

HİTİT SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ

Hitit Journal of Social Sciences

e-ISSN: 2757-7449

Cilt | Volume: 19 • Sayı | Number: 1

Nisan | April 2026

The Impact of Ethical Leadership Perception on Green Business Ethics and Business Responsibility: The Example of Social Security Institution Employees

Etik Liderlik Algısının Yeşil İş Etiği ve İş Sorumluluğu Üzerindeki Etkisi: Sosyal Güvenlik Kurumu Çalışanları Örneği

Selma DOĞANALP ÇOBAN

Dr. Öğr. Üyesi | Asst. Prof.

Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu,
Yönetim ve Organizasyon Bölümü, Karaman, Türkiye

Karamanoğlu Mehmetbey University, Vocational School of Social Sciences,
Department of Management and Organization, Karaman, Türkiye

selmacoban@kmu.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0003-1113-5931>

<https://ror.org/037vfv096>

Funda ÖZTÜRK

Corresponding Author | Sorumlu Yazar

Doktora Öğrencisi | Ph.D. Student

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,
İşletme Bölümü, Burdur, Türkiye

Burdur Mehmet Akif Ersoy University, Institute of Social Sciences,
Department of Business Administration, Burdur, Türkiye

fundaozturk1095@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-4347-8250>

<https://ror.org/04xk0dc21>

Ayşe İSPIRLİ TURAN

Dr. Öğr. Üyesi | Asst. Prof.

Samsun Üniversitesi, İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi,
Sağlık Yönetimi Bölümü, Samsun, Türkiye

Samsun University, Faculty of Humanities and Social Sciences,
Department of Health Management, Samsun, Türkiye

ayse.ispirli@samsun.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0002-1397-0730>

<https://ror.org/02brte405>

Makale Bilgisi | Article Information

Makale Türü | Article Type: Araştırma Makalesi | Research Article

Geliş Tarihi | Received: 15.08.2025

Kabul Tarihi | Accepted: 06.03.2025

Yayın Tarihi | Published: 30.04.2026

Atıf | Cite As

Doğanalp Çoban, S., Öztürk, F., & İspirli Turan, A. (2026). Etik liderlik algısının yeşil iş etiği ve iş sorumluluğu üzerindeki etkisi: sosyal güvenlik kurumu çalışanları örneği. *Hitit Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1), 110-122. <https://doi.org/10.17218/hititsbd.1764897>

Yazar Katkıları: %35-%40-%25

Değerlendirme: Bu makalenin ön incelemesi iki iç hakem (editörler- yayın kurulu üyeleri) içerik incelemesi ise iki dış hakem tarafından çift taraflı kör hakemlik modeliyle incelendi. Benzerlik taraması yapılarak (Turnitin) intihal içermediği teyit edildi.

Etik Beyan: Bu çalışmanın hazırlanma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyulduğu ve yararlanılan tüm çalışmaların kaynakçada belirtildiği beyan olunur.

Etik Bildirim: husbeditor@hitit.edu.tr

<https://dergipark.org.tr/pub/hititsbd>

Çıkar Çatışması: Çıkar çatışması beyan edilmemiştir.

Finansman: Bu araştırmayı desteklemek için dış fon kullanılmamıştır.

Telif Hakkı & Lisans: Yazarlar dergide yayınlanan çalışmalarının telif hakkına sahiptirler ve çalışmalarını CC BY-NC 4.0 lisansı altında yayımlanmaktadır.

Author Contributions: 35%-40%-25%

Review: Single anonymized - Two Internal (Editorial board members) and Double anonymized - Two External Double-blind Peer Review. It was confirmed that it did not contain plagiarism by similarity scanning (Turnitin).

Ethical Statement: It is declared that scientific and ethical principles have been followed while conducting and writing this study and that all the sources used have been properly cited.

Complaints: husbeditor@hitit.edu.tr

<https://dergipark.org.tr/pub/hititsbd>

Conflicts of Interest: The author(s) has no conflict of interest to declare.

Grant Support: The author(s) acknowledge that they received no external funding to support this research.

Copyright & License: Authors publishing with the journal retain the copyright to their work licensed under the CC BY-NC 4.0.

The impact of ethical leadership perception on green business ethics and business responsibility: the example of social security institution employees¹

Abstract

Today, it is believed that the sustainable success of organizations is not limited solely to financial performance but is also closely related to factors such as ethical values, environmental responsibility, and the sense of duty of individuals. It can be argued that the established perception of ethical leadership, particularly among individuals working in the public sector, plays a crucial role in both establishing organizational trust and increasing their sense of individual and social responsibility. Ethical leadership plays a decisive role in individuals building a value-based self-concept based on universal moral principles and capable of adapting to changing conditions. Green business ethics, on the other hand, is a form of individual and organizational behavior based on environmentally responsible, sustainable, and ethically based business practices. Finally, business responsibility refers to the awareness of employees to perform their duties in a timely, complete, and qualified manner. Although research exists in the literature on the impact of ethical leadership on employees, it appears that no studies address environmental and duty-based variables, such as green business ethics and business responsibility, within the same research model. This context highlights the need for holistic studies examining the impact of ethical leadership on employees' environmentally responsible business practices and levels of duty responsibility, particularly in public institutions. Therefore, to contribute to addressing this gap in the literature, this study aims to reveal the effects of social security institution employees' perception of ethical leadership on green business ethics and business responsibility. This quantitative research study was conducted on 87 employees working at a social security institution in the Central Anatolia Region. The data of the study were analyzed using the SPSS program. The analysis revealed that ethical leadership had a positive and significant effect on both variables. The study findings indicated that as the perception of ethical leadership increased, the levels of work ethics and environmental ethics, which are sub-dimensions of green business ethics, also increased. When examining another variable, business responsibility, it was determined that as the participants' perception of ethical leadership increased, their levels of business responsibility also increased. Finally, the analysis revealed a positive and significant relationship between green business ethics and business responsibility.

Keywords: Ethical leadership, green business ethics, business responsibility, social security institution

Etik liderlik algısının yeşil iş etiği ve iş sorumluluğu üzerindeki etkisi: sosyal güvenlik kurumu çalışanları örneği²

Öz

Günümüzde kurumların sürdürülebilir bir başarı elde edebilmesinin, sadece finansal bir performansla sınırlı olmadığı, aynı zamanda örgütlerin etik değerler, çevresel sorumluluk ve bireylerin görev bilinci gibi faktörlerle de yakından ilişkili olduğu düşünülmektedir. Özellikle kamuda çalışan bireylerde etik liderlik algısının yerleşmiş olmasının, hem örgütsel güvenin sağlanması hem de çalışan kişilerin bireysel ve toplumsal sorumluluk bilincinin artması bakımından önemli bir rol oynadığı söylenebilmektedir. Etik liderlik, evrensel ahlaki ilkeleri temel alan, bireylerin değişen koşullara uyum sağlayabilen, değer temelli bir benlik inşa etmelerinde belirleyici bir etkiye sahiptir. Yeşil iş etiği ise çevreye karşı sorumlu, sürdürülebilir ve etik temelli iş uygulamalarını esas alan bireysel ve kurumsal davranış biçimidir. Son olarak iş sorumluluğu ise çalışan bireylerin görevlerini zamanında, eksiksiz ve nitelikli şekilde yerine getirmesi bilincini ifade etmektedir. Alanyazında, etik liderliğin çalışan kişilerin üzerindeki etkisine ilişkin araştırmalar bulunmasına rağmen, yeşil iş etiği ile iş sorumluluğu gibi çevresel ve görev bilincine dayalı olan değişkenleri aynı araştırma modeli çerçevesinde ele alan çalışmalara rastlanılmadığı görülmektedir. Bu bağlamda, özellikle kamu kurumları özelinde etik liderlik anlayışının çalışan bireylerin çevreye duyarlı bir şekilde iş uygulamaları ve görev sorumluluğu seviyeleri üzerindeki etkisini inceleyen bütüncül çalışmalara gereksinim olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla bu çalışma, söz konusu alanyazın boşluğunu gidermeye katkıda bulunmak amacıyla, sosyal güvenlik kurumu çalışanlarının etik liderlik algısının, yeşil iş etiği ve iş sorumluluğu üzerindeki etkilerini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Nicel araştırma yöntemiyle yürütülen çalışma, İç Anadolu Bölgesi'nde bulunan bir sosyal güvenlik kurumunda görev yapan 87 çalışan üzerinde gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın verileri SPSS programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Analiz sonucunda etik liderliğin her iki değişken üzerinde de pozitif ve

¹ Ethical approval for this study was obtained from the Ethics Board of Çankırı Karatekin University, with the decision dated 29 May 2025 and numbered 54.

² Bu çalışma için etik onay, 29 Mayıs 2025 tarihli ve 54 sayılı karar ile Çankırı Karatekin Üniversitesi Etik Kurulu'ndan alınmıştır.

anamlı etkisi olduğu tespit edilmiştir. Çalışmanın bulguları; etik liderlik algısı arttıkça yeşil iş etiğinin alt boyutları olan çalışma etiği ve çevresel etik düzeylerinde de artış meydana geldiği görülmüştür. Diğer bir değişken olan iş sorumluluğu incelendiğinde ise; araştırmaya katılım sağlayan bireylerin etik liderlik algıları arttığında iş sorumluluğu düzeylerinin de o ölçüde artış gösterdiği belirlenmiştir. Son olarak analiz sonucunda yeşil iş etiği ve iş sorumluluğu arasında da pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konmuştur.

Anahtar Kelimeler: Etik liderlik, yeşil iş etiği, iş sorumluluğu, sosyal güvenlik kurumu

Giriş

Küresel olarak meydana gelen çevresel sorunlar, örgütlerin sadece ekonomik değil, aynı zamanda etik ve sürdürülebilirlik temelli sorumluluklar üstlenmesini zorunlu kılmaktadır. Bu dönüşüm, çalışan davranışlarının yeniden şekillenmesini gerekli kılarken, liderlik anlayışının da çevresel ve ahlaki değerlere duyarlı bir çerçevede ele alınmasını gerektirmektedir. Bu çerçevede ilk olarak yeşil iş kültürü ve yeşil işletme kavramları ön plana çıkmaktadır. Çevresel duyarlılıkla faaliyet gösteren, üretim süreçlerinde doğaya verilen zararı en aza indirmeyi amaçlayan işletmeler alanyazında "*yeşil işletme*" olarak tanımlanmaktadır. Yeşil yaklaşımın kurumsal yapıya entegre edilebilmesi için çeşitli uygulamalar geliştirilmiş; bu kapsamda, yeşil kültürün benimsenmesini destekleyen yöntemlerden biri olarak bilgi edin, beceri kazan ve benimse benimset kuralı olarak "*3B kuralı*" öne çıkmıştır (Önel, 2021, s.23). Buradan hareketle yeşil işletme kültürünün çalışanlara benimsetilmesi ve bu kültür bağlamında bir çalışma sisteminin oluşturulması sürecinde çalışan ve lider profili önem kazanmaktadır. Ayrıca yeşil iş etiği anlayışı, çevre dostu uygulamaları desteklerken; enerji tasarrufu, kaynak verimliliği, karbon ayak izinin aza indirilmesi, atıklarla ilgili geri dönüşümün sağlanması ve doğal kaynakların korunması gibi sürdürülebilirlik odaklı ilkeleri esas aldığı görülmektedir. Bu etik anlayış, yalnızca çevresel sorumlulukla sınırlı kalmayıp, çalışan refahının gözetilmesi, insan haklarına saygı, yerel topluluklara katkı ve adil ticaret gibi toplumsal sorumluluk boyutlarını da içermektedir (Bayram ve Öztürk, 2023, ss.124-125). Bu perspektiften değerlendirildiğinde yeşil yaklaşım temelinde yeşil büyümenin, sürdürülebilir kalkınmaya ulaşmada çevreyle uyumlu ve etkili bir yaklaşım şeklinde öne çıktığı söylenebilir (Işık, 2025). Etik liderlik ise, adalet, dürüstlük, hesap verebilirlik gibi evrensel değerlere dayanan ve çalışanların tutum ve davranışlarını doğrudan etkileyerek iki yönlü iletişim, pekiştirme ve karar alma yoluyla takipçileri teşvik eden bir liderlik biçimi olarak ön plana çıkmaktadır (Brown ve diğerleri, 2005, s.120). Bu nedenle hem mesleki hem de kişisel yaşamlarında tutarlı biçimde etik davranış sergileyen bu liderler alanyazında "*ahlak yöneticileri*" olarak da tanımlanırlar (Esmer, 2013, s.43). Resick ve arkadaşları (2006, ss.346-347) etik liderliği tanımlayan altı temel özellik olduğunu belirtmişlerdir. Bu özellikler; karakter ve bütünlük, etik farkındalık, toplum/insan odaklılık, teşvik ve güçlendirme, etik hesap verilebilirliği yönetme olarak ifade edilmiştir. Etik liderlik ve kurumsal iklim gibi kurumsal faktörler, çalışanların çevresel sorumluluk bilinci geliştirmesinde belirleyici rol oynamaktadır. Etik liderlik, çalışanlarda çevresel sorumluluğu teşvik eden bir kültür oluşmasını sağlarken, kurumsal iklim de kişisel değerlerin yerine çevreci kurumsal değerlerin benimsenmesini kolaylaştırarak yeşil psikolojik iklimin oluşumuna katkı sağlamaktadır (Han ve diğerleri, 2019; Ribeiro ve diğerleri, 2022). İş sorumluluğu ise bireylerin çalışma ortamında sahip oldukları vazifeler ve görevler olarak tanımlanabilir. Bireyin kendisine atanan görev ve rolleri zamanında, eksiksiz ve etik ilkelere uygun şekilde yerine getirmeye yönelik içsel motivasyonunu ve görev bilincini ifade etmektedir (Hackman ve Oldham, 1976). Bu noktada, çalışanların sorumluluklarını yerine getirmesi noktasında etik liderliğin önemli bir rol üstlendiği düşünülmektedir. Nitekim yapılan bazı çalışmaların sonuçları etik liderlik tarzının çalışanların motivasyon ve memnuniyetlerini

artırdığını, aynı zamanda işe bağlılık ve iş tatmini gibi konularda da anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir (Charoensap ve diğerleri, 2019; Aydemir Dev ve Arlı, 2024). Etik liderlik algısının, çalışanların hem çevresel duyarlılıklarını artırarak yeşil iş etiği davranışlarını desteklediği hem de görevlerine karşı sorumluluk bilincini güçlendirdiği görülmektedir. Bu çerçevede, kamu hizmetinin önemli aktörlerinden biri olan Sosyal Güvenlik Kurumu çalışanları üzerinde etik liderlik algısının bu iki kritik değişken üzerindeki etkisini incelemenin hem kuramsal hem de uygulamalı düzeyde anlamlı katkılar sunabileceği düşünülmektedir. Bu amaçla gerçekleştirilen çalışmada, etik liderlik algısının çalışanların yeşil iş etiği tutumları ve iş sorumluluğu düzeyleri üzerindeki etkisini ortaya konulması amaçlanmaktadır.

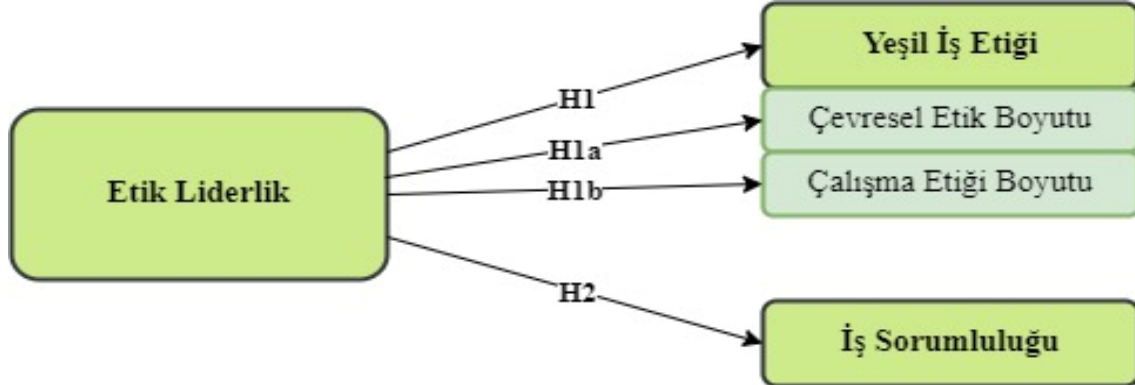
1. Araştırma Yöntemi

Yöntem başlığı içerisinde, çalışmanın amacı ve modeli, evren ve örnekleme, ölçek bilgileri, veri toplama araçlarının geçerlilik ile güvenilirlikleri ve son olarak hipotez testlerine yönelik gerçekleştirilen analiz bulguları sunulmuştur.

1.1. Araştırmanın Amacı ve Modeli

Bu çalışmanın amacı, etik liderlik algısının yeşil iş etiği ve iş sorumluluğu üzerinde anlamlı bir etkisinin olup olmadığını ortaya koymaktır. Araştırmanın amacı doğrultusunda oluşturulan çalışmanın modeli aşağıda Şekil 1'de sunulmuştur.

Şekil 1. Araştırmanın Modeli



Araştırma modelinde bulunan etik liderlik ile yeşil iş etiği ve iş sorumluluğu arasındaki ilişkiler alanyazında yer alan bulgular temel alınarak detaylı bir şekilde ele alınmış ve aşağıda sunulmuştur.

1.1.1. Etik liderlik ve Yeşil İş Etiği Arasındaki İlişki

Yeşil iş etiği, çevresel sürdürülebilirlik ve toplumsal sorumluluk ilkelerine dayanan bir iş anlayışıdır. Bu etik yaklaşım; yeniden kullanım, geri dönüşüm, kaynak verimliliği, karbon ayak izinin azaltılması ve çevresel kirliliklerin önlenmesinin yanı sıra, çocuk işçiliğine karşı duruş, temel sağlık hizmetlerine erişim, toplumsal cinsiyet eşitliği ve adil çalışma koşullarını da kapsar (Pervez, 2020, s.90). Yeşil iş etiği, işletmelerin yalnızca kendi çıkarlarını değil, aynı zamanda toplum ve çevrenin çıkarlarını da dikkate alarak sürdürülebilir ve uzun vadeli başarıya dayalı bir iş modeli oluşturmalarına katkıda bulunmaktadır (Alay ve diğerleri, 2024, s.4). Bu davranış şekillerinin teşvik edilmesi hususunda etik liderlik tarzının olumlu bir etki oluşturacağı ve teşvik edici olacağı varsayılmaktadır. Nitekim bu alanda yapılan çalışmalara göz atıldığında; etik liderliğin yeşil psikolojik iklim üzerinde olumlu etkisinin bulunduğu belirlenmiştir. Etik liderliğin kurumdaki etik iklim ve çalışan davranışları üzerinde pozitif etkiye sahip olduğu ortaya konmuştur (Saleem ve diğerleri, 2020, s.11). Başka bir çalışmada ise;

Etik liderlerin iletişim yoluyla çevre dostu politika ve prosedürleri çalışanlara aktarması, kurumsal düzeyde ortak bir yeşil algı oluşturarak çalışanların gönüllü çevreci davranışlarını teşvik ettiği sonucu ortaya çıkmıştır (Khan ve diğerleri, 2019, s.8). Yine etik liderlerin yeşil çalışan davranışlarını teşvik ettiği ve olumlu anlamda yönlendirdiğine dair alanyazında çalışmalar mevcuttur (Brown ve diğerleri, 2005; Xiao, 2024, Yang ve diğerleri, 2022). Bahsedilen bilgiler ve oluşturulan araştırma modeli çerçevesinde çalışmanın ilk hipotezleri aşağıdaki gibi önerilmektedir.

H1: Etik liderlik yeşil iş etiği üzerinde etkilidir.

H1a: Etik liderlik yeşil iş etiğinin çevresel etik alt boyutu üzerinde etkilidir.

H1b: Etik liderlik yeşil iş etiğinin çalışma etiği alt boyutu üzerinde etkilidir.

1.1.2. Etik Liderlik ve İş Sorumluluğu Arasındaki İlişki

İş sorumluluğu çalışan bireylerin meslekleri gereği icap eden tüm vazifelerini eksiksiz şekilde yerine getirmesidir. Alanyazın incelendiğinde etik liderlik ve iş sorumluluğu konusunda yapılan çalışmalar bulunmakla birlikte araştırmaların çoğunluğunun etik liderlik ve çalışan memnuniyeti, iş performansı, çalışan sorumluluğu ve iş tatmini gibi alanlarda yoğunlaştığı görülmektedir. Bu çalışmalara göz atıldığında, Rahaman (2024) tarafından yapılan bir çalışmada bulgular, çalışanların bir lideri etik olarak algılamasında hem ilişki odaklı hem de görev odaklı (hedefe yönelik, disiplinli) liderlik davranışlarının birlikte etkili olduğunu göstermektedir. Liderlerin yalnızca tek bir tarzı benimsemek yerine, bu iki yaklaşımı dengeli biçimde kullanmaları, etik liderlik algısını güçlendirmektedir. Çalışmaya göre, liderin işe yönelik ve iletişime yönelik etik davranışları aynı şekilde çalışanları da etkilemektedir. Trevino ve diğerleri, (2000) tarafından yapılan başka bir çalışmada ise etik liderlerin, takipçilerin ve kurumsal performansın iyileştirilmesini sağlayabildiği ifade edilmiştir. Yates (2014) tarafından yapılan çalışmada da etik liderlik, çalışan memnuniyeti ve kurumsal bağlılık gibi iki göstergede farklılıklar bulmuş ve etik liderliğin olumlu çalışan tutum ve davranışlarına yol açtığı sonucuna ulaşmıştır. Dust ve arkadaşlarının (2018) çalışmasında da aynı şekilde etik liderlerin, psikolojik güçlendirme yoluyla çalışanlarının mevcut başarılarını ve başarı potansiyellerini destekleyen yetkin rol modeller olduğunu göstermiştir. Alanyazın incelendiğine genel olarak etik liderlik profilinin çalışanlarının iş hayatına ve vazifelerine yönelik davranışlarında olumlu bir etki oluşturduğu söylenebilmektedir. Bahsedilen bilgiler ve oluşturulan araştırma modeli çerçevesinde çalışmanın ikinci hipotezi aşağıdaki gibi önerilmektedir.

H2: Etik liderlik iş sorumluluğu üzerinde etkilidir.

1.2. Evren ve Örneklem

Bu çalışma, İç Anadolu Bölgesinde bulunan bir sosyal güvenlik kurumu çalışanlarını kapsamaktadır. Araştırmada zaman ve maliyet kısıtları sebebiyle kolayda örnekleme yönteminden yararlanılmıştır. Yüz yüze bir şekilde katılımcılara ulaştırılan anket formu ile toplam 96 kişiye ulaşılmıştır. Verilerin kontrolü esnasında ise eksik ya da hatalı olduğu belirlenen 9 anket veri setinden çıkartıldıktan sonra 87 veri ile analizler yapılmıştır. Çalışmanın örneklem büyüklüğünü tespit etmek amacıyla ise, Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004) tarafından alanyazında önerilen ve yararlanılacak olan evrenin ne olduğunun bilindiği durumlarda kullanılan formül ($n = \frac{N \cdot t^2 \cdot (p \cdot q)}{d^2 \cdot (N - 1) + t^2 \cdot (p \cdot q)}$) esas alınmıştır. Burada n örneklem büyüklüğünü, N evren büyüklüğünü, t %95 güven düzeyi için 1,96 değerini, p ve q başarı ve başarısızlık olasılıklarını (0,50), d ise kabul edilebilir hata payını (0,05) ifade etmektedir. Bu

bağlamda, evrenin 110 kişiden meydana geldiği mevcut araştırmada, %95 güven düzeyi ile %5 hata payı göz önüne alındığında araştırmada yer alması gereken minimum örneklem büyüklüğü yaklaşık 86 kişi olarak hesaplanmıştır. Bu hesaplama sonucu, araştırmanın istatistiksel olarak temsil gücünü sağlayacak düzeyde bir örneklem büyüklüğüne (87 kişi) sahip olduğunu göstermektedir.

1.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında Çankırı Karatekin Üniversitesi Bilimsel Etik Kurulundan (29.05.2025, Toplantı No: 54) etik kurul izni alınmış ve araştırmanın etik ilkelere uygun bir şekilde yürütülebileceği kararı verilmiştir. Anket tekniği kullanılan araştırmının verileri 2025 yılı Haziran ayında toplanmıştır. Katılımcılara veri toplama aracındaki ölçeklere ilişkin sorular (etik liderlik, yeşil iş etiği ve iş sorumluluğu) ve bireylerin demografik bilgilerini ortaya koymak amacıyla (cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, yaş, pozisyon, meslekte çalışma süresi) altı soru yöneltilmiştir. Ayrıca ölçeklerin tamamı 5'li likert türünde olup, ölçeklerle ilgili psikometrik özellikler şu şekildedir: Brown ve arkadaşları (2005) aracılığıyla geliştirilen, Tuna ve diğerleri (2012) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan "*Etik Liderlik Ölçeğinden*" yararlanılmıştır. Ölçek 10 ifade ve tek boyuttan oluşmaktadır. Orijinal ölçeğin Cronbach alpha katsayısı .92'dir. Bayram ve Öztürk (2023) aracılığıyla geliştirilen, 20 ifade ve 2 boyuttan meydana gelen "*Yeşil İş Etiği Ölçeğinden*" yararlanılmıştır. Boyutlar çevresel etik ve çalışma etiğidir. Orijinal ölçeğin toplam iç tutarlılık katsayısı 0,96 şeklinde hesaplanmıştır. Jiandong ve arkadaşları (2022) aracılığıyla geliştirilen, Uysal (2024) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan "*İş Sorumluluğu Ölçeğinden*" yararlanılmıştır. Ölçek tek boyut ve 4 maddedir. Orijinal ölçeğin Cronbach alpha katsayısı .91'dir.

1.4. Verilerin Analizi

Çalışmanın tanımlayıcı istatistikleri, normallik dağılımı (çarpıklık ve basıklık) ve güvenilirlik katsayıları için SPSS 25.0 programı kullanılmıştır. Ayrıca mevcut değişkenlerin birbiriyle olan ilişkilerini belirlemek amacıyla Pearson Korelasyon analizi ve araştırmının modeli çerçevesinde oluşturulan hipotezleri test etmek için Regresyon analizi gerçekleştirilmiştir.

2. Bulgular

2.1. Veri Toplama Araçlarının Geçerlilikleri

Araştırmada yer alan veri toplama araçlarının geçerliliklerini belirlemek için AMOS 24.0 paket programı aracılığıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçlarına göre belirlenen uyum iyiliği değerleri aşağıda Tablo 1'deki gibidir.

Tablo 1. Ölçeklerin Yapısal Geçerlilik Bulguları

	χ^2/df	RMSEA	CFI	GFI	NFI
Etik Liderlik	1,49	0,065	0,985	0,919	0,957
Yeşil İş Etiği	1,86	0,071	0,960	0,912	0,949
İş Sorumluluğu	0,75	0,003	0,995	0,993	0,996
Kabul Edilebilir Uyum	$3 < \chi^2/df \leq 5$	$\leq 0,08$	$\geq 0,90$	$\geq 0,90$	$\geq 0,90$
İyi Uyum	≤ 3	$\leq 0,05$	$\geq 0,95$	$\geq 0,95$	$\geq 0,95$

Tablo 1'deki doğrulayıcı faktör analizi sonuçları incelendiğinde, çalışmada yer alan ölçeklerin uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde bulunduğu görülmektedir. Etik liderlik ölçeğinin faktör yükleri 0,65 ile 0,92 arasında değişmekte olup, ölçeğin tek faktörlü yapısı doğrulanmıştır. Yeşil iş etiği ölçeğinin iki faktörlü (çevresel etik ve çalışma etiği) bir

yapıya sahip olduğu ortaya konmuştur. Çevresel etik alt boyutuna ait faktör yüklerinin 0,59 ile 0,82, çalışma etiği alt boyutuna ait faktör yüklerinin ise 0,53 ile 0,87 arasında değiştiği belirlenmiştir. Son olarak iş sorumluluğu ölçeğinin faktör yüklerinin 0,71 ile 0,86 aralığında olduğu görülmüş ve ölçeğin tek faktörlü yapısı doğrulanmıştır. Elde edilen sonuçların, literatürde önerilmekte olan değerlerle uyumlu olduğu ve bu kapsamda ölçeklerin yapısal geçerliliğinin sağlandığı söylenebilmektedir (Kline, 2011; Gürbüz ve Şahin, 2017).

Tablo 2. Ölçeklerin Güvenilirlik Değerleri

Değişkenler	Cronbach Alfa
Etik Liderlik	0,958
Yeşil İş Etiği	0,944
Çevresel Etik	0,937
Çalışma Etiği	0,866
İş Sorumluluğu	0,815

Çalışmanın diğer aşamasına geçilmeden önce mevcut veri toplama araçlarının güvenilirlik değerlerinin belirlenmesi önem arz etmektedir. Cronbach Alfa katsayısının 0,70 veya daha üstü olmasının ölçeklerin yüksek seviyede güvenilirliğe sahip olduğunu gösterdiği belirtilmektedir (Büyüköztürk, 2018). Buradan hareketle gerçekleştirilen güvenilirlik analizi neticesinde mevcut veri toplama aracında bulunan etik liderlik ölçeğinin Cronbach Alfa değeri 0,95, yeşil iş etiği ölçeğinin Cronbach Alfa değerinin 0,94 ve boyutları olan çevresel etik 0,93 ve çalışma etiğinin 0,86 olduğu belirlenmiştir. Ayrıca iş sorumluluğunun Cronbach Alfa değerinin 0,81 olduğu ortaya konmuştur. Bu sonuçlara göre anket formunda yer alan değişkenlerin (etik liderlik, yeşil iş etiği ve iş sorumluluğu) kabul edilebilir seviye olan 0,70 üzerinde bulunduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar da araştırmada yer alan ölçeklerin yüksek seviyede güvenilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 3. Tanımlayıcı İstatistiklere Yönelik Değerler

Değişkenler	Ort.	SS.	Çarpıklık	Basıklık
Etik Liderlik	3,34	1,01	-0,102	-0,607
Yeşil İş Etiği	3,73	0,795	-0,290	-0,515
Çevresel Etik	3,71	0,881	-0,484	-0,237
Çalışma Etiği	3,76	0,765	-0,253	-0,603
İş Sorumluluğu	3,43	0,539	-0,670	-0,412

Tablo 3'e göre çalışmaya katılım sağlayan sosyal güvenlik kurumu çalışanlarının etik liderlik ölçeği ortalamasının (3,34±1,07), yeşil iş etiği ortalamasının (3,73±0,795), boyutları olan çevresel etiğin (3,71±0,881) ve çalışma etiğinin (3,76±0,765) şeklinde hesaplandığı görülmektedir. Ayrıca iş sorumluluğu ise (3,43±0,539) şeklinde hesaplanmıştır.

2.2. Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Tablo 4. Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	1	2	3	4	5
Etik Liderlik	1,000				
Yeşil İş Etiği	0,825**	1,000			
Çevresel Etik	0,756**	0,973**	1,000		
Çalışma Etiği	0,836**	0,917**	0,799**	1,000	
İş Sorumluluğu	0,224**	0,327**	0,304**	0,324**	1

** $p < 0,01$

Gerçekleştirilen korelasyon analizi neticesinde etik liderlik ile iş sorumluluğu ($r=0,224$; $p < 0,01$), yeşil iş etiği ($r=0,825$; $p < 0,01$), çevresel etik ($r=0,756$; $p < 0,01$) boyutu ve çalışma etiği ($r=0,836$; $p < 0,01$) boyutu arasında olumlu ve anlamlı bir ilişkinin bulunduğu saptanmıştır. Yeşil iş etiğinin boyutları olan çevresel etik ($r=0,973$, $p < 0,01$) ve çalışma etiği ($r=0,917$; $p < 0,01$) ile arasında olumlu ve anlamlı ilişki bulunduğu ortaya konmuştur. Son olarak ise yeşil iş etiği ile iş sorumluluğu ($r=0,327$; $p < 0,01$) arasında da olumlu yönde ve anlamlı ilişkinin bulunduğu belirlenmiştir.

2.2. Kişisel Bilgi Formu Bulguları

Tablo 5. Katılımcıların Demografik Değişkenlerine Yönelik Analiz Sonuçları

Değişkenler	Gruplar	Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	24	27,6
	Erkek	63	72,4
	Lise	12	13,8
Eğitim Durumu	Ön Lisans	10	11,5
	Lisans	52	59,8
	Lisansüstü	13	14,9
Medeni Durum	Evli	76	87,4
	Bekâr	11	12,6
Pozisyon	Memur	47	54,0
	VHKİ	24	27,6
	Şef	16	18,4
Meslekte Çalışma Süresi	0-5 yıl	7	8,0
	6-10 yıl	14	16,1
	11-15 yıl	29	33,3
	16 yıl ve üzeri	37	42,6
Toplam		87	100

Anket formunda yer alan demografik değişkenlere (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, meslekte çalışma süresi, pozisyon) ait betimleyici istatistiklere bağlı olarak gerçekleştirilen analiz neticesinde elde edilen sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 5'teki çalışmanın örneklemini oluşturan 87 katılımcının demografik özelliklerine yönelik bulgular incelendiğinde, bireylerin %72,4'ünün (63) erkek, %27,6'sının (24) ise kadın olduğu görülmektedir. Eğitim durumlarına bakıldığında örneklemin büyük çoğunluğunu %59,8

oraniyla lisans mezunları oluşturmakta, bunu %14,9 ile lisansüstü, %13,8 ile lise ve %11,5 ile ön lisans mezunları takip etmektedir. Katılımcıların medeni durumları incelendiğinde, bireylerin %87,4'ünün (76) evli, %12,6'sının (11) ise bekâr olduğu görülmektedir. Görev pozisyonu itibarıyla katılımcıların %54'ü (47) memur, %27,6'sı (24) veri hazırlama ve kontrol işletmeni (VHKİ), %18,4'ü (16) ise şef pozisyonundadır. Meslekte çalışma süresi dağılımına göre ise %42,6'sının 16 yıl ve üzeri tecrübeye sahip olduğu, bunu sırasıyla %33,3 ile 11–15 yıl, %16,1 ile 6–10 yıl ve %8 ile 0–5 yıl arası deneyime sahip bireylerin izlediği belirlenmiştir. Ayrıca katılımcıların yaş ortalamalarının ise $43,57 \pm 9,77$ olduğu saptanmıştır.

2.3. Hipotez Testlerine Yönelik Bulgular

Araştırmaya katılım sağlayan sosyal güvenlik kurumu çalışanlarının etik liderlik algılarının yeşil iş etiği ve boyutları (çevresel etik ve çalışma etiği) ile iş sorumluluğu üzerine etkisini tespit edebilmek amacıyla regresyon analizinden yararlanılmıştır.

Tablo 6. Etik Liderliğin Yeşil İş Etiğine Etkisi

	Beta (β)	Standart Hata	t-ist.	p-değ.
Sabit	1,56	0,168	9,306	0,000
Etik Liderlik	0,648	0,048	13,461	0,000

$R^2: 0,825$; $R^2_{düz}: 0,677$; Std. Hata: 0,451 ; F-ist.: 181,190

Tablo 6'ya göre etik liderliğin yeşil iş etiği üzerinde etkisinin olduğu ($\beta=0,648$) ve bu etkinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu saptanmıştır. Model çerçevesinde hipotez ($R=0,825$; $R^2:0,677$; F-ist.:181,190; $p<0,01$) 0,677 oranında (%67,7) açıklanmaktadır. Bu bulgunun H1 hipotezini "*Etik liderlik yeşil iş etiği üzerinde etkilidir.*" desteklediği görülmektedir. Analiz sonucuna göre araştırmaya katılım sağlayan bireylerin etik liderlik algıları arttığında yeşil iş etiği düzeylerinin de o ölçüde artış göstereceği söylenebilmektedir.

Tablo 7. Etik Liderliğin Çevresel Etik Alt Boyutuna Etkisi

	Beta (β)	Standart Hata	t	p
Sabit	1,51	0,216	7,013	0,000
Etik Liderlik	0,659	0,062	10,652	0,000

$R^2:0,756$; $R^2_{düz}:0,567$; Std. Hata:0,579 ; F-ist.:113,459

Tablo 7'ye göre etik liderliğin çevresel etik alt boyutu üzerinde etkisinin olduğu ($\beta=0,659$) ve bu etkinin istatistiksel olarak anlamlı bulunduğu saptanmıştır. Model çerçevesinde hipotez ($R^2=0,756$; $R^2_{düz}:0,567$; F-ist.: 1130459; $p<0,01$) 0,567 oranında (%56,7) açıklanmaktadır. Bu bulgunun H1a "*Etik liderlik yeşil iş etiğinin çevresel etik alt boyutu üzerinde etkilidir.*" hipotezini desteklediği görülmektedir. Analiz sonucuna göre araştırmaya katılım sağlayan bireylerin etik liderlik algıları arttığında çevresel etik düzeylerinin de o ölçüde artış göstereceği söylenebilmektedir.

Tablo 8. Etik Liderliğin Çalışma Etiği Alt Boyutuna Etkisi

	Beta (β)	Standart Hata	T	p
Sabit	1,64	0,157	10,448	0,000
Etik Liderlik	0,633	0,045	14,067	0,000

$R^2:0,836$; $R^2_{düz}:0,696$; Std. Hata:0,422 ; F-ist.:197,880

Tablo 8'e göre etik liderliğin çevresel etiği alt boyutu üzerinde etkisinin var olduğu ($\beta=0,633$) ve bu etkinin istatistiksel olarak anlamlı bulunduğu ortaya konmuştur. Model çerçevesinde hipotez ($R^2=0,836$; $R^2_{düz}:0,696$; F-ist.:197,880; $p<0,01$) 0,696 oranında (%69,6) açıklanmaktadır. Bu bulgunun H1b "*Etik liderlik yeşil iş etiğinin çalışma etiği alt boyutu üzerinde etkilidir.*" hipotezini desteklediği görülmektedir. Analiz sonucuna göre araştırmaya katılım sağlayan bireylerin etik liderlik algıları arttığında çalışma etiği düzeylerinin de o ölçüde artış göstereceği söylenebilmektedir.

Tablo 9. Etik Liderliğin İş Sorumluluğuna Etkisi Etkisi

	Beta (β)	Standart Hata	T	p
Sabit	4,04	0,197	20,539	0,000
Etik Liderlik	0,119	0,056	2,114	0,037

$R^2:0,224$; $R^2_{düz}:0,039$; Std. Hata:0,528 ; F-ist.:4,470

Tablo 9'a göre etik liderliğin iş sorumluluğu üzerinde etkisinin var olduğu ($\beta=0,119$) ve bu etkinin istatistiksel olarak anlamlı bulunduğu saptanmıştır. Model çerçevesinde hipotez ($R^2=0,224$, $R^2_{düz}:0,039$, F-ist.:4,470, $p<0,01$) 0,039 oranında (%3,9) açıklanmaktadır. Bu bulgunun H2 "*Etik liderlik iş sorumluluğu üzerinde etkilidir.*" hipotezini desteklediği görülmektedir. Analiz sonucuna göre araştırmaya katılım sağlayan bireylerin etik liderlik algıları arttığında iş sorumluluğu düzeylerinin de o ölçüde artış göstereceği söylenebilmektedir.

Sonuç

Bu araştırmada, İç Anadolu Bölgesinde bir sosyal güvenlik kurumu çalışanlarının etik liderlik algılarının yeşil iş etiği, alt boyutları ve iş sorumluluğu üzerindeki etkileri incelenmiştir. Uygulanan doğrulayıcı faktör analizleri, veri toplama araçlarının yapı geçerliliği ve güvenilirlik düzeylerinin yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Korelasyon analizleri neticesine göre; etik liderlik ile yeşil iş etiği ve alt boyutları arasında anlamlı ilişkilerin var olduğu sonucu elde edilmiştir. Regresyon analizleri ise etik liderliğin yeşil iş etiği (%67,7), çevresel etik (%56,7) ve çalışma etiği (%69,6) üzerinde yüksek düzeyde anlamlı etkiler meydana getirdiği diğer taraftan iş sorumluluğu üzerinde ise daha sınırlı düzeyde (%3,9) ancak anlamlı bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Elde edilen bulgular, etik liderliğin sadece çevresel duyarlılık ve iş etiği gibi sürdürülebilirlik temelli değerlere katkı sağlamakla kalmayıp, aynı zamanda çalışanların iş sorumluluğu algılarını da etkileyebileceğini göstermektedir. Etik liderlik ile yeşil iş etiği arasında tespit edilen yüksek derecedeki pozitif ilişki, iş ortamında sürdürülebilirlik ilkelerinin benimsenmesinde liderliğin belirleyici rolünü vurgulamaktadır. Diğer taraftan, iş sorumluluğu üzerindeki daha sınırlı etki, bu değişkenin çok boyutlu bir yapıya sahip olduğunu ve farklı etkenler aracılığıyla da incelenmesi gerektiğini düşündürmektedir. Genel olarak bulgular, etik liderliğin örgütsel değerlerin içselleştirilmesinde ve sürdürülebilir çalışma kültürünün inşasında kritik bir unsur olduğunu ortaya koymaktadır. Bu çalışma yalnızca Sosyal Güvenlik Kurumu çalışanları örneğine dayandığı için elde edilen bulguların farklı sektör veya kurumlara genellenmesi sınırlıdır.

Araştırma bulguları doğrultusunda, kamu kurumlarında etik liderliğin yaygınlaştırılması ve özellikle sürdürülebilirlik odaklı liderlik yaklaşımlarının kurumsal düzeyde desteklenmesi

önerilmektedir. Etik liderliğin yeşil iş etiği ve alt boyutları üzerinde anlamlı etkiler yaratması, bu alanda yöneticilere yönelik etik ve çevresel duyarlılık temelli eğitim programlarının geliştirilmesini gerekli kılmaktadır. Öte yandan, iş sorumluluğu üzerindeki etkisinin sınırlı olması, bu değişkenin daha geniş değişken setleriyle ele alınmasını ve farklı sektörlerde benzer çalışmalarla desteklenerek genellenebilirliğinin artırılmasını gerektirmektedir.

Etik liderliğin yeşil iş etiği üzerindeki etkilerinin araştırıldığı çalışmalara göz atıldığında araştırma konuları yeşil iş davranışları, yeşil iş iklimi, yeşil iş etiği gibi başlıklarla araştırıldığı görülmektedir. Kavaslar ve Giderler Karavelioğlu (2023, s.214) tarafından gerçekleştirilen etik liderlik ve yeşil iş davranışları konulu araştırmanın sonucuna göre; çalışanların etik liderlik algılarının, yeşil örgütsel davranış sergilemeleri üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Khan ve arkadaşları (2019) tarafından yapılan çalışmada ise, etik liderliğin yeşil psikolojik iklim üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu ortaya çıkarmıştır. Aynı şekilde Saleem ve arkadaşları (2020, s.11) tarafından yapılan çalışmada da etik liderliğin yeşil psikolojik iklim üzerinde pozitif etkisi olduğu neticesine ulaşılmıştır. Brown ve arkadaşları (2005, s.9) tarafından etik liderlik konusunda gerçekleştirilen çalışmada ise; etik liderliğin, takipçilerin başkalarını öven ahlaki duygularını harekete geçirerek onları daha fazla ahlaki eylemde bulunmaya teşvik ettiği neticesine ulaşılmıştır. Bu çalışmada da etik liderliğin çalışanları yeşil iş etiği çerçevesinde; çevresel farkındalık ve çalışma etiği alt boyutlarında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Böylece araştırma sonuçlarının alanyazında rastlanılan araştırma sonuçlarıyla örtüştüğü söylenebilmektedir. Bu kapsamda H1, H1a, H1b hipotezleri desteklenmektedir.

Etik liderlik ile iş sorumluluğu arasındaki ilişki incelendiğinde, alanyazındaki çalışmaların büyük ölçüde etik liderlik ile çalışan performansı, iş motivasyonu, örgütsel bağlılık ve çalışan memnuniyeti gibi değişkenler üzerine yoğunlaştığı görülmektedir. Pasagi ve Hidayat (2024, s.1052) tarafından yapılan bir çalışmada; etik liderliğin çalışan performansını olumlu etkilediği, bu etkinin bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi araçlarla iş sorumluluğunu da güçlendirdiği neticesine ulaşılmıştır. Abun ve arkadaşları (2023, s.426) tarafından yapılan çalışmada da etik liderlik güçlendikçe görev performansının iyileşme eğiliminde olduğunu ve verimsiz çalışma davranışının azalma eğiliminde olduğunu sonucu ortaya çıkmıştır. Yine alanda etik liderliğin çalışanların iş yeri ortamında çalışanların değişime hazır olma düzeyini artırdığı, çalışanların iş performansı ve görev bilincini artırdığı, iş başarısını olumlu olarak etkilediği ve işe dair bağlılığı pozitif etkilediğine dair yapılan çalışmalar etik liderliğin çalışanın memnuniyet, performans ve görev bilincine dair önemli etkileri olduğunu ortaya koymaktadır (Yates, 2011; Adawiyah ve diğerleri, 2021; Dust ve diğerleri, 2018; Metwally ve diğerleri, 2019). Bu çalışmada da sosyal güvenlik kurumu çalışanlarının etik liderlik algısı arttıkça görev bilinci, sorumluluk duygusu hususlarında anlamlı bir ilişki olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Bu sonuç alanyazındaki diğer çalışmaların neticeleriyle örtüşmekte ve H2 hipotezi desteklenmektedir. Tüm bu bulgular doğrultusunda, etik liderliğin hem çalışanların çevresel duyarlılık ve etik farkındalık temelinde yeşil iş etiği davranışlarını şekillendirmede hem de görev bilinci ve sorumluluk duygusu çerçevesinde iş sorumluluğunu güçlendirmede belirleyici bir rol oynadığı söylenebilir.

Kaynakça

- Abun, D., Fredolin, J. P., Acidera, E. B., & Apollo, E. (2023). The effect of ethical leadership on the work performance of employees. *Divine Word International Journal of Management and Humanities*, 2(3), 412-433. <https://doi.org/10.62025/dwijmh.v2i3.32>
- Adawiyah, W. R., Baliartati, B. O., & Rafi, A. (2022). The impact of ethical leadership on employee performance: The mediating role of employee engagement and organizational citizenship behavior (OCB). *In Proceedings of the 2021 EAI International Conference on Leadership and Management*, EAI. <https://doi.org/10.4108/eai.3-8-2021.2315128>
- Alay, H. K., Keskin, A., Deveciyan, M. T., Şen, G., Kayalidereden, D., & Berber, Ş. (2024). The impact of green business ethics and green financing on sustainable business performance of industries in Türkiye: The mediating role of corporate social responsibility. *Sustainability*, 16(17), 7868. <https://doi.org/10.3390/su16177868>
- Aydemir Dev, M., & Bayram Arlı, N. (2024). Can ethical leadership increase employees'work engagement and job satisfaction? Differences in gender context. *Journal of Management & Economics Research*, 22(4), 99-114. <http://dx.doi.org/10.11611/yead.1500417>
- Bayram, V., & Öztırak, M. (2023). Yeşil iş etiği: Bir ölçek geliştirme çalışması. *JOEEP: Journal of Emerging Economies and Policy*, 8(2), 124-135. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/3319925>
- Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97(2), 117-134. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2005.03.002>
- Büyükoztürk, Ş. (2018). Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: istatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum. Ankara: Pegem Yayınları
- Charoensap, A., Virakul, B., Senasu, K., & Ayman, R. (2019). Effect of ethical leadership and interactional justice on employee work attitudes. *J. Leadersh. Stud.* 12, 7–26. <https://doi.org/10.1002/jls.21574>
- Dust, S. B., Resick, C. J., Margolis, J. A., Mawritz, M. B., & Greenbaum, R. L. (2018). Ethical leadership and employee success: Examining the roles of psychological empowerment and emotional exhaustion. *The leadership quarterly*, 29(5), 570-583. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.02.002>
- Esmer, Y. (2013). Banka işletmelerinde etik liderlik ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Ziraat bankası örneği. *Aksaray Üniversitesi İİBF Dergisi*, 5(2), 4161. Erişim adresi: <https://izlik.org/JA48EW26XN>
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2017). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: Felsefe, yöntem, analiz. Ankara: Seçkin Yayıncılık
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- 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. <https://doi.org/10.3390/su11030605>
- Işık, S. (2025). Sürdürülebilir kalkınma ile yeşil büyüme ilişkisi: Seçilmiş AB ülkeleri özelinde ampirik bir analiz. *Verimlilik Dergisi*, 59(1), 1-12. <https://doi.org/10.51551/verimlilik.1555668>
- Jiandong, S., Fan, X., & Haitian, L. (2022). How do high-performance work systems affect work fatigue: The mediating effect of job responsibility and role overload. *PLoS One*, 17(7), e0269452. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0269452>
- Kavaslar, S., & Karavelioğlu, C. (2023). Etik liderliğin yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Management and Political Sciences Review*, 5(2), 197-218. <https://doi.org/10.57082/mpsr.1314417>

- Khan, M. A. S., Jianguo, D., Ali, M., Saleem, S., & Usman, M. (2019). Interrelations between ethical leadership, green psychological climate, and organizational environmental citizenship behavior: A moderated mediation model. *Frontiers in Psychology, 10*, 1-12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01977>
- Kline, R. B. (2011). Principles and practice of structural equation modeling. New York: The Guilford Press
- Metwally, D., Ruiz Palomino, P., Metwally, A., & Gartzia, L. (2019). How ethical leadership shapes employees' readiness to change: The mediating role of an organizational culture of effectiveness. *Frontiers in Psychology, 10*, 2493. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02493> journal.ppipbr.com+8
- Önel, B. (2021). İşletmelerin yeşil yönetim algıları ve sürdürülebilirlik bilinci. *Uluslararası Afro-Avrasya Araştırmaları Dergisi, 6*(11), 21-33. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1451263>
- Pasagi, Y., & Hidayat, M. (2024). Ethical leadership and employee performance: A systematic literature review of hrm perspectives. *Management Studies and Business Journal (Productivity), 1*(7), 1045–1057. <https://doi.org/10.62207/svyd1t72>
- Pervez, S. (2020). Defining green business ethics and exploring its adoption within the textile industry of pakistan. *Abasyn University Journal of Social Sciences, 13*(1), 90-105. <https://doi.org/10.34091/AJSS.13.1.08>
- Rahaman, H. S. (2024). Relation-and task-oriented roles as antecedents of ethical leadership: Examining synergistic effects. *Europe's Journal of Psychology, 20*(4), 272. <https://doi.org/10.5964/ejop.11891>
- Ribeiro, N., Gomes, D., Ortega, E., Gomes, G., & Semedo, A. (2022). The impact of green hrm on employees' eco-friendly behavior: The mediator role of organizational identification. *Sustainability, 14*(5), 2897. <https://doi.org/10.3390/su14052897>
- Saleem, M., Qadeer, F., Mahmood, F., Ariza-Montes, A., & Han, H. (2020). Ethical leadership and employee green behavior: A multilevel moderated mediation analysis. *Sustainability, 12*(8), 3314. <https://doi.org/10.3390/su12083314>
- Treviño, L. K., Hartman, L. P., & Brown, M. (2000). Moral person and moral manager: How executives develop a reputation for ethical leadership. *California Management Review, 42*, 128–142. <https://doi.org/10.2307/41166057>
- Tuna, M., Bircan, H. & Yeşiltaş, M. (2012). Etik liderlik ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması: Antalya örneği. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 26*(2), 143-155. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/30386>
- Uysal, D. (2024). Sağlık profesyonellerinden paramediklerin iş performansı ve iş sorumluluklarında psikolojik güçlendirmenin etkisi. *Adıyaman Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 10*(1), 84-96. <https://doi.org/10.30569.adiyamansaglik.1405473>
- Xiao, Y., Tao, X., Chen, P., & Kee, D. M. H. (2024). Leading with purpose: unraveling the impact of responsible leadership on employee green behavior in the workplace. *Heliyon, 10*(9), e30096. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e30096>
- Yang, L., & Liu, H. (2022). The impact of ethical leadership on employees' green innovation behavior: A mediating-moderating model. *Frontiers in Psychology, 13*, 951861. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.951861>
- Yates, L. (2011). Exploring the relationship of ethical leadership with job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior. Doctor of Business Administration (DBA). Paper 5. <http://digitalcommons.georgefox.edu/dba/5>
- Yazıcıoğlu, Y. & Erdoğan, S. (2014). Bilimsel araştırma yöntemleri. İstanbul: Detay Yayıncılık