

## **SAĞLIK ÇALIŞANLARININ PROAKTİF KİŞİLİK ÖZELLİĞİNİN YEŞİL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞA ETKİSİ**

**Fatma MANSUR\***

**Özlem GEDİK\*\***

### **ÖZ**

Küreselleşme, teknoloji, ekoloji, iklim değişikliği, kirlilik, yeşil... Benzer kavramları artırmak mümkünken bu haliyle bile günümüzde adından sıklıkla söz ettiren sürdürülebilirlik kavramı akıllara gelmiş olmalı. Kurumların çevresel çabalarını iş yapma stratejilerine entegre ederek değişimi başlatan sürdürülebilirlik, kimi zaman yeşil hastane, kimi zaman sıfır atık, kimi zaman da yeşil davranışlar ile sağlık kurumlarında kendine yer bulmaktadır. Burada önemli olan soru değişimi kimin başlatacağıdır. Yanıt olarak değişimin farkında olan ve yönünü yaşanabilir bir düzene çevirme özelliğine sahip proaktif kişiler verilebilir. Proaktif kişilik, Sosyal Öğrenme Kuramı gereğince bireyin kendi doğasında var olan bir kişilik özelliği olarak belirlenmektedir. Bunun ise çalışmanın hareket noktasını oluşturan sürdürülebilir çevre yanlısı davranışlar ile kesiştiği düşünülmektedir. Sürdürülebilir bir bakış açısının ele alındığı bu çalışmada, sağlık çalışanlarının proaktif kişilik özelliğinin yeşil örgütsel davranışa etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmaya dâhil olan sağlık çalışanı sayısı 390'dır. Yeşil örgütsel davranış boyutlarını çevresel duyarlılık, çevresel katılım, ekonomik duyarlılık, yeşil satın alma ve teknolojik duyarlılık oluşturmuştur. Araştırmanın sonucunda proaktif kişiliğin yeşil örgütsel davranış ve boyutları üzerinde olumlu etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

**Anahtar kelimeler:** Proaktif kişilik, yeşil örgütsel davranış, çevresel duyarlılık, çevresel katılım, ekonomik duyarlılık, yeşil satın alma, teknolojik duyarlılık, sürdürülebilirlik.

**Jel Kodları: I12, I19, M14**

---

**Atıf Önerisi /Cited as (APA):** Mansur, F., & Gedik, Ö. (2022). Sağlık çalışanlarının proaktif kişilik özelliğinin yeşil örgütsel davranışa etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (61),17-42. DOI: 10.18070/erciyesiibd.962995.

\*Dr. Öğr. Üyesi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, fatma.mansur@hbv.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-0336-6329>

\*\*Arş. Gör., Afyonkarahisar Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, ozlem.gedik@afsu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0003-0840-0765>

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Etik Kurulu Kararı, Karar Tarihi: 30.06.2021 Karar No: 06.

**Geliş/Received:** 05.07.2021

**Kabul/Accepted:** 13.09.2021

## THE EFFECT OF PROACTIVE PERSONALITY TRAITS OF HEALTH PROFESSIONALS ON GREEN ORGANIZATIONAL BEHAVIOR

### ABSTRACT

Globalization, technology, ecology, climate change, pollution, green... While it is possible to increase similar concepts, the concept of sustainability, which is frequently mentioned today, must have come to mind. Sustainability that initiates change by integrating the environmental efforts of organizations into their business strategies, sometimes green hospital, sometimes zero waste, sometimes it finds its place in health institutions with green behaviors. The important question is who will initiate the change. In response, proactive people who are aware of the change and have the ability to turn their direction to a livable order can be given. Proactive personality appears as an inherent personality trait of the individual in accordance with the Social Learning Theory. It is thought that this intersects with the sustainable pro-environmental behaviors that constitute the starting point of the study. In this study, in which a sustainable perspective is discussed, the effect of the proactive personality trait of healthcare workers on green organizational behavior has been tried to be determined, and has 390 participants. Environmental sensitivity, environmental participation, economic sensitivity, green purchasing and technological sensitivity are the dimensions of green organizational behavior. As a result of the research, it was concluded that proactive personality has a positive effect on green organizational behavior and its dimensions.

**Keywords:** Proactive personality, green organizational behavior, environmental sensitivity, environmental participation, economic sensitivity, green purchasing, technological sensitivity, sustainability.

**Jel Codes:** I12, I19, M14

### GİRİŞ

Çevre ve sağlık açısından tehlike arz eden her türlü atık, miktarına bağlı olmaksızın iyi yönetildiği takdirde potansiyel risklerini yok eder. Bugün kirlilikte büyük rol oynayan ülkelere bakıldığında bu ülkelerin, ne kişi başı atık miktarı fazla olan ama atıkların güvenli bir biçimde depolandığı ve geri dönüştürüldüğü zengin ülkeler, ne de kişi başı atık miktarı az olan fakir ülkeler olduğu görülür. Kirlilikte en büyük payı geliştirmekte olan orta gelirli ülkeler alır. Geri dönüşüm yöntemlerini ve teknolojiyi kullanarak uygulanabilecek sistemsel değişiklikler ile dahi en iyi ihtimalle 2040'a kadar açık çöplüklerde 250 milyon ton atık birikeceği ve bunların çevreyi tehdit edeceği ifade edilmektedir (Ocak, 2021). Örgütlerde çevresel performansın giderek arttığı günümüz ekonomisinde yeşil davranışlar önem kazanan bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır (Wiernik, Dilchert ve Ones, 2016: 2). Sürdürülebilirlik kavramı ile birlikte kullanım alanı

bulan yeşil örgütsel çalışma davranışı, ekonomik kalkınma, sosyal kalkınma ve çevrenin korunması temalarını barındırmaktadır (Kuşat, 2012).

Çevrenin korunmasına yönelik davranışları da içeren proaktivitenin bir özelliği olan proaktif kişilik, çalışanların etkileşim içinde olduğu çevreyi bulunduğu örgüte fayda sağlayacak şekilde değiştirmek istediğini ifade eder (Yolcu ve Çakmak, 2017). Proaktif kişiliğe sahip bireyler, çevreyi etkilemek ve değiştirmek için harekete geçme eğiliminde olan, fırsatları tespit eden, değişim yaratana kadar ısrar eden, kurumun misyonunu dönüştüren, çevresine yaratıcı çözümler sunan ve yapıcı değişim için çabalayan bireylerdir (Seibert, Crant, Kraimer, 1999). Kavramın temelleri Sosyal Öğrenme Kuramına dayanmaktadır. Kurama göre insan davranışı, kişi-çevre-davranış unsurlarının eş zamanlı birbirini etkilediği varsayılan etkileşimcilik yaklaşımına dayanmaktadır. Kuram, bireylerin çevrelerini etkileme sürecinde sadece çevreden gelen uyarılara tepki vereceğini değil aynı zamanda aktif uyaran olmaksızın da kendi başarılarına harekete geçebileceğini savunur (Bandura, 2001). Herhangi bir emir almaksızın harekete geçme özelliği ile bilinen bu bireyler, verimlilik, etkililik ve rekabet üstünlüğü sağlanabilmesinde örgüte katkı sağlama potansiyeline sahiptir (Eroymak, İzgüden ve Erdem, 2018).

Yeşil örgütsel davranış ise çalışanların iş yapma eylemlerini çevreye duyarlı bir şekilde gerçekleştirmelerini ifade eder. Geri dönüşüm, kaynakların rasyonel kullanımı, çevresel girişimlere katılım, çalışma arkadaşlarını çevre dostu eylemlere yönlendirme ve iş ortamında çevre dostu ürün kullanımı gibi davranışlar yeşil örgütsel davranış özelliklerini oluşturur (Su ve Swanson, 2019). Günümüz küresel sorunlarından biri olan sürdürülebilirlik konusunda sağlık sektörüne rehberlik edecek politikalara ihtiyaç vardır. Sürdürülebilir bir bakış açısı ile yeşil sağlık hizmetlerine olan ilgi de giderek artmaktadır (Holmner vd., 2012). Sürdürülebilir bir sistemin başarısının kaynak akışının doğru kullanımına bağlı olduğu (Morelli, 2011) göz önünde bulundurulduğunda proaktif kişilik özelliklerine sahip çalışanların yeşil çalışma davranışına daha yatkın olacağı düşünülmektedir.

Çalışmanın hareket noktasını oluşturan Sosyal Öğrenme Kuramı'na göre proaktif kişilik insanın doğasında var olan bir durum olarak ortaya çıkmakta ve bu açıdan kişiliğin sürdürülebilir çevre yanlısı davranışlar ile kesiştiği düşünülmektedir. Sürdürülebilirliğin sağlık sektörü içinde yerini alması ve sağlığa ayrılan kaynakların etkinlik ve verimlilik ekseninde yeniden değerlendirilmesi, birçok açıdan tasarruf ve maliyet kazanımları sağlayan yeşil hastaneler kavramını ön plana çıkarmıştır. Çevre dostu iç ve dış mekân tasarımları ile hastanelerde sürdürülebilir bakış açısının varlığı ve bu konudaki farkındalık her geçen gün önem kazanmaktadır (Yildiz, 2016). Örgütlerin çevreyi ve doğal kaynakları korumak adına yürüttüğü faaliyetlerin amacına ulaşmasında çalışanların yeşil davranışları önemli rol oynamakla birlikte bu

durum sağlık sektöründe mevcut durumun ne olduğunun açığa çıkarılmasını gerektirmektedir. Literatürde proaktif kişilik ve yeşil örgütsel davranış konularını ayrı ayrı niteleyen çalışmalar olmakla birlikte ikisini bir arada araştıran çalışmalar sınırlı düzeydedir. Sağlık çalışanlarının proaktif kişilik özelliklerinin çevresel duyarlılık, çevresel katılım, ekonomik duyarlılık, yeşil satın alma ve teknolojik duyarlılık kavramları ile ölçüleceği bu çalışmada hastanelerdeki sürdürülebilir bakış açısı da ele alınacaktır.

### **I.PROAKTİF KİŞİLİK KAVRAMI**

Proaktif kişilik, bir bireyin mevcut koşulları iyileştirmek veya yenilerini yaratmak için kişisel inisiyatif alma eğilimini kapsayan kişilik özelliğidir. Proaktif kişilik, daha iyi bir gelecek yaratma konusunda çabalamak için içsel motivasyon sağladığından, çevresel duyarlılıkla ilgili önemli bir yapı olarak nitelendirilebilir (Bateman ve Crant, 1993). Proaktif kişiliğe sahip bireylerin çalışma ortamlarını seçme, yaratma ve etkilemede diğer bireylerden daha öne çıktıkları, fırsatları başkalarından önce fark ettikleri ve fikirlerini ifade etme inisiyatifi aldıkları belirtilmektedir. Yüksek proaktif kişiliğe sahip bireyler fırsatlardan yararlanarak kendilerini daha iyi bir geleceğe taşıyacak niteliklere sahipken, düşük proaktif kişiliğe sahip bireyler ise değişimi başlatmak yerine belirli bir duruma uyum sağlama eğilimindedir (Abid vd., 2021).

Proaktif kişilik özelliğine sahip bireyler, fikirlerini yöneticileri ile paylaşarak onlarla ilişkiler kurmanın önemini çevresel değişimi başlatacak nitelikte görürler. Çalışmalar, proaktif kişiliğin insanları öğrenmeye teşvik ederken, beceri geliştirme için bir yakıt görevi gören gelişim fırsatlarını da keşfetmeye yönlendirdiğini belirtmektedir (Li vd., 2014). Proaktif kişiliğe sahip bireyler, kendilerini çalışma ortamlarını ve koşullarını iyileştirmekten sorumlu hissettikleri için sürekli olarak gelecek odaklı ve eylem odaklı davranışlar sergileme eğilimindedir. Bu bakımdan problem çözme, yeni arayışlar içinde olma, fikirlerinin savunucusu olma ve iyileştirmeye yönelik hedefler bu kişilik özelliğine ilişkindir (Grant ve Ashford, 2008). Çevresel değişikliklere nasıl tepki verileceğini belirleyen doğal bir eğilim olan proaktif kişilik, bireyin çevre tarafından engellenmemesine ve ortamı şekillendirmek için inisiyatif almasına yönelik güçlü duygular barındırır (Loi vd., 2016).

Mevcut koşullara pasif bir şekilde uyum sağlamaktan ziyade meydan okumayı ve değişiklikler yapma becerisine olan inancı ifade eden proaktif kişilik, çevresel faktörlerden kolayca etkilenmemektedir. Yaratıcılığı da artıran bu kişilik özelliği bireyin bilgi ve fırsatların kendisine sunulmasını beklemeden kendi konfor alanları dışında da rol alarak çevrelerini şekillendirmelerini ifade etmektedir (Neneh, 2019). Proaktif olmayan bireylerle kıyaslandığında, çalışma sürecinde işle ilgili kaynakları elde etmeye daha yatkın olan ve yapılan işin

çevresel yönüyle daha fazla ilgilenen proaktif kişiliğe sahip bireyler, çalışma arkadaşlarını da bu yönde teşvik etmektedir (Teng ve Chen, 2019).

## II. YEŞİL ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ KAVRAMI

Bilgi sermayesini yönetmek ve geliştirmek için artan talep, sürdürülebilir bir rekabet avantajı yaratmak için kurumları yeşil değerler geliştirmeye ve iş stratejilerini çevre koruma hedefleriyle uyumlu hale getirmeye yönlendirmektedir. Yeni yeşil çağında pazarlama, insan kaynakları ve finans gibi örgütsel bölümlerdeki çeşitli çevresel girişimler, üretimin kalitesini ve verimliliğini korurken çevre kirliliğini en aza indirmenin yollarını bulma çabasıdır (Amrutha ve Geetha, 2021). Bu çabaların hizmet sektöründe daha belirgin hale gelmesi çevresel sürdürülebilirlik, sosyal sürdürülebilirlik ve ekonomik sürdürülebilirliğin yanı sıra kurumsal sürdürülebilirliğin kaçınılmaz bir yönü haline gelmektedir (Singh ve El-Kassar, 2019).

Günümüzde kurumlar, çalışanlarının proaktif çevresel davranışlarını kurumsal çevre performansı için kritik bir faktör olarak kabul etmekte ve bu tür eylemleri verimli çevre uygulamalarının bileşenleri olarak görmektedir. Çalışanların proaktif özellikleri olumlu çevresel duygular ile proaktif çevre yönetimi uygulamalarına yansımaktadır (Paille ve Raineri, 2015). Yeşil davranışların sürdürülebilirliğe sunduğu katkı, konuyla ilgili örgütsel araştırmaların varlığı ile somutlaştırılabilir (Lüfs ve Hahn, 2014; Young vd., 2015; Norton vd., 2015). Çoğu işletme çevresel sürdürülebilirliğin gelecekteki başarıları için önemli olduğuna inanmaktadır. Örgüt içinde yeşil bir geri bildirim ise çalışanların çevresel bağlılığını güçlü yönde etkilediği bildirilmektedir. Çevreye yönelik bireysel davranış ve sosyal bilgi arasındaki etkileşimi içeren bu tür bir geri bildirim, duyarlılığın bireyler arasında ne kadar hızlı ve güçlü bir şekilde hissedildiğini göstererek yeşil davranışa uyum sağlama girişimi ifade etmektedir. Öte yandan yeşil eğitimin çalışanlar arasında farkındalığı artırmada üstleneceği rol yadsınamayacak niteliktedir (Unsworth vd., 2021; Tidball ve Aktipis, 2018). Çalışanların geri dönüşüm, atık yönetimi, enerji verimliliği, kaynakların doğru kullanımı ve karbon ayak izini azaltma gibi çeşitli yeşil etkinliklerde yer alması ile oluşan çevre bilinci, çevresel sorunların çözümünde çalışanların aktif bir rol üstlenmesini sağlamaktadır (Ahmad, 2015).

Sürdürülebilirliğin çevresel boyutunu başarmak isteyen kurumlar, stratejilerini çalışanlarının değerlerini, tutumlarını ve davranışlarını yeniden yönlendiren yeşil bir kültür ile desteklemekten geçtiğinin farkındadır (Guerci ve Pedrini, 2014). Sürdürülebilirlik hedeflerine uymak için çalışanların çevre yanlısı faaliyetlerde bulunma isteğinin düzeyi, kurumların söz konusu davranışları gerçekleştirme niyetinde olan, çevresel duyarlılığı yüksek proaktif kişilerle çalışma arzusunu belirginleştirmektedir (Guerci vd., 2016). Çalışanlar ise kurumlarının çevre yanlısı politikalara sahip olduğunu algıladığında yeşil

çalışma davranışı konusunda isteklerini gösteren somut eylemler gerçekleştirmeye ve işyerinde çevre dostu davranışlarda bulunmaya daha fazla yatkındırlar (Jerónimo vd., 2020).

Bireylerin çevreleriyle olan etkileşimini temsil eden kişilik kavramını çevreden bağımsız olarak ele almak pek mümkün değildir. Bu sebeple davranışı anlamak için hem bireyi hem de çevreyi dikkate almak gerekir (Pinho vd., 2020). Sosyal öğrenme kuramı, sorunların çözüm yollarını yapılandırma ve yeni fikirler geliştirmek için farklı geçmişlerden ve bakış açılarından insanları bir araya getirmenin önemine dikkat çekmektedir (Van Mierlo ve Beers, 2018). Kuram, karşılıklı bağımlılıkların var olduğu çok aktörlü süreçlere odaklanarak farklı bakış açılarının sürdürülebilirlik etrafında bütünleştirilmesine dayanmakta ve değişimi amaçlamaktadır (Scholz ve Methner, 2020). Öğrenmenin çevre yanlısı davranışlar için alternatif yollar geliştirmede gerekli yansıma ve yenilikleri büyütme potansiyeline sahip olduğu ifade edilmektedir (Patterson vd., 2017).

### III.METODOLOJİ

Bu bölümde araştırmanın amacı, evren ve örnekleme, veri toplama araçları, veri toplama yöntemi, hipotez ve araştırmanın modeli ilgili bilgilere yer verilmiştir.

#### A. ARAŞTIRMANIN AMACI ve HİPOTEZLER

Günümüz küresel rekabet ortamında artan nüfus, gelir ve eğitim seviyesi, sağlık bilinci, yaşam süresi ve teknolojik gelişmeler karşısında kurumlar stratejik hedeflerini sürdürülebilirlik ile uyumlaştırma eğilimindedir (Mansur ve Korkmaz, 2020). Bu açıdan geleceğin sağlık ihtiyaçlarını karşılamada hastanelere yol gösteren ve israfları ortadan kaldırarak çevre dostu bir özellik sergileyen yeşil hastaneler, Endüstri 4.0 teknolojileri ile sağlık sektöründe belirginlik kazanmaktadır (Gedik, 2019). Söz konusu gelişmeler, sağlık çalışanlarının hastanelerde kaynak kullanımını nitelendirme potansiyelinde olabilecek proaktif kişilik ve yeşil örgütsel davranış kavramlarına dikkati çekmektedir.

Sosyal öğrenme kuramına göre çalışanların herhangi bir emir almaksızın harekete geçmeleri, insan doğasında var olan bir durumdur. Bu açıdan kişiliğin sürdürülebilir çevre yanlısı davranışlar ile ilişkili olduğu düşünülmektedir. Birçok sektörde yeşil örgütsel davranışın önem kazanması ile birlikte sağlık sektöründe mevcut durumun ne olduğunun açığa çıkarılması gerekmektedir. Bu varsayımlardan yola çıkarak bu çalışmada sağlık çalışanlarının proaktif kişilik özelliklerinin yeşil örgütsel davranışa etkisi incelenmiştir.

Araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibidir:

H<sub>1</sub>: Proaktif kişiliğin yeşil örgütsel davranış üzerinde etkisi bulunmaktadır.

H<sub>1a</sub>: Proaktif kişiliğin çevresel duyarlılık üzerinde etkisi bulunmaktadır.

H<sub>1b</sub>: Proaktif kişiliğin çevresel katılım üzerinde etkisi bulunmaktadır.

H<sub>1c</sub>: Proaktif kişiliğin ekonomik duyarlılık üzerinde etkisi bulunmaktadır.

H<sub>1d</sub>: Proaktif kişiliğin yeşil satın alma üzerinde etkisi bulunmaktadır.

H<sub>1e</sub>: Proaktif kişiliğin teknolojik duyarlılık üzerinde etkisi bulunmaktadır.

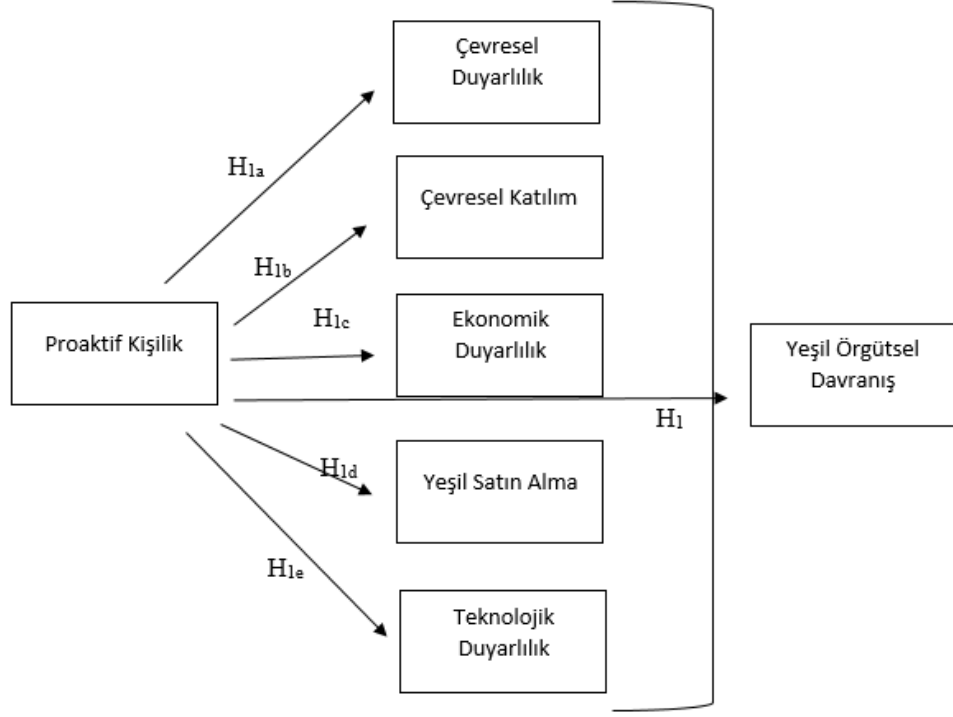
## B. EVREN VE ÖRNEKLEM

Betimsel araştırma yöntemi kullanılan bu araştırmanın evrenini, Ankara ilinde bulunan üniversite, kamu ve özel hastanelerde görev yapan sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini kolayda örneklem yöntemi ile araştırmaya katılmayı kabul eden sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Büyük örneklem için 0,05 örneklem hatası ile evreni temsil gücüne sahip örneklem grubunun sayısı (n) 384'tür (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004). Araştırmanın örneklem sayısı, %95 güven düzeyinde 384 ve üzeri katılımcı olarak belirlenmiş ve araştırmaya 390 katılımcı dâhil olmuştur.

## C. VERİ TOPLAMA ARACI

Veri toplama aracı olarak anketin kullanıldığı çalışmada; Seibert, Crant ve Kraimer (1999) tarafından geliştirilen ve Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Yolcu ve Çakmak (2017) tarafından yapılan Proaktif Kişilik Ölçeği ile Erbaş (2019) tarafından geliştirilen Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada ölçeklerin orijinal halleri kullanılmış, ifadelerin anlamlarında değişiklik olmayacak şekilde sadece araştırmanın örneklemine uygun değişiklikler yapılmıştır. Örneğin kurum ve örgüt kavramları yerine hastane kavramı kullanılmıştır. Anket üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde demografik özellikleri belirleyen ifadeler yer alırken, ikinci bölümde proaktif kişilik özelliğini belirleyen ifadeler yer almaktadır. Katılımcıların ifadelere katılım düzeyleri 1-Kesinlikle katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle katılıyorum olarak derecelendirilmektedir. Son bölümde ise yeşil örgütsel davranışı belirlemeye ilişkin ifadeler bulunmaktadır. Katılımcıların ifadelere katılım düzeyleri 1-Hiçbir zaman, 2-Nadiren, 3-Ara sıra, 4-Sık sık, 5-Her zaman olarak derecelendirilmektedir.

### D. ARAŞTIRMANIN MODELİ



### E. ARAŞTIRMANIN ETİK SÜRECİ

Araştırmada kullanılan ölçekler için Yolcu ve Çakmak (2017) ile Erbaşı (2019)'dan izin alınmış ve Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi etik kurulundan onay alınmıştır<sup>1</sup>.

### IV. DEMOGRAFİK BULGULAR ve İSTATİSTİKSEL DEĞERLENDİRMELER

Araştırmanın bu bölümünde, araştırma kapsamında elde edilen bulgular sınıflandırılarak tablolar halinde sunulmuştur.

<sup>1</sup> Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Etik Kurulu Kararı, Karar Tarihi: 30.06.2021 Karar No: 06.



### A. KATILIMCILARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİ

Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin frekans dağılımlarına aşağıdaki tabloda yer verilmiştir.

**Tablo 1:** Katılımcıların Demografik Özellikleri (n=390)

<b>Cinsiyet</b>	<b>Sayı</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Kadın	218	55,9
Erkek	172	44,1
<b>Yaş</b>	<b>Sayı</b>	<b>Yüzde (%)</b>
25 ve altı	30	7,7
26-35	124	31,8
36-45	91	23,3
46-55	101	25,9
56 ve üzeri	44	11,3
<b>Medeni Durum</b>	<b>Sayı</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Evli	256	65,6
Bekâr	134	34,4
<b>Mesleki Deneyim</b>	<b>Sayı</b>	<b>Yüzde (%)</b>
1 yıldan az	17	4,4
1-5 yıl	87	22,3
6-10 yıl	69	17,7
11-15 yıl	75	19,2
16 yıl ve üzeri	142	36,4
<b>Öğrenim Düzeyi</b>	<b>Sayı</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Lise ve dengi	13	3,3
Ön lisans-lisans	137	35,1
Yüksek lisans-doktora	240	61,5
<b>Yeşil davranış kavramını duyma</b>	<b>Sayı</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Evet	108	27,7
Hayır	282	72,3
<b>Proaktif kişilik kavramını duyma</b>	<b>Sayı</b>	<b>Yüzde (%)</b>
Evet	168	43,1
Hayır	222	56,9
<b>Toplam</b>	<b>390</b>	<b>100,0</b>

Tablo 1’de araştırmaya katılan bireylerin %55,9’u kadın, %31,8’i (124) 26-35 yaş aralığında, %65,6’sı evli, %61,5’i lisansüstü eğitim almış ve %36,4’ü 16 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahiptir. Katılımcıların %72,3’ü yeşil davranış, %56,9’u ise proaktif kişilik kavramını daha önce hiç duymadığını belirtmiştir.

## B. FAKTÖR ANALİZİ

Sağlık çalışanlarının proaktif kişilik özelliğinin yeşil örgütsel davranışa etkisini belirlemek amacıyla kullanılan ölçeklerden Proaktif Kişilik Ölçeği tek boyuttan, Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği ise 5 boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar; çevresel duyarlılık, çevresel katılım, ekonomik duyarlılık, yeşil satın alma ve teknolojik duyarlılıktır. Çalışmada istatistiksel analizler öncesi iki ölçekteki ifadeler keşfedici faktör analizine tabi tutulmuştur. Analiz sonucunda kök değer 1'in üzerinde olmak koşulu ile ilk ölçek için tek faktörlü yapı ve ikinci ölçek için 5 faktörlü yapı tespit edilmiştir. Faktör yükleri, öz değer, varyans ve boyutlara ilişkin ortalamalar aşağıdaki tabloda yer almakta olup faktör analizi değerlendirmeleri tablonun ardından verilmiştir.

**Tablo 2:** Ölçeklerin Faktör Yükleri

Boyutlar	Faktör Yüğü	
<b>Proaktif kişilik</b>		
İfade-1	,730	Öz değeri: 4,48 Varyans: %44,89 Ortalama: 4,02
İfade-2	,741	
İfade-3	,675	
İfade-4	,675	
İfade-5	,729	
İfade-6	,532	
İfade-7	,795	
İfade-8	,743	
İfade-9	,720	
İfade-10	,868	
Kaiser-Meyer-Olkin örneklem ölçüm yeterliliği değeri: 0,818 Bartlett Küresellik testi: 1802,535 p<0,001		
<b>Çevresel duyarlılık</b>		
İfade-1	,568	Öz değeri: 9,71 Varyans:%36 Ortalama: 4,49
İfade-2	,598	
İfade-3	,702	
İfade-4	,736	
İfade-5	,716	
İfade-6	,635	
İfade-7	,827	
İfade-8	,788	
<b>Çevresel katılım</b>		
İfade-9	,705	Öz değeri: 2,58
İfade-10	,701	
İfade-11	,610	

İfade-12	,694	Varyans: %9,57 Ortalama: 3,87
İfade-13	,717	
İfade-14	,606	
İfade-15	,656	
<b>Ekonomik duyarlılık</b>		
İfade-16	,677	Öz değer: 1,44 Varyans: %5,36 Ortalama: 4,11
İfade-17	,598	
İfade-18	,518	
İfade-19	,657	
İfade-20	,590	
<b>Yeşil satın alma</b>		
İfade-21	,709	Öz değer: 1,21 Varyans: %4,50 Ortalama: 4,03
İfade-22	,634	
İfade-23	,616	
İfade-24	,536	
<b>Teknolojik duyarlılık</b>		
İfade-25	,703	Öz değer: 1,12 Varyans: %4,15 Ortalama: 4,06
İfade-26	,621	
İfade-27	,624	
Kaiser-Meyer-Olkin örneklem ölçüm yeterliliği değeri: 0,906 Bartlett Küresellik testi: 5536,973 p<0,001		

Değişkenleri tanımlamaya yönelik ifadelerin söz konusu değişkeni temsil edip etmediğini belirlemek amacıyla yapılan tek boyutluluk analizi sonucunda her bir boyuta ait ifadenin faktör yükü 0,50'nin üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Faktör yük değeri, bir faktör ile orijinal değişken arasındaki korelasyonu ifade eder ve faktör yük değerinin 0,50 olması faktörlerin, güçlü maddelerden oluşmasını sağlamaktadır (Altunışık vd., 2012). İfadeler, ait olduğu boyutu belirlemeye yönelik amaca uygun hizmet ettiğinden ölçeklerden herhangi bir ifade çıkarılmamıştır. Proaktif kişilik ölçeği toplam varyansın % 44,89'unu açıklamaktadır. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem ölçüm yeterliliği ise 0,818 olduğundan değişkenlerin faktör analizine uygun olduğu söylenebilir. Kaiser-Meyer-Olkin değerinin 1'e yaklaştıkça mükemmel ve 0,50'nin altına düşünce ise kabul edilmez olduğu varsayılmaktadır (Tavşancıl, 2010). Yeşil örgütsel davranış ölçeği, toplam varyansın % 59,58'ini açıklamaktadır. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem ölçüm yeterliliği ise 0,906 olduğundan değişkenlerin faktör analizine uygun olduğu söylenebilir.

### C. GÜVENİLİRLİK ANALİZİ

Analizlere başlamadan önce ölçeklere ve alt boyutlarına dair yapılan güvenilirlik analizleri aşağıdaki tabloda verilmiştir. Literatür incelendiğinde güvenilirlik katsayısının 0,70 veya üzerinde olması ölçeğin güvenilirliğinin iyi olduğunu göstermektedir (Kılıç, 2016).

**Tablo 3:** Değişken ve Boyutların Güvenilirlik Analizine İlişkin Tablo

Boyutlar	Cronbach' Alfa Katsayısı	Madde Sayısı
Proaktif kişilik ölçeği	0,86	10
Çevresel duyarlılık	0,89	8
Çevresel katılım	0,72	7
Ekonomik duyarlılık	0,70	5
Yeşil satın alma	0,78	4
Teknolojik duyarlılık	0,70	3
Yeşil örgütsel davranış ölçeği	0,93	27

Tablo 3'te boyutlara ilişkin Cronbach' Alfa katsayıları 0,70 ve üzerindedir. Sosyal bilimlerde ölçeklerin güvenilirlik katsayılarının 0,70'in üzerinde olması, güvenilir olduğunu göstermektedir. "Proaktif Kişilik Ölçeği"nin güvenilirlik katsayısı 0,86 iken "Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği"nin güvenilirlik katsayısı 0,93 olarak tespit edilmiştir. Bu bağlamda her iki ölçek ve alt boyutlarının yeterli düzeyde güvenilir olduğu kabul edilmiştir.

Çalışmada elde edilen verilere parametrik ya da non parametrik testlerin hangisinin uygulanacağına karar verebilmek için normallik testi yapılmıştır. Normallik testinde çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1.5 ile +1.5 aralığında olması beklenmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Bu koşulun yerine geldiği durumlarda verilerin normal dağılıma sahip olduğu varsayılır. İfadeler incelendiğinde çarpıklık (-1,016/ ,124) ve basıklık (,995/ ,247) değerlerinin -1.5 ile +1.5 arasında olduğu tespit edilmiş ve verilerin normal dağıldığı sonucuna varılmıştır.

### D. ÖLÇEKLERE İLİŞKİN TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER

Çalışmada kullanılan ölçeklerde yer alan ifadelerle ilgili elde edilen verilere ilişkin ortalama ve standart sapmalar aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

**Tablo 4:** Proaktif Kişilik ve Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeklerindeki İfadelere İlişkin Bulgular

İfadeler	$\bar{X}$	s.s.
<b>Proaktif kişilik ölçeği (tek boyut)</b>	<b>4,02</b>	<b>,443</b>
1.Hayatımı geliştirmek için sürekli yeni arayışlar içerisindeyimdir.	4,05	,610
2.Hayatımın her evresinde, yapıcı değişim için çabalamışım.	4,20	,673
3.Hiçbir şey fikirlerimin gerçeğe dönüştüğünü görmekten daha fazla heyecan veremez.	4,23	,648
4.Beğenmediğim bir şey görürsem, onu düzeltirim.	4,44	,642
5.Başarı şansını ne olursa olsun, inandığım şeyleri gerçekleştirmek için çabalarım.	4,28	,717
6.Başkaları karşı çıksa bile fikirlerimin savunucusu olmayı severim.	4,09	,538
7.Fırsatları tespit etme konusunda mükemmelimdir.	3,62	,717
8.Her zaman bir şeyleri daha iyi yapacak yollar ararım.	4,01	,587
9.Hiçbir engel inandığım fikri gerçekleştirmekten beni alıkoyamaz.	3,74	,720
10.Fırsatları başkalarından çok daha önce fark ederim.	3,58	,743
<b>Yeşil örgütsel davranış ölçeği (beş boyut)</b>	<b>4,49</b>	<b>,502</b>
<b>Çevresel duyarlılık boyutu</b>		
1. Hastanede bozuk musluk, sifon, ampul vb. gördüğümde ilgilenerim ya da yetkililere iletirim.	4,27	,726
2. Hastanede geri dönüştürülemeyen malzemeleri (örneğin çöp) atık kutularına atarım.	4,47	,807
3. Hastanede küçük bir not almam gerekirse, büyük kâğıt yerine bloknot gibi küçük kâğıtları veya müsvedde kâğıtları tercih ederim.	4,62	,547
4. Hastanede gereksiz yanan ampul gördüğümde hemen söndürürüm.	4,46	,712
5. Hastanede geri dönüştürülebilir malzemeleri (örneğin kâğıt, cam, metal, plastik, şişe, pil gibi) geri dönüşüm kutusuna atarım veya başka bir amaçla kullanmak için ayırırım.	4,44	,703
6. Hastanede artan kâğıtları atmam, bir şekilde (not tutmak, etkinlik yapmak vb. amaçlarla) kullanırım.	4,49	,620
7. Hastanede elektriği tasarruflu kullanmaya dikkat ederim.	4,53	,655
8. Hastanede suyu tasarruflu kullanmaya dikkat ederim.	4,61	,571
<b>Çevresel katılım boyutu</b>	<b>3,87</b>	<b>,478</b>
9. Hastane yöneticilerime çevre dostu uygulamalar hakkında önerilerde bulunurum.	2,72	,932
10. Çevre dostu hastanede çalışmayı tercih ederim.	4,74	,593
11. Hastanede iletişimi, elektronik ortamda gerçekleştiririm (örneğin verileri kâğıda basmak yerine mail atmak, sosyal medya araçlarını kullanmak gibi).	4,35	,737
12. Hastanede arkadaşlarımı çevre dostu davranışlarda bulunmaya özendiririm.	3,86	,685
13. Hastanede çevre dostu olmayan bir davranış sergileyen kişi görürsem hemen uyarırım.	3,83	,868

14. Hastanedeki çevreci kurallara (örneğin sigara içmemek gibi) uyarım.	4,60	,804
15. Hastanede çevre dostu faaliyetlere katılımım (örneğin ağaç dikimi, bitki sulama).	3,01	,795
<b>Ekonomik duyarlılık boyutu</b>	<b>4,11</b>	<b>,656</b>
16. Hastanede çıktı alırken ya da fotokopi çekerken mümkünse kâğıdı çift taraflı kullanırım.	4,21	,751
17. Hastanede ısı sistemleri çalışırken cam açmamaya veya açılmamasına özen gösteririm.	4,38	,842
18. Hastanede plastik şişeyle su tüketimi yapmam, sebil ya da su matarası kullanırım.	3,66	1,038
19. Hastaneye gidip gelirken toplu taşıma araçları/işyeri servisleri/bisiklet kullanırım veya yürürüm ya da yakında oturan hastane arkadaşlarımla birlikte tek araçla gelir giderim.	3,31	1,137
20. Çalışma saatlerinde gün ışığından faydalanırım.	4,20	,913
<b>Yeşil satın alma boyutu</b>	<b>4,03</b>	<b>,605</b>
21. Hastanedekileri çevre dostu ürünlere ve çevreye duyarlı davranışlara yönlendiririm.	3,76	,764
22. Hastanede kullanılan tüketim ürünlerinde son kullanma tarihine dikkat ederim.	4,69	,693
23. Ofis malzemelerinin seçiminde çevre dostu ürünleri tercih ederim.	3,87	,772
24. Hastanede tek kullanımlık ürünler (örneğin karton bardak, kâğıt havlu, plastik çatal vb.) yerine, sürekli kullanılabilir ürünler (örneğin cam bardak, bez havlu vb.) tercih ederim.	3,77	,881
<b>Teknolojik duyarlılık boyutu</b>	<b>4,06</b>	<b>,683</b>
25. Hastanede zorunlu olmadıkça yazıcı, faks vb. kullanmam.	4,32	,850
26. Pil kullanımını gerektiren ofis malzemelerinde, şarj edilebilir piller tercih ederim.	3,58	,922
27. Hastanedeki teknolojik aletleri (örneğin bilgisayar gibi) kullanmadığım zaman güç tasarrufu/uyku moduna alırım, kapatırım veya fişini çekerim.	4,27	,815

Tablo 4'te proaktif kişilik ve yeşil örgütsel davranış ölçeğindeki ifadelerle ilişkin ortalama verilmiştir. Boyutlara ilişkin ortalamalar incelendiğinde. Yeşil örgütsel davranış alt boyutu olan Çevresel Duyarlılık ortalamasının ( $\bar{X}=4,49$ ) diğerlerinden daha yüksek olduğu görülmektedir. En düşük ortalama ise Çevresel Katılım boyut ortalamasıdır ( $\bar{X}=3,87$ ). İfadelerle yönelik yanıtlarda en düşük ortalamaya sahip ifadeler sırasıyla, Hastane yöneticilerime çevre dostu uygulamalar hakkında önerilerde bulunurum ( $\bar{X}=2,72$ ), Hastanede çevre dostu faaliyetlere katılımım (örneğin ağaç dikimi, bitki sulama) ( $\bar{X}=3,01$ ), Hastaneye gidip gelirken toplu taşıma araçları/işyeri servisleri/bisiklet kullanırım veya yürürüm ya da yakında oturan hastane arkadaşlarımla birlikte tek araçla gelir

giderim ( $\bar{X}=3,31$ ), Fırsatları başkalarından çok daha önce fark ederim ( $\bar{X}=3,58$ ), Pil kullanımı gerektiren ofis malzemelerinde, şarj edilebilir piller tercih ederim ( $\bar{X}=3,58$ ).

Boyutlarda yer alan ifadelerde en yüksek ortalamalar sırasıyla; çevresel katılım boyutundaki “Çevre dostu hastanede çalışmayı tercih ederim” ( $\bar{X}=4,74$ ), Yeşil satın alma boyutundaki “Hastanede kullanılan tüketim ürünlerinde son kullanma tarihine dikkat ederim” ( $\bar{X}=4,69$ ), çevresel duyarlılık boyutunda “Hastanede küçük bir not almam gerekirse, büyük kâğıt yerine bloknot gibi küçük kâğıtları veya müsvedde kâğıtları tercih ederim” ( $\bar{X}=4,62$ ) ve “Hastanede suyu tasarruflu kullanmaya dikkat ederim” ( $\bar{X}=4,61$  ve yine çevresel katılım boyutundaki “Hastanedeki çevreci kurallara (örneğin sigara içmemek gibi) uyarım” ( $\bar{X}=4,60$ ) ifadelerine aittir. Çevresel duyarlılık ve yeşil satın alma boyutlarına ait ortalamalar diğer boyut ortalamalarından daha yüksektir.

### E. ÖLÇEKLERE İLİŞKİN KORELASYON ANALİZİ

Araştırmanın hipotezlerini test etmeye geçmeden önce ölçekte yer alan değişkenlerin birbirleriyle ilişkilerini saptamak üzere korelasyon analizi yapılmıştır. Değişkenlerin bağımlı veya bağımsız olması dikkate alınmaksızın aralarındaki ilişkinin derecesini ve yönünü belirleyen korelasyon analizi sonuçlarına aşağıdaki tabloda yer verilmiştir.

**Tablo 5:** Korelasyon analizi sonuçları

	Proaktif kişilik	Çevresel duyarlılık	Çevresel katılım	Ekonomik duyarlılık	Yeşil satın alma	Teknolojik duyarlılık	Yeşil örgütsel davranış
Proaktif kişilik	1						
Çevresel duyarlılık	,468**	1					
Çevresel katılım	,562**	,592**	1				
Ekonomik duyarlılık	,458**	,566**	,661**	1			
Yeşil satın alma	,451**	,434**	,743**	,703**	1		
Teknolojik duyarlılık	,452**	,542**	,630**	,686**	,657**	1	
Yeşil örgütsel davranış	,576**	,795**	,871**	,848**	,818**	,813**	1

\*\*p< .001 değerinde anlamlı

Tablo 5’te proaktif kişilik ile yeşil örgütsel davranış ve alt boyutları arasındaki korelasyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Analiz sonucunda

ortaya çıkan ilişkiye bakıldığında her bir boyut arasındaki ilişkinin pozitif yönlü ve anlamlı olduğu ( $p < .001$ ) tespit edilmiştir.

## F. HİPOTEZ TESTLERİNE İLİŞKİN BULGULAR

Araştırmada  $H_1$  çatı hipotezi kapsamında oluşturulan  $H_{1a}$ ,  $H_{1b}$ ,  $H_{1c}$ ,  $H_{1d}$  ve  $H_{1e}$  hipotezlerinin regresyon analizleri gerçekleştirilmiş ve sonuçlar aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

**Tablo 6:** Proaktif kişiliğin çevresel duyarlılığa etkisi

$H_{1a}$	Bağımsız Değişken	Bağımlı değişken	$R^2$	Beta	F	p	Sonuç
	Proaktif kişilik	Çevresel duyarlılık	,217	,468	109,012	,000	Kabul

Tablo 6’da proaktif kişiliğin çevresel duyarlılık üzerine etkisini belirlemeye yönelik yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarında anlamlılık (p) değeri incelendiğinde;  $p < 0,05$  olduğundan çevresel duyarlılık anlamlı düzeyde proaktif kişilikten etkilenmektedir ( $F=109,012$   $p=,000$ ). Beta değerine göre sağlık çalışanlarının proaktif kişilik özelliğinde meydana gelen bir birimlik artış, onların çevresel duyarlılığı üzerinde 0,468 birimlik artış sağlamaktadır.  $R^2$  determinasyon katsayısı değerine göre, çevresel duyarlılık değişkeninin % 21’i ( $R^2=0,217$ ), proaktif kişilik değişkeni tarafından açıklanabilmektedir. Buna göre  $H_{1a}$  “Proaktif kişiliğin çevresel duyarlılık üzerinde etkisi bulunmaktadır.” hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 7:** Proaktif kişiliğin çevresel katılıma etkisi

$H_{1b}$	Bağımsız Değişken	Bağımlı değişken	$R^2$	Beta	F	p	Sonuç
	Proaktif kişilik	Çevresel katılım	,314	,562	179,134	,000	Kabul

Tablo 7’de proaktif kişiliğin çevresel katılım üzerine etkisini belirlemeye yönelik yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarında anlamlılık (p) değeri incelendiğinde;  $p < 0,05$  olduğundan çevresel katılım anlamlı düzeyde proaktif kişilikten etkilenmektedir ( $F=179,134$   $p=,000$ ). Beta değerine göre sağlık çalışanlarının proaktif kişilik özelliğinde meydana gelen bir birimlik artış, onların çevresel katılımı üzerinde 0,562 birimlik artış sağlamaktadır.  $R^2$  determinasyon katsayısı değerine göre, çevresel katılım değişkeninin % 31’i ( $R^2=0,314$ ), proaktif kişilik değişkeni tarafından açıklanabilmektedir. Buna göre  $H_{1b}$  “Proaktif kişiliğin çevresel katılım üzerinde etkisi bulunmaktadır.” hipotezi kabul edilmiştir.



**Tablo 8:** Proaktif kişiliğin ekonomik duyarlılığa etkisi

<b>H<sub>1c</sub></b>	<b>Bağımsız Değişken</b>	<b>Bağımlı değişken</b>	<b>R<sup>2</sup></b>	<b>Beta</b>	<b>F</b>	<b>p</b>	<b>Sonuç</b>
	Proaktif kişilik	Ekonomik duyarlılık	,207	,458	102,816	,000	Kabul

Tablo 8’de proaktif kişiliğin ekonomik duyarlılık üzerine etkisini belirlemeye yönelik yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarında anlamlılık (p) değeri incelendiğinde;  $p < 0,05$  olduğundan ekonomik duyarlılık anlamlı düzeyde proaktif kişilikten etkilenmektedir ( $F=102,816$   $p=,000$ ). Beta değerine göre sağlık çalışanlarının proaktif kişilik özelliğinde meydana gelen bir birimlik artış, onların ekonomik duyarlılığı üzerinde 0,458 birimlik artış sağlamaktadır.  $R^2$  determinasyon katsayısı değerine göre, ekonomik duyarlılık değişkeninin % 20’si ( $R^2=0,207$ ), proaktif kişilik değişkeni tarafından açıklanabilmektedir. Buna göre  $H_{1c}$  “Proaktif kişiliğin ekonomik duyarlılık üzerinde etkisi bulunmaktadır.” hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 9:** Proaktif kişiliğin yeşil satın almaya etkisi

<b>H<sub>1d</sub></b>	<b>Bağımsız Değişken</b>	<b>Bağımlı değişken</b>	<b>R<sup>2</sup></b>	<b>Beta</b>	<b>F</b>	<b>p</b>	<b>Sonuç</b>
	Proaktif kişilik	Yeşil satın alma	,202	,451	99,183	,000	Kabul

Tablo 9’da proaktif kişiliğin yeşil satın alma üzerine etkisini belirlemeye yönelik yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarında anlamlılık (p) değeri incelendiğinde;  $p < 0,05$  olduğundan yeşil satın alma anlamlı düzeyde proaktif kişilikten etkilenmektedir ( $F=99,183$   $p=,000$ ). Beta değerine göre sağlık çalışanlarının proaktif kişilik özelliğinde meydana gelen bir birimlik artış, onların yeşil satın alması üzerinde 0,451 birimlik artış sağlamaktadır.  $R^2$  determinasyon katsayısı değerine göre, yeşil satın alma değişkeninin % 20’si ( $R^2=0,202$ ), proaktif kişilik değişkeni tarafından açıklanabilmektedir. Buna göre  $H_{1d}$  “Proaktif kişiliğin yeşil satın alma üzerinde etkisi bulunmaktadır.” hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 10:** Proaktif kişiliğin teknolojik duyarlılığa etkisi

<b>H<sub>1e</sub></b>	<b>Bağımsız Değişken</b>	<b>Bağımlı değişken</b>	<b>R<sup>2</sup></b>	<b>Beta</b>	<b>F</b>	<b>p</b>	<b>Sonuç</b>
	Proaktif kişilik	Teknolojik duyarlılık	,202	,452	99,456	,000	Kabul

Tablo 10’da proaktif kişiliğin teknolojik duyarlılık üzerine etkisini belirlemeye yönelik yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarında anlamlılık (p) değeri incelendiğinde;  $p < 0,05$  olduğundan teknolojik duyarlılık anlamlı düzeyde proaktif kişilikten etkilenmektedir ( $F=99,456$   $p=,000$ ). Beta değerine göre sağlık çalışanlarının proaktif kişilik özelliğinde meydana gelen bir birimlik artış, onların teknolojik duyarlılığı üzerinde 0,452 birimlik artış sağlamaktadır.  $R^2$  determinasyon katsayısı değerine göre, teknolojik duyarlılık değişkeninin % 20’si ( $R^2=0,202$ ), proaktif kişilik değişkeni tarafından açıklanabilmektedir. Buna göre  $H_{1e}$  “Proaktif kişiliğin teknolojik duyarlılık üzerinde etkisi bulunmaktadır.” hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 11:** Proaktif kişiliğin yeşil örgütsel davranışa etkisi

$H_1$	Bağımsız Değişken	Bağımlı değişken	$R^2$	Beta	F	p	Sonuç
	Proaktif kişilik	Yeşil örgütsel davranış	,330	,576	192,179	,000	Kabul

Tablo 11’de proaktif kişiliğin yeşil örgütsel davranış üzerine etkisini belirlemeye yönelik yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarında anlamlılık (p) değeri incelendiğinde;  $p < 0,05$  olduğundan yeşil örgütsel davranış anlamlı düzeyde proaktif kişilikten etkilenmektedir ( $F=192,179$   $p=,000$ ). Beta değerine göre sağlık çalışanlarının proaktif kişilik özelliğinde meydana gelen bir birimlik artış, onların yeşil örgütsel davranışı üzerinde 0,576 birimlik artış sağlamaktadır.  $R^2$  determinasyon katsayısı değerine göre, yeşil örgütsel davranışın % 33’ü ( $R^2=0,330$ ), proaktif kişilik değişkeni tarafından açıklanabilmektedir. Buna göre  $H_1$  “Proaktif kişiliğin yeşil örgütsel davranış üzerinde etkisi bulunmaktadır.” hipotezi kabul edilmiştir.

## SONUÇ VE TARTIŞMA

Ankara ilinde bulunan üniversite, kamu ve özel hastanelerde görev yapan sağlık çalışanları ile gerçekleştirilen bu çalışma, sürdürülebilir olma çabasının hastanelerdeki yansımaları ifade etmektedir. Günümüzde her fırsatta dile getirilen sürdürülebilirlik, kaynak kullanımının önem arz ettiği kurumlar olan hastanelerde özellikle araştırılması gereken bir konu haline gelmiştir. Sağlık çalışanlarının konuya olan ilgisi, farkındalığı, davranışlarıyla çevresini etkileyebilme potansiyeli ve inisiyatif alabilme becerisi ile proaktif kişiliğini çevre yanlısı davranışlarla birleştirebilmesi sosyal öğrenme kuramı ile temellendirilmiştir. Verilerin çevrimiçi anket yoluyla toplandığı çalışmada 390 katılımcıya ulaşılmış ve proaktif kişiliğin yeşil örgütsel davranışa ve yeşil örgütsel davranışın boyutlarını oluşturan çevresel duyarlılık, çevresel katılım,

ekonomik duyarlılık, yeşil satın alma ve teknolojik duyarlılığa etkisi SPSS istatistiksel analiz programı ile test edilmiştir. Araştırmaya katılan bireylerin %55,9'u kadın, %31,8'i (124) 26-35 yaş aralığında, %65,6'sı evli, %61,5'i lisansüstü eğitim almış ve %36,4'ü 16 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahiptir. Katılımcıların %72,3'ü yeşil davranış, %56,9'u ise proaktif kişilik kavramını daha önce hiç duymadığını belirtmiştir. Yapılan regresyon analizi sonucunda proaktif kişiliğin her bir boyut üzerinde olumlu etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla H<sub>1</sub> çatı hipotezi altında H<sub>1a</sub>, H<sub>1b</sub>, H<sub>1c</sub>, H<sub>1d</sub> ve H<sub>1e</sub> hipotezleri kabul edilmiştir. Hipotezlerin kabulüne ilişkin değerlendirmelere ve literatürle olan ilişkisine aşağıda yer verilmiştir.

Sağlık çalışanlarının gündelik hayatta gerçekleştirdiği çevreci davranışları (Erbaşı, 2019), zamanlarının çoğunluğunu geçirdiği yer olan hastanelerde de sürdürme eğilimi çevresel duyarlılık boyutu ile ifade edilmektedir. Daha iyi bir gelecek yaratma konusunda çabalamak için içsel motivasyon sağlayan proaktif kişilik, çevresel duyarlılıkla ilgili önemli bir yapıyı temsil etmektedir. Proaktif kişiliğe sahip sağlık çalışanlarının kendilerini çalışma ortamlarını ve koşullarını iyileştirmekten sorumlu hissetmeleri bu yapıyı destekler niteliktedir. Sağlık çalışanlarının tamir gerektiren musluk, ampul vb. durumlarda sorunun varlığını görmezden gelmeyecek ilgili kişilerle temas kurması, geri dönüşümde “önce karıştır sonra ayırıştır” yerine “önce ayırıştır sonra geri dönüştür” bilinci ile geri dönüştürülebilir malzemeleri ekonomiye kazandırmaları, elektriği ve suyu tasarruflu kullanma eğilimi ile gereksiz kâğıt kullanımı konusunda birtakım farkındalıklara ve bilinç düzeyine sahip olduğunu göstermektedir. Bu durum “Proaktif kişiliğin çevresel duyarlılık üzerinde etkisi bulunmaktadır.” şeklinde kurulan hipotezin kabulünü desteklemektedir.

Hastanedeki çevre dostu uygulamalara ve buna yönelik kurallara katılım, çevresel katılım boyutu ile temsil edilmektedir (Erbaşı, 2019). Sağlık çalışanlarının yeşili destekleyen etkinliklerde yer alması ve çevresel sorunların çözümünde aktif bir rol üstlenmesi proaktif kişilik özelliğinin bir yansımasıdır. Çünkü bu tür kişiliğe sahip bireyler, somut eylemler gerçekleştirmeye daha fazla yatkındırlar. Hastanede yapılan işin çevresel yönüyle daha fazla ilgilenen proaktif kişiliğe sahip bireyler, çalışma arkadaşlarını çevre dostu davranışlarda bulunmaya teşvik ederken çevre dostu olmayan bir davranış gördüğünde ise uyarma çabasında olmaktadır. Sağlık çalışanlarının çevre dostu hastanede çalışma tercihi veya çalıştığı hastaneyi çevre dostu bir hastaneye dönüştürme isteği, çevreci kurallara uyma eğilimi ile desteklenmektedir. Bu isteğin yöneticilerle desteklenmesi ve sağlık çalışanlarının çevre dostu uygulamalar hakkındaki önerilerini üstlerine iletebilmesi oldukça önemlidir. Benzer bir husus da sağlık çalışanlarının ağaç dikimi veya bitki sulama gibi eylem gerektiren faaliyetlere nispeten az katılım göstermesidir. Bu durumun pandemi koşullarında artan iş yükü nedeniyle olabileceği göz önünde bulundurulmaktadır. Genel

olarak ifade edilen bu gerekçeler “Proaktif kişiliğin çevresel katılım üzerinde etkisi bulunmaktadır.” şeklinde kurulan hipotezin kabulünü desteklemektedir.

Sağlık çalışanlarının hastane içindeki çevre yanlısı davranışları ekonomik nedenlere dayalı olarak gerçekleştirilmesi ekonomik duyarlılık boyutunu oluşturmaktadır (Erbaşı, 2019). Konuya sadece sağlık çalışanları açısından değil kurum odaklı bakıldığında dahi hastanelerin sürdürülebilir bir rekabet avantajı yaratmak, kalite ve verimliliği korurken stratejilerini çevre koruma hedefleriyle uyumlu hale getirmek, ekonomik sürdürülebilirliğin ön koşullarından birini oluşturmaktadır. Kurumlar, kendilerini bu hedefe proaktif çevresel davranışlar sergileyen çalışanlar ile ulaştırabilme potansiyeline sahiptirler. Sağlık çalışanlarının fotokopi çekerken kâğıdı çift taraflı kullanması, ısı sistemleri çalışırken cam açmaması ve gün ışığından yeterince faydalanması gibi davranışlar, örnek ekonomik duyarlılık davranışlarıdır. Dolayısıyla “Proaktif kişiliğin ekonomik duyarlılık üzerinde etkisi bulunmaktadır.” hipotezinin kabulü desteklenmektedir.

Hastanede çevre dostu yönelimli tedarikler, yeşil satın alma boyutunu ifade etmektedir (Erbaşı, 2019). Sağlık çalışanlarının geri dönüşüm, atık yönetimi, enerji verimliliği ve kaynakların doğru kullanımı konusunda gerçekleştirmeye çalıştığı her türlü katkının izinde yeşil satın alma eğilimleri yer almaktadır. Koşulları iyileştirmek veya yenilerini yaratmak için kişisel inisiyatif alan proaktif kişiliğe sahip bireyler, mevcut satın alma faaliyetlerini yeşil satın alma kararları ile desteklemektedir. Çevre dostu ürünlerin seçimi ve tek kullanımlık ürünler yerine uzun süreli kullanılabilir ürün tercih etme gibi ifadelerden elde edilen bulgular, “Proaktif kişiliğin yeşil satın alma üzerinde etkisi bulunmaktadır.” hipotezinin kabulü desteklemektedir.

Sağlık çalışanlarının hastanedeki teknolojik cihazların kullanımında çevreci davranışlara uymasını temsil eden boyut ise teknolojik duyarlılıktır (Erbaşı, 2019). Hastane içinde kullanılan her türlü ekipmanın teknolojik yeterliliklerle donanmış olduğu düşünüldüğünde bu durum çalışanların etkileşim içinde olduğu ortamı örgüte fayda sağlayacak şekilde değiştirmek istediğini niteleyen proaktif kişiliği daha da anlamlı kılmaktadır. Zorunlu olmadıkça yazıcı, faks gibi ekipmanların kullanılmaması, şarj edilebilir pillerin tercih edilmesi ve teknolojik aletlerin kullanılmadığı zamanlarda kapatılması gibi ölçekteki ifadelerle yüksek düzeyde katılımın tespiti “Proaktif kişiliğin teknolojik duyarlılık üzerinde etkisi bulunmaktadır.” hipotezini desteklemektedir.

Literatürde yer alan çalışmalar incelendiğinde, Govindarajulu ve Daily (2004) çalışmasında, çalışanları çevresel iyileştirme için motive etmede kendilerinin desteklendiğini hissetmelerinin bu tür yeşil çevre uygulamalarına uyum göstermede ve benimsemede oynadığı role dikkat çekmiştir. Ergen vd., (2014), çalışmasında proaktif çevre dostu yeşil satın alma kararları için aktivizm

kavramının önemini vurgulamıştır. Çevresel sorunların her zamankinden daha önemli olduğu ve bu sorunların ele alınmasının algılanan ciddiyetle birlikte yeşil satın alma davranışının belirleyicisi olduğu ifade edilmiştir. Yeşil satın alma üzerinde etkisi olan proaktif davranışı etkileyen faktörlerin olumlu bir tutum, seçim ve niyet anlamına da geldiği belirtilmiştir.

Çevresel duyarlılıkta bireysel farklılıkları dikkate almanın önemine işaret eden çalışmada Pluess (2015), reaktif ve proaktif davranış tiplerinin tarifini yaparak bireylerin çevreye duyarlılıklarında farklılık gösterme eğiliminde olduğunu ve bazı bireylerin diğerlerinden daha hassas olduğunu belirtmiştir. Pinzone vd., (2016), İngiltere’de Ulusal Sağlık Hizmeti (National Health Service) olarak bilinen NHS’lerde yaptığı çalışmada, sağlık çalışanlarının çevre yanlısı davranışlarda gönüllü hareket etmeleri durumunun sağlık kurumunun yeşil kurumsallaşma çabasından geçtiğini belirtmiştir. Burada kurum odaklı bir bakış açısının çalışanları harekete geçirebilme potansiyelinden söz edilmiştir. Çalışanların çevresel sorunları tanınması, çalışma faaliyetlerinin çevreyi nasıl etkileyebileceğini anlaması ve çevre sorunlarının karmaşıklığını yönetme becerilerini artırabilmesinin, proaktif davranış sergileyen bir kurum olmayı hedeflemekten geçtiği vurgulanmıştır.

Mo ve Liu (2019), Planlı Davranış Teorisine dayanarak proaktif kişiliğin çalışanların yeşil davranışını nasıl etkilediği konusunda yaptıkları çalışmada çok düzeyli bir model geliştirmiştir. Çalışmada proaktif kişiliğin, çevre yanlısı rol kimliğiyle pozitif yönde ilişkili olduğu ve çalışılan kurumda yeşil davranışlara yol açtığı sonucuna ulaşılmıştır. Pinzone vd., (2019), İtalya’daki hastanelerde sağlık çalışanlarıyla gerçekleştirdikleri çalışmada proaktif olmanın çevre yanlısı davranışlar sergilemede itici bir faktör olduğunu ve sağlık çalışanlarına verilecek yeşil eğitimin bu tür çevresel hareketlerin sürdürülebilirliği konusunda oldukça önemli olduğunu vurgulamıştır. Vanwallegem ve Mirowska (2020), proaktif kişiliği sürdürülebilirlik çerçevesinde incelediği çalışmasında, sürdürülebilir çevresel yatırımları teşvik etmede olumlu çevresel etkilerin proaktif kişiliğe sahip bireyler için daha güçlü olduğunu belirtmiştir. Bu sonuç, proaktif bireylerin özellikle sürdürülebilir yatırım çevresel korumayı teşvik etmenin bir yolu olarak gördüklerini göstermiştir. Ayrıca Erbaşı ve Özalp (2016), çevre tutkusunun yeşil örgütsel davranış üzerinde etkili olduğu tespitini yapmışlardır. Elde ettiğimiz sonuçlar, bu araştırmadaki bulguları destekler niteliktedir.

Kurumların azalan kaynaklar ile birlikte sürdürülebilir yeşil davranışlara duyduğu ihtiyaç her geçen gün daha da belirginleşmektedir. Söz konusu ihtiyaç hastanelerde de etkisini hissettirmekte ve proaktif davranış önem kazanan bir kişilik özelliği haline gelmektedir. Literatürde proaktif kişilik ve yeşil örgütsel davranış konularını ayrı ayrı niteleyen çalışmalar olmakla birlikte ikisini bir arada araştıran çalışmalar sınırlı düzeyde olduğu görülmektedir (Ahmed vd., 2021; Wang vd., 2021; Liu vd., 2017; Dai vd., 2017; Sambasivan vd., 2013;

Caracuel vd., 2012). Söz konusu çalışmalar sağlık sektörü, hastane ve sağlık çalışanları bağlamında konuyu inceleme olanağına henüz tam anlamıyla kavuşmamıştır. Dolayısıyla bu yönüyle eksikliği hissedilen alan yazınına yapılan bu çalışma ile katkı sunmak amaçlanmıştır. Konuyla ilgili örneklem büyüklüğünü artırarak daha fazla araştırmanın yapılması ve sağlık çalışanlarının sürdürülebilir bakış açısının hastane maliyetlerine ne ölçüde yansıdığı belirlenmesi gelecekteki çalışmalar için öneriler arasında yer alabilir. Bu anlamda çok boyutlu değerlendirmeye imkân verecek şekilde hastane paydaşları ile konunun bütünlük kazanmasını sağlamak verimlilik hususunda daha nicel sonuçlara ulaşmada yol gösterici olabilir.

#### KAYNAKÇA

- Abid, G., Arya, B., Arshad, A., Ahmed, S., & Farooqi, S. (2021). Positive personality traits and self-leadership in sustainable organizations: Mediating influence of thriving and moderating role of proactive personality. *Sustainable Production and Consumption*, 25, 299-311.
- Ahmad, S. (2015). Green human resource management: Policies and practices. *Cogent Business & Management*, 2(1), 1-13.
- Ahmed, M., Guo, Q., Qureshi, M.A., Raza, S.A., Khan, K.A., & Salam, J. (2021). Do green HR practices enhance green motivation and proactive environmental management maturity in hotel industry?. *International Journal of Hospitality Management*, 94.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., & Yıldırım, E. (2012). *Sosyal Bilimlerde Araştırma yöntemleri SPSS Uygulamalı*, 7. Basım, Adapazarı, Sakarya Kitabevi.
- Amrutha, V.N., & Geetha, S.N. (2021). Linking organizational green training and voluntary workplace green behavior: Mediating role of green supporting climate and employees' green satisfaction. *Journal of Cleaner Production*, 290, 1-12.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 1-26.
- Bateman, T.S., & Crant, J.M. (1993). The proactive component of organizational behavior: a measure and correlates. *Journal of organizational behavior*, 14, 103-118.
- Caracuel, J.A., Torres, N.E.H., & Correa, J.A.A. (2012). Does international experience help firms to be green? A knowledge-based view of how

- international experience and organisational learning influence proactive environmental strategies. *International Business Review*, 21(5), 847-861.
- Dai, J., Cantor, D.E., & Montabon, F.L. (2017). Examining corporate environmental proactivity and operational performance: A strategy-structure-capabilities-performance perspective within a green context. *International Journal of Production Economics*, 193, 272-280.
- Erbaşı, A. (2019). Yeşil örgütsel davranış ölçeği: bir ölçek geliştirme çalışması. *Istanbul Management Journal*, 86, 1-23.
- Erbaşı, A., & Özalp Ö. (2016). The effect of environmental passion and green organizational behavior on organisational commitment. *Eurasian Business & Economics Journal*, 2, 297-306.
- Ergen, A., Bozkurt, F., & Giray, C. (2016). Activism: A strong predictor of proactive environmentally friendly buying behavior in Turkey. *International Journal of Research In Business and Social Science*, 3, 130-142.
- Eroymak, S., İzgüden, D., & Erdem, R. (2018). Çalışanların yeşil davranışının kavramsal çerçevede incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(3), 961-971.
- Gedik, Ö. (2020). *Endüstri 4.0'in teknoloji kabul modeli çerçevesinde sağlık sektörüne yansımaları: Bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Govindarajulu, N., & Daily, B.F. (2004). Motivating employees for environmental improvement. *Industrial Management Data Systems*, 104, 364-372.
- Grant, A.M., & Ashford, S.J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in Organizational Behavior*, 28, 3-34.
- Guerci, M., & Pedrini, M. (2014). The consensus between Italian HR and sustainability managers on HR management for sustainability-driven change – towards a 'strong' HR management system. *International Journal of Human Resource Management*, 25(13), 1787-1814.
- Guerci, M., Longoni, A., & Luzzini, D. (2016). Translating stakeholder pressures into environmental performance – the mediating role of green HRM practices. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(2), 262-289.
- Holmner, A., Rocklöv, J., Nawi, Ng., & Nilsson M. (2012). Climate change and e-Health: a promising strategy for health sector mitigation and adaptation. *Global Health Action*, 5, 1-9.

- Jerónimo, H.M., Henriques, P.L., Lacerda, T.C., Silva, F.P., & Vieira, P.R. (2020). Going green and sustainable: The influence of green HR practices on the organizational rationale for sustainability. *Journal of Business Research*, 112, 413-421.
- Kılıç, S. (2016). Cronbach'ın alfa güvenilirlik katsayısı. *Journal of Mood Disorders*, 6(1), 47-48.
- Kuşat, N. (2012). Sürdürülebilir işletmeler için kurumsal sürdürülebilirlik ve içsel unsurları. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), 227-242.
- Li, W.D., Fay, D., Frese, M., Harms, P.D., & Gao, X.Y. (2014). Reciprocal relationship between proactive personality and work characteristics. A latent change score approach. *Journal of Applied Psychology*, 99(5), 948-965.
- Liu, Y., Zhu, Q., & Seuring, S. (2017). Linking capabilities to green operations strategies: The moderating role of corporate environmental proactivity. *International Journal of Production Economics*, 187, 182-195.
- Loi, R., Liu, Y., Lam, L.W., & Xu, A.J. (2016). Buffering emotional job demands: The interplay between proactive personality and team potency. *Journal of Vocational Behavior*, 95-96, 128-137.
- Lülf, R., & Hahn, R. (2014). Sustainable behavior in the business sphere: A comprehensive overview of the explanatory power of psychological models. *Organization and Environment*, 27(1), 43-64.
- Mansur, F., & Korkmaz, S. (2020). Sağlık hizmeti kullanıcılarının yeşil hastane farkındalık düzeylerini belirlemeye yönelik bir çalışma. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(3), 827-850.
- Mo, Z., & Liu, M. (2019). Proactive personality and employee workplace green behavior: Applying theory of planned behavior.
- Morelli, J. (2011). Environmental sustainability: A definition for environmental professionals. *Journal of Environmental Sustainability*, 1(1), 1-9.
- Neneh, B.N. (2019). From entrepreneurial intentions to behavior: The role of anticipated regret and proactive personality. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 311-324.
- Norton, T.A., Parker, S. L., Zacher, H., & Ashkanasy, N.M. (2015). Employee green behavior: A theoretical framework, multilevel review, and future research agenda. *Organization & Environment*, 28(1), 103-125.



- Ocak, E.A. (2021). Plastik Kirliliği. *Bilim ve Teknik Dergisi*, 54(639), 24-39.
- Paille, P., & Raineri, N. (2015). Linking perceived corporate environmental policies and employees' eco-initiatives: the influence of perceived organizational support and psychological contract breach. *Journal of Business Research*, 68(11), 2404-2411.
- Patterson, J., Schulz, K., Vervoort, J., van der Hel, S., Widerberg, O., Adler, C., Hurlbert, M., Anderton, K., Sethi, M., & Barau, A. (2017). Exploring the governance and politics of transformations towards sustainability. *Environmental Innovation and Societal Transitions*, 24, 1-16.
- Pinhoa, C., Franco, M., & Mendes, L. (2020). Exploring the conditions of success in e-libraries in the higher education context through the lens of the social learning theory. *Information & Management*, 57(4), 1-11.
- Pinzone, M., Guerci, M., Lettieri, E., & Huisinigh, D. (2019). Effects of 'green' training on pro-environmental behaviors and job satisfaction: Evidence from the Italian healthcare sector. *Journal of Cleaner Production*, 226, 221-232.
- 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.
- Pluess, M. (2015). Individual differences in environmental sensitivity. *Child Development Perspectives*, 9(3), 138-143.
- Sambasivan, M., Bah, S.M., & Ann, H.J. (2013). Making the case for operating "Green": impact of environmental proactivity on multiple performance outcomes of Malaysian firms. *Journal of Cleaner Production*, 42, 69-82.
- Scholza, G., & Methne, N. (2020). A social learning and transition perspective on a climate change project in South Africa. *Environmental Innovation and Societal Transitions*, 34, 322-335.
- Seibert, S.E., Crant, J.M., & Kraimer, M.L. (1999). Proactive Personality and Career Success. *Journal of Applied Psychology*, 84(3), 416-427.
- Singh, S.K., & El-Kassar, A.N. (2019). Role of big data analytics in developing sustainable capabilities. *Journal of Cleaner Production*, 213, 1264-1273.
- Su, L., & Swanson, S.R. (2019). Perceived corporate social responsibility's impact on the well-being and supportive green behaviors of hotel employees: The mediating role of the employee-corporate relationship. *Tourism Management*, 72, 437-450.

- Tabachnick, B.G., & Fidell, L.S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (sixth ed.) Pearson, Boston.
- Tavşancıl, E. (2010). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Teng, H.Y., & Chen, C.Y. (2019). Proactive personality and job crafting in the tourism industry: Does job resourcefulness matter?, *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 41, 110-116.
- Tidball, K.G., & Aktipis, A. (2018). Feedback enhances greening during disaster recovery: A model of social and ecological processes in neighborhood scale investment, *Urban Forestry & Urban Greening*, 34, 269-280.
- Unsworth, K.L., Davis, M.C., Russell, S.V., & Bretter, C. (2021). Employee green behaviour: How organizations can help the environment, *Current Opinion in Psychology*, 42, 1-6.
- Van Mierlo, B., & Beers, P.J. (2018). Understanding and governing learning in sustainability transitions: a review. *Environmental Innovation and Societal Transitions*, 34, 255-269.
- Vanwalleghem, D., & Mirowska, A. (2020). The investor that could and would: The effect of proactive personality on sustainable investment choice, *Journal of Behavioral and Experimental Finance*, 26, 1-5.
- Wang, H., Guo, T., & Tang, Q. (2021). The effect of national culture on corporate green proactivity, *Journal of Business Research*, 131, 140-150.
- Wiernik, B. M., Dilchert, S., & Ones, D. S. (2016). Age and employee green behaviors: A metaanalysis, *Frontiers in psychology*, 7, 1-15.
- Yazıcıoğlu, Y., & Erdoğan, S. (2004). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Detay
- Yıldız, H. (2016). Sürdürülebilirlik bağlamında sağlık sektöründe inovatif uygulamalar: Yeşil hastaneler. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(13), 323-340.
- Yolcu, İ.U., & Çakmak, A.F. (2017). Proaktif kişilik ile proaktif çalışma davranışı ilişkisi üzerinde psikolojik güçlendirmenin etkisi, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 13(2), 72-438.
- Young, W., Davis, M., McNeill, I.M., Malhotra, B., Russell, S., Unsworth, K., & Clegg, C.W. (2015). Changing behaviour: Successful environmental programmes in the workplace. *Business Strategy and the Environment*, 24(8), 689-703.