



Technische Universität Dresden, 01062 Dresden

Prof. Dr. rer. pol. habil.
Thomas Günther



Sekretariat: Jana Posselt
 Andrea Föst
Telefon: +49 (0351) 463-35274
Telefax: +49 (0351) 463-37712
E-mail: Lehrstuhl.Controlling@mailbox.tu-dresden.de

Dresden, 21.08.2009

**Messung von Unternehmenskultur
als wesentliche Einflussgröße des Controlling**
**Abstract zur Diplomarbeit von
Frau Catherine Châlons -**

1981 stellte Ouchi in seinem Werk „Theory Z“ den Zusammenhang zwischen dem Erfolg japanischer Unternehmen und ihrer besonderen Unternehmenskultur dar. Wissenschaftler und Praktiker haben diese Beziehung seitdem wiederholt bestätigt und festgestellt, dass Unternehmenskultur eine vielseitige und wesentliche Funktion im Unternehmen erfüllt, die Wettbewerbsfähigkeit steigern und somit als Erfolgsfaktor betrachtet werden kann.

Zur Steuerung des Erfolgsfaktors Unternehmenskultur bedarf es einer validen, reliablen und objektiven Quantifizierungsmethode, beruhend auf einer eindeutigen Definition des Konstruktes. Ziel dieser Arbeit ist es zu bestimmen, ob Unternehmenskultur gemessen werden kann, und falls sie messbar ist, wie sie in empirischen Studien gemessen wird. Somit bewegt sich die Arbeit inhaltlich am Schnittpunkt zweier Forschungsgebiete des Lehrstuhls für Controlling der TU Dresden: einerseits dem Thema Performance Measurement Systeme, und andererseits der Messungsmöglichkeiten von immateriellen Ressourcen.

Postadresse (Briefe)
TU Dresden
Fakultät
Wirtschaftswissenschaften
01062 Dresden

Postadresse (Pakete u. ä.)
TU Dresden
Helmholtzstraße 10
01069 Dresden

Besucheradresse
Münchner Platz 1/3
Schumann-Bau
B-Flügel-Süd
Zimmer 337

Zufahrt mit Rollstuhl
Georg-Schumann-Str.
mit Aufzug

Internet
[http://www.tu-dresden.de/
www/bwlbw](http://www.tu-dresden.de/www/bwlbw)



Ausgehend von der Zielsetzung werden die folgenden Forschungsfragen bearbeitet:

1. Wie wird Unternehmenskultur in der Literatur beschrieben, d. h. woraus besteht das Konstrukt und welche Funktion soll es im Unternehmen erfüllen?
2. Ist Unternehmenskultur grundsätzlich messbar?
3. Wie wird Unternehmenskultur in empirischen Studien gemessen?

Zur Klärung der Forschungsfragen geht die Diplomarbeit wie folgt vor: In einem ersten Schritt werden die zur Auswertung der empirischen Studien angewandten Methoden – das systematische Literatur-Review und die Inhaltsanalyse – beschrieben (Kapitel 2). Den Methoden folgend wird anschließend der theoretische Hintergrund umrissen (Kapitel 3 und 4). Anhand der entstehenden Landkarte wird ein Rechercheprotokoll verfasst sowie das Coding Sheet entworfen, das zur systematischen Auswertung der empirischen Studien verwendet wird (Kapitel 5). Die Ergebnisse der Auswertung werden im Kapitel 6 mithilfe von Methoden der deskriptiven Statistik beschrieben und interpretiert.

Als Stichprobe der Arbeit werden 108 empirische Studien, die eine empirische Messung des Gesamtkonstruktes Unternehmenskultur durchführen, identifiziert und ausgewertet.

Die Auswertung der Studien lieferte als Ergebnis Aussagen u.a. zu den folgenden Aspekten:

- Definitionsaspekte von Unternehmenskultur
- Merkmale zur Forschung der Unternehmenskulturmessung
- Stichprobenmerkmale
- Form der Messung von Unternehmenskultur
- gemessene Dimensionen von Unternehmenskultur
- verwendete Messmethode

Die Ergebnisse geben zukünftiger Forschung Empfehlungen zur Beschreibung und quantitativen Erfassung von Unternehmenskultur. Mit einer bestehenden Möglichkeit zur Messung von Unternehmenskultur ist auch eine wichtige Voraussetzung für deren Steuerung als Erfolgsfaktor für Unternehmen durch diese Arbeit aufgezeigt worden.

Prof. Dr. Thomas Günther