



T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ



Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı
Sağlık Yönetimi

Yüksek Lisans Tezi

**SAĞLIK KURUM ÇALIŞANLARININ YEŞİL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ VE
ÖRGÜTSEL SÜRDÜRÜLEBİLİRLİKLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Mustafa Fatih HAYIRLIOĞLU
ORCID: 0000-0001-6208-7330

Danışman
Prof. Dr. Şerife Didem KAYA
ORCID: 0000-0003-0729-1886

Konya-2025

ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜR

Tez çalışmam sürecinde çok değerli bilgi ve tecrübelerini hiçbir zaman esirgemeyen, yol gösteren, katkılarıyla desteğini bir an olsun esirgemeyen tez danışmanım ve saygıdeğer hocam Sayın Prof. Dr. Şerife Didem KAYA'ya ve Sağlık Yönetimi bölümündeki kıymetli hocalarıma, derslere katılmamda kolaylık sağlayan mesai arkadaşlarıma, Tıbbi Mikrobiyoloji ailesine ve desteklerini hiç esirgemeyen, her zaman ve her koşulda yanımda olan, beni yetiştiren, bugünlere ulaştıran, fedakâr, hakkı ödenmez sevgili canım anneme, rahmetli babama ve kardeşlerime sonsuz teşekkür ederim.

Mustafa Fatih HAYIRLIOĞLU

Aralık 2025

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜR.....	ii
İÇİNDEKİLER.....	iii
TEZ ONAY SAYFASI.....	iv
TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU.....	v
BİLİMSEL ETİK BEYANNAMESİ.....	vi
SİMGELER VE KISALTMALAR.....	viii
TABLolar LİSTESİ.....	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xi
ÖZET.....	xi
ABSTRACT.....	xii
1. GİRİŞ VE AMAÇ.....	1
2. GENEL BİLGİLER.....	5
2.1. Yeşil Örgütsel Davranışa Ait Genel Bilgiler.....	5
2.1.1. Örgütsel davranış.....	5
2.1.2. Yeşil örgütsel davranış.....	6
2.1.3. Yeşil davranış ve yeşil örgütsel davranış arasındaki ilişki.....	8
2.1.4. Yeşil örgütsel ve çevre dostu davranış arasındaki ilişki.....	10
2.1.5. Yeşil örgütsel davranışın sınıflandırılması.....	11
2.1.6. Yeşil örgütsel davranışın boyutları.....	12
2.1.7. Yeşil örgütsel davranışın sonuçları.....	14
2.1.8. Sağlık kurumlarında yeşil örgütsel davranış.....	15
2.2. Örgütsel Sürdürülebilirliğe Ait Genel Bilgiler.....	21
2.2.1. Sürdürülebilirlik kavramı.....	21
2.2.2. Örgütsel sürdürülebilirlik.....	23
2.2.3. Örgütsel sürdürülebilirliğin boyutları.....	23
2.2.4. Sürdürülebilir sağlık hizmetleri.....	25
3. GEREÇ VEYÖNTEM.....	29
3.1. Araştırmanın Tipi, Yeri ve Zamanı.....	29
3.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme.....	29
3.3. Araştırmanın Dahil Edilme ve Dışlama Kriterleri.....	29
3.3.1. Araştırmanın dahil edilme kriterleri.....	29
3.3.2. Araştırmanın dışlama kriterleri.....	29

3.4. Veri Toplama Yöntemi ve Veri Toplama Araçları.....	30
3.4.1. Kişisel bilgi formu.....	30
3.4.2. Yeşil örgütsel davranış ölçeği.....	30
3.4.3. Örgütsel sürdürülebilirlik ölçeği.....	30
3.5. Araştırmanın Değişkenleri.....	30
3.5.1. Araştırmanın bağımlı değişkenleri.....	30
3.5.2. Araştırmanın bağımsız değişkenleri.....	31
3.6. Araştırmanın Hipotezleri.....	31
3.7. Verilerin Analizi.....	31
3.8. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	32
3.9. Araştırmanın Etik Yönü.....	32
4. BULGULAR.....	33
5. TARTIŞMA.....	53
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	61
6.1. Sonuçlar.....	61
6.2. Öneriler.....	61
7. KAYNAKLAR.....	63
8. EKLER.....	71

TEZ ONAY SAYFASI

Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi **MUSTAFA FATİH HAYIRLIOĞLU**'nun “**Sağlık Kurum Çalışanlarında Yeşil Örgütsel Davranış ve Örgütsel Sürdürülebilirlikleri Arasındaki İlişki**” başlıklı tezi tarafımızdan incelenmiş; amaç, kapsam ve kalite yönünden Yüksek Lisans olarak kabul edilmiştir.

Konya / 26.12.2025

Tez Danışmanı

Prof. Dr. Şerife Didem KAYA
NEÜ N.K. Sağlık Bilimleri Fakültesi
Sağlık Hizmetleri Yönetimi Anabilim Dalı

Jüri Üyesi

Prof. Dr. Handan ERTAŞ
Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi
Sağlık Politikaları ve Sağlık Ekonomisi Anabilim Dalı

Jüri Üyesi

Doç. Dr. Aydan YÜCELER
NEÜ N.K. Sağlık Bilimleri Fakültesi
Sağlık Hizmetleri Yönetimi Anabilim Dalı

Yukarıdaki tez, Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulunun 31/12/2025 tarih ve 31/22 sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Prof. Dr. Hasibe VURAL
Enstitü Müdürü

TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU

‘Sağlık Kurum Çalışanlarında Yeşil Örgütsel Davranış ve Örgütsel Sürdürülebilirlikleri Arasındaki İlişki’ başlıklı tez çalışmamın toplam **93** sayfalık kısmına ilişkin, 09.12.2025 tarihinde tez danışmanım tarafından **Turnitin** adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı **%14** olarak belirlenmiştir.

Uygulanan filtrelemeler:

1. Tez kabul sayfası hariç
2. Tez çalışması orijinallik raporu sayfası hariç
3. Bilimsel etik beyannamesi sayfası hariç
4. Önsöz hariç
5. İçindekiler hariç
6. Simgeler ve kısaltmalar hariç
7. Materyal ve metot hariç
8. Kaynaklar hariç
9. Alıntılar dahil
10. 7 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Necmettin Erbakan Üniversitesi Tez Çalışması Orijinallik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim ve tez çalışmamın, bu uygulama esaslarında belirtilen azami benzerlik oranının (%30) altında olduğunu ve intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

09.12.2025

Mustafa Fatih HAYIRLIOĞLU

Prof. Dr. Şerife Didem KAYA

BİLİMSEL ETİK BEYANNAMESİ

Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi; tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu; tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi; kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Aralık 2025

Mustafa Fatih HAYIRLIOĞLU

SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ

ABD : Amerika Birleşik Devletleri

BREEAM : Building Research Establishment Environmental Assessment Method

DSÖ : Dünya Sağlık Örgütü

EPA : Environmental Protection Agency

GSYH: Gayri Safi Yurtiçi Hasıla

KSS: Kurumsal Sosyal Sorumluluk

LEED : Leadership in Energy and Environmental Design

NEÜ: Necmettin Erbakan Üniversitesi

SB : Sağlık Bakanlığı

TCÇŞİDB: Türkiye Cumhuriyeti Çevre ve İklim Değişikliği Bakanlığı

TDK : Türk Dil Kurumu

UNESCO : United Nations Educational Scientific and Cultural Organization

UNICEF : United Nations International Children's Emergency Fund

WHO : World Health Organization

TABLolar LİSTESİ

Tablo No

Sayfa No

Tablo 2.1 Yeşil davranış ve yeşil örgütsel davranış arasındaki bağlam açısından farklar.....	9
Tablo 4.1. Katılımcıların tanımlayıcı özelliklerinin dağılımı.....	31
Tablo 4.2. Yeşil örgütsel davranış ölçeği DFA sonuçları.....	32
Tablo 4.3. Örgütsel sürdürülebilirlik ölçeği DFA sonuçları.....	34
Tablo 4.4. Yeşil örgütsel davranış ölçeği ve alt boyutlarının Cronbach Alpha değerleri.....	36
Tablo 4.5. Örgütsel sürdürülebilirlik ölçeği ve alt boyutlarının Cronbach Alpha değerleri.....	36
Tablo.4.6. Yeşil örgütsel davranış ve örgütsel sürdürülebilirlik ölçekleri alt boyutlarının ortalama, standart sapma, minimum–maksimum, çarpıklık ve basıklık değerleri.....	37
Tablo 4.7 Yeşil örgütsel davranış ölçeği ortalama ve standart sapma değerleri	38
Tablo 4.8. Örgütsel Sürdürülebilirlik ölçeği ortalama ve standart sapma değerleri.....	39
Tablo 4.9. Katılımcıların ölçek toplam ve alt boyut puan ortalamalarının dağılımı.....	41
Tablo 4.10. Katılımcıların cinsiyete göre ölçek alt boyut puan ortalamalarının karşılaştırılması.....	43
Tablo 4.11. Katılımcıların medeni durum özelliklerine göre ölçek alt boyut puan ortalamalarının karşılaştırması.....	45
Tablo 4.12. Katılımcıların gelir düzeyi özelliklerine göre ölçek alt boyut puan ortalamalarının karşılaştırılması.....	46
Tablo 4.13. Katılımcıların eğitim durumuna göre ölçek alt boyut puan ortalamalarının karşılaştırılması.....	47
Tablo 4.14. Katılımcıların ölçek alt boyutlarının Pearson korelasyon analizleri.....	48
Tablo 4.15. Yeşil örgütsel davranış alt boyutlarının örgütsel sürdürülebilirlik ölçeği çoklu regresyon analizi.....	49

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil No	Sayfa No
Şekil 4.1. Yeşil örgütsel davranış ölçeği modeline ait diyagram.....	33
Şekil 4.2. Örgütsel sürdürülebilirlik ölçeği modeline ait diyagramı.....	35



ÖZET

Necmettin Erbakan Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı
Sağlık Yönetimi
Yüksek Lisans Tezi

SAĞLIK KURUM ÇALIŞANLARININ YEŞİL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ VE ÖRGÜTSEL SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK ARASINDAKİ İLİŞKİ

Mustafa Fatih HAYIRLIOĞLU

Konya-2025

Sağlık sektörü, kesintisiz faaliyet gösteren, yüksek enerji tüketimi ve büyük miktarda atık üretimi nedeniyle en büyük enerji tüketicilerindendir. Bu yüzden çevre ve insan sağlığı üzerinde önemli etkiler yaratmaktadır. Yeşil örgütsel davranış; örgütlerin çevresel sürdürülebilirlik hedeflerinin gerçekleştirilmesinde tüm kademede görev alan çevre bilincine ve sorumluluğuna sahip çalışanların sergiledikleri çevrenin korunması ya da iyileştirilmesine katkı sağlayan çevreye karşı sorumlu ve duyarlı yeşil yönelimler olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel sürdürülebilirlik ise; çevresel, ekonomik ve sosyal sürdürülebilirliğin uzun vadede temel değerler ve ilkelere dayanan davranışlara göre düzenlenmesini esas almaktadır. Bu çalışma, Necmettin Erbakan Üniversitesi (NEÜ) Tıp Fakültesi Hastanesi'nde hizmet veren kurum çalışanlarının yeşil örgütsel davranış ve örgütsel sürdürülebilirlik arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamaktadır.

Araştırmanın evrenini Konya ili NEÜ Tıp Fakültesi hastanesinde görev yapan çalışanlar [hekim, hemşire, diğer sağlık çalışanı (teknisyen, laborant) yardımcı sağlık personeli (hasta bakıcı, temizlik personeli vb.) ve idari personel] oluşturmaktadır (N=4125). Tanımlayıcı ilişki arayıcı olarak planlanan bu araştırma Kasım 2024-Mayıs 2025 tarihleri arasında 382 katılımcı ile yürütülmüştür. Veriler; Kişisel Bilgi Formu, Yeşil Örgütsel Davranış ve Örgütsel Sürdürülebilirlik Ölçeği kullanılarak yüz yüze toplanmıştır. Çalışmada Cronbach Alpha katsayısı yeşil örgütsel davranış ölçeğinin 0,92, örgütsel sürdürülebilirlik ölçeğinin ise 0,974 saptanmıştır. Çalışmada yaş ortalaması 36,09±8,66n katılımcıların %57,5'i kadındır. Çalışanların %71,2'si lisans mezunudur. Çalışanların yeşil örgütsel davranış toplam puan ortalaması 108,11±16,24 (Min:42, Maks:135), örgütsel sürdürülebilirlik toplam puan ortalaması 124,94±30,84 (Min37, Maks:185) olarak bulunmuştur. Yeşil örgütsel davranış ile örgütsel sürdürülebilirlik ölçeği arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı, bulunmuştur ($r=0,01$; $p<0,05$). Sağlık kurum çalışanlarının yeşil örgütsel davranışların geliştirilmesine yönelik kurumsal politika ve uygulamalar her kademede çalışanlar için titizlikle oluşturulmalı, çalışan farkındalığını artırarak kurumların refah düzeyinin sürdürülebilirliğine yönelik girişimler hızla aktive edilmelidir.

Sağlık çalışanları arasında çevre dostu kurumsal davranışları teşvik etmeyi amaçlayan kurumsal politikalar ve uygulamalar, tüm seviyelerdeki personel için dikkatlice geliştirilmelidir. Çalışanların farkındalığını artıran girişimler, kurumsal refahın sürdürülebilirliğini desteklemek için hızla hayata geçirilmelidir.

Anahtar sözcükler: Örgütsel sürdürülebilirlik, Sağlık kurum çalışanları, Yeşil örgütsel davranış.

ABSTRACT

Necmettin Erbakan University, Graduate School of Health Sciences
Department of Health Services Management
Healthcare Management
Master Thesis

RELATIONSHIP BETWEEN GREEN ORGANIZATIONAL BEHAVIOR AND ORGANIZATIONAL SUSTAINABILITY OF HEALTH CARE EMPLOYEES

Mustafa Fatih HAYIRLIOĞLU

Konya-2025

The healthcare sector is one of the largest energy consumers due to its uninterrupted operations, high energy demand, and substantial waste generation, which collectively have significant impacts on both the environment and human health. Within this context, *green organizational behavior* refers to environmentally responsible and conscious practices adopted by employees at all levels that contribute to the protection or improvement of the environment, in line with the sustainability goals of organizations. *Organizational sustainability* emphasizes the regulation of behaviors based on core values and principles that integrate environmental, economic, and social dimensions in the long term. Accordingly, organizational sustainability not only guides the actions of healthcare institutions but also ensures respect for and support of diversity. This study aims to examine the relationship between green organizational behavior and organizational sustainability among employees working in a university hospital.

The population of the study consisted of all employees aged 18 years and older working at a university hospital in Konya (n = 4125). This descriptive and correlational study was conducted between November 2024 and May 2025 with a sample size of 382 participants. Data were collected face-to-face using the *Personal Information Form*, the *Green Organizational Behavior Scale*, and the *Organizational Sustainability Scale*. In our study, 57.5% of the participants were women with an average age of 36.09 ± 8.66 (Min: 21, Max: 61). 71.2% of employees have a bachelor's degree. The total average score of the employees in the *Green Organizational Behavior Scale* was found to be 108.11 ± 16.24 (Min: 42, Max: 135), and the average total score of the *Organizational Sustainability Scale* was 124.94 ± 30.84 (Min: 37, Max: 185). In the study, Cronbach's Alpha coefficient was found to be 0.92 for *Green Organizational Behavior Scale* and 0.974 for *Organizational Sustainability Scale*. The relationship between *Green Organizational Behavior Scale* and *Organizational Sustainability Scale* was found to be statistically significant ($p < 0.05$).

Institutional policies and practices aimed at fostering green organizational behaviors among healthcare employees should be carefully developed for staff at all levels. Initiatives that enhance employee awareness should be rapidly activated to support the sustainability of institutional well-being.

Keywords: Organizational Sustainability, Healthcare Employees, Green Organizational Behavior.

1. GİRİŞ VE AMAÇ

Sanayi devrimiyle birlikte insan faaliyetlerinin artması sonucu oluşan sera gazlarının etkisiyle küresel ısınma, günümüzün en büyük sağlık sorunlarından birisi olmuştur. İklim değişikliği, çevre ve hava kirliliği, kontrolsüz atık yönetimi, israf gibi konular dünya çapında küresel bir sorun haline gelmiştir. İklim değişikliği ve buna bağlı olarak ortaya çıkan sağlık sorunları çerçevesinde ölüm riski ve bulaşıcı olmayan hastalıkların görülme sıklığı artarak bulaşıcı hastalıkların ortaya çıkması ve yayılması tehlikesi oluşturmaktadır. Bu durum sağlık sistemlerinin sürdürülebilirliğini tehdit etmekte ve alınması gereken önlemleri küresel düzeye taşımaktadır (Aydın ve Demirbaş, 2020; Güvendi ve İyigün, 2024; Sezgin, 2024). İnsan kaynaklı oluşan bu sorunların çözümü küresel düzeyde bağlayıcılığı olan protokol ve anlaşmalar ile mümkün olmaktadır. Çevresel sürdürülebilirliğinin sağlanması için örgütleri doğrudan etkileyen bu protokol ve anlaşmalar örgütlerin akılcı ve doğru stratejiler geliştirerek çevreci politika ve çalışanları çevre dostu davranışlara yönlendirmesi ile mümkün olmaktadır (Güvendi ve İyigün, 2024). Yeşil davranışlar olarak da ifade edilebilen çevreye saygılı, çevreyi koruyan yeşil örgütsel davranışların hem örgütsel hem de kurum çalışanı düzeyinde geliştirilmesi ve benimsenmesi en önemli konulardan biri olarak gündemde yer almaktadır (İrge, 2022).

Sağlık sektörü, birim alan başına en yüksek enerji tüketiminin meydana geldiği ve ilk sırada hastanelerde gerçekleşmesi, sağlık hizmetlerini sürdürülebilirlik adına öncelikli hale getirmektedir (Balaras ve ark., 2007). Sağlık sektörü, bir ülkenin en büyük enerji tüketicilerinden biri olmasıyla birlikte, aynı zamanda ciddi bir sera gazı emisyon kaynağıdır (Balbus ve ark., 2016). Günde 24 saat kesintisiz hizmet veren hastaneler, yüksek enerji tüketimi ve büyük miktarda atık üretimi nedeniyle çevre ile insan sağlığı üzerinde önemli etkiler oluşturmaktadır (Harris ve ark., 2009). Bu durum, hastanelerin yalnızca hastaların tedavisinden sorumlu olmadığını; aynı zamanda hastane çevresinin, hastane yapısının ve sağlık personelinin sağlığını koruyup destekleme yükümlülüğünü de üstlendiklerini göstermektedir. Ancak, sağlık hizmeti sunucuları, hastalara en son teknoloji ile tedavi sağlarken, kullanılan bazı ürünler ve yapıların iyi tasarlanmaması ve etkili yönetilememesi sonucunda hastalar ile sağlık çalışanlarının genel sağlığını tehlikeye atma riski bulunmaktadır (Solomon 2004; Khan ve Khalid, 2022).

Sağlık sektörü, iklim değişikliği ile mücadelede enerji, su ve diğer maliyetleri azaltma imkanına sahip kuruluşlardandır (Balbus ve ark., 2016). Sağlık kuruluşları, yapısal ve organizasyonel tercihleriyle çevreye verdikleri zararı en aza indirirken, kaynaklarını etkin kullanarak sosyal, çevresel ve finansal açıdan sürdürülebilir hizmetler sunabileceklerdir (Khan ve Khalid, 2022). Sürdürülebilirlik çerçevesinde, sağlık sektöründe yeşil hastaneler kavramı, çevre dostu faaliyetlerin sertifikalandırılması, satın alma, tedarik ve hizmet sunumu süreçlerinde yeşil uygulamaların tercih edilmesi gibi sürdürülebilir yeşil uygulamalara öncelik verilmektedir. Yeşil hastaneler kapsamında enerji ve malzeme yönetiminde israfın azaltılması, çevre yeşillendirme çalışmaları, kaynakların verimli kullanımı ve tasarruf gibi çevreci faaliyetlerin yaygınlaşması düşünülmelidir (Kılıç ve Güdük, 2018). Bu gibi faaliyetler ile sağlık sistemlerinin iklime dayanıklılığının ve çevresel sürdürülebilirliğinin sağlanmasına katkıda bulunmasıyla önemli sağlık kazanımları elde edilebilecektir (WHO, 2014). Bu doğrultuda, yeşil hastane uygulamaları kapsamında sürdürülebilirlik odaklı politikaların benimsenmesi, sağlık çalışanlarının çevreye duyarlı davranışlar sergilemesini teşvik edebilmektedir. Burada çalışan davranışlarının şekillenmesinde örgüt politikalarının etkili olduğu düşünülürse örgütlerde yürütülen politikaların çalışan davranışlarını etkileme gücüne sahip olduğu kaçınılmazdır. Böylece sağlık kuruluşlarının yürütmüş olduğu çevresel politikalara sağlık çalışanlarını da katılmaya teşvik edebilecektir (Özalp, 2022).

Örgütler, küresel hedeflere uyum sağlamak, kamu yararını gözetmek ve kurumsal faaliyetlere devam etmek için toplumun çevre konusundaki beklentilerini de karşılamak durumundadır. Bu durum örgütleri yeşil örgütsel strateji ve politikalar geliştirmesinde zorunlu bırakmaktadır (Sönmez, 2020). Bu nedenle örgütler sürdürülebilir çevre için daha duyarlı, geri dönüştürülebilir, yenilenebilir ve yeşil organizasyonlar olarak daha fazla faaliyet göstermekte ve çevreyle neden-çözüm ilişkisini fark ettikçe yeşil örgütsel hedeflere ulaşmada çalışanların rolüne giderek daha fazla önem vermektedir (Yıldız, 2023; Ahmed ve ark., 2024). Bu rolde liderler kadar örgüt içerisinde çalışan tüm bireylerin yeşil davranışı benimsemeleri bu tür girişimlerin başarısında hayati bir rol oynamaktadır (Ahmed ve ark., 2024).

Yeşil örgütsel davranış, örgütlerin çevresel sürdürülebilirlik hedeflerinin gerçekleştirilmesinde tüm kademedeki çevre bilincine ve sorumluluğuna sahip çalışanların sergiledikleri çevrenin korunması ya da iyileştirilmesine katkı sağlayan çevreye karşı sorumlu ve duyarlı yeşil yönelimler olarak tanımlanmaktadır (Özalp ve Erbaşı, 2021; Reşat Cica ve Karabulut, 2024). Bir diğer deyişle çalışanların yeşil davranışı örgüt içerisinde çalışanlar

tarafından sergilenen çevre yanlısı ve örgütün çevresel sürdürülebilirliğine katkı sağlayan bireysel davranışlardır (Eroymak ve ark., 2018).

Çevreye zararı olmayan ürünlerin üretimi, enerji tasarrufu sağlamak, yeşil tüketim, geri dönüşüm uygulamaları ve atıklara özen göstermek gibi konular yeşil davranışın alanıdır (Yiğit, 2022). Örgüt çalışanlarının belgeleri çift taraflı yazdırma, atıkları uygun ve yerinde ayrıştırması, geri dönüşüm ürünlerinin kontrollü bertarafını sağlama, elektrik ve su kullanımına dikkat etme, atık azaltma, yeniden kullanma, elektronik araçları kullanılmadığında kapatma, gündüz çalışma saatlerinde gün ışığından yararlanma yeşil örgütsel davranışlara örnek verilebilir (Steg ve Vlek, 2009; Ones ve Dilchert, 2012; Manika ve ark., 2015; Norton ve ark., 2015; Akandere, 2019; Bulińska-Stangrecka ve Bagieńska, 2021; Maden ve ark., 2021; Mansur ve Gedik, 2022; Yiğit, 2022; Kavaslar ve Karavelioğlu, 2023; Özkan ve ark., 2024).

Sağlık kurumları birçok disiplinin bir arada çalıştığı, karmaşık yapıya sahip ve kesintisiz hizmet sunan emek yoğun sektörlerden biridir. Bu sektörde de faaliyetlerin yürütülmesi ve çalışanların yeşil davranışları benimsemesi çevresel sürdürülebilirliğin sağlanmasında önemlidir (Peng ve ark., 2019; Sarıyıldız, 2021). Örgüt içerisinde çalışanların sergiledikleri yeşil davranışları kuruluşların çevre koruma etkinliğini doğrudan etkiler ve kuruluşların örgütsel sürdürülebilir gelişimini de teşvik eder (Peng ve ark., 2019). Türkiye’de de sürdürülebilir çevre için uluslararası düzeyde yaptırımı olan ve ulusal düzeyde planlanmış strateji ve politikalar benimsenmekte ve uygulanmaktadır (DB, 2024). Ancak henüz yeni bir kavram olan yeşil örgütsel davranışların ve sürdürülebilirliğin kurumsal yapı içerisinde ne düzeyde olduğu konusunda yapılan çalışmalar yetersizdir. Bu araştırmada, Konya ili Necmettin Erbakan Üniversitesi (NEÜ) Tıp Fakültesi Hastanesi’nde görev yapmakta olan sağlık kurum çalışanlarının yeşil örgütsel davranış ve örgütsel sürdürülebilir davranışlarını arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılmıştır.



2. GENEL BİLGİLER

Bu bölümde yeşil örgütsel davranış ve örgütsel sürdürülebilirlik ile ilgili genel bilgiler ele alınmıştır.

2.1. Yeşil Örgütsel Davranışa İlişkin Genel Bilgiler

Bu başlık altında örgütsel davranış, yeşil davranış, yeşil örgütsel davranış, yeşil örgütsel davranışın sınıflandırılması ve yeşil örgütsel davranışın sonuçları başlıklarına yer verilmiştir.

2.1.1 Örgütsel davranış

Örgüt, ortak bir amacı veya işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurumların veya kişilerin oluşturduğu birlik, teşekkül ve teşkilat olarak tanımlanır (TDK, 2024). Örgüt üyelerini bir arada tutan semboller, mitler, ritüeller, değerler, normlar gibi paylaşılan anlamlar ve yönelimler sistemi örgüt kültürünü oluşturmakta ve örgütlere ayırt edici bir nitelik kazandırmaktadır (Şimşek, 2014; Sezgin ve Sönmez, 2018). Örgüt iklimi örgütteki iş akışı, karar mekanizmalarının işleyişi, iletişim şekli gibi örgütsel atmosferi yansıtmaktadır (Aslan, 2024). Birbiriyle ilişkili olan örgüt kültürü ve iklimi örgüt yapısındaki değişkenleri önemli ölçüde etkiler (Sezgin ve Sönmez, 2018). Örgüt üyelerinin ödül veya cezaya dayanmaksızın, kişinin isteği doğrultusunda, görev ve sorumluluk dışında göstermiş oldukları fazladan çaba veya çalışma örgütsel vatandaşlık olarak ifade edilmektedir (Polat Dede, 2019). Tüm bu kavramlar arasında en belirleyici unsur olan örgütsel davranış örgütsel yapı içerisinde insan davranışını anlama, açıklama, tahminde bulunma ve kontrol etme etkinliklerinin bilimsel ve sistematik olarak incelenmesi olarak tanımlanır. Diğer bir deyişle örgütsel davranış, iş yaşamının örgüt iklimi ve örgüt kültürü açısından değerlendirilmesi ve örgütte verimliliğin, etkinliğin ve üretimin artırılması amacıyla psikolojinin imkanlarının iş yaşamına uyarlaması çalışmasıdır (Yıldız, 2023).

Örgütsel davranış makro ve mikro olmak üzere iki düzeyde incelenmektedir. Makro düzey örgütsel davranışta örgütsel faaliyetlere öncelik verilmekte ve örgütsel faaliyetler içerisinde çalışanlar mekanik yaklaşımları olan örgüt içerisinde pasif ve uyumlu kısımlar olarak değerlendirilmektedir. Mikro düzey örgütsel davranışta ise çalışanların bireysel özellikleri ön plana çıkmakta ve alışkanlıklar, davranışlar, beceriler incelenmekte ve çalışan davranışlarındaki nedenler araştırılmaktadır (Francoeur ve Paillé, 2022).

Örgütsel davranış, bireylerin ve grupların örgüt içindeki tutumlarını, davranışlarını ve etkileşim biçimlerini inceleyen bir disiplin olup, bu davranışların örgütün performansı ve etkinliği üzerindeki etkilerini anlamayı amaçlayan bilimsel bir çalışma alanıdır. Başka bir ifadeyle örgütsel davranış; çalışanların motivasyon düzeyleri, algıları, kişilik özellikleri, liderlik süreçleri, iletişim tarzları ve grup dinamiklerinin örgüt içerisindeki sonuçlarını açıklamaya yönelik bir yönetim bilimi alanıdır (Robbins & Judge, 2019).

Bu disiplin, örgütlerdeki insan davranışını anlamak ve öngörmek kadar, örgütsel sorunlara çözüm üretmek için çalışan verimliliğini, iş doyumunu, örgütsel bağlılığı ve genel örgütsel etkinliği artırmayı hedeflemektedir. Örgütsel davranış, psikoloji, sosyoloji, antropoloji, sosyal psikoloji ve yönetim biliminden beslenen çok disiplinli bir yapıya sahiptir. Bu nedenle bireysel davranışlardan örgüt kültürüne, liderlikten çatışma yönetimine kadar geniş bir yelpazede araştırma konularını kapsamaktadır (Luthans, 2011).

Güncel örgütsel davranış konularından biri de yeşil örgütsel davranış kavramıdır. Yeşil örgütsel davranış, örgüt adına yeşil politikalar geliştirme, çalışma yöntemlerini dönüştürme ve sürdürülebilir ürün ve süreçler üretme gibi kurumsal ihtiyaçları takip etmek ve uygulamakla ilgili görevleri kapsamaktadır (Daud ve ark., 2023).

2.1.2. Yeşil örgütsel davranış

Yeşil örgütsel davranış kavramı literatürde farklı ifadelerle kullanılmış olsa da temel olarak aynı olguyu tanımlamaktadır. Yeşil örgütsel davranış kavramı Boiral ve ark. (2015) tarafından çevresel ve çevre yanlısı davranışlar (environmental/ proenvironmental behaviors), çevre dostu davranışlar (eco friendly behaviors), çevreye yönelik davranışlar (behaviors directed toward the environment), çalışanların çevre taahhüdü/ katılımı (employees' environmental commitment/ involvement), bireysel çevreci girişimler (individual environmental initiatives), çevresel açıdan sorumlu davranışlar (environmentally responsible behaviors), eko girişimler (eco initiatives), eko yenilikler (eco innovations), işyerinde çevresel sürdürülebilirlik (environmental sustainability at work), işyerinde sürdürülebilirliğe yönelik davranışlar (behaviors toward sustainability in the workplace) olarak ifade etmiştir. Uluslararası ve ulusal literatür incelendiğinde de oldukça yeni bir kavram olan yeşil örgütsel davranışın şu şekilde tanımlandığı görülmektedir:

- Örgütsel yönetim altında çevresel sürdürülebilirliği önemseyen, katkı sunan ve çevreye yönelik zararları en aza indiren davranış ve eylemler (Ones ve Dilchert, 2012),
- Çalışanların işyerinde doğal çevreye fayda sağlayan davranışlarda bulunarak, örgüt ve örgüt üyeleriyle işbirliği yapmaya istekli olduklarını gösterdikleri isteğe bağlı davranışlar (Paillé ve Borial, 2013),
- Çalışanların çevre hakkında bilgi edinme, örgütün çevreye zarar veren etkilerini azaltmak için proje geliştirme ve uygulama, yeşil süreçler geliştirme (ürün geliştirme, geri dönüşüm, yeniden kullanma vb.) ve çevreyi olumsuz etkileyen uygulamaları belirleyerek sonlandırma faaliyetleri (Graves ve ark., 2013),
- Çalışanların iş görevleri sırasında gerçekleştirdikleri yeşil eylemler (Norton ve ark., 2015),
- Çalışanların çevreyi korumaya yönelik katkı sağlayabilecek davranışları (Erbaş, 2019),
- Çalışanların örgüt içerisinde çevre sorumluluğu ve bilincine sahip duyarlılıklarına uygun olarak hareket etmeleri ve çevrenin sürdürülebilirliğini ön planda tutmaları (Yiğit, 2017),
- Çalışanın örgütsel faaliyetlerde çevreye duyarlı davranışları (Sönmez, 2020),
- Örgüt içerisinde çalışanların çevreye duyarlı davranışta bulunmaları (Yüksel ve ark., 2022).
- Örgütlerin çevresel sürdürülebilirlik hedeflerinin gerçekleştirilmesinde, tüm kademelerdeki çevre bilincine ve sorumluluğuna sahip çalışanların sergiledikleri; çevrenin korunması veya iyileştirilmesine katkı sağlayan çevreye karşı sorumlu ve duyarlı yeşil yönelimler (Reşat Cica ve Karabulut, 2024),
- Örgüt çalışanının, bağlı bulunduğu kurumun çevresel sürdürülebilirliğine katkıda bulunan davranışı (Pehlivanlı, 2023),
- Çevresel sürdürülebilirliğe katkıda bulunan veya olumsuz etkiler yaratan çalışanın ölçülebilir davranışdır (Zacher ve ark., 2023).

Örgüt psikolojisi literatüründe ise yeşil örgütsel davranış, çevresel sürdürülebilirliği teşvik etmek amacıyla ortak örgütsel hedeflere katkıda bulunan anlamlı çalışan davranışları kümesi olarak tanımlanmaktadır. Bu kavramsallaştırmaya göre yeşil örgütsel davranış;

- Sürdürülebilir ürünler yaratmayı,
- Hizmetleri çevre dostu ve sürdürülebilir yöntemlerle sunmayı,
- Çalışanların çevresel açıdan yararlı davranış geliştirmelerini,
- Üst düzey yöneticilerin sürdürülebilir satın alma davranışlarını ve
- Ekip üyelerinin iş arkadaşları arasında yeşil örgütsel davranışı savunmalarını içermekte olup, farklı hiyerarşik düzeylerdeki iş rollerinin bir parçası olarak değerlendirilmektedir (Zacher ve ark., 2023).

Belirtilen tanımlamalardan da anlaşılacağı üzere, yeşil örgütsel davranış, çalışanların çevresel sürdürülebilirliği destekleyen günlük tutum ve eylemlerini kapsamaktadır. Bu davranışlardan örnek gösterilebilecek davranışlar şu şekilde sıralanabilir;

- Kompostlanabilir maddeleri kompost kutusuna koyma,
- Geri dönüştürülebilir malzemeleri (ör. kutular, kağıtlar, şişeler, piller) geri dönüşüm kutularına yerleştirme,
- Yeniden kullanılabilir yemek kapları kullanma,
- Çevre dostu programlara katılma,
- İşletmenin çevresel performansını artırmak için yöneticilere ve/veya çevre komitelerine önerilerde bulunma,
- Çevresel bilgileri iş arkadaşlarıyla paylaşma,
- İş yerinde çevreye zarar verebilecek uygulamaları sorgulama (Zhang ve ark., 2024 3),
- Çevresel çıkarları vurgulama, çevre programları ve politikaları oluşturma, lobi yapma ve başkalarını uygulamaya teşvik etme,
- Başkalarına çevre dostu davranışlar konusunda ilham verme,
- Işıkları kullanılmadığında kapatma, ofisten ayrılırken bilgisayarı kapatma, kağıt israfını önleme ve yazıcıdan çift taraflı baskı yapma (Daud ve ark., 2023) gibi davranışlar yer almaktadır. Bu eylemler, çalışanların hem bireysel hem de kurumsal düzeyde çevresel sürdürülebilirliğe katkı sağlamalarını mümkün kılmaktadır.

2.1.3. Yeşil davranış ve yeşil örgütsel davranış arasındaki ilişki

Yeşil davranış, bireylerin çevreyi koruma ve sürdürülebilirliği destekleme amacıyla gönüllü olarak gerçekleştirdikleri davranışların tümünü ifade etmektedir. Çalışanların “yeşil davranış” ise, örgütlerin çevresel sürdürülebilirliğine katkıda bulunan ölçülebilir eylemler

olarak tanımlanmaktadır. Çevreye karşı sorumluluk hissinin, bilinçli davranışlar sergileme ve çevreye fayda sağlama arzusunun dışı yansıması olarak ifade edilebilen yeşil davranışlar (Ying ve ark., 2020), su ve enerji tasarrufu yapmak, geri dönüşüme katılmak, doğa dostu ürünleri tercih etmek gibi eylemler yeşil davranış kapsamında değerlendirilir (Ones ve Dilchert, 2012). Yeşil davranışlar, bireylerin kendi inisiyatiflerine dayanan ve isteğe bağlı olarak sergiledikleri davranışlardır. Örneğin; çevre dostu bir araç satın alma, evde elektrik kullanımını azaltma, suyu tasarruflu kullanma, israftan kaçınma ve evsel atık yönetimi gibi uygulamalar, bireyin günlük yaşamının bir parçası olarak ortaya çıkmaktadır. Yeşil örgütsel davranış ise çalışanların örgüt içinde çevresel sürdürülebilirliği destekleyen amaçlı eylemlerini ifade eden, işyerine özgü bir kavramdır. Bu davranışlar çalışanların iş süreçlerinde çevreye duyarlı karar alma, kaynak kullanımını azaltma, çevre politikalarına uyum sağlama ve örgütün çevresel performansına katkı sağlama şeklinde ortaya çıkmaktadır (Norton ve ark., 2015). Bu bağlamda yeşil örgütsel davranış, bireysel yeşil davranışın örgütsel yapı içindeki daha sistematik ve iş süreçleriyle ilişkili halidir. Yeşil davranış ile yeşil örgütsel davranış arasında benzerlikler ve farklılıklar bulunmaktadır.

Yeşil davranış ve yeşil örgütsel davranış arasındaki benzerlikler incelendiğinde;

a. Amaç birliği; her iki kavram da çevreyi korumayı, kaynakların sürdürülebilir kullanımını ve ekolojik etkiyi azaltmayı amaçlar.

b. Psikolojik temeller; yeşil davranış ve yeşil örgütsel davranış, çevresel değerler, çevresel duyarlılık, tutumlar ve kişisel sorumluluk algısı gibi ortak psikolojik faktörlerden etkilenir.

c. Gönüllülük boyutu; her iki davranış türü de büyük ölçüde gönüllü olarak gerçekleştirilebilir. Özellikle örgütsel bağlamda “rol ötesi yeşil davranışlar (extra-role)” gönüllülük temelindedir (Paillé ve Boiral, 2013).

Bireysel yeşil davranışlar ile çalışanların yeşil örgütsel davranışları farklılık gösterebilmektedir. Örgüt içerisindeki iş görevleri yöneticiler tarafından belirlenmemiş olsa dahi belirli ölçüde kurallara ve iş süreçlerine uyum içermektedir (Ones ve Dilchert, 2012). Örgütsel yeşil davranış örnekleri arasında; geri dönüşüme önem verilmesi, enerji tasarrufuna uygun cihaz kullanması, kaynakların rasyonel kullanımı, su ve enerji tasarrufu, kaynak israfından kaçınması, çalışma arkadaşlarını çevre dostu eylemlere yönlendirme ve yeni öneriler sunması, iş ortamında çevresel performansın iyileştirilmesine katkıda bulunması da yeşil örgütsel davranış olarak bilinmektedir (Ones ve Dilchert, 2012; Paillé ve Boiral, 2013; Norton

ve ark., 2015; Su ve Swanson, 2019). Bu açıdan değerlendirildiğinde yeşil örgütsel davranışın çevresel sürdürülebilirlik konusunda duyarlı olma faaliyetlerinin tümünü kapsamaktadır (Mayangsari ve ark., 2021). Kısaca örgütsel bir davranış olan yeşil örgütsel davranış çevresel ve sürdürülebilir kalkınma sorunlarını çözmeye yönelik bir mikro faaliyet olarak kabul edilmektedir. Yeşil örgütsel davranış kaynakların korunması, geri dönüşüm, yeniden kullanım, çevre koruma bilgisinin edinilmesi ve sürdürülebilir çalışma dahil olmak üzere çevreyi korumayı ve kuruluşun sürdürülebilir kalkınmasını teşvik etmeyi amaçlayan işyerinde çalışanlar tarafından uygulanan bir dizi davranışı ifade etmektedir (Zhang ve ark., 2021). Kısacası her yeşil örgütsel davranış yeşil davranışın bir parçasıdır; ancak her yeşil davranış örgütsel bağlamda değildir. Yeşil davranış ile yeşil örgütsel davranış arasındaki bağlam farklılıkları da şu şekilde sunulabilir.

Tablo 2.1. Yeşil davranış ve yeşil örgütsel davranış arasındaki bağlam açısından farklar.

Özellik	Yeşil Davranış	Yeşil Örgütsel Davranış
Ortaya çıktığı alan	Günlük yaşam	İş/örgüt ortamı
Belirleyiciler	Bireysel değerler, kişisel çevre duyarlılığı	Örgüt kültürü, liderlik tarzı, kurumsal sürdürülebilirlik politikaları
Sonuçları	Bireysel çevresel etkiyi azaltma	Kurumsal çevresel performansı artırma, işletmenin sürdürülebilirlik hedeflerine katkı
Zorunluluk durumu	Gönüllülük baskındır	Hem gönüllü hem de örgütsel beklentilere dayalı olabilir

2.1.4. Yeşil örgütsel ve çevre dostu davranışlar arasındaki ilişki

Günümüzde çevre sorunlarının küresel ölçekte artış göstermesi, sağlık, turizm, eğitim, sanayi, ulaşım ve savunma gibi tüm sektörlerde çevreye duyarlı davranışların yaygınlaştırılmasını zorunlu kılmaktadır. Doğal kaynakların hızla tükenmesi, sürdürülebilirlik bilincinin gelişmesi, ulusal ve uluslararası yasal düzenlemeler, aşırı tüketim alışkanlıkları, artan insan nüfusuna bağlı olarak yaşam alanlarının daralması ve tüketicilerin çevreye duyarlı işletmelere karşı daha samimi tutum sergilemeleri bu zorunluluğun temel nedenleri arasında yer almaktadır (Ones ve Dilchert, 2012; Norton ve ark., 2015). Manika ve ark. (2015), çevre dostu davranışları üç temel kategori altında sınıflandırmıştır:

- *Geri Dönüşüm (Recycling)*: Kâğıt, karton, alüminyum kutular, plastik bardaklar, şişeler gibi malzemelerin tekrar kullanımının sağlanması veya yeni ürünlerin yapımında kullanılması; cam malzeme kullanımının teşviki,
- *Enerji Tasarrufu (Energy Saving)*: Kullanılmadığında ışıkların kapatılması, mesai bitiminde bilgisayarların kapatılması, klima çalışırken kapı ve pencerelerin kapalı tutulması, aşırı soğuk veya sıcak ayarların kullanılmaması,
- *Baskının Azaltılması (Printing Reduction)*: Gereksiz çıktının azaltılması, hatalı çıktı alındığında kağıdın boş tarafının kullanılması (Manika ve ark., 2015) şeklindedir.

2.1.5. Yeşil örgütsel davranışın sınıflandırılması

Örgütlerde çalışanların çevreci davranışları gerekli/ zorunlu yeşil davranışlar (required green behavior) ve gönüllü yeşil davranışlar (voluntary green behavior) olarak iki temel grupta sınıflandırılmaktadır (Norton ve ark., 2015).

Gerekli/ Zorunlu Yeşil Örgütsel Davranış: Gerekli/ zorunlu yeşil davranış çalışanların görevlerini yerine getirirken örgüt içerisinde kurallarla belirlenen çevresel uygulamalara katılmasıyla açıklanmaktadır (Araujo, 2014). Gerekli/ zorunlu yeşil örgütsel davranış çalışanların gerekli iş görevleri bağlamında gerçekleştirilen davranış olarak tanımlanır (Norton ve ark., 2015). Rol-içi yeşil davranışlar olarak da tanımlanan gerekli/ zorunlu yeşil davranışlar iş görevleri kapsamında örgütte yürürlükte olan görev tanımlarında, kural ve prosedür gibi uygulamalarda yer alan çevresel sürdürülebilirliğe katkı sağlayan davranışlardır (Pehlivanlı, 2023). Bu davranışlar kurumsal politikalara bağlı kalarak çalışma yöntemlerini çevreye duyarlı bir şekilde değiştirmeyi, sürdürülebilir ürünler ve süreçler oluşturmayı içermektedir (Norton ve ark., 2015). Gerekli/ zorunlu yeşil davranışlar açısından çalışan, çevresinden yeşil davranışlar sergileme konusunda üzerinde bir baskı hisseder ve çevre yönelimli faaliyetleri zorunlu olarak yerine getirir. Bununla birlikte, gereklilik/ zorunluluk duygusu ile çevre yanlısı davranışlar sergileyen bireyler olumsuz durumlarla, cezalarla karşılaşacağını düşündüğü için de çevresel faaliyetlere yönelim gösterirler (Aydın Küçük ve Yağıcı, 2022). Buradan yola çıkarak, gerekli/ zorunlu yeşil davranış iş tanımının bir parçası olarak görülmekte, örgütün iş görenlerden beklenti içinde olduğu ve uyması beklenen davranışlar olarak tanımlanabilmektedir (Yiğit, 2017).

Gönüllü Yeşil Örgütsel Davranış: Gönüllü yeşil davranış işletmede bireysel inisiyatif alınarak gerçekleştirilen davranışlardır ve rol-dışı veya rol-ötesi yeşil davranış olarak da isimlendirilmektedir (Norton ve ark., 2015; Kerse ve ark., 2021). Gönüllü yeşil örgütsel davranışlar arasında personelin işini yaparken çevresel konulara öncelik vermesi, çevreye duyarlı programlar veya sosyal sorumluluk projeleri başlatması veya bu projelere katılması, işletme içerisinde herhangi birinin yönlendirmesine gerek kalmadan kendi isteğiyle gönüllü olarak çevreye daha duyarlı alternatifleri seçmesi yer almaktadır (Norton ve ark., 2015). Çalışan bu davranışları karşılığında herhangi bir ödül almayacağını bilmesine rağmen çevreye ve örgüte fayda sağladığı için bu davranışları sergilemeye önem gösterirler (Kerse ve ark., 2021). Bu açıdan gönüllü yeşil örgütsel davranış örgütsel vatandaşlık davranışı ile oldukça benzerlik taşımaktadır (Norton ve ark., 2015). Çevre yanlısı davranışlara gönüllü olan çalışanlar çevresel sorumluluk bilinciyle hareket ederek çevresel sorunların çözümünü kendilerinin bir görevi olarak algırlar (Aydın Küçük ve Yağıcı, 2022). Gönüllü yeşil örgütsel davranışlar arasında personelin öğle molasına giderken bilgisayar, yazıcı gibi donanımları kapatması, işyerinde atık yönetiminin etkin bir şekilde ayrıştırılarak yapılması, gün ışığının işletme içerisine verimli bir şekilde kullanılması, sarf malzemelerin israfının önlenmesi, kurum içinde gereksiz su ve enerji kullanımından kaçınılması, çalışma arkadaşlarını bilgilendirme ve yönlendirme gibi davranışlar sıralanabilir (Yiğit, 2017).

2.1.6. Yeşil örgütsel davranışın boyutları

Yeşil örgütsel davranışın çalışanlar tarafından daha iyi anlaşılması, modellenmesi ve geliştirilmesi amacıyla literatürde çeşitli sınıflandırmalar yapılmıştır. Ones ve Dilchert (2012) çalışanın yeşil örgütsel davranışlarını şu başlıklar altında toplamaktadır:

- *Zarardan Kaçınma:* Her türlü kirliliğin önlenmesi, çevresel etkilerin izlenmesi ve ekosistemlerin güçlendirilmesi,
- *Koruma:* Kaynak kullanımının azaltılması, yeniden kullanım, yeniden tasarım ve geri dönüşüm,
- *Sürdürülebilir Çalışma:* İşin yapılış biçiminin değiştirilmesi, sorumlu alternatiflerin seçilmesi, sürdürülebilir ürün ve süreçlerin yaratılması, sürdürülebilirlik için inovasyonun benimsenmesi,
- *Diğerlerini Etkileme:* Başkalarını sürdürülebilir uygulamalara teşvik etme ve destekleme, eğitim ve öğretim yoluyla bilinçlendirme,

➤ *İnisiyatif Alma:* Çevresel çıkarları önceliklendirme, program ve politikaları başlatma, lobicilik ve aktivizm faaliyetleri (Ones ve Dilchert, 2012). Bu sınıflandırma, yeşil örgütsel davranışın farklı boyutlarını anlamak ve örgütlerde uygulanabilir stratejiler geliştirmek açısından önemli bir çerçeve sunmaktadır. Bu kategoriler, çalışanların günlük iş yaşamında çevresel sürdürülebilirliği artırmak için uygulayabilecekleri somut ve ölçülebilir eylemleri göstermektedir.

Erbaşı (2019) yeşil örgütsel davranışları çevresel duyarlılık, çevresel katılım, ekonomik duyarlılık, yeşil satın alma ve teknolojik duyarlılık olarak beş kategoride incelemiştir. Bunlar:

➤ *Çevresel Duyarlılık:* İş yerinde bozuk ekipmanlarla ilgilenme, geri dönüşüm uygulamalarını sürdürme, su ve enerji tasarrufu gibi sosyal yaşamda da beklenen davranışların iş yerinde uygulanması,

➤ *Çevresel Katılım:* Çalışanın örgüt yöneticilerine çevre dostu uygulamalar hakkında önerilerde bulunması, çevre dostu faaliyetleri benimsemesi ve gerçekleştirmesi, iş arkadaşlarını bu uygulamalara teşvik etmesi,

➤ *Ekonomik Duyarlılık:* Gün ışığından etkin şekilde yararlanma, sarf malzemelerden azami şekilde faydalanma, su, enerji ve ulaşım gibi kaynakları verimli kullanma,

➤ *Yeşil Satın Alma:* Çevre dostu ürünlerin kullanımını teşvik etme, ürün tüketiminde son kullanma tarihine dikkat etme, sürdürülebilir ve çevre dostu ürünleri tercih etme,

➤ *Teknolojik Duyarlılık:* İşyerindeki teknolojik cihazları etkin kullanma veya kullanılmadığında kapatma, şarj edilebilir ürünleri tercih etmektedir. Bu boyutlar, çalışanların iş ortamında çevresel sürdürülebilirliğe katkı sağlayacak somut ve ölçülebilir davranış alanlarını ortaya koymaktadır.

Zhang ve ark. (2021) ise Çin'de imalat, inşaat ve hizmet sektöründe çalışan 900 çalışan ile yürüttükleri gözlemsel bir araştırmada çalışanların yeşil örgütsel davranışında yeşil öğrenme, bireysel uygulama, başkalarını etkileme ve kurumsal iletişim olmak üzere dört boyut belirlemiştir. Bu çalışmada, çalışanların yeşil davranışının özsaygı üzerinde önemli bir olumlu etkisinin olduğu ve bunun da çalışanların refahına dönüştüğü bulunmuştur. Ek olarak, çalışanların çevresel çabalarına yönelik algılanan örgütsel desteğin çalışanların yeşil

davranışları ile özsayıları arasındaki ilişkiyi olumlu yönde etkilediği aynı zamanda örgütsel desteğin yeşil davranışlarda bir aracı rol olduğu saptanmıştır (Zhang ve ark., 2021).

2.1.7. Yeşil örgütsel davranışın sonuçları

Yeşil örgütsel davranışlar hem bireysel hem de örgütsel düzeyde çeşitli olumlu sonuçlar doğurabilmektedir. Bu davranışlar, yeşil işleri ve görevleri kapsamakta; kurumsal rekabette farklılık yaratmakta, örgütsel çekiciliği artırmakta, ekip içi sosyal normları etkilemekte, çalışan tatmini, gelişimi, özyeterliliği, refahı ve iş performansını artırmaktadır (Norton ve ark., 2015; Zacher ve ark., 2023). Yeşil örgütsel davranışın sonuçlarını 3 şekilde inceleyebiliriz.

Bireysel Sonuçlar: Çalışanların yeşil davranışları yalnızca örgütlere değil, bireysel düzeyde psikolojik ve davranışsal çıktılara da sahiptir. Psikolojik iyilik hâlinin artması çevreye duyarlı davranan çalışanların, yaptıkları işin toplumsal bir değer yarattığı düşüncesiyle daha yüksek bir anlamlılık ve tatmin yaşadıkları görülmektedir. Araştırmalar, yeşil davranış ile çalışan mutluluğu, iyi oluş hali ve iş doyumu arasında olumlu ilişki olduğunu göstermektedir. Öz güven ve öz-yeterlik algısının güçlenmesi ile çevreci davranışların etkisini görebilmek, çalışanların kendilerini daha yetkin ve kontrol sahibi hissetmelerine katkı sağlamaktadır.

Örgütsel Sonuçlar: Çalışanların yeşil davranış sergilemesi, örgütlerde hem operasyonel hem de stratejik düzeyde olumlu çıktılar yaratmaktadır. Enerji ve kaynak tasarrufu sağlayarak çalışanların enerji kullanımı, atık ayrıştırma, su tüketimi ve geri dönüşüm konusundaki davranışları maliyetlerin azalmasına önemli katkı sağlamaktadır. Bu durum örgütlerin çevresel maliyetlerini düşürerek işletme verimliliğini artırmaktadır. Kurumsal itibarın güçlenmesi ile yeşil işletme algısı, dış paydaşlar nezdinde örgütün güvenilirliğini ve sosyal sorumluluk imajını güçlendirmektedir. Sürdürülebilirlik performansı yüksek olan işletmeler, kamuoyu desteği ve paydaş memnuniyetinde artış yaşamaktadır. Çalışan bağlılığı ve örgütsel vatandaşlık davranışları çevre duyarlılığı yüksek örgütlerde psikolojik iklim olumlu yönde etkilenmekte, bu da çalışanların örgüte yönelik bağlılık ve aidiyet duygusunu artırmaktadır.

Çevresel Sonuçlar: Yeşil örgütsel davranış, doğrudan çevresel performansın iyileşmesine katkı sağlar. Ayrıca Kurumsal karbon ayak izinin azalması ile enerji tasarrufu, geri dönüşüm uygulamaları ve atık azaltma davranışları kurumların çevresel etkisini azaltmaktadır. Çevre dostu kurumsal kültürün yerleşmesi sonucunda yeşil davranışlar zamanla örgüt kültürüne

işleyerek, sürdürülebilirlik odaklı kalıcı bir dönüşüm yaratmaktadır. Toplumsal farkındalık artarak çevreye duyarlı kurumlarda çalışan bireylerin, bu davranışlarını iş dışındaki yaşamlarına da taşımakta ve çevresel sorumluluk bilincinin toplum genelinde yayılmasına katkı sunmaktadır.

2.1.8. Sağlık kurumlarında yeşil örgütsel davranış

Sağlık kurumları, bireylerin ve toplumun sağlık durumunu korumak, geliştirmek, hastalıkları önlemek, teşhis etmek, tedavi etmek ve rehabilite etmek amacıyla hizmet sunan örgütlenmiş yapılardır. Bu kurumlar, sağlık hizmetlerinin planlanması, yürütülmesi ve değerlendirilmesi için gerekli insan gücü, teknoloji, altyapı ve finansal kaynakları bir araya getirir. Sağlık kurumları; hastaneler, aile sağlığı merkezleri, toplum sağlığı merkezleri, özel klinikler, laboratuvarlar, rehabilitasyon merkezleri, eczaneler, uzun süreli bakım kuruluşları ve diğer destekleyici sağlık hizmeti sağlayan yapıları kapsar. Bu kurumların temel amacı, kaliteli, erişilebilir, güvenli ve sürdürülebilir sağlık hizmetleri sunarak toplumun genel sağlık düzeyini yükseltmektir.

Sağlık hizmetleri insan sağlığı için faaliyet gerçekleştiren ve kesintisiz hizmetleri kapsayan bir sektördür. Sağlık hizmetlerinin hedef noktası sağlık ve insandır. Sağlık hizmetleri, sağlık kavramının en önemli yapı taşını oluşturmaktadır. Bu yüzden insan sağlığının korunması, geliştirilmesi, tedavi edilmesi ve sağlığın devamlılığının sağlanması amacıyla sağlıkla ilgili hizmet üreten tüm kurum ve kuruluşları kapsayan yapıya genel olarak sağlık sektörü adı verilmektedir (Ersöz, 2008). Sağlık sektöründe, sağlığın geliştirilmesi ve iyileştirilmesi yönünde hizmet gösteren tüm çalışanlara sağlık çalışanı adı verilmektedir. Sağlık çalışanı; hekim, hemşire, ebe, laboratuvar çalışanları, hastane idarecileri, temizlik personeli, destek hizmet çalışanları ile sağlık ve sağlık alanı dışında hizmet sunan teknisyenlerini kapsamaktadır (WHO, 2020).

Hizmet sektörünün en temel yapı taşlarından biri olan sağlık sektörü, özellikle hastaneler aracılığıyla hizmet sunmaktadır. Hastaneler, karmaşık yapıya sahip, sürekli açık ve kesintisiz hizmet veren dinamik organizasyonlardır ve genellikle matris örgüt yapısına sahiptirler (Aslan, 2004). Sağlık organizasyonları; hastanenin türü, büyüklüğü ve konumuna göre farklılaşmakta ve bu karmaşıklık yönetsel süreçleri zorlaştırmaktadır (Atilla, 2019). Hastaneler; devasa alanlar kaplayan, büyük miktarda su ve enerji tüketen, kimyasal madde kullanımı, yılda milyonlarca ton atık üreten ve karbon salınımı gibi çevresel etkiler açısından

en yoğun kaynak tüketen yapılardan biridir (Azmal ve ark., 2014). Bu nedenle yeşil örgütsel davranış sağlık kurumları için yalnızca etik bir sorumluluk değil, aynı zamanda stratejik bir zorunluluk hâline gelmiştir. Hızla ilerleyen teknolojiler ile birlikte hastaneler mimarisini ve hizmet anlayışını yüksek teknolojiye sahip tıbbi cihazlarla donatılmış ve yüksek enerji tüketen kompleks yapılar haline gelmiştir. Bu nedenle sağlık kuruluşları, çevresel sürdürülebilirlik açısından kritik sektörlerden biri olarak değerlendirilmektedir. Sağlık kurumlarında yeşil örgütsel davranış, çalışanların çevreyi korumaya yönelik gönüllü bireysel ve örgütsel katkılarını kapsayan bir kavram olup, sağlık kurumlarında sürdürülebilirlik hedeflerinin gerçekleştirilmesinde merkezi bir rol üstlenmektedir.

Sağlık sektörünün hacim büyüklüğü sebebiyle dünya ekonomisindeki payı oldukça büyüktür. Dünyanın dört bir yanındaki ülkelerde sağlık sektörü ekonomide önemli görevler üstlenmektedir. Bu noktada kaynakları doğru yönetmek ve etkili kullanımını sağlamak çevresel sürdürülebilirlik açısından oldukça önemlidir (WHO, 2009). Sağlık hizmetlerinde maliyetlerin kontrol altında alınabilmesi için kaynakların etkin ve verimli kullanılması önemlidir (Koçyiğit ve Kocakoç, 2019). Çünkü kaynaklar sınırsız değildir bu yüzden atık depolama ve imha alanları yetersiz kalabilmektedir. Sağlık sektöründe, sağlık hizmetlerinin devamının sağlanabilmesi için enerji tüketimi, atık bertarafı, ürün ve teknoloji tedariki ve ulaşım ve gibi alanlardan kaynaklanan küresel sera gazı emisyonlarının yaklaşık %4,4'ünden sorumlu olduğu tahmin edilmektedir (WHO, 2021).

Yeşil hastanelere ilişkin bazı tanımlamalara aşağıda yer verilmiştir:

- DSÖ'ye göre yeşil hastaneler, enerji ve su kaynaklarını verimli kullanan, atıkları miktarını minimize eden ve yenilenebilir enerji kaynaklarını tercih eden; yerel ve güvenilir gıdalar sağlayan, binanın yerel çevre koşullarına uygun şekilde tasarlandığı ve karbon salınımını azaltan ulaşım seçeneklerini benimseyen yapılar olarak kabul edilmektedir. (WHO, 2009).

- Yeşil hastane kavramı, insan sağlığı ile çevre arasındaki etkileşimi temel alarak yönetim, strateji ve operasyonel süreçlerini bu çerçevede düzenlemektedir. Çevresel etkilerini azaltmak suretiyle hastalık yüküne yönelik faaliyetler aracılığıyla hastalık yükünün düşürülmesine katkıda bulunmakta ve halk sağlığının sürekli iyileştirilmesini teşvik eden bir sağlık tesisi modeli oluşturmaktadır. (Dhillon ve Kaur, 2015). Bu kapsamda, hastanelerin toplu

taşıma hatlarına yakın konumlandırılması, yerel ve bölgesel malzemelerin kullanılması, sahada ağaçlandırma yapılması, doğal aydınlatma ve havalandırma imkânlarının artırılması ile yeşil çatı çözümlerinin benimsenmesi, yeni sağlık tesislerinin faaliyete geçmeden önce dahi çevresel zararlarını azaltmasına olanak tanımaktadır (WHO, 2009).

DSÖ ve Health Care Without Harm işbirliğiyle, sağlık sektörünün iklim ayak izinin ele alınması amacıyla yürütülen projenin ilk çalışmalarından olan “Sağlık Hizmetleri Sektöründe İklim Değişikliğinin Ele Alınması” adlı çalışmada, çevre dostu bir hastanenin yedi unsuru şu şekilde sıralanmıştır: enerji verimliliğinin sağlanması, yeşil bir bina tasarımı, alternatif enerji üretimi, toplu taşıma, yiyecek, atık ve su verimliliği (WHO, 2009) şeklindedir.

Enerji verimliliğinin sağlanması: sağlık kurumlarında, verimlilik ve tasarruf önlemleri hastane yönetiminin maliyetleri azaltılabilmesi için önem vermesi gereken konulardan biri olarak dikkat çekmektedir. Çoğu hastane için standart işletim prosedürü, önemli sera gazı emisyonları ile ilişkili olarak (ısıtma suyu, oda sıcaklığı ve nem kontrolleri, aydınlatma, havalandırma ve çok sayıda klinik süreç için) önemli miktarda enerji kullanımını gerektirmektedir (WHO, 2009). Hastaneler, bu önemli enerji tüketen kullanımların enerji ihtiyaçlarını karşılarken enerji verimliliğini artırmak için bazı önlemler alabilir. Örneğin enerji tasarruflu ürünler satın almak, LED ampuller kullanmak ve enerji israfını azaltmak için binaları güçlendirmek gibi önlemlerin tasarruf konusunda önemi büyüktür. Enerji verimliliği sağlanması, hastanelerin maliyetleri düşürmek, emisyonları azaltmak ve insan ile çevre sağlığını iyileştirmek için atabilecekleri en etkili ve en yaygın adımlardan bazıları olarak dikkat çekmektedir (Dhillon ve Kaur, 2015). Örneğin Hindistan’ın Mumbai kentindeki Sir J.J. Hastanesi, enerji maliyetlerini azaltmaya yönelik başarılı bir enerji yönetimi örneğidir. Yoğun çalıştığı için yüksek enerji faturaları ödeyen hastanede, ameliyathane, tıbbi ekipman, aydınlatma, alternatif akım sistemleri ve su pompaları toplam enerji tüketiminin %75’ini oluşturmaktaydı. 2001’de başlatılan bir kampanya ile ofis ekipmanlarının kapatılması, klima sızıntılarının onarılması ve doğal ışığın kullanımı gibi önlemlerle 2002-2004 arasında 812.000 kWh elektrik tasarrufu sağlanarak enerji faturası 90.000 ABD Doları azaltılmıştır. Bu tasarruf, 475 katarakt ameliyatının maliyetini karşılayacak düzeyde olup hasta bakımı ve diğer faaliyetler için kaynak yaratmıştır (Sir, 2024).

Yeşil bina tasarımı: Bu bileşen, yerel iklim koşullarına duyarlı ve optimize edilmiş hastaneler inşa etmenin önemini vurgulamaktadır (WHO, 2009). Çevresel sürdürülebilirlik,

tasarım ve inşaatla yeşil bina ilkelerinin yanı sıra hastane iyileştirmelerinde de kullanılarak sağlık tesislerine dâhil edilebilir. Hastanelerin toplu taşıma güzergâhlarına yakın konumlandırılması, yerel ve bölgesel yapı malzemelerinin kullanılması, sahaya ağaç dikilmesi, gün ışığı, doğal havalandırma ve yeşil çatılar gibi tasarım bileşenlerinin dâhil edilmesiyle yeni sağlık tesisleri daha kapılarını açmadan iklim ayak izlerini hafifletebilir (Dhillon ve Kaur, 2015). Yeşil bina tasarımında güçlü bir örnek olan Penn Medicine'n Pennsylvania Üniversitesi Hastanesi kampüsündeki yeni hastane binası, LEED Healthcare Gold Sertifikasına sahip dünyanın en büyük projesi olarak bilinmektedir. Proje kapsamında, yıkılan Penn Tower'dan 291 ton hurda çelik ve 17.000 ton beton geri dönüştürülmüş; inşaat malzemelerinin %25'i prefabrik olarak saha dışında üretilerek atıklar azaltılmış ve kalite artırılmıştır. Tesis, düşük akışlı armatürlerle iç mekân su kullanımını %30 oranında azaltmayı hedeflerken, enerji verimliliği önlemleriyle yıllık enerji maliyetlerinde %14'ten fazla tasarruf sağlamayı amaçlamaktadır. Ayrıca yeşil bina tasarımı ilkelerine uygun tasarlanan hastanede 690 araçlık otoparkta elektrikli araç şarj istasyonları ve 352 bisiklet park alanı ile sürdürülebilir ulaşım teşvik edilmektedir (Penn Medicine, 2024).

Alternatif enerji üretimi: Sağlık kurumları sürdürülebilirlik sağlayabilmek için, yenilenebilir enerji üretimi ve tüketiminin önemini sahiplenmelidirler (WHO, 2009). Hastanelerde kullanılan enerjinin büyük kısmı, çeşitli yakıtlar veya elektrik enerjisi olarak dışarıdan temin edilmektedir. Bu nedenle enerji maliyeti, bir hastanenin toplam işletme maliyetinin önemli bir kısmını oluşturmaktadır. Klima ve havalandırma üniteleri, su pompaları, aydınlatma ve hasta bakımı için doğrudan veya dolaylı olarak kullanılan sayısız diğer cihaz, alet ve aygıt yüksek miktarda elektrik tüketmektedir (Kapoor ve Kumar, 2011). Su ısıtıcılarının sürekli prizde bırakılması ve açık bırakılan pencereler klimaların aşırı çalışmasına bunun sonucunda da aşırı enerji tüketimine sebebiyet vermektedir. Sağlık kurumları, güneş ve rüzgâr enerjisinden faydalanarak alternatif temiz ve yenilenebilir enerji türlerini kullanarak zaman içinde sera gazı emisyonlarını ve enerji maliyetlerini önemli ölçüde azaltabileceklerdir.

Toplu taşıma: Sağlık kurumlarında çalışan personelin; kuruma yürüyerek, bisikletle veya toplu ulaşım araçlarıyla ulaşımın teşvik edilmesi; hastane içerisinde lojistik ulaşımın sağlanmasında alternatif yakıt kullanımının desteklenmesi, sağlık hizmeti binalarının personel ve hasta ulaşım ihtiyacını en aza indirecek şekilde konumlandırılmasının önemini vurgulamaktadır (Dhillon ve Kaur, 2015). Dünya genelinde ulaşım, sera gazı emisyonlarının önemli bir kaynağı olup, insan sağlığı üzerinde ciddi etkiler oluşturmaktadır (WHO, 2012). Sağlık sektörü (hastane

araçları, personel ve hasta seyahat filoları ile) ulaşım yoğun bir sektördür bu sebeple çok fazla fosil yakıt tüketilmesine sebep olmaktadır (Holmnerr ve ark., 2012).

Yiyecek yönetimi: Sağlık kurumlarında çalışan personel ve hastalar için sürdürülebilir şekilde mevsiminde yetiştirilen ve yerel yiyecekler temin edilmelidir. Sağlık kurumları ve hastane yemeklerinde et tüketimini azaltarak sağlık açısından riskler azaltılabilir. Ayrıca yerinde gıda üretimi, mevsiminde organik ürünler, gıda atıklarını kompostlama ve porsiyonları azaltma gibi yöntemlerle karbon ayak izleri azaltılabilir (Harvie ve ark., 2008). Sağlık sektörü, çalışan personel ve hastalar için taze ve yeterli kalorili gıdalar sunarak, çevre dostu ve sağlıklı destekleyen gıda üretimini teşvik edebilir. Sağlık kurumlarına gıda alımı, menünün planlanması ve oluşacak atık yönetiminden oluşan süreç önemle takip edilmeli iklim üzerindeki etkileri incelenerek dayanıklı gıda sistemlerinin gelişimi desteklenebilir (Lee ve Lee, 2022).

Atık yönetimi: Sağlık kurumları enerji tüketiminde olduğu kadar, atık üretiminde de büyük bir paya sahiptirler. Atıkların azaltılmasının, tekrar kullanımı uygun olan malzemelerin yeniden kullanılması, geri dönüşümün, atıkları yakmak için alternatifler kullanmanın önemini vurgulamaktadır (WHO, 2009). Hastane kaynaklı atıkların yalnızca %15'i bulaşıcı veya toksik nitelikte "tehlikeli atık" olarak kabul edilirken, %85'i ise ambalajlar, eldivenler, maskeler gibi genel ve tehlikesiz atıklardan oluşmaktadır (Lee ve Lee, 2022). Sağlık tesisleri, atık ve emisyonları azaltmak amacıyla çeşitli önlemler almaktadırlar. Bu önlemler arasında, atıkların geri dönüştürülmesi, ambalaj miktarını azaltan ve yeniden kullanılabilir ürünleri tercih eden satın alma stratejilerinin benimsenmesi, atık nakliyesini en aza indirmek için yerel arıtma ve bertaraf tesislerinin kullanılması yer almaktadır. Bu adımlar, çevresel sürdürülebilirlik çabalarını desteklerken atık yönetimini de iyileştirmeye katkı sağlar (WHO, 2009). Hastanelerin, kurum içindeki atık uygulamaları, sundukları hizmetler, geri dönüştürülebilir atık türleri, hasta sayısı ve ekonomik durum gibi faktörleri dikkate alarak atık yönetimi planları oluşturması gerekmektedir (Yüksel ve ark., 2022).

Sağlık kurumları, atık yönetimi kapsamında günlük olarak atıkların toplanması, işlenmesi, ayrıştırılmasını sağlamalı; ayrıca düzenli izleme ve eğitim programlarını içeren kapsamlı atık yönetimi planları geliştirmelidir (Lee ve Lee, 2022). Atık miktarını azaltmaya yönelik faaliyetler, atık maliyetlerinin düşürülmesine önemli katkı sağlayacaktır. Türkiye İstatistik Kurumu verilerine göre, 2022 yılında Türkiye genelindeki toplam tıbbi atık miktarı 130.401 ton olarak belirtilmiştir (TCCŞİDB, 2022). 2024 yılı için Tıbbi Atıkların Toplanması,

Taşıması ve Bertarafı Ücreti kilogram başına 4,72 TL + KDV olarak belirlenmiştir (İVÇŞİD 2024). Atık miktarı arttıkça maliyet de artacağından, atıkların doğru yönetimi büyük önem taşımaktadır. Ayrıca atıkları yerinde ayrıştırarak evsel atıkların içinden tıbbi atık ya da tıbbi atıkların içinden geri dönüştürülebilir cam veya plastik malzeme çıkması engellenmelidir.

Su tasarrufu: Sağlık kurumları büyük miktarlarda su tüketmekte ve bu suyu ısıtmak, taşımak ve bertaraf etmek için enerji kullanmaktadır. İklim değişikliğinin beraberinde getirdiği kuraklık ve yeraltı sularının tükenmesi gibi etkilerle birlikte su kıtlığını gün geçtikçe daha çok hissetmekteyiz. Bu yüzden sağlık kurumları suyun israfını engellemek amacıyla, su tasarruflu teknolojiler kullanılabilir, su sızıntı kaynaklarını onarabilir ve kuraklığa dayanıklı bitkiler yetiştirilmektedir. Ayrıca, yağmur suyunu toplayarak ve geri dönüştürülmüş suyu içme dışı amaçlar için kullanma gibi önlemlerle su kaynaklarının korunmasına katkı sağlayabilirler (Gleick ve Cooley, 2009). Sağlık kurumları enfeksiyon hastalıklarının çok çabuk yayılabileceği ortamlar olduğundan dolayı suyun kullanımı hem ortamın hijyeninin sağlanmasında hem de bulaş risklerini en aza indirmede büyük önem taşımaktadır.

DSÖ'ye göre sağlık sektörü, iklim değişikliği konusunda harekete geçme gerekliliğini yalnızca çevresel ve ekonomik nedenlerle değil, insan sağlığını ve refahını koruma ve geliştirme ihtiyacıyla vurgulamalı ve bu konuda aktif bir rol üstlenmelidir. Sağlık sektörü, toplumda en güvenilir ve saygın alanlardan biri olmasının yanı sıra, en büyük işverenler ve enerji tüketicileri arasındadır. Bu durum, sektörün iklim dostu olmasına yönelik erken adım atma sorumluluğu ve aynı zamanda etkinlik ile maliyet tasarrufu sağlama fırsatı sunmaktadır (Neira ve ark., 2009).

Kurum içindeki politikaların, kuralların ve prosedürlerin açık, anlaşılır ve tüm çalışanlar tarafından benimsenebilir olması; çalışanların karar süreçlerine aktif katılımının sağlanması ve karar alma sorumluluğunun paylaşılması, örgüt iklimini şekillendiren temel faktörler arasında yer almaktadır. Sağlık kuruluşlarında olumlu bir örgüt iklimi, çalışanların iş tatminini artırırken aynı zamanda hastalar için daha iyi sağlık sonuçlarına katkıda bulunmaktadır. Bu nedenle yöneticilerin, örgüt iklimini düzenli olarak değerlendirmeleri ve geliştirmek için gerekli adımları atmaları büyük önem taşımaktadır (Gayef, 2006).

Sağlık kurumlarının operasyonel süreçleri yüksek miktarda kaynak tüketimi gerektirdiğinden, çalışanların enerji verimliliği, atık yönetimi, su tasarrufu ve kimyasal

kullanımında bilinçli davranması kurumun çevresel etkilerini doğrudan azaltmaktadır. Yeşil örgütsel davranış, çalışanların farkındalık ve sorumluluk bilincinin artmasıyla çevresel performansın iyileşmesine katkı sağlamakta; bu da kurumsal maliyetlerin azaltılması, kaynakların etkin kullanımı ve sürdürülebilir hizmet sunumunun desteklenmesi anlamına gelmektedir. Ayrıca, sağlık sektöründe yeşil örgütsel davranışlar yalnızca çevresel çıktılarla sınırlı olmayıp, kurumsal itibarın güçlendirilmesine, hasta güvenliğinin artırılmasına ve toplum sağlığına yönelik duyarlılığın kurumsal düzeyde görünür kılınmasına katkı sunmaktadır. Sağlık kurumlarının çevreye duyarlı uygulamaları benimsemesi, toplumda sağlık kuruluşlarına yönelik güveni artırmakta ve sosyal sorumluluk algısını güçlendirmektedir.

Yeşil örgütsel davranışın bir diğer gerekliliği ise çevresel düzenlemelere uyumdur. Günümüzde ulusal ve uluslararası mevzuatlar, özellikle tıbbi atık yönetimi ve karbon salınımı gibi konularda sağlık sektörüne önemli yükümlülükler getirmektedir. Çalışanların çevreye duyarlı davranışları benimsemesi, kurumların bu düzenlemelere uyum sağlayabilmesi açısından zorunluluk hâline gelmiştir. Son olarak, sağlık sektöründe sürdürülebilirlik yaklaşımının güçlenmesi, çalışanların çevreci değerlerle uyumlu örgütsel bir iklimde bulunmasını gerektirmektedir. Bu bağlamda yeşil örgütsel davranış, hem örgütsel kültürün sürdürülebilir bir yapıya dönüşmesine hem de çalışan bağlılığı ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının güçlenmesine katkı sunmaktadır.

2.2. Örgütsel Sürdürülebilirliğe Ait Genel Bilgiler

Bu başlık altında sürdürülebilirlik, örgütsel sürdürülebilirlik, sürdürülebilir sağlık hizmetlerinden bahsedilmektedir.

2.2.1. Sürdürülebilirlik kavramı

‘Sürdürülebilirlik’, en genel anlamıyla ekosistemin dengesine zarar vermeden mevcut ve gelecek nesillerin ihtiyaçlarını karşılamayı tehlikeye atmadan kullanılmasını ve doğal döngülerin korunmasını ifade etmektedir (Vucetich ve Nelson, 2010). Günümüzde nüfus artışı, göç ve düzensiz şehirleşme gibi faktörler, temel ihtiyaçların hızla artmasına yol açmaktadır (Şen ve ark., 2015). Bu durum, doğal kaynakların daha hızlı tükenmesine ve ihtiyaçların karşılanmasında güçlükler yaşanmasına neden olmaktadır. Kaynakların aşırı tüketimi sonucunda yaşam döngüsünde meydana gelen bozulmalar hem insan hem de canlı yaşamı için ciddi tehditler oluşturmaktadır (Sayhan ve ark., 2013). İklim değişikliği, hava, su ve toprak kirliliğine bağlı biyoçeşitlilik kaybı ile çevre kirliliğinden kaynaklanan hastalıkların yayılması,

bu tehdidi daha görünür hâle getirmektedir. Özellikle 21. yüzyılda iklim değişikliği, dünyanın en önemli küresel sorunlarından biri olarak öne çıkmaktadır (Chen ve ark., 2008).

Sanayi Devriminden günümüze fosil yakıt tüketimi, endüstriyel faaliyetlerin artması ve ormanların yok olması, sera gazı emisyonlarının hızla yükselmesine yol açmış; bu durum küresel ısınmayı hızlandırarak iklim değişikliklerini tetiklemiştir (Sands, 1992). Küresel ekosistemin dengesini korumak ve iklim değişikliğinin yıkıcı etkilerini azaltmak amacıyla uluslararası düzeyde acil ve kapsamlı önlemler alınması büyük önem taşımaktadır. Bu doğrultuda, 2016 yılında yürürlüğe giren Paris İklim Anlaşması, küresel ısınmayı 1,5°C ile sınırlamayı hedefleyen önemli bir girişim olarak öne çıkmaktadır (Christoff, 2016). Buna karşın, sıcaklıkların her geçen yıl artmaya devam ettiği ve önümüzdeki yıllarda ciddi kuraklıkların yaşanabileceği öngörülmektedir.

İklim değişikliği başta ekolojik dengenin bozulmasına, insan sağlığını, biyolojik çeşitliliği, gıda ve su güvenliğini, altyapıyı, kentleri ve kırsal alanları, ekonomik faaliyetleri, olumsuz etkilediği gözlemlenmektedir. Bu sorunlar, canlı yaşam kalitesini düşürmekle kalmayıp doğal kaynakların sürdürülebilirliğini tehlikeye atarak, ekosistemlerin ve insan toplumlarının gelecekteki dayanıklılığını da tehdit etmektedir. Doğal kaynakların aşırı tüketimiyle birleşen bu olumsuz etkiler, ekosistemler üzerindeki baskıyı artırmakta ve uzun vadede hem çevresel hem de ekonomik istikrarı tehdit etmektedir (Tugaç, 2022). Sürdürülebilirlik kavramının giderek önem kazanmasıyla, bu konu önemli bir politik gündem maddesi olarak benimsenmiştir. Uluslararası arenada çeşitli sektörler tarafından ele alınan sürdürülebilirlik, çevrenin korunması ve kaynakların sürdürülebilir yönetimi açısından kritik bir rol oynamaktadır (Uberoi, 2010). Sürdürülebilirlik ve sürdürülebilir kalkınma kavramlarının gelişiminde önemli bir adım olan 1972 yılında Stockholm'de düzenlenen Birleşmiş Milletler İnsan Çevresi Konferansı çevreyi önemli bir konu haline getiren ilk dünya konferansı olma özelliğini taşımaktadır. Bu konferans, çevresel sürdürülebilirliğin yanı sıra sosyal ve ekonomik unsurların da dikkate alınması gerektiğini vurgulayarak sürdürülebilir kalkınmanın temellerini atmıştır (Akgül, 2010). İklim değişikliğine bağlı olarak ortaya çıkan küresel ısınma, çölleşme, hava, su ve toprak kirliliği, doğal kaynakların azalması, biyoçeşitliliğin kaybı, nüfus artışıyla birlikte artan barınma ihtiyacının doğayı tahrip etmesi ve kaynak sularının kirlenmesi sonucu içme suyuna erişimde yaşanan azalma, çevresel sürdürülebilirliğin devamını tehdit eden başlıca sorunlar arasında yer almaktadır. Bu sorunlar hem günümüz toplumlarını hem de gelecek

nesilleri doğrudan etkilemektedir. Bu nedenle tüm sektörlerde olduğu gibi sağlık sektöründe de sürdürülebilirlik kavramı giderek daha fazla önem kazanmaktadır.

2.2.2. Örgütsel sürdürülebilirlik

Örgütsel sürdürülebilirlik, kuruluşların uzun vadeli varlıklarını devam ettirebilmeleri için ekonomik, çevresel ve sosyal kaynakları dengeli bir şekilde yönetmelerini temel alan stratejik bir yaklaşımı ifade etmektedir. Sürdürülebilirlik kavramı, ilk olarak çevresel risklere yönelik farkındalığın artmasıyla literatüre girmiş olsa da günümüzde kurumsal yönetim, performans, örgüt kültürü ve paydaş ilişkilerini kapsayan geniş bir çerçeveye kavuşmuştur (Elkington, 1997). Özellikle iklim değişikliği, doğal kaynakların tükenmesi ve toplumsal beklentilerdeki dönüşüm, örgütlerin sürdürülebilirlik odaklı politikalar geliştirmesini zorunlu hâle getirmektedir.

Örgütsel sürdürülebilirlik, sadece çevresel koruma faaliyetleri ile sınırlı olmayıp, ekonomik verimliliği, toplumsal sorumluluğu ve kurumsal etik ilkeleri bütüncül bir perspektifle ele almaktadır. Elkington (1998) tarafından geliştirilen “Üçlü Sorumluluk Modeli (Triple Bottom Line)” örgütsel sürdürülebilirliği ekonomik (profit), çevresel (planet) ve sosyal (people) boyutların entegrasyonu olarak tanımlamaktadır. Bu yaklaşım, kuruluşların başarı ölçütlerini yalnızca finansal çıktılar üzerinden değerlendirmek yerine, çevresel etkilerini ve sosyal sorumluluk düzeylerini de dikkate almasını gerektirmektedir. Kuruluşların sürdürülebilirlik performansı; kaynak verimliliği, yenilikçi teknolojilerin kullanımı, paydaş memnuniyeti, etik yönetim süreçlerinin benimsenmesi ve kurumsal şeffaflık gibi unsurlarla güçlenmektedir (Bansal ve DesJardine, 2014). Bu doğrultuda örgütsel sürdürülebilirlik, uzun vadeli stratejik yönetim anlayışının temel bileşenlerinden biri hâline gelmiştir.

2.2.3. Örgütsel sürdürülebilirliğin boyutları

Sürdürülebilirlik, yalnızca bugünkü neslin değil, gelecek nesillerin refahını da göz önünde bulundurarak hareket etmeyi gerektirir. Kavram, kaynakların verimli kullanımının yanı sıra, insanlığın geleceğini koruma ve bu kaynakları uzun vadede sürdürülebilir biçimde yönetme zorunluluğunu içermektedir (Khan ve Khalid, 2022). Sürdürülebilirlik, çevre, ekonomi, tarım, enerji ve şehir planlaması gibi birçok alanda uygulanmakta ve her alanda ilgili kaynakların sürdürülebilir şekilde yönetilmesini amaçlamaktadır. Bu nedenle, sürdürülebilirlik uygulamaları, yalnızca belirli bir alanla sınırlı kalmayıp, tüm kaynakların dengeli ve uzun vadeli kullanımını destekleyecek kapsamlı bir yaklaşımı gerektirmektedir (Tıraş,

2012). Sürdürülebilirlik, çevresel, ekonomik ve sosyal olmak üzere üç temel boyutta ele alınmaktadır (Mostepaniuk ve ark., 2023). Her bir boyut, uzun vadeli refahı ve doğal kaynakların korunmasını sağlamak için birbiriyle ilişkili ve birbirinin tamamlayıcısıdır (McKenzie, 2004).

Çevresel sürdürülebilirlik; doğal kaynakların verimli ve dengeli kullanılması, ekosistemlerin korunması ve gelecek nesillere yaşanabilir bir çevre bırakılmasını ifade eder. İklim değişikliği, sera gazı emisyonlarının artışı, biyolojik çeşitliliğin azalması ve doğal kaynakların hızla tükenmesi gibi küresel sorunlar çevresel sürdürülebilirliğin önemini artırmaktadır. Bu bağlamda:

- Yenilenebilir enerji kaynaklarının kullanımı,
- Atıkların azaltılması ve geri dönüşüm,
- Çevre dostu teknolojilerin benimsenmesi,
- Enerji ve su verimliliğinin artırılması gibi uygulamalar çevresel boyutun temelini oluşturmaktadır.

Ekonomik sürdürülebilirlik; toplumların uzun vadeli refahını koruyacak şekilde ekonomik kaynakların etkin, adil ve verimli bir şekilde kullanılmasını kapsamaktadır. Bu boyut; üretim ve tüketim dengesinin sağlanması, istihdamın korunması, ekonomik büyümenin çevreyle uyumlu olması ve mali kaynakların etkili yönetilmesi ile ilgilidir. Sağlık hizmetleri açısından ekonomik sürdürülebilirlik; kaliteli sağlık hizmetlerine erişimi güvence altına alacak finansal yapının korunmasını, sağlık harcamalarının kontrol altında tutulmasını ve kaynakların israfının önlenmesini ifade etmektedir.

Sosyal sürdürülebilirlik; bireylerin ve toplumların refahının güvence altına alınması ve eşitlikçi bir yaşam ortamının sağlanması ile ilgilidir. Kaynakların adil dağılımı, sağlık ve eğitim gibi temel hizmetlere eşit erişim, toplumsal katılım, cinsiyet eşitliği, nesiller arası adalet ve demokratik kurumların güçlendirilmesi sosyal boyutun temel unsurlarıdır (Choi, 2011). Bir toplumun sürdürülebilir olarak kabul edilebilmesi için yalnızca çevresel değil, aynı zamanda sosyal ve ekonomik meselelerin de ele alınması gerekmektedir (Caradonna, 2022). Bu çerçevede sosyal sürdürülebilirlik, yalnızca mevcut toplumun yaşam kalitesini artırmayı değil, aynı zamanda gelecek nesillerin de haklarını korumayı etkilemeyecek şekilde planlanması, nesiller arası adaletin korunması açısından kritik önem taşımaktadır (McKenzie, 2004).

2.2.4. Sürdürülebilir sağlık hizmetleri

Küresel kaynakların hızla tükenmesi ve sağlık hizmeti maliyetlerinin sürekli artması, sağlık sistemlerinin sürdürülebilirliğini sağlamayı her geçen gün daha kritik bir gereklilik hâline getirmektedir (Vergunst ve ark., 2020). Teknolojik gelişmeler, tüketici beklentilerindeki artış ve demografik değişimlerin etkisiyle sağlık harcamaları giderek yükselmekte; sınırlı kaynakların varlığı ve sağlık harcamalarının gayri safi yurtiçi hasıla içindeki payının artması bu durumu daha da belirginleştirmektedir (Özlem ve Yıldırım, 2018). Sağlık hizmetlerine yönelik talebin hızla artması, bu hizmetlerin sunumu için gerekli finansman, insan gücü ve diğer kaynakların azalmasıyla birleşerek sürdürülebilirlik açığının ortaya çıkmasına ve zamanla derinleşmesine yol açmaktadır. Dolayısıyla, sağlık sistemlerinin uzun vadede sürdürülebilirliğini güvence altına alabilmesi ve değişen koşullara uyum sağlayabilmesi için, hedeflerine ulaşmalarını destekleyecek yeterli kaynaklara sahip olmaları ve bu kaynakları etkili ve verimli biçimde kullanmaları gerekmektedir (Coiera ve Havenga, 2007).

Sağlık sisteminde sürdürülebilirlik, uzun vadede kaliteli sağlık hizmetlerine ve gerekli ilaçlara zamanında erişimi güvence altına alacak yeterli kaynakların sürekliliğini sağlamayı ifade etmektedir. Bu kaynaklar; insan gücü (doktorlar, hemşireler, diş hekimleri ve sağlık yöneticileri gibi hizmet sunucular), tıbbi ekipman ve malzemeler, bilgi teknolojileri ile finansal kaynaklardan oluşmaktadır. Sağlık hizmetlerinin etkin ve kesintisiz biçimde sunulabilmesi, bu unsurların dengeli bir şekilde yönetilmesine bağlıdır (Özlem ve Yıldırım, 2018). Bu doğrultuda, sürdürülebilir sağlık hizmetleri çerçevesi; sosyal, çevresel ve finansal kaynakların dengeli kullanımını öngörerek hem mevcut hem de gelecekteki sağlık hizmetlerinin kalitesini güvence altına almayı hedeflemektedir (Vergunst ve ark., 2020). Sağlık hizmetlerinde sürdürülebilirlik yalnızca hizmet kalitesinin korunmasını değil, aynı zamanda doğal kaynakların korunmasını da içermektedir. Doğanın ve insan sağlığının korunması, ancak sürdürülebilir bir sağlık sistemi yapısının inşasıyla mümkün olabilmektedir (Sayhan ve ark., 2013).

Sağlık hizmetlerinde sürdürülebilirliğe verilen önemin artması, çevreye duyarlı uygulamalara yönelik kapsamlı bir dönüşümü teşvik etmektedir. Bu dönüşüm, sağlık sektörünün geniş çevresel ayak izini azaltmayı ve gelecek nesillerin çevresel bütünlüğünü korumayı sorumluluk haline getirmektedir. Böylece sağlık hizmetlerine yönelik bütüncül yaklaşım, yalnızca acil sağlık ihtiyaçlarını karşılamakla sınırlı kalmayıp; çevre sağlığının toplumsal refah üzerindeki uzun vadeli etkilerini de dikkate alarak hasta sağlığını gezegenin sağlığıyla uyum içinde ele almaktadır (Sahabna ve ark., 2024).

Örgütler çevresel sürdürülebilirliği benimseyen bir örgüt kültürü oluşturduklarında, bu durum yalnızca çevreye duyarlı bir yaklaşım sergilemelerini sağlamakla kalmaz; aynı zamanda ekonomik ve sosyal performanslarını da olumlu yönde etkiler. Yeşil uygulamaların örgüt içerisinde benimsenmesi, çalışanların motivasyonunu ve kuruma olan bağlılıklarını artırırken, örgütsel değerlerin ve iş kültürünün şekillenmesine de katkı sağlamaktadır (Daily ve Huang, 2001). Nitekim yapılan araştırmalar, çevresel bilincin örgütsel performans üzerindeki etkisinin anlamlı ve güçlü olduğunu ortaya koymaktadır. Örgütsel sürdürülebilirlik boyutları ile sağlık hizmetleri arasındaki ilişki aşağıda açıklanmıştır.

Sağlık hizmetleri ve sosyal sürdürülebilirlik: Sosyal açıdan sürdürülebilir bir kuruluş, toplumun gelişimini etkileyebilecek sosyal faktörleri ele almaya çalışmaktadır. Sağlık hizmetlerinin sosyal sürdürülebilirliğini iyileştirilmek hedeflendiğinde, sosyal faktörlerin sağlık sonuçları üzerindeki etkilerini de dikkate almak gerekmektedir. Sosyal açıdan sürdürülebilir sağlık hizmetleri, klinik iyileştirmenin yanı sıra sağlığın sosyal belirleyicilerini de göz önünde bulunduran hizmetler olarak tanımlanabilir (Vergunst ve ark., 2020). Sağlığın sosyal belirleyicileri, sağlık çıktılarını etkileyen bireysel risk faktörlerinden (genler, yaşam tarzı gibi) ziyade, bir kişinin yaşam koşullarında (iş, sosyal ağlar ve barınma gibi) bulunan etmenlerdir (Brivemann ve Gotlibbb, 2014). DSÖ'nün sağlığın sosyal belirleyicilerine ilişkin yayımlanmış olduğu 2003 tarihli raporunda, sağlıkta sosyal belirleyicileri, stres, erken yaşam dezavantajı (sağlıksız ve yetersiz bir ortamda dünyaya gelmek), toplumdan dışlanma, kötü çalışma koşulları, işsizlik, sosyal destek eksikliği, bağımlılık, gıda güvensizliği ve sağlıklı ulaşım (daha az araba kullanma ve daha fazla yürüme ve bisiklete binme vb.) dâhil olmak üzere on farklı boyutta tanımlanmıştır (WHO, 2003). Bu boyutlar kapsamında sağlık hizmetleri sektörü, sağlığın sosyal belirleyicilerini desteklemek adına birçok sosyal faaliyet ve girişiminde bulunarak sürdürülebilir bir toplum sağlığı inşa etmek adına katkıda bulunabilirler. Nitekim sağlık hizmetleri bağlamında sosyal sürdürülebilirlik, sağlık ve refah üzerinde etkili olan daha geniş bir sosyal etmenler kümesini göz önünde bulundurarak yakın dönem sağlığa (yani semptomların varlığı veya yokluğu) odaklanmanın da ötesine geçilmesini gerektirmektedir (Vergunst ve ark., 2020).

Sağlık hizmetleri ve ekonomik sürdürülebilirlik: Sağlık hizmetlerinin günümüzde ulaştığı gelişmişlik seviyesi, daha uzun yaşam süreleri, ileri teknolojiler ve genişleyen ilaç kullanım alanları sayesinde önemli avantajlar sunarken, aynı zamanda finansal sürdürülebilirliğin sağlanması konusunda riskleri de ortaya çıkarmaktadır (Mosmood, 2022).

Sağlık sisteminde finansal sürdürülebilirlik, bir sağlık sisteminin asgari finansal kaynaklarla uzun vadede etkili bir şekilde işleyebilme kapasitesini ifade etmektedir (Özlem ve Yıldırım, 2008). Sağlık hizmetlerinde finansal sürdürülebilirlik sorunu üç ana boyutta ele alınabilir. İlk olarak, teknolojik gelişmeler, demografik değişim ve tüketici beklentileri sağlık harcamalarını artırmaktadır. İkinci olarak, hükümetlerin sağlık hizmetleri için yeterli kaynak yaratamaması, özellikle kriz dönemlerinde, mali sürdürülebilirlik sorununu derinleştirmektedir. Üçüncü olarak, sağlık harcamalarının GSYH içindeki payının artması, ekonominin diğer alanlarına ayrılan kaynakları azaltarak, refah artışını olumsuz etkileyebilir. Bu çerçevede, temel zorluk, artan maliyetler ve sınırlı kaynaklar karşısında sağlık hizmetlerinin finansmanını sürdürebilme kapasitesi ve iradesidir (Thompson ve ark., 2009).

Sağlık hizmetleri ve çevresel sürdürülebilirlik: Çevresel açıdan sürdürülebilir sağlık tesisleri, topluma sürekli ve sürdürülebilir sağlık hizmeti sunmayı ve gelecek nesillerin sağlığını korumayı amaçlayarak çevresel etkilerini en aza indiren; iklimle ilgili şok ve stresleri öngören, bu koşullara karşı kendini koruyabilen ve uyum sağlayabilen tesisler olarak tanımlanmaktadır. Bu kapsamda çevresel sürdürülebilirliğin sağlanması, su, enerji ve gıda gibi kaynakların tüketimini optimize eden; biyolojik, kimyasal, radyolojik ve atık su dahil olmak üzere atık üretimini ve sera gazı emisyonlarını azaltan müdahalelerin uygulanmasını ve çevresel sürdürülebilirlik ilkelerine uygun mal ve hizmetlerin temin edilmesini ifade etmektedir (Thompson 2009). Ayrıca, çevresel sürdürülebilir sağlık tesisleri, faaliyetlerinden kaynaklanan tehlikeleri azaltmayı ve hem kurum içi hem de kurum dışı risk ve hassasiyetlere karşı önleyici tedbirler almayı hedeflemektedir (WMO, 2007).

DSÖ'ye göre, bir sağlık tesisinin çevresel sürdürülebilirliğinin temel bileşenleri: su, sanitasyon, kimyasal tehlikeler ve sağlık hizmetlerinin tehlikeli atıklarının yönetimidir (WHO, 2024). DSÖ sürdürülebilir olmayan çevresel uygulamaların sağlık tesisleri üzerindeki etkilerine ilişkin örneklere yer verdiği çalışmada meydana gelmesi muhtemel olumsuz etkileri, sağlık hizmeti atıklarının kontaminasyonundan kaynaklanan bulaşıcı hastalık vakalarında artış; fiziksel yaralanmalar, zehirlenmeler ve üreme sorunlarıyla sonuçlanan ve psikolojik strese yol açan sağlık işgücü üzerindeki tehditte artış; bulaşıcı olmayan hastalıklarla (kanserler, solunum yolu hastalıkları) ilgili uzun vadeli etkiler; işgücü devamsızlığında artış şeklinde özetlemiştir (Prüss-Üstün ve ark., 2016). Sağlık hizmetlerinin sürdürülebilir bir yapıda olabilmesi adına kalite ve verimlilik kavramları da önemli kavramlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Verimlilik bileşeninin varlığından söz edebilmek için sadece binaların ve enerji kaynaklarının verimli

kullanılması yeterli değildir; sağlık teknolojilerinin iş akışlarında, operasyonel ve diğer tüm planlama süreçlerinde hizmet süreçlerine entegre edilmesi gerekmektedir ki bu da zaman, mekân ve maliyet tasarrufu sağlamaktadır. Tüm bunlara ek olarak sürdürülebilir hastane yapılanmasında çevre dostu ve verimli olmanın beraberinde kaliteli olmak ve kaliteyi korumak da önem gerektirmektedir (Karaca ve ark., 2018).



3. GEREÇ VE YÖNTEM

Bu başlık altında araştırmanın tipi, yeri ve zamanı, araştırma soruları, araştırmanın evreni ve örnekleme, araştırmanın dahil edilme ve dışlanma kriterleri, veri toplama araçları ve verilerin analizi sunulmaktadır.

3.1. Araştırmanın Tipi, Yeri ve Zamanı

Tanımlayıcı-ilişki arayıcı olarak planlanan bu araştırmanın verileri Kasım 2024 - Mayıs 2025 tarihleri arasında Konya ili NEÜ Tıp Fakültesi Hastanesi'nde hizmet veren kurum çalışanlarından toplanmıştır.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini Konya ili NEÜ Tıp Fakültesi Hastanesi'nde görev yapan 18 yaş ve üzerinde hekim, hemşire, diğer sağlık personeli (eczacı, teknisyen, laborant, biyolog, kimyager) hasta bakıcı, sekreter, temizlik personeli ve idari personele olmak üzere toplam 4125 çalışandan oluşmaktadır. Araştırmada seçkisiz örnekleme yöntemlerinden basit seçkisiz örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın minimum örnek büyüklüğü G*Power 3.1.9.7 programında Lineer Regresyon analizinde tek grup ortalaması için 0,15 etki büyüklüğüne göre $\alpha=0,05$ ve %90 güç ile 352 olarak hesaplanmış fakat araştırma sonunda 411 kişiye ulaşılmıştır. Çalışmada 29 kişi anket formlarını eksik cevaplama nedeniyle çalışma dışı bırakılarak çalışma 382 kişi üzerinden hesaplanmıştır.

3.3. Araştırmanın Dahil Edilme ve Dışlama Kriterleri

Bu başlık altında araştırmanın dahil edilme ve dışlama kriterleri ele alınmıştır.

3.3.1. Araştırmanın dahil edilme kriterleri

Veri toplama tarihleri arasında Konya ili NEÜ Tıp Fakültesi Hastanesi kurumunda hizmet verme araştırmaya katılmaya gönüllü olma, sorulara yanıt verecek bilişsel yeterliliğe sahip olma ve sorulara titizlikle cevap vermek araştırmanın dahil edilme kriterleri arasındadır.

3.3.2. Araştırmanın dışlama kriterleri

Eksik yanıt içeren 29 anket geçersiz sayılmış ve analize dahil edilmemiştir.

3.4. Veri Toplama Yöntemi ve Veri Toplama Araçları

Veriler, araştırmaya katılan sağlık kurum çalışanlarına çalışmanın gerekçesi ve amacı açıklandıktan sonra kendi kendine yanıtlama ve gözlem altında yanıtlama yöntemleri kullanılarak yüz yüze toplanmıştır. Veri toplama aracı olarak soru formu kullanılmıştır (Ek 6-7-8). Soru Formu; Kişisel Bilgi Formu, Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği ve Örgütsel Sürdürülebilirlik Ölçeği olmak üzere üç bölümden oluşmaktadır.

3.4.1. Kişisel bilgi formu

Araştırmacılar tarafından literatüre dayalı olarak hazırlanan Kişisel Bilgi Formunda sağlık kurum çalışanlarının cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, görev süreleri, gelir düzeyleri gibi tanımlayıcı özellikleri sorgulanmıştır (Ek-6).

3.4.2. Yeşil örgütsel davranış ölçeği

Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği Erbaş (2019) tarafından geliştirilmiştir. Beşli likert tipi olan ölçek, 27 madde ve beş alt boyuttan oluşmaktadır. Alt boyutlar Çevresel Duyarlılık (8 madde), Çevresel Katılım (7 madde), Ekonomik Duyarlılık (5 madde), Yeşil Satın Alma (4 madde) ve Teknolojik Duyarlılık (3 madde)'dir. Maddeler her zaman (5), sıklıkla (4), bazen (3), nadiren (2) ve hiçbir zaman (1) şeklinde derecelendirilmiştir (Ek-7).

3.4.3. Örgütsel sürdürülebilirlik ölçeği

Örgütsel Sürdürülebilirlik Ölçeği Sezen Gültekin (2020) tarafından geliştirilmiştir. Beşli likert tipi olan ölçek, 39 madde ve beş alt boyuttan oluşmaktadır. Alt boyutlar Çevresel Sürdürülebilirlik, Kültürel Sürdürülebilirlik, Sosyal Sürdürülebilirlik, Ekonomik Sürdürülebilirlik ve Yönetmel Sürdürülebilirliktir. Maddeler kesinlikle katılmıyorum (1), katılmıyorum (2), kararsızım (3), katılıyorum (4), kesinlikle katılmıyorum (5) şeklinde derecelendirilmiştir (Ek-8).

3.5. Araştırmanın Değişkenleri

Bu başlık altında araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri ele alınmıştır.

3.5.1. Araştırmanın bağımlı değişkenleri

Araştırmanın bağımlı değişkeni örgütsel sürdürülebilirlik ölçeğidir.

3.5.2. Araştırmanın bağımsız değişkenleri

Araştırmada yeşil örgütsel davranış ve alt boyutları bağımsız değişkenlerdir.

3.6. Araştırma Soruları

S1: Sağlık kurum çalışanlarının yeşil örgütsel davranış düzeyi nedir?

S2: Sağlık kurum çalışanlarının örgütsel sürdürülebilirlik düzeyi nedir?

S3: Sağlık kurum çalışanlarının tanımlayıcı özellikleri ile yeşil örgütsel davranış düzeyleri arasında fark var mıdır?

S4: Sağlık kurum çalışanlarının tanımlayıcı özellikleri ile örgütsel sürdürülebilirlik düzeyleri arasında fark var mıdır?

S5: Sağlık kurum çalışanlarının yeşil örgütsel davranışları ile örgütsel sürdürülebilirlikleri arasında ilişki var mıdır?

S6: Sağlık kurum çalışanlarının yeşil örgütsel davranışlarının örgütsel sürdürülebilirliğe etkisi nedir?

3.7. Verilerin Analizi

Verilerin analizi R 4.4.2 (R Core Team,2024) programı ile yapılmıştır ve anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ kabul edilmiştir. Ölçeklerin geçerliliği için Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Ölçeğin güvenilirliği için güvenirlik analizi yapılmış, veriler %95 güvenle normal dağılımlıdır. Ölçeklerin alt boyutları için Cronbach's Alpha skorları hesaplanmıştır. Sayısal değişkenler için ortalama ve standart sapma, kategorik değişkenler için frekans ve yüzde değerleri tanımlayıcı istatistik olarak verilmiştir. Sayısal değişkenlerin analizinde ANOVA kullanılmıştır. Yordayıcıklarının araştırılmasında doğrusal regresyon yöntemi kullanılmıştır. Sayısal değişkenler ve ölçeklerin alt boyutları arasındaki ilişkilerin belirlenmesinde Pearson korelasyon testinden yararlanılmıştır. Pearson Korelasyon testinde korelasyon katsayısının yorumu;

0,00-0,25 arası çok zayıf,

0,26-0,49 arası zayıf

0,50-0,69 arası orta,

0,70-0,89 arası yüksek

0,90-1,00 arası ise çok yüksek ilişki olarak yapılmaktadır. Korelasyon analizi sonucu yeşil örgütsel davranış ile örgütsel sürdürülebilirlik ölçeği ve alt boyutları arasında regresyon analizi yapılmıştır (Kalaycı, 2010).

3.8. Araştırmanın Sınırlılıkları

Çalışmanın tek bir hastanede yapılması ve araştırmada yanıtların beyana dayalı olması araştırmanın kısıtlılığıdır.

3.9. Araştırmanın Etik Yönü

Araştırmanın yürütülebilmesi için NEÜ Sağlık Bilimleri Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulundan 03/07/2024 tarih ve 2024/807 no ile etik kurul onayı alınmıştır (Ek 1). Araştırmada verilerin toplanabilmesi için NEÜ Tıp Fakóltesi Hastanesi Başhekimliğı'nden 31.07.2024 tarih ve E-14567952-900-542267 no ile kurum izni alınmıştır (Ek 2). Ölçeklerin araştırmada kullanılabilmesi için ilgili yazarlardan izin alınmıştır (Ek 3-4). Katılımcılardan araştırma öncesinde yazılı olarak aydınlatılmış gönüllü onam formu alınmıştır (Ek 5).



4. BULGULAR

Katılımcılara ilişkin tanımlayıcı bulgular Tablo 4.1’de gösterilmektedir.

Tablo 4.1 Katılımcıların tanımlayıcı özelliklerinin dağılımı.

Tanımlayıcı Özellikler	n = 382	Yüzde %
Yaş		
Ortalama±SS	36,09±8,66	
Min-Max	21,00-61,00	
Cinsiyet		
Erkek	162	%42,41
Kadın	220	%57,59
Eğitim durumu		
İlkokul-Ortaokul-Lise	76	%19,89
Üniversite	272	%71,20
YL/Doktora	34	%8,90
Görev Süresi		
Ortalama±SS	12.51±8.65	
Min-Max	1.00-37.00	
Yıllara Göre Görev Süresi		
1-4	84	%21,99
5-9	72	%18,85
>=10	226	%59,16
Meslek Grubu		
Destek Hizmetleri Personeli	66	%17,28
Doktor	56	%14,66
Hemşire	108	%28,27
Sağlık Hizmetleri Personeli	84	%21,99
Tıbbi Sekreter	68	%17,80
Gelir Düzeyi		
20-40 bin	145	%37,96
+40 bin	237	%62,04
Medeni Durum		
Bekar	109	%28,53
Evli	273	%71,47

Çalışma grubunun yaş ortalaması 36,09±8,66 olup yaş aralığı 21 ile 61 arasında değişmektedir. Bu durum, örneklemin genç ve orta yaş grubu çalışanlardan oluştuğunu göstermektedir. Çalışma grubunun %57,6’sı kadın, kadınların yaş aralığının 22-57 şeklinde oluşmuştur. Katılımcıların %42,41’i erkek (n=162), %57,59’u kadın (n=220) olup, kadın çalışanların oranı erkek çalışanlardan daha fazladır. Katılımcıların eğitim durumunu incelediğimizde katılımcıların büyük çoğunluğu üniversite mezunudur (%71,20). Bunu ilkokul-ortaokul ve lise mezunları (%19,89) ve yüksek lisans/doktora mezunları (%8,90) izlemektedir.

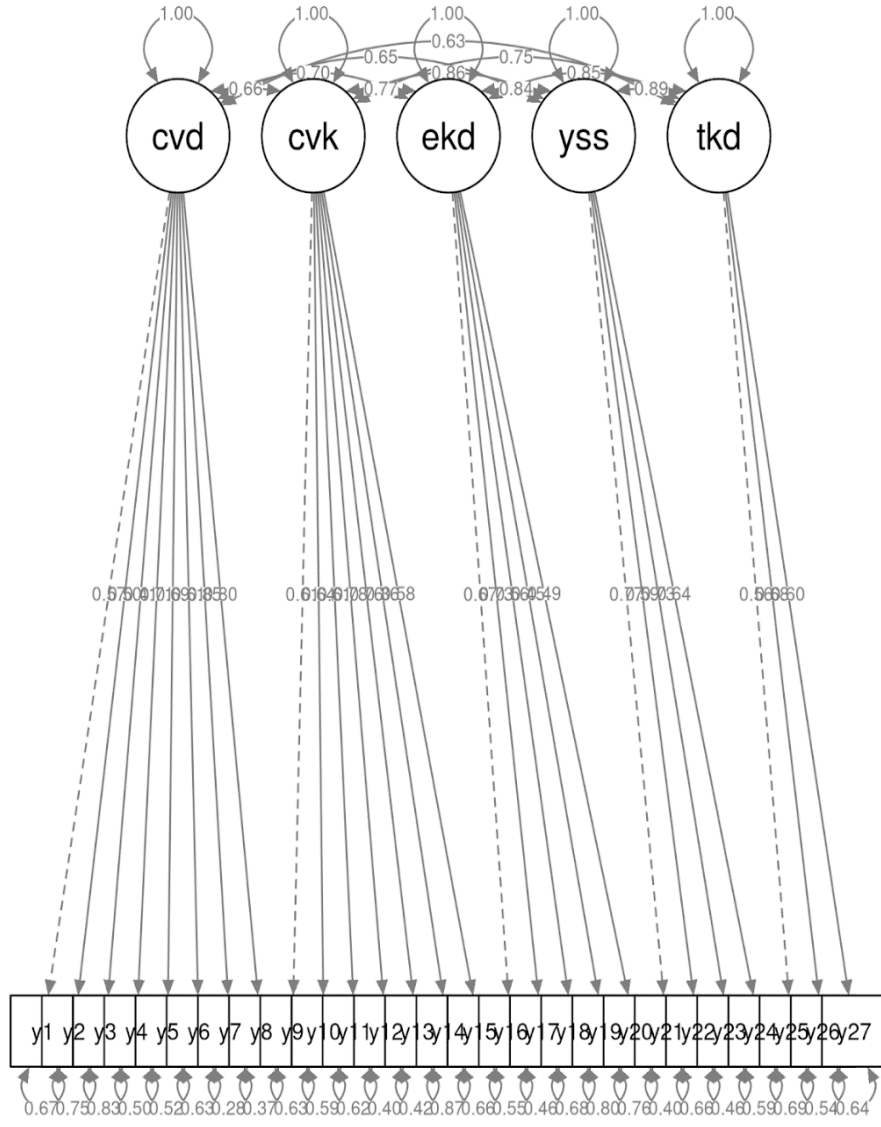
Bu sonuç, örneklemin genel olarak yüksek eğitim düzeyine sahip olduğunu göstermektedir. Katılımcıların kurumlarındaki ortalama görev süresi $12,51 \pm 8,65$ yıldır, bu da sağlık sektöründe uzun süreli çalışma eğilimine işaret etmektedir (Min: 1, Maks: 37). Katılımcıların %59,16'sı 10 yıl ve üzeri süredir görev yapmaktadır. Bu durum, örneklemin önemli bir kısmının deneyimli çalışanlardan oluştuğunu göstermektedir. Ankete katılan çalışanların %22'si 1-4 yıl arası deneyime sahipken %19' u 5-9 yıl arasında, %59'u 10 yıl ve üzeri deneyime sahiptir. Meslek gruplarına göre inceleme yaptığımızda ise %28 ile hemşireler ilk grupta yer alırken ikinci sırada sağlık hizmetleri personelleri yer almaktadır. Katılımcıların meslek dağılımı incelendiğinde; hemşireler (%28,27) en yüksek grubu oluştururken, sağlık hizmetleri personeli (%21,99) ve tıbbi sekreterler (%21,99) onu izlemektedir. Doktorların oranı %14,66, destek hizmetleri personelinin oranı %14,66 olarak bulunmuştur. Bu dağılım, araştırmanın sağlık kurumlarındaki farklı profesyonel grupları dengeli biçimde yansıttığını göstermektedir. Katılımcıların %38'i 20–40 bin TL gelir aralığında, %62'si ise 40 bin TL üzeri gelire sahiptir. Bu durum, örneklemin genel olarak orta ve üst gelir grubuna ait olduğunu düşündürmektedir. Katılımcıların %71,47'si evli, %28,53'ü bekdir. Evli katılımcıların çoğunlukta olması, örneklemin sosyal olarak daha yerleşik bir yapıda olduğunu göstermektedir.

Tablo 4.2. Yeşil örgütsel davranış ölçeğinde DFA sonuçları (n=382) (Guevara, 2025).

Uyum İndeksleri		Kabul Edilen Değerler ve Yorum
CHISQ	816,646	$p < 0,001$
Df	314	df = 0 → Uyum test edilemez df > 0 → Model aşırı tanımlı uyum test edilebilir df < 0 → Model eksik tanımlı model çalışmaz
X ² /df	2,60	3'ün altında olması iyi uyuma işaret eder.
CFI	0,877	Normal değer olan 0,95'in altında, ancak kabul edilebilir değer olan 0,90'nın üzerindedir
TLI	0,862	0,90'nın altında olmakla birlikte sınıra yakın ve kabul edilebilir olarak değerlendirilebilir.
AIC	25894,936	Modeller arası karşılaştırmada kullanılır.
RMSEA	0,065	Normal değer olan 0,05'in üzerinde, ancak kabul edilebilir değer olan 0,08'in altındadır.
RMSEA.ci.lower	0,059	0.05, %95 GA [0.03 – 0.07]
RMSEA.ci.upper	0,07	CI aralığının tamamı 0,08'in altında → kabul edilebilir uyum.
SRMR	0,058	Normal değer olan 0,05'in üzerinde, ancak kabul edilebilir değer olan 0,08'in altındadır

Yeşil örgütsel davranış ölçeği için gerçekleştirilen DFA kapsamında modelin uyum indeksleri değerlendirilmiştir. Analiz sonuçlarına göre, modelin uyumuna ilişkin değerler aşağıda sunulmuştur: $\chi^2(314) = 816,646$, $p < 0,001$. Chi-square değerinin serbestlik derecesine oranı $\chi^2/sd = 2,60$ olup 3'ün altında kalması nedeniyle modelin iyi uyum gösterdiği söylenebilmektedir. Diğer uyum indeksleri incelendiğinde; CFI = 0,877 ve TLI = 0,862 değerleri ideal sınır olan 0,95'in altında olmakla birlikte, 0,90'a yakın olmaları nedeniyle kabul edilebilir düzeyde uyum sergilediği görülmektedir. RMSEA = 0,065 (90% GA = 0.059–0.070) değeri 0,08'in altında olduğundan modelin kabul edilebilir uyuma sahip olduğu değerlendirilmektedir. Benzer şekilde, SRMR = 0,058 değeri 0,08 sınırının altında olup kabul edilebilir uyum göstermektedir. AIC değeri (AIC = 25894,936) ise modeller arası karşılaştırmalarda kullanılmak üzere raporlanmıştır. Bu bulgular genel olarak değerlendirildiğinde, Yeşil örgütsel davranış ölçeğinin DFA sonuçlarının modelin kabul edilebilir düzeyde uyum gösterdiğine işaret ettiği düşünülmektedir.

Yeşil örgütsel davranış ölçeğine ait modeline yönelik diyagram Şekil 4.1'de sunulmuştur. Analiz sonuçları, ölçeğin çevresel duyarlılık, çevresel katılım, ekolojik duyarlılık, yeşil satın alma ve teknolojik duyarlılık olmak üzere beş boyutlu yapısını doğrulamaktadır. Maddelerin ilgili faktörlere ait yük değerlerinin genel olarak kabul edilebilir ve yüksek düzeylerde olduğu görülmektedir. Alt boyutlar arasındaki korelasyonların pozitif ve anlamlı olması, boyutların birbiriyle ilişkili ancak ayırt edilebilir bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir. Elde edilen bulgular, yeşil örgütsel davranış ölçeğinin yapı geçerliliğinin sağlandığını ortaya koymaktadır.



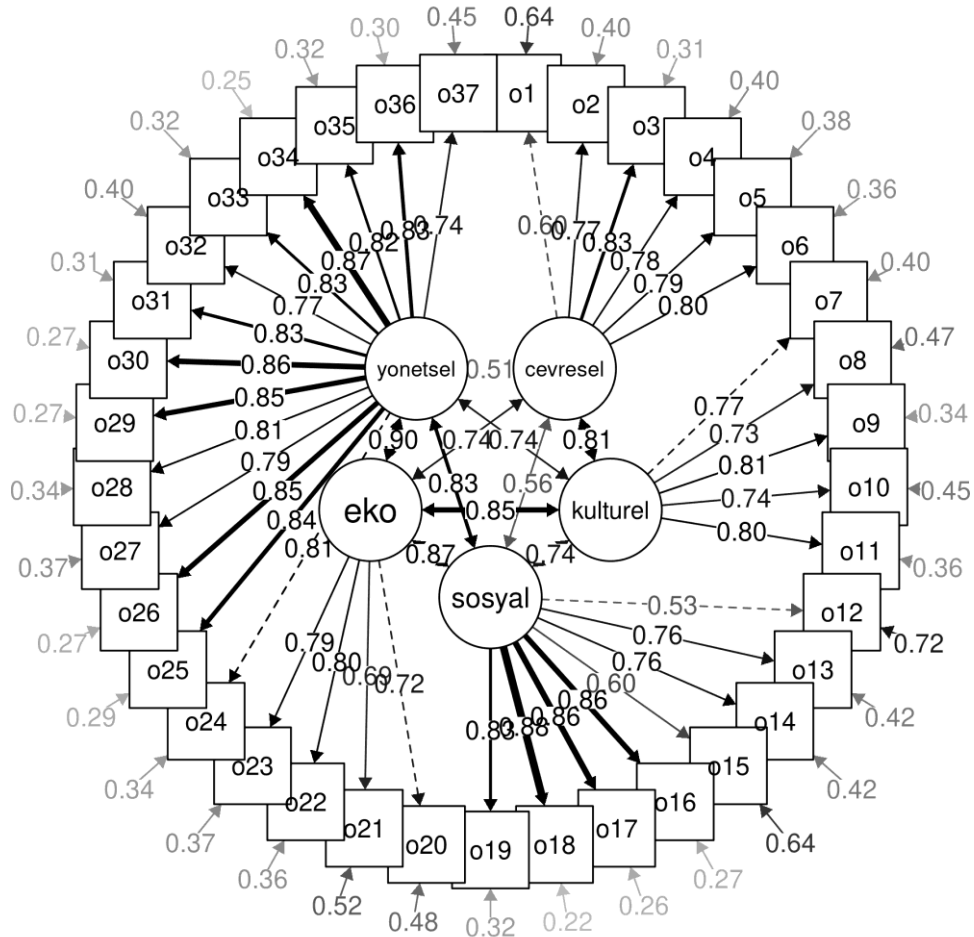
Şekil 4.1. Yeşil örgütsel davranış ölçeğine ait doğrulayıcı faktör analizi diyagramı

Tablo 4.3 Örgütsel Sürdürülebilirlik Ölçeğinde DFA Sonuçları (n=382) (Guevara, 2025).

Uyum İndeksleri		Kabul Edilen Değerler ve Yorum
CHISQ	3070,342	$p < 0,001$
Df	619	$df = 0 \rightarrow$ Uyum test edilemez $df > 0 \rightarrow$ Model aşırı tanımlı uyum test edilebilir $df < 0 \rightarrow$ Model eksik tanımlı model çalışmaz
X^2 / df	4,96	5'in altında olması sınırdaki kabul edilebilir; 3'ün üzerinde olduğu için zayıf uyum
CFI	0,817	Normal değer olan 0,95'in altında, ancak kabul edilebilir değer olan 0,90'ın üzerindedir.
TLI	0,803	0,90'nın altında olmakla birlikte sınıra yakın ve kabul edilebilir olarak değerlendirilebilir.
AIC	33387,638	Modeller arası karşılaştırmada kullanılır. Sabit bir değeri yoktur.
RMSEA	0,102	Normal değer olan 0,06'nın üzerinde, ancak kabul edilebilir değer olan 0,08'in altındadır.
RMSEA.ci.lower	0,098	0.05, %95 GA [0.03 – 0.07]
RMSEA.ci.upper	0,105	CI aralığının tamamı 0,08'in altında $\rightarrow$ kabul edilebilir uyum.
SRMR	0,073	Normal değer olan 0,05'in üzerinde, ancak kabul edilebilir değer olan 0,08'in altındadır.

Örgütsel sürdürülebilirlik ölçeğine ilişkin DFA sonuçları değerlendirilmiştir. Analiz bulgularına göre modelin uyumuna ilişkin istatistikler şöyledir: $\chi^2(619) = 3070,342$, $p < 0,001$, Chi-square değerinin serbestlik derecesine oranı $\chi^2/sd = 4,96$ olup 5'e yakın bir değer göstermektedir. Bu sonuç, modelin sınırdaki ve zayıf uyum gösterdiğine işaret etmektedir. Diğer uyum indeksleri değerlendirildiğinde; CFI= 0,817 ve TLI = 0,803 değerlerinin 0,90 eşik değerinin oldukça altında olduğu ve modelin kabul edilebilir düzeyde uyum sağlamadığını ortaya koyduğu görülmektedir. RMSEA= 0,102 (90% GA = 0,098–0,105) değerinin 0,08 sınırının belirgin şekilde üzerinde olması modelin kötü uyum gösterdiğine işaret etmektedir. Buna karşın SRMR= 0,073 değeri 0,08'in altında olup kabul edilebilir uyum sınırları içerisinde. AIC değeri (AIC= 33387,638) ise alternatif modellerle kıyaslama amacıyla raporlanmıştır. Genel olarak değerlendirildiğinde, örgütsel sürdürülebilirlik ölçeğinin DFA sonuçları modelin zayıf düzeyde uyum gösterdiğini ortaya koymaktadır. CFI, TLI ve RMSEA değerlerinin kabul edilebilir düzeylerin altında kalması, mevcut modelin iyileştirilmesi gerektiğini düşündürmektedir.

Şekil 4.2’de örgütsel sürdürülebilirlik ölçeği için oluşan ölçüm modelinde doğrulayıcı faktör analizi sonuçları, örgütsel sürdürülebilirlik ölçeğinin çevresel, kültürel, sosyal, ekonomik ve yönetsel sürdürülebilirlik olmak üzere beş boyutlu yapısını doğrulamaktadır. Maddelerin ilgili faktörlere ait yük değerlerinin genel olarak kabul edilebilir düzeylerde olduğu, alt boyutlar arasındaki ilişkilerin pozitif ve anlamlı olması, ölçeğin boyutlarının birbiriyle ilişkili ancak ayırt edilebilir bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir. Elde edilen bulgular, örgütsel sürdürülebilirlik ölçeğinin yapı geçerliliğinin sağlandığını ortaya koymaktadır.



Şekil 4.2. Örgütsel sürdürülebilirlik ölçeğine ait doğrulayıcı faktör analizi diyagramı

Tablo 4.4. Yeşil örgütsel davranış ölçeği ve alt boyutlarının Cronbach Alpha değerleri.

Alt Boyut	Alpha	Yorum
Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği-Çevresel Duyarlılık	0,841	Çok iyi güvenilirlik
Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği-Çevresel Katılım	0,807	İyi güvenilirlik
Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği-Ekonomik Duyarlılık	0,692	Sınırdaki kabul edilebilir (0,70'e yakın)
Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği-Teknolojik Duyarlılık	0,777	İyi güvenilirlik
Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği-Yeşil Satın Alma	0,638	Düşük-orta düzey, geliştirmeye açık
Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği (Toplam)	0,920	Kabul edilebilir-iyi düzeyde

Yeşil örgütsel davranış ölçeğinin Cronbach Alpha değeri 0,92 olarak hesaplanması ölçeğin oldukça yüksek iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir. Bu bulgular doğrultusunda, alt boyutların büyük bölümünün kabul edilebilir ve yüksek güvenilirlik düzeylerine sahip olduğu, ancak ekonomik duyarlılık 0,692 ve yeşil satın alma 0,638 alt boyutlarının nispeten daha düşük güvenilirlik düzeylerinde olduğu söylenebilir. Buna karşın, genel ölçeğin güvenilirlik düzeyi oldukça yüksek olduğundan ölçekteki maddelerin bütün olarak tutarlı biçimde ölçüm yaptığı sonucuna ulaşılmaktadır.

Tablo 4.5. Örgütsel sürdürülebilirlik ölçeği ve alt boyutlarının Cronbach Alpha değerleri.

Alt Boyut	Alpha	Yorum
Örgütsel Sürdürülebilirlik Ölçeği-Yönetiş Sürdürülebilirlik	0,893	Çok iyi
Örgütsel Sürdürülebilirlik Ölçeği-Ekonomik Sürdürülebilirlik	0,879	Çok iyi
Örgütsel Sürdürülebilirlik Ölçeği-Kültürel Sürdürülebilirlik	0,918	Mükemmel
Örgütsel Sürdürülebilirlik Ölçeği-Sosyal Sürdürülebilirlik	0,827	İyi-çok iyi
Örgütsel Sürdürülebilirlik Ölçeği-Çevresel Sürdürülebilirlik	0,967	Olağanüstü yüksek güvenilirlik
Örgütsel Sürdürülebilirlik Ölçeği (Toplam)	0,974	Çok yüksek düzeyde iç tutarlılık

Örgütsel sürdürülebilirlik ölçeğinin genel olarak Cronbach Alpha katsayısı 0,974 olarak bulunmuştur. Bu değer ölçeğin çok yüksek düzeyde güvenilirlik taşıdığını göstermektedir. Alt boyutların tamamının yüksek güvenilirlik düzeylerinde olduğu görülmektedir. Özellikle yönetsel boyutun güvenilirlik katsayısının 0,967 olması, bu boyuttaki maddelerin birbirleriyle son derece tutarlı olduğunu göstermektedir. Genel ölçek güvenilirlik katsayısının 0,97 düzeyinde olması, örgütsel sürdürülebilirlik ölçeğinin güçlü bir iç tutarlılığa sahip olduğunu ve ölçüm açısından yüksek düzeyde güvenilir olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo.4.6. Yeşil örgütsel davranış ve örgütsel sürdürülebilirlik ölçekleri alt boyutlarının ortalama, standart sapma, minimum–maksimum, çarpıklık ve basıklık değerleri.

Değişken	Ort.	SS	Min	Max	Çarpıklık	Basıklık
Örgütsel Sürdürülebilirlik Ölçeği – Yönetmel Sürdürülebilirlik	35,92	4,25	8	40	-1,65	5,58
Örgütsel Sürdürülebilirlik Ölçeği–Ekonomik Sürdürülebilirlik	25,98	5,30	7	35	-0,43	0,25
Örgütsel Sürdürülebilirlik Ölçeği – Kültürel Sürdürülebilirlik	18,97	4,19	5	25	-0,38	-0,42
Örgütsel Sürdürülebilirlik Ölçeği – Sosyal Sürdürülebilirlik	11,54	2,65	4	15	-0,47	-0,46
Örgütsel Sürdürülebilirlik Ölçeği – Çevresel Sürdürülebilirlik	15,70	3,38	4	20	-0,65	0,06
Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği (Toplam)	108,11	16,24	42	135	-0,67	0,63
Örgütsel Sürdürülebilirlik Ölçeği – Yönetmel Sürdürülebilirlik	21,95	5,37	6	30	-0,65	0,15
Örgütsel Sürdürülebilirlik Ölçeği–Ekonomik Sürdürülebilirlik	17,71	4,48	5	25	-0,50	0,29
Örgütsel Sürdürülebilirlik Ölçeği – Kültürel Sürdürülebilirlik	25,43	8,07	8	40	-0,12	-0,61
Örgütsel Sürdürülebilirlik Ölçeği – Sosyal Sürdürülebilirlik	13,75	3,81	4	20	-0,50	0,01
Örgütsel Sürdürülebilirlik Ölçeği – Çevresel Sürdürülebilirlik	46,10	13,41	14	70	-0,29	-0,34
Örgütsel Sürdürülebilirlik Ölçeği (Toplam)	124,94	30,84	37	185	-0,26	0,05

Araştırmada kullanılan değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler incelendiğinde, alt boyut ve toplam puanların ortalama, standart sapma, minimum ve maksimum değerlerinin ilgili ölçeklerin puan aralıklarıyla uyumlu olduğu görülmektedir. Çarpıklık (skewness) değerlerinin tüm değişkenlerde negatif olması, katılımcı puanlarının genel olarak yüksek değerlere doğru yığıldığını göstermektedir. Çoğu değişkende çarpıklık değerlerinin -1 ile 0 arasında, basıklık (kurtosis) değerlerinin ise -1 ile +1 arasında olduğu ve bu durumun dağılımların normal dağılıma yakın olduğuna işaret ettiği söylenebilir (Kline, 2016; Hair ve ark., 2019). Bununla birlikte, yeşil örgütsel davranış-çevresel duyarlılık alt boyutunda çarpıklık (-1,65) ve basıklık

(5,58) değerlerinin yüksek olması, bu değişkende belirgin bir tavan etkisi ve sivri bir dağılım yapısının bulunduğunu göstermektedir. Diğer alt boyutlar ile yeşil örgütsel davranış ve örgütsel sürdürülebilirlik ölçeği toplam puanlarının ise normal dağılım varsayımını büyük ölçüde karşıladığı görülmektedir.

Tablo 4.7. Yeşil örgütsel davranış ölçeği ortalama ve standart sapma değerleri.

Madde Numarası	Ortalama Değer	Standart Sapma
Yeşil Örgütsel Davranış 1	4,42 ± 0,83	
Yeşil Örgütsel Davranış 2	4,48 ± 0,87	
Yeşil Örgütsel Davranış 3	4,58 ± 0,75	
Yeşil Örgütsel Davranış 4	4,51 ± 0,72	
Yeşil Örgütsel Davranış 5	4,47 ± 0,75	
Yeşil Örgütsel Davranış 6	4,34 ± 0,88	
Yeşil Örgütsel Davranış 7	4,53 ± 0,67	
Yeşil Örgütsel Davranış 8	4,59 ± 0,67	
Yeşil Örgütsel Davranış 9	3,16 ± 1,21	
Yeşil Örgütsel Davranış 10	4,07 ± 1,04	
Yeşil Örgütsel Davranış 11	4,04 ± 0,98	
Yeşil Örgütsel Davranış 12	3,90 ± 1,06	
Yeşil Örgütsel Davranış 13	3,53 ± 1,11	
Yeşil Örgütsel Davranış 14	4,08 ± 1,15	
Yeşil Örgütsel Davranış 15	3,21 ± 1,21	
Yeşil Örgütsel Davranış 16	4,16 ± 0,93	
Yeşil Örgütsel Davranış 17	4,24 ± 0,91	
Yeşil Örgütsel Davranış 18	3,48 ± 1,47	
Yeşil Örgütsel Davranış 19	3,36 ± 1,51	
Yeşil Örgütsel Davranış 20	3,73 ± 1,31	
Yeşil Örgütsel Davranış 21	3,59 ± 1,17	
Yeşil Örgütsel Davranış 22	4,35 ± 0,89	
Yeşil Örgütsel Davranış 23	3,82 ± 1,18	
Yeşil Örgütsel Davranış 24	3,94 ± 1,11	
Yeşil Örgütsel Davranış 25	4,10 ± 1,07	
Yeşil Örgütsel Davranış 26	3,50 ± 1,23	
Yeşil Örgütsel Davranış 27	3,94 ± 1,18	

Yeşil örgütsel davranış ölçeğine ait 27 maddenin ortalama ve standart sapma değerleri incelendiğinde, katılımcıların genel olarak yeşil örgütsel davranışlara yönelik tutumlarının yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Maddelerin büyük çoğunluğu 4 ve üzeri ortalama değere sahiptir; bu durum çalışanların çevresel duyarlılık, yeşil katılım ve çevreye yönelik davranışlarını olumlu düzeyde benimsediğini göstermektedir.

Tablo 4.8. Örgütsel Sürdürülebilirlik ölçeği ortalama ve standart sapma değerleri.

Madde Numarası	Ortalama Değer ± Standart Sapma
Örgütsel Sürdürülebilirlik 1	3,98±1,03
Örgütsel Sürdürülebilirlik 2	3,58±1,17
Örgütsel Sürdürülebilirlik 3	3,45±1,18
Örgütsel Sürdürülebilirlik 4	3,77±1,05
Örgütsel Sürdürülebilirlik 5	3,68±1,08
Örgütsel Sürdürülebilirlik 6	3,48±1,14
Örgütsel Sürdürülebilirlik 7	3,64±1,02
Örgütsel Sürdürülebilirlik 8	3,42±1,12
Örgütsel Sürdürülebilirlik 9	3,57±1,10
Örgütsel Sürdürülebilirlik 10	3,54±1,15
Örgütsel Sürdürülebilirlik 11	3,54±1,07
Örgütsel Sürdürülebilirlik 12	3,64±1,18
Örgütsel Sürdürülebilirlik 13	3,04±1,20
Örgütsel Sürdürülebilirlik 14	3,15±1,19
Örgütsel Sürdürülebilirlik 15	3,42±1,13
Örgütsel Sürdürülebilirlik 16	2,88±1,40
Örgütsel Sürdürülebilirlik 17	3,25±1,24
Örgütsel Sürdürülebilirlik 18	3,00±1,37
Örgütsel Sürdürülebilirlik 19	3,05±1,37
Örgütsel Sürdürülebilirlik 20	3,15±1,30
Örgütsel Sürdürülebilirlik 21	3,77±1,12
Örgütsel Sürdürülebilirlik 22	3,35±1,17
Örgütsel Sürdürülebilirlik 23	3,48±1,10
Örgütsel Sürdürülebilirlik 24	3,41±1,07
Örgütsel Sürdürülebilirlik 25	3,39±1,15
Örgütsel Sürdürülebilirlik 26	3,48±1,08

Tablo 4.8. Örgütsel Sürdürülebilirlik ölçeği ortalama ve standart sapma değerleri.

Madde Numarası	Ortalama Değer	Standart Sapma
Örgütsel Sürdürülebilirlik 27	3,48±1,03	
Örgütsel Sürdürülebilirlik 28	3,41±1,12	
Örgütsel Sürdürülebilirlik 29	3,03±1,23	
Örgütsel Sürdürülebilirlik 30	3,03±1,21	
Örgütsel Sürdürülebilirlik 31	3,18±1,23	
Örgütsel Sürdürülebilirlik 32	3,28±1,13	
Örgütsel Sürdürülebilirlik 33	3,34±1,10	
Örgütsel Sürdürülebilirlik 34	3,34±1,10	
Örgütsel Sürdürülebilirlik 35	3,38±1,14	
Örgütsel Sürdürülebilirlik 36	3,32±1,16	
Örgütsel Sürdürülebilirlik 37	3,04±1,27	
Örgütsel Sürdürülebilirlik 38	3,16±1,27	
Örgütsel Sürdürülebilirlik 39	3,05±1,31	

Katılımcıların genel olarak örgütsel sürdürülebilirlik ölçeği maddelerine ilişkin ortalama puanlar incelendiğinde, katılımcıların örgütsel sürdürülebilirlik algılarının genel olarak orta–yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Maddelere ait ortalama değerlerin büyük çoğunluğunun 3 ile 3,80 aralığında yoğunlaştığı, bu durumun örgütlerde sürdürülebilirliğe yönelik uygulamaların ve farkındalığın belirli bir düzeye ulaştığını ancak geliştirmeye açık alanların da bulunduğunu göstermektedir. En yüksek ortalamaya sahip maddeler arasında *Örgütsel Sürdürülebilirlik 1* ($\bar{x} = 3,98$), *Örgütsel Sürdürülebilirlik 4* ($\bar{x} = 3,77$) ve *Örgütsel Sürdürülebilirlik 21* ($\bar{x} = 3,77$) yer almaktadır. Bu bulgu, katılımcıların bu maddelerde ifade edilen sürdürülebilirlik uygulamalarını örgütlerinde daha güçlü biçimde algıladıklarını göstermektedir. Buna karşılık, *Örgütsel Sürdürülebilirlik 16* ($\bar{x} = 2,88$), *Örgütsel Sürdürülebilirlik 18* ($\bar{x} = 3,00$), *Örgütsel Sürdürülebilirlik 29* ($\bar{x} = 3,03$) ve *Örgütsel Sürdürülebilirlik 30* ($\bar{x} = 3,03$) maddeleri görece daha düşük ortalamalara sahiptir. Bu maddeler, örgütsel sürdürülebilirlik kapsamında katılımcılar tarafından daha zayıf algılanan veya yeterince uygulanmadığı düşünülen boyutlara işaret etmektedir.

Tablo 4.9. Katılımcıların ölçek toplam ve alt boyut puan ortalamalarının dağılımı.

Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği-Çevresel Duyarlılık	
Ortalama± SS	35,92±4,25
Min-Max	8.00-40.00
Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği-Çevresel Katılım	
Ortalama± SS	25,98±5,30
Min-Max	7.00-35.00
Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği-Ekonomik Duyarlılık	
Ortalama± SS	18,97±4,19
Min-Max	5.00-25.00
Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği-Teknolojik Duyarlılık	
Ortalama± SS	11,54±2,65
Min-Max	4.00-15.00
Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği -Yeşil Satın Alma	
Ortalama± SS	15,70±3,38
Min-Max	4.00-20.00
Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği	
Ortalama± SS	108,11±16,24
Min-Max	42.00-135.00
Örgütsel Sürdürülebilirlik Ölçeği-Yönetmel Sürdürülebilirlik	
Ortalama± SS	46,10±13,41
Min-Max	14.00-70.00
Örgütsel Sürdürülebilirlik Ölçeği-Ekonomik Sürdürülebilirlik	
Ortalama± SS	13,75±3,81
Min-Max	4.00-20.00
Örgütsel Sürdürülebilirlik Ölçeği -Kültürel Sürdürülebilirlik	
Ortalama± SS	17,71±4,48
Min-Max	5.00-25.00
Örgütsel Sürdürülebilirlik Ölçeği-Sosyal Sürdürülebilirlik	
Ortalama± SS	25,43±8,07
Min-Max	8.00-40.00
Örgütsel Sürdürülebilirlik Ölçeği-Çevresel Sürdürülebilirlik	
Ortalama± SS	21,95±5,37
Min-Max	6.00-30.00
Örgütsel Sürdürülebilirlik Ölçeği	
Ortalama± SS	124,94±30,84
Min-Max	37.00-185.00

Katılımcıların ölçek toplam ve alt boyutlarının ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 4.9’da sunulmuştur. Katılımcıların yeşil örgütsel davranış toplam puan ortalaması ve standart sapma değerleri 108,11±16,24 olup, puan aralığı 42–135 arasında değişmektedir. Bu değer, genel olarak katılımcıların yeşil örgütsel davranış eğilimlerinin yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir. *Çevresel Duyarlılık*: Ortalama ve standart sapma değerleri

35,92±4,25 olup, maksimum 40 puan üzerinden oldukça yüksek bir düzeydedir. Katılımcıların çevreyle ilgili konulara duyarlı oldukları, çevresel farkındalık ve bilinç düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir. *Çevresel Katılım*: Ortalama ve standart sapma değerleri 25,98±5,30 ile orta-yüksek düzeyde bulunmuştur. Bu sonuç, çalışanların çevreyle ilgili faaliyetlere belirli ölçüde katılım sağladıklarını göstermektedir. *Ekolojik Duyarlılık*: Ortalama ve standart sapma değerleri 18,97±4,19 olup, üst düzeyde bir ekolojik farkındalık ve doğaya yönelik hassasiyete işaret etmektedir. *Teknolojik Duyarlılık*: Ortalama ve standart sapma değerleri 11,54±2,65 ile maksimum 15 puan üzerinden yüksek bir düzeydedir. Bu durum, katılımcıların çevre dostu teknolojilerin kullanımına önem verdiklerini göstermektedir. *Yeşil Satın Alma*: Ortalama ve standart sapma değerleri 15,70±3,38 ile yüksek bir puan ortalamasına sahiptir. Katılımcıların çevreye zarar vermeyen ürünleri tercih etme eğiliminde oldukları anlaşılmaktadır. Genel olarak yeşil örgütsel davranış bulguları, katılımcıların çevreye duyarlı, ekolojik farkındalığı yüksek ve sürdürülebilir uygulamalara katılım gösteren bir çalışan profiline sahip olduklarını ortaya koymaktadır.

Katılımcıların örgütsel sürdürülebilirlik toplam puan ortalaması ve standart sapma değerleri 124,94±30,84 olup, puan aralığı 37–185 arasında değişmektedir. Bu sonuç, kurumlarda sürdürülebilirlik düzeyinin orta-yüksek seviyede algılandığını göstermektedir. Alt boyutlara göre dağılım incelendiğinde: *Yönetmel Sürdürülebilirlik*: Ortalama ve standart sapma değerleri 46,10±13,41 ile en yüksek alt boyutlardan biridir. Bu, kurumların yönetim politikalarında sürdürülebilirliğe önem verdiğini göstermektedir. *Ekonomik Sürdürülebilirlik*: Ortalama ve standart sapma değerleri 13,75±3,81 olup, katılımcıların kurumlarında kaynak kullanımı ve mali sürdürülebilirlik konularında farkındalığa az sahip olduklarını göstermektedir. *Kültürel Sürdürülebilirlik*: Ortalama ve standart sapma değerleri 17,71±4,48 ile orta düzeyde bulunmuştur; kurumlarda sürdürülebilir değerlerin kültürel olarak yerleşmeye başladığı yorumlanabilir. *Sosyal Sürdürülebilirlik*: Ortalama ve standart sapma değerleri 25,43±8,07 ile orta-yüksek düzeydedir; çalışanların sosyal sorumluluk ve toplumsal duyarlılığa önem verdikleri anlaşılmaktadır. *Çevresel Sürdürülebilirlik*: Ortalama ve standart sapma değerleri 21,95±5,37 ile yüksek bir düzeydedir. Bu, kurumların çevre dostu uygulamalara yöneldiğini göstermektedir. Genel olarak örgütsel sürdürülebilirlik ölçeği bulguları, örgütlerin yönetmel, sosyal ve çevresel sürdürülebilirliği önemseyen bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 4.10. Yeşil örgütsel davranış ve örgütsel sürdürülebilirlik ölçeklerinin alt boyutlarının cinsiyete göre dağılımı.

Cinsiyet	Erkek (n = 162)	Kadın (n = 220)	p
Yeşil Örgütsel Davranış – Çevresel Duyarlılık	36,06 ± 4,80	35,81 ± 3,79	0,59
Yeşil Örgütsel Davranış- Çevresel Katılım	26,60 ± 5,60	25,52 ± 5,02	0,052
Yeşil Örgütsel Davranış- Ekonomik Duyarlılık	19,34 ± 4,21	18,69 ± 4,17	0,14
Yeşil Örgütsel Davranış- Teknolojik Duyarlılık	11,81 ± 2,59	11,35 ± 2,69	0,090
Yeşil Örgütsel Davranış- Yeşil Satın Alma	16,11 ± 3,23	15,40 ± 3,46	0,039
Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği (Toplam)	109,93 ± 17,29	106,77 ± 15,33	0,065
Örgütsel Sürdürülebilirlik-Yönetmelik Sürdürülebilirlik	46,27 ± 13,00	45,98 ± 13,73	0,83
Örgütsel Sürdürülebilirlik-Ekonomik Sürdürülebilirlik	13,98 ± 3,74	13,59 ± 3,86	0,32
Örgütsel Sürdürülebilirlik-Kültürel Sürdürülebilirlik	17,83 ± 4,41	17,62 ± 4,54	0,65
Örgütsel Sürdürülebilirlik-Sosyal Sürdürülebilirlik	26,25 ± 7,66	24,83 ± 8,33	0,086
Örgütsel Sürdürülebilirlik-Çevresel Sürdürülebilirlik	22,64 ± 5,62	21,43 ± 5,14	0,032
Örgütsel Sürdürülebilirlik Ölçeği (Toplam)	126,96 ± 29,46	123,45 ± 31,81	0,27

Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre ölçek toplam ve alt boyutlarının karşılaştırması Tablo 4.10’da sunulmuştur. Cinsiyete göre yeşil örgütsel davranış ölçeğinin alt boyutu yeşil satın alma ile örgütsel sürdürülebilirlik ölçeğinin alt boyutu çevresel sürdürülebilirlik arasında fark bulunmuştur ($p < 0,05$). Fark çıkan gruplar değerlendirildiğinde Erkeklerin ortalama değerleri kadınlara göre daha yüksek bulunmuştur. Diğer gruplar arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p > 0,05$).

Tablo 4.11. Katılımcıların medeni durumuna göre ölçek alt boyut puan ortalamalarının karşılaştırılması.

Medeni Durum	Bekar (n = 109)	Evli (n = 273)	p
Yeşil Örgütsel Davranış-Çevresel Duyarlılık	34,93±3,95	36,32±4,30	0,03
Yeşil Örgütsel Davranış-Çevresel Katılım	24,75±5,76	26,47±5,02	0,007
Yeşil Örgütsel Davranış-Ekonomik Duyarlılık	18,26±4,31	19,25±4,12	0,041
Yeşil Örgütsel Davranış-Teknolojik Duyarlılık	11,15±2,81	11,70±2,58	0,077
Yeşil Örgütsel Davranış-Yeşil Satın Alma	15,05±3,63	15,96±3,25	0,023
Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği (Toplam)	104,13±16,78	109,70±15,77	0,003
Örgütsel Sürdürülebilirlik - Yönetsel Sürdürülebilirlik	45,58±12,75	46,32±13,68	0,62
Örgütsel Sürdürülebilirlik-Ekonomik Sürdürülebilirlik	13,64±3,64	13,79±3,88	0,72
Örgütsel Sürdürülebilirlik-Kültürel Sürdürülebilirlik	17,59±4,32	17,75±4,55	0,74
Örgütsel Sürdürülebilirlik-Sosyal Sürdürülebilirlik	24,94±8,18	25,63±8,03	0,46
Örgütsel Sürdürülebilirlik-Çevresel Sürdürülebilirlik	21,34±5,13	22,19±5,46	0,15
Örgütsel Sürdürülebilirlik Ölçeği (Toplam)	123,09±29,93	125,68±31,23	0,45

Katılımcıların medeni durumlarına göre yeşil örgütsel davranış ve örgütsel sürdürülebilirlik toplam ve alt boyutları karşılaştırılması Tablo 4.11’de sunulmuştur. Katılımcıların medeni durumlarına göre çevresel duyarlılık, çevresel katılım, ekolojik duyarlılık, yeşil satın alma, toplam yeşil örgütsel davranış arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0,05$). Diğer boyutlar arasında herhangi bir fark saptanmamıştır ($p> 0,05$).

Tablo 4.12. Katılımcıların gelir düzeyine göre ölçek alt boyut puan ortalamalarının karşılaştırılması

Gelir Düzeyi	20-40 bin (n = 142)	40+bin (n = 237)	p
Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği – Çevresel Duyarlılık	36,27±4,63	35,71±4,02	0,56
Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği- Çevresel Katılım	26,33±5,13	25,77±5,38	0,65
Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği- Ekonomik Duyarlılık	20,06±3,88	18,29±4,24	0,026
Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği- Teknolojik Duyarlılık	12,07±2,46	11,22±2,72	0,075
Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği- Yeşil Satın Alma	15,97±3,36	15,54±3,34	0,56
Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği (Toplam)	110,70±15,95	106,53±16,20	0,16
Örgütsel Sürdürülebilirlik Ölçeği – Yönetsel Sürdürülebilirlik	45,56±12,95	46,43±13,76	0,84
Örgütsel Sürdürülebilirlik Ölçeği- Ekonomik Sürdürülebilirlik	13,71±3,48	13,76±4,02	0,84
Örgütsel Sürdürülebilirlik Ölçeği- Kültürel Sürdürülebilirlik	18,24±4,28	17,37±4,59	0,24
Örgütsel Sürdürülebilirlik Ölçeği- Sosyal Sürdürülebilirlik	24,80±7,61	25,77±8,35	0,41
Örgütsel Sürdürülebilirlik Ölçeği- Çevresel Sürdürülebilirlik	23,35±4,67	21,11±5,59	0,026
Örgütsel Sürdürülebilirlik Ölçeği (Toplam)	125,65±28,17	124,44±32,51	0,86

Katılımcıların gelir durumuna göre yeşil örgütsel davranış ve örgütsel sürdürülebilirlik ölçeği alt boyutları karşılaştırıldığında anlamlı bir fark bulunmadığı saptanmıştır ($p>0,05$) (Tablo 4.12). Ancak ekolojik duyarlılık alt boyutu ile çevresel sürdürülebilirlik alt boyutunda gelir düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark belirlenmiştir ($p=0,026$).

Tablo 4.13. Katılımcıların eğitim durumuna göre ölçek alt boyutlarının puan ortalamalarının karşılaştırılması

Eğitim Durumu	İlkokul-Ortaokul-			p
	Lise (n = 76)	Üniversite (n = 272)	YL/Doktora (n = 34)	
Yeşil Örgütsel Davranış - Çevresel Duyarlılık	35,90 ± 5,00	35,83±4,03	36,65±4,04	0,11
Yeşil Örgütsel Davranış - Çevresel Katılım	26,50 ± 5,77	25,71±5,22	26,97±4,83	0,48
Yeşil Örgütsel Davranış - Ekonomik Duyarlılık	20,25 ± 4,49	18,60±4,11	19,03±3,73	0,044
Yeşil Örgütsel Davranış - Teknolojik Duyarlılık	11,95 ± 2,79	11,39±2,67	11,82±2,10	0,16
Yeşil Örgütsel Davranış - Yeşil Satın Alma	15,71 ± 3,96	15,63±3,30	16,26±2,65	0,62
Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği (Toplam)	110,32 ± 18,27	107,16±15,92	110,74±13,41	0,26
Örgütsel Sürdürülebilirlik - Yönetsel Sürdürülebilirlik	43,64 ± 13,47	46,75±13,36	46,41±13,68	0,45
Örgütsel Sürdürülebilirlik-Ekonomik Sürdürülebilirlik	13,57 ± 3,39	13,81±3,87	13,74±4,34	0,94
Örgütsel Sürdürülebilirlik - Kültürel Sürdürülebilirlik	18,46 ± 3,94	17,56±4,58	17,21±4,77	0,42
Örgütsel Sürdürülebilirlik – Sosyal Sürdürülebilirlik	24,42 ± 6,94	25,81±8,31	24,65±8,51	0,44
Örgütsel Sürdürülebilirlik – Çevresel Sürdürülebilirlik	24,29 ± 4,59	21,43±5,47	20,79±4,99	0,004
Örgütsel Sürdürülebilirlik Ölçeği	124,38 ± 26,44	125,36±31,92	122,79±32,39	0,93

Katılımcıların eğitim durumlarına göre yeşil örgütsel davranış ve örgütsel sürdürülebilirlik toplam ve alt boyutları karşılaştırılması Tablo 4.13'te sunulmuştur. Katılımcıların eğitim durumlarına göre ekonomik duyarlılık ve çevresel sürdürülebilirlik arasında anlamlı bir fark saptanmıştır ($p<0,05$). Diğer boyutlar arasında herhangi bir fark saptanmamıştır ($p> 0,05$).

Tablo 4.14. Katılımcıların ölçek alt boyutlarına ilişkin Pearson korelasyon analizleri

Ölçek Altboyutları	Örgütsel Sürdürülebilirlik -Çevresel Sürdürülebilirlik	Örgütsel Sürdürülebilirlik -Kültürel Sürdürülebilirlik	Örgütsel Sürdürülebilirlik - Sosyal Sürdürülebilirlik	Örgütsel Sürdürülebilirlik- Ekonomik Sürdürülebilirlik	Örgütsel Sürdürülebilirlik - Yönetmel Sürdürülebilirlik	Örgütsel Sürdürülebilirlik Ölçeği
Yeşil Örgütsel Davranış - Çevresel Duyarlılık	0.29***	0.13**	0.07	0.14**	0.06	0.13*
Yeşil Örgütsel Davranış - Çevresel Katılım	0.38***	0.34***	0.34***	0.36***	0.3***	0.38***
Yeşil Örgütsel Davranış - Ekonomik Duyarlılık	0.44***	0.3***	0.28***	0.32***	0.24***	0.34***
Yeşil Örgütsel Davranış - Teknolojik Duyarlılık	0.42***	0.35***	0.33***	0.35***	0.27***	0.37***
Yeşil Örgütsel Davranış - Yeşil Satın Alma	0.4***	0.31***	0.33***	0.32***	0.27***	0.36***
Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği	0.46***	0.35***	0.32***	0.36***	0.27***	0.38***

* p < 0,05 ** p < 0,01 *** p < 0,001

Tablo 4.14’te sunulan Pearson korelasyon analizi sonuçları, yeşil örgütsel davranış ölçeği ile örgütsel sürdürülebilirlik ve alt boyutları arasındaki ilişkileri ortaya koymaktadır. Bulgular, yeşil örgütsel davranışın genel olarak örgütsel sürdürülebilirliğin tüm boyutlarıyla pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler sergilediğini göstermektedir. Yeşil örgütsel davranışın alt boyutları incelendiğinde, çevresel katılım, ekonomik duyarlılık, teknolojik duyarlılık ve yeşil satın alma boyutlarının örgütsel sürdürülebilirliğin çevresel, kültürel, sosyal, ekonomik ve yönetmel boyutlarıyla düşük ve orta düzeyde anlamlı ilişkiler gösterdiği belirlenmiştir (p<0,001). Özellikle çevresel katılım alt boyutunun örgütsel sürdürülebilirliğin tüm alt boyutlarıyla tutarlı biçimde anlamlı ilişkiler sergilemesi, çalışanların çevre odaklı uygulamalara aktif katılımının sürdürülebilirlik açısından kritik bir rol oynadığını ortaya koymaktadır. Buna karşılık, çevresel duyarlılık alt boyutunun örgütsel sürdürülebilirliğin bazı boyutlarıyla ilişkisinin zayıf düzeyde olduğu, sosyal ve yönetmel sürdürülebilirlik boyutlarıyla

ise istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki göstermediği görülmektedir. Bu bulgu, bireysel farkındalık ve tutum düzeyindeki çevresel duyarlılığın, kurumsal düzeydeki sosyal ve yönetsel sürdürülebilirlik çıktıları üzerinde sınırlı bir etkiye sahip olabileceğini düşündürmektedir. Yeşil örgütsel davranış ölçeği toplam puanı ile örgütsel sürdürülebilirlik toplam puanı arasındaki pozitif ve anlamlı ilişki ($r=0,38$; $p<0,001$), yeşil davranışların bütüncül olarak ele alındığında örgütsel sürdürülebilirliği anlamlı düzeyde desteklediğini göstermektedir.

Tablo 4.15. Yeşil örgütsel davranış alt boyutlarının örgütsel sürdürülebilirlik ölçeği çoklu regresyon analizi.

Ölçek Altboyutları	Beta	95% CI	p
Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği – Çevresel Duyarlılık	-1,8	-2,6, -0,95	<0,001
Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği - Çevresel Katılım	1,5	0,75, 2,3	<0,001
Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği - Ekonomik Duyarlılık	0,86	-0,06, 1,8	0,66
Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği- Teknolojik Duyarlılık	2,4	0,97, 3,8	<0,001
Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği- Yeşil Satın Alma	0,97	-0,34, 2,3	0,15
Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği (Toplam)	0,72	0,54-0,90	< 0,001

$R^2 = 0.223$

Tablo 4.15'te yer alan çoklu regresyon analizi sonuçları, yeşil örgütsel davranış ölçeğinin bazı alt boyutlarının örgütsel sürdürülebilirlik üzerinde anlamlı ifadeler göstermektedir. Bulgulara göre çevresel duyarlılık, örgütsel sürdürülebilirliği negatif yönde ve istatistiksel olarak anlamlılık göstermektedir ($\beta = -1,8$; %95 GA = -2,6 – -0,95; $p<0,001$). Buna karşılık, çevresel katılım ($\beta = 1,5$; %95 GA = 0,75 – 2,3; $p<0,001$) ve teknolojik duyarlılık ($\beta = 2,4$; %95 GA = 0,97 – 3,8; $p = 0,001$) örgütsel sürdürülebilirliği pozitif ve anlamlı biçimde yordayan değişkenler olarak öne çıkmaktadır. Ekonomik duyarlılık ($p = 0,66$) ve yeşil satın alma ($p = 0,15$) alt boyutlarının ise örgütsel sürdürülebilirlik üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir. Çoklu regresyon analizine göre modelin açıklayıcılık katsayısı (r^2) 0,223 olup, bu değer bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkendeki toplam varyansın %22,3'ünü açıkladığını göstermektedir. Buna karşılık gelen çoklu korelasyon katsayısı (r) yaklaşık 0,47 olup, değişkenler arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki bulunduğunu ortaya koymaktadır.



5. TARTIŞMA

Çalışmada, sağlık kurumlarında çalışan sağlık personellerinin yeşil örgütsel davranışlarının örgütsel sürdürülebilirlik ile arasındaki ilişki incelenmektedir.

Çalışmada katılımcıların yaş ortalaması $36,09 \pm 8,66$ olup, yaş dağılımının 21 ile 61 arasında değişmesi örneklemin genç ve orta yetişkin dönemindeki bireylerden oluştuğunu göstermektedir. Cinsiyet dağılımında kadın katılımcıların oranı (%57,59) erkeklere göre daha yüksektir. Katılımcıların eğitim düzeyi incelendiğinde, büyük çoğunluğun (%71,20) üniversite mezunu olduğu; yüksek lisans veya doktora düzeyinde eğitime sahip olanların oranının ise daha sınırlı (%8,90) olduğu gözlenmektedir. Bu dağılım, sağlık alanında lisans düzeyinde eğitimin belirleyici olduğunu vurgulayan literatür ile tutarlılık göstermektedir. Mesleki deneyim açısından katılımcıların ortalama görev süresi $12,51 \pm 8,65$ yıl olup, örneklemin yarıdan fazlası (%59,16) 10 yıl ve üzeri deneyime sahiptir. Bu durum, çalışma grubunun ağırlıklı olarak kurumsal deneyimi yüksek bireylerden oluştuğunu düşündürmektedir. Meslek grupları değerlendirildiğinde, hemşirelerin en geniş katılımcı grubunu (%28,27) oluşturduğu, bunu sağlık hizmetleri personeli (%21,99) ve tıbbi sekreterlerin (%17,80) izlediği görülmektedir; bu dağılım, sağlık kuruluşlarında meslek gruplarının doğal istihdam oranları ile benzerlik göstermektedir. Katılımcıların gelir düzeyleri incelendiğinde çoğunluğun 40 bin üzeri gelir bildirdiği (%62,04), medeni durum açısından ise evli bireylerin baskın olduğu (%71,47) belirlenmiştir.

Çalışmada sağlık kurum çalışanlarının yeşil örgütsel davranış düzeylerinin orta değerinin üstünde ($108,11 \pm 16,24$) tespit edilmiştir. Bu durum sağlık kurum çalışanlarının çevresel duyarlılık, katılım ve yeşil satın alma gibi alanlarda farkındalığa ve bu yönde davranış gösterme eğilimlerine sahip olduklarını göstermektedir. Standart sapma değerinin nispeten yüksek olması, çalışanlar arasında yeşil örgütsel davranış düzeylerinde belirli bir farklılaşmanın olduğunu; ancak genel eğilimin çevreci davranışları destekleme yönünde seyrettiğini ortaya koymaktadır. Bu sonuçlar, sağlık kurum çalışanlarının çevresel sürdürülebilirlik uygulamalarına yönelik olumlu tutumlarının giderek güçlendiğini bildiren diğer çalışmalarla da uyumludur (Kautsar ve ark., 2012; Dumont ve ark., 2017; Xu ve ark., 2022). Çalışmada özellikle sağlık kuruluşlarında çevresel etkilerin azaltılmasına yönelik farkındalığın arttığı, çalışanların çevreci girişimlere katılımının kurum politikalarını desteklediği görülmektedir. Dolayısıyla elde edilen bulgular, sağlık kurumlarında sürdürülebilirlik uygulamalarının

Çalışanlar tarafından benimsenme potansiyelinin yüksek olduğunu ve yeşil örgütsel davranışın kurum içi çevresel performansı artırmada önemli bir rol oynadığını ortaya koymaktadır.

Yeşil örgütsel davranış ile ilgili en yüksek katılıma sahip ifadelerin yeşil örgütsel davranış boyutlarından olan çevresel duyarlılık alt boyutunda gözlemlenmiştir. Bu maddelerde yer alan ‘küçük bir not almam gerekirse, büyük kâğıt yerine bloknot gibi küçük kâğıtları veya müsvedde kâğıtları tercih ederim’ maddesi ve “iş yerinde suyu tasarruflu kullanmaya dikkat ederim” ile “iş yerinde elektriğı tasarruflu kullanmaya dikkat ederim” maddelerinin çalışanlar tarafından benimsendiğı belirlenmiştir. Çalışanlara yöneltilen soruların analiz edildiğı bulgular da göz önünde bulundurularak sağık çalışanlarının çevreye karşı duyarlılık düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir. Şenol ve arkadaşlarının (2024) alışmasında da çalışanların görev yaptıkları ortamda üretilen atık maddeleri doğru biçimde ayırdıkları, geri dönüştürdükleri gözlemlenmiştir. Bu bağlamda sağık çalışanlarının çevreye duyarlı davranışlarını örgüt içinde de sergilemelerini teşvik edici uygulamaların hayata geçirilmesi, çalışanların kurumlarına ve topluma katkılarını genişletme açısından önemli bir adım olduğu söylenebilir. Bu uygulamalar, çevre bilincini pekiştirirken, sürdürülebilirlik odaklı bir kurum kültürü oluşturmaya katkıda bulunabilir. Örneğın, çevre dostu eğitim programları, ödüllendirme sistemleri ve yeşil projelerde aktif katılım olanakları sunarak çalışanların çevresel farkındalığını artırmak, kurumun çevresel sorumluluk hedeflerine ulaşmasını destekleyebilir. Böylece, alışanların sadece bireysel olarak değil, kurumsal düzeyde de çevreye duyarlı davranışlar sergilemeleri teşvik edilebilir ve sağık sektörde sürdürülebilirliğe yönelik kalıcı bir etki yaratılabilir. Yeşil örgütsel davranış ile ilgili en düşük katılıma sahip ifade çevresel katılım alt boyutunda yer alan ‘Yöneticilerime veya işletme sahiplerine çevre dostu uygulamalar hakkında önerilerde bulunurum ile işyerinde çevre dostu faaliyetlere katılımım (örneğin ağaç dikimi, bitki sulama)’ ifadesi olduğu tespit edilmiştir. Sağık alışanlarının kurumun çevresel sürdürülebilirlik amaçlarına hizmet etmesi ve çevre ile ilgili yürütölen faaliyetlere daha çok katılımının sağlanabilmesi adına çalışan ve yönetici iletişiminin artırılmasının önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Coşkun ve arkadaşlarının (2022) yeşil örgüt iklimi ile yeşil çalışan davranışları ve yeşil dönüşümcü liderlik arasındaki ilişkiyi incelediğı araştırmasında, yeşil dönüştürücü liderlik ve yeşil örgüt ikliminin yeşil çalışan davranışlarını olumlu yönde etkilediğı sonucuna ulaşılmıştır. Sağık kurumu yöneticilerinin çevre bilincine sahip olmalarının, çalışanların yeşil davranışlarını olumlu yönde etkilediğı görölmektedir.

Yöneticilerin çevre bilincinin artırılması ve çalışan-yönetici işbirliğinin güçlendirilmesinin, kurum genelinde çevreye duyarlı uygulamaların yaygınlaşmasına ve sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşılmasına önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu tür iş birlikleri, çevreci politikaların hem yönetim hem de çalışan düzeyinde benimsenmesini destekleyerek hastanelerde kurumsal çevre kültürünü güçlendirebilir. Shimoda ve arkadaşlarının (2020) sağlık kuruluşları çevresel sürdürülebilirliğe katkı sağlarken fiziki açıdan konforlu ve sağlıklı bir çalışma ortamı sunmaya yardımcı olduğundan dolayı çalışanlar üzerinde olumlu bir örgüt iklimi yaratılmasına da destek olmaktadır. Çalışanların görüşleri, çalışma ortamının düzeni ve şartları, giriş ve yönlendirme, malzemeler ve renkler, aydınlatma, gürültü, havalandırma, ısı, nem ve bekleme odaları dahil olmak üzere hastane ortamının çeşitli yönleriyle ilgili olarak alınmıştır. Bu sonuçlar incelendiğinde sağlık kurumlarının yeşil bir anlayış ile yönetilmesi ve faaliyetlerinin bu anlayışa göre düzenlenmesi kurumda çalışan sağlık çalışanlarının ve sağlık hizmeti alıcılarının memnuniyetine katkıda bulunması kuruma fayda sağladığı diğer önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Yeşil örgütsel davranış, çalışanların çevreye duyarlı tutum ve davranışlar sergilemesini teşvik eden, aynı zamanda kurumun çevresel hedeflerine ulaşmasına katkı sağlayan önemli bir unsurdur. Bu bağlamda, sağlık kurum çalışanlarının tamamlayıcı özellikleri yeşil örgütsel davranışların gelişiminde belirleyici bir rol oynamaktadır. Sağlık hizmetlerinin çok disiplinli doğası gereği, çalışanların iş birliği içinde hareket etmesi, kurumun çevresel ve sosyal hedeflerine katkı sunmasını zorunlu kılmaktadır. Bu özellikler, örgüt içi dayanışmayı güçlendirmekte, kurumsal aidiyeti artırmakta ve sürdürülebilirlik kültürünün yerleşmesine katkı sağlamaktadır. Elde edilen bulgular doğrultusunda, sağlık kurumlarında yeşil örgütsel davranışların güçlendirilmesi için yalnızca yönetsel politikalar değil, aynı zamanda çalışanların bireysel farkındalık, etik sorumluluk ve çevresel duyarlılık düzeylerinin de geliştirilmesi gerektiği söylenebilir. Bu nedenle, insan kaynakları politikalarının yeniden yapılandırılması, çalışan seçiminde çevresel farkındalık ve sürdürülebilirlik duyarlılığı gibi kişisel özelliklerin dikkate alınması önem arz etmektedir. Ayrıca, çalışanlara yönelik sürekli eğitim, farkındalık ve ödül sistemlerinin geliştirilmesi, çevresel sürdürülebilirlik hedeflerinin kurumsal kültüre entegre edilmesine katkı sağlayacaktır. Shimoda ve arkadaşlarının (2020), bir Japon hastanesindeki sağlık profesyonelleri arasında sağlık bilinci ile iki çevre yanlısı davranış (geri dönüşüm ve yeşil satın alma) arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında, sağlık bilincinin hem sağlık davranışını hem de çevre yanlısı davranışı aynı anda teşvik eden bir faktör olduğunu vurgulamış ve sağlık bilinci ile geri dönüşüm davranışı arasında anlamlı bir ilişki olduğu ve

evre bilincinin geliştirilmesinin önemli olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Çalışanların sağlık bilincinin geliştirilmesinin yeşil davranışları destekleyeceği düşünülmektedir. Sağlık alışanlarının evre bilincini artırmak amacıyla hastane yönetiminin geri dönüşüm ve atık azaltma programları başlatması, evre dostu tüketimi teşvik etmesi ve eğitim seminerleri düzenlemesi gibi adımlar atması önemlidir. Bu tür uygulamalar, evre duyarlılığını teşvik ederek hastane içinde sürdürülebilir ve evre dostu bir kültür oluşturulmasında önemli bir rol üstlenebilir.

Çalışmada rgtsel sürdürülebilirlik düzeyi ortalama değeri $124,94 \pm 30,84$ şeklinde dir. Bu değer, çalışanların örgütsel sürdürülebilirliğe ilişkin algı ve tutumlarının genel olarak orta değerin üstündedir. Bu durum kurumda sürdürülebilirlik kültürünün belirli bir düzeyde yerleştiğini ve çalışanların yönetsel, sosyal, kültürel ve çevresel sürdürülebilirlik politikalarını genel olarak olumlu değerlendirdiğini düşündürmektedir. Bununla birlikte, minimum puanların oldukça düşük 37 olması, bazı çalışanların sürdürülebilirlik uygulamalarına yönelik farkındalık ve katılım düzeylerinin sınırlı olduğunu, sürdürülebilirlik politikalarının çalışanlar arasında homojen olarak yayılmadığını göstermektedir. Bu durum, örgüt içi iletişim, eğitim, katılım mekanizmaları ve yönetsel destek gibi boyutlarda iyileştirmeye ihtiyaç duyulduğuna işaret etmektedir.

Özellikle sağlık kurumları, enerji kullanımı, tıbbi atık yönetimi ve kaynak tüketimi bakımından yüksek çevresel etkiye sahip olduklarından (Lee ve Lee, 2022), sürdürülebilirlik uygulamalarının çalışan düzeyinde benimsenmesi kurumsal performans açısından kritik öneme sahiptir. Çalışmada ortalama değerin görece yüksek olması, bu tür uygulamaların kurumda fark edildiğini ve çalışanlar tarafından belirli ölçüde desteklendiğini göstermektedir. Ancak standart sapmanın yüksek ($\pm 30,84$) oluşu, bazı çalışan gruplarının sürdürülebilirlik politikalarına daha mesafeli olduğunu düşündürmekte ve kurum içi farkındalık programlarının güçlendirilmesi gerektiğine işaret etmektedir. Bu durum, literatürde sürdürülebilirliğin kurumsal bir politika olarak benimsenebilmesi için çalışan eğitiminin, katılımının ve yönetsel desteğin kritik olduğu yönündeki bulgularla uyumludur (Francoeur ve Paill, 2022; Mostepaniuk ve ark., 2023). Sağlık kurum çalışanlarının örgütsel sürdürülebilirlik düzeyinin genel olarak olumlu olduğu, ancak dağılımın geniş olması nedeniyle kurum içinde sürdürülebilirlik kültürünün tüm çalışanlara eşit şekilde yansıtılmadığı söylenebilir. Bu bağlamda, kurumun sürdürülebilirlik stratejilerini daha kapsayıcı ve katılımcı bir çerçevede yeniden ele alması, çalışan farkındalığını artırıcı eğitim ve uygulamalara ağırlık vermesi önerilebilir.

Özalp yapmış olduğu çalışmada (2019) turizm sektöründe 4 ve 5 yıldızlı çevre sertifikasına sahip otel işletmelerindeki çalışanlar üzerinde yaptığı bir araştırmada, çalışanların yeşil örgütsel davranışlarının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği, kadınların yeşil örgütsel davranış ortalama puanlarının erkeklere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bizim çalışmamızda ise erkeklerin yeşil örgütsel davranış puan ortalamaları kadınlardan daha yüksek olduğu saptanmıştır. Çalışmada katılımcıların meslek durumuna göre yeşil örgütsel davranış ölçeği alt boyutları karşılaştırıldığında çevresel duyarlılık, çevresel katılım, ekonomik duyarlılık, yeşil satın alma boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptandığı, idari ve destek hizmet personelinin ortalama puanlarının tıbbi hizmet grubuna göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Bir hastanede görev yapan sağlık profesyonellerinin yeşil davranış konusundaki yaklaşımlarının değerlendirildiği çalışmada, hemşire ve eczacıların hekimlerden daha yüksek yeşil örgütsel davranış tutumuna sahip olduğu görülmüştür (Kautsar ve ark., 2012). Sağlık çalışanlarının enerji tasarrufu yönündeki çevreci davranışlarının kurumsal sosyal sorumluluk çalışmaları perspektifinden değerlendirildiği bir çalışmada, daha iyi ve daha sürdürülebilir bir gelecek için özellikle sağlık sektörü çalışanlarının enerji tüketim davranışlarının değiştirilmesinde kurumsal sosyal sorumluluk çalışmalarından faydalanabileceği sonucuna varılmıştır. Bu amaçla hastane yönetimi tarafından planlanan kurumsal sosyal sorumluluk stratejilerinin ve yeşil uygulamaların çalışanlar tarafından benimsenmesinin, çalışanların davranışlarında sürdürülebilirliğin sağlanması adına önemli olduğu belirtilmiştir (Balaras ve ark., 2007; Ji ve ark., 2017; Si ve ark., 2019). Araştırma sonucunda katılımcıların yaş gruplarına göre yeşil örgütsel davranış ölçeği alt boyutları karşılaştırıldığında ekonomik duyarlılık, yeşil satın alma ve teknolojik duyarlılık boyutunun istatistiksel olarak anlamlı bir fark gösterdiği, 30 ve altı yaş grubunun puan ortalamalarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Kırca (2022)'nin çalışmasında, benzer şekilde yeşil satın alma ve teknolojik duyarlılık alt boyutları ortalama puanlarının 18-25 yaş grubunda yüksek olduğu bulunmuştur. Wiernik ve arkadaşlarının çalışmasında (2016), çalışanların yeşil davranışı ile yaş arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla yapmış oldukları meta-analiz çalışmasında, yaştan çevreci davranış ile düşük düzeyde pozitif bir ilişki gösterdiği tespit edilmiştir. Özalp (2019)'in otel işletmeleri üzerinde yaptığı çalışmada, yeşil örgütsel davranışın yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur. Bizim çalışmamızda ise genç yaş gruplarında ekonomik duyarlılık, yeşil satın alma ve teknolojik duyarlılık alt boyut ortalama puanlarının daha yüksek olmasının nedeninin genç bireylerin çevresel sorunlara yönelik farkındalıklarının daha gelişmiş olması, sürdürülebilir tüketim eğilimlerini daha fazla benimsemeleri ve çevre dostu teknolojileri kullanmaya daha açık olmalarıyla ilişkili olduğu

düşünülmektedir. Nitekim yapılan çalışmalarda genç bireylerin çevreye duyarlı tüketim davranışlarını daha fazla sergilediği ve yeşil ürünlere yönelik tutumlarının daha olumlu olduğu belirtilmektedir (Laroche, Bergeron ve Barbaro-Forleo, 2001; Young ve ark., 2010).

Katılımcıların eğitim durumuna göre yeşil örgütsel davranış ölçeği alt boyutları karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptandığı, farklılık tespit edilen bütün boyutlar düzeyinde ön lisans mezunlarının ortalama puanlarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Çevresel duyarlılığın çalışanların yeşil örgütsel davranışına etkisinde kişilik özelliklerinin aracı rolünün incelendiği bir çalışmada, çevresel duyarlılık tutumunun yeşil örgütsel davranış ve teknolojik duyarlılık üzerindeki etkisinde duygusal denge, yumuşaklık, tecrübeye açıklık gibi kişilik özelliklerinin kısmi aracı rolü olduğu görülmüştür (İrge, 2022). Bununla birlikte hizmet sektöründe yapılan bazı araştırmalarda, çalışanların yeşil örgütsel davranışlarının eğitim düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur (Özalp, 2019; Kırca, 2022).

Çalışmada sağlık kurum çalışanlarının yeşil örgütsel davranışları ile örgütsel sürdürülebilirlikleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Özalp ve Erbaşı (2022) tarafından Konya ilindeki konaklama işletmelerinde çalışan bireylerden oluşan bir örneklem üzerinde yürütülen araştırma sonuçlarına göre, yeşil örgüt iklimi ile yeşil örgütsel davranışlar arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki tespit edildiği görülmektedir. Norton ve arkadaşlarının (2014) kurumsal çevre stratejisi ile çevre dostu veya "yeşil" psikolojik iklim arasındaki kişiler arası ilişkiyi inceledikleri çalışmalarının sonuçlarına göre, kurumun uyguladığı çevreci stratejilerle personelin yeşil davranış niyeti ve yeşil iklim arasında pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır. Bu sonuçlar farklı sektörler de olsa yürütülen tez çalışması kapsamında ulaşılan sonucu destekler niteliktedir. Sağlık çalışanlarının yeşil örgütsel davranışları ve örgütsel sürdürülebilirlikleri arasındaki anlamlı ilişkiye dayanarak, sağlık kurumlarında yürütülecek çevreci faaliyet ve politikaların, çalışanların çevreci davranışları üzerinde olumlu bir etki yaratabileceği düşünülmektedir. Bu tür çevre odaklı girişimler, sağlık kurumlarının çevresel sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmasında önemli katkılar sağlayabileceğini ortaya koymaktadır. Kurum içinde çalışan personelin çevre bilincini güçlendirerek kurum kültürünü de sürdürülebilirlik perspektifinde geliştirmek mümkündür. Bu tür girişimler, çalışanların çevre bilincini pekiştirebilir, sürdürülebilirlik odaklı iş kültürünü güçlendirebilir ve sağlık kurumlarının çevresel sorumluluklarını yerine getirmesinde daha geniş bir farkındalık ve iş birliği yaratabilir.

Yeşil örgütsel davranış ölçeği ve alt boyutları ile örgütsel sürdürülebilirlik ölçeği ve alt boyutları arasındaki Pearson korelasyon katsayıları incelenmiştir. Analiz sonuçları, yeşil örgütsel davranışın alt boyutları ile örgütsel sürdürülebilirlik boyutları arasında genel olarak pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunduğunu göstermektedir. Yeşil örgütsel davranışın çevresel duyarlılık boyutu ile örgütsel sürdürülebilirliğin çevresel ($r=0,29$, $p<0,001$), kültürel ($r=0,13$, $p<0,01$) ve ekonomik sürdürülebilirlik ($r=0,14$, $p<0,01$) boyutları arasında düşük düzeyde anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Buna karşın, çevresel duyarlılık ile sosyal sürdürülebilirlik ($r=0,07$, $p>0,05$) ve yönetsel sürdürülebilirlik ($r=0,06$, $p>0,05$) boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Çevresel duyarlılık ile örgütsel sürdürülebilirlik toplam puanı arasında ise düşük düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki belirlenmiştir ($r=0,13$, $p<0,05$). Yeşil örgütsel davranışın çevresel katılım boyutunun, örgütsel sürdürülebilirliğin çevresel ($r=0,38$), kültürel ($r=0,34$), sosyal ($r=0,34$), ekonomik ($r=0,36$) ve yönetsel sürdürülebilirlik ($r=0,30$) boyutları ile orta düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,001$). Benzer şekilde, çevresel katılım ile örgütsel sürdürülebilirlik toplam puanı arasında da orta düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=0,38$, $p<0,001$). Yeşil örgütsel davranışın ekonomik duyarlılık, teknolojik duyarlılık ve yeşil satın alma boyutlarının, örgütsel sürdürülebilirliğin tüm alt boyutları ve toplam puanı ile düşükten orta düzeye değişen pozitif ve anlamlı ilişkiler sergilediği görülmüştür ($r=0,24-0,44$, $p<0,001$). Bu boyutlar içerisinde en yüksek korelasyon katsayılarının çevresel sürdürülebilirlik ile elde edildiği belirlenmiştir. Son olarak, yeşil örgütsel davranış ölçeği toplam puanı ile örgütsel sürdürülebilirliğin çevresel ($r=0,46$), kültürel ($r=0,35$), sosyal ($r=0,32$), ekonomik ($r=0,36$) ve yönetsel sürdürülebilirlik ($r=0,27$) boyutları arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir ($p<0,001$). Yeşil örgütsel davranış toplam puanı ile örgütsel sürdürülebilirlik toplam puanı arasında ise orta düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($r=0,38$, $p<0,001$). Bu sonuç, sürdürülebilir örgüt politikalarının çalışanların çevreci davranışlarını beslediğini ve güçlü bir sürdürülebilirlik kültürü oluşturma çalışmaları üzerinde kritik bir rol oynadığını ortaya koymaktadır.



6. SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1 Sonuç

Toplam yeşil örgütsel davranış, Çevresel Duyarlılık, Çevresel Katılım, Ekonomik Duyarlılık, Yeşil Satın Alma ve Teknolojik Duyarlılık alt boyut puanları ortalamanın üzerinde çıkmıştır. Yeşil örgütsel davranış farkındalığının oluşturulmasına daha fazla ihtiyaç olan grupların; 31 yaş ve üzeri, ilköğretim, ortaöğretim, lisans ve lisans üstü mezunu, gelir düzeyi yüksek ve tıbbi hizmet alanlarında görev yapan çalışanlar olduğu görülmektedir.

Araştırmadan elde edilen bulgular, yeşil örgütsel davranışın örgütsel sürdürülebilirliğin tüm boyutlarıyla anlamlı biçimde ilişkili olduğunu ve çalışanların çevre odaklı tutum ve davranışlarının örgütlerin sürdürülebilirlik performansını destekleyen önemli bir unsur olduğunu ortaya koymaktadır.

Sağlık kurumlarında yeşil örgütsel davranışların ve örgütsel sürdürülebilirliğin kalıcı hale gelmesi, yönetsel stratejilerle birlikte çalışan özelliklerinin uyum içinde olmasıyla mümkündür. Bu bütünleşme, çevresel sorumluluk bilincinin kurum kültürüne yerleşmesini sağlayarak hem çevre hem de insan sağlığı açısından uzun vadeli olumlu etkiler yaratacağı düşünülmektedir.

6.2. Öneriler

Yeşil örgütsel davranış ve bu konudaki örgütsel sürdürülebilirliğin artırılmasına yönelik sağlık kurum çalışanlarına, sağlık yöneticilerine ve araştırmacılara yönelik öneriler şu şekildedir:

1. Sağlık kuruluşlarında sağlık kurum çalışanlarına yönelik yeşil örgütsel davranışlarının artırılması ve sürdürülebilirliğinin sağlanmasına yönelik eğitim ve farkındalık programlarının planlanması önerilmektedir.

2. Kurumsal düzeyde sosyal sorumluluk faaliyetleri ve projeler ile doğa ve çevreye yönelik etkinlikler (ör. ağaç dikimi, çevre/doğa gezileri) planlanmalı; çalışanların çevresel farkındalığını artırmaya yönelik bu tür etkinlikler, katılımcı bir yaklaşımı teşvik etmek amacıyla düzenli aralıklarla tekrarlanması önerilmektedir.

3. Çalışanların yeşil davranışlarında kurumsal politikaların ve örgütsel sürdürülebilirliğin belirleyici olması nedeniyle yeşil yönelimler çevresel sürdürülebilirliği dikkate alacak şekilde planlanması ve yaygınlaştırılması önerilmektedir. Örnek olarak daha az sarf malzeme kullanımı (kâğıt, toner vb.), dijital arşivleme, elektronik formlar, elektronik iletişim ağı, çalışan yeşil alanı oluşturulması, bisiklet otoparkı planlaması, ağaçlandırma çalışmaları, yenilebilir enerji kaynaklarının kullanımı verilebilir.

4. 24 saat kesintisiz hizmet vermeyen sağlık kuruluşlarında, enerji tasarrufu sağlamak amacıyla aydınlatma, bilgisayar ağları ve benzeri sistemlerin hizmet saatleri dışında merkezi bir sistem tarafından otomatik olarak kapatılması sağlanmalıdır. Ayrıca, bu tür kuruluşlarda LED ve fotoselli ampul kullanımı, fotoselli musluk uygulamaları, dijital arşivleme, elektronik formlar ve elektronik iletişim ağları gibi enerji verimliliğini artırıcı önlemlerin planlanması ve uygulanması önerilir.

5. Sağlık kuruluşlarında geri dönüşüm ve yeniden kullanım planlamasında üst düzey çaba harcanması önerilir.

6. Kurumlarda tamir gerektiren musluk, ampul ve diğer elektronik cihazların bakım ve onarımlarının etkin bir şekilde yürütülebilmesi için izleme ve geri bildirim mekanizmalarının oluşturulması önerilmektedir.

7. Anket uygulama sürecinde karşılaşılan sınırlılıklardan biri de, bazı katılımcıların anketi özensiz ya da aceleyle doldurmuş olma olasılığıdır. Çalışanların iş yükü, zaman kısıtlılığı ve anketlere yönelik motivasyon eksikliği, soruların yeterince dikkatle okunmadan yanıtlanmasına yol açabilmektedir. Bu durum, elde edilen verilerin doğruluğunu ve ölçüm güvenilirliğini sınırlandırarak araştırma sonuçlarının genellenebilirliğini olumsuz etkileyebilecek bir etken olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenle bulgular yorumlanırken, katılımcı yanıtlarının öz-bildirimlere dayalı olduğu ve olası yanıt yanlılığı içerebileceği göz önünde bulundurulmalıdır.

8. Sağlık kurum odaklı nicel ve nitel çalışmaların yapılması ve ölçeklerin geliştirilmesi önerilmektedir.

7. KAYNAKÇA

- Ahmed, S., et all. (2024). Development of multifunctional cementitious composite using biochar. *Journal of Building Engineering*, 96, Article 110598. <https://doi.org/10.1016/j.jobbe.2024.110598>
- Akandere, G. (2019). Çalışanların çevresel tutkusunun yeşil davranışları üzerindeki etkisi. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(3), 387–404. <https://doi.org/10.18026/cbayarsos.628077>
- Akgül, U. (2010). Sürdürülebilir kalkınma: Uygulamalı antropolojinin eylem alanı. *Antropoloji*, (20), 133–164.
- Altınışık, D. (2019). *Otel işletmelerinde örgüt ikliminin örgütsel yaratıcılığa etkisi: İzmir'deki dört ve beş yıldızlı oteller üzerine bir araştırma* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Araujo, F. F. (2014). Do I look in green? A conceptual framework integrating employee green behavior, impression management and social norms. *Amazonia Organizações e Sustentabilidade*, 6(2), 7–23.
- Aslan, Ş. (2004). Hastanelerde örgütsel çatışma: Teori ve örnek bir uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11, 599–617.
- Atilla, A. (2019). Sağlık kurumlarının türleri ve özellikleri. In Y. Akbulut (Ed.), *Sağlık yönetimi* (1. basım, s. 40). Atatürk Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi.
- Aver, Ö. F., & Öztürk, Z. (2022). *Yeşil hastane* (s. 7). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Aydın, R., & Demirbaş, M. (2020). 21. yüzyılın en büyük tehdidi: Küresel iklim değişikliği. *NWSA Academic Journals*, 15(4), 163–179. <https://doi.org/10.12739/NWSA.2020.15.4.5A0143>
- Aydın Küçük, B., & Yağcı, G. (2022). Yeşil çalışan davranışları. In B. Aydın Küçük & B. Sezgin (Eds.), *Organizasyonlarda sürdürülebilirlik ve yeşil yaklaşım uygulamaları* (ss. 43–60). Filiz Kitabevi.
- Azmal, M., et all. (2014). Going toward green hospital by sustainable healthcare waste management: Segregation, treatment and safe disposal. *Health*, 6, 2632–2640. <https://doi.org/10.4236/health.2014.619302>
- Balaras, C. A., Dascalaki, E., & Gaglia, A. (2007). HVAC and indoor thermal conditions in hospital operating rooms. *Energy and Buildings*, 39(4), 454–470. <https://doi.org/10.1016/j.enbuild.2006.09.004>
- Balbus J, et all. Enhancing the sustainability and climate resiliency of health care facilities: a comparison of initiatives and toolkits. *Rev Panam Salud Publica*. 2016;40(3):174–80.
- Braveman, P., & Gottlieb, L. (2014). The social determinants of health: It's time to consider the causes of the causes. *Public Health Reports*, 129(Suppl 2), 19–31.
- Bulińska-Stangrecka, H., & Bagieńska, A. (2021). Culture-based green workplace practices as a means of conserving energy and other natural resources in the manufacturing sector. *Energies*, 14(19), 6305, 1-21. <https://doi.org/10.3390/en14196305>
- Caradonna, J. L. (2022). *Sustainability: A history*. Oxford University Press.
- Chen, A. J., Boudreau, M.-C., & Watson, R. T. (2008). Information systems and ecological sustainability. *Journal of Systems and Information Technology*, 10(3), 186–201. <https://doi.org/10.1108/13287260810916907>
- Christoff, P. (2016). The promissory note: COP 21 and the Paris climate agreement. *Environmental Politics*, 25(5), 765–787.
- Choi, S., & Ng, A. (2011). Environmental and economic dimensions of sustainability and price effects on consumer responses. *Journal of Business Ethics*, 104, 269–282.
- Coiera, E., & Hovenga, E. (2007). Building a sustainable health system. In *IMIA yearbook of medical informatics*. Schattauer.

- Coşkun, Ö. F. (2022). Çevre tutkusunun, yeşil dönüştürücü liderliğin ve yeşil örgüt ikliminin çevreci çalışan davranışları üzerine etkisi. *Journal of Politics Economy and Management*, 5(1), 1–16.
- Daily, B. F., & Huang, S. (2001). Achieving sustainability through attention to human resource factors in environmental management. *International Journal of Operations & Production Management*, 21(12), 1539–1552. <https://doi.org/10.1108/01443570110410892>
- Demirbaş, M., & Aydın, R. (2020). 21. Yüzyılın En Büyük Tehdidi: Küresel İklim Değişikliği. *Ecological Life Sciences*, 15(4), 163-179.
- Dhillon, V. S., & Kaur, D. (2015). Green hospital and climate change: Their interrelationship and the way forward. *Journal of Clinical and Diagnostic Research*, 9(12), LE01–LE05. <https://doi.org/10.7860/JCDR/2015/13693.6942>
- Dışişleri Bakanlığı. (2024, Nisan 1). *İklim değişikliği ile mücadelenin önemi*. T.C. Dışişleri Bakanlığı. <https://www.mfa.gov.tr/iklim-degisikligiyle-mucadelenin-onemi.tr.mfa>
- Dumont, J., Shen, J., & Deng, X. (2017). Effects of green HRM practices on employee workplace green behavior: The role of psychological green climate and employee green values. *Human Resource Management*, 56(4), 613–627. <https://doi.org/10.1002/hrm.21792>
- Erbaşı, A. (2019). Green organizational behavior scale: A study in scale development. *Istanbul Management Journal*, 1–23. <https://doi.org/10.26650/imj.2019.86.0001>
- Eroymak, S., İzgüden, D., & Erdem, R. (2018). Çalışanların yeşil davranışının kavramsal çerçevede incelenmesi [Investigation of green behavior of employees in conceptual framework]. *Süleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics and Administrative Sciences*, 23(3). <https://orcid.org/0000-0002-4377-9339>
- Ersöz, F. (2008). Türkiye ile OECD ülkelerinin sağlık düzeyleri ve sağlık harcamalarının analizi. *İstatistikçiler Dergisi*, 2, 95–104.
- Francoeur, V., & Paillé, P. (2022). *Green behaviors in the workplace: Introduction* (pp. 1–12). Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1007/978-3-031-08963-4_1
- Grant Government Medical College and Sir J.J. Group of Hospitals. (n.d.). *Sir J.J. Group of Hospitals*. <https://ggmcjjh.com/>
- Gayef, A. (2006). *Özel hastanelerde uygulanan liderlik yaklaşımlarının üst düzey yöneticilerin takım çalışması ve örgüt iklimi algılamaları üzerindeki etkisi* (Yüksek lisans tezi). [İstanbul Üniversitesi], Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gleick, P. H., & Cooley, H. S. (2009). Energy implications of bottled water. *Environmental Research Letters*, 4(1), 014009. <https://doi.org/10.1088/1748-9326/4/1/014009>
- Graves, L. M., Sarkis, J., & Zhu, Q. (2013). How transformational leadership and employee motivation combine to predict employee proenvironmental behaviors in China. *Journal of Environmental Psychology*, 35, 81–91. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2013.05.002>
- Guevara-Tantalean, E. A., Tantaleán-Arteaga, A. B., Arévalo-García, B. F., & Cunza-Aranzábal, D. F. (2025). *Development and psychometric properties of a scale to measure the meaning of life (MLS)*. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 15(9), 174. <https://doi.org/10.3390/ejihpe15090174>
- Güvendi, K., & İyigün, N. Ö. (2024). Algılanan yönetici desteğinin yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisinde psikolojik iyi oluşun düzenleyici rolü. *Erciyes Akademi*, 38(1), 228–247. <https://doi.org/10.48070/erciyesakademi.1400720>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Andover, UK: Cengage Learning.

- Harris, N., Pisa, L., Talioaga, S., & Vezeau, T. (2009). Hospitals going green: A holistic view of the issue and the critical role of the nurse leader. *Holistic Nursing Practice*, 23(2), 101–111. <https://doi.org/10.1097/hnp.0b013e3181a110fe>
- Harvie, J., Moore, D., & Brook, L. (2008). *Menu of change: Healthy food in health care*. Health Care Without Harm. Health Care Without Harm. (n.d.). *People & planet-friendly food*. <https://noharm-uscanada.org/issues/us-canada/people-planet-friendly-food>
- Holmner, Å., Rocklöv, J., Ng, N., & Nilsson, M. (2012). Climate change and eHealth: A promising strategy for health sector mitigation and adaptation. *Global Health Action*, 5, 18428. <https://doi.org/10.3402/gha.v5i0.18428>
- Intergovernmental Panel on Climate Change. (2007). *Climate Change 2007: The Fourth Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change* [SYNTHESIS WORKING GROUPS I, II & III]. IPCC.
- İrge, N. T. (2022). Çevresel duyarlılığın çalışanların yeşil örgütsel davranışlarına etkisinde kişilik özelliklerinin aracı rolü [The mediating role of personality traits in the effect of environmental consciousness on employees' green organizational behaviors]. *Journal of Business Research - Turk*, 14(4), 3221–3240. <https://doi.org/10.20491/isarder.2022.1442>
- Karaca, P. Ö., Atılğan, E., & Zekioğlu, A. (2018). Sağlık hizmetlerinde sürdürülebilirlik bağlamında inovatif bir uygulama: Yeşil hastaneler. *Ejovoc (Electronic Journal of Vocational Colleges)*, 8(2), 77–87.
- Karliner, J., et al. (2020). *Health care's climate footprint*. Health Care Without Harm; Arup. <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckaa165.843>
- Kapoor, R., & Kumar, S. (2011). *Energy efficiency in hospitals: Best practice guide* (p. 41). United States Agency for International Development.
- Kavaslar, S., & Karavelioğlu, C. (2023). Yeşil örgütsel davranışın kavramsal çerçevesi. *Toplum Ekonomi ve Yönetim Dergisi*, 4(1), 24–34. <https://doi.org/10.58702/teyd.1187540>
- Kautsar, A., et al. (2012). *Green behavior of pharmacists among other health care professionals in hospital*. SSRN. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2180203
- Khan, K. R., & Khalid, A. (2022). The new facet of healthcare leadership: “Sustainability for nextgen.” *Biomedica*, 38, 49–52. <https://doi.org/10.51441/biomedica/5-748>
- Kerse, G., Maden, Ş., & Selçuk Tartan, E. (2021). Yeşil dönüştürücü liderlik, yeşil içsel motivasyon ve çalışanın yeşil davranışı: Ölçek uyarlama ve ilişki tespiti. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(2), 1574–1591.
- Kılıç, C. H., & Güdük, Ö. (2018). Yeşil hastane kavramı ve Türkiye’deki son kullanıcıların beklentileri üzerine bir hastane örneği. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 7, 164–174. <https://doi.org/10.30569/adiyamansaglik.430175>
- Kim, S.-K., Hwang, Y., Lee, Y. S., & Corser, W. (2015). Occupant comfort and satisfaction in green healthcare environments: A survey study focusing on healthcare staff. *Journal of Sustainable Development*, 8(1), 156. <https://doi.org/10.5539/jsd.v8n1p156>
- Klein, S. R., & Huffman, A. H. (2013). Introduction to I-O psychology and environmental sustainability in organizations: A natural partnership. In A. H. Huffman & S. R. Klein (Eds.), *Green organizations: Driving change with I-O psychology* (pp. 3–16). New York, NY: Routledge.
- Kline, R. B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling* (4th ed.). New York, NY: Guilford Press.
- Koçyiğit, S. Ç., & Kocakoç, N. (2019). Ankara ili kamu hastanelerinin 2008-2017 dönemi finansal performans analizi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11, 1280–1293. <https://doi.org/10.20491/isarder.2019.671>

- KPMG Türkiye. (2022, July 28). *Sustainability report*. KPMG. <https://kpmg.com/tr/tr/home/insights/2024/10/kpmgturkiye-sustainability-report.html>
- Laroche, M., Bergeron, J., & Barbaro-Forleo, G. (2001). Determinants of environmental behavior: The role of consumer attitudes. *Journal of Consumer Marketing*, 18(6), 503–520.
- Lee, S. M., & Lee, D. (2022). Effective medical waste management for sustainable green healthcare. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19, 14820. <https://doi.org/10.3390/ijerph192214820>
- Maden, Ş., Tartan Selçuk, E., & Kerse, G. (2021). Yeşil dönüştürücü liderlik, yeşil içsel motivasyon ve çalışanın yeşil davranışı: Ölçek uyarlama ve ilişki tespiti [Green transformational leadership, green intrinsic motivation and employee green behavior: The scale adaptation and relationship determination]. *Journal of Business Research - Turk*, 13(2), 1574–1591. <https://doi.org/10.20491/isarder.2021.1216>
- Manika, D., Wells, V. K., Gregory-Smith, D., & Gentry, M. (2015). The impact of individual attitudinal and organisational variables on workplace environmentally friendly behaviours. *Journal of Business Ethics*, 126(4), 663–684. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1978-6>
- Mansur, F., & Gedik, Ö. (2022). Sağlık çalışanlarının proaktif kişilik özelliğinin yeşil örgütsel davranışa etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (61), 17–42. <https://doi.org/10.18070/erciyesiibd.962995>
- Mayangsari, R. E., Nawangsari, L. C., & Sutawijaya, A. H. (2021). Employee green behavior on Generation X and Y millennial. *International Review of Management and Marketing*, 11(4), 38–48.*
- McKenzie, S. (2004). *Social sustainability: Towards some definitions*. Hawke Research Institute, University of South Australia.
- Mikail, E. H., & Hakan, Ç. (2020). Örgüt ikliminin özel sağlık sektöründe hizmet kalitesi üzerine yansımalarına ilişkin bir çalışma. *Turkish Studies*, 15(2), Article 39507. <https://doi.org/10.29228/TurkishStudies.39507>
- Moshood, T. D., Sorooshian, S., Nawanir, G., & Okfalisa, S. (2022). Efficiency of medical technology in measuring service quality in the Nigerian healthcare sector. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 16, 100397. <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2022.100397>
- Mostepaniuk, A., Akalin, T., & Parish, M. R. (2023). Practices pursuing the sustainability of a healthcare organization: A systematic review. *Sustainability*, 15(3), 2353. <https://doi.org/10.3390/su15032353>
- Neira, M., Bertolini, R., Campbell-Lendrum, D., & Heymann, D. L. (2008). The year 2008: A breakthrough year for health protection from climate change? *American Journal of Preventive Medicine*, 35(5), 424–425.
- Norton, T. A., Zacher, H., & Ashkanasy, N. M. (2014). Organisational sustainability policies and employee green behaviour: The mediating role of work climate perceptions. *Journal of Environmental Psychology*, 38, 49–54. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2013.12.008>
- Norton, T. A., Parker, S. L., Zacher, H., & Ashkanasy, N. M. (2015). *Employee green behavior*. *Organization & Environment*, 28(1), 103–125. <https://doi.org/10.1177/1086026615575773>
- Ones, D. S., & Dilchert, S. (2012). Employee green behaviors. In S. E. Jackson, D. S. Ones, & S. Dilchert (Eds.), *Managing human resources for environmental sustainability* (pp. 85–116). Jossey-Bass.
- Önder, Ş. (2019). Kurumsal sürdürülebilirlik performansının ölçümünde Küresel Raporlama Girişimi (GRI) ve G4 sürdürülebilirlik raporlaması kılavuzu. In *İşletme ve Ekonomi Yazıları: Çevre* (ss. 249–266). Ekin Yayınevi.
- Özalp, Ö. (2022). Yeşil örgüt iklimi algısının yeşil örgütsel davranış üzerine etkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 22, 43–73. <https://doi.org/10.24889/ife.768115>
- Özlem, Ö., & Yıldırım, H. H. (2018). Investigation of sustainability and financial sustainability concepts in the health system. *Business & Management Studies: An International Journal*, 6, 1141–1151. <https://doi.org/10.15295/bmij.v6i4.311>

- Paille, P., & Bioral, O. (2013). Pro-environmental behavior at work: Construct validity and determinants. *Journal of Environmental Psychology*, 36, 118–128.
- Pehlivanlı, E. A. (2023). Çalışanın yeşil davranışı. In E. Aydın (Ed.), *Güncel örgütsel davranış yaklaşımları* (ss. 435–450). Efe Akademi Yayınları. ISBN: 978-625-6939-91-2.
- Peng, J., Hou, N., & Pang, Y. (2019). Employees' green behavior: Summarizing the concept and the theoretical explanation. *Advances in Psychological Science*, 27(7), 1297–1306. <https://doi.org/10.3724/SP.J.1042.2019.01297>
- Penn Medicine. (2021, October). *Penn Medicine's pavilion marks a healthcare 'first' with prestigious LEED Gold building certification for sustainability*. Penn Medicine News. <https://www.pennmedicine.org/news/news-releases/2021/october/penn-medicinepavilion-marks-a-healthcare-first-with-prestigious-leed-gold-building-certification>
- Prüss-Üstün, A., et all. (2016). *Preventing disease through healthy environments: A global assessment of the burden of disease from environmental risks*. World Health Organization. <https://www.who.int/publications/i/item/9789241565196>
- Polat Dede, N. (2019). Örgütsel vatandaşlık davranışı: Kuramsal bir çalışma. *Ekonomi İşletme ve Maliye Araştırmaları Dergisi*, 1(3), 294–304. <https://doi.org/10.38009/ekimad.613429>
- Reşat Cica, H., & Karabulut, T. (2024). Çalışanların örgütsel bağlılık ile örgütsel özdeşleşme davranışının yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisinde çevre tutkusunun aracı rolü. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 23(1), 304–326. <https://doi.org/10.21547/jss.1312993>
- Sands, P. (1992). The United Nations Framework Convention on Climate Change. *Review of European Community & International Environmental Law*, 1(3), 270–277.
- Sarıyıldız, A. Y. (2021). Sağlık kurumlarında yeşil insan kaynakları yönetimi ve uygulamaları. *Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi*, 3(1), 155–159. <https://doi.org/10.47542/sauied.900628>
- Sayhan, H., Sayhan, S., & Demirbaş, C. O. (2013). Ecological footprints of primary school students and recommendations to diminish them. *American-Eurasian Journal of Agricultural & Environmental Sciences*, 13(4), 492–498. <https://doi.org/10.5829/idosi.aejaes.2013.13.04.306>
- Sezgin, F., & Sönmez, E. (2018). Örgüt kültürü ve iklimi çalışmalarının sistematik incelemesi: Bir içerik analizi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(1), 257–275. <https://doi.org/10.17679/inuefd.330928>
- Sezgin, S. (2024). Türkiye’de vatandaşların iklim değişikliği anksiyetesinin değerlendirilmesi. *Kent Akademisi*, 17(1), 1–21. <https://doi.org/10.35674/kent.1388925>
- Shaban, M., et all. (2024). Advancing sustainable healthcare: A concept analysis of eco-conscious nursing practices. *BMC Nursing*, 23, 660. <https://doi.org/10.1186/s12912-024-02197-0>
- Shimoda, A., et all. (2020). Our health, our planet: A cross-sectional analysis on the association between health consciousness and pro-environmental behavior among health professionals. *International Journal of Environmental Health Research*, 30(1), 63–74. <https://doi.org/10.1080/09603123.2019.1572871>
- Solomon, N. B. (2004). *Environmentally-friendly building strategies slowly make their way into medical facilities*. *Architectural Record*.
- Soysal, A. (2014). Sağlık sektöründe çevre duyarlılığı: Yeşil hastane uygulamaları özelinde bir değerlendirme. In *2nd International Symposium on Environment and Morality Sempozyum Kitabı* (ss. 683–693).
- Sönmez, R. V. (2020). Okul yöneticilerinin yeşil örgütsel davranışlarını belirlemeye yönelik bir araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(4), 1107–1119
- Steg, L., & Vlek, C. (2009). Encouraging pro-environmental behaviour: An integrative review and research agenda. *Journal of Environmental Psychology*, 29(3), 309–317. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2008.10.004>

- Su, L., & Swanson, S. R. (2019). Perceived corporate social responsibility's impact on the well-being and supportive green behaviors of hotel employees: The mediating role of the employee–corporate relationship. *Tourism Management*, 72, 437–450. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2018.12.011>
- Şen, H., Kaya, A., & Alpaslan, B. (2018). Sürdürülebilirlik üzerine tarihsel ve güncel bir perspektif. *Ekonomik Yaklaşım*, 29. <https://doi.org/10.5455/ey.39101>
- Şenol, A., Üstünkaya, S., & Akkuş, H. (2023). Yeşil hastanelerde sürdürülebilirlik raporlaması üzerine personel tutumlarının araştırılması: Bir kamu hastanesi örneği. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 26(4), 667–684.
- Şimşek, A. (2014). Örgüt kültürü: Kuramsal bir bakış. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1), 27–35.
- Terekli, G., Özkan, O., & Bayın, G. (2013). Çevre dostu hastaneler: Hastaneden yeşil hastaneye. *Ankara Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 12, 37–54. https://doi.org/10.1501/Ashd_0000000090
- T.C. Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı. (2022). 2022 yılı tıbbi atık bülteni. <https://cevresehgostergeler.gov.tr>
- T.C. Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı. (2022). 2022 yılı tıbbi atık bülteni. Erişim tarihi: 10 Kasım 2024, <https://webdosya.csb.gov.tr/db/ced/icerikler/bulten-1-20240425162257.pdf>
- T.C. İstanbul Valiliği Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği İl Müdürlüğü. (2024). Tıbbi atık bertaraf ücretleri listesi. Erişim tarihi: 10 Kasım 2024, <https://ohsad.org/wp-content/uploads/2024/01/Tibbi-Atik-Bertaraf-Ucretleri-listesi.pdf>
- Thomson, S., et all. (2009). *Addressing financial sustainability in health systems*. World Health Organization. <https://www.who.int/publications/i/item/9789241563857>
- Tıraş, H. H. (2012). Sürdürülebilir kalkınma ve çevre: Teorik bir inceleme. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 57–73.
- Tuğaç, Ç. (2022). IPCC 6. değerlendirme raporu kapsamında iklim değişikliğinin sağlık boyutu ve raporun sağlık politikalarına etkisi. In *Tam Metinler Kitabı*.
- Türk Dil Kurumu. (2024). *Sözlük*. <https://sozluk.gov.tr/>
- Uberoi, N. (2010). *Environmental studies* (2nd ed., p. 51). Excell Books Publication.
- Yıldız, D. (2023). Yeşil organizasyonlar. In Y. Gülbahar (Ed.), *Örgütsel davranış güncel konular* (ss. 75–92). Özgür Yayınları. <https://doi.org/10.58830/ozgur.pub136>
- Yiğit, B. (2017). Örgütsel davranışta yeni bir yaklaşım: Yeşil işgören davranışı. *Uluslararası Beşeri ve Sosyal Bilimler İnceleme Dergisi*, 1(1), 67–70.
- Yiğit, B. (2022). Yeşil örgütsel davranış: Tekstil sektöründen bir örnek. *Journal of Emerging Economies and Policy*, 7(2), 186–192. <http://dergipark.org.tr/joeep>
- Young, W., Hwang, K., McDonald, S., & Oates, C. J. (2010). Sustainable consumption: Green consumer behaviour. *Sustainable Development*, 18(1), 20–31.
- Yüksel, S., Dinçer, H., & Çelebi, B. (2022). Yeşil hastanelerin gelişimi için stratejik unsurların belirlenmesi: Enerji bazlı faktörlere yönelik DEMATEL yöntemi ile bir analiz. *İstatistik ve Uygulamalı Bilimler Dergisi*, 4(1), 28–37. <https://doi.org/10.52693/jsas.1125970>
- Vergunst, F., Berry, H. L., Rugkåsa, J., Burns, T., Molodynski, A., & Maughan, D. L. (2020). Applying the triple bottom line of sustainability to healthcare research—A feasibility study. *International Journal for Quality in Health Care*, 32, 48–53. <https://doi.org/10.1093/intqhc/mzz049>
- World Health Organization. (2003). *The solid facts* (2nd ed.). World Health Organization. https://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0005/98438/e81384.pdf

- World Health Organization. (2008). *Climate change and health*. World Health Organization. <https://www.who.int/publications/i/item/climate-change-and-health>
- World Health Organization. (2009). *Healthy hospitals, healthy planet, healthy people: Addressing climate change in health care settings*. Environment, climate change and health. https://doi.org/10.1163/9789004322714_cclc_2020-0173-0861
- World Health Organization. (2012). *Health in the green economy: Health co-benefits of climate change mitigation – transport sector*. World Health Organization. <https://webdosya.csb.gov.tr/db/ced/icerikler/bulten1-20240425162257.pdf>
- World Health Organization. (2014). *Quantitative risk assessment of the effects of climate change on selected causes of death, 2030s and 2050s*. World Health Organization. <https://www.who.int/publications/i/item/9789241507691>
- World Health Organization. (2020). *WHO guidance for climate resilient and environmentally sustainable health care facilities*. World Health Organization.
- World Health Organization. (2021). *WHO health and climate change global survey report 2021*. World Health Organization. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240038509>
- World Health Organization. (2024). *Health-care waste*. World Health Organization. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/health-care-waste>
- Zacher, H., Rudolph, C. W., & Katz, I. M. (2023). Employee green behavior as the core of environmentally sustainable organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 465–494. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031921-024833>
- Zhang, B., Yang, L., Cheng, X., & Chen, F. (2021). How does employee green behavior impact employee well-being? An empirical analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1669. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041669>
- Zengin, N., & Yamaçlı, R. (2022). Küresel ısınmanın etkisi altında sürdürülebilir mimari tasarım. *Doğal Afetler ve Çevre Dergisi*, 8, 317–328. <https://doi.org/10.21324/dacd.1045444>
- Xu, L., et al. (2022). The role of healthcare employees' pro-environmental behavior for de-carbonization: An energy conservation approach from CSR perspective. *Energies*, 15(9), 3429. <https://doi.org/10.3390/en15093429>



8.EKLER

8.1. EK 1 Etik kurul kararı



T.C. NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ BİLİMSEL ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU

Toplantı Sayısı: 46

Toplantı Tarihi: 03.07.2024

Karar Sayısı:2024/807:(Başvuru ID: 20180) N.E.Ü. Nezahat Keleşoğlu Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü Sağlık Hizmetleri Yönetimi Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Prof. Dr. Şerife Didem KAYA'nın "Sağlık Kurum Çalışanlarının Yeşil Örgütsel Davranış ve Örgütsel Sürdürülebilirlikleri Arasındaki İlişki" başlıklı yüksek lisans tez çalışması ile ilgili başvurusu görüşüldü. Öğrenci Mustafa Fatih HAYIRLIOĞLU'nun yüksek lisans tez çalışmasının N.E.Ü. Nezahat Keleşoğlu Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü Sağlık Hizmetleri Yönetimi Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Prof. Dr. Şerife Didem KAYA'nın sorumluluğunda yürütülmesinin uygun olduğuna oybirliği ile karar verilmiştir.

Not: Çalışma ile ilgili gerekli izin ve yasal sorumluluk araştırmacıya aittir.

Sorumlu Araştırmacı: Prof. Dr. Şerife Didem KAYA

Yardımcı Araştırmacılar: Yüksek Lisans Öğrencisi Mustafa Fatih HAYIRLIOĞLU

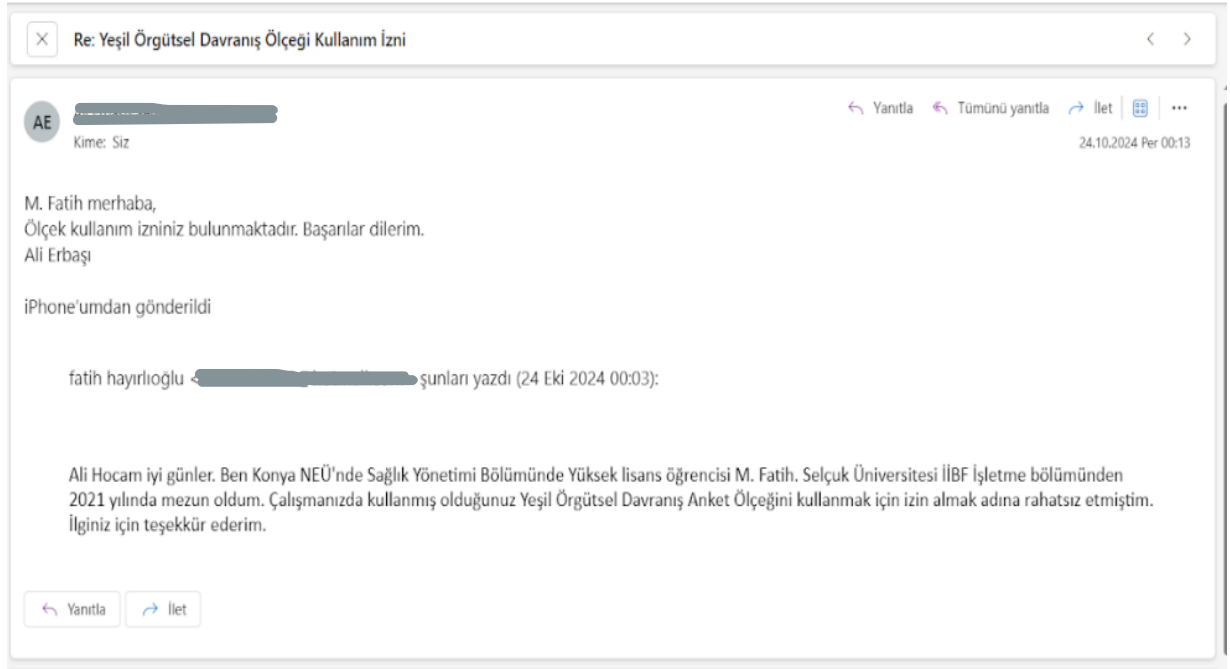
ASLI GİBİDİR
03.07.2024

Prof. Dr. Emine GEÇKİL
Etik Kurul Başkanı

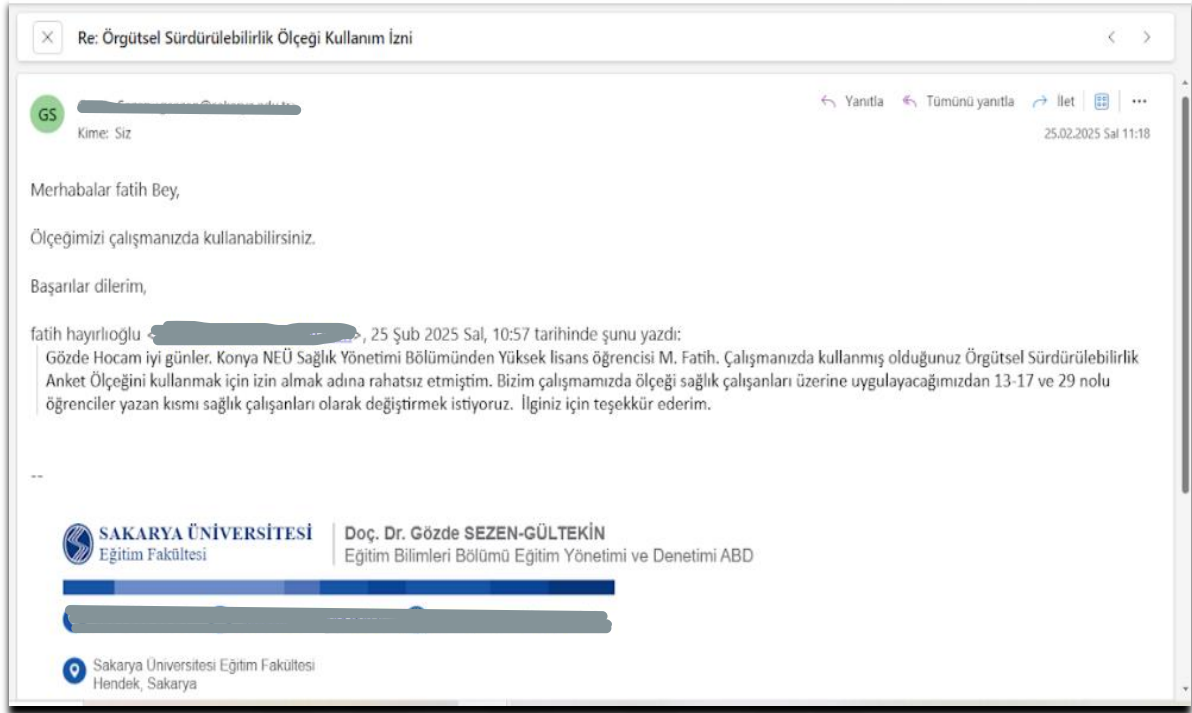
8.1 EK 2 Başhekimlik izni

	T.C. NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ Tıp Fakültesi Hastanesi Başhekimliği	
Sayı : E-14567952-900-542267 Konu : Tez Çalışması		31.07.2024
Sayın Prof. Dr. Şerife Didem KAYA		
İlgi : 25.07.2024 tarihli dilekçeniz. İlgi tarihli dilekçenize istinaden, "Sağlık Kurum Çalışanlarının Yeşil Örgütsel Davranış ve Örgütsel Sürdürülebilirlikleri Arasındaki İlişki" başlıklı çalışmanızı Hastanemiz de yapmanız uygun görülmüştür. Bilgilerinize rica ederim.		
Doç. Dr. Hasan KÜÇÜKKENDİRCİ Başhekim		

8.1 EK 3 Ali Erbaşı ölçek izni



8.1. EK 4 Gözde Sezen ölçek izni



8.1. EK 5 Aydınlatılmış onam formu

AYDINLATILMIŞ ONAM FORMU

Sevgili Katılımcı,

"Sağlık Kurum Çalışanlarının Yeşil Örgütsel Davranış ve Örgütsel Sürdürülebilirlikleri Arasındaki İlişki" başlıklı bu araştırma, **Prof. Dr. Şerife Didem KAYA** ve **Dr. Mustafa Fatih HAYIRLIOĞLU** tarafından yapılmaktadır. Kurumların çevre dostu olmaları, çevreye duyarlı davranmalarına **Yeşil Örgütsel Davranış** denilmektedir. **Örgütsel Sürdürülebilirlik**; kurumların faaliyetlerinde verimlilik, çevre dostu ve değer yaratma noktasında faaliyetlerini çok daha sürdürülebilir bir şekilde gerçekleştirmesini ifade etmektedir. Araştırma sağlık kurum çalışanlarının işyerinde yeşil örgütsel davranış ve örgütsel sürdürülebilirlikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılacaktır. Soruların tümüne, içtenlikle cevap vermeniz araştırmanın güvenilirliği için büyük önem taşımaktadır.

Araştırmaya katılmanız gönüllülük esasına dayanmaktadır. Araştırma kapsamında katılımcılara herhangi bir ödeme yapılmayacaktır. Araştırma kapsamında katılımcıya herhangi bir tıbbi müdahalede bulunulmayacaktır. Bu form aracılığı ile elde edilecek bilgiler gizli kalacaktır ve sadece araştırma amacıyla (veya "bilimsel araştırmalar için") kullanılacaktır. Katılımcının talepte bulunması halinde soru formlarından bir kopya kendisine teslim edilecektir. Çalışmaya katılmayı tercih edebilirsiniz ya da ölçüm araçlarını doldururken istemezsiniz son verebilirsiniz. Araştırmaya katılmayı reddettiğinizde herhangi bir çıkar ilişkisi oluşmayacaktır.

Anket formuna adınızı ve soyadınızı yazmayınız.

Anketimiz 3 bölümden oluşmaktadır 73 soruluk 15-20 dk. zamanınızı alacak bu araştırmada yanıtlarınızı, soruların yanında yer alan seçenekler arasından uygun olanı işaretleyerek belirtiniz. Anketi yanıtladığınız için teşekkür ederiz.

Araştırma ile ilgili herhangi bir sorunuz olduğunda aşağıdaki kişiler ile iletişim kurabilirsiniz.

Araştırma Ekibi

Prof. Dr. Şerife Didem KAYA (Sorumlu Araştırmacı)

NEÜ Nezahat Keleşoğlu Sağlık Bilimleri Fakültesi

Sağlık Hizmetleri Yönetimi ABD

Dr. Mustafa Fatih HAYIRLIOĞLU (Yardımcı Araştırmacı)

NEÜ Tıp Fakültesi Hastanesi

Araştırmaya katılmayı kabul ediyorsanız aşağıdaki kutucuğu X ile işaretleyiniz.

☐

Katılımcı Ad Soyad İmza

8.1. EK 6 Demografik bilgiler

Sağlık Kurum Çalışanlarının Yeşil Örgütsel Davranış ve Örgütsel Sürdürülebilirlikleri Arasındaki İlişki

DEMOGRAFİK BİLGİLER

Yaş :

Cinsiyet : ☐ Kadın ☐ Erkek

Eğitim durumu: ☐ İlkokul ☐ Ortaokul ☐ Lise ☐
☐ Üniversite ☐ Yüksek lisans/Doktora

Görev süresi :

Meslek :

Gelir düzeyi : ☐ 10000-20000 ☐ 20001-40000 ☐ 40001-ve üzeri

Medeni durum: ☐ Evli ☐ Bekar

8.1. EK 7 Yeşil örgütsel davranış ölçeği

YEŞİL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ÖLÇEĞİ		Hiçbir zaman	Nadiren	Ara sıra	Sık sık	Her zaman
Çevresel Duyarlılık						
1	İşyerinde bozuk musluk, sifon, ampül vb. gördüğümde ilgilenirim ya da yetkililere iletirim.	1	2	3	4	5
2	İşyerinde geri dönüştürülemeyen malzemeleri (örneğin çöp) atık kutularına atarım.	1	2	3	4	5
3	İşyerinde küçük bir not almam gerekirse, büyük kağıt yerine bloknot gibi küçük kağıtları veya müsvedde kağıtları tercih ederim.	1	2	3	4	5
4	İşyerinde gereksiz yanan ampül gördüğümde hemen söndürürüm.	1	2	3	4	5
5	İşyerinde geri dönüştürülebilir malzemeleri (örneğin kağıt, cam, metal, plastik, şişe, pil gibi) geri dönüşüm kutusuna atarım veya başka bir amaçla kullanmak için ayırırım.	1	2	3	4	5
6	İşyerinde artan kağıtları atmam, bir şekilde (not tutmak, etkinlik yapmak vb. amaçlarla) kullanırım.	1	2	3	4	5
7	İşyerinde elektriği tasarruflu kullanmaya dikkat ederim.	1	2	3	4	5
8	İşyerinde suyu tasarruflu kullanmaya dikkat ederim.	1	2	3	4	5
Çevresel Katılım						
9	Yöneticilerime veya işletme sahiplerine çevre dostu uygulamalar hakkında önerilerde bulunurum.	1	2	3	4	5
10	Çevre dostu işyerlerinde çalışmayı tercih ederim.	1	2	3	4	5
11	Örgütsel iletişimi, elektronik ortamda gerçekleştiririm (Örneğin verileri kağıda basmak yerine mail atmak, sosyal medya araçlarını kullanmak gibi).	1	2	3	4	5
12	İş arkadaşlarımı çevre dostu davranışlarda bulunmaya özendiririm.	1	2	3	4	5

13	İşyerinde çevre dostu olmayan bir davranış sergileyen kişi görürsem hemen uyarırım.	1	2	3	4	5
14	İşyerindeki çevreci kurallara (örneğin sigara içmemek gibi) uyarım.	1	2	3	4	5
15	İşyerinde çevre dostu faaliyetlere katılırım (örneğin ağaç dikimi, bitki sulama).	1	2	3	4	5
Ekonomik Duyarlılık						
16	İşyerinde çıktı alırken ya da fotokopi çekerken mümkünse kağıdı çift taraflı kullanırım.	1	2	3	4	5
17	İşyerinde ısı sistemleri çalışırken cam açmamaya veya açılmamasına özen gösteririm.	1	2	3	4	5
18	İşyerindeyken plastik şişeyle su tüketimi yapmam, sebil ya da su matarası kullanırım.	1	2	3	4	5
19	İşe gidip gelirken toplu taşıma araçları/işyeri servisleri/bisiklet kullanırım veya yürürüm ya da yakında oturan iş arkadaşlarımla birlikte tek araçla gelir giderim.	1	2	3	4	5
20	Çalışma saatlerinde gün ışığından faydalanırım.	1	2	3	4	5
Yeşil Satın Alma						
21	Müşterileri çevre dostu ürünlere ve çevreye duyarlı davranışlara yönlendiririm.	1	2	3	4	5
22	İşyerinde kullanılan tüketim ürünlerinde son kullanma tarihine dikkat ederim.	1	2	3	4	5
23	Ofis malzemelerinin seçiminde çevre dostu ürünleri tercih ederim.	1	2	3	4	5
24	İşyerinde tek kullanımlık ürünler (örneğin karton bardak, kağıt havlu, plastik çatal vb.) yerine, sürekli kullanılabilir ürünler (örneğin cam bardak, bez havlu vb.) tercih ederim.	1	2	3	4	5
Teknolojik Duyarlılık						
25	İşyerinde zorunlu olmadıkça yazıcı, faks vb. kullanmam.	1	2	3	4	5
26	Pil kullanımı gerektiren ofis malzemelerinde, şarj edilebilir piller tercih ederim.	1	2	3	4	5
27	İşyerindeki teknolojik aletleri (örneğin bilgisayar gibi) kullanmadığım zaman güç tasarrufu/uyku moduna alırım, kapatırım veya fişini çekerim.	1	2	3	4	5

8.1. EK 8 Örgütsel sürdürülebilirlik ölçeği

Örgütsel Sürdürülebilirlik Ölçeği	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Kurumunuz;					
1. Çeşitli geri dönüşüm etkinlikleri (atık pil kutusu, kağıt toplama vb.) düzenler.	1	2	3	4	5
2. Doğa dostu ürünler (ekolojik kağıtlar, doğal temizlik malzemeleri, organik gıdalar vb.) kullanır.	1	2	3	4	5
3. Doğanın korunması için sosyal sorumluluk projeleri (Doğaya dokun, Denizlerimiz mavi kalsın vb.) yürütür.	1	2	3	4	5
4. Kaynakların (elektrik, su, doğalgaz vb.) tasarruflu kullanımına ilişkin etkinliklerde bulunur.	1	2	3	4	5
5. Çevre kirliliği hakkında eğitimler (kirliliğin türleri, önlenmesi vb.) verir.	1		3	4	5
6. Çevre ile ilgili faaliyetlere (ağaç dikme, atık toplama vb.) aktif katılım sağlar.	1	2	3	4	5
7. Sahip olduğu kültürel değerlerinin yıldan yıla aktarılacağına inanır.	1	2	3	4	5
8. Kültürünü belirli simgeler (flama, rozet, arma vb.) aracılığı ile yaşatmaktadır.	1	2	3	4	5
9. Kültürü geçmiş, bugün ve gelecek arasında bir köprü olarak görür.	1	2	3	4	5
10. Kuruluş yıldönümü gibi özel günlere ilişkin etkinlikler düzenleyerek kültürünü yaşatmaya çalışır.	1	2	3	4	5
11. Geçmiş deneyimlerden faydalanmayı bir kültür haline getirmiştir.	1	2	3	4	5
12. Bünyesinde yeni işe başlayan çalışanlarının oryantasyonu için etkinlikler (tanışma toplantısı, işe uyum eğitimi vb.) düzenler.	1	2	3	4	5
13. Çalışanlar arasında dışlama, yalnız bırakma eylemlerinin önüne geçmek için uygulamalar yapar.	1	2	3	4	5
14. Kişi istismarının (sömürü, ihmal vb.) önüne geçilmesi için eğitimler vererek farkındalık yaratır.	1	2	3	4	5
15. Toplumsal fayda için sosyal sorumluluk projeleri (engelliler, yaşlılar, yoksullar için etkinlikler vb) yürütür.	1	2	3	4	5
16. Her çalışanın eşit muamele görmesi adına çaba gösterir.	1	2	3	4	5
17. Her öğrencinin eşit muamele görmesi adına çaba gösterir.	1	2	3	4	5
18. Şeffaf ve hesap verebilir bir yönetim anlayışına sahiptir.	1	2	3	4	5
19. Çalışanlarının değerlerine saygı duyar.	1	2	3	4	5
20. Bütçesini ihtiyaçları doğrultusunda etkili biçimde kullanır.	1	2	3	4	5
21. Etkili tasarruf programları (akıllı/fotoselli lamba, musluk vb.) uygular.	1	2	3	4	5

22. Yerel ürün satın almaya teşvik etme gibi eylemlerle milli bilinç oluşturmaya çalışır.	1	2	3	4	5
23. Bilinçli tüketim alışkanlığı kazandırılmasına yönelik etkinlikler (tasarruf eğitimi vb.) gerçekleştirir.	1	2	3	4	5
24. Çalışmalarında paydaşları ile işbirliği içindedir.	1	2	3	4	5
25. Değişime uyum sağlayabilecek yenilikçi bir yapıya sahiptir.	1	2	3	4	5
26. Amaçları doğrultusunda varoluşunu sürdürmek için deneyimlerinden yararlanır.	1	2	3	4	5
27. Her koşulda amaçları doğrultusunda varoluşunu sürdürebilecek derecede dayanıklı bir yapıya sahiptir.	1	2	3	4	5
28. Çalışmalarının kesintiye uğramaması için paydaşlar arası bilgi alışverişi yapar.	1	2	3	4	5
29. Çalışanların yetenek gelişimine yönelik fırsatlar sunar.	1	2	3	4	5
30. Çalışanları için sürdürülebilir hedefler ortaya koyar.	1	2	3	4	5
31. Çalışanları için kolay anlaşılabilir iş tanımlarına sahiptir.	1	2	3	4	5
32. Resmi görevler dışındaki işlerde gönüllü katılımı esas alır.	1	2	3	4	5
33. Sahip olduğu bilgilerinin geleceğe aktarılmasını sağlamak için örgütsel hafızasını (arşivini) etkili biçimde kullanır.	1	2	3	4	5
34. Amaçları doğrultusunda varoluşunu sürdürmesinde karşılaştığı engelleri aşabilme potansiyeline sahiptir.	1	2	3	4	5
35. Varlığını yaşatacak etkinlikleri özel gün ve haftalar dışında da önemser.	1	2	3	4	5
36. Amaçları doğrultusunda varoluşunu sürdürmeyi bir vizyon	1	2	3	4	5
37. Yöneticilerimiz geleceğe şekil vermede isteklidir.	1	2	3	4	5
38. Yöneticilerimiz dünü, bugünü ve yarını birlikte değerlendirebilecek birikime sahiptir.	1	2	3	4	5
39. Yöneticilerimiz kurumumuzda işbirlikçi çalışma ortamı yaratır.	1	2	3	4	5