



Konsepsi *Role Flexibility Continuum* pada Kepemimpinan Kewirausahaan Keberlanjutan

Annisa Dwiyanan*, Lufina Mahadewi

Sekolah Tinggi Manajemen PPM

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengkonstruksi model konseptual yang berpusat pada kepemimpinan dalam kewirausahaan keberlanjutan. Model konseptual ini menggunakan metode sintesis derivasi teori *Self-Determination* dan teori *Role* yang menghasilkan konsepsi *Role Flexibility Continuum*. Studi konseptual ini meninjau kerangka teori *Self-Determination* dan teori *Role* yang mensintesis konstruk teori-teori tersebut dalam menghasilkan konsepsi *Role Flexibility Continuum*. Tema-tema penting dari kerangka teori *Self-Determination* dan teori *Role* yang disintesis digunakan untuk mengeksplorasi dan menyatukan konseptualisasi kepemimpinan berkelanjutan. Eksplorasi konsepsi *Role Flexibility Continuum* diarahkan pada terwujudnya peran kepemimpinan dalam kewirausahaan keberlanjutan yang muncul dari motivasi ekstrinsik yang bersumber dari norma sosial, aturan dalam nilai diri yang terwujud dan peran pemimpin dalam kewirausahaan keberlanjutan yang secara fleksibel menggabungkan batas dan perannya secara bersamaan dalam praktik kewirausahaan keberlanjutan. Penelitian ini menghasilkan konstruk variabel *Role Flexibility Continuum* pada pengembangan teori *Self-Determination* dan teori *Role* yang melingkupi kepemimpinan berkelanjutan yang mensintesis motivasi ekstrinsik dan fleksibilitas peran kepemimpinan yang memengaruhi kerangka kerja kepemimpinan dalam kewirausahaan berkelanjutan.

Kata kunci: Kepemimpinan, Kewirausahaan Keberlanjutan, Teori *Self Determination*, Teori *Role*, *Role Flexibility Continuum*

DOI:

<https://doi.org/10.53697/emak.v7i1.3646>

*Correspondence: Annisa Dwiyanan

Email: annisa.dwiyanan@gmail.com

Received: 22-11-2025

Accepted: 22-12-2025

Published: 22-01-2026



Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: This study aims to construct a conceptual model centered on leadership in sustainable entrepreneurship. This conceptual model uses a derivation synthesis method of *Self-Determination* theory and *Role* theory that produces the conception of *Role Flexibility Continuum*. This conceptual study reviews the theoretical framework of *Self-Determination* and *Role* theory that synthesizes the constructs of these theories in producing the conception of *Role Flexibility Continuum*. Important themes from the theoretical framework of *Self-Determination* and *Role* theory that are synthesized are used to explore and unify the conceptualization of sustainable leadership. The exploration of the conception of *Role Flexibility Continuum* is directed at the realization of leadership roles in sustainable entrepreneurship that arise from extrinsic motivations that originate from social norms, rules in realized self-values and the role of leaders in sustainable entrepreneurship that flexibly combine their boundaries and roles simultaneously in the practice of sustainable entrepreneurship. This study produces the construct of the *Role Flexibility Continuum* variable on the development of *Self-Determination* theory and *Role* theory that encompass sustainable leadership that synthesizes extrinsic motivations and flexibility of leadership roles that influence the leadership framework in sustainable entrepreneurship.

Keywords: Leadership, Sustainable Entrepreneurship, *Self-Determination* Theory, *Role* Theory, *Role Flexibility Continuum*

Pendahuluan

Dalam perkembangannya, kepemimpinan dalam kewirausahaan keberlanjutan merupakan perpaduan antara praktik kewirausahaan keberlanjutan dan kepemimpinan sebagai inti dari pelaksanaan kewirausahaan. Pola kepemimpinan ini menjangkau perilaku kepemimpinan yang menitikberatkan pada praktik kepemimpinan yang berorientasi kinerja jangka panjang dalam kontekstual ekonomi, sosial, dan lingkungan dalam kewirausahaan keberlanjutan. Iqbal et al, (2020) Burawat (2019) Suriyankietkaew & Avery (2016) menekankan pada praktik kepemimpinan yang bertanggung jawab dalam pencapaian keseimbangan antara keseimbangan ekonomi, sosial, dan lingkungan yang bertujuan memberikan dampak positif terhadap kinerja dan kepercayaan organisasi. Kepemimpinan berkelanjutan berfokus pada pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan tidak hanya kepemimpinan dalam transformasi lingkungan namun berfokus pada upaya pengembangan inti kewirausahaan untuk nilai jangka panjang kewirausahaan. Kepemimpinan berkelanjutan (Avery & Bergsteiner, 2011) berperan membantu kewirausahaan dalam pencapaian pertumbuhan yang berkelanjutan.

Praktik kepemimpinan berkelanjutan mencakup perilaku kepemimpinan dan pola manajemen yang berorientasi pada pengembangan bisnis inti kewirausahaan dalam penciptaan nilai kewirausahaan khususnya pertumbuhan yang berkelanjutan (Avery & Bergsteiner, 2011). Kepemimpinan berkelanjutan tidak hanya berpusat pada transformasi pola kepemimpinan namun fokus pada keseimbangan yang berkelanjutan dalam tiga aspek yaitu lingkungan, sosial, dan ekonomi. Studi mengenai kepemimpinan berkelanjutan memiliki keterbatasan dalam hal tinjauan sistematis dan keterkaitan konsep kepemimpinan dalam kewirausahaan berkelanjutan dalam konteks mendorong kemajuan untuk keberlanjutan (Liao, 2022) (Gerard et al, 2017). Studi-studi lanjutan dibutuhkan dalam memperkenalkan konsepsi terkait dengan upaya perusahaan dalam berkontribusi pada pembangunan berkelanjutan (Liao, 2022) (Piwowar-Sulej et al, 2021).

Penekanan pada konsep kepemimpinan berkelanjutan berdasar dari ketidakseimbangan antara manfaat secara ekonomi dengan tanggung jawab sosial dan kontribusi lingkungan dalam operasionalisasi perusahaan untuk peningkatan kinerja dan keberlanjutan usaha (Liao, 2022). Kepemimpinan keberlanjutan berawal dari pemikiran akan pentingnya peran pemangku kepentingan yang memicu penetapan konsep keberlanjutan dalam usaha yang menitikberatkan pada perilaku kepemimpinan keberlanjutan sebagai sentral dalam transformasi usaha berkelanjutan (Avery, 2005) (Hargreaves & Fink, 2004). Penelitian-penelitian terdahulu (Iqbal et al, 2020) (Javed et al, 2020) (Burawat, 2019) menunjukkan peran yang positif akan kepemimpinan berkelanjutan terhadap kinerja UKM berkelanjutan pada salah satunya UKM di negara pesisir Asia melalui peran kepemimpinan berkelanjutan yang positif berpengaruh terhadap kinerja lingkungan.

Kepemimpinan berkelanjutan dalam perspektif analitis ditinjau berdasarkan perspektif individu, organisasi, dan lintas organisasi yang menekankan pada upaya untuk menanamkan kesadaran akan nilai berkelanjutan yang dimanifestasikan pada kesadaran akan peran kepemimpinan berkelanjutan dan tujuannya dalam mendorong strategi usaha berkelanjutan yang mendorong adanya integrasi dan korelasi lintas organisasi untuk

pengembangan sumber daya manusia untuk terwujudnya kepemimpinan berkelanjutan (Liao, 2022) (Armani et al, 2020) (Macke & Genari, 2019) (Amar, 2019) (Casserley & Critchley, 2010). Dalam suatu *continuum* kepemimpinan berkelanjutan ditekankan pada integrasi antara perspektif individu, budaya organisasi, dan strategi diperlukan dalam mewujudkan kepemimpinan berkelanjutan (Liao, 2022) (Armani et al, 2020). Kepemimpinan berkelanjutan memiliki tujuan yang penting dalam transformasi kewirausahaan yang menyeimbangkan tiga tujuan baik lingkungan, sosial, dan ekonomi yang menjadi sentral studi yang berkembang dalam kurun perkembangan waktu.

Penelitian mendatang diperlukan untuk mengidentifikasi perkembangan teoritis kepemimpinan berkelanjutan yang mengungkap konotasi dan dimensi yang melebihi gaya kepemimpinan lainnya yakni kepemimpinan transformasional, kepemimpinan etis maupun kepemimpinan yang bertanggung jawab dari studi yang ada (Liao, 2022) (Gerard et al, 2017) yang memperkuat landasan kepemimpinan berkelanjutan. Penelitian lanjutan diperlukan untuk memperdalam pemahaman konsepsi kepemimpinan berkelanjutan (Liao, 2022).

Penelitian ini berfokus pada pembentukan sintesis variabel *Role Flexibility Continuum* yang diperoleh dari proses sistematis melalui proses derivasi teori teori *Self-Determination* dan teori *Role* yang menghasilkan konsepsi *Role Flexibility Continuum*. Studi konseptual ini meninjau kerangka teori *Self-Determination* dan teori *Role* yang mensintesis konstruk teori-teori tersebut dalam menghasilkan konsepsi *Role Flexibility Continuum*. Konstruksi tersebut ditunjukkan untuk memperkaya perkembangan literatur yang sistematisa dalam konsepsi kepemimpinan berkelanjutan. Sintesis teori-teori ini mengarah pada pembangunan variabel baru, yaitu *Role Flexibility Continuum* yang mensintesis motivasi ekstrinsik dan fleksibilitas peran kepemimpinan dalam mempengaruhi kerangka kerja kepemimpinan dalam kewirausahaan berkelanjutan.

Metodologi

Sintesis teori *Self-Determination* dan teori *Role* mengarah pada konstruksi konsep baru, yaitu *Role Flexibility Continuum*. Sintesis *Role Flexibility Continuum* menggunakan proses ide terstruktur yang memberikan konsep baru dari proses yang secara sistematis menggabungkan teori *Self-Determination* dalam konsep *Organismic Integration* sebagai motivasi ekstrinsik dalam konsep *Internalization Continuum* (Vansteenkiste et al, 2009) (Deci & Ryan, 2008) (Deci & Ryan, 2000) (Ryan & Deci, 2000) dengan teori *Role* pada konsepsi *Role Flexibility* (Lynch, 2007) (Hall & Richter, 1988) untuk peran kepemimpinan dalam kewirausahaan keberlanjutan. Konsep ini didefinisikan sebagai pada terwujudnya peran kepemimpinan dalam kewirausahaan keberlanjutan yang muncul dari motivasi ekstrinsik yang bersumber dari norma sosial, aturan dalam nilai diri yang terwujud dan peran pemimpin dalam kewirausahaan keberlanjutan yang secara fleksibel menggabungkan batas dan perannya secara bersamaan dalam praktik kewirausahaan keberlanjutan. Secara epistemologis, *Role Flexibility Continuum* merupakan sintesis teori *Self-Determination* dalam konsep *Organismic Integration* dan teori *Role* dalam kerangka sintesis teori dengan menggunakan metode proses ide terstruktur dalam mensintesis variabel baru yaitu *Role Flexibility Continuum*.

Hasil dan Pembahasan

Konsep *Organismic Integration* berawal dari pendekatan teori *Self-Determination* dalam kaitannya pada orientasi kausalitas yaitu motivasi otonom, motivasi terkontrol, dan motivasi impersonal dalam kontinum yang menimbulkan perilaku kepemimpinan dimana otonomi perilaku maupun lingkungan yang berperan dalam menentukan perilaku kepemimpinan (Miles, 2012). Dalam teori *Self-Determination* pada konteks kewirausahaan keberlanjutan, teori *Self-Determination* berperan dalam meneliti motivasi perilaku yang didasari oleh motivasi internal atau eksternal pada pemenuhan kebutuhan khususnya dalam pengejaran dalam tujuan pencapaian keseimbangan antara lingkungan, sosial, dan ekonomi dengan berfokus pada pencapaian kinerja yang berkelanjutan.

Dalam konsepsi variabel *Role Flexibility Continuum*, sintesis teori *Self-Determination* didasarkan pada jenis motivasi ekstrinsik (Gagné & Forest, 2008) yaitu regulasi yang terintegrasi dan regulasi teridentifikasi dimana motivasi otonom (Deci & Ryan, 2008) melandasi kepemimpinan keberlanjutan dimana wirausahawan mengidentifikasi perilaku atau gaya kepemimpinannya sebagai aktivitas diri sebagai suatu kebiasaan atau makna diri dengan nilai yang berorientasi pada pemenuhan kinerja dari lingkungan, sosial, dan ekonomi. Dalam keterkaitannya variabel *Role Flexibility Continuum*, pada *Organismic Integration* dalam sintesanya menunjukkan *internalization continuum* yang terwujud pada peran kunci kepemimpinan berkelanjutan yang secara internal mewujudkan penciptaan kesejahteraan keberlanjutan jangka panjang bagi seluruh pemangku kepentingan yang menjadi pilar dalam kewirausahaan keberlanjutan.

Pada dimensi konstruk *Role Flexibility Continuum* dari sintesis teori *Self-Determination* dalam konsep *Organismic Integration* yang sintesa *internalization continuum* menunjukkan adanya orientasi kausalitas yang terwujud pada motivasi otonom, motivasi terkontrol, dan motivasi impersonal (Miles, 2012) yang berfokus pada kesadaran dan motivasi diri pada pemenuhan tanggung jawab secara jangka panjang dalam pemenuhan kebutuhan pemangku kepentingan dan penciptaan nilai keberlanjutan yang ditunjukkan dalam gaya kepemimpinan yang mengintegrasikan sumber daya kolektif untuk perubahan dalam usaha keberlanjutan baik dalam stimuli internal dan eksternal. Konsep *internalization continuum* mendasari komitmen penerapan praktik kepemimpinan berkelanjutan yang membantu kewirausahaan mencapai kesuksesan secara jangka panjang dalam budaya organisasi sehingga bukan hanya sebagai insiatif yang bersifat perifer namun terwujud dalam komitmen pengambilan keputusan dan perilaku (Saini et al, 2025).

Konstruk *Role Flexibility Continuum* berlandaskan teori *Self-Determination* yang membantu dalam sintesis motivasi yang secara otonom mengarah pada perilaku kepemimpinan keberlanjutan yang secara proaktif menggunakan sumber daya yang secara efektif meningkatkan kesadaran dan kepemilikan akan tanggung jawab dalam transformasi kewirausahaan keberlanjutan (Xiang et al, 2021) (Gagné & Deci, 2005). Kerangka teori *Self-Determination* pada konstruk *Role Flexibility Continuum* membantu menghubungkan keterkaitan antara praktik kepemimpinan yang berpengaruh pada perilaku adopsi keberlanjutan dalam tujuan secara jangka panjang yang menjadikan internalisasi budaya organisasi secara berkelanjutan untuk berfokus pada tiga tujuan yaitu lingkungan, sosial, dan ekonomi dalam masing-masing peran individu dalam praktik kewirausahaan

keberlanjutan untuk mendukung keberhasilan pencapaian kinerja kewirausahaan (Ketprapakorn & Kantabutra, 2022) (Albrecht et al, 2020).

Sintesa *internalization continuum* pada motivasi otonom menciptakan peran kepemimpinan yang mempromosikan perilaku yang berorientasi pada keberlanjutan yang berfokus pada praktik pelaksanaan dan penciptaan peluang pada fokus kewirausahaan keberlanjutan baik untuk internal karyawan dalam kewirausahaan maupun eksternal yang menyoroti perilaku pemberdayaan kepemimpinan keberlanjutan (Stewart et al, 2011) (Neck & Houghton, 2006). Praktik kepemimpinan keberlanjutan dari adanya *internalization continuum* yang terbentuk sebagai motivasi otonom yang menghasilkan solusi jangka panjang dan menginspirasi internal kewirausahaan untuk memfokuskan pencapaian kewirausahaan pada pencapaian tiga aspek baik lingkungan, sosial, dan ekonomi yang melibatkan internal kewirausahaan untuk pemenuhan tanggung jawab pada pemangku kepentingan (Saini et al, 2025) (Ahsan, 2024).

Konsepsi variabel *Role Flexibility Continuum* merupakan integrasi dari sintesis akan teori *Self-Determination* dan teori *Role*. Teori *Role* (Miles, 2012) (Biddle, 1979) bersentral pada perilaku peran yang berpola pada situasi dan konteks tertentu yang melibatkan posisi sosial ataupun identitas bersama yang bertahan melalui motivasi dan harapan dan tertanam dalam sistem sosial. Teori *Role* pada konsepsi *Role Flexibility Continuum* menunjukkan peran kepemimpinan berkelanjutan yang secara fleksibel mengintegrasikan prinsip-prinsip berkelanjutan dalam kewirausahaan yang mendorong pemenuhan komitmen keberlanjutan dalam praktik kewirausahaan yang diselaraskan dengan proses dan peran individu masing-masing dalam tiga aspek yaitu lingkungan, sosial, dan ekonomi (Aboramadan et al, 2022). Konsepsi *Role Flexibility Continuum* pada konstruk variabel membantu untuk menjelajahi pengaruh fleksibilitas peran kepemimpinan terhadap ragam peran yang tidak hanya berfokus pada pemenuhan kinerja secara ekonomi namun juga pada tujuan lingkungan dan sosial secara bersamaan. *Role Flexibility Continuum* yang terbentuk dari sintesis dan integrasi teori *Self-Determination* dan teori *Role* menunjukkan bagaimana peran kepemimpinan dikelola oleh pemangku kepentingan dalam kewirausahaan keberlanjutan pada satu domain yang sama di kewirausahaan keberlanjutan.

Teori *Role* pada perspektif kewirausahaan keberlanjutan menunjukkan praktik kepemimpinan keberlanjutan sebagai sumber daya dalam struktur dan agensi kewirausahaan (Collier & Collero, 2005) yang dalam *internalization continuum* merupakan motivasi otonom dimana pemimpin menunjukkan fleksibilitas perannya yang bervariasi sesuai dengan aksesibilitas sosial dan kontigensi situasional yang mendefinisikan diri dalam berpikir dan bertindak dalam kewirausahaannya pada pemenuhan tujuan lingkungan, sosial, dan ekonomi. peran kepemimpinan dalam konstruk variabel *Role Flexibility Continuum* dalam kewirausahaan keberlanjutan bersumber motivasi ekstrinsik yang dimanifestasikan dalam nilai diri peran kepemimpinan dalam kewirausahaan keberlanjutan yang secara fleksibel menggunakan meta-peran pada praktik kewirausahaan keberlanjutan. Teori *Role* mengkaji perilaku kepemimpinan berkelanjutan yang merupakan ciri khas dimana pemangku kepentingan dalam kewirausahaan berkelanjutan memiliki peran yang sama, dan mengeksplorasi proses-proses dalam kewirausahaan berkelanjutan

yang menghasilkan kinerja kewirausahaan berkelanjutan dalam pemenuhan semua aspek berkelanjutan.

Konstruk variabel *Role Flexibility Continuum* pada kewirausahaan keberlanjutan memberikan dimensi-dimensi konstruk yang mengukur pencapaian nilai-nilai kewirausahaan keberlanjutan dan peran pemimpin dalam mendorong inovasi yang berkontribusi pada pencapaian tujuan kewirausahaan secara holistik pada tiga aspek yaitu lingkungan, sosial, dan ekonomi dengan peran pemimpin yang terinternalisasi dalam otonom yang secara *continuum* dan fleksibel dalam mengarahkan keterlibatan individu dalam kewirausahaan keberlanjutan (Ahsan, 2004).

Diskusi

Penelitian ini berkontribusi secara teoritis dalam penelitian mendatang yang diperlukan untuk mengidentifikasi perkembangan teoritis kepemimpinan berkelanjutan yang mengungkap keterbatasan penelitian pada konotasi maupun konsepsi kewirausahaan keberlanjutan (Liao, 2022) (Piwowar-Sulej et al, 2021) (Gerard et al, 2017). Konstruk variabel *Role Flexibility Continuum* ditawarkan dalam praktik kewirausahaan keberlanjutan. Kerangka *Role Flexibility Continuum* membantu dalam memahami keterkaitan peran kepemimpinan keberlanjutan yang secara fleksibel dan terinternalisasi secara *continuum* dalam mendorong terbentuknya budaya kewirausahaan yang mendorong keterlibatan pemangku kepentingan dalam internal kewirausahaan untuk pencapaian kinerja kewirausahaan yang mengadopsi tiga aspek yaitu lingkungan, sosial, dan ekonomi yang didukung oleh peran kepemimpinan.

Konsep baru *Role Flexibility Continuum* ditawarkan sebagai variabel yang dapat memediasi atau memoderasi dalam kaitannya dengan kewirausahaan keberlanjutan dan kepemimpinan dalam adaptasinya terhadap praktik kewirausahaan keberlanjutan dan pencapaian tujuan kewirausahaan keberlanjutan. Studi ini juga berkontribusi pada pengembangan teori, khususnya teori *Self-Determination* dan teori *Role*.

Secara praktis, penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan keberlanjutan dalam konstruk *Role Flexibility Continuum* dapat secara holistik dan transformatif menciptakan keberlanjutan kewirausahaan melalui praktik kepemimpinan yang integral secara fleksibel dalam memimpin pencapaian kewirausahaan pada aspek lingkungan, sosial, dan ekonomi. Kewirausahaan keberlanjutan yang ditunjukkan oleh peran kepemimpinan dalam konstruk *Role Flexibility Continuum* memberikan contoh peran nyata dalam mendorong setiap pemangku kepentingan untuk berperan serta dalam kewirausahaan keberlanjutan.

Simpulan

Kesimpulannya, penelitian ini mempromosikan konsepsi konstruk variabel *Role Flexibility Continuum* yang mendorong motivasi otonom bagi pemimpin dalam kewirausahaan keberlanjutan untuk mengintegrasikan antara tujuan kewirausahaan keberlanjutan dalam tiga aspek yaitu lingkungan, sosial, dan ekonomi dengan motivasi internal yang secara *continuum* pada penciptaan kerangka kerja untuk praktik kepemimpinan kewirausahaan secara berkelanjutan. Konsepsi konstruk variabel *Role*

Flexibility Continuum dalam penelitian ini mengungkap keniscayaan teori *Self-Determination* dan teori *Role* yang menunjukkan peran kepemimpinan keberlanjutan dalam keseimbangan pencapaian tiga tujuan pada pelaksanaan praktik kewirausahaan keberlanjutan yaitu lingkungan, sosial, dan ekonomi dengan membangun konstruk analitis terintegrasi pada variabel *Role Flexibility Continuum* tentang kepemimpinan berkelanjutan. Penelitian ini mengungkapkan konsep baru yang menunjukkan integrasi teori *Self-Determination* dan teori *Role* dalam hubungan timbal balik dengan kepemimpinan dalam praktik kewirausahaan keberlanjutan.

Penelitian mendatang dapat dilakukan dengan menguji secara empiris peranan dalam konstruk *Role Flexibility Continuum* dalam memediasi ataupun memoderasi faktor antesenden kewirausahaan keberlanjutan dalam pencapaian kinerja kewirausahaan keberlanjutan. Penelitian selanjutnya juga dapat dilakukan untuk memperjelas dimensi-dimensi kepemimpinan keberlanjutan yang terbentuk dalam konstruk *Role Flexibility Continuum* dalam tujuannya untuk memperdalam struktur unik dari *Role Flexibility Continuum* pada kepemimpinan keberlanjutan. Penelitian lanjutan juga dapat mengidentifikasi *Role Flexibility Continuum* dengan keunikannya baik dalam persamaan dan perbedaannya dengan gaya kepemimpinan lainnya pada penerapan praktik kewirausahaan keberlanjutan.

Daftar Pustaka

- Aboramadan, M., Crawford, J., Turkmenoglu, M. A., & Farao, C. (2022). Green inclusive leadership and employee green behaviors in the hotel industry: does perceived green organizational support matter?. *International Journal of Hospitality Management*, 107, 103330.
- Ahsan, M. J. (2024). Unlocking sustainable success: exploring the impact of transformational leadership, organizational culture, and CSR performance on financial performance in the Italian manufacturing sector. *Social Responsibility Journal*, 20(4), 783-803.
- Albrecht, S. L., Connaughton, S., Foster, K., Furlong, S., & Yeow, C. J. L. (2020). Change engagement, change resources, and change demands: A model for positive employee orientations to organizational change. *Frontiers in Psychology*, 11, 531944.
- Amar, S. (2019). Influence Processes and Their Importance for Leading Significant Changes in an Educational Institution. *Journal of International Education and Leadership*, 9(1), n1.
- Armani, A. B., Petrini, M., & Santos, A. C. (2020). What are the attributes of sustainable leadership?. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 22(04), 820-835.
- Avery, G. (2005). *Leadership for sustainable futures: Achieving success in a competitive world*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Avery, G. C., & Bergsteiner, H. (2011). Sustainable leadership practices for enhancing business resilience and performance. *Strategy & Leadership*, 39(3), 5-15.
- Biddle, B. J. (1979). *Role theory: Expectations, identities, and behaviors*. New York: Academic Press.

- Burawat, P. (2019). The relationships among transformational leadership, sustainable leadership, lean manufacturing and sustainability performance in Thai SMEs manufacturing industry. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 36(6), 1014-1036.
- Casserley, T., & Critchley, B. (2010). A new paradigm of leadership development. *Industrial and Commercial Training*, 42(6), 287-295.
- Collier, P., & Callero, P. (2005). Role theory and social cognition: Learning to think like a recycler. *Self and identity*, 4(1), 45-58.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological inquiry*, 11(4), 227-268.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian psychology/Psychologie canadienne*, 49(3), 182.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational behavior*, 26(4), 331-362.
- Gagné, M., & Forest, J. (2008). *The study of compensation systems through the lens of self-determination theory: Reconciling 35 years of debate* (Vol. 49, No. 3, p. 225). Educational Publishing Foundation.
- Gerard, L., McMillan, J., & D'Annunzio-Green, N. (2017). Conceptualising sustainable leadership. *Industrial and commercial training*, 49(3), 116-126.
- Hall, D. T., & Richter, J. (1988). Balancing work life and home life: What can organizations do to help?. *Academy of Management Perspectives*, 2(3), 213-223.
- Hargreaves, A., and Fink, D. (2004). The seven principles of sustainable leadership. *Educ. Lead.* 61, 8-13.
- Iqbal, Q., Ahmad, N. H., Nasim, A., & Khan, S. A. R. (2020). A moderated-mediation analysis of psychological empowerment: Sustainable leadership and sustainable performance. *Journal of Cleaner Production*, 262, 121429.
- Javed, M., Rashid, M. A., Hussain, G., & Ali, H. Y. (2020). The effects of corporate social responsibility on corporate reputation and firm financial performance: Moderating role of responsible leadership. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(3), 1395-1409.
- Ketprapakorn, N., & Kantabutra, S. (2022). Toward an organizational theory of sustainability culture. *Sustainable production and consumption*, 32, 638-654.
- Liao, Y. (2022). Sustainable leadership: A literature review and prospects for future research. *Frontiers in psychology*, 13, 1045570.
- Lynch, K. D. (2007). Modeling role enactment: Linking role theory and social cognition. *Journal for the theory of social behaviour*, 37(4), 379-399.
- Macke, J., & Genari, D. (2019). Systematic literature review on sustainable human resource management. *Journal of cleaner production*, 208, 806-815.
- Miles, J. A. (2012). *Management and organization theory: A Jossey-Bass reader*. John Wiley & Sons.
- Neck, C. P., & Houghton, J. D. (2006). Two decades of self-leadership theory and research: Past developments, present trends, and future possibilities. *Journal of managerial psychology*, 21(4), 270-295.

-
- Piwowar-Sulej, K., Krzywonos, M., and Kwil, I. (2021). Environmental entrepreneurship-bibliometric and content analysis of the subject literature based on H-Core. *J. Clean. Prod.* 295:12627.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary educational psychology*, 25(1), 54-67.
- Saini, G., Jena, L. K., Gupta, S., & Mahale, G. (2025). Understanding green behaviours through the lens of self-determination theory. *Measuring Business Excellence*, 29(1), 76-96.
- Stewart, G. L., Courtright, S. H., & Manz, C. C. (2011). Self-leadership: A multilevel review. *Journal of management*, 37(1), 185-222.
- Suriyankietkaew, S., & Avery, G. (2016). Sustainable leadership practices driving financial performance: Empirical evidence from Thai SMEs. *Sustainability*, 8(4), 327.
- Vansteenkiste, M., Sierens, E., Soenens, B., Luyckx, K., & Lens, W. (2009). Motivational profiles from a self-determination perspective: the quality of motivation matters. *Journal of educational psychology*, 101(3), 671.
- Xiang, S., Zhang, Y., Ning, N., Wu, S., & Chen, W. (2021). How does leader empowering behavior promote employee knowledge sharing? The perspective of self-determination theory. *Frontiers in Psychology*, 12, 701225.