

Jörg Schumann

Umweltbewußtsein und Unternehmenskultur

Entwicklung eines Fragebogens zur Erfassung der
Bedingungen für umweltgerechtes Verhalten in
Unternehmen

Diplomarbeit

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

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.

Copyright © 1997 Diplom.de
ISBN: 9783832439606

Jörg Schumann

Umweltbewußtsein und Unternehmenskultur

Entwicklung eines Fragebogens zur Erfassung der Bedingungen für umweltgerechtes Verhalten in Unternehmen

Jörg Schumann

Umweltbewußtsein und Unternehmenskultur

*Entwicklung eines Fragebogens zur Erfassung der
Bedingungen für umweltgerechtes Verhalten in
Unternehmen*

Diplomarbeit
an der Universität Hamburg
Fachbereich Psychologie
Lehrstuhl für Prof. Dr. Harald Witt
6 Monate Bearbeitungsdauer
April 1997 Abgabe



Diplomica GmbH _____
Hermannstal 119k _____
22119 Hamburg _____
Fon: 040 / 655 99 20 _____
Fax: 040 / 655 99 222 _____
agentur@diplom.de _____
www.diplom.de _____

ID 3960

Schumann, Jörg: Umweltbewußtsein und Unternehmenskultur - Entwicklung eines Fragebogens zur Erfassung der Bedingungen für umweltgerechtes Verhalten in Unternehmen

Hamburg: Diplomica GmbH, 2001

Zugl.: Hamburg, Universität, Diplomarbeit, 1997

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere die der Übersetzung, des Nachdrucks, des Vortrags, der Entnahme von Abbildungen und Tabellen, der Funksendung, der Mikroverfilmung oder der Vervielfältigung auf anderen Wegen und der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen, bleiben, auch bei nur auszugsweiser Verwertung, vorbehalten. Eine Vervielfältigung dieses Werkes oder von Teilen dieses Werkes ist auch im Einzelfall nur in den Grenzen der gesetzlichen Bestimmungen des Urheberrechtsgesetzes der Bundesrepublik Deutschland in der jeweils geltenden Fassung zulässig. Sie ist grundsätzlich vergütungspflichtig. Zuwiderhandlungen unterliegen den Strafbestimmungen des Urheberrechtes.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Die Informationen in diesem Werk wurden mit Sorgfalt erarbeitet. Dennoch können Fehler nicht vollständig ausgeschlossen werden, und die Diplomarbeiten Agentur, die Autoren oder Übersetzer übernehmen keine juristische Verantwortung oder irgendeine Haftung für evtl. verbliebene fehlerhafte Angaben und deren Folgen.

Diplomica GmbH

<http://www.diplom.de>, Hamburg 2001

Printed in Germany

Diese Arbeit wurde auf ungebleichtem, aus 100% Altpapier bestehenden Papier geschrieben und in dem entspannt-freundlichen Kopierladen „Öko-Kopie“, (Renzelstraße) kopiert und gebunden.

Inhaltsverzeichnis:

	Seite
<u>A. Theoretischer Teil:</u>	
0. Abstract	0
1. Problemstellung der Arbeit	1
2. Der Kontext der Fragestellung: die EG-Öko-Audit-Verordnung 1836/93	3
3. Umweltbewußtsein und Verhalten in Unternehmen	5
3.1. Zur Diskrepanz zwischen Umweltbewußtsein und Verhalten	5
3.2. Handeln in Unternehmen als Handeln im sozialen Kontext	11
4. Die Unternehmenskultur als soziale Norm im Unternehmen	15
4.1. Der Kontext der Unternehmenskulturforschung	15
4.1.1. Die japanische Herausforderung als Anstoß der Unternehmenskulturforschung	16
4.1.2. Praxis und Wissenschaft der Unternehmenskulturforschung	16
4.1.3. Wertewandel und Unternehmenskultur	18
4.2. Definitionen des Begriffs der Unternehmenskultur	19
4.3. Unternehmen hat und ist Kultur	20
4.4. Das Modell der Unternehmenskultur nach Schein (1985)	24
4.5. Zur strategischen Veränderbarkeit von Unternehmenskultur	26
4.6. Zur Legitimität von bewußter Unternehmenskulturgestaltung	27
4.7. Diagnostik und Typologie der Unternehmenskultur	29
4.7.1. Varianten qualitativer Forschung zur Erfassung der Unternehmenskultur	30
4.7.2. Quantitative Forschung zur Erfassung der Unternehmenskultur	33
4.7.3. Kombinierte Verfahren zur Erfassung der Unternehmenskultur	33
4.8. Zusammenfassende Bewertung des Forschungsstandes zur Unternehmenskultur	36
4.9. Schlußfolgerung für die Forschungsstrategie dieser Arbeit	36
5. Ökologische Betriebskultur als Gesamtheit der bedingenden Faktoren für umweltrelevantes Handeln in Unternehmen	37
5.1. Entwicklung und Konkretisierung der Elemente der ökologischen Betriebskultur	40
5.1.1. Die Einflußgröße "Umweltbewußtsein der Mitarbeiter"	41
5.1.1.1. Umweltbewußtsein als mehrdimensionales Konstrukt	41
5.1.1.1.1. Definitionen des Umweltbewußtseins	41
5.1.1.1.2. Faktorenanalytisch bestimmte Dimensionen des Umweltbewußtseins	42
5.1.2. Zusammenfassende Bewertung des Forschungsstandes zum Umweltbewußtsein	45
5.1.3. Schlußfolgerungen für die Erfassung des Faktors "Umweltbewußtsein der Mitarbeiter"	47
5.2. Der Faktor "Soziale Norm des Unternehmens" als Teil der ökologischen Betriebskultur	48
5.3. Der Faktor "Bedingungen am Arbeitsplatz" als Teil der ökologischen Betriebskultur	49
5.4. Die abhängigen Variablen der ökologischen Betriebskultur	51
5.4.1. Die Erfassung des umweltrelevanten Verhaltens der Mitarbeiter	51
5.4.2. Die Erfassung der ökologischen Unternehmensleistung	51
5.4.3. Die Erfassung der Zufriedenheit mit der ökologischen Unternehmensleistung	51
6. Zur verwendeten Forschungsmethode	52
6.1. Auswahl der Methode	52
6.1.1. Formulierung der Items	52
6.1.2. Formulierung der Antwortkategorien	55
6.1.3. Herkunft der Items	56
7. Mitarbeiterbefragungen	59
7.1. Mitarbeiterbefragungen unter dem Maschinenmodell	59
7.2. Mitarbeiterbefragungen unter dem Kindmodell	60
7.3. Mitarbeiterbefragungen unter dem Robotermodell	60
7.4. Mitarbeiterbefragungen unter dem Individuummodell	60
7.5. Mitarbeiterbefragungen unter dem Geschäftspartnermodell	61

7.6.	Auftau- und Einbindungs-Mitarbeiterbefragungen	61
8.	Auftau-, und Einbindungs-Mitarbeiterbefragungen als systemische Intervention	64
8.1.	Das Betrachter-Objekt-Verhältnis bei Unternehmensanalysen	64
8.2.	Veränderungen in komplexen Systemen	65
8.3.	Wirkungen von Interventionen in komplexen Systemen	66
9.	Phasen strategischer Veränderungsprozesse in Unternehmen	68

B. Empirischer Teil:

1.	Hypothesenentwicklung	71
2.	Herkunft der Hypothesen	73
3.	Durchführung der Untersuchung	74
4.	Unternehmensbezogene und abteilungsbezogene Auswertung	75
4.1.	Einfache Korrelationen	75
4.2.	Ergebnisse der Varianzanalyse	80
4.3.	Itemschwierigkeiten und Skalenreliabilitäten	82
4.4.	Ergebnisse der Faktorenanalyse	83
5.	Zu den Gütekriterien des entwickelten Fragebogens	87
6.	Diskussion der Ergebnisse	89
7.	Schlußfolgerungen für ökologische Mitarbeitermotivationsprogramme	92

Literaturverzeichnis

Anhang:

- Fragebogen
 - Auswertungen auf Itemebene (Mittelwerte)
 - Unterschiede bezüglich Alter, Geschlecht, und Bildung
 - Präsentationsrede der Ergebnisse vor der Geschäftsleitung
-

0. Abstract

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit dem Einfluß sozialer Normen auf ökologisches Verhalten in Unternehmungen. Basierend auf umweltspsychologischen und sozialpsychologischen Handlungsmodellen wurde ein Fragebogen entwickelt, der die Bedingungen „Umweltbewußtsein der Mitarbeiter“, „Bedingungen am Arbeitsplatz“ und „Soziale Normen“ für umweltrelevantes Handeln in Unternehmen operationalisiert. In einer Untersuchung eines Unternehmens, bei der 568 Fragebogen ausgewertet wurden, konnte gezeigt werden, daß Vorgesetztenverhalten und kollegialer Gruppendruck den größten Teil der Varianz ($r = ,47$) am ökologischen Verhalten aufklären. Damit liegt der Anteil höher als die erhobenen Werte für konkrete Umwelteinstellungen ($r = ,24$) und deutlich höher als abstraktere umweltbezogene Werthaltungen ($r = ,08$). Menschen orientieren sich also in Organisationen stärker an der Unternehmenskultur als an eigenen Werthaltungen. Allein für Personen mit sehr großem Gestaltungsspielraum (Top-Management) scheinen sich auch umweltbezogene Einstellungen in Verhalten ausdrücken zu können ($r = ,75$). Es konnte weiterhin gezeigt werden, daß der empfundene gesellschaftliche Druck, der auf Unternehmen in Form von Ansprüchen von Umweltverbänden und Kunden lastet, sich ausdrückt in stärkerem sozialen Druck innerhalb des Unternehmens und letztlich in der Einschätzung der Qualität ökologischer Betriebsführung.

1. Problemstellung der Arbeit

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit einer Fragestellung, die aus der Praxis der Unternehmensdiagnostik und -beratung wiederholt an die universitäre Forschung herangetragen worden ist. Die EG-Öko-Audit-Verordnung 1836/93 von 1993, nach der Unternehmen in Bezug auf ihr Umweltmanagementsystem geprüft werden können, verlangt die Schulung und Hebung des Umweltbewußtseins der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auf allen Ebenen (näheres Kap. 2 und Kap. 3). Es stellte sich daher für die Unternehmen und besonders für die prüfenden Umweltgutachter die Frage, welche Aspekte Umweltbewußtsein in Unternehmen haben könnte und wie es erfaßt werden kann. Es bestand darüber hinaus eine Nachfrage nach einem Instrument, mit dem die wichtigsten Bedingungen für umweltbewußtes Handeln in einem Unternehmen systematisch erfaßt und möglichst meßbar gemacht werden kann.

Dieses Interesse der Unternehmenspraxis stieß auf Seiten der Wissenschaft auf eine Forschungslücke.

Die bisherige psychologische Forschung, die sich mit den Bedingungen für umweltgerechtes Handeln auseinandersetzt, beschäftigt sich bis auf wenige Ausnahmen mit Umweltbewußtsein und -verhalten ohne Bezugnahme auf das Verhalten in Organisationen. In der Forschungstradition der Umweltbewußtseinsforschung wird versucht, das Konstrukt Umweltbewußtsein durch Extremgruppenanalyse zu erfassen. Es gelang der Forschung auf diesem Wege, eine Reihe von Einstellungsbereichen und Persönlichkeitseigenschaften auszumachen, in denen sich umweltbewußte Menschen von anderen unterscheiden. In empirischen Studien zeigt sich allerdings, daß der Anteil der Varianz des umweltrelevanten Handelns, der durch den Faktor Umweltbewußtsein erklärt werden kann, regelmäßig sehr gering ist.

In umweltpsychologischen Handlungsmodellen, die umweltrelevantes Verhalten zu erklären versuchen, wird angenommen, daß es neben dem Umweltbewußtsein externe, situative Faktoren sind, die umweltbewußtes Verhalten beeinflussen. Diese sind die objektiven Verhaltensangebote und -anreize und die diesbezüglichen Kontroll- und Konsequenzerwartungen. Verhalten wird dann erklärt aus der Interaktion von Einstellung (Bewußtsein) und objektiven und wahrgenommenen Verhaltensmöglichkeiten und deren subjektiven Bewertungen (vergl. Abschnitt. 3.1.).

Anders als in der sozialpsychologischen Forschung wurde in der bisherigen umweltpsychologischen Forschung die Untersuchung der Wirkungen von sozialen Normen auf umweltrelevantes Handeln vernachlässigt (vergl. Abschnitt 3.2.). Die vorliegende Arbeit versucht, einen Beitrag zur Schließung dieser Forschungslücke zu leisten, indem sie untersucht, welche Rolle soziale Normen in Zusammenhang mit umweltrelevantem Handeln in

betrieblichen Organisationen spielen.

Mit der Wirkung von sozialen Normen in einem Unternehmen ist das schillernde Konzept der Unternehmenskultur eines Unternehmens angesprochen. Auf Inhalt, Struktur und Erfassbarkeit dieses Begriffs wird in Kapitel 4 ausführlich eingegangen.

Nach einer Auseinandersetzung mit dem Konzept der Unternehmenskultur und dem Konzept des Umweltbewußtseins (Kap. 5), wird darauf basierend ein Fragebogen entwickelt, der eine doppelte Zielsetzung hat: er soll auf der einen Seite die Einflußfaktoren umweltrelevanten Handelns im Unternehmen erfassen und so zur Klärung der oben genannten Fragestellung beitragen. Auf der anderen Seite soll er Unternehmen dazu dienen, ihre Unternehmenskultur in Bezug auf Umweltschutz transparent zu machen, um Vergleiche vorzunehmen, Schwachstellen zu analysieren und gezielte Verbesserungsmaßnahmen planen zu können.

Der Fragebogen wurde so konstruiert, daß er umweltpsychologische Einflußmodelle berücksichtigt, jedoch um eine Vielzahl von Items ergänzt, mit denen der Einfluß der sozialen Norm im Unternehmen zu erfaßt wird. Da dieser Faktor besonders interessierte, wurden auf ihn besonders viele Items verwendet, so daß nach einer mit dem Fragebogen erfolgten Untersuchung eines Unternehmens, ein erweitertes Modell mit Hilfe von Hypothesen geprüft werden konnte.

Eingebunden in ein Auftau- und Einbindungsmanagement-Programm (Kap.7), das die Mitarbeiter in einen Diskussionsprozeß einbezieht, kann und soll der Fragebogen und die Rückmeldung der mit seiner Hilfe ermittelten Daten Teil einer gezielten Veränderung der Unternehmenskultur werden.

Kapitel 8 und 9 beschäftigen sich mit strategischen Veränderungsprozessen in Unternehmen und werden im letzten Kapitel auf ökologische Mitarbeitermotivationsprogramme bezogen.

2. Die EG-Öko-Audit-Verordnung 1836/93 als Kontext der Fragestellung

Wie in dem Kapitel 1 (Problemstellung) erwähnt, ist die Fragestellung dieser Diplomarbeit aus der Praxis entstanden. Ich möchte daher in aller Kürze den größeren Rahmen, in den die Fragestellung eingebettet ist, für den Leser verständlich machen. Der sich nur für den psychologischen Teil der Arbeit interessierende Leser kann dieses Kapitel getrost überspringen.

1993 führte die Europäische Union ein neues Instrument der Umweltpolitik ein: ein Öko-Audit, eine externe Überprüfung des Umweltmanagementsystems auf der betrieblichen Ebene. Ziel dieses Instrumentes ist "die Verhütung, die Verringerung und, soweit möglich, die Beseitigung der Umweltbelastungen insbesondere an ihrem Ursprung auf der Grundlage des Verursacherprinzips sowie eine gute Bewirtschaftung der Rohstoffquellen und den Einsatz von sauberen oder saubereren Technologien."(Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften vom 10.7.93, Nr. L 168, S. 1).

Die Beteiligung am Öko-Audit ist freiwillig und wird bei Bestehen mit der Verleihung eines Siegels, mit dem der Unternehmensstandort werben darf, und der Eintragung in einer Liste der Industrie- und Handelskammer gewürdigt. Mit zeitlicher Verzögerung (1995) wurde die Verordnung in Deutschland umgesetzt. Sie gilt zunächst nur für das produzierende Gewerbe.

Die Prüfung, die durch einen unabhängigen externen Gutachter abgenommen wird, der von dem jeweiligen Unternehmen bei freier Aushandlung des Honorars bezahlt wird, erfolgt jeweils nur für einen Standort des Unternehmens und umfaßt

- die Existenz einer Umweltpolitik für das Unternehmen (Leitlinien),
- die Existenz eines Umweltprogramms mit konkreten umweltbezogenen Zielen und Plänen und dessen Einhaltung,
- die Existenz eines Managementsystems, das einen kontinuierliche Verbesserungsprozess (KVP) enthalten muß,
- die verwendeten Verfahren und Technologien der Produktion,
- die Einhaltung der rechtlichen Bestimmungen,
- die Umwelterklärung, die der Öffentlichkeit Auskunft über alle umweltrelevanten Prozesse und deren Folgen (Emissionen, Abwasser, Abfälle) Auskunft geben soll und in der auch das Programm mit den angestrebten Verbesserungen veröffentlicht wird,
- das Mitarbeiterumweltbewußtsein.