

Hochschule für Technik und Wirtschaft Dresden
Fakultät Wirtschaftswissenschaften

Motivation im studentischen Ehrenamt: Eine empirische Untersuchung

Bachelorarbeit
zur Erlangung des akademischen Grades
Bachelor of Arts, B. A.

Eingereicht von:

TINA KREJCIK

Matrikelnummer: 51471

Tag der Einreichung: 06. August 2026

1. Gutachterin: Prof. Dr. rer. pol. Anne-Katrin Haubold
2. Gutachter: Prof. Dr. phil. et. rer. nat. habil. Rüdiger von der Weth

Abstract

This study examined the motivation of students who volunteer at their university. The aim was to determine whether volunteer motives are related to satisfaction, active participation (both quantity and quality), and the intention to remain. For this purpose 55 current and former members of the student council (StuRa) of the University of Applied Sciences Dresden were surveyed, and their motives were assessed using the German short version of the Volunteer Functions Inventory (VFI). The analysis was conducted using Spearman correlations and multiple regressions, controlling for demographic variables. The values and understanding motives were the most strongly pronounced. Motives were largely positively related to satisfaction and to both forms of participation (ρ ranging from .24 to .42), but not to the intention to remain. Taken together, the motives explained a significant proportion of the variance in satisfaction and qualitative participation, and, after controlling for demographic variables, in its extent. Motives thus explain satisfaction and the quality of engagement, its extent only to a limited degree, and its continuation not at all. The latter suggests that in the context of student council work, the intention to remain is determined by structural rather than motivational factors. These findings provide practical implications for member recruitment and the design of volunteer work at the student council.

Zusammenfassung

In der vorliegenden Arbeit wurde die Motivation von Studierenden untersucht, die an der Hochschule ehrenamtlich tätig sind. Ziel war es herauszufinden, ob ein Zusammenhang zwischen den Motiven und der Zufriedenheit, der aktiven Mitarbeit (Umfang und Qualität) sowie der Bleibeabsicht besteht. Hierfür wurden 55 aktuelle und ehemalige Mitglieder des Studierendenrates (StuRa) der HTW Dresden befragt, deren Motive mithilfe der deutschen Kurzversion des Volunteer Functions Inventory (VFI) erfasst wurden. Die Analyse erfolgte mittels Spearman-Korrelationen und multipler Regressionen unter Kontrolle demografischer Variablen. Die Ergebnisse zeigten, dass das Werte- und das Erfahrungsmotiv am stärksten ausgeprägt waren. Die Motive hingen überwiegend positiv mit der Zufriedenheit und beiden Formen der Mitarbeit zusammen (ρ von .24 bis .42), nicht jedoch mit der Bleibeabsicht. Gemeinsamklärten die Motive bei der Zufriedenheit und der qualitativen Mitarbeit einen signifikanten Anteil der Varianz auf, für den Umfang der Mitarbeit erst unter Kontrolle demografischer Variablen. Motive erklären demnach die Zufriedenheit und die Qualität des Engagements, dessen Umfang nur eingeschränkt und dessen Fortbestehen nicht. Letzteres deutet darauf hin, dass die Bleibeabsicht im studentischen Ehrenamt eher durch strukturelle Faktoren bestimmt wird. Daraus lassen sich praktische Implikationen für die Mitgliedergewinnung und die Gestaltung der Freiwilligentätigkeit im StuRa ableiten.

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	IV
Tabellenverzeichnis	V
Abkürzungsverzeichnis	VI
1 Einleitung	1
2 Begriffe	3
2.1 Ehrenamt und Engagement	3
2.2 Die Studentische Selbstverwaltung	4
3 Motivationstheoretische Grundlagen und Zielvariablen	7
3.1 Motivation als psychologisches Konstrukt	7
3.2 Der funktionale Ansatz in der Freiwilligenforschung	9
3.3 Das Volunteer Functions Inventory	10
3.4 Erklärung und Einordnung der Zielvariablen	15
4 Methodisches Vorgehen	18
4.1 Forschungsfragen und Hypothesen	18
4.2 Erhebungsinstrument und Operationalisierung	20
4.3 Beschreibung der Stichprobe	22
4.4 Statistische Analysen	24
5 Ergebnisse	26
5.1 Voranalysen	26
5.1.1 Skalenbildung und Reliabilität	26
5.1.2 Prüfung der Test- und Regressionsvoraussetzungen	28
5.1.3 Identifikation relevanter Kontrollvariablen	29
5.2 Hauptanalysen	30
5.2.1 Deskriptive Statistik der Motivfunktionen und Zielvariablen	30

5.2.2	Zusammenhänge zwischen Motivfunktionen und Zielvariablen	33
5.2.3	Vorhersage der Zielvariablen durch die Motivfunktionen	34
6	Diskussion	37
6.1	Interpretation und Einordnung der Befunde	37
6.2	Limitationen	40
6.3	Implikationen für die Forschung	42
6.4	Implikationen für die Praxis	43
7	Fazit	51
	Literaturverzeichnis	53
	Anhang	58
	Eigenständigkeitserklärung	66

Abbildungsverzeichnis

3.1	Grundmodell der Motivationspsychologie nach Rheinberg und Vollmeyer (2019)	9
4.1	Untersuchungsmodell der Arbeit	20
4.2	Altersverteilung der Stichprobe	23
4.3	Verteilung von Hochschulsemester und Dauer der Mitgliedschaft	24

Tabellenverzeichnis

5.1	Spearman-Korrelationen zwischen den demografischen Variablen und den Zielvariablen	30
5.2	Deskriptivstatistik der VFI-Funktionen	31
5.3	Deskriptivstatistik der Zielvariablen	32
5.4	Spearman-Korrelationen zwischen VFI-Funktionen und den Zielvariablen	34
6.1	Beispielhafte Rekrutierungsbotschaften für die Funktionen des VFI . .	46
A2	Multiple Regressionen zur Vorhersage der Zielvariablen	65

Abkürzungsverzeichnis

VFI	Volunteer Functions Inventory
StuRa	Studierendenrat
HTW Dresden	Hochschule für Technik und Wirtschaft Dresden
HRG	Hochschulrahmengesetz
SächsHSG	Sächsisches Hochschulgesetz

Kapitel 1

Einleitung

Im Jahr 2024 sind 36,7 % der Bevölkerung ab 14 Jahren einer Freiwilligentätigkeit nachgegangen (Fritzsche et al., 2025). Freiwilligenarbeit spielt in unserer Gesellschaft eine häufig unbeachtete, aber wichtige Rolle für die Integrationsförderung, die individuelle Entwicklung und den sozialen Zusammenhalt. Zudem steht hinter der Freiwilligenarbeit ein hoher ökonomischer Wert (Keller et al., 2024). 2019 wurde der Wert der Arbeitsleistung, die durch freiwillige Arbeit entstanden ist, auf rund 32,3 Milliarden Euro geschätzt (Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, 2024). Durch den hohen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Wert liegt es für Organisationen nahe, Freiwillige zu rekrutieren und langfristig zu halten. Da Freiwillige jedoch nicht bezahlt werden und die Tätigkeit nicht zur Sicherung des Lebensunterhalts dient, ist es nachvollziehbar, dass Freiwillige mit ihrer Arbeit andere Motive verfolgen.

Ein Ansatz zur Messung nicht-monetärer Treiber stellt das Volunteer Functions Inventory (VFI) dar, welches mittlerweile als Standardinstrument in der Forschung der Motivation Freiwilliger gilt (Gage & Thapa, 2012). In der Forschung werden dabei meist Zusammenhänge zwischen den Funktionen (Motiven) des VFI und gewünschten Zielvariablen, wie beispielsweise Zufriedenheit, Commitment und Bleibeabsicht, untersucht. Dieses Instrument wurde jedoch weitgehend nur in klassischen Freiwilligenkontexten eingesetzt, während man über die Motive von studentischem Engagement weniger weiß, insbesondere über das studentische Ehrenamt in Hochschulgremien. Dabei zeigt sich bei Studierenden großes Potential. Laut dem Freiwilligen survey 2024 steigt der Anteil der freiwillig Tätigen in jüngeren Altersgruppen sowie mit höherer Bildung, was beides auf Studierende zutrifft, wodurch sich die Zielgruppe besonders als Untersuchungsgegenstand eignet. Zudem zeigen Studien, dass der Studierendenstatus ein signifikanter Moderator zwischen den Motiven und ihren Zielvariablen ist (Zhou & Kodama Muscente, 2023), was auf abweichende Motivstrukturen hindeutet und wodurch allgemeine Forschung zum VFI nur eingeschränkt auf diese Gruppe generalisierbar ist. Zusätzlich sind Hochschulgremien strukturell eher auf die Zeit des Studiums befristet,

was ebenfalls Einfluss auf die Motive und vor allem auf die untersuchten Zielvariablen haben kann. Was ebenfalls kaum in der Forschung berücksichtigt wird, ist die behaviorale Komponente, also das tatsächliche Verhalten und Mitarbeit von Freiwilligen, obwohl dies für die entsprechenden Organisationen von hoher Bedeutung ist (Zhou & Kodama Muscente, 2023).

Auf Basis der Relevanz von freiwilliger Arbeit und den noch wenig untersuchten Fragen in der Forschung zielt die vorliegende Arbeit darauf ab, die Motive der Mitglieder des Studierendenrates (StuRa) der HTW Dresden anhand des VFI zu untersuchen und Zusammenhänge mit der Zufriedenheit und Bleibeabsicht sowie der Mitarbeit festzustellen. Dadurch können erste Befunde zum VFI im Kontext des studentischen Ehrenamt an Hochschulen identifiziert und praktische Implikationen für die Rekrutierung und Bindung abgeleitet werden.

Zu Beginn der Arbeit werden die wichtigsten Begriffe eingeordnet und definiert. Das beinhaltet den Begriff des Ehrenamtes und Besonderheiten sowie die Struktur und Aufgaben des StuRa der HTW Dresden als Untersuchungskontext. Kapitel drei beschäftigt sich mit Motivation und Ansätzen zur Erklärung von Motivation in der Psychologie. Anschließend wird der funktionale Ansatz und das VFI detailliert erklärt sowie die Zielvariablen Zufriedenheit, Mitarbeit und Bleibeabsicht im Kontext der Arbeit definiert.

In Kapitel vier beginnt der empirische Teil der Arbeit. Dort wird die Methodik mit Hypothesen, Operationalisierung, Stichprobe und geplanten statistischen Verfahren vorgestellt. Kapitel fünf widmet sich anschließend der Auswertung der Daten und Darstellung der Ergebnisse. In Kapitel sechs werden die Befunde interpretiert und eingeordnet sowie Ableitungen für Forschung und Praxis entwickelt. Abschließend werden die relevantesten Inhalte und Ergebnisse in Bezug auf die Forschungsfragen im Fazit hervorgehoben.

Kapitel 2

Begriffe

Bevor die Motivation der StuRa-Mitglieder untersucht werden kann, sind für diese Arbeit die zentralen Begriffe zu klären. Im folgenden Kapitel werden die Begriffe „Ehrenamt“ und „Freiwilligenarbeit“ erläutert und differenziert, um den Untersuchungsbe-
reich der vorliegenden Arbeit präzise zu definieren. Anschließend wird die studentische Selbstverwaltung als Untersuchungskontext vorgestellt, zunächst in ihren gesetzlichen Grundlagen und Aufgaben, dann am konkreten Fall des StuRa der HTW Dresden.

2.1 Ehrenamt und Engagement

Für das Phänomen der Freiwilligenarbeit existiert in der Forschung eine Vielzahl von Begriffen, die teils differenziert, teils jedoch synonym verwendet werden (Wehner & Güntert, 2015). Zu diesen Konzepten zählen neben der Freiwilligenarbeit und dem Ehrenamt auch das zivilgesellschaftliche, bürgerschaftliche, soziale oder freiwillige Engagement sowie das Volunteering (Priller, 2010). Bei diesen begrifflichen Varianten handelt es sich meist um Akzentuierungen, die einen spezifischen Fokus betonen, beispielsweise die Freiwilligenarbeit als Form gesellschaftlicher Mitwirkung oder als demokratisierende Tätigkeit (Rohmann & Bierhoff, 2021).

Hinsichtlich der wesentlichen Merkmale freiwilliger und ehrenamtlicher Tätigkeiten ähneln sich die Kriterien in der Forschung stark. Der Deutsche Freiwilligensurvey bezieht sich auf die von der Enquete-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“ im Jahr 2002 definierten Kriterien. Demnach ist Freiwilligenarbeit in fünf zentrale Dimensionen systematisiert (Simonson et al., 2022):

1. Freiwilligkeit: Es existiert kein gesetzlich geregelter Zwang zur Teilnahme.
2. Unentgeltlichkeit: Das Ehrenamt bzw. die Freiwilligenarbeit dient nicht der Einkommensbeschaffung oder der Sicherung des Lebensunterhalts. Ein immaterieller Nutzen kann jedoch angestrebt werden.

3. Kooperation: Die Tätigkeit wird meist gemeinschaftlich ausgeübt.
4. Öffentlichkeit: Die Tätigkeit wird außerhalb des eigenen Haushalts ausgeübt.
5. Gemeinnützigkeit: Das Wohl anderer steht im Vordergrund. Eigeninteresse und Gemeinnützigkeit schließen sich dabei nicht aus, da ein Ehrenamt persönliche Interessen ansprechen und zugleich einen gesellschaftlichen Nutzen stiften kann.

1

Nachdem aufgeführt wurde, in welchen Aspekten sich Freiwilligenarbeit und Ehrenamt gleichen, ist es zentral hervorzuheben, worin sich die Begriffe unterscheiden, um diese voneinander abzugrenzen. Der wichtigste Unterschied liegt im Grad der Formalisierung und dem institutionellen Rahmen (Wehner & Güntert, 2015).

Der Begriff Ehrenamt wurde erstmals in der Landesgemeindeordnung Westfalen 1856 schriftlich erwähnt und bezeichnete das Wahlamt des Gemeindevorstehers. Ursprünglich verstand man darunter die Übertragung bestimmter Ämter, die zeitlich befristet und nicht für Bezahlung ausgelegt waren (Redmann, 2023). Heutzutage versteht man unter Ehrenamt eine stärker formalisierte und dauerhafte Form der Freiwilligenarbeit, die in bestimmte Regeln eingebunden ist und meist für eine feste Wahlperiode in Gremien, Verbänden und Vereinen verrichtet wird (Enquete-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“ Deutscher Bundestag, 2002).

Abgesehen von den Begriffen Ehrenamt und Freiwilligenarbeit gibt es noch das *Volunteering* als etablierte angloamerikanische Bezeichnung. Dieser Begriff wird in der Forschung häufig als Oberbegriff genutzt und „umfasst alle Stufen des freiwilligen Mitteilens außerhalb der Familie und muss nicht mit Ehrenamt verbunden sein“ (Wehner & Güntert, 2015).

Forschungsgegenstand der vorliegenden Arbeit ist das studentische Ehrenamt im engeren Sinne, also eine formalisierte, an eine Wahlperiode gebundene Tätigkeit innerhalb eines Gremiums. Da die Tätigkeit im StuRa sämtliche der genannten Kriterien erfüllt und sich von der Freiwilligenarbeit lediglich im Grad der Formalisierung unterscheidet, werden beide Begriffe im Folgenden synonym verwendet.

2.2 Die Studentische Selbstverwaltung

Das Hochschulrahmengesetz verpflichtet die Mitglieder einer Hochschule zur Mitwirkung an deren Selbstverwaltung (§ 37 Abs. 1 HRG). In der Praxis beruht die Übernahme eines Gremienamtes jedoch auf freiwilliger Kandidatur, weshalb die Tätigkeit

¹Diese Vereinbarkeit ist für die vorliegende Arbeit relevant, da das in Kapitel 3.3 vorgestellte Erhebungsinstrument selbstbezogene Motive gleichberechtigt neben altruistische stellt.

trotz der gesetzlichen Formulierung dem in Kapitel 2.1 genannten Kriterium der Freiwilligkeit entspricht. Wer ein Amt übernimmt, wird dafür jeweils für eine festgelegte Amtsperiode gewählt oder bestellt (§ 37 Abs. 2 HRG). Ob an den Hochschulen eines Landes Studierendenschaften eingerichtet werden, liegt in der Entscheidung des jeweiligen Bundeslandes. Wird eine Studierendenschaft gebildet, verwaltet sie ihre Angelegenheiten innerhalb des gesetzlichen Rahmens selbst und darf zur Finanzierung ihrer Tätigkeit Beiträge von ihren Mitgliedern erheben (§ 41 Abs. 1 und 2 HRG). Sie unterliegt dabei der Rechtsaufsicht der Hochschulleitung sowie der zuständigen Landesbehörde (§ 41 Abs. 3 HRG).

In Sachsen ist die Bildung einer Studierendenschaft im Sächsischen Hochschulgesetz (SächsHSG) vorgeschrieben. Sie ist als Teilkörperschaft des öffentlichen Rechts der Hochschule eingegliedert. Ihr gesetzlicher Aufgabenkatalog (§ 25 Abs. 3 SächsHSG) umfasst:

1. die Wahrnehmung und Meinungsbildung zu "hochschulinternen, hochschulpolitischen, sozialen und kulturellen Belange[n]" der Studierenden,
2. die Mitwirkung an Evaluationsverfahren,
3. die wirtschaftliche und soziale Unterstützung der Studierenden,
4. die Unterstützung bei studienbezogenen Anliegen,
5. die Förderung des Hochschulsports,
6. die Pflege der nationalen und internationalen Beziehungen zwischen Studierenden sowie die Förderung der studentischen Mobilität und
7. die Förderung der politischen Bildung und des zivilgesellschaftlichen Engagements.

Die studentische Selbstverwaltung besteht aus mindestens einem Organ, dem Studierendenrat, der die Aufgaben nach § 25 SächsHSG wahrnimmt. Die Studierendenschaft regelt ihre Angelegenheiten in einer eigenen Ordnung. Diese kann auch festlegen, ob weitere Organe wie Fachschaftsräte eingerichtet werden und welche Kompetenzen ihnen zukommen (§ 26 und § 28 SächsHSG).

Die Besetzung der Organe erfolgt durch freie, geheime und gleiche Wahlen auf Grundlage einer Wahlordnung. Ist die Studierendenschaft in Fachschaften gegliedert, wählen die Studierenden einer Fachschaft zunächst ihren Fachschaftsrat, der wiederum Vertretungen in den Studierendenrat entsendet. Daneben kann die Wahlordnung eine Direktwahl einzelner Mitglieder in den Studierendenrat zulassen, wobei die von

den Fachschaftsräten entsandten Mitglieder stets die Mehrheit stellen müssen (§ 27 SächsHSG).

Zur Finanzierung der gesetzlichen Aufgaben besteht eine Beitragspflicht für alle Studierenden. Der Beitrag wird zu Beginn jedes Semesters zusammen mit dem Semesterbeitrag erhoben und bemisst sich am Haushaltsplan des Studierendenrates, der die erwarteten Einnahmen und Ausgaben abbildet. Die Hochschule ist ihrerseits verpflichtet, den Studierendenrat bei seiner Arbeit zu unterstützen, wozu mindestens die Bereitstellung von Räumen für die Selbstverwaltung gehört (§ 30 SächsHSG).

Studierendenrat der HTW Dresden

Der Studierendenrat der Hochschule für Technik und Wirtschaft Dresden ist das einzige Organ der Studierendenschaft. Bis Ende 2019 gab es zusätzlich Fachschaftsräte, die jedoch mit Beginn der folgenden Legislatur abgeschafft wurden. Seitdem ist der StuRa für die Belange aller Studierenden zuständig, unabhängig von der Fakultät (StuRa, 2019).

Die stimmberechtigten Mitglieder des Plenums werden jedes Jahr von der gesamten Studierendenschaft gewählt. Das Plenum besteht aus drei Vertreter:innen je Fakultät. Die Sitzverteilung stellt sicher, dass alle Fakultäten vertreten sind. Die Mitglieder vertreten im Plenum jedoch die Studierendenschaft als Ganzes und nicht die Interessen ihrer jeweiligen Fakultät. Es kann zusätzlich beratende Mitglieder wählen, die weitere Ämter des StuRa besetzen, vor allem in der Exekutive (StuRa, 2024). Zur Erfüllung der gesetzlichen und selbst gewählten Aufgaben ist der StuRa in elf Referate gegliedert: Finanzen, Hochschulpolitik, Internationales, Kultur, Öffentlichkeitsarbeit, Personal, Qualitätsmanagement, Soziales, Sport, Organisation und Studium (StuRa 2026). Die Bandbreite der Referate zeigt, wie unterschiedlich die Tätigkeiten innerhalb des StuRa ausfallen können.

Die Tätigkeit im StuRa erfüllt damit die in Kapitel 2.1 genannten Kriterien. Sie wird freiwillig übernommen, dient nicht der Sicherung des Lebensunterhalts, findet gemeinschaftlich und im öffentlichen Raum statt und richtet sich an den Belangen der Studierendenschaft aus. Durch die Bindung an eine feste Wahlperiode und die Einbindung in eine gesetzlich geregelte Struktur handelt es sich um ein Ehrenamt im engeren Sinne.

Auffällig ist, dass derzeit mehrere Referatsleitungen unbesetzt sind oder nur geschäftsführend weitergeführt werden. Das deutet darauf hin, dass es dem StuRa schwerfällt, Mitglieder zu gewinnen und zu halten, die bereit sind, Verantwortung zu übernehmen. Die vorliegende Arbeit untersucht dieses Phänomen auf motivationaler Ebene, um daraus erste Implikationen und Lösungsansätze abzuleiten.

Kapitel 3

Motivationstheoretische Grundlagen und Zielvariablen

Nachdem der Untersuchungskontext geklärt ist, geht es im Folgenden um die theoretische Grundlage der Arbeit. Zunächst wird Motivation als psychologisches Konstrukt eingeordnet, um zu klären, wie Motive und situative Bedingungen zusammenwirken. Darauf aufbauend wird der funktionale Ansatz vorgestellt, der die Grundlage des VFI bildet. Das Instrument selbst wird anschließend mit seinen sechs Funktionen, der Matching-Hypothese und dem bisherigen Forschungsstand dargestellt. Den Abschluss bilden die drei Zielvariablen Zufriedenheit, Mitarbeit und Bleibeabsicht, deren Auswahl jeweils begründet wird.

3.1 Motivation als psychologisches Konstrukt

Um das studentische Ehrenamt aus einer motivationalen Perspektive zu untersuchen, bedarf es zunächst einer theoretischen Fundierung. Der Begriff „Motivation“ (lat. *move-re* = bewegen) bezeichnet in der Psychologie zielgerichtetes Verhalten, das sich anhand der Dimensionen Richtung, Dauer und Intensität beschreiben lässt (Achtziger et al., 2022). Die Motivationspsychologie befasst sich entsprechend mit der Frage, „auf welche Ziele Verhalten gerichtet ist und wie es energetisiert wird“ (Puca, 2026).

Ein grundlegendes Prinzip der Motivationspsychologie besagt, dass Motivation nicht isoliert in der Person entsteht, sondern aus dem Zusammenspiel von Person und Umwelt hervorgeht (Reisch, 2025, S. 82–84). Dieser Gedanke geht auf Kurt Lewins Feldtheorie zurück, die in der Formel $V = f(P, U)$ zusammengefasst wird: Verhalten (V) ist demnach eine „Funktion der Person (P) und ihrer Umwelt (U)“ (zit. nach Stützle-Hebel & Antons, 2025, S. 45). Ergänzend verweist Lewin mit dem Konzept des Erwartungshorizonts darauf, dass Entscheidungen auf der Grundlage antizipierter zukünftiger Zustän-

de getroffen werden (Reisch, 2025, S. 79–82). Für das Ehrenamt bedeutet dies, dass der Entschluss sich freiwillig zu engagieren nicht allein durch aktuelle Bedingungen ausgelöst wird, sondern auch dadurch, welche positiven Zustände sich eine Person davon erhofft.

Die personenbezogenen Erwartungen sind eng mit den sogenannten Motiven verknüpft. Dabei handelt es sich um relativ stabile Bewertungsdispositionen, die über verschiedene Situationen hinweg die Richtung und Qualität des Verhaltens bestimmen (Bak, 2019, S. 61f). Die Motivationspsychologie unterscheidet dabei zwischen impliziten Motiven, die unbewusst wirken und die Wahrnehmung von Situationen beeinflussen, sowie expliziten Motiven, die bewusst zugänglich sind und persönliche Ziele sowie Werte widerspiegeln. Abhängig von der individuellen Motivausprägung kann dabei dieselbe Situation unterschiedlich wahrgenommen werden (Bak, 2019, S. 128ff). So kann ein ehrenamtliches Projekt für eine Person vor allem eine Gelegenheit zur sozialen Interaktion darstellen, während eine andere darin primär die Möglichkeit sieht, Verantwortung zu übernehmen und Kompetenzen zu entwickeln. Für die Erfassung von Motiven ist diese Unterscheidung bedeutsam, da sich explizite Motive über Selbstauskunft erheben lassen, implizite dagegen nicht (Bak, 2019, S. 136).

Den personalen Motiven stehen situative Anreize gegenüber, die einen spezifischen Aufforderungscharakter besitzen und bestimmte Motive aktivieren können. Sie lassen sich in intrinsische und extrinsische Formen unterteilen. Intrinsische Anreize liegen in der Tätigkeit selbst begründet, etwa wenn jemand ein Ehrenamt ausübt, weil die Arbeit mit Menschen Freude bereitet oder ein Gefühl von Sinnhaftigkeit vermittelt. Extrinsische Anreize hingegen beziehen sich auf externe Konsequenzen wie Anerkennung, materielle Belohnungen oder Vorteile für den Lebenslauf. Die Tätigkeit dient in diesem Fall primär als Mittel zum Zweck. (Heckhausen & Heckhausen, 2018).

Wie das Zusammenspiel dieser Faktoren im Einzelnen aussieht, veranschaulicht das Grundmodell der Motivationspsychologie nach Rheinberg und Vollmeyer (2019) (siehe Abbildung 3.1): Personale Merkmale wie Motive und Werte sowie situative Anreize wirken gemeinsam auf die aktuelle Motivation ein, die sich schließlich in Erleben und Verhalten äußert. Aktuelle Motivation beschreibt dabei situationsspezifische motivationale Zustände, die aus der Aktivierung eines Motivs durch entsprechende Anreize entstehen (Spinath et al., 2018, S. 68).

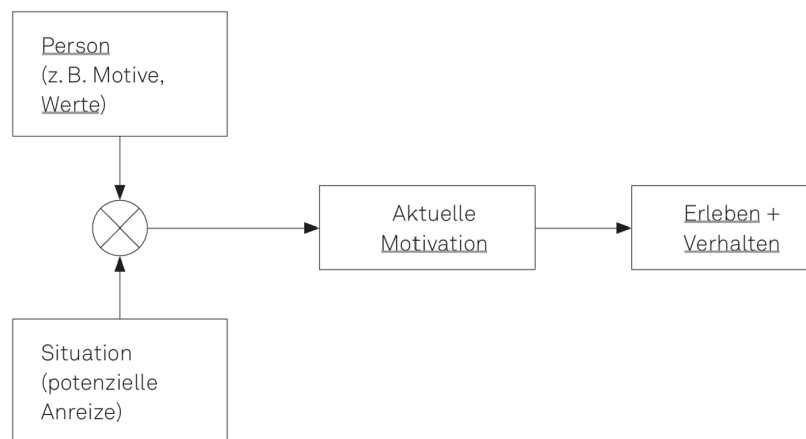


Abbildung 3.1: Grundmodell der Motivationspsychologie nach Rheinberg und Vollmeyer (2019)

Zusammenfassend lässt sich Motivation als das Ergebnis der Wechselwirkung individueller Motive und situativer Anreize verstehen. Dieses Grundverständnis bildet den theoretischen Rahmen der vorliegenden Arbeit und ermöglicht es, ehrenamtliches Engagement als zielgerichtetes Verhalten zu begreifen, das durch persönliche Dispositionen und situative Bedingungen gleichermaßen geprägt wird.

Um diesen allgemeinen Rahmen für den spezifischen Kontext der Freiwilligenarbeit weiterzuentwickeln, werden im folgenden Kapitel funktionale Ansätze der Freiwilligenforschung herangezogen.

3.2 Der funktionale Ansatz in der Freiwilligenforschung

In der früheren Forschung zur Motivation Freiwilliger wurde meist zwischen altruistischen und egoistischen Motiven unterschieden. Demnach steht entweder das Wohlergehen der Person, die Hilfe erhält, im Vordergrund der Freiwilligentätigkeit oder die Erhöhung des eigenen Wohlergehens. Im Laufe der Zeit wurde zunehmend diskutiert, ob diese dichotome Unterteilung der Komplexität der Motivation Freiwilliger gerecht wird (Wehner & Güntert, 2015, S. 60).

Der funktionale Ansatz hat seinen Ursprung in der Einstellungsforschung, insbesondere in den Arbeiten von Smith, Bruner und White (1956) sowie Katz (1960). Smith, Bruner und White (1956) untersuchten, welche Funktionen das Halten einer Meinung erfüllt und unterschieden dabei zwischen drei Funktionen. Meinungen halfen, Objekte und Ereignisse der Umwelt schnell einzuordnen (object appraisal), sie regulierten Zugehörigkeit zu sozialen Bezugsgruppen und Abgrenzung von ihnen (social adjustment),

und sie könnten als Ventil für ungelöste innere Konflikte dienen, die auf äußere Objekte übertragen werden (externalization) (Smith et al., 1956, S. 39ff).

Katz ging unabhängig dazu der Frage nach, wie Einstellungen aufrechterhalten und verändert werden, und unterschied vier Funktionen, die Einstellungen für ein Individuum erfüllen können. Einstellungen richteten sich danach, ob etwas den eigenen Bedürfnissen dient oder ihnen entgegensteht (utilitarian), sie schützten das Selbstbild vor inneren Konflikten und bedrohlichen Einsichten (ego-defensive), sie erlaubten es, zentrale Werte und das eigene Selbstverständnis nach außen zu zeigen (value-expressive), und sie gaben der Umwelt Struktur und machten sie verstehbar (knowledge). Eine Einstellungsänderung tritt nach diesem Verständnis erst dann ein, wenn die bestehende Einstellung ihre Funktion für das Individuum nicht mehr erfüllt (Katz, 1960, S. 170ff).

Beiden Ansätzen liegt die Annahme zugrunde, dass Ein und dieselbe Einstellung oder Tätigkeit für verschiedene Personen unterschiedliche psychologische Funktionen erfüllen kann, wobei mehrere Funktionen gleichzeitig und mit unterschiedlicher Gewichtung wirksam sein können. Auf die Freiwilligenarbeit bezogen bedeutet das: Tätigkeiten, die nach außen sehr ähnlich erscheinen, können auf ganz unterschiedlichen motivationalen Prozessen beruhen (Clary et al., 1998). Anders als die dichotome Einteilung in Altruismus und Egoismus erlaubt diese Sichtweise, der Vielfalt möglicher Beweggründe gerecht zu werden.

Clary et al. (1998) übertrugen die Logik des funktionalen Ansatzes auf die Freiwilligenarbeit und entwickelten darauf aufbauend das VFI, um zu untersuchen, aus welchen Beweggründen sich Menschen freiwillig engagieren. Als Grundlage dienten ihnen dabei die Funktionen von Katz sowie Smith et al., aus denen sie die sechs Funktionen des VFI ableiteten. Das Instrument wird im folgenden Kapitel dargestellt.

3.3 Das Volunteer Functions Inventory

Einführung und Validierung

Aufbauend auf dem funktionalen Ansatz von Smith et al. (1956) sowie Katz (1960) wurde das VFI von Clary et al. (1998) entwickelt. Dem Instrument liegt die in Kapitel 3.2 dargestellte funktionale Grundannahme zugrunde, ergänzt um den Gedanken, dass mehrere Motive gleichzeitig wirksam sein und sich im Zeitverlauf verändern können (Clary et al., 1998). Das Ziel des Instruments besteht darin, die komplexen psychologischen Prozesse, die langfristigen und geplantem Helfen zugrunde liegen, zu erfassen und messbar zu machen (Clary et al., 1998).

Bei dem VFI handelt es sich um einen standardisierten Fragebogen, der sechs primäre Motivklassen – sogenannte Funktionen – mittels Selbstauskunft erhebt. Jede

Funktion wird durch fünf Items operationalisiert, sodass das Instrument insgesamt 30 Items umfasst. (Clary et al., 1998).

Die ursprüngliche Validierung des Instruments erfolgte im Rahmen einer Serie von sechs Studien, in denen Clary et al., 1998 die Validität und Reliabilität systematisch überprüften. Mittels faktorenanalytischer Verfahren wurde untersucht, ob die sechs Funktionen empirisch voneinander abgrenzbare Dimensionen darstellen. Die interne Konsistenz der Skalen wurde anhand von Cronbachs Alpha bestimmt. Darüber hinaus wurde die Kongruenz der Faktorenstruktur über verschiedene Stichproben hinweg überprüft, darunter aktiv Freiwillige, Nicht-Freiwillige, ältere Menschen sowie Studierende (Clary et al., 1998).

Das VFI gilt gegenwärtig als das Standardinstrument der Motivationsforschung zur Erfassung der psychologischen Beweggründe freiwilligen Engagements und hat sich in einer Vielzahl von Kontexten freiwilliger Arbeit, darunter Sport, Ökologie und karitative Tätigkeiten, bewährt (Gage & Thapa, 2012)(Strubel et al., 2024). Die breite Etablierung des Instruments wird in der Literatur sowohl auf dessen theoretische Fundierung als auch auf dessen psychometrische Qualität zurückgeführt (Chacon Fuertes et al., 2017). Ein Grund für die weite Verbreitung des VFI liegt zudem in der Verfügbarkeit zahlreicher validierter Übersetzungen, darunter Adaptationen in Spanisch (León & Chacon Fuertes, 2005), Chinesisch (Wu et al., 2009) und Deutsch (Oostlander et al., 2014).

Die dargestellte theoretische Fundierung, die umfassende empirische Validierung sowie die Verfügbarkeit einer ökonomischen deutschsprachigen Kurzversion machen das VFI zu einem geeigneten Instrument für die vorliegende Untersuchung des studentischen Ehrenamts. Um die durch das VFI erfassten Beweggründe inhaltlich nachvollziehen zu können, werden im folgenden Kapitel die sechs Motivfunktionen im Einzelnen dargestellt.

Die Sechs Funktionen des VFI

Clary et al. (1998) unterscheiden in ihrem Inventar zwischen insgesamt sechs verschiedenen Funktionen, die durch eine freiwillige Tätigkeit erfüllt werden können. Diese wurden auf Basis funktionalistischer Theorien (siehe Kapitel 3.2) entwickelt, um erklären zu können, weshalb sich Menschen freiwillig engagieren und wodurch das Verhalten aufrechterhalten wird. Die Funktionen des VFI nach Clary et al. (1998) sind: ²

1. Values (Deutsch: Wertefunktion):

²Die deutschen Bezeichnungen der Funktionen folgen der Übersetzung von Oostlander et al. (2014).

Diese Funktion dient dazu altruistische und humanitäre Überzeugungen auszudrücken. Wenn die Wertefunktion wichtig ist, handeln Freiwillige aus echter Sorge um andere Menschen oder Gruppen. Diese Funktion bezieht sich auf die *value expressive* Funktion von Katz (1960) sowie auf die von Clary et al. (1998) als *quality of expressiveness* bezeichnete Funktion bei Smith et al. (1956).

2. Understanding (Deutsch: Erfahrungsfunktion)

Bei der Erfahrungsfunktion geht es den Freiwilligen primär darum, neue Lernerfahrungen zu sammeln und vorhandene Kenntnisse oder Fähigkeiten praktisch anwenden zu können. Sie suchen in der Freiwilligenarbeit nach neuen Perspektiven auf die Welt und wollen ihre Stärken ausbauen. Diese Funktion findet man in ähnlicher Weise bei Katz (1960) *knowledge* Funktion und Smith et al. (1956) *object appraisal* Funktion.

3. Social (Deutsch: Soziale Anpassungsfunktion)

Bei starker Ausprägung der Anpassungsfunktion liegt die Beziehung zu anderen Menschen im Vordergrund. Die Freiwilligentätigkeit soll den Zweck erfüllen, Zeit mit Freunden zu verbringen oder eine Tätigkeit auszuüben, die von Personen, die einem wichtig sind, positiv bewertet wird. Die Funktion ist eng verwandt mit der *social adjustive* Funktion von Smith et al. (1956).

4. Career (Deutsch: Karrierefunktion)

Bei Freiwilligen mit Karrierefunktion spielen berufsbezogene Vorteile eine große Rolle in der Motivation zur Ausübung freiwilliger Arbeit. Sie wird als Vorbereitung auf eine neue Karriere, das Knüpfen von Netzwerken und auf das Sammeln von Erfahrungen gesehen, die gut im Lebenslauf aussehen. Clary et al. (1998) leiten die Funktion aus der *utilitarian* Funktion von Katz (1960) ab.

5. Protective (Deutsch: Schutzfunktion)

Bei der Schutzfunktion handelt es sich um ein selbstbezogenes Motiv. Die Freiwilligenarbeit wird hier als Weg gesehen das eigene Ego vor negativen Selbstbildern zu schützen, Schuldgefühle über das eigene Glück abzubauen oder auch um von persönlichen Problemen abzulenken. Sie basiert auf der *ego defensive* Funktion von Katz (1960) und der *externalization* Funktion von Smith et al. (1956).

6. Enhancement (Deutsch: Selbstwertfunktion)

Bei der Selbstwertfunktion handelt es sich, ähnlich wie bei der Schutzfunktion, um ein selbstbezogenes Motiv. Während es bei der Schutzfunktion jedoch primär

darum geht, negative Gefühle des Selbst zu eliminieren, zielt die Selbstwertfunktion auf positive Bestrebungen des Selbst ab, beispielsweise positives Wachstum, Steigerung des Selbstwertgefühls, das Gefühl gebraucht zu werden und die allgemeine persönliche Entwicklung. Die Funktion entstand aus der Verfeinerung der Ego-bezogenen Funktionen, die vorher ausschließlich negativ beschrieben waren.

Im Gegensatz zu Smith et al. (1956) und Katz (1960), die sich auf vier Funktionen beziehen, entwickelten Clary et al. (1998) sechs Funktionen, obwohl sie ebenfalls anmerken, dass die Zahl zu Diskussionen führen wird und bereichsspezifisch zu mehr oder weniger Funktionen führen kann.

Dabei ist zu beachten, dass die Funktionen nicht als voneinander unabhängige Motive zu verstehen sind. Eine Person kann gleichzeitig durch mehrere Funktionen motiviert sein, und erst deren individuelle Kombination ergibt das spezifische Motivprofil eines Freiwilligen.

Die Matching-Hypothese

Die sogenannte Matching-Hypothese ist ein zentraler Pfeiler des funktionalen Ansatzes und wurde dementsprechend auch von Clary et al. (1998) als Kernannahme im Rahmen des VFI auf die Freiwilligenarbeit übertragen. Sie postuliert, dass ein positiver motivationaler Zustand (aktuelle Motivation) dann entsteht, wenn eine Passung (Match) zwischen den wichtigsten Motiven (Funktionen) und Anreizen vorliegt. Damit greift die Hypothese auch den interaktionistischen Grundgedanken der Lewinschen Feldtheorie auf, der in Kapitel 3.1 beschrieben wurde. Im Rahmen des Ehrenamts bedeutet das entsprechend der Matching-Hypothese, dass eine Passung zwischen den dominanten Funktionen der Freiwilligen und den Vorteilen, die das Ehrenamt bietet, einen positiven Einfluss auf drei Bereiche hat: Rekrutierung, Zufriedenheit und Bindung.

Im Bereich der Rekrutierung zeigen Clary et al. (1998), dass Botschaften als deutlich überzeugender wahrgenommen werden, wenn ihr Inhalt mit den dominanten Motiven der Empfänger:innen übereinstimmt. Den Teilnehmenden wurden sechs verschiedene Werbebroschüren vorgelegt, die jeweils eine der sechs VFI-Funktionen ansprachen. Dabei beurteilten die Proband:innen diejenigen Broschüren als am überzeugendsten, deren Inhalt mit ihren eigenen hohen VFI-Werten übereinstimmte (Clary et al., 1998). Für die Praxis der Freiwilligengewinnung bedeutet dies, dass eine motivorientierte Ansprache potenzieller Freiwilliger wirksamer ist als eine einheitliche Kommunikationsstrategie.

Hinsichtlich der Zufriedenheit zeigen Clary et al. (1998) auf Basis einer Feldstudie mit älteren Krankenhausfreiwilligen, dass eine höhere Zufriedenheit berichtet wird, wenn die im Ehrenamt tatsächlich erhaltenen Vorteile mit den ursprünglichen Motiven übereinstimmen, die zur Aufnahme der Tätigkeit geführt haben (Clary et al., 1998).

Die Zufriedenheit ergibt sich demnach nicht allein aus der Tätigkeit selbst, sondern aus dem Ausmaß, in dem diese die individuell relevanten Funktionen erfüllt.

Schließlich zeigen Clary et al. (1998) in einer Untersuchung mit Studierenden, dass die Passung zwischen Funktionen und Anreizen auch die langfristige Bindung an das Ehrenamt vorhersagt. In einer Untersuchung mittels Fragebogen berichteten Studierende mit hoher Passung sowohl kurzfristig als auch langfristig eine erhöhte Absicht, ihr Engagement fortzusetzen (Clary et al., 1998). Dabei ist zu beachten, dass die Studie die Verhaltensabsichten erfasste, nicht tatsächliches zukünftiges Verhalten.

In der Forschungspraxis wird die Matching-Hypothese selbst allerdings selten überprüft. Stattdessen wird meist der Zusammenhang zwischen der Ausprägung der Funktionen und den Zielvariablen betrachtet, aus dem indirekt auf die Motiverfüllung geschlossen wird.

Empirische Befunde und Limitationen

Die breite Anwendung des VFI in der Forschung ermöglicht eine Einschätzung der relativen Bedeutung der sechs Funktionen. In einer Meta-Analyse von Zhou und Kodama Muscente (2023), die 61 Studien auswertete, wurden die Effektgrößen der sechs Funktionen hinsichtlich ihrer Vorhersagekraft für Zufriedenheit, Commitment und die Absicht, das Engagement fortzusetzen, bestimmt. Dabei erwiesen sich alle sechs Funktionen als signifikante Prädiktoren, jedoch mit deutlichen Unterschieden in ihrer Stärke. Die Wertefunktion zeigte konsistent die größte Effektgröße. Demgegenüber erzielten die Funktionen Karriere und Schutz im Durchschnitt geringere Zusammenhänge. In der Meta-analyse wurden zudem signifikante Moderatoren identifiziert, die die Effektgrößen beeinflussen. Dazu zählen Geschlecht, Alter und Studierendenstatus, was für die Arbeit direkt relevant ist (Zhou & Kodama Muscente, 2023). Zudem zeigte sich in der Forschung, dass eine starke Orientierung an karrierebezogenen oder ego-schützenden Motiven mit geringerer Zufriedenheit und einer höheren Wahrscheinlichkeit korreliert, das Engagement zu beenden (Stukas et al., 2016).

Für den Kontext der vorliegenden Arbeit sind jedoch vor allem die Besonderheiten bei Studierenden als Untersuchungsgruppe von Relevanz. Während die Werte- und Erfahrungsfunktion auch bei Studierenden die stärksten Motive darstellen, nimmt die Karrierefunktion bei dieser Gruppe eine besondere Stellung ein. Im Vergleich zur Allgemeinbevölkerung ist die Karrierefunktion bei Studierenden stärker ausgeprägt, was unter anderem darauf zurückgeführt wird, dass Studierende sich in einer Übergangsphase zwischen Studium und Arbeitsmarkt befinden und das Ehrenamt gezielt als Signalinstrument gegenüber zukünftigen Arbeitgebern nutzen (Gage & Thapa, 2012).

Trotz seiner breiten Etablierung weist das VFI einige Grenzen auf, die für die Einordnung der vorliegenden Arbeit relevant sind. Erstens beruhen die meisten Studien

auf Querschnittsdesigns, die keine kausalen Rückschlüsse auf den Zusammenhang zwischen Motivation und Verhalten erlauben (Zhou & Kodama Muscente, 2023). Zweitens erfassen die Studien überwiegend Verhaltensabsichten anstelle von tatsächlichem Verhalten, sodass offen bleibt, inwiefern die gemessene Motivation in reales langfristiges Engagement mündet (Clary et al., 1998). Drittens deckt das VFI generische Motive ab, die für viele Formen des Ehrenamts relevant sind, jedoch können zusätzliche Motivdimensionen in spezifischen Kontexten von Bedeutung sein. Clary et al. (1998) empfehlen daher selbst, das Instrument für spezifische Einsatzbereiche anzupassen und um offene Fragen zu ergänzen, um individuelle Beweggründe präziser zu erfassen.

3.4 Erklärung und Einordnung der Zielvariablen

Im Folgenden werden die Zielvariablen Zufriedenheit, aktive Mitarbeit und Bleibeabsicht theoretisch eingeordnet und im Hinblick auf das studentische Ehrenamt betrachtet.

Zufriedenheit

Das Konstrukt Zufriedenheit wird in der Forschung meist kontextspezifisch gefasst und untersucht.

Umfassend erforscht ist die Arbeitszufriedenheit, verstanden als positiver emotionaler Zustand, „der aus der Bewertung des eigenen Arbeitsplatzes oder der Erfahrungen in der eigenen Arbeit resultiert“ (Greif, 2022). Sie weist strukturelle Ähnlichkeiten zur Zufriedenheit im Freiwilligenkontext auf, da von Arbeitenden erwartet wird, ihre Aufgaben bestmöglich zu erledigen, unabhängig davon, ob sie bezahlt oder unbezahlt tätig sind (Galindo-Kuhn & Guzley, 2001). Gleichsetzen lassen sich beide Konstrukte deshalb aber nicht. Freiwilligentätigkeit beruht auf Freiwilligkeit und erfolgt ohne materielle Entlohnung (siehe Kapitel 2.1). Finanzielle Anreize entfallen damit als Bindungsfaktor, und nicht-finanziellen Anreizen kommt eine entsprechend größere Bedeutung zu (Forner et al., 2024). Die Zufriedenheit Freiwilliger hängt folglich stärker als bei Erwerbstätigen davon ab, ob ihre Erwartungen und Motive durch die Tätigkeit erfüllt werden, was unmittelbar an die in Kapitel 3.3 dargestellte Matching-Hypothese anschließt.

Entsprechend wurde die Zufriedenheit bereits in der Ursprungsstudie von Clary et al. (1998) als zentrale Zielvariable herangezogen, um die Matching-Hypothese zu prüfen (siehe Kapitel 3.3). Auch in der Folgeforschung zählt sie zu den am häufigsten untersuchten Zielvariablen des VFI, wobei die Zusammenhänge mit den sechs Funktionen meta-analytisch bestätigt werden konnten (Zhou & Kodama Muscente, 2023). Hinzu

kommt, dass die Zufriedenheit selbst zu den stärksten Prädiktoren für die Bindung und die Bleibeabsicht Freiwilliger zählt (Forner et al., 2024). Dieser Zusammenhang fällt bei jüngeren Freiwilligen stärker aus als bei älteren (Forner et al., 2024), was für die vorliegende, überwiegend junge Untersuchungsgruppe direkt relevant ist.

Die Zufriedenheit ist damit sowohl eine praktisch bedeutsame Zielgröße für den StuRa als auch die naheliegendste Zielvariable des funktionalen Ansatzes. Die bisherigen Befunde stammen allerdings überwiegend aus klassischen Freiwilligenkontexten und nicht aus Hochschulgremien. Bei Studierenden, die sich ehrenamtlich an der Hochschule engagieren, sind daher abweichende oder ausbleibende Zusammenhänge denkbar. Für den StuRa stellt sich somit die Frage, ob er die Motivfunktionen seiner Mitglieder erfüllen kann, was sich über den Zusammenhang zwischen Motivausprägung und Zufriedenheit indirekt erschließen lässt.

Bleibeabsicht

Unter der Bleibeabsicht wird in der vorliegenden Arbeit die Intention verstanden, das Ehrenamt kurz- oder langfristig fortzuführen. Forner et al. (2024) beschreiben den Beibehalt der Freiwilligentätigkeit als kontinuierliche Entscheidung einer Person, präsent zu sein und freiwillig Zeit in die Organisation und deren Anliegen zu investieren.

Der Rückzug aus einer Freiwilligentätigkeit verläuft häufig schleichend. Ein Teil der Freiwilligen beendet das Engagement nicht vollständig, sondern reduziert lediglich den zeitlichen Umfang (Jamison, 2003). Austritte sind für Organisationen dadurch schwer vorhersehbar. Die Bleibeabsicht dient deshalb als Frühwarnsignal, das bereits vor dem eigentlichen Rückzug erfasst werden kann. Einschränkend ist die Intentions-Verhaltens-Lücke zu beachten, also das Phänomen, dass Verhaltensabsichten und tatsächliches Verhalten häufig nicht übereinstimmen (Wiedemann, 2021). Sheeran und Webb (2016) berichten, dass Intentionen nach dem gegenwärtigen Forschungsstand nur etwa in der Hälfte der Fälle in Handeln überführt werden. Die Absicht ist demnach kein sicherer Indikator für den tatsächlichen Verbleib, im Querschnitt jedoch ein erstes verfügbare Maß.

In der Praxis soll die Fluktuation möglichst gering gehalten werden. Sie bedeutet einen Verlust an Ressourcen und erfordert zugleich Aufwendungen für die Gewinnung neuer Freiwilliger (Wenzel et al., 2012, S. 67). Im StuRa verschärft sich diese Problematik, da die Mitgliedschaft meist studiengebunden und damit von Grund auf befristet ist. Es geht dort weniger darum, Austritte gänzlich zu verhindern, als darum, die aktive Phase der Mitglieder zu verlängern.

Aufgrund dieser praktischen Relevanz untersuchten bereits Clary et al. (1998), ob die Motiverfüllung die Absicht zur Fortführung des Engagements fördert, was sich in ihren Studien zeigte. Meta-analytisch bestätigen sich die positiven Zusammenhän-

ge zwischen den VFI-Funktionen und der Bleibeabsicht ebenfalls (Zhou & Kodama Muscente, 2023). Da studentisches Ehrenamt tendenziell befristet ist, stellt sich die Frage, ob sich ähnliche Ergebnisse wie in anderen Freiwilligenkontexten zeigen oder strukturelle Faktoren dominieren.

Aktive Mitarbeit

Im Ehrenamt kommt es nicht allein auf die formale Mitgliedschaft an, sondern auf die aktive Beteiligung der Mitglieder. Im StuRa gilt das in besonderem Maße. Bis auf wenige bezahlte Stellen sind dort ausschließlich Freiwillige tätig, sodass die Arbeitsfähigkeit unmittelbar davon abhängt, wie stark sich die Mitglieder einbringen (StuRa, 2026b).

Die bisherige Forschung untersuchte überwiegend einstellungsbezogene Zielvariablen wie Zufriedenheit und Commitment (Clary et al., 1998). Fairley et al. (2013) sowie Locke et al. (2003) zeigen, dass verschiedene Faktoren den Zusammenhang zwischen Commitment und Verhalten unterbrechen können (zit. nach Zhou & Kodama Muscente, 2023, S. 1334). Zhou und Kodama Muscente (2023) merken in ihrer Meta-Analyse an, dass Analysen zwischen Motivation und Verhaltensoutcomes wünschenswert wären. Wurde das Verhalten bislang untersucht, geschah dies meist rein quantitativ über den zeitlichen Aufwand, etwa in Stunden pro Woche (Zhou & Kodama Muscente, 2023).

Die qualitative Dimension der Mitarbeit blieb dagegen bislang unbeachtet, obwohl der zeitliche Umfang allein wenig über die Art der Beteiligung aussagt. Es erscheint plausibel, dass sich zwei Personen mit gleichem Stundenaufwand sehr unterschiedlich einbringen können, etwa passiv anwesend oder aktiv gestaltend. Konzeptuell lässt sich diese qualitative Dimension an das proaktive Verhalten nach Frese und Fay (2001) anschließen. Proaktives Verhalten zeichnet sich dadurch aus, dass Personen von sich aus tätig werden, statt auf Anweisungen zu reagieren, dass sie über die unmittelbar geforderte Aufgabe hinausgehen und dabei Verantwortung für die Folgen ihres Handelns übernehmen (Frese & Fay, 2001). Übertragen auf das Ehrenamt bedeutet das, dass sich qualitativ hochwertige Beteiligung weniger in der Anwesenheit zeigt als in der Bereitschaft, eigene Ideen einzubringen und Aufgaben zu übernehmen.

Aufgrund der praktischen Relevanz für den StuRa und der beschriebenen Forschungslücke werden in der vorliegenden Arbeit beide Ebenen der Mitarbeit erfasst und untersucht, ob sich dort Zusammenhänge mit den Motivfunktionen zeigen.

Kapitel 4

Methodisches Vorgehen

Im folgenden Kapitel wird das methodische Vorgehen der Untersuchung dargestellt. Zunächst werden die Forschungsfragen und die daraus abgeleiteten Hypothesen formuliert. Anschließend wird der eingesetzte Fragebogen mit der Operationalisierung der einzelnen Variablen beschrieben, gefolgt von einer Darstellung der Stichprobe. Den Abschluss bildet ein Überblick über die verwendeten statistischen Verfahren.

4.1 Forschungsfragen und Hypothesen

Die vorliegende Arbeit hat zum Ziel, drei Forschungsfragen zu beantworten: Welche Motivfunktionen sind bei den Mitgliedern des StuRa am stärksten ausgeprägt? Stehen die Motivfunktionen in einem Zusammenhang mit der Zufriedenheit, der Bleibeabsicht und der Mitarbeit? Welchen Beitrag leisten die VFI-Funktionen gemeinsam zur Vorhersage der Zielvariablen und bestehen diese Zusammenhänge auch unter Kontrolle demografischer Variablen?

Aus der vorangegangenen Literatur ging hervor, dass die VFI-Funktionen in einem positiven Zusammenhang mit der Zufriedenheit und der Bleibeabsicht stehen, wenn die Funktionen im jeweiligen Kontext gemäß der Matching-Logik erfüllt werden (Clary et al., 1998). Wie in Kapitel 3.3 angemerkt, wird die Passung selbst in Studien meist nicht direkt geprüft. Stattdessen wird der Zusammenhang zwischen den VFI-Funktionen und den Zielvariablen untersucht, um die prädiktive Kraft der Funktionen zu bestimmen und indirekte Rückschlüsse auf deren Erfüllung zu ziehen (Zhou & Kodama Muscente, 2023). Diesem Vorgehen folgt auch die vorliegende Arbeit, da eine direkte Erfassung der Motiverfüllung ein anderes Erhebungsdesign erfordert hätte.

Da der StuRa vielfältige Tätigkeitsfelder bietet, wie bereits in Kapitel 2.2 gezeigt, wurde angenommen, dass dort Anknüpfungspunkte für unterschiedliche Motive bestehen. Unter dieser Annahme wurde von positiven Zusammenhängen zwischen allen VFI-Funktionen und den Zielvariablen ausgegangen. Da die erste Forschungsfrage rein

deskriptiv angelegt ist, bezogen sich die Hypothesen ausschließlich auf die Zusammenhänge. Daraus ergeben sich die folgenden Hypothesen:

Hypothese 1: Die Ausprägung der VFI-Funktionen steht in einem positiven Zusammenhang mit der Zufriedenheit der StuRa-Mitglieder.

Hypothese 2: Die Ausprägung der VFI-Funktionen steht in einem positiven Zusammenhang mit der Bleibeabsicht der StuRa-Mitglieder.

Zusätzlich wurde der Zusammenhang mit der Mitarbeit untersucht, die in der Forschung bislang wenig Beachtung fand. Vereinzelt wurde die Frequenz der Freiwilligentätigkeit gemessen (Zhou & Kodama Muscente, 2023), nicht jedoch deren Qualität, wodurch ein direkter Vergleich mit vorangegangenen Befunden nur eingeschränkt möglich war. Da sich in der Meta-Analyse von Zhou und Kodama Muscente (2023) positive Zusammenhänge der Funktionen mit der Frequenz zeigten, wurde sowohl für die quantitative als auch für die qualitative Komponente der Mitarbeit von positiven Zusammenhängen ausgegangen:

Hypothese 3: Die Ausprägung der VFI-Funktionen steht in einem positiven Zusammenhang mit der qualitativen Mitarbeit der StuRa-Mitglieder.

Hypothese 4: Die Ausprägung der VFI-Funktionen steht in einem positiven Zusammenhang mit der quantitativen Mitarbeit der StuRa-Mitglieder.

Über die bivariaten Zusammenhänge hinaus stellt sich die Frage, welchen Beitrag die VFI-Funktionen gemeinsam zur Vorhersage der Zielvariablen leisten. Da die Funktionen untereinander korrelieren (Okun et al., 1998), war zu erwarten, dass sich ihre Erklärungsanteile teilweise überschneiden. Zudem war aus der Forschung bekannt, dass demografische Merkmale, wie beispielsweise Alter oder Geschlecht, mit den Motivfunktionen und den Zielvariablen zusammenhängen können (Chacon Fuertes et al., 2017)(Zhou & Kodama Muscente, 2023). Zur Beantwortung der Forschungsfrage wurde daher geprüft, welchen gemeinsamen Erklärungsbeitrag die Funktionen leisten und, ob die Zusammenhänge auch unter Kontrolle demografischer Variablen bestehen bleiben. Da die Stichprobe relativ klein ist wurde der Frage eher explorativ nachgegangen und keine gerichteten Hypothesen formuliert.

Abbildung 4.1 fasst die Hypothesen sowie die explorativ untersuchte Forschungsfrage in einem Untersuchungsmodell zusammen.

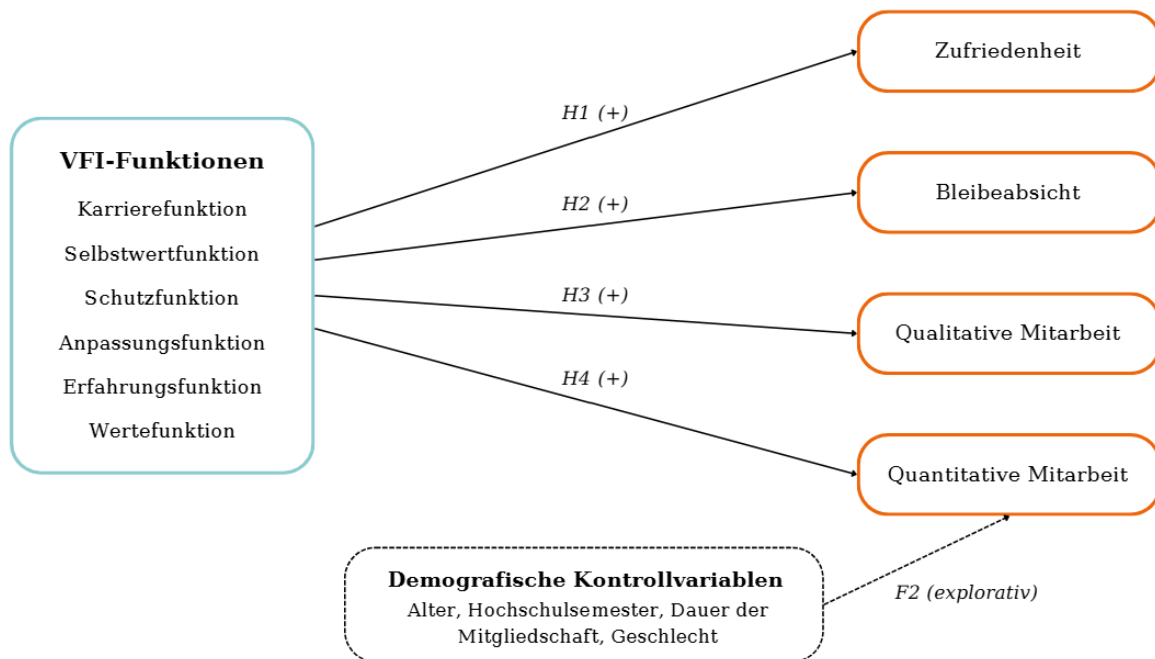


Abbildung 4.1: Untersuchungsmodell der Arbeit

4.2 Erhebungsinstrument und Operationalisierung

Zur Erhebung der Daten wurde ein standardisierter Online-Fragebogen entwickelt, der in fünf thematische Blöcke gegliedert ist und eine Bearbeitungszeit von etwa fünf bis zehn Minuten erforderte.

Nach einer thematischen Einführung wurden im ersten Fragenblock soziodemografische Angaben erhoben, darunter Geschlecht, Alter, Hochschulsemeister, Dauer der Mitgliedschaft im StuRa³ sowie der aktuelle Mitgliedsstatus (aktives oder ehemaliges Mitglied). Diese Angaben dienten als Kontrollvariablen und zur Beschreibung der Stichprobe. Darüber hinaus wurde zu Beginn der Name der teilnehmenden Person abgefragt, was jedoch ausschließlich organisatorische Gründe hatte. Aufgrund der geringen Populationsgröße sollte nachverfolgt werden können, welche Personen noch nicht an der Befragung teilgenommen hatten, um diese gezielt kontaktieren zu können. Eine personenbezogene Auswertung der Daten war zu keinem Zeitpunkt vorgesehen und wäre mit dem ethischen Grundsatz der Anonymität nicht vereinbar gewesen (DGP, 2016). Nach Abschluss der Datenerhebung wurden die Namen daher aus dem Datensatz entfernt, sodass eine anonymisierte Auswertung gewährleistet werden konnte.

Mit Ausnahme der Mitgliedsdauer, die für die Auswertung als notwendige Angabe

³Die Dauer der Mitgliedschaft wurde in Monaten erhoben.

eingestuft wurde, konnten alle soziodemografischen Fragen übersprungen werden.

Im zweiten Fragenblock wurden die sechs Funktionen des VFI erhoben. Das englischsprachige Original von Clary et al. (1998) wurde von Oostlander et al. (2014) ins Deutsche übersetzt und validiert (Oostlander et al., 2014). Diese Langversion umfasst wie das Original 30 Items, also fünf Items pro Funktion. Um den Fragebogen ökonomisch zu halten und die Bearbeitungszeit für die Teilnehmenden angemessen zu gestalten, wurde die von Strubel et al. (2024) entwickelte und validierte deutsche Kurzversion mit zwei Items pro Funktion eingesetzt. Diese weist trotz der reduzierten Itemanzahl gute psychometrische Eigenschaften auf und bildet die Sechsfaktorenstruktur des VFI zuverlässig ab (Strubel et al., 2024).

Im dritten Fragenblock wurde aktive Mitarbeit als erste Zielvariable erfasst. Wie in Kapitel 3.4 dargestellt, wurde dabei bewusst die Verhaltensebene in den Vordergrund gestellt, da Commitment als etablierte Zielvariable tatsächliches Verhalten nur indirekt abbildet.

Die Operationalisierung erfolgte sowohl quantitativ als auch qualitativ. Quantitativ wurden die Proband:innen gebeten, ihren durchschnittlichen Zeitaufwand in Stunden pro Woche über die gesamte Mitgliedschaft anzugeben, was in der Freiwilligenforschung eine häufige Vorgehensweise darstellt (Zhou & Kodama Muscente, 2023)(Fritzsche et al., 2025). Da es sich bei der vorliegenden Stichprobe um Studierende handelte, deren Engagement aufgrund studienbedingter Belastungen wie Praktika, Auslandssemester oder Prüfungsphasen stark schwanken kann, wurde ergänzend der Zeitaufwand in der subjektiv aktivsten Phase erhoben. Die Doppelerfassung ermöglichte eine differenziertere Betrachtung, da aktuelle Mitglieder ihre durchschnittliche Beteiligung tendenziell besser einschätzen, während ehemalige Mitglieder ihre intensivste Engagementphase realistischer beurteilen können. Dies verbesserte zugleich die Vergleichbarkeit zwischen Mitgliedern unabhängig von der vorliegenden Erfahrung.

Ergänzend zur quantitativen Erfassung wurden qualitative Aspekte der Mitarbeit erhoben, die in der bisherigen Freiwilligenforschung kaum berücksichtigt wurden, konzeptuell jedoch bedeutsam sind. Konkret wurden Verantwortungsübernahme, aktive Diskussions- und Sitzungsbeteiligung sowie Eigeninitiative als weitere Facetten erfasst. Die Auswahl der Aspekte orientierte sich am Konzept des proaktiven Verhaltens, das in Kapitel 3.4 dargestellt wurde. Die Erfassung von Leitungs- und Verantwortungsrollen schloss zudem an den Freiwilligensurvey an, der entsprechende Tätigkeiten ebenfalls als Indikator für Engagement erhob (Fritzsche et al., 2025), wurde jedoch auf die spezifischen Strukturen und Ämter des StuRa angepasst.

Jeder der drei qualitativen Aspekte wurde mit einem Item auf einer sechsstufigen Zustimmungsskala (1 = trifft überhaupt nicht zu bis 6 = trifft vollständig zu) erfasst. Um systematischen Antwortverzerrungen durch Akquieszenz entgegenzuwirken, wurde

ein umgepoltes Item in das Instrument aufgenommen. Dadurch wurde die qualitative Mitarbeit mit insgesamt vier Items gemessen.

Im vierten Fragenblock wurde Zufriedenheit als zweite Zielvariable erhoben. In der Forschung wird das Konstrukt Zufriedenheit üblicherweise entweder facettenspezifisch oder global erfasst. Facettenmessungen werden vor allem dann empfohlen, wenn spezifische Teilaspekte der Zufriedenheit im Vordergrund stehen, etwa um die Wirkung neu eingeführter Maßnahmen oder Bedingungen zu untersuchen (Judge & Kammeyer-Mueller, 2012). Studien legen zudem nahe, dass beide Messansätze aufschlussreich sind und miteinander korrelieren (Bowling et al., 2018). Da die vorliegende Arbeit die globale Bewertung der Tätigkeit im StuRa als Variable untersuchte, wurde eine Einzel-Item-Messung gewählt, angelehnt an die Formulierung von Fisher (2015).

Im fünften und letzten Fragenblock wurde die Bleibeabsicht als dritte Zielvariable erfasst und mit zwei Items gemessen. Dieser Block wurde ausschließlich aktuellen Mitgliedern angezeigt, da die Bleibeabsicht bei ehemaligen Mitgliedern weder sinnvoll zu erheben noch auf einer gemeinsamen Skala abbildbar wäre. In der Forschung wird üblicherweise zwischen kurzfristiger und langfristiger Bleibeabsicht unterschieden (Clary et al., 1998). Bei einer studentischen Stichprobe erscheint diese Vorgehensweise jedoch als nur bedingt geeignet, da diese Unterteilung je nach individuellem Studienverlauf (beispielsweise Auslandssemester, Praktika oder die Abschlussphase) unterschiedlich interpretiert werden könnte. Erfasst wurde die Bleibeabsicht über zwei Items. Das erste erhob auf einer sechsstufigen Zustimmungsskala die grundsätzliche Absicht, das Engagement fortzusetzen. Das zweite erfragte die geplante Richtung des Engagements über drei Antwortoptionen (ausbauen, beibehalten, reduzieren). Aufgrund der unterschiedlichen Antwortformate war für die Skalenbildung eine Normierung erforderlich, die in Kapitel 5.1 beschrieben wird.

Der finale Fragebogen wurde mit LimeSurvey erstellt, dem Umfragetool des Bildungsportals Sachsen. Die Datenerhebung erfolgte vom 8. bis zum 22. Juni 2026. Da es sich bei den Proband:innen um aktuelle und ehemalige Mitglieder des StuRa handelte, erfolgte die Rekrutierung gezielt über Telegram und WhatsApp sowie persönlich in den Räumlichkeiten des StuRa. Dort wurde zusätzlich ein QR-Code mit dem Link zur Umfrage platziert. Als Anreiz zur Teilnahme wurden Süßigkeiten angeboten.

4.3 Beschreibung der Stichprobe

Die Stichprobe umfasste insgesamt $n = 55$ von 108 ehrenamtliche Mitglieder des Studierendenrats (StuRa) der HTW Dresden, davon 46 aktuelle (83.6 %) und 9 ehemalige Mitglieder (16.4 %). Bezogen auf eine Grundgesamtheit von 108 Personen entspricht das einer Rücklaufquote von 50.9 %. Studentische Vertretungen in weiteren Hochschul-

gremien sowie der Verein Faranto e.V. sind nicht enthalten. Zudem lässt die formale Mitgliedschaft offen, wie aktiv die einzelnen Mitglieder tatsächlich sind.

Die Teilnehmenden wiesen ein Durchschnittsalter von $M = 24.45$ Jahren auf ($SD = 4.39$, $Mdn = 23$), was sich im typischen Rahmen für Studierende befand. Die Streuung war vergleichsweise gering, was auf eine homogene Altersgruppe hindeutet. Dennoch war die Spannweite mit einem Minimum von 19 und einem Maximum von 36 Jahren beachtenswert, was zeigt, dass sowohl junge als auch ältere Personen (im Rahmen des studiertypischen Alters) im StuRa engagiert sind.

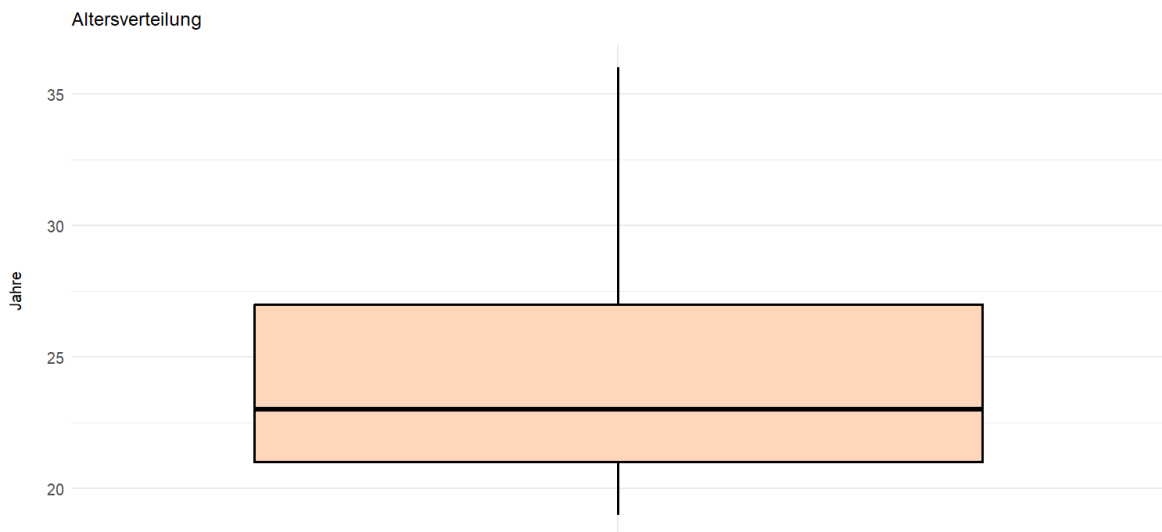


Abbildung 4.2: Altersverteilung der Stichprobe

Hinsichtlich der Geschlechterverteilung bildeten männliche Teilnehmende mit 58.2 % die Mehrheit gegenüber weiblichen Teilnehmenden (38.2 %). Jeweils eine Person gab divers bzw. keine Angabe an, weshalb diese Kategorien aufgrund der geringen Besetzung nur eingeschränkt interpretierbar waren. Ob die Geschlechterverteilung die tatsächliche Zusammensetzung des StuRa widerspiegelt oder durch selektiven Rücklauf verzerrt ist, lässt sich anhand der vorliegenden Daten nicht abschließend beurteilen.

Von den 55 Befragten waren neun Personen zum Zeitpunkt der Befragung nicht mehr an einer Hochschule eingeschrieben, was auf ein abgeschlossenes oder abgebrochenes Studium hindeutet. Bei den verbleibenden 46 aktiven Studierenden betrug die durchschnittliche Anzahl der Hochschulse semester $M = 6.87$ ($SD = 4.58$, $Mdn = 6$), was darauf hindeutet, dass der Großteil der Mitglieder bereits im fortgeschrittenen Studienabschnitt war. Auch hier war die Spannweite auffällig hoch (Min = 2, Max = 22 Semester), was auf einzelne Ausreißer nach oben hindeutet.

Hinsichtlich der Dauer der Mitgliedschaft waren die Befragten durchschnittlich $M = 5.41$ Semester ($SD = 4.72$, $Mdn = 4$) im StuRa aktiv. Der Unterschied zwischen

Median und Mittelwert wies erneut auf Ausreißer nach oben hin. Erwartungsgemäß lag die durchschnittliche Dauer der Mitgliedschaft unter der durchschnittlichen Anzahl der Hochschulsemester, was darauf hindeutet, dass die Befragten dem StuRa typischerweise nicht von Beginn ihres Studiums an angehören, sondern erst im Laufe des Studiums beitreten. Dennoch lagen beide Werte vergleichsweise nah beieinander, was zeigt, dass die Mitglieder einen erheblichen Teil ihres Studiums im StuRa engagiert waren.

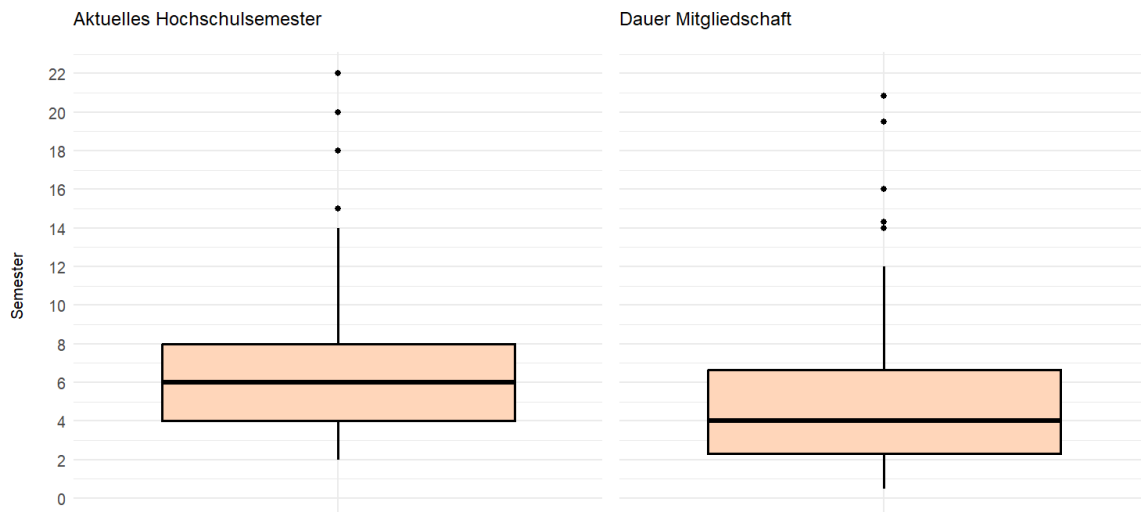


Abbildung 4.3: Verteilung von Hochschulsemester und Dauer der Mitgliedschaft

4.4 Statistische Analysen

Die Datenauswertung erfolgte mit RStudio (Version 2026.05.1+225) unter Verwendung der Pakete psych, car und boot sowie ggplot2 und patchwork für die Erstellung der Grafiken. Das Signifikanzniveau wurde auf $\alpha = .05$ festgelegt. Da für die Hypothesen eins bis vier gerichtete Annahmen vorlagen (siehe Kapitel 4.1), wurde einseitig getestet. Die Regressionsanalysen zur zweiten Forschungsfrage erfolgten aufgrund ihres explorativen Charakters zweiseitig.

Zur Testung der Hypothesen wurden Korrelationsanalysen zur Beantwortung der zweiten Forschungsfrage multiple Regressionsanalysen durchgeführt. Um die Aussagekraft der Ergebnisse sicherzustellen, wurden zuvor die Reliabilitäten der einzelnen Skalen sowie die Voraussetzungen der Verfahren überprüft. Die Reliabilität wurde mittels Cronbachs Alpha bestimmt. Für Skalen mit nur zwei Items wurde zusätzlich der Spearman-Brown-Koeffizient berechnet, der für diesen Fall als geeigneteres Maß gilt (Eisinga et al., 2013).

Zur Beantwortung der ersten Forschungsfrage wurden zunächst deskriptive Kenn-

werte aller Untersuchungsvariablen berechnet. Die Prüfung der Hypothesen eins bis vier erfolgte anschließend mittels Korrelationsanalysen. Die Korrelation nach Pearson setzt mindestens Intervallskalenniveau sowie bivariate Normalverteilung voraus. Bei Likert-Skalen ist umstritten, ob die Abstände zwischen den Ausprägungen tatsächlich gleich sind (Sedlmeier & Renkewitz, 2018, S. 75). Vereinfachend wurde jedoch von Intervallskalenniveau ausgegangen. Die Normalverteilung wurde mithilfe des Shapiro-Wilk-Tests überprüft. Bei Ablehnung der Nullhypothese der Normalverteilung wurde auf die Spearman-Rangkorrelation zurückgegriffen, die als nichtparametrisches Verfahren keine Verteilungsannahmen voraussetzt. Zur Absicherung der Ergebnisse wurden zusätzlich Bootstrap-Konfidenzintervalle nach der BCa-Methode mit 2000 Replikationen berechnet. Da bei der vorliegenden Stichprobengröße einzelne Werte die Koeffizienten stärker beeinflussen können, erlauben diese Intervalle eine robustere Einschätzung der Schätzunsicherheit als der p-Wert allein.

Zur Beantwortung der zweiten Forschungsfrage wurden multiple Regressionsanalysen berechnet. Als Voraussetzung musste die Normalverteilung der Residuen gegeben sein, was ebenfalls mittels Shapiro-Wilk-Test überprüft wurde. Zudem wurde Multikollinearität mithilfe des Variance Inflation Factors (VIF) geprüft, wobei Werte unter 10 als unkritisch gelten. Zur Identifikation relevanter Kontrollvariablen wurden zunächst die Zusammenhänge zwischen den demografischen Variablen und den Zielvariablen untersucht. Anschließend wurde pro Zielvariable ein Modell mit den sechs VFI-Funktionen als Prädiktoren gebildet sowie ein erweitertes Modell, in das die identifizierten demografischen Kontrollvariablen zusätzlich aufgenommen wurden.

Kapitel 5

Ergebnisse

Im folgenden Kapitel werden zunächst die Voranalysen und anschließend die Ergebnisse der Hauptanalysen dargestellt.

5.1 Voranalysen

Bevor die Hauptanalysen durchgeführt werden konnten, waren mehrere Voranalysen notwendig. Zunächst wurden die Skalen gebildet und Items entsprechend angepasst. Anschließend wurde die Reliabilität der verwendeten Skalen überprüft, um die Güte der Messinstrumente zu beurteilen. Darüber hinaus wurden statistische Voraussetzungen geprüft, die für die Durchführung der geplanten Korrelations- und Regressionsanalysen erforderlich sind. Abschließend wurde untersucht, ob demografische Variablen einen Einfluss auf die Zielvariablen ausüben und daher in den Hauptanalysen kontrolliert werden müssen. Bei allen Berechnungen wurde ein Signifikanzniveau $\alpha = 0.05$ gewählt.

5.1.1 Skalenbildung und Reliabilität

Da zur Messung der einzelnen Variablen mehrere Items genutzt wurden, mussten die Skalen entsprechend gebildet werden. Dafür waren zunächst einige Anpassungen der Items notwendig.

Das letzte Item zur Messung der qualitativen Mitarbeit war negativ formuliert („Ich bringe mich nur ein, wenn ich danach gefragt werde“), um Antworttendenzen zu vermeiden und die Aufmerksamkeit der Teilnehmenden zu überprüfen. Da es in umgekehrter Richtung kodiert war, wurden die Werte vor der Skalenbildung umgepolt, sodass alle Items dieselbe Richtung aufwiesen.

Die Items zur Bleibeabsicht („Ich werde mich weiterhin im StuRa engagieren“, „Ich würde mein Engagement gerne ausbauen/beibehalten/reduzieren“) erforderten eine zusätzliche Anpassung, da sowohl eine sechsstufige Likert-Zustimmungsskala für die In-

tention als auch eine dreistufige Skala für die Richtung des geplanten Engagements. Um beide Items vergleichbar zu machen, wurden sie auf einen Wertebereich von null bis eins normiert und anschließend zu einem Skalenwert gemittelt. Beide Items lagen damit auf einer gemeinsamen Skala und konnten zu einem Skalenwert gemittelt werden. Dass eine Zusammenfassung inhaltlich vertretbar war, zeigt die hohe Korrelation zwischen den beiden Items ($\rho = .72$) (Gehrau et al., 2022, S. 281).

Nach der Anpassung der Items wurden die Skalen durch Mittelwertbildung zusammengeführt. Für die sechs VFI-Funktionen sowie die Bleibeabsicht wurden entsprechende Skalenwerte berechnet. Die Zufriedenheit wurde durch ein einzelnes globales Item erfasst und erforderte daher keine Zusammenfassung. Die Mitarbeit wurde sowohl quantitativ durch den wöchentlichen Stundenaufwand ⁴ als auch qualitativ durch die subjektive Einschätzung der Beteiligung erhoben. Aufgrund inhaltlicher Unterschiede wurden beide Messungen als getrennte abhängige Variablen behandelt, obwohl eine starke Korrelation von $\rho = .62$ (Gehrau et al., 2022, S. 281) zwischen ihnen bestand, was auf eine gewisse Übereinstimmung hindeutet.

Fehlende Werte lagen bei den VFI-Funktionen und Zielvariablen grundsätzlich nicht vor, da die entsprechenden Items als Pflichtfelder definiert waren. Eine Ausnahme bildet die Bleibeabsicht, die ausschließlich aktuellen Mitgliedern vorgelegt wurde, da die entsprechenden Items für ehemalige Mitglieder inhaltlich nicht relevant waren. Entsprechend reduziert sich die Stichprobengröße für diese Variable auf $n = 46$.

Reliabilität der Skalen des VFI und der Zielvariablen

Zur Beurteilung der Reliabilität wurde Cronbachs Alpha für alle Skalen berechnet. Alpha gibt Aufschluss darüber, ob die Items einer Skala intern konsistent sind und damit tatsächlich dasselbe Konstrukt messen. Der Koeffizient kann Werte zwischen null und eins annehmen, wobei Werte größer als .70 angestrebt werden (Manerikar & Manerikar, 2015). Da bei 2-Item-Skalen Alpha strukturell niedrigere Werte liefert, wurde für die Skalen des VFI sowie die Bleibeabsicht zusätzlich der Spearman-Brown-Koeffizient berechnet, der als geeigneteres Reliabilitätsmaß für Zwei-Item-Skalen gilt (Eisinga et al., 2013). Der Spearman-Brown-Koeffizient wird im Folgenden mit ρ_{SB} abgekürzt, um ihn von der Spearman-Korrelation zu unterscheiden.

Die Alpha-Werte für die VFI-Skalen fallen insgesamt gering aus. Die Skalen Karriere ($\alpha = .60$, $\rho_{SB} = .60$), Selbstwert ($\alpha = .62$, $\rho_{SB} = .62$) und Anpassung ($\alpha = .68$, $\rho_{SB} = .69$) liegen im akzeptablen Bereich, während Schutz ($\alpha = .59$, $\rho_{SB} = .59$) und Erfahrung

⁴Erfasst wurden zwei Angaben, der durchschnittliche wöchentliche Stundenaufwand über die gesamte Mitgliedschaft sowie der Stundenaufwand in der subjektiv aktivsten Phase. Beide wurden zu einem Skalenwert gemittelt.

($\alpha = .52$, $\rho_{SB} = .54$) auf eine schwache Reliabilität hindeuten. Besonders niedrig fällt die Wertefunktion aus ($\alpha = .40$, $\rho_{SB} = .42$). Die Werte fallen insgesamt geringer aus als in der Validierungsstudie von Strubel et al. (2024), was auf die kleine Stichprobe ($n = 55$) zurückgeführt werden kann. Die besonders geringe Reliabilität der Werteskala kann durch die geringe Varianz der Wertefunktion erklärt werden (Chacon Fuertes et al., 2017).

Die Reliabilitäten der Zielvariablen fallen höher aus. Für die Bleibeabsicht ergibt sich ein Alpha von .66 bzw. ein Spearman-Brown-Koeffizient von .72, was einen akzeptablen Wert darstellt (Manerikar & Manerikar, 2015). Die qualitative Mitarbeit weist mit jeweils $\alpha = .76$ eine zufriedenstellende Reliabilität auf. Für die quantitative Mitarbeit wurde auf die Berechnung von Cronbachs Alpha verzichtet, da es sich nicht um Items im Sinne eines latenten Konstrukts handelt, sondern um zwei direkte Zeitangaben. Die Korrelation zwischen beiden Mitarbeitsmessungen ($\rho_{SB} = .62$) spricht dafür, dass sie inhaltlich verwandte, aber nicht identische Aspekte der Beteiligung abbilden. Für Zufriedenheit wurde die Reliabilität nicht gemessen, da es sich dabei um eine Single-Item Skala handelte.

Geringe Reliabilität führt dazu, dass Zusammenhänge systematisch unterschätzt werden. Die im Folgenden berichteten Korrelationen sind daher eher als konservative Schätzungen zu verstehen.

5.1.2 Prüfung der Test- und Regressionsvoraussetzungen

Für die Durchführung der Hauptanalysen wurden zunächst die Voraussetzungen geprüft (Eid et al., 2017, S. 161). Zur Überprüfung der Normalverteilung aller Untersuchungsvariablen wurde der Shapiro-Wilk-Test durchgeführt. Dabei erzielte lediglich die Karrierefunktion ein nicht-signifikantes Ergebnis ($W = .97$, $p = .19$), sodass dort Normalverteilung angenommen werden konnte. Für alle übrigen Variablen, sowohl die VFI-Funktionen als auch die Zielvariablen, lagen die p -Werte unter dem Signifikanzniveau von $\alpha = .05$, weshalb die Nullhypothese der Normalverteilung verworfen wurde. Da die Voraussetzung der Normalverteilung damit für den Großteil der Variablen verletzt war, wurden für die Korrelationsanalysen Spearman-Korrelationen anstelle von Pearson-Korrelationen berechnet. Der Spearman-Koeffizient basiert auf den Rängen der Variablen und setzt keine Normalverteilung voraus.

Für die multiple Regression wurde zusätzlich die Normalverteilung der Residuen mittels Shapiro-Wilk-Test geprüft, da dies eine zentrale Voraussetzung für dieses Verfahren darstellt (Eid et al., 2017, S. 198). Für die Residuen der Modelle zu Zufriedenheit, Bleibeabsicht und qualitativer Mitarbeit konnte Normalverteilung angenommen werden. Eine Ausnahme bildete die quantitative Mitarbeit, deren Residuen signifikant

von der Normalverteilung abweichen ($W = .92$, $p = .002$). Zur Korrektur wurde eine Log-Transformation (natürlicher Logarithmus) durchgeführt (Eid et al., 2017, S. 718f), nach der die Normalverteilung der Residuen bestätigt werden konnte ($W = .97$, $p = .289$).

Abschließend wurde der Variance Inflation Factor (VIF) zur Prüfung auf Multikollinearität zwischen den VFI-Funktionen berechnet, um sicherzustellen, dass die VFI-Funktionen nicht zu stark miteinander korrelieren. Hohe Multikollinearität würde die Trennung der einzelnen Prädiktoren erschweren und die Regressionskoeffizienten unzuverlässig machen (Sedlmeier & Renkewitz, 2018, S. 742). Als kritischer Grenzwert gilt ein VIF von zehn. Den höchsten Wert wies die Selbstwertfunktion mit $VIF = 1.68$ auf, alle weiteren Werte lagen darunter. Damit sind alle Werte weit unter dem kritischen Grenzwert. Die Regressionskoeffizienten können als zuverlässig geschätzt betrachtet werden, und Multikollinearität kann als Erklärung für die Ergebnisse vernachlässigt werden.

5.1.3 Identifikation relevanter Kontrollvariablen

Um zu untersuchen, ob demografische Variablen mit den Zielvariablen zusammenhängen und daher als Kontrollvariablen berücksichtigt werden sollten, wurden Korrelationsanalysen zwischen den demografischen Variablen und den Zielvariablen durchgeführt. Ziel war es, zu identifizieren, welche demografischen Variablen als Kontrollvariablen in die multiplen Regressionsmodelle aufgenommen werden sollten. Da die Normalverteilungsvoraussetzung für die meisten Variablen verletzt war, wurden erneut Spearman-Korrelationen für die metrischen Demografievariablen berechnet.

Alter, Hochschulse semester und Dauer der Mitgliedschaft standen alle in signifikantem Zusammenhang mit der Bleibeabsicht sowie der qualitativen und quantitativen Mitarbeit (siehe Tabelle 5.1). Für die Zufriedenheit zeigte keine der metrischen Demografievariablen einen signifikanten Zusammenhang. Bemerkenswert ist, dass alle Korrelationen mit der Bleibeabsicht negativ ausfielen. Demnach planen ältere und länger engagierte Mitglieder eher einen Austritt. Den stärksten demografischen Effekt wies die Dauer der Mitgliedschaft in Bezug auf die quantitative Mitarbeit auf ($\rho = .66$, $p < .001$). Das Hochschulse semester wurde trotz signifikanter Korrelationen nicht als Kontrollvariable berücksichtigt, da neun Personen keine Angabe machen konnten und durch seinen Einschluss entsprechend aus der Analyse ausgeschlossen worden wären. Die zwei übrigen metrischen Demografievariablen wurden als Kontrollvariablen in die entsprechenden Regressionsmodelle aufgenommen.

Für die nominalskalierten Variablen Geschlecht und Mitgliedsstatus wurde der Kruskal-Wallis-Test als nicht-parametrische Alternative zur ANOVA durchgeführt. Der

Tabelle 5.1: Spearman-Korrelationen zwischen den demografischen Variablen und den Zielvariablen

	Zufriedenheit	Bleibeabsicht	Mitarbeit qual.	Mitarbeit quan.
Alter	.11	-.48**	.40**	.44**
Hochschulsemester	.25	-.32*	.47**	.37*
Dauer Mitgliedschaft	.26	-.50**	.59**	.66**

Anmerkungen. ρ = Spearman-Korrelationskoeffizient. * $p < .05$. ** $p < .01$. $n = 55$ für Zufriedenheit und Mitarbeit; $n = 46$ für Bleibeabsicht.

einzigste signifikante Befund zeigte sich für den Zusammenhang zwischen Geschlecht und Zufriedenheit ($p = .029$). Aufgrund der stark ungleichen Gruppenverteilung, bei der die Kategorien „divers“ und „keine Angabe“ jeweils nur mit einer Person besetzt waren, war eine sinnvolle Interpretation dieses Ergebnisses nicht möglich sowie ethisch fragwürdig, weshalb Geschlecht nicht als Kontrollvariable berücksichtigt wurde. Für den Mitgliedsstatus ergaben sich keine signifikanten Zusammenhänge. Bei der Bleibeabsicht konnte der Test zudem nicht berechnet werden, da ausschließlich aktuelle Mitglieder diese Frage beantwortet hatten und somit nur eine Gruppe vorlag.

5.2 Hauptanalysen

Im Folgenden werden zunächst die deskriptiven Kennwerte der Motivfunktionen und der Zielvariablen berichtet. Anschließend werden die Zusammenhänge zwischen beiden mittels Korrelationsanalysen geprüft. Abschließend wird über multiple Regressionen untersucht, welchen gemeinsamen Beitrag die Motivfunktionen zur Vorhersage der Zielvariablen leisten und ob dieser auch unter Kontrolle der demografischen Variablen bestehen bleibt.

5.2.1 Deskriptive Statistik der Motivfunktionen und Zielvariablen

Die deskriptive Statistik der VFI-Funktionen zeigt ein klares Muster hinsichtlich der Wichtigkeit der einzelnen Motive (siehe Tabelle 5.2). Auf der sechsstufigen Zustimmungsskala (1 = „stimme überhaupt nicht zu“ bis 6 = „stimme voll und ganz zu“) wurde die *Wertefunktion* am höchsten eingeschätzt ($M = 5.41$, $SD = 0.46$, $Mdn = 5.5$), gefolgt von der *Erfahrungsfunktion* ($M = 5.05$, $SD = 0.82$, $Mdn = 5.0$). Damit stimmt die Reihenfolge der Mittelwerte mit den Befunden aus der Forschungsliteratur überein, wonach die Werteskala nahezu immer am höchsten ausgeprägt ist, gefolgt von der

Erfahrungs- und Selbstwertfunktion (Chacón et al., 2017; Clary et al., 1998; Strubel et al., 2024). Es folgen *Selbstwert* ($M = 4.33$, $Mdn = 4.5$), *Soziale Anpassung* ($M = 4.00$, $Mdn = 4.0$) und *Karriere* ($M = 3.85$, $Mdn = 4.0$). Am geringsten ausgeprägt ist die *Schutzfunktion* ($M = 3.05$, $Mdn = 3.0$), die als einzige Funktion im unteren Bereich der Zustimmungsskala liegt.

Besonders auffällig ist die geringe Streuung der *Wertefunktion* bei gleichzeitig höchstem Mittelwert ($SD = 0.46$, $Min = 4.5$). Alle Teilnehmenden antworteten damit im oberen Skalenbereich, was auf einen ausgeprägten Deckeneffekt hindeutet. Ein Grund dafür kann sein, dass altruistische Motive überschätzt werden, ohne dass sie den eigentlichen Grund für die Freiwilligentätigkeit darstellen (Handy et al., 2010). Dies schränkt die Aussagekraft der *Wertefunktion* in der vorliegenden Studie ein.. Die höchste Streuung weist hingegen die *Schutzfunktion* auf ($SD = 1.23$), was darauf hindeutet, dass die Teilnehmenden diese Funktion am heterogensten einschätzten.

Vier der sechs Funktionen weisen eine negative Schiefe auf, was bedeutet, dass die Teilnehmenden dort tendenziell höhere Werte angaben. Am ausgeprägtesten ist das bei der *Erfahrungs-* (Schiefe = -0.58) und der *Wertefunktion* (Schiefe = -0.47). Die *Karriere-* und die *Schutzfunktion* sind dagegen mit Werten von 0.01 und -0.01 nahezu symmetrisch verteilt.

Tabelle 5.2: Deskriptivstatistik der VFI-Funktionen

Subskala	N	M	SD	Mdn	Min	Max	Schiefe	Kurtosis	SE
Werte	55	5.41	0.46	5.5	4.5	6.0	-0.47	-0.62	0.06
Erfahrung	55	5.05	0.82	5.0	3.0	6.0	-0.58	-0.63	0.11
Soziale Anpassung	55	4.00	1.14	4.0	1.5	6.0	-0.31	-1.09	0.15
Karriere	55	3.85	1.06	4.0	1.5	6.0	0.01	-0.45	0.14
Schutz	55	3.05	1.23	3.0	1.0	5.5	-0.01	-1.17	0.17
Selbstwert	55	4.33	1.10	4.5	2.0	6.0	-0.31	-0.74	0.15

Anmerkungen. Antwortformat: 1 = „stimme überhaupt nicht zu“ bis 6 = „stimme voll und ganz zu“.

Die deskriptiven Kennwerte der Zielvariablen sind in Tabelle 5.3 dargestellt. Hinsichtlich der *Zufriedenheit* zeigen Mittelwert ($M = 4.67$) und Median ($Mdn = 5.0$), dass die Teilnehmenden ihre Freiwilligentätigkeit im StuRa insgesamt positiv bewerten. Die linksschiefe Verteilung (Schiefe = -0.78) bestätigt, dass die Mehrheit der Befragten eher zufrieden war. Obwohl die Spannweite fast die gesamte Skala abdeckt ($Min = 2$, $Max = 6$), ist die Streuung vergleichsweise gering ($SD = 0.70$), was darauf hindeutet, dass die Antworten im oberen Skalenbereich konzentriert sind. Dies spiegelt

sich auch in der hohen Kurtosis (2.26) wider, die auf eine spitze Verteilung mit wenigen Ausreißern nach unten hinweist.

Bei der *Bleibeabsicht* ($n = 46$) deuten Mittelwert ($M = 0.62$) und Median ($Mdn = 0.65$) auf eine eher hohe Bleibeabsicht hin, wenngleich die Tendenz weniger ausgeprägt ist als bei der Zufriedenheit. Auffällig ist, dass die Spannweite die gesamte normierte Skala von 0 bis 1 abdeckt, also alle Ausprägungen vertreten sind. Die leicht linksschiefe Verteilung (Schiefe = -0.22) in Kombination mit Mittelwert und Median bestätigt dennoch eine generelle Tendenz zur Weiterführung des Engagements.

Die *qualitative Mitarbeit* zeigt ein ähnliches Muster wie die Zufriedenheit. Mittelwert ($M = 4.65$) und Median ($Mdn = 4.5$) liegen im oberen Bereich der Skala und die Verteilung ist ebenfalls leicht linksschief (Schiefe = -0.28), was darauf hindeutet, dass die Teilnehmenden ihre aktive Beteiligung im StuRa insgesamt hoch einschätzen.

Die *quantitative Mitarbeit* unterscheidet sich in ihrer Verteilung deutlich von den übrigen Zielvariablen. Der durchschnittliche wöchentliche Zeitaufwand beträgt 10.82 Stunden ($SD = 8.83$), wobei der Unterschied zwischen Mittelwert und Median ($Mdn = 8.0$) auf mögliche Ausreißer nach oben hindeutet (Min = 1.5, Max = 45). Die stark rechtsschiefe Verteilung (Schiefe = 1.56) zeigt zudem, dass die Mehrheit der Befragten einen vergleichsweise geringen Stundenaufwand aufweist, während einzelne Personen mit bis zu 45 Stunden pro Woche erheblich mehr Zeit investieren. Die hohe Standardabweichung ($SD = 8.83$) bestätigt die starken individuellen Unterschiede im zeitlichen Engagement. Diese rechtsschiefe Verteilung begründet auch die Log-Transformation, die für die Regressionsanalyse der quantitativen Mitarbeit vorgenommen wurde.

Tabelle 5.3: Deskriptivstatistik der Zielvariablen

Variable	N	M	SD	Median	Min	Max	Schiefe	Kurtosis	SE
Zufriedenheit	55	4.67	0.70	5.0	2	6	-0.78	2.26	0.09
Bleibeabsicht	46	0.62	0.26	0.65	0.1	1	-0.22	-1.06	0.04
Mitarbeit qual.	55	4.65	0.94	4.5	2.5	6	-0.28	-0.87	0.13
Mitarbeit quan.	55	10.82	8.83	8.0	1.5	45	1.56	2.83	1.19

Anmerkungen. Zufriedenheit und Mitarbeit qualitativ wurden auf einer sechsstufigen Skala von 1 („stimme überhaupt nicht zu“) bis 6 („stimme voll und ganz zu“) erfasst. Die Bleibeabsicht wurde auf eine Skala von 0 bis 1 normiert. Die quantitative Mitarbeit gibt den durchschnittlichen wöchentlichen Stundenaufwand in Stunden an.

Mit den vorliegenden Daten lässt sich die erste Forschungsfrage nach der Ausprägung der Motivfunktionen von StuRa Mitgliedern beantworten. Am stärksten ausgeprägt sind die Werte- und die Erfahrungsfunktion, am schwächsten die Schutzfunktion.

5.2.2 Zusammenhänge zwischen Motivfunktionen und Zielvariablen

Im Folgenden werden Spearman-Korrelationen zum Signifikanzniveau $\alpha = .05$ berichtet, die durch p -Werte und 90 % Bootstrap-Konfidenzintervalle (BCa, 2000 Replikationen) abgesichert wurden. Da gerichtete Hypothesen vorlagen, wurde einseitig getestet.

Alle sechs VFI-Funktionen stehen in einem signifikanten positiven Zusammenhang mit der Zufriedenheit (siehe Tabelle 5.4). Die Werte- und Selbstwertfunktion zeigen dabei hochsignifikante Zusammenhänge. Alle Korrelationen sind jedoch moderat und bewegen sich in einem Bereich von $\rho = .24$ bis $\rho = .39$, wobei die Selbstwertfunktion den stärksten Zusammenhang aufweist ($\rho = .39$). Bei der sozialen Anpassungsfunktion schließt das Konfidenzintervall knapp die Null ein, was bedeutet, dass der wahre Zusammenhang auch null betragen könnte. Bemerkenswert ist, dass die Wertefunktion trotz des zuvor beschriebenen Deckeneffekts einen signifikanten Zusammenhang zeigt.

Für die Bleibeabsicht zeigt sich kein signifikanter Zusammenhang mit den VFI-Funktionen. Alle Korrelationen sind leicht negativ, was der erwarteten Richtung widerspricht. Sämtliche Konfidenzintervalle schließen die Null ein.

Hinsichtlich der qualitativen Mitarbeit stehen mit Ausnahme der Schutzfunktion alle VFI-Funktionen in einem signifikanten positiven Zusammenhang, davon drei hochsignifikant. Die Korrelationen sind leicht höher als bei der Zufriedenheit und bewegen sich in einem moderaten Bereich von $\rho = .29$ bis $\rho = .42$, wobei die Selbstwertfunktion erneut den stärksten Zusammenhang aufweist ($\rho = .42$). Die Konfidenzintervalle der Selbstwert-, Karriere- und sozialen Anpassungsfunktion schließen die Null klar aus, während die übrigen Funktionen Intervalle aufweisen, die nahe an der Null liegen.

Für die quantitative Mitarbeit zeigen lediglich drei VFI-Funktionen signifikante Zusammenhänge. Die Karriere- und Selbstwertfunktion sind hochsignifikant, die Erfahrungsfunktion signifikant. Die Konfidenzintervalle der Karriere und Selbstwertfunktion schließen die Null nicht ein, die Erfahrungsfunktion jedoch knapp. Insgesamt fallen die Zusammenhänge schwächer aus als bei der qualitativen Mitarbeit. Auffällig ist, dass die Werte- und Anpassungsfunktion bei der qualitativen Mitarbeit noch signifikant sind, bei der quantitativen jedoch nicht mehr.

Insgesamt zeigen die Selbstwert-, Karriere- und Erfahrungsfunktion die konsistentesten Zusammenhänge, da sie bei drei von vier Zielvariablen signifikante positive Ergebnisse aufweisen. Die Schutzfunktion hingegen zeigt nur bei der Zufriedenheit einen signifikant positiven Zusammenhang, der jedoch auch nur gering ausfällt. Teilweise weist sie sogar leicht negative Korrelationen auf.

Tabelle 5.4: Spearman-Korrelationen zwischen VFI-Funktionen und den Zielvariablen

VFI-Funktion	Zufriedenheit		Bleibeabsicht		Mitarbeit qual.		Mitarbeit quan.	
	ρ	90% KI	ρ	90% KI	ρ	90% KI	ρ	90% KI
Karriere	.27*	[.04, .47]	-.07	[-.28, .15]	.37**	[.17, .55]	.36**	[.15, .55]
Selbstwert	.39**	[.18, .58]	-.14	[-.36, .13]	.42**	[.22, .58]	.32**	[.11, .49]
Erfahrung	.31*	[.05, .53]	-.10	[-.35, .18]	.29*	[.03, .51]	.25*	[-.02, .45]
Werte	.35**	[.11, .54]	.04	[-.17, .26]	.29*	[.06, .49]	.09	[-.12, .29]
Schutz	.24*	[.02, .43]	-.02	[-.30, .25]	-.04	[-.26, .21]	.11	[-.15, .35]
Anpassung	.25*	[-.01, .46]	-.15	[-.40, .07]	.35**	[.13, .55]	.19	[-.04, .39]

Anmerkungen. ρ = Spearman-Korrelationskoeffizient. 90 % KI = Bootstrap-Konfidenzintervall (BCa, 2000 Replikationen). Einseitige Testung. * $p < .05$. ** $p < .01$. $n = 55$ für Zufriedenheit und Mitarbeit; $n = 46$ für Bleibeabsicht.

Auf Basis der Korrelationsanalysen lässt sich die zweite Forschungsfrage beantworten. Hypothese eins zum Zusammenhang mit der Zufriedenheit kann angenommen werden, da alle sechs Funktionen signifikant positiv mit ihr zusammenhängen. Hypothese zwei zur Bleibeabsicht muss verworfen werden, da sich keinerlei Zusammenhänge zeigten. Für die Hypothesen drei und vier zur qualitativen und quantitativen Mitarbeit ergibt sich ein gemischtes Bild, da nicht alle Funktionen signifikante Zusammenhänge aufweisen. Bei der qualitativen Mitarbeit trifft dies auf fünf der sechs Funktionen zu, bei der quantitativen nur auf drei.

5.2.3 Vorhersage der Zielvariablen durch die Motivfunktionen

In der weiterführenden Analyse wurden multiple lineare Regressionen berechnet, um den eigenständigen Beitrag der einzelnen VFI-Funktionen zur Varianzaufklärung zu untersuchen, wenn alle anderen Funktionen konstant gehalten werden. Mithilfe des F-Tests wurde die Gesamtsignifikanz des Modells geprüft, während die unstandardisierten Regressionskoeffizienten (B) den Beitrag jedes einzelnen Prädiktors abbilden. Zusätzlich wurde das Bestimmtheitsmaß R^2 berichtet, das den Anteil der erklärten Varianz angibt, sowie das adj. R^2 , das die Anzahl der Prädiktoren berücksichtigt und bei kleinen Stichproben eine konservativere Schätzung liefert (Sedlmeier & Renkewitz, 2018, S. 739 – 743).

Da bei simultaner Aufnahme aller Prädiktoren jede Funktion nur noch den Varianzanteil erklärt, der nicht bereits durch die anderen Funktionen aufgeklärt wird, waren im Vergleich zu den bivariaten Korrelationen weniger signifikante Prädiktoren zu erwarten. In einem zweiten Schritt wurden die identifizierten demografischen

Kontrollvariablen zusätzlich in die Modelle aufgenommen, um zu untersuchen, ob die Zusammenhänge der VFI-Funktionen mit den Zielvariablen unabhängig von demografischen Einflüssen bestehen. Die vollständige Regressionstabelle findet sich im Anhang (A2).

Ohne Kontrollvariablen

Das Modell für Zufriedenheit ist signifikant ($F(6, 48) = 3.64, p = .005$) und erklärt 31% der Varianz ($R^2 = .31$, adj. $R^2 = .23$). Als einziger signifikanter Prädiktor erweist sich die Wertefunktion ($B = .42, SE = .20, p = .042$). Die Erfahrungsfunktion verfehlt das Signifikanzniveau knapp ($B = .20, SE = .11, p = .083$), zeigt jedoch eine deutliche Tendenz. Bemerkenswert ist, dass die Selbstwertfunktion, die in der Korrelationsanalyse den stärksten Zusammenhang aufwies ($\rho = .39$), in der Regression nicht mehr signifikant ist.

Das Modell für Bleibeabsicht ist nicht signifikant ($F(6, 39) = 0.33, p = .919$) und erklärt lediglich 5 % der Varianz ($R^2 = .05$). Das adjustierte R^2 liegt mit $-.10$ im negativen Bereich. Kein einziger Prädiktor erreicht Signifikanz und alle Regressionskoeffizienten liegen nahe null. Dieser Befund deckt sich vollständig mit den Ergebnissen der Korrelationsanalyse und bekräftigt, dass die VFI-Funktionen keinen Zusammenhang mit der Bleibeabsicht aufweisen.

Das Modell für die qualitative Mitarbeit ist signifikant ($F(6, 48) = 3.93, p = .003$) und erklärt 33 % der Varianz ($R^2 = .33$, adj. $R^2 = .25$). Als signifikante Prädiktoren erweisen sich die Karrierefunktion ($B = .26, SE = .12, p = .031$) sowie die Schutzfunktion mit einem negativen Koeffizienten ($B = -.21, SE = .10, p = .042$). Letzteres bedeutet, dass eine stärker ausgeprägte Schutzfunktion mit geringerer qualitativer Mitarbeit einhergeht. Die Selbstwertfunktion verfehlt das Signifikanzniveau knapp ($B = .23, SE = .13, p = .084$). Auffällig ist, dass in der Korrelationsanalyse die Selbstwertfunktion den stärksten Zusammenhang zeigte ($\rho = .42$), in der Regression jedoch nicht mehr signifikant ist, ähnlich wie bei der Zufriedenheit.

Das Modell für die quantitative Mitarbeit verfehlt das Signifikanzniveau knapp ($F(6, 48) = 2.20, p = .060$) und erklärt 22 % der Varianz ($R^2 = .22$, adj. $R^2 = .12$). Als einziger signifikanter Prädiktor erweist sich die Karrierefunktion ($B = .29, SE = .11, p = .011$). Da das Gesamtmodell das Signifikanzniveau knapp verfehlt, ist dieser Befund jedoch zurückhaltend zu bewerten.

Mit Kontrollvariablen

Da für die Zufriedenheit keine geeigneten Kontrollvariablen identifiziert wurden, wird für diese Zielvariable kein erweitertes Modell berichtet. Für die verbleibenden drei

Zielvariablen wurden Alter und Dauer der Mitgliedschaft als Kontrollvariablen aufgenommen. Das Hochschulsesemester wurde trotz signifikanter bivariater Korrelation nicht berücksichtigt, da durch seinen Einschluss neun Personen aus der Analyse ausgeschlossen worden wären. In einer Vorabprüfung leistete es zudem in keinem der Modelle einen signifikanten Beitrag.

Das erweiterte Modell für die Bleibeabsicht ist nicht signifikant ($F(8, 37) = 1.62$, $p = .154$) und erklärt 26 % der Varianz ($R^2 = .26$, adj. $R^2 = .10$). Im Vergleich zum Modell ohne Kontrollvariablen steigt R^2 von .05 auf .26, was darauf hindeutet, dass die demografischen Variablen mehr Varianz erklären als die VFI-Funktionen allein. Als einziger signifikanter Prädiktor erweist sich das Alter ($B = -.03$, $SE = .01$, $p = .017$). Ältere Personen haben demnach eine geringere Bleibeabsicht. Alle VFI-Funktionen bleiben weiterhin nicht signifikant.

Das erweiterte Modell für die qualitative Mitarbeit ist hochsignifikant ($F(8, 46) = 4.38$, $p < .001$) und erklärt 43 % der Varianz ($R^2 = .43$, adj. $R^2 = .33$). R^2 steigt im Vergleich zum Modell ohne Kontrollvariablen von .33 auf .43. Keine der VFI-Funktionen erreicht jedoch mehr das Signifikanzniveau, Karriere ($B = .22$, $SE = .11$, $p = .054$) und Schutz ($B = -.17$, $SE = .10$, $p = .091$) zeigen lediglich Tendenzen. Auch die Dauer der Mitgliedschaft verfehlt das Signifikanzniveau knapp ($B = .01$, $SE = .01$, $p = .068$). Das ist ein Hinweis darauf, dass die Zusammenhänge der VFI-Funktionen mit der qualitativen Mitarbeit nicht unabhängig von demografischen Einflüssen bestehen.

Das erweiterte Modell für die quantitative Mitarbeit ist hochsignifikant ($F(8, 46) = 7.07$, $p < .001$) und erklärt 55 % der Varianz ($R^2 = .55$, adj. $R^2 = .47$), was ein deutlicher Anstieg gegenüber dem Modell ohne Kontrollvariablen ist ($R^2 = .22$). Als signifikante Prädiktoren erweisen sich die Karrierefunktion ($B = .22$, $SE = .09$, $p = .012$) sowie die Dauer der Mitgliedschaft ($B = .02$, $SE = .004$, $p < .001$). Die Karrierefunktion bleibt damit auch nach Kontrolle der demografischen Variablen signifikant. Die Dauer der Mitgliedschaft erweist sich als stärkster demografischer Prädiktor. Wer länger im StuRa engagiert ist, investiert erwartungsgemäß mehr Stunden pro Woche.

Damit lässt sich die dritte Forschungsfrage beantworten. Die VFI-Funktionen leisten gemeinsam einen signifikanten Beitrag zur Vorhersage der Zufriedenheit und der qualitativen Mitarbeit. Die Karrierefunktion erweist sich dabei als robustester Prädiktor, da sie bei der quantitativen Mitarbeit auch nach Kontrolle demografischer Einflüsse signifikant bleibt. Die übrigen Funktionen verlieren unter Kontrolle ihre Erklärungskraft, was darauf hindeutet, dass ihre bivariaten Zusammenhänge teilweise auf demografische Einflüsse zurückzuführen sind. Für die Bleibeabsicht liefert keines der Modelle signifikante Ergebnisse. Die VFI-Funktionen scheinen damit kein geeignetes Instrument zur Vorhersage der Bleibeabsicht im StuRa zu sein.

Kapitel 6

Diskussion

Im folgenden Kapitel werden die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung diskutiert. Dazu werden die zentralen Befunde zunächst interpretiert und in den bisherigen Forschungsstand eingeordnet. Anschließend werden die methodischen Limitationen der Arbeit kritisch reflektiert, um die Aussagekraft und Reichweite der Ergebnisse angemessen bewerten zu können. Abschließend werden sowohl Implikationen für weitere Forschung als auch praktische Implikationen abgeleitet, die konkrete Ansatzpunkte für die Mitgliedergewinnung und -bindung im StuRa aufzeigen.

6.1 Interpretation und Einordnung der Befunde

Ziel der vorliegenden Arbeit war es herauszufinden, welche Motive im StuRa der HTW Dresden besonders stark ausgeprägt sind, ob diese Motive in Zusammenhang mit Zufriedenheit, Bleibeabsicht und Mitarbeit stehen und, ob sie als geeignete Prädiktoren zur Vorhersage dieser dienen können. Zur Beurteilung der Forschungsfragen werden im Folgenden die zentralen Ergebnisse eingeordnet und interpretiert.

Anhand der deskriptiven Auswertung lässt sich feststellen, dass der Werte- und Erfahrungsfunktion die größte Bedeutung zugeschrieben wird, während die Schutz- und Karrierefunktion am niedrigsten ausgeprägt sind. Ähnliche Muster zeigen sich auch in vorangegangener Forschung (Strubel et al., 2024)(Chacon Fuertes et al., 2017), wobei bei der Gruppe der Studierenden höhere Werte bei der Karrierefunktion erwartet wurden (Gage & Thapa, 2012)(Chacon Fuertes et al., 2017). Das könnte daran liegen, dass die Arbeit im StuRa weniger offensichtlich karriererelevant ist, da die Parallelen zu vor allem technischen Studiengängen nicht direkt erkennbar sind. Auch möglich ist, dass die soziale Erwünschtheit selbstbezogene Motive wie die Karriere dämpft.

Bei der Zufriedenheit zeigen alle Funktionen signifikante positive Zusammenhänge, die jedoch nur moderat ausfallen. Bei fünf von ihnen schließen die bootstrapgestützten Konfidenzintervalle die Null aus, lediglich bei der sozialen Anpassungsfunktion reicht

das Intervall knapp darunter. Das entspricht der Befundlage bei Zhou und Kodama Muscente (2023), wo alle sechs Funktionen positiv mit Zufriedenheit und Commitment zusammenhängen und die Wertefunktion mit einer mittleren Korrelation von .38 den stärksten Zusammenhang aufweist. Geht man von der Matching-Hypothese des funktionalen Ansatzes aus, nach der die Zufriedenheit steigt, wenn das Engagement die Motive der Mitglieder bedient, gibt dieses Muster einen Hinweis darauf, dass der StuRa die Funktionen seiner Mitglieder grundsätzlich in ihrer Breite erfüllen kann.

In der multiplen Regression war lediglich die Wertefunktion eigenständig signifikant, also die einzige, die zur Erklärung der Zufriedenheit etwas beiträgt, was die übrigen Funktionen nicht schon abdecken. Bemerkenswert ist dabei, dass die Wertefunktion trotz des beschriebenen Deckeneffekts als einziger Prädiktor Signifikanz erreicht.

Nach der vorher beschriebenen Matching-Logik müsste in gleichem Maße die Bleibeabsicht steigen, was auch in den Forschungshypothesen vor Datenerhebung angenommen wurde. Hier zeigte sich jedoch abweichend zur bestehenden Forschung (Clary et al., 1998)(Zhou & Kodama Muscente, 2023) kein einziger signifikanter Befund, weder in der Korrelation noch in der Regression. Auch keines der Konfidenzintervalle schließt die Null aus. Bei Zhou und Kodama Muscente (2023) ist die Bleibeabsicht die Zielvariable, für die sich die stärksten Zusammenhänge zeigen, und zwar über alle sechs Funktionen hinweg mit mittleren Korrelationen zwischen .22 und .38. Die dort berichteten Glaubwürdigkeitsintervalle schließen bei keiner Funktion die Null ein. Der Nullbefund in der vorliegenden Arbeit deutet darauf hin, dass die Bleibeabsicht im studentischen Ehrenamt von anderen Faktoren als der Motivation bedingt wird, wie beispielsweise Praktika, Auslandssemestern oder dem allgemeinen Studienverlauf. Gestützt wird diese Interpretation dadurch, dass die Mitgliedsdauer und das Alter negativ mit der Bleibeabsicht korrelieren und das Alter der einzige signifikante Prädiktor im Regressionsmodell war. Ältere Mitglieder planen eher auszutreten, was nachvollziehbar erscheint, da die Mitgliedschaft meist studiengebunden ist. Im studentischen Ehrenamt scheint demnach die Bleibeabsicht strukturell anders zu funktionieren als im klassischen Freiwilligenkontext, in dem die Weiterführung des Engagements als motivabhängig beschrieben wird.

Die qualitative Mitarbeit wies bei fünf Funktionen signifikante Zusammenhänge auf, ausgenommen die Schutzfunktion. Bei diesen fünf schließen auch die Konfidenzintervalle die Null aus. Das Regressionsmodell ohne Kontrollvariablen war ebenfalls hochsignifikant, mit Karriere als positivem und Schutz als negativem Prädiktor. Im erweiterten Modell erreicht keine der VFI-Funktionen mehr das Signifikanzniveau, die Karrierefunktion verfehlt es knapp. Dass kein einzelner Prädiktor mehr Signifikanz erreicht, obwohl das Modell insgesamt 43 % der Varianz aufklärt, spricht dafür, dass sich die Erklärungsanteile der Motivfunktionen und der demografischen Variablen stark

überschneiden.

Die quantitative Mitarbeit zeigte signifikant positive Korrelationen mit Karriere, Selbstwert und Erfahrung. In der Regression mit Kontrollvariablen blieb die Karrierefunktion ein signifikanter Prädiktor, jedoch zeigte sich auch ein starker Einfluss der Dauer der Mitgliedschaft auf das zeitliche Engagement. Wer lange dabei ist, übernimmt vermutlich mehr Verantwortung, Ämter und Routineaufgaben. Das Engagement versitet sich somit strukturell, unabhängig von der ursprünglichen Motivation. Auffällig ist der Kontrast zur Meta-Analyse. Bei Zhou und Kodama Muscente (2023) zeigt die Karrierefunktion für die Häufigkeit des Engagements mit einer Korrelation von .09 den schwächsten Zusammenhang, während sie hier mit .36 der stärkste ist. Noch deutlicher fällt der Kontrast zu Stukas et al. (2016) aus. In deren Regressionsanalysen mit rund 4.000 Freiwilligen erweist sich die Karrierefunktion bei allen untersuchten Zielvariablen als negativer Prädiktor, darunter der wöchentliche Stundenaufwand ($\beta = -.07$), die Zufriedenheit ($\beta = -.17$) und die Absicht, das Engagement fortzusetzen ($\beta = -.33$). In der vorliegenden Untersuchung findet sich kein einziger negativer Zusammenhang der Karrierefunktion, stattdessen erweist sie sich als signifikant positiver Prädiktor der quantitativen Mitarbeit.

Erklären lässt sich das mit dem Kontext, da der StuRa in ungewöhnlichem Maße karriererelevante Erfahrungen wie Gremienarbeit, Verantwortungsübernahme und Organisationstätigkeiten bietet, sodass karrieremotivierte Mitglieder dort tatsächlich von ihrem Engagement profitieren können. Im Kontrast der beiden Mitarbeitersformen zeigt sich damit ein aufschlussreiches Muster. Die wahrgenommene Qualität des Engagements entsteht aus einer breiten Motivbasis, der zeitliche Umfang folgt dagegen einer anderen Logik und wird primär durch instrumentelle Motive und strukturelle Faktoren bestimmt. Motivation erklärt demnach eher die Zufriedenheit und Qualität des Engagements, weniger dessen Umfang.

Über die einzelnen Zielvariablen hinweg zeigen sich drei Auffälligkeiten, die sich erst im Vergleich der Modelle erschließen. Erstens fallen Ausprägung und Vorhersagekraft auseinander. Die Karrierefunktion erwies sich trotz niedriger Ausprägung als stärkster Prädiktor der Mitarbeit, insbesondere der quantitativen Mitarbeit. Mitglieder mit ausgeprägten Karrieremotiven engagieren sich demnach überdurchschnittlich stark. Zweitens leistet die Selbstwertfunktion in keinem Regressionsmodell einen eigenständigen Beitrag, obwohl sie bei drei der vier Zielvariablen die stärksten oder zweitstärksten bivariaten Zusammenhänge aufweist. Die Funktionen des VFI sind untereinander korreliert, sodass sich ihre Erklärungsanteile vermutlich überschneiden. Die Schutzfunktion verhält sich umgekehrt. Sie hängt nur mit der Zufriedenheit signifikant positiv zusammen. Bei der qualitativen Mitarbeit liegt die Korrelation bei -.04 und damit praktisch bei null, in der Regression ohne Kontrollvariablen wird ihr Koeffizient jedoch signifikant ne-

gativ. Der Effekt zeigt sich also erst, wenn die übrigen Funktionen kontrolliert werden. Vergleicht man Mitglieder mit ähnlicher Ausprägung der anderen Motive, berichten diejenigen mit stärkerem Schutzmotiv demnach eine geringere Mitarbeit. Möglicherweise liegt das daran, dass der StuRa ein arbeits- und aufgabenorientiertes Umfeld ist und wenig Raum für die Bewältigung persönlicher Probleme bietet. Denkbar ist auch, dass die Gremienarbeit selbst als Belastung erlebt wird und damit gerade nicht als Ausgleich wirkt. Dazu passt das Antwortmuster, denn die Schutzfunktion ist das am schwächsten ausgeprägte Motiv.

Insgesamt ließen sich die Hypothesen zur Zufriedenheit und zur qualitativen Mitarbeit bestätigen. Beide hängen mit den VFI-Funktionen zusammen und werden durch diese als Gesamtheit zu einem signifikanten Anteil vorhergesagt. Für die quantitative Mitarbeit gilt das eingeschränkt, da dort nur drei Funktionen signifikante Zusammenhänge zeigten und sich in der Regression vor allem die Karrierefunktion als robuster Prädiktor erwies, während strukturelle Faktoren wie die Mitgliedschaftsdauer die größere Erklärungskraft besitzen. Die Hypothese zur Bleibeabsicht musste dagegen verworfen werden, was deutlich von der bisherigen Forschung abweicht.

6.2 Limitationen

Zunächst ist zu erwähnen, dass es sich um eine Querschnittstudie handelt. Ein bekannter Nachteil von Querschnittsdesigns ist, dass keine Kausalaussagen möglich sind, da mit einer einmaligen Messung keine Entwicklungen oder Ursachen nachweisbar sind. Im vorliegenden Fall ist unklar, ob die Motive das Engagement beeinflussen oder umgekehrt. Wer beispielsweise an einem bestimmten Projekt mitarbeitet, entwickelt möglicherweise erst dadurch Karriere- oder andere Motive. Da die Motive nicht zum Eintrittszeitpunkt gemessen wurden, bleibt die Wirkrichtung offen.

Zudem wurde ein spezifischer Kontext untersucht, weshalb es zu Selektionseffekten gekommen sein könnte. Es wurden nur Mitglieder angeschrieben, die in der StuRa-Telegram-Gruppe sind, was Mitglieder ausschließt, die möglicherweise noch nicht Teil davon sind oder bereits ausgetreten waren. Auch Ehemalige sind im Vergleich zu aktuellen Mitgliedern stark unterrepräsentiert. Gerade unzufriedene Aussteiger:innen fehlen damit vermutlich in der Stichprobe, wodurch insbesondere die Werte für Zufriedenheit und Bleibeabsicht nach oben verzerrt sein könnten. Zusätzlich wurden alle Variablen im Rahmen derselben Befragung über Selbstauskunft erhoben. Verzerrungen durch die gemeinsame Erhebungsmethode lassen sich dadurch nicht ausschließen. Personen, die dem StuRa insgesamt positiv gegenüberstehen, könnten sowohl bei den Motiven als auch bei den Zielvariablen höhere Werte angegeben haben, wodurch die gefundenen Zusammenhänge überschätzt würden. Das umgepolte Item zur qualitativen Mitarbeit

wirkt Antworttendenzen entgegen, kann diesen Effekt jedoch nicht vollständig ausgleichen.

Durch den spezifischen Kontext ist zudem nur eine geringe Generalisierbarkeit möglich. Darauf wiesen auch Zhou und Kodama in ihrer Meta-Analyse hin. Das VFI wird meist für lokale Forschung genutzt, um kontextspezifische Implikationen abzuleiten (Zhou & Kodama Muscente, 2023). In dieser Arbeit wurden nur Mitglieder eines Studierendenrates betrachtet. Wie die Ergebnisse in anderen Studierendenräten und weiter gefasst in anderen Hochschulgremien aussehen, bleibt offen. Die Untersuchung zeigt primär Tendenzen auf, welche Motive Studierende haben, die sich freiwillig an der Hochschule engagieren, und ist weniger auf die Studierendenschaft in beliebigen Freiwilligentätigkeiten generalisierbar.

Auch die geringe Stichprobengröße schränkt die Aussagekraft ein. Vergleichbare Studien zum VFI beruhen auf deutlich größeren Stichproben, etwa Stukas et al. (2016) mit rund 4.000 Freiwilligen. Bei $n = 55$ ist die statistische Power entsprechend gering, sodass nur größere Effekte zuverlässig entdeckt werden können. Die Regressionsergebnisse sollten daher als explorativ für die spezifische Stichprobe gewertet werden. Für die Bleibeabsicht verschärft sich diese Einschränkung zusätzlich, da hier nur aktuelle Mitglieder befragt wurden ($n = 46$) und die Skala aus zwei unterschiedlichen Antwortformaten normiert werden musste.

Diskussionswürdig ist ebenfalls die Itemauswahl. Die deutsche validierte Kurzversion zur Messung der Funktionen zeigte zwar akzeptable Gütekriterien, jedoch stellt sich die Frage, ob die Langversion insbesondere bei der verhältnismäßig kleinen Stichprobe Schwankungen besser ausgeglichen hätte. Die Zielvariablen wurden zudem nicht durch validierte Skalen erhoben, was die Frage aufwirft, ob die Items tatsächlich die gewünschten Konstrukte messen. Vor allem bei den Items zur Mitarbeit können Verzerrungen auftreten. Zum einen kann es dazu aufgrund der retrospektiven Angabe der Stundenanzahl führen, die Erinnerungsverzerrungen unterliegt. Zum anderen kann sich bei der qualitativen Einschätzung der fehlende Referenzrahmen auswirken, da offen bleibt, mit wem sich die Befragten bei ihrer Selbsteinschätzung vergleichen.

In Bezug auf die Skalen ist auch die Reliabilität von Bedeutung. Die Kurzversion zeigte im Vergleich zur Studie von Strubel et al. zwar ähnliche Tendenzen, aber insgesamt niedrigere Werte für die interne Konsistenz. Das ist insofern überraschend, als in der Validierungsstudie ebenfalls spezifisch Studierende befragt wurden und die Werte dennoch merklich höher ausfielen. Insbesondere die Wertefunktion lag dort mit $\rho_{SB} = .73$ deutlich über dem hier berechneten Spearman-Brown-Koeffizienten von $\rho_{SB} = .42$, was sich in der vorliegenden Studie vor allem durch den Deckeneffekt und die daraus resultierende geringe Varianz erklären lässt. Die niedrigeren Werte lassen sich vor allem auf die geringe Anzahl von zwei Items pro Skala sowie auf die eingeschränkte Varianz

einzelner Funktionen zurückführen, da beide Koeffizienten direkt von der Streuung der Items abhängen. Bei kleinen Stichproben kommt hinzu, dass die Schätzung insgesamt instabiler ausfällt.

6.3 Implikationen für die Forschung

In der vorliegenden Arbeit wurde ein Querschnittsdesign gewählt, das keine Aussagen über Kausalität erlaubt. Weiterführende Forschung könnte daher auf Längsschnittstudien zurückgreifen, die Motive und Zusammenhänge zu mehreren Zeitpunkten erfassen. Das hätte den Vorteil, dass zwischen Eintrittsmotiven und erfahrungsgeprägten Motiven unterschieden werden kann und sich ein möglicher Motivwandel abbilden lässt. Bei einer punktuellen Messung wie in der vorliegenden Untersuchung bleibt offen, inwiefern die berichteten Motive jene sind, die die Personen ursprünglich zum Engagement bewegt haben, oder solche, die sich erst durch die Erfahrungen im StuRa entwickelt oder verändert haben. Zugleich ließe sich die Fluktuation als Faktor einbeziehen und der Übergang von aktiven zu ehemaligen Mitgliedern besser nachvollziehen. So könnte untersucht werden, ob die Motive dabei doch eine Rolle spielen, was anhand der Bleibeabsicht in dieser Arbeit nicht gezeigt werden konnte. Denkbar wäre außerdem ein Mixed-Methods-Design. Qualitative Erhebungen könnten tiefere Einblicke in die Faktoren geben, die die Bleibeabsicht beeinflussen. Neben dem Studienverlauf kommen dafür auch individuelle Umstände wie Erwerbstätigkeit oder studienbedingter Stress in Frage. Ebenso wäre eine experimentelle Komponente in Anlehnung an die Originalstudie von Clary et al. (1998) möglich, bei der die Matching-Hypothese durch motivkongruente Rekrutierungsbotschaften direkt getestet wird.

Ein weiteres offenes Feld ist die Entwicklung validierter Messinstrumente für die Zielvariablen. Das gilt insbesondere für die Bleibeabsicht und in noch stärkerem Maße für die Mitarbeit. Bestehende Instrumente erfassen vor allem das Commitment, jedoch wurde bereits in Kapitel 3.4 angemerkt, dass zwischen der kognitiven Bindung und der tatsächlichen Mitarbeit eine Lücke besteht. Die tatsächliche Beteiligung wird, sofern sie überhaupt erhoben wird, bislang ausschließlich quantitativ gemessen. Weiterführend könnte die Mitarbeit zudem über die Selbstauskunft hinaus erfasst werden, beispielsweise anhand von Sitzungsprotokollen oder übernommenen Ämtern.

Abschließend erscheint aufgrund der eingeschränkten Generalisierbarkeit der vorliegenden Untersuchung eine Erweiterung des Kontexts sinnvoll. Diese würde zugleich zu einer größeren Stichprobe führen und damit die Aussagekraft der Ergebnisse erhöhen. Denkbar wäre es, andere Studierendenräte und Studierendenvertretungen sowie weitere Hochschulgremien zu untersuchen. Darüber hinaus könnten Studierende in anderen Freiwilligentätigkeiten befragt werden. Hierzu existiert allerdings bereits mehr

Forschung, und das Besondere der vorliegenden Untersuchung liegt gerade in der zeitlichen Bindung des Engagements an das Studium, die vermutlich erklärt, warum die Bleibeabsicht keine signifikanten Befunde zeigt.

6.4 Implikationen für die Praxis

Handlungsempfehlungen für den StuRa

Die gewonnenen Befunde liefern Implikationen für die Rekrutierung neuer Mitglieder sowie für die Gestaltung des Ehrenamts im StuRa. Beide Teile stützen sich unterschiedlich stark auf die Daten. Bei der Gestaltung sind die Befragten zugleich die Zielgruppe der Empfehlungen. Die Rekrutierungsempfehlungen setzen dagegen voraus, dass die bei aktiven Mitgliedern gefundenen Zusammenhänge auch für potenzielle Mitglieder gelten, was in dieser Arbeit nicht geprüft werden konnte. Einzelne Empfehlungen beruhen zudem auf Kenntnissen der internen Strukturen und Abläufe des StuRa und lassen sich nicht unmittelbar aus den Daten ableiten.

Wie dargestellt hängen die Karriere-, die Selbstwert- und die Erfahrungsfunktion sowohl mit der Zufriedenheit als auch mit beiden Formen der Mitarbeit zusammen, die Werte- und die Soziale Anpassungsfunktion mit der Zufriedenheit und der qualitativen Mitarbeit, die Schutzfunktion allein mit der Zufriedenheit. Für die Bleibeabsicht zeigte sich bei keiner Funktion ein Zusammenhang. Eine Rangfolge lässt sich daraus nicht ableiten, da sich die Konfidenzintervalle weitgehend überlappen. Die Ansprache kann sich deshalb an mehreren Motiven ausrichten. Ein stärkeres Gewicht erhalten im Folgenden die Karriere- und die Wertefunktion, da sie sich als einzige auch in den Regressionsmodellen eigenständig behaupten.

In Bezug auf die *Karrierefunktion* sollten Kompetenzerwerb, Praxiserfahrung und Berufsrelevanz explizit hervorgehoben werden. Das lässt sich über verschiedene Maßnahmen hinweg umsetzen.

Zum einen erhalten Gremientätige im StuRa einen Nachweis für ihr Engagement, der für spätere Bewerbungen genutzt werden kann. Dieser sollte öffentlichkeitswirksam beworben werden. Zusätzlich zur angegebenen Dauer wäre jedoch förderlich auch entsprechende Verantwortlichkeiten und Aufgabenbereiche zu erfassen, um die gewonnenen Kompetenzen auch nachvollziehbar für potentielle Arbeitgeber zu machen. Diese könnten auch im Rahmen eines Empfehlungsschreibens aufgearbeitet und als Nachweis etabliert werden, welches dann entweder vom Referat Personal, der entsprechenden Referatsleitung oder dem Vorstand unterzeichnet wird.

Zum anderen erscheint die persönliche Rekrutierung durch aktuelle und ehemalige Mitglieder sinnvoll. Insbesondere ehemalige Mitglieder können tendenziell von ihren

positiven Erfahrungen mit dem Ehrenamt in Bezug auf Karrierechancen sprechen, was die Glaubwürdigkeit erhöht.

Neben diesen Nachweisen können auch die bestehenden Weiterbildungsmöglichkeiten als Rekrutierungsargument dienen. Der StuRa verfügt über ein entsprechendes Budget, das bislang jedoch kaum aktiv kommuniziert wird. Eine motivationale Wirkung kann eine solche Möglichkeit nur entfalten, wenn sie für potenzielle Mitglieder sichtbar ist. Ergänzend muss angemerkt werden, dass dieses Budget für spezifische Schulungen eingesetzt werden soll, was themenübergreifender auch im Haushaltsplan erweitert werden könnte, um auch Themen wie Entwicklung von Soft-Skills, Führungskompetenzen oder Diskussionskultur auszubauen.

Um die *Wertefunktion* anzusprechen, sollte gezeigt werden, was der StuRa bereits erreicht hat, um zu vermitteln, dass hier Sinnvolles geleistet wird. Hierfür sollten vor allem Medien wie Instagram und Whatsapp gezielter genutzt werden. Denkbar wäre eine „Hall of Success“, die zeigt, was schon erreicht wurde und was demnach auch möglich ist. Alternativ können beteiligte Mitglieder von ihren Erfahrungen berichten und dabei neben dem Erfolg auch den Weg dorthin schildern. Dadurch werden auch kleine Zwischenschritte als Teil der Gesamtwirkung sichtbar.

Die *Selbstwertfunktion* zielt auf das Gefühl, gebraucht zu werden und an der eigenen Aufgabe zu wachsen. In der Rekrutierung lässt sich das umsetzen, indem nicht der StuRa als Ganzes beworben wird, sondern konkrete, derzeit unbesetzte Aufgaben. Die Botschaft ist dann nicht die allgemeine Einladung mitzumachen, sondern, dass für einen bestimmten Bereich Freiwillige gesucht werden. Naheliegend wäre, die offenen Zuständigkeiten regelmäßig zusammenzustellen und gezielt dort zu bewerben, wo sie fachlich anschlussfähig sind, also in Studiengängen und Modulen mit inhaltlichem Bezug zur jeweiligen Aufgabe. Eine solche Ansprache verbindet die Selbstwert- mit der Karrierefunktion, da die Tätigkeit zugleich an das eigene Fach anschließt. Am direktesten wirkt die persönliche Ansprache einzelner Personen, bei der begründet wird, warum gerade sie für eine Aufgabe gefragt werden.

Die *Soziale Anpassungsfunktion* betrifft weniger den Inhalt der Ansprache als deren Weg, da sie auf das soziale Umfeld und dessen Haltung zum Engagement zielt. Für die Rekrutierung folgt daraus, bestehende Kontakte zu nutzen statt allgemeiner Aufrufe. Mitglieder können Studierende in ihren eigenen Seminargruppen und Studiengängen ansprechen, naheliegender noch Personen, zu denen sie ohnehin engeren Kontakt haben. Die Rekrutierung sollte deshalb nicht allein beim Vorstand oder beim Referat Personal liegen, sondern als Aufgabe aller Mitglieder verstanden werden. Ein solches Vorgehen spricht zugleich die Selbstwertfunktion an, da eine persönliche Ansprache signalisiert, dass die Fähigkeiten der jeweiligen Person als passend für eine bestimmte Aufgabe eingeschätzt werden.

Die *Erfahrungsfunktion* zielt darauf, Neues zu lernen und die eigenen Fähigkeiten zu erproben. In der Ansprache lässt sich das vor allem über die Bandbreite der Tätigkeiten umsetzen. Als Studierender ohne Gremienerfahrung kann man kaum einschätzen, was die Arbeit konkret umfasst. Daher ist es wichtig, nicht nur die Referate mit ihren Zuständigkeiten vorzustellen, sondern auch spezifische Tätigkeiten. Hilfreich sind zudem Angaben dazu, welche Aufgaben regelmäßig anfallen und welcher zeitliche Aufwand damit verbunden ist. Kommuniziert werden sollte außerdem, dass kein Vorwissen erforderlich ist und dass ein Wechsel des Aufgabenbereichs möglich ist, je nach dem, was sich für eine Person als interessant entwickelt.

Allgemein empfiehlt sich bei der Rekrutierung eine motivbasierte Ansprache anstelle allgemeiner Aufrufe zum Mithelfen. In Anlehnung an das Vorgehen von Clary et al. (1998), die für ihre Experimente funktionsspezifische Werbebotschaften entwickelten, wurden beispielhafte Inhalte für Postkarten formuliert. Der Vorschlag umfasst alle Funktionen des Instruments, die Gewichtung in der Umsetzung folgt jedoch den vorliegenden Befunden.

Funktion	Vorderseite	Rückseite
Selbstwert	<i>Am Anfang fragst du. Irgendwann wirst du gefragt.</i>	In deiner ersten Sitzung sagst du wahrscheinlich nichts. Ein paar Monate später gibt es eine Sache, bei der die anderen dich um Rat fragen. Und irgendwann sitzt du neben jemandem, der neu ist, und erklärst ihm, wie das hier läuft. So ist das bei uns allen gelaufen.
Karriere	<i>Deinen Abschluss werden noch tausend andere haben. Das hier nicht.</i>	Haushaltsplanung, Projektverantwortung, Verhandlungen führen, einen eigenen Standpunkt vertreten. Nichts davon steht in deinem Studienplan. Im Bewerbungsgespräch hast du dazu trotzdem mehr zu erzählen als über die meisten Prüfungen, die du geschrieben hast.
Erfahrung	<i>Drei verschiedene Sachen ausprobieren, ohne drei Praktika zu machen. Geht.</i>	Eine Veranstaltung für dreihundert Leute organisieren, bei der auch die Technik funktioniert. Ein Plakat gestalten, das sich auch jemand anschaut. Vor sechzig Leuten etwas vertreten, wovon du selbst überzeugt bist. Du suchst dir aus, woran du arbeitest, und wechselst, wenn dich etwas anderes mehr interessiert.

Funktion	Vorderseite	Rückseite
Werte	<i>Beschwerden kann sich jeder. Etwas ändern nicht.</i>	Semesterticket, Öffnungszeiten der Bibliothek, die Härtefallregelung bei Prüfungen. Nichts davon war irgendwann selbstverständlich. Das steht da, weil Studierende in den Gremien saßen und darauf bestanden haben. Wenn niemand hingeht, wird trotzdem entschieden. Nur ohne dich.
Anpassung	<i>Du kennst hier niemanden. Wir am Anfang auch nicht.</i>	Die erste Sitzung ist für alle erstmal komisch. Das ändert sich schnell, weil man zusammen an Sachen arbeitet und nicht nur nebeneinander sitzt. Und falls dir der Anfang trotzdem unangenehm ist: Bring jemanden mit. Das ist hier eher die Regel als die Ausnahme.
Schutz	keine Botschaft entwickelt	-

Anmerkung. Die Botschaften wurden in Anlehnung an das Vorgehen von Clary et al. (1994) entwickelt. Die inhaltliche Ausrichtung folgt den Befunden der vorliegenden Arbeit; die Wirksamkeit der Formulierungen wurde nicht geprüft.

Tabelle 6.1: Beispielhafte Rekrutierungsbotschaften für die Funktionen des VFI

Auf das Ansprechen der *Schutzfunktion* sollte kein Schwerpunkt gelegt werden. Sie war die einzige Funktion mit einem negativen Regressionskoeffizienten, wobei dieser Effekt erst unter Kontrolle der übrigen Funktionen auftrat und daher vorsichtig zu bewerten ist. Der StuRa sollte demnach nicht als Ort kommuniziert werden, der als Ablenkung von eigenen Problemen dient oder schwierige Phasen kompensiert.

Abseits der Motive erwiesen sich demografische Variablen als aufschlussreich. Das Alter war der einzige signifikante Prädiktor der Bleibeabsicht, wobei ältere Mitglieder eine geringere Bleibeabsicht aufwiesen. Zugleich zeigte sich die Dauer der Mitgliedschaft als stärkster Prädiktor der quantitativen Mitarbeit. Beides spricht dafür, potenzielle Mitglieder möglichst früh im Studium anzusprechen, da ein früher Einstieg die mögliche Engagementdauer verlängert und mit einem höheren zeitlichen Einsatz in Zusammenhang steht. Eine Option wäre eine Vorstellung im Rahmen der Erstsemesterwoche. Diese wird ohnehin maßgeblich vom StuRa organisiert, wodurch Erstsemester dort einen ersten Kontakt herstellen. In den Wochen danach ließen sich zusätzlich Vorlesungen und Seminare der ersten Semester besuchen, um persönlich von Erfahrungen zu berichten. Auf Basis von Rekrutierungserfahrungen in der Vergangenheit ist es insbesondere bei Erstsemestern wichtig, Einstiegshürden zu senken, da Neu-Studierende meist noch nicht einschätzen können, was im Studium auf sie zukommt. Berichte von

Mitgliedern, die selbst im ersten Semester beigetreten sind, oder Lerngruppenangebote von Mitgliedern derselben Fakultät wären dafür hilfreich. Denkbar ist außerdem ein einfaches System, in dem Mitglieder eintragen, wie viel Zeit sie in einer Woche oder einem Monat aufbringen können. Das nimmt Druck aus der Zusage und ermöglicht den übrigen Mitgliedern eine vorausschauendere Planung. Die unterschiedliche und meist unregelmäßige zeitliche Verfügbarkeit gehört zu den größeren Schwierigkeiten im rein ehrenamtlichen Kontext.

Die Ergebnisse liefern zudem Implikationen für die Gestaltung des Ehrenamts für die aktuell aktiven Mitglieder. Hierbei spielen vor allem die Funktionen eine Rolle, die in der Stichprobe am stärksten ausgeprägt sind, da bei fast allen Funktionen signifikante Zusammenhänge festgestellt wurden. Es erscheint plausibel, dass Angebote, die an diese Funktionen anschließen, mit höherer Zufriedenheit und Mitarbeit einhergehen.

Die *Karrierefunktion* erwies sich als robustester Prädiktor der Mitarbeit und bleibt auch nach Kontrolle der demografischen Variablen signifikant. Für die Gestaltung folgt daraus, dass die Aufgaben tatsächlich berufsrelevante Erfahrungen ermöglichen sollten. Im StuRa ist das durch die große Aufgabenbandbreite gegeben. Entscheidend ist, dass einzelne Aufgaben nicht dauerhaft bei wenigen Personen liegen, sondern auch an neue Mitglieder übergeben werden. Der bereits erwähnte Engagementnachweis wirkt zudem nicht nur in der Rekrutierung, sondern auch für die aktiven Mitglieder, insbesondere wenn er durch fortlaufende Verantwortlichkeiten und Aufgaben ergänzt wird. Gleiches gilt für das Weiterbildungsbudget, das den derzeit Aktiven zugutekommt und daher intern ebenso sichtbar sein sollte wie nach außen.

Um die *Wertefunktion* anzusprechen sollte ähnlich wie bei der Rekrutierung auch für die aktuellen Mitglieder sichtbar gemacht werden, was der StuRa bereits erreicht hat. Dafür kann die bereits vorgeschlagene Sammlung der Erfolge auch intern etabliert werden, die die Meilensteine der letzten Jahre zeigt und mit neuen Erfolgen ergänzt werden kann. Das muss sich nicht auf Hochschulregelungen beschränken. Auch bei Veranstaltungen könnten kleine Bücher ausliegen, in denen Studierende unmittelbar die Gelegenheit haben, sich für die geschaffenen Angebote zu bedanken. Diese Rückmeldungen ließen sich intern sammeln und sichtbar machen, sodass die Wirkung des eigenen Engagements erkennbar bleibt.

Für die Ansprache der *Erfahrungsfunktion* sollten Lernmöglichkeiten im Vordergrund stehen. Denkbar ist eine einfachere Rotation zwischen Aufgaben und Projekten, da die meisten Tätigkeiten bislang an das jeweilige Referat gebunden sind. Zudem sollen mehr Weiterbildungsmöglichkeiten aktiv gesucht und angeboten werden. Neue Mitglieder sollen frühzeitig ermutigt werden, Verantwortung zu übernehmen und dabei unterstützt werden. Ebenso denkbar ist ein Reflexionsraum, in dem das Gelernte

gemeinsam oder allein ausgewertet und gewürdigt wird („Das habe ich dieses Semester gelernt“, „Darauf bin ich stolz“).

Die *Selbstwertfunktion* zielt auf das Gefühl, gebraucht zu werden. Dieses Gefühl lässt sich durch klare Verantwortungsbereiche und die namentliche Benennung von Verantwortlichkeiten stärken, was im StuRa bei größeren Projekten bereits gehandhabt wird, aber weiter ausgebaut werden kann. Auch individuelle Beiträge sollten sichtbar gemacht werden, etwa im Rahmen interner Veranstaltungen. Ergänzend sind kleinere Gesten denkbar, etwa ein persönlicher Dank durch die Referatsleitungen oder den Vorstand, die Erwähnung von Beiträgen auf der Webseite oder eine gezielte persönliche Ansprache bei neuen Aufgaben. Auf diese Weise wird für die Mitglieder erkennbar, dass ihre Arbeit wahrgenommen wird.

Die *Soziale Anpassungsfunktion* richtet sich auf das soziale Umfeld und darauf, ob dieses ein Engagement nahelegt. Für die Gestaltung bedeutet das, den Zusammenhalt innerhalb des StuRa aktiv zu formen. Gemeinsame Aktivitäten über die Sitzungen hinaus sowie referatsübergreifende Formate, bei denen Mitglieder auch außerhalb ihres eigenen Bereichs zusammenarbeiten und sich austauschen, sind hier naheliegend.

Von den motivbezogenen Empfehlungen zu unterscheiden sind schließlich diejenigen, die sich aus dem Befundmuster zur Bleibeabsicht ergeben. Dass sich diese nicht anhand der Motive vorhersagen ließ, bedeutet für die Praxis, dass Fluktuation als normal und kaum planbar einkalkuliert werden muss. Das erfordert entsprechende strukturelle Anpassungsmaßnahmen.

Wichtig ist unter anderem eine verbesserte Informationsstruktur. Der StuRa verfügt über eine Webseite, auf der die meisten Informationen dokumentiert und protokolliert werden. Für neue Mitglieder kann diese Fülle anfangs überfordernd sein, weshalb bereits damit begonnen wurde, How-Tos zu erstellen, die den Einstieg in bestimmte Projekte und Verantwortungsbereiche erleichtern. Deren Ausbau sollte weiterhin im Fokus stehen. In diesem Rahmen ließen sich einfache Einstiegspfade entwickeln, die die fünf wichtigsten How-Tos, Ansprechpersonen und einen Überblick über aktuelle Projekte bündeln. Das kann online eigenständig erfolgen, offline durch die Referatsleitungen oder die jeweils zuständigen Personen, oder spielerisch im Rahmen eines Quiz, einer internen Veranstaltung für neue Mitglieder oder einer Schnitzeljagd. Denkbar ist außerdem ein Buddy-System zwischen erfahrenen und neuen Mitgliedern. Bislang ist meist die Referatsleitung für die Einarbeitung verantwortlich, was für eine Person, die bereits viel Verantwortung trägt, belastend sein kann. Gerade allgemeine Fragen zu Beginn lassen sich gut referatsübergreifend beantworten. Ein solches System entlastet somit die Referatsleitungen und spricht zugleich die Selbstwertfunktion der erfahrenen Mitglieder an, deren Expertise dadurch sichtbar gebraucht wird. Förderlich wäre

ebenso ein loses Netzwerk Ehemaliger mit jährlichen Treffen, das den Austausch untereinander und mit neuen Mitgliedern ermöglicht. Auf diese Weise geht Wissen weniger leicht verloren, und neue Mitglieder können von den Erfahrungen ihrer Vorgänger:innen lernen.

Handlungsempfehlungen für die Hochschule

Auch die Hochschule kann die Rekrutierung von Ehrenamtlichen fördern und das Ehrenamt mitgestalten. Die folgenden Empfehlungen beziehen sich dabei nicht allein auf den StuRa, sondern auf das studentische Engagement in der Hochschulselbstverwaltung insgesamt, also auch auf die studentische Mitwirkung in Senat, Fakultätsräten, Kommissionen und Prüfungsausschüssen. Die zeitliche Bindung des Engagements an den Studienverlauf gilt für alle studentischen Mitglieder unabhängig vom jeweiligen Gremium, und auch die Zielgruppe der Ansprache bleibt dieselbe, unabhängig davon, für welches Amt geworben wird.

Ein erster Ansatzpunkt sind die Bedingungen, unter denen sich Studierende neben dem Studium überhaupt engagieren können. An der HTW Dresden bestehen dafür bereits ein Gremiensemester als Ausgleich für die Mitwirkung sowie ein veranstaltungsfreies Zeitfenster für Gremiensitzungen. Erweiterte Ausgleichsregelungen im Prüfungsrecht wären ein nächster Schritt, etwa Fristverlängerungen für Abgaben. Diskutiert wird zudem die Anrechnung der Gremientätigkeit als Studienleistung mit ECTS-Vergabe, die auch Wahlpflichtmodule ersetzen könnte. Solche Regelungen setzen an der strukturellen Kopplung des Engagements an den Studienverlauf an. Dass sich die Bleibeabsicht in dieser Arbeit nicht über die Motive vorhersagen ließ, spricht dafür, dass sie im studentischen Ehrenamt von anderen Faktoren abhängt. Welche das sind, konnte hier nicht geprüft werden. Naheliegend ist jedoch, dass strukturelle Bedingungen des Studiums eine Rolle spielen. Hier liegt ein Hebel, über den der StuRa selbst nicht verfügt, die Hochschule jedoch ansetzen kann.

Ein zweiter Ansatzpunkt ist die Anerkennung der Tätigkeit, über die sich die *Karrierefunktion* ansprechen lässt. Naheliegend ist eine hochschuloffizielle Bescheinigung, die auf dem Abschlusszeugnis ausgewiesen wird, da sie Glaubwürdigkeit und Verbindlichkeit schafft. Ein vom Rektorat ausgestelltes Empfehlungsschreiben spricht die Karrierefunktion ebenfalls an, weil es in Bewerbungsverfahren mehr Gewicht hat als eine Bescheinigung, die allein vom StuRa kommt. In dieselbe Richtung geht die Öffnung hochschulinterner Weiterbildungen, die speziell auf Gremienmitglieder und deren Tätigkeitsbereiche zugeschnitten sind.

Was ähnlich wie beim StuRa auch auf Seiten der Hochschule fehlt, ist eine motivbasierte Ansprache bei der Rekrutierung. Die Webseite der HTW Dresden listet die einzelnen Gremien und ihre Sitzverteilungen auf. Die Seite zum ehrenamtlichen Engage-

gement ist mit dem Satz „Engagement macht Freude“ eingeleitet und fordert pauschal zum Mitmachen auf, ohne dass erkennbar wird, was die Tätigkeit konkret umfasst. Um die wichtigsten Funktionen anzusprechen, sollten daher weitere Abschnitte und Elemente ergänzt werden.

Um die *Karrierefunktion* anzusprechen, sollten die Vorteile hervorgehoben werden, die eine Gremientätigkeit mit sich bringt, also das Gremiensemester, Nachweise sowie Kompetenzen wie Antragstellung, Sitzungsmoderation oder Verhandlungsführung. Um die *Wertefunktion* anzusprechen, muss die Wirkung studentischer Gremienarbeit sichtbar gemacht werden. Denkbar wäre eine Übersicht der aktuellen Beschlüsse und ihrer Folgen für die Studierendenschaft oder für einzelne Fakultäten, die kontinuierlich aktualisiert wird. Dabei sollte der studentische Anteil an den Entscheidungen hervorgehoben und die beteiligten Personen namentlich benannt werden, was zugleich die Selbstwertfunktion anspricht. Persönliche Erfahrungsberichte engagierter Studierender würden die Glaubwürdigkeit dieser Inhalte erhöhen, ähnlich wie es bei den Informationen zu den einzelnen Studiengängen bereits gehandhabt wird.

Ebenfalls relevant ist die Platzierung der Seite. Das Alter erwies sich als negativer Prädiktor der Bleibeabsicht und die Dauer der Mitgliedschaft als stärkster Prädiktor der quantitativen Mitarbeit. Beides spricht dafür, Studierende früh im Studium anzusprechen, da ein früher Einstieg die mögliche Engagementdauer verlängern könnte und mit dem Umfang des Engagements in Zusammenhang steht. Naheliegend wäre daher eine Verlinkung der Ehrenamtsseite in den Informationen für Erstsemester oder mindestens auf der Startseite.

Im Rahmen der Gestaltung des Ehrenamts spielt die *Wertefunktion* für die Mitglieder die wichtigste Rolle, da sie sich als einziger signifikanter Prädiktor der Zufriedenheit erwies. Die Zufriedenheit hängt damit davon ab, ob das Engagement tatsächlich etwas bewirkt, worauf die Hochschule unmittelbar Einfluss hat. Auf studentische Stellungnahmen sollten verbindliche Rückmeldungen erfolgen. Zudem ist es wichtig, die Ehrenamtlichen bei Projekten mit Studienbezug frühzeitig einzubinden und transparent zu informieren. Eine solche Rückbindung erscheint als Voraussetzung dafür, dass die Wertefunktion im Engagement überhaupt bedient werden kann.

Naheliegend ist, dass dieser Ansatzpunkt für die formalen Hochschulgremien besonders wichtig ist. Der Senat, die Fakultätsräte und die Prüfungsausschüsse verfügen über unmittelbare Entscheidungsbefugnisse, ihre Wirkung ist für die studentischen Mitglieder jedoch selten sichtbar. Eine systematische Rückmeldung darüber, was aus studentischen Beiträgen geworden ist, wäre hier der Ansatzpunkt, der sich mit dem geringsten Aufwand einlösen lässt. Da zu den Mitgliedern dieser Gremien keine Daten vorliegen, handelt es sich dabei allerdings um eine Überlegung und nicht um einen abgeleiteten Befund.

Kapitel 7

Fazit

In der vorliegenden Arbeit wurden die Motive von Mitgliedern des StuRa der HTW Dresden mithilfe des VFI untersucht. Ziel war es herauszufinden, ob die Motive im Zusammenhang mit Zufriedenheit, Bleibeabsicht und Mitarbeit stehen.

Es zeigte sich, dass die VFI-Funktionen mit der Zufriedenheit und der qualitativen Mitarbeit zusammenhängen, was auf Basis der Matching-Hypothese darauf hindeutet, dass der StuRa grundsätzlich die Motive seiner Mitglieder erfüllen kann. Motive können demnach erklären, wie zufrieden Mitglieder sind und wie intensiv sie sich beteiligen. Der zeitliche Umfang des Engagements steht zwar zum Teil mit den Motiven in Zusammenhang, folgt jedoch noch stärker strukturellen Faktoren. Die Bleibeabsicht war die einzige Zielvariable, die mit keinem der Motive in Zusammenhang stand, und wird demnach vermutlich ebenfalls durch strukturelle statt motivationale Faktoren bestimmt. Die Werte- und Erfahrungsfunktion stellten die dominierenden Motive der Mitglieder dar, während sich die Karrierefunktion als robustester Prädiktor für den Umfang des Engagements und die Wertefunktion als Prädiktor für die Zufriedenheit erwies.

Für den StuRa folgt daraus, dass eine motivbasierte Ansprache einer allgemeinen Einladung zum Mitmachen vorzuziehen ist, wobei die Karriere- und die Wertefunktion besonderes Gewicht erhalten. Da sich die Bleibeabsicht nicht über die Motive erklären ließ, sollten Austritte zugleich als planbarer Teil des Engagementzyklus verstanden und Einarbeitungs- sowie Übergabeprozesse entsprechend gestaltet werden. Über motivationale Maßnahmen hinaus liegen weitere Ansatzpunkte bei der Hochschule, die die strukturellen Bedingungen studentischen Engagements mitgestaltet.

Im Fokus weiterer Forschung sollten eine größere Stichprobe sowie eine Kontexterweiterung auf weitere Studierendenräte und Hochschulgremien stehen. Darüber hinaus sind Längsschnittstudien notwendig, um über korrelative Annahmen hinaus auch kausale Aussagen treffen zu können. Wünschenswert wäre zudem eine echte Matching-Prüfung, welche die tatsächliche Motiverfüllung der Freiwilligen misst und nicht nur

deren Ausprägung, die lediglich indirekte Rückschlüsse zulässt.

Trotz des explorativen Charakters durch die kleine und lokale Stichprobe konnte die vorliegende Arbeit Erkenntnisse darüber liefern, inwiefern studentisches Ehrenamt durch Motive geprägt wird und in welchen Punkten es von anderen Freiwilligentätigkeiten abweicht. Darüber hinaus ließen sich daraus praktische Implikationen für die Mitgliedergewinnung und -bindung ableiten.

Literaturverzeichnis

- Achtziger, A., Gollwitzer, P. M., Bergius, R. J. W., & Schmalt, H.-D. (2022). Motivation im Dorsch Lexikon der Psychologie. Verfügbar 10. Juni 2026 unter <https://dorsch.hogrefe.com/stichwort/motivation>
- Bak, P. M. (2019). *Lernen, Motivation und Emotion: Allgemeine Psychologie II – das Wichtigste, prägnant und anwendungsorientiert* (1. Aufl. 2019). Springer Berlin Heidelberg. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-59691-3>
- Bowling, N. A., Wagner, S. H., & Beehr, T. A. (2018). The Facet Satisfaction Scale: an Effective Affective Measure of Job Satisfaction Facets. *Journal of Business and Psychology*, 33(3), 383–403. <https://doi.org/10.1007/s10869-017-9499-4>
- Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung. (2024). Einschätzung des finanziellen Werts freiwilligen Engagements. Verfügbar 19. Juli 2026 unter <https://www.bib.bund.de/DE/Aktuelles/2024/2024-04-29-Bevoelkerungsforschung-Aktuell-Einschaetzung-des-finanziellen-Werts-freiwilligen-Engagements.html>
- Chacon Fuertes, F., Gutiérrez, Sauto, Vecina, M., & Perez, A. (2017). Volunteer Functions Inventory: A systematic review. *Psicothema*, 29, 306–316. <https://doi.org/10.7334/psicothema2016.371>
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J., & Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6), 1516–1530. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.6.1516>
- Das, P. (2024). *Ökonometrie in Theorie und Praxis: Analyse Von Querschnitt-, Zeitreihen- und Paneldaten Mit Stata 15. 1* (1st ed). Springer Gabler. in Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.
- DGP. (2016). DGP. Verfügbar 3. August 2026 unter <https://www.dgps.de/die-dgps/aufgaben-und-ziele/berufsethische-richtlinien>
- Eid, M., Gollwitzer, M., & Schmitt, M. (2017). *Statistik und Forschungsmethoden: Lehrbuch. Mit Online-Material* (5. Originalausgabe). Julius Beltz GmbH & Co. KG.

- Eisinga, R., Grotenhuis, M. T., & Pelzer, B. (2013). The reliability of a two-item scale: Pearson, Cronbach, or Spearman-Brown? *International Journal of Public Health*, 58(4), 637–642. <https://doi.org/10.1007/s00038-012-0416-3>
- Enquete-Kommission „Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements“ Deutscher Bundestag. (2002). *Bericht. Bürgerschaftliches Engagement: auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft*. VS Verlag für Sozialwissenschaften. <https://doi.org/10.1007/978-3-322-92328-8>
- Fisher, G. G., Matthews, R. A., & Gibbons, A. M. (2016). Developing and investigating the use of single-item measures in organizational research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(1), 3–23. <https://doi.org/10.1037/a0039139>
- Forner, V. W., Holtrop, D., Boezeman, E. J., Slempe, G. R., Kotek, M., Kragt, D., Askovic, M., & Johnson, A. (2024). Predictors of turnover amongst volunteers: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 45(3), 434–458. <https://doi.org/10.1002/job.2729>
- Frese, M., & Fay, D. (2001). Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century. *Research in Organizational Behavior*, 23, 133–187. [https://doi.org/10.1016/S0191-3085\(01\)23005-6](https://doi.org/10.1016/S0191-3085(01)23005-6)
- Fritzsche, A., Leven, I., Rysina, A., Schneekloth, U., & Wolfert, S. (2025). Freiwilliges Engagement in Deutschland.
- Gage, R. L., & Thapa, B. (2012). Volunteer Motivations and Constraints Among College Students: Analysis of the Volunteer Function Inventory and Leisure Constraints Models. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 41(3), 405–430. <https://doi.org/10.1177/0899764011406738>
- Galindo-Kuhn, R., & Guzley, R. M. (2001). The Volunteer Satisfaction Index [eprint: https://doi.org/10.1300/J079v28n01_03]. *Journal of Social Service Research*, 28(1), 45–68. https://doi.org/10.1300/J079v28n01_03
- Gehrau, V., Maubach, K., & Fujarski, S. (2022). *Einfache Datenauswertung mit R: eine Einführung in uni- und bivariate Statistik sowie Datendarstellung mit RStudio und R Markdown*. Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-34285-2>
- Greif, S. (2022). Arbeitszufriedenheit im Dorsch Lexikon der Psychologie. Verfügbar 17. Juli 2026 unter <https://dorsch.hogrefe.com/stichwort/arbeitszufriedenheit>
- Handy, F., Cnaan, R. A., Hustinx, L., Kang, C., & Brudney, J. L. (2010). A Cross-Cultural Examination of Student Volunteering: Is It All About Résumé Building? *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*. <https://doi.org/10.1177/0899764009344353>
- Heckhausen, J., & Heckhausen, H. (Hrsg.). (2018). *Motivation und Handeln*. Springer Berlin Heidelberg. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-53927-9>

- HRG. (n. d.). Verfügbar 14. Juli 2026 unter <https://www.gesetze-im-internet.de/hrg/index.html#BJNR001850976BJNE005304310>
- Jamison, I. B. (2003). Turnover and Retention among Volunteers in Human Service Agencies. <https://doi.org/10.1177/0734371X03023002003>
- Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2012). Job Attitudes. *Annual Review of Psychology*, 63(1), 341–367. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100511>
- Katz, D. (1960). The Functional Approach to the Study of Attitudes. *Public Opinion Quarterly*, 24(2), 163–204. <https://doi.org/10.1086/266945>
- Keller, K., Klinkhammer, D., Hamberger, B., Schomacher, G., Meyer, S., & Zachej, S. (2024). *Ehrenamtliches Engagement: Bedürfnisse, Kompetenzen und Motivation*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-70205-5>
- León, M., & Chacon Fuertes, F. (2005). Adaptación del inventario de funciones del voluntariado al voluntariado español. *Iberpsicología: Revista Electrónica de la Federación española de Asociaciones de Psicología*, ISSN 1579-4113, Vol. 10, N.º. 1, 2005 (Ejemplar dedicado a: II Congreso Hispano-Portugués de Psicología (Lisboa, 2004). *Psicología social*).
- Manerikar, V., & Manerikar, S. (2015). Cronbach's alpha. *Aweshkar Research Journal*, 19(1), 117–119. Verfügbar 1. August 2026 unter <https://research.ebsco.com/plink/3450df25-59b6-348a-bf36-be77620784ac>
- Okun, M. A., Barr, A., & Herzog, A. R. (1998). Motivation to volunteer by older adults: A test of competing measurement models. *Psychology and Aging*, 13(4), 608–621. <https://doi.org/10.1037/0882-7974.13.4.608>
- Oostlander, J., Güntert, S. T., Schie, S. V., & Wehner, T. (2014). Volunteer Functions Inventory (VFI): Konstruktvalidität und psychometrische Eigenschaften der deutschen Adaptation. *Diagnostica*, 60(2), 73–85. <https://doi.org/10.1026/0012-1924/a000098>
- Priller, E. (2010). Stichwort: Vom Ehrenamt zum zivilgesellschaftlichen Engagement. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 13(2), 195–213. <https://doi.org/10.1007/s11618-010-0125-8>
- Puca, R. M. (2026). Emotions- und Motivationspsychologie im Dorsch Lexikon der Psychologie. Verfügbar 10. Juni 2026 unter <https://dorsch.hogrefe.com/gebiet/emotionspsychologie-und-motivationspsychologie>
- Redmann, B. (2023). *Erfolgreich führen im Ehrenamt: Ein Praxisleitfaden für freiwillig engagierte Menschen*. Springer Fachmedien. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-39713-5>

- Reisch, D. (2025). *Zur Relevanz nicht erfüllter Erfolgserwartungen und nicht erfüllter motivationaler Werte für Lern- und Leistungsprozesse*. Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-46803-3>
- Rheinberg, F., & Vollmeyer, R. (2019). *Motivation* [Google-Books-ID: BnoiEAAAQ-BAJ]. Kohlhammer Verlag.
- Rohmann, E., & Bierhoff, H.-W. (2021). Ehrenamt und Freiwilligenarbeit. In P. Genkova (Hrsg.), *Handbuch Globale Kompetenz* (S. 1–16). Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-30684-7_77-1
- Sächsisches Hochschulgesetz (SächsHSG). (n. d.). Verfügbar 14. Juli 2026 unter <https://www.revosax.sachsen.de/vorschrift/19986-Saechsisches-Hochschulgesetz#t2abs2>
- Sedlmeier, P., & Renkewitz, F. (2018). *Forschungsmethoden und Statistik für Psychologen und Sozialwissenschaftler* (3., aktualisierte und erweiterte Auflage). Pearson.
- Literaturverzeichnis: Seite 1059-1082.
- Sheeran, P., & Webb, T. L. (2016). The Intention–Behavior Gap [_eprint: <https://compass.onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/spc3.12265>]. *Social and Personality Psychology Compass*, 10(9), 503–518. <https://doi.org/10.1111/spc3.12265>
- Simonson, J., Kelle, N., Kausmann, C., & Tesch-Römer, C. (Hrsg.). (2022). *Freiwilliges Engagement in Deutschland: Der Deutsche Freiwilligensurvey 2019*. Springer Fachmedien. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-35317-9>
- Smith, M. B., Bruner, J. S., & White, R. W. (1956). *Opinions and personality* [Pages: vii, 294]. John Wiley & Sons.
- Spinath, B., Dickhäuser, O., & Schöne, C. (Hrsg.). (2018). *Psychologie der Motivation und Emotion: Grundlagen und Anwendung in ausgewählten Lern- und Arbeitskontexten* (1. Auflage). Hogrefe.
- Staatsministerin für Sport und Ehrenamt im Bundeskanzleramt. (2025). German Survey on Volunteering 2024/Deutscher Freiwilligensurvey 2024. <https://doi.org/10.4232/1.14594>
- Strubel, I. T., Freund, S., & Güntert, S. T. (2024). Entwicklung und Validierung einer deutschen Kurzversion des Volunteer Functions Inventory (VFI). *Diagnostica*, 70(3), 101–112. <https://doi.org/10.1026/0012-1924/a000328>
- Stukas, A. A., Hoye, R., Nicholson, M., Brown, K. M., & Aisbett, L. (2016). Motivations to Volunteer and Their Associations With Volunteers' Well-Being. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 45(1), 112–132. <https://doi.org/10.1177/0899764014561122>

- StuRa. (2019). Umstrukturierung studentische Selbstverwaltung — Website StuRa HTW Dresden. Verfügbar 14. Juli 2026 unter <https://www.htw.stura-dresden.de/stura/plenum/sitzungen/2019/10/antraege/umstrukturierung-studentische-selbstverwaltung>
- StuRa. (2024). Grundordnung des Studentinnenrates — Website StuRa HTW Dresden. Verfügbar 14. Juli 2026 unter <https://www.htw.stura-dresden.de/stura/a/struk/stura-grundo#section-6>
- StuRa. (2026a). Referate — Website StuRa HTW Dresden. Verfügbar 14. Juli 2026 unter <https://www.htw.stura-dresden.de/stura/ref>
- StuRa. (2026b). Stellenplan des Studentinnenrates — Website StuRa HTW Dresden. Verfügbar 5. August 2026 unter <https://www.htw.stura-dresden.de/stura/a/struk/stura-grundo#section-6>
- Stützle-Hebel, M., & Antons, K. (2025). *Zur Aktualität von Kurt Lewin: Einführung in sein Werk* (1st ed. 2025). Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-48827-7>
- Wehner, T., & Güntert, S. T. (Hrsg.). (2015). *Psychologie der Freiwilligenarbeit: Motivation, Gestaltung und Organisation*. Springer Berlin Heidelberg. <https://doi.org/10.1007/978-3-642-55295-3>
- Wenzel, D., Beerlage, I., & Springer, S. (2012). *Motivation und Haltekraft im Ehrenamt* (Bd. 39). Centaurus Verlag & Media. <https://doi.org/10.1007/978-3-86226-978-5>
- Wiedemann, A. U. (2021). Intentions-Verhaltens-Lücke im Dorsch Lexikon der Psychologie. Verfügbar 3. August 2026 unter <https://dorsch.hogrefe.com/stichwort/intentions-verhaltens-luecke>
- Wu, J., Wing Lo, T., & Liu, E. S. (2009). Psychometric properties of the volunteer functions inventory with Chinese students. *Journal of Community Psychology*, 37(6), 769–780. <https://doi.org/10.1002/jcop.20330>
- Zhou, S., & Kodama Muscente, K. (2023). Meta-analysis of Volunteer Motives Using the Volunteer Functions Inventory to Predict Volunteer Satisfaction, Commitment, and Behavior. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 52(5), 1331–1356. <https://doi.org/10.1177/08997640221129540>

Anhang

Anhang A: Angaben zur Nutzung künstlicher Intelligenz

Ressource: <https://claude.ai>

Im Folgenden wird die Nutzung von KI in dessen Umfang eingeordnet. Dabei ist anzumerken, dass alle generierten Ideen nur unterstützend waren und kritisch hinterfragt wurden. Die tatsächlichen Belege wurden immer mittels vorhandener Literatur geprüft.

Kapitel/ Abschnitt	Verwendung	Beispiel-Prompt
Abstract, Einleitung und Fazit	Aufbau: Fragen, die in der Einleitung und im Fazit beantwortet werden sollten	„Welche Fragen sollte ich im Fazit beantworten?“
3 Theorieteil	Feedback zu Textvorschlägen und Vorschläge für ergänzende Literatur	„Gibt es Literatur zur Zufriedenheit im Ehrenamt?“
4 Methodenteil	Erstellung des Untersuchungsmodells als Grafik (Überarbeitung eigenständig in Canva)	„Kannst du mir das Hypothesenmodell als Grafik erstellen?“
5 Ergebnisse	Vorschläge für Literatur zu Korrelation und multipler Regression	„Gibt es Literatur, die die Testvoraussetzungen für Korrelation und multiple Regression behandelt?“
	Hilfe bei Fragen zu R-Befehlen bei der Datenauswertung	„Wie kann ich die Reliabilität für meine Zwei-Item-Skalen in R berechnen?“

Kapitel/ Abschnitt	Verwendung	Beispiel-Prompt
6 Diskussion	Unterstützung bei der Interpretation einzelner Befunde	„Wie interpretiere ich eine Schiefe von 1.56?“
	Feedback und Ergänzungen zu Implikationen	„Hinterfrage kritisch, ob meine Ableitungen durch die Befunde gedeckt sind.“
	Brainstorming für Rekrutierungsbotschaften	„Ich möchte auf Basis meiner Befunde beispielhafte Rekrutierungsbotschaften für die einzelnen VFI-Funktionen entwickeln. Hast du Vorschläge für kurze, funktionspezifische Formulierungen?“
Die gesamte Arbeit	Sprachliche Überarbeitung eigener Textentwürfe (Grammatik, Kommasetzung, Lesefluss)	„Kannst du diesen Absatz verbessern, insbesondere den Lesefluss?“
	Kritisches Gegenlesen eigener Entwürfe auf Lesefluss, Redundanzen und Widersprüche	„Lies die Arbeit, als hättest du nie damit zu tun gehabt: Wie ist der Lesefluss? Gibt es Unstimmigkeiten oder redundante Informationen?“
	Technische Hilfe bei LaTeX-Code, Tabellen, Grafik- und Code-Einbindung	„Wie binde ich meinen R-Code in den Anhang ein?“

Anhang B: Fragebogen

Motivation im studentischen Ehrenamt

Vielen Dank, dass du dir Zeit nimmst, an dieser Befragung teilzunehmen!

Der Fragebogen dient dazu, das ehrenamtliche **Engagement im StuRa** sowie damit verbundene Motive, Formen der Beteiligung und Einschätzungen zu untersuchen.

Die Bearbeitung dauert etwa **5 Minuten**. Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten; bitte beantworte die Fragen so **ehrlich und spontan** wie möglich. Alle Angaben werden **anonym und vertraulich** ausgewertet und ausschließlich für wissenschaftliche Zwecke verwendet.

Einige Fragen beziehen sich auf deine aktuelle Situation, andere auf deine Zeit im StuRa insgesamt. Falls du auf einzelne Fragen **nicht exakt antworten kannst, genügt auch eine ungefähre Einschätzung**.

Wenn du Fragen zur Studie oder zum Fragebogen hast, kannst du dich jederzeit direkt an mich wenden, oder eine Mail schreiben an tina.krejcik@stud.htw-dresden.de.

Mit dem Ausfüllen des Fragebogens erklärst du dich mit der Teilnahme an der Untersuchung einverstanden.
In dieser Umfrage sind 13 Fragen enthalten.

Demografische und Kontrollvariablen

Dieser Abschnitt erfasst grundlegende **soziodemografische Angaben** sowie Informationen zu deiner bisherigen **Tätigkeit im StuRa**.

Wie heißt du? **(Dein Name wird ausschließlich für die organisatorische Nachverfolgung (z. B. zum Ausschluss von Doppelteilnahmen) erhoben. Er wird direkt nach Abschluss der Datenerhebung gelöscht, sodass die endgültige Auswertung vollkommen anonym erfolgt) ***

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

Wie alt bist du? *

In diesem Feld darf nur ein ganzzahliger Wert eingetragen werden.

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

Jahre

Welchem Geschlecht fühlst du dich zugehörig? *

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ Weiblich
- ☐ Männlich
- ☐ Divers
- ☐ Keine Angabe

In welchem Hochschulsemester befindest du dich aktuell? *(Wenn du momentan an keiner Hochschule eingeschrieben bist, gib bitte Null ein)* *

Ihre Antwort muss mindestens 0 sein.

In diesem Feld darf nur ein ganzzahliger Wert eingetragen werden.

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

. Semester

Hochschulsemester = Deine gesamte Studienzeit (Bachelor und Master) inkl. Fach- oder Hochschulwechsel und Urlaubssemester

Bist du aktuell ein gewähltes Mitglied im StuRa (beratend, stimmberechtigt oder beides)? *

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

☐ Ja

☐ Nein

Wenn du ein ehemaliges Mitglied bist, gib bitte "Nein" an.

Wie lange bist bzw. warst du insgesamt im StuRa aktiv? *

In diesem Feld darf nur ein ganzzahliger Wert eingetragen werden.

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

Monate

Volunteer Functions Inventory

In diesem Abschnitt geht es um verschiedene mögliche **Gründe und Motive freiwilligen Engagements**. Gib bitte an, **wie stark die Aussagen auf dich zutreffen**. Es gibt **keine richtigen oder falschen Antworten**. Bitte beantworte alle Aussagen möglichst **spontan**.

*

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	1 = Trifft überhaupt nicht zu	2 = Trifft überwiegend nicht zu	3 = Trifft eher nicht zu	4 = Trifft gerade noch zu	5 = Trifft überwiegend zu	6 = Trifft voll und ganz zu
Die Freiwilligentätigkeit kann mir helfen, in dem Feld, in dem ich beruflich arbeiten möchte, einen Fuß in die Tür zu bekommen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Die Freiwilligentätigkeit kann mir helfen, in meinem Beruf erfolgreich zu sein.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Die Freiwilligentätigkeit steigert mein Selbstwertgefühl.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Die Freiwilligentätigkeit gibt mir das Gefühl, wichtig zu sein.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Die Freiwilligentätigkeit lenkt mich von meinen Sorgen ab.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Die Freiwilligentätigkeit hilft mir dabei, eigene Probleme zu bewältigen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Mein Umfeld teilt das Interesse an der Freiwilligentätigkeit.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Die Freiwilligentätigkeit ist für mein Umfeld eine wichtige Tätigkeit.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Die Freiwilligentätigkeit erlaubt es mir, eine neue Sichtweise auf Dinge zu gewinnen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Die Freiwilligentätigkeit ermöglicht mir, Dinge durch praktische Erfahrung zu lernen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich kann etwas für eine Sache tun, die mir persönlich wichtig ist.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich finde es wichtig, anderen zu helfen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Aktive Mitarbeit

Dieser Abschnitt erfasst, **wie stark und auf welche Weise du dich während deiner Zeit im StuRa beteiligt** hast. Bei den **Stundenangaben reicht eine ungefähre Schätzung**. Falls du inzwischen nicht mehr im StuRa aktiv bist, beantworte die Fragen bitte **rückblickend**.

Wie viele Stunden pro Woche hast du durchschnittlich zu der Zeit investiert, in der du im StuRa am aktivsten warst? *

Du hast angegeben, dass du in deiner aktivsten Zeit weniger Stunden investiert hast als im Gesamtdurchschnitt. Ist das so korrekt? Falls du dich vertippt hast, kannst du die Zahlen oben noch anpassen.

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

Stunden

Wie viele Stunden hast du während deiner Zeit im StuRa durchschnittlich pro Woche investiert? *

Du hast angegeben, dass du in deiner aktivsten Zeit weniger Stunden investiert hast als im Gesamtdurchschnitt. Ist das so korrekt? Falls du dich vertippt hast, kannst du die Zahlen oben noch anpassen.

Bitte geben Sie Ihre Antwort hier ein:

Stunden

Während meiner Zeit im StuRa ... *

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	1 = Trifft überhaupt nicht zu	2 = Trifft überwiegend nicht zu	3 = Trifft eher nicht zu	4 = Trifft eher zu	5 = Trifft überwiegend zu	6 = Trifft voll und ganz zu
... habe ich mich aktiv an Diskussionen in Sitzungen und Arbeitstreffen beteiligt.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... war ich häufig in Koordinations- und Entscheidungsprozesse eingebunden. (zum Beispiel Headorga, Bereichs- oder Referatsleitung, Plenum, ...)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... habe ich eigene Vorschläge eingebracht und aktiv bei ihrer Umsetzung mitgewirkt.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... habe ich mich meist nur dann eingebracht, wenn ich dazu aufgefordert wurde.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Zufriedenheit

In diesem Abschnitt geht es um deine **Einschätzung über deine Tätigkeit** im StuRa. Gib bitte an, **wie stark die Aussage auf dich zutrifft**.

Antworte bitte so **ehrlich** wie möglich. Die Daten werden **anonymisiert** ausgewertet.

*

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	1 = Trifft überhaupt nicht zu	2 = Trifft überwiegend nicht zu	3 = Trifft eher nicht zu	4 = Trifft gerade noch zu	5 = Trifft überwiegend zu	6 = Trifft voll und ganz zu
Insgesamt war bzw. bin ich mit meiner Arbeit im StuRa zufrieden.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Bindung

In diesem Abschnitt geht es um deine **Absicht, dich weiterhin im StuRa einzubringen**. Gib bitte an, **wie stark die Aussagen auf dich zutreffen**.

Antworte bitte so **ehrlich** wie möglich. Die Daten werden **anonymisiert** ausgewertet.

*

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	1 = Trifft überhaupt nicht zu	2 = Trifft überwiegend nicht zu	3 = Trifft eher nicht zu	4 = Trifft gerade noch zu	5 = Trifft überwiegend zu	6 = Trifft voll und ganz zu
Ich werde mich im StuRa weiterhin ehrenamtlich engagieren.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Ich plane mein Engagement im StuRa ... *

Bitte wählen Sie nur eine der folgenden Antworten aus:

- ☐ auszubauen
- ☐ gleichermaßen beizubehalten
- ☐ zu reduzieren

Vielen Dank für deine Teilnahme und die Zeit, die du dir für das Ausfüllen des Fragebogens genommen hast!

Deine Angaben sind für die Untersuchung sehr wertvoll und helfen dabei, das ehrenamtliche Engagement im StuRa besser zu verstehen.

22.06.2026 – 17:02

Senden Sie Ihre Umfrage ein.

Vielen Dank für die Beantwortung des Fragebogens.

Anhang C: Regressionstabellen

Tabelle A2: Multiple Regressionen zur Vorhersage der Zielvariablen

Prädiktor	Zufriedenheit		Bleibeabsicht				Mitarbeit qual.				Mitarbeit quan.			
	M1		M1		M2		M1		M2		M1		M2	
	<i>B</i>	<i>p</i>	<i>B</i>	<i>p</i>	<i>B</i>	<i>p</i>	<i>B</i>	<i>p</i>	<i>B</i>	<i>p</i>	<i>B</i>	<i>p</i>	<i>B</i>	<i>p</i>
Alter					-0.03*	.017			0.01	.714			0.01	.812
Dauer Mitgl.					0.00	.677			0.01	.068			0.02***	<.001
Karriere	0.04	.626	-0.01	.813	0.00	.974	0.26*	.031	0.22	.054	0.29*	.011	0.22*	.012
Selbstwert	0.15	.134	-0.00	.969	-0.00	.930	0.23	.084	0.14	.273	0.08	.495	-0.06	.538
Schutz	0.01	.900	0.01	.739	0.01	.762	-0.21*	.042	-0.17	.091	-0.04	.654	0.03	.689
Anpassung	-0.02	.841	-0.04	.361	-0.03	.489	0.16	.213	0.13	.285	0.06	.620	0.01	.873
Erfahrung	0.20	.083	-0.03	.557	-0.02	.672	0.07	.667	0.06	.698	0.11	.460	0.10	.383
Werte	0.42*	.042	0.08	.455	0.07	.498	0.20	.467	0.13	.604	-0.20	.429	-0.30	.130
R^2	.31		.05		.26		.33		.43		.22		.55	
adj. R^2	.23		-.10		.10		.25		.33		.12		.47	
F	3.64**		0.33		1.62		3.93**		4.38***		2.20		7.07***	

Anmerkungen. M1 = Modell ohne Kontrollvariablen, M2 = Modell mit Kontrollvariablen. $N = 55$, für die Bleibeabsicht $n = 46$. Für die quantitative Mitarbeit wurde die abhängige Variable log-transformiert. Für die Zufriedenheit wurden keine Kontrollvariablen identifiziert. Freiheitsgrade: $F(6, 48)$ bzw. $F(8, 46)$ für Zufriedenheit und Mitarbeit, $F(6, 39)$ bzw. $F(8, 37)$ für die Bleibeabsicht.

* $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$.

Eigenständigkeitserklärung

Hiermit erkläre ich, dass ich die vorgelegte Arbeit mit dem Titel

***Motivation im studentischen Ehrenamt: Eine empirische
Untersuchung***

selbständig verfasst, keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt sowie alle wörtlich oder sinngemäß übernommenen Stellen in der Arbeit als solche und durch Angabe der Quelle gekennzeichnet habe. Dies gilt auch für Zeichnungen, Skizzen, bildliche Darstellungen sowie für Quellen aus dem Internet.

Mir ist bewusst, dass die Hochschule für Technik und Wirtschaft Dresden Prüfungsarbeiten stichprobenartig mittels der Verwendung von Software zur Erkennung von Plagiaten überprüft.

Ort, Datum

Tina Krejcik