



Zeitschrift *Gruppe. Interaktion. Organisation* (GIO)

### **Call for papers zum Themenheft 2/2024: Nachhaltigkeit**

Für die Zeitschrift *Gruppe. Interaktion. Organisation* (GIO) entsteht ein Schwerpunktheft zum Thema

#### **„Organisationen nachhaltig gestalten“**

Das Schwerpunktheft hat zum Ziel, aktuelle Erkenntnisse aus empirischen (quantitativen oder qualitativen) und theoretisch-konzeptuellen Studien zum Thema nachhaltige Entwicklung und Nachhaltigkeit in Organisationen in verschiedenen Praxisfeldern zusammenzutragen. Auf diese Weise soll ein Einblick in den aktuellen Forschungsstand gewährt werden und Praxisbeispiele zur Implementierung der Thematik Nachhaltigkeit in den Organisationskontext gegeben werden.

#### **Zum Themenspektrum der gewünschten Beiträge**

Nach der Energiewirtschaft sind Unternehmen der zweitgrößte Verursacher von CO<sub>2</sub>-Emissionen in Deutschland (Umweltbundesamt, 2022). Nicht zuletzt hat die Covid-19-Pandemie die Nachhaltigkeitsbemühungen vieler Unternehmen nochmal verstärkt (z.B. Barreiro-Gen et al., 2020). Einen Rahmen für die Betrachtung der Nachhaltigkeit bilden, die im Jahr 2015 von den Mitgliedern der Vereinten Nationen verabschiedeten, 17 Nachhaltigkeitszielen (engl. Sustainable Development Goals, SDGs). Diese adressieren die drei Dimensionen ökonomische, ökologische sowie soziale Nachhaltigkeit (United Nations General Assembly, 2015; United Nations Statistical Commission, 2017). Die SDGs sind in Organisationen aus mehreren Gründen wichtig. Sie bieten einen umfassenden Rahmen für Organisationen, um ihre Nachhaltigkeitsbemühungen auszurichten und sich auf die dringendsten Probleme zu konzentrieren, mit denen die Welt heutzutage konfrontiert ist. Dabei orientiert sich die Forschung zunehmend in Richtung einer integrierten Betrachtung der Nachhaltigkeit (Ranjbari et al., 2021). Die SDGs fördern die Zusammenarbeit zwischen Organisationen, Regierungen und der Zivilgesellschaft, um gemeinsame Nachhaltigkeitsziele zu erreichen. Die Zusammenarbeit kann zu gemeinsamem Wissen und gemeinsamen Ressourcen, mehr Innovation und effektiveren Lösungen für komplexe Nachhaltigkeitsherausforderungen führen. Mit den SDGs sollen einige der dringendsten ökologischen und sozialen Herausforderungen angegangen werden, mit denen die Welt heute konfrontiert ist, wie Klimawandel, Armut und Ungleichheit.

Indem Organisationen den SDGs Priorität einräumen, können sie zu den globalen Bemühungen um eine nachhaltigere und gerechtere Welt beitragen. Gerade die tiefgreifenden Einschnitte durch Rahmenbedingungen wie Pandemie und Krieg bieten aktuell für Organisationen besonderes Potenzial, Veränderungen der Ziele SDG 9 (widerstandsfähige Infrastruktur, breitenwirksame und nachhaltige Industrialisierung und Innovationen) und SDG 12 (nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster; vgl. Ranjbari et al., 2021) zu erreichen. Organisationen und Unternehmen stehen zunehmend durch zentrale Stakeholder wie Kund\*innen, Investor\*innen und Mitarbeitende sowie durch gesetzliche Änderungen, unter

Druck soziale Verantwortung zu übernehmen (Campbell, 2007; McWilliams et al., 2006; Pfeffer, 2010). Dies zeigt beispielsweise eine neue Studie im Bankensektor (Siddique et al., 2023). Die Priorisierung der SDGs bietet ebenfalls Chancen. Es kann neue Geschäftsmöglichkeiten schaffen, indem unerfüllte soziale und ökologische Bedürfnisse identifiziert, Innovationen vorangetrieben und neue Märkte geschaffen werden. Durch die Bewältigung von Nachhaltigkeitsproblemen können Organisationen neue Einnahmequellen erschließen, ihre Rentabilität steigern und ein widerstandsfähigeres Geschäftsmodell entwickeln.

Dabei ist der Handlungsdruck in energieintensiven Branchen wie die Stahlindustrie größer als in weniger energieintensiven Unternehmen. Die Luftfahrtbranche sucht nach Alternativen zu fossilem Kerosin, sieht sich gleichzeitig aber auch Phänomenen wie „Flugscham“ ausgesetzt (Lai et al., 2022). Der Gesundheitssektor hat einen enormen Anteil an den CO<sub>2</sub>-Emissionen und somit ein hohes Einsparpotenzial (vgl. Lenzen et al., 2020).

Zunehmende Anklänge in der Forschung finden Themen wie „grünes“ HRM (Dumont et al., 2017), „grünes“ Verhalten von Angestellten (Endrejat & Kauffeld, 2017; Katz et al., 2022; Norton et al., 2015; Zacher et al., 2023) sowie Faktoren, welche dazu beitragen, dieses Verhalten in die gewünschte Richtung zu lenken (Kim et al., 2017; Norton et al., 2015; Norton et al., 2014). Schultes et al. (2019) verdeutlichen die zentrale Bedeutung der Psychologie, wenn es darum geht, zur Erreichung der SDGs beizutragen. Zum Beispiel, um evidenzbasierte Interventionen zu entwickeln, mit multiplen Stakeholdern umzusetzen und zu evaluieren, ob und wie die Interventionen zu den gewünschten Veränderungen geführt haben (z.B. Endrejat et al., 2015; Klonek & Kauffeld, 2016). Grainger-Brown und Malekpour (2019) verdeutlichten, welche Tools es für Organisationen gibt, um zur Erreichung der SDGs beizutragen. Es zeigte sich, dass die meisten Tools darauf beschränkt waren Bericht zu erstatten. Durch diese Art der Tools werden keine transformatorischen Prozesse aktiviert, welche benötigt werden, um zur Erreichung der SDGs beizutragen. Zudem deutet aktuelle Forschung darauf hin, dass sich die große Mehrheit der Organisationen nur oberflächlich mit den SDGs beschäftigt, was auf einen Prozess der "SDG-Washings" hindeutet (Heras-Saizarbitoria et al., 2022).

Im Themenheft möchten wir vor dem Hintergrund dieses Spannungsfeldes zwischen Chancen (z.B. Innovationen) und möglichen Risiken (z.B. green und SDG washing), Einblicke in derzeitige Bestrebungen seitens von Organisationen geben.

Fragestellungen, die beantwortet werden können, sind z.B.:

- Welche Bedeutung haben ökonomische, ökologische und soziale Aspekte der Nachhaltigkeit und nachhaltigen Entwicklung in Organisationen?
- Wie kann es Organisationen gelingen, die verschiedenen Nachhaltigkeitsaspekte zu bearbeiten und zu integrieren?
- Wie gestalten Organisationen ihren Beitrag zu den 17 Nachhaltigkeitszielen?
- Wie kann Organisationen eine nachhaltige Transformation gelingen und welchen Beitrag können psychologische Ansätze hierzu leisten?
- Wie sehen Nachhaltigkeitsinterventionen in Organisationen auf den verschiedenen Ebenen (Arbeit, Individuum, Team, Organisation) aus?
- Wie sehen branchenspezifische Lösungen zum Thema Nachhaltigkeit aus und inwiefern sind sie übertragbar?
- Welche Rolle spielt „grünes Verhalten“ von und für zentrale Stakeholder im Organisationskontext?
- Welche Faktoren begünstigen das nachhaltige Verhalten von Mitarbeitenden in Organisationen?
- Welche innovativen Lösungen (z.B. zirkuläre Geschäftsmodelle, sharing economy) werden in der Praxis angewendet, um Nachhaltigkeitsziele zu erreichen?

- Welche Rolle spielen rechtliche Rahmenbedingungen (z.B. EU-Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung, Energie- und Umweltmanagementsysteme) für Organisationen? Wie adressieren Organisationen verschiedene Nachhaltigkeitsstrategien (d.h. Effizienz, Konsistenz, Suffizienz)?
- Wie adressieren Organisationen das Thema Nachhaltigkeit in der Praxis?

### **Umfang der Beiträge und Zeitplan**

Empirische Originalbeiträge sollten einen Umfang von 30.000 Zeichen (inkl. Leerzeichen und Literaturangaben; exkl. Abbildungen und Tabellen) nicht überschreiten. Fallanalysen/Fallstudien bewegen sich in einer Länge von 10.000 bis 15.000 Zeichen. Die Beiträge können sowohl in deutscher als auch englischer Sprache verfasst werden.

Wenn Sie einen Beitrag einreichen möchten, bekunden Sie bitte Ihr generelles Interesse durch eine Kurzbeschreibung des Beitrages von max. 500 Wörtern bis zum 01.05.2023 (gern früher) an die Herausgeber\*innen des Themenschwerpunktes.

Die Einreichung Ihres Beitrags ist dann bis zum **25.09.2023** (gern auch früher) möglich. Daran schließt sich ein Peer-Review- und Überarbeitungsprozess an, der spätestens Ende März 2024 abgeschlossen wird. Die Veröffentlichung ist als Heft 2/2024 geplant.

Neben themenspezifischen Beiträgen sind offene Beiträge in dem Schwerpunktheft erwünscht. Eine ausführlichere Darstellung der Zeitschrift GIO, die unter neuem Namen im wissenschaftlichen Springer-Verlag erscheint und in der Tradition der Zeitschrift „Gruppendynamik“ steht, finden Sie auf der Seite: [www.springer.com/11612](http://www.springer.com/11612)

### **Die Zeitschrift**

Die Zeitschrift *Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (GIO)* erscheint seit 2016 unter neuem Namen und mit neuen Herausgebern als Nachfolger der Zeitschrift „Gruppendynamik und Organisationsberatung“ im Springer-Verlag.

### **Kontakt**

Bei Interesse und Fragen wenden Sie sich bitte gerne an:

Frau J.-Prof. Dr. Annabelle Hofer, Universität zu Köln ([annabelle.hofer@wiso.uni-koeln.de](mailto:annabelle.hofer@wiso.uni-koeln.de)) oder an

Herrn Prof. Dr. Timo Kortsch, IU Internationale Hochschule ([timo.kortsch@iu.org](mailto:timo.kortsch@iu.org)) oder an Frau Prof. Dr. Simone Kauffeld, TU Braunschweig ([s.kauffeld@tu-braunschweig.de](mailto:s.kauffeld@tu-braunschweig.de))

## Referenzen

- Barreiro-Gen, M., Lozano, R., & Zafar, A. (2020). Changes in sustainability priorities in organisations due to the COVID-19 outbreak: averting environmental rebound effects on society. *Sustainability*, 12(12), 5031. <https://doi.org/10.3390/su12125031>
- Campbell, J. L. (2007). Why would corporations behave in socially responsible ways? An institutional theory of corporate social responsibility [Review]. *Academy of Management Review*, 32(3), 946–967. <https://doi.org/10.5465/AMR.2007.25275684>
- Dumont, J., Shen, J., & Deng, X. (2017). Effects of Green HRM Practices on Employee Workplace Green Behavior: The Role of Psychological Green Climate and Employee Green Values. *Human Resource Management*, 56(4), 613–627. <https://doi.org/10.1002/hrm.21792>
- Endrejat, P. C., & Kauffeld, S. (2017). From 'I Should' to 'I Want': Increasing the Internalization of Organizational Members' Energy-Saving Motivation through Participatory Interventions. *Zeitschrift für Umweltpsychologie*, 21(2), 56–73.
- Endrejat, P. C., Klonek, F. E., & Kauffeld, S. (2015). A psychology perspective of energy consumption in organisations: The value of participatory interventions. *Indoor and Built Environment*, 24(7), 937–949. <https://doi.org/10.1177/1420326X155988>
- Grainger-Brown, J., & Malekpour, S. (2019). Implementing the sustainable development goals: A review of strategic tools and frameworks available to organisations [Review]. *Sustainability (Switzerland)*, 11(5), 1381. <https://doi.org/10.3390/su11051381>
- Heras-Saizarbitoria, I., Urbieto, L., & Boiral, O. (2022). Organizations' engagement with sustainable development goals: From cherry-picking to SDG-washing? . *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 29(2), 316–328. <https://doi.org/10.1002/csr.2202>
- Katz, I. M., Rauvola, R. S., Rudolph, C. W., & Zacher, H. (2022). Employee green behavior: A meta-analysis. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 29(5), 1146–1157.
- Kim, A., Kim, Y., Han, K., Jackson, S. E., & Ployhart, R. E. (2017). Multilevel Influences on Voluntary Workplace Green Behavior: Individual Differences, Leader Behavior, and Coworker Advocacy . *Journal of Management*, 43(5), 1335–1358. <https://doi.org/10.1177/0149206314547386>
- Klonek, F. E., & Kauffeld, S. (2016). Watch your language! Using motivational interviewing to talk about pro-environmental behavior change. [Gesagt - getan? Eine Untersuchung sprachlicher Wirkfaktoren in einer umweltpsychologischen Intervention zur Motivierenden Gesprächsführung]. *Zeitschrift für Umweltpsychologie*, 20(1), 62–84.
- Lai, Y. Y., Christley, E., Kulanovic, A., Teng, C.-C., Björklund, A., Nordensvärd, J., Karakaya, E., & Urban, F. (2022). Analysing the opportunities and challenges for mitigating the climate impact of aviation: A narrative review. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 156, 111972. <https://doi.org/doi.org/10.1016/j.rser.2021.111972>
- Lenzen, M., Malik, A., Li, M., Fry, J., Weisz, H., Pichler, P.-P., Chaves, L. S. M., Capon, A., & Pencheon, D. (2020). The environmental footprint of health care: a global assessment. *The Lancet Planetary Health*, 4(7), e271–e279.
- McWilliams, A., Siegel, D. S., & Wright, P. M. (2006). Corporate social responsibility: Strategic implications [Review]. *Journal of Management Studies*, 43(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2006.00580.x>
- Norton, T. A., Parker, S. L., Zacher, H., & Ashkanasy, N. M. (2015). Employee Green Behavior: A Theoretical Framework, Multilevel Review, and Future Research Agenda . *Organization and Environment*, 28(1), 103–125. <https://doi.org/10.1177/1086026615575773>
- Norton, T. A., Zacher, H., & Ashkanasy, N. M. (2014). Organisational sustainability policies and employee green behaviour: The mediating role of work climate perceptions . *Journal of Environmental Psychology*, 38, 49–54. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2013.12.008>

- Pfeffer, J. (2010). Building sustainable organizations: The human factor . *Academy of Management Perspectives*, 24(1), 34–45.  
<https://doi.org/10.5465/AMP.2010.50304415>
- Ranjbari, M., Esfandabadi, Z. S., Zanetti, M. C., Scagnelli, S. D., Siebers, P.-O., Aghbashlo, M., Peng, W., Quatraro, F., & Tabatabaei, M. (2021). Three pillars of sustainability in the wake of COVID-19: A systematic review and future research agenda for sustainable development. *Journal of Cleaner Production*, 297, 126660.
- Schultes, M. T., Bergsmann, E., Brandt, L., Finsterwald, M., Kien, C., & Klug, J. (2019). How Connecting Psychology and Implementation Science Supports Pursuing the Sustainable Development Goals . *Zeitschrift fur Psychologie / Journal of Psychology*, 227(2), 129–133. <https://doi.org/10.1027/2151-2604/a000364>
- Siddique, M. N.-E.-A., Nor, S. M., Senik, Z. C., & Omar, N. A. (2023). Corporate Social Responsibility as the Pathway to Sustainable Banking: A Systematic Literature Review. *Sustainability*, 15(3), 1807.
- Umweltbundesamt. (2022). *Kohlendioxid-Emissionen*.  
<https://www.umweltbundesamt.de/daten/klima/treibhausgas-emissionen-in-deutschland/kohlendioxid-emissionen#kohlendioxid-emissionen-im-vergleich-zu-anderen-treibhausgasen>
- United Nations General Assembly. (2015). Transforming our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development. <https://www.unfpa.org/resources/transforming-our-world-2030-agenda-sustainable-development>
- United Nations Statistical Commission. (2017). Global indicator framework for the Sustainable Development Goals and targets of the 2030 Agenda for Sustainable Development.
- Zacher, H., Rudolph, C. W., & Katz, I. M. (2023). Employee Green Behavior as the Core of Environmentally Sustainable Organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 465–494.



Journal *Gruppe. Interaktion. Organisation* (GIO)  
**Call for papers Special Issue 2/2024: Sustainability**

For the journal *Gruppe. Interaktion. Organisation* (GIO), a special issue is in the making on the topic of

**"Shaping organizations sustainably"**

The special issue aims to compile current findings from empirical (quantitative or qualitative) and theoretical-conceptual studies on sustainable development and sustainability in organizations in various practice fields. In this way, an insight into the current state of research is to be provided, and practical examples for the implementation of the topic of sustainability in the organizational context are to be given.

**Range of topics for the desired contributions**

After the energy industry, companies are Germany's second-largest emitter of CO<sub>2</sub> emissions (Umweltbundesamt, 2022). The Covid 19 pandemic has further strengthened the sustainability efforts of many companies (e.g., Barreiro-Gen et al., 2020). The 17 Sustainable Development Goals (SDGs) adopted by the members of the United Nations in 2015 provide a framework for considering sustainability. These address economic, environmental, and social sustainability (United Nations General Assembly, 2015; United Nations Statistical Commission, 2017). The SDGs are important in organizations for several reasons. They provide a comprehensive framework for organizations to align their sustainability efforts and focus on the most pressing issues facing the world today. In doing so, research is increasingly oriented toward an integrated view of sustainability (Ranjbari et al., 2021). The SDGs encourage collaboration among organizations, governments, and civil society to achieve shared sustainability goals. Collaboration can lead to shared knowledge and resources, more innovation, and more effective solutions to complex sustainability challenges. The SDGs aim to address some of the most pressing environmental and social challenges facing the world today, such as climate change, poverty, and inequality.

Organizations can contribute to global efforts to create a more sustainable and equitable world by prioritizing the SDGs. The profound disruptions caused by the pandemic and war currently offer the particular potential for organizations to achieve changes to SDG 9 (resilient infrastructure, inclusive and sustainable industrialization, and innovation) and SDG 12 (sustainable consumption and production patterns; see Ranjbari et al., 2021). Organizations and companies are increasingly under pressure from key stakeholders, such as customers, investors, and employees, as well as regulatory changes, to take on social responsibility (Campbell, 2007; McWilliams et al., 2006; Pfeffer, 2010). This is demonstrated, for example, by a recent study in the banking sector (Siddique et al., 2023). Prioritizing the SDGs also presents opportunities. It can create new business opportunities by identifying unmet social and environmental needs, driving innovation, and creating new markets. By addressing sustainability issues, organizations can develop new revenue streams, increase profitability, and develop a more resilient business model.

The pressure to act is tremendous in energy-intensive sectors such as the steel industry than in less energy-intensive companies. The aviation industry is looking for alternatives to fossil kerosene, but at the same time, it faces phenomena such as "flight shame" (Lai et al., 2022). The healthcare sector accounts for an enormous share of CO2 emissions and thus has a high savings potential (cf. Lenzen et al., 2020).

Increasingly, research is addressing topics such as "green" HRM (Dumont et al., 2017), "green" employee behavior (Endrejat & Kauffeld, 2017; Katz et al., 2022; Norton et al., 2015; Zacher et al., 2023), and factors that contribute to moving this behavior in the desired direction (Kim et al., 2017; Norton et al., 2015; Norton et al., 2014). Schultes et al. (2019) highlight the central importance of psychology in contributing to achieving the SDGs. For example, to develop evidence-based interventions, implement them with multiple stakeholders, and evaluate whether and how the interventions led to desired changes (e.g., Endrejat et al., 2015; Klonek & Kauffeld, 2016). Grainger-Brown and Malekpour (2019) clarified what tools exist for organizations to contribute to achieving the SDGs. It was found that most tools were limited to reporting. These types of tools do not activate transformational processes that are needed to contribute to the achievement of the SDGs. Moreover, current research suggests that the vast majority of organizations are only superficially engaged with the SDGs, indicating a process of "SDG washing" (Heras-Saizarbitoria et al., 2022).

Against the backdrop of this tension between opportunities (e.g., innovations) and possible risks (e.g., green and SDG washing), we would like to provide insights into current efforts of organizations.

Questions that can be answered are, for example:

- What is the significance of economic, ecological, and social aspects of sustainability and sustainable development in organizations?
- How can organizations succeed in dealing with and integrating the various aspects of sustainability?
- How do organizations shape their contribution to the 17 Sustainable Development Goals?
- How can organizations succeed in sustainable transformation, and what contribution can psychological approaches make to this?
- What do organizational sustainability interventions look like on the different levels (work, individual, team, organization)?
- What do industry-specific solutions to sustainability look like, and to what extent are they transferable?
- What is the role of "green behavior" by and for key stakeholders in the organizational context?
- What factors promote sustainable behavior among employees in organizations?
- Which innovative solutions (e.g., circular business models, sharing economy) are applied to achieve sustainability goals?
- What role do legal frameworks (e.g., EU sustainability reporting directive, energy, and environmental management systems) play for organizations? How do organizations address different sustainability strategies (i.e., efficiency, consistency, sufficiency)?
- How do organizations address sustainability in practice?

### **Size of contributions and timetable**

Original empirical contributions should not exceed 30,000 characters (including spaces and references, excluding figures and tables). Reports on practice should be between 10,000 and 15,000 characters in length. The contributions can be written in German or English.

If you would like to submit a contribution, please express your general interest by sending a short description of the contribution of a maximum of five hundred words to the editors of the main topic by 01. May 2023 (preferably earlier).

Submission of your paper is then possible until **25. September 2023** (preferably earlier). This will be followed by a peer review and revision process that will be completed by the end of March 2024 at the latest. The publication is planned as issue 2/2024.

In addition to topic-specific contributions, open contributions are encouraged in the focus issue. For a more detailed account of the journal GIO, which is published under a new name by the scientific Springer-Verlag and follows the tradition of the journal "Gruppendynamik" (engl. group dynamics), please visit: [www.springer.com/11612](http://www.springer.com/11612)

### **The Journal**

The Journal *Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (GIO)* has been published since 2016 under a new name and with new editors as the follow-up to the journal "Gruppendynamik und Organisationsberatung" published by Springer-Verlag.

### **Contact**

If you are interested or have any questions, please contact:

J.-Prof. Dr. Annabelle Hofer, Universität zu Köln ([annabelle.hofer@wiso.uni-koeln.de](mailto:annabelle.hofer@wiso.uni-koeln.de)) or

Prof. Dr. Timo Kortsch, IU Internationale Hochschule ([timo.kortsch@iu.org](mailto:timo.kortsch@iu.org)) or

Prof. Dr. Simone Kauffeld, TU Braunschweig ([s.kauffeld@tu-braunschweig.de](mailto:s.kauffeld@tu-braunschweig.de))



## References

- Barreiro-Gen, M., Lozano, R., & Zafar, A. (2020). Changes in sustainability priorities in organisations due to the COVID-19 outbreak: averting environmental rebound effects on society. *Sustainability*, 12(12), 5031. <https://doi.org/10.3390/su12125031>
- Campbell, J. L. (2007). Why would corporations behave in socially responsible ways? An institutional theory of corporate social responsibility [Review]. *Academy of Management Review*, 32(3), 946–967. <https://doi.org/10.5465/AMR.2007.25275684>
- Dumont, J., Shen, J., & Deng, X. (2017). Effects of Green HRM Practices on Employee Workplace Green Behavior: The Role of Psychological Green Climate and Employee Green Values. *Human Resource Management*, 56(4), 613–627. <https://doi.org/10.1002/hrm.21792>
- Endrejat, P. C., & Kauffeld, S. (2017). From 'I Should' to 'I Want': Increasing the Internalization of Organizational Members' Energy-Saving Motivation through Participatory Interventions. *Zeitschrift für Umweltpsychologie*, 21(2), 56–73.
- Endrejat, P. C., Klonek, F. E., & Kauffeld, S. (2015). A psychology perspective of energy consumption in organisations: The value of participatory interventions. *Indoor and Built Environment*, 24(7), 937–949. <https://doi.org/10.1177/1420326X155988>
- Grainger-Brown, J., & Malekpour, S. (2019). Implementing the sustainable development goals: A review of strategic tools and frameworks available to organisations [Review]. *Sustainability (Switzerland)*, 11(5), 1381. <https://doi.org/10.3390/su11051381>
- Heras-Saizarbitoria, I., Urbieto, L., & Boiral, O. (2022). Organizations' engagement with sustainable development goals: From cherry-picking to SDG-washing? . *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 29(2), 316–328. <https://doi.org/10.1002/csr.2202>
- Katz, I. M., Rauvola, R. S., Rudolph, C. W., & Zacher, H. (2022). Employee green behavior: A meta-analysis. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 29(5), 1146–1157.
- Kim, A., Kim, Y., Han, K., Jackson, S. E., & Ployhart, R. E. (2017). Multilevel Influences on Voluntary Workplace Green Behavior: Individual Differences, Leader Behavior, and Coworker Advocacy . *Journal of Management*, 43(5), 1335–1358. <https://doi.org/10.1177/0149206314547386>
- Klonek, F. E., & Kauffeld, S. (2016). Watch your language! Using motivational interviewing to talk about pro-environmental behavior change. [Gesagt - getan? Eine Untersuchung sprachlicher Wirkfaktoren in einer umweltpsychologischen Intervention zur Motivierenden Gesprächsführung]. *Zeitschrift für Umweltpsychologie*, 20(1), 62–84.
- Lai, Y. Y., Christley, E., Kulanovic, A., Teng, C.-C., Björklund, A., Nordensvärd, J., Karakaya, E., & Urban, F. (2022). Analysing the opportunities and challenges for mitigating the climate impact of aviation: A narrative review. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 156, 111972. <https://doi.org/doi.org/10.1016/j.rser.2021.111972>
- Lenzen, M., Malik, A., Li, M., Fry, J., Weisz, H., Pichler, P.-P., Chaves, L. S. M., Capon, A., & Pencheon, D. (2020). The environmental footprint of health care: a global assessment. *The Lancet Planetary Health*, 4(7), e271–e279.
- McWilliams, A., Siegel, D. S., & Wright, P. M. (2006). Corporate social responsibility: Strategic implications [Review]. *Journal of Management Studies*, 43(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2006.00580.x>
- Norton, T. A., Parker, S. L., Zacher, H., & Ashkanasy, N. M. (2015). Employee Green Behavior: A Theoretical Framework, Multilevel Review, and Future Research Agenda . *Organization and Environment*, 28(1), 103–125. <https://doi.org/10.1177/1086026615575773>
- Norton, T. A., Zacher, H., & Ashkanasy, N. M. (2014). Organisational sustainability policies and employee green behaviour: The mediating role of work climate perceptions . *Journal of Environmental Psychology*, 38, 49–54. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2013.12.008>

- Pfeffer, J. (2010). Building sustainable organizations: The human factor . *Academy of Management Perspectives*, 24(1), 34–45.  
<https://doi.org/10.5465/AMP.2010.50304415>
- Ranjbari, M., Esfandabadi, Z. S., Zanetti, M. C., Scagnelli, S. D., Siebers, P.-O., Aghbashlo, M., Peng, W., Quatraro, F., & Tabatabaei, M. (2021). Three pillars of sustainability in the wake of COVID-19: A systematic review and future research agenda for sustainable development. *Journal of Cleaner Production*, 297, 126660.
- Schultes, M. T., Bergsmann, E., Brandt, L., Finsterwald, M., Kien, C., & Klug, J. (2019). How Connecting Psychology and Implementation Science Supports Pursuing the Sustainable Development Goals . *Zeitschrift fur Psychologie / Journal of Psychology*, 227(2), 129–133. <https://doi.org/10.1027/2151-2604/a000364>
- Siddique, M. N.-E.-A., Nor, S. M., Senik, Z. C., & Omar, N. A. (2023). Corporate Social Responsibility as the Pathway to Sustainable Banking: A Systematic Literature Review. *Sustainability*, 15(3), 1807.
- Umweltbundesamt. (2022). *Kohlendioxid-Emissionen*.  
<https://www.umweltbundesamt.de/daten/klima/treibhausgas-emissionen-in-deutschland/kohlendioxid-emissionen#kohlendioxid-emissionen-im-vergleich-zu-anderen-treibhausgasen>
- United Nations General Assembly. (2015). Transforming our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development. <https://www.unfpa.org/resources/transforming-our-world-2030-agenda-sustainable-development>
- United Nations Statistical Commission. (2017). Global indicator framework for the Sustainable Development Goals and targets of the 2030 Agenda for Sustainable Development.
- Zacher, H., Rudolph, C. W., & Katz, I. M. (2023). Employee Green Behavior as the Core of Environmentally Sustainable Organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 465–494.