Iranian Journal of Health Education & Promotion

Volume 14, Issue 1, Winter 2026

Exploring the Barriers and Facilitators of Employees' Pro-Environmental Behaviors in the Workplace: A Qualitative Study

Mohaddeseh sayadi
Ms student of Health Education and promotion, Department of Health Education and Promotion, School of Public Health, Zanjan University of Medical Sciences, Zanjan, Iran.

Khadijeh Hajimiri
Assistant Professor of Health Education and Promotion, Department of Health Education and Promotion, School of Public Health, Zanjan University of Medical Sciences, Zanjan, Iran.

Mehran Mohammadian Fazli
Professor of Environmental Health Engineering, Department of Environmental Health Engineering, School of Public Health, Zanjan University of Medical Sciences, Zanjan, Iran.

Mina Hashemiparast
*Assistant Professor of Health Education and Promotion, Social Determinants of Health Research Center, Health and Metabolic Disease Research Institute, Zanjan University of Medical Sciences, Zanjan, Iran. (Corresponding Author) Mina.Hashemi26@yahoo.com.

Abstract

Background and Purpose: In the present era, with increasing climate change and the role of irresponsible human behavior in environmental crises, the importance of environmental protection is paramount. Meanwhile, one of the important contexts for the emergence of pro-environmental behaviors is workplace; hence, this study aims to explore the obstacles and facilitators of employees' pro-environmental behaviors in the workplace.

Materials and Methods: This is a qualitative study with conventional content analysis using Graneheim & Lundman approach in Zanjan, 2024. The participants were 20 administrative staff members of the vice-chancellors of Zanjan University of Medical Sciences purposefully selected considering maximum variation. Data were collected using semi-structured interviews until data saturation, and were concurrently analyzed. MAXQDA 2020 software was used to manage the textual data.

Results: During the inductive process of data analysis, the lack of supportive organizational infrastructure, lack of a sense of organizational belonging, moral-social disengagement towards the environment, extreme individualism, and lack of collective identity were identified as barriers to pro-environmental behaviors, and individual driving factors, policymaking, and promotion of organizational culture were identified as facilitators of behavior.

Conclusion: Strengthening and promoting environmentally friendly behaviors in the workplace is a multidimensional approach that requires creating physical infrastructure, binding organizational laws and policies, and enhancing employees' internal motivation to create the basis for sustainable behavioral changes.

Keywords: Environment, Behavior, Employee, Workplace, Qualitative Research.

Open Access Policy: This is an open access article under the terms of the Creative Commons Attribution License, which permits use, distribution and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. To view a copy ofthis licence, visit https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

Citation: sayadi M, Hajimiri KH, Mohammadian Fazli M, Hashemiparast M. Exploring the Barriers and Facilitators of Employees' Pro-Environmental Behaviors in the Workplace: A Qualitative Study. *Iranian J Health Educ Health Promot*. Winter 2026; 14(*1*):25-39.

Received: 2025/04/25
Accepted: 2025/05/16
Doi: 10.22034/14.1.6

[Downloaded from journal.ihepsa.ir on 2026-11-16]

[DOI: 10.22034/14.1.6]

تبیین موانع و تسهیلگرهای رفتارهای دوستدار محیط زیست کارکنان در محیط کار: یک مطالعه کیفی

محدثه صیادی
دانشجوی کارشناسی ارشد آموزش بهداشت و ارتقاء سلامت، گروه آموزش بهداشت و ارتقاء سلامت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی زنجان، زنجان، ایران.
خدیجه حاجی میری
استادیار، گروه آموزش بهداشت و ارتقاء سلامت، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی زنجان، زنجان، ایران.
مهران محمدیان فضلی
استاد، گروه مهندسی بهداشت محیط، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی زنجان، زنجان، ایران.
مینا هاشمی پرست
* استادیار، مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی مؤثر بر سلامت، پژوهشکده سلامت و بیماری‌های متابولیک، دانشگاه علوم پزشکی زنجان، زنجان، ایران. (نویسنده مسئول)
Mina.Hashemi26@yahoo.com

تاریخ دریافت:۱۴۰۴/۰۲/۰۵
تاریخ پذیرش:۱۴۰۴/۰۵/۲۵
نوع مقاله: پژوهشی

چکیده

زمینه و هدف: در عصر حاضر، با افزایش تغییرات اقلیمی و نقش رفتارهای غیرمسئولانه انسان در بروز بحران‌های زیست‌محیطی، اهمیت حفاظت از محیط‌زیست بیش از پیش آشکار شده است. در این‌میان، یکی از بسترهای مهم بروز رفتارهای دوستدار محیط‌زیست، محیط‌های کاری و سازمانی است؛ لذا مطالعه‌ی حاضر با هدف تبیین موانع و تسهیلگرهای انجام رفتارهای دوستدار محیط‌زیست کارکنان در محیط کار انجام شد.

مواد و روش‌ها: : پژوهش حاضر یک مطالعه‌ی کیفی از نوع تحلیل محتوای قراردادی است که با استفاده از رویکرد Graneheim & Lundman در سال ۱۴۰۳ در شهر زنجان انجام شده است. مشارکت‌کنندگان، ۲۰ نفر از کارکنان اداری معاونت‌های دانشگاه علوم پزشکی زنجان بودند که به روش نمونه‌گیری هدفمند و با رعایت اصل حداکثر تنوع انتخاب و به شرکت در مطالعه دعوت شدند. داده‌ها با استفاده از مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته انفرادی تا زمان رسیدن به اشباع نظری گردآوری و به‌طور هم‌زمان تحلیل شدند. برای مدیریت تحلیل داده‌های متنی، از نرم‌افزار MAXQDA نسخه ۲۰۲۰ استفاده شد.

یافته‌ها: : طی فرایند استقرایی تحلیل داده‌ها، فقدان زیرساخت‌های سازمانیِ حمایتگر، فقدان احساس تعلق سازمانی، بی‌تفاوتی اخلاقی-اجتماعی نسبت به محیط‌زیست، فردگرایی افراطی و فقدان هویت جمعی به‌عنوان موانع رفتارهای دوستدار محیط‌زیست و عوامل سوق‌دهنده فردی، سیاست‌گذاری و ارتقاء فرهنگ‌سازیِ سازمانی به‌عنوان تسهیلگرهای رفتار تبیین شدند.

نتیجه‌گیری: تقویت و ترویج رفتارهای دوستدار محیط‌زیست در محیط کار رویکردی چندبعدی است که مستلزم ایجاد زیرساخت‌های فیزیکی، قوانین و سیاست‌های سازمانی الزام‌آور و ارتقاء انگیزه‌های درونی کارکنان است تا زمینه‌ی تحقق تغییرات رفتاری پایدار فراهم گردد.

کلیدواژه‌ها: محیط‌زیست، رفتار، محیط کار، کارکنان دولت، مطالعه کیفی.

استناد: صیادی م، حاجی میری خ، محمدیان فضلی م، هاشمی پرست م. تبیین موانع و تسهیلگرهای رفتارهای دوستدار محیط زیست کارکنان در محیط کار: یک مطالعه کیفی. *فصلنامه ی آموزش بهداشت و ارتقا سلامت*. زمستان ۱۴۰۴;۱۴(۱): ۲۵- ۳۹.

[Downloaded from journal.ihepsa.ir on 2026-11-16]

[DOI: 10.22034/14.1.6]

مقدمه

محیط‌زیست به‌عنوان بستر اصلی زندگی بشر، نقشی بنیادین در ارتقا سلامت و کیفیت زندگی انسان‌ها دارد؛ ازاین‌رو، تخریب آن به بحرانی جدی برای سلامت عمومی تبدیل شده است (۱). در عصر حاضر، با شدت گرفتن بحران‌هایی هم‌چون تغییرات اقلیمی، آلودگی هوا، کمبود منابع آبی و نابودی تنوع زیستی، اهمیت حفاظت از محیط‌زیست بیش‌ازپیش آشکار شده است. این بحران‌ها، مسئولیت فردی و اجتماعی جوامع برای اتخاذ رفتارهای دوستدار محیط‌زیست را که می‌توانند در سطوح گوناگون زندگی فردی و اجتماعی نمود یابند برجسته‌تر کرده‌اند (۲) (۳).

رفتارهای زیست‌محیطی، کنش‌هایی هستند که تأثیرات قابل‌توجهی بر محیط‌زیست دارند، حتی اگر این تأثیرات غیرمستقیم و یا ناخواسته باشند، می‌توانند در قالب رفتارهای دوستدار یا مخرب محیط‌زیست طبقه‌بندی شوند (۴). رفتارهای دوستدار محیط‌زیست شامل طیفی از فعالیت‌ها هستند که نه‌تنها کمترین آسیب را به طبیعت وارد می‌سازند بلکه برای آن سودمند نیز هستند (۵). از مؤلفه‌های رفتار دوستدار محیط‌زیست می‌توان به اقداماتی چون صرفه‌جویی در مصرف آب، حفاظت از انرژی، مدیریت پسماند، خرید مسئولانه و استفاده از حمل‌ونقل سبز نظیر پیاده‌روی، دوچرخه‌سواری و استفاده از وسایل نقلیه عمومی اشاره نمود (۶). این رفتارها در محیط‌های طبیعی و در سازمان‌های اجتماعی در حوزه‌های فردی و عمومی قابل بررسی‌اند و می‌توانند شامل اقداماتی نظیر استفاده کمتر از تهویه مطبوع در خانه یا پیوستن به برنامه‌های بازیافت سازمانی باشند (۷).

در این میان، یکی از بسترهای مهم بروز رفتارهای دوستدار محیط‌زیست، محیط‌های کاری و سازمانی است (۸). با توجه به این‌که افراد بخش عمده‌ای از زمان خود را در محل کار سپری می‌کنند، توجه به رفتارهای دوستدار محیط زیست کارکنان در محل‌کار، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. رفتارهای دوستدار محیط‌زیست کارکنان به فعالیت‌هایی گفته می‌شود که کارکنان برای حفاظت از منابع طبیعی، کاهش آسیب‌های زیست‌محیطی و بهبود کیفیت محیط پیرامون خود انجام می‌دهند (۹). رفتار سبز کارکنان می‌تواند در قالب اقدامات درون‌نقشی و یا فراتر از وظایف شغلی و به صورت رفتارهای داوطلبانه زیست محیطی نمود یابند. رفتارهای سبز درون نقشی، رفتارهایی هستند که در چارچوب مسئولیت‌های شغلی و مرتبط با وظایف رسمی آن حرفه تعریف شده‌اند و کارکنان را بر آن می‌دارد که مطابق با الزامات، قوانین و مقررات آن عمل کنند (۸، ۱۰-۱۳). در این زمینه، مدل‌های نظری گوناگونی ارائه شده‌اند که ازجمله آن‌ها می‌توان به مدل سلسله‌مراتبی دیلچرت و وانز (۲۰۱۲) اشاره کرد. این مدل، رفتار سبز کارکنان را در قالب پنج دسته‌ی اصلی شامل حفظ منابع، کارکردن پایدار یا سازگار، اجتناب از آسیب، تأثیرگذاری بر دیگران و ابتکار عمل دسته‌بندی می‌کند. هر یک از این دسته‌ها، ابعاد و مؤلفه‌های مشخصی از رفتارهای زیست‌محیطی را در بردارند. به عنوان مثال، حفظ منابع رفتارهایی هم‌چون کاهش استفاده، بازیافت یا استفاده مجدد و تغییر کاربری را در برمی‌گیرد. هم‌چنین، تاثیرگذاری بر دیگران شامل آموزش و یا تشویق دیگران به رفتارهای دوستدار محیط زیست نظیر پوشیدن لباس گرم در زمستان به‌جای استفاده از وسایل گرمایشی است (۱۴).

تاکنون مطالعات متعددی در زمینه‌ی رفتار سبز کارکنان انجام شده است ولی اغلب رفتارهای دوستدار محیط‌زیست در محل کار در ارتباط با مفاهیمی خاص هم‌چون سبک‌های رهبری و مدیریت منابع انسانی مورد مطالعه قرار گرفته است. به‌عنوان مثال یافته‌های مطالعه‌ی اوماروآ و همکاران در سال ۲۰۲۲ که به بررسی تاثیر رهبری تحول‌آفرین محیطی و مدیریت منابع انسانی سبز بر رفتارهای دوستدار محیط زیست کارکنان پرداخته حاکی از آن بود که رهبری تحول‌آفرین محیطی بر رفتار دوستدار محیط‌زیست کارکنان تأثیر مثبت دارد (۱۵).

از سوی دیگر، بخشی از مطالعات نیز صرفا به بررسی بعد خاصی از رفتارهای زیست محیطی نظیر صرفه‌جویی در مصرف انرژی و یا مدیریت پسماند در محل کار پرداخته‌اند. در این راستا، مطالعه‌ی لی و لی (۲۰۲۲) در کامبوج نشان داد که افراد دارای نگرش مثبت نسبت به

[Downloaded from journal.ihepsa.ir on 2026-11-16]
[DOI: 10.22034/14.1.6]

صرفه‌جویی در مصرف انرژی، تمایل بیش‌تری به حفظ انرژی در محل کار خود داشتند (۱۶) .

هم‌چنین علی‌رغم اهمیت رفتارهای سبز کارکنان در محیط کار، بیشتر مطالعات انجام شده در زمینه‌ی رفتارهای دوستدار محیط زیست، در محیط‌های عمومی هستند یا در صنایع خاص نظیر صنعت هتلداری و گردشگری و با استفاده از روش پژوهش کمّی و مطالعات مقطعی انجام شده‌اند (۱۷). این در حالی است که بررسی دقیق رفتارهای زیست‌محیطی کارکنان در محیط‌های کاری می‌تواند در پیشبرد اهداف سازمان‌هایی نظیر دانشگاه در راستای دستیابی به هدف دانشگاه سبز راهگشا باشد.

از آن‌جایی که بیشتر مؤلفه‌های مرتبط با رفتار زیست محیطی وابسته به بافت فرهنگی- اجتماعی و محیطی است که این پدیده در آن رخ می‌دهد؛ لذا شناخت دلایلی که انجام رفتار را با چالش مواجه می‌کند با مطالعات کمّی و استفاده از پرسشنامه قابل ارزیابی نیست. مطالعه‌ی کیفی به پژوهشگر این امکان را می‌دهد که تجارب و رفتار افراد را مورد کاوش عمیق قرار داده و در بستر فرهنگی و اجتماعی خاص آن تفسیر نماید (۱۸)؛ لذا پژوهش حاضر با هدف تبیین موانع و تسهیل‌گرهای انجام رفتارهای دوستدار محیط زیست کارکنان در محیط کار با استفاده از رویکرد کیفی انجام شد.

مواد و روش ها

پژوهش حاضر یک مطالعه‌ی کیفی از نوع تحلیل محتوای قراردادی است که با استفاده از رویکرد گرانهیم و لاندمن (۱۹) در سال ۱۴۰۳ در شهر زنجان انجام شده است. مشارکت‌کنندگان، کارکنان اداری معاونت‌های دانشگاه علوم پزشکی بودند که به‌صورت هدفمند انتخاب و به شرکت در مطالعه دعوت شدند (**جدول ۱**). انجام کار دفتری، کار با کامپیوتر و نیز داشتن حداقل ۶ ماه سابقه‌ی کار، از معیارهای ورود مشارکت‌کنندگان به پژوهش بود. نمونه‌گیری از نوع غیراحتمالی و با رعایت اصل حداکثر تنوع در ویژگی‌هایی نظیر سن، جنسیت، وضعیت تاهل، رشته و مقطع تحصیلی، محل خدمت، پست سازمانی و سابقه‌کار کارکنان بود. نحوه‌ی نمونه‌گیری و انتخاب مشارکت‌کنندگان به این صورت بود که پژوهشگر با هماهنگی قبلی به بخش‌های اداری معاونت‌های دانشگاه اعم از معاونت تحقیقات و فناوری، آموزشی، بهداشتی، فرهنگی و امور دانشجویی، توسعه و مدیریت منابع، درمان، غذا و دارو مراجعه می‌نمود و پس از توضیح هدف مطالعه از کارکنانی که معیار ورود به پژوهش را داشتند جهت انجام مصاحبه دعوت می‌نمود.

داده‌ها با استفاده از مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته انفرادی گردآوری شدند. نحوه‌ی انجام مصاحبه به این صورت بود که ابتدا محقق با مراجعه‌ی حضوری به معاونت‌های دانشگاه و برقراری ارتباط با کارکنان اداری به معرفی خود و بیان هدف مطالعه می‌پرداخت. سپس از میان افراد مشتاق و مطلع در خصوص هدف مطالعه، افرادی که دارای معیارهای ورود به پژوهش بودند را دعوت به شرکت در مصاحبه می‌نمود. در شروع هر جلسه مصاحبه نیز، توضیح مختصری در مورد اهداف مطالعه داده شده و از مشارکت‌کنندگان درخواست می‌شد تا در مورد بینش و تجاربشان در زمینه‌ی موانع و تسهیلگرهای انجام رفتارهای دوستدار محیط زیست در محیط کار صحبت کنند. سؤالات با توجه به راهنمای مصاحبه و نیز متناسب با جریان گفتگو و بر اساس بیانات مشارکت‌کنندگان پرسیده می‌شد. برخی از سؤالات کلیدی موجود در راهنمای مصاحبه پیش از انجام پژوهش بر اساس هدف مطالعه توسط تیم تحقیق طراحی شد. برخی از این سوالات عبارت بودند از: لطفاً در مورد رفتارهای دوستدار محیط زیست کارکنان در محیط کار صحبت کنید، چه چیزهایی انجام رفتارهای دوستدار محیط زیست در محیط کار را تحت الشعاع قرار می‌دهد؟، به نظر شما چه عاملی باعث شده که شما نتوانید آن‌طور که می‌خواهید، رفتارهای دوستدار محیط زیست در محیط کار را داشته باشید؟، به نظر شما چه عواملی می‌توانست انجام این رفتارها را برای شما آسان کند؟. هم‌چنین به‌منظور عمق-دادن به فرایند مصاحبه از سوالات عمق‌دهنده و اکتشافی نظیر چرا؟، چطور؟، چگونه؟، نیز استفاده شد. مصاحبه‌ها در محیط مورد توافق بین پژوهشگر و مشارکت‌کننده که اغلب اتاق کار مشارکت‌کنندگان بود انجام گرفت. مصاحبه‌ها با کسب اجازه از مشارکت‌کنندگان و با تأکید بر محرمانه‌ماندن هویت فردی آنان ضبط گردید. مدت زمان مصاحبه‌ها بسته به موقعیت و شرایط مشارکت‌کنندگان از ۲۰ تا ۶۰ دقیقه متغیر بود و هر

[Downloaded from journal.ihepsa.ir on 2026-11-16]
[DOI: 10.22034/14.1.6]

مصاحبه به‌طور متوسط ۴۰ دقیقه طول‌کشید. مصاحبه‌ها تا زمان رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت که این امر در این مطالعه از مصاحبه شانزدهم به بعد اتفاق افتاد و برای حصول اطمینان تا مصاحبه بیستم نیز ادامه یافت.

جدول ۱. مشخصات مشارکت‌کنندگان

کد مشارکت‌کننده	سن (سال)	جنسیت	وضعیت تاهل	تحصیلات	معاونت محل خدمت	سابقه کار (سال)
۱	۳۸	مرد	متاهل	دکترای تخصصی	فرهنگی	۱۷
۲	۳۸	مرد	متاهل	کارشناسی‌ارشد	فرهنگی	۱۸
۳	۴۸	زن	متاهل	کارشناسی‌ارشد	درمان	۲۱
۴	۴۲	زن	متاهل	کارشناسی‌ارشد	آموزشی	۴
۵	۴۵	زن	متاهل	کارشناسی	آموزشی	۲۲
۶	۴۲	مرد	متاهل	دکترای‌تخصصی	بهداشتی	۱۸
۷	۴۹	زن	مجرد	کارشناسی‌ارشد	درمان	۲۴
۸	۴۱	زن	مجرد	کارشناسی‌ارشد	بهداشتی	۱۹
۹	۲۷	زن	مجرد	دکترای‌حرفه‌ای	بهداشتی	۳
۱۰	۳۱	زن	مجرد	کارشناسی‌ارشد	فرهنگی	۶
۱۱	۴۵	مرد	متاهل	دکترای‌تخصصی	توسعه و پشتیبانی	۱۸
۱۲	۵۴	مرد	متاهل	کارشناسی‌ارشد	توسعه و پشتیبانی	۳۲
۱۳	۳۰	زن	متاهل	کارشناسی‌ارشد	تحقیقات و فناوری	۱
۱۴	۵۰	زن	متاهل	کارشناسی‌ارشد	توسعه و پشتیبانی	۲۵
۱۵	۴۷	زن	متاهل	کارشناسی‌ارشد	تحقیقات و فناوری	۲۵
۱۶	۲۸	زن	مجرد	کارشناسی‌ارشد	تحقیقات و فناوری	۱
۱۷	۵۱	زن	متاهل	کارشناسی‌ارشد	بهداشتی	۲۶
۱۸	۴۶	زن	متاهل	کارشناسی‌ارشد	بهداشتی	۲۴
۱۹	۴۰	زن	متاهل	کارشناسی	بهداشتی	۱۷
۲۰	۴۳	زن	مجرد	کارشناسی ارشد	غذا و دارو	۱۶

هم زمان با جمع‌آوری داده‌ها، فرآیند کدگذاری و تحلیل نیز انجام شد؛ به این ترتیب که پس از هر مصاحبه فایل‌های صوتی کلمه به کلمه پیاده‌سازی و به داده‌های متنی تبدیل شدند. سپس متناسب با رویکرد تحلیلی مطالعه حاضر کلمه، جمله، عبارت‌ها و یا پاراگراف‌هایی که در جنبه‌هایی از زمینه یا محتوایشان با یکدیگر ارتباط داشتند، به‌عنوان واحدهای معنایی استخراج و بر اساس شباهت معنایی آنها، تقسیم‌بندی شدند. پس از مشخص‌شدن واحدهای معنایی، گام بعدی در تحلیل، کدگذاری باز یا توسعه کدهایی بود که به‌طور خلاصه واحدهای معنایی فشرده را توصیف می‌کردند. سپس کدهایی که از نظر مفهومی مشابه بودند در یک طبقه دسته‌بندی شدند. با پیشرفت فرایند تحلیل و مطالعه مکرر کدها و طبقات استخراج شده، شباهت‌ها و تفاوت‌های بین آن‌ها مشخص و طبقات از نظر ویژگی و ابعاد از یکدیگر متمایز شدند. در نهایت از طریق مقایسه مداوم، زیرطبقات مشابه با یکدیگر ادغام و طبقات اصلی استخراج شدند. مدیریت تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار MAXQDA نسخه ۲۰۲۰ انجام شد.

به منظور اطمینان از مؤثق بودن داده‌ها، تحلیل‌های اولیه در اختیار برخی از مشارکت‌کنندگان قرار داده شد تا صحت آن را ارزیابی نموده و انطباق آن با تجارب خود را تأیید نمایند. هم‌چنین کلیه مراحل تحلیل اعم از کدگذاری و استخراج طبقات توسط تیم پژوهش مورد بازبینی قرار گرفت. به‌منظور انتقال‌پذیری داده‌ها، پژوهشگران تلاش نمودند زمینه و مشخصات

[Downloaded from journal.ihepsa.ir on 2026-11-16]
[DOI: 10.22034/14.1.6]

مشارکت‌کنندگان را به روشنی و به‌طور کامل ارائه نمایند. جزئیات روش اجرای پژوهش نیز بر اساس چک لیست معیارهای تلفیقی برای گزارش تحقیقات کیفی[1] تهیه شده است (۲۰).

یافته‌ها

طی فرایند استقرایی تحلیل داده‌ها، ۱۰۷۵ کد باز استخراج گردید که در ۱۵ طبقه فرعی، ۶ زیرطبقه و ۲ طبقه اصلی شامل موانع و تسهیلگرهای رفتار دوستدار محیط زیست در محیط کار به شرح ذیل خلاصه شدند **(جدول ۲)**.

۱. موانع رفتارهای دوستدار محیط زیست

در مطالعه‌ی حاضر، موانع رفتارهای دوستدار محیط زیست مجموعه‌ای از عوامل فردی، اجتماعی، ساختاری و محیطی است که مانع انجام رفتارهای دوستدار محیط زیست در محیط کار می‌گردد. این مفهوم از طریق ۴ زیر طبقه و ۱۲ طبقه فرعی به شرح ذیل قابل توضیح است:

۱,۱. فقدان زیرساخت‌های سازمانیِ حمایتگر

این مفهوم بیانگر عدم وجود مجموعه‌ای از امکانات و زیرساخت‌های فیزیکی و نیز سیاست‌ها و قوانین سازمانیِ حمایتگر محیط زیست است که علی‌رغم تمایل فردی کارکنان به حفاظت از محیط زیست، اجرای عملی رفتارهای دوستدار محیط زیست در محیط کار را با چالش مواجه نموده است و از ۴ زیرطبقه فرعی استحصال شده است:

۱,۱,۱. محدودیت‌های ساختاری – تجهیزاتی

منظور از محدودیت‌های ساختاری و تجهیزاتی زیرساخت‌های فیزیکی ناکافی و غیراستاندارد و عدم وجود تجهیزات و شرایط محیطی حمایتگر محیط زیست در ادارات است که مشارکت‌کنندگان آن را به‌عنوان مانعی برای انجام رفتارهای دوستدار محیط می‌دانستند. قدیمی‌بودن ساختمان اداره، فقدان اصول استاندارد و متناسب با شرایط اقلیمی منطقه در ساختمان‌سازی و نیز عدم استفاده از تجهیزات استاندارد در ساخت‌وساز بناها، ازجمله مشکلات ساختاری موجود در سازمان بود که مانع انجام رفتارهای دوستدار محیط زیست در محیط کار می‌شد. در این راستا یکی از مشارکت‌کنندگان می‌گفت:

"... به خاطر سازه‌های نامناسب انرژی هدر میره. پنجره‌ها درز دارن و تو زمستون از بیرون سرما میاد و مشکل ایجاد می‌کنه". (مشارکت‌کننده ۳)

از سوی دیگر، وجود سیستم‌های انرژی ناکارآمد به‌دلیل قدیمی‌بودن ساختمان، سبب شده بود که کارکنان نتوانند متناسب با دمای اتاق به تنظیم درجه حرارت مورد نظر بپردازند و این امر منجر به هدر رفت انرژی در محیط می‌شد:

"... سیستم گرمایشی اینجا مرکزیه و امکان تنظیم دما برای هر اتاق به تفکیک وجود نداره. بنابراین در زمستون وقتی هوای بیرون هم مناسبه، سیستم گرمایشی هم چنان روشنه و افراد مجبورن پنجره‌ها رو باز کنن". (مشارکت‌کننده ۷)

عدم دسترسی به امکاناتی چون سطل‌های تفکیک زباله و یا خرابی تجهیزات اداری نظیر پرینتر، از دیگر موانع بازدارنده اتخاذ رفتار دوستدار محیط زیست در محیط کار می‌باشد:

"...توی معاونت ما جایی برای بازیافت وجود نداره. من توی خونم تفکیک زباله انجام میدم اما اینجا ظرفی وجود نداره که جداگانه برای بازیافت باشه". (مشارکت‌کننده ۱۸).

۲,۱,۱. عدم وجود قوانین اداریِ الزام‌آور

هم‌چنین عدم وجود قوانین حمایتگر محیط زیست در اداره نظیر عدم الزام به تهیه مستندات کاغذی و نیز عدم وضع قوانین و سیاست‌های حمایتگر محیط زیست در سازمان سبب شده بود کارکنان نتوانند رفتار دوستدار محیط زیست را اتخاذ کنند:

"... مدیر مجموعه از ما میخواد مستندات فیزیکی داشته باشیم و الزاماً هم باید تک برگ باشه. من گاهی اوقات که پشت و رو پرینت می‌گرفتم، بهم ایراد گرفتند و گفتند که حتماً تک برگ بگیرید و به هیچ‌وجه از چک نویس استفاده نکنید." (مشارکت‌کننده ۲۰)

مشارکت‌کنندگان معتقد بودند که سیاست‌گذاری مسئولان سازمان‌ها نقش کلیدی در الزام به انجام رفتارهای دوستدار محیط زیست در محیط کار دارد:

"... مدیران سازمان باید یک برنامه و چارت عملیاتی مدونی داشته باشند که در راستای حفظ محیط زیست

[1] COREQ: Consolidated Criteria for Reporting Qualitative Research

[Downloaded from journal.ihepsa.ir on 2026-11-16]

[DOI: 10.22034/14.1.6]

یه تغییراتی در سازمان ایجاد کنن. مثلا در مورد تغییر لامپ‌های ساختمون یا کم مصرف کردن آب در اداره هیچ برنامه اجرایی نداشتن". (مشارکت‌کننده ۱۸).

۳،۱،۱. کمبود نیروی انسانی

یکی دیگر از موانع زیرساختی، کمبود نیروی انسانی در حوزه تأسیسات فنی و نیز کمبود نیروی خدماتی برای ارائه خدمات متناسب و سازگار با محیط زیست بود. در این راستا برخی از مشارکت‌کنندگان چنین اذعان داشتند:

"... توی اداره فرد خاصی متولی تاسیسات نیست. اگه نیروی تاسیساتی وجود داشت که دمای اتاق‌ها رو کنترل می‌کرد و حواسش به سیستم گرمایشی بود که باید تا چه اندازه کار بکنه انرژی گرمایی هدر نمی‌رفت." (مشارکت‌کننده ۱۸)

"... در معاونت ما دو تا نیروی خدمات داریم که یک نفر حتماً باید توی حوزه ریاست باشه، ساختمان این جا هم دو طبقه است و فقط یک نفر دیگه می‌مونه که این فرد هم به تمام کارها نمی‌رسه و مجبور میشه که برای پذیرایی جلسات از ظروف یکبار مصرف استفاده کنه که مغایر با سلامت محیط زیسته." (مشارکت‌کننده ۱۹).

۴،۱،۱. کمبود بودجه و منابع مالی

کمبود بودجه و منابع مالی برای تامین زیرساخت‌های حمایتگر محیط زیست در سازمان به‌صورت مستقیم و غیرمستقیم رفتارهای زیست محیطیِ کارکنان در محیط کار را تحت‌الشعاع قرار می‌دهد. تهیه تجهیزات سبز نظیر شیرهای الکترونیک و لامپ‌های کم‌مصرف در سازمان مستلزم تامین هزینه و تخصیص بودجه است که مدیران به‌دلیل کمبود منابع مالی از آن سر باز می‌زنند:

"... برای کم‌کردن مصرف آب در ادارات باید از شیرهای چشمی‌دار استفاده کنند، ولی چون هزینه بیشتری رو می‌بره اداره اونو تهیه نمی‌کنه". (مشارکت‌کننده ۸).

۲،۱. فقدان احساس تعلق سازمانی

مشارکت‌کنندگان معتقد بودند که عدم احساس تعلق‌خاطر به سازمان به‌دلایلی چون نارضایتی از سیستم و کمبود تملک سازمانی، زمینه‌ساز بی‌توجهی به اقدامات زیست محیطی و نادیده‌گرفتن حفاظت از منابع عمومی سازمان در راستای حفاظت از محیط زیست شده است. این زیرطبقه از طریق دو مفهوم به شرح ذیل قابل توضیح است:

۱،۲،۱. نارضایتیِ سازمانی

مشارکت‌کنندگان معتقد بودند که عدم رضایت از محیط کار به‌دلایلی چون پرداخت‌های نامناسب و حمایت ناکافی مدیران و قدرنشناسی آن‌ها، منجر به بی‌تفاوتی کارکنان و کاهش احساس تعهد و دلبستگی به سازمان می‌گردد که این امر به نوبه خود آنان را نسبت به رفتارهای حمایتگر زیست محیطی در محیط کار دلسرد می‌نماید:

"...متاسفانه ماها خودمون رو جدا از سازمان می‌دونیم و نسبت به جایی که داریم کار می‌کنیم، حس دلسوزی و دلبستگی نداریم و فکر می‌کنیم چون سیستم به من حقوق کم میده و درآمدم کمه حداقل لامپو روشن کنم. در واقع یه جور حس لجبازی که انگار می‌خوام از اداره انتقام بگیرم". (مشارکت‌کننده ۲۰)

"... قدرنشناسی مدیران باعث از بین رفتن انگیزه‌هاست. وقتی افراد از کارهای خوبی که انجام میدن قدرشناسی نمی‌شه و دیده نمی‌شه به مرور زمان دلسوزی برای سیستم کنار میره و محیط اداره رو برای خودشون نمی‌دونند. این چیزیه که از همکاران خیلی قدیمی می‌بینم" (مشارکت‌کننده ۱۰).

۲،۲،۱. بی اعتنایی به منابع عمومی

در واقع مشارکت‌کنندگان بر این باور بودند که بی‌توجهی به اموال سازمان و محق‌دانستن خود در مصرف اموال دولتی از دیگر مصداق‌های عدم احساس تعلق خاطر به سازمان است. آنان اذعان داشتند که در مراکز دولتی به دلیل عدم پرداخت هزینه از جیب، الزامی به صرفه‌جویی در مصرف انرژی ندارند و بدیهی است با چنین دیدگاهی رفتارهای دوستدار محیط زیست تحقق پیدا نخواهد کرد:

"... شاید افراد توی خونشون آنقدر اسراف نکنند چون می‌ترسند که قبض آب و برقشون زیاد بیاد. اما توی مراکز دولتی چون هزینه از جیب خودشون نمیره بهش

[Downloaded from journal.ihepsa.ir on 2026-11-16]
[DOI: 10.22034/14.1.6]

اهمیتی نمیدن براشون مهم نیست که چقدر دولت بدهکاره و حس دلسوزی نداریم."(مشارکت‌کننده ۱۵).

۳.۱بی‌تفاوتی اخلاقی- اجتماعی نسبت به محیط زیست

این مفهوم بیانگر فقدان احساس مسئولیت فردی و اجتماعی در قبال محیط زیست و بی‌توجهی فرد و جامعه نسبت به ارزش و اهمیت محیط زیست می‌باشد.

۱,۳,۱.رفتارهای غیر مسئولانه زیست محیطی

مشارکت‌کنندگان معتقد بودند تا زمانی که فرد نسبت به ارزش و اهمیت محیط زیست و حفاظت از آن احساس مسئولیت نکند نسبت به انجام رفتارهای دوستدار محیط زیست نیز اقدامی نخواهد کرد:

"... هر کسی که احساس مسئولیت درونی نداره، رفتارهای دوستدار محیط زیست رو رعایت نمی‌کنه. من با چشم خودم دیدم که همکارم با برگه A۴ دستاشو خشک کرد و وقتی من به این فرد اعتراض کردم اهمیتی نداد". (مشارکت‌کننده ۱۶)

"... من همکاری داشتم که پرینترش خراب بود و به مسئولش نمی‌گفت و یه برگه داخل پرینتر می‌ذاشت، برگه که میومد بیرون برمی‌داشت پاره می‌کرد. اون روز این آدم ۸۰ تا برگه خراب کرد و کسی هم اعتراض نکرد. من رفتم به مسئولش گفتم که برید ببینید اگه پرینترش خرابه بدین درست کنند و نذارین اینقدر برگه خراب کنه اما هیچ کسی اهمیتی نداد." (مشارکت‌کننده ۱۵).

۲,۳,۱.رواج فرهنگ مصرف‌گرایی

مشارکت‌کنندگان معتقد بودند که مصرف‌گرایی، به عنوان نمودی از بی‌تفاوتی اجتماعی نسبت به محیط زیست، در میان مردم رواج یافته است به گونه‌ای که رفتارهای مخربی چون استفاده بی‌رویه از آب، انرژی، کاغذ و ظروف یکبار مصرف به‌عنوان جزئی از فرهنگ جامعه رواج پیدا کرده است:

"... الان این فرهنگ ایجاد شده که برای جلسات باید ظروف یکبار مصرف آورده بشه و جوری شده که دیگه نیروهای خدمات از شستن ظرف و ظروف اجتناب می‌کنند."(مشارکت‌کننده ۱۷)

در واقع افزایش تولید و دسترسی بیش از اندازه به منابع و امکانات و انرژی، رفتار مصرف‌گرایی را در میان مردم به هنجاری غالب تبدیل نموده است:

"...ما قبلاً که میوه فروشی می‌رفتیم توی بازار این همه کیسه پلاستیکی نبود اما یهویی اومد و دیدیم ارزونه و در دسترسه و دیگه الان بی‌رویه داره استفاده میشه." (مصاحبه ۱۱).

۳,۳,۱.فقدان کنش جمعیِ زیست محیطی

فقدان کنش جمعیِ زیست محیطی به‌معنای نبودن اقدامات حمایتگر زیست‌محیطی، محدودیت دسترسی به آموزش همگانی، فقدان گروه‌های فعال و یا کارزارهای حمایتگر زیست‌محیطی در سطح جامعه است که به بی‌اعتنایی فردی و جمعی و عدم احساس مسئولیت اجتماعی در قبال محیط زیست دامن زده است:

"... من توی این ۳۲ سال سابقه‌ی کاری ندیدم که کسی محافظ سیستمش رو خاموش کنه. اینو من نمیدونستم که این رفتار باعث اتلاف انرژی میشه چون در این زمینه هیچ آموزشی داده نمیشه". (مشارکت‌کننده ۱۲)

عدم مواجهه با گروه‌های فعال حمایتگر محیط زیست در جامعه و یا کارزار برای حفاظت محیط زیست از دیگر مواردی بود که مشارکت‌کنندگان به آن اشاره کردند:

"... نه در محیط کار نه در سطح جامعه هیچ تبلیغات خاصی برای حمایت از محیط زیست ندیدم. مثلا طومار یا کارزاری باشه که امضا کنیم یا گروهی برای حمایت از محیط زیست که آدم بتونه تصمیم بگیره که آیا علاقه دارم جز این گروه باشم یا نه. اصلاً تا حالا نشنیدم وکسی ازم درخواستی نداشته که مثلا برای حمایت از محیط زیست کمک مالی کنم." (مشارکت‌کننده ۷).

۴.۱.فردگرایی افراطی و فقدان هویت جمعی

این مفهوم ریشه در تضاد بین منافع و ترجیحات شخصی کوتاه‌مدت بر منافع جمعی بلندمدت دارد؛ به‌طوری‌که افراد خود را به‌عنوان بخشی از یک مجموعه-ی بزرگتر در نظر نمی‌گیرند و صرفا خود را در برابر خواسته‌ها و نیازهای شخصی مسئول می‌دانند. این زیرطبقه از مفاهیم زیر استخراج شده است:

۱,۴,۱. خودمحوری و تقدم ترجیحات شخصی

در این راستا، مشارکت‌کنندگان اذعان داشتند که رفتارهای دوستدار محیط زیست اغلب نیازمند تغییراتی در رفتارهای روزمره، عادات و ترجیحات، صرف زمان و

[Downloaded from journal.ihepsa.ir on 2026-11-16]

[DOI: 10.22034/14.1.6]

یا هزینه است که افراد به‌دلیل تقدم منافع فردی بر جمعی، در برابر آن مقاومت می‌کنند:

"... حس می‌کنم آدمای الان خودخواه‌تر شدن و چون نمی‌تونن یک لباس رو روی تن خودشون تحمل کنن، ترجیح میدن که محیطشون مطابق دلخواهشون باشه یعنی شرایط محیط رو تغییر میدن ولی خودشون رو تغییر نمیدن." (مشارکت‌کننده ۹)

"... من خودم هر نامه‌ای که از وزارتخونه میاد رو ترجیح میدم پرینت بگیرم که اگر مشکلی مثل قطعی اتوماسیون پیش بیاد و یک دفعه از من اطلاعاتی بخوان که من عصر یا شب به اون دسترسی ندارم داشته باشم."(مشارکت کننده ۱۸)

" خیلی از افراد مثل من ترجیحشون اینه که از لیوان یکبار مصرف استفاده کنند چون لیوان‌های شیشه‌ای اداره حالت همگانی داره و از نحوه شستنش اطمینان نداریم به‌خاطر همین تو جلسات ترجیحم این هست که از لیوان‌های یکبار مصرف استفاده بشه."(مشارکت کننده ۹)

۲،۴،۱. اهمال‌کاری و راحت‌طلبی

یکی از مصداق‌های فردگرایی افراطی و از دست رفتن هویت جمعی، اهمال‌کاری و راحت طلبی به شمار میرود. در این راستا برخی از مشارکت‌کنندگان رفتارهایی نظیر استفاده از آسانسور، مصرف ظروف یکبار مصرف، فراموشکاربودن و خاموش نکردن سیستم‌های کامپیوتری و لامپ‌ها پس از ترک محل کار، چاپ کردن بی مورد برگه‌ها و عدم تفکیک زباله را به آن نسبت میدادند:

"... ما آدمای راحت‌طلبی هستیم و به جای این‌که با پله بریم، از آسانسور استفاده می‌کنیم و هدر رفت انرژی رو حساب نمی‌کنیم". (مشارکت‌کننده ۱۲)

"... بعضاً ممکنه با بی‌مبالاتی برگه به اشتباه یا به تعداد زیاد چاپ بشه. یک دفعه حواس آدم نیست که یک برگه زدی ولی ۵ تا در میاد. کم کاری و بی توجهی خود آدم باعث میشه." (مشارکت کننده ۲۰)

"... موقع رفتن به خونه لامپ‌ها رو خاموش می‌کنم اما وقتی برای کار کوچیکی اتاقمو ترک می‌کنم یادم میره که اون‌هارو خاموش کنم چون که خیلی فراموشکارم." (مشارکت‌کننده ۲)

۲. تسهیلگرهای رفتارهای دوستدار محیط زیست

این مفهوم که از دو زیرطبقه با ماهیت‌های متفاوت استحصال شده است، از یک‌سو بیانگر مجموعه‌ای از دیدگاه‌ها و باورهای فعلی مشارکت‌کنندگان است که آنان را به اتخاذ رفتارهای دوستدار محیط زیست در محیط کار سوق داده است و از سوی دیگر شامل مجموعه شرایطی است که به زعم مشارکت‌کنندگان در صورت فراهم شدنشان، انجام رفتارهای سبز برای کارکنان میسر خواهد شد:

۱،۲. عوامل سوق‌دهنده فردی

این مفهوم بیانگر مجموعه‌ای از باورها، نگرش‌ها و ارزش‌های درون‌فردی است که مشارکت‌کنندگان به‌دلیل پایبندی به آن خود را ملزم به حفاظت از محیط زیست و منابع جمعی می‌دانستند. در واقع احساس مسئولیت‌پذیری و پایبندی به رفتارهای سلامت‌محور، افراد را به سوی داشتن هویت سبز و در نتیجه انجام رفتارهای دوستدار محیط زیست سوق می‌دهد.

۱،۱،۲. مسئولیت‌پذیری

داشتن هویت زیست محیطی و احساس مسئولیت در برابر حفاظت از محیط زیست، ازجمله عواملی بودند که مشارکت‌کنندگان آن را به‌عنوان تسهیلگر انجام رفتارهای دوستدار محیط زیست در خود قلمداد می‌کردند:

"... آدم باید حس مسئولیت‌پذیری به محیط زیست داشته باشه. چقدر توی کشورمون درخت بریده میشه تا کاغذ درست کنند. با قطع این درختا هم دیگه اکسیژن کافی نداریم و حتی جایی برای نشستن پرنده‌ها نیست. این‌ها باعث می‌شه آدم یه ذره فکر کنه که چرا نباید کاغذهارو به راحتی هدر بده."(مشارکت‌کننده ۷)

"... دوست ندارم به خاطر این‌که من برگه اضافه می‌خوام مصرف بکنم درخت اضافه قطع بشه من یه بچه کشاورزم سرسبزی رو دوست دارم ". (مشارکت‌کننده ۳)

۲،۱،۲ پایبندی به رفتارهای سلامت‌محور

[Downloaded from journal.ihepsa.ir on 2026-11-16]
[DOI: 10.22034/14.1.6]

از سوی دیگر، توجه به سلامت شخصی و خودتنظیمیِ رفتار و کنترل درونی در برابر عادات و رفتارهای ناسالم، سبب اتخاذ رفتارهای دوستدار محیط زیست از سوی مشارکت‌کنندگان شده بود. آنان رفتارهایی نظیر استفاده از پله به‌جای آسانسور و عدم استفاده از لیوان‌های کاغذی و ظروف یکبار مصرف را در راستای باور به حفاظت از سلامت خود سهل و آسان می‌دانستند:

"... ترجیح ما اینه که از لیوان شخصی استفاده کنیم چون وقتی داخل لیوان یکبار مصرف آب داغ می ریزیم، میکروپلاستیک آزاد می‌کنه که باعث میشه برای بدن تبعاتی مثل سرطان رو به همراه داشته باشه." (مشارکت‌کننده ۶)

"... به خاطر اینکه فعالیت بدنی داشته باشم برای بالا رفتن از پله‌ها ترجیحم استفاده از پله هست بیشتر خب آدم اگه یک فعالیت کوچیکی هم داشته باشه بد نیست". (مشارکت‌کننده ۱۳)

۲.۲. سیاست گذاری و ارتقاء فرهنگ‌سازی سازمانی

این زیرطبقه شامل مجموعه‌ای از راهبردها نظیر تدوین خط و مشی نظارتی در راستای بهینه‌سازی مصرف و نیز تغییر فرهنگ سازمان از طریق آموزش و اطلاع‌رسانی است که اتخاذ آن منجر به ترویج رفتارهای سبز کارکنان در سطح سازمان خواهد شد.

۲.۲.۱. سیاست‌گذاری سبز

این مفهوم بیانگر سیاست‌گذاری محیط زیستی و الزام به وجود مقررات اداری دوستدار محیط زیست در سازمان است که این امر مستلزم تعهد مدیران ارشد و ارج نهادن مسئولین و تاکید بر حفاظت از محیط زیست در محیط کار است. مشارکت‌کنندگان معتقد بودند که مدیران و مسئولان سازمان‌ها نقش کلیدی در الزام به انجام رفتارهای دوستدار محیط زیست در محیط کار دارند و باید توجه به محیط زیست را در اولویت قرار داده و قاطعانه نسبت به اجرای آن عمل کنند:

"... ما هفته‌ای یک بار یا ماهیانه جلسه داریم. اگه رئیسمون در این جلسات روی مسائل زیست‌محیطی تاکید بکنه شاید این رفتارها انجام بشه ولی ما تا حالا برای این کار الزامی نداشتیم." (مشارکت‌کننده ۱۱)

همچنین ایجاد دسترسی به امکاناتی چون سطل‌های تفکیک زباله و یا محدود کردن استفاده از کاغذ سبب تحقق رفتارهای سبز در محیط کار می‌گردد:

"...روی تحویل کاغذ باید نظارت بشه. الان یک نفر ۲۰ بسته کاغذ A۴ درخواست کرده که من خط کشیدم و اونو دو بسته کردم و اصلاً هم اعتراضی نکرد درحالی که اگه بیشتر نیاز داشت اعتراض می‌کرد". (مشارکت‌کننده ۱۲)

۲.۲.۲. آموزش و اطلاع‌رسانی

مشارکت‌کنندگان معتقد بودند که آموزش سازمانی می‌تواند فرهنگ سازمان را تغییر دهد به‌طوری‌که ارائه اطلاعات کاربردی درک کارکنان از پیامدهای رفتارهایشان را افزایش داده و آنان را به سوی مسئولیت‌پذیری زیست محیطی سوق می‌دهد.

"... آدم می‌تونه تحت تاثیر شنیده‌هاش اقدام به رفتارهایی کنه که شاید با مطالعه‌کردن این اتفاق نیفته. به نظر من روابط عمومی سازمان‌ها باید کارکنان رو آموزش بدن. مثلا قبلاً لیوان‌های یکبار مصرف شفاف بود که بهمون گفتند اون‌ها سرطان زا هستند. این‌قدر گفتند که همه فهمیدن. پس آگاهی‌دادن خیلی مهمه و فرهنگ رو به مرور عوض می‌کنه". (مشارکت‌کننده ۱۵)

جدول ۲. طبقات اصلی و زیرطبقات

طبقه اصلی	زیرطبقات	طبقات فرعی
موانع رفتارهای دوستدار محیط زیست	فقدان زیرساخت‌های سازمانیِ حمایتگر	محدودیت‌های ساختاری-تجهیزاتی عدم وجود قوانین اداریِ الزام‌آور کمبود نیروی انسانی کمبود بودجه و منابع مالی
	فقدان احساس تعلق سازمانی	نارضایتیِ سازمانی بی اعتنایی به منابع عمومی
	بی‌تفاوتی اخلاقی- اجتماعی نسبت به محیط زیست	رفتارهای غیر مسئولانه زیست‌محیطی رواج فرهنگ مصرف‌گرایی

[Downloaded from journal.ihepsa.ir on 2026-11-16]

[DOI: 10.22034/14.1.6]

	فردگرایی افراطی و فقدان هویت جمعی	فقدان کنش جمعیِ زیست‌محیطی خودمحوری و تقدم ترجیحات شخصی اهمال‌کاری و راحت طلبی
تسهیل گرهای رفتارهای دوستدار محیط زیست	عوامل سوق‌دهنده فردی سیاستگذاری و ارتقاء فرهنگ‌سازی سازمانی	مسئولیت‌پذیری پایبندی به رفتارهای سلامت‌محور سیاست‌گذاریِ سبز آموزش و اطلاع‌رسانی

بحث

پژوهش حاضر به تبیین موانع و تسهیل‌گرهای رفتارهای دوستدار محیط زیست کارکنان در محیط کار پرداخته است. یکی از یافته‌های کلیدی این مطالعه، نبود زیرساخت‌های سازمانیِ حمایتگر به‌عنوان مانعی ساختاری در مسیر بروز رفتارهای دوستدار محیط زیست توسط کارکنان بود. این یافته حاکی از آن است که علی‌رغم تمایل و نگرش مثبت برخی از کارکنان نسبت به حفاظت از محیط زیست، نبود شرایط محیطی و سازمانی مناسب اعم از تجهیزات و منابع مالی و نیز ساز و کارهای قانونی لازم برای پیاده‌سازی اقدامات سبز در سازمان مانع از تبدیل این تمایل به رفتارهای عملی می‌شوند. در این راستا مطالعه میچیلِنا (۲۰۲۴) با عنوان انگیزه‌های اصلی و موانع انجام رفتارهای دوستدار محیط زیست در کارکنان در دانشگاه‌های آمریکای لاتین نشان داد که کمبود تجهیزات و زیرساخت‌های لازم، حتی برای کارکنانی با انگیزه‌های بالا، مانعی جدی در اجرای رفتارهای دوستدار محیط‌زیست است (۲۱).

فقدان قوانین و سیاست‌های سازمانی حمایت‌گر محیط زیست نیز از دیگر موانع ساختاری در راستای نهادینه‌سازی رفتارهای سبز در محیط کار محسوب می‌شود. این یافته نشان می‌دهد که بدون چهارچوب‌های سیاستی و مقررات الزام‌آور، حتی افراد دارای نگرش‌های مثبت زیست‌محیطی نیز توان و انگیزه‌ی کافی برای تغییر رفتار نخواهند داشت. همسو با این یافته، مطالعه‌ی ونگ (۲۰۱۸) نیز نشان داد که فشارهای نظارتی و هنجاری به‌طور مثبت و معناداری با تمایل شرکت‌ها به اجرای شیوه‌های مدیریت زیست‌محیطی مرتبط هستند (۲۲).

یکی دیگر از یافته‌های برجسته این مطالعه، فقدان احساس تعلق سازمانی در میان کارکنان و بی‌توجهی به اموال سازمان به‌عنوان موانعی در مسیر اجرای رفتارهای دوستدار محیط زیست است. به عبارت دیگر، هنگامی که کارکنان احساس کنند که سازمان نسبت به نیازهای آن‌ها بی‌توجه است، احساس مسئولیت‌پذیری زیست‌محیطی نیز در آنان تقلیل می‌یابد که می‌تواند در قالب رفتارهایی چون مصرف بی‌رویه انرژی، منابع کاغذ، تجهیزات و سایر مواد مصرفی سازمان نمایان شود. در این راستا، پژوهشی در سال ۲۰۲۵ در ترکیه نیز نشان داد که تعهد سازمانی و هویت سازمانی سبز در کارکنان بر رفتارهای زیست‌محیطی آنان تأثیر می‌گذارد (۲۳).

یکی از مضامین کلیدی این پژوهش، بی‌تفاوتی اخلاقی-اجتماعی نسبت به محیط زیست بود؛ پدیده‌ای که به‌صورت فقدان احساس مسئولیت فردی و جمعی نسبت به مسائل محیط زیستی و نادیده‌گرفتن ارزش‌های اخلاقی و اجتماعی مرتبط با حفاظت از محیط زیست در محیط‌های کاری تجلی می‌یابد. در واقع بسیاری از بیانات مشارکت‌کنندگان گویای این بود که فقدان مسئولیت‌پذیری اخلاقی نسبت به محیط زیست و نبود یک نیروی محرکه درونی برای پایبندی به رفتارهای سبز، منجر به بی‌تفاوتی و عدم رعایت رفتارهای دوستدار محیط زیست می‌گردد؛ به‌طوری‌که حفاظت از محیط زیست در اولویت تصمیم‌گیری‌ها و کنش‌های روزمره کاری آنان قرار ندارد.

نتایج یک مطالعه که به بررسی نقش انگیزه‌ی درونی و مسئولیت اجتماعی درک‌شده بر رفتار دوستدار محیط زیست در کارکنان می‌پردازد نشان داد که انگیزه ذاتی و درونی برای انجام رفتارهای دوستدار محیط زیست یک مکانیسم واسطه‌ای بین مسئولیت اجتماعی ادراک‌شده و تشویق به انجام رفتارهای دوستدار محیط زیست در کارکنان است (۲۴). از سوی دیگر فقدان کنش جمعیِ زیست محیطی به معنای نبودن اقدامات منسجم و معنادار

[Downloaded from journal.ihepsa.ir on 2026-11-16]
[DOI: 10.22034/14.1.6]

زیست‌محیطی در سطح جامعه و سازمان‌ها برای حفاظت از محیط زیست نیز به بی‌اعتنایی در قبال محیط زیست دامن می‌زند. این یافته نشان می‌دهد که رفتارهای دوستدار محیط زیست، نه تنها تابع نگرش و باورهای درون‌فردی می‌باشند، بلکه تحت تأثیر فضای اجتماعی نیز قرار دارند.

یکی دیگر از موانع بنیادین انجام رفتارهای دوستدار محیط‌زیست در بین کارکنان، غلبه خودمحوری و ترجیح منافع شخصی بر مصالح جمعی و محیطی است. مشارکت‌کنندگان با تأکید بر خودخواهی فزاینده افراد و ذهنیت من‌محور در مقابل کنشگری مسئولانه و جمع‌گرا، به مقاومت روانی و رفتاری در برابر تغییر سبک زندگی یا مصرف اشاره داشتند. بی‌توجهی به رفتارهای سبز به‌ویژه زمانی تقویت می‌شود که کارکنان تصور کنند رفتارهای سبز منجر به هزینه‌های شخصی (زمانی، مالی یا روانی) برای آنان می‌شود. در این راستا، مطالعه گریلی۲۰۲۱ نشان داد که تعارض میان منافع شخصی و خیر جمعی، عامل مهمی در الگوهای مصرف ناپایدار و بی‌توجهی به رفتارهای دوستدارمحیط زیست محسوب می‌شود (۲۵).

در مطالعه ی حاضر، به تسهیلگرهای انجام رفتارهای دوستدار محیط‌زیست در محیط کار نیز پرداخته شد. یکی از تسهیل گرهایی که مشارکت‌کنندگان آن را زمینه‌ساز بروز رفتار سبز کارکنان می‌دانستند عوامل سوق دهنده فردی بود که یکی از مؤلفه‌های کلیدی آن، هویت آمیخته با محیط زیست به معنای علاقه به محیط زیست و احساس مسئولیت در برابر حفاظت از آن است که سبب شکل‌گیری و تقویت رفتارهای دوستدار محیط زیست در محیط کار می‌شود. در واقع احساس مسئولیت زیست‌محیطی به‌عنوان یک نگرش درونی می‌تواند منجر به بروز رفتارهای سبز و پایدار در محیط کار شود که این یافته در مطالعه ی لاووری نیز نشان داده شده است (۲۶). هم چنین ارزش‌های فردی نظیر سلامت‌محوری و تمایل به خودمراقبتی و خودتنظیمی رفتار یکی دیگر از یافته‌های قابل توجه پژوهش حاضربود. در این راستا مشارکت‌کنندگان اقداماتی نظیر استفاده از پله به جای آسانسور یا پرهیز از مصرف ظروف یک‌بار مصرف را نه صرفاً از دغدغه‌های زیست محیطی، بلکه به‌دلیل اهمیت به سلامت فردی و آگاهی از تأثیرات منفی عادات ناسالم اتخاذ می نمودند. در تلاقی بین باور به سلامت فردی و خودتنظیمی رفتار با رفتارهای زیست محیطی، مطالعه‌ی کولومبو و همکاران در سال ۲۰۲۳ نشان داده است که فرآیندهای خودتنظیمی ارتباط مثبتی با رفتارهای زیست‌محیطی دارند. این مطالعه تأکید می‌کند که خودتنظیمی نقش مهمی در تبدیل نگرش‌های زیست‌محیطی به رفتارهای واقعی ایفا می‌کند و افرادی که سطح بالاتری از خودکنترلی دارند، تمایل بیشتری به انجام رفتارهای زیست‌محیطی نشان می‌دهند (۲۷).

در مطالعه‌ی حاضر، سیاست گذاری و ارتقاء فرهنگ‌سازی سازمانی نیز به‌عنوان تسهیل گر انجام رفتارهای دوستدار محیط زیست در محیط کار شناسایی شد که این یافته به‌وضوح نشان می‌دهد که سیاست‌گذاری محیط زیستی در سازمان‌ها نیازمند تعهد جدی و مستمر مدیران ارشد و نیز وجود مقررات و دستورالعمل‌های اداری است که رفتارهای دوستدار محیط زیست را در محیط کار الزام‌آور سازد. همسو با یافته فوق، مطالعه ی لطفیان و همکاران (۲۰۱۸) نشان داد که سیاست‌گذاری محیط زیستی در سازمان‌ها نیازمند تعهد جدی و مستمر مدیران ارشد و وجود مقررات و دستورالعمل‌های اداری است که رفتارهای دوستدار محیط زیست را در محیط کار الزام‌آور سازد (۲۸).

نتیجه‌گیری

یافته‌های این مطالعه کیفی، تصویری جامع از موانع و تسهیلگرهای رفتارهای دوستدار محیط زیست در محیط کار ارائه می‌دهد. موانع بیان شده در این پژوهش، نشان‌دهنده‌ی پیچیدگی فرایند ترویج رفتارهای سبز در سازمان هستند. در مقابل، تسهیلگرهایی مانند تعهد مدیران و ارتقاء فرهنگ سازمانی می‌توانند نقش کلیدی در تسهیل و نهادینه‌سازی این رفتارها ایفا کنند. بنابراین، برای ارتقاء رفتارهای دوستدار محیط زیست در محیط کار، ضروری است که سازمان‌ها با اتخاذ قوانین حمایتگر زیست محیطی شفاف و ایجاد زیرساخت‌های فیزیکی مسیر تحول فرهنگی و رفتاری را، هموار سازند تا زمینه‌ی تحقق تغییرات رفتاری پایدار فراهم گردد.

یکی از محدویت‌های مطالعه‌ی حاضر، وجود همپوشانی در بیانات مشارکت‌کنندگان در خصوص رفتارهای عمومی زیست محیطی در زندگی روزمره به‌عنوان یک شهروند، با رفتارهای دوستدار محیط زیست آنان در محیط کار بود که محقق تلاش نمود در ضمن مصاحبه‌ها

[Downloaded from journal.ihepsa.ir on 2026-11-16]

[DOI: 10.22034/14.1.6]

مشارکت‌کنندگان را به صحبت درباره موانع و تسهیلگرهای انجام رفتارهای دوستدار محیط زیست، صرفا در محیط کار، تشویق نماید.

با توجه به یافته‌های این مطالعه و عدم امکان تعمیم‌پذیری آن، پیشنهاد می‌گردد تا در مطالعات آتی با استفاده از رویکرد کمّی به بررسی تاثیر عوامل فردی، اجتماعی، ساختاری و سازمانی و نقش هر یک از این عوامل در رفتارهای دوستدار محیط زیست در کارکنان پرداخته شود. هم‌چنین انجام مطالعات مداخله‌ای و اقدام پژوهی به‌منظور اصلاح ساختارهای سازمانی در راستای تسهیل رفتارهای دوستدار محیط زیست در محیط‌های کاری توصیه می‌گردد.

تشکر و قدردانی: پژوهش حاضر حاصل پایان‌نامه مقطع کارشناسی‌ارشد می‌باشد که با حمایت مالی دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی زنجان انجام شده است. از تمامی مشارکت‌کنندگان این پژوهش که با بیان تجربیات خویش به روشن شدن ابعاد موضوع کمک نمودند، صمیمانه سپاسگزاریم.

تضاد منافع: هیچگونه تضاد منافعی برای نویسندگان این مقاله وجود ندارد.

حمایت مالی: این مطالعه با حمایت مالی دانشگاه علوم پزشکی زنجان انجام شده است.

ملاحظات اخلاقی: پروتکل پژوهش، توسط کمیته اخلاق دانشگاه و با اختصاص کد اخلاق [IR.ZUMS.REC.1403.014] تایید گردید. در تمامی مصاحبه‌ها، پیش از ضبط مکالمات، دلیل استفاده از ضبط صوت شرح داده شد و سپس رضایت افراد به‌صورت شفاهی اخذ و ضبط گردید. به‌منظور حفظ حریم خصوصی مشارکت‌کنندگان، تمامی اطلاعات اعم از نام مشارکت‌کنندگان، فایل‌های مصاحبه و نوشتارها به‌صورت محرمانه نگهداری شد.

سهم نویسندگان: محدثه صیادی: انجام مصاحبه‌ها، پیاده سازی مصاحبه‌ها و کدگذاری داده‌های متنی، خدیجه حاجیمیری: ایده‌پردازی، نظارت بر اجرای پروژه، مهران محمدیان فضلی: ایده‌پردازی، مشاوره اجرایی، مینا هاشمی‌پرست، نظارت بر کدگذاری داده‌های متنی، طبقه‌بندی داده‌ها، تحلیل و تفسیر یافته‌ها، نگارش مقاله.

References

1. Nesmith AA, Schmitz CL, Machado-Escudero Y, Billiot S, Forbes RA, Powers MC, et al. Human health and well-being in times of global environmental crisis. The intersection of environmental justice, climate change, community, and the ecology of life. 2021:57-66. https://doi.org/10.1007/978-3-030-55951-9_5
2. Jasem NI, Gunasekaran SS, Al-Sharafi MA, Ibrahim M, Hassan A, Mahmoud MA, et al. Exploring a nexus among green behavior and environmental sustainability: A systematic literature review and avenues for future research. Resources, Conservation & Recycling Advances. 2025:200249. https://doi.org/10.1016/j.rcradv.2025.200249
3. Change IPOC. Climate change 2007: the physical science basis. Agenda. 2007;6(07):333.
4. Macovei O-I. Determinants of consumers' pro-environmental behavior-toward an integrated model. Journal of Danubian Studies and Research. 2015;5(2).
5. Zacher H, Rudolph CW, Katz IM. Employee green behavior as the core of environmentally sustainable organizations. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior. 2023;10(1):465-94. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-050421
6. Chatterjee A. Literature Review on the "Correlates of the Pro-environmental Behaviour. 2021.
7. Yuan B, Li J. Understanding the impact of environmentally specific servant leadership on employees' pro-environmental behaviors in the workplace: Based on the proactive motivation model. International Journal of Environmental Research and Public Health.

[Downloaded from journal.ihepsa.ir on 2026-11-16]

[DOI: 10.22034/14.1.6]

2022;20(1):567. https://doi.org/10.3390/ijerph20010567 PMid:36612889 PMCid:PMC9819955
8. Hussain N, Zakuan N, Yaacob TZ, Che HI, Hashim MZBH. Employee Green Behavior at Workplace: A Review and Bibliometric Analysis. 2023. https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v13-i3/16847
9. Chen T, Wu Z. How to facilitate employees' green behavior? The joint role of green human resource management practice and green transformational leadership. Frontiers in psychology. 2022;13:906869. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.906869 PMid:36033063 PMCid:PMC9403470
10. Yuan B, Li J. Understanding the Impact of Environmentally Specific Servant Leadership on Employees’ Pro-Environmental Behaviors in the Workplace: Based on the Proactive Motivation Model. International Journal of Environmental Research and Public Health. 2023;20(1):567. https://doi.org/10.3390/ijerph20010567 PMid:36612889 PMCid:PMC9819955
11. Guiyao T, Ren S, Wang M, Li Y, Zhang S. Employee green behaviour: A review and recommendations for future research. International Journal of Management Reviews. 2023;25(2):297-317. https://doi.org/10.1111/ijmr.12328
12. Al-Sawy MMR. Greening the Workplace: The Power of a Positive Climate and Leader Influence on Employee Behaviour. 2023;45(3):3-45.
13. Farhadi Nejad M, Alikarami S, Abdi M. Examining the impact of green transformational leadership on green behaviors considering the mediating role of environmental attitudes. Transformation Management Journal. 2019;11(2):29-52.
14. Ones D, Dilchert S. Employee green behaviors. Managing HR for environmental sustainability. 2012:85-116
15. Omarova L, Jo S-J. Employee pro-environmental behavior: The impact of environmental transformational leadership and GHRM. Sustainability. 2022;14(4):2046. https://doi.org/10.3390/su14042046
16. Ly B, Ly R. Saving energy in the workplace: Evidence from Cambodia. International Journal of Sustainable Engineering. 2022;15(1):153-60. https://doi.org/10.1080/19397038.2022.2097457
17. Babaei Y, Fani M. The Effect of Green Human Resource Management on Environmental Citizenship Behavior and Environmentally-Friendly Behaviors of Hotel Staff. Tourism Management. 2022;16(56):211-49.
18. Aspers P, Corte U. What is qualitative in qualitative research. Qualitative sociology. 2019;42:139-60. https://doi.org/10.1007/s11133-019-9413-7 PMid:31105362 PMCid:PMC6494783
19. Graneheim UH, Lundman B. Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. Nurse education today. 2004;24(2):105-12. https://doi.org/10.1016/j.nedt.2003.10.001 PMid:14769454
20. Tong A, Sainsbury P, Craig J. Consolidated criteria for reporting qualitative research (COREQ): a 32-item checklist for interviews and focus groups. International Journal for Quality in Health Care. 2007;19(6):349-57. https://doi.org/10.1093/intqhc/mzm042 PMid:17872937
21. Juma Michilena IJ, Ruiz Molina ME, Gil-Saura I. Main motivations and barriers to pro-environmental behaviour: a study from the employee's perspective. Sustainability Accounting, Management and Policy Journal. 2024;15(4):913-33. https://doi.org/10.1108/SAMPJ-08-2023-0538
22. Wang S, Li J, Zhao D. Institutional pressures and environmental management practices: The moderating effects of environmental commitment and resource availability. Business Strategy and the Environment. 2018;27(1):52-69. https://doi.org/10.1002/bse.1983
23. Akbaba M, Kara E, Özel G, Yakut E, Avcı M, Çetinel MH. Green Organisational Identity and Employees' Green Behaviour: The

[Downloaded from journal.ihepsa.ir on 2026-11-16]

[DOI: 10.22034/14.1.6]

24. Mediating Role of Environmental Commitment in Tourism Enterprises. Sustainability. 2025;17(7):2837. https://doi.org/10.3390/su17072837
25. Tang H, Loi R, Lai SW, editors. Employees go green: the roles of perceived CSR and intrinsic motivation. Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship; 2024: Emerald Publishing Limited. https://doi.org/10.1108/EBHRM-11-2022-0287
26. Grilli G, Curtis J. Encouraging pro-environmental behaviours: A review of methods and approaches. Renewable and Sustainable Energy Reviews. 2021;135:110039. https://doi.org/10.1016/j.rser.2020.110039
27. Lavuri R, Roubaud D, Grebinevych O. Sustainable consumption behaviour: Mediating role of pro-environment self-identity, attitude, and moderation role of environmental protection emotion. Journal of Environmental Management. 2023;347:119106. https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2023.119106 PMid:37806273
28. Colombo SL, Chiarella SG, Lefrançois C, Fradin J, Simione L, Raffone A. Probing pro-environmental behaviour: A systematic review on its relationship with executive functions and self-regulation processes. Journal of Environmental Psychology. 2023; 92:102153. https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2023.102153
29. Lotfian S, Nasri Fakhredavood S. ENVIRONMENTAL POLICY IN IRAN. POLITICAL QUARTERLY. 2018;48(1):97-121.

[Downloaded from journal.ihepsa.ir on 2026-11-16]

[DOI: 10.22034/14.1.6]