

SAĞLIK ÇALIŞANLARININ YEŞİL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ KONUSUNDAKİ FARKINDALIK DÜZEYLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

EVALUATION OF HEALTH WORKERS' AWARENESS OF GREEN ORGANIZATIONAL BEHAVIOR

Yasemin ASLAN
Bandırma Onyeddi Eylül Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi
Sağlık Yönetimi Bölümü
yaseminaslan@bandirma.edu.tr
ORCID: 0000-0001-6292-2332

Orhan ZENGİN
Marmara Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi
Sağlık Yönetimi Bölümü
orhanzen@gmail.com
ORCID: 0000-0002-0701-6019

Fatma Selen POLAT
Sakarya Üniversitesi
İşletme Fakültesi
Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı
aksakalselen94@gmail.com
ORCID: 0000-0003-1774-130X

ÖZ

Geliş Tarihi:
08.01.2023

Kabul Tarihi:
27.06.2023

Yayın Tarihi:
25.09.2023

Anahtar Kelimeler
Yeşil örgütsel davranış, sağlık çalışanları, sürdürülebilirlik, çevre

Keywords
Green organizational behavior, health workers, sustainability, environment.

Bu çalışmanın amacı sağlık çalışanlarının yeşil örgütsel davranış konusundaki farkındalık düzeylerinin değerlendirilmesidir. Araştırmanın evrenini özel bir hastanede görev yapan 450 sağlık çalışanı oluştururken, örneklemini araştırmaya katılmaya gönüllü 262 çalışan oluşturmuştur. Veriler kişisel bilgi formu ve Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Veri analizinde Epi Info 7 istatistik programı kullanılmıştır. Araştırmada bekarların yeşil örgütsel davranış ölçeği teknolojik duyarlılık alt boyutu puan ortalaması evlilere göre daha yüksek bulunmuştur. Eğitim durumuna göre bütün alt boyutlar düzeyinde ön lisans mezunlarının ortalama puanlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Gelir durumuna göre asgari ücret alan katılımcıların çevresel duyarlılık (4,82), çevresel katılım (4,62), ekonomik duyarlılık (4,69), yeşil satın alma (4,61) ve teknolojik duyarlılık (4,58) alt boyut ortalama puanlarının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Çalışmada idari ve destek hizmetler personelinin çevresel duyarlılık, çevresel katılım, ekonomik duyarlılık ve yeşil satın alma alt boyut ortalama puanlarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Çalışma sonucunda, yeşil örgütsel davranış konusunda sağlık çalışanlarının farkındalığının genel olarak düşük olduğu tespit edilmiştir.

ABSTRACT

The aim of this study is to evaluate the awareness of health workers' about green organizational behavior. The universe of the study consisted of 450 employees working in a private hospital, and the sample consisted of 262 health workers who volunteered to participate in the study. Data were collected using the personal information form and the Green Organizational Behavior Scale. Epi Info 7 statistical program was used in data analysis. It was found the mean score of the Green Organizational Behavior Scale technological sensitivity subscale of single people was found to be higher than that of married people. The average scores of associate degree graduates were found to be higher in all sub-dimensions. Environmental sensitivity (4.82), environmental participation (4.62), economic sensitivity (4.69), green purchasing (4.61), and technological sensitivity (4.58) sub-dimension mean averages of the participants who earn minimum wage were found to be higher. It was observed that the environmental sensitivity, environmental participation, economic sensitivity, and green purchasing sub-dimension average scores of administrative and support services personnel were higher. As a result of the study, it was found that the awareness of health workers about green organizational behavior was generally low.

DOI: <https://doi.org/10.30783/nevsosbilen.1231295>

Atf/Cite as: Aslan, Y., Zengin, O., & Polat, F. M. (2023). Hastane çalışanlarının yeşil örgütsel davranış konusundaki farkındalık düzeylerinin değerlendirilmesi. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 13(3), 1388-1402.

Giriş

İnsanlık tarihi boyunca toplumlar beslenme, barınma, hareketlilik, fiziksel rahatlık, keyif alma, güç kazanma, kişisel güvenlik gibi ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla çevreyle sürekli bir etkileşim halinde olmuştur. Bireylerin hayatını idame ettirebilmesi için sağlıklı ve güvenli bir çevreye ihtiyaç vardır. Günümüzde artan dünya nüfusu, küresel ısınma, çölleşme, biyoçeşitliliğin azalması, hava, su ve toprak kirliliği, yerleşik yaşam alanları oluşturmak amacıyla doğanın tahrip edilmesi, deniz ve okyanus kirliliği gibi çevresel durumlar toplumların yaşamları üzerinde doğrudan olumsuz etkilere neden olmaktadır. Genellikle insan faaliyetlerinin etkisiyle ortaya çıkan bu durumların doğrudan ya da dolaylı bir sonucu olarak sera gazları salınımı olmakta, endüstri, ulaşım, hayvancılık, ısınma, aydınlatma gibi faaliyetlerin sonucunda atmosfere salınan karbondioksit miktarı artmaktadır. Bu durum karbon ayak izinin yükselmesine neden olmaktadır. Karbon ayak izi, herhangi bir ürünün üretim, taşıma, kullanma, bertaraf gibi yaşam döngüsünün herhangi bir aşamasında ortaya çıkan karbondioksit salınımının bir ölçüsüdür ve doğrudan ya da dolaylı olarak bir faaliyetin neden olduğu veya bir ürünün yaşam evreleri boyunca biriken karbondioksit emisyonlarının özel toplam miktarının bir ölçüsü şeklinde tanımlanmaktadır. Karbon ayak izi son yıllarda küresel iklim değişikliği tehdidine karşı bireylerin ve işletmelerin sorumluluklarına vurgu yapan önemli kavramlardan biri haline gelerek, hükümetler düzeyinde, medyada ve iş dünyasında geniş bir yer bulmuştur. Ortak dayanak, karbon ayak izinin insan üretim ve tüketim faaliyetleriyle ilişkili belirli miktarlarda gaz emisyonunu temsil etmesi nedeniyle iklim değişikliği ve çevre üzerinde doğrudan etkisinin olmasıdır. Bu noktada işletmelerin faaliyetlerini gerçekleştirirken çevresel duyarlılığa sahip olması ve çevreyi koruyacak davranışları çalışanlarına kazandırması önemlidir (Deng vd., 2022: 1; Wiedmann ve Minx, 2008: 2-4).

Çalışanları çevresel davranışlarda bulunmaya teşvik etmek, günümüzün küresel ekonomisinde önemli bir konu olarak ortaya çıkmıştır (Canto vd., 2012: 33). Son dönemlerde yaşanan ekonomik ve sosyal gelişmeler, kurumlarda çevresel performansın önem kazanmasına neden olmuştur (Wiernik vd., 2016: 1). Birçok araştırmacı, sermaye maliyetlerini azaltmak ve enerji üretimini artırmak amacıyla yenilenebilir enerji sistemleri üzerinde çalışmaya başlamıştır (Arif vd., 2021: 1). Rafique ve Rehmanb (2017) binaların tasarım aşamasında daha iyi stratejiler ve verimliliği artıracak araçlar kullanılarak ciddi oranda mali tasarruf elde edilebileceğini belirtmiştir. The Massachusetts Institute of Technology (MIT) Sloan Management Review and the Boston Consulting Group tarafından yöneticiler üzerinde yürütülen bir çalışmada, katılımcıların %56'sı çalışanların sürdürülebilirliğe olan ilgisinin önemli bir konu olduğunu, çalışanların çevresel davranışlara katılımını teşvik eden kurumsal politika ve uygulamaların, çalışanların işe alınmasını ve elde tutulmasını artırmak için kullanılabileceğine işaret ettikleri tespit edilmiştir (Berns vd., 2009).

Günümüzde sağlık, turizm, eğitim, sanayi, ulaşım, savunma gibi bütün sektörler düzeyinde çevreye karşı duyarlı davranışların artırılması yönündeki çalışmaların hız kazandığı söylenebilir. Bunun temel nedenleri arasında; doğal kaynakların her geçen gün tükenmesi, sürdürülebilirlik bilinci, yasal düzenlemeler, aşırı tüketim alışkanlığı, insan nüfusunun çoğalmasıyla birlikte dünya genelinde yaşam alanlarının azalması ve tüketicilerin çevreye duyarlı işletmelere karşı daha samimi davranmaları gibi faktörler yer almaktadır. Çevreci yönetim sistemleri kurumlara olumlu imaj, rekabet üstünlüğü, daha düşük işletme maliyeti gibi avantajlar sunduğu gibi işletmelerin sosyal sorumluluk misyonuna da katkı sağlamaktadır. Bu konuda kurumsal düzeyde gösterilen çabalar çoğu zaman yeterli kalmamaktadır. Kurum çalışanlarının da çevreci davranış sergileyerek yeşil örgütsel davranış yaklaşımlarını benimsemeleri, sürdürülebilir çevre oluşumuna katkı sağlanması açısından önemlidir (Erbaşı, 2019: 5). Çevre üzerinde doğrudan etkisi olan sektörlerden biri sağlık sektörüdür. Sağlık sektöründe görev yapan çalışanların çevre dostu yaklaşımları benimsemeleri sürdürülebilirlik açısından önemlidir. Sağlık kurumu yöneticilerinin, sağlık çalışanlarının çevre yanlısı yeşil örgütsel davranışlara yönelik tutumunu belirlemesi ve çalışanlarına çevreye yönelik olumlu davranışları kazandıracak yöntemler sunması önemlidir. Çalışmada insan hayatı açısından vazgeçilmez sektörlerden biri olan sağlık sektöründe görev yapan çalışanların yeşil örgütsel davranış konusundaki farkındalık düzeylerinin değerlendirilmesi amaçlanmıştır.

Yeşil Örgütsel Davranış

Ones ve Dilchert (2012) yeşil işgören davranışını, iş dünyasında çevresel sürdürülebilir amaçlara katkı yapan her türlü ölçülebilir bireysel davranış şeklinde tanımlarken, Kim ve diğerleri (2014), yeşil işgören davranışını, yeşil organizasyon uygulamalarına teşvik eden kurumsal yapılar ve bu yapılarla uyumlu davranışlar göstermek şeklinde

tanımlamaktadır. Küreselleşme, çevresel konulara bakış açısında meydana gelen değişiklikler, işletmeler açısından çevresel duyarlılığın bir maliyet unsurundan ziyade bir rekabet fırsatı olarak görülmeye başlanmasıyla, çalışanların çevreye duyarlı davranışları araştırma konusu olarak değer kazanmıştır. Yeşil örgütsel davranış çevresel duyarlılık, çevresel katılım, ekonomik duyarlılık, yeşil satın alma ve teknolojik duyarlılık alt boyutlarını kapsamaktadır. Bu boyutlar, bir zincirin halkası gibi birbirleriyle yakından ilişkilidir ve bir boyutta yaşanan değişiklik diğer boyutları da doğrudan etkileyebilmektedir. Yeşil örgütsel davranış alt boyutları kapsamında kurumlar, çevre yönetim sistemleri, eko-tasarım, yeşil satın alma, geri dönüşüm ve enerji tasarrufu konularına ağırlık vererek rekabet avantajı elde etme fırsatı bulmuştur (Erbaşı, 2019: 5). Çalışanların çevre ile ilgili uygulamalara katılmaları ve çevresel iyileştirmeler hakkında önerilerde bulunmaları çevre dostu yaklaşımları benimsemeleriyle mümkündür (Cantor vd., 2012: 37). Çevre konusundaki bireysel hassasiyetin, kurum içinde yeşil yönelimli davranışı olumlu yönde etkilediği belirtilmiştir (Zibarras ve Ballinger, 2011). Kurumların işle ilgili faaliyetlerden kaynaklanan kirliliği azaltmak, enerjiyi tasarruflu kullanmak, üretim ve hizmet sunum faaliyetlerinde çevre dostu malzemeleri kullanmalarını sağlayacak yeşil satın alma yönetim uygulamalarını benimsemeleri, çalışanların yeşil örgütsel davranış konusundaki eylemlere duyarlılık kazanmaları açısından önemlidir. Bireylerin yeşil ürünlere yönelik tutumunun, çevresel kaygının ve algılanan tüketici etkinliğinin yeşil satın alma niyetini doğrudan ve dolaylı olarak etkileyen faktörler arasında yer aldığı tespit edilmiştir (Jaiswal ve Kant, 2018: 60). Genç neslin yeşil satın alma davranışlarını etkileyen faktörlerin belirlenmesi amacıyla yapılan bir çalışmada, kişilerarası etki ve çevresel bilginin yeşil satın alma davranışı ile pozitif ilişkili olduğu bulunmuştur (Soomro vd., 2020: 289). Bir meta-analiz çalışmasında tüketicilerin yeşil satın alma niyetini etkileyen ana faktörler; tüketicinin bireysel özellikleri, bilişsel faktörler ve sosyal faktörler olarak üç ana başlık altında toplanmıştır. Aynı çalışmada yeşil algılanan değer, yeşil tutumun ve yeşil güvenin yeşil satın alma niyeti üzerinde önemli bir pozitif etkiye sahip olduğu; algılanan davranış kontrolü, algılanan tüketici etkinliği ve öznel normun yeşil satın alma niyeti üzerinde güçlü bir pozitif etkiye sahip olduğu, buna karşın yeşil algılanan riskin, yeşil satın alma niyeti üzerinde önemli bir olumsuz etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir (Zhuang vd., 2021: 1). Wang ve diğerleri (2022), yeşil marka konumlandırmasının ve yeşil müşteri değerinin yeşil satın alma niyeti ve yeşil markaya yönelik tutum üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu bulmuştur (Wang vd., 2022). Çevresel duyarlılıkla birlikte yeşil örgütsel davranışın boyutları arasında yer alan ekonomik duyarlılık açısından, çalışanların görevlerini icra ederken kağıt kullanımını azaltmaları, işyerinde atıkları kaynağından ayrıştırmaları, gündüzleri elektrik kaynaklı aydınlatmaları daha az kullanıp, gün ışığından daha fazla faydalanmaları, buldukları alandan ayrılırken ışığı kapatmaları, yüz yüze görüşmeler yerine telekonferans yöntemini tercih etmeleri, arkası boş olan kağıtları değerlendirmeleri, teknolojik duyarlılık açısından molalarda bilgisayarlar ve diğer elektronik cihazları kapatmaları gibi davranışlar yeşil yönelimli davranışa örnek olarak gösterilebilir (Robertson ve Barling, 2013; Turgut ve Çinko, 2017; Yiğit, 2017; Norton vd., 2017: 996). Kurumsal bilgi teknolojisi yeteneklerinin yeşil tedarik zinciri entegrasyonunu olumlu yönde etkilediği, çevresel ve operasyonel açıdan kurumsal performansı iyileştirdiği bulunmuştur (Abbas vd., 2022: 1). Buna ek olarak, kurumların yönetsel açıdan çevre dostu yeni teknolojileri iş süreçlerine uyarlayarak, çalışanların iş davranışlarındaki değişikliklere teşvik etmeleri önerilmektedir (Cavalcante, 2014: 449). Akbaba (2019) çalışmasında, yeşil örgütsel davranışın örgütsel adaletten istatistiksel olarak anlamlı düzeyde etkilendiğini, çalışanların örgütsel adalet algısındaki artışın, yeşil örgütsel davranışı da artırdığı sonucuna ulaşmıştır. Eğitim sektöründe yapılan bir çalışmada, katılımcıların çevresel katılım, çevresel duyarlılık, ekonomik duyarlılık, yeşil satın alma ve teknolojik duyarlılık düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir (Sönmez, 2020: 1107).

Araştırmalar çalışanların sahip olduğu çevreci davranışlardan, etkileşim içinde oldukları diğer çalışanların da etkilendiğini göstermektedir (Stern, 2000; Kane, 2011). Bireylerin yaşamış oldukları çevrenin kalitesinin, bu konuda duyarlı olan güçlü insan davranış kalıplarına bağlı olduğu ve çevre kirliliğinin büyük ölçüde insan faaliyetlerinden kaynaklandığı belirtilmiştir (Steg ve Vlek, 2009: 313; Swim vd., 2011: 251). Bireylerin çevre yanlısı davranışlarını anlamak ve teşvik etmek için öncelikle çalışanlarda değiştirilmesi hedeflenen davranışların tanımlanması, bu davranışların altında yatan ana faktörlerin incelenmesi, çevresel etkiyi azaltmak için davranışı değiştirmeye yönelik müdahalelerin tasarlanması, uygulanması ve müdahalelerin etkilerinin değerlendirilmesi gerektiği belirtilmiştir (Steg ve Vlek, 2009: 309). Bununla birlikte, yeşil işgören davranışının kurumsal beklentileri aşan ve bireylerin gönüllü kişisel inisiyatifine dayanan davranışları kapsayan bir yönü olduğu da ayrıca vurgulanmıştır. Gönüllü çevre koruma eylemlerinin, çevre kirliliğinin kontrolü ve sürdürülebilir kalkınma konusunda en önemli rolü oynadığı düşünülmektedir (Starik ve Marcus, 2000: 539). Çevresel çıkarılara öncelik vermek, çevre ile ilgili programlar ve politikalar yapmak, çevre kaynaklı lobicilik ve aktivizm faaliyetlerine

katılmak ve diğer bireyleri bu yönde teşvik etmek bu tür davranışlara örnek olarak gösterilebilir (Norton vd., 2015: 105). Manika ve arkadaşları (2015), yeşil yönelimli davranışın üç türü bulunduğunu belirtmiştir. Bunlardan birincisi; kağıt, alüminyum, plastik, cam gibi maddelerin yeniden kullanılabilir ürünlere dönüştürülmesini kapsayan geri dönüşüme yönelik davranışlardır. İkincisi; daha az enerji kullanımına yönelik davranışlar olup üçüncüsü ise, çıktıların azaltılmasını sağlayan davranışlar şeklinde tanımlanmıştır. Stern (2000) çevresel açıdan önemli davranış türlerini; çevre aktivizmi davranışları, kamusal alanda aktivist olmayan davranış türleri (çevresel konularda bildirimlerde bulunmak, çevre kuruluşlarına katılmak ve katkıda bulunmak, çevrenin korunması için daha yüksek vergiler ödemeye istekli olmak gibi), özel alan çevreciliği (çevresel etkiye sahip geri dönüştürülmüş ürünler ve organik olarak yetiştirilmiş gıdalar ile kişisel ve ev ürünlerinin satın alınması, kullanılması ve imha edilmesi), diğer çevre açısından önemli davranışlar (ürünlerin çevreye zarar vermeyecek şekilde tasarlanması, karar alma süreçlerine çevre dostu kriterlerin eklenmesi, ticari binaların ürettiği kirlilik miktarının azaltılması gibi) şeklinde gruplara ayırmıştır. Bununla birlikte, herhangi bir bireyin kişisel davranışının çevresel etkisinin küçük olduğu, bu tür bireysel davranışların toplu bir şekilde birçok kişi tarafından bağımsız olarak yapıldığında çevresel olarak önemli bir etkiye sahip olduğu belirtilmiştir (Stern, 2000: 410).

Yeşil Örgüt Davranış ve Sağlık Sektörü

Bireylerin yaşamını doğrudan ilgilendiren ve çevresel unsurlar açısından önemli sektörlerden biri sağlık sektörüdür. Sağlık sektörü dünya çapında karbon ayak izi en yüksek sektörlerden biridir. Bu sektörün iklim üzerindeki etkisinin büyük olması nedeniyle sağlık alanında yapılacak olan çalışmalar, çevre üzerindeki olumsuz etkilerin hafifletilmesine katkı sağlayabilir. Hastanelerin enerji tüketiminin toplumdaki diğer sıradan binaların iki katı olduğu belirtilmiştir (Arif vd., 2021: 2). Sağlıkın önemli sosyal belirleyicilerinden birinin çevre olduğundan hareketle, sağlık kurumlarının hizmet sunum süreçlerinde çevre dostu uygulamaları benimsemeleri ve çalışanlara yeşil örgütsel davranışları kazandıracak düzenlemeler yapmaları önemlidir. Yeşil insan kaynakları uygulamalarını benimseyen kurumların, çalışanları çevresel sorunları iyileştiren tutum ve davranışlara yönettikleri ve kurum performansını ile çevresel sonuçlar arasında pozitif bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir (Übeda-García vd., 2021: 58). Sarıyıldız (2021), yeşil işe alım, yeşil eğitim ve geliştirme, yeşil performans değerlendirme gibi uygulamalar sayesinde çevre dostu sağlık kurumları ve kültürlerin yaratılabileceğini, sağlık kurumlarının toplumsal imaj ve yararlılığına da katkı sağlayabileceğini belirtmiştir. Mansur ve Gedik (2022), sağlık çalışanlarının proaktif kişilik özelliğinin yeşil örgütsel davranışa etkisini değerlendirdiği çalışmada, proaktif kişiliğin yeşil örgütsel davranış ve boyutları üzerinde olumlu etkiye sahip olduğunu bulmuştur. Selçuk ve Kerse (2022) Karaman ilinde farklı sektörlerde görev yapan bireyler üzerinde yapmış oldukları çalışma sonucunda, kurumların yeşil davranışlara ilişkin uygulamalarının yetersiz olduğunu ve çalışanların yeşil davranışlara ilişkin bilgilerinin sınırlı olduğunu bulmuştur. Bissing-Olsen ve diğerleri (2013), çalışanların duygu durumlarının iş ortamındaki çevreci davranışları etkilediğini, çalışanların kendilerini sakin ve rahat hissettiklerinde görevlerini daha fazla çevre dostu yollarla yürüttüklerini saptamıştır.

Pinzone ve diğerleri (2016), sağlık çalışanlarının gönüllü olarak çevre yanlısı davranışlarda bulunma durumunun, sağlık kurumunun yeşil kurumsallaşma gayretinden kaynaklandığını belirtmiştir. Kurumsal çevre stratejilerinin çalışanların yeşil davranışsal niyeti ve yeşil iklimle olumlu bir ilişki içerisinde olduğu tespit edilmiştir (Norton vd., 2017: 996). Bu kapsamda çalışanlara yeşil davranış uygulamalarının kazandırılmasında etkili olan faktörlerden birinin liderlik tarzı olduğu vurgulanmıştır (Yao vd., 2014; Duan vd., 2017). Liderler, çalışanların yalnızca kurumsal davranışlarını etkilemekle kalmazlar, aynı zamanda çevre dostu davranışlar da dahil olmak üzere çalışanların diğer rol davranışları üzerinde de önemli bir etki yaratırlar (Robertson ve Carleton, 2018: 197; Graves vd., 2013: 81). Son dönemlerde dönüşümcü liderliğe yönelik genel bir yaklaşımdan esinlenerek gündeme gelen liderlik tarzlarından biri hedefe özel liderlik tarzı olmuştur. Hedefe özel yeni liderlik yaklaşımlarından birini çevresel dönüşümcü liderlik tarzı oluşturmaktadır. Deng ve diğerleri (2022: 11), çevreye özgü dönüşümcü liderliğin sadece çalışanların çevre öncesi davranışlarını doğrudan etkilemediğini, aynı zamanda kurumsal sosyal sorumluluk ile çalışanların çevre öncesi davranışları arasında aracılık etkisi gösterdiğini tespit etmiştir. Sağlık sektörünün önemli bileşenlerinden biri olan hastanelerde kağıt, plastik, tekstil, cam, gıda ve diğer organik ve inorganik büyük miktarlarda atık üretilmektedir (Gill vd., 2021: 9410). Sağlık sektörü dünya genelinde insangücü istihdam oranı en yüksek sektörlerden biri olduğu için çalışanlara çevre dostu liderlik yaklaşımlarıyla çevreye duyarlı davranışların kazandırılmasının, çevre üzerindeki olumsuz etkileri azaltabileceği belirtilmiştir (Deng vd.,

2022: 3). Bu noktada rol model görevi üstlenen hastane yöneticilerine farklı eğitim ve seminer programlarıyla çevresel değerlerini yükseltmeleri yönünde destek sağlanması, çevresel değerlere verilen önemin kurumun vizyonunda yer bulmasının sağlanması, bireysel özgeçmişini yüksek çalışanların çevre yanlısı davranma konusunda daha kararlı olmaları nedeniyle hastane yöneticilerinin özellikle çalışanlar açısından bireysel değerlerin potansiyel rolünü fark etmesinin önemli olduğu belirtilmiştir (Deng vd., 2022: 12). Sağlık sektöründe hemşirelerin yeşil davranış niyetleri ile yeşil davranış gösterme arasındaki ilişkide etik liderliğin düzenleyici rolünün analiz edildiği bir çalışmada, yeşil davranış niyetinin çalışanların yeşil davranışa yönelik eylemde bulunma durumunu doğrudan etkilediği, kurumda etik liderliğin yüksek olduğu durumlarda bu ilişkinin daha güçlü olduğu tespit edilmiştir (Li vd., 2021: 1).

İşletmelerin kısa, orta ve uzun vadeli stratejik hedeflerine çevre faktörünü dahil etmeleri ve bu durumu işletme kültürüyle uyumlaştıracak şekilde düzenlemeler yapmaları sürdürülebilirlik açısından önemlidir. Bir kurumun en değerli kaynağının insan olduğundan hareketle, sağlıklı bir çevrede yetişen bireyler sayesinde sağlıklı toplumlara sahip olunabileceği unutulmamalıdır. Literatürde sağlık sektöründe yeşil örgütsel davranış yaklaşımlarıyla ilgili yapılan çalışmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Bu çalışmada, sağlık çalışanlarının yeşil örgütsel davranış konusundaki farkındalık düzeylerinin değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Çalışma sonuçlarına dayanarak sağlık kurumlarında bireysel ve kurumsal düzeyde yeşil örgütsel davranış konusundaki farkındalığın artırılmasına yönelik öneriler geliştirilmesi hedeflenmiştir.

Yöntem

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Sağlık sektörü, çok sayıda disiplinin bir arada hizmet sunduğu, karmaşık bir yapıya sahip, kesintisiz hizmet sunumunu gerektiren emek ve teknoloji yoğun sektörlerden biridir. Bu sektörde işlev gösteren hastanelerin faaliyetlerini gerçekleştirirken ve çalışanların işlerini yaparken yeşil örgütsel davranış ilkelerini benimsemeleri çevresel uygulamaların sürdürülebilirliği açısından önemlidir. Bu uygulamalar elektrik ve suyu tasarruflu kullanmaktan, bir kağıdı çift taraflı kullanmaya, tek kullanımlık piller yerine şarj edilebilir piller kullanmaya, zorunlu olmadıkça yazıcı kullanmamaya, çalışma saatlerinde elektrik yerine gün ışığından faydalanmaya, ofis malzemelerini kullanırken çevre dostu ürünlerin tercih edilmesine ve teknolojik aletlerin kullanılmadığı zaman uyku moduna alınmasına ya da kapatılmasına kadar çeşitlilik gösterebilir. Bu amaçla, hastanelerde görev yapan çalışanların yeşil örgütsel davranışlar konusundaki farkındalığının artırılması önemlidir.

Dünya Sağlık Örgütü, birincil amacı sağlığı iyileştirmek olan ve bu yönde faaliyet gösteren hekim, hemşire, ebe, laboratuvar çalışanları, halk sağlığı uzmanları, hastane yöneticileri, temizlik personeli, şoförler, destek hizmet çalışanları ile sağlık ve sağlık alanı dışında hizmet sunan teknisyenleri sağlık çalışanı olarak tanımlamaktadır (WHO, 2020). Araştırma Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde faaliyet gösteren bir özel hastanede 10.11.2022-10.12.2022 tarihleri arasında yapılmıştır. Çalışmanın evrenini hastanede görev yapan toplam 450 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem seçimine gidilmemiş, evrenin %58,2'sine ulaşılarak 262 sağlık çalışanının gönüllü katılımı ile tamamlanmıştır. Araştırmada örneklem büyüklüğü olarak %95 güven düzeyi ve %5 hata payı ile çalışmaya katılmaya gönüllü 208 sağlık çalışanına ulaşılabildiği yeterli görünmektedir (Raosoft, 2022). Çalışmada kullanılan ölçek ve alt boyutları Cronbach's Alpha değerleri Tablo 1'de sunulmuştur. Buna göre ölçeğin genel Cronbach's Alpha Değeri 0,92 olduğu ve yüksek güvenilirliğe sahip olduğu bulunmuştur.

Tablo 1. Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği Cronbach's Alpha Değerleri

Ölçek ve Alt Boyutlar	Cronbach's Alpha Değerleri
Ölçek genel	0,92
Çevresel duyarlılık	0,67
Çevresel katılım	0,88
Ekonomik duyarlılık	0,66
Yeşil satın alma	0,74
Teknolojik duyarlılık	0,61

Araştırma Soruları:

Araştırma soruları aşağıda belirtildiği gibidir:

1. Sağlık çalışanlarının yeşil örgütsel davranış farkındalık düzeyi eğitim durumuna göre farklılık göstermekte midir?
2. Sağlık çalışanlarının yeşil örgütsel davranış farkındalık düzeyi yaş grubuna göre farklılık göstermekte midir?
3. Sağlık çalışanlarının yeşil örgütsel davranış farkındalık düzeyi meslek grubuna göre farklılık göstermekte midir?
4. Sağlık çalışanlarının yeşil örgütsel davranış farkındalık düzeyi gelir düzeyine göre farklılık göstermekte midir?

Veri Toplama Araçları ve Verilerin Toplanması

Çalışmada veri toplama aracı olarak Kişisel Bilgi Formu ile Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği kullanılmıştır. *Kişisel Bilgi Formu*: Verilerin elde edilmesinde araştırmacılar tarafından literatür doğrultusunda hazırlanan soru formu kullanılmıştır (Mansur ve Gedik, 2022). Formda katılımcıların sosyo-demografik özelliklerini tanımlayan; yaş, cinsiyet, eğitim durumu, gelir düzeyi, mesleği ve meslekteki çalışma yılı ifadelerine yer verilmiştir. *Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği*: Hastane çalışanlarının yeşil örgütsel davranış konusundaki farkındalık düzeylerini değerlendirmek amacıyla Erbaşı (2019) tarafından geliştirilen, Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin Cronbach Alpha değeri 0,81 olarak bulunmuştur. Toplam 27 sorudan oluşan bu ölçek; çevresel duyarlılık, çevresel katılım, ekonomik duyarlılık, yeşil satın alma ve teknolojik duyarlılık olarak beş alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek, “Hiçbir Zaman, Nadiren, Ara Sıra, Sık Sık ve Her Zaman” ifadeleri kapsayan 5’li Likert tipte tasarlanmıştır. Bu çalışmada ölçeğin Cronbach Alpha değeri 0,92 olarak bulunmuştur. Veriler yüz yüze görüşme tekniği kullanılarak anket yöntemiyle toplanmıştır. Çalışma kapsamında hastanenin bütün bölümleri ziyaret edilerek, araştırmanın amacı ve veri toplama araçları hakkında çalışanlara bilgi verilmiştir. Çalışmaya katılmaya gönüllü sağlık çalışanlarıyla gizlilik kapsamında görüşmeler yapılarak onamları alınmış ve veriler toplanmıştır.

Verilerin Analizi

Araştırma verilerinin analizinde Epi Info 7 istatistik programı kullanılmıştır. Sayısal verilerin gösteriminde ortalama±standart sapma ($Ort \pm SS$), kategorik verilerin gösteriminde sayı ve yüzde değerleri kullanılmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde Kolmogorov-Smirnov testi ile normallik analizi yapılmıştır. İstatistiksel değerlendirmede anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ olarak kabul edilmiş olup verilerin analizinde Student t ve One Way ANOVA testleri kullanılmıştır.

Araştırmanın Etik Yönü

Çalışma için Bandırma Onyedü Eylül Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu onayı [2022-9, 4/11/2022] ile çalışmanın yürütüldüğü kurumdan uygulama izni ve ölçek kullanım izni alınmıştır. Araştırmaya katılımda gönüllülük esas alınarak, katılımcılar araştırmanın amacı ve yöntemi hakkında bilgilendirilmiş ve onamları alınarak araştırmaya dahil olmaları sağlanmıştır. Veriler katılımcıların kendilerini rahat ifade edebilecekleri bir ortamda yüz yüze görüşmeler yapılarak toplanmıştır. Veri toplama ve analiz sürecinde katılımcıların mahremiyet ve kişisel bilgilerinin gizliliğine özen gösterilerek sadece araştırma bulguları olarak değerlendirilip, gizli tutulmuştur. Çalışma Helsinki Deklarasyonu ilkelerine uygun olarak gerçekleştirilmiştir.

Bulgular

Katılımcıların sosyodemografik özellikleri Tablo 2’de sunulmuştur. Buna göre katılımcıların %58,8’i 30 ve altı yaş grubunda, %60,7’si kadın, %51,9’u bekar, %36,3’ü ilk ve ortaöğretim mezunudur. Araştırmaya katılanların çoğunluğunun tıbbi hizmetler personeli olduğu (%54,2), 7501 TL ve üzeri bir ücret aldığı (%37) meslekteki çalışma yılının 1-5 yıl arası (%51,1) olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 2. Katılımcıların Sosyodemografik Özellikleri (n=262)

Özellikler		Sayı (N=262)	Yüzde (%)
Yaş (yıl)	30 ve altı	154	58,8
	31 ve üzeri	108	41,2
Cinsiyet	Erkek	103	39,3
	Kadın	159	60,7
Medeni durum	Evli	126	48,1
	Bekar	136	51,9
Eğitim	İlk ve ortaöğretim	95	36,3
	Ön lisans	74	28,2
	Lisans ve üstü	93	35,5
Gelir Düzeyi	Asgari ücret	85	32,4
	5.501-7500 TL arası	80	30,5
	7.501 TL ve üzeri	97	37,0
Meslek grubu	Tıbbi hizmetler	142	54,2
	İdari ve destek hizmetler	120	45,8
Meslekte Çalışma Yılı	1-5 yıl	134	51,1
	6-10 yıl	77	29,4
	11 yıl ve üzeri	51	19,5
Toplam		262	100

Katılımcıların sosyodemografik özelliklere göre yeşil örgütsel davranış ölçeği alt boyutlarının karşılaştırması Tablo 3'de sunulmuştur. Cinsiyete göre yeşil örgütsel davranış ölçeği alt boyutları karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanamamıştır ($p>0,05$). Medeni duruma göre yeşil örgütsel davranış ölçeği alt boyutları karşılaştırıldığında, teknolojik duyarlılık alt boyutunun medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark gösterdiği ($p<0,05$) ve bekarların teknolojik duyarlılık alt boyutu puanının evlilere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Katılımcıların yaş grubuna göre yeşil örgütsel davranış ölçeği alt boyutları karşılaştırıldığında ekonomik duyarlılık, yeşil satın alma ve teknolojik duyarlılık boyutunun istatistiksel olarak anlamlı bir fark gösterdiği tespit edilmiştir ($p<0,05$). Farklılık tespit edilen alt boyutlarda 30 yaş ve altı grubunun ortalama puanlarının 31 yaş ve üstü olanlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılanların eğitim durumuna göre yeşil örgütsel davranış ölçeği alt boyutları karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır ($p<0,05$). Yapılan ileri analizde (Tukey) çevresel duyarlılık, yeşil satın alma, teknolojik duyarlılık alt boyutunda farklılığın ön lisans ile ilk ve ortaöğretim, lisans ve üstü arasında olduğu, çevresel katılım ve ekonomik duyarlılık alt boyutunda ise farklılığın ön lisans ile lisans ve üstü arasında olduğu bulunmuştur. Katılımcıların gelir durumuna göre yeşil örgütsel davranış ölçeği alt boyutları karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır ($p<0,05$) (Tablo 3). Yapılan ileri analizde (Tukey) çevresel duyarlılık, çevresel katılım, ekonomik duyarlılık, yeşil satın alma alt boyutunda farklılığın asgari ücret ile 5.501-7.500 TL, 7.501 TL ve üzeri, teknolojik duyarlılık alt boyutunda ise asgari ücret ile 7.501 TL ve üzeri arasında olduğu saptanmıştır. Genel olarak gelir düzeyi yükseldikçe yeşil örgütsel davranış alt boyutları ortalama puanlarının düştüğü görülmüştür. Araştırmaya katılanların meslek durumuna göre yeşil örgütsel davranış ölçeği alt boyutları karşılaştırıldığında çevresel duyarlılık, çevresel katılım, ekonomik duyarlılık, yeşil satın alma boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır ($p<0,05$) (Tablo 3). Farklılık tespit edilen alt boyutlarda idari ve destek hizmetler grubunun ortalama puanlarının tıbbi hizmet grubuna göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Katılımcıların yeşil örgütsel davranış ölçeği alt boyutları ile meslekteki çalışma yılı karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır ($p<0,05$) (Tablo 3). Yapılan ileri analizde (Tukey) çevresel duyarlılık alt boyutunda farklılığın (1-5) yıl ile (6-10) yılları arasında olduğu, çevresel katılım, ekonomik duyarlılık ve yeşil satın alma alt boyutunda farklılığın (1-5) yıl ile (6-10) yıl ve (11 ve üzeri) arasında olduğu ve teknolojik duyarlılık alt boyutunda ise farklılığın (1-5) yıl ile (11 ve üzeri) arasında olduğu bulunmuştur.

Tablo 3. Katılımcıların Sosyodemografik Özelliklere Göre Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği Alt Boyutlarının Karşılaştırması

Değişkenler		Çevresel Duyarlılık					Çevresel Katılım					Ekonomik Duyarlılık					Yeşil Satın Alma					Teknolojik Duyarlılık				
		n	Ort.	ss	f	p	n	Ort.	ss	f	p	n	Ort.	ss	f	p	n	Ort.	ss	f	p	n	Ort.	ss	f	p
Cinsiyet	Kadın	159	4,65	0,38			159	4,28	0,67			159	4,41	0,55			159	4,41	0,57			159	4,44	0,61		
	Erkek	103	4,64	0,43	0,224	0,833	103	4,23	0,65	0,736	0,539	103	4,27	0,60	0,003	0,059	103	4,28	0,61	1,701	0,101	103	4,35	0,67	0,043	0,276
Medeni Durum	Evlü	126	4,69	0,39			126	4,23	0,67			126	4,32	0,64			126	4,29	0,61			126	4,32	0,67		
	Bekar	136	4,62	0,40	1,464	0,163	136	4,29	0,65	0,085	0,454	136	4,38	0,51	2,299	0,346	136	4,41	0,57	0,559	0,105	136	4,49	0,60	0,105	0,034
Yaş	30 ve altı	154	4,67	0,37			154	4,30	0,65			154	4,42	0,52			154	4,49	0,53			154	4,51	0,58		
	30 ve üzeri	108	4,62	0,43	1,504	0,265	108	4,21	0,68	0,052	0,270	108	4,25	0,64	0,760	0,013	108	4,17	0,62	0,053	0,000	108	4,25	0,68	1,145	0,001
Eğitim Durumu	İlk ve Ortaöğretim	95	4,57	0,44			95	4,24	0,69			95	4,38	0,57			95	4,24	0,62			95	4,31	0,65		
	Ön lisans	74	4,85	0,25	14,146	0,000	74	4,42	0,55	3,305	0,038	74	4,52	0,46	6,883	0,001	74	4,66	0,47	15,159	0,000	74	4,66	0,47	8,488	0,000
	Lisans ve üstü	93	4,57	0,39			93	4,16	0,69			93	4,19	0,62			93	4,23	0,57			93	4,30	0,68		
Gelir Düzeyi (TL)	Asgari ücret	85	4,82	0,33			85	4,62	0,56			85	4,69	0,46			85	4,61	0,56			85	4,58	0,57		
	5.501-7500 arası	80	4,58	0,43	11,751	0,000	80	4,09	0,65	21,439	0,000	80	4,26	0,56	26,661	0,000	80	4,33	0,59	14,258	,000	80	4,40	0,61	5,987	0,003
	7.501 ve üzeri	97	4,56	0,38			97	4,09	0,68			97	4,13	0,55			97	4,16	0,55			97	4,26	0,68		
Meslek Grupları	Tıbbi hizmetler	142	4,57	0,40			142	4,09	0,63			142	4,18	0,55			142	4,24	0,58			142	4,35	0,65		
	İdari destek hizmetleri	120	4,75	0,37	1,022	0,000	120	4,47	0,64	1,104	0,000	120	4,56	0,53	1,448	0,000	120	4,49	0,58	6,814	0,001	120	4,46	0,62	1,606	0,166
Çalışma Yılı	1 ay -5 yıl	134	4,73	0,36			134	4,44	0,65			134	4,50	0,55			134	4,51	0,56			134	4,51	0,61		
	6-10 yıl	77	4,51	0,43			77	4,04	0,63			77	4,20	0,61			77	4,18	0,61			77	4,33	0,65		
	11 yıl ve üzeri	51	4,65	0,38	7,469	0,001	51	4,12	0,60	11,204	0,000	51	4,18	0,46	10,098	0,000	51	4,23	0,55	9,541	0,000	51	4,25	0,64	3,840	0,023
	Toplam	262	4,65	0,40			262	4,26	0,66			262	4,35	0,57			262	4,36	0,59			262	4,40	0,64		

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Küresel ölçekte bütün sektörler düzeyinde büyük miktarlardaki enerji tüketimi göz önüne alındığında, çevre ile ilgili yaşanan sorunlar sürdürülebilirlik açısından sıcak bir tartışma konusu olmaya devam etmektedir. İçinde bulunduğumuz çağda, sağlık hizmetleri de dahil olmak üzere sektörler düzeyinde, kurumsal sürdürülebilirliği sağlamak için bazı yeşil stratejiler uygulanmaktadır (Deng vd., 2022; Sarıyıldız, 2021; Xu vd., 2022; Özalp, 2019). Hastane çalışanlarının yeşil örgütsel davranış konusundaki farkındalık düzeylerinin değerlendirildiği bu çalışmanın sonucunda katılımcıların cinsiyete göre yeşil örgütsel davranış ölçeği alt boyutları karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanamadığı görülmüştür. Sağlık sektöründe konu ile ilgili yapılan çalışmaların sınırlı olduğu dikkat çekmektedir. Özalp (2019) turizm sektöründe 4 ve 5 yıldızlı çevre sertifikasına sahip otel işletmelerindeki çalışanlar üzerinde yaptığı bir çalışmada, çalışanların yeşil örgütsel davranışlarının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği, kadınların yeşil örgütsel davranış ortalama puanlarının erkeklere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Mikro düzeyde kurumsal sosyal sorumluluk ile çevresel performans arasındaki ilişkide cinsiyetin düzenleyici rolünün incelendiği bir çalışmada, kadınların erkeklere kıyasla daha güçlü bir etkiye sahip oldukları tespit edilmiştir (Ahmad vd., 2021).

Katılımcıların medeni duruma göre yeşil örgütsel davranış ölçeği alt boyutları karşılaştırıldığında teknolojik duyarlılık boyutunun istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği, bekarların teknolojik duyarlılık alt boyutu ortalama puanlarının evlilere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Kırca (2022) gıda sektöründe yaptığı bir çalışmada, araştırma bulgularından farklı olarak evli çalışanların bekarlara nazaran kurumlarında daha yüksek teknolojik duyarlılığa sahip oldukları bulunmuştur. Bekarların teknolojik duyarlılık alt boyutu puanlarının daha yüksek olmasının nedeninin, genellikle yalnız yaşamaları nedeniyle teknolojik aletlerin kullanımında ekonomik açıdan enerji tasarrufu konusunda daha hassas davranmalarından kaynaklandığı düşünülmektedir. Bu konuda ileri düzey çalışmalara ihtiyaç bulunmaktadır.

Araştırma sonucunda katılımcıların yaş gruplarına göre yeşil örgütsel davranış ölçeği alt boyutları karşılaştırıldığında ekonomik duyarlılık, yeşil satın alma ve teknolojik duyarlılık boyutunun istatistiksel olarak anlamlı bir fark gösterdiği, 30 ve altı yaş grubunun puan ortalamalarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Kırca (2022)'nin çalışmasında, benzer şekilde yeşil satın alma ve teknolojik duyarlılık alt boyutları ortalama puanlarının 18-25 yaş grubunda yüksek olduğu bulunmuştur. Wiernik ve diğerleri (2016), çalışanların yeşil davranışı ile yaş arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla yapmış oldukları meta-analiz çalışmasında, yaşın çevreci davranış ile düşük düzeyde pozitif bir ilişki gösterdiği tespit edilmiştir. Özalp (2019)'in otel işletmeleri üzerinde yaptığı çalışmada, yeşil örgütsel davranışın yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur. Genç yaş gruplarında ekonomik duyarlılık, yeşil satın alma ve teknolojik duyarlılık alt boyut ortalama puanlarının daha yüksek olmasının nedeninin, günümüzde sürdürülebilirlik konusunun daha fazla gündemde olmasıyla birlikte COVID-19 Pandemisinin uzun dönem etkilerine bağlı olarak ülkede yaşanan ekonomik istikrarsızlığa bağlı tasarruf politikalarından kaynaklanabileceğini düşündürmektedir.

Katılımcıların eğitim durumuna göre yeşil örgütsel davranış ölçeği alt boyutları karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptandığı, farklılık tespit edilen bütün boyutlar düzeyinde ön lisans mezunlarının ortalama puanlarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Danırmala ve Prajogo (2022)'nin çalışmasında, yeşil örgüt kültürünün yeşil eğitim üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye, yeşil eğitimin ise örgütsel vatandaşlık davranışı ortamı ve yeşil çalışan katılımı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Çevresel duyarlılığın çalışanların yeşil örgütsel davranışına etkisinde kişilik özelliklerinin aracı rolünün incelendiği bir çalışmada, çevresel duyarlılık tutumunun yeşil örgütsel davranış ve teknolojik duyarlılık üzerindeki etkisinde duygusal denge, yumuşaklık, tecrübeye açıklık gibi kişilik özelliklerinin kısmi aracı rolü olduğu görülmüştür (İrge, 2022: 1293). Bununla birlikte hizmet sektöründe yapılan bazı çalışmalarda, çalışanların yeşil örgütsel davranışlarının eğitim düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur (Özalp, 2019; Kırca, 2022). Çalışmada ön lisans mezunlarının yeşil örgütsel davranış alt boyut puan ortalamalarının daha yüksek olmasının nedeninin, ön lisans mezunlarının ağırlıklı olarak iki yıllık laboratuvar, radyoloji, radyoterapi, nükleer tıp, acil tıp gibi yoğun cihaz kullanımı nedeniyle enerji tüketiminin fazla olduğu bölümlerde görev yapmaları nedeniyle, diğer gruplara nazaran bu konuda daha hassas davranmalarından kaynaklı olabileceği düşünülmektedir. Buna ek olarak dünya genelinde cihaz üretimlerinde çevreci uygulamalar kapsamında enerji tasarruf politikalarının uygulanması ve cihaz kullanıcı eğitimlerinde özellikle enerji tasarrufuna vurgu yapılmasının kullanıcı farkındalığı üzerinde etkileri olabilir. Bu konuda daha ileri düzey çıkarımlarda

bulunabilmek için farklı sağlık kurumlarında ve farklı örneklem büyüklükleri üzerinde benzer çalışmaların yapılması faydalı olabilir.

Çalışma sonucunda katılımcıların gelir durumuna göre yeşil örgütsel davranış ölçeği alt boyutları karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptandığı, yapılan ileri analizde asgari ücret alan katılımcıların çevresel duyarlılık, çevresel katılım, ekonomik duyarlılık, yeşil satın alma ve teknolojik duyarlılık alt boyutları ortalama puanlarının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Özalp (2019) hizmet sektöründe yaptığı bir çalışmada, yeşil örgütsel davranışın çalışanların gelirine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediğini bulmuştur. Longhi (2013), daha düşük gelire sahip olan bireylerin çevreye duyarlı davranışlar konusunda daha hassas olduklarını belirtmiştir. Bu durum, gelir düzeyi yüksek ve yaşam kaygısı duymayan bireylere nazaran, hayatını daha az bir gelire idame ettirmek durumunda olan düşük gelirli bireylerin özellikle ekonomik kaygılar nedeniyle çevreye duyarlı davranışlara yöneldiklerini düşündürmektedir. Dünya genelinde yaşanan demografik değişikliklerle birlikte nüfusun her geçen gün artması, doğumda beklenen yaşam süresinin uzaması, yaşamın devamlılığı için elzem olan kaynakların tükenmesi gibi nedenler göz önünde bulundurulduğunda gelir düzeyi fark etmeksizin bütün çalışanların yeşil örgütsel davranış ölçeği alt boyutlarında hassasiyetini oluşturacak etkinliklerin düzenlenmesi önemlidir. Bu durumun sadece bireysel çabalarla ya da kurum yönetimi düzeyinde yapılması önerilen faaliyetlerle sınırlı kalmayıp, yönetsel düzeyde hükümetler, medya kuruluşları, kamu kurumları ve sivil toplum örgütleri iş birliğinde bütün sektörleri kapsayacak şekilde organize edilmesi önerilmektedir.

Çalışmada katılımcıların meslek durumuna göre yeşil örgütsel davranış ölçeği alt boyutları karşılaştırıldığında çevresel duyarlılık, çevresel katılım, ekonomik duyarlılık, yeşil satın alma boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptandığı, idari ve destek hizmetler personelinin ortalama puanlarının tıbbi hizmet grubuna göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Bir hastanede görev yapan sağlık profesyonellerinin yeşil davranış konusundaki yaklaşımlarının değerlendirildiği çalışmada, hemşire ve eczacıların hekimlerden daha yüksek yeşil örgütsel davranış tutumuna sahip olduğu görülmüştür (Kautsar vd., 2012). Sağlık çalışanlarının enerji tasarrufu yönündeki çevreci davranışlarının kurumsal sosyal sorumluluk çalışmaları perspektifinden değerlendirildiği bir çalışmada, daha iyi ve daha sürdürülebilir bir gelecek için özellikle sağlık sektörü çalışanlarının enerji tüketim davranışlarının değiştirilmesinde kurumsal sosyal sorumluluk çalışmalarından faydalanabileceği sonucuna varılmıştır. Bu amaçla hastane yönetimi tarafından planlanan kurumsal sosyal sorumluluk stratejilerinin ve yeşil uygulamaların çalışanlar tarafından benimsenmesinin, çalışanların davranışlarında sürdürülebilirliğin sağlanması adına önemli olduğu belirtilmiştir. Aynı çalışmada, özellikle fedakar değerlere sahip çalışanların, bir hastanenin karbon ayak izinin azaltılmasına önemli düzeyde yardımcı olabileceği, bu nedenle hastanelerin daha yüksek özgecil değerlere sahip çalışanları değerlendirmek için işe alım prosedürlerini yeniden gözden geçirmeleri gerektiği belirtilmiştir (Xu vd., 2022: 14). Geçtiğimiz birkaç on yılda, binalarda enerji tüketiminin dünya çapında %30'a yükseldiği göz önünde bulundurulduğunda, özellikle hastanelerde enerji kullanımının, yüksek ısıtma, soğutma ve havalandırma termal yükleri, kritik tıbbi ekipman ve operasyonel gereklilikler nedeniyle önemli olduğu unutulmamalıdır (Ji vd., 2017; Si vd., 2019; Balaras vd., 2007). Bu nedenle, hastaneler için enerji verimli tasarımlar toplumdaki sürdürülebilir kalkınmada hayati bir rol oynayabilir (Meegoda vd., 2012). Kurumsal düzeyde bireylerin çevre dostu davranışlarını geliştirmek, enerji tüketimini ve katı atık miktarını azaltmak için stratejiler geliştirmesi önerilmektedir (Klein ve Huffman, 2013; Dumont vd., 2017). Araştırma sonuçlarına dayanarak, dünya çapındaki iklim kırılganlığı göz önünde bulundurulduğunda, hastanelerin yeşil kaynaklar yoluyla enerji üretimini ve enerjinin bireysel kullanım yoluyla tüketiminin azaltılması amacıyla iyi yönetilmesi önemlidir. Özellikle daha sürdürülebilir bir gelecek için çalışanların enerji tüketim davranışlarının olumlu yönde değiştirilmesi yönünde yönetsel politikaların belirlenmesi değerlidir.

Araştırmanın sonuçları, sağlık çalışanlarının genel olarak yeşil örgütsel davranış konusundaki farkındalığının artırılmasına ihtiyaç olduğunu göstermektedir. Çalışmanın yapıldığı hastanede özellikle farkındalığın oluşturulmasına daha fazla ihtiyaç olan grupların; 31 yaş ve üzeri, ilköğretim, ortaöğretim, lisans ve lisans üstü mezunu, gelir düzeyi yüksek ve tıbbi hizmet alanlarında görev yapan çalışanlar olduğu görülmektedir. İnsan hayatı için vazgeçilmez ve kesintisiz hizmet sunumunun söz konusu olduğu alanlardan biri olan sağlık sektöründe, kurumsal düzeyde enerji tüketiminin azaltılmasına yönelik alınacak önlemler sayesinde bireylere çevre dostu yeşil örgütsel davranış yaklaşımlarının kazandırılması mümkündür. Bu noktada, sağlık kurumu yöneticilerinin çevreci uygulamaları özendirerek politikalar belirlemesi, çalışanların çevre ile ilgili kurumsal sosyal sorumluluk çalışmalarına dahil edilmesi, sağlık çalışanlarına karbon ayak izinin azaltılmasına yönelik meslek

grupları özelinde eğitimler verilmesi, işyerinde tasarruf politikalarına çalışanların dahil edilmesi, çevre dostu satın alma politikaları benimsenmesi, yapısal tasarım aşamasından başlayarak yenilenebilir enerji konseptine sahip çevre dostu hastane bina mimarilerinin tercih edilmesi, çalışanlara enerji verimliliğinin artırılması ve atık miktarının azaltılmasını sağlayacak davranışlar kazandırılması yönünde çalışmalar yapılması önerilmektedir. Bununla birlikte gelecek çalışmalarda sağlık çalışanlarının yeşil örgütsel davranış konusundaki farkındalık düzeylerinin daha net bir şekilde ortaya konulabilmesi amacıyla özel hastaneler, üniversite hastaneleri, eğitim ve araştırma hastaneleri, yeşil sertifika sahibi hastaneler gibi farklı sağlık kurumlarında benzer çalışmaların farklı örneklem grupları üzerinde yapılması, yeşil hastane sertifikasına sahip hastaneler ile sertifika sahibi olmayan hastane çalışanlarının yeşil örgütsel davranış konusundaki farkındalık düzeylerinin karşılaştırılması, farklılıkların kaynağını ortaya koymak amacıyla nitel araştırmalar yapılarak konunun derinlemesine incelenmesi, Türkiye'nin farklı coğrafi bölgelerinde hizmet sunan hastane çalışanları üzerinde çalışmalar yapılması sağlık sektöründe konu ile ilgili daha net çıkarımlarda bulunabilmek açısından faydalı olabilir.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmamızda birkaç kısıtlılık bulunmaktadır. Bunlardan birincisi çalışmanın bir özel hastaneden elde edilen verilerle sınırlı olmasıdır. Araştırmamıza ait diğer bir kısıtlılık ise çalışmaya katılımda gönüllülük esas alındığı için sosyodemografik özellikler düzeyinde grupların örneklem sayılarının farklılık göstermiş olmasıdır.

Kaynakça

- Abbas, A., Luo, X., Wattoo, M.U., & Hu R. (2022). Organizational behavior in green supply chain integration: Nexus between information technology capability, green innovation, and organizational performance. *Frontiers in Psychology*, 13, 874639. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.874639>.
- Ahmad, N., Ullah, Z., Arshad, M. Z., Kamran, H., Scholz, M., & Han, H. (2021). Relationship between corporate social responsibility at the micro-level and environmental performance: The mediating role of employee pro-environmental behavior and the moderating role of gender. *Sustainable Production and Consumption*, 27, 1138-1148. <https://doi.org/10.1016/j.spc.2021.02.034>
- Akbaba, M. (2019). Örgütsel adalet işgörenlerin yeşil örgütsel davranışını etkiler mi? *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(2), 641-660. <https://doi.org/10.26468/trakyasobed.531110>
- Arif, S., Taweekun, J., Ali, H. M., & Theppaya, T. (2021) Techno economic evaluation and feasibility analysis of a hybrid net zero energy building in Pakistan: A case study of hospital. *Frontiers in Energy Research*, 9, 668908. <https://doi.org/10.3389/fenrg.2021.668908>
- Balaras, C. A., Dascalaki, E., & Gaglia, A. (2007). HVAC and indoor thermal conditions in hospital operating rooms. *Energy and Buildings*, 39(4), 454-470, <https://doi.org/10.1016/j.enbuild.2006.09.004>
- Berns, M., Townend, A., Khayat, Z., Balagopal, B., Reeves, M., Hopkins, M.S., & Kruschwitz, N. (2009). The business of sustainability: Findings and insights from the first annual business of sustainability survey and the global thought leaders' research Project. *MIT Sloan Management Review*, 51(1), 1-84,
- Bissing-Olson, M. J., Iyer, A., Fielding, K. S., & Zacher, H. (2013). Relationships between daily affect and pro-environmental behavior at work: The moderating role of pro-environmental attitude. *Journal of Organizational Behavior*, 34(2), 156-175. <https://doi.org/10.1002/job.1788>
- Cantor, D.E., Morrow, P.C., & Montabon, F. (2012). Engagement in environmental behaviors among supply chain management employees: An organizational support theoretical perspective. *Journal of Supply Chain Management*, 48(3), 33-51. <https://doi.org/10.1111/j.1745-493X.2011.03257.x>
- Cavalcante, S.A. (2014). Preparing for business model change: the “pre-stage” finding. *Journal of Management and Governance*, 18, 449–469 (2014). <https://doi.org/10.1007/s10997-012-9232-7>

- Danirmala, L., & Prajogo, D. (2022). The mediating role of green training to the influence of green organizational culture to green organizational citizenship behavior and green employee involvement. *International Journal of Human Capital Management*, 6(1), 66-75. <https://doi.org/10,21009/IJHCM.06.01.6>
- Deng, Y., Cherian, J., Ahmad, N., Scholz, M., & Samad S. (2022). Conceptualizing the role of target-specific environmental transformational leadership between corporate social responsibility and proenvironmental behaviors of hospital employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(6), 3565. <https://doi.org/10,3390/ijerph19063565>
- Duan, J., Li, C., Xu, Y., & Wu, C. (2017). Transformational leadership and employee voice behavior: A Pygmalion mechanism. *Journal of Organizational Behaviour*, 38(5), 650-670, <https://doi.org/10,1002/job.2157>
- Dumont, J., Shen, J., & Deng, X. (2017). Effects of green HRM practices on employee workplace green behavior: The role of psychological green climate and employee green values. *Human Resource Management*, 56(4), 613-627. <https://doi.org/10,1002/hrm.21792>
- Erbası, A. (2019). Yeliş Örgütsel Davranış Ölçeği: Bir ölçek geliştirme çalışması. *Istanbul Management Journal*, 86, 1-23.
- Gill, Y.Q., Khurshid, M., Abid, U., & Ijaz, M. W. (2022). Review of hospital plastic waste management strategies for Pakistan. *Environmental Science and Pollution Research*, 29, 9408-9421. <https://doi.org/10,1007/s11356-021-17731-9>
- Graves, L. M., Sarkis, J., & Zhu, Q. (2013). How transformational leadership and employee motivation combine to predict employee proenvironmental behaviors in China. *Journal of Environmental Psychology*, 35, 81-91. <https://doi.org/10,1016/j.jenvp.2013.05.002>
- İrge, N. T. (2022). Çevresel duyarlılığın çalışanların yeşil örgütsel davranışlarına etkisinde kişilik özelliklerinin aracı rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(2), 1293-1315.
- Jaiswal, D., & Kant, R. (2018). Green purchasing behaviour: A conceptual framework and empirical investigation of Indian consumers. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 41, 60-69. <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2017.11.008>
- Ji, R., Zhang, Z., He, Y., Liu, J., & Qu, S. (2017). Simulating the effects of anchors on the thermal performance of building insulation systems. *Energy and Buildings*, 140, 501-507. <https://doi.org/10,1016/j.enbuild.2016.12.036>
- Kane, G. (2011). *The green executive corporate leadership in a low carbon economy*. New York:Routledge.
- Kautsar, A., Widodo, S., Widianto, S., Abdullah, R., & Bajari, R. (2012). Green behavior of pharmacist among others health care professionals in hospital. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2180203
- Kırca, P. (2022). Toplam kalite yönetimi uygulamalarının gıda sektörü çalışanlarının yeşil örgütsel davranışları üzerine etkisi. [Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Aydın Üniversitesi.
- Kim, A., Kim, Y., Han, K., Jackson, S., & Ployhart, R.E. (2014). Multilevel influences on voluntary workplace green behavior: individual differences, leader behavior, and coworker advocacy. *Journal of Management*, 43(5), 1335-1358. <https://doi.org/10,1177/0149206314547386>
- Klein, S. R., & Huffman, A. H. (2013). Introduction to I-O psychology and environmental sustainability in organizations: A natural partnership. In:Huffman AH, Klein SR (Eds.) *Green organizations: Driving change with IO psychology*. (pp. 3-16). New York:Routledge.
- Li, M., Gong, Z., Gilal, F. G., Van Swol, L. M., Xu, J., & Li, F. (2021). The moderating role of ethical leadership on nurses' green behavior intentions and real green behavior. *Biomed Research International*, 2021, 6628016. <https://doi.org/10.1155/2021/6628016>.

- Longhi, S. (2013). *Individual pro-environmental behaviour in the household context*, ISER Working Paper Series, No. 2013-21, University of Essex, Institute for Social and Economic Research (ISER), Colchester. <https://www.iser.essex.ac.uk/research/publications/working-papers/iser/2013-21>
- Manika, D., Wells, V., Smith, D., & Gentry, M. (2015). The impact of individual attitudinal and organizational variables on workplace environmentally friendly behaviors. *Journal of Business Ethics*, 126(4), 663-684, <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1978-6>
- Mansur, F., & Gedik, Ö. (2022). Sağlık çalışanlarının proaktif kişilik özelliğinin yeşil örgütsel davranışa etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 61, 17-42. <https://doi.org/10.18070/erciyesuibd.962995>
- Meegoda, J., Hsieh, H. N., Rodriguez, P., & Jawidzik, J. (2012). Sustainable community sanitation for a rural hospital in Haiti. *Sustainability*, 4(12), 3362-3376. <https://doi.org/10.3390/su4123362>
- Norton, T., Parker, S., Zacher, H., & Ashkanasy, N. (2015). Employee green behavior: A theoretical framework, multilevel review, and future research agenda. *Organization & Environmental*, 28(1), 103- 125. <https://doi.org/10.1177/1086026615575773>
- Norton, T. A., Zacher, H., Parker, S. L., & Ashkanasy, N. M. (2017). Bridging the gap between green behavioral intentions and employee green behavior: the role of green psychological climate. *Journal of Organizational Behavior*, 38(7), 996–1015. <https://doi.org/10.1002/job.2178>
- Ones, D.S., & Dilchert, S. (2012). Employee green behaviors. In: SE Jackson, DS Ones, S. Dilchert, (Eds). *Managing human resources for environmental sustainability*. (pp. 85-116). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Özalp, Ö. (2019). *Otel çalışanlarının yeşil örgüt iklimi algularının yeşil örgütsel davranışları üzerine etkisi*. [Yayımlanmış Doktora Tezi]. Selçuk Üniversitesi.
- Pinzone, M., Guerci, M., Lettieri, E., & Redman, T. (2016). Progressing in the change journey towards sustainability in healthcare: the role of ‘Green’ HRM. *Journal of Cleaner Production*, 122, 201-211. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2016.02.031>
- Rafique, M. M., & Rehman, S. (2017). National energy scenario of Pakistan: Current status, future alternatives and institutional infrastructure: An overview. *Renewable and Sustainable Energy Reviews*. 69, 156-167. <https://doi.org/10.1016/j.rser.2016.11.057>
- Raosoft Sample Size Calculator. (2022). <http://www.raosoft.com/samplesize.html/>
- Robertson, J.L., & Barling, J. (2013). Greening organizations through leaders’ influence on employees’ pro-environmental behaviors. *Journal of Organizational Behaviour*, 34(2), 176-194, <https://doi.org/10.1002/job.1820>
- Robertson, J. L., & Carleton, E. (2018). Uncovering how and when environmental leadership affects employees’ voluntary pro-environmental behavior. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 25(2), 197-210, <https://doi.org/10.1177/1548051817738940>
- Sarıyıldız, A.Y. (2021). Sağlık kurumlarında yeşil insan kaynakları yönetimi ve uygulamaları. *Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi*, 3(1), 155-159.
- Selçuk, E.T., & Kerse, G. (2022). Çalışanların sergilediği yeşil davranışlara yönelik nitel bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 13(35), 936-960, <https://doi.org/10.21076/vizyoner.1008733>
- Si, B., Tian, Z., Chen, W., Jin, X., Zhou, X., & Shi, X. (2019). Performance assessment of algorithms for building energy optimization problems with different properties. *Sustainability*, 11(1), 18. <https://doi.org/10.3390/su11010018>
- Soomro, R.B., Mirani, I.A., Ali, M.S., & Marvi, S. (2020). Exploring the green purchasing behavior of young generation in Pakistan: opportunities for green entrepreneurship. *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 14(3), 289-302. <https://doi.org/10.1108/APJIE-12-2019-0093>

- Sönmez, R. V. (2020). Okul yöneticilerinin yeşil örgütsel davranışlarını belirlemeye yönelik bir araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(4), 1107-1119. <https://doi.org/10.18506/anemon.628691>
- Starik, M., & Marcus, A. A. (2000). Introduction to the special research forum on the management of organizations in the natural environment: a field emerging from multiple paths, with many challenges ahead. *Academy of Management Journal*, 43(4), 539-547. <https://doi.org/10.5465/1556354>
- Steg, L., & Vlek, C. (2009). Encouraging pro-environmental behavior: An integrative review and research agenda. *Journal of Environmental Psychology*, 29(3), 309-317. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2008.10.004>
- Stern, P.C. (2000). Toward a coherent theory of environmentally significant behavior. *Journal of Social Issues*, 56(3), 407-424. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00175>
- Turgut, T., & Çınko, M. (2017). *Değerli insana "değer"li çalışmalar*. Beta Yayınevi.
- Swim, J. K., Clayton, S., & Howard, G. S. (2011). Human behavioral contributions to climate change: Psychological and contextual drivers. *American Psychologist*, 66(4), 251-264. <https://doi.org/10.1037/a0023472>
- Úbeda-García, M., Claver-Cortes, E., Marco-Lajara, B., & Zaragoza-Saez, P. (2021). Corporate social responsibility and firm performance in the hotel industry. The mediating role of green human resource management and environmental outcomes. *Journal of Business Research*, 123, 57-69. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.09.055>
- Wang, Y.M., Zaman, H.M.F., & Alvi, A.K. (2022). Linkage of green brand positioning and green customer value with green purchase intention: The mediating and moderating role of attitude toward green brand and green trust. *SAGE Open*, 1-15. <https://doi.org/10.1177/21582440221102441>
- Wiedmann, T., & Minx, J.C. (2008). A definition of "carbon footprint". In: CC.Pertsova (eds). *Ecological economics research trends* (pp. 1-11). New York: Nova Science Publisher.
- Wiernik, B. M., Dilchert, S., & Ones, D. S. (2016). Age and employee green behaviors: A meta-analysis. *Frontiers in Psychology*, 7, 1-15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00194>
- World Health Organization. (2020). *Health worker safety: A priority for patient safety. World Patient Safety Day, 17 September 2020*, <https://www.who.int/docs/default-source/world-patient-safety-day/health-worker-safety-charter-wpsd-17-september-2020-3-1.pdf/>
- Xu, L., Cherian, J., Zaheer, M., Safdar Sial, M., Comite, U., Cismas, L. M., Espinosa-Cristia, J. F., & Oláh, J. (2022). The role of healthcare employees' pro-environmental behavior for de-carbonization: An energy conservation approach from CSR perspective. *Energies*, 15(9), 3429. <https://doi.org/10.3390/en15093429>
- Yao, Y. H., Fan, Y. Y., Guo, Y. X., & Li, Y. (2014). Leadership, work stress and employee behavior. *Chinese Management Studies*, 8(1), 109-126. <https://doi.org/10.1108/CMS-04-2014-0089>
- Yiğit, B. (2017). Örgütsel davranışta yeni bir yaklaşım: Yeşil işgören davranışı. *Uluslararası Beşeri ve Sosyal Bilimler İnceleme Dergisi*, 1(1), 67-70,
- Zibarras, L., & Ballinger, C. (2011). Promoting environmental behaviour in the workplace: A survey of UK organisations. In: Bartlett D. (Ed). *Going green: The psychology of sustainability in the workplace*. (pp. 84-90). Leicester-UK: The British Psychology Society.
- Zhuang, W., Luo, X., & Riaz, M.U. (2021) On the factors influencing green purchase intention: A meta-analysis approach. *Frontiers in Psychology*, 12, 644020. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.644020>

EXTENDED SUMMARY

Today, environmental conditions such as increasing world population, global warming, desertification, decrease in biodiversity, air, water, and soil pollution, destruction of nature in order to create settled habitats, and sea and ocean pollution cause direct negative effects on the lives of societies. Most of these problems are rooted in human behavior. Environmental quality largely depends on human behavior. One of the sectors with the highest carbon footprint in the world is health. The health sector is one of the labor and technology-intensive sectors, which has a complex structure and requires uninterrupted service delivery, where many disciplines serve together. It is important for the sustainability of environmental practices that hospitals adopt green organizational behavior principles while performing their activities and employees doing their jobs. In this study, it was aimed to evaluate the awareness levels of health workers about green organizational behavior.

The population of the study consisted of 450 health workers who worked in the hospital. Sample selection was not made in the study; 58.2% of the population was reached, and the study was completed with the voluntary participation of 262 health workers. Personal Information Form and Green Organizational Behavior Scale were used as data collection tools. This scale, which consists of 27 questions in total, consists of five sub-dimensions: environmental sensitivity, environmental participation, economic sensitivity, green purchasing, and technological sensitivity. It was found that the overall Cronbach's alpha value of the scale was 0.92, and it had high reliability. Data were collected by face-to-face interview technique. The Epi Info 7 statistical program was used in the analysis of the data. The statistical level of significance was accepted as $p < 0.05$, and Student t and one-way ANOVA tests were used in the analysis of the data.

In the study, 60.7% of the participants were women, 58.8% were in the 30 and below age group, 51.9% were single, and 36.3% were primary and secondary school graduates. It was determined that the majority of the participants in the study were medical service personnel (54.2%), received a wage of 7501 TL or more (37%), and worked in the profession for between 1 and 5 years (51.1%). There was no statistically significant difference between the sub-dimensions of the green organizational behavior scale according to gender. When the sub-dimensions of the green organizational behavior scale were compared according to the marital status of the participants, it was found that the technological sensitivity dimension showed a statistically significant difference and that the average scores of the technological sensitivity sub-dimension of singles were higher than those of married participants.

It was determined that the average scores of associate degree graduates were higher at the level of all sub-dimensions of green organizational behavior scale according to educational status. When the sub-dimensions of the green organizational behavior scale were compared according to the occupational status of the participants, a statistically significant difference was found in the sub-dimensions of environmental sensitivity, environmental participation, economic sensitivity, and green purchasing ($p < 0.05$). It was seen that the average scores of the administrative and support services group were higher than those of the medical services group in the sub-dimensions that differed. A statistically significant difference was found between the sub-dimensions of the green organizational behavior scale according to the income status of the participants ($p < 0.05$). In general, as the income level increases, it has been observed that the average scores of the green organizational behavior sub-dimensions decrease. As a result of the study, it was determined that the awareness of health workers about green organizational behavior is generally low. In the hospital where the study was carried out, especially the groups that need more awareness are employees aged 31 and over, primary, secondary, undergraduate, and graduate graduates, high-income individuals, and those working in the fields of medical service. At this point, it is important for health institution managers to determine policies to encourage environmental practices, to include employees in corporate social responsibility activities related to the environment, to provide training for healthcare professionals to reduce their carbon footprint, to prefer environmentally friendly hospital building architectures with renewable energy concepts starting from the structural design stage, to provide employees with It is suggested that studies be carried out to increase energy efficiency and to promote behaviors that will reduce the amount of waste. In future studies, it is recommended that similar studies be carried out on different sample groups in different health institutions, such as private hospitals, university hospitals, training and research hospitals, and hospitals with green certificates, in order to more clearly reveal the awareness levels of health workers on green organizational behavior.