T.C.
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

Tez Yöneticisi
Doç. Dr. AYSU ZEKİOĞLU

SAĞLIK ÇALIŞANLARININ YEŞİL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞLARININ YEŞİL ÖRGÜT İKLİMİ İLE İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ

(Yüksek Lisans Tezi)

GAMZE KAYAR

EDİRNE-2024

T.C.
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM
DALI
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

Tez Yöneticisi
Doç. Dr. AYSU ZEKİOĞLU

SAĞLIK ÇALIŞANLARININ YEŞİL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞLARININ YEŞİL ÖRGÜT İKLİMİ İLE İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ

(Yüksek Lisans Tezi)

GAMZE KAYAR

EDİRNE-2024

İÇİNDEKİLER

ONAY SAYFASI ..... **İ**
ETİK BEYAN ..... **İİ**
İTHAF ..... **İİİ**
TEŞEKKÜR ..... **İV**
SİMGE VE KISALTMALAR ..... **V**
ÖZET ..... **Vİ**
ABSTRACT ..... **Vİİ**
1. GİRİŞ VE AMAÇ **1**
2. GENEL BİLGİLER **4**
2.1. Sürdürülebilirlik Kavramı **4**
2.2. Sürdürülebilirliğin Boyutları **9**
2.3. Sürdürülebilir Sağlık Hizmetleri **11**
2.4. Yeşil Hastaneler **14**
2.5. Yeşil Hastane Sertifika Sistemleri **26**
2.6. Türkiye'de Yeşil Hastane Kavramının Gelişimi **30**
2.7. Örgüt İklimi Kavramı **33**
2.8. Yeşil Örgüt İklimi Kavramı **36**
2.9. Örgütsel Davranış Kavramı **43**
2.10. Yeşil Örgütsel Davranış Kavramı **43**
2.11. Yeşil Örgüt İklimi ve Yeşil Örgütsel Davranış İlişkisi **51**
2.12. Sağlık Çalışanlarının Yeşil Örgütsel Davranışları **52**
3. GEREÇ VE YÖNTEMLER **55**
3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi **55**
3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi **55**
3.3. Araştırmanın Yöntemi **56**
3.4. Veri Toplama Araçları **56**
3.5. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri **61**
3.6. İstatistiksel Analiz **62**
3.7. Etik Kurul Onayı ve İzinler **62**
3.8. Araştırmanın Sınırlılıkları **63**
4. BULGULAR **64**

4.1. Nicel Bulgular **64**
4.2. Yapılandırılmış Soruların Analizi **82**
5. TARTIŞMA **96**
KAYNAKLAR **104**
EKLER **117**
EK 1: Etik Kurul Onayı **117**
EK 2: Anket Formu **118**
ÖZGEÇMİŞ **121**
BENZERLİK RAPORU **122**

T.C.
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

O N A Y

Trakya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı yüksek lisans programı çerçevesinde ve Doç. Dr. Aysu Zekioğlu danışmanlığında yüksek lisans öğrencisi Gamze Kayar tarafından tez başlığı "Sağlık Çalışanlarının Yeşil Örgütsel Davranışlarının Yeşil Örgüt İklimi İle İlişkisinin İncelenmesi" olarak teslim edilen bu tezin tez savunma sınavı 29/11/2024 tarihinde yapılarak aşağıdaki jüri üyeleri tarafından **"Yüksek Lisans Tezi"** olarak kabul edilmiştir.

Doç. Dr. Aysu Zekioğlu
(Jüri Başkanı)

Dr. Öğretim Üyesi Jebağı
Canberk Aydın
(Üye)

Dr. Öğretim Üyesi Pınar
Özdemir Karaca
(Üye)

Prof. Dr. Necdet SÜT
Enstitü Müdürü

ETİK BEYAN

"Sağlık Çalışanlarının Yeşil Örgütsel Davranışlarının Yeşil Örgüt İklimi İle İlişkisinin İncelenmesi" adlı bana ait olan tez çalışmamın bütün aşamalarında etik dışı davranışımın olmadığını, bütün verileri ve bilgileri akademik ve etik kurallar içerisinde elde ettiğimi, verilerde ve sonuçlarda herhangi bir tahrifat yapmadığımı, tezimin yazımında yapay zeka yazılımları kullanmadığımı, diğer kaynaklardan elde ettiğim bilgi ve yorumlara tezimde uygun şekilde kaynak gösterdiğimi ve kaynaklar bölümünde yer verdiğimi, patent ve telif haklarını ihlal edici herhangi bir davranışımın olmadığı beyan ederim.

Gamze Kayar

İmza

İTHAF

"Tez yazım sürecimde yanımda olan anneme, babama, kardeşime, Alice'e ve sağlık sektörünün önemli bir yapı taşı olan sağlık yöneticisi meslektaşlarıma" ithaf ediyorum.

TEŞEKKÜR

Tez çalışmam boyunca bana olan inancını kaybetmeyen saygı değer danışmanım Doç. Dr. Aysu ZEKİOĞLU'na, bilgi ve tecrübesini benden esirgemeyen arkadaşım Arş. Gör. Ahmet Can KÜÇÜKKURT'a, veri toplama sürecimde yardımcı olan sağlık çalışanlarına, başta Ercan bey olmak üzere, Gülay hanıma, Tuğba hanıma ve Cansu hanıma teşekkürü borç bilirim.

SİMGE VE KISALTMALAR

ABD: Amerika Birleşik Devletleri

BM: Birleşmiş Milletler

BKH: Binyıl Kalkınma Hedefleri

BREEAM: BREEAM Healthcare Certification

COP: Conferences of the Parties

DMÖ: Dünya Meteoroloji Örgütü

DSÖ: Dünya Sağlık Örgütü

IGBC: Indian Green Building Council

YİK: Yeşil İnsan Kaynakları

LEED: LEED Certification for Healthcare

OECD: Organisation for Economic Co-Operation and Development

SKH: Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri

ÖZET

"Sağlık Çalışanlarının Yeşil Örgütsel Davranışlarının Yeşil Örgüt İklimi İle İlişkisinin İncelenmesi", Trakya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Edirne, 2023.

Giriş ve Amaç: Bu tez çalışmasının temel amacı, sağlık çalışanlarının yeşil örgütsel davranışlarının yeşil örgüt iklimi ile ilişkisini incelemektir. Araştırmanın diğer bir amacı, yeşil hastane sertifikasına sahip olmayan bir özel hastanede çalışan sağlık çalışanlarının yeşil örgüt iklimi algıları ve yeşil örgütsel davranış düzeyleri ile yeşil hastane sertifikasına sahip olan bir özel hastanede çalışan sağlık çalışanlarının örgüt iklimi algıları ve yeşil örgütsel davranış düzeyleri arasındaki farklılığı değerlendirmektir.

Gereç ve Yöntemler: Bu araştırma, tanımlayıcı ve kesitsel tipte bir çalışmadır. Araştırmada "Yeşil Örgüt İklimi Ölçeği" ve "Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği" ölçekleri kullanılmıştır. Anket formunun son bölümünde sağlık çalışanlarının çevreye karşı bireysel sorumlulukları ve kurumlarının sorumlulukları hakkındaki görüşlerini değerlendirebilmek adına iki açık uçlu soruya yer verilmiştir. Çalışma yeşil hastane sertifikasına sahip olmayan bir özel hastanede ve yeşil hastane sertifikasına sahip bir özel hastanede 10.07.2023- 25.07.2023 tarihleri aralığında gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın örneklemini 297 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Araştırmanın istatistiksel analizleri için IBM SPSS Statistic 25.0 istatistik programı, yapılandırılmış açık uçlu soruların analizleri için MAXQUDA 2020 programı kullanılmıştır.

Bulgular: Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının yeşil örgüt iklimi algı düzeyi ve yeşil örgütsel davranış düzeyleri arasında orta düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yeşil hastanede çalışan sağlık çalışanlarının yeşil olmayan hastane çalışanlarına oranla daha yüksek yeşil örgüt iklimi algı düzeyine ve yeşil örgütsel davranış düzeyine sahip olduğu tespit edilmiştir.

Sonuç: Sağlık yöneticileri geleceğin çevre dostu sağlık hizmetleri sistemlerini şekillendirmede temel bir itici güç olacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda çevresel sürdürülebilirlik ve çevre yönetimi konularında yetkinliğe sahip sağlık yöneticileri, kurum içi çevre eğitimleri, liderlik desteği ve sürdürülebilir yönetim uygulamalarının yaygınlaştırılması, çevresel sorumluluk bilincinin güçlendirilmesine katkı sağlayacaktır.

Anahtar kelimeler: Yeşil Örgüt İklimi, Yeşil Örgütsel Davranış, Sağlık Çalışanları, Yeşil Hastane, Sağlık Yönetimi

ABSTRACT

"To Examine The Relationship Between Green Organizational Behavior Of Health Professionals And Green Organizational Climate", Trakya University, Institute of Health Science, Department of Healthcare Management, Master Thesis, Edirne, 2024.

Background and Aim: The main purpose of this thesis is to examine the relationship between green organisational behaviours of healthcare professionals and green organisational climate. Another aim of the study is to evaluate the difference between the perceptions of green organisational climate and green organisational behaviour levels of healthcare professionals working in a private hospital that does not have a green hospital certificate and the perceptions of organisational climate and green organisational behaviour levels of healthcare professionals working in a private hospital that has a green hospital certificate.

Material and Methods: This research is a descriptive and cross-sectional study. 'Green Organisation Climate Scale' and "Green Organisational Behaviour Scale" scales were used in the study. In the last part of the questionnaire form, two open-ended questions were included in order to evaluate the opinions of healthcare professionals about their individual responsibilities towards the environment and the responsibilities of their organisations. The study was conducted in a private hospital without a green hospital certificate and in a private hospital with a green hospital certificate between 10.07.2023 and 25.07.2023. The sample of the study consists of 297 healthcare professionals. IBM SPSS Statistic 25.0 statistical software was used for statistical analyses of the study, and MAXQUDA 2020 software was used for the analysis of structured open-ended questions.

Results: A moderate, positive and significant relationship was found between the level of green organisational climate perception and green organisational behaviour levels of the healthcare professionals participating in the study. It was determined that health care employees working in green hospitals had higher levels of green organisational climate perception and green organisational behaviour than non-green hospital employees.

Conclusion: Health managers are thought to be a fundamental driving force in shaping the environmentally friendly healthcare systems of the future. In this context, health managers with competence in environmental sustainability and environmental management, in-house environmental trainings, leadership support and dissemination of sustainable management practices will contribute to strengthening the awareness of environmental responsibility.

Keywords: Green Organizational Climate, Green Organizational Behavior, Healthcare Workers, Green Hospital, Health Care Management

1. GİRİŞ VE AMAÇ

Günümüzde, doğal kaynakların hızla tükenmesiyle doğal yaşam döngüsünde meydana gelen bozulmalar, sürdürülebilirliği ve insan sağlığı ile yaşamını tehdit eden ciddi riskler ortaya çıkarmaktadır (1). Bu riskler çevre sağlığını etkileyen ve insan sağlığı üzerinde olumsuz sonuçlar yaratan birçok etkeni bünyesinde barındırmaktadır. İklim değişikliği 21. yüzyılın en büyük sağlık sorunlarından biridir. İklim değişikliği ve buna bağlı sağlık sorunları çerçevesinde ölüm riski ve bulaşıcı olmayan hastalıkların görülme sıklığı artmakta, bulaşıcı hastalıkların ortaya çıkması ve yayılması tehlikesi oluşmakta; sonuç olarak sağlık ve sağlık hizmetlerini olumsuz etkileyen acil durumlar gün yüzüne çıkmaktadır (2). İklim değişikliğinin etkileri, yalnızca sağlık hizmetlerini değil, sağlık sistemlerinin sürdürülebilirliğini de tehdit etmektedir (3).

İklim değişikliği ve küresel ısınma gibi çevresel sorunların uluslararası gündemde giderek daha fazla yer bulmasıyla birlikte, çevresel sürdürülebilirlik de kurumsal varlığın önemli bir bileşeni olarak öne çıkmaktadır. Çevresel sorunların olumsuz etkilerinin artması, bu sorunların çözümünde sürdürülebilir adımlar atma konusunda örgütlere büyük bir sorumluluk yüklemektedir (4). Sağlık sektörü özelinde birim alan başına en yüksek enerji tüketiminin hastanelerde gerçekleşmesi, sağlık hizmetlerinde sürdürülebilirlik adına öncelikli bir odak alanı olarak öne çıkmaktadır (5).

Sağlık sektörü, bir ülkenin en büyük enerji tüketicilerinden biri olmasıyla birlikte, aynı zamanda ciddi bir sera gazı emisyon kaynağıdır (6). Haftanın yedi günü, günde 24 saat kesintisiz faaliyet gösteren hastaneler, yüksek enerji tüketimi ve büyük miktarda atık üretimi nedeniyle çevre ve insan sağlığı üzerinde önemli etkiler yaratmaktadır (7).

Çevre ve sağlık ilişkisi bütüncül bir yaklaşımla ele alındığında, sağlık kurumlarının çevresel sorumluluk bilincinin yüksek olması beklenir. Hastaneler, bünyelerindeki hastaları tedavi etme görevine sahipken, aynı zamanda hastane binasının ve örgüt yapısının hastaların, sağlık personelinin ve çevrenin sağlığını desteklediğinden de emin olma sorumluluğunu taşımaktadır (6). Ancak, sağlık hizmeti sunucuları hastalara en son teknoloji ile tedavi sağlarken, kullanılan bazı ürünler, sistemler ve yapıların hastalar, personel ve sağlık çalışanlarının genel sağlığını tehlikeye atma riski bulunmaktadır (8). Sağlık tesisleri, bulaşıcı, toksik veya radyoaktif olabilen ve bu nedenle bireyler ile toplum sağlığını tehdit eden büyük

miktarda çevresel atık ve kirlilik (sera gazları ve diğer kirleticiler) üretebilmektedir. Sağlık tesisleri iyi tasarlanmadığındave etkin yönetilmediğinde olumsuz çevresel etkiler yaratmakta; bu durum, hem sağlık çalışanlarını hem de korumak amacıyla hizmet sundukları toplumu olumsuz etkilemektedir (9). Sağlık tesislerinin gerçekten iyileştirici bir rol üstlenebilmesi için, çevreye yönelik tüm etkilerinin farkında olması ve bu etkileri en aza indirgemek için önlem alması gerekmektedir. Bu sebeple sağlık sektörünün, iklim değişikliği ve diğer çevresel sorunların potansiyel etkilerini gösteren bilimsel kanıtları daha iyi anlaması ve bu sorunların çözümünde aktif rol alması büyük önem taşımaktadır (10).

Günümüzde sağlık sektörü, enerji, su ve diğer maliyetleri azaltırken iklim değişikliğiyle mücadelede öncülük etme fırsatına sahiptir (6). Sağlık kuruluşları, yapısal ve organizasyonel tercihleriyle çevreye verdikleri zararı en aza indirirken, kaynaklarını etkin kullanarak sosyal, çevresel ve finansal açıdan sürdürülebilir hizmetler sunabilir (9). Sürdürülebilirlik çerçevesinde, sağlık sektöründe yeşil hastaneler, çevre dostu faaliyetlerin sertifikalandırılması, satın alma, tedarik ve hizmet sunumu süreçlerinde yeşil uygulamaların tercih edilmesi gibi sürdürülebilir yeşil uygulamalara öncelik verilmektedir. Yeşil hastaneler kapsamında enerji ve malzeme yönetiminde israfın azaltılması, çevre yeşillendirme çalışmaları, kaynakların verimli kullanımı ve tasarruf gibi çevreci faaliyetlerin yaygınlaştığı görülmektedir (11). Bu gibi faaliyetler ile sağlık sistemlerinin iklime dayanıklılığının ve çevresel sürdürülebilirliğinin sağlanmasına katkıda bulunmasıyla önemli sağlık kazanımları elde edilebilmektedir (12). Bu doğrultuda, yeşil hastane uygulamaları kapsamında sürdürülebilirlik odaklı politikaların benimsenmesi, sağlık çalışanlarının çevreye duyarlı davranışlar sergilemesini teşvik edebilmektedir.

Çalışan davranışlarının şekillenmesinde örgüt politikalarının etkiliği olduğu bilinmektedir. Çalışan ve örgüt ilişkisi bağlamında örgütlerde yürütülen politikaların çalışan davranışlarını etkileme gücüne sahip olduğu gibi, sağlık örgütlerinin yürüttüğü çevre politikalarının da çalışanlarını çevresel girişimlere katılmaya teşvik edebilir. Ayrıca örgütsel yeşillendirme veya sürdürülebilir işletme faaliyetlerine yol açan politikaların benimsenmesi için çalışanların katılımının çok önemli olduğu bilinmektedir(13).

Kurumların çevreci davranışları benimsemesi ve bunun çalışanların çevreci davranışlarına yansımasını kavrayabilmek adına “Yeşil Örgüt İklimi” ve “Yeşil Örgütsel Davranış” kavramları önemli kavramlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Yeşil Örgüt İklimi, çalışanların örgütlerinin çevre yanlısı politikaları hakkındaki ortak algılarını ifade ederken bu

ortak algı; örgütlerin farklı iş alanlarında resmi yeşil politikalarının ne kadar benimsendiği ve günlük iş uygulamalarının örgütün çevre dostu amaç ve değerlerini yansıtıp yansıtmadığı gibi konuları kapsamaktadır (4). Yeşil Örgütsel Davranış ise çalışanların kurum içinde sergiledikleri çevre yanlısı davranışları ifade etmektedir (13).

Çevre dostu bir hastanenin sürdürülebilirliği, kuruluş içindeki tüm paydaşların sorumluluk paylaşımı ve etkin iş birliği ile sağlanır (7). Bu doğrultuda, sağlık çalışanlarının, temel sağlık hizmetlerinin yanı sıra bireyin çevresiyle uyumunu destekleyen ve çevre sağlığını gözeten bir yaklaşımla hizmet sunmaları gerekmektedir (14). Bu süreçte, sağlık kurumlarında yönetim görevini üstlenen sağlık yöneticileri, çevre dostu uygulamaların hayata geçirilmesi ve sürdürülebilirliğin sağlanmasında kilit bir rol üstlenmektedir.

Literatürde incelenen farklı örneklem gruplarına yapılan çalışmalarda yeşil örgüt iklimi ile çalışanların yeşil örgütsel davranışları arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki bulunduğu gözlemlenmiştir.

Bu tez çalışması, yeşil örgüt iklimi ile yeşil örgütsel davranış arasındaki ilişkiyi sağlık sektörü ve sağlık çalışanları özelinde ele alarak sektöre özgü bir bakış açısı sunmaktadır. İncelenen çalışmalar ışığında bu tez çalışmasında; sağlık çalışanlarının yeşil örgütsel davranışlarının yeşil örgüt iklimi ile ilişkisinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Tez çalışmasının birinci bölümünde, genel bilgiler kısmı yer almakta olup, çalışmanın amacına yönelik temel kavramlar açıklanmış ve ilgili literatür bilgisine yer verilmiştir. İkinci bölümde, gereç ve yöntemler kısmı bulunmaktadır. Bu bölümde araştırmanın amacı ve önemi açıklanmış; evren ve örneklem, veri toplama araçları, araştırmanın modeli ve hipotezleri, istatistiksel analiz süreci, etik kurul onayı ve izinler ile araştırmanın sınırlılıkları detaylı olarak ele alınmıştır. Üçüncü bölümde ise araştırma kapsamında yapılan istatistiksel analizlerin sonuçlarına dayalı bulgular sunulmuştur. Son bölüm olan tartışma ve sonuç kısmında ise elde edilen bulgular literatürle karşılaştırılmış, araştırmanın sonuçları ve öneriler paylaşılmıştır.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Sürdürülebilirlik Kavramı

Günümüz dünyasında yaşanan artan nüfus, şehirleşme ve göç gibi faktörler, ihtiyaçların çeşitlenmesine ve artmasına yol açmaktadır (15). Bu durum, kaynakların daha hızlı tükenmesine ve ihtiyaçların karşılanmasında zorluklar yaşanmasına neden olmuştur. Doğal kaynakların tüketim düzeyinin giderek artmasıyla meydana gelen doğal yaşam döngüsündeki bozulmalar, insan sağlığı ve yaşamı için ciddi bir tehlike oluşturmaktadır (1). İklim değişikliği, hava, su ve toprak kirliliğine bağlı biyoçeşitlilik kaybı ile çevre kirliliğinden kaynaklanan ve yayılan hastalıklar bu tehlikeyi daha görünür hale getirmektedir. Özellikle iklim değişikliği, 21. yüzyılın en büyük küresel sorunlarından biri olarak kabul edilmektedir (16).

Sanayi Devrimi'nden bu yana fosil yakıt tüketimi, ormansızlaşma ve endüstriyel faaliyetlerin artması, sera gazı emisyonlarının hızla yükselmesine neden olmuş, bu durum dünyanın doğal dengelerini bozarak küresel ısınmayı hızlandırmış ve iklim değişikliklerini tetiklemiştir (17). İklim değişikliğinin yıkıcı etkilerini azaltmak ve küresel ekosistemin dengesini koruyabilmek için uluslararası düzeyde acil ve kapsamlı önlemler alınması gerekliliği bu süreçle birlikte daha da belirginleşmiştir. 2016 yılında yürürlüğe giren Paris İklim Anlaşması, küresel ısınmayı 1,5°C ile sınırlamayı hedefleyen bu doğrultudaki önemli bir uluslararası girişim olarak öne çıkmaktadır (18). Ancak, iklimdeki değişiklikler sonucu sıcaklıkların her geçen gün artmaya devam ettiği gözlemlenmektedir. Meteoroloji Genel Müdürlüğü, 2030 yılına kadar sıcaklıkların 3°C'ye kadar yükselebileceğini öngörmektedir (19). Bu sıcaklık artışının, doğal yaşam ve insan sağlığı üzerinde olumsuz etkiler yaratması kaçınılmazdır. Sıcaklık her 1°C arttığında, ölüm oranlarının %0,2 ile %5,5 arasında artabileceği tahmin edilmektedir. Ayrıca sıcak dalgaları, fırtınalar ve taşkınlar gibi aşırı hava olaylarının daha sık yaşanacağı ve bu durumun iklim değişikliği kaynaklı göç hareketlerine yol açacağı tahmin edilmektedir (19).

İklim değişikliği sonucunda, mevsim normallerinin üzerinde ve daha değişken bir iklimin ortaya çıkması, bazı hava kirleticilerinin daha yüksek seviyelere ulaşmasına neden olmakta; ayrıca kirli su ve kontamine gıdalar yoluyla hastalıkların yayılma riskini artırmaktadır. Bu durum, özellikle az gelişmiş ülkelerde tarımsal üretim üzerinde tehlike arz

ederken, aşırı hava olaylarının yarattığı tehditler de çevreyi ve doğal yaşamı ciddi şekilde etkilemektedir (20). Dünya Sağlık Örgütü'ne (DSÖ) göre hava, su ve toprak kirliliği, kimyasal maddelere maruz kalma, iklim değişikliği ve ultraviyole radyasyon gibi çevresel risk faktörleri 100'den fazla hastalık ve yaralanmaya katkıda bulunmaktadır. Aynı zamanda yılda 846.000 ölümün ishal hastalıkları kaynaklı olduğu belirtilirken, yılda 1,4 milyon ölümün ise kronik solunum yolu hastalıkları kaynaklı olduğu belirtilmektedir (21).

İklim değişikliği kaynaklı sağlık sorunları aynı zamanda bazı sektörlerde (örneğin tarım ve hayvancılık sektörleri, hizmet ve üretim sektörleri vb.) işgücü verimliliğinde ve üretimde azalma da dahil olmak üzere önemli sağlık, ekonomi ve refah sonuçları doğurmakta ve küresel ekonomiye de önemli bir yük getirmektedir (22). Dünya Bankası'nın tahminlerine göre, dünya genelinde hava kirliliğinin yol açtığı sağlık sorunlarının bir göstergesi olan ince partikül madde kaynaklı sağlık zararları, küresel ekonomiyi 6,43 trilyon Amerika Birleşik Devletleri (ABD) doları tutarında zarara uğratmıştır. Bu maliyete ortam havası kirliliğinden kaynaklanan artan ölüm riski nedeniyle 5,47 trilyon ABD doları refah kaybı da dahildir. Bu değerler, 2019 yılında küresel gayri safi yurt içi hasılanın %4,8'ine karşılılık gelmektedir (23).

Doğal yaşam dengesinin bozulması, beraberinde göç sorununu da getiren önemli bir küresel meseledir. Dünya Bankası'nın "Yoksulluk ve Paylaşılan Refah 2022" raporunda, iklim değişikliğinin ve doğal afetlerin 2030 yılına kadar 132 milyon insanı yoksulluğa itebileceği ve 2050 yılına kadar 216 milyon kişinin ülke içinde yer değiştirmek zorunda kalabileceği ifade edilmektedir (24).

Ekolojik dengenin bozulması, iklim değişikliği ve çevre kirliliğinin dünya genelinde insan sağlığını, biyolojik çeşitliliği, ekonomik faaliyetleri, gıda ve su güvenliğini, altyapıyı, kentleri ve kırsal alanları olumsuz etkilediği gözlemlenmektedir. Bu sorunlar, yaşam kalitesini düşürmekle kalmayıp doğal kaynakların sürdürülebilirliğini tehlikeye atarak, ekosistemlerin ve insan topluluklarının gelecekteki dayanıklılığını da tehdit etmektedir. Doğal kaynakların aşırı tüketimiyle birleşen bu olumsuz etkiler, ekosistemler üzerindeki baskıyı artırmakta ve uzun vadede hem çevresel hem de ekonomik istikrarı tehdit etmektedir (25).

Kaynakların azalması, kirlenmesi ve yok olma riski ile karşı karşıya kaldığımız günümüzde, tüketim düzeyinin artması karşısında kaynakların yetersizliği sürdürülebilirlik kavramını ön plana çıkarmış ve bu kavramın giderek daha fazla önem kazanmasına neden olmuştur. Sürdürülebilirlik, temel olarak bir kaynağın tükenmeden ve zarar görmeden kullanılması ya da işlenmesi anlamına gelmektedir (26). Sürdürülebilirliği öne çıkaran en

önemli unsur ise, artan ve çeşitlenen ihtiyaçların mevcut kaynaklarla karşılanamama riskine karşı önlem almayı gerekli kılmasıdır (15). Özellikle 1980'li yıllarda küresel çevre sorunlarının artması, ekonomi ve çevre arasındaki ilişkinin önemini daha belirgin hale getirerek sürdürülebilirlik kavramının küresel çapta tartışılmasına zemin hazırlamıştır. Bu bağlamda, sürdürülebilir kalkınma, Endüstri Devrimi'nden günümüze kadar ham maddelerin işlenmesi ve üretim süreçlerinde yalnızca ekonomik faydaya odaklanan yaklaşımlar yerine çevresel ve sosyal gelişimi de dikkate alan bir alternatif olarak öne çıkmıştır (27). 20. yüzyılın sonlarından itibaren, sürdürülebilir kalkınma kavramı, küresel politika, ekonomi, enerji kaynaklarının yönetimi, teknoloji, üretim ve planlama gibi insan yaşamı için kritik öneme sahip süreçlerin şekillendirilmesinde merkezi bir rol üstlenmiştir. Günümüzde ise sürdürülebilirlik, bu süreçlerin uzun vadeli ve sürdürülebilir bir yaklaşımla tasarlanması ve uygulanması için temel bir ilke haline gelmiştir (26).

Sürdürülebilirlik kavramının giderek önem kazanmasıyla, bu konu önemli bir politik gündem maddesi olarak benimsenmiştir. Uluslararası arenada çeşitli sektörler tarafından ele alınan sürdürülebilirlik, çevrenin korunması ve kaynakların sürdürülebilir yönetimi açısından kritik bir rol oynamaktadır (28).

Sürdürülebilirlik ve sürdürülebilir kalkınma kavramlarının gelişiminde önemli bir adım olan 1972 yılında Stockholm'de düzenlenen Birleşmiş Milletler İnsan Çevresi Konferansı çevreyi önemli bir konu haline getiren ilk dünya konferansı olma özelliğini taşımaktadır (29). Bu konferans, çevresel sürdürülebilirliğin yanı sıra sosyal ve ekonomik unsurların da dikkate alınması gerektiğini vurgulayarak sürdürülebilir kalkınmanın temellerini atmıştır (26).

Çevresel sürdürülebilirliğin yanı sıra ekonomik ve sosyal unsurların da dikkate alınması gerekliliği, sadece çevre konferanslarıyla sınırlı kalmamış, 1978 yılında Alma Ata'da gerçekleştirilen Temel Sağlık Hizmetleri Uluslararası Konferansı'nda da vurgulanmıştır. Bu konferans, çevreyle bütünlük ilkesi doğrultusunda, insan sağlığı ile çevresel etmenler arasındaki ayrılmaz ilişkiye dikkat çekerek, sürdürülebilir kalkınmanın çok boyutlu yapısını desteklemiştir. Temel Sağlık Hizmetleri Uluslararası Konferansı, dünyadaki tüm insanların sağlıklarını korumak ve iyileştirmek için hükümetlerin, sağlık ve kalkınma alanındaki paydaşların ve dünya toplumlarının gerekli adımları atması gerektiğini vurgulayan önemli bir konferanstır. Bildirgenin başlıca ilkelerinden "çevreyle bütünlük" ilkesinde insan ile fizik, biyolojik ve toplumsal çevresi arasında etkileşim olduğu, kişinin çevresinden

soyutlanamayacağı ve sağlığı etkileyen çevresel etmenlerin sağlık açısından göz önünde bulundurulması gerektiği bildirilmektedir (30). Ayrıca bildirgede sağlığın kalkınma üzerindeki etkisi üzerinde durulmuş ve insanların sağlığının geliştirilmesinin ve korunmasının, ekonomik ve sosyal kalkınmanın sürdürülebilmesi adına önem arz ettiği ve daha iyi bir yaşam kalitesi ile dünya barışına katkıda bulunduğu belirtilmiştir (31).

Sürdürülebilirlik kavramının gelişimine katkı sağlayan önemli konferanslardan biri, 1982'de küresel kaynaklar ve nüfus sorunlarına yeni bir perspektif getirmek amacıyla kurulan Dünya Kaynakları Enstitüsü tarafından düzenlenen "The Global Possible" (1985) adlı konferanstır. Bu konferansın raporunda sürdürülebilirlik kavramı şu şekilde açıklanmıştır: "Sürdürülebilirlik fikrinin özünde, mevcut kararların gelecekteki yaşam standartlarının korunması veya iyileştirilmesi beklentilerine zarar vermemesi gerekliliği yatmaktadır. Gelecek nesillerin refahına zarar verecek politikalar izlemek adil değildir." (32).

Dünya Çevre ve Kalkınma Komisyonu tarafından1987 yılında yayımlanan Brundtland Raporu, sürdürülebilirlik kavramının ilk resmi tanımını içermesi açısından kavramın gelişiminde önemli bir dönüm noktasıdır (33). Sürdürülebilirlik, dünya gündemine ilk kez "Ortak Geleceğimiz" başlıklı Brundtland Raporu ile sürdürülebilir kalkınma bağlamında dahil olmuştur (15). Dünya Çevre ve Kalkınma Komisyonu sürdürülebilirliği, uygulanan faaliyet biçiminin gelecek nesiller üzerinde insani, ekonomik ve çevresel faktörler açısından olumsuz bir etki yaratmamasını dikkate alarak, mevcut neslin tüm beklentilerini karşılayacak şekilde iş politikası ve prosedürlerinin geliştirilmesi ve benimsenmesi olarak tanımlamıştır (34). Özellikle enerji ve su gibi kaynakların kritik önemi üzerinde durulmuş; düzgün barınma, temiz suya erişim, sanitasyon ve sağlık hizmetleri gibi temel ihtiyaçların sürdürülebilir şekilde karşılanması gerektiğine dikkat çekilmiştir. Raporda, bu ihtiyaçların doğru bir biçimde karşılanmasının, çevreyi koruma ve doğal kaynakları sürdürülebilir bir şekilde kullanma ile doğrudan bağlantılı olduğu belirtilmiştir (33).

Rio de Janeiro'da 1992 yılında düzenlenen Birleşmiş Milletler Çevre ve Kalkınma Konferansı, sürdürülebilirlik kavramının küresel ölçekte ele alınmasında önemli bir dönüm noktası olmuştur. Konferans, sürdürülebilirlik alanında çok önemli bir etki yaratmış ve sürdürülebilir kalkınma kavramının uluslararası ilkelere dönüştürülmesini sağlamıştır. Bu konferansta, çevrenin korunması, ekonomik verimlilik ve sosyal adalet gibi üç temel ilke benimsenmiştir (35).

Küresel ısınmaya yönelik sürdürülebilir çözümler arayan hükümetler arası ilk çevre sözleşmesi, Birleşmiş Milletler öncülüğünde imzalanan Birleşmiş Milletler İklim Değişikliği Çerçeve Sözleşmesi'dir ve bu sözleşmenin önemli çıktıları bulunmaktadır (18). Sözleşmenin en önemli çıktılarından biri, belirlenen amaç ve ilkelerin hayata geçirilmesi ve geliştirilmesi adına her yıl taraf ülkelerin katılımıyla "Taraflar Konferansı"nın düzenlenmesine karar verilmesidir. Sözleşmenin yürürlüğe girdiği 1994 yılından sonra her yıl taraflar konferansı düzenlenmektedir. Bu toplantılar kısaca "COP" (Conferences of the Parties) olarak da adlandırılmaktadır. Bu konferanslar arasında 2021 yılında gerçekleşen sağlık ile ilgili özel çıktıları olan COP26 oldukça önemlidir. COP26 Sağlık Programı, COP26'ya daha güçlü bir sağlık odağı ve hedefi getirmek için kurulmuştur (36).

COP26 için 5 temel sağlık önceliği şunlardır (36):

1. İklime dirençli sağlık sistemleri oluşturmak.
2. Düşük karbonlu sürdürülebilir sağlık sistemlerinin geliştirilmesi.
3. Sağlık için adaptasyon araştırması
4. Sağlık önceliklerinin ulusal olarak belirlenmiş katkılara dahil edilmesi.
5. İklim değişikliği konusunda daha güçlü bir kararlılığın savunucuları olarak sağlık çalışanlarının sesini yükseltmek.

Sürdürülebilir kalkınma kavramının gelişiminde ve küresel düzeyde yayılımında Birleşmiş Milletler (BM) üye ülkelerinin katılımı kritik bir rol oynamıştır. BM'in üye ülkeler için sürdürülebilir kalkınma hedefleri belirlemesi, 2000 yılında New York'ta gerçekleştirilen Binyıl Zirvesi'ne dayanmaktadır. Zirvede, BM tarafından sekiz adet Binyıl Kalkınma Hedefi (BKH) belirlenmiştir ve üye ülkelere bu hedefleri 2015 yılına kadar gerçekleştirmeleri için süre verilmiştir (37). Belirlenen sekiz hedef sırasıyla: mutlak yoksulluk ve açlığı ortadan kaldırmak, herkesin temel eğitim almasını sağlamak, kadınların konumunu güçlendirmek ve toplumsal cinsiyet eşitliğini geliştirmek, çocuk ölümlerini azaltmak, anne sağlığını iyileştirmek, HIV/AIDS, sıtma ve diğer salgın, hastalıklarla mücadele etmek, çevresel sürdürülebilirliğin sağlanması, kalkınma için küresel ortaklıklar geliştirmek şeklindedir (38). Sürdürülebilir kalkınma sürecine BKH ile başlanmasıyla edinilen deneyimler, sonucunda Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri'nin(SKH) belirlenmiştir. Türkiye dahil 193 ülkenin imzaladığı 2030 SHK, 17 ana hedef ve bunlara bağlı 169 alt hedef içermektedir. Bu hedefler, yoksulluğun sonlandırılması, açlıkla mücadele, eğitim, cinsiyet eşitliği, temiz su ve sanitasyon

gibi alanlarda ilerleme sağlanmasını ve gezegenimizin doğal kaynaklarının korunmasını ele almaktadır (39).

Hedeflerde kaydedilen ilerlemeyi değerlendirmek amacıyla 2023 yılında yayımlanan Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri Raporu'nda, iklim değişikliğiyle birlikte hava kirliliği ve buna bağlı sağlık etkileri, tarımsal su kullanımı, göreceli yoksulluk oranları, gıda israfı, sera gazı emisyonları, biyoçeşitlilik kaybı ve azot kullanımı gibi konularda gerileme yaşanacağına dikkat çekilmekte ve yetkililere acil eylem çağrısında bulunulmaktadır (40). Bu gerilemenin, kısmen 2015 yılında hedeflerin kabulü sırasında öngörülemeyen COVID-19 salgını ve uluslararası çatışmalar gibi nedenlerle küresel ekonominin yavaşlamasından kaynaklandığı düşünülmektedir. COVID-19 salgını, 2020'de insan faaliyetlerinin azalmasıyla karbondioksit emisyonlarında geçici bir düşüşe yol açmış olsa da, dünya Paris Anlaşması'nın 1,5°C ısınma sınırı ve 2050'ye kadar net sıfır emisyon hedeflerinde yeterli ilerlemeyi sağlayamamıştır. Küresel sıcaklık artışını sınırlamak için, 2030 yılına kadar karbondioksit emisyonlarının 2010 seviyelerine kıyasla %45 azaltılması ve 2050'ye kadar net sıfır emisyona ulaşılması gerekmektedir (41).

Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri 2023 Raporu'nda yapılan eylem çağrısı doğrultusunda, sağlık sektörünün bu hedeflere ulaşmada aktif rol üstlenmesi ve somut adımlar atması gerekmektedir. Sağlık tesislerinin iklime dayanıklı ve çevresel açıdan sürdürülebilir hale getirilmesi, iklim değişikliğiyle mücadele, sürdürülebilir tüketim, su ve sanitasyon, enerji, istihdam, dayanıklı altyapı ile sağlık ve refah gibi SKH'lere doğrudan katkı sağlayacaktır (2).

2.2. Sürdürülebilirliğin Boyutları

Sürdürülebilirlik kavramı, mevcut kaynakların gelecek nesillerin ihtiyaçlarını karşılayabilme kapasitesini tehlikeye atmadan kullanılmasını ve doğal döngülerin korunmasını ifade etmektedir. Bu nedenle, sürdürülebilirlik, yalnızca bugünkü neslin değil, gelecek nesillerin refahını da göz önünde bulundurarak hareket etmeyi gerektirir. Kavram, kaynakların verimli kullanımının yanı sıra, insanlığın geleceğini koruma ve bu kaynakları uzun vadede sürdürülebilir biçimde yönetme zorunluluğunu da içerir (9). Bu bağlamda, sürdürülebilirlik yalnızca kaynakların verimli kullanımını değil, aynı zamanda insanlığın geleceğini koruma ve bu kaynakları uzun vadede sürdürülebilir biçimde yönetme gerekliliğini de kapsamaktadır. Sürdürülebilirlik, çevre, ekonomi, tarım, enerji ve şehir planlaması gibi birçok alanda

uygulanmakta ve her alanda ilgili kaynakların sürdürülebilir şekilde yönetilmesini amaçlamaktadır. Bu nedenle, sürdürülebilirlik uygulamaları, yalnızca belirli bir alanla sınırlı kalmayıp, tüm kaynakların dengeli ve uzun vadeli kullanımını destekleyecek kapsamlı bir yaklaşımı gerektirir (42).

Sürdürülebilirlik, çevresel, ekonomik ve sosyal olmak üzere üç temel boyutta ele alınmaktadır. Bu boyutlar, sürdürülebilirliğin sağlanmasında kritik öneme sahiptir (43). Her bir boyut, uzun vadeli refahı ve doğal kaynakların korunmasını sağlamak için birbiriyle ilişkili ve birbirini tamamlayıcıdır (27).

2.2.1. Çevresel Sürdürülebilirlik Boyutu

Çevresel sürdürülebilirlik, mevcut ekosistem koşullarını koruyarak veya daha da iyileştirerek bu kaynakların gelecek nesillere aktarılmasını amaçlar. Hedef, insan faaliyetlerinin doğaya olan etkilerini azaltarak, ekosistem sağlığını bozmadan insan ihtiyaçlarını karşılamaktır. Çevresel sürdürülebilirliğin sağlanabilmesi için kaynak ve malzeme tüketiminin en aza indirilmesi, geri dönüşüm ve yenilenebilir kaynak kullanımının artırılması, atıkların tamamen geri dönüştürülmesi, enerji ihtiyacının yenilenebilir kaynaklardan karşılanması ve biyolojik çeşitliliğe zarar vermeyen yöntemlerin uygulanması vb. faaliyetlerin uygulanması önemlidir (26). Sürdürülebilirliğin çevresel boyutu, istikrarlı bir kaynak tabanının sürdürülmesini, yenilenebilir kaynakların ve biyolojik çeşitliliğin ve temel ekosistem hizmetlerinin korunmasını gerektirir (44).

2.2.2. Ekonomik Sürdürülebilirlik Boyutu

“Sürdürülebilirlik” ve "ekonomi" kavramlarını birlikte ele alındığında ekonomik sürdürülebilirliğin, etik olarak hem insanların bireysel ihtiyaç ve isteklerini karşılamak hem de mevcut ve gelecek nesiller arasında adaleti sağlamak için kıt kaynakların verimli kullanılması üzerine kurulu olduğu söylenebilir. Aynı zamanda, uzun vadeli ve belirsiz olan gelecekte insan-doğa ilişkilerini düzenlerken, doğaya karşı adalet ilkesini gözetmeyi de hedefler. Bu yaklaşım, israfı önleyerek kaynakların sürdürülebilirliğini sağlamayı amaçlar (45). Ekonomik sürdürülebilirlik, ekonomik gelişim ile doğal kaynakların kullanımı arasında bir denge kurmayı amaçlayarak, ekonomik faaliyetlerin çevreye ve topluma olan olumsuz etkilerini en aza indirmeyi hedefler. Sürdürülebilirliğin ekonomik boyutu, sürekli olarak mal

ve hizmet üretebilen, aşırı borçlanmadan kaçınabilen ve ekonominin farklı sektörlerinin taleplerini dengeleyebilen bir sistem gerektirmektedir (44).

2.2.3. Sosyal Sürdürülebilirlik Boyutu

Sürdürülebilirliğin sosyal boyutu, ekonomik olmayan bir zenginlik biçimi olarak insanların ve toplumların refahı ile ilgilidir (46). Sürdürülebilirliğin sosyal boyutu, kaynakların adil dağılımı, tüm vatandaşlar için eşit fırsatlar, sosyal adalet, sağlık, zihinsel refah ve güvenli bir yaşam sürme becerisi, eğitime erişim, cinsiyet eşitliği, demokratik kurumlar, iyi yönetişim ve siyasi katılım gibi bir dizi faktörü içerir. Kısacası, bir toplumun sürdürülebilir olarak kabul edilebilmesi için sadece çevresel değil, sosyal ve ekonomik meseleleri de ele alması gerektiğini ifade eder (44). Sosyal sürdürülebilirlik, topluluklar içinde yaşamı iyileştiren bir koşuldur. Sürdürülebilir bir toplum için, bireylerin sağlık, eğitim, ulaşım gibi temel hizmetlere eşit erişiminin sağlanması esastır. Ayrıca, mevcut nesillerin faaliyetlerinin gelecek nesillerin refahını olumsuz etkilemeyecek şekilde planlanması, nesiller arası adaletin korunması açısından kritik önem taşımaktadır (27).

2.3. Sürdürülebilir Sağlık Hizmetleri

Küresel kaynakların hızla tükenmesi ve sağlık hizmetlerinin maliyetlerinin sürekli artması, sağlık sistemlerinin sürdürülebilirliğini sağlama gerekliliğini her geçen gün daha kritik bir öncelik haline getirmektedir (47). Bu durum, teknolojik ilerleme, tüketici beklentileri ve demografik değişimlerin etkisiyle artan sağlık harcamaları, sınırlı kaynaklar ve sağlık harcamalarının gayrisafi yurtiçi hasıla içindeki payının yükselmesiyle daha da belirginleşmiştir (48). Sağlık hizmetlerine olan talebin hızla artması, bu hizmetlerin sunumu için gereken finansman, insan kaynakları ve diğer kaynakların azalmasıyla birleşerek, "sürdürülebilirlik açığının" ortaya çıkmasına ve bu açığın zamanla derinleşmesine neden olmaktadır. Sağlık sistemleri uzun vadede sürdürülebilirliğini sağlamak ve değişen koşullara uyum sağlayabilmek için, hedeflerine ulaşmalarını destekleyecek yeterli kaynaklara sahip olmalı ve bu kaynakları etkili ve verimli bir şekilde kullanmalıdır (49).

Sağlık sisteminde sürdürülebilirlik, uzun vadede kaliteli hizmetlere ve gerekli ilaçlara zamanında erişimi sağlayacak yeterli kaynakların sürekliliğini güvence altına almak anlamına gelmektedir. Bu kaynaklar, insan kaynakları (doktorlar, hemşireler, diş hekimleri, sağlık bakım yöneticileri gibi doğrudan hizmet sunucuları), ekipman ve malzemeler ve bilgi

teknolojileri ile finansal kaynaklardan oluşmaktadır. Sağlık hizmetlerinin etkin ve kesintisiz bir şekilde sunulabilmesi, bu unsurların dengeli bir şekilde yönetilmesine bağlıdır (48). Bu bağlamda, sürdürülebilir sağlık hizmetleri çerçevesi; sosyal, çevresel ve finansal kaynakları dengeli bir şekilde kullanarak hem mevcut hem de gelecekteki sağlık hizmetlerinin kalitesini korumayı hedeflemektedir (47). Sağlık hizmetlerinin sürdürülebilirliği, yalnızca hizmetlerin kalitesini korumakla kalmaz, aynı zamanda doğal kaynakların korunmasına da katkı sağlar. Doğanın ve insan sağlığının korunması, ancak bu sürdürülebilir yapının inşasıyla mümkün olabilir (1).

Sağlık hizmetlerinde sürdürülebilirliğe verilen önemin artması, çevreye duyarlı uygulamalara yönelik kapsamlı bir dönüşümü teşvik etmektedir. Bu dönüşüm, sağlık sektörünün geniş çevresel ayak izini azaltma ve gelecek nesillerin çevresel bütünlüğünü koruma sorumluluğunu öne çıkarmaktadır. Sağlık hizmetlerine yönelik bu bütüncül yaklaşım, yalnızca acil sağlık ihtiyaçlarını karşılamakla kalmayıp, aynı zamanda çevre sağlığının toplumsal refah üzerindeki uzun vadeli etkilerini göz önünde bulundurarak hasta sağlığını gezegenin sağlığıyla uyum içinde ele almaktadır (50).

2.3.1. Sağlık Hizmetleri ve Sosyal Sürdürülebilirlik

Sosyal açıdan sürdürülebilir bir kuruluş, toplumun gelişimini etkileyebilecek sosyal faktörleri ele almaya çalışmaktadır. Sağlık hizmetlerinin sosyal sürdürülebilirliğini iyileştirilmek hedeflendiğinde, sosyal faktörlerin sağlık sonuçları üzerindeki etkilerini de dikkate almak gerekmektedir. Sosyal açıdan sürdürülebilir sağlık hizmetleri, klinik iyileştirmenin yanı sıra sağlığın sosyal belirleyicilerini de göz önünde bulunduran hizmetler olarak tanımlanabilir (47). Sağlığın sosyal belirleyicileri, sağlık çıktılarını etkileyen bireysel risk faktörlerinden (genler, yaşam tarzı gibi) ziyade, bir kişinin yaşam koşullarında (iş, sosyal ağlar ve barınma gibi) bulunan etmenlerdir (51). DSÖ'nün sağlığın sosyal belirleyicilerine ilişkin yayımlamış olduğu 2003 tarihli raporunda, sağlıkta sosyal belirleyicileri, stres, erken yaşam dezavantajı (sağlıksız ve yetersiz bir ortamda dünyaya gelmek), toplumdan dışlanma, kötü çalışma koşulları, işsizlik, sosyal destek eksikliği, bağımlılık, gıda güvensizliği ve sağlıklı ulaşım (daha az araba kullanma ve daha fazla yürüme ve bisiklete binme vb.) dâhil olmak üzere on farklı boyutta tanımlanmıştır (52). Bu boyutlar kapsamında sağlık hizmetleri sektörü, sağlığın sosyal belirleyicilerini desteklemek adına birçok sosyal faaliyet ve girişimde bulunarak sürdürülebilir bir toplum sağlığı inşa etmek adına katkıda bulunabilirler. Nitekim sağlık hizmetleri bağlamında sosyal sürdürülebilirlik, sağlık ve refah üzerinde etkili olan daha geniş

bir sosyal etmenler kümesini göz önünde bulundurarak yakın dönem sağlığa (yani semptomların varlığı veya yokluğu) odaklanmanın da ötesine geçilmesini gerektirmektedir (47).

2.3.2. Sağlık Hizmetleri ve Ekonomik Sürdürülebilirlik

Sağlık hizmetlerinin günümüzde ulaştığı gelişmişlik seviyesi, daha uzun yaşam süreleri, ileri teknolojiler ve genişleyen ilaç kullanım alanları sayesinde önemli avantajlar sunarken, aynı zamanda finansal sürdürülebilirliğin sağlanması konusunda riskleri de ortaya çıkarmaktadır (53). Sağlık sisteminde finansal sürdürülebilirlik, bir sağlık sisteminin asgari finansal kaynaklarla uzun vadede etkili bir şekilde işleyebilme kapasitesini ifade etmektedir (48). Sağlık hizmetlerinde finansal sürdürülebilirlik sorunu üç ana boyutta ele alınabilir. İlk olarak, teknolojik gelişmeler, demografik değişim ve tüketici beklentileri sağlık harcamalarını artırmaktadır. İkinci olarak, hükümetlerin sağlık hizmetleri için yeterli kaynak yaratamaması, özellikle kriz dönemlerinde, mali sürdürülebilirlik sorununu derinleştirmektedir. Üçüncü olarak, sağlık harcamalarının GSYH içindeki payının artması, ekonominin diğer alanlarına ayrılan kaynakları azaltarak, refah artışını olumsuz etkileyebilir. Bu çerçevede, temel zorluk, artan maliyetler ve sınırlı kaynaklar karşısında sağlık hizmetlerinin finansmanını sürdürebilme kapasitesi ve iradesidir (54).

2.3.3. Sağlık Hizmetleri ve Çevresel Sürdürülebilirlik

Çevresel açıdan sürdürülebilir sağlık tesisleri, topluma sürekli ve sürdürülebilir sağlık hizmeti sunmak ve gelecek nesillerin sağlığını ve refahını korumak için çevre üzerindeki olumsuz etkileri en aza indirirken iklimle ilgili şokları ve stresleri öngören, bunlara karşı kendini koruyan ve uyum sağlayan tesisler olarak tanımlanmaktadır. Bu açıdan çevresel sürdürülebilirliği sağlamak, kaynakların (su, enerji, gıda gibi) tüketimini optimize eden ve sera gazı emisyonlarını ve atık üretimini (biyolojik, kimyasal, radyolojik ve atık su dahil) azaltan müdahalelerin uygulanmasını ve çevresel sürdürülebilirlik ilkelerine uygun mal ve hizmetlerin tedarik edilmesini ifade etmektedir (54). Çevresel sürdürülebilir sağlık tesisleri, faaliyetlerinden kaynaklanan tehlikeleri (örneğin, sağlık hizmeti atıkları) azaltmayı hedeflerken, aynı zamanda hem kurum içi hem de kurum dışı risklere ve hassasiyetlere karşı önleyici tedbirler almayı da amaçlamaktadır (55).

DSÖ'ye göre, bir sağlık tesisinin çevresel sürdürülebilirliğinin temel bileşenleri: su, sanitasyon, kimyasal tehlikeler ve sağlık hizmetlerinin tehlikeli atıklarının yönetimidir (56). DSÖ sürdürülebilir olmayan çevresel uygulamaların sağlık tesisleri üzerindeki etkilerine ilişkin örneklere yer verdiği çalışmasında meydana gelmesi muhtemel olumsuz etkileri, sağlık hizmeti atıklarının kontaminasyonundan kaynaklanan bulaşıcı hastalık vakalarında artış; fiziksel yaralanmalar, zehirlenmeler ve üreme sorunlarıyla sonuçlanan ve psikolojik strese yol açan sağlık işgücü üzerindeki tehditte artış; bulaşıcı olmayan hastalıklarla (kanserler, solunum yolu hastalıkları) ilgili uzun vadeli etkiler; işgücü devamsızlığında artış şeklinde özetlemiştir (21).

Sağlık hizmetlerinin sürdürülebilir bir yapıda olabilmesi adına kalite ve verimlilik kavramları da önemli kavramlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Verimlilik bileşeninin varlığından söz edebilmek için sadece binaların ve enerji kaynaklarının verimli kullanılması yeterli değildir; sağlık teknolojilerinin iş akışlarında, operasyonel ve diğer tüm planlama süreçlerinde hizmet süreçlerine entegre edilmesi gerekmektedir ki bu da zaman, mekân ve maliyet tasarrufu sağlamaktadır. Tüm bunlara ek olarak sürdürülebilir hastane yapılanmasında çevre dostu ve verimli olmanın beraberinde kaliteli olmak ve kaliteyi korumak da önemlidir (57).

2.4. Yeşil Hastaneler

Hızlı kentleşmenin sonucu olarak ortaya çıkan bina stoğunun küresel sera gazı emisyonlarının kaynaklarından biri olduğu bilinmektedir. İnşaat ile ilişkin uygulamalar küresel enerji kullanımında %36, karbondioksit emisyonlarında ise %39 oranla büyük paya sahiptir (58). Binaların karbondioksit salınımı işlev gördükleri süre boyunca çevreci politikalar ve inşaat uygulamaları ile enerji tasarrufu sağlanarak önemli ölçüde azaltılabilmektedir. Binaların çevreye olan etkilerinin en aza indirilmesi ve sürdürülebilir olması için yeşil bina modelleri geliştirilmiştir. Amerika Birleşik Devletleri Çevre Koruma Ajansı yeşil binayı "yerleşimden tasarıma, inşaata, işletmeye, bakıma, yenilemeye ve yıkıma kadar bir binanın yaşam döngüsü boyunca çevreye duyarlı ve kaynakları verimli kullanan yapılar oluşturma ve süreçler kullanma uygulaması" şeklinde tanımlamaktadır (59). Yeşil yapılar kurumların çevresel sürdürülebilirliğini sağlamak adına önemli unsurlar içermektedir. Sağlık kurumlarının çevresel sürdürülebilirliği sağlaması adına yeşil yapıda inşa edilmiş olmaları etkili olacaktır.

Hastaneler, insan sirkülasyonunun yoğun olduğu, 7/24 hizmet veren kompleks yapılardır. Hızla ilerleyen teknolojiler ile birlikte hastaneler yüksek enerji tüketen ve yüksek teknolojiye sahip tıbbi cihazlarla donatılmış, karmaşık yapılar haline gelmiştir. Bu ilerlemeler, hastanelerin mimarisini, rutin işleyişlerini ve hizmetlerini değiştirmiştir. Bugün hastaneler, devasa alanlar kaplayan, yılda neredeyse 5 milyon ton atık üreten, büyük miktarda su ve enerji tüketen yapılar haline gelmiştir (60). Sağlık sektörünün hacim büyüklüğü sebebiyle dünya ekonomisindeki payı oldukça büyüktür. Dünyanın dört bir yanındaki ülkelerde sağlık sektörü ekonomide önemli bir rol oynamaktadır. Sektör, çarşaflardan bilgisayarlara, tıbbi malzemelerden ulaşım araçlarına kadar her şeyi satın alır ve bunu büyük hacimlerde yapar (61). Bu noktada kaynakları doğru yönetmek ve etkili kullanımını sağlamak çevresel sürdürülebilirlik açısından oldukça önemlidir (62). Sağlık hizmetlerinde maliyetlerin kontrol altında alınabilmesi için de kaynakların, etkin ve verimli kullanılması önemlidir (63). Çünkü kaynaklar sınırlıdır, atık depolama ve imha alanları yetersiz kalabilmektedir, tehlikeli madde kullanımı ve yönetimi konusundaki eğitimler kısıtlıdır bu sebepten çevreye daha duyarlı olacak şekilde yenilenebilir enerji kaynaklarının kullanımı teşvik edilmelidir (64). Sağlık sektörünün, sağlık hizmetlerinin sağlanması için enerji tüketimi, ürün ve teknoloji tedariki, ulaşım ve atık bertarafı gibi alanlardan kaynaklanan küresel sera gazı emisyonlarının yaklaşık %4,4'ünden sorumlu olduğu tahmin edilmektedir (65). Karbondioksit emisyonunda ilk sıralarda yer alan ABD, Çin ve Avrupa Birliği, toplam küresel sağlık hizmetleri iklim ayak izinin %56'sına katkıda bulunmaktadır. ABD hem toplam hem de kişi başına düşen emisyonlarda ilk sırada yer almakta olup, ABD'de sağlık hizmetleri toplam karbondioksit emisyonlarının %7,6'sına katkıda bulunmaktadır (66).

Hastanelerde yeşil kavramı, suyun ve enerjinin daha verimli kullanılması, tüm israfları ortadan kaldırmayı ve çevre dostu bina tasarımı sağlayarak toplum sağlığına olumlu katkıda bulunmayı ifade etmektedir (67).

Yeşil bina modelinden esinlenerek, sağlık sektörü ve hastane yapılarına özgü yeşil hastane versiyonları geliştirilmiştir. Yeşil hastanelere ilişkin bazı tanımlamalara aşağıda yer verilmiştir.

- DSÖ'ye göre yeşil hastaneleri, enerji ve suyu verimli kullanan, atıkları miktarını azaltan, yenilenebilir enerji kaynaklarını kullanan yerel ve güvenilir gıdaları kullanan, binanın yerel özelliklerle uyumlu tasarlandığı ve karbon salınımı azaltılmış ulaşım tercihlerinde bulunan binalar ve yapılardır (62).

- Zararsız Sağlık Hizmetleri tarafından yapılan tanımlamaya göre, "Yeşil hastane, çevresel etkisini azaltarak hastalık yüküne olan katkısını azaltarak halk sağlığını sürekli geliştiren hastanedir" (60).
- Yeşil bir hastane, insan sağlığı ve çevre arasındaki bağlantıyı önemser ve bu anlayış ile yönetişim, strateji ve operasyonları aracılığıyla faaliyetlerini düzenler. Yeşil hastaneler, çevresel etkisini sürekli olarak azaltmaya yönelik faaliyetlerde bulunması yoluyla hastalık yüküne olan katkısını azaltarak halk sağlığını teşvik organizasyonlardır (68).
- Yeşil hastanecilik anlayışı, sorumlu tasarım ve faaliyetlerle ulusal ve uluslararası düzeyde sağlığı ve sağlıklı yaşamı desteklemeyi, hizmet verdiği toplumu sağlıklı ve sürdürülebilir kılmayı amaçlamaktadır (69).

Çevresel sürdürülebilirlik, tasarım ve inşaatta yeşil bina ilkelerinin yanı sıra hastane iyileştirmelerinde de kullanılarak sağlık tesislerine dahil edilebilmektedir. Hastanelerin toplu taşıma güzergahlarına yakın konumlandırılması, yerel ve bölgesel yapı malzemelerinin kullanılması, sahaya ağaç dikilmesi, gün ışığından yararlanma, doğal havalandırma ve yeşil çatılar gibi tasarım bileşenlerinin dahil edilmesiyle yeni sağlık tesisleri daha hizmete açılmadan çevreye verdikleri zararları hafifletebilmektedirler (62).

2.4.1. Çevre Dostu Yeşil Hastanelerin Bileşenleri

DSÖ ve Health Care Without Harm işbirliğiyle, sağlık sektörünün iklim ayak izinin ele alınması amacıyla yürütülen projenin ilk çalışmalarından olan "Sağlık Hizmetleri Sektöründe İklim Değişikliğinin Ele Alınması" adlı çalışmada, çevre dostu bir hastanenin yedi unsuru şu şekilde sıralanmıştır: enerji verimliliğinin sağlanması, yeşil bir bina tasarımı, alternatif enerji üretimi, toplu taşıma, yiyecek, atık, su (70).

Enerji verimliliğinin sağlanması:

Bu bileşen, verimlilik ve tasarruf önlemleriyle hastane enerji tüketimini ve maliyetlerini azaltmanın önemini vurgulamaktadır. Çoğu hastane için standart işletim prosedürü, önemli sera gazı emisyonları ile ilişkili olarak (ısıtma suyu, iç mekan havası için sıcaklık ve nem kontrolleri, aydınlatma, havalandırma ve çok sayıda klinik süreç için) önemli miktarda enerji kullanımını gerektirir (70). Hastaneler, bu önemli enerji tüketen son kullanımların enerji gereksinimlerini karşılarken enerji verimliliğini artırmak için önlemler alabilir. Örneğin LED

ampullere geçmek, enerji tasarruflu ürünler satın almak ve enerji israfını azaltmak için binaları güçlendirmek gibi önlemlerin tasarruf konusunda etkileri büyüktür. Enerji verimliliği önlemleri, hastanelerin maliyetleri düşürmek, emisyonları azaltmak ve insan ile çevre sağlığını iyileştirmek için atabilecekleri en etkili ve en yaygın adımlardan biridir (68).

Hindistan'ın Mumbai kentindeki Sir J.J. Hastanesi, enerji maliyetlerini azaltmaya yönelik başarılı bir enerji yönetimi örneğidir. Yoğun çalıştığı için yüksek enerji faturaları ödeyen hastanede, ameliyathane, tıbbi ekipman, aydınlatma, alternatif akım sistemleri ve su pompaları toplam enerji tüketiminin %75'ini oluşturmaktaydı. 2001'de başlatılan bir kampanya ile ofis ekipmanlarının kapatılması, klima sızıntılarının onarılması ve doğal ışığın kullanımı gibi önlemlerle 2002-2004 arasında 812.000 kWh elektrik tasarrufu sağlanarak enerji faturası 90.000 ABD Doları azaltılmıştır. Bu tasarruf, 475 katarakt ameliyatının maliyetini karşılayacak düzeyde olup hasta bakımı ve diğer faaliyetler için kaynak yaratmıştır (71).

Yeşil bina tasarımı:

Bu bileşen, yerel iklim koşullarına duyarlı ve optimize edilmiş hastaneler inşa etmenin önemini vurgulamaktadır (70). Çevresel sürdürülebilirlik, tasarım ve inşaatta yeşil bina ilkelerinin yanı sıra hastane iyileştirmelerinde de kullanılarak sağlık tesislerine dâhil edilebilir. Hastanelerin toplu taşıma güzergâhlarına yakın konumlandırılması, yerel ve bölgesel yapı malzemelerinin kullanılması, sahaya ağaç dikilmesi, gün ışığı, doğal havalandırma ve yeşil çatılar gibi tasarım bileşenlerinin dâhil edilmesiyle yeni sağlık tesisleri daha kapılarını açmadan iklim ayak izlerini hafifletebilir (68).

Yeşil bina tasarımında güçlü bir örnek olan Penn Medicine'ın Pennsylvania Üniversitesi Hastanesi kampüsündeki yeni hastane binası, LEED Healthcare Gold Sertifikasına sahip dünyanın en büyük projesi olarak bilinmektedir. Proje kapsamında, yıkılan Penn Tower'dan 291 ton hurda çelik ve 17.000 ton beton geri dönüştürülmüş; inşaat malzemelerinin %25'i prefabrik olarak saha dışında üretilerek atıklar azaltılmış ve kalite artırılmıştır. Tesis, düşük akışlı armatürlerle iç mekan su kullanımını %30 oranında azaltmayı hedeflerken, enerji verimliliği önlemleriyle yıllık enerji maliyetlerinde %14'ten fazla tasarruf sağlamayı amaçlamaktadır. Ayrıca yeşil bina tasarımı ilkelerine uygun tasarlanan hastanede 690 araçlık otoparkta elektrikli araç şarj istasyonları ve 352 bisiklet park alanı ile sürdürülebilir ulaşım teşvik edilmektedir (72).

Alternatif enerji üretimi:

Bu bileşen, güvenilir ve dayanıklı çalışmayı sağlamak için yerinde temiz, yenilenebilir enerji üretimi ve tüketiminin önemini vurgulamaktadır (70). Hastanelerde kullanılan enerjinin büyük kısmı, çeşitli yakıtlar veya elektrik enerjisi olarak dışarıdan temin edilmektedir. Bu nedenle enerji maliyeti, bir hastanenin toplam işletme maliyetinin önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. Klima ve havalandırma üniteleri, su pompaları, aydınlatma ve hasta bakımı için doğrudan veya dolaylı olarak kullanılan sayısız diğer cihaz, alet ve aygıt elektrik tüketmektedir (73). Sağlık tesisleri, güneş ve rüzgâr enerjisi ile bazı organik yakıtlar gibi alternatif temiz ve yenilenebilir enerji türlerini kullanarak zaman içinde sera gazı emisyonlarını ve enerji maliyetlerini önemli ölçüde azaltabilir. Ayrıca alternatif enerji kaynakları, elektriğe erişimi olmayan bölgeler için en ücra yerlerdeki birinci basamak sağlık tesislerine dahi yakıt sağlamaya yardımcı olmanın yanı sıra geleneksel fosil yakıt sistemlerine göre kesintilere karşı daha az hassas olduğundan, sağlık tesislerine afetlere hazırlık açısından avantaj sağlamaktadır (70).

Toplu taşıma:

Bu bileşen, hastane araç filoları için alternatif yakıtların kullanılması; tesise yürüyerek ve bisikletle ulaşımın teşvik edilmesi; personel, hasta ve toplumun toplu taşıma araçlarını kullanmasının desteklenmesi; sağlık hizmeti binalarının personel ve hasta ulaşım ihtiyacını en aza indirecek şekilde konumlandırılmasının önemini vurgulamaktadır (70). Dünya genelinde ulaşım, sera gazı emisyonlarının önemli bir kaynağı olup, sağlık üzerinde ciddi etkiler yaratmakta ve iklim değişikliğiyle mücadelede merkezi bir rol üstlenmektedir (74). Sağlık sektörü (hastane araçları, dağıtım araçları, personel ve hasta seyahat filoları ile) ulaşım yoğun bir sektördür bu sebeple çok fazla fosil yakıt tüketilmesine sebep olmaktadır (75).

Yiyecek:

Bu bileşen personel ve hastalar için sürdürülebilir şekilde yetiştirilen yerel yiyecekler temin etmenin önemini vurgulamaktadır. Sağlık tesisleri, hastane yemeklerinde et tüketimini azaltma, yerinde gıda üretimi, gıda atıklarını kompostlama ve yerel, organik ürünler kullanma gibi yöntemlerle iklim ayak izlerini azaltabilir (76). Sağlık sektörü, hastalar ve personel için taze ve besleyici gıdalar sunarak, çevre dostu ve sağlığı destekleyen gıda üretimini teşvik edebilir. Gıda alımı, menü planlama, atık yönetimi ve yatırım kararları aracılığıyla iklim üzerindeki etkiler azaltılabilir ve dayanıklı gıda sistemlerinin gelişimi desteklenebilir (77).

Atıkların yönetimi:

Bu bileşen atıkların azaltılmasının, tekrar kullanımı uygun olan malzemelerin yeniden kullanımının, geri dönüşümün, atıkları yakmak için alternatifler kullanmanın önemini vurgulamaktadır. Hastaneler ve diğer sağlık tesisleri önemli miktarlarda atık üretmektedir (70). Hastane kaynaklı atıkların yalnızca %15'i bulaşıcı veya toksik nitelikte "tehlikeli atık" olarak kabul edilirken, %85'i ise ambalajlar, eldivenler, maskeler gibi genel ve tehlikesiz atıklardan oluşmaktadır (78).

Sağlık tesisleri, atık ve emisyonları azaltmak amacıyla çeşitli önlemler alabilir. Bu önlemler arasında, atıkların geri dönüştürülmesi, ambalaj miktarını azaltan ve yeniden kullanılabilir ürünleri tercih eden satın alma stratejilerinin benimsenmesi, atık nakliyesini en aza indirmek için yerel arıtma ve bertaraf tesislerinin kullanılması yer alır. Bu adımlar, çevresel sürdürülebilirlik çabalarını desteklerken atık yönetimini de iyileştirmeye katkı sağlar (70). Hastanelerin, kurum içindeki atık uygulamaları, sundukları hizmetler, geri dönüştürülebilir atık türleri, hasta sayısı ve ekonomik durum gibi faktörleri dikkate alarak atık yönetimi planları oluşturması gerekmektedir (79). Sağlık kurumları, atık yönetimi kapsamında günlük olarak atıkların toplanması, işlenmesi, ayrıştırılmasını sağlamalı; ayrıca düzenli izleme ve eğitim programlarını içeren kapsamlı atık yönetimi planları geliştirmelidir (78).

Atık miktarını azaltmaya yönelik faaliyetler, atık maliyetlerinin düşürülmesine önemli katkı sağlayacaktır. TÜİK verilerine göre, 2022 yılında Türkiye genelindeki toplam tıbbi atık miktarı 130.401 ton olarak belirtilmiştir (80). 2024 yılı için Tıbbi Atıkların Toplanması, Taşınması ve Bertarafı Ücreti kilogram başına 4,72 TL + KDV olarak belirlenmiştir (81). Atık miktarı arttıkça maliyet de artacağından, atıkların doğru yönetimi büyük önem taşımaktadır.

Su tasarrufu:

Bu bileşen su tasarrufu ve güvenli alternatifler mevcut olduğunda şişelenmiş su kullanımından kaçınmanın önemini vurgulamaktadır (70). Sağlık tesisleri büyük miktarlarda su tüketmekte ve bu suyu ısıtmak, taşımak ve bertaraf etmek için enerji kullanmaktadır. İklim değişikliği, beraberinde getirdiği kuraklık, buzulların erimesi ve yeraltı sularının tükenmesi gibi etkilerle birlikte su kıtlığını daha da artıracaktır. Sağlık tesisleri, su tüketimini azaltmak için su tasarruflu teknolojiler kullanabilir, su sızıntılarını hızla onarabilir ve kuraklığa dayanıklı bitkiler yetiştirebilir. Ayrıca, yağmur suyu toplama ve geri dönüştürülmüş suyu

içme dışı amaçlar için kullanma gibi önlemlerle su kaynaklarının korunmasına katkı sağlayabilir (82).

Küresel Yeşil ve Sağlıklı Hastaneler Platformu, uluslararası bağlamda sağlıklı yeşil hastane olabilmek için on temel hedef belirlemiştir. Bu hedefler yukarıda yer alan bileşenlere benzer olarak atık, enerji, su, toplu taşıma, yiyecek, binalar; ek olarak liderlik, kimyasallar, ilaçlar ve satın almadır (83). Sağlık kurumlarının liderliği bu noktada oldukça önemlidir. Büyüklüğü ve etkisi nedeniyle sağlık sektörü, iklim değişikliğinin sonuçlarının hafifletilmesinde önemli bir liderlik rolü oynayabilir.

DSÖ'ye göre sağlık sektörü, iklim değişikliği konusunda harekete geçme gerekliliğini yalnızca çevresel veya ekonomik nedenlerle değil, insan sağlığını ve refahını koruma ve geliştirme ihtiyacıyla vurgulamalı ve bu konuda aktif bir rol üstlenmelidir. Sağlık sektörü, toplumda en güvenilir ve saygın alanlardan biri olmasının yanı sıra, en büyük işverenler ve enerji tüketicileri arasındadır. Bu durum, sektöre iklim dostu olmaya yönelik erken adım atma sorumluluğu ve aynı zamanda etkinlik ile maliyet tasarrufu sağlama fırsatı sunmaktadır (84).

COP26 Özel Sağlık Programı'nda, sağlık sektörünün küresel sera gazı emisyonlarının %4,6'sını oluşturduğu ve emisyon azaltımında kritik bir role sahip olduğu vurgulanarak, bu durumun sektöre emisyonları azaltma, ulusal iklim hedeflerine katkıda bulunma ve iklim ile sağlık ilişkisini ele alma fırsatı sunduğu belirtilmiştir. Raporda, İngiltere'de NHS'in 2040 yılına kadar sağlık sektörü emisyonlarını net sıfıra indirme hedefiyle bu konuda öncülük ettiği de ifade edilmiştir (36).

2.4.2. Sağlık Hizmetlerinde Yeşil Hastane Uygulama Örnekleri

Yeşil ameliyathane hizmetleri:

Ameliyathanelerde klimalarda, anestezi cihazlarında, aydınlatmalarda büyük miktarda su ve elektrik tüketilmektedir. Ayrıca her cerrahi operasyonda çok miktarda cerrahi tek kullanımlık malzeme ve birçok sarf malzemesi tüketilmekte, bu da büyük miktarda tıbbi atık oluşturmaktadır. Yeşil Ameliyathane, sağlık sisteminde ve ameliyathanelerdeki günlük uygulamalarda küçük adımlara nasıl dikkat edileceğine odaklanmaktadır (85). Yeşil ameliyathane tasarımı amacıyla yapılan araştırmalar, ameliyathane ünitelerinin yeşil kriterlere uygun mimari tasarımı, iklimlendirme sistemleri tasarımı ve iç mekanların hava kalitesi, enerji yönetimi, su yönetimi, aydınlatma, malzeme yönetimi ve atık yönetimi konularının önemini vurgulamaktadır (86). Yeşil ameliyathaneler, çevreyi koruyan ve sürdürülebilirliğin yanı sıra iklim değişikliğinin etkisini azaltan bir girişim olarak görülmektedir. Çevre dostu bir

ameliyathane veya yeşil bir ameliyathane girişimi beş ana temele dayanmaktadır bunlar; modern sterilizasyon yöntemlerinin kullanılması, lokal anestezinin tercih edilmesi, plastik tıbbi sarf malzemelerin kullanımının azaltılması, elektrik tüketiminin verimli olması, yeşil cerrahi kültürü ve kılavuzlarının yaygınlaştırılmasıdır (85).

Yılda 17.000'den fazla ameliyat gerçekleştirilen yoğun bir üçüncü basamak cerrahi ve travma tesisi olan Kuzey Carolina'daki Carolinas Tıp Merkezi'nde, 2008 yılında su tüketimini azaltma hedefiyle Yeşil Ameliyathane Komitesi kurulmuş ve katı atık azaltımı, geri dönüştürülebilir malzemeler, enerji ve su tasarrufu gibi sürdürülebilir uygulamaları hayata geçirilmiştir. Komitenin çalışmaları sonucunda ameliyathanede 6,5 ton tıbbi atık geri dönüştürülmüştür. Yeniden kullanılabilir jel pedlerle yıllık 50.000 dolar tasarruf edilmiş, atık piller hayır kurumlarına bağışlanarak 9.000 dolar tasarruf sağlanmıştır. Bu girişimler, sağlık hizmetlerinde çevresel etkiyi iyileştirme ve tasarruf sağlama adına önemli bir adım teşkil etmektedir (87).

Yeşil diyaliz hizmetleri:

Hemodiyaliz, su ve enerjiye en çok ihtiyaç duyan tıbbi prosedürlerden biridir. Bu nedenle su tüketimi ve israfı konusunda iyileştirmeler yapılmalıdır (88). Hemodiyaliz maliyetli bir işlemdir ve büyük miktarda tıbbi atık üretir. Çevresel yükün azaltılması, diyaliz programlarının uygulanmasının bir parçası olarak ele alınmalıdır (89). Diyaliz ünitelerinde hemodiyaliz makineleri için gerekli ultra saf su, arıtma süreci ile elde edilirken, kullanılan ham suyun %70-80'i atık su olarak kalmaktadır. DSÖ içme suyu standartlarına uygun olsa da çoğu zaman atılan bu atık su, yeşil diyaliz anlayışıyla hastane içinde buhar üretimi, temizlik, bahçe sulama gibi alanlarda değerlendirilebilir. Ayrıca yeşil diyaliz uygulamaları olarak kuru diyaliz teknolojisi, güneş enerjisi kullanımı ve atıkların doğru ayrıştırılması önerilmektedir (90).

Sağlık hizmetlerinde yeşil bilgi teknolojileri ve yapay zeka kullanımı:

Sağlık sektörünün enerji kullanımı birçok faktöre bağlı olarak artmaktadır. Bu faktörler arasında sağlık hizmetlerinde bilgi ve iletişim teknolojilerinin hızla büyümesi ve yaygınlaşması da yer almaktadır. Sağlık sektörünün karşı karşıya olduğu en büyük zorluklardan biri, sektörün enerji verimliliğinin ve sürdürülebilirliğinin en iyi şekilde nasıl sağlanabileceğidir. Sağlık sektörünün, giderek artan işletme maliyeti sorunlarını çözmeye yardımcı olmak için Sağlık Bilgi Teknolojisi kullanımının yanı sıra veri bilimi, analitik, mobil bilişim ve bulut bilişim gibi yeni teknolojileriden yararlanması gerekmektedir (91). Yeşil bilgi

işlem, enerji açısından verimli donanım, optimize edilmiş yazılım ve sürdürülebilir altyapı tasarımlarının kullanımını kapsar (92). Sağlık sektöründeki başlıca Yeşil Bilgi Teknoloji uygulamaları Elektronik Tıbbi Kayıtların kullanımı, Teletıp, sağlık sektöründe kullanılan hizmet sunucularının sanallaştırılması, sağlıkla ilgili hizmet birimlerinde sanal ofislerin oluşturulması ve dijital işbirliğidir. Bilgi teknolojileri ekipmanının enerji verimliliği yüksek sistemlerle değiştirilmesinin, güç tüketimini ortalama %50 oranında azalttığı kanıtlanmıştır (93). 2011'de yapılan bir çalışmada, Elektronik Tıbbi Kayıtların Amerika Birleşik Devletleri genelinde karbondioksit emisyonlarını 1,7 milyon ton kadar azaltma potansiyeline sahip olduğu tahmin edilmiştir. Aynı çalışmada 8,7 milyon kullanıcı incelenmiş ve Elektronik Tıbbi Kayıtların kullanımının tıbbi dosyalar için yılda 1.044 ton kâğıt kullanımını önlediği sonucuna varılmıştır (93).

Sağlık hizmetlerindeki yapay zeka sistemleri çevresel sorunlara katkıda bulunurken, etkilerini azaltmak için potansiyel çözümler de sunmaktadır. Güneş ve rüzgar enerjisi gibi yenilenebilir enerji kaynaklarının, sağlık hizmetlerinde yapay zekayı destekleyen veri merkezlerinin enerji bileşimlerine entegre edilmesi, karbon ayak izini önemli ölçüde azaltarak daha yeşil ve sürdürülebilir bir geleceğe katkıda bulunabilir (92).

Sağlık hizmetlerinde yeşil insan kaynakları uygulamaları:

Yeşil İnsan Kaynakları (YİK) faaliyetleri, bir kuruluşun çevre üzerindeki olumsuz etkilerini en aza indirerek olumlu etkilerini artırmayı amaçlayan politikalardır. Bu bağlamda, YİK faaliyetlerinin temel amacı, kuruluşun sürdürülebilir çevresel performansının geliştirilmesidir (94). YİK, firmaların yeşil politikaların uygulayabilmesi ve sürdürebilmesi için önemli bir rola sahiptir. Kuruluşlarda yeşil kültürün geliştirilmesinde de olumlu bir etki yaratmaktadır (95).

Emek yoğun bir sektör olan sağlık hizmetlerinde, yeşil uygulamaların belirlenip hayata geçirilmesi önemlidir. Bu süreçte, insan kaynaklarının temel görevlerinden biri, çevre dostu uygulamaların etkin şekilde uygulanmasına destek sağlamaktır. Sağlık kurumlarında YİK uygulamarından olan ve personelin işe alımında, gerekli yeterliliklerin yanı sıra yeşil politikalara ve uygulamalara karşı duyarlılığı ve amaçları olan bir insan kaynağının seçimini ifade eden “yeşil işe alım” uygulamasının benimsenmesi önemlidir. Yine YİK uygulamarından olan “yeşil eğitim ve geliştirme” personelin eğitimi süreçlerinde kullanılmaktadır (96).

Michigan Kalamazoo'daki Bronson Methodist Hastanesi, YİK uygulması için örnek oluşturmaktadır. İlgili hastanede sürdürülebilirlik hedeflerini daha kapsamlı gerçekleştirmek için, hastane yönetimi enerji tasarrufu, tehlikeli kimyasalların azaltılması ve su tasarrufuna odaklanan bir yeşil ekip görevlendirmiştir. Çalışanların aktif katılımı bu sürecin başarısında kilit rol oynamış; LED monitörler, floresan lambalar ve yalnızca ihtiyaç duyulduğunda çalışan termostatlar gibi enerji tasarrufunu artıran yenilikler çalışanların iş birliğiyle hayata geçirilmiştir (97).

Küba'da bulunan Genel Dr. Agosthino Neto Hastanesinin enerji tasarrufu için başlattığı, "Entegre Enerji Tasarrufu ve Azaltımı Sistemi" programı da yeşil hastane ve yeşil İK uygulamalarına örnek olarak verilebilir. Hastane genelinde kurulan bir komite, enerji tüketiminde 30 sorun tespit etmiş ve bunlardan 23'ünü çözmüştür. 171 klima ve 52 buzdolabı daha verimli modellerle değiştirilmiş, elektrik sistemi ve kazanlar yenilenmiş, akaryakıt tüketimi azaltılmıştır. Bu önlemlerle enerji kullanımında %21 azalma sağlanmış; alınan geri bildirimler sonucu personel bu başarıyı, hastane çapında bir eğitim kampanyası ve tüm personelin katılımına dayandırdıklarını belirtmişlerdir (70).

Sağlık hizmetlerinde yeşil tedarik ve yeşil satın alma uygulamaları:

Yeşil tedarik zinciri yönetimi; yeşil satın alma, yeşil üretim/malzeme yönetimi, yeşil dağıtım/pazarlama ve tersine lojistik süreçlerinden oluşan bir süreç olarak tanımlanmaktadır (98). Sağlık sektörü açısından tedarik zinciri yönetimi, üretimden başlayarak hastaya ulaştırmaya kadar olan iş süreçlerinin uyum içinde işlemesini sağlamak amacıyla ürün ve bilgi akışını yöneten entegre bir sistem olarak ele alınabilir (99). Hastanelerde ürün seçiminde sürdürülebilirlik, içerik, bertaraf gereksinimleri, ambalaj ve etkileri gibi kriterler dikkate alınmalıdır. Yeşil yönetim stratejileriyle sağlık kurumları, geri dönüştürülebilir veya yeniden kullanılabilir ürünler tercih ederek maliyeti azaltabilir ve çevre sağlığını koruyabilir. Yeşil satın alma, tedarikçilerin çevre dostu ürün ve hizmet sunmasını, insan sağlığı ve çevreye olumsuz etkisi düşük ürünlerin seçilmesini ifade eder ve sürekli iyileştirme süreçlerine katkı sağlar (100).

Sağlık sektörü, "yeşil alışveriş" yaparak, yani mümkün olan her durumda, minimum karbon etkisine sahip ürünler de dâhil olmak üzere çevresel açıdan sürdürülebilir malzeme ve ürünler satın alarak önemli bir fayda yaratabilir. Bu, düşük enerjili aydınlatma armatürleri satın almaktan, hastane kafeteryalarında yalnızca yerel ve organik ürünler servis etmeye, enerji tasarruflu servis araçları, bilgisayarlar ve tıbbi cihazlar satın almaya kadar çok çeşitli

şekillerde yapılabilir. Sağlık sektörü bunu yaparak sadece faaliyetlerini daha sürdürülebilir hale getirmekle kalmaz, aynı zamanda ekonomi genelinde daha geniş çaplı bir değişimin kaldıraç etkisi yaratmasına yardımcı olabilir (62).

Örnek uygulamalardan biri olan Amerika Boulder Community Foothills Hastanesi'nde, yeşil tedarik ve satın alma kapsamında kullanılmayan ekipmanların geri dönüşümü teşvik edilmekte, atık malzemeler azaltılmakta ve çevreye en az zarar veren, geri dönüştürülebilir ve yeniden kullanılabilir ürünler tercih edilmektedir. Alkol, pil, ampul, kağıt, karton, röntgenle ilgili malzemeler, eski yatak örtüleri gibi pek çok şeyin temizlenmesi, dezenfekte edilmesi, sterilize edilmesi ve geri dönüştürülmesi; ameliyat bölümünde kullanılan malzemeler, her türlü ambalaj malzemesi, tekerlekli sandalye, koltuk değneği, yazıcı kartuşu gibi bazı malzemelerin hastane içinde yeniden kullanılması sağlanmaktadır. Ayrıca cıvasız termometre, tansiyon aletleri ve enerji tasarruflu ampuller kullanılmaktadır (98).

Sağlık hizmetlerinde yalın yönetim uygulamaları:

Yalınlığın temel ilkesi, kurumun neresinde olursa olsun israfı tespit etmek ve azaltmaktır. Yalın, sağlık sektöründe kalite ve verimliliği artırmak için en iyi yönetim uygulamalarından biridir. Yalın sağlık hizmetleri, hastalar için sağlık hizmetlerinden elde edilen değeri optimize ederken aynı zamanda israfı ortadan kaldırmak, hastane ortamlarında sağlanan bakımın güvenliğini ve kalitesini sağlamak için tasarlanmış bir dizi faaliyet ve süreci ifade etmektedir (101). Yalın yönetim, sağlık hizmetlerinde sürekli iyileştirme, sıfır hata, tam zamanında üretim ve gecikme olmamasına odaklanarak verimliliği artırmayı hedefler. Bu prensipler, hizmetin kalitesini yükseltip israfı azalttığı için sağlık sektöründe etkili bir şekilde uygulanabilir (102).

Bursa Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesinde gerçekleştirilen yalın yönetim uygulaması, konuyla ilgili etkili örneklerden biridir. Bu yönetim yaklaşımıyla, faturalandırma ve hasta tedavi süreçlerinde israf kaynakları ve değer katmayan işlemler tespit edilerek iyileştirmeler yapılmıştır. Faturalandırma süresi 60-75 günden 8-14 güne düşürülerek 57 günlük bir zaman tasarrufu sağlanmıştır. Görev dağılımları, değer akış haritalaması yardımıyla yeniden düzenlenmiş; böylece çalışanlar, değer katmayan görevlerden uzaklaştırılarak anlamlı işlere odaklanmaları mümkün kılınmıştır. Hataların tekrarlanmaması için kök neden analizi yapılmış ve Sosyal Güvenlik Kurumu kesintilerinde önemli bir azalma sağlanmıştır. Sürekli iyileştirme kapsamında farklı alanlarda Kaizen uygulamaları kullanılarak başarı hedeflenmiştir (103).

Bursa'daki Özel Medicabil Hastanesi, yalın uygulamalarını geliştirmek amacıyla Medicabil Yalın Sağlık Enstitüsünü kurarak hem kendi personeline hem de yurt içi ve dışından gelen sağlık çalışanlarına eğitim vermiş ve çeşitli projeler yürütmüştür. Örnek projelerden biri olan Enerji Verimliliği İyileştirme Projesi-1 kapsamında, kullanıcılar tarafından kapatılmayan bilgisayarların otomatik olarak kapatılmasıyla enerji tasarrufu sağlanmıştır. Bu uygulama ile belirlenen 50 bilgisayar, merkezi bir sunucudan verilen otomatik komutla belirli bir zaman diliminde kapatılmış; sonuç olarak enerji tüketimi azaltılmış ve aylık 1,386 TL tasarruf sağlanmıştır. Sağlık hizmetlerinde çevre dostu faaliyetlerin benimsenmesine yönelik uygulamalara en kapsayıcı örnek olarak yeşil hastaneler gösterilebilir. Yeşil hastaneler, çevreye duyarlı ve sürdürülebilir uygulamaları içeren kapsamlı bir kavram olarak öne çıkmaktadır (104).

2.4.3. Yeşil Hastanelerin Sağladığı Faydalar

Yeşil hastanelerin ekonomik, sosyal ve çevresel alanlarda çok yönlü faydaları bulunmaktadır. Ekonomik faydaları açısından, enerji verimliliği, su tasarrufu ve etkin atık yönetimi gibi sürdürülebilir uygulamalar sayesinde maliyetlerde önemli düşüşler sağlanmakta; sürdürülebilir tedarik zincirlerinin kullanımı ise uzun vadede kaynak yönetimini optimize etmektedir. Yeşil hastaneler, sağlıklı iç mekân koşulları sunarak hasta memnuniyetini, çalışan refahını ve iş verimliliğini artırmaktadır (105). Çevresel faydalar bağlamında ise yeşil hastaneler, karbon ayak izini azaltmakta, su ve enerji kaynaklarının korunmasına katkı sağlamakta, atıkların doğru yönetimi ile çevresel etkiyi minimize etmektedir. Dolayısıyla, yeşil hastaneler hem sağlık hizmetlerinin çevre üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmakta hem de toplum ve ekosistemler üzerinde sürdürülebilir yarar sağlamaktadır (106).

Sağlık sektörü, enerji verimliliğini artırarak ve temiz, yenilenebilir enerji kaynaklarına geçerek sera gazı emisyonlarını azaltabilir ve halk sağlığının iklim değişikliği ve hava kirliliğinin etkilerinden korunmasına katkıda bulunabilir. Dolaylı olarak bu değişiklikler, kömür, petrol ve petrolün çıkarılması ve yakılmasından kaynaklanan kirliliğin neden olduğu astım, akciğer ve kalp hastalıkları gibi kronik hastalıkların hastaneye başvuruları ve tedavilerinde azalma gibi sağlık ve ekonomik yan faydaları da beraberinde getirebilir (105).

Avustralya Yeşil Bina Konseyi'nin yaptığı bir araştırmada yeşil tasarımın sağladığı faydalar arasında hastanede kalışlarda %8,5 azalma, %15 daha hızlı iyileşme, ağrı kesici ilaç ihtiyacında %22 azalma, ikincil enfeksiyonlarda %11 azalma olduğu vurgulanmıştır (107).

Binaların insan sağlığı üzerindeki etkilerini inceleyebileceğimiz bir kavram olan hasta bina sendromu, kişinin yaşadığı veya çalıştığı binanın, sağlık tehlikesi olarak görülen ve hava kalitesini bozucu veya azaltıcı etkide bulunan, herhangi bir kirletici madde tarafından istila istila edilmesi durumunda ortaya çıkan olumsuz durumu ifade etmektedir. Bu sendrom, baş ağrısı, yorgunluk, konsantrasyon eksikliği ve cilt tahrişi gibi belirtilerle tanımlanır (108). Hasta bina sendromuna sahip bir hastane hem sağlık çalışanlarının hem de hasta veya ziyaretçilerinin sağlıklarını olumsuz etkilemektedir. Yeşil hastanelerde daha iyi iç mekân ortamları yaratılarak hem hastalar hem de hastalar için sorun olan hasta bina sendromu ortadan kaldırılabilmektedir (109).

2.5. Yeşil Hastane Sertifika Sistemleri

Yeşil hastane sertifikaları, her türlü tanı ve tedavinin yapıldığı sağlık kurumları için özel olarak tasarlanmış yeşil bina sertifikalandırma sistemlerinden oluşmaktadır. Diğer yeşil bina sertifikalarından farklı olarak, sağlık hizmeti sunumunda kullanılan, kirleticiler, kimyasallar ve bunların kullanım yoğunluğu, sağlık kurumlarının sürekli faaliyet gösterme durumu gibi özel etmenler de dikkate alınarak ek özellikler eklenmiştir. Yeşil hastaneler için sürdürülebilir tasarım ve yapım kriterlerini içeren ve hastaneleri çeşitli alanlarda değerlendiren bazı yeşil hastane sertifika sistemleri geliştirilmiştir (110).

Tek bir standart yeşil hastane sertifikasyon modeli mevcut değildir. Dünya genelinde birçok hastane ve sağlık sistemi, çevresel etkilerini azaltmak, halk sağlığına katkıda bulunmak ve kaynakları verimli bir şekilde kullanmak amacıyla çeşitli önlemler almaktadır. Avrupa Birliği ülkelerinde hastanelerin çevreye olan etkileriyle ilgili mevzuatlar bulunmaktadır. Ayrıca, LEED for Healthcare (LEED), BREEAM Healthcare Certification (BREEAM), Indian Green Building Certification (IGBC) gibi yeşil bina sertifika sistemleri, sağlık sektörü için özel versiyonlar geliştirmiştir (110).

Sağlık sektörü için özel olarak geliştirilen BREEAM Healthcare Certification, 1990'da İngiltere'de geliştirilmiş ve dünya genelinde yaygın kullanılan sertifikasyon sistemidir (111). Başlangıçta ticaret sektörü için düzenlenen BREEAM, 2006'ya kadar diğer sektörler için de uyarlanmıştır. İngiltere'deki sağlık kurumlarının katkılarıyla BREEAM for Healthcare geliştirilmiş ve Ulusal Sağlık Sistemi Çevresel Değerlendirme Aracı'nın yerine geçmiştir. Bu sertifika, hastanelerde tasarımdan işletmeye kadar ulaşım, malzemeler, atık, su, yönetim,

sağlık ve refah, kirlilik, yenilik başlıkları altında sürdürülebilirlik kriterlerini değerlendirir (112).

Sağlık sektörü için özel olarak uyarlanan LEED (Leadership in Energy and Environmental Design) (Çevresel ve Enerji Tasarımında Liderlik) sertifikasyon sistemi, 1998 yılında ABD Yeşil Bina Konseyi tarafından geliştirilmiştir ve en tanınmış bina çevresel değerlendirme sistemidir. Bu sertifika yeni inşaa edilen binalar (ofis binaları, hastane vb.), mevcut binalar, ticari işletmeler, konut alanları ve farklı bina tipleri için uygundur (113). LEED sertifikasında hastaneler; sürdürülebilirlik, su verimliliği, enerji, malzeme kullanımı, iç mekân çevre kalitesi, yenilikçilik ve bölgesel faktörlere göre değerlendirilir. LEED'in başlıkları arasında sürdürülebilir araziler, enerji, ulaşım, malzeme, su verimliliği, iç çevre kalitesi, bölgesel öncelik ve yenilik yer alır (114).

Diğer bir sertifika sistemi ise DGBN Yeşil Sağlık Hizmetleri derecelendirme sistemidir. Alman Sürdürülebilir Bina Konseyi, 2009'da ofis ve idari binalar için sürdürülebilir bina sertifikasyon sistemi geliştirmiştir. Bu sistem 2010'da mevcut ve yeni binaların yanı sıra eğitim kurumları, ticari yapılar ve konutları kapsayacak şekilde uluslararası hale gelmiştir. DGNB Yeşil Sağlık Hizmetleri derecelendirme sistemi, 2013 yılında sağlık tesisleri için Almanca olarak "DGNB for Healthcare Certification" kılavuzunu yayınlamış olup, Birleşmiş Milletler SKH'ni desteklemeyi amaçlamaktadır (115). 2018 versiyonunda BM hedeflerine uygunluk kriterleri ve "2030 Gündemi bonus" puanları bulunmaktadır. Değerlendirme başlıkları ise "arazi kalitesi, çevre kalitesi, işlem kalitesi, ekonomik kalite, sosyokültürel ve işlevsel kalite, teknik kalite" şeklindedir (114).

IGBC Yeşil Sağlık Tesisleri Derecelendirme Sistemi, birinci basamak sağlık tesisleri, toplum sağlığı merkezleri, bölge hastaneleri, klinikler ve özel hastaneler gibi sağlık kurumları için tasarlanmıştır (116). IGBC Yeşil Sağlık Hizmetleri derecelendirme sistemi, su tasarrufu, atıkların işlenmesi, enerji verimliliği, fosil yakıt kullanımının azaltılması, işlenmemiş malzeme kullanımına daha az bağımlılık ve hastaların ve sakinlerin sağlık ve refahını içeren en önemli ulusal öncelikleri ele almaktadır (117).

Green Star Certification, Avustralya Yeşil Bina Konseyi (Green Building Council of Australia) tarafından verilen bir sürdürülebilirlik sertifikasıdır. Bu sertifika, çevre dostu bina tasarımı, inşası ve işletilmesinde en iyi uygulamaların uygulanmasını teşvik etmeyi amaçlar. Avustralya Yeşil Bina Konseyi tarafından 2003 yılında kurulan Green Star, sağlıklı, dayanıklı, pozitif binalar ve mekanlar için standardı belirleyen, uluslararası kabul görmüş bir

derecelendirme sistemidir(118). BREEAM ve LEED kriterleri baz alınarak geliştirilmiştir (110).

WELL sertifikası, binaların insan sağlığı üzerindeki etkisine odaklanarak 2013'te ABD'de geliştirilmiştir. Bu sertifika LEED ile %25 oranında benzerlik gösterir. WELL, enerji verimliliği, su ve malzeme konularını ele almazken; içme suyu kalitesi, mental sağlık ve beslenme gibi insan odaklı kriterlere odaklanmaktadır (114). WELL Health-Safety Rating, kuruluşların dayanıklılık ve müdahale planlarını uygulamalarına yardımcı olmayı amaçlayan, pandemi döneminde sağlık ve güvenlik standartlarını artırmak için geliştirilmiş bir sertifikasyon sistemidir. Bu sertifika, binaların iç hava ve su kalitesi, hijyen, temizlik protokolleri ve sosyal mesafe gibi kriterlere uygunluğunu değerlendirir (119).

Günümüzde, çevre dostu uygulamaları benimseyerek yeşil hastane sertifikası alan birçok sağlık kurumu bulunmaktadır. Yeşil hastane sertifikasına sahip olan bu hastanelerin örneklerine Tablo 2.1'de yer verilmiştir.

Ülkemizde, sürdürülebilirlik ilkeleri doğrultusunda çevre dostu uygulamaları hayata geçirerek yeşil hastane sertifikası almayı başaran birçok sağlık kurumu bulunmaktadır. Bu hastanelerin bazı örneklerine Tablo 2.2'de yer verilmiştir.

Tablo 2.1. Dünyadan yeşil hastane sertifikasına sahip hastane örnekleri

Hastane Adı	Konumu	Özellikleri	Sertifika Türü	Yeşil Uygulamaları
Hospital Infanta Sofía	İspanya/ Madrid	Toplam 258 yatak, 14 ameliyathane ve 135 konsültasyon odası mevcuttur, 325.800 kişilik bir nüfusa hizmet vermek üzere 2008 yılında açılmıştır(120).	BREEAM Healthcare	"Best of BREEAM 2020" yayınına göre, Hospital Infanta Sofía hastanesi açıldığından bu yana faaliyetlerinin artmasına rağmen elektrik kullanımını %23, doğal gaz kullanımını %52 ve su kullanımını %12 oranında azaltmayı başarmış; bu tasarruflar bakım kalitesi veya konfor üzerinde olumsuz bir etki yaratmamıştır(120).
Kohinoor Hastanesi	Hindistan/ Mumbai	Birçok uzmanlık dalında hizmet veren, 175 yatak kapasiteli, ileri tıbbi teknoloji kullanımı ve en son teknolojiye sahip tesisleriyle tanınan bir sağlık kuruluşudur(121).	LEED for Healthcare Platinum	Açık alan ve yağmur suyu toplanır, alınan yağmurun çoğunun uygun şekilde yönlendirilmesini sağlanır. Pisuar sensörleri ve düşük akış hızına sahip armatürler kullanılarak %41'den fazla su tasarrufu sağlanmıştır. Toplam ihtiyacın %90'ına eşdeğer gücü tesis dışında üreten ve karbon ayak izini azaltan bir yel değirmeni sistemi mevcuttur. (122).
Schön Klinik Roseneck	Almanya/ Prien	Schön Klinik Roseneck, psikosomatik bozuklukları olan hastalara tedavi hizmeti sunmaktadır(123).	DGNB for Healthcare Certification	Sağlığı teşvik eden mimari ve düşük emisyonlu malzemeler kullanılanılan hastane, en son enerji verimliliği standartlarını karşılamakta ve DGNB kriterlerinin %80'inden fazlasını karşılayarak Platinum ödülünü kazanan ilk hastane olmuştur(123).
Jagjivan Ram Hastanesi	Hindistan/ Mumbai	Hindistan Merkezi Hükümeti Demiryolları Bakanlığı'na bağlı 361 yatak gücüne sahip IGBC sertifikasına sahip üçüncü düzey bir sevk hastanesidir(124).	IGBC Green Healthcare Facilities	Hastane gün ışığı, doğa manzaralı alanlar ve şifalı bahçelerle hastaların iyileşmesini desteklemek üzere tasarlanmıştır. Karbondioksit sensörleri, kompost ve atık su geri dönüşümü gibi çevre dostu uygulamalarla su tüketiminde %25 azalma sağlanmıştır. Ayrıca, çevre dostu mobilyalar ve elektrikli araç şarj istasyonları da hastanenin sürdürülebilirlik hedefleri arasındadır(124).
Flinders Tıp Merkezi	Avustralya/ Adelaide	Hastane, minimum çevresel ayak iziyle yüksek kaliteli hasta bakımı sunmak üzere tasarlanmıştır. Sertifikalandırma süreci, mevcut hastaneyi genişleme, 4.374 m² ekstra brüt taban alanı eklenmesini kapsamaktadır(107).	Green Star Certification	Tesiste 286 panelli güneş enerjili sıcak su sistemi, su tasarruflu çözümler ve çevre dostu bir yapı sunulmuş; enerji maliyetlerinde yıllık 400.000 $ tasarruf sağlanmıştır. Doğal ışık ve temiz hava ile hastane ortamı stressiz hale getirilmiş, doğum oranlarında %10 artış gözlenmiştir(125).
Cleveland Klinik	ABD/ Ohoia	Klinik ve bakımı araştırma ve eğitimle birleştiren, kar amacı gütmeyen, çok uzmanlıklı bir akademik tıp merkezidir(119).	WELL Health-Safety Rating	Klinikte kimyasal düzeyi düşük boyalar ve mobilyalar kullanılarak zararlı hava kirleticileri azaltılmıştır. Aydınlatma, sirkadiyen ritmi destekleyecek şekilde düzenlenmiş, klima ve havalandırma sistemleri minimum ses üretmektedir. Her yıl akustik, termal konfor, aydınlatma ve düzen gibi unsurlar hakkında çalışan memnuniyeti anketleri yapılmaktadır(119).

2.6. Türkiye'de Yeşil Hastane Kavramının Gelişimi

Türkiye'de yeşil bina ve yeşil hastane uygulamalarına ilişkin farkındalığın gelişmiş ülkelere oranla daha geç başladığı söylenebilir. 2003 yılında yayınlanan Sağlıkta Dönüşüm Projesi, çevresel konuları ve hastane binalarını kapsamasa da, sağlık hizmetlerinde verimlilik ve sürdürülebilirlik kavramlarının ele alınmaya başlanmasını sağlamıştır. Sağlıkta Dönüşüm Programı'nın amaçları sağlık hizmetlerinin etkili, verimli ve hakkaniyete uygun bir şekilde organize edilmesi, finansmanının sağlanması, sunulmasıdır. Verimlilik kavramı program içerisinde "*Kaynakları uygun şekilde kullanarak maliyeti düşürüp, aynı kaynakla daha fazla hizmetin üretilmesidir. İnsan kaynaklarının dağılımı, malzeme yönetimi, akılcı ilaç kullanımı, sağlık işletmeciliği ve koruyucu hekimlik uygulamaları bu esas çerçevesinde değerlendirilmelidir*." şeklinde tanımlanmıştır. Sağlıkta Dönüşüm Programı'nın temel ilkelerinde birisi sürdürülebilirlik olarak belirlenmiş ve sürdürülebilirlik kavramı program içerisinde "*Geliştirilecek olan sistemin, ülkemiz koşulları ve kaynakları ile uyumlu olması ve kendini besleyerek bir devamlılık arz etmesi ilkesini ifade etmektedir*." şeklinde açıklanmaktadır (126).

Türkiye'de hastanelerin çevre dostu olması için atılan adımlardan biri, Sağlık Bakanlığı tarafından 2010'da başlatılan "Sağlıkta Enerji Verimliliği (SEVER) Projesi"dir. Bu proje, kamu kaynaklarının verimli kullanılması, enerji maliyetlerinin azaltılması, etkin enerji yönetimi ve çevrenin korunmasını hedeflemektedir. Proje kapsamında enerji maliyetlerini azaltmak için elektrik, ısıtma-soğutma sistemleri, kojenerasyon ve doğalgaz dağıtımı gibi alanlarda tedbirler sıralanmıştır. (127). SEVER projesi kapsamında, yine Sağlık Bakanlığı ile T.C. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı'nın koordinatörlüğünde Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı'nın desteği ile "Kamu-Özel Elele Enerji Verimliliğine" Projesi yürütülmüştür (128).

Kamu ve özel hastanelerde kalite süreçlerini yürütmek ve değerlendirmek amacıyla kullanılan Sağlıkta Kalite Standartları Kılavuzları, sürdürülebilirlikle ilişkilendirilebilecek birçok uygulama başlığı içermektedir. Bu başlıklar arasında, Enfeksiyonların Önlenmesi ve Sterilizasyon Hizmetleri; İlaç, Malzeme ve Cihaz Yönetimi; Atık Yönetimi; Sağlıklı Çalışma Yaşamı, Radyasyon Güvenliği; Kimyasal, Biyolojik, Radyolojik ve Nükleer (KBRN) Tehlikelerin Yönetimi; Hizmete Erişim; Risk Yönetimi; İstenmeyen Olay Bildirim Sistemi; Afet ve Acil Durum Yönetimi; Sosyal Sorumluluk; Tesis Yönetimi; Otelcilik Hizmetleri; Göstergelerin İzlenmesi örnek olarak verilebilir. Kurumsal verimlilik başlığı altında verimlilik

ölçümü yapılacak alanlar ilaç, tıbbi sarf ve malzeme tetkik ve teşhis hizmetleri, insan kaynakları enerji kullanımı, tesis kullanımı (klinikler, ameliyathane, yoğun bakım üniteleri, laboratuvarlar ve depolar gibi), tıbbi cihaz, zaman yönetimi, bütçe yer almaktadır (129).

Sağlık Bakanlığı, kamu kaynaklarının verimli kullanılmasını, maliyetlerin ve harcamaların azaltılmasını, gelirlerin kalitesinin artırılması amacıyla "Tasarruf ve Gelir Artırıcı Proje Ofisi" kurmuştur (130).

Türkiye'de yeşil hastane döneminin başlangıcı 30 Aralık 2012'de yayınlanan "Mevcut ve Yeni Yapılacak Sağlık Tesislerinde Uyulması Gereken Asgari Teknik Standartlar" isimli genelge ile başlamıştır. Genelgede ile 200 yatak ve üzeri tüm hastanelerde inşaat aşaması sırasında yüklenici firma tarafından bu binalara LEED sertifikası alma zorunluluğu getirilmiştir (11). Sağlık Bakanlığı' nın tercihinin LEED sertifikası yönünde olmasının sebebi, LEED sertifikasyon kurumunun sağlık alanında uluslararası başvuru kabul eden tek kurum olmasıdır (131). Yozgat Şehir Hastanesi 2017 yılında aldığı LEED Gold Sertifikası ile Türkiye'de bu sertifikayı alan ilk kamu kurumudur (132).

Akıllı hastane olarak inşa edilen İstanbul Florence Nightingale Hastanesi TUV Hessen Green Building sertifikası ile ülkemizin ilk "Yeşil Hastane Binası" unvanını almıştır(133). 2024 yılında sertifika kurumlarının resmi sitelerinden elde edilen verilere göre, 2021 Ekim itibari ile birlikte 565 adet LEED sertifikasına sahip proje mevcuttur. Bunlardan 15 tanesi yeşil hastanedir(134). Türkiye'de 54 adet proje BREEAM sertifikasına sahiptir fakat BREEAM sertifikasına sahip hastane binası mevcut değildir (135). Ülkemizde konutlara ilişkin geliştirilen yeşil binaların sertifikasyonu çalışmaları olsa da, yeşil hastaneler ile ilgili sertifikasyon oluşturulması henüz gündemde değildir (114).

Tablo 2.2. Türkiye'den yeşil hastane sertifikasına sahip hastane örnekleri

Hastane Adı	Özellikleri	Sertifika türü	Yeşil uygulamaları
Adana Şehir Hastanesi	Kamu-Özel Ortaklığı ile yapılan hastane, 318.500 m² alan üzerinde 1.300 yataklı merkez hastane, 150 yataklı Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Hastanesi ve 100 yataklı Yüksek Güvenlikli Adli Psikiyatri Hastanesi'nden oluşmaktadır; merkez hastane 4 blok halinde inşa edilmiştir (136).	LEED for Healthcare	Hastane, çevreye duyarlı bir yer seçimi yapılarak tarım alanları, su kaynakları ve çevresel öneme sahip bölgelerden uzak bir alanda konumlandırılmıştır. Araç park yerlerinin çoğu yer altına alınarak yüzeyde yeşil alan oluşturulmuş ve yeşil çatı uygulaması yapılmıştır. Toplu taşıma ve bisiklet kullanımı teşvik edilip, düşük emisyonlu araçlar için özel park yerleri tasarlanmıştır. Enerji ve su tasarrufu sağlamak için güneş enerjisi, düşük debili armatürler ve su verimliliği yüksek ekipmanlar kullanılmış; peyzajda su istemeyen bitkiler tercih edilmiştir (137) (114).
Başakşehir Çam ve Sakura Şehir Hastanesi	2020 yılında Kamu Özel İşbirliği modeliyle açılan Başakşehir Çam ve Sakura Şehir Hastanesi, 789.031 m² alanda kurulu, 2.682 yatak kapasiteli bir sağlık kompleksidir ve toplam 982 polikliniği bulunmaktadır (138).	LEED for Healthcare	Hastane, tam otomasyonlu bir akıllı bina olarak tasarlanmış, peyzaj sulaması için yağmur suyu toplama sistemi, güneş enerjisiyle sıcak su sağlama ve peyzaj aydınlatması gibi çevre dostu özelliklere sahiptir. Su tasarruflu vitriyeler, tesis içi bisiklet yolları, hibrit araç şarj üniteleri ve 2.068 sismik izolatör de bulunmaktadır (114, 138).
Bursa Şehir Hastanesi	Kamu-özel ortaklığı ile inşa edilen hastane 2019'da açılmıştır. 745.000 m² arsa ve 470.000 m² inşaat alanına sahip tesis, 1.355 yatak kapasitelidir; içinde 403 poliklinik, 49 ameliyathane ve 217 yataklı yoğun bakım ünitesi bulunmaktadır (139).		Hastane, yer altı otoparkı, bisiklet ve engelli araçları için özel park yerlerine sahiptir. Peyzaj sulaması için 720 ton yağmur suyu depolama kapasitesine ve %20 su tasarrufuna ulaşan sistem, su tasarruflu ekipmanlar ve yerel bitki türleriyle desteklenmiştir. Trijenerasyon sistemi ve güneş enerjisi kullanılarak enerji verimliliği sağlanmakta, geri dönüştürülmüş yerel malzemeler tercih edilmektedir. Atıklar için özel hazneler yerleştirilmiş ve Çevresel ve Sosyal Etki Değerlendirmesi yapılarak önlemler alınmıştır(114) (140).
İstanbul Florence Nightingale Hastanesi	Türkiye'nin ilk "Yeşil Hastane Binası" ünvanına sahiptir. 209 hasta yatağı, 51 yoğun bakım yatağı, 11 ameliyathane ve 2 doğumhaneye sahip olan hastane, JCI akreditasyonuna sahiptir (141).	TUV Hessen Green Building	Hastane, toplu taşımaya elverişli ve kentsel imkânlara yakın bir bölgede konumlandırılmıştır. Partikül ve mikroorganizma miktarı, sıcaklık, nem, temiz hava miktarı, ortam hava basıncı ve hava hareketlerinin kontrolünü sağlayan laminer hava akış sistemine sahiptir. Akıllı hastane konseptiyle dizayn edilmiştir (141).
Acıbadem Altunizade Hastanesi	Hastane JCI akreditasyonuna sahiptir. 98 bin m² kapalı alanda 350 yatak, 18 ameliyathane ve 75 yoğun bakım yatağı kapasitesi bulunmaktadır (142).	LEED for Healthcare	Hastane, toplu taşımaya ve kentsel imkânlara yakın bir bölgede konumlanmıştır. Peyzajda doğal bitkiler kullanılarak yağmur suyu sulamada ve rezervuarlarda değerlendirilir; su tasarruflu ekipman tercih edilmektedir. İnşaat atıkları geri dönüşüme gönderilmiş, enerji verimliliği sağlayan ekipmanlar ve trijenerasyon sistemi kullanılarak tüketim otomasyonla izlenmektedir. Gün ışığından maksimum fayda sağlanmakta, iç hava kalitesi yüksek tutulmakta ve düşük VOC oranına sahip geri dönüştürülmüş ürünler tercih edilmektedir(114).

2.7. Örgüt İklimi Kavramı

Bir örgüt, üyelerden ve bu üyelerin hedeflere ulaşmak için gerçekleştirdikleri eylemlerden oluşur (143). Tüm örgütler faaliyet süreci içerisinde kendisine özgün bir kişilik yapısı geliştirir ve bu kişilik yoluyla çevresini ve örgüte yeni dahil olanları etkilerler. Kişilikler, iş koşulları, kuruluşun genel yapısı ve hedefleri ile etkileşim içine girerek bir "iklim" yaratır (144). İklim kavramı genel ifadeyle "atmosfer, hava, çevre" şeklinde tanımlanmaktadır. İklim, çevresel güçlerin bir araya gelmesiyle oluşan coğrafi bölgelerin iklimi veya hava durumu tasvirlerine benzetilebilir. Bu yaklaşım örgüte uyarlandığında, örgütü çevreleyen atmosfer, moral seviyesi, örgüt üyelerindeki iyi niyet ve aidiyet hissiyatının gücü şeklinde karşılık bulmaktadır. Örgüt iklimi, üyelerinin örgüte ve kuruma dair algılarına dayanmaktadır(145). Kurum zaman içerisinde kendisine ait bir davranış ve düşünce tarzı geliştirerek, kuruma yeni katılan bir kişinin de bunu hissetmesini ve adapte olmasını sağlamaktadır. Bu duruma "örgütü iklimi" adı verilir (146).

Yazarlar ve araştırmacılar tarafından örgüt iklimi ile ilgili birden fazla tanımlama yapılmıştır. 1968' de Litwin ve Stringer tarafından yapılan ve en bilinen tanımlardan birine göre örgüt iklimi "iş çevresinde, bu çevrede çalışanlar tarafından dolaylı ve dolaysız olarak algılanan ve çalışanların motivasyon ve davranışlarını nasıl etkilediği kabul edilen, ölçülebilir özellikler setidir." Bu tanımlamayla örgüt iklimi, kurumun kimliğine katkıda bulunan ve çalışanların ve yöneticilerin davranışlarını etkileyen özellikler olarak değerlendirilebilir (147). Örgüt iklimi üzerine yaptığı araştırmada, bu kavramı kuramsal açıdan inceleyen Karcıoğlu' na göre, "*Örgüt İklimi; örgütün kişiliğini oluşturan, örgütü diğer örgütlerdenayıran, örgütü betimleyen, örgüte egemen olan, orgütün iç çevresinin oldukçakararlı, değişmez, sürekli niteliğine sahip ve örgütle bulunan bireylerindavranışlarını etkileyen ve onlardan etkilenen, somut olarak gözle görülüp elletutulamayan. ancak örgüt içindeki bireylerce hissedilip algılanabilen ve bütünbu özellikleri içine alan psikolojik bir terimdir." (143).* Bu tanım, örgüt ikliminin, örgüte özgün bir kimlik kazandıran ve çalışanların tutumları ile davranışlarını şekillendiren tüm unsurları kapsadığını ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, örgüt iklimi, çalışanlar tarafından algılanan ve örgütün kendine has kişiliğini oluşturan temel özellikleri içermektedir.

Örgüt iklimi, kuruma yalnızca kendine has bir kişilik kazandırmakla kalmaz, aynı zamanda bireylerin davranışları üzerinde de önemli bir etkiye sahiptir. Bu iklim, çalışanların örgütün amaçlarını benimsemesini, kurumun değer yargılarını kabul etmesini ve iş

süreçlerinde bu değerlere uygun hareket etmelerini teşvik eder. Bir örgütte çalışanların, kurumun belirlediği inanç ve normlara uygun olarak birbirleriyle ilişkiler kurmaları ve iş birliği içinde çalışmaları, örgüt ikliminin temel bileşenleri arasında yer alır (144).

Örgüt iklimi, çalışanların örgütsel ve yönetimsel süreçlerde birbirlerinden etkilenmeleriyle zamanla oluşur. Bu süreçte pek çok faktör rol oynarken, özellikle kurum yöneticilerinin önemli işlevleri bulunmaktadır (148). Örgüt iklimi, personelin işletmede mevcut uygulamalar, prosedürler ve politikalar üzerindeki ortak algılarına dayanır; yalnızca yönetimin açıklamaları ya da işletme belgelerinde yer alan ifadelerle sınırlı değildir (144). Örgüt iklimi, çalışanların bir kurumdaki resmi ve gayri resmi uygulamaları, kuralları ve ödüllendirme-cezalandırma süreçlerini algılayışlarından oluşur; bu algılar sonucunda edindikleri genel izlenim örgüt iklimini meydana getirir (149). Örgüt iklimi, bireysel, örgütsel ve çevresel faktörlerin etkileşimiyle şekillenir. Bireysel faktörler, çalışanların kişisel özellikleri, motivasyonları ve beklentilerinden kaynaklanırken; örgütsel faktörler, kurumun yapısı, yönetim tarzı, liderlik anlayışı ve ödüllendirme sistemlerini kapsar. Çevresel faktörler ise sınırlayan veya güdüleyen çevre olarak örneklendirilebilir. Bu üç faktörün uyumu ve etkileşimi, örgüt ikliminin oluşmasında belirleyici rol oynar ve çalışanların kuruma dair algılarını önemli ölçüde etkiler (150).

Tablo 2.3. Örgüt İklimini Etkileyen Faktörler (150)

Bireysel Faktörler	Örgütsel Faktörler	Çevresel Faktörler
- Riskleri yüklenebilme - Arkadaşlık ilişkileri - Kişiye duyulan saygı - Saygın hissetme - Çalışma arkadaşlarına gösterilen duyarlılık - Engellenme - Güven duygusu - Yükselme ve ilerleme olanakları - Iş tatmini	- Örgüt yapısı ve politikaları - Örgütün amaçları -Ödüllendirme cezalandırma yöntemleri - Örgütsel çatışma - Katı bir gözetim ve kontrolün olması - Iletişim - Liderlik - Örgütün gelişme olanakları - Örgütsel açıklık - Sorumluluk	- Kısıtlayıcı veya teşvik eden çevre - Çalışma koşulları - Yönetim desteği - Uyum - Yönetimi eleştirebilme

2.7.1. Örgüt İklimi Değişkenleri

Örgüt iklimi kavram olarak "çevresel değişkenler, bireysel değişkenler ve sonuç değişkenleri" olmak üzere üç gruptan oluşmaktadır. Bu değişkenler aşağıdaki gibi açıklanabilmektedir (148) (151):

Çevresel değişkenler: Bunlar bireylerin düşünceleri ve davranışlarından bağımsız olarak ortaya çıkan tamamıyla dışsal değişkenlerdir. Çevresel değişkenleri etkileyenler arasında kurumun kapasitesi, ekonomik kaynakları, yapısı gibi faktörler bulunmaktadır.

Bireysel değişkenler: Söz konusu değişkenler, kurumdaki çalışanlarının bireysel özellikleri, ilgileri, becerileri, kapasite ve karakterleri, hayat görüşleri gibi tüm özelliklerini veya değerlerini kapsamaktadır.

Sonuç değişkenler: Çevresel ve bireysel değişkenlerin birleşimi sonucunda ortaya çıkan ortak değişkenler bütünüdür. Bu gruba performans, iş verimliliği, devamlılık, iş doyumu ve iş tatmini gibi değişkenler örnek gösterilebilir.

2.7.2. Örgüt İkliminin Sonuçları

Her kurumun kendine özgü bir örgüt iklimi bulunur. Bu iklim, hem kurum hem de çalışanlar üzerinde çeşitli olumlu ve olumsuz etkiler yaratabilir. Kurum açısından ele alındığında, olumlu bir örgüt iklimine sahip kuruluşlarda verimlilik ve etkinlik seviyelerinin yüksek olduğu göze çarpar. Çalışanlar açısından değerlendirildiğinde ise, sağlıklı bir örgüt iklimine sahip ortamlarda bireylerin motivasyonlarının genellikle daha yüksek olduğu gözlemlenmektedir (150).

Olumlu örgüt iklimi:

Örgüt iklimi, çalışanların kurumlarına dair olumlu algılar geliştirmesini ifade eder. Fiziksel koşullar, örneğin çalışma ortamının ısıtılması, aydınlatma, havalandırma, temizlik durumu ve gürültü seviyesi, çalışanların sağlığı üzerinde etkili olup, olumlu bir örgüt iklimi yaratılmasına katkıda bulunur (152). Çalışanların örgütsel politikalara yönelik ortak algıları ve aralarındaki etkileşimler bu iklimi şekillendirir. Pozitif bir iklim, çalışanların motivasyonunu artırarak verimlilik sağlar (153).

Olumsuz örgüt iklimi:

Olumsuz örgüt iklimi çalışanların çalıştıkları kurum ile ilgili olumsuz bir algıya sahip olmalarını ifade eder (152). Kötü çalışma şartları, adaletsizlik, adil olmayan ücret yönetimi,

disiplinsiz çalışanlar, çalışan fikirlerine değer verilmemesi, denetimin gereğinden sıkı veya özensiz olması gibi durumlar örgütte olumsuz bir iklimin hakim olmasına sebep olmaktadır (150).

2.8. Yeşil Örgüt İklimi Kavramı

Örgüt iklimi, "kurumu diğer kurumlardan ayıran, zamanla kalıcı hale gelen ve çalışanların davranışlarını etkileyebilen" bir dizi özellikten oluşmaktadır (154). Bu doğrultuda, kurumu diğer kurumlardan farklı kılan yeşil değerlere dayalı politika, faaliyet ve prosedürlerin ortaya konulması ve bunların çalışanlar üzerinde yarattığı algı, yeşil örgüt iklimi olarak tanımlanmaktadır (155). Örgütlerin çevre dostu bir yapıya kavuşması ya da çalışanların çevre dostu davranışlar sergileyebilmesi için, örgütsel yapının bu değerlere uygun bir iklim oluşturması gereklidir. Çalışanların çevre dostu davranışlarını teşvik eden ve bu yönde harekete geçmelerini sağlayan bir örgüt atmosferi, örgütsel davranış literatüründe "yeşil örgüt iklimi" olarak tanımlanmaktadır (156).

Literatürde yeşil örgüt iklimi kavramı, çeşitli terimlerle ifade edilmiştir. "Yeşil psikolojik iklim," "çevre dostu örgütsel iklim," "yeşil örgütsel iklim" ve "yeşil çalışma iklimi" gibi kavramlar, aynı anlamı taşımakta olup birbiri yerine kullanılabilmektedir (157).

Norton ve ark. (158) göre çevre dostu örgütsel iklim, çalışanların örgütün çevre dostu politika, prosedür ve uygulamaları hakkında sahip oldukları ortak algıları, örgütün misyonu, stratejileri, operasyonları ve işlevleriyle uyumlu bir şekilde yansıtır. Çalışanlar, örgütlerinin çeşitli iş alanlarında resmi yeşil politikaları ne derece benimsediği, sürdürülebilir eylemleri destekleyen prosedürlerin varlığı ve günlük çalışma uygulamalarının çevre dostu hedef ve değerlerle uyumluluğu konusunda ortak bir görüşe sahip olabilir. Çevre dostu örgütsel iklim, bu bağlamda birkaç alt yöne ayrılabilir. Çalışanların politika, prosedür ve uygulamalar hakkındaki ortak algıları, örneğin su tasarrufu veya atık yönetimi gibi daha spesifik sürdürülebilirlik girişimleri ve sonuçları açısından ele alınabilir. Yine Norton ve ark. (159) "yeşil psikolojik iklim" kavramının, çalışanların kuruluşlarının çevresel sürdürülebilirlik ile ilgili politika, prosedür ve uygulamaları hakkındaki algı ve yorumlarını ifade ettiğini belirtmişlerdir.

Yeşil örgüt iklimi kavramı, çalışanların bir kurumun çevreye duyarlı politikalar ve uygulamalar konusundaki algılarını ifade eder ve örgütsel sürdürülebilirliğin sağlanmasında kritik bir rol oynamaktadır (156). Çalışan katılımının, kurumun yeşillendirme süreçlerini veya sürdürülebilir iş faaliyetlerini destekleyen politikaların benimsenmesinde önemli olduğu

bilinmektedir. Bu bağlamda, kurum içerisinde sürdürülebilir eylemleri destekleyen kurumsal prosedürler mevcutsa ve rutin uygulamalar kurumun çevre dostu hedef ve değerleriyle uyumlu bir yapı sergiliyorsa, çalışanların farklı iş alanlarında bu yeşil politikaları içselleştirmeleri ve benimsemeleri daha olasıdır. Bu tür bir iklim, çevre dostu davranışlar için normatif çerçeve oluşturarak çalışanları ortak bir davranış standardına yönlendirir (158). Çalışan katılımının, kurumun yeşillendirme süreçlerini veya sürdürülebilir iş faaliyetlerini destekleyen politikaların benimsenmesinde önemli olduğu bilinmektedir. Bu bağlamda, kurum içerisinde sürdürülebilir eylemleri destekleyen kurumsal prosedürler mevcutsa ve rutin uygulamalar kurumun çevre dostu hedef ve değerleriyle uyumlu bir yapı sergiliyorsa, çalışanların farklı iş alanlarında bu yeşil politikaları içselleştirmeleri ve benimsemeleri daha olasıdır. Bu tür bir iklim, çevre dostu davranışlar için normatif çerçeve oluşturarak çalışanları ortak bir davranış standardına yönlendirir (160). Yeşil örgüt iklimi, kurumun çevreye duyarlı hedeflerine ulaşmada çalışanların rollerini güçlendirir ve onları sürdürülebilirlik hedefleriyle daha fazla bütünleştirir. Örneğin, çalışanlar kurumun çeşitli iş alanlarında resmi "yeşil politikalar"ı ne derece benimsediği, çevre dostu eylemleri destekleyen kurumsal prosedürlerin var olup olmadığı ve günlük iş uygulamalarının kurumun çevreye duyarlı hedef ve değerlerini yansıtıp yansıtmadığı konusunda ortak bir algı geliştirir. Bu ortak algı, çalışanların kuruma bağlılıklarını pekiştirir ve çevreye duyarlı uygulamaları kurum kültürünün doğal bir parçası haline getirir. Sonuç olarak, yeşil örgüt iklimi yalnızca sürdürülebilirlik politikalarının uygulanmasını desteklemekle kalmaz, aynı zamanda çalışanların çevre bilincine dayalı davranışlarını motive ederek kurumun uzun vadeli çevre hedeflerine ulaşmasında önemli bir yapı taşı olur (158).

Yeşil örgüt iklimi, literatürde birçok farklı kavramla birlikte ele alınmış ve bu kavramların yeşil örgüt iklimi üzerindeki etkileri incelenmiştir. Bu kavramlardan biri olan yeşil insan kaynakları yönetimi, insan kaynakları politikaları yoluyla çevre bilincini teşvik etmeyi ve çalışanlar arasında motivasyon ile memnuniyeti artırmayı hedefler. Aynı zamanda, kuruluşun kaynaklarının sürdürülebilirliğini sağlamayı amaçlayarak çevre dostu bir çalışma ortamının oluşmasına katkıda bulunur (161). Yeşil insan kaynakları uygulamaları; yeşil iş analizi ve tanımı, işe alım, seçim, oryantasyon, performans değerlendirmesi, eğitim ve geliştirme ile ödüllendirme süreçlerini içermektedir. Bu unsurlar, çalışanların yeşil kültürle ilgili değerlerini, inançlarını ve davranışlarını şekillendirmede önemli bir rol oynamaktadır (162). Bu nedenle, insan kaynakları uygulamaları ile çalışanlar arasındaki artan etkileşim, çevre dostu davranışların desteklenmesini sağlayarak organizasyonda yeşil bir iklimin

oluşumuna katkıda bulunabilir (163). Uslu ve ark. (164) çalışmalarında, yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamalarının otel çalışanlarının yeşil psikolojik iklime olan bağlılıkları ve çevreye duyarlı davranış algıları üzerindeki etkilerini incelemeyi amaçlamıştır. Çalışma sonuçlarına göre, yeşil insan kaynakları uygulamalarının yeşil psikolojik iklim üzerinde olumlu bir etkisi olduğu, yeşil psikolojik iklimin ise çevresel açıdan sorumlu davranışları pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Liderlik, yeşil örgüt ikliminin gelişiminde kritik rol oynamaktadır. Liderler, örgütsel davranışın temel itici gücü olarak, çevre dostu düşünceyi teşvik eden ve başkalarına örnek teşkil eden bir iklim yaratma potansiyeline sahiptir. Ayrıca liderler, benimsedikleri politikaları uygun bir yaklaşımla uygulayarak çalışanların örgüt iklimine dair algılarını yönlendirebilir. Yeşil iklim çerçevesinde, liderlik ekibinin desteklediği çevreye duyarlı kurumsal stratejiler, çalışanların yeşil psikolojik iklim algısını pozitif yönde etkileyerek sürdürülebilir bir iş ortamı yaratılmasına katkıda bulunur (165). Bu kapsamda yeşil dönüşümsel liderlik kavramı önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Yeşil dönüşümsel liderlik, takipçileri çevresel hedeflere ulaşmaya motive eden ve onların beklenen çevresel performans seviyelerinin ötesinde performans sergilemelerini teşvik eden lider davranışları olarak tanımlanmaktadır (166). Yeşil kapsayıcı liderlik, çevre dostu hedefleri tartışmaya ve kuruluşun karşılaştığı çevresel zorluklar hakkında danışmaya hazır olma, yeni yeşil fikirlere açıklık gibi özelliklerle tanımlanan, modern bir liderlik tarzını yansıtan geliştirilmiş bir liderlik biçimidir. Bu liderlik tarzı, sürdürülebilirlik odaklı hedeflerin ve yenilikçi çevresel fikirlerin teşvik edilmesini destekleyerek örgütsel çevre bilincini artırmayı amaçlar (167). Zhou ve ark.(168) yapmış oldukları araştırmanın sonuçlarına göre, yeşil dönüşümsel liderliğin yeşil ürün geliştirme performansıyla pozitif bir ilişkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Hem yeşil dönüşümsel liderliğin hem de bireysel yeşil değerlerin yeşil psikolojik iklim üzerinde olumlu etkilerinin olduğu ve bunun organizasyonda yeşil ürün geliştirme performansını teşvik ettiği belirtilmiştir. Ayrıca, yeşil dönüşümsel liderliğin, çalışanları yeşil değerlerle uyumlu hale getirdiğinde organizasyonda yeşil psikolojik iklimin oluşumunu daha olası kıldığı ve bunun da yeşil ürün geliştirme performansını artırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

Yeşil örgüt iklimi kavramı literatürde görece yeni bir kavram olduğu için az sayıda çalışma bulunmaktadır (156). Yeşil örgüt iklimi ile ilgili literatürde bulunan çalışmalar ile ilgili örneklerin daha rahat incelenebilmesi açsısından aşağıdaki tablo oluşturulmuştur.

Tablo 2.4. Yeşil örgüt iklimi ile ilgili yapılan araştırmalar

Çalışmanın Adı	Yazarı	Çalışmanın Amacı	Örneklem Grubu	Sonuçlar
Hotels' environmental policies and employee personal environmental beliefs: Interactions and outcomes (169)	Chia-Jung Chou (2013)	Çalışmada otel çalışanlarının yeşil örgüt iklimine yönelik algılarının çevresel davranış üzerindeki etkisini incelemek amaçlanmıştır.	32 otelin 254 çalışanı örneklemi oluşturmaktadır.	Bu çalışmanın sonucuna göre yeşil örgüt iklimi ile çalışanların kişisel çevresel değerleri arasında karşılıklı etkileşim bulunduğu tespit edilmiştir.
The Relationship Between Organizational Climate and Psychological Well Being of Hospital Employees (170)	Mohammad Amin Bahram ve ark.(2013)	Çalışmada örgütsel iklim ile personelin psikolojik refahı arasındaki ilişkiyi değerlendirmeyi amaçlamıştır	İran'ın Yazd kentindeki 3 eğitim hastanesinde çalışan 120 personel örneklemi oluşturmaktadır.	Bu çalışmanın sonuçları, örgütsel iklimin iyileştirilmesinin, personelin psikolojik refahının artırılması için bir politika olarak değerlendirilebileceğini göstermiştir.
Nurses' Lived Experience of Green Human Resource Management: A Qualitative Study (171)	Shadi ve ark. (2020)	Bu çalışma katılımcıların yeşil insan kaynakları yönetimiyle ilgili deneyimlerini keşfetmeyi amaçlamaktadır.	Bu araştırmanın örneklemi Kerman Tıp Bilimleri Üniversitesi'ne bağlı hastanelerde çalışan 21 hemşire oluşmaktadır.	Yapılan nitel analizler sonucunda katılımcı hemşirelerin çevre yönetimi bakış açısına göre, yöneticilerin desteği ve empatisinin yanı sıra hemşirelerin doğaya ve çevreye yönelik ilk tutumları da örgüt iklimi üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.
Linking Green Human Resource Practices and Environmental Economics Performance: The Role of Green Economic Organizational Culture and Green Psychological Climate (172)	Shah ve ark.(2021)	Çalışmada daha iyi çevresel etkinlik için yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamalarının yeşil psikolojik iklim ve yeşil örgüt kültürü aracılığıyla yarattığı etkiyi incelemek amaçlanmıştır.	Araştırmanın örneklemini 480 çalışan oluşturmaktadır.	Bu çalışmanın sonucuna göre yeşil psikolojik iklim, yeşil örgüt kültürü ve sürdürülebilir çevresel verimlilik gibi ekolojik faktörlerin yeşil insan kaynakları yönetiminden olumlu etkilendiğini sonucuna ulaşılmıştır.
Employee-Organization Fit and Voluntary Green Behavior: A Cross-Level Model Examining the Role of Perceived Insider Status and Green Organizational Climate (173)	Xiao ve ark. (2021)	Çalışmada, çalışanların gönüllü yeşil davranışlarının çalışan-örgüt uyumu tarafından nasıl ve ne zaman kolaylaştırılabileceğinin incelenmesi amaçlanmıştır.	Farklı kimyasal ürün üreticisinden 413 çalışan ile yapılmıştır.	Bu çalışmanın sonucuna göre çalışan-örgüt uyumu ile çalışanların gönüllü yeşil davranışı arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca algılanan statü ile gönüllü yeşil davranış arasındaki ilişki, çalışanlar yeşil bir örgüt iklimi algıladığında güçlenmektedir.

Tablo 2.4. (devam) Yeşil örgüt iklimi ile ilgili yapılan araştırmalar

How Environmental Leadership Boosts Employees' Green Innovation Behavior? A Moderated Mediation Model (174)	Xu ve ark. (2022)	Çalışma, çevresel liderlik ile çalışanların yeşil inovasyon davranışları arasındaki ilişkinin mekanizmasını ve sınır koşullarını açıklığa kavuşturmayı amaçlamaktadır. Yeşil örgüt iklimi moderatör olarak incelenmiştir.	Araştırmanın örneklemi Çin kamu kurumlarında çalışan 313 katılımcıdan oluşmaktadır.	Çevresel liderliğin çalışanların yeşil örgütsel kimliğini ve ardından yeşil inovasyon davranışını artırabileceğini gösterirken yeşil örgüt iklimi yüksek olduğu durumda, aracılık edilen etkiler daha güçlü olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
Çevre tutkusunun, yeşil dönüştürücü liderliğin ve yeşil örgüt ikliminin çevreci çalışan davranışları üzerine etkisi (4)	Coşkun (2022)	Bu çalışmanın amacı yeşil örgüt ikliminin yeşil çalışan davranışları ile yeşil dönüşümcü liderlik ilişkisinde aracılık rolünün olup olmadığını saptamak ve çevre tutkusu, yeşil örgüt iklimi ve yeşil dönüşümcü liderliğin yeşil çalışan davranışları üzerinde nasıl bir etkiye sahip olduğunu incelemektir.	Araştırmanın örneklemini bir işletmede çalışan 244 katılımcı oluşturmaktadır.	Araştırmanın sonucunda çevresel tutku, yeşil dönüştürücü liderlik ve yeşil örgüt ikliminin yeşil çalışan davranışlarını olumlu şekilde etkilediğini göstermektedir.
Waste separation—Who cares? Organizational climate and supervisor support's role in promoting pro-environmental behaviors in the workplace (175)	Costa ve ark. (2022)	Bu çalışmanın temel amaçları, iş yerinde çevreye duyarlı davranışların, özellikle kâğıt ve plastik atıkların ayrıştırılmasının öngörülmesinde yeşil örgüt iklimi ve yönetici desteğinin etkileşimli rolünü incelemek ve bu ilişkide Planlı Davranış Teorisi'ne ait bireysel düzeydeki değişkenlerin aracılık rolünü test etmektir.	Araştırmanın örneklemi bir üçüncü sektör kuruluşunun merkez binasındaki 311 çalışandan oluşmaktadır.	Sonuçlar, yeşil örgütsel iklimin kâğıt geri dönüşümü üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Yeşil örgütsel iklim, çalışanların işyerinde atık ayrıştırmasında belirleyici rol oynar ve bireysel motivasyonları teşvik eder. Ayrıca, yöneticiler çalışanlara sosyal normlar sunarak çevresel sürdürülebilirlik uygulamalarını desteklemeye teşvik edebildiği ifade edilmiştir.
Green transformational leadership and employee organizational citizenship behavior for the environment in the manufacturing industry: A social information processing perspective (176)	Liu ve ark. (2023)	Çalışmada yeşil dönüşümsel liderliğin çalışan örgütsel vatandaşlık üzerindeki etkisini ve bu bağlantı noktasında yeşil örgütsel iklimin aracılık rolünü belirlemeyi amaçlanmıştır.	Güneybatı ve Doğu Çin'deki üretim işletmelerinde görev yapan orta ve üst düzey yöneticiler ve çevre yönetimiyle ilgili taban yöneticilerinden oluşan 312 katılımcı çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır.	Bu çalışmanın sonucuna göre çevresel kaygı, yeşil dönüşümsel liderliğin yeşil örgütsel iklim üzerindeki etkisini ve çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışlarını olumlu yönde güçlendirir. Güçlü bir yeşil örgüt atmosferi, çalışanların kurumun çevresel değerlerini benimsemelerine yardımcı olur, çevre bilincini artırır ve onları iş içinde ve dışında çevreye duyarlı davranışlar sergilemeye teşvik eder.

2.8.1. Sağlık Kurumlarında Yeşil Örgüt İklimi

Hastaneler karmaşık yapıda, açık ve dinamik bir sistem ile matris örgüt yapısına sahip organizasyonlardır (177). Sağlık organizasyonları, hastane türü, büyüklüğü ve konumuna göre farklılaşır ve bu karmaşıklık yönetim süreçlerini zorlaştırır (178). Hızla gelişen tıbbi teknolojilere ve mevzuat değişikliklerine uyum sağlamak zorunda olan bu kuruluşlarda, iş bölümü ve işlevsel bağımlılık yüksektir; görevlerin birbirine bağlı olması nedeniyle işbirliği kritik önem taşır. Ayrıca, emek yoğun olan bu ortamlarda çalışanların verimli çalışabilmesi için destekleyici bir iş ortamı sağlanmalıdır. Sağlık hizmetlerindeki bu karmaşık yapı ve iş birliği gereksinimi, çalışanların iş ortamını nasıl algıladıklarını, ortama ne derece uyum sağladıklarını ve kendilerini ne kadar değerli hissettiklerini belirleyen örgüt ikliminin kritik rolünü ön plana çıkarmaktadır. Sağlık çalışanlarının mesleki tatminini ve motivasyonunu doğrudan etkileyen örgüt iklimi, yüksek iş birliği ve dayanışmanın önemli olduğu bu dinamik ortamda, verimlilik ve hizmet kalitesini artırmada temel unsurlardan birisi olarak görülmektedir (179).

Sağlık hizmetlerinde örgüt iklimi, çalışanların örgütsel yapıyı ve iş ortamını nasıl algıladıklarını tanımlayan önemli bir kavramdır. Bu iklimin çalışanlar tarafından nasıl algılandığını belirleyen pek çok faktör vardır. Örgüt içindeki politikaların, kuralların ve prosedürlerin açık, anlaşılır ve tüm çalışanlar tarafından benimsenebilir olması; çalışanların karar süreçlerine aktif katılımının sağlanması ve karar alma sorumluluğunun paylaşılması bu faktörler arasında öne çıkar. Sağlık kuruluşlarında olumlu bir örgüt iklimi, çalışanların iş tatminini artırırken, aynı zamanda hastalar için daha iyi sağlık sonuçlarına katkıda bulunur. Bu nedenle, yöneticilerin örgüt iklimini düzenli olarak değerlendirmesi ve geliştirmek adına gerekli adımları atmaları büyük önem taşır (180).

Sağlık kurumlarında yeşil örgüt iklimi ile ilgili çalışmalar oldukça sınırlıdır. Literatür incelemesi sonucunda bazı çıkarımlar yapılmış ve aşağıda yer verilmiştir.

Örgüt iklimi, zamanla gelişen ve örgüt içindeki çalışanların örgütsel ve yönetimsel süreçlerde birbirlerinden etkilenmeleri yoluyla oluşan bir yapıdır. Bu süreçte pek çok faktör etkili olurken, özellikle kurum yöneticilerinin işlevleri büyük önem taşır (148). Stringer'a göre, örgüt iklimi büyük ölçüde kurum yöneticileri tarafından şekillendirilmektedir. İyi bir örgüt iklimi oluşturmak, çalışanların performansını artıran en önemli faktörlerden biridir(181). Bu bağlamda, çevreci hedefler doğrultusunda sağlık hizmeti sunmayı amaçlayan bir sağlık kurumu yöneticisinin çevre dostu kararlar alması, bu kararları etkin bir şekilde uygulaması ve çalışanlara örnek olacak davranışlar sergilemesi, yalnızca kurum içindeki yeşil örgüt iklimini güçlendirmekle kalmaz; aynı zamanda sağlık hizmetlerinin sürdürülebilirliği açısından kritik

bir rol oynar. Yöneticinin çevreci yaklaşımı, çalışanları çevre dostu uygulamalara teşvik eder, kaynakların verimli kullanımını destekler ve kurum genelinde çevresel sorumluluğu teşvik eden bir kültürün yerleşmesine katkıda bulunur.

Örgüt ikliminin temel unsurlarından biri olan insan kaynağı, örgüt iklimi üzerinde güçlü bir etki yaratma potansiyeline sahiptir. Çalışanların katılımının, örgütsel sürdürülebilirlik hedeflerine yönelik politikaların benimsenmesinde ve yeşil iş faaliyetlerinin geliştirilmesinde önemli bir rol oynadığı bilinmektedir (158). Shadi ve diğerlerinin (172) yaptığı araştırma sonucunda, katılımcı hemşirelerin çevre yönetimi bakış açısına göre, yöneticilerden gelen destek ve empati ile birlikte, hemşirelerin çevreye yönelik bireysel tutumlarının da örgüt iklimi üzerinde doğrudan etkili olduğu belirtilmiştir.

Bu noktada, daha önce de belirtildiği gibi yeşil insan kaynakları yönetiminin uygulanması yeşil örgüt ikliminin gelişimine katkı sağlayabilir. Jerenimo ve diğerleri (182), yeşil insan kaynakları yönetimi kapsamında gerçekleştirilen yeşil işe alım ve yeşil eğitim gibi uygulamaların yeşil örgüt ikliminin oluşumunda son derece etkili olduğunu vurgulamaktadır. Çevreye duyarlı hizmet sunmayı amaçlayan bir sağlık kurumunun yeşil insan kaynakları uygulamalarından yararlanması, yeşil örgüt ikliminin desteklenmesine katkı sağlayabilir.

2.9. Örgütsel Davranış Kavramı

Örgütsel davranış, insan davranışını anlamak ve tahmin etmek amacıyla işyerindeki insan davranışının, insanlar ve örgüt arasındaki etkileşimin incelenmesidir. Örgütsel Davranış, insanların bir kuruluşta ne yaptığı ve bu davranışın kuruluşun performansını nasıl etkilediği ile ilgilenmektedir (183). Örgütsel davranış, birey, grup, örgüt ve çevre değişkenlerinin tümünü kapsayan bir alanda çalışmaktadır. Bunlar (184):

- İnsanların davranışları
- Yönetim süreci,
- Yönetim faaliyetinin gerçekleştirildiği kurum veya kurumun kapsamı,
- Organizasyonel süreçte yürütülen iş akışı veya işlerin yapısı,
- Kurumun kurum dışında kalan çevresiyle kurduğu etkileşimdir.

Örgütsel davranış, kurumun resmi yapılanması, yürütülen iş, kullanılan teknoloji, iş yaparken kullanılan metotlar, çalışanların davranış biçimleri, yönetsel süreç ve dış çevreyle olan etkileşim içerisinde değerlendirilmelidir. Örgütsel davranış örgüt iklimi ile etkileşim halindedir. Örgüt iklimi, örgütsel davranışın başlıca kavramlarından biri olarak bilinmektedir. Uygun bir örgüt iklimi, kurum içinde yenilikçiliğin ve yaratıcı fikirlerin ortaya çıkmasında ve kurumun hedeflerini gerçekleştirmesinde olumlu bir etkiye sahiptir (184).

2.10. Yeşil Örgütsel Davranış Kavramı

Çevreye duyarlı organizasyonlar, gelecekteki ihtiyaçları karşılamak ve çevresel zararlarını en aza indirmek amacıyla çevre dostu yaklaşımları benimsemiş; bu doğrultuda yeşil anlayış iş dünyasında giderek yaygınlaşmıştır. Örgütsel davranış literatüründe ise yeşil yaratıcılık, yeşil insan kaynakları, yeşil inovasyon ve yeşil performans gibi konular öne çıkarken, çalışanların çevre dostu davranışlarının organizasyonların sürdürülebilir başarısında kritik bir rol oynadığı vurgulanmaktadır (185).

Örgütler, ortak amaç ve hedefler doğrultusunda bir araya gelen bireylerin oluşturduğu yapılar olup, insan faktöründen bağımsız ele alınamaz (186). Çalışanların zamanlarının yaklaşık üçte birini organizasyonlarda geçirdikleri göz önüne alındığında, onların çevre dostu davranışlar sergilemesi, örgütlerin çevre üzerindeki olumsuz etkilerini önemli ölçüde azaltma potansiyeline sahiptir (185). Ones ve Dilchert, örgütlerin varlıklarını sürdürebilmesi, çevresel sürdürülebilirliklerini koruyabilmesi ve ekolojik misyonlarını başarıyla yerine getirebilmesinin, çalışanların yeşil davranışlar sergilemesine bağlı olduğunu belirtmişlerdir(187). Çalışanların çevreye olan duyarlılık düzeyleri ve bu bilincin işletme içinde

yaygın olarak benimsenmesi, organizasyonun çevresel politikalarının etkili bir şekilde uygulanması için büyük önem taşır. Bu nedenle, iş yerinde kaynak israfından kaçınmak, iş süreçlerini verimli yürütmek, çevre kirliliğini azaltmaya odaklanmak ve çevresel konularda diğer çalışanlara destek olmak gibi yeşil davranışların desteklenmesi ve bu davranışların sürekliliğinin sağlanması gerekmektedir (185) (188).

Yeşil davranışların belirleyicisi olarak örgütsel iklim, genellikle bireysel farklılıklar ile bilgi, beceri ve yetenek gibi geleneksel iş performansı faktörlerinin rolüne vurgu yapmaktadır(158). Halk sağlığı alanında önemli katkılarda bulunmuş bir bilim insanı olan Prof. Dr. John M. Last, insan davranışlarının çevre üzerindeki etkisini şöyle açıklar: *"İnsan davranışı sağlığın en önemli belirleyicisidir; bu seçilmiş ve atanmış resmi görevliler ve endüstriyel ve ticari ilgililerin davranışlarını da kapsar."* (189). Bireylerin yaptığı seçimler, davranışları aracılığıyla çevre üzerinde doğrudan bir etki yaratmaktadır. Bu etkinin, zorunluluklar ve çevresel ile sosyal sorumluluklar çerçevesinde örgütlerde ele alınmasıyla, çevresel sürdürülebilirlik giderek daha önemli hale gelmiş ve çalışanların yeşil örgütsel davranışlar sergilemesi gerekliliği doğmuştur. Bu bağlamda, yeşil örgütsel davranış kavramını daha iyi anlamak için çevre dostu davranışları açıklamak yararlı olacaktır.

2.10.1. Çevre Dostu Davranışlar

İnsanlar, çevreleriyle sürekli etkileşimde bulunan sosyal varlıklardır ve bu etkileşimin çevre üzerinde hem olumlu hem de olumsuz etkileri olabilir. Olumsuz etkiler arasında çevre kirliliği, küresel ısınma, iklim değişikliği ve karbon ayak izi gibi sorunlar yer almakta ve bu durumlar çevresel sürdürülebilirliğin önünde ciddi engeller oluşturmaktadır. Bu yüzden, bireylerin çevre dostu davranışlar sergilemeleri ve bu yönde teşvik edilmeleri, çevresel sürdürülebilirliğin sağlanması adına kritik bir önem taşır (190). Çevre dostu davranışlar, bireylerin çevresel sürdürülebilirliğe katkıda bulunmak amacıyla çevre dostu tutum ve eylemlerde bulunmaları olarak tanımlanmaktadır (191). Çevre dostu davranış, yeşil tutumlar sergileme, geri dönüşüm yapma, kaynakları verimli kullanma, çevresel girişimlere katılma ve daha sürdürülebilir politikalara destek verme gibi çevreye verilen zararı azaltan; aynı zamanda işletmelerin çevresel performansını artıran bilinçli, bireysel ve gönüllü sosyal davranışlar olarak tanımlanabilir. Bu tür davranışlar, çevreye olumlu katkı sağlamayı hedefleyen sorumlu ve sürdürülebilir bir yaklaşımı yansıtır (192).

Çevre dostu davranış boyutları enerji tasarrufu, su tasarrufu, atık yönetimi, sürdürülebilir ulaşım, yeşil tüketim ve halkın katılımı olmak üzere altı boyutta incelenebilir (193).

Enerji tasarrufu sağlamaya yönelik davranışlar boyutu:

Enerji tasarrufu sağlamak için kullanılmayan alanlarda ışıkları kapalı tutmak, doğal ışığı mümkün olduğunca kullanmak ve gereksiz aydınlatmadan kaçınmak; geleneksel ampuller yerine LED veya enerji tasarruflu ampuller tercih etmek; bilgisayar, televizyon ve şarj aletlerini kullanılmadığında tamamen kapatıp prizden çekmek; enerji tüketimi düşük, verimliliği yüksek cihazları kullanmak önem taşır (68).

Su tasarrufu sağlamaya yönelik davranışlar boyutu:

Su tasarrufu sağlamak için, kısa duş almak, düşük akışlı musluk ve duş başlıkları kullanmak, bulaşık ve çamaşır makinelerini tam dolu çalıştırmak, su tasarruflu rezervuar sistemleri tercih etmek, damla sulama kullanmak ve su kaçağı olan muslukları hızlıca onarmak etkili yöntemlerdir (82).

Atık yönetimi sağlamaya yönelik davranışlar boyutu:

Atık yönetimi için geri dönüşüm kutularını kullanmak, organik atıkları kompostlamak, tekrar kullanılabilir ürünleri tercih etmek, ihtiyaç kadar alışveriş yaparak israfı önlemek, elektronik ve kimyasal atıkları uygun şekilde bertaraf etmek ve yemek artıklarını israf etmemek etkili yöntemlerdir (194).

Sürdürülebilir ulaşımı sağlamaya yönelik davranışlar boyutu:

Sürdürülebilir ulaşımı desteklemek için toplu taşıma kullanmak, kısa mesafelerde yürümek veya bisiklet tercih etmek, araç paylaşımı yapmak, elektrikli veya hibrit araç kullanmak, uzaktan çalışmak ve araçları verimli kullanmak etkili yöntemlerdir (74).

Yeşil tüketim davranışları boyutu:

Alışverişte sürdürülebilirliği desteklemek için kendi çantanızı kullanmak, yerel olarak üretilen yiyecekleri tercih etmek, geri dönüştürülmüş tuvalet kâğıdı ve yazı kağıdı satın almak, daha az paketlenmiş ve organik ürünler tercih etmek, toksik deterjan kullanımından kaçınmak, yerel mağazalardan alışveriş yapmak gibi davranışlar çevresel sürdürülebilirliğe katkıda bulunur (193).

Halkın katılımı:

Halkın katılımı; çevresel karar alma süreçlerine dâhil olma, çevre kampanyalarına katılma ve çevre aktivisti olarak destek sağlama gibi faaliyetleri içerir. Bu tür katılımlar, toplumun çevre konusunda bilinçlenmesine katkıda bulunur ve çevresel sürdürülebilirliği güçlendirir (190).

2.10.2. Yeşil Örgütsel Davranış ve Türleri

İş yerinde çevre dostu davranışlar, çalışanların örgüt içinde çevreye duyarlı tutumlar sergilemeleri ve çevresel sürdürülebilirliği önceliklendirmeleri olarak tanımlanır (195). Bu tür davranışlar, örgütlerde sürdürülebilirliğin sağlanması için çevre dostu uygulamaları destekleyen yapıların geliştirilmesinde kolaylaştırıcı bir rol oynar. Çalışanların iş yerindeki çevre dostu davranışları; geri dönüşüm, atık yönetimi, enerji tüketimini azaltma veya eylemlerinin çevre üzerindeki olumsuz etkilerini bilinçli olarak en aza indirme gibi uygulamaları içermektedir (196). Örgütsel davranış ve yönetim alanında, yeşil organizasyon uygulamalarını destekleyen yapılar ve bu yapılarla uyumlu davranışlar sergilenmesi "yeşil davranış" olarak adlandırılmaktadır (160). Yeşil örgütsel davranış terimi, çevre dostu olup kurumun çevresel sürdürülebilirliğine olumlu etkide bulunan çalışan davranışlarını ifade etmektedir (197).

Kuruluşların çevreye duyarlılığını sağlamak için yalnızca çevresel açıdan bilinçli davranış politikalarına sahip olması veya bu doğrultuda bir yönetim anlayışı geliştirmesi tek başına yeterli olmamaktadır. Yeşil işletmecilik ve yeşil yöneticilik uygulamalarının çevre duyarlılığı sağlama noktasında yetersiz kaldığı açıktır. Bu nedenle, çalışanların çevresel duyarlılığa yönelik davranışlara katılımı ve bu hedefle uyumlu davranışlar sergilemeleri gerekmektedir (198).

Kuruluşların çevre problemlerine karşı hassasiyet göstermesi ve yeşil davranışa öncelik vermesi rekabette avantaj sağlamalarına yardımcı olmaktadır. Kurum içerisindeki yeşil örgütsel davranış türleri zorunlu ve gönüllü yeşil örgütsel davranışlar olarak incelenebilir (199).

Tablo 2.5. Yeşil davranış türleri(199) (160)

Zorunlu Yeşil Örgütsel Davranışlar	Gönüllü Yeşil Örgütsel Davranışlar
Kurumlar yeşil davranışları zorunlu tutarak çevresel performansı iyileştimeyi hedefler. Yeşil davranışlar görev niteliği taşımaktadır. Kurumlar yeşil davranışlara öncelik vererek tasarrufu ve rekabet üstünlüğü sağlamayı hedefler. Atıkların mevzuatlara uygun yönetilmesi zorunlu yeşil davranışlara örnek olarak verilebilir.	Çalışanlar kurumlarının çevreci politikalarının ve kurum beklentilerinin ötesine geçmeye güdülüdür. Gönüllü yeşil davranışlar kişilerin içsel düdüleriyle, ödül veya ceza baskısı olmaksızın gelişir. Bu tür davranışlar çevreyi korumayı, çevre programlarını ve politikalarını geliştirmeyi, hükümetin politikalarına etkide bulunmayı ve başkalarının da bu faaliyetlere katılımını teşvik etmeye yönelik faaliyetleri kapsar.

2.10.3. Yeşil Örgütsel Davranışların Sınıflandırılması

Yeşil örgütsel davranışların sınıflandırılması yeşil davranış kavramının daha iyi kavranıp unsurlarının anlaşılabilmesi açısından önemlidir.

Ones ve Dilchert'in sınıflandırması:

Ones ve Dilchert, iş yerindeki çevre dostu davranışları iş performansı temelinde sürdürülebilir çalışma, kaynakları koruma, başka kişiler üzerinde etki uyandırmak, çevreye için inisiyatifli davranmak, çevreye zarar vermeme olmak üzere beş kategoriye ayırmıştır.

Tablo 2.6. Ones ve Dilchert' in sınıflandırması (199)

Yeşil Davranış Kategorisi ve Tanımı	Örnek Davranışlar
Sürdürülebilir Çalışma: İş süreçlerinde çevresel sürdürülebilirliğin artırılmasını sağlayan davranış biçimlerini kapsar.	• Sürdürülebilir süreçler yaratmak için yenilikleri benimsemek
Kaynakları Korunmak: İş süreçlerinde kullanılan kaynakların korunması davranışlarını kapsar.	• Kaynak kullanımının azaltılması ve tekrardan kullanılması, • Geri dönüşüm faaliyetlerine önem verilmesi
Başka Kişiler Üzerinde Etki Uyandırmak: Çalışanın çevreci davranışlarında çevresindekileri de etkileyecek şekilde tutum göstermesini ifade eder.	• Sürdürülebilirlik için başkalarını teşvik etmek, desteklemek, eğitmek ve yetiştirmek
Çevre İçin İnisiyatifli Davranmak: Çevresel değişimin desteklendiği çevre dostu davranışlarını kapsar.	• İşletmelerin çevresel konuları öncelikli hale getirmesi • Çevre yararına eylem ve lobi faaliyetlerinde bulunulması
Çevreye Zarar Vermeme: Ekonomik ve organizasyonel faaliyetler neticesinde oluşabilecek çevre kirliliğini önlemeye yönelik davranışlar.	• Havanın kirlenmesi ile mücadele etmek • Ekosistemin korunması ve desteklenmesi

Erbaşı'nın sınıflandırması:

Ulusal literatürde Erbaşı' nın geliştirmiş olduğu ölçeğe göre 5 boyuttan oluşan bir sınıflandırma çalışması gerçekleştirilmiştir. Bunlar aşağıdaki tabloda açıklanacaktır.

Tablo 2.7. Erbaşı'nın sınıflandırması (198)

Yeşil Örgütsel Davranış Boyutu ve Tanımı	**Örnek Davranışlar**
Çevresel Duyarlılık Boyutu: Çalışanların kaynakların kullanımında duyarlı olduğu, çevre ile ilgili olumsuz durumlara karşı kayıtsız kalmadıkları davranış boyutudur.	• Kaynak israfı sağlayan bozuk ekipmanın yetkililere bildirilmesi • Kaynakların verim ve tasarruf odaklı kullanımı. • Geri dönüşüme önem vermek. • Geri dönüştürülemeyen atıkların doğru atık kutularına atılması. • Kağıt israfından kaçınmak.
Çevresel Katılım Boyutu: Çalışanların kurumun aldığı çevreci kararlara uyduğu ve faaliyetlere katıldığı, çevre dostu fikirlerini üstleri ve çalışma arkadaşları ile paylaşabildiği boyuttur.	• Kurumdaki çevreci kurallara uymak. • Kurumun çevreci faaliyetlerine katılmak. • Yöneticilere çevre dostu uygulama konularında öneride bulunmak. • İş arkadaşlarını çevreci davranışlara özendirmek. • Çevreye zarar vereci davranışlarda uyarıcı olmak. • Kurumiçi iletişimde elektronik yöntemlerin tercihi.
Ekonomik Duyarlılık: İş süreçlerinde ekonomik tercihleri içeren davranış boyutudur.	• Mümkünse kâğıdın çift yüzünü kullanmak. • Toplu taşıma kullanmak • Su tüketiminde sebil ya da su matarası tercih etmek. • Gün ışığından faydalanmak. • Mümkünse kâğıdın çift yüzünü kullanmak.
Yeşil Satın Alma: Çevre dostu ürün kullanımını ve bilinçli tüketimi içeren boyuttur.	• Tekrar kullanılabilir ürünler tercih etmek. • Tüketim ürünlerinin son kullanım tarihlerini takip etmek.
Teknolojik Duyarlılık: Teknolojik ekipmanın tasarruflu ve bilinçli kullanımını içeren boyuttur.	• Şarj edilebilen pil kullanımı. • Teknolojik ekipmanı gerekmedikçe kullanmamak.

Tablo 2.8. Yeşil örgütsel davranış ile ilgili yapılan çalışmalar

Çalışmanın Adı	Yazarı	Çalışmanın Amacı	Örneklem Grubu	Sonuçlar
A Tale of Two Locational Settings: Is There a Link Between Pro-Environmental Behaviour at Work and at Home? (200)	Tudor ve ark. (2007)	Bu çalışma sürdürülebilir atık yönetimi davranışı ile 'ev' ve 'iş' ortamları arasındaki ilişkinin doğasını incelemeyi hedeflemektedir.	Araştırma grubunu Cornwall Ulusal Sağlık Servisi'nde görev yapan 566 çalışan oluşturmaktadır.	Çalışmada, evinde geri dönüşüm uygulayan personelin işyerinde de bu davranışı gösterme eğiliminin yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.
Çalışanların "Yeşil" Tutum ve Davranışları ile Yaşam Değerleri İlişkisi (201)	Kılıç ve Vatansever (2017)	Bu çalışmanın amacı, Türkiye'deki çalışan bireylerin çevreye yönelik tutumları, çevre yararına olan davranışları ve bu unsurların genel yaşam değerleriyle ilişkisini araştırmaktır. Çalışma, çevre sorunlarının iş dünyası üzerindeki etkilerini ele alarak çalışanların çevre dostu tutum ve davranışlarının örgütlerdeki çevresel sürdürülebilirlik hedeflerine katkısını incelemeyi hedeflemektedir.	835 çalışan araştırmanın örneklem grubunu oluşturmaktadır.	Sonuçlar, çevreyi koruma tutumu ve çaba gösterme davranışının evrensellik değeriyle güçlü bir ilişki içinde olduğunu göstermiştir. Ayrıca, iş yerinde çevre dostu uygulamaların bulunduğunu belirten çalışanların çevreye yönelik daha aktivist davranışlar sergiledikleri de tespit edilmiştir.
Bridging the gap between green behavioral intentions and employee green behavior: The role of green psychological climate(159)	Norton ve ark. (2017)	Bu çalışmada, kurumsal çevre stratejisi ile çevre dostu veya "yeşil" psikolojik iklim arasındaki kişiler arası ilişki ele alınmıştır. Bunun yanı sıra, yeşil psikolojik iklimin, çalışanların günlük yeşil davranış niyetleri ile ertesi gün gerçekleştirdikleri yeşil davranışlar arasındaki kişi içi ilişkiyi düzenleyici bir rol oynayıp oynamadığı incelenmiştir.	Araştırmanın örneklemi Avustralya'da tam zamanlı çalışan 74 kişiden oluşmaktadır.	Çalışmada, kurumun uyguladığı çevreci stratejilerle personelin yeşil davranış niyeti ve yeşil iklim arasında pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır.
Our health, our planet: a cross-sectional analysis on the association between health consciousness and pro-environmental behavior among health professionals (202)	Shimoda ve ark.(2020)	Bir Japon hastanesindeki sağlık profesyonelleri arasında sağlık bilinci ile iki çevre yanlısı davranış (geri dönüşüm ve yeşil satın alma) arasındaki ilişkiyi incelemek amaçlanmıştır.	Bir japon hastanesinde çalışan 285 sağlık çalışanı araştırmanın örneklem grubunu oluşturmaktadır.	Sağlık bilincinin hem sağlık davranışını hem de çevre yanlısı davranışı aynı anda teşvik eden bir faktör olduğunu vurgulamış ve sağlık bilinci ile geri dönüşüm davranışı arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varmışlardır.
The Moderating Role of Ethical Leadership on Nurses' Green Behavior Intentions and Real Green Behavior (203)	Li ve ark. (2021)	Bu çalışma, yeşil davranış niyetleri ile yeşil davranış arasındaki ilişkiyi araştırmayı ve bu ilişkide etik liderliğin düzenleyici rolünü analiz etmeyi amaçlamaktadır.	Çin'deki 3 farklı hastanede görev yapan 489 hemşireden oluşan bir örneklem grubu araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır.	Çalışma sonuçları, yeşil davranışta bulunma niyetinin hemşirelerin çevre dostu davranışlarını olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Bu ilişki, kurumda etik liderliğin yüksek olduğu durumlarda daha güçlü bir etki oluşturmakta, etik liderliğin düşük olduğu durumlara kıyasla belirgin şekilde artmaktadır.

Yeşil Hastanelerde Sürdürülebilirlik Raporlaması Üzerine Personel Tutumlarının Araştırılması: Bir Kamu Hastanesi Örneği (204)	Şenol ve ark. (2021)	Bu çalışmada bir kamu hastanesinde personelin sürüdürülebilirlik ve sürdürülebilirlik raporlaması konusundaki rolü ve tutumunun belirlenmesi hedeflenmiştir.	Akyazı Devlet Hastanesinde çalışan 14 sağlık çalışanı araştırmanın örneklem grubunu oluşturmaktadır.	Araştırma sonuçlarına göre sağlık çalışanlarının sürdürülebilirliğe yönelik tutumlarının olumlu olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte çalışanların görev yaptıkları ortamda üretilen atık maddeleri doğru biçimde ayırdıkları, geri dönüştürdükleri gözlemlenmiştir.
Sağlık Çalışanlarının Proaktif Kişilik Özelliğinin Yeşil Örgütsel Davranışa Etkisi(205)	Mansur ve Gedik (2021)	Bu araştırmada, sağlık personelinin proaktif kişilik özelliklerinin yeşil örgütsel davranış üzerinde nasıl bir etkiye sahip olduğu incelenmiştir.	390 sağlık çalışanı araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır.	Araştırma sonuçlarına göre, proaktif kişilik yapısının yeşil örgütsel davranış ve boyutlarını olumlu yönde etkilediği ortaya çıkmıştır.
The Role of Healthcare Employees' Pro-Environmental Behavior for De-Carbonization: An Energy Conservation Approach from CSR Perspective (200)	Xu ve ark. (2022)	Bu araştırma, gelişmekte olan bir ekonominin sağlık sektöründe, kurumsal sosyal sorumluluk ve yeşil örgütsel uygulamalar yoluyla çalışan düzeyinde çevre dostu davranışları teşvik etmeyi amaçlamaktadır.	Farklı hastanelerde çalışan 441 sağlık çalışanı örneklemi oluşturmaktadır.	Sonuçlar,kurumsal sosyal sorumluluğun doğrudan ve dolaylı olarak (yeşil örgütsel uygulamalar yoluyla) çalışanların çevre dostu davranışlarını etkilediğini göstermektedir.
Conceptualizing the Role of Target-Specific Environmental Transformational Leadership between Corporate Social Responsibility and Pro-Environmental Behaviors of Hospital Employees(206)	Deng ve ark. (2022)	Bu çalışma, bir hastanenin kurumsal sosyal sorumluluk girişimleri ile çalışanların çevreye duyarlı davranışları arasındaki ilişkiyi, çevreye özgü dönüşümsel liderliğin aracılık etkisini incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir.	Araştırmanın örneklemini 293 sağlık çalışanı oluşturmaktadır.	Sonuçlarda, sağlık sektörünün dünya çapında insan gücü istihdamının en fazla görüldüğü sektörlerin başında gelmesi nedeniyle, çevreye duyarlı liderlik yaklaşımlarıyla çalışanlara çevre duyarlı davranışlar kazandırılarak çevre üzerinde yaratılan tahribatın azaltılmasının mümkün olabileceği vurgulanmıştır.
Bridging the Gap between Perceived Pro-Environmental Benefits and Pro-Environmental Behavior: Mediating Roles of Green Work Climate and Pro-Environmental Training(207)	Onubi ve ark. (2023)	Bu çalışma, Nijerya'daki inşaat sahası yöneticilerinin algıladığı çevre dostu faydaların pro-çevresel davranış üzerindeki etkisini incelemiştir.	Nijerya'da çalışan 257 inşaat proje yöneticisi araştırmanın örneklem grubunu oluşturmaktadır.	Bu araştırmanın bulgularına göre, "algılanan çevre yanlısı faydanın" doğrudan çevre yanlısı davranışlar üzerinde bir etkisi bulunmamaktadır. Bir birey ya da grubun çevresel faydaları algılayış şekli doğrudan bu tür davranışları tetiklememektedir. Ancak, araştırmada dikkat çeken önemli bir nokta, "algılanan çevre yanlısı faydanın" yeşil çalışma iklimi ve çevre yanlısı eğitim aracılığıyla dolaylı olarak çevre yanlısı davranışlar üzerinde bir etki yarattığıdır.
Sağlık Çalışanlarının Yeşil Örgütsel Davranış Konusundaki Farkındalık Düzeylerinin Değerlendirilmesi(208)	Aslan ve ark. (2023)	Bu araştırmanın amacı, sağlık personellerinin yeşil örgütsel davranış konusunda farkındalık seviyelerini incelemektir.	Özel bir hastanede çalışan 262 çalışan araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır.	Araştırma sonuçlarına göre, sağlık çalışanlarının yeşil örgütsel davranış farkındalığının genel anlamda düşük olduğu, bilhassa farkındalığın artırılması gereken grupların; 31 yaş ve üstü, ilköğretim, ortaöğretim, lisans ve lisansüstü mezunu, yüksek gelire sahip ve tıbbi hizmet alanlarında görev yapan çalışanlar olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

2.11. Yeşil Örgüt İklimi ve Yeşil Örgütsel Davranış İlişkisi

Yeşil örgüt iklimi ve yeşil örgütsel davranış konularının ilişkisini inceleyen çalışmalar incelendiğinde bu iki kavram arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Güçlendirici liderliğin ve psikolojik mesafenin çalışanların çevre dostu davranışları üzerindeki etkilerini inceleyen Yue ve ark. (209) aynı zamanda yeşil örgütsel iklimin işlevine de odaklanmıştır. Çalışmanın sonuçları, yeşil örgüt iklimi ile çalışanların iş yerlerindeki yeşil davranışları arasında anlamlı bir korelasyon olduğunu göstermiştir. Araştırmacılar, bu doğrultuda yeşil örgüt ikliminin çalışanların çevre dostu davranışlarını teşvik edebileceği sonucuna ulaşmışlardır.

Norton ve ark. (210) tarafından yapılan çalışmada, kurumsal sürdürülebilirlik politikaları, çevreci çalışan davranışları ve yeşil örgüt iklimi algıları arasındaki ilişkiler incelenmiş; yeşil örgüt ikliminin, görev ile ilişkili çevreci çalışan davranışları ile pozitif ilişkisi olduğu saptanmıştır.

Choong ve ark. (157) tarafından akademisyenler üzerinde yeşil örgüt iklimi, çevre tutkusu ve çevreci çalışan davranışları arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmanın sonuçlarına göre, yeşil örgüt ikliminin çevreci çalışan davranışlarını olumlu şekilde etkilediği görülmektedir.

Hicklenton ve ark. (211) yapmış olduğu araştırmada, çevreci çalışan davranışlarının çevre yanlısı faaliyetleri destekleyen örgüt iklimine sahip işletmelerde daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Özalp ve Erbaşı'nın (13) Konya ilinde konaklama işletmesi çalışanlarından oluşan bir örneklem ile yapmış olduğu araştırmanın sonuçlarına göre, yeşil örgüt iklimi ile çevreci çalışan davranışları arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Aslan ve ark. (208) sağlık çalışanlarının yeşil örgütsel davranış farkındalık düzeylerinin belirlenmesi amacıyla yapmış oldukları araştırmanın sonuçlarına göre sağlık çalışanlarının yeşil örgütsel davranış farkındalığının genel olarak düşük olduğu tespit edilmiştir.

Mansur ve Gedik'in (205) sürdürülebilir olma çabasının hastanelerdeki yansımasını ifade etmek amacıyla sağlık çalışanları ile gerçekleştirdikleri çalışmalarının araştırma bulgularına göre, proaktif kişiliğin yeşil örgütsel davranışlar ve boyutları üzerinde olumlu bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

2.12. Sağlık Çalışanlarının Yeşil Örgütsel Davranışları

Sağlık açısından temel sosyal belirleyicilerden birisinin çevre olduğu göz önünde bulundurulduğunda, çevre ve sağlık ilişkisi sağlık çalışanları tarafından üzerinde durulması gereken bir kavramdır (212). Çevre sağlığı, hemşirelik mesleğinin başlangıcından bu yana hemşirenin sağlığa bütünsel bakışında kilit bir faktör olmuştur. Florence Nightingale sağlığın temel dayanaklarından birisinin sıkı bir çevre kontrolü olduğunu öne sürmüştür. Nightingale'e göre, hemşirelerin çevrenin insan sağlığının belirleyicisi olduğu konusunda daha fazla bilgi sahibi oldukça, sağlığı geliştiren çevresel koşulları daha etkili bir şekilde savunabileceklerdir (213). Sağlık çalışanları, çevrenin korunmasında ve sağlık tesislerinin iklime dayanıklılığının ve çevresel sürdürülebilirliğinin oluşturulmasında önemli bir role sahiptir (214). Deng ve ark. (206) yaptığı çalışmada sağlık sektörünün dünya çapında insan gücü istihdamının en fazla olduğu sektörlerin başında gelmesi nedeniyle, çevreye duyarlı liderlik yaklaşımlarıyla çalışanlara çevreye duyarlı davranışlar kazandırılarak çevre üzerinde yaratılan tahribatın azaltılmasının mümkün olabileceği vurgulanmıştır. Bu doğrultuda, sağlık çalışanlarının çevreye duyarlı davranışlarının teşvik edilmesi, sektörün çevresel etkilerini azaltmada önemli bir strateji olarak öne çıkmaktadır. Pinzone ve ark. (215) sağlık çalışanları arasındaki gönüllülük esasına dayalı çevreci davranışın, sağlık kuruluşunun yeşil bir kurum haline gelme çabalarına dayandığını belirtmektedir.

İklime dayanıklılık ve çevresel sürdürülebilirlik oluşturmak sağlık çalışanları için nispeten yeni yaklaşımlar olduğundan, farkındalık oluşturmak, sağlık çalışanlarını eğitmek ve güçlendirmek, müdahalelerin başarılı bir şekilde uygulanması için temel gereksinimlerdir. Sağlık çalışanlarının, dayanıklılık oluşturmaya ve çevresel sürdürülebilirliği sağlamaya destek olabilmesi için sürece entegre edilmesi gerekmektedir. Bunun uygulanmasına yönelik hedefler aşağıdaki gibi sıralanabilir (214).

- **İnsan kaynakları:** Sağlıklı ve güvenli çalışma koşullarına sahip, iklim değişikliğinden kaynaklanan sağlık riskleriyle başa çıkma kapasitesine sahip, çevresel açıdan sürdürülebilir eylemleri sağlayacak farkındalık ve yetkiye sahip yeterli sayıda sağlık çalışanına sahip sağlık tesisleri.
- **Kapasite geliştirme:** İklim risklerine yanıt vermek ve sağlık tesisinin işletilmesinden kaynaklanan çevresel tehditleri en aza indirmek için sağlık çalışanlarına yönelik eğitim, bilgi ve bilgi yönetimi.

- **İletişim ve farkındalık yaratma:** Sağlık çalışanları, hastalar, ziyaretçiler, hedef topluluklar ve diğer sektörler arasında iklime dayanıklılık ve çevresel sürdürülebilirliğe ilişkin iletişim, koordinasyon ve farkındalığın artırılması.

DSÖ'nün "Healthy Hospitals, Healthy Planet, Healthy People" yayınında sağlık çalışanlarına yönelik bir dizi öneri sunulmuştur: Sağlık tesislerini örnek olacak şekilde iklim ayak izlerini azaltmaya teşvik etmeleri, mesleki birlikleri iklim değişikliği ve sağlık sektörünün bu konudaki rolünü ele almaya yönlendirmeleri, iklim okuryazarlığını tüm klinik eğitim programlarına zorunlu olarak dâhil etmeleri, iklim değişikliğine karşı bilinçli bir savunucu olmaları ve kendi iklim ayak izlerini en aza indirerek örnek davranışlar sergilemeleri tavsiye edilmektedir. Bu önerilerle DSÖ, sağlık sektörünün çevresel sürdürülebilirlik konusunda lider bir rol üstlenmesini ve iklim değişikliğinin sağlık üzerindeki olumsuz etkilerini azaltma yönünde aktif katkı sağlamasını amaçlamaktadır (62).

Sağlık tesislerinden kaynaklanan çevresel etkilerin büyük bir kısmı, atık yönetimi, enerji kullanımı ve tedarik uygulamalarıyla ilgilidir; bu nedenle, sağlık iş gücünün çevresel açıdan sürdürülebilir uygulamaların sağlanmasında önemli bir sorumluluğu bulunmaktadır. Örneğin, sağlık hizmetlerinden kaynaklanan atıkların çoğu doğrudan sağlık çalışanlarının eylemlerine bağlıdır. Biyolojik, kimyasal veya radyoaktif atıkların yeterince yönetilmemesi ve bertaraf edilmemesi durumunda, bu durum hastalar, ziyaretçiler, çevredeki topluluklar ve sağlık çalışanları için ciddi riskler oluşturabilir. Bu bağlamda, sağlık iş gücü eylemlerinin çevresel etkileri azaltmada önemli bir potansiyeli bulunmaktadır. Ancak, iyi bilgilendirilmiş bir sağlık işgücü dahi her zaman gereken eylemleri gerçekleştiremeyebilir. Örneğin, su ve enerji kaynakları üzerinde kontrol sağlamak her zaman çalışanların elinde değildir ve satın alma süreçleri merkezi olarak gerçekleştirildiğinde çalışanların sürdürülebilirlik odaklı karar alma süreçlerine katılımı sınırlı kalabilir (214). Sağlık tesislerinde çevresel sürdürülebilirliği artırmak için çalışanlara yetki verilmesi, sürdürülebilir satın alma politikalarının benimsenmesi, düzenli eğitim ve farkındalık programları ile çevre dostu davranışların ödüllendirilmesi ve benzeri uygulamaların gündeme gelmesi bu problem için çözüm yolları üretilmesine yardımcı olabilir.

Bir sağlık kurumunda yeşil örgütsel davranışların hakim olması, yalnızca çalışanlar arasındaki olumlu etkilerle sınırlı kalmaz; aynı zamanda çok yönlü kazanımlar sağlamaya da zemin hazırlar. Sağlık hizmetleri ortamı, bu açıdan eşsiz bir potansiyele sahiptir. Örneğin, hasta eğitim materyalleri aracılığıyla iklim değişikliğinin sağlık üzerindeki etkileri konusunda

bilgilendirme yapılabilir; ayrıca hastaların sağlığını ve refahını etkileyen çevresel gelişmeler hakkında uyarılarda bulunulabilir. Bu tür farkındalık yaratıcı girişimler, politika bildirimleri ve araştırma özetleriyle de desteklenebilir. Sağlık kurumları, böylelikle hem hastalar hem de sağlık çalışanları için iklim değişikliğinin yarattığı sağlık riskleri konusunda birer bilgi kaynağı haline gelir (36). Hastaneler ve diğer sağlık kuruluşları, aynı zamanda sağlık çalışanları, hastalar, ziyaretçiler ve genel kamuoyu için çevresel rol modelleri olarak da önemli bir işlev görebilir (216). Çevreye duyarlı uygulamaları aktif olarak benimseyen sağlık kurumları, çevresel sürdürülebilirlik açısından toplumda örnek teşkil eder ve çevresel duyarlılığı yayma konusunda önemli bir araç olarak öne çıkar. Bu bağlamda, sağlık sektöründeki çevresel dönüşüm liderliği yalnızca çevreye zarar veren unsurları minimize etmekle sınırlı kalmaz; aynı zamanda çalışanların çevre bilincini güçlendiren ve sürdürülebilirlik odaklı davranışları teşvik eden stratejik bir araç olarak görülmektedir. Çevresel dönüşüm liderliği sayesinde çalışanlar, yeşil örgütsel davranışları benimsemekte daha istekli hale gelir ve bu bilinç, kurum dışına da yayılarak toplumun genel çevresel farkındalığına katkı sağlar.

Sağlık sektöründeki çevresel dönüşüm liderliği, yalnızca çevreye zarar veren unsurları minimize etmekle sınırlı kalmaz; aynı zamanda çalışanların çevre bilincini güçlendiren ve sürdürülebilirlik odaklı davranışları teşvik eden stratejik bir araç olarak görülmektedir. Bu dönüşümde sağlık yöneticileri kritik bir role sahiptir. Sağlık yöneticileri, çevresel dönüşüm liderliğini benimseyerek çalışanların yeşil örgütsel davranışları benimsemesini teşvik ederek ve kurumsal stratejilere çevre dostu yaklaşımları entegre edebilir. Bu sayede, çalışanlar çevreye duyarlı davranışlar sergilemekte daha istekli hale gelir ve bu bilinç, kurum dışına yayılarak toplumun genel çevresel farkındalığına katkı sağlar. Sağlık yöneticilerinin bu süreçte liderlik desteği sağlaması, eğitim programlarını hayata geçirmesi ve çevre dostu uygulamaları yaygınlaştırması, çevresel sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmada belirleyici bir unsur olarak öne çıkar.

3. GEREÇ VE YÖNTEMLER

Bu bölümde araştırmanın metodolojik yapısı incelenmektedir. Gereç ve yöntemler bölümünde ilk olarak araştırmanın amacına ilişkin bilgiler verilmiştir. Araştırmanın yöntemi açıklanmış ve verilerin toplanmasına ve analiz süreçlerinin nasıl gerçekleştirildiğine ilişkin bilgiler paylaşılmıştır. Bu bölümde, veri toplama araçları ile bu araçların geçerlilik ve güvenilirlik değerlendirmeleri ele alınmıştır. Ayrıca, araştırmaya ilişkin kısıtlar ve sınırlılıklar belirtilmiş ve araştırma süreci hakkında detaylı bilgilere yer verilmiştir. Bölüm sonunda, veri analizine ve kullanılan istatistiksel yöntemlere dair bilgiler sunulmuş olup, verilerin analiz süreci ve elde edilen bulguların yorumlanmasına ilişkin ayrıntılar paylaşılmaktadır.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın temel amacı sağlık çalışanlarının yeşil örgütsel davranışlarının yeşil örgüt iklimi ile ilişkisinin incelenmesidir.

Araştırmanın bir diğer amacı, yeşil hastane sertifikasına sahip bir özel hastanede çalışan sağlık çalışanlarının yeşil örgüt iklimi algısı ve yeşil örgütsel davranış düzeyi ile yeşil hastane sertifikasına sahip olmayan bir özel hastanede çalışan sağlık çalışanlarının yeşil örgüt iklimi algısı ve yeşil örgütsel davranış düzeyi arasında bir fark olup olmadığını incelemektir.

Sağlık hizmetleri literatüründe çevre duyarlılığını ifade eden yeşil kavramı diğer sektörlere kıyasla görece yeni bir kavramdır. Bu sebepten sağlık çalışanlarının yeşil örgütsel davranışlarını ölçen çalışma oldukça az iken, sağlık çalışanlarının yeşil örgütsel davranışlarının yeşil örgüt iklimi ile ilişkisini inceleyen bir çalışma bulunmamaktadır. Yeşil Örgüt İklimi Ölçeğinin başka örneklem gruplarında kullanımına ilişkin çalışmalar mevcuttur fakat sağlık çalışanları üzerinde özelinde bir çalışmanın mevcut olmadığı gözlemlenmiştir. Bu anlamda araştırmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni yeşil hastane sertifikasına sahip olan ve yeşil hastane sertifikasına sahip olmayan iki özel hastanede çalışan hekim, hemşire, diğer sağlık personeli(paramedik, anestezi ve ameliyathane teknikerleri vb.) ve idari personel olmak üzere 1289 çalışandan oluşmaktadır. Ankete katılmaya gönüllü olmayan ve anket çalışmasının yürütüldüğü günlerde çalıştıkları

hastanede olmayanlar hariç olmak üzere ankete katılmaya gönüllü 338 kişiye anket uygulanmıştır. 41 anket veri eksikliği nedeniyle çalışmadan dışlanmış ve 297 anket analizlere dâhil edilmiştir. Örneklem hesaplamasında Raosoft örneklem büyüklüğü hesaplama aracı kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda, %95 güven aralığı ve %5 hata payı ile 297 katılımcıdan oluşan bir örneklemin yeterli olduğu belirlenmiştir(217).

Araştırmanın evreninin belirlenmesinde çalışmanın yürütüleceği hastanelerin özellikleri bakımından birbirlerine yakınlığı göz önünde bulundurulmuştur. Her iki özel hastane de İstanbul ilinde bulunmaktadır ve yatak kapasiteleri birbirlerine yakındır. Her iki özel hastanenin de sağlık kuruluşlarının uluslararası standartlara uygunluğunu sağlamak için akreditasyon hizmetleri sunan Joint Commission International belgesi bulunmaktadır.

3.3. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırma, sağlık çalışanlarının yeşil örgütsel davranışlarının yeşil örgüt iklimi ile ilişkisini incelemeyi amaçlayan tanımlayıcı ve kesitsel tipte bir çalışmadır.

Sağlık çalışanlarının yeşil örgütsel davranışlarının yeşil örgüt iklimi ile ilişkisini değerlendirebilmek için "Yeşil Örgüt İklimi Ölçeği" ve "Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği" kullanılmıştır. Bu iki ölçekten oluşan bir anket formu oluşturulmuş ve ayrıca anket formunun sonunda sağlık çalışanlarının çevreye karşı bireysel sorumlulukları ve kurumlarının sorumlulukları hakkındaki görüşlerini alabilmek adına yapılandırılmış iki açık uçlu soruya yer verilmiştir.

3.4. Veri Toplama Araçları

Araştırma anketi 3 bölümden oluşmaktadır. Araştırma anketinin birinci bölümünde demografik bilgilere yönelik sorular yer almaktadır. Çalışmanın ikinci bölümünde "yeşil örgüt iklimi ölçeği" ve "yeşil örgütsel davranış ölçeği" soruları yer almaktadır. Çalışmanın üçüncü bölümünde katılımcılara yöneltilen yapılandırılmış açık uçlu sorular yer almaktadır. Anket uygulaması 10.07.2023- 25.07.2023 tarihleri aralığında katılımcılar ile yüz yüze gerçekleştirilmiştir.

3.4.1. Demografik Veriler

Araştırmada katılımcılara yöneltilen demografik sorular cinsiyet, yaş, eğitim durumu, meslek, çalışma yılı ve kurumda çalışma yılı sorularından oluşmaktadır.

3.4.2. Yeşil Örgüt İklimi Ölçeği

Araştırmada sağlık çalışanlarının çalıştıkları kurum ile ilgili yeşil örgüt iklimi algı düzeylerinin ölçülmesi amacıyla Norton ve diğerlerinin 2014 yılında geliştirdiği Yeşil Örgüt İklimi Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 8 soru ve iki boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin ilk boyutu olan örgütsel algı boyutu 4 maddeden oluşmaktadır ve Cronbach alfa katsayısı 0,93'dir. Ölçeğin ikinci boyutu olan çalışma arkadaşlarına yönelik algı boyutu 4 maddeden oluşmaktadır ve cronbach alfa katsayısıdır 0,92'dir. Yeşil Örgüt İklimi Ölçeği 5'li Likert ölçeği formatında hazırlanmış ve katılımcıların ölçekte yer alan her maddeyi "Kesinlikle Katılmıyorum(1)", "Katılmıyorum(2)", "Kararsızım(3), "Katılıyorum(4)" ve "Kesinlikle Katılıyorum(5)" seçeneklerinden uygun olanını işaretleyerek değerlendirmeleri beklenmiştir(210).

3.4.3. Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği

Araştırmada sağlık çalışanlarının yeşil örgütsel davranış düzeylerinin ölçülmesi amacıyla Erbaşı tarafından 2019 yılında geliştirilen Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 27 maddeden ve 5 boyuttan meydana gelmektedir. Ölçeği oluşturan beş boyut; çevresel duyarlılık, çevresel katılım, ekonomik duyarlılık, yeşil satın alma, teknolojik duyarlılık olarak belirlenmiştir. Oluşturulan boyutların cronbach alpha iç tutarlılık katsayıları şu şekildedir: çevresel duyarlılık(0,813), çevresel katılım(0,766), ekonomik duyarlılık(0,710), yeşil satın alma(0,724), teknolojik duyarlılık(0,701). Ölçeğin tümünün cronbach alpha iç tutarlılık değeri 0,818'dir (198). Yeşil Örgüt İklimi Ölçeği 5'li Likert ölçeği formatında hazırlanmış ve katılımcıların ölçekte yer alan her maddeyi "Her zaman(5)", "Sık sık(4)", "Ara sıra(3)", "Nadiren(2)", "Hiçbir zaman(1)" seçeneklerinden uygun olanını işaretleyerek değerlendirmeleri beklenmiştir (198).

3.4.4. Ölçeklerin Güvenirlik Analizleri

Araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin güvenirlik analizleri sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 3.1. Kullanılan ölçeklerin güvenirlik analizi istatistikleri

Ölçekler ve Alt Boyutları		Soru Sayısı	Cronbach's Alpha Skoru
Yeşil Örgüt İklimi Ölçeği	Örgütsel Algı Boyutu	4	0,922
	Çalışma Arkadaşlarına Yönelik Algı Boyutu	4	0,949

Tablo 3.1. (devam) Kullanılan ölçeklerin güvenirlik analizi istatistikleri

Ölçekler ve Alt Boyutları		Soru Sayısı	Cronbach's Alpha Skoru
Yeşil Örgüt İklimi Ölçeği	**Ölçek Geneli**	**8**	**0,953**
Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği	Çevresel Duyarlılık Boyutu	8	0,841
	Çevresel Katılım Boyutu	7	0,778
	Ekonomik Duyarlılık Boyutu	5	0,710
	Yeşil Satın Alma Boyutu	4	0,789
	Teknolojik Duyarlılık Boyutu	3	0,726
	Ölçek Geneli	**27**	**0,927**

Ölçeklerin güvenirlik düzeyi analizlerinde Cronbach's Alpha skoru "0,00<0,40 aralığında bir değere sahip ise ölçek güvenilir değil, 0.40<0.60 aralığında bir değere sahip ise ölçek düşük güvenirlikte, 0,60<0,80 aralığındaki ise ölçek oldukça güvenilir ve 0,80<1,00 aralığında bir değere sahip ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçek" olarak kabul edilmektedir (218).

Tablo 3.1'de yer alan verilere göre Yeşil Örgüt İklimi Ölçeği üzerinde yapılan güvenilirlik analizinde, ölçeğin Cronbach's Alpha skorunun 0,953 olduğu ve bu değer ile ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğu gözlemlenmiştir. Özalp ve Erbaşı tarafından Konya ilinde konaklama işletmelerinde çalışan bireylerden oluşan bir örneklem üzerinde yürütülen araştırmada, Norton ve ark. tarafından geliştirilen yeşil örgüt iklimi ölçeği kullanılmış ve analizler sonucunda ölçeğin Cronbach's Alpha değerinin 0,882 olduğu belirlenmiştir (13). Coşkun tarafından bir işletmede, bir yöneticiye bağlı çalışan 244 kişilik örneklem üzerinde yapılan araştırmada, Norton ve ark. tarafından geliştirilen yeşil örgüt iklimi ölçeği kullanılmış ve ölçeğin Cronbach's Alpha değerinin 0,944 olduğu belirlenmiştir (4). Yeşiltaş ve Topaloğlu'nun Türkiye'de kamu ve özel sektör çalışanlarından oluşan 398 kişilik bir örneklem üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada, Norton ve ark. tarafından geliştirilen yeşil örgüt iklimi ölçeği kullanılmış ve ölçeğin Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı 0,907 olarak bulunmuştur (219). Norton ve ark. tarafından geliştirilen Yeşil Örgüt İklimi ölçeğinin farklı örneklem grupları üzerinde yapılan çalışmalarda elde edilen Cronbach Alpha değerleri de incelendiğinde, ölçeğin yüksek güvenilirliğe sahip olduğunu görülmektedir.

Bu tez çalışmasında ölçüm aracı olarak, Özalp tarafından gerçekleştirilen "Otel Çalışanlarının Yeşil Örgüt İklimi Algılarının Yeşil Örgütsel Davranışları Üzerine Etkisi" başlıklı tez çalışmasında kullanılan ölçek tercih edilmiştir. Söz konusu çalışmada, Norton ve çalışma arkadaşları tarafından geliştirilen Yeşil Örgüt İklimi Ölçeği temel alınmıştır.

Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeğine yönelik yapılan güvenilirlik analizinde 0,927 değerinde Cronbach's Alpha skoruna sahip olduğu ve bu değer ile ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğu gözlemlenmiştir. Aslan ve diğerleri tarafından gerçekleştirilen çalışmada, Erbaşı tarafından geliştirilen Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği kullanılmış; ölçeğin tamamı için Cronbach Alpha değerinin 0,92 olduğu ve yüksek bir güvenilirliğe sahip olduğu belirlenmiştir. Araştırmanın örneklemi, özel bir hastanede çalışan 262 sağlık çalışanından oluşmaktadır(208). Kargılı'nın yeşil örgütsel davranış ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının iş duyarlılığı üzerine etkisinin incelenmesini amaçladığı çalışmasında Erbaşı tarafından oluşturulan yeşil örgütsel davranış ölçeği kullanılmış ve veriler üzerinde gerçekleştirilen faktör analizinin sonucuna göre dört boyut tespit edilmiştir. Tespit edilen boyutlar; "çevresel duyarlılık, çevresel katılım, ekonomik duyarlılık ve tüketim duyarlılığıdır". Analiz sürecinde, 0,50' den daha küçük olan ifadeler ve kararsız ifadeler olmak üzere 5 madde araştırmadan hariç tutulmuştur. Ölçeğe ilişkin güvenilirlik değeri 0,92 bulunurken, açıklayıcılık değeri %57,9 olarak tespit edilmiştir (220).

3.4.5. Ölçeklerin Normallik Testleri

Ölçeklere uygulanan normallik testleri aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 3.2. Yeşil Örgüt İklimi Ölçeği normallik testi

Ölçekler ve Alt Boyutları		**Kolmogorov-Smirnov**			**Shapiro-Wilk**			**Çarpıklık**	**Basıklık**
		İst*	**n***	**p***	**İst***	**n***	**p***		
Yeşil Örgüt İklimi Ölçeği	Örgütsel Algı Boyutu	0,158	297	**0,000**	0,892	297	0,000	-1,035	1,019
	Çalışma Arkadaşlarına Yönelik Algı Boyutu	0,183	297	**0,000**	0,897	297	0,00	-0,870	0,649
	Ölçek Geneli	0,128	297	**0,000**	0,912	297	0,000	-0,963	1,045

İst.*= İstatistik, n=örneklem p= anlamlılık değeri

Tablo 3.3 Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği normallik testi

Ölçekler ve Alt Boyutları		**Kolmogorov-Smirnov**			**Shapiro-Wilk**			**Çarpıklık**	**Basıklık**
		İst*	**n***	**p***	**İst***	**n***	**p***		
Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği	Çevresel Duyarlılık Boyutu	0,207	297	**0,000**	0,826	297	0,000	-1,141	0,622

Tablo 3.3. (devam) Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği normallik testi

	Çevresel Katılım Boyutu	0,086	297	**0,000**	0,955	297	0,000	-0,411	-0,464
	Ekonomik Duyarlılık Boyutu	0,142	297	**0,000**	0,900	297	0,000	-0,815	0,317
	Yeşil Satın Alma Boyutu	0,175	297	**0,000**	0,854	297	0,000	-1,170	1,328
	Teknolojik Duyarlılık Boyutu	0,178	297	**0,000**	0,866	297	0,000	-1,002	0,615
	Ölçek Geneli	0,183	297	**0,000**	0,937	297	0,000	-0,810	0,529

İst.*= İstatistik, n=örneklem p= anlamlılık değeri

Verilerin normal dağılıp dağılmadığını test eden birçok test bulunmaktadır. Kolmogorov- Smirnov testi ve Shapiro- Wilk testi verilerin normalliğini test eden analiz yöntemlerindendir.

Veri sayısının 50'den az olduğu durumlarda Shapiro Wilk testi, 50'den yüksek olduğu durumlarda ise Kolmogorov- Smirnov testi kullanılır. Analizin temelini oluşturan istatistiksel hipotezin "puanların dağılımı normal dağılımdan önemli ölçüde farklı değildir" şeklinde formüle edilmektedir. Bu da, hesaplanan p değerinin 0,05'i aşması, puanların dağılımının bu anlamlılık düzeyinde normal dağılımdan önemli ölçüde sapmadığını gösterdiği şeklinde yorumlanmaktadır (221). Tablo 3.2'de yer alan veriler incelendiğinde yeşil örgüt iklimi ölçeği ve yeşil örgütsel davranış ölçeğinin p değerlerinin 0,000 olduğu görülmekte ve verilerin normal dağılıma sahip olmadığı görülmektedir ($p>0,05$). Verilerin normal dağılıp dağılmadığının belirlenmesinde istatistiksel testler haricinde grafik çizimlerinin analiz edilmesinden de yararlanılmış ve yapılan incelemeler sonucunda verilerin normal dağılıma sahip olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

3.4.6. Yapılandırılmış Soruların Analizi

Yapılan araştırma çalışmalarında, hedef kitlenin demografik özelliklerinin yanı sıra tutumları, değerleri, performansları veya görüşlerinin belirlenmesi de önemlidir. Bu amaçla, anket ölçülmek istenen özelliklere göre farklı bölümlere ayrılabilir ya da her bir amaç için ayrı anket formları oluşturulabilir. Anket içeriği, hedef kitle hakkında daha kapsamlı ve doğru veriler elde edebilmek adına tasarlanmalıdır (222). Bu araştırmada kullanılmak üzere hazırlanan anket çalışmasında, katılımcıların ölçek maddelerinde ifade edilmeyen düşüncelerini değerlendirebilmek amacıyla yapılandırılmış açık uçlu sorulara yer verilmiştir.

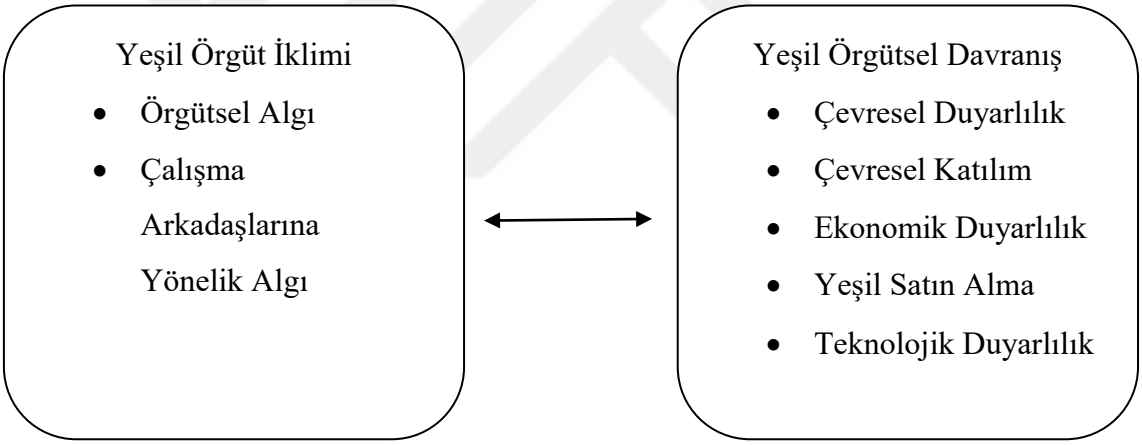
Belirlenen açık uçlu soruların araştırma kapsamında kullanılabilirliği, uzman görüşü alınarak değerlendirilmiş ve bu değerlendirmenin ardından katılımcılara sunulmuştur.

Sağlık çalışanlarının çevreye karşı bireysel sorumlulukları ve kurumlarının sorumlulukları hakkındaki görüşlerini alabilmek adına katılımcılara yöneltilen sorular şu şekildedir,

1. Sağlık çalışanı olarak çevrenin ve doğanın korunmasına yönelik sorumluluklarınız sizce nelerdir?
2. Kurumunuzun çevrenin ve doğanın korunmasına yönelik sorumlulukları sizce nelerdir?

3.5. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırma kapsamında teorik olarak geliştirilen model şekil 3.1.'de sunulmuştur.



Şekil 3.1Araştırmanın Modeli

Araştırmanın amacı doğrultusunda oluşturulan hipotezler şu şekildedir;

H_0: Sağlık çalışanlarının yeşil örgütsel davranışlarının yeşil örgüt iklimi ile ilişkisi yoktur.

H_1: Sağlık çalışanlarının yeşil örgütsel davranışlarının yeşil örgüt iklimi ile ilişkisi vardır.

H_{a0}: Yeşil hastane sertifikası olan hastanede çalışan sağlık çalışanlarının yeşil örgüt iklimi algı düzeyleri ile yeşil hastane sertifikası olmayan hastanede çalışan sağlık çalışanlarının yeşil örgüt iklimi algı düzeyleri arasında farklılık yoktur.

H_{a1}: Yeşil hastane sertifikası olan hastanede çalışan sağlık çalışanlarının yeşil örgüt iklimi algı düzeyleri ile yeşil hastane sertifikası olmayan hastanede çalışan sağlık çalışanlarının yeşil örgüt iklimi algı düzeyleri arasında farklılık vardır.

H_{b0}: Yeşil hastane sertifikası olan hastanede çalışan sağlık çalışanlarının yeşil örgütsel davranış düzeyleri ile yeşil hastane sertifikası olmayan hastanede çalışan sağlık çalışanlarının yeşil örgütsel davranış düzeyleri arasında farklılık yoktur.

H_{b1}: Yeşil hastane sertifikası olan hastanede çalışan sağlık çalışanlarının yeşil örgütsel davranış düzeyleri ile yeşil hastane sertifikası olmayan hastanede çalışan sağlık çalışanlarının yeşil örgütsel davranış düzeyleri arasında farklılık vardır.

3.6. İstatistiksel Analiz

Araştırmada sağlık çalışanlarının yeşil örgütsel davranışlarının yeşil örgüt iklimi ile ilişkisi değerlendirilmiştir. Ölçeklerden elde edilen sonuçların istatistiksel analizleri için IBM SPSS Statistic 25.0 istatistik programı, yapılandırılmış açık uçlu soruların analizleri için MAXQUDA 2020 programı kullanılmıştır. Araştırmanın veri yapısını analiz etmek amacıyla veri seti üzerinde tanımlayıcı istatistiksel analizler gerçekleştirilmiştir. Demografik verilerin dağılımı ve ölçek maddelerine verilen cevapların dağılımı frekans analizi ile incelenmiştir. Verilerin normal dağılıma uygunluğu Kolmogrov- Smirnov testi ile değerlendirilmiştir. Verilerin normal dağılıma uygunluğunu tespit etmek amacıyla Skewness ve Kurtosis değerleri kullanılarak çarpıklık ve basıklık analizleri yapılmıştır. Normal dağılım göstermeyen verilerin değerlendirilmesinde ise Mann-Whitney U testi ve Kruskal-Wallis varyans analizi kullanılmıştır. Yeşil örgüt iklimi ve yeşil örgütsel davranış arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla Spearman's Korelasyon Analizi kullanılmıştır. Ölçeklerin güvenirlik değerlendirilmesi için Cronbach alfa katsayısı hesaplanmıştır.

3.7. Etik Kurul Onayı ve İzinler

Araştırmanın yapılabilmesi için Trakya Üniversitesi Tıp Fakültesi Dekanlığı Girişimsel Olmayan Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu'ndan 31.01.2023 tarihli ve TUTF-GOBAEK 2022/381 protokol numaralı (Ek-1) etik kurul onayı alınmıştır.

3.8. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma yalnızca İstanbul ilinde faaliyet gösteren bir yeşil hastane sertifikası olan ve bir yeşil hastane sertifikası olmayan özel hastanede görev yapan sağlık çalışanlarını kapsamaktadır. Çalışmanın sadece özel hastanelerde gerçekleştirilmesi ve devlet hastaneleri, eğitim ve araştırma hastaneleri gibi büyük ölçekli hastanelerde yürütülmemiş olması da sınırlılık arz etmektedir. Sağlık çalışanlarının çalışma koşullarına bağlı olarak yaşanan izin sorunları nedeniyle, yapılandırılmış açık uçlu soruların uygulanmasında derinlemesine görüşmeler yapılamaması, araştırmanın bir diğer sınırlılığını oluşturmaktadır.

4. BULGULAR

Araştırmanın bulguları nicel bulgular ve yapılandırılmış açık uçlu soruların analizi olmak üzere iki ayrı bölümde analiz edilmiştir.

4.1. Nicel Bulgular

4.1.1. Demografik Bulgular

Tablo 4.1. Demografik veriler

Demografik Veriler		**n**	**%**
Cinsiyet	Kadın	219	73,7
	Erkek	78	26.3
	Toplam	297	100,0
Yaş	18-25	149	50,2
	26-35	90	30,3
	36 ve üstü	58	19,5
	Toplam	297	100,0
Meslek	Doktor	27	9,1
	Hemşire	90	30,3
	Diğer sağlık personeli	99	33,3
	İdari personel	81	27,3
	Toplam	297	100,0
Eğitim durumu	Lise	28	9.4
	Ön Lisans	134	45,1
	Lisans	107	36,0
	Yüksek Lisans	13	4,4
	Doktora	15	5,1
	Toplam	297	100,0
Çalışma yılı	0-5	172	57,9
	6-10	57	19,2
	11-15	22	7,4
	15 ve üzeri	46	15,5
	Toplam	297	100,0
Kurumda çalışma yılı	0-2	179	60,3
	3-5	50	16,8
	6-8	21	7,1
	9 ve üzeri	47	15,8
	Toplam	297	100,0

Demografik veriler incelendiğinde araştırmaya katılan toplamda 297 kişinin %73,7'sinin kadınlardan oluştuğu görülmektedir. Yaş gruplarına göre dağılım incelendiğinde 18-25 yaş grubu kişilerin oranı %50,2 oran ile çoğunlukta olduğu görülmektedir. Meslek gruplarına göre dağılım incelendiğinde diğer sağlık personellerinin (paramedik, anestezi ve ameliyathane teknikerleri vb.) oranı %33,3 oran ile çoğunlukta olduğu görülmektedir. Ek olarak %30,3 oran ile hemşirelerin örneklem grubunun önemli bir bölümünü oluşturduğu görülmektedir. Eğitim durumu incelendiğinde %45,1 oranla ön lisans mezunu çalışanların çoğunlukta olduğu görülmektedir. Çalışma yılı (mesleki deneyim) dağılımı incelendiğinde %57,9 oran ile 0-5 yıl arasında bir mesleki deneyime sahip olan çalışanların çoğunlukta olduğu görülmektedir. Kurumda çalışma yılı incelendiğinde ise %60,3 oranla kurumda 0-2 yıl arasında çalışma geçmişine sahip çalışanların çoğunlukta olduğu görülmektedir.

4.1.2. Yeşil Örgüt İklimi Ölçeği Maddelerine Verilen Cevapların Dağılımı

Yeşil örgüt iklimi ölçeği ile katılımcılara yöneltilen sorulara karşılık verilen cevapların dağılımı aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 4.2. Yeşil örgüt iklimi ölçeği maddelerine verilen cevapların dağılımı

Yeşil Örgüt İklimi Ölçeği	Kesinlikle katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle katılıyorum		Ort.[a] (x)	SS.[a] (±)
	n[a]	%	n[a]	%	n[a]	%	n[a]	%	n[a]	%		
1	18	6,10	22	7,40	54	18,20	125	42,10	78	26,30	3,75	1,108
2	20	6,70	27	9,10	52	17,50	116	39,10	82	27,60	**3,72**	1,160
3	12	4,00	15	5,10	32	10,80	135	45,50	103	34,70	**4,02**	1,012
4	12	4,00	15	5,10	47	15,80	128	43,10	95	32,00	3,94	1,022
5	12	4,00	21	7,10	38	12,80	137	46,10	89	30,00	3,91	1,034
6	11	3,70	20	6,70	74	24,90	115	38,70	77	25,90	3,76	1,029
7	7	2,40	18	6,10	50	16,80	136	45,80	86	29,00	3,93	0,954
8	8	2,70	20	6,70	54	18,20	129	43,40	86	29,00	3,89	0,987

[a] : n=örneklem, Ort.=ortalama, SS.(±)= standart sapma

Tablo 4.2.'de yer alan veriler incelendiğinde yeşil örgüt iklimi ile ilgili en yüksek katılıma sahip ifade, ölçeğin 3. maddesinde yer alan "sağlık kurumumuz çevreyi korumanın önemli olduğuna inanıyor" ifadesidir (x=4,02; ±1,012). En düşük katılıma sahip ifade ise ölçeğin 2. maddesinde yer alan "sağlık kurumumuz çevreye vermiş olduğu zararlardan endişe duymaktadır" ifadesidir (x=3,72; ±1,160).

4.1.3. Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği Maddelerine Verilen Cevapların Dağılımı

Yeşil örgüt örgütsel davranış ölçeği ile katılımcılara yöneltilen sorulara karşılık verilen cevapların dağılımı aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 4.3. Yeşil örgütsel davranış ölçeği maddelerine verilen cevapların dağılımı

Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği	Hiçbir zaman		Nadiren		Ara sıra		Sık sık		Her zaman		Ort.[a]	SS.[a]
	n[a]	%	n[a]	%	n[a]	%	n[a]	%	n[a]	%		
1	0	0,0	7	2,4	32	10,8	71	23,9	187	63,0	4,47	0,780
2	3	1,0	1	0,3	10	3,4	55	18,5	228	76,8	**4,70**	0,649
3	3	1,0	2	0,7	11	3,7	50	16,8	231	77,8	**4,70**	0,670
4	9	3,0	11	3,7	33	11,1	70	23,6	174	58,6	4,31	1,013
5	2	0,7	5	1,7	7	2,4	64	21,5	219	73,7	4,66	0,674
6	5	1,7	4	1,3	25	8,4	78	26,3	185	62,3	4,46	0,838
7	6	2,0	17	5,7	27	9,1	71	23,9	176	59,3	4,33	0,995
8	4	1,3	7	2,4	15	5,1	68	2+2,9	203	68,4	4,55	0,809
9	63	21,2	38	12,8	54	18,2	39	13,1	103	34,7	**3,27**	1,558
10	4	1,3	9	3,0	31	10,4	70	23,6	183	61,6	4,41	0,893
11	4	1,3	12	4,0	30	10,1	80	26,9	171	57,6	4,35	0,915
12	1	0,3	10	3,4	44	14,8	104	35,0	138	46,5	4,24	0,850
13	3	1,0	22	7,4	58	19,5	86	29,0	128	43,1	4,06	1,007
14	38	12,8	21	7,1	40	13,5	55	18,5	143	48,1	3,82	1,423
15	41	13,8	45	15,2	59	19,9	55	18,5	97	32,7	3,41	1,426
16	8	2,7	14	4,7	44	14,8	76	25,6	155	52,2	4,20	1,032
17	11	3,7	8	2,7	21	7,1	69	23,2	188	63,3	4,40	0,995
18	14	4,7	17	5,7	40	13,5	55	18,5	171	57,6	4,19	1,155
19	20	6,7	16	5,4	23	7,7	48	16,2	190	64,0	4,25	1,217
20	30	10,1	33	11,1	51	17,2	56	18,9	127	42,8	3,73	1,374
21	11	3,7	19	6,4	37	12,5	81	27,3	149	50,2	4,14	1,096
22	5	1,7	3	1,0	13	4,4	67	22,6	209	70,4	4,59	0,771
23	11	3,7	12	4,0	37	12,5	80	26,9	157	52,9	4,21	1,052
24	16	5,4	17	5,7	44	14,8	79	26,6	141	47,5	4,05	1,157
25	17	5,7	14	4,7	30	10,1	77	25,9	159	53,5	4,17	1,147
26	24	8,1	29	9,8	49	16,5	68	22,9	127	42,8	3,82	1,298
27	11	3,7	16	5,4	38	12,8	61	20,5	171	57,6	4,23	1,097

[a] : n=örneklem, Ort.=ortalama, SS= standart sapma

Tablo 4.3.' de verilen veriler incelendiğinde yeşil örgütsel davranış ile ilgili en yüksek katılıma sahip ifadelerin ölçeğin 2. maddesinde yer alan "küçük bir not almam gerekirse, büyük kâğıt yerine bloknot gibi küçük kâğıtları veya müsvedde kâğıtları tercih ederim." (x=4,70; ±0,670) ifadesi ve ölçeğin 3. maddesinde yer alan "geri dönüştürülemeyen malzemeleri (örneğin çöp) atık kutularına atarım" ifadesidir (x=4,70 ±0,649). En düşük katılıma sahip ifade ise ölçeğin 9. maddesinde yer alan "Hastane yönetimine çevre dostu uygulamalar hakkında önerilerde bulunurum" ifadesidir (x=3,27 ±1,558).

4.1.4. Yeşil Örgüt İklimi ve Yeşil Örgütsel Davranış Değişkenlerinin Demografik Özellikler ile Karşılaştırılması

Bu başlık altında yeşil örgüt iklimi algısı ve yeşil örgütsel davranış değişkenlerinin cinsiyet, yaş, meslek, eğitim durumu, çalışılan kurum, çalışma yılı ve kurumda çalışma yılı değişkenlerine göre istatistiki açıdan anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığına ilişkin analizlerin sonuçları sunulmuştur. Analizler verilerin dağılımı normallik oluşturmadığından, normal dağılım göstermeyen gruplarda iki bağımsız grubun ortalamaları arasındaki farklılığın anlamlılığını test amacıyla Mann Whitney U testi, üç veya daha fazla sayıda grubun ortalamaları arasındaki farklılığın anlamlılığını test amacıyla kullanılan Kruskal-Wallis testi uygulanmıştır.

Yeşil örgüt iklimi algısı ile yeşil örgütsel davranış düzeyinin çalışılan kurum değişkenine göre incelenmesi:

Yeşil örgüt iklimi algısı ile yeşil örgütsel davranış düzeyinin çalışılan kurum değişkenine göre incelenmesiyle, yeşil hastane sertifikasına sahip olmanın bu iki değişken arasında bir farklılık yaratıp yaratmadığı analiz edilmiştir. Verilerin dağılımındaki anormallikler nedeniyle parametrik olmayan bir karşılaştırma testi olan Mann- Whitney U testi kullanılmıştır. Mann-Whitney U testi, birbiriyle ilişkili olmayan iki örneklemden edinilen değerlerin birbirlerinden anlamlı şekilde farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için kullanılan istatistiksel bir testtir (221). Anlamlılık değeri $p<0,05$ ise sonuçlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu; $p>0,05$ ise sonuçlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı yorumu yapılmaktadır (223). Yeşil örgüt iklimi algısının ve yeşil örgütsel davranışın çalışılan kurum değişkenine göre anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığına ilişkin Mann- Whitney U testi analizinin sonuçları aşağıda yer almaktadır.

Tablo 4.4. Yeşil örgüt iklimi değişkeninin çalışılan kuruma göre karşılaştırılması

	Kurum kategorisi	n[a]	Sıra ort.[a]	Ölçek ort.[a]	SS.[a]	z	Mann-Whitney U	p[a]
Örgütsel Algı Boyutu	Yeşil hastane	175	158,61	3,85	0,970	-2,339	8994,000	**0,019***
	Yeşil olmayan hastane	122	135,22					
Çalışma Arkadaşlarına Yönelik Algı Boyutu	Yeşil hastane	175	158,73	3,87	0,933	-2,391	8972,000	**0,017***
	Yeşil olmayan hastane	122	135,04					
Yeşil Örgüt İklimi Genel Ortalama	Yeşil hastane	175	**159,11**	3,86	0,903	-2,448	8905,000	**0,014***
	Yeşil olmayan hastane	122	**134,49**					

[a]: n=örneklem, Sıra ort.= Sıra ortalaması,Ölçek ort.= ölçek ortalaması, SS.= standart sapma, p= anlamlılık değeri

***: p<0,05**

Tablo 4.4.' de yer alan veriler incelendiğinde yeşil örgüt iklimi alt boyutlarından örgütsel algı boyutunun (p=0,019) ve çalışma arkadaşlarına yönelik algı boyutunun(p=0,017) çalışılan kurum değişkenine göre istatistiksel anlamlılık değerlerinin 0,05 değerinin altında olduğu görülmektedir. Buradan yeşil örgüt iklimi algısı ve alt boyutlarının çalışılan kurum değişkeni ile arasında anlamlı bir farklılık bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır (p<0,05). Yeşil örgüt iklimi genel ortalamasının da (0,014) kurum değişkenine göre istatistiksel anlamlılık değerlerinin 0,05 değerinin altında olduğu ve yeşil örgüt iklimi genel ortalama değerinin kurum değişkeni ile arasında anlamlı bir farklılık bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır (p<0,05). Sıra ortalamaları dikkate alındığında yeşil hastanede çalışan sağlık çalışanlarının yeşil olmayan hastane çalışanlarına oranla daha yüksek yeşil örgüt iklimi algı düzeyine sahip olduğu görülmektedir. Bu bulgu yeşil hastane sertifikasına sahip olmanın, çalışanların kurumlarına ve çalışma arkadaşlarına yönelik yeşil örgüt iklimi algı düzeylerinin arttırmada etkili olduğunu göstermektedir.

Tablo 4.5. Yeşil örgütsel davranış değişkeninin çalışılan kuruma göre karşılaştırılması

	Kurum kategorisi	n[a]	Sıra ort.[a]	Ölçek Ort.[a]	SS[a]	z	Mann-Whitney U	p[a]
Çevresel Duyarlılık Boyutu	Yeşil hastane	175	150,86	4,52	0,560	-0,461	10349,000	0,645
	Yeşil olmayan hastane	122	146,33					
Çevresel Katılım Boyutu	Yeşil hastane	175	159,63	3,93	0,776	-2,562	8815,000	**0,010***
	Yeşil olmayan hastane	122	133,73					
Ekonomik Duyarlılık Boyutu	Yeşil hastane	175	153,33	4,15	0,790	-1,055	9917,000	0,291
	Yeşil olmayan hastane	122	142,79					

Tablo 4.5. (devam)Yeşil örgütsel davranış değişkeninin çalışılan kuruma göre karşılaştırılması

	Kurum kategorisi	n[a]	Sıra ort.a	Ölçek Ort.[a]	SS[a]	z	Mann Whitney U	p[a]
Yeşil Satın Alma	Yeşil hastane	175	154,52	4,24	0,805	-1,357	9709,500	0,175
	Yeşil olmayan hastane	122	141,09					
Teknolojik Duyarlılık	Yeşil hastane	175	150,02	4,07	0,951	-0,252	10496,000	0,801
	Yeşil olmayan hastane	122	147,53					
Yeşil Örgütsel Davranış Genel Ortalama	Yeşil hastane	175	**156,02**	4,21	0,623	-1,689	9446,000	**0,091***
	Yeşil olmayan hastane	122	**138,93**					

[a]: n=örneklem, Sıra ort.= Sıra ortalaması,Ölçek ort.= ölçek ortalaması, SS.= standart sapma, p= anlamlılık değeri

[*]: p<0,05

Tablo 4.5.'teki veriler incelendiğinde, yeşil örgütsel davranış alt boyutlarından çevresel katılım boyutunun (p=0,010) çalışılan kurum değişkeni ile arasında anlamlı bir farklılık olduğu, ayrıca yeşil örgütsel davranışın genel olarak (p=0,091) çalışılan kurum değişkeni ile arasında anlamlı bir farklılık bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır (p<0,05).

Sıra ortalamaları dikkate alındığında yeşil hastanede çalışan sağlık çalışanlarının yeşil örgütsel davranış düzeylerinin yeşil olmayan hastane çalışanlarının yeşil örgütsel davranış düzeylerinden daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu bulgu yeşil hastane olarak tanımlanmamın çalışanların yeşil örgütsel davranış düzeylerini arttırmada etkili olduğunu göstermektedir.

Yeşil örgüt iklimi algısı ile yeşil örgütsel davranış düzeyinin cinsiyet değişkenine göre incelenmesi:

Yeşil örgüt iklimi algısının ve yeşil örgütsel davranışın cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığına ilişkin Mann- Whitney U testi analizinin sonuçları aşağıda yer almaktadır.

Tablo 4.6. Yeşil örgüt iklimi değişkeninin cinsiyete göre karşılaştırılması

	Cinsiyet kategorisi	n[a]	Ölçek ort.[a]	SS[a]	z	Mann-Whitney U	p[a]
Örgütsel Algı Boyutu	Kadın	219	3,85	0,970	-0,251	8379,500	0,802
	Erkek	78					
Çalışma Arkadaşlarına Yönelik Algı Boyutu	Kadın	219	3,87	0,933	-0,530	8203,500	0,596
	Erkek	78					

Tablo 4.6. (devam)Yeşil örgüt iklimi değişkeninin cinsiyete göre karşılaştırılması

	Cinsiyet kategorisi	n[a]	Ölçek ort.[a]	SS[a]	z	Mann-Whitney U	p[a]
Yeşil Örgüt İklimi Genel Ortalama	Kadın	219	3,86	0,903	-0,78	8490,500	0,935
	Erkek	78					

[a]: n=örneklem, Ölçek ort.= ölçek ortalaması, SS.= standart sapma, p= anlamlılık değeri

[*]: p<0,05

Tablo 4.6.'da yer alan veriler incelendiğinde yeşil örgüt iklimi alt boyutlarından örgütsel algı boyutunun (p=0,802) ve çalışma arkadaşlarına yönelik algı boyutunun(p=0,596) cinsiyet değişkeni ile arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşılmaktadır(p>0,05). Yeşil örgüt iklimi genel ortalamasının da (p=0,935) cinsiyet değişkeni ile arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır (p>0,05).

Tablo 4.7. Yeşil örgütsel davranış değişkeninin cinsiyete göre karşılaştırılması

	Cinsiyet kategorisi	n[a]	Sıra ort.[a]	Ölçek ort.[a]	SS[a]	z	Mann Whitney U	p[a]
Çevresel Duyarlılık Boyutu	Kadın	219	154,11	4,52	0,560	-1,767	7422,500	**0,077[*]**
	Erkek	78	134,66					
Çevresel Katılım Boyutu	Kadın	219	150,99	3,93	0,776	-0,672	8105,000	0,502
	Erkek	78	143,41					
Ekonomik Duyarlılık Boyutu	Kadın	219	150,09	4,15	0,790	-0,373	8301,500	0,709
	Erkek	78	145,93					
Yeşil Satın Alma	Kadın	219	151,04	4,24	0,805	-0,703	8093,500	0,482
	Erkek	78	143,26					
Teknolojik Duyarlılık	Kadın	219	150,85	4,07	0,951	-0,638	8135,500	0,524
	Erkek	78	143,80					
Yeşil Örgütsel Davranış Genel Ortalama	Kadın	219	151,55	4,21	0,623	-0,857	7983,500	0,392
	Erkek	78	141,85					

[a]: n=örneklem, Ölçek ort.= ölçek ortalaması, SS.= standart sapma, p= anlamlılık değeri

[*]: p<0,05

Tablo 4.7.'de yer alan veriler incelendiğinde yeşil örgütsel davranış alt boyutlarından çevresel duyarlılık boyutunun (p=0,077) cinsiyet değişkeni ile arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir(p<0,05). Kadın ve erkeklerin çevresel duyarlılık alt boyutunda sahip oldukları sıra ortalaması değerleri incelendiğinde kadınların daha yüksek bir ortalama

değerine sahip olduğu görülmektedir. Buradan kadın sağlık çalışanlarının çevresel duyarlılık düzeylerinin erkek sağlık çalışanlarına kıyasla daha yüksek olduğu yorumu yapılabilmektedir.

Yeşil örgüt iklimi algısı ile yeşil örgütsel davranış düzeyinin yaş değişkenine göre incelenmesi:

Yeşil örgüt iklimi algısı ile yeşil örgütsel davranış düzeyinin yaş değişkenine göre incelenmesinde, verilerin dağılımındaki anormallikler nedeniyle parametrik olmayan bir karşılaştırma testi olan Kruskal- Wallis testi kullanılmıştır. Kruskal- Wallis testi, birbiriyle ilişkili olmayan iki ya da daha fazla örneklemden edinilen değerlerin birbirlerinden anlamlı şekilde farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için kullanılan istatistiksel bir testtir (221). Anlamlılık değeri $p<0,05$ ise sonuçlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu; $p>0,05$ ise sonuçlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı yorumu yapılmaktadır(223). Yeşil örgüt iklimi algısının yaş değişkenine göre anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığına ilişkin Kruskal- Wallis testi analizinin sonuçları aşağıda yer almaktadır.

Tablo 4.8. Yeşil örgüt iklimi değişkeninin yaşa göre karşılaştırılması

	Yaş kategorisi	n[a]	Ölçek ort.[a]	SS[a]	$\chi^{2\,a}$	df[a]	p[a]
Örgütsel Algı	18-25 yaş arası	149	3,85	0,970	4,147	2	0,126
	26-35yaş arası	90					
	35 ve üstü	58					
Çalışma Arkadaşlarına Yönelik Algı	18-25 yaş arası	149	3,87	0,933	0,963	2	0,618
	26-35 yaş arası	90					
	35 ve üstü	58					
Yeşil Örgüt İklimi Genel Ortalama	18-25 yaş arası	149	3,86	0,903	2,471	2	0,291
	26-35 yaş arası	90					
	35 ve üstü	58					

[a]: n=örneklem, Ölçek ort.= ölçek ortalaması, SS.= standart sapma, χ^2=ki- kare değeri, df=serbestlik derecesi, p=anlamlılık değeri

Tablo 4.8.'de yer alan veriler incelendiğinde yeşil örgüt iklimi alt boyutlarından örgütsel algı boyutunun ($p=0,126$) ve çalışma arkadaşlarına yönelik algı boyutunun($p=0,618$) yaş değişkeni ile arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmektedir ($p>0,05$). Yeşil örgüt iklimi genel ortalamasının da ($p=0,291$) değişkeni ile arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır ($p>0,05$).

Tablo 4.9. Yeşil örgütsel davranış değişkeninin yaşa göre karşılaştırılması

	Yaş kategorisi	n[a]	Ölçek ort.[a]	SS[a]	$\chi^{2\,a}$	df[a]	p[a]
Çevresel Duyarlılık Boyutu	18-25 yaş arası	149	4,52	0,560	1,886	2	0,389
	26-35 yaş arası	90					
	35 ve üstü	58					
Çevresel Katılım Boyutu	18-25 yaş arası	149	3,93	0,776	0,128	2	0,938
	26-35 yaş arası	90					
	35 ve üstü	58					
Ekonomik Duyarlılık Boyutu	18-25 yaş arası	149	4,15	0,790	1,331	2	0,514
	26-35 yaş arası	90					
	35 ve üstü	58					
Yeşil Satın Alma	18-25 yaş arası	149	4,24	0,805	1,353	2	0,508
	26-35 yaş arası	90					
	35 ve üstü	58					
Teknolojik Duyarlılık	18-25 yaş arası	149	4,07	0,951	1,767	2	0,413
	26-35 yaş arası	90					
	35 ve üstü	58					
Yeşil Örgütsel Davranış Genel Ortalama	18-25 yaş arası	149	4,21	0,623	0,533	2	0,766
	26-35 yaş arası	90					
	35 ve üstü	58					

[a]: n=örneklem, Ölçek ort.= ölçek ortalaması, SS.= standart sapma, χ^2=ki- kare değeri, df=serbestlik derecesi, p=anlamlılık değeri

Tablo 4.9.'da yer alan veriler incelendiğinde yeşil örgütsel davranış alt boyutlarının yaş değişkeni ile arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. (çevresel duyarlılık boyutu(p=0,389), çevresel katılım boyutu(p=0,938), ekonomik duyarlılık boyutu(p=0,514), yeşil satın alma boyutu(p=0,508), teknolojik duyarlılık boyutu(p=0,413); (p>0,05).

Yeşil örgütsel davranış genelinin de (p=0,766) yaş değişkeni ile arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır (p>0,05).

Yeşil örgüt iklimi algısı ile yeşil örgütsel davranış düzeyinin eğitim değişkenine göre incelenmesi:

Yeşil örgüt iklimi algısının ve yeşil örgütsel davranışın eğitim değişkenine göre anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığına ilişkin Kruskal- Wallis testi analizinin sonuçları aşağıda yer almaktadır.

Tablo 4.10. Yeşil örgüt iklimi değişkeninin eğitim durumuna göre karşılaştırılması

	Eğitim kategorisi	n[a]	Ölçek ort.[a]	SS[a]	χ^2 [a]	df[a]	p[a]
Örgütsel Algı	Lise	28	3,85	0,970	1,101	4	0,894
	Ön Lisans	134					
	Lisans	107					
	Yüksek Lisans	13					
	Doktora	15					
Çalışma Arkadaşlarına Yönelik Algı	Lise	28	3,87	0,933	2,756	4	0,600
	Ön Lisans	134					
	Lisans	107					
	Yüksek Lisans	13					
	Doktora	15					
Yeşil Örgüt İklimi Genel Ortalama	Lise	28	3,86	0,903	1,590	4	0,811
	Ön Lisans	134					
	Lisans	107					
	Yüksek Lisans	13					
	Doktora	15					

[a]: n=örneklem, Ölçek ort.= ölçek ortalaması, SS.= standart sapma, χ^2=ki- kare değeri, df=serbestlik derecesi, p=anlamlılık değeri

Tablo 4.10.'da yer alan veriler incelendiğinde yeşil örgüt iklimi alt boyutlarından örgütsel algı boyutunun (p=0,894) ve çalışma arkadaşlarına yönelik algı boyutunun(p=0,600) eğitim değişkeni ile arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşılmaktadır(p>0,05). Yeşil örgüt iklimi genel ortalama değerinin de (p=0,811) eğitim değişkeni ile arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. (p>0,05).

Tablo 4.11. Yeşil örgütsel davranış değişkeninin eğitim durumuna göre karşılaştırılması

	Eğitim kategorisi	n[a]	Ölçek ort.[a]	SS[a]	χ^2 [a]	df[a]	p[a]
Çevresel Duyarlılık Boyutu	Lise	28	4,52	0,560	0,221	4	0,994
	Ön Lisans	134					
	Lisans	107					
	Yüksek Lisans	13					
	Doktora	15					
Çevresel Katılım Boyutu	Lise	28	3,93	0,776	2,043	4	0,728
	Ön Lisans	134					
	Lisans	107					
	Yüksek Lisans	13					
	Doktora	15					
Ekonomik Duyarlılık Boyutu	Lise	28	4,15	0,790	3,782	4	0,436
	Ön Lisans	134					
	Lisans	107					
	Yüksek Lisans	13					
	Doktora	15					

Tablo 4.11. (devam) Yeşil örgütsel davranış değişkeninin eğitim durumuna göre karşılaştırılması

	Eğitim kategorisi	n[a]	Ölçek ort.[a]	SS[a]	χ^{2} [a]	df[a]	p[a]
Yeşil Satın Alma	Lise	28	4,24	0,805	1,382	4	0,847
	Ön Lisans	134					
	Lisans	107					
	Yüksek Lisans	13					
	Doktora	15					
Teknolojik Duyarlılık	Lise	28	4,07	0,951	5,103	4	0,277
	Ön Lisans	134					
	Lisans	107					
	Yüksek Lisans	13					
	Doktora	15					
Yeşil Örgütsel Davranış Genel Ortalama	Lise	28	4,21	0,623	1,605	4	0,808
	Ön Lisans	134					
	Lisans	107					
	Yüksek Lisans	13					
	Doktora	15					

[a]: n=örneklem, Ölçek ort.= ölçek ortalaması, SS.= standart sapma, χ^{2}=ki- kare değeri, df=serbestlik derecesi, p=anlamlılık değeri

Tablo 4.11.'de yer alan veriler incelendiğinde yeşil örgütsel davranış alt boyutlarının eğitim değişkeni ile arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşılmaktadır (çevresel duyarlılık boyutu(p=0,994), çevresel katılım boyutu(p=0,728), ekonomik duyarlılık boyutu(p=0,436), yeşil satın alma boyutu(p=0,847), teknolojik duyarlılık boyutu(p=0,277); (p>0,05)). Yeşil örgütsel davranış genel ortalamasının da (p=0,808) eğitim durumu ile arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır (p>0,05).

Yeşil örgüt iklimi algısı ile yeşil örgütsel davranış düzeyinin meslek değişkenine göre incelenmesi:

Yeşil örgüt iklimi algısının ve yeşil örgütsel davranışın meslek değişkenine göre anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığına ilişkin Kruskal- Wallis testi analizinin sonuçları aşağıda yer almaktadır.

Tablo 4.12. Yeşil örgüt iklimi değişkeninin mesleğe göre karşılaştırılması

	Eğitim kategorisi	n[a]	Ölçek ort.[a]	SS[a]	χ^{2} [a]	df[a]	p[a]
Örgütsel Algı	Doktor	27	3,85	0,970	1,721	3	0,632
	Hemşire	90					
	Diğer sağlık personeli	99					
	İdari personel	81					
Çalışma Arkadaşlarına Yönelik Algı	Doktor	27	3,87	0,933	3,552	3	0,314
	Hemşire	90					
	Diğer sağlık personeli	99					
	İdari personel	81					

Tablo 4.12. (devam) Yeşil örgüt iklimi değişkeninin mesleğe göre karşılaştırılması

	Eğitim kategorisi	n[a]	Ölçek ort.[a]	SS[a]	χ^{2} [a]	df[a]	p[a]
Yeşil Örgüt İklimi Genel Ortalama	Doktor	27	3,86	0,903	1,374	3	0,712
	Hemşire	90					
	Diğer sağlık personeli	99					
	İdari personel	81					

[a]: n=örneklem, Ölçek ort.= ölçek ortalaması, SS.= standart sapma, χ^{2}=ki- kare değeri, df=serbestlik derecesi, p=anlamlılık değeri

Tablo 4.12.'de yer alan veriler incelendiğinde yeşil örgüt iklimi alt boyutlarının meslek değişkeni ile arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşılmaktadır (örgütsel algı boyutu(p=0,632), çalışma arkadaşlarına yönelik algı boyutu(p=0,314); (p>0,05)). Yeşil örgüt iklimi genel ortalamasının da (p=0,712) meslek değişkeni ile arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır(p>0,05).

Tablo 4.13. Yeşil örgütsel davranış değişkeninin mesleğe göre karşılaştırılması

	Meslek kategorisi	n[a]	Ölçek ort.[a]	SS[a]	χ^{2} [a]	df[a]	p[a]
Çevresel Duyarlılık Boyutu	Doktor	27	4,52	0,560	0,969	3	0,809
	Hemşire	90					
	Diğer sağlık personeli	99					
	İdari personel	81					
Çevresel Katılım Boyutu	Doktor	27	3,93	0,776	2,041	3	0,564
	Hemşire	90					
	Diğer sağlık personeli	99					
	İdari personel	81					
Ekonomik Duyarlılık Boyutu	Doktor	27	4,15	0,790	2,550	3	0,466
	Hemşire	90					
	Diğer sağlık personeli	99					
	İdari personel	81					
Yeşil Satın Alma	Doktor	27	4,24	0,805	0,873	3	0,832
	Hemşire	90					
	Diğer sağlık personeli	99					
	İdari personel	81					
Teknolojik Duyarlılık	Doktor	27	4,07	0,951	1,918	3	0,590
	Hemşire	90					
	Diğer sağlık personeli	99					
	İdari personel	81					
Yeşil Örgütsel Davranış Genel Ortalama	Doktor	27	4,21	0,623	1,840	3	0,606
	Hemşire	90					
	Diğer sağlık personeli	99					
	İdari personel	81					

[a]: n=örneklem, Ölçek ort.= ölçek ortalaması, SS.= standart sapma, χ^{2}=ki- kare değeri, df=serbestlik derecesi, p=anlamlılık değeri

Tablo 4.13.'de yer alan veriler incelendiğinde yeşil örgütsel davranış alt boyutlarının meslek değişkeni ile arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşılmaktadır (çevresel duyarlılık boyutu(p=0,809), çevresel katılım boyutu(p=0,564), ekonomik duyarlılık boyutu(p=0,466), yeşil satın alma boyutu(p=0,832), teknolojik duyarlılık boyutu(p=0,590); (p>0,05)). Yeşil örgütsel davranış genel ortalamasının da (p=0,606) meslek değişkeni ile arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır (p>0,05).

Yeşil örgüt iklimi algısı ile yeşil örgütsel davranış düzeyinin çalışma yılı değişkenine göre incelenmesi:

Yeşil örgüt iklimi algısının ve yeşil örgütsel davranışın çalışma yılı değişkenine göre anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığına ilişkin Kruskal- Wallis testi analizinin analizin sonuçları aşağıda yer almaktadır.

Tablo 4.14. Yeşil örgüt iklimi değişkeninin çalışma yılına göre karşılaştırılması

	Çalışma yılı kategorisi	n[a]	Ölçek ort.[a]	SS[a]	$\chi^{2\,a}$	df[2]	p[a]
Örgütsel Algı	0-5 yıl arası	172	3,85	0,970	3,800	3	0,284
	6-10 yıl arası	57					
	11-15 yıl arası	22					
	16 yıl ve üstü	46					
Çalışma Arkadaşlarına Yönelik Algı	0-5 yıl arası	172	3,87	0,933	0,457	3	0,928
	6-10 yıl arası	57					
	11-15 yıl arası	22					
	16 yıl ve üstü	46					
Yeşil Örgüt İklimi Genel Ortalama	0-5 yıl arası	172	3,86	0,903	2,015	3	0,569
	6-10 yıl arası	57					
	11-15 yıl arası	22					
	16 yıl ve üstü	46					

[a]: n=örneklem, Ölçek ort.= ölçek ortalaması, SS.= standart sapma, χ^2=ki- kare değeri, df=serbestlik derecesi, p=anlamlılık değeri

Tablo 4.14.'de yer alan veriler incelendiğinde yeşil örgüt iklimi alt boyutlarından örgütsel algı boyutu(p=0,284) ve çalışma arkadaşlarına yönelik algı boyutunun(p=0,928) çalışma yılı değişkeni ile arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşılmaktadır(p>0,05). Yeşil örgüt iklimi genel ortalamasının da (0,569) çalışma yılı değişkeni ile arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır(p>0,05).

Tablo 4.15 Yeşil örgütsel davranış değişkeninin çalışma yılına göre karşılaştırılması

	Çalışma yılı kategorisi	n[a]	Ölçek ort.[a]	SS[a]	χ^{2a}	df[a]	p[a]
Çevresel Duyarlılık Boyutu	0-5 yıl arası	172	4,52	0,560	1,083	3	0,781
	6-10 yıl arası	57					
	11-15 yıl arası	22					
	16 yıl ve üstü	46					
Çevresel Katılım Boyutu	0-5 yıl arası	172	3,93	0,776	2,229	3	0,526
	6-10 yıl arası	57					
	11-15 yıl arası	22					
	16 yıl ve üstü	46					
Ekonomik Duyarlılık Boyutu	0-5 yıl arası	172	4,15	0,790	8,841	3	**0,031***
	6-10 yıl arası	57					
	11-15 yıl arası	22					
	16 yıl ve üstü	46					
Yeşil Satın Alma	0-5 yıl arası	172	4,24	0,805	3,061	3	0,382
	6-10 yıl arası	57					
	11-15 yıl arası	22					
	16 yıl ve üstü	46					
Teknolojik Duyarlılık	0-5 yıl arası	172	4,07	0,951	1,516	3	0,679
	6-10 yıl arası	57					
	11-15 yıl arası	22					
	16 yıl ve üstü	46					
Yeşil Örgütsel Davranış Genel Ortalama	0-5 yıl arası	172	4,21	0,623	3,817	3	0,282
	6-10 yıl arası	57					
	11-15 yıl arası	22					
	16 yıl ve üstü	46					

[a]: n=örneklem, Ölçek ort.= ölçek ortalaması, SS.= standart sapma, χ^2=ki- kare değeri, df=serbestlik derecesi, p=anlamlılık değeri

Tablo 4.15.'de yer alan veriler incelendiğinde yeşil örgütsel davranış alt boyutlarından ekonomik duyarlılık boyutunun(p=0,466) çalışma yılı değişkenine göre istatistiksel anlamlılık değerlerinin 0,05 değerinin altında olduğu görülmektedir. Buradan ekonomik duyarlılık alt boyutu ve çalışma yılı değişkeni ile arasında anlamlı bir farklılık bulunduğu sonucuna ulaşılmaktadır(p>0,05).

Yeşil örgüt iklimi algısı ile yeşil örgütsel davranış düzeyinin kurumda çalışma yılı değişkenine göre incelenmesi:

Yeşil örgüt iklimi algısının ve yeşil örgütsel davranışın kurumda çalışma yılı değişkenine göre anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığına ilişkin Kruskal- Wallis testi analizinin sonuçları aşağıda yer almaktadır.

Tablo 4.16. Yeşil örgüt iklimi değişkeninin kurumda çalışma yılına göre karşılaştırılması

	Çalışma yılı kategorisi	n[a]	Ölçek ort.[a]	SS[a]	χ^{2a}	df[a]	p[a]
Örgütsel Algı	0-2 yıl arası	179	3,85	0,970	4,291	3	0,232
	3-5 yıl arası	50					
	6-8 yıl arası	21					
	9 yıl ve üstü	47					
Çalışma Arkadaşlarına Yönelik Algı	0-2 yıl arası	179	3,87	0,933	2,088	3	0,554
	3-5 yıl arası	50					
	6-8 yıl arası	21					
	9 yıl ve üstü	47					
Yeşil Örgüt İklimi Genel Ortalama	0-2 yıl arası	179	3,86	0,903	3,742	3	0,291
	3-5 yıl arası	50					
	6-8 yıl arası	21					
	9 yıl ve üstü	47					

[a]: n=örneklem, Ölçek ort.= ölçek ortalaması, SS.= standart sapma, χ^2=ki- kare değeri, df=serbestlik derecesi, p=anlamlılık değeri

Tablo 4.16.'da yer alan veriler incelendiğinde yeşil örgüt iklimi alt boyutlarından örgütsel algı boyutunun (p=0,232) ve çalışma arkadaşlarına yönelik algı boyutunun(p=0,554) çalışma yılı değişkeni ile arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşılmaktadır(p>0,05). Yeşil örgüt iklimi genel ortalamasının da (0,291) kurum değişkeni ile arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır(p>0,05).

Tablo 4.17. Yeşil örgütsel davranış değişkeninin kurumda çalışma yılına göre karşılaştırılması

	Kurumda çalışma yılı kategorisi	n[a]	Ölçek ort.[a]	SS[a]	χ^{2a}	df[a]	p[a]
Çevresel Duyarlılık Boyutu	0-2 yıl arası	179	4,52	0,560	2,577	3	0,462
	3-5 yıl arası	50					
	6-8 yıl arası	21					
	9 yıl ve üstü	47					
Çevresel Katılım Boyutu	0-2 yıl arası	179	3,93	0,776	2,698	3	0,441
	3-5 yıl arası	50					
	6-8 yıl arası	21					
	9 yıl ve üstü	47					
Ekonomik Duyarlılık Boyutu	0-2 yıl arası	179	4,15	0,790	4,034	3	0,258
	3-5 yıl arası	50					
	6-8 yıl arası	21					
	9 yıl ve üstü	47					
Yeşil Satın Alma	0-2 yıl arası	179	4,24	0,805	0,475	3	0,924
	3-5 yıl arası	50					
	6-8 yıl arası	21					
	9 yıl ve üstü	47					

Tablo 4.17. (devam) Yeşil örgütsel davranış değişkeninin kurumda çalışma yılına göre karşılaştırılması

Teknolojik Duyarlılık	0-2 yıl arası	179	4,07	0,951	2,428	3	0,488
	3-5 yıl arası	50					
	6-8 yıl arası	21					
	9 yıl ve üstü	47					
Yeşil Örgütsel Davranış Genel Ortalama	0-2 yıl arası	179	4,21	0,623	1,524	3	0,677
	3-5 yıl arası	50					
	6-8 yıl arası	21					
	9 yıl ve üstü	47					

[a]: n=örneklem, Ölçek ort.= ölçek ortalaması, SS.= standart sapma, χ^2=ki- kare değeri, df=serbestlik derecesi, p=anlamlılık değeri

Tablo 4.17.'de yer alan veriler incelendiğinde yeşil örgütsel davranış alt boyutlarının kurumda çalışma yılı değişkeni ile arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşılmaktadır (çevresel duyarlılık boyutu(p=0,462), çevresel katılım boyutu(p=0,441), ekonomik duyarlılık boyutu(p=0,258) yeşil satın alma boyutu(p=0,924), teknolojik duyarlılık boyutu(p=0,448); (p>0,05)). Yeşil örgütsel davranış genel ortalamasının da (p=0,606) kurumda çalışma yılı değişkeni ile arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır (p>0,05).

4.1.5. Yeşil Örgüt İklimi Yeşil Örgütsel Davranış Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Yeşil örgüt iklimi ve yeşil örgütsel davranış arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla Spearman's Korelasyon Analizi kullanılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 4.18'de gösterilmiştir.

Tablo 4.18. Yeşil Örgüt İklimi ve Yeşil Örgütsel Davranış Arasındaki İlişki (Korelasyon Analizi)

		Yeşil Örgütsel Davranış Ölçek Geneli
Yeşil Örgüt İklimi Ölçek Geneli	Spearman rho[a]	**0,524***
	P[a]	**0,000***

[a] Spearman rho= Spearman korelasyon kat sayısı, p= anlamlılık değeri
***P<0,01**

Tablo 4.18. incelendiğinde araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının yeşil örgüt iklimi algı düzeyi ve yeşil örgütsel davranış arasında %99 güven aralığında (p<0,01) orta düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur (rho=0,524). Yani katılımcıların yeşil örgüt

iklimi algıları ve yeşil örgütsel davranışları orta düzeyde bir ilişki ile ve anlamlı olarak birlikte artmaktadır.

4.1.6. Yeşil Örgüt İklimi Boyutları Ve Yeşil Örgütsel Davranış Boyutları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Yeşil örgüt iklimi boyutları ve yeşil örgütsel davranış boyutları arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla Spearman's Korelasyon Analizi kullanılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 4.19.'da yer almaktadır.

Tablo 4.19. Yeşil Örgüt İklimi Boyutları ve Yeşil Örgütsel Davranış Boyutları Arasındaki İlişki (Korelasyon Analizi)

		1	2	3	4	5	6	7
(1) YÖD Çevresel Duyarlılık	Spearman rho	1	0,610	0,504	0,616	0,530	0,330	0,379
	p		**0,000**	**0,000**	**0,000**	**0,000**	**0,000**	**0,000**
(2) YÖD Çevresel Katılım	Spearman rho		1	0,649	**0,754**	0,659	0,422	0,502
	p			**0,000**	**0,000**	**0,000**	**0,000**	**0,000**
(3) YÖD Ekonomik Duyarlılık	Spearman rho			1	0,679	0,651	0,333	0,362
	p				**0,000**	**0,000**	**0,000**	**0,000**
(4) YÖD Yeşil Satın Alma	Spearman rho				1	0,695	0,454	0,453
	p					**0,000**	**0,000**	**0,000**
(5) YÖD Teknolojik Duyarlılık	Spearman rho					**1**	**0,379**	**0,419**
	p						**0,000**	**0,000**
(6) YÖİ Örgütsel Algı	Spearman rho						**1**	**0,780**
	p							**0,000**
(7) YÖİ Çalışma Arkadaşlarına Yönelik Algı	Spearman rho							**1**
	p							

[a] Spearman rho= Spearman korelasyon kat sayısı, p= anlamlılık değeri
***P<0,01**

Yeşil örgütsel davranış ölçeğinin çevresel duyarlılık alt boyutunun, yeşil örgütsel davranış ölçeğinin alt boyutlarından olan çevresel katılım alt boyutu ile arasında %99 güven aralığında (p<0,01) orta düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki (rho=0,610); yeşil örgütsel davranış ölçeğinin alt boyutlarından olan ekonomik duyarlılık alt boyutu ile arasında %99 güven aralığında (p<0,01) orta düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki (rho=0,504); yeşil örgütsel davranış ölçeğinin alt boyutlarından olan yeşil satın alma alt boyutu ile arasında %99 güven aralığında (p<0,01) orta düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki (rho=0,616); yeşil örgütsel davranış ölçeğinin alt boyutlarından olan teknolojik alt boyutu ile arasında %99 güven aralığında (p<0,01) orta düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki (rho=0,530); yeşil örgüt iklimi davranış ölçeğinin alt boyutlarından olan örgütsel algı alt boyutu ile arasında

%99 güven aralığında (p<0,01) orta düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki (rho=330); yeşil örgüt iklimi ölçeğinin alt boyutlarından olan çalışma arkadaşlarına yönelik algı alt boyutu ile arasında %99 güven aralığında (p<0,01) orta düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki (rho=379) bulunmuştur.

Yeşil örgütsel davranış ölçeğinin çevresel katılım alt boyutunun, yeşil örgütsel davranış ölçeğinin alt boyutlarından olan ekonomik duyarlılık alt boyutu ile arasında %99 güven aralığında (p<0,01) orta düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki (rho=0,649); yeşil örgütsel davranış ölçeğinin alt boyutlarından olan yeşil satın alma alt boyutu ile arasında %99 güven aralığında (p<0,01) yüksek düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki (rho=0,754); yeşil örgütsel davranış ölçeğinin alt boyutlarından olan teknolojik duyarlılık alt boyutu ile arasında %99 güven aralığında (p<0,01) zayıf düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki (rho=0,659); yeşil örgüt iklimi ölçeğinin alt boyutlarından olan örgütsel algı alt boyutu ile arasında %99 güven aralığında (p<0,01) zayıf düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki (rho=0,422); yeşil örgüt iklimi ölçeğinin alt boyutlarından olan çalışma arkadaşlarına yönelik algı alt boyutu ile arasında %99 güven aralığında (p<0,01) orta düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki (rho=0,502) bulunmuştur.

Yeşil örgütsel davranış ölçeğinin ekonomik duyarlılık alt boyutunun, yeşil örgütsel davranış ölçeğinin alt boyutlarından olan yeşil satın alma alt boyutu ile arasında %99 güven aralığında (p<0,01) orta düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki (rho=0,679); yeşil örgütsel davranış ölçeğinin alt boyutlarından olan teknolojik duyarlılık alt boyutu ile arasında %99 güven aralığında (p<0,01) orta düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki (rho=0,651); yeşil örgüt iklimi ölçeğinin alt boyutlarından olan örgütsel algı alt boyutu ile arasında %99 güven aralığında (p<0,01) zayıf düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki (rho=0,333); yeşil örgüt iklimi ölçeğinin alt boyutlarından olan çalışma arkadaşlarına yönelik alt boyutu ile arasında %99 güven aralığında (p<0,01) zayıf düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki (rho=0,322) bulunmuştur.

Yeşil örgütsel davranış ölçeğinin yeşil satın alma alt boyutunun, yeşil örgütsel davranış ölçeğinin alt boyutlarından olan teknolojik duyarlılık alt boyutu ile arasında %99 güven aralığında (p<0,01) orta düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki (rho=0,695); yeşil örgüt iklimi davranış ölçeğinin alt boyutlarından olan örgütsel algı alt boyutu ile arasında %99 güven aralığında (p<0,01) orta düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki (rho=0,454); yeşil örgüt iklimi davranış ölçeğinin alt boyutlarından olan çalışma arkadaşlarına yönelik alt

boyutu ile arasında %99 güven aralığında (p<0,01) zayıf düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki (rho=0,453) bulunmuştur.

Yeşil örgütsel davranış ölçeğinin teknolojik duyarlılık alt boyutunun, yeşil örgüt iklimi ölçeğinin alt boyutlarından olan örgütsel algı alt boyutu ile arasında %99 güven aralığında (p<0,01) zayıf düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki (rho=0,379); yeşil örgüt iklimi davranış ölçeğinin alt boyutlarından olan çalışma arkadaşlarına yönelik alt boyutu ile arasında %99 güven aralığında (p<0,01) zayıf düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki (rho=0,419) bulunmuştur.

Yeşil örgüt iklimi ölçeğinin örgütsel algı boyutunun, yeşil örgüt iklimi ölçeğinin alt boyutlarından olan çalışma arkadaşlarına yönelik alt boyutu ile arasında %99 güven aralığında (p<0,01) yüksek düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki (rho=0,780) bulunmuştur.

4.2. Yapılandırılmış Soruların Analizi

Nitel araştırmalar, nicel araştırmalarda keşfedilemeyen olguları ortaya çıkarabilmektedir. Sağlık çalışanlarının ve sağlık kurumlarının çevrenin ve doğanın korunmasına yönelik sorumlulukları hakkında sağlık çalışanları perspektifinden görüş sağlamak ve sağlık çalışanlarının bu konudaki düşüncelerini, algılarını ve deneyimlerini incelemek amaçlanmış ve bu amaç doğrultusunda nitel araştırma yöntemlerinden içerik analizinden yararlanılmıştır. İçerik analizinin amacı incelenen olgu hakkında bilgi edinmektir (224).

Araştırma kapsamında öncelikle araştırma soruları belirlenmiş ve uzman görüşü alınmasının ardından çalışmaya dâhil edilmiştir. Sorular, katılımcıların çevre ve doğanın korunmasına yönelik bireysel sorumluluklarını ve çalıştıkları kurumun sorumluluklarını anlamaya yönelik yapılandırılmış iki açık uçlu sorudan oluşmaktadır:

1. "Sağlık çalışanı olarak çevrenin ve doğanın korunmasına yönelik sorumluluklarınız sizce nelerdir?"
2. "Kurumunuzun çevrenin ve doğanın korunmasına yönelik sorumlulukları sizce nelerdir?"

Sorulan sorulara verilen ifadelerin incelenmesi için kodlar oluşturulmuştur. Kod, verideki anlamlı birimleri temsil eden kısa, öz ve tanımlayıcı etiketlerdir. Birinci soru katılımcılara sağlık çalışanlarının çevre ve doğanın korunmasına yönelik bireysel veya mesleki sorumluluklarını değerlendirmeleri amacıyla yöneltilmiştir. Sorunun analiz edilmesi için oluşturulan kodlar yeşil örgütsel davranış ölçeğinin boyutlarından oluşmaktadır.

İkinci soru katılımcılara sağlık kurumlarının çevrenin ve doğanın korunmasına yönelik sorumluluklarının sağlık çalışanları perspektifinden değerlendirilmesi amacıyla yöneltilmiştir. Bu sorunun analiz edilmesinde kullanılan kodlar, yeşil örgüt iklimi ölçeğinin örgütsel algı ve çalışma arkadaşlarına yönelik algı boyutlarında yer alan, aynı konuda benzer ifadeler barındıran, sadece örgütsel algı ve çalışma arkadaşlarına yönelik algının değerlendirilmesi yönünde farklılaşan maddelerden türetilmiş kodlardan oluşmaktadır. Soruların analizinde kullanılan kodlar 4.20. numaralı tabloda yer almaktadır.

Tablo 4.20. Katılımcılara yöneltilen sorular ve temalar

Katılımcılara yöneltilen sorular	Soruların incelenmesinde kullanılan kodlar
Sağlık çalışanı olarak çevrenin ve doğanın korunmasına yönelik sorumluluklarınız sizce nelerdir?	Çevresel Duyarlılık
	Çevresel Katılım
	Ekonomik Duyarlılık
	Yeşil Satın Alma
	Teknolojik Duyarlılık
Kurumunuzun çevrenin ve doğanın korunmasına yönelik sorumlulukları sizce nelerdir?	Çevresel Etmenleri Desteklemek
	Çevre Dostu Eylemlerde Bulunmak
	Çevreyi Korumak
	Çevreye Verilen Zararı En Aza İndirgemek

4.2.1. 1. Soru analizi: "Sağlık çalışanı olarak çevrenin ve doğanın korunmasına yönelik sorumluluklarınız sizce nelerdir?"

Bu sorunun analiz edilmesi için oluşturulan kodlar yeşil örgütsel davranış ölçeğinin boyutlarından oluşmaktadır. Bu kodlar; "çevresel duyarlık, çevresel katılım, ekonomik duyarlılık, yeşil satın alma, teknolojik duyarlılık" şeklindedir. "Sağlık çalışanı olarak çevrenin ve doğanın korunmasına yönelik sorumluluklarınız sizce nelerdir?" sorusuna karşılık katılımcıların verdiği cevaplar incelenmiş ve analiz için belirlenmiş kodlar ile ilişkilendirilemeyen fakat konu ile ilişkilendirilen ifadeler tespit edilmiş ve tespit edilen ifadelerin incelenmesi sonucunda konu ile ilişkili olduğu düşülen iki ayrı kod oluşturulmuştur. Bunlar "çevre temizliği ve hijyen" ve "çevre bilinci" şeklindedir. Bu iki kodun analizi ek bulgular başlığı altında incelenecektir.

Yeşil hastane sertifikasına sahip olmayan hastanede çalışan 135 kişi çalışmaya katılmış, açık uçlu birinci soru olan "Sağlık çalışanı olarak çevrenin ve doğanın korunmasına yönelik sorumluluklarınız sizce nelerdir?" sorusuna 82 kişi yanıt vermiş, 53 kişi bu soruyu boş bırakmıştır. Yeşil hastane sertifikasına sahip olan hastanede çalışan 203 kişi anket

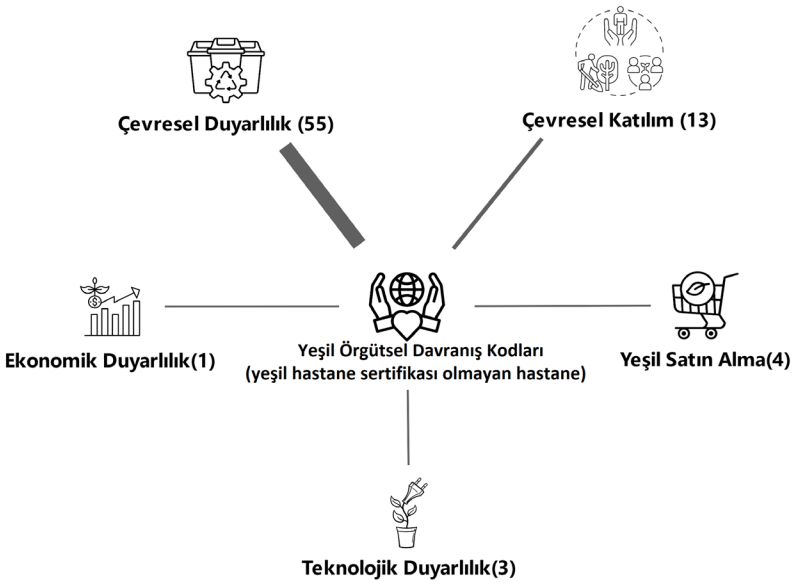
çalışmasına katılmış, açık uçlu birinci soruya 108 kişi yanıt vermiş, 95 kişi bu soruyu boş bırakmıştır.

Tablo 4.21. "Sağlık çalışanı olarak çevrenin ve doğanın korunmasına yönelik sorumluluklarınız sizce nelerdir?" sorusuna verilen cevapların kodlara göre frekans analizi.

Hastane	Kodlar	Frekans (f)	Yüzde(%)
Yeşil hastane sertifikası olmayan hastane	Çevresel Duyarlılık	55	72,4
	Çevresel Katılım	13	17,1
	Ekonomik Duyarlılık	1	1,3
	Yeşil Satın Alma	4	5,3
	Teknolojik Duyarlılık	1	1,3
	Toplam	76	100
Yeşil hastane sertifikası olan hastane	Çevresel Duyarlılık	55	66,3
	Çevresel Katılım	17	20,5
	Ekonomik Duyarlılık	8	9,6
	Yeşil Satın Alma	2	2,4
	Teknolojik Duyarlılık	1	1,2
	Toplam	83	100

Yeşil hastane sertifikası olan ve olmayan hastanelerde çalışan sağlık çalışanlarının "Sağlık çalışanı olarak çevrenin ve doğanın korunmasına yönelik sorumluluklarınız sizce nelerdir?" sorusuna verdikleri cevaplar incelendiğinde en çok değer alan kodun "çevresel duyarlılık" olduğu görülmektedir. Çevresel duyarlılık, çalışanların kaynakların kullanımında duyarlı olduğu, çevre ile ilgili olumsuz durumlara karşı kayıtsız kalmadıkları; geri dönüşüme önem verilen, geri dönüştürülemeyen atıkların doğru atık kutularına atılması, tasarruflu olmak ve israftan kaçınmak gibi davranışları içermektedir.

Yeşil hastane sertifikasına sahip olmayan hastanede çalışan sağlık çalışanlarının "Sağlık çalışanı olarak çevrenin ve doğanın korunmasına yönelik sorumluluklarınız sizce nelerdir?" sorusuna verdikleri yanıtların incelenmesi:



Şekil 4.1 Yeşil hastane sertifikası olmayan hastane yeşil örgütsel davranış Kod- Alt Kod Modeli

Yeşil olmayan hastanede çalışan sağlık çalışanlarının "Sağlık çalışanı olarak çevrenin ve doğanın korunmasına yönelik sorumluluklarınız sizce nelerdir?" sorusuna verdikleri cevaplar incelendiğinde en çok değer alan kodun "çevresel duyarlılık" olduğu görülmektedir (f=55; %72,4). Katılımcıların "Sağlık çalışanı olarak çevrenin ve doğanın korunmasına yönelik sorumluluklarınız sizce nelerdir?" sorusuna karşılık çevresel duyarlılık ile ilgili ifadelerine ilişkin örnekler şu şekildedir:

K16: *"Tıbbi atıkları atık kutusuna atarak çevreye karışmasını önlemek."*

K19: "*Geri dönüşümü kullanmak, kâğıt, elektrik, ısı, su tüketiminde gereksiz kullanımı önlemek.*"

K30: *"Tasarrufu sağlamak, zararları en aza indirmek."*

K38: *"Gereksiz ışık, su tüketimi yapmamak ve ayrıştırılabilir atıkları ayrıştırmak."*

K39: *"Kâğıt atıkları, cam atıkları ayırırım, boşta yanan ışıkları söndürürüm."*

K47: *"Kâğıt, karton, plastik gibi kullandığım malzemeleri geri dönüşüme atarım, atıkların uygunluğuna dikkat ederim. Elektrik, su gibi konularda tasarruf etmeye gayret ederim."*

K70: *"Tıbbi atık, kesici- delici gibi kullanılan aletleri doğru şekilde ayrıştırmak. Radyasyon atıklarının ölçümleri doğru yaparak, doğru ölçülerde atık olarak yerine atmak."*

K78: *"Çöplerimizi doğaya atmamak, geri dönüştürülebilir olan ürünleri geri dönüşüm kutularına atmak, imha edilmesi gereken tıbbi atıkların veya pil atıkları gibi bir takım çöplerin ayrılmış olan kutulara atılması."*

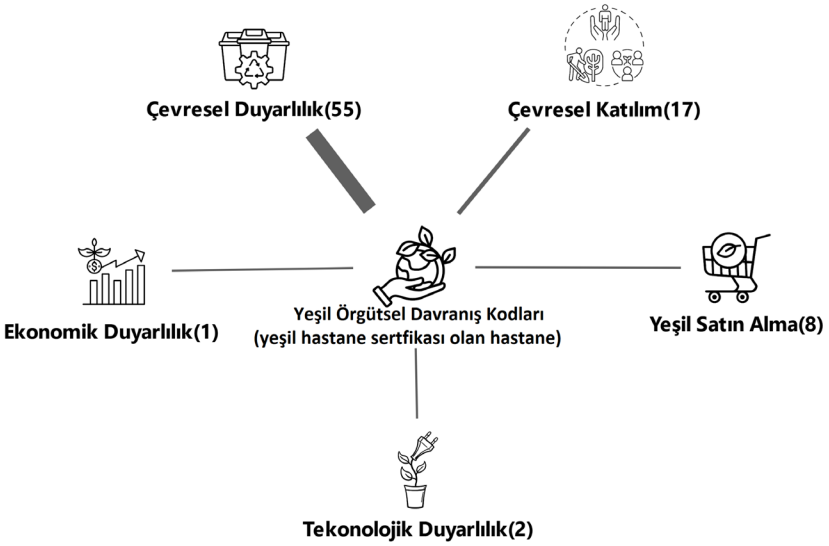
K97: *"Çevreye zararlı olacak atıkları uygun bir şekilde atık kutularına atmak."*

K116: *"Hastane atıklarını doğru yere/ atık kutularına atmak."*

K124: "*Hasta ile bulaş olmuş atıkların çevreye zarar vermemesini sağlamak.*"

K126: "*Atık döngüsüne dikkat etmek, geri dönüşümü bireysel olarak sağlamak.*"

Yeşil hastane sertifikasına sahip olan hastanede çalışan sağlık çalışanlarının "Sağlık çalışanı olarak çevrenin ve doğanın korunmasına yönelik sorumluluklarınız sizce nelerdir?" sorusuna verdikleri yanıtların incelenmesi:



Şekil 4.2 Yeşil hastane sertifikası olan hastane yeşil örgütsel davranış Kod- Alt Kod Modeli

Yeşil hastanede çalışan sağlık çalışanlarının "Sağlık çalışanı olarak çevrenin ve doğanın korunmasına yönelik sorumluluklarınız sizce nelerdir?" sorusuna verdikleri cevaplar incelendiğinde en çok değer alan kodun "çevresel duyarlılık" olduğu görülmektedir (f=55; %66,3). Katılımcıların çevresel duyarlılık ile ilgili ifadelerine ilişkin örnekler şu şekildedir:

K14: *"Öncelik sorumluluğum tüketimi azaltmak ve dönüştürerek tüketime yönelmektir."*

K35: *"Tıbbi atıkların ayrışımını sağlamak."*

K51: *"Plastik, cam, metal çöpleri ayrıştırmak, pilleri pil kumbarasına atmak."*

K64: *"Geri dönüştürülebilir malzemeleri kullanıp uygun çöpe (plastik, cam gibi) atmalıyız. Gereksiz su ve elektrik tüketimi yapmamalıyız."*

K68: *"Gereksiz yere kâğıt kullanılmamak. Atıkları kategorize etmek."*

K71: *"Ayrıştırılabilir çöpleri ayırmak, gereksiz elektrik, su vb. tüketimleri en aza indirmek."*

K82: *"En önemli görev ve sorumluluk hastanede tıbbi atık ayrımı yapmaktır."*

K90: *"Atıkları doğru ayırmak, gereksiz ışık kullanımını önlemek."*

K100: *"Çalıştığım yerde her ayrı tıbbi atığı, kesici delici vb. gibi şeyleri kendi kutusuna atmak."*

K112: *"Atıkların cinsine göre doğaya zarar vermeyecek şekilde atılmasına dikkat ederim."*

K145: *"Gereksiz (elektrik, su, doğalgaz) kaynak kullanılmasının önüne geçmek."*

Ek bulgular:

"Sağlık çalışanı olarak çevrenin ve doğanın korunmasına yönelik sorumluluklarınız sizce nelerdir?" sorusuna verilen yanıtlar incelenmiş; analiz için belirlenen kodlarla doğrudan ilişkilendirilemeyen, ancak konu ile bağlantılı görülen ifadeler tespit edilmiştir. Bu ifadelerin incelenmesi sonucunda, konu ile ilişkili olduğu düşünülen iki yeni kod oluşturulmuştur. Bu yeni kodlar, "çevre temizliği ve hijyen" ile "çevre bilinci" olarak belirlenmiştir.



Şekil 4.4 "Sağlık çalışanı olarak çevrenin ve doğanın korunmasına yönelik sorumluluklarınız sizce nelerdir?" sorusunun analizine ilişkin tespit edilen ek bulgular Kod- Alt Kod Modeli (yeşil sertifikası olmayan hastane)

Yeşil sertifikası olmayan hastane katılımcılarının "çevre temiziliği ve hijyen" kodu ile ilişkilendirilen ifadelerine ilişkin örnekler şu şekildedir:

K1: *"Doğayı kirletmeyecek hareketler ve davranışlarda bulunarak temizliği sağlayarak süreç içerisinde ilerleyebilirim."*

K5: "*Çevreyi korumak adına temiz tutmak."*

K27: *"Çevreyi kirletmemek."*

K105: *"Çevreyi atıklar ile kirletmeyerek hijyeni sağlamak"*

Yeşil sertifikası olmayan hastane katılımcılarının "çevre bilinci" kodu ile ilişkilendirilen ifadelerine ilişkin örnekler şu şekildedir:

K6: "*Hasta ve yakınlarını konu hakkında en iyi şekilde bilinçlendirmek."*

K14: *"Yaptığım işin bilincinde olup çevreye zarar verecek olan her şeyi en aza indirmeye çalışmak."*

K56: *"Çevre ve doğa ilkokuldan beridir anlatılıyor, bilinçli olmalıyız. Kendini bilen bir insan nasıl yaşamak istiyor ise doğayı o şekilde bırakmalı her adımımız bir sorumluluk."*

K57: *"Bir sağlık çalışanı olarak, sağlığı korumak doğayı korumak ile başlar. Doğadan toksik yük alabiliriz veya sağlık kazanabiliriz. Bu nedenle doğaya iyi bakarak oksijeni, havayı ve çevreyi korumak sağlıklı bir yaşam için önemlidir."*

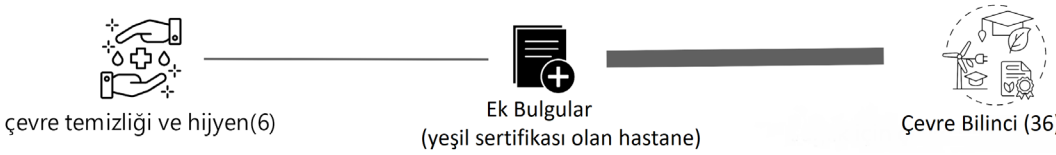
K77: *"Bana göre başta duyarlılık geliyor. Duyarlı bir birey sorumluluklarının farkında olur. Çevreyi doğayı sevmek tüm sorumlulukların bilincidir."*

K87: *"Haftanın ya da ayda belirli günler toplantılar düzenlemek, sahalarda farkındalığı arttıracak bildirimlerde bulunmak."*

K111: *"Çevreyi temiz tutmak bilinçli davranıp etraftaki insanları da uyarmak hep birlikte temiz bir çevre bir doğa için birlikte hareket etmek."*

K121: *"En az diğer insanlar kadar sağlık çalışanları da çevreye duyarlı olmalı, hastayı bilinçlendirmeli."*

K133: *"Toplumsal eğitimler düzenlemek."*



Şekil 4.5 "Sağlık çalışanı olarak çevrenin ve doğanın korunmasına yönelik sorumluluklarınız sizce nelerdir?" sorusunun analizine ilişkin tespit edilen ek bulgular Kod- Alt Kod Modeli (yeşil sertifikası olan hastane)

Yeşil sertifikası olan hastane katılımcılarının "çevre temizliği ve hijyen" kodu ile ilişkilendirilen ifadelerine ilişkin örnekler şu şekildedir:

K35: *"Sağlıklı yaşamın sürdürülebilmesi için çevremizin temiz olmasını sağlamalıyız."*

K136: *"Laboratuvar koşulları dikkate alınarak hijyen kurallarına dikkat etmek ve hastalık yapacak etkenlerin çevreye yayılmasının önüne geçmek."*

K196: *"Bireysel olarak kullandığımız alanları temiz tutmalıyız herkes bu sorumluluğu edinirse temiz ve güzel bir çevrede yaşarız."*

Yeşil sertifikası olan hastane katılımcılarının "çevre bilinci" kodu ile ilişkilendirilen ifadelerine ilişkin örnekler şu şekildedir,

K5: *"Her birey gibi sağlık çalışanları da sürdürülebilirlik ve geri dönüşüm konusunda bilinçli davranmalı."*

K7: *"Çevre insanlığın sağlığı ve devamlılığı için korunmalı. Çevreye zarar veriliyor yeşillik korunmuyor. Bunlar insan sağlığı için gerekli."*

K10: *"Hem kendimiz bu konuda duyarlı olmalı hem de hastalarımızı bu konularda eğitmeliyiz."*

K13: *"Özellikle tıbbi atık sanitasyonu ve riskleri hakkında, insan ve çevre sağlığı açısında riskli konularda bilgilendirme."*

K20: *"Çevrenin ve doğanın korunması yönünde farkındalık yaratmak, uyarıcı ve yönlendirici bireyler olunması."*

K89: *"Üzerimize düşen vatandaşlık görevlerini öncelikle bizlerin uygulaması, çevreye örnek olunması."*

K150: *"Etrafımı gözlemler ve gerekirse kendimi gerekirse etrafımdakileri bu konuda bilinçlendiririm."*

K152: *"Çevre konusunda bilgi edinip çevremizdekilere öneri ve uyarıda bulunmak."*

K183: *"Öncelikle eğitim şart. İnsanları (global) olarak bilinçlendirilmesi ve destekleyici faaliyetlerde bulunması gerekmekte. Toplum bilinçlendiğinde sorumluluk alabilir. Tekil olarak yapabildiğimiz katkılar sınırlıdır."*

K188: *"Biz sağlık çalışanları olarak örgütlenip çevre ve doğanın korunması hakkında insanları bilgilendirmeli ortak bir bildirge hazırlamalıdırlar."*

K194: *"Biz sağlık çalışanları çevresel olabilecek planlar uygulamalıyız. Sıfır atık projesini herkese empoze etmeliyiz. Geleceğimiz buna bağlı.*

K202: *"Çevreye ve doğaya ait kaynakları optimal düzeyde tüketilmesini temenni ederim. Sorumluluklarımıza bir değer zinciri oluşturarak geleceğe maximum düzeyde kaynaklar sağlamak ve korumak talep ve amaçlarım arasındadır."*

4.2.2. 2. Soru analizi: "Kurumunuzun çevrenin ve doğanın korunmasına yönelik sorumlulukları sizce nelerdir?"

Bu sorunun analiz edilmesinde kullanılan kodlar, yeşil örgüt iklimi ölçeğinin örgütsel algı ve çalışma arkadaşlarına yönelik algı boyutlarında yer alan, aynı konuda benzer ifadeler barındıran maddelerden oluşturulmuştur. Bu kodlar "çevreye karşı zararı en aza indirgemek, çevre dostu eylemlerde bulunmak, çevresel etmenleri desteklemek, çevreyi korumak" şeklindedir. "Kurumunuzun çevrenin ve doğanın korunmasına yönelik sorumlulukları sizce nelerdir?" sorusuna karşılık katılımcıların verdiği cevaplar incelenmiş ve analiz için belirlenmiş kodlar ile ilişkilendirilemeyen fakat konu ile ilişkilendirilen ifadeler tespit edilmiş ve tespit edilen ifadelerin incelenmesi sonucunda konu ile ilişkili olduğu düşülen iki ayrı kod oluşturulmuştur. Bunlar "teşvik- uyarı- kontrol ve geri bildirim sağlamak" ve "çevre eğitimi" şeklindedir. Bu iki kodun analizi ek bulgular-2 başlığı altında incelenecektir.

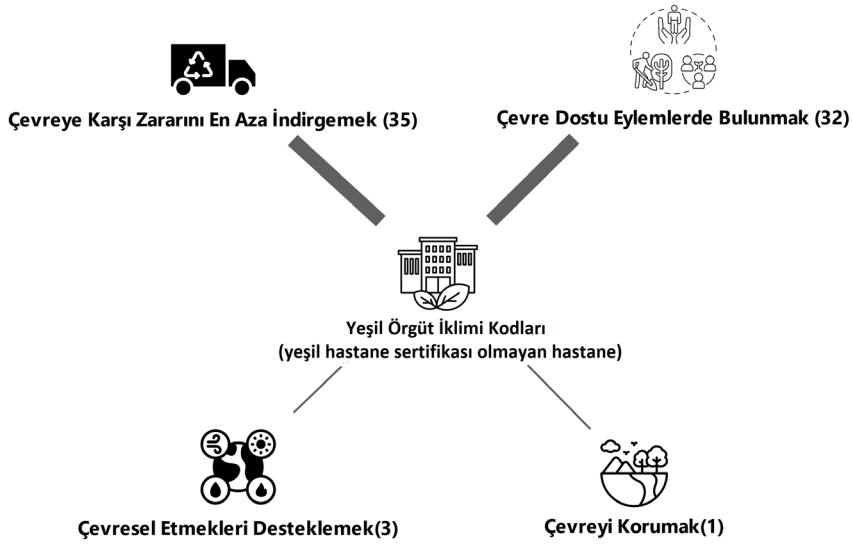
Yeşil hastane sertifikası olmayan hastanede çalışan 135 kişi çalışmaya katılmış, "Kurumunuzun çevrenin ve doğanın korunmasına yönelik sorumlulukları sizce nelerdir?" sorusuna 75 kişi yanıt vermiş, 60 kişi bu soruyu boş bırakmıştır. Yeşil hastane sertifikasına sahip olan hastanede çalışan 203 kişi anket çalışmasına katılmış, soruya 108 kişi yanıt vermiş ve 95 kişi bu soruyu boş bırakmıştır.

Tablo 4.22. Sağlık çalışanlarının "Kurumunuzun çevrenin ve doğanın korunmasına yönelik sorumlulukları sizce nelerdir?" sorusuna verdileri cevapların frekans ve yüzde analizi.

Hastane	Kodlar	Frekans(f)	Yüzde(%)
Yeşil hastane sertifikası olmayan hastane	Çevreye Karşı Zararı En Aza İndirgemek	35	49,3
	Çevre Dostu Eylemlerde Bulunmak	32	45,1
	Çevresel Etmenleri Desteklemek	3	4,2
	Çevreyi Korumak	1	1,4
	Toplam	71	100
Yeşil hastane sertifikası olan hastane	Çevreye Karşı Zararı En Aza İndirgemek	40	44,0
	Çevre Dostu Eylemlerde Bulunmak	41	45,1
	Çevresel Etmenleri Desteklemek	3	3,3
	Çevreyi Korumak	7	7,7
	Toplam	91	100

Katılımcıların "Kurumunuzun çevrenin ve doğanın korunmasına yönelik sorumlulukları sizce nelerdir?" sorusuna verdikleri cevaplar incelendiğinde, yeşil hastane sertifikası olmayan hastanede çalışan katılımcılardan en çok değer alan kodun "Çevreye Karşı Zararı En Aza İndirgemek" olduğu görülürken, yeşil hastane sertifikası olan hastanede çalışan katılımcılardan en çok değer alan kodun "Çevre Dostu Eylemlerde Bulunmak" olduğu görülmektedir.

Yeşil hastane sertifikasına sahip olmayan hastanede çalışan sağlık çalışanlarının "Kurumunuzun çevrenin ve doğanın korunmasına yönelik sorumlulukları sizce nelerdir?" sorusuna verdileri cevapların incelenmesi:



Şekil 4.6 Yeşil hastane sertifikası olmayan hastane yeşil örgüt iklimi Kod- Alt Kod Modeli

Yeşil hastane sertifikası olmayan hastanede çalışan sağlık çalışanlarının "Kurumunuzun çevrenin ve doğanın korunmasına yönelik sorumlulukları sizce nelerdir?" sorusuna verdikleri cevaplar incelendiğinde en çok değer alan kodun "çevreye karşı zararı en aza indirgemek" olduğu görülmektedir (f=35; %49,3). Katılımcıların "Kurumunuzun çevrenin ve doğanın korunmasına yönelik sorumluluklarınız sizce nelerdir?" sorusuna karşılık "çevreye karşı zararı en aza indirgemek" ile ilgili ifadelerine ilişkin örnekler şu şekildedir:

K6: *"Özellikle tıbbi atık deposu çok önemli. Bu konuda mevzuata ileri düzeyde uyulmalı ve ek çalışmalar düzenlenmelidir."*

K41: *"Geri dönüşüm sağlayan atıkları ayırdığımız gibi çevreye zarar verebilecek enfekte atıkları doğru biçimde ayırıp muhafaza etmek."*

K49: *"Atıkların doğaya karışmasına engel olmalı."*

K65: *"Çevre düzenlemesini ortamı kirletmeyecek şekilde yapılması"*

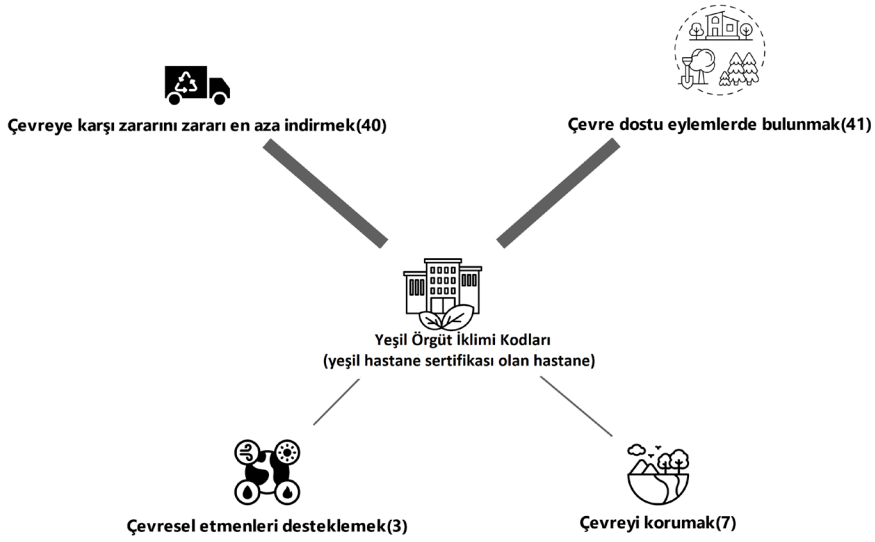
K100: *"Kurumun oluşturduğu atığı ve verilebilecek zararları tespit edip ortadan kaldırılması."*

K109: *"Atıkları doğru şekilde ayrıştırmak."*

K121: "*Kimyasal ve biyolojik atıkları çevreye zarar vermeyecek şekilde imha etmeli."*

K124: *"Hastaneler halkın yerleşim yerlerinden uzak açık havada olmalı, ambulans sesi bile çevre kirliliği oluyor."*

Yeşil hastane sertifikasına sahip olan hastanede çalışan sağlık çalışanlarının "Kurumunuzun çevrenin ve doğanın korunmasına yönelik sorumlulukları sizce nelerdir?" sorusuna verdileri cevapların incelenmesi:



Şekil 4.7 Yeşil hastane sertifikası olan hastane yeşil örgüt iklimi Kod- Alt Kod Modeli

Yeşil hastanede çalışan sağlık çalışanlarının "Kurumunuzun çevrenin ve doğanın korunmasına yönelik sorumlulukları sizce nelerdir?" sorusuna verdikleri cevaplar incelendiğinde en çok değer alan kodun "çevre dostu eylemlerde bulunmak" olduğu görülmektedir (f=41; %45,1). Katılımcıların "Kurumunuzun çevrenin ve doğanın korunmasına yönelik sorumluluklarınız sizce nelerdir?" sorusuna karşılık "çevre dostu eylemlerde bulunmak" ile ilgili ifadelerine ilişkin örnekler şu şekildedir:

K7: *"Kâğıt tasarrufu için her şey mümkün olduğunca dijitalleşmiş EKG'ler bile ekrana düşüyor. Hastane her şey ile ilgileniyor hastane suyu arıtılmış şehir suyu. Hastanemiz özel bir günde sıkıştırılmış tohum dağıttılar. İnsan sağlığını amaçlayan bir kurumuz."*

K27: *"Etkinlikler düzenlenmeli ağaç dikme gibi doğa ile alakalı projeler düzenlenmeli."*

K57: *"Kurumumuz çevreyi korumaya önem veriri çevre dostu hastanedir."*

K67: *"Sarf malzemeler yerine uzun ömürlü doğa dostu malzeme ve araç- gereçler tercih etmeli ve israftan kuvvetle kaçınmalıdır."*

K111: *"Çevre ile ilgili kurumlarla iş birliği yaparak projeler düzenlenmek."*

K136: "*Dijital işlemleri ön plana alarak kâğıt ve elektrik kullanımını azaltmak."*

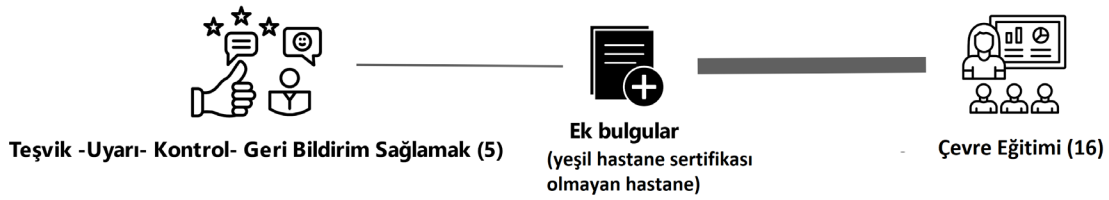
K147: *"Hastanemiz çevreyi koruyan çevreci bir hastanedir."*

K 181: *"Çevrenin ve doğanın korunması adına tüm sorumluluklarını yerine getiren bir kurumdur."*

K187: *"Kadınlar gününde her birey için fidan dikimi yapılmıştı. Gereksiz olan israflardan arınmak adına faaliyet sunması."*

Ek bulgular-2

"Kurumunuzun çevrenin ve doğanın korunmasına yönelik sorumlulukları sizce nelerdir?" sorusuna katılımcıların verdiği yanıtlar incelenmiş; analiz için belirlenen kodlarla doğrudan ilişkilendirilemeyen, ancak konu ile bağlantılı görülen ifadeler tespit edilmiştir. Bu ifadelerin değerlendirilmesi sonucunda, konu ile ilişkili olduğu düşünülen iki yeni kod oluşturulmuştur: "teşvik-uyarı-kontrol ve geri bildirim sağlamak" ve "çevre eğitimi."



Şekil 4.8 "Kurumunuzun çevrenin ve doğanın korunmasına yönelik sorumlulukları sizce nelerdir?" sorusunun analizine ilişkin tespit edilen ek bulgular Kod- Alt Kod Modeli (yeşil hastane sertifikası olmayan hastane)

Yeşil hastane sertifikası olmayan hastane katılımcılarının "teşvik- uyarı- kontrol ve geri bildirim sağlamak" kodu ile ilişkilendirilen ifadelerine ilişkin örnekler şu şekildedir:

K80: *"Hatalı davranışlarda bulunan arkadaşları uyarmak."*

K81: *"Çöp atanları uyarmak, çevreye zarar verenleri uyarmak."*

K97: *"Çevreye ve doğaya zarar verenleri uyarmak."*

K111: *"Çevre ile ilgili uyarıcı levhalar kullanmak"*

K119: *"Çevre ile ilgili düzenli denetlemeler yapılmalı"*

Yeşil hastane sertifikası olmayan hastane katılımcılarının "çevre eğitimi" kodu ile ilişkilendirilen ifadelerine ilişkin örnekler şu şekildedir:

K12: *"Tüm personelleri çevre ve doğa hakkında bilgilendirmek için seminer düzenlenmesi"*

K20: *"Personellere "çevre ve doğa korunmasına yönelik" konferanslar düzenlemek olabilir."*

K21: *"Kurum olarak bence her ay olmasa da belli aralıklarla çevre ve hastane arasındaki bağlantıyı sağlayacak şekilde eğitim verilebilir. Atıkların ayrıştırılması konusunda çalışanlar bilinçlendirilebilir. Nitelikli eleman yetiştirmek sonuçta kurumun görevidir."*

K47: *"Düzenli olarak çevre hakkında eğitimler düzenlemelidir."*

K97: *"Doğaya zarar veren ürünler hakkında eğitim vermek"*

K99: *"Hasta ve yakınlarını çevreye duyarlı davranışlara yönlendirmek."*

K119:*"Hastane çalışanlarının bilgilendirilmesi amacıyla çevre hakkında düzenli seminerler yapılmalıdır."*

K124:*"Tasarruf ile bağlantılı olarak koruyucu hekimlik yönünden halkı bilgilendirmeli, Başvuruda basamak uygulamasına uyulmalı, gereksiz ilaç satın alınmamalı, biriktirilmemeli, farkındalık olmalı, gereksiz yere acil servis işgal edilmemeli."*

K133: *"Toplumsal eğitimlerin arttırılmasına yönelik çalışmalar yapmak olabilir."*

K135: *"Kurum içi eğitimler ile tüm personele eğitim vermek."*



Şekil 4.9 "Kurumunuzun çevrenin ve doğanın korunmasına yönelik sorumlulukları sizce nelerdir?" sorusunun analizine ilişkin tespit edilen ek bulgular Kod- Alt Kod Modeli (yeşil hastane sertifikası olan hastane)

Katılımcıların "teşvik- uyarı- kontrol ve geri bildirim sağlamak" kodu ile ilişkilendirilen ifadelerine ilişkin örnekler şu şekildedir:

K5: *"Kurum çevre konularında devamlı hatırlatmada bulunmalı."*

K67: *"Atıklarını bilinçli bir şekilde sınıflandırmalı; bunu yapmayan personelini gerekirse iş feshi ile kurumdan uzaklaştırmalıdır."*

K123: *"Kurumumuz çalışanları çevreyi korumaya teşvik eder, çevresel konulara önem verir."*

Katılımcıların "çevre eğitimi" kodu ile ilişkilendirilen ifadelerine ilişkin örnekler şu şekildedir:

K31: *"Çevre ile ilgili sık sık eğitim verilmeli."*

K50: *"Çeşitli eğitimleri belirli sıklıkla tekrarlamak ve uygulamaya geçirmek."*

K89: *"Hastalara yönelik eğitimlerin verilmesi."*

K174: *"Çalışanları bilgilendirici eğitimler düzenlemek. Çalışanlara teşvik edici ödüller vermek."*

K188: *"Bu konuda gerekli eğitimler verilmesi ve olabildiğince insanların aydınlatılması gerekir."*

K203: *"Daha çok eğitim verip, insanların bilinçlendirmesi gerekir."*

K183: *"Daha güzel bir dünya için her birey bilinçlendirilmeli. Çalıştığımız kurumun öncelik olarak kendi bünyesinde çevreyi koruması ve örnek olması gerekir."*

5. TARTIŞMA

Bu araştırmanın temel amacı, sağlık çalışanlarının yeşil örgütsel davranışlarının yeşil örgüt iklimi ile ilişkisini incelemektir. Araştırmanın bir diğer amacı ise, yeşil hastane sertifikasına sahip bir özel hastanede çalışan sağlık çalışanlarının yeşil örgüt iklimi algısı ve yeşil örgütsel davranış düzeyi ile yeşil hastane sertifikasına sahip olmayan bir özel hastanede çalışan sağlık çalışanlarının yeşil örgüt iklimi algısı ve yeşil örgütsel davranış düzeyi arasında bir fark olup olmadığını belirlemektir.

Bu amaç doğrultusunda gerçekleştirilen analizler sonucunda ulaşılan sonuçlar H_1 "Sağlık çalışanlarının yeşil örgütsel davranışlarının yeşil örgüt iklimi ile ilişkisi vardır." hipotezini desteklemektedir. Araştırma sonucuna göre sağlık çalışanlarının yeşil örgüt iklimi algıları ile yeşil örgütsel davranışları arasında orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Özalp ve Erbaşı tarafından Konya ilinde konaklama işletmelerinde çalışan bireylerden oluşan bir örneklem üzerinde yürütülen araştırma sonuçlarına göre, yeşil örgüt iklimi ile yeşil örgütsel davranışlar arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki tespit edildiği görülmektedir (13). Norton ve diğerlerinin kurumsal çevre stratejisi ile çevre dostu veya "yeşil" psikolojik iklim arasındaki kişiler arası ilişkiyi inceledikleri çalışmalarının sonuçlarına göre, kurumun uyguladığı çevreci stratejilerle personelin yeşil davranış niyeti ve yeşil iklim arasında pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır (210). Bu sonuçlar farklı sektörler de olsa yürütülen tez çalışması kapsamında ulaşılan sonucu destekler niteliktedir.

Sağlık çalışanlarının yeşil örgüt iklimi ile yeşil örgütsel davranışları arasındaki anlamlı ilişkiye dayanarak, sağlık kurumlarında yürütülecek çevreci faaliyet ve politikaların, çalışanların çevreci davranışları üzerinde olumlu bir etki yaratabileceği düşünülmektedir. Bu tür çevre odaklı girişimler, sağlık kurumlarının çevresel sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmasında önemli katkılar sağlayabilir. Kurum içindeki çevre bilincini güçlendirerek kurum kültürünü de sürdürülebilirlik perspektifinde geliştirebilir. Bu tür girişimler, çalışanların çevre bilincini pekiştirebilir, sürdürülebilirlik odaklı iş kültürünü güçlendirebilir ve hastanenin çevresel sorumluluklarını yerine getirmesinde daha geniş bir farkındalık ve iş birliği yaratabilir.

Araştırma kapsamında gerçekleştirilen analizler sonucunda ulaşılan sonuçlar, H_{a1} ve H_{b1} hipotezlerini destekler niteliktedir. Araştırma sonuçlarına göre yeşil hastane sertifikası

olan hastanede çalışan sağlık çalışanlarının, yeşil hastane sertifikası olmayan hastanede çalışan sağlık çalışanlarına oranla daha yüksek yeşil örgüt iklimi algı düzeyi ve daha yüksek yeşil örgütsel davranış düzeyine sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç çevreci faaliyet ve politikalar yürüten sağlık kurumlarında çalışanların yeşil örgüt iklimi algı düzeyi ve yeşil örgütsel davranış düzeyini olumlu yönde etkileyebileceği çıkarımını destekler niteliktedir.

Yeşil hastaneler kurumun çevresel sürdürülebilirliğine katkı sağlarken fiziki açıdan konforlu ve sağlıklı bir çalışma ortamı sunmaya yardımcı olduğundan çalışanlar üzerinde olumlu bir örgüt iklimi yaratılmasına da destek olmaktadır. Kim ve arkadaşları 2015 yılında yaptıkları çalışmada, yeşil hastanelerdeki (veya LEED sertifikalı hastanelerdeki) ve klasik (LEED sertifikası bulunmayan) hastanelerdeki sağlık personelinin algılarını karşılaştırmışlardır. Sonuçlar, ele alınan iki hastane arasında önemli farklılıklar bulunduğunu ortaya koymuştur. LEED sertifikalı iki hastane ile LEED sertifikalı bulunmayan bir hastanede sağlık çalışanları tarafından algılanan konfor ve memnuniyet düzeylerinde bir farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla bir çalışma yürütülmüştür. Çalışanların görüşleri, çalışma ortamının düzeni ve şartları, giriş ve yönlendirme, malzemeler ve renkler, aydınlatma, gürültü, havalandırma, ısı, nem ve bekleme odaları dahil olmak üzere hastane ortamının çeşitli yönleriyle ilgili olarak alınmıştır. Sağlık çalışanları arasındaki konfor ve memnuniyet algısının yeşil özelliklere sahip sağlık binalarında daha olumlu olduğu tespit edilmiştir (225). "Amerika Birleşik Devletleri, Kanada ve Finlandiya"da yapılan bir başka çalışmanın sonucunda ise LEED sertifikasına sahip binalarda çalışanların memnuniyetleri diğer binalarda çalışanlara göre yüksek bulunmuştur (226). Kılıç ve Güdük'ün yapmış olduğu araştırma sonuçlarına göre hastane çalışanlarının ve hizmet alıcılarının hastane binasından beklentilerinin sadece tedavi yapılan fiziksel yapı olmasının ötesinde aynı zaman da doğal kaynakları ve enerjiyi nasıl kullandıklarını da önem verdikleri gözlemlenmiştir (11). Bu sonuçlar incelendiğinde sağlık kurumlarının yeşil bir anlayış ile yönetilmesi ve faaliyetlerinin bu anlayışa göre düzenlenmesi kurumda çalışan sağlık çalışanlarının ve sağlık hizmeti alıcılarının memnuniyetine katkıda bulunması kuruma fayda sağladığı diğer önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Türkiye'de henüz yeşil hastanelerin sağlık çalışanlarının ve sağlık hizmeti alıcılarının memnuniyet düzeyleri üzerine yapılan bir çalışma mevcut değildir. Bu konuyu ele alan çalışmaların yapılmasının Türkiye'de yeşil hastane yapılanmalarına katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

Araştırma sonuçlarına göre yeşil örgütsel davranış ile ilgili en yüksek katılıma sahip ifadelerin yeşil örgütsel davranış boyutlarından olan çevresel duyarlılık alt boyutu maddelerinde yer alan "küçük bir not almam gerekirse, büyük kağıt yerine bloknot gibi küçük kağıtları veya müsvedde kağıtları tercih ederim." maddesi ve "geri dönüştürülemeyen malzemeleri (örneğin çöp) atık kutularına atarım" maddesinin baskın olduğu belirlenmiştir. Ayrıca yapılan nitel analiz sonuçlarına göre sağlık çalışanlarının "Sağlık çalışanı olarak çevrenin ve doğanın korunmasına yönelik sorumluluklarınız sizce nelerdir?" sorusuna verdikleri cevapların ifade olarak çevresel duyarlılık boyutunda çoğunlukta olduğu görülmektedir. Nicel bulgulara ek olarak çalışanlara yöneltilen soruların analiz edildiği bulgular da göz önünde bulundurularak sağlık çalışanlarının çevreye karşı duyarlılık düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir. Şenol ve diğerlerinin yapmış olduğu araştırma sonuçlarına göre sağlık çalışanlarının sürdürülebilirliğe yönelik tutumlarının olumlu yönde olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte çalışanların görev yaptıkları ortamda üretilen atık maddeleri doğru biçimde ayırdıkları, geri dönüştürdükleri gözlemlenmiştir (204). Bu bağlamda sağlık çalışanlarının çevreye duyarlı davranışlarını örgüt içinde de sergilemelerini teşvik edici uygulamaların hayata geçirilmesi, çalışanların kurumlarına ve topluma katkılarını genişletme açısından önemli bir adım olduğu söylenebilir. Bu uygulamalar, çevre bilincini pekiştirirken, sürdürülebilirlik odaklı bir kurum kültürü oluşturmaya katkıda bulunabilir. Örneğin, çevre dostu eğitim programları, ödüllendirme sistemleri ve yeşil projelerde aktif katılım olanakları sunarak çalışanların çevresel farkındalığını artırmak, kurumun çevresel sorumluluk hedeflerine ulaşmasını destekleyebilir. Böylece, çalışanların sadece bireysel olarak değil, kurumsal düzeyde de çevreye duyarlı davranışlar sergilemeleri teşvik edilebilir ve sağlık sektöründe sürdürülebilirliğe yönelik kalıcı bir etki yaratılabilir.

Yeşil örgütsel davranış ile ilgili en düşük katılıma sahip ifade "Hastane yönetimine çevre dostu uygulamalar hakkında önerilerde bulunurum" ifadesi oluduğu tespit edilmiştir. Araştırma kapsamında katılımcılara yöneltilen "Kurumunuzun çevrenin ve doğanın korunmasına yönelik sorumlulukları sizce nelerdir?" sorusunun nitel analizi sonuçlarında katılımcıların verdikleri cevaplara göre "teşvik- uyarı- kontrol ve geri bildirim sağlamak" kodu oluşturulmuş ve bu kod altında "*Çevre ile ilgili toplantı olmuyor, fikir belirtecek kıvamda değil.", "Kurum çevre konularında devamlı hatırlatmada bulunmalı."* gibi ifadelerin yer aldığı gözlemlenmiştir. Sağlık çalışanlarının kurumun çevresel sürdürülebilirlik amaçlarına hizmet etmesi ve çevre ile ilgili yürütülen faaliyetlere daha çok katılımının

sağlanabilmesi adına çalışan ve yönetici iletişiminin arttırılmasının önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Coşkun'un yeşil örgüt iklimi ile yeşil çalışan davranışları ve yeşil dönüşümcü liderlik arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında, yeşil dönüştürücü liderlik ve yeşil örgüt ikliminin yeşil çalışan davranışlarını olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (4). Sağlık kurumları yöneticilerinin çevre bilincine sahip olmalarının, çalışanların yeşil davranışlarını olumlu yönde etkilediği görülmektedir. Yöneticilerin çevre bilincinin artırılması ve çalışan-yönetici işbirliğinin güçlendirilmesinin, kurum genelinde çevreye duyarlı uygulamaların yaygınlaşmasına ve sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşılmasına önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu tür iş birlikleri, çevreci politikaların hem yönetim hem de çalışan düzeyinde benimsenmesini destekleyerek hastanelerde kurumsal çevre kültürünü güçlendirebilir.

Araştırma kapsamında katılımcılara yöneltilen açık uçlu soruların analizlerinde her iki hastaneninde "çevre bilinci" ile ilgili önemli ifadelerinin bulunduğu, katılımcıların sağlık ve çevre bilinci ilişkisi özelinde değerlendirmeler yaptığı ve toplumun ve sağlık çalışanlarının çevre bilincinin geliştirilmesi yönünde eğitimlerin verilmesi ile ilgili cevaplarının çoğunlukta olduğu tespit edilmiştir. Shimoda ve diğerleri, bir Japon hastanesindeki sağlık profesyonelleri arasında sağlık bilinci ile iki çevre yanlısı davranış (geri dönüşüm ve yeşil satın alma) arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında, sağlık bilincinin hem sağlık davranışını hem de çevre yanlısı davranışı aynı anda teşvik eden bir faktör olduğunu vurgulamış ve sağlık bilinci ile geri dönüşüm davranışı arasında anlamlı bir ilişki olduğu ve çevre bilincinin geliştirilmesinin önemli olduğu sonucuna ulaşmışlardır (202). Bu çalışma elde edilen bulgular ile birlikte ele alındığında sağlık bilincinin geliştirilmesinin yeşil davranışları destekleyeceği düşünülmektedir. Sağlık çalışanlarının çevre bilincini artırmak amacıyla hastane yönetiminin geri dönüşüm ve atık azaltma programları başlatması, çevre dostu tüketimi teşvik etmesi ve eğitim seminerleri düzenlemesi gibi adımlar atması önemlidir. Bu tür uygulamalar, çevreye duyarlılığı teşvik ederek hastane içinde sürdürülebilir ve çevre dostu bir kültür oluşturulmasında önemli bir rol üstlenebilir.

Araştırma kapsamında katılımcılara yöneltilen açık uçlu soruların analizlerinde her iki hastaneninde "çevre eğitimi" kodu ile ilişkilendirilen önemli ifadelere yer verdiği gözlemlenmiştir. Kurum içinde verilecek çevreye yönelik eğitimlerin, çalışanların çevre bilincini artırması ve çevresel sorumluluklarını güçlendirmesi açısından önem taşıdığı görülmektedir. COP26 sağlık özel raporu, doğru eğitim ve destek programlarıyla sağlık

çalışanlarının, sağlık hizmetlerinin çevresel ayak izinin azaltılmasında ve sağlık sistemlerinin dirençli ve iyi işleyen bir yapıya kavuşturulmasında da önemli bir rol oynayabileceğini ifade etmektedir. Ayrıca rapor sağlık liderleri ve politika yapıcıların, sağlık müfredatını güncelleyerek ve iklim değişikliği ve sağlık konusunda sürekli eğitim ve destek programları sağlayarak ve mesleki standartları iklim ve sağlık kriterlerini içerecek şekilde geliştirerek hazırlıklı bir sağlık işgücü sağlamasının önemine de vurgu yapmaktadır (36). Petre ve diğerleri Kanada'da yaşayan anestezistler arasında geri dönüşüm ve çevresel sürdürülebilirlik çabalarına yönelik tutumlar ve engelleri tespit edebilmek adına yaptıları çalışmanın sonuçlarına göre, ameliyathanede geri dönüşüme yönelik bildirilen engeller arasında çalışmaya katılan katılımcıların %63,5'i hastane/ameliyathane liderliğinden kaynaklanan destek eksikliğinin ve %62,8'i yetersiz bilgi/eğitim olduğunu bildirmişlerdir. Ankete katılanların %69,1 'i konu hakkında daha fazla eğitim almaya ilgi duyduğunu belirttiği ifade edilmiştir. Yazarlar çalışmanın sonucunda eğitim programına ve uygulama stratejilerine ihtiyaç olduğunu vurgulamışlardır (227). McGain ve diğerlerinin anestezistlerin ameliyathane geri dönüşümüne ilişkin görüşlerini değerlendirmek amacıyla yaptıkları araştırmanın sonuçlarına göre Avustralya ve Yeni Zelanda'dan katılan 780 katılmcının çoğu ameliyathane atıklarının geri dönüşümünü artırmak istediklerini belirtmiştir. Yalnızca 87 katılımcı ameliyathanelerinde atık geri dönüşümünün halihazırda gerçekleştiğine katılmıştır. Anket sonuçlarına göre atıkların geri dönüştürülmesinin önündeki en büyük engellerin yetersiz geri dönüşüm tesisleri, olumsuz personel tutumları ve atıkların nasıl geri dönüştürüleceğine dair yetersiz bilgi olduğu sonucuna varılmıştır (228). Bir Alman üniversite hastanesinde yürütülen çalışmada, paydaşların bakış açısından olası iklim değişikliği etkilerini azaltmaya yönelik önlemler, karşılaşılan engeller ve uygulamayı kolaylaştırıcı faktörler incelenmiştir. Sonuçlara göre, katılımcılar engel olarak zorunlu olmayan politikalar, kurumsal yapıların karmaşıklığı, sağlık hizmetlerinin performansının düşmesine dair algılanan riskler, farkındalık eksikliği ve önceliklendirme eksikliğini belirtmiştir. Kolaylaştırıcı olarak ise katılımcılar, en iyi uygulama örneklerinin bilinmesi ve bir sürdürülebilirlik yöneticisinin istihdam edilmesi gibi önerilerde bulunmuştur. Araştırma sonucunda yazarlar, iklim dostu sağlık hizmetleri konusunda daha fazla araştırma yapılmasını, bu bulguların hastane paydaşlarına iletilmesini ve sağlık iş gücü müfredatına entegre edilmesini, hastanelerin iklim dostu dönüşümü için gerekli görmektedir (229). Gorgun ve diğerlerinin ameliyathanede çevresel sürdürülebilirliği desteklemek için hastane girişimlerini değerlendirmeyi amaçladıkları çalışmalarında, sağlık hizmeti sağlayıcılarının %97'si kadarının uygulamalarda sürdürülebilirliği iyileştirmeye istekli

olduğunu belirtmelerine rağmen, %80,9'u kadarının gerekli eğitim ve bilgiye sahip olmadıkları sonucuna ulaşılmıştır (230).

Çalışmalar, sağlık çalışanlarının çevresel sürdürülebilirlik uygulamalarına katkıda bulunma isteklerinin yüksek olmasına karşın, çoğunun bu alanda yeterli bilgi ve eğitime sahip olmadığını vurgulamaktadır. Bu çalışmaların ortak bulguları, sürdürülebilirlik odaklı sağlık hizmetlerinin sağlanması için kurum içi eğitim programları, güçlü liderlik desteği ve çevre dostu yönetim sistemlerinin entegrasyonunun gerekliliğini vurgulamaktadır. Sağlık hizmetlerinde çevresel sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmak, eğitimli bir iş gücü, etkin liderlik ve sürdürülebilirlik yöneticilerinin rehberliğiyle daha erişilebilir hale gelecektir.

Sağlık Bakanlığı'nın hastanelerdeki rutin eğitim programlarına çevre bilinci eğitimlerini eklemesi, sağlık çalışanlarının çevreye duyarlı uygulamaları benimsemeleri ve sürdürülebilirlik konusunda farkındalık kazanmaları açısından önemlidir. Bu eğitimler, çalışanların enerji tasarrufu, atık azaltma, geri dönüşüm ve sürdürülebilir tüketim konularında bilinçlenerek sağlık kurumlarının çevresel etkisini azaltmada aktif rol almalarını sağlamak açısından önem arz etmektedir.

Hastanelerde çevre bilincini artırmak için çalışanların duyuru panoları ve eğitim seminerleri aracılığıyla düzenli olarak bilgilendirilmesi ve çevreye duyarlı uygulamalar konusundaki performanslarının değerlendirilmesi önemlidir. Sağlık kurumlarında, yönetici ve sağlık çalışanlarına yönelik teorik ve uygulamalı eğitimlerin yanı sıra, yönetim ve çalışanların birlikte katılım sağlayabileceği ağaç dikimi ve fidan bağışı gibi etkinlikler çevre bilincini güçlendirebilir. Ayrıca, çevreci projeler kapsamında bisikletle ulaşımı teşvik etmek ve sürdürülebilir tüketim alışkanlıkları kazandırmak da sağlık kurumlarının çevreye katkısını artıracak önemli adımlar arasında yer almaktadır. Çalışanlar arasında çevre dostu bir kurum kültürü oluşturmak amacıyla çevreci ekiplerin kurulması, atık azaltma ve enerji tasarrufu konularında farkındalık sağlanmasının yanı sıra, yönetici-çalışan iş birliğini güçlendiren etkili bir yöntem olarak değerlendirilebilir. Bu tür bir yapı, çevresel sürdürülebilirlik hedeflerine yönelik ortak sorumluluk bilincini pekiştirirken, çalışanlar ve yöneticiler arasında iş birliğine dayalı bir çalışma kültürünün gelişimine katkı sunmaktadır. Ayrıca, geri dönüşüm ekipmanlarının tüm gerekli alanlara eksiksiz olarak yerleştirilmesi ve satın alma süreçlerinde çevre dostu malzeme özelliklerinin teknik şartnamelerde belirtilmesi gibi uygulamalar, sağlık kurumunun çevreci politikalarının hizmet sürecine etkili bir biçimde nüfuz etmesini destekleyebilir. Bu tür bütüncül yaklaşımlar, çalışanlarda çevre bilincinin oluşmasına katkıda

bulunurken, sağlık kurumlarının sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmalarına da olanak tanıyabilir.

Sağlık hizmetleri sektörünün sunduğu hizmetlerin çevresel etkilerini ele alma sorumluluğu bulunmaktadır. Eğitim programları, geleceğin sağlık liderleri, yöneticileri, uygulayıcıları ve araştırmacılarına çevresel yeterlilikler kazandırmak için ideal fırsatlar sunar. Bu yeterliliklerin programlara dahil edilmesi, sağlık sektörünün iklim değişikliği ve çevresel sürdürülebilirlik üzerindeki etkisini fark etmede ve bu konuların önemini ilerletmede kilit bir rol oynayacaktır (231). Khan ve Khalid'in çalışmalarında belirttikleri gibi, sağlık hizmetleri fakültelerinin mesleki yükümlülüğü, eko-sorumluluk, çevresel adalet ve nesiller arası kaynak eşitliği anlayışını benimseyen "sürdürülebilirlik odaklı" sağlık liderleri yetiştirmektir. Bu doğrultuda, sağlık meslek eğitimi veren kurumlarda bütüncül bir sağlık bakış açısıyla sürdürülebilirlik zihniyetini yaygınlaştıracak eğitimlerin sunulması, bireysel ve kurumsal düzeyde bilinç oluşturarak sağlık hizmetlerinde sürdürülebilirlik ilkelerinin daha etkin uygulanmasını sağlayabilir (9). Bu doğrultuda, sağlık meslekleri eğitimi veren kurumlarda, bütüncül sağlık bakış açısıyla verilecek eğitimler yoluyla "sürdürülebilirlik zihniyetinin" yayılma etkisi artırılabilir ve sağlık çalışanlarının meslek hayatına adım atmadan önce yeşil davranışları benimsemeleri sağlanarak önemli kazanımlar elde edilebilir. Bu tür eğitimler, sağlık çalışanlarının çevreye duyarlı ve sürdürülebilir uygulamaları profesyonel yaşamlarının bir parçası haline getirmelerine katkı sağlayarak, sağlık sektöründe çevresel sürdürülebilirlik yaklaşımının yerleşmesine etkili bir biçimde destek olacaktır.

Araştırma sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde, sağlık çalışanlarının yeşil örgüt iklimi algıları ile yeşil örgütsel davranışları arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu ilişki, çevresel sürdürülebilirlik uygulamalarının sağlık kurumlarında güçlü bir çevre bilinci ve olumlu bir örgüt kültürü oluşturabileceğini göstermektedir. Özellikle yeşil hastane sertifikasına sahip kurumlarda çalışanların çevresel farkındalık ve davranış düzeylerinin daha yüksek olması, çevreci politikaların çalışanların tutum ve davranışlarını olumlu yönde etkileyebileceğini ortaya koymaktadır. Bu kapsamda, kurum içi çevre eğitimleri, liderlik desteği ve sürdürülebilir yönetim uygulamalarının yaygınlaştırılması, çevresel sorumluluk bilincinin güçlendirilmesi açısından önem arz etmektedir.

Araştırma sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde, sağlık çalışanlarının yeşil örgüt iklimi algıları ile yeşil örgütsel davranışları arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu bulgu, sağlık kurumlarında çevresel sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmada

örgüt ikliminin kritik bir faktör olduğunu ortaya koymaktadır. Özellikle yeşil hastane sertifikasına sahip kurumlarda çalışanların çevresel farkındalık ve davranış düzeylerinin daha yüksek olması, çevreci politikaların çalışanların tutum ve davranışlarını olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Bu sonuçlara ulaşmak, yönetimsel kararlar ile desteklenebileceğinden, sağlık kurumlarında çevreci politikaların geliştirilmesi, liderlik desteğinin artırılması ve çevresel sürdürülebilirlik ilkelerinin kurum stratejilerine entegre edilmesi, yeşil hastane sertifikasına sahip olma girişimleri yönetim süreçlerinde öncelikli olarak ele alınması gereken konular arasında yer almalıdır. Bu kapsamda, sağlık yöneticileri, çevresel sürdürülebilirlik süreçlerinin stratejik ve operasyonel tüm aşamalarında aktif rol alarak, sağlık sektörünün çevresel etkisini azaltmada önemli bir katkı sağlayabilir. Bu mesleki sorumluluk, hem sağlık hizmetlerinin kalitesini artırmak hem de toplum sağlığını çevresel risklere karşı korumak açısından büyük önem taşır. Sağlık yöneticilerinin sürdürülebilirlik odaklı liderlik yaklaşımı, geleceğin çevre dostu sağlık hizmetleri sistemlerini şekillendirmede temel bir itici güç olacaktır. Bu nedenle, yönetimsel karar süreçlerinde yer alan sağlık yöneticilerinin lisans eğitimlerine çevresel sürdürülebilirlik ve çevre yönetimi konuları dahil edilerek, gelecekteki yöneticilerin bu alandaki yetkinlikleri güçlendirilmelidir.

KAYNAKLAR

1. Sayhan H, Sayhan S, Demirbas CO. Ecological footprints of primary school students and recommendations to diminish them. 2013. doi:10.5829/idosi.aejaes.2013.13.04.306.
2. Organization WH. Who guidance for climate resilient and environmentally sustainable health care facilities. ed.: 2020.
3. Kutzin J, Sparkes SP. Health systems strengthening, universal health coverage, health security and resilience. Bull World Health Organ. 2016;94:2. doi:10.2471/blt.15.165050.
4. Coşkun ÖF. Çevre tutkusunun, yeşil dönüştürücü liderliğin ve yeşil örgüt ikliminin çevreci çalışan davranışları üzerine etkisi. Journal of Politics Economy and Management. 2022;5:1-16.
5. Balaras CA, Dascalaki E, Gaglia A. Hvac and indoor thermal conditions in hospital operating rooms. Energy and Buildings. 2007;39:454-70. doi:10.1016/j.enbuild.2006.09.004.
6. Balbus J, Berry P, Brettle M, Jagnarine-Azan S, Soares A, Ugarte C, et al. Enhancing the sustainability and climate resiliency of health care facilities: A comparison of initiatives and toolkits. Rev Panam Salud Publica. 2016;40:174-80.
7. Harris N, Pisa L, Talioaga S, Vezeau T. Hospitals going green: A holistic view of the issue and the critical role of the nurse leader. Holist Nurs Pract. 2009;23:101-11. doi:10.1097/hnp.0b013e3181a110fe.
8. Solomon Nancy B. Environmentally-friendly building strategies slowly make their way into medical facilities. Archit Rec. 2004.
9. Khan KR, Khalid A. The new facet of healthcare leadership:“Sustainability for nextgen”. Biomedica. 2022;38:49-52. doi:10.51441/biomedica/5-748.
10. Bilec MM, Geary M, Ries RJ, Needy KL, Cashion MK. A method for quantifying the benefits of greening a healthcare facility. Engineering Management Journal. 2010;22:3-11. doi:10.1080/10429247.2010.11431867.
11. Kılıç CH, Güdük Ö. Yeşil hastane kavramı ve türkiye’deki son kullanıcıların beklentileri üzerine bir hastane örneği. Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi. 2018;7:164-74. doi:10.30569/adiyamansaglik.430175.
12. Organization WH. Quantitative risk assessment of the effects of climate change on selected causes of death, 2030s and 2050s. ed.: World Health Organization; 2014.
13. Özalp Ö. Yeşil örgüt İklimi algısının yeşil örgütsel davranış üzerine etkisi. Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi. 2022;22:43-73. doi:10.24889/ifede.768115.
14. Kerkez M, Behice E. Birinci basamakta çalışan sağlık personelinin çevre etiği farkındalığı ve çevre sorunlarına yönelik tutumları arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Bingöl Üniversitesi Sağlık Dergisi. 2021;2:83-92. doi:10.58605/bingolsaglik.1445035.
15. Şen H, Kaya A, Alpaslan B. Sürdürülebilirlik üzerine tarihsel ve güncel bir perspektif. Ekonomik Yaklaşim. 2018;29. doi:10.5455/ey.39101.
16. Chen AJ, Boudreau MC, Watson RT. Information systems and ecological sustainability. Journal of systems and Information technology. 2008;10:186-201. doi:10.1108/13287260810916907.
17. Sands P. The united nations framework convention on climate change. Rev Eur Comp & Int'l Envtl L. 1992;1:270.
18. Christoff P. The promissory note: Cop 21 and the paris climate agreement. Environmental Politics. 2016;25:765-87.
19. MGM. Meteoroloji Genel Müdürlüğü; [Cited Date: Available from: https://www.mgm.gov.tr/genel/saglik.aspx?s=123.
20. Organization PAH. Climate change for health professionals—a pocket book. Pan American Health Organization Washington, DC, USA; 2020.

21. Prüss-Üstün A, Wolf J, Corvalán C, Bos R, Neira M. Preventing disease through healthy environments: A global assessment of the burden of disease from environmental risks. ed.: World Health Organization; 2016.
22. OECD, Union E. Health at a glance: Europe 2020: State of health in the eu cycle. OECD Publishing Paris; 2020.
23. Bank W. The global health cost of pm2. 5 air pollution: A case for action beyond 2021. ed.: The World Bank; 2022.
24. Bank W. Poverty and shared prosperity 2022: Correcting course. ed.: The World Bank; 2022.
25. Tuğaç Ç. Ipcc 6. Değerlendirme raporu kapsamında İklim değişikliğinin sağlık boyutu ve raporun sağlık politikalarına etkisi. Tam Metinler Kitabı. 2022.
26. Akgül U. Sürdürülebilir kalkınma: Uygulamalı antropolojinin eylem alanı. Antropoloji. 2010:133-64.
27. McKenzie S. Social sustainability: Towards some definitions. Australia: Hawke Research Institute University of South Australia; 2004.
28. Uberoi N. Environmental studies. 2: P. 51. Excell Books Publication. New Delhi; 2010.
29. Nations U. Birleşmiş milletler İnsan çevresi konferansı, 5-16 haziran 1972, stockholm [Cited Date: 20.09.2024]. Available from: https://www.un.org/en/conferences/environment/stockholm1972.
30. Piyal B. Halk sağlığına giriş. Editor: Piyal B. Halk sağlığı. ed. Ankara: Ankara Üniversitesi Uzaktan Eğitim Yayınları; 2011. p.3-18.
31. Organization WH. Declaration of alma-ata. World Health Organization. Regional Office for Europe. 1978. Report No: Available from.
32. Kidd CV. The evolution of sustainability. Journal of agricultural and environmental ethics. 1992;5:1-26.
33. Keeble BR. The brundtland report:'Our common future'. Med War. 1988;4:17-25.
34. WCED SWS. World commission on environment and development. Our common future. 1987;17:1-91.
35. Basiago AD. Methods of defining 'sustainability'. Sustainable development. 1995;3:109-19.
36. Organization WH. Cop26 special report on climate change and health. The health argument for climate action. 2021.
37. Önder H. Bir sürdürülebilir kalkınma hedefi olarak sağlık. Akademia Doğa ve İnsan Bilimleri Dergisi. 2020;6:10-24.
38. Sachs JD. From millennium development goals to sustainable development goals. The lancet. 2012;379:2206-11. doi:10.1016/s0140-6736(12)60685-0.
39. Vorisek DL, Yu S. Understanding the cost of achieving the sustainable development goals. World Bank Policy Research Working Paper. 2020. doi:10.1596/1813-9450-9164.
40. Secretary-General IGoSabt. Global sustainable development report 2023: Times of crisis, times of change: Science for accelerating transformations to sustainable development. 2023. Report No: Available from: https://sdgs.un.org/gsdr/gsdr2023.
41. Fuso Nerini F, Mazzucato M, Rockström J, van Asselt H, Hall JW, Matos S, et al. Extending the sustainable development goals to 2050—a road map. Nature. 2024;630:555-8.
42. Tıraş HH. Sürdürülebilir kalkınma ve çevre: Teorik bir inceleme. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2012;2:57-73.
43. Önder Ş. Kurumsal sürdürülebilirlik performansının ölçümünde küresel raporlama girişimi (gri) ve g4 sürdürülebilirlik raporlaması kılavuzu. İşletme ve Ekonomi Yazıları Çevre, Ekin Yayınevi, Bursa. 2019:249-66.

44. Caradonna JL. Sustainability: A history. ed.: Oxford University Press; 2022.
45. Baumgärtner S, Quaas M. What is sustainability economics? Ecological Economics. 2010;69:445-50.
46. Choi S, Ng A. Environmental and economic dimensions of sustainability and price effects on consumer responses. Journal of business ethics. 2011;104:269-82.
47. Vergunst F, Berry HL, Rugkåsa J, Burns T, Molodynski A, Maughan DL. Applying the triple bottom line of sustainability to healthcare research—a feasibility study. Int J Qual Health Care. 2020;32:48-53. doi:10.1093/intqhc/mzz049.
48. Özlem Ö, YILDIRIM HH. Investıgatıon of sustaınabıty and fınancıal sustaınabılıty concepts ın the health system. Business & Management Studies: An International Journal. 2018;6:1141-51. doi:10.15295/bmij.v6i4.311.
49. Coiera E, Hovenga E. Building a sustainable health system in imia yearbook of medical informatics. Schattauer, Germany. 2007.
50. Shaban MM, Alanazi MA, Mohammed HH, Mohamed Amer FG, Elsayed HH, Zaky ME, et al. Advancing sustainable healthcare: A concept analysis of eco-conscious nursing practices. BMC nursing. 2024;23:660. doi:10.1186/s12912-024-02197-0.
51. Braveman P, Gottlieb L. The social determinants of health: It's time to consider the causes of the causes. Public Health Rep. 2014;129:19-31.
52. WHO. The solid facts: Second edition. 2003. Report No: Available from.
53. Moshood TD, Sorooshian S, Nawanir G, Okfalisa S. Efficiency of medical technology in measuring service quality in the nigerian healthcare sector. International Journal of Africa Nursing Sciences. 2022;16:100397. doi:10.1016/j.ijans.2022.100397.
54. Thomson S, Foubister T, Figueras J, Kutzin J, Permanand G, Bryndová L, et al. Addressing financial sustainability in health systems. 2009.
55. WMO. Intergovernmental panel on climate change. 2007. Report No: Available from.
56. Organization WH. Health-care waste [Cited Date: Available from: https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/health-care-waste.
57. Karaca PÖ, Atılgan E, Zekioğlu A. Sağlik hizmetlerinde sürdürülebilirlik bağlaminda İnovatif bir uygulama: Yeşil hastaneler. Ejovoc (Electronic Journal of Vocational Colleges). 2018;8:77-87.
58. Zengin N, Yamaçlı R. Küresel isınmanın etkisi altında sürdürülebilir mimari tasarım. Doğal Afetler ve Çevre Dergisi. 2022;8:317-28. doi:10.21324/dacd.1045444.
59. Aver ÖF, Öztürk Z. Yeşil hastane. ed. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık; 2022. p.7.
60. Azmal M, Kalhor R, Dehcheshmeh NF, Goharinezhad S, Heidari ZA, Farzianpour F. Going toward green hospital by sustainable healthcare waste management: Segregation, treatment and safe disposal. Health (N Y). 2014;6:2632-40.
61. Organization WH. Climate change and health. 2008.
62. Organization WH. Healthy hospitals, healthy planet, healthy people: Addressing climate change in health care settings. Environment, climate change and health. 2009:32. doi:10.1163/9789004322714_cclc_2020-0173-0861.
63. Koçyiğit SÇ, Kocakoç N. Ankara İli kamu hastanelerinin 2008-2017 dönemi finansal performans analizi. İşletme Araştırmaları Dergisi. 2019;11:1280-93. doi:10.20491/isarder.2019.671.
64. Soysal A. Sağlık sektöründe çevre duyarlılığı: Yeşil hastane uygulamaları özelinde bir değerlendirme. 2nd International Symposium on Environment and Morality Sempozyum Kitabı. 2014. p.683-93. doi:
65. Organization WH. 2021 who health and climate change global survey report. ed.: World Health Organization; 2021.

66. Karliner J, Slotterback S, Boyd R, Ashby B, Steele K. Health care's climate footprint: Health care without harm, arup;(2019). 2020. doi:10.1093/eurpub/ckaa165.843.
67. Terekli G, Özkan O, Bayın G. Çevre dostu hastaneler: Hastaneden yeşil hastaneye. Ankara Sağlık Hizmetleri Dergisi. 2013;12:37-54. doi:10.1501/Ashd_0000000090.
68. Dhillon VS, Kaur D. Green hospital and climate change: Their interrelationship and the way forward. Journal of clinical and diagnostic research: JCDR. 2015;9:LE01. doi:10.7860/JCDR/2015/13693.6942.
69. Stichler JF. Code green: A new design imperative for healthcare facilities. JONA: The Journal of Nursing Administration. 2009;39:51-4. doi:10.1097/NNA.0b013e318197bb88.
70. Organization WH. Healthy hospitals, healthy planet, healthy people: Addressing climate change in health care settings. Environment, climate change and health. 2009. doi:10.1163/9789004322714_cclc_2020-0173-0861.
71. Sir j.J. Group of hospitals Grant Government Medıcal College And Sir J.J. Group of Hospitals; [Cited Date: 10.06.2024]. Available from: https://ggmcjjh.com/.
72. Penn medicine's pavilion marks a healthcare 'first' with prestigious leed gold building certification for sustainability. Penn Medicine News; [Cited Date: 17.06.2024]. Available from: https://www.pennmedicine.org/news/news-releases/2021/october/penn-medicine-pavilion-marks-a-healthcare-first-with-prestigious-leed-gold-building-certification.
73. Kapoor R, Kumar S. Energy efficiency in hospitals best practice guide. United States Agency for International Development. 2011:41.
74. Organization WH. Health in the green economy: Health co-benefits of climate change mitigation-transport sector. ed.: World Health Organization; 2012.
75. Holmner Å, Rocklöv J, Ng N, Nilsson M. Climate change and ehealth: A promising strategy for health sector mitigation and adaptation. Global Health Action. 2012;5:18428. doi:10.3402/gha.v5i0.18428.
76. Harvie J, Moore D, Brook L. Menu of change: Healthy food in health care. HCW Harm. 2008.
77. People & planet-friendly food Health Care Without Harm; [Cited Date: 17.06.2024]. Available from: https://noharm-uscanada.org/issues/us-canada/people-planet-friendly-food.
78. Lee SM, Lee D. Effective medical waste management for sustainable green healthcare. Int J Environ Res Public Health. 2022;19:14820.
79. Yüksel S, Dinçer H, Çelebi B. Yeşil hastanelerin gelişimi için stratejik unsurların belirlenmesi: Enerji bazlı faktörlere yönelik dematel yöntemi ile bir analiz. İstatistik ve Uygulamalı Bilimler Dergisi. 2022:28-37. doi:10.52693/jsas.1125970.
80. 2022 yılı tıbbi atık bülteni T.C. Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı; [Cited Date: 10.11.2024]. Available from: https://webdosya.csb.gov.tr/db/ced/icerikler/bulten-1-20240425162257.pdf.
81. Tıbbi atık bertaraf ücretleri listesi T.C. İstanbul Valiliği Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği İl Müdürlüğü; [Cited Date: 10.11.2024]. Available from: https://ohsad.org/wp-content/uploads/2024/01/Tibbi-Atik-Bertaraf-Ucretleri-listesi.pdf.
82. Gleick PH, Cooley HS. Energy implications of bottled water. Environmental Research Letters. 2009;4:014009. doi:10.1088/1748-9326/4/1/014009.
83. Sustainability agenda, Global Green and Healthy Hospitals; [Cited Date: 17.06.2024]. Available from: https://greenhospitals.org/goals.
84. Neira M, Bertollini R, Campbell-Lendrum D, Heymann DL. The year 2008: A breakthrough year for health protection from climate change? Am J Prev Med. 2008;35:424-5.

85. Helmy Y, Ali T. Environmentally friendly operative room (green operative theater) initiative. Al-Azhar International Medical Journal. 2022;3:165-7. doi:10.21608/aimj.2022.166212.2217.
86. Ayçam İ. Evaluation of operating room units within the context of green design criteria. Gazi University Journal of Science. 2017;30:1-15.
87. Wormer BA, Augenstein VA, Carpenter CL, Burton PV, Yokeley WT, Prabhu AS, et al. The green operating room: Simple changes to reduce cost and our carbon footprint. The American Surgeon. 2013;79:666-71. doi:10.1177/000313481307900708.
88. Ponson L, Arkouche W, Laville M. Toward green dialysis: Focus on water savings. Hemodial Int. 2014;18:7-14. doi:10.1111/hdi.12117.
89. Green JA, Mor MK, Shields AM, Sevick MA, Arnold RM, Palevsky PM, et al. Associations of health literacy with dialysis adherence and health resource utilization in patients receiving maintenance hemodialysis. Am J Kidney Dis. 2013;62:73-80. doi:10.1053/j.ajkd.2012.12.014.
90. Rathore SS, Nirja K, Choudhary S, Jeswani G. Green dialysis from the indian perspective: A systematic review. Cureus. 2024;16. doi:10.7759/cureus.62876.
91. Saldanha TJ, Mithas S, Khuntia J, Whitaker J, Melville NP. How green informatıon technology standards and strategıes influence performance: Role of envıronment, cost and dual focus. MIS Quarterly. 2022;46. doi:10.25300/MISQ/2022/16824.
92. Ueda D, Walston SL, Fujita S, Fushimi Y, Tsuboyama T, Kamagata K, et al. Climate change and artificial intelligence in healthcare: Review and recommendations towards a sustainable future. Diagnostic and interventional imaging. 2024. doi:10.1016/j.diii.2024.06.002.
93. Godbole NS, Lamb J. Using data science & big data analytics to make healthcare green. 2015 12th International Conference & Expo on Emerging Technologies for a Smarter World (CEWIT). 2015. IEEE. p.1-6. doi: 10.1109/CEWIT.2015.7338161.
94. Arulrajah AA, Opatha H, Nawaratne N. Green human resource management practices: A review. 2015.
95. Pham NT, Hoang HT, Phan QPT. Green human resource management: A comprehensive review and future research agenda. International Journal of Manpower. 2020;41:845-78.
96. Sarıyıldız AY. Sağlık kurumlarında yeşil insan kaynakları yönetimi ve uygulamaları. Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi. 2021;3:155-9. doi:10.47542/sauied.900628.
97. America's top 10 green hospitals. GreenBiz; [Cited Date: 17.06.2024]. Available from: https://www.greenbiz.com/article/americas-top-10-green-hospitals.
98. Özkan O, Akyürek ÇE, Toygar ŞA. Green supply chain method in healthcare institutions. Chaos, Complexity and Leadership 2014. 2016. Springer. p.285-93. doi: 10.1007/978-3-319-18693-1_28.
99. Hervani AA, Helms MM, Sarkis J. Performance measurement for green supply chain management. Benchmarking: An international journal. 2005;12:330-53. doi:10.1108/14635770510609015.
100. Fu H-P, Chang T-S, Yeh H-P, Chen Y-X. Analysis of factors influencing hospitals' implementation of a green e-procurement system using a cloud model. Int J Environ Res Public Health. 2019;16:5137. doi:10.3390/ijerph16245137.
101. Singh P. Lean in healthcare organization: An opportunity for environmental sustainability. Benchmarking: An international journal. 2019;26:205-20.
102. Radnor ZJ, Holweg M, Waring J. Lean in healthcare: The unfilled promise? Social science & medicine. 2012;74:364-71. doi:10.1016/j.socscimed.2011.02.011.

103. Acar S. Yalın yönetimin sağlık sektörü uygulamalarına İlişkin örnekler ve literatür İncelemesi. Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 2023:241-63. doi:10.29029/busbed.1296661.
104. Yılmazlar A. Yalın hastane "medicabil örnekleriyle". ed. Bursa: Stüdyo Star Ajans; 2020.
105. Organization WH. Who guidance for climate-resilient and environmentally sustainable health care facilities. Editor: Energy interventıons. ed.: World Health Organization; 2020.
106. Tarkar P. Role of green hospitals in sustainable construction: Benefits, rating systems and constraints. Materials Today: Proceedings. 2022;60:247-52. doi:10.1016/j.matpr.2021.12.511.
107. The benefits of green hospitals; Green Building Council of Australia; [Cited Date: 17 Haziran]. Available from: https://www.gbca.org.au/green-star/why-own-a-green-hospital/.
108. Sayan HE, Dülger S. Evaluation of the relationship between sick building syndrome complaints among hospital employees and indoor environmental quality. La Medicina del lavoro. 2021;112:153.
109. Kiremit BY. Hasta bina sendromu sağlık çalışanları üzerine etkileri. Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 2018;11:709-22. doi:10.17218/hititsosbil.417066.
110. Çilhoroz Y, Oğuz I. Yeşil hastane sertifika sistemleri. Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi. 2019;6:161-9. doi:10.17681/hsp.394880.
111. Capper G, Holmes J, Hudson G. Breeam for healthcare-a report for nhs estates and facilities policy. 2012.
112. Sahamir SR, Zakaria R. Green assessment criteria for public hospital building development in malaysia. Procedia Environmental Sciences. 2014;20:106-15. doi:10.1016/j.proenv.2014.03.015.
113. Chen H, Lee WL. Energy assessment of office buildings in china using leed 2.2 and beam plus 1.1. Energy and Buildings. 2013;63:129-37.
114. Ayer Ö. Yeşil hastane derecelendirme sisteminin geliştirilmesi: Türkiye örneği [yayımlanmamış doktora tezi]. 2021.
115. Lemaitre C. Measuring sustainability in the construction and real estate sector: A case study of the dgnb certification system. Editor: Voluntary standard systems: A contribution to sustainable development. ed.: Springer; 2014. p.345-56.
116. IGBC. Indian Green Building Council; [Cited Date: 16 Haziran 2024]. Available from: https://igbc.in/igbc-green-healthcare.php.
117. Facilities IGH. Igbc green healthcare facilities rating system version 1.0 [Cited Date: 16 Haziran]. Available from: https://igbc.in/assets/html_pdfs/abridged/IGBC%20Green%20Healthcare%20Facilities%20Rating%20System%20Version%201-%20Final.pdf.
118. Exploring green star Green Building Council of Australia; [Cited Date: 17 Haziran]. Available from: https://new.gbca.org.au/green-star/exploring-green-star/.
119. Well health and safety rating International WELL Building Institute; [Cited Date: 17.06.2024]. Available from: https://v2.wellcertified.com/en/health-safety/overview.
120. Best of breeam 2020 BREEAM; [Cited Date: 17.06.2024]. Available from: https://files.bregroup.com/breeam/BREEAM-Awards-2020_Best-of-BREEAM.pdf#page=2.17.
121. Kohinoor hospital Kohinoor Hospital; [Cited Date: 16 Haziran]. Available from: http://kohinoorgroup.co.in/kohinoor-hospital.html.
122. Kohinoor hospital – 1st leed platinum rated project in asia & 2nd in the world Modern Green Structures and Architecture; [Cited Date: 17.06.2024]. Available from:

https://www.mgsarchitecture.in/building-materials-products/technology-automation/273-kohinoor-hospital-1st-leed-platinum-rated-project-in-asia-2nd-in-the-world.html.
123. Green hospıtal: New schön klınık buıldıng awarded dgnb platınum Dress and Sommer; [Cited Date: 17.06.2024]. Available from: https://www.dreso.com/de/en/news/details/green-hospital-new-schoen-klinik-building-awarded-dgnb-platinum.
124. Green Tree Publications [Cited Date: 17.06.2024]. Available from: https://greentree.global/publications/western-railways-redefines-healthcare-trends/.
125. Flınders medıcal centre – new south wıng Green Building Council of Australia; [Cited Date: 17 Haziran]. Available from: https://www.gbca.org.au/uploads/32/34336/Flinders_Medical_Centre__New_South_Wing.pdf.
126. Sağlıkta dönüşüm programı. Ankara: Sağlık Bakanlığı; 2003.
127. Sağlık tesislerinde enerji verimliliği. 5435 sayılı genelge. Türkiye Cumhuriyeti Sağlık Bakanlığı; 2010.
128. Enerji verimliliği Türkiye Cumguriyeti Sağlık Bakanlığı; [Cited Date: 17.06.2024]. Available from: https://www.saglik.gov.tr/TR-11482/enerji-verimliligi.html.
129. Türkiye sağlıkta kalite sistemi Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü; [Cited Date: 18.06.2024]. Available from: https://shgmkalitedb.saglik.gov.tr/TR-8785/turkiye-saglikta-kalite-sistemi.html.
130. Tgap (tasarruf ve gelir arttırıcı programlar). Sağlık Bakanlığı; [Cited Date: 18.06.2024]. Available from: https://inegoladsh.saglik.gov.tr/TR-415117/tgap-tasarruf-ve-gelir-arttirici-programlar.html.
131. Çevre politikamız. İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü; [Cited Date: 17.06.2024]. Available from: https://lutfikirdareah.saglik.gov.tr/TR-511009/cevre-politikamiz.html.
132. Rönesans H. Yozgat şehir hastanesi Rönesans Holding; [Cited Date: 20.07.2024]. Available from: https://ronesans.com/projeler/yatirim/yozgat-sehir-hastanesi.
133. İstanbul florence nıghtıngale hastanesi [Cited Date: 18.06.2024]. Available from: https://www.florence.com.tr/hastanelerimiz/istanbul-florence-nightingale-hastanesi.
134. Leed sertifikalı binalar listesi – 2021. LEED; [Cited Date: 18.06.2024]. Available from: https://www.xn--leedsertifikas-jgc.com/leed-sertifikali-binalar-listesi-2021/.
135. Certıfıed breeam assessments BREEAM; [Cited Date: 18.06.2024]. Available from: https://tools.breeam.com/projects/explore/buildings.jsp?sectionid=0&projectType=&rating=&certNo=&buildingName=&client=&developer=&certBody=&assessor=&location=&countryID=7&partid=10023&Submit=Search.
136. Rönesans H. Kamu özel İşbirliği yatırımları, adana şehir hastanesi [Cited Date: 20.07.2024]. Available from: https://ronesans.com/projeler/yatirim/adana-sehir-hastanesi.
137. Mechanic. Adana şehir hastanesi [Cited Date: 20.07.2024]. Available from: https://www.mechanic.com.tr/adana-sehir-hastanesi/#:~:text=Adana%20%C5%9Eehir%20Hastanesi%2C%20ERKE%20S%C3%BCrd%C3%BCr%C3%BClebilir,v2009%20kategorisinde%20almaya%20hak%20kazand%C4%B1.
138. Müdürlüğü İİS. Tarihçemiz/ başakşehir çam ve sakura hastanesi İstanbul İlçe Sağlık Müdürlüğü; [Cited Date: 20.07.2024]. Available from: https://camsakurasehir.saglik.gov.tr/TR-449990/tarihcemiz.html.
139. SB. Bursa şehir hastanesi Türkiye Cumhuriyeti Sağlık Bakanlığı; [Cited Date: 20.07.2024]. Available from: https://bursasehir.saglik.gov.tr/TR-466199/hastanemiz.html.
140. Çağlar Ş. Bursa entegre sağlık kampüsü. Bilişim Dergisi. 2019;22:92.

141. Hastanesi FN. İstanbul florence nightingale hastanesi/ yeşil hastane [Cited Date: 20.07.2024]. Available from: https://www.florence.com.tr/istanbul-florence-nightingale-hastanesi.
142. Acıbadem. Acıbadem altunizade hastanesi Acıbadem Hastanesi; [Cited Date: 20.07.2024]. Available from: https://www.acibadem.com.tr/hastane/altunizade-hastanesi/.
143. Karcıoğlu F. Örgüt kültürü ve örgüt iklimi ilişkisi. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi. 2001;15.
144. Çetinkanat A. Örgütsel iklim ve iş doyumu. 1988.
145. Çırpan H. Örgütsel öğrenme iklimi ve örgüte bağlılık ilişkisi: Bir alan araştırması. 1999.
146. Büte M. Örgüt kültürü. ed. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi; 2018. p.86.
147. Sims Jr HP, LaFollette W. An assessment of the litwin and stringer organization climate questionnaire. Personnel psychology. 1975;28. doi:10.1111/j.1744-6570.1975.tb00388.x.
148. Altınok S. Örgütsel değerlerin örgüt iklimine etkisi. Necmettin Erbakan Üniversitesi; 2019.
149. Tutar H, Altınöz M. Örgütsel iklimin işgören performansi üzerine etkisi: Ostim imalat işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi. 2010;65:196-218. doi:10.1501/sbfder_0000002162.
150. Aşan Yddö, Erenler Age. İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisi. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2008;13:203-16. doi:10.21076/vizyoner.283317.
151. Güçlü N. Örgüt kültürü. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 2003;23:61-85.
152. Gül ÇIm. Örgüt ikliminin iş doyumuna etkisi: İzmir ili iki sağlık kuruluşunda bir uygulama. İzmir Katip Çelebi Üniversitesi 2017.
153. Yang S, Long R, Chen H, Wu M, Li Q. How do perceived organizational green climate and corporate energy-saving behaviors promote each other? An integrated evaluation model. Environmental Impact Assessment Review. 2024;105:107368. doi:10.1016/j.eiar.2023.107368.
154. Griffin ML. Job satisfaction among detention officers: Assessing the relative contribution of organizational climate variables. Journal of Criminal Justice. 2001;29:219-32. doi:10.1016/S0047-2352(01)00086-1.
155. Dumont J, Shen J, Deng X. Effects of green hrm practices on employee workplace green behavior: The role of psychological green climate and employee green values. Hum Resour Manage. 2017;56:613-27. doi:10.1002/hrm.21792.
156. Erbaşı A. Green organizational climate: Measurement scale development and validation to measure green climate structure in organizations. Ege Academic Review. 2022;23:59-74. doi:10.21121/eab.1086516.
157. Choong Y-O, Ng L-P, Tee C-W, Kuar L-S, Teoh S-Y, Chen I-C. Green work climate and pro-environmental behaviour among academics: The mediating role of harmonious environmental passion. International Journal of Management Studies. 2019;26:77-97. doi:10.32890/ijms.26.2.2019.10520.
158. Norton TA, Zacher H, Ashkanasy NM. On the importance of pro-environmental organizational climate for employee green behavior. Industrial and Organizational Psychology. 2012;5:497-500. doi:10.1111/j.1754-9434.2012.01487.x.
159. Norton TA, Zacher H, Parker SL, Ashkanasy NM. Bridging the gap between green behavioral intentions and employee green behavior: The role of green psychological climate. Journal of Organizational Behavior. 2017;38:996-1015.

160. Kim A, Kim Y, Han K, Jackson SE, Ployhart RE. Multilevel influences on voluntary workplace green behavior: Individual differences, leader behavior, and coworker advocacy. Journal of management. 2017;43:1335-58.
161. Mampra M. Green hrm: Does it help to build a competitive service sector? A study. Proceedings of tenth AIMS international conference on management. 2013. p.1273-81. doi:
162. Al-Romeedy BS. Green human resource management in egyptian travel agencies: Constraints of implementation and requirements for success. Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism. 2019;18:529-48. doi:10.1080/15332845.2019.1626969.
163. Baydeniz E, Kart N. Factors affecting the green behaviour of hotel managers. European Journal of Tourism Research. 2024;36:3611-. doi:10.54055/ejtr.v36i.3189.
164. Uslu F, Keles A, Aytekin A, Yayla O, Keles H, Ergun GS, et al. Effect of green human resource management on green psychological climate and environmental green behavior of hotel employees: The moderator roles of environmental sensitivity and altruism. Sustainability. 2023;15:6017. doi:10.3390/su15076017.
165. Norton TA, Parker SL, Zacher H, Ashkanasy NM. Employee green behavior: A theoretical framework, multilevel review, and future research agenda. Organization & Environment. 2015;28:103-25.
166. Robertson JL. The nature, measurement and nomological network of environmentally specific transformational leadership. Journal of business ethics. 2018;151:961-75. doi:10.1007/s10551-017-3569-4.
167. Bhutto TA, Farooq R, Talwar S, Awan U, Dhir A. Green inclusive leadership and green creativity in the tourism and hospitality sector: Serial mediation of green psychological climate and work engagement. Journal of Sustainable Tourism. 2021;29:1716-37. doi:10.1080/09669582.2020.1867864.
168. Zhou S, Zhang D, Lyu C, Zhang H. Does seeing “mind acts upon mind” affect green psychological climate and green product development performance? The role of matching between green transformational leadership and individual green values. Sustainability. 2018;10:3206. doi:10.3390/su10093206.
169. Chou C-J. Hotels' environmental policies and employee personal environmental beliefs: Interactions and outcomes. Tourism management. 2014;40:436-46. doi:10.1016/j.tourman.2013.08.001.
170. Amin Bahrami MA, Taheri G, Montazeralfaraj R, Dehghani Tafti A. The relationship between organizational climate and psychological well-being of hospital employees. World Journal of Medical Sciences. 2013;9:61-7.
171. Seyedein S, Mesbahi M. Nurses’ lived experience of green human resource management: A qualitative study. Journal of Qualitative Research in Health Sciences. 2020;9:188-99. doi:10.22062/jqr.2020.91513.
172. Shah SMA, Jiang Y, Wu H, Ahmed Z, Ullah I, Adebayo TS. Linking green human resource practices and environmental economics performance: The role of green economic organizational culture and green psychological climate. Int J Environ Res Public Health. 2021;18:10953. doi:10.3390/ijerph182010953.
173. Xiao J, Mao J-Y, Huang S, Qing T. Employee-organization fit and voluntary green behavior: A cross-level model examining the role of perceived insider status and green organizational climate. Int J Environ Res Public Health. 2020;17:2193.
174. Xu B, Gao X, Cai W, Jiang L. How environmental leadership boosts employees’ green innovation behavior? A moderated mediation model. Frontiers in Psychology. 2022;12:689671.

175. Costa A, Mouro C, Duarte AP. Waste separation—who cares? Organizational climate and supervisor support's role in promoting pro-environmental behaviors in the workplace. Frontiers in Psychology. 2022;13:1082155. doi:10.3389/fpsyg.2022.1082155.
176. Liu X, Yu X. Green transformational leadership and employee organizational citizenship behavior for the environment in the manufacturing industry: A social information processing perspective. Frontiers in Psychology. 2023;13:1097655. doi:10.3389/fpsyg.2022.1097655.
177. Aslan Ş. Hastanelerde örgütsel çatışma: Teorive örnek bir uygulama. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 2004:599-617.
178. Atilla A. Sağlık kurumlarının türleri ve özellikleri. Editor: Akbulut Y. Sağlık yöentimi 1. ed. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi; 2019. p.40.
179. Mikail EH, Hakan Ç. Örgüt İkliminin özel sağlık sektöründe hizmet kalitesi üzerine yansımalarına İlişkin bir çalışma. Turkish Studies. 2020;15. doi:10.29228/TurkishStudies.39507.
180. Gayef A. Özel hastanelerde uygulanan liderlik yaklaşımlarının üst düzey yöneticilerin takım çalışması ve örgüt iklimi algılamaları üzerindeki etkisi. 2006.
181. Altınışık D. Otel işletmelerinde örgüt ikliminin örgütsel yaratıcılığa etkisi: İzmir'deki dört ve beş yıldızlı oteller üzerine bir araştırma. Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2019.
182. Jerónimo HM, Henriques PL, de Lacerda TC, da Silva FP, Vieira PR. Going green and sustainable: The influence of green hr practices on the organizational rationale for sustainability. Journal of business research. 2020;112:413-21. doi:10.1016/j.jbusres.2019.11.036.
183. Schermerhorn Jr JR, Osborn RN, Uhl-Bien M, Hunt JG. Organizational behavior. ed.: john wiley & sons; 2011.
184. Özkalp E. Örgütsel davranış. ed.: Anadolu Üniversitesi; 2003. p.7.
185. Akın B. Yeşil İş gören davranışı. Editor: Özgül B. Yeşil örgütsel davranış. ed. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık; 2023. p.1-20.
186. Eroymak S, İzgüden D, Erdem R. Çalışanların yeşil davranışının kavramsal çerçevede İncelenmesi. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2018;23:961-71.
187. Ones DS, Dilchert S. Environmental sustainability at work: A call to action. Industrial and Organizational Psychology. 2012;5:444-66. doi:10.1111/j.1754-9434.2012.01478.x.
188. Kerse G, Maden Ş, Selçuk ET. Yeşil dönüştürücü liderlik, yeşil içsel motivasyon ve çalışanın yeşil davranışı: Ölçek uyarlama ve ilişki tespiti. 2021.
189. Güler Ç, Vaizoğlu S. Halk sağlığı temel bilgiler 2. Baskı. . Cilt Hacettepe Yayınları. 2012;1841.
190. Ufacık OE. İş yerinde çevre yanlısı davranışlar. Editor: Özgül B. Yeşil örgütsel davranış. ed. Ankara: Nobel Akademi Yayıncılık; 2023. p.21-31.
191. Klein SR, Huffman AH. Io psychology and environmental sustainability in organizations: A natural partnership. Editor: Green organizations. ed.: Routledge; 2013. p.3-16.
192. De Roeck K, Farooq O. Corporate social responsibility and ethical leadership: Investigating their interactive effect on employees' socially responsible behaviors. Journal of Business Ethics. 2018;151:923-39.
193. Asilsoy B, Oktay D. Exploring environmental behaviour as the major determinant of ecological citizenship. Sustainable cities and society. 2018;39:765-71. doi:10.1016/j.scs.2018.02.036.

194. Güneş V. Tüketirken davranışlarımızla çevreyi korumak için neler yapıyoruz? Nitel bir araştırma. Pazarlama ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi. 2023;16:1-36.
195. Yiğit B. Örgütsel davranışta yeni bir yaklaşım: Yeşil İşgören davranışı. Uluslararası Beşeri ve Sosyal Bilimler İnceleme Dergisi. 2017;1:67-70.
196. Wang Z, Guo D, Wang X. Determinants of residents'e-waste recycling behaviour intentions: Evidence from china. Journal of cleaner production. 2016;137:850-60. doi:10.1016/j.jclepro.2016.07.155.
197. Hofmann DA, Griffin MA, Gavin MB. The application of hierarchical linear modeling to organizational research. 2000.
198. Erbaşı A. Yeşil örgütsel davranış ölçeği: Bir ölçek geliştirme çalışması. Istanbul Management Journal. 2019:1-23.
199. Ones D. Employee green behaviors in managing human resources for environmental sustainability, se jackson, ds ones ve s. Dilchert. John Wiley ve Sons; 2012.
200. Xu L, Cherian J, Zaheer M, Sial MS, Comite U, Cismas LM, et al. The role of healthcare employees' pro-environmental behavior for de-carbonization: An energy conservation approach from csr perspective. Energies. 2022;15:3429. doi:10.3390/en15093429.
201. Kılıç N, Vatansever Ç. Çalışanların "yeşil" tutum ve davranışları ile yaşam değerleri ilişkisi. Değerli insana "değer" li çalışmalar. 2017:1-37.
202. Shimoda A, Hayashi H, Sussman D, Nansai K, Fukuba I, Kawachi I, et al. Our health, our planet: A cross-sectional analysis on the association between health consciousness and pro-environmental behavior among health professionals. International journal of environmental health research. 2020;30:63-74. doi:10.1080/09603123.2019.1572871.
203. Li M, Gong Z, Gilal FG, Van Swol LM, Xu J, Li F. The moderating role of ethical leadership on nurses' green behavior intentions and real green behavior. BioMed Research International. 2021;2021:6628016.
204. Şenol A, Üstünkaya S, Akkuş H. Yeşil hastanelerde sürdürülebilirlik raporlaması üzerine personel tutumlarının araştırılması: Bir kamu hastanesi örneği. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi. 2023;26:667-84.
205. Mansur F, Gedik Ö. Sağlık çalışanlarının proaktif kişilik özelliğinin yeşil örgütsel davranışa etkisi. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2022:17-42. doi:10.18070/erciyesiibd.962995.
206. Deng Y, Cherian J, Ahmad N, Scholz M, Samad S. Conceptualizing the role of target-specific environmental transformational leadership between corporate social responsibility and pro-environmental behaviors of hospital employees. Int J Environ Res Public Health. 2022;19:3565.
207. Onubi HO, Hassan AS, Carpio M. Bridging the gap between perceived pro-environmental benefits and pro-environmental behavior: Mediating roles of green work climate and pro-environmental training. Journal of Management in Engineering. 2023;39:04022080. doi:0.1061/JMENEA.MEENG-5146.
208. Aslan Y, Zengin O, Polat FS. Sağlık çalışanlarının yeşil örgütsel davranış konusundaki farkındalık düzeylerinin değerlendirilmesi. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi. 2023;13:1388-402. doi:10.30783/nevsosbilen.1231295.
209. Yue T, Gao C, Chen F, Zhang L, Li M. Can empowering leadership promote employees' pro-environmental behavior? Empirical analysis based on psychological distance. Frontiers in Psychology. 2022;13:774561.
210. Norton TA, Zacher H, Ashkanasy NM. Organisational sustainability policies and employee green behaviour: The mediating role of work climate perceptions. Journal of Environmental Psychology. 2014;38:49-54. doi:10.1016/j.jenvp.2013.12.008.

211. Hicklenton C, Hine DW, Loi NM. Can work climate foster pro-environmental behavior inside and outside of the workplace? PLoS ONE. 2019;14. doi:10.1371/journal.pone.0223774.
212. Akın G. İnsan sağlığı ve çevre etkileşimi. Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi. 2014;54:105-16. doi:10.1501/dtcfder_0000001375.
213. Shaner-McRae H, Jas V. Environmentally safe health care agencies: Nursing's responsibility, nightingale's legacy. Online J Issues Nurs. 2007;12:N_A. doi:10.3912/ojin.vol12no02man01.
214. Organization WH. Who guidance for climate-resilient and environmentally sustainable health care facilities. Editor: Interventıons to buıld clımate resılıence and envıronmental sustaınabılıty in health care facılıtıes. ed.: World Health Organization; 2020.
215. Pinzone M, Guerci M, Lettieri E, Redman T. Progressing in the change journey towards sustainability in healthcare: The role of 'green'hrm. Journal of Cleaner Production. 2016;122:201-11.
216. Greener hospitals: Improving environmental performance. ed. Germany: Bristol-Myers Squibb Company; 2003.
217. Roasoft sample size calculator [Cited Date: 12.12.2024]. Available from: http://www.raosoft.com/samplesize.html.
218. Kalaycı Ş. Spss uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri. ed.: Asil Yayın Dağıtım Ankara, Turkey; 2010.
219. Yeşiltaş MD, Topaloğlu EÖ. Yeşil örgüt ikliminin yeşil örgütsel davranış üzerine etkisinde psikolojik sahiplenmenin aracı rolü. 29 Yönetim Ve Organizasyon Kongresi, Kars. Kafkas Üniversitesi. 2021;38. doi:
220. Kargılı B. Yeşil örgütsel davranış İle örgütsel vatandaşlık davranışının İşe duyarlılık üzerindeki etkisi [Yüksek Lisans]. İstanbul: İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi; 2024.
221. Büyüköztürk Ş. İlişkisiz ölçümlerde ortalama puanların karşılaştırılması. Editor: Sosyal bilimler İçin veri analizi el kitabı (24 baskı). ed. Ankara: PEGEM Akademi; 2018. p.1-214.
222. Büyüköztürk Ş. Anket geliştirme. Türk Eğitim Bilimleri Dergisi. 2005;3:133-51.
223. Şencan H. Güvenirlik. Editor: Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenirlik ve geçerlilik (birinci baskı). ed. Ankara: Seçkin Yayıncılık; 2005. p.16.
224. Hsieh H-F, Shannon SE. Three approaches to qualitative content analysis. Qualıtatıve Health Research. 2005;15:1277-88. doi:DOI:10.1177/1047323305276687.
225. Kim S-K, Hwang Y, Lee YS, Corser W. Occupant comfort and satisfaction in green healthcare environments: A survey study focusing on healthcare staff. Journal of Sustainable Development. 2015;8:156. doi:10.5539/jsd.v8n1p156.
226. Abbaszadeh S, Zagreus L, Lehrer D, Huizenga C. Occupant satisfaction with indoor environmental quality in green buildings. 2006.
227. Petre M-A, Bahrey L, Levine M, van Rensburg A, Crawford M, Matava C. A national survey on attitudes and barriers on recycling and environmental sustainability efforts among canadian anesthesiologists: An opportunity for knowledge translation. Canadian Journal of Anesthesia. 2019;66:272-86. doi:10.1007/s12630-018-01273-9.
228. McGain F, White S, Mossenson S, Kayak E, Story D. A survey of anesthesiologists' views of operating room recycling. Anesthesia & Analgesia. 2012;114:1049-54. doi:10.1016/j.joclim.2023.100247.
229. Quitmann C, Sauerborn R, Danquah I, Herrmann A. Reducing the carbon footprint of a german university hospital: Perspectives from hospital stakeholders. The Journal of Climate Change and Health. 2023;12:100247. doi:10.1016/j.joclim.2023.100247.

230. Taha Hassan E, Elsayed Mahdy N, Gomaa Ahmed N. Barriers to green practice regarding waste management among operating room nurses. Egyptian Journal of Health Care. 2024;15:265-84. doi:10.21608/ejhc.2024.352337.
231. Parker G, Berta W, Shea C, Miller F. Environmental competencies for healthcare educators and trainees: A scoping review. Health Educ J. 2020;79:327-45.

EKLER

EK 1: Etik Kurul Onayı

TRAKYA ÜNİVERSİTESİ TIP FAKÜLTESİ DEKANLIĞI
GİRİŞİMSEL OLMAYAN BİLİMSEL ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU Edirne, Türkiye

ARAŞTIRMA BAŞVURUSU ONAYIBAŞVURU BİLGİLERİ	PROTOKOL KODU	TÜTF-GOBAEK 2022/381	
	PROTOKOL ADI	Sağlık Çalışanlarının Yeşil Örgütsel Davranışlarının Yeşil Örgüt İklimi ile İlişkisinin İncelenmesi	
	SORUMLU ARAŞTIRICI ÜNVANI / ADI	Doç. Dr. Aysu ZEKİOĞLU	
	ARAŞTIRMA MERKEZİ		
	DESTEKLEYİCİ		
	ARAŞTIRMAYA KATILAN MERKEZLER	Tek Merkez Ulusal	Çok Merkez Uluslararası
KARAR BİLGİLERİ	**Karar No:21/12**	**Tarih:31.10.2022**	
	Üniversitemiz Sağlık Bilimleri Fakültesi Öğretim Üyesi Doç. Dr. Aysu ZEKİOĞLU'nun sorumluluğunda yapılması planlanan ve yukarıda başvuru bilgileri verilen Yüksek Lisans Öğrencisi Gamze KAYAR'ın tez çalışmasının araştırma başvuru dosyası ve ilgili belgeler araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş; araştırmaya ilişkin giderlerin gönüllüye ve/veya bağlı bulunduğu sosyal güvenlik kurumuna ödetilmediği koşullarda ve veri toplanacak yerlerden gerekli izinler alındıktan sonra gerçekleştirilmesinde etik bilimsel standartlar açısından sakınca bulunmadığına mevcudun oy birliği ile karar verilmiştir.	
ETİK KURUL BİLGİLERİ			
ÇALIŞMA ESASI	Helsinki Bildirgesi, İyi Klinik Uygulamalar Kılavuzu, TÜTF-GOBAEK Yönergesi		

ÜYELER

Ünvan/Ad/ Soyadı	Uzmanlık Dalı	Kurumu	Cinsiyeti	İlişki(*)	Katılım (**)	İmza
Dr. Öğr. Üyesi Fatma Gülsüm ÖNAL Başkan	Tıp Tarihi ve Etik	T.Ü.T.F. Tıp Tarihi ve Etik A.D.	K	E H	E H	
Prof. Dr. Hakan GÜRKAN Başkan Yardımcısı	Tıbbi Genetik	T.Ü.T.F. Tıbbi Genetik A.D.	E	E (H)	(E) H	
Doç. Dr. Selçuk KORKMAZ Üye	Biyoistatistik	T.Ü.T.F. BiyoistatistikA.D.	E	E H	E H	
Prof. Dr. Mehmet Erdal VARDAR Üye	Ruh Sağlığı ve Hastalıkları	T.Ü.T.F. Ruh Sağlığı ve Hastalıkları A.D.	E	E H	E H	
Prof. Dr. Hasan ÜMİT Üye	İç Hastalıkları	T.Ü.T.F. İç Hastalıkları A.D.	E	E H	E H	
Prof. Dr. Sernaz TOPALOĞLU Üye	İç Hastalıkları	T.Ü.T.F. İç Hastalıkları A.D.	K	E H	E H	
Doç. Dr. Sezgi SARIKAYA SOLAK Üye	Deri ve Zührevi Hastalıklar	T.Ü.T.F. Deri ve Zührevi Hastalıklar A.D.	K	E (H)	(E) H	
Doç. Dr. Oktay KAYA Üye	Fizyoloji	T.Ü.T.F. Fizyoloji A.D.	E	E H	E H	
Prof. Dr. Galip EKUKLU Üye	Halk Sağlığı	T.Ü.T.F. Halk Sağlığı A.D.	E	E H	E H	
Prof. Dr. Filiz TÜTÜNCÜLER KÖKENLİ Üye	Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları	T.Ü.T.F Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları A.D	K	E (H)	(E) H	
Öğr. Gör. Dr. Sinan ATEŞ Üye	Kadın Hastalıkları ve Doğum	T.Ü.T.F. Kadın Hastalıkları ve Doğum A.D.	E	E H	E H	
Prof. Dr. Sevtap HEKİMOĞLU ŞAHİN Üye	Anestezi ve Reanimasyon	T.Ü.T.F. Anestezi ve Reanimasyon A.D.	K	E H	E H	
Doç. Dr. Doğan ALBAYRAK Üye	Genel Cerrahi	T.Ü.T.F. Genel Cerrahi A.D.	E	E H	E H	
Doç. Dr. Burhan Can ÇANAKÇI Üye	Endotonti	T.Ü. Diş Hekimliği Fakültesi	E	E H	E H	
Doç. Dr. Hilal KEKLİCEK Üye	Protez-Ortez ve Biyomekani	T.Ü. Sağlık Bilimleri Fakültesi	K	E H	E H	
Avukat Emine NURLU Üye		T.Ü. Rektörlüğü	K	E H	E H	
Emekli Öğretmen Sinan SEÇKİN Üye	Emekli Öğretmen	Serbest Üye	E	E H	E H	

*Araştırma ile ilişki
**Toplantıda Bulunma

EK 2: Anket Formu

SAĞLIK ÇALIŞANLARININ YEŞİL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞLARI İLE YEŞİL ÖRGÜT İKLİMİ İLE İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ

TRAKYA ÜNİVERSİTESİ SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ SAĞLIK YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI

Araştırmacı: Gamze Kayar

Danışman: Doç. Dr. Aysu Zekioğlu

Sayın Katılımcı,

Bu araştırma, sağlık çalışanlarının yeşil örgütsel davranışları ile yeşil örgüt iklimi arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla hazırlanmıştır. Çalışmaya katılıp katılmamakta tamamen serbestsiniz. İstediğiniz anda soruları cevaplamaktan vazgeçebilirsiniz. Bu durumda cevaplanan bölüm çalışmaya dâhil edilmeyecektir. Çalışma kapsamında kimliğinizi ortaya çıkarabilecek hiçbir bilgi istenmeyecektir. Değerlendirme yapabilmek için sadece numaralandırma kullanılacaktır. Elde edilecek bilgiler gizli tutulacak olup bilimsel çalışma dışında başka amaçlar için kullanılmayacaktır. Katılımınız için teşekkür ederiz.

İletişim:

KATILIMCININ DEMOGRAFİK BİLGİLERİ

1) Cinsiyetiniz:

Kadın: ☐ **Erkek:** ☐

2) Yaşınız:..... (Lütfen yazınız)

3) Eğitim durumunuz:

Ortaokul: ☐ **Lise:** ☐ **Ön Lisans:** ☐ **Lisans:** ☐ **Lisansüstü:** ☐ **Doktora:** ☐

4) Mesleğiniz:

Doktor: ☐ **Hemşire:** ☐ **Diğer:**.....**(Lütfen yazınız)**

5) Çalışma Yılı.....**yıl**

6) Kurumda Çalışma Yılı..... **yıl**

Sıra No.	**Yeşil Örgüt İklimi Soruları** Lütfen, sizin için uygun seçeneği işaretleyiniz. (X)	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1	Sağlık Kurumumuz çevresel etmenleri desteklemekle ilgilenmektedir.					
2	Sağlık Kurumumuz çevreye vermiş olduğu zararlardan endişe duymaktadır.					
3	Sağlık Kurumumuz çevreyi korumanın önemli olduğuna inanmaktadır.					
4	Sağlık Kurumumuz daha çevre dostu olmakla ilgilenmektedir.					
5	Sağlık Kurumumuzda çalışanlar çevreye zararı en aza indirmeye çalışırlar.					
6	Sağlık Kurumumuzda çalışanlar çevre dostu faaliyetler içinde bulunmaktadırlar.					
7	Sağlık Kurumumuzda çalışanlar çevreye önem verirler.					
8	Sağlık Kurumumuzda çalışanlar çevresel konulara önem verirler.					

Sıra No.	**Yeşil Örgütsel Davranış Soruları** Lütfen, sizin için uygun seçeneği işaretleyiniz. (X)	Hiçbir zaman	Nadiren	Ara sıra	Sık sık	Her zaman
1	Hastanemizde bozuk musluk, sifon, ampul vb. gördüğümde ilgilenirim ya da yetkililere iletirim.					
2	Hastanemizde geri dönüştürülemeyen malzemeleri (örneğin çöp) atık kutularına atarım.					
3	Hastanemizde küçük bir not almam gerekirse, büyük kâğıt yerine bloknot gibi küçük kâğıtları veya müsvedde kâğıtları tercih ederim.					
4	Hastanemizde gereksiz yanan ampul gördüğümde hemen söndürürüm.					
5	Hastanemizde geri dönüştürülebilir malzemeleri (örneğin kâğıt, cam, metal, plastik, şişe, pil gibi) geri dönüşüm kutusuna atarım veya başka bir amaçla kullanmak için ayırırım.					
6	Hastanemizde artan kâğıtları atmam, bir şekilde (not tutmak, etkinlik yapmak vb. amaçlarla) kullanırım.					
7	Hastanemizde elektriği tasarruflu kullanmaya dikkat ederim.					
8	Hastanemizde suyu tasarruflu kullanmaya dikkat ederim.					
9	Hastane üst yönetimine çevre dostu uygulamalar hakkında önerilerde bulunurum.					

Sıra No.	Yeşil Örgütsel Davranış Soruları Lütfen, sizin için uygun seçeneği işaretleyiniz. (X)	Hiçbir zaman	Nadiren	Ara sıra	Sık sık	Her zaman
10	Çevre dostu işyerlerinde çalışmayı tercih ederim.					
11	Örgütsel iletişimi, elektronik ortamda gerçekleştiririm (Örneğin verileri kâğıda basmak yerine mail atmak, sosyal medya araçlarını kullanmak gibi).					
12	İş arkadaşlarımı çevre dostu davranışlarda bulunmaya özendiririm.					
13	Hastanemizde çevre dostu olmayan bir davranış sergileyen kişi görürsem hemen uyarırım.					
14	Hastanemizdeki çevreci kurallara (örneğin sigara içmemek gibi) uyarım.					
15	Hastanemizde çevre dostu faaliyetlere katılırım (örneğin ağaç dikimi, bitki sulama).					
16	Hastanemizde çıktı alırken ya da fotokopi çekerken mümkünse kâğıdı çift taraflı kullanırım.					
17	Hastanemizde ısı sistemleri çalışırken cam açmamaya veya açılmamasına özen gösteririm.					
18	İşyerindeyken plastik şişeyle su tüketimi yapmam, sebil ya da su matarası kullanırım.					
19	İşe gidip gelirken toplu taşıma araçları/işyeri servisleri/bisiklet kullanırım veya yürürüm ya da yakında oturan iş arkadaşlarımla birlikte tek araçla gelir giderim.					
20	Çalışma saatlerinde mümkünse gün ışığından faydalanırım.					
21	Hasta ve yakınlarını çevreye duyarlı davranışlara yönlendiririm.					
22	İşyerinde kullanılan tüketim ürünlerinde son kullanma tarihine dikkat ederim.					
23	Ofis malzemelerinin seçiminde mümkünse çevre dostu ürünleri kullanmayı tercih ederim.					
24	İşyerinde tek kullanımlık ürünler (örneğin karton bardak, kağıt havlu, plastik çatal vb.) yerine, sürekli kullanılabilir ürünler (örneğin cam bardak, bez havlu vb.) tercih ederim.					
25	İşyerinde zorunlu olmadıkça yazıcı, faks vb. kullanmam.					
26	Pil kullanımı gerektiren ofis malzemelerinde, şarj edilebilir piller tercih ederim.					
27	İşyerindeki teknolojik aletleri (örneğin bilgisayar gibi) kullanmadığım zaman güç tasarrufu/uyku moduna alırım, kapatırım veya fişini çekerim.					

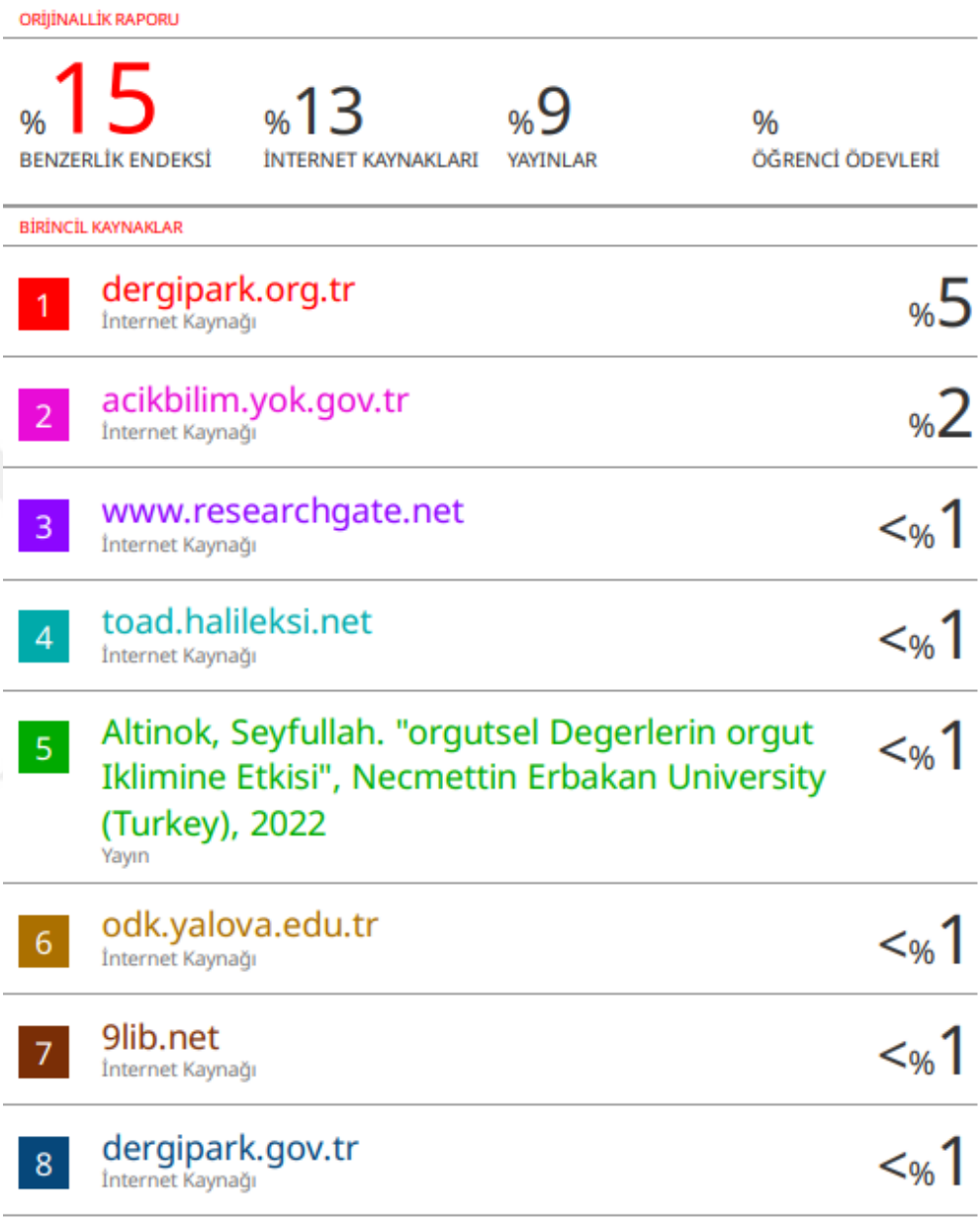
Sağlık çalışanı olarak çevrenin ve doğanın korunmasına yönelik sorumluluklarınız sizce nelerdir?

……

Kurumunuzun çevrenin ve doğanın korunmasına yönelik sorumlulukları sizce nelerdir?

……

BENZERLİK RAPORU



ORİJİNALLİK RAPORU

%15	%13	%9	%
BENZERLİK ENDEKSİ	İNTERNET KAYNAKLARI	YAYINLAR	ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

BİRİNCİL KAYNAKLAR

1	dergipark.org.tr İnternet Kaynağı	%5
2	acikbilim.yok.gov.tr İnternet Kaynağı	%2
3	www.researchgate.net İnternet Kaynağı	<%1
4	toad.halileksi.net İnternet Kaynağı	<%1
5	Altinok, Seyfullah. "orgutsel Degerlerin orgut Iklimine Etkisi", Necmettin Erbakan University (Turkey), 2022 Yayın	<%1
6	odk.yalova.edu.tr İnternet Kaynağı	<%1
7	9lib.net İnternet Kaynağı	<%1
8	dergipark.gov.tr İnternet Kaynağı	<%1