

Şehir Hastanesi Çalışanlarının Algıladıkları Dönüşümcü Liderlik Tarzının Yeşil Örgüt Kültürü Üzerinde Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Aracı Etkisi (The Mediating Effect of Corporate Social Responsibility on the Green Organizational Culture of Transformational Leadership Style Perceived by City Hospital Employees)

Güven KARAMAN  ^a

^a Ordu Üniversitesi, Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu, Ordu, Türkiye. gkaraman28@hotmail.com.

MAKALE BİLGİSİ

ÖZET

Anahtar Kelimeler:
Dönüşümcü Liderlik,
Yeşil Örgüt Kültürü,
Kurumsal Sosyal Sorumluluk,
Şehir Hastanesi

Amaç – Günümüzde işletmeler hızla değişen çevresel koşullarda faaliyetlerini sürdürmeye çabalamaktadır. Dinamik çevresel koşullardaki değişim, yönetim sürecinde ve iş faaliyetlerinde dönüşümcü liderlik tarzını açığa çıkarmaktadır. Bu araştırmanın amacı, şehir hastanesi çalışanlarının dönüşümcü liderlik tarzı, kurumsal sosyal sorumluluk ve yeşil örgüt kültürü algılarını incelemek, işletmelerin çevre dostu faaliyetlere yöneliminde gerçekleştirilmesi gereken paradigma dönüşümünün sağlanmasında üst yönetimin sergilediği dönüşümcü liderlik tarzının kurumsal sosyal sorumluluk ve yeşil örgüt kültürü üzerine etkilerini saptamak, işletmenin yeşil örgüt kültürü oluşumunda kurumsal sosyal sorumluluğun aracı etkisinin olup olmadığını belirlemek, bir fikir haritası çıkarmak ve öneriler sunmaktır.

Gönderilme Tarihi 11 Eylül 2024
Revizyon Tarihi 6 Temmuz 2025
Kabul Tarihi 15 Temmuz 2025

Yöntem – Bu araştırma dönüşümcü liderlik, kurumsal sosyal sorumluluk ve yeşil örgüt kültürü kavramları üzerine kurgulanmış olup değişkenler arası ilişkileri belirlemek üzere nicel yöntem benimsenmiştir. Veriler online ortamda beşli likert ölçeğin yer aldığı soru formu ile toplanmıştır.

Bulgular – Araştırma kapsamında, katılımcıların değişkenlere yönelik tutumlarının demografik özelliklerine göre farklılık gösterdiği, dönüşümcü liderlik tarzının hem kurumsal sosyal sorumluluk hem de yeşil örgüt kültürü üzerinde pozitif etkisinin olduğu, buna ilaveten kurumsal sosyal sorumluluğun yeşil örgüt kültürü üzerinde pozitif etkinin olduğu, dönüşümcü liderlik tarzının yeşil örgüt kültürü oluşumu üzerindeki etkisinde kurumsal sosyal sorumluluğun aracı rolü üstlendiği belirlenmiştir.

Makale Kategorisi:
Araştırma Makalesi

Tartışma- Çevre dostu iş faaliyetlerinin uygulanmasında yeşil örgüt kültürü ve bu bilince sahip çalışanlar işletmelerin sorumluluklarını yerine getirmesini kolaylaştıracaktır. Yeşil örgüt kültürüne sahip uygulamalar sayesinde işletmeler farklılaşabilecek ve rekabet gücü kazanabilecektir. Çalışanların süregelen alışkanlık, tutum ve davranışlarının çevre dostu iş faaliyetleri lehine dönüştürülmesi için iş etiği, çevre ahlakı, sorumluk vb. konularda hizmetiçi eğitimlerin periyodik olarak verilmesi gereklidir. Dönüşümcü liderlik, kurumsal sosyal sorumluluk ve yeşil örgüt kültürü arası pozitif ilişki, işletmenin çıktılarını da pozitif etkilemektedir.

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Keywords:
Transformational Leadership,
Green Organizational Culture,
Corporate Social Responsibility,
City Hospital

Purpose – Today, businesses strive to sustain their activities in rapidly changing environmental conditions. The change in dynamic environmental conditions reveals transformational leadership style in the management process and business activities. The aim of this research is to examine the perceptions of transformational leadership style, corporate social responsibility and green organizational culture of city hospital employees, to determine the effects of transformational leadership style exhibited by top management on corporate social responsibility and green organizational culture in ensuring the paradigm transformation that needs to be realized in the orientation of enterprises towards environmentally friendly activities, to determine whether corporate social responsibility has a mediating effect on the formation of green organizational culture of the enterprise, to draw an idea map and to offer suggestions.

Received 11 September 2024
Revised 6 July 2025
Accepted 15 July 2025

Design/methodology/approach – This research is based on the concepts of transformational leadership, corporate social responsibility and green organizational culture and quantitative method is adopted to determine the relationships between variables. Data were collected online with a questionnaire using a five-point Likert scale.

Önerilen Atıf/Suggested Citation

Karaman, G. (2025). Şehir Hastanesi Çalışanlarının Algıladıkları Dönüşümcü Liderlik Tarzının Yeşil Örgüt Kültürü Üzerinde Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Aracı Etkisi, İşletme Araştırmaları Dergisi, 17 (3), 1912-1928.

Results – Within the scope of the research, it was determined that the attitudes of the participants towards the variables differed according to their demographic characteristics, transformational leadership style had a positive effect on both corporate social responsibility and green organizational culture, in addition, corporate social responsibility had a positive effect on green organizational culture, and corporate social responsibility played a mediating role in the effect of transformational leadership style on the formation of green organizational culture.

Article Classification:
Research Article

Discussion – In the implementation of environmentally friendly business activities, green organizational culture and employees with this awareness will make it easier for businesses to fulfill their responsibilities. Businesses will be able to differentiate and gain competitive power thanks to practices with green organizational culture. In order to transform the ongoing habits, attitudes and behaviors of employees in favor of environmentally friendly business activities, in-service trainings on business ethics, environmental ethics, responsibility, etc. should be provided periodically. The positive relationship between transformational leadership, corporate social responsibility and green organizational culture also positively affects the outcomes of the business.

1. Giriş

Neoliberal ekonomi politikalarına bağlı sermaye hareketliliği, vergi düzenlemeleri, finansal serbesti, özelleştirme vb. çabalar Türkiye'nin küresel ekonomiye entegrasyonunu sağlayan adımlardır (Uçkaç, 2010: 422). Bu kapsamda devletin düzenleyici rolünün ön plana çıkması ve yatırımların özel sektör tarafından piyasa dinamikleri çerçevesinde gerçekleşmesi düşüncesi önem kazanmıştır. Sanayileşmeye bağlı kentlerin daha fazla göç alması bazı kentlerin metropole dönüşmesine neden olmuştur. Kentlerin büyümesiyle birlikte sağlık, eğitim, ulaşım altyapı vb. ihtiyaçlarda artmıştır. Türkiye' de yerel reform çalışmaları sonucunda büyükşehir sayısı 30'a yükselmiş ve nüfus ise 85 milyonu aşmıştır. Nüfusun artmasına bağlı artan sağlık ihtiyaçlarının karşılanabilmesi için sağlıkta yeniden yapılanma zorunlu hale gelmiştir. Bu kapsamda dünyadaki ilk uygulama örneklerine 17. yüzyılda ulaşım alanında rastlanan kamu ve özel ortaklığı modeli Türkiye'de sağlık sektöründe Şehir Hastaneleri olarak uygulanmaktadır (Gökkaya ve Erdem, 2021: 74-75). Kamu Özel Ortaklığı Modeli, herhangi bir kamu ve özel sektör kuruluşunun, geleneksel kamu tarafından yerine getirilen kâr amacı olan ya da olmayan bir hizmetin birlikte üstlenerek sunmalarına ilişkin düzenlemeyi ifade etmektedir (Yeşiltaş, 2020: 16). Kamu özel ortaklığı, büyük ölçekli projelerin uygulanmasında önemli bir yöntemdir. Buna karşın kamu özel ortaklığında, özel sektör tarafının birincil amacının kar elde etmek olduğu kamu kurumlarının ise topluma fayda sağlamak olduğu farklı amaçlar güden ortakların bir çatı altında faaliyette bulunması bakımından model eleştirilmektedir (Yeşiltaş, 2020: 20).

Türkiye'de faaliyet gösteren sağlık kuruluşları 2005 yılında, 5283 sayılı kanun ile Sağlık Bakanlığı bünyesine alınmıştır. Sonraki aşamada ise kamu özel ortaklığı modeliyle şehir hastaneleri inşa edilmeye başlanmıştır. Bu kapsamda 22 ilde şehir hastanesi kurulması ve ilave 38 bin yeni yatak oluşturulması hedeflenmiştir (Sözen, 2014: 218). Farklı illerde inşası tamamlanan 25 şehir hastanesi hizmet vermeye başlamıştır. Bu hastanelerin yatak sayısı 37.005 'dir. Yoğun bakım yatak sayısı ise 6.664'dür. Şehir hastanesi sayısı ve yatak kapasitesi bakımında İstanbul öne çıkmaktadır (Sağlık Bakanlığı, 2024).

Çevresel koşullardaki değişimler, belirsizlikler ve tehditler işletmelerin sürdürülebilirliğiyle doğrudan ilgilidir. İşletmelerin sahip olduğu nitelikli insan kaynaklarını yeniliğe, gelişime ve değişime yönlendirebilecek şekilde etki altına alabilecek liderlik tarzı başarıya ulaşmayı kolaylaştırmaktadır. Bu kapsamda yenilik, reform, değişim vb. kavramlar dönüşümcü liderlik kavramını çağrıştırmaktadır. Dönüşümcü liderlik, takipçilerini genellikle kendilerinden beklenenden daha fazlasını başarmaya yönlendiren olağanüstü bir etki biçimidir (Bass, 1997: 133). Bu tarz lider, çalışanların yeteneklerini geliştirici bir role sahiptir. Örgütün ve çalışanların amaçlarını birleştirmek, çalışan motivasyonunu artırmak, yapabileceklerinden daha fazlasını yapabilmelerini sağlamak üzere çalışanları cesaretlendirmek, teşvik etmek bu liderlik tarzının özelliklerindedir (Kaygusuz, 2019: 132). Bu tarz liderlikte etki gücü, motivasyon, bireysel ilgi, entelektüel uyarım, katılımcı yaklaşım ve yüksek başarı beklentisi önemli faktörlerdir (Northouse, 2016: 167).

İşletmeler, iş faaliyetlerini çevreyle etkileşim halinde sürdürmektedir. İş faaliyetlerinin neden olduğu iklim değişikliği, kirlilik, atıklar, canlı sağlığında bozulmalar vb. sorunlar dünyanın en önemli gündem maddeleri arasındadır. Bu sorunlarla başa çıkabilmek üzere Birleşmiş Milletler (United Nations: UN), Avrupa Birliği (European Union: EU), Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (Organisation for Economic Co-operation and Development: OECD) vb. uluslararası örgütler çözüm arayışı içerisinde. Bu sorunların arkasında ise sorumsuz insan eylemleri olduğu bilinmektedir (Karaman ve Cinel, 2023: 244). İşletmeler faaliyetlerinde yakın

ve genel çevreye karşı sorumlu davranmak durumundadır. Bu davranış tarzında, resmi görevleri yerine getirmenin ötesinde etiğe dayalı gönüllülük esastır. Aktan ve Börü (2007) işletmelerin faaliyetlerini yürütürken karar ve uygulamalarında tüm paydaşlarına karşı etik ve sorumlu davranması gerektiğini vurgulamaktadır. Carroll'a (1999) göre kurumsal sosyal sorumluluk (KSS), karlılığın ötesinde daha iyi bir çevre ve toplum için çabalamaktır. Mohr, Webb ve Haris'e (2001) göre KSS, işletmenin çevre üzerindeki zararlı etkiyi en aza indireceği ve ortadan kaldıracığı, faydaları ise azami düzeye çıkaracağını taahhüdüdür. KSS ile ilgili yapılan tanımların ortak yönü iş faaliyetlerinde çevre ve paydaşların yararının gözetilmesi gerektiğidir.

İşletmelerin çevreye karşı sorumluluğunu yerine getirmesinde sahip olduğu çevre dostu kültür oldukça önemlidir. Örgüt kültürü, bir işletmenin paylaşılan değerlerini, normlarını ve ortak düşünme biçimini ifade eder. Eren'e (2017) göre örgüt kültürü, üyelerinin paylaştığı sosyal değerler, standartlar, normlar, inançlar ve anlayışlar topluluğudur. Örgüt kültürü, işletmenin başarısında ve sürdürülebilirliğinde oldukça önemlidir. Bu kapsamda örgüt kültürü, iş yapma usulünü ve değerlerini gösteren, misyon ve vizyonu doğrultusunda iç ve dış paydaşlar arasında koordinasyon sağlayan araçtır (Zengin ve Kaygın, 2019: 904). İş faaliyetlerinde ve üyelerin çevre duyarlılığını sağlamaya yönelik kültürel değişimde yeşil örgüt kültürü biçimlendirici etkiye sahiptir. Yeşil örgüt kültürü, çevre lehine örgüt üyelerinin davranışlarını şekillendirmede etkili olan değerler, normlar, işaretler ve standartlardan oluşan soyut sistemlerdir (Chen, 2011: 389). Bu kapsamda örgüt üyeleri tarafından içselleştirilen çevre duyarlılığı, işletmenin çevresel verimliliğinin daha üst seviyeye çıkmasını sağlayacaktır. Bu sayede işletmeler çevreye zarar veren çıktılar nedeniyle yaptırımlarla karşılaşmayacaktır. Aksine çevreci davranışlar nedeniyle prestij kazanacaktır (Narmanlıoğlu, 2020: 47).

İş faaliyetlerinin çevre dostu uygulamalara dönüştürülmesinde ve çalışan davranışlarını çevreye duyarlı hale getirebilme sürecinde dönüşümcü liderlik tarzı oldukça önemlidir. Bu araştırmanın amacı, şehir hastanesi çalışanlarının dönüşümcü liderlik tarzı, kurumsal sosyal sorumluluk ve yeşil örgüt kültürü algılarını incelemek, işletmelerin çevre dostu faaliyetlere yöneliminde gerçekleştirilmesi gereken paradigma dönüşümünün sağlanmasında üst yönetimin sergilediği dönüşümcü liderlik tarzının kurumsal sosyal sorumluluk ve yeşil örgüt kültürü üzerine etkilerini saptamak, işletmenin yeşil örgüt kültürü oluşumunda kurumsal sosyal sorumluluğun aracı etkisinin olup olmadığını belirlemek, bir fikir haritası çıkarmak ve öneriler sunmaktır. Bu amaca yönelik yanıtı aranan sorular şunlardır. Şehir hastanesi çalışanlarının dönüşümcü liderlik, kurumsal sosyal sorumluluk ve yeşil örgüt kültürü algıları hangi düzeydedir? Bu algılar demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir? Şehir hastanesi çalışanlarının algıladıkları dönüşümcü liderlik tarzının kurumsal sosyal sorumluluk ve yeşil örgüt kültürü üzerinde etkisi var mıdır? Buna ilaveten kurumsal sosyal sorumluluğun yeşil örgüt kültürü üzerinde etkisi var mıdır? Şehir hastanesi çalışanlarının dönüşümcü liderlik tarzı algılarının yeşil örgüt kültürü oluşumunda kurumsal sosyal sorumluluğun aracı rolü var mıdır? Bu soruları yanıtlamak üzere araştırma, dönüşümcü liderlik tarzı, kurumsal sosyal sorumluluk ve yeşil örgüt kültürü kavramları ve aralarındaki ilişki üzerine kurgulanmıştır.

Alan yazını incelendiğinde bu kavramlar ile ilişkili olan araştırmalar aşağıda özetlenmiştir.

Sözer (2014) yaptığı çalışmada, özelleştirme bağlamında sağlıkta yeniden yapılanmayı incelemiş ve şehir hastanelerinin hukuki boyutlarını değerlendirmiştir. Yeşiltaş (2020), sağlık sektöründe kamu özel ortaklığı modelinde kurulan şehir hastanelerine yöneltilen eleştirileri irdelemiştir. Gökaya (2021) ise Türkiye'de kamu özel ortaklığı bağlamında şehir hastanelerinin avantajlı ve dezavantajlı yönlerini araştırmıştır.

Kuhnert ve Lewis (1987) işlemsel ve dönüşümsel liderlik tarzını irdelemiştir. Dönüşümcü liderlik tarzını kuramsal boyutlarıyla inceleyen çalışmalar bulunmaktadır (Bass, 1990; Cömert, 2004; Çelik 1998; Eraslan, 2011; Eren, 2017; Karip, 1998; Koçel, 2015; Northouse, 2016). Nemanich ve Keller (2007) çalışanların dönüşümcü liderlik algıları ile iş tatmini ve performans arası ilişkiyi incelemiş ve aralarında pozitif ilişkinin olduğunu saptamıştır. Yavuz (2009) işgörenlerin dönüşümcü liderlik ve örgütsel bağlılık ile ilgili tutumlarını incelediği çalışmada, işgörenlerin örgütsel bağlılığının orta düzeyde ve dönüşümcü liderlik davranışına yönelik tutumlarının ise yüksek düzeyde olduğunu belirlemiştir. Bozalp Ünal (2017) yaptığı çalışmada dönüşümcü liderliğin örgüt kültürü, yenilik ve örgütsel vatandaşlık üzerinde orta düzeyde pozitif etkiye sahip olduğunu belirlemiştir. Geyik (2018) yaptığı çalışmada yöneticilerin sergilediği dönüşümcü liderlik tarzının örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediğini belirlemiştir. Kılınç (2019) yaptığı çalışmada, stratejik ve dönüşümcü liderlik tarzı ile işgören performansı arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu belirlemiştir.

Mohammed ve Baş (2020) yaptığı araştırmada, dönüşümcü liderlik tarzının örgüt kültürü ve örgütsel yenilik üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğunu belirlemiştir. Coşkun (2022) yaptığı araştırmada, çevre tutkusunun, yeşil dönüştürücü liderliğin ve yeşil örgüt ikliminin çevreci çalışan davranışlarını olumlu yönde etkilediğini ve yeşil dönüştürücü liderlik ile çevreci çalışan davranışları arasındaki ilişkide yeşil örgüt ikliminin tam aracılık rolünün olduğunu saptamıştır. Tuna ve Yıldız (2023) tarafından yapılan araştırmada yeşil dönüştürücü liderliğin hem çalışanın yeşil davranışı üzerinde hem de iş performansı üzerinde olumlu etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Hasırcı vd., (2024) ise çevresel kurumsal sosyal sorumluluğun yeşil performans üzerindeki etkisinde dönüşümcü liderliğin rolünü bankacılık sektöründe incelemiş ve dönüşümcü liderliğin kısmi aracılık etkisine sahip olduğunu belirlemiştir.

Kurumsal sosyal sorumluluğu kuramsal boyutlarıyla irdeleyen çalışmalar bulunmaktadır (Aktan ve Börü, 2007; Carroll, 1999; Crowther ve Aras, 2008; Lindgreen ve Swaen, 2010). Windsor (2001) yaptığı araştırmada KSS'nin geleceğine yönelik bazı çıkarımlarda bulunarak rekabet açasından KSS'nin giderek daha fazla öneme sahip olacağını savunmuştur. Özgen (2007) KSS'nin çalışan memnuniyetine etkisini araştırdığı çalışmada gönüllüğün önemli olduğunu, isteksizliğin giderilmesinde ise sosyal projelerin uygulanması gerektiğini belirlemiştir. Kelgökmen (2010) işletmelerin KSS düzeylerinin belirlenmesine yönelik literatür taraması yapmıştır. Akıncı Vural ve Coşkun (2011) kurumsal sosyal sorumluluk ve etik ilişkisini kavramsal olarak incelemiştir. Balı ve Cinel (2011) KSS'yi rekabet açasından değerlendirmiştir. Karatepe ve Ozan (2017) KSS ve kurumsal itibar ilişkisini değerlendirdiği araştırmasında her iki kavram arasında olumlu bir ilişkinin olduğunu savunmuştur. Karaman ve Cinel (2023) yaptığı çalışmada yeşil strateji, yeşil muhasebe ve KSS ilişkisinin işletme performansına olumlu katkı sağladığını belirlemiştir.

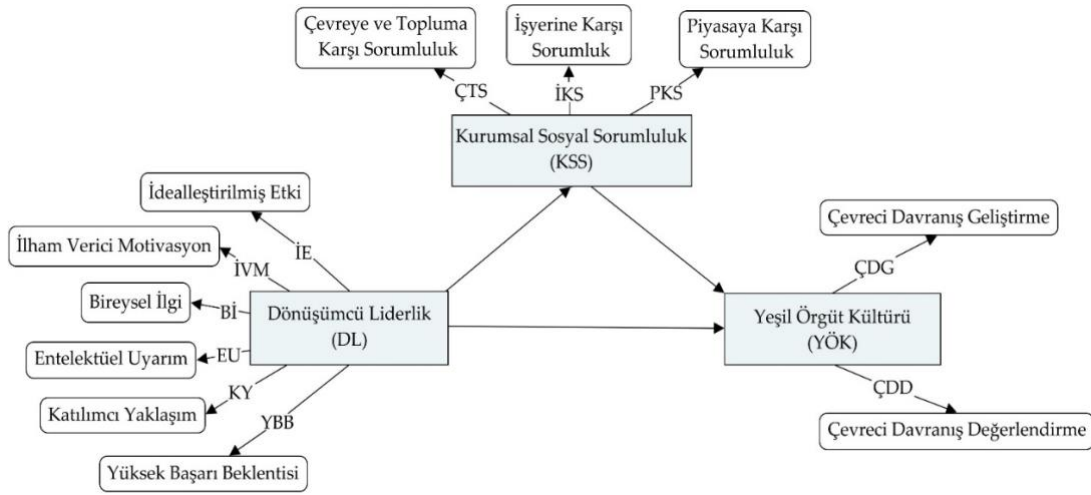
Bartlett (2011) yeşil işletmeye dönüşüm sürecinde çalışan psikolojisini sürdürülebilirlik bağlamında kavramsal olarak incelemiştir. Chen (2011) yeşil örgüt kimliği kavramını irdelemiştir. Köřker ve Gürer (2020) sürdürülebilirlik çerçevesinde yeşil örgüt kültürü kavramını değerlendirmiştir. Narmanlıoğlu (2020) yeşil örgüt kültürü ile etik liderlik arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu belirlemiştir. Özalp (2021) yeşil örgüt iklimi algısının yeşil örgütsel davranış üzerinde pozitif yönlü etkisinin olduğunu saptamıştır. Bu araştırma, dönüşümcü liderlik tarzı ve kurumsal sosyal sorumluluğun yeşil örgüt kültürü oluşumu üzerinde etkisini ve bu kavramlar arası ilişkiyi ortaya koymasý yönüyle özgün olup alan yazınına katkı sunması beklenmektedir.

2. Yöntem

şehir hastanesi çalışanlarının dönüşümcü liderlik tarzı, kurumsal sosyal sorumluluk ve yeşil örgüt kültürü algılarının araştırıldığı bu çalışmada araştırılacak olgu ve/veya durumu nesnelleştirmek, sayısallaştırarak ölçülebilir şekilde ortaya koymak ve açaıklamak üzere nicel yöntem benimsenmiştir. Nicel yöntemler sayesinde kavramlar arası ilişkiler ortaya konabilir. Bir kavramın diğer üzerindeki etkileri saptanabilir. Böylece evrenden alınacak ve onu temsil edebilecek örneklem üzerinden evren hakkında herhangi bir kanýya varılabilir.

2.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Bu araştırmada, dönüşümcü liderlik tarzı bağımsız değerşken, yeşil örgüt kültürü bağımlı değerşken, kurumsal sosyal sorumluluk ise aracı değerşken olarak kullanılmıştır. Araştırmanın modeli şekil 1'de belirtilmiştir.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Dönüşümcü liderler, yalnızca örgütsel başarıyı hedeflemekle kalmaz, aynı zamanda çalışanlarının değerlerini ve etik duyarlılıklarını geliştirerek toplumsal faydayı da ön plana çıkarırlar. KSS, işletmelerin yalnızca ekonomik çıkarları değil, aynı zamanda çevresel, sosyal ve etik sorumlulukları da dikkate alarak hareket etmelerini ifade eder. Dönüşümcü liderler, çalışanlarına ve paydaşlarına ilham vererek KSS uygulamalarının benimsenmesini kolaylaştırır. Bu açıklamalar dönüşümcü liderlik tarzı ile KSS arası ilişkiyi ifade etmektedir. Bu kapsamda aşağıda yer alan hipotez geliştirilmiştir.

H1: Dönüşümcü liderlik tarzının kurumsal sosyal sorumluluk üzerinde etkisi vardır.

Dönüşümcü liderlik, örgütsel değişimi teşvik eden, çalışanların bireysel potansiyelini açığa çıkaran ve uzun vadeli vizyon ile hareket eden bir liderlik stildir. Bu tarz liderler çevresel sürdürülebilirlik ve ekolojik bilinç gibi konularda farkındalık yaratarak, örgütlerin çevre dostu yaklaşımlar geliştirmesinde etkili bir rol oynar. Yeşil örgüt kültürü, çevre bilincinin örgütsel kimliğin bir parçası haline gelmesini amaçlar. Buna göre dönüşümcü liderlik ile yeşil örgüt kültürü arasında anlamlı ve stratejik bir ilişki bulunduğu söylenebilir ve bu kapsamda aşağıda yer alan hipotez geliştirilmiştir.

H2: Dönüşümcü liderlik tarzının yeşil örgüt kültürü üzerinde etkisi vardır.

Kurumsal sosyal sorumluluk, son yıllarda artan çevresel ve sosyal kaygıların giderilmesinde önemli bir araçtır. Sorumlu iş faaliyetlerinin benimsenmesini ve uygulanmasını sağlamaktadır. Bu kapsamda yeşil örgüt kültürü, çevreye duyarlı değerlerin, normların ve davranış kalıplarının örgütsel yapıya entegre edilmesiyle ortaya çıkar. Bu kültür, yalnızca yöneticilerin değil, tüm çalışanların çevre dostu uygulamaları benimsemesi ve günlük iş süreçlerinde sürdürülebilirlik ilkesine uygun davranması anlamına gelir. KSS ve yeşil örgüt kültürü oluşumu sürdürülebilirliğin sağlanmasında itici güç olduğu söylenebilir. Bu kapsamda aşağıda yer alan hipotez ortaya konulmuştur.

H3: Kurumsal sosyal sorumluluğun yeşil örgüt kültürü üzerine etkisi vardır.

Sorumluluk içeren çevre dostu iş faaliyetlerinin örgüt kültürüne dönüştürülmesinde üst yönetimin sergilediği dönüşümcü liderlik tarzı işletmenin farklılaşmasında ve rekabet avantajı kazanmasında oldukça önemlidir. Dönüşümcü liderlik tarzı, KSS ve yeşil örgüt kültürü kavramları birbirini destekleyen kavramlar olduğu düşünülmektedir. Bu kapsamda aşağıda yer alan hipotezler geliştirilmiştir.

H4: Dönüşümcü liderlik tarzı, kurumsal sosyal sorumluluk ve yeşil örgüt kültürü ölçeği faktörleri arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

H5: Algılanan dönüşümcü lider tarzının yeşil örgüt kültürü oluşumu üzerinde kurumsal sosyal sorumluluğun aracı rolü vardır.

Araştırmanın yapıldığı İstanbul Başakşehir Çam ve Sakura Şehir Hastanesi'nde farklı mesleklerde, farklı eğitim düzeyine sahip ve farklı yaş grubunda yer alan kadın ve erkek çalışanlar bulunmaktadır. Araştırmaya katılan gönüllülerin ölçekler hakkından algı düzeylerinin incelenmesi ve tutum farklılıklarının belirlenmesi

kavramlar arası ilişkilerin ortaya konulmasında önemlidir. Bu kapsamda aşağıda belirtilen hipotez ve alt hipotezler geliştirilmiştir.

H6: Şehir hastanesi çalışanlarının dönüşümcü liderlik tarzı, kurumsal sosyal sorumluluk ve yeşil örgüt kültürü algıları demografik özelliklere (cinsiyet, yaş, öğrenim düzeyi, meslek ve deneyim) göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H6a: Cinsiyet değişkenine göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H6b: Yaş değişkenine göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H6c: Öğrenim düzeyi değişkenine göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H6ç: Görev yapılan meslek türü değişkenine göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H6d: Hizmet süresi değişkenine göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık göstermektedir.

2.2. Evren ve Örneklem

Türkiye'de sağlık alanında 2005 yılında başlayan yeniden yapılanma süreciyle birlikte 22 ilde şehir hastanelerinin yapılması ve 38 bin yeni yatak oluşturulması hedeflenmiştir. Bu kapsamda 21/2/2013 Tarih ve 6428 Sayılı "Sağlık Bakanlığınca Kamu Özel İş Birliği Modeli ile Tesis Yapıtılması, Yenilenmesi ve Hizmet Alınması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun" yürürlüğe girmiştir. Buna göre Şehir Hastaneleri, Devlet Hastanesi ve Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nden farklı olarak bölgesel büyüklükte sağlık kompleksleri olarak yapılandırılmıştır (Sözer, 2014: 221; Yeşiltaş, 2020: 19). Türkiye'de farklı illerde faaliyet gösteren 14 adet şehir hastanesi bulunmaktadır. Bu hastanelerden İstanbul Başakşehir Çam ve Sakura Şehir Hastanesi 9000'den fazla çalışana sahiptir. Bu hastane istihdam sayısı ve bulunduğu yer olarak diğer şehir hastaneleri içerisinde öne çıkmaktadır. Bu yönüyle araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Coşkun vd. (2017) göre evren büyüklüğü 10.000 için 370 örneklem yeterlidir. İstanbul mega kent olması farklı kıtaları birbirine bağlayan stratejik konuma sahip olması ve adı geçen hastanenin istihdam sayısının diğer şehir hastanelerinden daha fazla olması nedeniyle evren ve örneklem seçiminde amaçlı örnekleme yöntemi benimsenmiştir. Araştırmanın hedef kitlesini İstanbul Başakşehir Çam ve Sakura Şehir Hastanesinde çalışan ve 18-65 yaş aralığında yer alan doktor, hemşire, hasta bakıcı, büro personelleri, teknik personeller ile diğer (aşçı, temizlik işçisi, güvenlik görevlileri vb.) personeller oluşturmaktadır.

2.3. Veri Seti

Çalışma kapsamında araştırmacı tarafından 4 bölümden oluşan 5'li likert tipi ölçeğinin kullanıldığı anket tasarlanmıştır. Alan yazınında yapılan tarama sonucunda, Dönüşümcü Liderlik Ölçeği için Demir ve Okan (2008) tarafından geliştirilen "Etkileşimsel ve Dönüşümsel Liderlik: Bir Ölçek Geliştirme Denemesi" başlıklı çalışmadan ve Türk ve Kumru (2021) tarafından "Dönüşümcü Liderlik Ölçeği Geçerliliğinin Sağlık Çalışanları Örneğinde İncelenmesi" başlıklı çalışmadan yararlanılmıştır. Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği için Turker (2009) tarafından yapılan "How Corporate Social Responsibility Influences Organizational Commitment" başlıklı çalışmadan yararlanılmıştır. Yeşil Örgüt Kültürü Ölçeği ise Erbaşı (2019) tarafından gerçekleştirilen "Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması" başlıklı çalışma ile Yüksel vd. (2022) tarafından yapılan "Çalışanların Yeşil Örgütsel Davranışlarına İlişkin Bir Araştırma" başlıklı çalışmalardan yararlanılarak hazırlanmıştır. Soru formu alanında uzman üç akademisyenin görüşleri doğrultusunda son şekli verilerek uygulanmıştır.

Araştırmanın amacına uygun gerçekleştirilmesinin en önemli koşullarından biri olan verilerin tam ve hedeflenen şekilde toplanmasıdır. Araştırma Ordu Üniversitesi Etik Kurulunun 06.07.2023 tarih ve 2023-145 sayılı kararı doğrultusunda mega kent İstanbul ilinde faaliyet gösteren şehir hastanesinde yapılmış olup nüfus yoğunluğuna bağlı hasta sayısının yüksek olması, benzer şekilde zorlayıcı sebep dönemlerinin ortaya çıkmasıyla birlikte gelen acil hastalara bağlı iş yükü ve buna bağlı çalışanlarda oluşacak iş stresi ve motivasyon düşüklüğü önemli bir risk olduğu dikkate alınarak zamanın etkili ve kaynakların verimli kullanılmasını temin etmek için anket online ortamda araştırma grubuna uygulanmıştır. Çevirim içi bu uygulama da amaç, işgörenlerin 7/24 istedikleri zaman diliminde ister mesai içi ister mesai dışında herhangi bir ortamda araştırmaya katılmalarını kolaylaştırmak ve katılım düzeyini artırmaktır. Bu kapsamda hazırlanan online anket formunun çevirim içi link uzantısı İstanbul Başakşehir Çam ve Sakura Şehir Hastanesi yöneticileri aracılığıyla çalışanlara ulaştırılarak katılımları sağlanmıştır. Araştırmaya katılımında gönüllülük esastır. Bu

kapsamda katılımcıların rızasının alınması için çevirim içi anket sorularının başlangıcına onay sekmesi eklenmiştir. Evren büyüklüğü 10.000 için 370 örneklem yeterlidir (Coşkun vd. 2017). Bu araştırma kapsamında 386 katılımcıdan Ekim- Aralık 2023 tarihleri arasında veriler alınmıştır.

2.4. Verilerin Analizi

Çalışma kapsamında elde edilen veriler SPSS'22 ve AMOS'24 paket programlar kullanılarak çözümlenmiştir. Elde edilen nicel veriler SPSS'22 paket programında tanımlayıcı (demografik) yüzde ve frekans analizi, ölçeklerin güvenilirliğini belirlemek üzere ise faktör yükleri, Cronbach's Alpha katsayıları ve faktör analizine uygulanabilirliğini belirlemek üzere ise Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi ve Bartlett'in testi yapılmıştır. Değişkenler arası ilişkiyi belirlemek üzere AMOS'24 paket programında birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi ve path analizi yapılmıştır. Buna ilaveten SPSS'22 paket programında değişkenler arasındaki ilişki, bu ilişkinin yönü ve gücünü belirlemek üzere korelasyon testi, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde meydana getirdiği değişikliğin oranı, ilişki yönü ve büyüklüğünü belirlemek üzere basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Tutum farklılıklarını incelemek üzere ise Bağımsız Örneklem T Testi ve Tek yönlü Anova Testi ve Scheffle Testi yapılmıştır.

3. Bulgular

3.1. Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan 386 gönüllünün % 62'si erkek, % 38'i ise kadındır. Katılımcıların % 41,7'si 18-29 yaş grubunda yer almaktadır. 30-39 yaş aralığında olan katılımcıların oranı 25,4 iken 40-49 arası katılımcıların oranı 20,5'dir. Çalışma çağının en verimli olduğu yaş grubu olarak tanımlanan 30-49 yaş aralığında bulunan katılımcıların oranı 45,9'dur. 50 ve üzeri yaş grubunda bulunan katılımcıların oranı ise 12,4'tür. Katılımcıların öğrenim durumu incelendiğinde; % 6'sı ilköğretim, % 12,2'si lise, % 27,5'i önlisans, % 33,2'si lisans, % 5,7'si yüksek lisans ve % 9,8'i ise doktora derecesine sahiptir. Herhangi bir yükseköğretim kurumundan mezun olup farklı diploma derecesine sahip olan katılımcıların ağırlıkta olması dikkat çekicidir. Katılımcıların % 9,8'i doktor, % 23,3'ü hemşire, % 28,2'si büro personeli, % 21,5'i teknik personel ve % 17,1'i yardımcı personeldir. Katılımcıların % 31,6'sı 0-9 yıl, % 19,7'si, 10-15 yıl, % 16,8'i 16-20 yıl, % 13,5'i 21-25 yıl arası, kalan % 18,4'ü ise 25 yıl ve üzeri deneyime sahiptir.

3.2. Açıklayıcı Faktör Analizi

Değişkenler arası muhtemel ilişkiyi ortaya çıkarmak üzere SPSS'22 paket program ile açıklayıcı faktör analizleri yapılmış ve bulgular Tablo 1'de belirtilmiştir.

Tablo 1. Araştırma Ölçeğine Ait Açıklayıcı Faktör Analizi Değerleri

Ölçek	Boyut	Madde Sayısı	En Düşük Faktör Yükü	Açıklanan Varyans Oranı	Cronbach Alpha	KMO	Bartlett's Test of Sphericity (Sig.)
Dönüşümcü Liderlik Ölçeği	İdealleştirilmiş etki	4	,634	72,408	,966	,898	,000
	İlham verici motivasyon	2	,770				
	Bireysel ilgi	4	,678				
	Entelektüel uyarım	6	,536				
	Katılımcı yaklaşım	3	,641				
Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ölçeği	Yüksek başarı beklentisi	2	,612	72,980	,962	,846	,000
	Çevre ve Topluma Yönelik Sorumluluk	7	,504				
	İşyerine Yönelik Sorumluluk	7	,649				
	Piyasaya Yönelik Sorumluluk	5	,653				
Yeşil Örgüt Kültürü Ölçeği	Çevreci Davranış Geliştirme	13	,680	79,181	,942	,793	,000
	Çevreci Davranış Değerlendirme	4	,811				

Tablo 1 incelendiğinde, araştırma ölçeğinin en düşük yük değerleri ,504 ve üzeridir. Büyüköztürk'e (2002) göre 0,30-0,59 arası faktör maddesi yük değeri orta, 0,60 ve üzeri ise yüksek olduğu kabul edilmektedir. Elde edilen verilerin faktör maddelerinin yük değerleri ağırlıklı olarak yüksek büyüklüktedir. Faktör tarafından açıklanan varyansın oranını faktör maddesinin yükünün karesi açıklamaktadır. Bu araştırma da kullanılan ölçeklere ait faktörlerin açıklanan varyans oranları; Dönüşümcü liderlik ölçeği % 72,408, kurumsal sosyal sorumluluk ölçeği %72,980 ve yeşil örgüt kültürü ölçeği %79,181'dir. Bu kapsamda ölçek maddelerinden herhangi biri çıkarılmamıştır. Ölçeklere ait faktör maddelerinin içsel tutarlılığı Cronbach's Alpha katsayısı ile belirlenmiştir. Coşkun vd. (2017) Cronbach alpha katsayısının en az 0,70 olması gerektiğini ifade etmektedir. Araştırma ölçeklerine ait Cronbach's Alpha katsayısı dönüşümcü liderlik ölçeği 0,966, kurumsal sosyal sorumluluk ölçeği 0,962 ve yeşil örgüt kültürü ölçeği 0,942'dir. Buna göre ölçeklere ait faktör maddelerinin içsel tutarlılıkları yüksek derecede güvenilir bulunmuştur.

Araştırma verilerinin faktör analizine uygulanabilirliğini belirlemek üzere Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi ve Bartlett'in testi kullanılmaktadır. Gürbüz ve Şahin'e (2015) göre kabul edilebilir KMO değerinin en az 0,50 ve üzeri, Bartlett'in küresellik testi sonucunun ise anlamlı olması ($p < 0,05$) gerekmektedir. Araştırma ölçeklerinin KMO değerleri dönüşümcü liderlik ölçeği ,898, kurumsal sosyal sorumluluk ölçeği ,846 ve yeşil örgüt kültürü ölçeği ,793'tür. Bartlett'in küresellik testi sonuçları ise anlamlı bulunmuştur. Bu sonuçlar araştırma değişkenlerinin faktör analizine uygunluk düzeyinin mükemmel olduğunu göstermektedir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlandıktan sonra doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.

3.3. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Değişkenler arası ilişkinin doğruluğunu test etmek üzere doğrulayıcı faktör analizinden yararlanılmaktadır (Coşkun vd., 2017: 269-272). AMOS'24 paket programında yapılan birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi ve path analizi bulguları aşağıda belirtilmiştir.

3.3.1. Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi

Araştırmada dönüşümcü liderlik ölçeğinde altı faktör: idealleştirilmiş etki (İE), ilham verici motivasyon (İVM), bireysel ilgi (Bİ), entelektüel uyarım (EU), katılımcı yaklaşım (KY), yüksek başarı beklentisi (YBB); kurumsal sosyal sorumluluk ölçeği üç faktör çevre ve topluma karşı sorumluluk (ÇTS), işyerine karşı sorumluluk (İKS), piyasaya karşı sorumluluk (PKS); yeşil örgüt kültürü ölçeğinde ise iki faktör çevreci davranış geliştirme (ÇDG) ve çevreci davranış değerlendirme (ÇDD) olmak üzere 11 faktörlü model sınanmış olup birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi bulguları Tablo 2'de belirtilmiştir.

Tablo 2. Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Bulguları

Ölçekler	CMIN/DF	GFI	AGFI	NFI	CFI	RMSEA	SRMR
DL	3,288	,905	,931	,902	,918	,062	,051
KSS	2,611	,851	,913	,889	,923	,068	,049
YÖK	3,528	,901	,908	,928	,904	,059	,043

Araştırma modelinin uygunluğu Ki-Kare Testi ile ölçülmüştür. Bu testin sınırlılığı nedeniyle χ^2/df -CMIN/DF şeklinde serbestlik derecesinden arındırılarak kullanılması önerilmektedir. 5'ten küçük CMIN/DF oranı kabul edilebilir uyumu göstermektedir (Yaşlıoğlu, 2017: 80-81). Tablo 2'de yer alan CMIN/DF oranı dönüşümcü liderlik 3,288; kurumsal sosyal sorumluluk 2,611; yeşil örgüt kültürü 3,528 değerleri veri ile model arası oldukça iyi uyumun olduğunu göstermektedir. Tablo 2'de yer alan GFI (İyilik Uyum İndeksi), AGFI (Düzeltilmiş İyilik Uyum İndeksi), NFI (Normlaştırılmış Uyum İndeksi) ve CFI (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi) değerleri model ile veri arası uyumu açıklamaktadır. 1'e yaklaşan değerler model ile veri arasındaki uyumun çok iyi olduğunu göstermektedir (Yaşlıoğlu, 2017: 81). Tablo 2'de belirtilen GFI, AGFI, NFI, CFI değerleri dönüşümcü liderlik ölçeği için sırasıyla 0,905, 0,931, 0,902, 0,918; kurumsal sosyal sorumluluk ölçeği için sırasıyla 0,851, 0,913, 0,889, 0,923; yeşil örgüt kültürü ölçeği için sırasıyla 0,901, 0,908, 0,928, 0,904'dür. Veri ile model arası uyumu ait elde edilen bu değerler mükemmel yakın uyumu göstermektedir. Veri analizlerinde, Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (RMSEA) serbestlik derecesini dikkate almasından dolayı, evrene ait kestirimsel kovaryans matrisi ile örnekleme ait kovaryans matrisleri arasındaki artık kovaryans ortalamalarını açıklamalarından dolayı Standardized Root Mean Square Residuals (SRMR) değerleri kullanılmaktadır. 0'a yaklaşan RMSEA ve SRMR değerleri uyumun mükemmelliğini göstermektedir (Yaşlıoğlu, 2017: 81). Tablo 2'de RMSEA değeri dönüşümcü liderlik ölçeği 0,062; kurumsal sosyal sorumluluk

ölçeği 0,068; yeşil örgüt kültürü ölçeği 0,059'dur. Bu değerler veri ile model arası uyumun oldukça iyi olduğunu göstermektedir. Tablo 2'de SRMR değeri dönüşümcü liderlik ölçeği için 0,051; kurumsal sosyal sorumluluk ölçeği 0,49; yeşil örgüt kültürü ölçeği 0,043'dür. Bu değerler veri ile model arası uyumun oldukça iyi olduğunu göstermektedir.

3.3.2. Yol (Path) Analizi

Değişkenler arası nedensel ilişkiler yol (path) analizi ile incelenmektedir. Bu araştırmada dönüşümcü liderlik tarzının yeşil örgüt kültürü üzerine etkisinde kurumsal sosyal sorumluluğun aracılık etkisi incelenmektedir. Baron & Kenny'e (1986) göre bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasına aracı bir değişken modele dâhil edildiğinde bağımsız değişkenin etkisi azalmalı veya ortadan kalkmalıdır. Tablo 3'te araştırma modeline ait yol analizi bulguları belirtilmiştir.

Tablo 3. Yol (Path) Analizi Bulguları

	CMIN/DF	GFI	AGFI	NFI	CFI	RMSEA	SRMR
Aracı Model	2,481	,931	,912	,974	,964	,063	,052

Tablo 3'te aracı modelin CMIN/DF oranı 2,481 değeri veri ile model arası çok iyi uyumun olduğunu; GFI, AGFI, NFI, CFI değerleri sırasıyla 0,931, 0,912, 0,974, 0,964 değerleri veri ile model arası mükemmel yakın uyumu; RMSEA değeri 0,063 ve SRMR değeri 0,052 ise model ile veri arasında uyumun çok iyi olduğunu göstermektedir. Dönüşümcü liderlik tarzının yeşil örgüt kültürü oluşumu üzerine etkisinde kurumsal sosyal sorumluluğun aracılık rolünü üstlenip üstlenmediğini belirlemek üzere standardize edilerek hesaplanan yol katsayıları Tablo 4'te belirtilmiştir.

Tablo 4. Modelin Aracı Etkisini Belirlemek Üzere Hesaplanan Yol Katsayıları

	Direk Etki (Aracısız)	Direk Etki (Aracılı)	Dolaylı Etki	Sonuç
DL---> KSS ---> YÖK	,369***	,204***	,186***	KSS'nin aracı etkisi vardır.

*** p<0,01

Kurumsal sosyal sorumluluk aracı olarak modele eklenmeden önce dönüşümcü liderlik tarzının yeşil örgüt kültürü oluşumu üzerinde pozitif yönlü etkisi bulunmaktadır ($\beta=0,369$; $p<0,01$). KSS aracı olarak modele dâhil edildiğinde ise dönüşümcü liderlik tarzının yeşil örgüt kültürü oluşumu üzerindeki etkisi azalmıştır ($\beta=0,204$; $p<0,01$). Dönüşümcü liderlik tarzı yeşil örgüt kültürü oluşumunu kurumsal sosyal sorumluluk üzerinden dolaylı etkilemeye başlamıştır ($\beta=0,186$; $p<0,01$). Aracı değişkenin (KSS) modele eklenmesiyle dönüşümcü liderlik tarzının yeşil örgüt kültürü oluşumu üzerindeki etkisinin azalması ve oluşan dolaylı etkinin istatistiki olarak anlamlı bulunması kurumsal sosyal sorumluluğun aracı rolü üstlendiğini göstermektedir. Buna göre H5 hipotezi kabul edilmiştir.

3.4. İlişki Analizi

Araştırmaya ait nicel değişkenler arasındaki ilişki, bu ilişkinin yönü ve gücü korelasyon analizi ile belirlenmektedir. Korelasyon analizinde değerler -1...0...+1 arası değişen bir katsayı ile açıklanmaktadır (Coşkun vd., 2017: 235-236). Bu araştırmada, dönüşümcü liderlik ölçeğinde altı faktör idealleştirilmiş etki (İE), ilham verici motivasyon (İVM), bireysel ilgi (Bİ), entelektüel uyarım (EU), katılımcı yaklaşım (KY), yüksek başarı beklentisi (YBB); kurumsal sosyal sorumluluk ölçeği üç faktör çevre ve topluma karşı sorumluluk (ÇTS), işyerine karşı sorumluluk (İKS), piyasaya karşı sorumluluk (PKS); yeşil örgüt kültürü ölçeğinde ise iki faktör çevreci davranış geliştirme (ÇDG) ve çevreci davranış değerlendirme (ÇDD) olmak üzere 11 faktör arası ilişki pearson korelasyon analizi ile belirlenmiş ve bulgular Tablo 5'te belirtilmiştir.

Tablo 5. Değişkenlerin Ortalamaları, Standart Sapmaları ve İlişki Katsayıları

Faktör	\bar{x}	Std. Dev.	İE	İVM	Bİ	EU	KY	YBB	ÇTS	İKS	PKS	ÇDG	ÇDD
İE	4,10	,78700	1										
İVM	3,95	,91743	,762	1									
Bİ	3,94	,85603	,728	,735	1								
EU	3,94	,82035	,870	,832	,846	1							
KY	4,05	,82877	,821	,720	,754	,854	1						
YBB	3,83	,88965	,719	,565	,496	,683	,607	1					
ÇTS	3,61	,93557	,423	,367	,454	,431	,329	,562	1				
İKS	3,70	1,00870	,599	,443	,457	,514	,479	,618	,821	1			
PKS	3,96	,86156	,531	,339	,414	,425	,446	,474	,744	,799	1		
ÇDG	3,92	,75881	,428	,464	,427	,464	,406	,549	,744	,755	,613	1	
ÇDD	3,40	1,09066	,270	,325	,284	,357	,283	,427	,555	,588	,387	,702	1

Tablo 5 incelendiğinde ölçek faktörlerinin ortalama düzeyleri $\{\bar{x} (3,85) > 3\}$ iyiye yakın seviyededir. Bu sonuçlara göre çalışanların dönüşümcü liderlik(3,96), KSS (3,75) ve yeşil örgüt kültürü (3,66) hakkında ortalama algıları ortanın üzerindedir. Aynı tabloda faktörler arasında ağırlıklı olarak yüksek düzeyde pozitif yönlü ilişki olduğu saptanmıştır ($r>0,30$). Buna göre H4 hipotezi kabul edilmiştir.

3.5. Etki Analizi

Bağımsız bir değişkenin bağımlı bir değişken üzerinde meydana getirdiği değişikliğin oranı, ilişki yönü ve büyüklüğü basit doğrusal regresyon analizi tahmin edilmektedir (Coşkun vd., 2017: 240). Dönüşümcü liderlik (DL) kurumsal sosyal sorumluluk (KSS) ve yeşil örgüt kültürü (YÖK) üzerine etkileri ile kurumsal sosyal sorumluluğun yeşil örgüt kültürü üzerine etkilerinin geçerliliğini test etmek üzere oluşturulan ve korelasyon analizi ile aralarında anlamlı ve pozitif ilişki olduğu belirlenen modele ait regresyon analizi bulguları Tablo 6'da belirtilmiştir.

Tablo 6. Regresyon Analizi Bulguları

Değişkenler	R ²	Std. Beta	F	t	Sig.
DL → KSS	,308	,646	171,28	13,087	,000
DL → YÖK	,238	,506	120,17	10,962	,000
KSS → YÖK	,575	,676	518,54	22,772	,000

Tablo 6'ya göre araştırma modelinde yer alan dönüşümcü liderlik ile kurumsal sosyal sorumluluk arasında pozitif bir ilişki vardır. Bu ilişki istatistiki olarak anlamlıdır (Std. Beta=0,646); ($t= 13,087$, $p=0,00$). Modelde yer alan dönüşümcü liderlik ile yeşil örgüt kültürü arasında pozitif bir ilişki vardır. Bu ilişki istatistiki olarak anlamlıdır (Std. Beta=0,506); ($t= 10,962$, $p=0,00$). Buna ilaveten kurumsal sosyal sorumluluk ile yeşil örgüt kültürü arasında pozitif bir ilişki vardır ve bu ilişki istatistiki olarak anlamlıdır (Std. Beta=0,676); ($t= 22,772$, $p=0,00$). Araştırma modelinde yer alan R² determinasyon katsayısı değerine göre kurumsal sosyal sorumluluğun 0,31'i ve yeşil örgüt kültürünün 0,24'ü dönüşümcü liderlik açıklanmaktadır. Buna ilaveten yeşil örgüt kültürünün 0,58'i ise kurumsal sosyal sorumlulukla açıklandığı belirlenmiştir. Tablo 6'da hesaplanan F değerleri 0,01 anlamlılık düzeyinde geçerli olup model istatistiki olarak anlamlıdır. Bu sonuçlara göre dönüşümcü liderlik, kurumsal sosyal sorumluluğu ve yeşil örgüt kültürünü düşük düzeyde ve olumlu etkilediği, kurumsal sosyal sorumluluk ise yeşil örgüt kültürünü ortanın üzerinde ve olumlu etkilediği belirlenmiştir. Bulgular doğrultusunda "H1, H2, H3" hipotezleri kabul edilmiştir.

3.6. Tutum Farklılıklarının Analizi

Bu başlık altında katılımcıların dönüşümcü liderlik (DL) kurumsal sosyal sorumluluk (KSS) ve yeşil örgüt kültürü (YÖK) ölçek maddeleri hakkında tutum farklılıklarını belirlemeye yönelik SPSS'22 paket programda yapılan Bağımsız Örneklem T Testi ve Tek Yönlü Anova Testi bulguları ve yorumları yer almaktadır. Katılımcıların ölçekler hakkında algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan Bağımsız Örneklem T Testi bulguları Tablo 7'de belirtilmiştir.

Tablo 7. Bağımsız Örneklem T Testi Bulguları

Ölçekler	Cinsiyet	N	\bar{x}	Sd.	df	t	p
DL	Erkek		3,9302	,88008	384	-1,896	,002
	Kadın		4,0618	,48114			
KSS	Erkek	238	3,7486	,85885	384	279	,411
	Kadın	148	3,7226	,90851			
YÖK	Erkek		3,8591	,71483	384	1,807	,000
	Kadın		3,7047	,87359			

Tablo 7 incelendiğinde katılımcıların cinsiyet değişkenine göre; dönüşümcü liderlik [$t(384)=-1,896$, $p(,002)<,05$] ve yeşil örgüt kültürü [$t(384)=1,807$, $p(,000)<,05$] hakkında algı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Buna göre dönüşümcü liderlik hakkında kadın katılımcıların algıları ($\bar{x}=4,0618$) daha yüksektir. Kurumsal sosyal sorumluluk ($\bar{x}=3,7486$) ve yeşil örgüt kültürü ($\bar{x}=3,8591$) hakkında ise erkek çalışanların algıları daha yüksektir. Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre kurumsal sosyal sorumluluk [$t(384)=279$, $p(,411) >,05$] algı düzeylerinde ise anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Bulgulara göre H6 hipotezinin alt boyutunda yer alan H6a: katılımcıların ölçekler hakkında algıları cinsiyet değişkenine göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık göstermektedir. Hipotezi kabul edilmiştir. Katılımcıların ölçekler hakkında algılarının yaş grubu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Anova Testi bulguları Tablo 8’de belirtilmiştir.

Tablo 8. Yaş Grubuna Göre Tek Yönlü Anova Testi Bulguları

Ölçekler		Kareler		F	Sig.
		toplamı	df		
DL	Gruplar arası	313,863	26	12,072	21,913
	Grup içi	197,767	359	,551	
KSS	Gruplar arası	269,584	34	7,929	11,498
	Grup içi	242,045	351	,590	
YÖK	Gruplar arası	177,503	30	5,917	6,286
	Grup içi	334,127	355	,941	

Tablo 8 incelendiğinde, katılımcıların dönüşümcü liderlik [$F(26-359)= 21,913$, $p(,000)<,05$], kurumsal sosyal sorumluluk [$F(34-351)= 11,498$, $p(,000)<,05$] ve yeşil örgüt kültürü [$F(30-355)= 6,286$, $p(,000)<,05$] hakkında yaş gruplarına göre algı düzeylerinde anlamlı bir farklılığın olduğu belirlenmiştir. Yaş grubu değişkenine göre farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Scheffle Testi bulguları Tablo 9’da belirtilmiştir.

Tablo 9. Yaş Gruplarına Göre Algı Düzeyindeki Farklılıklara Ait Scheffle Testi Sonuçları

Scheffe	DL	KSS	YÖK	
				Subset for alpha = 0.05
Yaş grubu	N	1		
18-29	206	4,1833	3,8240	3,8118
30-39	52	3,8214	3,9453	3,6810
40-49	80	4,0673	3,7697	3,9397
50-59	41	3,1057	3,1130	3,5839
60 ve +	7	3,3333	3,0000	4,0000
Sig.		,478	,971	,478

Tablo 9’a göre 18-29 yaş grubunda yer alan katılımcıların dönüşümcü liderlik ($\bar{X}=4,1833$) algı düzeyi ortalaması diğer yaş gruplarına göre daha yüksektir. 30-39 yaş grubundaki katılımcıların kurumsal sosyal sorumluluk ($\bar{X}=3,9453$) algı düzeyi ortalaması diğer yaş gruplarına göre daha yüksektir. 60 ve üzeri yaş grubunda yer alan katılımcıların yeşil örgüt kültürü ($\bar{X}=4,0000$) algı düzeyi ortalaması diğer yaş gruplarına göre daha yüksektir. Bulgulara göre H6 hipotezinin alt boyutunda yer alan H6b: katılımcıların ölçekler hakkında algıları yaş değişkenine göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık göstermektedir. Hipotezi kabul

edilmiştir. Katılımcıların ölçekler hakkında algılarının eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Anova Testi bulguları Tablo 10'da belirtilmiştir.

Tablo 10. Eğitim Durumuna Göre Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

Ölçekler		Kareler		Kareler		Sig.
		toplamı	df	ortalaması	F	
DL	Gruplar arası	276,577	26	10,638	12,426	,000
	Grup içi	307,340	359	,856		
KSS	Gruplar arası	376,893	34	11,085	18,794	,000
	Grup içi	207,024	351	,590		
YÖK	Gruplar arası	327,322	30	10,911	15,095	,000
	Grup içi	256,595	355	,723		

Tablo 10'a göre katılımcıların dönüşümcü liderlik [$F(26-359)= 12,426$, $p(,000)<,05$], kurumsal sosyal sorumluluk [$F(34-351)= 18,794$, $p(,000)<,05$] ve yeşil örgüt kültürü [$F(30-355)= 15,095$, $p(,000)<,05$] hakkında eğitim düzeyine göre anlamlı bir farklılığın olduğu belirlenmiştir. Eğitim düzeyi değişkenine göre farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Scheffle Testi bulguları Tablo 11'de belirtilmiştir.

Tablo 11. Eğitim Durumuna Göre Algı Düzeyindeki Farklılıklara Ait Scheffle Testi Sonuçları

Scheffe		DL	KSS	YÖK
		Subset for alpha = 0.05		
Eğitim düzeyi	N	1		
Doktora	35	4,3830	4,3474	4,3606
Yüksek Lisans	21	4,0476	3,4912	3,4902
Lisans	126	3,9392	3,7034	3,7955
Ön lisans	132	3,9643	3,8094	3,6609
Lise	49	3,7026	3,1762	3,6687
İlköğretim	23	4,2762	4,0229	4,3412
Sig.		,228	,157	,054

Tablo 11'e göre doktora yapmış katılımcıların dönüşümcü liderlik ($\bar{X}=4,3830$), KSS ($\bar{X}=4,3474$) ve yeşil örgüt kültürü ($\bar{X}=4,3606$) hakkında algı düzeyi ortalamaları diğer eğitim düzeylerine sahip katılımcılara göre daha yüksektir. Bulgulara göre H6 hipotezinin alt boyutunda yer alan H6c: katılımcıların ölçekler hakkında algıları eğitim düzeyi değişkenine göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık göstermektedir. Hipotezi kabul edilmiştir. Katılımcıların ölçekler hakkında algılarının meslekler grubu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Anova Testi bulguları Tablo 12'de belirtilmiştir.

Tablo 12. Meslek Gruplarına Göre Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

Ölçekler		Kareler		Kareler		Sig.
		toplamı	df	ortalaması	F	
DL	Gruplar arası	234,485	26	9,019	8,636	,000
	Grup içi	374,886	359	1,044		
KSS	Gruplar arası	313,942	34	9,234	10,970	,000
	Grup içi	295,429	351	,842		
YÖK	Gruplar arası	271,446	30	9,048	9,505	,000
	Grup içi	337,925	355	,952		

Tablo 12 incelendiğinde, katılımcıların dönüşümcü liderlik [$F(26-359)= 8,636$, $p(,000)<,05$], kurumsal sosyal sorumluluk [$F(34-351)= 10,970$, $p(,000)<,05$] ve yeşil örgüt kültürü [$F(30-355)= 9,505$, $p(,000)<,05$] hakkında meslek gruplarına göre anlamlı bir farklılığın olduğu belirlenmiştir. Meslek grubu değişkenine göre farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Scheffle Testi bulguları Tablo 13'de belirtilmiştir.

Tablo 13. Meslek Gruplarına Göre Algı Düzeyindeki Farklılıklara Ait Scheffle Testi Sonuçları

Scheffe		DL	KSS	YÖK
		Subset for alpha = 0.05		
Meslekler	N	1		
Doktor	40	4,2833	4,3684	4,3603
Hemşire	105	3,7420	3,6682	3,6689
Teknik Personel	148	40933	3,8649	37806
Büro personeli	41	3,9303	3,3941	3,5681
Yardımcı personel	52	3,9487	3,3087	3,8710
Sig.		,153	1,000	1,000

Tablo 13'e göre doktor katılımcıların dönüşümcü liderlik ($\bar{X}=4,2833$), KSS ($\bar{X}=4,3684$) ve yeşil örgüt kültürü ($\bar{X}=4,3603$) hakkında algı düzeyi ortalamaları diğer mesleklerde çalışan katılımcılara göre daha yüksektir. Bulgulara göre H6 hipotezinin alt boyutunda yer alan H6ç: katılımcıların ölçekler hakkında algıları meslek grubu değişkenine göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık göstermektedir. Hipotezi kabul edilmiştir. Katılımcıların ölçekler hakkında algılarının çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere yapılan Tek Yönlü Anova Testi bulguları Tablo 14'te belirtilmiştir.

Tablo 14. Çalışma Süresine Göre Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

Ölçekler		Kareler toplamı	df	Kareler ortalaması	F	Sig.
DL	Gruplar arası	634,583	26	24,407	28,113	,000
	Grup içi	311,679	359	,868		
KSS	Gruplar arası	593,659	34	17,461	17,381	,000
	Grup içi	352,602	351	1,005		
YÖK	Gruplar arası	427,087	30	14,236	9,734	,000
	Grup içi	519,175	355	1,462		

Tablo 14 incelendiğinde, katılımcıların dönüşümcü liderlik [$F(26-359)= 28,113$, $p (.000)<.05$], kss [$F(34-351)= 17,381$, $p (.000)<.05$] ve yeşil örgüt kültürü [$F(30-355)= 9,734$, $p (.000)<.05$] hakkında çalışma sürelerine göre anlamlı bir farklılığın olduğu belirlenmiştir. Çalışma süresi değişkenine göre farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Scheffle Testi bulguları Tablo 15'te belirtilmiştir.

Tablo 15. Çalışma Süresine Göre Algı Düzeyindeki Farklılıklara Ait Scheffle Testi Sonuçları

Scheffe		DL	KSS	YÖK
		Subset for alpha = 0.05		
Meslekler	N	1		
0-9 yıl	222	4,1362	3,8343	3,8567
10-15 yıl	51	4,2941	4,2239	4,0646
16-20 yıl	22	3,6039	3,6986	3,2647
21-25 yıl	22	4,0000	3,2249	3,4465
25 yıl üzeri	69	3,3623	3,2487	3,7050
Sig.		,472	,101	,369

Tablo 15'e göre 10-15 yıl arası çalışma sürelerine sahip katılımcıların dönüşümcü liderlik ($\bar{X}=4,2941$), kss ($\bar{X}=4,2239$) ve yeşil örgüt kültürü ($\bar{X}=4,0646$) hakkında algı düzeyi ortalamaları diğer çalışma sürelerine sahip katılımcılara göre daha yüksektir. Bulgulara göre H6 hipotezinin alt boyutunda yer alan H6d: katılımcıların ölçekler hakkında algıları çalışma süresi değişkenine göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık göstermektedir. Hipotezi kabul edilmiştir.

4. Sonuç, Tartışma ve Öneriler

İşletmelerin rekabet gücü elde edebilmesi ve nihai amaçlarına ulaşabilmesinde taklidi güç kaynakları oldukça önemlidir. Bu kaynaklardan çalışan niteliği ve niceliği ile örgüt kültürü sorumlu iş faaliyetlerinin yerine getirilmesinde işletmeye itibar kazandırmaktadır. Günümüzde dünya gündeminde yer alan çevresel

felaketlerin ortaya çıkışında olduğu gibi bu felaketin bertaraf edilmesinde de en önemli unsur insandır. Bu kapsamda çevre dostu iş faaliyetlerinin uygulanmasında yeşil işletmeler ve sahip oldukları yeşil örgüt kültürü ve bu bilince sahip çalışanlar işletmelerin sorumluluklarını yerine getirmesini kolaylaştırmaktadır. Bu araştırmada, şehir hastanesinde çalışanların dönüşümcü liderlik, kurumsal sosyal sorumluluk ve yeşil örgüt kültürü algıları incelenmiştir. Araştırmaya katılan gönüllülerin çalışma çağının verimli döneminde olması, ağırlıklı olarak üniversite mezunu ve nitelikli olması dikkat çekici bulunmuştur. Katılımcıların dönüşümcü liderlik ölçeği $\{\bar{x} (3,99) > 3\}$, kurumsal sosyal sorumluluk ölçeği $\{\bar{x} (3,73) > 3\}$ ve yeşil örgüt kültürü ölçeği $\{\bar{x} (3,77) > 3\}$ maddeleri ile ilgili ortalama algı düzeyleri yüksektir. Bu sonuçlar ile Yavuz (2009) tarafından çalışanların dönüşümcü liderlik davranışına yönelik tutumlarının yüksek düzeyde olduğunu belirlediği araştırma sonucu örtüşmektedir. Katılımcıların ölçekler hakkında algıları cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, meslek ve çalışma süresi değişkenlerine göre farklılık göstermektedir.

Araştırma kapsamında Şekil 1’de belirtilen 11 faktörlü bir model sınanmış olup faktörler arası pozitif ilişkilerin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Modelde yer alan dönüşümcü liderlik tarzının KSS ve yeşil örgüt kültürü üzerine etkileri ile KSS’nin yeşil örgüt kültürü üzerine etkileri ortaya konulmuştur. Bu kapsamda R² determinasyon katsayısı değerine göre kurumsal sosyal sorumluluğun % 31’i ve yeşil örgüt kültürünün % 24’ü üst yönetim tarafından sergilenen dönüşümcü liderlik tarzı ile açıklandığı, buna ilaveten yeşil örgüt kültürünün % 58’i ise kurumsal sosyal sorumluluk ile açıklandığı belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre üst yönetimin sergilediği dönüşümcü liderlik stiline hem KSS hem de yeşil örgüt kültürü üzerinde pozitif bir etkisi bulunmaktadır. Buna ilaveten KSS’nin yeşil örgüt kültürü üzerinde pozitif bir etkisi bulunmaktadır. Bu sonuçlar ile Bozalp Ünal (2017) tarafından yapılan dönüşümcü liderliğin örgüt kültürü, yenilik ve örgütsel vatandaşlık üzerinde orta düzeyde pozitif etkiye sahip olduğunu belirlediği, Coşkun (2002) tarafından bireysel düzeyde çevre tutkusunun, yönetsel düzeyde yeşil dönüştürücü liderliğin ve örgütsel düzeyde yeşil örgüt ikliminin çevreci çalışan davranışlarını olumlu yönde etkilediğini belirlediği, Hasırcı vd., (2024) tarafından bankacılık sektöründe yapılan araştırmada dönüşümcü liderliğin, çevresel kurumsal sosyal sorumluluk ve yeşil performans arasındaki pozitif ilişki olduğunu saptadığı sonuçlar benzerlik göstermektedir. Bu sonuçlar çalışan davranışlarının çevre lehine biçimlendirilmesinde, yeşil (çevreci) örgüt kültürünün oluşumunda ve böylece işletmenin çevresel, sosyal ve ekonomik alanlarda sorumluluklarını yerine getirmesinde üst yönetim tarafından sergilenen dönüşümcü liderlik stiline önemli bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

Bu araştırma kapsamında sınanan modelde yer alan dönüşümcü liderlik tarzının yeşil örgüt kültürü üzerindeki etkisinde kurumsal sosyal sorumluluğun aracılık etkisinin olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç değerlendirildiğinde dönüşümcü liderlerin vizyoner yaklaşımları ve motive edici liderlik tarzlarıyla kurumsal sosyal sorumluluk uygulamalarını etkin bir şekilde uygulayabilecekleri ve bu kapsamda yeşil örgüt kültürünü oluşturabilecekleri söylenebilir. İşletmelerin iş faaliyetlerini çevre dostu bir kültür yapısı ve uygulamalarıyla yerine getirmesi halinde farklılaşabileceği ve rekabet gücü kazanabileceği söylenebilir. Bu sonuç ile Balı ve Cinel (2011) tarafından işletmelerin çıktılarında tüketici odaklı pazarlamanın yerini sosyal sorumluluk odaklı anlayışın aldığını ve KSS’nin bir rekabet aracı olabileceğini belirlediği sonuçlar benzerlik göstermektedir. Her iki çalışmanın sonucu birlikte değerlendirildiğinde, işletmenin nihai çıktılarında KSS’nin önemli bir araç olduğu söylenebilir. İşletmelerin sorumlu iş davranışları ile sahip oldukları kültür arası bir ilişkinin olduğu düşünüldüğünde, KSS’nin yasal zorunluluğun ve çevresel baskıların ötesinde gönüllük içerecek şekilde yeşil örgüt kültürünün ortaya konulması ve iş faaliyetlerine yansıtılmasına yönelik çalışmaların yapılması karar vericilere ve uygulayıcılara önerilir. Bu kapsamda çalışanların sorumluluk içeren ve çevre dostu faaliyetlere yönelimini sağlayacak dönüşümcü liderlik stili üst yönetim tarafından benimsenmesi gereklidir. Sorumlu ve çevre dostu iş faaliyetlerinin sürdürülebilirliğinin sağlanmasında en önemli faktör çalışanlardır. Stratejik planlama çalışmalarında kurumsal sosyal sorumluluk ve yeşil örgüt kültürü odaklı faaliyetlere yer verilmesi, bu faaliyetlerin izlenmesi ve değerlendirilmesi karar vericilere ve uygulayıcılara önerilir. Çalışanların süregelen alışkanlık, tutum ve davranışlarının çevre dostu iş faaliyetleri lehine dönüştürülmesinin bir yolu da sürekli eğitimden geçmektedir. Çalışanlara iş etiği, çevre ahlakı, sorumluk, enerji verimliliği, kirlilik vb. konularda hizmet içi eğitimlerin verilmesi karar vericilere önerilir. Bu araştırma sonucunda ulaşılan dönüşümcü liderlik, KSS ve yeşil örgüt kültürü arası pozitif ilişkinin işletmenin çıktılarını da pozitif etkileyeceği düşünülmektedir. Bu sonuç ile Ünal (2017) tarafından dönüşümcü liderlik tarzının örgüt kültürü üzerinden çıktılarını pozitif etkilediğini belirlediği sonuç örtüşmektedir. Bu sonuçlar değerlendirildiğinde işletmenin sahip olduğu yeşil örgüt kültürünün çalışanlar tarafından içselleştirilmesinde ve davranışa

dönüştürülmesinde dönüşümcü liderlik tarzının etki gücünün önemli bir faktör olduğu söylenebilir. Dönüşümcü liderlik stili, hem mikro düzeyde (çalışan performansı, bağlılık, memnuniyet, verimlilik, inovasyon vb.) hem de makro düzeyde (kurumsal sosyal sorumluluk, sürdürülebilir marka değeri, sosyal hareketlilik ve ekonomik büyüme) önemli katkılar sağlar. Dönüşümcü liderlik stili, işletmeleri yalnızca kısa vadeli hedeflere odaklanmaktan çıkararak uzun vadeli değer yaratmaya ve toplumsal fayda üretmeye yönlendirmektedir.

Kaynaklar

- Aktan, C. C. ve Börü, D. (2007). Kurumsal Sosyal Sorumluluk, C. C. Aktan (Ed.), *Kurumsal Sosyal Sorumluluk: İşletmeler ve Sosyal Sorumluluk* kitabı içinde, İstanbul, İGİAD Yayınları, 7-25.
- Akıncı Vural, Z. B. ve Coşkun, G. (2011). Kurumsal sosyal sorumluluk ve etik, *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*, 1(1), 61-87.
- Baron, R. M. and Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic and statistical considerations, *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Bass, B. M. (1997). Does the transactional–transformational leadership paradigm transcend organizational and national boundaries? *American Psychologist*, 52(2), 130-139.
- Balı, S. ve Cinel, M. O. (2011). Bir rekabet aracı olarak kurumsal sosyal sorumluluk, *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 2(4), 45-60.
- Bartlett, D. (2011). *Going Green: The Psychology of Sustainability in The Workplace*, London, The British Psychological Society.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: temel kavram ve ölçek geliştirmede kullanımı, *Kuram ve Üretim Yönetimi*, 32(32), 470-483.
- Carroll, A. B. (1999). Corporate social responsibility: evolution of a definitional construct, *Business And Society*, 38(3), 268-295.
- Chen, Y. S. (2011). Green organizational identity: sources and consequence, *Management Decision*, 49(3), 384-404.
- Cömert, M. (2004). Dönüşümcü liderlik, *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, 6(9), 1-12.
- Crowther, D. and Aras, G. (2008). *Corporate Social Responsibility*, London, Ventus Publishing ApS.
- Coşkun, Ö. F. (2022). Çevre tutkusunun, yeşil dönüştürücü liderliğin ve yeşil örgüt ikliminin çevreci çalışan davranışları üzerine etkisi, *Journal of Politics, Economy and Management*, 5(1), 1-16.
- Coşkun, R., Altunışık, R. ve Yıldırım, E. (2017). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı* (Güncellenmiş 9. Baskı), Sakarya, Sakarya Yayıncılık.
- Çelik, V. (1998). Eğitimde dönüşümcü liderlik, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16(16), 423-442.
- Demir, H. ve Okan, T. (2008). Etkileşimsel ve dönüşümsel liderlik: bir ölçek geliştirme denemesi, *Yönetim Dergisi: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü*, 19(61), 72-90.
- Eraslan, L. (2011). Liderlikte post-modern bir paradigma: dönüşümcü liderlik, *Journal of Human Sciences*, 8(1), 1-32.
- Erbaşı, A. (2019). Yeşil örgütsel davranış ölçeği: bir ölçek geliştirme çalışması, *İstanbul Management Journal*, (86), 1-23.
- Eren, E. (2017). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi* (16. Baskı), İstanbul, Beta Basım ve Yayımları.

- Geyik, E. (2018). *Dönüşümcü Liderliğin Örgütsel Bağlılığa Etkisi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi), İstanbul, Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2015). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* (2. Baskı), Ankara, Seçkin Yayıncılık.
- Gökkaya, D. ve Erdem, R. (2021). Türkiye’de kamu özel ortaklığı bağlamında şehir hastanelerinin değerlendirilmesi: nitel bir araştırma, *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (31), 73-96.
- Hasırcı, I., Zeybek, F. ve Akgül, V. (2024). Bankacılık Sektöründe Çevresel Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Yeşil Performans Üzerindeki Etkisinde Dönüşümcü Liderliğin Rolü. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(4), 958-975.
- Karaman, G. ve Cinel, M. O. (2023). Kurumsal sosyal sorumluluk, yeşil strateji, yeşil muhasebe ilişkisi ve işletme performansına katkısı üzerine kavramsal bir bakış, *Küllüye*, (Türkiye Cumhuriyeti'nin 100. Yılı Özel Sayısı), 242-256.
- Karip, E. (1998). Dönüşümcü liderlik, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16(16), 443-465.
- Kaygusuz, N. A. (2019). Karizmatik, Dönüşümsel ve Etkileşimsel Liderlik, K. Y. Genç (Ed.), *Liderlik* kitabı içinde, Ankara, Nobel Yayınları, 127-154.
- Kelgökmen, D. (2010). İşletmelerin kurumsal sosyal sorumluluk düzeylerinin belirlenmesine yönelik bir literatür taraması. *Ege Academic Review*, 10(1), 303-318.
- Kılınç, E. (2019). *Stratejik ve Dönüşümcü Liderlik ile İşgören Performansı İlişkisi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Malatya, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Koçel, T. (2015). *İşletme Yöneticiliği* (16. Baskı), İstanbul, Beta Yayıncılık.
- Köşker, Z. ve Gürer, A. (2020). Sürdürülebilirlik çerçevesinde yeşil örgüt kültürü, *Ekonomi İşletme Siyaset ve Uluslararası İlişkiler Dergisi*, 6(1), 88-109.
- Kuhnert, K. W. and Lewis, P. (1987). Transactional and transformational leadership: a constructive and developmental analysis, *Academy of Management Review*, 12(4), 648-657.
- Lindgreen, A. and Swaen, V. (2010). Corporate social responsibility, *International Journal of Management Reviews*, 12(1), 1-7.
- Mohammed, T. Y. and Baş, D. P. (2020). Dönüşümcü liderlik stiline örgüt kültürü ve işletmenin yenilikçiliğine etkisi, *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 98-122.
- Mohr, L. A., Webb, D. J. and Harris, K. E. (2001). Do consumers expect companies to be socially responsible? The impact of corporate social responsibility on buying behavior. *Journal of Consumer Affairs*, 35(1), 45-72.
- Narmanlıoğlu, Ş. K. (2020). *Etik Liderlik Algısı ile Yeşil Örgüt Kültürü İlişkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul, Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Nemanich, L. A. and Keller, R. T. (2007). Transformational leadership in an acquisition: A field study of employees, *The Leadership Quarterly*, 18(1), 49-68.
- Northouse, P. G. (2016). *Leadership, Theory and Practice* (Seventh Edition), USA, Sage Publications.
- Özalp, Ö. (2021). Yeşil örgüt iklimi algısının yeşil örgütsel davranış üzerine etkisi, *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 22(1), 43-73.
- Özgen, E. (2007). Kurumsal sosyal sorumluluk kavramı ve çalışan memnuniyetine etkisi, *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (8), 1-6.
- Sağlık Bakanlığı, (2024). Şehir hastanelerimiz, <https://khgmsehirhastaneleridb.saglik.gov.tr/? Dil=1> (Erişim tarihi: 03.01.2024).
- Sözer, N. (2014). Sağlıkta yeniden yapılanmanın (özelleştirilenin) devamı olarak şehir hastaneleri, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15, 215-254.

- Türk, N. ve Kumru, S. (2021). Dönüşümcü liderlik ölçeği geçerliliğinin sağlık çalışanları örnekleminde incelenmesi, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 24(4), 699-716.
- Tuna, Ö. ve Yıldız, M. (2023). Çalışanın yeşil davranışı ve iş performansında yeşil dönüştürücü liderliğin rolü, *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (C-iasoS 2022 Özel Sayısı), 61-80.
- Turker, D. (2009). How corporate social responsibility influences organizational commitment, *Journal of Business Ethics*, 89, 189-204.
- Uçkaç, A. (2010). Türkiye’de neoliberal ekonomi politikaları ve sosyo-ekonomik yansımaları, *Maliye Dergisi*, 158(1), 422-430.
- Ünal, S. B. (2017). *Dönüşümcü Liderliğin Örgütsel Çıktılara Etkisi: Bir Meta-Analiz Çalışması* (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Eskişehir, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Windsor, D. (2001). The future of corporate social responsibility, *The International Journal of Organizational Analysis*, 9(3), 225-256.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.
- Yavuz, E. (2009). İşgörenlerin dönüşümcü liderlik ve örgütsel bağlılık ile ilgili tutumlarına yönelik bir araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 51-69.
- Yeşiltaş, A. (2020). Sağlık sektöründe kamu özel ortaklığı: şehir hastaneleri üzerine bir değerlendirme, *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 6(1), 15-28.
- Yüksel, A., Uçkun, S. ve Uçkun, C. G. (2022). Çalışanların yeşil örgütsel davranışlarına ilişkin bir araştırma, *International Academic Social Resources Journal*, 7(43), 1380-1387.
- Zengin, Y. ve Kaygın, E. (2019). Örgüt kültürünün örgütsel yenilik ve personel güçlendirmeye ilişkisi: Şanlıurfa’da bir araştırma, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18 (70), 903-928.