

Zusammenfassung

Diese Dissertation besteht aus drei Studien, gefolgt von einer allgemeinen Schlussfolgerung. Während jede Untersuchung spezifische Forschungsfragen thematisiert, drehen sie sich alle um das Thema des unternehmerischen Engagements im Umweltschutz. Das übergeordnete Forschungsziel, das die Studien verbindet, besteht darin, den Zusammenhang zwischen wahrgenommenen Umweltmanagementpraktiken und Reaktionen auf Mitarbeiterebene zu untersuchen. Um die Hypothesen zu testen, wurden eine Querschnittsanalyse und eine quasi-experimentelle Pretest-Posttest-Feldstudie in der deutschen Tourismusbranche eingesetzt. Die erste Studie untersucht, ob verbindliche soziale Normen im Zusammenhang mit wahrgenommenen Umweltmanagementpraktiken das umweltrelevante Verhalten der Mitarbeitenden in ihrem privaten Bereich beeinflussen. Die Ergebnisse bestätigen die prognostizierte Kausalität. Dadurch werfen die Resultate Licht auf eine bisher vernachlässigte Dynamik zwischen präskriptiven und deskriptiven sozialen Normen. Die zweite Studie untersucht wie Organisationen das umweltfreundliche Verhalten ihrer Mitarbeitenden im öffentlichen Raum beeinflussen. Hiermit wirft diese Studie Licht auf einen bisher übersehenen Mechanismus, wie Organisationen gesellschaftlichen Wandel anregen. Die grundlegende Forschungsfrage der dritten Studie ist, ob wahrgenommene Umweltmanagementpraktiken mit der Identifikation der Mitarbeitenden zusammenhängen. Konkret wird die Hypothese aufgestellt, dass dieser Zusammenhang durch die Umwelteinstellungen der Mitarbeitenden vermittelt wird. Die Ergebnisse, die das Forschungsmodell weitgehend unterstützen, beleuchten einen bisher unerforschten Mechanismus, der individuelle Reaktionen auf Organisationspraktiken vermittelt.

Abstract

This dissertation consists of three studies followed by a general conclusion. Whereas each investigation addresses specific research questions, they all revolve around the general theme of corporate engagement in environmental protection. The overarching research aim that links the studies is to examine the relation between perceived environmental management practices and employee-level reactions. To test the hypotheses, a cross-sectional analysis and a pretest-posttest quasi-experimental field study in the German tourist industry was employed. The first study draws on the focus theory of normative conduct to examine whether injunctive social norms relating to perceived environmental management practices shape employees' self-reported pro-environmental behavior in their private sphere. The results verify the hypothesized causality. Thereby, the findings shed light on a thus far neglected dynamic between injunctive and descriptive social norms that constitutes a pathway for contextual spillover. The second study draws on goal contagion theory to examine how organizations shape employees' public sphere pro-environmental behavior, including support for public environmental policies. The findings of the study confirmed the hypothesized causality. In this way, this study sheds light on a thus far overlooked mechanism for how organizations stimulate societal change. The fundamental research question of the third study is whether perceived environmental management practices relate to employees' organizational identification. Specifically, it is hypothesized that this relationship is mediated by employees' environmental attitudes. The results, which largely support the research model, shed light on a thus far unexplored mechanism that mediates individual reactions to organizational practices and contrasts the more established proposition that employees first identify with their organization before they develop attitudes that are in accordance with corresponding ingroup norms.