Yönetim Bilimleri Dergisi/Journal of Administrative Sciences
Cilt/Volume: 24, Sayı/No: 61, ss./pp.: 1384-1417
DOI: https://doi.org/10.35408/comuybd.1816046

-ARAŞTIRMA MAKALESİ-

SAĞLIK ÇALIŞANLARINI ÖRGÜTSEL YEŞİL DAVRANIŞA YÖNELTEN GÜDÜLER: NİTEL BİR ARAŞTIRMA

Enes KAYA[1]

Öz

Günümüz rekabet ortamında örgütler, iç çevrelerini oluşturan örgütsel dinamikler ve dış çevrede yer alan ekonomik, sosyal ve ekolojik unsurlarla etkileşim içerisinde faaliyet göstermektedir. Literatürde örgüt çevresi genellikle iç ve dış çevre olmak üzere iki boyutta ele alınmakta ve bu çevresel unsurlar örgütlerin stratejik karar süreçlerinde belirleyici rol oynamaktadır. Bu bağlamda işletmelerin çevreyle etkileşimi, sürdürülebilirlik ve çevresel duyarlılık açısından stratejik önem taşımaktadır. İşletmeler, faaliyetlerini sürdürürken ihtiyaç duydukları kaynakları büyük ölçüde çevreden sağlamaktadır. Bu nedenle, sürdürülebilir kalkınma hedefi doğrultusunda, işletmelerin ekolojik dengeyi gözeterek faaliyet göstermeleri ve varlıklarını çevreye duyarlı biçimde sürdürmeleri önemlidir. Sağlık işletmeleri, 7/24 hizmet sunmalarının yanı sıra, kendine özgü operasyonel özelliklerinden kaynaklı olarak, diğer sektörlere kıyasla daha fazla enerji, su ve malzeme tüketen kurum ve kuruluşlardır. Dolayısıyla, sağlık işletmeleri daha fazla atık üreten kurumlar arasında yerini almaktadır. Bu durum ise, sağlık alanında hizmet veren çalışanlarının hizmet sürecinde çevreye duyarlı, yani "yeşil" davranışlar sergilemesini oldukça önemli bir hale getirmektedir. Bu çalışmanın amacı, sağlık alanında hizmet sunan sağlık çalışanlarını örgütsel yeşil davranış göstermeye yönelten etmenleri belirlemektir. Bu kapsamda, araştırmada nitel araştırma yöntemi kullanılmış, Türkiye'de görev yapan 23 sağlık çalışanı ile yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Katılımcılar amaçlı ve kartopu (zincir) örnekleme yöntemleriyle belirlenmiş, elde edilen veriler MAXQDA 2020 programıyla analiz edilmiştir. Bulgulara göre katılımcıların büyük çoğunluğu (n=22/23), örgütsel yeşil davranış sergilemenin önemli olduğunu ifade etmiştir. Sağlık çalışanlarının bu davranışları sergileme nedenleri arasında: çevreyi temiz tutmak, tasarruf sağlamak ve diğer çalışanlara örnek olmak öne çıkmaktadır. Katılımcılara "örgütsel yeşil davranış" kavramı açıklandıktan sonra ise çevre kirliliğini azaltmak, kurum kaynaklarında tasarruf sağlamak, sağlıklı bir gelecek inşa etmek ve daha iyi bir çalışma ortamı oluşturmak gibi motivasyonlar belirlenmiştir. Elde edilen bulguların, sağlık kurumlarında sürdürülebilirlik kültürünün geliştirilmesine, yeşil liderlik uygulamalarının desteklenmesine ve örgütlerin çevre odaklı stratejiler oluşturmasına katkı sağlaması beklenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Yeşil Davranış, Örgütsel Davranış, Sağlık Çalışanları, Nitel Araştırma
JEL Kodları: *D23, M12, I1.*
Başvuru: *02.11.2025* **Kabul:** *12.05.2026*

[1] Dr. Öğr. Üyesi, Kafkas Üniversitesi Kağızman Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu Sağlık Yönetimi, Kağızman/ Kars, enes.kaya@kafkas.edu.tr, ORCID ID: 0000-0001-7844-6799

MOTIVES THAT DIRECT HEALTHCARE WORKERS TOWARDS ORGANIZATIONAL GREEN BEHAVIOR: A QUALITATIVE STUDY[2]

Abstract

In today's competitive environment, organizations operate in interaction with both the organizational dynamics that constitute their internal environment and the economic, social, and ecological elements in their external environment. In the literature, the organizational environment is generally considered in two dimensions: internal and external, and these environmental factors play a decisive role in the strategic decision-making processes of organizations. In this context, the interaction of businesses with the environment is of strategic importance in terms of sustainability and environmental sensitivity. Businesses largely obtain the resources they need to carry out their activities from the environment. Therefore, in line with the goal of sustainable development, it is important for businesses to operate while considering the ecological balance and to maintain their existence in an environmentally conscious manner. Healthcare businesses, which provide services in the health sector, consist of institutions and organizations that consume more energy, water, and materials compared to other sectors, in addition to providing 24/7 service, due to their unique operational characteristics. Consequently, healthcare businesses are among the institutions that generate more waste. This situation makes it extremely important for employees working in the healthcare sector to exhibit environmentally conscious, or "green," behaviors in the service process. The aim of this study is to identify the factors that motivate healthcare professionals working in the healthcare field to exhibit organizational green behavior. In this context, a qualitative research method was used, and face-to-face interviews were conducted with 23 healthcare professionals working in Turkey. Participants were selected using purposive and snowball (chain) sampling methods, and the data obtained were analyzed using the MAXQDA 2020 program. According to the findings, the vast majority of participants (n=22/23) stated that exhibiting organizational green behavior is important. The reasons why healthcare professionals exhibit these behaviors include keeping the environment clean, saving resources, and setting an example for other employees. After explaining the concept of "organizational green behavior" to the participants, motivations such as reducing environmental pollution, saving institutional resources, building a healthy future, and creating a better working environment were identified. It is expected that the findings will contribute to the development of a sustainability culture in healthcare institutions, the support of green leadership practices, and the creation of environmentally focused strategies by organizations.

Keywords: *Organizational Green Behavior, Organizational Behavior, Healthcare Workers, Qualitative Research.*

JEL Codes: *D23, M12, I1*
"Bu çalışma Araştırma ve Yayın Etiğine uygun olarak hazırlanmıştır."

[2] The Extended English Summary is located the end of the Article

1. GİRİŞ

21. yüzyılın değişken, yoğun ve yıkıcı etkilere sahip rekabet koşulları altında, işletmelerin sürdürülebilirlik performansı, onların varlıklarını sürdürmelerine katkı sağladığı gibi dünyanın da makro boyuttaki sorunları aşabilmesi ve gelecek kuşaklara daha yaşanabilir bir ortamın sağlanması bakımından oldukça önemli bir rol oynamaktadır (Kuzgun ve Gözükara, 2023). Çevresel bozulmanın ve iklim değişikliğinin uzun vadeli sonuçlarına ilişkin artan kamuoyu endişelerine ve bunların ekonomik kârlılık ve büyümeye yönelik tehditlerine karşılık olarak, dünya çapında ürün ve/veya hizmet üreten işletmeler, çevresel sorumluluk ve gözetim konusunda daha iyi bir konuma ulaşmak için proaktif bir şekilde çaba göstermektedir (Kim vd., 2017). Literatürde işletme faaliyetlerini gerçekleştirirken kaynaklarla birlikte çevrenin de korunmasına önem atfeden, israfı önlemeye, sürdürülebilirliği sağlamaya ve sosyal sorumluluğu da gözetmeyi önemseyen işletmeler için değer yaratabilen yönetim anlayışına ise "yeşil yönetim" adı verilmektedir (Kurt, 2022). 1960'lı yılların ortalarında başlayan çevre hareketlerinden (Buchholz, 1998) günümüze uzanan süreçte; Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri ve Avrupa Birliği Yeşil Mutabakatı gibi girişimler, yeşil yönetim uygulamalarının küresel ölçekte hızla yaygınlaştığını göstermektedir. Karabulut'a (2003) göre, yeşil yönetim anlayışına sahip işletmelerde işletmelerin bütün birimlerinde yeşil bir anlayışla faaliyetleri sürdürmek mümkün olmaktadır. ISO 14000 serisi, BS 7750 ve Eco-Management and Audit Scheme (EMAS) vb. çevre yönetim standartları ise işletme fonksiyonlarının oldukça sağlıklı bir biçimde yürütülmesine katkı sağlamaktadır (Karabulut, 2003). Çevresel sürdürülebilirliğin kamu kurumlarında kurumsallaştırılması amacıyla Avrupa'da önemli düzenlemeler ve standartlar geliştirilmiştir. Avrupa Birliği, kamu alımlarında çevresel etkilerin azaltılmasını hedefleyen Green Public Procurement (GPP) kriterlerini yayımlamış; bunun yanı sıra kamu sağlık kurumları dâhil tüm örgütler için çevresel performansın sistematik biçimde yönetilmesini amaçlayan EMAS ile ISO 14001 standartlarını teşvik etmiştir (Chiarini ve Vagnoni, 2016).

Sağlık sektörü, küresel sera gazı emisyonlarının yaklaşık %4–5'inden sorumlu olup iklim değişikliğinin nedenleri ve sonuçlarından etkilenen kritik bir alan olarak öne çıkmaktadır. Bu bağlamda, ulusal sağlık sistemleri karbon ayak izlerini ölçmeye ve azaltmaya yönelik sistematik politikalar geliştirmeye başlamıştır. İngiltere Ulusal Sağlık Sistemi (NHS), 2008 yılından itibaren emisyonlarını düzenli olarak hesaplayarak sağlık hizmeti sunumundan, tedarik zincirinden ve ulaşım faaliyetlerinden kaynaklanan karbon emisyonlarını izlemekte ve azaltmaya yönelik stratejik müdahaleler uygulamaktadır. 2019 yılı itibarıyla NHS'in karbon ayak izinin %62'sinin tedarik zincirinden, %24'ünün doğrudan hizmet sunumundan ve %10'unun ulaşım kaynaklı olduğu tespit edilmiştir (Tennison vd., 2021). Bu durum, sağlık sektöründe sürdürülebilirliğin yalnızca teknik altyapı dönüşümüne değil, aynı zamanda yönetimsel kararlar, tedarik politikaları ve hizmet sunum modellerine dayalı bütüncül bir yeşil yönetim anlayışına ihtiyaç duyduğunu göstermektedir.
Sağlık tesisleri, diğer binalara göre metrekare başına daha fazla enerji tüketmektedir. Buna ek olarak, sektörler genelinde dördüncü en yüksek enerji tüketim oranına sahiptir. Ayrıca, sektör her gün binlerce ton tıbbi ve tehlikeli israf üretmektedir. Bu

durum, COVID-19 pandemisi sırasında daha da kötüleşmiştir. Bu nedenle sağlık hizmetleri, yalnızca kendi karbon ayak izlerini azaltmakla kalmayıp, iklim değişikliğiyle mücadelede de öncü bir rol üstlenmelidir. Kanıta dayalı yaklaşımlar kullanılarak sağlık hizmetlerinde karbon sıcak noktalarını belirlemek ve etkili müdahaleler uygulamak, karbon emisyonlarını önemli ölçüde azaltabilir (Kahveci, 2025). Küresel ölçekte sürdürülebilir ve güvenilir enerjiye erişim, sağlık hizmetlerinin sürekliliği açısından stratejik bir gereklilik haline gelmiştir. Elektrik yetersizlikleri; aşı muhafazası ve kritik tıbbi müdahaleler gibi hayati hizmetleri doğrudan etkilemekte, bu nedenle sürdürülebilir enerji Birleşmiş Milletler'in öncelikli kalkınma hedefleri arasında yer almaktadır. Sağlık tesislerinde yenilenebilir ve hibrit sistemlere yönelim, sürdürülebilirliğin yalnızca teknik bir altyapı meselesi olmadığını; aynı zamanda yönetsel öncelikler ve çalışanların gönüllü yeşil davranışlarıyla ilişkili bir dönüşüm alanı olduğunu göstermektedir (Franco vd., 2017). Türkiye'de Sağlık Bakanlığına bağlı hastanelerde enerji verimliliği alanındaki yol haritasının stratejik ve dinamik bir bakış açısıyla hazırlanması ve enerji verimliliğine yönelik çalışmaların etkin bir şekilde yürütülebilmesi için "Sağlıkta Enerji Verimliliği (SEVER) Projesi" başlatılmıştır. 2012 yılında yapılan çalıştayda alternatif enerji tedarik yöntemleri, yakıt/ısıtma sistemleri, soğutma/iklimlendirme havalandırma sistemleri, ısı yalıtımı sistemleri, elektrik ve aydınlatma sistemleri, medikal cihazlarda enerji verimliliği, yeşil bina uygulamaları, yenilenebilir enerji kaynaklarının kullanımı (güneş, rüzgâr vb.), tıbbi oksijen yoğunlaştırıcı cihazlarla oksijen üretimi, tıbbi atık yönetimi konuları tartışılmıştır (Kılıç ve Güdük, 2018). Yine bu proje kapsamında T.C. Çevre ve Şehircilik Bakanlığı'nın koordinatörlüğünde T.C. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı'nın desteği ile "Kamu-Özel Elele Enerji Verimliliğine" Projesi başlatılmıştır. Proje kapsamında yapılan tespitler ve sağlık tesislerinin enerji kaynaklarının daha etkin yönetimi amacıyla genelge yayınlanmıştır (Baytaş ve Aydın, 2022). Bu gelişmeler, sağlık sektöründe sürdürülebilirliğin tercihe dayalı bir uygulama olmaktan çıkarak kurumsal bir sorumluluk ve yönetsel zorunluluk haline geldiğini göstermektedir. Ancak bu dönüşümün kalıcı ve etkili olabilmesi, örgüt içinde çevresel duyarlılığı içselleştiren çalışan davranışlarıyla doğrudan ilişkilidir.

Örgüt ve yönetim alanındaki araştırmacılar arasında, çevresel olarak sürdürülebilir örgütleri teşvik eden faaliyetler, "yeşil" örgütsel uygulamalar olarak adlandırılmakta ve çevresel sürdürülebilirlikle tutarlı bireysel davranışlar genellikle "yeşil" davranışlar olarak nitelendirilmektedir (Kim vd., 2017). Örgütsel yeşil davranış, çalışanların iş tanımlarında yer almayan, gönüllülük temelli ve çevrenin korunmasına katkı sağlayan tutum ve eylemler bütünü olarak ele alınır; literatürde bu yaklaşım "çevreye yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı (OCBE)" çerçevesinde kavramsallaştırılır (Daily vd., 2009). Bu çalışmada odak noktası, işletme düzeyindeki çevre politikalarından ziyade, çalışanların gönüllü yeşil davranışlarıdır. Bununla birlikte, bu tür davranışlar kurumsal itibarın güçlenmesine de katkı sunabilir (Kavaslar ve Karavelioğlu, 2023). Bu kapsamda işletmeler, ürün ve hizmetlerinde çevresel etkileri azaltmak amacıyla çeşitli inovasyonlar gerçekleştirmekte; doğaya en az zarar veren yeşil ürünler geliştirmeye, geri dönüştürülebilir materyaller kullanmaya ve sıfır atık gibi projelere destek vermeye yönelmektedir. Bu tür girişimler aynı zamanda çevreci grupların ilgisini çekmekte ve işletmelerin toplumsal itibarını

güçlendirmektedir. Günümüz küresel rekabet ortamında işletmeler, bu çevre dostu uygulamaları sadece üretim süreçlerinde değil, aynı zamanda pazarlama stratejilerinde de "yeşil" veya "sürdürülebilir pazarlama" yaklaşımlarıyla bütünleştirerek rekabet avantajı elde etmeye çalışmaktadır. Bu eğilim, farklı sektörlerde olduğu gibi sağlık sektöründe de çalışan davranışlarının çevresel sürdürülebilirlik açısından önemini ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, Meng vd. (2022), yeşil inovasyonun kurumsal istikrar ve rekabet avantajı için oldukça önemli olduğunu ifade etmiştir. Ürün yaşam döngüsü değerlendirmelerine gelince, iş ve insan kaynakları uygulayıcıları, mevcut ürün ve süreçlerin çevre dostu ürünlere ve yeşil süreçlere dönüştürülmesinin ve değiştirilmesinin çevresel sorunları ve bunların kuruluşlar ve çevre üzerindeki etkilerini azalttığını belirtmişlerdir.

Örgütsel yeşil davranış, gönüllü olarak çevreye duyarlı davranış benimsemeye teşvik etmek, yeşil eylemler ve girişimlerde bulunmak, kaynakları korumak, geri dönüşümü teşvik etmek, atıkları azaltmak ve çevre dostu uygulamaları teşvik etmek gibi davranışları kapsamaktadır. Yeşil girişimlere dahil olduklarını hisseden çalışanların olumlu çevresel davranışlar sergileme ve kuruluşun sürdürülebilirlik kampanyalarını ilerletmede aktif rol alma olasılıkları daha yüksektir (Abdou vd., 2023). Son yıllarda sağlık alanında sıklıkla ismi geçen yeşil hastanelerde olduğu gibi, günümüz küresel rekabet ortamında sağlık kurum ve kuruluşlarında da örgütsel yeşil davranışların uygulandığını görebilmek mümkündür. Sağlık kurumlarının 7/24 sağlık sunan, farklı meslek grubundan birçok profesyonelin yoğun bir tempoda bir arada çalıştığı emek yoğun bir yapıya sahip organizasyonlar olduğu düşünüldüğünde (Gök ve Ekinci, 2025), sağlık çalışanlarında örgütsel yeşil davranış gözlemlenmesi önem taşımaktadır. Ekiyor vd.'ne (2018) göre, sağlık kurumları, gerçekleştirdikleri faaliyetlerle toplum sağlığına olumlu katkı sağlarken diğer taraftan tükettikleri yoğun enerji ve ürettikleri atıklar açısından ise toplum ve çevre için büyük risk oluşturmaktadır. Hastanelerin asıl işlevlerini yerine getirirken bu risklerin azaltılması ya da ortadan kaldırılarak olumlu sonuçlara katkı sağlaması hedeflenmektedir.

Günümüzde çevresel sorunların giderek artması, örgütlerde sürdürülebilirlik bilincini ve çevreye duyarlı uygulamaları kaçınılmaz kılmaktadır. Sağlık kurumları, hem aralıksız hizmet üretim süreçleri hem de yoğun kaynak tüketimleri nedeniyle çevresel duyarlılık konusunda yüksek hassasiyet gerektiren bir konumdadır. Bu bağlamda, sağlık çalışanlarının örgütsel yeşil davranış göstermelerine sebep olan güdülerin anlaşılması, literatüre ve de uygulamaya önemli katkılar sunmaktadır. Yeşilyurt (2025) çalışmasında, Türkiye bağlamında sağlık sektöründe yeşil yönetim alanında çalışmaların bibliyometrik analizine yönelik bulgular, akademik üretimin ve etki düzeyinin görece sınırlı kaldığını ortaya koymaktadır. Aynı çalışma, literatürdeki eğilimin ağırlıklı olarak kalite, performans, süreç iyileştirme ve yönetim sistemleri ekseninde yoğunlaştığını; çalışan davranışları ve güdüsel boyutun ise arka planda kaldığını göstermektedir.

Literatürden yola çıkarak bu çalışma, sağlık çalışanlarına örgütsel yeşil davranışa yönlendiren güdüleri nitel bir araştırma yaklaşımıyla ortaya koymayı amaçlamaktadır. Son yıllarda sürdürülebilirlik, çevresel duyarlılık ve yeşil yönetim uygulamaları,

örgütsel davranış ve yönetim literatüründe giderek daha fazla önem kazanan ve dikkat çeken araştırma alanları arasında yer almaktadır. Özellikle sağlık kurumlarının yüksek enerji ve kaynak tüketimi ile atık üretimi açısından çevresel etkilerinin artması, bu kurumlarda çalışanların çevreye duyarlı davranışlarının incelenmesini daha kritik hale getirmektedir. Bu doğrultuda çalışma, bireysel farkındalık, örgütsel değerler ve çevresel duyarlılık gibi unsurların sağlık çalışanlarının yeşil davranış sergileme eğilimleri üzerindeki rolünü anlamayı hedeflemektedir. Elde edilen bulguların, sağlık kurumlarında sürdürülebilirlik kültürünün geliştirilmesine, yeşil liderlik uygulamalarının desteklenmesine ve çevre odaklı örgütsel stratejilerin oluşturulmasına katkı sağlaması beklenmektedir.

2.KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Literatürde örgütsel yeşil davranış kavramına ilişkin çeşitli tanımlar bulunmaktadır. Daily vd. (2009), bu davranışları iş yeri tarafından ödüllendirilmeyen ve zorunlu olmayan gönüllü çevresel eylemler olarak tanımlamıştır. Benzer biçimde Yiğit (2017), örgütsel yeşil davranışı çalışanların kişisel inisiyatifine dayalı, örgütsel beklentilerin ötesine geçen davranışlar olarak belirtmiştir. Öte yandan, Jabbour (2013) kavramı daha stratejik bir çerçevede ele alarak, çalışanların çevresel sorunlara çözüm geliştirme ve örgütsel politikaları çevre koruma stratejileriyle uyumlu hale getirme çabaları olarak ifade etmiştir. Kavaslar ve Karavelioğlu (2023) ise örgütsel yeşil davranışı, bireysel sorumlulukların ötesine geçerek çevresel bozulmayı azaltmaya katkı sunan davranış biçimleri olarak değerlendirmektedir. Dolayısıyla bu anlayışta olan çalışanlar, sadece örgüt kurallarıyla sınırlı kalmamakta, çevresel çıkarlara öncelik vererek ve çevresel uygulamalar başlatarak, kendilerinden beklenenden daha fazlasını yapmaktadırlar.

Bissing-Olson vd.'ne (2013) göre, çalışanların yeşil davranışları iki kategoriye ayrılmaktadır. Bunlar: çalışan görevleri kapsamında yürütülen işlerle ilgili yeşil davranışlar ve çalışan sorumluluklarının ötesinde gerçekleştirilen gönüllü yeşil davranışlardır. Görevle ilgili yeşil davranışlar, çalışanların şirket tarafından gerekli görülen temel faaliyetleri yerine getirirken sergiledikleri davranışlardır (örneğin, görevlerin yürütülmesinde öngörülen çevre koruma düzenlemelerine uyum sağlamak, çevresel önlemlere riayet etmek vb.). Gönüllü işyeri yeşil davranışları ise resmi çevre yönetimi politikaları veya prosedürleri tarafından zorunlu kılınmayan, ancak örgütün çevresel sürdürülebilirliğine katkıda bulunmaya yönelik isteğe bağlı çalışan davranışlarıdır. Bu tür davranışlara örnek olarak; iş arkadaşlarını çevre dostu uygulamalara teşvik etmek, enerji veya su tasarrufu için öneriler sunmak, geri dönüşüm etkinlikleri başlatmak ya da çevresel farkındalık yaratmaya yönelik gönüllü faaliyetlerde bulunmak gösterilebilir (Bissing-Olson vd., 2013).

Paillé ve Boiral (2013), örgütsel yeşil davranışı çoğunlukla gönüllü bir eylem olarak değerlendirmekte; çalışanların örgütün çevresel beklentilerinin ötesine geçerek çevreci uygulamaları başlattıklarını, çevresel çıkarları önceliklendirdiklerini ve diğer çalışanları teşvik ettiklerini belirtmektedir. Norton vd. (2015) ise bu davranışların, çalışanların çevresel konularda farkındalık ve içsel motivasyon düzeyleriyle yakından

ilişkili olduğunu vurgulamıştır. Ayrıca, Alsetoohy vd. (2022), örgütlerde liderlerin çevreye duyarlı değerleri destekleyici tutum ve davranışlarının, çalışanların yeşil davranışlarını güçlendirdiğini ifade etmektedir. Bu tür gönüllü davranışların sürdürülebilir biçimde teşvik edilebilmesi, çalışanların çevreye yönelik tutum ve davranışlarının dönüştürülmesiyle mümkündür. Nitekim araştırmalar, örgütsel ve yönetsel çabaların çalışanların rol dışı çevre yanlısı davranışlara katılımını artıran bütüncül bir çerçevede birleştiğini göstermektedir.

Örgütsel yeşil davranışların ortaya çıkmasında çalışanların çevresel farkındalık düzeyleri, bireysel değerleri ve içsel motivasyonları önemli rol oynamaktadır. Norton vd. (2015), çalışanların çevresel konulara ilişkin farkındalıklarının ve içsel motivasyon düzeylerinin örgütsel yeşil davranış üzerinde belirleyici olduğunu belirtmektedir. Benzer şekilde Daily vd. (2009), çalışanların çevreye yönelik değerlerinin ve çevresel sorumluluk algılarının gönüllü çevreci davranışları desteklediğini ifade etmektedir. Bu kapsamda örgütsel yeşil davranışların yalnızca örgütsel kurallar ya da zorunluluklarla değil; çalışanların bireysel değerleri ve çevresel duyarlılıklarıyla da ilişkili olduğu söylenebilir. Bunun yanında çalışanların çevresel davranışları, örgütsel normlar, sosyal etki süreçleri ve örgüt kültürü gibi faktörlerden de etkilenmektedir. Çevre dostu liderlik anlayışı, sürdürülebilirlik odaklı örgüt kültürü ve çalışanların çevresel destek algıları, örgütsel yeşil davranışların gelişmesini destekleyen önemli unsurlar arasında gösterilmektedir (Alsetoohy vd., 2022). Bu doğrultuda örgütsel yeşil davranışa yön veren motivasyonların farklı boyutlarda ortaya çıktığı söylenebilir. Örgütte personelin çevreye duyarlı davranış sergileme güdüleri bütüncül olarak değerlendirildiğinde, bu güdüleri dört temel motivasyon kategorisi altında toplamak mümkündür. Bunlar; değer temelli motivasyonlar, normatif ve mesleki sorumluluk temelli motivasyonlar, örgütsel ve kurumsal fayda temelli motivasyonlar ile rol model olma ve sosyal etki temelli motivasyonlardır. Değer temelli motivasyonlar; çevreyi koruma, gelecek nesillere daha sağlıklı bir çevre bırakma ve sürdürülebilirliğe katkı sağlama yönündeki ifadeleri kapsamaktadır. Normatif ve mesleki sorumluluk temelli motivasyonlar ise hijyen sağlama, görevini hakkıyla yerine getirme ve meslek etiğine uygun davranma vurgularını içermektedir. Örgütsel ve kurumsal fayda temelli motivasyonlar; tasarruf sağlama, kamu zararını önleme ve kurumsal imajı güçlendirme gibi unsurlarla ilişkilendirilmektedir. Rol model olma ve sosyal etki temelli motivasyonlar ise örnek davranış sergileme ve diğer çalışanları çevre dostu uygulamalara teşvik etme yönündeki ifadeleri kapsamaktadır. Bu durum, örgütsel yeşil davranışın yalnızca çevresel duyarlılıkla değil; değer temelli, normatif ve sosyal motivasyon süreçleriyle ilişkili olduğunu ortaya koyan önceki çalışmalarla da paralellik göstermektedir (Daily vd., 2009; Boiral, 2009).

Yeşil örgütsel davranış kavramına benzer olarak literatürde "çevreci personel davranışı", "örgüt içi yeşil davranış", "çevre koruma davranışı" ve benzeri birtakım benzer kavramlar mevcuttur (Erbaşı, 2019). Örgütsel yeşil davranış sergilenmesinin çevreye karbon ayak izinin ve enerji tüketiminin, atık miktarının azaltılması noktasında sağladığı katkıların yanı sıra örgüt üzerinde de birtakım etkiler yarattığı söylenebilir. Bu etkiler arasında: Syafri vd. (2021) işyeri yeşil davranışının yeşil

inovasyon ve firma performansı üzerinde olumlu etkiye sahip olmasını, Mert (2022) çalışanların zorunlu yeşil davranışlarının iş tatminini anlamlı ve olumlu etkilerken, gönüllü yeşil davranışları iş tatminini etkilememesi sonucuna ulaşması örnek olarak verilebilir.

Yukarıda verilen bilgiler bağlamında, çevresel sürdürülebilirlik açısından sağlık sektörü kilit bir konuma sahiptir. Günümüzde hastaneler, 7 gün 24 saat kesintisiz hizmet veren kurumlar olarak yüksek düzeyde enerji ve su tüketmektedir. Zhao vd. (2022), diğer işletmelerle kıyaslandığında hastanelerin 2,5 kat daha fazla enerji tükettiğini ifade etmiştir. Bu kapsamda değerlendirildiğinde hastanelerin yaklaşık her yıl 5 milyon ton atık ürettikleri bilinmektedir (Soysal, 2014). Özellikle dezenfeksiyon ve temizlik faaliyetleri sırasında ortaya çıkan kimyasal atıklar (Özdemir, 2025), imha edilme süreçlerindeki zorluklar ve doğada yarattıkları tahribat nedeniyle ciddi çevresel riskler barındırmaktadır. Sağlık kurumlarında tehlikeli atıkların azaltılması üç temel düzeyde fayda sunmaktadır: Bireysel düzeyde mesleki maruziyet riskini düşürerek personel sağlığını korumakta; örgütsel düzeyde kurumsal sürdürülebilirlik ve maliyet etkinliği sağlamakta; toplumsal düzeyde ise çevresel bulaş riskini ortadan kaldırarak halk sağlığına uzun vadeli katkı sunmaktadır.

Sağlık hizmetlerinde kullanılan malzemelerin çeşitliliği ve miktarının fazlalığı da bu riskleri artırmaktadır. Dolayısıyla, Terekli vd. (2013), sınırlı kaynakların verimli kullanımının ve atık yönetiminin giderek daha fazla önem kazanmakta olduğunu ifade etmişlerdir. Ancak birçok hastanede atık depolama ve imha olanaklarının yetersizliği, çalışanların bu konudaki eğitim düzeylerinin düşüklüğü gibi faktörler çevresel riskleri artırmaktadır. Bu durum, sağlık kurumlarında "yeşil hastane" uygulamalarının ve çevreye duyarlı yönetim anlayışının gelişmesini zorunlu kılmaktadır.

Küresel ölçekte sağlık sistemleri önemli düzeyde sera gazı emisyonuna neden olmakta olup, toplam emisyonların yaklaşık %4,9'unu oluşturmaktadır (Keil vd., 2024). Bu durum, başta World Health Organization olmak üzere uluslararası kuruluşların sağlık sektöründe hızlı ve kapsamlı iklim eylemleri çağrısında bulunmasına neden olmuştur. Bu kapsamda İngiltere Ulusal Sağlık Sistemi (National Health Service -NHS), net sıfır emisyon hedefleri doğrultusunda 2040 yılına kadar doğrudan emisyonlarını ve 2045 yılına kadar tedarik zinciri kaynaklı emisyonlarını azaltmayı hedeflemektedir (Petrova vd., 2025; NHS, 2020). Ayrıca İklim Değişikliği ve Sağlık İçin Eylem İttifakı (Alliance for Action on Climate Change and Health- ATACH), sağlık sektöründe iklim değişikliğiyle mücadele ve sürdürülebilir sağlık sistemlerinin geliştirilmesine yönelik uluslararası iş birliklerini desteklemektedir.

Ayrıca, buna örnek olarak Avrupa Birliği'nin Binaların Enerji Performansı Direktifi olarak da ifade edilebilen "Energy Performance of Buildings Directive" uygulaması ile, yeni ve mevcut binalar için minimum enerji performansı gereksinimlerinin belirlenmesinde yeni bir yaklaşım ortaya koyması verilebilir (Zangheri vd., 2022). Küresel ölçekte iklim değişikliği ve çevresel sürdürülebilirlik, sağlık sektörünü de doğrudan etkileyen temel sorun alanlarından biri haline gelmiştir. Sağlık sektörü; yüksek enerji ve kaynak tüketimi, yoğun su kullanımı ve tıbbi atık üretimi nedeniyle

çevresel etkisi en yüksek sektörler arasında yer almakta olup küresel sera gazı emisyonlarının yaklaşık %4,4'ünden sorumlu olduğu belirtilmektedir (Rojas-Rueda, 2025). Bu durum, sağlık hizmetlerinin yalnızca toplum sağlığını korumakla kalmayıp aynı zamanda çevresel sürdürülebilirlik açısından da yeniden yapılandırılması gerektiğini ortaya koymaktadır. Dünya genelinde sağlık kurumlarının çevresel etkilerini azaltmaya yönelik çeşitli uygulamalar hayata geçirilmektedir. Birleşik Krallık'ta Ulusal Sağlık Hizmeti'nin (NHS) yılda yaklaşık 18 milyon ton CO_2 emisyonu ürettiği ve bu miktarın kamu sektöründen kaynaklanan toplam emisyonların yaklaşık dörtte birine karşılık geldiği belirtilmektedir. Benzer şekilde Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD) sağlık kuruluşlarından kaynaklanan toplam gaz emisyonlarının 2010–2018 yılları arasında %6 oranında arttığı, Hindistan'da ise COVID-19 pandemisinin yalnızca yedi aylık döneminde 33.000 tondan fazla tıbbi atık üretildiği rapor edilmektedir (Berniak-Woźny ve Rataj, 2023).

Türkiye'de sağlık sektörü; yüksek enerji tüketimi, yoğun kaynak kullanımı, tıbbi atık üretimi ve sera gazı emisyonları nedeniyle çevresel sürdürülebilirlik açısından önemli sektörlerden biri olarak değerlendirilmektedir. Özellikle hastanelerin kesintisiz hizmet sunan yapısı, enerji tüketimi ve çevresel etkilerin artmasına neden olmaktadır. Bu nedenle sağlık kurumlarında enerji verimliliği, atık yönetimi ve sürdürülebilir kaynak kullanımına yönelik uygulamaların önemi giderek artmaktadır (Barsbay, 2019). Bu durum, sağlık sistemlerinin bir yandan iklim değişikliğinin sağlık üzerindeki olumsuz etkilerine uyum sağlama zorunluluğunu, diğer yandan kendi çevresel ayak izlerini azaltma gerekliliğini gündeme getirmektedir. Son yıllarda dünya genelinde "yeşil hastane", sürdürülebilir sağlık hizmetleri ve çevre dostu yönetim uygulamaları giderek yaygınlaşmakta; enerji verimliliği, sürdürülebilir tedarik zinciri, atık yönetimi, su tasarrufu ve tele-sağlık uygulamaları gibi çevre odaklı yenilikler sağlık kurumlarının stratejik öncelikleri arasına girmektedir. Birçok ülkede sağlık kurumları yenilenebilir enerji kullanımı, karbon ayak izi azaltma programları ve çevre dostu altyapı yatırımlarıyla sürdürülebilirlik dönüşümüne yönelirken, bu dönüşümün başarıya ulaşmasında çalışanların çevresel duyarlılığa dayalı davranışları kritik bir rol oynamaktadır. Bu bağlamda sağlık çalışanlarının örgütsel yeşil davranışlarını yönlendiren bireysel ve örgütsel güdülerin anlaşılması, sağlık kurumlarında sürdürülebilirlik uygulamalarının etkinliği açısından önemli bir araştırma alanı olarak öne çıkmaktadır.

Yukarıda verilen tüm bilgiler dikkate alındığında, sağlık çalışanlarının çevresel duyarlılığa dayalı davranışlarının, kurumun sürdürülebilirlik kültürünün oluşmasında kritik bir rol oynadığı söylenebilir. Sürdürülebilir kalkınma hedeflerinin gerçekleştirilmesi açısından, çevreye duyarlı yani "yeşil" uygulamaların sağlık kurumlarında sistematik biçimde hayata geçirilmesi önem arz etmektedir. Bu kapsamda, sağlık çalışanlarının örgütsel yeşil davranış göstermeleri, sürdürülebilirlik kültürünün yerleşmesi ve çevresel performansın artırılması açısından temel bir unsur olarak değerlendirilmektedir.

3.YÖNTEM

Bu araştırmanın evreni, Türkiye'de farklı illerde yer alan hastanelerde aktif olarak görev yapan sağlık çalışanlarından oluşmaktadır. Veriler, nitel araştırma yöntemi kapsamında yarı yapılandırılmış yüz yüze görüşmeler aracılığıyla toplanmıştır. Araştırma kapsamında Kafkas Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan 30.12.2024 tarihinde 65 Nolu sayıda etik kurul izni alınmıştır. Morrow ve Smith'e (2000) göre nitel araştırmalar, herhangi bir içerikte veya etkinlikte katılımcılarca oluşturulan anlamları açıklamak ve anlamak için kullanılır. Görüşmeler Temmuz–Ağustos 2025 tarihleri arasında gerçekleştirilmiş; her bir görüşme ortalama 15-20 dakika sürmüş ve katılımcı onayı alınarak ses kaydıyla kayıt altına alınmıştır. Elde edilen kayıtlar, Word dosyalarına aktarılmış ve satır satır okunarak analiz edilmiştir.

Araştırmada örneklem seçiminde amaçlı ve kartopu örnekleme yöntemleri birlikte kullanılmıştır. Amaçlı örnekleme kapsamında araştırmaya, aktif olarak görev yapan sağlık çalışanları dâhil edilmiştir. Kartopu örnekleme ise, ilk katılımcıların önerileri doğrultusunda yeni sağlık çalışanlarına ulaşılmasını sağlamıştır. Amaçlı örneklemede, örneklem büyüklüğü doygunluk ve aşırılık ölçütleri dikkate alınarak belirlenmiştir (Merriam, 2018). Buna göre, yeni katılımcılardan farklı görüşlerin elde edilmemesi durumunda veri toplama süreci sonlandırılmıştır. Nitel araştırmalarda belirli bir aşamadan sonra verilerin tekrara düşmesi, verilerin doygunluğa ulaştığını göstermektedir (Morse, 2016). Kartopu örnekleme tekniğinde ise araştırmanın başlangıcında ulaşılan katılımcılar, görüşme sonrasında diğer potansiyel katılımcıları önermiş; böylece örneklem, öneriler doğrultusunda genişlemiştir (Şahin, 2014).

Örgütsel yeşil davranışlar son yıllarda örgütsel davranış ve sürdürülebilirlik literatüründe giderek artan bir ilgi görmektedir. Özellikle çalışanların çevreye duyarlı davranışlarının örgütsel sürdürülebilirlik hedeflerine katkısı, araştırmacılar tarafından farklı örneklemler ve yöntemler kullanılarak incelenmiştir. Bununla birlikte mevcut çalışmaların önemli bir bölümünün nicel yöntemlere dayandığı, çalışanların örgütsel yeşil davranışları gerçekleştirme nedenlerini ve bu davranışlara yükledikleri anlamları derinlemesine inceleyen nitel araştırmaların ise görece sınırlı kaldığı görülmektedir.
Bu araştırmada, örgütsel yeşil davranışların gerçekleştirilme nedenleri sağlık çalışanlarının deneyim ve algılarından hareketle açıklanmaya ve yorumlanmaya çalışılmıştır (Bayrakçı ve Dinç, 2020).

Örgütsel yeşil davranışa ilişkin literatür incelenirken Web of Science, Scopus ve TR Dizin veri tabanlarında yer alan çalışmalar değerlendirilmiş; özellikle çalışanların çevre dostu davranışlara yönelik algıları, bu davranışların belirleyicileri ve örgütsel bağlamda nasıl teşvik edilebileceğine odaklanan araştırmalar dikkate alınmıştır. Bu kapsamda mevcut çalışmalar sistematik biçimde gözden geçirilmiş ve öne çıkan temalar doğrultusunda araştırma soruları yapılandırılmıştır. Yukarıdaki hususlar göz önüne alındığında, araştırmanın amacına bağlı olarak araştırma soruları şu şekilde belirlenmiştir:

- Araştırmaya katılan sağlık çalışanları, örgütsel yeşil davranışı nasıl tanımlamaktadır?
- Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarına göre örgütsel yeşil davranış gerçekleştirmenin sebepleri nelerdir? (Tanım verilmeden önce ve tanımdan sonra)
- Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarına göre örgütsel yeşil davranışın önemli olma durumu nasıldır?
- Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarına göre örgütsel yeşil davranış örnekleri nelerdir?
- Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarına göre örgütsel yeşil davranış gerçekleştirilmesini artırmak için neler yapılmalıdır?

Görüşme formu, örgütsel yeşil davranış literatüründe öne çıkan temalar (tanımlama/algı, davranışın nedenleri, atfedilen önem, davranış örnekleri ve davranışı artırmaya yönelik öneriler) doğrultusunda hazırlanmıştır. Görüşmeler tek bir standart akışa göre yürütülmüş ve tüm katılımcılara aynı sırayla sorular yöneltilmiştir. Görüşme süreci beş aşamada gerçekleştirilmiştir:

(1) *Bilgilendirme ve onam:* Görüşme öncesinde katılımcılara araştırmanın amacı açıklanmış, gönüllülük esasına vurgu yapılmış ve ses kaydı için onam alınmıştır.
(2) *Tanım öncesi (kavramsal keşif):* Katılımcıların kavrama ilişkin ön bilgilerini ve kendi ifadeleriyle anlamlandırmalarını ortaya koymak amacıyla, "Örgütsel yeşil davranışı nasıl tanımlarsınız?" sorusu yöneltilmiştir. Bu aşamada herhangi bir tanım verilmemiş, katılımcıların doğal/öznel anlamlandırmaları alınmıştır.
(3) *Tanım verilmesi (ortak çerçeve):* Tanım öncesi yanıtların ardından, görüşmenin karşılaştırılabilirliğini artırmak ve kavramsal çerçeveyi standartlaştırmak amacıyla örgütsel yeşil davranışa ilişkin kısa bir tanım katılımcılara sunulmuştur.
(4) *Tanım sonrası (odaklı sorgulama):* Katılımcılara yeşil davranış, "çalışanların çevre üzerine olumlu etkisi olan davranışlardır. Ayrıca, işyerinde çevresel sürdürülebilirlik hedeflerine katkıda bulunmaları açısından çalışanların özel çaba ve sorumluluk sergilemeleri" şeklinde açıklanmıştır. Tanım verildikten sonra katılımcıların değerlendirmelerini ortak bir çerçevede yeniden ele almak amacıyla; (i) örgütsel yeşil davranış sergileme nedenleri, (ii) davranışın önem düzeyi, (iii) iş ortamında gözlemlenen örnekler ve (iv) davranışı artırmaya yönelik öneriler sorulmuştur. Bu sorular, tanım öncesi anlatımlardan elde edilen vurgu noktalarıyla uyumlu olacak biçimde görüşme formunda yer almıştır.

(5) *Kapanış ve teyit:* Görüşme sonunda katılımcıya eklemek istediği hususlar sorulmuş, temel noktalar kısa biçimde özetlenerek anlam doğrulaması yapılmıştır.

Bu yapı sayesinde, katılımcıların kavrama ilişkin tanım öncesi doğal algıları ile tanım sonrası ortak çerçevedeki değerlendirmeleri birlikte ele alınmış ve örgütsel yeşil davranışın gerekçeleri ile uygulama örnekleri bütüncül biçimde analiz edilmiştir.

3.1. Güvenirlik ve Geçerlilik

Nitel araştırmalarda geçerlik ve güvenirlik kavramları, nicel yöntemlerden farklı olarak daha esnek ve bağlamsal süreçler gerektirir (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Bu tür çalışmalarda veri güvenilirliğini sağlamak adına özellikle "inandırıcılık" ilkesi ön plana çıkmaktadır (Başkale, 2016).

Görüşmeler, nitel araştırma deneyimine sahip bir araştırmacı tarafından gerçekleştirilmiştir. Araştırmacı ile katılımcılar arasında hiyerarşik bir ilişki bulunmamaktadır. Görüşmeler, katılımcıların tercih ettiği sakin bir ortamda yüz yüze gerçekleştirilmiş ve ortalama 15–20 dakika sürmüştür. Katılımcıların onayı doğrultusunda ses kaydı alınmış ve eş zamanlı alan notları tutulmuştur. Araştırma öncesinde etik kurul onayı alınmış, katılımcılardan yazılı gönüllü onam temin edilmiş ve tüm veriler anonimleştirilmiştir. Bu doğrultuda, araştırmada şu adımlar izlenmiştir:

Görüşme Sorularının Geçerliği: Araştırmada kullanılan görüşme soruları, kapsamlı bir literatür incelemesi temel alınarak yapılandırılmıştır. Soruların içerik geçerliği, sağlık yönetimi alanında nitel araştırma deneyimi bulunan dört uzman akademisyenin görüşleriyle test edilmiştir. Uzman değerlendirmeleri doğrultusunda soruların anlaşılırlığı ve kapsamı gözden geçirilmiş; benzer içerikte olduğu değerlendirilen iki soru birleştirilmiş, bazı ifadeler daha açık ve anlaşılır hâle getirilmiş ve soru sıralamasında düzenleme yapılmıştır. Yapılan bu düzenlemelerin ardından görüşme formuna son şekli verilmiştir.

Katılımcı Onayı: Araştırmada elde edilen verilerin doğruluğunu ve yorumların katılımcı deneyimlerini yansıtma düzeyini artırmak amacıyla katılımcı doğrulaması (member checking) süreci uygulanmıştır. Görüşmelerin çözümlenmesinin ardından elde edilen temel tema ve bulgular özetlenerek katılımcılarla paylaşılmıştır. Katılımcılardan, elde edilen bulguların kendi görüşlerini yansıtıp yansıtmadığına ilişkin geri bildirimde bulunmaları istenmiştir. Görüşme yapılan katılımcının 4'üne geri bildirim metni iletilmiş, 4 katılımcıdan dönüş alınmıştır. Katılımcılardan gelen geri bildirimler doğrultusunda bazı ifadelerde küçük dilsel düzenlemeler yapılmış, ancak bulguların genel çerçevesinde herhangi bir değişiklik yapılmasına gerek duyulmamıştır. Bu süreç, araştırmanın inandırıcılığını ve iç geçerliğini artırmaya yönelik olarak yürütülmüştür.

Kodlayıcılar Arası Uyum: Veri güvenilirliğinin sağlanmasının ardından, araştırma süreci geçerlilik boyutuna odaklanmıştır. Bu aşamada, öznel etkileri en aza indirmek

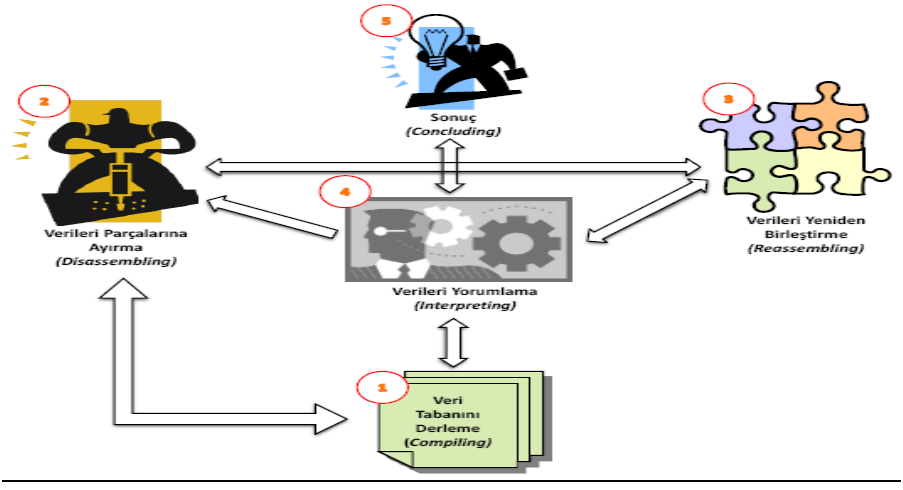
ve tematik tutarlılığı artırmak amacıyla kodlayıcılar arası uyum yaklaşımı benimsenmiştir. Saha çalışmasından elde edilen nitel veriler, birbirinden bağımsız iki uzman tarafından ayrı ayrı kodlanmış; sonrasında ortaya çıkan tematik ayrışmalar karşılıklı değerlendirme oturumlarında ele alınmıştır. Bu görüşmeler sonucunda ortak bir anlayış geliştirilmiş ve fikir birliği sağlanarak temalar netleştirilmiştir. Burada iki ayrı araştırmacının çalışmaya ilişkin tema ve alt temaları karşılaştırılmıştır. Ortak uzlaşı ile ilgili tema ve alt temalara karar verilmiştir.

Bu yöntemsel adımlar sayesinde araştırmada hem geçerlik hem de güvenirlik çok boyutlu olarak desteklenmiştir.

3.2. Veri Analiz Süreci

Bu araştırmada veri analiz süreci, Yin'in (2011) geliştirdiği nitel analiz döngüsü modeli çerçevesinde yürütülmüştür. Söz konusu model, Kurnaz (2016) tarafından Türkçeye uyarlanarak kavramsal ve uygulamalı biçimde ele alınmıştır. Çalışmada Yin'in analiz döngüsü, veri toplama, düzenleme, kodlama, temalaştırma ve yorumlama aşamalarını sistematik bir bütünlük içerisinde yapılandıran metodolojik çerçeve olarak kullanılmıştır.

Verilerin çözümlenmesinde ise tematik analiz yaklaşımı esas alınmıştır. Bu kapsamda, görüşme kayıtları MAXQDA 20 programına aktarılarak açık kodlama yapılmış; benzer içerikler bir araya getirilerek alt temalar oluşturulmuş ve bu alt temalar daha üst düzey temalar altında bütünleştirilmiştir.

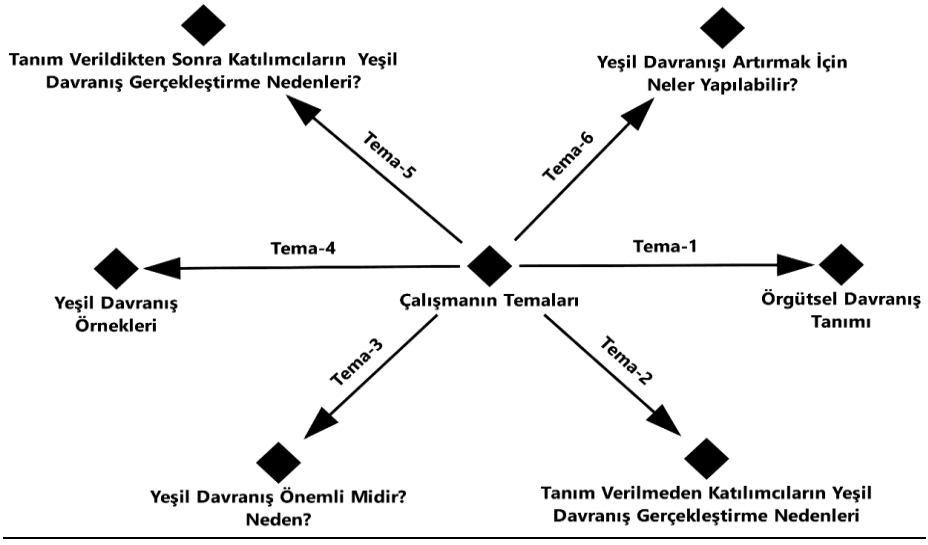


Şekil 1. **Nitel Analiz Döngüsü (Kaynak: Kurnaz, 2016)**

Nitel analiz döngüsü kapsamında, araştırmanın ilk aşamasında veriler, önceden belirlenen katılımcı grubu üzerinden elde edilmiştir. Saha çalışması sonucunda toplanan bu veriler, analiz sürecinin başlangıcında sistematik bir biçimde

ayrıştırılarak yapılandırılmıştır. Takip eden kodlama süreciyle birlikte, veri seti içerisindeki içerikler arasında anlamlı bağlantılar kurulmuş; bu içerikler yeniden düzenlenerek tematik bir bütünlük sağlanmıştır. Son aşamada ise, bütüncül bir yapıya kavuşan veriler derinlemesine analiz edilerek çalışmanın nihai bulgularına ulaşılmıştır (Kurnaz, 2016).

Nitel veri analizinde kodlama süreci, yorumlama aşamasının temel yapı taşlarından biri olarak kabul edilmekte ve analiz bütünlüğünün sağlanmasında merkezi bir rol oynamaktadır (Glesne, 2012). Bu çalışmada da verilerin sistematik biçimde incelenebilmesi amacıyla kodlama yöntemi etkin biçimde uygulanmıştır. Kodlama süreci sonucunda, elde edilen verilerden altı ayrı tema türetilmiş; araştırma bulguları bu tematik çerçeve doğrultusunda yapılandırılmıştır. Belirlenen temalar, analiz bölümünde Şekil-2 yardımıyla görsel biçimde sunularak okuyucunun tematik yapıyı daha net kavraması hedeflenmiştir.



Şekil 2. Veri Analizi

Veri analiz sürecinde tematik analiz yaklaşımı benimsenmiştir. Analiz süreci, literatür doğrultusunda oluşturulan kavramsal çerçevenin rehberliğinde yürütülmüş; ancak tema ve kodların oluşturulmasında saha verilerinden elde edilen anlam örüntüleri esas alınmıştır. Bu doğrultuda analiz sürecinde açık kodlama yaklaşımı kullanılmış ve verilerden hareketle yeni kod ve alt temalar geliştirilmiştir. Böylece analiz süreci hem literatürden yararlanan hem de sahadan elde edilen verilerin belirleyici olduğu hibrit bir yapıda ilerlemiştir. Kavramsal çözümleme sürecinde tema → alt tema → kod şeklindeki hiyerarşik yapı takip edilmiştir. Ayrıca analiz sürecinin sistematikliğini ve metodolojik güvenirliğini artırmak amacıyla MAXQDA yazılımının Alt Kodların

İstatistiği, Kod Matriks Tarayıcısı, Kod-Teori Modeli ve Hiyerarşik Kod-Alt Kod gibi araçlarından yararlanılmıştır.

4. BULGULAR

Bu bölümde, araştırmadan elde edilen veriler tematik analiz yoluyla değerlendirilmiş ve her bir araştırma sorusuna karşılık gelen temalar kapsamında bulgular sunulmuştur.

4.1.Katılımcılara İlişkin Demografik Bulgular

Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular Tablo-1'de yer almaktadır. Katılımcılar 'K' harfiyle kodlanmış ve 23 katılımcı tablodaki gibi numaralandırılmıştır. Bu çalışmada "sağlık çalışanı" kavramı, sağlık hizmetlerinin sunumuna doğrudan ya da dolaylı biçimde katkı sağlayan klinik ve idari personeli kapsayacak şekilde ele alınmıştır. Klinik personel; hasta bakım süreçlerinde doğrudan görev alan hekim, hemşire ve benzeri sağlık meslek mensuplarından oluşurken, idari personel; sağlık kurumlarının planlama, koordinasyon, satın alma, idari ve destek hizmetlerini yürüten çalışanları kapsamaktadır. Bu doğrultuda çalışmanın örneklemi, farklı görev ve sorumluluk alanlarına sahip sağlık çalışanlarının çevresel duyarlılık ve örgütsel yeşil davranış güdülerini bütüncül biçimde değerlendirebilmek amacıyla heterojen bir yapı gözetilerek oluşturulmuştur. Tabloda ayrıca katılımcılara ilişkin yaş, cinsiyet, meslek ve çalışma süresine ilişkin bilgiler de yer almaktadır.

Tablo 1. Katılımcılara İlişkin Betimleyici Özellikler

Katılımcı	Yaş	Cinsiyet	Meslek	Çalışma Süresi	Klinik/İdari Personel
K1	25	Erkek	Memur	5 Yıl	İdari personel
K2	23	Erkek	Satın Alma Sorumlusu	4.5 Yıl	İdari personel
K3	34	Kadın	Bilgisayar Teknikeri	2 Yıl	İdari personel
K4	46	Erkek	Tıbbi Sekreter	12 Yıl	İdari personel
K5	30	Kadın	Memur	5 Yıl	İdari personel
K6	25	Erkek	Tıbbi Sekreter	2 Yıl	İdari personel
K7	23	Kadın	Tıbbi Sekreter	2 Yıl	İdari personel
K8	28	Erkek	Memur	2 Yıl	İdari personel
K9	24	Erkek	Odyometrist	2 Yıl	Klinik personel
K10	28	Kadın	Acil tıp teknisyeni	6 Yıl	Klinik personel
K11	55	Kadın	Ebe	35 Yıl	Klinik personel
K12	38	Erkek	Fizyoterapist	13 Yıl	Klinik personel
K13	29	Kadın	Ebe	6 Yıl	Klinik personel
K14	35	Erkek	Veri Analisti	9 Yıl	İdari personel
K15	26	Erkek	Sağlık Teknikeri	2.5 Yıl	Klinik personel
K16	23	Kadın	Sağlık Teknikeri	2 Yıl	Klinik personel
K17	35	Kadın	Sağlık Teknikeri	2 Yıl	Klinik personel
K18	25	Erkek	Sağlık Personeli	6 Yıl	Klinik personel
K19	27	Kadın	Tıbbi Sekreter	2 Yıl	İdari personel
K20	26	Kadın	Tıbbi Sekreter	2 Yıl	İdari personel

K21	34	Kadın	Tıbbi Sekreter	3 Yıl	İdari personel
K22	48	Erkek	Sağlık Personeli	10 Yıl	Klinik personel
K23	37	Erkek	Biyokimya Laboratuvarı Çalışanı	10 Yıl	Klinik personel

Katılımcılara ilişkin demografik bulgular incelendiğinde katılımcıların yaş aralığı en düşük 23 yaş ve en yüksek 55 yaş olarak görülmektedir. Katılımcıların 11'i klinik personel 12'si idari personeldir. Katılımcıların cinsiyeti incelendiğinde, 12 katılımcı erkek ve 11 katılımcı kadındır. Katılımcıların mesleki durumları farklılık göstermektedir. Katılımcıların çalışma süresi incelendiğinde, en az 2 yıl ve en fazla 35 yıl olduğu görülmektedir. Burada sadece tabloya ilişkin veriler okuyucuya aktarılmıştır. Ayrı bir analiz bulgusunu içermemektedir.

4.2. Araştırmaya İlişkin Diğer Bulgular

Araştırma kapsamında belirlenen temalar Tablo 2.'de yer almaktadır.

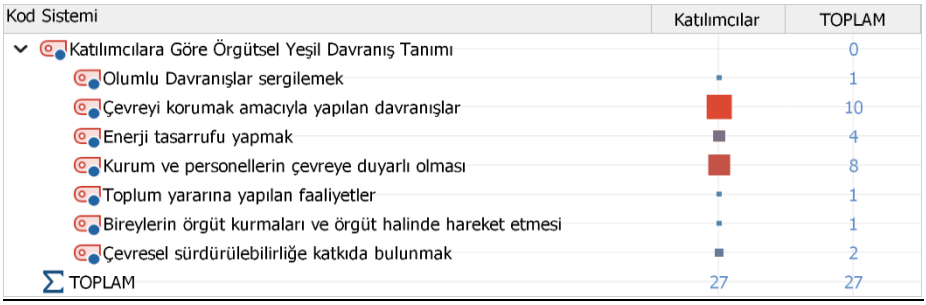
Tablo 1. Araştırmaya Ait Temalar

Tema No	Tema
1	Örgütsel Yeşil Davranış Tanımları
2	Tanım Verilmeden Önce Örgütsel Yeşil Davranış Gerçekleştirme Nedenleri
3	Yeşil Davranışın Önemi
4	Yeşil Davranış Örnekleri
5	Tanım Sunulduktan Sonra Yeşil Davranış Gerçekleştirme Nedenleri
6	Yeşil Davranışı Artırma

Tablo 2.'de araştırmanın 6 teması olduğu görülmektedir. Bu temalar arasında: örgütsel yeşil davranış tanımına ilişkin bulgular, tanım verilmeden önce örgütsel yeşil davranış gerçekleştirme nedenleri, yeşil davranışın önemi, yeşil davranış örnekleri, tanım sunulduktan sonra yeşil davranış gerçekleştirme nedenleri, yeşil davranışı artırma şeklinde belirlenmiştir. Bu temalarla ilgili detaylar aşağıdadır:

4.2.1. Tema-1: Örgütsel Yeşil Davranış Tanımına İlişkin Bulgular

Sağlık sektöründe çalışan katılımcıların örgütsel yeşil davranış kavramını nasıl tanımladıklarının araştırılması amaçlanmıştır. Bu kapsamda katılımcılara ilişkin bulgular Şekil-3'te yer almaktadır.



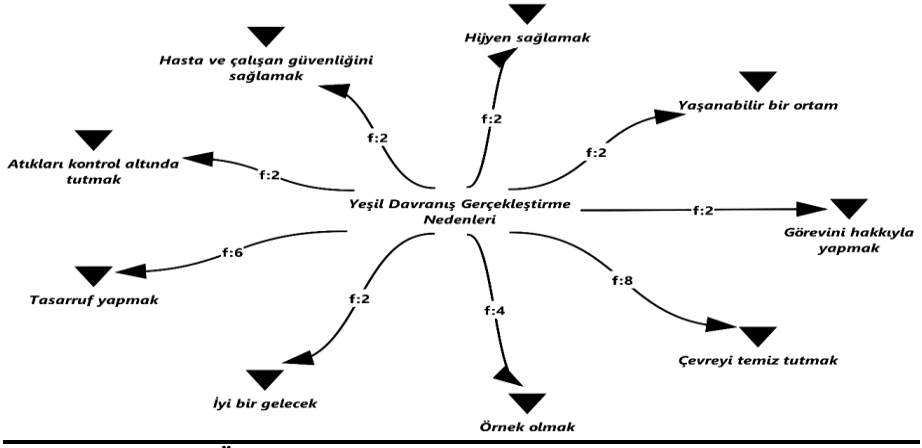
Şekil 3. Örgütsel Yeşil Davranış

Kod Matris Tarayıcısı ile oluşturulan şekilde, katılımcılara ilişkin örgütsel yeşil davranış kavramının tanımlanmasına yönelik bulgular gösterilmektedir. Bu kapsamda, görselin ana temasını örgütsel yeşil davranış kavramı oluşturmaktadır. Görselin sol tarafında yapılan tanımlamalar, sağ tarafında tanımlamaya ilişkin frekans değerleri belirtilmektedir. Araştırmada elde edilen verilerin analizinde kodların toplam tekrar sıklığını göstermek için frekans (f) değerlerinden faydalanılmıştır. Kırmızı kutucuklar frekans değerinin büyüklüğünü ve sıklıkla belirtilen tanımlamaları ifade etmektedir. Bu kapsamda, katılımcılara göre iki tanım ön plana çıkmaktadır. Bunlar; çevreyi korumak amacıyla yapılan davranışlar (f:10) ile kurum ve personellerin çevreye duyarlı olmasıdır (f:8). Ayrıca, katılımcılar tarafından şu tanımlamalar vurgulanmıştır; enerji tasarrufu yapmak (f:4), çevresel sürdürülebilirliğe katkı sunmak (f:2), olumlu davranışlar sergilemek (f:1), toplum yararına yararlı faaliyetler yapmak (f:1) ve bireylerin örgüt kurmaları ve örgütsel hareket etmeleridir (f:1). Bu model bir tema ve temaya ilişkin alt temaları içermektedir. Örgütsel yeşil davranış tanımı bir temadır. İlgili tanımlamalar birer alt temadır. Alıntı ve kişi sayısı aşağıdaki gibidir:

"Olumlu davranışlar sergilemek, bu ifade, katılımcının yeşil davranışı genel bir etik sorumluluk olarak algıladığını göstermektedir "(K1). "Çevresel davranışlardan çevreyi korumak amacı ile yapılan davranışlar" (K2) "çevrenin yeşillendirilmesi, hastane bahçesi ve çevre yerlerde park yerleri, ağaçlandırma ve temizlik kontrolleri gibi davranışlardır (K5). "Örgütsel yeşil davranış çevreyi korumaya yönelik gönüllü davranışlardır" (K9). "Enerji tasarrufu yapmak" (K3). "Çevresel temizlik, tasarruf" (K22). "Kurum ve personellerin çevreye duyarlı olması örgütsel yeşil davranıştır" (K6). "Örgütsel yeşil davranış bir örgütte çevresel faktörlerin sürdürülebilmek için kurumda uygulamalar düzenleyip ve çalışanlarına çevre dostu davranışları bulunmayı hedefler. Bu sayede hem çevresel sürdürülebilirlik artmış olur hem de organizasyon imajı güçlenir" (K13). "İş yerindeki idari amirler, organizasyonların kontrolü altında olmadan, çevresel sürdürülebilirliğe gönüllülük esaslı katkıda bulunmaktır" (K19).

4.3.2.Tema-2: Tanım Verilmeden Önce Örgütsel Yeşil Davranış Gerçekleştirme Nedenlerine İlişkin Bulgular

Sağlık sektöründe çalışan katılımcıların örgütsel yeşil davranışı gerçekleştirme nedenlerinin araştırılması amaçlanmıştır. Bu kapsamda katılımcılara ilişkin bulgular Şekil-4'te yer almaktadır.



Şekil 4. Örgütsel Yeşil Davranış Gerçekleştirme Nedenleri

Kod Teori Modeli ile oluşturulan şekilde, katılımcılara ilişkin örgütsel yeşil davranışı gerçekleştirme nedenlerine yönelik bulgular gösterilmektedir. Görselde davranışı gerçekleştirme nedenleri ve frekans değerleri yer almaktadır. Katılımcılara göre yeşil davranışı gerçekleştirmelerinin dokuz nedeni bulunmaktadır. Bunlar: Çevreyi temiz tutmak (f:8), tasarruf yapmak (f:6), örnek olmak (f:4), görevini hakkıyla yapmak (f:2), hijyeni sağlamak (f:2), atıkları kontrol altında tutmak (f:2), yaşanabilir bir ortam yaratmak (f:2), iyi bir gelecek istemek (f:2), hasta ve çalışan güvenliğini sağlamaktır (f:2).

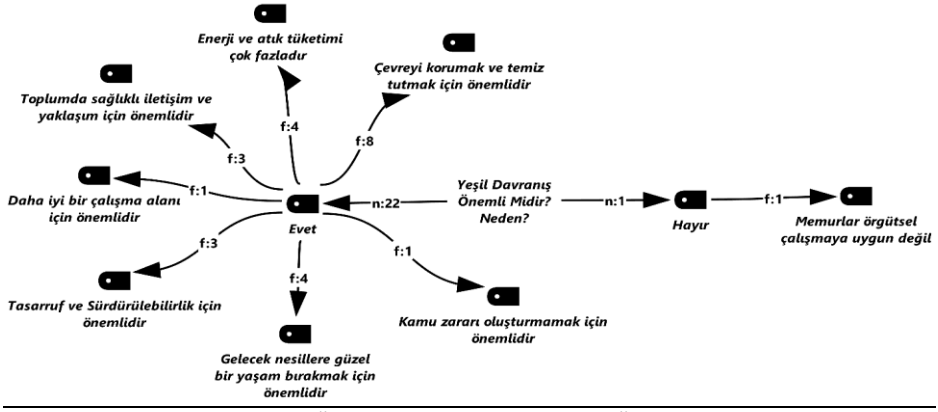
Katılımcıların yeşil davranışı gerçekleştirme nedenlerine ilişkin görüşleri şu şekildedir: "Görevini hakkı ve emeği ile yerine getirmek" (K1). "Sağlıklı bir gelecek ve maliyeti azaltmak" (K3). "Hasta ve çalışan güvenliği için yapılıyor olabilir" (K5). "Çalışanların yeşil davranışları gerçekleştirme nedeni; temiz, sağlıklı ve tasarruflu bir iş ortamında çalışmak istenmesi ve doğaya saygısıdır" (K9). "Yeşil davranışları gerçekleştirme nedenlerin arasında, hastanedeki bir çalışan olarak daha yaşanabilir ortam sağlamak, geri dönüştürülebilir malzemeleri uygun alanlara bırakmak, çevre kirliliğini önlemek olabilir" (K12).

Kısaca, Şekil 4.'teki sonuçlar yorumlandığında, örgütsel yeşil davranışın tanımı katılımcılara açıklanmadan önce katılımcıların yeşil davranışı öncelikle **temizlik, düzen, kişisel sorumluluklar ile ahlaki yükümlülük** kavramları doğrultusunda değerlendirdiğini görülmektedir. Tanım öncesi ifadeler daha çok mikro düzeyli (bireysel uygulamalar), normatif (doğru olanı yapma), hijyen ve düzen odaklı, mesleki

görev bilinci temelli bir içerik taşımaktadır. Özellikle "görevini hakkıyla yapmak" ve "hijyeni sağlamak" ifadeleri, yeşil davranışın çevresel sürdürülebilirlikten ziyade mesleki etik ve iş disiplini bağlamında anlamlandırıldığını göstermektedir.

4.2.3.Tema-3: Yeşil Davranışın Önemine İlişkin Bulgular

Katılımcıların örgütsel yeşil davranışı önemli görüp görmedikleri ve neden önemli gördüklerinin araştırılması amaçlanmıştır. Bu kapsamda katılımcılara ilişkin bulgular Şekil-5'te yer almaktadır.



Şekil 5. Örgütsel Yeşil Davranışın Önemi

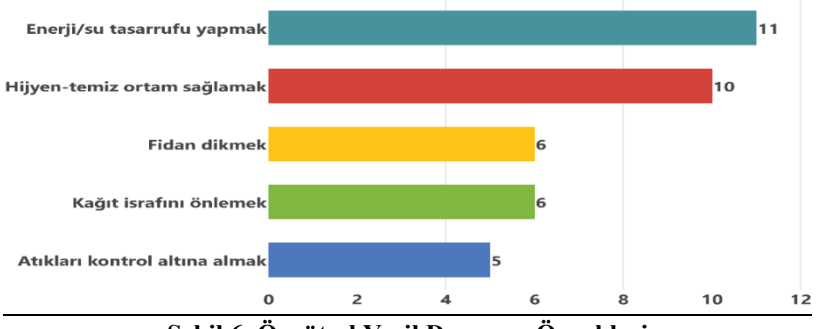
Hiyerarşik Kod- Alt Kod Bölümler Modeli ile oluşturulan şekilde, katılımcılara ilişkin yeşil davranışın önemine yönelik bulgular gösterilmektedir. Bu kapsamda, katılımcıların yirmi ikisi (n:22) yeşil davranışı önemli gördüğünü ifade etmiştir. Katılımcılara göre nedenleri şunlardır: çevreyi korumak ve temiz tutmak (f:8), gelecek nesillere güzel bir yaşam sunmak (f:4), enerji ve atık tüketimini azaltmak(f:4), tasarruf ve sürdürülebilirlik (f:3), toplumda sağlıklı iletişim ve yaklaşım (f:3), daha iyi bir çalışma alanı oluşturmak (f:1), kamu zararının önüne geçmektir (f:1). Diğer taraftan, katılımcıların biri (n:1) yeşil davranışı önemli görmemektedir. Bunun nedeni ise kamu çalışanlarının örgütsel davranışa uygun olmadığıdır (f:1).

Katılımcıların örgütsel yeşil davranışın önemine ilişkin görüşleri şu şekildedir: "Çevreyi korumak açısından başka kişilere de örnek olmak ve çevrenin temizliği için önemlidir" (K2). "Önemlidir çünkü sağlık kurumlarından çok sayıda atık ve enerji tüketimi ortaya çıkar" (K4). "Yeşil davranış sergilemek tabii ki önemlidir. Daha iyi bir çalışma alanı yaşanabilir çevre koşulları örgütün geleceği için önemlidir" (K5). "Gelecek nesillere daha güzel bir yaşam bırakmak için yeşil davranış sergilemek gerekir" (K6). "Toplum olarak daha duyarlı ve daha yaşanabilir bir çevre oluşturmak için önemlidir" (K8). "Evet sağlık kurumlarında yeşil davranış sergilemek önemlidir. Çünkü olumlu davranışlar bulaşıcıdır ve herkes birbirinden görerek yeşil davranışı arttırır. Çevresini temiz tutar, geri dönüşüme önem verir, tasarruf yapar "(K9). "Sağlık

kurumları ‘’hasta’’ odaklı hizmet verdiği için (hasta yararına olan her türlü hizmet) manen ve madden yıpratıcı olabiliyor. Maddi anlamda özellikle kamu zararı oluşturmamak adına yeşil davranışın önemli olduğunu düşünüyorum (K10). Kurumda çalışmakta bulunan bir çalışan için elbette önemli olmalıdır. Hem kurumda tasarrufu sağlayarak hem de kurumda gerekli olan imaj için hem de çevresel faktörlerin önemliliği için özenli olan bir konudur” (K13). “Sağlık olarak devlet memurlarının örgütsel olarak çalışmasını uygun görmüyorum (K11).

4.2.4. Tema-4: Yeşil Davranış Örneklerine İlişkin Bulgular

Katılımcılar yeşil davranış olarak ifade edebilecekleri davranışların araştırılması amaçlanmıştır. Bu kapsamda katılımcılara ilişkin bulgular Şekil-6’da yer almaktadır.



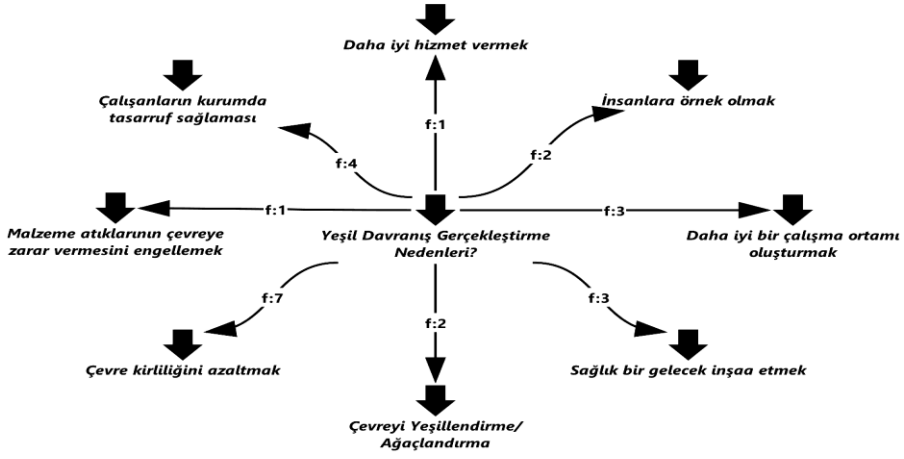
Şekil 6. Örgütsel Yeşil Davranış Örnekleri

Alt Kodların İstatistiği ile oluşturulan şekilde, katılımcılara ilişkin yeşil davranış örneklerine yönelik bulgular gösterilmektedir. Katılımcılara göre enerji/su tasarrufu yapmak (f:11), temiz ortam sağlamak (f:10), fidan dikmek (f:6), kağıt israfını önlemek (f:6), atıkları kontrol altına almak (f:5) yeşil davranış hareketleridir.

Katılımcıların yeşil davranış örneklerine ilişkin görüşleri şu şekildedir: “Kurumca beraber fidan dikmek, daha temiz bir hastane için atıkları kontrol altına almak” (K23). “Temizlik, hastalara yardımcı olmak, elektrikli su tasarruf sağlanması. Hastalara daha hijyenik bir ortam sağlanması” (K22). “Tıbbi atıkları tıbbi atık kovasına atmak evsel atıklardan ayrı olmasını sağlamak. Geri dönüşümü mümkün olan her şeyi geri dönüşüm kutusuna atmak örneğin pilleri vs. çevreye bırakmamak. Elektrik, su israfından kaçınmak gibi” (K19).

4.2.5.Tema-5: Tanım Sunulduktan Sonra Yeşil Davranış Gerçekleştirme Nedenlerine İlişkin Bulgular

Katılımcılara yeşil davranış hareketi tanımı ifade edilmiş ve bu tanımlama sonrası örgütsel yeşil davranışı gerçekleştirme nedenlerinin tekrardan araştırılması amaçlanmıştır. Bu kapsamda katılımcılara ilişkin bulgular Şekil-7’de yer almaktadır.



Şekil 7. Yeşil Davranış Gerçekleştirme Nedenlerinin Yeniden Değerlendirilmesi

Kod Teori Modeli ile oluşturulan şekilde, katılımcılara ilişkin yeşil davranışı gerçekleştirme nedenlerine yönelik bulgular gösterilmektedir. Katılımcılara yeşil davranış tanımlaması yapıldıktan sonra yeşil davranışı gerçekleştirme nedenleri tekrardan sorulmuştur. Bu kapsamda, katılımcılar şu cevapları sıralamışlardır; çevre kirliliğini azaltmak (f:7), kurumda tasarruf sağlamak (f:4), sağlıklı bir gelecek inşa etmek (f:3), daha iyi bir çalışma ortamı oluşturmak (f:3), insanlara örnek olmak (f:2), çevreyi ağaçlandırmak (f:2), daha iyi hizmet vermek (f:1), atıkların çevreye zarar vermesini engellemektir (f:1).

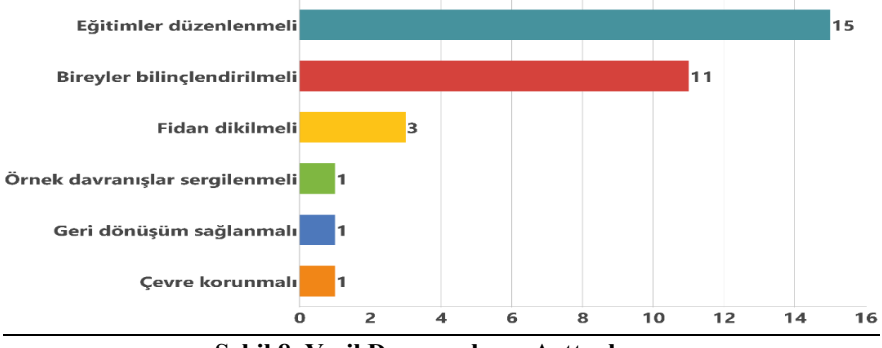
Katılımcıların yeşil davranış gerçekleştirme nedenlerini yeniden değerlendirmeye ilişkin görüşleri şu şekildedir: "Tanımı okuduktan sonra anladım ki, yeşil davranış sadece çevresel bir faktörle tek değil çalışanların da kurum içerisinde yaptıkları ve yapacakları tasarruf davranışlarıymış. Bu faktörleri gerçekleştirme nedenleri daha yaşanılabilir sürdürülebilir bir dünya görüşü yaratmak olabilir" (K14). "Açıklanmasının üstüne çevre yanlısı davranışların yapılma sebepleri kurumda tasarruf tedbirleri kapsamı olarak nitelendirilerek yapılmasıdır" (K10). "Daha iyi bir çalışma ortamı oluşturarak, sistemli düzenli ve sağlıklı bir gelecek inşa etmektir" (K23). "Çalışanlar üzerinde etkisi daha duyarlı davranıp çevre için yeşillendirme (ağaçlandırma) sağlamaktır" (K21). "Hastalarda yeşil davranışları aşılamak kurumda tasarrufu sağlamak çevre kirliliğinin azalmasına da olanak sağlayacağı için çalışanlar buna önem verir" (K20). "Yeşil davranışların gerçekleştirilme nedenleri hem hastanede çalışan personeller açısından ve gelen hastalar açısından faydalıdır. Hastanenin daha 'iyi' hizmet vermesine yardımcı olacaktır" (K7). "Daha sistemli ve temiz bir alan bırakmak, insanlara örnek olmaktır. (K6). "Çevreyi korumak. Bu mesleği yapan kişi; çalışma arkadaşlarına yardımcı olmak ve iyi örnek olmaktır" (K2).

Kısaca, Şekil 7.'de yer alan sonuçlar yorumlandığında, örgütsel yeşil davranışın tanımı katılımcılara açıklandıktan sonra katılımcıların yeşil davranışı kavramıyla *çevresel sürdürülebilirlik ve kurumsal performans arasında daha belirgin bir ilişki*

kurdukları görülmektedir. Tanım sonrası ifadeler daha çok: makro çevresel etkileri dikkate alan, kurumsal düzeyde sonuçlara odaklanan, sürdürülebilirlik ve gelecek kuşak perspektifi içeren, hizmet kalitesi ve örgütsel çıktılarla ilişkilendirilen bir yapıya sahiptir. Özellikle "görevini hakkıyla yapmak" ve "hijyeni sağlamak" ifadeleri, yeşil davranışın çevresel sürdürülebilirlikten ziyade mesleki etik ve iş disiplini bağlamında anlamlandırıldığını göstermektedir.

4.2.6. Tema-6: Yeşil Davranışı Artırmaya İlişkin Bulgular

Katılımcıların örgütsel yeşil davranışları arttırmak için önerilerinin araştırılması amaçlanmıştır. Bu kapsamda katılımcılara ilişkin bulgular Şekil-8'de yer almaktadır.



Şekil 8. Yeşil Davranışların Arttırılması

Alt Kodların İstatistiği ile oluşturulan şekilde, katılımcıların yeşil davranışı arttırmaya yönelik bulgular gösterilmektedir. Bu kapsamda, katılımcılara göre yeşil davranışları arttırmak için şunlar yapılmalıdır: Eğitimler düzenlenmeli (f:15), bireyler bilgilendirilmeli/bilinçlendirilmeli (f:11), fidan dikilmeli (f:3), örnek davranışlar sergilenmeli (f:1), geri dönüşüm sağlanmalı (f:1), çevre korunmalıdır (f:1).
Katılımcıların yeşil davranışı arttırmaya ilişkin görüşleri şu şekildedir:

"Eğitim ve programlar yapılmalıdır" (K1). "Bu konularda insanları bilinçlendirmek için belirli aralıklarla eğitimler düzenlenebilir" (K8). "Steril edilebilecek aletleri atmak yerine dönüşüme kazandırmak vb.dir" (K3). "Kurumlarına ve devletimiz çeşitli politikalarla bunu destekleyebilir. Halkımızda daha bilinçli hale getirilebilir" (K4). "Eğitim, fidan dikme bağışı vb. olabilir" (K17). "Daha duyarlı davranıp yeşillendirilip, çevreyi temiz tutmak adına kirletmeyip bunun için önlem alınması için bilgilendirme eylemleri yapılmalıdır" (K21).

Bu araştırma, sağlık çalışanlarını örgütsel yeşil davranış sergilemeye yönelten güdüleri nitel bir yaklaşımla incelemiştir. Araştırma bulguları, sağlık çalışanlarının örgütsel yeşil davranışı çoğunlukla enerji ve su tasarrufu sağlama, atıkları kontrol altına alma, kâğıt israfını önleme ve temiz bir çalışma ortamı oluşturma gibi günlük uygulamalar üzerinden anlamlandırdıklarını göstermektedir. Bu durum, örgütsel yeşil davranış uygulamalarının sağlık kurumlarında belirli ölçüde varlık gösterdiğini; ancak

bu davranışların kavramsal düzeyde henüz bütüncül bir sürdürülebilirlik anlayışıyla tam olarak bütünleşmediğini düşündürmektedir. Çalışanların çevre dostu davranışları daha çok uygulamaya dönük ve görev odaklı bir çerçevede değerlendirmeleri, sağlık kurumlarında çevresel davranışların çoğunlukla pratik iş süreçleri üzerinden anlamlandırıldığını göstermektedir.

Araştırmanın dikkat çekici bulgularından biri, katılımcıların örgütsel yeşil davranışı tanım öncesi ve sonrası farklı biçimlerde değerlendirmeleridir. Tanım sunulmadan önce katılımcılar yeşil davranışı daha çok bireysel sorumluluk, hijyen sağlama ve görevini doğru biçimde yerine getirme çerçevesinde ele almıştır. Bu durum, sağlık çalışanlarının çevresel davranışları büyük ölçüde mesleki etik ve görev bilinciyle ilişkilendirdiklerini göstermektedir. Ancak örgütsel yeşil davranış kavramı açıklandıktan sonra katılımcı ifadelerinde belirgin bir bilişsel genişleme yaşanmış; sürdürülebilirlik, çevresel etkiler, gelecek nesiller ve kurumsal performans gibi daha geniş ölçekli kavramlar ön plana çıkmıştır. Bu farklılaşma, kavramsal farkındalığın çalışanların çevresel davranışları değerlendirme biçimini dönüştürdüğünü göstermektedir. Başka bir ifadeyle, sağlık çalışanları çevre dostu davranışları uyguluyor olsalar bile bu davranışları başlangıçta sistematik bir sürdürülebilirlik perspektifi içerisinde değerlendirmemektedir. Tanım öncesi ve sonrası arasında ortaya çıkan dönüşüm üç temel farklılaşma üzerinden değerlendirilebilir. İlk olarak, bireysel sorumluluk temelli yaklaşımdan örgütsel ve çevresel sonuçları dikkate alan daha geniş bir bakış açısına geçiş yaşanmıştır. İkinci olarak, hijyen ve görev odaklı değerlendirmeler yerini sürdürülebilirlik ve çevresel sorumluluk vurgusuna bırakmıştır. Üçüncü olarak ise anlık uygulamalardan uzun vadeli çevresel sonuçlara yönelen bir değerlendirme biçimi ortaya çıkmıştır. Bu durum, örgütsel yeşil davranış farkındalığının yalnızca çevre koruma davranışlarını değil; çalışanların çevresel sorunları anlamlandırma biçimini de etkileyebileceğini göstermektedir.

Araştırma bulguları, sağlık çalışanlarının örgütsel yeşil davranış güdülerinin tek boyutlu olmadığını ve çok katmanlı bir motivasyon yapısına dayandığını göstermektedir. Bu doğrultuda araştırmada ortaya çıkan güdüler dört temel motivasyon kategorisi altında değerlendirilebilir. Bulgular, örgütsel yeşil davranışın değer temelli ve çevresel sorumluluk, normatif ve mesleki sorumluluk, örgütsel fayda ve sosyal etki boyutlarını içeren çok boyutlu bir motivasyon yapısı içerisinde şekillendiğini göstermektedir.

İlk olarak değer temelli ve çevresel sorumluluk motivasyonları ön plana çıkmaktadır. Katılımcıların çevreyi koruma, doğaya zarar vermeme ve gelecek nesillere daha yaşanabilir bir çevre bırakma yönündeki ifadeleri, çevresel duyarlılık ve sürdürülebilirlik odaklı bir motivasyon yapısına işaret etmektedir. Bu durum, çalışanların çevre dostu davranışları yalnızca örgütsel gereklilik olarak değil, aynı zamanda bireysel bir değer ve toplumsal sorumluluk alanı olarak değerlendirdiklerini göstermektedir.

İkinci olarak normatif ve mesleki sorumluluk temelli motivasyonlar dikkat çekmektedir. Katılımcıların hijyen sağlama, görevini doğru biçimde yerine getirme

ve meslek etiğine uygun davranma yönündeki ifadeleri, örgütsel yeşil davranışların sağlık sektöründe mesleki normlar ve etik sorumluluklarla iç içe geçtiğini göstermektedir. Özellikle sağlık hizmetlerinin insan yaşamıyla doğrudan ilişkili yapısı düşünüldüğünde, çevresel davranışların hasta güvenliği ve hizmet kalitesiyle ilişkilendirilmesi sağlık sektörüne özgü önemli bir farklılaşma ortaya koymaktadır.

Üçüncü olarak örgütsel ve ekonomik fayda temelli motivasyonlar öne çıkmaktadır. Tasarruf sağlama, kamu zararını önleme ve kaynakların verimli kullanılması yönündeki vurgular, çalışanların çevre dostu davranışları kurumsal fayda perspektifiyle değerlendirdiklerini göstermektedir. Özellikle idari personelin kaynak yönetimi ve kurumsal imaj boyutunu daha fazla vurgulaması, örgütsel rollerin çevresel öncelik algısını şekillendirdiğini ortaya koymaktadır. Bu bulgu, örgütsel yeşil davranışın yalnızca bireysel çevre duyarlılığıyla değil; kurumsal verimlilik ve sürdürülebilir kaynak yönetimi anlayışıyla da ilişkili olduğunu göstermektedir.

Dördüncü olarak sosyal etki ve rol model olma motivasyonları dikkat çekmektedir. Katılımcıların örnek davranış sergileme, diğer çalışanları teşvik etme ve çevresel farkındalık oluşturma yönündeki ifadeleri, örgütsel yeşil davranışların sosyal öğrenme ve sosyal etki boyutuna işaret etmektedir. Bayrakçı ve Dinç'in (2020) öğretmenler üzerinde yürüttüğü çalışmada da benzer şekilde örgütsel yeşil davranışın rol model olma ve gönüllü katkı boyutları vurgulanmıştır. Ancak mevcut çalışmada bu davranışların hasta güvenliği, hijyen ve sağlık hizmeti kalitesiyle ilişkilendirilmesi sağlık sektörüne özgü bir anlam katmaktadır.

Bu motivasyon kategorileri birlikte değerlendirildiğinde, sağlık çalışanlarının örgütsel yeşil davranışlarının değer temelli ve çevresel sorumluluk, normatif ve mesleki sorumluluk, örgütsel fayda ve sosyal etki boyutlarını içeren çok boyutlu bir motivasyon yapısı içerisinde şekillendiği görülmektedir. Bu durum, örgütsel yeşil davranışın yalnızca çevresel duyarlılıkla değil; değer temelli, normatif ve sosyal motivasyonlarla ilişkili olduğunu ortaya koyan önceki çalışmalarla da paralellik göstermektedir (Daily vd., 2009; Boiral, 2009).

Araştırmada klinik ve idari personelin örgütsel yeşil davranışı farklı öncelikler üzerinden değerlendirdiği görülmüştür. Klinik personel yeşil davranışı daha çok hijyen, tıbbi atık yönetimi, hasta güvenliği ve çalışan sağlığı ile ilişkilendirirken; idari personel tasarruf, kaynak yönetimi, kamu zararının önlenmesi ve kurumsal imaj boyutunu daha fazla vurgulamıştır. Eğitim sektöründe yürütülen çalışmalarda örgütsel yeşil davranış daha çok çevre duyarlılığı ve rol model olma çerçevesinde ele alınırken (Bayrakçı ve Dinç, 2020), mevcut araştırmada hasta güvenliği ve tıbbi atık yönetimi gibi unsurların ön plana çıkması sağlık sektörüne özgü bir farklılaşma ortaya koymaktadır. Bu durum, sağlık sektöründe çevresel davranışların yalnızca çevreyi koruma amacı taşımadığını; aynı zamanda klinik güvenlik ve hizmet kalitesiyle de ilişkili olduğunu göstermektedir.

Baş'ın (2025) çalışmasında yeşil hastanelerin enerji verimliliği, su tasarrufu ve atık yönetimi yoluyla çevresel sürdürülebilirliğe katkı sağladığı vurgulanmaktadır.

Mevcut araştırmada sağlık çalışanlarının en sık ifade ettiği yeşil davranış örneklerinin enerji ve su tasarrufu ile atıkların kontrol altına alınması şeklinde ortaya çıkması, bu yapısal sürdürülebilirlik uygulamalarının çalışan düzeyinde de karşılık bulduğunu göstermektedir. Bununla birlikte mevcut çalışma, sürdürülebilirlik dönüşümünü yalnızca teknik ve kurumsal düzenlemeler üzerinden değil; çalışanların gönüllü davranışları ve motivasyonları üzerinden ele alması bakımından önceki çalışmalardan ayrılmaktadır. Bu durum, sağlık kurumlarında sürdürülebilirlik dönüşümünün yalnızca altyapısal değişimlerle değil, çalışan davranışlarıyla da desteklenmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Benzer şekilde Tennison vd. (2021), sağlık sektöründeki çevresel sürdürülebilirlik sorunlarını enerji kullanımı, atık yönetimi ve tedarik süreçleriyle ilişkilendirmiştir. Lenzen vd. (2020) ise sağlık sistemlerinin çevresel etkilerinin küresel üretim ve tüketim süreçleriyle bağlantılı olduğunu ortaya koymuştur. Mevcut araştırmada çalışanların enerji tasarrufu, atık azaltımı ve kaynak kullanımına ilişkin vurguları bu çalışmalarla paralellik göstermektedir. Ancak mevcut çalışma, sürdürülebilirlik sorununu davranışsal ve motivasyonel boyut üzerinden ele alarak literatüre farklı bir perspektif sunmaktadır. Özellikle sağlık çalışanlarının çevresel davranışları etik sorumluluk, görev bilinci ve toplumsal fayda çerçevesinde değerlendirmeleri, sürdürülebilirlik dönüşümünün insan merkezli yönünü görünür hale getirmektedir.

Araştırmada sağlık çalışanlarının örgütsel yeşil davranışı artırmak için en fazla eğitim ve bilinçlendirme faaliyetlerini vurguladıkları görülmüştür. Bu durum, sağlık kurumlarında çevresel sürdürülebilirlik konusunda yalnızca kurumsal politika eksikliği değil, aynı zamanda farkındalık ve sistematik yönlendirme ihtiyacı bulunduğunu göstermektedir. Katılımcıların eğitim, bilgilendirme, geri dönüşüm uygulamalarının yaygınlaştırılması ve gönüllü çevreci etkinliklerin desteklenmesine yönelik önerileri, sürdürülebilirlik kültürünün kurumsallaşmasında davranışsal müdahalelerin önemli rol oynayabileceğine işaret etmektedir.

Genel olarak değerlendirildiğinde bu araştırma, sağlık çalışanlarının örgütsel yeşil davranış sergileme potansiyeline sahip olduklarını; ancak bu davranışların çoğunlukla normatif ve görev temelli bir çerçevede ortaya çıktığını göstermektedir. Kavramsal farkındalığın artırılması ve örgütsel düzeyde sistematik sürdürülebilirlik politikalarının geliştirilmesi durumunda, çevre dostu davranışların daha bütüncül bir kurumsal kültüre dönüşebileceği söylenebilir. Bu yönüyle çalışma, örgütsel yeşil davranış literatürüne sağlık sektörü bağlamında çevresel davranışların yalnızca çevre duyarlılığıyla değil; değer temelli ve çevresel sorumluluk, normatif ve mesleki sorumluluk, örgütsel fayda ve sosyal etki süreçleriyle birlikte şekillendiğini gösteren bütüncül bir motivasyon çerçevesi sunmaktadır.

SONUÇ

Bu araştırma, sağlık çalışanlarının örgütsel yeşil davranışlarını şekillendiren motivasyonları nitel bir yaklaşımla incelemiştir. Araştırma bulguları, sağlık çalışanlarının örgütsel yeşil davranışı yalnızca çevreyi koruma amacıyla değil; değer

temelli ve çevresel sorumluluk, normatif ve mesleki sorumluluk, örgütsel fayda ve sosyal etki boyutları çerçevesinde değerlendirdiklerini göstermiştir. Ayrıca klinik ve idari personelin örgütsel yeşil davranışa ilişkin önceliklerinin farklılaştığı ve kavramsal farkındalığın çalışanların çevresel davranışları anlamlandırma biçimini etkilediği belirlenmiştir.

Araştırma, teorik açıdan örgütsel yeşil davranışın sağlık sektörü bağlamında çok boyutlu bir motivasyon yapısı içerisinde şekillendiğini göstermesi bakımından literatüre katkı sunmaktadır. Pratik açıdan ise sağlık kurumlarında çevreye duyarlı bir örgüt kültürünün oluşturulabilmesi için çalışanların çevresel farkındalığını ve gönüllü katılımını destekleyen yönetsel uygulamaların önemine işaret etmektedir.

Araştırmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Çalışmanın yalnızca sağlık çalışanlarıyla yürütülmüş olması ve nitel araştırma deseniyle gerçekleştirilmesi nedeniyle bulguların genellenebilirliği sınırlıdır. Ayrıca araştırmada yalnızca çalışan görüşlerine odaklanılmış olması, hasta ve hasta yakınları gibi farklı paydaş gruplarının değerlendirmelerinin kapsam dışında kalmasına neden olmuştur.

Gelecek araştırmalarda sağlık hizmetlerinden yararlanan bireylerin örgütsel yeşil davranışa ilişkin algıları incelenebilir. Ayrıca liderlik tarzı, örgütsel kültür, çevresel destek algısı ve bireysel çevresel farkındalık gibi değişkenlerin örgütsel yeşil davranış üzerindeki etkileri nicel ve karma yöntem araştırmalarıyla test edilebilir.

MOTIVES THAT DIRECT HEALTHCARE WORKERS TOWARDS ORGANIZATIONAL GREEN BEHAVIOR: A QUALITATIVE STUDY

1. INTRODUCTION

In today's intensely competitive environment, external factors affecting organizations are generally grouped under the concept of "environment," and in this context, the interactions of businesses with the environment gain strategic importance. Businesses obtain a large portion of the natural resources they need to sustain their operations from the environment, placing them in a crucial position in terms of environmental sustainability. In line with sustainable development goals, businesses must maintain ecological balance and maintain production and service activities without harming the environment. In this context, healthcare facilities have significant environmental impacts due to their 24/7 uninterrupted service and high consumption of energy, water, and materials. The high amount of waste generated by healthcare institutions' operational processes necessitates the adoption of an environmentally responsible approach. Therefore, it is crucial for healthcare professionals to exhibit environmentally responsible, or "green," behaviors during service delivery. The concept of organizational green behavior refers to employees' voluntary efforts to avoid harming the environment, use resources efficiently, and support sustainability while performing their duties. These behaviors are not only indicators of environmental awareness but also a reflection of organizational responsibility. The aim of this study is to determine the motivations that lead healthcare professionals to exhibit organizational green behavior and to reveal the individual, organizational and social dynamics behind these behaviors.

2. METHODOLOGY

The study employed a qualitative research method. This approach provided an in-depth understanding of the reasons why healthcare professionals engage in organizational green behavior. Face-to-face, semi-structured interviews were conducted with 23 healthcare professionals working in Turkey. Participants were selected using purposive and snowball (chain) sampling methods. Interviews lasted an average of 15–20 minutes, and participants were asked questions regarding their awareness of the concept of green behavior, their reasons for exhibiting such behavior, the level of organizational support, and institutional practices related to the environment. The obtained qualitative data were analyzed using the MAXQDA 2020 program. The data were analyzed using thematic analysis; at the end of the coding process, repetitive statements were brought together to form main themes. Interviews were conducted until data saturation was achieved, thus strengthening the validity and reliability of the findings.

3. RESULTS

According to the findings, most participants (22 out of 23) considered organizational green behavior to be important. When asked to describe green behavior, participants

most frequently referred to actions aimed at protecting the environment and being environmentally sensitive as an institution and staff. Reported examples of green behavior in healthcare settings concentrated on energy and water saving, maintaining a clean work environment, preventing paper waste, controlling waste (including medical waste), and planting trees. Before a formal definition was provided, participants tended to explain their reasons for engaging in green behavior in terms of cleanliness, saving resources, setting an example, hygiene, professional duty, and patient and staff safety. After the concept was clarified, their explanations broadened toward reducing environmental pollution, building a healthier future, and creating a better working environment, with some references to service quality. Finally, participants emphasized that training and awareness-raising activities would be the most effective ways to increase green behaviors in healthcare organizations.

4. DISCUSSION

The findings of this study indicate that healthcare professionals primarily associate organizational green behavior with practical actions such as energy and water saving, maintaining cleanliness, preventing waste, and controlling medical and domestic waste. These results suggest that green behavior in healthcare settings is largely interpreted through daily operational practices rather than abstract sustainability concepts.

One of the most significant findings of the study is the cognitive shift observed between the pre-definition and post-definition phases. Before the formal explanation of organizational green behavior, participants framed their motivations mainly around hygiene, professional responsibility, cleanliness, and performing one's duty properly. This reflects a normative and task-oriented understanding rooted in the professional ethics of healthcare work. After the concept was clarified, however, participants expanded their reasoning to include broader considerations such as reducing environmental pollution, building a healthier future, and improving the work environment. This shift indicates that conceptual awareness plays a role in broadening employees' perspectives from immediate task-based concerns to longer-term sustainability considerations. Another notable finding concerns the differences between clinical and administrative staff. Clinical personnel tended to relate green behavior to hygiene, medical waste management, patient and employee safety, and service quality. In contrast, administrative staff more frequently emphasized resource saving, preventing public waste, and institutional responsibility. Despite these differences, environmental protection and sustainability emerged as shared values across both groups. This suggests that while motivations may vary according to professional roles, a common environmental awareness exists within healthcare institutions. Finally, participants overwhelmingly highlighted training and awareness-raising activities as the primary means of increasing green behaviors. This indicates that the development of organizational green behavior in healthcare settings may depend not only on individual willingness but also on systematic educational efforts that clarify the concept and its broader implications.

Overall, the study demonstrates that healthcare professionals already engage in environmentally responsible practices; however, these practices are often grounded in professional norms and daily routines rather than in an explicitly articulated sustainability framework. Strengthening conceptual awareness may therefore support a more holistic and long-term understanding of organizational green behavior.

CONCLUSION

This study explored the motivations that direct healthcare professionals toward organizational green behavior through a qualitative approach. The findings reveal that healthcare workers predominantly interpret green behavior in terms of practical actions such as energy saving, waste control, cleanliness, and resource efficiency. Before being introduced to a formal definition, participants framed these behaviors mainly within the context of professional responsibility and hygiene. After the concept was clarified, their perspectives broadened to include environmental sustainability, future generations, and workplace quality. The results also indicate that motivations vary according to professional roles, with clinical staff emphasizing patient safety and hygiene, and administrative staff highlighting resource management and institutional responsibility. Nevertheless, environmental protection appears as a shared value across both groups.

These findings suggest that healthcare institutions possess a behavioral foundation for sustainability; however, strengthening conceptual awareness through training and structured educational initiatives may enhance the depth and continuity of organizational green behavior. Future research may examine how organizational culture, leadership styles, and environmental awareness interact with these motivations using quantitative or mixed-method approaches.

KAYNAKÇA

Abdou, A. H., Al Abdulathim, M. A., Hussni Hasan, N. R., Salah, M. H. A., Ali, H. S. A. M., and Kamel, N. J. (2023). From Green Inclusive Leadership to Green Organizational Citizenship: Exploring The Mediating Role of Green Work Engagement and Green Organizational İdentification in The Hotel İndustry Context. *Sustainability,* 15(20), 1-22.

Alsetoohy, O., Al-Abyadh, M. H. A., Döngül, E. S., Agina, M. F., and Elshaer, A. (2022). How Humble Leadership Affects Voluntary Green Behavior And Green Performance? The Roles Of Job Autonomy And Green Supporting Climate in Hotels. *Problemy Ekorozwoju*, 17(2), 230-242.

Barsbay, M. Ç. (2019). Sağlık Sektöründe Düşük Karbon Ekonomisi: Tezat Mı, Mümkün Mü?. *Verimlilik Dergisi*, (4), 113-134.

Baş, K. (2025). Çevre Dostu Hastaneler: Sürdürülebilir Sağlık Hizmetlerinde Yeşil Hastanelerin Önemi. *Muş Alparslan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, *5*(2), 111-120.

Başkale, H. (2016). Nitel Araştırmalarda Geçerlik, Güvenirlik Ve Örneklem Büyüklüğünün Belirlenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 9(1), 23-28.

Bayrakçı, E. ve Dinç, M. (2020). Örgütsel Yeşil Davranışlara Yönelten Güdüler: Özel Okul Öğretmenleri Üzerine Nitel Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi,* 12 (1), 188-201.

Baytaş, V. ve Çetin Aydın, G. (2022). Sağlık Kurumlarında Çevreye Duyarlı Siyasetalar: Yeşil Hastane Örnekleri. *Ekonomi Maliye İşletme Dergisi* , *5* (2), 336-356.

Berniak-Woźny, J. and Rataj, M. (2023). Towards green and sustainable healthcare: a literature review and research agenda for green leadership in the healthcare sector. *International journal of environmental research and public health*, *20*(2), 1-18.

Bissing-Olson M.J., Iyer A., Fieldıng K.S. and Zacher H. (2013) Relationships Between Daily Affect And Proenvironmental Behavior At Work: The Moderating Role Of Pro-Environmental Attitude. *Journal of Organizational Behavior,* 34(2), 156-175.

Boiral, O. (2009). Greening The Corporation Through Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Business Ethics,* 87(2), 221–236.

Buchholz, R. A. (1998). *Principles of environmental management.* The Greening of Business. 2nd edition, Prentice-Hall, London.

Chiarini, A. and Vagnoni, E. (2016). Environmental Sustainability in European Public Healthcare: Could it Just be a Matter of Leadership?. *Leadership in Health Services*, *29*(1), 2-8.

Daily, B.F, Bishop, J.W. and Govindarajulu N. (2009). A Conceptual Model For Organizational Citizenship Behavior Directed Toward The Environment. *Business and Society,* 48, 243–256.

Ekiyor, A., Ekinci, N., ve Gök, G. (2018, Kasım). *Sürdürülebilir/Yeşil Hastane Kriterlerine Uygunluğun Değerlendirilmesi: Bir Eğitim Araştırma Hastanesi*

Örneği. 2. Uluslararası 12. Ulusal Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi, Muğla, Bodrum. (Bildiriler kitabı, ss. 1695-1708).

Erbaşı, A. (2019). Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. *Istanbul Management Journal,* 86, 1-23.

Eren, E. (2004). Yönetim ve Örgüt Psikolojisi. 10. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.

Franco, A., Shaker, M., Kalubi, D. and Hostettler, S. (2017). A review of sustainable energy access and technologies for healthcare facilities in the Global South. *Sustainable Energy Technologies and Assessments*, *22*, 92-105.

Glesne, C. (2012). *Nitel Araştırmaya Giriş*. (A. Ersoy & P. Yalçınoğlu, Çev.). Ankara: Anı Yayıncılık.

Gök, G. ve Ekinci, N. (2025). Sağlık Kurumları Yöneticilerinin İnsan Sermayesi ile İlgili Farkındalıklarının Belirlenmesi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, *25*(2), 73-92.

Hoş, R. (2012*). The Experiences Of Refugee Students With Interrupted Formal Education in An Urban Secondary School Newcomer Program.* Unpublished PhD Thesis, Margaret Garner Graduate School of Education and Human Development, University of Rochester, Rochester, New York, ABD.

İngiltere Ulusal Sağlık Sistemi (NHS England). (2020). Delivering A "Net Zero" National Health Service. NHS England. https://www.england.nhs.uk/greenernhs/publication/delivering-a-net-zero-national-health-service/

Jabbour, C. J. C. (2013). Environmental Training in Organisations: From A Literature Review To A Framework For Future Research. *Resources, Conservation And Recycling*, 74, 144-155.

Kahveci, N. (2025). Yeşil Hastaneler Ve Yalın Yönetim. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi,* 12(1), 176-184.

Karabulut, E. (2003). *İşletmelerde Çevre Bilinci Ve Yeşil Yönetim Uygulamalarının İşletme Başarısına Katkısını İncelemeye Yönelik Bir Araştırma.* Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Kavaslar, S. ve Karavelioğlu, C. (2023). Yeşil Örgütsel Davranışın Kavramsal Çerçevesi*. Toplum, Ekonomi ve Yönetim* Dergisi, 4 (1), 24-34.

Keil, M., Frehse, L., Hagemeister, M., Knieß, M., Lange, O., Kronenberg, T., & Rogowski, W. (2024). Carbon Footprint Of Healthcare Systems: A Systematic Review Of Evidence And Methods. BMJ open, 14(4), 1-9.

Kılıç, C. H. ve Güdük, Ö. (2018). Yeşil Hastane Kavramı Ve Türkiye'deki Son Kullanıcıların Beklentileri Üzerine Bir Hastane Örneği. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, *7*(1), 164-174.

Kim, A., Kim, Y., Han, K., Jackson, S. E., and Ployhart, R. E. (2017). Multilevel Influences On Voluntary Workplace Green Behavior: Individual Differences, Leader Behavior, And Coworker Advocacy. *Journal of Management,* 43(5), 1335-1358.

Kurnaz, Z. (2016). *Türkiye'de Siyasal Korku ve Akademik Hayatın İnşası*. Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Kurt, Z. (2022). *İsrafla Mücadelede Yeşil Yönetim Ve Yeşil Örgütsel Davranış: Mersin'de Yeşil Etiketli İşletmelerde Araştırma.* Doktora Tezi. Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Mersin.

Kuzgun, Ş., ve Gözükara, E. (2023). Örgütsel Dayanıklılık Kapasitesi, Yeşil Yenilik, Algılanan Yeşil Örgütsel Davranış Ve Sürdürülebilirlik Performansı Arasındaki İlişkiler: ISO 500 Uygulaması. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 21(49), 399-432.

Lenzen, M., Malik, A., Li, M., Fry, J., Weisz, H., Pichler, P. P., ... and Pencheon, D. (2020). The environmental footprint of health care: a global assessment. *The Lancet Planetary Health*. *4*(7), 271-279.

Meng, J., Murad, M., Li, C., Bakhtawar, A., and Ashraf, S. F. (2022). Green Lifestyle: A Tie Between Green Human Resource Management Practices And Green Organizational Citizenship Behavior. Sustainability, 15(1), 1-19.

Merriam, S. B. (2018). *Nitel Araştırma Desen ve Uygulama İçin Bir Rehber*, Çev: Selahattin Turan, Ankara: Nobel Yayınları.

Mert, N. (2022). *Otel İşletmelerinde Yeşil Örgüt İklimi Ve Yeşil Davranışın İş Tatminine Etkisi: Muğla Örneği.* Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.

Morrow, S. L. and Smith, M. L. (2000). *Qualitative Research For Counseling Psychology.* In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), Handbook of counseling psychology (3rd ed., pp. 199–230). New York: Wiley.

Morse, J. M. (2016). *Mixed Method Design: Principles and Procedures,* New York: Routledge.

Norton, T. A., Parker, S. L., Zacher, H. and Ashkanasy, N. M. (2015). Employee Green Behavior: A Theoretical Framework, Multilevel Review and Future Research Agenda. *Organization and Environment*. 28, 103-125.

Özdemir, H. (2025). *Sağlık Hizmetlerinde Tıbbi Atık Yönetimi*. İçinde S. Torun & O. Bilgin (Ed.), Sağlık & Bilim 2025: Sağlık Yönetimi Ve Politikaları (ss. 149–164). EFE Akademi.

Paillé, P. and Boiral, O. (2013). Pro-environmental Behavior at Work: Construct Validity and Determinants. *Journal of Environmental Psychology.* 36, 118-128.

Petrova, M., Burrows, F., van der Scheer, J. W., Kipouros, T. and Smith, J. (2025). An Organising Framework For Healthcare Decarbonisation Research: An Exploratory Classification Study.

Rojas-Rueda, D. (2025). Green hospitals: maximizing health and climate benefits globally. *Science of The Total Environment*, *982*, 1-11.

Soysal, A. (2014). *Sağlık Sektöründe Çevre Duyarlılığı: Yeşil Hastane Uygulamaları Özelinde Bir Değerlendirme*. II. Uluslararası Çevre ve Ahlak Sempozyumu (ISEM 2014), Adıyaman.

Syafri, W., Prabowo, H., Nur, S.A. and Muafi, M. (2021). The Impact of Workplace Green Behavior and Green Innovation on Green Performance of SME's: A Case Study in Indonesia, *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(5), 365– 374.

Şahin, B. (2014). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (4. Baskı). A. Tanrıöğen (Yay. Haz). Metodoloji (s. 111-130). Ankara: Anı Yayıncılık.

Tennison, I., Roschnik, S., Ashby, B., Boyd, R., Hamilton, I., Oreszczyn, T., ... and Eckelman, M. J. (2021). Health care's response to climate change: a carbon

footprint assessment of the NHS in England. *The Lancet Planetary Health*, *5*(2), 84-92.

Terekli, G., Özkan, O. ve Bayın, G. (2013), Çevre Dostu Hastaneler: Hastaneden Yeşil Hastaneye. *Ankara Sağlık Hizmetleri Dergisi,* 12(2), 38-54.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. (9. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Yiğit, B. (2017). Örgütsel Davranışta Yeni Bir Yaklaşım: Yeşil İşgören Davranışı. *Uluslararası Beşerî ve Sosyal Bilimler İnceleme Dergisi*, 1(1), 67-70.

Yin, R. K. (2011). *Qualitative Research from Start to Finish*. The Guilford Press.

Zangheri, P., D'Agostino, D., Armani, R. and Bertoldi, P. (2022). Review of the cost-optimal methodology implementation in Member States in compliance with the Energy Performance of Buildings Directive. *Buildings,* 12(9), 1482.

Zhao, Y., Korsakienė, R., Dinçer, H.and Yüksel, S. (2022). Identifying Significant Points of Energy Culture for Developing Sustainable Energy Investments. *SAGE Open*, 12(1), 21582440221087262.

KATKI ORANI / *CONTRIBUTION RATE*	**AÇIKLAMA / *EXPLANATION***	**KATKIDA BULUNANLAR / *CONTRIBUTORS***
Fikir veya Kavram / *Idea or Notion*	Araştırma hipotezini veya fikrini oluşturmak / *Form the research hypothesis or idea*	Enes KAYA
Tasarım / *Design*	Yöntemi, ölçeği ve deseni tasarlamak / *Designing method, scale and pattern*	Enes KAYA
Veri Toplama ve İşleme / *Data Collecting and Processing*	Verileri toplamak, düzenlenmek ve raporlamak / *Collecting, organizing and reporting data*	Enes KAYA
Tartışma ve Yorum / *Discussion and Interpretation*	Bulguların değerlendirilmesinde ve sonuçlandırılmasında sorumluluk almak / *Taking responsibility in evaluating and finalizing the findings*	Enes KAYA
Literatür Taraması / *Literature Review*	Çalışma için gerekli literatürü taramak / *Review the literature required for the study*	Enes KAYA