

Araştırma Makalesi / Research Article

Yeşil Stratejik Liderlik: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması

Green Strategic Leadership: A Scale Adaptation Study

Bedirhan ELDEN¹DOI : [10.63556/ankad.v10i1.332](https://doi.org/10.63556/ankad.v10i1.332)

Geliş/Received: 02/09/2025

Kabul/Accepted: 20/01/2026

Öz

Bu çalışmanın amacı, uluslararası literatürde geçerliliği kanıtlanmış olan Yeşil Stratejik Liderlik Ölçeği'ni Türkçeye uyarlamak ve Türkiye bağlamında psikometrik özelliklerini incelemektir. Küresel çevre sorunlarının artan etkisi, işletmelerin sürdürülebilirlik odaklı stratejik karar alma süreçlerinde çevreci liderlik biçimlerini ön plana çıkarmaktadır. Bu bağlamda, yeşil stratejik liderlik; liderlerin çevresel fırsat ve tehditleri öngörebilme, değişime uyum sağlayabilme ve çevresel bilgiyi örgüte entegre etme becerilerini kapsayan bütüncül bir liderlik yaklaşımıdır. Araştırma, ölçeğin dilsel eşdeğerliğinin sağlanması amacıyla ileri-geri çeviri yöntemi ile başlamış; ardından 211 üniversite çalışanından elde edilen veriler doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ve güvenilirlik testleriyle değerlendirilmiştir. Bulgular, ölçeğin üç boyutlu yapısının (yeşil öngörü, yeşil uyum, yeşil kavrama) Türkçe örneklemde geçerliliğini koruduğunu göstermiştir. Ölçek maddelerinin faktör yükleri 0.79–0.98 aralığında olup, Cronbach's Alpha değerleri 0.964–0.981 arasında bulunmuştur. Ayrıca Ortalama Varyans Açıklaması (AVE) değerlerinin 0.80'in üzerinde ve Heterotrait-Monotrait (HTMT) oranlarının 0.68'in altında olması, ölçeğin yakınsak ve ayırt edici geçerliliğini desteklemektedir. Sonuç olarak, Yeşil Stratejik Liderlik Ölçeği'nin Türkçe formunun hem teorik hem de uygulamalı araştırmalarda güvenilir ve geçerli bir ölçüm aracı olarak kullanılabileceği belirlenmiştir. Bu çalışma, Türkiye'de yeşil liderlik literatüründeki ölçek eksikliğini gidermekte, aynı zamanda işletmelerin çevresel sürdürülebilirlik stratejilerinde liderlik yetkinliklerini analiz etmeleri için pratik bir araç sunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Yeşil stratejik liderlik, ölçek uyarlama, geçerlilik, güvenilirlik, sürdürülebilirlik.

Abstract

The aim of this study is to adapt the Green Strategic Leadership Scale, which has been validated in the international literature, into Turkish and to examine its psychometric properties in the Turkish context. The growing impact of global environmental challenges has heightened the importance of leadership approaches that integrate sustainability into strategic decision-making processes. In this regard, green strategic leadership represents a holistic leadership perspective that encompasses leaders' abilities to anticipate environmental opportunities and threats, adapt to changes, and integrate environmental knowledge into organizations. The research began with a forward-backward translation process to ensure linguistic equivalence of the scale, followed by data collection from 211 university employees. The dataset was analyzed using confirmatory factor analysis (CFA) and reliability tests. The findings demonstrated that the three-dimensional structure of the scale (green foresight, green adaptive, and green absorptive capabilities) was preserved in the Turkish sample. Factor loadings ranged between 0.79 and 0.98, while Cronbach's alpha values were between 0.964 and 0.981. Additionally, average variance extracted (AVE) values exceeded 0.80, and Heterotrait-Monotrait (HTMT) ratios remained below 0.68, confirming both convergent and discriminant validity. Consequently, the Turkish version of the Green Strategic Leadership Scale was found to be a reliable and valid measurement instrument for both theoretical and practical research. This study addresses the lack of measurement tools in Turkey's green leadership literature and provides a practical instrument for organizations to evaluate leadership competencies in the context of environmental sustainability.

Keywords: Green strategic leadership, scale adaptation, validity, reliability, sustainability

¹ Sorumlu Yazar/Corresponding Author, Öğr. Gör. Dr., Kayseri Üniversitesi, Pınarbaşı MYO Finans, Bankacılık ve Sigortacılık Bölümü, Kayseri, Türkiye. E-mail adresi: bedirhanelden@kayseri.edu.tr

Önerilen Atıf/Suggestion Citation

Elden, B., (2026). Yeşil Stratejik Liderlik: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması. *Anadolu Kültürel Araştırmalar Dergisi*, 10(1), 35-50.

1. GİRİŞ

Küresel çevre sorunlarının giderek artan etkisi, işletmelerin sadece ekonomik performans değil, aynı zamanda çevresel sürdürülebilirlik bağlamında da sorumluluk üstlenmesini zorunlu kılmaktadır. Bu bağlamda, örgütsel düzeyde çevresel duyarlılığı stratejik karar alma süreçlerine entegre edebilen liderlik biçimleri giderek daha fazla önem kazanmaktadır. “Yeşil stratejik liderlik” (green strategic leadership), yöneticilerin çevresel fırsatları ve tehditleri uzun vadeli düşünerek değerlendirebilmesi, çevresel sürdürülebilirliği stratejik vizyonun bir parçası haline getirmesi ve örgütü bu yönde dönüştürebilme becerisi olarak tanımlanmaktadır (Khan vd., 2024). Bu liderlik biçimi, çevresel faktörleri kurumsal rekabet avantajı yaratma sürecine dahil etmesi açısından klasik stratejik liderlik yaklaşımlarından ayrılmaktadır.

Stratejik liderlik literatürü, liderlerin vizyonerlik, çeviklik ve uzun vadeli yönlendirme yeteneklerine odaklanırken, çevresel sürdürülebilirliğe ilişkin stratejik karar alma yeterlilikleri çoğunlukla ihmal edilmiştir (Ireland ve Hitt, 2005). Son yıllarda geliştirilen bazı kavramsal modeller, yeşil stratejik liderliği; yeşil öngörü yetkinliği, yeşil uyum yetkinliği ve yeşil kavrama yetkinliği olmak üzere üç temel alt boyutta ele alarak daha yapılandırılmış bir bakış açısı sunmaktadır (Khan vd., 2024). Bu model, liderlerin çevresel sinyalleri öngörebilme, çevresel değişime uyum sağlayabilme ve çevresel bilgi ve kaynakları etkin biçimde örgüte aktarabilme yeteneklerini kapsamaktadır. Ancak bu kuramsal çerçeveye rağmen, söz konusu yapının farklı kültürel bağlamlarda geçerliliğini test eden ölçek uyarlama çalışmalarının sınırlı sayıda olduğu görülmektedir. Özellikle Türkçeye uyarlanmış geçerli ve güvenilir bir “Yeşil Stratejik Liderlik Ölçeği” bulunmamaktadır.

Türkiye’de yeşil liderlik alanında yapılan çalışmaların büyük bölümü yeşil dönüştürücü liderlik ya da çevre odaklı liderlik biçimleriyle sınırlıdır. Bu çalışmalar çoğunlukla bireysel çalışan davranışlarını merkeze almakta; stratejik karar alma düzeyindeki liderlik kapasitesini ölçmeye dönük araçlar ise büyük ölçüde eksiktir (Kerse vd., 2021; Özbey, 2024; Yücebalkan, 2024). Bu durum, hem kavramsal modelin uygulamalı araştırmalarla desteklenmesini engellemekte hem de örgütsel düzeyde yeşil stratejik dönüşüm süreçlerinin liderlik boyutunun analiz edilmesini zorlaştırmaktadır. Ayrıca farklı sosyo-kültürel bağlamlarda ölçeklerin psikometrik özelliklerinin test edilmesi, kavramın evrenselliğini değerlendirme açısından da gereklidir (Huo vd., 2022). Literatürde sürdürülebilir liderlik, çevreci yönetim ve yeşil organizasyonlar üzerine birçok çalışma bulunmasına rağmen (Egri ve Herman, 2000; Robertson ve Barling, 2013; Song ve Yu, 2018), yeşil stratejik liderliğin ölçülebilir ve geçerli bir kavram olarak değerlendirilmesine yönelik ölçek geliştirme ve uyarlama çalışmaları oldukça sınırlıdır. Türk işletmeleri için geliştirilecek uyarlanmış bir ölçek, stratejik liderlerin çevresel sürdürülebilirlik kapasitesini ölçmede pratik bir araç sunacak, aynı zamanda akademik alana katkı sağlayacaktır.

Yeşil liderlik alanında yapılan kapsamlı bibliyometrik çalışmalar, son yıllarda bu terminolojinin hızla yayıldığını fakat özellikle “yeşil stratejik liderlik” kavramının ölçüm temelli ampirik araştırmaların sayıca çok kısıtlı olduğunu ortaya koymaktadır (Khan vd., 2024; Omar, 2024). Zhong ve ark. (2023), Web of Science üzerinden 846 makale analiz etmiş, çalışanların yeşil davranışlarına odaklanıldığını, fakat liderlik yapılarının gelişimi çalışmalarının eksik olduğunu ifade etmişlerdir. Bu çalışmanın temel amacı, uluslararası literatürde geçerliliği test edilmiş olan Yeşil Stratejik Liderlik Ölçeği’ni Türkçeye uyarlamak ve Türkiye bağlamında geçerlik ve güvenilirlik analizlerini yaparak bu alandaki ölçek eksikliğini gidermektir. Çalışma kapsamında öncelikle ölçeğin dilsel eşdeğerliği sağlanacak, ardından doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yoluyla yapısal geçerliliği test edilecektir. Ayrıca güvenilirlik analizleri (Cronbach’s Alpha ve kompozit güvenilirlik katsayıları) ile ölçeğin iç tutarlılığı yapısal eşitlik modeli ile değerlendirilecektir. Çalışmanın özgün katkısı, Türkiye bağlamında henüz ölçülmemiş bir kavramı sistematik biçimde ölçülebilir hale getirmesi ve bu sayede işletmelerin çevresel liderlik yetkinliklerini bilimsel verilerle analiz edebilmesine imkân tanınmasıdır.

Bu çalışma aynı zamanda stratejik liderlik kuramının doğal kaynak temelli bakış açısıyla yeniden yorumlanmasını sağlamaktadır. Teorik düzeyde, kaynak temelli görüşe (RBV) dayalı olarak stratejik kaynakların çevresel sürdürülebilirlikle nasıl bütünleştirilebileceği sorusuna liderlik odaklı bir açıklama getirilmekte, böylece klasik stratejik liderlik çerçevelerine çevreci bir boyut kazandırılmaktadır (Barney, 1991). Literatürdeki bu kuramsal boşluğu doldurmak üzere tasarlanan araştırma modeli, hem liderlik hem de sürdürülebilirlik alanındaki çalışmalara teorik katkı sunmaktadır.

2. LİTERATÜR TARAMASI

Küreselleşmenin hız kazanmasıyla birlikte rekabet ortamı ulusal sınırların dışına taşarak uluslararası bir boyut kazanmış, teknolojik gelişmelerin de etkisiyle işletmeler daha karmaşık ve belirsiz çevre koşullarıyla karşı karşıya kalmıştır. Bu durum, liderleri yalnızca mevcut koşulları yönetmekle değil, aynı zamanda geleceğe dönük stratejik yaklaşımlar geliştirmekle de sorumlu kılmıştır (Eren, 2000). Stratejik liderler; çevrede meydana gelen değişimlere duyarlılık gösteren, bu değişimlere uyum sağlayabilen, yeniliğe açık, esnek düşünebilen ve etkili karar alma ve problem çözme becerilerine sahip bireyler olarak tanımlanmaktadır (Barutçugil, 2013). Bununla birlikte, stratejik liderlik aynı zamanda geleceği öngörebilme, vizyon geliştirme ve çalışanları güçlendirme becerilerini de içeren bütüncül bir liderlik yaklaşımını ifade etmektedir (Ülgen ve Mirze, 2018).

“Yeşil” kavramı, özellikle çevre politikalarının oluşturulması ve uygulanması süreçlerinde önemli bir terim olarak öne çıkmaktadır (Uslu ve Kedikli, 2017). Bu kavram, genel anlamıyla çevreye duyarlı tutum ve uygulamaları ifade etmekte olup, çoğunlukla çevre dostu veya ekolojik açıdan faydalı faaliyetler kapsamında değerlendirilmektedir. Yeşil yaklaşımlar; doğal çevrenin korunması, ekosistemlerin sürdürülebilirliğinin sağlanması ve kaynakların verimli kullanımını temel alan çeşitli davranış biçimlerini kapsamaktadır. Bu tür uygulamalar arasında, bireysel araç kullanımı yerine toplu taşımanın tercih edilmesi, kullanılmayan elektrikli cihazların kapatılması, geri dönüştürülebilir ürünlerin seçilmesi, etkili atık yönetimi anlayışının benimsenmesi ve enerji tasarrufuna yönelik alışkanlıkların geliştirilmesi yer almaktadır (Kerse, vd., 2021).

Günümüzde olduğu kadar gelecekte de çevresel, ekonomik ve toplumsal sürdürülebilirlik açısından stratejik bir öneme sahip olan yeşil inovasyon, çevre dostu ve sürdürülebilir uygulamaların geliştirilmesi sürecinde kilit bir rol üstlenmektedir. Yeşil inovasyon; çevresel problemlere çözüm üretmeyi amaçlayan yaratıcı ve yenilikçi yöntemlerin bütünüdür. Bu kapsamda özellikle teknolojik gelişmeler aracılığıyla çevresel etkilerin azaltılmasını hedeflemektedir. Söz konusu yenilikler; enerji tasarrufu sağlayan sistemlerin geliştirilmesi, yenilenebilir enerji kaynaklarının kullanımı, çevreyle uyumlu ürün tasarımları ve sürdürülebilir üretim tekniklerinin benimsenmesi gibi çeşitli alanlarda kendini göstermektedir (Bal ve Kazan, 2023). Bu gelişmeler ışığında işletme liderlerinin yeşil konulara ve örgütsel değişim süreçlerine olan ilgi ve gereklilikleri artmıştır. Günümüz liderleri, sadece ekonomik çıktılara odaklanmakla kalmayıp, aynı zamanda çevre dostu yaklaşımlar geliştirmekle de sorumludurlar. Bu kapsamda, liderlerin çevresel konulara yönelmeleri; çevresel bilinç, etik sorumluluk, regülasyon baskısı ve paydaş beklentileri gibi çok boyutlu faktörlere dayanmaktadır (Saleem vd., 2020; Zehir ve Özgül, 2021). Liderlerin yeşil konulara yönelmesini sağlayan bir diğer önemli etken, sürdürülebilir rekabet avantajı elde etme hedefidir. Bu bağlamda, yeşil dönüştürücü liderlik yaklaşımı, liderlerin çevresel vizyon geliştirmesini, çalışanları çevresel hedeflere motive etmesini ve örgütsel yapıyı çevreye duyarlı biçimde yeniden yapılandırmasını teşvik etmektedir (Ozgul, 2022). Sorumlu liderlik ve hizmetkâr liderlik gibi etik temelli liderlik stillerinin de örgütsel düzeyde çevresel performansa katkı sunduğu görülmektedir. Örneğin Huo, Safdar ve Akhtar (2022) yaptıkları çalışmada, sorumlu liderliğin bilgi paylaşımı ve lider-üye etkileşimi yoluyla yeşil inovasyonu desteklediğini ortaya koymuştur. Benzer biçimde Hou, Gai ve An (2023), çevresel konulara duyarlı hizmetkâr liderliğin, çalışanların yeşil yaratıcılığını artırdığını ve bunun da örgütün çevre performansına olumlu katkı sunduğunu tespit etmiştir. Bu bulgular, liderlerin çevreci yönelimlerinin yalnızca bireysel tutum değil, aynı zamanda örgütsel öğrenme, yaratıcılık ve iş birliği süreçleri üzerinden inşa edildiğini göstermektedir.

Yeşil stratejik liderlik kavramı, sürdürülebilir kalkınma amaçlarının kurumsal liderlik çerçevesine entegre edilmesiyle ortaya çıkmış bir liderlik biçimidir. Bu kavramın doğuşu, sürdürülebilir liderlik anlayışından evrilmiş, stratejik liderlik ve yeşil dönüşüm odaklı liderlik yaklaşımlarının liderlik literatüründe yeni bir sentez oluşturmayı hedeflemiştir (Liao, 2022; Zhong vd., 2023). Zhong ve arkadaşlarının (2023) sistematik derleme çalışması, yeşil liderliğin tanımını şöyle ifade etmektedir: “-organizasyonel karar alma süreçlerinde çevresel sürdürülebilirlik ve sorumluluğun ön planda tutulduğu liderlik biçimi” (Zhong vd., 2023). Bu bağlamda yeşil stratejik liderlik, yalnızca bireysel tutum değil; politikalar, stratejik planlama ve kurumsal kültür düzeyinde çevreci yönelimleri teşvik eden üst düzey liderlik yetkinliklerini içerir.

Yeşil stratejik liderlik (YSL), çevresel sürdürülebilirlik hedeflerini stratejik yönetim süreçleriyle bütünleştiren liderlik biçimi olarak tanımlanmaktadır. Bu liderlik anlayışı, yöneticilerin çevreyle ilgili uzun vadeli öngörüler geliştirmelerini, dış çevreden gelen çevresel bilgileri örgütsel düzeye entegre etmelerini ve çevresel değişimlere hızlı ve etkili şekilde uyum sağlamalarını içermektedir. Khan ve arkadaşları (2024), yeşil stratejik liderliği; yeşil öngörü yetkinliği (green foresight capability), yeşil uyum yetkinliği (green adaptive capability) ve yeşil kavrama yetkinliği (green absorptive capability) olmak üzere üç temel boyutta ele alarak, liderlerin çevresel fırsatları tanımlama, stratejik cevaplar üretme ve çevre dostu bilgi ve uygulamaları kuruma adapte etme kapasiteleriyle ilişkilendirmektedir. Bu çerçevede yeşil stratejik liderlik, sadece bireysel bir lider davranışı değil, aynı zamanda kurumların çevresel sürdürülebilirlik stratejilerini yönlendiren üst düzey bir liderlik yetkinliği olarak değerlendirilmektedir (Khan vd., 2024).

Öngörü yetkinliği, kriz dönemlerinde ekolojik performansı ve uzun vadeli rekabet gücünü artırmak için finansal fırsatlardan yararlanmayı içerir (Hart, 1995). Yeşil öngörü yeteneği, yönetsel süreçlerde çevresel duyarlılığı merkeze alarak hem mevcut hem de gelecekte ortaya çıkabilecek ihtiyaçlara yönelik en uygun stratejileri geliştirme becerisi olarak değerlendirilmektedir (Paliokaitė vd., 2015). Bu yetkinlik, iki temel boyutta ele alınmaktadır: "yeşil çerçeveleme" ve "yeşil sınama". Yeşil çerçeveleme, yöneticilerin doğal çevrenin gereklerine uyum sağlayarak yönetim tarzlarını dönüştürebilme kapasitesini ifade ederken; yeşil sınama ise çevreci eğilimlerdeki değişimleri etkin bir biçimde analiz edip bu değişimlere karşı uygun yanıtlar geliştirme yetisini kapsamaktadır (Laan ve Erwee, 2012; Rhisiart vd., 2015; Khan vd., 2024).

Sürdürülebilirliğe yönelik toplumsal ve kurumsal duyarlılığın artmasıyla birlikte, çevresel açıdan sorumlu ve etkin bir biçimde yeni teknolojik gelişmeleri ve pazar fırsatlarını algılayıp değerlendirme becerisini tanımlayan "yeşil uyum yetkinliği" kavramı ortaya çıkmıştır (Staber ve Sydow, 2002). Uyum yetkinliği, baskı altında sakinliğini korumayı, çevresel zararlara etkili bir şekilde yanıt vermeyi ve yeşil fırsatları değerlendirmeyi içerir (Khan vd., 2024). Bu yetkinlik sayesinde işletmeler, çevresel dinamiklere hızla uyum sağlayarak yeni iş olanaklarını tespit edebilir ve karşılaştıkları çevresel sorunlara çözüm üretme kapasitelerini artırabilir (Wang vd., 2015). Yeşil uyum yeteneği, temelde üç ana unsur etrafında şekillenmektedir: çevresel duyarlılığa sahip yönetim yaklaşımlarını içeren "yeşil yönetim sistemi", sürdürülebilirlik odaklı tüketici eğilimlerine odaklanan "yeşil pazar", ve çevre dostu yenilikçi uygulamaları kapsayan "yeşil teknoloji" (Akgün vd., 2012; Khan vd., 2024).

Yeşil kavrama yetkinliği, örgütsel öğrenmeyi ve finansal başarıyı artırır (Dzhengiz ve Niesten, 2020). Yeşil kavrama yetkinliği, yeşil stratejik liderliğin öğrenmeye dayalı temel bileşenlerinden biri olarak değerlendirilmektedir ve bu yetkinlik farklı aşamaları kapsamaktadır: yeşil bilgi edinimi ve yeşil dönüşüm (Khan vd., 2024). Yeşil bilgi edinimi, çevresel konularla ilgili dış kaynaklı bilgilerin kuruma kazandırılması sürecini ifade ederken; bilgiyi özümseme aşaması, bu bilgilerin organizasyon içerisindeki bireyler arasında paylaşılması ve işlenmesi sürecine işaret eder (Zahra ve George, 2002; Cooper ve Molla, 2014). Öte yandan, yeşil dönüşüm, elde edilen bilgilerin tüm örgüt geneline yayılmasıyla ilgilidir. Bu süreci takip eden "yeşil bilgi kullanımı" ise edinilen çevreci bilgilerin kurumsal süreçlerde, ürün geliştirmede veya hizmet sunumunda somut faydalar yaratacak şekilde uygulanmasını içermektedir (Kurucz vd., 2017; Ren vd., 2021).

İşletmelerin yeşil stratejik liderliğin (YSL) üç temel alt yetkinliğini etkin biçimde benimsemeleri, yalnızca uzun vadeli kurumsal büyümeyi desteklemekle kalmayıp, aynı zamanda çevresel sorumluluk anlayışını geliştirmelerine ve tüm paydaşların çıkarlarını dengeli şekilde gözetmelerine katkı sunmaktadır (Donald, 2009; Lin ve Chen, 2017). Öte yandan, sürdürülebilir kalkınma, ürün yaşam döngüsü yönetimi ve çevresel kirliliğin önlenmesi gibi temel unsurların hızlı ve bilinçli bir şekilde benimsenmesi, işletmelerin çevresel zorluklara verecekleri stratejik yanıtları daha iyi kavramalarına ve yönlendirmelerine olanak tanımaktadır (Schaltegger vd., 2019). Literatürde yer alan çalışmalar, çevreci liderlik pratiklerinin ve yeşil organizasyonel kabiliyetlerin; çevresel inovasyon süreçleri, çevresel performans düzeyleri ve uzun vadeli rekabet üstünlüğü gibi unsurlar üzerinde belirgin etkiler yarattığını ortaya koymaktadır (AlNuaimi vd., 2021; Chen ve Chang, 2013; Li vd., 2020). Liderliğin stratejik işlevi ve YSL' nin çok katmanlı yapısı göz önünde bulundurulduğunda, bu liderlik biçiminin çevre odaklı yenilikçi girişimleri destekleyerek işletmenin çevre performansını iyileştirmesi muhtemeldir. YSL'ye sahip liderler, örgüt içerisinde yeşil bir vizyon geliştirip bu vizyonu çalışanlara etkili şekilde aktararak,

çevresel problemlere çözüm sunan yaratıcı fikirlerin gelişmesini sağlayabilir. Bunun yanında, yeşil örgüt kültürünü inşa ederek gerekli kaynakları temin etmeleri sayesinde çevre dostu teknolojilerin ve süreçlerin benimsenmesini kolaylaştırabilirler (Khan vd., 2024).

3. YÖNTEM

3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma, ölçek uyarlama çalışması niteliğindedir. Çalışmada, daha önce geliştirilmiş olan Yeşil Stratejik Liderlik Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması, geçerlilik ve güvenilirlik analizlerinin yapılması amaçlanmıştır. Araştırma, metodolojik bir tarama modeli kapsamında yürütülmüştür.

3.2. Çalışma Grubu

Örnekleme, Kayseri ilindeki üniversiteler bünyesinde görev yapan akademik ve idari personel oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem, bu evren içerisinde uygun (olasılıksız) örnekleme yöntemlerinden gönüllü katılım esasına göre belirlenmiştir. Veriler, çevrim içi ortamda hazırlanmış yapılandırılmış anket formu aracılığıyla Google Forms üzerinden toplanmıştır. Katılımcılara e-posta ve çevrim içi iletişim kanalları yoluyla ulaşılarak anket formuna erişimleri sağlanmıştır. Anketi toplamda 217 kişi tamamlamış; ancak bazı yanıtların yeterince dikkatli doldurulmadığı tespit edilmiş ve bu tür veriler çalışma dışında bırakılmıştır. Bu doğrultuda analizler, 211 geçerli anket formu üzerinden gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bilgiler Tablo 1'de sunulmaktadır.

Tablo 1: Demografik bilgiler

Değişken	Kategori	f	%
Görev Türü	Akademik Personel	112	53,1
	İdari Personel	99	46,9
Yaş	20–29	52	24,6
	30–39	61	28,9
	40–49	54	25,6
	50 ve üzeri	44	20,9
Eğitim Durumu	Ön Lisans	10	4,7
	Lisans	56	26,5
	Yüksek Lisans	89	42,2
	Doktora	56	26,5
İşletme Tecrübesi	1–5 yıl	54	25,6
	6–10 yıl	71	33,6
	11–15 yıl	56	26,5
	16 yıl ve üzeri	30	14,2
Sektör Tecrübesi	1–5 yıl	43	20,4
	6–10 yıl	65	30,8
	11–15 yıl	60	28,4
	16 yıl ve üzeri	43	20,4

Araştırmaya toplamda 211 üniversite çalışanı katılmıştır. Katılımcıların %53,1'i (112 kişi) akademik personelden, %46,9'u (99 kişi) ise idari personelden oluşmaktadır. Katılımcıların yaş dağılımı incelendiğinde, %24,6'sı (52 kişi) 20–29 yaş, %28,9'u (61 kişi) 30–39 yaş, %25,6'sı (54 kişi) 40–49 yaş ve %20,9'u (44 kişi) ise 50 yaş ve üzeri yaş grubundadır. Eğitim düzeyine göre değerlendirildiğinde, katılımcıların %4,7'si (10 kişi) ön lisans, %26,5'i (56 kişi) lisans, %42,2'si (89 kişi) yüksek lisans ve %26,5'i (56 kişi) doktora mezunudur. Bu dağılım, araştırmaya katılan personelin büyük ölçüde lisansüstü eğitim düzeyine sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Katılımcıların işletme deneyimlerine bakıldığında, %25,6'sı (54 kişi) 1–5 yıl, %33,6'sı (71 kişi) 6–10 yıl, %26,5'i (56 kişi) 11–15 yıl ve %14,2'si (30 kişi) 16 yıl ve üzeri işletme tecrübesine sahiptir. Sektörel deneyim açısından ise, %20,4'ü (43 kişi) 1–5 yıl, %30,8'i (65 kişi) 6–10 yıl, %28,4'ü (60 kişi) 11–15 yıl ve %20,4'ü (43 kişi) 16 yıl ve üzeri sektörel deneyime sahiptir. Bu durum, katılımcıların sektördeki deneyim düzeyinin genellikle işletme içi tecrübeden daha yüksek olduğunu ve iş gücü çeşitliliğinin dengeli bir yapı arz ettiğini göstermektedir.

3.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak Yeşil Stratejik Liderlik Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, orijinal formunda 31 maddeden ve üç boyuttan (yeşil öngörü, yeşil uyum, yeşil kavrama) oluşmaktadır. Araştırmaya başlamadan önce, ölçeğin geliştirildiği kaynak çalışmanın (Khan vd., 2024) sorumlu yazarı olan Dr. Ejaz Ahmed Khan ile ölçeğin Türkçeye uyarlanmasına yönelik gerekli iletişim kurulmuştur. Literatürde, araştırmacılar ölçeklerin hedef dile uyarlanmasında genellikle geri çeviri gibi çeşitli çeviri tekniklerine başvurmuştur (Wu vd., 2021). Bu yöntemler, ölçeğin orijinal kavramsal içeriğinin korunmasına yardımcı olmakta ve aynı zamanda kültürel bağlamla uyumluluğunu sağlamaktadır (Yasin vd., 2020). Bu çerçevede, yeşil stratejik liderlik ölçeğinin özgün İngilizce formu önce Türkçeye, ardından da Türkçeden tekrar İngilizceye çevrilmiştir. Bu çeviri süreci, iki yeminli tercüman ile her iki dile hâkim iki akademisyen tarafından yürütülmüştür. Çeviriler sonucunda elde edilen metinler karşılaştırılmış, anlam farklılıkları gözden geçirilerek ortak bir Türkçe form oluşturulmuştur. Hazırlanan metin, Türk Dili ve Edebiyatı alanında uzman bir öğretmene iletilmiş ve ifadelerle ilişkin dilsel uygunluk değerlendirmesi alınmıştır. Uzmanın geri bildirimleri doğrultusunda ölçeğin son hali şekillendirilmiştir. Ölçekte beşli Likert tipi derecelendirme kullanılmış ve orijinal ölçeğin derecelendirme tipi korunmuştur (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum).

3.4. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında elde edilen verilerin analizinde Jamovi 2.6.44 istatistiksel yazılımı kullanılmıştır. Öncelikle ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Ölçeğin güvenilirliğini belirlemek üzere Cronbach's Alpha katsayıları, Bileşik Güvenirlilik (CR) ve Ortalama Varyans Açıklaması (AVE) değerleri hesaplanmıştır. Ayırt edici geçerlilik için Heterotrait-Monotrait (HTMT) oranı incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar, ölçeğin üç boyutlu yapısının Türkçe formda da doğrulandığını göstermektedir.

3.5. Etik Kurul Onayı

Bu araştırmanın kavramsal çerçevesinin hazırlanması, veri toplama araçlarının uygulanması, verilerin toplanması, verilerin analizi ve yorumlanması aşamalarının tamamında etik kurallara uygun hareket edilmiştir. Karşılaşılabilecek tüm etik ihlallerde ANKAD Yayın Kurulu'nun hiçbir sorumluluğu bulunmamaktadır. Tüm sorumluluk yazarlara aittir. Bu çalışmanın ANKAD dışında herhangi bir akademik yayın ortamına değerlendirme için gönderilmemiş olduğunu taahhüt ederim. Yapılan bu çalışmada "Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi" kapsamında uyulması belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan "Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler" başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir. Araştırma için Kayseri Üniversitesi'nin Etik Kurulu'nun 08.08.2024 tarihli toplantısında 113/2024 numaralı kararı ile etik kurul izni alınmıştır.

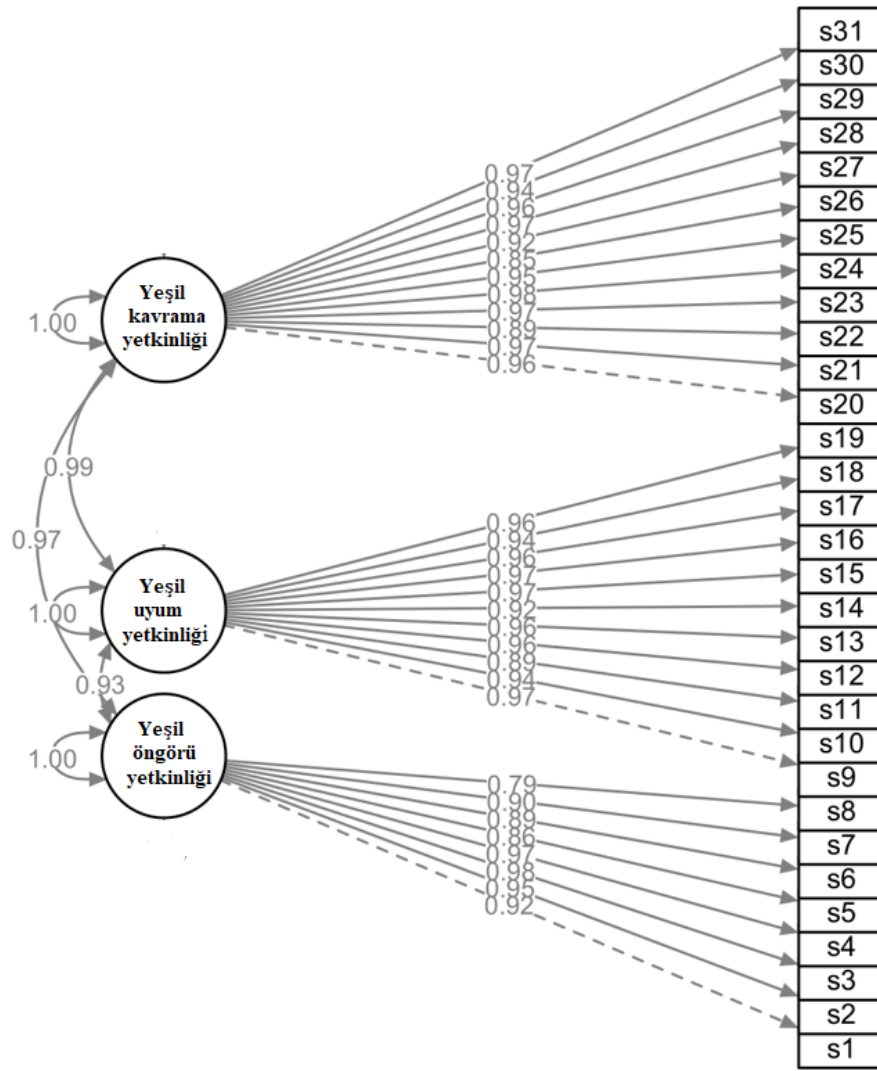
4. BULGULAR

Yeşil stratejik liderlik ölçeği kanıtsal, onaya dayalı ve deneyime dayalı çevrim içi etki olmak üzere üç faktör ve 31 maddeden oluşmaktadır. Bu boyutlar yeşil öngörü yetkinliği (1-8. sorular, 8 madde), yeşil uyum yetkinliği (9-19. sorular, 11 madde) ve yeşil kavrama yetkinliği (20-31. sorular, 12 madde) Katılımcılar 31 maddeyi 5=Kesinlikle Katılıyorum, 4=Katılıyorum, 3=Kararsızım, 2=Katılmıyorum ve 1=Kesinlikle Katılmıyorum arasında değişen orijinal ölçekte olduğu gibi 5'li Likert ölçeğinde değerlendirmiştir. Doğrulayıcı faktör analizine geçilmeden önce, veri setinin faktör analizine uygunluğunu değerlendirmek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem Yeterliliği Ölçümü ve Bartlett Küresellik Testi uygulanmıştır. Analiz sonucunda KMO değeri 0,94 olarak bulunmuştur. Bu değer, Kaiser (1974) ve Hair ve arkadaşları (2021) tarafından önerilen 0,60 eşik değerinin oldukça üzerinde olup, örneklem faktör analizi için mükemmel düzeyde uygun olduğunu göstermektedir. Bartlett Küresellik Testi sonuçları da istatistiksel olarak anlamlıdır ($\chi^2 = 6843,27$; $sd = 465$; $p < 0,001$). Bu bulgular doğrultusunda doğrulayıcı faktör analizine devam edilmiştir.

Tablo 2. Kaiser–Meyer–Olkin (KMO) ve Bartlett Küresellik Testi Sonuçları

Test	Değer
Kaiser–Meyer–Olkin (KMO)	0,94
Bartlett Küresellik Testi χ^2	6843,27
Serbestlik Derecesi (sd)	465
p	< 0,001

Maddeler ile faktörler arasındaki ilişkiler, özgün ölçekte önerildiği şekilde tanımlanmış ve uygunlukları yol diyagramı incelenerek analiz edilmiştir. Şekil 1’de görüldüğü üzere, analiz kapsamındaki yolların tamamı $p < 0.05$ düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Çalışmadaki her bir değişkenin belirli bir faktörle korelasyon derecesini bir başka deyişle her bir değişkenin belirli bir faktöre ne kadar iyi yüklendiğini gözlemlemek için faktör yükleri incelenmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi modeli Şekil 1’de gösterilmektedir.

**Şekil 1.** Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçek maddelerinin faktör yükleri Tablo 3’de verilmektedir;

Tablo 3: Faktör yükleri

	Yeşil öngörü yetkinliği	Yeşil uyum yetkinliği	Yeşil kavrama yetkinliği
YÖY1	0,92		
YÖY2	0,95		
YÖY3	0,98		
YÖY4	0,97		
YÖY5	0,86		
YÖY6	0,89		
YÖY7	0,90		
YÖY8	0,79		
YUY9		0,97	
YUY10		0,94	
YUY11		0,89	
YUY12		0,96	
YUY13		0,96	
YUY14		0,92	
YUY15		0,97	
YUY16		0,97	
YUY17		0,96	
YUY18		0,94	
YUY19		0,96	
YKY20			0,96
YKY21			0,97
YKY22			0,89
YKY23			0,97
YKY24			0,98
YKY25			0,95
YKY26			0,85
YKY27			0,92
YKY28			0,97
YKY29			0,96
YKY30			0,94
YKY31			0,97

DFA sonucunda üç boyutlu modelin veriyle iyi düzeyde uyum sağladığı tespit edilmiştir. Uyum indeksleri incelendiğinde, $\chi^2=812,46$, $sd=428$, $\chi^2/sd=1,90$ olarak bulunmuş olup, bu değer önerilen 3'ün altında olma kriterini karşılamaktadır (Kline, 2016). Ayrıca yaklaşık hata kareler ortalamasının karekökü (RMSEA)=0,065 (90% GA=0,058–0,072) değeri, Hu ve Bentler'in (1999) belirttiği <0.08 eşik değerine göre kabul edilebilir düzeyde, standartlaştırılmış hata kareler ortalamasının karekökü (SRMR)=0,048 değeri ise <0,05 standardına göre mükemmel uyum göstermektedir (Byrne, 2016). Karşılaştırmalı uyum indeksleri incelendiğinde, Comparative Fit Index (CFI)=0,961 ve Tucker–Lewis Index (TLI)=0,955 değerleri literatürde yaygın biçimde kabul gören 0,90'ın (Bentler, 1990) üzerinde olup, Hair, Black, Babin ve Anderson (2021) tarafından önerilen 0,95 sınırına oldukça yakın sonuçlar vermiştir. Bununla birlikte, faktör yüklerinin tamamının 0,79–0,98 aralığında olması, maddelerin temsil ettikleri boyutları oldukça güçlü biçimde yansıttığını göstermekte ve yakınsak geçerliliğin sağlandığını doğrulamaktadır (Fornell ve Larcker, 1981). Sonuçlar, literatürde ölçek uyarlama çalışmalarında önerilen geçerlilik kriterleriyle (Hu ve Bentler, 1999; Kline, 2016; Hair vd., 2021) tutarlıdır. Bu bulgular Yeşil Stratejik Liderlik Ölçeği'nin Türkçe formunun güvenilir ve geçerli bir ölçüm aracı olarak kullanılabileceğini desteklemektedir. Güvenilirlik değerleri Tablo 4'de sunulmaktadır.

Tablo 4. Güvenilirlik Değerleri

Boyut	Cronbach's α	Bileşik Güvenilirlik (CR)
Yeşil Öngörü Yetkinliği (YÖY)	0,964	0,965
Yeşil Uyum Yetkinliği (YUY)	0,979	0,980
Yeşil Kavrama Yetkinliği (YKY)	0,981	0,982

Cronbach's Alpha ve Bileşik Güvenilirlik değerlerinin tamamı 0,95'in üzerinde çıkmıştır. Bu durum, ölçeğin boyutlarının son derece yüksek düzeyde iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir (Nunnally ve Bernstein, 1994; Hair vd., 2021). AVE değerlerinin de 0,80'in üzerinde olması, ölçek maddelerinin ilgili boyutları yeterli düzeyde açıkladığını ve güçlü bir yakınsak geçerliliğe sahip olduğunu ortaya koymaktadır (Fornell ve Larcker, 1981). Yapı geçerliliği analiz değerleri Tablo 5'de sunulmaktadır.

Tablo 5. Güvenilirlik Değerleri Yapı Geçerliliği Analizi (AVE ve HTMT değerleri)

Boyut	Ortalama Varyans Açıklaması (AVE)	YÖY	YUY	YKY
Yeşil Öngörü Yetkinliği (YÖY)	0,822	—	0,64	0,59
Yeşil Uyum Yetkinliği (YUY)	0,863	0,64	—	0,68
Yeşil Kavrama Yetkinliği (YKY)	0,865	0,59	0,68	—

HTMT değerleri 0,59–0,68 aralığında olup, önerilen 0,90 (Gold, 2001) sınırlarının altındadır. Bu sonuç, YSL ölçeğinin alt boyutları arasında ayırt edici geçerliliğin sağlandığını göstermektedir. Yani her bir alt boyut (öngörü, uyum, kavrama) birbirleriyle ilişkili olmakla birlikte, kuramsal olarak ayrı yapıları temsil etmektedir.

Yapılan güvenilirlik analizleri sonucunda, Yeşil Stratejik Liderlik Ölçeği'nin üç alt boyutunda da çok yüksek düzeyde iç tutarlılık olduğu belirlenmiştir. Cronbach's Alpha değerleri 0,964 ile 0,981 arasında, CR değerleri 0,965 ile 0,982 arasında değişmekte olup, her iki katsayının da literatürde önerilen 0.70 eşik değerinin (Hair vd., 2021) çok üzerinde olduğu görülmüştür. Ayrıca tüm boyutlarda AVE değerleri 0,80'in üzerinde bulunmuş ve bu sonuçlar, ölçeğin yakınsak geçerliliğini güçlü biçimde desteklemiştir (Fornell ve Larcker, 1981).

Yapı geçerliliği kapsamında incelenen HTMT oranları ise 0,59 ile 0,68 aralığında elde edilmiştir. Bu değerler, Henseler, Ringle ve Sarstedt'in (2015) belirttiği 0,85 kriterinin altında kalarak, ölçeğin alt boyutları arasında ayırt edici geçerliliğin sağlandığını ortaya koymaktadır. Dolayısıyla, ölçeğin Türkçe formunun hem güvenilirlik hem de geçerlilik bakımından güçlü psikometrik özelliklere sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada, uluslararası literatürde geçerliliği test edilmiş olan Dr. Ejaz Ahmed Khan ve arkadaşlarının (2024) geliştirdiği Yeşil Stratejik Liderlik Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması ve Türkiye bağlamında psikometrik özelliklerinin değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda yürütülen dilsel eşdeğerlik, doğrulayıcı faktör analizi ve güvenilirlik testleri sonucunda, ölçeğin Türkçe formunun geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olduğu belirlenmiştir. Analiz bulguları, üç faktörlü yapının (yeşil öngörü, yeşil uyum ve yeşil kavrama) Türkçe örneklemde de korunabildiğini ve ölçeğin yüksek iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermiştir. Böylelikle, Yeşil Stratejik Liderlik kavramı Türk iş hayatı bağlamında ölçülebilir hale getirilmiş ve literatürdeki önemli bir boşluk çalışılmıştır.

Bu çalışma, Yeşil Stratejik Liderlik (YSL) ölçeğinin Türkçeye uyarlanmasını gerçekleştirerek alana hem teorik hem de pratik katkı sağlamaktadır. Araştırmada temel olarak şu sorulara yanıt aranmıştır: (1) Yeşil Stratejik Liderlik ölçeği Türkçeye uyarlanabilir ve yapı geçerli midir? (2) Ölçek güvenilirlik açısından yeterli midir? (3) Ölçeğin alt boyutları, örgütsel bağlamda stratejik liderlik çıktıları ile uyumlu mudur? Bulgular, ölçeğin Türkçe formunun güçlü bir yapı geçerliliği ve güvenilirlik sunduğunu ortaya koymaktadır. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları, modelin iyi düzeyde uyum sağladığını göstermiş;

yüksek faktör yükleri ve güvenilirlik katsayıları ise ölçeğin akademik araştırmalarda kullanılabilecek nitelikte olduğunu kanıtlamaktadır.

Çalışma bulguları, literatürdeki benzer ölçek uyarlama araştırmaları ile karşılaştırıldığında tutarlı sonuçlar ortaya koymaktadır. Örneğin, Karakuş ve Erdirençelebi'nin (2025) Yeşil Bilgi Yönetimi ölçeği uyarlama çalışmasında DFA ve güvenilirlik analizleri güçlü sonuçlar vermiş ve ölçeğin örgütsel performansla anlamlı ilişkiler sunduğu rapor edilmiştir. Benzer şekilde, Wang ve diğerlerinin (2023) geliştirdiği "Executive Green Leadership" ölçeği, liderliğin çevresel duyarlılık ve stratejik yönelim boyutlarını ölçmede geçerli bir araç olarak önerilmiştir. Ayrıca Mısır'da yürütülen bir başka araştırmada, YSL yeterliliklerinin (öngörü, uyum, kavrama) hem çevresel hem de sosyal performansı artırdığı, yeşil örgüt kültürünün ise bu ilişkilerde düzenleyici rol oynadığı belirlenmiştir (Omar, 2024). Bu çalışma, söz konusu araştırmalardan farklı olarak, ölçeğin Türk bağlamındaki geçerliliğini kapsamlı bir şekilde sınayarak literatüre özgün bir katkı sağlamaktadır.

Teorik açıdan, bu çalışma yeşil stratejik liderliğin ölçülebilir bir kavramsal yapı olarak ele alınabileceğini ortaya koymakta ve böylelikle literatürdeki önemli bir boşluğu doldurmaktadır. Elde edilen bulgular, ölçeğin üç temel boyutunun (yeşil öngörü, yeşil uyum ve yeşil kavrama) stratejik liderlik davranışlarının çevresel sürdürülebilirlik bağlamında kritik bileşenler olduğunu göstermektedir. Bu sonuç, sürdürülebilirlik ve liderlik kuramlarının kesişim alanında yeni kuramsal tartışmaların geliştirilmesine imkân tanımakta; özellikle kaynak temelli görüşün çevresel sürdürülebilirlik perspektifiyle bütünleştirilmesine teorik bir katkı sunmaktadır.

İş dünyası için bu çalışma pratik açıdan değerlendirildiğinde, çalışmanın ölçeği kurumların liderlik geliştirme ve sürdürülebilirlik stratejilerinde önemli bir araç olarak kullanılabilir. İşletmeler, liderlerinin çevresel vizyon geliştirme, değişime uyum sağlama ve çevresel bilgiyi kuruma entegre etme becerilerini bu ölçek yardımıyla ölçebilir ve bu alanlarda eğitim programları tasarlayabilir. Ayrıca kamu ve özel sektör kuruluşları, sürdürülebilirlik politikalarını değerlendirirken bu ölçeği performans ölçüm aracı olarak kullanabilirler.

Bununla birlikte araştırmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Öncelikle, çalışma kesitsel veriler üzerinden yürütüldüğünden, zaman içerisinde liderlik davranışlarının nasıl geliştiği değerlendirilememektedir. İkinci olarak, örneklem yalnızca Türkiye'deki üniversite çalışanlarından oluşmaktadır; farklı sektörlerde veya farklı ülkelerde yapılacak araştırmalar bulguların genellenebilirliğini artıracaktır. Gelecek araştırmalar için ise bazı öneriler sunulabilir. Ölçeğin farklı sektörlerde ve farklı kültürel bağlamlarda uygulanarak geçerliliğinin sınanması, alan yazına yeni katkılar sağlayacaktır. Ayrıca boylamsal çalışmalar, liderlerin yeşil stratejik yetkinliklerinin zaman içindeki gelişimini ortaya koyabilir. Bunun yanında, yeşil örgüt kültürü, yenilikçilik veya etik iklim gibi değişkenler modele moderatör ya da aracı olarak dahil edilerek yeni araştırma soruları geliştirilebilir.

KAYNAKÇA

- Akgün, A., Keskin, H., Byrne, J., (2012). Antecedents and contingent effects of organizational adaptive capability on firm product innovativeness. *J. Prod. Innovat. Manag.* 29, 171–189.
- AlNuaimi, B. K., Singh, S. K., & Harney, B. (2021). Unpacking the role of innovation capability: Exploring the impact of leadership style on green procurement via a natural resource-based perspective. *Journal of business research*, 134, 78-88.
- Bal, E. & Kazan, H. (2023). Çevresel İnovasyon Türlerinin Etkileşimi. *Holistic Economics*, 1 (2), 77-86
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120.
- Barutçugil, İ. (2013). *Stratejik yönetim*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Bentler, P. M. (1990). Comparative fit indexes in structural models. *Psychological Bulletin*, 107(2), 238–246. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.107.2.238>
- Byrne, B. M. (2016). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming* (3rd ed.). Routledge.

- Chen, Y. S., & Chang, C. H. (2013). The determinants of green product development performance: Green dynamic capabilities, green transformational leadership, and green creativity. *Journal of business ethics*, 116(1), 107-119.
- Cooper, V., & Molla, A. (2014). Absorptive capacity and contextual factors that influence green IT assimilation. *Australasian Journal of Information Systems*, 18(3), 271-289.
- Donald, S., (2009). Green management matters only if it yields more green: an economic/strategic perspective. *Acad. Manag. Perspect.* 23 (3), 5-16.
- Dzhengiz, T. & Niesten, E., (2020) Competences for environmental sustainability: a systematic review on the impact of absorptive capacity and capabilities. *J. Bus. Ethics* 162 (4), 881-906.
- Egri, C. P., & Herman, S. (2000). Leadership in the North American environmental sector: Values, leadership styles, and contexts of environmental leaders and their organizations. *Academy of Management Journal*, 43(4), 571-604.
- Eren, E. (2000). *Yönetim ve organizasyon*. İstanbul: Beta Yayın Dağıtım A.Ş.
- Uslu, Y. D., & Kedikli, E. (2017). Sürdürülebilirlik kapsamında yeşil insan kaynakları yönetimine genel bir bakış. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 52(3), 66-81.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>
- Gold, A. H., Malhotra, A. & Segars, A. H. (2001). Knowledge management: An organizational capabilities perspective. *Journal of Management Information Systems*, 18(1), 185-214. <https://doi.org/10.1080/07421222.2001.11045669>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2021). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Hart, S.L., 1995. A natural-resource-based view of the firm. *Acad. Manag. Rev.* 20 (4), 986-1014.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115-135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Hou, H., Gai, R., & An, L. (2023). The impact of environmentally-specific servant leadership on organizational green performance: The mediating role of green creativity. *Frontiers in Psychology*, 13.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Huo, C., Safdar, M. A., Akhtar, M. W., & Ahmed, M. (2022). Linking responsible leadership and green innovation: The role of knowledge sharing and leader-member exchange. *Frontiers in Environmental Science*, 10, 945817.
- Ireland, R. D., & Hitt, M. A. (2005). Achieving and maintaining strategic competitiveness in the 21st century: The role of strategic leadership. *Academy of Management Executive*, 19(4), 63-77. <https://doi.org/10.5465/ame.2005.19417908>
- Karakuş, F. O., & Erdirençelebi, F. (2025). Yeşil bilgi yönetimi ölçeğinin türkçeye uyarlanması ve örgütsel performansa etkisinin incelenmesi. *Journal of Business Research - Turk*, 17(2), 455-472. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/4855184>
- Kerse, G., Maden, Ş., Tartan Selçuk, E. (2021). Yeşil dönüştürücü liderlik, yeşil içsel motivasyon ve çalışanın yeşil davranışı: ölçek uyarlama ve ilişki tespiti, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13 (2), 1574-1591.

- Khan, E. A., Hossain, M. A., Jahed, M. A., Akter, R., & Pappas, I. O. (2024). Green strategic leadership capability: Construct development and measurement validation. *Journal of Cleaner Production*, 450, 141575.
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling* (4th ed.). Guilford Press.
- Kurucz, E.C., Colbert, B.A., Luedeke-Freund, F., Upward, A. & Willard, B., (2017). Relational leadership for strategic sustainability: practices and capabilities to advance the design and assessment of sustainable business models. *J. Clean. Prod.* 140, 189– 204.
- Laan, L. & Erwee, R., (2012). Foresight styles assessment: a valid and reliable measure of dimensions of foresight competence? *Foresight* 14 (5), 374–386.
- Li, W., Bhutto, T. A., Xuhui, W., Maitlo, Q., Zafar, A. U., & Bhutto, N. A. (2020). Unlocking employees' green creativity: The effects of green transformational leadership, green intrinsic, and extrinsic motivation. *Journal of cleaner production*, 255, 120229.
- Liao, Y. (2022). Sustainable leadership: A literature review and prospects for future research. *Frontiers in Psychology*, 13, 1045570.
- Lin, Y., & Chen, Y. S. (2017). Determinants of green competitive advantage: the roles of green knowledge sharing, green dynamic capabilities, and green service innovation. *Qual. Quant.* 51, 1663–1685. doi: 10.1007/s11135-016-0358-6
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). McGraw-Hill.
- Omar, G. A. (2024). The influence of green strategic leadership capability on the environmental and social performance of the Egyptian manufacturing corporations: The moderating role of green organizational culture. *Journal of Sustainable Operations*, 3(1), 22–39.
- Ozgul, B. (2022). Does green transformational leadership develop green absorptive capacity? The role of internal and external environmental orientation. *Systems*, 10(6), 224.
- Özbey, K. Y. (2024). Yeşil liderlik. *Liderlik Dinamikleri Üzerine Araştırmalar* I, 95.
- Paliokaitė, A., Martinaitis, Ž., & Reimeris, R. (2015). Foresight methods for smart specialisation strategy development in Lithuania. *Technological Forecasting and Social Change*, 101, 185–199. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2015.04.008>
- Ren, Y., Zhou, J. & Bi, J. (2021). Pollution degree and characteristics of heavy metals in soil of a coal mine area in western chongqing. *Journal of Southern Agriculture*, 52.
- Rhisiart, M., Miller, R., & Brooks, S. (2015). Learning to use the future: developing foresight capabilities through scenario processes. *Technological Forecasting and Social Change*, 101, 124–133.
- Robertson, J. L., & Barling, J. (2013). Greening organizations through leaders' influence on employees' pro-environmental behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 34(2), 176-194.
- 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>
- Schaltegger, S., Hörisch, J. & Freeman, R.E. (2019), Business cases for sustainability: a stakeholder theory perspective, *Organization and Environment*, Vol. 32 No. 3.
- Song, W., & Yu, H. (2018). Green innovation strategy and green innovation: The roles of green creativity and green organizational identity. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 25(2), 135-150.
- Staber, U., & Sydow, J. (2002). Organizational adaptive capacity: A structuration perspective. *Journal of management inquiry*, 11(4), 408-424.
- Ülgen, H. ve Mirze, K. (2018). İşletmelerde stratejik yönetim, İstanbul: Beta Basım.

- Wang, C. L., Senaratne, C., & Rafiq, M. (2015). Success traps, dynamic capabilities and firm performance. *Br. J. Manag.* 26, 26–44. doi: 10.1111/1467-8551.12066
- Wang, Y., Tian, C., Jiang, X., & Tong, Y. (2023). Development of scales for the measurement of executive green leadership and exploration of its antecedents. *Sustainability*, 15(13), 9882. <https://doi.org/10.3390/su15139882>
- Wu, Y., Niu, G., Chen, Z., & Zhang, D. (2021). Purchasing social attention by tipping: Materialism predicts online tipping in live-streaming platform through self-enhancement motive. *Journal of Consumer Behaviour*, 21(3), 468–480.
- Yasin, M. M., Liébana-Cabanillas, F., Porcu, L. & Kayed, R. N. (2020). The role of customer online brand experience in customers' intention to forward online company-generated content: The case of the Islamic online banking sector in Palestine. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 52, 101902. <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2019.101902>
- Yücebalkan, B. (2024). Holistik perspektiften güncel liderliğe bir bakış: dijital liderlik+ yeşil transformasyonel liderlik. *International Journal of Disciplines in Economics & Administrative Sciences Studies*, 6(18), 388-396.
- Zahra, S., & George, G. (2002). Absorptive capacity a review, reconceptualization, and extension. *The Academy of Management Review*, 27(2), 185–203.
- Zehir, C., & Özgül, B. (2021). The influence of green-transformational leadership style on corporate sustainability: A systematic literature review and propositions for future studies. *Istanbul Management Journal*, (90), 1-30.
- Zhong, J., Shao, X., Xiao, H., Yang, R., & An, X. (2023). The research on the green leadership: A systematic review and theoretical framework. *Environment, Development and Sustainability*, 27, 377–408. <https://doi.org/10.1007/s10668-023-03960-0>.

Ekler

Yeşil Stratejik Liderlik Ölçeği

Faktör 1: Yeşil Öngörü Yetkinliği (1–8)

1. Çalıştığım kurum, yeni yeşil eğilimleri/ürünleri erken aşamada test eder.
2. Çalıştığım kurum, toplumdaki büyük çaplı yeşil eğilimlerin farkındadır.
3. Çalıştığım kurum, ortaya çıkan yeni yeşil eğilimlere uyum sağlar.
4. Çalıştığım kurum, yeşil fikirlerle ortaya çıkan yeni fırsatlardan yararlanır.
5. Çalıştığım kurum, yeşil eğilimlerin (yenilenebilir enerji kullanımı, atık yönetimi vb.) birbirleriyle nasıl etkileşime girdiğini değerlendirir.
6. Çalıştığım kurum, yeşil konularla ilgili geleceğe dönük sorunlara odaklanır.
7. Çalıştığım kurum, yeşil konularla ilgili geleceğe dair sorunlara ilgi duymaktadır.
8. Çalıştığım kurum, yeşil konulara yönelik daha geniş kapsamlı gelecek sorunlarına odaklanır.

Faktör 2: Yeşil Uyum Yetkinliği (9–19)

9. Çalıştığım kurumun yönetim sistemleri, çalışanları yeşil fikirler geliştirmeye teşvik eder.
10. Çalıştığım kurumun yönetim sistemleri, yeşil konulara hızlı yanıt verebilecek esnekliğe sahiptir.
11. Çalıştığım kurumun yönetim sistemleri, yeşil dönüşümlere hızlı şekilde uyum sağlayacak biçimde evrilebilir.
12. Çalıştığım kurum, yeşil konularla ilişkili pazarlardaki değişimleri düzenli olarak izler.
13. Çalıştığım kurum, yeşil konularla ilgili yeni pazarlama tekniklerini sıklıkla benimser.
14. Çalıştığım kurum, rakiplerin yeşil konularla ilgili faaliyetlerini sürekli izler.
15. Çalıştığım kurum, kaynaklarının önemli bir bölümünü yeşil pazarlama uygulamalarına ayırır.
16. Çalıştığım kurum, yeşil teknik yetkinlikleri edinme kapasitesine sahiptir.
17. Çalıştığım kurum, yeşil konularla ilgili teknik değişiklikleri takip eder.
18. Çalıştığım kurum, yeşil bakış açısıyla yeni teknolojik fırsatlara erişmektedir.
19. Çalıştığım kurum, yeşil meselelerle ilgili potansiyel riskleri önler.

Faktör 3: Yeşil Kavrama Yetkinliği (20–31)

20. Çalıştığım kurum, sektöre ilişkin yeşil bilgi kaynaklarını sıkça araştırır.
21. Çalıştığım kurum, çalışanları yeşil konularla ilgili bilgi kaynaklarını kullanmaları yönünde motive eder.
22. Çalıştığım kurum, çalışanlardan yeşil konularla ilgili bilgiyle ilgilenmelerini istemektedir.
23. Çalıştığım kurumda, yeşil fikir ve kavramlar departmanlar arası iletişimle paylaşılmaktadır.
24. Çalıştığım kurumda, yeşil konulara ilişkin bilgi hızlı bir şekilde dağıtılmaktadır.
25. Çalıştığım kurumda, yeşil konulara yönelik düzenli departmanlar arası toplantılar yapılması zorunludur.
26. Çalıştığım kurum, toplanan yeşil bilgiyi yapılandırır ve kullanır.
27. Çalıştığım kurum, yeni yeşil bilgiyi özümser ve yayar (dağıtır).
28. Çalıştığım kurum, mevcut yeşil bilgiyle yeni bakış açıları arasında etkili bağlantılar kurar.
29. Çalıştığım kurum, yeşil prototiplerin geliştirilmesini destekler.
30. Çalıştığım kurum, yeni bilgiler doğrultusunda yeşil teknolojileri adapte eder.
31. Çalıştığım kurum, yeni yeşil teknolojileri benimseyerek daha etkili çalışır.

Araştırma Makalesi / Research Article

Yeşil Stratejik Liderlik: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması

Green Strategic Leadership: A Scale Adaptation Study

Bedirhan ELDEN



DOI : [10.63556/ankad.v10i1.332](https://doi.org/10.63556/ankad.v10i1.332)

Geliş/Received: 02/09/2025

Kabul/Accepted: 20/01/2026

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

In recent years, environmental issues have become some of the most urgent challenges faced by societies, organizations, and governments. The increasing frequency of natural disasters, the depletion of resources, and growing stakeholder expectations have led to a paradigm shift in organizational strategic planning. In this context, the concept of green strategic leadership has gained significant importance, as it integrates environmental concerns into strategic decision-making and organizational vision.

Leadership studies have traditionally focused on transformational, transactional, and strategic leadership approaches. However, with the rise of sustainability-oriented business models, scholars have emphasized the necessity of a leadership style that not only addresses organizational performance but also incorporates ecological responsibility. Green strategic leadership can be defined as a leadership approach that anticipates environmental challenges, aligns organizational processes with sustainability goals, and integrates ecological awareness into strategic decisions.

Although several studies have examined leadership in relation to environmental practices, the concept of green strategic leadership has only recently attracted scholarly attention. Current literature reveals that it encompasses three primary dimensions: green foresight, green alignment, and green cognition. Despite its theoretical significance, empirical research on this concept remains limited, particularly in non-Western contexts. Therefore, the adaptation and validation of a reliable measurement tool for green strategic leadership in different cultural settings are essential for advancing both academic research and practical applications.

The present study aims to adapt the Green Strategic Leadership Scale into Turkish and to test its psychometric properties. By conducting a rigorous process of translation, validation, and reliability analysis, this research contributes to filling an important gap in the literature and provides a tool for further empirical studies in the Turkish context.

Methods

This study employed a methodological research design aimed at adapting and validating the Green Strategic Leadership Scale for Turkish use. The research process included four main stages: translation, pilot testing, data collection, and statistical validation.

The translation process followed the back-translation method. First, the original English version of the scale was translated into Turkish by three experts in management and organizational studies. Then, another group of experts fluent in both English and Turkish re-translated the Turkish version into English to ensure semantic and conceptual equivalence. Minor modifications were made based on expert feedback to enhance clarity and cultural appropriateness.

The study group consisted of 211 academic and administrative staff members working at a state university in Türkiye in 2024. Among the participants, 54.5% were female ($n = 115$) and 45.5% were male ($n = 96$), with ages ranging from 22 to 58. Regarding occupational roles, 68.2% were academic personnel ($n = 144$), and 31.8% were administrative staff ($n = 67$). In terms of educational background, 21.3% held a bachelor's degree, 56.4% a master's degree, and 22.3% a doctorate. The sampling method was convenience sampling.

The instrument used was the Green Strategic Leadership Scale, which originally consisted of 31 items grouped under three dimensions: green foresight, green alignment, and green cognition. Responses were measured on a five-point Likert scale ranging from 1 (Strongly Disagree) to 5 (Strongly Agree).

For data analysis, both descriptive and inferential statistical techniques were employed. The reliability of the scale was tested through Cronbach's Alpha coefficients, Composite Reliability (CR), and Average Variance Extracted (AVE) values. Confirmatory Factor Analysis (CFA) was conducted to examine the construct validity of the adapted scale. Additionally, the Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) was used to assess discriminant validity. Data were analyzed using Jamovi version 2.6.44. software.

Results and Discussion

The results of the Confirmatory Factor Analysis (CFA) supported the three-dimensional structure of the Green Strategic Leadership Scale. The model fit indices indicated that the data fit the theoretical model well. Key goodness-of-fit statistics, including χ^2/df , RMSEA, CFI, IFI, and GFI, all met the generally accepted thresholds, confirming the adequacy of the adapted measurement model.

Reliability analyses demonstrated strong internal consistency. Cronbach's Alpha values for the three dimensions ranged between 0.86 and 0.91, indicating high reliability. The Composite Reliability (CR) values were above 0.70 for all dimensions, further supporting reliability. The Average Variance Extracted (AVE) values exceeded 0.50, indicating satisfactory convergent validity.

Regarding discriminant validity, the HTMT ratios were all below the 0.85 threshold, confirming that the three constructs were empirically distinct. These findings provide robust evidence for the validity and reliability of the Turkish version of the Green Strategic Leadership Scale.

The findings of this study confirm that the Green Strategic Leadership Scale maintains its original three-dimensional structure in the Turkish context. The scale was shown to be both valid and reliable, making it a valuable tool for future empirical research in the field of leadership and sustainability.

Theoretically, this research extends the literature by providing an adapted scale that can be used to investigate the relationship between green strategic leadership and various organizational outcomes such as green innovation, sustainability performance, employee engagement, and organizational citizenship behavior. The validated scale also enables scholars to conduct cross-cultural comparisons and to examine the role of leadership in fostering environmentally responsible organizational practices.

From a practical perspective, the study offers a reliable measurement tool for managers and policymakers aiming to assess and develop green strategic leadership competencies within organizations. By identifying strengths and weaknesses in leadership practices, organizations can design targeted training programs and policies that align with sustainability goals.

However, this study has certain limitations. The sample was restricted to a single university in Türkiye, which may limit the generalizability of the findings. Future studies should aim to replicate this research across different sectors, regions, and organizational contexts. Moreover, longitudinal research could provide deeper insights into the dynamic relationship between leadership practices and sustainability outcomes.