

S.KAYA

KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

2024

**T.C.
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**SAĞLIK KURULUŞLARINDA ÇALIŞANLARDA YEŞİL
ÖRGÜTSEL DAVRANIŞLAR VE İLİŞKİLİ FAKTÖRLER**



SELDA KAYA

**HALK SAĞLIĞI ANABİLİM DALI
HALK SAĞLIĞI PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**HAZİRAN
2024**

**T.C.
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**SAĞLIK KURULUŞLARINDA ÇALIŞANLARDA YEŞİL
ÖRGÜTSEL DAVRANIŞLAR VE İLİŞKİLİ FAKTÖRLER**

SELDA KAYA

**DANIŞMAN
DOÇ. DR. YELİZ MERCAN**

**HALK SAĞLIĞI ANABİLİM DALI
HALK SAĞLIĞI PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**HAZİRAN
2024**

ETİK BEYAN

Kırklareli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında; 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 çalışmasında 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.

Selda KAYA

TEZ ONAYI

Kırklareli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Halk Sağlığı Anabilim Dalı, Halk Sağlığı Programında Yüksek Lisans öğrencisi Selda Kaya tarafından Doç.Dr. Yeliz Mercan'ın danışmanlığında hazırlanan “Sağlık Kuruluşlarında Çalışanlarda Yeşil Örgütsel Davranışlar Ve İlişkili Faktörler” başlıklı tez aşağıdaki jüri üyeleri tarafından 12/06/2024 tarihinde yapılan Tez Savunma Sınavında başarılı bulunmuş ve yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı

Jüri (Danışman)

Jüri

İTHAF

Tüm zorluklar karşısında her daim yanımda olan desteklerini hiç esirgemeyen

Sevgili kızıma ve sevdiklerime...



TEŞEKKÜR

Tez çalışmam sürecinde bana tüm beceri ve tecrübelerini aktaran, meslek hayatım boyunca her anlamda örnek alacağım tez danışmanım Sayın Doç. Dr. Yeliz MERCAN' a

Çalışmalarım boyunca desteğini her an yanımda hissettiğim değerli meslektaşlarıma teşekkürlerimi sunarım.

Selda KAYA



İÇİNDEKİLER

ETİK BEYAN	ii
TEZ ONAYI	iii
İTHAF	iv
TEŞEKKÜR	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ	x
SEMBOLLER / KISALTMALAR LİSTESİ	xi
ÖZET	xii
ABSTRACT	xiii
1. GİRİŞ VE AMAÇ	1
2. GENEL BİLGİLER	3
2.1. Örgütsel Davranış.....	3
2.2. Yeşil Örgütsel Davranış	3
2.2.1. Yeşil Örgütsel Davranış Türleri.....	6
2.2.1.1. Gerekli/ Zorunlu Yeşil Davranış	6
2.2.1.2. Gönüllü Yeşil Davranış	7
2.2.2. Yeşil Örgütsel Davranış Teorileri.....	7
2.2.3. Yeşil Örgütsel Davranış Sınıflandırmaları	8
2.2.4. Yeşil Örgütsel Davranış Düzeyleri	10
2.2.5. Yeşil Örgütsel Davranışların Belirleyicileri	12
2.2.5.1. Tüketici Baskısı	12
2.2.5.2. Yasal Düzenlemeler ve Çevre Yönetmelikleri	13
2.2.5.3. Sosyal Sorumluluk.....	13
2.2.5.4. Sosyodemografik özellikler ve bireysel farklılıklar	14
2.2.5.5. İş ile ilgili algılar ve iş tutumları.....	14
2.2.6. Yeşil Örgütsel Davranışın Sonuçları	15
2.2.7. Yeşil Örgütsel Davranış ve Sağlık Sektörü	16
3. GEREÇ VE YÖNTEM	18
3.1. Araştırmanın Tipi, Yeri ve Zamanı	18

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	18
3.3. Araştırmanın Dahil Edilme ve Dahil Edilmeme Kriterleri	18
3.3.1. Araştırmanın Dahil Edilme Kriterleri	18
3.3.2. Araştırmanın Dahil Edilmeme Kriterleri	19
3.4. Veri Toplama Yöntemi ve Veri Toplama Araçları	19
3.4.1. Kişisel Bilgi Formu.....	19
3.4.2. Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği	19
3.5. Araştırmanın Değişkenleri	20
3.5.1. Araştırmanın Bağımlı Değişkenleri	20
3.5.2. Araştırmanın Bağımsız Değişkenleri	20
3.5.2.1. Sosyodemografik Özellikler	20
3.5.2.2. Mesleki Özellikler	20
3.5.2.3. Çevre İle İlgili Görüş ve Özellikler	20
3.6. Araştırmanın Hipotezleri	21
3.7. Verilerin Analizi	21
3.8. Araştırmanın Kısıtlılıkları.....	21
3.9. Araştırmanın Etik Yönü.....	22
3.10. Araştırma Takvimi.....	22
BULGULAR	23
5. TARTIŞMA	56
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	66
6.1. Sonuçlar.....	66
6.2. Öneriler.....	68
KAYNAKLAR	70
EKLER.....	76
ÖZGEÇMİŞ.....	84

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 3.1. Kuruluşlara göre evren, örnek, ulaşılan kişi sayıları ve katılım oranı dağılımı	18
Tablo 4.1. Katılımcıların sosyodemografik özelliklerinin dağılımı.....	23
Tablo 4.2. Katılımcıların mesleki özelliklerinin dağılımı.....	24
Tablo 4.3. Katılımcıların çevre ile ilgili konular hakkında bireysel görüş ve özelliklerinin dağılımı	26
Tablo 4.4. Katılımcıların çevre ile ilgili konular hakkında diğer görüş ve özelliklerinin dağılımı	28
Tablo 4.5. Katılımcıların YÖDÖ toplam ve alt boyut puan ortalamalarının dağılımı.....	29
Tablo 4.6. Katılımcıların sosyodemografik özelliklerine göre YÖDÖ toplam puan ortalamalarının karşılaştırması.....	30
Tablo 4.7. Katılımcıların sosyodemografik özelliklerine göre YÖDÖ alt boyut puan ortalamalarının karşılaştırması.....	31
Tablo 4.8. Katılımcıların mesleki özelliklerine göre YÖDÖ toplam puan ortalamalarının karşılaştırması.....	34
Tablo 4.9. Katılımcıların mesleki özelliklerine göre YÖDÖ alt boyut puan ortalamalarının karşılaştırması.....	36
Tablo 4.10. Katılımcıların çevre ile ilgili konular hakkında bireysel görüş ve özelliklerine göre YÖDÖ toplam puan ortalamalarının karşılaştırması.....	40
Tablo 4.11. Katılımcıların çevre ile ilgili konular hakkında bireysel görüş ve özelliklerine göre YÖDÖ alt boyut puan ortalamalarının karşılaştırması.....	41

Tablo 4.12. Katılımcıların çevre ile ilgili konular hakkında diğer görüş ve özelliklerine göre YÖDÖ toplam puan ortalamalarının karşılaştırması.....44

Tablo 4.13. Katılımcıların çevre ile ilgili konular hakkında diğer görüş ve özelliklerine göre YÖDÖ alt boyut puan ortalamalarının karşılaştırması.....45

Tablo 4.14. Katılımcıların sosyodemografik ve mesleki özellikleri ile YÖDÖ'nün çok değişkenli lineer regresyon analizi.....48

Tablo 4.15. Katılımcıların çevre ile ilgili konular hakkında görüş ve özellikleri ile YÖDÖ'nün çok değişkenli lineer regresyon analizi.....51



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1. Çalışan Yeşil Örgütsel Davranış Düzeyleri	10
Şekil 2.2. Çalışan Yeşil Davranışlarında Ekosistem Modeli	11



SEMBOLLER / KISALTMALAR LİSTESİ

ADSM	: Ağız Diş Sağlığı Merkezi
ASİ	: Acil Sağlık İstasyonu
ASM	: Aile Sağlığı Merkezi
ÇŞİDB	: Çevre, Şehircilik Ve İklim Değişikliği Bakanlığı
DB	: Dışişleri Bakanlığı
DSÖ	: Dünya Sağlık Örgütü
EAH	: Eğitim ve Araştırma Hastanesi
HSL	: Halk Sağlığı Laboratuvarı
IFMSA	: Uluslararası Tıp Öğrencileri Birlikleri Federasyonu
İSM	: İl Sağlık Müdürlüğü
STK	: Sivil Toplum Kuruluşu
TDK	: Türk Dil Kurumu
TSM	: Toplum Sağlığı Merkezi
YÖDÖ	: Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği

ÖZET

Sağlık Kuruluşlarında Çalışanlarda Yeşil Örgütsel Davranışlar Ve İlişkili Faktörler

Bu araştırmada sağlık kuruluşlarında çalışanların yeşil örgütsel davranış düzeylerini belirlemek ve ilişkili faktörleri araştırmak amaçlanmıştır. Kesitsel tipteki bu araştırma Mayıs-Ağustos 2023 tarihleri arasında Kırklareli Merkez İlçesinde kamu sağlık kuruluşlarında çalışan 461 kişi ile yürütülmüştür. Veriler Kişisel Bilgi Formu ve Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği (YÖDÖ) yardımıyla yüz yüze toplanmıştır. Yaş ortalaması $35,44 \pm 9,91$ (Min: 20, Maks: 69) olan katılımcıların %63,3'ü kadındır. Çalışanların YÖDÖ toplam puan ortalaması $109,04 \pm 16,96$ (Min:44, Maks:135) belirlenmiştir. Çok değişkenli lineer regresyon analizlerine göre; Hizmet yılı arttıkça YÖDÖ toplam puanının arttığı saptanmıştır ($p=0,000$). Devamlı gündüz çalışma ($p=0,000$), işinden memnun olma ($p=0,049$), çevre/doğa ile ilgili konulara ilgisi olma ($p=0,000$), çevre ile ilgili bilgi düzeyi yeterli/orta düzeyde olma ($p=0,012$), çevreyi korumak için gönüllü zaman ayırma ($p=0,000$), çevre dostu davranışlardan mutluluk duyma ($p=0,010$) ve iş arkadaşlarının çevre dostu davranışları yeterli/orta düzeyde olma ($p=0,007$) YÖDÖ toplam puanı artışı ile ilişkili bulunmuştur. Kurum geleceğinin önemi ve çevreyi korumak için gönüllü para harcama ile YÖDÖ toplam puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmamıştır ($p>0,05$). Sonuç olarak, sağlık kuruluşlarında çalışanların yeşil örgütsel davranışların geliştirilmesine yönelik kurumsal politika ve uygulamalar oluşturulmalı, çalışan farkındalığını artırmaya yönelik girişimler hızla aktive edilmelidir.

Anahtar sözcükler: Yeşil örgütsel davranış, Çalışan yeşil davranışı, Yeşil davranış, Çalışan, Sağlık kuruluşu.

ABSTRACT

Green Organizational Behaviors and Associated Factors among Employees in Healthcare Institutions

The present study research aimed to determine the green organizational behaviors of employees in healthcare institutions and to investigate the associated factors. This cross-sectional study was conducted with a total of 461 people working in public healthcare institutions in Kırklareli Central District between May and August 2023. The data were collected face to face by using the Personal Data Form and the Green Organizational Behavior Scale (GOBS). A total of 63.3% of the participants were women and the average age was 35.44 ± 9.91 (Min: 20, Max: 69). The total average score of the employees on GOBS was found to be 109.04 ± 16.96 (Min: 44, Max: 135). According to multivariate linear regression analyses, it was found that the GOBS total score increased as the years of service increased ($p = 0.000$). Working continuously during the day ($p=0.000$), being satisfied with the job ($p=0.049$), being interested in environmental/ nature-related issues ($p=0.000$), having sufficient/moderate level of knowledge on the environment ($p=0.012$), protecting the environment, time for volunteering ($p=0.000$), being happy with environmentally friendly behaviors ($p=0.010$), and having adequate/moderate levels of environmentally friendly behaviors of colleagues ($p=0.007$) were associated with an increased total score of GOBS. No statistically significant associated were detected between the importance of the future of the institution and voluntary spending of money to protect the environment and the total score of GOBS ($p>0.05$). In conclusion, corporate policies and practices must be organized to develop green organizational behaviors of employees in healthcare institutions, and initiatives to increase employee awareness must be rapidly activated.

Keywords: Green organizational behavior, Employee green behavior, Green behavior, Employee, Healthcare organization.

1. GİRİŞ VE AMAÇ

Günümüzde insan faaliyetlerinin artması sonucu iklim değişikliği, hava kirliliği, kontrolsüz atık yönetimi gibi konular dünya çapında küresel bir sorun haline gelmiş, bu durum için alınacak önlemleri de küresel düzeye taşımıştır (Sezgin, 2024; Demirbaş ve Aydın, 2020; Güvendi ve İyigün, 2024). Antropojenik kaynaklı meydana gelen bu sorunlar küresel düzeyde bağlayıcılığı olan protokol ve anlaşmalar ile çözülmeye çalışılmaktadır. Çevresel sürdürülebilirliği sağlamak için örgütleri doğrudan etkileyen bu protokol ve anlaşmalar örgütlerin çevreci politika, stratejiler geliştirmesini ve çalışanları çevre dostu davranışlara yönlendirmesini gerektirmektedir (Güvendi ve İyigün, 2024). Yeşil yönelimler olarak da ifade edilebilen çevre yanlısı, çevreyi koruyan bu yeşil örgütsel davranışların hem örgütsel düzeyde hem de çalışan düzeyinde geliştirilmesi ve benimsenmesi en önemli sorunlardan biri olarak olarak gündemimizde yer almaktadır (İrge, 2022).

Yeşil örgütsel davranışlar 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 (Reşat Cica ve Karabulut, 2024; Özalp ve Erbaşı, 2021). Bir diğer deyişle çalışanların yeşil davranışı örgüt içerisinde çalışanlar tarafından sergilenen çevre yanlısı ve örgütün çevresel sürdürülebilirliğine katkı sağlayan bireysel davranışlardır (Eroymak vd., 2018).

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 (Ahmed vd., 2024; Yıldız, 2023). Her ne kadar iş girişimleri çoğunlukla liderler tarafından yönetiliyor olsa da çalışan yeşil davranışı bu tür girişimlerin başarısında hayati bir rol oynamaktadır (Ahmed vd., 2024).

Çevreye zararı olmayan ürünlerin üretimi, enerji tasarrufu, yeşil tüketim, geri dönüşüm, atıklara özen göstermek gibi konular yeşil davranışın alanıdır (Yiğit, 2022). Çalışan davranışlarından belgeleri çift taraflı yazdırma, geri dönüşüm ürünlerinin kontrollü bertarafını sağlama, atık azaltma, yeniden kullanma, elektronik araçları kullanılmadığında kapatma, gündüz çalışma saatlerinde gün ışığından yararlanma yeşil örgütsel davranışlara örnek verilebilir (Bulinska-Stangrecka ve Bagienska, 2021; Kerse vd., 2021; Alnıaçık, 2010; Steg ve Vlek, 2009; Norton vd., 2015; Ones ve Dilchert, 2012; Yiğit ,2022; Kavaslar ve Karavelioğlu, 2023; Manika vd., 2015; Ozkan vd., 2024; Mansur ve Gedik, 2022; Akandere, 2019).

Çoğunlukla planlı davranış teorisine dayanan çalışanların yeşil örgütsel davranışlarında kurumsal, organizasyonel, lider ve takım düzeyinde belirleyici birçok bağlamsal faktör vardır. Bunlar kişisel veya motivasyonel durumlardan etkilenerek gerekli/ zorunlu veya gönüllü yeşil davranışlar olarak hem çıktılarda hem de çalışan düzeyinde sonuçlar vermektedir (Norton vd., 2015). Literatürde çalışan yeşil davranışlarında sosyodemografik ve işle ilgili özelliklerin ve çevresel faaliyetlerde bulunmanın belirleyici olduğu gösterilmiştir (Katz vd., 2022; Khan vd., 2022; Tawfik vd., 2024).

Sağlık kurumları birçok disiplinin bir arada çalıştığı, karmaşık yapıya sahip, kesintisiz hizmet sunan emek yoğun sektörlerden biridir. Bu sektörde de faaliyetlerin yürütülmesi ve çalışanların yeşil davranışları benimsemesi çevresel sürdürülebilirliğin sağlanmasında önemlidir (Sarıyıldız, 2021; Peng vd., 2019). Bu açıdan çalışanların yeşil davranışları kuruluşların çevre koruma etkinliğini doğrudan etkiler ve kuruluşların sürdürülebilir gelişimini de teşvik eder (Peng vd., 2019).

Ülkemizde 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 kurumsal yapı içerisinde ne düzeyde olduğu konusunda yürütülen çalışmalar yetersizdir. Belirtilen gerekçeler temel alınarak bu araştırmada, Kırklareli merkez ilçedeki kamu sağlık kuruluşlarında sürdürülebilir çevre politikalarını etkileyen çalışanların yeşil örgütsel davranış düzeylerini belirlemek ve yeşil örgütsel davranışları etkileyen faktörleri saptamak amaçlanmıştır.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Örgütsel Davranış

Örgüt ortak bir amacı veya işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurumların veya kişilerin oluşturduğu birlik, teşekkül, 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 yansıtır (Aslan, 2024). Birbiriyle ilişkili olan örgüt kültürü ve örgüt iklimi örgüt yapısındaki değişkenleri önemli ölçüde etkiler (Sezgin ve Sönmez, 2018). Örgüt üyelerinin ödül veya cezaya dayanmaksızın, kişinin isteği doğrultusunda, görev veya sorumluluk dışında göstermiş oldukları fazladan çaba veya çalışma örgütsel vatandaşlık olarak ifade edilir (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, örtük bilgiler incelenmekte ve çalışan davranışlarındaki nedenler araştırılmaktadır (Francoeur ve Paillé, 2022). Bu çalışmada incelenen yeşil örgütsel davranış mikro düzey örgütsel davranış olarak nitelendirilebilir.

2.2. Yeşil Örgütsel Davranış

Yeşil örgütsel davranışlar literatürde farklı kavramlar ile kullanılmış olsa da temel olarak aynı olguyu tanımlamaktadır. Boiral vd. (2015) tarafından yeşil örgütsel

davranış kavramı çevresel ve çevre yanlısı davranışlar (*environmental/ pro-environmental 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 tespit edilmiştir. Uluslararası ve ulusal literatürde oldukça yeni bir kavram olan yeşil örgütsel davranış tanımları ise şu şekildedir:

- Örgütsel çatı altında çevresel sürdürülebilirliği önemseyen ve buna katkı sunan, çevreye yönelik zararları en aza indiren davranış ve eylemler (Ones ve Dilchert, 2012: 87),
- Çalışanların işyerinde doğal çevreye fayda sağlayan davranışlarda bulunarak örgüt ve örgüt üyeleriyle iş birliği yapmaya istekli olduklarını gösterdikleri isteğe bağlı davranışlar (Paillé ve Borial, 2013: 119),
- İşgörenlerin çevre hakkında daha çok şey öğrenme, örgütün çevreye zarar veren etkilerini azaltmak için fikir geliştirme, bu fikirleri uygulama, yeşil süreçler geliştirme (ürün geliştirme, geri dönüşüm, yeniden kullanma vb.) ve çevreyi olumsuz etkileyen uygulamaları sorgulama (Graves vd., 2013),
- Çalışanların iş görevleri bağlamında gerçekleştirdikleri yeşil eylemler (Norton vd., 2015),
- Çalışanların çevreyi korumaya yönelik katkı sağlayabilecek davranışları (Erbaşı, 2019),
- Çevre sorumluluğu ve bilincine sahip bireylerin örgüt içerisinde duyarlılıklarına uygun olarak hareket etmesi ve çevrenin sürdürülebilirliğini ön planda tutarak sergilediği davranışlar (Yiğit, 2017),
- Çalışanın örgütsel faaliyetlerde çevreye duyarlı davranışları (Sönmez, 2020),

- Örgüt açısından çalışanların ortaya koydukları çevreye duyarlı davranışta bulunmaları (Yüksel ve Uçgun, 2022),
- 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 (Reşat Cica ve Karabulut, 2024),
- Çalışanın bağlı bulunduğu kurumun çevresel sürdürülebilirliğine katkıda bulunan davranışı (Pehlivanlı, 2023:436),
- Çevresel sürdürülebilirliğe katkıda bulunan ya da olumsuz etkiler yaratan ölçülebilir çalışan davranışı (Zacher vd., 2023).

Genel olarak yeşil davranışlar bireylerin kendi inisiyatiflerine dayanan ve isteğe bağlı davranışlardır. Bunlar çevre dostu bir araç satın alma, organik temizleyiciler kullanma, evde elektrik kullanımını azaltma gibi bireyin kişisel yaşamının bir parçasıdır. Çalışanların yeşil örgütsel davranışları, bireysel yeşil davranışlardan farklı olabilir ve organizasyon ve iş görevleri tarafından belirlenmemiş olsa dahi belli ölçüde organizasyon gözetimini içermektedir (Ones ve Dilchert, 2012). Çalışanların iş yapma eylemlerini çevreye duyarlı bir şekilde gerçekleştirdikleri geri dönüşüm, kaynakların rasyonel kullanımı, su ve enerji tasarrufu, israftan kaçınma, çevresel girişimlere katılım, çalışma arkadaşlarını çevre dostu eylemlere yönlendirme ve iş ortamında çevre dostu ürün kullanımı gibi davranışlar yeşil örgütsel davranış olarak örnek verilebilir (Su ve Swanson, 2019; Norton vd., 2015; Ones ve Dilchert, 2012).

Çalışanların yeşil davranışlarının bireylere bağlı olarak şekillendiği ve bireyler arası farklılık gösterdiği göz önüne alındığında bir örgütün çevresel faaliyetlerinde çalışanların tam katılım sağlaması önem arz etmektedir (Ones ve Dilchert, 2012). Çalışanların enerji tasarrufuna uygun cihaz kullanması, geri dönüşüme önem vermesi, kaynak israfından kaçınması, çevreyi korumaya yönelik davranışlar göstermesinin yanı sıra bu katılımı çalışanların çevresel konularda yeni uygulamalar geliştirmesi, yeni öneriler sunması, işyerinde çevresel performansın iyileştirilmesine katkıda bulunması da yeşil davranış olarak belirtilmektedir (Paille ve Borial, 2013). Bu açıdan değerlendirildiğinde yeşil örgütsel davranışın çevresel

sürdürülebilirlik konusunda duyarlı olma faaliyetlerinin tümünü kapsamaktadır (Mayangsari vd., 2021). Yürütülen bir metaanaliz çalışmasında çalışanların yeşil davranışları ile çevre yanlısı tutumların, kurumsal sosyal sorumluluğun ve yeşil psikolojik iklimin arasında da pozitif ilişki saptanmıştır (Katz vd., 2022). 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 vd., 2021).

2.2.1. Yeşil Örgütsel Davranış Türleri

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

2.2.1.1. Gerekli/ Zorunlu Yeşil Davranış

Gerekli/ zorunlu yeşil davranış çalışanların görevlerini yerine getirirken örgüt prosedürlerince belirlenen çevresel uygulamalara katılmasıyla açıklanmaktadır (Araujo, 2014:5). Gerekli/ zorunlu yeşil örgütsel davranış çalışanların gerekli iş görevleri bağlamında gerçekleştirilen davranış olarak tanımlanır (Norton vd., 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, 2023:438). Bu davranışlar kurumsal politikalara bağlı kalarak çalışma yöntemlerini çevreye duyarlı bir şekilde değiştirmeyi, sürdürülebilir ürünler ve süreçler oluşturmayı içermektedir (Norton vd., 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 işgörenlerden beklenti içinde olduğu ve uyması beklenen davranışlar olarak tanımlanabilmektedir (Yiğit, 2017).

2.2.1.2. Gönüllü Yeşil Davranış

Gönüllü yeşil davranış işletmenin beklentilerini aşan, bireysel inisiyatif alınarak gerçekleştirilen davranışlardır ve rol-dışı veya rol-ötesi yeşil davranış olarak da isimlendirilmektedir (Norton vd., 2015; Kerse vd., 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 vd., 2015). Çalışan bu davranışları karşılığında herhangi bir ödül almayacağını bilmesine rağmen çevreye ve örgüte fayda sağladığı için bu davranışları sergiler (Kerse vd., 2021). Bu açıdan gönüllü yeşil örgütsel davranış örgütsel vatandaşlık davranışı ile oldukça benzerlik taşır (Norton vd., 2015).

Çevre yanlısı davranışlara gönüllü olan çalışanlar çevresel sorumluluk bilinciyle hareket ederek çevresel sorunların çözümünü kendilerinin bir görevi olarak algırlar (Aydın Küçük ve Yağcı, 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).

2.2.2. Yeşil Örgütsel Davranış Teorileri

Yeşil örgütsel davranışlar örgütsel sürdürülebilirlik çerçevesinde bazı teoriler ile açıklanabilmektedir. Bunlar: çalışanların olumlu içsel tutumlara karşılık gelen davranışlarını sürdürme eğilimi olan tutum teorisi, bir davranışın sosyal olarak kabul edilebilme derecesi olan normatif teori, etkileşimlerin rolü olan değişim teorisi, bir davranışta bulunma kararını yönlendiren çabanın yoğunluğu ve sürekliliği olan motivasyon teorisi olarak sıralanabilir (Pehlivanlı, 2023).

Bir başka çalışmada da bireylerin yaşamlarında ve işlerinde çevresel davranışlarını açıklamak için planlı davranış teorisi, çevresel vatandaşlık davranışının doğasını açıklamak için sosyal değişim teorisi, normların çevreci faaliyetlere katılımın sosyal sonuçları ile ilgili yönlendirmeye dayanan sosyal norm teorisi, içsel ve dışsal motivasyon yoluyla öz belirleme teorisi, doğaya ilişkin ekolojik bir dünya görüşünün benimsendiği değer-inanç-norm teorisi, çevre dostu içsel motivasyonları tanımlayan sosyal kimlik teorisi, çevreci davranışları gerçekleştiren kişiler model alınarak yeşil davranışların benimsendiği sosyal bilişsel teori, insan kaynakları yönetimine ilişkin yetenek-motivasyon-fırsat teorisi diğer yeşil örgütsel davranış teorileri arasında yer almaktadır (Norton vd., 2015; Öztürk Başpınar, 2023).

Yürütülen bir metaanaliz çalışmasında çalışanların planlı davranış teorisine dayalı çevre yanlısı tutumlarının, normlarının, algılanan davranışsal kontrolünün ve niyetlerinin çalışanların yeşil davranışını olumlu yönde etkilediği gösterilmiştir (Katz vd., 2022).

2.2.3. Yeşil Örgütsel Davranış Sınıflandırmaları

Yeşil örgütsel davranışların çalışanlar açısından daha iyi anlaşılması, modellenmesi ve geliştirilmesi için çeşitli sınıflandırmalar yapılmıştır. Ones ve Dilchert (2012) çalışanın yeşil örgütsel davranışlarını aşağıdaki şekilde sınıflandırmıştır:

- Zarardan kaçınma: kirliliğin önlenmesi, çevresel etkilerin izlenmesi, ekosistemlerin güçlendirilmesi
- Koruma: kullanımı azaltma, yeniden kullanım, yeniden tasarım, geri dönüşüm
- Sürdürülebilir çalışma: işin yapılış şeklinin değiştirilmesi, sorumlu alternatiflerin seçilmesi, sürdürülebilir ürün ve süreçlerin yaratılması, sürdürülebilirlik için inovasyonun benimsenmesi
- Diğerlerini etkileme: Başkalarını teşvik etme ve destekleme, sürdürülebilirlik için eğitim ve öğretim
- İnisiyatif Alma: Çevresel çıkarları ilk sıraya koyma, programları ve politikaları başlatma, lobicilik ve aktivizm (Ones ve Dilchert, 2012).

Manika vd. (2015) çevre dostu davranışları üç temel kategoride ele almıştır. Bu kategoriler:

- Geri dönüşüm (*recycling*): Kağıt, karton, alüminyum kutular, plastik bardaklar, şişeler vb. malzemelerin tekrar kullanımının sağlanması ya da yeni ürünlerin yapımında kullanılması vb.
- Enerji tasarrufu (*energy saving*): Kullanılmadığı zamanlarda ışıkların ve bilgisayarların kapatılması, klima çalışırken kapı ve pencerelerin kapalı tutulması vb.
- Baskının azaltılması (*printing reduction*): Gereksiz yere e-posta çıktısı alınmaması, hatalı bir şekilde çıktı alınması durumunda ise kağıdın diğer tarafının kullanılması vb. (Manika vd., 2015)

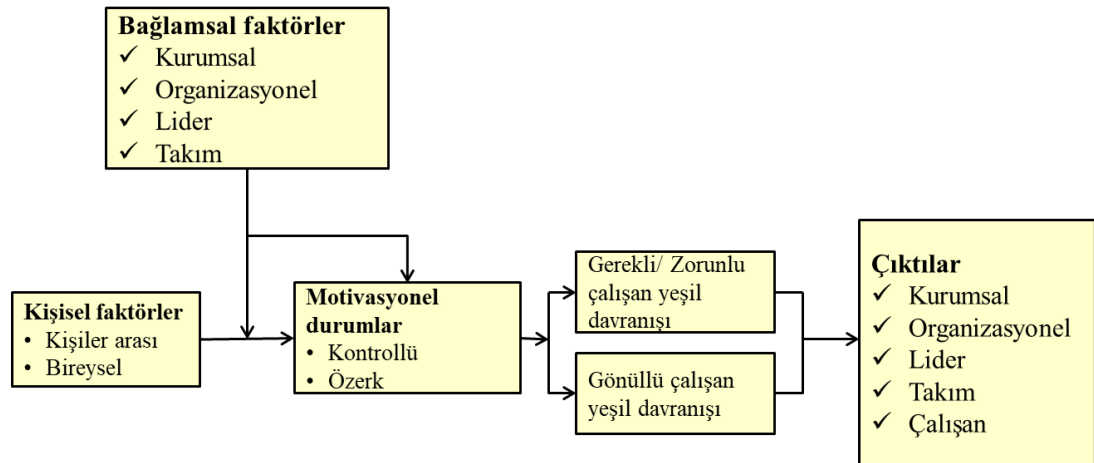
Erbaşı (2019) yeşil örgütsel davranışları çevresel duyarlılık, çevresel katılım, ekonomik duyarlılık, yeşil satın alma ve teknolojik duyarlılık olarak beş kategoride incelemiştir. Bunlar:

- Çevresel duyarlılık: iş yerinde bozuk olan ekipmanlar ile ilgilenme, geri dönüşümün sürdürülmesini sağlama, su ve enerji tasarrufu gibi sosyal yaşamda da yürütülmesi beklenen davranışların iş yerlerinde uygulanmasını,
- Çevresel katılım: çalışanın örgüt yöneticilerine çevre dostu uygulamalar hakkında önerilerde bulunması, uygulamalarda çevre dostu faaliyetleri benimsemesi ve gerçekleştirmesi, iş arkasaşlarını bu uygulamalar için teşvik etmesini,
- Ekonomik duyarlılık: çalışanların gün ışığını efektif bir şekilde kullanması, sarf malzemelerden azami şekilde yararlanılması, su, enerji, ulaşım gibi kaynakların kullanımına azami özen gösterilmesini,
- Yeşil satın alma: çevre dostu ürünlerin kullanımına teşvik edilmesi, ürün tüketiminde son kullanma tarihine dikkat edilmesi, sürdürülebilir ve çevre dostu ürünlerin tercih edilmesi,
- Teknolojik duyarlılık: iş yerlerinde teknolojik cihazların efektif kullanılması veya kullanılmadığında kapatılması, şarj edilebilir ürünler tercih edilmesidir (Erbaşı, 2019).

Zhang vd. (2021) ise Çin'de imalat, inşaat ve hizmet sektöründe çalışan 900 çalışan ile yürüttükleri gözlemsel bir araştırmada çalışanların yeşil 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 özsaygıları arasındaki ilişkiyi olumlu yönde etkilediği aynı zamanda örgütsel desteğin yeşil davranışlarda bir aracı rol olduğu saptanmıştır (Zhang vd., 2021).

2.2.4. Yeşil Örgütsel Davranış Düzeyleri

Norton vd. (2015) çalışanların yeşil örgütsel davranışları için belirleyici ve çok düzeyli bir model öne sürmüşlerdir. Bu model Şekil 2.1'de gösterildiği üzere şu şekilde özetlenebilir:

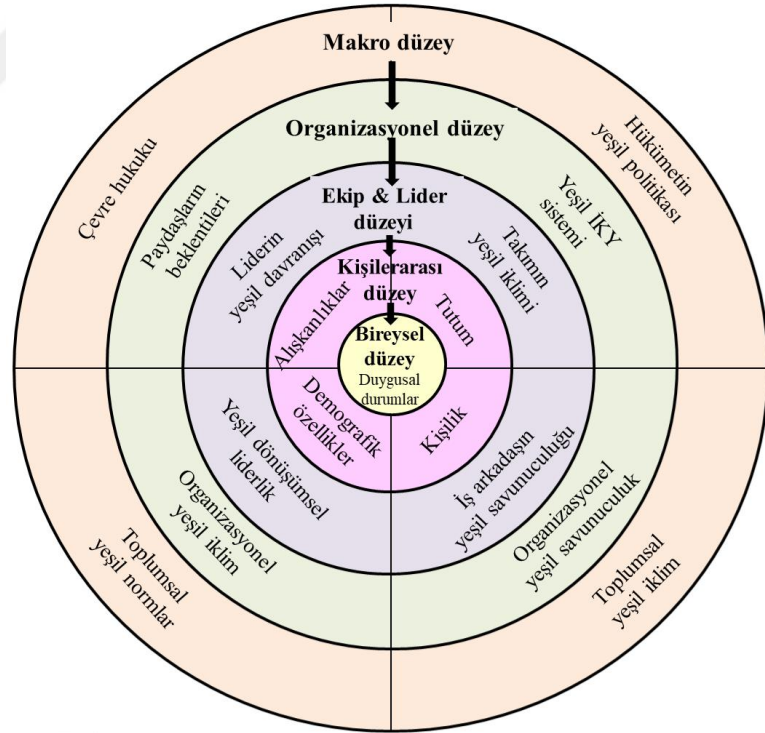


Şekil 2.1. Çalışan Yeşil Örgütsel Davranış Düzeyleri (Norton vd., 2015)

Çalışan yeşil davranışlarını oluşturan bağlamsal faktörler kurumsal düzeyde normatif, düzenleyici ve bilişsel-kültürel baskılardır. Organizasyonel düzeyde tutumlar, aktiviteler ve politikalar bulunurken; liderlik düzeyinde çalışan yeşil davranışı, liderlik tarzı, aktiviteler ve tutumlar ve takım düzeyinde tutumlar, davranışsal inançlar, normlar ve aktiviteler yer almaktadır. Bu bağlamsal faktörler, kişisel faktörler ve motivasyonel durumlar üzerinde belirleyicidir. Aynı zamanda kişisel faktörler, motivasyonel durumları da etkilemektedir. Çevresel tutumlar,

davranış, iş faktörleri, kişilik kişiler arası faktörleri belirlerken; motivasyon ve niyet bireysel faktörlerde belirleyicidir. Motivasyonel durumlar kontrollü ve özerk olarak iki şekilde açıklanmıştır. Bunlardan kontrol kuralları ifade ederken, özerklik istekler ile açıklamaktadır. Bağlamsal faktörlerin etkilediği, kişisel faktörler ve motivasyonel durumlar ise gerekli/ zorunlu ve gönüllü çalışan yeşil davranışı belirlemektedir. Bu gerekli/ zorunlu ve gönüllü çalışan yeşil davranışlarının çıktıları yine kurumsal, organizasyonel, liderlik, takım düzeyinde etkilere sahiptir ve aynı zamanda çalışanın kendisini de etkilemektedir. Bu çıktılarından rekabet avantajı kurumsal düzeye, tasarruf organizasyonel düzeye, lider etkililiği liderlik düzeyine, pozitif sosyal normlar takım düzeyine ve gelecek niyetleri/istekleri çalışan düzeyine örnek verilebilir (Norton vd., 2015).

Tang vd. (2023)'nin yürüttüğü metaanaliz çalışmasında ekosistem yaklaşımıyla elde ettiği çalışan yeşil davranışlar düzeylerini makro düzey, organizasyonel düzey, ekip ve lider düzeyi, kişilerarası düzey ve bireysel düzeyde belirlemiştir.



Şekil 2.2. Çalışan Yeşil Davranışlarında Ekosistem Modeli (Tang vd., 2023)

Makro düzeyde hükümetin yeşil politikası, toplumsal yeşil iklim, toplumsal yeşil norm, çevre hukukunun belirleyici olduğunu; organizasyonel düzeyde yeşil insan

kaynakları yönetim sistemi, organizasyonel yeşil savunuculuk, organizasyonel yeşil iklim, paydaşların beklentilerinin rol oynadığını; ekip ve lider düzeyinde takımın yeşil iklimi, iş arkadaşının yeşil savunuculuğu, yeşil dönüşümsel liderlik, liderin yeşil davranışın belirleyici olduğunu; kişilerarası düzeyin tutum, kişilik, demografik özellikler, alışkanlıklardan etkilendiğini ve bireysel düzeyde duygusal durumların önemli rol oynadığını göstermiştir. Bu düzeylerdeki pozitif yönelimlerin çalışanı yeşil amaçlara (hedonik amaçlar, kazanma amacı, normatif amaçlar) yönelttiğini ve bu durumların çalışanın yeşil davranışının (formal ve informal) yansıması olarak ortaya çıkabileceğini ifade etmiştir. Bu sonuçların çalışanın yeşil davranışlarının organizasyonel düzeyde çevresel performansı artıracağını ve takım düzeyinde yeşil iklim oluşturacağını belirtmiştir (Tang vd., 2023).

2.2.5. Yeşil Örgütsel Davranışların Belirleyicileri

Yeşil örgütsel davranışlarda örgütsel belirleyiciler arasında temel olarak tüketici baskısı, yasal düzenlemeler ve çevre yönetmelikleri ve kurumsal sosyal sorumluluk bulunmaktadır (Kavaslar ve Karavelioğlu, 2023). Çalışanın sosyodemografik özellikleri, çalışanlar arasındaki bireysel farklılıklar, iş ile ilgili algılar ve iş tutumları çalışan yeşil davranışlarında etkili olan diğer belirleyiciler arasındadır (Katz vd., 2022).

2.2.5.1. Tüketici Baskısı

Günümüzde hızla artan çevresel kirlilik, kaynakların bilinçsiz veya kötüye kullanımı sadece ekolojik dengeyi değil olağan dışı durumlar ile birlikte tüm toplumu etkilemektedir. Gerek deneyimler gerekse eğitimler yoluyla farkındalığı ve duyarlılığı artan toplumda tutum ve davranışlarda da değişim gözlenmekte, çevre yanlısı davranışlardan biri olan yeşil satın alma davranışları ile tüketici baskısını oluşturmaktadır. Bununla birlikte, devletlerin izlediği politikalar, önleyici düzenlemeler, eylem planları sayesinde de işletmeler çevreye duyarlı stratejiler geliştirmeye mecbur bırakılmıştır. Çevreci bir yönetim anlayışını benimseyen işletmeler stratejik yönetim anlayışında yeşil lojistik yönetim, çevre dostu ürün geliştirme, geri dönüşüm gibi konulara odaklanarak çevresel sürdürülebilirliğe katkı sağlayan yeşil örgütsel davranışları politika olarak benimsemek zorunda kalmışlardır (Acer ve Karagöz Taşkın, 2020; Tanrıverdi, 2018; Sönmez, 2020).

2.2.5.2. Yasal Düzenlemeler ve Çevre Yönetmelikleri

İşletmeler küresel rekabet ortamında maddi kazancın artırılmasına yönelik girişimlerde ve rekabet ortamında çevre yanlısı davranışları göz ardı edebilmektedir. Bu durum kümülatif artış ile küresel ısınma ve iklim değişikliği, hava kirliliği, su kirliliği, toprak kirliliği, kontrolsüz katı ve sıvı atık yönetimi, doğal kaynakların yanlış veya kötüye kullanımı gibi bir çok sorunu beraberinde getirmektedir. Bu amaçla yasal düzenlemeler ve çevre yönetmelikleri çevrenin korunmasında ve sürdürülmesinde belirleyici olmaktadır (Kavaslar ve Karavelioğlu, 2023).

Günümüzde iklim değişikliğiyle mücadele kapsamında yürütülen faaliyetler ve kamuoyu baskısı çevre sorunlarının çözümünde belirleyici olsa da ülkelerin sürdürülebilir çevre politikaları, yasal düzenlemeleri gibi bir çok belirleyici bu durumu etkilemektedir. 2015 yılında 193 ülkenin onayıyla kabul edilen, 2030 yılı Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri arasında yer alan Temiz su, hijyen ve halk sağlığı, Sürdürülebilir şehir ve yaşam, Sorumlu tüketim ve üretim, İklim eylemi, Sudaki yaşam, Karasal yaşam gibi başlıklar ile çevre konuları sürdürülebilir kalkınma gündemine alınmıştır. Bu hedeflerin gerçekleştirilebilmesi için gelişmiş ülkelerin, finansman, teknoloji transferi ve kapasite geliştirme taahhütlerini yerine getirmesi önem taşımaktadır (DB, 2024). Ek olarak, hükümetler doğal kaynakların bireyler ve örgütler tarafından kullanımı ve bundan dolayı meydana gelen çevre sorunlarıyla başa çıkmak için ulusal ve uluslararası önlemler almakta, bu doğrultuda da çeşitli kanun ve yönetmelikler çıkartmaktadır (ÇŞİDB, 2024).

2.2.5.3. Sosyal Sorumluluk

İşletmeler toplumun ihtiyaçlarını karşılamanın yanı sıra sürdürülebilir bir çevre yönetimi için doğal kaynakların korunmasında gereken çabayı göstermelidir. Bu durum ekonomik olarak amaçlarına ulaşmaya çalışan işletmelerin çevresel sorumluluklarının bilincinde olmayı zorunlu kılmaktadır. Günümüz teknoloji olanakları ve tüketicilerin artan farkındalığı sayesinde, üreticinin kaynakları kullanımına ilişkin erişimi kolaylıkla elde edilebilmektedir. Satın alma davranışlarına yansıyan, tüketici baskısını oluşturan bu durum işletmelerde üretim, lojistik gibi bir çok faaliyet alanındaki çevresel sosyal sorumlukları gündeme getirmektedir (Sönmez, 2020; Kavaslar ve Karavelioğlu, 2023).

Li vd. (2023) Çin'in otomobil imalat endüstrisinde 465 çalışanla yürüttükleri araştırmada kurumsal sosyal sorumluluğun çalışanların yeşil davranışlarını ve yeşil kültürünü olumlu yönde etkilediğini ve bunun da çevresel performansı artırdığını bulmuştur. Ayrıca kurumsal sosyal sorumluluğun çevresel performansı doğrudan etkilediği de gösterilmiştir. Ek olarak, kurumsal sosyal sorumlulukla gerçekleşen yeşil inovasyonların çalışanların yeşil davranışları ve yeşil kültürü aracılığıyla çevresel performansını artırdığı saptanmıştır.

2.2.5.4. Sosyodemografik özellikler ve bireysel farklılıklar

Sosyodemografik özelliklerden yaş, cinsiyet, görev süresi, eğitim düzeyinin çalışan yeşil davranışları ile ilişkili olduğu bildirilmiştir (Katz vd., 2022; Tang vd., 2023). Kadınların erkeklere göre daha güçlü çevresel tutum ve kaygılara sahip olma ve daha fazla yeşil davranış sergileme eğiliminde olduğu bulunmuştur (Tang vd., 2023). Yaşın çevre yanlısı davranışlarla pozitif ilişkili olduğu ve ileri yaşların çalışan yeşil davranışlarına katılımda daha fazla gerçekleştiği gözlenmiştir. Çevre yanlısı davranışlardan genç yaş grubunda dönüştürme ve başkalarını etkileme davranışlarının; ileri yaş grubunda koruma, zarardan kaçınma ve girişimcilik davranışlarının daha fazla oranda bildirilmiştir (Wiernick vd., 2016). Bireysel farklılıklardan açıklık, vicdanlılık, dışadönüklük, uyumluluk, sinirlilik, ahlaki dönüşüm ve öz-yeterlik gibi belirleyicilerin çalışan yeşil davranışlarını etkilediği gösterilmiştir (Katz vd., 2022).

2.2.5.5. İş ile ilgili algılar ve iş tutumları

Yeşil insan kaynakları yönetimi, kurumsal sosyal sorumluluk, yeşil psikolojik iklim algıları, algılanan örgütsel destek, yeşil dönüşümcü liderlik algıları, çevresel liderlik ve yönetici desteği iş ile ilgili algılar ve iş tutumlarından çalışan yeşil davranışını etkileyen faktörler arasında gösterilmiştir (Katz vd., 2022). Khan vd. (2022)'ın Pakistan'da konaklama sektöründe 224 çalışan ile yürüttükleri araştırmada çevreye özgü etik liderliğin psikolojik yeşil iklim ve çalışanların yeşil davranışlarıyla pozitif yönde ilişkili olduğunu bulmuştur. Ayrıca, psikolojik yeşil iklimin çalışanların yeşil davranışlarıyla pozitif ilişkili olduğunu ve psikolojik yeşil iklimin, çevreye özgü etik liderlik ile çalışanların yeşil davranışları arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini göstermiştir. Pakistan'da kamu ve özel sektör hastaneleri ve üniversitelerinde çalışan

400 katılımcı ile yürütülen bir başka araştırmada yeşil psikolojik iklim ve çalışanların uyumlu çevresel tutkusu ile yeşil psikolojik iklim ve çalışanların çevresel bağlılığı arasındaki etik liderliğin aracılık ettiği ve bu aracı rolün çalışanların yeşil davranışları üzerinde pozitif etkisi olduğu bulunmuştur. Ek olarak, liderlerin etik çevre yanlısı tutumları çalışanların yeşil davranışları üzerindeki dolaylı etkisini güçlendirdiği saptanmıştır (Saleem vd., 2021). Tawfik vd. (2024)'nin Mısır'da hemşirelik fakültelerindeki 204 akademik personel ile yürüttükleri araştırmada güçlü yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamalarını algılayan öğretim üyelerinin, yeşil davranışlarda psikolojik sahiplenme olasılığı daha yüksek bulunmuş; psikolojik sahipliğin yeşil insan kaynakları yönetimi ile yeşil davranış arasında bir aracı rolü olduğu gösterilmiştir. Li vd. (2023) yürüttükleri araştırmada yöneticilerin yeşil değerleri desteklemesinin, eko-yeniliği teşvik etmesinin ve çalışanların isteğe bağlı yeşil eylemlerini teşvik etmesinin yeşil davranışlarda belirleyici olduğunu bulmuştur. Üretim alanında en az bir yıl deneyimi olan 307 yönetici programı öğrencileri ile yürütülen bir çalışmada sorumlu liderliğin çalışanlar arasındaki yeşil davranışları olumlu yönde etkilediği gösterilmiştir. Bir kuruluş içindeki liderler sorumlu ve çevreye duyarlı davranışlar sergilediklerinde, çalışanların yeşil davranışlara yönelme eğiliminde olduğu belirlenmiştir (Younas vd., 2023).

2.2.6. Yeşil Örgütsel Davranışın Sonuçları

Yeşil örgütsel davranışların yeşil görevler ve yeşil işleri, kurumsal rekabetlerde farklılık, örgütsel çekicilik, ekibin sosyal normlarında değişim, tatmin, gelişim, özyeterlilik, refah ve artan iş performansı gibi hem kurumsal hem de bireysel düzeyde olumlu sonuçları olabilmektedir (Zacher vd., 2023; Norton vd., 2015). Bundan da önemlisi yeşil örgütsel davranışlar ile enerji tasarrufları, yenilenebilir enerji kullanımı, atıkların kontrollü bertarafı, geri dönüşüm, karbon izinin azaltılması gibi önlemler ile doğal kaynakların ve çevrenin korunması sağlanabilir (Gülgönül, 2023).

Yeşil örgütsel davranışlar, örgütlerdeki formal ve informal iletişim ağları sayesinde daha da geniş çevrelere yayılabilir (Aydın Küçük ve Yağıcı, 2022). Ülkemizde de İletişim Başkanlığı (İB)'nin 2021 yılında yayınladığı Türkiye'nin Yeşil Kalkınma Devrimi adlı raporunda dünyada ve toplumda başlayan çevresel, ekonomik ve

toplumsal birçok olay beraberinde sürdürülebilir kalkınmanın yeniden ele alınarak küresel ölçekte planlanması gerekliliğini ortaya koymuştur. Oluşan bu olumsuz ortamdan çıkış ise yeşil düzen ile sağlanacağı ortak kabul görmektedir. Bu yeşil düzenin yeşil ekonomi, yeşil kalkınma ve yeşil politikalar ile oluşturulacağı ifade edilmiştir (İB, 2021).

2.2.7. Yeşil Örgütsel Davranış ve Sağlık Sektörü

Sağlık hizmetleri insan sağlığı için yapılan tüm faaliyet ve hizmetleri kapsayan bir sektördür. Sağlık hizmetlerinin odak noktası sağlık ve insandır. Sağlık hizmetleri bireyler açısından en önemli görülen sağlık kavramının en büyük yapı taşıdır. 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 denilmektedir. (Ersöz, 2008). Sağlık sektörünün odak noktası sağlığın geliştirilmesi ve iyileştirilmesi yönünde hizmet eden tüm çalışanlara sağlık çalışanı denmektedir. Sağlık çalışanı; hekim, hemşire, ebe, laboratuvar çalışanları, halk sağlığı uzmanları, hastane yöneticileri, temizlik personeli, şoförler, destek hizmet çalışanları ile sağlık ve sağlık alanı dışında hizmet sunan teknisyenlerini kapsamaktadır (WHO, 2020).

Hizmet sektörünün en büyük yapı taşlarından biri olan sağlık sektörünün başlıca hizmet ettiği alanlar hastanelerdir. Hastaneler toplumdaki karbon salınımının ortalama %25'ini tek başına üretmektedir. Çünkü sağlık kuruluşları çevre ve insan sağlığını etkileyen enerji ve doğal kaynak tüketiminin en fazla olduğu binalardır. Hastanelerin zehirli, zararlı maddeler ve kirli sulardan oluşan yoğun atık miktarı oluşturan kuruluşlardır (IFMSA, 2015).

Nüfus artışı, doğal kaynakların azalması, biyoçeşitliliğin azalması, iklim değişikliğine bağlı küresel ısınma, çölleşme, hava-su ve toprak kirliliği, nüfus artışının artmasına bağlı barınma ihtiyacından doğanın tahrip edilmesi, okyanus-deniz ve kaynak sularının kirliliği gibi oluşan çevrenin sürdürülebilirliğinin devamını etkileyen sorunlar insan ve toplumları doğrudan etkilemektedir. Bu nedenle tüm sektörlerde olduğu gibi sağlık sektöründe de sürdürülebilirlik kavramı ön plana çıkmaktadır. Sürdürülebilirlik kavramı; ekonomik, çevresel ve sosyal olmak üzere üç boyutta ele alınmaktadır. Sosyal sürdürülebilirlik; insanların temel ihtiyaçlarına odaklanan ve geleceğe uzanan sağlıklı toplumu, ekonomik sürdürülebilirlik; çevre

dostu teknoloji, enerji tasarrufu ve israfın azaltılması ile ekonomik kalkınma ve yaşam standartlarını arttırmayı, çevresel sürdürülebilirlik; çevre dostu teknolojilerin uygulanması, atıkların ve zararlı emisyonların azaltılması, kaynakların geri dönüştürülmesi ve yeniden kullanılması, toplumun çevre konularında farkındalığının artırılması konularını içermektedir (Mostepaniuk vd., 2023).

Çevresel sürdürülebilirliğin sağlanması açısından toplumların güvenli bir çevreye ihtiyacı bulunmaktadır. Çevresel sürdürülebilirliğin devamını tehdit eden değişikliğin küresel boyutta dikkat çekmesi ve önlemler alınmaya çalışması ile karbon ayak izi bireylerin ve örgüt/kurumların sorumluluklarına yönelik önemli kavramlardan biri haline gelmiştir. Bu noktada sağlık kurumlarını da içinde barındıran hizmet sektörleri faaliyetlerini gerçekleştirirken çevresel duyarlılığa sahip olması ve çevreyi koruyacak yeşil örgütsel davranışları çalışanlarına kazandırması önemlidir (Deng vd., 2022; Wiedmann ve Minx, 2008: 2-4).

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Tipi, Yeri ve Zamanı

Kesitsel tipte planlanan bu araştırmanın verileri Mayıs 2023- Ağustos 2023 tarihleri arasında Kırklareli Merkez İlçede toplanmıştır.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Kırklareli Merkez İlçesinde Kırklareli İl Sağlık Müdürlüğüne bağlı kamu kuruluşlarında görev yapan 18 yaş ve üzeri tüm çalışanlar oluşturmuştur (N=1534). 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 459 olarak hesaplanmış ve araştırma sonunda 461 kişiye ulaşılmıştır (Faul vd., 2009). Araştırmada evren içindeki tabakalara göre örneklem sayıları belirlenmiştir ve buna göre değerlendirildiğinde katılım oranı %100,0 olarak saptanmıştır. Tablo 3.1’de kuruluşlara göre evren, örnek, ulaşılan kişi sayıları ve katılım oranları özetlenmiştir.

Tablo 3.1. Kuruluşlara göre evren, örnek, ulaşılan kişi sayıları ve katılım oranı dağılımı

<i>Kuruluşlar</i>	Evren (n)	Evren (%)	Örnek (n)	Ulaşılan (n)	Ulaşılan (%)	Katılım oranı (%)
İl Sağlık Müdürlüğü (İSM)	226	14,73	68	68	14,75	100,00
Eğitim Araştırma Hastanesi (EAH)	1004	65,45	300	300	65,08	100,00
Ağız Diş Sağlığı Merkezi (ADSM)	79	5,15	24	24	5,21	100,00
Toplum Sağlığı Merkezi (TSM)/ Aile Sağlığı Merkezi (ASM)	122	7,95	36	37	8,03	100,00
112 Acil Sağlık İstasyonu (112- ASİ)	91	5,93	27	28	6,07	100,00
Halk Sağlığı Laboratuvarı (HSL)	12	0,78	4	4	0,87	100,00
Toplam	1534	100,00	459	461	100,00	-

3.3. Araştırmanın Dahil Edilme ve Dahil Edilmeme Kriterleri

3.3.1. Araştırmanın Dahil Edilme Kriterleri

Veri toplama tarihleri arasında Kırklareli Merkez İlçesinde Kırklareli İl Sağlık Müdürlüğüne bağlı kamu sağlık kuruluşlarında çalışma, 18 yaş ve üzerinde olma,

sorulara yanıt verecek bilişsel yeterliliğe sahip olma ve araştırmaya katılmayı gönüllü olarak kabul etme araştırmanın dahil edilme kriterleri arasındadır.

3.3.2. Araştırmanın Dahil Edilmeme Kriterleri

Kırklareli İl Sağlık Müdürlüğüne bağlı diğer kamu kuruluşlarında çalışma, iletişim kurmayı engelleyen herhangi bir soruna sahip olma araştırmanın dahil edilmeme kriterleri arasındadır.

3.4. Veri Toplama Yöntemi ve Veri Toplama Araçları

Veriler, araştırmaya katılan çalışanlara çalışmanın gerekçesi ve amacı açıklandıktan sonra kendi kendine yanıtlama, görüşmeci aracılığı ile yanıtlama ve gözlem altında yanıtlama yöntemleri kullanılarak yüz yüze toplanmıştır. Veri toplama aracı olarak Anket Formu kullanılmıştır (Ek 5). Anket Formu Kişisel Bilgi Formu ve Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği olmak üzere iki bölümden oluşturulmuştur.

3.4.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacılar tarafından literatüre dayalı olarak hazırlanan Kişisel Bilgi Formu üç bölümden oluşturulmuştur (Sönmez, 2020; Özalp & Erbaşı, 2020; Yiğit, 2022). İlk bölüm çalışanların cinsiyet, yaş, eğitim durumu gibi tanımlayıcı özelliklerinin sorgulandığı; ikinci bölüm mesleki özelliklerin sorgulandığı; üçüncü bölüm çevre ilgisi, çevre ile ilgili bilgilere erişim şekli, çevre ile ilgili eğitim alma durumu, katıldıkları çevre ile ilgili faaliyetler, kurumlarındaki yeşil uygulamalar gibi çevre ile ilgili özelliklerin sorgulandığı bölümdür.

3.4.2. Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği

Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği (YÖDÖ) Erbaşı (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. Yüksek puanlar daha fazla yeşil örgütsel davranışı ifade etmektedir (Erbaşı, 2019). Ölçeğin toplam ve Çevresel Duyarlılık, Çevresel Katılım, Ekonomik Duyarlılık, Yeşil Satın Alma, Teknolojik Duyarlılık için bildirilen Cronbach's alfa katsayıları sırasıyla 0,818, 0,813, 0,766, 0,710, 0,724 ve

0,701'dir (Erbaşı, 2019). Bu araştırmada aynı sırayla Cronbach's alfa katsayıları 0,918, 0,840, 0,812, 0,704, 0,789 ve 0,721 hesaplanmıştır.

3.5. Araştırmanın Değişkenleri

3.5.1. Araştırmanın Bağımlı Değişkenleri

Araştırmanın bağımlı değişkeni Yeşil Örgütsel Davranış düzeyidir. YÖDÖ alt boyutlarını oluşturan Çevresel Duyarlılık, Çevresel Katılım, Ekonomik Duyarlılık, Yeşil Satın Alma, Teknolojik Duyarlılık düzeyleri diğer bağımlı değişkenleri oluşturmuştur.

3.5.2. Araştırmanın Bağımsız Değişkenleri

3.5.2.1. Sosyodemografik Özellikler

Araştırmada sosyodemografik özelliklerden cinsiyet, yaş, yaşamının çoğunu geçirdiği yer, eğitim durumu, medeni durum, aile tipi, algılanan gelir düzeyi bağımsız değişkenlerdir. Bunlardan yaş ve hane halkı sayısı açık uçlu sorulmuş analiz aşamasında kategorize edilmiştir.

3.5.2.2. Mesleki Özellikler

Araştırmada mesleki özelliklerden meslek, kadro durumu, meslekteki toplam hizmet süresi, çalıştığı kurum, EAH'daki çalıştığı birim, çalışma şekli, bulunduğu birimdeki hizmet süresi, işinden memnuniyet düzeyi, kurumsal aidiyet, kurum başarısı için gayret ve kurum geleceğinin önemi bağımsız değişkenlerdir. Bu değişkenlerden meslekteki toplam hizmet süresi ve bulunduğu birimdeki hizmet süresi açık uçlu sorulmuş analiz aşamasında kategorize edilmiştir.

3.5.2.3. Çevre İle İlgili Görüş ve Özellikler

Araştırmada çevre ile ilgili görüş ve özelliklerden çevre/doğa ile ilgili konulara ilgi, çevre/doğa konularını takip etme sıklığı, çevre ile ilgili STK'lara üyelik, çevre ile ilgili STK aktivitelerine katılma, çevre eğitimi alma, çevre ile ilgili bilgi düzeyi, çevreyi korumak için gönüllü zaman ayırma, çevreyi korumak için gönüllü para harcama, çevre dostu davranışlardan mutluluk duyma, Yeşil Örgütsel Davranış (YÖD) kavramını duyma, çevre sorunları ile ilgili görev bilgisi, çevresinde çevre hakkında konuşulma sıklığı, kurumda çevre sorunlarına yönelik eğitim alma, kurumda çevre sorunlarına yönelik uygulama ve faaliyet yürütülme durumu, birim

sorumlusunun çevreyi korumak için harcadığı çaba, iş arkadaşlarının çevre dostu davranışları gösterme durumu bağımsız değişkenleri oluşturmuştur.

3.6. Araştırmanın Hipotezleri

H_{0A}: Sağlık kuruluşlarında çalışanların sosyodemografik özellikleri yeşil örgütsel davranış düzeyleri ile ilişkili değildir.

H_{1A}: Sağlık kuruluşlarında çalışanların sosyodemografik özellikleri yeşil örgütsel davranış düzeyleri ile ilişkilidir.

H_{0B}: Sağlık kuruluşlarında çalışanların mesleki özellikleri yeşil örgütsel davranış düzeyleri ile ilişkili değildir.

H_{1B}: Sağlık kuruluşlarında çalışanların mesleki özellikleri yeşil örgütsel davranış düzeyleri ile ilişkilidir.

H_{0C}: Sağlık kuruluşlarında çalışanların çevre ile ilgili görüş ve özellikleri yeşil örgütsel davranış düzeyleri ile ilişkili değildir.

H_{1C}: Sağlık kuruluşlarında çalışanların çevre ile ilgili görüş ve özellikleri yeşil örgütsel davranış düzeyleri ile ilişkilidir.

3.7. Verilerin Analizi

Araştırmada sayı (n), yüzde (%), ortalama (Ort.), standart sapma (ss), minimum (Min.) ve maksimum (Maks.) kullanılmıştır. Ölçeğin güvenirliği için Güvenirlik Analizi yapılmış, sonuçlar Cronbach's alfa katsayısı ile değerlendirilmiştir. Araştırmada dağılımın normalliği Kolmogorov–Smirnov testi ile kontrol edilmiştir. Nonparametrik dağılım elde edilen veriler için iki grup ortalamasının karşılaştırmasında Mann–Whitney U testi, üç ve daha grup ortalamasının karşılaştırmasında Kruskal–Wallis varyans analizi kullanılmıştır. Üç ve daha fazla grup ortalamasının karşılaştırmasında fark anlamlı bulunduğunda, farkın kaynağı post hoc testlerden Dunnet T3 testi ile araştırılmıştır. Normal dağılım göstermeyen veriler için z transformasyonu yapılmıştır. İleri analizler için Çok değişkenli lineer regresyon analizi uygulanmıştır. Backward metodu ile oluşturulan modellere, tek değişkenli analizlerde $p < 0,05$ bulunan değişkenler alınmış ve korelasyon katsayısı 0,30 un üzerinde olan değişkenler dışlanmıştır. Modellerin açıklayıcılığı düzeltilmiş R^2 (Adjusted R square: Adj. R^2) ile gösterilmiştir. Veriler SPSS 26.0 istatistik paket programında analiz edilmiştir. Anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ kabul edilmiştir.

3.8. Araştırmanın Kısıtlılıkları

Araştırmada yanıtların beyana dayalı olması araştırmanın kısıtlılığıdır.

3.9. Araştırmanın Etik Yönü

Araştırmanın yürütülebilmesi için Kırklareli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Etik Kurulundan etik kurul onayı alınmıştır (20/02/2023- PR0444R0) (Ek 1). Araştırmada verilerin toplanabilmesi için Kırklareli İl Sağlık Müdürlüğünden izin alınmıştır (Ek 2). Ölçeklerin araştırmada kullanılabilmesi için ilgili yazarlardan izin alınmıştır (Ek 3). Katılımcılardan araştırma öncesinde yazılı olarak Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu alınmıştır (Ek 4).

3.10. Araştırma Takvimi

- Literatür taranması: Aralık 2022- Mayıs 2024
- Araştırmanın planlanması: Aralık 2022- Nisan 2023
- Verilerin elde edilmesi: Mayıs 2023- Ağustos 2023
- Verilerin analizi: Eylül 2023- Kasım 2023
- Tezin yazımı: Aralık 2023-Mayıs 2024

BULGULAR

Bu araştırmada Kırklareli Merkez İlçesinde kamu sağlık kuruluşlarında çalışan 461 kişinin verisi incelenmiştir.

Tablo 4.1. Katılımcıların sosyodemografik özelliklerinin dağılımı

<i>Değişkenler</i>	n	%
Cinsiyet		
Kadın	292	63,3
Erkek	169	36,7
Yaş (Ort.±ss: 35,44±9,91, Min: 20, Maks:69)		
< 25	64	13,9
25-29	113	24,5
30-34	55	11,9
35-39	59	12,8
40-44	67	14,6
≥ 45	103	22,3
Yaşamının çoğunu geçirdiği yer		
İl	375	81,3
İlçe	49	10,7
Kasaba	12	2,6
Köy	25	5,4
Eğitim durumu		
İlkokul	6	1,3
Ortaokul	10	2,2
Lise	82	17,8
Ön lisans	107	23,2
Lisans	191	41,4
Yüksek lisans	57	12,4
Doktora	8	1,7
Medeni durum		
Evli	284	61,6
Evli değil	177	38,4
Aile tipi		
Çekirdek	398	86,3
Geniş	47	10,2
Parçalanmış	16	3,5
Hanehalkı sayısı (Ort.±ss: 2,75±1,25, Min: 1, Maks:7)		
0	92	20,0
1-2	232	50,3
≥ 3	137	29,7
Algılanan gelir		
Gelir gideri karşılıyor	133	28,8
Gelir gidere eşit	153	33,2
Gelir gideri karşılamıyor	175	38,0

Tablo 4.1’de katılımcıların sosyodemografik özelliklerinin dağılımı sunulmuştur. Araştırma grubunun %63,3’ü kadın, %24,5’i 25-29 yaş aralığında, %81,3’ü yaşamının çoğunu il merkezinde geçirmiştir. Katılımcıların %41,4’ü lisans mezunu, %61,6’sı evli, %86,3’ü çekirdek aileye sahip, %50,3’ü 1-2 kişi yaşamaktadır. Katılımcıların %38,0’ında gelirin giderleri karşılamadığı belirlenmiştir.

Tablo 4.2. Katılımcıların mesleki özelliklerinin dağılımı

<i>Değişkenler</i>	n	%
Meslek		
Hekim	39	8,5
Ebe, hemşire	193	41,9
Tekniker, teknisyen (ATT, paramedik, laboratuvar, röntgen vb.)	81	17,6
Tıbbi sekreter, VKHİ, memur	84	18,2
Güvenlik personeli	15	3,3
Temizlik personeli	28	6,1
Diğer sağlık çalışanları (diyetisyen, eczacı, psikolog, sosyal çalışmacı vb.)	8	1,7
Diğer personel (klinik destek personeli, şoför)	13	2,7
Kadro durumu		
Kadrolu	395	85,7
Sözleşmeli	66	14,3
Hizmet süresi (yıl) (Ort.±ss: 11,55±10,34, Min: 0,80, Maks:45,00)		
< 1	61	13,2
1-4	114	24,7
5-9	73	15,8
10-14	54	11,7
15-19	40	8,7
20-24	45	9,8
≥ 25	74	16,1
Çalışılan kurum		
İl Sağlık Müdürlüğü (İSM)	68	14,8
Eğitim Araştırma Hastanesi (EAH)	300	65,1
Ağız Diş Sağlığı Merkezi	24	5,2
Toplum Sağlığı Merkezi/ Aile sağlığı Merkezi	37	8,0
112 Acil Sağlık İstasyonu	28	6,1
Halk Sağlığı Laboratuvarı	4	0,9
EAH birim (n=300)		
Servis	55	18,3
Poliklinik	58	19,3
Özellikli birimler (acil, ameliyathane, yoğun bakım, doğumhane vb.)	123	41,0
İdari birimler	64	21,4
Çalışma şekli		
Devamlı gündüz	244	52,9
Nöbet	154	33,4
Vardiya	63	13,7
Birimde hizmet süresi (yıl) (Ort.±ss: 5,37±6,59, Min: 0,80, Maks:43,00)		
< 1	114	24,7
1-4	173	37,5
5-9	86	18,7
≥ 10	88	19,1
İş memnuniyeti		
Memnun değil	71	15,4
Kısmen memnun	146	31,7
Memnun	244	52,9
Kurumsal aidiyet		
Hayır	124	26,9
Kısmen	184	39,9
Evet	153	33,2
Kurum başarısı için gayret		
Hayır	45	9,8
Kısmen	103	22,3
Evet	313	67,9
Kurum geleceğinin önemi		
Önemli değil	57	12,3
Orta düzeyde	92	20,0
Önemli	312	67,7

Tablo 4.2’de katılımcıların mesleki özelliklerinin dağılımı sunulmuştur. Meslekteki toplam hizmet yılı ortalaması $11,55 \pm 10,34$ (Min: 0,8, Maks: 45) olan çalışanların %41,9’u ebe veya hemşiredir ve %85,7’si kadrolu olarak görev yapmaktadır. Araştırma grubunun %65,1’i Eğitim Araştırma Hastanesi (EAH)’nde çalışmaktadır. EAH’da çalışanların %41,0’ı özellikli birimlerde (acil servis, ameliyathane, yoğun bakım üniteleri, doğumhane, anjiyo ünitesi, radyoloji) çalışanlardan oluşmaktadır.

Katılımcıların %52,9’u devamlı gündüz mesai yapmaktadır ve bulunduğu birimde ortalaması $5,37 \pm 6,59$ (Min:0,8, Maks:45) yıldır görev yapmaktadır. Çalışanların %52,9’u işinden memnun olduğunu, %33,2’si kurumsal aidiyetinin olduğunu, %67,9’u çalıştığı kurumun başarısı için normal çalışmanın ötesinde gayret gösterdiğini ve %67,7’si kurumunun geleceğinin önemli olduğunu ifade etmiştir (Tablo 4.2).

Tablo 4.3. Katılımcıların çevre ile ilgili konular hakkında bireysel görüş ve özelliklerinin dağılımı

<i>Değişkenler</i>	n	%
Çevre/ doğa ile ilgili konulara ilgi		
Hayır	34	7,4
Evet	427	92,6
Çevre/ doğa ile ilgili konuları takip etme sıklığı		
Hiçbir zaman	11	2,4
Bazen	239	51,8
Her zaman	211	45,8
Çevre/ doğa ile ilgili konular hakkında bilgi kaynakları*		
İnternet	408	88,5
Televizyon	157	34,1
Gazete dergi	98	21,3
Aile arkadaşlar	93	20,2
Diğer	6	1,3
En önemli çevre sorunları*		
Su kirliliği	341	74,0
Küresel ısınma	325	70,5
Hava kirliliği	316	68,5
Doğal kaynakların tükenmesi	314	68,1
Çarpık kentleşme	289	62,7
Katı atıklar	234	50,8
Toprak kirliliği	232	50,3
Gürültü kirliliği	213	46,2
Radyoaktif atıklar	207	44,9
Sıvı atıklar	194	42,1
Çevre ile ilgili STK'lara üyelik		
Hayır	407	88,3
Evet	54	11,7
Çevre ile ilgili STK aktivitelerine katılma		
Hayır	325	70,5
Evet	136	29,5
Çevre eğitimi alma		
Hayır	314	68,1
Evet	147	31,9
Çevre ile ilgili bilgi düzeyi		
Yetersiz	81	17,6
Orta	260	56,4
Yeterli	120	26,0
Çevreyi korumak için gönüllü zaman ayırma		
Hayır	67	14,4
Bazen	273	59,2
Evet	121	26,2
Çevreyi korumak için gönüllü para harcama		
Hayır	97	21,1
Bazen	251	54,4
Evet	113	24,5
Çevre dostu davranışlardan mutluluk duyma		
Hayır	10	2,1
Bazen	51	11,1
Evet	400	86,8
YÖD kavramını duyma		
Hayır	341	74,0
Evet	120	26,0

*Birden çok seçenek işaretlenmiştir.

Tablo 4.3’de katılımcıların çevre ile ilgili konular hakkında bireysel görüş ve özelliklerinin dağılımı verilmiştir. Çalışanların %92,6’sının çevre/doğa ile ilgili konulara ilgisi olduğu, %45,8’inin çevre/doğa ile ilgili konuları her zaman takip ettiği belirlenmiştir. Çevre/doğa ile ilgili konular hakkında bilgiyi en fazla internetten (%88,5) ve televizyondan (%34,1) edindikleri bulunmuştur. Katılımcılar en önemli çevre sorunlarını ilk üç sırada su kirliliği (%74,0), küresel ısınma (%70,5) ve hava kirliliği (%68,5) olarak bildirmiştir.

Araştırma grubunun %11,7’sinin çevre ile ilgili sivil toplum örgütlerine (STK) üyeliğinin bulunduğu, %29,5’inin STK’ların çevre ile aktivitelerine katıldığı belirlenmiştir. Grubun %31,9’u çevre eğitimi aldığını ve %26,0’ı yeterli bilgi düzeyine sahip olduğunu beyan etmiştir. Katılımcıların %26,2’si çevreyi korumak için gönüllü zaman ayırdığını, %24,5’i gönüllü gerektiğinde para harcadığını ve %86,8’i çevre dostu davranışları uygulamaktan mutlu olduğunu ifade etmiştir. Çalışanların %26,0’ının YÖD kavramını duymadığı saptanmıştır (Tablo 4.3).

Tablo 4.4. Katılımcıların çevre ile ilgili konular hakkında diğer görüş ve özelliklerinin dağılımı

<i>Değişkenler</i>	n	%
Çevre sorunları ile ilgili görev sorumluluğu		
Devletin	6	1,3
Vatandaşın	13	2,8
Hem devletin hem vatandaşın	439	95,2
Bilmiyorum/ Fikrim yok	3	0,7
Çevresinde çevre hakkında konuşulma sıklığı		
Hiçbir zaman	14	3,0
Bazen	318	69,0
Her zaman	129	28,0
Kurumda çevre sorunlarına yönelik eğitim alma		
Hayır	381	82,6
Evet	80	17,4
Kurumda çevre sorunlarına yönelik uygulama ve faaliyet		
Hayır	340	73,8
Evet	121	26,2
Kurumda/ birimde yapılan yeşil uygulamalar*		
Geri dönüşüm kutularının kullanılması	410	88,9
Atık azaltma çalışmaları	189	41,0
Enerji tasarrufu	127	27,5
Yeşil alan planlaması	90	19,5
LED lamba kullanımı	84	18,2
Çevresel kontrol	50	10,8
Çevre eğitimi/seminerleri düzenlenmesi	43	9,3
Çevre gezileri	37	8,0
Çevre projeleri	15	3,3
Güneş enerjisi kullanma	10	2,2
Birim sorumlusunun çevreyi korumak için harcadığı çaba		
Yetersiz	104	22,6
Orta	144	31,2
Yeterli	213	46,2
İş arkadaşlarının çevre dostu davranışları		
Yetersiz	85	18,4
Orta	181	39,3
Yeterli	195	42,3

*Birden çok seçenek işaretlenmiştir.

Tablo 4.4'te katılımcıların çevre ile ilgili konular hakkında diğer görüş ve özelliklerinin dağılımı verilmiştir. Çalışanların %95,2'si çevre sorunları ile uğraşmanın hem devletin hem de vatandaşların görevi olduğunu bilmektedir. Araştırma grubunun %28,0'ı aile veya arkadaşlarıyla çevre hakkında her zaman konuşulduğunu ifade etmiştir. Grubun %82,6'sı çalıştıkları kurumda çevre sorunlarına yönelik herhangi bir eğitim almadığını, %73,8'i kurumlarında çevre sorunlarına yönelik uygulama ve faaliyet olmadığını bildirmiştir.

Çalışanlar çalıştıkları kurumda/birimde yeşil uygulamalardan en fazla geri dönüşüm kutularının kullanıldığını (%88,9), atık azalma çalışmalarını (%41,0) ve enerji tasarrufunun yapıldığını (%27,5) bildirmiştir. Grubun %46,2'si birim sorumlularının

çevreyi korumak için yeterli düzeyde çaba harcadığını, %42,3'ü iş arkadaşlarının yeterli düzeyde çevre dostu davranış gösterdiğini bildirmiştir (Tablo 4.4).

Tablo 4.5. Katılımcıların YÖDÖ toplam ve alt boyut puan ortalamalarının dağılımı

	Madde sayısı	N	Ort.±ss	Min.-Maks.	Ölçeğin Min.-Maks.
YÖDÖ Toplam	27	461	109,04±16,96	44-135	27-135
Çevresel Duyarlılık	8	461	36,90±4,06	13-40	8-40
Çevresel Katılım	7	461	25,39±5,89	7-35	7-35
Ekonomik Duyarlılık	5	461	19,44±4,34	6-25	5-25
Yeşil Satın Alma	4	461	15,75±3,64	4-20	4-20
Teknolojik Duyarlılık	3	461	11,54±3,07	3-15	3-15

Tablo 4.5’de katılımcıların YÖDÖ toplam ve alt boyut puan ortalamalarının dağılımı verilmiştir. Katılımcıların YÖDÖ toplam puan ortalaması 109,04±16,96 (Min:44, Maks:135) saptanmıştır. Çevresel Duyarlılık, Çevresel Katılım, Ekonomik Duyarlılık, Yeşil Satın Alma ve Teknolojik Duyarlılık alt boyutlarının puan ortalamaları sırasıyla 36,90±4,06, 25,39±5,89, 19,44±4,34, 15,75±3,64 ve 11,54±3,07’dir.

Tablo 4.6. Katılımcıların sosyodemografik özelliklerine göre YÖDÖ toplam puan ortalamalarının karşılaştırması

<i>Değişkenler</i>	<i>N</i>	<i>Ort±ss</i>	<i>Sıra ort.</i>	<i>Test değeri¹</i>	<i>p</i>
Cinsiyet					
Kadın	292	110,16±15,77	237,68	-1,416	0,157
Erkek	169	107,09±18,72	219,45		
Yaş					
< 35	232	104,42±16,78	192,57	-6,235	0,000***
≥ 35	229	113,71±15,85	269,93		
Yaşamının çoğunu geçirdiği yer					
Kent	375	110,10±16,22	238,40	-2,491	0,013*
Kır	86	104,40±19,29	198,73		
Eğitim durumu					
Lise ve altı	98	110,12±20,16	250,03	-1,594	0,111
Önlisans ve üzeri	363	108,74±16,00	225,86		
Medeni durum					
Evli	284	111,18±16,42	247,85	-3,440	0,001**
Evli değil	177	105,60±17,28	203,97		
Aile tipi					
Çekirdek	398	109,53±16,74	234,63	-1,471	0,141
Diğer	63	105,95±18,08	208,07		
Hanehalkı sayısı					
0	92	102,59±18,20	183,91	-3,790	0,000***
≥ 1	369	110,65±16,26	242,74		
Algılanan gelir					
Yeterli	286	109,12±15,96	229,01	-0,410	0,682
Yetersiz	175	108,90±18,51	234,25		

¹Mann-Whitney U testi. * $p<0,05$, ** $p<0,01$, *** $p<0,001$.

Tablo 4.6’da katılımcıların sosyodemografik özelliklerine göre YÖDÖ toplam puan ortalamalarının karşılaştırması sunulmuştur. Araştırma grubunda 35 yaş ve üzerinde olanların ($p=0,000$), yaşamının çoğunu kentlerde geçirenlerin ($p=0,013$), medeni durumu evli olanların ($p=0,001$), hanesinde en az 1 kişi ile yaşayanların ($p=0,000$) YÖDÖ toplam puan ortalamaları değişkenlerin diğer kategorilerine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Cinsiyet, eğitim durumu, aile tipi ve algılanan gelir düzeyi ile YÖDÖ toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir ($p>0,05$).

Tablo 4.7. Katılımcıların sosyodemografik özelliklerine göre YÖDÖ alt boyut puan ortalamalarının karşılaştırması

<i>Değişkenler</i>	N	Çevresel Duyarlılık		Çevresel Katılım		Ekonomik Duyarlılık		Yeşil Satın Alma		Teknolojik Duyarlılık	
		Ort±ss	Sıra ort.	Ort±ss	Sıra ort.	Ort±ss	Sıra ort.	Ort±ss	Sıra ort.	Ort±ss	Sıra ort.
Cinsiyet											
Kadın	292	37,21±3,55	239,23	25,65±5,83	236,93	19,87±4,09	242,42	16,03±3,46	240,08	11,39±3,06	223,36
Erkek	169	36,37±4,78	216,78	24,95±6,00	220,75	18,70±4,66	211,27	15,27±3,89	215,31	11,81±3,07	244,19
<i>z</i>		-1,804		-1,258		-2,432		-1,939		-1,638	
<i>p</i>		0,071		0,208		0,015*		0,053		0,101	
Yaş											
< 35	232	36,01±4,52	200,59	23,67±5,75	191,20	18,70±4,48	208,81	15,11±3,55	204,04	10,94±3,15	204,51
≥ 35	229	37,81±3,31	261,81	27,14±5,52	271,32	20,20±4,06	253,48	16,41±3,62	258,31	12,16±2,86	257,83
<i>z</i>		-6,235		-5,104		-6,466		-4,408		-4,352	
<i>p</i>		0,000***		0,000***		0,000***		0,000***		0,000***	
Yaşamının çoğunu geçirdiği yer											
Kent	375	37,14±3,71	236,70	25,64±5,76	235,97	19,72±4,24	239,31	15,89±3,60	236,34	11,71±2,95	237,00
Kır	86	35,86±5,22	206,14	24,34±6,37	209,33	18,23±4,55	194,76	15,15±3,75	207,72	10,81±3,46	204,83
<i>z</i>		-1,985		-1,675		-2,812		-1,811		-2,046	
<i>p</i>		0,047*		0,094		0,005**		0,070		0,041*	
Eğitim durumu											
Lise ve altı	98	37,17±5,09	258,58	25,95±6,78	249,49	19,35±4,59	230,74	15,90±4,16	243,56	11,76±3,59	251,10
Önlisans ve üzeri	363	36,83±3,74	223,55	25,25±5,63	226,01	19,47±4,27	231,07	15,71±3,49	227,61	11,49±2,91	225,57
<i>z</i>		-2,389		-1,551		-0,022		-1,060		-1,704	
<i>p</i>		0,017		0,121		0,983		0,289		0,088	
Medeni durum											
Evli	284	37,49±3,67	253,23	26,16±5,72	248,17	19,76±4,25	240,80	16,09±3,64	245,13	11,68±3,06	237,10
Evli değil	177	35,97±4,48	195,33	24,17±5,98	203,45	18,93±4,43	215,27	15,21±3,57	208,33	11,33±3,08	221,22
<i>z</i>		-4,695		-3,510		-2,012		-2,908		-1,260	
<i>p</i>		0,000***		0,000***		0,044*		0,004**		0,208	

Mann–Whitney U testi. * $p<0,05$, ** $p<0,01$, *** $p<0,001$.

Tablo 4.7. Devamı. Katılımcıların sosyodemografik özelliklerine göre YÖDÖ alt boyut puan ortalamalarının karşılaştırması

<i>Değişkenler</i>	<i>n</i>	Çevresel Duyarlılık		Çevresel Katılım		Ekonomik Duyarlılık		Yeşil Satın Alma		Teknolojik Duyarlılık	
		Ort±ss	Sıra ort.	Ort±ss	Sıra ort.	Ort±ss	Sıra ort.	Ort±ss	Sıra ort.	Ort±ss	Sıra ort.
Aile tipi											
Çekirdek	398	37,00±4,06	235,00	25,56±5,83	233,87	19,57±4,34	235,43	15,84±3,58	233,77	11,56±3,04	231,42
Diğer	63	36,32±4,02	205,75	24,38±6,24	212,86	18,62±4,27	203,04	15,19±3,98	213,52	11,44±3,25	228,36
<i>z</i>		-1,675		-1,165		-1,802		-1,130		-0,172	
<i>p</i>		0,094		0,244		0,071		0,258		0,864	
Hanehalkı sayısı											
0	92	35,38±4,70	177,42	23,32±6,24	187,01	18,18±4,59	195,28	14,84±3,72	196,80	10,87±3,06	199,49
≥ 1	369	37,28±3,80	244,36	25,91±5,70	241,97	19,76±4,22	239,91	15,98±3,59	239,53	11,71±3,05	238,86
<i>z</i>		-4,461		-3,546		-2,890		-2,774		-2,568	
<i>p</i>		0,000***		0,000***		0,004**		0,006**		0,010*	
Algılanan gelir											
Yeterli	286	36,99±3,74	230,58	25,39±5,66	228,38	19,48±4,01	228,71	15,72±3,55	227,84	11,55±3,05	230,56
Yetersiz	175	36,76±4,54	231,68	25,40±6,28	235,28	19,39±4,83	234,74	15,81±3,78	236,17	11,54±3,11	231,71
<i>z</i>		-0,089		-0,541		-0,474		-0,657		-0,091	
<i>p</i>		0,929		0,589		0,636		0,511		0,927	

Mann–Whitney *U* testi. * $p<0,05$, ** $p<0,01$, *** $p<0,001$.

Tablo 4.7’de katılımcıların sosyodemografik özelliklerine göre YÖDÖ alt boyut puan ortalamalarının karşılaştırması sunulmuştur. Araştırma grubunda 35 yaş ve üzerinde olan çalışanların ve hanesinde en az 1 kişi ile yaşayanların Çevresel Duyarlılık, Çevresel Katılım, Ekonomik Duyarlılık, Yeşil Satın Alma ve Teknolojik Duyarlılık alt boyut puan ortalamaları değişkenlerin diğer kategorilerine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ($p<0,01$). Kadınların erkeklere göre Ekonomik Duyarlılık alt boyut puan ortalaması istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ($p=0,015$). Yaşamının çoğunu kentlerde geçirenlerin Çevresel Duyarlılık ($p=0,047$), Ekonomik Duyarlılık ($p=0,005$) ve Teknolojik Duyarlılık ($p=0,041$) alt boyut puan ortalamaları değişkenlerin diğer kategorilerine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek belirlenmiştir. Lise ve daha düşük eğitimlilerin önlisans ve üzeri eğitimi olanlara göre Çevresel Duyarlılık alt boyut puan ortalaması istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek belirlenmiştir ($p=0,017$). Medeni durumu evli olanların evli olmayanlara göre Çevresel Duyarlılık ($p=0,000$), Çevresel Katılım ($p=0,000$), Ekonomik Duyarlılık ($p=0,044$) ve Yeşil Satın Alma ($p=0,004$) alt boyut puan ortalamaları istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ($p<0,01$).

Katılımcıların Çevresel Duyarlılık alt boyut puanları ile cinsiyet, aile tipi, algılanan gelir durumu arasında; Çevresel Katılım alt boyut puanları ile cinsiyet, yaşamının çoğunu geçirdiği yer, eğitim durumu, aile tipi, algılanan gelir düzeyi arasında; Ekonomik Duyarlılık alt boyut puanları ile eğitim durumu, aile tipi ve algılanan gelir düzeyi arasında; Yeşil Satın Alma alt boyut puanları ile cinsiyet, yaşamının büyük çoğunu geçirdiği yer, eğitim durumu, aile tipi ve algılanan gelir düzeyi arasında; Teknolojik Duyarlılık alt boyut puanları ile cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, aile tipi ve algılanan gelir düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır ($p>0,05$) (Tablo 4.7).

Tablo 4.8. Katılımcıların mesleki özelliklerine göre YÖDÖ toplam puan ortalamalarının karşılaştırması

<i>Değişkenler</i>	<i>n</i>	<i>Ort±ss</i>	<i>Sıra ort.</i>	<i>Test değeri</i>	<i>p</i>
Meslek					
Hekim ^a	39	101,23±19,37	177,28	14,465 ²	0,006**
Ebe, hemşire, diğer sağlık çalışanı	201	108,57±17,39	228,01		
Tekniker, teknisyen	81	108,28±12,53	214,15		
Tıbbi sekreter, VKHİ, memur ^b	84	113,32±15,35	262,71		
Hizmet personelleri	56	110,80±19,64	255,95		
Kadro durumu					
Kadrolu	395	108,73±17,36	229,12	-0,742 ¹	0,458
Sözleşmeli	66	110,86±14,29	242,26		
Hizmet yılı					
< 10	248	105,62±16,94	202,51	-4,956 ¹	0,000***
≥ 10	213	113,02±16,12	264,17		
Çalışılan kurum					
İSM ^a	68	113,56±13,89	267,46	13,903 ²	0,001**
EAH ^b	300	106,79±18,17	214,16		
Diğer ^c	93	112,97±13,30	258,66		
EAH birim					
Servis	55	108,93±18,59	160,76	15,309 ²	0,000***
Özellikli birimler ^a	123	102,00±17,61	127,28		
Poliklinik ve idare ^b	122	110,66±17,56	169,28		
Çalışma şekli					
Devamlı gündüz	244	113,48±14,75	265,21	-5,847 ¹	0,000***
Nöbet/ Vardiya	217	104,04±17,89	192,54		
Birim hizmet yılı					
< 5	287	107,33±17,01	216,42	-3,019 ¹	0,003**
≥ 5	174	111,86±16,53	255,05		
İş memnuniyeti					
Hayır	71	100,82±20,14	175,89	-3,791 ¹	0,000***
Evet/Kısmen	390	110,53±15,89	241,03		
Kurumsal aidiyet					
Hayır	124	104,44±18,21	197,59	-3,267 ¹	0,001**
Evet/Kısmen	337	110,73±16,17	243,29		
Kurum başarısı için gayret					
Hayır	45	102,02±19,83	183,68	-2,509 ¹	0,012*
Evet/Kısmen	416	109,80±16,46	236,12		
Kurum geleceğinin önemi					
Önemli değil	57	101,18±19,96	178,92	-3,153 ¹	0,002**
Önemli	404	110,15±16,21	238,35		

¹Mann-Whitney U testi. ²Kruskal-Wallis varyans analizi. * $p<0,05$, ** $p<0,01$, *** $p<0,001$. Dunnett T3 testi: Meslek: $a<b$. Çalışılan kurum: $b<a$, $b<c$. EAH birim: $a<b$.

Tablo 4.8’de katılımcıların mesleki özelliklerine göre YÖDÖ toplam puan ortalamalarının karşılaştırması gösterilmiştir. Meslek grupları ($p=0,006$), çalışılan kurum ($p=0,001$) ve EAH’da çalışılan birim ($p=0,000$) ile YÖDÖ toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmıştır. Farkın kaynağı araştırıldığında; Meslek gruplarından hekimlerin tıbbi sekreter, VKHİ, memurlara göre YÖDÖ toplam puan ortalamaları istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük belirlenmiştir ($p=0,011$).

EAH'da çalışanların İSM'de çalışanlara göre ($p=0,003$) ve diğer kurumlarda (ADSM, TSM/ASM, 112-ASİ, HSL) çalışanlara göre ($p=0,001$) YÖDÖ toplam puan ortalamaları istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük saptanmıştır. Özellikle birimlerde çalışanların poliklinik ve idari birimde çalışanlara göre YÖDÖ toplam puan ortalamaları istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur ($p=0,000$) (Tablo 4.8).

Araştırma grubunda hizmet yılı 10 yıl ve daha fazla olanların ($p=0,000$), devamlı gündüz mesaisi yapanların ($p=0,000$), bulunduğu birimde 5 yıl ve daha uzun süredir çalışanların ($p=0,000$), işinden memnun olanların ($p=0,000$), kurumsal aidiyeti olanların ($p=0,001$), kurum başarısı için gayret gösterenlerin ($p=0,012$) ve kurumun geleceğini önemli bulanların ($p=0,002$) değişkenlerin diğer kategorilerine göre YÖDÖ toplam puan ortalamaları istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır (Tablo 4.8).

Katılımcıların mesleki özelliklerinden kadro durumu ile YÖDÖ toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir ($p>0,05$) (Tablo 4.8).

Tablo 4.9. Katılımcıların mesleki özelliklerine göre YÖDÖ alt boyut puan ortalamalarının karşılaştırması

<i>Değişkenler</i>	<i>n</i>	Çevresel Duyarlılık		Çevresel Katılım		Ekonomik Duyarlılık		Yeşil Satın Alma		Teknolojik Duyarlılık	
		Ort±ss	S.ort.	Ort±ss	S.ort.	Ort±ss	S.ort.	Ort±ss	S.ort.	Ort±ss	S.ort.
Meslek²											
Hekim ^a	39	35,56±4,62	190,58	23,13±5,82	179,24	17,49±4,96	177,01	14,31±4,14	184,97	10,74±3,17	196,71
Ebe, hemşire, diğ. sağ. çal.	201	36,80±4,10	227,53	25,24±6,10	228,43	19,44±4,38	230,64	15,88±3,48	233,87	11,22±3,10	215,94
Tekniker, teknisyen	81	36,73±3,60	211,35	24,86±4,73	214,85	19,37±3,88	224,85	15,38±2,98	207,38	11,94±2,62	242,36
Tıbbi sekr., VKHİ, memur ^b	84	37,81±3,09	261,29	26,76±6,00	263,35	20,64±3,73	265,65	16,12±3,77	247,65	11,99±2,90	249,96
Hizmet personelleri	56	37,11±5,11	254,59	26,25±6,09	251,13	19,13±4,75	226,80	16,29±4,25	261,93	12,04±3,56	264,05
χ^2		12,400		13,425		12,451		11,810		11,171	
<i>p</i>		0,015*		0,009**		0,014*		0,019*		0,025*	
Kadro durumu¹											
Kadrolu	395	36,90±3,96	229,88	25,39±5,99	231,23	19,29±4,44	227,16	15,71±3,73	230,76	11,44±3,11	226,92
Sözleşmeli	66	36,92±4,63	237,70	25,41±5,30	229,63	20,35±3,54	254,00	16,00±3,01	232,46	12,18±2,73	255,42
<i>z</i>		-0,457		-0,090		-1,523		-0,097		-1,629	
<i>p</i>		0,648		0,928		0,128		0,923		0,103	
Hizmet yılı¹											
< 10	248	36,13±4,50	204,69	24,23±5,80	202,36	18,77±4,44	210,61	15,31±3,66	213,58	11,18±3,14	215,04
≥ 10	213	37,80±3,27	261,64	26,75±5,72	264,35	20,23±4,08	254,74	16,27±3,55	251,28	11,97±2,94	249,58
<i>z</i>		-4,734		-4,989		-3,565		-3,053		-2,811	
<i>p</i>		0,000***		0,000***		0,000***		0,002**		0,005**	
Çalışılan kurum²											
İSM ^a	68	37,74±2,72	245,91	27,16±5,20	272,94	20,43±3,57	260,21	15,88±3,40	232,68	12,35±2,49	262,57
EAH ^b	300	36,41±4,55	220,15	24,77±6,16	217,36	18,97±4,53	216,73	15,49±3,87	223,94	11,16±3,22	215,64
Diğer ^c	93	37,88±2,71	255,11	26,13±5,13	244,34	20,26±4,00	255,68	16,51±2,85	252,54	12,19±2,73	257,46
χ^2		6,304		10,853		10,013		3,336		11,770	
<i>p</i>		0,043*		0,004**		0,007**		0,189		0,003**	
EAH birim²											
Servis ^a	55	37,18±4,50	170,12	24,78±6,47	150,48	20,25±4,41	175,94	15,76±4,24	160,90	10,95±3,40	145,92
Özellikli birimler ^b	123	35,37±4,88	128,63	23,60±5,82	133,56	17,72±4,45	126,62	14,79±3,74	132,48	10,52±3,07	131,69
Poliklinik ve idare ^c	122	37,11±4,05	163,70	25,93±6,19	167,59	19,65±4,38	163,11	16,07±3,76	163,98	11,90±3,16	171,53
χ^2		14,281		9,450		16,793		9,193		13,410	
<i>p</i>		0,001**		0,009**		0,000***		0,010*		0,001**	

¹Mann-Whitney U testi. ²Kruskal-Wallis varyans analizi. **p*<0,05, ***p*<0,01, ****p*<0,001. **Meslek:** Çevresel katılım: a<b. Ekonomik duyarlılık: a<b. **Çalışılan kurum:** Çevresel Duyarlılık: b<a, b<c. Çevresel katılım: b<a. Ekonomik Duyarlılık: b<a, b<c. Yeşil Satın Alma: b<c. Teknolojik Duyarlılık: b<a, b<c. **EAH birim:** Çevresel Duyarlılık: b<c. Çevresel Katılım: b<c. Ekonomik Duyarlılık: b<a, b<c. Yeşil Satın Alma: b<c. Teknolojik Duyarlılık: b<c.

Tablo 4.9. Devamı. Katılımcıların mesleki özelliklerine göre YÖDÖ alt boyut puan ortalamalarının karşılaştırması

<i>Değişkenler</i>	<i>n</i>	Çevresel Duyarlılık		Çevresel Katılım		Ekonomik Duyarlılık		Yeşil Satın Alma		Teknolojik Duyarlılık	
		Ort±ss	Sıra ort.	Ort±ss	Sıra ort.	Ort±ss	Sıra ort.	Ort±ss	Sıra ort.	Ort±ss	Sıra ort.
Çalışma şekli											
Devamlı gündüz	244	37,75±3,39	258,40	26,75±5,54	262,00	20,58±3,78	263,97	16,20±3,51	247,44	12,20±2,73	258,02
Nöbet/Vardiya	217	35,94±4,52	200,19	23,87±5,92	196,14	18,17±4,57	193,93	15,25±3,72	212,51	10,81±3,26	200,62
<i>z</i>		-4,844		-5,306		-5,665		-2,833		-4,677	
<i>p</i>		0,000***		0,000***		0,000***		0,005**		0,000***	
Birim hizmet yılı											
< 5	287	36,48±4,33	218,06	24,79±5,80	215,36	19,26±4,37	225,16	15,49±3,61	219,99	11,33±3,07	220,58
≥ 5	174	37,59±3,48	252,34	26,44±5,91	256,80	19,74±4,28	240,64	16,18±3,65	249,15	11,90±3,03	248,18
<i>z</i>		-2,771		-3,243		-1,216		-2,296		-2,184	
<i>p</i>		0,006**		0,001**		0,224		0,022*		0,029*	
İş memnuniyeti											
Hayır	71	35,38±4,54	186,49	23,54±6,11	187,32	17,51±5,24	182,04	14,17±4,09	178,24	10,23±3,30	175,88
Evet/Kısmen	390	37,18±3,91	239,10	25,73±5,80	238,95	19,79±4,06	239,91	16,04±3,48	240,61	11,78±2,97	241,03
<i>z</i>		-3,166		-3,008		-3,385		-3,657		-3,839	
<i>p</i>		0,002**		0,003**		0,001**		0,000***		0,000***	
Kurumsal aidiyet											
Hayır	124	36,23±4,27	210,75	23,52±6,01	188,79	18,88±4,62	216,73	14,83±3,71	196,21	10,98±3,15	205,41
Evet/Kısmen	337	37,15±3,96	238,45	26,09±5,71	246,53	19,65±4,22	236,25	16,09±3,55	243,80	11,75±3,02	240,42
<i>z</i>		-2,048		-4,134		-1,403		-3,428		-2,534	
<i>p</i>		0,041*		0,000***		0,161		0,001**		0,011*	
Kurum başarısı için gayret											
Hayır	45	35,44±5,84	204,41	23,78±6,01	193,12	18,02±4,65	190,64	14,64±3,86	190,68	10,13±3,24	171,70
Evet/Kısmen	416	37,06±3,79	233,88	25,57±5,86	235,10	19,60±4,28	235,37	15,87±3,60	235,36	11,70±3,01	237,41
<i>z</i>		-1,458		-2,011		-2,151		-2,154		-3,184	
<i>p</i>		0,145		0,044*		0,032*		0,031*		0,001**	
Kurum geleceğinin önemi											
Önemli değil	57	35,61±5,43	201,78	22,61±6,36	170,04	17,96±4,72	189,45	14,25±3,63	172,81	10,74±3,47	201,59
Önemli	404	37,08±3,80	235,12	25,79±5,73	239,60	19,65±4,25	236,86	15,97±3,59	239,21	11,66±2,99	235,15
<i>z</i>		-1,830		-3,696		-2,529		-3,551		-1,803	
<i>p</i>		0,067		0,000***		0,011*		0,000***		0,071	

Mann-Whitney U testi. * $p<0,05$, ** $p<0,01$, *** $p<0,001$.

Tablo 4.9'da katılımcıların mesleki özelliklerine göre YÖDÖ alt boyut puan ortalamalarının karşılaştırması verilmiştir. Meslek grupları, çalışılan kurum ve EAH'da çalışılan birim ile YÖDÖ alt boyut puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmıştır ($p<0,05$). Farkın kaynağı araştırıldığında; Meslek gruplarından hekimlerin tıbbi sekreter, VKHİ, memurlara göre Çevresel Katılım alt boyut puan ortalamaları ($p=0,020$) ve Ekonomik Duyarlılık alt boyut puan ortalamaları ($p=0,008$) istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur.

Çalışılan kurumlardan EAH'da çalışanların İSM'de çalışanlara göre ($p=0,006$) ve diğer kurumlarda çalışanlara göre ($p=0,000$) Çevresel Duyarlılık alt boyut puan ortalamaları; EAH'da çalışanların İSM'de çalışanlara göre Çevresel Katılım alt boyut puan ortalamaları ($p=0,004$); EAH'da çalışanların İSM'de çalışanlara göre ($p=0,014$) ve diğer kurumlarda çalışanlara göre ($p=0,027$) Ekonomik Duyarlılık alt boyut puan ortalamaları; EAH'da çalışanların diğer kurumlarda çalışanlara göre Yeşil Satın Alma alt boyut puan ortalamaları ($p=0,020$); EAH'da çalışanların İSM'de çalışanlara göre ($p=0,003$) ve diğer kurumlarda çalışanlara göre ($p=0,008$) Teknolojik Duyarlılık alt boyut puan ortalamaları istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük saptanmıştır (Tablo 4.9).

EAH birimlerinden özellikli birimlerde çalışanların poliklinik ve idari birimde çalışanlara göre Çevresel Duyarlılık ($p=0,008$), Çevresel Katılım ($p=0,008$), Yeşil Satın Alma ($p=0,023$) ve Teknolojik Duyarlılık ($p=0,002$) alt boyut puan ortalamaları istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur. Ek olarak, özellikli birimlerde çalışanların serviste çalışanlara göre ($p=0,002$) ve poliklinik ve idari birimde çalışanlara göre ($p=0,002$) Ekonomik Duyarlılık alt boyut puan ortalamaları istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük belirlenmiştir (Tablo 4.9).

Araştırma grubunda hizmet yılı 10 yıl ve daha fazla olanların, devamlı gündüz mesaisi yapanların, işinden memnun olanların Çevresel Duyarlılık, Çevresel Katılım, Ekonomik Duyarlılık, Yeşil Satın Alma ve Teknolojik Duyarlılık alt boyut puan ortalamaları değişkenlerin diğer kategorilerine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek belirlenmiştir ($p<0,01$) (Tablo 4.9).

Birim hizmet yılı 5 yıl ve daha fazla olanların ve kurumsal aidiyeti olanların Çevresel Duyarlılık, Çevresel Katılım, Yeşil Satın Alma ve Teknolojik Duyarlılık alt boyut

puan ortalamaları değişkenlerin diğer kategorilerine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ($p<0,05$) (Tablo 4.9).

Kurum başarısı için gayret gösterenlerin göstermeyenlere göre Çevresel Katılım ($p=0,044$), Ekonomik Duyarlılık ($p=0,032$), Yeşil Satın Alma ($p=0,031$) ve Teknolojik Duyarlılık ($p=0,001$) alt boyut puan ortalamaları istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Kurumun geleceğini önemli bulanların bulmayanlara göre Çevresel Katılım ($p=0,000$), Ekonomik Duyarlılık ($p=0,011$) ve Yeşil Satın Alma ($p=0,000$) alt boyut puan ortalamaları istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek belirlenmiştir (Tablo 4.9).

Katılımcıların mesleki özelliklerinden kadro durumu ile YÖDÖ alt boyut puanları arasında anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir ($p>0,05$) (Tablo 4.9).

Tablo 4.10. Katılımcıların çevre ile ilgili konular hakkında bireysel görüş ve özelliklerine göre YÖDÖ toplam puan ortalamalarının karşılaştırması

Değişkenler	N	Ort±ss	Sıra ort.	Test değeri ¹	p
Çevre/ doğa ile ilgili konulara ilgi					
Hayır	34	92,71±18,69	119,82	-5,057	0,000***
Evet	427	110,34±16,14	239,85		
Çevre/ doğa ile ilgili konuları takip etme sıklığı					
Hiçbir zaman	11	83,64±18,14	66,09	-4,156	0,000***
Her zaman/ Bazen	450	109,66±16,46	235,03		
Çevre ile ilgili STK'lara üyelik					
Hayır	407	109,16±16,80	231,71	-0,314	0,754
Evet	54	108,13±18,20	225,66		
Çevre ile ilgili STK aktivitelerine katılma					
Hayır	325	107,56±17,29	219,74	-2,806	0,005**
Evet	136	112,57±15,62	257,91		
Çevre eğitimi alma					
Hayır	314	108,23±16,87	223,95	-1,661	0,097
Evet	147	110,77±17,07	246,06		
Çevre ile ilgili bilgi düzeyi					
Yetersiz	81	101,75±20,21	185,33	-3,399	0,001**
Yeterli/Orta	380	110,59±15,78	240,73		
Çevreyi korumak için gönüllü zaman ayırma					
Hayır	67	97,91±19,93	152,34	-5,229	0,000***
Evet/Bazen	394	110,93±15,66	244,38		
Çevreyi korumak için gönüllü para harcama					
Hayır	97	100,35±19,64	168,54	-5,197	0,000***
Evet/Bazen	364	111,35±15,39	247,64		
Çevre dostu davranışlardan mutluluk					
Hayır	10	97,20±15,57	134,40	-2,319	0,020*
Evet/Bazen	451	109,30±16,91	233,14		
YÖD kavramını duyma					
Hayır	341	106,93±17,42	215,34	-4,257	0,000***
Evet	120	115,02±13,97	275,51		

¹Mann-Whitney U testi. *p<0,05, **p<0,01, ***p<0,001.

Tablo 4.10'da katılımcıların çevre ile ilgili konular hakkında bireysel görüş ve özelliklerine göre YÖDÖ toplam puan ortalamalarının karşılaştırması gösterilmiştir. Çalışanlar arasında çevre/ doğa ile ilgili konulara ilgisi olanların (p=0,000) ve her zaman/bazen takip edenlerin (p=0,000), çevre ile ilgili STK aktivitelerine katılanların (p=0,005), bilgisini yeterli/orta düzeyde ifade edenlerin (p=0,001), çevreyi korumak için gönüllü zaman ayıranların (p=0,000) ve para harcayanların (p=0,000), çevre dostu davranışlardan mutluluk duyanların (p=0,020) ve YÖD kavramını duyanların (p=0,000) YÖDÖ toplam puan ortalamaları istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır (Tablo 4.10).

Tablo 4.11. Katılımcıların çevre ile ilgili konular hakkında bireysel görüş ve özelliklerine göre YÖDÖ alt boyut puan ortalamalarının karşılaştırması

Değişkenler	N	Çevresel Duyarlılık		Çevresel Katılım		Ekonomik Duyarlılık		Yeşil Satın Alma		Teknolojik Duyarlılık	
		Ort±ss	S.Ort.	Ort±ss	S.Ort.	Ort±ss	S.Ort.	Ort±ss	S.Ort.	Ort±ss	S.Ort.
Çevre/ doğa ile ilgili konulara ilgi											
Hayır	34	33,59±6,24	155,71	20,76±5,41	128,18	16,26±4,66	143,56	12,82±4,42	140,54	9,26±3,56	146,37
Evet	427	37,17±3,72	237,00	25,76±5,78	239,19	19,70±4,21	237,96	15,99±3,47	238,20	11,73±2,96	237,74
z		-3,542		-4,684		-3,998		-4,146		-3,898	
p		0,000***		0,000***		0,000***		0,000***		0,000***	
Çevre/ doğa ile ilgili konuları takip etme sıklığı											
Hiçbir zaman	11	32,73±6,57	136,45	17,73±4,41	68,59	14,18±4,96	97,55	11,18±3,92	88,27	7,82±3,19	95,27
Her zaman/ Bazen	450	37,00±3,94	233,31	25,58±5,80	234,97	19,57±4,25	234,26	15,86±3,56	234,49	11,64±3,01	234,32
z		-2,465		-4,099		-3,381		-3,625		-3,464	
p		0,014*		0,000***		0,001**		0,000***		0,001**	
Çevre ile ilgili STK'lara üyelik											
Hayır	407	36,90±4,14	231,66	25,42±5,80	230,94	19,46±4,27	230,59	15,75±3,68	231,36	11,64±3,05	235,09
Evet	54	36,91±3,45	226,01	25,24±6,59	231,45	19,33±4,85	234,06	15,80±3,29	228,30	10,85±3,16	200,16
z		-0,303		-0,027		-0,180		-0,160		-1,834	
p		0,762		0,979		0,857		0,873		0,067	
Çevre ile ilgili STK aktivitelerine katılma											
Hayır	325	36,85±4,30	233,18	24,70±5,85	214,66	19,12±4,45	221,91	15,42±3,80	219,97	11,47±3,12	228,68
Evet	136	37,03±3,43	225,79	27,06±5,68	270,06	20,21±3,97	252,73	16,56±3,08	257,36	11,72±2,94	236,55
z		-0,561		-4,079		-2,277		-2,770		-0,586	
p		0,574		0,000***		0,023*		0,006**		0,558	
Çevre eğitimi alma											
Hayır	314	36,96±3,81	229,99	24,97±6,07	222,06	19,17±4,37	222,09	15,68±3,80	230,65	11,45±3,13	227,73
Evet	147	36,78±4,56	233,16	26,31±5,42	250,11	20,03±4,22	250,02	15,90±3,28	231,74	11,76±2,93	237,99
z		-0,246		-2,110		-2,109		-0,082		-0,780	
p		0,805		0,035*		0,035*		0,935		0,435	

Mann-Whitney U testi. *p<0,05, **p<0,01, ***p<0,001.

Tablo 4.11. Devamı. Katılımcıların çevre ile ilgili konular hakkında bireysel görüş ve özelliklerine göre YÖDÖ alt boyut puan ortalamalarının karşılaştırması

Değişkenler	N	Çevresel Duyarlılık		Çevresel Katılım		Ekonomik Duyarlılık		Yeşil Satın Alma		Teknolojik Duyarlılık	
		Ort±ss	S.Ort.	Ort±ss	S.Ort.	Ort±ss	S.Ort.	Ort±ss	S.Ort.	Ort±ss	S.Ort.
Çevre ile ilgili bilgi düzeyi											
Yetersiz	81	35,84±4,76	198,11	22,98±6,73	182,93	17,51±4,87	178,52	14,69±4,48	203,77	10,74±3,43	200,43
Yeterli/Orta	380	37,13±3,86	238,01	25,91±5,57	241,25	19,86±4,11	242,19	15,98±3,39	236,80	11,72±2,96	237,52
z		-2,532		-3,583		-3,926		-2,042		-2,304	
p		0,011*		0,000***		0,000***		0,041*		0,021*	
Çevreyi korumak için gönüllü zaman ayırma											
Hayır	67	35,33±5,06	187,50	21,22±6,53	143,93	17,54±4,90	178,50	13,49±4,36	160,13	10,33±3,73	189,50
Evet/Bazen	394	37,17±3,81	238,40	26,10±5,48	245,81	19,77±4,15	239,93	16,14±3,36	243,05	11,75±2,90	238,06
z		-2,991		-5,796		-3,508		-4,747		-2,793	
p		0,003**		0,000***		0,000***		0,000***		0,005**	
Çevreyi korumak için gönüllü para harcama											
Hayır	97	35,80±5,06	204,45	22,32±6,68	166,60	17,88±4,54	183,82	13,98±4,34	176,01	10,37±3,66	189,69
Evet/Bazen	364	37,20±3,70	238,08	26,21±5,39	248,16	19,86±4,19	243,57	16,23±3,27	245,65	11,86±2,82	242,01
z		-2,285		-5,367		-3,946		-4,611		-3,481	
p		0,022*		0,000***		0,000***		0,000***		0,000***	
Çevre dostu davranışlardan mutluluk											
Hayır	10	36,10±2,28	163,65	21,20±5,43	135,25	16,80±4,61	155,30	14,50±4,58	190,40	8,60±3,66	123,05
Evet/Bazen	451	36,92±4,09	232,49	25,49±5,88	233,12	19,50±4,32	232,68	15,78±3,62	231,90	11,61±3,03	233,39
z		-1,672		-2,302		-1,826		-,982		-2,624	
p		0,095		0,021*		0,068		0,326		0,009*	
YÖD kavramını duyma											
Hayır	341	36,56±4,41	222,97	24,73±5,96	215,97	19,01±4,40	217,79	15,40±3,80	219,10	11,23±3,13	217,42
Evet	120	37,87±2,62	253,81	27,29±5,29	273,71	20,67±3,91	268,52	16,75±2,94	264,82	12,44±2,70	269,59
z		-2,256		-4,090		-3,607		-3,259		-3,737	
p		0,024*		0,000***		0,000***		0,001*		0,000***	

Mann-Whitney U testi. * $p<0,05$, ** $p<0,01$, *** $p<0,001$.

Tablo 4.11’de katılımcıların çevre ile ilgili konular hakkında bireysel görüş ve özelliklerine göre YÖDÖ alt boyut puan ortalamalarının karşılaştırması sunulmuştur. Çalışanlar arasında çevre/ doğa ile ilgili konulara ilgisi olanların, çevre/ doğa ile ilgili konuları her zaman/bazen takip edenlerin, çevre ile ilgili bilgisini yeterli/orta düzeyde ifade edenlerin, çevreyi korumak için gönüllü zaman ayıranların, çevreyi korumak için gönüllü para harcayanların ve daha önce YÖD kavramını duyanların Çevresel Duyarlılık, Çevresel Katılım, Ekonomik Duyarlılık, Yeşil Satın Alma ve Teknolojik Duyarlılık alt boyut puan ortalamaları değişkenlerin diğer kategorilerine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır ($p<0,05$).

Çevre ile ilgili STK aktivitelerine katılanların Çevresel Katılım ($p=0,000$), Ekonomik Duyarlılık ($p=0,023$) ve Yeşil Satın Alma ($p=0,006$) alt boyut puan ortalamaları; Çevre eğitimi alanların Çevresel Katılım ($p=0,035$) ve Ekonomik Duyarlılık ($p=0,035$) alt boyut puan ortalamaları; Çevre dostu davranışlardan mutluluk duyanların Çevresel Katılım ($p=0,021$) ve Teknolojik Duyarlılık ($p=0,009$) alt boyut puan ortalamaları değişkenlerin diğer kategorilerine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur (Tablo 4.11).

Katılımcıların çevre ile ilgili STK’lara üyelik durumu ile YÖDÖ alt boyut puanları arasında anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir ($p>0,05$) (Tablo 4.11).

Tablo 4.12. Katılımcıların çevre ile ilgili konular hakkında diğer görüş ve özelliklerine göre YÖDÖ toplam puan ortalamalarının karşılaştırması

Değişkenler	N	Ort±ss	Sıra ort.	Test değeri	p
Çevre sorunları ile ilgili görev					
Hem devletin hem de vatandaşların	439	109,13±16,68	229,05	-0,346	0,729
Devlet veya vatandaşların	19	109,13±16,68	239,79		
Çevresinde çevre hakkında konuşulma sıklığı					
Hiçbir zaman	14	92,36±24,40	138,29	-2,645	0,008**
Her zaman/ Bazen	447	109,56±16,44	233,90		
Kurumda çevre sorunlarına yönelik eğitim alma					
Hayır	381	108,02±17,32	223,89	-2,500	0,012*
Evet	80	113,90±14,21	264,84		
Kurumda çevre sorunlarına yönelik uygulama ve faaliyet					
Hayır	340	108,11±17,50	224,94	-1,639	0,101
Evet	121	111,64±15,10	248,04		
Birim sorumlusunun çevreyi korumak için harcadığı çaba					
Yetersiz	104	105,35±20,24	211,98	-1,655	0,098
Yeterli/Orta	357	110,11±15,74	236,54		
İş arkadaşlarının çevre dostu davranışları					
Yetersiz	85	102,24±21,54	191,18	-3,052	0,002**
Yeterli/Orta	376	110,57±15,36	240,00		

¹Mann-Whitney U testi. * $p<0,05$, ** $p<0,01$, *** $p<0,001$.

Tablo 4.12’de katılımcıların çevre/doğa ile ilgili konular hakkında diğer görüş ve özelliklerine göre YÖDÖ toplam puan ortalamalarının karşılaştırması verilmiştir. Çevresinde her zaman/ bazen çevre hakkında konuşulduğunu ifade edenlerin ($p=0,008$), kurumda çevre sorunlarına yönelik eğitim alanların ($p=0,012$), iş arkadaşlarının çevre dostu davranışlarını yeterli/ orta düzeyde ifade edenlerin ($p=0,002$) YÖDÖ toplam puan ortalamaları değişkenlerin diğer kategorilerine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır.

Katılımcıların çevre sorunları ile ilgili görevin kime ait olduğunu bilme durumu, kurumda çevre sorunlarına yönelik uygulama ve faaliyet olma durumu, birim sorumlusunun çevreyi korumak için çaba harcama durumu ile YÖDÖ toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir ($p>0,05$) (Tablo 4.12).

Tablo 4.13. Katılımcıların çevre ile ilgili konular hakkında diğer görüş ve özelliklerine göre YÖDÖ alt boyut puan ortalamalarının karşılaştırması

Değişkenler	n	Çevresel Duyarlılık		Çevresel Katılım		Ekonomik Duyarlılık		Yeşil Satın Alma		Teknolojik Duyarlılık	
		Ort±ss	S.Ort.	Ort±ss	S.Ort.	Ort±ss	S.Ort.	Ort±ss	S.Ort.	Ort±ss	S.Ort.
Çevre sorunları ile ilgili görev											
Hem devletin hem de vatandaşların	439	36,98±3,90	230,42	25,40±5,82	228,37	19,46±4,31	229,29	15,75±3,61	228,96	11,54±3,07	229,16
Devlet veya vatandaşların	19	36,21±4,24	208,24	26,84±6,60	255,55	19,47±5,11	234,39	15,79±4,48	242,05	11,74±3,05	237,45
z		-0,740		-0,878		-0,878		-0,426		-0,271	
p		0,459		0,380		0,380		0,670		0,787	
Çevresinde çevre hakkında konuşulma sıklığı											
Hiçbir zaman	14	34,00±6,30	167,00	20,64±6,67	139,54	15,50±5,61	137,79	12,57±5,00	142,54	9,64±4,03	170,64
Her zaman/ Bazen	447	36,99±3,95	233,00	25,54±5,81	233,86	19,57±4,24	233,92	15,85±3,55	233,77	11,60±3,02	232,89
z		-1,888		-2,613		-2,673		-2,543		-1,744	
p		0,059		0,009**		0,008**		0,011*		0,081	
Kurumda çevre sorunlarına yönelik eğitim alma											
Hayır	381	36,71±4,25	225,60	24,99±5,98	222,56	19,22±4,44	225,02	15,61±3,67	225,94	11,49±3,10	228,70
Evet	80	37,81±2,83	256,70	27,30±5,08	271,18	20,53±3,64	259,46	16,44±3,40	255,11	11,83±2,93	241,94
z		-1,964		-2,972		-2,113		-1,795		-0,818	
p		0,050		0,003**		0,035*		0,073		0,413	

Mann-Whitney U testi. * $p<0,05$, ** $p<0,01$, *** $p<0,001$.

Tablo 4.13.Devamı. Katılımcıların çevre ile ilgili konular hakkında diğer görüş ve özelliklerine göre YÖDÖ alt boyut puan ortalamalarının karşılaştırması

Değişkenler	n	Çevresel Duyarlılık		Çevresel Katılım		Ekonomik Duyarlılık		Yeşil Satın Alma		Teknolojik Duyarlılık	
		Ort±ss	S.Ort.	Ort±ss	S.Ort.	Ort±ss	S.Ort.	Ort±ss	S.Ort.	Ort±ss	S.Ort.
Kurumda çevre sorunlarına yönelik uygulama ve faaliyet											
Hayır	340	36,68±4,28	224,78	24,91±6,02	220,90	19,27±4,51	227,32	15,70±3,69	229,49	11,56±3,13	232,65
Evet	121	37,54±3,29	248,48	26,74±5,32	259,38	19,93±3,79	241,33	15,91±3,50	235,24	11,51±2,89	226,35
z		-1,739		-2,733		-0,999		-0,411		-0,453	
p		0,082		0,006*		0,318		0,681		0,651	
Birim sorumlusunun çevreyi korumak için harcadığı çaba											
Yetersiz	104	35,64±4,94	201,25	24,40±6,16	209,47	18,79±5,09	218,79	15,13±4,06	212,80	11,38±3,26	226,47
Yeterli/Orta	357	37,27±3,69	239,67	25,68±5,79	237,27	19,63±4,08	234,56	15,94±3,49	236,30	11,59±3,01	232,32
z		-2,678		-1,876		-1,068		-1,595		-,399	
p		0,007**		0,061		0,286		0,111		0,690	
İş arkadaşlarının çevre dostu davranışları											
Yetersiz	85	35,28±5,49	196,34	23,40±6,67	189,96	17,74±5,16	186,69	14,80±4,33	204,18	11,01±3,54	214,25
Yeterli/Orta	376	37,27±3,57	238,84	25,85±5,62	240,28	19,83±4,04	241,02	15,97±3,43	237,06	11,66±2,94	234,79
z		-2,748		-3,150		-3,413		-2,072		-1,300	
p		0,006**		0,002**		0,001**		0,038*		0,194	

Mann–Whitney U testi. * $p<0,05$, ** $p<0,01$, *** $p<0,001$.

Tablo 4.13'te katılımcıların çevre ile ilgili konular hakkında diğer görüş ve özelliklerine göre YÖDÖ alt boyut puan ortalamalarının karşılaştırması gösterilmiştir. Çevresinde her zaman/ bazen çevre hakkında konuşulduğunu ifade edenlerin Çevresel Katılım ($p=0,009$), Ekonomik Duyarlılık ($p=0,008$) ve Yeşil Satın Alma ($p=0,011$) alt boyut puan ortalamaları; Kurumda çevre sorunlarına yönelik eğitim alanların Çevresel Katılım ($p=0,003$) ve Ekonomik Duyarlılık ($p=0,035$) alt boyut puan ortalamaları; Kurumda çevre sorunlarına yönelik uygulama ve faaliyet yürütüldüğünü ifade edenlerin Çevresel Katılım alt boyut puan ortalaması ($p=0,006$); Birim sorumlusunun çevreyi korumak için yeterli/orta düzeyde çaba harcadığını ifade edenlerin Çevresel Duyarlılık alt boyut puan ortalaması ($p=0,007$); İş arkadaşlarının çevre dostu davranışlarını yeterli/ orta düzeyde ifade edenlerin Çevresel Duyarlılık ($p=0,006$), Çevresel Katılım ($p=0,002$), Ekonomik Duyarlılık ($p=0,001$) ve Yeşil Satın Alma ($p=0,038$) alt boyut puan ortalamaları değişkenlerin diğer kategorilerine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır.

Katılımcıların çevre sorunları ile ilgili görevin kime ait olduğunu bilme durumu ile YÖDÖ alt boyut puanları arasında anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir ($p>0,05$) (Tablo 4.13).

Tablo 4.14 ve Tablo 4.15'de katılımcıların sosyodemografik, mesleki ve çevre/doğa ile ilgili konular hakkında görüş ve özellikleri ile YÖDÖ'nün çok değişkenli lineer regresyon analizi sunulmuştur. Çok değişkenli lineer regresyon analizinde Backward metodu kullanılmıştır. Modellere tek değişkenli analizlerde anlamlı bulunan değişkenler alınmıştır. Bu değişkenlerden korelasyon katsayısı 0,30'un üzerinde olan değişkenler dışlanmıştır. Oluşturulan modellerdeki seçimde açıklayıcılığı yüksek olan modeller tercih edilmiştir. YÖDÖ'nün toplam ve alt boyutları için sosyodemografik ve mesleki özelliklere yönelik bir model, çevre/doğa ile ilgili konular hakkında görüş ve özelliklerine yönelik farklı bir model oluşturulmuştur.

Tablo 4.14. Katılımcıların sosyodemografik ve mesleki özellikleri ile YÖDÖ'nün çok değişkenli lineer regresyon analizi

Predictors	B	SE	β	t	p	95% CI	
						Lower	Upper
YÖDÖ Toplam	(Adj.R ² : 0,136; F: 17,894 ^{***})						
Hizmet yılı	0,018	0,004	0,189	4,155	0,000^{***}	0,010	0,027
Çalışma şekli (devamlı gündüz)	0,371	0,093	0,185	3,966	0,000^{***}	0,187	0,554
İş memnuniyeti (evet)	0,270	0,137	0,098	1,970	0,049	0,001	0,540
Kurum geleceğinin önemi (önemli)	0,251	0,148	0,083	1,696	0,091	-0,040	0,541
Çevresel Duyarlılık	(Adj.R ² : 0,091; F: 10,253 ^{***})						
Yaş	0,013	0,005	0,125	2,334	0,020*	0,002	0,023
Yaşamının çoğunu geçirdiği yer (kent)	0,192	0,117	0,075	1,645	0,101	-0,038	0,422
Medeni durum (evli)	0,183	0,103	0,089	1,781	0,076	-0,019	0,385
Çalışma şekli (devamlı gündüz)	0,273	0,096	0,136	2,831	0,005^{**}	0,083	0,462
İş memnuniyeti (evet)	0,256	0,128	0,092	2,000	0,046*	0,004	0,507
Çevresel Katılım	(Adj.R ² : 0,112; F: 10,666 ^{***})						
Meslek (tıbbi sekreter, VKHİ, memur)	0,144	0,120	0,056	1,195	0,233	-0,093	0,380
Hizmet yılı	0,019	0,004	0,194	4,191	0,000^{***}	0,010	0,028
Çalışma şekli (devamlı gündüz)	0,272	0,099	0,136	2,752	0,006^{**}	0,078	0,467
Kurumsal aidiyet (evet)	0,234	0,112	0,104	2,090	0,037*	0,014	0,454
Kurum başarısı için gayret (evet)	-0,191	0,185	-0,057	-1,032	0,302	-0,553	0,172
Kurum geleceğinin önemi (önemli)	0,363	0,173	0,120	2,101	0,036*	0,023	0,703
Ekonomik Duyarlılık	(Adj.R ² : 0,113; F: 10,735 ^{***})						
Cinsiyet (kadın)	0,199	0,092	0,096	2,161	0,031*	0,018	0,380
Yaşamının çoğunu geçirdiği yer (kent)	0,211	0,116	0,082	1,817	0,070	-0,017	0,439
Meslek (tıbbi sekreter, VKHİ, memur)	0,154	0,120	0,059	1,277	0,202	-0,083	0,391
Hizmet yılı	0,010	0,005	0,108	2,271	0,024*	0,001	0,019
Çalışma şekli (devamlı gündüz)	0,361	0,100	0,181	3,630	0,000^{***}	0,166	0,557
İş memnuniyeti (evet)	0,320	0,126	0,116	2,543	0,011*	0,073	0,568
Yeşil Satın Alma	(Adj.R ² : 0,057; F: 10,238 ^{***})						
Yaş	0,015	0,005	0,150	3,250	0,001^{**}	0,006	0,024
İş memnuniyeti (evet)	0,336	0,141	0,121	2,377	0,018*	0,058	0,613
Kurum geleceğinin önemi (önemli)	0,251	0,153	0,083	1,638	0,102	-0,050	0,553
Teknolojik Duyarlılık	(Adj.R ² : 0,081; F: 9,135 ^{***})						
Yaşamının çoğunu geçirdiği yer (kent)	0,204	0,118	0,079	1,728	0,085	-0,028	0,435
Hizmet yılı	0,008	0,005	0,086	1,804	0,072	-0,001	0,017
Çalışma şekli (devamlı gündüz)	0,310	0,096	0,155	3,230	0,001*	0,122	0,499
İş memnuniyeti (evet)	0,282	0,133	0,102	2,118	0,035*	0,020	0,544
Kurum başarısı için gayret (evet)	0,304	0,159	0,090	1,910	0,057	-0,009	0,616

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

Tablo 4.14’de katılımcıların sosyodemografik ve mesleki özellikleri ile YÖDÖ’nün çok değişkenli lineer regresyon analizi verilmiştir. YÖDÖ toplam puanlarına göre oluşturulan modele yaşamının çoğunu geçirdiği yer, medeni durum, hanehalkı sayısı, meslek, hizmet yılı, çalışılan kurum, çalışma şekli, iş memnuniyeti, kurumsal aidiyet, kurum başarısı için gayret, kurum geleceğinin önemi alınmıştır. Modele kalan değişkenler ile modelin %13,6’sı açıklanmıştır. Hizmet yılı (B:0,018, SE:0,004, $p=0,000$), çalışma şekli (B:0,371, SE:0,093, $p=0,000$), iş memnuniyeti (B:0,270, SE:0,137, $p=0,049$) ile YÖDÖ Toplam puanı arasında pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmıştır. YÖDÖ Toplam puanı ile kurumun geleceğinin önemi arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmamıştır ($p>0,05$).

Çevresel Duyarlılık alt boyut puanlarına göre oluşturulan modele yaş, yaşamının çoğunu geçirdiği yer, eğitim durumu, medeni durum, hanehalkı sayısı, meslek, çalışılan kurum, çalışma şekli, iş memnuniyeti, kurumsal aidiyet alınmıştır. Modele kalan değişkenler ile modelin %9,1’i açıklanmıştır. Yaş (B:0,013, SE:0,005, $p=0,020$), çalışma şekli (B:0,273, SE:0,096, $p=0,005$), iş memnuniyeti (B:0,256, SE:0,128, $p=0,049$) ile Çevresel Duyarlılık alt boyut puanı arasında pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmıştır. Çevresel Duyarlılık alt boyut puanı ile yaşamının çoğunu geçirdiği yer ve medeni durum arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 4.14).

Çevresel Katılım alt boyut puanlarına göre oluşturulan modele medeni durum, hanehalkı sayısı, meslek, hizmet yılı, çalışılan kurum, çalışma şekli, iş memnuniyeti, kurumsal aidiyet, kurum başarısı için gayret, kurum geleceğinin önemi alınmıştır. Modele kalan değişkenler ile modelin %11,2’si açıklanmıştır. Hizmet yılı (B:0,019, SE:0,004, $p=0,000$), çalışma şekli (B:0,272, SE:0,099, $p=0,006$), kurumsal aidiyet (B:0,234, SE:0,112, $p=0,037$), kurumun geleceğinin önemi (B:0,363, SE:0,173, $p=0,036$) ile Çevresel Katılım alt boyut puanı arasında pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmıştır. Çevresel Katılım alt boyut puanı ile meslek ve kurum başarısı için gayret gösterme arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 4.14).

Ekonomik Duyarlılık alt boyut puanlarına göre oluşturulan modele cinsiyet, yaşamının çoğunu geçirdiği yer, medeni durum, hanehalkı sayısı, meslek, hizmet yılı,

çalışılan kurum, çalışma şekli, iş memnuniyeti, kurum başarısı için gayret, kurum geleceğinin önemi alınmıştır. Modele kalan değişkenler ile modelin %11,3'ü açıklanmıştır. Cinsiyet (B:0,199, SE:0,092, $p=0,031$), hizmet yılı (B:0,010, SE:0,005, $p=0,024$), çalışma şekli (B:0,361, SE:0,100, $p=0,000$), iş memnuniyeti (B:0,320, SE:0,126, $p=0,011$) ile Ekonomik Duyarlılık alt boyut puanı arasında pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmıştır. Ekonomik Duyarlılık alt boyut puanı ile yaşamının çoğunu geçirdiği yer ve meslek arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 4.14).

Yeşil Satın Alma alt boyut puanlarına göre oluşturulan modele yaş, medeni durum, hanehalkı sayısı, meslek, çalışma şekli, iş memnuniyeti, kurumsal aidiyet, kurum başarısı için gayret, kurum geleceğinin önemi alınmıştır. Modele kalan değişkenler ile modelin %5,7'si açıklanmıştır. Yaş (B:0,015, SE:0,005, $p=0,001$), iş memnuniyeti (B:0,336, SE:0,141, $p=0,018$) ile Yeşil Satın Alma alt boyut puanı arasında pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmıştır. Yeşil Satın Alma alt boyut puanı ile kurumun geleceğinin önemi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 4.14).

Teknolojik Duyarlılık alt boyut puanlarına göre oluşturulan modele yaşamının çoğunu geçirdiği yer, hanehalkı sayısı, meslek, hizmet yılı, çalışılan kurum, çalışma şekli, iş memnuniyeti, kurumsal aidiyet, kurum başarısı için gayret alınmıştır. Modele kalan değişkenler ile modelin %8,1'i açıklanmıştır. Çalışma şekli (B:0,310, SE:0,096, $p=0,001$), iş memnuniyeti (B:0,282, SE:0,133, $p=0,035$) ile Teknolojik Duyarlılık alt boyut puanı arasında pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmıştır. Teknolojik Duyarlılık alt boyut puanı ile yaşamının çoğunu geçirdiği yer, hizmet yılı ve kurumun başarısı için gayret gösterme arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 4.14).

Tablo 4.15. Katılımcıların çevre ile ilgili konular hakkında görüş ve özellikleri ile YÖDÖ'nün çok değişkenli lineer regresyon analizi

Predictors	B	SE	β	t	p	95% CI	
						Lower	Upper
YÖDÖ Toplam	(Adj.R ² : 0,173; F: 17,009 ^{***})						
Çevre/ doğa ile ilgili konulara ilgi (evet)	0,645	0,173	0,169	3,732	0,000^{***}	0,306	0,985
Çevre ile ilgili bilgi düzeyi (yeterli&orta)	0,291	0,116	0,111	2,513	0,012[*]	0,063	0,519
Çevreyi korumak için gönüllü zaman ayırma (evet&bazen)	0,353	0,098	0,155	3,589	0,000^{***}	0,160	0,546
Çevreyi korumak için gönüllü para harcama (evet&bazen)	0,265	0,148	0,093	1,792	0,074	-0,026	0,556
Çevre dostu davranışlardan mutluluk (evet&bazen)	0,324	0,125	0,132	2,598	0,010[*]	0,079	0,570
İş arkadaşlarının çevre dostu davranışları (yeterli&orta)	0,307	0,113	0,119	2,717	0,007^{**}	0,085	0,529
Çevresel Duyarlılık	(Adj.R ² : 0,091; F: 12,482 ^{***})						
Çevre/ doğa ile ilgili konulara ilgi (evet)	0,692	0,180	0,181	3,849	0,000^{***}	0,339	1,045
Çevreyi korumak için gönüllü zaman ayırma (evet&bazen)	0,271	0,102	0,119	2,649	0,008^{**}	0,070	0,472
Çevreyi korumak için gönüllü para harcama (evet&bazen)	0,194	0,134	0,068	1,443	0,150	-0,070	0,457
İş arkadaşlarının çevre dostu davranışları (yeterli&orta)	0,396	0,116	0,154	3,413	0,001^{**}	0,168	0,625
Çevresel Katılım	(Adj.R ² : 0,161; F: 13,630 ^{***})						
Çevre/ doğa ile ilgili konulara ilgi (evet)	0,401	0,174	0,105	2,299	0,022[*]	0,058	0,743
Çevre ile ilgili STK aktivitelerine katılma (evet)	0,244	0,096	0,111	2,534	0,012[*]	0,055	0,433
Çevre ile ilgili bilgi düzeyi (yeterli&orta)	0,294	0,117	0,112	2,522	0,012[*]	0,065	0,523
Çevreyi korumak için gönüllü zaman ayırma (evet&bazen)	0,271	0,100	0,119	2,720	0,007^{**}	0,075	0,467
Çevreyi korumak için gönüllü para harcama (evet&bazen)	0,373	0,149	0,132	2,503	0,013[*]	0,080	0,666
Çevre dostu davranışlardan mutluluk (evet&bazen)	0,291	0,126	0,119	2,305	0,022[*]	0,043	0,540
İş arkadaşlarının çevre dostu davranışları (yeterli&orta)	0,252	0,114	0,098	2,211	0,028[*]	0,028	0,476
Ekonomik Duyarlılık	(Adj.R ² : 0,107; F: 12,079 ^{***})						
Çevre/ doğa ile ilgili konulara ilgi (evet)	0,516	0,179	0,135	2,884	0,004^{**}	0,164	0,867
Çevre ile ilgili bilgi düzeyi (yeterli&orta)	0,353	0,120	0,135	2,938	0,003^{**}	0,117	0,590
Çevreyi korumak için gönüllü zaman ayırma (evet&bazen)	0,308	0,102	0,136	3,038	0,003^{**}	0,109	0,508
Çevreyi korumak için gönüllü para harcama (evet&bazen)	0,240	0,133	0,085	1,800	0,072	-0,022	0,502
İş arkadaşlarının çevre dostu davranışları (yeterli&orta)	0,323	0,117	0,125	2,749	0,006^{**}	0,092	0,553

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

Tablo 4.15. Devamı. Katılımcıların çevre ile ilgili konular hakkında görüş ve özellikleri ile YÖDÖ'nün çok değişkenli lineer regresyon analizi

Predictors	B	SE	β	t	p	95% CI	
						Lower	Upper
Yeşil Satın Alma	(Adj.R ² : 0,109; F: 12,296 ^{***})						
Çevre/ doğa ile ilgili konulara ilgi (evet)	0,570	0,178	0,149	3,200	0,001^{**}	0,220	0,920
Çevre ile ilgili STK aktivitelerine katılma (evet)	0,190	0,099	0,087	1,921	0,055	-0,004	0,384
Çevreyi korumak için gönüllü zaman ayırma (evet&bazen)	0,262	0,102	0,115	2,560	0,011[*]	0,061	0,463
Çevreyi korumak için gönüllü para harcama (evet&bazen)	0,482	0,134	0,170	3,602	0,000^{***}	0,219	0,745
İş arkadaşlarının çevre dostu davranışları (yeterli&orta)	0,214	0,115	0,083	1,857	0,064	-0,012	0,440
Teknolojik Duyarlılık	(Adj.R ² : 0,088; F: 9,836 ^{***})						
Çevre/ doğa ile ilgili konulara ilgi (evet)	0,461	0,200	0,121	2,304	0,022[*]	0,068	0,854
Çevre/ doğa ile ilgili konuları takip etme sıklığı (herzaman&bazen)	0,535	0,340	0,082	1,573	0,116	-0,133	1,202
Çevre ile ilgili bilgi düzeyi (yeterli&orta)	0,186	0,119	0,071	1,563	0,119	-0,048	0,420
Çevreyi korumak için gönüllü zaman ayırma (evet&bazen)	0,304	0,103	0,134	2,952	0,003^{**}	0,102	0,507
Çevre dostu davranışlardan mutluluk (evet&bazen)	0,309	0,114	0,126	2,703	0,007^{**}	0,084	0,533

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

Tablo 4.15’de katılımcıların çevre ile ilgili konular hakkında görüş ve özellikleri ile YÖDÖ’nün çok değişkenli lineer regresyon analizi gösterilmiştir. YÖDÖ toplam puanlarına göre oluşturulan modele çevre/ doğa ile ilgili konulara ilgi, çevre/ doğa ile ilgili konuları takip etme sıklığı, çevre ile ilgili STK aktivitelerine katılma, çevre ile ilgili bilgi düzeyi, çevreyi korumak için gönüllü zaman ayırma, çevreyi korumak için gönüllü para harcama, çevre dostu davranışlardan mutluluk, çevresinde çevre hakkında konuşulma sıklığı, iş arkadaşlarının çevre dostu davranışları alınmıştır. Modele kalan değişkenler ile modelin %17,3’ü açıklanmıştır. Çevre/ doğa ile ilgili konulara ilgi (B:0,645, SE:0,173, p=0,000), çevre ile ilgili bilgi düzeyi (B:0,291, SE:0,116, p=0,012), çevreyi korumak için gönüllü zaman ayırma (B:0,353, SE:0,098, p=0,000), çevre dostu davranışlardan mutluluk duyma (B:0,324, SE:0,125, p=0,010), iş arkadaşlarının çevre dostu davranışları (B:0,307, SE:0,113, p=0,007) ile YÖDÖ Toplam puanı arasında pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmıştır. YÖDÖ Toplam puanı ile çevreyi korumak için gönüllü para harcama arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmamıştır (p>0,05).

Çevresel Duyarlılık alt boyut puanlarına göre oluşturulan modele çevre/ doğa ile ilgili konulara ilgi, çevre/ doğa ile ilgili konuları takip etme sıklığı, çevre ile ilgili bilgi düzeyi, çevreyi korumak için gönüllü zaman ayırma, çevreyi korumak için gönüllü para harcama, iş arkadaşlarının çevre dostu davranışları alınmıştır. Modele kalan değişkenler ile modelin %9,1’i açıklanmıştır. Çevre/doğa ile ilgili konulara ilgi (B:0,692, SE:0,180, p=0,000), çevreyi korumak için gönüllü zaman ayırma (B:0,271, SE:0,102, p=0,008) ve iş arkadaşlarının çevre dostu davranışları (B:0,396, SE:0,116, p=0,001) ile Çevresel Duyarlılık alt boyut puanı arasında pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmıştır. Çevresel Duyarlılık alt boyut puanı ile çevreyi korumak için gönüllü para harcama arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (p>0,05) (Tablo 4.15).

Çevresel Katılım alt boyut puanlarına göre oluşturulan modele çevre/ doğa ile ilgili konulara ilgi, çevre/ doğa ile ilgili konuları takip etme sıklığı, çevre ile ilgili STK aktivitelerine katılma, çevre eğitimi alma, çevre ile ilgili bilgi düzeyi, çevreyi korumak için gönüllü zaman ayırma, çevreyi korumak için gönüllü para harcama, çevre dostu davranışlardan mutluluk, çevresinde çevre hakkında konuşulma sıklığı, kurumda çevre sorunlarına yönelik uygulama ve faaliyet, iş arkadaşlarının çevre

dostu davranışları alınmıştır. Modele kalan değişkenler ile modelin %16,1'i açıklanmıştır. Çevre/doğa ile ilgili konulara ilgi (B:0,401, SE:0,174, p=0,022), çevre ile ilgili STK aktivitelerine katılma (B:0,244, SE:0,096, p=0,012), çevre ile ilgili bilgi düzeyi (B:0,294, SE:0,117, p=0,012), çevreyi korumak için gönüllü zaman ayırma (B:0,271, SE:0,100, p=0,007), çevreyi korumak için gönüllü para harcama (B:0,373, SE:0,149, p=0,013), çevre dostu davranışlarından mutluluk duyma (B:0,291, SE:0,126, p=0,022), iş arkadaşlarının çevre dostu davranışları (B:0,252, SE:0,114, p=0,028) ile Çevresel Katılım alt boyut puanı arasında pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmıştır (Tablo 4.15).

Ekonomik Duyarlılık alt boyut puanlarına göre oluşturulan modele çevre/ doğa ile ilgili konulara ilgi, çevre/ doğa ile ilgili konuları takip etme sıklığı, çevre ile ilgili STK aktivitelerine katılma, çevre eğitimi alma, çevre ile ilgili bilgi düzeyi, çevreyi korumak için gönüllü zaman ayırma, çevreyi korumak için gönüllü para harcama, çevresinde çevre hakkında konuşulma sıklığı, iş arkadaşlarının çevre dostu davranışları alınmıştır. Modele kalan değişkenler ile modelin %10,7'si açıklanmıştır. Çevre/doğa ile ilgili konulara ilgi (B:0,516, SE:0,179, p=0,004), çevre ile ilgili bilgi düzeyi (B:0,353, SE:0,120, p=0,003), çevreyi korumak için gönüllü zaman ayırma (B:0,308, SE:0,102, p=0,003), iş arkadaşlarının çevre dostu davranışları (B:0,323, SE:0,117, p=0,006) ile Ekonomik Duyarlılık alt boyut puanı arasında pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmıştır. Ekonomik Duyarlılık alt boyut puanı ile çevreyi korumak için gönüllü para harcama arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (p>0,05) (Tablo 4.15).

Yeşil Satın Alma alt boyut puanlarına göre oluşturulan modele çevre/ doğa ile ilgili konulara ilgi, çevre/ doğa ile ilgili konuları takip etme sıklığı, çevre ile ilgili STK aktivitelerine katılma, çevre ile ilgili bilgi düzeyi, çevreyi korumak için gönüllü zaman ayırma, çevreyi korumak için gönüllü para harcama, çevresinde çevre hakkında konuşulma sıklığı, iş arkadaşlarının çevre dostu davranışları alınmıştır. Modele kalan değişkenler ile modelin %10,9'u açıklanmıştır. Çevre/doğa ile ilgili konulara ilgi (B:0,570, SE:0,178, p=0,001), çevreyi korumak için gönüllü zaman ayırma (B:0,262, SE:0,102, p=0,011), çevreyi korumak için gönüllü para harcama (B:0,482, SE:0,134, p=0,000) ile Yeşil Satın Alma alt boyut puanı arasında pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmıştır. Yeşil Satın Alma alt boyut puanı

ile çevre ile ilgili STK aktivitelerine katılma ve iş arkadaşlarının çevre dostu davranışları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 4.15).

Teknolojik Duyarlılık alt boyut puanlarına göre oluşturulan modele çevre/ doğa ile ilgili konulara ilgi, çevre/ doğa ile ilgili konuları takip etme sıklığı, çevre ile ilgili bilgi düzeyi, çevreyi korumak için gönüllü zaman ayırma, çevreyi korumak için gönüllü para harcama, çevre dostu davranışlardan mutluluk alınmıştır. Modele kalan değişkenler ile modelin %8,8'i açıklanmıştır. Çevre/doğa ile ilgili konulara ilgi (B:0,461, SE:0,200, $p=0,022$), çevreyi korumak için gönüllü zaman ayırma (B:0,304, SE:0,103, $p=0,003$), çevre dostu davranışlarından mutluluk duyma (B:0,309, SE:0,114, $p=0,007$) ile Teknolojik Duyarlılık alt boyut puanı arasında pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmıştır. Teknolojik Duyarlılık alt boyut puanı ile çevre/doğa ile ilgili konuları takip etme sıklığı ve çevre ile ilgili bilgi düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 4.15).

5. TARTIŞMA

YÖDÖ Toplam, Çevresel Duyarlılık, Çevresel Katılım, Ekonomik Duyarlılık, Yeşil Satın Alma ve Teknolojik Duyarlılık alt boyut puanları ortalamanın üzerinde belirlenmiştir. Sönmez (2020) Şırnak'ın Cizre ilçesinde kamu okullarında görev yapan okul yöneticileri ile yaptığı çalışmada katılımcıların çevresel duyarlılık, çevresel katılım, ekonomik duyarlılık, yeşil satın alma ve teknolojik duyarlılık düzeyleri yüksek bulunmuştur. Reşat Cica ve Karabulut (2024)'un İstanbul ilinde faaliyet gösteren Çevre Yönetim Belgesine (ISO 14001) sahip kamu kurumlarında yürüttüğü araştırmada katılımcıların yeşil örgütsel davranışlarının genel olarak yüksek seviyede olduğu belirlenmiş ve yeşil örgütsel davranış alt boyutlarından çevresel duyarlılığın en yüksek düzeyde, çevresel katılımın ise en düşük düzeyde olduğu saptanmıştır. Mansur ve Gedik (2022)'in Ankara'da bulunan üniversite, kamu ve özel hastanelerde görev yapan sağlık çalışanları ile yaptıkları çalışmada katılımcıların yeşil örgütsel davranış alt boyutlarından çevresel duyarlılık ortalamasının diğer alt boyutlardan daha yüksek olduğu ve en düşük ortalamanın çevresel katılım boyutunda gözlendiği tespit edilmiştir. Çelebi (2024)'nin Konya ili Necmettin Erbakan Üniversitesi Meram Tıp Fakültesinde görev yapan 333 sağlık çalışanı ile yaptığı çalışmada bireylerin yeşil örgütsel davranışlar düzeylerinin iyi seviyede olduğu tespit edilmiştir. Sağlık çalışanlarının yeşil örgütsel davranış alt boyut puanlarından çevresel duyarlılık puan ortalamasının, çevresel katılım, ekonomik duyarlık, yeşil satın alma ve teknolojik duyarlık puan ortalamalarından daha yüksek düzeyde olduğu bulunmuştur. Sonucumuz literatürde yer alan çalışmalar ile benzerlik göstermekte olup küçük farklılıkların sosyodemografik ve mesleki özelliklerin farklılığından kaynaklanmış olabileceği düşünülmüştür.

Kadın cinsiyet Ekonomik Duyarlılık alt boyut puanının artışıyla ilişkili bulunmuştur. Özalp (2019)'in Konya ilinde faaliyet gösteren 4 ve 5 yıldızlı çevre sertifikasına sahip otel işletmelerindeki 293 otel çalışanı ile yürüttüğü çalışmada tespit ettiği bulgulara göre kadınların erkeklere göre daha çok yeşil örgütsel davranış gösterdiği bulunmuştur. Temizel ve Attar (2021) Konya ilinde faaliyet gösteren 4 ve 5 yıldızlı otellerde 349 gönüllü otel çalışanı ile yürüttüğü çalışmada kadınların erkeklere göre ekonomik duyarlılık puanlarını daha yüksek bulmuş, ancak cinsiyetler arası

istatistiksel olarak bir farklılık tespit edememiştir. Çelebi (2024)'nin Konya ilindeki 333 sağlık çalışanı ile yaptığı çalışmasında cinsiyetin yeşil örgütsel davranış düzeyleri üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı gösterilmiştir. Diğer bir ifadeyle kadın ve erkeklerin benzer yeşil örgütsel davranışlar sergiledikleri tespit edilmiştir. Ozkan vd. (2024)'nin Balıkesir'de 166 doktor, hemşire, ebe, acil tıp teknisyeni ve tıbbi sekreter ile yürüttüğü araştırmasında cinsiyet ile YÖDÖ ve alt boyutları arasında ilişki belirleyememiştir. Ahmad vd. (2021)'nin Pakistan'da yürüttüğü imalat ve hizmet sektörlerinde uyguladıkları çalışmada çalışanların cinsiyetlerinin çevre yanlısı davranışlarının üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiş olup, kadınların erkeklerden daha fazla çevre yanlısı davranış gösterdiği bulunmuştur. Bulgumuzu destekleyen çalışmalar bulunmakla birlikte farklılıkların araştırma gruplarının özellikleri ile ilişkili olduğu düşünülmüştür.

Yaş arttıkça Çevresel Duyarlılık ve Yeşil Satın Alma alt boyut puanlarının arttığı saptanmıştır. Aslan vd. (2023)'lerinin özel hastanede yürüttüğü bir çalışmada 30 yaş ve altındaki katılımcıların YÖDÖ Ekonomik Duyarlılık, Yeşil Satın Alma Ve Teknolojik Duyarlılık alt boyut puanlarının yüksek ve yeşil örgütsel davranış eğilimlerinin fazla olduğu tespit edilmiştir. Çelebi (2024)'nin sağlık çalışanları ile yaptığı çalışmasında yeşil örgütsel davranış puanlarının 18-23 yaş grubunda düşük olduğu, 24 yaş üzerinde belirgin şekilde arttığı, 56 yaş üzerinde çevresel duyarlılığın daha fazla gözlemlendiği belirlenmiştir. Özalp (2019)'in otel işletmelerinde yürüttüğü çalışmada yeşil örgütsel davranış düzeylerinde yaştan belirleyici olmadığı gösterilmiştir. Ozkan vd. (2024)'nin sağlık çalışanları ile yürüttüğü çalışmada da yaş ile YÖDÖ ve alt boyutları arasında ilişki belirleyememiştir. Wiernick vd. (2016)'nin 11 ülkede 4676 profesyonel çalışan ile yürüttüğü meta-analiz çalışmasında yaştan çevreci davranış ile düşük düzeyde pozitif bir ilişki gösterdiği saptanmıştır. Bu bulgumuz Aslan vd. (2023), Çelebi (2024) ve Wiernick vd. (2016) çalışmalarını desteklemektedir.

Yaşamının çoğunu geçirdiği yer ile Çevresel Duyarlılık, Ekonomik Duyarlılık ve Teknolojik Duyarlılık alt boyut puanları arasında ilişki gözlenememiştir. Yılmaz (2023)'in Sivas Cumhuriyet Üniversitesi 2022-2023 eğitim-öğretim yılında öğrenim gören sınıf öğretmenliği ve okul öncesi öğretmenliği bölümü öğrencileri ile yürüttüğü çalışmada öğrencilerin çevre bilinci, çevresel duyarlılık ve çevresel

davranışının yaşadıkları yer ve yaşamlarının çoğunda bulundukları yer ile bir ilişki saptanamamıştır. Alnıaçık (2010) tarafından Marmara Bölgesindeki yedi üniversitede 1254 öğrenci ile yürütülen bir çalışmada katılımcıların çevre dostu davranış gösterme eğilimlerinin ailesinin yaşadığı yer ile ilişkili olduğu; ailesi köyde yaşayanlara göre il merkezinde yaşayanların çevre dostu davranış gösterme eğilimlerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Tarı Selçuk vd. (2016)'lerin bir devlet üniversitesi hemşirelik bölümü öğrencilerinden 360 öğrenci ile yaptıkları Hemşirelik Bölümü Öğrencilerinde Çevresel Risk Algısı Ve İlişkili Etmenler konulu çalışmada ilçe merkezinde yaşayan öğrencilerin çevresel risk algısının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bunun nedeninin ilçe merkezlerinde yapılan çevresel faaliyetlerin toplumun daha küçük olması sebebiyle daha fazla etki yarattığı öngörüsüne ulaşılmışlardır. Yılmaz (2023)'in çalışmasıyla benzer olmasına rağmen araştırma grubumuzun çalışan nüfusu oluşturması nedeniyle yaş ortalamasının yürütülen çalışmalara kıyasla yüksek olduğu ve yaşamının çoğunu geçirdiği yer olarak sorulması dikkate alındığında mevcut farklılıklar bu gerekçeler ile açıklanabilir.

Medeni durum ile Çevresel Duyarlılık alt boyut puanları arasında ilişki bulunamamıştır. Ozkan vd. (2024) Balıkesir'de ASM'de çalışan sağlık çalışanları ile yürüttüğü araştırmasında medeni durum ile YÖDÖ ve alt boyutları arasında ilişki saptayamamıştır. Aslan vd. (2023)'nin Güneydoğu Anadolu Bölgesinde faaliyet gösteren bir özel hastanede 450 sağlık çalışanı ile yaptıkları bir çalışmada medeni durumu bekar olan katılımcıların evlilere göre Teknolojik Duyarlılık alt boyut puan ortalamaları yüksek saptanmıştır. Çelebi (2024)'nin çalışmasında YÖDÖ alt boyutlarında da evli bireylerin ortalama puanları bekar bireylere göre anlamlı olarak yüksek bulunmuştur ve evli bireylerin bekarlara göre daha fazla örgütsel davranışlar sergiledikleri belirlenmiştir. Araştırmamızda da tek değişkenli analizlerde evlilerin bekarlara göre daha yüksek YÖDÖ ortalamalarına sahip olduğu bulunsada ileri analizlerde modelde kalmamıştır. Mevcut çalışmalarda ortaya çıkan bu sonuçların oluşturulan istatistiki modeller ile ilişkili olduğu düşünülmüştür.

Meslek grupları ile Çevresel Katılım ve Ekonomik Duyarlılık alt boyut puanları arasında ilişki belirlenememiştir. Çelebi (2024)'nin Konya ilindeki sağlık çalışanları üzerine yaptığı çalışmasında doktorların ortalama puanlarının hemşire ve idari personele; hemşirelerin ortalama puanlarının ise idari personele göre daha düşük

düzeyde olduğu belirlenmiştir. Temizel ve Attar (2021)'ın Konya ilinde bulunan 349 gönüllü otel çalışanı üzerine yaptığı çalışmada çevresel katılım puanı çalışanın görevine göre farklılık göstermediği, ekonomik duyarlılık puanının yönetici olanlarda daha fazla tespit edilmesine rağmen istatistiksel açıdan bir farklılık bulunamadığı belirtilmiştir. Aslan vd. (2023)'nin Güneydoğu Anadolu Bölgesinde faaliyet gösteren bir özel hastanede 450 sağlık çalışanı ile yaptıkları bir çalışmada YÖDÖ çevresel duyarlılık, çevresel katılım, ekonomik duyarlılık, yeşil satın alma boyutlarında mesleğin belirleyici olduğu; idari ve destek hizmetler personelinin ortalama puanlarının tıbbi hizmet grubuna göre daha yüksek saptandığı görülmüştür. Ozkan vd. (2024) Balıkesir'de yürüttüğü araştırmada mesleği hekim olmayan sağlık çalışanları ile Ekonomik Duyarlılık, Yeşil Satın Alma ve Teknolojik Duyarlılık puanları arasındaki pozitif ilişkiyi göstermiştir. Araştırmamızın tek değişkeli analizlerinde meslek gruplarından hekimlerin tıbbi sekreter, VKHİ, memurlara göre YÖDÖ toplam puan ortalamaları istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük belirlenmiştir. Bu açıdan, Çelebi (2024) ve Aslan vd. (2023)'nin çalışmasını destekleyen bir bulgumuz olmasına rağmen, ileri analizlerde modelde kalmamış olması ile farklılıklar açıklanabilir.

Hizmet yılı arttıkça YÖDÖ Toplam, Çevresel Katılım ve Ekonomik Duyarlılık alt boyut puanlarının arttığı saptanmış; Teknolojik Duyarlılık alt boyut puanı ile arasında ilişki gözlenememiştir. Çelebi (2024)'nin Konya ilindeki sağlık çalışanları ile yaptığı çalışmasında meslek süresinin sağlık çalışanlarının çevresel duyarlık davranışları üzerinde belirleyici etkilerinin olduğu, 0-5 yıl meslek süresi olan bireylerin çevresel duyarlılıklarının daha düşük düzeyde olduğu, bu durumun 6. yıldan itibaren değişmeye başladığı ve çevresel duyarlılığın artmaya başladığı ifade edilmiştir. Aslan vd. (2023)'nin bir özel hastanede yürüttüğü araştırmasında katılımcıların 1-5 yıla göre 6-10 yıldır çalışanların YÖDÖ Çevresel Duyarlılık alt boyut puanının, 6 yıl ve daha uzun süredir çalışanların Çevresel Katılım, Ekonomik Duyarlılık ve Yeşil Satın Alma alt boyut puanlarının, 11 yıl ve daha uzun süredir çalışanların Teknolojik Duyarlılık alt boyut puanının yüksek olduğu bulunmuştur. Ozkan vd. (2024) ASM'de sağlık çalışanları ile yürüttüğü araştırmada 10 yıldan uzun süredir mesleki kıdemi olanların Çevresel Duyarlılık, Çevresel Katılım puan ortalamalarının daha yüksek olduğunu gösterse de, ileri analizlerde anlamlı farklılık

belirleyememiştir. Bulgumuzu destekleyen bu sonuçlar yaş ile korele olan hizmet yılındaki sorumlu bireysel davranışlardan kaynaklanmış olması ile açıklanabileceği gibi ortaya çıkan farklılıkların araştırmanın yürütüldüğü iş koşulları ile de ilişkili olabileceği düşünülmüştür.

Devamlı gündüz çalışma YÖDÖ Toplam, Çevresel Duyarlılık, Çevresel Katılım, Ekonomik Duyarlılık ve Teknolojik Duyarlılık alt boyut puanları artışıyla ilişkili bulunmuştur. Oğuz (2019)'un Konya organize sanayi bölgesindeki imalat işletmelerindeki 366 çalışan ile çevresel bilinç ve çevresel duyarlılıklarının ekogirişimcilik üzerindeki etkisini ölçmek amacıyla yürüttüğü araştırmada sürekli gündüz çalışanların çevresel bilinç düzeylerinin daha yüksek bulunmuştur. Sonuç olarak yapılan literatür incelemesinde çalışmamıza benzer nitelikte bir çalışmaya rastlanmamış olup, yabancı çalışmalarda konu ile ilgili bir çalışmaya ulaşamamıştır. Sonucumuzun literatür ile uyumlu olduğu gözlenmiştir. Ortaya çıkan sonucun devamlı gündüz hizmet veren çalışanların meslek yaşamlarında belli bir deneyim yılına sahip olmalarının kurumsal bağlılığa katkısı ile ilişkili olabileceği düşünülmüştür.

İşinden memnuniyet YÖDÖ Toplam, Çevresel Duyarlılık, Ekonomik Duyarlılık, Yeşil Satın Alma, Teknolojik Duyarlılık alt boyut puanları artışıyla; Kurumsal aidiyet Çevresel Katılım alt boyut puanı artışıyla ilişkili bulunmuştur. Dikmen (2023)'nin Afyonkarahisar'daki turizm hizmeti sektöründe çalışanlar ile yürüttüğü çalışmasında özel ve kamu kurumlarında çalışanların yeşil örgütsel davranışları benimsemesi için çalışanın iş doyumunu arttırması gerekliliğini; Akbaba (2019) ise Hatay'da turizm otel çalışanları ile yürüttüğü çalışmasında yeşil örgütsel davranışın örgüt içindeki eşit yaklaşımlarla gerçekleşebileceğini belirtmiştir. Reşat Cica ve Karabulut (2024)'un İstanbul kamu kurumlarında yaptığı bir çalışmasında örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların yeşil örgütsel davranış sergileme eğilimlerinin pozitif yönde ve anlamlı düzeyde yüksek olduğunu tespit etmiştir. Bu araştırmaya göre çalışanların yeşil örgütsel davranış sergilemesinin örgütlerde doğal kaynakların ve çevrenin korunmasında çalışan katılımını arttıracakı belirtilmiştir. Zaid vd. (2024)'nin Suudi Arabistan'daki küçük ve orta ölçekli işletmelerde yürüttükleri bir araştırmada (250'den az çalışanı olan 232 KOBİ) yeşil dönüşümsel liderlik ile çalışanların yeşil davranışlarının pozitif ilişkili olduğunu; özsaygı ve işe bağlılığın

yeşil davranışlarda belirleyici olduğunu göstermiştir. Tawfik vd. (2024) kurumsal yeşil politikaların ve insan kaynakları uygulamalarının çalışanlar üzerinde olumlu etki yarattığını ve bu politika ve uygulamaların çalışanların yeşil davranışlarını etkilediğini bildirmiştir. Literatürü destekleyen bu bulgular ışığında sadece çalışanın yeşil örgütsel davranışlar sergilemesinin yeterli olmadığı, örgüt kültüründe ve liderlikte yeşil örgütsel anlayışının benimsenmesi gerekliliği de dikkat çekmiştir. Nitekim bir diğer bulgumuz olan kurum başarısı için gayret gösterme ile Çevresel Katılım ve Teknolojik Duyarlılık alt boyut puanları arasında ilişki bulunamaması, çevre yanlısı kurumsal çalışmaların yeterli düzeyde olmamasından kaynaklanmış olabilir. Reşat Cica ve Karabulut (2024) çalışanların örgütsel özdeşleşmesinin yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisinin pozitif yönlü ve anlamlı olduğu tespit etmiştir. Bu bağlamda, örgütleriyle özdeşleşen çalışanlar örgütlerinin başarısını kendilerine de attettiklerinden, örgütlerin çevresel hedeflerinin gerçekleştirilmesi yönünde daha fazla yeşil örgütsel davranış sergileyeceği ifade edilmiştir. Su ve Swanson (2019) tarafından Çin'in Changsha şehrinde bulunan sekiz farklı oteldeki 441 çalışan ile yürüttükleri çalışmada kurumsal sosyal sorumluluğun ve örgütsel güvenin örgütsel özdeşleşmeyi, çalışan refahını ve çalışan yeşil davranışını doğrudan etkilediği bulunmuş; örgüt tarafından uygulanan kurumsal sosyal sorumluluk girişimlerinin çalışanların refah artışına ve daha fazla yeşil davranışlara katılım sağlamasına, örgüt ikliminin örgütsel güven ve özdeşleşme ile sonuçlanacağı belirtilmiştir.

İşinden memnuniyet, kurumsal aidiyet, kurum başarısı için gayret gösterme ile paralellik gösteren bir diğer bulgumuz olan kurum geleceğini önemli bulma Çevresel Katılım ve Yeşil Satın Alma alt boyut puan artışlarıyla ilişkili iken; YÖDÖ Toplam puanları ile arasında ilişki belirlenememiştir. Pinzone vd. (2016) İngiltere Ulusal Sağlık Hizmeti (National Health Service)'nde yürüttüğü çalışmada sağlık kuruluşlarının yeşil politika ve uygulamalarının sağlık çalışanlarında gönüllü çevre yanlısı davranışlara eğilimi artıracak, bu kurumsal yaklaşım ve proaktif kurumsal politikalar ile çalışanları harekete geçirebilme potansiyeli olduğu vurgulanmıştır. Bir metaanaliz çalışmasında çalışanların yeşil davranışlarında kurumsal algı ve tutumlarının ilişkili olduğu saptanmıştır (Katz vd., 2022). Nitekim Tawfik vd. (2024) önerdiği kurumsal yeşil politikalar ve yeşil insan kaynakları uygulamaları; Zaid vd. (2024)'nin yeşil dönüşümsel liderlik anlayışı; Norton vd. (2015)'nin teorik olarak

öne sürdüğü çalışanların yeşil örgütsel davranışlarındaki bağlamsal faktörler ve çıktıları arasındaki ilişkiler ile ilgili model bu bulgu için de belirleyici olup sonucumuz sunulan bilgiler ile uyumlu bulunmuştur.

Çevre/ doğa ile ilgili konulara ilgili olma YÖDÖ Toplam, Çevresel Duyarlılık, Çevresel Katılım, Ekonomik Duyarlılık, Yeşil Satın Alma ve Teknolojik Duyarlılık alt boyut puanları artışıyla ilişkili bulunmuştur. Reşat Cica ve Karabulut (2024)'un İstanbul ilinde faaliyet gösteren kamu kurumlarında yaptığı bir çalışmada çevre tutkusuna sahip çalışanların yeşil örgütsel davranış sergileme eğilimlerinin olumlu ve anlamlı yönde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca çalışanların çevre tutkusu ile yeşil örgütsel davranış boyutları; çevresel duyarlılık, çevresel katılım, ekonomik duyarlılık, yeşil satınalma ve teknolojik duyarlılık arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. İlbay vd. (2016)'nin araştırmasında da çevreye ilişkin hususlarda yapıcı düşünceleri olan ya da çevre ile ilgili hususlara ilgi duyan bireylerin çevresel düşünceleri ile bireylerin çevresel davranışları arasında ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Akandere (2019) tarafından sağlık ve spor hizmetlerinde 140 çalışan üzerinde yapılan çalışmada çevre tutkusunun çalışanın çevre yanlısı davranışlarının gerçekleştirilmesinde pozitif yönlü etkiye sahip olduğu bulgulanmıştır. Ayrıca çalışanların çevresel aktivizm, sürdürülebilirlik ve çevreyi koruma konusunda olumlu duyguları varsa çevre dostu davranışlarını artırılabilceğini öne sürmektedir. Sonucumuz literatürü desteklemektedir.

Çevre/ doğa ile ilgili konuları takip etme sıklığı ile Teknolojik Duyarlılık alt boyut puanları arasında ilişki gözlenememiştir. Ateşoğlu (2018)'nin Yetişkinlerin Çevresel Sorunlara Yönelik Tutum Ve Davranışlarının İncelenmesi konulu 19-61 yaş arası 205 kişi üzerinde yaptığı çalışmada çevre konuları ile ilgili düzenli haber izlemenin çevre ile ilgili konuları sosyal medyadan takip etmenin çevre yanlısı davranışları olumlu düzeyde etkilediği saptanmıştır. Yetişkinlerin çevresel sorunlara yönelik tutumları ile çevre ile ilgili konuları takip etmeleri ve çevre dostu ürünleri tercih etmeleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki saptanmıştır. Fakat çalışmada teknolojik duyarlılık ile ilgili varılmış bir sonuca ulaşılmadığı görülmüştür. Çalışmamız literatür ile benzerlik göstermektedir.

Çevre ile ilgili STK aktivitelerine katılma Çevresel Katılım alt boyut puanları artışıyla ilişkili iken; Yeşil Satın Alma alt boyut puanları ile arasında ilişki belirlenememiştir. Koyuncu vd. (2022)'nin Bartın da 240 kişi ile yaptığı Çevre Hareketine Katılımda Çevre Bilincinin Etkisinin incelenmesi üzerine yapılan çalışmada çevre hareketine katılım gösteren bireylerin çevre bilinçlerinin daha fazla olduğu, çevre dostu ürünler kullandığı ve kendilerini çevreci olarak tanımladıkları görülmüştür. Ünver vd. (2015)'nin Edirne il merkezindeki Trakya Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesinde çalışan hemşirelerin çevreye yönelik farkındalık ve tutum düzeylerini belirlemek amacıyla yaptıkları çalışmada çevre hareketine katılan hemşirelerin çevre hareketine katılmayan hemşirelere göre çevre sorunlarına karşı farkındalıklarının daha yüksek düzeyde olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca bu çalışmada çevre ile ilgili faaliyetlere katılan, iletişim araçları yoluyla (sosyal medya, televizyon, gazete-dergi, internet gibi) bu tür etkinlikleri takip eden ve destekleyen çalışanların farkındalıklarının herhangi bir faaliyette bulunmayanlardan daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Yapılan literatür incelemesinde çalışmamız literatür ile benzer niteliktedir. Çalışmamıza katılan çalışanların az bir oranı STK aktivitelerine katıldığını ifade etmiştir ve bu çalışanların hizmet yılı arttıkça çevresel STK aktivitelerine katılımının arttığını ilişkisi tespit edilmiştir.

Çevre ile ilgili bilgi düzeyi yeterli/orta olma YÖDÖ Toplam, Çevresel Katılım ve Ekonomik Duyarlılık alt boyut puanları artışıyla ilişkili iken; Teknolojik Duyarlılık alt boyut puanları ile arasında ilişki bulunamamıştır. Soomro vd. (2020)'nin Pakistan da gençlerin yeşil satın alma davranışlarını etkileyen faktörlerin belirlenmesi amacıyla yapılan bir çalışmada çalışanların birbirini etkilediği ve çevresel bilgi düzeyinin arttıkça yeşil satın alma davranışının arttığı bulunmuştur. Top (2023)'un İstanbul'da plastik, otomotiv, tekstil ve sanayi sektörlerinde görev yapan 387 yönetici üzerinde yaptığı toplam kalite yönetimi uygulamalarının çalışanın yeşil örgütsel davranışları üzerindeki etkisini belirlemek için yapılan çalışmasında çalışanlara verilen eğitim ve kurum içi uygulanan çevresel uygulamalarının doğru uygulandığında çalışanların yeşil satın alma davranışları ve teknolojik duyarlılıkları pozitif olarak davranışa dönüştüğü tespit edilmiştir. Coşkun (2022)'nin Hatayda 11 farklı kamu kurumlarında çalışan bireyler üzerine yaptığı Örgütlerde Çevre Eğitimi İle Yeşil Örgütsel Davranış Arasındaki İlişki değerlendirdiği çalışmasında, çalıştığı

kurumunda düzenli olarak çevre eğitimi alan çalışanların iş yerlerinde daha fazla çevre yanlısı davranış sergilediklerini fakat çalıştığı kurumda düzenli çevre eğitimi almayan çalışanların ise iş yerlerinde daha az çevre yanlısı davranış sergilediği görüldüğü kanısına ulaşılmıştır. Steg vd. (2014)'nin çevre yanlısı davranışı teşvik etmek için yaptıkları çalışmada çevresel kampanyaların çevresel bilginin artmasına sebep olduğunu, çevre yanlısı davranışa eğilimi arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Mercan vd. (2020)'nin Kırklareli Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu öğrencilerinden 293 öğrencinin katılımı ile yaptıkları Çevresel Tutumların ve Çevresel Davranışların, Çevresel Duyarlılık ve Algılanan Çevresel Riskler ile İlişkisini inceleyen çalışmada öğrencilerin çevresel duyarlılık düzeyleri arttıkça çevresel açıdan sorumlu bir tüketici, doğa ile ilgili aktivitelere katılan, daha fazla geri dönüşüm açısından çaba gösteren, çevre konusunda daha fazla sorumluluk aldığı bulunmuştur. Ayrıca bu çalışmada kaynakların tükenme riskinin farkında olan öğrencilerin çevresel katılım aktivitelerinin ve girişimlerinin daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle bu çalışmanın önerileri arasında çevrenin sürdürülebilirliğini dikkate almaları için özellikle eğitim ortamlarında gerekli girişimlerin eğitim, çevre faaliyeti gibi sağlanması gerekliliği vurgulanmıştır. Bulgumuzun ile literatürü desteklediği belirlenmiştir.

Çevreyi korumak için gönüllü zaman ayırma YÖDÖ Toplam, Çevresel Duyarlılık, Çevresel Katılım, Ekonomik Duyarlılık, Yeşil Satın Alma ve Teknolojik Duyarlılık alt boyut puanları artışıyla; Çevreyi korumak için gönüllü para harcama Çevresel Katılım ve Yeşil Satın Alma alt boyut puanları artışıyla; Çevre dostu davranışlardan mutluluk duyma YÖDÖ Toplam, Çevresel Katılım, Teknolojik Duyarlılık alt boyut puanları artışıyla ilişkili bulunmuştur. Akandere (2019)'nin Konya ilinde sağlık ve spor kurumlarında çalışan 60 kadın ve 80 erkeğin örneklemini oluşturduğu araştırmasında çalışanların çevreye yardımcı olmak için gönüllü olarak zaman ayırdığı ve para harcadığı; bu durumun kişileri tatmin ettiği bulunmuştur. Steg vd. (2014) çevre yanlısı davranışı teşvik etmek için değerlerin, durumsal faktörlerin hedeflerin rolünü belirlemek amacıyla yaptıkları çalışmada, bireylerin çevreci davranışlarını destekleyebilmeleri için bazı harcamaları yapması gerektiği yönündedir. Sembiring vd. (2020) Endonezya'da PT Lion Süper Indo Tropodo Sidoarjo şubesinin daimi çalışanlarından oluşan 49 kişi üzerinde yaptıkları çalışmada

evre tutkusunun çalışanlar arasındaki evre yanlısı davranış doğrudan etkilediği görülmüştür. evre tutkusu ile ortaya çıkan olumlu duygular (neşe, mutluluk gibi) evre yanlısı davranışı desteklediği, çevresel tutkunun aracılık ettiği evre yanlısı davranışın iş yerine karşı bağlılığı arttıracaağı tespit edilmiştir. Sonuçlarımızın çalışmamız literatürü desteklediği bulunmuştur.

İş arkadaşlarının evre dostu davranışları yeterli/orta düzeyde olma YD Toplam, evresel Duyarlılık, evresel Katılım, Ekonomik Duyarlılık ve Yeşil Satın Alma alt boyut puanları artışıyla ilişkili bulunmuştur. Li vd. (2021)'nin Çin'de üç hastanede 489 hemşire ile yrttği çalışmada hemşirelerin evre dostu davranış gösterme eğilimleri ile yeşil örgütsel davranış gösterme arasındaki ilişkide iş arkadaşlarının ve birim liderlerinin yol gösterici rolünün evre dostu davranış gösterme eğilimlerini artırdığı belirlenmiştir. Akandere (2019)'nin Konya ilinde sağlık ve spor kurumlarında yaptığı araştırmada çalışanların evre dostu davranışları uygulama ve bu davranışlar üzerine yaptıkları etkileşim ile çalışanların daha fazla çevreye duyarlı olmaları konusunda teşvik edebildiklerini ve bu sayede çalışanların yeşil örgütsel davranışları sergileme eğiliminde oldukları tespit edilmiştir. Sönmez (2020)'in şırnak ili Cizre ilçesinde okul yöneticileriyle yrttği araştırmada çevresel duyarlılık düzeyleri ile çevresel katılım düzeyleri arasında ilişki saptanmıştır. Çevresel duyarlılık arttıa çevresel katılımın artttığı belirlenmiştir. Sonucumuzun literatür ile uyumlu olduğu gözlenmiştir.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Sonuçlar

Kırklareli Merkez İlçesinde Kırklareli İl Sağlık Müdürlüğüne bağlı kamu sağlık kuruluşlarında 461 çalışan ile yürütülen bu araştırmanın sonuçları aşağıdaki gibidir:

- YÖDÖ Toplam ve Çevresel Duyarlılık, Çevresel Katılım, Ekonomik Duyarlılık, Yeşil Satın Alma ve Teknolojik Duyarlılık alt boyut puanları ortalamanın üzerinde belirlenmiştir.
- YÖDÖ Toplam puanlarının hizmet yılı arttıkça arttığı belirlenmiştir. Devamlı gündüz çalışma, işinden memnun olma, çevre/ doğa ile ilgili konulara ilgisi olma, çevre/ doğa ile ilgili bilgi düzeyi yeterli/orta düzeyde olma, çevreyi korumak için gönüllü zaman ayırma, çevre dostu davranışlardan mutluluk duyma ve iş arkadaşlarının çevre dostu davranışları yeterli/orta düzeyde olma YÖDÖ toplam puanının artışıyla ilişkili bulunmuştur.
- YÖDÖ toplam puanları ile kurum geleceğini önemi ve çevreyi korumak için gönüllü para harcama arasında bir ilişki belirlenmemiştir.
- Çevresel Duyarlılık alt boyut puanlarının yaş arttıkça arttığı saptanmıştır. Devamlı gündüz çalışma, işinden memnun olma, çevre/doğa ile ilgili konulara ilgisi olma, çevreyi korumak için gönüllü zaman ayırma ve iş arkadaşlarının çevre dostu davranışları yeterli/orta düzeyde olma Çevresel Duyarlılık alt boyut puanı artışıyla ilişkili bulunmuştur.
- Çevresel Duyarlılık alt boyut puanları ile yaşamının çoğunu geçirdiği yer, medeni durum, çevreyi korumak için gönüllü para harcama durumu arasında bir ilişki saptanamamıştır.
- Çevresel Katılım alt boyut puanlarının hizmet yılı arttıkça arttığı belirlenmiştir. Devamlı gündüz çalışma, kurumsal aidiyeti olma, kurumun geleceğini önemli bulma, çevre/doğa ile ilgili konulara ilgisi olma, çevre ile ilgili STK aktivitelerine katılma, çevre ile ilgili bilgi düzeyi yeterli/orta olma, çevreyi korumak için

gönüllü zaman ayırma ve para harcama, çevre dostu davranışlardan mutluluk duyma ve iş arkadaşlarının çevre dostu davranışı yeterli/orta düzeyde olma Çevresel Katılım alt boyut puanı artışıyla ilişkili bulunmuştur.

- Çevresel Katılım alt boyut puanları ile meslek ve kurum başarısı için gayret gösterme arasında bir ilişki saptanamamıştır.
- Ekonomik Duyarlılık alt boyut puanlarının hizmet yılı arttıkça arttığı belirlenmiştir. Kadın cinsiyette olma, devamlı gündüz çalışma, işinden memnun olma, çevre/doğa ile ilgili konulara ilgisi olma, çevre ile ilgili bilgi düzeyi yeterli/orta olma, çevreyi korumak için gönüllü zaman ayırma ve iş arkadaşlarının çevre dostu davranışı yeterli/orta düzeyde olma Ekonomik Duyarlılık alt boyut puanı artışıyla ilişkili bulunmuştur.
- Ekonomik Duyarlılık alt boyut puanları ile yaşamının çoğunu geçirdiği yer, meslek ve çevreyi korumak için gönüllü para harcama arasında bir ilişki saptanamamıştır.
- Yeşil Satın Alma alt boyut puanlarının yaş artıkça arttığı belirlenmiştir. İşinden memnun olma, çevre/doğa ile ilgili konulara ilgisi olma, çevreyi korumak için gönüllü zaman ayırma ve para harcama Yeşil Satın Alma alt boyut puanı artışıyla ilişkili bulunmuştur.
- Yeşil Satın Alma alt boyut puanları ile çevre ile ilgili STK aktivitelerine katılma, iş arkadaşlarının çevre dostu davranışları ve kurum geleceğinin önemi arasında bir ilişki saptanamamıştır.
- Teknolojik Duyarlılık alt boyut puanı artışıyla devamlı gündüz çalışma, işinden memnun olma, çevre/doğa ile ilgili konulara ilgisi olma, çevre ile ilgili bilgi düzeyi yeterli/orta olma, çevreyi korumak için gönüllü zaman ayırma ve iş arkadaşlarının çevre dostu davranışı yeterli/orta düzeyde olma ilişkili bulunmuştur.
- Teknolojik Duyarlılık alt boyut puanları ile yaşamının çoğunu geçirdiği yer, hizmet yılı, kurum başarısı için gayret gösterme ve çevreyi korumak için gönüllü para harcama arasında bir ilişki saptanamamıştır.

6.2. Öneriler

- Sağlık kuruluşlarında çalışanlara yönelik eğitim ve farkındalık çalışmaları planlanmalı, iş doyumunu ve iş tatminini artıracak, kurumsal aidiyeti/bağlılığı sağlayacak geri bildirim ve ödül sistemi insan kaynakları sistemine entegre edilerek yeşil örgütsel davranışların benimsenmesi ve geliştirilmesi için çaba harcanmalıdır.
- Kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleri, projeler, doğa ve çevreye ilişkin faaliyetler (ağaç dikimi, çevre/doğa gezisileri vb.) ile çalışanların çevresel bilincini artırmaya yönelik etkinlikler planlanmalı ve katılımcı yaklaşım için bu faaliyetler sıklıkla tekrarlanmalıdır.
- Çalışanların yeşil davranışlarında kurumsal politikaların ve yeşil liderliğin belirleyici olması nedeniyle yeşil yönelimler çevresel sürdürülebilirliği dikkate alacak şekilde planlanmalı ve yaygınlaştırılmalıdır. Bunlar arasında daha az sarf malzeme kullanımı (kağıt, toner vb.), dijital arşivleme, elektronik formlar, elektronik iletişim ağı, çalışan yeşil alanı oluşturulması, bisiklet otoparkı planlaması, ağaçlandırma çalışmaları, yenilebilir enerji kaynaklarının kullanımı sayılabilir.
- 24 saat kesintisiz hizmet vermeyen sağlık kuruluşlarında enerji tasarrufuna yönelik olarak aydınlatma, bilgisayar ağı gibi sistemlerin hizmet saatleri dışında merkezi sistem tarafından kapanması aktifleştirilmelidir. Yine bu kuruluşlarda led ve fotoselli ampul kullanımı, fotoselli musluk kullanımı, dijital arşivleme, elektronik formlar, elektronik iletişim ağı gibi enerji tasarrufuna yönelik girişimler planlanmalıdır.
- Sağlık kuruluşlarında atık yönetimi (tıbbi atıklar, tehlikeli atıklar, evsel atıklar), geri dönüşüm ve yeniden kullanım planlamasında üst düzey çaba harcanmalıdır.
- Kurumlarda tamir gerektiren musluk, ampul, diğer elektronik araçların bakım ve onarımı için izlem ve geri bildirim mekanizmaları oluşturulmalıdır.

- Sadece çalışan düzeyinde değil aynı zamanda örgütsel düzeyde, ekip/lider düzeyinde de yeşil örgütsel davranışların belirleyicilerine odaklanılarak araştırmalar planlanmalıdır.



KAYNAKLAR

- Acer, A., & Karagöz-Taşkın, İ. B. (2020). Çevreye Duyarlı ve Yeşil Tüketici: Üniversite Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 260-276.
- Ahmad, N., Ullah, Z., Arshad, M. Z., Kamran, H., Scholz, M., & Han, H. (2021). Relationship between corporate social responsibility at the micro-level and environmental performance: The mediating role of employee pro-environmental behavior and the moderating role of gender. *Sustainable Production and Consumption*, 27, 1138-1148. <https://doi.org/10.1016/j.spc.2021.02.034>
- Ahmed, F., Callaghan, D., & Arslan, A. (2024). A multilevel conceptual framework on green practices: Transforming policies into actionable leadership and employee behavior. *Scand J Psychol*, 65(3), 381-393. doi:10.1111/sjop.12981. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/38009314/>
- Akandere, G. (2019). Çalışanların Çevresel Tutkusunun Yeşil Davranışları Üzerindeki Etkisi. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(4); 387-404. Doi: 10.18026/cbayarsos.628077
- Akbaba, M. (2019). Örgütsel adalet işgörenlerin yeşil örgütsel davranışını etkiler mi? *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(2), 641-660. <https://doi.org/10.26468/trakyasobed.531110>
- Almaçık, Ü. (2010). Çevreci Yönelim, Çevre Dostu Davranış ve Demografik Özellikler: Üniversite Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 10(20), 507-532.
- 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, A. (2024). Algılanan Örgüt İkliminin İş Tatmini Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Sivas İlinde Faaliyet Gösteren Bir Kamu İktisadi Teşekkülünde Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden erişilmiştir. (Tez Numarası: 859819).
- Aslan, Y., Zengin, O., & Polat, F. M. (2023). Sağlık Çalışanlarının Yeşil Örgütsel Davranış Konusundaki Farkındalık Düzeylerinin Değerlendirilmesi. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 13(3), 1388-1402. <https://doi.org/10.30783/nevsosbilen.1231295>
- Ateşoğlu, L. (2018). Yetişkinlerin Çevresel Sorunlara Yönelik Tutum Ve Davranışlarının İncelenmesi. III. Uluslararası Al- Farabi Sosyal Bilimler Kongresi Kitabı, Ankara, 94-101.
- Aydın Küçük, B., & Yağcı G. (2022). Yeşil Çalışan Davranışları. *Organizasyonlarda Sürdürülebilirlik Ve Yeşil Yaklaşım Uygulamaları*, Ed: Aydın Küçük, B., & Sezgin, B., Filiz Kitabevi, İstanbul, s:43-60.
- Bulinska-Stangrecka, H. & Bagienska, A. (2021). Culture Based Green Workplace Practices as a Means of Conserving Energy and Other Natural Resources in The Manufacturing Sector. *Energies*, 14, 6305, 1-21
- Boiral, O., Paillé, P., & Raineri, N. (2015). The nature of employees' proenvironmental behaviors. In *The Psychology of Green Organizations*, Eds: Robertson, J.L., & Barling, J., Oxford University, s:12-19.

- Coşkun, Ö. F. (2022). Çevre Tutkusunun, Yeşil Dönüştürücü Liderliğin ve Yeşil Örgüt İkliminin Çevreci Çalışan Davranışları Üzerine Etkisi. *Journal of Politics, Economy and Management*, 5(1),1-16.
- Çelebi, H. (2024). *Toplam Kalite Yönetim Uygulamalarının Çalışanların Yeşil Örgütsel Davranışları Üzerine Etkisi: Sağlık Sektörüne Yönelik Bir Çalışma*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden erişilmiştir. (Tez Numarası: 851647).
- Çevre Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı (ÇŞİDB) (2024). *Yönetmelikler*. <https://cygm.csb.gov.tr/yonetmelikler-i-440> sayfasından erişilmiştir. Erişim: 01 Nisan 2024.
- Demirbaş, M. & Aydın, D., (2020). 21. Yüzyılın En Büyük Tehdidi: Küresel İklim Değişikliği, *Ecological Life Sciences (NWSAELS)*, 15(4):163-179.
- Deng, Y., Cherian, J., Ahmad, N., Scholz, M., & Samad S. (2022). Conceptualizing the role of targetspecific environmental transformational leadership between corporate social responsibility and proenvironmental behaviors of hospital employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(6), 3565. <https://doi.org/10.3390/ijerph19063565>
- Dışişleri Bakanlığı (DB) (2024). *İklim Değişikliği ile Mücadelenin Önemi*. [İklim Değişikliğiyle Mücadelenin Önemi / T.C. Dışişleri Bakanlığı \(mfa.gov.tr\)](https://mfa.gov.tr) sayfasından erişilmiştir. Erişim: 01 Nisan 2024.
- Dikmen, M. (2023). *Otel İşletmelerinde Çalışanların İş Tatmininin Yeşil Örgütsel Davranış Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden erişilmiştir. (Tez Numarası: 826327).
- Eroymak, S., İzgüden, D., & Erdem, R. (2018). Çalışanların Yeşil Davranışının Kavramsal Çerçeve İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(3), 961-971.
- Erbaş, A. (2019). Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. *Istanbul Management Journal*, 86, 1–23.
- Ersöz, F. (2008). Türkiye İle OECD Ülkelerinin Sağlık Düzeyleri Ve Sağlık Harcamalarının Analizi, *İstatistikçiler Dergisi*, 2, 95-104.
- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A.-G. (2009). Statistical power analyses using G*Power 3.1: Tests for or relation and regression analyses. *Behavior Research Methods*, 41, 1149-1160.
- Francoeur, V., & Paillé, P. (2022). Green Behaviors in the Workplace, Introduction. Palgrave Macmillan, Cham, s:1-12.
- Graves, L. M., Sarkis, J. & Zhu, Q. (2013). How transformational leadership and employee motivation combine to predict employee pro environmental behaviors in China. *Journal of Environmental Psychology*, 35, 81-91.
- Gülgönül, K. (2023). *Kişİ Örgüt Uyumu Ve Bilinçli Farkındalığın Yeşil Örgütsel Davranışlara Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden erişilmiştir. (Tez Numarası: 784423).
- Güvendi, K. & İyigün, N.Ö. (2024). Algılanan Yönetici Desteğinin Yeşil Örgütsel Davranış Üzerinde Etkisinde Psikolojik İyi Oluşun Düzenleyici Rolü. *Erciyes Akademisi*, 38(1), 228-247. <https://doi.org/10.48070/erciyesakademi.1400720>

- International Federation of Medical Students' Associations. (IFMSA) (2015). *IFMSA Policy Statement Environmentally Sustainable Healthcare Facilities*. Adopted during the 64th August Meeting General Assembly in Ohrid, FYR of Macedonia. <https://ifmsa.org/wp-content/uploads/2017/09/AR-2014-15-LowRes-3.pdf> sayfasından erişilmiştir. Erişim: 01 Nisan 2024.
- İlbay, A. B., Sarıçam, H., Göller, L., & Yiğit, Y. (2016). Ergenlerin Kişilik Özellikleri Ve Çevresel Tutumları Arasındaki İlişkiler. *Uluslararası Eğitim Bilim Ve Teknoloji Dergisi*, 2(3), 185-194.
- İrge, N. T. (2022). Çevresel Duyarlılığın Çalışanların Yeşil Örgütsel Davranışlarına Etkisinde Kişilik Özelliklerinin aracı Rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14 (2), 1293-1315.
- Khan, N. U., Cheng, J., Yasir, M., Saufi, R. A., Nawı, N. C., & Bazkiaei, H. A. (2022). Antecedents of Employee Green Behavior in the Hospitality Industry. *Frontiers in psychology*, 13, 836109. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.836109>.
- Katz, I.M., Rauvola, R.S., Rudolph, C.W. & Zacher, H. (2022). Employee green behavior: A meta-analysis. *Corp Soc Responsib Environ Manag.* 29, 1146–1157. <https://doi.org/10.1002/csr.2260>
- 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>
- Kerse, G., Maden, Ş., & Selçuk Tartan, E. (2021). Yeşil Dönüştürücü Liderlik, Yeşil İçsel Motivasyon ve Çalışanın Yeşil Davranışı: Ölçek Uyarlama ve İlişki Tespiti. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13 (2), 1574-1591.
- Kim, A., Kim, Y., Han, K., Jackson, S.E., & Ployhart, R.E. (2014). Multilevel Influences on Voluntary Workplace Green Behavior: Individual Differences, Leader Behavior, and Coworker Advocacy. *Journal of Management*, 43(5), 1335-1358. <https://doi.org/10.1177/0149206314547386>
- Koyuncu, A.D., & Çiftçi, S. (2022). Çevre Hareketine Katılımda Çevre Bilincinin Etkisi: Bartın Örneği, *Kent Akademisi Dergisi*, 15(3):1008-1022. <https://doi.org/10.35674/kent.1049784>
- Li, M., Gong, Z., Gilal, F. G., Van Swol, L. M., Xu, J., & Li, F. (2021). The Moderating Role of Ethical Leadership on Nurses' Green Behavior Intentions and Real Green Behavior. *BioMed research international*, 2021, 6628016. <https://doi.org/10.1155/2021/6628016>
- Li, C., Aziz, F., Asim, S., Shahzad, A., & Khan, A. (2023). Employee green behavior: a study on the impact of corporate social responsibility (CSR) on employee green behavior, green culture: the moderating role of green innovation. *Environmental science and pollution research international*, 30(48), 105489–105503. <https://doi.org/10.1007/s11356-023-29798-7>
- 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. DOI: 10.18070/erciyesiibd.962995
- 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, 663-684. DOI: 10.1007/s10551-013-1978-6
- 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.

- Mercan, Y., Işık Mercan, S. (2020). The Relationship between ‘Environmental Attitudes and Behaviors’, and ‘Environmental Sensitivity and Perceived Environmental Risks’. *Journal of International Psychological Counseling and Guidance Researches*, 2(3), 231-251.
- Mostepaniuk, A., Akalin, T., & Parish, M. R. (2023). Practices Pursuing the Sustainability of A Healthcare Organization: A Systematic Review. *Sustainability*, 15(3), 2353.
- Norton, T. A., Parker, S. L., Zacher, H., & Ashkanasy, N. M. (2015). Employee green behavior: A theoretical framework, multilevel review, and future research agenda. *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. Ed: Ones, & S. Dilchert, Managing human resources for environmental sustainability. San Francisco, CA: Jossey-Bass, s:85-116.
- Oğuz, H. (2019). *İşletmelerde Çevresel Bilinç ve Duyarlılığın Geliştirilmesi ve Ekogirişimcilik Üzerine Etkisi: Konya Organize Sanayi Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden erişilmiştir. (Tez Numarası: 574019).
- Ozkan, S., Tari Selcuk, K. & Kan, Z. E. (2024) Is green behaviors of health professionals related to green practices in the workplace? Multicenter study in Turkey. *International Journal of Environmental Health Research*, 34(2), 898-910, DOI: 10.1080/09603123.2023.2185209
- Özalp, Ö. (2019). *Otel Çalışanlarının Yeşil Örgüt İklimi Algılarının Yeşil Örgütsel Davranışları Üzerine Etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden erişilmiştir. (Tez Numarası: 558506).
- Özalp, Ö., & Erbaşı, A.(2021). Yeşil Örgüt İklimi Algısının Yeşil Örgütsel Davranış Üzerine Etkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 22(1),43-73. doi: 10.24889/ife.768115
- Öztürk Başpınar, N. (2023). Çalışanların “Yeşil” Davranışlarını Etkileyen Faktörler Ve Teorik Açıklamaları. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD)*, 10(3), 100-125.
- Paille, P., & Borial, O. (2013). Pro-environmental behavior at work: Construt validity and determinants. *Journal of Environmental Psychology*, 36, 118-128
- Pehlivanlı, E. A. (2023). Çalışanın Yeşil Davranışı, *Güncel Örgütsel Davranış Yaklaşımları*, Ed: Aydın, E., Efe Akademi Yayınları, s:435-450. 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.
- Reşat Cica, H. & Karabulut, A. 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>
- Pinzone, M., Guerri, M., Lettieri, E., & Redman, T. (2016). Progressing in the change journey towards sustainability in healthcare: the role of ‘Green’ HRM, *Journal of Cleaner Production*, 122, 201-211.
- 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>

- Saleem, M., Qadeer, F., Mahmood, F., Han, H., Giorgi, G., & Ariza-Montes, A. (2021). Inculcation of Green Behavior in Employees: A Multilevel Moderated Mediation Approach. *International journal of environmental research and public health*, 18(1), 331. <https://doi.org/10.3390/ijerph18010331>
- Sarıyıldız, A.Y. (2021). Sağlık Kurumlarında Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi Ve Uygulamaları. *Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi*, 3(1), 155-159.
- Sembiring, M. J., Eljyana, A., & Ningrum, L. S. W. (2020). Effect of Workplace Spirituality on Pro-Environmental Behaviour Mediated by Environmental Passion. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(11), 1282-1290.
- Sezgin, F., & Sönmez, E. (2018). Örgüt Kültürü ve İklimi Çalışmalarının Sistematik İncelemesi: Bir İçerik Analizi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(1), 257-275. <https://doi.org/10.17679/inuefd.330928>
- Sezgin, S. (2024). Türkiye’de Vatandaşların İklim Değişikliği Anksiyetesinin Değerlendirilmesi. *Kent Akademisi Dergisi*, 17(1), 01-21. <https://doi.org/10.35674/kent.1388925>
- Soomro, R.B., Mirani, I.A., Ali, M.S., & Marvi, S. (2020). Exploring the green purchasing behavior of young generation in Pakistan: opportunities for green entrepreneurship. *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 14(3), 289-302. <https://doi.org/10.1108/APJIE-12-2019-0093>
- 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, 309-317.
- Steg, L., Bolderdijk, J. W., Keizer, K., & Perlaviciute, G. (2014). An integrated framework for encouraging pro-environmental behaviour: The role of values, situational factors and goals. *Journal of Environmental psychology*, 38, 104-115.
- 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.
- Şimşek, A. (2014). Örgüt Kültürü: Kuramsal Bir Bakış. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(1), 27-35.
- Türk Dil Kurumu (TDK) (2024). Sözlük. ET: 21.05.2024, <https://sozluk.gov.tr/> adresinden erişilmiştir.
- Tang, G., Ren, S., Wang, M., Li, Y., & Zhang, S. (2023). Employee green behaviour: A review and recommendations for future research. *International Journal of Management Reviews*, 25(2), 297-317. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12328>
- Tanrıverdi, K. (2018). *Yeşil Lojistik Yönetimi Uygulamalarının Çevresel Performansla Olan İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden erişilmiştir. (Tez Numarası: 527003)
- Tarı Selçuk, K., Mercan, Y., & Çevik, C. (2016). Hemşirelik Bölümü Öğrencilerinde Çevresel Risk Algısı Ve İlişkili Etmenler. *Uluslararası Hakemli Hemşirelik Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 116-135.

- Tawfik, A. F., El-Ashry, A. M., El-Fattah Mahgoub, S. A., & Mohamed, S. H. (2024). Mediation of psychological ownership between green human resources management and nursing faculty's green behavior. *International nursing review*, 10.1111/inr.12979. Advance online publication. <https://doi.org/10.1111/inr.12979>
- Temizel, G., & Attar, M. (2022). Yeşil Örgütsel Davranış: Ulusal Ve Uluslararası Otel İşletmeleri Açısından Bir Karşılaştırma, Ed: Yücenurşen, M., *Sosyal, Beşeri Ve İdari Bilimler Alanında Uluslararası Araştırmalar XIV Kitabı*, 1.Baskı, Eğitim Yayınevi, s:7-40.
- Top, M.G. (2023). *Toplam Kalite Yönetimi Uygulamalarının Yeşil Örgütsel Davranış Üzerine Etkisi: Farklı Sektör Uygulamaları*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden erişilmiştir. (Tez Numarası: 836166)
- Ünver, S., Avcıbaşı M.İ., & Kızılcık Özkan, Z. (2015). Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Çevre Tutumu Ve Farkındalık Düzeylerinin Belirlenmesi. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 18(4), 282-286.
- Yıldız, D. (2023). Yeşil Organizasyonlar, *Örgütsel Davranış Güncel Konular*. Ed: Gülbahar, Y., Özgür Yayınları, s:75-92. <https://doi.org/10.58830/ozgur.pub136>
- Yılmaz, S. (2023). *Öğretmen Adaylarının Çevre Bilinci Ve Çevresel Duyarlılık İle Çevre Sorunlarına Yönelik Davranışlarının İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden erişilmiştir. (Tez Numarası: 833704)
- 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
- Younas, N., Hossain, M. B., Syed, A., Ejaz, S., Ejaz, F., Jagirani, T. S., & Dunay, A. (2023). Green shared vision: A bridge between responsible leadership and green behavior under individual green values. *Heliyon*, 9(11), e21511. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e21511>
- Yüksel, A. & Uçkun, C.G. (2022). Çalışanların Yeşil Örgütsel Davranışlarına İlişkin Bir Araştırma. *International Academic Social Resources Journal*, 7(43), 1380- 1387.
- 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.
- Zhang, B., Yang, L., Cheng, X., & Chen F. (2021). How Does Employee Green Behavior Impact Employee Well-Being? An Empirical Analysis. *Int J Environ Res Public Health*. 18(4), 1669. doi: 10.3390/ijerph18041669. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33572419/>
- Wiernick, B., Dilchert, S., & Ones, D. (2016). Age and employee green behavior: a meta-analysis. *Frontiers in Psychology*, 7(194), 1-15. doi:10.3389/fpsyg.2016.00194

EKLER

EK 1. ETİK KURUL ONAYI

6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (KVKK) kapsamında ilgili belge kaldırılmıştır.



EK 2. KURUM İZNİ

6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (KVKK) kapsamında ilgili belge kaldırılmıştır.



EK 3. ÖLÇEK İZNİ

6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (KVKK) kapsamında ilgili belge kaldırılmıştır.



EK 4. BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ ONAM FORMU

Bu çalışma Selda KAYA tarafından, Doç. Dr. Yeliz MERCAN danışmanlığında sağlık kuruluşlarında çalışanlarda yeşil örgütsel davranışların belirlemek ve ilişkili faktörleri araştırmak amacıyla planlanmıştır. Bu formu doldurmak sadece 25-30 dakikanızı alacaktır. Bu çalışmaya katılmak tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Çalışmanın amacına ulaşması için sizden beklenen, bütün soruları eksiksiz, kimsenin baskısı veya telkini altında olmadan, size en uygun gelen cevapları içtenlikle verecek şekilde cevaplamanızdır. Bu formu okuyup onaylamanız, araştırmaya katılmayı kabul ettiğiniz anlamına gelecektir. Ayrıca çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmayı bırakma hakkına da sahipsiniz. Araştırmaya yönelik sormak istediğiniz konu hakkında 0534 XXX XX XX (Selda KAYA) numaralı telefonda istediğiniz zaman ulaşabilirsiniz. Bu çalışmadan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacak olup kişisel bilgileriniz gizli tutulacaktır. İlgi ve yardımlarınız için şimdiden teşekkür ederiz.

Yukarıda yer alan ve araştırmadan önce katılımcıya verilmesi gereken bilgileri okudum ve katılmam istenen çalışmanın kapsamını ve amacını, gönüllü olarak üzerime düşen sorumlulukları anladım. Çalışma hakkında yazılı ve sözlü açıklama aşağıda adı belirtilen araştırmacı/araştırmacılar tarafından yapıldı. Kişisel bilgilerimin özenle korunacağı konusunda yeterli güven ve imzalı form kağıdının bir kopyası bana verildi. Bu koşullarda söz konusu araştırmaya kendi isteğimle, hiçbir baskı ve telkin olmaksızın katılmayı kabul ediyorum.

Araştırmacının:

Adı-Soyadı:

Tarih:

İmza:

Katılımcının:

Adı-Soyadı:

Tarih:

İmza:

Şahit:

Adı-Soyadı:

Tarih:

İmza:

EK 5. ANKET FORMU

Sosyodemografik Özellikler

1. Cinsiyetiniz: ☐ Kadın ☐ Erkek

2. Yaşınız:

3. Yaşamınızın çoğunu nerede geçirdiniz? ☐ İl merkezi ☐ İlçe merkezi ☐ Kasaba ☐ Köy

4. Eğitim durumunuz nedir?

- | | |
|--|---|
| ☐ İlkokul mezunu | ☐ Lisans mezunu |
| ☐ Ortaokul mezunu | ☐ Yüksek lisans mezunu / Pratisyen hekim |
| ☐ Lise mezunu | ☐ Doktora mezunu/ Uzman hekim |
| ☐ Önlisans mezunu | |

5. Medeni durumunuz nedir? ☐ Evli ☐ Bekar ☐ Boşanmış ☐ Eşi vefat etmiş

6. Aile tipiniz nedir? ☐ Çekirdek ☐ Geniş ☐ Parçalanmış

7. Kendiniz dahil, hanenizde kaç kişi yaşıyorsunuz?

8. Size göre gelir düzeyiniz nasıldır?

- ☐ Gelir gideri karşılıyor ☐ Gelir gidere eşit ☐ Gelir gideri karşılamıyor

Mesleki Özellikler

1. Mesleğiniz:

- | | |
|---|--|
| ☐ Hekim | ☐ Laborant |
| ☐ Ebe | ☐ Teknisyen |
| ☐ Hemşire | ☐ Güvenlik personeli |
| ☐ Tıbbi Sekreter | ☐ Temizlik personeli |
| ☐ ATT/ Paramedik | ☐ Diğer, belirtiniz |

2. Kadro durumunuz nedir? ☐ Kadrolu ☐ Sözleşmeli

3. Meslekte toplam hizmet süreniz (ay/yıl):ayyıl

4. Çalıştığınız kurum:

- | | |
|---|--|
| ☐ İl Sağlık Müdürlüğü | ☐ Aile Sağlığı Merkezi |
| ☐ Eğitim Araştırma Hastanesi (Birim:.....) | ☐ Acil Sağlık İstasyonu |
| ☐ Ağız Diş Sağlığı Merkezi | ☐ Halk Sağlığı Laboratuvarı |
| ☐ Toplum Sağlığı Merkezi | ☐ Diğer, belirtiniz |

5. Çalışma şekliniz nasıldır? ☐ Devamlı gündüz ☐ Nöbet ☐ Vardiya

6. Bulunduğunuz birimde hizmet süreniz (ay/ yıl):ayyıl

7. İşinizden ne derece memnunsunuz?

- ☐ Hiç memnun değilim
☐ Memnun değilim
☐ Ne memnunum ne memnun değilim
☐ Memnunum
☐ Çok memnunum

8. Kendinizi kurumun önemli bir parçası olarak hissediyor musunuz?

- ☐ Hayır ☐ Kısmen ☐ Evet

9. Kurumunuzun başarısı için normal çalışmanın ötesinde gayret gösterir misiniz?

☐ Hayır ☐ Kısmen ☐ Evet

10. Kurumunuzun geleceği sizin için ne kadar önemlidir?

☐ Hiç önemli değil ☐ Önemsiz ☐ Orta düzeyde ☐ Önemli ☐ Çok önemli

Çevre İle İlgili Görüş ve Özellikler

1. Çevre/ Doğa ile ilgili konular ilginizi çeker mi? ☐ Hayır ☐ Evet

2. Çevre/ Doğa ile ilgili konuları ne sıklıkla takip edersiniz?

☐ Hiçbir zaman ☐ Bazen ☐ Her zaman

3. Çevre/ Doğa ile ilgili bilgilere en çok nereden ulaşıyorsunuz?

☐ Televizyon
☐ İnternet
☐ Gazete, dergi gibi yazılı kaynaklar
☐ Aile veya arkadaşlar
☐ Diğer, belirtiniz

4. Sizce en önemli çevre/ doğa sorunları nedir? (Birden çok seçenek işaretlenebilir.)

☐ Küresel ısınma ☐ Sıvı atıklar
☐ Su kirliliği ☐ Radyoaktif atıklar
☐ Hava kirliliği ☐ Çarpık kentleşme
☐ Toprak kirliliği ☐ Doğal kaynakların tükenmesi
☐ Gürültü kirliliği ☐ Diğer, belirtiniz
☐ Katı atıklar

5. Çevre ile ilgili herhangi sivil toplum kuruluşuna (TEMA, Greenpeace, Habitat vb.) üyeliğiniz var mı?

☐ Hayır ☐ Evet

6. Çevre ile ilgili herhangi sivil toplum kuruluşunun (TEMA, Greenpeace, Habitat vb.) aktivitelerine katılır mısınız?

☐ Hayır ☐ Evet

7. Çevre ile ilgili eğitim aldınız mı? ☐ Hayır ☐ Evet

8. Çevre ile ilgili bilgi düzeyinizi belirtir misiniz?

☐ Çok yetersiz ☐ Yetersiz ☐ Orta düzeyde yeterli ☐ Yeterli ☐ Çok yeterli

9. Çevreyi korumak için gönüllü olarak zaman ayırır mısınız?

☐ Hayır ☐ Bazen ☐ Evet

10. Çevreyi korumak için gönüllü olarak gerektiğinde para harcar mısınız?

☐ Hayır ☐ Bazen ☐ Evet

11. Çevre dostu davranışları (az deterjan kullanmak, toplu taşımayı tercih etmek, sokağa çöp atmamak gibi) uygulamaktan mutlu olur musunuz?

☐ Hayır ☐ Bazen ☐ Evet

12. Size göre çevre sorunları ile uğraşmak kimin görevidir?

☐ Devletlerin
☐ Vatandaşların
☐ Hem devletlerin hem de vatandaşların
☐ Bilmiyorum/ Fikrim yok
☐ Diğer, belirtiniz

13. Aileniz veya arkadaşlarınızla ne sıklıkta çevre hakkında konuşulur?

☐ Hiçbir zaman ☐ Bazen ☐ Her zaman

14. Çalıştığınız kurumda çevre sorunlarına yönelik yapılan uygulamalar ile ilgili eğitim aldınız mı?

☐ Hayır ☐ Evet

15. Çalıştığınız kurumda çevre sorunlarına yönelik yapılan uygulama ve faaliyet var mı?

☐ Hayır ☐ Evet

16. Çalıştığınız kurumda/ birimde yapılan yeşil uygulamalar nelerdir? (Birden çok seçenek işaretlenebilir)

☐ Geri dönüşüm kutularının kullanılması ☐ Güneş enerjisi kullanmak
☐ Yeşil alan planlaması ☐ Çevresel kontrol
☐ Enerji tasarrufu ☐ LED lambaları kullanma
☐ Çevre eğitimi/seminerleri düzenlenmesi ☐ Atık azaltma çalışmaları
☐ Çevre gezileri ☐ Diğer, belirtiniz
☐ Çevre projeleri

17. Birim sorumlunuz çevreyi korumak için ne kadar çaba harcar?

☐ Çok yetersiz ☐ Yetersiz ☐ Orta düzeyde ☐ Yeterli ☐ Çok yeterli

18. İş arkadaşlarınız ne kadar çevre dostu davranışlar sergilerler?

☐ Çok yetersiz ☐ Yetersiz ☐ Orta düzeyde ☐ Yeterli ☐ Çok yeterli

19. Yeşil örgütsel davranış kavramını duydunuz mu?

☐ Hayır ☐ Evet

Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği

	Her zaman	Sık sık	Ara sıra	Nadiren	Hiçbir zaman
Çevresel Duyarlılık					
İşyerinde bozuk musluk, sifon, ampül vb. gördüğümde ilgilenirim ya da yetkililere iletirim.					
İşyerinde geri dönüştürülemeyen malzemeleri (örneğin çöp) atık kutularına atarım.					
İşyerinde küçük bir not almam gerekirse, büyük kağıt yerine bloknot gibi küçük kağıtları veya müsvedde kağıtları tercih ederim.					
İşyerinde gereksiz yanan ampül gördüğümde hemen söndürürüm.					
İşyerinde geri dönüştürülebilir malzemeleri (örneğin kağıt, cam, metal, plastik, şişe, pil gibi) geri müsvedde kağıtları tercih ederim					
İşyerinde artan kağıtları atmam, bir şekilde (not tutmak, etkinlik yapmak vb. amaçlarla) kullanırım.					
İşyerinde elektriği tasarruflu kullanmaya dikkat ederim.					
İşyerinde suyu tasarruflu kullanmaya dikkat ederim.					
Çevresel Katılım					
Yöneticilerime veya işletme sahiplerine çevre dostu uygulamalar hakkında önerilerde bulunurum.					
Çevre dostu işyerlerinde çalışmayı tercih ederim.					
Örgütsel iletişimi, elektronik ortamda gerçekleştiririm (Örneğin verileri					

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

ÖZGEÇMİŞ

6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (KVKK) kapsamında ilgili belge kaldırılmıştır.

