



universität
wien

MASTERARBEIT

Titel der Masterarbeit

„Analyse des Persönlichkeitsprofils
von GebärdensprachdolmetscherInnen“

Verfasserin

Katharina von Aufschnaiter, MA

angestrebter akademischer Grad

Master of Arts (MA)

Wien, 2015

Studienkennzahl lt. Studienblatt: A 065

Studienrichtung lt. Studienblatt: Masterstudium Dolmetschen Italienisch Französisch

Betreuer: Univ.-Prof. Dr. Franz Pöchhacker

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	4
2. GebärdensprachdolmetscherInnen.....	5
2.1. Gebärdensprache.....	5
2.2. Gebärdensprachdolmetschen.....	6
3. Persönlichkeitspsychologie.....	10
3.1. Big Five Modell.....	13
4. Die Persönlichkeit von LautsprachdolmetscherInnen, ÜbersetzerInnen und GebärdensprachdolmetscherInnen.....	16
4.1. DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen.....	16
4.2. LautsprachdolmetscherInnen.....	20
4.3. GebärdensprachdolmetscherInnen.....	22
4.4. Hypothesen zum Persönlichkeitsprofil von GebärdensprachdolmetscherInnen.....	27
5. Methodik.....	38
5.1. B5T von Satow.....	38
5.2. Umfragedurchführung.....	44
6. Ergebnisse.....	45
7. Diskussion und Ausblick.....	59
Bibliografie.....	63

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Temperamentstypologie nach Hippokrates (vgl. Laux 2003:50).....	14
Abbildung 2: Neurotizismus Gesamtübersicht	47
Abbildung 3: Extraversion Gesamtübersicht.....	49
Abbildung 4: Offenheit für neue Erfahrungen Gesamtübersicht	51
Abbildung 5: Soziale Verträglichkeit Gesamtübersicht	52
Abbildung 6: Gewissenhaftigkeit Gesamtübersicht	53
Abbildung 7: Leistungsmotiv Gesamtübersicht	55
Abbildung 8: Machtmotiv Gesamtübersicht.....	57
Abbildung 9: Sicherheitsmotiv Gesamtübersicht.....	58

1. Einleitung

Diese Arbeit wurde komplementär zur Masterarbeit mit dem Titel *Von ExzentrikerInnen und Mauerblümchen – Unterschiede im Persönlichkeitsprofil von DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen* (Aufschnaiter 2014) verfasst, in welcher über das Ergebnis einer Big Five Untersuchung zur Persönlichkeit von ÜbersetzerInnen und jener von DolmetscherInnen berichtet wird. So wurde ein Unterschied zwischen den Charakterprofilen festgestellt und dieser auch zu begründen versucht. Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit dem Charakterprofil von GebärdensprachdolmetscherInnen, welche ebenfalls wichtige VertreterInnen der Berufslandschaft Translation sind.

Die Arbeit besteht aus einem theoretischen und einem empirischen Teil sowie den daraus resultierenden Schlussfolgerungen. Im theoretischen Teil wird auf die Persönlichkeitspsychologie und GebärdensprachdolmetscherInnen eingegangen. Nachfolgend wird von bereits veröffentlichten Studien zum Thema Charakterprofile von ÜbersetzerInnen, LautsprachdolmetscherInnen und GebärdensprachdolmetscherInnen berichtet. Dies dient neben der Definition der wichtigsten Begriffe auch dazu, die Erwartungen bezüglich der Ergebnisse des empirischen Teils zu ergründen und Hypothesen aufzustellen.

Der empirische Teil dieser Arbeit beschäftigt sich mit dem *Big Five Modell* von Satow (2012), welches die Dimensionen Offenheit, Extraversion, Neurotizismus, Gewissenhaftigkeit und Verträglichkeit zusätzlich zu dem Leistungsmotiv, Machtmotiv und Anerkennungsmotiv untersucht. Es wurde dieser Big Five Test gewählt, da er seit 2010 zu den am häufigsten eingesetzten psychologischen Persönlichkeitstests im deutschen Sprachraum gehört (vgl. Satow 2012:3). Es wird erklärt, wie die Umfrage aufgebaut und durchgeführt wurde. In der abschließenden Analyse werden die gesammelten Daten, welche mittels SPSS ausgewertet wurden, grafisch in Form von Balkendiagrammen dargestellt und es wird versucht die Ergebnisse zu begründen.

Ziel dieser Arbeit ist es zu untersuchen, welche Charaktereigenschaften bei GebärdensprachdolmetscherInnen festzustellen sind und wie sich diese von den Eigenschaften von ÜbersetzerInnen, LautsprachdolmetscherInnen und VertreterInnen anderer Berufe unterscheiden.

2. GebärdensprachdolmetscherInnen

In diesem Kapitel wird das Gebärdensprachdolmetschen definiert. Es wird beschrieben, wie Gebärdensprache entstanden ist und wie die berufliche Realität von GebärdensprachdolmetscherInnen aussieht. Zudem soll erklärt werden, wie sich Gebärdensprachdolmetschen im wissenschaftlichen Diskurs etabliert hat.

2.1. Gebärdensprache

Bevor auf das Gebärdensprachdolmetschen eingegangen wird, muss die Gebärdensprache definiert werden. Die Geschichte zeigt, dass überall dort, wo es eine große Anzahl von gehörlosen Personen gab, eine Gemeinschaft dieser entstand und sie eine Gebärdensprache zur Verständigung entwickelten (vgl. Pfau et al. 2012:980f.). Als Gebärdensprache bezeichnet man ein natürlich gewachsenes Sprachsystem, das visuell-manuelle Codes benützt. Diese natürlichen Gebärdensprachen unterscheiden sich in der Lexik und in der Struktur von den Nationalsprachen und werden von Kindern gehörloser Eltern als Muttersprache erworben. Gebärdensprachen sind ein wichtiger Bestandteil der Identität und der Kultur von Gehörlosengemeinschaften (vgl. Leeson 1998:275). In Österreich wird die Österreichische Gebärdensprache gesprochen, welche mit ÖGS abgekürzt wird. Neben den natürlichen gibt es so genannte künstliche Gebärdensprachen, welche aus sprachpolitischen Gründen von Hörenden geschaffen wurden. Diese lehnen sich stark an die jeweilige Nationalsprache an. Sie sind ein künstliches Hilfsmittel zur Kommunikation zwischen Gehörlosen und Hörenden. In Österreich wird diese Art von Sprache Lautsprachebegleitendes Gebärden genannt und mit LBG abgekürzt. LBG wird vor allem in Schulen eingesetzt, um den Kindern die deutsche Sprache beizubringen (vgl. Grbić 2002:181f.). In Österreich leben heute ca. 8.000 – 10.000 gehörlose Menschen, zusätzlich sind viele hochgradig schwerhörig oder ertaubt. All diese Menschen verwenden häufig die ÖGS welche seit 2005 in Österreich als eigenständige Sprache anerkannt ist (vgl. ÖGSDV 2015).

Zur Verständigung im internationalen Raum wird die International Sign, welche mit IS abgekürzt wird, verwendet, wobei auch immer häufiger mit der American Sign Language kommuniziert wird. Die IS ist keine natürlich gewachsene Gebärdensprache, sondern entstand in den sechziger und siebziger Jahren um Gehörlosen einen rudimentären Zugang zu großen Veranstaltungen und Kongressen zu geben. Deshalb

wird sie oft als Konferenzgebärdensprache bezeichnet. IS ist keine vollwertige Sprache da grammatikalische Strukturen fehlen. Die meisten Vokabeln wurden aus unterschiedlichen Gebärdensprachen entlehnt (vgl. ÖGSDV 2015).

2.2. Gebärdensprachdolmetschen

Das Gebärdensprachdolmetschen hat eine lange Geschichte. Die historische Dokumentation von Gebärdensprachdolmetschen geht nicht so weit zurück wie die von Lautsprachdolmetschen, doch wurde schriftlich festgehalten, dass Gebärdensprachdolmetschungen im Laufe der Geschichte stattfanden. Eine der frühesten fand 1612 statt und beschreibt eine Dolmetschsituation auf internationaler politischer Ebene, bei der für einen niederländischen Besucher am osmanischen Gericht gedolmetscht wurde (vgl. Pfau et al. 2012:980ff.). Gebärdensprachdolmetschen wird wie folgt definiert:

The term 'signed language interpreting' (or 'sign language interpreting') refers most typically to interpreting between a signed and a spoken language, though it may also involve interpreting between a spoken language and a signed form of a language, a practice known as 'transliteration' ('fingerspelling'). [...] Signed language interpreting may also involve interpretation between sign languages. (Leeson 2009:254)

Wenn GebärdensprachdolmetscherInnen zwischen einer Laut- und einer Gebärdensprache dolmetschen, so sind sie nicht nur VermittlerInnen zwischen zwei Sprachen, sondern auch zwischen zwei Gemeinschaften. Die Arbeit des Dolmetschens erfordert ein gewisses Vertrauen von allen Kommunikationsbeteiligten in die DolmetscherIn, beim Gebärdensprachdolmetschen ist dieses Vertrauen jedoch noch wichtiger. Hier wird zwischen der Gemeinschaft der gehörlosen und der Gemeinschaft der hörenden Menschen vermittelt. Lange wurden als GebärdensprachdolmetscherInnen nur jene Menschen akzeptiert, die Teil der Gehörlosengemeinschaft waren, wie zum Beispiel Kinder von gehörlosen Eltern (vgl. Cokely 1995:14). GebärdensprachdolmetscherInnen dolmetschen, je nach Bedarf, von Lautsprache in Gebärdensprache, aber auch von Gebärdensprache in eine andere Gebärdensprache.

Bis in die 1970er Jahre kam GebärdensprachdolmetscherInnen keine besondere Bedeutung zu. Das Dolmetschen zwischen gehörlosen und hörenden Menschen wurde als karitative Hilfsarbeit gesehen, welche von hörenden Menschen ausgeübt wurde, die die Gebärdensprache auf einem niedrigen Niveau beherrschten. Dies bedeutet, dass es sich dabei meist um Verwandte von Gehörlosen handelte, da das Dol-

metschen auch als Vertrauensbeweis gesehen wurde (vgl. Cokely 1995:3f.). Als DolmetscherInnen wurden meist hörende Kinder von gehörlosen Eltern herangezogen und Erwachsene, die im Sozial- und Bildungsbereich arbeiten, wobei letztere meist über geringe Gebärdensprachkenntnisse und keine Dolmetschtechniken verfügten (vgl. Grbić 2002:182). Diese Situation, dass nicht-professionelle DolmetscherInnen herangezogen werden, hat sich in den letzten Jahren geändert; dennoch arbeiten viele Menschen als GebärdensprachdolmetscherInnen, obwohl sie keine einschlägige Ausbildung abgeschlossen haben. Bei den LautsprachdolmetscherInnen begann diese Professionalisierung des Berufes viel früher und ist deshalb heutzutage weiter fortgeschritten. Es gibt wenige professionelle GebärdensprachdolmetscherInnen, die gehörlos sind und aus gehörlosen Familien kommen. Oft wird es als unmöglich erachtet, als DolmetscherIn und/oder ÜbersetzerIn zu arbeiten, wenn man gehörlos ist, denn in vielen Situationen wird eine Dolmetschung von Laut- zu Gebärdensprache und umgekehrt verlangt, viel eher als eine Dolmetschung zwischen Gebärdensprachen. Dadurch, dass gehörlose DolmetscherInnen diese Dienstleistung nicht anbieten können, werden sie von der Masse gar nicht erst als potentielle DolmetscherInnen anerkannt (vgl. Pfau et al. 2012:984).

In den 60er Jahren stellte die Gehörlosengemeinschaft in der USA fest, dass es nicht genügend GebärdensprachdolmetscherInnen gab, welche als solche auch von der Gehörlosengemeinschaft akzeptiert wurden. Gebärdensprachdolmetschen wurde nicht als professionelle Beschäftigung oder Beruf gesehen. Zu einem Wendepunkt kam es 1964 bei einem Workshop mit dem Thema Gebärdensprachdolmetschen in Muncie, Indiana, bei dem das *National Registry of Professional Interpreters and Translators for the Deaf* gegründet wurde. Kurze Zeit später wurde der Name in *Registry of Interpreters for the Deaf (RID)* abgeändert (vgl. Cokely 2005:5f.). Es entstanden zum ersten Mal Ausbildungsstätten für GebärdensprachdolmetscherInnen. In der Zeit zwischen der Gründung des RID und 1972 traten 400 Mitglieder bei. Um beizutreten benötigte man zwar zwei Bürgen, jedoch traten viele Personen bei, die die nötigen Kompetenzen des Gebärdensprachdolmetschens nicht beherrschten. 1972 begann das RID, die Qualifikationen von GebärdensprachdolmetscherInnen zu prüfen und zu attestieren. In diesem Jahr wurde außerdem ein Gesetz eingeführt, welches Gehörlosen finanzielle Unterstützung zusichert. So wurde es für Gehörlose einfacher, auch an anderen Teilen des täglichen Lebens teilzunehmen, wie zum Beispiel an einer Universität zu studieren. Dies bedeutete im Umkehrschluss, dass Institutionen wie

Universitäten GebärdensprachdolmetscherInnen einstellen müssen. Eine weitere Veränderung zu jener Zeit war es, dass Gebärdensprache nicht mehr nur in Kirchen und Gemeindezentren unterrichtet wurde, sondern auch an Schulen und Universitäten. Die Lehrenden waren dabei meist GebärdensprachdolmetscherInnen. Zugleich entstanden für letztere immer mehr Ausbildungsstätten (vgl. Cokely 2005:10ff.). Dies alles führte auch zu einem Wechsel der Machtpositionen. Bis dahin hatte die Gehörlosengemeinschaft entschieden, wer als GebärdensprachdolmetscherIn akzeptiert wurde und somit auch als solche arbeiten durfte. Nun hatte das Gebärdensprachdolmetschen viel mehr Einsatzmöglichkeiten und damit lag die Entscheidungsmacht, wer als GebärdensprachdolmetscherIn arbeiten durfte, nicht mehr bei der Gehörlosengemeinschaft. So entschieden nun die AuftraggeberInnen, wie zum Beispiel öffentliche Einrichtungen, wer den Auftrag bekam (vgl. Cokely 2005:24).

In Österreich begann die Professionalisierung Mitte der 90er Jahre. In Wien fand zu dieser Zeit der Weltkongress der Gehörlosen statt und man bemühte sich um Vernetzung und Professionalisierung (vgl. ÖGSDV 2015). Es gab Eigeninitiativen in einzelnen Bundesländern und Weiterbildungsmaßnahmen am Institut für Theoretische und Angewandte Translationswissenschaft der Karl-Franzens-Universität Graz (vgl. Grbić 2002:183). Im Jahr 1998 wurde auch der Österreichische GebärdensprachdolmetscherInnen- und -ÜbersetzerInnen-Verband gegründet, dessen Ziel es war, den Berufsstand in der Öffentlichkeit zu vertreten. Heute hat der Verband über 90 qualifizierte Mitglieder, welche den Bedarf jedoch nicht decken können (vgl. ÖGSDV 2015).

Das Gebärdensprachdolmetschen hat heute viele Einsatzgebiete. Ein wichtiger Arbeitsbereich des Gebärdensprachdolmetschens ist das *community interpreting* oder Kommunaldolmetschen. „The term ‚community interpreting‘ refers to interpreting which takes place in the public service sphere to facilitate communication between officials and lay people.” (Wadensjö 2009:43). Es handelt sich um eine Form des Dolmetschens im sozialen Kontext, dessen Wichtigkeit erst seit den 1960er Jahren wahrgenommen wird. Kommunaldolmetschen umfasst das juristische Dolmetschen sowie das Dolmetschen bei Behörden und im Gesundheitswesen (vgl. Pöchlacker 2004:17ff.). Ein weiteres Einsatzgebiet ist das Dolmetschen in Bildungseinrichtungen. Aufgrund der Forderungen der Gehörlosengemeinschaft nach gleichberechtigtem Zugang zu Bildung und damit zu attraktiveren Berufen, ist Bildungsdolmetschen ein Einsatzbereich der sich in den letzten Jahren stark entwickelt hat. Auch im Gerichts-

dolmetschen kommt die Gebärdensprache oft zum Einsatz. Die Herausforderungen an die GebärdensprachdolmetscherInnen sind hier besonders groß, da viele Gehörlose immer noch glauben, es sei aufgrund der langen karitativen Tradition des Gebärdensprachdolmetschens Aufgabe der DolmetscherInnen ihnen aus Schwierigkeiten zu helfen. Auch bei Konferenzen gibt es immer mehr teilnehmende Gehörlose. Da die Konferenzsprache meist Englisch ist, wird Großteils aus dem Englischen in die nationale Gebärdensprache gedolmetscht. GebärdensprachdolmetscherInnen arbeiten auch immer häufiger im Bereich Kultur und Medien. So werden in Theatern und Museen Dolmetschungen angeboten und es werden Nachrichtensendungen gedolmetscht (vgl. Grbić 2002:184-186). Gearbeitet wird bei diesen Dolmetschaufträgen, welche über visuelle und auditive Kanäle ablaufen, meist simultan. GebärdensprachdolmetscherInnen sind oft selbstständig tätig. Beahlt werden sie von der öffentlichen Hand oder von privaten oder öffentlichen Organisationen. Manche GebärdensprachdolmetscherInnen haben auch ein Angestelltenverhältnis bei Gehörlosenvereinen oder –verbänden (ÖGSDV 2015).

Neben Gebärdensprachdolmetschen, bei dem zwischen unterschiedlichen Laut- und Gebärdensprachen gedolmetscht wird, gibt es auch das Gebärdensprachübersetzen. Bei diesem liegt ein schriftlicher Text, eine Audio- oder Videoaufzeichnung vor, welche dann entweder in eine Laut- oder Gebärdensprache übersetzt werden (ÖGSDV 2015).

Eine besondere Kommunikationssituation entsteht, wenn für Taubblinde gedolmetscht wird. Hier braucht es zusätzliche Fertigkeiten und verschiedene Dolmetschtechniken. Wenn es sich um Personen handelt, die hörend und sehend geboren wurden, aber aufgrund eines Unfalls oder einer Krankheit ihr Gehör und/oder ihr Augenlicht verloren haben, verfügen diese Personen normalerweise über eine Lautsprachkompetenz und müssen die Gebärdensprache erst lernen. Meist lernen sie das LBG bei dem pro Buchstabe ein Handzeichen gedeutet wird. Personen, die sehend und gehörlos geboren werden, später aber erblinden, kommunizieren in Gebärdensprache und brauchen eine taktile Verdolmetschung. Hörend und blind Geborene, welche später ertauben, sprechen meist in Lautsprache und bekommen ebenfalls eine taktile Verdolmetschung (vgl. Grbić 2002:187).

GebärdensprachdolmetscherInnen sehen sich verschiedensten Herausforderungen gegenüber gestellt. Die Professionalisierung des Gebärdensprachdolmetschens führt dazu, dass Gebärdensprachdolmetschen nicht nur als karikative Arbeit, sondern

als Beruf von der Bevölkerung akzeptiert wird. Zudem kann die Qualität der angebotenen Leistung verbessert und die Sichtbarkeit des Berufs gefördert werden. GebärdensprachdolmetscherInnen brauchen verschiedenste Kompetenzen, um ihren Beruf adäquat ausüben zu können (vgl. Grbić 2002:183ff.). Es stellt sich die Frage, ob es neben fachlichen Kompetenzen auch gewisse Charaktereigenschaften gibt, welche bei der Berufsausübung hilfreich sind.

3. Persönlichkeitspsychologie

Die Persönlichkeitspsychologie beschäftigt sich mit der Untersuchung der Persönlichkeit des Menschen. Dabei wird versucht das Zusammenspiel zwischen Kognition, Motivation und Emotion zu erklären. Der Begriff Kognition fasst dabei alle Prozesse zusammen, die der Aufnahme und Verarbeitung von Wissen der Außen- und Innenwelt dienen. Motivation beschreibt jene Prozesse, welche an der Vorbereitung oder an der Durchführung einer Handlung beteiligt sind. Emotionen sind die Antworten des Organismus auf ein Erlebnis; sie spiegeln die Befriedigung von Bedürfnissen wieder. Die individuellen Unterschiede all dieser Prozesse werden in der Persönlichkeitspsychologie untersucht (vgl. Kuhl 2010:22). Eine allgemein anerkannte Definition zum Begriff Persönlichkeit gibt es in der Wissenschaft nicht, allerdings ist sich die Fachwelt darüber einig, dass der Begriff ein „psychologisches bzw. hypothetisches Konstrukt, also ein mentales Konzept, das das Verhalten auf dem Weg einer Psycho-Körper-Interaktion beeinflusst“ beschreibt (vgl. Maltby et al. 2011:40f.). Der Grund dafür ist, dass sich verschiedene Paradigmen entwickelt haben, die versuchen, das Verhalten des Menschen zu erklären. Jedes Paradigma untersucht dabei einen speziellen Blickwinkel, wie zum Beispiel das Psychoanalytische Paradigma unbewusste Triebe und Bedürfnisse zum zentralen Thema hat. So lösen sich diese Paradigmen nicht gegenseitig ab und reihen sich aneinander sondern bestehen parallel, da sie unterschiedliche BefürworterInnen haben und von Einflüssen wie anderen Wissenschaftsgebieten und dem Zeitgeist der Entstehungsepoche geprägt werden. So gibt es meist ein Paradigma, das besonders beachtet wird und den Forschungsprozess dominiert. Dies bedeutet jedoch nicht, dass die anderen Paradigmen damit außer Kraft gesetzt werden (vgl. Herzberg/Roth 2014:3).

Es finden sich somit verschiedenste Definitionen für den Begriff Persönlichkeit. Eine aktuelle lautet wie folgt:

Persönlichkeit ist die nichtpathologische Individualität eines Menschen in körperlicher Erscheinung, Verhalten und Erleben im Vergleich zu einer Referenzpopulation von Menschen gleichen Alters und gleicher Kultur. (Asendorpf/Neyer 2012:20)

Nach Asendorpf und Neyer ist die Persönlichkeit die Gesamtheit der individuellen Eigenschaften eines gesunden Menschen im Vergleich zu einer Referenzpopulation. Unter Referenzpopulation versteht man dabei eine geographisch und historisch eingegrenzte Gruppe (vgl. Asendorpf/Neyer 2012:372). Der Begriff Kultur wird von Asendorpf und Neyer nicht weiter definiert. Die Persönlichkeit jeder Einzelnen ist äußerst komplex. Die Persönlichkeitspsychologie untersucht, welche psychischen Kräfte den Menschen einzigartig machen. Jeder Mensch hat bestimmte Eigenschaften und spezielle Fähigkeiten, Neigungen und natürliche Präferenzen. Die Persönlichkeitspsychologie beschäftigt sich mit den acht Schlüsselaspekten, welche die Menschen zu Individuen machen und die wie folgt lauten: Jeder Mensch wird von seinen unbewussten Kräften sowie seinen Ich-Kräften bestimmt, von seiner Veranlagung, von seinen Erfahrungen, von seiner Kultur, von seinen kognitiven Kräften, von seinen Fertigkeiten und von seiner spirituellen Einstellung (vgl. Friedman/Schustack 2004:17).

Die Begriffe Charakter und Persönlichkeit werden in der Psychologie meist als Synonyme verwendet, da sich keine Unterscheidung durchgesetzt hat. Wollte man dennoch eine Unterscheidung treffen, so beschreibt der Begriff Persönlichkeit das Welt- und Selbstverständnis, während der Charakter hauptsächlich das Gewordene beschreibt, also jenen Bereich, der durch die Welt geprägt und beeinflusst wird (vgl. Müller 1973:72). In dieser Arbeit wird aber auf diesen Unterschied nicht eingegangen und es werden beide Begriffe synonym verwendet.

Bei der Messung von Persönlichkeit gibt es verschiedene Ansätze des methodischen Zugangs: den Variationsansatz, den Korrelationsansatz und den Komparationsansatz, sowie den Ansatz der Psychografie (vgl. Salewski/Renner 2009:22f). Der Variationsansatz beschreibt die Unterschiede einzelner Personen im Hinblick auf bestimmte Merkmale. Die Grundannahme lautet: Alle Menschen besitzen dieselben Merkmale in unterschiedlich starker Ausprägung. Die Weiterführung dieses Ansatzes ist der Korrelationsansatz, der den Zusammenhang zwischen zwei Merkmalen untersucht. Dabei wird untersucht, ob zwei Merkmale sich in regelhafter Weise verändern und über wie viele Personen hinweg dies geschieht. Der Komparationsansatz vergleicht bestimmte Persönlichkeitsprofile. Hier geht es darum, viele Personen zu ana-

lysieren und in Gruppen zusammenzufassen. Der Ansatz der Psychografie betrachtet die unterschiedlichen Merkmale einer Person, um ein individuelles Charakterprofil zu erhalten. Der Variationsansatz und der Korrelationsansatz sind merkmalskonzentrierte Ansätze, die versuchen, einen Vergleich zwischen Gruppen von Menschen zu finden. Die Psychografie und der Komparationsansatz konzentrieren sich auf einzelne Personen mit vielen Persönlichkeitsmerkmalen. In der aktuellen Persönlichkeitsforschung werden diese Ansätze miteinander kombiniert (vgl. Salewski/Renner 2009:23-26). Diese Ansätze werden meist so umgesetzt, dass bei einer Befragung zur Persönlichkeit den TeilnehmerInnen ein bestimmtes Set an Adjektiven oder Aussagen vorgelegt wird. Die Personen müssen die Adjektive zuordnen beziehungsweise den Aussagen zustimmen oder sie ablehnen. Diese werden dann miteinander verknüpft und zu allgemeinen Persönlichkeitsdimensionen zusammengefasst (vgl. Salewski/Renner 2009:26). Das aktuell am meisten verwendete Modell zur Untersuchung des Charakters in der Persönlichkeitspsychologie ist das Big Five Modell, auf dem auch die Umfrage dieser Arbeit basiert.

Eine Schwierigkeit bei der Messung von individuellen Persönlichkeitsmerkmalen ist, dass diese nicht stabil und unveränderlich sind. Die Psychologie unterscheidet bei der Analyse der Persönlichkeit zwischen *traits* und *abilities*. Eigenschaften, im Englischen *traits* genannt, sind dabei überdauernde Persönlichkeitsmerkmale einer Person, im Unterschied zu Fähigkeiten, im Englischen *abilities* genannt, welche Eigenschaften sind, die Leistung ermöglichen (vgl. Asendorpf/Neyer 2012:407f.). Die meisten Tests untersuchen stabile und veränderliche Einflüsse. Wie groß der situative und persönliche Einfluss ist, kann vor einem Test nicht gesagt werden. Eine Untersuchung von individuellen Unterschieden ist deshalb wissenschaftlich umstritten (vgl. Kuhl 2010:31f.). Viele der Veränderungen sind allerdings durchschnittliche Veränderungen, zum Beispiel jene, die im Verlauf des Erwachsenwerdens geschehen. So ist es normal, dass Menschen im Laufe ihres Lebens zum Beispiel gewissenhafter, dominanter, unabhängiger und selbstsicherer werden. Dafür nehmen Geselligkeit, Aktivität und positive Affektivität ab (vgl. Asendorpf/Neyer 2012:267). Die Messung von Persönlichkeit wird also genauer, wenn die durchschnittliche Persönlichkeit von mehreren Menschen desselben Alters berechnet wird, so wie es bei dieser Arbeit geschehen ist.

3.1. Big Five Modell

Das Big Five Modell zur Untersuchung der Persönlichkeit wird in der Persönlichkeitspsychologie oft eingesetzt, da es am wenigsten umstritten ist. Seine Grundidee geht auf den griechischen Arzt Hippokrates zurück. Im Laufe der Zeit wurde es erweitert und angepasst, bis es seine heutige Form mit den fünf Persönlichkeitsdimensionen Extraversion, Neurotizismus, Offenheit für neue Erfahrungen, soziale Verträglichkeit und Gewissenhaftigkeit erhielt.

Hippokrates unterschied ursprünglich vier Charaktertypen, welchen er ein gewisses Temperament und einen gewissen Körpersaft zuordnete.

Typen	Temperament	Körpersaft
Der leicht Sanguinische	sorglos, augenblicksbezogen	Blut
Der kaltblütig Phlegmatische	langsam, untätig	Schleim
Der warmblütig Cholerische	leicht erregbar, aufbrausend	Gelbe Galle
Der schwerblütig Melancholische	besorgt, pessimistisch	Schwarze Galle

Abbildung 1: Temperamentstypologie nach Hippokrates (vgl. Laux 2003:50)

Die Temperamentstypen Phlegmatiker, Choleriker und Melancholiker werden auch heute noch in der Alltagspsychologie verwendet. 1874 verfasste Wilhelm Wundt ein Lehrbuch über die physiologischen und psychologischen Prozesse, in dem er das Modell von Hippokrates um die Dimensionen Stärke der Gemütsbewegung und Schnelligkeit des Wechsels der Gemütsbewegung erweiterte. Seine Theorie besagt, dass Sanguiniker und Choleriker zu starken Gefühlswallungen neigen, Melancholiker und Phlegmatiker schnell ihre Gefühlslage ändern und Phlegmatiker und Sanguiniker wenige Gefühlsschwankungen haben (nach Asendorpf/Neyer 2012:53). Die nächste Veränderung erfuhr das Modell durch Carl Gustav Jung. Dieser stellte fest, dass es zwei unterschiedliche Persönlichkeitstypen geben müsse: den extravertierten Typ und

den introvertierten Typ. Dem extravertierten Typ ordnete Jung kontaktfreudige und offenherzige Menschen, die sich an wechselnde Umstände sorglos und schnell anpassen, zu. Als introvertiert versteht er Menschen, die zögerlich und nachdenklich sind und sich gerne zurückziehen (nach Maltby et al. 2011:129). Nach Jung stieß Hans Eysenck im Jahr 1953 bei der Untersuchung von Temperamentsbeschreibungen auf zwei unabhängige Dimensionen, welche in Verbindung mit den Dimensionen Stärke der Gemütsbewegung und Schnelligkeit des Wechsels der Gemütsbewegung von Wundt standen. Diese zwei Dimensionen waren Extraversion und Neurotizismus. Bei der Dimension Extraversion bezog sich Eysenck auf Jung und beschrieb unter extravertiert zugängliche Menschen mit starkem Gefühlsausdruck aber geringem Phantasie- und Gefühlsleben. Unter intravertierten Menschen versteht Eysenck Menschen mit wenig Gefühlsausdruck und intensivem Phantasie- und Gefühlsleben (nach Asendorpf/Neyer 2012:53f.).

Raymond Cattell wollte eine Liste mit den am häufigsten verwendeten Begriffen zur Beschreibung der Persönlichkeit erstellen. Dieser Ansatz, welcher lexikalischer Ansatz genannt wird, findet sich auch in späteren Modellen. Er besagt, dass die Sprache zur Beschreibung der Persönlichkeit alle wesentlichen Persönlichkeitsdimensionen beinhaltet (nach Salewski/Renner 2009:81).

Im lexikalischen Ansatz wird das gesamte Lexikon einer Sprache schrittweise reduziert zu einem überschaubaren Satz von Eigenschaftsbezeichnungen. Hiermit werden Selbst- oder Bekanntenbeurteilungen an vielen Personen durchgeführt; die resultierende korrelative Ähnlichkeitsstruktur wird dann durch Faktorenanalyse zu wenigen möglichst unabhängigen Faktoren verdichtet. (Asendorpf/Neyer 2012:106)

So entstand der *Sixteen Personality Factor Questionnaire*, welcher im deutschen Sprachraum unter dem Namen 16-Persönlichkeits-Faktoren-Test oder 16 PF-R (vgl. Maltby et al. 2011:300ff.) bekannt ist. Unter den fünf Faktoren, die diesem Modell von Cattell zugrunde lagen, befanden sich auch Neurotizismus und Extraversion. Der Ansatz wurde später weiterentwickelt (vgl. Asendorpf/Neyer 2012:106f.).

Der lexikalische Ansatz wurde ebenfalls weiter ausgebaut. Allport und Odbert stellten 1936 fest, dass es im Englischen ca. 550.000 Wörter im Webster's New International Dictionary gab, welche Personen beschreiben. Diese Liste wurde von den Forschern auf 2000 gebräuchliche Wörter reduziert. Goldberg führte ab 1990 diesen Prozess fort und kam so auf fünf unabhängige Faktoren, die heute als Big Five bekannt sind: Offenheit gegenüber neuen Erfahrungen, Gewissenhaftigkeit, Extraver-

sion, Verträglichkeit und Neurotizismus. Zusammen ergeben sie im Englischen das Kürzel OCEAN aus den Bezeichnungen *openness to new experience*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness* und *neuroticism* (vgl. Asendorpf/Neyer 2012:106f). Diese fünf Dimensionen beschreiben verschiedene Eigenschaften.

So steht Neurotizismus für den Grad der psychischen Anspannung mit den beschreibenden Eigenschaften Nervosität, Besorgtheit, Ängstlichkeit und Irritierbarkeit. Extraversion, welche durch Eigenschaften wie Geselligkeit, Warmherzigkeit und Durchsetzungsvermögen beschrieben wird, zeigt auf, wie wichtig und wie intensiv das Bedürfnis nach zwischenmenschlicher Interaktion und Stimulation ist. Menschen mit hohen Extraversionswerten sind oft sozial aufgeschlossen, gesellig und aktiv. Die Dimension Offenheit für neue Erfahrungen beschreibt die Toleranz gegenüber Unbekanntem und das Streben nach Neuem. Eigenschaften, die damit verbunden sind, sind Kreativität, Neugierde und Einfallsreichtum. Soziale Verträglichkeit beschreibt Eigenschaften wie Aufrichtigkeit, Altruismus und Bescheidenheit. Gewissenhaftigkeit beschreibt Organisation, Ausdauer und Motivation bei zielgerichtetem Handeln. Hohe Werte dieser Dimension finden sich bei ehrgeizigen, gewissenhaften und beharrlichen Personen (vgl. Salewski/Renner 2009:83, Friedman/Schustack 2004:349). Manche Persönlichkeitstests, die auf den Big Five basieren, werden um drei Grundmotive erweitert, so auch bei der vorliegenden Arbeit. Diese drei Grundmotive lauten Bedürfnis nach Anerkennung und Leistung, Bedürfnis nach Einfluss und Macht und Bedürfnis nach Sicherheit und Ruhe. Sie geben Aufschluss darüber, was die Menschen antreibt und welche Ziele sie verfolgen. Im wissenschaftlichen Sprachgebrauch unterscheidet man dabei Motiv und Motivation. Das Motiv bleibt über einen langen Zeitraum unverändert, da es emotional und körperlich mit der Persönlichkeit verbunden ist. Die Motivation hingegen wird von außen beeinflusst und ist deshalb nur von kurzer zeitiger Dauer: Ändern sich die äußeren Umstände, ändert sich auch die Motivation (vgl. Satow 2012:7). Personen mit einem ausgeprägten Bedürfnis nach Anerkennung und Leistung streben danach, die Besten zu sein. Sie wollen ihre Ziele erreichen und sind bereit, für Anerkennung auf viele Annehmlichkeiten zu verzichten. Personen mit einem hohen Bedürfnis nach Einfluss und Macht wollen gestalten, kontrollieren und Verantwortung übernehmen. Personen mit einem hohen Bedürfnis nach Sicherheit und Ruhe sehnen sich nach sicheren Verhältnissen. Sie gehen nicht gerne Risiken ein und mögen keine Überraschungen und unerwartete Wendungen (vgl. Satow 2012:7f.).

4. Die Persönlichkeit von LautsprachdolmetscherInnen, ÜbersetzerInnen und GebärdensprachdolmetscherInnen

In diesem Abschnitt soll mittels eines chronologischen und thematischen Überblicks auf verschiedene persönlichkeitspsychologische Untersuchungen eingegangen werden, welche im Bezug auf ÜbersetzerInnen, LautsprachdolmetscherInnen und GebärdensprachdolmetscherInnen durchgeführt wurden. Es soll aufgelistet werden, welche Eigenschaften und Fähigkeiten untersucht wurden, welche Methodik dabei verwendet wurde und zu welchem Ergebnis diese Studien kamen. Ziel ist es festzustellen, welche Erwartungen an das Ergebnis dieser Arbeit gestellt werden dürfen, da die Hypothesen zum Teil auf den in der Vergangenheit gewonnenen Erkenntnissen beruhen.

4.1. DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen

Wenn man LautsprachdolmetscherInnen, ÜbersetzerInnen und GebärdensprachdolmetscherInnen unter einem Begriff zusammenfasst, so lautet dieser TranslatorInnen. Darunter versteht man:

[...] Fachleute für die Kommunikation zwischen Angehörigen unterschiedlicher Sprachen und Kulturen [...]. Übersetzen und Dolmetschen erfordern die Fähigkeit, auf der Grundlage einer schriftlichen bzw. mündlichen Informationsvorlage einen Text zu erstellen, der in einer anderssprachigen Kultur einen definierten Zweck erfüllt. (Snell-Hornby et al. 2006:2)

Es gibt nicht viel Material im Bezug auf den Charakter von DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen. Auffallend ist jedoch, dass es mehr Material zu DolmetscherInnen gibt.

Einer der Ersten, der sich mit den Eigenschaften von LautsprachdolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen beschäftigte, war Paulovsky (1949). Er nannte eine ganze Liste von Eigenschaften, sowohl physischer als auch psychischer Natur. Sein Ziel war es, eine Eignungsprüfung zu erarbeiten, um jene BewerberInnen herausfiltern zu können, die für dieses harte Studium geeignet wären. So nannte er unter anderem Vermittlungsbestreben, Anpassungsfähigkeit, Geduld und Selbstbeherrschung (vgl. Paulovsky 1949:33-41) als besonders wichtig.

Henderson veröffentlichte 1987 ein Werk, in welchem er das Charakterprofil von LautsprachdolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen vergleicht. Henderson befragte 65 ÜbersetzerInnen und 35 KonferenzdolmetscherInnen, was sie an ihrem Beruf schätzten. Daraus ergab sich, dass die meisten ÜbersetzerInnen kein ausreichendes Vertrauen in ihre Sprachkenntnisse haben und nicht glauben, dass sie dem Stress des Dolmetschberufs gewachsen wären. Die LautsprachdolmetscherInnen hingegen meinten, dass ihr Beruf ihnen mehr soziale Interaktion erlaubt und ihnen die Übersetzungsarbeit zu einsam wäre. Die meisten antworteten, ihnen würde außerdem die Geduld fehlen und der Übersetzerberuf wäre zu statisch und langweilig (vgl. Henderson 1987:41ff.). Danach ließ Henderson die TeilnehmerInnen einen Fragebogen des Sixteen Personality Factor Questionnaire beantworten. Er wollte die Persönlichkeit von LautsprachdolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen analysieren aber gleichzeitig das Fremdbild und Selbstbild der Persönlichkeit der beiden Berufsgruppen miteinander vergleichen. Er fand heraus, dass Fremd- und Selbstbild Großteiles übereinstimmen (Henderson 1987:46) und kam zu folgendem Ergebnis im Bezug auf den Charakter von ÜbersetzerInnen:

Introversion; perfectionism; self-sufficiency; adaptability; limited ambition; liking for the routine; social isolation; interest in language; wide-ranging curiosity; sense of frustration; self-doubt; pedantry; eccentricity (Henderson 1987:54)

Typische LautsprachdolmetscherInnen werden hingegen folgendermaßen beschrieben:

Extroversion; self-reliance; empathy; articulateness; the actor; speed of response; intellect; wide interests –jack of all trades; superficiality; arrogance; anxiety; frustration; liking for variety; background; professional attitudes; (Henderson 1987:58)

Auch Szuki verglich 1988 an der Universität Keio in Japan den Charakter von LautsprachdolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen. Ihr Fragebogen wurde von 244 LautsprachdolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen beantwortet. Untersucht wurden dabei die Dimensionen *patience, cheerfulness, activeness, lie scale, prudence, spontaneity, promptness, extroversion, progressiveness und empathy toward others* (vgl. Szuki 1988:110). Sie kam zu folgendem Ergebnis für ÜbersetzerInnen:

- (1) Have interest in arts, especially in writing novels, screen plays, drama, baiku and poems
- (2) Have interest in looking after others and voluntary work
- (3) Have interest in intercultural contact on the job and in daily life

- (4) Patient
- (5) Cheerful and humorous
- (6) Active (Szuki 1988:110)

Sie stellt dabei fest, dass die Eigenschaften einander ergänzen und verbunden sind. So sind Personen, welche den Charakterzug (2) *Have interest in looking after others and voluntary work* aufweisen, auch (5) *Cheerful and humorous* und (6) *Active*. LautsprachdolmetscherInnen werden wie folgt beschrieben:

- (1) Have an interest in deepening insight into people
- (2) Have interest in verbal communication
- (3) Have interest in journalism, mass communication, and social issues
- (4) Have interest in physical labour
- (5) Have strong empathy toward others
- (6) Progressive
- (7) Extrovert
- (8) Have high achievement motive (Szuki 1988:111)

Szuki beschreibt auch eine Gruppe, welche sich nicht zuordnen lässt, da sie Eigenschaften von LautsprachdolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen aufweist. Diese Personen üben beide Tätigkeiten aus und können also nicht nur einer Gruppe zugeschrieben werden. Szuki nennt diese “dualists” (Szuki 1988:111) und führt folgende Eigenschaften für diese Personen an:

- (1) interest in looking after others
- (2) interest in deepening insight into people
- (3) promptness
- (4) very high achievement motives (Szuki 1988:111)

An der Universität Wien führten Kurz, Basel, Chiba, Patels und Wolfframm 1996 eine Untersuchung zum Persönlichkeitsprofil von LautsprachdolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen durch. Sie bauten dabei auf das *communication value orientation model* von Pierre Casse auf, welches vier Persönlichkeitsdimensionen beschreibt: „action-oriented, process-oriented, people-oriented and idea-oriented“ (Kurz et al. 1996:4). Laut Casse trägt jeder Mensch alle vier Dimensionen in sich, wobei jedoch einige stärker ausfallen als andere. Der *action-oriented style* beschreibt Personen, welche gerne handeln, etwas erreichen, etwas verbessern und Probleme lösen wollen; der *process-oriented style* beschreibt Personen, welche sich gerne mit Fakten beschäftigen, gerne organisieren und strukturieren, sich Strategien und Taktiken überlegen; der *people-oriented style* ist typisch für Personen, welche sich gerne auf soziale Pro-

zesse, Interaktion, Kommunikation, Teamwork, Gesellschaft und Motivation konzentrieren; der *idea-oriented style* bezieht sich auf Personen, welche gerne Konzepte und Theorien ausarbeiten, Ideen austauschen, sowie sich für Innovation, Kreativität und Neues begeistern (vgl. Kurz et al. 1996:5). In der Auswertung wurde festgestellt, dass es einen Unterschied im Ergebnis zwischen angehenden LautsprachdolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen gibt. So ist eine typische LautsprachdolmetscherIn *people-oriented* und *action-oriented*, eine typische ÜbersetzerIn hingegen *process-oriented* und *people-oriented* (vgl. Kurz et al. 1996:17).

Im Jahr 2006 wurde von Moazedi eine Diplomarbeit veröffentlicht, die sich mit dem Charakter von DolmetscherInnen, LautsprachdolmetscherInnen und GebärdensprachdolmetscherInnen, und ÜbersetzerInnen beschäftigt. Getestet wurde mit dem Big Five Test. An der Arbeit mit dem standardisierten Fragebogen NEO-FFI nahmen 154 Studierende teil, wobei Moazedi die Anzahl der GebärdensprachdolmetscherInnen nicht nennt und sie bei der Auswertung mit den LautsprachdolmetscherInnen zusammengefasst werden, da keine Unterschiede zwischen diesen beiden Gruppen feststellbar sind (vgl. Moazedi 2006:97ff.). Moazedi kommt zum Schluss, dass es keine signifikanten Unterschiede im Charakter von ÜbersetzerInnen, LautsprachdolmetscherInnen und GebärdensprachdolmetscherInnen gibt (vgl. Moazedi 2006:107).

Aufschnaiter schrieb 2014 am Zentrum für Translationswissenschaft ihre Masterarbeit mit dem Titel *Von ExzentrikerInnen und Mauerblümchen – Unterschiede im Persönlichkeitsprofil von DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen*. In der Arbeit wurden mittels der Big Five von Satow, welche auch für diese Arbeit verwendet wurde, die Charakterdimensionen von ÜbersetzerInnen und LautsprachdolmetscherInnen verglichen. An der Befragung nahmen 51 Mitglieder des österreichischen Berufsverbandes für LautsprachdolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen Universitas teil, 23 ÜbersetzerInnen und 28 LautsprachdolmetscherInnen. Bei der Auswertung zeigte sich, dass kaum ein Unterschied in der Dimension Neurotizismus feststellbar ist. LautsprachdolmetscherInnen sind extrovertierter als ÜbersetzerInnen und erreichen minimal höhere Werte im Bereich Offenheit für neue Erfahrungen. ÜbersetzerInnen erreichen höhere Werte der Dimension soziale Verträglichkeit und, im Vergleich zu LautsprachdolmetscherInnen, minimal höhere Werte der Dimension Gewissenhaftigkeit. Bei den drei zusätzlichen Motiven zu Macht, Sicherheit und Leistung war kein signifikanter Unterschied zwischen den beiden Berufsgruppen feststellbar (vgl. Aufschnaiter 2014:70).

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass bei den Analysen, welche den Charakter von DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen vergleichen, sehr wohl Unterschiede festgestellt wurden. Dabei sind die Unterschiede unterschiedlich stark ausgeprägt und einige Charakterdimensionen überschneiden sich. Dies ist damit zu erklären, dass sich auch die beiden Tätigkeiten überschneiden. Ziel beider Berufsgruppen ist das translatorische Handeln, also auf Basis eines vorgegebenen, verstandenen und interpretierten Textes, welcher ein Informationsangebot von einer ProduzentIn an eine RezipientIn darstellt, einen Zieltext zu produzieren, der dasselbe Informationsangebot beinhaltet (vgl. Reiß/Vermeer 1984:19).

4.2. LautsprachdolmetscherInnen

Eine der frühesten Untersuchungen zur Persönlichkeit von LautsprachdolmetscherInnen wurde in den 1930er Jahren von einem spanischen Psychologen durchgeführt (vgl. Sanz 1931 nach Pöchhacker 2004:64). Er führte Interviews mit zwanzig KonferenzdolmetscherInnen durch, welche für den Völkerbund und die Internationale Arbeitsorganisation tätig waren. Aus diesen Interviews schloss er auf viele kognitive, moralische und affektive Eigenschaften wie zum Beispiel Diskretion (nach Pöchhacker 2004:166).

1962 veröffentlichte Van Hoof eine Liste von Eigenschaften von LautsprachdolmetscherInnen, wobei er seine eigenen Erfahrungen beschrieb. Er erklärte, dass die Arbeit des Dolmetschens mit ständiger Anspannung und Stress verbunden sei, deshalb müssen LautsprachdolmetscherInnen ein großes Durchhaltevermögen und ein seelisches Gleichgewicht aufweisen. Dies sei dann möglich, wenn die DolmetscherIn ein ausgeglichenes Leben abseits des Berufes hat, viel an der frischen Luft ist und sich ausreichend bewegt. Zusätzlich nennt er Urteilsvermögen und die Fähigkeit, sich auf mehrere Dinge gleichzeitig zu konzentrieren, als besonders grundlegend (vgl. Van Hoof 1962:59ff.).

Gerver untersuchte im Rahmen einer Studie die Ängstlichkeit von DolmetscherInnen und veröffentlichte das Ergebnis 1974. Untersucht wurden 12 KonferenzdolmetscherInnen, die gebeten wurden, sechs Passagen aus dem UNESCO Courier nachzusprechen bzw. von Französischen ins Englische zu dolmetschen. Gleichzeitig gab es keine Störgeräusche, mäßige Störgeräusche oder sehr laute Stör-

geräusche. Die zwölf TeilnehmerInnen mussten außerdem Fragen des Eysenck-Persönlichkeits-Inventars der Dimension Neurotizismus beantworten. Gerver kommt zum Schluss, dass höhere Ängstlichkeit bei Hörbedingungen, die einen mäßigen Stress darstellen, positiv wirkt. Bei hohem lärmbedingten Stress ist Ängstlichkeit allerdings ein Nachteil und verschlechtert die Leistung (nach Kurz 1996:139).

Petioky und Sofr stellten 1976 fest, dass LautsprachdolmetscherInnen eine nervlich-sensorische Leistungsfähigkeit brauchen, welche langanhaltende Konzentration ermöglicht. Auch brauchen sie eine gute Beobachtungsgabe und Wissensdurst. Petioky und Sofr betonen aber, dass es vor allem auf das Zusammenspiel verschiedenster Eigenschaften ankommt (vgl. Petioky/Sofr 1976:7f.).

Zum Thema Stressverarbeitungskapazität wurde von Cooper, Davies und Tung eine Studie durchgeführt. Dazu mussten Mitglieder des AIIC, der Association Internationale des Interprètes de Conférence, den Type A Behaviour-Fragebogen beantworten. Das Ergebnis zeigte, dass KonferenzdolmetscherInnen durch ein starkes Leistungsstreben, Aggressivität, Ungeduld und Ruhelosigkeit gekennzeichnet (vgl. Cooper et al. 1982:97). Kurz untersuchte ebenfalls die Ängstlichkeit und Stress bei LautsprachdolmetscherInnen. Dazu ließ sie LautsprachdolmetscherInnen des AIIC das State-Trait Anxiety Inventory in Form eines Fragebogens beantworten. Es zeigte sich, dass ängstliche KonferenzdolmetscherInnen unter Stress ihre Leistung erhöhen (vgl. Kurz 1996:154f.).

Im Jahre 1996 veröffentlichten Gentile et al. eine Liste wichtiger Eigenschaften für GesprächsdolmetscherInnen. Dazu zählen abgesehen von Sprachfähigkeiten, Kulturkompetenzen, dem Wissen um die Dynamik in Kommunikationssituationen und Gedächtnisleistung auch Analysefähigkeit, Urteilsvermögen, Konzentrationsfähigkeit und Anpassungsfähigkeit (vgl. Gentile et al. 1996:68).

Schweda Nicholson führte 2005 eine Persönlichkeitsanalyse von DolmetscherInnen in Ausbildung durch. Sie verwendete dabei den Myers-Briggs-Typindikator oder MBTI, welcher ein Vorgänger des Big Five Modells ist und auf den Typologien von Carl Gustav Jung basiert. Das Modell unterscheidet vier Skalen: Extraversion/Introversion, Sensitivität/Intuition, Denken/Fühlen und Beurteilen/Anpassendes Wahrnehmen. Schweda Nicholson stellte die Hypothese auf, dass LautsprachdolmetscherInnen besonders hohe Werte bei den Dimensionen Extraversion, Intuition, Denken und Beurteilen aufweisen (vgl. Schweda Nicholson 2005:121ff.). Sie konnte dies nicht bestätigen. Schweda Nicholson vermutete am Ende ihrer Arbeit, dass der ab-

wechsungs-reiche Dolmetschberuf Menschen mit den unterschiedlichsten Eigenschaften anzieht und deshalb keine Dimension besonders auffällig war (vgl. Schweda Nicholson 2005:136).

4.3. GebärdensprachdolmetscherInnen

In der Vergangenheit gab es schon einige Untersuchungen zu Charaktereigenschaften von GebärdensprachdolmetscherInnen. Auch hier lag das Ziel meist darin, festzustellen, welche Charaktereigenschaften etwas über beruflichen Erfolg aussagen würden. In diesem Teil der Arbeit wird auf die verschiedenen Untersuchungen, die sich mit dem Charakter von GebärdensprachdolmetscherInnen beschäftigen, chronologisch eingegangen.

Schein (1974) benutzte zur Untersuchung der Persönlichkeit einer Gruppe von 20 GebärdensprachdolmetscherInnen den *Personality Preference Schedule*. Er ließ die Gruppe dabei zwei kurze Passagen dolmetschen, dies wurde gefilmt und von sechs ExpertInnen beurteilt. Er fand dabei folgende Eigenschaften vor: steht gerne im Mittelpunkt, strebt Unabhängigkeit an, erwartet keine Hilfe von anderen, scheut sich nicht davor, Fehler zu machen, hat keine Ausdauer (vgl. Schein 1974:39). Schein selbst weist aber auf die kleine Untersuchungsgruppe hin. Schein versuchte mit dieser Studie nicht nur die Persönlichkeit von GebärdensprachdolmetscherInnen zu untersuchen, sondern setzte auch andere Tests ein, zum Beispiel um Kriterien für die Kompetenz zu erörtern. Dies gelang jedoch nicht (vgl. Schein 1974:39f).

Frishberg und Enders führten 1974 an 31 GebärdensprachdolmetscherInnen im Rahmen von verschiedenen Tests den *Edwards Personality Preference Schedule* durch. Dabei stellten sie fest, dass es eine Verbindung zwischen der Persönlichkeit und guter Dolmetschleistung gab. Sie stellten zwei Dimensionen fest, die zu einer besseren Leistung führten: *accepting change* und *showing deference*. Die anderen vier Dimensionen korrelierten mit unterdurchschnittlicher Leistung: *autonomy*, *intraception*, *nurturance* und *endurance*. Diese Ergebnisse stimmten nicht mit jenen von Schein überein (nach Seal 2004:40).

Quigley, Brasel und Montanelli führten 1973 eine Studie mit 30 Personen durch. Ziel war es, mögliche Parallelen zwischen dem Dolmetschniveau und Charaktereigenschaften zu finden. Quigley und seine MitarbeiterInnen versuchten, ein Psychogramm und ein Persönlichkeitsprofil von GebärdensprachdolmetscherInnen zu

entwickeln. Die Studie musste aber aufgrund fehlender Finanzierung abgebrochen werden (nach Rudser/Strong 1986:317). Bei den ProbandInnen wurden dennoch folgende Charaktereigenschaften festgestellt:

[Ü]berdurchschnittliche Intelligenz nach dem Wechsler Intelligenztest für Erwachsene, überdurchschnittliche Fähigkeit zu kreativem Denken nach dem Christensen-Guilford-Fluency-Test, (Versuchspersonen unter 45 Jahren) weit überdurchschnittliche Fähigkeit, Gesten im Raum anzuordnen nach dem Minnesota-Papier-Form-Board-Test und durch- bis überdurchschnittliche Ergebnisse für sämtliche Persönlichkeitsfaktoren (mit einer Ausnahme – dem Bedürfnis, einen guten Eindruck zu machen) nach dem California-Psychological-Inventory. (Cokely 1995:19)

Diese Studie sagt allerdings nichts über die Kompetenz von GebärdensprachdolmetscherInnen aus (vgl. Cokely 1995:21).

Die von Quigley et al. 1974 gesammelten Daten wurden von Rudser und Strong neu interpretiert und 1986 veröffentlicht. Die damals gesammelten Daten zu 30 GebärdensprachdolmetscherInnen waren das Ergebnis von Tests in den Bereichen kognitive Fähigkeiten, Wahrnehmungsfähigkeiten, motorische Fähigkeiten und emotionale Kompetenzen. Dabei wurden unterschiedliche Testarten angewandt, so zum Beispiel das CPI California Personality Inventory zur Persönlichkeitsanalyse (vgl. Rudser/Strong 1986:318f.). Das Ergebnis der Studie von Rudser und Strong besagt, dass bei besonders fähigen GebärdensprachdolmetscherInnen gewisse Eigenschaften feststellbar sind. Dabei unterschieden sie zwei Gruppen: GebärdensprachdolmetscherInnen mit gehörlosen Eltern einerseits und jene mit hörenden Eltern andererseits. So beschrieben Sie bei der Gruppe der GebärdensprachdolmetscherInnen mit gehörlosen Eltern folgende Eigenschaften, in abnehmender Wichtigkeit, welche verstärkt hervortreten: *commonality*, *social presence*, *achievement via independence*, *responsability* und *sociability*. Weniger hohe Werte wie GebärdensprachdolmetscherInnen mit hörenden Eltern wurden bei *intellectual efficiency* und *good impression* festgestellt (Rudser/Strong 1986:327f). Bei den Gebärdensprachdolmetschern mit hörenden Eltern wurde hingegen die Eigenschaft *flexibility* verstärkt festgestellt, während bei *responsibility* und *good impression*, keine hohen Werte erreicht wurden (Rudser/Strong 1986:328). Allerdings gaben Rudser und Strong zu, dass sich durch das Alter der Daten viel verändert haben konnte. Sie sagten zudem, dass die Testgruppe kleiner als wünschenswert war und dass der Korrelationskoeffizient, also das Verhältnis zwischen zwei Variablen beim CPI, meist eher niedrig ausfällt und dies im Bezug auf die Aussagekraft berücksichtigt werden müsse. Der Test-Retest ergab al-

lerdings Werte, die gut genug für die Veröffentlichung des Artikels waren (vgl. Rudser/Strong 1986:329).

Seal veröffentlichte im Jahr 2004 eine Untersuchung über 28 GebärdensprachdolmetscherInnen, welche an einer Reihe von Tests teilgenommen hatten, bei denen ihre kognitiven Fähigkeiten, ihre Motorik, ihre Aufmerksamkeit und ihre Persönlichkeit untersucht wurden, um festzustellen, ob sie sich als Gruppe von anderen unterschieden und ob diese unterschiedlichen Fähigkeiten auch zu unterschiedlichen Leistungen führen würden. Als Methodik wurde der 16PF oder *Sixteen Personality Factor Questionnaire* verwendet (vgl. Seal 2004:39). Dabei werden 16 Dimensionen untersucht, welche dann in fünf übergeordneten Dimensionen zusammengefasst werden: *extraversion*, *anxiety*, *tough-mindedness*, *independence* und *selfcontrol* (vgl. Seal 2004:42). Bei der Auswertung erzielten laut Seal die GebärdensprachdolmetscherInnen einzig in der Untergruppe *abstract reasoning* besonders hohe Werte. (vgl. Seal 2004:47).

Gómez et al. veröffentlichten 2007 eine in Spanien durchgeführte empirische Studie, bei der perzeptiv-motorische, kognitive und Persönlichkeitseigenschaften untersucht wurden, welche das Erlernen von Gebärdensprache und die späteren Dolmetschfähigkeiten diesbezüglich beeinflussen. An der Studie nahmen 28 Studierende teil (vgl. Gomez et al. 2007:79). Die Persönlichkeit wurde mittels des Minnesota Multiphasic Personality Inventory (MMPI) getestet, welcher die Dimensionen *Social Introversion*, *Self-Strength*, *Dependence*, *Dominance* und *Social Responsibility* prüft (vgl. Gomez et al. 2007:81). Das Ergebnis besagt, dass die Persönlichkeit die Dolmetschfähigkeiten weniger beeinflusst als die kognitiven Eigenschaften. Gomez et al. hatten angenommen, dass hohe Werte der Dimension Extraversion das Erlernen positiv beeinflussen würden. Dies konnte jedoch im Rahmen der Arbeit nicht bestätigt werden. Dennoch stellten sie fest, dass hohe Werte der Dimension *Dominance* zu mehr Erfolg beim Erlernen der Gebärdensprache und zu besseren Dolmetschfähigkeiten führen. Sie beschrieben dabei Personen mit hohen Werten dieser Dimension als „feels prepared to assume responsibilities and cope with trouble, is not easily intimidated, feels strong when facing different situations, and is tenacious, assertive and self-confident“ (Gomez et al. 2007:87).

Bontempo und Napier veröffentlichten 2011 eine Untersuchung dazu, welche Charakterzüge bei der Berufsausübung eine wichtige Rolle spielen und einen Einfluss auf den Lernerfolg von GebärdensprachdolmetscherInnen haben. Die Befragten be-

antworteten Fragen zur eigenen Dolmetschkompetenz, zu Selbstsicherheit, Zielstrebigkeit und negativen Affektivität, wobei letzteres im Big Five Test mit der Dimension Neurotizismus verbunden ist (vgl. Bontempo/Napier 2011:85). An der Studie nahmen 110 akkreditierte australische GebärdensprachdolmetscherInnen teil. Ziel war es, Empfehlungen für Aufnahmeprüfungen und Ausbildung im Bereich Gebärdensprachdolmetschen zu erarbeiten (vgl. Bontempo/Napier 2011:91). Die Hypothesen lauteten: Zielstrebigkeit und Selbstsicherheit wirken sich positiv auf die wahrgenommene Dolmetschkompetenz aus, negative Affektivität wirkt sich umgekehrt proportional zur wahrgenommenen Dolmetschkompetenz aus, Zielstrebigkeit, Selbstsicherheit und negative Affektivität sind ausgeprägte Prädiktoren von Dolmetschkompetenz (vgl. Bontempo/Napier 2011:93). Die Studie zeigte, dass der Charakter einen Einfluss auf die wahrgenommene Dolmetschleistung hat. Dies trifft vor allem auf emotionale Stabilität zu, welche durch die Dimension negative Affektivität gemessen wurde. DolmetscherInnen, die weniger emotionale Stabilität aufweisen, tendieren dazu, weniger Stressbewältigungsstrategien beim Dolmetschen einzusetzen, was sich direkt auf die Leistung auswirkt (vgl. Bontempo/Napier 2011:98f.).

Auch Macnamara et al. veröffentlichten 2011 eine Studie zu allgemeinen kognitiven Fähigkeiten und Charaktereigenschaften von hochqualifizierten im Vergleich zu weniger hoch qualifizierten GebärdensprachdolmetscherInnen. Es nahmen 29 GebärdensprachdolmetscherInnen teil, 15 hochqualifizierte und 14 weniger qualifizierte. Was den Charakter betrifft, wurde mittels der *Need for Cognition Scale* die Bereitschaft untersucht, komplexe, kognitive Aufgaben zu übernehmen. Ebenso untersuchte man mittels des *Behavioral Approach System* oder *BAS* die Sensitivität für Belohnung und mittels des *Behavioral Inhibition System*, auch *BIS* genannt, die Sensitivität für Risiko. Die *Need for Cognition Scale* sagt etwas über die Motivation der TeilnehmerInnen aus, sich kognitiv komplexen Aufgaben zu stellen. Personen, die hohe Werte bei der *BAS Scale* erreichen, sind aktiver auf der Suche nach positiven Erfahrungen und Unterhaltung als jene, die niedrige Werte erreichen. Die *BIS Scale* misst, wie risikobereit eine Person ist und wie sie mit Angst, welche durch äußere Umstände entsteht, umgeht (vgl. Macnamara et al. 2011:127ff.). In einem Vergleich der Auswertung beider Gruppen zeigte sich, dass es sowohl Unterschiede bei den kognitiven Fähigkeiten als auch bei den Charaktereigenschaften gibt. So lässt sich daraus schließen, dass eine Kombination aus kognitiven Fähigkeiten und bestimmten Charakterei-

genschaften Auswirkungen auf den beruflichen Erfolg haben kann (vgl. Macnamara et al. 2011:121).

Ebenfalls im Jahr 2011 gab Sherry Shaw eine Studie heraus. An der Studie nahmen Sprachdolmetsch- und GebärdensprachdolmetschstudentInnen teil, anhand derer Leistungs- und Motivationstests durchgeführt wurden. Dabei wurden verschiedene Tests verwendet, unter anderem das *Leistungsmotivationsinventar* auch *AMI/Achievement Motivation Inventory* genannt (vgl. Shaw 2011:74). Beide Gruppen schnitten dabei in den Bereichen *compensatory effort*, *confidence in success*, *goal setting*, *preference for difficult tasks* und *pride in productivity* (vgl. Shaw 2011:78) gleich gut ab. *Compensatory effort* ist dabei die Bereitschaft, sich übermäßig auf eine Aufgabe vorzubereiten, um bei dieser nicht zu versagen; *confidence in success* ist die Eigenschaft, selbstbewusst zu bleiben, auch wenn sich einem Hindernisse in den Weg stellen; *goal setting* ist die Tendenz, Ziele zu setzen und das Erreichen dieser langfristig zu planen; *preference for difficult tasks* ist die Tendenz, sich eher für Herausforderungen als für einfache Aufgaben zu entscheiden und *pride in productivity* beschreibt das Gefühl von Stolz, nachdem man sein Bestes gegeben hat (vgl. Shaw 2011:75). Der einzige statistisch relevante Unterschied war in der Kategorie *visual memory* feststellbar, wo die GebärdensprachdolmetscherInnen besser abschnitten. Shaw merkte jedoch auch an, dass, obwohl nicht statistisch signifikant feststellbar, die GebärdensprachdolmetschstudentInnen in den Bereichen *perseverance* und *status orientation* eine geringere Punktezahl erreichten. Dies bedeutet, dass sie weniger Bemühungen zeigten, über einen längeren Zeitraum auf ein Ziel hinzuarbeiten und das Erreichen eines höheren beruflichen oder persönlichen Status weniger wichtig für sie ist (vgl. Shaw 2011:78). Shaw hatte sowohl die Sprachdolmetsch- als auch die GebärdensprachdolmetschstudentInnen zudem in Anfänger und Fortgeschrittene unterteilt, hierbei waren jedoch keine Unterschiede feststellbar.

Bontempo, Napier, Hayes und Brashear veröffentlichten 2014 eine internationale Studie zur Persönlichkeit von GebärdensprachdolmetscherInnen (vgl. Bontempo et al. 2014). Es sollte festgestellt werden, welche Charakterzüge für eine erfolgreiche berufliche Leistung wichtig sind. An der Umfrage nahmen 2193 TeilnehmerInnen aus 38 verschiedenen Ländern teil, darunter auch ÖsterreicherInnen. Es war somit die umfangreichste Studie im Bezug auf den Charakter von GebärdensprachdolmetscherInnen, die je durchgeführt wurde. Das Ergebnis zeigt ein klares Muster im Bezug auf den Zusammenhang zwischen Charakter und erfolgreicher beruflicher Leistung. Die

Umfrage wurde mittels des Big Five Persönlichkeitstests durchgeführt und durch die Dimensionen Perfektionismus und Selbstwertgefühl ergänzt (vgl. Bontempo et al. 2014:23). Die Hypothese von Bontempo et al. lautete, dass kompetente GebärdensprachdolmetscherInnen ein hohes Selbstwertgefühl hätten, einen eher starken Hang zu Perfektionismus, hohe Werte im Bereich Gewissenhaftigkeit, weniger neurotisch und eher extravertiert seien, hohe Werte im Bereich Offenheit für neue Erfahrungen und hohe Werte im Bereich soziale Verträglichkeit hätten. Der Umfragebogen bestand aus 22 Fragen zu Ausbildung, Sprachenkombination, usw. und einer Einschätzung der eigenen Kompetenz auf einer Skala von 1 – 5 aus eigener Sicht, aus der Sicht der Gehörlosengemeinschaft und aus der Sicht von anderen GebärdensprachdolmetscherInnen (vgl. Bontempo et al. 2014:31f.). Die Umfrage ergab, dass kompetente GebärdensprachdolmetscherInnen im Gegensatz zu nicht kompetenten GebärdensprachdolmetscherInnen ein hohes Selbstwertgefühl haben. Außerdem gab es noch geografische Unterschiede. So erreichten kompetente GebärdensprachdolmetscherInnen aus Australien im Vergleich zu TeilnehmerInnen aus anderen Ländern bei der Dimension Gewissenhaftigkeit höhere Werte und waren emotional stabiler. Als kompetent eingestufte TeilnehmerInnen aus den USA erreichten leicht höhere Werte der Dimension Extraversion, hohe Werte der Dimension Offenheit für neue Erfahrungen, aber keine höheren Werte im Bezug auf die Dimension soziale Verträglichkeit und es ließ sich ein leichter Hang zu Perfektionismus feststellen (vgl. Bontempo et al. 2014:39).

Auffallend ist, dass sich viele Untersuchungen in der Vergangenheit mit der Frage beschäftigten, ob gewisse Charakterzüge die Qualität und die Leistung von GebärdensprachdolmetscherInnen beeinflussen. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass bei allen Persönlichkeitspsychologischen Untersuchungen, sei es bei ÜbersetzerInnen, DolmetscherInnen oder GebärdensprachdolmetscherInnen, gewisse Charakterzüge hervortreten, welche wird im nächsten Kapitel genauer erläutert.

4.4. Hypothesen zum Persönlichkeitsprofil von GebärdensprachdolmetscherInnen

Aufgrund der eben ausgeführten vergangenen Untersuchungen wird in diesem Abschnitt auf die Hypothesen zur Persönlichkeitspsychologie von Gebärdensprachdol-

metscherInnen eingegangen, auf welchen diese Arbeit beruht. Begründet werden diese mit den Anforderungen des Berufes sowie den Ergebnissen vergangener Untersuchungen im Bereich Persönlichkeitsforschung und Translation.

Neurotizismus

Hohe Werte der Dimension Neurotizismus beschreiben Menschen, die ängstlich, angespannt und nervös sind. Diese haben meist ein erhöhtes Risiko für depressive Erkrankungen und Burn-Out (vgl. Satow 2012:6). Personen mit niedrigen Neurotizismuswerten werden als unsensibel wahrgenommen; allgemein lässt sich dennoch sagen, dass niedere Werte dieser Dimension sozial erwünscht sind (vgl. Asendorpf/Neyer 2012:140).

Laut Asendorpf und Neyer gibt es für alle Big Five Dimensionen noch je sechs Unterfaktoren, die Facetten genannt werden. Diese Facetten korrelieren mit bestimmten Eigenschaften und lauten Ängstlichkeit, Reizbarkeit, Depression, soziale Befangenheit, Impulsivität und Verletzlichkeit. Niedere Werte der Facette Ängstlichkeit bedeuten, dass diese Person angstfrei, unerschütterlich und unerschrocken ist. Hohe Werte derselben Facette beschreiben Menschen, die ängstlich, beunruhigt und nervös sind. Niedere Werte der Facette Reizbarkeit beschreiben ausgeglichene Menschen, die nicht schnell beleidigt sind, hohe Werte beschreiben empfindliche, gereizte und übellaunige Personen. Die Facette der Depression beschreibt Personen mit niedrigen Werten als hoffnungsvoll, sorglos und zuversichtlich. Personen mit hohen Werten der Facette Depression sind bedrückt, entmutigt und schwermütig. Die Facette der sozialen Befangenheit kennzeichnet bei niederen Werten selbstsichere, unbefangene und ungezwungene Menschen, bei hohen Werten jedoch gehemmte, leicht verlegene und schüchterne Personen. Die Facette der Impulsivität bedeutet bei niedrigen Werten eine hohe Frustrationstoleranz; diese Personen sind kontrolliert und widerstehen Versuchungen. Hohe Werte der Facette Impulsivität jedoch beschreiben genuss süchtige, leicht verführbare und unkontrollierbare Personen. Die letzte Facette, jene der Verletzlichkeit, führt bei niedrigen Werten zu stabilen und stressresistenten Menschen, während sie bei hohen Werten Sensibilität, Stressanfälligkeit und Verletzlichkeit darstellt. Hohe Neurotizismuswerte beschreiben, wie zuvor angemerkt, empfindsame Menschen, welche oft auch sozial ängstlich sind, vor allem Fremden, größeren Gruppen und Autoritäten gegenüber. Im Arbeitsleben bedeuten hohe Neurotizismuswerte

schnelle, subjektive Überforderung, Probleme im Umgang mit KundInnen und Schwierigkeiten bei der Teamarbeit wegen der hohen Reizbarkeit und Verletzlichkeit (vgl. Asendorpf/Neyer 2012:140f.). Dieser letzte Punkt lässt vermuten, dass Menschen mit hohen Neurotizismuswerten für ein selbstständiges Arbeitsverhältnis, wie es das Dolmetschen und das Gebärdensprachdolmetschen oft verlangt, ungeeignet sind, sondern sich in einem Angestelltenverhältnis wohler fühlen, da hier der direkte Kundenkontakt reduziert wird und Teamarbeit oft ohne direkten Kontakt geschieht zum Beispiel über E-Mail.

Hohe Werte der Dimension Neurotizismus beschreiben also ängstliche, reizbare, verletzbare, bedrückte Menschen mit einer geringen Frustrationstoleranz. Niedere Werte der Dimension Neurotizismus beschreiben angstfreie, ausgeglichene, hoffnungsvolle und selbstsichere Personen.

Die Hypothese lautet, dass GebärdensprachdolmetscherInnen keine hohen Werte der Dimension Neurotizismus erzielen. Die einzelnen Facetten Ängstlichkeit, Reizbarkeit, Depression, soziale Befangenheit, Impulsivität und Verletzlichkeit sind hinderlich für die Ausübung eines Berufs zwischen zwei KommunikationspartnerInnen. Auch in der Literatur finden sich einige Beispiele dafür:

Schein	scheut sich nicht davor, Fehler zu machen (vgl. Schein 1974:39)
Rudser/Strong	„dependable, tactful, patient and conscientious (...) self-reliant and with superior judgment (...) easygoing (...) unconcerned with how others react to them (...)“ (Rudser/Strong 1986:328)
Gomez et al.	„feels prepared to assume responsibilities and cope with trouble, is not easily intimidated, feels strong when facing different situations, and is tenacious, assertive and self-confident“ (Gomez et al. 2007:87)
Bontempo/Napier	DolmetscherInnen, die weniger emotionale Stabilität aufweisen, tendieren dazu, weniger Stressbewältigungsstrategien beim Dolmetschen einzusetzen, was sich auf die Leistung auswirkt (vgl. Bontempo/Napier 2011:98f.)

H₁: GebärdensprachdolmetscherInnen erreichen im Vergleich zur Referenzpopulation niedrigere Werte der Dimension Neurotizismus.

Da in der Untersuchung von Aufschnaiter kein großer Unterschied zwischen ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen bei den Werten der Dimension Neurotizismus festgestellt wurde (vgl. Aufschnaiter 2014:70), gilt als zweite Hypothese:

H₂: GebärdensprachdolmetscherInnen erreichen ähnliche Werte wie TranslatorenInnen.

Extraversion

Extraversion beschreibt gesellige, herzliche Menschen. Auch diese Dimension hat verschiedene Facetten mit unterschiedlichen Eigenschaften, welche Aktivität, Erlebnishunger, Frohsinn, Herzlichkeit, Geselligkeit und Durchsetzungsvermögen lauten (vgl. Asendorpf/Neyer 2012:138).

Die Facette der Aktivität beschreibt bei niedrigen Werten gemächliche, passive Personen, bei hohen Werten Menschen, die als aktiv, hektisch und lebensnah gelten. Die Facette Erlebnishunger steht bei niedrigen Werten für bedächtige, behutsame und vorsichtige Menschen, bei hohen Werten für abenteuerlustige, risikofreudige und waghalsige Personen. Niedrige Werte der Facette Frohsinn findet man bei ernsten, uneindruckten und unbeteiligten Menschen, hohe Werte bei fröhlichen, gut gelaunten und heiteren Charakteren. Die Facette Herzlichkeit beschreibt bei niedrigen Werten Personen als abweisend, kühl und zurückhaltend, bei hohen Werten als freundlich, herzlich und nett. Die Facette der Geselligkeit zeigt sich bei niedrigen Werten in Form von Distanziertheit, Ungeselligkeit und Verslossenheit, bei hohen Werten in Form von Geselligkeit, Gesprächigkeit und Kontaktfreudigkeit. Die letzte Facette, jene der Durchsetzungsfähigkeit, beschreibt bei niedrigen Werten entscheidungsschwache, unentschlossene und unterwürfige Menschen, während jene mit hohen Werten als dominant, energisch und entscheidungsfreudig beschrieben werden (vgl. Asendorpf/Neyer 2012:138).

Menschen mit hohen Werten der Dimension Extraversion sind also aktiv, abenteuerlustig, fröhlich, herzlich, gesellig, gesprächig und energisch. Menschen mit niedrigen Werten der Dimension Extraversion sind bedächtig, vorsichtig, kühl, distanziert, verschlossen und entscheidungsschwach.

Zum Charakter von GebärdensprachdolmetscherInnen findet sich unter anderem Folgendes:

Schein	Stehen gern im Mittelpunkt (vgl. Schein 1974:39)
Rudser/Strong	active, outgoing, insightful and with an expressive nature (+Social Presence); mature, (vgl. Rudser/Strong 1986:327f.)

Somit lautet die Hypothese, dass GebärdensprachdolmetscherInnen hohe Werte der Dimension Extraversion erreichen. Der Beruf von GebärdensprachdolmetscherInnen bringt direkten menschlichen Kontakt und Interaktion mit anderen mit sich. Zum beruflichen Erfolg braucht es außerdem das Vertrauen aller beteiligten KommunikationspartnerInnen. Dieses kann nur gegeben sein, wenn die GebärdensprachdolmetscherIn nicht verschlossen, kühl und distanziert wirkt. Auch müssen beim Dolmetschen innerhalb von Sekunden Entscheidungen getroffen werden, also dürfen GebärdensprachdolmetscherInnen nicht entscheidungsschwach sein.

H₃: GebärdensprachdolmetscherInnen erreichen im Vergleich zur Referenzpopulation hohe Werte der Dimension Extraversion.

H₄: GebärdensprachdolmetscherInnen erreichen gleich hohe Werte der Dimension Extraversion wie DolmetscherInnen, also höhere Werte als ÜbersetzerInnen.

Offenheit für neue Erfahrungen

Die Dimension Offenheit für neue Erfahrungen beschreibt Personen, die sich mit Kunst, Musik und Literatur beschäftigen, genauso wie mit Philosophie. Sie haben viel Fantasie und sind aufgeschlossen.

Auch für diese Dimension gibt es sechs Facetten, allerdings werden diesen keine weiteren Eigenschaften zugeteilt, da sie selbst schon sehr aussagekräftig sind. Diese Facetten lauten: Offenheit für Phantasie, Offenheit für Ästhetik, Offenheit für Gefühle, Offenheit für Handlungen, Offenheit für Ideen und Offenheit des Normen- und Wertesystems (vgl. Asendorpf/Neyer 2012:119). Personen mit einer hohen Ausprägung der Dimension Offenheit für neue Erfahrungen sind an neuen Erfahrungen, Erlebnissen und Eindrücken interessiert. Sie begeistern sich für Gefühle und Ästhetik. Meist werden sie mit Adjektiven wie phantasievoll, neugierig, unkonventionell, gebildet und einfallsreich beschrieben. Sie tendieren dazu, bestehende Normen und

Wertvorstellungen kritisch zu hinterfragen (vgl. Hoyer et al. 2012:229). Menschen mit niedrigen Werten dieser Dimension haben wenig Phantasie und Angst vor Unbekanntem. Sie haben Schwierigkeiten, sich mit neuen Ideen und Werten anzufreunden.

Zu dieser Dimension wurde in der Vergangenheit im Bezug auf das Gebärdensprachdolmetschen unter anderem Folgendes festgestellt:

Frishberg und Enders	Accepting change (vgl. Seal 2004:40)
Rudser/Strong	conventional and stereotyped in thinking (vgl. Rudser/Strong 1986:327f.)
Bontempo et al.	hohe Werte der Dimension Offenheit für neue Erfahrungen (vgl. Bontempo et al. 2014:39)

H₅: GebärdensprachdolmetscherInnen erreichen hohe Werte der Dimension Offenheit für neue Erfahrungen.

Für alle TranslatorInnen, auch für GebärdensprachdolmetscherInnen, ist es wichtig, offen für Neues zu sein, da ihre Arbeit es verlangt, sich in die unterschiedlichsten Themengebiete einzuarbeiten.

H₆: Alle TranslatorInnen erreichen ähnliche Werte der Dimension Offenheit für neue Erfahrungen.

Soziale Verträglichkeit

Hohe Werte der Dimension soziale Verträglichkeit beschreiben vertrauensvolle, wohlwollende, gutmütige, hilfsbereite und freundliche Personen. Sie gehen von positiven Reaktionen der Umwelt aus und sind tolerant. Diese Menschen bemühen sich um andere und erwarten sich von ihrem Gegenüber das Beste. Im Zweifelsfall geben sie lieber nach. Geringe Werte der Dimension soziale Verträglichkeit beschreiben argwöhnische, sarkastische, unkooperative, berechnende, kalte und streitsüchtige Menschen. Andere Menschen sehen sie als Konkurrenz, mit denen sie sich ständig als im Wettkampf stehend ansehen (vgl. Hoyer et al. 2012:299).

Die sechs Facetten für soziale Verträglichkeit lauten Vertrauen, Freimütigkeit, Altruismus, Entgegenkommen, Bescheidenheit und Gutherzigkeit. Die erste Facette, Vertrauen, beschreibt bei niedrigen Werten misstrauische, skeptische und zynische

Personen. Hohe Werte dieser Facette beschreiben arglose, gutgläubige und vertrauensselige Menschen. Die Facette der Freimütigkeit symbolisiert bei niedrigen Werten arglistige, berechnende und unehrliche Personen; bei hohen Werten aufrichtige, grundehrliche und offenherzige Menschen. Altruismus kennzeichnet bei niedrigen Werten egoistische, ich-bezogene und selbstsüchtige Menschen. Am anderen Ende der Skala, befinden sich Menschen, die großzügig, hilfsbereit und rücksichtsvoll sind. Personen mit geringen Werten der Facette Entgegenkommen sind rechthaberisch, streitsüchtig und unnachgiebig. Personen mit hohen Werten dieser Facette sind gutwillig, nachgiebig und versöhnlich. Die Facette der Bescheidenheit kennzeichnet bei niedrigen Werten arrogante, eitle und wichtigtuerische Personen. Hohe Werte dieser Facette beschreiben bescheidene, genügsame und uneitle Personen. Die letzte Facette, jene der Gutherzigkeit, beschreibt bei niedrigen Werten hartherzige, mitleidlose und unbarmherzige Menschen, bei hohen Werten gutmütige, mitfühlende und verständnisvolle Personen (vgl. Asendorpf/Neyer 2012:139).

Menschen, die eine hohe soziale Verträglichkeit auszeichnet, sind gutgläubig, ehrlich, großzügig, rücksichtsvoll, nachgiebig, genügsam und mitfühlend. Menschen, die eine geringe soziale Verträglichkeit kennzeichnet, sind misstrauisch, egoistisch, rechthaberisch, unnachgiebig, arrogant und mitleidlos.

Vergangene Untersuchungen und Publikationen im Bereich Gebärdensprachdolmetschen zeigen unter anderem Folgendes:

Rudser/Strong	Competitive, tactful, cognitively and socially flexible and adaptable, insightful, assertive and egoistic, self-centered (vgl. Rudser/Strong 1986:327f.)
Bontempo et al.	keine hohen Werte im Bezug auf die Dimension soziale Verträglichkeit (vgl. Bontempo et al. 2014:39).

Vergangene Untersuchungen weisen darauf hin, dass GebärdensprachdolmetscherInnen keine hohen Werte der Dimension soziale Verträglichkeit erreichen. Die Berufsbeschreibung verlangt aber ehrliche, genügsame Personen. Vor der Professionalisierung von Gebärdensprachdolmetschen wurde dieses als karitative Arbeit angesehen. Daher scheint es unwahrscheinlich, dass GebärdensprachdolmetscherInnen unterdurchschnittliche Werte der Dimension soziale Verträglichkeit erreichen sollten.

H₇: GebärdensprachdolmetscherInnen erreichen durchschnittliche Werte der Dimension soziale Verträglichkeit.

H₈: GebärdensprachdolmetscherInnen erreichen dieselben Werte wie DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen.

Gewissenhaftigkeit

Hohe Werte der Dimension Gewissenhaftigkeit beschreiben organisierte, zielstrebige, leistungsorientierte, beharrliche, pflichtbewusste, ordentliche und zuverlässige Menschen. Diese handeln selbstständig und bedacht, arbeiten sorgfältig und befolgen Anweisungen und Regeln genau. Sehr hohe Werte führen zu einer gewissen Zwanghaftigkeit (vgl. Hoyer et al. 2012:229).

Die sechs Facetten der Dimension Gewissenhaftigkeit lauten nach Asendorpf und Neyer Kompetenz, Ordnungsliebe, Pflichtbewusstsein, Leistungsstreben, Selbstdisziplin und Besonnenheit. Die erste Facette, die der Kompetenz, beschreibt bei niedrigen Werten inkompetente, unüberlegte und planlose Personen. Bei hohen Werten sind diese jedoch kompetent, umsichtig und urteilsfähig. Niedrige Werte der Facette Ordnungsliebe beschreiben nachlässige, unsystematische und unordentliche Menschen. Personen mit hohen Werten der Facette Ordnungsliebe sind organisiert, pedantisch und ordentlich. Die Facette Pflichtbewusstsein beschreibt bei niedrigen Werten leichtfertige, lockere und unzuverlässige Personen, bei hohen Werten hingegen pflichtbewusste, verantwortungsbewusste und zuverlässige Menschen. Die Facette Leistungsstreben kennzeichnet bei geringen Werten faule, unmotivierte und ziellose Personen; bei hohen Werten beschreibt sie ehrgeizige, fleißige und zielstrebige Menschen. Die Facette der Selbstdisziplin steht bei geringen Werten für willensschwache, chaotische und undisziplinierte Menschen, bei hohen Werten hingegen für beharrliche, selbstdisziplinierte und willensstarke Personen. Die letzte Facette, jene der Besonnenheit, zeigt sich bei Personen mit niedrigen Werten in Kurzsichtigkeit, Unreflektiertheit und Spontaneität, bei Personen mit hohen Werten in Besonnenheit, Reflektiertheit und Weitsichtigkeit (vgl. Asendorpf/Neyer 2012:141).

Menschen mit niedrigen Werten dieser Dimension werden als inkompetent, planlos, unordentlich, leichtfertig, faul, undiszipliniert und spontan beschrieben. Menschen mit hohen Werten dieser Dimension hingegen sind kompetent, urteilsfähig, pedantisch, pflichtbewusst, ehrgeizig, willensstark und weitsichtig.

In früheren Untersuchungen zum Charakter von GebärdensprachdolmetscherInnen wurde unter anderem Folgendes festgestellt:

Rudser/Strong	efficient (+Responsibility); impulsive and temperamental (-Responsibility); (vgl. Rudser/Strong 1986:327f.)
Seal	Hohe Werte bei abstract reasoning (vgl. Seal 2004:47)
Gomez et al.	„feels prepared to assume responsibilities and cope with trouble, is not easily intimidated, feels strong when facing different situations, and is tenacious, assertive and self-confident” (Gomez et al. 2007:87)
Shaw	Compensatory Effort: ist dabei die Bereitschaft, sich übermäßig auf eine Aufgabe vorzubereiten, um bei dieser nicht zu versagen; Goal Setting: ist die Tendenz, Ziele zu setzen und das Erreichen dieser langfristig zu planen (vgl. Shaw 2011:75)
Bontempo et al.	GebärdensprachdolmetscherInnen neigen nur leicht zu Perfektionismus (vgl. Bontempo et al. 2014:39)

H₉: GebärdensprachdolmetscherInnen erreichen hohe Werte der Dimension Gewissenhaftigkeit.

Alle translatorischen Berufe verlangen genaues Arbeiten, auch in der Arbeit Aufschnaiter konnte kein statistisch signifikanter Unterschied zwischen ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen festgestellt werden (vgl. Aufschnaiter 2014:61).

H₁₀: GebärdensprachdolmetscherInnen erreichen ähnliche Werte wie andere TranslatorInnen.

Bedürfnis nach Anerkennung und Leistung

Personen mit hohen Werten des Zusatzmotivs Bedürfnis nach Anerkennung und Leistung streben danach, die Besten zu sein. Sie setzen sich Ziele und sind erst zufrieden, wenn sie diese erreicht haben. Für das Erreichen dieser Ziele und die damit verbundene Leistung wollen sie Anerkennung. Diese bedeutet ihnen so viel, dass sie bereit sind, dafür auf viele Annehmlichkeiten zu verzichten (vgl. Satow 2012:7).

Dazu findet sich bei GebärdensprachdolmetscherInnen Folgendes:

Rudser/Strong	Competitive (vgl. Rudser/Strong 1986:327f.)
Quigley et al.	überdurchschnittliche Ergebnisse bei allen Persönlichkeitsfaktoren, mit einer Ausnahme – dem Bedürfnis, einen guten Eindruck zu machen (vgl. Cokley 1995:19)
Shaw	Geringe Punktezahl bei <i>perseverance</i> und <i>status orientation</i> . Dies bedeutet, dass GebärdensprachdolmetscherInnen weniger Bemühungen zeigten, über einen längeren Zeitraum auf ein Ziel hinzuwirken und das Erreichen eines höheren beruflichen oder persönlichen Status weniger wichtig für sie ist (vgl. Shaw 2011:78)

Durch die in der Vergangenheit gewonnen Erkenntnisse, welche zeigen, dass GebärdensprachdolmetscherInnen nicht am Erreichen eines gewissen Status interessiert sind, ergibt sich folgende Hypothese:

H₁₁: GebärdensprachdolmetscherInnen erreichen niedrige Werte des Zusatzmotives Bedürfnis nach Anerkennung und Leistung.

DolmetscherInnen hingegen haben ein hohes Leistungsmotiv (vgl. Szuki 1988:111), aber auch ÜbersetzerInnen sehen ihre Arbeit als prestigeträchtig. LiteraturübersetzerInnen argumentieren dies mit der Tatsache, dass ihre Werke auch mit Literaturpreisen ausgezeichnet werden (vgl. Wilss 1999:79).

H₁₂: GebärdensprachdolmetscherInnen erreichen, im Vergleich zu anderen TranslatorInnen, niedrigere Werte des Leistungsmotivs.

Bedürfnis nach Einfluss und Macht

Personen mit einem hohen Machtbedürfnis sehnen sich nach Verantwortung. Sie wollen wichtige Dinge kontrollieren und beeinflussen können (vgl. Satow 2012:7). Der Dolmetschberuf ist ein Dienstleistungsberuf und in diesem Sinne ein Beruf mit Einflussmöglichkeiten, jedoch befinden sich GebärdensprachdolmetscherInnen selten in Machtpositionen. Sie agieren neutral zwischen KommunikationspartnerInnen. Da GebärdensprachdolmetscherInnen diese Position bekleiden, ist es unwahrscheinlich, dass sie ein großes Bedürfnis nach Macht und Einfluss haben.

H₁₃: GebärdensprachdolmetscherInnen erreichen niedrige Werte des Zusatzmotives Bedürfnis nach Einfluss und Macht.

Auch andere TranslatorInnen erreichten bei der Umfrage von Aufschnaiter nur geringe Werte dieses Zusatzmotives (vgl. Aufschnaiter 2014:55).

H₁₄: GebärdensprachdolmetscherInnen erreichen wie ÜbersetzerInnen und LautsprachdolmetscherInnen geringe Werte des Machtmotivs.

Bedürfnis nach Sicherheit und Ruhe

Personen mit hohen Werten des Zusatzmotives Sicherheit und Ruhe wünschen sich innere Ruhe und abgesicherte Verhältnisse. Überraschungen mögen sie nicht. Wenn sie die Wahl haben, entscheiden sich diese Personen immer dagegen, ein Risiko einzugehen (vgl. Shaw 2012:8).

GebärdensprachdolmetscherInnen haben in ihrer Berufsausübung kaum Sicherheiten. Der Kommunikationsablauf ist meist unvorhersehbar, deshalb stehen GebärdensprachdolmetscherInnen ständig unter Stress, zudem herrscht ein ständiger Zeitdruck. Dennoch erreichten DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen bei der Befragung mittels Big Five Test hohe Werte des Zusatzmotivs Sicherheit und Ruhe. Die Autorin begründete dies mit der Möglichkeit, dass sich gerade Ausübende von stressigen Berufen nach Sicherheit und Ruhe sehnen, da dies etwas ist, das sie in ihrem alltäglichen Berufsleben nicht haben (vgl. Aufschnaiter 2014:72).

H₁₅: GebärdensprachdolmetscherInnen erreichen, im Vergleich zur Referenzpopulation, hohe Werte des Zusatzmotivs Sicherheit und Ruhe.

H₁₆: GebärdensprachdolmetscherInnen erreichen ähnliche Werte wie andere TranslatorInnen.

Diese Hypothesen werden im Rahmen dieser Umfrage um eine erweitert. Aufschnaiter (2014) stellte im Rahmen der damaligen Arbeit abschließend fest, dass einige Unterschiede im Persönlichkeitsprofil auch von der Tatsache beeinflusst werden, ob die Personen in einem freiberuflichen Arbeitsverhältnis oder in einem Angestelltenverhältnis arbeiten. Gerade bei den Zusatzmotiven Bedürfnis nach Sicherheit und Ruhe und Bedürfnis nach Macht und Einfluss soll diese Hypothese nun untersucht werden.

H₁₇: Das Persönlichkeitsprofil von GebärdensprachdolmetscherInnen, die freiberuflich arbeiten, unterscheidet sich vom Persönlichkeitsprofil von GebärdensprachdolmetscherInnen, welche in einem Angestelltenverhältnis arbeiten.

5. Methodik

In diesem Kapitel wird das Big Five Modell von Satow, auf welchem diese Umfrage basiert, beschrieben. Es wird erklärt, warum gerade dieses Modell verwendet wurde und wie es angewandt wurde. Außerdem wird die genaue Durchführung der Umfrage beschrieben.

5.1. B5T von Satow

Die Umfrage basiert auf dem Big Five Persönlichkeitstest (B5T) von Satow (2012), da dieser Test mit mehr als 10.000 Testdurchführungen pro Monat seit 2010 zu den am häufigsten eingesetzten psychologischen Persönlichkeitstests im deutschsprachigen Raum zählt (vgl. Satow 2012:3). Außerdem bewegt sich die Reliabilität der Skalen des Big-Five Persönlichkeitstest zwischen .88 (Neurotizismus) und .70 (Verträglichkeit). Der B5T ist demnach kürzer als ältere Tests bei vergleichbaren Gütekriterien und aktualisierten Normen. Dieser Test eignet sich außerdem Fragebogen hervorragend für den Einsatz als Online-Test (Satow 2011:30).

Der Test wurde dem elektronischen Testarchiv der Universität Leibniz entnommen (ZPID). Satow stellt diesen Test und die Informationen zur damit verbundenen Durchführung für wissenschaftliche Arbeiten kostenlos zur Verfügung. Die online Testversion stammt aus dem Jahr 2012 und wurde mit dem Ziel, eine möglichst hohe Reliabilität aufzuweisen, wie folgt konstruiert:

- a) Erstellung des Item-Pools
- b) Experten-Review des Item-Pools und Zuordnung zu den Persönlichkeitsdimensionen
- c) Faktorielle Optimierung
- d) Optimierung der Skalierung
- e) Validierung und Normierung (vgl. Satow 2012:4)

Anfänglich entstanden so 70 Items, d.h. Fragen oder Aufgaben, um eine Eigenschaft zu untersuchen (vgl. Asendorpf/Neyer 2012:411). In einer Optimierungsphase wurden die 70 Items auf 50 reduziert, wobei besonders auf eine eindeutige Zuordnung der Items zu den Persönlichkeitsdimensionen geachtet wurde. Der so entwickelte Test eignet sich für Personen ab 16 Jahren. Im Durchschnitt brauchen die

Befragten 15-20 Minuten für die Beantwortung aller Fragen (vgl. Leibniz Institut 2014).

Dabei werden die fünf grundlegenden Persönlichkeitsdimensionen Neurotizismus, Extraversion, Gewissenhaftigkeit, Verträglichkeit und Offenheit untersucht. Zusätzlich werden auch Fragen zu den drei Grundmotiven Bedürfnis nach Anerkennung und Leistung, Bedürfnis nach Einfluss und Macht und Bedürfnis nach Sicherheit und Ruhe gestellt. Für den hier vorgenommenen Test wurden die Grundmotive hinzugefügt, da sie nach Satow bei der Berufswahl eine Rolle spielen. Derselbe Test wurde auch 2014 in einer vergleichenden Studie zwischen DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen eingesetzt (vgl. Aufschnaiter 2014).

Die fünf Dimensionen Neurotizismus, Offenheit, Gewissenhaftigkeit, Extraversion und Verträglichkeit wurden mit je 10 Items analysiert und durch 23 Items für das Leistungsmotiv, das Sicherheitsmotiv und das Machtmotiv ergänzt. Die vierstufige Antwortmöglichkeit ist an eine Punktevergabe gekoppelt und lautet wie folgt: „trifft gar nicht zu“ (ein Punkt), „trifft eher nicht zu“ (zwei Punkte), „trifft eher zu“ (drei Punkte) und „trifft genau zu“ (vier Punkte). Eine mittlere Antwortkategorie steht nicht zur Auswahl, damit die Antworten eindeutig zugeordnet werden können. Die Fragen wurden gemischt gestellt, sodass kein Rückschluss auf die damit zusammenhängende Persönlichkeitsdimension aus der Reihenfolge der Fragen abzuleiten war. Zudem befand sich in einigen Fragengruppen mindestens ein negativ gepoltes Item, bei welchem die Punktevergabe umgekehrt, also von vier bis eins verläuft (vgl. Satow 2012:10). Dies geschieht um zu verhindern, dass die Befragten sozial erwünschte antworten geben. Negativ gepolte Items sind schwerer zuzuordnen. Maximal sind also bei den Big Five, welche mit je 10 Items analysiert werden, 40 Punkte erreichbar, während bei den Zusatzmotiven ein Maximum von 24 Punkten erreichbar ist. Die Fragen lassen sich den folgenden Dimensionen zuordnen:

Neurotizismus

Die Dimension Neurotizismus wurde durch die folgenden zehn Items festgestellt:

1. Ich bin ein ängstlicher Typ.
2. Ich fühle mich oft unsicher.
3. Ich verspüre oft eine große innere Unruhe.
4. Ich mache mir oft unnütze Sorgen.

5. Ich grüble viel über meine Zukunft nach.
6. Oft überwältigen mich meine Gefühle.
7. Ich bin oft ohne Grund traurig.
8. Ich bin oft nervös.
9. Oft werde ich von meinen Gefühle hin-und hergerissen.
10. Ich bin mir in meinen Entscheidungen oft unsicher (vgl. Satow 2012:14).

Bei dieser Dimension kommt kein negativ gepoltes Item vor.

Extraversion

Die Dimension Extraversion wurde bei der Online-Befragung durch folgende zehn Items gemessen:

1. Ich bin gerne mit anderen Menschen zusammen.
2. Ich kann schnell gute Stimmung verbreiten.
3. Ich bin unternehmungslustig.
4. Ich stehe gerne im Mittelpunkt.
5. Im Grunde bin ich oft lieber für mich allein. (= negativ gepoltes Item)
6. Ich bin ein Einzelgänger. (= negativ gepoltes Item)
7. Ich gehe gerne auf Partys.
8. Ich bin in vielen Vereinen aktiv.
9. Ich bin ein gesprächiger und kommunikativer Mensch.
10. Ich bin sehr kontaktfreudig (vgl. Satow 2012:15).

Offenheit für neue Erfahrungen

Die Dimension Offenheit für neue Erfahrungen wurde durch folgende zehn Items ermittelt:

1. Ich will immer neue Dinge ausprobieren.
2. Ich bin ein neugieriger Mensch.
3. Ich reise viel, um andere Kulturen kennenzulernen.
4. Am liebsten ist es mir, wenn alles so bleibt, wie es ist. (= negativ gepoltes Item)
5. Ich diskutiere gerne.
6. Ich lerne immer wieder gerne neue Dinge.

7. Ich beschäftige mich viel mit Kunst, Musik und Literatur.
8. Ich interessiere mich sehr für philosophische Fragen.
9. Ich lese viel über wissenschaftliche Themen, neue Entdeckungen oder historische Begebenheiten.
10. Ich habe viele Ideen und viel Fantasie (vgl. Satow 2012:16).

Soziale Verträglichkeit

Die Dimension soziale Verträglichkeit wurde durch folgende zehn Items in der Befragung festgestellt:

1. Ich achte darauf, immer freundlich zu sein.
2. Ich bin ein höflicher Mensch.
3. Ich helfe anderen, auch wenn man es mir nicht dankt.
4. Ich habe immer wieder Streit mit anderen. (= negativ gepoltes Item)
5. Ich bin ein Egoist. (= negativ gepoltes Item)
6. Wenn jemand mir hilft, erweise ich mich immer als dankbar.
7. Ich würde meine schlechte Laune nie an anderen auslassen.
8. Es fällt mir sehr leicht, meine Bedürfnisse für andere zurückzustellen.
9. Ich kann mich gut in andere Menschen hineinversetzen.
10. Ich komme immer gut mit anderen aus, auch wenn sie nicht meiner Meinung sind (vgl. Satow 2012:17).

Gewissenhaftigkeit

Die Dimension Gewissenhaftigkeit wurde durch folgende zehn Items ermittelt:

1. Ich bin sehr pflichtbewusst.
2. Meine Aufgaben erledige ich immer sehr genau.
3. Ich war als Kind schon sehr ordentlich.
4. Ich gehe immer planvoll vor.
5. Ich habe meine festen Prinzipien und halte daran auch fest.
6. Auch kleine Bußgelder sind mir sehr unangenehm.
7. Auch kleine Schlampereien stören mich.
8. Ich achte sehr darauf, dass Regeln eingehalten werden.

9. Wenn ich mich einmal entschieden habe, dann weiche ich auch nicht mehr ab.

10. Ich mache eigentlich nie Flüchtigkeitsfehler (vgl. Satow 2012:15).

Diese Dimension weist kein negativ gepoltes Item auf.

Bedürfnis nach Anerkennung und Leistung

Das Bedürfnis nach Anerkennung und Leistung wurde durch folgende sechs Items ermittelt:

1. Ich habe schon immer ein starkes Bedürfnis verspürt, nach meinen eigenen Maßstäben der Beste zu sein.
2. Ich habe schon immer ein starkes Bedürfnis nach Anerkennung und Bewunderung verspürt.
3. Für mehr Anerkennung würde ich auf vieles verzichten.
4. Am glücklichsten bin ich dann, wenn viele Menschen mich bewundern und das toll finden, was ich mache.
5. Tief in meinem Innersten gibt es eine Sehnsucht danach, der Beste sein zu wollen.
6. Ich träume oft davon, berühmt zu sein (vgl. Satow 2012:18).

Das Zusatzmotiv Bedürfnis nach Anerkennung und Leistung hat kein negativ gepoltes Item.

Bedürfnis nach Einfluss und Macht

Das Bedürfnis nach Einfluss und Macht wurde mittels folgender sechs Items untersucht:

1. Ich träume oft davon, wichtige Entscheidungen für Politiker oder andere mächtige Menschen zu treffen.
2. Wenn ich die Wahl hätte, würde ich in meinem Leben gerne weltbewegende Entscheidungen treffen.
3. Tief in meinem Innersten gibt es eine Sehnsucht nach Einfluss und Macht.
4. Für mehr Einfluss würde ich auf Vieles verzichten.
5. Am glücklichsten bin ich dann, wenn ich Verantwortung übernehmen kann und wichtige Entscheidungen treffen darf.
6. Ich kann Menschen verstehen, die sagen, dass andere Dinge wichtiger sind als Einfluss und Politik (= negativ gepoltes Item) (vgl. Satow 2012:18).

Bedürfnis nach Sicherheit und Ruhe

Das Bedürfnis nach Sicherheit und Ruhe wurde durch folgende sechs Items ermittelt:

1. Ich habe schon immer ein starkes Bedürfnis nach Sicherheit und Ruhe verspürt.
2. Wenn ich die Wahl hätte, würde ich ein Leben in Sicherheit und Frieden wählen.
3. Für ein sicheres Leben ohne böse Überraschungen würde ich auf vieles verzichten.
4. Tief in meinem Innersten gibt es eine Sehnsucht nach Ruhe und Geborgenheit.
5. Ich träume oft von einem ruhigen Leben ohne böse Überraschungen.
6. Am glücklichsten bin ich dann, wenn ich mich geborgen fühle (vgl. Satow 2012:18).

Das Zusatzmotiv Bedürfnis nach Sicherheit und Ruhe hat kein negativ gepoltes Item.

Eine Schwierigkeit aller Persönlichkeitstests ist es, dass diese oft leicht durchschaubar und damit manipulierbar werden. Die Befragten tendieren dabei oft dazu, das Ergebnis, bewusst oder unbewusst, so zu verfälschen, dass sozial erwünschte Antworten gegeben werden und er oder sie positiv dargestellt wird. TeilnehmerInnen versuchen deshalb, Schwächen zu verstecken. Um für diesen Test möglichst wahrheitsgetreue Antworten zu bekommen, wurden die Fragen zuerst einmal so durchgemischt, dass ein Erkennen, in welche Kategorie sie fallen würden, erschwert wurde. Es gibt zudem keine mittlere, also neutrale, Antwortkategorie, sondern nur die Angaben „trifft gar nicht zu“, „trifft eher nicht zu“, „trifft eher zu“ und „trifft genau zu“. Und schließlich befinden sich in Satows Test Kontrollfragen zur Ehrlichkeit. Diese Fragen beziehen sich auf menschliche Schwächen und beschreiben Situationen, die von fast allen TeilnehmerInnen bejaht werden müssten. Wenn von diesen Kontrollfragen mehrere verneint werden, kann laut Satow davon ausgegangen werden, dass die TeilnehmerIn versucht, sich besonders positiv darzustellen. Die Auswertung dieses Tests sollte dann mit Vorsicht erfolgen und eventuell ausgeschlossen oder durch ein anderes Verfahren ergänzt werden (vgl. Satow 2012:9). Diese Fragen zur Kontrolle der Ehrlichkeit lauten: „Ich habe schon mal etwas unterschlagen oder nicht gleich zurück gegeben.“; „Im privaten Bereich habe ich schon mal Dinge gemacht, die besser nicht an die Öffentlichkeit kommen sollten.“; „Ich habe schon mal Dinge weitererzählt, die ich besser für

mich behalten hätte.“ und „Ich habe schon mal über andere gelästert oder schlecht über sie gedacht.“ (vgl. Satow 2012:19).

Neben der Tendenz, sozial erwünschte Antworten zu geben, wurde in der Vorbereitung der Umfrage auch die Frage des Zusammenhangs zwischen Persönlichkeit und Kultur berücksichtigt. Im vorherigen Kapitel zur Persönlichkeitspsychologie wurde bereits festgestellt, dass ein Vergleich der Persönlichkeit nur zwischen Individuum und Referenzpopulation untersucht werden kann. Diesen Punkt spricht auch Schweda Nicholson in ihrer Arbeit zu LautsprachdolmetscherInnen an und schreibt:

Important to this study is the fact that the interpreter trainees control these particular languages and, as a result, are knowledgeable about and/or members of the cultures in which they are spoken. (Schweda Nicholson 2005:123)

Im Fall dieser Umfrage sind alle TeilnehmerInnen Mitglieder des Österreichischen Gebärdensprach-DolmetscherInnen- und -ÜbersetzerInnen-Verband, somit kann davon ausgegangen werden, dass die Kultur der TeilnehmerInnen die Ergebnisse der Studie nicht beeinflussen wird.

5.2. Umfragedurchführung

Der Test von Satow fand in Form einer Online-Umfrage statt. Die Umfrage wurde dem elektronischen Testarchiv des Leibniz-Zentrums für Psychologische Information und Dokumentation entnommen. TeilnehmerInnen waren 15 Mitglieder des Österreichischen Gebärdensprach-DolmetscherInnen- und -ÜbersetzerInnen-Verbandes (ÖGSDV). Dieser Verband, der 1998 gegründet wurde, professionalisiert die berufliche Tätigkeit von GebärdensprachdolmetscherInnen und vertritt den Berufsstand in der Öffentlichkeit. Der ÖGSDV ist eine Non-profit Organisation, welche nach außen hin von einem Vorstand vertreten wird. Die GebärdensprachdolmetscherInnen, welche Mitglieder des ÖGSDV sind, haben eine Berufseignungsprüfung absolviert, bilden sich ständig weiter und verpflichten sich zur Einhaltung der Berufs- und Ehrenordnung. Die Befragung wurde somit an professionellen GebärdensprachdolmetscherInnen durchgeführt und nicht an Studierenden. Es wurde bereits angesprochen, dass in der Vergangenheit viele psychologische Untersuchungen an Studierenden durchgeführt wurden (vgl. Kurz et al. 1996, Moazedi 2006). Dies hat den Grund, dass diese viel eher dazu bereit sind, sich für Untersuchungen zur Verfü-

gung zu stellen. Ein Studium im Bereich Gebärdensprachdolmetschen bedeutet jedoch nicht, dass alle Studierenden später auch diesen Beruf ausüben. Dies war der Grund warum die Umfrage an die Mitglieder des ÖGSDV gerichtet war. Der ÖGSDV hat zum aktuellen Zeitpunkt 90 qualifizierte Mitglieder (vgl. ÖGSDV 2015). Diese arbeiten als GebärdensprachdolmetscherInnen und GebärdensprachübersetzerInnen oder als taube DolmetscherInnen. Die GebärdensprachdolmetscherInnen arbeiten mit Lautsprachen und Gebärdensprachen. Die Gebärdensprache ist dabei nicht nur die ÖGS sondern oft wird auch in der IS kommuniziert. Beim Gebärdensprachübersetzen liegen Aufzeichnungen wie Video- oder Audiomaterial vor. Taube DolmetscherInnen arbeiten meist im Team mit hörenden GebärdensprachdolmetscherInnen zusammen. Ihre Muttersprache ist meist die ÖGS. Durch diesen natürlichen Spracherwerb haben sie ein sehr feines Sprachgefühl. Zudem kann die Anwesenheit einer tauben DolmetscherIn einen positiven psychologischen Einfluss auf die Beziehung mit der KundIn haben, da beide ähnliche Lebenserfahrungen gemacht haben (ÖGSDV 2015).

Mit 15 GebärdensprachdolmetscherInnen haben 13,5% der Verbandsmitglieder auf die Teilnahmeanfrage reagiert. Vor der Umfragedurchführung wurde ein Vorstandsmitglied des ÖGSDV kontaktiert, um zu sehen in welcher Form die Umfrage ausgesendet werden kann. Nach einem sehr positiven Feedback wurde der Link zur Umfrage vom kontaktierten Vorstandsmitglied über einen internen E-Mail-Verteiler an die ÖGSDV Mitglieder versendet. Der Fragebogen sowie die dazugehörigen Instruktionen und Anfragen befinden sich im Anhang dieser Arbeit.

Die Umfrage wurde mithilfe von LimeSurvey durchgeführt. Der Fragebogen war ab dem 13. Juni 2014 online und konnte bis zum 17. August 2014 ausgefüllt werden. Insgesamt wurde der Fragebogen 15 Mal vollständig und einmal unvollständig ausgefüllt.

6. Ergebnisse

Der Charakter von GebärdensprachdolmetscherInnen wird im Vergleich mit einer Referenzpopulation geprüft, welche von Satow übernommen wurde. 5520 Personen hatten den Big Five Test, in derselben Form wie für diese Umfrage verwendet, zwischen Februar 2012 und April 2012 ausgefüllt. Die meisten UmfrageteilnehmerInnen waren weiblich und 49,3% der TeilnehmerInnen hatten einen Hochschulabschluss (vgl. Sa-

tow 2012:11f.), deshalb sind sie für einen Vergleich geeignet. In den nachfolgenden Balkendiagrammen wird die Referenzpopulation als „Andere“ betitelt.

Die Ergebnisse wurden mittels SPSS ausgewertet und mittels Excel grafisch dargestellt. Die Hypothesen wurden mittels T-Test für unabhängige Stichproben überprüft. Der T-Test vergleicht zwei Mittelwerte, die aus unterschiedlichen Stichproben stammen. Dabei ist der T-Wert das Prüfmaß, welches auf Signifikanz geprüft wird. Das Signifikanzniveau wird in dieser Untersuchung auf .05 festgelegt, das heißt bei einem p kleiner als .05 wird von einem signifikanten Mittelwertsunterschied ausgegangen. Die Varianz-Homogenität wurde mittels Levene-Test der Varianzgleichheit bei T-Test für unabhängige Stichproben überprüft.

Die erste Frage der Umfrage bezog sich auf das Arbeitsverhältnis der befragten Personen. Es wurde gefragt, ob die Person freiberuflich, in einem Angestelltenverhältnis oder freiberuflich und in einem Angestelltenverhältnis arbeitet. Von 15 Befragten arbeitet niemand in einem reinen Angestelltenverhältnis, 9 Personen arbeiten freiberuflich und 6 Personen arbeiten freiberuflich und in einem Angestelltenverhältnis.

Neurotizismus

	N	M	SD	t	p*
GSD	15	2,166	,621		
Referenzpopulation	5520	2,500	n.b.**	-2,076	,057
ÜbersetzerInnen	23	2,400	,424	-1,273	,216
DolmetscherInnen	28	2,189	,374	-,129	,899

* wenn p gleich oder kleiner als 0,05 = signifikant

** die Standardabweichung der Referenzpopulation ist nicht bekannt, da auf diese Daten nicht zugegriffen werden kann. Es ist lediglich der bereits berechnete Durchschnitt bekannt (vgl. Satow 2012:14ff.).

GebärdensprachdolmetscherInnen erreichten bei der Dimension Neurotizismus einen Mittelwert (M) von 2,16 bei einer Standardabweichung (SD) von 0,621. Im Vergleich mit der Referenzpopulation, den ÜbersetzerInnen und den DolmetscherInnen konnte kein statistisch signifikanter Unterschied festgestellt werden, da kein p -Wert geringer

als 0,05 war. Die Hypothese H_1 , dass GebärdensprachdolmetscherInnen im Vergleich zur Referenzpopulation niedrigere Werte der Dimension Neurotizismus erreichen, konnte damit nicht bestätigt werden.

Dies bedeutet, dass GebärdensprachdolmetscherInnen nicht ängstlicher oder unsicherer sind als andere. Sie sind ausgeglichen und selbstsicher. Der gewählte Beruf fordert dies auch. Durch das Vermitteln zwischen zwei KommunikationspartnerInnen, die fast vollständig auf diese Dienstleistung angewiesen sind, muss man viel Verantwortung übernehmen und Selbstvertrauen haben. Ohne selbstbewusstes Auftreten verlieren die Kunden das Vertrauen, welches jedoch unbedingt notwendig ist (vgl. Co-kely 1995:14).

Die zweite Hypothese, H_2 , konnte bestätigt werden. Es konnte kein statistisch signifikanter Unterschied zwischen den Neurotizismuswerten von GebärdensprachdolmetscherInnen und jenen anderer TranslatorInnen festgestellt werden.

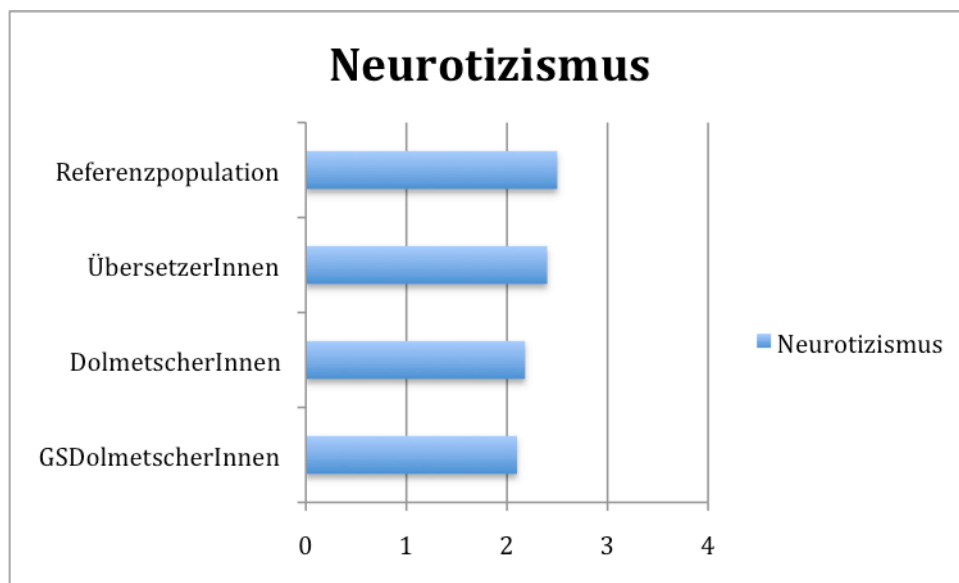


Abbildung 2: Neurotizismus Gesamtübersicht

In einem zweiten Schritt wurde die Hypothese H_{17} untersucht, welche wie folgt lautet:

H_{17} : Das Persönlichkeitsprofil von GebärdensprachdolmetscherInnen welche freiberuflich arbeiten, unterscheidet sich vom Persönlichkeitsprofil von GebärdensprachdolmetscherInnen, welche in einem Angestelltenverhältnis arbeiten.

	N	M	SD	t	p*
freiberuflich	9	1,988	,656	-1,402	,184
freiberuflich/angestellt	6	2,433	,500		

* wenn p gleich oder kleiner als 0,05 = signifikant

Zwischen freiberuflich arbeitenden GebärdensprachdolmetscherInnen und jenen GebärdensprachdolmetscherInnen, die sich auch in einem Angestelltenverhältnis befinden, ist kein statistisch signifikanter Unterschied festzustellen ($p = 0,184$).

Extraversion

Die Dimension Extraversion beschreibt bei hohen Werten gesellige, herzliche Menschen. Die Hypothesen bei GebärdensprachdolmetscherInnen lauten:

H₃: GebärdensprachdolmetscherInnen erreichen im Vergleich zur Referenzpopulation hohe Werte der Dimension Extraversion.

H₄: GebärdensprachdolmetscherInnen erreichen gleich hohe Werte der Dimension Extraversion wie DolmetscherInnen, also höhere Werte als ÜbersetzerInnen.

	N	M	SD	t	p
GSD	15	3,066	,473		
Referenzpopulation	5520	2,66	n.b.	3,329	,005
ÜbersetzerInnen	23	2,534	,507	3,240	,003
DolmetscherInnen	28	2,921	,414	1,042	,304

GebärdensprachdolmetscherInnen erreichten einen höheren Mittelwert ($M = 3,066$) als die Referenzpopulation oder die TranslatorInnen. So zeigt sich beim Vergleich von GebärdensprachdolmetscherInnen mit der Referenzpopulation ein statistisch signifikanter Unterschied ($p = 0,005$) ebenso beim Vergleich mit ÜbersetzerInnen ($p = 0,003$). Somit lässt sich sagen, dass die befragten GebärdensprachdolmetscherInnen ähnlich extravertiert wie LautsprachdolmetscherInnen und sich somit von den ÜbersetzerInnen und der Referenzpopulation unterscheiden. Die Dimension Extraversion hat die Facetten Aktivität, Erlebnishunger, Frohsinn, Herzlichkeit, Geselligkeit und Durchsetzungsvermögen (vgl. Asendorpf/Neyer 2012:138). Hohe Werte beschreiben abenteuerlustige, fröhliche, herzliche, gesellige, gesprächige und energische Men-

schen. Personen mit niedrigen Werten der Dimension Extraversion sind bedächtig, vorsichtig, kühl, distanziert, verschlossen und entscheidungsschwach. Gebärdensprachdolmetschen ist eine kommunikative Tätigkeit, welche nur mit anderen Personen zusammen durchgeführt werden kann. Diesen ständigen Kontakt mit anderen Mitmenschen sollte man nicht als negativ empfinden. Auch sollten die KommunikationsteilnehmerInnen, wie schon bei der Dimension Neurotizismus angesprochen, Vertrauen in die GebärdensprachdolmetscherIn haben. Dies ist jedoch schwierig, wenn es sich um eine kühle und distanzierte Person handelt. Gebärdensprachdolmetschen, wie Dolmetschen im Allgemeinen, ist eine Arbeit, bei der Entscheidungen in einem Bruchteil einer Sekunde getroffen werden müssen und für die die GebärdensprachdolmetscherIn verantwortlich ist. Eine entscheidungsschwache Person ist für diesen Beruf wenig geeignet.

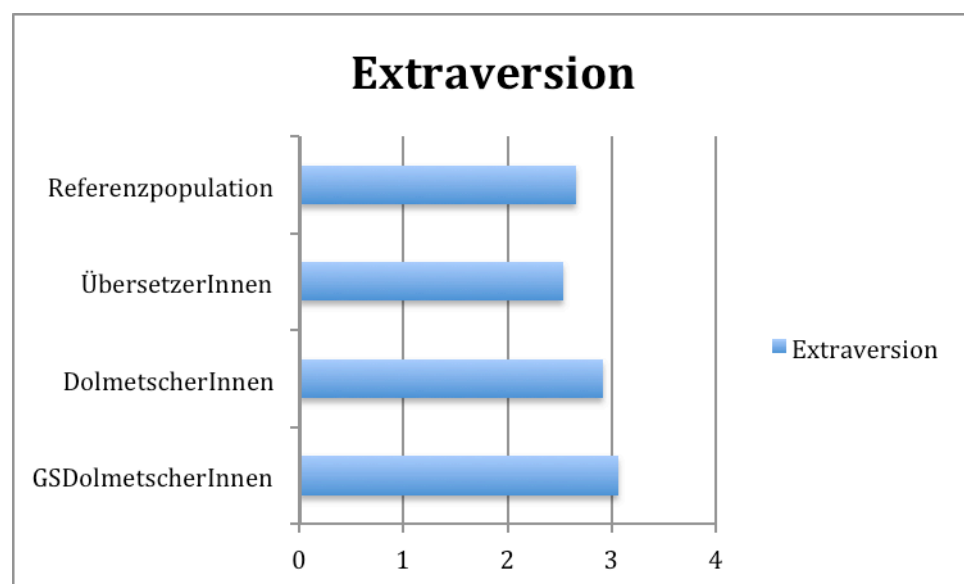


Abbildung 3: Extraversion Gesamtübersicht

Die nachfolgende Tabelle und Abbildung zeigt den Unterschied zwischen freiberuflich arbeitenden GebärdensprachdolmetscherInnen und jenen, die sich gleichzeitig in einem Angestelltenverhältnis befinden.

	N	M	SD	t	p
freiberuflich	9	3,100	,421	,323	,752
freiberuflich/angestellt	6	3,016	,581		

Die Hypothese H_{17} kann nicht bestätigt werden, da es zu keinem statistisch signifikanten Ergebnis kam ($p = 0,752$).

Offenheit für neue Erfahrungen

Diese Dimension beschreibt, wie schon in vorherigen Kapiteln erwähnt, wie offen eine Person für neue Ideen, Handlungen und Werte ist. Außerdem beschreibt sie, wie viel Sinn für Ästhetik und wie viel Phantasie jemand besitzt (vgl. Asendorpf/Neyer 2012:119).

	N	M	SD	t	p
GSD	15	3,173	,336		
Referenzpopulation	5520	2,98	n.b.	2,222	,043
ÜbersetzerInnen	23	3,062	,498	,815	,420
DolmetscherInnen	28	3,269	,362	-,872	,390

Die statistische Berechnung zeigt, dass GebärdensprachdolmetscherInnen ebenso offen für neue Erfahrungen sind wie andere TranslatorInnen. Damit wird H_6 bestätigt ($p = 0,420$ / $p = 0,490$). GebärdensprachdolmetscherInnen sind bei der Berufsausübung ständig mit neuen Themen konfrontiert. Die Arbeitseinsätze können die verschiedensten Personen und Inhalte betreffen. Eine weitere Vermutung, die jedoch weiter untersucht werden muss, ist, dass jene Menschen, die sich mit Gebärdensprache beschäftigen und keinen familiären Bezug dazu haben, sehr hohe Werte dieser Dimension mitbringen müssen. Gebärdensprache ist in unserer Gesellschaft ein unsichtbares Phänomen und das, obwohl allein in Österreich ca. 8.000-10.000 gehörlose Menschen leben (vgl. ÖGSDV 2015). So scheint es nachvollziehbar, dass GebärdensprachdolmetscherInnen neugieriger sind als VertreterInnen anderer, nicht-translatorischer Berufe. In Bezug auf diese wurde ein statistisch signifikanter Unterschied festgestellt ($p = 0,043$). Somit kann auch H_5 bestätigt werden.

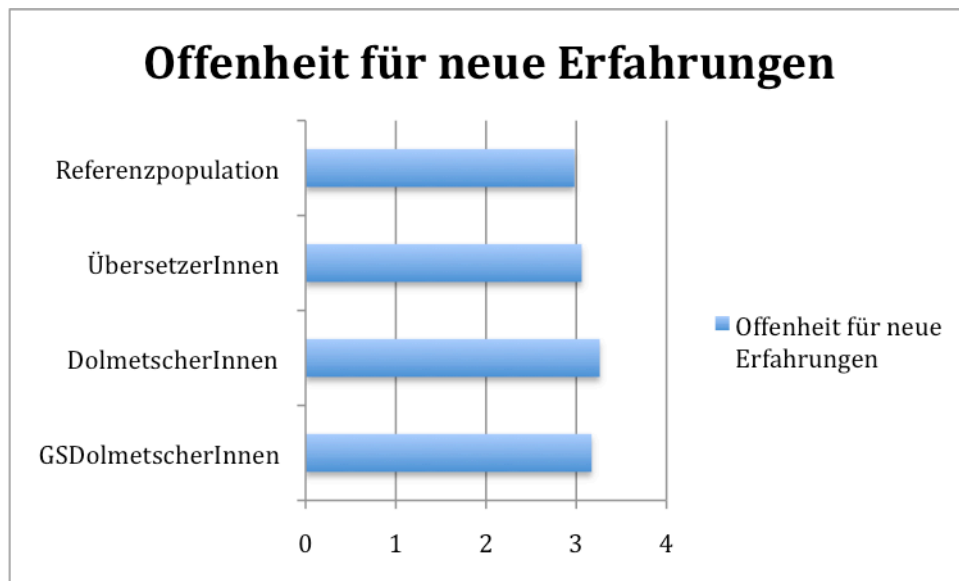


Abbildung 4: Offenheit für neue Erfahrungen Gesamtübersicht

Die Untersuchung der Hypothese H_{17} führte zu folgendem Ergebnis:

	N	M	SD	t	p
freiberuflich	9	3,288	,355	1,741	,105
freiberuflich/angestellt	6	3,000	,236		

Die Hypothese H_{17} kann damit nicht bestätigt werden, da es zu keinem statistisch signifikanten Ergebnis kam ($p=0,105$).

Soziale Verträglichkeit

Hohe Werte der Dimension soziale Verträglichkeit beschreiben vertrauensvolle, wohlwollende, gutmütige, hilfsbereite und freundliche Personen (vgl. Hoyer et al. 2012:299).

	N	M	SD	t	p
GSD	15	3,406	,260		
Referenzpopulation	5520	3,09	n.b.	4,710	,000
ÜbersetzerInnen	23	3,173	,289	2,518	,016
DolmetscherInnen	28	3,246	,327	1,637	,109

Mit dem Mittelwert, den GebärdensprachdolmetscherInnen erreichen ($M = 3,406$) lässt sich H_8 nur teilweise bestätigen. DolmetscherInnen und GebärdensprachdolmetscherInnen erreichen ähnliche Werte. Im Vergleich zu ÜbersetzerInnen jedoch ist ein statistisch signifikanter Unterschied ($p = 0,016$) feststellbar. H_7 lässt sich jedoch nicht bestätigen. GebärdensprachdolmetscherInnen erreichen hohe Werte im Vergleich zur Referenzpopulation ($M = 3,09$). So ergibt sich ein statistisch hoch signifikanter Unterschied ($p = 0,000$) welcher besagt, dass GebärdensprachdolmetscherInnen überdurchschnittliche Werte der Dimension soziale Verträglichkeit erreichen. Die Gründe dafür liegen womöglich wiederum in der Tatsache, dass dies ein Dienstleistungsberuf ist, bei dem man sich den Wünschen der KundInnen unterordnen und kooperativ bleiben muss. Dies widerspricht den Erkenntnissen von anderen Untersuchungen, wie zum Beispiel jenen von Bontempo (vgl. Bontempo et al. 2014:39).

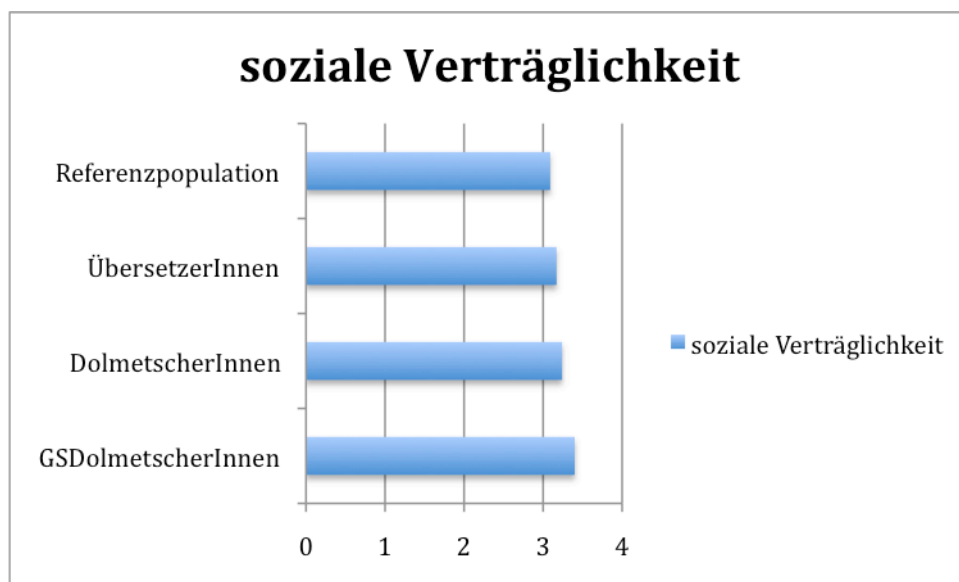


Abbildung 5: Soziale Verträglichkeit Gesamtübersicht

	N	M	SD	t	p
freiberuflich	9	3,422	,272	,274	,789
freiberuflich/angestellt	6	3,383	,263		

Die Hypothese H_{17} kann nicht bestätigt werden, da es zu keinem statistisch signifikanten Ergebnis kam ($p = 0,789$).

Gewissenhaftigkeit

Gebärdensprachdolmetschen ist ein Beruf, der genaues Arbeiten und gewissenhaftes Einhalten der Pflichten verlangt, genauso wie ein hohes Maß an Pflichtbewusstsein und Selbstdisziplin.

	N	M	SD	t	p
GSD	15	3,033	,333		
Referenzpopulation	5520	2,65	n.b.	4,457	,001
ÜbersetzerInnen	23	2,978	,320	,510	,055
DolmetscherInnen	28	2,928	,323	1,003	,322

Diesen Berechnungen nach kann H_{10} bestätigt werden ($p = 0,055/p = 0,322$). Somit erreichen GebärdensprachdolmetscherInnen ähnliche Werte wie andere TranslatorInnen. Auch H_9 kann bestätigt werden. Die Referenzpopulation ($M = 2,65$) erreicht niedrigere Werte der Dimension Gewissenhaftigkeit. Hier konnte ein statistisch hoch signifikanter Unterschied zwischen TranslatorInnen und der Referenzpopulation festgestellt werden.

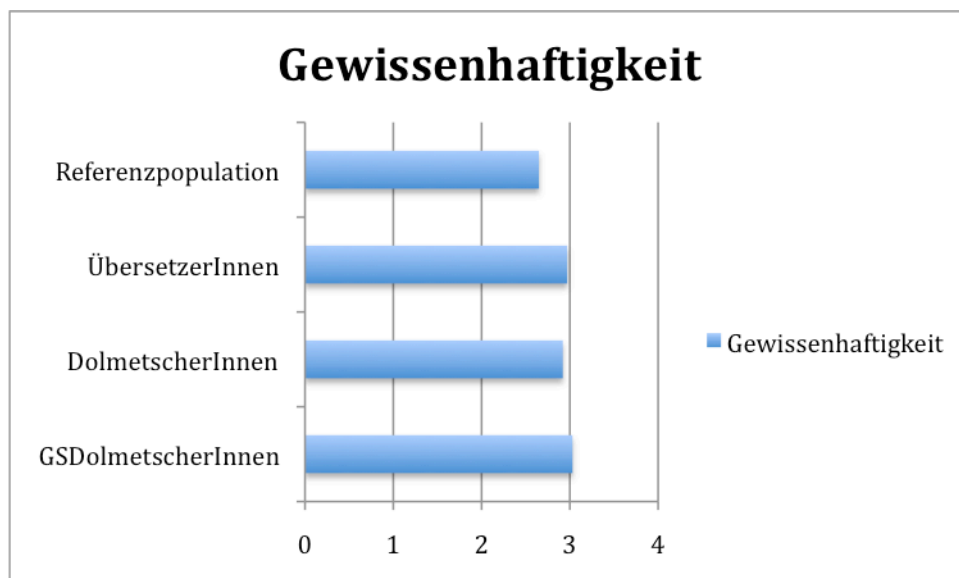


Abbildung 6: Gewissenhaftigkeit Gesamtübersicht

Die Berechnungen der H_{17} ergaben Folgendes:

	N	M	SD	t	p
freiberuflich	9	3,077	,303	,619	,547
freiberuflich/angestellt	6	2,966	,393		

Die Hypothese H_{17} kann nicht bestätigt werden, da es zu keinem statistisch signifikanten Ergebnis kam ($p = 0,547$).

Bedürfnis nach Anerkennung und Leistung

Dieses Motiv zeichnet bei hohen Werten Menschen aus, die einen starken Drang danach spüren, für ihre Leistung bewundert zu werden. Aufgrund von Ergebnissen vergangener Untersuchungen und der Tatsache, dass Gebärdensprachdolmetschen eine wenig sichtbare Tätigkeit ist, wurden folgende Hypothesen aufgestellt:

H_{11} : GebärdensprachdolmetscherInnen erreichen niedrigere Werte des Zusatzmotives Bedürfnis nach Anerkennung und Leistung.

H_{12} : GebärdensprachdolmetscherInnen erreichen, im Vergleich zu anderen TranslatorInnen, geringere Werte des Leistungsmotivs.

	N	M	SD	t	p
GSD	15	2,146	,445		
Referenzpopulation	5520	2,55	n.b.	-3,507	,003
ÜbersetzerInnen	23	2,434	,694	-1,559	,128
DolmetscherInnen	28	2,553	,497	-2,649	,010

Die Hypothese H_{11} kann bestätigt werden. GebärdensprachdolmetscherInnen ($M = 2,146$) erreichen im Vergleich zur Referenzpopulation ($M = 2,55$) einen geringeren Wert. Somit kann ein statistisch signifikanter Unterschied ($p = 0,003$) zwischen den beiden Gruppen festgestellt werden. H_{12} hingegen kann nur teilweise bestätigt werden. GebärdensprachdolmetscherInnen schneiden bei diesem Zusatzmotiv ähnlich wie ÜbersetzerInnen ab, im Vergleich mit DolmetscherInnen ist jedoch ein statistisch signifikanter Unterschied ($p = 0,010$) feststellbar.

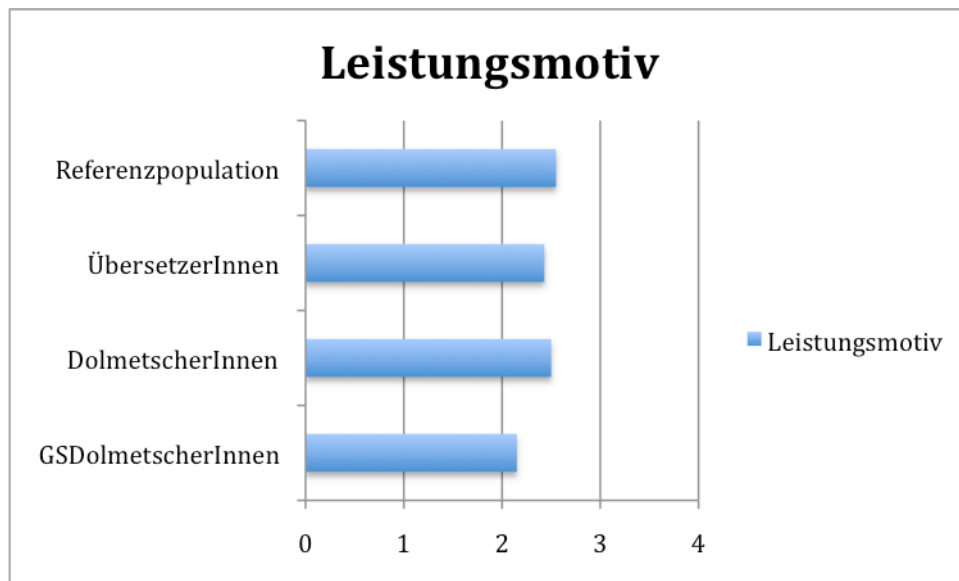


Abbildung 7: Leistungsmotiv Gesamtübersicht

	N	M	SD	t	p
freiberuflich	9	2,155	,495	,091	,929
freiberuflich/angestellt	6	2,133	,403		

Die Hypothese H_{17} kann nicht bestätigt werden, da es zu keinem statistisch signifikanten Ergebnis kam ($p = 0,929$).

Bedürfnis nach Einfluss und Macht

Gebärdensprachdolmetschen ist eine Dienstleistung, bei der die DolmetscherInnen als MediatorInnen fungieren.

	N	M	SD	t	p
GSD	15	1,540	,333		
Referenzpopulation	5520	2,13	n.b.	-6,854	,000
ÜbersetzerInnen	23	1,971	,499	-3,191	,003
DolmetscherInnen	28	2,101	,505	-4,363	,000

H_{13} kann nach diesen Berechnungen bestätigt werden. Es gibt einen statistisch hoch signifikanten Unterschied bei der Ausprägung des Gefühls nach Macht und Einfluss zwischen der Referenzpopulation und GebärdensprachdolmetscherInnen ($p = 0,000$). Jedoch wurde H_{14} nicht bestätigt. Zwischen GebärdensprachdolmetscherInnen

(M = 1,540) und ÜbersetzerInnen (M = 1,971) sowie LautsprachdolmetscherInnen (M = 2,101) konnte ein statistisch hoch signifikanter Unterschied festgestellt werden ($p = 0,003$ / $p = 0,000$). Es wurde bereits bei Aufschnaiter festgestellt, dass TranslatorInnen ein geringes Bedürfnis nach Macht und Einfluss haben (vgl. Aufschnaiter 2014:65), GebärdensprachdolmetscherInnen scheinen dies jedoch als noch weniger erstrebenswert zu sehen. Schon in einem vorherigen Kapitel wurde erwähnt, dass die Tätigkeit der Translation ein Dienstleistungsberuf ist, der nicht mit Macht in Verbindung gebracht wird. Es ist an dieser Stelle jedoch anzumerken, dass der Beruf der TranslatorIn dennoch Macht mit sich bringt, die es verantwortungsvoll zu nutzen gilt. So ist ohne GebärdensprachdolmetscherInnen keine Kommunikation zwischen GesprächspartnerInnen möglich. Sie haben die Möglichkeit und Macht, die Kommunikation stark zu beeinflussen und, sollten sie es wollen, in eine bestimmte Richtung zu lenken. Der Artikel fünf der Berufs- und Ehrenordnung des ÖGSDV spricht diesen Punkt an. So heißt es:

Artikel 5: DolmetscherInnen sind gewissenhaft, unvoreingenommen und unparteiisch. (...) Unparteiisch bedeutet, dass DolmetscherInnen wissen, dass sie sich gegenüber allen drei anwesenden Parteien loyal zu verhalten haben. Gegenüber:

- 3.1 der gehörlosen Partei,
- 3.2 der hörenden Partei,
- 3.3 dem Berufstand der GebärdensprachdolmetscherInnen (ÖGSDV 2015).

Ethische Regeln wie diese finden sich bei allen Dolmetschberufsverbänden wie bei Universitas und AIIC, dem internationalen Berufsverband für Konferenzdolmetscher mit mehr als 3.000 Mitgliedern in 90 Ländern (vgl. AIIC 2015).

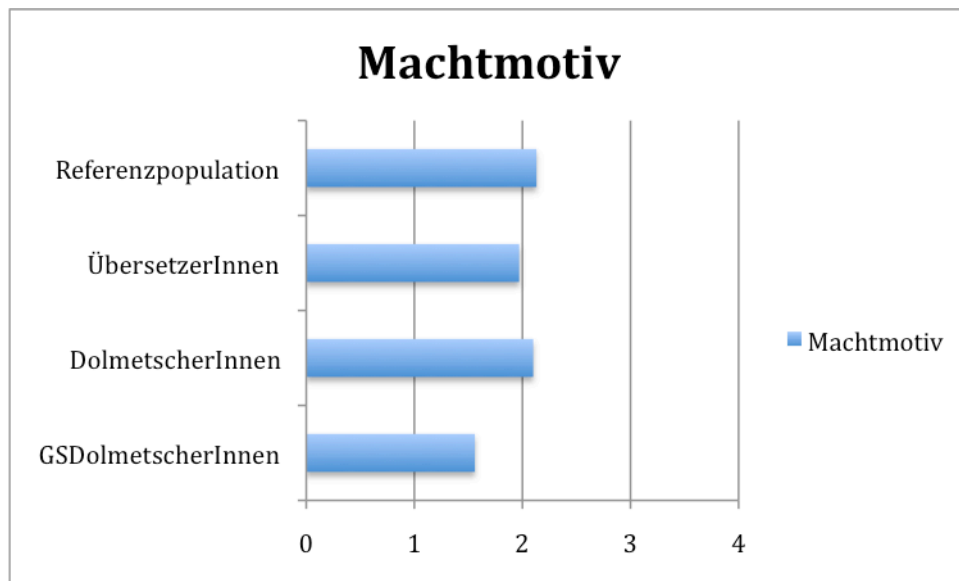


Abbildung 8: Machtmotiv Gesamtübersicht

Die Hypothese H₁₇ kann nicht bestätigt werden, da es zu keinem statistisch signifikanten Ergebnis kam ($p = 0,143$).

	N	M	SD	t	p
freiberuflich	9	1,644	,733	1,560	,143
freiberuflich/angestellt	6	1,383	,332		

Bedürfnis nach Sicherheit und Ruhe

Hohe Werte der Dimension Sicherheit und Ruhe zeichnen Menschen aus, die keine Überraschungen oder unerwarteten Wendungen mögen. Sie sehnen sich nach Gewissheit und Sicherheit.

	N	M	SD	t	p
GSD	15	3,006	,650		
Referenzpopulation	5520	2,90	n.b.	,635	,536
ÜbersetzerInnen	23	2,913	,598	,447	,658
DolmetscherInnen	28	2,863	,542	,771	,445

Die Hypothese H₁₅, GebärdensprachdolmetscherInnen erreichen, im Vergleich zur Referenzpopulation, hohe Werte des Zusatzmotivs Sicherheit und Ruhe, konnte nicht bestätigt werden. GebärdensprachdolmetscherInnen erreichen die selben Werte wie

die Referenzpopulation ($p = 0,536$) aber auch wie andere TranslatorInnen ($p = 0,658$ / $p = 0,445$); somit gilt H_{16} als bestätigt.

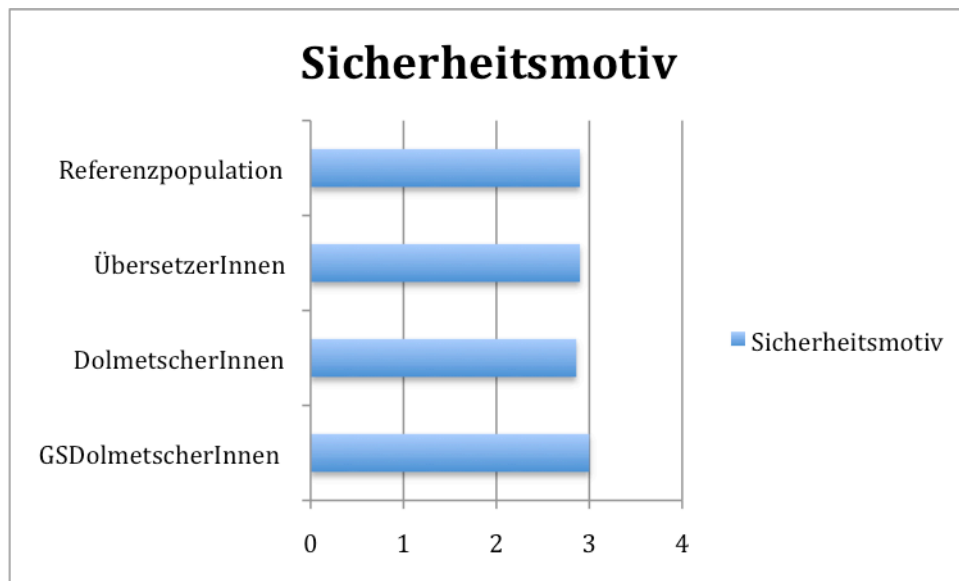


Abbildung 9: Sicherheitsmotiv Gesamtübersicht

	N	M	SD	t	p
freiberuflich	9	2,788	,733	-1,689	,115
freiberuflich/angestellt	6	3,333	,332		

Die Hypothese H_{17} kann nicht bestätigt werden, da es zu keinem statistisch signifikanten Ergebnis kam ($p = 0,115$). Da die Hypothese H_{17} nicht statistisch bestätigt werden konnte, wurde die Korrelation nach Pearson zwischen den einzelnen Dimensionen sowie den Zusatzmotiven bei GebärdensprachdolmetscherInnen berechnet. So zeigt sich ein statistischer Zusammenhang zwischen der Dimension Extraversion und Gewissenhaftigkeit ($p = 0,024$). Außerdem wurde ein Zusammenhang zwischen der Dimension Offenheit für neue Erfahrungen und den Zusatzmotiven Sicherheit ($p = 0,006$) und Leistung ($p = 0,035$) festgestellt, ebenso wie zwischen dem Sicherheitsmotiv und den Dimensionen Neurotizismus ($p = 0,027$) und Offenheit für neue Erfahrungen ($p = 0,006$).

7. Diskussion und Ausblick

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der Umfrage noch einmal zusammengefasst und erklärt.

Die GebärdensprachdolmetscherInnen, die an dieser Umfrage teilgenommen haben, können nach der Auswertung der Ergebnisse wie folgt beschrieben werden:

- erreichen keine hohen Neurotizismus-Werte
- sind genauso extravertiert wie LautsprachdolmetscherInnen und damit extravertierter als ÜbersetzerInnen und die Referenzpopulation
- sind ebenso offen für neue Erfahrungen wie andere TranslatorInnen und unterscheiden sich darin von der Referenzpopulation
- GebärdensprachdolmetscherInnen und LautsprachdolmetscherInnen sind ähnlich sozial verträglich und unterscheiden sich darin wiederum von den ÜbersetzerInnen und der Referenzpopulation
- sind ebenso gewissenhaft wie andere TranslatorInnen und unterscheiden sich darin von der Referenzpopulation
- streben es nicht an für ihre Leistung bewundert zu werden – ebenso wie ÜbersetzerInnen und unterscheiden sich damit stark von DolmetscherInnen
- haben kein Machtbedürfnis und unterscheiden sich damit stark von ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen
- sehen sich wie die Referenzpopulation und andere TranslatorInnen nach Sicherheit und Ruhe.

Die geringen Neurotizismus-Werte zeigen, dass GebärdensprachdolmetscherInnen nicht besonders ängstlich oder nervös sind und zeugen außerdem von hoher Frustrationstoleranz und Selbstkontrolle. Dies ist in einem Beruf, bei dem man ständig unter Anspannung steht und der sehr fordernd ist, sicherlich von großem Vorteil. Der Gebärdensprachdolmetschberuf verlangt hohe soziale und moralische Eigenschaften durch den immer gegebenen direkten menschlichen Kontakt und die ständig wechselnden Rahmenbedingungen. Ängstlichkeit, wie sie die Dimension Neurotizismus beschreibt, ist jene, welche sich gegenüber Fremden, größeren Gruppen und Autoritäten zeigt. GebärdensprachdolmetscherInnen vermitteln oft, gerade im Setting des Kommunaldolmetschens, zwischen Autoritäten und Einzelpersonen. Diesen Situationen müssen GebärdensprachdolmetscherInnen gewachsen sein. Durch den di-

rekten Kundenkontakt dürfen sie sich auch Überforderungen und Frust nicht anmerken lassen. Graham Turner beschreibt in zwei Artikeln die schwierige Beziehung zwischen Gehörlosen und DolmetscherInnen. So stellt er fest, dass oft unrealistische Erwartungen an die DolmetscherInnen gestellt werden, welche diese stark unter Druck setzen. Durch die Tatsache, dass immer mehr GebärdensprachdolmetscherInnen aus hörenden Familien kommen, in denen sie keinen Kontakt zu Gehörlosen haben, ist die Belastung sehr hoch (vgl. Turner 1996:93).

Der ständige Kundenkontakt erfordert auch ein gewisses Maß an Extravertiertheit. Viele DolmetscherInnen schätzen gerade die Tatsache, dass man den Beruf, im Gegensatz zum Übersetzerberuf, nicht alleine ausüben kann, sondern, dass es mindestens 3 Beteiligte geben muss: die SprecherIn, die ZuhörerIn und die DolmetscherIn. Bereits Henderson erfuhr bei seiner Umfrage, dass DolmetscherInnen den Übersetzerberuf als zu einsam, statisch und langweilig ansehen (vgl. Henderson 1987:41ff.). Das GebärdensprachdolmetscherInnen ebenso offen für neue Erfahrungen sind wie andere TranslatorInnen und sich damit von der Referenzpopulation unterscheiden, wurde erwartet. Die meisten Menschen, die diese Berufswahl treffen, sind entweder mit verschiedenen Kulturen aufgewachsen oder haben sich über einen langen Zeitraum hinweg mit anderen Kulturen beschäftigt, als sie deren Sprache gelernt haben. Dies setzt eine Persönlichkeit voraus, die sich für Neues und Unbekanntes begeistern kann. Als ExpertInnen für andere Kulturen und Sprachen müssen TranslatorInnen ihr Allgemeinwissen auch ständig erweitern. Dieser Beruf kann nur durch lebenslanges Lernen ausgeübt werden. Die Umfrage hat auch gezeigt, dass DolmetscherInnen und GebärdensprachdolmetscherInnen ähnlich hohe Werte der Dimension soziale Verträglichkeit erzielen und sich darin von ÜbersetzerInnen und der Referenzpopulation unterscheiden. Dies beschreibt Menschen, welche aufrichtig, freundlich und hilfsbereit sind. So stellte Szuki fest, dass DolmetscherInnen anderen gegenüber große Empathie besitzen (vgl. Szuki 1988:111). Das Gebärdensprachdolmetschen findet oft in einer Kommunaldolmetsch-Situation statt, in der die eben genannten Eigenschaften die Leistung positiv beeinflussen können. TranslatorInnen müssen genau und gewissenhaft arbeiten. Sie wissen, dass ihre Arbeit weitreichende Auswirkungen haben kann und deshalb Pflichtbewusstsein und Selbstdisziplin unabdingbar ist.

Die Analyse der Zusatzmotive zeigte den deutlichsten Unterschied zwischen dem Persönlichkeitsprofil von GebärdensprachdolmetscherInnen und anderen Trans-

latorInnen. So zeigt die Auswertung des Bedürfnisses nach Anerkennung und Leistung, dass GebärdensprachdolmetscherInnen einen sehr geringen Drang nach Anerkennung im Leben haben. DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen erreichten dieselben Werte wie die Referenzpopulation. Szuki stellte bei ihrem Vergleich von Charakterprofilen bei TranslatorInnen fest, dass DolmetscherInnen Höchstleistung erbringen wollen (vgl. Szuki 1988:111), während Wilss feststellt, dass auch ÜbersetzerInnen finden, dass ihre Arbeit prestigereich und bewundernswert ist (vgl. Wilss 199:79). Dass bei GebärdensprachdolmetscherInnen dieses Bedürfnis nach Anerkennung so gering ist, wurde zu Beginn der Arbeit nicht erwartet. Ein möglicher Grund dafür könnte sein, dass GebärdensprachdolmetscherInnen einen Beruf ausüben, welcher von der Gesellschaft noch weniger wahrgenommen wird als der anderer TranslatorInnen. Durch das Schaffen von Berufsverbänden wie Universitas und den ÖGSDV, welche den Berufsstand in der Öffentlichkeit vertreten und sich für mehr Anerkennung einsetzen, werden Translationsberufe sichtbarer gemacht. Da die Österreichische Gebärdensprache erst 2005 als eigenständige Sprache in Österreich anerkannt wurde und es erst seit Herbst 2002 auf dem Institut für Theoretische und Angewandte Translationswissenschaft der Universität Graz das reguläre Studium Gebärdensprachdolmetschen gibt (vgl. ÖGSDV 2015), kann es sein, dass GebärdensprachdolmetscherInnen noch keine Anerkennung für ihre Tätigkeit zu fordern, obwohl dies gerechtfertigt wäre. Auch im Zusatzmotiv Bedürfnis nach Einfluss und Macht unterscheiden sich GebärdensprachdolmetscherInnen stark von anderen TranslatorInnen. Dieses Zusatzmotiv untersucht nicht nur, wie wichtig jemandem Macht und Einfluss sind, sondern auch wie hoffnungsvoll Menschen sind, einmal Macht und Einfluss zu haben (vgl. Asendorpf/Neyer 2012:413). Der Dolmetsch- und Übersetzerberuf bringt Macht mit sich, da die ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen das Verbindungsstück in einer meist asymmetrischen Machtsituation sind und Macht über die ausgetauschten Informationen haben. Dennoch sind beide Berufe Dienstleistungsberufe und erlauben es nicht, die eigenen Interessen gegen die Interessen anderer durchzusetzen. Durch Translation kann Einfluss auf Menschen, Ereignisse und Verhältnisse genommen werden. GebärdensprachdolmetscherInnen haben im Vergleich zur Referenzpopulation und zu anderen TranslatorInnen einen überaus geringen Wunsch nach Macht. Vielleicht, weil GebärdensprachdolmetscherInnen das Gefühl anderen mit ihrer Tätigkeit zu helfen wichtiger erscheint als die Möglichkeit Einfluss

zu nehmen. Beim Zusatzmotiv Bedürfnis nach Sicherheit und Ruhe hingegen, erreichten GebärdensprachdolmetscherInnen dieselben Werte wie andere TranslatorInnen.

Bei den Ergebnissen dieser Studie muss die kleine TeilnehmerInnenanzahl berücksichtigt werden. Dank der 15 GebärdensprachdolmetscherInnen ist es gelungen einen kleinen Einblick in die Eigenschaften zu bekommen, welche für diesen Beruf wichtig sind, weitere Studien zu diesem Thema werden vielleicht Antworten auf in dieser Arbeit offen gebliebene Fragen geben.

Bibliografie

- AIIC „Internationaler Verband der Konferenzdolmetscher“ <http://aiic.de/> Stand: 01.03.2015
- Asendorpf, Jens B./Neyer, Franz J. (2012) *Psychologie der Persönlichkeit*. Heidelberg: Springer.
- Aufschnaiter, Katharina von (2014) *Von ExzentrikerInnen und Mauerblümchen – Unterschiede im Persönlichkeitsprofil von DolmetscherInnen und ÜbersetzerInnen*. Masterarbeit, Universität Wien.
- Bontempo, Karen/Napier, Jemina (2011) Evaluating emotional stability as a predictor of interpreter competence and aptitude for interpreting. In: *Interpreting Vol. 13(1)*, S. 85-105.
- Bontempo, Karen/Napier, Jemina/Hayes, Laurence/Brashear, Vicki (2014) Does personality matter? An international study of sign language interpreter disposition. In: *Translation & Interpreting Vol. 6(1)*, S. 23-46.
- Cokely, Dennis (1995) *Gebärdensprachdolmetschen. Ein linguistisches Modell*. In: Internationale Arbeiten zur Gebärdensprache und Kommunikation Gehörloser. Hamburg: Signum.
- Cokely, Dennis (2005) Shifting Positionality: A Critical Examination of the Turning Point in the Relationship of Interpreters and the Deaf Community. In: Marschark, Marc/Spencer, Patricia Elizabeth. *Perspectives on Deafness*. New York: Oxford University Press, S. 3-27.
- Cooper Cary L./ David Rachel/Tung Rosalie L. (1982) Interpreting stress: sources of job stress among conference interpreters. In: *Multilingua* 1 (2), S. 97-107.
- Friedman, Howard S./Schustack, Miriam W. (2004) *Persönlichkeitspsychologie und Differentielle Psychologie*. München: Pearson Studium.
- Gentile, Adolfo/Ozolins, Uldis/Vasilakakos, Mary (1996) *Liaison Interpreting. A Handbook*. Melbourne: Melbourne University Press.
- Gómez, María José López/Molina, Teresa Bajo/Benítez, Presentación Padilla/de Torres, Julio Santiago (2007) Predicting proficiency in sign language interpreting. A preliminary study. In: *Interpreting Vol 9(1)*, S.71-93.
- Grbić, Nadja (2002) Kein Fall für Notfälle. Gebärdensprachdolmetschen. In: Ingrid, Kurz/Moisl, Angela (Hg.) *Berufsbilder für Übersetzer und Dolmetscher. Perspektiven nach dem Studium*. Wien: WUV Universitätsverlag, S. 181-189.

- Henderson, J.A. (1987) *Personality and the Linguist. A comparison of the personality profiles of professional translators and conference interpreters*. Bradford: Bradford University Press.
- Herzberg, Philipp Yorch/Roth, Marcus (2014) *Persönlichkeitspsychologie*. Wiesbaden: Springer.
- Hoyer Jürgen/Franke Gabriele Helga/Herzberg Yorck Phillip (2012) *Persönlichkeit und Krankheit in Enzyklopädie der Psychologie: Grundlagen der Medizinischen Psychologie I*. Göttingen: Hogrefe.
- Kuhl, Julius (2010) *Lehrbuch der Persönlichkeitspsychologie. Motivation, Emotion und Selbststeuerung*. Göttingen: Hogrefe
- Kurz, Ingrid (1996) *Simultandolmetschen als Gegenstand der interdisziplinären Forschung*. Wien: WUV Universitätsverlag.
- Kurz, Ingrid/Basel, Elvira/Chiba, Doris/Patels, Werner/Wolfframm, Judith (1996) Scribe or Actor? A Survey Paper on Personality Profiles of Translators and Interpreters. In: Gran, Laura/ Snelling, David (Hg.) *The Interpreters' Newsletter* (Nr. 7,). Trieste: LINT, S. 4-18.
- Laux, Lothar (2003) *Persönlichkeitspsychologie*. Stuttgart: W. Kohlhammer.
- Leeson, Lorraine (2009) Sign language interpreting. In: Baker, Mona/ Saldanha, Gabriela. *Routledge Encyclopedia of Translation Studies*. Abingdon: Routledge, S. 274-279.
- Leibniz Institut (2014) B5T - Psychomedia Big-Five-Persönlichkeitstest. <http://www.zpid.de/retrieval/PSYNDEXTests.php?id=9006357> Stand: 15.01.2014.
- Macnamara, Brooke N./Moore, Adam B./Kegel, Judy A./Conway, Adrew R.A. (2011) Domain-general cognitive abilities and simultaneous interpreting skill. In: *Interpreting* 13(1), S.121-142.
- Maltby, John/Day, Liz/Macaskill, Ann (2011) *Differentielle Psychologie, Persönlichkeit und Intelligenz*. München: Person Studium.
- Moazedi, Maryam Laura (2006) *Persönlichkeitsunterschiede zwischen (angehenden) ÜbersetzerInnen und DolmetscherInnen. Klischee oder Wirklichkeit?* Diplomarbeit, Universität Graz.
- Müller, Christian (Hg.) (1973) *Lexikon der Psychiatrie. Gesammelte Abhandlung der gebräuchlichsten psychopathologischen Begriffe*. Berlin/Heidelberg/New York: Springer.

- ÖGSDV „Berufs-und Ehrenordnung“ <http://www.oegsdv.at/was-ist-der-oegsdv/berufs-und-ehrenordnung/> Stand: 23.01.2015.
- ÖGSDV „Gebärdensprache und Gehörlosigkeit“ <http://www.oegsdv.at/gehoerlosigkeit-gebaerdensprache/gehoerlosigkeit/> Stand: 23.01.2015.
- ÖGSDV „Geschichte“ <http://www.oegsdv.at/was-ist-der-oegsdv/geschichte/> Stand: 03.12.2015.
- ÖGSDV „Dolmetschen&Übersetzen“ <http://www.oegsdv.at/uebersetzen-dolmetschen/> Stand: 20.03.2015.
- ÖGSDV „Gebärdensprachdolmetschen“ <http://www.oegsdv.at/uebersetzen-dolmetschen/gebaerdensprach-dolmetschen/> Stand:20.03.2015.
- ÖGSDV „IS <-> ÖGS“ <http://www.oegsdv.at/uebersetzen-dolmetschen/gebaerdensprach-dolmetschen/sprachkombinationen/oegs/> Stand:21.03.2015.
- Paulovsky, Louis Heinrich (1949) Prinzipien der akademischen Übersetzer-und Dolmetscherausbildung. In: *Moderne Sprachen* 1995 (Heft 38). Wien: Verband der österreichischen Neuphilologen.
- Petioky, Viktor/Sofr, Ota (1976) Die Eignung zum Dolmetscher. Gedanken zu den für die Ausübung des Dolmetschberufs erwünschten Eigenschaften. In: *Moderne Sprachen* Juli-Dezember 1976 (Heft 3/4). Wien: Verband der österreichischen Neuphilologen.
- Pfau, Roland von/Steibach, Markus/Woll, Bencie (Hg.) (2012) *Sign language: an international handbook*. Berlin: de Gruyter Mouton.
- Pöchhacker, Franz (2004) *Introducing Interpreting Studies*. New York: Routledge.
- Reiß, Katharina/Vermeer Hans J. (1984) *Grundlegung einer allgemeinen Translations-theorie*. Tübingen: Niemeyer.
- Rudser, Steven Fritsch/Strong, Michael (1986) An Examination of some Personal Characteristics & Abilities of Sign Language Interpreters. In: *Sign Language Studies Vol. 53*, S. 315-331.
- Salewski, Christel/Renner, Britta (2009) *Differentielle Persönlichkeitspsychologie*. München: Ernst Einhardt Verlag.
- Satow, Lars (2012) *Big-Five-Persönlichkeitstest (BT5): Test- und Skalendokumentation*. Online im Internet: <http://www.drsartow.de>, Stand 15.01.2014.

- Schein, Jerome (1974) Personality characteristics associated with interpreter proficiency. In: *Journal of the American Deafness and Rehabilitation Association*, Vol 7(3), S. 33-43.
- Schweda Nicholson, Nancy (2005) Personality Characteristics of Interpreter Trainees: The Myers-Briggs Type Indicator (MBTI). In: *The Interpreters' Newsletter* (Nr. 13), S. 123-142.
- Seal, Brenda C. (2004) Psychological Testing of Sign Language Interpreters. In: *Journal of Deaf Studies and Deaf Education*, Vol 9(1), S. 39-52.
- Shaw, Sherry (2011) Cognitive and motivational contributors to aptitude. A study of spoken and signed language interpreting students. In: *Interpreting 13 (1)*, S.70-84.
- Snell-Hornby, Mary/Hönig, Hans G./Kußmaul Paul/ Schmitt, Peter A. (2006) *Handbuch Translation*. Tübingen: Stauffenburg.
- Szuki, Atsuko (1988) Aptitudes of Translators and Interpreters. In: *Translators' Journal* 1988 (Volume 33, Nr. 1.). Montreal: Les Presses de l'Université de Montréal, S. 108-114.
- Turner, Graham (1996): Rechte und Pflichten - Die Beziehung zwischen Gehörlosen und Dolmetschern (Teil I). In: *Das Zeichen* 10/ 37, S. 388-394.
- Van Hoof, Henri (1962) *Theorie et pratique de l'interprétation*. München: Max Hueber.
- Wadensjö, Cecilia (2009) Community Interpreting. In: Baker, Mona/ Saldanha , Gabriela (Hg.): *Routledge Encyclopedia of Translation Studies*. London: Routledge, S.43-48.
- Wilss, Wolfram (1996) *Knowledge and Skills in Translator Behavior. (Volume 15)* Amsterdam/Philadelphia: John Benjamins.

Anhang

Sehr geehrte Damen und Herren des ÖGSDV,

Ich heiße Katharina von Aufschnaiter und beende gerade mein Dolmetschstudium am Zentrum für Translationswissenschaft. Ich schreibe noch an meiner Masterarbeit und wende mich diesbezüglich mit einer Bitte an Sie.

Der Titel der Arbeit lautet "Analyse des Persönlichkeitsprofils von GebärdensprachdolmetscherInnen". Der Inhalt ist die Auswertung eines Fragebogens, der über die Charaktereigenschaften einer Person Aufschluss gibt. Die Umfrage wurde bereits von über 50 Mitgliedern des UNIVERSITAS Berufsverbandes beantwortet, jedoch würde ich mich freuen, wenn ich, mit Ihrer Hilfe, auch das Persönlichkeitsprofil von GebärdensprachdolmetscherInnen analysieren könnte!

Über den unten angeführten Link gelangen Sie zur Online-Umfrage. Diese nimmt nur ca. 15 Minuten Zeit zur Beantwortung in Anspruch. Das Thema ist im UNIVERSITAS-Forum auf reges Interesse gestoßen und einige der Beteiligten baten um Informationen zum Ergebnis nach Ende der Arbeit. Natürlich würde ich auch in diesem Fall allen interessierten GebärdensprachdolmetscherInnen die allgemeine Auswertung zukommen lassen.

Ich freue mich auf Ihre Rückmeldung. Sollten Sie noch Fragen haben, können Sie mich jederzeit über diese E-Mail-Adresse * oder unter der Telefonnummer * erreichen.

mit freundlichen Grüßen

Katharina von Aufschnaiter

Instruktion zu Beginn des Fragebogens: Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Sie zu? Antworten Sie möglichst spontan. Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten.

Angabe am Ende des Fragebogens: Vielen Dank für Ihre Teilnahme! Sollten Sie noch Fragen haben oder am Ergebnis der Umfrage interessiert sein, schreiben Sie bitte an *

* Persönliche Daten werden aus Gründen des Schutzes der Privatsphäre in dieser Arbeit nicht angegeben

Fragebogen

neuro1 Ich bin ein ängstlicher Typ.

ehrllich2 Im privaten Bereich habe ich schon mal Dinge gemacht, die besser nicht an die Öffentlichkeit kommen sollten.

leistung4 Am glücklichsten bin ich dann, wenn viele Menschen mich bewundern und das toll finden, was ich mache.

neuro5 Ich grübele viel über meine Zukunft nach.

neuro6 Oft überwältigen mich meine Gefühle.

neuro10 Ich bin mir in meinen Entscheidungen oft unsicher.

extra1 Ich bin gerne mit anderen Menschen zusammen.

neuro9 Oft werde ich von meinen Gefühlen hin- und her gerissen.

etra6 Ich bin ein Einzelgänger. (-)

offen1 Ich will immer neue Dinge ausprobieren.

extra8 Ich bin in vielen Vereinen aktiv.

extra9 Ich bin ein gesprächiger und kommunikativer Mensch.

macht6 Ich kann Menschen verstehen, die sagen, dass andere Dinge wichtiger sind als Einfluss und Politik. (-)

sicher1 Ich habe schon immer ein starkes Bedürfnis nach Sicherheit und Ruhe verspürt.

gewissen6 Auch kleine Bußgelder sind mir sehr unangenehm.

neuro2 Ich fühle mich oft unsicher.

neuro3 Ich verspüre oft eine große innere Unruhe.

extra5 Im Grunde bin ich oft lieber für mich allein. (-)

gewissen1 Ich bin sehr pflichtbewusst.

vertrag2 Ich bin ein höflicher Mensch.

gewissen2 Meine Aufgaben erledige ich immer sehr genau.

vertrag3 Ich helfe anderen, auch wenn man mir es nicht dankt.

vertrag4 Ich habe immer wieder Streit mit anderen. (-)

sicher5 Ich träume oft von einem ruhigen Leben ohne böse Überraschungen.

sicher6 Am glücklichsten bin ich dann, wenn ich mich geborgen fühle.

macht2 Wenn ich die Wahl hätte, würde ich in meinem Leben gerne weltbewegende Entscheidungen treffen.

macht4 Für mehr Einfluss würde ich auf vieles verzichten.

neuro4 Ich mache mir oft unnütze Sorgen.

ehrllich3 Ich habe schon mal Dinge weitererzählt, die ich besser für mich behalten hätte.

leistung3 Für mehr Anerkennung würde ich auf vieles verzichten.

gewissen3 Ich war schon als Kind sehr ordentlich.

gewissen4 Ich gehe immer planvoll vor.

vertrag8 Es fällt mir sehr leicht, meine Bedürfnisse für andere zurückzustellen.

extra10 Ich bin sehr kontaktfreudig.

vertrag9 Ich kann mich gut in andere Menschen hinein versetzen.

vertrag10 Ich komme immer gut mit anderen aus, auch wenn sie nicht meiner Meinung sind.

leistung1 Ich habe schon immer ein starkes Bedürfnis verspürt nach meinen eigenen Maßstäben der Beste zu sein.

neuro7 Ich bin oft ohne Grund traurig.

gewissen8 Ich achte sehr darauf, dass Regeln eingehalten werden.

offen2 Ich bin ein neugieriger Mensch.

offen5 Ich diskutiere gerne.

gewissen5 Ich habe meine festen Prinzipien und halte daran auch fest.

macht3 Tief in meinem Innersten gibt es eine Sehnsucht nach Einfluss und Macht.

extra2 Ich kann schnell gute Stimmung verbreiten.

offen3 Ich reise viel, um andere Kulturen kennenzulernen.

extra7 Ich gehe gerne auf Partys.

gewissen9 Wenn ich mich einmal entschieden habe, dann weiche ich davon auch nicht mehr ab.

gewissen10 Ich mache eigentlich nie Flüchtigkeitsfehler.

neuro8 Ich bin oft nervös.

offen4 Am liebsten ist es mir, wenn alles so bleibt, wie es ist. (-)

gewissen7 Auch kleine Schlampereien stören mich.

offen6 Ich lerne immer wieder gerne neue Dinge.

offen7 Ich beschäftige mich viel mit Kunst, Musik und Literatur.

vertrag1 Ich achte darauf, immer freundlich zu sein.

ehrllich1 Ich habe schon mal etwas unterschlagen oder nicht gleich zurückgegeben.

vertrag5 Ich bin ein Egoist. (-)

vertrag7 Ich würde meine schlechte Laune nie an anderen auslassen.

offen8 Ich interessiere mich sehr für philosophische Fragen.

offen9 Ich lese viel über wissenschaftliche Themen, neue Entdeckungen oder historische Begebenheiten.

offen10 Ich habe viele Ideen und viel Fantasie.

leistung2 Ich habe schon immer ein starkes Bedürfnis nach Anerkennung und Bewunderung verspürt.

macht5 Am glücklichsten bin ich dann, wenn ich Verantwortung übernehmen kann und wichtige Entscheidungen treffen darf.

sicher2 Wenn ich die Wahl hätte, würde ich ein Leben in Sicherheit und Frieden wählen.

extra3 Ich bin unternehmungslustig.

extra4 Ich stehe gerne im Mittelpunkt.

leistung5 Tief in meinem Innersten gibt es eine Sehnsucht danach der Beste sein zu wollen.

leistung6 Ich träume oft davon, berühmt zu sein.

macht1 Ich träume oft davon, wichtige Entscheidungen für Politiker oder andere mächtige Menschen zu treffen.

sicher3 Für ein sicheres Leben ohne böse Überraschungen würde ich auf vieles verzichten.

vertrag6 Wenn mir jemand hilft, erweise ich mich immer als dankbar.

sicher4 Tief in meinem Innersten gibt es eine Sehnsucht nach Ruhe und Geborgenheit.

ehrlich4 Ich habe schon mal über andere gelästert oder schlecht über sie gedacht.

Abstract

Ziel dieser Masterarbeit war es das Charakterprofil von GebärdensprachdolmetscherInnen mit jenem von LautsprachdolmetscherInnen, ÜbersetzerInnen und einer Referenzpopulation zu vergleichen. Zudem sollte das Charakterprofil von freiberuflich arbeitenden GebärdensprachdolmetscherInnen mit jenem von GebärdensprachdolmetscherInnen in einem Angestelltenverhältnis verglichen werden.

Für die Umfrage wurde das Big Five Modell von Satow verwendet. Es untersucht die fünf Persönlichkeitsdimensionen Offenheit gegenüber neuen Erfahrungen, Gewissenhaftigkeit, Extraversion, Verträglichkeit und Neurotizismus, sowie die Zusatzmotive Bedürfnis nach Anerkennung und Leistung, Bedürfnis nach Einfluss und Macht sowie Bedürfnis nach Sicherheit und Ruhe. An der Untersuchung nahmen 15 Mitglieder des Österreichischen Gebärdensprach-DolmetscherInnen- und -ÜbersetzerInnen-Verbandes (ÖGSDV) teil. Die Ergebnisse wurden einerseits mit jenen Werten verglichen, welche die Mitglieder von Universitas, dem österreichischen Berufsverband für Dolmetschen und Übersetzen, bei einer früheren Umfrage mit demselben Fragebogen erreicht hatten (vgl. Aufschnaiter 2014). Andererseits wurden das Ergebnis mit Werten einer Referenzpopulation verglichen, welche aus 5520 Personen besteht, die den Big Five Test 2012 ausgefüllt hatten (vgl. Satow 2012). Die Umfrage wurde mithilfe von LimeSurvey durchgeführt und mittels SPSS ausgewertet.

Im Ergebnis zeigt sich ein statistisch signifikanter Unterschied zwischen den Persönlichkeitsprofilen von GebärdensprachdolmetscherInnen, DolmetscherInnen, ÜbersetzerInnen und der Referenzpopulation. Es zeigt sich allerdings kein statistisch signifikanter Unterschied im Persönlichkeitsprofil von GebärdensprachdolmetscherInnen, die freiberuflich arbeiten und jenen, welche in einem Angestelltenverhältnis arbeiten.

Abstract

The purpose of this thesis was to compare the character traits of sign language interpreters with those of other interpreters, translators and a reference population, as well as to compare the character profiles of freelance and permanently employed sign language interpreters.

The survey was based on the Big Five Model by Satow and consisted of questions examining openness, conscientiousness, extraversion, agreeableness and neuroticism (OCEAN), complemented by questions on the longing for power, performance and appreciation. The questionnaire was answered by 15 members of the Austrian Association of Sign Language Interpreters and Translators (ÖGSDV). The results were compared with the ones achieved during an earlier survey by members of the Austrian Interpreters' and Translators' Association (UNIVERSITAS) (cf. Aufschnaiter 2014). Furthermore they were compared to the results of a reference population consisting of 5520 people that had answered the same questionnaire in 2012 (cf. Satow 2012). The survey was conducted using Limesurvey and evaluated with SPSS.

A statistically significant difference between the character traits of sign language interpreters, interpreters, translators and the reference population was determined. No statistically significant difference between freelancers and permanently employed sign language interpreters was attained.

CURRICULUM VITAE

PERSÖNLICHE DATEN

Name: Katharina von Aufschnaiter, MA
Geburtsdaten: 08.11.1988, Bozen, Italien
Nationalität: Italien, Kanada

AUSBILDUNG

UNIVERSITÄT WIEN	WIEN, AUT
MA Ausbildung Dolmetschen	
Deutsch (A-Sprache) Englisch (B-Sprachen) Französisch (C-Sprache)	2012-2014
Deutsch (A-Sprache) Italienisch (B-Sprachen) Französisch (C-Sprache)	2012-jetzt
BA Ausbildung Translationswissenschaft 2008 - 2012	
Für Deutsch, Italienisch, Englisch und Französisch	
ISIT – ÉCOLE DE MANAGEMENT, COMMUNICATION, TRADUCTION, INTERPRÉTATION	PARIS, FR
Erasmus	2010 - 2011
DEUTSCHSPRACHIGES GYMNASIUM WALTER VON DER VOGELWEIDE	BOZEN, IT
Matura	2002 - 2007

BERUFSERFAHRUNG

AKKREDITIERUNGSTEST DER EU	BRÜSSEL, BEL
Seit 11/2014	
Akkreditiert für die Sprachen Deutsch (A-Sprache), Englisch (C-Sprache) und Italienisch (C-Sprache)	
PILOTPROJEKT - EINBLICK IN DEN AKKREDITIERUNGSTEST DER EU	GRAZ, AUT
03/2014 – 05/2014	
Teilnahme an einem Pilotprojekt zwischen dem Berufsverband UNIVERSITAS und der Europäischen Union Namens ITAT. Ziel war eine Vorbereitung auf die Akkreditierungstests der EU.	
FREIBERUFLICHE ÜBERSETZERIN UND DOLMETSCHERIN	WIEN, AUT
09/2013 – jetzt	
- Übersetzen und Dolmetschen für verschiedene private Kunden wie CSI Österreich, OIKODROM oder Zizooboats.com. bzw. Übersetzer- und Dolmetschagenturen - Dolmetschen von Podiumsdiskussionen, Übersetzen von Websites, Korrekturlesen von Diplomarbeiten	

NATURFREUNDE INTERNATIONALE**WIEN, AUT**

01/2012 - jetzt

- Freiberufliche Tätigkeit für Naturfreunde Internationale.
Übersetzen von offiziellen Schreiben, Presseartikel und Berichten.
Diverse Dolmetschaufträge u.a. die Dolmetschung bei der internationalen Jahreskonferenz in Polen. Korrekturlesen.

UNITED NATIONS INFORMATION SERVICE**WIEN, AUT**

07/2013 – 08/2013

- 2-monatiges Praktikum bei UNIS. Media-Monitoring,
Schreiben von Berichten und Artikeln für die UNIS-Website.
Durchführen von Radiointerviews für das UN-Radio.

WEITERE BERUFSERFAHRUNG**IT, AUT**

2007 - 2012

Praktika bei italienischen und österreichischen
Tageszeitungen wie „Österreich“ und „Dolomiten“
sowie bei Werbeagenturen

ZUSATZQUALIFIKATIONEN IM BEREICH SPRACHDIENSTLEISTUNGEN

Russisch A2

Aufenthalt in St. Petersburg 07/2013 – 08/2013

Kommunikationstraining und Stimmcoaching bei „Die Schule des Sprechens“
2012 - 2013

Mitglied bei UNIVERSITAS (Berufsverband für Dolmetscher und Übersetzer)

Teilnahme am ECQA Online-Training TransCert (Trans-European Voluntary
Certification for Translators)**SONSTIGE ZUSATZQUALIFIKATIONEN**

IT-Kenntnisse: MS Office, Linux, Mac, Windows, Indesign, Audacity,
HTML

Erste Hilfe Kenntnisse

Führerschein der Klassen A und B

Bootsführerschein