelle 13.** Häufigkeiten der tendenziellen Musterzuordnungen für die Berufsgruppen

	<b>Muster G</b>	<b>Muster S</b>	<b>Muster A</b>	<b>Muster B</b>	<b>gesamt</b>
<b>Justizwache</b>					
Häufigkeiten	45	36	16	19	116
%	38.8 %	31.0 %	13.8 %	16.4 %	100 %
Erw. Häufigkeiten	42	41.2	14.3	18.5	116
Standard. Residuen	0.5	-0.8	0.5	0.1	
<b>Sozialarbeiter/Psychologen</b>					
Häufigkeiten	5	13	1	3	22
%	22.7 %	59.1 %	4.5 %	13.6 %	100 %
Erw. Häufigkeiten	8	7.8	2.7	3.5	22
Standard. Residuen	-1.1	1.9	-1.0	-0.3	
<b>Verwaltung</b>					
Häufigkeiten	5	7	4	1	17
%	29.4 %	41.2 %	23.5 %	5.9 %	100 %
<b>Leit. Funktion</b>					
Häufigkeiten	8	2	2	4	16
%	50.0 %	12.5 %	12.5 %	25.0 %	100 %
<b>Restl. Fachdienste</b>					
Häufigkeiten	5	4	2	0	11
%	45.5 %	36.4 %	18.2 %	0 %	100 %
<b>anderes</b>					
Häufigkeiten	3	1	1	0	5
%	60.0 %	20.0 %	20.0 %	0 %	100 %
<b>gesamt</b>	<b>71</b>	<b>63</b>	<b>26</b>	<b>27</b>	<b>187</b>

Auch die Gruppe des Verwaltungspersonals zeichnete sich durch einen größeren Anteil an Muster S als Muster G aus. Im Vergleich zu den anderen Berufsgruppen ist hier auch der besonders hohe Anteil von 24 % an Muster A anzumerken. Muster B hingegen kamen mit 6 % nur sehr selten vor.

Personen mit einer leitenden Funktion boten ein außerordentlich interessantes Bild: mit einem Anteil von 50 % waren sie einerseits die Berufsgruppe mit dem größten G-Anteil, was eigentlich für die günstigste Musterzusammensetzung sprechen würde. Andererseits war diese Gruppe ebenfalls mit 38 % durch den höchsten Anteil an Muster A und B gekennzeichnet. Muster S kamen in dieser Gruppe am seltensten vor.

Die Gruppe der restlichen Fachdienste wies mit 45 % ebenfalls einen sehr hohen Anteil an Muster G auf. Darüber hinaus zeigte sich ein hoher S-Anteil. Das Muster A war in dieser Berufsgruppe nur gering, das Muster B gar nicht vertreten. Diese Gruppe wies somit die günstigste Musterzusammensetzung auf.

Abschließend ist anzumerken, dass die Ergebnisse für die Berufsgruppen der Verwaltung, der Personen mit leitender Funktion sowie der restlichen Fachdienste nur mit äußerster Vorsicht interpretiert werden sollten, da die Stichprobengröße für diese Gruppen besonders klein ausfiel.

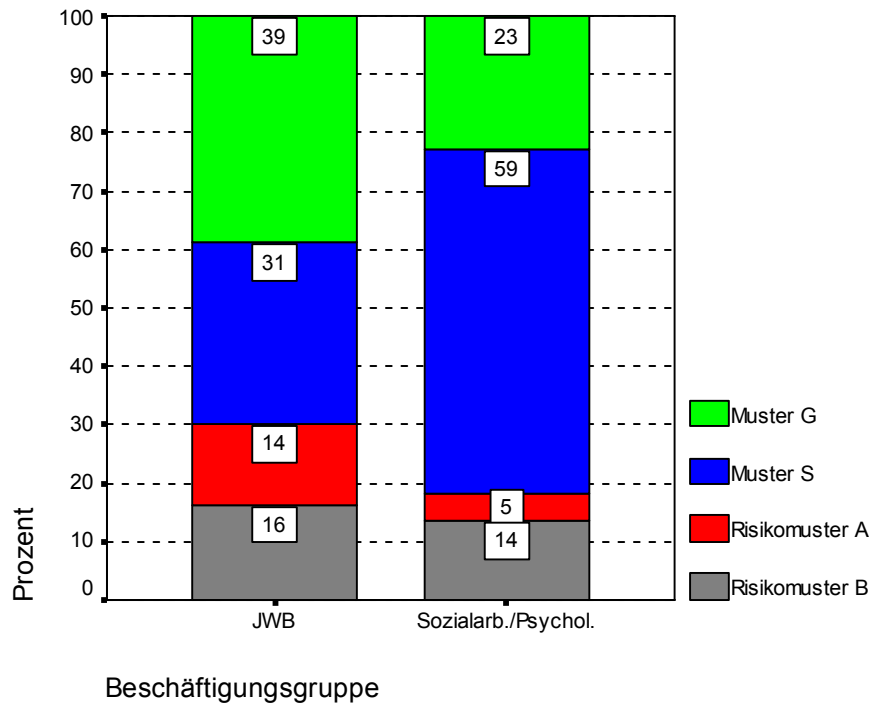
	Wert	df	p
<b>Chi-Quadrat nach Pearson:</b>	6.79	3	.08

Der U-Test von Mann und Whitney lieferte weder für die Muster G und A, noch für das Muster B signifikante Unterschiede zwischen Justizwachebeamten und Sozialarbeitern/Psychologen, für das Muster S hingegen schon. Die Sozialarbeiter und Psychologen wiesen einen signifikant größeren Anteil an Muster S als die Justizwachebeamten auf. Die Ergebnisse sind in der Tabelle 14 sowie in der Abbildung 15 veranschaulicht.

**Tabelle 14.** Ergebnisse des Mann-Whitney Tests zwischen Justizwachebeamten und Sozialarbeitern/Psychologen hinsichtlich der Musterausprägung

	mittlerer Rang	Z	p
<b>Muster G</b>		-.91	.36
Justizwachebeamte	70.85		
Sozialarbeiter/Psychologen	62.36		
<b>Muster S</b>		-2.61	.01**
Justizwachebeamte	65.63		
Sozialarbeiter/Psychologen	89.91		
<b>Muster A</b>		-1.16	.25
Justizwachebeamte	71.22		
Sozialarbeiter/Psychologen	60.41		
<b>Muster B</b>		-.47	.64
Justizwachebeamte	68.81		
Sozialarbeiter/Psychologen	73.14		

Anmerkungen: N = 138 (116,22). \*\*  $p \leq .01$



**Abbildung 15.** AVEM-Musterverteilung von Justizwachebeamten und Sozialarbeiter/Psychologen.

*Hypothese 3b*, die besagt, dass Justizwachebeamten eine ungünstigere AVEM-Musterverteilung aufweisen als die Sozialarbeiter und Psychologen, wurde somit nicht bestätigt. Signifikante Unterschiede ergaben sich nur hinsichtlich des Musters S.

### 6.7.2 Diskussion

Der Vergleich der AVEM-Musterverteilung zwischen Justizwachebeamten und Sozialarbeitern/Psychologen ergab einen signifikanten Unterschied hinsichtlich des Musters S. Sozialarbeiter und Psychologen wiesen ein häufigeres Auftreten dieses Musters auf. Das Muster S deutet an sich nicht auf ein krankmachendes Erleben und Verhalten hin, es steht vielmehr für ein Schonverhalten der Arbeit gegenüber. Somit wiesen die Sozialarbeiter und Psychologen zwar ein relativ positives Lebensgefühl auf, es zeigte sich jedoch auch Zurückhaltung im Engagement, was seine Ursache in der Wahrnehmung begrenzter Einfluss- und Handlungsmöglichkeiten sowie im Fehlen wünschenswerter Herausforderungen haben könnte. Dies scheint auch in der Antwort auf die Frage Bestätigung zu finden, ob man eine Vorgesetztenfunktion anstrebe, welche von den meisten Sozialarbeitern und Psychologen (82 %) verneint wurde.

Dieses Ergebnis bestätigt nicht die Studie von Robinson und Porporino (1996), die ergab, dass die Justizwachebeamten die Berufsgruppe mit dem geringsten Commitment und größten Motivationsmangel waren. Hier scheinen es die Sozialarbeiter und Psychologen zu sein, denen es schwerer fällt, Motivation aus ihrer Arbeit zu schöpfen.

Interventionsansätze sollten darauf abzielen, das Erleben von Wirksamkeit des eigenen Handelns in der Arbeit für diese Bedienstetengruppe zu verbessern. Den Sozialarbeitern und Psychologen sollte es ermöglicht werden, mit stärkerem Erfolgserleben arbeiten zu können. Dies würde wiederum eine Erhöhung ihrer Aktivität in der Arbeit nach sich ziehen. Wie schon weiter oben erwähnt, dürfen jedoch auch die Arbeitsbedingungen in diesem Zusammenhang nicht außer Acht gelassen werden, da auch sie Einfluss auf die Entwicklung von Schonhaltung nehmen könnten. Beispielsweise können solche als Reaktion auf überhöhte Arbeitsbelastungen entstehen.

Auch beim Verwaltungspersonal wird ein hoher Anteil des Musters S deutlich. Dem Charakter ihrer Tätigkeit entsprechend dürften die Möglichkeiten für Eigenaktivität und berufliches Erfolgserleben recht begrenzt sein. Ein Grund für den hohen S-Anteil dieser Berufsgruppe kann demnach in einer defizitären Tätigkeitsgestaltung gesehen werden. Aufgrund der kleinen Stichprobengröße sollten jedoch keine allgemeinen Schlüsse auf das gesamte Verwaltungspersonal gezogen werden.

## **6.8 Ergebnisse der Justizwache**

### **6.8.1 Veränderung der persönlichen Orientierung**

Zur Überprüfung der Veränderung der persönlichen Orientierung (*Hypothese 4a*) wurden die Daten jener Studienteilnehmer ausgewählt, die die Items „Welche drei der oben genannten Ziele/Motive waren Ihnen persönlich zum Zeitpunkt Ihres Berufseintritts am wichtigsten?“, „Welche drei der oben genannten Ziele/Motive waren Ihnen persönlich zum jetzigen Zeitpunkt am wichtigsten?“, „Welche der oben genannten Ziele/Motive sind heute bei Ihnen persönlich weniger ausgeprägt als zum Zeitpunkt Ihres Berufsstarts?“ und „Welche der oben genannten Ziele/Motive sind heute bei Ihnen persönlich stärker ausgeprägt als zum Zeitpunkt Ihres Berufsstarts?“ mit Zielen/Motiven der Skalen Sicherheit und Resozialisierung beantwortet hatten.

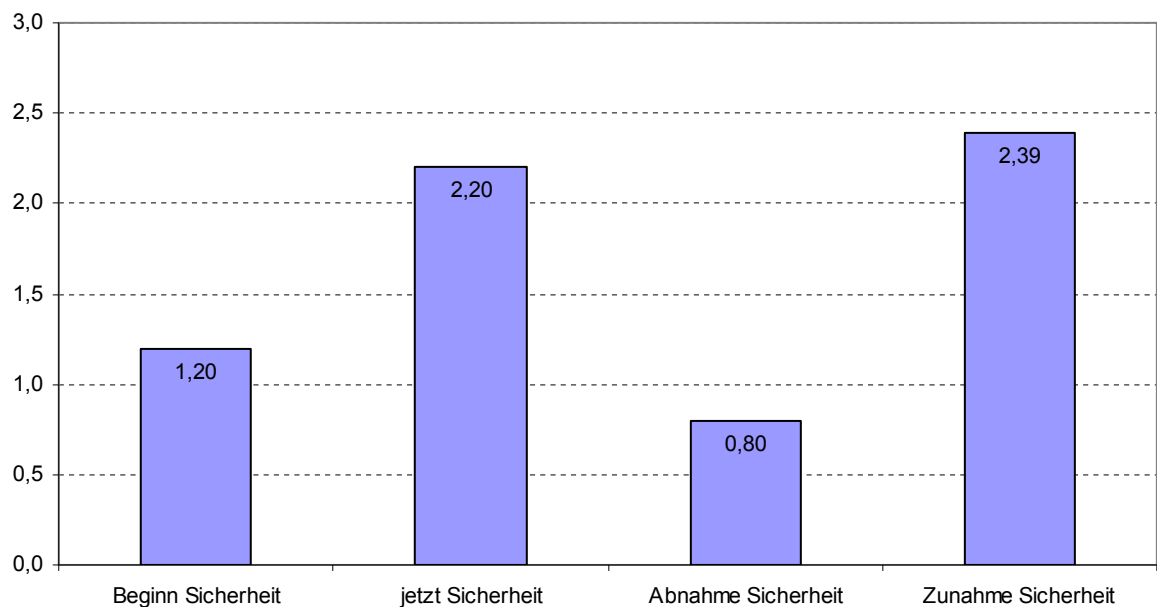
Für jedes dieser vier Items wurde eine neue Variable gebildet, welche nur Werte der Skalen Sicherheit und Resozialisierung enthielt sowie die Reihenfolge der eingegeben Daten berücksichtigte. Somit wurde ermöglicht, für jene Studienteilnehmer, die diese Items mit einem sicherheits- oder resozialisierungsbezogenen Ziel/Motiv beantwortet hatten, den Unterschied zwischen dem Zeitpunkt des Berufseintritts und dem jetzigen Zeitpunkt mittels Wilcoxon-Test zu überprüfen.

Die Ergebnisse des Wilcoxon-Tests sind Tabelle 15 zu entnehmen. In Abbildung 16 und Abbildung 17 sind die Mittelwerte der einzelnen Variablen graphisch veranschaulicht.

**Tabelle 15.** Ergebnisse des Wilcoxon-Tests zur Überprüfung der Veränderung der persönlichen Orientierung

	N	Z	p
Sicherheit Berufseintritt/jetzt	45	-2.86 <sup>(a)</sup>	.00***
Resozialisierung Berufseintritt/jetzt	38	-4.25 <sup>(b)</sup>	.00***
Sicherheit Abnahme/Zunahme	49	-3.54 <sup>(a)</sup>	.00***
Resozialisierung Abnahme/Zunahme	86	-5.51 <sup>(b)</sup>	.00***

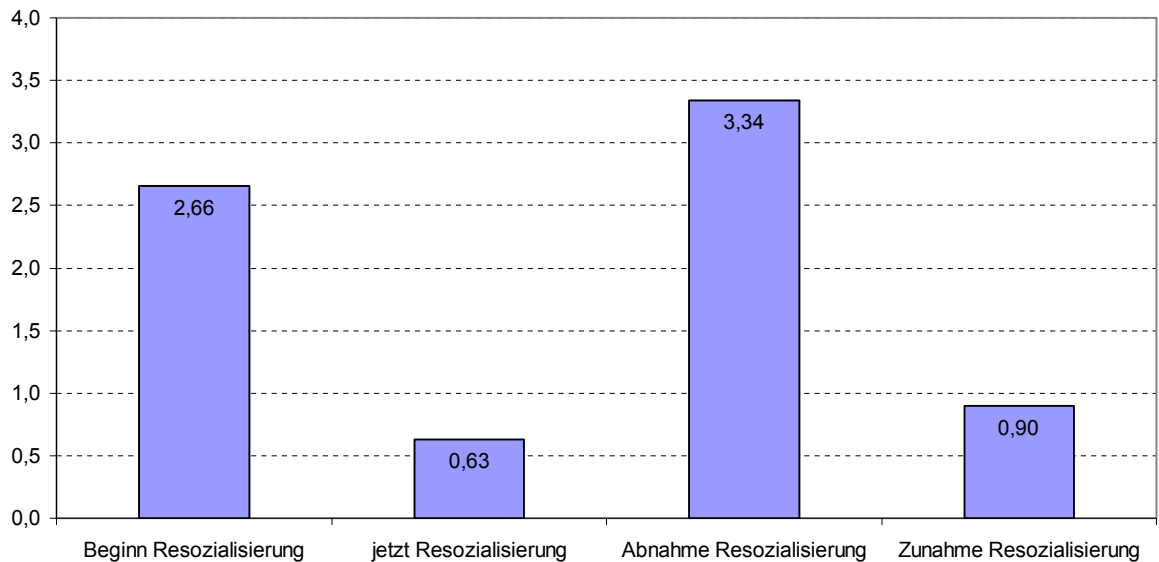
Anmerkungen: <sup>(a)</sup> Basiert auf negativen Rängen. <sup>(b)</sup> Basiert auf positiven Rängen.  
\*\*\*  $p \leq .001$



**Abbildung 16.** Wichtigkeit der Sicherheitsziele zum Berufseintritt und aktuellem Zeitpunkt sowie die Zu- und Abnahme dieser seit dem Berufseintritt.

Hinsichtlich der Sicherheitsorientierung zeigte sich sowohl im Vergleich zwischen Berufseintritt und jetzigem Zeitpunkt als auch im Vergleich zwischen abgenommenen und

zugenommenen Zielen ein signifikanter Unterschied. Betrachtet man die Mittelwerte in Abbildung 16, wird die Richtung der Veränderung ersichtlich. Die Justizwachebeamten gaben demnach an, dass ihnen Sicherheitsziele zum aktuellen Zeitpunkt wichtiger seien als zum Zeitpunkt des Berufseintritts. Ferner nahmen mehr Sicherheitsziele seit dem Berufseintritt zu als ab, was das erstere Ergebnis untermauert.



**Abbildung 17.** Wichtigkeit der Resozialisierungsziele zum Berufseintritt und aktuellem Zeitpunkt sowie die Zu- und Abnahme dieser seit dem Berufseintritt.

In Bezug auf die Resozialisierungsorientierung verhielt es sich genau umgekehrt: Resozialisierungsziele wurden zum jetzigen Zeitpunkt als weniger relevant erachtet als zum Berufseintritt, was sich auch in der größeren Abnahme als Zunahme dieser Ziele widerspiegelte (siehe Abbildung 17).

*Hypothese 4a*, die besagt, dass die Justizwachebeamten in der Retrospektive eine Abnahme der Resozialisierungsorientierung und eine Zunahme der Sicherheitsorientierung angeben, wurde dadurch bestätigt.

### 6.8.2 Diskussion

Es wurde gezeigt, dass die Sicherheitsziele der Justizwache zum aktuellen Zeitpunkt noch wichtiger waren als zum Berufseintritt. Für die Resozialisierungsziele verhielt es sich genau umgekehrt. Dies deutet darauf hin, dass mit zunehmender Berufserfahrung der Justizwache eine Verlagerung ihrer persönlichen Orientierung von Resozialisierung zu Sicherheit einhergeht.

Eine mögliche Erklärung für die Ergebnisse ist, dass junge Justizwachebeamten voller guter Vorsätze und voll Enthusiasmus in Hinblick auf die Betreuung und Wiedereingliederung der Insassen ihren Beruf beginnen. Durch problematische Arbeitsbedingungen, wie z. B. Personalmangel sowie Überbelegung, könnte es zu der resignativen Haltung kommen, sowieso zum Erleben, wenig bewirken zu können. Infolgedessen würde die Resozialisierungsorientierung aufgegeben und vorwiegend Zielen der Sicherheit und Ordnung nachgegangen werden.

Auch Poole und Regoli (1980) kamen zu dem Ergebnis, dass erfahrene Beamten eine stärkere Sicherheitsorientierung aufweisen. Die Studie von Farkas (1999) hingegen lieferte das gegenteilige Resultat, nämlich dass besonders ältere Beamten die Resozialisierung der Insassen unterstützen würden.

Ein wichtiger Unterschied zwischen diesen beiden Studien und der vorliegenden Untersuchung liegt in der Methodik. Während Poole und Regoli (1980) sowie Farkas (1999) die Orientierung von berufsunerfahrenen und -erfahrenen Beamten verglichen, beruht die Berechnung in der vorliegenden Arbeit auf retrospektiven Daten zum Berufseintritt sowie zum aktuellen Zeitpunkt für jeden Beamten. Hier wurde somit versucht, den Daten einer Längsschnittuntersuchung möglichst nahe zu kommen.

Natürlich stellt die Methode der Retrospektion auch Probleme dar. Der Berufseintritt liegt nicht für alle Beamten gleich lange zurück. Für manche ist deshalb die Erinnerung nicht mehr frisch im Gedächtnis und es könnte sein, dass Verzerrungen auftreten. Darüber hinaus beruhen die Ergebnisse auf einer relativ kleinen Stichprobe. In der Folge sollten Längsschnittuntersuchungen die Veränderung der persönlichen Orientierung von Justizwachebeamten über einen gewissen Zeitraum überprüfen.

### **6.8.3 Persönliche Orientierung und Gesundheit**

In Tabelle 16 sind die Zusammenhänge der AVEM-Muster und dem Beschwerdemaß mit der persönlichen Orientierung dargestellt (*Hypothese 4b*). Zuerst sind die Korrelationen zwischen den Mustern und der persönlichen Orientierung gemessen an den Skalen Sicherheit und Resozialisierung angegeben. Anschließend wurden auch die Angaben zu den drei bedeutungsvollsten aktuellen sicherheits- oder resozialisierungsbezogenen Zielen (der oben beschriebenen Variablen) als spezifischeres Maß für die persönliche Orientierung verwendet und mit den AVEM-Mustern und dem Beschwerdemaß korreliert.



Die letztere Stichprobe kann als Extremgruppe der ersteren aufgefasst werden, da diese Personen eine eindeutige Sicherheits- bzw. Resozialisierungsorientierung aufweisen (die drei wichtigsten aktuellen Ziele sind alle sicherheits- bzw. alle resozialisierungsbezogen).

Da die Variablen zur aktuellen Orientierung Ordinalskalenniveau aufweisen und die Normalverteilung der Skalen Sicherheit und Resozialisierung nicht gegeben ist, wurde als statistisches Verfahren die Korrelation nach Spearman verwendet.

**Tabelle 16.** Korrelationen zwischen den AVEM-Mustern und der persönlichen Orientierung für die Justizwache

	Sicherheit N=116	Resozialisierung N=116	Sicherheit aktuell N=45	Resozialisierung aktuell N=37
Muster G	.37**	.19*	.22	.34*
Muster S	-.11	-.31**	-.13	-.29 <sup>+</sup>
Muster A	-.04	.21*	.07	-.07
Muster B	-.27**	-.06	-.22	-.50**
Beschwerden	-.11	.08	.05	-.35*

Anmerkungen: <sup>+</sup>  $p \leq .01$ ; \*  $p \leq .05$ ; \*\*  $p \leq .01$ .

Hinsichtlich der Skalen Sicherheit und Resozialisierung zeigte sich, dass sowohl die Sicherheitsorientierung als auch die Resozialisierungsorientierung positiv mit dem Muster G korrelierten. Des Weiteren hing die Sicherheitsorientierung negativ mit dem Muster B zusammen, die Resozialisierungsorientierung negativ mit dem Muster S sowie positiv mit dem Muster A. Alle Korrelationen waren jedoch nur sehr gering bis gering ausgeprägt. Hinsichtlich des Beschwerdemaßes ergaben sich keine signifikanten Korrelationen.

Betrachtet man nun die Korrelationen der Variablen zu den drei wichtigsten Zielen mit den AVEM-Mustern und dem Beschwerdemaß, so ergibt sich folgendes Bild: die bedeutsamsten Sicherheitsziele wiesen keinerlei signifikante Beziehung mit den AVEM-Mustern und den Beschwerden auf. Die wichtigsten Resozialisierungsziele korrelierten hingegen positiv mit dem Muster G sowie negativ mit dem Muster B und den gesundheitlichen Beschwerden. Mit dem Muster S zeigte sich eine tendenzielle geringe Korrelation.

Die *Hypothese 4b*, welche besagt, dass die persönliche Orientierung der Justizwache mit den AVEM-Mustern und den gesundheitlichen Beschwerden zusammenhängt, wurde somit zum Teil bestätigt.

#### **6.8.4 Diskussion**

Die Ergebnisse sprechen dafür, dass sowohl die allgemeine Sicherheits- als auch die allgemeine Resozialisierungsorientierung einen positiven Zusammenhang mit gesundheitsbezogenem Erleben und Verhalten aufweisen. Darüber hinaus ging die Sicherheitsorientierung mit einem tendenziell geringeren Auftreten des Musters B einher. Für beide Orientierungen lässt sich somit kein negativer Zusammenhang zur Gesundheit herstellen.

Bei höherer Resozialisierungsorientierung tritt das Muster S weniger häufig auf, was bedeutet, dass resozialisierungsorientierte Beamte eher durch eine hohe Arbeitsmotivation und eine höhere Identifikation mit ihrer Arbeit charakterisiert sind.

Die positive Korrelation der Resozialisierungsorientierung mit dem Muster A ließe sich folgendermaßen erklären: Beamte mit einer Resozialisierungsorientierung weisen ein hohes Arbeitsengagement auf, da sie neben der Erhaltung der Sicherheit und Ordnung in der Justizanstalt auch die Betreuung und Resozialisierung der Insassen aktiv verfolgen. Wird der Erfolg der eigenen Anstrengungen beim Erreichen dieser Ziele als gering erlebt (was nicht selten der Fall sein dürfte), stellt dies ein Gesundheitsrisiko dar, welches im Risikomuster A im Sinne einer „Gratifikationskrise“ (Siegrist, 1996) Ausdruck findet.

Hinsichtlich der persönlichen Orientierung gemessen an den wichtigsten aktuellen Zielen ergab sich ein anderes Bild. So wies die eindeutige Sicherheitsorientierung weder mit einem der AVEM-Muster noch mit den gesundheitlichen Beschwerden einen signifikanten Zusammenhang auf.

Die eindeutige Resozialisierungsorientierung hingegen korrelierte positiv mit dem Muster G und negativ mit dem Muster B und dem Beschwerdemaß. Dies steht im Einklang mit dem Ergebnis der Metaanalyse von Dowden und Tellier (2004), dass stark resozialisierungsorientierte Beamte weniger Arbeitsstress aufweisen als jene mit einer geringeren Resozialisierungsorientierung. Das Resultat der vorliegenden Studie bedeutet nun, dass die Personen, die eine eindeutige Resozialisierungsorientierung zeigen, ein gesundheitsförderndes Verhalten und Erleben an den Tag legen. Andererseits scheint die

Resozialisierungsorientierung verringertem Arbeitengagement, hoher Resignationstendenz, Motivationsmangel und negativen Emotionen – kurzgesagt dem Burnout-Syndrom – sowie gesundheitlichen Beschwerden entgegenzuwirken.

Eine Erklärung für die unterschiedlich ausgeprägten Korrelationen der Variablen zur allgemeinen Orientierung sowie jener zur eindeutigen aktuellen Orientierung ist, dass die Ergebnisse auf anderen Daten und anderen Stichprobengrößen beruhen. So können die Stichproben zur eindeutigen aktuellen Orientierung als Extremgruppe in der Ausprägung Sicherheit oder Resozialisierung aufgefasst werden, da sie jeweils eine klare Sicherheits- oder Resozialisierungsorientierung aufweisen.

Insgesamt erwiesen sich beide Formen persönlicher Orientierung als zumindest nicht gesundheitsgefährdend. Bei den Extremgruppen mit eindeutiger Orientierung zeigte sich nur die Resozialisierungsorientierung im Zusammenhang mit den AVE-Mustern und den gesundheitlichen Beschwerden als ausschlaggebend. Der Resozialisierungsorientierung scheint also im Zusammenhang mit Gesundheit mehr Bedeutung zuzukommen als der Sicherheitsorientierung. Auf der anderen Seite könnte es auch sein, dass nur Gesunde resozialisierungsorientiert sind. Aus diesem Grund sollten Interventionsansätze darauf abzielen, die Resozialisierungsorientierung und ein gesundes Maß an Engagement der Justizwachebeamten zu fördern, um das Gesundheitsverhalten zu verbessern und erhalten. Gleichzeitig sollten jedoch auch der Erholung und Entspannung durch genügend Pausen und Freizeit ausreichend Platz eingeräumt werden, um überhöhtem, krankmachendem Arbeitsengagement entgegenzuwirken. Durch den aktuellen Personalmangel der Justizwache und daraus resultierenden Überstunden sowie die Ausweitung des Verantwortungsbereiches werden solche Erholungspausen momentan stark eingeschränkt.

Es ist Einhalt geboten, diese Ergebnisse vorschnell zu verallgemeinern. Schließlich unterscheidet sich die Stichprobengröße für die allgemeine Orientierung von jenen für die spezifischere Messung der aktuellen Orientierung. Letztere fielen mit 37 bzw. 45 Personen relativ gering aus.

#### **6.8.5 Geschlechtsunterschiede**

Mittels U-Test von Mann und Whitney wurde überprüft, ob sich weibliche und männliche Justizwachebeamte in Hinblick auf ihre persönliche Orientierung (*Hypothese 5a*) sowie in Hinblick auf das Ausmaß an erlebten Resozialisierungs-Sicherheits-Rollenkonflikt

(Hypothese 5b) voneinander unterscheiden. Die Ergebnisse für alle drei Skalen der persönlichen Orientierung sowie für den Rollenkonflikt sind Tabelle 17 zu entnehmen. Vorab ist anzumerken, dass die Resultate nur sehr bedingte Gültigkeit besitzen, da beide Stichproben unterschiedlich groß ausfielen und die Stichprobe der Beamtinnen sehr klein war.

**Tabelle 17.** Ergebnisse des U-Tests zur Überprüfung der Unterschiede zwischen Beamten und Beamtinnen in der Orientierung und im Rollenkonflikt

Skala	N	mittlerer Rang	Z	p
<b>Resozialisierungs- vs. Sicherheitsorientierung</b>			-1.12	.26
Beamte	94	53.21		
Beamtinnen	14	63.14		
<b>Ziele Sicherheit</b>			-0.43	.67
Beamte	106	61.00		
Beamtinnen	14	56.75		
<b>Ziele Resozialisierung</b>			-0.95	.34
Beamte	106	59.40		
Beamtinnen	14	68.82		
<b>Rollenkonflikt</b>			-0.92	.36
Beamte	94	55.43		
Beamtinnen	14	48.29		

Hinsichtlich der persönlichen Orientierung ergaben sich in allen drei Skalen keine signifikanten Geschlechtsunterschiede der Justizwache.

*Hypothese 5a*, die dies zur Annahme hat, wurde daher bestätigt.

Ebenso unterschieden sich die männlichen Justizwachebeamten nicht signifikant im Ausmaß an erlebtem Rollenkonflikt von ihren weiblichen Kollegen.

*Hypothese 5b*, die besagt, dass sich weibliche und männliche Beamte nicht im Ausmaß an Resozialisierungs-Sicherheits-Rollenkonflikt unterscheiden, wurde somit ebenfalls bestätigt.

Tabelle 18 sind die Häufigkeiten der tendenziellen Musterzugehörigkeit von männlichen und weiblichen Justizwachebeamten zu entnehmen. Die Prüfung von Geschlechtsunterschieden in Bezug auf die AVEM-Musterverteilung (*Hypothese 5c*) wurde mittels Chi-Quadrat-Test durchgeführt. Zusätzlich wurden Unterschiede in der

Ausprägung jedes einzelnen Musters zwischen den Geschlechtern mit Hilfe des U-Tests von Mann und Whitney berechnet.

Hier ist ebenfalls anzumerken, dass aufgrund der sehr kleinen Stichprobengröße der Beamtinnen die Ergebnisse nur sehr beschränkte Aussagekraft besitzen.

**Tabelle 18.** Häufigkeiten der tendenziellen Musterzuordnungen für die Beamten und Beamtinnen

	<b>Muster G</b>	<b>Muster S</b>	<b>Muster A</b>	<b>Muster B</b>	<b>gesamt</b>
<b>Beamte</b>					
Häufigkeiten	38	34	14	17	103
%	36.9 %	33 %	13.6 %	16.5 %	100 %
Erw. Häufigkeiten	40	32	14.2	16.9	103
Standard. Residuen	-.3	.4	-.1	.0	
<b>Beamtinnen</b>					
Häufigkeiten	7	2	2	2	13
%	53.8 %	15.4 %	15.4 %	15.4 %	100 %
Erw. Häufigkeiten	5	4	1.8	2.1	13
Standard. Residuen	.9	-1.0	.2	-.1	
<b>gesamt</b>	<b>45</b>	<b>36</b>	<b>16</b>	<b>19</b>	<b>116</b>

Die männlichen Justizwachebeamten zeichneten sich durch einen beinahe gleichen Anteil an Muster G und S von ca. 35 % aus. Muster A und B machten gemeinsam 30 % aus, was der Verteilung dieser beiden Muster bei den Justizwachebeamtinnen entspricht.

Bei der Gruppe der Justizwachebeamtinnen war der hohe Anteil an Muster G von fast 55 % besonders hervorstechend. Die restlichen Muster S, A und B nahmen je einen Anteil von 15 % ein.

	<b>Wert</b>	<b>df</b>	<b>p</b>
<b>Chi-Quadrat nach Pearson:</b>	2.05	3	.56

Natürlich relativiert sich das Bild ein wenig, wenn man statt der Prozente die sehr niedrig ausfallenden absoluten Häufigkeiten betrachtet. Nichtsdestotrotz scheinen die Ergebnisse für den Trend zu sprechen, dass weibliche Justizwachebeamtinnen ein günstigeres arbeitsbezogenes Erleben und Verhalten an den Tag legen als ihre männlichen Kollegen. Das Ergebnis des Chi-Quadrat-Tests ergab jedoch keine signifikanten Unterschiede in Bezug auf die Musterzusammensetzung zwischen den beiden Gruppen.

Anschließend wurde mittels U-Test von Mann und Whitney geprüft, ob in den einzelnen Musterausprägungen Unterschiede zwischen den Geschlechtern bestehen. Die Ergebnisse des U-Tests sind in Tabelle 19 dargestellt. Abbildung 18 veranschaulicht die AVEM-Musterverteilung von Justizwachebeamten und -beamtinnen.

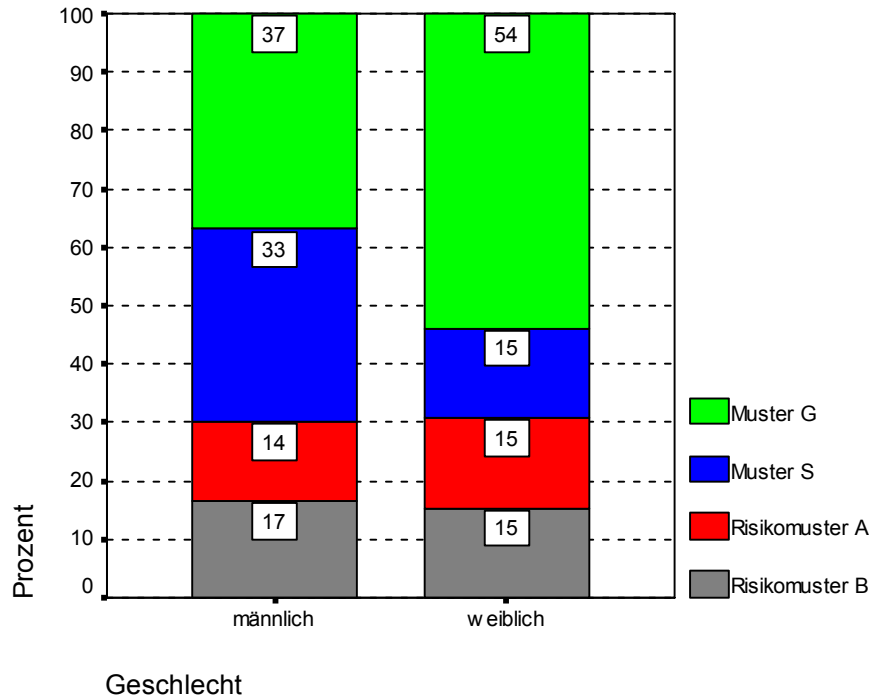
**Tabelle 19.** Ergebnisse des U-Tests zur Überprüfung der AVEM-Musterzugehörigkeit von Beamten und Beamtinnen

	mittlerer Rang	Z	p
<b>Muster G</b>		-2.09	.04*
Beamte	56.18		
Beamtinnen	76.85		
<b>Muster S</b>		-2.20	.03*
Beamte	60.94		
Beamtinnen	39.15		
<b>Muster A</b>		-.36	.72
Beamte	58.10		
Beamtinnen	61.69		
<b>Muster B</b>		-1.32	.19
Beamte	59.96		
Beamtinnen	46.92		

Anmerkungen: \*  $p \leq .05$ .

Die Justizwachebeamtinnen unterschieden sich signifikant von den Justizwachebeamten in Bezug auf die Muster G und S, wobei die Beamtinnen einen größeren Anteil an Muster G sowie einen geringeren Anteil an Muster S als die Beamten aufwiesen. Hinsichtlich der Risikomuster A und B zeigten sich keine signifikanten Unterschiede zwischen den Geschlechtern.

Die *Hypothese 5c*, welche keinen Unterschied in der Ausprägung der Muster A und B zwischen der männlichen und weiblichen Justizwache annimmt, wurde somit bestätigt.



**Abbildung 18.** AVEM-Musterverteilung von Justizwachebeamten nach Geschlecht.

### 6.8.6 Diskussion

Für den Vergleich zwischen weiblichen und männlichen Justizwachebeamten erwies sich die Stichprobenverteilung zwischen den Geschlechtern von 94 bzw. 106 Beamten und 14 Beamtinnen als relativ ungünstig. Die Ergebnisse sind darüber hinaus aufgrund der geringen Stichprobengröße der Beamtinnen mit besonderer Vorsicht zu interpretieren.

Trotz der beschränkten Aussagekraft deuten die Ergebnisse darauf hin, dass sich Justizwachebeamte und -beamtinnen hinsichtlich ihrer persönlichen Orientierung nicht voneinander unterscheiden. Dies bestätigt auch die Ergebnisse anderer Studien zu Geschlechtsunterschieden in der persönlichen Orientierung der Justizwache (z. B. Stohr et al., 1996).

Ob das Ergebnis von Farkas (1999), dass Beamtinnen auch die Bestrafung der Insassen stärker unterstützten als die Beamten, auch für die österreichische Justizwache zutrifft, muss an anderer Stelle überprüft werden. Hinsichtlich der Bevorzugung von Sicherheit und Ordnung wurden jedenfalls keine Differenzen zwischen den Geschlechtern festgestellt.

Im Ausmaß an erlebtem Resozialisierungs-Sicherheits-Rollenkonflikt ergaben sich ebenfalls keine signifikanten Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Im Mittelwertsvergleich lagen die Werte der Beamtinnen sogar etwas unter den der Beamten. Es scheint nun den Beamtinnen nicht schwerer als ihren männlichen Kollegen zu fallen, sich gemäß beiden Vollzugszielen zu verhalten.

Die relativ gleiche Ausprägung der Muster A und B bei den Beamten und Beamtinnen steht im Einklang mit der aktuellen Literatur über die Justizwache, welche keine Geschlechtsunterschiede zwischen weiblichen und männlichen Beamten im Erleben von Arbeitsstress ergab (z. B. Savicki et al., 2003; Triplett et al., 1996).

Auffällig ist nun, dass die Beamtinnen auch vermehrt das gesundheitsfördernde Muster G sowie weniger oft das Schonmuster S als die Beamten zeigten. Beamtinnen scheinen demnach ein gesundheitsförderlicheres Verhältnis als die Beamten gegenüber der Arbeit zu haben. Dieses Ergebnis erscheint überraschend, wenn man es mit anderen Resultaten zum AVEM vergleicht. So ergab sich in Untersuchungen von Schaarschmidt und Fischer (2001) eine ungünstigere Musterzusammensetzung von Frauen bei der Berufsgruppe der Lehrer und des Pflegepersonals, sowie keine Geschlechtsunterschiede bei den Gruppen der Existenzgründer und Führungskräfte.

Es scheint demnach, dass die Justizwachebeamtinnen mit der Zeit gelernt haben, sich an das stressreiche Arbeitsumfeld im Strafvollzug anzupassen und ihr positives Lebensgefühl beizubehalten. Dies gelingt ihnen besser als den Beamten. Ebenso stellt die Arbeitsmotivation für sie im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen ein weitaus geringeres Problem dar. Andererseits könnte das Ergebnis darauf beruhen, dass es nur wenige Frauen im Strafvollzug gibt und eine stärkere (Selbst-)Selektion stattfindet. Schließlich könnte es auch sein, dass Justizwachebeamtinnen eher von ihren männlichen Kollegen geschont werden, indem diese ihnen stark belastende Tätigkeiten abnehmen.

Aufgrund der geringen Stichprobengröße scheint eine Verallgemeinerung der Daten auf alle Justizwachebeamtinnen nicht sinnvoll. Der Anteil der Justizwachebeamtinnen in der Stichprobe entspricht mit 12 % nicht dem tatsächlichen Anteil der Justizwachebeamtinnen in Wien (22 %) und ist somit nicht repräsentativ. Die Ergebnisse für die kleine vorliegende Stichprobe könnten folglich etwas anderes als die tatsächlichen Begebenheiten darstellen.



Aus diesem Grund sollten weitere Untersuchungen darauf abzielen, die Frage nach Geschlechtsunterschieden der Justizwache anhand größerer Stichproben zu überprüfen.

## **7 ZUSAMMENFASSUNG**

Vorrangiges Ziel der vorliegenden Untersuchung war es, allgemeinen Arbeitsbelastungen, den Resozialisierungs-Sicherheits-Rollenkonflikt und die persönliche Orientierung von Strafvollzugsbediensteten, sowie den Zusammenhang dieser Faktoren mit der Gesundheit darzustellen. Darüber hinaus wurden zwei Versionen des Job Demand-Control-Support Modells von Johnson und Hall (1988) getestet. Die Stichprobe bestand aus 193 Strafvollzugsbediensteten aus vier Wiener Justizanstalten.

Die stärksten Belastungsfaktoren der Strafvollzugsbediensteten rührten von den Bereichen der potenziellen Gefährdung durch Insassen, Personalmangel und Überbelegung sowie von spezifischen Arbeitsmerkmalen wie Schichtarbeit und Dienst am Wochenende her.

Die Strafvollzugsbediensteten erachteten die Ressourcen der Arbeit zwar als sehr wichtig, gaben jedoch an, dass diese in ihrem Arbeitsumfeld nicht immer besonders stark ausgeprägt seien.

Als wichtigste Ziele und Motive in ihrer Arbeit gaben sie an, selbständig und eigenverantwortlich handeln zu können, gut zu verdienen und einen gesicherten Arbeitsplatz zu haben

Hinsichtlich der persönlichen Orientierung ergaben sich zwischen den Anforderungsprofilen der Bediensteten etliche Diskrepanzen. Der Justizwache waren die Sicherheitsaufgaben am wichtigsten, sie dachten aber, die Kollegen würden diese in noch stärkerem und die Sozialarbeiter und Psychologen in geringerem Maße sowie die Resozialisierungsaufgaben in größerem Umfang von ihnen verlangen. Tatsächlich forderten die Sozialarbeiter und Psychologen die Sicherheitsaufgaben nicht in stärkerem Maße von den Justizwachebeamten, als sie sie bereits ausführten.

Bei den Sozialarbeitern ergaben sich weniger Differenzen in den Einschätzungen. Sie orientierten sich strikt an Resozialisierungsaufgaben und weniger an Sicherheitsaufgaben, was sich mit den vermuteten Erwartungen der Kollegen sowie der Justizwache weitgehend

deckte. Die tatsächlichen Erwartungen der Justizwachebeamten unterschieden sich jedoch größtenteils von der eigenen Schwerpunktsetzung.

Der Rollenkonflikt zwischen dem eigenen und dem vermuteten Anforderungsprofil der jeweils anderen Berufsgruppe fiel bei den Justizwachebeamten stärker aus als bei den Sozialarbeitern und Psychologen.

In Hinblick auf die AVEM-Musterverteilung wiesen Sozialarbeiter und Psychologen ein signifikant häufigeres Auftreten des Musters S auf als Justizwachebeamte.

Beim Geschlechtervergleich der Justizwache zeigten die Beamtinnen mehr Muster G sowie weniger Muster S als die Beamten. Hinsichtlich des Rollenkonflikts und der persönlichen Orientierung ergaben sich keine signifikanten Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Justizwachebeamten.

Ferner wurden die Sicherheitsziele von den Justizwachebeamten zum aktuellen Zeitpunkt als noch bedeutsamer eingeschätzt als zum Zeitpunkt des Berufseintritts, die Ziele der Resozialisierung als weniger gewichtig.

Die allgemeine Sicherheits- sowie die allgemeine Resozialisierungsorientierung wiesen eine positive Beziehung mit dem Muster G auf. Darüber hinaus hing die Sicherheitsorientierung schwach negativ mit dem Muster B zusammen. Die allgemeine Resozialisierungsorientierung korrelierte hingegen negativ mit dem Muster S sowie positiv mit dem Muster A.

Hinsichtlich der Extremgruppen zeigten sich keinerlei signifikante Zusammenhänge zwischen der eindeutigen Sicherheitsorientierung und den AVEM-Mustern und gesundheitlichen Beschwerden. Die eindeutige Resozialisierungsorientierung andererseits korrelierte positiv mit dem Muster G und negativ mit dem Muster B und dem Beschwerdemaß.

Bei der Überprüfung des Job Demand-Control-Support Modells fungierte zuerst der Resozialisierungs-Sicherheits-Rollenkonflikt als spezifische Form der Arbeitsbelastung im Modell. Anschließend wurde das traditionelle JDCS Modell mit allgemeineren Arbeitsbelastungen des Strafvollzugs überprüft.

Obwohl einige Haupteffekte der Variablen nachgewiesen wurden, fiel der dreifache Interaktionseffekt in beiden Modellen nicht signifikant aus. Hinsichtlich des traditionellen JDCS Modells zeigte sich dennoch tendenziell die im JDCS Modell angenommene Pufferwirkung von sozialer Unterstützung auf die Beziehung von Arbeitsbelastungen und dem Muster B bei geringem Tätigkeitsspielraum.

Zweifache Interaktionen ergaben sich zwischen Rollenkonflikt und Tätigkeitsspielraum für das Muster G und zwischen sozialer Unterstützung und Tätigkeitsspielraum sowie zwischen sozialer Unterstützung und Arbeitsbelastungen für das Muster B. Letzteres bestätigt die Pufferhypothese des JDCS Modells.

Obwohl die vorliegende Untersuchung ein sehr umfangreiches Bild der Situation von Strafvollzugsbediensteten liefert, bestehen dennoch einige Limitationen.

Beispielsweise wurde versucht, mittels retrospektiven Angaben der Studienteilnehmer die Veränderung ihrer persönlichen Orientierung zu erfassen. Kausale Schlüsse sind hier jedoch nicht möglich, da es sich um eine Querschnittsuntersuchung handelt. Aus diesem Grund sollten weitere Studien die Veränderung der Orientierung sowie die restlichen Fragestellungen im Längsschnitt überprüfen. Durch die Vergabe des persönlichen Codes jedes Studienteilnehmers ist eine Folgeuntersuchung möglich.

Der erste Fragebogenteil bestand zwar aus sowohl Selbst- als auch Fremdeinschätzungen und ermöglichte somit die Überprüfung der Richtigkeit der vermuteten Erwartungen durch die tatsächlichen Erwartungen, dennoch beruhten alle Werte auf rein subjektiven Messinstrumenten. Diese könnten beispielsweise durch soziale Erwünschtheit verzerrt sein. Auch den retrospektiven Angaben der Teilnehmer könnten Erinnerungsfehler zugrunde liegen.

Ferner waren einige Stichprobengrößen – vor allem die der Justizwachebeamtinnen – sehr gering, was die Repräsentativität der Ergebnisse einschränkt. Es ist auch möglich, dass die Repräsentativität der Stichprobe durch Selbstselektion der Teilnehmer eingeschränkt wurde. So könnte es beispielsweise der Fall sein, dass besonders belastete Bedienstete eher an der Untersuchung teilnahmen als weniger belastete, da sie sich Veränderungen am Arbeitsplatz aufgrund der Studie erhofften. Andererseits könnten sich die am stärksten

Belasteten unter denjenigen befunden haben, die nicht an der Untersuchung teilgenommen haben.

Schließlich könnten die nicht signifikanten Interaktionseffekte von Arbeitsbelastungen/Rollenkonflikt, Tätigkeitsspielraum und sozialer Unterstützung darauf zurückzuführen sein, dass auch Persönlichkeitsfaktoren im Zusammenhang mit der Gesundheit eine Rolle spielen.

Zusammenfassend sollten Folgestudien demnach darauf abzielen, die Repräsentativität der Stichprobe zu erhöhen, objektive Messinstrumente der Arbeitsbelastung und Gesundheit zu verwenden sowie Persönlichkeitsfaktoren im Zusammenhang mit dem JDCS Modell zu untersuchen. Ferner sollten insbesondere Längsschnittuntersuchungen durchgeführt werden, um kausale Schlüsse über die Effekte der Arbeitsfaktoren zu ermöglichen sowie die Veränderung dieser zu überprüfen.

Trotz der eben genannten Limitationen birgt die vorliegende Arbeit einige wichtige Implikationen für die Gesundheitsförderung. Maßnahmen, die sich auf die Veränderung des Arbeitsumfeldes durch Erhöhung der sozialen Unterstützung von dem Vorgesetzten, den Kollegen und der anderen Berufsgruppen, des Tätigkeitsspielraumes und einer Reduktion der Arbeitsbelastungen beziehen, sollten sich aufgrund der Ergebnisse positiv auf die AVEM-Musterverteilung und das gesundheitliche Befinden auswirken. Darüber hinaus sollten Veränderungen in der Tätigkeitsgestaltung gerade Sozialarbeitern und Psychologen mehr Möglichkeiten für die Entfaltung, das Erfolgserleben in der Arbeit und damit für die Entwicklung von Arbeitsmotivation bieten. Maßnahmen zur Beanspruchungsoptimierung und zur Gesundheitsförderung für die Justizwachebeamten sollten schließlich dazu beitragen, dass diese neben ihren Aufgaben zur Gewährleistung der Sicherheit auch verstärkt ihrem Resozialisierungsauftrag nachkommen können.

## LITERATURVERZEICHNIS

- Aiken, L. S. & West, S. G. (1996). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Antonovsky, A. (1987). *Unraveling the mystery of health. How people manage stress and stay well*. San Francisco; CA: Jossey-Bass.
- Auerbach, S. M., Quick, B. G. & Pegg, P. O. (2003). General job stress and job-specific stress in juvenile correctional officers. *Journal of Criminal Justice*, 31, 25-36.
- Baker, D. B. (1985). The study of stress at work. *Annual Review of Public Health*, 6, 367-381.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., de Boer, E. & Schaufeli, W. B. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 341-356.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Barnett, R. C. & Brennan, R. T. (1997). Change in job conditions, change in psychological distress, and gender: A longitudinal study of dual-earner couples. *Journal of Organizational Behavior*, 18(3), 253-274.
- Beehr, T. A., Jex, S. M., Stacy, B. A. & Murray, M. A. (2000). Work stressors and coworker support as predictors of individual strain and job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 391-405.
- Belschak, F. (2001). *Stress in Organisationen. Entwicklung eines integrativen Stressmodells für den Organisationsbereich und dessen empirische Überprüfung*. Lengerich: Pabst Science Publishers.
- Best, D. L. (2001). Cross-cultural gender roles. In J. Worell (Ed.), *Encyclopedia of Women and Gender. Vol. 1* (S. 279-290). San Diego: Academic Press.
- Bliese, P. D. & Castro, C. A. (2000). Role clarity, work overload and organizational support: Multilevel evidence of the importance of support. *Work and Stress*, 14(1), 65-73.
- Brief, A. P., Munro, J. & Aldag, R. J. (1976). Correctional employees' reactions to job characteristics: A data based argument for job enlargement. *Journal of Criminal Justice*, 4, 223-230.
- Brödner, P. (2002). Flexibilität, Arbeitsbelastung und nachhaltige Arbeitsgestaltung. In P. Brödner & M. Knuth (Hrsg.), *Nachhaltige Arbeitsgestaltung. Trendreports zur Entwicklung und Nutzung von Humanressourcen* (S. 490-541). München und Mering: Hampp.
- Burisch, M. (1989). *Das Burnout-Syndrom – Theorie der inneren Erschöpfung*. Berlin, Heidelberg: Springer.

- Cheek, F. E. & Miller, M. (1983). The experience of stress for correction officers: A double-bind theory of correctional stress. *Journal of Criminal Justice, 11*, 105-120.
- Cressey, D. R. (1959). Contradictory directions in complex organizations: The case of the prison. *Administrative Science Quarterly, 4*(1), 1-19.
- Cronbach, L. J. (1987). Statistical tests for moderator variables: Flaws in analysis recently proposed. *Psychological Bulletin, 102*(3), 414-417.
- Cullen, F. T., Link, B. G., Wolfe, N. T. & Frank, J. (1985). The social dimension of correctional officer stress. *Justice Quarterly, 2*(4), 505-533.
- Daniels, K. (1999). Coping and the job demands-control-support model: An explanatory study. *International Journal of Stress Management, 6*(2), 125-144.
- De Jonge, J. & Kompier, M. A. J. (1997). A critical examination of the demand-control-support model from a work psychological perspective. *International Journal of Stress Management, 4*(4), 235-258.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 499-512.
- Dollard, M. F. & Winefield, A. H. (1998). A test of the Demand-Control/Support Model of work stress in correctional officers. *Journal of Occupational Health Psychology, 3*(3), 243-264.
- Dollard, M. F., Winefield, H. R., Winefield, A. H. & De Jonge, J. (2000). Psychosocial job strain and productivity in human service workers: A test of the demand-control-support model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 73*(4), 501-510.
- Dowden, C. & Tellier, C. (2004). Predicting work-related stress in correctional officers: A meta-analysis. *Journal of Criminal Justice, 32*, 31-47.
- Eagly, A. H. (2001). Social role theory of sex differences and similarities. In J. Worell (Ed.), *Encyclopedia of Women and Gender*, Vol. 2 (S. 1069-1078). San Diego: Academic Press.
- Evans, M. G. (1991). The problem of analyzing multiplicative composites. *American Psychologist, 46*(1), 6-15.
- Farkas, M. A. (1999). Correctional officer attitudes toward inmates and working with inmates in a "get tough" era. *Journal of Criminal Justice, 27*(6), 495-506.
- Fassinger, R. E. (2001). Women in nontraditional occupational fields. In J. Worell (Ed.), *Encyclopedia of Women and Gender*, Vol. 2 (S. 1169-1180). San Diego: Academic Press.
- Friedman, M. & Rosenman, R. H. (1974). *Type A behavior and your heart*. New York: Knopf.

- Gloger-Tippel, G. (1996). Konstrukte im Bereich der Geschlechtertypisierung. In M. Amelang (Hrsg.), *Temperaments- und Persönlichkeitsunterschiede., Themenbereich C, Serie VIII, Band 3* (S. 223-255). Göttingen: Hogrefe.
- Goffman, E. (1973). *Asyle. Über die soziale Situation psychiatrischer Patienten und anderer Insassen*. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.
- Grusky, O. (1959). Role conflict in organization: A study of prison camp officers. *Administrative Science Quarterly*, 3(4), 452-472.
- Haney, C., Banks, W. & Zimbardo, P. (1973). Interpersonal dynamics in a simulated prison. *International Journal of Criminology and Penology*, 1, 69-97.
- Hänsgen, K. D. (1985). *Berliner Verfahren zur Neurosendiagnostik – Selbstbeurteilung (BVND)*. Berlin: Psychodiagnostisches Zentrum.
- Hemmens, C., Stohr, M. K., Schoeler M. & Miller, B. (2002). One step up, two Steps back. The progression of perceptions of women's work in prisons and jails. *Journal of Criminal Justice*, 30, 473-489.
- Hepburn, J. R. & Albonetti, C. (1980). Role conflict in correctional institutions. *Criminology*, 17(4), 445-459.
- Holzbauer, A. & Brugger, S. (1996). *Strafvollzugsgesetz (StVG) und die den Strafvollzug betreffenden Bestimmungen in anderen Gesetzen sowie Verordnungen und Erlässen*. Wien: Verlag Österreich.
- Hornung, R. & Gutscher, H. (1994). Gesundheitspsychologie: Die sozialpsychologische Perspektive. In P. Schwenkmezger & L. Schmidt (Hrsg.), *Lehrbuch der Gesundheitspsychologie* (S. 64-87). Stuttgart: Enke.
- Huckabee, R. G. (1992). *Stress in corrections: An overview of the issue*. *Journal of Criminal Justice*, 20, 479-486.
- Jackson, J. E. & Ammen, S. (1996). Race and correctional officers' punitive attitudes toward treatment programs for inmates. *Journal of Criminal Justice*, 24(2), 153-166.
- Janssen, P. P. M., Bakker, A. B. & Jong, A. de (2001). A test and refinement of the demand-control-support model in the construction industry. *International Journal of Stress Management*, 8(4), 315-332.
- Johnson, J. V. & Hall, E. M. (1988). Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: A cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*, 78(10), 1336-1342.
- Johnson, J. V., Stewart, W., Hall, E. M., Fredlund, P. & Theorell, T. (1996). Long-term psychological work environment and cardiovascular mortality among Swedish men. *American Journal of Public Health*, 86(3), 324-331.
- Jurik, N. C. (1985). Individual and organizational determinants of correctional officer attitudes toward inmates. *Criminology*, 23(3), 523-539.

- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D. & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- Karasek, R. A. & Theorell, T. (1990). *Healthy work. Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Karasek, R. A., Triantis, K. P. & Chaudhry, S. S. (1982). Coworker and supervisor support as moderators of associations between task characteristics and mental strain. *Journal of Occupational Behaviour*, 3(2), 181-200.
- Kasl, S. V. (1996). The influence of the work environment on cardiovascular health: A historical, conceptual, and methodological perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 42-56.
- Katz, D. & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations* (2<sup>nd</sup> ed.). New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Klapprott, J., Bilckhan, C., Braune, P., Linz, P. & Lösel, F. (1976). Zur beruflichen Situation von Aufsichtsbeamten im Strafvollzug. *Soziale Welt*, 27(1), 71-86.
- Klein, M. (2003). *Lebensrealität(en) weiblicher Exekutivbeamtinnen in der österreichischen Exekutive*. Unveröffentlichte Diplomarbeit, Universität Wien.
- Klotter, C. (1999). Historische und aktuelle Entwicklungen der Prävention und Gesundheitsförderung – Warum Verhaltensprävention nicht ausreicht. In R. Oesterreich & W. Volpert (Hrsg.), *Psychologie gesundheitsgerechter Arbeitsbedingungen: Konzepte, Ergebnisse und Werkzeuge zur Arbeitsgestaltung* (S. 23-62). Bern: Verlag Hans Huber.
- Kunst, G. (1979). *Strafvollzugsgesetz (StVG) und die den Strafvollzug betreffenden Bestimmungen in anderen Gesetzen sowie Verordnungen und Erlässen*. Wien: Manz Verlag.
- Lambert, E. (2003). The impact of organizational justice on correctional staff. *Journal of Criminal Justice*, 31, 155-168.
- Lambert, E. G., Hogan, N. L. & Barton, S. M (2002). Satisfied correctional staff. A review of the literature on the correlates of correctional staff job satisfaction. *Criminal Justice and Behavior*, 29(2), 115-143.
- Maslach, C. (2003). Job burnout: New directions in research and intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12(5), 189-192.
- McIntyre, D., Marquart, J. W. & Brewer, V. (1999). Toward an understanding of the perception of HIV/AIDS-related risk among prison officers. *Journal of Criminal Justice*, 27(6), 525-538.



- Mey, H.-G. & Molitor, A. (1989). Arbeitsplatzbezogene Rollenanforderungen an die Beamten des Allgemeinen Vollzugsdienstes und die Sozialarbeiter im Strafvollzug. *Zeitschrift für Strafvollzug und Straffälligenhilfe*, 38(4), 215-222.
- Mitchell, O., MacKenzie, D. L., Gover, A. R. & Styve, G. J. (2001). The influences of personal background on perceptions of juvenile correctional environments. *Journal of Criminal Justice*, 29, 67-76.
- Molitor, A. (1989). *Rollenkonflikte des Personals im Strafvollzug*. Heidelberg: Müller Juristischer Verlag GmbH.
- Morgan, R. D., van Haveren, R. A. & Pearson, C. A. (2002). Correctional officer burnout. Further analyses. *Criminal Justice and Behavior*, 29(2), 144-160.
- Oesterreich, R. (1999). Konzepte zu Arbeitsbedingungen und Gesundheit – Fünf Erklärungsmodelle im Vergleich. In R. Oesterreich & W. Volpert (Hrsg.), *Psychologie gesundheitsgerechter Arbeitsbedingungen: Konzepte, Ergebnisse und Werkzeuge zur Arbeitsgestaltung* (S. 141-216). Bern: Verlag Hans Huber.
- Paboojian, A. & Teske, R. H. C. Jr. (1997). Pre-service correctional officers: What do they think about treatment? *Journal of Criminal Justice*, 25(5), 425-433.
- Pelzl, K. (1999). *Psychische Belastung am Arbeitsplatz. Eine empirische Untersuchung an Angestellten aus den Bereichen Büro/Bildschirm, Pflege und Produktion*. Unveröffentlichte Diplomarbeit, Karl-Franzens-Universität, Graz.
- Poole, E. D. & Regoli, R. M. (1980). Role stress, custody orientation, and disciplinary actions. A study of prison guards. *Criminology*, 18(2), 215-226.
- Regoli, R. M., Poole, E. D. & Schrink, J. L. (1979). Occupational socialization and career development: A look at cynicism among correctional institution workers. *Human Organization*, 38(2), 183-187.
- Reisig, M. D. (1998). Rates of disorder in higher-custody state prisons: A comparative analysis of managerial practices. *Crime and Delinquency*, 44(2), 229-244.
- Reisig, M. D. & Lovrich, N. P. (1998). Job attitudes among higher-custody state prison management personnel: A cross-sectional comparative assessment. *Journal of Criminal Justice*, 26(3), 213-226.
- Rizzo, J. R., House, R. J. & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15, 150-163.
- Robinson, D. & Porporino, F. J. (1996). Do different occupational groups vary on attitudes and work adjustment in corrections? *Federal Probation*, 60(3), 45-53.
- Rodríguez, I., Bravo M. J., Peiró, J. M., Schaufeli, W. (2001). The demands-control-support model, locus of control and job dissatisfaction: A longitudinal study. *Work and Stress*, 15(2), 97-114.
- Rogers, R. (1991). The effects of educational level on correctional officer job satisfaction. *Journal of Criminal Justice*, 19, 123-137.

- Schaarschmidt, U. & Fischer, A. W. (1996). *AVEM – Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster. Handanweisung*. Frankfurt: Swets Test Services.
- Schaarschmidt, U. & Fischer, A. W. (2001). *Bewältigungsmuster im Beruf. Persönlichkeitsunterschiede in der Auseinandersetzung mit der Arbeitsbelastung*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Schaarschmidt, U. & Fischer, A. W. (2003). *Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster. Version 22.00*. Mödling: Dr. G. Schuhfried GesmbH.
- Schaarschmidt, U. & Ksienzyk, B. (2003). *Die Beanspruchungssituation von Strafvollzugsbediensteten*. Unveröffentlichtes Manuskript. Potsdam: Universität Potsdam, Institut für Psychologie, Abteilung Persönlichkeits- und Differentielle Psychologie.
- Savicki, V., Cooley, E. & Gjesvold, J. (2003). Harassment as a predictor of job burnout in correctional officers. *Criminal Justice and Behavior*, 30(5), 602-619.
- Schaufeli, W. B. & Peeters, M. C. W. (2000). Job stress and burnout among correctional officers: A literature review. *International Journal of Stress Management*, 7(1), 19-48.
- Selye, H. (1957). *Streß beherrscht unser Leben*. Düsseldorf: Econ Verlag.
- Siegrist, J. (1996). *Soziale Krisen und Gesundheit: eine Theorie der Gesundheitsförderung am Beispiel von Herz-Kreislauf-Risiken im Erwerbsleben. Reihe Gesundheitspsychologie, Bd. 5*. Göttingen, Bern, Toronto: Hogrefe.
- Slate, R. N. & Vogel, R. E. (1997). Participative management and correctional personnel: A study of the perceived atmosphere for participation in correctional decision making and its impact on employee stress and thoughts about quitting. *Journal of Criminal Justice*, 25(5), 397-408.
- Stohr, M. K., Lovrich, N. P. & Wilson, G. L. (1994). Staff stress in contemporary jails: Assessing problem severity and the payoff of progressive personnel practices. *Journal of Criminal Justice*, 22(4), 313-327.
- Stohr, M. K., Lovrich, N. P. & Wood, M. J. (1996). Service versus security concerns in contemporary jails: Testing general differences in training topic assessments. *Journal of Criminal Justice*, 24(5), 437-448.
- Stohr, M. K., Self, R. L. & Lovrich, N. P. (1992). Staff turnover in new generation jails: An investigation of its causes and prevention. *Journal of Criminal Justice*, 20, 455-478.
- Triplett, R., Mullings J. L. & Scarborough, K. E. (1996). Work-related stress and coping among correctional officers: Implications from organizational literature. *Journal of Criminal Justice*, 24(4), 291-308.
- Triplett, R., Mullings J. L. & Scarborough, K. E. (1999). Examining the effect of work-home conflict on work-related stress among correctional officers. *Journal of Criminal Justice*, 27(4), 371-385.

- Tummers, G. E. R., Landeweerd, J. A. & van Merode, G. G. (2002). Work organization, work characteristics, and their psychological effects on nurses in the Netherlands. *International Journal of Stress Management*, 9(3), 183-206.
- Udris, I. & Rimann, M. (1999). SAA und SALSA: Zwei Fragebögen zur subjektiven Arbeitsanalyse. In Dunckel, H. (Hrsg.), *Handbuch psychologischer Arbeitsanalyseverfahren. Schriftenreihe Mensch-Technik-Organisation. Band 14* (S. 397-419). Zürich: Verlag der Fachvereine.
- Van der Doef, M. & Maes, S. (1999). The job demand-control(-support) model and psychological well-being: A review of 20 years of empirical research. *Work and Stress*, 13(2), 87-114.
- Von Troschke, J. (1993). Gesundheits- und Krankheitsverhalten. In K. Hurrelmann & U. Laaser (Hrsg.), *Gesundheitswissenschaften: Handbuch für Lehre, Forschung und Praxis* (S. 155-175), Weinheim, Basel: Beltz.
- Wall, T. D., Jackson, P. R., Mullarkey, S. & Parker, S. K. (1996). The demands-control model of job strain: A more specific test. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69, 153-166.
- Westman, M. (1992). Moderating effects of decision latitude on stress-strain relationship: Does organizational level matter? *Journal of Organizational Behavior*, 13(7), 713-722.
- Wolf, C. & Korunka, C. (1994). *Belastung und Beanspruchung der österreichischen Exekutive*. Wien: Universitätsklinik Innere Medizin IV, Abteilung für Arbeitsmedizin.
- Zupan, L. L. (1986). Gender-related differences in correctional officers' perceptions and attitudes. *Journal of Criminal Justice*, 14, 349-361.

## **ANHANG**

- I Begleitschreiben
- II Fragebogen für Justizwachebeamte