



JOEEP

e-ISSN: 2651-5318
Journal Homepage: <http://dergipark.org.tr/joeep>



Araştırma Makalesi • Research Article

Yeşil Kapsayıcı Liderlik Ölçeği: Türkçe Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması *

Green Inclusive Leadership Scale: A Turkish Validity and Reliability Study

Bilgen Gaye Yalpa ^{a, **}

^a Dr. Öğr. Gör, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, 80000, Osmaniye / Türkiye
ORCID: 0000-0001-7308-3597

MAKALE BİLGİSİ

Makale Geçmişi:

Başvuru tarihi: 12 Eylül 2025
Düzeltilme tarihi: 1 Aralık 2025
Kabul tarihi: 22 Haziran 2026

Anahtar Kelimeler:

Yeşil kapsayıcı liderlik
Ölçek uyarlama
Çalışan sesliliği
İşe bağlı duygusal tükenmişlik

ÖZ

Bu araştırmanın amacı, Yeşil Kapsayıcı Liderlik (YKL) Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanarak geçerlilik ve güvenilirlik analizlerinin yapılmasıdır. Çalışma, nicel araştırma desenlerinden tarama modeli çerçevesinde yürütülmüştür. Yapı geçerliliğini incelemek amacıyla Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ve Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. AFA sonuçlarına göre tek faktörlü yapı toplam varyansın %75,17'sini açıklamış ve özdeğer 2,255 olarak bulunmuştur. DFA'da ise üç maddeden oluşan modelin faktör yüklerinin yüksek (0,856–0,882) ve hata varyanslarının düşük (0,221–0,268) bulunması modelin kuramsal yapıyla güçlü biçimde örtüştüğünü göstermiştir. Yakınsak geçerlilik bulguları, Bileşik Güvenirlik (CR) = 0,901 ve Ortalama Varyans Açıklaması (AVE) = 0,752 değerleriyle desteklenmiştir. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı yüksek düzeyde bulunmuştur (Cronbach's Alpha = 0,901; Spearman-Brown = 0,897). Ölçüt bağıntılı geçerlilik kapsamında yapılan analizlerde, YKL'nin çalışan sesliliği ile pozitif, işe bağlı duygusal tükenmişlik ile negatif yönde anlamlı ilişkiler gösterdiği saptanmıştır. Sonuç olarak, YKL Ölçeği'nin Türkçe formunun geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olduğu belirlenmiştir. Çalışma, yalnızca ölçeğin Türkçe'ye kazandırılmasına katkı sunmakla kalmayıp, liderlik ve sürdürülebilirlik literatüründe çevreci davranışları teşvik eden kapsayıcı liderlik anlayışının ölçülmesine yönelik önemli bir araç sağlamaktadır. Ayrıca, araştırma bulguları, örgütlerde sürdürülebilirlik kültürünün geliştirilmesine yönelik hem akademik hem de pratik düzeyde değerli çıkarımlar sunmaktadır.

ARTICLE INFO

Article history:

Received: September 12, 2025
Received in revised form: Dec 1, 2025
Accepted: June 22, 2026

Keywords:

Green inclusive leadership
Scale adaptation
Employee voice
Work-related emotional exhaustion

ABSTRACT

The aim of this study is to adapt the Green Inclusive Leadership (GIL) Scale into Turkish and to conduct validity and reliability analyses. The research was carried out within the framework of a quantitative survey design. To examine construct validity, Exploratory Factor Analysis (EFA) and Confirmatory Factor Analysis (CFA) were performed. According to the EFA results, the single-factor structure explained 75.17% of the total variance, with an eigenvalue of 2.255. In CFA, the three-item model yielded high factor loadings (0.856–0.882) and low error variances (0.221–0.268), indicating strong consistency with the theoretical construct. Convergent validity was supported by a Composite Reliability (CR) value of 0.901 and an Average Variance Extracted (AVE) value of 0.752. Internal consistency was found to be high (Cronbach's Alpha = 0.901; Spearman-Brown = 0.897). In terms of criterion-related validity, analyses revealed that GIL was positively associated with employee voice and negatively associated with work-related emotional exhaustion. In conclusion, the Turkish version of the GIL Scale has been shown to be a valid and reliable measurement tool. This study not only contributes by introducing the scale into Turkish but also provides a valuable instrument for measuring inclusive leadership practices that promote pro-environmental behaviors within the leadership and sustainability literature. Furthermore, the findings offer both theoretical and practical implications for strengthening sustainability-oriented organizational cultures.

1. Giriş

İklim değişikliğinin artan aciliyeti, özellikle ekonomik kalkınmada önemli bir rol oynayan küçük ve orta ölçekli

işletmeler (KOBİ'ler) olmak üzere tüm sektörlerde gelişmiş yeşil yönetim uygulamaları gerektirmektedir (Braun vd., 2024). Ayrıca, çalışanların ve tüketicilerin kararları,

* Bu çalışmanın anket uygulaması için Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Etik Kurulu tarafından, 07/05/2025 tarih ve 08 nolu karar ile etik kurul izni verilmiştir.

** Sorumlu yazar/Corresponding author.

e-posta: bilgenyayalpa@osmaniye.edu.tr

Atf/Cite as: Yalpa, B.G. (2026). Yeşil Kapsayıcı Liderlik (Green Inclusive Leadership) Ölçeği: Türkçe Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması, *Journal of Emerging Economies and Policy*, 11(1), 1-11.

This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors.

kuruluşların kurumsal sosyal sorumluluk anlayışından giderek daha fazla etkilenebilmektedir (Zhang, 2024). Sonuç olarak, çevresel sürdürülebilirlik ve yeşil kalkınma, hem şirketler hem de hükümetler için temel endişeler haline gelmiştir (Verma ve Gupta, 2023). Liderlik, kuruluşları sürdürülebilirliğe yönlendirmede çok önemlidir (Salama vd., 2024; Abdel Majeed vd., 2025).

Günümüzün küreselleşmiş dünyasında, ülkelerin ekonomik büyüme ve çevre yönetimini dengelemeye giderek daha fazla odaklanmasıyla sürdürülebilir kalkınma bir zorunluluk haline gelmiştir (Ogiemwonyi vd., 2023). Bunun yanı sıra, düzenleyici baskılar ve değişen toplumsal beklentiler, sürdürülebilirliği kamu ve özel sektörlerde temel bir öncelik haline getirmiştir (Cheng vd., 2024). Ayrıca, yeşil bir gündemin izlenmesi, yükümlülüklerin ötesinde rekabet avantajı için bir fırsat sunmaktadır (Mohd Suki vd., 2022). Etkili çevre yönetimi ve liderlik taahhüdü (Shah vd., 2019), firmanın performansını artırmada temel başlangıç noktalarıdır. Ancak, çalışanlar üst düzey hedefleri sahada etkiye dönüştürmenin itici gücüdür (Hussain vd., 2022). Sürdürülebilirliğe ve üretim KOBİ'lerinde yeşil uygulamaların benimsenmesine yönelik bu artan odaklanma, iklim değişikliği ve kaynak tükenmesi gibi çevresel sorunlar hakkındaki endişelerin yönlendirdiği sorumlu iş stratejilerine yönelik artan kamu ve paydaş talepleriyle örtüşmektedir. Çevresel sorunlara, özellikle iklim değişikliği ve kaynak tükenmesine yönelik artan ilgi, kurumsal sektördeki çeşitli paydaşların sosyal sorumluluk odaklı faaliyetleri benimsemeleri yönünde artan bir talep doğurmuştur. Buna bir tepki olarak, kurumsal sektör, çevresel sürdürülebilirliği temel iş stratejilerine dahil etme zorunluluğunu giderek daha fazla kabul etmektedir. Yeşil insan kaynakları yönetimi ve kapsayıcı liderliği benimseyerek, işletmeler bu kritik sorunları proaktif bir şekilde ele alma potansiyeline sahiptir, böylece olumsuz çevresel etkilerini azaltır ve gelecek için daha sürdürülebilir bir yol izlerler. Geleneksel iş uygulamalarından sürdürülebilir iş uygulamalarına geçiş, belirli bir sektörle sınırlı olmayıp, özellikle üretim KOBİ'lerinde dikkat çekicidir.

Liderliğin rolü, özellikle inovasyonun çevresel hedeflerle yakından bağlantılı olduğu yüksek teknoloji sektörlerinde, KOBİ'leri sürdürülebilirlik dönüşümünün zorlukları konusunda yönlendirmeye kadar uzanır (Huy ve Phuc, 2025; Mehmood, K. vd., 2024). Bu içgörüler, yeşil stratejiler geliştirmede ve ekonomiye önemli katkılarda bulunan KOBİ'lerin Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri (SKH) gibi küresel sürdürülebilirlik hedefleriyle uyumlu hale gelmesini sağlamada etkili liderliğin önemini vurgulamaktadır. Yeşil Kapsayıcı Liderlik (YKL), kapsayıcılığı, açıklığı ve çalışanların çevresel sürdürülebilirliğe katkılarını desteklemeyi vurgulayan ve çevresel hedeflerle uyumlu bir kurumsal kültür oluşturan bir liderlik tarzı olarak tanımlanmaktadır (Eladawi vd., 2024). İş birliğini teşvik ederek ve bireysel ve kurumsal çevresel hedefleri uyumlu hale getirerek, YKL çalışanların sürdürülebilir uygulamalara katılımını ve çevresel zorluklara yenilikçi

çözümler üretme becerilerini artırır.

Rayner'ın (2009) kapsayıcı liderlik modeline dayanan YKL, genel kapsayıcı liderlik özelliklerinin bir uzantısı olarak kavramsallaştırılmış ve yeşil değerleri teşvik etmeye, bireyleri çevresel hedeflere ulaşmada desteklemeye ve ekolojik kaygıları önceliklendirmeye odaklanmasıyla karakterize edilmiştir. Liderlerin sürdürülebilir uygulamalara olan coşkusu ve tüm ekip üyelerini dahil etmeye açık olmaları ile karakterize edilen YKL, imalat gibi çevresel açıdan hassas sektörlerdeki kuruluşlar için kritik önemdedir. Kapsayıcı liderler, ulaşılabilirlikleriyle çalışanları güçlendirir ve YKL'yi iyileştirmeye katkıda bulunan davranışları benimsemeleri için onları motive eder. Bu bağlamda tüm ekip üyelerini dahil etmeye açık liderler, çalışanlarını yenilikçi bir şekilde düşünmeye teşvik eden bir ortam yaratırlar (Bhutto vd., 2021).

Son çalışmalar, çevresel hedeflere ulaşmak için açıklık ve ulaşılabilirlik ile karakterize edilen YKL'nin, çalışanların çevre dostu davranışlarını ve tutumlarını teşvik etmedeki rolünü vurgulamıştır (Aboramadan vd., 2022; Thabet vd., 2023). Geleneksel liderlik yaklaşımlarının aksine, yeşil kapsayıcı liderler, çalışan odaklı yeşil girişimlere açıktır ve çalışanların ekolojik özlemlerini kurumsal hedeflere entegre etmeye açıktır (Bhutto vd., 2021). Ekip üyeleri arasındaki çevreye duyarlı davranışları ve fikirleri aktif olarak kabul eder ve ödüllendirir, böylece kuruluş içinde yenilikçi bir yeşil kültür geliştirirler (Choi vd., 2015). YKL'nin öne çıktığı ortamlarda, yeşil inovasyon çalışma davranışlarında kayda değer bir gelişme görülür (Khan vd., 2024). Bu, çalışanların içsel motivasyonunu artıran kapsayıcı ve kimliği destekleyen bir çalışma ortamının yaratılmasından kaynaklanmaktadır (Saether, 2019). Yeşil kapsayıcı liderler, varlığı benimser, astlarıyla yakın çalışır ve onları karar alma süreçlerinde motive eder (Hu vd., 2024).

YKL'nin etkisi üç tamamlayıcı mekanizma üzerinden ortaya çıkar: İlk olarak, çalışanların Kurumsal Sosyal Sorumluluk (KSS) faaliyetlerine katılımı ve birimler arası bilgi paylaşımı güçlenir; lider-bilgi akışı bağı kuvvetlenir ve çevresel farkındalık yayılımında katalizör etkisi görülür (Aboramadan vd., 2022; Thabet vd., 2023). İkinci olarak, liderin yeşil davranışı modellemesi çalışanlarda taklit ve özdeşleşme yoluyla görev odaklı çevre dostu davranış tetikler; bu da kurum içinde sürdürülebilir uygulamalara doğru kolektif bir sıçrama yaratır (Zhong vd., 2022; Meng vd., 2022). Üçüncü olarak, liderlerin ulaşılabilirliği ve açıklığı yeşil odaklı insan sermayesini ve yenilikçi davranış besler; çalışanlar özgün yeşil fikirler üretme bilgi ve becerilerini geliştirirler ve bu ilişki örgütsel yaratıcılık teorisi ile tutarlıdır (Aboramadan vd., 2021; Cho ve Yoo, 2021). Huo vd. (2022), kuruluşların çevresel riskleri azaltmak ve karbon ayak izini küçültmek için yeşil çözümler geliştirmelerini ve uygulamalarını önermiştir. Önceki çalışmalar, çalışanlar arasında çevre dostu inovasyonu teşvik etmek için liderlik stilleri aracılığıyla yeşil yaratıcılığın önemini vurgulamıştır (Asghar vd., 2023a). Toplumların karbonsuzlaştırma çabaları ve kamu

otoritelerinin koyduğu hedefler doğrultusunda, özellikle üretim işletmeleri sürdürülebilir iş uygulamalarını benimsemekle yükümlüdür (Sahoo ve Jakhar, 2024). Paydaş duyarlılığı ve çevresel risklere yönelik farkındalığın artması bu yönelimi güçlendirmektedir (Liu vd., 2024). Bu bağlamda çalışmalar, işletmelerin karbon ayak izini azaltmak ve çevresel tehlikeleri hafifletmek için yeşil yenilikleri formüle edip uygulaması gerektiğini göstermektedir (Mehmood, S. vd., 2024; Wang vd., 2023a,b).

Dünya acil çevresel zorluklarla karşı karşıyayken, çevre yönetimi ve sosyal eşitliği önceliklendiren kapsayıcı uygulamalara duyulan ihtiyaç giderek daha belirgin hale gelmiştir (Quan vd., 2022). YKL, sürdürülebilir uygulamaların teşvik edilmesinde önemli bir rol oynayarak sürdürülebilirlik girişimlerinin gezegeni korumasını ve kapsayıcılığı ve sosyal sorumluluğu teşvik etmesini sağlar (Bhutto vd., 2021; Patwary vd., 2022; Aboramadan vd., 2022). YKL, çevresel kaygıları çeşitlilik ve kapsayıcılıkla bütünleştiren bütüncül bir bakış açısını benimseyerek geleneksel liderlik yaklaşımlarının ötesine geçer. Bireylerin farklı bakış açılarına, yeteneklerine ve deneyimlerine değer veren ve bunlardan yararlanan yeşil kapsayıcı liderler, sürdürülebilirlik hedeflerine yönelik inovasyonu, iş birliğini ve kolektif eylemi teşvik eden bir ortam yaratabilirler (Bhutto vd., 2021; Aboramadan vd., 2022; Thabet vd., 2023). Bu çalışma, YKL ölçeğini Türkçe'ye uyarlayarak yapısal geçerlik ve güvenilirliğini test etmeyi amaçlamaktadır. Böylece YKL'nin Türkçe bağlamda ölçülebilirliğine metodolojik katkı sağlanacak ve literatürdeki ölçek eksikliği giderilecektir.

2. Kavramsal Çerçeve

Kapsayıcı Liderlik

Kurumsal yönetim teorisine önemli bir katkısı olan kapsayıcı liderlik kavramı ilk olarak Nembhard ve arkadaşları tarafından ortaya atılmıştır (Nembhard ve Edmondson, 2006). Kapsayıcı liderliği, çalışanların ihtiyaç ve ilgi alanlarına uyum sağlayan, katkılarını saygı duyan ve onları teşvik eden, bakış açılarını kabul eden ve çalışanlarla etkileşimlerde açıklık, eyleme geçirilebilirlik ve iletişimin kullanılabilirliği ile karakterize edilen bir tarz olarak kavramsallaştırmışlardır (Li ve Tang, 2022).

Kapsayıcı liderlik, bir liderin takipçilerine, açıklığını ve ulaşılabilirliğini kapsayan bir liderlik mizacını, tarzını veya uygulamasını ortaya koyar (Carmeli vd., 2010). Bu liderlik mizacında, liderlerin kapsayıcılığı benimseme (Bourke ve Espedido, 2019), takipçileriyle gayretle çalışma ve karar alma faaliyetlerinde onlara ilham verme olasılığı daha yüksektir (Nembhard ve Edmondson, 2006). Kapsayıcı liderlik, çevresel hedef ve amaçlara ulaşmada açıklık ve ulaşılabilirliği içeren bir liderlik tarzı olarak tanımlanabilir (Bhutto vd., 2021). Ayrıca, takipçilerle açık iletişimi teşvik eder (Javed vd., 2019a), bu da nihayetinde liderlere güven yaratır ve çalışanları yenilikçi davranışlar sergilemeye

teşvik eder (Carmeli vd., 2010). Bunun nedeni, çalışanların tartışmaktan ve konuşmaktan çekinmeyeceklerini hissetmeleridir, çünkü kapsayıcı liderler çalışanların fikirlerine ve girişimlerine açıktır (Javed vd., 2019b; Shakil vd., 2021). İkinci olarak, kapsayıcı liderler çalışanların duygularına ve beklentilerine büyük bir ilgi gösterirler (Carmeli vd., 2010; Choi vd., 2015); bu nedenle çalışanlar, kapsayıcı lider davranışlarına karşılık verme zorunluluğu hissettikleri için yenilikçi davranışlar sergileyerek liderlerine karşı yüksek düzeyde bağlılık ve enerji gösterirler.

Kapsayıcı liderlik, yenilik ve yaratıcılığı sistematik biçimde artırır; çünkü liderlerin ulaşılabilirlik ve açıklık sergilemesi, çalışanların sesini, fikir paylaşımını ve risk alma eğilimini güçlendirerek yaratıcı problem çözme teşvik eder (Carmeli vd., 2010; Choi vd., 2015; Javed vd., 2019b). Hakim bulgular, bu etkinin psikolojik güven ve yüksek nitelikli lider-üye ilişkileri üzerinden, adil ödül ve destek algılarıyla pekişerek ortaya çıktığını göstermektedir (Aboramadan vd., 2022; Siyal vd., 2021). Kapsayıcı liderliğin teşvik ettiği kurumsal ortam, çeşitliliği ve uyumluluğu ile karakterize edilir ve kurumsal yapı içindeki hiyerarşik baskınlık algılarını etkili bir şekilde azaltır (Sharma vd., 2023). Bu yaklaşım, çalışanların kuruluş içinde değerli hissetmelerine önemli ölçüde katkıda bulunur ve bu da aralarındaki güven duygusunu artırır. Dahası kurumsal davranışın birincil etkeni olan liderler, çalışanların izleyebileceği rol model olarak çevre dostu tutumların geliştirilmesinde önemli bir rol oynarlar (Thabet vd., 2023). Bu genel kapsayıcı liderlik ilkeleri, çevresel hedeflere yöneldiğinde YKL biçimini alır ve aynı mekanizmalar sürdürülebilirlik bağlamında işletilir.

Yeşil Kapsayıcı Liderlik

YKL; kapsayıcılık, açıklık ve çalışanların yeşil katkılarına desteğiyle karakterize edilir; Quan vd. (2022) bunu çevresel hedef ve süreçlere ulaşmak için şeffaflık, ulaşılabilirlik ve çalışanlarla iş birliğine dayalı etkileşim olarak tanımlar (Quan vd., 2022). Bu yaklaşım, çevresel hususları karar alma süreçlerine entegre eden ve çeşitlilik/kapsayıcılık temelli bir çevresel sorumluluk kültürü geliştiren bir çerçeve sunar (Zhang, 2024; Aboramadan vd., 2022; Quan vd., 2022; Patwary vd., 2022; Thabet vd., 2023). Bu nedenle YKL, kapsayıcı liderliğin çevresel hedeflere odaklanan özel bir tezahürü olarak görülebilir (Carmeli vd., 2010; Bourke ve Espedido, 2019; Nembhard ve Edmondson, 2006; Bhutto vd., 2021). Operasyonel düzeyde ise YKL, liderlerin işgücüne karşı açık, ulaşılabilir olmaları; çalışanlarla temiz üretim hedefleri ve çevresel konular üzerine düzenli istişare yürütmeleri; yenilikçi yeşil önerilere alan açmaları ve bu süreçte tutarlı bir ahlaki rehberlik sergilemeleriyle somutlaşır (Khan ve Khan, 2022; Khalil ve Abdallah, 2023).

YKL, kapsayıcı liderliğin çevresel hedeflere genişletilmesiyle Bhutto vd. (2021) tarafından kavramsallaştırılmış, ardından çevre dostu çalışan davranışlarının temel belirleyicisi olarak

konumlandırılmıştır (Aboramadan vd., 2022). Bu tanım çerçevesi, YKL'nin örgütsel iklim ve çalışan davranışları üzerindeki etkisini açıklayan mekanizmalara zemin hazırlar. Yeşil kapsayıcı liderlerin çalışanlarla etkileşime girmeye hazır, açık ve istekli oluşu; çevresel hedef ve girişimlere dair tutarlı, görevle ilişkili bilgi üretir ve bu bilgi örgüt genelinde ortak bir algının oluşmasına hizmet eder (Aboramadan vd., 2022; Bhutto vd., 2021; Thabet vd., 2023). Bu ortak algı yeşil girişimlere yönelik olumlu iklimi güçlendirir; söz konusu iklim de çalışanların çevreyle ilgili stratejilere aktif katılımını, birimler arası bilgi paylaşımını ve sürdürülebilirlik konularının iş arkadaşlarıyla tartışılmasını teşvik eder (Cao vd., 2023; Bhutto vd., 2021; Simmou vd., 2023; Kim vd., 2023; Zhang, W. vd., 2023).

Sosyal Bilgi İşleme (SBİ) kuramı bu süreci açıklar: bireylerin tutum ve davranışları, içinde bulundukları çevreden aldıkları ipuçlarıyla şekillenir; liderlerin çevresel davranışları ve verdikleri güvenceler çalışanlarda yeşil davranışlara yönelik psikolojik güven ve içsel motivasyon üretir (Priyankara vd., 2018). Buna paralel olarak YKL, liderlerin ulaşılabilirliklerini eylemle göstermeleri; kaynak, özerklik ve geri bildirim sağlayarak örgütsel yaratıcılık için gereken koşulları oluşturmaları yoluyla yaratıcı problem çözme besler (Khan, 2021; Fawehinmi vd., 2022). Sonuç olarak, çalışanlar yeşil kapsayıcı liderlerini taklit ettiklerinde, yeşil çevre bilgilerini meslektaşlarıyla paylaşmaya ve iş sorumluluklarını aktif olarak yerine getirmeye daha eğilimli olurlar (Mitchell vd., 2012). Bu paylaşılan iklim, değer uyumunu güçlendirerek bağlılık sonucunu tetikler.

Liderlerin olumlu davranışları ve kararları, bir kurumun kültürel değerlerini yansıtmada ve şekillendirmede etkilidir (Ma vd., 2019). Bu bağlamda, yeşil ve çevre bilincine sahip bir kurumsal kültürün geliştirilmesi, YKL uygulamalarına önemli ölçüde atfedilebilir (Quan vd., 2022). Liderler SKH'ne aktif olarak katılıp, bunları geliştirip desteklediklerinde, bu ilkelerin kuruluşun günlük faaliyetlerine entegre edilmesi, çalışanların bu yeşil değerlerle özdeşleşmesini artırır ve kuruluş içinde yeşil bir kimlik duygusu geliştirir (Chen, 2011). Yeşil kapsayıcı liderler, kuruluşun yeşil kültürünün geliştirilmesinde önemli bir rol oynarlar. Mevcut çalışanların yeşil fikirlerini teşvik eder, sürdürülebilir bir yeşil kurumsal atmosfer yaratır ve yeşil değerlerine değer veren daha fazla benzer düşünen çalışanı çekerler. Bu, aidiyet duygusunu ve kurumsal kimliklerini güçlendirerek kuruluşa bağlılıklarını artırır. Sonuç olarak, çalışanların etkili yeşil öneriler ve eylemler sunma olasılığı daha yüksektir ve bu da kuruluşun yeşil iş girişimlerinin gelişimini ilerletir. Bir şirketin çevre dostu duruşu, YKL modelini benimsemesiyle sembolize edilir. Liderlik ekibinin çevresel stratejisi, yeşil bir iklimde çevre dostu davranış olumlu yönde etkiler (Javed vd., 2019a). Liderlik üzerine yapılan önceki çalışmalar, bir liderin tarzının örgütsel iklimi ve çevre dostu davranış güçlü bir şekilde etkilediğini öne sürmüştür (Zhou vd., 2018). Bu iklim, çalışanların yeşil değerlere özdeşleşmesini ve kurumsal kimliğe bağlanmasını güçlendirir.

YKL, ulaşılabilirlik sergileyerek çalışanların yeşil konularda lidere yönelmesini kolaylaştırır; bu sayede kaynak, özerklik ve geri bildirim kanalları açılır (Aboramadan vd., 2022; Thabet vd., 2023). Bu koşullar, çalışanların yeni ve özgün yeşil fikirler üretmesini ve bu fikirleri iş süreçlerine uygulamasını destekler (Hu vd., 2024; Orekoya, 2024). Yeşil kapsayıcı liderler, görevleri birlikte yürütme ve karar alma süreçlerine katılımı teşvik etme yoluyla sürdürülebilir kalkınma amaçlı yaratıcı davranışları güçlendirirler (Bhutto vd., 2021; Zhang ve Zhao, 2024; Asghar vd., 2023a, 2023b). Ayrıca, çalışanların görüşlerine saygı, sık bilgi paylaşımı ve sürekli destek; yeşil yaratıcı fikirlerin gerçeğe dönüşme olasılığını artırır (Farrukh vd., 2023). YKL, destekleyici ve çevre dostu bir iş yeri kültürü oluşturarak çalışanların çevre dostu davranışlara yönelik tutumlarını güçlendirir (Aboramadan vd., 2022; Thabet vd., 2023). Bu yaratıcı kapasitenin sürdürülebilir biçimde filizlenmesi, çeşitlilik ve kapsayıcılığı önceleyen bir yetkinlik geliştirme iklimini gerektirir.

Kapsayıcı liderler, farklı geçmişlere sahip çalışanların katılımını teşvik ederek ve sürdürülebilirlik bakış açılarını genişleterek bir çeşitlilik ve kapsayıcılık kültürü oluşturur (Rawat vd., 2021; Zhang, M. vd., 2023). Kapsayıcı liderler, herkesin ulaşabileceği beceri geliştirme programlarına öncelik vererek ve kapsayıcı bir çalışma ortamı oluşturarak çalışanları teşvik eder ve katılımlarını sağlar; bu da yeşil yetkinlikler açısından daha özverili ve yetenekli bir iş gücüyle sonuçlanır (Nikolajenko-Skarbalé vd., 2021). Ek olarak, YKL, sürdürülebilirlik sorunlarının ele alınmasında yeşil becerilerin kullanımını ilerletmeye yardımcı olan yenilikçi çözümler ve problem çözme teknikleri geliştirmede ekip çalışmasını teşvik eder (Zhu vd., 2020). Bu yetkinlik tabanı, sürdürülebilir performans çıktılarının temelini güçlendirir.

YKL, Sürdürülebilir Kalkınma teorisinin (ekonomik–çevresel–sosyal boyutların bütüncül dengesi) öngörülerile uyumlu biçimde sürdürülebilir örgütsel performansı güçlendirir (Wang vd., 2019). Kapsayıcı iklim, farklı bakış açılarını görünür kılarak yenilikçi çözümler için verimli bir zemin oluşturur; bu da kaynak verimliliği ve çevre dostu uygulamaların benimsenmesi yoluyla performans çıktılarında iyileşmeye yansır (Javed vd., 2019a, 2019b; Zhu vd., 2020).

Kapsayıcı liderlik kavramı, katılımı teşvik etmenin, benzersizliği benimsemenin ve çeşitli bakış açılarını bütünleştirmenin önemini vurgular (Carmeli vd., 2010). Bununla birlikte, YKL bu ilkeleri özellikle çevresel sürdürülebilirlik bağlamına genişletir. YKL, eko-inovasyonu teşvik eder, yeşil fikirleri güçlendirir ve etkili sürdürülebilirlik çözümleri üretmek için yaratıcı güveni geliştirir (Javed vd., 2021). Çeşitli bakış açılarını bütünleştirerek ve çeşitli girdileri aktif olarak arayarak, kapsayıcı liderler psikolojik olarak güvenli bir iklim yaratırlar (Li vd., 2021). Bununla birlikte, bireyler yeni fikirleri özgürce dile getirme ve risk alma konusunda kendilerini yetkilendirilmiş hissedirler ve bu da yaratıcı

kapasitelerine olan güveni artırır (Javed vd., 2021; Nguon, 2022). Bu nedenle, Bhutto vd. (2021), şirketlerin çevresel hedeflerine etkili bir şekilde ulaşabilmeleri için yeşil kapsayıcı liderlerin iş gücüne destek sağlaması, çevre bilincine sahip önerilerine açık olması, onlarla sık sık iletişim kurması, ilgi ve beklentilerine içtenlikle ilgi göstermesi ve çevresel sürdürülebilirlik alanında gelişimleri için sürekli destek sunması gerektiği öne sürülmektedir (Khan vd., 2020). Kapsayıcılık ve çevresel sürdürülebilirliğe öncelik veren liderlerin, çalışanlarıyla daha güçlü bağlar kurarak, işyerindeki çevresel ve ekolojik zorluklar için yeşil ve yaratıcı çözümler arama motivasyonlarını artırabilecekleri savunulmaktadır (Asghar vd., 2023a). Afridi vd. (2023)'ye göre YKL, çalışanların kurumsal çevresel hedeflerin toplumsal önemini anlamalarını kolaylaştırmada önemli bir role sahiptir. Çünkü yeşil kapsayıcı liderler, çevreye duyarlı davranışları ve uygulamalarıyla işletmenin stratejik çevresel hedeflerini çalışanlar açısından daha görünür ve somut hale getirmektedir. Kümülatif bulgular, YKL'nin çevresel tutum ve davranışları güçlendirerek kurumsal sürdürülebilirliğe somut katkılar sağladığını göstermektedir. Bu nedenle YKL'nin sağlam biçimde ölçülmesi oldukça önemlidir.

3. Yöntem

Bu araştırma, bilimsel araştırma ve yayın etiği çerçevesinde yürütülmüş olup, tüm süreç boyunca etik ilkelere tam olarak uyulmuştur. Araştırmanın yürütülebilmesi için ilgili kurumdan etik kurul onayı alınmıştır (Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi/13.05.2025/30968). Etik kurul onayı doğrultusunda, veri toplama süreci öncesinde katılımcılar çalışma hakkında bilgilendirilmiş, araştırmanın amacı, süresi ve içeriği hakkında açıklayıcı bilgiler sunulmuştur.

Katılımcıların ankete katılımı tamamen gönüllülük esasına dayandırılmış, veriler anonim olarak toplanmış ve bireysel kimlik bilgileri hiçbir aşamada istenmemiştir. Elde edilen tüm veriler, yalnızca bilimsel amaçlarla analiz edilmiş ve gizlilik ilkelerine titizlikle riayet edilmiştir.

Bu çalışmanın anket uygulaması için Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Etik Kurulu tarafından, 07/05/2025 tarih ve 08 nolu karar ile etik kurul izni verilmiştir.

Ölçeğin Çeviri Çalışması

Bu çalışmada, YKL Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanması süreci, kültürel eşdeğerliğin ve dilsel doğruluğun sağlanmasına yönelik sistematik bir çeviri prosedürü izlenerek gerçekleştirilmiştir. Uyarlama sürecinde Brislin (1970) tarafından geliştirilen "ileri-geri çeviri" yöntemi esas alınmıştır. Bu yaklaşım, özellikle psikolojik ölçeklerin kültürler arası geçerlik ve anlam bütünlüğünün korunması açısından literatürde yaygın biçimde önerilen bir yöntemdir (Sousa ve Rojjanasirrat, 2011).

İlk aşamada, orijinal İngilizce ölçek metni, hem İngilizce hem Türkçe dil yeterliliğine sahip iki bağımsız uzmana

iletilerek Türkçe'ye çevrilmiştir. Bu çeviriler daha sonra birleştirilmiş ve alana hâkim üç akademisyen tarafından içerik, bağlam ve anlaşılabilirlik açısından değerlendirilmiştir. Bu değerlendirme sonucunda, bazı ifadelerin Türk kültürüne daha uygun biçimlerle yeniden yapılandırılmasına karar verilmiştir.

İkinci aşamada, oluşturulan Türkçe form, yine iki farklı uzman tarafından İngilizceye geri çevrilmiş ve geri çeviri sonuçları orijinal metinle karşılaştırılmıştır. Bu karşılaştırma sürecinde, anlam kayması, teknik terimlerin yanlış aktarımı ve kültürel uyumsuzluk olup olmadığı titizlikle analiz edilmiştir. Uzmanlar, geri çevrilen ifadelerin orijinal metindeki kavramsal bütünlüğü başarıyla yansıttığını ve anlam bütünlüğünde herhangi bir bozulma olmadığını raporlamıştır.

Çeviri sürecinin son aşamasında, ölçeğin Türkçe formu alanında uzman bir akademisyen tarafından okunabilirlik, uygulama kolaylığı ve terminolojik uygunluk açısından bir kez daha değerlendirilmiştir. Ölçeğin tüm maddeleri, hedef kitleye uygun ve ölçmek istediği kavramı yansıtır nitelikte bulunmuştur. Böylece, yapılan dilsel ve kavramsal denetimler doğrultusunda, Yeşil Kapsayıcı Liderlik (Green Inclusive Leadership) Ölçeği'nin Türkçe formunun, geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olarak kullanılabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Bu sistematik çeviri ve değerlendirme süreci, ölçeğin hem içeriksel hem de kültürel geçerlik bakımından uygun olduğunu göstermekte ve Türkçe alanyazına nitelikli bir araç kazandırmaktadır.

Örneklem

Araştırmanın evrenini Osmaniye ve Adana illerinde faaliyet gösteren üretim sektörü çalışanları oluşturmaktadır. Adana, Türkiye'nin önde gelen sanayi merkezlerinden biri olup tekstil, gıda, metal, kimya ve plastik sektörlerinde yoğun üretim faaliyetlerine sahiptir. Adana Hacı Sabancı Organize Sanayi Bölgesi (AOSB), yaklaşık 22 milyon m² alan üzerinde faaliyet gösteren ve 40.000'in üzerinde kişiye istihdam sağlayan Türkiye'nin en büyük organize sanayi bölgelerinden biridir. Osmaniye Organize Sanayi Bölgesi'nde ise farklı sektörlerde faaliyet gösteren 113 tesiste yaklaşık 10.000 kişi istihdam edilmektedir. Bu veriler dikkate alındığında araştırma evreninin oldukça büyük bir çalışan kitlesini kapsadığı görülmektedir. Evren büyüklüğünün yüksek olması nedeniyle örneklem yeterliliği Cochran (1977) tarafından önerilen örneklem büyüklüğü kriterleri doğrultusunda değerlendirilmiştir. Buna göre büyük evrenler için %95 güven düzeyi ve %5 örnekleme hatasında önerilen minimum örneklem büyüklüğü 384 kişidir. Araştırma kapsamında 371 çalışana ulaşılmış olup bu sayı önerilen örneklem büyüklüğüne oldukça yakındır. Ayrıca Comrey ve Lee'ye (1992) göre 300 kişilik örneklem büyüklüğü faktör analizleri açısından "iyi" düzeyde kabul edilmektedir. Bu nedenle çalışmada ulaşılan örneklem büyüklüğünün ölçek uyarlama çalışmaları için yeterli olduğu değerlendirilmiştir.

Mayıs 2025 – Haziran 2025 tarihleri arasında kolayda

örnekleme yöntemiyle ulaşılan toplam 371 üretim sektörü çalışanını kapsayan çalışmada anketin güvenilirliğini sağlamak ve katılımcıların değerlendirmelerinin tutarlılığını artırmak amacıyla, katılımcıların çalıştıkları kurumları, görevlerini ve yöneticilerini yeterli düzeyde tanıyor olmaları gerektiği dikkate alınmıştır. Bu nedenle araştırmaya, mevcut kurumlarında en az bir yıl deneyime sahip çalışanlar dahil edilmiştir. Böylelikle katılımcıların örgütsel işleyiş ve süreçlere aşinalıklarının sağlanması, elde edilen bulguların geçerliliğini güçlendirmesi hedeflenmiştir.

Demografik dağılıma bakıldığında, katılımcıların %21,02'si (78 kişi) 18–23 yaş, %21,30'u (79 kişi) 24–30 yaş, %16,17'si (60 kişi) 31–35 yaş, %20,49'u (76 kişi) 36–50 yaş ve %21,02'si (78 kişi) 50 yaş ve üzerindedir. Cinsiyet açısından örneklemin %83,83'ü (311 kişi) erkek, %16,17'si (60 kişi) kadındır. Medeni durum bakımından %49,33'ü (183 kişi) evli, %50,67'si (188 kişi) bekdir. Eğitim düzeyine göre dağılım incelendiğinde, katılımcıların %19,14'ü (71 kişi) ilköğretim, %16,44'ü (61 kişi) lise, %22,38'i (83 kişi) önlisans, %21,02'si (78 kişi) lisans ve yine %21,02'si (78 kişi) lisansüstü eğitim düzeyine sahiptir. Deneyim değişkeni açısından ise, %32,07'si (119 kişi) 1–3 yıl, %19,14'ü (71 kişi) 4–7 yıl, %14,56'sı (54 kişi) 8–11 yıl, %15,63'ü (58 kişi) 12–16 yıl ve %18,60'ı (69 kişi) 17 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahiptir.

Ölçüm Araçları ve Verilerin Analizi

Yeşil Kapsayıcı Liderlik (Green Inclusive Leadership) Ölçeği

Araştırmanın amaçlarına ulaşabilmek için, öncelikle YKL kavramı ile ilgili alanyazın detaylı biçimde taranmış ve bu doğrultuda uygun ölçüm aracı belirlenmiştir. Anket formu iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, katılımcıların cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve mesleki kıdem gibi demografik özelliklerine ilişkin tanımlayıcı sorular yer almaktadır. İkinci bölümde ise, araştırmanın temel değişkeni olan YKL ve ölçüt bağıntılı geçerlilik kapsamında yer verilen ilişkili ölçek maddeleri yer almaktadır.

Bu çalışmada, Carmeli, Reiter-Palmon ve Ziv (2010) tarafından geliştirilen ve çevresel liderlik bağlamında Bhutto vd. (2021) tarafından revize edilen Green Inclusive Leadership (Yeşil Kapsayıcı Liderlik) ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, liderlerin çalışanlara çevresel konularla ilgili katılım fırsatı sunma, çevresel farkındalığı destekleme ve çalışan fikirlerine açıklık gibi davranışlarını ölçmeyi amaçlamaktadır. Türkçe'ye uyarlanan form, tek boyutlu ve 3 maddelik yapıya sahiptir. Mevcut çalışmada ölçeğin özgün faktör yapısı korunmuştur. Örnek bir madde: "Kuruluşumuzun yöneticileri, işyerinde çevresel sorunların ele alınmasıyla ilgili talepleri dinlemeye hazırdır."

Katılımcıların ölçek maddelerine verdikleri yanıtlar, 5'li Likert tipi bir derecelendirme ölçeğiyle (1 = Kesinlikle Katılmıyorum, 5 = Kesinlikle Katılıyorum) toplanmıştır. Ölçekten alınan yüksek puanlar, bireyin liderini çevresel açıdan kapsayıcı bir lider olarak algılama düzeyinin yüksek

olduğunu göstermektedir.

Çalışan Sessiliği Ölçeği

Bu çalışmada, çalışanların örgütsel süreçlere aktif katılım düzeylerini ve düşüncelerini ifade etme eğilimlerini değerlendirmek amacıyla Van Dyne ve LePine (1998) tarafından geliştirilen ve Türkçeye uyarlaması Çetin ve Çakmakçı (2012) tarafından yapılan Çalışan Sessiliği Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, çalışanların işyerinde yapıcı geri bildirim sunma, gelişime katkı sağlama ve örgütsel sorunlara yönelik görüş bildirme davranışlarını ölçmektedir. Tek boyuttan oluşan bu ölçek, toplam 6 madde içermekte olup 5'li Likert tipi (1 = Kesinlikle Katılmıyorum, 5 = Kesinlikle Katılıyorum) ile derecelendirilmiştir.

Bu çalışmada, YKL ölçeğinin ölçüt bağıntılı geçerliliğini test etmek amacıyla, kuramsal olarak ilişkili olduğu düşünülen Çalışan Sessiliği ölçeği ile korelasyon analizi yapılmıştır. Literatürde, kapsayıcı liderlik davranışlarının çalışanların kendilerini ifade etme cesareti kazanmalarında önemli rol oynadığı ve liderlerin açık iletişime dayalı yaklaşımlarının sessilik davranışlarını artırdığı ifade edilmektedir (Edmondson, 2006; Detert ve Burris, 2007). Bu kapsamda, çalışmada yeşil kapsayıcı liderliğin, çevresel duyarlılık ve katılımcı liderlik davranışları yoluyla çalışan sessiliğini teşvik ettiği varsayılmıştır.

Yapılan korelasyon analizi, iki yapı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Bu sonuç, ölçüt bağıntılı geçerliliğin sağlandığını göstermekte ve YKL ölçeğinin, kuramsal olarak ilişkili bir kavramla tutarlı biçimde ilişkilendiğini doğrulamaktadır.

İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik Ölçeği

Maslach ve Jackson (1986) tarafından geliştirilen Tükenmişlik Ölçeği temel alınarak, Wharton (1993) tarafından oluşturulan İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik Ölçeği (Job-Related Emotional Exhaustion Scale), bireylerin iş yaşamındaki duygusal tükenmişlik düzeylerini ölçmeye yönelik geliştirilmiş, 6 maddelik ve tek boyutlu bir ölçüm aracıdır. Ölçek, çalışanların iş nedeniyle duygusal olarak yorgun hissetme, enerjilerinin tükenmiş olması ve işle başa çıkmada zorlanma gibi deneyimlerini değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Ölçeğin Türkçe uyarlaması Günay (2021) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe versiyonunda da tek faktörlü yapı korunmuş ve iç tutarlılık düzeyinin yüksek olduğu belirlenmiştir.

Bu çalışmada, İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik Ölçeği, YKL ölçeğinin ölçüt bağıntılı geçerliliğini değerlendirmek amacıyla kullanılmıştır. Kuramsal çerçevede, kapsayıcı liderlik uygulamalarının çalışanların psikolojik kaynaklarını destekleyerek tükenmişlik düzeylerini azaltabileceği öngörülmektedir (Carmeli vd., 2010). Bu kapsamda yapılan korelasyon analizi sonucunda, yeşil kapsayıcı liderlik ile duygusal tükenmişlik arasında negatif ve anlamlı bir ilişki saptanmış; bu bulgu, ilgili literatürle uyumlu şekilde, ölçüt bağıntılı geçerlilik açısından destekleyici bir veri sunmuştur.

Araştırmada, YKL Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanmasına yönelik psikometrik analizler gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin dilsel geçerliği süreci, Brislin'in (1970) önerdiği ileri-geri çeviri tekniği esas alınarak yürütülmüş ve kültürel eşdeğerliğin sağlanması amacıyla uzman görüşleriyle desteklenmiştir. Bu çeviri sürecine ilişkin detaylar önceki bölümlerde açıklanmıştır.

Psikometrik değerlendirme sürecinde ilk olarak geçerlilik analizleri yapılmıştır. Yapı geçerliliği kapsamında, öncelikle Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) ile ölçeğin faktör yapısı incelenmiş, ardından Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) ile tek faktörlü modelin uyum düzeyi test edilmiştir. DFA analizinde modelin veriyle olan uyumu, çeşitli uyum indeksleri (χ^2/sd , RMSEA, CFI, NFI, IFI, GFI) aracılığıyla değerlendirilmiştir. Tüm analizler IBM SPSS Statistics 25 ve AMOS 20 programları kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

Ölçeğin ölçüt bağıntılı geçerliliği, YKL kavramının teorik olarak ilişkili olduğu değişkenlerle (Çalışan Sessizliği ve İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik) arasındaki korelasyonlar yoluyla test edilmiştir. Elde edilen korelasyon katsayıları, beklenen teorik yönelimle örtüşerek ölçeğin ölçüt bağıntılı geçerliliğini desteklemiştir.

Güvenirlilik analizleri kapsamında, ölçeğin iç tutarlılığı Cronbach's Alpha katsayısı ile değerlendirilmiş ve elde edilen sonuçlar ölçeğin güvenilirliğini göstermiştir. Ayrıca, Spearman-Brown iki yarı güvenirlilik katsayısı da hesaplanmıştır. Ulaşılan sonuçlar, ölçeğin kararlı ve tutarlı ölçümler sunduğunu ortaya koymaktadır. Tüm bu analiz sonuçları, YKL Ölçeği'nin Türkçe formunun geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olduğunu göstermekte ve alanyazına katkı sunmaktadır.

4. Bulgular

Güvenirlilik Analizleri

YKL Ölçeği'nin Türkçe formunun güvenilirliğini belirlemek amacıyla Cronbach's Alpha katsayısı hesaplanmıştır. Analiz kapsamında 371 katılımcının verisi değerlendirilmiş ve veri setinde eksik değer bulunmadığı tespit edilmiştir. Ölçeğin üç maddeden oluşan yapısı için elde edilen Cronbach's Alpha katsayısı 0,901'dir. Bu değer, 0,90 ve üzerindeki katsayıların "mükemmel" düzeyde iç tutarlılık gösterdiğini belirten ölçütlere göre (George ve Mallery, 2019) ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu ortaya koymaktadır. Standardize edilmiş maddeler üzerinden hesaplanan Cronbach's Alpha katsayısı ise 0,901 olarak bulunmuş ve bu sonuç, standartlaştırılmış verilerle de benzer düzeyde güvenilirlik sağlandığını göstermiştir. Maddelerin düzeltilmiş madde-toplam korelasyon değerleri 0,796 ile 0,813 arasında değişmektedir. Bu değerlerin tamamı 0,50'nin üzerinde olup, her bir maddenin ölçeğin genel yapısı ile yüksek düzeyde ilişkili olduğunu göstermektedir (Nunnally ve Bernstein, 1994).

Ayrıca, herhangi bir maddenin ölçekten çıkarılması

durumunda Cronbach's Alpha katsayısının 0,849 ile 0,864 aralığında kalacağı görülmüştür. Bu durum, ölçeğin tüm maddelerinin iç tutarlılığa önemli katkı sağladığını ve hiçbir maddenin ölçekten çıkarılmasını gerektirecek bir durum olmadığını göstermektedir. Ölçek maddelerinin ortalama puanları 2,85 ile 3,02 arasında, standart sapma değerleri ise 0,677 ile 0,720 arasında değişmektedir. Bu bulgular, YKL Ölçeği'nin Türkçe formunun yüksek iç tutarlılığa sahip, güvenilir bir ölçme aracı olduğunu ve araştırmalarda güvenle kullanılabileceğini desteklemektedir.

Tablo 1: Yeşil Kapsayıcı Liderlik Ölçeği Cronbach's Alfa ve İki Yarı Güvenirlilik Katsayıları

Ölçek	İç Tutarlılık (Cronbach's Alfa)	İki Yarı Güvenirlilik (Spearman- Brown)
Yeşil Kapsayıcı Liderlik	0,901	0,897

Ayrıca Split-half ve Spearman-Brown katsayıları da hesaplanmıştır. Birinci yarı (YKL1 ve YKL2) için Cronbach's Alpha katsayısı 0,849 olarak bulunmuştur ve bu değer, sosyal bilimlerde 0,80'in üzerinde olduğu yüksek güvenilirlik olarak değerlendirilmektedir (George ve Mallery, 2019; Nunnally ve Bernstein, 1994). İkinci yarı ise tek maddeden (YKL3) oluştuğundan, Alpha katsayısı anlamlı bir şekilde hesaplanamamış ve negatif değer gözlenmiştir. Bu durum, tek maddeli yarılarında Alpha'nın istatistiksel olarak anlam ifade etmemesinden kaynaklanır (Cortina, 1993) ve ölçeğin bütünsel güvenirliliği açısından olumsuz bir gösterge değildir. Sonuç olarak, Split-half analizi bulguları, YKL Ölçeği'nin Türkçe formunun yüksek düzeyde iki yarı güvenirliliğe sahip olduğunu ve psikometrik açıdan güvenilir bir ölçme aracı olduğunu desteklemektedir.

Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA)

Yeşil Kapsayıcı Liderlik Ölçeği'nin Türkçe formunun faktör yapısını belirlemek amacıyla Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) gerçekleştirilmiştir. Analize başlamadan önce veri setinin faktör analizine uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği testi ve Bartlett Küresellik Testi ile değerlendirilmiştir. KMO katsayısı 0,753 olarak bulunmuş ve bu değer, 0,70'in üzerinde olması nedeniyle örneklem yeterliliğinin iyi düzeyde olduğunu göstermektedir (Kaiser, 1974). Bartlett Küresellik Testi sonucu $\chi^2(3) = 689,134$, $p < 0,001$ olarak elde edilmiş ve maddeler arasında faktör analizine uygun düzeyde anlamlı korelasyonlar bulunduğunu ortaya koymuştur (Bartlett, 1954).

AFA, temel eksen faktörleştirme (Principal Axis Factoring) yöntemi ile yürütülmüş ve analiz sonucunda ölçeğin tek boyutlu bir yapıya sahip olduğu belirlenmiştir. Tek faktörlü çözümde, ilk faktörün açıkladığı toplam varyans %75,17 olarak bulunmuştur. Bu oran, sosyal bilimlerde geçerleme çalışmaları için önerilen %50'nin üzerinde olup oldukça yüksek düzeyde açıklayıcılık sağlamaktadır (Hair vd., 2019).

Maddelerin faktör yükleri incelendiğinde, YKL1 maddesi 0,856; YKL2 maddesi 0,863; YKL3 maddesi ise 0,882 faktör yüküne sahiptir. Tüm yük değerlerinin 0,70'in üzerinde olması, maddelerin ölçtükleri yapıyı güçlü bir şekilde temsil ettiğini ve yakınsak geçerliliğin sağlandığını göstermektedir (Tabachnick ve Fidell, 2019). Maddelerin ortak varyans (communalıty) değerleri ise 0,733 ile 0,777 arasında değişmektedir. Bu değerlerin tamamı 0,50'nin üzerinde olup, maddelerin ölçülen faktör tarafından yeterli düzeyde açıklandığını ortaya koymaktadır (Field, 2018).

Tablo 2 incelendiğinde, ölçek maddelerinin faktör yüklerinin 0,856 ile 0,882 arasında değiştiği ve kabul edilebilir aralıkta yer aldığı görülmektedir (Hair vd., 2019). Bunun yanında, Bileşik Güvenirlilik (CR) değeri 0,901, Ortalama Varyans Açıklaması (AVE) ise 0,752 olarak hesaplanmıştır. Bu bulgular, ölçeğin yüksek iç tutarlılığa sahip olduğunu ve yakınsak geçerliliğinin sağlandığını ortaya koymaktadır (Hair vd., 2019).

Sonuç olarak, gerçekleştirilen AFA bulguları Yeşil Kapsayıcı Liderlik Ölçeği'nin Türkçe formunun tek faktörlü, yüksek açıklanan varyansa sahip, güvenilir ve geçerli bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar, ölçeğin teorik yapısına uygun olarak yapı geçerliliğini desteklemektedir.

Tablo 2: Yeşil Kapsayıcı Liderlik Ölçeği Faktör Yükleri, Bileşik Güvenirlilik (CR), Ortalama Varyans Açıklaması (AVE) ve Açıklanan Varyans

Maddeler	Faktör Yükleri	Ortak Varyans (h ²)
M1: Kuruluşumuzun yöneticileri, işyerinde çevresel hedefleri ve bu hedeflere ulaşmaya yönelik yeni yeşil (çevre odaklı) yolların tartışılmasına açıktır.	0,856	0,733
M2: Kuruluşumuzun yöneticileri, işyerinde yaşanan çevresel sorunlar hakkında görüş almak için ulaşılabilir durumdadır.	0,863	0,745
M3: Kuruluşumuzun yöneticileri, işyerinde çevresel sorunların ele alınmasıyla ilgili talepleri dinlemeye hazırdır.	0,882	0,777
Toplam Açıklanan Varyans: %75,17, Özdeğer: 2,255, CR: 0,901, AVE: 0,752		

Ölçeğin maddeleri arasındaki ilişkiler, Pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı (r) kullanılarak incelenmiştir. Bu yöntem, iki sürekli değişken arasındaki doğrusal ilişkinin hem yönünü hem de gücünü belirlemede yaygın olarak kullanılmaktadır (Field, 2018). Analiz, 371 katılımcıdan elde edilen verilerle gerçekleştirilmiştir.

Elde edilen sonuçlara göre, tüm madde çiftleri arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı ($p < 0,01$) ilişkiler bulunmuştur. YKL1 ile YKL2 arasındaki korelasyon katsayısı $r = 0,492$, YKL1 ile YKL3 arasındaki katsayı $r =$

0,520, YKL2 ile YKL3 arasındaki katsayı ise $r = 0,493$ olarak hesaplanmıştır. Cohen'in (1988) sınıflamasına göre 0,30–0,49 arası korelasyonlar orta düzey, 0,50 ve üzerindeki korelasyonlar ise güçlü düzeyde ilişkilere işaret etmektedir. Bu doğrultuda elde edilen korelasyon katsayıları, ölçek maddelerinin birbirleriyle güçlü düzeyde ve tutarlı ilişkiler sergilediğini göstermektedir.

Bu bulgular, ölçeğin maddelerinin aynı yapıyı ölçtüğüne dair kanıt sağlamaktadır (DeVellis, 2017). Ayrıca, korelasyon katsayılarının 0,85'in altında olması, maddeler arasında aşırı örtüşme veya madde tekrarı riskinin bulunmadığını göstermektedir (Hair vd., 2019). Böylece ölçek, hem içerik geçerliliğini korumakta hem de yapı geçerliliği açısından tatmin edici bir madde ilişkisine sahiptir.

Tablo 3: Yeşil Kapsayıcı Liderlik Ölçeği Madde Korelasyonları

Maddeler	1	2	3
M1	1,00		
M2	0,492**	1,00	
M3	0,520**	0,493**	1,00
** $p < 0,01$			

Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)

Türkçe formun yapı geçerliliğini değerlendirmek amacıyla üç maddeden oluşan tek faktörlü bir DFA uygulanmıştır. Model, üç gözlenen değişken ve tek gizil değişken içermesi nedeniyle tam tanımlı (just-identified) olup serbestlik derecesi $df=0$ 'dır. Bu nedenle global uyum indeksleri (CFI, TLI, RMSEA vb.) hesaplanmamıştır; bu durum literatürde 3 maddelik tek faktörlü modellerde normal ve beklenen bir sınırlılık olarak tanımlanmaktadır (Brown, 2015; Kline, 2016).

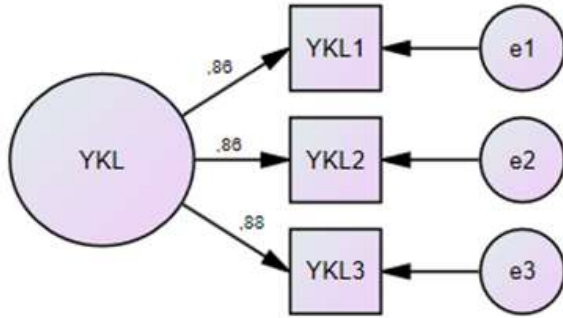
Standardize faktör yükleri 0,856, 0,863 ve 0,882 olup, tamamı 0,70'in üzerindedir ve anlamlıdır. Bu bulgu, maddelerin ortak yapıyı güçlü bir şekilde temsil ettiğini göstermektedir (Hair vd., 2019). Maddelerin hata varyansları sırasıyla 0,268, 0,255 ve 0,221 olup, açıklanan varyans oranının yüksek olduğunu işaret etmektedir.

Yakınsak geçerlilik, bileşik güvenirlilik (CR) ve ortalama açıklanan varyans (AVE) değerleri ile test edilmiştir. Elde edilen sonuçlar $CR = 0,901$ ve $AVE = 0,752$ olup, önerilen eşik değerleri ($CR \geq 0,70$; $AVE \geq 0,50$) karşılamaktadır (Fornell ve Larcker, 1981). Bu bulgular, ölçeğin yüksek iç tutarlılığa ve güçlü yakınsak geçerliliğe sahip olduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak, üç maddelik tek faktörlü modellerde global uyum indekslerinin raporlanamaması literatürde yöntemsel bir sınırlılık olarak kabul edilmektedir. Ancak faktör yükleri, hata varyansları ve yüksek CR–AVE değerleri ölçeğin güçlü yapı geçerliliğini göstermektedir. Ayrıca, ölçeğin diğer değişkenlerle (Çalışan Sessliliği, İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik) kurduğu anlamlı ilişkiler nomolojik

geçerliliği desteklemektedir. Bu nedenle ölçeğin Türkçe formunun geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olduğu sonucuna varılmıştır.

Şekil 1: YKL Ölçeği Yol Diyagramı



Elde edilen analiz sonuçları, üç maddeden oluşan ölçeğin tek faktör altında toplandığını göstermektedir. Model tam tanımlı (just-identified) olduğundan global uyum indeksleri raporlanmamış, ancak faktör yüklerinin yüksekliği ve hata varyanslarının düşük olması, yapının kuramsal beklentilerle uyumlu olduğunu ortaya koymuştur. Bu bulgular, ölçeğin tek boyutlu yapısının Türkçe örneklemede geçerli ve güvenilir biçimde işlediğini doğrulamaktadır.

Ölçüt Geçerliliği

Yeşil Kapsayıcı Liderlik (YKL), Çalışan Sessliliği (ÇS) ve İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik (İBDT) değişkenleri arasındaki ilişkiler Pearson korelasyon katsayısı kullanılarak incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, YKL ile ÇS arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki ($r = 0,286$, $p < 0,01$), YKL ile İBDT arasında negatif ve anlamlı bir ilişki ($r = -0,311$, $p < 0,01$) tespit edilmiştir. Ayrıca, ÇS ile İBDT arasında negatif ve anlamlı bir ilişki ($r = -0,267$, $p < 0,01$) gözlenmiştir. Cohen'in (1988) sınıflamasına göre bu değerler zayıf-orta düzeyde ilişkileri ifade etmektedir.

Bulgular (Bkz. Tablo 4), teorik beklentilerle uyumludur. Literatürde, kapsayıcı ve destekleyici liderlik davranışlarının çalışanların sessliliğini artırdığı (Detert ve Burris, 2007) ve tükenmişlik düzeylerini azalttığı (Walumbwa vd., 2010) rapor edilmiştir. Benzer şekilde, çalışan sessliliğinin düşük tükenmişlik düzeyleriyle ilişkili olduğu daha önceki çalışmalarla desteklenmektedir (Avey vd., 2011).

5. Sonuç

Küçük ve orta ölçekli işletmelerin (KOBİ) ekonomik kalkınmadaki belirleyici rolleri, aynı zamanda çevresel etkilerinin büyüklüğüyle birleştiğinde, sürdürülebilir yönetim anlayışlarının benimsenmesini zorunlu kılmaktadır. Bu bağlamda, örgütlerin sürdürülebilirlik stratejilerini hayata geçirmesinde liderlik yaklaşımları kritik bir rol

üstlenmektedir. Özellikle Yeşil Kapsayıcı Liderlik (YKL), sadece kapsayıcı bir yönetim tarzı olarak değil, aynı zamanda çevreye duyarlı davranışları teşvik eden, çalışanlarda kolektif sorumluluk duygusu uyandıran ve örgütsel kültürü dönüştüren bir paradigma olarak öne çıkmaktadır. YKL sayesinde, çalışanların yeşil davranışlara katılımı artmakta, çevreci inovasyonlar desteklenmekte ve işletmeler çevresel duyarlılığı yüksek bir dönüşüm sürecine girmektedir.

Tablo 4: Ölçüt Bağıntılı Geçerlik Sonuçları

Ölçekler	Yeşil Kapsayıcı Liderlik	Çalışan Sessliliği	İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik
Yeşil Kapsayıcı Liderlik	1,00		
Çalışan Sessliliği	0,286**	1,00	
İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik	-0,311**	-0,267**	1,00

**p < 0,01; *p < 0,05

Bu çalışma, Yeşil Kapsayıcı Liderlik (YKL) Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanarak geçerlilik ve güvenilirlik analizlerinin yapılmasını amaçlamaktadır. Uyarlama sürecinde ileri-geri çeviri yöntemi uygulanmış, dilsel ve kavramsal bütünlük uzman görüşleriyle test edilmiştir. Yapılan açımlayıcı faktör analizi (AFA) ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonuçları, ölçeğin tek faktörlü ve üç maddelik yapısının Türk örnekleminde kuramsal modellerle uyumlu olduğunu göstermiştir. Standardize edilmiş faktör yüklerinin 0,856–0,882 aralığında ve anlamlı olması, maddelerin ortak yapıyı güçlü biçimde temsil ettiğini ortaya koymaktadır. Hata varyanslarının düşük düzeyde bulunması, açıklanan varyans oranının yüksekliğini desteklemektedir. Ayrıca, bileşik güvenilirlik (CR=0,901) ve ortalama varyans açıklaması (AVE=0,752) değerleri önerilen eşik değerleri ($CR \geq 0,70$; $AVE \geq 0,50$) karşılamış, böylece ölçeğin güçlü yakınsak geçerliliğe sahip olduğunu göstermiştir. Cronbach's Alfa katsayısı (0,901) ve Spearman-Brown iki yarı güvenilirlik katsayısı da ölçeğin güvenilirliğini doğrulamıştır.

Araştırmada ölçüt bağıntılı geçerlilik kapsamında, YKL ile çalışan sessliliği ve işe bağlı duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bulgular, YKL ile çalışan sessliliği arasında anlamlı ve pozitif, YKL ile duygusal tükenmişlik arasında ise anlamlı ve negatif yönlü ilişkiler olduğunu ortaya koymuştur. Bu sonuçlar, ölçeğin nomolojik geçerliliğini desteklemiş ve kuramsal beklentilerle tutarlı bulunmuştur. Böylelikle, Türkçeye uyarlanan YKL ölçeği yalnızca yapısal geçerlilik açısından değil, aynı zamanda diğer kavramlarla ilişkileri bakımından da güvenilir bir ölçüm aracı olarak ortaya çıkmıştır.

Çalışma sonuçları hem teorik hem de uygulamalı düzeyde katkılar sunmaktadır. Teorik açıdan, araştırma Türkçe

literatürde sınırlı biçimde ele alınan yeşil liderlik ve kapsayıcılık kavramlarını bir araya getirerek yeni bir ölçeğin kazandırılmasını sağlamıştır. Bu sayede, örgütsel davranış literatüründe sürdürülebilirlik boyutuyla kapsayıcı liderliğin ölçülmesine imkân tanınmıştır. Uygulamalı açıdan ise, ölçek işletmelerin liderlik tarzlarını değerlendirmelerinde ve sürdürülebilirlik stratejilerini yönlendirmelerinde kullanılabilecek pratik bir araç işlevi görecektir. Günümüzde Avrupa Yeşil Mutabakatı, sürdürülebilir üretim politikaları ve kurumsal sürdürülebilirlik raporlamalarına yönelik artan beklentiler, işletmelerde çevre odaklı liderlik uygulamalarının önemini artırmaktadır. Bu bağlamda YKL Ölçeği, yöneticilerin çalışanları çevresel süreçlere ne ölçüde dahil ettiklerini, çevresel önerilere ne kadar açık olduklarını ve sürdürülebilirlik odaklı katılımcı bir çalışma ortamı oluşturup oluşturmadıklarını değerlendirmede kullanılabilecek önemli bir araç sunmaktadır. Özellikle üretim ve hizmet sektörlerinde, liderlerin kapsayıcı ve çevre odaklı yaklaşımlarının çalışanların çevresel süreçlere katılımını ve sürdürülebilirlik uygulamalarına yönelik olumlu tutumlarını destekleyebileceği değerlendirilmektedir.

Bununla birlikte, çalışmanın bazı sınırlılıkları da bulunmaktadır. Araştırmanın örneklemini belirli bir sektöre dayalı olarak gerçekleştirilmiş ve bu durum farklı sektörler veya kültürel bağlamlara genelleme yapılmasını sınırlamaktadır. Ayrıca araştırma kesitsel bir tasarımla yürütülmüş olup, nedensel ilişkiler hakkında kesin yargılara ulaşmayı güçleştirmektedir. Gelecek araştırmalarda farklı sektör ve bölgelerde yapılacak boylamsal çalışmaların, YKL ölçeğinin sağlamlığını ve kültürler arası geçerliliğini test etmesi beklenmektedir. Bunun yanında, ölçeğin farklı bireysel ve örgütsel değişkenlerle ilişkilerinin incelenmesi, YKL'nin örgütsel sürdürülebilirlik mekanizmalarındaki rolünü daha kapsamlı biçimde açıklamaya katkı sağlayacaktır.

Araştırma örnekleminin %83,83'ünün erkek çalışanlardan oluşması, bulguların değerlendirilmesinde dikkate alınması gereken bir sınırlılık olarak görülmektedir. Literatürde kadınların çevresel duyarlılık, çevresel kaygı ve çevre dostu davranışlar açısından erkeklere kıyasla daha yüksek eğilim gösterebildiklerine ilişkin bulgular bulunmaktadır (Zelezny vd., 2000; Xiao ve McCright, 2015; Vicente-Molina vd., 2018). Bu durum, yeşil uygulamalar ve sürdürülebilirlik odaklı liderlik davranışlarının algılanmasında cinsiyete bağlı farklılıkların ortaya çıkabileceğine işaret etmektedir. Bununla birlikte, bu araştırmanın temel amacı cinsiyetler arasındaki farklılıkları incelemek değil, Yeşil Kapsayıcı Liderlik Ölçeği'nin Türkçe formunun psikometrik özelliklerini değerlendirmektir. Elde edilen bulgular, ölçeğin geçerlik ve güvenilirliğini desteklemekle birlikte, gelecekte yapılacak çalışmalarda daha dengeli cinsiyet dağılımına sahip örneklemeler kullanılarak ölçeğin farklı gruplardaki psikometrik özelliklerinin yeniden incelenmesi ve cinsiyete göre ölçüm değişmezliğinin test edilmesi önerilmektedir.

Araştırmada dilsel uyarılama süreci Brislin'in (1970) ileri-geri çeviri yöntemi ve uzman değerlendirmeleri ile yürütülmüştür. Bununla birlikte, dil eşdeğerliğinin aynı katılımcı grubuna belirli zaman aralıklarıyla İngilizce ve Türkçe formların uygulanması yoluyla test edilmemiş olması araştırmanın bir sınırlılığı olarak değerlendirilebilir. Gelecekte yapılacak çalışmalarda iki dil formu arasındaki korelasyonun incelenmesi, ölçeğin dilsel ve kavramsal eşdeğerliğine ilişkin daha güçlü kanıtlar sağlayabilir.

Sonuç olarak, bu çalışma YKL Ölçeği'nin Türkçeye uyarılmasını başarıyla gerçekleştirmiş, ölçeğin geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olduğunu ortaya koymuştur. Bu ölçek, Türkiye'de hem akademik araştırmalarda hem de işletmelerin sürdürülebilirlik politikalarının değerlendirilmesinde kullanılabilecek önemli bir araç niteliğindedir. Böylece çalışma, literatüre teorik katkı sağlamakla kalmayıp, sürdürülebilirlik odaklı örgütsel dönüşüm sürecinde liderlik anlayışlarının geliştirilmesine de pratik bir zemin sunmaktadır.

Kaynakça

- Abdel Majeed, A. A., Hashad, M. E., Abd El-majeed, E. A. A. ve Mahmoud, H. A. H. (2025). Green transformational leadership and green innovative work behavior in hotels and travel agencies: Roles of green knowledge sharing and green commitment. *Journal of the Faculty of Tourism and Hotels-University of Sadat City*, 9(1), 1-25. <https://doi.org/10.21608/mfth.2025.415402>
- Aboramadan, M., Dahleez, K.A. ve Farao, C. (2021). Inclusive leadership and extra-role behaviors in higher education: does organizational learning mediate the relationship?, *International Journal of Educational Management*, 36(4), 397-418. <https://doi.org/10.1108/IJEM-06-2020-0290>
- Aboramadan, M., Crawford, J., Turkmenoglu, M.A. ve Farao, C. (2022). Green inclusive leadership and employee green behaviors in the hotel industry: does perceived green organizational support matter?. *International Journal of Hospitality Management*, 107, 103330. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103330>
- Afridi, S.A., Shahjehan, A., Zaheer, S., Khan, W. ve Gohar, A. (2023). Bridging generative leadership and green creativity: unpacking the role of psychological green climate and green commitment in the hospitality industry. *SAGE Open* 13 (3), 21582440231185759. <https://doi.org/10.1177/21582440231185759>
- Asghar, M., Gull, N., Xiong, Z., Shu, A., Faraz, N.A. ve Pervaiz, K. (2023a), The influence of inclusive leadership on hospitality employees' green innovative service behavior: a multilevel study. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 56, 347-355. <https://doi.org/10.1016/J.JHTM.2023.07.007>
- Asghar, M., Ullah, I. ve Bangash, A.H. (2023b). Green

- inclusive leadership and green creativity in the manufacturing industry: Do green human capital and employee voice matter?. *International Journal of Innovation Science*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1108/IJIS-04-2023-0087>
- Avey, J. B., Reichard, R., Luthans, F. ve Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127–152. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20070>
- Bartlett, M. S. (1954). A note on the multiplying factors for various chi square approximations. *Journal of the Royal Statistical Society: Series B (Methodological)*, 16(2), 296–298.
- Bhutto, T.A., Farooq, R., Talwar, S., Awan, U. ve Dhir, A. (2021). Green inclusive leadership and green creativity in the tourism and hospitality sector: serial mediation of green psychological climate and work engagement. *Journal of Sustainable Tourism*, 29(10), 1716–1737. <https://doi.org/10.1080/09669582.2020.1867864>
- Bourke, J. ve Espedido, A. (2019). Why inclusive leaders are good for organizations, and how to become one. *Harvard Business Review*, 29(3), 2–5.
- Braun, L.M., Perez Cuso, M., Mayer-Besting, E. ve Marcelino Santos Lima, V. (2024). *Advancing the green transition of SMEs: Insights for SME development agencies to support sustainability practices and reporting*. Bangkok: SACAP.
- Brislin, R. W. (1970). Back-translation for cross-cultural research. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 1(3), 185–216. <https://doi.org/10.1177/135910457000100301>
- Brown, T. A. (2015). *Confirmatory factor analysis for applied research* (2nd ed.). Guilford Press.
- Cao, M., Zhao, Y. ve Zhao, S. (2023). How CEOs' inclusive leadership fuels employees' well-being: A three-level model. *The International Journal of Human Resource Management*, 34(11), 2305–2330. <https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2085436>
- Carmeli, A., Reiter-Palmon, R. ve Ziv, E. (2010). Inclusive leadership and employee involvement in creative tasks in the workplace: The mediating role of psychological safety. *Creativity Research Journal*, 22(3), 250–260. <https://doi.org/10.1080/10400419.2010.504654>
- Chen, Y.S. (2011). Green organizational identity: Sources and consequence. *Management Decision*, 49, 384–404. <https://doi.org/10.1108/00251741111120761>
- Cheng, B., Yu, X., Dong, Y. ve Zhong, C. (2024). Promoting employee career growth: the benefits of sustainable human resource management. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 62(1). <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12371>
- Cho, M. ve Yoo, J. J.-E. (2021). Customer pressure and restaurant employee green creative behavior: serial mediation effects of restaurant ethical standards and employee green passion. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 33(12), 4505–4525. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-05-2020-0425>
- Choi, S.B., Tran, T.B.H. ve Park, B.I. (2015). Inclusive leadership and work engagement: mediating roles of affective organizational commitment and creativity. *Social Behavior of Personality: An International Journal*, 43(6), 931–943. <https://doi.org/10.2224/sbp.2015.43.6.931>
- Cochran, W. G. (1977). *Sampling techniques* (3rd ed.). John Wiley & Sons.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Erlbaum.
- Comrey, A. L. ve Lee, H. B. (1992). *A first course in factor analysis* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Cortina, J. M. (1993). What is coefficient alpha? An examination of theory and applications. *Journal of Applied Psychology*, 78(1), 98–104. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.1.98>
- Çetin, Ş. ve Çakmakçı, C. (2012). Çalışan sesliliği ölçeğinin Türkçeye uyarlanması çalışması. *KHO bilim dergisi*, 22(2), 1–19.
- Detert, J. R. ve Burris, E. R. (2007). Leadership behavior and employee voice: Is the door really open?. *Academy of Management Journal*, 50(4), 869–884. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2007.26279183>
- DeVellis, R. F. (2017). *Scale development: Theory and applications* (4th ed.). SAGE.
- Edmondson, V.C. (2006). Organizational surveys: A system for employee voice. *Journal of Applied Communication Research*, 34(4), 307–310. <https://doi.org/10.1080/00909880600908635>
- Eladawi F.M.I., Elnaggar, M.K., Hashad, M.E., Awad A.H.I. ve Abd El-Halim, A.A.E.K.G. (2024). Effect of green inclusive leadership on employees' green work engagement in hotels and travel agencies: The role of green intrinsic motivation. *GeoJournal of Tourism and Geosites*, 54(2), 885–895. <https://doi.org/10.30892/gtg.542spl12-1263>
- Farrukh, M., Raza, A. ve Rafiq, M. (2023). Environmentally specific authentic leadership and team green creative behavior based on cognitive-affective path systems. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 35(10), 3662–3680. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-04-2022-0530>
- Fawehinmi, O., Yusliza, M.Y. ve Farooq, K. (2022). Green human resource management and employee green behaviour: Trends, issues, challenges and the way forward. *Green Human Resource Management*

- Research: Issues, Trends, and Challenges (167-201). Springer International Publishing, https://doi.org/10.1007/978-3-031-06558-3_8
- Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (5th ed.). Sage.
- Fornell, C. ve 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>
- George, D. ve Mallery, P. (2019). *IBM SPSS Statistics 26 step by step: A simple guide and reference* (16th ed.). Routledge.
- Günay, A. (2021). İşe bağlı duygusal tükenmişlik: Bir ölçek uyarlaması çalışması. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 30 (1), 142-149. <https://doi.org/10.35379/cusosbil.828921>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. ve Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Hu, K., Chen, Y., Mu, S. ve Tan, Z. (2024). Green inclusive leadership, green policy, and pursuit of sustainability in natural resources: A firm-level analysis in context of Ukraine-Russia war. *Resources Policy*, 89, 104607. <https://doi.org/10.1016/j.resourpol.2023.104607>
- Huo, X., Azhar, A., Rehman, N. ve Majeed, N. (2022). The role of green human resource management practices in driving green performance in the context of manufacturing SMEs. *Sustainability* 14 (24), 16776. <https://doi.org/10.3390/su142416776>
- Hussain, Y., Abbass, K., Usman, M., Rehan, M. ve Asif, M. (2022). Exploring the mediating role of environmental strategy, green innovations, and transformational leadership: The impact of corporate social responsibility on environmental performance. *Environmental Science and Pollution Research*, 29(51), 76864–76880. <https://doi.org/10.1007/s11356-022-20922-7>
- Huy, P.Q. ve Phuc, V.K. (2025). Changing times: does the critical success factors boosting green transition of SMEs remain unchanged?. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 14(2), 1-32. <https://doi.org/10.1186/s13731-024-00449-6>
- Javed, B., Abdullah, I., Zaffar, M., Haque, A. ve Rubab, U. (2019a). Inclusive leadership and innovative work behavior: The role of psychological empowerment. *Journal of Management and Organization*, 25 (4), 554–571. <https://doi.org/10.1017/jmo.2018.50>
- Javed, B., Naqvi, S.M.M.R., Khan, A.K., Arjoon, S. ve Tayyeb, H.H. (2019b), Impact of inclusive leadership on innovative work behavior: the role of psychological safety. *Journal of Management and Organization*, 25(1), 117-136. <https://doi.org/10.1017/jmo.2018.25>
- Javed, B., Fatima, T., Khan, A. K. ve Bashir, S. (2021). Impact of inclusive leadership on innovative work behavior: The role of creative self-efficacy. *The Journal of Creative Behavior*, 55(3), 769–782. <https://doi.org/10.1002/jocb.487>
- Kaiser, H. F. (1974). An index of factorial simplicity. *Psychometrika*, 39(1), 31–36. <https://doi.org/10.1007/BF02291575>
- Khalil, G.G. ve Abdallah, H.S. (2023). The impact of green leadership behaviours on sustainable performance development. *Journal of Association of Arab Universities for Tourism and Hospitality*, 24(2), 315–327. <https://doi.org/10.21608/jaauth.2023.200761.1436>
- Khan, N.A. (2021). Determinants of proactive work behavior of employees during the COVID 19 crisis. *European Journal of Psychology Open*, 80(1), 35–44. <https://doi.org/10.1027/2673-8627/a000015>
- Khan, N.A., Khan, A.N., Soomro, M.A. ve Khan, S.K. (2020). Transformational leadership and civic virtue behavior: Valuing act of thriving and emotional exhaustion in the hotel industry. *Asia Pacific Management Review*, 25(4), 216–225. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2019.12.001>
- Khan, A.N. ve Khan, N.A. (2022). The nexuses between transformational leadership and employee green organisational citizenship behaviour: role of environmental attitude and green dedication. *Business Strategy and the Environment*, 31(3), 921–933. <https://doi.org/10.1002/bse.2924>
- Khan, J., Jaafar, M., Mubarak, N. ve Khan, A.K. (2024). Employee mindfulness, innovative work behaviour, and IT project success: The role of inclusive leadership. *Information Technology and Management*, 25(2), 145–159. <https://doi.org/10.1007/s10799-022-00369-5>
- Kim, T.T., Kim, W.G., Majeed, S. ve Haldorai, K. (2023). Does green human resource management lead to a green competitive advantage? A sequential mediation model with three mediators. *International Journal of Hospitality Management*, 111, 103486. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103486>
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling* (4th ed.). Guilford Press.
- Li, T. ve Tang, N. (2022). Inclusive leadership and innovative performance: A multi-level mediation model of psychological safety. *Frontiers in Psychology*, 13, 934831. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.934831>
- Li, N., Bao, S., Naseem, S., Sarfraz, M., ve Mohsin, M. (2021). Extending the association between leader-member exchange differentiation and safety performance: A moderated mediation model. *Psychology Research and Behavior Management*, 14, 1603–1613. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S335199>

- Liu, X., Cifuentes-Faura, J., Zhao, S. ve Wang, L. (2024). The impact of government environmental attention on firms' ESG performance: Evidence from China. *Research in International Business and Finance*, 67, 102124, <https://doi.org/10.1016/J.RIBAF.2023.102124>
- Ma, Y.R., Jiang, S.S. ve Zhang, J. (2019). An empirical study on the impact of inclusive leadership on medical team performance. A team cognition perspective. *Journal of Human University*, 33, 1–11.
- Maslach, C. ve Jackson, S. E. (1986). *Maslach Burnout Inventory Manual* (2nd Ed.), Consulting Psychologist Press.
- Mehmood, S., Zaman, K., Khan, S., Ali, Z. ve Khan, H.ur R. (2024). The role of green industrial transformation in mitigating carbon emissions: exploring the channels of technological innovation and environmental regulation. *Energy and Built Environment*, 5(3), 464-479, <https://doi.org/10.1016/j.enbenv.2023.03.001>
- Mehmood, K., Iftikhar, Y., Suhail, A., Jabeen, F., Ashraf, R.U. ve Bader Alkatheeri, H. (2024). Driving twin transition in green SMEs: The role of platform leadership in sustainable practices. *Academic Management Proceedings*, 2024(1), 20300. <https://doi.org/10.5465/AMPROC.2024.20300abstract>
- Meng, J., Murad, M., Li, C., Bakhtawar, A. ve Ashraf, S. F. (2022). Green lifestyle: a tie between green human resource management practices and green organizational citizenship behavior. *Sustainability*, 15(1), 44. <https://doi.org/10.3390/su15010044>
- Mitchell, M. S., Cropanzano, R. S. ve Quisenberry, D. M. (2012). Social exchange theory, exchange resources, and interpersonal relationships: A modest resolution of theoretical difficulties. In K. Törnblom ve A. Kazemi (Eds.), *Handbook of social resource theory* (99–118). Springer. https://doi.org/10.1007/978-1-4614-4175-5_6
- Mohd Suki, N., Mohd Suki, N., Afshan, S., Sharif, A., Ariff Kasim, M. ve Hanafi, R. M. (2022). How does green technology innovation affect green growth in ASEAN-6 countries? Evidence from advance panel estimations. *Gondwana Research*, 111, 165–173. <https://doi.org/10.1016/j.gr.2022.06.019>
- Nembhard, I.M. ve Edmondson, A.C. (2006). Making it safe: the effects of leader inclusiveness and professional status on psychological safety and improvement efforts in health care teams. *Journal of Organizational Behavior*, 27(7), 941-966. <https://doi.org/10.1002/job.413>
- Nikolajenko-Skarbalė, J., Viederytė, R. ve Šneiderienė, A. (2021). The significance of green skills and competencies making the transition towards the greener economy. *Rural Sustainability Research*, 46(341), 53–65. <https://doi.org/10.2478/plua-2021-0017>
- Nguon, V. (2022). Effect of transformational leadership on job satisfaction, innovative behavior, and work performance: A conceptual review. *International Journal of Business and Management*, 17(12), 75. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v17n12p75>
- Nunnally, J. C. ve Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). McGraw-Hill.
- Ogiemwonyi, O., Alam, M. N., Alshareef, R., Alsolamy, M., Azizan, N. A. ve Mat, N. (2023). Environmental factors affecting green purchase behaviors of the consumers: Mediating role of environmental attitude. *Cleaner Environmental Systems*, 10, 100130. <https://doi.org/10.1016/j.cesys.2023.100130>
- Orekoya, I.O. (2024). Inclusive leadership and team climate: the role of team power distance and trust in leadership. *The Leadership and Organization Development Journal*, 45(1), 94-115. <https://doi.org/10.1108/LODJ-03-2023-0142>
- Patwary, A.K., Mohd Yusof, M.F., Bah Simpong, D., Ab Ghaffar, S.F. ve Rahman, M.K. (2022). Examining proactive pro-environmental behaviour through green inclusive leadership and green human resource management: An empirical investigation among Malaysian hotel employees. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1108/JHTI-06-2021-0174>
- Priyankara, H. P. R., Luo, F., Saeed, A., Nubuor, S. A. ve Jayasuriya, M. P. F. (2018). How does leader's support for environment promote organizational citizenship behaviour for environment? A multi-theory perspective. *Sustainability*, 10(1), 23–58. <https://doi.org/10.3390/su10010023>
- Quan, D., Tian, L. ve Qiu, W. (2022). The study on the influence of green inclusive leadership on employee green behaviour. *Journal of Environmental and Public Health*, 1, 5292184. <https://doi.org/10.1155/2022/5292184>
- Rawat, P. S., Lyndon, S., Pradhan, M. R., Jose, J., Kollenchira, M. ve Mehta, G. (2021). Employee reactivity and inclusive leadership: Time to manage emotional diversity. *South Asian Journal of Business Studies*, 10(3), 357–376. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-02-2020-0042>
- Rayner, S. (2009). Educational diversity and learning leadership: a proposition, some principles and a model of inclusive leadership?. *Educational Review*, 61(4), 433–447, <https://doi.org/10.1080/00131910903404004>
- Saether, E.A. (2019). Motivational antecedents to high-tech R&D employees' innovative work behavior: Self-determined motivation, person-organization fit, organization support of creativity, and pay justice. *Journal of High Technology Management Research*, 30, 100350. <https://doi.org/10.1016/j.hitech.2019.100350>
- Sahoo, S. ve Jakhar, S.K. (2024). Industry 4.0 deployment

- for circular economy performance—understanding the role of green procurement and remanufacturing activities. *Business Strategy and the Environment*, 33(2), 1144–1160. <https://doi.org/10.1002/bse.3542>
- Salama, M. E. W., Khairy H. A. ve Badwy, H. E. (2024). Sustainable leadership and work behavior in hotel businesses: The influence of perceived environmental corporate social responsibility. *Environment and Social Psychology*, 9(11), 1–23. <https://doi.org/10.54517/esp.v9i11.4503>
- Shah, S. G. M., Tang, M., Sarfraz, M. ve Fareed, Z. (2019). The aftermath of CEO succession via hierarchical jumps on firm performance and agency cost: Evidence from Chinese firms. *Applied Economics Letters*, 26(21), 1744–1748. <https://doi.org/10.1080/13504851.2019.1593932>
- Shakil, R.M., Memon, M.A. ve Ting, H. (2021). Inclusive leadership and innovative work behaviour: the mediating role of job autonomy. *Quality & Quantity*, 56(4), 1289–1309. <https://doi.org/10.1007/s11135-021-01102-0>
- Sharma, L., Agarwal, P., Joshi, B.P., Kumar, N. ve Tiwari, S. (2023). A study of impact of inclusive leadership on innovative behaviors and diversity at workplace. *Environmental Social Psychology*, 9, 1721. <https://doi.org/10.54517/esp.v9i7.4122>
- Simmou, W., Govindan, K., Sameer, I., Hussainey, K. ve Simmou, S. (2023). Doing good to be green and live clean!—linking corporate social responsibility strategy, green innovation, and environmental performance: evidence from Maldivian and Moroccan small and medium-sized enterprises. *Journal of Cleaner Production*, 384, 135265. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2022.135265>
- Siyal, S., Xin, C., Umrani, W.A., Fatima, S. ve Pal, D. (2021). How do leaders influence innovation and creativity in employees? The mediating role of intrinsic motivation. *Administration and Society*, 53(9), 1337–1361. <https://doi.org/10.1177/0095399721997427>
- Sousa, V. D. ve Rojjanasrirat, W. (2011). Translation, adaptation and validation of instruments or scales for use in cross-cultural health care research: A clear and user-friendly guideline. *Journal of Evaluation in Clinical Practice*, 17(2), 268–274. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2753.2010.01434.x>
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2019). Using Multivariate Statistics (7th ed.). Pearson.
- Thabet, W. M., Badar, K., Aboramadan, M. ve Abualigah, A. (2023). Does green inclusive leadership promote hospitality employees' pro-environmental behaviors? The mediating role of climate for green initiative. *The Service Industries Journal*, 43(1-2), 43–63. <https://doi.org/10.1080/02642069.2021.1970519>
- Van Dyne, L. ve LePine, J.A. (1998). Helping and voice extra-role behavior: Evidence of construct and predictive validity. *Academy of Management Journal*, 41, 108–119. <https://doi.org/10.2307/256899>
- Verma, J. ve Gupta, M. (2023). *Green environmental sustainability: Initiatives by government and corporate sectors*. In M. Kumar (Ed.). Handbook of research on safe disposal methods of municipal solid wastes for a sustainable environment (212–221). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-6684-8117-2>
- Vicente-Molina, M. A., Fernández-Sáinz, A. ve Izagirre-Olaizola, J. (2018). Does gender make a difference in pro-environmental behavior? The case of the Basque Country University students. *Journal of Cleaner Production*, 176, 89–98. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2017.12.079>
- Walumbwa, F.O., Peterson, S.J., Avolio, B.J. ve Hartnell, C.A. (2010). An investigation of the relationships among leader and follower psychological capital, service, climate and job performance. *Personnel Psychology*, 63, 937–963. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01193.x>
- Wang, Y., Yang, Y., Wang, Y., Su, D., Li, S., Zhang, T. ve Li, H. (2019). The mediating role of inclusive leadership: Work engagement and innovative behaviour among Chinese head nurses. *Journal of Nursing Management*, 27(4), 688–696. <https://doi.org/10.1111/jonm.12754>
- Wang, C., Zhang, X. ve Teng, X. (2023a). How to convert green entrepreneurial orientation into green innovation: the role of knowledge creation process and green absorptive capacity. *Business Strategy and the Environment*, 32(4), 1260–1273. <https://doi.org/10.1002/bse.3187>
- Wang, Y., Zhao, Z., Zhang, S. ve Su, Y. (2023b). Research on the impact of digital inclusive finance on regional carbon emissions: based on the sustainable green innovation of small and medium-sized enterprises. *Journal of Cleaner Production*, 428, 139513. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2023.139513>
- Wharton, A.S. (1993). The affective consequences of service work: Managing emotions on the job. *Work and occupations*, 20(2), 205–232. <https://doi.org/10.1177/0730888493020002004>
- Xiao, C. ve McCright, A. M. (2015). Gender differences in environmental concern: Revisiting the institutional trust hypothesis in the USA. *Environment and Behavior*, 47(1), 17–37. <https://doi.org/10.1177/0013916513491571>
- Zelezny, L. C., Chua, P. P. ve Aldrich, C. (2000). Elaborating on gender differences in environmentalism. *Journal of Social Issues*, 56(3), 443–457. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00177>
- Zhang, X. (2024). Sustainable practices, CSR, and brand reputation: Influencing purchase intentions in luxury

- green marketing. *Journal of Education, Humanities and Social Sciences*, 27, 480–486. <https://doi.org/10.54097/6k8rxz55>
- Zhang, W., Zhang, W. ve Daim, T.U. (2023). The voluntary green behavior in green technology innovation: the dual effects of green human resource management system and leader green traits. *Journal of Business Research*, 165, 114049. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.114049>
- Zhang, M., Hu, E. ve Lin, Y. (2023). The impact of flexibility-oriented HRM systems on innovative behaviour in China: A moderated mediation model of dualistic passion and inclusive leadership. *Asia Pacific Business Review*, 29(1), 114–135. <https://doi.org/10.1080/13602381.2022.2076446>
- Zhang, G. ve Zhao, W. (2024). The impact of inclusive leadership on employees' innovative behavior – an intermediary model with moderation. *The Leadership and Organization Development Journal*, 45(1), 64–81. <https://doi.org/10.1108/LODJ-06-2023-0287>
- Zhong, J., Li, Y. ve Luo, J. (2022). The trickle-down effects of inclusive leadership on employees' innovative behavior: the joint moderating effects of vicarious learning and organizational inclusion climate. *Journal of leadership & organizational studies*, 29(3), 342–358. <https://doi.org/10.1177/15480518211059941>
- Zhou, S., Zhang, D., Lyu, C. ve Zhang, H. (2018). Does seeing 'mind acts upon mind' affect green psychological climate and green product development performance? The role of matching between green transformational leadership and individual green values. *Sustainability*, 10(9), 32–56. <https://doi.org/10.3390/su10093256>
- Zhu, J., Xu, S., ve Zhang, B. (2020). The paradoxical effect of inclusive leadership on subordinates' creativity. *Frontiers in Psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02960>

Extended Abstract

Purpose

In recent years, environmental sustainability has become a strategic priority for organizations across various sectors, prompting a growing interest in leadership styles that encourage environmentally responsible employee behaviors. Among these, Green Inclusive Leadership (GIL)—a leadership style characterized by openness, accessibility, and support for employee participation in environmental decision-making—has gained increasing scholarly attention. Although GIL has been examined in multiple cultural contexts, the absence of a psychometrically validated Turkish version has created a critical gap in the national literature. This study aims to address this gap by adapting the Green Inclusive Leadership Scale into Turkish and systematically evaluating its validity and reliability among employees in the Turkish organizational context. By doing so, the study provides a robust measurement tool that facilitates empirical research on employee green behaviors, environmental leadership, and sustainable management practices in Türkiye.

Design/Methodology/Approach:

The study followed internationally accepted scale adaptation procedures, including Brislin's (1970) back-translation technique and expert evaluations to ensure linguistic and conceptual equivalence. Data were collected from 371 employees working in manufacturing firms located in Osmaniye and Adana, Türkiye, using convenience sampling. The psychometric assessment was conducted in several stages. First, content validity was evaluated based on expert feedback regarding clarity, cultural appropriateness, and item relevance. Subsequently, Exploratory Factor Analysis (EFA) was performed to examine the underlying factor structure of the Turkish version. Confirmatory Factor Analysis (CFA) was then conducted to verify the original one-factor structure. Because the scale consists of three items and forms a just-identified model ($df = 0$), global fit indices could not be estimated. Reliability was assessed using Cronbach's alpha and Spearman–Brown coefficients. Convergent validity was evaluated through Composite Reliability (CR) and Average Variance Extracted (AVE). Finally, criterion-related validity was examined using two theoretically relevant variables: employee voice (positive correlate) and work-related emotional exhaustion (negative correlate), providing additional evidence for the validity of the scale.

Findings:

The EFA results supported a unidimensional factor structure, consistent with the original scale. All three items demonstrated strong factor loadings, ranging from .856 to

.882, confirming their ability to measure the underlying construct. CFA results confirmed that all standardized factor loadings were high and statistically significant, supporting the original one-factor structure. Because the model was just-identified ($df = 0$), global fit indices could not be estimated. Reliability analyses indicated high internal consistency (Cronbach's $\alpha = .901$; Spearman–Brown = .897). Convergent validity was supported by Composite Reliability (CR = .901) and Average Variance Extracted (AVE = .752). In addition, criterion-related validity analyses revealed that Green Inclusive Leadership was positively associated with employee voice and negatively associated with work-related emotional exhaustion. These findings provide evidence that the Turkish version of the Green Inclusive Leadership Scale is a reliable and valid measurement instrument for use in organizational research and practice.

Theoretical Implications:

This study contributes to the expanding literature on green leadership and sustainable organizational behavior by providing an empirically validated tool that enables researchers to examine GIL in the Turkish context. By establishing the scale's reliability and validity, the research supports broader theoretical arguments grounded in Social Exchange Theory and Social Information Processing Theory. The results suggest that inclusive environmental leadership creates a supportive climate that encourages employees to engage in pro-environmental behaviors and reduces negative psychological outcomes. The validated scale also offers opportunities for future studies to explore mediating mechanisms such as green psychological climate, green commitment, and creative self-efficacy within Turkish organizations.

Practical Implications:

From a managerial perspective, the validated scale enables organizations in Türkiye to assess the extent to which leaders demonstrate green inclusive behaviors and to identify development needs in leadership training. Organizations seeking to enhance their sustainability performance may incorporate GIL principles into leadership development programs, performance evaluations, and HRM practices. The negative relationship between GIL and emotional exhaustion further highlights the potential of inclusive, sustainability-oriented leadership to improve employee well-being. Policymakers and sustainability units within universities, public institutions, and private enterprises can also use the scale as a diagnostic tool to support green transformation initiatives and employee engagement strategies.



JOEEP

e-ISSN: 2651-5318
Journal Homepage: <http://dergipark.org.tr/joeep>



Ek 1. Yeşil Kapsayıcı Liderlik Ölçeği

Maddeler	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
M1: Kuruluşumuzun yöneticileri, işyerinde çevresel hedefleri ve bu hedeflere ulaşmaya yönelik yeni yeşil (çevre odaklı) yolların tartışılmasına açıktır.					
M2: Kuruluşumuzun yöneticileri, işyerinde yaşanan çevresel sorunlar hakkında görüş almak için ulaşılabilir durumdadır.					
M3: Kuruluşumuzun yöneticileri, işyerinde çevresel sorunların ele alınmasıyla ilgili talepleri dinlemeye hazırdır.					

* Bu çalışmanın anket uygulaması için Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Etik Kurulu tarafından, 07/05/2025 tarih ve 08 nolu karar ile etik kurul izni verilmiştir.

** Sorumlu yazar/Corresponding author.

e-posta: bilgengayeyalpa@osmaniye.edu.tr

Atıf/Cite as: Yalpa, B.G. (2026). Yeşil Kapsayıcı Liderlik (Green Inclusive Leadership) Ölçeği: Türkçe Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması, *Journal of Emerging Economies and Policy*, 11(1), 1-11.

This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors.