

Abstract

This cumulative doctoral thesis examines the participation of ordinary employees in organizational eco-innovation processes. It comprises four papers and refers to the concept of employee eco-innovation (EEI), which is defined as employee activities related to the generation, promotion and implementation of innovations that bring environmental benefits in addition to economic returns. To capture the complexity of the EEI concept, a nine-item scale is developed and validated against data from a representative sample of 1,252 German employees. The overarching goal of this thesis is to generate insights into how EEI can be enhanced. To this end, employees are considered in their professional and private roles and their different resources for EEI (i.e. tacit knowledge, private consumer knowledge, and individual green values) are discussed. Empirical evidence is provided highlighting that green employees are particularly involved in EEI activities. Second, it is investigated how contextual factors (i.e. perceived CSR, rewards, autonomy, supervisory support, and co-worker support) influence EEI, but significant effects are found only for perceived CSR and rewards. Another key contribution is the finding that of all the individual and contextual factors examined in the model, EEI is best predicted by employees' green values. Third, conceptual considerations on innovation methods for EEI are presented. The Lean Startup approach is proposed as a method to empower employees to drive their own eco-innovation projects. On the other hand, a conceptual framework is developed that systematically shows that Design Thinking is an appropriate approach for enhancing company-initiated eco-innovation.

Zusammenfassung

Diese kumulative Dissertation untersucht die Beteiligung von Mitarbeitern an Öko-Innovationsprozessen in Organisationen. Sie umfasst vier Artikel und bezieht sich auf das „Employee Eco-Innovation (EEI)“ Konzept, das definiert wird als Mitarbeiteraktivitäten zur Generierung, Förderung und Umsetzung von Innovationen, die neben wirtschaftlichen auch ökologische Vorteile mit sich bringen. Um das EEI-Konzept messbar zu machen, wird ein Konstrukt entwickelt und mit Daten einer repräsentativen Stichprobe von 1.252 deutschen Mitarbeitern validiert. Das übergeordnete Ziel dieser Arbeit ist es, Erkenntnisse darüber zu generieren, wie EEI gesteigert werden kann. Dazu werden relevante berufliche und private Ressourcen von Mitarbeiter wie implizites Wissen, privates Konsumentenwissen und individuelle grüne Werte diskutiert. Empirische Ergebnisse zeigen, dass sich insbesondere grüne Mitarbeiter an EEI-Aktivitäten beteiligen. Darüber hinaus wird untersucht, inwiefern Kontextfaktoren (d.h. wahrgenommene CSR, Belohnungen, Autonomie, Vorgesetzten- und Kollegenunterstützung) EEI beeinflussen. Signifikante Effekte zeigen sich jedoch nur für CSR und Belohnungen. Ein weiterer zentraler Beitrag ist die Feststellung, dass von allen im Modell untersuchten individuellen und kontextuellen Faktoren EEI am besten durch die grünen Werte der Mitarbeiter vorhergesagt wird. Schließlich werden konzeptionelle Überlegungen zu Innovationsmethoden für EEI präsentiert. Der Lean Startup-Ansatz wird als eine Methode vorgestellt, die Mitarbeiter befähigt, eigene Öko-Innovationsprojekte voranzutreiben. Außerdem wird ein Modell entwickelt, das systematisch zeigt, dass Design Thinking ein geeigneter Ansatz ist, um von Unternehmen initiierte Öko-Innovationen voranzutreiben.