

Sustainable organizational behavior pattern of employees in the National Iranian Oil Company

Behrooz Rezaee manesh^{*1} – Mirali Seyyednaghavi²
Habib Roodsaz³ – Neda Fazli⁴

Abstract

Evidence shows that lifestyle and human choices are the main factors in global crises of resource scarcity and environmental problems. The aim of the present study is to present a pattern of sustainable organizational behavior of employees in the National Iranian Oil Company. This study is developmental-applied in terms of its outcome. The research population includes managers and deputy human resources managers of the oil company, 14 of whom were selected using purposive and snowball sampling methods and based on the principle of theoretical adequacy. The data collection tool is a systematic study and semi-structured interview, and the coding method of content analysis was used to analyze the data. The results indicate that sustainable organizational behavior includes the comprehensive theme of sustainable economic, social, and environmental behavior. Also, the drivers of sustainable behavior include internal and external dimensions. Also, themes related to obstacles and consequences of sustainable behavior were counted.

Keywords

Sustainable organizational behavior, Sustainable employee behavior, Sustainable behavior.

1. Associate Professor, Department of Public Administration, Human Resource Management, Faculty of Management and Accounting, Allameh Tabatabaie University, Tehran, Iran, rezaeemanesh@atu.ac.ir

2. Professor, Department of Public Administration, Human Resource Management, Faculty of Management and Accounting, Allameh Tabatabaie University, Tehran, Iran, asnaghavi@atu.ac.ir

3. Associate Professor, Department of Public Administration, Human Resource Management, Faculty of Management and Accounting, Allameh Tabatabaie University, Tehran, Iran, roodsaz@atu.ac.ir

4. PhD student in Public Administration, Human Resource Management major, Faculty of Management and Accounting, Allameh University. neda_fazli303@yahoo.com



الگوی رفتار سازمانی پایدار کارکنان در شرکت ملی نفت ایران

بهروز رضایی منش^۱ - میرعلی سید نقوی^۲ - حبیب رودساز^۳ - ندا فضلی^{۴*}

چکیده

شواهد نشان می‌دهد سبک زندگی و انتخاب انسان‌ها عامل اصلی بحران‌های جهانی کمبود منابع و مشکلات محیط‌زیستی است. هدف پژوهش حاضر ارائه الگوی رفتار سازمانی پایدار کارکنان در شرکت ملی نفت ایران است. این پژوهش از نظر نتیجه توسعه‌ای - کاربردی است. جامعه پژوهشی شامل مدیران و معاونان منابع انسانی شرکت نفت است که ۱۴ نفر از آن‌ها با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند و گلوله‌برفی و بر اساس اصل کفایت نظری انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها، مطالعه سیستماتیک و مصاحبه نیمه‌ساختاریافته است و جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش کدگذاری تحلیل مضمون استفاده شده است. نتایج گویای آن است که رفتار سازمانی پایدار شامل مضمون فراگیر رفتار اقتصادی، اجتماعی و محیط‌زیستی پایدار است. همچنین پیشران‌های رفتار پایدار شامل ابعاد درونی و بیرونی است. همچنین مضامین مرتبط با موانع و پیامدهای رفتار پایدار نیز احصاء شد.

واژگان کلیدی: رفتار سازمانی پایدار، رفتار پایدار کارکنان و رفتار پایدار

۱. دانشیار، گروه مدیریت دولتی، مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران، rezaeemanesh@atu.ac.ir

۲. استاد، گروه مدیریت دولتی، مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران، asnaghavi@atu.ac.ir

۳. دانشیار، گروه مدیریت دولتی، مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران، roodsaz@atu.ac.ir

۴. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، گرایش مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی، (نویسنده مسئول) neda_fazli303@yahoo.com

مقدمه

با افزایش چالش‌های دهه‌های اخیر در حوزه‌های مختلف از جمله ازدیاد مصرف منابع طبیعی، نقض حقوق بشر و گسترش دامنه فقر که می‌تواند حیات بلندمدت جامعه را به خطر بیندازد، سازمان‌ها تحت فشار فزاینده‌ای قرار گرفته‌اند تا تصمیماتی بگیرند که به نفع محیط‌زیست و نسل‌ها باشد و پیامدهای اقدامات خود را در نظر بگیرند (Yingfei et al, 2021). در این خصوص توجه بیشتری به ارتقای سازمان‌های پایدار و اندازه‌گیری نحوه مشارکت کارکنان در موضوع پایداری معطوف شده است.

پایداری مفهومی پیچیده و چندوجهی است که به رفاه بلندمدت سازمان‌ها، جوامع و کره زمین مربوط می‌شود. پایداری، ابعاد مسئولیت اجتماعی، محیط‌زیستی و اقتصادی را برای استفاده منطقی از منابع فعلی، حفاظت از رفاه نسل‌ها و ارائه یک محیط انسانی سالم و مناسب برای آینده ادغام می‌کند. رفتار پایدار کارکنان تحت تأثیر عوامل مرتبط با انتخاب‌های کارکنان است و می‌تواند از طریق ابعاد اقتصادی، محیط‌زیستی و اجتماعی ارزیابی شود (Ciarniene et al, 2020). با پذیرش پایداری، سازمان‌ها می‌توانند آینده پایداری را برای همه ایجاد کنند و ضمن ایجاد تعادل بین ملاحظات اجتماعی و محیطی، موفقیت اقتصادی بلندمدت را ارتقا دهند. رفتار سازمانی پایدار با بهبود کارایی منابع، کاهش مصرف انرژی و انتشار گازهای گلخانه‌ای، رقابت‌پذیری شرکت، رفاه کارکنان و توسعه پایدار جامعه و محیط‌زیست را ارتقا می‌دهد (Ugbaja, 2023).

می‌توان گفت از دیدگاه سطح خرد، سازمان‌ها منابع را مصرف نمی‌کنند و زباله ایجاد نمی‌کنند. این فعالیت‌ها در اختیار مصرف‌کنندگان، کارفرمایان و رهبران است. آن‌ها کسانی هستند که تصمیم می‌گیرند و بر اساس آن عمل می‌کنند (Ones et al, 2015)؛ بنابراین این سازمان‌ها نیستند که باید به‌گونه‌ای رفتار کنند که پایداری ارتقا یابد، بلکه تک‌تک کارکنان این کار را انجام می‌دهند. کارکنان ضروری‌ترین عامل در ایجاد دوام طولانی‌مدت هستند و تأثیر زیادی بر موفقیت سازمانی دارند. بدون در نظر گرفتن عوامل انسانی، دستیابی به عملکرد بلندمدت غیرممکن است (Hamid et al, 2021)؛ هرچند در توجه به اهمیت موضوع پایداری بر اساس تغییرات اقلیمی که در مقیاس سیاره‌ای ظاهر می‌شوند (Shrivastava, 2020). نقش فعالیت‌های انسانی در علت موضوع هم روشن و هم در حال رشد است و مشارکت افراد به‌عنوان ابزاری برای محدود کردن تغییرات اقلیمی از اهمیت بالایی برخوردار است؛ با این حال، شواهدی برای تغییرات رفتاری در

مقیاس بزرگ وجود ندارد (Beattie, 2010) و نقش کارکنان به عنوان یک ذینفع در بحث‌های پایداری تا حد زیادی به نفع تجزیه و تحلیل در سطح کلان نادیده گرفته شده است (Rayner & Morgan, 2017). این علیرغم نقش بالقوه کارکنان در تأثیر بر جذب، توسعه و حمایت مستمر از سیاست‌ها و شیوه‌های مدیریت منابع انسانی پایدار است؛ بنابراین، پیشگیری یا معکوس کردن آسیب‌های محیط‌زیستی باید شامل تغییر رفتار ناپایدار فردی کارکنان باشد.

در همین خصوص در دهه‌های اخیر کشور ایران با مسائل اکوسیستمی بسیاری روبه‌رو شده است که این موضوع با نحوه مصرف منابع مرتبط است. از طرف دیگر چالش‌های مطروحه با سبک زندگی کاری کارکنان در صنایع و سایر سازمان‌ها بی‌ارتباط نیست. صنعت نفت یکی از صنایع دارای پیامدهای قابل توجه محیط‌زیستی است و دارای بخش عظیمی از کارکنان در سطح کشور است. در سال‌های اخیر با وجود عزم و اراده صنعت نفت برای کاستن از ابعاد و تبعات آلودگی‌های محیط‌زیستی، این تلاش‌ها در نشان دادن سهمی که کارکنان می‌توانند در رفتار سازمانی پایدار این صنعت از طریق درگیر شدن در رفتار کاری سازگار با محیط‌زیست داشته باشند، ناکافی بوده است.

علیرغم توضیحات فوق مبنی بر اهمیت بررسی رفتار سازمانی پایدار، درک مفاهیم جامع مرتبط در این زمینه به‌طور کامل صورت نگرفته و هنوز به عنوان مؤلفه مؤثر در خط‌مشی‌گذاری‌ها از سوی تصمیم‌گیرندگان مورد توجه جدی واقع نگردیده است. با توجه به اینکه مشکلات محیط‌زیست، نارسایی‌های اقتصادی و اجتماعی ناشی از رفتار انسان، در حال افزایش است به‌منظور کاهش این مشکلات، باید نسبت به شناسایی رفتار پایدار اقدام نماییم تا بتوانیم اثرات تغییرات اکوسیستم را با استفاده از مؤلفه‌های رفتاری شناسایی شده، مدیریت کنیم. این مطالعه در پی آن است که با توجه به فقدان تعریف مشخص و بومی از رفتار پایدار و ابعاد آن در بستر داخلی و شرکت ملی نفت ایران و همچنین فقدان الگویی برای رفتار سازمانی پایدار مبتنی بر مفهوم‌سازی داده‌های حاصل از دانش متخصصان، از طریق کاوش کیفی از نحوه مفهوم‌سازی افراد از موضوع پایداری، نسبت به شناسایی مضامین رفتار سازمانی پایدار و ارائه الگوی مفهومی اقدام نماید.

پایداری بر اساس دیدگاه ال‌کینگتون (۱۹۹۴) شامل سه مؤلفه تحت عنوان مفهوم «خط پایین سه‌گانه» است (Gil-Saura et al, 2024)، خط پایین سه‌گانه به‌زعم روژک و نووسیلسکا (۲۰۱۵) به شرکت‌ها کمک می‌کند تا نه تنها به ارزش اقتصادی که تولید

می‌کنند نگاه کنند، بلکه این امکان را نیز فراهم می‌کند که ارزش‌های محیطی و اجتماعی را در ارزیابی فعالیت‌های خود لحاظ نمایند (Djatna & Prasetyo, 2019). این سه بعد در کنار هم برای ایجاد آینده‌ای مسئولانه‌تر و پایدارتر کار می‌کنند (Ugbaja, 2023).

بعد اقتصاد پایدار به پایداری کسب‌وکار و منابع انسانی درگیر در فرآیندهای ایجاد ثروت پایدار، صرفه‌جویی در هزینه، کارایی عملیاتی و عملکرد مالی اشاره دارد (Kim & Park, 2017). در واقع اقتصاد پایدار بر عملکرد سازمان از طریق مدیریت کارآمد قابلیت‌های استراتژیک آن مانند شایستگی‌های اصلی، ایجاد ارزش سهامداران و جهت‌گیری بازاریابی تمرکز می‌کند (Correia, 2019). یک شرکت را زمانی می‌توان پایدار تعریف کرد که استفاده از مواد جدید استخراج‌شده از زمین را به حداقل می‌رساند یا حذف می‌کند؛ خروجی‌هایی ایجاد می‌کند که می‌توانند توسط فرآیندهای دیگر مورد استفاده قرار گیرند یا به حالت طبیعی خود بازگردانده شوند و ضایعاتی را که قابل‌استفاده نیستند یا امکان بازگرداندن به حالت طبیعی خود را ندارند حذف می‌کند؛ کمترین انرژی ممکن را برای رسیدن به نتیجه مطلوب مصرف می‌کند و از انرژی که اساساً از منابع تجدیدپذیر تولید می‌شود استفاده می‌کند (Reike et al, 2018).

بعد اجتماع پایدار نگرانی‌های مختلفی را در رابطه با تأثیر محصولات یا عملیات بر حقوق بشر، کار، سلامت، ایمنی، رفاه کارکنان سازمانی، توسعه منطقه‌ای و سایر مسائل جامعه معنا می‌کند. در واقع بعد اجتماعی شامل تأثیر یک سازمان بر رفاه مردم، از جمله کارکنان و جامعه و پرداختن به مسائلی مانند آموزش، تعامل با جامعه، اهداف خیریه و شیوه‌های هزینه‌های منصفانه است. موضوع غالب در این بعد افزایش ابتکارات مسئولیت اجتماعی شرکتی است که نه تنها بر روی تحقیق بلکه بر استراتژی‌ها و عملیات شرکت نیز تمرکز قابل‌توجهی داشته است (Correia, 2019). در نتیجه پایداری در بعد اجتماعی حصول اطمینان از این است که جوامع قادر به رشد و رفع نیازهای اساسی خود هستند. این بعد علاوه بر ایجاد جوامع فراگیر و حمایت‌کننده، به ارتقای عدالت اجتماعی و حقوق بشر و رفاه اجتماعی می‌پردازد (Ugbaja, 2023).

بعد محیط‌زیست پایدار با یکپارچگی و حفاظت از محیط‌زیست، کنترل آلودگی، در دسترس بودن منابع طبیعی و حفاظت از گونه‌ها و اکوسیستم مرتبط است. در واقع بعد محیط‌زیست به تلاش‌های سازمان برای به حداقل رساندن اثرات محیط‌زیست و همچنین استفاده از انرژی و کاهش تولید زباله، به منظور کاهش ردپای

اکولوژیکی مربوط می‌شود (Correia, 2019). پوریت (۲۰۰۷) بعد محیط‌زیست پایدار را در مقایسه با بعد اقتصادی و اجتماعی در درجه اهمیت بالاتری قرار می‌دهد زیرا همه‌چیز به منابع، محدودیت‌ها و سیستم زمین بستگی دارد (Omonije, 2024).

رویکردهای ایجاد و تغییر رفتار با محوریت رفتار سازمانی پایدار مبتنی بر این ایده است که اکثر اقدامات در زندگی روزمره کارکنان باعث اتلاف غیرقابل توجیه منابع می‌شود و اصلاح رفتار باعث پایداری محیط‌زیستی بالاتر می‌شود. در ادبیات روانشناسی چندین نظریه وجود دارد که توضیح می‌دهد چرا افراد به شیوه‌ای خاص رفتار می‌کنند و چگونه می‌توان رفتار را به‌طور مؤثر تغییر داد (Wallen & Daut, 2018). در واقع ایجاد و تغییر رفتار پایدار در سازمان مستلزم وجود عوامل فردی، گروهی، سازمانی و زمینه‌ای است. عوامل فردی به عوامل روان‌شناختی مربوط می‌شود که در تصمیم‌گیری فردی کارکنان نقش دارند. متغیرهای روان‌شناختی را می‌توان به گرایش‌های روان‌شناختی که شامل عوامل شناختی - عقلانی (مانند ادراک، نگرش و ارزش‌ها) و عوامل عاطفی (مانند عاطفه و ارتباط با طبیعت) و ظرفیت‌های منابع انسانی که شامل دانش و شایستگی مربوط به محیط، تجربیات قبلی، عادات، خودسازمان‌دهی و راهبردهای مقابله با محیط‌زیست است، تقسیم کرد (Tapia-Fonllem, 2017). عوامل گروهی، تأثیرات روزانه مدیران و همکاران بر رفتار کارمند هستند. آن‌ها بین عوامل فردی و سازمانی قرار می‌گیرند. عوامل سازمانی در مقیاس وسیع‌تر و به‌عنوان بخشی از بافت سازمانی عمل می‌کنند که ممکن است موفقیت هرگونه ابتکار تغییر رفتار را ممکن یا محدود کند. عوامل خارجی، عوامل زمینه‌ای و تجربیات خارج از سازمان هستند که می‌توانند بر رفتار کارکنان تأثیر بگذارند. عوامل خارجی مرتبط با رفتار پایدار عبارت‌اند از: فرصت‌ها و سرمایه اجتماعی (مانند اعتماد اجتماعی، اعتماد نهادی و شبکه‌های اجتماعی)، آموزش محیط‌زیست و ارائه امکانات (Muhiddin & Pertiwi, 2022)؛ بنابراین، اقداماتی که با هدف ایجاد رفتار پایدار انجام می‌شود، باید عوامل مؤثر در ایجاد و تغییرات رفتاری را مدنظر قرار دهد.

در ایجاد رفتار پایدار، بسیاری از سازمان‌ها چالش‌های منابع انسانی قابل‌توجهی را تجربه می‌کنند. به‌طور خاص، کارکنان ممکن است در مورد نقش خود در بهبود محیط‌زیست ناآگاه باشند و از پاداش‌های مرتبط با آن مطمئن نباشند. درحالی‌که رفتار پایدار کارکنان به مشارکت کارکنان برای انجام کار به روشی سازگار با محیط‌زیست، مانند بازیافت، استفاده منطقی از منابع، مشارکت در ابتکارات محیط‌زیستی و تنظیم

سیاست‌های پایدار اشاره دارد (De Roeck & Farooq, 2017)، بیشتر این فعالیت‌ها برای افراد پرهزینه و مستلزم تلاش هستند، بنابراین کارکنان تمایلی به انجام رفتار پایدار ندارند (Han et al, 2017). سیاست‌های پایدار ظاهراً برای پیشبرد عملکرد پایدار انجام شده‌اند، اما عدم مشارکت گسترده کارکنان تأثیرات مثبت بر عملکرد محیط‌زیستی را تا حد زیادی کاهش داده است (Cho & Yoo, 2021). به کارگیری رفتار پایدار مستلزم تغییر رفتار است. در این خصوص افراد در تغییر رفتارهای محیط‌زیستی با موانع متعددی روبه‌رو هستند. در بسیاری از موارد، پروژه‌های تغییر رفتار ناموفق به دلیل مشکلات سازمانی از جمله نظارت ناکارآمد بر فعالیت‌ها است و در برخی موارد موانع مربوط به ویژگی‌های شخصی است؛ به‌عنوان مثال، عدم آگاهی از پیامدها یا احساس ناخوشایند بودن رفتارها مانند رفتارهای طرفدار محیط‌زیست است. موانع سازمانی نیز شامل استخدام یا مشارکت ضعیف در برنامه، جابجایی تیم برنامه و غیره است (Grilli & Curtis, 2021).

هرچند در اجرای رفتار پایدار چالش‌های زیادی ممکن است پیش روی کارکنان در سازمان وجود داشته باشد، به‌زعم کاسر (۲۰۰۹) اجرای رفتارهای طرفدار محیط‌زیست در سازمان باعث افزایش رفاه شده و همبستگی مثبتی بین رفتارهای طرفدار محیط‌زیست و شادی و رضایت از زندگی وجود دارد (Wray-Lake, 2017). رفتار پایدار باعث بهبود حالت‌های روانی ناخوشایند می‌شوند در واقع انجام رفتار پایدار منجر به پیامدهای شخصی، جمعی و اجتماعی می‌شود که با حالت‌های روان‌شناختی مثبت مانند شادی و رضایت از زندگی مشخص می‌شود (Tiwari, 2016). جالب اینجاست که رفتار پایدار با ایجاد پیامدهای روان‌شناختی مثبت در افرادی که درگیر آن هستند، به کیفیت زندگی انسان کمک می‌کند (Tapia-Fonllem, 2017). در نتیجه اقدامات پیشگیرانه، صرفه‌جویانه، نوع‌دوستانه و عادلانه، استفاده مسئولانه از منابع را ممکن می‌کند و منجر به تخصیص عادلانه آن منابع در بین همه مردم می‌شود. در بررسی پیشینه تحقیق به‌عنوان پیش‌نیاز این پژوهش، مروری جامع بر پیشینه تحقیق صورت گرفته که در این بخش سعی می‌شود گزارش خلاصه‌ای از این بررسی ارائه شود. با توجه به بررسی سایت‌های مرجع داخلی بر اساس کلیدواژه‌های پژوهش باید گفت که تا زمان انجام پژوهش، هیچ پژوهش داخلی در مورد رفتار سازمانی پایدار کارکنان انجام نشده است لذا در این بخش فقط پیشینه خارجی پژوهش بررسی می‌شود.

لویس و سیلوا (۲۰۲۲) در مطالعه‌ای با عنوان انسانی‌سازی پایداری در سازمان‌ها:

مکانی برای ادراکات و رفتارهای کارکنان بر اساس شاخص‌های پایداری به این نتیجه رسیدند که هرچه کارکنان حمایت سازمانی بیشتری را نسبت به حفاظت از محیط‌زیست دریافت کنند، رفتار شهروندی سازمانی بیشتری را نسبت به محیط‌زیست در حین کار خواهند داشت. همچنین سیاست‌های سازمانی نسبت به محیط‌زیست با در نظر گرفتن حمایت مدیریت میانی بی‌اثر است. هنجارهای اجتماعی همکاران نیز تأثیری بر رابطه بین حمایت سازمانی ادراک شده و رفتارهای شهروندی سازمانی مرتبط با محیط‌زیست ندارد. در این مطالعه، حمایت مدیران میانی بیشترین تأثیر را بر ادراکات کارکنان از رفتار پایدار نشان می‌دهد؛ بنابراین وقتی مدیران میانی متوجه شوند که سازمان به مسائل محیط‌زیست اهمیت می‌دهد انرژی خود را بر تشویق تیم‌هایشان متمرکز می‌کنند تا نسبت به محیط‌زیست آگاه‌تر و پاسخگوتر باشند. در نهایت محققان دریافتند برای موفقیت، رویکردهای ارتقای سازمان پایدار باید انسانی شوند، یعنی می‌بایست ادراکات و رفتار نسبت به محیط‌زیست، اقتصاد و جامعه را در چارچوب‌ها و یا شاخص‌های پایدار بگنجانند. منگ و همکاران (۲۰۲۲) در مطالعه‌ای با عنوان چارچوب یکپارچه نظریه استدلال رفتاری، نظریه رفتار برنامه‌ریزی‌شده، هنجار اخلاقی و احساسات برای پرورش رفتار پایدار کارکنان مهمانداری/گردشگری، به مطالعه توسعه چارچوب یکپارچه برای درک عمیق‌تر از رفتار پایدار کارکنان در محیط کار پرداختند. نتایج تحقیق نشان می‌دهد دلایل موافق رفتار پایدار و دلایل مخالف رفتار پایدار، دربرگیرنده انگیزه‌هایی همچون نگرش، هنجار ذهنی و کنترل رفتاری است و هنجار اخلاقی رابط بین انگیزه‌ها، احساسات پیش‌بینی‌شده مثبت و منفی و قصد رفتاری است. سیارنین و همکاران (۲۰۲۰) در مطالعه‌ای با عنوان رفتار پایدار: شواهدی از لیتوانی، در بررسی عوامل مؤثر بر رفتار پایدار افراد شاغل دریافتند رفتار پایدار کارکنان تحت تأثیر مجموعه‌ای از عوامل خارجی (سازمان، دولت و جامعه) و عوامل درونی (ارزش‌ها، نگرش‌ها، تحصیلات، نسل و جنسیت) از طریق حوزه‌های اقتصادی، محیط‌زیستی و اجتماعی است. شین و بول (۲۰۱۹) در مقاله‌ای با عنوان سه بعد طراحی رفتار پایدار در بررسی رفتار پایدار از طریق یک چارچوب مفهومی سه‌بعدی توانمندسازی، بازخورد و انگیزه به کارکنان، دریافتند رفتار پایدار را می‌توان با اتخاذ عناصر درون این سه بعد هنگام طراحی استراتژی‌های رفتار پایدار درون‌سازی نمود. اگر استراتژی‌ها، نسبت به توانمندسازی بیشتر برای کاربران اقدام کنند، پتانسیل قابل توجهی برای رفتار درونی وجود خواهد داشت که از طریق بازخورد اطلاعات به برنامه‌ریزی اقدامات آینده کمک کرده و انگیزه بیشتری را برای درونی‌سازی رفتار پایدار

ایجاد می‌نماید. پاور و همکاران (۲۰۱۷) در مقاله‌ای با عنوان ترسیم شناخت و احساسات زیربنایی در مورد رفتار محیط‌زیستی خوب، پس از بررسی نحوه مفهوم‌سازی افراد از رفتار مرتبط با رفتار محیط‌زیست، پایداری و گرمایش جهانی و شکاف بین قصد افراد برای رفتار پایدار و رفتار واقعی، دریافتند رفتار پایدار توسط افراد به‌عنوان شکلی از رفتار اجتماعی مفهوم‌سازی می‌شود و ممکن است پیامدهای مهمی در طراحی مداخلات رفتاری برای افزایش رفتار پایدار در میان مردم وجود داشته باشد. لون و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان متخصصان آینده: مطالعه رفتار پایدار با بررسی مقیاس‌های سنجش رفتار پایدار دریافتند رفتار پایدار باید از طریق یادگیری و تفکر، پرورش یافته و به عمل تبدیل گردد و از این طریق می‌تواند تقویت و ترویج شود. ویتلی و همکاران (۲۰۱۶) در مطالعه‌ای با عنوان رفتار پایدار در بین دانشجویان در بررسی همبستگی پایداری به ارزش‌ها، باورها و هنجارهای پایدار با رفتار طرفدار محیط‌زیست دریافتند پایداری به ارزش‌های محیط‌زیستی یک پیش‌بینی ثابت برای همه رفتارهای اندازه‌گیری شده است. درحالی‌که هنجارها بر اساس ارزش‌های فرد استوار است؛ بنابراین، برای تغییر هنجارهای فعلی ابتدا باید بر ارزش‌های فرد تمرکز کرد که در نهایت باعث ایجاد هنجار می‌شود. تمرکز بر هنجارها ممکن است آسان‌تر به نظر برسد، اما اگر هنجارها از ارزش‌ها سرچشمه بگیرند، ممکن است برای تغییر هنجارها بدون تغییر شکل مجدد ارزش‌ها مشکل وجود داشته باشد.

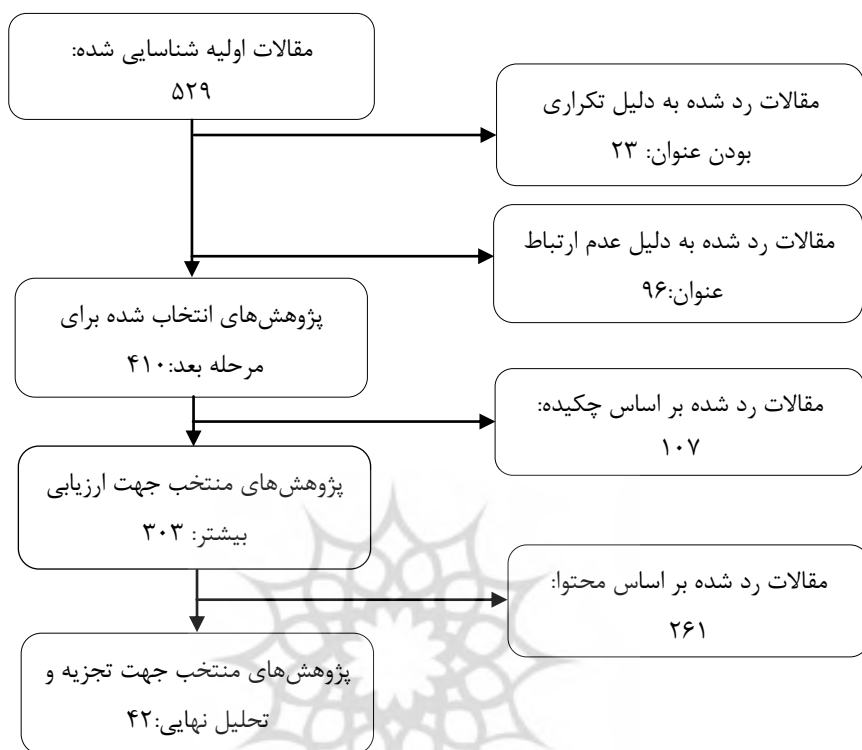
روش‌شناسی

پژوهش حاضر دارای رویکرد کیفی است و از نظر منطق اجرا اکتشافی است. همچنین روش تحقیق از نظر نتیجه، توسعه‌ای - کاربردی محسوب می‌گردد. در خصوص پارادایم فلسفی این پژوهش که با استفاده از بررسی ادبیات و سایر چارچوب‌های نظری مرتبط با موضوع به بررسی مضامین مرتبط پرداخته و از طرفی با استفاده از داده‌های پژوهش به بررسی گسترده پدیده مورد مطالعه اقدام گردیده است، قیاسی - استقرایی محسوب می‌گردد. با توجه به تخصصی بودن ادبیات مرحله نخست پژوهش و مبنا قرار دادن آن برای انجام مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته، ضرورت اشراف مصاحبه‌شوندگان با مباحث علمی حوزه رفتار سازمانی بیش‌ازپیش محرز می‌گردد؛ بنابراین جامعه پژوهش آن را مدیران و معاونین منابع انسانی شرکت ملی نفت ایران تشکیل می‌دهند. در انتخاب خبرگان به‌گونه‌ای عمل شده است که هر مصاحبه‌شونده ضمن داشتن حداقل مدرک

کارشناسی، دارای بیش از ۱۰ سال سابقه خدمت در مشاغل مدیریت یا معاونت منابع انسانی باشد. روش نمونه‌گیری این پژوهش از نوع نمونه‌گیری هدفمند و گلوله‌برفی است و بر اساس اصل کفایت نظری ۱۴ نفر به‌عنوان اعضای نمونه انتخاب شدند. لازم به ذکر است جهت گردآوری داده‌های این پژوهش از طریق مطالعه مقالات و سوابق علمی معتبر و همچنین مصاحبه نیمه‌ساختاریافته بهره گرفته شده است. لازم به ذکر است از روش تحلیل مضمون برای تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده استفاده گردیده است. داده‌های مذکور به کمک نرم‌افزار MAXQDA و روش کدگذاری مورد تحلیل قرار گرفته است. جهت سنجش روایی و پایایی ابزار گردآوری داده‌ها در مرحله بررسی مقالات نسبت به تهیه پروتکل جهت انتخاب مقالات اقدام گردید. همچنین قبل از انجام مصاحبه با خبرگان، پروتکل مصاحبه به‌عنوان ابزار گردآوری داده‌ها با استفاده از فرایند چهار مرحله‌ای (Castillo-Montoya, 2016) تهیه گردید. در این فرایند نسبت به بررسی انطباق پرسش‌های مصاحبه با پرسش‌های اصلی، گفتگوی مبتنی بر پژوهش، دریافت بازخورد و در نهایت اجرای آزمایشی پروتکل مصاحبه اقدام گردید. در حین انجام تحقیق نیز نسبت به اعتبارسنجی پژوهش با استفاده از معیارهای اعتمادپذیری، تأییدپذیری، ثبات و انتقال‌پذیری داده‌ها اقدام گردید (Lincoln & Guba, 1985). بعد از انجام تحقیق نیز پایایی پژوهش با استفاده از شاخص کاپای کوهن با روش توافق دو کدگذار و با همکاری یک دانشجوی دکترای مدیریت دولتی، نسبت به کدگذاری مجدد مصاحبه‌ها اقدام گردید که با توجه به درصد توافق به‌دست‌آمده به میزان ۷۵ درصد، پایایی تحقیق در محدوده قابل قبول قرار داشته و تأیید می‌شود. بنابر آنچه گفته شد فرایند انجام کار به شرح زیر است:

گام اول: شناسایی پژوهش‌های مرتبط با تحقیق حاضر از طریق سایت‌های معتبر علمی داخلی و خارجی با استفاده از پروتکل شناسایی مقالات. در این خصوص در جستجوی اولیه بر اساس کلیدواژه‌های پژوهش ۵۲۹ مقاله یافت شد که بعد از بررسی عناوین مقالات مرتبط با موضوع پژوهش، ۴۱۰ مقاله برای بررسی و مطالعه چکیده انتخاب گردید. پس از مطالعه چکیده، تعداد ۳۰۳ مقاله برای بررسی بیشتر به مرحله بعد راه یافت. در مرحله بعد نسبت به مطالعه کل مقالات باقی‌مانده اقدام گردید که تعداد ۲۶۱ مقاله فاقد مفاد تعیین شده جهت تجزیه و تحلیل به روش تحلیل مضمون بود. در نتیجه تعداد ۴۲ پژوهش متناسب با پروتکل پژوهش تدوین شده در مرحله نهایی تشخیص داده شد.

شکل ۱. پروتکل انتخاب مقالات



گام دوم: با استفاده از تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از مطالعات در گام اول نسبت به شناسایی مضامین و تهیه سؤالات مصاحبه با استفاده از پروتکل مصاحبه و اخذ نظرات خبرگان دانشگاهی به منظور آغاز مصاحبه با خبرگان شرکت ملی نفت ایران اقدام شد. گام سوم: به روش تحلیل مضمون نسبت به تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده و ارائه الگویی در خصوص رفتار سازمانی پایدار با بهره‌گیری از نظرات تکمیلی خبرگان دانشگاهی اقدام گردید.

یافته‌ها

در جدول ۱ با توجه به داده‌های به دست آمده ویژگی‌های جمعیت‌شناختی اعضای نمونه نشان داده شده است.

در این بخش یافته‌های کیفی تحقیق با استفاده از روش تحلیل مضمون و نرم‌افزار MAXQDA کدگذاری و مضامین رفتار سازمانی پایدار شناسایی گردید (جدول ۲).

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

سمت سازمانی	تعداد نفرات بر اساس مقطع تحصیلی			تعداد نفرات بر اساس سابقه کار	
	دکتر	فوق لیسانس	لیسانس	تا ۲۰ سال	بیشتر از ۲۰ سال
مدیران و معاونین منابع انسانی	۷	۶	۱	۳	۱۱

جدول ۲. مضامین پایه، سازمان‌دهنده و فراگیر رفتار سازمانی پایدار کارکنان

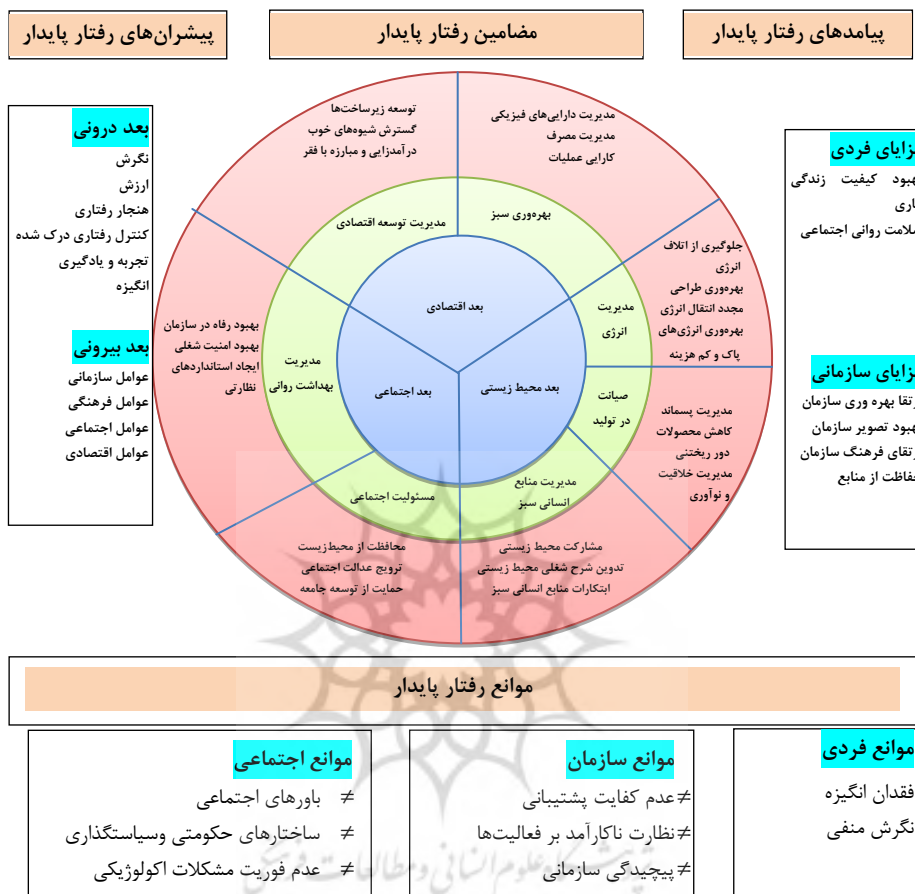
ردیف	مضامین پایه	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین فراگیر
۱	مدیریت دارایی‌های فیزیکی	بهره‌وری سبز	رفتار اقتصادی پایدار
۲	مدیریت مصرف		
۳	کارایی عملیات		
۴	توسعه زیرساخت‌ها	مدیریت توسعه اقتصادی	
۵	گسترش شیوه‌های خوب		
۶	درآمدزایی و مبارزه با فقر		
۷	جلوگیری از اتلاف انرژی	مدیریت انرژی	رفتار محیط‌زیستی پایدار
۸	بهره‌وری طراحی مجدد انتقال انرژی		
۹	بهره‌وری انرژی‌های پاک و کم‌هزینه		
۱۰	مدیریت پسماند	صیانت در تولید	
۱۱	کاهش محصولات دورریختنی		
۱۲	مدیریت خلاقیت و نوآوری		
۱۳	مشارکت محیط‌زیستی	مدیریت منابع انسانی سبز	
۱۴	تدوین شرح شغلی محیط‌زیستی		
۱۵	ابتکارات منابع انسانی سبز		
۱۶	محافظت از محیط‌زیست	مسئولیت اجتماعی	رفتار اجتماعی پایدار
۱۷	ترویج عدالت اجتماعی		
۱۸	حمایت از توسعه جامعه		
۱۹	بهبود رفاه در سازمان	مدیریت بهداشت روانی	
۲۰	بهبود امنیت شغلی		
۲۱	ایجاد استانداردهای نظارتی		
۲۲	نگرش	بعد درونی رفتار پایدار	پیشران‌های رفتار پایدار
۲۳	ارزش		

ردیف	مضامین پایه	مضامین سازمان دهنده	مضامین فراگیر	
۲۴	هنجار رفتاری			
۲۵	کنترل رفتاری درک شده			
۲۶	تجربه و یادگیری			
۲۷	انگیزه			
۲۸	عوامل سازمانی			
۲۹	عوامل فرهنگی			
۳۰	عوامل اجتماعی			
۳۱	عوامل اقتصادی			
۳۲	فقدان انگیزه	موانع فردی		موانع رفتار پایدار
۳۳	نگرش منفی			
۳۴	عدم کفایت پشتیبانی	موانع سازمانی		
۳۵	نظارت ناکارآمد بر فعالیت‌ها			
۳۶	پیچیدگی سازمانی			
۳۷	باورهای اجتماعی	موانع اجتماعی		
۳۸	ساختارهای حکومتی و سیاست‌گذاری			
۳۹	عدم فوریت مشکلات اکولوژیکی	مزایای فردی	پیامدهای رفتار پایدار	
۴۰	بهبود کیفیت زندگی کاری			
۴۱	سلامت روانی اجتماعی	مزایای سازمانی		
۴۲	ارتقا بهره‌وری سازمان			
۴۳	بهبود تصویر سازمان			
۴۴	ارتقای فرهنگ سازمان			
۴۵	حفاظت از منابع			

بحث و نتیجه‌گیری

می‌توان گفت این پژوهش به دنبال ارائه الگوی رفتار سازمانی پایدار کارکنان به‌عنوان حلقه مفقوده میان رفتارهای سازمانی در شرکت ملی نفت ایران است. در این زمینه لازم است کارکنان به‌عنوان اعضای فعال در سازمان‌ها و جوامع که یکی از ارکان اصلی و موتور محرکه تغییر در هر سازمان محسوب می‌گردند در برنامه‌ها و چشم‌اندازهای بلندمدت سازمان و حتی در قوانین و مقررات مربوط به حفظ و نگهداری از منابع موردتوجه واقع شوند تا با همراهی و مشارکت آنان گام بزرگی در جهت کارآمدی و

شکل ۲. الگوی نهایی تحقیق



تعالی سازمان و متعاقب آن در جامعه برای اجرای هرچه بهتر برنامه‌های مصوب و داوطلبانه یاری رسانند. این امر نیازمند موشکافی دقیق سازمان‌های دولتی کشور از تمامی جوانب اقتصادی، اجتماعی و محیط‌زیستی در راستای اصلاح ساختاری و تحول فرایند در ارتقا سطح آموزش، نگرش و رفتار، فرهنگ و عملکرد پایدار نیروی انسانی در تأثیرگذاری بر منابع و شرایط محیطی، در جهت کسب نتایج و پیامدهای مطلوب فردی، سازمانی و فراسازمانی است. بر اساس نتایج کلی حاصل از کدگذاری و تحلیل داده‌ها در مجموع تعداد ۱۹۱ کد اولیه شناسایی شدند که ذیل ۴۵ مضمون پایه، ۱۴ مضمون سازمان‌دهنده (مضامین فرعی) و ۶ مضمون فراگیر (مضامین اصلی) دسته‌بندی شده‌اند. در مطالعه (Luís & Silva, 2022) نیز نتایج نشان داد تلاش

سازمانی برای ارتقای محیط‌زیست پایدار از طریق تمرکز بر حمایت مدیران میانی در جهت ارتقای مسائل محیط‌زیستی صورت می‌گیرد. در تحقیق حاضر نیز بعد حمایت مدیریتی به‌عنوان یکی از عوامل سازمانی در زیرمجموعه ابعاد بیرونی شکل‌دهنده رفتار پایدار مورد توجه قرار گرفته است. در مطالعه (Meng et al, 2022) نیز نتایج نشان داد دلایل شکل‌گیری رفتار پایدار شامل نگرش، هنجار ذهنی و کنترل رفتاری است و هنجار اخلاقی رابط بین انگیزه‌ها، احساسات پیش‌بینی‌شده مثبت و منفی و قصد رفتاری است. در تحقیق حاضر نیز رفتار پایدار شامل ابعاد درونی و بیرونی به‌عنوان عوامل شکل‌دهنده رفتار است و عوامل یاد شده در زیرمجموعه ابعاد درونی قرار گرفته‌اند. نتایج مطالعات (Ciarniene et al, 2020) نشان داد رفتار پایدار کارکنان تحت تأثیر مجموعه‌ای از عوامل خارجی (سازمان، دولت و جامعه) و درونی (ارزش‌ها، نگرش‌ها، تحصیلات، نسل و جنسیت) است. در تحقیق حاضر نیز عوامل شکل‌دهنده رفتار پایدار به‌عنوان پیشران‌های رفتار پایدار در دو گروه ابعاد درونی و بیرونی طبقه‌بندی گردید. نتایج مطالعه (Shin & Bull et al, 2019) نشان داد درونی‌سازی رفتار پایدار از طریق توانمندسازی، فرد را قادر می‌سازد تا مسئولیت اراده و انتخاب خود در انجام رفتار پایدار را بپذیرد. بازخورد، به کشف راه‌های نوآورانه در راستای محور تغییر رفتار کمک می‌کند و متغیر انگیزه نیز به‌عنوان عامل تعیین‌کننده در ایجاد تغییر رفتار است. در تحقیق حاضر پیشران‌های رفتار پایدار در دو بعد عوامل بیرونی و درونی رفتار پایدار به‌عنوان عوامل آغازگر رفتار پایدار تشخیص داده شده است. نتایج مطالعه (Power et al, 2017) نشان‌دهنده رابطه بین نگرش‌ها، مقاصد و رفتارها است و جنبه‌های مختلف رفتار محیط‌زیستی پایدار را به‌عنوان شکلی از «رفتار اجتماعی» در بردارنده مضامین رفتار محیط‌زیستی، موانع و مزایای پیاده‌سازی رفتار محیط‌زیستی پایدار به تصویر می‌کشد. در تحقیق حاضر نیز ضمن بررسی عوامل آغازگر رفتار پایدار در دو بعد عوامل درونی و بیرونی رفتار پایدار، ابعاد تشکیل‌دهنده رفتار پایدار در قالب رفتارهای محیط‌زیستی، اقتصادی و اجتماعی به‌صورت جامع مورد مطالعه قرار گرفته است. نتایج مطالعه (Lohn et al, 2017) حاکی از وضعیت رفتار پایدار در فعالیت‌های اجتماعی، محیط‌زیستی و اقتصادی برای شناسایی نگرش‌ها و رفتارهایی است که باید تغییر کنند تا پایداری نسل‌های آینده تضمین شود. در تحقیق حاضر نیز رفتار پایدار بر اساس ابعاد اقتصادی، اجتماعی و محیط‌زیستی مورد مطالعه قرار گرفته است لکن این مطالعه به‌صورت کیفی و با تعیین مضامین رفتار پایدار نسبت به ارائه الگوی جامع اقدام

نموده است. نتایج مطالعه (Whitley et al, 2016)، موضوع ارزش‌ها، باورها و هنجارها در رفتار پایدار را بر اساس پنج رفتار کلیدی پایدار شناسایی نمود. در تحقیق حاضر نیز موضوع عوامل درونی زمینه‌ساز رفتار پایدار تحت عنوان پیشران‌های رفتار پایدار شناسایی گردید. شایان‌ذکر است پژوهش‌های یاد شده نسبت به بررسی موضوع از نگاه تک‌بعدی و عمدتاً با استفاده از روش‌های کمی اقدام نموده‌اند در نتیجه بررسی گسترده ابعاد تشکیل‌دهنده رفتار سازمانی پایدار صورت نگرفته و مؤلفه‌های مؤثر و جدیدی در این حوزه ارائه ننموده‌اند. در واقع وجه افتراق این پژوهش نسبت به پژوهش‌های قبلی این است که در این پژوهش بررسی جامع مضامین رفتار سازمانی پایدار کارکنان با استفاده از رویکرد کیفی به روش تحلیل مضمون صورت گرفته است. در نهایت می‌توان اذعان داشت که چون تحقیق حاضر در شرکت ملی نفت ایران انجام شده است لذا تعمیم‌پذیری نتایج تحقیق به سایر صنایع می‌تواند با محدودیت روبه‌رو شود. همچنین نظر به این‌که این تحقیق در یک شرکت دولتی انجام شده است، با توجه به تفاوت نوع مالکیت این شرکت، ممکن است نتایج این تحقیق قابلیت تعمیم به شرکت‌های بخش خصوصی را نداشته باشد. در نهایت پیشنهادهای پژوهش حاضر به شرح زیر است:

≠ پژوهش حاضر بر اساس یافته‌ها به مدیران توصیه می‌کند که نسبت به ایجاد ساختار سازمانی منعطف، تدوین شرح شغل با نگاه به موضوع مدیریت سبز و جلب مشارکت کارکنان در حمایت‌های محیط‌زیستی از طریق ارزشیابی‌های عملکرد سالانه اهتمام ورزند.

≠ بر اساس نتایج تحقیق به مدیران توصیه می‌شود نسبت به ارائه بازخورد از وضعیت، آموزش و فرهنگ‌سازی برای مشارکت داوطلبانه افراد و ایجاد تغییراتی در سبک زندگی کاری اهتمام ورزند.

≠ همچنین به منظور ایجاد زمینه‌ای برای تفکر خارج از چارچوب به مدیران پیشنهاد می‌شود نسبت به رفع مشکلات مرتبط با حقوق و مزایا و مسائل معیشتی کارکنان اقدام نمایند.

≠ در نهایت به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌شود تا با استفاده از سایر روش‌های کیفی و تحقیقات میدانی الگویی برای رفتار سازمانی پایدار در شرکت ملی نفت ایران استخراج گردد تا در مقایسه با الگوی ارائه شده در این تحقیق بتوان به یک الگوی جامع‌تر دست پیدا کرد؛ همچنین برای شناسایی نقاط ضعف و قوت الگوی تحقیق

با انتخاب یک مورد مطالعه واقعی به اجرای آن پرداخته و ضمن بررسی نتایج اجرای آن به بهبود مدل پردازند.

منابع

- Beattie, G. (2010). *Why aren't we saving the planet? A psychologist's perspective*. London: Routledge.
- Castillo-Montoya, M. (2016). Preparing for Interview Research: The Interview Protocol Refinement Framework. *The Qualitative Report*, 21 (5), 811-831. Retrieved from: <http://nsuworks.nova.edu/tqr/vol21/iss5/2>.
- Cho, M., & Yoo, J.J. (2021). Customer pressure and restaurant employee green creative behavior: serial mediation effects of restaurant ethical standards and employee green passion. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 33 No. 12, pp. 4505-4525, doi: 10.1108/IJCHM-06-2021-0697.
- Ciarniene, R., Vienazindiene, M., & Adamonienė, R. (2020). Sustainable behaviour: evidence from Lithuania. *Engineering Management in Production and Services*, 12(1), 80-92. doi: 10.2478/emj-2020-0007.
- Correia, M. S. (2019). Sustainability: An Overview of the Triple Bottom Line and Sustainability Implementation. *International Journal of Strategic Engineering*. Volume 2. Issue 1.
- De Roeck, K., Farooq, O. (2017). Corporate social responsibility and ethical leadership: investigating their interactive effect on employees' socially responsible behavior. *Journal of Business Ethics*, Vol. 151 No. 4, pp. 923-939, doi: 10.1007/s10551-017-3656-6.
- Djatna, T., & Prasetyo, D. (2019). Integration of sustainable value stream mapping (Sus. VSM) and life-cycle assessment (LCA) to improve sustainability performance. *International Journal Advanced Science Engineering Information Technology*, 9(4), 1337-1343.
- Gil-Saura, I., Ruiz-Molina, M. E., Berenguer-Contrí, G., & Marín-García, A. (2024). Sustainability-oriented innovation in retailing. *Psychology & Marketing*, 41(2), 240-253.
- Grilli, G., & Curtis, J. (2021). Encouraging pro-environmental behaviours: A review of methods and approaches. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*. 135. 110039. <https://doi.org/10.1016/j.rser.2020.110039>.
- Hamid, M., kamruzzaman, M., & Ul Hosna, A. (2021). Sustainable employee performance: the motivational theory of lifespan development perspective. Conference: 16th South Asian Management Forum At: Dhaka, Bangladesh Affiliation: Putra Business School.
- Kim, W., & Park, J. (2017). Examining Structural Relationships between Work Engagement, Organizational Procedural Justice, Knowledge Sharing, and Innovative Work Behavior for Sustainable Organizations. *Sustainability*, 9, 205. doi: 10.3390/su9020205.

- Lincoln, Y.S., & Guba, E.G. (1985). *Naturalistic Inquiry*. SAGE, Thousand Oaks, 289-331.
[http://dx.doi.org/10.1016/0147-1767\(85\)90062-8](http://dx.doi.org/10.1016/0147-1767(85)90062-8).
- Lohn, V. M., Tezza, R., Alperstedt, G. D., Campos, & L. M. S. (2017). Future Professionals: A Study of Sustainable Behavior. *Journal sustainability*. <https://www.mdpi.com>. 9, 413; doi:10.3390/su9030413.
- Luís, S., & Silva, I. (2022). Humanizing sustainability in organizations: a place for workers' perceptions and behaviors in sustainability indexes?. *Sustainability: Science, Practice and Policy*, 18:1, 371-383, DOI: 10.1080/15487733.2022.2068751.
- Meng, B., Lee, M. J., Chua, B. L., & Han, H. (2022). An integrated framework of behavioral reasoning theory, theory of planned behavior, moral norm and emotions for fostering hospitality/tourism employees' sustainable behaviors. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. Vol. 34 No. 12. pp. 4516-4538. © Emerald Publishing Limited 0959-6119. DOI 10.1108/IJCHM-02-2022-0151.
- Muhiddin, S., & Pertiwi, Y. G. (2022). Nature and Innovation": Do Appreciation of Nature and Need for Cognition Predict Intentions to Perform Sustainable Behaviors? *Jurnal Ecopsy*. Volume 9, Nomor 1, April, 60-75. doi: 10.20527/ecopsy.2022.03.006.
- Omonije, A. (2024). Leadership Mindset on the Triple Bottom Line. *Cambridge Open Engage*. doi:10.33774/coe-2024-nnmwx This content is a preprint and has not been peer-reviewed.
- Ones, D.S., Wiernik, B.M., Dilchert, S., & Klein, R. (2015). *Pro-environmental behavior*. International Encyclopedia of Social & Behavioral Sciences, Vol. 19, pp. 82-88, doi: 10.1016/B978-0-08-097086-8.22008-4.
- Power, N., Beattie, G., & McGuire, L. (2017). Mapping our underlying cognitions and emotions about good environmental behavior: Why we fail to act despite the best of intentions. *Edge Hill University*. <https://www.researchgate.net/publication/312149759>. DOI: 10.1515/sem-2016-0035.
- Rayner, J., Morgan, D. (2017). An empirical study of 'green' workplace behaviours: ability, motivation and opportunity. *Asia Pacific Journal of Human Resources*. doi:10.1111/1744-7941.12151.
- Reike, D., Vermeulen, W.J.V., & Witjes, S. (2018). The circular economy: New or Refurbished as CE 3.0? Exploring Controversies in the Conceptualization of the Circular Economy through a Focus on History and Resource Value Retention Options. *Resources, Conservation and Recycling*. 135, 246-264.
- Shin, D.H., & Bull, R. (2019). Three Dimensions of Design for Sustainable Behaviour. www.mdpi.com. *journal sustainability*. <https://www.researchgate.net/publication/335378554>.
- Shrivastava, P., Stafford Smith, M., O'Brien, K., & Zsolna, L. (2020).

- Transforming Sustainability Science to Generate Positive Social and Environmental Change Globally. *One Earth*. Published by Elsevier Inc.
- Tapia-Fonllem, C., Corral-Verdugo, V., Fraijo-Sing, B. (2017). Sustainable Behavior and Quality of Life Handbook of Environmental Psychology and Quality of Life Research, *International Handbooks of Quality of Life*, DOI 10.1007/978-3-319-31416-7_9.
- Tiwari, G. K. (2016). Sustainable Behaviors and Happiness: An Optimistic Link. The International Journal of Indian Psychology ISSN 2348-5396 (e) | ISSN: 2349-3429 (p) Volume 4, Issue 1, No. 75, DIP: 18.01.051/20160401 ISBN: 978-1-365-50727-4 <http://www.ijip.in>.
- Ugbaja, S. C. (2023). *Sustainable Organizational Behavior*. <https://www.amazon.in/Sustainable-Organizational-Behavior-solomon-chukwuemeka-ebook/dp/B0C9FV9HTL>.
- Wallen, K. E., & Daut, E. (2018). The challenge and opportunity of behavior change methods and frameworks to reduce demand for illegal wildlife. *Nature Conversation*. 26:55-75.
- Whitley.C.T. Takahashi.B., Zwickle.A. Besley.J.C. & Lertpratchya.A.P. (2016). Sustainability behaviors among college students: an application of the VBN theory, *Environmental Education Research*, DOI: 10.1080/13504622.2016.1250151.
- Wray-Lake, L., DeHaan, C. R., Shubert, J., & Ryan, R. M. (2017). Examining links from civic engagement to daily well-being from a self-determination theory perspective. *The Journal of Positive Psychology*, 14(2), 166–177. <https://doi.org/10.1080/17439760.2017.1388432>.
- Yingfei, Y., Mengze, Z., Zeyu, L., Ki-Hyung, B., Avotra, A. A. R. N., & Nawaz, A. (2021). Green logistics performance and infrastructure on service trade and environment-measuring firm's performance and service quality. *Journal of King Saud University*. 34(2): 101683. doi: 10.1016/j.jksus.2021.101683.