



universität
wien

DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit

Testtheoretische Analyse der Sensation Seeking
Skala V und Zusammenhänge mit Beziehungs-
qualität, beruflichem Commitment und Digit Ratio
(2D:4D) bei Feuerwehrmännern

Verfasserin

Ulrike Pum

Angestrebter akademischer Grad

Magistra der Naturwissenschaften (Mag. rer. nat.)

Jettsdorf, im Oktober 2008

Studienkennzahl: A298

Studienrichtung: Psychologie

Betreuer: DDDr. MMag. Martin Voracek

Widmung

In Liebe zu meinem Sohn

Robin Georg

Danksagung

Ich sage *danke* an ...

- *Univ.-Ass. DDDr. MMag. Martin Voracek*

für die Annahme meiner Ideen für diese Diplomarbeit, die großartige Unterstützung, die Geduld und Hilfsbereitschaft in methodischen, formalen, administrativen und theoretischen Angelegenheiten.

- *Herrn Stefan Dressler*

für die wunderbare Unterstützung und die vielen thematischen und praktischen Anwendungshilfen.

- *Dipl.-Ing. Dr. Friedrich Perner - Branddirektor der Wiener Berufsfeuerwehr*

für die Ermöglichung dieses Themas der Diplomarbeit.

- *Herrn Hans Paffelmayer - Dienststellenausschuss der Wiener Berufsfeuerwehr*

für die Unterstützung und Mithilfe an der Durchführung der Untersuchung.

- *Herrn Martin Wieninger*

für die Liebe, Geborgenheit und Wärme, die mir Selbstvertrauen und Mut zum Vollenden meines Studiums gab; für die tausenden von Diskussionen, seine Geduld und Ruhe - er ist und war für mich ein unentbehrlicher Begleiter meines Lebens.

- *Meinem Großvater*

der trotz seines frühen Todes mein Wegbereiter war. Die Fertigstellung dieser Arbeit sowie des Studiums hätte ihn sicherlich mit Stolz erfüllt.

- *Meiner Großmutter*

für ihre großartige finanzielle und moralische Unterstützung, die Vermittlung von Werten und Normen, an welche ich mit fester Überzeugung glaube und versuche, jene zu leben und an meinen Sohn weiterzugeben.

- *Meinen Arbeitskollegen des Kiwi-Kindergartens Donaucity 2*
trotz permanenter Doppelbelastung durch Beruf und Studium fand ich stets Verständnis. Ich bin mit dem Team gewachsen und, es hat mir Freude, Energie und Kraft gegeben, um positiv in die Zukunft zu sehen.

- *Insbesondere Frau Mag. Silvia Stockinger und der Geschäftsführung, Leitung und dem gesamten Team der Geschäftsstelle St. Pölten des NÖ Landesverein für Sachwalterschaft und Bewohnervertretung*

für das intensive Korrekturlesen, den vielen Diskussionen, Anregungen und der Unterstützung zur Fertigstellung dieser Arbeit. Es erfüllt mich mit Stolz, bereits vor Beendigung meines Studiums für den Verein tätig zu sein.

Inhaltsverzeichnis

Widmung	3
Danksagung	5
Inhaltsverzeichnis.....	7
EINLEITUNG	11
THEORETISCHER TEIL	13
1.Sensation Seeking	15
1.1 Zur Definition von Sensation Seeking	15
1.2 Die Sensation Seeking Skala	16
1.2.1 Vom Konstrukt zur Skala	16
1.2.2 Die SSS-V	17
1.3 Psychometrische Eigenschaften	19
1.3.1 Aktualität und Repräsentativitätsprobleme	21
1.3.2 Übersetzungen der SSS-V	21
1.4 Studien	23
2. Zum Begriff der Beziehungsqualität	26
2.1 Theorien und Modelle der Paarbeziehungen	27
2.1.1 Die Austauschtheorie nach Thibaut und Kelley	27
2.1.2 Investmentmodell von Rusbult	28
2.1.3 Theoretisches Konzept der Dyadic Adjustment Scale von Spanier....	31
2.2 Trennungen und Scheidungen	32
2.3 Studien zur Beziehungsqualität	35
2.3.1 Studie: Feuerwehr und Beziehungsqualität.....	35
3. Commitment in Organisationen	38
3.1 Die Organisation und das Investmentmodell.....	38
4. Digit Ratio (Fingerlängenverhältnis)	42
4.1 Zum Begriff Fingerlängenverhältnis.....	42
4.2 Studien zum Fingerlängenverhältnis und Sensation Seeking	44
5. Die Wiener Berufsfeuerwehr	46
5.1 Organisation	46
5.2 Einsatzentwicklung	48
5.3 Einsatzverteilung	49
5.4 Aufnahmebedingungen und Ausbildung.....	50
EMPIRISCHER TEIL	54
6. Untersuchungsziel und Fragestellungen	56
6.1 Hypothesen	56
6.2 Erhebungsinstrumente	57

6.3 Untersuchungsdesign	59
6.3.1 Datenerhebung	59
6.3.2 Messung des Fingerlängenverhältnis	60
6.4 Beschreibung der Stichprobe	61
7. Testtheoretische Analyse	66
7.1 Deskriptiv-statistische Analyse der SSS-V	66
7.2 Analyse der Trennschärfe (Reliabilitätsanalyse)	67
7.3 Faktorenanalyse	72
8. Ergebnisse der Studie	80
8.1 Deskriptiv-statistische Analyse der einzelnen Skalen.....	80
8.1.1 Normalverteilung der Skala Commitment in Beziehungen	80
8.1.2 Normalverteilung der Skala zum beruflichen Commitment.....	81
8.1.3 Normalverteilung der Revision der Dyadic Adjustment Scale.....	81
8.2 Reliabilitätsanalysen und Validierung	81
8.2.1 Reliabilität der Skala Commitment in Beziehungen.....	81
8.2.2 Reliabilität der Skala zum beruflichen Commitment	82
8.2.2 Reliabilität der Revision der Dyadic Adjustment Scale	83
8.2.2 Kriteriumsvalidität des Investmentmodells.....	83
8.3 Prüfung der Hypothesen.....	84
8.3.1 Sensation Seeking und Beziehungsqualität.....	84
8.3.2 Sensation Seeking und berufliches Commitment	85
8.3.3 Sensation Seeking und Fingerlängenverhältnis.....	86
8.3.5 Sensation Seeking und Feuerwehr.....	87
8.3.6 Commitment in Beziehungen und Organisationen	87
8.3.7 Zufriedenheit, Investitionen und Alternativen in Beziehungen	88
9. Diskussion	90
9.1 Sensation Seeking	90
9.2 Beziehungsqualität	92
9.3 Commitment in Organisationen	94
9.4 Fingerlängenverhältnis	95
10. Zusammenfassung	98
Anhang 1: Deckblatt/Soziodemographische Daten	100
Anhang 2: Hintergrundinformationen.....	102
Anhang 3: Revision der Dyadic Adjustment Scale	104
Anhang 4: Fragebogen zum Commitment in Beziehungen.....	106
Anhang 5: Fragebogen zum Commitment in Organisationen.....	110
Anhang 6: Sensation Seeking Skala Form V.....	112
Anhang 7: Mündliche Information	116

Abbildungsverzeichnis.....	117
Gleichungsverzeichnis	118
Tabellenverzeichnis.....	119
Literaturverzeichnis	120
Eidesstattliche Erklärung	126
Curriculum vitae	128

EINLEITUNG

Die Tendenz im Leben, unterschiedliche Risiken einzugehen und spezifische Erfahrungen zu suchen, griff Marvin Zuckerman in den 1960er Jahren auf und entwickelte das Konstrukt Sensation Seeking samt einer Skala. Diese Skala wurde während des letzten halben Jahrhunderts fortwährend modifiziert und nimmt eine zentrale Stellung in der Erforschung des Traits ein. Sie weist die mit großem Abstand umfangreichste korrelativ-testvergleichende Basis sowie die weitaus größte Zahl von kriteriumsbezogenen Validierungsstudien auf, vor allem in klinischen und psychophysiologischen Forschungsfeldern.

In den letzten Jahren rückten Sensation Seeking und das Längenverhältnis des zweiten Fingers zum vierten Finger (2D:4D, Digit Ratio) als geschlechtlich dimorphes Merkmal mehr und mehr ins Zentrum der biologischen Grundlagenforschung und der differentiellen Persönlichkeitsforschung.

Den Grundstein der Wiederaufnahme dieser Forschungsrichtung zu 2D:4D legte John T. Manning mit seiner ersten Publikation im Jahre 1998. Seitdem befassen sich viele Studien mit dem Phänomen des Einflusses von Effekten der pränatalen Androgenisierung auf die Psyche und Physis des Menschen sowie dessen Verhalten.

Feuerwehrmänner, insbesondere Berufsfeuerwehrmänner, müssen physischen und psychischen Belastungen standhalten, die weit über persönliche und menschliche Grenzen hinausgehen. Seit dem 11. September 2001 (Terroranschlag in New York) ist die Feuerwehr international in den Fokus der Wissenschaft gerückt und Studien befassen sich mit jener beruflichen Tätigkeit (Bryant & Guthrie, 2007; Guthrie & Bryant, 2006; Wagner, Heinrichs, & Ehlert, 1998). Nun stellt sich die Frage, inwieweit diese berufliche Belastung ihr soziales Umfeld betrifft, u.a. die Partnerschaft und wie sehr Feuerwehrmänner mit ihrem Beruf verbunden bzw. permanent auf der Suche nach Risiken sind.

Die vorliegende Arbeit stellt den Versuch dar, jene Aspekte anhand einer Stichprobe der Wiener Berufsfeuerwehr zu klären und mit bisherigen Ergebnissen der Literatur zu vergleichen.

Zunächst wird im Theorieteil auf das Konstrukt Sensation Seeking als Persönlichkeitsmerkmal eingegangen, die Entwicklung vom Konstrukt zur Skala und die Modifizierung der Skala bis hin zur deutschsprachigen Form V beschrieben. Des Weiteren gilt dem Inhalt dieser Arbeit die Beschreibung des Investmentmodells von Rusbult (1980, 1983), welches sowohl in Partnerschaften als auch in Organisationen Anwendung findet. Anschließend wird auf das Fingerverhältnis 2D:4D als Korrelat verschiedener psychischer und physischer Eigenschaften eingegangen.

ten eingegangen. Abschließend findet eine detaillierte Beschreibung der Tätigkeitsbereiche, der Einsatzentwicklung, Einsatzverteilung, Alarmierung, Aufnahmeverbedingungen und Ausbildung der Wiener Berufsfeuerwehr statt, um dem Leser einen Einblick in jene Organisation gewährleisten zu können.

Das primäre Ziel des empirischen Teils ist die testtheoretische Analyse der Sensation Seeking Skala Form V mittels Faktorenanalyse, die vier postulierten Faktoren zu replizieren und festzustellen, ob die Skala den notwendigen Voraussetzungen eines Persönlichkeitstests entspricht. Zusätzlich werden einerseits Zusammenhänge zwischen Sensation Seeking und Commitment in Beziehungen, beruflichem Commitment und Fingerlängenverhältnis und andererseits ein Zusammenhang zwischen Commitment in Beziehungen und Commitment in Organisation aufgezeigt. Die Ergebnisse werden mit Hintergrundinformationen, welche die Wiener Berufsfeuerwehr betreffen, verglichen, diskutiert und ein Ausblick gegeben.

THEORETISCHER TEIL

1.Sensation Seeking

1.1 Zur Definition von Sensation Seeking

Die Tendenz, vielfältige, neue, komplexe und intensive Erfahrungen zu machen und die Bereitschaft, für diese Erfahrungen physische, soziale, legale und finanzielle Risiken einzugehen, beschreibt Zuckerman (1994) als Trait Sensation Seeking (vgl. Beauducel, Strobel, & Brocke, 2003, S. 61).

Anfangs fußte das Konzept in einer Idee eines optimalen Erregungsniveaus. Später wurde es mit einer differenziellen Präferenz beziehungsweise Reagibilität für verschiedene Stimuli in Zusammenhang gebracht. Der Inhalt des Sensation Seeking besteht in dem „optimalen Niveau“ der Stimulation beziehungsweise der Aktivierung. Ein charakteristisches optimales Level von Stimulation und Arousal besitzt jedes Individuum, das sich auf die kognitive, motorische Affektivität und die Gestimmtheit bezieht. Dieser optimale Level wird durch einen konstitutionellen Faktor bestimmt. Jener Faktor ergibt sich aus der Beziehung exzitatorischer und inhibitorischer zentralnervöser Mechanismen. Es erfolgt eine Anstrengung einer optimalen Gewichtung von Reizstärken. Das Niveau der Stimulation ist von Bedeutung (dimensionaler Aspekt). Geringe Reizstärken werden nach einer kurzen Überstimulation gesucht und umgekehrt werden Personen mit einer „Unterstimulation“ für einen gewissen Zeitraum nach stärkeren Reizintensitäten suchen. Dies basiert auf einem homöostatischen Modell (vgl. Roth, 2003, S. 10).

Zuckerman (1994) formuliert die Hypothese im Zusammenhang mit dem Persönlichkeitsmerkmal Sensation Seeking folgenderweise: „Every individual has characteristic optimal levels of stimulation (OLS) and arousal (OLA) for cognitive activity, motoric activity, and positive affective tone“ (Zuckerman, 1994, S. 17).

Das Konzept des *Optimalen Niveaus der Erregung (OLA)* nimmt an, dass der High Sensation Seeker nach neuen Reizen suche, um ein gewisses Erregungsniveau aufrechtzuerhalten oder wiederherzustellen. Diese Reaktion zeige er im Hinblick auf ganz bestimmte Stimuli abhängig von seinen Interessen und Bedürfnissen (*Needs*) (vgl. Roth, 2003, S. 11).

Grundsätzlich geht Zuckerman (1994) davon aus, dass sechs Faktoren möglicherweise das individuelle OLS oder OLA beeinflussen können. Diese sind der konstitutionelle Faktor, Alter, Lernerfahrungen, kürzlich erfahrene Stimulation, aufgabenbezogene Anforderungen und Tageszyklen.

Es besteht eine Tendenz des Sensation Seekers zu überaktivem, nonkonformistischem, extravertiertem Verhalten. Dabei wird der Sensation Seeker mit

antisozialem Verhalten charakterisiert und wirke wenig ängstlich und neige zur Impulsivität. Der High Sensation Seeker benötige Unabhängigkeit von anderen, möchte Veränderungen, suche nach Selbstdarstellung, indem er die soziale Umgebung benutze. Der Low Sensation Seeker hingegen brauche eine geordnete Umgebung sowie eine Vorhersagbarkeit. Neben äußeren Stimuli, welche die Aktivierung hervorrufen, sind weiters das Lebensalter, persönliche Erfahrungen, Konstitution und Lernerfahrungen wichtig, die Reaktionen auf einen Stimulus beeinflussen können. Daraus ergibt sich, dass für die Person nicht ausschließlich objektive Eigenschaften des Außenreizes maßgeblich sind, sondern das Individuum bestimmt, welcher Reiz als Sensation erlebt wird und welcher nicht (vgl. Roth, 2003, S. 8).

Zusammenfassend sind folgende charakteristische Merkmale im Sinne einer Erwartungs-Wert-Theorie der Motivation des motivationspsychologischen Begriffes Sensation Seeking von Bedeutung:

- I. Bestimmte Ereignisse oder Zustände besitzen positive oder negative Valenz: Für den von Zuckerman charakterisierten Typus des Sensation Seekers besitzen monotone, reizarme Situationen eine negative Valenz.
- II. Diese Tatsache ist im Organismus repräsentiert. Es bestehen deutliche interindividuelle Unterschiede in der Valenzierung dieser Stimuli, abhängig von konstitutionellen, von Alter, Geschlecht und Kulturkreiszugehörigkeit sowie individuellen Lebenserfahrungen abhängigen Merkmalen. Sensation Seeking wird als biologisch fundiertes und persönlichkeitscharakterisierendes Merkmal angesehen.
- III. Der Organismus besitzt ein System von Erwartungen zu den möglichen Konsequenzen verschiedener Handlungen und eigenen Bewältigungskompetenzen: Der Sensation Seeker lässt sich durch ein Attributionssystem charakterisieren, das von Kontrollierbarkeit und geringer Gewichtung negativer Handlungskonsequenzen ausgeht (Roth, 2003, S. 22).

1.2 Die Sensation Seeking Skala

1.2.1 Vom Konstrukt zur Skala

Die Sensation Seeking Skala wurde entwickelt, um eine Operationalisierung des Konstruktes *Optimaler Stimulationsgrad* zu erhalten (vgl. Roth, 2003, S. 77).

Die Items der Form I beinhalten ein Forced-Choice-Format, erfassen stimulierende, aufregende und neue Erfahrungen und weisen nur einen Sensation-Seeking-Generalfaktor auf.

Laut Zuckerman (1994) umfasst die Form II Teilmengen der Items von Form I, die die höchsten Ladungen auf dem ersten unrotierten Faktor aufweisen. In den 1960er Jahren richtet sich der Fokus mit Hilfe der SSS-II auf die Vorhersagbarkeit von Drogenerfahrungen, sexuellen Erfahrungen, Bereitschaft für ungewöhnliche Erfahrungen und riskante Aktivitäten. In dieser Zeit mehren sich nach Zuckerman und Link (1968) die Hinweise auf eine Mehrdimensionalität des Sensation-Seeking-Konstruktes.

Die Weiterentwicklung zur Form III brachte den Faktor Gefahr- und Abenteuersuche mit ein und erlaubte somit eine umfassende Faktorenanalyse (vgl. Roth, 2003, S. 77).

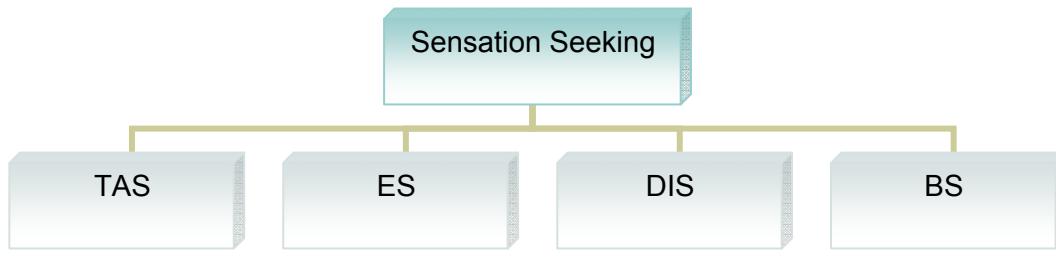
Aus diesen Analysen entstand die Sensation-Seeking-Skala IV mit 72 Items, für die Zuckerman (1971) in Faktorenanalysen, die er für männliche und weibliche Probanden getrennt durchführte, eine vierdimensionale Struktur des Konstrukts Sensation Seeking feststellte.

In der Form V erfolgte eine weitere Verkürzung auf 40 Items, 10 Items pro Subskala, die für diese vier Faktoren spezifisch sind. Für die SSS-V wurden die Items ausgewählt, welche die höchsten Hauptladungen auf den vier Faktoren und die niedrigsten Nebenladungen auf den übrigen Faktoren aufwiesen (vgl. Roth, 2003, S. 79).

Eine weitere Revision stellt die zweifaktorielle Form VI von Zuckerman (1994) dar, zu welcher bislang noch wenige Studien aufliegen. Fakt ist, dass eine differenzierte Erfassung von Sensation Seeking nach wie vor über die SSS-IV oder SSS-V erfolgt (vgl. Roth, 2003, S. 79).

1.2.2 Die SSS-V

Das gebräuchlichste Inventar zur Erfassung von Sensation Seeking, die Sensation Seeking Skala, Form V (SSS-V; zur Entwicklung von weiteren Inventaren siehe Zuckerman, 1994) wurde von Zuckerman, Eysenck und Eysenck (1978) entwickelt und umfasst vier Subskalen (siehe Abbildung 1), die sich aus jeweils 10 Items im Forced-Choice-Format zusammensetzen (Beauducel et al. 2003, 61).

Abbildung 1: Illustration der Subskalen des Sensation Seeking**I. Gefahr- und Abenteuersuche (Thrill and Adventure Seeking, TAS):**

Beschreibt die Tendenz, sportliche und andere Aktivitäten durchzuführen, die Gefahr und Geschwindigkeit beinhalten (Beauducel et al., S. 61). Zuckerman (1994) gibt Beispiele wie Tauchen und Skifahren an und verbindet hiermit die Items mit ausgedrückter Intention.

II. Erfahrungssuche (Experience Seeking, ES):

Dieser Faktor erfasst die Suche von Erfahrungen durch nonkonformistischen Lebensstil und Reisen (Roth, 2003, S. 78). Hinzu zählen beispielsweise Lebensstile wie Hippies, Homosexualität und Künstler (Zuckerman, 1994, S. 31).

III. Enthemmung (Disinhibition, DIS)

Hierbei wird ein Faktor erhoben, welcher die Tendenz zu sozialem und sexuell enthemmtem Verhalten wie beispielsweise soziales Trinken misst (vgl. Roth, 2003, S. 78). Zuckerman (1994) erklärt die Inhalte dieser Subskala als Neigung zu unkonventionellen oder illegalen Erfahrungen: „I like to have new and exciting experiences even if they are a little unconventional or illegal“ (Zuckerman, 1994, S. 32).

IV. Empfänglichkeit für Langeweile (Boredom Susceptibility, BS)

Diese Subskala beinhaltet die Tendenz betreffend Abneigung gegen Wiederholungen und Routine (vgl. Beauducel et al., 2003, S. 61).

Der Summenwert aller Subskalen ergibt eine Sensation Seeking Gesamt-skala (SSG), somit wird eine differenzierte Erfassung von Sensation Seeking mittels der SSS-V möglich. Diese Skala zeichnet sich laut Beauducel et al. (2003) durch eine geringe Itemzahl sowie durch eine höhere diskriminante Validität der Subskalen aus.

Zuckerman (1994) berichtet für die Gesamtskala der SSS-V interne Konsistenzen zwischen .83 und .86. Für die Subskala TAS liegen die Werte zwischen .77 und .82, für die Skala ES zwischen .61 und .67, für die Skala DIS .74 und .78 und für die Subskala BS zwischen .56 und .65. Anhand der Zahlen ist ersichtlich, dass sich die internen Konsistenzen für die Skalen ES und BS teilweise im unteren Bereich befinden. Dies wird häufig in weiterer Literatur berichtet und im folgenden Kapitel dargestellt.

1.3 Psychometrische Eigenschaften

Inzwischen wurden eine Reihe von Studien zur Überprüfung der internen Konsistenzen und der Faktorenstruktur der SSS-V durchgeführt.

Hohe Werte für die Reliabilität und die Validität der SSS-V konnten in vielen hundert Studien über Jahre hinweg gefunden werden (Beauducel, Brocke, Strobel, & Strobel, 1999; Ferrando & Chico, 2000; Gray & Wilson, 2005; Zuckerman, 1994, 2007).

Die internen Konsistenzen der SSS-V Gesamtskala sind in der Regel um .80 und damit zufrieden stellend (Roth, 2003, S. 84).

Gray und Wilson (2006) kommen zu dem Schluss, das die Skala TAS sich mit einem Cronbach Alpha von .91 als sehr reliabel, die Subskala ES (Cronbach Alpha = .79 sowie Cronbach Alpha = .80), DIS (Cronbach Alpha = .83) und BS (Cronbach Alpha = .73) als reliabel herausstellen.

Zuckerman (2007) beschreibt in Anlehnung an den Artikel von Gray und Wilson (2006), dass die Skala vom Forced-Choice-Format zu einem Likert-Format von 80 Items verändert wurde und trotz dieser Veränderung der Items kein Effekt auf die Reliabilität der vier Subskalen gemessen werden konnte, was sich darauf zurückführen lässt, dass eine ältere Version der Sensation Seeking Skala verwendet wurde.

Einerseits sind die Validierungsergebnisse der SSS wegen der mehrfach belegten psychometrischen und itemfaktorenanalytischen Schwächen der Subskalen BS, ES und DIS für die Beurteilung des Gesamtkonstrukts nur von begrenztem Wert. Auf der anderen Seite konnten die erwarteten Konstruktvaliditäten der SS-Skalen nicht überzeugend bestätigt werden (Andresen, 1990, S. 66).

Als prägnanterster Faktor, der in weitere Analysen immer wieder repliziert wurde, gilt die Komponente „Thrill and Adventure Seeking“ (TAS). Der letzte Faktor, „Boredom Susceptibility“ (BS), war in der Faktorenanalyse, insbesondere im Vergleich zwischen den Geschlechtern, nur schwach und mit geringer Kongruenz erkennbar wurde aber dennoch in das Inventar aufgenommen. Wie deutlich die-

ser Faktor abfiel, zeigten die Korrelationen der Faktorladungen zwischen den weiblichen und männlichen Teilstichproben (TAS/.75, ES/.83, DIS/.81 und BS/.37) (Andresen, 1986, S. 180).

1.3.1 Aktualität und Repräsentativitätsprobleme

Andresen (1986) formuliert weiters zur phänomenologischen Aktualität und Repräsentativität, dass das Itemmaterial der SSS-V aus der SSS III stammt, die Ende der 1960er Jahre formuliert wurde. Seit jener Zeit, bis hin zur Entwicklung der Form V, ist keine iteminhaltliche Erweiterung, Überprüfung oder Anpassung, sondern nur eine Itemreduktion eingetreten. Das Problem der mangelnden phänomenologischen Repräsentativität und Aktualität zeigt sich darin, dass aktuelle Themen der Reizsuche, wie beispielsweise der Video-Konsum oder die Computer-Spiele, nicht berücksichtigt werden. Darüber hinaus sind sprachliche Formulierungen häufig, die noch aus den „Hippie“-Zeiten der 1960er Jahre zu stammen scheinen. Unabhängig von diesem Aktualitätsverlust bezüglich neuer Phänomene und Idiome des Reizsuchverhaltens, weist die gesamte SSS-Entwicklung von vornherein Schwächen in der Repräsentativität des Itemmaterials auf. So ist der weite Bereich der sozialen Interaktion mit seinen vielfältigen Anregungsformen unterrepräsentiert. Auch leistungsorientierte Reizsuchetendenzen, die sich in der Berufswelt oder in etablierten Hobby-Bereichen weitgehend „normgerecht“ äußern (z.B. Erfindungs- und Unternehmungsgeist), bleiben so gut wie unberücksichtigt (Kempe, 1976, zitiert nach Andresen, 1986, S. 183).

1.3.2 Übersetzungen der SSS-V

Beauducel et al. (2003) befassen sich mit einer Übersetzung und Adaptation der SSS-V für den deutschsprachigen Raum, wobei hier nicht die konzeptielle und psychometrische Weiterentwicklung, sondern die möglichst große Nähe zum englischsprachigen Original im Vordergrund steht. Diese Studie dient zur Untersuchung der Binnenstruktur sowie der psychometrischen Kennwerte der SSS-V und zur Gewinnung optimierter Personen-Kennwerte auf der Basis des heterogenen Itemmaterials der SSS-V.

Tabelle 1: Trennschärfe und Reliabilitäten

Skala	Trennschärfe	Cronbach Alpha
TAS	.39-.57	.80
DIS	.29-.44	.69
ES	.17-.44	.61
BS	.11-.30	.46
SSG	.00-.51	.82

Anmerkung: Beauducel et al., 2003, S. 65

Die Ergebnisse der Tabelle 1 stammen aus der Studie von Beauducel et al. (2003). Hieraus ist zu schließen, dass die internen Konsistenzen für die Gesamtskala (SSG) und die Subskalen TAS und DIS akzeptabel sind, während sie für die Subskalen ES und BS (siehe rot markierte Werte) sehr gering dargestellt werden, was eher für eine Verwendung der angebotenen Faktorwerte spricht. Die problematischen Eigenschaften der ES und BS legen allerdings auch eine Optimierung der SSS-V nahe (vgl. Beauducel et al., 2003, S. 67).

In der exploratorischen Faktorenanalyse treten teilweise zu geringe Hauptladungen und zu hohe Nebenladungen auf. Offenbar erfassen einige Items Varianzanteile von Subskalen, denen sie nicht zugeordnet sind. Dies spricht ebenfalls für die Verwendung der Faktorwerte, bei denen die Itemaggregate nach ihrem Beitrag zu jedem Faktor gewichtet werden. Die Faktorwerte nutzen somit die in den Items vorhandene Information effektiver als die Skalenwerte. Auch wenn die Verwendung der hier dargestellten Kennwerte und Normen als Vergleichsgrundlage sowie die Verwendung der Faktorwerte für Anwender der SSS-V im deutschsprachigen Raum empfehlenswert erscheint, sprechen die Ergebnisse jener Studie für eine Weiterentwicklung des Verfahrens (vgl. Beauducel et al., 2003, S. 67).

Abschließend lässt sich anmerken, dass inzwischen mehrere Abkömmlinge der SSS in anderen Sprachen existieren, die durch formale oder konzeptuelle Änderungen oder durch Zurückstellung einzelner Subskalen gekennzeichnet sind und in nur wenigen Validierungsstudien wird auf bestimmte SSS-IV/V-Subskalen zurückgegriffen (vgl. Andresen, 1986, S. 181). Die SSS-V stellt, trotz der oben dargestellten Probleme bezüglich der faktoriellen Struktur, die am häufigsten eingesetzte Skala zur Erfassung von Sensation Seeking dar (Möller, Hell, & Kröber 1998; zitiert nach Beauducel et al., 2003, S. 62), weshalb Ferrando und Chico (2001) diese Skala als Standard-Inventar zur Erfassung von Sensation Seeking ansehen.

1.4 Studien

Im Folgenden werden wichtige Studien vorgelegt, welche mit der vorliegenden Arbeit in Verbindung stehen.

In einer Studie von Levenson (1990) wurden Feuerwehrmänner und Polizisten als sogenannte „Heroes“ mittels der Sensation Seeking Skala IV und anderen Verfahren, die Persönlichkeitsmerkmale messen, Kletterern und Rechtsbrechern gegenübergestellt. Besonders von Interesse ist anhand der Ergebnisse, dass „Helden“ im Vergleich zu den anderen Gruppen statistisch signifikant niedrigere Werte bei den Sensation Seeking Skalen aufwiesen (siehe Tabelle 2).

Tabelle 2: Werte der Sensation Seeking Skala IV nach Levenson (1990)

Skala	Rechtsbrecher		Kletterer		Heros	
	M	SD	M	SD	M	SD
TAS	10.00	2.70	12.22	2.37	8.52	3.87
ES	10.71	3.45	11.72	3.04	6.20	2.82
DIS	8.29	2.68	5.33	2.30	5.22	2.16
BS	9.00	2.61	7.61	2.73	5.33	2.48
SSG	13.42	3.67	15.33	2.22	9.50	3.66

Anmerkung: Levenson, 1990, S. 1076

Wie anhand von Tabelle 2 ersichtlich ist, erzielte die Versuchsgruppe der Heroes insgesamt in Bezug auf alle Sensation Seeking Subskalen den niedrigsten Wert (siehe die rot markierten Werte). Im Vergleich zu den anderen Versuchsgruppen zeigten in den Skalen SSG und ES die Versuchsgruppe der Polizisten und Feuerwehrmänner ebenso einen statistisch signifikanten niedrigeren Wert. Dies deutet darauf hin, dass die Motive nach Risikoverhalten nicht auf der Gefahrensuche (thrill seeking) basieren. Die Versuchsgruppen unterscheiden sich in unterschiedlichem Maß in der Persönlichkeit und der sozialen Orientierung. Zwei Dimensionen, Antisozial und Antistruktural, wurden gefunden, wobei möglicherweise weitere Dimensionen vorhanden sind. Fakt ist, dass Helden zu keiner Dimension gehören, sondern eine Standardabweichung von beiden Dimensionen entfernt war. Heroes riskieren ihr Leben aufgrund ihres beruflichen Aufgabenbereiches, somit besteht ein Unterschied zwischen prosozialem Risikoverhalten und Sensation Seeking. Polizisten und Feuerwehrmänner befinden sich in außergewöhnlichen Umständen und könnten mittels anderer Gründe motiviert sein, als in jener Studie erhoben wurden. Altruismus wäre eine Möglichkeit eines Motivs (Levenson, 1990, S. 1073).

In einer weiteren Untersuchung kam Gomà-i-Freixanet (1994) zu einem ähnlichen Schluss wie Levenson (1990). Die Feuerwehrmänner wiesen die niedrigsten Werte im Vergleich zur Kontrollgruppe und den anderen Versuchsgruppen betreffend der Subskalen inklusive der Gesamtskala des Sensation Seeking Form V auf. Des Weiteren sind prosoziale Gruppen durch niedrige Scores gekennzeichnet und neigen eher zur Gefahr- und Abenteuersuche als zur Erfahrungssuche mit einer hohen Kontrolle der Impulse und emotionaler Stabilität.

2. Zum Begriff der Beziehungsqualität

Viele Menschen betrachten ihre Beziehung zu anderen Menschen als den wichtigsten Teil ihres Lebens. Dazu gehören funktionale Beziehungen, die sich aus wechselseitigen Rollenerwartungen ergeben (Asendorpf & Banse, 2000, S. 1). Die Merkmalsträger von Partnerschaften sind nicht Individuen, sondern Dyaden (Grau & Bierhoff, 2003, S. 15). Eine Dyade ist die „Kleinste Kleingruppe“; sie besteht aus zwei Personen (Herkner, 2001, S. 385). Folglich betrifft eine Beziehung zwei Individuen. Nach Asendorpf und Banse (2000) sind alle persönlichen Beziehungen und Partnerschaften dadurch gekennzeichnet, dass sie stabile und dyadentypische Interaktionsmuster aufweisen. Beispielsweise zeigen viele Ehepaare ein anderes Interaktionsmuster, wenn sie sich im Privaten streiten, als wenn sie dies in aller Öffentlichkeit tun. Sie streiten sich nicht nur, sondern lieben sich, frühstücken zusammen, besuchen Freunde. Ihre Interaktionsmuster sind situationsspezifisch, sie variieren von Situationsklasse zu Situationsklasse. Innerhalb einer Situationsklasse können sich gleichzeitig Regelmäßigkeiten zeigen. Stabile Interaktionsmuster einer Dyade weisen auf eine Beziehung hin und umgekehrt weisen Beziehungen stabile Interaktionsmuster auf (vgl. Asendorpf und Banse, 2000, S. 4). Neben den von außen beobachtbaren Verhaltensmustern sind persönliche Beziehungen wie Partnerschaften wesentlich dadurch bestimmt, wie die Partnerschaft von beiden Beziehungspartnern mental repräsentiert wird (Grau & Bierhoff, 2003, S. 15).

Baldwin (1992) beschreibt Beziehungsrepräsentationen als Beziehungsschemata, die aus drei Elementen bestehen: Dem Bild vom Partner in der Beziehung, dem Bild der eigenen Person in der Beziehung und dem Bild von der Interaktion zwischen beiden Beziehungspartnern.

Weiters hängt das Beziehungsschema von den kumulierten Beziehungs erfahrungen ab, ob der Partner als verlässlich, einfühlsam und unterstützend oder unzuverlässig, kühl und abweisend empfunden wird. Als Konsequenz resultiert, wie die Beziehung insgesamt bewertet wird (Grau & Bierhoff, 2003, S. 15).

Das Ausmaß der erhaltenen, erfahrenen oder potentiellen Unterstützung, Sexualität, Liebe, Intimität oder Enge und Gruppenbestimmtheit bezeichnet ebenfalls Beziehungsqualitäten, durch die sich Beziehungen desselben Typs charakterisieren lassen. Einer der wenigen systematischen Ansätze der Klassifikation von solchen Beziehungsqualitäten geht auf persönlichkeitspsychologische Modelle interpersonaler Eigenschaften zurück. Darunter werden Persönlichkeitseigenschaften verstanden, die das individuelle Verhalten in sozialen Interaktionen und in persönlichen Beziehungen beeinflussen, wie z.B. Freundlichkeit, Hilfsbe-

reitschaft, Dominanz, Fügsamkeit, Gesprächigkeit (Asendorpf & Banse, 2000, S. 29).

Die meisten Untersuchungen zur Beziehungsqualität beziehen sich allerdings auf nur eine einzelne, meist alltagspsychologisch abgeleitete Dimension von Beziehungen. Hierzu gehören z.B. das Ausmaß des Konflikts zwischen den Bezugspersonen und ihre Zufriedenheit mit der Beziehung und ihre Abhängigkeit von der Bezugsperson. Die Zufriedenheit mit der Beziehung kann daher nur sinnvoll durch Selbstbeurteilung erhoben werden. Vertrauen bezeichnet ebenfalls eine primär auf den anderen bezogene Bewertung der Beziehung. Vertrauen basiert auf der Zuversicht, dass andere sich positiv einem selbst gegenüber verhalten werden (Asendorpf & Banse, 2000, S. 32).

2.1 Theorien und Modelle der Paarbeziehungen

Der erste Blick auf die theoretischen Grundlagen der Paarbeziehungen zeigt eine Fülle von Theorien, Modellen und Hypothesen. Die Forscher suchen nach Faktoren, die beschreiben, warum Personen in einer Beziehung verbleiben oder sich lösen. Es steht ein Prozess im Mittelpunkt, welcher ausdrückt, warum sich Beziehungen über einen längeren Zeitraum weiterentwickeln oder sich verschlechtern.

2.1.1 Die Austauschtheorie nach Thibaut und Kelley

Nach Thibaut und Kelley (1959, zitiert nach Kirchler, 1999, S. 64) wiegt jeder Interaktionspartner die Vorteile und Nachteile ab, die der Kontakt mit dem anderen bringt, und je nachdem, ob die Differenz zwischen Vorteilen und Nachteilen günstig oder unbefriedigend ist, werden Interaktionen wiederholt und intensiviert, oder falls sich günstigere Alternativen bieten, Kontakte abgebrochen. Ausgehend von den Annehmlichkeiten vergangener Interaktionen und antizipierten Gewinnen, die alternative Beziehungen bieten, entwickeln Personen Erwartungen über Belohnungen in gegenwärtigen und zukünftigen Interaktionen. Werden die Erwartungen nicht erfüllt, wird die aktuelle Beziehung aufgelöst. Dieser austauschtheoretische Ansatz beruht auf dem zentralen Thema der Interdependenz. Dies bedeutet, dass Personen in Liebesbeziehungen in ihren Gefühlen, Gedanken und Handlungen voneinander abhängig sind (Kirchler, 1999, S. 67). Nach Kelley und Thibaut (1959, 1978; zitiert nach Kirchler 1999, S. 67) basiert wechselseitige Abhängigkeit auf der Möglichkeit der Partner, einander Annehmlichkeiten zu bereiten und Kosten zu verursachen. Je enger und harmonischer

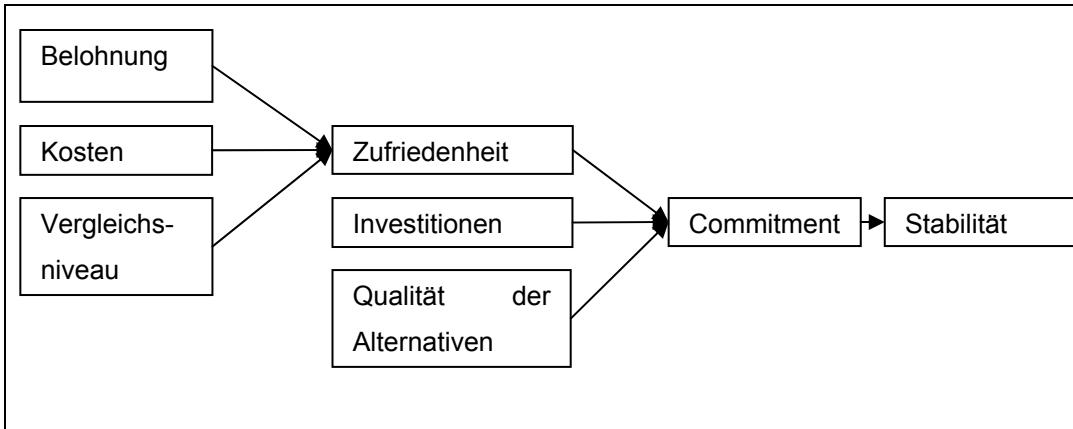
die Beziehung ist, desto größer sind die wechselseitige Betroffenheit und Rücksichtnahme.

2.1.2 Investmentmodell von Rusbult

Caryl Rusbult erweiterte die Austauschtheorie von Thibaut und Kelley und formuliert das Investmentmodell, welches versucht, die Stabilität von Beziehungen zu erklären. Es basiert auf den Prinzipien der Interdependenztheorie (Kelley & Thibaut, 1978; zitiert nach Rusbult, 1980, S. 172), die besagt, dass Individuen nach einer Maximierung ihres Nutzens und nach einer Minimierung ihrer Kosten streben.

Das zentrale Konstrukt in diesem Modell, dargestellt in Abbildung 2, ist das Commitment in einer Beziehung. Das Commitment gibt an, wie stark man sich an eine Beziehung gebunden fühlt und diese Beziehung weiterführen wird (Asendorpf & Banse, 2000, S. 208).

Rusbult (1983) definiert die zentrale Thematik des Investitionsmodell folgendermaßen: „As in interdependence theory, the investment model distinguishes between two important characteristics of relationship: satisfaction - positivity of affect or attraction to one's relationship and commitment - the tendency to maintain a relationship and to feel psychologically, attached' to it“ (Rusbult, 1983, S. 102). Diese Definition beinhaltet die Unterscheidung zweier Charakteristika: Einerseits die Zufriedenheit, welche die Reflexion der subjektiven Bewertung der Beziehung darstellt und andererseits das Commitment, das die Tendenz der Absicht in der Beziehung zu verbleiben und die Verbundenheit mit der Beziehung auf einer psychischen Ebene ausdrückt.

Abbildung 2: Das Investmentmodell von Rusbult (1983)

Das Commitment wird durch drei Faktoren bestimmt:

- I. Die Zufriedenheit (*satisfaction*, SAT) der Beziehung wird als Differenz zwischen Belohnung (*rewards*, REW) und Kosten (*cost*, CST) aufgefasst, die mit dem Vergleichsniveau (*comparison level*, CL) verglichen werden (Asendorpf & Banse, 1999, S. 208).

Die Zufriedenheit mit der Beziehung lässt sich formal ausdrücken:

Gleichung 1: Zufriedenheit

$$\text{Zufriedenheit} = (\text{Belohnung} - \text{Kosten}) - \text{Vergleichsniveau}$$

Die Zufriedenheit ist umso höher, je mehr Belohnung erhältlich, je weniger Kosten zu tragen sind und je weiter das Vergleichsniveau unter dem Ergebnis liegt.

- II. Die wahrgenommene Qualität der Alternativen (ALT) hängt von den bestmöglichen Alternativen ab, welche zur Verfügung stehen wie zum Beispiel eine andere Beziehung, Freunde, Familie.
- III. Die Investition (INV) bestimmter Ressourcen von beiden Partnern trägt zur Entwicklung einer stabilen Beziehung bei. Rusbult (1983) unterscheidet intrinsische und extrinsische Investitionen. Intrinsische Investitionen stellen solche dar, die direkt in die Beziehung einfließen, wie beispielsweise emotionaler Aufwand und Zeit. Extrinsische Investitionen sind Gemeinsamkeiten in Bezug auf den Freundeskreis, Aktivitäten, Erinnerungen. Extrinsische Ressourcen werden unmittelbar mit der Beziehung in Verbindung gebracht.

Investierte Ressourcen können als Belohnung oder als Kosten erlebt werden. Beispielsweise haben geteilte Erinnerungen und gemeinsame Freunde eine belohnende Wirkung. Hingegen kann ein finanzieller Aufwand als Kosten betrachtet werden. Die investierten Ressourcen erhöhen das Commitment. Folglich ist eine Beendigung der Beziehung kostspielig, weil nach der Trennung die getätigten Ressourcen wertlos werden. Getätigte Investitionen verbinden das Individuum verstärkt mit der Beziehung.

Zufriedenheit, Verfügbarkeit und Qualität von Alternativen und Investitionen bestimmen die Bindung zwischen den Partnern in romantischen Beziehungen. Ist die beste verfügbare Alternative von schlechterer Qualität als die derzeitig wahrgenommene Möglichkeit, so ist das Commitment stärker, und wenn viele Ressourcen in eine Beziehung investiert werden, nimmt das Commitment zu. Somit ist das Commitment ein Ergebnis von Belohnungen, Kosten, Investitionen und Alternativen.

Formal drückt sich dies folgendermaßen aus:

Gleichung 2: Commitment in Beziehungen

$$\text{Commitment} = \text{Zufriedenheit} - \text{Alternativen} + \text{Investitionen}$$

Im Commitment kommt demnach die Abhängigkeit einer Person von einer bestehenden Beziehung zum Ausdruck. Je höher Zufriedenheit und Investitionen in einer Beziehung sind und je niedriger die Qualität möglicher Alternativen bewertet wird, desto höher ist das Commitment und desto wahrscheinlicher ist die Aufrechterhaltung der Beziehung (Grau, 2003, S. 231).

Ein wesentlicher Inhalt des Investmentmodells sind die Zufriedenheit mit der Beziehung und die Unterschiede zwischen der Abhängigkeit der Partner in der Partnerschaft. Zufriedenheit wird wirksam, wenn Vergleichsprozesse zu einem zufriedenstellenden, positiven Resultat führen. Vergleichsprozesse mit anderen, früheren Beziehungen, Beobachtungen von anderen Beziehungen und subjektiv wahrgenommene Belohnungen und Kosten beeinflussen die Zufriedenheit mit der Beziehung (Rusbult & Farrell, 1983, S. 429).

In einer Längsschnittstudie von Rusbult (1983) stiegen sowohl die Belohnungen als auch die Kosten mit zunehmender Dauer der Beziehung, ebenso die Zufriedenheit und die Investitionen. Hingegen nehmen die Alternativen, die zur

Verfügung stehen, ab. Warum die Alternativen mit längerer Dauer der Beziehung abnehmen, wird folgendermaßen erklärt: Einerseits nähern sich alternative Partner wegen Respekts vor der bestehenden Beziehung nicht an, andererseits werden mit zunehmender Beziehungsdauer andere zur Verfügung stehende Partner als qualitativ schlechtere Alternativen wahrgenommen. Weiters haben Kosten in den Anfängen einer Beziehung keinen signifikanten Einfluss auf die Zufriedenheit, sie gewinnen erst mit der Zeit an Bedeutung. Rusbult (1983) erläutert dieses Phänomen, dass die Partner ihre „negativen Seiten“ erst mit zunehmender Dauer der Beziehung offenbaren.

Rusbult, Martz und Agnew (1998) erklären, dass aus dem Commitment und aus der Dependenz die Stabilität einer Beziehung hervorgeht, aber dass hier kaum eine Verbindung zu den persönlichen Dispositionen der involvierten Partner oder anderen Variablen wie beispielsweise dyadische Übereinstimmung, Treue und Liebe gezogen werden kann.

Weiters zeigen Rusbult et al. (1998) in der Studie anhand der Daten eine gute Reliabilität auf. Es wurden aber nur die globalen Items zur Berechnung der Reliabilität verwendet, da bei der Analyse erkennbar war, dass die detaillierten Items die Reliabilität verminderten. Die internen Konsistenzen zeigten bezüglich der Skala Zufriedenheit Werte zwischen .92 und .95, der Subskala der Alternativen Werte zwischen .82 und .88, der Skala Investitionen Werte zwischen .82 und .84. und der Skala Commitment Werte zwischen .91 und .95.

Außerdem bestätigen Rusbult et al. (1998) einen guten Zusammenhang zwischen der Dyadic Adjustment Scale und dem Investmentmodell. Hohes Commitment und eine hohe Beziehungsqualität, gekennzeichnet durch hohe Zufriedenheit, niedrige Qualität der Alternativen und viele Investitionen stehen in Zusammenhang mit einem hohen Grad des Dyadic Adjustment.

2.1.3 Theoretisches Konzept der Dyadic Adjustment Scale von Spanier

Zahlreiche Forscher haben sich bemüht, die Qualität einer ehelichen Beziehung messbar zu machen. Grau und Bierhoff (2003) beschreiben, dass die Dyadic Adjustment Scale von Spanier (1976) eines der ältesten Instrumente ist, um die eheliche Beziehungsqualität zu bestimmen. Neben einem Gesamtindex der Beziehungsqualität werden vier Dimensionen - dyadische Übereinstimmung, Ausdruck der Gefühle, Erfüllung in der Partnerschaft und partnerschaftlicher Zusammenhalt - erfasst (vgl. Grau & Bierhoff, 2003, S. 20).

Spanier (1976) definiert Dyadic Adjustment folgendermaßen: „...dyadic adjustment is a process of movement along a continuum which can be evaluated in terms of proximity to good or poor adjustment“ (Spanier, 1979, S. 17).

Es handelt sich um einen ständig wechselnden Prozess, der zu jedem Zeitpunkt auf der qualitativen Dimension von gut bis schlecht angepasst bewertet werden kann. Folgende Komponenten definieren das Ausmaß der Einstellung auf den Partner als einen Prozess:

- I. Differenzen zwischen den Partnern,
- II. Interpersonelle Spannungen und personale Angst,
- III. Erfüllung in der Partnerschaft,
- IV. Zusammenhalt,
- V. Übereinstimmung in den für das Funktionieren der Beziehung wichtigen Angelegenheiten (vgl. Spanier, 1979; übersetzt nach Koenig-Kuske, 1977, S. 47).

Laut einer Untersuchung von Reiter und Steiner (1980) zeigte sich, dass die Differenzen in der Beurteilung ihrer Ehe durch die Frau und den Mann mit steigender Zufriedenheit abnehmen. Hohe Zufriedenheit mit der Ehe ist überwiegend eine Einstellung, die beiden Partnern gemeinsam ist, Unzufriedenheit fällt eher mit heterogenen Einschätzungen zusammen. Kurz ausgedrückt: zufrieden sind beide, unzufrieden ist eher ein Ehepartner.

Dieses Messinstrument ist ebenso zur Erfassung der Beziehung nicht-verheirateter, zusammenlebender Paare geeignet (Spanier, 1976, S. 17).

2.2 Trennungen und Scheidungen

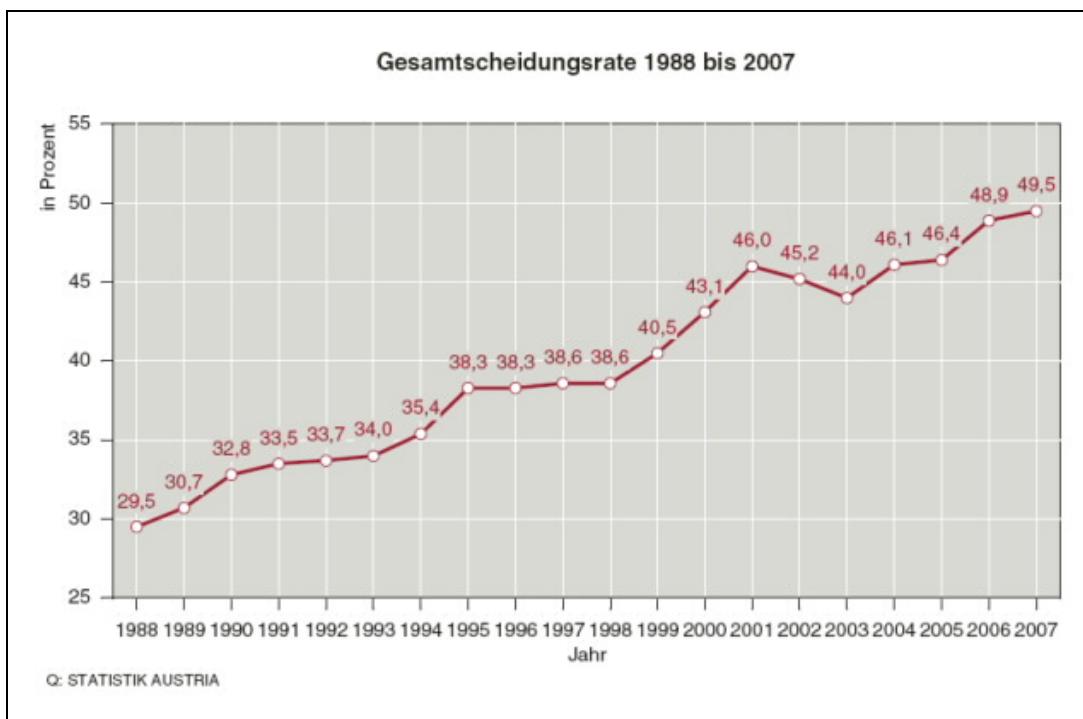
Die Aufrechterhaltung einer Beziehung, einer Ehe determinieren verschiedene Faktoren wie Beziehungsstabilität, -qualität, -zufriedenheit, -commitment. Viele Paare erwägen ernsthaft eine Trennung, setzen sie jedoch nicht in die Tat um, während andere sich aufgrund punktueller Ereignisse (wie zum Beispiel Untreue des Partners) trennen, ohne eine Trennung vorher ernsthaft erwogen zu haben (Grau & Bierhoff, 2003, S. 20). Bis ein Paar die endgültige Entscheidung der Trennung trifft, durchleben sie einen Prozess. Es handelt sich um einen zeitlich ausgedehnten Prozess, der durch kritische Punkte strukturiert ist und wobei unterschiedliche Akteure beteiligt sind, die mit ihren Handlungen zur Vielgestaltigkeit und Dynamik beitragen (vgl. Herzer, 1998 zitiert nach

Werneck & Werneck-Rohrer, 2003, S. 51). Es stellt sich die Frage, welche Ursachen zur Scheidung beitragen.

Grundsätzlich ist zwischen äußeren und inneren Faktoren zu unterscheiden, wobei die exogenen Faktoren eine Beziehung zwar belasten können, die Auswirkungen aber letztendlich davon abhängen, wie diese innerhalb der Beziehung verarbeitet werden (Werneck & Werneck-Rohrer, 2003, S. 48). Erhoben wurden die Risikofaktoren Heiratsalter, Ehedauer, Schichtzugehörigkeit, Kinder und Berufstätigkeit der Frau. Sie dürfen aber nicht einfach als Ursachen von Scheidung angesehen werden, sondern können vorhandene eheliche Disharmonien verstärken (vgl. Werneck & Werneck-Rohrer, 2003, S. 50).

Die Hauptursache für Streitereien innerhalb einer Beziehung ist laut Bodenmann (2000) zu einem großen Teil im Stress zu finden. Es ist inzwischen empirisch gut belegt, dass eine geringe Partnerschafts- oder Ehequalität eine belastende Situation darstellt und mit psychischen Störungen und somatischen Beschwerden assoziiert wird (Werneck & Werneck-Rohrer, 2003, S. 33).

Im Jahr 2007 wurden in Österreich 20516 Ehen rechtskräftig geschieden, um 180 oder 0.9% mehr als im Vorjahr. Das ermittelte Statistik Austria auf Basis der Meldungen der zuständigen Gerichte. Die Gesamtscheidungsrate (siehe Abbildung 3) erreichte im Jahr 2007 mit 49.5% einen historischen Rekordwert und übertraf damit den bisherigen Höchstwert aus dem Jahr 2006 (48.9%). Die Gesamtscheidungsrate gibt an, wie viele Ehen unter den jeweils beobachteten ehdauerspezifischen Scheidungswahrscheinlichkeiten früher oder später vor dem Scheidungsrichter enden. In Wien enden bei den im Jahr 2007 beobachteten ehdauerspezifischen Scheidungswahrscheinlichkeiten früher oder später bereits 64 von 100 geschlossenen Ehen vor dem Scheidungsrichter.

Abbildung 3: Gesamtscheidungsrate in Österreich

Anmerkung: Quelle: http://www.statistik.at/web_de/presse/031441

Die mittlere Ehedauer (Median) der im Jahr 2007 geschiedenen Ehen war mit 9.2 Jahren um 0.2 Jahre kürzer als im Jahr davor. Insgesamt bestanden fast die Hälfte (47.4% aller geschiedenen Ehen) zehn Jahre oder länger.

Im Jahr 2007 war das mittlere Scheidungsalter (Median) der Männer bei der Scheidung 41.6 Jahre, jenes der Frauen 39.3 Jahre. Es lag damit jeweils um ca. 0.5 Jahre höher als im Jahr davor bzw. rund vier Jahre über dem noch vor zehn Jahren verzeichneten Wert mit einem Scheidungsalter von 37.7 Jahren bei Männern und von 35.1 Jahren bei Frauen.

Tabelle 3: Ehescheidungen nach Bundesländern

Bundesland	Ehescheidung absolut	Gesamtscheidungsrate ^a
Burgenland	513	39.84
Kärnten	1089	41.71
Niederösterreich	3798	48.27
Oberösterreich	2801	41.11
Salzburg	1148	45.07
Steiermark	2822	47.53
Tirol	1237	37.86
Vorarlberg	812	46.77
Wien	6296	64.15
Österreich 2007	20516	49.47
Österreich 2006	20336	48.86

Anmerkung: Quelle: http://www.statistik.at/web_de/presse/031441. ^a Die Gesamtscheidungsrate gibt an, wie groß der Prozentsatz der Ehen ist, die durch eine Scheidung (und damit nicht durch den Tod eines der beiden Ehepartner) enden. Basis für die Berechnung der Gesamtscheidungsrate sind die im jeweiligen Jahr beobachteten Scheidungen, die in Beziehung zu jenen Eheschließungsjahrgängen gesetzt werden, aus denen sie stammen (ehedauerspezifische Scheidungsraten).

Laut Tabelle 3 ist ersichtlich, dass die Gesamtscheidungsrate auch 2007 in Wien mit 64.2% deutlich höher als im österreichischen Durchschnitt ist und in Tirol mit 37.9% deutlich unter dem Bundesschnitt liegt.

2.3 Studien zur Beziehungsqualität

Im Folgenden wird auf eine Studie über Feuerwehrmänner in Zusammenhang mit Beziehungsqualität verwiesen.

2.3.1 Studie: Feuerwehr und Beziehungsqualität

In einer Untersuchung von Fjelstad (1978) konnte gezeigt werden, dass die Scheidungsrate bei Feuerwehrmännern (9.5%; $\chi^2 = 6.348$; $p = .02$) höher ist als in der Gesamtpopulation (3.7%). Weiters verglich Fjelstad (1978) die Ergebnisse der Studie mit den Normen der Dyadic Adjustment Scale von Spanier und fand heraus, dass Feuerwehrmänner und ihre Frauen einen niedrigeren Wert des Gesamtindexes der Beziehungsqualität der Dyadic Adjustment Scale (siehe Tabelle 4) sowie in den Dimensionen Zufriedenheit (Satisfaction) und Zusammenhalt (Cohesion) zwischen den Partnern aufweisen.

Tabelle 4: Ergebnisse der Dyadic Adjustment Scale nach Fjelstad (1978)

Scale	Sample		Norm		t	p
	M	SD	M	SD		
Satisfaction	30.56	10.48	40.5	7.2	8.47	.001
Cohesion	14.49	5.66	13.4	4.2	.62	ns
Consensus	45.03	15.59	57.9	8.5	8.05	.001
Affection	8.56	3.69	9.0	2.3	1.12	ns
TOTAL	98.64	33.78	114.8	17.8	4.60	.001

Anmerkung: Fjelstad, 1978, S. 38

Je mehr Dienstjahre und je höher der Dienstgrad des Feuerwehrmannes war, desto mehr Trennungen wurden vollzogen. Es stieg auch die Anzahl der Wiederverheiratungen. Weiters ergab die Untersuchung, dass der Stressfaktor der beruflichen Tätigkeit der Feuerwehrmänner statistisch signifikant die Zufriedenheit und den Zusammenhalt von Frauen und Männern in der Beziehung beeinflusst.

3. Commitment in Organisationen

Die Entwicklung der Arbeitswissenschaft der letzten Jahrzehnte ist durch eine intensive Auseinandersetzung mit systemtheoretischen Konzepten gekennzeichnet. Die Arbeitssysteme sind sowohl technische als auch soziale Systeme, wobei beide Teilgebiete vielfältig interagieren (vgl. Kirchler, Rodler, & Bernold, 1997, S. 44).

Laut Moser (1997) steht Commitment, die „Bindung“, für Personen, die Verhaltensweisen beibehalten oder wiederholen und auf andere Optionen verzichten. Für Organisationen ist von Interesse, dass Individuen bestimmte Verhaltensweisen nicht wahrnehmen. Organisationen stellen mindestens zwei prinzipielle Anforderungen an ihre Mitglieder, sie sollen antizipieren und sie sollen Leistung zum Nutzen der Organisation erbringen (March & Simon, 1958; zitiert nach Moser, 1997, S. 160). Verzicht auf Verhaltensoptionen heißt für den Fall der Partizipation, die Organisation nicht vorübergehend (Absentismus) oder dauerhaft (Fluktuation) zu verlassen. Bummelei, Sabotage und andere nicht-produktive Verhaltensweisen stehen für den Aspekt des Produzierens, auf die verzichtet wird (vgl. Moser, 1997, S. 160).

3.1 Die Organisation und das Investmentmodell

Warum fühlt sich ein Arbeiter seiner Organisation verbunden? Die erste Antwort auf diese Frage ist, dass aus dieser Beziehung ein Nutzen gezogen wird. Sobald die Qualität dieser Bindung abfällt, sinkt die Zufriedenheit und Alternativen treten in den Vordergrund.

Das Modell von Rusbult et al. (siehe Kapitel 2.1.2, Abbildung 2) wurde im Rahmen der Beziehungsforschung entwickelt, es kann aber ebenfalls im Bereich von Organisationen zur Anwendung kommen. Das Investmentmodell zeigt, dass Unzufriedenheit nicht unmittelbar mit dem Austritt aus der Organisation zusammenhängen muss. Zufriedenheit ist nur eine Variable des Commitment in Beziehungen, auch in der Beziehung zwischen Mitarbeiter und Organisation. Und mehr als die Arbeitszufriedenheit erklärt das Commitment, ob eine Beziehung beendet wird oder nicht (vgl. Kirchler, 2005, S. 259).

Rusbult und Farrell (1983) fanden heraus, dass die Arbeitszufriedenheit aus einer Funktion aus Belohnungen und Kosten besteht, welche mit dem Arbeitsplatz verbunden sind.

Gleichung 3: Arbeitszufriedenheit

$$\text{Arbeitszufriedenheit} = \text{Belohnungen} - \text{Kosten}$$

Das Commitment ist ein Ergebnis eines Prozesses, eines multidimensionalen Phänomens. Das Commitment sagt aus, wie stark sich eine Person auf einer psychologischen Ebene mit der Organisation und der Arbeit verbunden fühlt und ob es zufrieden ist oder nicht. Je kleiner die Kosten und je größer die Belohnungen sind, desto größer ist die Arbeitszufriedenheit. Das Commitment korreliert mit Arbeitszufriedenheit, Investitionen und Belohnungen positiv und mit Alternativen negativ. Dies drückt sich formal folgendermaßen aus:

Gleichung 4: Commitment in Organisationen

$$\text{Commitment} = (\text{Belohnungen} - \text{Kosten}) + \text{Investitionen} - \text{Alternativen}$$

Laut Rusbult und Farrell (1983) steigt die Gewichtung der Investitionen mit der Zeit. Das „job commitment“ beeinflusst direkt die Fluktuationsrate, indem das (sinkende) Commitment einen Prädiktor hierfür darstellt.

Zunehmende Kosten und mögliche verfügbare Alternativen können zu einem abnehmenden Commitment und folglich zur Kündigung führen. Es kann anhand des Investmentmodells von Rusbult und Farrell (1983) angenommen werden: Wenn die Zufriedenheit groß ist, die Mitarbeiter mehr investieren und die Qualität der Alternativen gering sind, ist die Fluktuation von neuen Mitarbeitern klein. In erster Linie ist denkbar, dass Belohnungen wie hohe Bezahlung und Selbständigkeit einen neuen Mitarbeiter dazu anregen, in der Organisation zu verbleiben, obwohl sich die Tätigkeit mit Kosten wie beispielsweise unfaire Behandlung oder inadäquate Ressourcen verbinden lässt, welche sich mit zunehmender Dauer bemerkbar machen. Die Belohnungen bleiben zeitlich relativ konstant. Das Commitment und die Arbeitszufriedenheit nehmen auf Dauer zu und die Investitionen verändern sich. Die Investitionen unterscheiden sich in intrinsische Ressourcen (Dienstjahre, Weiterbildung) und extrinsische Ressourcen wie beispielsweise Freundschaften am Arbeitsplatz und Fahrgemeinschaften (siehe Kapitel 2.3.1, Punkt III). Je mehr ein Mitarbeiter in die Organisation investiert, desto kostspieliger wird ein Austritt, da die getätigten Investitionen verloren gehen, deshalb verstärkt sich die Beziehung zwischen Commitment und Investition.

Rusbult, Farrell, Rogers und Marinous (1988) zeigen in einer Untersuchung, dass Mitarbeiter des öfteren ein Austrittsverhalten zeigen, wenn die Ar-

beitszufriedenheit gering ist, wenige Ressourcen in die Arbeit investiert und alternative Arbeitsmöglichkeiten von besserer Qualität wahrgenommen werden.

Bezüglich der Reliabilität dieses Fragebogens geben Rusbult und Farrell (1983) in einer Studie an, dass die Reliabilität Werte von .58 bis .95 aufwies. Die Autoren sparten die detaillierten Items aus und zogen ausschließlich die globalen Items zur Analyse heran.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Zufriedenheit nach dem Investmentmodell dann hoch ist, wenn Belohnungen, Gewinne oder Nutzen hoch und die Kosten, die eine soziale Beziehung trägt, gering sind. Die Variable „Investitionen“ bezieht sich auf alle Aufwendungen, die für eine Beziehung getätigt wurden, beispielsweise Zeit und aufgebrachte Energie. Unter Alternativen werden andere, potentielle Beziehungen gemeint, die eingegangen werden können. Ein Mitarbeiter, der die Chance sieht, für andere Organisationen zu arbeiten, hat größere Veränderungsmöglichkeiten als ein Mitarbeiter, der so spezialisiert ist, dass kein anderer Betrieb eine adäquate Arbeitsstelle anbieten kann. Je höher die Zufriedenheit und die getätigten Investitionen und je geringer die Alternativen, desto höher ist das betriebliche Commitment (vgl. Kirchler, 2005, S. 260).

Daraus geht hervor, unzufriedene Mitarbeiter verbleiben in einer Organisation, wenn sie viele Investitionen getätigt haben und wenige Alternativen wahrnehmen.

Hinzufügend wird bemerkt, dass das berufliche Commitment ein Ansteigen des Involvements und eine Identifikation mit einem Betrieb verbindet und somit weitere Vorteile für die Organisation in sich birgt (vgl. Moser, 1997, S. 160).

Scholl (1981) definiert Commitment als einen stabilisierenden Druck. Dieser bewirkt die Fortsetzung eines Verhaltens, selbst wenn Erwartungen nicht erfüllt werden und das Gleichgewicht in Beziehungen nicht aufrechterhalten wird. Wenn eine Beziehung nicht aufrechterhalten werden kann, obwohl die Zufriedenheit niedrig ist und Alternativen zur Verfügung stehen, dann bedarf es einer Erklärung, die nicht rein ökonomischer Natur sein kann.

4. Digit Ratio (Fingerlängenverhältnis)

4.1 Zum Begriff Fingerlängenverhältnis

Bereits vor mehr als hundert Jahren war bekannt, dass das Verhältnis zwischen dem zweiten (Zeige-) und dem vierten (Ring-) Finger (2D:4D) ein geschlechtliches dimorphes Merkmal darstellt (Baker, 1888; Phelps, 1952).

Insbesondere beschäftigt sich John T. Manning (2002a) mit diesen Beobachtungen und berichtet: „The ratio between 2nd (the index finger) and 4th (the ring finger) digit length (2D:4D) tends to be lower in males compared to females“ (Manning, 2002a, S. xiii). Männer neigen im Vergleich zu Frauen zu einem niedrigeren 2D:4D-Verhältnis. Das bedeutet, dass Männer, verglichen mit Frauen, im Durchschnitt einen längeren Ringfinger als Zeigefinger aufweisen (Manning, 2002a, S. xiii; siehe auch Fink, Neave, Laughton & Manning, 2006; Manning, 2002b, 2008; Millet & Dewitte, 2006).

Bei Frauen in England wurde festgestellt, dass beide Finger tendenziell gleich lang sind, sodass 2D:4D gegen eins beträgt und bei Männern der vierte Finger länger zu sein erscheint als der zweite Finger. Der Quotient bei Männern ist daher kleiner als eins (Manning, 2002a, S. 3).

Dieser Ansatz untersucht den Zusammenhang zwischen dem Verhältnis der Längen von Zeigefinger und Ringfinger (Digit Ratio) und durch verschiedene Geschlechtshormone beeinflusste Eigenschaften wie unter anderem Handpräferenz, Attraktivität, Aggression, Autismus, Depression, Sportlichkeit, Persönlichkeit, Herzinfarkt und Brustkrebs, Infektionskrankheiten und sexuelle Attraktivität (Manning, 2002a, 2008).

Manning (2002a) und Malas, Dogan, Evcil und Desdicioglu (2006) finden, dass am Ende der 14. Schwangerschaftswoche beziehungsweise am Ende des ersten Trisemesters die relative Länge der Finger fixiert wird. Pränatale Testosteron- und Östrogenkonzentrationen können unter anderem ein Korrelat für die Ausdifferenzierung und das Wachstum der Finger sein. Das Steroidhormonniveau könnte ein Indikator während einer wichtigen Periode der Entwicklung des Gehirns, der Bildung des Herzens, der Schlagadern und des Brustkorbes sein (Manning, 2002a, S. xiv). Falter, Arroyo und Davis (2006) zeigen in einer Studie, dass der Faktor Geschlecht mit Testosteron korreliert und dass 2D:4D mit Testosteron korreliert.

Studien belegen, dass das Wachstum und die Gestaltung der Finger und der Genitalien von den Hoxa- und Hoxd-Genen gesteuert werden (Kondo,

Zákány, Innis, & Doboule, 1997; siehe auch Manning, 2002a; Manning, Barley, Walton, Lewis-Jones, Trivers, Singh et al., 2000).

Ultraschalluntersuchungen ergeben detaillierte Informationen über die intrauterine Entwicklung der fötalen Extremitäten, insbesondere der Hände und Finger. Der Großteil der männlichen Föten weist einen längeren Ringfinger als Zeigefinger auf (Malas et al., 2006, S. 474). Dies würde einen Rückschluss auf den hormonellen Haushalt im Mutterleib ermöglichen. Ergebnisse der Untersuchung von Malas et al. (2006) zeigen, dass das 2D:4D verstärkt während pränatalen und postnatalen (bei Neugeborenen) Perioden wächst (Malas et al., 2006, S. 475). Dies würde bedeuten, dass das Grundverhältnis während der Schwangerschaft durch den Einfluss der Hormone in eine Richtung festgelegt wird.

Laut Manning (2002a) stellt Testosteron einen prägnanten Faktor für die Entwicklung von 2D:4D dar. Nun ergibt sich die Frage, inwieweit Testosteron und 2D:4D mit der beruflichen Tätigkeit der Feuerwehrmänner in Verbindung stehen.

James McBride Dabbs und Mary Godwin Dabbs (2000) beschäftigen sich mit Zusammenhängen von Testosteron und Persönlichkeitseigenschaften, Geschlechtsunterschieden und Kommunikation. Unter anderem wird beschrieben, dass Feuerwehrmänner und -frauen ihre Karriere wählen, um anderen zu helfen und Gefahren ihrerseits in Kauf zu nehmen. Es wird eine Studie von Fannin beschrieben, welche den Zusammenhang altruistischer Helden, in jenem Fall Feuerwehrmänner, und Testosteron analysiert. Mittels Speichelprobe wurde der Testosteronspiegel gemessen und mit Persönlichkeitsfragebögen in Zusammenhang gebracht. Die Ergebnisse zeigen, dass Feuerwehrmänner tendenziell höhere Ausprägungen in der Tätigkeit selbst als in der Kommunikation aufweisen. Personen mit einer solch hohen Ausprägung und dem Willen Situationen zu meistern, zeigten Tendenzen, sich selbst zu schützen, selbst bestimmd und mitteilungsfähig aufzutreten. Die Erledigung der beruflichen Tätigkeit ist zumindest so wichtig, wie anderen zu helfen. Für Feuerwehrmänner stellt Motivation einen wichtigen Faktor dar, aber jener ist nicht genug. Motivation mit Testosteron in Verbindung gesetzt, hilft die Motivation in Aktion umzusetzen (Dabbs & Dabbs, 2000, S. 178). Zusätzlich beschreiben Dabbs und Dabbs (2000), dass Fannin während Einsätzen im Fahrzeug mitfuhr und sowie vor als auch nach dem Einsatz Speichelproben der Feuerwehrmänner entnahm. Die Auswertung jener Proben ergab, dass der Testosteronspiegel zum Einsatzort einen Anstieg aufwies und dass der Testosteronspiegel am Rückweg zur Wache deutlich abfiel.

Fannin und Dabbs (2003) haben in einer weiteren Studie in den USA herausgefunden, dass Testosteron mit Furchtlosigkeit, beruflicher Tätigkeit und Gewissenhaftigkeit interagiert. Die Verrichtung der Tätigkeit als Feuerwehrmann

korrelierte mit Furchtlosigkeit, beruflicher Tätigkeit, Extraversion und weniger stark mit Kommunikation und Offenheit.

4.2 Studien zum Fingerlängenverhältnis und Sensation Seeking

Im folgenden Kapitel werden Studien dargelegt, welche den momentanen Stand der Forschung repräsentieren, bisherige Ergebnisse in diesen Bereichen aufzeigen und mit der vorliegenden Arbeit in Verbindung stehen.

Austin, Manning, McInroy und Mathews (2002) beschäftigen sich mit Zusammenhängen von Persönlichkeitstests, unter anderem Sensation Seeking und Digit Ratio. Es wurde festgestellt, dass Männer statistisch signifikant höhere Werte in Gesamtscore (SSG) und in allen Subskalen der SSS-Form V (siehe Tabelle 5) aufzeigen, lediglich die Skala ES stellt eine Ausnahme dar. Hier nähern sich die Werte von Männern und Frauen an.

Tabelle 5: Geschlechtsunterschiede

Skala	Männer		Frauen		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>MS</i>	<i>SD</i>	<i>MS</i>	<i>SD</i>		
TAS	6.35	2.43	5.58	2.43	2.00	0.05
DIS	6.15	2.40	4.65	2.04	0.30	0.76
ES	5.90	2.04	5.80	2.00	4.25	<0.001
BS	3.77	1.89	2.97	1.68	2.89	0.004
SSG	22.08	5.63	18.91	5.24	3.62	<0.001

Anmerkung: Austin et al., 2002, S. 1119

Wie erwartet, stellten sich statistisch signifikant negative Korrelationen zwischen allen Subskalen der SSS-Form V sowie der SSG und 2D:4D bei Frauen ein, bei Männern fiel lediglich die Korrelation zwischen 2D:4D und der BS-Subskala negativ aus (BS: $r = -0.16$, $p < .05$, zweiseitig), alle anderen Subskalen ergaben eine positive Korrelation (TAS: $r = 0.08$ ($p = 0.50$); ES: $r = 0.21$ ($p = 0.06$); DIS: $r = 0.04$ ($p = 0.75$); SSG: $r = 0.08$ ($p = 0.49$)).

Fink et al. (2006) bestätigen in einer Studie die Ergebnisse von Austin et al. (2002). Weiters berichten die Autoren, dass niedriges 2D:4D auf einen höheren Testosteronlevel im Uterus zurückzuführen ist und es wird vermutet, dass jener Effekt des Testosterons die Entwicklung einer charakteristischen Sensation Seeking Persönlichkeit des Mannes beeinflusst. Die Ergebnisse zeigen, dass Männer einen statistisch signifikant höheren Score als Frauen in Bezug auf den Gesamtscore und alle Subskalen der Form V außer der Subskala ES aufweisen.

Tabelle 6: Partielle Korrelationen: 2D:4D und Sensation Seeking Scores

Skala	2D:4D bei Männer	
	rechts	links
TAS	-.017	-.047
ES	-.152	-.115
DIS	-.139	-.127
BS	-.203*	-.296*
TOTAL	-.194*	-.197*

Anmerkung: * $p < .05$, zweiseitig (Fink et al., 2006, S. 1258).

Das Fingerlängenverhältnis bei Männern der rechten und linken Hand korrelierte statistisch signifikant negativ mit der Subskala BS und dem SS-Gesamtscore (siehe Tabelle 6). Die Nationalitäten wurden in jener Korrelation herauspartialisiert. TAS, ES und DIS korrelieren zwar negativ mit der rechten und linken Hand, erreichen aber keine statistische Signifikanz. Dies würde bedeuten, je femininer das Fingerverhältnis, desto weniger besteht die Tendenz nach Abneigung gegen Wiederholungen und Routine.

Weiters sprechen Hampson, Ellis und Tenk (2008) von der Wichtigkeit der Reliabilität, welche sie in ihrer Studie mit einem Cronbach Alpha von .63 angeben und damit aufzeigen, dass die erwartete Reliabilität ein Indikator für den androgenen Effekt darstellt. Zusätzlich wurde in dieser Studie festgestellt, dass die Korrelation zwischen 2D:4D und der Gesamtskala mit $r(82) = -.22$, $p = .049$ (95 % C.I. = -0.41 bis -0.01) eine statistische Signifikanz ergab. Das heißt, dass ein niedriges 2D:4D mit hohem Sensation Seeking zusammenhängt. Es zeigte sich, dass die Subskala TAS mit dem 2D:4D der rechten Hand mit $r(83) = -.20$, $p = .064$ negativ korreliert ist.

5. Die Wiener Berufsfeuerwehr

Die Einrichtung der Feuerwehr ist seit mehr als drei Jahrhunderten ein unverzichtbarer Bestandteil des Gemeindewesens. Seit der Gründung der ersten Feuerwehr in Wien im Jahre 1686 hat sich vieles verändert, sowohl im Berufsbild als auch im Arbeitsumfang. Während zu Beginn des Berufsfeuerwehrwesens die klassische Brandbekämpfung die zentrale Aufgabe war, müssen Wiens Feuerwehrmänner und -frauen heute über erhebliches Fachwissen verfügen. Dazu zählen Kenntnisse in Chemie, Maschinentechnik, Ökologie, Umweltschutz, Erste Hilfe bei Bergung von Unfallopfern und vieles mehr. Die Wiener Feuerwehr ist heute ein hoch spezialisierter Fachbetrieb, dessen Leistungen im internationalen Vergleich Maßstäbe setzt (Markl, 2007, S. 1). Um dieses hohe Niveau halten zu können, müssen mehrere Voraussetzungen erfüllt werden: Permanente Weiterbildung, Schulungen und körperliche Fitness. Die Ausstattung der Wiener Feuerwehr mit moderner Ausrüstung, um die vielseitigen Aufgaben entsprechend bewältigen zu können, ist von großer Bedeutung (Markl, 2003, S. 3)

Die Feuerwehr der Stadt Wien ist ein Teil der Wiener Stadtverwaltung und trägt den Namen **Magistratsabteilung 68 - Feuerwehr und Katastrophenschutz**. Der aktuelle Mannschaftsstand beträgt rund 1700 Mann. Das Schutzbereich ist 415 km² groß und hat eine Nord-Süd-Erstreckung von 27 km. In Wien leben derzeit ca. 1.9 Millionen Menschen (Markl, 2007, S. 8).

5.1 Organisation

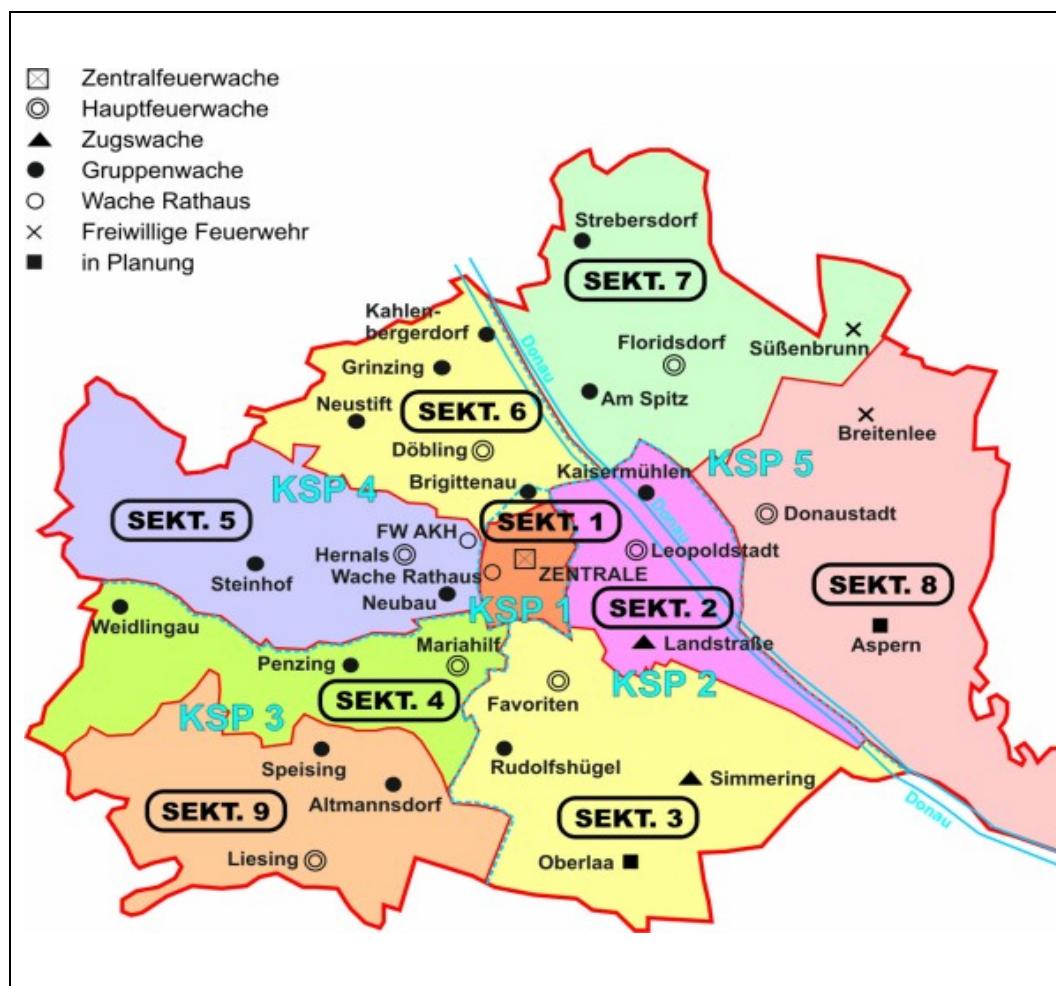
Die Aufgaben der Wiener Berufsfeuerwehr sind im Wiener Feuerwehrgesetz und im Wiener Katastrophenhilfegesetz definiert und beinhalten die Brandbekämpfung, die Rettung und Bergung von Menschen, die Hilfeleistung bei öffentlichen Notständen und den Katastropheneinsatz (vgl. Quelle: <http://www.firefighter.at>).

Der Dienst auf den Feuerwachen setzt sich aus der Einsatztätigkeit, dem Innendienst, Unterricht (Aus- und Fortbildung), Übungsdienst, Sport und Bereitschaftsdienst zusammen. Von einem Feuerwehrmann werden Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit und Einsatzwille erwartet. Außerdem soll er sich in die Wachgemeinschaft einfügen können, dies setzt kameradschaftliches Verhalten voraus. Wie jeder Beamte, muss sich der Feuerwehrmann mit vollem Einsatz seinem Beruf widmen. Vertrauenswürdiges Verhalten innerhalb und außerhalb der Dienststelle ist ebenso Pflicht wie die Befolgung dienstlicher Anordnungen (F. Perner, persönliches Gespräch, 12. Dezember, 2004).

Einen 24-stündigen Wechseldienst versieht jeder Feuerwehrbeamte (außer Kanzlei- und Werkstättenpersonal). Die Mannschaft teilt sich in zwei Dienstgruppen (Gruppe A und B). Um 7:25 Uhr ist Dienstantritt und das Dienstende am nächsten Tag zur selben Zeit. Rund um die Uhr sind ca. 480 Mann im Dienst und versehen in den 25 über Wien verteilten Feuerwachen ihre Arbeit (vgl. Markl, 2007, S. 8).

Das Schutzgebiet lässt sich in neun *Brandschutzsektionen* und fünf *Katastrophensprengel* aufteilen (siehe Abbildung 4). Zu jeder Brandschutzsektion gehören eine Hauptfeuerwache sowie verschiedene Nebenwachen. Die Unterscheidung der Wachen ergibt sich aufgrund der Besetzung mit Fahrzeugen und Mannschaften.

Abbildung 4: Brandschutzgebiete und Katastrophensprengel



Anmerkung: Quelle: <http://www.firefighter.at>

In die Zentrale (*die wichtigste Hauptfeuerwache*) gehen alle Notrufe ein. Hier befindet sich die Zentrale des Nachrichtendienstes, welcher die Alarmierung

auf die entsprechenden Wachen zuteilt, Kontakt zu allen Fahrzeugen während der Einsatztätigkeit hält und die Funkstelle darstellt. Die Zentrale wird von zwei Löschbereitschaften besetzt. Eine Löschbereitschaft besteht aus einem Kommandofahrzeug, drei Löschfahrzeugen - Universallöscherfahrzeug, zwei Rüstlöschfahrzeugen - und aus einer 30 Meter ausfahrbaren Drehleiter. Hier versehen rund 80 Mann bzw. Frauen täglich ihren Dienst (M. Wieninger, persönliches Gespräch, 23. April, 2008).

Eine *Hauptfeuerwache* ist grundsätzlich mit einer Löschbereitschaft besetzt. Zusätzlich sind Sonderfahrzeuge wie Kranfahrzeug, Teleskopmastbühne, Großtankfahrzeug, Wechselladerfahrzeug auf diesen Wachen stationiert.

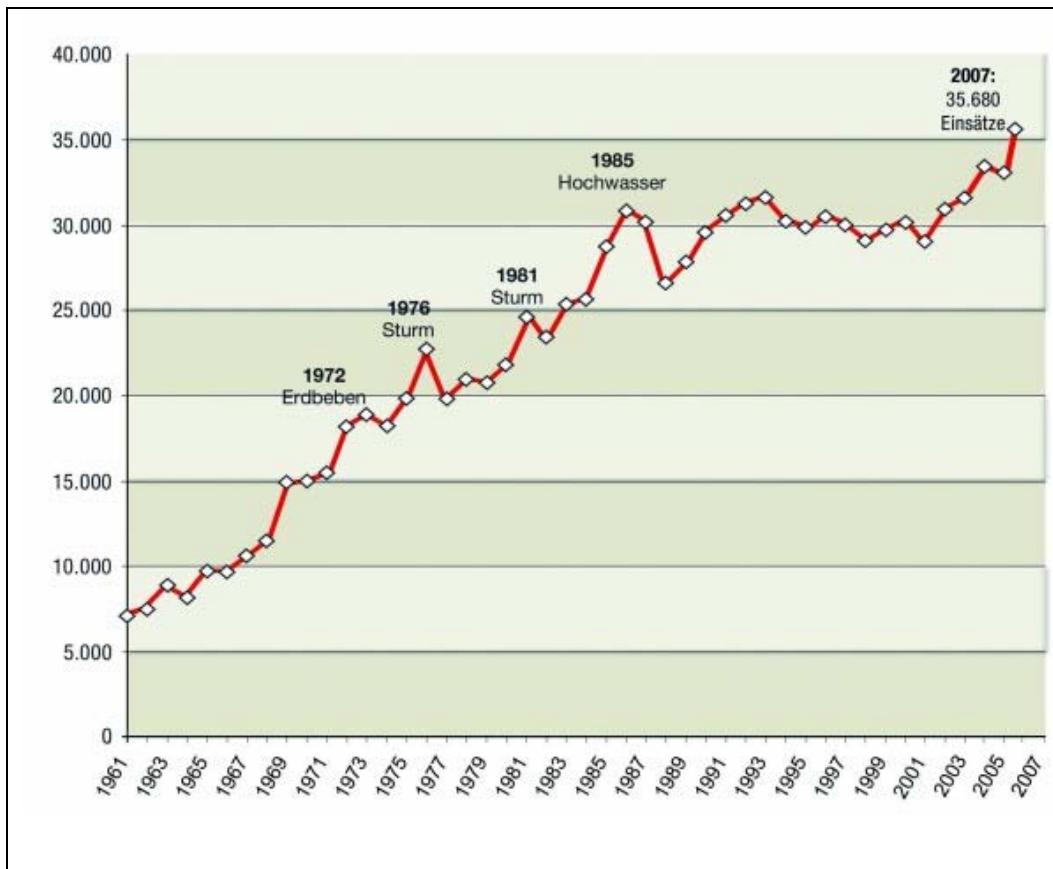
Die nächst-kleinere Wacheeinheit stellt die *Zugswache* dar. Diese Wache ist mit zwei Löschfahrzeugen besetzt, zusätzlich können hier diverse Sonderfahrzeuge bereit stehen.

Die kleinste Wacheform stellt die *Gruppenwache* dar. Hier ist ein Löschfahrzeug – in der Regel ein Rüstlöschfahrzeug stationiert.

Die Wachen sind so über das Stadtgebiet verteilt, dass das erste Einsatzfahrzeug spätestens fünf Minuten nach dem Alarm die Einsatzstelle erreichen kann. Neben den Wachen der Berufsfeuerwehr gibt es zwei Freiwillige Feuerwehren im Bereich Süßenbrunn und Breitenlee sowie 56 Betriebsfeuerwehren. Im Notfall stehen 47 Löschgruppen, 12 Drehleitern, 11 Kommandofahrzeuge, 4 Großtankfahrzeuge, 3 Kranfahrzeuge, 20 Wechselaufbauten und eine Vielzahl von Sonderfahrzeugen (Imker-, Taucher-, Rauchfangkehrer-, Umweltschutzfahrzeug und die Schifffahrt) 24 Stunden im Dienst. Für Katastrophenfälle steht eine Betriebsreserve zur Verfügung, so dass die Anzahl der Löschgruppen im Bedarfsfall nahezu verdoppelt werden kann (Markl, 2007, S. 8).

5.2 Einsatzentwicklung

Im Jahr 2007 wurden von der Wiener Berufsfeuerwehr 35.680 Einsätze durchgeführt, das ergibt einen Schnitt von ca. 97 Einsätzen pro 24 Stunden. Das bedeutet, dass alle 15 Minuten zu jeder Tages- und Nachtzeit ein Feuerwehreinsatz erforderlich war. Für jede Intervention wird eine Einsatznummer vergeben, unabhängig von der Anzahl der tatsächlich eingesetzten Fahrzeuge. Die Entwicklung der Einsatzzahlen über einen Zeitraum von 1961 bis 2007 ist aus dem folgenden Diagramm ersichtlich.

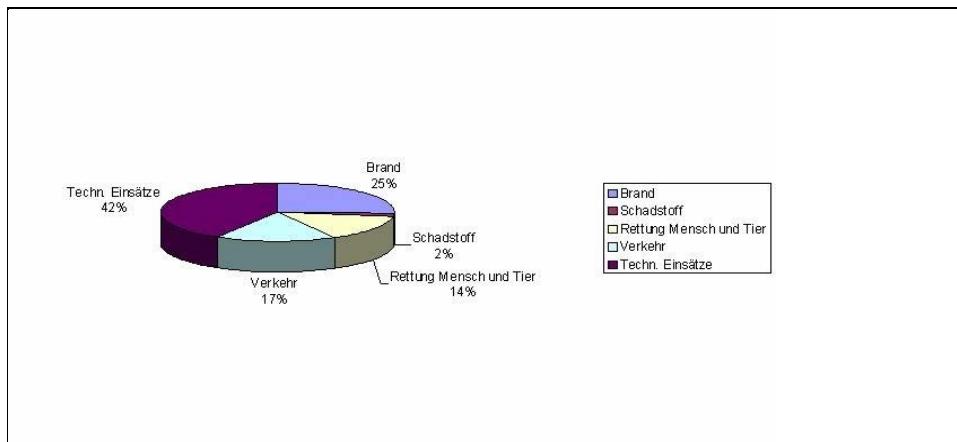
Abbildung 5: Einsatzverteilung

Anmerkung: Quelle: <http://www.firefighter.at>

Die Spitzen im Diagramm (siehe Abbildung 5) sind jeweils auf Naturkatastrophen zurückzuführen. Im Jahr 2007 ergaben sich die Zuwachsraten aus dem gestiegenen Verkehrsaufkommen, woraus vermehrt technischen Einsätzen resultieren. Die Anzahl der Brandeinsätze ist leicht rückläufig. Der Grund dafür ist in der nachhaltigen Umsetzung des vorbeugenden Brandschutzes durch Feuerwehr und Fachabteilungen zu sehen (vgl. Quelle: <http://www.firefighter.at>).

5.3 Einsatzverteilung

Von den insgesamt 35.680 Einsätzen im Jahr 2007 gliedern sich die Einsätze der Berufsfeuerwehr in 42% technische Einsätze, 25% Brandeinsätze, 17% Verkehr, 14% Rettung von Mensch und Tier und 2% Schadstoffeinsätze (siehe Abbildung 6).

Abbildung 6: Einsatzverteilung für das Jahr 2007

Anmerkung: Quelle: <http://www.firefighter.at>

Zu Brändeinsätzen zählen beispielsweise Zimmerbrände, Geschäftsbrände und Dachbrände, oder Auslösungen von automatischen Brandmeldeanlagen, zum Beispiel durch Mistkübelbrände. Technische Einsätze betreffen beispielsweise Verkehrsunfälle, Wohnungsöffnungen, Hilfeleistungen für Personen in psychischer oder physischer Zwangslage oder Leichenbergungen.

5.4 Aufnahmebedingungen und Ausbildung

Im folgenden Kapitel erfolgt die Darstellung der Karrieremöglichkeiten eines Feuerwehrmannes von den Kriterien der Einstellung bis zur Entscheidung, in welcher Sparte der Feuerwehrmann die Dienstjahre bis zur Pensionierung tätig sein wird. Zum besseren Verständnis der Karrierelaufbahn wird auf Abbildung 8 verwiesen.

Der Dienst bei der Berufsfeuerwehr erfordert eine hochqualifizierte Aus- und Fortbildung und Maßnahmen, die zur Organisation und Systemerhaltung erforderlich sind. Ein hohes Maß an Einfühlungsvermögen, Teamgeist, Zuverlässigkeit und Einsatzwillen ist notwendig, welches weit über das Erfordernis anderer Berufe hinausgeht. Um die Aufgaben dieses Berufes erfüllen zu können, müssen vor der Aufnahme eine Reihe von Einstellungskriterien erbrachte werden:

- Eintrittsalter 20 bis 26. Lebensjahr
- EU-Staatsangehörigkeit
- Ehrenhaftes Vorleben
- Abgeschlossene Berufsausbildung mit Bevorzugung handwerklich ausgebildeter BewerberInnen

- Psychische und physische Eignung
- Praktisch-technisches Verständnis
- Schwimmprüfung nach den Richtlinien der österreichischen Wasserrettungen
- Körperlicher Eignungstest
- Gesundheitliches Eignungsprofil für den Einsatzdienst (M. Wieninger, persönliches Gespräch, 23. April 2007)

Nach den Aufnahmeprüfungen erhalten die angehenden Wiener Berufsfeuerwehrmänner eine spezielle Ausbildung, um ihren Dienst zum Wohle der Stadt Wien ordnungsgemäß vollziehen zu können. Diese Ausbildung ist in verschiedene Stufen unterteilt, welche von der bereits zur Verfügung stehenden Ausbildung abhängt. Beispielsweise kann eine Offizierslaufbahn ausnahmslos nur von Personen mit Matura eingeschlagen werden.

Abbildung 7: Reihenfolge der Berufsausbildung



Vorerst absolvieren die Feuerwehrmänner einen 100tägigen Intensivkurs. Dies stellt die Grundausbildung dar. Daraufhin erfolgen eine mehrjährige Ausbildung durch die Absolvierung weiterer Spezifizierungskurse wie den Branddienstkurs, Schadstoffkurs und der Kurs für den technischen Hilfsdienst. Anschließend

muss sich der Feuerwehrmann für eine Dienstsparte (Branddienst, Fahr- und Maschinendienst oder Nachrichtendienst) entscheiden, in welcher er bis zur Pensionierung tätig sein wird. Hierfür gilt es, die jeweilige Chargenschule zu absolvieren. Jeder Ausbildungskurs ist mit einer oder mehreren Prüfungen verbunden. Mit steigender Verantwortung und weiterführenden Schulungen kann folgende Laufbahn durchlaufen werden: Jungmann, Feuerwehrmann, Oberfeuerwehrmann, Löschmeister, Brandmeister, Oberbrandmeister, Hauptbrandmeister, Inspektionshauptbrandmeister.

EMPIRISCHER TEIL

6. Untersuchungsziel und Fragestellungen

Diese Studie dient zur testtheoretischen Analyse der Sensation Seeking Skala Form V und überprüft Zusammenhänge von Sensation Seeking und Beziehungsqualität, beruflichem Commitment und dem Fingerlängenverhältnis. Die Ergebnisse werden anhand der entsprechenden Ausführungen des Theorieteils und den vorliegenden Ergebnisse interpretiert und diskutiert.

Die Erhebung der Daten erfolgte anhand von 152 Personen der Wiener Berufsfeuerwehr mit Hilfe eines mehrteiligen Fragebogens, welcher im Kapitel 6.2 eingehend beschrieben wird. Schwarz-Weiß-Scans dienten zur Erfassung der Handflächen beider Hände der Versuchspersonen. Die Fingerlängen ließen sich mit der Messung eines Digital Calipers ermitteln. Die Division des zweiten und des vierten Fingers stellt das Fingerverhältnis dar. Die Beziehungsqualität wurde mit der Dyadic Adjustment Scale und dem Investmentmodell erhoben, letztgenanntes diente ebenso zur Erfassung des Commitments in der Organisation Berufsfeuerwehr. Mit Hilfe des Datenauswertungsprogrammes SPSS Version 15 wurde die Datenanalyse unter Windows vorgenommen.

6.1 Hypothesen

Folgende Hypothesen werden aufgestellt:

- H1.1: Es gibt einen negativen Zusammenhang zwischen Sensation Seeking und Beziehungsqualität.
- H1.2: Es gibt einen negativen Zusammenhang zwischen Sensation Seeking und beruflichem Commitment.

Aus der Literatur lassen sich folgende Hypothesen herleiten:

- H1.3: Es gibt einen negativen Zusammenhang zwischen Sensation Seeking und dem Fingerlängenverhältnis.
- H1.4: Feuerwehrmänner zeigen niedrige Werte bezüglich der Sensation Seeking Skala.

Nach Überprüfung der Voraussetzungen der Verfahren und der Analyse der Reliabilität werden die ersten vier Hypothesen bei einem einheitlichen Signifikanzniveau von 5% mittels Korrelationsanalysen und deskriptiven Analysen einseitig dargestellt. Ebenso erfolgte eine Faktorenanalyse der Sensation Seeking Skala V, um sowohl den testtheoretischen Aufbau als auch die Stärken und Schwächen der Skala zu überprüfen.

Weiters ergeben sich folgende Unterhypothesen:

- H2.1: Es gibt einen Zusammenhang zwischen partnerschaftlichem und beruflichem Commitment.
- H2.2: Die Zufriedenheit in der Partnerschaft ist hoch, wenn die Investitionen hoch und die zur Verfügung stehenden Alternativen niedrig sind.

Korrelationsanalysen werden zur Untersuchung jener Hypothesen herangezogen. Als Validierungsversuch des Investmentmodells wird der Gesamtscore der Dyadic Adjustment Scale herangezogen, da die letztgenannte Skala laut Grau (2003) das älteste Instrument zur Messung von Beziehungsqualität ist und die Kriteriumsvalidität mit Hilfe eines Außenkriteriums bestimmt werden kann. Rusbult et al. (1998) zeigen hierfür bereits Ergebnisse auf, inwieweit das Investmentmodell die Beziehungsqualität wirklich zu messen vorgibt (siehe Kapitel 2.1.2).

6.2 Erhebungsinstrumente

Für diese Untersuchung wurde ein Fragebogen erstellt, welcher sich inhaltlich in sieben Teile gliedert:

- I. Bei den soziodemographischen Daten handelt sich um Parameter, die die Person, deren Umfeld und Herkunfts familie beschreiben wie beispielsweise Geschlecht, Alter, Größe, Gewicht, Ausbildung, Familienstand, Nationalität der Mutter, des Vaters, etc (siehe Anhang 1).
- II. Als Hintergrundinformationen zur beruflichen Tätigkeit des Feuerwehrmannes dienten unterschiedliche Items. Einerseits wurden Items aus der Dissertation von Fjelstad (1978) verwendet und von der Autorin aus dem Englischen ins Deutsche übersetzt. Dieser Fragebogenteil setzt sich aus dem Zugehörigkeitsgefühl und Situationen und Verhaltensweisen, welche beunruhigen oder belasten könnten, zusammen. Der erste Teil, das Zugehörigkeitsgefühl, wurde mittels fünfstufiger Ratingskala (siehe Anhang 2) eingeschätzt wie beispielsweise das Item „Ich bin stolz bei der Feuerwehr zu arbeiten“. Situationen und Verhaltensweisen, welche beunruhigen oder belasten könnten, stellen den zweiten Teil dar und beruhen auf einer fünfstufigen Ratingskala (siehe Anhang 2), zum Beispiel „Gefahren bei der Arbeit als Feuerwehrmann“. Weiters zeigen zwei Fragen auf, ob der Feuerwehrmann einen Nebenberuf ausübt und inwieweit die Partnerin

berufstätig ist. Andererseits wurden spezielle Items in Anlehnung an Gespräche mit Feuerwehrmännern (Dank an dieser Stelle an Herrn Martin Wieninger, Löschmeister und seit 11 Jahren im Dienst der Berufsfeuerwehr) entworfen, die positive und negative Auswirkungen des Berufes auf die Partnerschaft abfragen und ob eine regelmäßige psychologische Betreuung (Debriefing) erwünscht wäre (siehe Anhang 2).

- III. Eine Revision der **Dyadic Adjustment Scale (RDAS)** erfasst die Beziehungsqualität (siehe Anhang 3). Diese Skala besteht aus 14 Items, die großteils auf einer sechsstufigen Ratingskala zu beantworten waren und nach Art der Fragen differierten. Die RDAS erhebt die Einstellung zur Partnerschaft und umfasst die Subskalen Übereinstimmung, Zufriedenheit und Kohäsion. Das Konstrukt der Dyadic Adjustment Scale von Spanier (1976) wurde in Kapitel 2.1.2 dargestellt.

Busby, Christensen, Crane und Larson (1995) ermittelten in einer Studie Reliabilitäten der Revidierten Dyadic Adjustment Skala mit einem Cronbach Alpha von .81 für Übereinstimmung, .85 für Zufriedenheit, .80 für Kohäsion und .90 für die Gesamtskala.

- IV. Zur Erfassung des Commitment in der Beziehung diente der **Commitmentfragebogen** von Rusbult (1983, 1998), welcher von der Verfasserin aus dem Englischen ins Deutsche übersetzt wurde (siehe Anhang 4). Der Fragebogen besteht aus 37 Items und ist folgendermaßen aufgebaut: Je fünf detaillierte Fragen, sogenannte Warm-up-Fragen, stehen jeweils zu Beginn der darauf folgenden global formulierten Fragen zur Zufriedenheit, den Investitionen und den Alternativen. Das Commitment lässt sich mit sieben globalen Fragen erheben (Rusbult et al., 1998) Die Antwortformate bestehen aus je neunstufigen Ratingskalen.
- V. Das berufliche Commitment wurde mit Hilfe des **Commitmentfragebogen für Organisationen** nach Rusbult und Farrell (1983) erhoben und von der Autorin aus dem Englischen in das Deutsche übersetzt. Insgesamt besteht der Fragebogen aus 22 Fragen und umfasst die Bereiche: Belohnung und Kosten (6 Fragen), Alternativen (3 Fragen), Investitionen (3 Fragen), Zufriedenheit (5 Fragen) und fünf globalen Items. Die Antworten waren auf selbiger neunstufiger Ratingskala wie in Teil IV einzutragen (siehe Anhang 5).
- VI. Zur Messung des Sensation Seeking wurde die deutschsprachige Version der **Sensation Seeking Skala Form V** von Beauducel et al. (2003) in den Fragebogen aufgenommen. Das Antwortformat wurde auf eine 6-stufige

Likert-Form verändert. Es waren die Gegensatzpaare von "stimme völlig zu" bis "stimme eher zu" anzukreuzen (siehe Anhang 6).

Um einer Beeinflussung der Auswertung vorzubeugen, wurde im Teil V das Item 17 (siehe Anhang 5) von der Auswertung ausgeschlossen, da es nicht der neunstufigen Skala entspricht, sondern ein freies Antwortformat besitzt.

6.3 Untersuchungsdesign

6.3.1 Datenerhebung

Die Datenerhebung erfolgte in mehreren Schritten. Grundsätzlich wurde vorerst die Erlaubnis der Durchführung dieser Studie mit Herrn Dipl.-Ing. Dr. F. Perner (Dank an dieser Stelle), Branddirektor und Vorstand der Wiener Berufsfeuerwehr besprochen, welcher gleichzeitig die Involvierung der Gewerkschaft der Wiener Berufsfeuerwehr als Unterstützung an die Seite der Autorin orderte (Dank an dieser Stelle an Herrn Hans Pfaffelmayer und Team).

Alle 25 Wachen wurden mittels zufälliger Auswahl (Randomisierung) ermittelt. Jene sind anhand der Tabelle 6 ersichtlich. Insgesamt hätten zirka 434 Personen während der Dienstzeit zur Verfügung stehen können.

Tabelle 7: Untersuchungsorte, Mannschafts- und Fahrzeugbesetzung

Wachen	Fahrzeuge/Stückzahl	Anzahl der Mannschaft/Gruppe
Zentrale	25	80
<u>Hauptfeuerwachen:</u>		
Landstraße	5	17
Mariahilf	8	31
Floridsdorf	11	43
Donaustadt	6	28
<u>Gruppenwachen:</u>		
Penzing	1	6
Strebersdorf	1	6
Neustift	1	6
		Gesamt: 217
		Total: 434 (A- & B-Gruppe)

Alle Wachen wurden sowohl mittels Fax von der Dienststellenaufsicht und per Telefon zwei Tage vor Eintreffen der Autorin auf der Wache über die Durchführung der Studie informiert.

Die Wachen wurden samstags von 7:00 Uhr bis 11:00 Uhr im Zeitraum von Juli bis November 2007, jeweils an einem A- und einem B-Gruppentag aufgesucht. Bei Dienstantritt um 7:25 Uhr erhielten alle Feuerwehrmänner dieselbe

mündliche Information (siehe Anhang 7) über den Ablauf, Hintergrund, Durchführung und Ort der Studie. Ein Belohnungssystem sollte zur Teilnahme anregen.

Die Vorlage des 13 Seiten umfassenden, standardisierten Fragebogens erfolgte schriftlich, anonym, in kleinen Gruppen und auf freiwilliger Basis. Die individuelle Erhebungsdauer variierte zwischen 30 und 45 Minuten.

Ein Laptop und ein Scanner dienten zur raschen Erfassung des 2D:4D mittels Handflächenscans beider Hände jedes Probanden.

6.3.2 Messung des Fingerlängenverhältnis

Durch Schwarz-Weiß-Scans der Handflächen beider Hände der Probanden erfolgte die 2D:4D-Erfassung mit anschließender Messung des Ausdruckes mit einem Digital Caliper. Direkt an der Handinnenfläche beider Hände wurde von der Basisfalte am Fingeransatz bis zur Fingerspitze die Fingerlänge des Index- und Ringfingers gemessen. Die Division der Länge des zweiten durch die Länge des vierten Fingers ergab das Fingerlängenverhältnis.

Ein Kollege (Dank an dieser Stelle an Stud.-Ass. Stefan G. Dressler, Institut für Psychologische Grundlagenforschung) nahm die Erstmessung mittels Digital Caliper vor und die Autorin die Zweitmessung. Die Messgenauigkeit wurde mittels Intraklassenkorrelation (ICC) überprüft. Die Intraklassenkorrelation ist ein Übereinstimmungsmaß, das als Reliabilität der Messungen eines beliebigen Beobachters zu interpretieren ist (Bortz und Döring, 2003, S. 275).

Die r_{ICC} -Werte der 2D:4D Messungen waren statistisch signifikant, die in Tabelle 8 ersichtlich sind. Diese Ergebnisse zeigen eine sehr gute Übereinstimmung.

Tabelle 8: Intraklassenkorrelation

Klasse ^a	Korrelation innerhalb der		F-Test mit wahren Wert 0	
	Wert	Freiheitsgrade 1	Freiheitsgrade 2	
2D:4D				
Rechts	.985	199.449	133	266
Links	.984	192.937	133	266
Differenz	.941	49.397	133	266
2D				
Rechts	.995	880.984	133	266
Links	.995	821.542	133	266
4D				
Rechts	.995	886.629	133	266
Links	.996	807.716	133	266

Anmerkung: ^aKorrelationskoeffizient des Typs A innerhalb der Klasse unter Verwendung einer Definition der absoluten Übereinstimmung.

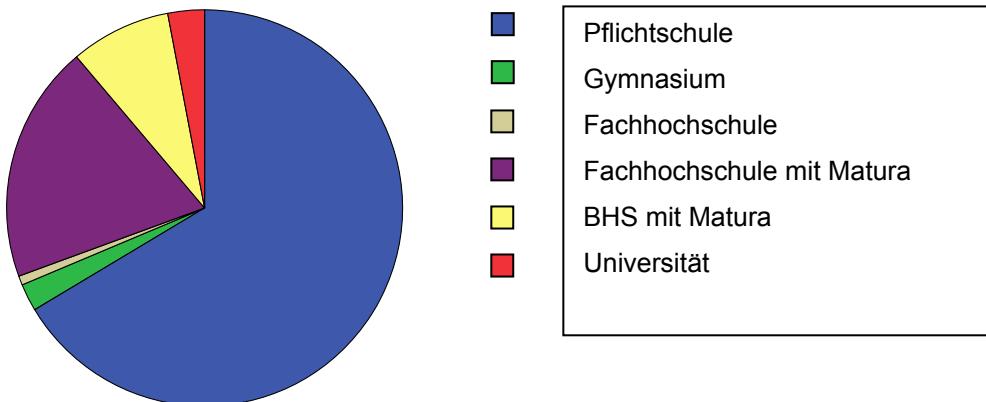
6.4 Beschreibung der Stichprobe

Rund 1.700 Feuerwehrmänner inklusive 3 Frauen versehen derzeit ihren Dienst bei der Berufsfeuerwehr Wien. Es ist ersichtlich, dass jener Berufsstand durch einen fast 100%igen Männeranteil gekennzeichnet ist.

Von 434 Personen haben 152 Feuerwehrmänner an der Studie teilgenommen. Aufgrund mangelnder Repräsentativität des weiblichen Geschlechts (zirka 0.2% der Gesamtpopulation) wurde die einzige weibliche Probandin aus der Stichprobe ausgeschlossen. Ebenso geschah dies mit anderen möglichen Fehlerquellen wie beispielsweise Handscans von Deformationen oder während der Kindheit gebrochenen Fingern und unvollständig ausgefüllten Fragebögen. Die endgültige Stichprobe für die Auswertung stellt nun 134 Probanden dar.

Das Alter der Feuerwehrmänner liegt zwischen 23 und 54 Jahren. Die Altersverteilung der Stichprobe beschreibt der Median (*Mdn*) mit dem Wert von 35 (mit dem Quartilabstand (*QA*) von 16.25), da es sich großteils um jüngere Probanden handelt.

Abbildung 8 zeigt die Art der Ausbildung der Teilnehmer der vorliegenden Untersuchung. Zirka zwei Drittel der Stichprobe (66.4%) absolvierten die Pflichtschule, ein Drittel der Teilnehmer (33.5%) besuchten insgesamt: das Gymnasium (2.2%), die Fachhochschule (0.7%), Fachschule mit Matura (19.4%), Bildende höhere Schule (8.2%) oder die Universität (3.0%).

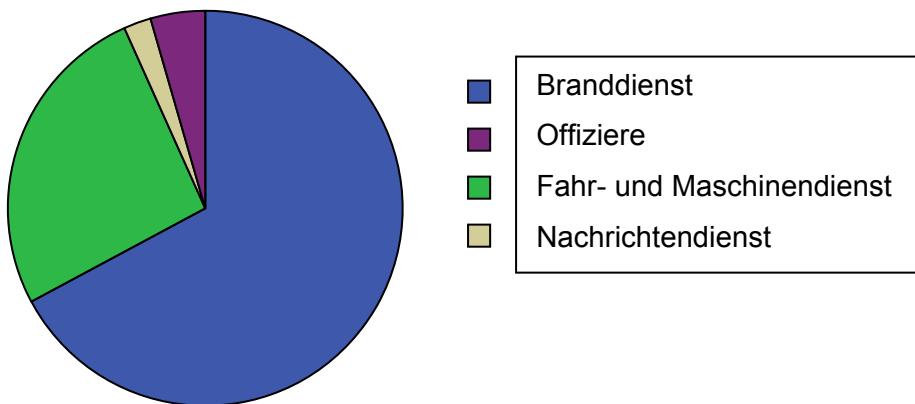
Abbildung 8: Ausbildung

Die berufliche Ausübung vor dem Eintritt in den Dienst der Feuerwehr stellt den sogenannten Professionistenanteil der Mannschaft dar, jener Teil kommt hauptsächlich aus dem Handwerklichen Gewerbe wie zum Beispiel Tischler mit 9%, Mechaniker mit 8.2% und Installateur mit 4.5%.

Die Eintritte in den Dienst der Feuerwehr fanden zwischen 18 und 30 Jahren statt, die häufigsten Eintritte geschahen im Alter von 20 bis 25 Jahren. Durchschnittlich traten die Männer mit 21.99 Jahren ($SD = 2.21$) in den Dienst der Feuerwehr. Da viele Männer sehr jung in den Dienst der Feuerwehr eintreten, beschreibt der Median ($Mdn = 21.00$, $QA = 3.5$) die Stichprobe etwas besser

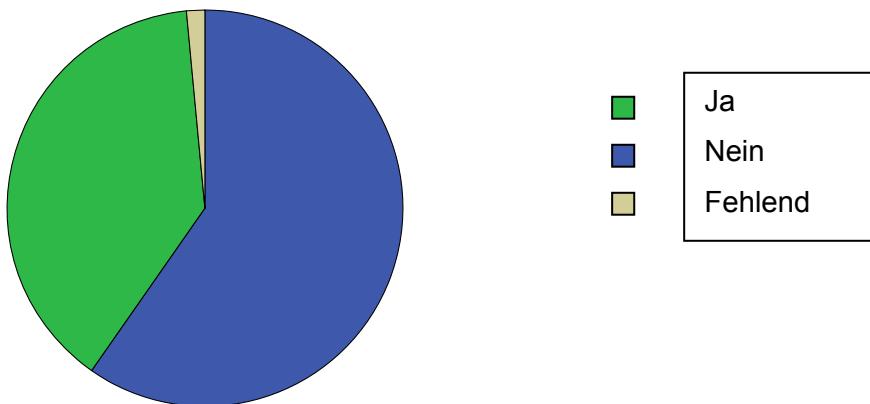
Die bereits versehenen Dienstjahre liegen bei den Untersuchungsteilnehmern durchschnittlich bei 14.58 Jahren ($SD = 9.41$ Jahre).

Anhand der Abbildung 9 ist ersichtlich, wie viele Feuerwehrmänner der jeweiligen Dienstsparte angehören. Die Stichprobe setzt sich zu 67.2% aus Feuerwehrmänner aus dem Branddienst (zirka zwei Drittel), 26.1% aus dem Fahr- und Maschinendienst, 2.2% aus den Nachrichtendienst und 4.5% aus dem Stab der Offiziere zusammen.

Abbildung 9: Dienstparten

Die Dienstgrade verteilen sich auf 4.5% Offiziere, 8.2% Hauptbrandmeister, 13.4% Oberbrandmeister, 20.1% Brandmeister, 6% Löschmeister, 44.8% Oberfeuerwehrmänner und 3% Feuerwehrmänner.

Abbildung 10 zeigt, dass 39.4% der Probanden für die Möglichkeit an der Teilnahme einer kostenlosen, anonymen, regelmäßigen psychologischen Betreuung und 60.6% gegen eine psychologische Betreuung stimmen, bei einem kleinen Teil fehlt die Angabe zu jenem Item.

Abbildung 10: Psychologische Betreuung

Zu den Hintergrundinformationen geben 50.7% der Stichprobe an, sehr stolz zu sein, bei der Feuerwehr arbeiten zu können. Froh über die berufliche Tätigkeit sind 54.5%. Wenn Feuerwehrmänner dieser Stichprobe neue Bekanntschaften schließen, so erzählen nur 3.7% von ihrer beruflichen Tätigkeit, 46% verhalten sich neutral und 15.7% erwähnen ihre Tätigkeit bei der Feuerwehr nicht. Die Männer stimmen am häufigsten zu, manchmal (49.3%) bzw. selten (32.8%) über Gefahren bei der Ausübung der beruflichen Tätigkeit beunruhigt zu

sein. Dass die Partnerin nachts alleine ist, beunruhigt manchmal 32.8% und selten 34.3%. Die 24stündige Dienstzeit beschäftigt die Männer mit 44.8% nie und mit 33.6% selten. Bei dem Item, welches die Aussage betrifft, dass die Arbeitszeiten schlecht mit den Familienbedürfnissen bzw. -aktivitäten zu vereinbaren sind, stimmen 32.2% für manchmal und 31.3% für selten. Die berufliche Tätigkeit als Belastung der Familie sehen 40.3% als selten und 35.1% als manchmal beunruhigend an. Dass die Partnerin viel alleine ist, wird ebenso als selten (mit 40.3%) und manchmal (mit 35.8%) als beunruhigender Grund wahrgenommen. Die Männer geben im Fragebogen am häufigsten an, manchmal (mit 40.3%) beunruhigt zu sein, weil sie zu wenig Zeit mit der Partnerin haben, gleichzeitig wird am häufigsten angegeben, dass sie es nie (61.2%) beschäftigt, zu viel Zeit mit der Partnerin zu haben. Mit 42.5% stimmen die Feuerwehrmänner zu, sich selten mit dienstlichen Problemen zu beschäftigen und dass sie zu gleichen Teilen manchmal (29.9%) und selten (29.9%) das Thema der „Freiunderwirtschaft“ beunruhigt.

Selbst eine nebenberufliche Tätigkeit auszuüben, bestätigen 23.9% der Gesamtstichprobe. Im Gesamten gesehen, arbeiten 8 Personen zusätzlich 10 Tage im Monat. Die Partnerinnen der Feuerwehrmänner sind großteils (88.1%) berufstätig. Die Stundenzahl pro Woche variiert zwischen 9 und 80 Stunden. Am häufigsten arbeiten die Partnerinnen 40 Stunden pro Woche. Die durchschnittliche Arbeitszeit der Partnerinnen ergibt einen Wert von $Mdn = 38.25$ ($QA = 25.75$) pro Woche.

Die Gesamtscheidungsrate der Feuerwehrmänner in jener Studie beträgt 14.9%. Es haben sich aber 69 Untersuchungsteilnehmer (das sind 56%) zumindest einmal von ihren Partnerinnen getrennt.

Dass der 24 Stunden-Dienst positive_Auswirkungen auf die Partnerschaft haben, bejahten 71.6% der Probanden der Stichprobe. Am häufigsten wurde das Item „Wir haben mehr Zeit für uns selbst, Freunde und Verwandte“ mit 52.2% und das Item „Wir können unterschiedlichen Hobbys nachgehen“ mit 40.3% genannt.

Dass der 24 Stunden-Dienst negativen Auswirkungen auf die Partnerschaft haben, stimmten 60.4% der Teilnehmer der Studie zu. Am häufigsten wurden das Item „An Feiertagen sind wir getrennt (Weihnachten, Silvester)“ mit 50.7% und das Item „Wir sehen uns selten“ mit 22.4% angekreuzt. Ob belastende Einsätze negative Auswirkungen auf die Partnerschaft zeigen, verneinten 86.6% der Probanden. Die Weiterbildung hat ebenso keine negative Auswirkung auf die Partnerschaft, da dieses Item die Feuerwehrmänner zu 85.5% verneinten.

7. Testtheoretische Analyse

Zunächst werden die Voraussetzungen der Normalverteilung der Sensation Seeking Skala Form V geprüft und die Reliabilitäten der Subskalen und der Gesamtskala bestimmt. Im Folgenden wird eine testtheoretische Analyse mittels Faktorenanalyse durchgeführt, um zu prüfen, ob die bisherigen Ergebnisse in dieser Studie repliziert werden können. Ein einheitliches zweiseitiges Signifikanzniveau von 5% wird für alle Analysen festgesetzt. Falls Ausnahmen bestehen, wird dies explizit angegeben.

In Kapitel 1.3 wurde bereits auf die psychometrischen Eigenschaften der Sensation Seeking Skala hingewiesen.

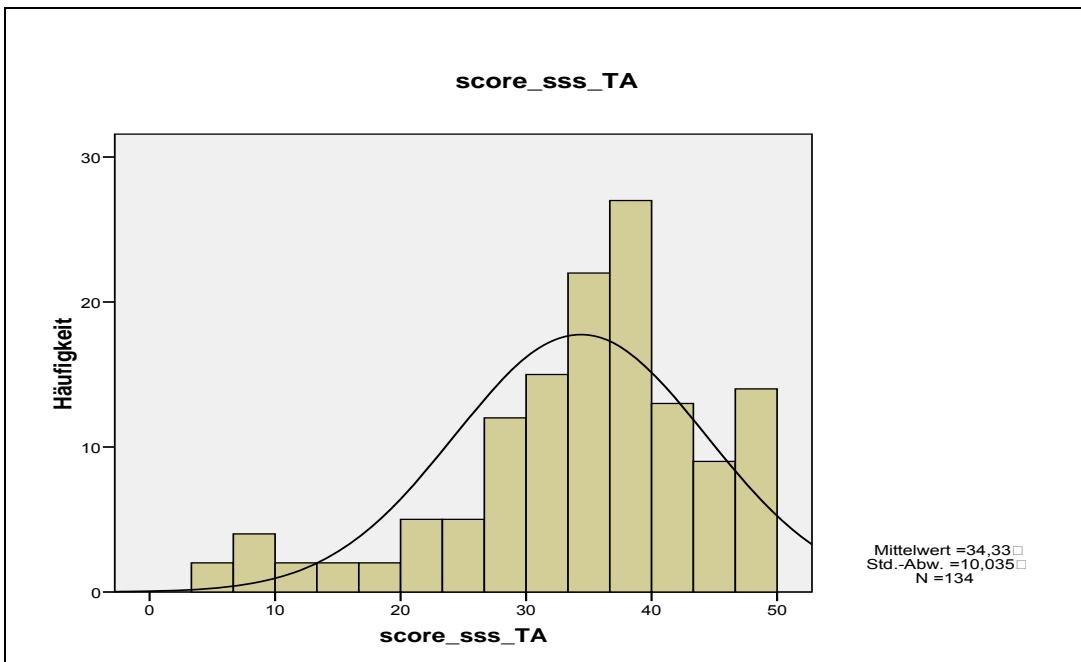
7.1 Deskriptiv-statistische Analyse der SSS-V

Die Normalverteilung der einzelnen Skalen wurde mittels Kolmogorov-Smirnov-Anpassungstest ermittelt und laut Tabelle 9 ist ersichtlich, dass ein deutlich statistisch nicht signifikanter p -Wert (bei $p < 0.05$, zweiseitig) vorliegt und somit die Subskalen DIS, ES, BS und die Gesamtskala SSG hinreichend normalverteilt sind und die Subskala TAS nicht normalverteilt ist (siehe Abbildung 11).

Tabelle 9: Prüfung der Skalen auf Normalverteilung

	TAS	DIS	ES	BS	SSG
Kolmogorov-Smirnov-Z	1.40	0.56	1.20	0.78	0.57
Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	.04*	.91	.18	.58	.91

Anmerkung: * $p < .05$, zweiseitig.

Abbildung 11: Normalverteilung der TAS-Skala

7.2 Analyse der Trennschärfe (Reliabilitätsanalyse)

Die Reliabilitätsanalyse beschäftigt sich mit der Zusammenstellung von einzelnen Items zu einem Test. Sie prüft nach verschiedenen Kriterien, welche Einzelaufgaben sich für den Gesamttest als brauchbar erweisen (vgl. Bühl & Zöfel, 2000, S. 463). Die Gesamtskala und die Subskala TAS weisen ein Cronbach Alpha von .81 und .81 (siehe Tabelle 10) auf und bestätigen die Angaben in der Literatur (siehe Kapitel 1.3). Weiters ist erkennbar, dass die Subskalen ES und BS die geringsten Werte (.53 und .34) der internen Konsistenzen aufweisen, wie dies mehrfach in der Literatur von Beauducel et. al. (2003) gefunden wurde.

Tabelle 10: Interne Konsistenzen der Subskalen SSS-V

Skala	Cronbachs Alpha	Anzahl der Items
TAS	.81	10
DIS	.74	10
ES	.53	10
BS	.34	10
Total	.81	40

Die Ergebnisse der einzelnen Items der Subskalen und der gesamten Skala werden in den Tabellen 11, 12, 13, 14 und 15 aufgezeigt. Die rot markier-

ten Items weisen eine geringe Trennschärfe auf und wirken sich negativ auf die Messgenauigkeit aus.

Tabelle 11: Statistik der Item-Skala TAS

Item	Korrigierte Item-Skala-	Cronbachs Alpha, wenn Item wegge-
	Korrelation	lassen
ss03_ta	.33	.81
ss11_ta	.53	.79
ss16_ta	.49	.79
ss17_ta	.49	.79
ss20_ta	.58	.78
ss21_ta	.58	.78
ss23_ta	.58	.78
ss28_ta	.43	.80
ss38_ta	.48	.79
ss40_ta	.34	.81

Anhand der Tabelle 11 ist ersichtlich, dass von einer annehmbaren Messgenauigkeit bei einem Cronbach Alpha von .81 gesprochen werden kann. .

Die Skala DIS (siehe Tabelle 12) zeigt, dass die Items Nr. 25, 33 und 36 die Messgenauigkeit der Skala vermindern. Item Nr. 25: Ich bin nicht an Erfahrungen um ihrer selbst willen interessiert/Ich liebe neue und aufregende Erfahrungen, auch wenn sie manchmal etwas unkonventionell oder illegal sind. Item Nr. 33: Selbst wenn ich genug Geld hätte, würde ich mich nicht mit Leuten zusammentun, die das Leben eines „Jet-Setters“ führen/Ich könnte mir vorstellen, dass das Leben eines „Jet-Setters“ Spaß machen würde. Item Nr. 36: Ich fühle mich nach einigen Gläschchen Alkohol am wohlsten/Bei Leuten, die Alkohole brauchen, um sich wohl zu fühlen, ist etwas nicht in Ordnung.

Tabelle 12: Statistik der Item-Skala DIS

Item	Korrigierte Item-Skala-Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item wegge-lassen
ss01_di	.60	.69
ss12_di	.36	.72
ss13_di	.42	.72
ss25_di	.19	.75
ss29_di	.46	.71
ss30_di	.55	.70
ss32_di	.50	.71
ss33_di	.26	.74
ss35_di	.39	.73
ss36_di	.28	.74

Tabelle 13 lässt erkennen, dass die Items Nr. 4, 10, 22 und 37 der ES-Subskala die Messgenauigkeit vermindern. Dies zeigt sich im Cronbach Alpha von .53. Würde das Item 37 ausgespart werden, würde sich die Reliabilität geringfügig auf den Wert von .54 verbessern. Item Nr. 4: Körpergerüche finde ich unangenehm/ Manche Körpergerüche rieche ich gern. Item Nr. 10: Ich würde keine Drogen nehmen, die unbekannte oder gefährliche Reaktionen in mir auslösen/Ich würde gern einmal eine der Drogen probieren, die Halluzinationen hervorrufen, z.B. LSD. Item Nr. 22: Es macht mir nichts aus Homosexuelle kennen zulernen/Es ist mir unangenehme, Homosexuelle kennen zulernen. Item Nr. 37: Menschen sollten sich entsprechen gewissen Standards bezüglich Geschmack und Stil kleiden/Jeder Mensch sollte sich so anziehen, wie es ihm gefällt.

Tabelle 13: Statistik der Item-Skala ES

Item	Korrigierte Item-Skala-Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item wegge-lassen
ss04_es	.10	.55
ss06_es	.31	.49
ss09_es	.29	.49
ss10_es	.12	.53
ss14_es	.23	.51
ss18_es	.32	.48
ss19_es	.39	.46
ss22_es	.19	.52
ss26_es	.27	.50
ss37_es	.08	.54

Die Messgenauigkeit der BS-Subskala (siehe Tabelle 14), die sich durch ein Cronbach Alpha von .34 kennzeichnet, ist sehr gering. Alle Items wirken sich

negativ auf die Messgenauigkeit aus, wobei ein Weglassen der betreffenden Items bloß eine geringfügige Verbesserung bedeuten würde. Das Item Nr. 2 zeigt einen negativen Wert und würde dieses Item weggelassen werden, würde die Reliabilität ein Cronbach Alpha von .39 betragen. Item Nr. 2: Es gibt Filme, die ich mir auch ein zweites oder drittes Mal ansehen würde/Meistens langweilt es mich, Filmwiederholungen zu sehen.

Tabelle 14: Statistik der Item-Skala BS

Item	Korrigierte Item-Skala-Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item wegge lassen
ss02_bs	-.05	.39
ss05_bs	.18	.30
ss07_bs	.15	.30
ss08_bs	.19	.39
ss15_bs	.17	.29
ss24_bs	.14	.31
ss27_bs	.07	.34
ss31_bs	.17	.29
ss34_bs	.15	.30
ss39_bs	.10	.33

Anhand der Tabelle 15 wird die Statistik der gesamten Itemskala dargestellt. Die Messgenauigkeit der gesamten Skala wird mit einem Cronbach Alpha von .81 erfasst. Dieser Wert bestätigt die Angaben in der Literatur. Die Items Nr. 4, 5, 8, 10, 15, 34, 36, 37 und 39 (siehe Anhang 6) vermindern die Messgenauigkeit, da sie nicht, oder nur sehr schwach mit dem Gesamtscore zusammenhängen. Das Item Nr. 39 zeigt sogar einen negativen Wert und würde dieses Item ausgespart werden, könnte ein Cronbach Alpha von .82 erreicht werden.

Tabelle 15: Statistik für die Item-Skala-Total

Item	Korrigierte Item-Skala-Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item weglassen
ss03_ta	.21	.80
ss11_ta	.54	.79
ss16_ta	.25	.80
ss17_ta	.28	.80
ss20_ta	.43	.80
ss21_ta	.46	.79
ss23_ta	.51	.79
ss28_ta	.30	.80
ss38_ta	.45	.80
ss40_ta	.20	.80
ss01_di	.52	.80
ss12_di	.32	.80
ss13_di	.35	.80
ss25_di	.41	.80
ss29_di	.29	.80
ss30_di	.37	.80
ss32_di	.37	.80
ss33_di	.26	.80
ss35_di	.26	.80
ss36_di	.18	.81
ss04_es	.09	.81
ss06_es	.37	.80
ss09_es	.37	.80
ss10_es	.19	.80
ss14_es	.32	.80
ss18_es	.44	.80
ss19_es	.43	.80
ss22_es	-.04	.81
ss26_es	.26	.80
ss37_es	.04	.81
ss02_bs	.00	.81
ss05_bs	.05	.81
ss07_bs	.20	.80
ss08_bs	.16	.81
ss15_bs	.05	.81
ss24_bs	.47	.80
ss27_bs	.28	.80
ss31_bs	.41	.80
ss34_bs	.13	.81
ss39_bs	-.13	.82

7.3 Faktorenanalyse

Die Faktorenanalyse ist ein Verfahren, das eine größere Anzahl von Variablen anhand der gegebenen Fälle auf eine kleinere Anzahl unabhängiger Einflussgrößen zurückführt. Dabei werden Variablen, die untereinander korrelieren, zu einem Faktor zusammengefasst. Ziel der Faktorenanalyse ist es, solche Faktoren zu ermitteln, welche die beobachteten Zusammenhänge zwischen den gegebenen Variablen möglichst vollständig erklären (Bühl und Zöfel, 2000, S. 414). Die Faktorenanalyse ist ein datenreduzierendes Verfahren (Bortz, 2005, S. 513). Rasch und Kubinger (2006) geben an, dass die Faktorenanalyse Zusammenhänge zwischen manifesten Merkmalen und den latenten Merkmalen (Faktoren) modelliert.

Vorerst wird überprüft, wie viele mögliche Faktoren die Sensation Seeking Skala erfasst. Eine Hauptkomponentenanalyse wird somit durchgeführt.

Tabelle 16 zeigt den Eigenwertverlauf. Es gibt 14 Eigenwerte über 1, was eine Extraktion von 14 Faktoren bedeutet. Der erste Faktor erklärt 14.75% der Gesamtvarianz bis hin zum letzten Faktor, der 2.60% der Gesamtvarianz erklärt. Es stehen sich demnach 14 Faktoren gegenüber, die eine Gesamtvarianz von insgesamt 67.76% aufweisen. Nach dem Modell der Sensation Seeking Skala, welches diesem Test zugrunde liegt, sollten 4 Faktoren extrahiert werden. In diesem Fall würde eine vierfaktorielle Lösung 33.43% der Gesamtvarianz erklären.

Da der Sensation Seeking Skala eine Vierfaktorenlösung zugrunde liegt, werden wie folgt 4 Faktoren extrahiert (siehe Tabelle 17).

Tabelle 16: Hauptkomponenten-Faktorenanalyse

Komponente	Anfängliche Eigenwerte			Summen von quadrierten Faktorladungen für Extraktion		
	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %
1	5.899	14.747	14.747	5.899	14.747	14.747
2	3.549	8.873	23.621	3.549	8.873	23.621
3	1.995	4.986	28.607	1.995	4.986	28.607
4	1.928	4.819	33.426	1.928	4.819	33.426
5	1.761	4.403	37.829	1.761	4.403	37.829
6	1.732	4.331	42.160	1.732	4.331	42.160
7	1.563	3.908	46.067	1.563	3.908	46.067
8	1.499	3.748	49.816	1.499	3.748	49.816
9	1.359	3.398	53.214	1.359	3.398	53.214
10	1.309	3.274	56.487	1.309	3.274	56.487
11	1.212	3.031	59.518	1.212	3.031	59.518
12	1.176	2.941	62.460	1.176	2.941	62.460
13	1.080	2.699	65.159	1.080	2.699	65.159
14	1.040	2.601	67.760	1.040	2.601	67.760
15	0.974	2.435	70.195			
16	0.898	2.244	72.439			
17	0.877	2.192	74.613			
18	0.807	2.017	76.648			
19	0.763	1.907	78.555			
20	0.693	1.732	80.287			
21	0.669	1.671	81.958			
22	0.646	1.614	83.573			
23	0.609	1.523	85.095			
24	0.596	1.489	86.584			
25	0.550	1.376	87.960			
26	0.534	1.334	89.294			
27	0.478	1.194	90.488			
28	0.450	1.125	91.613			
29	0.431	1.077	92.690			
30	0.410	1.025	93.715			
31	0.358	0.896	94.611			
32	0.332	0.831	95.442			
33	0.315	0.787	96.228			
34	0.295	0.738	96.966			
35	0.269	0.672	97.639			
36	0.228	0.569	98.207			
37	0.223	0.559	98.766			
38	0.192	0.480	99.246			
39	0.159	0.396	99.642			
40	0.143	0.358	100.000			

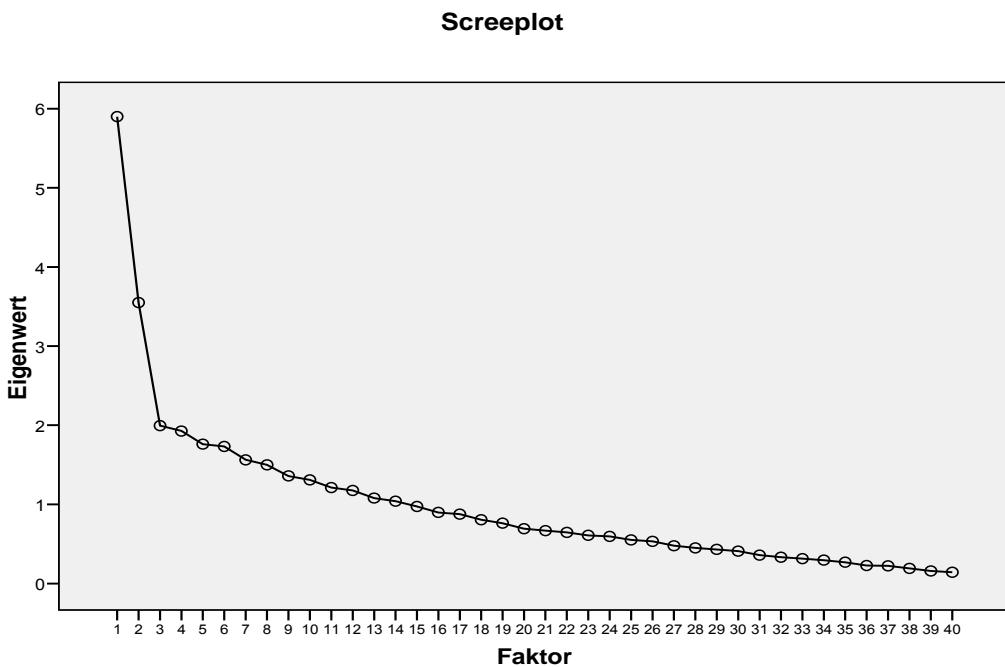
Tabelle 17: Hauptkomponenten-Faktorenanalyse/Extraktion: 4 Faktoren

Komponente	Anfängliche Eigenwerte			Summen von quadrierten Faktorladungen für Extraktion		
	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %
1	5.899	14.747	14.747	5.899	14.747	14.747
2	3.549	8.873	23.621	3.549	8.873	23.621
3	1.995	4.986	28.607	1.995	4.986	28.607
4	1.928	4.819	33.426	1.928	4.819	33.426
5	1.761	4.403	37.829			
6	1.732	4.331	42.160			
7	1.563	3.908	46.067			
8	1.499	3.748	49.816			
9	1.359	3.398	53.214			
10	1.309	3.274	56.487			
11	1.212	3.031	59.518			
12	1.176	2.941	62.460			
13	1.080	2.699	65.159			
14	1.040	2.601	67.760			
15	0.974	2.435	70.195			
16	0.898	2.244	72.439			
17	0.877	2.192	74.613			
18	0.807	2.017	76.648			
19	0.763	1.907	78.555			
20	0.693	1.732	80.287			
21	0.669	1.671	81.958			
22	0.646	1.614	83.573			
23	0.609	1.523	85.095			
24	0.596	1.489	86.584			
25	0.550	1.376	87.960			
26	0.534	1.334	89.294			
27	0.478	1.194	90.488			
28	0.450	1.125	91.613			
29	0.431	1.077	92.690			
30	0.410	1.025	93.715			
31	0.358	0.896	94.611			
32	0.332	0.831	95.442			
33	0.315	0.787	96.228			
34	0.295	0.738	96.966			
35	0.269	0.672	97.639			
36	0.228	0.569	98.207			
37	0.223	0.559	98.766			
38	0.192	0.480	99.246			
39	0.159	0.396	99.642			
40	0.143	0.358	100.000			

Die Extraktionsmethode laut Tabelle 17 hat ergeben, dass 4 Faktoren eine Gesamtvarianz von 33.43% erklären.

Es gibt zusätzlich zum Eigenwertkriterium andere Kriterien zur Bestimmung der Anzahl der Faktoren, beispielsweise das Scree-Diagramm („Scree“ aus dem Englischen für Geröll). Hierbei wird der Eigenwertverlauf grafisch dargestellt. Zu suchen ist ein Knick im Verlauf, von dem ab sich der Verlauf asymptotisch der Abszisse annähert. Alle Faktoren mit Eigenwerten vor diesem Knick werden als bedeutsam betrachtet; alle anderen als unbedeutend. Da die Faktoren herkömmlich schrittweise, der Größe nach extrahiert werden, muss ein kontinuierlicher Abfall dort stattfinden, wo zufällig, nicht systematisch, Varianz erklärt wird (vgl. Rasch und Kubinger, 2006, S. 395).

Abbildung 12: Scree-Diagramm zur Faktorenanalyse



Das Scree-Diagramm (siehe Abbildung 12) zeigt, dass die ersten 3 Faktoren als bedeutsam angesehen werden können, denn dort beginnt ein deutlicher Knick. Nach dem 4. Faktor ist ein leichter Knick erkennbar und die weiteren Faktoren nähern sich stetig der Abszisse an, somit jene weiteren Faktoren kaum aussagekräftig sind. Sinnvoll wären in diesem Fall 3 Faktoren, wobei das Kaiser-Kriterium laut Tabelle 16 auf eine 14-faktorielle Lösung verweist. Nach dem Kaiser-Kriterium entspricht die Anzahl q der bedeutsamen Faktoren der Anzahl der Faktoren mit Eigenwerten über 1 (Bortz, 2006, S. 544).

Wie gut die einzelnen Items auf jenen 4 Faktoren laden, zeigt die Tabelle 18. Eine Rotation des Faktorenmusters soll eine bessere Interpretationsmöglich-

keit bieten. Zwecks besserer Übersicht wurden die Items belassen, welche am höchsten auf den Faktoren laden. Somit wird ersichtlich, welches Item auf dem dazugehörigen Faktor lädt und welches auf einem anderen Faktor (rot markiert) lädt. Alle anderen Werte wurden zur besseren Übersicht ausgespart.

Lediglich bei der Skala TAS laden die Items Nr. 3 und Nr. 40 auf dem 4. Faktor, bei der Skala DIS laden die Items Nr. 12 und Nr. 25 auf dem 3. beziehungsweise letztgenanntes auf dem 1. Faktor. Die Skala ES zeigt insgesamt 5 Items, die auf anderen Faktoren laden, und in Bezug auf die Skala BS laden 8 Items auf anderen Faktoren, wobei die faktorbeschreibenden Items Nr. 2 und Nr. 5 sogar negative Ladungen aufweisen. Einige andere Items erreichen ebenso negative Werte.

Bezüglich der Subskala TAS zeigen 8 von 10 Items Hauptladung auf dem 1. Faktor. Daher identifiziert diese Skala ziemlich eindeutig diese Subskala. Die Subskala DIS zeigt, dass 7 von 10 Items Hauptladungen auf dem 2. Faktor zeigen, das bedeutet, das jene Skala annährend durch die Items identifiziert wird. Bei den Subskalen ES und BS besteht kaum die Möglichkeit mittels der einzelnen Items die Subskalen eindeutig zu erkennen.

Tabelle 18: Varimax-rotierte Faktorenmatrix

Item	Faktor			
	1	2	3	4
ss03_ta				.578
ss11_ta	.490			
ss16_ta	.583			
ss17_ta	.628			
ss20_ta	.680			
ss21_ta	.750			
ss23_ta	.631			
ss28_ta	.494			
ss38_ta	.479			
ss40_ta				.516
ss01_di		.698		
ss12_di			.396	
ss13_di		.538		
ss25_di	.373			
ss29_di		.538		
ss30_di		.703		
ss32_di		.615		
ss33_di				-.520
ss35_di		.514		
ss36_di		.408		
ss04_es			.161	
ss06_es			.362	
ss09_es		.369		
ss10_es		.256		
ss14_es			.422	
ss18_es	.440			
ss19_es			.386	
ss22_es			.639	
ss26_es	.417			
ss37_es			.213	
ss02_bs				-.191
ss05_bs				-.513
ss07_bs		.382		
ss08_bs			.192	
ss15_bs			.515	
ss24_bs	.350	.351		
ss27_bs	.457			
ss31_bs		.494		
ss34_bs		.490		
ss39_bs		-.400		

Das Ergebnis des Screeplot wird somit eindeutig widergespiegelt, dennoch bleibt die Zuordnung der Faktoren zu den Skalen aufgrund der Ladungen problematisch. Anhand dieser Ergebnisse lässt sich die Aussage treffen, dass sich die Sensation Seeking Skala Form V nicht eindeutig in die vier postulierten

Subskalen unterteilen lässt. Teilweise geringe Hauptladungen und hohe Nebenladungen sprechen für eine Modifikation dieses Verfahrens insbesondere der Subskalen ES und BS. Somit stimmen die Ergebnisse mit den Angaben von Beauducel et al. (2003) überein.

Als abschließende Analyse soll der Zusammenhang der Subskalen betrachtet werden. Die Produkt-Moment-Korrelationen von Pearson der verschiedenen Subskalen sind in Tabelle 19 ersichtlich. Jene Analyse bestätigt die Annahme, dass die Subskalen untereinander zusammenhängen. Mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit unter 1% korrelieren die Skalen TAS und ES mit $r = .406$, $p < .01$, die Skalen DIS und BS mit $r = .478$, $p < .01$, die Skalen DIS und ES mit $r = .317$, $p < .01$, die Skalen ES und BS mit $r = .273$, $p < .01$ und die Skalen TAS und DIS mit $r = .210$, $p < .05$ statistisch signifikant miteinander. Weiters kann angemerkt werden, dass die einzelnen Subskalen mit der Gesamtskala positiv korrelieren und bei $p < .01$ statistische Signifikanz aufweisen. Somit kann die Aussage getroffen werden, dass innerhalb der Subskalen Zusammenhänge bestehen.

Tabelle 19: Produkt-Moment-Korrelation der Subskalen des SSS-V

Korrelation nach Pearson	TAS	DIS	ES	BS	Total
TAS Korrelationskoeffizient ^a	-	.210*	.406**	.133	.710**
Sig. (2seitig)	.015	.000	.125	.000	
DIS Korrelationskoeffizient ^a	-	.317**	.478**	.718**	
Sig. (2seitig)	.000	.000	.000	.000	
ES Korrelationskoeffizient ^a		-	.273**	.701**	
Sig. (2seitig)		.001	.000	.000	
BS Korrelationskoeffizient ^a			-	.614**	
Sig. (2seitig)			.000	.000	
Total Korrelationskoeffizient ^a				-	
Sig. (2seitig)					

Anmerkung: ^a N = 134; * $p < .05$, zweiseitig. ** $p < .01$, zweiseitig.

8. Ergebnisse der Studie

Wie in Kapitel 6.1 beschrieben, wurden aus der Literatur verschiedene Hypothesen abgeleitet, welche in den folgenden Seiten ausgewertet und dargestellt werden. Schwerpunkt der vorliegenden Arbeit ist das Konstrukt Sensation Seeking und Zusammenhänge mit Beziehungsqualität, beruflichem Commitment und Fingerlängenverhältnis.

8.1 Deskriptiv-statistische Analyse der einzelnen Skalen

In den folgenden Kapiteln werden deskriptiv-statistische Analysen des Rusbult-Fragebogens in Bezug auf Beziehung und Organisation und der Revision der Dyadic Adjustment Scale (RDAS) vorgenommen.

8.1.1 Normalverteilung der Skala Commitment in Beziehungen

Die Prüfung auf Normalverteilung mittels Kolmogorov-Smirnov-Anpassungstest des Fragebogens von Rusbult (partnerschaftliches Commitment) zeigt folgende Ergebnisse.

Tabelle 20: Normalverteilungsprüfung für partnerschaftliches Commitment

	SAT	ALT	INV	COM	Total
Kolmogorov-Smirnov-Z	1.810	0.847	1.118	1.998	1.725
Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	.003*	.470	.164	.001*	.005*

Anmerkung: SAT = Zufriedenheit (satisfaction); ALT = Qualität der Alternativen (alternatives); INV = Investitionen (investment); COM = Bindung (commitment); Total = Gesamtscore; * p < .05, zweiseitig.

Die Tabelle 20 zeigt die Normalverteilungsprüfung in Bezug auf die einzelnen Skalendimensionen Zufriedenheit (SAT; satisfaction), Alternativen (ALT; alternatives), Investitionen (INV; investment), Commitment (COM; commitment) und den Gesamtscore (Total). Die Scores der Dimensionen Zufriedenheit, Commitment und der Gesamtscore weisen einen signifikanten *p*-Wert auf. Somit liegt keine Normalverteilung vor.

8.1.2 Normalverteilung der Skala zum beruflichen Commitment

Die Prüfung auf Normalverteilung des Fragebogens von Rusbult (berufliches Commitment) mittels Kolmogorov-Smirnov Anpassungstest zeigt einen statistisch signifikanten p -Wert von $p = .015$ mit einem z -Wert von $z = 1.725$, d.h. es liegt keine Normalverteilung vor.

8.1.3 Normalverteilung der Revision der Dyadic Adjustment Scale

Die Prüfung auf Normalverteilung der RDAS zeigt ebenso signifikante p -Werte in allen einzelnen Skalendimensionen (siehe Tabelle 21).

Tabelle 21: Normalverteilungsprüfung für RDAS

	CON	SAT	COH	Total
Kolmogorov-Smirnov-Z	1.611	2.130	1.409	1.839
Asymptotische Signifikanz (2-seitig)	.011*	.000*	.038*	.002*

Anmerkung: CON = Übereinstimmung (consensus); SAT = Zufriedenheit (satisfaction); COH = Kohäsion (cohesion); Total = Gesamtscore; * $p < .05$, zweiseitig.

Abschließend wird darauf hingewiesen, dass bezüglich der Normalverteilung Bortz und Döring (2003, S. 217) anführen, dass sich bei größeren Stichproben (ab zirka 30 Personen) die Forderung nach normalverteilten Messwerten in der Regel erübriggt. Die Stichprobe beträgt in dieser Arbeit weit über 30 Personen, daher wird die Auswertung der Daten mittels parametrischer Verfahren vollzogen.

8.2 Reliabilitätsanalysen und Validierung

In diesem Kapitel erfolgen die Berechnungen der Reliabilitäten der Fragebögen und eine Kriteriumsvalidierung des Fragebogens zum Investmentmodell durch die Revision der Dyadic Adjustment Scale (RDAS).

8.2.1 Reliabilität der Skala Commitment in Beziehungen

Die Prüfung der Reliabilitäten der Skalendimensionen aus den Fragebögen von Rusbult (Commitment in Beziehungen) ergab die interne Konsistenz ein Cronbach Alpha von .91 für die Dimension Zufriedenheit, von .76 für die Dimension Alternativen, von .82 für die Dimension Investitionen und von .79 für die Di-

mension Commitment. Die Trennschärfen der Subskala Zufriedenheit zeigten Werte von .49 bis .89, der Skala Qualität der Alternativen von .28 bis .62, der Subskala Investitionen von .40 bis .74 und der Skala Commitment von .08 bis .81. Lediglich das Item Nr. 3 (siehe Anhang 4) vermindert die Messgenauigkeit der Subskala Commitment stark, denn würde dieses Item ausgespart, läge Cronbach Alpha bei .89.

8.2.2 Reliabilität der Skala zum beruflichen Commitment

Bei der Reliabilitätsanalyse der Skala zum beruflichen Commitment zeigen die Daten durch die Ermittlung des Cronbach Alpha von .87 eine hohe Reliabilität. Die Items Nr. 3, 5, 8 und 22 liegen mit der Trennschärfe unter dem Wert von .20 (siehe Tabelle 22). Das Item Nr. 8 erzielt einen negativen Wert. Die Reliabilität wird deshalb stark vermindert. Würde das Item 8 ausgespart werden, so würde sich die Reliabilität auf den Wert von .89 erhöhen. Item Nr. 3: Inwieweit ist Ihre Arbeit mit unangenehmen Dingen verbunden? Item Nr. 5: Wie viele mögliche Alternativen, einer anderen Arbeitstelle, hätten Sie im Moment? Item Nr. 8: Wie viel haben Sie in Ihre letzte Arbeit investiert? Item Nr. 22: Wie wahrscheinlich ist, dass Sie in den nächsten Monaten kündigen?

Tabelle 22: Statistik der Item-Skala berufliches Commitment

Item	Korrigierte Item-Skala-Korrelation	Cronbachs Alpha, wenn Item wegge lassen
commit01	.54	.87
commit02	.58	.86
commit03	.03	.88
commit04	.28	.87
commit05	.08	.88
commit06	.44	.87
commit07	.42	.87
commit08	-.04	.89
commit09	.67	.86
commit10	.28	.87
commit11	.81	.86
commit12	.75	.86
commit13	.62	.86
commit14	.70	.86
commit15	.58	.86
commit16	.81	.86
commit18	.57	.87
commit19	.44	.87
commit20	.73	.86

commit21	.63	.86
commit22	.19	.88

Die Ergebnisse bestätigen die Ausführungen von Rusbult und Farrell (1983), in deren Studie ähnliche Reliabilitäten erzielt wurden. Die internen Konsistenzen lagen im Bereich von .58 bis .95, es wurden aber die detaillierten Items bei der Analyse ausgespart (siehe Kapitel 3.1). In der Analyse dieser Arbeit wurden alle Items verwendet, dies könnte eventuell den leichten Unterschied erklären.

8.2.2 Reliabilität der Revision der Dyadic Adjustment Scale

Die Analyse der Trennschärfe der RDAS hat folgendes Cronbach Alpha in den einzelnen Dimensionen ergeben: .66 für Consensus, .81 für Satisfaction, .79 für Cohesion, .83 für den gesamten Score. Der hohe Gesamtwert bedeutet, dass die Skala die Qualität der Partnerschaft gut misst. Im Gesamten ist die Messgenauigkeit der RDAS relativ gut. Die vorliegenden Ergebnisse stimmen mit der Literatur von Busby et al. (1995) überein, da die Werte der Subskalen Satisfaction, Cohesion und der Gesamtskala ähnliche Werte aufzeigen. Aber die Subskala Consensus unterscheidet sich gravierend in Bezug auf die Literatur, da sie eine niedrige Reliabilität besitzt.

8.2.2 Kriteriumsvalidität des Investmentmodells

Die RDAS wurde als Kriteriumsvalidierung für den Fragebogen von Rusbult zum partnerschaftlichen Commitment verwendet. Die Validität gibt den Grad der Genauigkeit an, mit dem der Test dasjenige Persönlichkeits- oder Verhaltensmerkmal, das er messen soll oder zu messen vorgibt, auch tatsächlich misst. Die Validität kann nur bestimmt werden, wenn ein entsprechendes Außenkriterium vorliegt. Dieses ist eine schon vorliegende, als gültig anerkannte Beurteilung hinsichtlich des untersuchten Persönlichkeitsmerkmals (Zöfel, 2003, S. 238).

Die Daten laut Tabelle 23 bestätigen einen statistisch signifikanten hohen positiven Zusammenhang zwischen Zufriedenheit und Beziehungsqualität ($r = .750, p < .01$) sowie einen negativen Zusammenhang zwischen Alternativen und Beziehungsqualität ($r = -.348, p < .01$). Der Test ist dann valide, wenn er hoch mit dem zu messenden Merkmal (Kriterium) korreliert (Formann & Pirkner, 1992, S. 4). Eine erstgenannte Korrelation zeigt eine gute Validität, der zweitgenannte Zusammenhang korreliert aber doch eher nur mittelstark.

Eine hohe Beziehungsqualität resultiert, je zufriedener, je mehr Investitionen getätigt werden, je mehr Commitment herrscht und je niedriger die Qualitäten der Alternativen sind. Es zeigt sich eine gute Validierung des Investmentmodells mittels der Revision der Dyadic Adjustment Scale, wie dies bereits in der Literatur mittels der DAS bestätigt wurde (siehe Kapitel 2.1.2).

Tabelle 23: Kriteriumsvalidität: partnerschaftliches Commitment/RDAS

Korrelation nach Pearson	Score SAT	Score ALT	Score INV	Score COM
CON Korrelationskoeffizient ^a	.556**	-.270**	.400**	.383**
Sig. (2seitig)	.000	.002	.000	.000
SAT Korrelationskoeffizient ^a	.699**	-.412**	.383**	.670**
Sig. (2seitig)	.000	.000	.002	.000
COH Korrelationskoeffizient ^a	.521**	-.142	.358**	.377**
Sig. (2seitig)	.000	.112	.000	.000
TOTAL Korrelationskoeffizient ^a	.750**	-.348**	.487**	.595**
Sig. (2seitig)	.000	.000	.000	.000

Anmerkung: ^a N = 127; *p < .05, zweiseitig, **p < .01, zweiseitig.

8.3 Prüfung der Hypothesen

Mittels Korrelationsanalysen werden die Hypothesen anhand eines einheitlichen Signifikanzniveaus von $p < .05$, einseitig geprüft.

8.3.1 Sensation Seeking und Beziehungsqualität

H1.1: Es gibt einen negativen Zusammenhang zwischen Sensation Seeking und Beziehungsqualität.

Die Daten (siehe Tabelle 24) bestätigen teilweise geringe statistisch signifikante positive Zusammenhänge bezüglich der Qualität der Alternativen und den Subskalen TAS, DIS und Total. Je höher die Qualität der Alternativen, desto mehr besteht die Suche nach Gefahr und Abenteuer und die Tendenz zur Enthemmung. Die Effekte sind schwach erkennbar. Je besser die Qualität der Alternativen ist, desto höher ist das Sensation Seeking im Gesamten. Tendenziell lässt sich zusätzlich annehmen, je weniger Investitionen getätigt werden, desto gelangweilter ist der Feuerwehrmann und desto mehr sucht er nach Gefahr und Abenteuer. Je weniger Commitment in der Beziehung vorherrscht, desto mehr besteht die Tendenz zur Enthemmung. Die Hypothese kann anhand der Ergebnisse nur teilweise statistisch verifiziert werden.

Tabelle 24: Produkt-Moment-Korrelation/partnerschaftliches Commitment mit SSS-V

Korrelation nach Pearson	TAS	DIS	ES	BS	Total
SAT Korrelationskoeffizient ^a	.002	-.024	.048	.035	.016
Sig. (1seitig)	.491	.394	.297	.349	.427
ALT Korrelationskoeffizient ^a	.186*	.231**	.086	.108	.233**
Sig. (1seitig)	.016	.004	.168	.112	.004
INV Korrelationskoeffizient ^a	-.068	-.005	.054	-.145	-.058
Sig. (1seitig)	.222	.870	.274	.051	.259
COM Korrelationskoeffizient ^a	-.045	-.120	-.029	-.133	-.113
Sig. (1seitig)	.308	.089	.371	.068	.102

Anmerkung: ^a N = 128; * p < .05, ** p < .01, einseitig.

8.3.2 Sensation Seeking und berufliches Commitment

H1.2: Es gibt einen negativen Zusammenhang zwischen Sensation Seeking und beruflichem Commitment.

Tabelle 25: Produkt-Moment-Korrelation/berufliches Commitment mit SSS

Korrelation nach Pearson	Job COM
TAS Korrelationskoeffizient ^a	.095
Sig. (1seitig)	.137
DIS Korrelationskoeffizient ^a	.116
Sig. (1seitig)	.090
ES Korrelationskoeffizient ^a	-.092
Sig. (1seitig)	.145
BS Korrelationskoeffizient ^a	-.148*
Sig. (1seitig)	.044
TOTAL Korrelationskoeffizient ^a	.019
Sig. (1seitig)	.415

Anmerkung: Job COM = Commitment in Organisationen;

^aN = 134; * p < .05, einseitig.

Anhand der Tabelle 25 ist ersichtlich, dass die Ergebnisse großteils keine statistisch signifikanten Zusammenhänge ergeben haben. Jedoch ist ein negativer statistisch signifikanter Zusammenhang zwischen dem beruflichen Commitment und der Subskala BS ($r = -.148$, $p < .05$) deutlich ersichtlich. Das bedeutet, dass das berufliche Commitment höher ist, wenn eine niedrige Tendenz betreffend Abneigung gegen Wiederholungen und Routine besteht. Die Skala ES ($r = -.092$, $p < .05$) zeigt einen schwachen negativen Effekt. Das heißt, dass das berufliche Commitment höher ist, je weniger Erfahrungen nach nonkonformistischen

Lebensstilen gesucht werden. Die aufgestellte Hypothese kann nur in Bezug auf die Subskala BS verifiziert werden.

8.3.3 Sensation Seeking und Fingerlängenverhältnis

H1.3: Es gibt einen negativen Zusammenhang zwischen Sensation Seeking und dem Fingerlängenverhältnis.

Die Produkt-Moment-Korrelation nach Pearson zeigt großteils tendenziell negative Zusammenhänge, wobei hier teilweise statistisch signifikant negative Zusammenhänge zu finden sind (siehe Tabelle 26). Es ist ersichtlich, dass ein schwacher Effekt zwischen der Subskala TAS, DIS, dem Gesamtscore der SSS-V und der Differenz der Hände herrscht. Dies bedeutet in jenem Fall, je männlicher das Fingerverhältnis ausgeprägt ist, desto höher sind die Scores. Ebenso zeigt sich ein statistisch signifikanter negativer Zusammenhang zwischen der Subskala DIS und dem 2D:4D der rechten Hand ($r = -.196$, $p < .05$), das heißt, je maskuliner das Fingerlängenverhältnis ausgeprägt ist, desto eher besteht die Tendenz zu sozialem und sexuell enthemmten Verhalten. Es kann die aufgestellte Hypothese nur teilweise verifiziert werden.

Tabelle 26: Produkt-Moment-Korrelation/Fingerlängenverhältnis mit SSS

Korrelation nach Pearson		2D4D rechts	2D4D links	DIFF
TAS	Korrelationskoeffizient ^a	.026	.138	-.150*
	Sig. (1seitig)	.385	.056	.041
DIS	Korrelationskoeffizient ^a	-.196*	-.091	-.151*
	Sig. (1seitig)	.012	.147	.041
ES	Korrelationskoeffizient ^a	.024	.069	-.060
	Sig. (1seitig)	.392	.213	.244
BS	Korrelationskoeffizient ^a	-.081	-.072	-.016
	Sig. (1seitig)	.175	.204	.425
TOTAL	Korrelationskoeffizient ^a	-.079	.030	-.152*
	Sig. (1seitig)	.181	.364	.040

Anmerkung: DIFF = Differenz der Hände; ^aN = 134; * $p < .05$, einseitig.

Weiters ergibt der Mittelwert des 2D:4D der linken Hand eine Wert von .956 ($SD = 3,077$) und der Mittelwert des 2D:4D der rechten Hand einen Wert von .955 ($SD = 3,199$).

8.3.5 Sensation Seeking und Feuerwehr

H1.3: Feuerwehrmänner zeigen niedrige Werte bezüglich des Sensation Seeking.

Ein Vergleich der Subskalen zeigt, dass der Mittelwert der TAS einen Wert von 34.33 ($SD = 10.04$, $p < .05$) und der Median der TAS einen Wert von 36.00 ($QA = 12.00$, $p < .05$) aufweist (siehe Tabelle 28). Die Subskala BS zeigt die niedrigsten Werte ($MS = 19.84$, $SD = 6.08$, $p < .05$ und $Mdn = 20.00$, $QA = 8.00$, $p < .05$).

Pro Skala könnten 40 Punkte erreicht werden, 20 Punkte stellen den Mittelwert hiervon dar und die Feuerwehrmänner erreichten durchschnittlich mehr als 20 Punkte. Im Gesamten bestand die Möglichkeit 160 Punkte zu erreichen, davon wurden durchschnittlich 103 Punkte erreicht. Dieses Ergebnis zeigt auf, dass die Probanden dieser Stichprobe zu Sensation Seeking tendieren, insbesondere in der Subskala TAS. In den Untersuchungen von Levenson (1990) und Gomà-i-Freixanet (1994) wurde erwiesen, dass prosoziale Gruppen wie unter anderem Feuerwehrmänner eher zur Suche nach Gefahr und Abenteuer neigen, wie dies in jener Stichprobe ebenso der Fall ist.

Tabelle 27: Deskriptive Statistik zu Sensation Seeking und Feuerwehr

Deskriptive Statistik	TAS	DIS	ES	BS	Total
Mittelwert	34.33	24.55	24.84	19.84	103.55
Median	36.00	24.00	24.00	20.00	102.50
Modus^a	35 ^a	24	25	24	100 ^a
Standardabweichung	10.04	8.35	6.77	6.08	21.60
Perzentile					
25	29.00	19.00	20.00	16.00	91.00
50	36.00	24.00	24.00	20.00	102.50
75	41.00	30.25	29.00	24.00	117.00

Anmerkung: N = 134; * $p < .05$, zweiseitig.

8.3.6 Commitment in Beziehungen und Organisationen

H2.1: Es gibt einen positiven Zusammenhang zwischen beruflichem und partnerschaftlichem Commitment.

Die Korrelation zwischen partnerschaftlichem und beruflichem Commitment zeigt eine positive statistisch signifikante Korrelation, $r = .133$, $p < .05$, einseitig. Die Hypothese kann verifiziert werden. Tendenziell lässt sich geringfügig

feststellen, dass je höher das Commitment in der Organisation ist, desto höher ist das Commitment in der Beziehung und umgekehrt.

8.3.7 Zufriedenheit, Investitionen und Alternativen in Beziehungen

H2.2: Die Zufriedenheit in der Partnerschaft ist hoch, wenn die Investitionen hoch und die zur Verfügung stehenden Alternativen niedrig sind.

Diese Hypothese wird mit einer partiellen Korrelation berechnet, obwohl keine Normalverteilung der Skala zur Messung des partnerschaftlichen Commitments vorliegt. In diesem Zusammenhang wird daraufhin gewiesen, dass die partielle Korrelationskoeffizienten auf Produkt-Moment-Korrelationen nach Pearson aufbauen. Da diese laut Tabelle 28 ähnliche Werte wie die durchgeführte Rangkorrelation ergeben, sollte die Störung dieser Voraussetzungen hier nicht allzu sehr ins Gewicht fallen (vgl. Zöfel, 2003, S. 167).

Tabelle 28: Produkt-Moment-Korrelation vs. Rangkorrelation/Commitment in Beziehungen

	Korrelation nach Pearson			Korrelation nach Spearman		
	SAT	ALT	INV	SAT	ALT	INV
SAT Korrelationskoeffizient ^a	-	-.449*	.580**	-	-.483**	.482**
Sig. (2seitig)	-	.000	.000	-	.000	.000
ALT Korrelationskoeffizient ^a		-	-.374**		-	-.344**
Sig. (2seitig)		-	.000		-	.000
INV Korrelationskoeffizient ^a			-			-
Sig. (2seitig)						-

Anmerkung: ^aN = 134; * p < .05, zweiseitig, ** p < .01, zweiseitig.

Anhand der partiellen Korrelationen haben sich statistisch signifikante Zusammenhänge ($pr = -.306$, $p < .05$, einseitig und $pr = -.498$, $p < .05$, einseitig) ergeben. Bei der erstgenannten Korrelation wurde der Score der Investitionen herauspartielliert und bei der zweitgenannten Korrelation wurde der Score der Qualität der Alternativen herauspartielliert. In beiden Fällen gibt es einen statistisch positiven signifikanten Zusammenhang, daher kann die Hypothese verifiziert werden. Tendenziell lässt sich der Schluss ziehen, dass eine hohe Zufriedenheit mit niedriger Qualität der Alternativen und mit vielen Investitionen zusammenhängt.

9. Diskussion

Dieser abschließende Abschnitt hat das Ziel, die Ergebnisse aller Analysen zusammenzufassen, kritisch zu diskutieren und Anregungen für künftige Forschung zu geben. Weiters wird vorweg angemerkt, dass aufgrund der Korrelationen keine kausalen Aussagen getroffen werden dürfen, da sich beide Variablen wechselseitig bedingen. Das Fingerlängenverhältnis ist davon ausgenommen, da es vorgeburtlich fixiert wird und somit der Entwicklung von Persönlichkeitseigenschaften und Verhaltensweisen zeitlich eindeutig vorausgeht, wodurch kausale Aussagen legitim sind.

Um eine Übersichtlichkeit, wie bisher in der vorliegenden Arbeit, zu erzielen, wird die Interpretation der Ergebnisse in die Bereiche Sensation Seeking, Beziehungsqualität, Commitment in Organisationen und Fingerlängenverhältnis eingeteilt. Doch bevor die Ergebnisse erläutert werden, sei darauf hingewiesen, dass diese Studie den Zusammenhang zwischen Sensation Seeking und Commitment in partnerschaftlichen Beziehungen und Organisationen und 2D:4D bei Feuerwehrmännern untersuchte. Somit stellt diese Stichprobe eine mutmaßliche Homogenität dar, welche sich insbesondere auf das männliche Geschlecht und die berufliche Tätigkeit bezieht. Dies kann als eine Schwäche dieser Studie angesehen werden, wenn es um die Generalisierbarkeit geht, jedoch hat sie den Vorteil, Aussagen über eine spezifische und interessante Population tätigen zu können.

9.1 **Sensation Seeking**

Das Konstrukt des Sensation Seeking ist eines der forschungsgeschichtlich erfolgreichsten Konstrukte der Differentiellen Psychologie überhaupt. Insbesondere mittels hunderter Studien über Jahre hinweg, konnten die Reliabilität und die Validität nachgewiesen werden (Beauducel et al., 1999; Ferrando & Chico, 2000; Gray & Wilson, 2005; Zuckerman, 1994, 2007).

Die Schwächen und Stärken der Skala konnten in dieser Studie wie bei Beauducel et al. (2003) repliziert werden. Die internen Konsistenzen der SSS-V Gesamtskala, der TAS und der DIS sind zufriedenstellend reliabel, wobei die internen Konsistenzen der Skalen BS und ES weniger reliabel sind und daher die Angaben der Literatur bestätigt werden (siehe Kapitel 1.3). Diese Stichprobe weist jedoch eine starke Homogenität auf, dies könnte zu ähnlichem Antwortverhalten geführt haben. Das würde bedeuten, dass eine geringe Streuung der Wer-

te die Reliabilität negativ beeinflusste. Verschiedene Grundlagen werden herangezogen, um Entscheidungen zu treffen, Items zu entfernen oder zu ändern. Wenn Items mit geringerer Trennschärfe ausgesondert werden, könnte die Reliabilität verbessert werden.

Bezüglich der Faktorenanalyse zeigt Andresen (1986) auf, dass als der prägnanteste Faktor die Subskala TAS gilt und als der schwächste Faktor die Subskala BS erkennbar war. Dies bestätigt sich ebenso in jener vorliegenden Arbeit, da die Items der Subskala TAS ziemlich eindeutig diese Skala identifizierten und nur 2 von 10 Nebenladungen aufwiesen. Ja sogar die Items der Subskala DIS identifizierten annähernd jene zugehörige Skala. Die Skalen BS und ES zeigen wie bei Beauducel et al. (2003) problematische Eigenschaften bei der Zuordnung.

Ferner konnte eine Replikation der Vier-Faktorenlösung nicht gezeigt werden. Mittels Kaiser Kriterium, welches besagt, dass alle Faktoren mit einem Eigenwert > 1 als Faktoren verwendet werden sollen, wäre eine Lösung von 14 Faktoren angebracht, wogegen die 4 Faktoren des Inventars nach Zuckerman (1994) im Widerspruch stehen.

Trotz der Veränderung des Antwortformates in der Vergangenheit sind die Ergebnisse der Sensation Seeking Skala kritisch zu betrachten bzw. sprechen die Ergebnisse für eine Weiterentwicklung des Inventars.

Weiters sei zur Aktualität und Repräsentativität, wie dies bereits Andresen (1986) tat, Stellung genommen. Neue Phänomene und Idiome des Reizsuchverhaltens wurden bislang nicht in das Inventar aufgenommen. Die Gesellschaft hat verschiedene Sportarten und Lebensstile entwickelt, die einerseits höchst aktuell sind und andererseits ebenso die Suche nach Reizen beinhaltet. Sei an das Bungeejumping, das „U-Bahnsurfen“, an Raveparties oder die Entwicklung und das Einnehmen neuartiger Drogen wie beispielsweise Extasy gedacht. So ist der weite Bereich der sozialen Interaktionen mit seinen vielfältigen Anregungsformen unterrepräsentiert.

So wie Levenson (1990) und Gomà-i-Freixanet (1994) zu folgendem Schluss kommen, zeigt auch diese Studie, dass Feuerwehrmänner eher zu Gefahr- und Abenteuersuche neigen. Die Ergebnisse zeigen die höchsten Werte bezüglich der Subskala TAS. Diese Arbeit zeigt aber ebenso Abweichungen dahingehend, dass diese Feuerwehrmänner tendenziell zusätzlich eher zur Erfahrungssuche neigen. Dieser Unterschied könnte zustande kommen, da sich der Aufbau der Feuerwehr von Wien maßgeblich von jener aus den USA unterscheidet. Ein Unterschied wäre beispielsweise die Teilung des Dienstes in A-, B- und C-Gruppe, das heißt, amerikanischen Feuerwehrmännern stehen 48 Stunden als

Freizeit zur Verfügung, Wiener Berufsfeuerwehrmännern im Gegensatz nur 24 Stunden. Studien über andere österreichische Berufsfeuerwehren, die Freiwillige Feuerwehr von Österreich und Studien aus anderen europäischen Ländern, welche der österreichischen Feuerwehr im Aufbau der Organisation ähnlich sind, würden möglicherweise diese Unklarheiten aufklären können bzw. Vergleiche zu jener Studie ermöglichen. Außerdem wäre die Erhebung derselben Daten bei Feuerwehrfrauen interessant, um geschlechtsspezifische Vergleiche anstellen zu können.

Weiterführende Untersuchungen sind auf diesem Forschungsgebiet sinnvoll und von Interesse. Datenerhebungen anderer Berufsgruppen könnten weitere Vergleiche mit den Daten jener vorliegenden Arbeit ermöglichen und eventuell zu neuen Schlussfolgerungen führen. Es könnte geklärt werden, ob das Reizsücheverhalten anderer prosozialer Gruppen wie beispielsweise Polizisten dem der Feuerwehrmänner ähnlich ist oder sich unterscheidet.

9.2 Beziehungsqualität

In Bezug auf die Beziehungsqualität stellt sich insofern die Frage, ob es (und wenn ja wie) Zusammenhänge mit dem Konstrukt des Sensation Seeking gibt. Anhand der Ergebnisse stellt sich ein schwacher bis mittelstarker Zusammenhang zwischen der Qualität der Alternativen und der Gesamtskala, der Subskala TAS und DIS heraus. Das bedeutet, dass je besser die Qualität der Alternativen, desto höher ist das Sensation Seeking. Je höher die Qualität der Alternativen, desto mehr besteht die Suche nach Gefahr und Abenteuer und die Tendenz zur Enthemmung. Feuerwehrmänner tendieren zur Gefahr- und Abenteuersuche sowie zur Enthemmung, wenn eine hohe Qualität von Alternativen vorhanden ist. Weiters hat sich ergeben, je weniger sie sich an die Beziehung gebunden fühlen, desto mehr besteht die Tendenz zu sozial und sexuell enthemmtem Verhalten. Eine Tendenz zu risikobehaftetem Verhalten und niedriger Beziehungsqualität lässt sich jedoch nicht eindeutig aus den Ergebnissen schließen.

Alle Items wurden zur Berechnung der Reliabilität herangezogen, und es stellte sich heraus, dass die Ergebnisse dieser Studie teilweise nicht mit den Ergebnissen von Rusbult et al. (1998) übereinstimmen. Die Unterschiede betreffen die Subskalen Alternativen und Commitment. Das Cronbach Alpha jener zuvor genannten Subskalen ist deutlich niedriger als das der bereits zuvor erwähnten Studie (siehe Kapitel 2.1.2). Dies könnte sich einerseits insofern erklären, dass alle Items zur Berechnung der Reliabilität herangezogen wurden. Rusbult et al. (1998) schreiben, dass das Hinzuziehen der detaillierten Items die Berechnung

der Reliabilität vermindert. Andererseits kann die bereits mehrmals erwähnte homogene Stichprobe ebenso die Höhe des Cronbach Alpha beeinflussen. Trotzdem erweist sich, wie erwartet, die Skala des Investmentmodells als reliabel, obwohl alle Items zur Reliabilitätsanalyse herangezogen wurden und nicht wie in der Literatur angegeben, die detaillierten Items ausgespart wurden. Ferner lässt sich tendenziell der Schluss ziehen, dass eine hohe Zufriedenheit und viele Investitionen mit einer niedrigen Qualität von Alternativen einhergehen. Die Daten bestätigen das Investmentmodell, jedoch zeigen zusätzliche Hintergrundinformationen Unklarheiten, ob Feuerwehrmänner tatsächlich über eine Bindung zur Partnerschaft verfügen oder nicht verfügen.

Die Scheidungsrate der Feuerwehrmänner beträgt 14.9% und ist somit nicht so hoch. Die Trennungsrate hingegen beträgt 56%. Dies weist darauf hin, dass sich mehr als die Hälfte der Feuerwehrmänner bereits mindestens einmal eine Trennung der Partnerschaft erlebte. Eventuell könnte der Faktor der sozialen Erwünschtheit in diesem Fall eine Rolle spielen. Das Ergebnis wäre somit künstlich zustande gekommen. Inwieweit die berufliche Tätigkeit, die psychische und physische Belastung sowie der 24 Stunden Dienst die Beziehung beeinflusst, geht aus jener Studie nicht eindeutig hervor. Feuerwehrmänner zeigen kaum Belastungen bzw. Befürchtungen, dass der 24-Stunden-Dienst, die Weiterbildung und die berufliche Tätigkeit im Gesamten die Partnerschaft beeinträchtigen. Ebenso haben sie wenig Bedenken, wenn die Partnerin alleine ist und meinen, genügend Zeit mit der Partnerin zu verbringen. Im Gegenzug hat die Studie ergeben, dass aufgrund des 24-Stunden-Dienstes für anderwärtige Beschäftigungen wie Besuche von Freunden und Verwandten, Zeit für sich selbst und die Ausübung persönlicher Hobbies mehr Zeit vorhanden ist. Die Ausübung eines Nebenberufes wird selten in Anspruch genommen, daher wird angenommen, dass der Großteil der Feuerwehrmänner die Zeit der Partnerin bzw. der Familie widmet und dies folglich die Beziehung stärkt.

Da die Daten nur eine Seite der Beziehung aufzeigen, nämlich jene der männlichen Partnerschaftsteile, wäre eine neuerliche Untersuchung insofern interessant, um zu prüfen, inwieweit die Partnerinnen den Einfluss der beruflichen Tätigkeit auf die Beziehung wahrnehmen.

Bei der Prüfung der Reliabilität der Revision der Dyadic Adjustment Scale zeigt sich eine teilweise Übereinstimmung mit der Literatur. Lediglich die Subskala Consensus weist ein niedrigeres Cronbach Alpha auf als von Busby et al. (1995) angegeben, was abermals eventuell auf die Größe der Stichprobe zurückzuführen wäre. Alle anderen Subskalen stellen sich als zufriedenstellend reliabel heraus und bestätigen die Angaben der Literatur.

Die Replikation der Validierung des Investmentmodells mittels Revision der Dyadic Adjustment Scale ist mit der Literatur konform. Rusbult et al. (1998) zeigen einen Zusammenhang zwischen der Dyadic Adjustment Scale und dem Investmentmodell auf, aber dieses Ergebnis kann genau genommen nicht exakt mit dem Ergebnis dieser vorliegenden Arbeit verglichen werden, da es sich hier um eine Revision der Dyadic Adjustment Scale handelt. Diese Ergebnisse können dennoch als Verstärkung der Literaturbefunde dienen. Aufgrund der hier vorliegenden Ergebnisse besteht sehr wohl auch ein Zusammenhang zwischen der Revision der Dyadic Adjustment Scale und dem Investmentmodells und beide Inventare messen tatsächlich die Beziehungsqualität. Hieraus hat sich folgendes ergeben: Feuerwehrmänner weisen eine Beziehungsqualität auf, welche durch hohe Zufriedenheit, viele getätigte Investitionen, hohes Commitment und niedrige Qualität von Alternativen gekennzeichnet ist.

9.3 Commitment in Organisationen

Bezüglich der Reliabilitätsanalyse ergeben die Daten eine hohe interne Konsistenz. Die Ergebnisse stimmen nur teilweise mit der Literatur überein, weil einige Werte der Trennschärfen niedriger als erwartet ja sogar einen negativen Wert erzielten. Erwähnenswert ist in jenem Zusammenhang der Umstand, dass Unterschiede teilweise dadurch zustande kommen, weil die Autoren Rusbult und Farrell (1983) die detaillierten Items aussparten und ausschließlich die globalen Items zur Analyse der Reliabilität heranzogen. Ebenso könnten die niedrigen Werte aufgrund mangelnden Verständnisses der Fragestellung, sozialer Erwünschtheit oder der Größe der Stichprobe zustande gekommen sein.

Inwieweit das Commitment in einer Organisation und Sensation Seeking zusammenhängen, konnte in jener Studie aufgrund fehlender statistisch signifikanter Zusammenhänge nicht gefunden werden. Tendenziell ist die Aussage möglich, dass ein hohes Commitment weniger mit der Suche nach Erfahrungen nach nonkonformistischen Lebensstilen assoziiert wird. Das würde bedeuten, dass Feuerwehrmänner, welche ihr Leben bei jedem Einsatz riskieren, eher nach Gefahren und Abenteuern suchen. Ein schwacher negativer statistisch signifikanter Zusammenhang konnte zwischen dem beruflichem Commitment und der Subskala BS anhand der Ergebnisse gezeigt werden. Feuerwehrmänner verfügen über eine höhere Bindung zur Organisation, wenn eine niedrige Tendenz betreffend Abneigung gegen Wiederholung und Routine besteht. Das bedeutet, das Commitment in der Organisation ist höher, wenn die berufliche Tätigkeit viel Abwechslung in sich birgt bzw. bietet.

Ein positiver Trend zwischen dem Commitment in der Organisation und dem Commitment in der Beziehung hat sich anhand der Daten ergeben. Die Untersuchung zeigt einen schwachen positiven statistisch signifikanten Zusammenhang. Jener Trend lässt schließen, dass sich Feuerwehrmänner sowohl mit der Partnerschaft als auch mit der beruflichen Tätigkeit verbunden fühlen.

9.4 Fingerlängenverhältnis

Da diese Stichprobe ausschließlich aus Männern besteht, konnten Geschlechtsunterschiedsvergleiche nicht angestellt werden. Das heißt aber nicht, dass es nicht möglich ist, eine Aussage über das Fingerlängenverhältnis zu tätigen. Dennoch ist zu erwähnen, dass der Mittelwert der Rechts-Links Differenz kleiner als 1 ist und die Fingerlängenverhältnisse der linken und der rechten Hand im Bereich der publizierten Werte für Männer aus Österreich liegen (Voracek, Manning & Ponocny, 2005).

Die Zusammenhänge zwischen Fingerlängenverhältnis und Sensation Seeking erzielten teilweise eine negative statistische Signifikanz, was zu erwarten war und sich teilweise mit Ergebnissen aus früheren Untersuchungen deckt. Einerseits wurde ein negativer Effekt zwischen der Subskala BS und dem 2D:4D nach der Studie von Austin et al. (2002) erwartet. Es stellte sich zwar ein negativer Zusammenhang heraus, aber der Effekt hat keinerlei statistische Signifikanz. Andererseits beschreibt Austin et al. (2002) zusätzlich alle anderen Korrelationen der Subskalen mit dem 2D:4D als positiv, wobei bei der vorliegenden Studie nicht nur positive, sondern auch negative Tendenzen zu sehen sind. Die Studie von Fink et al. (2006) zeigt, dass alle Skalen inklusive der Gesamtskala negative korrelative Ausprägungen aufweisen. Eine Gemeinsamkeit jener Studie mit dieser Arbeit ist, dass die Gesamtskala ebenso statistisch signifikant negativ korreliert. Bemerkenswert ist, dass die Subskala DIS bezüglich des rechten 2D:4D eine negative statistische Signifikanz aufweist und die Differenz des 2D:4D bezüglich der Subskalen TAS, DIS und Total negativ statistisch signifikant korreliert. Hampson et al. (2008) zeigen, dass die Gesamtskala mit dem 2D:4D der linken Hand statistisch negativ korreliert und die Subskala TAS mit dem 2D:4D der rechten Hand statistisch negativ korreliert. In der hier vorliegenden Studie sind in jenen Fällen andere Ergebnisse gefunden worden, nämlich jeweils positive nicht statistisch signifikante Zusammenhänge.

Zusätzlich existieren Befunde, welche eine Wechselwirkung zwischen Testosteron und Persönlichkeitseigenschaften bei Feuerwehrmännern nachweisen. Folglich ist hieraus der Schluss möglich, dass die Feuerwehrmänner dieser

Studie aufgrund des niedrigen Fingerlängenverhältnisses einen hohen Testosteronspiegel während der pränatalen Entwicklung erfahren haben. Folglich bedarf es laut der Annahme von Fink et al. (2006) einer wiederholten und vertiefenden Auseinandersetzung mit jener Thematik, dass jener Effekt des Testosterons die Entwicklung einer charakteristischen Sensation Seeking Persönlichkeit des Mannes beeinflusst. Hier kann gezeigt werden, dass Feuerwehrmänner ein niedriges 2D:4D haben und insbesondere das 2D:4D der rechten Hand mit der Subskala DIS in Zusammenhang steht. Dies würde bedeuten, je maskuliner die Ausprägung des Fingerlängenverhältnisses ist, desto mehr besteht die Tendenz zu sozial und sexuell enthemmtem Verhalten und desto mehr strebt der Feuerwehrmann nach einem Risikoverhalten im Sinne der Gesamtheit des Konstrukts. Dies deckt sich mit der Ausübung der beruflichen Tätigkeit des Feuerwehrmannes eindeutig, da er ja mehr oder weniger während der Tätigkeit gezwungen ist, bestimmte Risiken einzugehen. Diese Risiken betreffen sein eigenes Leben, das des Kollegen und des zu Rettenden. Wichtig ist auch noch, dass alle jene Männer mittels Selbstselektion sich bewusst für diese berufliche Tätigkeit entschieden haben.

Unter anderem zeigen die Ergebnisse dieser Studie auf, dass dieses Gebiet trotz der zahlreichen Studien noch nicht ausreichend erforscht ist und Nachfolgestudien unabdingbar sind. Datenerhebungen anderer Extempopulation wie beispielsweise österreichischer Polizisten, Krankenschwestern, Extremsportlern, anderer Berufsfeuerwehren, der Freiwilligen Feuerwehr Österreichs könnten weitere Vergleiche mit den Daten jener vorliegenden Arbeit ermöglichen und eventuell zu neuen Schlussfolgerungen führen.

10. Zusammenfassung

Zahlreiche Studien erbrachten den Nachweis, dass der Trait des Sensation Seeking über ein halbes Jahrhundert hinweg in verschiedenen höheren oder niedrigeren Ausprägungen in der Persönlichkeit des Menschen zu finden ist sowie dass das Längenverhältnis des zweiten zum vierten Finger (2D:4D, Digit Ratio) ein negatives Korrelat des pränatalen Testosterons darstellt. Diese beiden Aspekte zusammenzuführen und zu erforschen, war ein Ziel dieser Arbeit. Ein weiteres Ziel dieser vorliegenden Arbeit war es, die Aspekte des beruflichen und partnerschaftlichen Commitments mit dem Konstrukt des Sensation Seeking in Beziehung zu bringen und zu untersuchen. Ferner stellte die Gruppe der Berufsfeuerwehrmänner eine besondere Herausforderung und interessante Population dar.

Das Konstrukt Sensation Seeking wurde basierend auf einer Stichprobe von 134 Männern der Wiener Berufsfeuerwehr testanalytisch untersucht und Zusammenhänge mit Beziehungsqualität, Commitment in der Organisation und dem Fingerlängenverhältnis erforscht.

Zur Erfassung des Sensation Seeking wurde die deutsche Fassung der Sensation Seeking Skala Form V, zur Messung der Beziehungsqualität die Revision der Dyadic Adjustment Scale und der Fragebogen zum Investmentmodell zum partnerschaftlichen Commitment und zur Erfassung des beruflichen Commitments der Fragebogen des Investmentmodells bezüglich des Commitment in Organisationen herangezogen. Unter standardisierten Bedingungen wurden von jeder Person die Handscans der rechten und linken Hand erfasst und anschließend vermessen.

Es zeigte sich, dass Feuerwehrmänner zur Gefahren- und Abenteuersuche und zur Erfahrungssuche neigen. Wenn eine hohe Qualität an Alternativen in einer Beziehung zur Verfügung steht, dann tendieren sie ebenso zur Suche nach Gefahr und Abenteuer aber auch zu sozial und sexuell enthemmten Verhalten. Weiters ist anhand der Ergebnisse der Schluss möglich, dass für Feuerwehrmänner die Beziehungsqualität mit einer hohen Zufriedenheit, vielen Investitionen und mit einer niedrigen Qualität von Alternativen einhergeht. Hinweise darauf, dass das Sensation Seeking und berufliches Commitment im Zusammenhang stehen, konnten in dieser Studie nicht gefunden werden. Lediglich tendenziell lässt sich die Aussage tätigen, dass ein hohes Commitment mit einer niedrigen Tendenz zur Abneigung gegen Wiederholungen und Routine in Beziehung steht. Das Commitment in der Organisation steigt, je mehr Abwechslung die berufliche Tätigkeit bietet. Außerdem wurde wie erwartet gezeigt, dass Feuerwehrmänner

sich mit der Organisation und mit der Partnerschaft verbunden fühlen. Abschließend ergaben die Untersuchungen zum Fingerlängenverhältnis mit der Literatur übereinstimmende Ergebnisse. Letztendlich hat die Studie dieser vorliegenden Arbeit ergeben, je maskuliner die Ausprägungen des Fingerlängenverhältnisses ist, desto mehr besteht die Tendenz zu sozialem und sexuell enthemmten Verhalten und desto mehr strebt der Feuerwehrmann grundsätzlich nach riskantem Verhalten.

Um die Frage beantworten zu können, ob und inwieweit Sensation Seeking mit Fingerlängenverhältnis, Beziehungsqualität und beruflichem Commitment im Zusammenhang steht, bedarf es weiteren wiederholten und vertiefenden Auseinandersetzungen mit diesem Schwerpunkt beziehungsweise neuerlichen Studien mit dieser Thematik.

Anhang 1: Deckblatt/Soziodemographische Daten

Studie: Berufsfeuerwehr und Händigkeit

Hintergrund: Aus früheren Studien ist bekannt, dass die Händigkeit mit vielen verschiedenen Aspekten des menschlichen Verhaltens, der körperlichen und psychischen Belastungs- und Leistungsfähigkeit zusammenhängt. Einige jener bekannten Aspekte, aber auch neue, wollen wir im Rahmen dieser Diplomarbeit untersuchen.

Thema und erhobene Informationen: allgemeine personenbezogene Daten, Händigkeit (inkl. Formaspekte der Hand – dazu wird ein Scan der Handflächen angefertigt) sowie spezifische Verhaltensbereiche (z.B. Sportlichkeit, Risikoverhalten, Partnerschaft, Berufliches).

Alle Angaben werden vertraulich und anonym behandelt und nur zum Zweck dieser Studie ausgewertet.

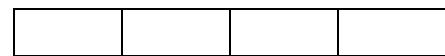
Zeitaufwand: Die Teilnahme dieser Studie nimmt max. 30 Minuten in Anspruch.

Datenerhebung: cand. rer. nat. Ulrike Pum (Fakultät der Psychologie an der Universität Wien)

Studienleitung: DDr. Martin Voracek, Institut für Psychologische Grundlagenforschung, Fakultät der Psychologie an der Universität Wien.

Die Ergebnisse jener Studie werden im Rahmen der Berufsfeuerwehr präsentiert.

Herzlichen Dank für Ihre Teilnahme!



Personenbezogene und familienbezogene Daten

Geschlecht: weiblich männlich
Alter (in Jahren): _____ Gewicht (in kg): _____ Größe (in cm): _____

Höchst abgeschlossene Schulbildung?

Pflichtschule Fachschule ohne Matura
 Gymnasium mit Matura Berufsbildende höhere Schule mit Matura
 Fachhochschule Universität

Wie viele (Voll-)Geschwister haben Sie?

ältere Brüder: _____ ältere Schwestern: _____ jüngere Brüder: _____ jüngere Schwestern: _____

Haben Sie zusätzlich noch Stief-, Adoptiv- oder Halbgeschwister?

Wie viele Kinder haben Sie?

insgesamt: _____ davon Adoptiv-, Stiefkinder: _____ Wie viele eigene Söhne: _____ Wie viele eigene Töchter: _____

Familienstand: (mehrfache Antwort möglich)

ledig, derzeit keine Beziehung (Single) verheiratet
 ledig, derzeit Beziehung getrennt lebend
 geschieden verwitwet

falls verheiratet, seit wann (Jahr): _____ seit wann geschieden (Jahr): _____

falls geschieden, wie oft? _____ Falls geschieden, sind Sie wiederverheiratet? Ja Nein

falls wiederverheiratet, zum 2. Mal (Jahr): _____ zum 3. Mal (Jahr): _____

Familiengeschichte:

Geburtsjahr der Mutter: _____ Geburtsjahr des Vaters: _____
Nationalität der Mutter: _____ Nationalität des Vaters: _____

Sind Ihre Eltern geschieden? Ja Nein
Sind Ihre Geschwister geschieden? Ja Nein

Wenn ja, welche und wie viele Geschwister sind geschieden?

ältere Brüder: _____ ältere Schwestern: _____ jüngere Brüder: _____ jüngere Schwestern: _____

Es sind in der Familie geschieden:

Onkel väterlicher Seite Onkel mütterlicher Seite Tante väterlicher Seite Tante mütterlicher Seite
Seite (Vaterbruder):_____ (Vaterschwester):_____ Seite (Mutterbruder):_____ (Mutterschwester):_____

Anhang 2: Hintergrundinformationen

Welchen Dienstgrad bei der Feuerwehr haben Sie zurzeit?

- | | | |
|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> Jungfeuerwehrmann | <input type="checkbox"/> Feuerwehrmann | <input type="checkbox"/> Oberfeuerwehrmann |
| <input type="checkbox"/> Löschmeister | <input type="checkbox"/> Brandmeister | <input type="checkbox"/> Oberbrandmeister |
| <input type="checkbox"/> Hauptbrandmeister | <input type="checkbox"/> Branddirektor | <input type="checkbox"/> Offiziersanwärter |
| <input type="checkbox"/> Offizier | | |

Wie viele Dienstjahre arbeiten Sie bereits bei der Wiener Berufsfeuerwehr (Jahre)? _____

Wie viele Gegenstände, die auf die Feuerwehr hinweisen, befinden sich in Ihrer Wohnstätte? (zum Beispiel: Fotos, Gemälde, Statue, etc.) _____ (Anzahl der Gegenstände)

In welcher Sparte befinden Sie sich zurzeit?

- | | | |
|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> Grundausbildung | <input type="checkbox"/> Branddienst | <input type="checkbox"/> Fahr- und Maschinendienst |
| <input type="checkbox"/> Nachrichtendienst | <input type="checkbox"/> Offiziersanwärter | <input type="checkbox"/> Offizier |

Welchen Beruf haben Sie vor ihrem Eintritt in die Berufsfeuerwehr ausgeübt?

In welchem Alter sind Sie in die Wiener Berufsfeuerwehr eingetreten? Mit _____ Jahren.

Haben Sie während Ihrer Dienstzeit bei der Wiener Berufsfeuerwehr (eine) Trennung(en) von einem/r Partnerin erlebt?

- Ja Anzahl: _____ Nein

Hat der 24-stündige Wechseldienst positive Auswirkungen auf Ihre Partnerschaft? Ja Nein

Wenn ja, welche? (Mehrere Antworten sind möglich.)

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Wir streiten weniger. | <input type="checkbox"/> Wir können unterschiedlichen Hobbys nachgehen. |
| <input type="checkbox"/> Wir haben mehr Zeit für uns selbst, Freunde, Verwandte. | <input type="checkbox"/> Sonstiges: _____ |

Hat der 24-stündige Wechseldienst negative Auswirkungen auf Ihre Partnerschaft? Ja Nein

Wenn ja, welche? (Mehrere Antworten sind möglich.)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Wir leben uns auseinander. | <input type="checkbox"/> Wir sehen uns selten. |
| <input type="checkbox"/> Wir können selten gemeinsame Aktivitäten ausüben. | <input type="checkbox"/> Die Familienplanung gestaltet sich schwierig. |
| <input type="checkbox"/> An Feiertagen sind wir getrennt. (Weihnachten, Silvester, usw.) | <input type="checkbox"/> Sonstiges: _____ |

Haben belastende Einsätze negative Auswirkungen auf Ihre Partnerschaft? Ja Nein

Wenn ja, welche? (Mehrere Antworten sind möglich.)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Es kommt häufig zu Streitereien oder Rückzug. | <input type="checkbox"/> Die/der Partnerin zeigt kein Verständnis. |
| <input type="checkbox"/> Wir reden nicht darüber. | <input type="checkbox"/> Ich reagiere gereizt. |
| <input type="checkbox"/> Sonstiges: _____ | |

Haben die zusätzlichen angebotenen Ausbildungen, Seminare, Kurse und Prüfungen negative Auswirkungen auf Ihre Partnerschaft?

Wenn ja, welche? (Mehrere Antworten sind möglich.)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Die gemeinsame Zeit geht durch den Mehraufwand | <input type="checkbox"/> Das Verständnis der Partnerin fehlt. |
| des | |

Lernens verloren.

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Es kommt zu charakterlichen Veränderungen. | <input type="checkbox"/> Sonstiges: _____ |
|---|---|

Würden Sie die Möglichkeit einer kostenlosen, regelmäßigen, psychologischen anonymen Betreuung bei der Berufsfeuerwehr Wien in Anspruch nehmen? Ja Nein

Im Folgenden finden Sie eine Reihe von Aussagen, die auf Sie zutreffen können oder nicht. Bitte, schreiben Sie eine Zahl neben jeder der angeführten Beschreibungen, um anzulegen, wie sehr diese Aussage auf Sie zutrifft oder nicht zutrifft.

1 = stimme sehr zu	2 = stimme zu	3 = neutral	4 = stimme nicht zu	5 = stimme überhaupt nicht zu
--------------------	---------------	-------------	---------------------	-------------------------------

- 1. Ich bin stolz bei der Feuerwehr zu arbeiten.
- 2. Ich bin froh bei der Feuerwehr zu arbeiten.
- 3. Wenn ich neue Bekanntschaften schließe, erzähle ich sofort, dass ich bei der Feuerwehr arbeite.

Bitte geben Sie an, wie oft Sie die folgenden Dinge beunruhigen bzw. beschäftigen.

1 = sehr oft	2 = oft	3 = manchmal	4 = selten	5 = nie
--------------	---------	--------------	------------	---------

- 4. Gefahren bei der Arbeit als Feuerwehrmann
- 5. Partnerin, die nachts alleine ist
- 6. 24 Stunden im Dienst zu sein
- 7. Arbeitszeiten, die schlecht mit Familienbedürfnissen bzw. -aktivitäten zu vereinbaren sind
- 8. Belastung der Familie
- 9. meine Partnerin ist viel alleine
- 10. zu wenig Zeit mit meiner Partnerin
- 11. zu viel Zeit mit meiner Partnerin
- 12. dienstliche (berufliche) Probleme
- 13. „Freunderwirtschaft“ bei der Feuerwehr
- 14. Sonstiges: _____

Bitte, füllen Sie die folgenden Fragen aus:

15. Sie arbeiten durchschnittlich 12 Tage im Monat für die Feuerwehr. Wie viele der restlichen freien Tage arbeiten Sie in anderen Tätigkeiten, wofür Sie gleichsam ein Gehalt erhalten?

_____ (Tage pro Monat)

16. Wie viele Stunden in der Woche ist Ihre Partnerin berufstätig?

_____ (Stunden pro Woche)

Anhang 3: Revision der Dyadic Adjustment Scale

Viele Personen haben Meinungsverschiedenheiten in ihren Beziehungen. Bitte geben Sie für jede folgende Frage das ungefähre Ausmaß der Übereinstimmung zwischen Ihnen und Ihrer Partnerin an:

5 = wir stimmen immer überein	4 = wir stimmen oft überein	3 = wir stimmen gelegentlich überein	2 = wir stimmen gelegentlich nicht überein	1 = wir stimmen oft nicht überein	0 = wir stimmen nie überein
-------------------------------	-----------------------------	--------------------------------------	--	-----------------------------------	-----------------------------

1. Glaubensfragen	5	4	3	2	1	0
2. einander Zuneigung zeigen	5	4	3	2	1	0
3. bezüglich großer/wichtiger Entscheidungen	5	4	3	2	1	0
4. Sexualleben	5	4	3	2	1	0
5. wie man sich „richtig benimmt“	5	4	3	2	1	0
6. berufliche Entscheidungen	5	4	3	2	1	0

	ständig	sehr häufig	häufig	gelegentlich	selten	nie
7. Wie oft haben Sie schon diskutiert oder daran gedacht, sich scheiden zu lassen bzw. sich zu trennen?	<input type="checkbox"/>					
8. Wie oft streiten Sie und Ihre Partnerin?	<input type="checkbox"/>					
9. Haben Sie es schon mal bereut, dass Sie geheiratet haben (bzw. zusammen leben)?	<input type="checkbox"/>					
10. Wie oft gehen Sie und Ihre Partnerin sich auf die Nerven?	<input type="checkbox"/>					

	täglich	fast täglich	gelegentlich	selten	nie
11. Wie oft unternehmen Sie mit Ihrer Partnerin etwas gemeinsam?	<input type="checkbox"/>				

Wie oft trifft folgendes auf Sie und Ihre Partnerin zu?

	nie	weniger als einmal im Monat	1-2 mal im Monat	1-2 mal in der Woche	mehrmalig täglich
12. einen anregenden Gedankenaustausch haben	5	4	3	2	1
13. etwas gemeinsam Anpacken	5	4	3	2	1
14. etwas in aller Ruhe besprechen/diskutieren	5	4	3	2	1

Anhang 4: Fragebogen zum Commitment in Beziehungen

Kreuzen Sie bitte an, inwieweit die folgenden Aussagen auf Ihre Partnerschaft zutreffen:

stimme gar nicht zu	stimme eher nicht zu	stimme eher zu	stimme völlig zu
1	2	3	4

a) Meine Partnerin erfüllt meine Bedürfnisse nach Intimität (Teilen persönlicher Gedanken, Geheimnisse etc.)	1	2	3	4
b) Meine Partnerin erfüllt meine Bedürfnisse nach Kameradschaft (etwas zusammen unternehmen, die Gesellschaft des anderen genießen, etc.)	1	2	3	4
c) Meine Partnerin erfüllt meine sexuellen Bedürfnisse (Händchen halten, küssen etc.)	1	2	3	4
d) Meine Partnerin erfüllt meine Bedürfnisse nach Sicherheit (sich vertrauensvoll, behaglich in einer stabilen Beziehung fühlen, etc.)	1	2	3	4
e) Meine Partnerin erfüllt meine Bedürfnisse nach emotionaler Bindung (sich emotional gebunden fühlen, wenn der andere sich gut fühlt, etc.)	1	2	3	4

Im Folgenden finden Sie nun eine Reihe von Aussagen. Lesen Sie diese bitte sorgfältig durch und kreuzen Sie auf der jeweils folgenden Skala an, wie sehr Sie mit der jeweiligen Aussage übereinstimmen. Bitte, markieren Sie pro Zeile nur eine Zahl – dies drückt den Grad Ihrer Zustimmung zu der betreffenden Aussage aus.

1 = stimme überhaupt nicht zu

5 = stimme teilweise zu

9 = stimme völlig zu

1. Ich bin mit meiner Beziehung zufrieden.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2. Meine Beziehung ist viel besser als die Beziehung von anderen.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
3. Meine Beziehung ist nahe am Ideal.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
4. Meine Beziehung macht mich sehr glücklich.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
5. Meine Beziehung erfüllt meine Bedürfnisse nach Intimität, Kameradschaft, etc.	1	2	3	4	5	6	7	8	9

Die folgenden Aussagen beziehen sich darauf, inwieweit bestimmte Bedürfnisse von Ihnen in Beziehung mit anderen Personen (andere Beziehung, Freunden, Familienmitgliedern) erfüllt werden könnten:

stimme gar nicht zu	stimme eher nicht zu	stimme eher zu	stimme völlig zu
1	2	3	4

a) Meine Bedürfnisse nach Intimität (Teilen persönlicher Gedanken, Geheimnisse etc.)	1	2	3	4
--	---	---	---	---

b) Meine Bedürfnisse nach Kameradschaft (etwas zusammen unternehmen, die Gesellschaft des anderen genießen, etc.) könnten in einer alternativen Beziehung erfüllt werden.	1	2	3	4
c) Meine sexuellen Bedürfnisse könnten in einer alternativen Beziehung erfüllt werden.	1	2	3	4
d) Meine Bedürfnisse nach Sicherheit (sich vertrauensvoll, behaglich in einer stabilen Beziehung fühlen, etc.) könnten in einer alternativen Beziehung erfüllt werden.	1	2	3	4
e) Meine Bedürfnisse nach emotionaler Bindung (sich emotional gebunden fühlen, wenn der andere sich gut fühlt, etc.) könnten in einer alternativen Beziehung erfüllt werden.	1	2	3	4

1= stimme überhaupt nicht zu**5 = stimme teilweise zu****9 = stimme völlig zu**

6. Andere Personen, mit denen ich eine Beziehung eingehen könnte, sind sehr reizvoll.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
7. Die Alternativen, die ich zu meiner Beziehung habe (sich mit jemand anderem zu verabreden, Zeit mit Freunden oder alleine zu verbringen, etc.) kommen meinen Idealvorstellungen sehr nahe.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
8. Wenn ich nicht mit meiner Partnerin zusammen wäre, würde es mir nichts ausmachen – ich würde eine andere reizvolle Partnerin finden.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
9. Meine Alternativen sind sehr attraktiv für mich (sich mit jemand anderem verabreden, Zeit mit Freunden oder alleine verbringen, etc.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
10. Meine Bedürfnisse nach Intimität, Kameradschaft, etc. könnten leicht in einer anderen Beziehung gestillt werden.	1	2	3	4	5	6	7	8	9

Kreuzen Sie bitte an, inwieweit die folgenden Aussagen auf Ihre jetzige Partnerschaft zutreffen:

stimme gar nicht zu	stimme eher nicht zu	stimme eher zu	stimme völlig zu
1	2	3	4

a) Ich habe viel Zeit in unsere Partnerschaft investiert.	1	2	3	4
b) Ich habe meiner Partnerin viele persönliche Sachen erzählt (auch Geheimnisse).	1	2	3	4
c) Meine Partnerin und ich haben geistig viel gemeinsam, was schwer zu ersetzen wäre.	1	2	3	4
d) Meine „Identität“ (wer ich im Leben bin) ist mit meiner Partnerin und unserer Beziehung verbunden.	1	2	3	4
e) Meine Partnerin und ich teilen viele gemeinsame Erinnerungen.	1	2	3	4

1= stimme überhaupt nicht zu **5 = stimme teilweise zu** **9 = stimme völlig zu**

11. Ich habe in unserer Beziehung sehr viel investiert, was ich verlieren würde, wenn sie endet. 12. Viele Aspekte meines Lebens sind mit meiner Partnerin verbunden (z.B. Freizeitgestaltung) und ich würde dies alles verlieren, würden wir uns trennen. 13. Meine Partnerschaft ist mir besonders wichtig, da ich sehr viel in diese Beziehung investiert habe. 14. Meine Beziehung zu Freunden und Familienmitgliedern wäre nach der Trennung wesentlich komplizierter (z. B. meine Partnerin ist mit Leuten, die mir sehr wichtig sind, befreundet.)	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
15. Verglichen mit anderen Personen, die ich kenne, habe ich sehr viel in die Beziehung mit meiner Partnerin investiert. 16. Ich möchte, dass meine Beziehung lange hält. 17. Ich möchte die Beziehung mit meiner Partnerin aufrechterhalten. 18. Es würde mich nicht sehr treffen, würde meine Beziehung bald enden.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
19. Es ist gut möglich, dass ich in einem Jahr mit jemand anderem als mit meiner Partnerin zusammen sein werde. 20. Ich fühle mich meiner Partnerin sehr nahe und unsere Beziehung eng verbunden.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
21. Ich möchte, dass unsere Beziehung für immer dauert. 22. Ich bin auf eine langfristige Beziehung eingestellt (z.B.: stelle ich mir vor, in einigen Jahren noch immer mit meiner Partnerin zusammen zu sein).	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	1	2	3	4	5	6	7	8	9

Anhang 5: Fragebogen zum Commitment in Organisationen

Im Folgenden finden Sie nun eine Reihe von Aussagen. Lesen Sie diese bitte sorgfältig durch und kreuzen Sie auf der jeweils folgenden Skala an, wie sehr Sie mit der jeweiligen Aussage übereinstimmen. Bitte, markieren Sie pro Zeile nur eine Zahl – dies drückt den Grad Ihrer Zustimmung zu der betreffenden Aussage aus.

1 = stimme überhaupt nicht zu

5 = stimme teilweise zu

9 = stimme völlig zu

1. Alles in allem, inwieweit ist Ihre Arbeit mit positiven Dingen verbunden?	1 2 3	4 5 6	7 8 9
2. Alles in allem, wie belohnend und angenehm ist Ihre Arbeit?	1 2 3	4 5 6	7 8 9
3. Inwieweit ist Ihre Arbeit mit unangenehmen Dingen verbunden?	1 2 3	4 5 6	7 8 9
4. In welchem Ausmaß ist Ihre Tätigkeit mit Unannehmlichkeiten und Kosten verbunden?	1 2 3	4 5 6	7 8 9
5. Wie viele mögliche Alternativen, einer anderen Arbeitsstelle, hätten Sie im Moment? (mit Alternativen sind Möglichkeiten gemeint, an einem anderen Ort zu arbeiten.)	1 2 3	4 5 6	7 8 9
6. Wie bewerten Sie diese Alternativen/Möglichkeiten im Vergleich zu Ihrer jetzigen Arbeit?	1 2 3	4 5 6	7 8 9
7. Inwieweit entsprechen diese Alternativen/Möglichkeiten Ihren Vorstellungen von einer idealen Beschäftigung/ Arbeit?	1 2 3	4 5 6	7 8 9
8. Wie viel haben Sie in Ihre letzte Arbeit investiert? (Zeit, Ausbildung, Schulung, Mühe,...)	1 2 3	4 5 6	7 8 9
9. Wenn Sie gehen müssten, in welchem Ausmaß würden Sie Aktivitäten, Veranstaltungen, Personen oder Objekte, die mit Ihrer Tätigkeit verbunden sind, vermissen? (Gemeint sind: Freunde am Arbeitsplatz, Pensionsansprüche, Arbeit die Spaß macht, Freizeitaktivitäten, Status,...)	1 2 3	4 5 6	7 8 9
10. Wie viel investieren Sie in Ihre Arbeit, Ihrer Meinung nach, verglichen mit anderen Menschen?	1 2 3	4 5 6	7 8 9
11. Wie sehr mögen Sie Ihre Arbeit?	1 2 3	4 5 6	7 8 9
12. Wenn Sie sich nochmals entscheiden müssten, wie groß wäre die Wahrscheinlichkeit, dass Sie diese Stelle annehmen würden?	1 2 3	4 5 6	7 8 9
13. Wie sehr würden Sie einem guten Freund diese Stelle empfehlen?	1 2 3	4 5 6	7 8 9

14. Wie sehr entspricht die Arbeit den Erwartungen, die Sie zu Beginn Ihrer Anstellung hatten?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
15. Wie verpflichtet fühlen Sie sich in Ihrer derzeitigen Arbeit zu bleiben?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
16. Wie sehr hängen Sie an Ihrer derzeitigen Arbeit?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
17. Wie viele Stunden im Monat verwenden Sie durchschnittlich für die Suche nach einer anderen Arbeitstelle?									

18. Wenn Sie Ihre Arbeit mit der Arbeit anderer Menschen vergleichen, hat sie mehr oder weniger positive Aspekte?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	wenige						viele		
19. Wenn Sie Ihre Tätigkeit mit der Tätigkeit anderer Menschen vergleichen, hat sie mehr oder weniger negative Aspekte?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	wenige						viele		
20. Wie sehr ist Ihre Arbeit der Vorstellung von einer idealen Arbeitsstelle ähnlich?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	nicht ideal						ideal		
21. Wie lange möchten Sie in dieser Firma bleiben?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	kurz						lang		
22. Wie wahrscheinlich ist, dass Sie in den nächsten Monaten kündigen?	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	sehr möglich						nicht möglich		

Anhang 6: Sensation Seeking Skala Form V

Im Folgenden finden Sie immer zwei Aussagen nebeneinander stehend. Bitte entscheiden Sie, ob eher die jeweils links stehende oder eher die jeweils rechts stehende Aussage auf Sie zutrifft. Kreuzen Sie dazu pro Zeile eines der Kästchen an – dies drückt den Grad Ihrer Zustimmung zu der betreffenden Aussage aus.

stimme völlig zu stimme ziemlich zu stimme eher zu

Ich mag wilde und zügellose Partys.	<input type="checkbox"/>	Ich bevorzuge ruhige Partys mit guter Konversation.					
Es gibt Filme, die ich mir auch ein zweites oder drittes Mal ansehen würde.	<input type="checkbox"/>	Meistens langweilt es mich, Filmwiederholungen zu sehen.					
Ich wünsche mir oft, ich könnte ein Bergsteiger sein.	<input type="checkbox"/>	Ich kann Menschen, die ihren Hals beim Bergsteigen riskieren, nicht verstehen.					
Körpergerüche finde ich unangenehm.	<input type="checkbox"/>	Manche Körpergerüche rieche ich gern.					
Es langweilt mich, ständig dieselben Gesichter zu sehen.	<input type="checkbox"/>	Ich mag die angenehme Vertrautheit der Menschen, mit denen ich täglich zu tun habe.					
Ich erkunde gern eine fremde Stadt, auch wenn ich mich verirren könnte.	<input type="checkbox"/>	An Orten, die ich nicht gut kenne, versuche ich, mich einer Reisegruppe anzuschließen.					
Ich mag keine Leute, die Dinge tun oder sagen, die andere schockieren oder verletzen.	<input type="checkbox"/>	Wenn man bei jemandem fast alles vorhersagen kann, was er tun oder sagen wird, muss er ein langweiliger Mensch sein.					
In der Regel begeistert es mich nicht, einen Film oder ein Spiel zu sehen, bei dem ich sagen kann, was als nächstes passieren wird.	<input type="checkbox"/>	Es macht mir nichts aus, einen Film oder ein Spiel zu sehen, bei dem ich vorhersagen kann, was als nächstes passieren wird.					
Ich habe schon einmal Marihuana/Haschisch geraucht, oder ich würde es gern tun.	<input type="checkbox"/>	Ich würde niemals Marihuana/Haschisch rauchen.					
Ich würde keine Drogen nehmen, die unbekannte oder gefährliche Reaktionen in mir auslösen.	<input type="checkbox"/>	Ich würde gern einmal eine der Drogen probieren, die Halluzinationen hervorrufen, z. B. LSD.					
Eine vernünftige Person vermeidet Aktivitäten, die gefährlich sind.	<input type="checkbox"/>	Ich mache manchmal gern Dinge, die ein bisschen Angst einflößend sind.					

Ich mag keine Menschen, die zu lockere Ansichten über Sex haben.	<input type="checkbox"/>	Ich bin gern in Gesellschaft unverklemmter Leute.					
Rauschmittel bewirken, dass ich mich unwohl fühle.	<input type="checkbox"/>	Ich bin gern im Rauschzustand (durch Alkohol oder eine andere Drogen).					
Ich mag scharf gewürzte, fremdländische Speisen.	<input type="checkbox"/>	Scharfe, ungewohnte Gerichte esse ich nicht so gern.					
Ich schaue mir gern die Erinnerungsfotos von Bekannten an.	<input type="checkbox"/>	Erinnerungsfotos anderer Leute langweilen mich.					
Ich würde gern lernen, Wasserski zu laufen.	<input type="checkbox"/>	Ich möchte nicht gern lernen, Wasserski zu laufen.					
Ich würde gern versuchen zu surfen (Wellenreiten).	<input type="checkbox"/>	Ich würde nicht gern versuchen zu surfen.					
Wenn ich Urlaub mache, fahre ich einfach los, halte dort an, wo es mir gefällt, und bleibe, solange ich Lust habe.	<input type="checkbox"/>	Wenn ich auf Reisen gehe, möchte ich meine Route und meinen Zeitplan ziemlich genau planen.					
Ich bevorzuge bodenständige Leute als Freunde.	<input type="checkbox"/>	Ich würde gern Freundschaft mit Leuten schließen, die als ausgemachten gelten, wie etwa Künstler, Hippies usw.					
Ich möchte nicht gern lernen, ein Flugzeug zu fliegen.	<input type="checkbox"/>	Ich würde gern lernen, ein Flugzeug zu fliegen.					
Tauchen ist nichts für mich.	<input type="checkbox"/>	Ich würde gern einmal Tiefseetauchen.					
Es macht mir nichts aus, Homosexuelle kennen zu lernen.	<input type="checkbox"/>	Es ist mir unangenehm, Homosexuelle kennen zu lernen.					
Ich würde gern einmal versuchen, Fallschirm zu springen.	<input type="checkbox"/>	Ich würde nie aus einem Flugzeug springen, ob mit oder ohne Fallschirm.					
Ich mag am liebsten Freunde, deren Verhalten ich manchmal schwer vorhersagen kann.	<input type="checkbox"/>	Ich bevorzuge Freunde, die berechenbar sind.					
Ich bin nicht an Erfahrungen um ihrer selbst willen interessiert.	<input type="checkbox"/>	Ich liebe neue und aufregende Erfahrungen, auch wenn sie manchmal etwas unkonventionell oder illegal sind.					
Gute Kunst ist klar, symmetrisch in der Form und harmonisch in den Farben.	<input type="checkbox"/>	Ich entdecke oft Schönheit in den kontrastreichen Farben und ausgefallenen Formen der modernen Malerei.					
Ich verbringe gern Zeit in der vertrauten Umgebung zuhause.	<input type="checkbox"/>	Ich werde sehr unruhig, wenn ich für bestimmte Zeit zuhause bleiben muss.					

Ich würde gern einmal von einem hohen Sprungturm springen.	<input type="checkbox"/>	Ich habe Angst, von hohen Sprungtürmen zu springen.					
Ich verabrede mich gern mit Menschen des anderen Geschlechts, die ich körperlich attraktiv finde.	<input type="checkbox"/>	Ich treffe mich gern mit Menschen des anderen Geschlechts, die meine Wertvorstellungen teilen.					
Exzessives Trinken ruiniert gewöhnlich eine Party, weil einige Leute laut und lärmend werden.	<input type="checkbox"/>	Gefüllte Gläser garantieren ein gelungenes Fest.					
Überdrehte Menschen nerven mich.	<input type="checkbox"/>	Ich kann Langweiler nicht ausstehen.					
Jeder Mensch sollte möglichst viele sexuelle Erfahrungen sammeln.	<input type="checkbox"/>	Ich finde, man kann mit einem oder wenigen Partnern ausreichend sexuelle Erfahrungen machen.					
Selbst wenn ich genug Geld hätte, würde ich mich nicht mit Leuten zusammentun, die das Leben eines „Jet-Setters“ führen.	<input type="checkbox"/>	Ich könnte mir vorstellen, dass mir das Leben eines „Jet-Setters“ Spaß machen würde.					
Ich mag witzige und geistreiche Menschen, auch wenn sie manchmal auf Kosten anderer Witze machen.	<input type="checkbox"/>	Ich mag Leute nicht, die ihren Spaß auf Kosten der Gefühle anderer haben.					
Es ist mir unangenehm, so viele Sexszenen in Filmen zu sehen.	<input type="checkbox"/>	Ich kann von Sexszenen gar nicht genug bekommen.					
Ich fühle mich nach einigen Gläschen Alkohol am wohlstetnen.	<input type="checkbox"/>	Bei Leuten, die Alkohol brauchen, um sich wohl zu fühlen, ist etwas nicht in Ordnung.					
Menschen sollten sich entsprechend gewissen Standards bezüglich Geschmack und Stil kleiden.	<input type="checkbox"/>	Jeder Mensch sollte sich so anziehen, wie es ihm gefällt.					
Weite Entfernungen in einem Segelboot zu segeln, ist großer Leichtsinn.	<input type="checkbox"/>	Ich würde gern mit einem kleinen, aber seetüchtigen Boot über eine weite Strecke segeln.					
Ich habe mit dummen und langweiligen Menschen keine Geduld.	<input type="checkbox"/>	Ich finde an fast allen Personen etwas Interessantes.					
Einen hohen Berg mit Skiern hinunter zu fahren, ist ein guter Weg, um auf Krücken zu enden.	<input type="checkbox"/>	Es macht mir Spaß, eine schnelle Skifahrt von einem hohen Berg zu machen.					

Anhang 7: Mündliche Information

Guten Morgen!

Mein Name ist Ulrike Pum und ich studiere Psychologie an der Universität Wien. Mein Lebenspartner ist ein Kollege von euch und deshalb arbeite ich seit mehr als 2 Jahren an meiner Diplomarbeit über die Wiener Berufsfeuerwehr. Meine Studie handelt über die Stärke der Bindung zum Beruf und zur Partnerschaft sowie die Händigkeit.

Ich habe Fragebögen vorbereitet und werde die Hände einscannen. Selbstverständlich erfolgt die Auswertung anonym.

Ich bitte Euch ab 8:00 Uhr im (Angabe des Ortes) zu erscheinen. Es gibt auch für die Unterstützung eine kleine Belohnung.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Illustration der Subskalen des Sensation Seeking.....	18
Abbildung 2: Das Investmentmodell von Rusbult (1983).....	29
Abbildung 3: Gesamtscheidungsrate in Österreich	34
Abbildung 4: Brandschutzgebiete und Katastrophensprengel.....	47
Abbildung 5: Einsatzverteilung	49
Abbildung 6: Einsatzverteilung für das Jahr 2007	50
Abbildung 7: Reihenfolge der Berufsausbildung.....	51
Abbildung 8: Ausbildung	62
Abbildung 9: Dienstsparten.....	63
Abbildung 10: Psychologische Betreuung	63
Abbildung 11: Normalverteilung der TAS-Skala	67
Abbildung 12: Scree-Diagramm zur Faktorenanalyse	75

Gleichungsverzeichnis

Gleichung 1: Zufriedenheit	29
Gleichung 2: Commitment in Beziehungen	30
Gleichung 3: Arbeitszufriedenheit.....	39
Gleichung 4: Commitment in Organisationen.....	39

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Trennschärfe und Reliabilitäten	22
Tabelle 2: Werte der Sensation Seeking Skala IV nach Levenson (1990)	23
Tabelle 3: Ehescheidungen nach Bundesländern	35
Tabelle 4: Ergebnisse der Dyadic Adjustment Scale nach Fjelstad (1978)	36
Tabelle 5: Geschlechtsunterschiede.....	44
Tabelle 6: Partielle Korrelationen: 2D:4D und Sensation Seeking Scores	45
Tabelle 7: Untersuchungsorte, Mannschafts- und Fahrzeugbesetzung	59
Tabelle 8: Intraklassenkorrelation.....	61
Tabelle 9: Prüfung der Skalen auf Normalverteilung	66
Tabelle 10: Interne Konsistenzen der Subskalen SSS-V	67
Tabelle 11: Statistik der Item-Skala TAS	68
Tabelle 12: Statistik der Item-Skala DIS	69
Tabelle 13: Statistik der Item-Skala ES	69
Tabelle 14: Statistik der Item-Skala BS	70
Tabelle 15: Statistik für die Item-Skala-Total	71
Tabelle 16: Hauptkomponenten-Faktorenanalyse.....	73
Tabelle 17: Hauptkomponenten-Faktorenanalyse/Extraktion: 4 Faktoren.....	74
Tabelle 18: Varimax-rotierte Faktorenmatrix	77
Tabelle 19: Produkt-Moment-Korrelation der Subskalen des SSS-V	78
Tabelle 20: Normalverteilungsprüfung für partnerschaftliches Commitment	80
Tabelle 21: Normalverteilungsprüfung für RDAS.....	81
Tabelle 22: Statistik der Item-Skala berufliches Commitment	82
Tabelle 23: Kriteriumsvalidität: partnerschaftliches Commitment/RDAS	84
Tabelle 24: Produkt-Moment-Korrelation/partnerschaftliches Commitment mit SSS-V	85
Tabelle 25: Produkt-Moment-Korrelation/berufliches Commitment mit SSS	85
Tabelle 26: Produkt-Moment-Korrelation/Fingerlängenverhältnis mit SSS	86
Tabelle 27: Deskriptive Statistik zu Sensation Seeking und Feuerwehr.....	87
Tabelle 28: Produkt-Moment-Korrelation vs. Rangkorrelation/Commitment in Beziehungen	88

Literaturverzeichnis

- Andresen, B. (1986). Reizsuche- und Erlebnismotive I: Eine psychometrische Reanalyse der SSS V Zuckermans im Kontext der MISAP-Entwicklung. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, 7, 177-203.
- Andresen, B. (1990). Reizsuche- und Erlebnismotive II: Sekundärfaktorenanalysen, Invarianzprüfung und Ableitung eines MISAP-Strukturmodells. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, 11, 65-92.
- Asendorpf, J., & Banse, R. (2000). *Psychologie der Beziehung*. Bern: Huber.
- Austin, E. J., Manning, J. T., McInroy, K., & Mathews, E. (2002). A preliminary investigation of the association between personality, cognitive ability and digit ratio. *Personality and Individual Differences*, 33, 1115-1124.
- Baldwin, M. W. (1992). Relational schemas and the processing of social information. *Psychological Bulletin*, 112, 461-484.
- Beauducel, A., Brocke, B., Strobel, A., & Strobel A. (1999). Construct validity of sensation seeking: A psychometric investigation. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, 20, 155-171.
- Beauducel, A., Strobel, A., & Brocke, B. (2003). Psychometrische Eigenschaften und Normen einer deutschsprachigen Fassung der Sensation Seeking-Skalen, Form V. *Diagnostica*, 49, 61-72.
- Bodenmann, G. (2000). Stress, kritische Lebensereignisse und Partnerschaft. In P. Kaiser (Ed.), *Partnerschaft und Paartherapie* (pp. 219-238). Göttingen: Hogrefe.
- Bortz, J., & Döring, N. (2003). *Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler* (3. Auflage). Berlin: Springer.
- Bryant, R. A., & Guthrie, R. M. (2007). Maladaptive self-appraisals before exposure predict posttraumatic stress disorder. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 75, 812-815.
- Bühl, A., & Zöfel, P. (2000). *SPSS Version 9: Einführung in die moderne Datenanalyse unter Windows* (6. überarbeitete und erweiterte Auflage). München: Addison Wesley.
- Busby, D. M., Christensen, C., Crane, D. R., & Larson J. H. (1995). A revision of the dyadic adjustment scale for use with distressed couples: Construct hierarchy and multidimensional scales. *Journal of Marital and Family Therapy*, 21, 289-308.
- Dabbs, J. M., & Dabbs, M. G. (2000). *Heroes, rogues, and lovers: Testosterone and behavior*. New York: McGraw-Hill.

- Falter, C. M., Arroyo, M., & Davis, G. J. (2006). Testosterone: Activation or organization of spatial cognition? *Biological Psychology*, 73, 132-140.
- Fannin, N., & Dabbs, Jr., J. M. (2003). Testosterone and the work of firefighters: Fighting fires and delivering medical care. *Journal of Research of Personality*, 37, 107-115.
- Ferrando, P. J., & Chico, E. (2001). The construct of sensation seeking as measured by Zuckerman's SSS-V and Arnett's AISS: A structural equation model. *Personality and Individual Differences*, 31, 1121-1133.
- Fink, B., Neave, N., Laughton, K., & Manning, J.T. (2006). Second to fourth digit and sensation seeking. *Personality and Individual Differences*, 41, 1253-1262.
- Fjelstad, M. A. (1978). *A study of the relationship between the firefighter occupational role and dyadic adjustment*. Unpublizierte Dissertation, Oregon State University. Michigan.
- Formann, A. & Pirkner, P. (1992). Testtheorie und Testkonstruktion. Skriptum zur Vorlesung. (3. Auflage).
- Gomà-i-Freixanet, M. (1995). Prosocial and antisocial aspects of personality. *Personality and Individual Differences*, 19, 125-134.
- Grau, I., & Bierhoff, H. W. (Ed.).(2003). *Sozialpsychologie der Partnerschaft*. Berlin: Springer.
- Gray, J. M., & Wilson, M. (2006). A detailed analysis of the reliability and validity of the sensation seeking scale in a UK sample. *Personality and Individual Differences*, 42, 641-651.
- Guthrie, R. M., & Bryant, R. A. (2006). Extinction learning before trauma and subsequent posttraumatic stress. *Psychosomatic Medicine*, 68, 307-311.
- Hampson, E., Ellis, C. L., & Tenk, C. M. (2008). On the relation between 2D:4D and sex-dimorphic personality traits. *Archives of Sexual Behavior*, 37, 133-144.
- Herkner, W. (2001). *Lehrbuch Sozialpsychologie* (2. Auflage). Bern: Huber.
- Kirchler, E. (1999). *Wirtschaftspsychologie* (3. Auflage). Göttingen: Hogrefe.
- Kirchler, E. (2005). *Arbeits- und Organisationspsychologie*. Wien: WUV.
- Kirchler, E., Rodler C., & Bernold D. (Ed.).(1997). *Psychologie der Wirtschaft: Porträts aus der Praxis*. Wien: WUV.
- Koenig-Kuske, J. (1977). Ein Fragebogen zur Einschätzung einer Zweierbeziehung: G.B. Spaniers "Dyadic Adjustment Scale". *Partnerberatung*, 14, 47-52.
- Kondo, T., Zákány J., Innis J. W., & Duboule D. (1997). Of fingers, toes and penises. *Nature*, 390, 29.

- Levenson, M. R. (1990). Risk taking and personality. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58, 1073-1080.
- Malas, M. A., Dogan, S., Evcil, E. H., & Desdicioglu, K. (2006). Fetal development of the hand, digits and digit ratio (2D:4D). *Early Human Development*, 82, 469-475.
- Manning, J. T. (2002a). *Digit ratio: A pointer to fertility, behaviour, and health*. New Brunswick, NJ: Rutgers University Press.
- Manning, J. T. (2002b). The ratio of 2nd to 4th digit length and performance in skiing. *The Journal of Sports Medicine and Physical Fitness*, 42, 446-450.
- Manning, J. T. (2008). *The finger book*. London: Faber & Faber.
- Manning, J. T., Barley, L., Walton, J., Lewis-Jones, D. I., Trivers, R. L., Singh, et al. (2000). The 2nd:4th digit ratio, sexual dimorphism, population differences, and reproductive success: Evidence for sexually antagonistic genes? *Evolution and Human Behavior*, 21, 163-183.
- Manning, J. T., & Taylor, R. P. (2001). Second to fourth digit ratio and male ability in sport: Implications for sexual selection in humans. *Evolution and Human Behavior*, 22, 61-69.
- Markl, A. (2003). Die Struktur der Berufsfeuerwehr Wien. *Firefighter. Magazin des Wiener Berufsfeuerwehrverbandes. Jahresbericht 2003*, 1, 2-7
- Markl, A. (2004). Ausbildung. *Das Online Magazin der Wiener Berufsfeuerwehr*. Zuletzt abgerufen am 13. Oktober, 2008, unter http://www.firefighter.at/fire/material/autput.php?autput_id=233
- Markl, A. (2007). Die Struktur der Berufsfeuerwehr Wien. *Firefighter. Magazin des Wiener Berufsfeuerwehrverbandes. Jahresbericht 2006*, 1, 1-9.
- Millet, K., & Dewitte, S. (2006). Second to fourth digit ratio and cooperative behavior. *Biological Psychology*, 71, 111-115.
- Moser, K. (1997). Commitment in Organisationen. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 41, 160-170.
- Rasch, D., & Kubinger, K. D. (2006). *Statistik für das Psychologiestudium* (1. Auflage). München: Elsevier.
- Reiter, L., & Steiner, E. (1980). Ergebnisse einer Untersuchung mit der "Dyadic Adjustment Scale" von G. B. Spanier. *Partnerberatung*, 17, 144-146.
- Roth, M., & Hammelstein, P. (Eds.). (2003). *Sensation Seeking: Konzeption, Diagnostik und Anwendung*. Göttingen: Hogrefe.
- Rusbult, C. E. (1980). Commitment and satisfaction in romantic associations: A test of the investment model. *Journal of Experimental Social Psychology*, 16, 172-186.

- Rusbult, C. E. (1983). A longitudinal test of the investment model: The development (and deterioration) of satisfaction and commitment in heterosexual involvements. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45, 101-117.
- Rusbult, C. E., & Farrell, D. (1983). A longitudinal test of the investment model: The impact on job satisfaction, job commitment, and turnover of variations in rewards, costs, alternatives, and investments. *Journal of Applied Psychology*, 68, 429-438.
- Rusbult, C. E., Farrell, D., Rogers, G., & Mainous, A. G., III (1988). Impact of exchange variables on exit, voice, loyalty, and neglect: An integrative model of responses to declining job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 31, 599-627.
- Rusbult, C. E., Martz, J. M., & Agnew, C. R. (1998). The investment model scale: Measuring commitment level, satisfaction level, quality of alternatives, and investment size. *Personal Relationships*, 5, 357-391.
- Scheidungsrate stieg 2007 auf fast 50% und beträgt in Wien bereits 64,1% (2008). Zuletzt abgerufen am 13. Oktober, 2008, von Statistik Austria unter http://www.statistik.at/web_de/presse/031441.
- Scholl, R. W. (1981). Differentiating organizational commitment from expectancy as a motivating force. *Academy of Management Review*, 6, 489-599.
- Spanier, G. B. (1976). Measuring dyadic adjustment: New scales for assessing quality of marriage and similar dyads. *Journal of Marriage and the Family*, 38, 15-28.
- Voracek, M., Manning, J. T., & Ponocny, I. (2005). Digit ratio (2D:4D) in homosexual and heterosexual men from Austria. *Archives of Sexual Behavior*, 34, 335-340.
- Wagner, D., Heinrichs, M., & Ehlert, U. (1998). Prevalence of symptoms of post-traumatic stress disorder in german professional firefighters. *American Journal of Psychology*, 155, 1727-1732.
- Werneck, H., & Werneck-Rohrer, S. (Ed.).(2003). *Psychologie der Scheidung und Trennung: Theoretische Modelle, empirische Befunde und Implikationen für die Praxis*. Wien: Facultas.
- Zöfel, P. (2003). *Statistik für Psychologen im Klartext*. München: Pearson.
- Zuckerman, M. (1971). Dimensions of sensation seeking. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 36, 45-52.
- Zuckerman, M. (1994). *Behavioral expressions and biosocial bases of sensation seeking*. Cambridge, MA: Cambridge University Press.
- Zuckerman, M. (2007). *Sensation seeking and risky behavior*. Washington, DC: American Psychological Association.

- Zuckerman, M., & Link, K. (1968). Construct validity for the sensation seeking scale. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 32, 420-426.

Eidesstattliche Erklärung

Ich versichere, dass ich die Diplomarbeit selbstständig verfasst, andere als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel nicht benutzt und mich auch sonst keiner unerlaubten Hilfe bedient habe.

Jettsdorf, 13.10.2008

Unterschrift

Curriculum vitae



Persönliche Informationen:	Familienstand: geschieden, ein Kind geb. 21.04.2002 Staatsangehörigkeit: Österreich Alter: 35 Jahre (24.10.1972) Geburtsort: Horn/Österreich Eltern: Johann Zwinz (Hauptschullehrer) Eva Anna Aigner (Tagesmutter)
Ausbildung:	1979-1983 Privatvolksschule der Schulschwestern in Amstetten 1983-1987 Privathauptschule der Schulschwestern in Amstetten 1987-1992 Bildungsanstalt für Kindergartenpädagogik der Schulschwestern in Amstetten Juni 1992 Matura der Bildungsanstalt für Kindergartenpädagogik seit 1996 Diplomstudium der Psychologie an der Universität Wien seit 1999 Erweiterungsstudium Spanisch an der Universität Wien 2000 Unterbrechung der Studiums wegen Auslandsaufenthalt in Spanien 2003 Wiederaufnahme des Diplomstudiums der Psychologie an der Universität Wien
Sprachkenntnisse:	Deutsch, Spanisch, Englisch in Wort und Schrift
Berufserfahrung:	1992-1997 Kindergärtnerin der Niederösterreichischen Landesregierung im Bezirk Amstetten/Niederösterreich März-Juli 2001 Angestellte der Autovermietung Europcar in Barcelona/Airport September-November 2001 Angestellte bei der Firma Flexicel Automotive/Barcelona als Übersetzerin, Qualitätsbeauftragte und Personalbetreuerin Juli-Oktober 2004 Angestellte der Autovermietung Europcar in Wien/Flughafen November 2006- April 2008 Kindergartenpädagogin des Privatkindergartens Kinder in Wien seit Mai 2008 Sachwalterin beim Niederösterreichischen Landesverein für Sachwalterschaft und Bewohnervertretung in St. Pölten
Hobbys:	Sport: Schwimmen, Schifahren, Tanzen (Latein und Standard) Organisieren und Managen, Sprachen, Reisen, Interesse an anderen Kulturen
Tätigkeiten neben dem Studium:	Vorträge zu diversen Themen der Psychologie 2004 Volontariat an der Fakultät für Psychologie der Universität Wien – Institut für Psychologische Grundlagenforschung 2005 - Saisonale Tätigkeiten im Eventmanagement: Messen für Kunst und Antiquitäten 2006 Sechswochenpraktikum an der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt Rehabilitationszentrum Weißer Hof in Klosterneu-

		burg/Niederösterreich
Ferienjobs:	Juli 1990	Ferialpraktikum in der Papierfabrik der Neusiedler AG in Haus-
		mening/Ulmerfeld/Niederösterreich
	Juli 1998	Kellnerin im Gastgewerbe in Amstetten
	Februar	Ferialpraktikum in der Papierfabrik der Neusiedler AG in Haus-
		mening/Ulmerfeld/Niederösterreich
Spezielle Qualifikationen:		diverse Ausbildung der Montessoripädagogik
		diverse Fachseminare im Bereich der Kleinkindpädagogik
		Fortbildung zur Persönlichkeits- und Erwachsenenbildung
		Geprüfter Kinderbetreuer der Österreichischen Schischulvereinigung
		NLP-Trainer
		diverse Tätigkeiten im Bereich des Eventmanagement