

Kurzfassung

Verfasser/in Christina Walter	Betreuer/in FH-Prof. PD MMag. Dr. habil. Anita Zehrer
Thema Affektives organisationales Commitment als zentrale Zielgröße für die Mitarbeiterbindung in familiengeführten Hotelleriebetrieben	

Kurzfassung

Die Masterarbeit mit dem Titel „Affektives organisationales Commitment als zentrale Zielgröße für die Mitarbeiterbindung in familiengeführten Hotelleriebetrieben“ befasst sich mit der Forschungsfrage „Welchen Einfluss hat das affektive organisationale Commitment auf die Mitarbeiterbindung in familiengeführten Hotelleriebetrieben?“.

Im theoretischen Teil der Arbeit werden die Themen organisationales Commitment und familiengeführte Hotelleriebetriebe aufgearbeitet und miteinander verknüpft. In der Ausgangslage wird analysiert, dass das affektive organisationale Commitment als eines der wichtigsten Konzepte des Personalmanagements gilt. Mitarbeitende mit hohem affektiven Commitment liefern einem Unternehmen zentrale Vorteile und können zu einer emotionalen Bindung an die Organisation führen. Da insbesondere die Tourismusindustrie mit hohen Fluktuationsraten und einem Mangel an qualifizierten Arbeitskräften konfrontiert wird, wird sich in dieser Arbeit ausschließlich auf diesen Sektor näher fokussiert. Schließlich ist die Hotelindustrie eine arbeitsintensive Branche, die von engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abhängig ist, um im harten Wettbewerbskampf bestehen zu können. Familienunternehmen verfügen mit der Familie über einen sozio-emotionalen Reichtum, wodurch einzigartige Eigenschaften identifiziert und Wettbewerbsvorteile abgeleitet werden können. Diese Umstände sowie ihre einzigartigen Werte können das affektive organisationale Commitment fördern und zu Mitarbeiterbindung führen.

Basierend auf den theoretischen Hintergründen werden zur Operationalisierung der Forschungsfrage Hypothesen aufgestellt. Mithilfe einer empirischen Studie werden folglich die Einflussfaktoren für das affektive organisationale Commitment, die für die Mitarbeiterbindung in der familiengeführten Hotellerie entscheidend sind, analysiert. Der

Online-Fragebogen ist von Beschäftigten in familiengeführten Hotelleriebetrieben ausgefüllt worden. Die Ergebnisse der quantitativen Methode zeigen deutlich, dass die Arbeitnehmenden bei starker Identifikation und emotionaler Verbundenheit mit dem Arbeitgeber dem Unternehmen treu bleiben. Somit hat das affektive Commitment einen positiven und signifikanten Einfluss auf die Mitarbeiterbindung. Aufgrund dieser Loyalität und der Mitarbeiterzufriedenheit reduzieren sich folglich die Fluktuationsabsichten.

Anhand der theoretischen und praktischen Erkenntnisse werden schließlich Handlungsempfehlungen für familiengeführte Hotelleriebetriebe abgeleitet. Diese fünf Schlussfolgerungen sollen diesen Unternehmen erläutern, wie sie affektives Commitment fördern können, um so die Mitarbeiterbindung zu erhöhen und daraus Wettbewerbsvorteile zu erzielen. Darunter zählen die Förderung der organisatorischen Unterstützung, Verantwortungsübertragung sowie Mitgestaltungsmöglichkeiten, die Stärkung sozialer Beziehungen, ein Angebot von Trainings und Weiterbildungsmöglichkeiten sowie der Aufbau einer starken Arbeitgebermarke.

Eingereicht am:

20.05.2024