

SAĞLIK KURUMLARINDA EKOSENTRİK LİDERLİK: TÜRKÇE GEÇERLİK VE GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI*

İsmail BİÇER², Seval SELVİ SARIGÜL³

Öz

Ekosentrik liderlik, liderliği ve karar verme süreçlerini çevre ve sürdürülebilirlik odaklı perspektife yerleştiren bir liderlik yaklaşımını ifade etmektedir. Bu liderlik tarzı, sadece örgütün kârını değil, aynı zamanda çevresel ve toplumsal etkileri de dikkate almaktadır. Bu çalışmada Ekosentrik Liderlik Ölçeği'nin Türkçe geçerlik ve güvenilirlik analizlerinin yapılması amaçlanmıştır. Bu kapsamda veriler, İstanbul'da faaliyet gösteren bir özel hastanede görev yapan 234 sağlık çalışanından yüz yüze toplanmıştır. Elde edilen verilerle ölçeğin yapı geçerliği için açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi, zaman göre geçerlilik için test-tekrar test, korelasyon analizi ve güvenilirlik için iç tutarlılık analizleri yapılmıştır. Yürütülen analizler sonucunda ölçek tek faktörlü yapıyla iyi uyum indeksleri göstererek orijinal ölçek ile benzerlik göstermiştir. Böylelikle sağlık kurumları alanında kullanılabilir geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı Türkçe alanyazına kazandırılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Liderlik, Ekosentrik Liderlik, Sağlık Kurumları

JEL Kodları: I00, I10, M10

ECOCENTRIC LEADERSHIP IN HEALTH INSTITUTIONS: TURKISH VALIDITY AND RELIABILITY STUDY

Abstract

Ecocentric leadership is an approach to leadership that prioritizes the environment and sustainability when making decisions. This leadership style considers not only the profit of the organization but also the environmental and social impacts. In this study, it was aimed to conduct Turkish validity and reliability analyses of the Ecocentric Leadership Scale. To this end, data was collected from 234 healthcare professionals working in a private hospital in Istanbul using a face-to-face survey method. The data obtained was used to perform explanatory and confirmatory factor analyses for construct validity, test-retest and correlation analyses for time validity, and internal consistency analyses for reliability. As a result of the analyses, the scale showed similarity with the original scale by demonstrating good fit indices with a single-factor structure. Therefore, a valid and reliable measurement tool that can be used in the field of health institutions was introduced to the Turkish literature.

Keywords: Leadership, Ecocentric Leadership, Healthcare Organizations

JEL Codes: I00, I10, M10

* Bu çalışma için Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Etik Kurulunun 29/12/2023 tarihli ve 12 sayılı toplantısının 12/01 nolu kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.

² Öğr. Gör. Dr., Pamukkale Üniversitesi, Çivril Atasay Kamer Meslek Yüksekokulu, ibicer@pau.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0003-1878-0546>

³ Dr. Öğr. Üyesi, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, seval.selvi@erzincan.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-8363-3097>

GİRİŞ

Günümüzde hizmet sektöründeki çoğu örgütün temel stratejileri çevre dostu uygulamaları benimseyerek ve sürdürülebilirliği faaliyetlerine, tedarik zincirlerine ve kurum kültürlerine dâhil ederek çevresel kaygıların azaltılmasına yönelik konulara odaklanmaktadır. Aynı zamanda bu stratejiler özellikle çalışanların çevresel açıdan sorumlu oldukları uygulamalara yönelik tutumlarını etkilemektedir (Arun, Kaur, Bresciani ve Dhir, 2021; Cop, Alola ve Alola, 2020; Khanra, Kaur, Joseph, Malik ve Dhir, 2022; Suganthi, 2019; Yuriev, Boiral, Francoeur ve Paillé, 2018). Ancak literatürde yapılan çoğu araştırma örgüt stratejisinin yanı sıra liderlik tarzının da çalışanların çevre dostu davranışlarını önemli ölçüde etkilediğini belirtmektedir (Graves ve Sarkis, 2018; Kumar, Sureka, Lim, Kumar Mangla ve Goyal, 2021; Uddin, Biswas, Bhattacharjee, Dey ve Mahmood, 2021). Nitekim Zafar, Malik, Gughani, Agarwal ve Nijjer (2023) bir kurumun sürdürülebilirlik faaliyetlerinin başarısının çalışanların çevreyi önemseyen davranışlarına bağlı olduğunu ve bu davranışların benimsenmesinde liderlik tarzının önemli olduğunu ileri sürmektedirler.

Çevre yanlısı davranışı aktif olarak destekleyen örgütler genellikle giderlerin azalması, gelirlerin artması, kamu algısının iyileştirilmesi, sürdürülebilirlik hedeflerine doğru ilerleme ve rekabet avantajı kazanma bakımından birçok fayda sağlamaktadır (Hasan, Xiang, Mao, Saeed ve Mirza, 2023). Bu faydaların elde edilmesinde ise örgütlerin liderliğin sürdürülebilir yönüne (Begum, Xia, Ali, Awan ve Ashfaq, 2022) ve insan kaynakları yönetimine (Aboramadan ve Karatepe, 2021; Lu, Zhang, Yang ve Wang, 2023) odaklanması gerekmektedir. Liderliğin sürdürülebilir yönünü dikkate alan ekosentrik liderlik, geleneksel ticari hedeflerin yanı sıra çevre dostu faaliyetleri vurgulayan, değer temelli bir liderlik tarzı olarak tanımlanmaktadır (Araujo, Picavet, Sartoretto, Dalla Riva ve Hollaender, 2022). Ayrıca bu liderlik tarzı sürdürülebilir çevreyi geliştirmenin yanı sıra, yönetim ve çalışanlar arasında dinamik bir işbirliği ruhu sağlamak ve ekip üyelerinin sorumluluk duygusunu da güçlendirmektedir (Al-Swidi, Gelaidan ve Saleh, 2021; Khan, Kaur, Jabeen ve Dhir, 2021; Lu vd., 2023; Ureña Espailat, Briones Penalver ve Bernal Conesa, 2022).

Sağlık kurumlarında ekosentrik liderlik yaklaşımı, hem çevresel sürdürülebilirliğe katkıda bulunmakta hem de hastaların sağlığına odaklanarak geniş bir toplumsal etki yaratma amacını taşımaktadır. Ayrıca bu liderlik anlayışı, sağlık hizmetlerinin gelecek nesiller için sürdürülebilir olmasını hedeflemektedir. Ekosentrik liderlik kavramı son yıllarda sıklıkla vurgulanan kavramlardan bir tanesi olmasına rağmen, bu kavramın ulusal literatürde daha çok eğitim sektöründe yapılan bazı çalışmalarda ele alındığı (Erten, 2007; Erten, 2008; Erten ve Aydoğdu, 2011), fakat sağlık sektörü kapsamında çalışmalara konu edilmediği görülmektedir. Uluslararası literatürde ise ekosentrik liderliği sağlık çalışanları özelinde inceleyen oldukça sınırlı sayıda çalışmanın (Shrivastava, 1994; Al-Amin, Akter, Akter, Uddin ve Mamun,

2021; Zafar vd., 2023; Hernández and Muñoz, 2022; Biswas, Uddin, Bhattacharjee, Dey ve Rana, 2022; Hasan vd., 2023) olduğu dikkat çekmektedir. Ekosentrik liderliğin sağlık sektörü ve sağlık çalışanları açısından incelenmesi büyük önem arz etmektedir, fakat ulusal literatürde bu liderlik türünü ölçmede kullanılacak bir ölçüm aracının eksikliği söz konusudur. Bu bağlamda, bu çalışmada, Ekosentrik Liderlik Ölçeği'nin Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılarak ulusal liderlik literatürüne geçerli ve güvenilir bir ölçek kazandırmak amaçlanmıştır.

LİTERATÜR

Ekosentrik Kavramının Tanımı ve Ekosentrik Liderlik

Ekosentrik kavramı Türkçe literatürde “çevre merkezli” olarak tanımlanmaktadır (Bakır, 2017; Bozdemir ve Faiz, 2018). Bu kavram çevreyi koruma ve temiz bir şekilde gelecek nesillere bırakma sorumluluğunu vurgulamaktadır. Ekosentrik yaklaşımı benimseyen insanlar doğayı kontrol etmek yerine, doğanın kendilerine bir emanet olduğuna inanmakta ve bu bilinçle hareket etmektedirler (Ayten, 2010). Ayrıca bu yaklaşımda çevre, geleceğin bir mirası olarak kabul edilmekte ve bu dünyanın sadece şu anki neslin değil, gelecek nesillerin de sahip olacağı bir miras olarak benimsenmektedir. İnsanlarda sorumluluk duygusu uyandıran bu durum ekosentrik yaklaşımın ahlaki boyutunu oluşturmaktadır (Bakır, 2017).

Ekosentrik liderlik ise, uzun vadeli çevresel sürdürülebilirlik vizyonunu gerçekleştirmek için bireyleri etkileme ve kuruluşları harekete geçirme yeteneği olarak tanımlanmaktadır (McIntyre-Mills, Makaulule, Lethole, Pitsoane, Arko-Achemfuor, Wirawan ve Widianingsih, 2023). Javid, Kumari, Khan, Jaaron ve Shaikh (2023)'e göre ekosentrik liderlik, insanları sürdürülebilir hareket etmeye teşvik etme yeteneğidir. Diğer liderlik tarzlarının aksine, ekosentrik liderlik daha açık ve kararlı bir strateji benimsemeyi ve çevresel amaçları örgütün felsefesinin temeli haline getirmeyi amaçlamaktadır (Pham, Chiappetta Jabbour, Vo-Thanh, Huynh ve Santos, 2023). Bu liderlik yaklaşımı çevresel kaygıları ön planda tutmakta ve çevresel sorumluluğu vurgulayarak yeşil davranış, sürdürülebilirlik ve kurumsal çevresel performansa odaklanan faaliyetlerin yapılması gerekliliğini vurgulamaktadır (Faraz, Ahmed ve Xiong, 2023). Bir diğer ifade ile ekosentrik liderlik, liderliğin çevre merkezli doğasını ve liderlerin doğaya değer vermesini öne çıkaran bir perspektifi yansıtmaktadır. Liderlerin çevre merkezli doğası, sadece doğayı bir kaynak olarak görmekle kalmayıp, aynı zamanda doğaya kendileri için değer verilmesi gerektiğini içermektedir. İnsanların doğayla ayrılmaz bir şekilde bağlantılı olduğu ve doğanın hayatta kalmasıyla insan yaşamının sürdürülebileceği inancı, ekosentrik liderlik anlayışının temelini oluşturmaktadır (Sartore-Baldwin ve McCullough, 2018). Nitekim Afsar, Maqsoom, Shahjehan, Afridi, Nawaz ve Fazliani (2020) ekosentrik liderlerin kendilerini doğanın bir parçası olarak gördüklerini ve bu nedenle çevrenin sürdürülebilirliği için sorumluluk

taşıdıklarını belirtmektedir. Bu liderlik biçimi, örgütlerin sadece çevresel sürdürülebilirlik ile ilgili değil, aynı zamanda ekosistemlerle bütünlük içinde çalışmasını ve doğanın bir parçası olarak var olmalarını da önemsemektedir (Zafar vd., 2023).

Geleneksel liderlik tarzları üretkenliğe veya yeniliğe odaklanabilirken, ekosentrik liderlik sürdürülebilir, katılımcı ve gelişen bir işgücünün yolunu açmaktadır (Uddin vd., 2021). Bu tarz destekle çalışanlar, görevlerine daha derin bir anlam katarak, sürdürülebilirlik faaliyetlerine uyum sağlayacak şekilde davranışlarını değiştirmeye daha istekli olmaktadır (Hina, Chauhan, Kaur, Kraus ve Dhir, 2022; Luu, 2019). Genellikle maneviyatçı olarak görülen ekosentrik liderler, çalışanları fedakar davranışlar yoluyla doğanın korunmasına öncelik vermeye motive etmektedirler (Abualigah, Koburtay, Bourini, Badar ve Gerged, 2022; Suryani, Sudrajat, Hendryadi, Saihu, Amalia ve Fathoni, 2023; Tu, Li ve Zuo, 2023). Bu liderler, destekleyici yönde örgütsel bir atmosfer geliştirerek çalışanlara bir amaç duygusu kazandırmakta ve kendilerini değerli hissetmelerine katkıda bulunarak kurum için sarf ettikleri çabaların ne kadar önemli olduğunun farkına varmalarını sağlamaktadırlar (Afsar vd., 2020; Babalola, Ren, Ogbonnaya, Riisla, Soetan ve Gok, 2022; Patwary, Mohd Yusof, Bah Simpong, Ab Ghaffar ve Rahman, 2023). Ayrıca bu liderlik yaklaşımı tanınmayı, adaleti ve aktif dinlemeyi vurgulamakta ve çalışanların gelişimlerini destekleyerek, aynı zamanda öğrenmelerini ve işlerinde başarılı olmalarını da katkıda bulunmaktadır (Araujo vd., 2022; Hernández ve Muñoz, 2022; Ren, Jiang ve Tang, 2022).

Ekosentrik liderliğin çalışanların ekolojik davranışları üzerindeki etkisi Kişi-Yönetici Uyum Teorisi'nin özüyle bağlantılıdır (Van Vianen, Shen ve Chuang, 2011). Bu teori bağlamında ekosentrik liderler örgütlerde sürdürülebilir kalkınma ve ekolojik davranış çerçevesinde insan-doğa ilişkisine yüksek değer verilmesini hedefleyen kültürel dönüşümleri beraberinde getirmektedirler (Robertson ve Barling, 2013). Bununla birlikte çalışanların haklarına saygı göstermek, eşit fırsatlar sağlamak ve şeffaf bir iletişim kültürü oluşturmak, örgütün ekosentrik liderlik anlayışını benimsediğinin en önemli göstergelerinden biridir (Afsar vd., 2020).

Ekosentrik liderler sürdürülebilirliği örgütün bütün kademelerine empoze etmek için özerklik tanıyarak çalışanlarının çevresel görevlerini desteklemektedirler (Biswas vd., 2022). Görevlerin desteklenmesindeki bu tür özerklik, çalışanlara yalnızca kontrol duygusu vermekle kalmamakta, aynı zamanda refahlarının ve motivasyonlarının da artmasına olanak sağlamaktadır (Li, Xue, Li, Chen ve Wang, 2020; Li, Yang, Weng ve Zhu, 2023). Motivasyonun ve refahın arttığı böylesi bir ortamda çalışanlar, kendi bireysel amaç ve hedeflerini örgütün hedefleri ile uyumlu hale getirerek yeni beceriler kazanma eğilimine girmektedirler (Badar, Kundi, Siddiquei ve Abualigah, 2023; Yuan, Wang, Lin, Wu, Yu ve Chen, 2023). Ayrıca Kleine, Rudolph ve Zacher (2019)'a göre ekosentrik liderlik tarzı ile yönetilen çalışanlar çevre

merkezli davranışları içselleştirdikçe ve rollerini bu liderlik yaklaşımına göre şekillendirdikçe hem örgüte olan bağlılıkları hem de iş tatminleri artmaktadır.

Sağlık Kurumlarında Ekosentrik Liderlik

Sağlık kuruluşlarında ekosentrik liderlik, sağlık sisteminin tüm unsurlarının birbirleriyle olan ilişkilerini vurgulayan bir liderlik yaklaşımını ifade etmektedir. Bir başka ifade ile; bu liderlik yaklaşımı hastalar, sağlık hizmet sunucuları, sağlık hizmeti veren tüm kurum ve kuruluşlar ile çevre gibi sağlık sistemi içindeki tüm unsurların birbirleriyle son derece bağlı olduğunu ileri sürmektedir. Ayrıca ekosentrik liderlik yaklaşımı bireylerin ve toplumların sağlığının ve refahının sosyal, ekonomik ve çevresel faktörlerden etkilendiğinin altını çizmektedir (Al-Amin vd., 2021; Biswas vd., 2022).

Sağlık kurumlarında ekosentrik liderler sürdürülebilirlik, adalet ve sosyal sorumluluk konularına öncelik vermektedirler. Çevresel etkileri azaltmak, enerji tasarrufu yapmak ve atık yönetimi gibi sürdürülebilirliğe yönelik önlemleri almak örgütün toplumsal sorumluluklarını yerine getirmesine katkı sağlamaktadır (Hasan vd., 2023). Çevreye zarar vermeden bireylerin ve toplumların sağlığını destekleyen bir sistem oluşturmak, ekosentrik liderlerin temel amaçları arasındadır Dolayısıyla ekosentrik liderler, sağlık kurumlarını çevreleyen topluluklarla etkileşimde bulunarak, onların ihtiyaçlarını ve beklentilerini anlamaya çalışmaktadırlar (Biswas vd., 2022). Bilindiği üzere çalışan katılımı bir kurumun amaç ve hedeflerine ulaşmasına kolaylık sağlayan en önemli faktörlerden biridir. Ekosentrik liderler, sağlık çalışanlarının ve paydaşlarının görüşlerine başvurarak sürdürülebilirlik, toplumsal sorumluluk ve çevresel konularda farkındalık oluşmasına katkı sağlamaktadırlar (Han, Wang ve Yan, 2019). Ekosentrik liderler aynı zamanda sağlığın sosyal belirleyicilerini dikkate alarak sağlık eşitsizliklerini en aza indirmeyi hedeflemektedirler. Bir diğer ifade ile; ekosentrik liderler sosyoekonomik durumları ne olursa olsun tüm bireyler için erişilebilir, uygun maliyetli ve adil bir sağlık sistemi oluşturma yolunda çaba sarf etmektedirler (Biswas vd., 2022).

Sağlık kurumlarında sürdürülebilirlik faaliyetlerinin en önemli amaçlarından biri hiç şüphesiz verimliliği artırmak, israfı önlemek ve hem bugün ki hem de gelecekteki neslin sağlık ihtiyaçlarını karşılayabilmektir. Ekosentrik liderliğin temelini oluşturan bu amaç, sınırlı düzeyde kaynağa sahip tüm sağlık kurum ve kuruluşlarının maliyetlerini kontrol altına almalarına yardımcı olmaktadır. Finansal kazançların yanı sıra, ekosentrik liderlik yaklaşımı aynı zamanda sağlık kurumlarının sosyal, çevresel ve etik sorumluluklara odaklanmalarını da sağlayarak daha sürdürülebilir bir gelecek inşa etmelerine olanak sağlamaktadır (Székely ve Knirsch, 2005).

GEREÇ VE YÖNTEM

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Ekosentrik kavramı, son yıllarda liderlik disiplini çerçevesinde sıklıkla vurgulanan kavramlardan biridir. Fakat ulusal ve uluslararası literatür dikkate alındığında, konu ile ilgili yürütülen çalışmaların oldukça sınırlı sayıda olması nedeniyle bu liderlik yaklaşımının öneminin tam anlamıyla ortaya koyulamadığı ve literatürde bu konuda bir boşluk olduğu görülmektedir. Sağlık kurumlarında ekosentrik liderlik, sadece çevresel sürdürülebilirliğe katkıda bulunmakla kalmamakta, aynı zamanda hastaların sağlığına da odaklanarak geniş bir toplumsal etki yaratma amacını taşımaktadır. Ayrıca bu liderlik anlayışı, sağlık hizmetlerinin gelecek nesiller için sürdürülebilir olmasını hedeflemektedir. Açıklanan bu sebeplerle ekosentrik liderliğin sağlık kurumları için önemli olduğu düşünülmektedir. Dolayısıyla bu çalışmada, Ekosentrik Liderlik Ölçeği'nin Türkçe geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılarak ulusal liderlik literatürüne geçerli ve güvenilir bir ölçek kazandırmak amaçlanmıştır.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada kapsamında oluşturulan anket formu iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm, araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının demografik özelliklerini belirlemek için kullanılan “Kişisel Bilgi Formu”nu içermektedir. Bu form, yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, meslek ve toplam çalışma süresi gibi toplamda altı sorudan oluşmaktadır. İkinci bölüm ise Hasan vd. (2023) tarafından toplam 251 hastane çalışanı üzerinde yürütülerek geliştirilen “Ekosentrik Liderlik Ölçeği (Ecocentric Leadership Scale)”ni içermektedir. “Yöneticimiz çalışanlara çevre konusunda ilham verir”, “Yöneticimiz çalışanların takip etmesi için net bir çevre vizyonu sunar” ve “Yöneticimiz aynı çevresel hedefler için birlikte çalışmak üzere çalışanları bir araya getirir” gibi ifadelerin yer aldığı bu ölçek, 8 maddeden ve tek bir boyuttan oluşan 5’li Likert tipi bir ölçüm aracıdır. Katılımcılar her bir madde için “1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum” şeklinde derecelendirme yapmaktadırlar. Ölçeğin Hasan vd. (2023) tarafından yapılan araştırmada Cronbach’s Alpha katsayısı 0,891 olarak hesaplanmıştır.

Evren ve Örneklem

Ölçek uyarlama çalışmalarında örneklem büyüklüğü hesaplanırken ölçek madde sayıları kullanılmaktadır. Çalışma bir ölçek uyarlama çalışması olduğu için bazı yazarlara göre örneklem büyüklüğü hesaplanırken ölçek maddelerinin en az 5 katı (Doğan ve Başokçu, 2010), bazı yazarlara göre ise en az 10 katı (Kline, 2014) kadar örneklemin uygun olacağı ortaya konulmuştur. Bu yaklaşım, ölçeğin yapı geçerliliğini sağlamak ve güvenilir sonuçlar elde etmek için önemlidir. Ölçek 8 maddeden oluşmaktadır ve

minimum 80 katılımcı çalışma için yeterli olacaktır. Araştırma evrenini İstanbul'da bulunan bir özel hastane oluşturmaktadır. Hastanede 182'si hekim, 228'si hemşire ve 45'i diğer sağlık çalışanı (laborant, ebe, acil tıp teknisyeni) olmak üzere toplamda 455 sağlık çalışanı görev yapmaktadır. Araştırma kapsamında örneklem seçimini yapılmadan evrenin tamamına ulaşılmak amaçlanmıştır. Toplamda 234 sağlık çalışanı araştırmaya dâhil edilmiştir. Böylece evrenin %51,4'üne ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının %62'si kadın, %38'i erkektir. Sağlık çalışanlarının yaş ortalaması ve standart sapması $30,48 \pm 7,71$ olarak hesaplanmıştır. Çalışanların %57,7'si evli, %42,3'ü bekârdır. Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının %3,4'ü lise, %9,4'ü ön lisans, %74,8'si lisans ve %12,4'ü lisansüstü mezuniyete sahiptir. Ayrıca sağlık çalışanlarının %30'u hekim, %65'i hemşire ve %5'i ise diğer sağlık personeli (laborant, acil tıp teknisyeni) olarak görev yapmaktadır. Son olarak araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının toplam çalışma süreleri ortalaması ve standart sapması yıl olarak $8,28 \pm 3,48$ hesaplanmıştır.

Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında elde edilen verilere dair dil ve içerik geçerliliği, yapı geçerliliği, iç tutarlılık ve zamana bağlı geçerlik analizleri yapılmıştır. Dil ve içerik geçerliliği, ölçüm aracının dilinin anlaşılır olup olmadığını ve içeriğinin konuyla uygunluğunu değerlendirmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Yapı geçerliliği değerlendirmeleri Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) kullanılarak yapılmıştır. AFA verilerin faktör yapısını açığa çıkarmak için, DFA ise bu yapının doğrulanması ve ölçüm aracının uygunluğunun test edilmesi için kullanılmıştır. Yeni bir test geliştirme veya uyarlama sürecinde açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi uygulama sırasının olası değişik versiyonları söz konusu olmakla birlikte uygun bir örnekleme ulaşmak mümkün ise verinin yarısında açımlayıcı ve diğer yarısında doğrulayıcı faktör analizi yapmak sık önerilen ve uygulanan yol olarak görünmektedir (Henson ve Roberts, 2006; Worthington ve Whittaker, 2006). Çalışma kapsamında toplanan veriler (örneklem) tesadüfi yolla ikiye ayırdıktan sonra yine tesadüfi yolla bu örneklemelerden birine AFA, diğer örnekleme de DFA uygulanmıştır. İç tutarlılık analizinde kullanılan ölçüm aracındaki öğelerin birbirleriyle uyumluluğunu ve bu uyumun ölçüsünü belirten Cronbach's Alpha katsayısı dikkate alınmıştır. Zamana göre geçerlik, test-tekrar test korelasyonu üzerinden incelenmiş olup, aynı ölçüm aracının farklı zamanlarda uygulanması sonucunda elde edilen skorlar arasındaki ilişki değerlendirilmiştir. Analizlerde SPSS-23 ve AMOS-26 paket programları kullanılmıştır.



Araştırmanın Etik Yönü

Araştırmada öncelikle Türkçe'ye uyarlaması, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılan Ekosentrik Liderlik Ölçeği'ni geliştiren yazarlardan gerekli izinler e-mail aracılığıyla alınmıştır. Bu çalışma için Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Etik Kurulunun 29/12/2023 tarihli ve 12 sayılı toplantısının 12/01 nolu kararı ile etik kurul onayı alınmıştır. Çalışmaya gönüllü olarak katılmak isteyen kişilerden “Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu” alınmıştır.

BULGULAR

Kapsam ve Dil Geçerliliği

Ekosentrik Liderlik Ölçeği'nin orijinal versiyonu ilk olarak alanında birbirinden bağımsız olarak çalışan üç uzman akademisyen tarafından İngilizce'den Türkçe'ye çevrilmiştir. Daha sonra yine alanında uzman bir akademisyen tarafından bu üç çeviri birbirleri ile karşılaştırılmış ve her bir ifadeyi en iyi açıklayan maddeler seçilerek elde edilen tek bir versiyon üzerinde karara varılmıştır. Karara varılan ölçeğin Türkçe versiyonu yeminli bir tercüman tarafından tekrar İngilizce'ye çevrilmiş ve yapılan çevirinin uygunluğu ana dili İngilizce olan başka bir uzman akademisyen tarafından değerlendirilmiştir. Ölçeğin son hali orijinal hali ile kıyaslanmış ve ifadeler birbirine uygun bulunduğundan ölçeğe nihai hali verilmiştir.

Yapı Geçerliliği

Çalışmanın kapsamında kullanılan ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla tesadüfi yolla seçilen ilk örnekleme açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Analizin güvenilirliğini değerlendirmek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterlilik testi ile Barlett'in Küresellik Testi kullanılmıştır. Bu testler, faktör analizi için uygunluğu değerlendirmek ve ölçeğin yapısının açıklanabilirliğini değerlendirmek için yaygın olarak kullanılan tekniklerdir. Tavşancıl (2006)'a göre, KMO değerinin 0,60 ve üzeri olması faktör analizinin uygulanabilir olduğunu gösterir. Yapılan analizde KMO değeri 0,889 olarak hesaplanmış ve Barlett Küresellik Testi anlamlı bulunmuştur ($p < 0,05$). Faktör analizi, temel bileşenler yöntemi ve varimax rotasyonu kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Bu yöntem ve rotasyon, ölçeğin yapısal özelliklerini daha iyi ortaya çıkarmak için yaygın olarak kullanılan bir yaklaşımdır. Faktör yükleri, döndürülmüş bileşenler matrisinden elde edilmiştir. Bu matris, faktörlerin ölçeğin farklı boyutlarını temsil etme şeklini açıklar ve her maddenin hangi faktöre ne kadar katkıda bulunduğunu belirtir. Bu şekilde, faktör analizi yapılarak ölçeğin yapı geçerliliği değerlendirilmiş ve ölçeğin iç yapısı daha iyi anlaşılmıştır. Yapılan araştırmada, ölçekte yer alan maddelerin faktör yüklerinin kabul edilebilir değerlerin üzerinde olduğu tespit edilmiştir (Tablo 1). Şencan'a (2005) göre, sosyal bilimlerde bir değişkenin bir faktör grubunda yer

alabilmesi için faktör yükünün en az 0,40 olması gerekmektedir. Bu kriter, faktörlerin değişkenler arasındaki ilişkiyi yeterince açıklamasını sağlamak için belirlenmiştir. Maddeler, öz değeri 1'den büyük olan tek bir boyut altında toplanmıştır. Bu durum, yapılan faktör analizinde ölçeğin temelde tek bir boyutta yoğunlaştığını ve ölçülen değişkenlerin büyük ölçüde aynı temel özelliği ölçtüğünü göstermektedir. Ayrıca, açıklanan toplam varyans %51,75 olarak hesaplanmıştır.

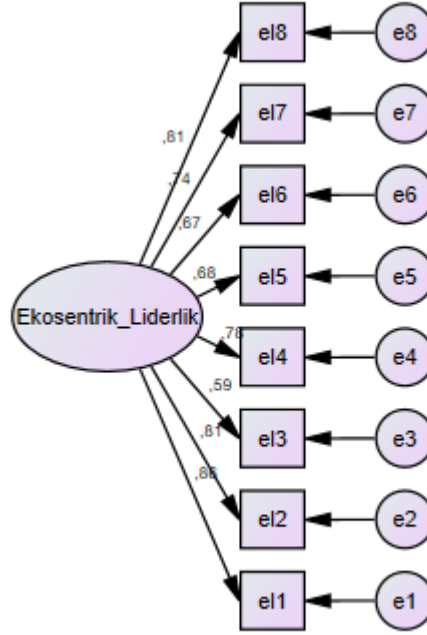
Tablo 1: Açıklayıcı faktör analizi sonuçları

Örneklem Yeterliliği Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Katsayısı		0,874
Bartlet Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare Değeri	368,598
	Serbestlik Derecesi	28
	Anlamlılık	0,000
Açıklanan Toplam Varyans		51,756
		Faktör Yükleri
1.Yöneticimiz çalışanlara çevre konusunda ilham verir.		0,849
2.Yöneticimiz çalışanların takip etmesi için net bir çevre vizyonu sunar.		0,775
3.Yöneticimiz aynı çevresel hedefler için birlikte çalışmak üzere çalışanları bir araya getirir.		0,694
4.Yöneticimiz çevresel hedeflere ulaşmaları için çalışanları teşvik eder.		0,659
5.Yöneticimiz yeşil kapsayıcı liderlik konusunda çalışanları düşünmeye teşvik eder.		0,570
6.Yöneticimiz benzersiz yeşil fikirleri duymaya açıktır.		0,724
7.Yöneticimiz iş süreçlerini iyileştirmek için yeni çevresel fırsatlara karşı duyarlıdır.		0,647
8.Yöneticimiz çevre sorunları konusunda fikir almaya açıktır.		0,798

AFA sonrasında tesadüfi yolla seçilen ikinci örnekleme grubuna Maksimum Olabilirlik Metodu (ML) ile DFA uygulanmıştır. DFA analizinde genellikle χ^2 /serbestlik derecesi ($df < 3$), ortalama hataların karekökü ($RMR < 0,08$), uyum iyiliği indeksi ($GFI > 0,85$), düzeltilmiş uyum iyiliği indeksi ($AGFI > 0,80$), yaklaşık hataların ortalama karekökü ($RMSEA < 0,08$) ve karşılaştırmalı uyum indeksi ($CFI > 0,90$) gibi uyum indeksleri kullanılmaktadır (Harrington, 2009). Bu uyum indeksleri, modelin verilere ne kadar iyi uyduğunu değerlendirmede önemli bir rol oynamaktadır. DFA modeline 8 madde dâhil edilmiştir. Analiz sonucunda χ^2 değerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($\chi^2/sd = 1,84$; $p < 0,001$). DFA analizi sonucu ulaşılan diğer uyum indekslerinin de kabul edilebilir sınırlarda olduğu görülmüştür ($CFI: 0,977$; $GFI: 0,952$;

AGFI: 0,913; RMSEA: 0,072; RMR: 0,073). Bununla birlikte kurulan model ile ölçeğin iyi uyum gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Sonuç olarak DFA ile de tek faktörlü yapı doğrulanmıştır. Modelle ilgili DFA yol diyagramı ve faktör yükleri Şekil 1’de gösterilmektedir. Bu analizler, ölçeğin yapısal yapısının doğrulanmasına ve tek bir faktörün varlığının güçlendirilmesine yardımcı olmuştur.

Şekil 1: Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları



χ^2/sd : 1,849; $p < 0,001$; CFI: 0,977; GFI: 0,952; AGFI: 0,913; RMSEA: 0,072; RMR: 0,073

İç Tutarlılık, Yakınsak Geçerlik ve Zamana Göre Geçerlik

Cronbach’s Alpha katsayısı bir ölçeğin iç tutarlılığını değerlendirmek için kullanılan istatistiksel bir değerdir. Bu katsayı ölçeğin içindeki farklı öğeler arasındaki korelasyonu ölçmektedir. Genellikle sosyal bilimlerde kullanılan ölçekler için kabul edilebilir. Cronbach’s Alpha katsayısının en az 0,70 olması beklenmektedir (Tavakol ve Dennick, 2011). Bu çalışmada Ekosentrik Liderlik Ölçeği’nin Cronbach’s Alpha katsayısı 0,905 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuca göre ölçeğin oldukça güvenilir olduğu görülmektedir. Bu yüksek güvenilirlik katsayısı, ölçeğin iç tutarlılığının sağlam olduğunu ve ölçülen özellikleri güvenilir bir şekilde değerlendirdiğini göstermektedir. Açıklanan Ortalama Varyans (AVE) ve Birleşik/Toplam Güvenirlik (CR), bir ölçeğin yakınsak geçerliğini değerlendirmek için kullanılan iki önemli istatistiksel ölçüdür. AVE değeri bir faktörün altındaki tüm ölçeklerin varyanslarının ortalamasını ifade etmektedir. AVE’nin 0,50 veya daha yüksek olması ölçek altındaki ölçümlerin çoğunluğunun faktörle

uyumlu olduğunu göstermektedir. Ayrıca bu değer ölçek altındaki değişkenlerin faktör tarafından iyi temsil edildiği ve ölçülen konseptin ölçekteki gözlemler tarafından iyi yansıtıldığı anlamına gelmektedir. CR değeri ise bir faktör altındaki ölçeklerin güvenilirliğini ölçmektedir. Genellikle bu değer 0,70 veya daha üstü olması ölçek altındaki ölçümlerin birbirleriyle güçlü bir şekilde ilişkili olduğunu ve faktör tarafından iyi temsil edildiğini göstermektedir (Hair, Black ve Babin, 2010). Araştırma sonucunda ulaşılan AVE ve CR değerlerinin kabul edilebilir değerler üzerinde olması ölçeğin yakınsak geçerliğinin olduğunu göstermektedir (bkz. Tablo 2).

Tablo 2: İç tutarlılık ve yakınsak geçerlik sonuçları

	AVE	CR	Cronbach's Alpha
Ekosentrik Liderlik	0,618	0,927	0,905

Test-tekrar test yöntemi bir ölçüm aracının zamana göre kararlılığını değerlendirmek için kullanılmaktadır. Bu yöntemde, aynı ölçüm aracı iki ayrı zaman noktasında aynı bireyler üzerinde uygulanmakta ve ardından iki ölçüm arasındaki tutarlılık incelenmektedir. Gerekli örneklem büyüklüğü test-tekrar test yöntemi için önemli bir faktördür. Bir diğer ifade ile; örneklem büyüklüğü, testin güvenilir bir şekilde sonuçlanabilmesi ve elde edilen korelasyonun istatistiksel olarak anlamlı olabilmesi için önem arz eden bir faktördür. Ancak, gerekli örneklem büyüklüğü birçok faktöre bağlı olarak değişebilir. Bujang ve Baharim (2017) test-tekrar test yöntemi için gerekli örneklem büyüklüğünün 10 ile 30 arasında olmasını önermektedir. Bu bağlamda, anket formu 25 kişilik bir gruba iki hafta arayla iki kez uygulanmıştır. İlk test ve son test sonuçları arasındaki korelasyon analizinde, çok yüksek bir korelasyon katsayısı (0,987) elde edilmiştir ve bu korelasyonun istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($p < 0,01$).

TARTIŞMA VE SONUÇ

Sağlık kurumlarında ekosentrik liderlik sadece hasta bakımına odaklanmakla kalmayıp, aynı zamanda çalışanların refahına, sağlık kurumlarının sürdürülebilirliğine ve toplumun sağlık ihtiyaçlarına yönelik geniş bir perspektifi içermektedir. Ayrıca ekosentrik liderlik yaklaşımı sadece içsel kurumsal başarıyı değil, aynı zamanda toplumun ve çevrenin genel sağlığını da göz önünde bulundurmaya amaçlanmaktadır. Bu sayede örgütler çevresel sorumluluklarını yerine getirirken aynı zamanda rekabet avantajı da elde edebilmektedir. Hasan vd. (2023) günümüzde çevre merkezli liderliğin önemini göz önüne alarak sağlık kurumlarında yapmış oldukları çalışmalarını Ekosentrik Liderlik Ölçeği'ni uluslararası literatüre kazandırmışlardır. Tasarladıkları ölçek 8 maddeden ve tek boyuttan oluşmaktadır. Bu çalışmada Ekosentrik Liderlik Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlaması, geçerlik ve güvenilirlik analizlerini gerçekleştirmek amaçlanmıştır. Bu kapsamda

ölçeğin dil geçerliğini sağlamak amacıyla alanında uzman akademisyenlerden ve yeminli bir tercümandan destek alınarak gerekli prosedürler yerine getirilmiştir. Çalışma kapsamında toplanan veriler (örneklem) tesadüfi yolla ikiye ayırdıktan sonra yine tesadüfi yolla bu örneklemelerden birine AFA, diğer örnekleme de DFA uygulanmıştır. Öncelikle yapılan AFA sonuçlarına göre, maddeler orijinal ölçekle uyumlu bir yapı sergilemiş ve tek faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Sonraki aşamada maddeler arasındaki ilişkileri ve faktör yapısını sınamak için DFA yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda ölçeğin tek faktör altında toplandığı ve uyum indekslerinin kabul edilebilir değerlerde olduğu ortaya koyulmuştur. Dolayısıyla DFA ile ortaya koyulan tek faktörlü yapı doğrulanmıştır. Ölçeğin yakınsak geçerliğini test etmek için AVE ile CR ölçütleri kullanılmış ve söz konusu ölçütlere yönelik elde edilen değerlerin kabul edilen sınırların üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Bu kapsamda ölçeğin yakınsak geçerliğini sağladığı da görülmektedir. Ölçeğin iç tutarlılığını test etmek için Cronbach's Alpha katsayısından yararlanılmıştır ve hesaplanan değere göre ölçeğin oldukça güvenilir olduğu görülmüştür. Son olarak ölçeğin zamana göre kararlılığını değerlendirmek için test-tekrar test yöntemi kullanılmıştır. Aynı ölçek iki hafta arayla hastanede çalışan 25 kişilik bir gruba uygulanmıştır. Analiz sonucunda ilk ve son test arasındaki korelasyonun oldukça yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bu çalışmada Ekosentrik Liderlik Ölçeği'nin geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olduğu sonucuna ulaşılmış ve Türkçe literatüre özellikle sağlık sektöründe liderlik disiplini çerçevesinde kullanılabilir bir ölçek kazandırılmıştır. Gelecekte konu ile ilgili yapılacak olan çalışmalarda Ekosentrik Liderlik Ölçeği kullanılarak farklı örneklemeler üzerinde çalışmalar yapılabilir veya ekosentrik liderliğin çevre merkezli örgütsel inovasyon ve örgütsel değişim gibi farklı değişkenlerle ilişkileri incelenebilir.

YAZAR BEYANI / AUTHOR STATEMENT

Araştırmacılar makaleye ortak olarak katkıda bulunduğunu bildirmiştir. Araştırmacılar herhangi bir çıkar çatışması bildirmemiştir.

Bu çalışma için Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Etik Kurulunun 29/12/2023 tarihli ve 12 sayılı toplantısının 12/01 nolu kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.

Researchers have jointly contributed to the article. Researchers have not declared any conflict of interest.

For this study, ethics committee approval was obtained from the Ethics Committee of Erzincan Binali Yıldırım University with decision number 12/01, taken at the meeting dated 29/12/2023 and numbered 12.

KAYNAKÇA

- Aboramadan, M., & Karatepe, O. M. (2021). Green human resource management, perceived green organizational support and their effects on hotel employees' behavioral outcomes. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 33(10), 3199-3222.
- Abualigah, A., Koburtay, T., Bourini, I., Badar, K., & Gerged, A. M. (2023). Towards sustainable development in the hospitality sector: Does green human resource management stimulate green creativity? A moderated mediation model. *Business Strategy and the Environment*, 32(6), 3217-3232.
- Afsar, B., Maqsoom, A., Shahjehan, A., Afridi, S. A., Nawaz, A., & Fazliani, H. (2020). Responsible leadership and employee's proenvironmental behavior: The role of organizational commitment, green shared vision, and internal environmental locus of control. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(1), 297-312.
- Al-Amin, M., Akter, R., Akter, A., Uddin, M., & Mamun, A. (2021). Socially responsible human resource management and voluntary environmental behavior: The moderating effect of ecocentric leadership. *Central European Management Journal*, 29, 147-168.
- Al-Swidi, A. K., Gelaidan, H. M., & Saleh, R. M. (2021). The joint impact of green human resource management, leadership and organizational culture on employees' green behaviour and organisational environmental performance. *Journal of Cleaner Production*, 316.
- Araujo, C. L., Picavet, M. E. B., Sartoretto, C. A. P. D. S., Dalla Riva, E., & Hollaender, P. S. (2022). Ecocentric management mindset: A framework for corporate sustainability. *Critical Perspectives on International Business*, 18(4), 518-545.
- Arun, T. M., Kaur, P., Bresciani, S., & Dhir, A. (2021). What drives the adoption and consumption of green hotel products and services? A systematic literature review of past achievement and future promises. *Business Strategy and the Environment*, 30(5), 2637-2655.
- Ayten, A. (2010). 'Sahip Olma'mı 'Emanet Görme'mi? -Çevre Bilinci ve Dindarlık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Dinbilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, 10(2), 203-233.
- Babalola, M. T., Ren, S., Ogbonnaya, C., Riisla, K., Soetan, G. T., & Gok, K. (2022). Thriving at work but insomniac at home: Understanding the relationship between supervisor bottom-line mentality and employee functioning. *Human Relations*, 75(1), 33-57.
- Badar, K., Kundi, Y. M., Siddiquei, A. N., & Abualigah, A. (2023). Linking environmentally-specific empowering leadership to hotel employees' green creativity: Understanding mechanisms and boundary conditions. *Journal of Service Theory and Practice*, 33(3), 412-435.
- Bakır, S. (2017). *Öğretmenlerin ve öğretmen adaylarının ekosentrik, antroposentrik ve çevreye yönelik antipatik tutumları ile ekolojik ayak izlerinin incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Antalya: Akdeniz Üniversitesi.
- Begum, S., Xia, E., Ali, F., Awan, U., & Ashfaq, M. (2022). Achieving green product and process innovation through green leadership and creative engagement in manufacturing. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 33(4), 656-674.

- Biswas, S. R., Uddin, M. A., Bhattacharjee, S., Dey, M., & Rana, T. (2022). Ecocentric leadership and voluntary environmental behavior for promoting sustainability strategy: The role of psychological green climate. *Business Strategy and the Environment*, 31(4), 1705-1718.
- Bozdemir, H. ve Faiz, M. (2018). Öğretmen adaylarının çevreye yönelik ekosentrik, antroposentrik ve antipatik tutumları. *Sakarya University Journal of Education*, 8(1), 61-75.
- Bujang, M. A. B. N., & Baharim, N. (2017). Guidelines of the minimum sample size requirements for Cohen's Kappa. *Epidemiology Biostatistics and Public Health*, 14.
- Cop, S., Alola, U. V., & Alola, A. A. (2020). Perceived behavioral control as a mediator of hotels' green training, environmental commitment, and organizational citizenship behavior: A sustainable environmental practice. *Business Strategy and the Environment*, 29(8), 3495-3508.
- Doğan, N., & Başokçu, T. O. (2010). İstatistik tutum ölçeği için uygulanan faktör analizi ve aşamalı kümeleme analizi sonuçlarının karşılaştırılması. *Journal of Measurement and Evaluation in Education and Psychology*, 1(2), 65-71.
- Erten, S. (2007). The adaptation study of the ecocentric, anthropocentric and antipathetic attitudes toward environment. *Eurasian Journal of Educational Research*, 28(7), 67-74.
- Erten, S. (2008). Insights to ecocentric, anthropocentric and antipathetic attitudes towards environment in diverse cultures. *Eurasian Journal of Educational Research*, 33(8), 141-156.
- Erten, S., & Aydoğdu, C. (2011). The ecocentric, anthropocentric and antipathetic attitudes toward environment in Turkish and Azerbaijani students. *Hacettepe University Journal of Education*, 41, 158-169.
- Faraz, N. A., Ahmed, F., & Xiong, Z. (2023). How firms leverage corporate environmental strategy to nurture green behavior: Role of multi-level environmentally responsible leadership. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 31, 243-259.
- Graves, L. M., & Sarkis, J. (2018). The role of employees' leadership perceptions, values, and motivation in employees' provenvironmental behaviors. *Journal of Cleaner Production*, 196, 576-587.
- Hair, J. F., Black, W. C., & Babin, B. J. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective* (7th ed.). Pearson Education International.
- Han, Z., Wang, Q., & Yan, X. (2019). How responsible leadership motivates employees to engage in organizational citizenship behavior for the environment: A double-mediation model. *Sustainability*, 11(3), 605.
- Harrington, D. (2009). *Confirmatory factor analysis*. New York: Oxford University Press.
- Hasan, A., Xiang, Z., Mao, D., Saeed, M. K., & Mirza, F. (2023). Unraveling the impact of eco-centric leadership and pro-environment behaviors in healthcare organizations: Role of green consciousness. *Journal of Cleaner Production*, 434, 1-9.
- Henson, R. K., & Roberts, J. K. (2006). Use of exploratory factor analysis in published research: Common errors and some comment on improved practice. *Educational and Psychological measurement*, 66(3), 393-416.

- Hernández, M., & Muñoz, P. (2022). Reformists, decouplists, and activists: A typology of ecocentric management. *Organization & Environment*, 35(2), 282-306.
- Hina, M., Chauhan, C., Kaur, P., Kraus, S., & Dhir, A. (2022). Drivers and barriers of circular economy business models: Where we are now, and where we are heading. *Journal of Cleaner Production*, 333.
- Javaid, M., Kumari, K., Khan, S. N., Jaaron, A. A., & Shaikh, Z. (2023). Leader green behavior as an outcome of followers' critical thinking and active engagement: the moderating role of pro-environmental behavior. *Leadership & Organization Development Journal*, 44(2), 218-239.
- Khan, S. J., Kaur, P., Jabeen, F., & Dhir, A. (2021). Green process innovation: Where we are and where we are going. *Business Strategy and the Environment*, 30(7), 3273-3296.
- Khanra, S., Kaur, P., Joseph, R. P., Malik, A., & Dhir, A. (2022). A resource-based view of green innovation as a strategic firm resource: Present status and future directions. *Business Strategy and the Environment*, 31(4), 1395-1413.
- Kleine, A. K., Rudolph, C. W., & Zacher, H. (2019). Thriving at work: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 40(9-10), 973-999.
- Kline, P. (2014). *An easy guide to factor analysis*. Routledge.
- Kumar, S., Sureka, R., Lim, W. M., Kumar Mangla, S., & Goyal, N. (2021). What do we know about business strategy and environmental research? Insights from business strategy and the environment. *Business Strategy and the Environment*, 30(8), 3454-3469.
- Li, J., Yang, H., Weng, Q., & Zhu, L. (2023). How different forms of job crafting relate to job satisfaction: The role of person-job fit and age. *Current Psychology*, 42(13), 11155-11169.
- Li, Z., Xue, J., Li, R., Chen, H., & Wang, T. (2020). Environmentally specific transformational leadership and employee's pro-environmental behavior: The mediating roles of environmental passion and autonomous motivation. *Frontiers in Psychology*, 11.
- Lu, Y., Zhang, M. M., Yang, M. M., & Wang, Y. (2023). Sustainable human resource management practices, employee resilience, and employee outcomes: Toward common good values. *Human Resource Management*, 62(3), 331-353.
- Luu, T. T. (2019). Green human resource practices and organizational citizenship behavior for the environment: The roles of collective green crafting and environmentally specific servant leadership. *Journal of Sustainable Tourism*, 27(8), 1167-1196.
- McIntyre-Mills, J. J., Makaulule, M., Lethole, P., Pitsoane, E., Arko-Achemfuor, A., Wirawan, R., & Widianingsih, I. (2023). Ecocentric living: a way forward towards zero carbon: a conversation about indigenous law and leadership based on Custodianship and Praxis. *Systemic Practice and Action Research*, 36(2), 275-319.
- Patwary, A. K., Mohd Yusof, M. F., Bah Simpong, D., Ab Ghaffar, S. F., & Rahman, M. K. (2023). Examining proactive pro-environmental behaviour through green inclusive leadership and green human resource management: an empirical investigation among Malaysian hotel employees. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 6(5), 2012-2029.

- Pham, N. T., Chiappetta Jabbour, C. J., Vo-Thanh, T., Huynh, T. L. D., & Santos, C. (2023). Greening hotels: Does motivating hotel employees promote in-role green performance? The role of culture. *Journal of Sustainable Tourism*, 31(4), 951-970.
- Ren, S., Jiang, K., & Tang, G. (2022). Leveraging green HRM for firm performance: The joint effects of CEO environmental belief and external pollution severity and the mediating role of employee environmental commitment. *Human Resource Management*, 61(1), 75-90.
- Robertson, J. L., & Barling, J. (2013). Greening organizations through leaders' influence on employees' pro-environmental behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 34(2), 176-194.
- Sartore-Baldwin, M. L., & McCullough, B. (2018). Equity-based sustainability and ecocentric management: Creating more ecologically just sport organization practices. *Sport Management Review*, 21(4), 391-402.
- Shrivastava, P. (1994). Ecocentric leadership in the 21st century. *The Leadership Quarterly*, 5(3-4), 223-226.
- Suganthi, L. (2019). Examining the relationship between corporate social responsibility, performance, employees' pro-environmental behavior at work with green practices as mediator. *Journal of Cleaner Production*, 232, 739-750.
- Suryani, S., Sudrajat, B., Hendryadi, H., Saihu, M., Amalia, E., & Fathoni, M. A. (2023). Development of thriving at work and organizational citizenship behavior through Islamic work ethics and humble leadership. *Asian Journal of Business Ethics*, 12(1), 1-23.
- Székely, F., & Knirsch, M. (2005). Responsible leadership and corporate social responsibility: Metrics for sustainable performance. *European Management Journal*, 23(6), 628-647.
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenilirlik ve geçerlilik*. (1. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. *International Journal of Medical Education*, 2, 53-55.
- Tavşancıl, E. (2006). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi* (3. Baskı). Ankara: Nobel Yayınları.
- Tu, Y., Li, Y., & Zuo, W. (2023). Arousing employee pro-environmental behavior: A synergy effect of environmentally specific transformational leadership and green human resource management. *Human Resource Management*, 62(2), 159-179.
- Uddin, M. A., Biswas, S. R., Bhattacharjee, S., Dey, M., & Mahmood, M. (2021). Inspiring employees' ecological behaviors: The roles of corporate environmental strategy, biospheric values, and eco-centric leadership. *Business Strategy and the Environment*, 30(5), 2367-2381.
- Ureña Esparillat, H. J., Briones Penalver, A. J., & Bernal Conesa, J. A. (2022). Influencing responsible green innovation in Dominican agribusiness performance. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 29(3), 675-685.
- Van Vianen, A. E., Shen, C. T., & Chuang, A. (2011). Person-organization and person-supervisor fits: Employee commitments in a Chinese context. *Journal of Organizational Behavior*, 32(6), 906-926.



- Worthington, R. L., & Whittaker, T. A. (2006). Scale development research: A content analysis and recommendations for best practices. *The counseling psychologist*, 34(6), 806-838.
- Yuan, M., Wang, X., Lin, H., Wu, H., Yu, M., & Chen, X. (2023). Crafting enviropreneurial marketing through green innovation: A natural resource-based view. *IEEE Transactions on Engineering Management*, 1-10.
- Yuriev, A., Boiral, O., Francoeur, V., & Paillé, P. (2018). Overcoming the barriers to pro-environmental behaviors in the workplace: A systematic review. *Journal of Cleaner Production*, 182, 379-394.
- Zafar, H., Malik, A., Gugnani, R., Agarwal, R., & Nijjer, S. (2023). Green thumbs at work: Boosting employee eco-participation through ecocentric leadership, green crafting, and green human resource management. *Journal of Cleaner Production*, 432, 1-14.