



Yeşil Paylaşılan Vizyon Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması

Mehmet Alper Akdemir ¹ , Mine Elagöz ² , Canan Gamze Bal ³

Öz: Bu çalışmanın amacı, Jansen vd. (2008) tarafından geliştirilen ve Chen vd. (2015) tarafından çevresel sürdürülebilirlik bağlamına uyarlanan “yeşil paylaşılan vizyon” ölçeğinin Türkçeye uyarlanması ile geçerlik ve güvenirliliğinin test edilmesidir. Ölçek, TR63 (Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye) bölgesinde faaliyet gösteren çeşitli özel sektör işletmelerinin sürdürülebilirlik ve Ar-Ge birimlerinde çalışan 211 kişilik bir örneklem grubuna uygulanmıştır. Yapılan açımlayıcı faktör analizinin, dört maddeden oluşan ölçeğin tek boyutlu bir yapıya sahip olduğunu ve toplam varyansın %74,56’sını açıkladığı görülmüştür. Ardından gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analizi, modelin genel uyum göstergelerinin kabul edilebilir sınırlar içinde olduğunu ve ölçeğin yapısal bütünlüğünü doğruladığını göstermiştir. Elde edilen sonuçlar, ölçeğin Türkçe versiyonunun geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu kanıtlamakta; ayrıca çalışmanın çevresel farkındalık ve sürdürülebilirlik araştırmalarında kullanılabilecek ölçüm araçlarına katkı sağlayarak literatürdeki metodolojik boşluklardan birini doldurduğunu göstermektedir.

Anahtar Sözcükler: Vizyon, Yeşil Paylaşılan Vizyon, Çevresel Farkındalık, Sürdürülebilirlik, Örgütsel Davranış, Örgüt Kültürü

JEL: M01, D23, Q00, Q01

Geliş : 18 Eylül 2025
Düzeltilme : 14 Kasım 2025
Kabul : 26 Kasım 2025

Tür : Araştırma

Turkish Adaptation of the Green Shared Vision Scale: A Validity and Reliability Study

Abstract: The aim of this study is to adapt the “green shared vision” scale, originally developed by Jansen et al. (2008) and later contextualized within environmental sustainability by Chen et al. (2015), into Turkish and to test its validity and reliability. The scale was administered to a sample of 211 employees working in the sustainability and R&D departments of various private sector enterprises operating in the TR63 region (Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye) in Türkiye. The results of the exploratory factor analysis indicate that the four-item scale possesses a unidimensional structure, explaining 74.56% of the total variance. Subsequently, confirmatory factor analysis demonstrates that the overall model fit indices fell within acceptable limits, confirming the structural integrity of the scale. The findings provide evidence that the Turkish version of the scale is a valid and reliable measurement instrument and that the study contributes to the methodological advancement of research on environmental awareness and sustainability by offering a robust and culturally adapted tool, thereby addressing an existing gap in the literature.

Keywords: Vision, Green Shared Vision, Environmental Awareness, Sustainability, Organizational Behavior, Organization Culture

JEL: M01, D23, Q00, Q01

Received : 18 September 2025
Revised : 14 November 2025
Accepted : 26 November 2025

Type : Research

Cite this article as: Akdemir, M. A., Elagöz, M., & Bal, C. G. (2026). Yeşil paylaşılan vizyon ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlilik çalışması. *Business and Economics Research Journal*, 17(1), 119-132. <http://dx.doi.org/10.20409/berj.2026.489>

Copyright: © 2026 by the author(s). This is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 (CC BY-NC) International License.

¹ Asst. Prof., PhD., Ankara Science University, Faculty of Humanities and Social Sciences, Department of Management Information Systems, Ankara, Türkiye, alper.akdemir@ankarabilim.edu.tr

² Independent Researcher, Kahramanmaraş, Türkiye, mineelagoz8@gmail.com (Corresponding Author)

³ Prof., PhD., Kahramanmaraş Sütçü İmam University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Business Administration, Kahramanmaraş, Türkiye, cgbal@ksu.edu.tr

1. Giriş

Küresel iklim krizi, doğal kaynakların tükenmesi ve giderek ağırlaşan çevresel sorunlar; işletmeleri yalnızca ekonomik kâr hedeflerine odaklanmakla kalmayıp sosyal ve çevresel sorumluluklarını da içeren kurumsal sürdürülebilirlik stratejileri geliştirmeye zorlamaktadır. Çevresel sürdürülebilirlik, uzun vadeli rekabet avantajı ve marka itibarı açısından kritik bir unsur olarak görülmekte ve yeşil dönüşümün kurumsal stratejilerin merkezine yerleşmesini sağlamaktadır. Bu nedenle işletmelerin yeşil hedeflerine ulaşabilmeleri için motive olmuş bir iş gücüne ihtiyaçları vardır. Bu motivasyon, firmaların yeşil paylaşılan vizyonlarını (YPV) ortaya koymalarıyla sağlanabilir. YPV, bir organizasyonun üyeleri tarafından paylaşılan çevreye ilişkin ortak idealler ve amaçları ifade eden bir kavramdır. Çevreciliğe ve sürdürülebilir kalkınma anlayışına dayanan YPV, paylaşılan vizyon kavramını çevresel sürdürülebilirlik çerçevesinde yeniden tanımlamakta ve genişletmektedir (Chen vd., 2014; Nur Rahman vd., 2023; Yang vd., 2023).

YPV kavramının Türkçe akademik çalışmalarda bir ölçüm aracı olarak kullanılabilmesinin önemli bir faktör olduğu düşünülmektedir. Chen vd. (2015) tarafından geliştirilen YPV ölçeği, Jansen vd. (2008)'in "paylaşılan stratejik vizyon" ölçeğinin çevresel sürdürülebilirlik bağlamına uyarlanmasıyla oluşturulmuştur. Dört maddeden oluşan ölçek, literatürde bu kavramın ölçümünde yaygın biçimde kullanılmakla birlikte henüz Türkçeye uyarlanmış bir versiyonuna rastlanılmamıştır. Literatürde hem Jansen'in orijinal ölçeği hem de Chen'in yeşil bağlam uyarlaması çeşitli çalışmalarda çevreci örgütsel davranışları ölçmek amacıyla kullanılmıştır (örneğin: Ma vd., 2023; Qamar vd., 2022; Malik vd., 2021; Zhao vd., 2023). Bu durum, iki ölçeğin de çevresel içerikli bağlamlara uyarlanarak güvenle kullanılabildiğini göstermektedir. Özellikle Chen vd. (2015) ölçeği, yeşil paylaşılan vizyon kavramını özgün şekilde modellemesi sayesinde, yeşil inovasyon ve çevreci davranış gibi değişkenlerle olan ilişkilerde hedefe yönelik ölçüm avantajı sunmaktadır. Ölçek; Çin, Endonezya, Pakistan ve Vietnam gibi ülkelerin yanı sıra, Türkiye'de de uygulanmıştır. Ölçek, kavramsal bütünlüğü ve farklı ülke örneklemelerinde sınanmış olması nedeniyle çalışmamızda Türkçeye uyarlanmak üzere tercih edilmiştir.

Türkiye'de bu ölçek, Hasırcı vd. (2025) tarafından çevreci örgütsel vatandaşlık davranışı ile Hızarcı (2025) tarafından ise psikolojik güvenlik ve inovatif davranışlarla ilişkilendirilerek kullanılmıştır. Ancak bu çalışmalarda ölçeğin yalnızca çevrilerek uygulandığı, sistematik bir uyarlama sürecinin olmadığı görülmektedir. Bu durum, Chen vd. (2015) ölçeğinin Türkçe versiyonunun psikometrik özelliklerinin sistematik olarak test edilmediğini ve metodolojik bir boşluk bulunduğunu göstermektedir. Psikometrik ölçeklerin geçerli ve güvenilir sonuçlar verebilmesi için yalnızca orijinal geliştirildikleri dil ve kültürde kullanılması yeterli olmamaktadır. Ölçekler, farklı kültür ve dillerde kullanılmadan önce ilgili bağlama uygun olarak geçerlik ve güvenilirlik analizleri yapılmalıdır (Beaton vd., 2000; Hambleton ve Patsula, 1999). Mevcut literatür taramasına göre Türkiye bağlamında bu ölçeğe yönelik herhangi bir formel uyarlama ve geçerlik çalışmasına rastlanmaması, alanyazında önemli bir yöntemsel boşluk ve çözülmesi gereken bir araştırma problemi olarak değerlendirilmektedir.

Günümüzde işletmelerin çevresel sürdürülebilirliğe yönelik tutumları ve uygulamaları, çalışanların ortak bir yeşil vizyonu benimsemesiyle güç kazanmaktadır. Yeşil paylaşılan vizyonun örgüt içinde ne ölçüde oluşturulduğunu ve çalışanlar tarafından nasıl algılandığını ortaya koyabilmek için geçerli ve güvenilir ölçme araçlarına ihtiyaç duyulmaktadır. Ancak yerel yazında bu kavramı doğrudan ölçek araçlarının sınırlı olması, önemli bir boşluk oluşturmaktadır. Bu doğrultuda, yeşil paylaşılan vizyon ölçeğinin Türkçeye uyarlanmasının, söz konusu boşluğun giderilmesine katkı sağlamanın yanı sıra, sürdürülebilirlik odaklı çalışmalarda kavramın daha sağlıklı biçimde incelenmesine imkân tanıyacağı düşünülmektedir.

Bu problem çerçevesinde çalışmanın amacı, Chen vd. (2015) tarafından geliştirilen yeşil paylaşılan vizyon ölçeğini Türkçeye uyarlamak ve bu ölçeğin geçerliliğini-güvenilirliğini test etmektir. Araştırma kapsamında ölçek, işletmelerde sürdürülebilirlik uygulamaları konusunda bilgi sahibi olduğu öngörülen Ar-Ge ve sürdürülebilirlik profesyonellerinden oluşan bir örnekleme uygulanmıştır. Ölçek maddelerinin, literatürde önerilen çeviri-geri çeviri yöntemi izlenerek Türkçeye kazandırıldıktan sonra, doğrulayıcı faktör analizi ve Cronbach alfa gibi istatistiksel tekniklerle yapısal geçerlilik ve güvenilirliği değerlendirilmiştir. Böylece, literatürdeki bir boşluk doldurularak, Türkiye'deki araştırmacı ve uygulayıcıların örgütlerde YPV düzeyini ölçmelerine olanak tanıyacak geçerli ve güvenilir bir aracın sunulması amaçlanmaktadır. Çalışmanın

devamında, ikinci bölümde paylaşılan vizyon ve yeşil paylaşılan vizyon kavramlarına ilişkin kuramsal çerçeve sunulmuştur. Üçüncü bölümde araştırma modeline, veri toplama sürecine ve örnekleme ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Dördüncü bölümde elde edilen bulgular açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleriyle birlikte sunulmuş; beşinci ve son bölümde ise genel sonuçlar tartışılmış ve öneriler geliştirilmiştir.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Paylaşılan Vizyon

“Vizyon” terimi, Latince “görmek” anlamına gelen “videre” fiilinden türetilmiştir (Zasa ve Buganza, 2023). Vizyon, bir organizasyonun gelecekte ulaşmak istediği arzu edilen durumu ifade etmektedir. Liderlik bağlamında vizyon ise, organizasyonların ve bireylerin motivasyonunu yönlendiren güçlü bir faktör olarak ön plana çıkmaktadır (Kouzes ve Posner, 2017). Vizyon, örgütün geleceğine dair ilham ve yön verici bir tasvirdir. Bu tasvir, çalışanları ortak hedeflere yönlendirmekte ve değişim sürecini desteklemektedir (Kotter, 2012). İyi kurgulanmış bir vizyon, iki ana bileşenden oluşur: temel ideoloji ve öngörülen gelecek. Temel ideoloji, organizasyonun neyi savunduğunu ve neden var olduğunu tanımlamaktadır. Öngörülen gelecek, organizasyonun ne olmayı amaçladığını, neyi başarmak ve yaratmak istediğini ortaya koymaktadır. Bu durum, önemli bir değişim ve ilerleme gerektirmektedir (Collins ve Porras, 1996).

Vizyonun paylaşılması organizasyonlar için önemlidir. Paylaşılan vizyon, organizasyon üyelerinin topluca benimsediği ve oluşturduğu ortak gelecek algısıdır (Senge, 1990). Paylaşılan vizyon kavramı, üyelerin eylemlerini doğru yöne sevk eden kolektif bir stratejik yön sunmaktadır (Larwood vd., 1995). Ortak bir vizyon, organizasyon üyelerini izlenecek ortak bir yön üzerinde bir araya getirmektedir. Paylaşılan vizyon, organizasyonu bir arada tutacak bir yapıştırıcıya benzetilmektedir. Bir vizyonun paylaşılabilmesi için tüm organizasyon üyeleri tarafından yaratılması veya benimsenmesi gereklidir (Zasa ve Buganza, 2023). Paylaşılan bir vizyon, ortak bir yol haritası oluşturarak, norm ve değerlerin kurumsallaşmasına, üyelerin performans beklentilerinin ötesine geçecek biçimde motive edilmelerine ve geleceğe yönelik stratejilerin geliştirilmesine kaynaklık edebilir (Chang vd., 2019).

2.2. Yeşil Paylaşılan Vizyon

Çevresel sorunlar nedeniyle işletmelerde, çevresel bilincin geliştirilmesine ve sürdürülebilir kalkınmaya öncelik vererek uyumlu politikalar geliştirilmesine olan ihtiyaç her geçen gün artmaktadır. Bunu başarmak için organizasyonlar, çalışanların ve çevrelerinin davranışlarını değiştirerek onları kuruluşun ekolojik hedefleriyle uyumlu hale getirmelidir (Younas vd., 2023). Organizasyon üyeleri, çevre dostu örgütsel politikaların ve uygulamaların hayata geçirilmesinde itici güç görevi görmektedir (Ones ve Dilchert, 2012). YPV bir organizasyonun üyeleri tarafından paylaşılan ortak çevre ile ilgili idealler ve amaçları ifade eden kavramdır. Başka bir deyişle YPV, organizasyon üyelerince içselleştirilmiş çevre ile ilgili kolektif istekler, hedefler ve ortak stratejik yön olarak ifade edilebilir (Chen vd., 2014). Bu bağlamda YPV, paylaşılan vizyon kavramını çevresel sürdürülebilirlik çerçevesinde genişletmektedir (Chen vd., 2014). Bu vizyon; yalnızca yönetim kadrosuna yönelik değildir, tüm çalışanlar arasında ortaklaşa olarak çevreci hedeflerin benimsendiğini işaret etmektedir (Amrutha ve Geetha, 2020; Zhao vd., 2023).

Paylaşılan bir vizyon, örgüt üyelerine ideal hedefler sunmakta ve bu sayede üyelerin mevcut zorlukların üstesinden gelerek görevlerinde başarıya ulaşmalarına yardımcı olmaktadır (Bass, 1990). İşletmeler için ortak vizyonun varlığı rekabet avantajı kazanımında sağlam bir temel oluşturabilmektedir (Wang ve Rafiq, 2009). Bu anlamda YPV ise, işletme üyelerinin çevreci davranışlarını geliştirmekte, işletmenin inovasyon performansını olumlu yönde etkilemekte ve işletmede kolektif bir stratejik yönelim oluşturmaktadır (Afsar vd., 2020). YPV, işletme yönetimi alanında; stratejik çevre yönetimi, insan kaynakları yönetimi, örgütsel davranış, inovasyon yönetimi, yeşil inovasyon, yeşil farkındalık, yeşil yaratıcılık ve sürdürülebilir liderlik gibi farklı disiplinlerde yer alan çeşitli boyutlar veya kavramlarla ilişkilidir. YPV, özellikle çevresel stratejilerin kurumsal düzeyde benimsenmesi ve içselleştirilmesi süreçlerinde önemli bir rol oynamaktadır (Afsar vd., 2020; Amrutha ve Geetha, 2020; Chen vd., 2015; Renwick vd., 2013; Younas vd., 2023).

Ölçek uyarlama çalışmalarının önemli çıktılarından biri, yapı geçerliliğinin bir gereği olarak, uyarlanan ölçeğin ölçtüğü yapının diğer kuramsal kavramlarla ilişkisini test etme imkânı sunmasıdır (Cronbach ve Meehl, 1955; Hinkin, 1998). Bu çerçevede, YPV kavramının örgütsel bağlamda ilişkili olduğu değişkenler Tablo 1’de özetlenmiştir.

Tablo 1. YPV’nin Örgütsel Bağlamda İlişkili Olduğu Kavramlar

İlişkili Kavram	Açıklama / Etkisi	Kaynak
Yeşil Liderlik	YPV, çevreci liderliğin çalışanların çevresel davranışları üzerindeki etkisini artırarak örgüt genelinde çevreye duyarlı bir yönelim oluşturabilmektedir.	Afsar vd. (2020), Younas vd. (2023)
Yeşil Yaratıcılık	YPV, çalışanların çevresel farkındalıklarını artırarak yaratıcı fikirlerin gelişimini ve yeşil inovasyon süreçlerini destekleyebilmektedir.	Chen vd. (2015), Malik vd. (2021)
Yeşil İnovasyon	YPV, işletmelerde çevre dostu ürün ve süreç inovasyonlarını teşvik eden bir stratejik yönelim oluşturabilmektedir.	Lu vd. (2024)
Yeşil Örgütsel Kimlik	YPV, örgüt üyelerinin çevreci değerlerle özdeşleşmesini sağlayarak yeşil örgütsel kimliğin gelişimine katkı sunabilmektedir.	Ma vd. (2023)
Yeşil Bilgi Paylaşımı	PV, örgüt içinde yeşil bilgi akışını hızlandırarak çevresel bilgi ve deneyimlerin çalışanlar arasında etkin biçimde yayılmasını sağlayabilmektedir.	Lu vd. (2024)
Yeşil Farkındalık	YPV, çalışanların çevresel farkındalık düzeylerini artırarak çevre dostu davranışları içselleştirmesini sağlayabilmektedir.	Chen vd. (2015), Zhao vd. (2023)
Sürdürülebilir Liderlik	YPV, sürdürülebilir liderlik davranışlarını yönlendiren vizyoner bir yapı sunmakta ve örgütün uzun vadeli çevresel stratejilerini destekleyebilmektedir.	Younas vd. (2023)
Yeşil Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	YPV, çalışanların gönüllü çevresel katkı davranışlarını artırarak kolektif bir çevre kültürü geliştirebilmektedir.	Chang vd. (2019)
Stratejik Çevre Yönetimi	YPV’nin, çevresel stratejilerin uygulanabilirliğini ve sürdürülebilir performansı artıran anahtar örgütsel mekanizma olduğunu göstermektedir.	Chang (2020), Ong vd. (2023)
Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi	YPV, yeşil insan kaynakları yönetimi süreçlerinin etkinliğini artıran bir kültürel katalizör işlevi görebilmektedir.	Yang vd. (2023)

3. Metodoloji

3.1. Yeşil Paylaşılan Vizyon Ölçeği

YPV ölçeği, Chen vd. (2015) tarafından geliştirilmiş olup, Tayvan’daki elektronik sektöründe çevre yönetimi departmanlarında görev yapan yöneticiler üzerinde uygulanmıştır. Bu ölçek, çalışanların çevresel sürdürülebilirlik kapsamında kurumun ortak vizyonunu benimsemelerine katkı sağlayan tutum ve davranışlarını ölçmeyi amaçlamaktadır. Ölçme aracı, kurum içerisinde çevresel hedefler doğrultusunda şekillenen YPV’nin gelişimine destek olan bireysel yaklaşımları ölçmeye odaklanmaktadır. Ölçek, dört ifadeden oluşan tek boyutlu bir yapıya sahiptir. Ölçeğin geliştirildiği çalışmada hesaplanan Cronbach alfa katsayısı 0,85 olup, bu değer ölçeğin yüksek düzeyde iç tutarlılığa ve güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir. Ölçekte ters kodlanmış ifade bulunmamakta; beşli Likert (1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum) tipi ölçüm türü kullanılmaktadır.

3.2. Ölçeğin Dilsel Eşdeğerlik Süreci

Bir ölçme aracını farklı bir dile uyarlamak, yalnızca kelime düzeyinde yapılan doğrudan bir çeviri işleminden ibaret değildir; aynı zamanda her bir ifadenin hedef kültürde anlamlı, açık ve kavramsal olarak tutarlı biçimde aktarılmasını gerektirmektedir (Beaton vd., 2000; Epstein vd., 2015). Bu durum, ölçeğin hem geçerliliği hem de uygulamadaki kullanılabilirliği açısından kritik öneme sahiptir. Bu nedenle, YPV ölçeğinin Türkçeye uyarlanmasında, Herrera vd. (1993) tarafından geliştirilen ve sistematik bir bilimsel çerçeve sunan seri yaklaşım yöntemi benimsenmiştir. Bu yöntem, çeviri sürecinden uygulamaya kadar uzanan; dilsel ve kavramsal uyum değerlendirmeleri, geri çeviri uygulamaları, pilot testler ve sistematik analizler gibi çok aşamalı bir süreç içermektedir.

Seri yaklaşımın ilk aşamasında, ölçeğin tüm maddeleri her iki dili ileri düzeyde bilen dört bağımsız uzman tarafından ayrı ayrı Türkçeye çevrilmiştir. Çeviriler tamamlandıktan sonra uzmanlar bir araya gelerek

metinleri anlam ve kavramsal bütünlük açısından karşılaştırmış ve ifadelerin uyumunu değerlendirmiştir. Görüşmeler sonucunda maddeler üzerinde uzlaşıya varılmış ve ortak bir Türkçe taslak form hazırlanmıştır.

İkinci aşamada, oluşturulan Türkçe formun hem dil doğruluğu hem de katılımcılar tarafından anlaşılabilirliği değerlendirilmiştir. Bu amaçla, ana dili Türkçe olan bir grup katılımcıya ölçek uygulanarak her maddenin anlamını kendi ifadeleriyle açıklamaları istenmiştir. Elde edilen geri bildirimler doğrultusunda, bazı ifadeler daha açık ve akıcı olacak şekilde yeniden düzenlenmiştir. Ayrıca, Türk Dili ve Edebiyatı alanında görev yapan üç ve Yönetim ve Organizasyon alanında çalışan dört akademisyenin görüşleri alınarak ölçeğin dilsel ve kavramsal tutarlılığı ayrıntılı biçimde incelenmiştir.

Üçüncü aşamada, ölçeğin geri çevirisi gerçekleştirilmiştir. İngilizceyi ileri düzeyde bilen iki bağımsız uzman, Türkçeye çevrilmiş formu tekrar İngilizceye çevirerek orijinal metinle karşılaştırılmasını sağlamıştır. Bu aşamanın temel amacı, Türkçeye çevrilen ifadelerin kavramsal bütünlüğünü ve anlam doğruluğunu kontrol etmektir. Yapılan karşılaştırmalar sonucunda, orijinal ölçek ile Türkçe form arasında yüksek düzeyde benzerlik olduğu tespit edilmiştir.

Dördüncü aşamada, ölçeğin uygulanabilirliğini ve hedef kitle tarafından nasıl algılandığını test etmek amacıyla pilot uygulamalar yapılmıştır. Ölçek, önce sınırlı bir katılımcı grubuna uygulanmış, ardından sadece Türkçe bilen bireylerle yeniden test edilmiştir. Ayrıca hem Türkçe hem İngilizce bilen katılımcılara uygulama yapılarak, dil farklılığının madde anlaşılabilirliği üzerindeki etkileri karşılaştırmalı biçimde değerlendirilmiştir. Bu süreçte, ölçeğin uygulanma süresi, ifadelerin netliği ve genel kullanıcı deneyimleri sistematik şekilde kaydedilmiştir.

Beşinci aşamada, ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik özelliklerini belirlemek amacıyla istatistiksel analizler gerçekleştirilmiştir. Yapılan analizlerde, ölçeğin Cronbach alfa katsayısı 0,88 olarak hesaplanmış ve bu sonuç, ölçeğin yüksek düzeyde iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermiştir. Ayrıca madde analizleri aracılığıyla, her bir ifadenin ölçeğin bütününe katkısı detaylı olarak incelenmiştir. Son aşamada, elde edilen tüm veriler bütüncül bir yaklaşımla değerlendirilmiş ve bulgular, araştırmanın ilgili bölümlerinde ayrıntılı biçimde raporlanmıştır.

Tüm bu aşamalar sonucunda, YPV ölçeğinin Türkçeye uyarlanmış versiyonunun, geçerli, güvenilir ve kültürel olarak uyumlu bir ölçme aracı niteliği taşıdığı sonucuna ulaşılmıştır. Söz konusu ölçeğin İngilizce versiyonuna Ek 1’de, Türkçe versiyonuna Ek-2’de yer verilmiştir. Ölçeğin, yalnızca akademik araştırmalarda değil; aynı zamanda uygulamalı çalışmalarda da çevresel sürdürülebilirlik ve kurumsal çevre vizyonu gibi önemli konularda bireylerin tutumlarını değerlendirmede etkili ve pratik bir kaynak olarak kullanılabileceği öngörülmektedir.

3.3. Örneklemen Belirlenmesi

Bu araştırmanın evrenini, Türkiye’nin TR63 Bölgesi’nde (Kahramanmaraş, Hatay, Osmaniye) çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren kurumlar oluşturmaktadır. Evren olarak TR63 Bölgesi, çevresel sürdürülebilirlik ve yenilikçi uygulamalar açısından çeşitlilik gösterebileceği düşüncesiyle seçilmiştir. Örneklem ise bu kurumların araştırma-geliştirme (Ar-Ge) ve sürdürülebilirlik departmanlarında görev yapan çalışanlardan oluşmaktadır. Katılımcılar, araştırma amacına uygun bilgi ve deneyime sahip bireylerden oluşması hedeflenerek amaçlı örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir (Patton, 2002). Ölçek geliştirme ve uyarlama çalışmalarında yaygın olarak kabul gören Nunnally (1994) ile Comrey ve Lee’nin (1992) önerdiği “her madde için en az 5–10 katılımcı” ölçütü dikkate alınmış ve bu kıstasları karşılayan bir örneklem büyüklüğü (211 kişi) oluşturulmuştur.

Belirlenen örnekleme yönelik veri toplama sürecine geçilmeden önce, araştırma; Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu’nun 11.07.2025 tarihli ve 10 numaralı kararı ile onaylanmış, üniversitenin Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu yönergesi ile ulusal ve uluslararası araştırma ve yayın etiği ilkelerine uygun biçimde yürütülmüştür. Veriler, 15 Haziran - 1 Eylül 2025 tarihleri arasında çevrim içi anket yöntemiyle toplanmıştır.

Katılımcılar, farklı sektörlerde faaliyet gösteren çeşitli kurumlardan seçilerek heterojen bir yapı oluşturulması hedeflenmiştir. Böylece elde edilen verilerin güvenilirliğinin artırılması ve ölçme aracının farklı kurumsal bağlamlarda uygulanabilirliğine ilişkin bulguların desteklenmesi amaçlanmıştır. Katılımcıların yaş, cinsiyet, eğitim durumu ve kurum içindeki görev süresi gibi temel demografik özellikleri Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Demografik Özellikler		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	101	47,9
	Erkek	110	52,1
	<i>Toplam</i>	<i>211</i>	<i>100,0</i>
Yaş	18-30	61	28,9
	31-40	93	44,1
	41 ve üstü	57	27,0
	<i>Toplam</i>	<i>211</i>	<i>100,0</i>
Eğitim Durumu	İlkokul/Ortaokul	9	4,3
	Lise	15	10,4
	Ön lisans	70	33,2
	Lisans	84	39,8
	Lisansüstü	33	15,6
	<i>Toplam</i>	<i>211</i>	<i>100,0</i>
İş Yerinizde Deneyim Süresi	1 - 5 Yıl	66	31,3
	6 – 10 Yıl	44	20,9
	11 – 15 Yıl	36	17,1
	16 – 20 Yıl	31	14,7
	20 Yıl ve Üstü	34	16,1
	<i>Toplam</i>	<i>211</i>	<i>100,0</i>

Araştırmaya katılan 211 kişiye ait demografik verilere bakıldığında, cinsiyet dağılımının %52,1 erkek ve %47,9 kadın şeklinde olduğu görülmektedir. Bu durum örneklemin cinsiyet açısından dengeli bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir. Yaş dağılımı incelendiğinde, katılımcıların %44,1’i 31–40 yaş aralığında, %28,9’u 18–30 yaş grubunda ve %27,0’ı 41 yaş ve üzerindedir; bu da örneklemin büyük ölçüde genç ve orta yaş bireylerden oluştuğunu ortaya koymaktadır. Eğitim düzeyine göre değerlendirildiğinde, katılımcıların %39,8’inin lisans, %33,2’sinin ön lisans, %15,6’sının ise lisansüstü eğitim aldığı; buna karşılık %10,4’ünün lise ve %4,3’ünün ilkokul/ortaokul mezunu olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar, örneklemin önemli ölçüde yükseköğretim düzeyinde eğitime sahip bireylerden oluştuğunu göstermektedir. İş deneyimi açısından ise katılımcılar; %31,3’ü 1–5 yıl, %20,9’u 6–10 yıl, %17,1’i 11–15 yıl, %14,7’si 16–20 yıl ve %16,1’i 20 yıl ve üzeri deneyime sahiptir. Bu dağılım, deneyim süresi bakımından örneklemin farklı düzeylerdeki çalışanları kapsadığını göstermekte ve böylece araştırmanın bulgularına çeşitlilik ve temsil gücü kazandırmaktadır (Creswell ve Creswell, 2018; DeVellis, 2017).

4. Bulgular

4.1. Çalışmada Kullanılan Verilere Yönelik Normallik Analizi

Bu çalışmada, YPV ölçeğine ilişkin elde edilen verilerin analizine başlamadan önce, verilerin dağılım özelliklerinin incelenmesi amacıyla normallik analizi yapılmıştır. George ve Mallery (2019) ile Tabachnick ve Fidell (2013) tarafından belirtilen kriterlere göre, çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1,5 ile +1,5 aralığında bulunması verilerin normal dağıldığına işaret etmektedir. Yapılan analizlerde YPV ölçeğine ait çarpıklık değeri -0,885, basıklık değeri ise 0,080 olarak hesaplanmıştır. Bu değerlerin referans aralığında kalması, verilerin normal dağılım özellikleri gösterdiğini ortaya koymaktadır. Normallik analizine dair bulgular detaylı şekilde Tablo 3’te paylaşılmıştır.

Tablo 3. Verilerin Normal Dağılım Analizi Sonuçları

	Min	Maks.	Çarpıklık	Basıklık
YPV Ölçeği	1	5	-0,885	0,080
YPV1	1	5	-0,779	-0,078
YPV2	1	5	-0,673	-0,064
YPV3	1	5	-0,736	-0,162
YPV4	1	5	-0,706	-0,400

4.2. Ölçeğe Yönelik Açımlayıcı Faktör Analizi

YPV ölçeğinin yapı geçerliliğini incelemek ve ölçeğin hangi boyutlardan oluştuğunu belirlemek amacıyla açımlayıcı faktör analizi (AFA) uygulanmıştır. Bu yöntem, ölçek uyarlama çalışmalarında ölçüm aracının yapısını araştırmak ve her bir ifadenin ölçmek istediği kavramla ilişkisini ortaya koymak için yaygın olarak kullanılmaktadır. AFA, ölçeğin özgün formunda ortaya konulan faktör yapısı ile uyarlanan kültürde elde edilen yapının benzerliğini değerlendirmek açısından önemli bir araçtır. Ölçek uyarlama çalışmalarında, kültürel farklılıkların etkisi belirgin biçimde ortaya çıkabilmektedir. Bu bağlamda, faktör analizinden elde edilen bulgular, ölçeğin hedef kültüre uygunluğunu, yapı geçerliliğini ve uyarlanabilirliğini destekleyen güçlü bir dayanak sunmaktadır (Costello ve Osborne, 2005; Fabrigar vd., 1999).

Bu çalışma bir ölçek uyarlama sürecine dayandığından, ana analiz yöntemi olarak DFA tercih edilmiştir (Baharum vd., 2023; Goyal, 2023). Ancak, ölçeğin Türkçe formunun yapısal tutarlılığını önceden değerlendirmek amacıyla AFA ek bir kontrol analizi olarak uygulanmıştır. Bu bağlamda AFA, ölçek geliştirme sürecine ait bir adım olarak değil, ölçek uyarlama sürecinde yapı geçerliliğini destekleyici ön bir analiz olarak gerçekleştirilmiştir (Gorsuch, 2015; Orçan, 2019). Ayrıca, örneklem, amaçlı örnekleme yöntemi kullanılarak TR63 bölgesindeki işletmelerin Ar-Ge ve sürdürülebilirlik birimlerinde çalışan bireylerden oluşturulmuştur. Bu durum, örneklemin belirli bir çerçeveye dayalı olarak seçilmesi nedeniyle örneklem büyüklüğünün sınırlı kalmasına yol açmıştır. Toplam örneklem sayısının (n=211) sınırlı olması nedeniyle, örneklemin ikiye bölünmesi durumunda DFA için gereken yapısal güvenilirliğin sağlanamayacağı öngörülerek, AFA ve DFA aynı örneklem üzerinde gerçekleştirilmiştir (Costello ve Osborne, 2005).

Analiz sonucunda Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı 0,830 olarak hesaplanmıştır. KMO değerinin 0,60'ın üzerinde bulunması, faktör analizinin uygulanabilirliği açısından yeterli bir düzey olarak kabul edilmektedir (Field, 2018). Çalışmada Bartlett küresellik testi sonucu $\chi^2 = 460,067$, $df = 6$, $p < 0,001$ olarak elde edilmiştir. Bu sonuçlar, değişkenler arasında faktör analizi için gerekli düzeyde ilişki bulunduğunu göstermektedir. Açıklanan toplam varyans oranı %74,56 olarak bulunmuş olup, bu değer ölçek maddelerinin büyük bir bölümünün ortak bir yapıyı temsil ettiğini göstermektedir. Faktör yükleri 0,895 ile 0,838 arasında değişmekte olup, bu durum her bir ifadenin ölçülmek istenilen boyutla anlamlı bir bağ kurduğunu göstermektedir. Bu bulgular, ölçeğin Türkçe formunun kavramsal bütünlüğünü büyük ölçüde koruduğunu desteklemektedir. Bu analizden elde edilen sonuçlar, YPV ölçeğinin faktör yapısı ve maddelerin yükleri Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4. Ölçeğe Yönelik AFA Sonuçları

İfadeler	Faktör Yükleri
Kurumumuzda çevresel hedefler konusunda ortak bir anlayış vardır.	0,838
Çalışanlar, kurumun çevresel stratejik yönü konusunda hemfikirdir.	0,870
Çalışanlar, kurumun çevresel stratejilerini benimsemişlerdir.	0,850
Çalışanlar, kurumun ortak çevresel misyonuna karşı isteklidir.	0,895
KMO: 0,830 df: 6 χ^2 : 460,067 p: 0,001 Açıklanan Varyans: 74,568	

4.3. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Ölçeğin ölçüm modelinin doğruluğunu ve veriyle uyumunu test etmek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır. DFA, ölçek uyarlama çalışmalarında önemli bir aşamadır. Çünkü ölçme aracının

daha önce belirlenmiş boyut yapısının yeni örnekleme de geçerli olup olmadığını ortaya koymaktadır (Brown, 2015; Kline, 2005).

Modelin veriyi ne ölçüde uyumlu olduğunu belirlemek için çeşitli uyum indeksleri kullanılmıştır. Bu analizde, GFI (Goodness of Fit Index), NFI (Normed Fit Index), RFI (Relative Fit Index), CFI (Comparative Fit Index) ve IFI (Incremental Fit Index) değerleri hesaplanmıştır. Söz konusu indekslerin 0,90 ve üzerinde bulunması, modelin iyi bir uyum sergilediğini göstermektedir (Hu ve Bentler, 1999). Ayrıca AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index) değerinin 0,80'in üzerinde olması modelin kabul edilebilir düzeyde uyum sağladığına işaret etmektedir. Tablo 5'te modelin uyum iyiliği indeksleri, genel kabul gören referans eşik değerlerle birlikte sunulmuştur.

Tablo 5. Ölçeğe ait Uyum İyiliği İndeksleri

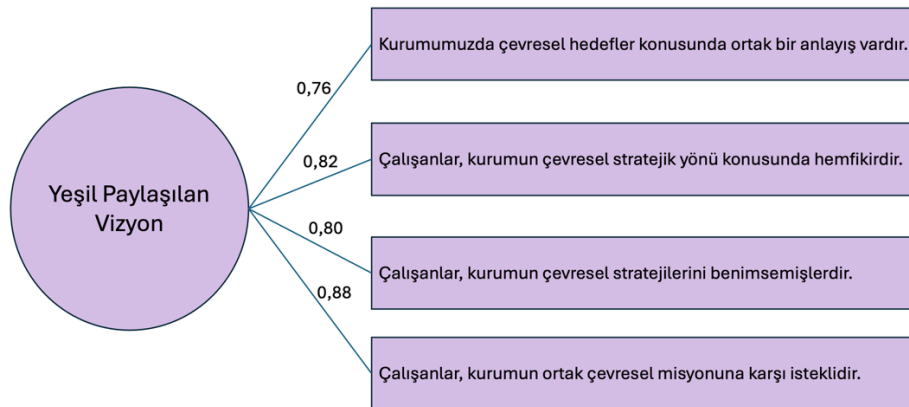
Uyum İyiliği İndeksleri	CMIN/DF	RMSEA	GFI	AGFI	CFI	NFI	RFI	IFI
Referans Değerler	< 3	< 0,10	> 0,90	> 0,80	> 0,90	> 0,90	> 0,90	> 0,90
YPV Ölçeği Değerleri	2,259	0,077	0,98	0,94	0,98	0,98	0,97	0,98

Tablodaki referans değerler Shumacker ve Lomax (2004) ile Kline (2005)'e göre alınmıştır.

Ölçüm modelinin genel uyumunu destekleyen kriterler değerlendirilmiştir. Özellikle ki-kare değerinin serbestlik derecesine oranı (χ^2/df) 3'ün altındaysa modelin yeterli düzeyde uyuma sahip olduğu kabul edilmektedir (Schermerle-Engel vd., 2003). DFA sonucunda elde edilen uyum indeksleri şu şekildedir: GFI = 0,98, CFI = 0,98, RFI = 0,97, IFI = 0,98 ve NFI = 0,98 AGFI değeri 0,94 düzeyinde bulunmuştur. Ki-kare/df oranı ise 2,259'dur ve 3'ün altındadır. Bu değerler, tek faktörlü modelin örneklem verisi ile yeterli düzeyde uyum sağladığını göstermektedir.

DFA'da maddelerin standardize edilmiş faktör yükleri 0,76 ile 0,88 arasında değişmektedir. Tüm yüklerin 0,60'ın üzerinde olması, her bir maddenin YPV yapısını anlamlı düzeyde yansıttığını ve tek faktörlü yapının yapı geçerliliğini desteklediğini göstermektedir (Brown, 2015; Byrne, 2016). Ölçeğin yapı geçerliliğini gösteren modele Şekil 1'de yer verilmiştir.

Şekil 1. Ölçeğin DFA Yapısal Modeli



GFI: 0,98 RMSEA: 0,07 NFI: 0,98 CFI: 0,98 AGFI: 0,94 IFI: 0,98

4.4. Ölçeğin Güvenilirlik Analizi

YPV ölçeğinin güvenilirliğini belirlemek amacıyla kapsamlı bir iç tutarlılık değerlendirmesi yapılmıştır. İç tutarlılık, ölçeğin her bir maddesinin aynı yapıyı ölçme konusunda ne kadar uyumlu hareket ettiğini ortaya koyan önemli bir göstergedir. Sosyal bilimlerde geliştirilmiş ölçme araçlarının güvenilir kabul edilebilmesi için

Cronbach alfa katsayısının genellikle en az 0,70 seviyesinde olması önerilmektedir (Hair vd., 2018; Tavakol ve Dennick, 2011).

Bu çalışma kapsamında gerçekleştirilen analizde, ölçeğin Cronbach alfa değeri 0,88 olarak hesaplanmıştır. Dört ifade tek boyuttan oluşan yeşil paylaşılan vizyon ölçeği ifadelerine yönelik güvenilirlik katsayıları Tablo-6'da yer almaktadır.

Tablo 6. Yeşil Paylaşılan Vizyon Ölçeği Güvenilirlik Katsayıları

	Cronbach Alfa
Yeşil Paylaşılan Vizyon Ölçeği	0,88
<i>Kurumumuzda çevresel hedefler konusunda ortak bir anlayış vardır.</i>	0,71
<i>Çalışanlar, kurumun çevresel stratejik yönü konusunda hemfikirdir.</i>	0,76
<i>Çalışanlar, kurumun çevresel stratejilerini benimsemişlerdir.</i>	0,72
<i>Çalışanlar, kurumun ortak çevresel misyonuna karşı isteklidir.</i>	0,79

Elde edilen bu değer, ölçeğin yüksek düzeyde tutarlılığa sahip olduğunu ve katılımcılardan elde edilen yanıtların güvenilir biçimde ölçüm yapılmasına olanak sağladığını göstermektedir. Ayrıca, ölçeğin her bir maddesinin ayırt edicilik düzeyini ve ölçmek istediği özelliği ne ölçüde doğru yansıttığını belirlemek amacıyla madde analizi uygulanmıştır. Madde analizinde, her maddenin alt ve üst gruptaki puan ortalamaları karşılaştırılmış ve anlamlı farklılıklar olup olmadığı tespit edilmiştir. Bu tür karşılaştırmalar, ölçeğin hangi maddelerinin katılımcılar arasında tutarlı biçimde ayırım yapabildiğini ortaya koymaktadır (Boone ve Boone, 2012; DeVellis, 2017). Ölçeğe yönelik yapılan madde analizi değerlerine Tablo 7'de yer verilmiştir.

Tablo 7. Alt ve Üst Grup Madde Analizi

Maddeler	Grup	Ortalama	SS	SE	t	df	p
Madde1	Üst	4,40	0,79	0,10	5,986	112	0,001
	Alt	3,35	1,06	0,14			
Madde2	Üst	4,58	0,49	0,06	8,465	112	0,001
	Alt	3,44	0,88	0,11			
Madde3	Üst	4,54	0,50	0,06	8,099	112	0,001
	Alt	3,28	1,06	0,14			
Madde4	Üst	4,84	0,36	0,04	9,882	112	0,001
	Alt	3,56	0,90	0,12			

Alt ve üst %27'lik gruplar temel alınarak gerçekleştirilen bağımsız grup t-testlerinde, ölçeğin tüm maddelerine ilişkin t değerlerinin 0,01 düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulunmuştur ($p = 0,001$). Bu sonuç, her bir maddenin YPV düzeylerini anlamlı şekilde ayırt edebildiğini ve ölçeğin güvenilirliğini desteklediğini ortaya koymaktadır. Genel olarak bu analizler, YPV ölçeğinin hem geçerli hem de güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir. Elde edilen sonuçlar, ölçeğin araştırma amaçlı kullanılmasının yanı sıra kurumlarda çalışanların çevresel farkındalık düzeylerini değerlendirmek için de uygun bir araç olduğunu desteklemektedir. Böylece ölçek, sürdürülebilirlik çalışmalarını izlemek ve geliştirmek isteyen farklı alanlardaki uygulayıcılar için uygulayıcılar için işlevsel bir kaynak olarak değerlendirilebilir.

5. Tartışma ve Sonuç

Yeşil paylaşılan vizyon (YPV) ölçeğinin Türkçeye uyarlanması ve psikometrik özelliklerinin incelenmesi bu araştırmanın temel amacını oluşturmuştur. Bulgular, ölçeğin tek faktörlü yapısının Türkiye örnekleminde de doğrulandığını göstermektedir. Ölçeğin tüm maddelerinin tek faktörde toplanması ve yüksek faktör yüklerine sahip olması, orijinal çalışma ile uyumludur (Chen vd., 2015). Orijinal ölçekte dört madde tek boyutu oluşturmakta ve Cronbach alfa katsayısı 0,85 olarak rapor edilmektedir. Bu çalışmada elde edilen Cronbach alfa değeri (0,88) de ölçeğin yüksek iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermiş, böylece ölçeğin kültürler arası tutarlılığına yönelik ek kanıt sağlamıştır.

YPV'nin Türkiye'de giderek daha görünür hâle gelen sürdürülebilirlik eğilimleriyle birlikte önem kazandığı da dikkate alındığında, gelecekte yürütülecek çalışmaların farklı örgütsel ve sektörel bağlamları kapsamaya alana önemli katkılar sunabilir. Global Reporting Initiative (GRI), sürdürülebilirlik raporlamasını ekonomik, çevresel ve sosyal etkiler temelinde değerlendiren uluslararası bir standart setidir ve literatürde Türkiye'de GRI kriterlerine uyumlu raporlamanın son yıllarda belirgin biçimde arttığı ifade edilmektedir (Şahin ve Çankaya, 2018). Ayrıca işletmelerin vizyon, misyon ve stratejik yönelimlerinde sürdürülebilirlik vurgusunun güçlenmesi (Yurdakul ve Öztürk, 2024) ile İstanbul Sanayi Odası'nın Ipsos ile yürüttüğü "2025 Sanayide Sürdürülebilirlik Eğilimi Araştırması"nda farkındalık düzeyindeki artışın devam etmesi, Türkiye'de YPV'nin örgütsel düzeyde incelenmesine yönelik ilginin güçlendiğini göstermektedir. Bu eğilim doğrultusunda YPV'nin çalışan tutumları, örgütsel davranış, yenilikçilik ya da çevresel performans gibi değişkenlerle ilişkilerinin araştırılması; ölçeğin farklı örneklerde karşılaştırmalı biçimde test edilmesi ve zaman içinde yinelenen ölçümlerle kavramın gelişimsel yönünün incelenmesi, gelecekteki çalışmalar için önemli fırsatlar sunmaktadır.

Ayrıca araştırmada bazı sınırlılıklar da bulunmaktadır. Çalışma, TR63 bölgesinde yer alan işletmelerin sürdürülebilirlik ve Ar-Ge birimlerinde görev yapan çalışanları kapsamakta olup, bu durum bulguların farklı sektörler, bölgelere veya örgütsel yapılar genellenebilirliğini sınırlandırmaktadır. Çalışmada örneklem büyüklüğü (n=211) sınırlı olduğundan, AFA ve DFA farklı örnekler yerine aynı veri seti üzerinde gerçekleştirilmiştir. Ayrıca AFA, geliştirme süreci kapsamında değil, uyarlama sürecinde yapı geçerliğini destekleyici kontrol amacıyla uygulanmıştır. Ayrıca verilerin tek bir zaman diliminde toplanmış olması, YPV'nin zaman içindeki değişimlerinin değerlendirilmesini engellemektedir. Bu nedenle sonuçlar yorumlanırken araştırmanın bağlamsal çerçevesi dikkate alınmalı ve bulguların çalışmanın kapsadığı örgütsel yapı ile bölgesel koşulları yansıttığı göz önünde bulundurulmalıdır.

Tüm bu değerlendirmeler ışığında, yeşil paylaşılan vizyon ölçeğinin Türkçeye uyarlanmasının literatürde bir ölçme aracı açısından önemli bir boşluğu giderdiği söylenebilir. Ölçeğin Türkçe formu, örgütlerde yeşil vizyonun ne ölçüde paylaşıldığını nesnel biçimde ortaya koymaya yardımcı olarak Türkiye bağlamında YPV'nin örgütsel süreçler ve çıktılar üzerindeki etkilerinin incelenmesine imkân sağlamaktadır. Ayrıca ölçeğin Türkçeye uyarlanması, yeşil paylaşılan vizyon kavramı ile Tablo 1'de yer alan kavramlar ve ilişkili olduğu düşünülen diğer kavramlar arasındaki ilişkilerin test edilmesine, dolayısıyla kavramın yerel yazında daha kapsamlı bir şekilde ele alınmasına olanak sunmaktadır.

Beyan ve Açıklamalar (Declarations and Disclosures)

Yazarların Etik Sorumlulukları (Ethical Responsibilities of Authors): Bu çalışmanın yazarları, araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyduklarını kabul etmektedirler.

Etik Kurul Onayı (Ethical Approval): Bu çalışmada kullanılan ölçek için Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'ndan 11.07.2025 tarih ve 2025-13 sayılı toplantısında alınan karar ile etik kurul izni alınmıştır.

Çıkar Çatışması (Conflicts of Interest): Yazarlar tarafından herhangi bir çıkar çatışması beyan edilmemiştir.

Finansal Destek (Funding): Yazarlar, çalışmanın hazırlanması ve/veya yayınlanması sürecinde herhangi bir finansal destek almamışlardır.

Yazar Katkı Oranı (Author Contributions): Yazarlar, çalışmaya olan katkılarını şu şekilde beyan etmişlerdir: Kavramlaştırma ve çalışma dizaynı, M. A. Akdemir, M. Elagöz ve C. G. Bal; verilerin toplanması, M. A. Akdemir, M. Elagöz ve C. G. Bal; verilerin analizi ve sonuçların yorumlanması, M. A. Akdemir, M. Elagöz ve C. G. Bal; çalışmanın ilk/taslak halinin yazılması, M. A. Akdemir, M. Elagöz ve C. G. Bal; çalışmanın gözden geçirilmesi ve düzenlenmesi/düzeltilmesi, M. A. Akdemir ve C. G. Bal. Çalışmanın ilk ve son hali tüm yazarlar tarafından okunmuş ve onaylanmış olup, yazarlar çalışmalarıyla ilgili sorumluluğu kabul etmektedirler.

İntihal Denetimi (Plagiarism Checking): Bu çalışma, intihal tarama programı kullanılarak intihal taramasından geçirilmiştir (This article was screened for potential plagiarism using a plagiarism screening program).

Kaynaklar

- Amrutha, V. N., & Geetha, S. N. (2020). A systematic review on green human resource management: Implications for social sustainability. *Journal of Cleaner Production*, 247, 119131. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.119131>
- Afsar, B., Maqsoom, A., Shahjehan, A., Afridi, S. A., Nawaz, A., & Fazliani, H. (2020). Responsible leadership and employee's proenvironmental behavior: The role of organizational commitment, green shared vision, and internal environmental locus of control. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(1), 297-312. <https://doi.org/10.1002/csr.1806>
- Baharum, H., Ismail, A., Awang, Z., McKenna, L., Ibrahim, R., Mohamed, Z., & Hassan, N. H. (2023). Validating an instrument for measuring newly graduated nurses' adaptation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(4), 2860. <https://doi.org/10.3390/ijerph20042860>
- Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19-31. [https://doi.org/10.1016/0090-2616\(90\)90061-S](https://doi.org/10.1016/0090-2616(90)90061-S)
- Beaton, D. E., Bombardier, C., Guillemin, F., & Ferraz, M. B. (2000). Guidelines for the process of cross-cultural adaptation of self-report measures. *Spine*, 25(24), 3186-3191. <https://doi.org/10.1097/00007632-200012150-00014>
- Boone, H., & Boone, D. (2012). Analyzing likert data. *Journal of Extension*, 50(2). <https://doi.org/10.34068/joe.50.02.48>
- Byrne, B. M. (2016). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming (3rd ed.)*. Routledge.
- Brown, T. A. (2015). *Confirmatory factor analysis for applied research (2nd ed.)*. Guilford Press.
- Chang, T. W., Chen, F. F., Luan, H. D., & Chen, Y. S. (2019). Effect of green organizational identity, green shared vision, and organizational citizenship behavior for the environment on green product development performance. *Sustainability*, 11(3), 617. <https://doi.org/10.3390/su11030617>
- Chang, T. W. (2020). Corporate sustainable development strategy: Effect of green shared vision on organization members' behavior. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(7), 2446. <https://doi.org/10.3390/ijerph17072446>
- Chen, Y. S., Chang, C. H., & Lin, Y. H. (2014). The determinants of green radical and incremental innovation performance: Green shared vision, green absorptive capacity, and green organizational ambidexterity. *Sustainability*, 6(11), 7787-7806. <https://doi.org/10.3390/su6117787>
- Chen, Y. S., Chang, C. H., Yeh, S. L., & Cheng, H. I. (2015). Green shared vision and green creativity: The mediation roles of green mindfulness and green self-efficacy. *Quality & Quantity*, 49(3), 1169-1184. <https://doi.org/10.1007/s11135-014-0041-8>
- Collins, J. C., & Porras, J. I. (1996). Building your company's vision. *Harvard Business Review*, 74(5), 65-77.
- Comrey, A. L., & Lee, H. B. (1992). *A first course in factor analysis (2nd Ed.)*. Erlbaum.
- Costello, A. B., & Osborne, J. (2005). Best practices in exploratory factor analysis: Four recommendations for getting the most from your analysis. *Practical Assessment, Research & Evaluation*, 10(7), 1-9. <https://doi.org/10.7275/jy11-4868>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (5th ed.)*. Sage Publications.
- Cronbach, L. J., & Meehl, P. E. (1955). Construct validity in psychological tests. *Psychological Bulletin*, 52(4), 281-302. <https://doi.org/10.1037/h0040957>
- DeVellis, R. F. (2017). *Scale development: Theory and applications*. Sage Publications.
- Epstein, J., Santo, R. M., & Guillemin, F. (2015). A review of guidelines for cross-cultural adaptation of questionnaires could not bring out a consensus. *Journal of Clinical Epidemiology*, 68(4), 435-441. <https://doi.org/10.1016/j.jclinepi.2014.11.021>
- Fabrigar, L. R., Wegener, D. T., MacCallum, R. C., & Strahan, E. J. (1999). Evaluating the use of exploratory factor analysis in psychological research. *Psychological Methods*, 4(3), 272-299. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.4.3.272>
- Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics (5th ed.)*. SAGE Publications.
- George, D., & Mallery, P. (2019). *IBM SPSS Statistics 26 Step by Step*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429056765>
- Gorsuch, R. L. (2015). *Factor analysis (Classic 2nd ed.)*. Routledge.

- Goyal, H., & Aleem, S. (2023). Confirmatory factor analysis (CFA) and psychometric validation of healthy lifestyle and personal control questionnaire (HLPCQ) in India. *Indian Journal of Community Medicine*, 48(3), 430-435. https://doi.org/10.4103/ijcm.ijcm_394_22
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2018). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Hambleton, R. K., & Patsula, L. N. (1999). Increasing the validity of adapted tests: Myths to be avoided and guidelines for improving test adaptation practices. *Journal of Applied Testing Technology*, 1(1), 1-12.
- Hasırcı, I., Örüçü, E., & Yıldız, R. Ö. (2025). The effects of green shared vision and environmental attitude on environmental organizational citizenship behaviour: A research on university students. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(1), 235-248.
- Herrera, R. S., Del Campo, R. L., & Ames, M. H. (1993). A serial approach for translating family science instrumentation. *Family Relations*, 42(3), 357. <https://doi.org/10.2307/585567>
- Hızarcı, A. K. (2025). The interplay among green innovative work behavior, psychological safety, green shared vision, and green market orientation of exporting firms. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 0(50), 341-376. <https://doi.org/10.14520/adyusbd.1711688>
- Hinkin, T. R. (1998). A brief tutorial on the development of measures for use in survey questionnaires. *Organizational Research Methods*, 1(1), 104-121. <https://doi.org/10.1177/109442819800100106>
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- İstanbul Sanayi Odası. (2025, Eylül 3). *İstanbul Sanayi Odası-Ipsos iş birliği ile 2025 yılı ISO Sanayide Sürdürülebilirlik Eğilimi skorlarını açıkladı*. İstanbul Sanayi Odası. <https://www.iso.org.tr/haberler/diger-haberler/istanbul-sanayi-odasi-ipsos-is-birligi-ile-2025-yili-iso-sanayide-surdurulebilirlik-egilimi-skorlarini-acikladi> (Erişim tarihi: 3 Eylül 2025).
- Jansen, J. J. P., George, G., van den Bosch, F. A. J., & Volberda, H. W. (2008). Senior team attributes and organizational ambidexterity: The moderating role of transformational leadership. *Journal of Management Studies*, 45(5), 982-1007. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2008.00775.x>
- Khair, N. T., Cuong, T. Q., Phuong, N. N. D., & Truc, D. T. T. (2024, August). Linking green organizational identity and employee pro-environmental behaviors: The role of green shared vision. In *Disruptive Technology and Business Continuity: Proceedings of The 5th International Conference on Business (ICB 2023)* (pp. 201-211). Singapore: Springer Nature Singapore.
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling*. The Guilford Press.
- Kotter, J. (2012). *Leading change*. Harvard Business Review Press.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2017). *The leadership challenge: How to make extraordinary things happen in organizations* (6th ed.). John Wiley & Sons Inc.
- Larwood, L., Falbe, C. M., Kriger, M. P., & Miesing, P. (1995). Structure and meaning of organizational vision. *Academy of Management Journal*, 38(3), 740-769. <https://doi.org/10.2307/256744>
- Lu, Y., Bashir, H., Ayub, A., Hasnain, A., & Akhtar, F. (2024). Green knowledge sharing and green innovative behavior: The roles of transformational leadership and green shared vision. *Journal of the Knowledge Economy*, 16(5), 15607-15631. <https://doi.org/10.1007/s13132-024-02377-y>
- Ma, X., Bashir, H., & Ayub, A. (2023). Cultivating green workforce: The roles of green shared vision and green organizational identity. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1041654>
- Malik, M. S., Ali, K., Kausar, N., & Chaudhry, M. A. (2021). Enhancing environmental performance through green HRM and green innovation: Examining the mediating role of green creativity and moderating role of green shared vision. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 15(2), 486-508.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994) *Psychometric theory* (3rd ed). McGraw-Hill.
- Nur Rahman, R., & Permana, A. R. (2023). The influence of green shared vision, education and training, and green recruitment, on organizational citizenship behavior for environment in elementary schools in Indonesia. *Journal of Management and Business Education*, 6(3), 343-359. <https://doi.org/10.35564/jmbe.2023.0018>
- Ones, D. S., & Dilchert, S. (2012). Environmental sustainability at work: A call to action. *Industrial and Organizational Psychology*, 5(4), 444-466. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2012.01478.x>
- Ong, T. S., Lee, A. S., Latif, B., Sroufe, R., Sharif, A., & Heng Teh, B. (2022). Enabling green shared vision: linking environmental strategic focus and environmental performance through ISO 14001 and technological capabilities.

Environmental Science and Pollution Research, 30(11), 31711-31726. <https://doi.org/10.1007/s11356-022-24280-2>

- Orçan, F. (2018). Exploratory and confirmatory factor analysis: Which one to use first? *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 9(4), 414-421. <https://doi.org/10.21031/epod.394323>
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative research & evaluation methods: Integrating theory and practice*. Sage Publications.
- Qamar, R., Abidin, Z. U., Fayyaz, S., & Ahmad, H. (2022). The influence of green human resource management practices on employee's green creativity: The roles of green self-identity & green shared vision [Preprint]. *Research Square*. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-1968190/v1>
- Renwick, D. W. S., Redman, T., & Maguire, S. (2013). Green human resource management: A review and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 15(1), 1-14. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00328.x>
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research*, 8(2), 23-74.
- Shumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2004). *A beginner's guide to structural equation modeling* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum.
- Senge, P. M., (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. Currency.
- Şahin, Z., & Çankaya, F. (2018). Türkiye'de GRI rehberine göre hazırlanan sürdürülebilirlik raporlarının içerik analizi. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 20(4), 860-879. <https://doi.org/10.31460/mbdd.423716>
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6th ed.). Pearson.
- Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. *International Journal of Medical Education*, 2, 53-55. <https://doi.org/10.5116/ijme.4dfb.8dfd>
- Wang, C. L., & Rafiq, M. (2009). Organizational diversity and shared vision. *European Journal of Innovation Management*, 12(1), 86-101. <https://doi.org/10.1108/14601060910928184>
- Yang, J., Malik, S. Y., Mughal, Y. H., Azam, T., Khan, W., Chuadhry, M. A., Ilyas, M., & Cao, Y. (2023). Assessing the impact of corporate social responsibility, green shared vision on voluntary green work behavior: Mediating role of green human resource management. *Sustainability*, 15(23), 16398. <https://doi.org/10.3390/su152316398>
- Younas, N., Hossain, M. B., Syed, A., Ejaz, S., Ejaz, F., Jagirani, T. S., & Dunay, A. (2023). Green shared vision: A bridge between responsible leadership and green behavior under individual green values. *Heliyon*, 9(11), e21511. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e21511>
- Yurdakul, M. V., & Öztürk, S. (2024). Examining the sustainability performance of businesses in the BIST sustainability index in the context of sustainable development goals. *Gazi Journal of Economics and Business*, 10(2). <https://doi.org/10.30855/gjeb.2024.10.2.001>
- Zasa, F. P., & Buganza, T. (2023). Developing a shared vision: Strong teams have the power. *Journal of Business Strategy*, 44(6), 415-425. <https://doi.org/10.1108/JBS-04-2022-0065>
- Zhao, M., Yao, L., Ma, R., Sarmad, M., Orangzab, -, Ayub, A., & Jun, Z. (2023). How green mindfulness and green shared vision interact to influence green creative behavior. *Psychology Research and Behavior Management*, 16, 1707-1723. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S405399>

Ek 1. Ölçeğin İngilizce Versiyonu

Green Shared Vision	1	2	3	4	5
There is commonality of environmental goals in the company.					
There is total agreement on the company's strategic environmental direction.					
All members in the company are committed to the environmental strategies of the company.					
The company's employees are enthusiastic about the collective environmental mission of the company.					

Kaynak: Chen vd. (2015).

Ek 2. Ölçeğin Türkçe Versiyonu

Yeşil Paylaşılan Vizyon Ölçeği	1	2	3	4	5
Kurumumuzda çevresel hedefler konusunda ortak bir anlayış vardır.					
Çalışanlar, kurumun çevresel stratejik yönü konusunda hemfikirdir.					
Çalışanlar, kurumun çevresel stratejilerini benimsemişlerdir.					
Çalışanlar, kurumun ortak çevresel misyonuna karşı isteklidir.					

Not: Yazarlar tarafından uyarlaması yapılan ifadelerdir.