

Ethem Basata

Aufbau und Pflege einer kooperativen Unternehmenskultur

Diplomarbeit

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 © 2004 GRIN Verlag
ISBN: 9783638305792

Dieses Buch bei GRIN:

<https://www.grin.com/document/28935>

Ethem Basata

Aufbau und Pflege einer kooperativen Unternehmenskultur

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



Aufbau und Pflege einer kooperativen Unternehmenskultur

Diplomarbeit
zur Erlangung des akademischen Grades

„Technischer Diplom-Betriebswirt (FH)“

am Fachbereich Betriebswirtschaft
der Fachhochschule Esslingen – Hochschule für Technik

Verfasser: Ethem Basata

Bearbeitungszeit: 01.03.2004 – 30.06.2004

Abgabedatum: 30.06.2004

Inhaltsverzeichnis

ABBILDUNGSVERZEICHNIS.....	III
1. EINLEITUNG	1
1.1 EINLEITENDE BETRACHTUNG.....	1
1.2 PROBLEMSTELLUNG UND AUFBAU DER ARBEIT	1
2. STANDORTBESTIMMUNG DER UNTERNEHMENSKULTUR.....	3
2.1 DER ORGANISATIONSBEGRIFF UND SEINE ABGRENZUNG	3
2.1.1 <i>Die Definition von Organisation</i>	3
2.1.2 <i>Unterscheidung von Organisationsentwicklung und Organisationsgestaltung</i>	3
2.2 DIE FÜHRUNG ALS INSTRUMENTARIUM FÜR DIE UNTERNEHMENSKULTUR	4
2.2.1 <i>Die Definition von Führung</i>	4
2.2.2 <i>Der kooperative Führungsstil</i>	5
2.3 DIE BEDEUTUNG DER FÜHRUNG UND DER ORGANISATIONSENTWICKLUNG FÜR DIE UNTERNEHMENSKULTUR.....	6
3. GRUNDLAGEN DER UNTERNEHMENSKULTUR	7
3.1 BEGRIFFSERKLÄRUNGEN.....	7
3.1.1 <i>Unternehmen</i>	7
3.1.2 <i>Kultur</i>	8
3.1.3 <i>Unternehmenskultur</i>	8
3.2 ELEMENTE EINER UNTERNEHMENSKULTUR	9
3.2.1 <i>Werte</i>	9
3.2.2 <i>Normen</i>	10
3.2.3 <i>Symbole</i>	10
3.3 ABGRENZUNG DER UNTERNEHMENSKULTUR ZU VERWANDTEN KONZEPTEN.....	12
3.3.1 <i>Betriebs- und Organisationsklima</i>	12
3.3.2 <i>Corporate Identity</i>	13
3.3.3 <i>Unternehmensphilosophie</i>	13
3.4 MERKMALE DER UNTERNEHMENSKULTUR.....	14
3.4.1 <i>Die drei Ebenen der Kultur</i>	14
3.4.1.1 <i>Artefakte</i>	16
3.4.1.2 <i>Öffentlich propagierte Werte</i>	16
3.4.1.3 <i>Grundlegende unausgesprochene Annahmen</i>	17
3.5 FUNKTIONEN DER UNTERNEHMENSKULTUR.....	18
3.5.1 <i>Koordinationsfunktion</i>	18
3.5.2 <i>Integrationsfunktion</i>	19

3.5.3	<i>Motivationsfunktion</i>	20
3.6	WIRKUNGEN DER UNTERNEHMENSKULTUR	21
3.6.1	<i>Originäre Wirkungen</i>	21
3.6.2	<i>Derivative Wirkungen</i>	22
4.	AUFBAU EINER KOOPERATIVEN UNTERNEHMENSKULTUR	25
4.1	KULTURANALYSE.....	25
4.1.1	<i>Jedes Unternehmen hat eine Kultur</i>	25
4.1.2	<i>Gründe für die Veränderung der bestehenden Kultur</i>	26
4.1.3	<i>Methoden zur Messung der Ist-Kultur</i>	27
4.1.3.1	Der Fragebogen als Analyseinstrument	27
4.1.3.2	Das Team als Analyseinstrument	30
4.1.3.3	Weitere Analyseinstrumente.....	33
4.2	FORMULIERUNG DER SOLL-KULTUR IN SECHS PHASEN.....	34
4.2.1	<i>Phase 1: Anwachsen der Probleme</i>	35
4.2.2	<i>Phase 2: Veränderungsbereitschaft</i>	36
4.2.3	<i>Phase 3: Konfliktbereitschaft</i>	36
4.2.4	<i>Phase 4: Wille zur Änderung des Status quo</i>	37
4.2.5	<i>Phase 5: Erarbeitung von Wissen</i>	38
4.2.6	<i>Phase 6: Verändertes Handeln und Erfahrungsbildung</i>	42
4.3	MÖGLICHKEITEN ZUR UMSETZUNG DER SOLL-KULTUR.....	43
4.4	ENTWICKLUNG EINES UNTERNEHMENSLEITBILDES	47
4.5	KONTROLLE	49
4.6	LEITFRAGEN ZUR UNTERNEHMENSKULTUR	50
4.6.1	<i>Wie entsteht eine Unternehmenskultur?</i>	50
4.6.2	<i>Lässt sich eine Unternehmenskultur bewahren?</i>	51
4.7	ANWENDUNGSORIENTIERTE EMPFEHLUNGEN	53
5.	KRITIK AM UNTERNEHMENSKULTURKONZEPT	56
5.1	ALLGEMEINE PERSPEKTIVE.....	56
5.2	BETRIEBSWIRTSCHAFTLICHE PERSPEKTIVE.....	57
5.3	ETHISCHE PERSPEKTIVE	59
6.	ZUSAMMENFASSUNG UND AUSBLICK	60
	QUELLENVERZEICHNIS	62