

Elisabeth Jung

Aus der Reihe: e-fellows.net stipendiaten-wissen

e-fellows.net (Hrsg.)

Band 2921

Einfluss von HRM-Praktiken auf Commitment

Eine Erhebung unter dualen Studierenden

Bachelorarbeit

BEI GRIN MACHT SICH IHR WISSEN BEZAHLT



- Wir veröffentlichen Ihre Hausarbeit, Bachelor- und Masterarbeit
- Ihr eigenes eBook und Buch - weltweit in allen wichtigen Shops
- Verdienen Sie an jedem Verkauf

Jetzt bei www.GRIN.com hochladen
und kostenlos publizieren



Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de/> abrufbar.

Dieses Werk sowie alle darin enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsschutz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlanges. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen, Auswertungen durch Datenbanken und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme. Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen Wiedergabe (einschließlich Mikrokopie) sowie der Auswertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, vorbehalten.

Impressum:

Copyright © 2018 GRIN Verlag
ISBN: 9783668854512

Dieses Buch bei GRIN:

<https://www.grin.com/document/450728>

Elisabeth Jung

Aus der Reihe: e-fellows.net stipendiaten-wissen

e-fellows.net (Hrsg.)

Band 2921

Einfluss von HRM-Praktiken auf Commitment

Eine Erhebung unter dualen Studierenden

GRIN - Your knowledge has value

Der GRIN Verlag publiziert seit 1998 wissenschaftliche Arbeiten von Studenten, Hochschullehrern und anderen Akademikern als eBook und gedrucktes Buch. Die Verlagswebsite www.grin.com ist die ideale Plattform zur Veröffentlichung von Hausarbeiten, Abschlussarbeiten, wissenschaftlichen Aufsätzen, Dissertationen und Fachbüchern.

Besuchen Sie uns im Internet:

<http://www.grin.com/>

<http://www.facebook.com/grincom>

http://www.twitter.com/grin_com

Einfluss von HRM-Praktiken auf Commitment

– Eine Erhebung unter dualen Studierenden

Bachelor-Thesis

Freie wissenschaftliche Arbeit
zur Erlangung des akademischen Grades
eines Bachelor of Science (B.Sc.)
an der Fakultät für Wirtschafts- und Organisationswissenschaften
der Universität der Bundeswehr München

Eingereicht von: Elisabeth Theresa Jung

Beginn: 03.04.2018

Abgabe: 02.07.2018

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	III
Tabellenverzeichnis	XI
Abkürzungsverzeichnis	XIII
1 Einleitung	1
2 Theoretischer Hintergrund	2
2.1 Definition duales Studium	2
2.2 HRM-Praktiken	3
2.2.1 Recruiting.....	5
2.2.2 Personalauswahlverfahren.....	7
2.3 Person-Organisation Fit.....	9
2.4 Wahrgenommene organisationale Unterstützung.....	10
2.5 Commitment	11
2.6 Hypothesen	14
3 Methodik	18
3.1 Online-Erhebung	18
3.2 Verwendete Skalen	23
4 Resultate	28
5 Diskussion.....	81
5.1 Theoretische Implikationen	81
5.2 Praktische Implikationen	85
5.3 Limitationen	86
6 Fazit.....	88
7 Literaturverzeichnis	89
8 Anhang	97
Anhang A: Zur Datenerhebung verwendeter Fragebogen.....	97
Anhang B: Poweranalyse mit G*Power	103
Anhang C: Deskriptive Statistik und Korrelationen.....	106
Anhang D: t-Tests für unabhängige Stichproben	108

Anhang E: Mehrfachauswahl – Kreuztabellen.....	151
Anhang F: Einfache lineare Regressionen.....	158

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Funktionen des HRM (Ringlstetter & Kaiser, 2008)	4
Abbildung 2: Intensität der Personalauswahl	14
Abbildung 3: Pfadmodell Hypothese 1	16
Abbildung 4: Pfadmodell Hypothese 2	17
Abbildung 5: Bildungsabschlüsse der Teilnehmer	20
Abbildung 6: Status quo der Teilnehmer im dualen Studium	21
Abbildung 7: Absolventenjahrgänge	22
Abbildung 8: Box-Plot Kandidatenerfahrung und Geschlecht.....	33
Abbildung 9: Q-Q-Diagramm Kandidatenerfahrung, weibliche Teilnehmer	33
Abbildung 10: Q-Q-Diagramm Kandidatenerfahrung, männliche Teilnehmer	34
Abbildung 11: Streudiagramm Kandidatenerfahrung und affektives organisationales Commitment	37
Abbildung 12: Streudiagramm Kandidatenerfahrung und affektives berufliches Commitment	37
Abbildung 13: Streudiagramm Kandidatenerfahrung und affektives Commitment gegenüber der Beschäftigungsform	38
Abbildung 14: Streudiagramm Kandidatenerfahrung und normatives organisationales Commitment	39
Abbildung 15: Streudiagramm Kandidatenerfahrung und normatives berufliches Commitment	39
Abbildung 16: Streudiagramm Kandidatenerfahrung und normatives Commitment gegenüber der Beschäftigungsform	40
Abbildung 17: Q-Q-Plot Kandidatenerfahrung und affektives organisationales Commitment	41
Abbildung 18: Q-Q-Plot Kandidatenerfahrung und affektives berufliches Commitment	41
Abbildung 19: Q-Q-Plot Kandidatenerfahrung und affektives Commitment gegenüber der Beschäftigungsform.....	42
Abbildung 20: Q-Q-Plot Kandidatenerfahrung und normatives organisationales Commitment	43
Abbildung 21: Q-Q-Plot Kandidatenerfahrung und normatives berufliches Commitment	43

Abbildung 22: Q-Q-Plot Kandidatenerfahrung und normatives Commitment gegenüber der Beschäftigungsform.....	44
Abbildung 23: Streudiagramm Summe der Personalauswahlverfahren und affektives organisationales Commitment	45
Abbildung 24: Streudiagramm Summe der Personalauswahlverfahren und affektives berufliches Commitment	46
Abbildung 25: Streudiagramm Summe der Personalauswahlverfahren und affektives Commitment gegenüber der Beschäftigungsform.....	47
Abbildung 26: Streudiagramm Summe der Personalauswahlverfahren und normatives organisationales Commitment	48
Abbildung 27: Streudiagramm Summe der Personalauswahlverfahren und normatives berufliches Commitment	49
Abbildung 28: Streudiagramm Summe der Personalauswahlverfahren und normatives Commitment gegenüber der Beschäftigungsform.....	50
Abbildung 29: Q-Q-Plot Summe der Personalauswahlverfahren und affektives organisationales Commitment	51
Abbildung 30: Q-Q-Plot Summe der Personalauswahlverfahren und affektives berufliches Commitment	52
Abbildung 31: Q-Q-Plot Summe der Personalauswahlverfahren und affektives Commitment gegenüber der Beschäftigungsform.....	53
Abbildung 32: Q-Q-Plot Summe der Personalauswahlverfahren und normatives organisationales Commitment	54
Abbildung 33: Q-Q-Plot Summe der Personalauswahlverfahren und normatives berufliches Commitment	55
Abbildung 34: Q-Q-Plot Summe der Personalauswahlverfahren und normatives Commitment gegenüber der Beschäftigungsform.....	55
Abbildung 35: Q-Q-Plot Summe Verhalten und affektives organisationales Commitment.....	57
Abbildung 36: Q-Q-Plot Summe Verhalten und affektives berufliches Commitment	58
Abbildung 37: Q-Q-Plot Summe Verhalten und affektives Commitment gegenüber der Beschäftigungsform.....	59
Abbildung 38: Q-Q-Plot Summe Verhalten und normatives organisationales Commitment	60

Abbildung 39: Q-Q-Plot Summe Verhalten und normatives berufliches Commitment	60
Abbildung 40: Q-Q-Plot Summe Verhalten und normatives Commitment gegenüber der Beschäftigungsform.....	61
Abbildung 41: Streudiagramm Summe Verhalten und affektives organisationales Commitment	62
Abbildung 42: Streudiagramm Summe Verhalten und affektives berufliches Commitment	62
Abbildung 43: Streudiagramm Summe Verhalten und affektives Commitment gegenüber der Beschäftigungsform.....	63
Abbildung 44: Streudiagramm Summe Verhalten und normatives organisationales Commitment	64
Abbildung 45: Streudiagramm Summe Verhalten und normatives berufliches Commitment	64
Abbildung 46: Streudiagramm Summe Verhalten und normatives Commitment gegenüber der Beschäftigungsform.....	65
Abbildung 47: Streudiagramm zu Hypothese 2a (organisationales Commitment).....	68
Abbildung 48: Streudiagramm zu Hypothese 2a (berufliches Commitment)	69
Abbildung 49: Streudiagramm zu Hypothese 2a (Commitment gegenüber der Beschäftigungsform)	69
Abbildung 50: Q-Q-Plot zu Hypothese 2a (organisationales Commitment).....	70
Abbildung 51: Q-Q-Plot zu Hypothese 2a (berufliches Commitment).....	71
Abbildung 52: Q-Q-Plot zu Hypothese 2a (Commitment gegenüber der Beschäftigungsform)	71
Abbildung 53: Q-Q-Plot Hypothese 2b (organisationales Commitment)	73
Abbildung 54: Q-Q-Plot Hypothese 2b (berufliches Commitment)	73
Abbildung 55: Q-Q-Plot Hypothese 2b (Commitment gegenüber der Beschäftigungsform)	74
Abbildung 56: Streudiagramm Hypothese 2b (organisationales Commitment) ...	75
Abbildung 57: Streudiagramm Hypothese 2b (berufliches Commitment).....	75
Abbildung 58: Streudiagramm Hypothese 2b (Commitment gegenüber der Beschäftigungsform)	76
Abbildung 59: Poweranalyse für einen Korrelationskoeffizienten $\rho = .5$	103
Abbildung 60: Poweranalyse für eine Stichprobengröße $N = 59$	104

Abbildung 61: Poweranalyse für eine Effektstärke Cohens $f^2 = .19$	105
Abbildung 62: Q-Q-Diagramm affektives organisationales Commitment, weibliche Teilnehmer.....	112
Abbildung 63: Q-Q-Diagramm affektives organisationales Commitment, männliche Teilnehmer.....	112
Abbildung 64: Box-Plot affektives organisationales Commitment und Geschlecht	113
Abbildung 65: Q-Q-Diagramm normatives organisationales Commitment, weiblicher Teilnehmer.....	114
Abbildung 66: Q-Q-Diagramm normatives organisationales Commitment, männliche Teilnehmer.....	114
Abbildung 67: Box-Plot normatives organisationales Commitment und Geschlecht	115
Abbildung 68: Q-Q-Diagramm affektives berufliches Commitment, weibliche Teilnehmer.....	116
Abbildung 69: Q-Q-Diagramm affektives berufliches Commitment, männliche Teilnehmer.....	116
Abbildung 70: Box-Plot affektives berufliches Commitment und Geschlecht ...	117
Abbildung 71: Q-Q-Diagramm normatives berufliches Commitment, weibliche Teilnehmer.....	118
Abbildung 72: Q-Q-Diagramm normatives berufliches Commitment, männliche Teilnehmer.....	118
Abbildung 73: Box-Plot normatives berufliches Commitment und Geschlecht .	119
Abbildung 74: Q-Q-Diagramm affektives Commitment gegenüber der Beschäftigungsform, weibliche Teilnehmer.....	120
Abbildung 75: Q-Q-Diagramm affektives Commitment gegenüber der Beschäftigungsform, männliche Teilnehmer.....	121
Abbildung 76: Box-Plot affektives Commitment gegenüber der Beschäftigungsform und Geschlecht	121
Abbildung 77: Q-Q-Diagramm normatives Commitment gegenüber der Beschäftigungsform, weibliche Teilnehmer.....	122
Abbildung 78: Q-Q-Diagramm normatives Commitment gegenüber der Beschäftigungsform, männliche Teilnehmer.....	123

Abbildung 79: Box-Plot normatives Commitment gegenüber der Beschäftigungsform und Geschlecht	123
Abbildung 80: Q-Q-Diagramm affektives organisationales Commitment, Studenten	128
Abbildung 81: Q-Q-Diagramm affektives organisationales Commitment, Absolventen	128
Abbildung 82: Box-Plot affektives organisationales Commitment und Studienfortschritt	129
Abbildung 83: Q-Q-Diagramm normatives organisationales Commitment, Studenten	129
Abbildung 84: Q-Q-Diagramm normatives organisationales Commitment, Absolventen	130
Abbildung 85: Box-Plot normatives organisationales Commitment und Studienfortschritt	130
Abbildung 86: Q-Q-Diagramm affektives berufliches Commitment, Studenten	131
Abbildung 87: Q-Q-Diagramm affektives berufliches Commitment, Absolventen	131
Abbildung 88: Box-Plot affektives berufliches Commitment und Studienfortschritt	132
Abbildung 89: Q-Q-Diagramm normatives berufliches Commitment, Studenten	132
Abbildung 90: Q-Q-Diagramm normatives berufliches Commitment, Absolventen	133
Abbildung 91: Box-Plot normatives berufliches Commitment und Studienfortschritt	133
Abbildung 92: Q-Q-Diagramm affektives Commitment gegenüber der Beschäftigungsform, Studenten.....	134
Abbildung 93: Q-Q-Diagramm affektives Commitment gegenüber der Beschäftigungsform, Absolventen.....	134
Abbildung 94: Box-Plot affektives Commitment gegenüber der Beschäftigungsform und Studienfortschritt	135
Abbildung 95: Q-Q-Diagramm normatives Commitment gegenüber der Beschäftigungsform, Studenten.....	135
Abbildung 96: Q-Q-Diagramm normatives Commitment gegenüber der Beschäftigungsform, Absolventen.....	136
Abbildung 97: Box-Plot normatives Commitment gegenüber der Beschäftigungsform und Studienfortschritt	137

Abbildung 98: Q-Q-Diagramm Kandidatenerfahrung, Studenten	140
Abbildung 99: Q-Q-Diagramm Kandidatenerfahrung, Absolventen	141
Abbildung 100: Box-Plot Kandidatenerfahrung und Studienfortschritt.....	141
Abbildung 101: Q-Q-Diagramm Wahrgenommene organisationale Unterstützung, Studenten	142
Abbildung 102: Q-Q-Diagramm Wahrgenommene organisationale Unterstützung, Absolventen.....	142
Abbildung 103: Box-Plot Wahrgenommene organisationale Unterstützung und Studienfortschritt	143
Abbildung 104: Q-Q-Diagramm Person-Organisation Fit, Studenten	143
Abbildung 105: Q-Q-Diagramm Person-Organisation Fit, Absolventen.....	144
Abbildung 106: Box-Plot Person-Organisation Fit und Studienfortschritt	144
Abbildung 107: Q-Q-Diagramm Wahrgenommene organisationale Unterstützung, weibliche Teilnehmer	148
Abbildung 108: Q-Q-Diagramm Wahrgenommene organisationale Unterstützung, männliche Teilnehmer	148
Abbildung 109: Box-Plot Wahrgenommene organisationale Unterstützung und Geschlecht	149
Abbildung 110: Q-Q-Diagramm Person-Organisation Fit, weibliche Teilnehmer	149
Abbildung 111: Q-Q-Diagramm Person-Organisation Fit, männliche Teilnehmer	150
Abbildung 112: Box-Plot Person-Organisation Fit und Geschlecht	150
Abbildung 113: Q-Q-Plot Ansatz Eigenschaften und affektives organisationales Commitment	159
Abbildung 114: Q-Q-Plot Ansatz Eigenschaften und affektives berufliches Commitment	160
Abbildung 115: Q-Q-Plot Ansatz Eigenschaften und affektives Commitment gegenüber der Beschäftigungsform.....	160
Abbildung 116: Q-Q-Plot Ansatz Eigenschaften und normatives organisationales Commitment	161
Abbildung 117: Q-Q-Plot Ansatz Eigenschaften und normatives berufliches Commitment	161
Abbildung 118: Q-Q-Plot Ansatz Eigenschaften und normatives Commitment gegenüber der Beschäftigungsform.....	162

Abbildung 119: Streudiagramm Ansatz Eigenschaften und affektives organisationales Commitment	162
Abbildung 120: Streudiagramm Ansatz Eigenschaften und affektives berufliches Commitment	163
Abbildung 121: Streudiagramm Ansatz Eigenschaften und affektives Commitment gegenüber der Beschäftigungsform	163
Abbildung 122: Streudiagramm Ansatz Eigenschaften und normatives organisationales Commitment	164
Abbildung 123: Streudiagramm Ansatz Eigenschaften und normatives berufliches Commitment	164
Abbildung 124: Streudiagramm Ansatz Eigenschaften und normatives Commitment gegenüber der Beschäftigungsform	165
Abbildung 125: Q-Q-Plot Ansatz Biographie der Leistungen und affektives organisationales Commitment	165
Abbildung 126: Q-Q-Plot Ansatz Biographie Leistungen und affektives berufliches Commitment	166
Abbildung 127: Q-Q-Plot Ansatz Biographie Leistungen und affektives Commitment gegenüber der Beschäftigungsform	166
Abbildung 128: Q-Q-Plot Ansatz Biographie Leistungen und normatives organisationales Commitment	167
Abbildung 129: Q-Q-Plot Ansatz Biographie Leistungen und normatives berufliches Commitment	167
Abbildung 130: Q-Q-Plot Ansatz Biographie Leistungen und normatives Commitment gegenüber der Beschäftigungsform	168
Abbildung 131: Streudiagramm Ansatz Biographie Leistungen und affektives organisationales Commitment	169
Abbildung 132: Streudiagramm Ansatz Biographie Leistungen und affektives berufliches Commitment	169
Abbildung 133: Streudiagramm Ansatz Biographie Leistungen und affektives Commitment gegenüber der Beschäftigungsform	170
Abbildung 134: Streudiagramm Ansatz Biographie Leistungen und normatives organisationales Commitment	171
Abbildung 135: Streudiagramm Ansatz Biographie Leistungen und normatives berufliches Commitment	171

Abbildung 136: Streudiagramm Ansatz Biographie Leistungen und normatives Commitment gegenüber der Beschäftigungsform.....	172
--	-----

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Trimodaler Ansatz der Personalauswahl (Spieß & Rosenstiel, 2010) ...	7
Tabelle 2: Häufigkeit der Absolventenjahrgänge	21
Tabelle 3: Deskriptive Statistik, Cronbach's α , Pearson-Korrelationen	29
Tabelle 4: Zusammenfassung Personalauswahlverfahren (Spieß & Rosenstiel, 2010)	30
Tabelle 5: Häufigkeit Personalauswahlverfahren - Mehrfachantwortsets	31
Tabelle 6: Einfluss Kandidatenerfahrung auf affektives Commitment	36
Tabelle 7: Einfluss Kandidatenerfahrung auf normatives Commitment	36
Tabelle 8: Einfluss der Personalauswahlverfahren auf affektives Commitment ...	44
Tabelle 9: Einfluss der Personalauswahlverfahren auf normatives Commitment.	45
Tabelle 10: Einfluss des Ansatzes Verhalten auf affektives Commitment	56
Tabelle 11: Einfluss des Ansatzes Verhalten auf normatives Commitment	57
Tabelle 12: Kreuztabelle affektives Commitment gegenüber der Beschäftigungsform	67
Tabelle 13: Einfluss Wahrgenommene organisationale Unterstützung auf affektives Commitment	68
Tabelle 14: Einfluss Wahrgenommene organisationale Unterstützung auf normatives Commitment	72
Tabelle 15: Einflussfaktoren auf das affektive organisationale Commitment	77
Tabelle 16: Einflussfaktoren auf das affektive berufliche Commitment	78
Tabelle 17: Einflussfaktoren auf das affektive Commitment gegenüber der Beschäftigungsform	79
Tabelle 18: Weitere Einflussfaktoren auf das affektive Commitment gegenüber der Beschäftigungsform	80
Tabelle 19: Deskriptive Statistik	107
Tabelle 20: Gruppenstatistiken zu Commitment und Geschlecht	109
Tabelle 21: Tests bei unabhängigen Stichproben zu Commitment und Geschlecht	110
Tabelle 22: Tests auf Normalverteilung für Commitment und Geschlecht	111
Tabelle 23: Gruppenstatistiken zu Commitment und Studienfortschritt	125
Tabelle 24: Tests für unabhängige Stichproben zu Commitment und Studienfortschritt	126
Tabelle 25: Tests Normalverteilung Commitment und Studienfortschritt	127

Tabelle 26: Gruppenstatistik zu den unabhängigen Variablen und Studienfortschritt	138
Tabelle 27: Tests für unabhängige Stichproben zu den unabhängigen Variablen und Studienfortschritt	139
Tabelle 28: Normalverteilung Tests unabhängige Variablen und Studienfortschritt	139
Tabelle 29: Gruppenstatistik zu den unabhängigen Variablen und Geschlecht ..	145
Tabelle 30: Tests für unabhängige Stichproben zu den unabhängigen Variablen und Geschlecht	146
Tabelle 31: Tests auf Normalverteilung für die unabhängigen Variablen und Geschlecht	147
Tabelle 32: Kreuztabelle affektives organisationales Commitment.....	152
Tabelle 33: Kreuztabelle affektives berufliches Commitment	153
Tabelle 34: Kreuztabelle normatives organisationales Commitment.....	154
Tabelle 35: Kreuztabelle normatives berufliches Commitment.....	156
Tabelle 36: Kreuztabelle normatives Commitment gegenüber der Beschäftigungsform	157
Tabelle 37: Einfluss des Ansatzes Eigenschaften auf affektives Commitment...	158
Tabelle 38: Einfluss des Ansatzes Eigenschaften auf normatives Commitment.	158
Tabelle 39: Einfluss des Ansatzes Biographie auf affektives Commitment	158
Tabelle 40: Einfluss des Ansatzes Biographie auf normatives Commitment	159

Abkürzungsverzeichnis

ASA	attraction-selection-attrition Model
HRM	Human Resource Management
M	Mittelwert
SD	Standardabweichung
TCM	Three-Component Model of Commitment

1 Einleitung

Seit 101 Jahren sind Personalauswahl und Recruiting vielfach und beständig untersuchte Themen in der Psychologie (Ployhart, Schmitt, & Tippins, 2017). Im Bereich des Human Resource Management (HRM) ergibt sich hier eine Schnittstelle zu den Wirtschaftswissenschaften sowie der Unternehmenspraxis.

Humanressourcen Management verfolgt die vorrangige Zielsetzung, Unternehmen mit Mitarbeitern so auszustatten, dass alle betrieblichen Anforderungen bewältigt und die anstehenden Tätigkeiten erfüllt werden können (Ringlstetter & Kaiser, 2008). Neben der Akquise ist die Entwicklung von Humanressourcen in diesem Kontext ein wesentlicher Ansatzpunkt: Strategische Planung sowie die aktive Gestaltung von Lern- und Entwicklungsprozessen zum Auf- und Ausbau unternehmensrelevanter Fähigkeiten und Fertigkeiten stehen dabei im Fokus (Ringlstetter & Kaiser, 2008).

Duale Studiengänge stellen eine Praktik des HRM dar: Sie sind eine hybride Form der Personalentwicklung, in der eine universitäre und eine betriebliche Ausbildung miteinander verbunden werden (Krone, 2015). Dabei schließen Unternehmen entsprechende Ausbildungs- und Förderverträge mit Berufsanfängern, wobei der Betrieb die Berufs- und Hochschulqualifikation der dual Studierenden unterstützt, begleitet und finanziert (Graf, Powell, Fortwengle, & Bernhard, 2014). Für dual Studierende bedeutet diese Kooperation in der Ausbildung eine Möglichkeit für vielfältige Praxiserfahrungen parallel zu einem universitären Studium sowie finanzielle Unterstützung (Krone, 2015).

Problematisch ist dabei, dass in der Praxis wiederholt beobachtet wird, dass dual Studierende nach erfolgreichem Abschluss entweder nicht in ihrem Ausbildungsbetrieb bleiben wollen oder von diesem nicht übernommen werden. Um eine langfristige Personalplanung zu ermöglichen, ist es von besonderem Interesse, geeignete Kandidat(inn)en für duale Studiengänge auszuwählen und langfristig an ihren Ausbildungsbetrieb zu binden.

Deshalb wird im Rahmen dieser Bachelor-Thesis empirisch die Frage untersucht, in wie weit HRM-Praktiken und die wahrgenommene organisationale Unterstützung das Commitment von dual Studierenden beeinflussen.