



ANKARA

HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**SAĞLIK TURİZMİ YETKİ BELGESİ BULUNAN
HASTANELERDE YEŞİL YÖNETİM UYGULAMALARI
VE KURUMSAL İTİBARA ETKİSİ: KARMA BİR
ARAŞTIRMA**

Semra ALTSOY

Tez Danışmanı

Prof. Dr. Zekai ÖZTÜRK

DOKTORA TEZİ

SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

SAĞLIK KURUMLARI YÖNETİMİ BİLİM DALI

ŞUBAT 2025



**SAĞLIK TURİZMİ YETKİ BELGESİ BULUNAN HASTANELERDE
YEŞİL YÖNETİM UYGULAMALARI VE KURUMSAL İTİBARA
ETKİSİ: KARMA BİR ARAŞTIRMA**

Semra ALTSOY

DOKTORA TEZİ

**SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
SAĞLIK KURUMLARI YÖNETİMİ BİLİM DALI**

**ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

ŞUBAT 2025

ETİK BEYAN

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Semra ALTSOY

04/02/2025

TEZ ONAY SAYFASI

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı Sağlık Kurumları Yönetimi Programı Doktora öğrencisi Semra ALTISOY tarafından hazırlanan “Sağlık Turizmi Yetki Belgesi Bulunan Hastanelerde Yeşil Yönetim Uygulamaları ve Kurumsal İtibara Etkisi: Karma Bir Araştırma” başlıklı tez çalışması 04/02/2025 tarih ve saat 10:30’ta yapılan tez savunma sınavında aşağıdaki jüri tarafından OY BİRLİĞİ ile DOKTORA TEZİ olarak **KABUL** edilmiştir.

	Kabul	Ret
Başkan: Prof. Dr. Seyhan ÇİL KOÇYİĞİT	☒	☐
Tez Danışmanı: Prof. Dr. Zekai ÖZTÜRK	☒	☐
Üye: Doç. Dr. Alper GÜZEL	☒	☐
Üye: Doç. Dr. Fatma MANSUR	☒	☐
Üye: Dr. Öğr. Üy. İlknur ARSLAN ARAS	☒	☐

SAĞLIK TURİZMİ YETKİ BELGESİ BULUNAN HASTANELERDE YEŞİL YÖNETİM
UYGULAMALARI VE KURUMSAL İTİBARA ETKİSİ: KARMA BİR ARAŞTIRMA
(Doktora Tezi)

Semra ALTSOY

ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
Şubat 2025

ÖZET

Yeşil yönetim uygulamaları çevre hassasiyeti ile ilgili beklentileri karşıladığı için kurumlar tarafından gerçekleştirilmektedir. Kurumsal itibar kavramı ise toplumun kurum ile ilgili algılarının toplamıdır. Yeşil yönetim uygulamaları uygulanarak kurumsal itibarın artırılacağı düşünülmektedir. Bu çalışmanın amacı sağlık turizmi yetki belgesi olan hastanelerde yeşil yönetim uygulamalarını belirlemek ve yeşil yönetim uygulamalarının kurumsal itibara etkisini ortaya koymaktır. Araştırmanın amacına ulaşmak için nitel ve nicel araştırma yöntemleri birlikte kullanılarak karma yöntemli bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Antalya ilinde bulunan sağlık turizmi yetki belgesine sahip 16 hastane yöneticisi ile nitel araştırma yürütülmüştür. Yarı yapılandırılmış görüşme formu ile toplanan verilerin içerik analizi ve katılımcıların çalıştıkları hastanelerin web sitelerinden ulaşılan vizyon, misyon, politikalar ve değerlerin içerik analizi MAXQDA 2024 programı aracılığı ile gerçekleştirilmiştir. Nitel araştırma sonuçlarına göre halkla ilişkiler, pazarlama, muhasebe, finans, insan kaynakları yönetimi, ar-ge, hizmet sunumu, tedarik alanlarında yeşil yönetim uygulamaları belirlenmiş ve katılımcıların yeşil yönetim uygulamaları önerilerine yer verilmiştir. Antalya ilinde bulunan sağlık turizmi yetki belgesine sahip 23 hastanede çalışan 169 yönetici ile nicel araştırma yürütülmüştür. Anket formu ile toplanan verilerin SPSS ve AMOS istatistik programı aracılığı ile analizi gerçekleştirilmiştir. Yapısal eşitlik modeli Model 1 analiz sonucuna göre yeşil yönetim uygulamalarının kurumsal itibar üzerindeki etki katsayısı istatistiksel olarak anlamlıdır. Model 2 analiz sonucuna göre Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeği alt boyutlarının “Kurumsal İtibar” üzerindeki etki katsayıları incelendiğinde, “Yeşil Yönetim Anlayışında Ar-Ge Faaliyetleri” alt boyutu hariç diğer bütün boyutların etkilerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Model 3 analiz sonucuna göre “Yeşil Yönetim Uygulamaları” ölçeği alt boyutlarının “Kurumsal İtibar” (Ürün ve Hizmetler, Sosyal ve Çevresel Sorumluluk ve Finansal Performans) alt boyutları üzerindeki etki katsayıları incelendiğinde, bütün boyutların etkilerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Ancak “Yeşil Yönetim Uygulamaları” ölçeği alt boyutlarının “Kurumsal İtibar” (Duygusal Çekicilik, Vizyon ve Liderlik ve İş Yeri Çevresi) alt boyutları üzerindeki etki katsayıları incelendiğinde, “Yeşil Yönetim Anlayışında Ar-Ge Faaliyetleri” alt boyutu hariç diğer bütün boyutların etkilerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Çalışma sonucunda yeşil yönetim uygulamalarının kurumsal itibar üzerinde etkili olduğu görülmüştür.

Bilim Kodu	: 114709
Anahtar Kelimeler	: Yeşil Yönetim, Yeşil Yönetim Uygulamaları, Kurumsal İtibar, Sağlık Turizmi, Karma Yöntem Araştırması
Sayfa Adedi	: 315
Tez Danışmanı	: Prof. Dr. Zekai ÖZTÜRK

GREEN MANAGEMENT PRACTICES IN HOSPITALS WITH HEALTH TOURISM
AUTHORISATION CERTIFICATE AND ITS EFFECTS ON CORPORATE
REPUTATION: A MIXED STUDY
(Ph. D. Thesis)

Semra ALTSOY

ANKARA HACI BAYRAM VELI UNIVERSITY
THE INSTITUTE OF GRADUATE STUDIES
February 2025

ABSTRACT

Green management practices are carried out by organisations because they meet expectations regarding environmental sensitivity. The concept of corporate reputation is the sum of the perceptions of society about the institution. It is thought that corporate reputation will be increased by applying green management practices. The aim of this study is to determine the green management practices in hospitals with health tourism authorisation certificates and to reveal the effect of green management practices on corporate reputation. In order to achieve the aim of the research, mixed-method research was conducted by using qualitative and quantitative research methods together. Qualitative research was conducted with 16 hospital managers with health tourism authorisation certificates in Antalya province. The content analysis of the data collected through the semi-structured interview form and the content analysis of the vision, mission, policies, and values obtained from the websites of the hospitals where the participants work were carried out through MAXQDA 2024 software. According to the qualitative research results, green management practices in the fields of public relations, marketing, accounting, finance, human resources management, R&D, service delivery, and procurement were determined, and the participants' suggestions for green management practices were included. Quantitative research was conducted with 169 managers working in 23 hospitals with health tourism authorization certificates in Antalya province. The data collected with the questionnaire form were analyzed using SPSS and AMOS statistical programs. According to the results of the structural equation model Model 1 analysis result, the effect coefficient of green management practices on corporate reputation is statistically significant. According to the results of the Model 2 analysis, when the effect coefficients of the sub-dimensions of the Green Management Practices Scale on the 'Corporate Reputation' are examined, it is seen that the effects of all dimensions except the 'R&D Activities in Green Management Approach' sub-dimension are statistically significant. According to the results of the Model 3 analysis, when the effect coefficients of the 'Green Management Practices' scale sub-dimensions on the 'Corporate Reputation' (Products and Services, Social and Environmental Responsibility, and Financial Performance) sub-dimensions are examined, it is seen that the effects of all dimensions are statistically significant. However, when the effect coefficients of the sub-dimensions of the 'Green Management Practices' scale on the sub-dimensions of 'Corporate Reputation' (Emotional Attractiveness, Vision and Leadership, and Workplace Environment) are examined, it is seen that the effects of all dimensions except the sub-dimension of 'R&D Activities in Green Management Approach' are statistically significant. As a result of the study, it was observed that green management practices are effective on corporate reputation.

Science Code : 114709
Key Words : Green Management, Green Management Practices, Corporate Reputation, Health Tourism, Mixed Method Research
Page Number : 315
Supervisor : Prof. Dr. Zekai ÖZTÜRK

TEŞEKKÜR

Doktora eğitimim boyunca ihtiyaç duyduğumda vakit ayıran, bilgi ve tecrübeleri ile yol gösteren, doktora ders döneminde severek derslerine katıldığım, doktora tezime çok değerli katkılar sunan danışman Hocam Prof. Dr. Zekai ÖZTÜRK'e sonsuz teşekkür ederim.

Tez izleme komitesinde yer alan, doktora tezime değerli katkılar sunan Prof. Dr. Seyhan ÇİL KOÇYİĞİT ve Doç. Dr. Alper GÜZEL hocalarıma çok teşekkür ederim.

Tez savunma jürimde yer alan Doç. Dr. Fatma MANSUR ve Dr. Öğr. Üyesi İlknur ARSLAN ARAS hocalarıma teşekkür ederim.

Veri toplama aşamasında vermiş oldukları desteklerden dolayı ve her zaman minnet duyacağım Sayın Adnan AKÇA'ya ve Sayın Erdiñ GINALI'ya teşekkürü borç bilirim.

Veri toplama aşamasında destek olan, değerli vaktini ayıran, tanışma şerefine nail olduğum değerli Dr. Galip ÖZTEKİN'ne çok teşekkür ederim.

Doktora tezimi yazma sürecinde akademik ve psikolojik açıdan yardımlarını esirgemeyen Dr. Dilek UYSAL ve Ar. Gör. Mehmet ÇİNİBULAK'a teşekkür ederim.

Eğitim hayatım boyunca desteklerini esirgemeyen canım annem Hadice ALTSOY ve babam Abdullah ALTSOY'a çok teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	v
TEŞEKKÜR.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLoların LİSTESİ.....	xiv
ŞEKİLLERİN LİSTESİ	xvii
KISALTMALAR	xxi
1. GİRİŞ.....	1
2. SAĞLIK TURİZMİNE GENEL BAKIŞ	7
2.1. Sağlık Turizminin Tanımı.....	7
2.2. Sağlık Turizmi Çeşitleri.....	8
2.2.1. Spa-Wellness Turizmi	8
2.2.2. Termal Turizm.....	10
2.2.3. İleri Yaş ve Engelli Turizm	11
2.2.4. Medikal Turizm	12
2.3. Sağlık Turizminin Tarihçesi	14
2.3.1. Dünyada Sağlık Turizmi	17
2.3.2. Türkiye’de Sağlık Turizmi	19
2.4. Sağlık Turizminin Önemi	23
2.5. Sağlık Turizminin Paydaşları.....	24
2.6. Sağlık Turizmi Yetki Belgesi	26
3. YEŞİL YÖNETİM UYGULAMALARI.....	29
3.1. Yeşil Yönetim ile ilgili Konular	29
3.1.1. Sürdürülebilirlik	29
3.1.2. Azaltma, Yeniden Kullanma, Geri Dönüşüm (3R)	30

3.1.3. Çevre Yönetim Sistemleri	30
3.1.4. Yeşil Yönetim.....	32
3.2. Yeşil Yönetim Uygulamaları	33
3.2.1. Yeşil Pazarlama Uygulamaları	35
3.2.1.1. Yeşil pazarlama karması	36
3.2.1.1.1. Yeşil ürün.....	36
3.2.1.1.2. Yeşil fiyatlandırma	37
3.2.1.1.3. Yeşil tutundurma	38
3.2.1.1.4. Yeşil dağıtım.....	38
3.2.2. Yeşil Halkla İlişkiler Uygulamaları	39
3.2.3. Yeşil Üretim Uygulamaları	40
3.2.4. Yeşil Tedarik Zinciri Yönetimi Uygulamaları	41
3.2.4.1. Yeşil satın alma	42
3.2.4.2. Yeşil üretim	43
3.2.4.3. Yeşil dağıtım	43
3.2.4.4. Yeşil paketleme	43
3.2.4.5. Tersine lojistik.....	44
3.2.5. Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları	44
3.2.5.1. Yeşil işe alım.....	46
3.2.5.2. Yeşil iş analizi ve tasarımı	46
3.2.5.3. Yeşil ücret ve ödüllendirme yönetimi	47
3.2.5.4. Yeşil performans yönetimi	47
3.2.5.5. Yeşil iş sağlığı ve güvenliği	47
3.2.5.6. Yeşil eğitim ve geliştirme	48
3.2.6. Yeşil Finans Uygulamaları	48
3.2.7. Yeşil Muhasebe Uygulamaları	49

3.2.8. Yeşil Ar-ge Uygulamaları	51
3.3. İşletmelerde Yeşil Yönetimsel Yaklaşımlar	52
3.4. İşletmeleri Yeşil Yönetim Anlayışına İten Nedenler	53
3.5. Yeşil Yönetim Anlayışının Önemi	54
3.6. Yeşil Yönetim Anlayışında Karşılaşılan Engeller	55
4. KURUMSAL İTİBAR KAVRAMINA GENEL BAKIŞ	57
4.1. İtibar ve Kurumsal İtibar Kavramı	57
4.2. Kurumsal İtibarın Önemi	59
4.3. Kurumsal İtibar ile İlgili Kavramlar	60
4.3.1. Kurumsal Kimlik	60
4.3.2. Kurumsal Davranış	61
4.3.3. Kurumsal Dizayn	61
4.3.4. Kurumsal Kültür	62
4.3.5. Kurumsal İmaj	62
4.3.6. Kurumsal İletişim	63
4.4. Kurumsal İtibarın Bileşenleri	63
4.4.1. Duygusal Çekicilik	63
4.4.2. Ürün ve Hizmetler	64
4.4.3. Vizyon ve Liderlik	64
4.4.4. Çalışma Ortamı (Kurumsal Çevre)	64
4.4.5. Sosyal ve Çevresel Sorumluluk	65
4.4.6. Finansal Performans	66
4.5. Kurumsal İtibarın Ölçülmesi	66
4.5.1. Fortune İtibar Endeksi	66
4.5.2. Reputation Quotient (RQ) İtibar Endeksi	67
4.5.3. Türkiye İtibar Endeksi (TİE)	68

4.5.4. Kurumsal Kişilik Ölçeği.....	69
4.5.5. Çalışılacak En İyi İşletmeler (Great Place to Work).....	69
4.5.6. Capital Dergisi-Türkiye'nin En Beğenilen Şirketleri.....	70
4.5.7. RepTrak Modeli	70
4.5.8. Müşteri Temelli İtibar (Customer-Based Reputation (CBR)).....	71
4.6. Kurumsal İtibar ile Yeşil Yönetim İlişkisi.....	72
5. SAĞLIK TURİZMİ YETKİ BELGESİ BULUNAN HASTANELERDE YEŞİL YÖNETİM UYGULAMALARI VE KURUMSAL İTİBARA ETKİSİ: KARMA BİR ARAŞTIRMA.....	75
5.1. Araştırmanın Amacı.....	75
5.2. Araştırmanın Önemi	76
5.3. Araştırmanın Kapsamı ve Kısıtları	79
5.4. Araştırmanın Varsayımları	80
5.5. Araştırmanın Etik Yönü.....	80
5.6. Metodoloji.....	80
5.6.1. Araştırma Modeli, Hipotezler ve Araştırma Sorusu.....	83
5.6.2. Evren ve Örneklem.....	88
5.6.3. Veri Toplama Yöntemi ve Aracı	90
5.6.4. Veri Analiz Yöntemi	94
6. BULGULAR	97
6.1. Nitel Araştırma Bulguları	97
6.1.1. Görüşme Bulguları	97
6.1.1.1. Yeşil halkla ilişkiler-pazarlama uygulamaları	100
6.1.1.1.1. Halkla ilişkiler-pazarlamada çevreci uygulamalar	103
6.1.1.1.2. Halkla ilişkiler-pazarlamada dijital uygulamalar.	107
6.1.1.1.3. Bilgilendirmede iletişim araçlarının kullanılması	110

6.1.1.1.4. Geleneksel uygulamalar.....	114
6.1.1.2. Yeşil muhasebe-finan uygulamaları	115
6.1.1.2.1. Muhasebe-finansta online uygulamalar	117
6.1.1.2.2. Muhasebe-finansta diğer yeşil uygulamalar	120
6.1.1.3. Yeşil insan kaynakları uygulamaları	122
6.1.1.3.1. İnsan kaynaklarında online uygulamalar	124
6.1.1.3.2. İnsan kaynaklarında çevreci uygulamalar	127
6.1.1.3.3. İnsan kaynaklarında diğer uygulamalar	131
6.1.1.4. Yeşil ar-ge uygulamaları	135
6.1.1.5. Yeşil hizmet sunumu uygulamaları.....	139
6.1.1.5.1. Hizmet sunumunda çevreci uygulamalar.....	141
6.1.1.5.2. Hizmet sunumunda online uygulamalar	146
6.1.1.5.3. Su, hava, ses ve gıda uygulamaları	150
6.1.1.6. Yeşil tedarik uygulamaları	153
6.1.1.6.1. Tedarikçi ile ilgili yeşil uygulamalar	154
6.1.1.6.2. Satın alma ile ilgili yeşil uygulamalar	156
6.1.1.6.3. Ürün ile ilgili yeşil uygulamalar	159
6.1.1.7. Önerilen yeşil uygulamalar	161
6.1.1.7.1. Önerilen online uygulamalar	164
6.1.1.7.2. Suyun etkin kullanımı.....	167
6.1.1.7.3. Önerilen çevreci uygulamalar.....	169
6.1.1.7.4. Yeniden kullanım.....	172
6.1.2. Misyon, Vizyon, Politikalar ve Değerlerde Bulunan Yeşil Yönetim Uygulama Bulguları	175
6.1.2.1. Yeşil ile ilgili kurumsal uygulamalar	177
6.1.2.2. Yeşil ile ilgili çevresel uygulamalar.....	179

6.2. Nicel Araştırma Bulguları.....	182
6.2.1. Araştırma Değişkenleri için Güvenirlik ve Geçerlilik Analizi Bulguları.....	184
6.2.1.1. Güvenirlik analizi bulguları	184
6.2.1.2. Geçerlilik analizi bulguları.....	186
6.2.2. Değişkenlere İlişkin Normallik Testi	196
6.2.3. Katılımcıların Demografik Değişkenleri için Frekans Dağılımı Bulguları.....	196
6.2.4. Ölçekler ve Ölçek Maddeleri için Açıklayıcı İstatistik Bulguları.....	198
6.2.4.1. Yeşil yönetim uygulamaları ölçeği ve ölçek maddeleri için açıklayıcı istatistik bulguları	198
6.2.4.2. Kurumsal itibar ölçeği ve ölçek maddeleri için açıklayıcı istatistik bulguları.....	201
6.2.5. Ölçeklerin Demografik Değişkenler Bakımından Analizi	205
6.2.5.1. Yeşil yönetim uygulamaları ölçeğinin demografik değişkenler bakımından analizi	205
6.2.5.2. Kurumsal itibar ölçeğinin demografik değişkenler bakımından analizi	211
6.2.6. Yeşil Yönetim Uygulamaları ve Kurumsal İtibar Arasındaki İlişkilere İlişkin Bulgular.....	220
6.2.7. Araştırma Modelinin Analizi.....	222
6.2.7.1. Model 1 bulguları.....	224
6.2.7.2. Model 2 bulguları.....	227
6.2.7.3. Model 3 bulguları.....	229
6.2.8. Hipotezlerin Test Sonuçları.....	234
7. TARTIŞMA.....	237
8. SONUÇ VE ÖNERİLER	247
KAYNAKÇA.....	255

	Sayfa
EKLER.....	279
EK-1. Anket Formu	279
EK-2. Görüşme Formu	284
EK-3. Ölçek İzni.....	286
EK-4. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Etik Komisyon İzni.....	287
EK-5. Hastane İzinleri	296
ÖZGEÇMİŞ	315



TABLoların LİSTESİ

Tablo	Sayfa
Tablo 2.1. Dünya Geneli İlk 20 Termal Pazar.....	11
Tablo 2.2. Sağlık turizminde en yüksek gelire ve pazar payına sahip ülkeler (2018)	19
Tablo 2.3. Türkiye'ye gelen sağlık turisti sayısı ve sağlık turizm gelirleri (2020-2024).....	22
Tablo 3.1. Yeşil Yönetim Boyutları	34
Tablo 3.2. Yeşil Tedarik Zincirlerini Etkileyen Faktörler.....	42
Tablo 5.1. Ölçeklerin Soru Dağılım Tablosu	94
Tablo 6.1. Katılımcı Bilgileri	98
Tablo 6.2. Yeşil Yönetim Uygulamaları Temaları Kod İstatistikleri.....	100
Tablo 6.3. Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeği, Alt Boyutları, İfadelerinde Kullanılan Kodlar	183
Tablo 6.4. Kurumsal İtibar Ölçeği, Alt Boyutları, İfadelerinde Kullanılan Kodlar.....	184
Tablo 6.5. Araştırmada Kullanılan Ölçekler ve Alt Boyutları için Cronbach's Alpha Katsayısı Bulguları.....	185
Tablo 6.6. Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeği ve Alt Boyutları 1. Düzey ve 2. Düzey DFA Uyum Katsayıları.....	187
Tablo 6.7. Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeği Alt Boyutlarının Maddelerinin Boyutlar Üzerindeki Etki Katsayıları.....	190
Tablo 6.8. Araştırmada Kullanılan Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeği Alt Boyutlarının Kendi Aralarındaki İlişkileri için Korelasyon Katsayıları	191
Tablo 6.9. Kurumsal İtibar Ölçeği ve Alt Boyutları 1. Düzey ve 2. Düzey DFA Uyum Katsayıları	192
Tablo 6.10. Kurumsal İtibar Ölçeği Alt Boyutlarının Maddelerinin Boyutlar Üzerindeki Etki Katsayıları.....	194
Tablo 6.11. Araştırmada Kullanılan Kurumsal İtibar Ölçeği Alt Boyutlarının Kendi Aralarındaki İlişkileri için Korelasyon Katsayıları	195
Tablo 6.12. Ölçeklerin ve Boyutlarının Normallik Analizi Sonuçları	196

Tablo	Sayfa
Tablo 6.13. Anket Katılan Bireylerin Demografik Değişkenlere Göre Frekans Dağılımı.....	197
Tablo 6.14. Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeği ve Alt Boyutları Maddeleri için Frekans Dağılımı ve Açıklayıcı İstatistikleri	199
Tablo 6.15. Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeği ve Alt Boyutları için Açıklayıcı İstatistikler.....	201
Tablo 6.16. Kurumsal İtibar Ölçeği ve Alt Boyutları Maddeleri için Frekans Dağılımı ve Açıklayıcı İstatistikleri	202
Tablo 6.17. Kurumsal İtibar Ölçeği ve Alt Boyutları için Açıklayıcı İstatistikler ..	204
Tablo 6.18. Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeği ve Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkeni Bakımından İncelenmesi.....	205
Tablo 6.19. Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeği ve Alt Boyutlarının Çalışılan Kurum Değişkeni Bakımından İncelenmesi	206
Tablo 6.20. Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeği ve Alt Boyutlarının Yaş Grubu Değişkeni Bakımından İncelenmesi	208
Tablo 6.21. Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeği ve Alt Boyutlarının Eğitim Düzeyi Değişkeni Bakımından İncelenmesi.....	209
Tablo 6.22. Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeği ve Alt Boyutlarının Çalışma Süresi Değişkeni Bakımından İncelenmesi.....	210
Tablo 6.23. Kurumsal İtibar Ölçeği ve Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkeni Bakımından İncelenmesi	211
Tablo 6.24. Kurumsal İtibar Ölçeği ve Alt Boyutlarının Çalışılan Kurum Değişkeni Bakımından İncelenmesi	212
Tablo 6.25. Kurumsal İtibar Ölçeği ve Alt Boyutlarının Yaş Grubu Değişkeni Bakımından İncelenmesi	215
Tablo 6.26. Kurumsal İtibar Ölçeği ve Alt Boyutlarının Eğitim Düzeyi Değişkeni Bakımından İncelenmesi	217
Tablo 6.27. Kurumsal İtibar Ölçeği ve Alt Boyutlarının Çalışma Süresi Değişkeni Bakımından İncelenmesi	219
Tablo 6.28. Yeşil Yönetim Uygulamaları ve Kurumsal İtibar Arasındaki İlişki için Pearson Korelasyon Katsayısı Bulguları.....	220
Tablo 6.29. Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeği Alt Boyutlarının Ölçek Üzerindeki Etki Katsayıları.....	225

Tablo	Sayfa
Tablo 6.30. Kurumsal İtibar Ölçeği Alt Boyutlarının Ölçek Üzerindeki Etki Katsayıları	225
Tablo 6.31. Modelin Geçerliliği için Uyum İstatistiği Değerleri	226
Tablo 6.32. Yeşil Yönetim Uygulamalarının Kurumsal İtibar Üzerindeki Etki Katsayısı	227
Tablo 6.33. Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeği Alt Boyutlarının Kurumsal İtibar Ölçeği Üzerindeki Etki Katsayıları	228
Tablo 6.34. Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeği Alt Boyutlarının Duygusal Çekicilik Alt Boyutu Üzerindeki Etki Katsayıları	230
Tablo 6.35. Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeği Alt Boyutlarının Ürün ve Hizmetler Alt Boyutu Üzerindeki Etki Katsayıları	231
Tablo 6.36. Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeği Alt Boyutlarının Vizyon ve Liderlik Alt Boyutu Üzerindeki Etki Katsayıları	231
Tablo 6.37. Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeği Alt Boyutlarının İş Yeri Çevresi Alt Boyutu Üzerindeki Etki Katsayıları	232
Tablo 6.38. Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeği Alt Boyutlarının Sosyal ve Çevresel Sorumluluk Alt Boyutu Üzerindeki Etki Katsayıları	233
Tablo 6.39. Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeği Alt Boyutlarının Finansal Performans Alt Boyutu Üzerindeki Etki Katsayıları.....	233
Tablo 6.40. Hipotez Sonuçları Tablosu	235

ŞEKİLLERİN LİSTESİ

Şekil	Sayfa
Şekil 3.1. Çevre Politikalarına Kaynak Olan Güçler.....	53
Şekil 5.1. Nicel Araştırma Modeli.....	85
Şekil 6.1. Katılımcılara Ait Tüm Belgelerle Oluşturulan Kelime Bulutu	99
Şekil 6.2. Yeşil Halkla İlişkiler-Pazarlama Uygulamaları Alt Başlık İstatistikleri	101
Şekil 6.3. Kamu ve Özel Hastanelerdeki Yeşil Halkla İlişkiler-Pazarlama Uygulamaları Kod Matris Tarayıcısı.....	102
Şekil 6.4. Yeşil Halkla İlişkiler-Pazarlama Uygulamaları Kod Haritası.....	102
Şekil 6.5. Halkla İlişkiler-Pazarlamada Çevreci Uygulamaları Kod Frekansları..	103
Şekil 6.6. Halkla İlişkiler-Pazarlamada Çevreci Uygulamaların Kod-Alt Kod-Bölümler Haritası	104
Şekil 6.7. Halkla İlişkiler-Pazarlamada Dijital Uygulamaları Kod Frekansları	107
Şekil 6.8. Halkla İlişkiler-Pazarlamada Dijital Uygulamalar Kod-Alt Kod-Bölümler Haritası	108
Şekil 6.9. Bilgilendirmede İletişim Araçlarının Kullanılması Kod Frekansları	111
Şekil 6.10. Bilgilendirmede İletişim Araçlarının Kullanılmasının Kod-Alt Kod-Bölümler Haritası	112
Şekil 6.11. Geleneksel Uygulamalar Kod Frekansları	114
Şekil 6.12. Geleneksel Uygulamalar Kod-Alt Kod-Bölümler Haritası.....	114
Şekil 6.13. Yeşil Muhasebe-Finans Uygulamaları Alt Başlık İstatistikleri.....	116
Şekil 6.14. Kamu ve Özel Hastanelerdeki Yeşil Muhasebe-Finans Uygulamaları Kod Matris Tarayıcısı	116
Şekil 6.15. Yeşil Muhasebe-Finans Uygulamaları Kod Haritası	117
Şekil 6.16. Muhasebe-Finansa Online Uygulamalar Kod Frekansları.....	117
Şekil 6.17. Muhasebe-Finansa Online Uygulamalar Kod-Alt Kod-Bölümler Haritası	118
Şekil 6.18. Muhasebe-Finansa Diğer Yeşil Uygulamalar Kod Frekansları	120
Şekil 6.19. Muhasebe-Finansa Diğer Yeşil Uygulamalar Kod-Alt Kod-Bölümler Haritası	121

Şekil	Sayfa
Şekil 6.20. Yeşil İnsan Kaynakları Uygulamaları Alt Başlık İstatistikleri.....	122
Şekil 6.21. Kamu ve Özel Hastanelerdeki Yeşil İnsan Kaynakları Uygulamaları Kod Matris Tarayıcısı	123
Şekil 6.22. Yeşil İnsan Kaynakları Uygulamaları Kod Haritası	124
Şekil 6.23. İnsan Kaynaklarında Online Uygulamalar Kod Frekansları	124
Şekil 6.24. İnsan Kaynaklarında Online Uygulamalar Kod-Alt Kod-Bölümler Haritası	125
Şekil 6.25. İnsan Kaynaklarında Çevreci Uygulamalar Kod Frekansları	128
Şekil 6.26. İnsan Kaynaklarında Çevreci Uygulamalar Kod-Alt Kod-Bölümler Haritası	129
Şekil 6.27. İnsan Kaynaklarında Diğer Uygulamalar Kod Frekansları.....	132
Şekil 6.28. İnsan Kaynaklarında Diğer Uygulamalar Kod-Alt Kod-Bölümler Haritası	133
Şekil 6.29. Kamu ve Özel Hastanelerdeki Yeşil Ar-Ge Uygulamaları Kod Matris Tarayıcısı.....	135
Şekil 6.30. Yeşil Ar-Ge Uygulamaları Kod Haritası.....	136
Şekil 6.31. Yeşil Ar-Ge Kod Frekansları	136
Şekil 6.32. Yeşil Ar-Ge Kod-Alt Kod-Bölümler Haritası.....	137
Şekil 6.33. Yeşil Hizmet Sunumu Uygulamaları Alt Başlık İstatistikleri.....	139
Şekil 6.34. Kamu ve Özel Hastanelerdeki Yeşil Hizmet Sunumu Uygulamaları Kod Matris Tarayıcısı	140
Şekil 6.35. Yeşil Hizmet Sunumu Uygulamaları Kod Haritası.....	141
Şekil 6.36. Hizmet Sunumunda Çevreci Uygulamalar Kod Frekansları.....	141
Şekil 6.37. Hizmet Sunumunda Çevreci Uygulamalar Kod-Alt Kod-Bölümler Haritası	142
Şekil 6.38. Hizmet Sunumunda Online Uygulamalar Kod Frekansları	146
Şekil 6.39. Hizmet Sunumunda Online Uygulamalar Kod-Alt Kod-Bölümler Haritası	147
Şekil 6.40. Su, Hava, Ses ve Gıda Uygulamaları Kod Frekansları	150

Şekil	Sayfa
Şekil 6.41. Su, Hava, Ses ve Gıda Uygulamaları Kod-Alt Kod-Bölümler Haritası	151
Şekil 6.42. Yeşil Tedarik Uygulamaları Alt Başlık İstatistikleri.....	153
Şekil 6.43. Kamu ve Özel Hastanelerdeki Yeşil Tedarik Uygulamaları Kod Matris Tarayıcısı.....	154
Şekil 6.44. Yeşil Tedarik Uygulamaları Kod Haritası	154
Şekil 6.45. Tedarikçi ile İlgili Yeşil Uygulamalar Kod Frekansları.....	155
Şekil 6.46. Tedarikçi ile İlgili Yeşil Uygulamalar Kod-Alt Kod-Bölümler Haritası	156
Şekil 6.47. Satın Alma ile İlgili Yeşil Uygulamalar Kod Frekansları.....	157
Şekil 6.48. Satın Alma ile İlgili Yeşil Uygulamalar Kod-Alt Kod-Bölümler Haritası	158
Şekil 6.49. Ürün ile İlgili Yeşil Uygulamalar Kod Frekansları.....	159
Şekil 6.50. Ürün ile İlgili Yeşil Uygulamalar Kod-Alt Kod-Bölümler Haritası	160
Şekil 6.51. Önerilen Yeşil Uygulamalar Alt Başlık İstatistikleri	162
Şekil 6.52. Kamu ve Özel Hastanelerdeki Önerilen Yeşil Uygulamalar Kod Matris Tarayıcısı.....	163
Şekil 6.53. Önerilen Yeşil Uygulamalar Kod Haritası	164
Şekil 6.54. Önerilen Online Uygulamalar Kod Frekansları	164
Şekil 6.55. Önerilen Online Uygulamalar Kod-Alt Kod-Bölümler Haritası.....	165
Şekil 6.56. Suyun Etkin Kullanımı Kod Frekansları.....	167
Şekil 6.57. Suyun Etkin Kullanımı Kod-Alt Kod-Bölümler Haritası	168
Şekil 6.58. Önerilen Çevreci Uygulamalar Kod Frekansları.....	170
Şekil 6.59. Önerilen Çevreci Uygulamalar Kod-Alt Kod-Bölümler Haritası	171
Şekil 6.60. Yeniden Kullanım Kod Frekansları	173
Şekil 6.61. Yeniden Kullanım Kod-Alt Kod-Bölümler Haritası.....	174
Şekil 6.62. Hastanelerin Vizyon, Misyon, Politikalar ve Değerlerinden Üretilmiş Kelime Bulutu	176

Şekil	Sayfa
Şekil 6.63. Vizyon, Misyon, Politika ve Değerlerde Bulunan Yeşil Yönetim Uygulamaları Kod Haritası	177
Şekil 6.64. Yeşil ile İlgili Kurumsal Uygulamalar Kod Frekansları	177
Şekil 6.65. Yeşil ile İlgili Kurumsal Uygulamalar Kod-Alt Kod-Bölümler Haritası	178
Şekil 6.66. Yeşil ile İlgili Çevresel Uygulamalar Kod Frekansları	180
Şekil 6.67. Yeşil ile İlgili Çevresel Uygulamalar Kod-Alt Kod-Bölümler Haritası	180
Şekil 6.68. Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeği için 1. Düzey DFA Modeli Şeması	188
Şekil 6.69. Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeği için 2. Düzey DFA Modeli Şeması	189
Şekil 6.70. Kurumsal İtibar Ölçeği için 1. Düzey DFA Modeli Şeması	193
Şekil 6.71. Kurumsal İtibar Ölçeği için 2. Düzey DFA Modeli Şeması	193
Şekil 6.72. Araştırma Modeli	224
Şekil 6.73. Yeşil Yönetim Uygulamalarının Kurumsal İtibar Üzerindeki Etkisi için YEM Modeli Şeması (Model 1).....	226
Şekil 6.74. Yeşil Yönetim Uygulamaları Boyutlarının Kurumsal İtibar Üzerindeki Etkisi için YEM Modeli Şeması (Model 2)	228
Şekil 6.75. Yeşil Yönetim Uygulamaları Boyutlarının Kurumsal İtibar Boyutları Üzerindeki Etkisi için YEM Modeli Şeması (Model 3).....	230

KISALTMALAR

Bu çalışmada kullanılmış kısaltmalar, açıklamaları ile birlikte aşağıda sunulmuştur.

Kısaltmalar	Açıklamalar
3R	Azaltma, Yeniden Kullanma, Geri Dönüşüm
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
AR-GE	Araştırma ve Geliştirme
CBR	Müşteri Temelli İtibar
CEO	Chief Executive Officer (Genel Müdür)
DFA	Doğrulayıcı Faktör Analizi
EBYS	Elektronik Belge Yönetim Sistemi
EMAS	Eco- Management and Audit Scheme (Çevre Yönetimi ve Denetim Sistemi)
GZFT	Güçlü ve Zayıf Yönler ile Fırsatlar ve Tehditler Analizi
HBYS	Hastane Bilgi Yönetim Sistemi
ISO	International Organization for Standardization (Uluslararası Standardizasyon Kuruluşu)
İKY	İnsan Kaynakları Yönetimi
İSG	İş Sağlığı ve Güvenliği
JCI	Joint Commission International
KEP	Kayıtlı Elektronik Posta
KOBİ	Küçük ve Orta Ölçekli İşletme
KSS	Kurumsal Sosyal Sorumluluk
KVK	Kişisel Verilerin Korunması
M.Ö.	Milattan Önce
PESTLE	Politik, Ekonomik, Sosyokültürel, Teknolojik, Yasal ve Çevresel Analiz
PUKO	Planla-Uygula-Kontrol Et-Önlem Al
RQ	Reputation Quotient (İtibar Katsayısı)
TDK	Türk Dil Kurumu
TİE	Türkiye İtibar Endeksi
USHAŞ	Uluslararası Sağlık Hizmetleri Anonim Şirketi

Kısaltmalar**Açıklamalar****YEM**

Yapısal Eşitlik Modeli

YİKY

Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi



1. GİRİŞ

Doğal kaynaklardan yenilenemeyen özelliğe sahip olanları tükenme riski taşımaktadır. Bu kaynakların dikkatli bir şekilde kullanılması sürdürülebilirlik açısından önem taşımaktadır. Sürdürülebilirlik doğada bulunan kaynakların korunarak insanların yaşam kalitesinin sağlanmasıdır. Yani doğal kaynakları tüketirken gelecek nesillerin de ihtiyaçlarını karşılamak için doğal kaynaklara ihtiyacı olduğu düşünülmeli ve ona göre tüketim gerçekleştirilmelidir. Yeşil yönetim, çevrenin korunması, kaynakların tüketiminin azaltılması ile yönetim faaliyetinin gerçekleştirilmesidir. Yeşil yönetim uygulamaları, çevrenin sürdürülebilirliği, gelecek nesillerin ihtiyaçlarının karşılanabilmesi gibi konularla bağlantılı olduğu için kurumlar açısından önem arz etmektedir. Kurumsal itibar kurum ile ilgili çalışanların, tedarikçilerin, yatırımcıların, bankaların yani iç ve dış çevrenin algılarının toplamıdır. Yeşil yönetim uygulamalarında çevre yararı gözetildiği için paydaşların kurum ile ilgili algılarını olumlu yönde etkileyeceği düşünülmektedir. Bu amaçla çalışmada, sağlık turizmi yetki belgesine sahip hastanelerde yeşil yönetim uygulamaları ve bu uygulamaların kurumsal itibara etkisi araştırılmıştır.

Çalışmanın birinci bölümünde sağlık turizmi tanımı, sağlık turizmi çeşitleri, sağlık turizminin tarihçesi, dünyada sağlık turizmi, Türkiye’de sağlık turizmi, sağlık turizminin önemi, sağlık turizminin paydaşları ve sağlık turizmi yetki belgesi gibi genel bilgilere yer verilmiştir. Bilindiği üzere sağlık turizmi çok eski zamanlara dayanan, sağlık turizminde aktif olan destinasyonlara önemli katkılar sunan, kişilerin ihtiyaçlarına karşılık veren ve en önemlisi ülke ekonomilerine önemli katkılar sağlayan bir sektördür. Sağlık turizmi; kişileri tedavi etme ve iyi oluş hallerini sürdürme amacı ile kişilerin sağlık durumlarını iyileştirmeye yönelik gerçekleştirdikleri iç ve dış turizm anlamını taşır (Sun vd., 2022: 3). Sağlık turizmi çeşitleri ise; spa-wellness turizmi, termal turizm, medikal turizm, ileri yaş ve engelli turizm olarak sıralanmaktadır. Araştırma medikal turizm işletmelerinden biri olan hastanelerde gerçekleştirilmiştir. Bu nedenle medikal turizm kavramı önem taşımaktadır. Medikal turizm, bir niş pazarı olarak tıbbi tedaviler, diş tedavileri ve cerrahi işlem hizmetleri almak gibi nedenlerle deniz ötesi ülkelere yapılan seyahat olarak ifade edilmiştir (Çınar ve Sivuk, 2021: 81).

Çalışmanın ikinci bölümünde yeşil yönetim ile ilgili konular, yeşil yönetim uygulamaları, işletmelerde yeşil yönetsel yaklaşımlar, işletmeleri yeşil yönetim

anlayışına iten nedenler, yeşil yönetim anlayışının önemi ve yeşil yönetim anlayışında karşılaşılan engeller gibi konulara yer verilmiştir. Yeşil yönetim, işi daha sürdürülebilir hale getirmek için çevresel olmayan süreçleri ve ayak izini en aza indirgeyerek çevreyi mümkün olduğunca az etkileyen yöntem ve uygulamalar olarak tanımlanır (Naruetharadhol, Srisathan, Gebombut ve Ketkaew, 2021: 8). Yani yönetim faaliyeti gerçekleştirilirken çevrenin sürdürülebilirliğinin de göz önünde bulundurulmasıdır. Yönetim kavramı yönetim fonksiyonlarının (planlama, örgütleme, yöneltme, kontrol) işletme fonksiyonlarında gerçekleştirilmesi şeklinde tanımlanırsa; yeşil yönetim uygulamalarını da yönetim fonksiyonlarının işletme fonksiyonlarında çevre gözetilerek, korunarak gerçekleştirilmesidir denilebilir. Bu ifadeden hareketle yeşil yönetim uygulamaları kapsamında; yeşil halkla ilişkiler uygulamaları, yeşil pazarlama uygulamaları, yeşil muhasebe-finance uygulamaları, yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamaları, yeşil araştırma ve geliştirme (ar-ge) uygulamaları, yeşil üretim uygulamaları, yeşil tedarik uygulamaları sayılmaktadır. Bu yeşil uygulamalar incelendiğinde kaynak kullanımında azaltma, kaynak kullanımıyla ilgili denetimlerin yapılması, kağıt kullanımını azaltma ve ortadan kaldırmaya yönelik uygulamalar, online uygulamalar, çevreye zarar veren enerji kullanımı yerine yenilenebilir enerji kullanımı ile ilgili uygulamalar, atık yönetimi, yeşil eğitimler ile çalışanların eğitilmesi ile ilgili uygulamaların gerçekleştirildiği görülmektedir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde itibar ve kurumsal itibar kavramı, kurumsal itibarın önemi, kurumsal itibar ile ilgili kavramlar kurumsal itibarın bileşenleri, kurumsal itibarın ölçülmesi, kurumsal itibar ile yeşil yönetim ilişkisi gibi konulara yer verilmiştir. Kurumsal itibar, kurum ile ilgili paydaşların algılarının toplamıdır. Zamanla kazanılır ve para ile elde edilememe özelliğine sahiptir. Müşteri sadakati, kurumların hizmet ve ürünlerine taleplerin artması, müşteri memnuniyeti, yatırımcılar tarafından tercih edilmesi, kriz zamanlarının daha kolay atlatılması gibi çok fazla katkılar sağladığı bilinmektedir. Kurumsal kimlik, kurumsal davranış, kurumsal dizayn, kurumsal kültür, kurumsal imaj ve kurumsal iletişim kurumsal itibar ile ilgili kavramlardır. Kurumsal itibarın bileşenleri arasında duygusal çekicilik, ürün ve hizmetler, vizyon ve liderlik, çalışma ortamı (kurumsal çevre), sosyal ve çevresel sorumluluk ve finansal performans yer almaktadır. Fortune İtibar Endeksi, RQ (Reputation Quotient) İtibar Endeksi, Türkiye İtibar Endeksi (TİE), Kurumsal kişilik ölçeği, Çalışılacak En İyi İşletmeler (Great Place to Work), Capital Dergisi-

Türkiye'nin En Beğenilen Şirketleri, RepTrak Modeli ve Müşteri Temelli İtibar (CBR) kurumsal itibarın ölçülmesi ile ilgili yer verilen başlıklardır. Çalışmanın yöntem bölümünde araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, araştırmanın kapsamı ve kısıtları, araştırmanın etik yönü ve metodoloji ile ilgili bilgilere yer verilmiştir. Karma yöntemle yürütülen araştırma, nitel araştırma ve nicel araştırma dizisi olarak gerçekleştirilmiştir. Evren Antalya ilinde sağlık turizmi yetki belgesine sahip 34 hastanenin 274 yöneticisinden oluşmaktadır. Nicel araştırma dizisinde evren küçük olduğundan tüm evrene ulaşmak amaçlanmıştır. Fakat 23 hastanenin yetkilisi tarafından çalışmanın yapılmasına izin verilmiş ve 169 yönetici ile anket yapılarak çalışma tamamlanmıştır. Nitel araştırma dizisi için her hastanede yeşil yönetim konusunda bilgili olduğu belirtilen bir yönetici ile görüşülmüş, 16 hastanenin yöneticisiyle görüşüldükten sonra araştırma verilerinde doyuma ulaşıldığı anlaşılmış ve çalışma sonlandırılmıştır. Nitel çalışma, durum çalışması olduğu için görüşme yapılan katılımcıların çalıştıkları hastanelerin misyon, vizyon, politika ve değerleri yeşil yönetim uygulamaları açısından incelenmiştir. Çalışmanın bulgular bölümünde nitel araştırma bulguları ve nicel araştırma bulgularına, daha sonra tartışma, sonuç ve öneriler bölümlerine yer verilmiştir.

Bu çalışmanın amacı sağlık turizmi yetki belgesine sahip hastanelerde yeşil yönetim uygulamalarını belirlemek ve yeşil yönetim uygulamalarının kurumsal itibara etkisini ortaya koymaktır.

Literatür incelendiğinde yeşil, yeşil yönetim veya sürdürülebilirlik ile kurumsal itibar konularında çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Quintana-García, Benavides-Chicón ve Marchante-Lara (2021) tarafından yapılan çalışmada, çevresel kriterlere dayalı olarak tedarikçi seçimi, izleme ve ortaklığın sona erdirilmesinin kurumsal itibarı olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Hesari, Shadiardehaei ve Shahrabi (2021) tarafından yapılan çalışmada, kurumsal sosyal sorumluluğun kaynak taahhüdü, yeşil yaratıcılık, kurumsal itibar ve marka performansına olan etkisi ve kaynak bağlılığı, yeşil yaratıcılık ve kurumsal itibarın marka performansı üzerindeki etkisi olumlu ve anlamlı bulunmuştur. Irfan, Hassan ve Hassan (2018) tarafından yapılan çalışmada, ekonomik sürdürülebilirliğin, sosyal sürdürülebilirliğin ve çevresel sürdürülebilirliğin kamu sektörü kuruluşlarının itibarı üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Aykan ve Sevim (2013) tarafından yapılan çalışmada, reaktif

çevre uygulamalarının algılanan kurumsal itibara olan etkisi orta düzeyde ve proaktif çevre yönetimi uygulamalarının da algılanan kurumsal itibara olan etkisi düşük düzeyde olduğu saptanmıştır. Yapraklı ve Noksan (2023) tarafından yapılan çalışmada, firmaların gerçekleştirdiği yeşil pazarlama karmasının hem kurumsal itibar hem de marka evangelizmi üzerinde etkisinin olduğu bulunmuştur. Ertaç (2021) tezinde, çevre uygulamaları ölçeğinin bazı boyutları ile algılanan kurumsal itibar envanteri ölçeğinin bazı boyutlarını olumlu yönde etkilediği bulunmuştur. Mensah, Afum ve Sam (2021) tarafından yapılan çalışmada, yeşil insan kaynakları yönetiminin yeşil kurumsal vatandaşlık, yeşil itibar, çevre ve iş performansı üzerinde önemli bir pozitif etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Pritchard ve Wilson (2018)'un çalışmasında, bir hizmet şirketinin portföyüne yeşil yeni ürünleri eklemenin, tüketici temelli kurumsal itibar algılarını iyileştirebileceğini göstermektedir. Literatür incelendiği kadarıyla yapılan çalışmaya benzer karma bir çalışma olmaması, sağlık kurumlarında aynı zamanda medikal turizm işletmelerinde, kapsamlı bir şekilde yeşil yönetim uygulamaları tespit edilmesi, yeşil yönetim uygulamalarının kurumsal itibara etkisinin ortaya çıkarılması açısından önem taşımaktadır. Ayrıca çalışmanın sağlık turizmi sektörüne, yöneticilere, araştırmacılara ve literatüre katkı sağlayacağı düşünüldüğü için de önem taşımaktadır.

Nitel ve nicel araştırmalara katılan yöneticilerin görüşme sorularına ve anket sorularına verdikleri yanıtlarda ortamın etkisi altında kalmadan, soruları kavrayarak, samimi ve bilinçli şekilde yanıtladıkları varsayımında bulunulmuştur. Araştırmada kullanılan yarı yapılandırılmış görüşme formunun yeşil yönetim uygulamalarının belirlenmesi için yeterli bilgileri toplayacak özellikte olduğu varsayılmıştır. Aynı şekilde kullanılan yeşil yönetim uygulamaları ve kurumsal itibar ölçeklerinin ölçmede güvenilir ve yeterli bilgileri bir araya getirecek özellikte oldukları varsayımında bulunulmuştur.

Araştırmanın sınırlılıkları nicel araştırma açısından incelendiğinde tüm evrene ulaşma ihtimali olmasına rağmen sadece çalışmaya izin verilen hastane yöneticileri ile anket yapılması araştırmanın kısıtını oluşturmaktadır. Nitel araştırma kısıtı olarak zorunluluk olmamasına rağmen katılımcıların sorulan tüm soruları yanıtlamayacağını düşünmeleri ve stres yaşamaları, görüşme esnasında kapının

açılması, telefon çalması gibi görüşmenin kesintiye uğramasına neden olan kısıtlar sayılabilir.



2. SAĞLIK TURİZMİNE GENEL BAKIŞ

Sağlık hakkı temel insan hakkıdır. Bireyler sağlık hakkını sadece yaşadığı ülkede değil bununla birlikte ülke sınırları dışında da arayabilmektedir. Sağlık turizmi kavramı bu şekilde ortaya çıkmıştır. Eski tarihsel dönemlere bakıldığında da sağlık turizminin var olduğu görülmektedir. Bu durumda sağlık turizmi geçmişten beri önem arz eden bir kavramdır denilebilir. Bireyleri sağlık turizmine iten pek çok neden bulunmaktadır. Bireyin yaşadığı ülke sınırları içerisinde sağlık ihtiyacının karşılanamaması, ülkenin sağlık teknolojik alt yapısının yetersiz olması, uzman sağlık gücünün olmaması, sağlık maliyetlerinin çok yüksek olması, uzun bekleme listeleri, mahremiyet nedeniyle farklı bir ülkede tedavi olma isteği, sağlık ihtiyacının karşılanmasıyla birlikte tatil yapma isteği gibi pek çok neden sıralanabilir. Sağlık turizmine olan talebinin artması ile birlikte ülkeler için daha fazla üzerinde durulan konu haline almıştır. Ayrıca ülkelerin sağlık alt yapısını güçlendirmesi, uzman sağlık gücü yetiştirmesi, uçuş destinasyonlarının artırılması, tarihi mirasın, yöresel lezzetlerin, doğal güzelliklerin tanıtımının önem kazanması gibi konuların gündeme gelmesine yol açmıştır. Sağlık turizmi ekonomik açıdan önemli bir sektördür. Bu sektörde önemli bir paya sahip olmak için de ülkeler yarış halindedir.

Bu başlık altında sağlık turizmi tanımı, sağlık turizmi çeşitleri, sağlık turizminin tarihçesi, dünyada sağlık turizmi, Türkiye’de sağlık turizmi, sağlık turizminin önemi, sağlık turizminin paydaşları ve sağlık turizmi yetki belgesi başlıkları hakkında bilgi verilmektedir.

2.1. Sağlık Turizminin Tanımı

Sağlık turizmi kavramı, Birleşmiş Milletler Dünya Turizm Örgütü’nün (The United Nations World Tourism Organization) öncülü olan Uluslararası Resmi Seyahat Organizasyonları Birliği’nin (International Union of Official Travel Organisations) (1973) “özellikle kaplıca alanları ve benzersiz iklim alanları olmak üzere kırsal kesimde sağlık tesislerinin doğal kaynaklarla sağlanması” tanımından doğmuştur (Lee ve Li, 2019: 1-2). Genel turizmin bir dalı olan sağlık turizmi, turistlerin belli başlı iyileştirici tedavileri olmak, zihinsel, fiziksel ya da ruhsal refahlarını arttırmak amacıyla seyahat etmeleri olarak tanımlanmaktadır (Pessot, Spoladore, Zangiacomi ve Sacco, 2021: 1). Başka bir tanıma göre sağlık hizmeti ihtiyacı olan kişinin yaşadığı yerin dışında farklı bir bölge veya ülkeye planlayıp gerçekleştirdiği seyahatler sağlık

turizmi olarak tanımlanır (Arkın ve Salha, 2023: 68). Sağlık turizmi tanımları incelendiğinde sağlık ihtiyacının karşılanması, doğal güzelliklerin görülmesi, seyahat edilmesi ve yaşadığı yerin dışına çıkılması gibi kavramların geçtiği görülmektedir. Bu kavramlardan yola çıkılarak sağlık turizmi; bireyin yaşadığı yerin dışına, sağlık ihtiyacının karşılanmasının yanında tatil yapması, doğal, kültürel, tarihsel güzellikleri de görmesi gibi çeşitli amaçlar ve nedenlerle seyahat etmesi olarak tanımlanabilir.

Sağlık ihtiyaçlarını karşılamak için benzer veya aynı şekilde olan iki tür sağlık turizmi tüketicisi vardır. Birinci tip, daha dar anlamda, temel olarak sağlık ihtiyaçlarını karşılamak için doğal tıbbi kaynaklara, tıbbi altyapıya ve profesyonel personele ihtiyaç duyan sağlık turizmi tüketicilerini temsil etmektedir. İkinci tip, daha geniş anlamda, doğal tıbbi kaynaklara ek olarak, sağlıklarını korumak ve geliştirmek için başka tür faaliyetlere ihtiyaç duyan sağlık turizmi tüketicilerini temsil eder. İkinci tip sağlık turizmi tüketicileri daha hareketlidir, spor ve rekreasyon yaparlar, genellikle yerel tezahürleri, kültürel ve tarihi anıtları ziyaret ederler. Bu tip tüketiciler yerel gelenekler ve gastronomi ile ilgilenirler (Marić Stanković, Radonjić, Petković ve Divnić, 2022: 2).

2.2. Sağlık Turizmi Çeşitleri

Sağlık turizminin bireysel ihtiyaca ve seyahat amacına göre çeşitleri bulunmaktadır. Kişi sağlığını korumak, geliştirmek, tedavi olmanın yanında gezmek, görmek, dinlenmek gibi çeşitli amaçlarla spa-wellness merkezleri hizmetlerinden faydalanmak, termal tesis imkanlarından faydalanmak, ileri yaşta ise yaşına uygun turistik imkanlardan yararlanmak, engelli ise engelliler için turistik olanaklardan yararlanmak ya da sağlık ihtiyacını karşılamak için yaşadığı ülke sınırları dışına seyahat eder. Bu amaçlarla ülke dışına yaptığı seyahatlerin sağlık turizmi çeşidini belirlediği söylenebilir.

Bu başlık altında sağlık turizmi çeşitleri; spa-wellness turizmi, termal turizm, ileri yaş ve engelli turizmi, medikal turizm (Akdu ve Gülmez, 2017: 439) olarak dört alt başlık altında incelenmektedir.

2.2.1. Spa-Wellness Turizmi

Spa tedavisinin geçmişi Roma İmparatorluğu'na kadar uzanır. Eskiden savaşlardan bitip halde dönen askerleri iyileştirmek amacıyla banyolar kullanılmakta ve su ile

gerçekleştirilen bu tedavi de spa (su ile gelen sağlık) olarak adlandırılmaktadır (Ağaoğlu, Karagöz ve Zabun, 2019: 440). Spa, insan yaşamının bütün ana alanlarını fiziksel, zihinsel, duygusal, mesleksi, entelektüel ve ruhsal gibi iyileştirmeyi ve dengelemeyi amaçlayan sağlık turizmi faaliyetinin bir çeşididir. Sağlıklı yaşam turistine göre temel güdülenme fitness, sağlıklı beslenme, rahatlama, şifa verici tedavilere benzer önleyici, proaktif, yaşam biçimini geliştirici çalışmalar gerçekleştirmektir (Pirhan ve Eter, 2022: 139). Spa; farklı sıcaklıklardaki suyun akıtma, damlatma, duşlama ya da püskürtme biçimindeki uygulamaları yoluyla gerçekleşen dinlenme ve ferahlama duygularını sağlayan bütüncül bir terapi olarak açıklanmaktadır. Spa yalnızca su kullanılarak yapılan terapilerden daha çok farklı masaj ile aroma terapileri, güzellik ile bakım benzeri çeşitli sağlık kürlerini de içine almaktadır (Sarıpek ve Zengin, 2024: 10).

Spa turizmi, insanların fiziksel ve psikolojik sorunlarını tedavi etmeyi amaçlayan sağlık hizmeti sağlamak, doğal şifa kaynaklarının kullanıldığı kaplıca tesislerinin uzmanlar tarafından tıbbi gözetim altında bulunmasını gerektiren bir turizm türü olarak anlaşılmaktadır (Košíková ve Litavcová, 2019: 795). Spa turizmi mevsimlerden etkilenmeyen bir turizm türüdür çünkü tedavi planları yılın herhangi bir zamanında yapılabilir (Aluculesei ve Nistoreanu, 2014: 170).

Wellness kavramı bütüncüdür. Birçok bilim adamı, fiziksel ve zihinsel sağlık, sosyal ve çevresel faktörleri birleştirerek kişisel sağlığın çok boyutlu doğasını vurgulamaktadır. Kişinin sağlıklı ve zenginleştirici faaliyetler yoluyla "genel olarak zihinsel, fiziksel, ruhsal veya biyolojik sağlıkta uyum" yaşadığı bir durum olarak açıklanmaktadır (Liao, Zuo, Xu, Law ve Zhang, 2023:1). Bu amaçla, bireyi ruhsal, bedensel, zihinsel ve ilişkisel açıdan iyi ve zinde hissetmesini sağlayan masajların her çeşidi, çamur ve yosun banyoları, cilt ve küvet bakımları, thalasso terapiye benzer doğa ve doğal ürünlerle gerçekleştirilen vücut bakımları wellness kapsamında bulunmaktadır (Uysal Şahin ve Şahin, 2019: 289). Wellness turizmini özellikle yüksek geliri olan orta yaş grubu tercih etmekte, wellness turizmi faaliyetinde bulunan turistler normal turistlere nazaran %130 daha fazla harcama yapmaktadır (Bölüktaş, 2020: 6).

Uluslararası Spa Birliği'nin Spa ve Wellness merkezleri için belirledikleri kriterler şunlardır (Temizkan, Ekici ve Demirci, 2015: 536):

- İşletmede uygun ortamın olması,

- İşletmede erkek ve kadınlar için duş ve soyunma odalarının ayrı bulunması,
- Her beden ve numara bornoz ve terliklerin bulunması,
- İşletmede masaj hizmeti verilmesi,
- Vücut uygulamaları,
- İşletmede kişiye özel uygulama odalarının bulunması,
- İşletmede uzman terapist ve estetik uzmanı bulunması,
- İşletmede özel spa ürünlerinin kullanılması,
- İşletmede aromaterapi uygulamalarının yapılması
- Beslenme danışmanlığının yapılması, kilo yönetimi ya da özel eğitimci bulunması, yoga, meditasyon ya da spa mutfağının bulunması,
- Saç bakım merkezinin bulunması, manikür-pedikür uygulamalarının yapılması olarak sıralanmıştır.

2.2.2. Termal Turizm

Antik dönemlerde sağlık ve dini amaçlarla yararlanıldığı bilinen termal kaynaklar, Roma döneminden başlayarak gelişim göstermiş, pek çok alanda banyo ve kaplıcalar kurulmuştur. El değmemiş doğal çevre içinde bulunan kaplıcalar, altyapı kurumları, tedavi merkezleri, tıbbi bakım hizmetleri sunumu ile trafiğin sıkışık olmadığı alan sağlanmasıyla önemli sağlık merkezleri durumuna gelmiştir (Aköz Çevrimli ve Beyhan, 2020: 284).

Termal turizm veya kaplıca turizmi; mineralize termal su banyosu, içme, inhalasyon, çamur banyosu gibi çeşitli usullerle birlikte, iklim kürü, fizik tedavi, rehabilitasyon, egzersiz, psikoterapi, diyet gibi destek tedavilerin bir araya getirilmesiyle yapılan kür (tedavi) uygulamaları için gerçekleşen turizm faaliyeti olarak adlandırılır. Bu uygulamaların yapıldığı merkezler ise Termal Kür Merkezi ya da Kaplıca Tedavi Merkezi olarak adlandırılmaktadır. Sağlık ihtiyacı talebi için turizme katılma aşağıda belirtilen çeşitlerin meydana gelmesine sebep olmuştur (Özsarı ve Karatana, 2013: 138-139). Termal turizm; klimatizm (temiz havadan yararlanma), termalizm (kaplıca tedavisi) ve üvalizm (meyve-sebze kür tedavisi) olarak üçe ayrılmaktadır (Kantar ve Işık, 2014: 17).

Aşağıdaki tabloda (Tablo 2.1’de) dünya çapında en büyük ilk 20 termal işletmenin verileri gösterilmiştir. Bu veriler 2017 yılı sonu itibarıyla Küresel Wellness Enstitüsü

tarafından yayımlanmıştır. Japonya'nın dünyadaki bütün termal işletmelerin aşağı yukarı üçte ikisine sahip olmasının ana nedeni volkanik açıdan aktif olan “Onsen” adı verilen kaplıcalar olmaktadır (Tengilimoğlu ve Bayram, 2020: 79).

Sıralama	Ülke	İşletme Sayısı	Sıralama	Ülke	İşletme Sayısı
1	Çin	3900	11	Türkiye	295
2	Japonya	20972	12	Amerika Birleşik Devletleri (ABD)	280
3	Almanya	1265	13	Çek Cumhuriyeti	131
4	Rusya	838	14	Fransa	175
5	İtalya	768	15	İsviçre	73
6	Avusturya	181	16	Slovenya	86
7	Macaristan	546	17	Slovakya	116
8	Brezilya	207	18	Tayvan	251
9	İspanya	293	19	İzlanda	154
10	Polonya	203	20	Güney Kore	108

Tablo 2.1. Dünya Geneli İlk 20 Termal Pazar

Kaynak: Tengilimoğlu, D., Bayram, M. (2020). Termal turizm ve SPA/WELLNESS. D. Tengilimoğlu (Ed.). Sağlık Turizmi içinde (s. 71-98). Ankara: Siyasal Kitabevi

Tablo 2.1’de dünya geneli ilk 20 termal pazar incelendiğinde Çin 3900 işletme sayısı ile ilk sırada, Japonya 20972 işletme sayısı ile ikinci sırada ve Almanya 1265 işletme sayısı ile üçüncü sırada olduğu, Türkiye’nin ise 295 işletme sayısı ile on birinci sırada olduğu görülmektedir.

2.2.3. İleri Yaş ve Engelli Turizm

Yaşlı turizmi (üçüncü nesil turizm), ileri yaşta olanların turizm ve sağlık turizmi olanaklarından yararlanması şeklinde tanımlanmaktadır. Bu faaliyetlerin arasında tedavi ve bakıma ihtiyacı olanlar için sağlık hizmeti sunma ile birlikte, çoğunlukla doğa gezileri, golf turizmi, termal turizm, spa-wellness gibi farklı turizm çeşitleri de yer almaktadır (Pirhan ve Eter, 2022: 139).

İleri yaş turizmi hizmetleri aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

- Tarihi turlar ve kültürel gezi turları,
 - Rahatlatıcı bakım hizmetleri,
 - Klinik merkezlerde planlı tedavi hizmetleri,
- olarak sıralanabilir.

Turizm işletmelerinde 65 yaş üstü bireyler, turist grupları içerisinde en fazla gelir sağlayan gruptur. Bu gruptaki bireyler; genellikle grup biçiminde faaliyetlere

katılmakta, bulundukları destinasyonda uzun süre kalmakta ve sağlık turizmi hizmetlerinden de yararlanabilmektedirler (Ağaoğlu vd., 2019: 441-442).

Üçüncü yaş turizmi (55 yaş ve üstü) büyüme potansiyeli açısından büyük önem taşımaktadır. Avrupa nüfusunun aşağı yukarı çeyreğini oluşturan 55 yaş ve üstü vatandaşların turizm endüstrisine önemli katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Avrupa Birliğini ziyaret eden 2018 yılındaki turistlerin %18'ine yakınının 65 yaş üstü olduğu görülmektedir. Bu oranın 2030 yılına gelinceye kadar %26'ya, 2050 yılına kadar ise %32'ye ulaşacağı beklenmektedir. Üçüncü yaş turistleri için Polonya, Güney Afrika, Tayland, Yunanistan ve Çin gibi birtakım ülkeler cazibe merkezi durumuna gelmiş ve bu ülkeler üçüncü yaş turistlerini teşvik etme çalışmalarına başlamıştır (Baynazoğlu, 2021: 108-110).

Engelli turizmi, engellilerin farklı turizm faaliyetlerine iştirak ederek tedavi, rehabilitasyon ve eğlence gibi amaçlarla uygulanan bir turizm çeşididir. Engellilerin engellerinin olması turizm faaliyetlerine katılmaya gönülsüz oldukları anlamına gelmemelidir. Erişilebilir turizm imkanları engelli ve yaşlı fertleri turizme katılmaları hususunda güdülemektedir. Engelli turizmde rehabilitasyon hizmetleri uzmanlaşmış kişiler tarafından destekleyici tedavi usulleriyle beraber sunulmaktadır. Yaşlı ve engelli turizmi çeşitlerinin benzer nitelikleri, bakıma ve rehabilitasyona duyulan gereksinimdir. Bu turizm çeşitleri, kişilerin kendi ülkelerinde yetersiz tesis bulunması ya da seyahat edilen ülkedeki şartların daha iyi olması nedeniyle tercih edilmektedir (Pirhan ve Eter, 2022: 139). Dünya nüfusunun %15'ine yakınının herhangi bir engeli olduğu bilinmektedir. Yani engelli insan sayısının bir milyar üzerinde olduğu ve 2050 yılında bu rakamın 2 milyara ulaşması tahmin edilmektedir. Küresel nüfusun yaklaşık 1/3'ünü engelliler aileleri ile birlikte oluşturmaktadır. Engellilerin planladıkları seyahatlerini aileleri ile birlikte gerçekleştirdikleri varsayıldığında engelli turizm pazarının çok ciddi bir pazar dilimi olduğu görülmektedir (Tengilimoğlu ve Tosun, 2020: 163-164).

2.2.4. Medikal Turizm

Sağlık turizmi, bireylerin farklı ülkelerde sağlık hizmetlerine veya sağlıklı yaşam aktivitelerine erişmek için seyahat etmesi anlamına gelen ve büyüyen bir endüstridir (Figueiredo, Abrantes ve Costa, 2024: 2). Sağlık turizmi türleri; spa ve wellness turizmi, termal turizm, ileri yaş ve engelli turizmi, medikal turizm olmak üzere dört

gruba ayrılabilir (Tengilimoğlu, 2021: 2). Sağlık turizmi türlerinden medikal turizm kavramı, kanıta dayalı tedavi edici kaynakların ve hizmetlerin (invaziv ve noninvaziv) kullanımını kapsayan bir turizm faaliyetidir. Medikal turizmin teşhis ve rehabilitasyonu kapsadığı söylenir (Pirhan ve Eter, 2022: 139). Tıbbi seyahat, farklı ülkelere seyahat etmeyi içerir. Hastalığın önlenmesi, yaralanma, bağışıklık bilimi, bulaşıcı hastalıklar ve aşılama ile ilgilidir (Lee ve Li, 2019: 2). Sağlık sorunları nedeniyle tıbbi hizmetlere ihtiyaç duyan ve bu amaçla seyahat eden kişiye medikal turist denir. Tedavi amacı ile başka ülkelere yapılan bu seyahatler terminolojide tıbbi mülteci, dış hasta, bio teknolojik hacı ve tıbbi seyahat terimleriyle ifade edilmektedir (Kurar ve Baltacı, 2021: 180-181).

Dünyadaki medikal turist sayısının 2017 yılında 14 milyon ile 16 milyon arasında olduğu düşünülmektedir (Xu, Wang ve Du, 2020: 1). 2017 yılında Hindistan, Malezya, Tayvan ve Güney Kore'deki hasta sayısı sırasıyla 495.056, 150.000, 1.414.000 ve 321.574 idi. Asya ve Pasifik'te artan uluslararası medikal turist sayısı göz önüne alındığında, bölgenin pazar geliri yılda 4,8 milyar dolar değerine sahiptir (Badrabadi, Tourani ve Karimi, 2022: 2). Bununla birlikte, "medikal turizm", çoğu zaman, menşe ülkede sunulanlardan daha iyi tedavilerle ilgili sonuçların araştırılmasıyla bağlantılıdır. Çoğu zaman, zor olanların daha yüksek kalitesi karşılığında daha üretken bağlamlardan daha fakir ülkelere geçişleri ifade eder. Medikal turizmin gelişmesini birçok farklı neden etkilemektedir. Medikal turizmin yükselişte olmasının nedenleri, gelişmiş ülkelerde bekleme listelerinin uzaması, uluslararası döviz kurları, gelişmekte olan ülkelere düşük maliyetli hizmetler, yeni sağlık hizmetlerine uyumlu teknoloji ve modern donanım (Campra, Riva, Oricchio ve Brescia, 2022: 172), kendi ülkesinde belirli bir tesisin bulunmaması, kendi ülkesinde sağlık hizmetlerinin çok pahalı olması, kendi ülkesinde sağlık sigortası kapsamında olmayan sağlık ihtiyacı veya prosedürü, hükümet tarafından kontrol edilen uzun bekleme listelerinden kaçınma arzusu, uzak bir ortamda mahremiyet ve gizlilik, tedavinin gerekli olup olmadığına bakılmaksızın, kendi ülkesinde belirli bir teşhis manevrasının bulunmaması, turizmi seçmeli bir prosedürle birleştirmek, sağlıklı insanlar için yıllık veya rutin sağlık kontrolü ve aile öyküsü vakalarında belirli hastalıkların taranması yer almaktadır (Khan ve Alam, 2014: 258).

Tayland gibi Asya ülkeleri, düşük maliyetli sağlık hizmetleri için ABD'den hasta çekmektedir. Bununla birlikte, Orta Doğulu hastalar, kanser tedavisi gibi ileri veya karmaşık tedaviler gibi ülkelerinde bulunmayan hizmetler için seyahat etmektedir (Alshamsi, 2024: 3). Medikal turistler tarafından en fazla tercih edilen klinik dallar sırasıyla; kadın doğum hastalıkları, dahiliye, göz hastalıkları, tıbbi biyokimya, genel cerrahi hastalıkları, diş hekimliği, ortopedi ve travmatoloji, enfeksiyon hastalıkları ve mikrobiyoloji ve kulak-burun-boğaz olarak sıralanabilir (USHAŞ, 2023). Medikal turistlerin en çok talep ettiği tedaviler ise implant, diş beyazlatma vb. diş hekimliği uygulamaları, yağ aldırma, göğüs implantı gibi plastik cerrahi uygulamaları, kozmetik cerrahi uygulamaları, tüp bebek tedavi uygulamaları, kilo verme tedavileri, kalp sağlığı, dermatoloji, organ nakli tedavileri ve omurga cerrahi olarak sayılabilir. Bunlara ek olarak lazerli göz operasyonları, katarakt ameliyatı gibi oftalmoloji uygulamaları, saç ekimi işlemleri, bariatrik cerrahi işlemleri, diz kapağı değişimi işlemleri, kalça ameliyatı gibi ortopedi uygulamaları, kanser ve kemoterapi tedavileri gibi onkoloji uygulamaları da yer almaktadır (Alp, 2021: 50).

2.3. Sağlık Turizminin Tarihçesi

Termal tıp, kaplıcalar ve kutsal tapınak banyolarının terapötik etkileri eski uygarlıklar tarafından kabul edilmiştir. Bir kaplıcanın çevresindeki en eski sağlık kompleksleri Sümerler tarafından inşa edilmiştir (yaklaşık M.Ö. 4000), eski Yunanlılarda ise Asklepia Tapınağı Tıp Tanrısı Asklepius'un onuruna inşa edilmiştir. Tapınak, dünyanın farklı yerlerinden insanların tıbbi rahatsızlıklarına çözüm aramak için seyahat ettikleri dünyanın ilk sağlık merkezlerinden biri olmaktadır. Eski Yunanlılarda, o zamandan beri kapsamlı bir sağlık seyahat ağının ilk temeli atılmıştır (Wong ve Sa'aid Hazley, 2021: 267).

Sümerler tarafından M.Ö. 4000 yılında tarihte belirlenen ilk sağlık tesisleri, sıcak su kaynaklarının yakınlarında yapılmıştır. İsviçre Saint Moritz'de bulunan kaynaklarda M.Ö. 2000 yıllarında mineralli suların içildiği ve banyo yapıldığı doğrultusunda bulgulara erişilmiştir. Antik Yunan döneminde, Asclepia tepesinde bulunan, ismini sağlık tanrısından alan sağlık merkezine çeşitli ülkelerden insanların gelmesiyle sağlık turizmi seyahatlerinin başladığı bilinmektedir. M.Ö. 300 yılında Epidaurus tesisi, Zeus ve Delphi Yunan uygarlığının tedavi edici kaplıca tapınakları olarak öne çıktığı

bulgusuna yer verilmektedir. Sağlık ve iklim nedeniyle yapılan tıbbi biyometeorolojik seyahatler M.Ö. 6. yüzyılda başladığı kabul edilmektedir (Kozak ve Şahin, 2022: 110).

Hastanelerin, klinik tedavi uygulamalarıyla Orta Çağda tapınakların yerini almaya başladığı bilinmektedir. Japonya’da onsen olarak adlandırılan mineral kaynaklar tedavi edici nitelikleri nedeniyle tüm ülkede yaygınlaşmıştır. Savaşlardan sonra savaşçı kavimler tarafından tedavi amacıyla bu kaynaklar tercih edilmiştir. Mansuri Hastanesi, 1248 yılında Kahire’de döneminin en gelişmiş ve en büyük hastanesi olarak kurulmuştur. Hastane 8000 kişilik kapasiteye sahip olmakta, din ve ırk ayrımı olmaksızın bütün dünyaya hizmet verilmekteydi (Bulut ve Şengül, 2019: 50).

Amerika’nın keşfi ile Avrupa’daki sağlık turistlerine yeni destinasyonlar yaratılmıştır. İngiliz ve Hollandalı kolonistler tarafından 1600’lerde mineral su kaynaklarına yakın bir şekilde ahşap kabinler inşa edilmiştir. Amerika yerlilerinin iyileştirme konusunda olabildiğince iyi oldukları da bu yıllarda keşfedilmiştir. Amerika yerlilerinin bitkisel tıp hakkındaki bilgileri Avrupa, Asya ve Afrika’dakilerle mukayese edecek kadar iyi olduğu da bilinmektedir (Dikmetaş Yardan, Dikmetaş, Coşkun Us ve Yabana, 2014: 35).

On altıncı ve on yedinci yüzyıllarda, St. Moritz (İsviçre) ve Bath (Birleşik Krallık) gibi kaplıca kasabaları, üst sınıf Avrupalılar için popüler yerlerdir (Wright ve Zascerinska, 2022: 172).

On sekizinci yüzyılda varlıklı Avrupalılar ve özellikle Almanlar huzur ve sağlık için Nil boyunca seyahat etme eğiliminde olmuştur (Farahmand ve Merati, 2016: 1087). On dokuzuncu yüzyıldan sonra bu turizm türü birçok gelişmekte olan ülke tarafından gelişmiş ülkelere göre daha düşük maliyetli hastaların tedavisi için düşünölmeye başlanmıştır (Kazemha, ve Dehkordi, 2017: 518).

On dokuzuncu yüzyılda, hızlı kentleşme ve sanayileşme, tüberküloz gibi yeni hastalıkların ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Bu nedenle insanlar deniz ve dağ havası alabilmek ve sağlıklarına kavuşabilmek için bu imkanlara sahip iklim beldelerine seyahat etmişlerdir (Cabi, 2020: 162). Avrupa’da, kaplıcaların sağlığa faydaları 19. yüzyılda iyice anlaşılmıştır. Birleşik Krallık’ta Bath, Almanya’da Baden Baden, Fransa’da Vichy gibi ünlü sağlık merkezleri zengin gezginler için popüler yerler olmuştur. Bu ölkelerdeki birçok şehir, tatil belgesi ve sağlık tesisleri kaplıcaların etrafında gelişmiştir. Turistler bu tür tatil yerlerini dinlenmek ve rahatlamak için

olduğu kadar çeşitli rahatsızlıkların tedavisi için de ziyaret etmişlerdir (Tretiakova, Shmeleva ve Brankov, 2018: 135).

Yirminci yüzyılın başlarında sağlıklı beslenme çiftliklerinin hizmet vermesiyle sağlık turizmi alanında yeni hizmetler sunulmaya başlanmıştır. Günümüzde sağlık turizmi hizmetlerinin şekil almasında 1939 yılında kurulan ve zamanla “Rancho La Puerta Sağlık Merkezi” ismiyle hizmet vermeyi sürdüren sağlık merkezinin açılmasının etkili olduğu kabul edilmektedir. Rancho La Puerta Sağlık Merkezi sunduğu hizmetler; sağlıklı beslenme, spor faaliyetleri ve rekreasyon faaliyetleridir. Bu merkez, insanlara sağlıklı bir yaşam için yapılacaklar hakkında bilgi verme ve iklimin tedavi edici niteliklerinden faydalanılmasını sağlama gayesiyle kurulmuştur. ABD’de 1979 yılında Arizona Kanyonu’nda açılan sağlık merkezi tarafından da aynı amaç gerçekleştirilmeye çalışılmıştır. Merkezlerin her ikisinin önemini korumasının nedeni günümüzde de hizmet vermeye devam etmesidir (Çılgınoğlu, 2018: 186). ABD’deki tıp uzmanlığı dernekleri için bir şemsiye örgüt olma özelliğine sahip olan Amerikan Tıp Uzmanları Heyeti 1933 yılında kurulmuştur. Hindistan 1960 yılından sonra önemli bir destinasyon halini almıştır. Gelişen teknoloji ve gerçekleşen tıbbi bilimsel ilerlemeler sağlık hizmetlerinin maliyetinin artmasına sebep olmuştur. ABD’de yaşayan hastalar 1980’ler ile 1990’larda dış tedavi hizmeti almak gibi seçenekler için Orta Amerika’yı tercih etmeye başlamışlardır. Joint Commission International (JCI) Akreditasyon Kuruluşu 1994 yılında, ABD asıllı hastaların tedavi olmak için gittikleri sağlık tesislerinin kendileri tarafından tespit edilmiş uluslararası standartlara uyup uymadıklarını denetlemek amacıyla kurulmuştur. Asya’da 1997 yılında yaşanan ekonomik kriz ve sonrasında gelişen Asya para birimlerinin değersizleşmesi ile birlikte bu ülkelere önemli bir gelir potansiyeli olarak düşündükleri sağlık turizmini geliştirmek için ciddi reklam çalışmaları başlatmışlardır. İlgili çalışmalar kısa bir süre içerisinde plastik cerrahi alanında Tayland’ın tercih edilen bir destinasyon haline gelmesini sağlamıştır. Singapur, Hindistan ve Tayland gibi sağlık turizmi destinasyonları JCI akreditasyonlarına sahip olarak gelişmiş ülkelere gelen hastalar için meşru ve uygun fiyatlı merkezler olmuşlardır. Böylece sağlık turizmi faaliyeti yönü batıya karşı bir süreci başlatmıştır (Sağlık Turizmi Daire Başkanlığı, 2022).

Amerika’da 2007 yılından sonra sağlık hizmeti almak için yurt dışına giden hasta sayısında ciddi bir artış yaşanması Amerika’da faaliyet gösteren sigorta şirketleri ve

sağlık hizmeti veren kuruluşların ülke dışında uygun ve kaliteli sağlık hizmeti veren yerleri incelemeye başlamalarına sebep olmuştur. Bu şirket ve kuruluşlar tarafından sigortalıların yapılan poliçeler karşılığında özellikle acil olmayan durumlarda ve o ülkelerin başarılı olduğu ameliyatlarda o ülkede sağlık hizmeti alma olanağı tanınmaya başlanmıştır (Yiğit ve Açıkgöz, 2023: 182).

2.3.1. Dünyada Sağlık Turizmi

Günümüzde Almanya, ABD, Meksika, Tayland, Singapur, Malezya, Hindistan gibi ülkeler sağlık turizminde ön planda bulunmaktadır. Coğrafi ve psikolojik mesafe, kültürel etkenler, hizmet maliyeti, kalitesi, tıbbi cihaz ve donanım durumu gibi faktörler sağlık turistlerinin ülke tercihlerinde önemlidir. Amerikan pazarı; Meksika, Küba, Panama, Kosta Rika gibi ülkelere yakın olduğu için hizmet almakta iken, Uzak Doğu pazarı; Hindistan, Singapur, Tayland, Filipinler gibi ülkelere hizmet almaktadır. Avrupa pazarında ise Almanya, Macaristan, Belçika, Türkiye gibi ülkeler yer almakta iken Ürdün ve İsrail ise daha çok Orta Doğu pazarında aktif olmaktadır. Plastik cerrahide Arjantin, Bolivya, Brezilya, Kolombiya, Kosta Rika, Meksika ve Türkiye, göz cerrahisi ve infertilite tedavilerinde Kosta Rika ve Küba, diş tedavilerinde Macaristan ve Polonya, ileri teknoloji medikal tedavilerde İsrail ve Ürdün önemli çekim merkezlerindendir (Altındış, 2021: 33-36).

Hindistan, 5000 yılı aşkın çok eski bir medeniyete sahiptir ve çeşitli coğrafi işaretlerle kültürel ve dini çeşitliliği ile bilinir. Geleneksel sanatlar ve el sanatları turistleri çekmek için cazibesini artırmaktadır. Hindistan'da, Ayurveda, Siddha, Unani, Naturopati ve Yoga gibi yerli veya geleneksel sağlık uygulamaları imkanlarını sunarak dünyanın her yerinden hastaları çekmektedir (Singh ve Dhakne, 2021: 302). Hindistan'daki karmaşık tıbbi prosedürlerin maliyeti, gelişmiş ülkelerde ortaya çıkan maliyetten daha düşük olmaktadır. Alternatif tıp sisteminin sunduğu rehabilitasyon ve gençleştirme terapileri gibi iyileştirici tedaviler, medikal turistlere uzun vadeli çözümler sunmaktadır. Yabancı medikal turistlerin aşına olduğu, yabancı tıp derecelerine sahip yüksek nitelikli doktorlar ve akreditasyonlara sahip hastaneler bulunmaktadır. Hindistan'da İngilizce yaygın olarak kullanılmakta ve İngilizce konuşmayan hastalar için hastaneler ve tıp merkezleri, iletişim engelini aşmak için dil tercümanları/çevirmenleri kullanmaktadır (Manju ve Sarath Chandran, 2017: 374). Özellikle ABD, Birleşik Krallık ve Orta Doğu'dan gelen ziyaretçiler, Hindistan

hastanelerini kendi ülkelerindeki sigorta ve ulusal sağlık sistemleriyle başa çıkamak için çok uygun bir seçenek olarak görmektedir. Gezginler, tıbbi tedavilerini aileleriyle birlikte egzotik doğu ziyareti, Agra'daki Tac Mahal, Rajasthan'daki saraylar, Goa'daki sakin plajlar ve Keşmir dağları ve Kerela'nın durgun suları gibi yerleri ziyaret ederek birleştirmeyi tercih etmektedir. Uçak bileti, otel konaklaması ve hatta birkaç günlük tatil dahil denizaşırı bir tedavinin toplam fiyatı, genellikle ABD veya Birleşik Krallık'taki prosedür maliyetinden çok daha az olmaktadır (Seilan, 2022: 3).

Hua Hin, Tayland'ın Bangkok'a yakın popüler bölgelerinden biridir. Özellikle güzel plajlar olmak üzere birçok ilginç cazibe merkezinden oluşmaktadır. Birçok ünlü tatil köyü ve kaplıcanın yanı sıra destinasyon kaplıcaları da bulunmaktadır. Bangkok'a ek olarak bir sonraki sağlık turizmi bölgesi olması beklenmektedir. Hua Hin'de birçok tıbbi turizm ve sağlıklı yaşam veya spa turizmi tesisi bulunmaktadır. Sağlık turizmi için, birçok ünlü hastane ve klinik, diş kliniği, güzellik kliniği, eczane vb. bulunmaktadır. Tayland Hükümeti tarafından "Asya'nın Tıbbi Merkezi" politikası ile teşvik edilen sağlıklı yaşam kaplıcaları için destinasyonlardan biridir (Chantrapornchai ve Choksuchat, 2016: 4).

Avrupa ülkeleri arasında Almanya termal turizm alanında önemli bir yeri bulunmaktadır. Almanya'daki 263 tane termal merkezin 750.000 toplam yatak kapasitesine sahip olduğu bilinmektedir. Çek Cumhuriyeti ve Slovakya'da 60 adet termal tesis bulunmakta ve yılda 500.000'e yakın hastaya tedavi hizmeti vermektedir. İtalya'da 360'a yakın termal merkez, İspanya 128, Fransa 104 adet termal merkez bulunmaktadır. Rusya'da bulunan kür merkezi sayısı çok fazladır. Bu merkezlere yılda 8 milyon turist ziyaret gerçekleştirmektedir. Japonya sahip olduğu kaplıca sayısı 1500 adet olmakla birlikte 100 milyon geceleme kapasitesi bulunmaktadır. ABD'nin Arkansas eyaletinde yapılan termal tesisin kapasitesi 55 bin kişi olmaktadır. Hawaii, termal sulardan yararlanarak yeni kurulan merkezler vasıtasıyla turizmi tüm yıla yaymak için çalışmalara başlamıştır (Dikmetaş Yardan vd., 2014: 36).

Tablo 2.2'de sağlık turizminde en yüksek gelire sahip ülkeler ve bu ülkelerin pazar payı gösterilmektedir.

Sıra No	Ülke	Sağlık Turizmi Geliri (ABD Doları)	Pazar Payı
1	ABD	9,825 milyar	%27,8
2	Fransa	1,85 milyar	%5,2
3	Türkiye	1,7 milyar	%4,7
4	Belçika	1,4 milyar	%3,9
5	Tayland	1,35 milyar	%3,8
6	Ürdün	1,25 milyar	%3,5
7	Kosta Rika	1,1 milyar	%3,1
8	Birleşik Krallık	0,85 milyar	%2,4
9	Macaristan	0,79 milyar	%2,1
10	Güney Kore	0,76 milyar	%2,0

Tablo 2.2. Sağlık turizminde en yüksek gelire ve pazar payına sahip ülkeler (2018)

Kaynak: Çetinkaya, U. M., Bostan, A. (2023). Sağlık turizmi yetki belgesine sahip sağlık tesislerine ait web sitelerinin kalite yönetimi ve sağlık turizmi perspektifinde incelenmesi: Aydın ili örneği. *Journal of Travel and Tourism Research*, 22(22), 96-115

Tablo 2.2 incelendiğinde 9,825 milyar dolar gelir ve %27,8 pazar payı ile ABD birinci sırada, 1,85 milyar dolar gelir ve %5,2 pazar payı ile Fransa ikinci sırada, 1,7 milyar dolar gelir ve %4,7 pazar payı ile Türkiye ise üçüncü sırada bulunmaktadır. Son sırada 0,76 milyar dolar gelir ve %2 pazar payı ile Güney Kore bulunmaktadır.

2.3.2. Türkiye’de Sağlık Turizmi

Türkiye’de Sağlık Bakanlığı, sağlık ile alakalı tesislerin planlanması, açılması, yayılmasından bununla birlikte hastanelerin, dispanserlerin, kaynak sularının vb. kurulmasından, personel eğitiminden ve bunların istihdam edilmesinden ve sistem kontrolünden sorumlu olan bakanlıktır. Konaklama, memur kurallarının düzenlenmesi bununla birlikte sağlık turizminde hem hastaların hem de işverenlerin yönlendirilmesi görevini de Kültür ve Turizm Bakanlığı yerine getirmektedir (Özçelik, Gül ve Kızıllırmak, 2021: 59).

Türkiye, uygun fiyatlı sağlık hizmeti, güvenilir, konforlu ve dünya standartlarında hizmet gibi avantajlı yönleriyle saç ekimi uygulamaları, kozmetik cerrahi, organ nakli tedavileri, kemik iliği nakli, onkoloji tedavileri, nöroşirürji ve genel cerrahi hastaları dahil olmak üzere dünya genelinde hastalar için sağlık turizmindeki etkisini artırmaktadır (Kılınç ve Koçarslan, 2022: 48).

Sağlık Bakanlığı, Stratejik Planı’nda (2013-2017), stratejik amacın hedefi olarak Türkiye’de sağlık turizmini güçlendirmek olarak yer verilmiştir (Sağlık Bakanlığı Stratejik Plan 2013 – 2017, 2012).

Türkiye’de 31 Mart 2010 tarihinde T.C. Sağlık Bakanlığı Temel Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü bünyesinde Sağlık Turizmi Koordinatörlüğü kurulmuştur. Daha sonra 05.05.2011 tarihinde bu koordinatörlük Tedavi Hizmetleri Genel Müdürlüğü’ne aktarılmıştır. Daha sonra 02.11.2011 sayılı Resmi Gazete ile Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü’ne bağlı şekilde Sağlık Turizmi Daire Başkanlığı olarak çalışmalarını sürdürmektedir (Kantar ve Işık, 2014: 17).

Sağlık hizmeti almak için yapılan seyahatlerin artmasının nedenleri arasında kişilerin sağlık konusundaki bilincinin artması ve kişilerin daha kaliteli sağlık hizmetine ulaşma imkânının olması bulunmaktadır (Sevim, Gül ve Akbulut, 2024: 335). Medikal turizmde faaliyet gösteren bir sağlık kurumunun uluslararası hizmet verebilmesi için akreditasyon standartlarını karşılaması önem taşımaktadır (Ataman, Esen ve Vatan, 2017: 36). Akreditasyon, bir sağlık işletmesinin, hizmet kalitesini geliştirmek amacıyla düşünülmüş birtakım koşulları sağlayıp sağlamadığını tespit etmek için gerçekleştirilen bir değerlendirme sürecidir. Hastanelerde akreditasyon, hizmet sunumu konusunda belirlenmiş standartlara uygunluğun, alanlarında uzman dış denetçiler tarafından değerlendirildiği bir sistemdir. Sağlık turizmi pazarından pay alma niyetinde olan sağlık kuruluşlarının uluslararası akreditasyon özelliği taşıması önem teşkil etmektedir. Medikal turizmde hedef kitle olan gelişmiş ülkelerde yaşayan hastaların kalite arayışına akredite olmuş kurumlar ile hizmet verilebilir (Altın, Bektaş, Antep ve İrban, 2012: 161-162). Türkiye’de 41 hastane JCI tarafından akredite edilmiştir (JCI Accredited Organizations, 2024). Bu sayının fazla olması sağlık turistleri tarafından daha fazla tercih edilmek açısından avantaj sağlayabilmektedir.

Türkiye’de turizm, 2002 ve 2019 yılları arasında yaklaşık olarak %210 oranında bir artış gerçekleşmiştir. Kişi başı ortalama harcama tutarının düşük olması nedeniyle ziyaretçi sayısı artmasına rağmen elde edilen gelir istenen düzeyde gerçekleşmemiştir. Bu durumda yeni bir strateji olarak; başka turizm çeşitlerine yönelmek söz konusu olmuş ve sağlık turizmi, alternatif turizm çeşitleri arasında öne çıkmıştır (Biri, 2021: 40).

Sağlık turizminin Türkiye’de önemi artmıştır. Kalkınma planlarında (7., 8., 9. ve 10.) özellikle sağlık turizmine, turizmin potansiyeline yer verilmiş ve turizm dağılımını düzenlemek amacıyla; sağlık turizmine önem verileceği belirtilmiştir. Onuncu Kalkınma Planında (2014-2018), sağlık turizminin geliştirilmesi öncelikli dönüşüm

programları arasında ayrıcalıklı konu başlıklarından bir tanesi olarak bulunmuştur. Bu planda; uzun dönemde gerçekleşen sağlık harcamalarında artış, daha yoğun kullanılan sağlık teknolojileri, ilaç ve tıbbi malzeme üretimine yoğunlaşmanın sağlık turizmine katkı sağlamada fırsat alanlarını yaratacağına değinilmektedir (Biri, 2021: 44-45).

Türkiye’de 17 Aralık 2023 tarihinde Sağlık Turizmi Daire Başkanlığı web sitesinde yayımlanan Sağlık turizmi yetki belgesine sahip sağlık tesislerini gösterir listeler incelendiğinde sağlık turizmi yetki belgesine sahip hastane sayısı 636, tıp merkezi sayısı 172, muayenehane sayısı 1793 ve diğer sağlık tesisi sayısı 1033 olduğu görülmektedir (Sağlık Turizmi Daire Başkanlığı, 2023).

Sağlık hizmet maliyetinin düşük olması, bakım hizmetinin yüksek kaliteye sahip olması, ulaşılabilirlik, ödemede rahatlık, problemsiz faturalandırma ve mahremiyet gibi faktörler sağlık turistlerinin tedavileri için ülke seçimini yaparken etkili olmaktadır (Örgev ve Gümüş, 2017: 481).

Türkiye’yi sağlık turizmi için tercih eden hastalar geldikleri ülkelere göre incelendiğinde şu sonuçlarla karşılaşılmaktadır (Kılıç ve Sak, 2021: 171):

- Almanya, Hollanda, Fransa gibi yüksek Türk nüfusunun olduğu ülkeler, başka bir deyişle gurbetçiler,
 - Balkan Ülkeleri, Orta Asya’daki Türk Cumhuriyetleri gibi hizmet alma ile ilgili problem yaşayan gelişmekte olan ülkeler,
 - Amerika, İngiltere, Almanya gibi yüksek maliyetli sağlık hizmetlerinin olduğu ve sigorta kapsamı dışında tedavi ve hizmetlerin bulunduğu ülkeler,
 - İngiltere, Hollanda ve Kanada gibi uzun bekleme süreleri olan ülkeler,
 - Afganistan, Yemen, Sudan gibi ikili anlaşmalar kapsamında Türkiye’ye hasta gönderen ülkeler,
- olduğu görülmektedir.

Tablo 2.3’te 2020 yılı ile 2024 yılının ilk 9 ayında ülkemizi tercih eden sağlık turisti sayıları ve sağlık turizminden elde edilen gelirler gösterilmektedir.

Yıllar	Ülkemize gelen sağlık turisti sayısı	Sağlık turizm gelirleri (bin USD)
2020	435.691	1.371.189
2021	729.592	2.016.262
2022	1.381.807	2.206.750
2023	1.538.643	3.006.092
2024 (ilk 9 ay)	1.154.575	2.314.717

Tablo 2.3. Türkiye’ye gelen sağlık turisti sayısı ve sağlık turizm gelirleri (2020-2024)

Kaynak: TÜİK. (2024): <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Turizm-Istatistikleri-III.-Ceyrek:-Temmuz-Eylul,-2024-53659/> Erişim Tarihi: 21.12.24

Yukarıdaki Tablo 2.3’te görüldüğü gibi 2020 yılında ülkemizde 435.691 sağlık turisti sağlık hizmeti almıştır ve 1.371.189 bin dolar tutarında turizm geliri elde edilmiştir. Türkiye’ye gelen sağlık turisti sayısı ve elde edilen sağlık turizm gelirleri incelendiğinde; 2021 yılında 729.592 sağlık turisti sağlık hizmeti almış ve 2.016.262 bin dolar turizm geliri elde edilmiş; 2022 yılında 1.381.807 sağlık turisti sağlık hizmeti almış ve elde edilen turizm geliri 2.206.750 bin dolar tutarında gerçekleşmiş; 2023 yılında toplam 1.538.643 sağlık turisti sağlık hizmeti almış ve 3.006.092 bin dolar tutarında turizm geliri elde edilmiş; 2024’ün ilk 9 ayında toplam 1.154.575 sağlık turisti sağlık hizmeti almış ve elde edilen turizm geliri 2.314.717 bin dolar tutarında gerçekleşmiştir.

Alp-Himalaya kuşağında yer alan Türkiye, genç bir dağ zinciri üzerinde ve önemli bir jeotermal enerji kuşağı içerisinde bulunmaktadır. Türkiye, jeotermal kaynakların fazlalığı ve potansiyeli bakımından Avrupa’da ilk sırada dünyada ise ilk yedi ülke arasında bulunmaktadır (Güven ve Gürçan, 2024: 99). Türkiye’de doğal çıkışlı ve mineral bakımından zengin, yaklaşık olarak 1500 kaynak bulunduğu bilinmekte ve termal su sıcaklığı 20 dereceden 110 dereceye kadar değişebilmektedir (Ekici ve Büyüksalvarcı, 2024: 618). Türkiye sağlık turizminde medikal turizm ile birlikte doğal güzellikleri, termal kaynakları ve talassoterapi olanaklarıyla da sağlık turizmi alanında yüksek değere sahiptir. Bu yüksek değer, yaşam kalitesini yükseltme ve iyilik halini destekleme olarak tanımlanan wellness turizmi açısından da Türkiye’nin dikkate değer konumunu ortaya koymaktadır (Kuzhan ve Gönen, 2024: 31). Türkiye’nin termal turizm ve spa-wellness turizminde önemli kaynaklara sahip olması jeotermal kaynaklar, iklim koşulları ve jeopolitik konumu ile ilgilidir (Kaya ve Yılmaz, 2020: 425).

Türkiye’de engelli bireylere yönelik çalışmalar da yapılmaktadır. Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından işletme belgesi verilen tesislerin kayıtları incelendiğinde, engelli bireylere özel olarak hazırlanmış 1.176 adet oda olduğu görülmektedir. İlk sırada Antalya 605 oda, ikinci sırada Muğla 159 oda, üçüncü sırada ise İstanbul 147 oda ile engellilere yönelik en çok odaya sahip tesislerin bulunduğu illerdir (Zengin, Şen ve Çevrimkaya, 2022: 1512). Geriatrik tedavi merkezleri, klinik konukevleri ve turist sağlığı ile ilgili hizmet sunan konaklama tesisleri Sağlık Turizmi Daire Başkanlığı görevleri ilgili yönetmelikte “sağlıkla ilgili diğer kuruluşlar” biçiminde değerlendirilmiş ve kontrolü bakanlığa verilmiştir. “Sağlık Turizminin Geliştirilmesi Programı” aracılığıyla sağlık turizmi ve türlerinden medikal turizm ve geriatrik turizm hizmetleri ile turizmde rekabet gücünün artırılması hedeflenmiştir. Bu programın amaçları arasında ileri yaş turizminin gelişiminin sağlanması, bununla ilgili kamu kuruluşları, medya ve üniversiteler ile eşgüdüm sağlanması, geriatrik bakım mevzuatının düzenlenmesi ve sağlık turizminin geliştirilmesi için yurt dışında tanıtım yapılması bulunmaktadır (Dursun, Sormaz ve Pekerşen, 2022: 5).

2.4. Sağlık Turizminin Önemi

Son yıllarda dünya geneline bakıldığında sağlık turizminin en fazla büyümenin yaşandığı turizm türü olduğu belirtilmektedir. Tedavi amaçlı çoğu insanın ülkeler arasında seyahat etme imkanlarının artması sağlık turizminin önemini arttırmaktadır. Bu durum sağlık turizmine ülke politikalarında yer verilmesine ve yatırımlar yapılmasına yol açmıştır (Küçükkendirci, Yücel, Durduran, Okka ve Dilek, 2024: 12).

Ülke vatandaşlarını sağlık turizmine iten birçok neden bulunmaktadır. Bunlar; sağlık hizmet maliyetleri yüksek olduğu için kur avantajından da faydalanabileceği daha uygun merkezlerde tedavi olma isteği, daha yüksek nitelikli, daha modern teknoloji ve uzman sağlık ekibine sahip ülkelerden faydalanma arzusu, daha az yan etkisi olduğu tahmin edilen alternatif tıp uygulamalarını deneme isteği, hastalıkla mücadele süreci neticesinde ortaya çıkan bedensel ve zihinsel deformasyonun etkilerini tedavi olma ile birlikte tatil yaparak azaltma amacı, tedavi olurken turistik imkanlardan da faydalanma isteği (Kuşat ve Esen, 2022: 41), dünya çapında küreselleşme süreci, sağlık alt yapısında ortaya çıkan terslikler, tedavi için verilen bekleme süreleri, artan sağlık hizmetleri maliyetleri, kalitesiz hizmetlerin varlığı, sağlık hizmetlerine erişimde ihtiyaçların artması, sağlığın korunması, sağlık okuryazarlığın yaygın hale gelmesi

gibi sebepler, son yıllarda gelişmiş ülke vatandaşlarını sağlık hizmeti alabilmek için başka ülkelere seyahate yönlendirmektedir. Bunun sonucunda ise “sağlık turizmi” pazarı ve “sağlık turisti” kavramları ortaya çıkmış ve zamanla bu sektörün önem kazanmasına yol açmıştır (Pektaş ve Dördüncü, 2022: 3211).

Sağlık turizminin ülkeler için önemli olmasının sebeplerinden biri de ülke ekonomisine sağladığı katkılar olduğu bilinmektedir. Ekonomik açıdan katma değerinin en yüksek tür olması, ülkenin ve bölgenin bilinirliğini arttırması, çalışılacak yeni istihdam alanları sağlaması ve niteliğini arttırması, ekonomideki cari açığın kapatılmasına katkı sağlaması, çeşitli turizm alanlarının gelişmesine katkı sağlaması, ekonomik açıdan değer taşımayan orman, dağ, şifalı su kaynaklarına değer kazandırması, sağlık turistlerin bulunduğu bölgelerde gelir artışı sağlaması, turizmin dört mevsim, tüm yıla yayılması gibi katkılar sağlayarak ülke ekonomileri için vazgeçilmez konuma ulaşmaktadır (Akdoğan ve Hiçyorulmaz, 2018: 125). Türkiye’de de sağlık turizmine önem verilmesinin nedenleri incelendiğinde bunlara ek olarak; sağlıkta harcanabilir ödenek sağlaması, dış alım gücünü arttırması, uluslararası alanda güçlü ülke imajı ve ülkeye önemli prestij sağlaması, teknoloji ve bilimselliğe odaklanması, aracı veya yardımcı kurum/kuruluşlara katkı sağlaması, ülkenin tanıtım ve reklamında önemli olması, sosyokültürel etkileşim sağlaması, ülkenin pazar ve piyasasının dinamizmini sağlaması, uluslararası iletişimi güçlendirmesi gibi nedenler sayılabilir (Burtan Doğan ve Aslan, 2019: 402).

Sağlık turizmi, içinde bulunduğumuz çağda modern yönetim araçlarıyla yönetilmesi gereken, gelişen, evrensel, karmaşık ve hızlı bir biçimde değişen bir sektördür. Sağlık turizmi, sadece bölgesel değil, ulusal ekonomilerin gelişimine de ciddi bir katkı sağlayan rol üstlenmektedir. Bireysel (kişiselleştirilmiş) turizm tercihindeki belirli eğilimlere rağmen, sağlık turizmi ve sağlık turizmi destinasyonlarının daha da artması beklenmektedir (Kostadinova ve Katsarova, 2019: 528).

2.5. Sağlık Turizminin Paydaşları

Sağlık turizmi hızlı bir şekilde büyüyen ve gelişen, ekonomik getirisi yüksek olan, özel uzmanlık gerektiren, hizmet yelpazesi çok paydaşlı olan bir alandır. Sağlık turizmi paydaşları; iletişim ve bilişim, ulaşım, turizm, seyahat, finans, inşaat, sağlık sektörleri, aracı kurumlar, danışman firmalar, asistan firmalar, sigorta şirketleri olarak sıralanabilir. Sağlık turizmi hizmetinin başlıca sunucusu sağlık tesisleri olarak görüls

de hizmetin tüm aşamalarının organizasyonunun ve sunumunun sorunsuz bir şekilde yürütülebilmesi için paydaşların yetkinlikleri ve sorumlulukları da en az sağlık kurumları kadar önemlidir (Aşıkoğlu, Balıktay ve Madra, 2022: 436).

Türkiye’de sağlık turizmi ile ilgili rolü, görevi, yetkisi ve sorumlulukları bulunan farklı sağlık turizmi paydaşları bulunmaktadır. Bu paydaşlar arasında konu hakkında resmi yetki ve sorumluluğu bulunan Sağlık Bakanlığı, Kalkınma Bakanlığı ve Kültür ve Turizm Bakanlığı gibi kamusal özellik taşıyan kurumlar yer almaktadır. Sağlık hizmeti sağlayıcısı olarak paydaşlar; kamu ve özel sektörde hizmet veren sağlık kurum ve kuruluşları örnek olarak gösterilmektedir. Turizm hizmeti sağlayıcısı olarak paydaşlar; turizm işletmeleri, sektör temsilcileri (ulaşım, iletişim ve bilişim), seyahat acenteleri ve sigorta şirketleri yer almaktadır (Dalan ve Arıkan Saltık, 2021: 1457).

Sağlık Turizmi Dairesi Başkanlığının görev kapsamı şu şekildedir: Sağlık turizmi ve turistin sağlığı konusunda hizmetlerin planlanması, gerekli izinlerin verilmesi, kurum ve kuruluşlarla koordinasyonun sağlanması, sağlık turisti kabul kriterlerinin oluşturulması, işlemlerinin planlanması, koordine edilmesi, talep-şikayetlerinin incelenmesi, gerektiğinde yardım ve danışmanlık hizmetlerinin sunulması ve kayıtlarının tutulması, Uluslararası Sağlık Hizmetleri Anonim Şirketi (USHAŞ) ile koordinasyonun sağlanması gibi görevler sayılmaktadır (Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü Daire Başkanlıklarının Görevlerine Dair Yönerge, 2020). Sıralanan görevler incelendiğinde Sağlık Bakanlığında sağlık turizmi konusunda faaliyetler yürütüldüğü görülmektedir.

Strateji ve Bütçe Başkanlığı, On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023) sağlık turizmi ile ilgili maddeleri incelendiğinde: Ulaşımın geliştirilmesinin sağlık turizmi sektörünü olumlu etkileyeceği, turizmin tüm yıla yayılmasını sağlayacak olan sağlık turizmi alanında tanıtım ve yatırım çalışmalarının gerçekleştirileceği, Türkiye’nin sağlık turizmi alanında bilinmesi, tercih edilmesi, nitelik ve niceliğinin geliştirileceği, sağlık turizminde hukuki düzenlemelerin tamamlanacağı, sağlık kurum ve kuruluşlarının akreditasyonunun ve denetiminin güçlendirileceği gibi maddelerin yer aldığı görülmektedir (Strateji ve Bütçe Başkanlığı On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023), 2019). Strateji ve Bütçe Başkanlığı, On Birinci Kalkınma Planı incelendiğinde başkanlık tarafından sağlık turizmi konusunda çalışmalar yapılacağı görülmektedir.

T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı 2024-2028 Stratejik Planında “Politik, Ekonomik, Sosyokültürel, Teknolojik, Yasal ve Çevresel (PESTLE) Analiz” ve “Güçlü ve Zayıf Yönler ile Fırsatlar ve Tehditler (GZFT) Analizi” ne yer verilmiştir. PESTLE analizi ile Bakanlık üzerinde etkili olan ya da olabilecek politik, ekonomik, sosyo-kültürel, teknolojik, yasal ve çevresel dış faktörler saptanmıştır. Ekonomik etkenlerden biri olarak “Ülkemizde sağlık sektörünün gelişimine bağlı olarak sağlık turizmine talebin hızlanarak artması ve bu amaçla gelen turistlerin turizmin farklı alanlarıyla da buluşması” ifadesine yer verilmiş ve bu ifadenin İdareye etkisi fırsat olarak değerlendirilmiştir. GZFT Analizi ile Bakanlık etkileyen koşullar sistematik olarak incelenmiş, “Ülkemizde sağlık sektörünün gelişimine bağlı olarak sağlık turizmine talebin hızlanarak artması ve bu amaçla gelen turistlerin turizmin farklı alanlarıyla da buluşması” ifadesi dış çevre fırsatlarından biri olarak değerlendirilmiştir (Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2024). T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı 2024-2028 Stratejik Planı incelendiğinde sağlık turizmine değinildiği görülmektedir.

Uluslararası sağlık turizmi yetki belgesine sahip sağlık tesisleri ve aracı kuruluşları incelendiğinde; 6 Eylül 2024 tarihi itibarıyla 653 adet hastane, 190 adet tıp merkezi, 2570 adet muayenehane ve 1318 adet diğer sağlık tesisleri sağlık turizmi yetki belgesi alındığı görülmektedir (Sağlık Turizmi Daire Başkanlığı, 2024).

Sağlık turizmi bağlamında Türkiye’nin erişilebilirlik konumuna bakıldığında, Asya ve Avrupa kıtaları arasında bulunan Türkiye’de ulaşımın çok kolay ve ekonomik olduğu görülmektedir. Türkiye, coğrafi konumu nedeniyle Ortadoğu’ya ve Avrupa’ya egemen bir bölge üzerinde yer almaktadır. Uçuş mesafesi olarak iki veya üç saatlik bir uçuş ile Türkiye’den çevredeki tüm bölgelere uçuş olanağı vardır. Türkiye’ye aşağı yukarı 70 ülkeden vizesiz bir şekilde gelinebilmekte ve yaklaşık olarak 110 ülkeden tek uçak bileti ile ulaşım sağlanabilmektedir (Soysal, 2017: 179).

Türkiye’de hem kamu hem de özel sağlık turizmi paydaşlarının konunun önemini farkında olduğu görülmektedir. Yapılan ve yapılacak olan sağlık turizmi alanındaki çalışmalarla ülkenin sağlık turizminde daha da gelişeceği düşünülmektedir.

2.6. Sağlık Turizmi Yetki Belgesi

Sağlık Turizmi Yetki Belgesi, sağlık tesisleri ve aracı kuruluşlar için 13 Temmuz 2017 tarihli ve 30123 sayılı Uluslararası Sağlık Turizmi ve Turistin Sağlığı Hakkında Yönetmelik’in 5. maddesinde belirtildiği şekilde; uluslararası sağlık turizminde varlık

gösterebilmek için zorunlu tutulmuştur. Uluslararası Sağlık Turizmi Sağlık Tesisi Yetkinlik Kriterleri şu şekilde ifade edilmektedir. Son sağlıkta kalite standartları değerlendirmesinden en az 85 puan almış olmak, sağlık turizmi birimine sahip olmak, doktorların mesleki geçmişleri ile ilgili sağlık kuruluşunun web sitesinden bilgi alınabilmesine imkan vermek, sağlık turistinin gelmeden evvel, tedavi göreceği doktordan/doktorlardan hastalığı ile alakalı kapsamlı bilgi alabileceği ve uygulanacak tedavi planını öğrenebileceği bir sisteme sahip olmak, sağlık turistinin ödemelerini depozito şeklinde hastanenin hesabına yatırabileceği bir sisteme sahip olmak, bütün işlemlerin yabancı hasta modülü aracılığıyla yapılmasını sağlamak, sağlık turistinin bilgilendirilmesi ve sağlık turistinin kendi dilinde oluşturulan onam formunun sağlık turisti ve doktoru tarafından imzalanması, hastaya yapılan tüm işlemler, hastalığı hakkında bilgi, taburcu olduktan sonra hastanın dikkat etmesi gerekenler gibi bilgiler hastanın kendi dilinde düzenlenerek hastaya imza karşılığında teslim edilmesi gibi kriterler sıralanmaktadır (Resmi Gazete, 2017). Aracı kuruluşlar yetkinlik kriterleri için Resmi Gazete, 2017 Ek-2 incelenebilir.

Yetki belgesini almaya aday olan sağlık tesislerinin, Sağlık Bakanlığından bu belgeyi alabilmeleri yukarıda sıralanan yetkinliklere sahip olmalarına bağlıdır. Belirtilen şartlara sahip olan sağlık tesisleri, Sağlık Bakanlığı Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü Sağlık Turizmi Dairesi Başkanlığı internet sitesinde duyurulmaktadır (Göde, Yorulmaz ve Aydoğdu, 2021: 213). Uluslararası sağlık turizmi yetki belgesi bulunan sağlık tesisleri ve aracı kuruluşlarının yer aldığı listelerde adları duyurulan tüm sağlık tesislerine ait yetki belgeleri, Sağlık Turizmi Daire Başkanlığı aracılığı ile İl Sağlık Müdürlüklerine gönderilmekte ve ilgili belgeler karşılığında İl Sağlık Müdürlükleri tarafından sahiplerine verilmektedir. Söz konusu listelerde adları yayımlanan aracı kuruluşlara ait yetki belgeleri ise USHAŞ'tan teslim alınmaktadır (Sağlık Turizmi Daire Başkanlığı, 2024).

Yeşil yönetim doğanın korunmasını göz önünde bulundurduğu için özellikle üzerinde durulan bir konu olmuştur. Yeşil yönetimin işletmeler tarafından önem taşımamasının çeşitli nedenleri bulunmaktadır. Devlet baskısı, kurumsal baskılar, bireysel baskılar yeşil yönetime özen gösterilmesinde etkili olmaktadır. Kurumlardan yönetim faaliyetini gerçekleştirirken ekonomik büyüme ile birlikte çevrenin korunması ve sürdürülebilirliğine dikkat edilmesi beklenmektedir. Kurum çalışanları, yöneticileri,

ortakları, müşterileri de kurumdan yeşil yönetim uygulamaları konusunda beklenti içerisinde olmaktadır. Sağlık turizmi dünyada ve Türkiye’de ekonomik getirisi yüksek olan bir alandır. Sağlık turizminde en çok tercih edilen destinasyonlar arasına girebilmek için çeşitli uygulamalar gerçekleştirilmektedir. Bu uygulamalardan biri de sağlık turizmi yetki belgesine sahip hastanelerin daha fazla sağlık turisti çekebilmek amacıyla gerçekleştirdiği yeşil yönetim uygulamaları olduğu düşünülmektedir.



3. YEŞİL YÖNETİM UYGULAMALARI

Yeşil kelimesi doğayı, doğal kaynakları çağrıştırmaktadır. Yenilenebilirlik özelliğine sahip olmayan doğal kaynaklar bilindiği üzere tükenme riski ile karşı karşıyadır. Bu nedenle yenilenemeyen kaynaklar kullanılırken gelecek nesillerin ihtiyaçları da göz önünde bulundurulmalıdır. Bu sorumluluk yaşamın her alanında doğal kaynakların kullanımının kontrollü olmasını gerektirmektedir. Yönetim alanı da doğal kaynakların kullanıldığı bir alan olması itibarıyla bu gereklilikten etkilenmektedir. Yönetim faaliyetiyle kurumun sürdürülebilirliği sağlanırken, kömür, su gibi kaynaklar kullanılabilirlikte, yapılan çeşitli faaliyetler sonucu ortaya çıkan atıklar havayı, suyu, toprağı kirletebilmekte, faaliyet alanına göre bazı kurumlarda çok fazla kağıt tüketilmekte ve bütün bunlar doğayı olumsuz etkilemektedir.

Yönetim faaliyeti gerçekleştirilirken doğanın daha az olumsuz etkilenmesi sağlanarak uygulamaların hayata geçirilmesi önem arz etmektedir. Yeşil yönetim uygulamaları ile hem yönetim faaliyeti gerçekleştirilecek hem de doğa korunmuş olacaktır.

Bu başlık kapsamında yeşil yönetim ile ilgili konular, yeşil yönetim uygulamaları, işletmelerde yeşil yönetsel yaklaşımlar, işletmeleri yeşil yönetim anlayışına iten nedenler, yeşil yönetim anlayışının önemi ve yeşil yönetim anlayışında karşılaşılan engeller konuları hakkında bilgi verilmektedir.

3.1. Yeşil Yönetim ile ilgili Konular

Bu başlık kapsamında sürdürülebilirlik, azaltma, yeniden kullanma, geri dönüşüm (3R), çevre yönetim sistemleri ve yeşil yönetim konuları açıklanmaktadır.

3.1.1. Sürdürülebilirlik

Ekonomik büyüme ve dengeyi beraber ele alarak gelecek nesillerin kendi gereksinimlerini riske sokmadan bugünkü gereksinimlerini giderebilen, çevresel kaliteye önem veren ve etkin kaynak kullanımına imkan veren kavram sürdürülebilirlik olarak açıklanmaktadır. Bununla birlikte sürdürülebilirlik kavramı, insan-merkezcilikten ek-merkezciliğe varabilen ve insanları veya doğayı odak noktasına alabilen görüş açısının bir fonksiyonudur (Konak, 2022: 120). Sürdürülebilirlik, köklerini sürdürülebilir kalkınmadan almaktadır. Sürdürülebilir kalkınma, sürdürülebilirlik hedefine ulaşmak için izlenen yolları ifade etmektedir (Abeysekera, 2022: 1389). Sürdürülebilir gelişme anlayışı, yeşil yönetimin çıkış

noktasıdır. Doğada bulunan kaynaklar himaye edilerek, insanların hayat kalitesinin arttırılmasına sürdürülebilirlik denilmektedir (Gökdeniz, 2017: 71). Kurumsal sürdürülebilirliğin ekonomik, sosyal ve çevresel olarak üç farklı boyuta sahip olduğu bilinmektedir. Çevresel sürdürülebilirlik boyutu, ihtiyaçların karşılanması amacıyla yararlanılan doğal kaynakları muhafaza etmek, zararlı atıkları azaltmak ve bertaraf etmek biçimindeki çalışmalarla sürdürülebilirliğe katkıda bulunmayı amaçlamaktadır (Ayrıl ve Saracel, 2021: 2379-2380).

3.1.2. Azaltma, Yeniden Kullanma, Geri Dönüşüm (3R)

Atık yönetimi kavramı, azaltma, yeniden kullanım ve geri dönüşüm ilkelerini kullanmaktadır. Azaltma, atık oluşumunu azaltabilecek ve önleyebilecek faaliyetlerdir. Yeniden kullanım, aynı işleve veya başka bir işleve uygun olan atığın yeniden kullanılması faaliyetidir. Geri dönüşüm, yeni bir ürün olarak kullanılacak atıkların işlenmesi faaliyetidir (Zikri vd., 2024: 76).

Başka bir deyişle; 3R modeliyle atık yönetimi, atık depolama alanlarının yükünü azaltmaya yönelik bir çabadır. R1 (azaltmak), tüketimci yaşam tarzlarını azaltmaya daha fazla odaklanan ve her zaman çevre dostu olan ve atık oluşumunu önleyen "tek kullanımlık olmayan" ifadesini kullanan bir çabadır. R2 (Yeniden Kullanım), atık malzemeyi, aynı şekilde kullanıma uygun atıkları yeniden kullanma araçları işlemeden, hemen çöp haline gelmemesi için tekrarlanan kullanım veya başka bir işlev yoluyla kullanma çabasıdır. R3 (Geri Dönüşüm), çöplerin ev ortamından çıktıktan sonra ayrıştırılması ve yerel işleme tabi tutularak yeni ürünlere dönüştürülmesi gerekliliğidir (Husna, Safitrı, Darmawı, Azwar ve Reyaldı, 2020: 611-612).

3.1.3. Çevre Yönetim Sistemleri

Çevre Yönetim Sistemi, çevre boyutlarının yönetimini geliştirmek ve çevresel performansın sürekli iyileştirilmesine ulaşmak için her türlü kuruluş tarafından potansiyel olarak uygulanabilen dünya çapında bir araçtır. Bir çevre yönetim sisteminin gerekliliklerini belirleyen iki ana referans standardı vardır: Uluslararası Standardizasyon Örgütü (ISO) adlı özel kuruluş tarafından tasarlanan uluslararası standart ISO 14001 ve Avrupa Yönetmeliği tarafından düzenlenen Çevre Yönetim ve Denetim Sistemi (EMAS) (Testa vd., 2014: 165).

Aşağıda işletmelerde çevre yönetim sisteminin geliştirilmesinin amaçlarına yer verilmiştir (Çavuş ve Tancı, 2013: 81);

- Ulusal ve uluslararası mevzuatlara entegrasyonun artırılması,
- İşletmelerin milletlerarası rekabette üstünlük elde etmesi,
- Küresel pazarda ortak bir dil oluşturulması,
- Çevresel performansın artırılması,
- Verimliliğin artırılması ve maliyet kontrolünün sağlanması,
- Kaynak tasarrufunun sağlanması,
- Çevre kirliliğinin azaltılmasıdır.

Dünyada uygulanan çeşitli çevre yönetim sistemi standartları uygulanmaktadır. Bunların birinci sırada olanı EMAS, ikinci sırada olanı 1990 yılında İngiliz Standartlar Enstitüsü tarafından gerçekleştirilen çalışmalar neticesinde ortaya çıkan BS 7750 Çevre Yönetim Standardı, üçüncü sırada olanı ise BS 7750 standardının dayandığı ISO 14000 Çevre Yönetim Sistemi Standartları Serisi'dir (Gökdeniz, 2017: 71).

Avrupa Birliği'nin Çevre Yönetimi ve Denetim Sistemi gibi olan EMAS, Avrupa Birliği yapısı kapsamındaki şirketlerin ve başka kuruluşların çevre ile ilgili performanslarını değerlendirme, raporlama ve işletmelerini amaçlayan bir yönetim vasıtası olma niteliği ile göz önünde bulunmaktadır. EMAS'a katılan kuruluşların şu sorumlulukları yerine getirmeleri gerekmektedir (Zeytin ve Kırhoğlu, 2014: 241);

- Alınan çevre ile ilgili önlemlerin hedef ve ilkelerini belirten bir çevre politikası saptamak,
- Kapsamında yer alan ürün, hizmet ve faaliyetlerin çevre ile ilgili testlerini yapmak,
- Düzenli bir şekilde çevre denetimleri yapmak,
- Bir çevre yönetim sistemi geliştirmeyi sağlamak.

Yeşil standart olarak ta adlandırılan BS 7750 çevre politikası ve çevre hakkındaki diğer konularda çevre yönetim sistemlerinin hayata geçirilmesi, geliştirilmesi ve sürdürülebilirliğin sağlanması hususlarında entegrasyonu sağlayan gönüllü bir belgelendirme işlemidir. İşletmeler tarafından çevreye verilen zararı minimum

seviyeye indirebilmek için yine işletmeler tarafından çevreye bırakılan zararlı atık miktarının minimuma indirilmesi BS 7750 standardı aracılığıyla gerçekleştirilmesi planlanmaktadır (Bozkurt, 2014: 72-73).

ISO 14000 Çevre Yönetimi Standartları dizisinde çevre terimi; “bir organizasyonun bütün faaliyetlerinin içinde meydana geldiği hava, su, toprak, bitki örtüsü, doğal kaynaklar, hayvanlar, toplum gibi ögeleri ve bunlar arasındaki bağlantıları da kapsayan ve genişleyebilen bir mahal/sistem” olarak ifade edilmektedir. Bir kuruluşun genel yönetim görevinin planlama ile birlikte çevre, politika ve gayelerini geliştiren, uygulayan ve koruyan yönleri ise çevre yönetimi olarak adlandırılmaktadır (Bolat ve Gözlü, 2003: 40).

ISO 14001 Çevre Yönetim Sistem standartları dizisi, firmalara kılavuz niteliğinde olan, standart firmaların üretim sürecinde açığa çıkan atıkların ne şekilde azaltılacağı ve atık yönetiminde ne türlü bir yol izleyecekleriyle ilgili yönlendirmektedir. ISO 14001, organizasyonların çevresel performanslarını arttırmada faydalanacakları çevre yönetim sistemi ihtiyaçlarını ortaya çıkarmaktadır. Kuruluşların çeşidi ve boyutu üzerinde durulmaksızın etkileyeceği ve kontrol edebileceği bütün eylemleri, ürünleri ve hizmetlerinin çevresel yanları için uygulanır. Bu standardın gayesi işletmenin bütün faaliyetlerini çevresel konularla bir araya getirmek ve çevresel performansını sürekli olarak iyi duruma getirmektir (Albayrak Aksoy ve Demirci, 2023: 210).

3.1.4. Yeşil Yönetim

Bir işletmenin süreçlerinin ve ürünlerinin yaşam döngüleri süresince olumsuz çevre ile ilgili etkilerini en aza indirmeye yönelik bütün çabaları içeren etkili çevre yönetimi, hemen hemen tüm endüstrilerde bir öncelik haline gelmiştir (Ho, Wang ve Shieh 2016: 2). Yeşil yönetim kavramı farklı şekillerde tanımlanmıştır. İşletmenin çevre üzerindeki etkisini azaltmak, yeşil yönetim veya yeşil üretimdir (Hegedic, Gudlin ve Stefanic, 2018: 22). Yeşil yönetim, örgütsel eylemlerin ve çevre bilincinin entegrasyonu olarak tanımlanmaktadır (Al-Zawahreh, Khasawneh ve Al-Jaradat, 2019: 54). Yeşil Yönetim, tüketim modeline ve kaynakların optimal kullanımına dayalı olarak, kuruluşların, ajansların ve şirketlerin su ve enerji tüketimini azaltmanın yanında gereksiz tüketimi engellemeye yönelik çevresel performansdır (Abbaspour ve Khadivi, 2009: 548). Yeşil yönetim, firmaların faaliyetlerinin çevresel yönler üzerindeki etkilerini nasıl organize ettiklerine dair yönetsel süreçleri ve yöntemleri ifade etmektedir

(Naruetharadhol vd., 2021: 8). Yeşil yönetim ile ilgili tanımlar incelendiğinde; çevre üzerindeki etkinin azaltılması, örgütsel eylemlerin ve çevre bilincinin birleşimi, su, enerji gibi kaynakların gereksiz tüketiminin engellenmesi, çevre üzerindeki etkilerin organize edilme şekilleri gibi ifadelerin geçtiği görülmektedir. Bu tanımlardan yola çıkılarak yeşil yönetim kavramı; organizasyonların yönetim faaliyetini gerçekleştirirken doğal kaynakların gereksiz tüketiminin engellenmesi, çevreye olan olumsuz etkinin azaltılması, çevre üzerindeki etkilerin organize edilmesi gibi yollarla yönetim faaliyeti ve çevre bilincinin birleşimi şeklinde ifade edilebilir.

3.2. Yeşil Yönetim Uygulamaları

Yeşil yönetim uygulamaları, firmaların çevresel etkilerini değerlendirmesini, çevresel hedefleri belirlemesini, çevresel operasyonları uygulamasını, hedeflere ulaşılmasını, izlemesini ve yönetim incelemesinden geçmesini gerektiren bir iş politikası ve bir dizi iş sürecinden oluşmaktadır. Yeşil yönetim uygulamalarının benimsenmesinin “beş adımlı” yaklaşımı bulunmaktadır. Birinci aşama; sorumlu çevre yönetimi taahhüdünün güvence altına alınmasıdır. Üst yönetim tarafından desteklenen çevresel taahhütler, kirliliğin önlenmesinin sürekli iyileştirilmesi ve ilgili çevre mevzuatına uyulması için taahhütleri içermektedir. İkinci aşama; iş operasyonlarının ve hedef belirlemenin değerlendirilmesidir. Bu aşamada, çevre politikasının nasıl eyleme dönüştürüleceğine ve iş önceliklerine ilişkin kararlar alınmaktadır. Üçüncü aşama; çevresel hedeflerini gerçekleştirmek için bir yönetim yapısının ve iş ortaklarıyla bağlantının oluşturulmasını içermektedir. Dördüncü aşama; yeşil yönetim uygulamaları, bir firmanın çevre yönetimini iyileştirmek için bir araç olduğundan, izleme ve gerekirse düzeltici önlem alma, sürekli çevresel iyileştirme için çok önemlidir. Son aşama, kritik değerlendirmeler, yeni çevresel kaygılar ve tavsiyeler sağlamak için yönetimin gözden geçirilmesidir (Venus, 2011: 560).

Yeşil yönetim boyutlarını oluşturan ana ve alt kategoriler Tablo 3.1’de verilmiştir.

Çevre Yönetimi	Enerji Yönetimi	Su Yönetimi	Atık Yönetimi	İç Hava Kalite Yönetimi	Yeşil Pazarlama Yönetimi	Diğer Yeşil Yönetim Uygulamaları
Çevreye Zarar Vermeyen Hammadde Kullanımı	Enerji Yönetim Planı	Su Yönetim Planı	Atık Yönetim Planı	Verimli Hava Filtrelerin Kullanımı	Yeşil Ürün	Güneş Enerji Uygulamaları
Mevcut Bina ve Çevresini Yeşillendirme	Enerji İhtiyaç Analizi	Su Denetimi	Atık Analizi	Havalandırma Sistemleri	Yeşil Etiket	Rüzgar Enerji Uygulamaları
<i>Yeşil Bina</i>	Enerji Denetimi	Su Kullanımını Azaltma	Atık Azaltımı	Ofislerde Hava Kalitesi	Yeşil Fiyatlandırma	Yenilebilir Enerji Uygulamaları
<i>Yeşil Çatı</i>	Enerji Verimliliği	Suyu Yeniden Kullanma	Atık Yeniden Kullanımı	Otopark Hava Kalitesi	Yeşil Tanıtım	Yeşil Eğitim
Peyzaj Koruma	<i>Işıklandırma</i>	Su Geri Dönüşümü	Atık Geri Kazanım	Üretim Tesislerinde Hava Kalitesi	Yeşil Lojistik ve Tedarik	Yeşil İstihdam
<i>Toprak Testi</i>	<i>Elektrikli Aletler</i>	Diğer	Diğer			Yeşil Denetim
<i>Toprak Koruma</i>	<i>Bilgi ve Teknoloji</i>					
<i>Sulama Sistemleri</i>	<i>Isıtma Soğutma Sistemleri</i>					
<i>Malçlama</i>	<i>Diğer</i>					
<i>Biyoçeşitliliği Koruma</i>						
<i>Diğer</i>						

Tablo 3.1. Yeşil Yönetim Boyutları

Kaynak: Uluçeçen, E. (2019). Kurumsal vatandaşlık ve kurumsal sosyal sorumluluk bağlamında Türkiye’nin önde gelen 100 şirketinin yeşil yönetim uygulamaları açısından web sayfalarının incelenmesi. Giresun Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı. Tez no: 553274

Tablo 3.1’de çevre yönetimi, enerji yönetimi, su yönetimi, atık yönetimi, iç hava kalite yönetimi, yeşil pazarlama yönetimi ve diğer yeşil yönetim uygulamaları olarak yeşil yönetim boyutları gösterilmiştir. Çevre yönetimi boyutu kapsamında; çevreye zarar vermeyen hammadde kullanımı, mevcut bina ve çevresini yeşillendirme, yeşil bina, yeşil çatı, peyzaj koruma, toprak testi, toprak koruma, sulama sistemleri, malçlama, biyoçeşitliliği koruma ve diğer yer aldığı görülmektedir. Enerji yönetimi boyutu kapsamında; enerji yönetim planı, enerji ihtiyaç analizi, enerji denetimi, enerji verimliliği, ışıklandırma, elektrikli aletler, bilgi ve teknoloji ısıtma soğutma sistemleri ve diğer yer aldığı görülmektedir. Su yönetimi boyutu kapsamında; su yönetim planı, su denetimi, su kullanımını azaltma, suyu yeniden kullanma, su geri dönüşümü ve diğer yer aldığı görülmektedir. Atık yönetimi boyutu kapsamında; atık yönetim planı,

atık analizi, atık azaltımı, atık yeniden kullanımı, atık geri kazanım ve diğer yer aldığı görülmektedir. İç hava kalite yönetimi boyutu kapsamında; verimli hava filtrelerin kullanımı, havalandırma sistemleri, ofislerde hava kalitesi, otopark hava kalitesi ve üretim tesislerinde hava kalitesi yer aldığı görülmektedir. Yeşil pazarlama yönetimi boyutu kapsamında; yeşil ürün, yeşil etiket, yeşil fiyatlandırma, yeşil tanıtım, yeşil lojistik ve tedarik yer aldığı görülmektedir. Diğer yeşil yönetim uygulamaları boyutu kapsamında; güneş enerji uygulamaları, rüzgar enerji uygulamaları, yenilebilir enerji uygulamaları, yeşil eğitim, yeşil istihdam ve yeşil denetim yer aldığı görülmektedir.

3.2.1. Yeşil Pazarlama Uygulamaları

Yeşil pazarlama, uygun maliyetle, aynı zamanda çevreye zararlı etkisi olmayan, kaliteli, performanslı ve elverişli ürünleri tercih eden müşterileri hoşnut etmek üzere ürün ve hizmetlerin geliştirilmesi ve tanıtılması sürecidir. Ürünlerin çevre üzerindeki zararlı etkilerinin, tüketiminin ve imhasının azaltılmasını amaçlayan ürün modifikasyonu, üretim sürecinin değiştirilmesi, reklamın değiştirilmesi, ambalajın değiştirilmesi vb. gibi yaygın bir yelpazedeki faaliyetleri kapsamaktadır (Mishra ve Sharma, 2014: 79). Son zamanlarda yeşil ürünlere sahip olmaya istekli, ekonomik ve ticari faaliyetlerinde sürdürülebilir uygulamalar uygulayan işletmelere değer veren, çevreye duyarlı alıcılardan meydana gelen önemli bir sektör gelişmiştir. Tüketici davranışındaki bu eğilim, şirketleri çevre üzerindeki olumsuz etkileri minimuma indiren ürünler tasarlamak, tanıtmak, fiyatını belirlemek ve dağıtmak için çaba sarf etmeye yöneltmiştir (García-Salirrosas ve Rondon-Eusebio, 2022: 1). Araştırmalar, yeşile yönelmenin veya yeşil pazarlamayı kullanmanın bir sonucu olarak, bir şirketin imajının artabileceğini, bunun da kârın ve müşteri bağlılığının artmasını sağlayabileceğini göstermektedir. Ayrıca, çevre dostu ürün ve hizmetleri pazara sunarak şirketler iki hedefe ulaşabilirler. Birincisi, bu ürün ve hizmetler halihazırda çevreye duyarlı tüketicilerin ihtiyaçlarını karşılayabilir; ikincisi, şirketler tüketicilerin ekolojik açıdan bilinçli olmalarına ve çevresel konularda daha bilinçli olmalarına fırsat yaratabilirler (Lu, Bock ve Joseph, 2013: 5).

Yeşil pazarlama uygulamaları; yeşil ürünler ve hizmetler, yeşil işletme imajı, yeşil reklam, yeşil satın alma deneyimi ve yeşil pazarlama karması olmak üzere beş kategoride gösterilmektedir. Yeşil ürünler ve hizmetler; eko-etiketlerin kullanımına, yeşil ürün ve/veya hizmetlerin kalite geliştirilmesine, yeşil ürün marka değerine,

yeniden üretim stratejisine ve çevre dostu etiket kullanımına dayalı stratejilerin yer aldığı, yeşil ürün ve hizmetlerin geliştirilmesine yönelik uygulamalardır. Yeşil işletme imajı; yeşil kurumsal iletişim, yeşil marka yönetimi gibi uygulamalardır. Yeşil reklam; maneviyat ve etik odaklı reklamlar, yeşil reklam, yeşil reklam tasarımı, ödüllerin kullanımı (para, bağışlar) ve yeşil tüketimin motivasyonu gibi uygulamalardır. Yeşil satın alma deneyimi; yeşil deneyimsel pazarlama stratejisi, çevre dostu deneyimler yoluyla ürün veya hizmete değer katmayı ve tüketici ile kuruluş arasındaki ilişkinin kalitesini artırmayı amaçlamaktadır (García-Salirrosas ve Rondon-Eusebio, 2022: 8-9). Yeşil pazarlama karması; “yeşil ürün, yeşil fiyatlandırma, yeşil dağıtım, yeşil tutundurma” olarak dört karar alanından meydana gelmektedir (Gök ve Yüzgeç, 2020: 161).

3.2.1.1. Yeşil pazarlama karması

Bu başlık kapsamında yeşil ürün, yeşil fiyatlandırma, yeşil dağıtım, yeşil tutundurma hakkında bilgi verilmektedir.

3.2.1.1.1. Yeşil ürün

Çevreci, doğal kaynakları minimum seviyede tüketen, geri dönüştürülebilen ürün, yeşil ürün olarak tanımlanır. Satın alma eylemlerinde çevreye minimum seviyede zarar veren yani yeşil ürünleri yeğleyen tüketici ise yeşil tüketici olarak tanımlanır (Özcan ve Özgül, 2019: 2). Çevreci ürünün tanımını yapmak güç olduğu için bu tarz güçlüğün çözümünde 4S yöntemi denilen tatmin (satisfaction), sürdürülebilirlik (sustainability), sosyal kabul (social acceptability) ve güvenlik (safety) önerilmiştir (Onurlubaş, Yıldız, Yıldız ve Dinçer, 2017: 283).

Felaket yaratan çevre kirliliği ve küresel ısınmanın etkisiyle daha fazla şirket yeşil ürünler geliştirmeye istekli olmaktadır. Başarılı yeşil ürün geliştirme, şirketlerin ve ekonomilerin çevresel sürdürülebilirliğe doğru ilerlemesine yardımcı olabilmektedir. Yeşil ürünler piyasada güçlü bir rekabet silahı haline gelmektedir. Dünya çapındaki endüstriyel üretim faaliyetlerinin yıkıcı çevresel toksik atıklarını algılayan tüketiciler, çevre sorunlarına giderek daha fazla dikkat etmektedir. Tüketicilerin çevre çağında yeşil ürünleri satın almaya eğilimli oldukları görülmektedir (Chen ve Chang, 2013: 107).

Aşağıda yeşil ürünün özellikleri sıralanmıştır (Onurlubaş vd., 2017: 284):

- İnsan sağlığını ve hayvan sağlığını olumsuz yönde etkilememe,
- Hem kullanım öncesi hem de sonrasında çevreye zarar vermeme,
- Minimum seviyede enerji ve diğer kaynakları sarf etme,
- Çevreye zarar verecek malzeme kullanımına mani olma,
- Canlılara işkenceye karşı olma,
- Ambalajlama yapılırken abartı önlenmeli ve lüzumsuz atık önlenmeli olarak yazılabilir.

Yeşil ürünlerin avantajları; işletme, tüketici ve topluma göre avantajları olmak üzere üç farklı şekilde incelenmektedir. Yeni pazarların oluşması, rekabet avantajı, olumlu genel imaj ve işletme sadakati gibi avantajlar işletmeye göre avantajlara örnek verilebilir. Karlı ürünler, düşük bakım ve sağlığı iyileştirmesi gibi avantajlar tüketiciye göre avantajlara örnek verilebilir. Yeşil üretimin daha fazla artması, fazla kaynak kullanımının engellenmesi ve doğal çevrenin korunması gibi avantajlar topluma göre avantajlara örnek verilebilir (Güneşli, 2021: 79-80).

3.2.1.1.2. Yeşil fiyatlandırma

İşletmelerin azalan maliyetlerinin ürünün fiyatını olumlu olarak etkilemesi, tüketicilerin ekonomik açıdan ürüne ulaşılabilirliğini arttırması, tüketicileri çevreci bir ürünü satın almaya teşvik etmesi beklenmektedir. Talebin fiyat karşısında hassas olduğu bir durumda, daha uygun bir fiyat işletme açısından daha başarılı bir strateji anlamında olmaktadır. Fiyat benzer düzeyde tutulduğu zaman, ürünün çevreyle alakalı olumlu niteliklerinden bir rekabet üstünlüğü faktörü olarak yararlanılabilir. Eğer ürün fiyatı daha yüksek ise, çeşitlendirilmiş yeşil ürün promosyonuna ehemmiyet verilmeli ve ürün için daha fazla para ödemeye gönüllü tüketicilere ulaşılmalıdır. Burada fiyatın yükseklik düzeyi önemli olmaktadır (Yücel ve Ekmekçiler, 2008: 329). Çevreye zarar vermeyen ürünler hakkında gerçekleştirilen yatırımlar ürün maliyeti ile satış bedelini de yükseltmektedir. Bu bedeli yalnız belirli bir gelir ve bilinç seviyesinin üstündeki tüketiciler ödemeyi kabul etmektedir. Bu sebeple tüketicilerin bu bedeli ödemeleri hususunda ikna edilmeleri söz konusu olmaktadır (Öndoğan, 2018: 102).

Çevre dostu ürünlerin fiyatı belirlenirken etkili olan faktörler aşağıda sıralanmaktadır (Atılğan, 2019: 53-54):

- Ürünün işletmeye olan maliyeti,
- Çevreci özelliğe sahip yan ürünlerin tedarik edilmesi,
- Ürünlerin taşınması,
- Üretimin gerçekleşmesi için finansman bulunması,
- Organizasyonel değişim,
- Tüketici kitlesidir.

3.2.1.1.3. Yeşil tutundurma

Pazarlamada ürünlerin gelişimi kadar, ürünlerin hedef kitleyle buluşarak talep yaratması da önemli bir işlemdir. Burada tutundurma faaliyetleri öne çıkmaktadır. Tutundurma, bir kurumun, bir işletmenin, bir kişinin adına ya da ürettiği mal ve hizmetlere ilişkin bilgileri işletmelere, topluluklara, hedef gruplara veya şahıslara, istenen şekilde ileten pek çok unsurdan oluşan bir iletişim süreci olarak ifade edilmektedir (Hatipler ve Köksalan, 2021: 95). Yeşil pazarlamanın bir başka elemanı olarak kabul edilen yeşil tutundurma ise, alıcıların yeşil ürün satın almaları amacıyla tutundurma unsurlarından yararlanarak ikna etme çabaları olarak belirtilmektedir (Akçadağ ve Ellibeş, 2020: 102).

Reklamlarda ürünün ve firmanın çevreye karşı hassaslığı ile alakalı çevre dostu, doğa dostu ve ozon dostu olan, geri dönüşebilen, yeniden kullanılabilen, doğada kendiliğinden yok olabilen, enerji tasarruflu vs. değişik terimler ve iddialardan faydalanılmaktadır. Yeşil tutundurma sürecinde karar verilmesi gereken en önemli nokta, hangi çevresel bilginin, nasıl iletileceği konusudur. Hangi tüketici kitlesine yönelik, nasıl bir yeşil iddiada bulunulacağı da dikkate alınmalıdır. Sunulan iddia, işletmenin faaliyetleri ile desteklenmediği takdirde, daha az etkili olacağı görülmüştür. İşletmelerin iletildiği çevresel bilgi, işletmenin faaliyetleriyle ilişkili olmalı ve devamlılık göstermelidir (Utkuğ, 2011: 1643).

3.2.1.1.4. Yeşil dağıtım

Çevre dostu pazarlama stratejilerinde başarılı olma koşullarından bir tanesi de toptancı, aracı ve perakendecilerden meydana gelen dağıtım kanallarının, işletmeye bilgi aktarmalarının devamlı ve sağlıklı bir şekilde sürdürülmesidir. Yeşil dağıtım eylemleri; yeşil fiziksel dağıtım, depolama, stok yönetimi, sipariş alma ve yerine

getirme, yükleme ve boşaltma ve ters lojistik aşamalarından meydana gelir (Erbaşlar, 2012: 100).

Çevrenin korunması amacıyla dağıtım politikası ile alakalı olarak alınabilecek tedbirler arasında, ürün dağıtımının olanak oldukça minimum yakıt harcanarak yapılmasına olanak tanınması, satış noktalarının müşterilerin minimum zaman ve yakıt tüketeceği biçimde konumlandırılması gerekli olmaktadır. Çevreye karşı hassas pazarlar arttıkça farklı dağıtım ve geri dönüşüm yollarının da hızlı bir şekilde gelişmesi tahmin edilmektedir (Duru ve Şua, 2013: 129). Perakendecilerin çevreci poşetler tercih etmesi işletmenin çevreci imajını sağlamlaştırmaktadır (Erbaşlar, 2012: 100).

3.2.2. Yeşil Halkla İlişkiler Uygulamaları

Yeşil halkla ilişkiler, kurumların sosyal sorumluluk bilinciyle gerçekleştirdiği çevre dostu uygulamalarını halka ulaştıran, halkı çevreye karşı olumlu davranışlar sergilemeleri için etkileyen bir değişim ajanıdır. Yeşil halkla ilişkiler, çevresel duyarlılık temelinde hedef kitlenin ilgi ve dikkatini işletmeye çekerek işletmenin çevresiyle ilişkilerini olumlu şekilde yürütmek ve düzenlemek, işletme hakkında hedef kitleye bilgi vermek ve işletme imajına yönelik faaliyetlerde bulunmak üzere çalışmalar yürütmektedir (Özdemir Karaca, 2024: 139). Daha çevreci, toplumu düşünen ve çevresel duyarlılık anlayışıyla varlığını sürdüren işletmeler diğer işletmelere göre daha fazla göz önünde bulunmaktadır. Toplumsal sorumluluk bağlamında işletmelerin çevreye karşı duyarlılıkları da bu açıdan tüketicilerin gözetiminde olan bir husustur (Akdağ ve Özdemir, 2020: 3518). İşletmeler hem bu çevresel hassaslığa sahip tüketiciyi cezbetmek hem de sebep olunan çevresel problemlerle alakalı olarak toplumun nezdinde olumsuz bir imaj bırakmaktan sakınmak için yeşil reklam veya yeşil halkla ilişkiler araç ve yöntemlerinden faydalanmaktadır. Birçok işletme yeşil reklam ve yeşil halkla ilişkiler çalışmalarına çevre ile ilgili gruplara tahsis ettiklerinden daha fazla bütçeler ayırmaktadır (Özel, 2015: 74). Etkili yeşil halkla ilişkiler, paydaşlara sürdürülebilirliğin önemini ve kuruluşun çevresel etkisini azaltmak için attığı belirli adımları iletmeyi içerir. Bu amaca, basın bültenleri, sosyal medya araçları ve kurumsal web siteleri gibi farklı iletişim mecraları vasıtasıyla ulaşılabilir. Yeşil halkla ilişkiler, personel de dahil olmak üzere paydaşları sürdürülebilirlik faaliyetlerine aktif olarak dahil etmeyi, çevre gruplarıyla iş birliği yapmayı ve müşteri geri bildirimi toplamayı amaçlar (Husain,

Harahap, Bachtiar, Diawati ve Santos, 2023: 760). Yeşil halkla ilişkiler uygulayıcılarının rolü, halkı çevreye karşı olumlu davranmaya teşvik etmede değişimin aracı olmasıdır. Yeşil halkla ilişkiler alanının büyümesi, küresel ısınma, kirlilik, flora ve faunanın ortadan kalkması gibi küresel çevre krizlerine yönelik farkındalığın artmasından kaynaklanmaktadır (Ahmad ve Abdullah, 2014: 476). Kurumlar çevreci olarak anılmak için çevre dostu üreticiler olarak yer edinerek, bu yeşil imajı halkla ilişkiler kampanyalarıyla devam ettirmektedir. Bu kampanyalar arasındakilerden en bilineni kurumsal reklamcılık uygulamalarıdır. Kurumların kurumsal reklamları yapımlarındaki temel amaç kamuoyunu yeşil olduğuna ikna etmektir (Yaşar, Uğur Uzun, Ünlü ve Erdal, 2023: 44).

3.2.3. Yeşil Üretim Uygulamaları

Yeşil üretim, işletmelerin temiz üretim yöntemlerini ve yeni teknolojileri benimsemelerini ve düşük girdi, yüksek çıktı ve düşük kirliliğe ulaşmak için hammadde ve kaynak kullanımını azaltmalarını gerektirecek şekilde tanımlanmaktadır. Bu, işletmelerin üretim faaliyetlerinde sadece verimliliği en üst düzeye çıkarmayı veya maliyetleri en aza indirmeyi amaçlamakla kalmayıp, aynı zamanda enerji tasarrufu, tüketimin azaltılması ve kirliliğin azaltılması için de çaba sarf etmeleri gerektiğini göstermektedir (Zhang, Wang, Meng ve Luan, 2019: 2). Temiz üretim olarak ta bahsedilen yeşil üretim, yeşil bir ekonominin temelidir. Kaynak verimli ve kirliliği azaltıcı bir yöntemle üretimi ifade eder. Yeşil ürünlerin seçimi ve tüketimi ile ilgili olan yeşil tüketim, çevreyi kirliletmeyen sağlıklı yeşil ürünler tüketme davranışını içermekte ve yeniden kullanılabilir ürünlerin seçimi ile ilgili bir yaşam tarzı anlamına gelmektedir (Wanga, Jva, Shoua ve Peng, 2022: 199).

İşletmelerin yeşil üretim uygulamaları; minimum enerji kullanımı, minimum hammadde kullanımı ve katı atıkların oluşumunun minimuma indirgenmesi, ürünlerin yeniden kullanılabilmesi, yenilenebilir ürünlerin tercih edilmesi ve çalışanların ürün yönetim sürecine dair eğitim almaları olarak sıralanmaktadır. Yeşil üretimi benimseyen bir işletme; yeşil enerji kapsamı, kaynak kullanım oranı, tehlikeli çevresel atık oranı ile bu atıkların geri dönüşüm niteliği olmak üzere dört temel faktörü göz önünde bulundurmaktadır (Sarıcı ve Erikli, 2022: 104).

Araştırmalar yeşil ürünün sıfır kirlilik anlamına gelmediğini fakat çevreye minimum zarar veren ürün veya sürece yeşil ürün denildiğini göstermiştir. Buna bağlı olarak

çevreye verilen zararları azaltmak için tercih edilen sürece yeşil üretim adı verilmektedir. Kuruluşlar yeşil üretim yoluyla çevresel etkilerini azaltabilirler. Benzer şekilde temiz enerji, geri dönüştürülebilir malzemeler kullanılabilir ve kirlilik kaynakları ortadan kaldırılabilir (Zameer, Wang ve Yasmeen, 2020: 2).

Yeşil üretimi uygulamanın başlıca yolları şunlardır (Tsai vd., 2015: 2-3):

- Kaynakların kapsamlı kullanımı (hammadde ve enerji kaynakları) ve ikincil kaynakların geliştirilmesi (örneğin atık su ve atık gaz kullanımı),
- Yeşil üretim sürecinde malzeme kaybının önlenmesi ve atık malzemelerin kullanılması,
- Ürün tasarımlarının, ekipmanın ve üretim süreçlerinin iyileştirilmesi,
- Yeşil teknolojinin iyileştirilmesi ve geliştirilmesi, kirlilik ve çevre koruma önlemleri,
- Bilimsel yönetimin güçlendirilmesi, üretim sıfır atık tesisleri ve toplumla dostane iletişimin sağlanmasıdır.

3.2.4. Yeşil Tedarik Zinciri Yönetimi Uygulamaları

Tedarik zinciri yönetimi, hizmet sağlayıcılar ve lojistikçilerle birlikte, dağıtım kanallarının ve perakendecilerin birlikte bilgi paylaşımıyla iş akışının sağlandığı bir sistem olarak adlandırılmaktadır. Tedarik zinciri yönetimi hammaddenin sağlanmasıyla başlamaktadır. Daha sonra ürünün işlenmesi ve dağıtım kanalı vasıtasıyla müşterilere iletilmesi gerekmektedir. Tüketim adımıyla sonra, kullanım süresi bitmiş ürünün yeniden işletmeye geri gelmesiyle tedarik zinciri yönetim süreci tamamlanmış bulunmaktadır (Coşkun ve Bozyiğit, 2019: 608).

Yeşil tedarik, daha az kaynak ve enerji tüketen, toksik olmayan ve çevreye olumsuz bir etkisi bulunmayan malzemeleri ifade eder (Banihashemi, Khalilzadeh, Antucheviciene ve Edalatpanah, 2023: 6). Tedarik zinciri yönetimine “yeşil” sözcüğünün eklenmesiyle sınırları genişletilmiş ve organizasyonun malzeme yönetimi ve lojistik işlevlerinden son müşteri atığına kadar tüm aşamalarda çevre duyarlılığını kapsayacak biçimde yapılandırılması önerilmektedir. Yeşil tedarik zinciri yönetiminin kapsamı incelendiğinde, “yeşil satın alma, yeşil üretim/malzeme yönetimi, yeşil

dağıtım/pazarlama ve tersine lojistik süreçlerinin” tamamının bulunduğu görülmektedir (Büyüközkan ve Vardaloğlu, 2008: 5).

Tablo 3.2’de yeşil tedarik zincirini etkileyen faktörlere yer verilmiştir.

Dış Faktörler	İç Faktörler	Çevresel Faktörler
a) Tedarikçiler	a) Yönetim Desteği ve Taahhüt	a) Kullanılan Toplam Enerji Miktarı
b) Devlet ve Politika Yönetmelikleri	b) Organizasyon Yapısı ve Stratejisi	b) Kullanılan Malzeme Miktarı
c) Pazar / Tüketici	c) Maliyet	c) Enerji ve Hammadde Tüketim Düzeyi
d) Rakipler	d) Ters Lojistik	d) Suda Bulunan Atıkların Seviyesi
e) Sosyal Faktörler	e) Çevre Dizaynı	e) Ürünlerin İçerdiği Zararlı Madde Konsantrasyonu
f) Tedarik Lojistik	f) Yatırımların Geri Kazanımı	f) Çevre İle İlgili Düzenlemelere ve Standartlara Uyum Düzeyi
g) Sevkiyat Lojistiği	g) Örgütsel Öğrenme	g) Gaz Salınım Miktarları
		h) İdari Cezaların Sayısı
		i) Ürünlerin Dağıtım Sürecinde Kullanılan Yakıt Türü

Tablo 3.2. Yeşil Tedarik Zincirlerini Etkileyen Faktörler

Kaynak: Yarlikaş, S., Can, Z. V. (2019). Yeşil tedarik zinciri yönetimini etkileyen faktörlerin önem sıralamalarının SWARA ve Copeland yöntemleri ile belirlenmesi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14(3), 899-924

Tablo 3.2’de yeşil tedarik zincirlerini etkileyen faktörler gösterilmiştir. Dış faktörler kapsamında; “tedarikçiler, devlet ve politika yönetmelikleri, pazar/tüketici, rakipler, sosyal faktörler, tedarik lojistik ve sevkiyat lojistiği” yer almaktadır. İç faktörler kapsamında; “yönetim desteği ve taahhüt, organizasyon yapısı ve stratejisi, maliyet, ters lojistik, çevre dizaynı, yatırımların geri kazanımı ve örgütsel öğrenme” yer almaktadır. Çevresel faktörler kapsamında; “kullanılan toplam enerji miktarı, kullanılan malzeme miktarı, enerji ve hammadde tüketim düzeyi, suda bulunan atıkların seviyesi, ürünlerin içerdiği zararlı madde konsantrasyonu, çevre ile ilgili düzenlemelere ve standartlara uyum düzeyi, gaz salınım miktarları, idari cezaların sayısı ve ürünlerin dağıtım sürecinde kullanılan yakıt türü” yer almaktadır.

3.2.4.1. Yeşil satın alma

Satın alma sürecinde çevre ile alakalı konuların bir araya getirilmesi yeşil satın alma olarak ifade edilir. Yeşil satın alma eylemi, yeşil tedarik zinciri yönetimindeki en mühim eylemdir. Yeşil satın alma, satın alınan materyalin geri dönüşümlü, tekrar

kullanılabilir ve çevreye karşı duyarlı materyallerden tercih edilmesi olarak tanımlanmaktadır (Güzel ve Demirdöğen, 2015: 54).

3.2.4.2. Yeşil üretim

Temiz üretim olarak da bilinir. Yeşil üretim, doğal kaynakların korunmasını maksimum seviyeye çıkarmayı, çevre üzerindeki zararlı etkileri minimuma indirmeyi ve kaynak tüketimini optimize etmeyi vurgular (Banihashemi vd., 2023: 7). Yeşil üretim; üretim sürecinde ortaya çıkan atıkların minimuma indirilmesidir. Üretim sırasında atıkların azaltılmasına ilave olarak tekrar kullanmak amacıyla geri dönüşüm uygulamalarıyla üretime başlanmasıdır (Acar, Şahin ve Kılıç, 2021: 3). Özetle yeşil üretim, en az kaynakla (malzeme, enerji, su) ve en az atıkla çevre dostu ürünler üretme amacı taşımaktadır (Kılıçlı ve Kıpçak, 2022: 266).

3.2.4.3. Yeşil dağıtım

Kurumlar, yeşil tedarik zinciri ile ilgili stratejilerini saptarken ürünlerin dağıtımını, enerji ile kaynak girdilerinin azaltılması biçiminde yeşil değerlerini ortaya çıkarabilmektedir. Az miktarda kaynak kullanarak daha çok tüketiciye ulaşmak için lojistik maliyetlerinin en aza indirilmesinde kullanılabilmektedir. Başka bir deyişle daha az miktarda karbon salınımı gerçekleştirmek için dağıtım kanallarının optimal biçimde planlanması ve çevreci yakıt sistemlerinin seçilmesi de yeşil dağıtım için etkili bir yol olarak kabul edilmektedir (Akben, 2021: 462).

3.2.4.4. Yeşil paketleme

Yeşil tedarik zinciri yönetiminde gerçekleştirilen paketleme eylemleri işletmenin ve ürünün verimini önemli derecede etkiye uğratmaktadır. İyi bir biçimde tasarlanmış paketler, dağıtım kademesinde ürünlerin zarar verici dış faktörlerden korunmasıyla birlikte iyi bir şekilde tasarlanmış ürün paketlemesi sebebiyle depolama, taşıma ve dağıtım aşamalarında daha fazla yerin kullanılmasıyla daha çok ürün ile faaliyetler yerine getirilmektedir. Yeşil tedarik zinciri yönetiminde çevreye karşı hassas ve çevreyi olumsuz etkilemeyecek bir biçimde ürünlerin paketlenmesi gerekmekte, paketlerin şekil ve boyutu ile birlikte, paketleme adımıyla çevreye karşı duyarlı materyallerin kullanılmasına dikkat edilmelidir (Atilla ve Seyhan, 2021: 2492).

3.2.4.5. Tersine lojistik

Tersine lojistik, ortadan kaldırma, geri dönüşüm, yeniden üretim, tekrar satış, tekrar kullanım ya da yok etme için işletmelerde ürünleri ve atıkları geri edinme süreci olarak açıklanır. Tersine lojistik aynı zamanda klasik lojistiğin taşıma aşaması ve stok yönetim sürecini de kapsar. Fakat müşteriler için ürün hareketinden daha çok müşterilerden ürünün geri dönüşümüne yoğunlaşılır (Güzel ve Demirdöğen, 2015: 56). Tersine lojistik uygulamaları amaçlanan üretim haline getirilene kadar farklı süreçlerden geçmektedir. Bu süreçlerden geçen ürünlerin en iyi tarafı ise maliyetlerde azalma elde ederek işletmelere katkıda bulunmasıdır (Coşkun ve Bozyiğit, 2019: 610).

3.2.5. Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları

Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi (YİKY), doğal kaynaklardan en verimli biçimde yararlanarak insan kaynakları politika ve uygulamalardan faydalanan ve çevresel yönetimi özendiren bir konudur (Oncer, 2019: 201). YİKY, işletme çalışanlarını çevreci bir şuurla kuşatacak bir sistemin gelişmesini sağlamak, bu sistemin aktif bir biçimde hayata geçirilmesini, iş görenleri ve buna bağlı olarak örgütü yeşil (çevreci) duruma getirmeyi hedefleyen insan kaynakları faaliyetleri olarak ifade edilir. YİKY, çalışanların çevreye karşı himayeci ve geliştirici fertler olma isteği aşılamayı, çalışanların çevreci yönünün gelişmesini sağlamayı ve bunun sürekliliğini sağlamayı amaçlar (Aksu ve Doğan, 2021: 139). Atık miktarının minimuma indirilmesi, iş ve özel yaşamın geliştirilmesi, iş görenlerin performanslarının arttırılması, maliyetlerin minimuma indirilmesi ve karbon ayak izinin en az seviyeye indirilmesi gibi faaliyetler YİKY uygulamalarının amaçları arasında yer almaktadır (Tekin ve Doğan, 2022: 47).

YİKY uygulamaları, yeşil analiz ve iş tanımı, personelin yeşil işe alımı, personelin yeşil seçimi, personele yeşil eğitim verilmesi, yeşil performans değerlendirmesi ve personele yeşil ödüller verilmesi gibi uygulamaları içerir. YİKY uygulamaları, kuruluşların dijital dosyalama, araçların birlikte kullanımı, iş paylaşımı, telekonferans ve sanal görüşmeler, geri dönüşüm, tele ulaşım, çevrimiçi eğitim, enerji açısından verimli ofis alanları oluşturmak gibi yöntemlerin kullanımını içermektedir. YİKY tipik olarak, çalışan bağlılığı yoluyla sürdürülebilir, çevre dostu iş ortamı ve rekabet avantajı yaratmak için işe başlatma ve çalışan seçme, eğitim, performans incelemesi vb. gibi bütün insan kaynakları fonksiyonlarında daha az olası evrak kullanımını içermektedir (Sağbaş, Erdoğan ve Sundu, 2022: 238-239). Yeşil İKY'ye ilişkin

işletmeler tarafından kabul edilen bazı uygulamalar şu şekilde sıralanabilir; fiziksel depolama kullanmak yerine elektronik ve dijital dosyalama seçeneklerini tercih etmek ve gereksiz kağıt kullanımının önüne geçmek, yakıt tasarrufu elde etmek ve trafikle zamandan tasarruf sağlamak için araç paylaşımını tercih etmek, telekonferans ve çevrimiçi eğitimler yapmak, mümkün olduğunca gün ışığından yararlanmak, elektrik kullanımında led ampuller kullanmak, doğal ısıtma, aydınlatmaya olanak tanıyan yeşil binaların inşaatına destek vermek, sigara içilmeyen ofisler tercih etmek, sürdürülebilir yeşil fikirler öneren çalışanlara ödöl vermek, çalışanlara yeşillendirme ve atık yönetimi hakkında bilgilendirmeler yapmak gibi uygulamalar sıralanabilir (Oncer, 2019: 201).

YİKY uygulamalarını başlangıçta uygulamak ya da kabullenmek güç olsa da bu uygulamalar işletmelerin tepe amaçlarının başarıya ulaşmasını sağlamaktadır. İşletmelerin genel olarak YİKY uygulamalarını gerçekleştirme sebepleri aşağıda sıralanmaktadır (Demir Uslu ve Kedikli, 2017: 75-76):

- Doğal çevreyi korumak,
- Sağlıklı bir çalışma ortamının devamını sağlamak ve çalışan moralini artırmak,
- Kurumsal sosyal sorumluluk aracılığıyla rekabet üstünlüğü sağlamak,
- Maliyetleri düşürmek,
- şirket imajını arttırmak,
- Devletin ve yasa koyucuların engellemelerini azaltmak
- Çalışanların çevre konusunda öğrenme ve çevre dostu olmayı sağlamak,
- İnovasyon faaliyetlerini ve büyümeyi teşvik etmek,
- Davranış şekillerini değiştirme ve öğrenmeyi basitleştirmek,
- Kaynak kullanımını maksimum seviyeye çıkarmak ve atıkları minimum seviyeye indirmek için YİKY uygulamaları organizasyonlarda uygulanmalıdır.

YİKY, devamsızlık ve ciro seviyelerini düşürmektedir (Baykal ve Bayraktar, 2022: 2-3). Araştırmacılar, YİKY uygulamalarının ve önlemlerinin, israfı azaltarak ve kurumsal üretkenliği artırarak kuruluşun çevresel performansı üzerinde ciddi bir etkide bulunduğunu ileri sürmektedir. Önceki alışmalar çevresel bilginin çalışanların yeşil

davranışlarını ve çevresel faaliyetlere katılımlarını etkilediğini ileri sürmektedir (Bazrkar ve Moshiripour, 2021: 98). YİKİ, kaynak israfını, enerji tüketimini ve atık üretimini azaltmanın yanı sıra çalışanları ve müşterileri çevre korumanın önemi hakkında eğitmek de dahil çok boyutlu bir yapısı vardır. Aynı zamanda çalışan davranışlarını etkiler ve çalışanların örgüte bağlılığını sağlar. Ek olarak, çalışanların problem çözme becerilerini geliştirir, işbirlikçi bir ruhu katalize eder, ayrıca kuruluşun finansal performansını, hizmet kalitesini ve müşteri memnuniyetini artırır (Alreahi vd., 2023: 2).

3.2.5.1. Yeşil işe alım

Yeşil işe alım ve seçim, çalışanların çevresel inançlar, değerler ve bilgi ile ilgili sorularla tamamlanan çevresel konulara karşı olumlu bir tutuma sahip olmalarını sağlamayı amaçlayan testler yoluyla yeşil farkındalığı olan adayların işe alınmasını ve seçilmesini sağlar (Úbeda-García, Marco-Lajara, Zaragoza-Sáez, Manresa-Marhuenda ve Poveda-Pareja: 2021: 34). Yeşil işe alım, çevresel meselelere duyarlı ve çevresel performansa tabi olmaya gönüllü kişileri işe alma ve seçme süreci olarak tanımlanmaktadır. Genel olarak işletmelerin işe alım politikalarında, aday değerlendirmelerinde çevresel itibar ve değerlerin iyi yönetilmesi gibi hassasiyetleri etkili olmaya başlamıştır. Ayrıca işe alım çalışmalarının; gazetede reklam vermek, broşür basmak gibi geleneksel medya yerine, online biçimde sürdürülmesi ile işletmenin adayların çevre yönetimine karşı duyarlılığı ile alakalı daha fazla bilgi sahibi olabilmesine fırsat vermektedir (Sarıyıldız, 2021: 157).

3.2.5.2. Yeşil iş analizi ve tasarımı

İş tanımı ve iş gerekleri, iş analizi faaliyetlerinin yazıya dökülmesi sonucu elle tutulur şeklidir. Yeşil iş kavramının amacı işletmedeki her bir pozisyona çevre koruma hakkında bir dizi görev ve sorumlulukları eklemek ve uygulamaktır. İşletmeler, çevreyi korumak amacıyla çevresel ve toplumsal sorumluluklara sahip iş tanımlarını her pozisyon için saptamalıdır. Ayrıca iş tanımları, sağlık ve güvenlik kapsamındaki çalışan sorumluluklarıyla ilgili görevleri içermelidir. Global rekabet ortamında iş yapan birçok işletme, çevre tanımlaması hakkında minimum bir görevi iş tanımlarına eklemiştir (Kesen ve Öselmiş, 2021: 1233-1234). İş analizi ve tasarımı kavramlarına çevresel boyut eklenmesi yoluyla yeşil uygulamalara geçişin sağlandığı söylenebilmektedir. Bu bağlamda çalışanların görev ve sorumlulukları yeşil kavramı

bağlamında genişletilebilir. İş tanımlarına çevresel boyut eklenebilir. Yani, iş analizine göre incelenecek olursa, iş tanımları ve şartnamelerine çevreyi koruma, israfı önleme, sürdürülebilirlik ile ilgili maddeler eklenerek yeşil kavramı bu sürece dâhil edilebilir (Tekin ve Doğan, 2022: 48).

3.2.5.3. Yeşil ücret ve ödüllendirme yönetimi

Yeşil insan kaynakları yönetiminde ücret ve ödüllendirme, iş görenlerin yeşil farkındalık ve etkinlikler hususunda teşvik edilmesine katkıda bulunurken, yeşil hedeflerin başarı ile uygulanmasını sağlamaktadır. İş görenlerin yeşil davranış, beceri ve yetkinliklerine ilişkin pozitif performansları, mali veya mali olmayan ödüller ile yönlendirilebilir. Mali ödüllere örnek olarak; artan ücret, nakit primler, ikramiyeler, şirket ürünlerinin satın alınmasında özel indirimler gibi teşvikler, mali olmayan ödüllere örnek olarak; özel tatil izni, hediyeler, promosyonlar vb. gibi teşvikler gösterilebilir. Bay Yeşil gibi özel unvanların atanması, yeşil başarı gösterenlerin başarılarının takdir edilmesi için özel törenler düzenlenerek özel tanınmaya dayalı ödüller verilebilir (Khurshid ve Darzi, 2016: 20).

3.2.5.4. Yeşil performans yönetimi

Çalışanların yeşil performanslarının değerlendirilmesi örgütün performans yönetim sisteminin bir bileşeni olarak incelenmeli ve uyarlanmalıdır. Pek çok örgüt çevresel performansın sürdürülebilir olabilmesi için çevresel yönetim bilgi sisteminden yararlanmaktadır. Bu sistemde amaç raporlama yapmanın ötesinde örgütün kaynak kullanımını, karşılaştığı her türlü kirliliği enerji ve düzenleyici gereklilikleri etkin şekilde izleyerek performans sistemine transfer etmektedir. Yeşil performans yönetimi örgütün politikaları ve çevresel kaygılar ile ilgili konuları içermektedir. Ortak bir yeşil performans yönetiminin dört aşamadan oluşması gerektiği öne sürülmektedir. Bu aşamalar örgütün tüm çalışanları için yeşil hedefler belirlemek, yeşil performans göstergeleri belirlemek, çalışanların ortaya koyduğu yeşil çıktıları değerlendirmek ve bu çıktıların meydana getirdiği faydalardan yararlanmaktır (Yavuz, 2022: 101).

3.2.5.5. Yeşil iş sağlığı ve güvenliği

Yeşil iş sağlığı ve güvenliği kapsamında bütün çalışanlar için daha yeşil bir çalışma ortamı meydana getirmek hedeflenmektedir. Bu yönde çevreye karşı hassas, kaynakları etkin kullanan bir iş yeri meydana getirmeye çalışılır. Yaşanılan zamanda

dünya üzerinde birçok firma iş güvenliğini ve çevreyi beraber tekrar tasarlamıştır. Bu yeni tasarım daha kapsamlı görev ve sorumlulukların ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Örgütler çalışanlarının sağlığını ve güvenliğini arttırmak, çalışanların olası sağlık sorunlarını önleyebilmek için politikalar geliştirmektedir. Ek olarak devamlı sağlığa zararlı çalışma ortamları nedeniyle açığa çıkan çalışan stresini ve iş hastalıklarını azaltabilmek ve bunu sürdürebilmek adına çalışmalar gerçekleştirmektedir (Demirel, 2023: 119).

3.2.5.6. Yeşil eğitim ve geliştirme

Eğitim ve geliştirme faaliyetleriyle iş görenlerin çevresel konulardaki farkındalık seviyelerini artırmak, yeşil düşünceye karşı olumlu bir tavır takınmalarını ve çevresel kaygılara ilişkin proaktif bir tutum sergilemelerine katkıda bulunmak amaçlanmaktadır. Yeşil eğitim ve geliştirme gayelerinden bir tanesi iş görenlerin YİKY uygulamalarını göz önünde bulundurmalarına ve benimsemelerine katkıda bulunmaktır (Sarıyıldız, 2021: 157). Organizasyonlar bu eğitim ve geliştirme uygulamalarıyla çevre yönetimi ile alakalı atıkları azaltma ve çevre bilincinin geliştirilmesine benzer pek çok hususta iş görenlerin bilgi seviyelerine katkı sağlamaktadır. Bu eğitimler üst yönetim ile birlikte iş görenlere de çevre sorunlarına karşı çözüm sunmaya katılma imkanı vermektedir (Demir Uslu, Altun ve Yılmaz, 2022: 606). Yeşil eğitim programları, yalnızca çalışanların yeşil faaliyetler hakkındaki farkındalığını, bilgisini ve becerilerini değil, aynı zamanda tüm çalışanları yeşil girişimlere katılmaya teşvik eden bir iklimi geliştirmek için tasarlanmıştır (Úbeda-García vd., 2021: 34).

3.2.6. Yeşil Finans Uygulamaları

Yeşil finansın, iş ile finans dünyasını çevreci bir şuurla birleştiren bir olgu olduğu varsayılmaktadır. Geleneksel finansal uygulamalardan farklı olarak ekolojik çevrenin yararını ve çevre koruma sanayisini daha çok göz önünde bulunduran bir zihniyettir. Farklı bir şekilde açıklamak gerekirse yeşil finans, kaynaklardan faydalanmayı sürdürülebilir hale getiren ve ekolojik çevreyi muhafaza etmeyi amaç edinen yenilikçi bir finansal model şeklinde ifade edilebilir (Zengin ve Aksoy, 2021: 368). Yeşil finans, finans sektörünü düşük karbon salınımlı ve kaynak verimliliğine sahip ekonomilere dönüşüm aşamasında ve iklimsel değişime uyum açısından stratejik bir yaklaşımdır (Arslan ve Berkman, 2022: 69-70).

Geniş anlamda, yeşil finans; kamu, özel ve kâr amacı bulunmayan sektörlerden fosil yakıtları kademeli bir şekilde ortadan kaldırmak ve yenilenebilir enerjileri teşvik etmek için tasarlanmış sürdürülebilir kalkınma projelerine yönelik mali akışları (örneğin, kredi, tahviller, sigorta, yatırımlar vb.) içerir (Çanakçıoğlu, 2023: 543). Aynı zamanda yeşil finans kavramı, kamu ya da özel yatırımcıların finansal araçlardan yararlanarak geliştirdiği modeller ile sürdürülebilir tesiri olan projelere gelir sağlama, uygulama ve altyapı meydana getirmek adına bütün girişimleri kapsar. Bu girişimlere örnek vermek gerekirse; yenilenebilir enerji kaynaklarından yararlanılmasının teşvik edilmesi, su sanitasyonu, enerji verimliliği, hem ulaştırma hem de sanayi kirliliğinin azaltılmasıyla atık yönetimi, ekosistemin devamlılığının ve geliştirilmesinin sağlanması, iklim değişikliğine adapte olunması, şehirlerde ortaya çıkan iklim sebepli doğal afetlere karşı dayanıklılığın artırılması, karbon ayak izinin minimuma indirilmesi, ormansızlaşmayı önleyici önlemler olarak sıralanabilir (Komşuoğlu Yılmaz, 2019: 143).

Yeşil finans, yeşil tahviller, yeşil fonlar, yeşil bankalar, karbon piyasası araçları, yeşil merkez bankacılığı ve finansal teknoloji (fintech) gibi yeni finansal araçlar ve yeni politikalar aracılığıyla, karbon emisyonlarının minimuma indirilmesine ve sürdürülebilir kalkınma hedeflerinin gerçekleştirilmesine yönelik yatırımların finansmanının artırılmasını içermektedir (Küçükıralı ve Afşar, 63).

Yeşil finansmanın amaçları şu şekildedir (Arslan, 2022: 106):

- Çevre dostu projelere yatırımlar yapmak,
- İklim değişikliğini engelleyen veya iklim değişikliği tesirlerinin azaltılmasına yarar sağlayan projelere yatırım yapmak,
- Çevreye zarar vermeden mevcut doğal kaynakların yararını maksimum seviyeye çıkarmak ve israfını en aza indirmektir.

3.2.7. Yeşil Muhasebe Uygulamaları

Yeşil muhasebe, kurumsal faaliyetlerin çevresel etkilerini hesaplamak amacıyla yaşam döngüsü değerlendirmesini kullanmak, temiz üretim kullanımını teşvik etmek, toplam maliyet değerlendirmesini benimsemek ve işletmelerin çevresel finansal bilgilerini açıklamak için geleneksel muhasebeyi birleştirmektir. Sürdürülebilir kalkınma, kurumların etkili ve verimli çevresel faaliyetleri gerçekleştirmeleri için teşvik

edilmeleriyle mümkün olmaktadır (Tu ve Huang, 2015: 6266). Yeşil muhasebe (çevre muhasebesi), muhasebe sistemi kapsamında çevre ile ilgili maliyetlerin hesaplanması, raporlanması ve kaydedilmesi şeklinde gelişen bir süreç olarak tanımlanır (Çil Koçyiğit ve Tarsuslu, 2020: 328). Yeşil muhasebe, bir şirketin çevre yönetimi sürecinde çevresel olarak ne kadar verimli olduğu sorusuna maliyet-fayda yaklaşımıyla cevap vermelidir. Verimlilik değerlendirmesi, çevrenin korunmasından kaynaklanan tüm maliyetleri (çevresel maliyetler olarak adlandırılır) tanımlayarak, analiz ederek, ölçerek veya belirli faydaların tahmin edilmesine dayalı olarak gelecekteki çevresel faaliyetlerin (örneğin, atık, enerji ve kaynakların rasyonel yönetimi) değerlendirilmesine dayalı olarak gerçekleştirilir (Buric, Stojanovic, Filipovic ve Kascelan, 2022: 2).

Birleşik Devletler Çevre Koruma Ajansı (United States Environmental Protection Agency) (1995), yeşil muhasebenin bilgilendirmesinde makro düzey, finansal muhasebe düzeyi ve yönetim muhasebesi düzeyi şeklinde üç değişik düzeyden yararlanmaktadır. Makro düzeyde yeşil muhasebe hem yenilenebilir hem de yenilenemez milli doğal kaynakların tüketiminin ölçülmesiyle alakalıdır. Finansal muhasebe düzeyinde yeşil muhasebe, işletmelerin çevresel verileri raporlar biçimine getirmesi ve ilgili taraflara takdim etmesi süreci olarak ifade edilir. Yönetim muhasebesi düzeyinde yeşil muhasebe ise kurum bakımından büyük önem taşıyan çevresel maliyetler, üretimle alakalı süreçler ve planlamayla alakalı meselelerle çevre ilişkisinin araştırılmasıdır (Süklüm, 2020: 158).

Yeşil muhasebe işletmelere, çevreyi muhafaza etmek ve çevreye verilen zararları yok etmek için yapılan maliyetleri daha ayrıntılı olarak raporlama fırsatı sunmaktadır. Amacı ise doğal kaynakların değer tespitinin yapılarak, verimsiz kötü kullanımları önlemektir (Altınbay ve Durak, 2022: 142). Yeşil muhasebenin amaçları; geleneksel muhasebe uygulamalarının ilerletilmesine katkı sunacak araştırmalar yapmak, geleneksel muhasebe sisteminde çevreyle alakalı maliyet ve gelirleri özellikle belirtmek, kurumun iç ve dış çıkar grupları adına yeni performans raporları geliştirmek, yönetim ile ilgili kararların alınması için yeni finansal ve finansal olmayan muhasebe bilgi ve kontrol sistemleri yaratmak gibi amaçları mevcut olmaktadır (Süklüm, 2019: 165).

Yeşil muhasebe uygulamalarının kurumlara sağlayacağı pek çok yarar vardır. Bu yararlar aşağıdaki gibi yazılabilir (Yelgen, 2022: 106):

- Kurumların itibarına ve paydaşların takdirine olumlu etkide bulunmaktadır.
- Kurumların hisse değerinin artmasına ve buna bağlı olarak işletme değerinin artmasına katkıda bulunmaktadır.
- Uzun vadede karları destekleyerek, kurumda faaliyetlerin sürdürülebilirliğine katkıda bulunmaktadır.
- Kurumların sürdürülebilir büyümesini teşvik etmektedir.
- Kurumun çevresel performansının iyileştirilmesini sağlamaktadır.
- Devlet ve kurumları çevreci teknolojilere yatırım yapmaya teşvik etmektedir.
- Kurumlarda gereksiz yere harcanan malzeme miktarının azaltılmasına imkan vermektedir.
- Kurumların sosyal sorumluluklarının gereğinin yapıldığının bir göstergesidir.
- Çevreyle alakalı bilgilerin elde edilmesi, daha bilinçli kararlar alınmasına katkıda bulunmaktadır.

3.2.8. Yeşil Ar-ge Uygulamaları

İşletmelerin çevre konusunda uyguladıkları araştırma-geliştirme (ar-ge) çalışmaları, çevrede gerçekleşecek olumsuzlukların önlenmesi ve doğada dengenin sağlanması konusunda işletmenin taşıdığı en önemli sorumluluklarından birisidir. Yeşil ar-ge faaliyetleri süreci, ürünlerin ve hizmetlerin çevreye olan negatif etkilerini azaltan üretim araçlarından yararlanma, işletmenin çevre ile ilişki usullerini, faaliyet ölçeklerini ve ürün tasarımlarını içine alır. İşletmeler yeşil ar-ge aracılığıyla çevreyi koruma amaçlı yeni projeler geliştirirken, bu projelerin çevre üzerindeki etkilerini ölçmekte ve yenileyici çalışmalarda yer almaktadır (Şenocak ve Bursalı, 2018: 169). Yeşil ar-ge odağında, çevresel etkide azalma ve sürdürülebilir kalkınmayı sağlayan kaynakları en iyi duruma getirecek yeni veya önemli oranda iyileştirilmiş ürün ve hizmetler bulunmaktadır. Yeşil ar-ge kapsamına doğal kaynakların sürdürülebilirliği, ekonomik etki, hayvan ve bitki bilimi, enerji çalışmaları, çevresel etki, sürdürülebilir

kalkınma ve mühendislik alanlarına odaklanan araştırma ve deneysel geliştirme girmektedir (Öğüt, Ekinci ve Gökçe, 2023: 262).

3.3. İşletmelerde Yeşil Yönetimsel Yaklaşımlar

Yöneticilerin çevre ile ilgili faaliyetler hakkında tutumlarını açık bir biçimde tanımlamaları için yeşil yönetim perspektifleri öne sürülmüştür. Bu kapsamda, herhangi bir işletmenin çevresel meselelerle yüzleşmesi/mücadele etmesi ve bazı yeşil girişimler ile rekabet avantajları yaratması gerektiğine inanmaktadır (Doğan, 2022: 487). Reaktif, proaktif ve değer yaratıcı yaklaşımlar çevresel yönetimde üç yeşil yaklaşım olarak ortaya çıkmıştır.

Reaktif yaklaşımı kabul eden kurumlarda çevreye duyarlı yeşil uygulamalar minimal seviyededir (Yaprak ve Doğan, 2019: 1151). Yeşil yaklaşımların en dar olanıdır. İşletmeler, parçaları geri dönüştürülebilecek ürünler satın alır, yeşil etiketleme yapar ve faaliyetlerinin çevreye zararlarını minimuma düşürmek için filtre kullanmaya başlarlar. Fakat bu faaliyetlerin önemli bir kısmı, mevzuattan kaynaklı olarak zorunluluktan meydana gelmektedir (Büyüközkan ve Vardaloğlu, 2008: 2-3). Reaktif yeşil yaklaşım, düzenlemelere saygı duymayı ve yaptırımlardan kaçınmayı içerir (atık azaltma gibi) (Bentahar, Benzidia ve Bourlakis, 2023: 64).

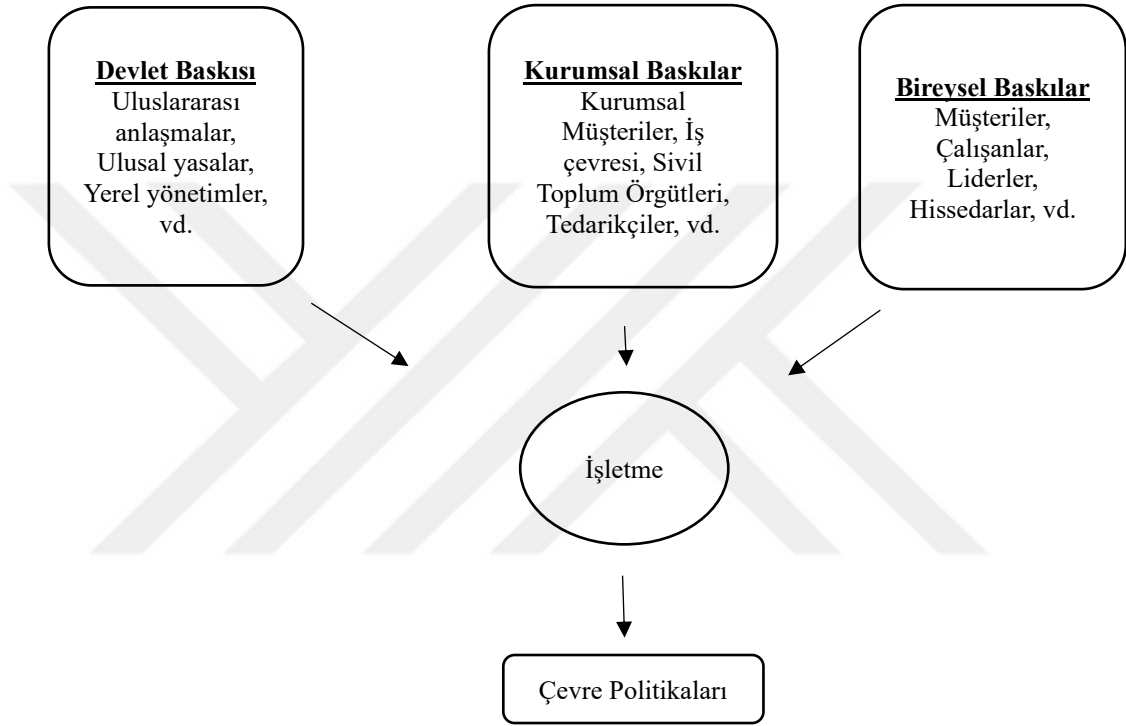
Proaktif yaklaşımı benimseyen işletmeler, üretim faaliyetleri neticesinde ortaya çıkacak muhtemel çevresel sorunlara karşı yasal mevzuattan kaynaklanan zorunluluktan önce tedbirler almaya yönelik hareket etmektedirler (Yaprak ve Doğan, 2019: 1151). Proaktif yeşil yaklaşım, çevresel uygulamaları bir kuruluş için bir rekabet üstünlüğü olarak görür. Yeşil endişeler sadece bir organizasyonun stratejisinin bir parçası değildir, aynı zamanda operasyonel olarak çeşitli tedarik zinciri alanlarına (örneğin satın alma, üretim, atık, tersine lojistik) bölünür ve tüm aktörlerin sertifikasyonu ve taahhüdü ile desteklenir. Bu yaklaşım, örneğin, etkili bir çevre yönetim sistemi çerçevesi olarak kullanılan yeşil gereklilikleri bütünleştiren EMAS veya ISO 14001 gibi sertifika projelerinin benimsenmesini içerir (Bentahar vd., 2023: 65).

Değer yaratıcı yaklaşım benimseyen işletmelerde ise, reaktif ve proaktif yaklaşımlara göre daha kapsamlı bir yaklaşım olup ayrıca yeşile yönelik iş stratejilerinin geliştirilmesi olarak tanımlanmaktadır (Yaprak ve Doğan, 2019: 1151). Değer yaratan yeşil yaklaşımlar hem kamu hem de özel sektör uygulamalarında kritik bileşenler

olarak görülmekte ve sürdürülebilirlik açısından başarının göstergesi olarak tanımlanmaktadır (Karamaşa vd., 2021: 23).

3.4. İşletmeleri Yeşil Yönetim Anlayışına İten Nedenler

İşletmeleri çevreye karşı hassas davranmaya itici bazı kuvvetler bulunmaktadır. Bu kuvvetler bireysel baskılar, kurumsal baskılar ve devlet baskısı şeklinde aşağıda bulunan şekilde görülmektedir.



Şekil 3.1. Çevre Politikalarına Kaynak Olan Güçler

Kaynak: Çavuş, M. F., Tancı, N. (2013). Yeşil işletme ve çevre yönetim sistemleri. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi*, 48(1), 73-82

Şekil 3.1'e göre devlet baskısına uluslararası anlaşmalar, ulusal yasalar, yerel yönetimler, vd. örnek olarak verilmiş; kurumsal baskılara kurumsal müşteriler, iş çevresi, sivil toplum örgütleri, tedarikçiler, vd. örnek olarak verilmiş; bireysel baskılara müşteriler, çalışanlar, liderler, hissedarlar, vd. örnek verilmiştir. İşletmelere çevre hassasiyeti konusunda devlet, kurum ve bireysel baskılar uygulanmakta ve işletmelerin çevre politikaları uygulamaları sağlanmaktadır.

Bugün sürdürülebilirlik bilinci çağında yaşanması nedeniyle kuruluşlar üzerinde yeşil uygulamaları benimsemeleri için artan bir baskı bulunmaktadır. Çevresel sürdürülebilirlik kuruluşlar için stratejik bir konu haline geldiği ve konu işletme yöneticileri, hükümetler, tüketiciler ve yönetim akademisyenleri arasında endişe

yarattığı görülmektedir. Bu eğilim, büyüyen çevresel ve sosyal hareketten ve kuruluşların kendi ekosistemleri üzerinde ciddi etkiye sahip olduğu ya da olabileceği algısından kaynaklanmaktadır. Federal ve yerel yönetimler, toplum, tüketiciler ve rakiplerden gelen artan baskı ile kuruluşlar, kaynaklarının daha fazlasını çevresel ve sosyal açıdan sorumlu çabalara ayırma konusunda baskı altındadır (Goktan, 2014: 96).

3.5. Yeşil Yönetim Anlayışının Önemi

Yeşil yönetim uygulamalarının önemli derecede faydalar sağladığı bilinmektedir. Bu faydalar arasında; işletme imajını olumlu yönde etkilemek, enerji kaynaklarının kullanımını en aza indirmek, rekabet üstünlüğü elde etmek, işletmenin çevre üzerindeki olumsuz etkilerini minimuma indirmek, işletme etkinliği kazandırmak, müşteri ve diğer baskı oluşturan güçlerin ihtiyaçlarını yanıtlamak yer almaktadır (Gökdeniz, 2017: 71). Ayrıca yeşil yönetim uygulamaları, sürekli öğrenme yeteneği ve gelişimi, maliyetler ve farklılaşma, yeşil hedeflerin ve stratejilerin benimsenmesi yoluyla firmanın rekabet avantajı kazanmasını sağlar. Yeşil olmak artık iş yapmanın bir maliyeti değil; inovasyon, yeni pazar fırsatı ve servet yaratma için bir katalizör olmaktadır. Yeşil yönetim uygulamaları, yöneticilerin maliyet, kalite ve teslimat gibi iç kapasitelerini ve rekabet güçlerini geliştirmek için çevre dostu bilgi ve fikirleri kullanmaları için standartlaştırılmış bir mekanik kılavuz görevi görmektedir (Naruetharadhol vd., 2021: 8). Yeşil yönetim uygulamaları, özellikle çevre dostu ürün tasarımı, ürünlerin üretim süreci tasarımı ve yeni teknolojide yenilikçiliğe vurgu yapan kurumsal firmalarda büyük önem kazanmıştır. Ampirik kanıtlar, çevre dostu ekipman ve teknolojiye yönelik yönetim inisiyatiflerini kullanarak iyi tasarlanmış iş stratejisinin, temel yetkinliği geliştirdiğini ve bunun da pazardaki rekabet avantajlarını artırdığını göstermektedir. Yeşil yönetimin bazı ana hedefleri, üretim ve paketlenmede, hammadde kullanımında, enerji ve su tüketiminde ve çevreye salınan çeşitli toksik maddelerin azaltılmasında gereksiz adımların azaltılmasını ve böylece olumlu bir kurumsal imaj oluşturulmasını ve pazarın genişletilmesini öngörmektedir (Roy ve Khastagir, 2016: 110-111). Bununla birlikte, yeşil yönetim uygulamaları, kuruluşların devlet desteği ve sosyal meşruiyet kazanmalarına yardımcı olabilmektedir (Adomako ve Nguyen, 2023: 3). Yeşil yönetim anlayışının sağladığı katkılar göz önünde bulundurulduğunda önemi anlaşılmaktadır.

3.6. Yeşil Yönetim Anlayışında Karşılaşılan Engeller

Yeşil yönetim kısaca, yönetim faaliyetinin doğanın da korunarak gerçekleştirilmesi olarak ifade edilebilir. Yeşil yönetim uygulamaları, kuruluşların toksik emisyonları azaltmalarına ve doğal çevreyi korumalarına yardımcı olabilse de bazen çok pahalıdır ve yatırım getirileri çok düşüktür (Adomako ve Nguyen, 2023: 3). Yeşil yönetimdeki engeller konusunda çeşitli alanlarda yapılan çalışmalar bulunmaktadır. Küçük ve orta ölçekli işletmeler (KOBİ) üzerinde yürütülen bir çalışmada yeşil yönetim konusunda bilgisizlik, yöneticilerin yeşil yönetim uygulamaları konusunda motivasyon eksikliği, yöneticilerin ve çalışanların yeşil yönetim araç ve teknikleri konusunda bilgi eksikliği, yeşil yönetim uygulama maliyeti ile ilgili endişe duyma gibi problemler (Mohiuddin ve Al-Amin, 2022: 284) yeşil yönetim konusunda engeller olarak ortaya çıkmıştır. Yeşil insan kaynakları yönetiminde karşılaşılan engeller şu şekilde sıralanabilir; yeşil teknolojinin benimsenmesindeki zorluk ve karmaşıklık, organizasyonel destek eksikliği, çalışan direnişi, kültür eksikliği, bireylerin bilgisi, eğitim ve öğretim, yetiştirilme ve kişilik, teknik destek eksikliği, kapsamlı bir planın olmaması, (Miao, Zaman, Khan ve Jiang, 2023: 9-10), ekonomik, yönetim, siyasi ve düzenleyici engeller olarak sayılmaktadır (Ye, Liu, Wang ve Zhang, 2023: 5). Yeşil tedarik zinciri yönetiminde ise yeşil uygulama maliyetleri, teknolojik alt yapı yetersizliği, hükümet politikaları ve kanunlardaki yetersizlikler, bilgi ve tecrübe yetersizliği, üst yönetim tarafından destek alma konusunda yetersizlik karşılaşılan engellerdir (Nart ve Nart, 2021: 265-268).

Yeşil yönetim uygulamalarının kurumlara sağladığı yararlar bulunmaktadır. Kağıt azaltımı, kaynakların etkin kullanılması, elektrik, su, yakıt maliyetlerinden tasarruf sağlanması gibi faydalar sayılabilir. Bu faydalarla birlikte doğanın korunmasını da gerçekleştirdiği için kurumun iç ve dış çevresinin kurum ile ilgili algılarını olumlu yönde etkilemesi sonucu kurumsal itibarı arttırdığı düşünülmektedir.



4. KURUMSAL İTİBAR KAVRAMINA GENEL BAKIŞ

Kurumların ürün ve hizmetlerine olan talebin fazla olması ve sürekliliği kurumun sürdürülebilirliği açısından önem arz etmektedir. Kurumun uzun yıllar ayakta kalmasında talep sürekliliği ve müşteri sadakati etkili olan faktörlerdendir. Kurumsal itibar kavramı bu sebeple bütün kurumlar için hayati önem taşımaktadır. Kurumsal itibar, kurum çalışanlarının, hissedarlarının, ortaklarının, yatırımcıların, bankaların, tedarikçilerin, müşterilerin kısaca paydaşların algılarının toplamıdır. Zamanla elde edilir ve para ile alınıp satılmama özelliğine sahiptir. Kurumsal itibar algısının yüksek olması kuruma çeşitli yararlar sağlamaktadır. Müşteri sadakati, talep edilme, rekabet üstünlüğü, kredi sağlama, yatırımcıları kuruma çekme, kriz zamanlarının kolay atlatılması gibi pek çok yararı bulunmaktadır. Bu nedenle önemle üzerinde durulan bir konudur.

Bu başlık kapsamında itibar ve kurumsal itibar kavramı, kurumsal itibarın önemi, kurumsal itibar ile ilgili kavramlar kurumsal itibarın bileşenleri, kurumsal itibarın ölçülmesi, kurumsal itibar ile yeşil yönetim ilişkisi konuları hakkında bilgi verilmektedir.

4.1. İtibar ve Kurumsal İtibar Kavramı

İtibar ile ilgili farklı tanımlar bulunmaktadır. İtibar “bir işletmenin veya endüstrinin genel değerler dizisi ile ilgili olan güvenilirliği, güvene layık oluşu, yükümlülüğü ve yeterliliği üzerine çok sayıda şahsi ve kolektif yargıdan meydana gelmiş bir bütün” olarak tanımlanmaktadır (Otay Demir, 2010: 249). Başka bir tanıma göre itibar, bir şirketin performansı ve nitelikleri hakkında paydaşların sahip olduğu küresel algı veya değerlendirme olarak düşünülmektedir. Bilişsel ve duyuşsal boyutları kapsayan, zamanla gelişen kolektif bir olgudur (Feldman, Bahamonde ve Bellido, 2014: 55). İtibar, bir şirketin temsili bir paydaş grubuna kıymetli sonuçlar elde etme yeteneğinin bütün bir değerlendirmesidir (Fombrun, Gardberg ve Sever, 2000: 243). Yapılan tanımlar incelendiğinde itibarın; güvenilirlik, sorumluluk, yeterlilik, değerli sonuçlar sağlama yeteneğine sahip olmak konularındaki toplu değerlendirme olduğu görülmektedir.

Aynı şekilde kurumsal itibar kavramı da farklı şekillerde ifade edilebilmektedir. Kurumsal itibar, bir şirketin paydaşlarına değerli sonuçlar sunma yeteneğini belirginleştiren eylemlerinin ve sonuçlarının bilişsel bir temsildir (Fombrun,

Gardberg ve Barnett, 2000: 87). Diğer bir tanımda kurumsal itibar; genellikle paydaşların ‘ilgili kurumun ne olduğu’, ‘ilgili kurumun sorumluluklarını nasıl gerçekleştirdiği’, ‘paydaşların kurumdaki beklentilerinin nasıl karşılandığı’ ve ‘kurumun sosyal-politik çevreye adapte olma potansiyeli’ yönelik değerlendirmelerinin uzun dönemli birleşimidir (Uzunoglu ve Öksüz, 2008: 112). Başka bir tanıma göre kurumsal itibar, tedarikçilerin, müşterilerin, çalışanların, yöneticilerin ve hissedarların algılarını da kapsamak üzere bütün paydaş algılarının bir toplamı (Alnıaçık, Alnıaçık ve Genç, 2010: 95), bir kümesi veya çok faktörlü bir işlevi olarak kabul edilmektedir (Blajer-Golebiewska, 2021: 3). Kurumsal itibar, bir işletmenin paydaşlarının sahip olduğu kolektif yargıyı ölçmektedir (Navarro-García, Ramón-Llorens ve García-Meca, 2022: 352). Kurumsal itibar, grup algısının bir sonucudur (Wang, Yang, Chai, Yang ve Tian, 2021: 1). Yapılan tanımlar incelendiğinde kurumsal itibarın; eylemlerin ve sonuçların bilişsel temsili, paydaşların kurum hakkında oluşan uzun dönemli değerlendirmeleri, paydaşların algılarının toplamı şeklinde ifade edilebileceği görülmektedir.

Ürün ve hizmet kalitesi, kriz zamanlarını atlama biçimi ya da çabası, paydaşlar ile bağlantılar örgütlerin itibarını biçimlendiren kavramlar olmaktadır. Bundan başka iletişim ağı ve geri bildirim sistemleri de kurumların itibarıyla yakından ilgilidir. Kurumun itibar düzeyiyle bağlantılı olan kavramlar; müşteri memnuniyeti, yenilikçilik, insanları kuruma çekme ve kurumda tutma, topluma ve çevreye duyarlı olma, güçlü bir iletişim ağı, yeni ürün geliştirme, yönetim ve şirket şeffaflığı, kurumsal kaynakların etkin biçimde kullanımı benzeri daha pek çok kavram sıralanabilir (Karatepe ve Ozan, 2017: 88). Capital Dergisi kanalıyla 2003 yılında gerçekleştirilen araştırmada itibar üzerinde etkili olan faktörler; müşteri (tüketici) memnuniyeti, ürün ve hizmet kalitesi, iş görenlerin vasıfları, yönetim kalitesi, finansal dayanıklılık, bilgi ve teknoloji yatırımları, yenilikçi olma durumu ve yeni ürün geliştirme, iş gören memnuniyeti, rekabette etik davranma, iş görenlerin niteliklerini geliştirme, iş görenlere sağlanan sosyal olanaklar, iletişim ve halkla ilişkiler, uluslararası piyasalara uyum, yönetim ve şirket saydamlığı, yatırımcıya değer oluşturma, ücret politikası ve düzeyi ve toplumsal sorumluluk bulunmaktadır (Yalman, 2022: 63-64).

Kurumsal itibar taklit edilmesi mümkün olmayan, ikamesi olmayan, benzersiz, az bulunur, değerli, gözle görülemeyen ve somut olmayan varlıktır. Kurumun olumlu

kurumsal itibara sahip olması yalnız olarak bir performans göstergesi, rekabet faktörü ve rekabet üstünlüğüdür. Çünkü itibar işletme için rakiplerin taklit edemeyeceği, satın alınıp satılamayan ve kolay bir şekilde kıyaslanması yapılamayan bir varlıktır (Aydemir, 2008: 38).

4.2. Kurumsal İtibarın Önemi

Kurumsal itibar, iş organizasyonu hakkında uzun bir süre boyunca oluşturulan kapsamlı, kümülatif bir değerlendirmeyi ifade etmektedir. Uygulayıcıların bakış açısına göre bu, organizasyonun hayatta kalmasının, rekabetçiliğinin ve kârlılığının temelidir (Adelua, Oyedepo ve Odiboh, 2021: 1). Kurumların başarı elde etmesi için iyi bir itibara sahip olmaları önem taşımaktadır. Kurumsal itibarın önemine ilişkin, Robert Bosch, “İnsanların güvenini kaybetmektense para kaybetmeyi tercih ederim” ifadesiyle itibarın maddi değerlerden daha çok önem arz ettiğini ifade etmektedir (Ünaldı, 2015:103). İşletmeler için kurumsal itibar sürdürülebilir rekabet üstünlüğü sağlaması, sunulan ürün ve hizmetlere ek olarak değer kazandırması, müşteri tutumlarına olumlu olarak yansması, hisse senedi değerlerinin yükseltilmesi ve pazar payının arttırılması, kurum haberlerinin medyada daha fazla yer alması, iş görenlerin motivasyonunun yükseltilmesi, kriz dönemlerinde kolaylık sağlaması, algılanan riskin azaltılması sonucunda kuruma olan güvenin arttırılması gibi yararları bulunmaktadır (Bilmez, 2011: 176).

İnsanlar yüksek itibarlı şirketlerden ürün satın almayı tercih etmekte, iş arayanlar yüksek itibarlı şirketler için çalışmayı tercih etmekte ve uzun vadeli yatırımcılar yüksek itibarlı şirketleri yatırım aracı olarak tercih etmektedir. Sonuç olarak, paydaş desteği, şirketlere bol miktarda kaynak sağlamaktadır. Şirketler, müşterilere hitap ederek kârlılıklarını arttırmakta; daha fazla ve daha iyi çalışanları çekerek verimliliklerini ve üretkenliklerini arttırmakta; bankacılardan destek alarak krediye daha düşük maliyetli erişim sağlamakta ve yatırımcıları çekerek hisseleri için piyasayı geliştirmektedir. Bu nedenle destek, daha iyi işletme sonuçlarına dönüşmekte ve kârlılık üzerinde pozitif bir güce sahip olmaktadır (Fombrun, 2012: 106). Fortune dergisinin yaptığı en itibarlı şirket sıralamalarında ilk 10 şirket ve en sondaki 10 şirket arasında yapılan karşılaştırmalara göre, ilk onda yer alan şirketler ürünlerini son onda yer alanlara göre 7 kat daha rahat ve yüksek fiyatla satabilmekte, stok tutma işini 5 kat daha az, “iyi işverendir” diye 4 kez daha sık önerilmekte ve 1,5 kez daha kolay

başılanabilmektedir (Bilmez, 2011: 177). Ayrıca iyi bir iş itibarı, yeni bir çalışan işe alım süreci, çalışan gelişimi ve çalışanların elde tutulmasını da beraberinde getirmektedir (Zhao vd., 2021: 2). İyi bir itibar, işletmelere daha yüksek itibar faydaları getirebilmekte, daha iyi çalışanları çekebilmekte, maliyetleri azaltabilmekte, fiyat avantajları kazanabilmekte ve kurumsal riskleri azaltabilmektedir (Wei, 2021: 4). Güçlü bir kurumsal itibarın kurumlar için finansal, pazar payı ve insan kaynakları olarak üç yönden büyük değer kattığı düşünülmektedir. Kurumlar güçlü itibara sahip olduklarında, ürünleri ve hizmetleri için rahat bir şekilde müşteriye ulaşabilir, pazar paylarını büyütebilir, nitelikli çalışanları çekebilir, çalışanların desteğiyle kriz zamanlarını daha kolay geçirebilirler (Aydın, 2015: 80). Yalnızca pazara nüfuz etme yönünden değil, bununla birlikte kilit topluluklarda ortamı hazırlama ve ittifakları kolaylaştırma yönünden de uluslararası yayılmaya öncülük etmek ve destek olmak ta faydalarındandır (Feldman vd., 2014: 56). Kurumsal itibarın sağladığı katkılar dikkate alındığında önemi anlaşılmaktadır.

4.3. Kurumsal İtibar ile İlgili Kavramlar

Bu başlık kapsamında kurumsal kimlik, kurumsal davranış, kurumsal dizayn, kurumsal kültür, kurumsal imaj ve kurumsal iletişim başlıkları hakkında bilgi verilmektedir.

4.3.1. Kurumsal Kimlik

Kurumsal kimlik kavramının kökeni 1960'lı yıllara kadar uzanmaktadır. Kurumsal kimlik, yöneticilerin kuruluşları hakkında iletişim kurmak istedikleri veya “kendim hakkında söylediklerim” ile ilgilenen bir kavramdır (Bick, Abratt ve Bergman, 2008, 11). Kurumsal kimlik bir organizasyonun stratejik tercihleri ve bunların ifadesi olarak tanımlanmaktadır (Abratt ve Kleyn, 2012: 1051). Herhangi bir nesneyi saptamayı sağlayan, onu benzerlerinden farklılaştıran niteliklerin tümü kimlik kapsamında bulunmaktadır. Eğer bir kimliğe sahip değilseniz tüketici nezdinde yok olduğunuz anlamına gelmektedir. Bir kurumun kendisini temsil etme biçimlerinin hepsi, o kurumun kimliğini oluşturur. Kurumsal kimlik süreci ise; kurumun kendisini temsil ederken ne şekilde algılanacağını yönlendiren aktivitelerin tümü olarak açıklanmaktadır. Amblem, logo, kartvizit, mektup kağıdı vb. öğeler kurumsal kimliğin dışa yansıyan yüzü olmaktadır (Topçu, 2017: 158). Aslında bir organizasyonun ne olduğu, şöyle ki kurumun stratejisi, felsefesi, iş kapsamı, tarihi, sunulan ürün ve

hizmetlerin çeşitliliği, resmi ve resmi olmayan iletişimi kurumsal kimlik ile alakalıdır. Kurumsal kimlik beş ögeden meydana gelmektedir. Bu ögeler; kurum kültürü, kurumsal davranışlar, ürün ve hizmetler, iletişim ve tasarım ile pazar koşulları ve stratejiler olarak sayılabilmektedir. Anlaşıldığı üzere kurumsal kimlik, örgütün diğer örgütlerden ayırt edici özelliklerini göstermektedir. Kurumun mevcut değerlerine dayandığı söylenebilir. Kurumsal kimliğin bir neticesi olarak örgüt kültürü ortaya çıkmaktadır (Çiçek ve Almalı, 2020: 222). Şimdilerde kurum felsefesi, kurumsal davranış, kurumsal iletişim ve kurumsal dizayn olarak isimlendirilen unsurların birleşimi ve karşılıklı etkileşimi kurum kimliği olarak ele alınmaktadır (Başkan Karsak, 2008: 169).

4.3.2. Kurumsal Davranış

Kurumsal davranış, organizasyonda bulunan kişi ve grupların “nasıl ve niçin davrandıkları” sorularına cevap aramak, ilişkilerin kurulmasında yararlanılan araçlar ve kurumsal yapı ile arasında gerçekleşen etkileşimlerle alakalıdır (Öztürk ve Şardağı, 2018: 121). Kurumsal davranışın iç ilişkiler ile dış ilişkilerde gösterilen davranışlar olmak üzere iki boyutu olduğu vurgulanmaktadır. İç davranışa örnek olarak yönetici ile iş görenler arasındaki ilişkilere ve iş görenlerin kendi aralarında geçen ilişkiler; dış davranışa ise yöneticiler ve iş görenlerin kurumun dış çevresi ile kurulan ilişki örnek verilebilir. İç ve dış müşterilerine kurum itina ile yaklaşmaktadır. Müşterilerinin beklenti ve ihtiyaçlarının farkında olan ve karşılayan kurumların kurumsal imajı güçlüdür (Akıncı Vural ve Erkan, 2018: 17-18).

4.3.3. Kurumsal Dizayn

Kurum kimliği ile kurum kültürünü belirleyen ve iletişimini gerçekleştiren en önemli unsur kurumsal dizayndır. Kimlik, itibar ve ilişki yönetimi kurumsal dizaynın önemli bir parçası olmaktadır. Aynı zamanda bir işletmenin kendisini paydaşlarına anlatmasında aktif bir rolü vardır. Kurumun iç mekan tasarımı kurumsal dizaynın en önemli elemanlarından. Kurum kimliğinin doğru anlaşılmasında iç mekân dizaynının kurum kimliği ile uyumlu olması hayati önem arz etmektedir (Yazıcıoğlu ve Meral, 2011: 113). Kurumsal dizayn, kurumun görsel kimliğinin oluşmasını sağlayan bir bütündür. Bir kurumun görsel kimliğini oluşturan esas unsurlar; kurum ismi, sembolleri (logo), iş görenlerin giysileri, hizmet yapılarının dış görünümü ve iç dekorasyonu, taşıma araçları, renkler, amblemler, sloganlar ve temel harf karakterleri

olarak sayılmaktadır. Bu nedenle kurum kimliğinin görüntüsü kabul edilen kurumsal imajın doğmasında en etkili unsurlardandır. Kurumsal dizaynın başarılı olması; güçlü ve dengeli bir kurum kimliğinin ve buna bağlı olarak olumlu bir kurumsal imajın oluşturulmasında önemli bir etmendir. Kurumsal dizayn, kurumun paydaşları ve sosyal çevresince görsel açıdan tanınmasını ve rakiplerinden ayırt edilmesini sağlamaktadır (Erentürk, 2020: 173).

4.3.4. Kurumsal Kültür

Edward B. Taylor tarafından kültür kavramı ilk olarak 1871 senesinde “Topluluk ile birlikte yaşayan kişilerin inançları, değerleri, gelenekleri, sanat ve sahip oldukları bilgi gibi pek çok kompleks alışkanlıklar ve kabiliyetlerden oluşan bir bütün” olarak tanımlanmıştır. 1960’lı yıllarla birlikte kurum kültürü kavramı ortaya çıkmış ve yönetim biliminde zamanla popüleritesini arttırmıştır. Kurum kültürü, çalışma tarzları, kutlama ve törenler, kurum içi hiyerarşi, iş görenlerin ödüllendirilmesi ve cezalandırılması gibi geniş bir yelpazeye sahip olup organizasyon içinde ifade edilen ve ifade edilmeyen kuralları da kapsamaktadır (Kılıç ve Güdük, 2017: 82). Kurum kültürünün kapsamı incelendiğinde, bir kurumun değerleri, inanışları, varsayımları, ideolojisi, amacı, ahlakı, genel kuralları, kılavuzu, tarihsel art alanı, kurumsal vatandaşlığı ve alt kültürlerin bütününden meydana gelmektedir. Ayrıca kurum iş görenleri, kurum kültürü konusunda önemli bir role sahiptir. Liderler, yöneticiler ve iş görenlerin ortak değerler bütünü kurum kültürü olarak ifade edilmektedir (Akıncı Vural ve Bat, 2018: 80).

4.3.5. Kurumsal İmaj

Kurumların tüm paydaş grupları, kurumun iletişim biçiminden etkilenerek o kuruma ilişkin bir intibaya sahip olurlar. Bu şekilde kurumun bütün paydaşlarında bir imaj oluşturulması sağlanır. Kurumsal imaj, işletmenin olduğu bütün görsel, sözel ve davranışsal unsurların bir araya gelmesi durumudur (Şişli ve Köse, 2013: 169). Kurumsal imaj, farklı kuruluşlar ile ilgili insanların zihinlerinde, dolaylı ve dolaysız algılar ve deneyimler sonucu meydana gelen düşünsel resimler anlamını da taşır. Yani kişilerin kuruluşlar ile ilgili olarak gördükleri, duydukları ya da doğrudan kuruluş ile bağlantı kurduklarında elde ettikleri kanının görüntüsü kurum imajını oluşturmaktadır (Çoban, 2003: 215). Kurumsal imaj, algılanan kalite ve müşteri memnuniyeti üzerinde önemli bir etkileme gücüne sahiptir. Kurumun önemli derecede fark edilmesi ve

sevilen bir itibara sahip olması iyi planlanmış bir kurumsal imaj süreci ile gerçekleşir. İyi imaj ile itibar arasında ortaya çıkan etkileşim ise müşteri sadakatini geliştirir (Canitez ve Akyol, 2019: 1297).

4.3.6. Kurumsal İletişim

Kurumsal iletişimde kurumsallık, bir tamlık, birlik anlamına gelirken iletişim, kurum içi ile kurum dışı iletişimi ifade etmektedir. Kurumsal iletişim, bir kurumun farklı bölümleri arasında her çeşit bilginin paylaşımını, bu süreçte yararlanılan mesaj şeklini, teknik ve usulleri kapsamaktadır (Akıncı Vural ve Bat, 2018: 25).

Kurumsal iletişimin kapsamı geniştir. Yöneticiler arası iletişim, iş görenler arası iletişim, iş görenler ile yöneticiler arası iletişim, kurumun departmanları arası iletişim, kurum ile hedef kitleler arası iletişim, kurumlar arası iletişim, kurum ile hükümet arasındaki iletişim gibi pek çok ilişki ve iletişim süreci bulunmaktadır (Güven, 2016: 134). Burada asıl amaç, “kurumun tabi olduğu çoklu gruplarla olumlu ve sağlıklı ilişkiler oluşturmaktır” (Gümüş ve Öksüz, 2010: 116-117).

4.4. Kurumsal İtibarın Bileşenleri

Bu başlık kapsamında duygusal çekicilik, ürün ve hizmetler, vizyon ve liderlik, çalışma ortamı (kurumsal çevre), sosyal ve çevresel sorumluluk ve finansal performans konuları hakkında bilgi verilmektedir.

4.4.1. Duygusal Çekicilik

Bu kavram kurumun hedef kitlesi, alıcıları ve paydaşlarına göre kurum hakkında hissedilen pozitif duygular, kurumu etkileyici ve cazip bulmak, beğenmek, duygusal bir yakınlık hissetmek, güvenilir olarak görmek gibi marka ile ilgili duygusal bağlılığı ifade etmektedir (Erdoğan Sepetci, 2023: 10). Duygusal çekicilik bileşeni ile “saygınlık, takdir edilme, güven” kavramlarına dikkat çekilmekte ve kuruma karşı müşteri bağlılığı meydana getirilmektedir. Kuruma duyulan sempati derecesi genellikle duygusal çekicilik olarak adlandırılmaktadır. Müşteriler ile kurum arasında duygusal bağ oluşturarak kurumun faaliyetlerine karşı farkındalığı arttırmak bu sempati aracılığıyla gerçekleşmektedir. Bir kurumun paydaşlarıyla gerçekleşen psikolojik, duygusal ve sosyal etkileşiminin neticelerinden biri olarak duygusal çekicilik oluşmaktadır. Duygusal çekicilik üzerinde kurumsal itibarın diğer bileşenlerine dair oluşan paydaş algıları ciddi bir etkiye sahiptir (Şevik, 2022: 10).

4.4.2. Ürün ve Hizmetler

Kurum tarafından sunulan ürün ve hizmetler, kurumların geniş kitlelere erişmesini sağlayan somut araçlardır. Başka bir deyişle; tüketicilerin kuruma ilişkin algılamalarının bir göstergesi onların kurumun ürünlerine ve hizmetlerine dair deneyimleridir. Müşterilerin kurumun ürün ve hizmetleri ile tecrübe ettiği olumlu deneyimler kurumsal itibarı olumlu biçimde etkilerken olumsuz müşteri deneyimleri kurumsal itibara olumsuz şekilde etkide bulunmaktadır (Karabetyan, 2019: 67). Yüksek kaliteli, öncü, harcanan paraya değer ürün ve hizmetler sunmak ve bunların arkasında olmak, işletmenin itibarına pozitif yönde etkisi olacaktır. Ürün ve hizmet kalitesi, özellikle müşteriler açısından önemli bir itibar bileşenidir (Alınacak vd., 2010: 98).

4.4.3. Vizyon ve Liderlik

Örgütlerde liderlik; etkili iş gücü ve madde kaynaklarının kullanımını sağlar, iş görenin karar alma sürecine katılımını sağlayarak iş görene yetki verir, geleceğe yönelik vizyonun iş görenler tarafından paylaşılmasını sağlar, uygulamalarda etik değerlere öncelik verir ve paydaşların başarısını arttırmayı amaç edinir (Sart, Sezgin ve Demir, 2018: 73).

Vizyon ve liderlik, bir işletmenin net bir vizyonunun olması ve sağlam bir liderliğe sahip olması, şimdiki ve gelecekteki koşulları bir araya getirerek, liderlik sergileyebilecek durumlardan avantaj elde edilmesidir. Vizyon ve liderlik, bir kurumun şeffaf bir vizyonunun olması, pazar fırsatlarına sahip olması ve ulaşılabilir hedeflere sahip olması olarak ifade edilebilir. Bundan başka, elindeki gücü kullanma ve insanları etkileme yeteneği, iletişime geçme ve diğer insanları motive etme yeteneği ve farklı gruplar arasında çalışma yeteneği liderliğin mühim niteliklerini meydana getirmektedir. Kuruluşun gelecek ile alakalı net ve kararlı vizyonunun olması ve bu vizyonun kurumun paydaşları tarafından benimsenmesi, kuruluşun pozisyonunu kuvvetlendirmektedir (Arslan ve Koçer, 2022: 5).

4.4.4. Çalışma Ortamı (Kurumsal Çevre)

Çalışma ortamı, işletmenin iletişim halinde bulunduğu çevresidir. İşletmenin kanunlar ile toplumsal etik kurallarına uyma gerekliliği bulunmaktadır. İşletmenin itibarını çevresi ile adapte bir biçimde etkin yönetilebilmesi amacıyla iyi bir iletişim ağının

bulunması zorunlu olmaktadır (Koçoğlu ve Kıyıcı, 2019:115). Çalışma ortamının işletmelerin çalışanlarına da uygun olmasının katkısı fazladır. Çalışanlar zamanının önemli bir kısmını iş yerinde geçirmektedir. Çalışma ortamının fiziki şartları çalışanlar ve bu çalışanların motivasyonları üzerinde oldukça etkilidir. Yönetimin de çalışanlara gösterdiği değer ve tutumları kurumun itibarı üzerinde etkili olmaktadır. Çalışılan ortam, çalışma şartlarını da içermektedir. Toplumsal cinsiyet ayrımcılığının bulunmadığı, eşit işe eşit ücret politikalarının uygulandığı, mobbing, yasal hakların korunması ve elde edilmesi, iş güvenliği gibi unsurlar ilgili çalışma şartlarının alanına girmektedir. Bunlarla beraber, iş görenlere yapılan yatırımlar, verilen eğitimler, kişisel gelişim uygulamaları, ekonomik göstergelere ve performansa ilişkin ücretlendirmeler de yine çalışma koşulları kapsamına girmektedir (Koçak ve Özocak, 2021:66). Araştırmalar, memnun çalışanların uzun vadeli katılıma bağlı kalma olasılıklarının daha yüksek olduğunu, devretme ihtimallerinin daha düşük olduğunu, şirketin elçileri olarak hareket etme ve iyi bir işverene olumlu bir puan verme ihtimallerinin daha yüksek olduğunu ortaya çıkarmaktadır (Fombrun, Ponzi ve Newburry, 2015: 6).

Kurum, iş görenlerine kurumsal itibarın önemini, yararlarını, ne şekilde elde edildiğinin ve korunduğunun, bu süreçteki görevleri hakkında bilgi vermelidir. Böylece iş görenler kurumun kendinden beklentilerini ve kurumsal itibar üzerinde etkili olacak olan davranışlar hakkında bilgi sahibi olacaklardır. İş görenlerin desteği güçlü bir itibar için gerekli olmaktadır. İş görenlerin inançları ve kendilerini kurumla özdeşleştirmeleri kurumun güçlü bir itibara sahip olmasında etkili olmaktadır (Hançer, 2022: 526).

4.4.5. Sosyal ve Çevresel Sorumluluk

Sosyal refahın korunması ve geliştirilmesi için kurumlar çerçevesinde yapılması gereken eylemlerin yerine getirilmesi kurumsal sosyal sorumluluk olarak adlandırılmaktadır (Kırpık ve Akdemir, 2018: 34). İlk kez 1950'li yıllarda ortaya çıkan kurumsal sosyal sorumluluk, iş dünyasının topluma olan borcu biçiminde değerlendirilmiştir. Kurumsal itibarı geliştirmede kurumsal sosyal sorumluluk önemli bir etkiye sahipken, itibarın sürdürülmesinde de çok büyük önem taşımaktadır. İşleri yoluna koymada da kurumsal sosyal sorumluluk etkili olmaktadır. Örnek verilecek olursa kriz zamanlarında veya kurum itibarı olumsuz etkilendiğinde, kurumsal sosyal sorumluluğu yerine getiren kurumlar bu durumu daha kolay atlattığı düşünülebilir. Zira

işletme kabahat işlediğinde bile, kurumsal sosyal sorumluluğunu yerine getiren kurumlar tekrar güven kazanmaları kolaylaşacaktır (Bilmez, 2011:183-184). Olumlu bir kurumsal sosyal sorumluluk notu; ödüller, alkışlar, satışlar ve itibar getirmektedir. Buna karşılık, zayıf bir kurumsal sosyal sorumluluk notu, bir şirketin operasyonlarının ekonomik temellerini sarsabilmektedir. Bu durum, şirkete olan güveni ve çalışanlarına, müşterilerine ve yatırımcılarına verdiği sözleri yerine getirme kabiliyetini baltalamaktadır (Márquez ve Fombrun, 2005: 306-307).

4.4.6. Finansal Performans

Bir örgütün kârlılık elde etme ve yatırım yapmak için risk alabilme ve rekabet edebilme becerisi finansal performans olarak ifade edilmektedir. Rakiplere nazaran güçlü performansa sahip olmak, güçlü kârlılık elde etmek, düşük riskli yatırımlar yapmak ve büyüme sinyallerini vermek finansal güvenilirliğin gereklerindendir. Kurum itibarının artabilmesi, kurumların finansal sorumluluklarıyla birlikte üstlendikleri sorumluluklarla doğru orantılı olmaktadır. İtibar ile finansal değer yakından ilişkilidir. İyi bir itibarı elinde bulundurmak; sermayeyi, kalifiye iş görenleri, müşterileri ve bütün iş ortaklarının desteğini çekmektedir (Akgöz ve Solmaz, 2010: 29). Bir kurumun finansal performansının belirteçleri; yüksek karlılık geçmişi, düşük riskli yatırımlarla alakadar olmak, gelecekte büyümeyi sürdürmek için yüksek beklentilerinin bulunması, rakiplerinden güçlü olmak için eğilimli olmak şeklinde ifade edilmektedir (Geçikli, Erciş ve Okumuş, 2016: 1552).

4.5. Kurumsal İtibarın Ölçülmesi

Bu başlık kapsamında fortune itibar endeksi, RQ (reputation quotient) itibar endeksi, Türkiye itibar endeksi (TİE), kurumsal kişilik ölçeği, çalışılacak en iyi işletmeler (great place to work), capital dergisi-Türkiye'nin en beğenilen şirketleri, itibar endeksi (reputation index), RepTrak modeli ve müşteri temelli itibar (CBR) başlıkları hakkında bilgi verilmektedir.

4.5.1. Fortune İtibar Endeksi

Kurumsal itibarı ölçme amaçlı çalışmaların birçoğu Fortune dergisi aracılığıyla gerçekleştirilen “Amerika'nın En Beğenilen Şirketleri” araştırmasını temel almaktadır. Bu araştırma pek çok bilimsel çalışmada da yaygın bir şekilde kullanılmakta ve “Fortune İtibar Endeksi” olarak tanımlanmaktadır. Endeks, Fortune

dergisi tarafından gerçekleştirilen bir ankete dayanmaktadır. Bu anketler, yaygın örneklem ölçülerinin kullanıldığı kesin verilerden meydana gelmekte ve sektörel ayrımlara dayanmaktadır. Katılımcılar ise bu sektörleri iyi bilen uzmanlar veya yöneticiler olmaktadır (Özbay ve Selvi, 2014: 12). Ölçüm, davet edilen yöneticilerden ve analistlerden elde edilen şirketlerin derecelendirmelerine dayanmaktadır. Bu nedenle, endüstrinin içindekilerinin görüşlerini yansıtır ve güçlü bir finansal haleye sahiptir (Ponzi, Fombrun ve Gardberg, 2011: 17). Fortune dergisinde yayınlanan en fazla beğenilen işletmeler listelerinde yer alan işletmelerin itibar bileşenleri, bu işletmelere ilişkin ayırt edici niteliklerden yola çıkılarak belirlenmiştir. Bu nitelikler; hizmet ve ürünün sahip olduğu kalite, yatırım değerleri, çevresel sorumluluk uygulamaları, nitelikli çalışan istihdam edilmesi, yönetim kalitesi, finansal özellikler, yeniliğe önem verilmesi gibi bileşenlerden meydana gelmektedir (Güleryüz, 2020: 251).

4.5.2. Reputation Quotient (RQ) İtibar Endeksi

Reputation Institute tarafından yararlanılan “İtibar Katsayısı” (Reputation Quotient), araştırma şirketi Harris Interactive ile beraber Fombrun’un meydana getirdiği basit bir araştırma aracı gibi faydalanılmaktadır. Reputation Institut, İtibar Katsayısı ile yıllık çalışmalar gerçekleştirmekte ve yalnızca kurumlar hakkında insanların algılamalarını ölçmekle kalmamakta, aynı zamanda onların neden daha saygın olduklarını anlamaya çalışmaktadır (Akıncı Vural ve Bat, 2018: 137). Bu modelde, deneklere kurumların adları, kurumları beğenip beğenmediklerinin yanında kurumlara saygı duyup duymadıklarına ilişkin bazı sorular yöneltilmiştir. Çalışma sonucunda, itibar değerini saptayan duygusal cazibe, ürün ve hizmetler, finansal performans, vizyon ve liderlik, çalışma ortamı ve kurumsal sosyal sorumluluktan meydana gelen 6 farklı boyutun yer aldığı saptanmıştır (Güleryüz, 2020: 251). Aşağıda bu 6 boyut kısaca açıklanmıştır (Fombrun ve Foss, 2001: 2):

- Duygusal Çekicilik: Kuruma duyulan sevgi, duyulan saygı ve takdir edilme miktarı.
- Ürünler ve Hizmetler: Kurumun ürün ve hizmetlerinin kalitesi, yeniliği, değeri ve güvenilirliğine ilişkin algıları.
- Finansal Performans: Kurumun karlılığına, beklentilerine ve olası riskine ilişkin algıları.

- Vizyon ve Liderlik: Kurumun açık ve kesin bir vizyon ve sağlam liderlik sergilemesi.
- İşyeri Ortamı: Kurumun iyi yönetilme derecesi, çalışma şekli ve iş görenlerin kalitesine ilişkin algılar.
- Sosyal Sorumluluk: Kurumun topluluklar, iş görenler ve çevre ile gerçekleşen ilişkilerinde iyi bir vatandaş şeklinde algılanması.

4.5.3. Türkiye İtibar Endeksi (TİE)

Türkiye İtibar Endeksi, ana amacı Türkiye’de ekonomiye yönlendiren işletmelerin itibarını oluşturan faktörleri belirlemek, birbirleriyle kıyaslamak, başka rakipleri arasında ve Türkiye’de yer aldıkları sektörlerde nasıl konumlandıklarını saptamak ve bütün veriler doğrultusunda itibar yönetimi alan yazını konusunda referans oluşturabilecek bir kaynak oluşturmayı amaçlamaktadır (Sipahioğlu, 2020: 136). İşletmelerde itibar kavramını değerlendirmek için her yıl 20 farklı grupta Türkiye Kurumsal İtibar Endeksi Araştırması gerçekleştirilmektedir. Bu çalışma İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırması düzeyinde 26 bölgede gerçekleştirilmektedir. Bu modelde ölçülen değerler arasında tanıma, beğeni, elçilik, gönüldaşlık, satın alma, güven, doyum ve tavsiye değerleri yer almaktadır. Çalışma neticesinde kurumlara, kurumsal itibarın ne şekilde geliştirileceği hakkında tavsiyelerde bulunmaktadır (Güleryüz, 2020: 251).

Ülkemizde farklı sektörlerin itibarlarını belirlemek, itibarı meydana getiren faktörleri ortaya koymak bir de kurumların kendi sektörlerinde ve Türkiye çapında itibarlarını ölçerek kurumlara kaynak sağlamak için X-Sights Araştırma Şirketiyle iş birliği yapılarak Türkiye İtibar Endeksi çalışması gerçekleştirilmektedir. Bu değerlendirmede, ticari kuvvetinin yüksek olması, köklü bir kurum olması, uzman ve nitelikli çalışanlara sahip olması, yeniliklere ve teknolojiye ehemmiyet vermesi, liderlik nitelikleri taşıması veya sektöründe lider pozisyonunda olması, sürdürülebilirliği önemsemesi, dürüst ve saydam olması, Türkiye ekonomisine katkı sağlaması, üst düzey hizmet, kaliteli ürün, uluslararası standartlarda ürün/hizmet sunması, hızlı bir şekilde büyüyen, hamleler yapan şirket olması, sevilen markalara sahip olması, çevre, eğitim, sağlık gibi meselelerde sorumluluklarını yerine getirmesi gibi paydaşların değerlendireceği itibar kıstasları bulunmaktadır (Ünalı, 2015: 105).

4.5.4. Kurumsal Kişilik Ölçeği

Kurumsal kişilik ölçekleri kurumsal imaj yorumlamalarına başka bir bakış açısı sağlamıştır. Kişiselleştirme metaforunu araç gibi kullanan kurumsal kişilik skalalarının genel ilkesi bir kurumu veya markayı, bir birey gibi değerlendirip, sahip olabileceği kişilik niteliklerini derecelendirerek, sahip olduğu imajı saptamaya çalışmaktır. Bununla beraber, bu ölçekler kurumsal imajı dolaylı olarak yansıtılan imaj aracılığıyla değerlendirme amacına sahiptir. Bunu gerçekleştirirken kişiselleştirme metaforundan yararlanmakta, farklı paydaş grupların kurumla alakalı algılarını kişi metaforları üzerinden yorumlamaya çalışmaktadırlar (Uluçay, 2017: 105). Bu ölçeğin ana boyutlarına bakıldığında; uygunluk, yapıcılık, şıklık, merhametsizlik, yeterlik/yetenek, girişimcilik, sertlik ve sıradanlığın yer aldığı görülmektedir (Sipahioğlu, 2020: 87).

4.5.5. Çalışılacak En İyi İşletmeler (Great Place to Work)

Robert Levering ve Amy Lyman tarafından 1991 yılında Great Place to Work Enstitüsü kuruldu. Levering, 1997 yılından beri Fortune'un Amerika'da Çalışılacak En İyi 100 Şirket listesinin ortak yazarıdır. 2004 yılında, Financial Times, Exame, Het Financieele Dagblad, Vacature ve Capital gibi medya ortakları, 15 Avrupa Birliği üye ülkesi de dahil olmak üzere dünya çapında 25 ülkede ulusal listeler yayınlamaktadır. Levering ve ekibi tarafından binden fazla kuruluşun çalışanlarıyla röportaj yapılarak harika iş yerlerinin ayırt edici özellikleri belirlenmiştir. Harika bir iş yeri, çalışanların çalıştıkları insanlara güvendikleri, yaptıkları işten gurur duydukları ve beraber çalıştıkları insanlardan keyif aldıkları bir yer olarak tanımlanmıştır (Van Marrewijk, 2004: 140).

Çalışılacak En İyi İşletmeler, beş boyut vasıtasıyla iş görenlerin, kurum kültürü ile ilgili tecrübelerini ölçümlemesine imkan vermektedir. Model, iş gören ile yönetim kademesi arasındaki ilişkide güven, saygı ile doğruluk; iş görenler ile çalışma arkadaşları arasındaki ekip ruhundan meydana gelen beş boyut üzerinden değerlendirmelerde bulunmaktadır. Bu boyutların kapsamında olan kriterler aşağıda yer almaktadır:

Güvenirlilik boyutu: Bilgilendirici bir iletişim, ulaşılabilir özelliğe sahip iletişim, eş güdüm, vizyon, güven ilişkisi, etik düşünüş biçimi, temsil kurulu,

Saygı boyutu: Mesleki değer, kişisel çaba, katılımcı yönetim, iş yeri ortamı, bireysel duyarlılık,

Hakkaniyet boyutu: Yansızlık, dağıtım adaleti, tanıma, eşitlikçi davranma, adalet umudu,

Gurur boyutu: Çalıştıran kimliği, ekip üyeliği, şahsi katkı,

Takım ruhu boyutu: İçtenlik, neşeli çalışma, karşılama ve beraberlik yer alan kriterlerdir.

Fortune'nin En Beğenilen Şirketler Listesine yapılan yorumların, Çalışılacak En İyi İşletmeler için de geçerli olduğu ayrıca iş görenler tarafından gerçek bir itibar sıralamasının yapılıp yapılmadığı meselesinin tartışılmaya devam ettiği ifade edilmektedir (Gedikçi Öndoğan, 2021: 128-129).

4.5.6. Capital Dergisi-Türkiye'nin En Beğenilen Şirketleri

Capital dergisi, Türkiye'de kurumsal itibar kıstası olarak, Amerika'daki Fortune dergisi gibi 1999 yılından beri kesintisiz olarak Türkiye'nin En Beğenilen Şirketlerini duyurmaktadır. 30'un üstü sektörde 1000'in üstü sayıda orta ve üst düzey yöneticiye sorulan sorulara alınan yanıtlar (Göker, Arar ve Uysal, 2017: 139-140), bilgi ve teknoloji yatırımları, yeni ürün geliştirme, yönetim kalitesi, hizmet ve ürün kalitesi, finansal dayanıklılık, iş görenlere sağlanan olanaklar, haklar, ücret politikası ve seviyesi, iş görenlerin özelliklerini geliştirme, pazarlama ve satış taktikleri, iletişim ve halkla ilişkiler, iş görenlerin nitelikleri, rekabette etik davranma, iş gören ve müşteri memnuniyeti, yönetim ve şirket saydamlığı, yatırımcıya değer oluşturma, toplumsal sorumluluk, uluslararası pazara uyum olarak sıralanabilecek 18 adet itibar belirteci boyutunun verilerini oluşturmaktadır (Öksüz, 2011: 268). Türkiye'de itibar hakkında yapılan çalışmalar incelendiği zaman yalnızca Capital Dergisi tarafından yapılan çalışma ön plana çıkmaktadır (Göker vd., 2017: 139-140).

4.5.7. RepTrak Modeli

RepTrak Sistemi, 2005-2006 yıllarında, yöneticilere yalnızca şirketlerin paydaş algılarını izlemek ve değerlendirmekle birlikte duygusal bağlanmayı ortaya çıkaran itibarın altında yatan bilgi itici güçlerinin daha kapsamlı bir şekilde anlaşılmasını sağlayacak analitik bir araç sağlamak için oluşturuldu. Sistem, RepTrak Pulse'u kullanarak bir şirketin genel itibarını ölçmeye ve bu duygusal bağlılığı temel bir dizi

boyut ve niteliğe ayırmaya ve bunların paydaş yardımı üzerindeki sonuçlarını tahmin etmeye dayanmaktadır (Fombrun vd., 2015: 4). RepTrak modeli, katılımcıların çeşitli sektörlerdeki işletmelere dair beğeni, güven, pozitif his ve saygınlık düzeyini ölçmektedir. Anket internet üzerinden yapılmakta olup yedi kilit faktör altında gruplandırılan 23 öğeye dair değerlendirmeler bir araya getirilmektedir. Bu modelin esas faktörleri şu şekilde sıralanmaktadır; ürün/hizmetler, çalışma ortamı, inovasyon, sosyal sorumluluk, liderlik, yönetim ve performanstır. İtibar Enstitüsü, her yıl düzenli bir şekilde aşağı yukarı 30 ülke için itibar endekslerini duyurmaktadır (Göker vd., 2017: 139).

Aşağıda RepTrak modelinin ana ve alt boyutları sıralanmaktadır (Büyükdoğan, 2020: 383-384):

- Ürün ve hizmetler; yüksek kaliteli, verilen paraya değer, sunulan ürün/hizmetin arkasında duran ve müşteri ihtiyaçlarını karşılayan işletme,
- Yenilikçilik; yenilikçi, piyasada ilk olma vasfını taşıyan ve değişimi mümkün kılabilen işletme,
- Çalışma ortamı; çalışanların adaletli biçimde mükafatlandırıldığı, iş görenlerin refah içinde olduğu ve eşit fırsatlar sunan işletme,
- Yönetişim; açık ve saydam, etik davranan ve adil çalışma usullerini uygulayan bir yönetim şekline sahip işletme.
- Vatandaşlık; çevreye karşı sorumlu davranan, olumlu amaçları destekleyen ve toplumu olumlu etkileyen işletme.
- Liderlik; iyi organize edilmiş, mükemmel liderliğe sahip, mükemmel yönetilen ve geleceğe ilişkin net bir vizyona sahip işletme.
- Performans; kazançlı, yüksek performanslı ve kuvvetli gelişme beklentisi gösteren işletme.

4.5.8. Müşteri Temelli İtibar (Customer-Based Reputation (CBR))

Müşteri Temelli İtibar (CBR), müşterinin bir işletmenin mallarına, hizmetlerine, iletişim çalışmalarına, işletme ve/ya da temsilcileri veya seçmenleri (iş görenler, yönetim ya da diğer müşteriler gibi) ile etkileşimlerine ve/veya bilinen kurumsal faaliyetlerine verdiği tepkilere dayalı biçimde bir işletme ile ilgili genel

değerlendirmesi olarak tanımlanır (Walsh ve Beatty, 2007: 129). Walsh ve Beatty tarafından 2007 senesinde Müşteri Temelli İtibar (CBR) modeli geliştirilmiştir. Bu model kurumsal itibarın ölçümü için beş faktörlü, 28 maddeli bir ölçek meydana getirmiş ve ölçeğin faktörleri; müşteri odaklılık, iş görenler, güvenilir ve sağlam firma yapısı, ürün/hizmet kalitesi ve sosyal sorumluluk biçiminde sıralanmıştır (Gedikçi Öndoğan, 2021: 138). Aşağıda ölçeğin boyutları kısaca açıklanmıştır (Terblanche, 2014: 659):

Müşteri odaklılık: Müşterilerin, firmanın ve iş görenlerin müşteri ihtiyaçlarını yerine getirmek ve müşterileri odak noktasına koymak için ne kadar ileri gittiklerine dair algıları.

İyi işveren: Müşterilerin, firmanın çalışanlarına nasıl davrandığına ve firmanın iyi yönetildiğine ve yetkin çalışanlara sahip olduğuna dair algıları.

Güvenilir ve finansal açıdan kuvvetli işletme: müşterilerin firmanın yetkinliği, dayanıklılığı ve karlılığı ile işletmenin vizyonu ve yatırım potansiyeli konusundaki algıları.

Ürün ve hizmet kalitesi: Müşterilerin, işletmenin desteklediği yenilikçi, üstün kaliteli ürün ve hizmetler ortaya koyduğuna ilişkin algıları.

Sosyal ve çevresel sorumluluk: Müşterilerin, işletmenin çevresel ve sosyal sorumlulukları görme şekli ve bu konuda nasıl davrandığına dair algılarıdır.

4.6. Kurumsal İtibar ile Yeşil Yönetim İlişkisi

Kurumsal itibar ile yeşil yönetim arasındaki ilişki ulusal ve uluslararası çalışmalar incelenerek ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Bu çalışmalara Google akademik ve web of science veri tabanında makale ya da tez başlığında “kurumsal itibar” sözcüklerinin yer aldığı ve “yeşil”, “çevresel sürdürülebilirlik”, “çevre yönetimi uygulamaları” kelimelerinin herhangi birinin yer aldığı çalışmalar araştırılarak ulaşılmıştır. Aşağıda bu çalışmalara yer verilmiştir:

Yapraklı ve Noksan’ın (2023) çalışmasında, firmaların gerçekleştirdiği yeşil pazarlama karmasının hem kurumsal itibar hem de marka evangelizmine etkide bulunduğu saptanmıştır.

Ertay (2021) alışmasında, evre uygulamaları ölçeğinin bazı boyutlarının algılanan kurumsal itibar envanteri ölçeğinin bazı boyutlarını olumlu yönde etkilediğı bulunmuştur.

Aykan ve Sevim'in (2013) alışmasında, reaktif evre uygulamalarının ve proaktif evre yönetimi uygulamalarının algılanan kurumsal itibar üzerinde etkisi olduğı bulunmuştur.

Sis Atabay, Kaplan ve Şahin'in (2022) alışmasında, sürdürülebilirliğın kurumsal itibarı olumlu yönde etkilediğı bulunmuştur.

Ayral ve Saracel'in (2021) alışmasında, etik iklimin kurumsal itibar ve sürdürülebilirlik üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisi bulunduğı, kurum itibarının da kurumsal itibar ve sürdürülebilirlik arasındaki etkide aracı rolünün olduğı bulunmuştur.

Taşkırmaz ve Bal'ın (2017) alışmasında, kurumsal yönetim, kurumsal sürdürülebilirlik ve kurumsal itibar arasında olumlu güçlü bir ilişkinin bulunduğı tespit edilmiştir.

Mensah ve diğerklerinin (2021) alışmasında, yeşil insan kaynakları yönetiminin yeşil kurumsal vatandaşlık, yeşil itibar, evre ve iş performansı üzerinde olumlu etkide bulunduğı ortaya çıkmıştır.

Quintana-García ve diğerklerinin (2021) alışmasında, çevresel kriterlere dayalı tedarikçi seçimi, izleme ve ortaklık sonlandırmanın kurumsal itibarı olumlu yönde etkilediğı bulunmuştur.

Hesari ve diğerklerinin (2021) alışmasında, kurumsal sosyal sorumluluğun kaynak taahhüdü, yeşil yaratıcılık, kurumsal itibar ve marka performansı üzerindeki etkisinin pozitif ve anlamlı olduğunu göstermiştir.

Irfan ve diğerklerinin (2018) alışmasında, ekonomik sürdürülebilirliğın, sosyal sürdürülebilirliğın ve çevresel sürdürülebilirliğın kamu sektörü kuruluşlarının itibarı üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğı bulunmuştur.

Pritchard ve Wilson'un (2018) alışmasında, bir hizmet şirketinin portföyüne yeşil yeni ürünleri eklemenin, tüketici temelli kurumsal itibar algılarını iyileştirebileceğini göstermektedir.

Yukarıda değinilen çalışmalar göstermektedir ki “kurumsal itibar”, “yeşil”, “evresel sürdürülebilirlik”, “evre yönetimi uygulamaları” arasında ilişki bulunmaktadır.



5. SAĞLIK TURİZMİ YETKİ BELGESİ BULUNAN HASTANELERDE YEŞİL YÖNETİM UYGULAMALARI VE KURUMSAL İTİBARA ETKİSİ: KARMA BİR ARAŞTIRMA

Bu bölümde; araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, araştırmanın kapsamı ve kısıtları, araştırmanın varsayımları, araştırmanın etik yönü ve metodoloji başlıkları hakkında bilgi verilmektedir.

5.1. Araştırmanın Amacı

Yeşil çoğu alanda olduğu gibi yönetim alanında da özellikle üzerinde durulan bir konu olmuştur. Yönetim alanında önem kazanmasının çeşitli nedenleri bulunmaktadır. Devlet baskısı, kurumsal baskılar, bireysel baskılar yeşil yönetime hassasiyet gösterilmesinde etkili olmaktadır. Kurumlardan yönetim faaliyetini gerçekleştirirken ekonomik büyüme ile birlikte çevrenin korunması ve sürdürülebilirliğine dikkat edilmesi beklenmektedir. Kurum çalışanları, yöneticileri, müşterileri de kurumdan yeşil yönetim uygulamaları konusunda beklenti içerisinde oldukları düşünülmektedir. Sağlık turizmi dünyada ve Türkiye’de ekonomik getirisi yüksek olan bir sektör olduğu bilindiğinden dünya ülkeleri bir yarış halindedir. Sağlık turizminde en çok tercih edilen destinasyonlar arasına girebilmek için çeşitli çalışmalar yapılmaktadır. Bu çalışmalardan biri de sağlık turistlerine hizmet vermek isteyen hastanelerin sağlık turizmi yetki belgesine sahip olma zorunluluğudur. Sağlık turizminde ulusal ve uluslararası önem arz eden yeşil yönetim uygulamalarının kurumsal itibara etkisi olduğu düşünülmektedir. Kurum çalışanları, kurum paydaşları arasında olduğu bilinmesi sebebiyle hem sağlık kurumunda mevcut yeşil yönetim uygulamalarına vakıf oldukları hem de yeşil yönetim uygulamalarının kurumsal itibarı etkileyip etkilemediğini değerlendirebilme yeteneğine sahip oldukları düşünülmektedir.

Bu çalışmanın temel amacı sağlık turizmi yetki belgesi bulunan hastanelerde yeşil yönetim uygulamalarını belirlemek ve yeşil yönetim uygulamalarının kurumsal itibara etkisini ortaya koymaktır.

Bu amaca ulaşabilmek için nitel çalışma ile Türkiye’de sağlık turizmi yönünden önemli bir yere sahip olan ili Antalya’da sağlık turizmi yetki belgesine sahip toplam 16 hastane yöneticisiyle görüşülerek yeşil yönetim uygulamalarını (halkla ilişkiler ve pazarlama alanında, muhasebe ve finans alanında, insan kaynakları alanında, ar-ge alanında, hizmet sunumu esnasında, tedarik alanında) ortaya çıkarmaktır. Ayrıca

görüşme yapılan katılımcıların çalıştıkları hastanelerin web sitelerinden ulaşılan misyon, vizyon, politika ve değerlerinde yer alan yeşil yönetim uygulamalarını belirlemek te amaçlanmaktadır. Nicel çalışma ile Türkiye’de sağlık turizmi yönünden önemli bir yere sahip olan ili Antalya’da sağlık turizmi yetki belgesine sahip hastanelerdeki yöneticiler ile anket çalışması yapılarak yeşil yönetim uygulamalarının kurumsal itibara etkisini belirlemektir. Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeği ve boyutları ile Kurumsal İtibar Ölçeği ve boyutları arasındaki ilişkinin incelenmesi, Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeği ve boyutları, Kurumsal İtibar Ölçeği ve boyutları ortalamalarının cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, çalışma süresi, kurumun kamu/özel olma durumu gibi değişkenlere bağlı olarak farklılık gösterip göstermediğini belirlemek te amaçlanmaktadır.

5.2. Araştırmanın Önemi

Literatür incelendiği kadarıyla “Sağlık Turizmi Yetki Belgesi Bulunan Hastanelerde Yeşil Yönetim Uygulamaları” ve “Sağlık Turizmi Yetki Belgesi Bulunan Hastanelerde Yeşil Yönetim Uygulamalarının Kurumsal İtibara Etkisi” adlı çalışmaya rastlanılamamıştır. Ulusal ve uluslararası literatürde “Yeşil Yönetim Uygulamaları” konulu çalışmaların bazılarına aşağıda yer verilmiştir:

Gezer ve Esmer’in (2023) çalışmasında, tarımsal işletmelerin yeşil yönetim uygulamaları incelenmiştir. Tarımsal işletmelerin kalite, geri dönüşüm, organik tarım, gıda güvenliği, sıfır atık, eğitim, iyi tarım, sağlık, çevre kirliliği ve hijyen gibi birçok konuda yeşil yönetim uygulamaları gerçekleştirdikleri sonuçlarına ulaşılmıştır. Çilingir ve Erkılıç’ın (2021) çalışmasında, çevreye duyarlı tesis sertifikası bulunan otellerin web sitesi içerikleri yeşil yönetim kapsamında incelenmiştir. Yeşil yönetim çerçevesinde çevre yönetimi, atık yönetimi, su yönetimi ve iç hava yönetiminin yetersiz bulunduğu, enerji yönetimi, yeşil pazarlama ve yeşil yönetimin başka uygulamalarının ise kısmen yeterli bulunduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Çilingir ve Erkılıç’ın (2023) çalışmasında, konaklama işletmeleri idarecilerinin çevre ve yeşil işletmecilik konusundaki bakış açıları ve mevcut durum incelenmiştir. Konaklama işletmeleri üst düzey yöneticileriyle yapılan görüşmeler sonucunda; enerji denetimi ile atık madde yönetimi hususunda ortalamanın üstü bir performans sergilendiği fakat çevre sertifikası, yönetim, materyal, ulaşım ve personel eğitimi konularında bilgi ve planlama yetersizliği olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Türk ve Kara’nın (2018)

alışmasında, evre bilinci ile yeşil yönetim faaliyetleri uygulanma durumu ve başarı göstergelerine katkıları incelenmiştir. Yeşil yönetim faaliyetlerinin işletme başarı göstergelerine olan etkisi istatistiksel açıdan anlamlı olduğu bulunmuştur. Karabulut'un (2004) alışmasında, yeşil yönetim uygulamalarının işletmelerin başarı göstergelerine etkisi incelenmiştir. evre bilinci oluşması doğrultusunda işletme başarılarında artış yaşandığı sonucuna ulaşılmıştır. Memiş'in (2019) alışmasında, otel işletmelerinin yeşil uygulama ölçütlerinin saptanması ve saptanan ölçütlerin ağırlıklandırılması incelenmiştir. Otel işletmelerinde yeşil uygulama ölçütlerinin en önemlisi "enerji tasarrufu" lt en az düzeyde önemli olanı ise, "evre bilinci hususunda verilen eğitimler" olarak bulunmuştur. Lun'un (2011) alışmasında, yeşil yönetim uygulamalarının firma performansı ile ilişkisi araştırılmıştır. Yeşil yönetim uygulamalarının benimsenmesi ve firma performansı arasında olumlu bir ilişki bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Naruetharadhol ve diğerlerinin (2021) alışmasında, yeşil yönetim uygulamaları yoluyla açık inovasyon, eko-inovasyona önemli faydalar sağladığı ortaya çıkarılmıştır. Bhatti ve diğerlerinin (2022) alışmasında, yeşil yönetim uygulamalarının, teknolojik yeniliğin, beşeri sermayenin ve değer önermesinin Suudi Arabistan KOBİ'lerinin sürdürülebilirliği ve başarısı üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Yeşil yönetim uygulamaları, beşeri sermaye ve teknolojik yenilik, KOBİ'lerin sürdürülebilirliğini ve başarısını olumlu yönde etkilediği sonuçlarına ulaşılmıştır. Gökdeniz'in (2017) alışmasında, evre yönetim sertifikaları, yeşil yönetim uygulamaları ile otellerin çeşitli ekolojik uygulamaları incelenmiştir. Yeşil yönetimle alakalı ileriye ilişkin projeksiyonlar yapılmıştır. Murimi'nin (2020) alışmasında, otellerde yeşil yönetim uygulamalarının belirleyicileri için teorik bir ereve geliştirme amaçlanmıştır. Kenya'daki otellerde yeşil yönetim uygulamalarını ve belirleyicilerini organize etmek için hangi yöntemle iyi bir şekilde kullanılabileceği vurgulanmıştır. Ekmekci Yüce ve Altındağ'ın (2022) alışmasında, döngüsel ekonomi ve yeşil yönetim uygulamalarının inovasyon yoluyla firmanın büyüme performansı üzerindeki etkileri araştırılmıştır. İnovasyonun firmanın büyüme performansına etkisinin yüksek olduğu görülürken, yeşil yönetimin sınırlı kaldığı görülmüştür. Döngüsel ekonomi firmanın büyüme performansını olumlu veya olumsuz yönde etkilememektedir. Doğan, Nebioğlu ve Demirağ'ın (2022) alışmasında, Roma ve Alanya'da bulunan restoranların yeşil yönetim uygulamaları arasında yönetsel açıdan farklılıklar araştırılmıştır. Farklılık olduğu ortaya çıkarılmış ve su tasarrufu, enerji

tasarrufu çalışmaları, katı kalıntıların seçici olarak toplanması ve çevreye zararlı ürünlerin kullanımının azaltılmasının her ikisi için önemli olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Yukarıda incelendiği kadarıyla değinilen çalışmalardan da anlaşılacağı üzere doğrudan sağlık turizmi yetki belgesi bulunan hastanelerde yeşil yönetim uygulamalarını belirlemeye yönelik kapsamlı çalışmalara rastlanılamamıştır. Diğer araştırma dizisi olan sağlık turizmi yetki belgesi bulunan hastanelerde yeşil yönetim uygulamalarının kurumsal itibara etkisi konusuna benzer çalışma olmamakla birlikte ilgili çalışmalara aşağıda yer verilmiştir.

Literatür incelendiğinde yeşil, yeşil yönetim veya sürdürülebilirlik ile kurumsal itibar konularında çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Quintana-García ve diğerleri (2021) tarafından yapılan çalışmada, çevresel kriterlere dayalı olarak tedarikçi seçimi, izleme ve ortaklığın sona erdirilmesinin kurumsal itibarı olumlu yönde etkilediği bulunmuştur. Hesari ve diğerleri (2021) tarafından yapılan çalışmada, kurumsal sosyal sorumluluğun kaynak taahhüdü, yeşil yaratıcılık, kurumsal itibar ve marka performansına olan etkisi olumlu ve anlamlı bulunmuştur. Irfan ve diğerleri (2018) tarafından yapılan çalışmada, ekonomik sürdürülebilirliğin, sosyal sürdürülebilirliğin ve çevresel sürdürülebilirliğin kamu sektörü kuruluşlarının itibarı üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Aykan ve Sevim (2013) tarafından yapılan çalışmada, reaktif çevre uygulamalarının algılanan kurumsal itibara olan etkisi orta düzeyde olduğu ve bunun gibi proaktif çevre yönetimi uygulamalarının da algılanan kurumsal itibara olan etkisi düşük düzeyde olduğu saptanmıştır. Yapraklı ve Noksan (2023) tarafından yapılan çalışmada, firmaların gerçekleştirdiği yeşil pazarlama karmasının hem kurumsal itibar hem de marka evangelizmi üzerinde etkisinin olduğu bulunmuştur. Ertaç'ın (2021) çalışmasında, çevre uygulamaları ölçeğinin bazı boyutları ile algılanan kurumsal itibar envanteri ölçeğinin bazı boyutlarını olumlu yönde etkilediği bulunmuştur. Mensah ve diğerleri (2021) tarafından yapılan çalışmada, yeşil insan kaynakları yönetiminin yeşil kurumsal vatandaşlık, yeşil itibar, çevre ve iş performansı üzerinde önemli bir pozitif etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Pritchard ve Wilson'un (2018) çalışmasında, bir hizmet şirketinin portföyüne yeşil yeni ürünleri eklemenin, tüketici temelli kurumsal itibar algılarını iyileştirebileceğini göstermektedir. Khalid, Sun, Guo ve Srivastava'nın (2024)

çalışmasında, iklim değişikliği yönetimi uygulamalarının kurumsal itibar alanındaki etkisi araştırılmıştır. Karbon ticareti düzenlemeleri ve yoğun sektör bağıllığına göre bu etkinin değiştiği sonuçlarına ulaşılmıştır. Wong'un (2016) çalışmasında, KSS (kurumsal sosyal sorumluluk) ve 3R uygulamalarının, Hong Kong'daki fast-food sektörüne fayda sağlayacak kurumsal imajı geliştirmek için uygun rekabet avantajı araçları olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Literatür incelendiği kadarıyla yapılan çalışmaya; literatürde benzer karma çalışma olmaması, yapılan çalışmada sağlık turizmi yetki belgesine sahip hastanelerde mevcut yeşil yönetim uygulamalarının kapsamlı bir şekilde tespit edilmesi, sağlık turizmi yetki belgesine sahip hastanelerde yeşil yönetim uygulamalarının kurumsal itibara etkisinin belirlenmesi, sağlık turizmi sektörüne yol gösterici olacağı, araştırmacılar için kapsamlı yeşil yönetim uygulamalarına aynı çalışmada ulaşabilme imkanı sunması, gelecek çalışmalara yol gösterici nitelik taşıması ve literatüre katkı sağlaması düşünüldüğünden dolayı önem taşımaktadır.

5.3. Araştırmanın Kapsamı ve Kısıtları

Araştırmada; sağlık turizmi tanımı, sağlık turizmi çeşitleri, sağlık turizminin tarihçesi, dünyada sağlık turizmi, Türkiye'de sağlık turizmi, sağlık turizminin önemi, sağlık turizminin paydaşları ve sağlık turizmi yetki belgesi gibi konulara yer verilmiştir. Ayrıca; yeşil yönetim ile ilgili konular, yeşil yönetim uygulamaları, işletmelerde yeşil yönetsel yaklaşımlar, işletmeleri yeşil yönetim anlayışına iten nedenler, yeşil yönetim anlayışının önemi ve yeşil yönetim anlayışında karşılaşılan engeller gibi konulara yer verilmiştir. Son olarak; itibar ve kurumsal itibar kavramı, kurumsal itibarın önemi, kurumsal itibar ile ilgili kavramlar kurumsal itibarın bileşenleri, kurumsal itibarın ölçülmesi, kurumsal itibar ile yeşil yönetim ilişkisi gibi konular işlenmiştir.

Araştırma kapsamına, Antalya ilinde sağlık turizmi yetki belgesi bulunan 6 kamu ve 28 özel olmak üzere toplam 34 hastanenin yöneticileri dahil edilmiştir.

Nitel çalışma, diğer yöneticilere göre yeşil yönetim uygulamaları konusunda daha fazla bilgiye sahip olduğu belirtilen 16 hastanenin yöneticisiyle görüşme yapılarak gerçekleştirilmiştir. Nitel araştırmanın kısıtları arasında; hastane yöneticilerinin araştırmacının bu yönde bir talebi ve beklentisi olmadığı halde görüşme sorularını eksiksiz yanıtlamayacağını düşünerek diğer yönetici çalışma arkadaşlarına

yönlendirmesi, bir kamu hastanesi ve bir özel hastane yöneticisinin ses kaydına izin vermemesi neticesinde araştırmacının hem görüşme sorularını sorması hem de yanıtları yazıya geçirmesi sonucu zor anlar yaşaması sayılabilir.

Nicel araştırma, araştırmanın yapılması için onay verilen 23 hastanenin 169 yöneticisi (başhekim, başhekim yardımcısı, müdür, müdür yardımcısı) tarafından verilen katkılarla anket çalışması çıkacak bir şekilde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada elde edilen verilerin geçerliliği ile güvenilirliği anket metodunun özellikleri ile sınırlıdır. Genel olarak araştırmaya 34 hastaneden 23 hastanenin yetkilisi tarafından izin verilmesi, kamu ve özel hastane yöneticilerinin vakitlerinin kısıtlı olması, zaman ve maliyet kısıtı olduğu için çalışmanın Antalya ile sınırlı olması, sonuçların sadece Antalya’da sağlık turizmi yetki belgesi bulunan ve çalışmaya izin verilen hastanelere genellenebilmesi çalışmanın kısıtları arasındadır. Bu nedenle tüm ülkeye genelleme yapılamaz.

5.4. Araştırmanın Varsayımları

Nitel ve nicel araştırmalara katılan yöneticilerin görüşme sorularına ve anket sorularına verdikleri yanıtlarda etraftan etkilenmeden, mevcut soruları anlayarak, içten ve bilinçli bir şekilde cevapladıkları varsayılmıştır. Araştırmada kullanılan yarı yapılandırılmış görüşme formunun yeşil yönetim uygulamalarının belirlenmesi için yeterli bilgileri toplayacak özellikte olduğu varsayılmıştır. Aynı şekilde kullanılan yeşil yönetim uygulamaları ve kurumsal itibar ölçeklerinin ölçme aşamasında güvenilir ve bilgi toplama aşamasında yeterli özelliğe sahip oldukları varsayılmıştır.

5.5. Araştırmanın Etik Yönü

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Etik Komisyonundan 12.07.2023 tarihli, E-11054618-302.08.01-195098 sayılı onay belgesi alınmıştır. Etik izin alındıktan sonra Antalya İl Sağlık Müdürlüğüne başvurularak çalışmanın kamu hastanelerinde yapılabilmesi için izin alınmıştır. Özel hastaneler tek tek ziyaret edilerek çalışmaya izin verilmesi için başvuruda bulunulmuştur.

5.6. Metodoloji

Nicel ve nitel çalışma tekniklerini, yöntemlerini, yaklaşımlarını, kavramlarını veya dilini sadece bir çalışmada karıştırmayı veya birleştirmeyi kapsayan araştırmalar karma araştırma veya karma yöntem araştırması olarak adlandırılır (Onwuegbuzie ve

Combs, 2011: 2). Karma yöntemli bir araştırma tasarımı, nitel araştırma yaklaşımları, katılımcı gözlem ve görüşme gibi araçları kullanarak keşif yapmaya, gösterge niteliğindeki sonuçlarla da durumu anlamaya yardımcı olmakta iken; nicel yaklaşımlar, araçları bir anket gibi kullanarak nesnel bulgular elde etmeye yardımcı olmaktadır (Dawadi, Shrestha ve Giri, 2021: 27). Gibson, karma yöntem araştırmasının araştırmacılara detaylandırma, genelleme, veri entegrasyonu ve yorumlar şeklinde dört ana değer sunma eğiliminde olduğunu öne sürmektedir. Bu değerler araştırmacılar tarafından takip edilirse, tek yöntem sunumundan ziyade bir alan hakkında daha fazla bilgi geliştirme fırsatı verdiklerini öne sürmektedir (Harrison, Reilly ve Creswell, 2020: 475). Karma yöntem araştırmaları gerekçeleri aşağıdaki gibi beş başlıkta ele alınmaktadır (Baki ve Gökçek, 2012: 4):

Üçgenleme: Benzer olay incelenmek amacıyla nitel ve nicel verilerden aynı zamanda fakat bağımsız biçimde faydalanılmasıdır. Burada hakim olan görüş birbirine yakın veya tutarlı sonuçların olma durumunun test edilmesidir.

Tamamlayıcılık: Nitel ve nicel verileri, çakışmaların gerçekleştiği durumları ve olayı değişik açılardan ölçerek zengin ve detaylı bir duruma getirmek için faydalanılır.

Gelişim: Bir yöntemden sağlanan bulgular, araştırma sürecinde sonradan faydalanılan yöntem ya da aşamaları biçimlendirir.

Başlangıç: Araştırmada faydalanılan ilk yöntem, başka bir yöntemden faydalanılarak araştırılabilecek yeni hipotezler ya da araştırma sorularının üretilmesine neden olur.

Genişletme: Araştırmanın başka bileşenleri için başka yöntemlerden faydalanılarak, çalışmanın kapsamını genişletmektir.

Araştırma, nitel ve nicel araştırma olmak üzere iki araştırma dizisi bulunan karma bir araştırmadır. Araştırmada, genişletme ve üçgenleme gerekçesiyle karma yöntem kullanılmıştır.

Çalışmada karma yöntem araştırmasının tercih edilmesindeki motivasyon, hem nitel araştırma ile sağlık turizmi yetki belgesi bulunan hastanelerdeki yeşil yönetim uygulamalarının belirlenmek istenmesi hem de nicel araştırma ile sağlık turizmi yetki belgesi bulunan hastanelerdeki yeşil yönetim uygulamalarının kurumsal itibara etkisinin ortaya çıkarılmak istenmesidir.

Örnekleme yöntemi

Karma yöntemde örnekleme; “temel karma yöntem örnekleme, sıralı ve eşzamanlı karma yöntem örnekleme, çok düzeyli karma yöntem örnekleme” olmak üzere sınıflandırılmaktadır (Kara, 2023: 81). Eşzamanlı karma yöntem örnekleminde birimlerin seçilmesi, bir karma yöntem araştırmasında olasılıklı ile amaçlı örnekleme stratejilerinin aynı zamanda kullanılmasıyla gerçekleşir. Eşzamanlı karma yöntem araştırmacının, araştırmanın nicel ve nitel bileşenlerinin birbirinden ayrı ulaştığı sonuçları üçgenlemesine ve böylece sadece bir araştırma içinde bulguları doğrulama, destekleme ya da çapraz geçerliğinin sağlanmasına imkan sağlar (Baki ve Gökçek, 2012: 8). Bu çalışmada karma araştırma örnekleme türlerinden eşzamanlı karma yöntem örnekleme kullanılmıştır.

Araştırmanın deseni

Karma yöntem araştırmalarında, nitel ve nicel verilerin elde edilmesi, analiz edilmesi, bulguların yorumlanması gibi araştırma faaliyetlerinin; hangi tekniklerle, nasıl bir sırayla ya da düzende yapılacağı araştırma deseninin seçilmesiyle belirlenir. Araştırma deseni araştırma faaliyetine rehberlik edebilecek bir çerçeve ya da plandır (Uğur ve Uğur, 2023: 1150). Karma yöntem araştırmaları; yakınsak (paralel tasarım), açıklayıcı sıralı, keşfedici sıralı, gömülü müdahale tasarımı olarak ayrılmaktadır (Kandel, 2020: 3). Paralel karma araştırmalarda nitel ve nicel araştırma dizileri aşağı yukarı eş zamanlı ve birbirinden bağımsız olarak bir diğer deyişle birbirine paralel şekilde yürütülmektedir. Paralel karma araştırmalarda, yaklaşımlardan herhangi biri baskın olabileceği gibi her iki yaklaşım da aynı öneme sahip olabilir (Mertkan, 2015: 31). Paralel veri analizi, nicel ve nitel veri arasında en az karışımın olduğu karma araştırma veri analiz yöntemidir. Nitel ve nicel analizden elde edilen bulgular genellikle birleştirilmez ve ayrı ayrı yorumlanır. En yaygın paralel karma analiz şekli karma araştırmacı tarafından nicel ve nitel verinin birbirinden ayrı olarak analiz edildiği, yorumlandığı ve sunulduğu şekildedir (Mertkan, 2015: 92).

Araştırma eş zamanlı olarak gerçekleştirilmiş olup karma araştırma modellerinden paralel modeldir. Nitel ve nicel araştırma dizisi aynı öneme sahiptir. Sağlık turizmi yetki belgesi bulunan hastanelerdeki yeşil yönetim uygulamaları nitel araştırma ile yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak ve katılımcıların çalıştıkları hastanelerin misyon, vizyon, politika ve değerleri incelenerek yeşil yönetim uygulamaları tespit

edildi. Sağlık turizmi yetki belgesi bulunan hastanelerdeki yeşil yönetim uygulamalarının kurumsal itibara etkisi ise nicel araştırma ile anket formu kullanılarak tespit edildi. Yapılan araştırmada nicel ve nitel veri birbirinden ayrı olarak analiz edildi, yorumlandı ve sunuldu.

5.6.1. Araştırma Modeli, Hipotezler ve Araştırma Sorusu

Bu başlık kapsamında nitel araştırma modeli ve araştırma sorusu ve nicel araştırma modeli ve hipotezler hakkında bilgi verilmektedir.

Nitel araştırma modeli ve araştırma sorusu

Nitel araştırmacılar olayları doğal ortamlarında araştırarak fenomenleri insanların kendi anladığı şekilde anlamlar çıkarmaya ya da yorumlamaya çalışmaktadır. Niteliksel araştırma, bireylerin hayatındaki sıradan ve problemleri anları ve anlamları tanımlayan “vaka çalışması, kişisel deneyim, iç gözlem, yaşam öyküsü, röportaj, gözlemsel, tarihsel, etkileşimsel ve görsel metinler” gibi çeşitli materyallerin detaylı, incelikli kullanımı ve verilerin toplanmasını içermektedir (Aspers ve Corte, 2019: 142). Durum çalışması, anlatı araştırması, etnografya, fenomenoloji ve temelli teori nitel tasarım çeşitlerindendir (Sarfo, Debrah, Gbordzoe, Afful ve Obeng, 2021: 61). Durum çalışması yöntemi, sadece bir durum veya olayın ayrıntılı boylamsal olarak incelenmesini kapsamaktadır. Durum çalışmaları aslında ortamda neler olduğuna bakma, düzenli bir biçimde verilere ulaşma, analiz etme ve sonuçlara ulaşma şeklindedir. Elde edilen ürün ise, olayın neden o biçimde gerçekleştiğinin ve ileride yapılacak araştırmalar için daha ayrıntılı biçimde nelere odaklanmanın gerektiğinin net bir şekilde anlaşılmasıdır. Bu nedenden ötürü, özel durum yöntemi test etme veya hipotezden fazla bir şey üretme ya da ortaya koyabilmek için daha elverişlidir (Gökçek ve Davey, 2009: 1). Durum çalışması, araştırmacının gözlemler, mülakatlar, görsel-ışitsel gereçler, belgeler ve raporlar gibi birçok bilgi kaynağı vasıtasıyla gerçek yaşam, güncel sınırları olan bir sistem (bir durum) ya da belli bir zaman aralığındaki birçok sınırlandırılmış sistemler (durumlar) hususunda detaylı ve ayrıntılı bilgi elde ettiği, bir durum betimlemesi ya da durum temaları ortaya çıkardığı nitel bir yaklaşımdır (Creswell, 1998/2013: 97). Bu araştırmanın nitel yaklaşımı için durum çalışma deseni kullanılmıştır. Sağlık turizmi yetki belgesi bulunan hastanelerde yeşil yönetim uygulamaları yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla belirlenmiş, ayrıca görüşme yapılan katılımcıların çalıştıkları hastanelerin web sitelerinden ulaşılan

misyon, vizyon, politika ve değerlerinde yer alan yeşil yönetim uygulamaları içerik analizi ile tespit edilmiştir. Böylelikle durum çalışmasında çoklu bilgi kaynakları kullanılarak bilgi toplama kriteri sağlanmıştır.

Nitel araştırma dizisinde “Sağlık turizmi yetki belgesine sahip hastanelerde yeşil yönetim uygulamaları nelerdir?” sorusuna yanıt aranmıştır.

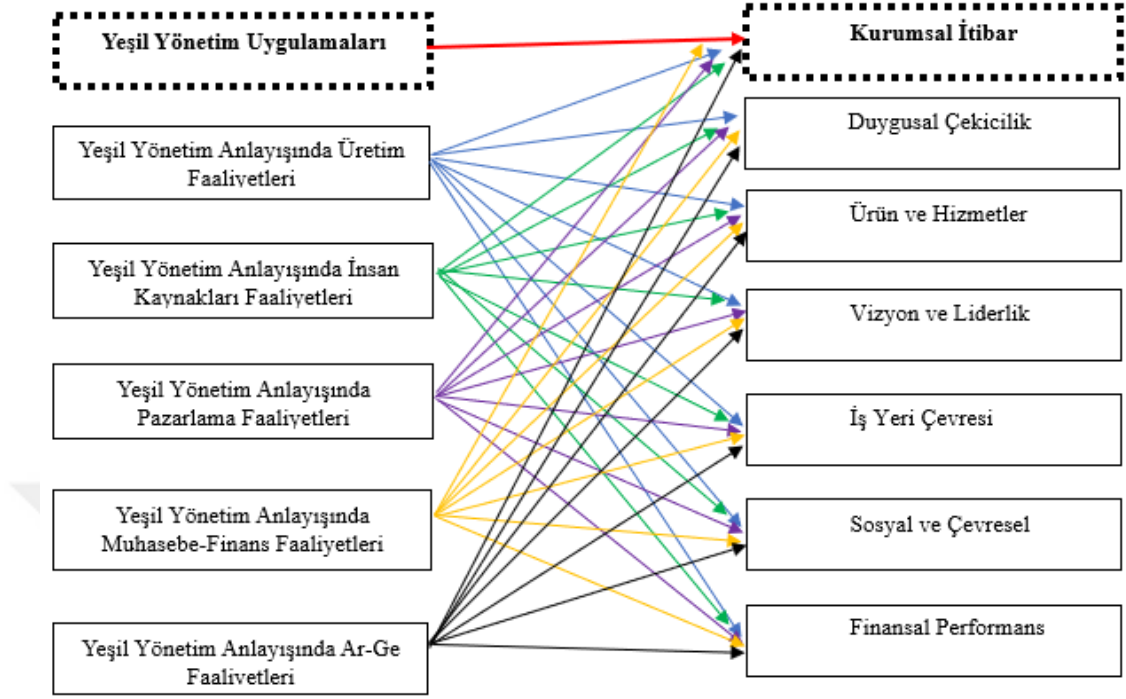
Nicel araştırma modeli ve hipotezleri

Farklı doğa ve sosyal bilimlerde faydalanan nicel araştırma, gözlemlerin yansıttığı olguları belirtmek ve açıklamak için gözlemlerin sayısal biçimde temsil edilmesidir (Sukamolson, 2007: 2).

Deneyisel tasarım, yarı deneyisel tasarım, tarama tasarımı, korelasyon araştırma tasarımı ve betimsel araştırma tasarımı nicel araştırma tasarımları arasındadır. Korelasyon araştırma tasarımı, iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkiyi değerlendirmek için kullanılan bir çalışma türüdür. Betimsel araştırma tasarımı, bir popülasyonun veya bir olgunun özelliklerini tanımlamak için veri toplama ve analiz etme yöntemidir (Sharma, Jha, Koirala, Aryal ve Bhattarai, 2023: 66-67). Bu araştırmanın nicel yaklaşımı için betimsel ve korelasyon araştırma tasarımı kullanılmıştır.

Araştırmada nicel çalışma ile yeşil yönetim uygulamalarının kurumsal itibara etkisini test etmek amaçlanmıştır. Araştırmada yeşil yönetim uygulamaları bağımsız değişken, kurumsal itibar bağımlı değişkendir. Yeşil yönetim uygulamalarının kurumsal itibara etkisi, yeşil yönetim uygulamalarının alt boyutlarının kurumsal itibara etkisi ve yeşil yönetim uygulamalarının alt boyutlarının kurumsal itibarın alt boyutlarına etkisi Yapısal Eşitlik Modeli ile test edilmiştir. Ayrıca Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeği ve alt boyutları ve Kurumsal İtibar Ölçeği ve alt boyutları ortalamalarının cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, çalışma süresi, kurumun kamu/özel olması gibi değişkenlere bağlı olarak değişiklik gösterip göstermediği de test edilmiştir.

Bu amaçla Şekil 5.1’de çalışmaya ait model oluşturulmuştur.



Şekil 5.1. Nicel Araştırma Modeli

Hipotezler şu şekilde geliştirilmiştir.

H₁: Yeşil yönetim uygulamaları ölçeği ve alt boyutları ortalamaları cinsiyet değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H₂: Yeşil yönetim uygulamaları ölçeği ve alt boyutları ortalamaları çalışılan kurum değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H₃: Yeşil yönetim uygulamaları ölçeği ve alt boyutları ortalamaları yaş grubu değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H₄: Yeşil yönetim uygulamaları ölçeği ve alt boyutları ortalamaları eğitim düzeyi değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H₅: Yeşil yönetim uygulamaları ölçeği ve alt boyutları ortalamaları çalışma süresi değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H₆: Kurumsal itibar ölçeği ve alt boyutları ortalamaları cinsiyet değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H₇: Kurumsal itibar ölçeği ve alt boyutları ortalamaları çalışılan kurum değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H₈: Kurumsal itibar ölçeği ve alt boyutları ortalamaları yaş grubu değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H₉: Kurumsal itibar ölçeği ve alt boyutları ortalamaları eğitim düzeyi değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H₁₀: Kurumsal itibar ölçeği ve alt boyutları ortalamaları çalışma süresi değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H₁₁: Yeşil yönetim uygulamalarının kurumsal itibar üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H₁₂: Yeşil yönetim anlayışında üretim faaliyetlerinin kurumsal itibar üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H₁₃: Yeşil yönetim anlayışında insan kaynakları faaliyetlerinin kurumsal itibar üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H₁₄: Yeşil yönetim anlayışında muhasebe-finance faaliyetlerinin kurumsal itibar üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H₁₅: Yeşil yönetim anlayışında ar-ge faaliyetlerinin kurumsal itibar üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H₁₆: Yeşil yönetim anlayışında üretim faaliyetlerinin duygusal cazibe üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H₁₇: Yeşil yönetim anlayışında insan kaynakları faaliyetlerinin duygusal cazibe üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H₁₈: Yeşil yönetim anlayışında muhasebe-finance faaliyetlerinin duygusal cazibe üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H₁₉: Yeşil yönetim anlayışında ar-ge faaliyetlerinin duygusal cazibe üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H₂₀: Yeşil yönetim anlayışında üretim faaliyetlerinin ürün ve hizmetler üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H₂₁: Yeşil yönetim anlayışında insan kaynakları faaliyetlerinin ürün ve hizmetler üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H₂₂: Yeşil yönetim anlayışında muhasebe-finance faaliyetlerinin ürün ve hizmetler üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H₂₃: Yeşil yönetim anlayışında ar-ge faaliyetlerinin ürün ve hizmetler üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H₂₄: Yeşil yönetim anlayışında üretim faaliyetlerinin vizyon ve liderlik üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H₂₅: Yeşil yönetim anlayışında insan kaynakları faaliyetlerinin vizyon ve liderlik üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H₂₆: Yeşil yönetim anlayışında muhasebe-finance faaliyetlerinin vizyon ve liderlik üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H₂₇: Yeşil yönetim anlayışında ar-ge faaliyetlerinin vizyon ve liderlik üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H₂₈: Yeşil yönetim anlayışında üretim faaliyetlerinin iş yeri çevresi üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H₂₉: Yeşil yönetim anlayışında insan kaynakları faaliyetlerinin iş yeri çevresi üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H₃₀: Yeşil yönetim anlayışında muhasebe-finance faaliyetlerinin iş yeri çevresi üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H₃₁: Yeşil yönetim anlayışında ar-ge faaliyetlerinin iş yeri çevresi üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H₃₂: Yeşil yönetim anlayışında üretim faaliyetlerinin sosyal ve çevresel sorumluluk üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H₃₃: Yeşil yönetim anlayışında insan kaynakları faaliyetlerinin sosyal ve çevresel sorumluluk üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H₃₄: Yeşil yönetim anlayışında muhasebe-finance faaliyetlerinin sosyal ve çevresel sorumluluk üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H₃₅: Yeşil yönetim anlayışında ar-ge faaliyetlerinin sosyal ve çevresel sorumluluk üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H₃₆: Yeşil yönetim anlayışında üretim faaliyetlerinin finansal performans üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H₃₇: Yeşil yönetim anlayışında insan kaynakları faaliyetlerinin finansal performans üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H₃₈: Yeşil yönetim anlayışında muhasebe-finance faaliyetlerinin finansal performans üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

H₃₉: Yeşil yönetim anlayışında ar-ge faaliyetlerinin finansal performans üzerine anlamlı bir etkisi vardır.

5.6.2. Evren ve Örneklem

Bu başlık kapsamında nitel araştırma evren ve örnekleme ve nicel araştırma evren ve örnekleme hakkında bilgi verilmektedir.

Nitel araştırma evren ve örnekleme

Bir nitelik üzerine yorum yapabilmek için söz konusu niteliğe ilişkin gözlem sonuçlarına gereksinim vardır. O niteliğe ilişkin bütün gözlem sonuçlarına evren veya yığın denilmektedir. Genel olarak bütün gözlem sonuçlarına erişmek mümkün olmayabilir veya ulaşılan bütün gözlem sonuçları oldukça maliyetli ve pratik olmayabilir. Buna benzer durumlarda evreni temsil edebilen bir veri grubu evren içinden seçilerek bu veri grubuna dair gözlem sonuçlarını kullanmak yeterli ve pratik özellikte olabilir. Seçilen veri grubu örneklem olarak adlandırılır. Örneklem yığını temsil etme özelliğine sahip evren içinden uygun yöntemlerden faydalanılarak seçilen kümelerle denilmektedir (Şahin, 2014: 121). Örnekleme ise evrenden, toplam birim sayısından daha az seçilmesi neticesinde evren hakkında tahmin yapma olarak ifade edilmektedir (Karaca, 2021: 96).

Nitel araştırmacıların özellikle olasılıklı olmayan amaçlı örneklem yönteminden faydalanma eğiliminde oldukları görülmektedir. Önemli amaçlı örnekleme yöntemleri şu biçimde sayılabilir: “aşırı veya aykırı durum örnekleme, maksimum çeşitlilik örnekleme, benzeşik örnekleme, tipik durum örnekleme, kritik durum örnekleme, kartopu ve zincir örnekleme, ölçüt örnekleme, doğrulayıcı ve yanlışlayıcı örnekleme ve kolay ulaşılabilir durum örnekleme” (Karataş, 2015: 71). Ölçüt (kriter) örnekleme, daha önce saptanmış kriterleri karşılayan tüm durumların çalışılmasıdır. Kriter araştırmacı tarafından belirlenir veya daha önceden hazırlanmış kriterler listesinden faydalanılabilir (Baltacı, 2018: 254). Nitel araştırma yaklaşımı için amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt (kriter) örnekleme yöntemi seçilmiştir.

Antalya ilinde sağlık turizmi yetki belgesi bulunan 6 kamu ve 28 özel olmak üzere toplam 34 hastane yöneticisi araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Antalya’da 27.11.2023 ile 09.07.2024 tarihleri arasında sağlık turizmi yetki belgesi bulunan merkezde 2 kamu hastanesi, 9 özel hastane, Kemer ilçesinde 1 özel hastane, Manavgat ilçesinde 2 özel hastane, Alanya ilçesinde 1 kamu hastanesi, Finike ilçesinde 1 kamu hastanesi olmak üzere toplam 16 hastane yöneticisi çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır.

Amaçlı örnekleme, örneklem büyüklüğü verilen bilgilere göre belirlenebilmektedir. Yani amaç bilginin en yüksek seviyede sağlanması ise, yeni örneklem birimlerinden daha fazla yeni bir bilgi elde edilmediğı noktada örnekleme dahil etmeler sonlandırılmalıdır (Yıldız, 2017: 438). Yapılan araştırmada gerçekleştirilen son görüşmelerde artık yeni bilgi elde edilmediğı fark edilmiş ve sorulara verilen cevapların benzer olmaya başladığı görüldüğü için 16 katılımcıdan sonra araştırma sonlandırılmıştır.

Nitel araştırma kapsamında sağlık turizmi yetki belgesi bulunan 4 kamu hastanesi yöneticisi ve 12 özel hastane yöneticisi ile 27 Kasım 2023 ile 9 Temmuz 2024 tarihleri arasında görüşme yapılmıştır. Görüşülen katılımcılarda aranan kriterler; sağlık turizmi yetki belgesine sahip bir hastanede yönetici olmak, çalışılan hastanede yeşil yönetim uygulamaları konusunda bilgi sahibi olmaktır. En kısa görüşme 7 dakika 57 saniye, en uzun görüşme 42 dakika 42 saniyedir. Görüşmeler katılımcıya ait odada yapılmış, odaya başka personelin girmesi, yöneticinin acil online toplantıya katılmak zorunda olması ya da katılımcının telefon görüşmesi yapması gibi durumlar görüşmenin kesintiye uğramasına neden olmuştur.

Nitel çalışma, durum çalışması olduğu için görüşme yapılan katılımcıların çalıştıkları hastaneler misyon, vizyon, politika ve değerlerin incelenmesi açısından nitel çalışmanın diğer örneklemini oluşturmaktadır.

Nicel araştırma evren ve örnekleme

Antalya ilinde sağlık turizmi yetki belgesi bulunan 6 kamu hastanesi ve 28 özel hastane olmak üzere toplam 34 hastanenin yöneticileri (başhekim, başhekim yardımcısı, müdür, müdür yardımcısı) nicel araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Evrendeki yönetici sayısı Antalya’da sağlık turizmi yetki belgesi bulunan 34 hastanenin organizasyon şemasında yer alan başhekim, başhekim yardımcısı, müdür, müdür

yardımcısı sayılarak toplam 274 yönetici olarak belirlenmiştir. Araştırmanın evreninde 77 kişi kamu hastanelerinde, 197 kişi özel hastanelerde olmak üzere toplam 274 yönetici bulunmaktadır. Evrene ulaşmak amaçlandığı için örneklem belirlenmemiştir.

Araştırmanın yapılmasına 5 kamu hastanesi ve 18 özel hastane olmak üzere toplam 23 hastanenin yetkilisi tarafından onay verilmiştir. Nicel araştırmanın örneklemi 27 Kasım 2023 ile 9 Temmuz 2024 tarihleri arasında çalışan 5 kamu hastanesinin 57 yöneticisi ve 18 özel hastanenin 112 yöneticisi olmak üzere 23 hastanenin 169 yöneticisi oluşturmaktadır.

5.6.3. Veri Toplama Yöntemi ve Aracı

Bu başlık kapsamında nitel araştırma veri toplama yöntemi ve aracı ve nicel araştırma veri toplama yöntemi ve aracı hakkında bilgi verilmektedir.

Nitel araştırma veri toplama yöntemi ve aracı

Niteliksel araştırma öznel ve bireysel, derinlemesine görüşmeler ve odak grup tartışmaları dahil olmak üzere farklı bilgi toplama yöntemleri kullanılmaktadır (Kandel, 2020: 2). Nitel görüşme, görüşmecinin görüşülen kişiye yüz yüze veya başka bir şekilde sorular sorduğu, yanıtlar aldığı bir veri toplama yöntemi olarak açıklanmaktadır. Yüz yüze görüşmelerde, görüşmeci ile katılımcı arasındaki etkileşim her zaman doğrudandır ve teknik aksaklıklar nedeniyle herhangi bir gecikme yaşanmaz. Beden dili, yüz ifadeleri ve diğer sözsüz sosyal sinyaller görüşmeyi yapan kişi için açıktır. Diğer bir avantaj ise fiziki toplantının güvenli ve rahat bir atmosfer yaratma olasılığını artırabilmesidir (Saarijärvi ve Bratt, 2021: 392-393). Görüşme türleri; yapılandırılmamış, yarı yapılandırılmış, yapılandırılmış görüşme olarak üçe ayrılır (Karahana, Uca ve Gündük, (2022: 88). Yarı yapılandırılmış görüşmede, önceden planlanan bir dizi soruyu kapsayan bir görüşme formu yer alır. Görüşme sırasında verinin ayrıntısına inilmek veya eksik olan bir noktanın açıklanabilmesi için bu sorulara ek olarak sonda sorular eklenebilir. Bu nitelik araştırmanın amacına uygun kapsamlı bir şekilde bilgi elde etme amacını taşımaktadır (Akman Dömbekci ve Erişen, 2022: 146). Bu çalışmada nitel araştırma veri toplama yöntemi olarak yüz yüze görüşme; görüşme türü olarak yarı yapılandırılmış görüşme ve bilgi kaynağı olarak görüşme yapılan katılımcıların çalıştıkları hastanelerin misyon, vizyon, politika ve değerleri durum çalışması yaklaşımına uygun olarak kullanılmıştır. Hazırlanan görüşme sorularının anlaşılabilirliğini kontrol etmek için Antalya’da çalışma için izin

verilen bir hastane yöneticisiyle pilot uygulama yapılmıştır. Pilot araştırma neticesinde değişiklikler yapılarak görüşme formuna son hali verilerek çalışma için uygun hale getirilmiştir.

Katılımcı ile görüşmeye başlamadan evvel tüm katılımcılardan yazılı izin alınmıştır. Görüşmelerde “Sağlık turizmi yetki belgesine sahip hastanelerde yeşil yönetim uygulamaları nelerdir?” Bu araştırma sorusu üzerine odaklanılmış ve sorunun yanıtı detaylı bir şekilde ele alınmıştır. Aşağıda araştırma sorusuna cevap bulmak amacıyla hazırlanan görüşme soruları bulunmaktadır:

- Hastanenizde halkla ilişkiler ve pazarlama alanında yeşil yönetim uygulamalarından bahsedebilir misiniz?
- Hastanenizde muhasebe ve finans alanında yeşil yönetim uygulamalarından bahsedebilir misiniz?
- Hastanenizde insan kaynakları alanında yeşil yönetim uygulamalarından bahsedebilir misiniz?
- Hastanenizde ar-ge alanında yeşil yönetim uygulamalarından bahsedebilir misiniz?
- İşletmenizde üretim (hizmet sunumu esnasında) alanında yeşil yönetim uygulamalarından bahsedebilir misiniz?
- Hastanenizde tedarik alanında yeşil yönetim uygulamalarından bahsedebilir misiniz?
- Bu konular haricinde eklemek istediğiniz yeşil yönetim uygulamaları hakkında görüşlerinizi alabilir miyim?

Yukarıdaki görüşme soruları katılımcılara sırayla sorulmuştur. Nitel araştırma dizisinde kullanılan görüşme formu ekte bulunmaktadır (EK-2).

Geçerlilik ve güvenirlik, akademik araştırmalarda araştırma bulgularının inanılabilirliğini ve güvenilirliğini belirleyen temel kavramlardır. Bu kavramlar, toplanan ve analiz edilen verilerin doğru, tutarlı ve araştırma hedeflerini yansıtmasını sağlamak açısından çok önemlidir. Geçerlilik, bir çalışmanın ölçtüğünü iddia ettiği kavramları ne ölçüde ölçtüğü veya yansıttığı olarak tanımlanabilir. Güvenirlik ise bir araştırma çalışmasından sağlanan sonuçların tutarlılığını ve istikrarını ifade eder (William, 2024: 288).

Creswell ve Miller (2000)'ın odaklandığı çok sık faydalanılan sekiz nitel araştırma geçerlilik stratejisine aşağıda yer verilmektedir:

- Uzun süreli katılım ve devamlı gözlem yapılması,
- Üçgenlemede, araştırmacılar; birden fazla ve değişik kaynakları, yöntemleri, araştırmacıları ve kuramları destekleyici kanıtlar oluşturmak için yararlanmaktadır.
- Akran incelemesi ya da sorgulanması araştırma sürecinin dışarıdan kontrol edilmesini gerçekleştirmektedir.
- Olumsuz durum analizi yapılırken araştırmacı, araştırmanın devamında olumsuz ya da uymayan kanıtlar doğrultusunda çalışma hipotezlerini şekillendirir.
- Çalışmaya başlarken araştırmacı önyargılarının ifade edilmesi okuyucunun, araştırmacının konumunu ve araştırma üzerinde etkisi olan herhangi bir eğilimi veya varsayımı anlaması açısından önemlidir.
- Betimlemenin zengin ve yoğun olması okuyucuların aktarılabilirliğe yönelik karar vermelerine imkan sağlar.
- Araştırmacı, üye kontrolünde ise katılımcılardan bulguların ve yorumların inanılabilirliğine yönelik görüşlerini ifade etmelerini istemektedir.
- Dış denetimlerde de dışarıdan bir danışmanın veya denetçinin süreç ile birlikte çalışmaların sonucunda sağlanan ürünleri incelemelerini ve doğruluklarını yorumlamalarını gerçekleştirmektedir.

Nitel araştırmacıların yukarıda sıralanan sekiz stratejiden en az ikisiyle ilgilenmeleri tavsiye edilmektedir (Creswell, 1998/2013: 250-253). Bu çalışmada üçgenleme, ayrıntılı ve yoğun bir şekilde betimleme yapma geçerlilik stratejileri kullanılmıştır.

Güvenirlik, nitel araştırmalarda çok fazla biçimde incelenebilir. Araştırmacı ayrıntılı alan notlarını eğer kaliteli bir ses kayıt cihazı ile kaydetmiş ve bu notları yazıya aktarmış ise güvenilirlik yükseltilebilir. Bundan başka kasetin, ufak tefek fakat genel olarak önem taşıyan, duraksamaları ve örtüşmeleri de belirtmek için, yazıya aktarılması gerekli olmaktadır. Ayrıca kodlama, projeyi yönetenlerin beklenti ve sorularından habersiz bir şekilde araştırmayı sürdüren analistler ve kodlayıcılar tarafından gizli veya birbirinden habersiz şekilde gerçekleştirilebilir. Bilgisayar programları aracılığıyla verilerin analizi ve kodlanması yapılabilir (Creswell,

1998/2013: 253). Bu çalışmada güvenilirliği sağlamak için katılımcılardan izin alınarak görüşmeler ses kayıt cihazı ile kaydedilmiş daha sonra araştırmacı tarafından yazıya geçirilmiştir. Ayrıca MAXQDA 2024 programı aracılığı ile verilerin analiz edilmesi ve kodlanması sağlanmıştır.

Nitel çalışma, durum çalışması olduğu için görüşme yapılan katılımcıların çalıştıkları hastanelerin misyon, vizyon, politika ve değerlerine hastanelerin web sitelerinden ulaşılmıştır.

Nicel araştırma veri toplama yöntemi ve aracı

Nicel araştırmalarda genellikle anket, ölçekler, testler vb. veri toplama yöntemleri kullanılmaktadır. Bir sorgu kâğıdı olarak görülen anket, örneklemden sağlanacak verilere erişebilmek amacıyla oluşturulan, aynı biçimdeki ifadelerden meydana gelen bir veri toplama aracı olarak tanımı yapılmaktadır (Garip, 2023: 7). Bu çalışmanın nicel araştırma dizisinde veri toplama yöntemi olarak anket kullanılmıştır.

Anketin üç bölümü bulunmaktadır. Anketin birinci bölümünde demografik özellikler ile ilgili 5 soru, ikinci bölümünde yeşil yönetim uygulamaları ile ilgili 25 soru, üçüncü bölümünde kurumsal itibar ile ilgili 20 soru bulunmaktadır.

Nicel araştırma dizisinde iki ayrı ölçek kullanılmıştır.

Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeği (31), Elif Karabulut'un tez çalışmasında pilot uygulama yöntemiyle oluşturulan ve Cronbach's Alpha değeri 0,80 olarak bulunan anket çalışması için izin alınmıştır (EK-3). Ölçekte yeşil yönetim uygulamaları beş alt boyuttan oluşmakta olup yeşil yönetim anlayışında üretim faaliyetleri boyutu 12 ifade, yeşil yönetim anlayışında insan kaynakları faaliyetleri boyutu 9 ifade, yeşil yönetim anlayışında pazarlama faaliyetleri boyutu 4 ifade, yeşil yönetim anlayışında muhasebe-finans faaliyetleri boyutu 3 ifade ve yeşil yönetim anlayışında ar-ge faaliyetleri boyutu 3 ifadeden oluşmaktadır. Veri toplama aşamasına geçilmeden önce çalışma için izin verilen bir kamu hastanesi yöneticileri üzerinde pilot uygulama yapılmıştır. Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeği imalat işletmeleri bağlamında geliştirildiği için sağlık hizmetlerinde kullanılabilmesi amacıyla değişiklikler yapılmış, bazı ifadeler çıkarılmış ve ölçeğin Yeşil Yönetim Anlayışında Pazarlama Faaliyetleri (4) boyutu ifadeleri sağlık hizmetleri için uygun olmadığı düşünüldüğünden dolayı ölçekten

çıkarılmıştır. Bazı ifadelerde de küçük değişiklikler yapılmış ve ölçek sağlık hizmetlerinde kullanılabilir hale getirilmiştir.

Kurumsal İtibar Ölçeği (20), Fombrun, Gardberg ve Sever tarafından 2000 yılında geliştirilen ve Cronbach's Alpha değeri 0,84 olarak bulunan Kurumsal İtibar Ölçeği için e-posta gönderilerek izin istenmiş fakat dönüş alınamamıştır. Kurumsal İtibar Ölçeğinin özgün hali Türkçe'ye çeviri yapılarak kullanılmıştır. Çeviri yapıldıktan sonra üç uzmana kontrol ettirilmiştir. Kurumsal İtibar Ölçeği altı boyuttan meydana gelmekte olup duygusal çekicilik boyutu 3 ifade, ürün ve hizmetler boyutu 4 ifade, vizyon ve liderlik boyutu 3 ifade, iş yeri çevresi boyutu 3 ifade, sosyal ve çevresel sorumluluk boyutu 3 ifade ve finansal performans boyutu 4 ifadeden oluşmaktadır.

Ankette kullanılan ölçeklerdeki ifadelerin ölçülmesinde “Hiçbir zaman”, “Nadiren”, “Ara sıra”, “Genellikle” ve “Her zaman” şeklinde 5’li Likert ölçekten yararlanılmıştır. Nicel araştırma dizisinde kullanılan anket formu ekte bulunmaktadır (EK-1).

Ölçek Türü	Soru Sayısı
Demografik Özellikler	5
Yeşil Yönetim Uygulamaları	25
Yeşil Yönetim Anlayışında Üretim Faaliyetleri	12
Yeşil Yönetim Anlayışında İnsan Kaynakları Faaliyetleri	9
Yeşil Yönetim Anlayışında Muhasebe-Finans Faaliyetleri	2
Yeşil Yönetim Anlayışında Ar-Ge Faaliyetleri	2
Kurumsal İtibar	20
Duygusal Çekicilik	3
Ürün ve Hizmetler	4
Vizyon ve Liderlik	3
İş Yeri Çevresi	3
Sosyal ve Çevresel Sorumluluk	3
Finansal Performans	4
TOPLAM	50

Tablo 5.1. Ölçeklerin Soru Dağılım Tablosu

5.6.4. Veri Analiz Yöntemi

Bu başlık kapsamında nitel veri analiz yöntemi ve nicel veri analiz yöntemi hakkında bilgi verilmektedir.

Nitel veri analiz yöntemi

Tematik analiz, içerik analizi ya da söylem analizinden faydalanılarak nitel veriler analiz edilir. Elde edilen sonuçlar genellikle anlatı ya da tematik biçimde sunulur (Tutar, 2023: 339). İçerik analizlerinde metinde önemli olduğu düşünülen temalardan birtakım kategoriler oluşması sağlanır. Sosyal hakikatlerin çoklu ifadeler ile

betimlemeleri yapılmaktadır. Düzenli bir biçimde hazırlanmış kodlama ve kategori oluşturma sistemi yeni teorilerin ve modellerin gelişmesine olanak vermektedir. Nitel içerik analizi çalışmalarında nasıl, nedir gibi betimleyici sorular ve neden, niçin gibi açıklayıcı sorular bulunmaktadır. İçeriğin fark edilen boyutlarından daha çok yüzeysel olarak fark edilmeyen gizil mesajlarına erişilmeye çalışılmaktadır (Metin ve Ünal, 2022: 277). Araştırmada nitel veri analiz yöntemi olarak içerik analizi (tüme varımsal) kullanılmıştır. Nitel araştırmada veri analizini yapmak için önce metin verilerinin veya görsel verilerin hazırlanması ve düzenlenmesi yapılır. Daha sonra bu veriler kodlanır ve kodların bir araya gelmesiyle temalara indirgeme işlemi yapılır. Son aşamada ise veri şekiller, tablolar ya da bir tartışma biçiminde sunularak analiz tamamlanır. Verileri kodlamanın esas adımları kodları geniş kategoriler ya da temalar altında bir araya getirme ve grafik, tablo ve çizelgelerde mukayeseler yapma ve yorum yapmaktır (Creswell, 1998/2013: 180).

Görüşmelerde izin alınarak ses kayıt cihazı kullanılmış, 14 katılımcı tarafından ses kaydına izin verilmiştir. Araştırmacı tarafından ses kayıtları görüşmelerin ardından bilgisayar ortamında yazıya geçirilmiştir. Bu araştırmada nitel veriler incelenerek tümevarımsal bir yaklaşım ile verilerin içinde gizli olabilecek hakikatler açığa çıkarılmaya çalışılmıştır. Araştırma sürecinde yarı yapılandırılmış görüşmeler ile toplanmış nitel veriler araştırma sorusu doğrultusunda analiz edilebilmesi için düzenlenmiştir. Ses kayıt cihazı kullanılarak yapılan ve yaklaşık 3 saat 26 dakika 45 saniye süren 14 görüşme Word belgesine aktarılmış ve el yazısıyla not tutulan iki katılımcının verileri ile birlikte toplam 34 sayfa nitel veri elde edilmiştir. MAXQDA 2024 programı kullanılarak 16 belgede yer alan verilerin kodlanması gerçekleştirilmiş 123 kod, 441 kodlanmış bölüm (toplam frekans) ortaya çıkarılmıştır. 123 kod benzerlik ve farklılıklarına göre 7 tema altında toplanmıştır. MAXQDA 2024 programı ile veriler; kod istatistikleri, kod frekansları, kelime bulutu, kod haritaları, kod matris tarayıcısı vasıtasıyla karşılaştırmalar, kod-alt kod-bölümler modelleri, kod bulutu gibi görseller kullanılarak sunulmuştur.

Görüşme yapılan katılımcıların çalıştıkları hastanelerin web sitelerinden ulaşılan misyon, vizyon, politika ve değerlerinde yer alan yeşil yönetim uygulamaları içerik analizine tabi tutulmuştur. Web sitelerinden ulaşılan misyon, vizyon, politika ve değerler Word belgesine aktarılmıştır. MAXQDA 2024 programı kullanılarak 16

belgede yer alan verilerin kodlanması gerçekleştirilmiş 8 kod, 41 kodlanmış bölüm (toplam frekans) ortaya çıkarılmıştır. 8 kod benzerlik ve farklılıklarına göre 2 alt başlık altında toplanmıştır. MAXQDA 2024 programı ile veriler; kod frekansları, kelime bulutu, kod haritaları, kod-alt kod-bölümler modelleri gibi görseller kullanılarak sunulmuştur.

Nicel veri analiz yöntemi

SPSS 26.0 ve AMOS 24.0 programları anket sorularına ilişkin örneklem verilerinin analizinde kullanılmıştır. Yapılan analizlerde anlamlılık seviyesi %5 ($p=0,05$) olarak kabul edilmiş, istatistiksel anlamlılık için $p<0,05$ seviyesi aranmıştır.

Verilerin dağılımı için Normallik Testi yapılmıştır. Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeği ve alt boyutlarının, Kurumsal İtibar Ölçeği ve alt boyutlarının güvenilirlik düzeylerini ölçmek için Cronbach Alpha değerleri hesaplanmıştır. Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeği ve Kurumsal İtibar Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. Cinsiyet ve çalışılan kurum türüne göre Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeği ve alt boyutlarının, Kurumsal İtibar Ölçeği ve alt boyutlarının istatistiksel açıdan anlamlı farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla t-testi kullanılmıştır. Yaş, eğitim düzeyi ve çalışma süresine göre Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeği ve alt boyutlarının, Kurumsal İtibar Ölçeği ve alt boyutlarının istatistiksel açıdan anlamlı farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Korelasyon analizi ile Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeği ve alt boyutları ile Kurumsal İtibar Ölçeği ve alt boyutları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) yol analizi, yeşil yönetim uygulamalarının kurumsal itibara etkisi analizinde kullanılmıştır.

6. BULGULAR

Bu başlık kapsamında nitel araştırma bulguları ve nicel araştırma bulgularına yer verilmektedir.

6.1. Nitel Araştırma Bulguları

Antalya ilinde sağlık turizmi yetki belgesi bulunan hastanelerdeki yeşil yönetim uygulamalarını incelemek için katılımcılarla yapılan görüşme bulguları ve katılımcıların çalıştıkları hastanelerin web sitelerinden ulaşılan vizyon, misyon, politikalar ve değerlerde geçen yeşil yönetim uygulamaları ile ilgili bulgulara aşağıda sıra ile yer verilmektedir.

6.1.1. Görüşme Bulguları

Antalya ilinde sağlık turizmi yetki belgesi bulunan hastanelerdeki yeşil yönetim uygulamalarının incelendiği bu araştırmada, katılımcıların verdiği cevaplar içerik analizi yöntemi ile değerlendirilerek ana temalar belirlenmiş, uygulamalar kodlanmış daha sonra kodlar incelenerek alt temalar meydana getirilmiştir. Araştırmada sağlık turizmi yetki belgesi bulunan hastanelerdeki yeşil yönetim uygulamaları konusunda oluşturulan ana temalar Yeşil Halkla İlişkiler-Pazarlama Uygulamaları, Yeşil Muhasebe-Finans Uygulamaları, Yeşil İnsan Kaynakları Uygulamaları, Yeşil Ar-Ge Uygulamaları, Yeşil Hizmet Sunumu Uygulamaları, Yeşil Tedarik Uygulamaları ve Önerilen Yeşil Uygulamalardır. Bu ana temalar kapsamında sorulan sorulara verilen cevaplar kodlanarak meydana gelen alt temalar katılımcıların bulundukları hastanedeki yeşil yönetim uygulamalarını göstermektedir.

Araştırma tamamlandıktan sonra 16 katılımcıyla yapılan görüşmeler kronolojik sıraya göre dizilmiş ve ilk yapılan görüşmeden son yapılan görüşmeye doğru alfabetik sıraya göre harflendirilmiştir. Katılımcının cinsiyetine göre her katılımcıya karşılık gelen harf ile başlayan takma isimler verilerek bir liste oluşturulmuş ve verilerin analizinde bu isimler kullanılmıştır. Tablo 6.1’de katılımcılara ait bilgiler verilmiştir.

Hastane türü	Katılımcı adı	Unvan	Eğitim durumu	Mezun olduğu bölüm	Tecrübe	Kurumdaki toplam tecrübesi
Kamu	ASLI	Sağlık bakım hizmetleri müdürü	Yüksek lisans	Hemşirelik / Sağlık yönetimi	31	20
Özel	BURAK	Hastane müdürü	Lisans	Hemşirelik	17	2
Özel	CANSU	Hemşirelik hizmetleri müdürü	Yüksek lisans	Hastane yönetimi	26	18
Kamu	ÇAĞLA	Mali hizmetler müdür yardımcısı	Lisans	Hemşirelik	30	3
Özel	DAVUT	Başhekim	Yüksek lisans	Tıp fakültesi	41	16
Özel	EMRE	Hastane müdürü	Lisans	Sağlık yönetimi	27	27
Özel	FUNDA	Hastane müdürü	Lisans	Sosyal hizmetler	23	23
Kamu	GALİP	Başhekim yardımcısı	Lisans	Tıp fakültesi	20	5
Özel	HATİCE	Başhemşire	Lisans	Hemşirelik	28	28
Özel	IRAZ	Enfeksiyon birimi sorumlusu	Lise mezunu	Hemşirelik	8	8
Özel	İREM	Tıbbi hizmetler müdürü	Ön lisans	Hemşirelik / Sağlık kurumları işletmeciliği	26	8
Özel	JALE	Hastane müdürü	Lisans	İşletme	17	17
Özel	KÜBRA	Hastane hizmetleri müdürü	Lise	Hemşirelik	24	21
Kamu	LATİF	Hastane müdür yardımcısı	Lisans	Sağlık acil ve afet yönetimi	10	6
Özel	MİNA	Kalite direktörü	Yüksek lisans	İşletme	6	6
Özel	NECİP	İşletme direktörü	Yüksek lisans	Sağlık idaresi	49	14

Tablo 6.1. Katılımcı Bilgileri

Katılımcıların %75'i özel hastanede, %25 kamu hastanesinde çalışmakta; %62.5'i kadın, %37.5'i erkek; eğitim durumu %12.5'i Lise, %6.25'i ön lisans, %50'si lisans, %31.25'i yüksek lisans mezunudur. Katılımcıların %18.75'i 0-10 yıl, %18.75'i 11-20 yıl, %43.75'i 21-30 yıl, %6.25'i 31-40 yıl ve %12.5'i 41 yıl ve üstü toplam tecrübesi bulunmaktadır. Katılımcıların %43.75'i 0-10 yıl, %31.25'i 11-20 yıl, %25'i 21-30 yıl kurumda çalışma süresi bulunmaktadır.

YEŞİL YÖNETİM UYGULAMALARI	Bölümler
Yeşil Hizmet Sunumu Uygulamaları	191
Yeşil İnsan Kaynakları Uygulamaları	88
Yeşil Halkla İlişkiler-Pazarlama Uygulamaları	73
Yeşil Muhasebe-Finans Uygulamaları	38
Yeşil Tedarik Uygulamaları	23
Önerilen Yeşil Uygulamalar	23
Yeşil Ar-Ge Uygulamaları	5
Toplam	441

Tablo 6.2. Yeşil Yönetim Uygulamaları Temaları Kod İstatistikleri

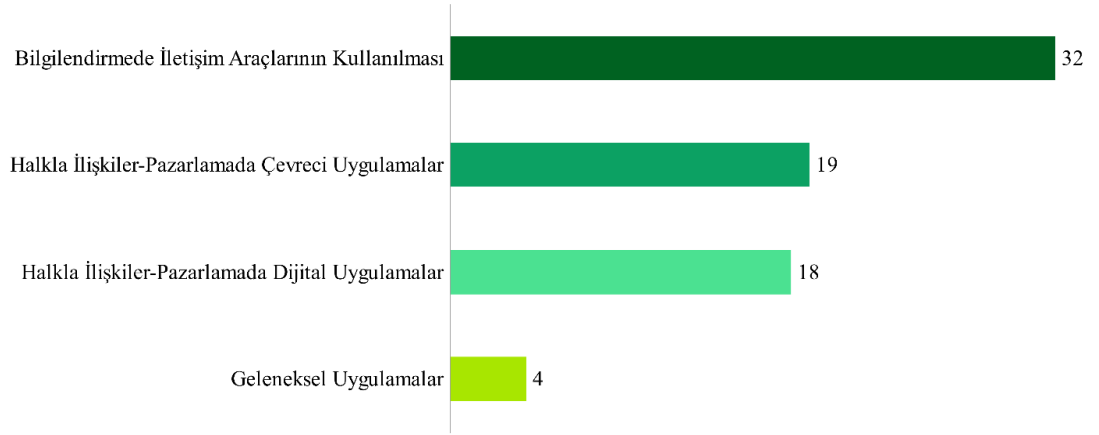
Tablo 6.2’de yeşil yönetim temalarının kod frekansları yer almaktadır. *Yeşil hizmet sunumu uygulamaları* 191 ile en yüksek frekansa sahip temadır. *Yeşil insan kaynakları uygulamaları* 88 frekans ile ikinci sırada, *yeşil halkla ilişkiler-pazarlama uygulamaları* 73 frekans ile üçüncü, *yeşil muhasebe-finans uygulamaları* 38 frekans ile dördüncü, *yeşil tedarik uygulamaları* ve *önerilen yeşil uygulamalar* 23 frekans ile beşinci ve *yeşil ar-ge uygulamaları* 5 frekans ile sonucu sırada yer almaktadır. Toplam yeşil yönetim uygulamaları frekansı 441’dir.

6.1.1.1. Yeşil halkla ilişkiler-pazarlama uygulamaları

Katılımcıların yeşil halkla ilişkiler-pazarlama uygulamaları hakkında verdikleri bilgiler şu şekilde sıralanabilir: Etkin kağıt kullanımı, billboard, megalight ve pano kullanılması, mavi kapak toplama kampanyası, elektrikli araç kullanılması, toplumu bilinçlendirme uygulamaları, online dilek, istek ve şikayetler, online hasta memnuniyet anketi, bilgi sistemleri kullanımı, plazma paylaşımı yapılması, qr kodu kullanılması, e-posta gönderilmesi, sosyal medyanın kullanılması, web sitelerinin kullanılması, telefon (sms, whatsapp) aracılığıyla bilgilendirme, duyuru, haber ve bilgilendirmede otobüs arkası kullanımı gibi uygulamalardan bahsedilmiştir.

Araştırmada belirtilen yeşil halkla ilişkiler-pazarlama uygulamaları kodlanarak katılımcıların cevapları benzerlik ve farklılıklarına göre dikkatli bir şekilde incelenerek alt temalara ayrılmıştır. Bu amaçla *Halkla İlişkiler-Pazarlamada Çevreci Uygulamalar*, *Halkla İlişkiler-Pazarlamada Dijital Uygulamalar*, *Bilgilendirmede İletişim Araçlarının Kullanılması* ve *Geleneksel Uygulamalar* şeklinde alt temalar altında incelenmiştir.

Şekil 6.2’de MAXQDA 2024 programı yardımı ile oluşturulmuş *Yeşil Halkla İlişkiler-Pazarlama Uygulamaları* başlığının alt başlık istatistiklerine yer verilmiştir.



Şekil 6.2. Yeşil Halkla İlişkiler-Pazarlama Uygulamaları Alt Başlık İstatistikleri

Şekil 6.2 incelendiğinde yeşil halkla ilişkiler-pazarlama uygulamaları temasının toplam frekansı 73; *bilgilendirmede iletişim araçlarının kullanılması* alt başlık frekansı 32, *halkla ilişkiler-pazarlamada çevreci uygulamalar* alt başlık frekansı 19, *halkla ilişkiler-pazarlamada dijital uygulamalar* alt başlık frekansı 18 ve son olarak *geleneksel uygulamalar* alt başlık frekansı 4 olduğu görülmektedir. Yeşil halkla ilişkiler-pazarlama uygulamaları konusunda yapılan yeşil uygulamaların en çok *bilgilendirmede iletişim araçlarının kullanılması* alt başlığında, en az *geleneksel uygulamalar* alt başlığında yapıldığı görülmektedir.

Kod matris tarayıcısı; kod atamalarını bir matris biçiminde görüntüleyen bir görselleştirme aracıdır: röportajlar (belgeler) sütunlarda ve satırlardaki kategorilerde görüntülenir. Düğümlerin, sembollerinin boyutu frekansı yansıtır, yani sembol ne kadar büyükse, ilgili görüşmede ilgili kategori o kadar sık atanmıştır. Sütunlar hem bireysel görüşmeleri hem de belirli kriterlere göre oluşturulan grupları karşılaştırmak için kullanılabilir (Rädiker ve Kuckartz, 2020: 90).

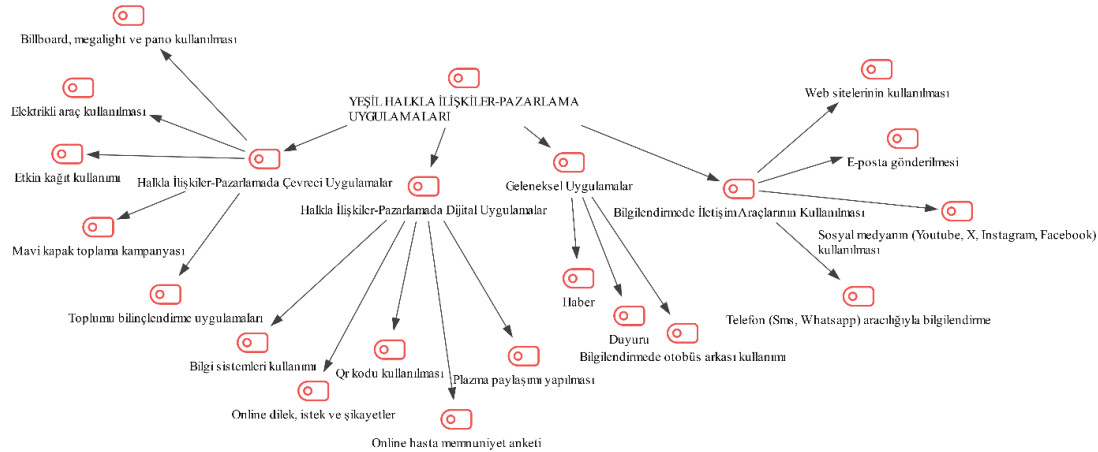
Şekil 6.3'te MAXQDA 2024 programı yardımı ile oluşturulmuş kamu ve özel hastanelerdeki *Yeşil Halkla İlişkiler-Pazarlama Uygulamaları* frekansları kod matris tarayıcısı aracılığıyla karşılaştırılmıştır.

Kod Sistemi	Özel	Kamu	TOPLAM
✓ YEŞİL HALKLA İLİŞKİLER-PAZARLAMA UYGULAMALARI			0
✓ Halkla İlişkiler-Pazarlamada Çevreci Uygulamalar			0
• Billboard, megalight ve pano kullanılması	■		5
• Elektrikli araç kullanılması	■		1
• Etkin kağıt kullanımı	■	■	10
• Mavi kapak toplama kampanyası	■		2
• Toplumu bilinçlendirme uygulamaları	■		1
✓ Halkla İlişkiler-Pazarlamada Dijital Uygulamalar			0
• Bilgi sistemleri kullanımı		■	2
• Online dilek, istek ve şikayetler	■	■	10
• Online hasta memnuniyet anketi	■		4
• Plazma paylaşımı yapılması	■		1
• Qr kodu kullanılması	■		1
✓ Bilgilendirmede İletişim Araçlarının Kullanılması			0
• Telefon (Sms, Whatsapp) aracılığıyla bilgilendirme	■	■	7
• Sosyal medyanın (Youtube, X, Instagram, Facebook) kullanılması	■	■	11
• Web sitelerinin kullanılması	■	■	8
• E-posta gönderilmesi	■	■	6
✓ Geleneksel Uygulamalar			0
• Bilgilendirmede otobüs arkası kullanımı	■		1
• Duyuru		■	2
• Haber		■	1
Σ TOPLAM	52	21	73

Şekil 6.3. Kamu ve Özel Hastanelerdeki Yeşil Halkla İlişkiler-Pazarlama Uygulamaları Kod Matris Tarayıcısı

Şekil 6.3 incelendiğinde yeşil halkla ilişkiler-pazarlama uygulamaları toplam frekansının özel hastanelerde daha yüksek olduğu görülmektedir.

Şekil 6.4'te MAXQDA 2024 programı yaratıcı kodlama aracı yardımıyla oluşturulmuş *Yeşil Halkla İlişkiler-Pazarlama Uygulamalarının* kod haritasına yer verilmiştir.

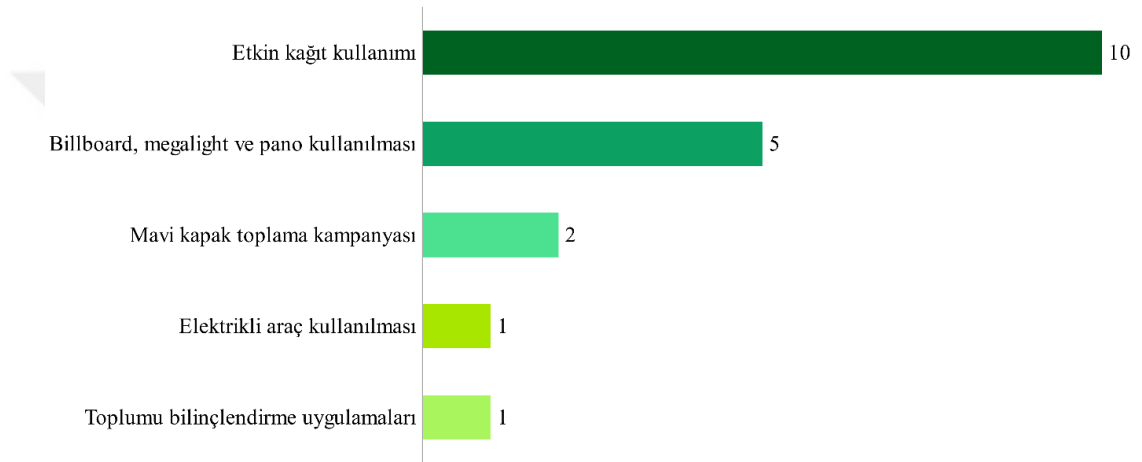


Şekil 6.4. Yeşil Halkla İlişkiler-Pazarlama Uygulamaları Kod Haritası

6.1.1.1.1. Halkla ilişkiler-pazarlamada çevreci uygulamalar

Halkla ilişkiler-pazarlamada çevreci uygulamalar içerisinde çevrenin korunmasına yönelik uygulamalar yer almaktadır. Katılımcıların halkla ilişkiler-pazarlamada çevreci uygulamalar ile ilgili söylemiş olduğu uygulamalar şu şekilde sıralanabilir: “Etkin kağıt kullanımı, billboard, megalight ve pano kullanılması, mavi kapak toplama kampanyası, elektrikli araç kullanılması ve toplumu bilinçlendirme uygulamaları”dır.

Şekil 6.5’te MAXQDA 2024 programı yardımıyla oluşturulmuş *Halkla İlişkiler-Pazarlamada Çevreci Uygulamalar* başlığının kod frekanslarına yer verilmiştir.

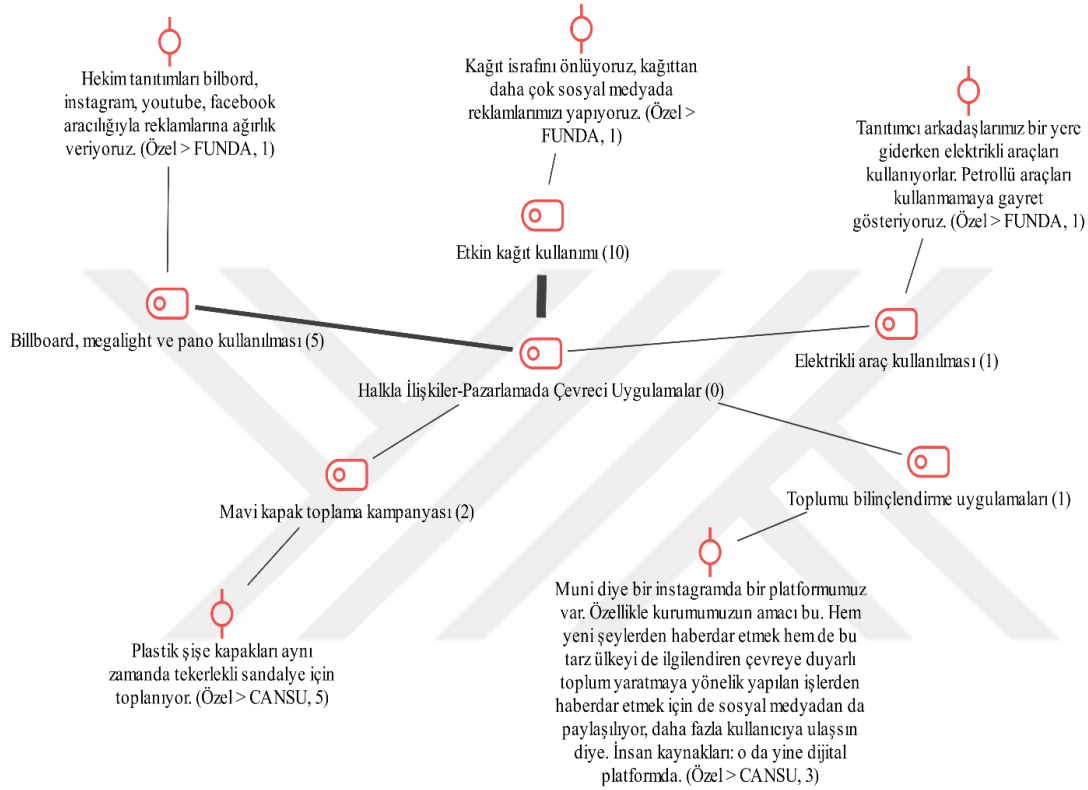


Şekil 6.5. Halkla İlişkiler-Pazarlamada Çevreci Uygulamaları Kod Frekansları

Şekil 6.5 incelendiğinde halkla ilişkiler-pazarlamada çevreci uygulamaları alt başlık frekansı toplamı 19; *etkin kağıt kullanımı* kod frekansı 10, *billboard, megalight ve pano kullanılması* kod frekansı 5, *mavi kapak toplama kampanyası* kod frekansı 2 ve son olarak *elektrikli araç kullanılması* ve *toplumu bilinçlendirme uygulamaları* kod frekansları 1 olduğu görülmektedir. Halkla ilişkiler-pazarlamada çevreci uygulamalar konusunda en çok frekansa sahip olan kod *etkin kağıt kullanımı* en az frekansa sahip olan kodlar *elektrikli araç kullanılması* ve *toplumu bilinçlendirme uygulamaları*dır.

MAXMaps (görsel araçlar menüsünde bulunur), MAXQDA 2024 programında bulunan ve kavram haritaları ve infografikler oluşturmanıza olanak tanıyan özel bir haritalama aracıdır. MAXMaps, öncelikle MAXQDA 2024 programının çeşitli öğelerini (kodlar, belgeler, kodlanmış segmentler, notlar, açıklamalar, özetler) bir çalışma alanında (harita) görsel olarak görüntülemek ve bunları birbirleriyle ilişkilendirmek için tasarlanmıştır (Rädiker ve Kuckartz, 2020: 107).

Şekil 6.6’da MAXQDA 2024 programının MAXMaps aracı yardımıyla oluşturulmuş Halkla İlişkiler-Pazarlamada Çevreci Uygulamalar kodunun “kod-alt kod- bölümler” haritasına yer verilmiştir. Her kodun parantez içinde frekansına yer verilmiştir. Kodları gösteren çizgi kalınlığı kodun sıklığını göstermektedir. Ayrıca her kodun bir tane kodlanmış bölümü gösterilmiştir.



Şekil 6.6. Halkla İlişkiler-Pazarlamada Çevreci Uygulamaların Kod-Alt Kod-Bölümler Haritası

• Etkin kağıt kullanımı

Etkinlik, optimum kullanımla en yüksek verim sağlama olarak tanımlanabilir. Sabit çıktının en az girdi ile sağlanması veya sabit girdi ile en yüksek çıktı sağlanması olarak da ifade edilir (Eroğlu ve Atasoy, 2006: 74). Etkin kaynak kullanımının tüm kurumlar için önemli olduğu bilindiği üzere hastaneler için de önem taşımaktadır. Talebin doğru tahmin edilememesi, siparişlerin geç teslimatı, kaynak kullanımında savurganlık ve bakım hizmetlerinin yeterli olmaması kaynak yetersizliği ile neticelenmektedir (Karahan, 2009: 192).

Hastanelerde kağıt kullanımının etkin kullanılması yeşil yönetim uygulamaları açısından önem taşımaktadır. Aşağıda bazı katılımcıların “etkin kağıt kullanımı” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

Kağıt israfını önliyoruz, kağıttan daha çok sosyal medyada reklamlarımızı yapıyoruz (FUNDA HANIM).

“Eğitimler çok fazla kağıt kullanımına neden oluyor. Eğitimler kapsamında yapılan anketlerde Google anketlere geçtik. Kağıt kullanımını azalttık” (IRAZ HANIM).

“Çağrı merkezi kanalımız, çağrılarımız da bizim online atılıyor. Hastalarımıza dönüşlerimiz de aynı o şekilde online olarak bize düşüyor. Biz de hastalarımıza aynı şekilde geri dönüşler yapıyoruz. Yazılı, kağıt kullanımı yapılmıyor” (KÜBRA HANIM)

Kağıt kullanımı ile yapılan birçok uygulamanın farklı yöntemlerle yapılması sağlanarak kağıt kullanımının önüne geçildiği görülmektedir. Kağıt kullanımı yerine; sosyal medyanın kullanılması, anket yapılması gereken durumlarda Google anketler aracılığıyla yapılması, hasta ile gerçekleştirilen iletişimlerin online yapılması, mail, whatsapp, EBYS gibi uygulamaların kullanılması ile kağıt kullanımının önüne geçildiği görülmektedir.

- **Billboard, megalight ve pano kullanılması**

Türk Dil Kurumu (TDK) billboard (duyurumluk) kelimesini “duyuruların üzerine yazıldığı veya yapıştırıldığı düz levha; duyuru tahtası, ilan panosu, ilan tahtası” olarak tanımlamıştır (TDK, 2024).

Megalight’lar, mesajlarını hedef kitleye hem gece hem de gündüz etkili bir şekilde iletebilen mecralardır. Meydanların önemli yerlerine konumlandırılan megalight’lar, mesajlarını bireylere iletir ve reklam verenin imajını üst seviyelere taşımayı hedefler (Çiftçi ve Karabulutlu, 2020: 441).

TDK pano kelimesini “üzerine bildiri, açıklama veya tanıtma kâğıtları tutturmak için hazırlanmış levha” olarak tanımlamıştır (TDK, 2024).

Billboard, megalight ve panolar bazı tanıtım ya da bilgilendirme faaliyetlerinde broşür basımı gibi kağıt kullanım uygulamalarının önüne geçilmesi suretiyle çevrenin korunmasını sağlamaktadır. Hastanelerde çeşitli durumlar için kağıt kullanımını

engellemesi nedeniyle billboard, megalight ve pano kullanılması yeşil yönetim uygulamaları açısından önem taşımaktadır. Aşağıda bazı katılımcıların “billboard, megalight ve pano kullanılması” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

“Bilbordları kullanıyoruz. Bilbordları poster şeklinde de kullanıyoruz” (IRAZ HANIM).

“Yeni başlayan hekim, personel duyurularımızı şu şekilde yapıyoruz: panolar, web sitesi, maliye web sitesi, billboard kullanımı, otobüs arkası, hastane içerisinde panolar, sosyal medya, youtube gibi çeşitli şekillerde duyurularımızı yapıyoruz” (NECİP BEY).

- **Mavi kapak toplama kampanyası**

İçilen su şişelerinin veya damacanelerinin, zeytinyağı şişelerinin, meşrubatların gibi her hangi bir renkte olan plastik kapakların biriktirilmesiyle tekerlekli sandalye ya da akülü sandalyeye ihtiyacı olan bir bireyin hayatını özgürce sürdürebilmesini hedefleyen ve bununla birlikte çevre kirliliğinin önlenerek plastik kapakların geri dönüştürülmesini sağlayan bir projedir (<https://www.beu.edu.tr/akademik/meslek-yuksekokullari/sosyal-bilimler-meslek-yuksekokulu/haberler/bir-kapak-birden-fazla-sey-degistirebilir-kampanyasi-basladi>, 2024). Hastanelerde su şişelerinin kapaklarının toplanıp akülü sandalyeye dönüşmesi, çevre kirliliğinin önüne geçilerek çevrenin korunmasını sağlar. Aşağıda katılımcıların “mavi kapak toplama kampanyası” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

“Mavi pet şişe kapağı toplanıyor. O bizde yaygın. Herkes içtiği suyun kapağını ayırıyor. İnsan kaynakları personeli gelip alıyor” (MİNA HANIM).

“Plastik şişe kapakları aynı zamanda tekerlekli sandalye için toplanıyor” (CANSU HANIM).

- **Elektrikli araç kullanılması**

Fosil yakıtlar ile çalışan içten yanmalı motorlu taşıtların yakıt rezervlerinin kısıtlı olması ve bu taşıtların çevreye zarar vermeleri elektrikli araçlara olan ilgiyi zamanla arttırmaktadır (Aktaş vd., 2020: 228). Hastanelerin halkla ilişkiler faaliyetlerinde elektrikli araçları kullanması çevrenin korunmasına katkıda bulunmaktadır. Aşağıda katılımcının “elektrikli araç kullanılması” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

Tanıtımcı arkadaşlarımız bir yere giderken elektrikli araçları kullanıyorlar. Petrollü araçları kullanmamaya gayret gösteriyoruz (FUNDA HANIM).

- **Toplumu bilinçlendirme uygulamaları**

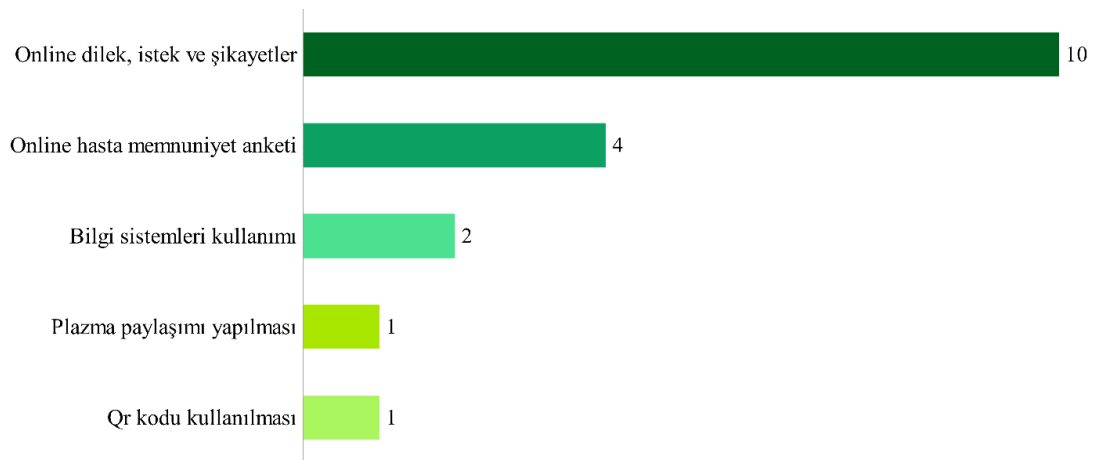
Çevrenin korunması konusunda toplumun bilinçlendirilmesi gelecek nesillere daha yeşil bir çevre bırakılması için gerekmektedir. Bu görevi hastanelerin de üstlenmesi yaşanabilir bir çevre için önem arz etmektedir. Aşağıda katılımcının “toplumu bilinçlendirme uygulamaları” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

M* diye bir instagramda bir platformumuz var. Özellikle kurumumuzun amacı bu. Hem yeni şeylerden haberdar etmek hem de bu tarz ülkeyi de ilgilendiren çevreye duyarlı toplum yaratmaya yönelik yapılan işlerden haberdar etmek için de sosyal medyadan da paylaşıyor, daha fazla kullanıcıya ulaşsın diye (CANSU HANIM).

6.1.1.1.2. Halkla ilişkiler-pazarlamada dijital uygulamalar

Halkla ilişkiler-pazarlamada dijital uygulamalar içerisinde dijital uygulamalar yer almaktadır. Dijital uygulamalar kağıt kullanımını azalttığı için önem taşımaktadır. Katılımcıların halkla ilişkiler-pazarlamada dijital uygulamalar ile ilgili söylemiş olduğu uygulamalar şu şekilde sıralanabilir: “Online dilek, istek ve şikayetler, online hasta memnuniyet anketi, bilgi sistemleri kullanımı, plazma paylaşımı yapılması ve qr kodu kullanılması”dır.

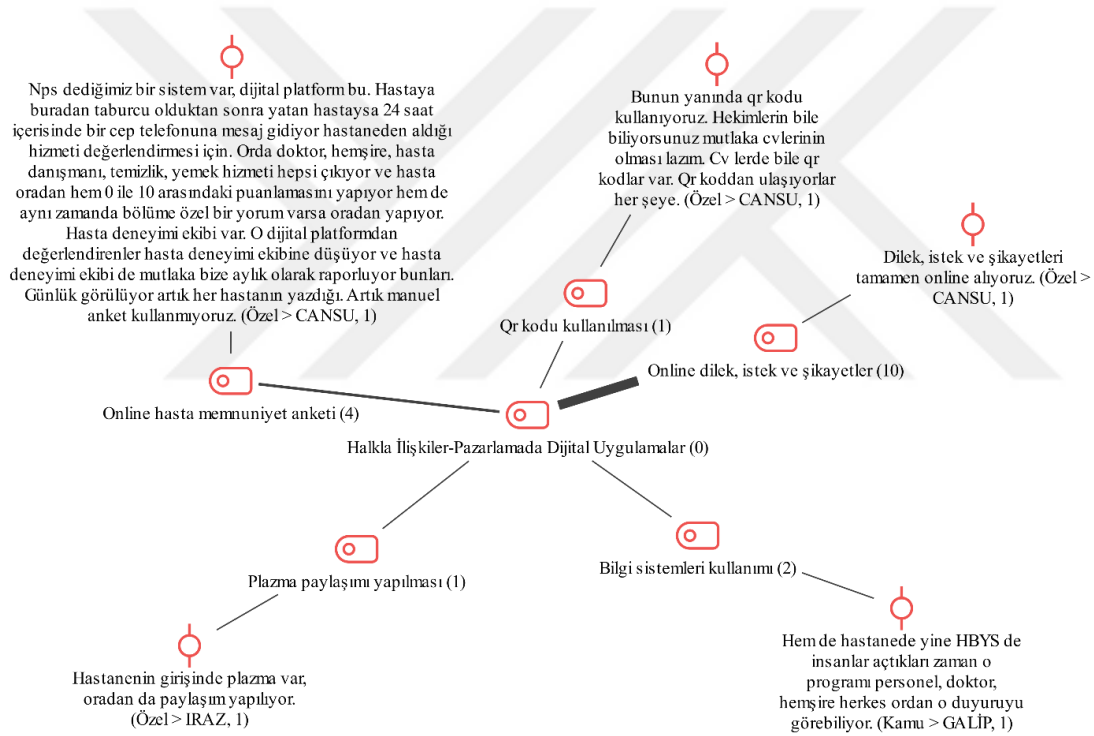
Şekil 6.7’de MAXQDA 2024 programı yardımıyla oluşturulmuş *Halkla İlişkiler-Pazarlamada Dijital Uygulamalar* başlığının kod frekanslarına yer verilmiştir.



Şekil 6.7. Halkla İlişkiler-Pazarlamada Dijital Uygulamaları Kod Frekansları

Şekil 6.7 incelendiğinde halkla ilişkiler-pazarlamada dijital uygulamalar alt başlık frekansı toplamı 18; *online dilek, istek ve şikayetler* kod frekansı 10, *online hasta memnuniyet anketi* kod frekansı 4, *bilgi sistemleri kullanımı* kod frekansı 2 ve son olarak *plazma paylaşımı yapılması* ve *qr kodu kullanılması* kod frekansları 1 olduğu görülmektedir. Halkla İlişkiler-Pazarlamada Dijital Uygulamalar konusunda en çok frekansa sahip olan kod *online dilek, istek ve şikayetler* en az frekansa sahip olan kodlar *plazma paylaşımı yapılması* ve *qr kodu kullanılması*dır.

Şekil 6.8’de MAXQDA 2024 programının MAXMaps aracı yardımıyla oluşturulmuş Halkla İlişkiler-Pazarlamada Dijital Uygulamalar kodunun “kod-alt kod- bölümler” haritasına yer verilmiştir.



Şekil 6.8. Halkla İlişkiler-Pazarlamada Dijital Uygulamalar Kod-Alt Kod-Bölümler Haritası

- **Online dilek, istek ve şikayetler**

Dilek, istek ve şikayetlerin online alınması kağıt kullanımını azalttığı için önem taşımaktadır. Hastanelerin bu uygulamayı yerine getirmesi çevrenin korunmasını sağlamaktadır. Aşağıda katılımcıların “online dilek, istek ve şikayetler” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

“Mail kullanıyoruz, zaten kişilerin önce Kişisel Verilerin Korunması (KVK) bilgilendirme mesajlarını alıyoruz, bu mesajlardan sonraki eğer herhangi bir şikayette bulunacaklarsa hemen hastane sitemize yönlenebilirler qr kodu üzerinden veya direk kendi internet sitemiz üzerinden şikayetlerini, önerilerini hepsi direk internet sitemiz üzerinden yapabiliyorlar” (JALE HANIM).

“Dilek istek ve şikayetler online alınabiliyor” (IRAZ HANIM, DAVUT BEY, KÜBRA HANIM, İREM HANIM, CANSU HANIM, LATİF BEY, ASLI HANIM).

- **Online hasta memnuniyet anketi**

Hasta memnuniyet anketlerinin çıktısı alınarak yapılması yerine online yapılması kağıt kullanımını azalttığı için çevrenin korunmasını sağlayan bir uygulamadır. Aşağıda katılımcıların “online hasta memnuniyet anketi” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

“Online Anket formuyla da alabiliyoruz” (İREM HANIM).

“Nps dediğimiz bir sistem var, dijital platform bu. Hastaya buradan taburcu olduktan sonra yatan hastaysa 24 saat içerisinde bir cep telefonuna mesaj gidiyor hastaneden aldığı hizmeti değerlendirmesi için. Orda doktor, hemşire, hasta danışmanı, temizlik, yemek hizmeti hepsi çıkıyor ve hasta oradan hem 0 ile 10 arasındaki puanlamasını yapıyor hem de aynı zamanda bölüme özel bir yorum varsa oradan yapıyor. Hasta deneyimi ekibi var. O dijital platformdan değerlendirenler hasta deneyimi ekibine düşüyor ve hasta deneyimi ekibi de mutlaka bize aylık olarak raporluyor bunları. Günlük görülüyor artık her hastanın yazdığı. Artık manuel anket kullanmıyoruz” (CANSU HANIM).

- **Bilgi sistemleri kullanımı**

Sağlık bilgi sistemi, internet aracılığıyla servis sağlayan tüm sağlık bilişimi uygulama yazılımlarına denir. Örnek olarak; “Hastane Bilgi Yönetim Sistemi (HBYS), Aile Hekimliği Bilgi Sistemi (AHBS), Görüntü Arşivleme ve İletişim Sistemi (PACS), Laboratuvar Bilgi Yönetim Sistemi (LBYS), Elektronik Belge Yönetim Sistemi (EBYS)” gösterilebilir (Özdemirci, 2018: 151). Hastanelerde bilgi sistemlerinin kullanılması kağıt kullanılarak yapılan birçok işlemin bilgi sistemleri vasıtasıyla yapılmasını sağladığı için önem arz etmektedir. Aşağıda katılımcıların “bilgi sistemleri kullanımı” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

“Hem de hastanede yine HBYS’de insanlar açtıkları zaman o programı personel, doktor, hemşire herkes oradan o duyuruyu görebiliyor” (GALİP BEY).

“HBYS’den bilgilendirme yapılıyor” (LATİF BEY).

- **Plazma paylaşımı yapılması**

Hastanelerde bilgilendirme faaliyetlerinde plazma paylaşımı vasıtasıyla yerine getirilmesi çevrenin korunmasına katkıda bulunan uygulamalardan biridir. Aşağıda katılımcının “plazma paylaşımı yapılması” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

“Hastanenin girişinde plazma var, oradan da paylaşım yapılıyor” (IRAZ HANIM).

- **Qr kodu kullanılması**

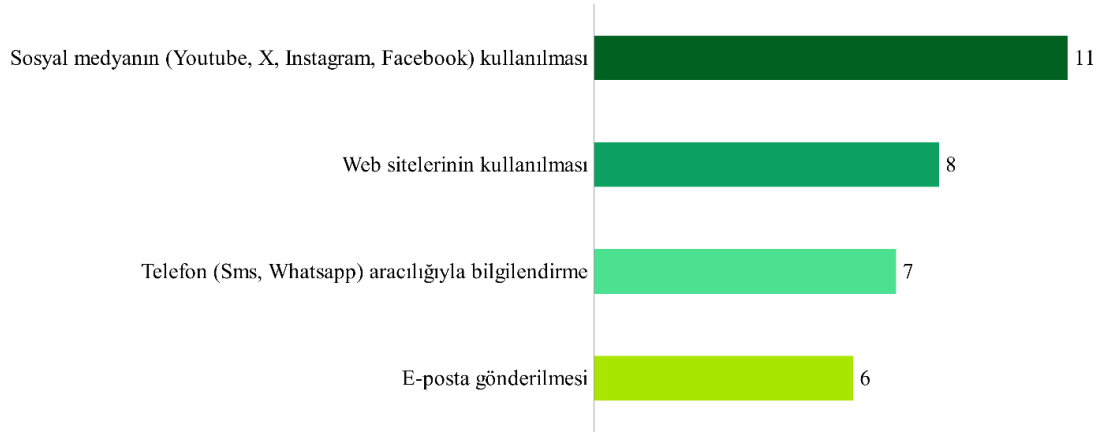
Hastanelerde çalışan özgeçmişlerine qr kod ile ulaşılması kağıt kullanımını engeller ve çevrenin korunmasını sağlar. Aşağıda katılımcının “qr kodu kullanılması” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

Bunun yanında qr kodu kullanıyoruz. Hekimlerin bile biliyorsunuz mutlaka özgeçmişlerinin olması lazım. Özgeçmişlerde bile qr kodlar var. Qr koddan ulaşıyorlar her şeye (CANSU HANIM).

6.1.1.1.3. Bilgilendirmede iletişim araçlarının kullanılması

Bilgilendirmede iletişim araçlarının kullanılması içerisinde iletişim araçları kullanılarak yapılan bilgilendirme uygulamaları yer almaktadır. Katılımcıların bilgilendirmede iletişim araçlarının kullanılması ile ilgili söylemiş olduğu uygulamalar şu şekilde sıralanabilir: “E-posta gönderilmesi, sosyal medyanın kullanılması, web sitelerinin kullanılması ve telefon (sms, whatsapp) aracılığıyla bilgilendirme”dir.

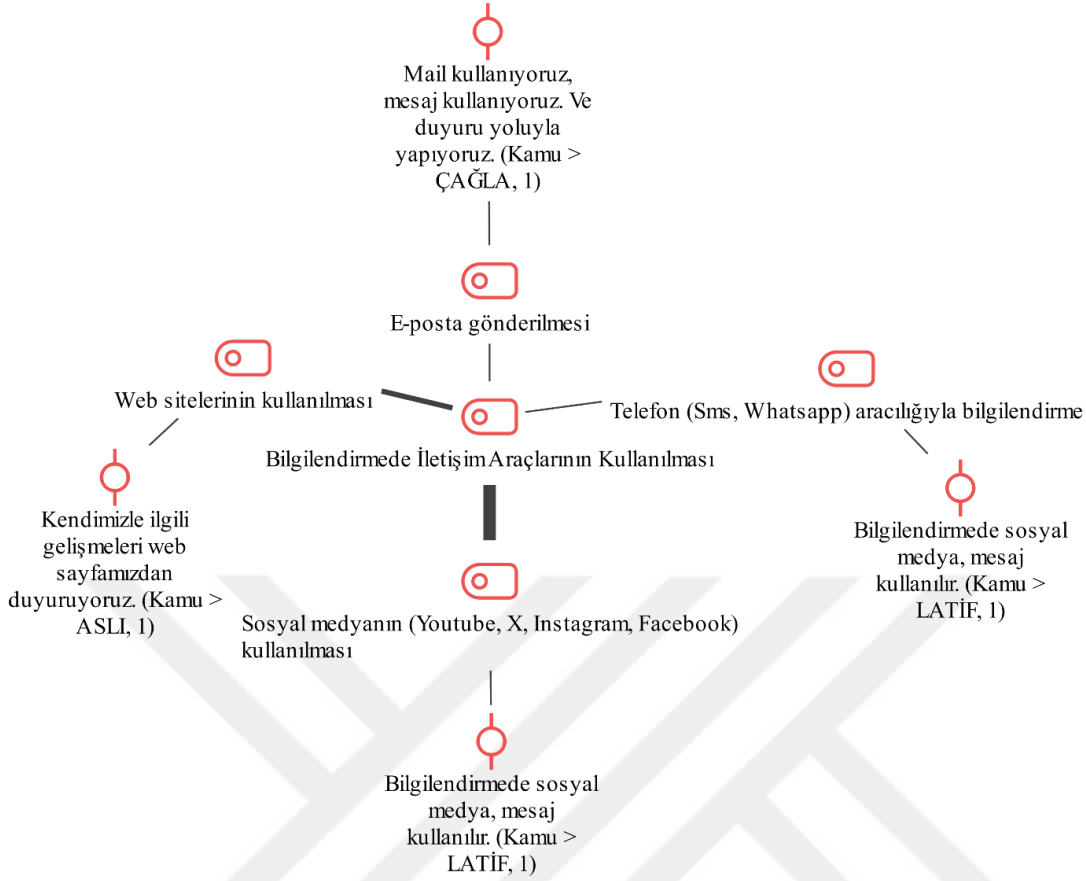
Şekil 6.9’da MAXQDA 2024 programı yardımıyla oluşturulmuş *Bilgilendirmede İletişim Araçlarının Kullanılması* başlığının kod frekanslarına yer verilmiştir.



Şekil 6.9. Bilgilendirmede İletişim Araçlarının Kullanılması Kod Frekansları

Şekil 6.9 incelendiğinde *bilgilendirmede iletişim araçlarının kullanılması* alt başlık frekansı toplamı 32; *e-posta gönderilmesi* kod frekansı 6, *sosyal medyanın kullanılması* kod frekansı 11, *web sitelerinin kullanılması* kod frekansı 8 ve *telefon (sms, whatsapp) aracılığıyla bilgilendirme* kod frekansı 7 olduğu görülmektedir. Bilgilendirmede iletişim araçlarının kullanılması konusunda en çok frekansa sahip olan kod *sosyal medyanın kullanılması* en az frekansa sahip olan kod *e-posta gönderilmesidir*.

Şekil 6.10’da MAXQDA 2024 programının MAXMaps aracı yardımıyla oluşturulmuş Bilgilendirmede İletişim Araçlarının Kullanılması kodunun “kod-alt kod- bölümler” haritasına yer verilmiştir.



Şekil 6.10. Bilgilendirmede İletişim Araçlarının Kullanılmasının Kod-Alt Kod-Bölümler Haritası

- **Sosyal medyanın kullanılması**

Halkla ilişkiler bilgilendirme faaliyetlerinde broşür basımı gibi kağıt kullanımını gerektiren bilgilendirme faaliyetlerinin sosyal medyanın kullanılması yoluyla gerçekleştirilmesi çevrenin korunması uygulamalarından biridir. Aşağıda bazı katılımcıların “sosyal medyanın kullanılması” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

“Her yeni doktor başladığı zaman sosyal medyalarımızın hepsinden yeni başlayan hekim ile ilgili duyuru yapılıyor, bilgilendirme yapılıyor” (JALE HANIM).

“Pazarlama çalışmaları instagram, facebook üzerinden bir de kayıtlı hastalarımıza KVK’yı kullanarak iletişime geçiyoruz” (DAVUT BEY).

- **Web sitelerinin kullanılması**

Hastanelerin bilgilendirme faaliyetlerinde web sitelerinin kullanılması kağıt kullanımını azaltması yoluyla çevrenin korunmasını sağlayan bir uygulamadır.

Aşağıda bazı katılımcıların “web sitelerinin kullanılması” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

“Hekim tanıtımlarının web sitesinden tanıtılması, mail ortamının tercih edilmesi” (BURAK BEY).

“Hastane içerisinde de afişlerimizi mecburen asmak zorundayız. Ama web üzerinden, billboardlar üzerinden, reklam müdürlüğümüz tarafından bunların yayınlanması mecburen yapılıyor” (KÜBRA HANIM).

- **E-posta gönderilmesi**

Hastanelerde iletişimin, belge paylaşımının e-posta gönderilerek yapılması kağıt kullanımını azalmasını sağladığı için çevreyi koruyucu bir uygulamadır. Aşağıda bazı katılımcıların “e-posta gönderilmesi” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

“Mail, telefon, whatsapp aracılığıyla, sosyal medya kullanıyoruz. Kendi aramızdaki yazışmalar mail ya da whatsapp ortamından yapılıyor halkla ilişkilerle alakalı olarak” (HATİCE HANIM).

“Hastaneye bir hekim başladığında sosyal medya, billboardlar kullanıyoruz. Hastane içerisinde de afişlerimizi mecburen asmak zorundayız. Ama web üzerinden, billboardlar üzerinden, reklam müdürlüğümüz tarafından bunların yayınlanması mecburen yapılıyor. Sms ve mail de kullanılıyor” (KÜBRA HANIM).

- **Telefon (sms, whatsapp) aracılığıyla bilgilendirme**

Kağıt kullanımını azaltan uygulamalardan biri de bilgilendirme faaliyetlerinde telefonun kullanılmasıdır. Aşağıda bazı katılımcıların “telefon (sms, whatsapp) aracılığıyla bilgilendirme” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

“Sms, KVK onayı alınmış kişilere whatsapp aracılığıyla, sosyal medya aracılığıyla tanıtımları yapıp kağıtla ilgili kullanımları ortadan kaldırıyoruz” (EMRE BEY).

“Hem de yeni başlayan hekimlerimiz için örneğin bir whatsapp grubumuz bütün doktorların olduğu o gruba yeni başlayan hekimler konusunda bilgilendirme yapılıyor” (GALİP BEY).

6.1.1.1.4. Geleneksel uygulamalar

Geleneksel uygulamalar başlığı içerisinde geleneksel uygulamalar yer almaktadır. Katılımcıların geleneksel uygulamalar ile ilgili söylemiş olduğu uygulamalar şu şekilde sıralanabilir: “Duyuru, haber ve bilgilendirmede otobüs arkası kullanımı”dır.

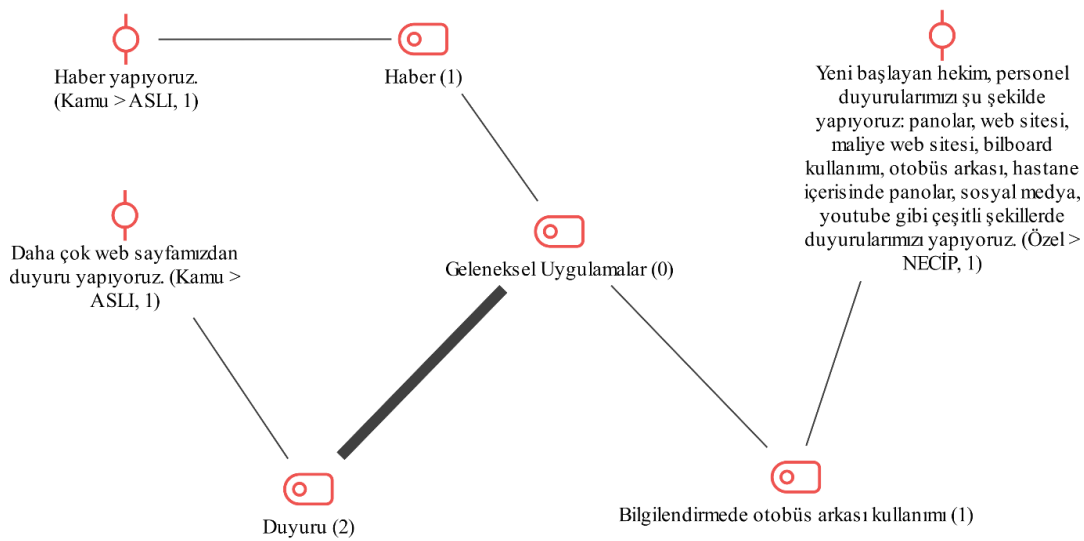
Şekil 6.11’de MAXQDA 2024 programı yardımıyla oluşturulmuş *Geleneksel Uygulamalar* başlığının kod frekanslarına yer verilmiştir.



Şekil 6.11. Geleneksel Uygulamalar Kod Frekansları

Şekil 6.11 incelendiğinde *geleneksel uygulamalar* alt başlık frekansı toplamı 4; *duyuru* kod frekansı 2, *bilgilendirmede otobüs arkası kullanımı* ve *haber* kod frekansı 1 olduğu görülmektedir.

Şekil 6.12’de MAXQDA 2024 programının MAXMaps aracı yardımıyla oluşturulmuş *Geleneksel Uygulamalar* kodunun “kod-alt kod- bölümler” haritasına yer verilmiştir.



Şekil 6.12. Geleneksel Uygulamalar Kod-Alt Kod-Bölümler Haritası

- **Duyuru**

Hastanelerde halkla ilişkiler faaliyetlerinde duyuru yolunun kullanılması kağıt kullanımını azalttığı için çevrenin korunmasına yönelik uygulamalardandır. Aşağıda katılımcıların “duyuru” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

“Daha çok web sayfamızdan duyuru yapıyoruz” (ASLI HANIM).

“Mail kullanıyoruz, mesaj kullanıyoruz. Ve duyuru yoluyla yapıyoruz” (ÇAĞLA HANIM).

- **Haber**

Hastanelerde halkla ilişkiler faaliyetlerinin haber yoluyla yapılması kağıt kullanımını azalttığı için çevrenin korunmasına yönelik uygulamalardandır. Aşağıda katılımcının “haber” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

“Haber yapıyoruz” (ASLI HANIM).

- **Bilgilendirmede otobüs arkası kullanımı**

Hastanelerde broşür dağıtımını gibi yollarla halkla ilişkiler faaliyetinin yerine getirilmesi gereken durumlarda otobüs arkası kullanımının tercih edilmesi çevrenin korunmasına yönelik uygulamalardandır. Aşağıda katılımcının “bilgilendirmede otobüs arkası kullanımı” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

“Yeni başlayan hekim, personel duyurularımızı şu şekilde yapıyoruz: panolar, web sitesi, maliye web sitesi, billboard kullanımı, otobüs arkası, hastane içerisinde panolar, sosyal medya, youtube gibi çeşitli şekillerde duyurularımızı yapıyoruz” (NECİP BEY).

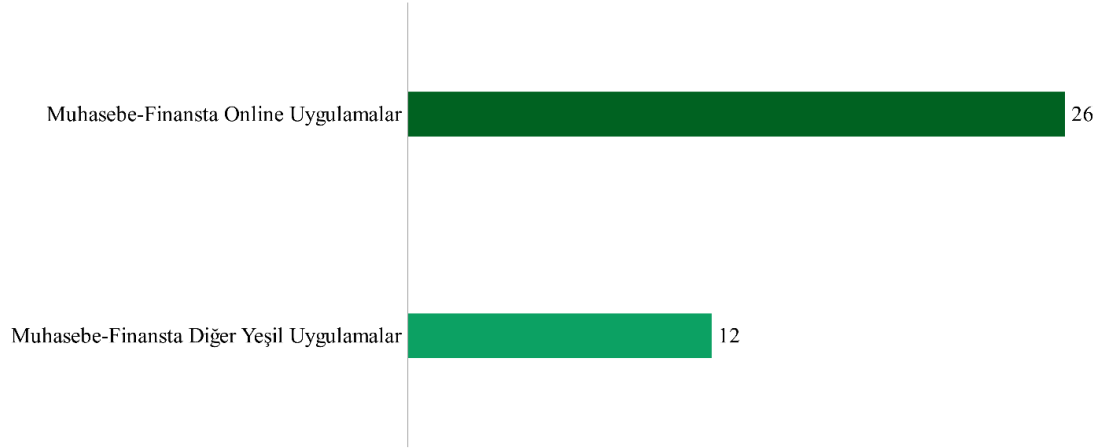
6.1.1.2. Yeşil muhasebe-finance uygulamaları

Katılımcıların yeşil muhasebe-finance uygulamaları hakkında verdikleri bilgiler şu şekilde sıralanabilir: Bilgi sistemleri kullanımı, e-arşiv, e-fatura, e-imza, yeşil uygulama analizi, yeşil uygulamalara kaynak ayırma gibi uygulamalardan bahsedilmiştir.

Araştırmada belirtilen yeşil muhasebe-finance uygulamaları kodlanarak katılımcıların cevapları benzerlik ve farklılıklarına göre dikkatli bir şekilde incelenerek alt temalara

ayrılmıştır. Bu amaçla *Muhasebe-Finansa Online Uygulamalar* ve *Muhasebe-Finansa Diğer Yeşil Uygulamalar* şeklinde alt temalar altında incelenmiştir.

Şekil 6.13'te MAXQDA 2024 programı yardımıyla oluşturulmuş *Yeşil Muhasebe-Finans Uygulamaları* başlığının alt başlık istatistiklerine yer verilmiştir.



Şekil 6.13. Yeşil Muhasebe-Finans Uygulamaları Alt Başlık İstatistikleri

Şekil 6.13 incelendiğinde yeşil muhasebe-finans uygulamaları temasının toplam frekansı 38; *muhasebe-finansa online uygulamalar* alt başlık frekansı 26 ve *muhasebe-finansa diğer yeşil uygulamalar* alt başlık frekansı 12 olduğu görülmektedir. Yeşil muhasebe-finans uygulamaları konusunda yapılan yeşil uygulamaların en çok *muhasebe-finansa online uygulamalar* alt başlığında, en az *muhasebe-finansa diğer yeşil uygulamalar* alt başlığında yapıldığı görülmektedir.

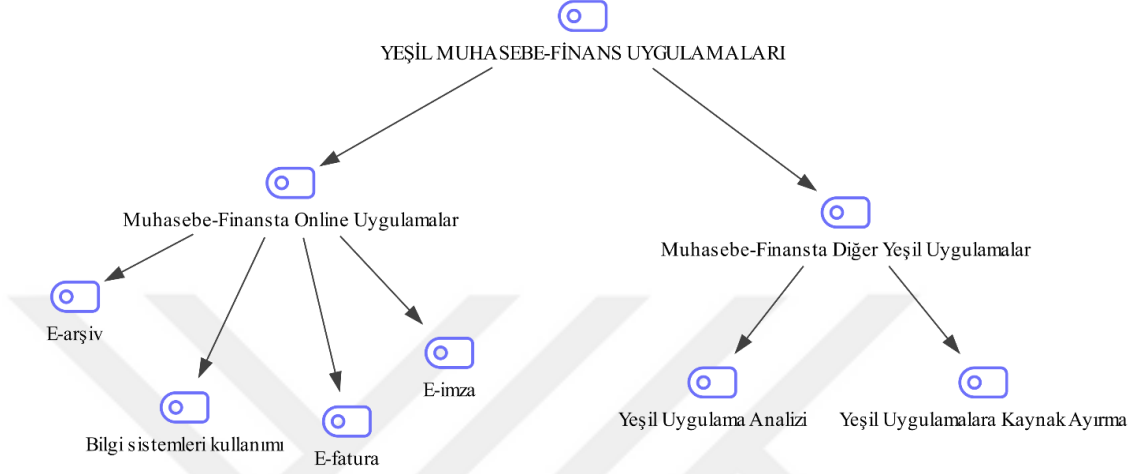
Aşağıdaki Şekil 6.14'te kamu ve özel hastanelerdeki yeşil muhasebe-finans uygulamaları frekansları kod matris tarayıcısı aracılığıyla karşılaştırılmıştır.

Kod Sistemi	Özel	Kamu	TOPLAM
▼ YEŞİL MUHASEBE-FINANS UYGULAMALARI			0
▼ Muhasebe-Finansa Online Uygulamalar			0
Bilgi sistemleri kullanımı	■	■	9
E-arşiv	■		2
E-fatura	■	■	14
E-imza	■		1
▼ Muhasebe-Finansa Diğer Yeşil Uygulamalar			0
Yeşil uygulama analizi	■	■	7
Yeşil uygulamalara kaynak ayırma	■	■	5
Σ TOPLAM	30	8	38

Şekil 6.14. Kamu ve Özel Hastanelerdeki Yeşil Muhasebe-Finans Uygulamaları Kod Matris Tarayıcısı

Şekil 6.14 incelendiğinde yeşil muhasebe-finance uygulamaları toplam frekansının özel hastanelerde daha yüksek olduğu görülmektedir.

Şekil 6.15’te MAXQDA 2024 programı yaratıcı kodlama aracı yardımıyla oluşturulmuş *Yeşil Muhasebe-Finance Uygulamalarının* kod haritasına yer verilmiştir.



Şekil 6.15. Yeşil Muhasebe-Finance Uygulamaları Kod Haritası

6.1.1.2.1. Muhasebe-finance online uygulamalar

Muhasebe-finance online uygulamalar kağıt kullanımını ortadan kaldırılmasını sağlamasıyla çevreyi koruyucu özelliğe sahiptir. Katılımcıların muhasebe-finance online uygulamalar ile ilgili söylemiş olduğu uygulamalar şu şekilde sıralanabilir: “Bilgi sistemleri kullanımı, e-arşiv, e-fatura ve e-imza”dır.

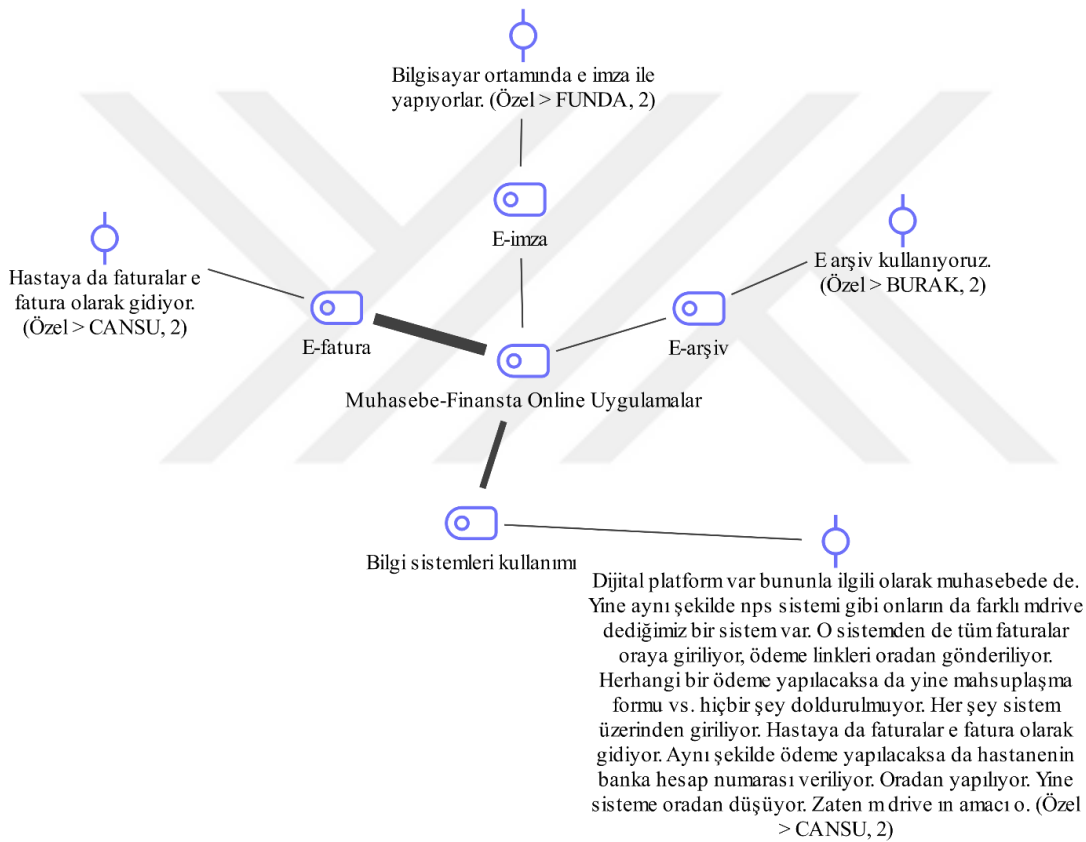
Şekil 6.16’da MAXQDA 2024 programı yardımıyla oluşturulmuş *Muhasebe-Finance Online Uygulamalar* başlığının kod frekanslarına yer verilmiştir.



Şekil 6.16. Muhasebe-Finance Online Uygulamalar Kod Frekansları

Şekil 6.16 incelendiğinde *muhasabe-finansta online uygulamalar* alt başlık frekansı toplamı 26; *e-fatura* kod frekansı 14, *bilgi sistemleri kullanımı* kod frekansı 9, *e-arşiv* kod frekansı 2 ve *e- imza* kod frekansı 1 olduğu görülmektedir. Muhasebe-finansta online uygulamalar konusunda yapılan yeşil uygulamaların en çok *bilgi sistemleri kullanımı* alt başlığında, en az *e- imza* alt başlığında yapıldığı görülmektedir.

Şekil 6.17’de MAXQDA 2024 programının MAXMaps aracı yardımıyla oluşturulmuş Muhasebe-Finansta Online Uygulamalar kodunun “kod-alt kod- bölümler” haritasına yer verilmiştir.



Şekil 6.17. Muhasebe-Finansta Online Uygulamalar Kod-Alt Kod-Bölümler Haritası

- **E-fatura**

E-fatura, kağıt kullanımını ortadan kaldıran online uygulamalardan biridir. Aşağıda bazı katılımcıların “e-fatura” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

“Elektronik faturalar kullanılıyor” (HATİCE HANIM, BURAK BEY, NECİP BEY, LATİF BEY).

“E-faturaya geçtik, bunun asıl amacı kağıt israfının önüne geçmek ama e-fatura kesilse bile istenen ıslak imzalı belgeler de var” (GALİP BEY).

- **Bilgi sistemleri kullanımı**

Bilgi sistemleri kullanımı, kağıt kullanımını ortadan kaldıran uygulamalardan biridir. Aşağıda bazı katılımcıların “bilgi sistemleri kullanımı” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

“T*s sistemi diye hastane yönetim bilgi sistemi var, bir de l*o sistemimiz var, bunların ikisi kullanılıyor” (MİNA HANIM).

“Dijital platform var bununla ilgili olarak muhasebede de. Yine aynı şekilde NPS sistemi gibi onların da farklı m-drive dediğimiz bir sistem var. O sistemden de tüm faturalar oraya giriliyor, ödeme linkleri oradan gönderiliyor. Herhangi bir ödeme yapılacaksa da yine mahsuplaşma formu vs. hiçbir şey doldurulmuyor. Her şey sistem üzerinden giriliyor. Hastaya da faturalar e fatura olarak gidiyor. Aynı şekilde ödeme yapılacaksa da hastanenin banka hesap numarası veriliyor. Oradan yapılıyor. Yine sisteme oradan düşüyor. Zaten m-drive ın amacı o” (CANSU HANIM).

- **E-arşiv**

E-arşiv, kağıt kullanımının ortadan kaldırılmasını sağlayarak çevrenin korunmasını sağlayan uygulamalardan biridir. Aşağıda katılımcıların “e-arşiv” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

“E-arşiv kullanıyoruz” (BURAK BEY).

“E-arşiv fatura düzenlemesi yapıyoruz” (KÜBRA HANIM).

- **E-imza**

E-imza yine kağıt kullanımının önüne geçilmesini sağladığı için çevreyi koruyan uygulamalardan biridir. Aşağıda katılımcının “e-imza” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

“Bilgisayar ortamında e-imza ile yapıyorlar” (FUNDA HANIM).

6.1.1.2.2. Muhasebe-finansta diğer yeşil uygulamalar

Katılımcıların muhasebe-finansta diğer yeşil uygulamalar ile ilgili söylemiş olduğu uygulamalar şu şekilde sıralanabilir: “Yeşil uygulama analizi ve yeşil uygulamalara kaynak ayırma”dır.

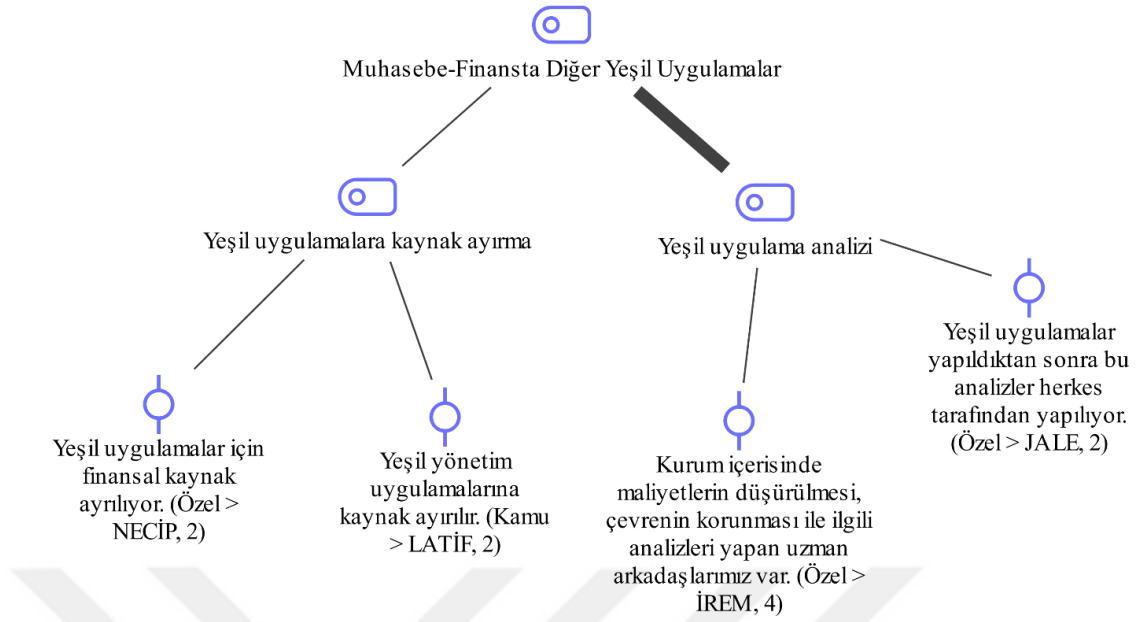
Şekil 6.18’de MAXQDA 2024 programı yardımıyla oluşturulmuş *Muhasebe-Finansta Diğer Yeşil Uygulamalar* başlığının kod frekanslarına yer verilmiştir.



Şekil 6.18. Muhasebe-Finansta Diğer Yeşil Uygulamalar Kod Frekansları

Şekil 6.18 incelendiğinde Muhasebe-Finansta Diğer Yeşil Uygulamalar Kod Frekansları toplamı 13; *yeşil uygulama analizi* kod frekansı 7 ve *yeşil uygulamalara kaynak ayırma* kod frekansı 5 olduğu görülmektedir. Muhasebe-finansta diğer yeşil uygulamalar konusunda yapılan yeşil uygulamaların en çok *yeşil uygulama analizi* kodunda, en az *yeşil uygulamalara kaynak ayırma* kodunda yapıldığı görülmektedir.

Şekil 6.19’da MAXQDA 2024 programının MAXMaps aracı yardımıyla oluşturulmuş Muhasebe-Finansta Diğer Yeşil Uygulamalar kodunun “kod-alt kod- bölümler” haritasına yer verilmiştir.



Şekil 6.19. Muhasebe-Finansa Diğer Yeşil Uygulamalar Kod-Alt Kod-Bölümler Haritası

- **Yeşil uygulama analizi**

Yeşil uygulamalar, belli bir süre gerçekleştirildikten sonra belli analizler yapılarak tasarruf durumu değerlendirilir. Ve eğer çevrenin korunmasının sağlanması yanında su, elektrik ya da kaynak tasarrufu sağlanıyorsa uygulamaya devam edilir. Aşağıda bazı katılımcıların “yeşil uygulama analizi” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

“Yeşil yönetim uygulamaları muhasebe kısmında kar zarar analizi elbette yapılıyor. Yani girdilerle çıktıların kontrolü yapılıyor, ne kadar efektif olduğunu takip ediyoruz” (DAVUT BEY).

“Her ay genel faturalarda hani yeni takılan bir alet ya da cihaz o ayki gelen fatura ile bir önceki gelen fatura karşılaştırması illa ki yapılıyor. Ona göre evet bu tüketimi azalttık şu nedenden dolayı” (İREM HANIM).

- **Yeşil uygulamalara kaynak ayırma**

Yeşil yönetim uygulamaları amaçlarının en önemlilerinden biri çevrenin korunmasını sağlamaktır. Çevrenin korunmasını sağlamak için kurumlar belli miktarlarda kaynak ayırmak suretiyle gerçekleştirirler. Aşağıda bazı katılımcıların “yeşil uygulamalara kaynak ayırma” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

“Ve bir de zaten bütçe ayırmaktan ziyade özel bir hastane ve özel bir yönetimle yönetildiği için o bütçe zaten oraya her daim hazır. Duruma göre, binanın bizi götürdüğü zamanlamaya göre ayrılmış olan ödenekler zaman zaman yapılıyor” (HATİCE HANIM).

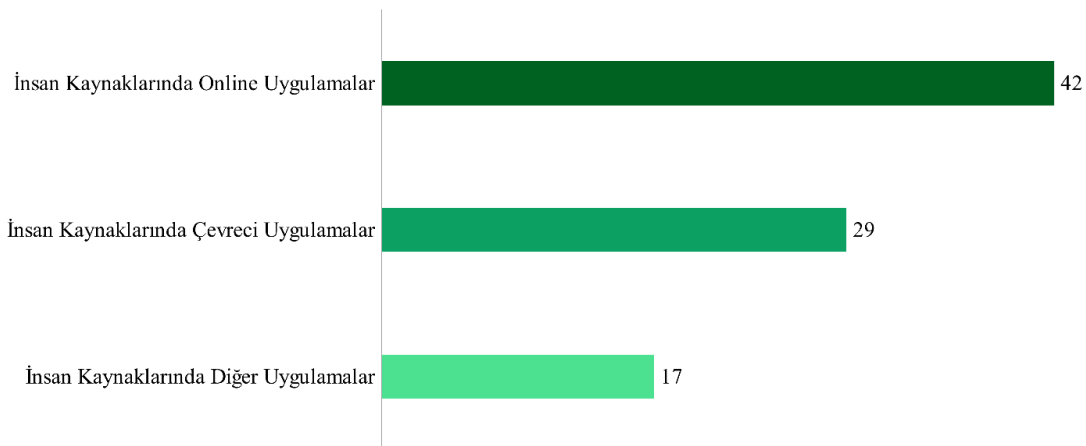
“Yeşil yönetim uygulamalarına kaynak ayrılır” (LATİF BEY).

6.1.1.3. Yeşil insan kaynakları uygulamaları

Katılımcıların yeşil insan kaynakları uygulamaları hakkında verdikleri bilgiler şu şekilde sıralanabilir: Sigarasız ortam, istenmeyen olay bildirim sistemi, iş sağlığı uygulamaları, dijital doküman, e-imza, online bordro, online eğitim, online iş başvurusu, online personel dosyası, online toplantı, personel servisi, toplu taşımaya yönlendirme, yeşil eğitim, çevre koruma ekipleri, çevre mühendisi, çevreye duyarlı çalışan seçme, isg (iş sağlığı ve güvenliği) uzmanı bulundurma gibi uygulamalardan bahsedilmiştir.

Araştırmada belirtilen yeşil insan kaynakları uygulamaları kodlanarak katılımcıların cevapları benzerlik ve farklılıklarına göre dikkatli bir şekilde incelenerek alt temalara ayrılmıştır. Bu amaçla *İnsan Kaynaklarında Online Uygulamalar*, *İnsan Kaynaklarında Çevreci Uygulamalar* ve *İnsan Kaynaklarında Diğer Uygulamalar* şeklinde alt temalar altında incelenmiştir.

Şekil 6.20’de MAXQDA 2024 programı yardımıyla oluşturulmuş *Yeşil İnsan Kaynakları Uygulamaları* alt başlık istatistiklerine yer verilmiştir.



Şekil 6.20. Yeşil İnsan Kaynakları Uygulamaları Alt Başlık İstatistikleri

Şekil 6.20 incelendiğinde yeşil insan kaynakları uygulamaları temasının toplam frekansı 88; *insan kaynaklarında online uygulamalar* alt başlık frekansı 42, *insan kaynaklarında çevreci uygulamalar* alt başlık frekansı 29 ve *insan kaynaklarında diğer uygulamalar* alt başlık frekansı 17 olduğu görülmektedir. Yeşil insan kaynakları uygulamaları konusunda yapılan yeşil uygulamaların en çok *insan kaynaklarında online uygulamalar* alt başlığında, en az *insan kaynaklarında diğer uygulamalar* alt başlığında yapıldığı görülmektedir.

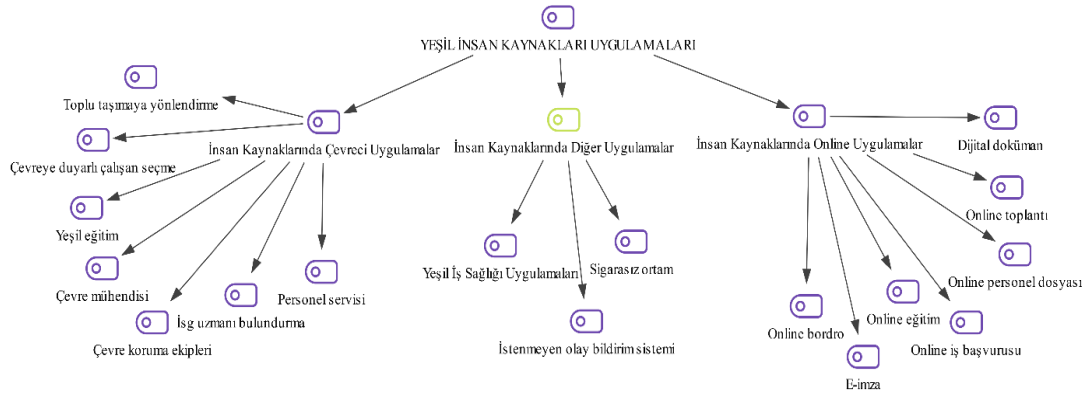
Şekil 6.21’de kamu ve özel hastanelerdeki yeşil insan kaynakları uygulamaları frekansları kod matris tarayıcısı aracılığıyla karşılaştırılmıştır.

Kod Sistemi	Özel	Kamu	TOPLAM
✓ YEŞİL İNSAN KAYNAKLARI UYGULAMALARI			0
✓ İnsan Kaynaklarında Online Uygulamalar			0
• Dijital doküman	2		2
• E-imza	1		1
• Online bordro	1		1
• Online eğitim	8	1	8
• Online iş başvurusu	12		12
• Online personel dosyası	7	1	7
• Online toplantı	11	1	11
✓ İnsan Kaynaklarında Çevreci Uygulamalar			0
• Personel servisi	6		6
• Toplu taşımaya yönlendirme	2		2
• Yeşil eğitim	16	1	16
• Çevre koruma ekipleri	1	1	1
• Çevre mühendisi	1		1
• Çevreye duyarlı çalışan seçme	1		1
• İsg uzmanı bulundurma	2	1	2
✓ İnsan Kaynaklarında Diğer Uygulamalar			0
• Sigarasız ortam	8	1	8
• Yeşil İş Sağlığı Uygulamaları	7	1	7
• İstenmeyen olay bildirim sistemi	2	1	2
Σ TOPLAM	74	14	88

Şekil 6.21. Kamu ve Özel Hastanelerdeki Yeşil İnsan Kaynakları Uygulamaları Kod Matris Tarayıcısı

Şekil 6.21 incelendiğinde yeşil insan kaynakları uygulamaları toplam frekansının özel hastanelerde daha yüksek olduğu görülmektedir.

Şekil 6.22’de MAXQDA 2024 programı yaratıcı kodlama aracı yardımıyla oluşturulmuş *Yeşil İnsan Kaynakları Uygulamalarının* kod haritasına yer verilmiştir.

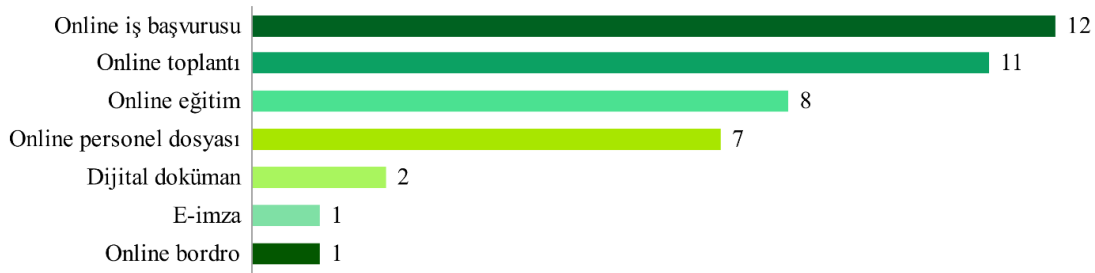


Şekil 6.22. Yeşil İnsan Kaynakları Uygulamaları Kod Haritası

6.1.1.3.1. İnsan kaynaklarında online uygulamalar

İnsan kaynaklarında online uygulamalar başlığında insan kaynaklarında online uygulamalar yer almaktadır. Online uygulamaların çeşitli faydaları bulunmaktadır. Kağıt kullanımını azaltma, fiziki alan bulundurma zorunluluğunu ortadan kaldırma, fiziki alanı ısıtma, soğutma gibi enerji tüketimini azaltma, tasarruf sağlama gibi faydaları sıralanabilir. Katılımcıların insan kaynaklarında online uygulamalar ile ilgili söylemiş olduğu uygulamalar şu şekilde sıralanabilir: “Dijital doküman, e-imza, online bordro, online eğitim, online iş başvurusu, online personel dosyası ve online toplantı”dır.

Şekil 6.23’te MAXQDA 2024 programı yardımıyla oluşturulmuş İnsan Kaynaklarında Online Uygulamalar başlığının kod frekanslarına yer verilmiştir.

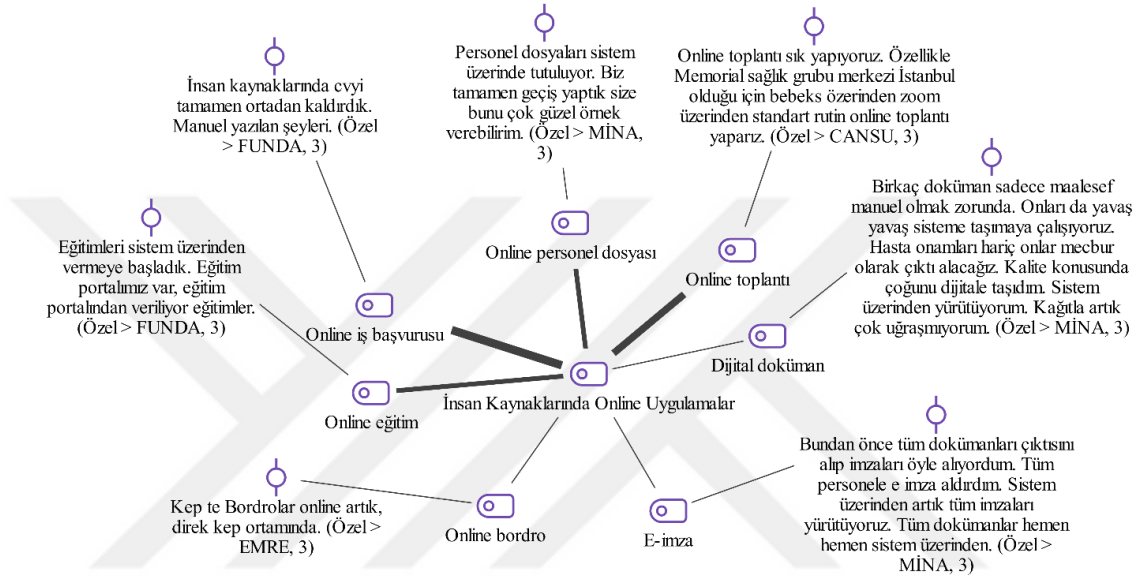


Şekil 6.23. İnsan Kaynaklarında Online Uygulamalar Kod Frekansları

Şekil 6.23 incelendiğinde *insan kaynaklarında online uygulamalar* alt başlık frekansı toplamı 42; *online iş başvurusu* kod frekansı 12, *online toplantı* kod frekansı 11, *online eğitim* kod frekansı 8, *online personel dosyası* kod frekansı 7, *dijital doküman* kod frekansı 2, *e- imza* ve *online bordro* kod frekansı 1 olduğu görülmektedir. İnsan

kaynaklarında online uygulamalar konusunda yapılan yeşil uygulamaların en çok *online iş başvurusu* kodunda, en az *e- imza* ve *online bordro* kodunda yapıldığı görülmektedir.

Şekil 6.24'te MAXQDA 2024 programının MAXMaps aracı yardımıyla oluşturulmuş İnsan Kaynaklarında Online Uygulamalar kodunun “kod-alt kod- bölümler” haritasına yer verilmiştir.



Şekil 6.24. İnsan Kaynaklarında Online Uygulamalar Kod-Alt Kod-Bölümler Haritası

• Online iş başvurusu

Online iş başvurusu, kağıt kullanımını ortadan kaldırdığı için çevrenin korunmasını sağlayan uygulamalardandır. Aşağıda bazı katılımcıların “online iş başvurusu” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

“Örneğin özgeçmişler bize mail yoluyla geliyor. Oradan değerlendiriyoruz, oradaki numaradan kişiye ulaşıyoruz. Başvurular online alınıyor” (HATİCE HANIM).

“M*k dediğimiz bir dijital platformumuz var. Oradan iş görüşmesi yaptıktan sonra kişi zaten manuel değil sistemden dolduruyor formunu. O bizim ekranımıza düşüyor. Biz orada değerlendirme notumuzu giriyoruz. Sonra o not insan kaynakları ekranına düşüyor. Onlar işe alım yaptıklarında ben görüyorum sistemimden işe alım yapıp yapmadıklarını, evrak hazırlama sürecinde olup olmadığını ya da kişi işe başladığında mutlaka bize mesaj düşüyor. Şu tarihte şu saatte başlayacak işte şu bölümde

başlayacak. Her şey o dijital platformdan otomatik olarak mailime geliyor” (CANSU HANIM).

- **Online toplantı**

Online toplantı, toplantı salonu bulundurma zorunluluğunu ortadan kaldırma, toplantı salonunun ısıtılması, soğutulması zorunluluğunu ortadan kaldırma gibi faydaları bulunmakla birlikte hastaneye enerji tüketiminde tasarruf sağlayarak çevrenin korunmasını sağlamaktadır. Aşağıda bazı katılımcıların “online toplantı” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

“Toplantılar ayda bir ya da üç ayda yüz yüze, haftalık toplantılarımızı zoom üzerinden yapıyoruz. Hatta günlük yapıyoruz” (FUNDA HANIM).

“Toplantıların yüzde doksanı zoom üzerinden yapılıyor” (JALE HANIM).

“Toplantılar online yapılıyor” (İREM HANIM, LATİF BEY).

- **Online eğitim**

Online eğitim uygulaması, eğitimlerde kağıt kullanımını azaltma, eğitim salonunun ısıtılması, soğutulması gibi enerji tüketiminin önüne geçme gibi faydalarıyla çevrenin korunmasını sağlamaktadır. Aşağıda bazı katılımcıların “online eğitim” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

“Eğitimleri sistem üzerinden vermeye başladık. Eğitim portalımız var, eğitim portalından veriliyor eğitimler” (FUNDA HANIM).

“Yeri geldiğinde eğitimlerde, toplantılarda online toplanıyoruz. Ama yüz yüze yaptığımız da olmak zorunda sağlık çalışanlarıyız. Eğitimler online. Eğitim hemşiremiz var, yeşil eğitimler veriliyor” (HATİCE HANIM).

- **Online personel dosyası**

Online personel dosyası, personel dosyaları için arşiv bulundurma zorunluluğunu ortadan kaldırma, arşiv salonu bulundurulmayacağı için enerji tüketiminde tasarruf sağlama, kağıt kullanımını azaltma gibi faydalar sağlayacağı için çevrenin korunmasına katkıda bulunur. Aşağıda bazı katılımcıların “online personel dosyası” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

“Personel dosyaları sistem üzerinde tutuluyor. Biz tamamen geçiş yaptık size bunu çok güzel örnek verebilirim” (MİNA HANIM).

“Online da dosyaları tutuyoruz. Bazıları hem online hem kağıt olarak” (IRAZ HANIM, NECİP BEY, LATİF BEY).

- **Dijital doküman**

Dijital doküman, hem enerji tasarrufu hem de kağıt kullanımını azaltma konularında faydaları bulunmaktadır. Aşağıda katılımcıların “dijital doküman” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

“Birkaç doküman sadece maalesef manuel olmak zorunda. Onları da yavaş yavaş sisteme taşımaya çalışıyoruz. Hasta onamları hariç onlar mecbur olarak çıktı alacağız. Kalite konusunda çoğunu dijitale taşıdım. Sistem üzerinden yürütüyorum. Kağıtla artık çok uğraşmıyorum” (MİNA HANIM).

“EBYS sistemimiz bulunmakta” (JALE HANIM).

- **E- imza**

E-imza, kağıt kullanımını azaltarak fayda sağlayan bir uygulamadır. Aşağıda katılımcının “e- imza” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

“Bundan önce tüm dokümanları çıktısını alıp imzaları öyle alıyordum. Tüm personele e-imza aldurdum. Sistem üzerinden artık tüm imzaları yürütüyoruz. Tüm dokümanlar hemen hemen sistem üzerinden” (MİNA HANIM).

- **Online bordro**

Online bordro, yine kağıt kullanımını azaltarak çevrenin korunmasını sağlamaktadır. Aşağıda katılımcının “online bordro” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

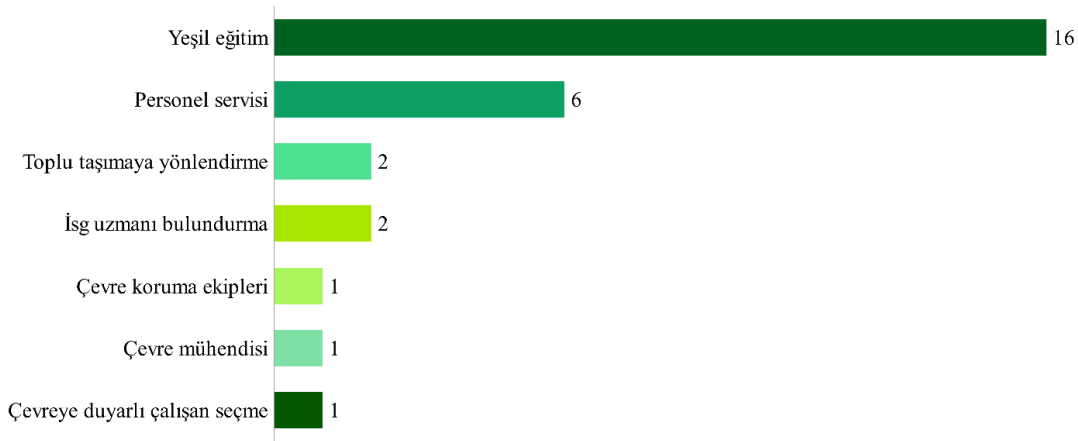
“Kayıtlı Elektronik Posta (KEP)’te bordrolar online artık, direk KEP ortamında” (EMRE BEY).

6.1.1.3.2. İnsan kaynaklarında çevreci uygulamalar

İnsan kaynaklarında çevreci uygulamalar başlığında çevreye yönelik uygulamalar yer almaktadır. Çevre konusunda bilinçlendirme sonucunda kaynakların kullanımını azaltma, çevreyi koruma, hava kirliliğini azaltma, çevreyi korumaya yönelik önlemler alma gibi faydalar sağlayan uygulamalar bulunmaktadır. Katılımcıların insan

kaynaklarında çevreci uygulamalar ile ilgili söylemiş olduğu uygulamalar şu şekilde sıralanabilir: “Personel servisi, toplu taşımaya yönlendirme, yeşil eğitim, çevre koruma ekipleri, çevre mühendisi, çevreye duyarlı çalışan seçme ve isg uzmanı bulundurma”dır.

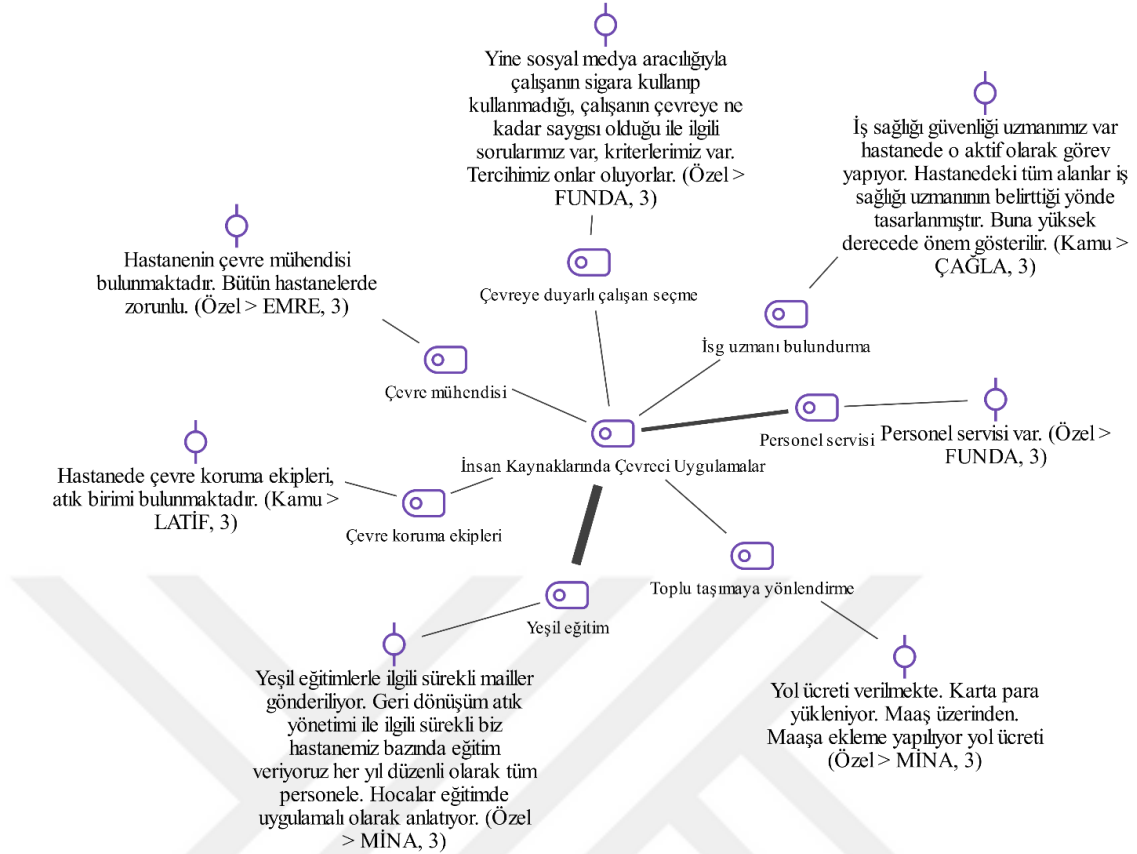
Şekil 6.25’te MAXQDA 2024 programı yardımıyla oluşturulmuş İnsan Kaynaklarında Çevreci Uygulamalar başlığının kod frekanslarına yer verilmiştir.



Şekil 6.25. İnsan Kaynaklarında Çevreci Uygulamalar Kod Frekansları

Şekil 6.25 incelendiğinde *insan kaynaklarında çevreci uygulamalar* alt başlığı frekansları toplamı 29; *yeşil eğitim* kod frekansı 16, *personel servisi* kod frekansı 6, *toplu taşımaya yönlendirme* ve *isg uzmanı bulundurma* kod frekansı 2, *çevre koruma ekipleri*, *çevre mühendisi* ve *çevreye duyarlı çalışan seçme* kod frekansı 1 olduğu görülmektedir. İnsan kaynaklarında çevreci uygulamalar konusunda yapılan yeşil uygulamaların en çok *yeşil eğitim* kodunda, en az *çevre koruma ekipleri*, *çevre mühendisi*, *çevreye duyarlı çalışan seçme* ve *çevre mühendisi* kodunda yapıldığı görülmektedir.

Şekil 6.26’da MAXQDA 2024 programının MAXMaps aracı yardımıyla oluşturulmuş İnsan Kaynaklarında Çevreci Uygulamalar kodunun “kod-alt kod- bölümler” haritasına yer verilmiştir.



Şekil 6.26. İnsan Kaynaklarında Çevreci Uygulamalar Kod-Alt Kod-Bölümler Haritası

• Yeşil eğitim

Yeşil eğitim, çalışanların çevre konusunda bilinçlenmeleri, kaynak kullanımı israfını önlemeleri, gönüllü olarak çevrenin korunmasını sağlaması gibi faydalardan dolayı önem taşımaktadır. Aşağıda bazı katılımcıların “yeşil eğitim” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

“Yeşil eğitimlerle ilgili sürekli mailler gönderiliyor. Geri dönüşüm atık yönetimi ile ilgili sürekli biz hastanemiz bazında eğitim veriyoruz her yıl düzenli olarak tüm personele. Hocalar eğitimde uygulamalı olarak anlatıyor” (MİNA HANIM).

“Yeşil eğitimlerimiz var. Zaten tıbbi atık ile ilgili özel bir eğitimimiz var” (FUNDA HANIM).

- **Personel servisi**

Personel servisi, bireysel araç kullanımını önleyerek hava kirliliğini azaltır. Bu nedenle çevrenin korunmasını sağlayan önemli bir uygulamadır. Aşağıda katılımcının “personel servisi” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

“Personel servisi var” (FUNDA HANIM, JALE HANIM, IRAZ HANIM, HATİCE HANIM, EMRE BEY, İREM HANIM).

- **Toplu taşımaya yönlendirme**

Toplu taşımaya yönlendirme, bireysel araç kullanımını azaltma üzerindeki etkisiyle hava kirliliğini de olumlu olarak etkilediği için önemlidir. Aşağıda katılımcıların “toplu taşımaya yönlendirme” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

“Yol ücreti verilmekte. Karta para yükleniyor. Maaş üzerinden. Maaşa ekleme yapılıyor yol ücreti” (MİNA HANIM).

“Toplu taşımaya yönlendirmek adına toplu taşıma kartlarına yükleme yapıyoruz” (KÜBRA HANIM).

- **Çevre koruma ekipleri**

Çevre koruma ekipleri, çevreye zarar veren uygulamaların tespiti, çevrenin korunmasına yönelik uygulamaların gerçekleştirilmesi, elektrik, su, kaynak israfını önlemek gibi faydalar sağlamasıyla önem taşımaktadır. Aşağıda katılımcının “çevre koruma ekipleri” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

“Hastanede çevre koruma ekipleri, atık birimi bulunmaktadır” (LATİF BEY).

- **Çevre mühendisi**

Çevre mühendisliği, doğal kaynaklardan faydalanılması ve insan sağlığına elverişli çevre şartlarının sağlanması ile alakalı mühendislik dalıdır. Başka mühendislik dallarından farklı yanı, doğaya sahip olduklarını geri kazandırma ile uğraşan bir mühendislik dalıdır (Wikipedia, 2024). Aşağıda katılımcının “çevre mühendisi” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

“Hastanenin çevre mühendisi bulunmaktadır. Bütün hastanelerde zorunlu” (EMRE BEY).

- **Çevreye duyarlı çalışan seçme**

Çevreye duyarlı çalışan bulundurma, hastaneye maddi ve manevi açılardan faydalar sağlar. Kaynakların etkin kullanılması, çevre konusunda diğer çalışanları etkilemesi, kaynak israfını azaltması ile birlikte çevrenin korunması gibi olumlu yönleri bulunmaktadır. Aşağıda katılımcının “çevreye duyarlı çalışan seçme” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

“Yine sosyal medya aracılığıyla çalışanın sigara kullanıp kullanmadığı, çalışanın çevreye ne kadar saygısı olduğu ile ilgili sorularımız var, kriterlerimiz var. Tercihimiz onlar oluyorlar” (FUNDA HANIM).

- **İSG uzmanı bulundurma**

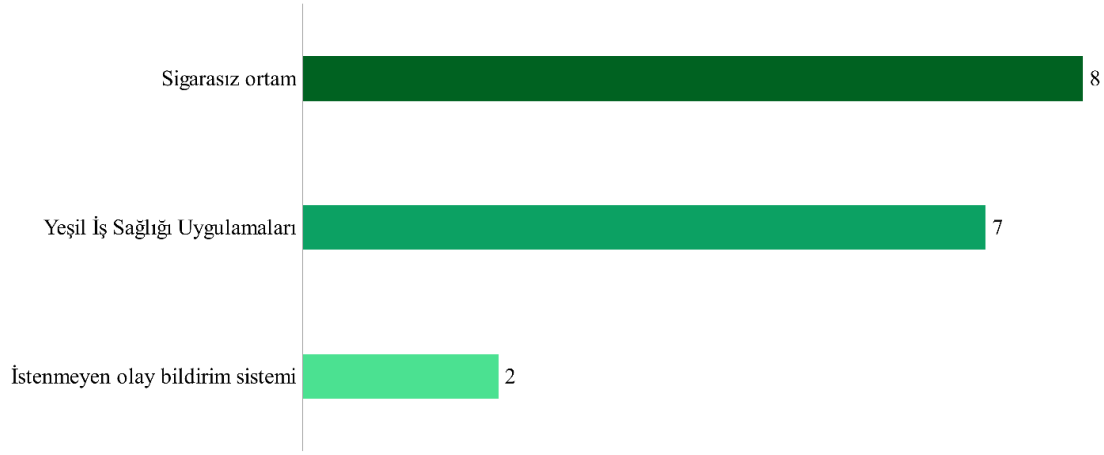
İSG uzmanlarının görev ve yükümlülükleri, iş yeri ortamlarının değerlendirilmesi sonucu, yaralanma ve hastalıkları engelleyebilecek tedbirlerin geliştirilmesi, onaylanması ve özendirilmesi işverenlere, iş görenlere ve halka isg bilgileri sunulması, hekim muayenelerinin gerçekleştirilmesi ve işçi sağlığı programları kazanımlarının değerlendirilmesini kapsamaktadır (Wikipedia, 2024). Aşağıda katılımcının “İSG uzmanı bulundurma” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

“İş sağlığı güvenliği uzmanımız var hastanede o aktif olarak görev yapıyor. Hastanedeki tüm alanlar iş sağlığı uzmanının belirttiği yönde tasarlanmıştır. Buna yüksek derecede önem gösterilir” (ÇAĞLA HANIM).

6.1.1.3.3. İnsan kaynaklarında diğer uygulamalar

Katılımcıların insan kaynaklarında diğer uygulamalar ile ilgili söylemiş olduğu uygulamalar şu şekilde sıralanabilir: “Sigarasız ortam, yeşil iş sağlığı uygulamaları ve istenmeyen olay bildirim sistemi”dir.

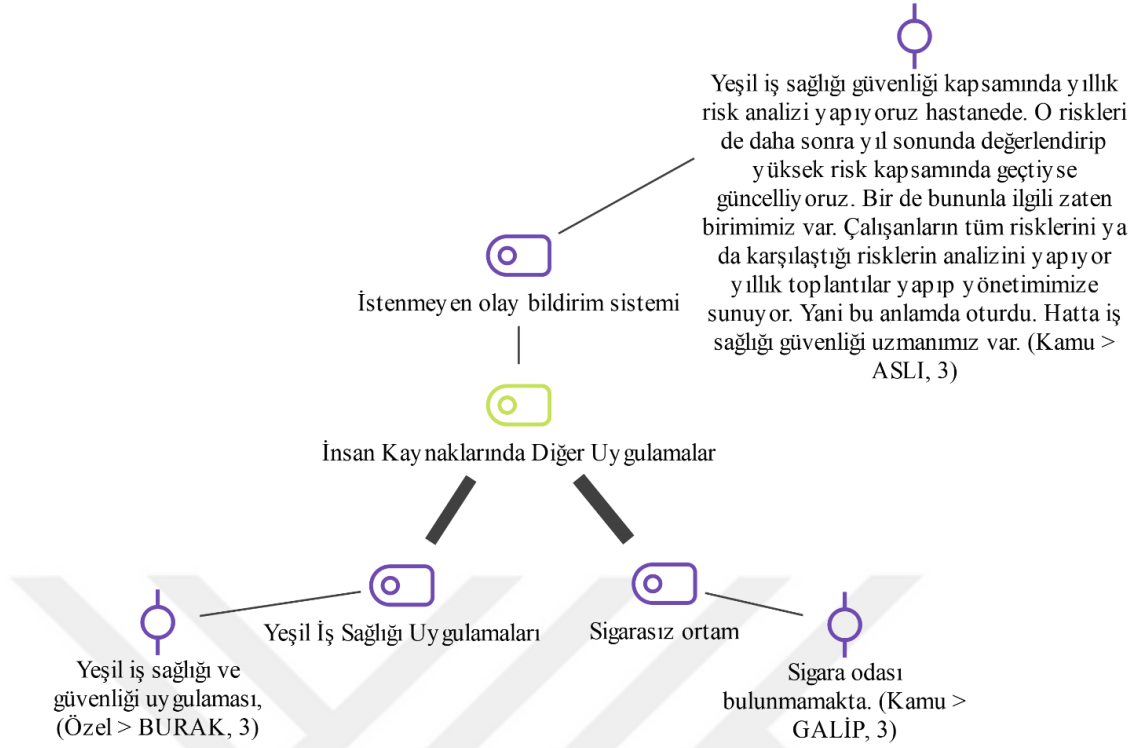
Şekil 6.27’de MAXQDA 2024 programı yardımıyla oluşturulmuş İnsan Kaynaklarında Diğer Uygulamalar başlığının kod frekanslarına yer verilmiştir.



Şekil 6.27. İnsan Kaynaklarında Diğer Uygulamalar Kod Frekansları

Şekil 6.27 incelendiğinde *insan kaynaklarında diğer uygulamalar* alt başlığının frekansları toplamı 17; *sigarasız ortam* kod frekansı 8, *yeşil iş sağlığı uygulamaları* kod frekansı 7 ve *istenmeyen olay bildirim sistemi* kod frekansı 2 olduğu görülmektedir. İnsan kaynaklarında diğer uygulamalar konusunda yapılan yeşil uygulamaların en çok *sigarasız ortam* kodunda, en az *istenmeyen olay bildirim sistemi* kodunda yapıldığı görülmektedir.

Şekil 6.28’de MAXQDA 2024 programının MAXMaps aracı yardımıyla oluşturulmuş İnsan Kaynaklarında Diğer Uygulamalar kodunun “kod-alt kod- bölümler” haritasına yer verilmiştir.



Şekil 6.28. İnsan Kaynaklarında Diğer Uygulamalar Kod-Alt Kod-Bölümler Haritası

- **Sigarasız ortam**

İş yerinde çalışanlara sigarasız ortam sunmak, çalışanın sağlığının korunması nedeniyle önem taşımaktadır. Hem sigara kullanmayan çalışanın maruziyeti önlenerek korunmuş olur hem de sigara kullanan çalışanın kullanımını azalttığı için önemlidir. Aşağıda bazı katılımcıların “sigarasız ortam” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

“Sigara odamız yok. Hastane içerisinde sigara içmek yasak, fakat bazı hastalarımızdan çok tepki aldığımız için kafeteryanın çok ufak bir kısmını sigara alanına döndürdük. Personel hastane içerisinde içmiyor, hastane dışına mesai saatleri içerisinde gidemeyecekleri için içmiyorlar” (FUNDA HANIM).

“Hatta biz personelin sigara paketlerini hasta ve yakınlarının göremeyeceği şekilde yanında taşımalarını istiyoruz. Sigara paketlerini hatta cüzdanlarında taşımalarını hani açıkta ceplerine falan koyup hastaların görebileceği şekilde istemiyoruz. Özellikle personelin sigara içme alanlarında içmelerini sağlıyoruz” (KÜBRA HANIM).

- **Yeşil iş sağlığı uygulamaları**

Çevreyi kirliletmeyen güvenlik araçlarından faydalanma, güvenlik için faydalanılan atık malzemelerin (maske, eldiven gibi) yasal ve etik yollarla ortadan kaldırılması,

bireylerin bedensel ve psikolojik yapısı ile uyumlu olan, fiziksel açıdan elverişli yeşil bir iş yeri ortamının sağlanmasına benzer uygulamaları kapsamaktadır (Kesen ve Öselmiş, 2021: 1236). Aşağıda bazı katılımcıların “yeşil iş sağlığı uygulamaları” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

“Yeşil iş sağlığı kapsamında önlemler alınıyor, periyodik taramalar yapılıyor, tetkikler yapılıyor, sağlık muayeneleri gerekli gördüklerimiz tetkik sonuçlarına göre birebir görüşerek kontrol ediyoruz. Ameliyathanede çalışanlar, yoğun bakımda çalışanlar, radyolojide çalışanlar gerekli dozimetre ölçümleri hepsi kontrol ediliyor veya periyodik. Yemekhanede çalışanlara boğaz kültürleri, bakılıyor” (DAVUT BEY).

“Bu denetim esnasında herhangi bir uygunsuzluk tespit edilirse işte atıyorum o alandaki havalandırmanın yetersiz olması. Zaten her şey merkezi sistem olduğu için mutlaka kök neden analizi yapıp PUKO dediğimiz çalışma yapılarak herkes bununla ilgili aksiyon alıyor. Ya da işte o işte hepa gerekli değil ama çalışma koşulları nedeniyle cihazların belki onların sağlığını olumsuz etkileme durumu olduğu için işte hepalar gündeme geliyor. Hepa filtreler takılıyor, ya da negatif basınç odaları oluşturuluyor. Bunun yanında işte tekstil katlama mesela örneğin sterilizasyon ünitesi için söyleyebilirim hepsinin ayrı ayrı olması gerekiyor. Bu yıl mesela tekstilde temiz alan birdi sırf onun tozundan etkilendiklerini ifade edildiği için onun bölümünü ayırdık özellikle. Her yıl mutlaka bütçeye bu tarz şeyleri de koyup yapılanma ile ilgili şeyleri de koyup çalışan sağlığı açısından mutlaka eklettiriyoruz” (CANSU HANIM).

- **İstenmeyen olay bildirim sistemi**

Aşağıda katılımcının “istenmeyen olay bildirim sistemi” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

“İstenmeyen olay bildirim sistemi; düzeltici, önleyici faaliyet formu var, onlarla bize mesela geliyor kaliteye bildiriyor. Arkadaşlara diyorlar ki çevre, atıyorum sağlığı tehdit eden bir durum söz konusu. Onunla ilgili burası da ilgili idari birimlerle konuşuyor. İl sağlığıyla konuşuyor, çalışan sağlığı ile konuşuyor, komitelerle konuşuyor, o durumu güvenli hale getiriyor, ya kaynağında çözüyor. Atıyorum çok duman çıkaran bir alet var, onu alıp başka yere koyuyor ya da yenisini koyuyor. Ya da bir filtre takılması gerekiyorsa takıyor gibi. İş sağlığı güvenliği uzmanı ile birlikte bu konuların her ay toplantısı yapılıyor. Etrafta bu durumlar olduğunda mesela bize

bildiriliyor. Onlara da bildiriliyor. Gündemini alıyor. Toplantı esnasında da bulunuyor. Yönetim toplantılarında hastane, çalışan, çevre için konuşulan risk konuşulan şeyler analizleri var zaten tespit ediliyor” (ASLI HANIM).

6.1.1.4. Yeşil ar-ge uygulamaları

Yeşil ar-ge uygulamaları başlığında kağıt kullanımını azaltma, kaynak kullanımı azaltma, atıkları yeniden değerlendirme, çevrenin korunmasını sağlayan fikirlerin ortaya çıkmasını teşvik etme gibi faydalar sağlayan uygulamalar yer almaktadır. Katılımcıların yeşil ar-ge uygulamaları hakkında verdikleri bilgiler şu şekilde sıralanabilir: Barkodlu tuvalet temizliği çizelgesi, etkin kağıt havlu kullanımı sistemi, etkinlik analizi, mutfak atıklarından gübre, yeşil fikirlerin ödüllendirilmesi gibi uygulamalardan bahsedilmiştir.

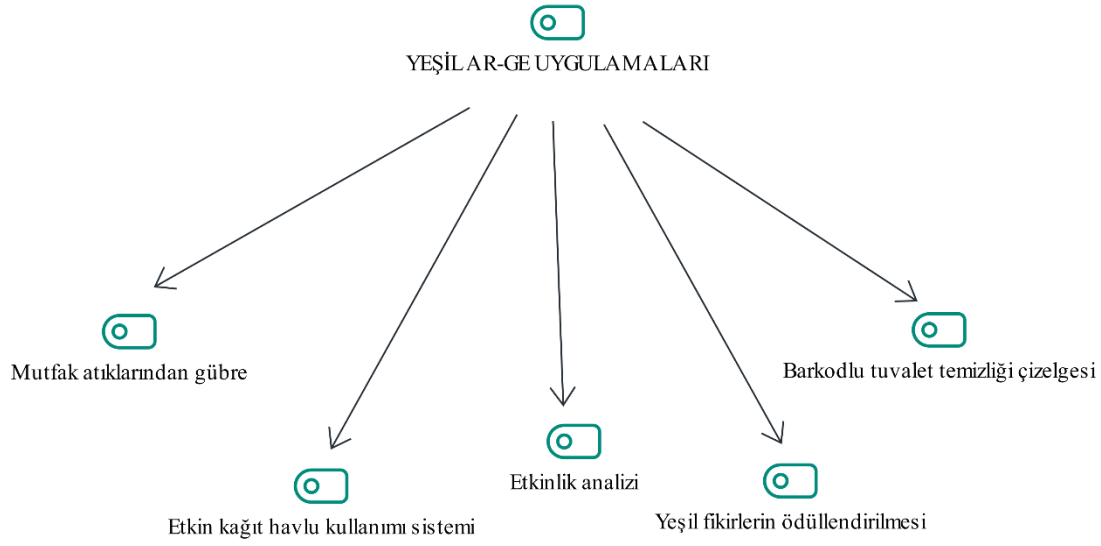
Şekil 6.29’da kamu ve özel hastanelerdeki yeşil ar-ge uygulamaları frekansları kod matris tarayıcısı aracılığıyla karşılaştırılmıştır.

Kod Sistemi	Özel	Kamu	TOPLAM
✓ YEŞİL AR-GE UYGULAMALARI			0
• Barkodlu tuvalet temizliği çizelgesi		■	1
• Etkin kağıt havlu kullanımı sistemi	■		1
• Yeşil fikirlerin ödüllendirilmesi	■		1
• Mutfak atıklarından gübre	■		1
• Etkinlik analizi	■		1
Σ TOPLAM	4	1	5

Şekil 6.29. Kamu ve Özel Hastanelerdeki Yeşil Ar-Ge Uygulamaları Kod Matris Tarayıcısı

Şekil 6.29 incelendiğinde yeşil ar-ge uygulamaları toplam frekansının özel hastanelerde daha yüksek olduğu görülmektedir.

Şekil 6.30’da MAXQDA 2024 programı yaratıcı kodlama aracı yardımıyla oluşturulmuş *Yeşil Ar-Ge Uygulamalarının* kod haritasına yer verilmiştir.



Şekil 6.30. Yeşil Ar-Ge Uygulamaları Kod Haritası

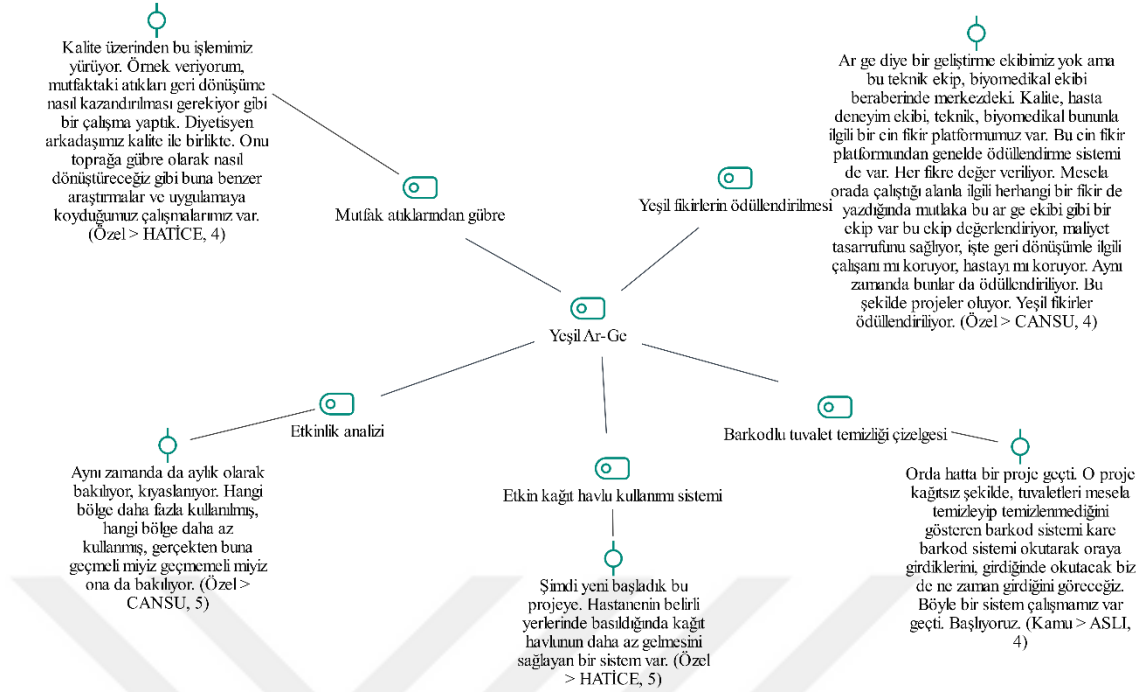
Şekil 6.31’de MAXQDA 2024 programı yardımıyla oluşturulmuş Yeşil Ar-Ge başlığının kod frekanslarına yer verilmiştir.



Şekil 6.31. Yeşil Ar-Ge Kod Frekansları

Şekil 6.31 incelendiğinde *yeşil ar-ge* başlık frekansı toplamı 5; *barkodlu tuvalet temizliği çizelgesi*, *etkin kağıt havlu kullanımı sistemi*, *etkinlik analizi*, *mutfak atıklarından gübre* ve *yeşil fikirlerin ödüllendirilmesi* kod frekansı 1 olduğu görülmektedir.

Şekil 6.32’de MAXQDA 2024 programının MAXMaps aracı yardımıyla oluşturulmuş Yeşil Ar-Ge kodunun “kod-alt kod- bölümler” haritasına yer verilmiştir.



Şekil 6.32. Yeşil Ar-Ge Kod-Alt Kod-Bölümler Haritası

- **Barkodlu tuvalet temizliği çizelgesi**

Bu uygulama, kağıt kullanımını engellediği için çevrenin korunmasını sağlamaktadır. Aşağıda katılımcının “barkodlu tuvalet temizliği çizelgesi” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

“Orda hatta bir proje geçti. O proje kağıtsız şekilde, tuvaletleri mesela temizleyip temizlenmediğini gösteren barkod sistemi kare barkod sistemi okutarak oraya girdiklerini, girdiğinde okutacak biz de ne zaman girdiğini göreceğiz. Böyle bir sistem çalışmamız var geçti. Başlıyoruz” (ASLI HANIM).

- **Etkin kağıt havlu kullanımı sistemi**

Etkin kağıt havlu kullanımı sistemi uygulaması ile kağıt havlu kullanımını azaltmak hedeflenmektedir. Aşağıda katılımcının “etkin kağıt havlu kullanımı sistemi” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

“Şimdi yeni başladık bu projeye. Hastanenin belirli yerlerinde basıldığında kağıt havlunun daha az gelmesini sağlayan bir sistem var” (HATİCE HANIM).

- **Etkinlik analizi**

Etkinlik analizi uygulaması ile yeni başlanan yeşil uygulamaların analizi yapıldıktan sonra hastane genelinde kullanılmaya başlanmaktadır. Hedeflendiği gibi tasarruf

sağladığı ve aynı zamanda çevre korunduğu ile ilgili analizler yapıldıktan sonra uygulama kullanılmaya devam edilmektedir. Aşağıda katılımcının “etkinlik analizi” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

“Aynı zamanda da aylık olarak bakılıyor, kıyaslanıyor. Hangi bölge daha fazla kullanılmış, hangi bölge daha az kullanmış, gerçekten buna geçmeli miyiz geçmemeli miyiz ona da bakılıyor” (CANSU HANIM).

- **Mutfak atıklarından gübre**

Mutfak atıklarından gübre uygulaması ile atıklar yeniden kullanılacağı için atık oluşumunu azaltma faydası bulunmaktadır. Böylelikle hem atıklardan gübre üretilecek, hem daha az atık oluşacak hem de harcamalarda tasarruf edilecektir. Aşağıda katılımcının “mutfak atıklarından gübre” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

“Kalite üzerinden bu işlemimiz yürüyor. Örnek veriyorum, mutfaktaki atıkları geri dönüşüme nasıl kazandırılması gerekiyor gibi bir çalışma yaptık. Diyetisyen arkadaşımız kalite ile birlikte. Onu toprağa gübre olarak nasıl dönüştüreceğiz gibi buna benzer araştırmalar ve uygulamaya koyduğumuz çalışmalarımız var” (HATİCE HANIM).

- **Yeşil fikirlerin ödüllendirilmesi**

Yeşil fikirlerin ödüllendirilmesi uygulaması ile daha fazla yeşil fikirlerin ortaya çıkması teşvik edilerek daha fazla çevrenin korunması hedeflenmektedir. Aşağıda katılımcının “yeşil fikirlerin ödüllendirilmesi” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

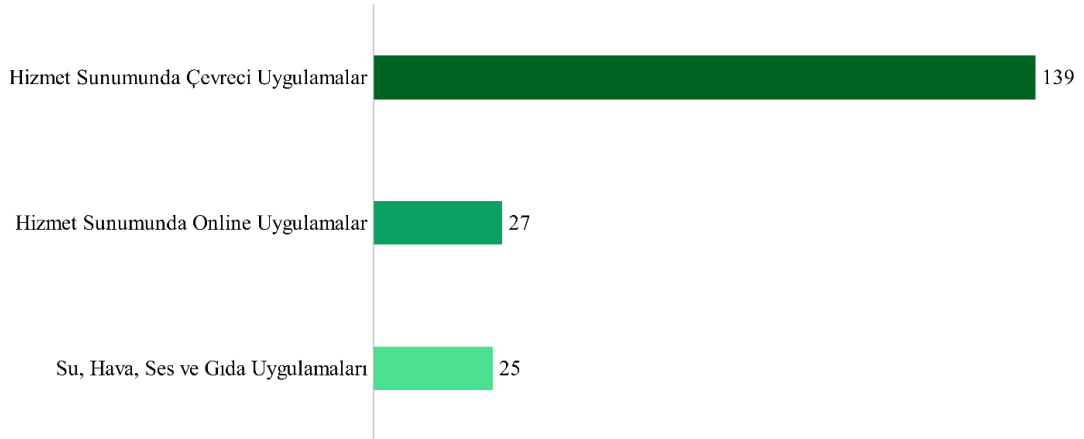
“Ar-ge diye bir geliştirme ekibimiz yok ama bu teknik ekip, biyomedikal ekibi beraberinde merkezdeki. Kalite, hasta deneyim ekibi, teknik, biyomedikal bununla ilgili bir cin fikir platformumuz var. Bu cin fikir platformundan genelde ödüllendirme sistemi de var. Her fikre değer veriliyor. Mesela orada çalıştığı alanla ilgili herhangi bir fikir de yazdığında mutlaka bu ar-ge ekibi gibi bir ekip var bu ekip değerlendiriyor, maliyet tasarrufunu sağlıyor, işte geri dönüşümle ilgili çalışanı mı koruyor, hastayı mı koruyor. Aynı zamanda bunlar da ödüllendiriliyor. Bu şekilde projeler oluyor. Yeşil fikirler ödüllendiriliyor” (CANSU HANIM).

6.1.1.5. Yeşil hizmet sunumu uygulamaları

Katılımcıların yeşil hizmet sunumu uygulamaları hakkında verdikleri bilgiler şu şekilde sıralanabilir: Ağaçlandırma, enerjinin etkin kullanımı, geri dönüşüm uygulamaları, kaynakların etkin kullanımı, suyun etkin kullanımı, yenilenebilir enerji uygulamaları, hastada yeşil farkındalığı oluşturma, yeniden kullanım uygulamaları, dijital hasta menüsü, dijital hastane (platformlar), e-görüntü, e-randevu, e-rapor, e-reçete, e-sonuç, e-tetkik istemleri, mesaj ile reçete bilgisi, mesaj ile sıra numarası bilgisi, online hasta dosyaları, güvenilir gıda, havanın güvenliği, ses ölçümü, sulamada güvenilir olmayan suyun kullanımı, suyun güvenliği gibi uygulamalardan bahsedilmiştir.

Araştırmada belirtilen yeşil hizmet sunumu uygulamaları kodlanarak katılımcıların cevapları benzerlik ve farklılıklarına göre dikkatli bir şekilde incelenerek alt temalara ayrılmıştır. Bu amaçla *Hizmet Sunumunda Çevreci Uygulamalar*, *Hizmet Sunumunda Online Uygulamalar* ve *Su, Hava, Ses ve Gıda Uygulamaları* şeklinde alt temalar altında incelenmiştir.

Şekil 6.33'te MAXQDA 2024 programı yardımıyla oluşturulmuş *Yeşil Hizmet Sunumu Uygulamaları* alt başlık istatistiklerine yer verilmiştir.



Şekil 6.33. Yeşil Hizmet Sunumu Uygulamaları Alt Başlık İstatistikleri

Şekil 6.33 incelendiğinde yeşil hizmet sunumu uygulamaları temasının toplam frekansı 191; *hizmet sunumunda çevreci uygulamalar* alt başlık frekansı 139, *hizmet sunumunda online uygulamalar* alt başlık frekansı 27 ve *su, hava, ses ve gıda uygulamaları* alt başlık frekansı 25 olduğu görülmektedir. Yeşil hizmet sunumu

uygulamaları konusunda yapılan yeşil uygulamaların en çok *hizmet sunumunda çevreci uygulamalar* alt başlığında, en az *su, hava, ses ve gıda uygulamaları* alt başlığında yapıldığı görülmektedir.

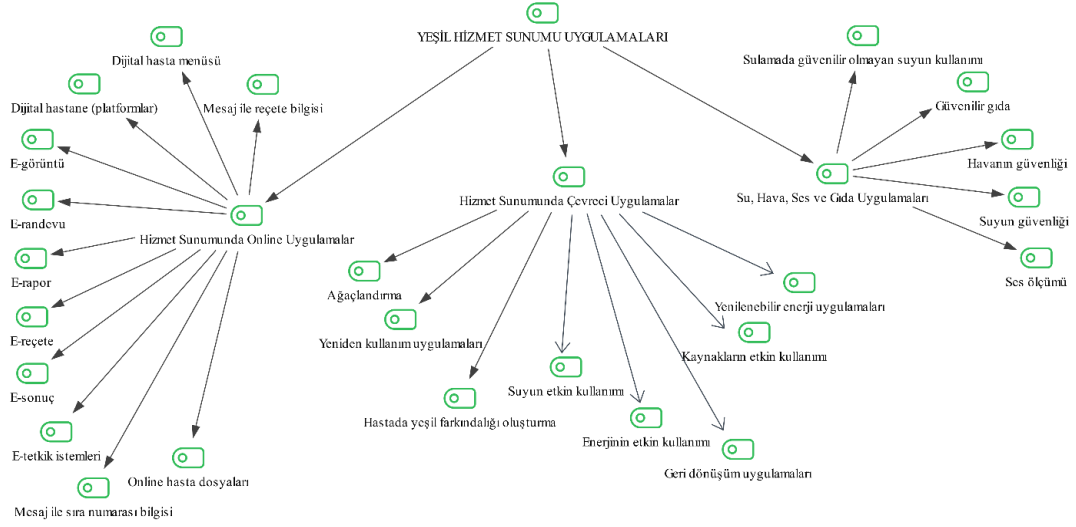
Şekil 6.34'te kamu ve özel hastanelerdeki yeşil hizmet sunumu uygulamaları frekansları kod matris tarayıcısı aracılığıyla karşılaştırılmıştır.

Kod Sistemi	Özel	Kamu	TOPLAM
▼ YEŞİL HİZMET SUNUMU UYGULAMALARI			0
▼ Hizmet Sunumunda Online Uygulamalar			0
Dijital hasta menüsü	1		1
Dijital hastane (platformlar)	13	1	13
E-görüntü		1	1
E-randevu		1	1
E-rapor		1	1
E-reçete		2	2
E-sonuç	2		2
E-tetkik istemleri		2	2
Mesaj ile reçete bilgisi		2	2
Mesaj ile sıra numarası bilgisi		1	1
Online hasta dosyaları		1	1
▼ Hizmet Sunumunda Çevreci Uygulamalar			0
Ağaçlandırma	4		4
Hastada yeşil farkındalığı oluşturma	4		4
Enerjinin etkin kullanımı	37	1	37
Geri dönüşüm uygulamaları	26	1	26
Kaynakların etkin kullanımı	14	1	14
Suyun etkin kullanımı	23	1	23
Yenilenebilir enerji uygulamaları	12		12
Yeniden kullanım uygulamaları	19	1	19
▼ Su, Hava, Ses ve Gıda Uygulamaları			0
Güvenilir gıda		1	1
Havanın güvenliği	15	1	15
Ses ölçümü	2		2
Sulamada güvenilir olmayan suyun kullanım	2		2
Suyun güvenliği	5		5
Σ TOPLAM	121	70	191

Şekil 6.34. Kamu ve Özel Hastanelerdeki Yeşil Hizmet Sunumu Uygulamaları Kod Matris Tarayıcısı

Şekil 6.34 incelendiğinde yeşil hizmet sunumu uygulamaları toplam frekansının özel hastanelerde daha yüksek olduğu görülmektedir.

Şekil 6.35'te MAXQDA 2024 programı yaratıcı kodlama aracı yardımıyla oluşturulmuş *Yeşil Hizmet Sunumu Uygulamaları* kod haritasına yer verilmiştir.

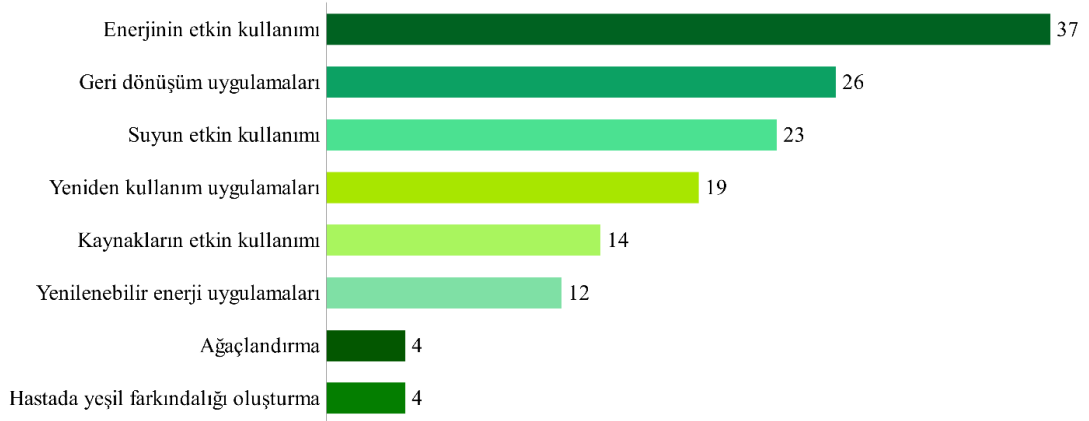


Şekil 6.35. Yeşil Hizmet Sunumu Uygulamaları Kod Haritası

6.1.1.5.1. Hizmet sunumunda çevreci uygulamalar

Hizmet sunumunda çevreci uygulamalar başlığında hizmet sunumu esnasında çevrenin korunmasını sağlayan uygulamalar yer almaktadır. Katılımcıların hizmet sunumunda çevreci uygulamalar ile ilgili söylemiş olduğu uygulamalar şu şekilde sıralanabilir: “Ağaçlandırma, enerjinin etkin kullanımı, geri dönüşüm uygulamaları, kaynakların etkin kullanımı, suyun etkin kullanımı, yenilenebilir enerji uygulamaları, hastada yeşil farkındalığı oluşturma ve yeniden kullanım uygulamaları”dır.

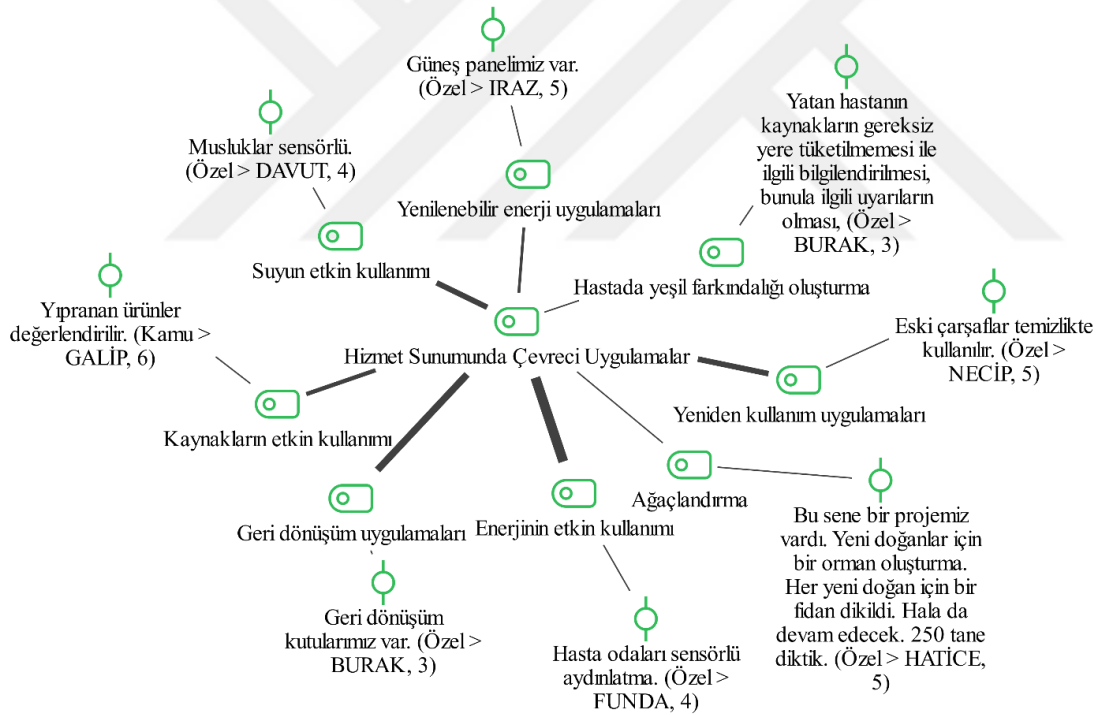
Şekil 6.36’da MAXQDA 2024 programı yardımıyla oluşturulmuş Hizmet Sunumunda Çevreci Uygulamalar başlığının kod frekanslarına yer verilmiştir.



Şekil 6.36. Hizmet Sunumunda Çevreci Uygulamalar Kod Frekansları

Şekil 6.36 incelendiğinde *hizmet sunumunda çevreci uygulamalar* alt başlık frekansı toplamı 139; *enerjinin etkin kullanımı* kod frekansı 37, *geri dönüşüm uygulamaları* kod frekansı 26, *suyun etkin kullanımı* kod frekansı 23, *yeniden kullanım uygulamaları* kod frekansı 19, *kaynakların etkin kullanımı* kod frekansı 14, *yenilenebilir enerji uygulamaları* kod frekansı 12, *ağaçlandırma ve hastada yeşil farkındalığı oluşturma* kod frekansı 4 olduğu görülmektedir. Hizmet sunumunda çevreci uygulamalar konusunda yapılan yeşil uygulamaların en çok *enerjinin etkin kullanımı* kodunda, en az *ağaçlandırma ve hastada yeşil farkındalığı oluşturma* kodunda yapıldığı görülmektedir.

Şekil 6.37’de MAXQDA 2024 programının MAXMaps aracı yardımıyla oluşturulmuş Hizmet Sunumunda Çevreci Uygulamalar kodunun “kod-alt kod- bölümler” haritasına yer verilmiştir.



Şekil 6.37. Hizmet Sunumunda Çevreci Uygulamalar Kod-Alt Kod-Bölümler Haritası

• Ağaçlandırma

Ağaçlandırmanın birden fazla yararı bulunmaktadır. İklim değişikliği açısından, ağaçlandırma karbon tutma katkısıyla iklim değişikliğinin azaltılması için fayda sağlayabilir. Ayrıca ağaçlandırma artan yağışlar ve şiddetli rüzgarlara karşı bir engel olma yolu ile yerel iklime olumlu katkı sağlayabilir. Artan ağaç sayısı ile üst toprak

erozyonu, su baskınları ve toprak kaymaları engellenebilir ya da azaltılabilir. Son olarak, ağaçlandırmanın yaban hayatına yararı olabilir, iş imkanları ve odun ürünleri sağlayabilir (Wikipedia, 2024). Aşağıda bazı katılımcıların “ağaçlandırma” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

“Her dış yaptıran kişiye bir ağaç dikimi yapmayı planlıyoruz. Ortam ölçümleri yaptırıyoruz her yıl düzenli olarak. Kayıt açan her hasta için ağaç dikimi planlıyoruz. Ne kadar çok hasta gelirse o kadar çok ağacımız olacak. Bir orman yaptırmayı planlıyoruz” (MİNA HANIM).

“Bu sene bir projemiz vardı. Yeni doğanlar için bir orman oluşturma. Her yeni doğan için bir fidan dikildi. Hala da devam edecek. 250 tane diktik” (HATİCE HANIM).

- **Enerjinin etkin kullanımı**

Enerjinin etkin kullanımı uygulaması ile daha az enerji kullanımıyla işlevlerin yerine getirilmesi sağlanmaktadır. Aşağıda bazı katılımcıların “enerjinin etkin kullanımı” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

“Klinikte aydınlatmalar hastalara özel olduğu için hasta olunca aydınlatma sağlanıyor, hasta çıkınca kapatılıyor. Hasta olmadığında, gerekli olmadığı durumlarda klimalar, havalandırmalar kapatılıyor, zaten bununla ilgili sürekli mailler hatırlatma olarak atılıyor” (MİNA HANIM).

“Merkezi sistemimiz var zaten. Her şeyimiz yönetilebiliyor. Eğer hasta taburcu edildiyse merkezden kapatılıyor. Hemşirelerimiz var. Hasta kısa süreli ayrıldıysa hemşire hanımlar ya da hasta bakıcılar hasta odalarında açık kalan ışık klima musluk kontrolünü sağlıyor. Süpervizörümüz bulunmakta. 18.00’den sonra Süpervizör devreye geçiyor” (JALE HANIM).

- **Geri dönüşüm uygulamaları**

Geri dönüşüm kutuları vasıtasıyla atıkların geri dönüşümü sağlanmaktadır. Böylelikle daha az atık oluşumu ile çevre korunmaktadır. Aşağıda bazı katılımcıların “geri dönüşüm uygulamaları” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

“Zaten sıfır atığa geçtik, sıfır atıkla işlemlerimizi yapıyoruz. Tüm tehlikeli, evsel, sıfır atık, geri dönüşüm bütün çöplerimizi veya burada kullandığımız tıbbi malzemelerden çıkan atıklar ayrıştırılarak atılıyor” (JALE HANIM).

“Atık ayrışımını yapıyoruz. Zaten sıfır atık yönergesiyle hareket ediyoruz. Katlarımızda atık kutularımız var. Atıkları geri dönüşüm firması alıyor” (IRAZ HANIM).

- **Kaynakların etkin kullanımı**

Kaynakların etkin kullanımı uygulaması ile kaynaklar etkin kullanılarak tasarruf sağlama, atık oluşumunu azaltma, kağıt kullanımını azaltma gibi faydalarla birlikte çevre korunmaktadır. Aşağıda bazı katılımcıların “kaynakların etkin kullanımı” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

“Hastane dışında kendi çamaşırhanemizi kurduk, daha az tüketim olsun diye. Toplu tüm hastanelerimizin ortak çamaşır makinesinde yıkıyoruz” (FUNDA HANIM).

“Hastanede israfın önüne geçilebilmesi için kalite ekibi bulunmaktadır” (HATİCE HANIM).

- **Suyun etkin kullanımı**

Suyun etkin kullanımı uygulaması ile su kullanımı azaltılarak kuraklığın önüne geçilmeye çalışılır. Aşağıda bazı katılımcıların “suyun etkin kullanımı” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

“Musluklarımız fotoselli, fotosellere geçme sebebimiz belli bir tasarruf sağlamak” (JALE HANIM).

“Floresanlar, musluklar değiştiriliyor yeni teknolojiyle, boyler kazan kullanılıyor” (EMRE BEY).

- **Yenilenebilir enerji uygulamaları**

Yenilenebilir enerji uygulamaları ile doğalgaz, petrol, kömür gibi enerji kaynakları kullanılarak çevreye zarar vermek yerine yenilenebilir enerji kullanılarak çevrenin korunması sağlanmaktadır. Aşağıda bazı katılımcıların “yenilenebilir enerji uygulamaları” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

“Bu da bizim güneş enerjisi santrali projemizin bir parçası. Arka tarafta hastane personeli otoparkının üstü tamamen kapatıldı ve oralara güneş panelleri yerleştirildi. Eğer elektrik şirketi geldiğinde uygunluk verirse sisteme vermeye başlayacağız, bu da oradan gelen enerji ile bizim hastanemizin elektrik enerjisi yaz aylarında %50 sine yakınına karşılayacak. Kış aylarında da %30 unu karşılayacak güçte” (GALİP BEY).

“KABEV kapsamında çatılara güneş panelleri konuldu. Şu anda klima santralleri takılıyor. Ve bu kapsamda floresanlarımız değişti. Kazan değiştirilecek ve biz bundan sonra o analizleri yapacağız bakalım ne kadar tasarrufa geçiyoruz. Çok güzel bir projemiz var KABEV. Çok kapsamlı bir proje” (ASLI HANIM).

- **Hastada yeşil farkındalığı oluşturma**

Hastada yeşil farkındalığı oluşturma uygulaması ile gereksiz kaynak kullanımı önlenerek çevreye verilen zarar en aza indirilir. Aşağıda katılımcıların “hastada yeşil farkındalığı oluşturma” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

“Hasta için odayı, muslukları, tuvaleti kullanma talimatlarımız var. Ama her gelene birebir eğitim verildiğini sanmıyorum. Atıkların ayrıştırılması konusunda hastalar bilgilendiriliyor” (DAVUT BEY).

“Yatan hastalar için bilgilendirme yazıları var. Havlunun mesela günlük değiştirilmemesi gibi, tuvalet kağıdı gibi aynı zamanda alanda kullandığı mutlaka geri dönüşüm atıklarını mutlaka söylüyoruz. Kağıdı özellikle söylüyoruz olduğunda bize bilgi vermesi için. İçeride zaten 3 farklı çöpü koymamızın da ana nedeni de o. Biraz o ayrıştırmaya da destek olsun diye” (CANSU HANIM).

- **Yeniden kullanım uygulamaları**

Yeniden kullanım uygulamaları ile atıkların oluşumu azaltılır ve çevrenin korunması sağlanır. Aşağıda bazı katılımcıların “yeniden kullanım uygulamaları” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

“Çay, kahve için herkesin kendi kupası oluyor. Ya da yine üniversitenin sağladığı cam bardaklar vs. kullanılıyor” (MİNA HANIM).

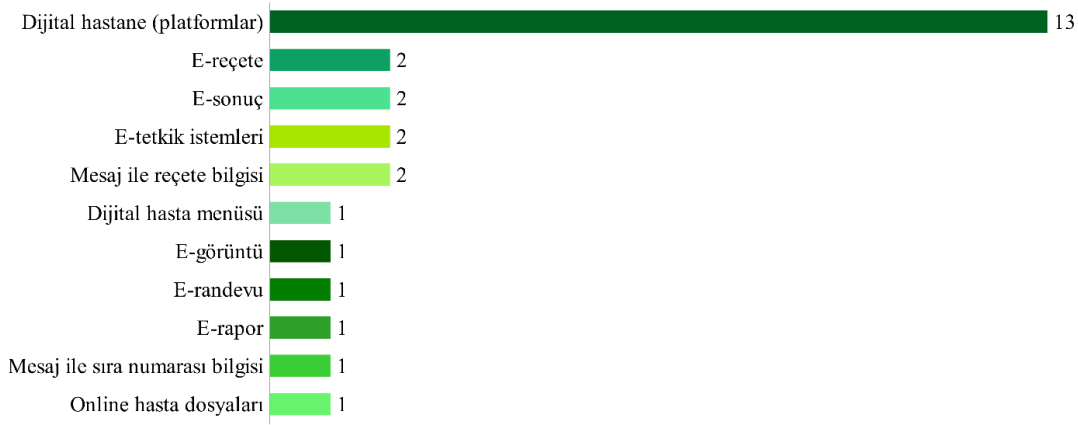
“Tek kullanımlık önlüklerden vazgeçtik onlardan. Çünkü çevreye zarar, boşuna çöp çıkıyor, daha yıkanabilir, ameliyathanedeki çarşaflarımız kullanılan yeşil örtülerimiz biz normal yıkamalı olanı kullanıyoruz” (FUNDA HANIM).

“Eskiye çarşafı çok kirli durumlar oluyor normal kullandığımız temizlik bezlerimizi kullanmak istemiyoruz. O durumlarda kullanıyoruz. Yani hemen atmıyoruz olabildiğince kullanıyoruz” (IRAZ HANIM).

6.1.1.5.2. Hizmet sunumunda online uygulamalar

Hizmet sunumunda online uygulamalar başlığında yer alan uygulamalar kağıt kullanımını azaltan uygulamalar olmaları nedeniyle çevrenin korunmasını sağlamaktadır. Katılımcıların hizmet sunumunda online uygulamalar ile ilgili söylemiş olduğu uygulamalar şu şekilde sıralanabilir: “Dijital hasta menüsü, dijital hastane (platformlar), e-görüntü, e-randevu, e-rapor, e-reçete, e-sonuç, e-tetkik istemleri, mesaj ile reçete bilgisi, mesaj ile sıra numarası bilgisi ve online hasta dosyaları”dır.

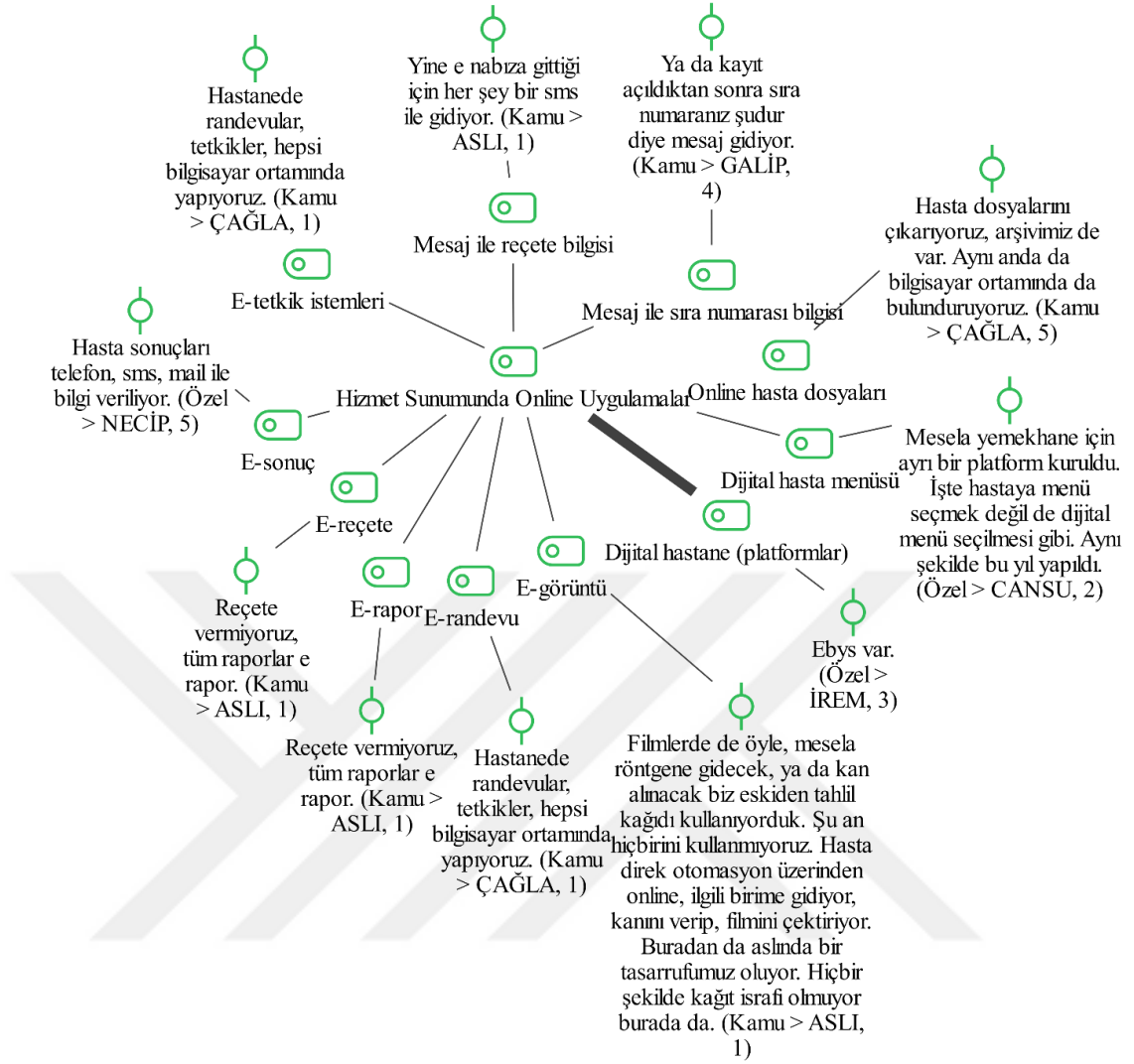
Şekil 6.38’de MAXQDA 2024 programı yardımıyla oluşturulmuş Hizmet Sunumunda Online Uygulamalar başlığının kod frekanslarına yer verilmiştir.



Şekil 6.38. Hizmet Sunumunda Online Uygulamalar Kod Frekansları

Şekil 6.38 incelendiğinde *hizmet sunumunda online uygulamalar* alt başlık frekansı toplamı 27; *dijital hastane (platformlar)* kod frekansı 13, *e-reçete*, *e-sonuç*, *e-tetkik istemleri*, *mesaj ile reçete bilgisi* kod frekansı 2, *e-görüntü*, *e-randevu*, *e-rapor*, *mesaj ile sıra numarası bilgisi* ve *online hasta dosyaları* kod frekansı 1 olduğu görülmektedir. Hizmet sunumunda online uygulamalar konusunda yapılan yeşil uygulamaların en çok *dijital hastane (platformlar)* kodunda, en az *e-görüntü*, *e-randevu*, *e-rapor*, *mesaj ile sıra numarası bilgisi* ve *online hasta dosyaları* kodunda yapıldığı görülmektedir.

Şekil 6.39’da MAXQDA 2024 programının MAXMaps aracı yardımıyla oluşturulmuş Hizmet Sunumunda Online Uygulamalar kodunun “kod-alt kod- bölümler” haritasına yer verilmiştir.



Şekil 6.39. Hizmet Sunumunda Online Uygulamalar Kod-Alt Kod-Bölümler Haritası

• Dijital hastane (platformlar)

Bu uygulama kağıt kullanımını azaltarak çevrenin korunmasını sağlamaktadır. Aşağıda bazı katılımcıların “dijital hastane (platformlar)” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

“Amacımız kağıtsız bir hastane olmak. Sadece sistem üzerinden her şeyin kayıtlı olmasını istiyoruz” (İREM HANIM).

“Hastanede şu anda biz zaten dijital hastane modeline geçtiğimiz için klinikte bile hiçbir yerde form kullanmıyoruz. Sadece şu an onamlarda. O da bakanlık onay vermediği için manuel onam alıyoruz. Bunun dışındaki her şey dijitalde. Hastanenin tanıtımı dijitalde, reklamlar dijitalde” (CANSU HANIM).

- **E-reçete**

Bu uygulama kağıt kullanımını azaltarak çevrenin korunmasını sağlamaktadır. Aşağıda katılımcıların “e-reçete” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

“Reçete vermiyoruz, tüm raporlar e-rapor” (ASLI HANIM).

“Reçeteler bilgisayar ortamında, istemler bilgisayar ortamında ama servilerde hasta yatışında onamlar istedikleri için dosyalarda mecburen onları çıktı olarak kullanıyoruz” (ÇAĞLA HANIM).

- **E-sonuç**

Bu uygulama kağıt kullanımını azaltarak çevrenin korunmasını sağlamaktadır. Aşağıda katılımcıların “e-sonuç” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

“Tetkik sonuçlarını almaları için kart numarası veriyoruz. Kendileri online girip, görebiliyor sonuçlarını, vermiyoruz sonuç için. Bu uygulama bize ciddi kağıt tasarrufu sağlıyor. Laboratuvara geldi, tetkikini yaptı ya da tomografi çekti hasta kart numarası veriyoruz, online kendileri şifre ile girip göre biliyor. Yani hem kişi gelip hastaneye sonuç almak için gelmek zorunda kalmıyor” (HATİCE HANIM).

“Hasta sonuçları telefon, sms, mail ile bilgi veriliyor” (NECİP BEY).

- **E-tetkik istemleri**

Bu uygulama kağıt kullanımını azaltarak çevrenin korunmasını sağlamaktadır. Aşağıda katılımcıların “e-tetkik istemleri” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

“Filmlerde de öyle, mesela röntgene gidecek, ya da kan alınacak biz eskiden tahlil kağıdı kullanıyorduk. Şu an hiçbirini kullanmıyoruz. Hasta direk otomasyon üzerinden online, ilgili birime gidiyor, kanını verip, filmini çektiyor. Buradan da aslında bir tasarrufumuz oluyor. Hiçbir şekilde kağıt israfı olmuyor burada da” (Katılımcı 1).

“Hastanede randevular, tetkikler, hepsi bilgisayar ortamında yapıyoruz” (ÇAĞLA HANIM).

- **Mesaj ile reçete bilgisi**

Bu uygulama kağıt kullanımını azaltarak çevrenin korunmasını sağlamaktadır. Aşağıda katılımcıların “mesaj ile reçete bilgisi” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

“Reçeteler yazıldıktan sonra hastalara mesaj gidiyor, reçeteniz hazırdır diye” (GALİP BEY).

“Yine e-nabıza gittiği için her şey bir sms ile gidiyor” (ASLI HANIM).

- **E-görüntü**

Bu uygulama atık oluşumunu azaltarak çevrenin korunmasını sağlamaktadır. Aşağıda katılımcının “e-görüntü” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

“Filmlerde de öyle, mesela röntgene gidecek, ya da kan alınacak biz eskiden tahlil kağıdı kullanıyorduk. Şu an hiçbirini kullanmıyoruz. Hasta direk otomasyon üzerinden online, ilgili birime gidiyor, kanını verip, filmini çektiriyor. Buradan da aslında bir tasarrufumuz oluyor. Hiçbir şekilde kağıt israfı olmuyor burada da” (ASLI HANIM).

- **E-randevu**

Bu uygulama kağıt kullanımını azaltarak çevrenin korunmasını sağlamaktadır. Aşağıda katılımcının “e-randevu” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

“Hastanede randevular, tetkikler, hepsi bilgisayar ortamında yapıyoruz” (ÇAĞLA HANIM).

- **E-rapor**

Bu uygulama kağıt kullanımını azaltarak çevrenin korunmasını sağlamaktadır. Aşağıda katılımcının “e-rapor” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

“Reçete vermiyoruz, tüm raporlar e-rapor” (ASLI HANIM).

- **Mesaj ile sıra numarası bilgisi**

Bu uygulama kağıt kullanımını azaltarak çevrenin korunmasını sağlamaktadır. Aşağıda katılımcının “mesaj ile sıra numarası bilgisi” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

“Ya da kayıt açıldıktan sonra sıra numaranız şudur diye mesaj gidiyor” (GALİP BEY).

- **Online hasta dosyaları**

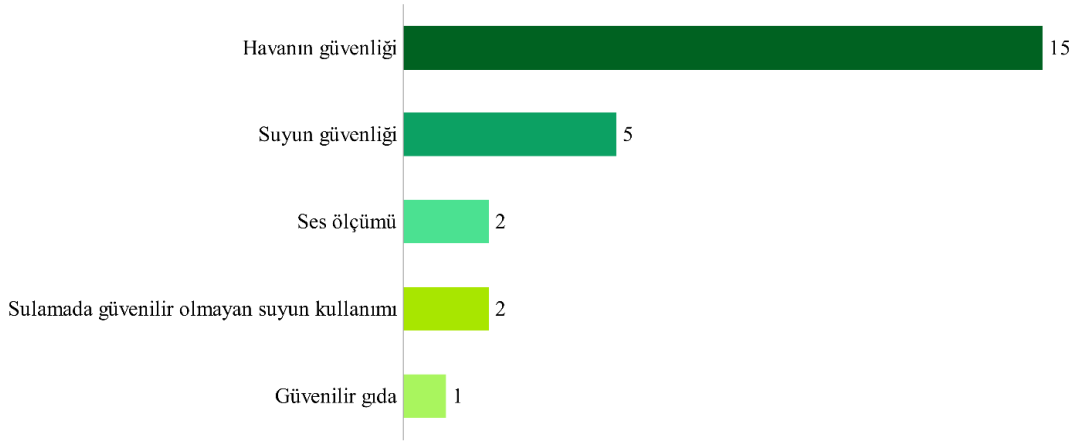
Bu uygulama kağıt kullanımını azaltarak çevrenin korunmasını sağlamaktadır. Aşağıda katılımcının “online hasta dosyaları” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

“Hasta dosyalarını çıkarıyoruz, arşivimiz de var. Aynı anda da bilgisayar ortamında da bulunduruyoruz” (ÇAĞLA HANIM).

6.1.1.5.3. Su, hava, ses ve gıda uygulamaları

Katılımcıların su, hava, ses ve gıda uygulamaları ile ilgili söylemiş olduğu uygulamalar şu şekilde sıralanabilir: “Güvenilir gıda, havanın güvenliği, ses ölçümü, sulamada güvenilir olmayan suyun kullanımı ve suyun güvenliği”dır.

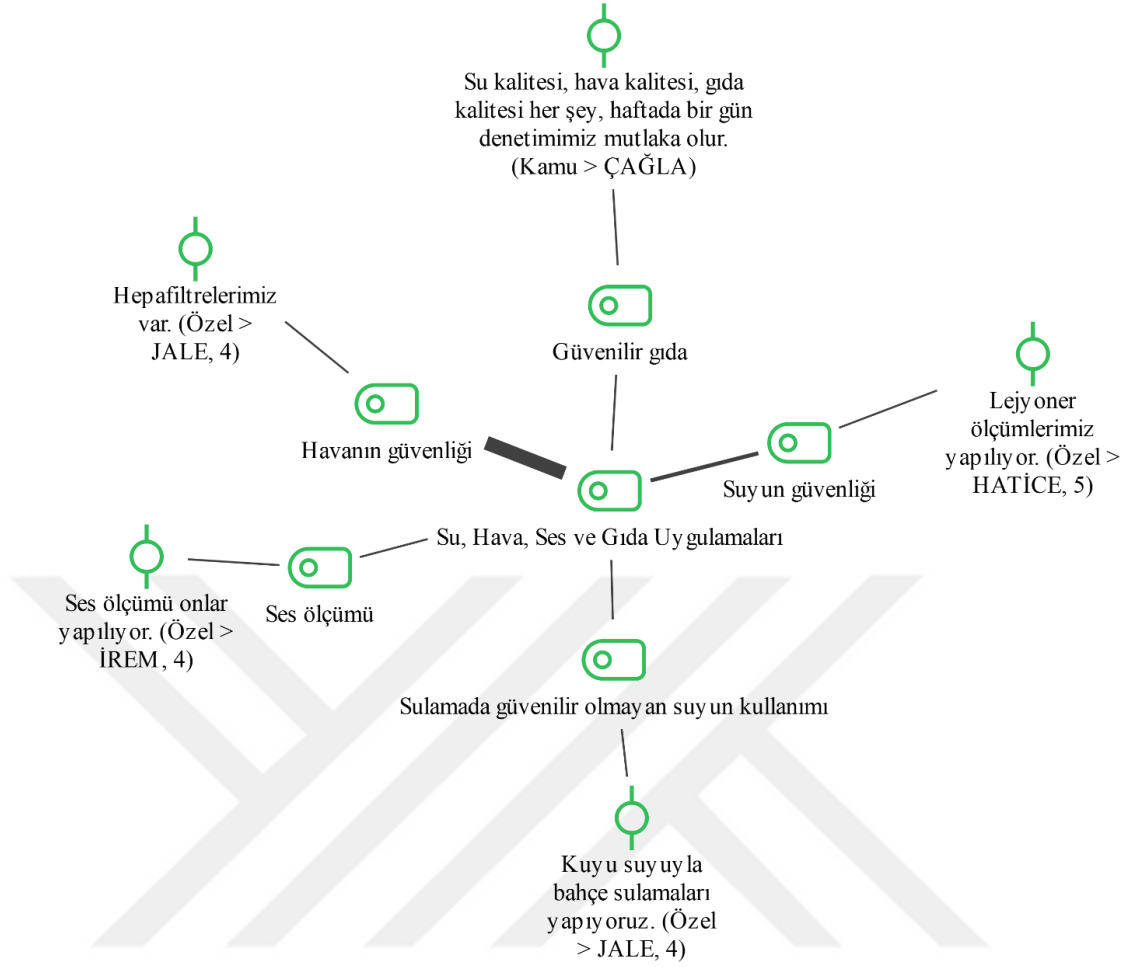
Şekil 6.40’ta MAXQDA 2024 programı yardımıyla oluşturulmuş Su, Hava, Ses ve Gıda Uygulamaları başlığının kod frekanslarına yer verilmiştir.



Şekil 6.40. Su, Hava, Ses ve Gıda Uygulamaları Kod Frekansları

Şekil 6.40 incelendiğinde *su, hava, ses ve gıda uygulamaları* alt başlık frekansı toplamı 25; *havanın güvenliği* kod frekansı 15, *suyun güvenliği* kod frekansı 5, *ses ölçümü* ve *sulamada güvenilir olmayan suyun kullanımı* kod frekansı 2, *güvenilir gıda* kod frekansı 1 olduğu görülmektedir. Su, hava, ses ve gıda uygulamaları konusunda yapılan yeşil uygulamaların en çok *havanın güvenliği* kodunda, en az *güvenilir gıda* kodunda yapıldığı görülmektedir.

Şekil 6.41’de MAXQDA 2024 programının MAXMaps aracı yardımıyla oluşturulmuş Su, Hava, Ses ve Gıda Uygulamaları kodunun “kod-alt kod- bölümler” haritasına yer verilmiştir.



Şekil 6.41. Su, Hava, Ses ve Gıda Uygulamaları Kod-Alt Kod-Bölümler Haritası

• Havanın güvenliği

Hastane içerisinde güvenilir havanın sağlanması insan sağlığını koruyucu uygulamalardandır. Aşağıda bazı katılımcıların “havanın güvenliği” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

“Bizim bazı özellikli birimlerimiz var, hava kalitesi için filtreler kullanılıyor, hepafiltrelerimiz var, ameliyathanelerde, yoğun bakımlarda kullanıyoruz. Enfeksiyon kontrolü için yaptığımız” (IRAZ HANIM).

“Oksijenlenme oranı çok fazla bizim hastanemizin. Yani dışarıdaki hava temizliğine nerdeyse yakın bir sistemle bina korunuyor. O yüzden buraya geldiğiniz zaman dışardaki hava kadar rahat nefes alabiliyorsunuz, bir birikim yok hastane içerisinde” (HATİCE HANIM).

- **Suyun güvenliği**

Su kirliliğini önleme, içilebilir su sağlama çevreyi koruma ve insan sağlığını koruyucu uygulamalardandır. Aşağıda bazı katılımcıların “suyun güvenliği” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

“Suyun numunesi alınır, halk sağlığı laboratuvarı sonucuna göre tedbir alınır, klorlama seviyesi ayarlanır” (LATİF BEY).

“Su kalitesi, hava kalitesi, gıda kalitesi her şey, haftada bir gün denetimimiz mutlaka olur” (ÇAĞLA HANIM).

- **Güvenilir gıda**

Doğada toksik etki bırakan gıdaların kullanılmaması çevreyi koruma uygulamalarındandır. Aşağıda katılımcının “güvenilir gıda” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

“Su kalitesi, hava kalitesi, gıda kalitesi her şey, haftada bir gün denetimimiz mutlaka olur” (ÇAĞLA HANIM).

- **Ses ölçümü**

Ses kirliliğini önleme çevreyi koruma ve insan sağlığını koruyucu uygulamalardandır. Aşağıda katılımcıların “ses ölçümü” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

“Ses ölçümü onlar yapıyor” (İREM HANIM).

“Su analizi, ortam ses ölçümü yapılır” (LATİF BEY).

- **Sulamada güvenilir olmayan suyun kullanımı**

Sulamada güvenilir olmayan suyun kullanımı uygulaması ile temiz su tüketimi azaltılarak çevrenin korunması sağlanmaktadır. Aşağıda katılımcıların “sulamada güvenilir olmayan suyun kullanımı” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

“Kuyu suyuyla bahçe sulamaları yapıyoruz” (JALE HANIM).

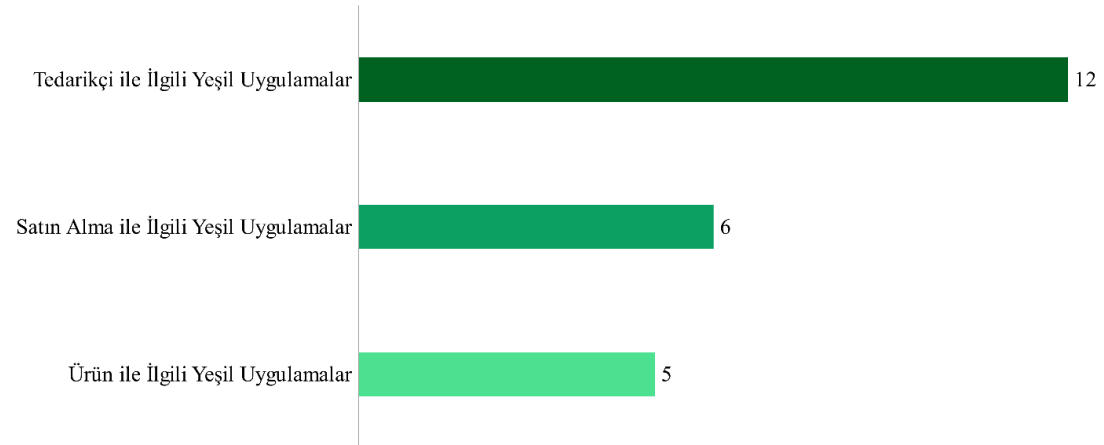
“Bahçe sulamasında hastanenin yakınından geçen su kaynağı kullanılır” (GALİP BEY).

6.1.1.6. Yeşil tedarik uygulamaları

Yeşil tedarik uygulamaları başlığında kağıt kullanımını azaltma, maliyetleri düşürme, çevrenin korunması konusunda hassas tedarikçi seçimi, tedarikçilerin çevre konusunda denetimi, çevreye zararı olmayan ürün seçimi, geri dönüştürülebilir ambalaja sahip ürünlerin seçimi gibi çevreye faydaları olan uygulamalar yer almaktadır. Katılımcıların yeşil tedarik uygulamaları hakkında verdikleri bilgiler şu şekilde sıralanabilir: Online ihale, toplu satın alma, eko bilinçli tedarikçi seçimi, tedarikçilerin denetimi, ürünlerin çevreye etkilerinin araştırılması, ambalajların geri dönüştürülebilir olması, doğaya dost ürünlerin tercih edilmesi gibi uygulamalardan bahsedilmiştir.

Araştırmada belirtilen yeşil tedarik uygulamaları kodlanarak katılımcıların cevapları benzerlik ve farklılıklarına göre dikkatli bir şekilde incelenerek alt temalara ayrılmıştır. Bu amaçla *Tedarikçi ile İlgili Yeşil Uygulamalar*, *Satın Alma ile İlgili Yeşil Uygulamalar* ve *Ürün ile İlgili Yeşil Uygulamalar* şeklinde alt temalar altında incelenmiştir.

Şekil 6.42’de MAXQDA 2024 programı yardımıyla oluşturulmuş *Yeşil Tedarik Uygulamaları* alt başlık istatistiklerine yer verilmiştir.



Şekil 6.42. Yeşil Tedarik Uygulamaları Alt Başlık İstatistikleri

Şekil 6.42 incelendiğinde *yeşil tedarik uygulamaları* temasının toplam frekansı 23; *tedarikçi ile ilgili yeşil uygulamalar* alt başlık frekansı 12, *satın alma ile ilgili yeşil uygulamalar* alt başlık frekansı 6, *ürün ile ilgili yeşil uygulamalar* alt başlık frekansı 5 olduğu görülmektedir. Yeşil tedarik uygulamaları konusunda yapılan yeşil

uygulamaların en çok *tedarikçi ile ilgili yeşil uygulamalar* alt başlığında, en az *ürün ile ilgili yeşil uygulamalar* alt başlığında yapıldığı görülmektedir.

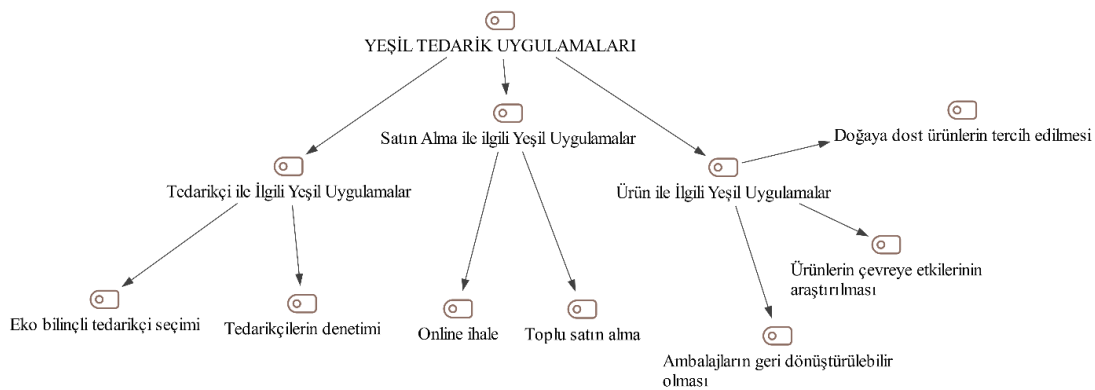
Şekil 6.43'te kamu ve özel hastanelerdeki yeşil tedarik uygulamaları frekansları kod matris tarayıcısı aracılığıyla karşılaştırılmıştır.

Kod Sistemi	Özel	Kamu	TOPLAM
YEŞİL TEDARİK UYGULAMALARI			0
Satin Alma ile İlgili Yeşil Uygulamalar			0
Online ihale		1	1
Toplu satın alma	5	5	5
Tedarikçi ile İlgili Yeşil Uygulamalar			0
Eko bilinçli tedarikçi seçimi	11	1	11
Tedarikçilerin denetimi	1	0	1
Ürün ile İlgili Yeşil Uygulamalar			0
Ambalajların geri dönüştürülebilir olması	1	0	1
Doğaya dost ürünlerin tercih edilmesi	0	2	2
Ürünlerin çevreye etkilerinin araştırılması	2	0	2
Σ TOPLAM	15	8	23

Şekil 6.43. Kamu ve Özel Hastanelerdeki Yeşil Tedarik Uygulamaları Kod Matris Tarayıcısı

Şekil 6.43 incelendiğinde yeşil tedarik uygulamaları toplam frekansının özel hastanelerde daha yüksek olduğu görülmektedir.

Şekil 6.44'te MAXQDA 2024 programı yaratıcı kodlama aracı yardımıyla oluşturulmuş *Yeşil Tedarik Uygulamaları* kod haritasına yer verilmiştir.



Şekil 6.44. Yeşil Tedarik Uygulamaları Kod Haritası

6.1.1.6.1. Tedarikçi ile ilgili yeşil uygulamalar

Tedarikçi ile ilgili yeşil uygulamalar başlığında tedarikçilere yönelik yapılan yeşil uygulamalar yer almaktadır. Katılımcıların tedarikçi ile ilgili yeşil uygulamalar

konusunda söylemiş olduğu uygulamalar şu şekilde sıralanabilir: “Eko bilinçli tedarikçi seçimi ve tedarikçilerin denetimi”dir.

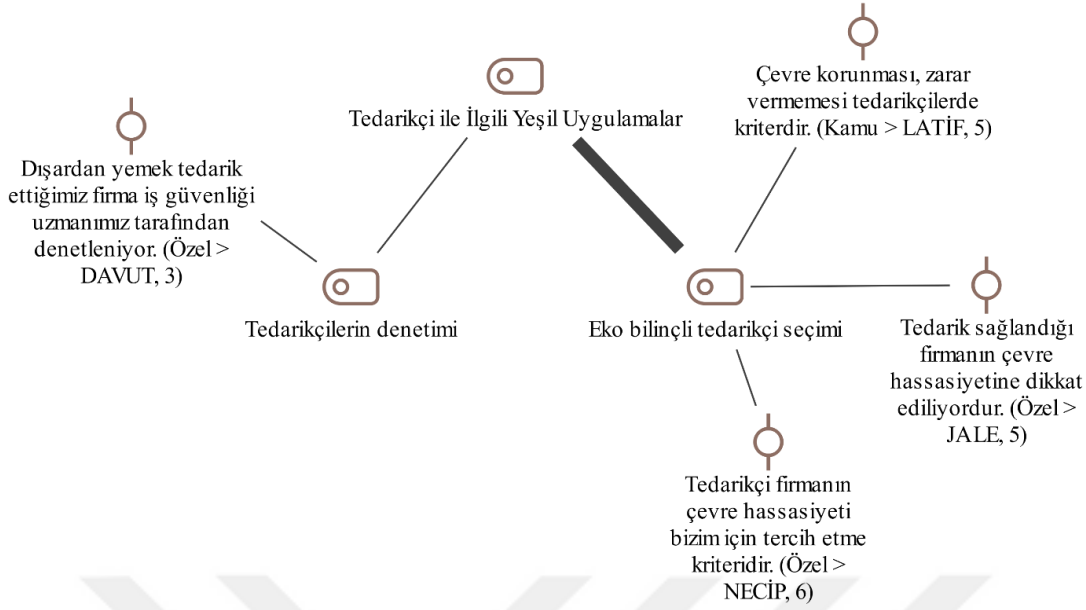
Şekil 6.45’te MAXQDA 2024 programı yardımıyla oluşturulmuş Tedarikçi ile İlgili Yeşil Uygulamalar başlığının kod frekanslarına yer verilmiştir.



Şekil 6.45. Tedarikçi ile İlgili Yeşil Uygulamalar Kod Frekansları

Şekil 6.45 incelendiğinde *tedarikçi ile ilgili yeşil uygulamalar* alt başlık frekansı toplamı 12; *eko bilinçli tedarikçi seçimi* kod frekansı 11 ve *tedarikçilerin denetimi* kod frekansı 1 olduğu görülmektedir. Tedarikçi ile ilgili yeşil uygulamalar konusunda yapılan yeşil uygulamaların en çok *eko bilinçli tedarikçi seçimi* kodunda, en az *tedarikçilerin denetimi* kodunda yapıldığı görülmektedir.

Şekil 6.46’da MAXQDA 2024 programının MAXMaps aracı yardımıyla oluşturulmuş Tedarikçi ile İlgili Yeşil Uygulamalar kodunun “kod-alt kod- bölümler” haritasına yer verilmiştir.



Şekil 6.46. Tedarikçi ile İlgili Yeşil Uygulamalar Kod-Alt Kod-Bölümler Haritası

- **Eko bilinçli tedarikçi seçimi**

Eko bilinçli, doğaya duyarlı olmak olarak tanımlanabilir (BASİFED, Yeşil çevre terimler sözlüğü, 2023). Eko bilinçli tedarikçi seçimi, çevreye duyarlı tedarikçi seçimi olarak açıklanabilir. Aşağıda bazı katılımcıların “eko bilinçli tedarikçi seçimi” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

“Tedarikçi firmanın çevre ile ilgili belgelere sahip olması, çevre hassasiyetine bakılıyor, onlara göre de anket yapılıyor zaten” (MİNA HANIM).

“Tedarik sağlandığı firmanın çevre hassasiyetine dikkat ediliyordur” (JALE HANIM).

- **Tedarikçilerin denetimi**

Tedarikçilerin denetimi uygulaması ile tedarikçilerin çevre konusundaki uygulamaları denetlenir. Aşağıda katılımcının “tedarikçilerin denetimi” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

“Dışardan yemek tedarik ettiğimiz firma iş güvenliği uzmanımız tarafından denetleniyor” (DAVUT BEY).

6.1.1.6.2. Satın alma ile ilgili yeşil uygulamalar

Satın alma ile ilgili yeşil uygulamalar başlığında kağıt kullanımını azaltan ve kaynak kullanımını azaltarak çevrenin korunmasını sağlayan uygulamalar yer almaktadır.

Katılımcıların satın alma ile ilgili yeşil uygulamalar hakkında söylemiş olduğu uygulamalar şu şekilde sıralanabilir: “Online ihale ve toplu satın alma”dır.

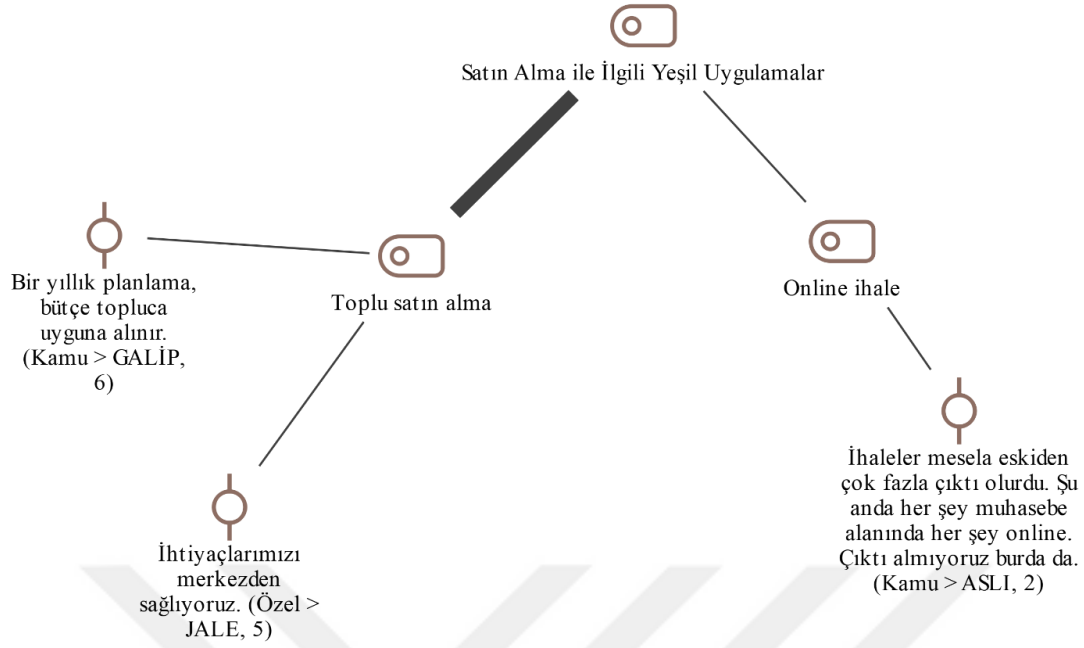
Şekil 6.47’de MAXQDA 2024 programı yardımıyla oluşturulmuş Satın Alma ile İlgili Yeşil Uygulamalar başlığının kod frekanslarına yer verilmiştir.



Şekil 6.47. Satın Alma ile İlgili Yeşil Uygulamalar Kod Frekansları

Şekil 6.47 incelendiğinde *satın alma ile ilgili yeşil uygulamalar* alt başlık frekansı toplamı 6; *toplu satın alma* kod frekansı 5 ve *online ihale* kod frekansı 1 olduğu görülmektedir. Satın alma ile ilgili yeşil uygulamalar konusunda yapılan yeşil uygulamaların en çok *toplu satın alma* kodunda, en az *online ihale* kodunda yapıldığı görülmektedir.

Şekil 6.48’de MAXQDA 2024 programının MAXMaps aracı yardımıyla oluşturulmuş Satın Alma ile İlgili Yeşil Uygulamalar kodunun “kod-alt kod- bölümler” haritasına yer verilmiştir.



Şekil 6.48. Satın Alma ile İlgili Yeşil Uygulamalar Kod-Alt Kod-Bölümler Haritası

- **Toplu satın alma**

Toplu satın alma uygulaması ile ihtiyaçlar toplu alınarak, maliyetlerde azaltma, yapılacak ihalelerde düzenlenecek evraklar için kağıt kullanımında azaltma, ihalenin yapılacağı toplantı salonunun ısıtılması, soğutulmasında kullanılacak enerji kullanımında azaltma, toplantıya katılacak firmaların tekrar tekrar kişisel araçlarını kullanmalarıyla havanın kirletilmesinin önüne geçilerek çevrenin korunması sağlanmaktadır. Aşağıda bazı katılımcıların “toplu satın alma” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

“İhtiyaçlarımızı merkezden sağlıyoruz” (JALE HANIM).

“Doğrudan temin sınırlı, ihtiyaçlar ihale ile alınır” (GALİP BEY).

- **Online ihale**

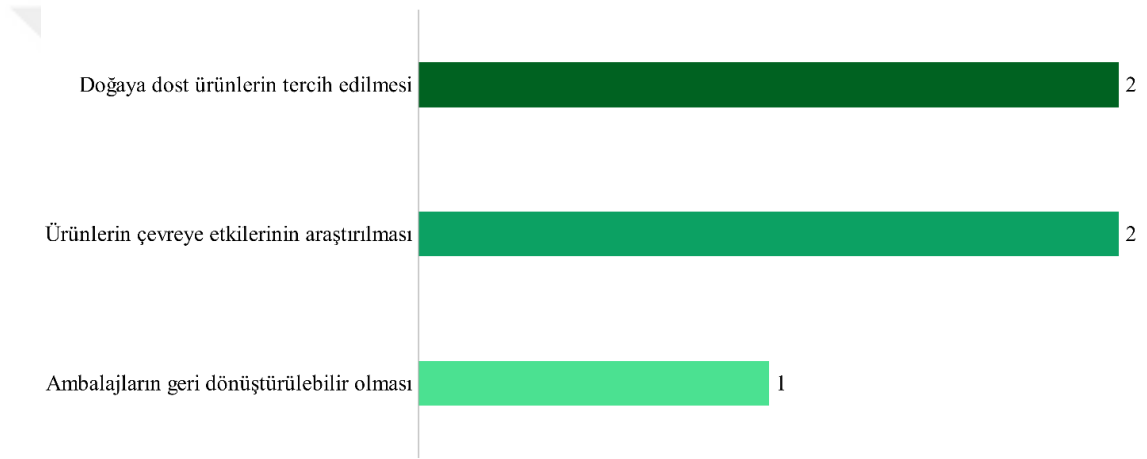
Online ihale uygulaması ile kağıt kullanımı azaltma, enerji kullanımını azaltma, hava kirliliğini önleme gibi faydalarla çevrenin korunması sağlanmaktadır. Aşağıda katılımcının “online ihale” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

“İhaleler mesela eskiden çok fazla çıktı olurdu. Şu anda her şey muhasebe alanında da her şey online. Çıktı almıyoruz burada da” (ASLI HANIM)

6.1.1.6.3. Ürün ile ilgili yeşil uygulamalar

Ürün ile ilgili yeşil uygulamalar başlığında doğada toksik madde bırakmayan, doğada çözünen, doğayı kirletmeyen, geri dönüştürülebilir özelliğe sahip ürünlerin tercih edilmesi ile ilgili uygulamalar yer almaktadır. Katılımcıların ürün ile ilgili yeşil uygulamalar hakkında söylemiş olduğu uygulamalar şu şekilde sıralanabilir: “Ürünlerin çevreye etkilerinin araştırılması, ambalajların geri dönüştürülebilir olması ve doğaya dost ürünlerin tercih edilmesi”dir.

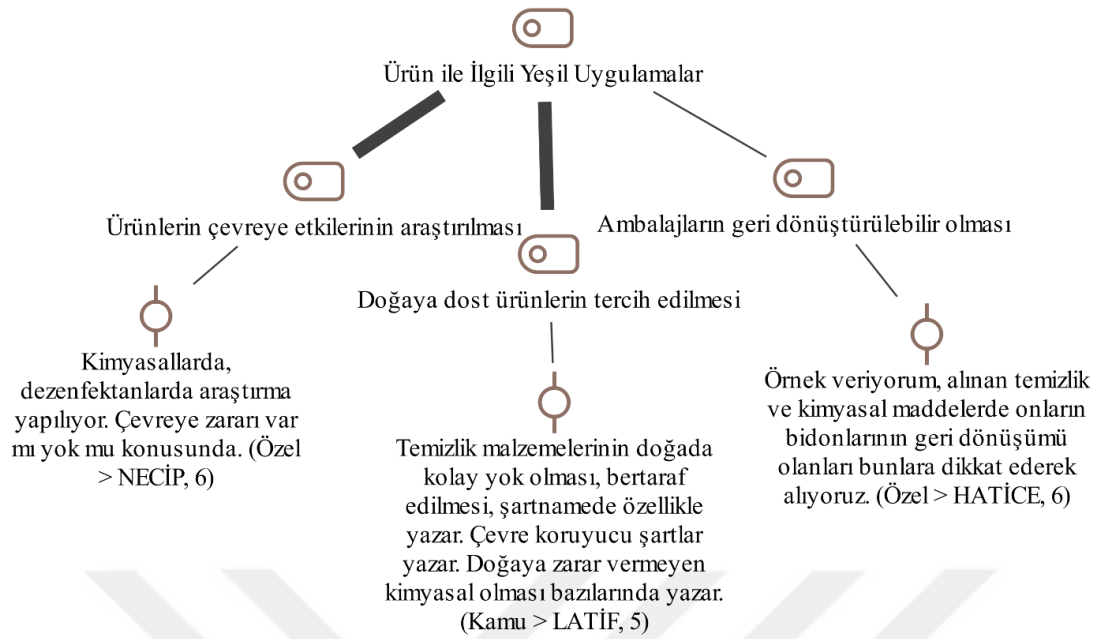
Şekil 6.49’da MAXQDA 2024 programı yardımıyla oluşturulmuş *Ürün ile İlgili Yeşil Uygulamalar* başlığının kod frekanslarına yer verilmiştir.



Şekil 6.49. Ürün ile İlgili Yeşil Uygulamalar Kod Frekansları

Şekil 6.49 incelendiğinde *ürün ile ilgili yeşil uygulamalar* alt başlık frekansı toplamı 5; *ürünlerin çevreye etkilerinin araştırılması* ve *doğaya dost ürünlerin tercih edilmesi* kod frekansı 2 ve *ambalajların geri dönüştürülebilir olması* kod frekansı 1 olduğu görülmektedir. Ürün ile ilgili yeşil uygulamalar konusunda yapılan yeşil uygulamaların en çok *ürünlerin çevreye etkilerinin araştırılması* ve *doğaya dost ürünlerin tercih edilmesi* kodunda, en az *ambalajların geri dönüştürülebilir olması* kodunda yapıldığı görülmektedir.

Şekil 6.50’de MAXQDA 2024 programının MAXMaps aracı yardımıyla oluşturulmuş Ürün ile İlgili Yeşil Uygulamalar kodunun “kod-alt kod- bölümler” haritasına yer verilmiştir.



Şekil 6.50. Ürün ile İlgili Yeşil Uygulamalar Kod-Alt Kod-Bölümler Haritası

- **Ürünlerin çevreye etkilerinin araştırılması**

Ürünlerin çevreye etkilerinin araştırılması uygulaması ile satın alınacak ürünlerin çevreye etkileri araştırılmakta, çevrenin korunması, zarar görmemesi kriter olmaktadır. Aşağıda katılımcının “ürünlerin çevreye etkilerinin araştırılması” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

“Bazı ürünlerde çevre zararı var mı araştırılıyor. Ürün odaklı belge isteniyor. İlaç ve malzeme konusunda yok” (NECİP BEY).

- **Doğaya dost ürünlerin tercih edilmesi**

Doğaya dost ürünlerin tercih edilmesi uygulaması ile doğaya zarar vermeyen doğa dostu ürünler tercih edilerek çevrenin korunması sağlanmaktadır. Aşağıda katılımcıların “doğaya dost ürünlerin tercih edilmesi” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

“Temizlik malzemelerinin doğada kolay yok olması, bertaraf edilmesi, şartnamede özellikle yazar. Çevre koruyucu şartlar yazar. Doğaya zarar vermeyen kimyasal olması bazılarında yazar” (LATİF BEY).

“Çevreye zarar vermeyecek maddeler teknik şartnameye yazılıyor. Toksik maddelerin olmayacağı, zararlı şeylerin olmayacağı. Zaten tüm ürünleri dışarıdan aldığımız için teknik şartnamelere mecbur koyuyorsunuz o maddeleri. Onun dışında çamaşır suyu

alırken insan sağlığına zararlı olmayacak diye belirtiyorsunuz. Ya da maddeleri neyse yazıyoruz” (ASLI HANIM).

- **Ambalajların geri dönüştürülebilir olması**

Ambalajların geri dönüştürülebilir olması uygulaması ile geri dönüştürülebilir ambalajlara sahip ürünler tercih edilerek doğada atık oluşumu azaltmak amaçlanmaktadır. Aşağıda katılımcının “ambalajların geri dönüştürülebilir olması” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

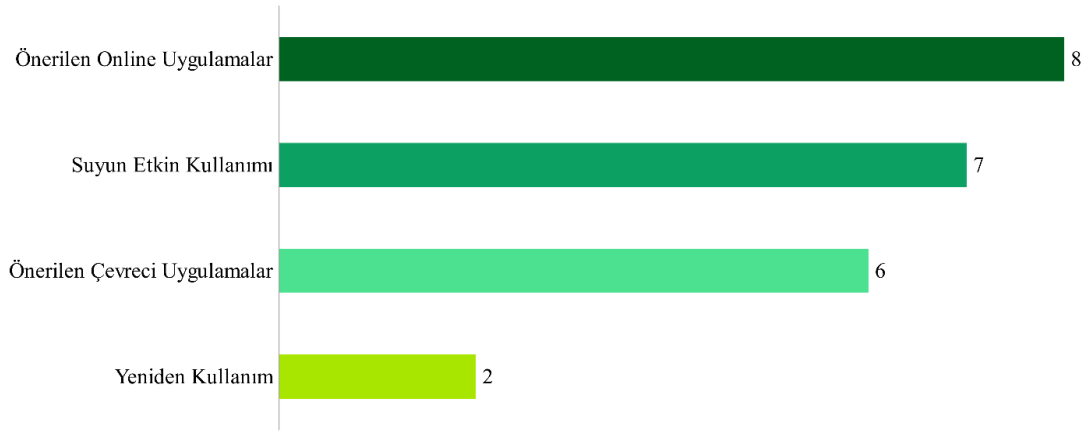
“Örnek veriyorum, alınan temizlik ve kimyasal maddelerde onların bidonlarının geri dönüşümü olanları bunlara dikkat ederek alıyoruz” (HATİCE HANIM).

6.1.1.7. Önerilen yeşil uygulamalar

Katılımcıların önerilen yeşil uygulamalar hakkında verdikleri bilgiler şu şekilde sıralanabilir: Fotoselli musluk kullanımı, gri su kullanımı, pisuvarların kaldırılması, su arızalarının giderilmesi, su tasarrufu farkındalığı, yağmur suyu deposu, atıkların yeniden kullanılması, kullanılmayan hemşire formalarının farklı şekillerde kullanımı, akılcı ilaç sistemi, biyometrik imza, dijital evrak, online hizmet sözleşmeleri, online onam, online personel sözleşmeleri bilinçlendirme uygulamaları, kağıt havlunun etkin kullanımı, yenilenebilir enerji kaynakları, çevre birimi, çevreci davranış zorunluluğu gibi uygulamalardan bahsedilmiştir.

Araştırmada belirtilen önerilen yeşil uygulamalar kodlanarak katılımcıların cevapları benzerlik ve farklılıklarına göre dikkatli bir şekilde incelenerek alt temalara ayrılmıştır. Bu amaçla *Önerilen Online Uygulamalar*, *Suyun Etkin Kullanımı*, *Önerilen Çevreci Uygulamalar* ve *Yeniden Kullanım* şeklinde alt temalar altında incelenmiştir.

Şekil 6.51’de MAXQDA 2024 programı yardımıyla oluşturulmuş *Önerilen Yeşil Uygulamalar* alt başlık istatistiklerine yer verilmiştir.



Şekil 6.51. Önerilen Yeşil Uygulamalar Alt Başlık İstatistikleri

Şekil 6.51 incelendiğinde önerilen yeşil uygulamalar temasının toplam frekansı 23; *önerilen online uygulamalar* alt başlık frekansı 8, *suyun etkin kullanımı* alt başlık frekansı 7, *önerilen çevreci uygulamalar* alt başlık frekansı 6 ve *yeniden kullanım* alt başlık frekansı 2 olduğu görülmektedir. Önerilen yeşil uygulamalar konusunda yapılan yeşil uygulamaların en çok *önerilen online uygulamalar* alt başlığında, en az *yeniden kullanım* alt başlığında yapıldığı görülmektedir.

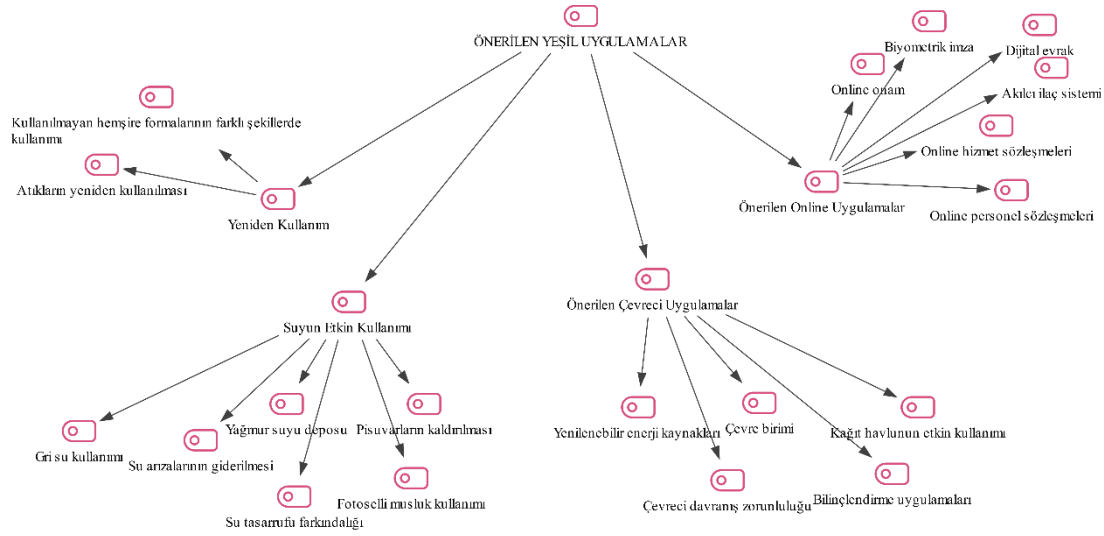
Şekil 6.52’de kamu ve özel hastanelerdeki önerilen yeşil uygulamalar frekansları kod matris tarayıcısı aracılığıyla karşılaştırılmıştır.

Kod Sistemi	Özel	Kamu	TOPLAM
▼ ÖNERİLEN YEŞİL UYGULAMALAR			0
▼ Suyun Etkin Kullanımı			0
Fotoselli musluk kullanımı	■		1
Gri su kullanımı		■	2
Pisuvanların kaldırılması		■	1
Su arızalarının giderilmesi		■	1
Su tasarrufu farkındalığı		■	1
Yağmur suyu deposu		■	1
▼ Yeniden Kullanım			0
Atıkların yeniden kullanılması		■	1
Kullanılmayan hemşire formalarının farklı şekillerde kullanımı	■		1
▼ Önerilen Online Uygulamalar			0
Akılcı ilaç sistemi		■	1
Biyometrik imza	■		1
Dijital evrak	■	■	2
Online hizmet sözleşmeleri	■		1
Online onam	■		2
Online personel sözleşmeleri	■		1
▼ Önerilen Çevreci Uygulamalar			0
Bilinçlendirme uygulamaları	■		2
Kağıt havlunun etkin kullanımı	■		1
Yenilenebilir enerji kaynakları		■	1
Çevre birimi		■	1
Çevreci davranış zorunluluğu	■		1
Σ TOPLAM	12	11	23

Şekil 6.52. Kamu ve Özel Hastanelerdeki Önerilen Yeşil Uygulamalar Kod Matrisi Tarayıcısı

Şekil 6.52 incelendiğinde önerilen yeşil uygulamalar toplam frekansının özel hastanelerde daha yüksek olduğu görülmektedir.

Şekil 6.53'te MAXQDA 2024 programı yaratıcı kodlama aracı yardımıyla oluşturulmuş *Önerilen Yeşil Uygulamalar* kod haritasına yer verilmiştir.

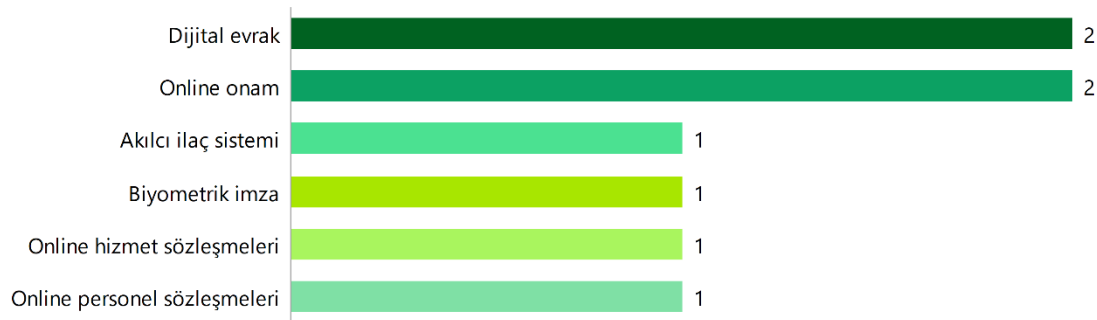


Şekil 6.53. Önerilen Yeşil Uygulamalar Kod Haritası

6.1.1.7.1. Önerilen online uygulamalar

Önerilen online uygulamalar başlığında yanlış ilaç kullanımını önleme, atık oluşumunu azaltma, kağıt kullanımını azaltma gibi faydalar sağlayarak çevrenin korunmasını sağlayan uygulamalar bulunmaktadır. Katılımcıların önerilen online uygulamalar ile ilgili söylemiş olduğu uygulamalar şu şekilde sıralanabilir: “Akılcı ilaç sistemi, biyometrik imza, dijital evrak, online hizmet sözleşmeleri, online onam ve online personel sözleşmeleri”dir.

Şekil 6.54’te MAXQDA 2024 programı yardımıyla oluşturulmuş Önerilen Online Uygulamalar başlığının kod frekanslarına yer verilmiştir.

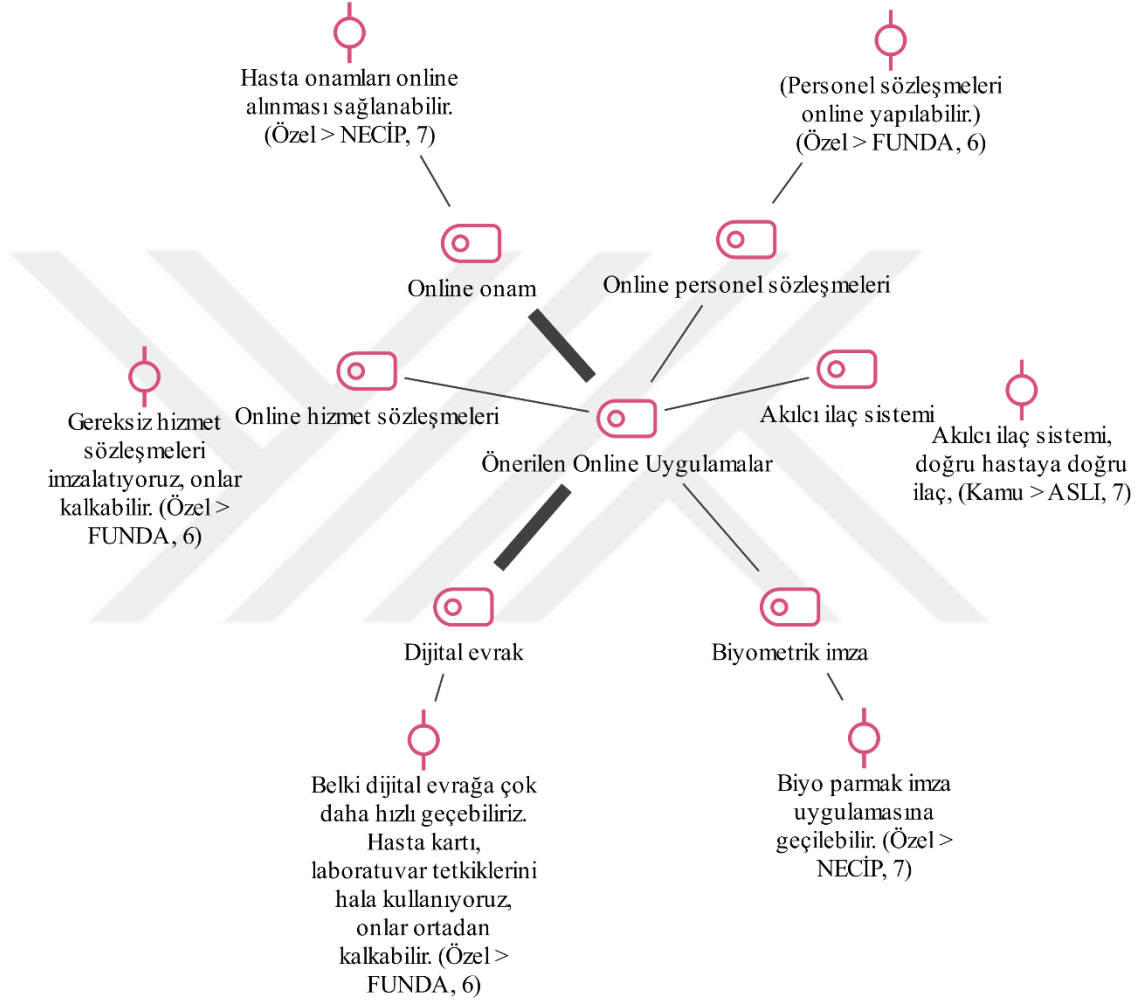


Şekil 6.54. Önerilen Online Uygulamalar Kod Frekansları

Şekil 6.54 incelendiğinde *önerilen online uygulamalar* alt başlık frekansı toplamı 8; *dijital evrak* ve *online onam* kod frekansı 2, *akılcı ilaç sistemi*, *biyometrik imza*, *online*

hizmet sözleşmeleri ve online personel sözleşmeleri kod frekansı 1 olduğu görülmektedir.

Şekil 6.55'te MAXQDA 2024 programının MAXMaps aracı yardımıyla oluşturulmuş Önerilen Online Uygulamalar kodunun “kod-alt kod- bölümler” haritasına yer verilmiştir.



Şekil 6.55. Önerilen Online Uygulamalar Kod-Alt Kod-Bölümler Haritası

- **Dijital evrak**

Dijital evrak uygulaması ile kağıt kullanımı azaltılarak çevrenin korunması sağlanmaktadır. Aşağıda katılımcının “dijital evrak” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

“Belki dijital evrağa çok daha hızlı geçebiliriz. Hasta kartı, laboratuvar tetkiklerini hala kullanıyoruz, onlar ortadan kalkabilir” (FUNDA HANIM).

- **Online onam**

Online onam uygulaması ile kağıt kullanımı azaltılarak çevrenin korunması sağlanmaktadır. Aşağıda katılımcıların “online onam” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

“Onam, hasta bilgilendirme, hani bunlar aslında artık yavaş yavaş biz de sisteme girmeye başlayacağız, çünkü onamlarda bir sürü kağıt tüketimi oluyor” (İREM HANIM).

“Hasta onamları online alınması sağlanabilir” (NECİP BEY).

- **Akılcı ilaç sistemi**

Akılcı ilaç sistemi uygulaması ile doğru hastaya doğru ilaç doğru dozda verileceği için yanlış ve gereksiz ilaç kullanımı önlenerek kimyasal atıklar, ilaç ambalaj atıkları azaltılmış olmaktadır. Aşağıda katılımcının “akılcı ilaç sistemi” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

“Akılcı ilaç sistemi, doğru hastaya doğru ilaç” (ASLI HANIM).

- **Biyometrik imza**

Biyometrik imza uygulaması ile kağıt kullanımı azaltılarak çevrenin korunması sağlanmaktadır. Aşağıda katılımcının “biyometrik imza” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

“Biyo parmak imza uygulamasına geçilebilir” (NECİP BEY).

- **Online hizmet sözleşmeleri**

Online hizmet sözleşmeleri uygulaması ile kağıt kullanımı azaltılarak çevrenin korunması sağlanmaktadır. Aşağıda katılımcının “online hizmet sözleşmeleri” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

“Gereksiz hizmet sözleşmeleri imzalatıyoruz, onlar kalkabilir” (FUNDA HANIM).

- **Online personel sözleşmeleri**

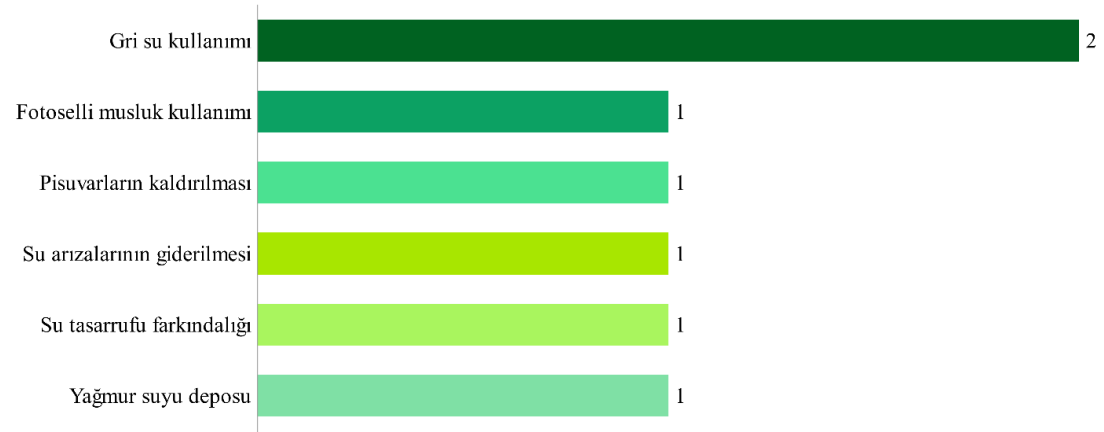
Online personel sözleşmeleri uygulaması ile kağıt kullanımı azaltılarak çevrenin korunması sağlanmaktadır. Aşağıda katılımcının “online personel sözleşmeleri” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

“Personel sözleşmeleri online yapılabilir” (FUNDA HANIM).

6.1.1.7.2. Suyun etkin kullanımı

Suyun etkin kullanımı başlığında gereksiz su kullanımını önleme, temiz suyun gereksiz tüketimini önleme, su israfını önleme, su konusunda bilinçlendirme gibi uygulamalar yer almaktadır. Katılımcıların suyun etkin kullanımı ile ilgili söylemiş olduğu uygulamalar şu şekilde sıralanabilir: “Fotoselli musluk kullanımı, gri su kullanımı, pisuvarların kaldırılması, su arızalarının giderilmesi, su tasarrufu farkındalığı ve yağmur suyu deposu”dur.

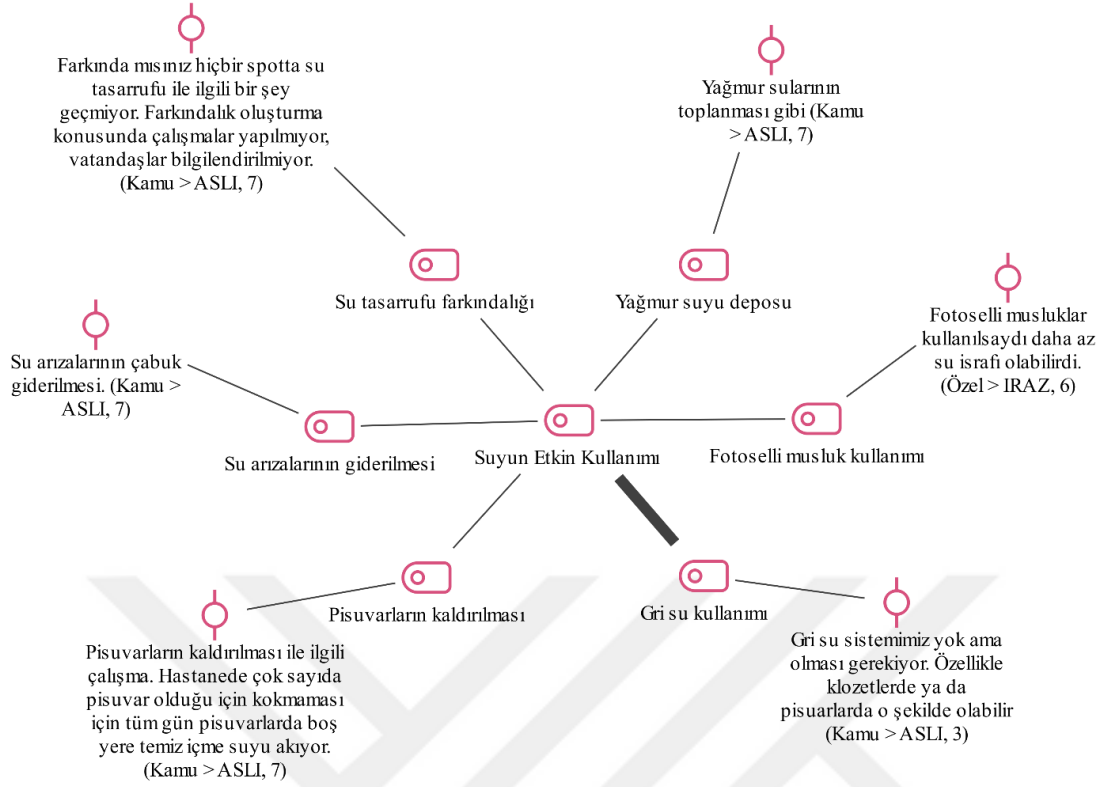
Şekil 6.56’da MAXQDA 2024 programı yardımıyla oluşturulmuş *Suyun Etkin Kullanımı* başlığının kod frekanslarına yer verilmiştir.



Şekil 6.56. Suyun Etkin Kullanımı Kod Frekansları

Şekil 6.56 incelendiğinde *suyun etkin kullanımı* alt başlık frekansı toplamı 7; *gri su kullanımı* kod frekansı 2, *fotoselli musluk kullanımı*, *pisuvarların kaldırılması*, *su arızalarının giderilmesi*, *su tasarrufu farkındalığı* ve *yağmur suyu deposu* kod frekansı 1 olduğu görülmektedir.

Şekil 6.57’de MAXQDA 2024 programının MAXMaps aracı yardımıyla oluşturulmuş Suyun Etkin Kullanımı kodunun “kod-alt kod- bölümler” haritasına yer verilmiştir.



Şekil 6.57. Suyun Etkin Kullanımı Kod-Alt Kod-Bölmeler Haritası

- **Gri su kullanımı**

Gri su, evlerden ya da ofis binalarından gelen dışkı bulaşı olmayan suları, kısaca tuvaletlerden gelen atık su dışında tüm evsel atık sular anlamına gelir (Wikipedia, 2024). Gri su kullanımı uygulaması ile temiz içme suyunun gereksiz kullanımı önlenmektedir. Aşağıda katılımcının “gri su kullanımı” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

“Gri su sistemimiz yok ama olması gerekiyor. Özellikle klozetlerde ya da pisuarlarda o şekilde olabilir” (ASLI HANIM).

- **Fotoselli musluk kullanımı**

Fotoselli musluk kullanımı uygulaması ile suyun gereksiz kullanımı önlenerek çevrenin korunması sağlanmaktadır. Aşağıda katılımcının “fotoselli musluk kullanımı” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

“Fotoselli musluklar kullanılsaydı daha az su israfı olabilirdi” (IRAZ HANIM).

- **Pisuvanların kaldırılması**

Pisuvan, esas özelliği erkeklerin ayakta kullanmaları için özel olarak tasarlanmış bir tuvalet türüdür (Wikipedia, 2024). Pisuvanların kaldırılması uygulaması ile suyun gereksiz kullanımı önlenerek çevrenin korunması sağlanmaktadır. Aşağıda katılımcının “pisuvanların kaldırılması” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

“Pisuvanların kaldırılması ile ilgili çalışma. Hastanede çok sayıda pisuvan olduğu için kokmaması için tüm gün pisuvanlarda boş yere temiz içme suyu akıyor” (ASLI HANIM).

- **Su arızalarının giderilmesi**

Su arızalarının giderilmesi uygulaması ile su israfı önlenerek çevrenin korunması sağlanmaktadır. Aşağıda katılımcının “su arızalarının giderilmesi” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

“Su arızalarının çabuk giderilmesi” (ASLI HANIM).

- **Su tasarrufu farkındalığı**

Su tasarrufu farkındalığı uygulaması ile suyun gereksiz kullanımı önlenerek çevrenin korunması sağlanmaktadır. Aşağıda katılımcının “su tasarrufu farkındalığı” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

“Farkında mısınız hiçbir spotta su tasarrufu ile ilgili bir şey geçmiyor. Farkındalık oluşturma konusunda çalışmalar yapılmıyor, vatandaşlar bilgilendirilmiyor” (ASLI HANIM).

- **Yağmur suyu deposu**

Yağmur suyu deposu uygulaması ile temiz içme suyunun gereksiz kullanımı önlenerek çevrenin korunması sağlanmaktadır. Aşağıda katılımcının “yağmur suyu deposu” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

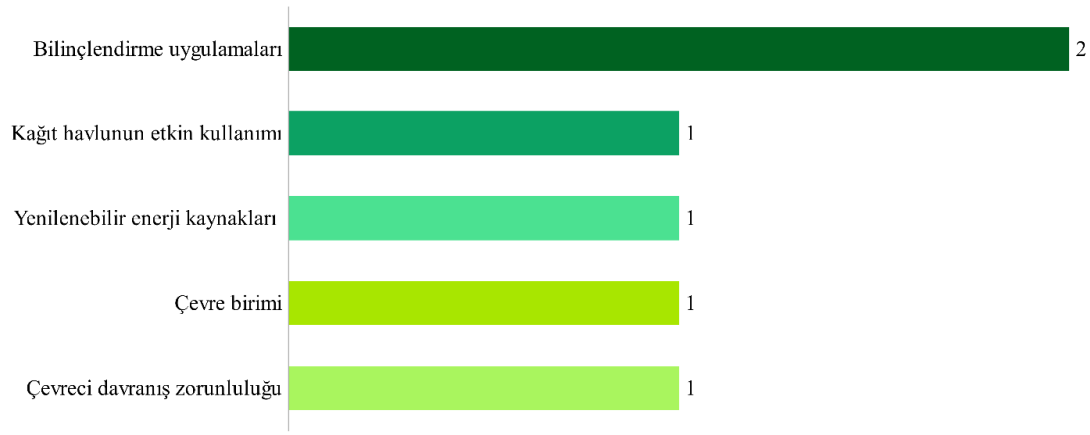
“Yağmur sularının toplanması gibi” (ASLI HANIM).

6.1.1.7.3. Önerilen çevreci uygulamalar

Önerilen çevreci uygulamalar başlığında çevreyi koruyucu davranışlar sergileme, kağıt kullanımını azaltma, havayı kirletmeyen enerji kaynaklarının kullanılması, çevreyi koruyucu davranışlar konusunda yönlendirme gibi çevreye yönelik

uygulamalar yer almaktadır. Katılımcıların önerilen çevreci uygulamalar ile ilgili söylemiş olduğu uygulamalar şu şekilde sıralanabilir: “Bilinçlendirme uygulamaları, kağıt havlunun etkin kullanımı, yenilenebilir enerji kaynakları, çevre birimi ve çevreci davranış zorunluluğu”dur.

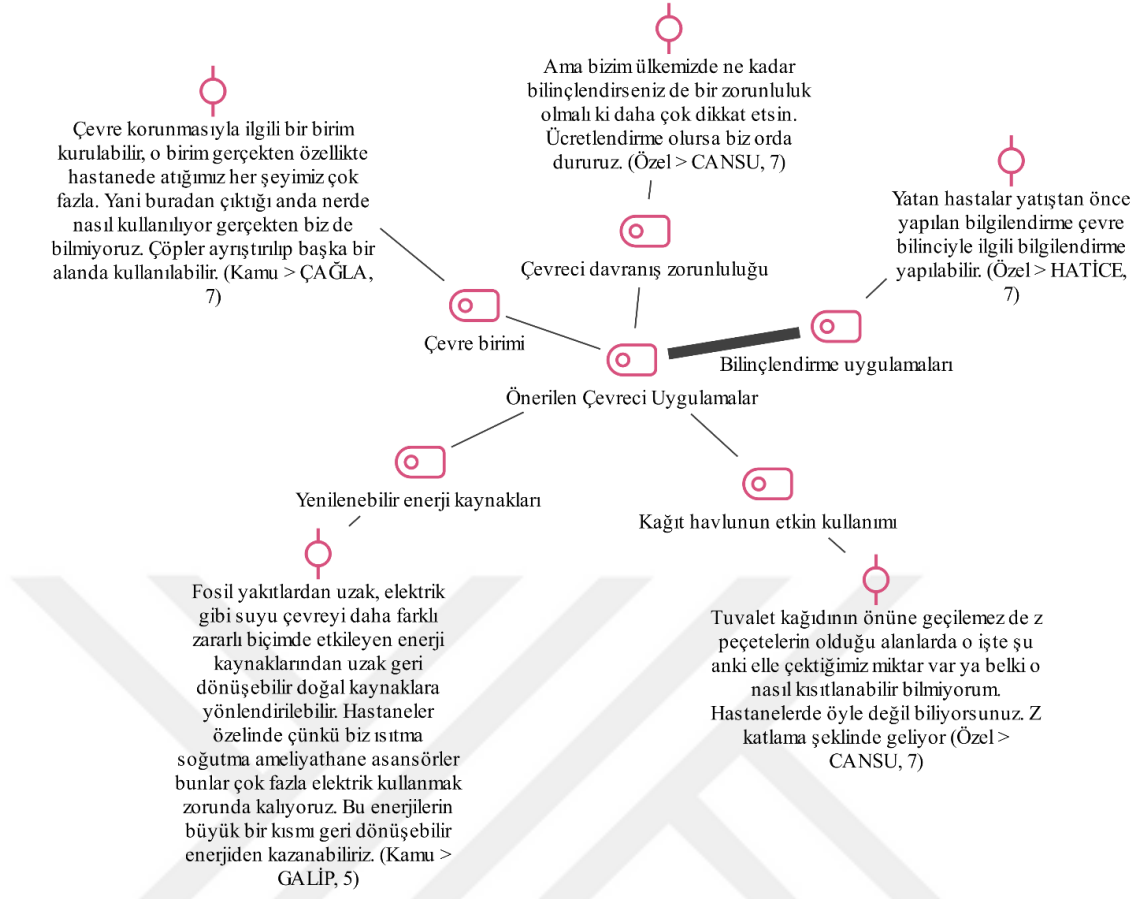
Şekil 6.58’de MAXQDA 2024 programı yardımıyla oluşturulmuş *Önerilen Çevreci Uygulamalar* başlığının kod frekanslarına yer verilmiştir.



Şekil 6.58. Önerilen Çevreci Uygulamalar Kod Frekansları

Şekil 6.58 incelendiğinde *önerilen çevreci uygulamalar* alt başlık frekansı toplamı 6; *bilinçlendirme uygulamaları* kod frekansı 2, *kağıt havlunun etkin kullanımı*, *yenilenebilir enerji kaynakları*, *çevre birimi* ve *çevreci davranış zorunluluğu* kod frekansı 1 olduğu görülmektedir.

Şekil 6.59’da MAXQDA 2024 programının MAXMaps aracı yardımıyla oluşturulmuş *Önerilen Çevreci Uygulamalar* kodunun “kod-alt kod- bölümler” haritasına yer verilmiştir.



Şekil 6.59. Önerilen Çevreci Uygulamalar Kod-Alt Kod-Bölümler Haritası

• Bilinçlendirme uygulamaları

Bilinçlendirme uygulamaları ile çevrenin korunması amaçlanmaktadır. Aşağıda katılımcıların “bilinçlendirme uygulamaları” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

“Yatan hastalar yatıştan önce yapılan bilgilendirme çevre bilinciyle ilgili bilgilendirme yapılabilir” (HATİCE HANIM).

“Bilinçlendirme yapılıyor çoğunlukla bizim kurumda da. Yani çoğunlukla eğitim üzerinden gidiliyor. Hani her yerinde yazıyor şu kadar peçete şu kadar ağaç ediyor gibi” (CANSU HANIM).

• Kağıt havlunun etkin kullanımı

Kağıt havlunun etkin kullanımı uygulaması ile kağıt kullanımını azaltma ve atık oluşumunu önleme sağlanmaktadır. Aşağıda katılımcının “kağıt havlunun etkin kullanımı” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

“Tuvalet kağıdının önüne geçilemez de z peçetelerin olduğu alanlarda o işte şu anki elle çektiğimiz miktar var ya belki o nasıl kısıtlanabilir bilmiyorum. Hastanelerde öyle değil biliyorsunuz. Z katlama şeklinde geliyor” (CANSU HANIM).

- **Yenilenebilir enerji kaynakları**

Yenilenebilir enerji kaynakları uygulaması ile hava kirliliği önlenerek çevre korunmaktadır. Aşağıda katılımcının “yenilenebilir enerji kaynakları” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

“Fosil yakıtlardan uzak, elektrik gibi suyu çevreyi daha farklı zararlı biçimde etkileyen enerji kaynaklarından uzak geri dönüşebilir doğal kaynaklara yönlendirilebilir. Hastaneler özelinde çünkü biz ısıtma soğutma ameliyathane asansörler bunlar çok fazla elektrik kullanmak zorunda kalıyoruz. Bu enerjilerin büyük bir kısmı geri dönüşebilir enerjiden kazanabiliriz” (GALİP BEY).

- **Çevre birimi**

Çevre birimi uygulaması ile tüm faaliyetlerde çevrenin korunması göz önünde bulundurulması amaçlanmaktadır. Aşağıda katılımcının “çevre birimi” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

“Çevre korunmasıyla ilgili bir birim kurulabilir, o birim gerçekten özellikte hastanede atığımız her şeyimiz çok fazla. Yani buradan çıktığı anda nerde nasıl kullanılıyor gerçekten biz de bilmiyoruz. Çöpler ayrıştırılıp başka bir alanda kullanılabilir” (ÇAĞLA HANIM).

- **Çevreci davranış zorunluluğu**

Çevreci davranış zorunluluğu uygulaması ile çevrenin korunmasını zorunluluk haline getirme amaçlanmaktadır. Aşağıda katılımcının “çevreci davranış zorunluluğu” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

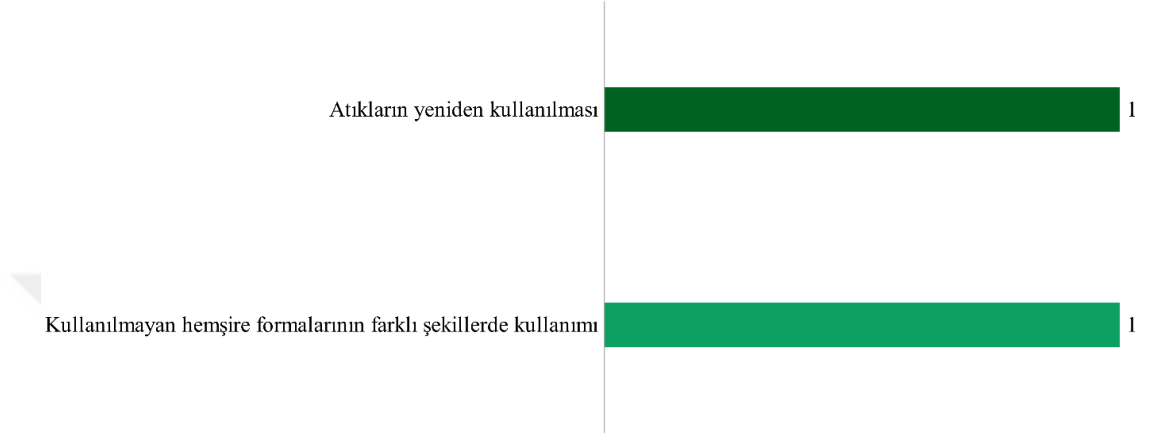
“Ama bizim ülkemizde ne kadar bilinçlerseniz de bir zorunluluk olmalı ki daha çok dikkat etsin. Ücretlendirme olursa biz orda dururuz” (CANSU HANIM).

6.1.1.7.4. Yeniden kullanım

Yeniden kullanım uygulamaları ile atık oluşumu azaltılmak istenmektedir. Katılımcıların yeniden kullanım ile ilgili söylemiş olduğu uygulamalar şu şekilde

sıralanabilir: “Atıkların yeniden kullanılması ve kullanılmayan hemşire formalarının farklı şekillerde kullanımı”dır.

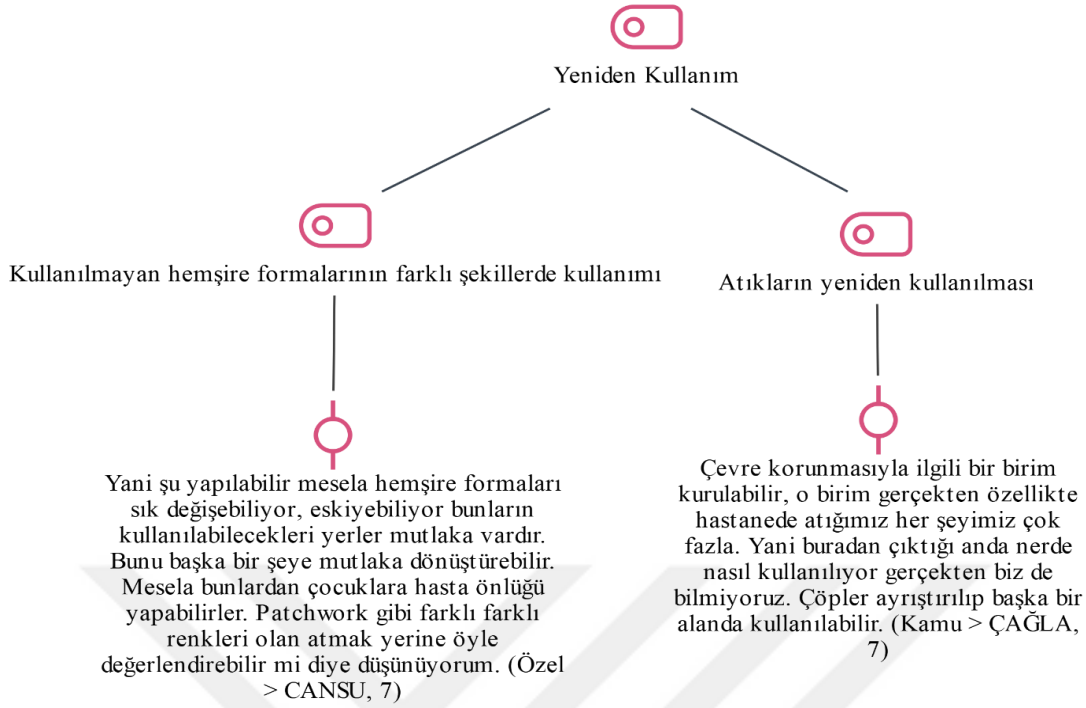
Şekil 6.60’ta MAXQDA 2024 programı yardımıyla oluşturulmuş *Yeniden Kullanım* başlığının kod frekanslarına yer verilmiştir.



Şekil 6.60. Yeniden Kullanım Kod Frekansları

Şekil 6.60 incelendiğinde *yeniden kullanım* alt başlık frekansı toplamı 2; *atıkların yeniden kullanılması* ve *kullanılmayan hemşire formalarının farklı şekillerde kullanımı* kod frekansı 1 olduğu görülmektedir.

Şekil 6.61’de MAXQDA 2024 programının MAXMaps aracı yardımıyla oluşturulmuş Yeniden Kullanım kodunun “kod-alt kod- bölümler” haritasına yer verilmiştir.



Şekil 6.61. Yeniden Kullanım Kod-Alt Kod-Bölümler Haritası

- **Atıkların yeniden kullanılması**

Atıkların yeniden kullanılması uygulaması ile atık oluşumu azaltılarak çevrenin korunması amaçlanmaktadır. Aşağıda katılımcının “atıkların yeniden kullanılması” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

“Çevre korunmasıyla ilgili bir birim kurulabilir, o birim gerçekten özellikte hastanede atığımız her şeyimiz çok fazla. Yani buradan çıktığı anda nerde nasıl kullanılıyor gerçekten biz de bilmiyoruz. Çöpler ayrıştırılıp başka bir alanda kullanılabilir” (ÇAĞLA HANIM).

- **Kullanılmayan hemşire formalarının farklı şekillerde kullanımı**

Kullanılmayan hemşire formalarının farklı şekillerde kullanımı uygulaması ile atık oluşumu azaltılarak çevrenin korunması amaçlanmaktadır. Aşağıda katılımcının “kullanılmayan hemşire formalarının farklı şekillerde kullanımı” ile ilgili ifadeleri yer almaktadır.

“Yani şu yapılabilir mesela hemşire formaları sık değişebiliyor, eskiyebiliyor bunların kullanılacakları yerler mutlaka vardır. Bunu başka bir şeye mutlaka dönüştürebilir. Mesela bunlardan çocuklara hasta önlüğü yapabilirler. Patchwork (farklı tür, renk ve desenlerdeki kumaşların birbirine dikilmesi yoluyla yapılan bir el sanatıdır) gibi farklı

farklı renkleri olan atmak yerine öyle değerlendirebilir mi diye düşünüyorum” (CANSU HANIM).

6.1.2. Misyon, Vizyon, Politikalar ve Değerlerde Bulunan Yeşil Yönetim

Uygulama Bulguları

Misyon, bir örgütün diğer örgütlerden ayırt edici amacını ya da varlık sebebini ortaya çıkarır. Vizyon kavramı ise liderlerin örgütün amacını veya misyonunu gerçekleştirirken erişilmesini amaçladığı şeylerin zihinsel imgesi olarak açıklanmaktadır (Demir ve Öztürk, 2020: 146). Önemli birer yönetim metodu olarak faydalanan misyon ve vizyon, işletmeler açısından amaçlarına ulaşmak ve stratejilerini uygulamak için zorunlu bir unsur olarak bilinmektedir (Kuzu, 2020: 10).

Politikalar, örgüt üyelerinin sahip olduğu güç, amaçlara ulaşmak için eyleme dönüştürüldüğünde ortaya çıkmaktadır (Sincer, 2023: 146).

Doğru-yanlış, iyi kötü biçiminde yargılamaları içeren değerler, manevi ya da ahlaki genel kurallara sahiptir. Değerler, iş görenlerin davranışlarına yansır (Pelenk, Koçer ve Aydın, 2022: 141).

Organizasyonun vizyonunu, misyonunu, değerlerini ve stratejik hedeflerini bilmek, çalışanların daha iyi şekilde kararlar almasına ve problemleri etkili bir biçimde çözmesine yardımcı olur. İkilemlerle veya zorluklarla karşılaştıklarında, çalışanlar eylemlerinin hedefler ile uyumlu olduğundan emin olmak için organizasyonun rehber ilkelerine başvurabilirler. Çalışanlar organizasyonlarının vizyonu, misyonu ve değerlerinden habersiz olduğunda, olası sonuçlardan bazıları şunlardır: yön eksikliği, eylem ve hedeflerin uyumsuzluğu, motivasyonun azalması, zayıf karar alma, tutarsız kültür ve müşteri memnuniyetinin azalmasıdır (Kipasika, 2024: 394-395).

Tanımlardan da anlaşılacağı üzere kurumun misyonunda, vizyonunda, politikaları ve değerlerinde çevrenin korunması, yenilenebilir enerji kaynaklarının kullanılması, atıkların ayrıştırılması, sıfır atık, kaynakların etkin kullanımı gibi ifadeler bulunması yeşil yönetimin kurum varlığı açısından önemli olduğunun göstergesidir. “Sağlık turizmi yetki belgesine sahip hastanelerin misyon, vizyon, politika ve değerlerinde yer alan yeşil yönetim uygulamaları nelerdir?” araştırma sorusunun yanıtı aranmıştır.

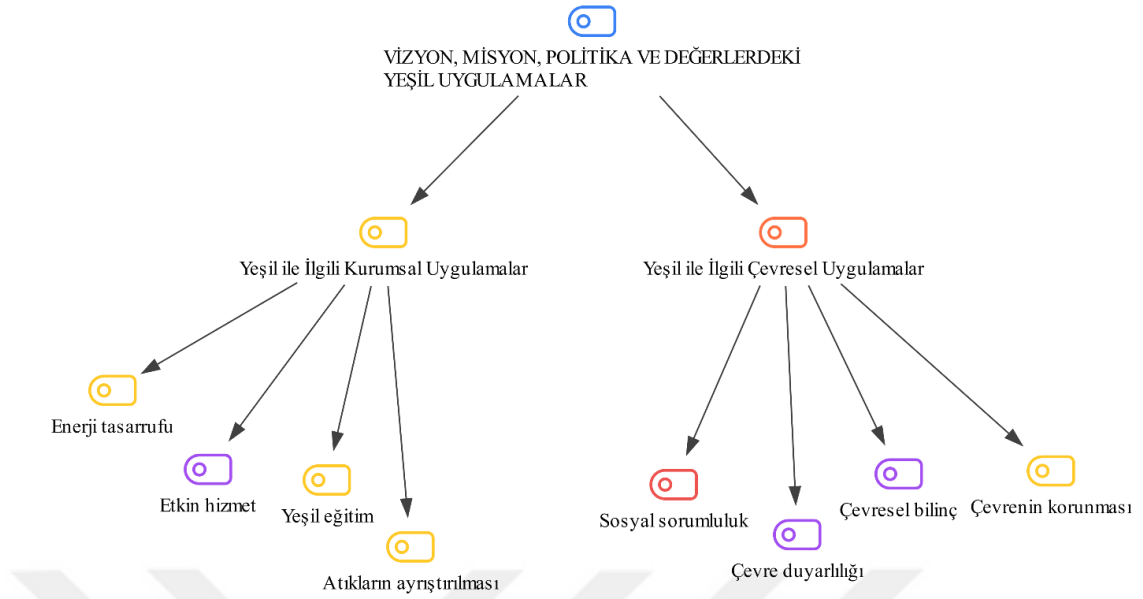
Antalya ilinde sağlık turizmi yetki belgesi bulunan hastanelerdeki yeşil yönetim uygulamalarının incelendiği bu çalışmada katılımcıların çalıştıkları hastanelerin web

Şekil 6.62’de 16 hastanenin vizyon, misyon, politikalar ve değerlerinden üretilmiş kelime bulutuna yer verilmiştir.



Şekil 6.62’de frekansı en yüksek kelimeler incelendiğinde; 117 frekans ile hizmet, 89 frekans ile sağlık, 78 frekans ile hasta, 77 frekans ile kalite, 61 frekans ile güvenlik, 53 frekans ile çalışan, 37 frekans ile değer, 35 frekans ile memnuniyet, 30 frekans ile etik, 29 frekans ile hastane, 28 frekans ile hak, 25 frekans ile bilimsel, 23 frekans ile çevre, 21 frekans ile uluslararası ve 20 frekans ile etkin kelimeleri yer almaktadır.

176

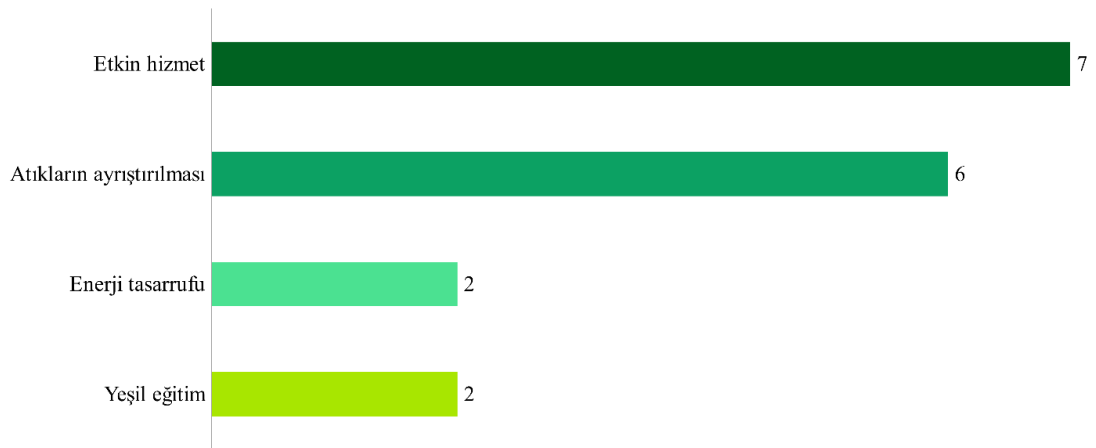


Şekil 6.63. Vizyon, Misyon, Politika ve Değerlerde Bulunan Yeşil Yönetim Uygulamaları Kod Haritası

6.1.2.1. Yeşil ile ilgili kurumsal uygulamalar

Yeşil ile ilgili kurumsal uygulamalar başlığında bulunan uygulamalar şu şekilde sıralanabilir: “Atıkların ayrıştırılması, enerji tasarrufu, etkin hizmet ve yeşil eğitim”dir.

Şekil 6.64’te MAXQDA 2024 programı yardımıyla oluşturulmuş Yeşil ile İlgili Kurumsal Uygulamalar başlığının kod frekanslarına yer verilmiştir.

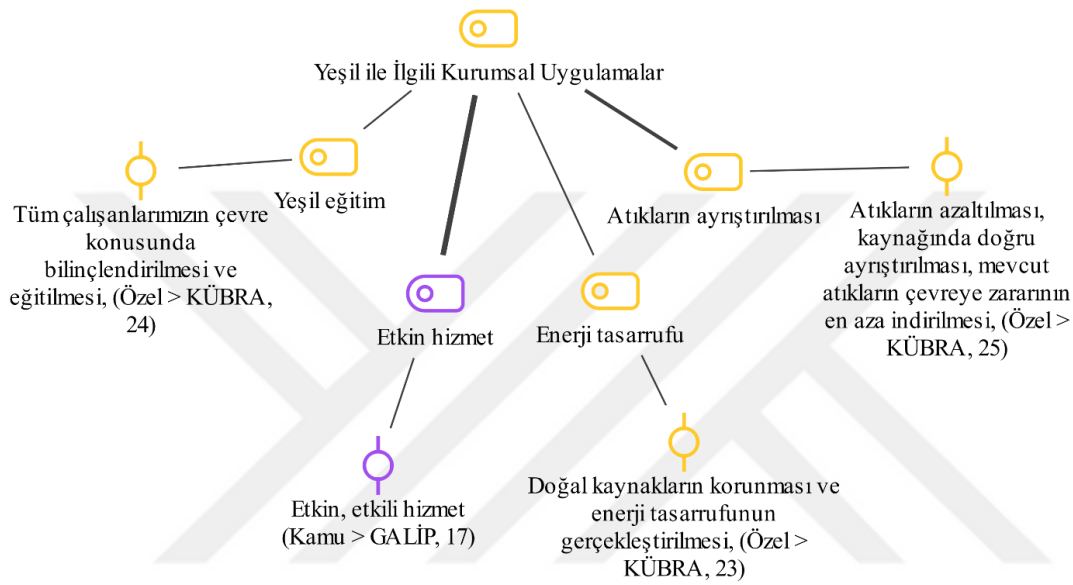


Şekil 6.64. Yeşil ile İlgili Kurumsal Uygulamalar Kod Frekansları

Şekil 6.64 incelendiğinde *yeşil ile ilgili kurumsal uygulamalar* alt başlığı frekansları toplamı 17; *etkin hizmet* kod frekansı 7, *atıkların ayrıştırılması* kod frekansı 6, *enerji*

tasarrufu ve yeşil eğitim kod frekansı 2 olduğu görülmektedir. Yeşil ile ilgili kurumsal uygulamalar alt başlığındaki yeşil uygulamaların en çok *etkin hizmet* kodunda, en az *enerji tasarrufu ve yeşil eğitim* kodunda yer aldığı görülmektedir.

Şekil 6.65'te MAXQDA 2024 programının MAXMaps aracı yardımıyla oluşturulmuş Yeşil ile İlgili Kurumsal Uygulamalar kodunun “kod-alt kod- bölümler” haritasına yer verilmiştir.



Şekil 6.65. Yeşil ile İlgili Kurumsal Uygulamalar Kod-Alt Kod-Bölümler Haritası

- **Etkin hizmet**

Etkin hizmet uygulaması ile kaynak kullanımını azaltma, atık oluşumunu azaltma gibi yollarla çevrenin korunması sağlanmaktadır. Aşağıda hastanelerin vizyon, misyon, politikalar ve değerlerde bulunan “etkin hizmet” ile ilgili bazı kısımları gösterilmektedir.

“Hastalarımıza karşı en önemli sorumluluklarımızdan biri maliyetlerimizi ve verimliliğimizi etkin olarak yönetip, yüksek kalitemizden ödün vermeden, hizmetlerimizin uygun fiyatlarla tüm kesimlere hitap edebilecek düzeyde sunulmasını sağlamaktır” (DAVUT BEY).

“Sağlık hizmetlerinin sunulmasında kaliteden taviz vermeden hizmet-maliyet dengesini kurarak, hizmetin ekonomik ve işlevsel niteliğini korumak” (LATİF BEY).

- **Atıkların ayrıştırılması**

Atıkların ayrıştırılması uygulaması ile geri dönüşümü mümkün olan atıkları ayrıştırma ve atık oluşumunu azaltma gibi faydalarla çevrenin korunması sağlanmaktadır. Aşağıda hastanelerin vizyon, misyon, politikalar ve değerlerde bulunan “atıkların ayrıştırılması” ile ilgili bazı kısımları gösterilmektedir.

“Atıkların azaltılması, kaynağında doğru ayrıştırılması, mevcut atıkların çevreye zararının en aza indirilmesi” (CANSU HANIM).

“Atıkların azaltılması, kaynağında doğru ayrıştırılması, mevcut atıkların çevreye zararının en aza indirilmesi” (LATİF BEY).

- **Enerji tasarrufu**

Petrol, kömür, doğalgaz gibi hava kirliliğine neden olan enerji kaynaklarının kullanımını azaltma ile çevrenin korunması sağlanmaktadır. Aşağıda hastanelerin vizyon, misyon, politikalar ve değerlerde bulunan “enerji tasarrufu” ile ilgili kısımlar gösterilmektedir.

“Doğal kaynakların korunması ve enerji tasarrufunun gerçekleştirilmesi” (KÜBRA HANIM, CANSU HANIM).

- **Yeşil eğitim**

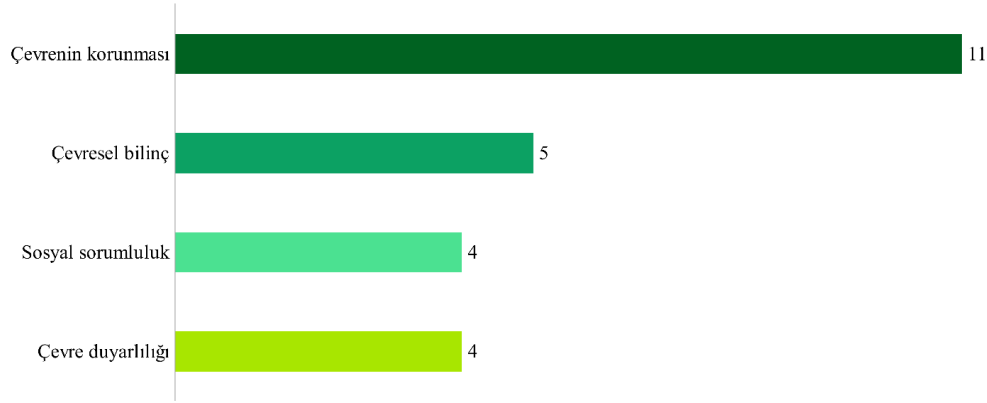
Yeşil eğitim uygulaması ile çalışanların çevre konusunda bilinçli olması, kaynakları etkin kullanması, elektriği, suyu tasarruflu kullanması ile çevrenin korunması sağlanmaktadır. Aşağıda hastanelerin vizyon, misyon, politikalar ve değerlerde bulunan “yeşil eğitim” ile ilgili kısımlar gösterilmektedir.

“Tüm çalışanlarımızın çevre konusunda bilinçlendirilmesi ve eğitilmesi” (KÜBRA HANIM, CANSU HANIM).

6.1.2.2. Yeşil ile ilgili çevresel uygulamalar

Yeşil ile ilgili çevresel uygulamalar başlığında bulunan uygulamalar şu şekilde sıralanabilir: “Sosyal sorumluluk, çevre duyarlılığı, çevrenin korunması ve çevresel bilinç”tir.

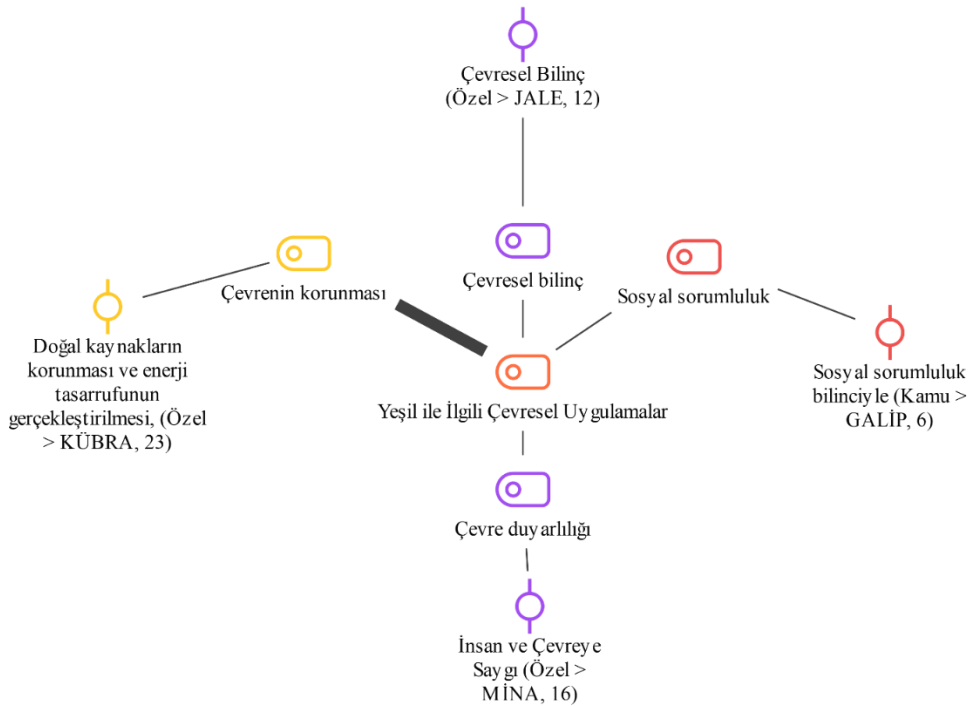
Şekil 6.66’da MAXQDA 2024 programı yardımıyla oluşturulmuş *yeşil ile ilgili çevresel uygulamalar* başlığının kod frekanslarına yer verilmiştir.



Şekil 6.66. Yeşil ile İlgili Çevresel Uygulamalar Kod Frekansları

Şekil 6.66 incelendiğinde *yeşil ile ilgili çevresel uygulamalar* alt başlık frekansı toplamı 24; *çevrenin korunması* kod frekansı 11, *çevresel bilinç* kod frekansı 5, *sosyal sorumluluk* ve *çevre duyarlılığı* kod frekansı 4 olduğu görülmektedir. Yeşil ile ilgili çevresel uygulamalar alt başlığındaki yeşil uygulamaların en çok *çevrenin korunması* kodunda, en az *sosyal sorumluluk* ve *çevre duyarlılığı* kodunda yer aldığı görülmektedir.

Şekil 6.67’de MAXQDA 2024 programının MAXMaps aracı yardımıyla oluşturulmuş Yeşil ile İlgili Çevresel Uygulamalar kodunun “kod-alt kod- bölümler” haritasına yer verilmiştir.



Şekil 6.67. Yeşil ile İlgili Çevresel Uygulamalar Kod-Alt Kod-Bölümler Haritası

- **Çevrenin korunması**

Aşağıda hastanelerin vizyon, misyon, politikalar ve değerlerde bulunan “çevrenin korunması” ile ilgili bazı kısımları gösterilmektedir.

“Çevreye etkilerimizi saptayıp ve varsa olumsuz etkileri en aza indirmeye, doğal kaynakları korumaya, atıklarımızı kontrol altında tutarak, hava, su ve toprağın kirlenmesini, uygun tekniklerle en aza indiriyoruz” (HATİCE HANIM).

“Atıkların azaltılması, kaynağında doğru ayrıştırılması, mevcut atıkların çevreye zararının en aza indirilmesi” (KÜBRA HANIM, CANSU HANIM).

- **Çevresel bilinç**

Bireylerin sürdürülebilir bir yaşamın sağlanması için çevreye karşı hassas tutum ve çevreye faydalı davranış geliştirmesi çevre bilinci olarak açıklanmaktadır (Değirmenci, 2020: 2). Aşağıda hastanelerin vizyon, misyon, politikalar ve değerlerde bulunan “çevresel bilinç” ile ilgili kısımlar gösterilmektedir.

“Çevresel bilinç” (EMRE BEY, FUNDA HANIM, JALE HANIM, İREM HANIM, IRAZ HANIM).

- **Sosyal sorumluluk**

Kurumsal sosyal sorumluluk tanımı, işletmenin bütün paydaşlarının yaşam kalitesini arttırırken bunun yanında etik davranış sergilemeyi, doğayı korumayı ve ekonomik gelişmeyi olumlu yönde etkilemeyi, devamlı bir amaç gibi kabul edilmesi olarak ifade edilmektedir (Turancı, 2021: 350). Aşağıda hastanelerin vizyon, misyon, politikalar ve değerlerde bulunan “sosyal sorumluluk” ile ilgili bazı kısımları gösterilmektedir.

“İnsana ve topluma karşı sorumluluğumuzu, kaliteli hizmet anlayışımızı, üstün nitelikte ekibimiz ve teknolojik yeniliklerle birleştirerek, çağdaş bilgi ve son teknolojiyi kullanan, uluslararası standartları, meslek ahlakını ve etik değerlere uygun çalışmayı benimseyen, hasta ve çalışan memnuniyetini en üst düzeyde tutmayı önemseyen, haklarının ve sosyal sorumluluğunun bilincinde, kaynakları verimli ve etkin kullanarak, her zaman öncü ve yenilikçi uygulamalarımız ile mevcut kapasitemizi ve hizmet alanlarımızı daha üst seviyeye çıkarmayı kalite politikası olarak benimsemiştir” (GALİP BEY).

“Kurumumuzca gerçekleştirilen sosyal sorumluluk projeleri çerçevesinde uygulanan programlarımız ile toplumsal farkındalık yaratarak, sağlık düzeyini yükseltilmesinde fayda sağlamak” (LATİF BEY).

- **Çevre duyarlılığı**

Çevre problemlerine karşı pozitif tutum ve davranış sergileme isteği çevre duyarlılığı olarak ifade edilmektedir (Semenderoğlu ve Arslan, 2022: 669). Aşağıda bazı hastanelerin vizyon, misyon, politikalar ve değerlerde bulunan “çevre duyarlılığı” ile ilgili kısımlar gösterilmektedir.

“Topluma ve çevreye karşı duyarlıyız” (HATİCE HANIM).

“T.C. Sağlık Bakanlığı'nın politikaları ve mevzuatları doğrultusunda, etik ilkelere bağlı kalarak insana ve çevreye saygılı, nitelikli, bilimsel ve teknolojik gelişmeleri takip eden; hasta, hasta yakını ve çalışan memnuniyeti odaklı, kalite standartlarında hizmet anlayışı ile sağlık hizmeti vermektir” (ÇAĞLA HANIM).

6.2. Nicel Araştırma Bulguları

Bu bölümde nicel araştırma bulgularına yer verilmiştir. Bunlar; katılımcılara ilişkin demografik özellikler, yeşil yönetim uygulamaları düzeyi ve kurumsal itibar düzeyleri, demografik değişkenlere göre yeşil yönetim uygulamaları ve kurumsal itibar ortalamaları, yeşil yönetim uygulamaları ve kurumsal itibar arasındaki korelasyon analizi ve yeşil yönetim uygulamalarının kurumsal itibar üzerine etkisi bulguları yer almaktadır.

Tablo 6.3 ve Tablo 6.4'te bulgulara yer alan tablolarda geçen Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeği, alt boyutları, ifadelerinde kullanılan kodlar ve Kurumsal İtibar Ölçeği, alt boyutları, ifadelerinde kullanılan kodlar gösterilmektedir.

YEŞİL YÖNETİM UYGULAMALARI ÖLÇEĞİ	KODLAR
YEŞİL YÖNETİM UYGULAMALARI	YY
Yeşil Yönetim Anlayışında Üretim Faaliyetleri	YY_UF
Hastanemizde sunulan hizmet esnasında çevreye zarar <u>vermeyen</u> ürünler kullanılmaktadır.	YY_UF1
Hastaneye ürün alımından önce bunların çevreye etkileri konusunda araştırmalar yapılmaktadır.	YY_UF2
Hastanemizde petrol, kömür, doğalgaz gibi enerji kaynakları kullanılmaktadır.	YY_UF3
Hastanemizde enerji israfını önleyici tedbirler alınmaktadır.	YY_UF4
Hastanemizde rüzgar, su, güneş, bioenerji v.b. enerji kaynakları kullanılmaktadır.	YY_UF5
Hastanemizde gerekmediği zamanlarda klimalar, havalandırma fanları, fırınlar, motorlar v.b. kapatılmaktadır.	YY_UF6
Hastanemizde atıklar denetlenerek azaltılması yönünde çalışmalar yapılmaktadır.	YY_UF7
Hastanemiz atıklar nedeniyle zaman zaman ceza uygulamalarına maruz kalmaktadır.	YY_UF8
Geri dönüştürülebilir ve geri dönüştürülemez atıklar hastanemizde veya başka işletmelerde yeniden kullanılmaktadır.	YY_UF9
Atık sular arıtma yapılarak tahliye edilmektedir.	YY_UF10
Çevre ile ilgili teknolojilerin maliyeti yüksek olduğundan hastanemiz tarafından satın alınmamaktadır.	YY_UF11
Hastanemizde çevreye zarar veren eski tip teknolojiler çevreye duyarlı teknolojilerle değiştirilmektedir.	YY_UF12
Yeşil Yönetim Anlayışında İnsan Kaynakları Faaliyetleri	YY_IK
Tüm çalışanlarımızın çevreye duyarlı olmasına yönelik eğitimler verilmektedir.	YY_IK1
Hastanemizde bilinçlendirme faaliyetleri çerçevesinde çevre panosu oluşturularak tüm çalışanlarımızın çevre duyarlılığı konusunda bilgilendirilmesi sağlanır.	YY_IK2
Çalışanlarımız çevreye zarar veren faaliyetleri fark ettikleri anda yöneticisine haber verirler.	YY_IK3
Çalışanlarımız hizmet sunum sürecinin her aşamasında çevre faaliyetlerinden sorumludur.	YY_IK4
Hastanemizde yeni teknolojileri ve gelişmeleri takip eden çevre ekipleri bulunmaktadır.	YY_IK5
Hastanemizin çevreye olan etkilerinin azaltılması konusunda çevre ekipleri tarafından yaratıcı fikirlerin tartışıldığı toplantılar yapılmaktadır.	YY_IK6
Çevre ekipleri hastanemizdeki tüm bölümlere çevre duyarlılığının oluşmasında yardımcı olur.	YY_IK7
Çevre yönetim sisteminin oluşturulmasında üst yönetim çalışanlara destek sağlamaktadır.	YY_IK8
Çalışanlarımızın çevre ile ilgili fikirlerini yönetime iletmeleri için bir sistem oluşturulmuştur.	YY_IK9
Yeşil Yönetim Anlayışında Muhasebe-Finans Faaliyetleri	YY_MF
Hastanemizde yıllık bütçeden çevre ile ilgili harcamalar için kaynak aktarılmaktadır.	YY_MF2
Hastanemizin finansal raporlarında çevre performansı ayrıca gösterilmektedir.	YY_MF3
Yeşil Yönetim Anlayışında Ar-Ge Faaliyetleri	YY_AG
Hastanemizde çevreye zarar vermeyen uygulamaları geliştirmek için yeni projeler düzenlenmektedir.	YY_AG2
Hastanemizde enerji tasarrufunu sağlamak için çalışmalar yapılmaktadır.	YY_AG3

Tablo 6.3. Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeği, Alt Boyutları, İfadelerinde Kullanılan Kodlar

KURUMSAL İTİBAR ÖLÇEĞİ	KODLAR
KURUMSAL İTİBAR	KI
Duygusal Çekicilik	KI_DC
Hastanemiz hakkında iyi duygulara sahibim.	KI_DC1
Hastanemize hayranlık ve saygı duyarım.	KI_DC2
Hastanemize güvenirim.	KI_DC3
Ürün ve Hizmetler	KI_UH
Hastanemiz ürün ve hizmetlerinin arkasında durur.	KI_UH1
Hastanemiz yenilikçi ürün ve hizmetler geliştirir.	KI_UH2
Hastanemiz yüksek kaliteli ürün ve hizmetler sunar.	KI_UH3
Hastanemiz ödenen paranın tam karşılığı olan ürün ve hizmetler sunar.	KI_UH4
Vizyon ve Liderlik	KI_VL
Hastanemizde yönetim kademesi mükemmel bir liderliğe sahiptir.	KI_VL1
Hastanemizde yönetim kademesi hastanenin geleceği için net bir vizyonu vardır.	KI_VL2
Hastanemiz pazar fırsatlarını tanır ve bunlardan yararlanır.	KI_VL3
İş Yeri Çevresi	KI_IYC
Hastanemiz iyi yönetilmektedir.	KI_IYC1
Çalışanlar açısından çalışmak için iyi bir hastanedir.	KI_IYC2
Hastanemiz iyi çalışanlara sahiptir.	KI_IYC3
Sosyal ve Çevresel Sorumluluk	KI_SCS
Hastanemiz sosyal içerikli olayları destekler.	KI_SCS1
Hastanemiz çevreye duyarlıdır.	KI_SCS2
İnsanlara davranış biçiminde yüksek standartlara sahiptir.	KI_SCS3
Finansal Performans	KI_FP
Hastanemiz güçlü bir karlılık geçmişine sahiptir.	KI_FP1
Hastanemiz yatırımcılar açısından düşük riskli bir yatırım seçeneğidir.	KI_FP2
Hastanemiz rakiplerini geride bırakma eğilimindedir.	KI_FP3
Hastanemiz gelecekteki büyümesi için güçlü bir potansiyele sahiptir.	KI_FP4

Tablo 6.4. Kurumsal İtibar Ölçeği, Alt Boyutları, İfadelerinde Kullanılan Kodlar

6.2.1. Araştırma Değişkenleri için Güvenirlik ve Geçerlilik Analizi Bulguları

Bu başlık kapsamında güvenirlik ve geçerlilik analizi bulgularına yer verilmiştir. Güvenirlik analizi için cronbach alfa katsayılarına bakılmıştır. Geçerlilik analizi için DFA yapılmıştır.

6.2.1.1. Güvenirlik analizi bulguları

Güvenilirlik, bir aletin tutarlı bir biçimde ölçüm yapabilme yeteneği ile alakalıdır ve 0 ile 1 arasında bir sayı olarak gösterilir. İç tutarlılık, bir testteki tüm öğelerin aynı kavramı ya da yapıyı ne ölçüde ölçtüğünü tanımlar ve bu nedenle testteki öğelerin birbiriyle ilişkiliği ile bağlantılıdır. Bir testin araştırma ya da inceleme amacıyla kullanılabilmesi için iç tutarlılık belirlenmelidir. Buna ilaveten, bir testteki ölçüm

hatası toplamını güvenilirlik tahminleri ortaya koyar. Kısaca ifade etmek gerekirse, güvenilirliğin bu değerlendirmesi, testin kendisiyle olan korelasyonudur (Tavakol ve Dennick, 2011: 53). Cronbach alfa güvenilirliği, sosyal ve örgütsel bilimlerde en yaygın kullanılan güvenilirlik ölçülerinden biridir (Bonett ve Wright, 2015: 3). Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0 ile 0.40 arasında bulunuyorsa “güvenilir değil”; 0.40 ile 0.60 arasında yer alıyorsa “düşük güvenilirlikte”; 0.60 ile 0.80 arasında yer alıyorsa oldukça “güvenilir”, 0.80 ile 1.00 arasında yer alıyorsa “yüksek güvenilirlikte” olarak yorumlanır (Uzunsakal ve Yıldız, 2018: 19).

Aşağıda bu araştırmada kullanılan ölçeklerle elde edilen verilere ait güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 6.5’te yer almaktadır.

Ölçek/Boyut	Madde sayısı	Cronbach's Alpha
Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölç.	25	0,885
YY_UF	12	0,624
YY_IK	9	0,900
YY_MF	2	0,818
YY_AG	2	0,678
Kurumsal İtibar Ölç.	20	0,950
KI_DC	3	0,890
KI_UH	4	0,931
KI_VL	3	0,902
KI_IYC	3	0,873
KI_SCS	3	0,839
KI_FP	4	0,701

Tablo 6.5. Araştırmada Kullanılan Ölçekler ve Alt Boyutları için Cronbach's Alpha Katsayısı Bulguları

Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeğine ilişkin maddelerin güvenilirliği 0,88; Kurumsal İtibar Ölçeğine ilişkin maddelerin güvenilirliği ise 0,95’tir. Elde edilen bulgulara göre araştırmada kullanılan Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeğinin üretim (YY_UF) ile arge (YY_AG) alt boyutları ve Kurumsal İtibar Ölçeğinin finansal performans (KI_FP) alt boyutu için “oldukça güvenilir”; Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeği, insan kaynakları (YY_IK) ile muhasebe-finance (YY_MF) alt boyutları; Kurumsal İtibar Ölçeği, duygusal çekicilik (KI_DC), ürün ve hizmetler (KI_UH), vizyon ve liderlik (KI_VL), iş yeri çevresi (KI_IYC) ve sosyal ve çevresel sorumluluk (KI_SCS) alt boyutları için ise “yüksek güvenilirliğe sahip” olarak gözlemlenmiştir. Türk ve Kara (2018) araştırmasında Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeğinin güvenilirlik düzeyi 0,85

olarak bulunmuştur. Özdemir ve Elitok (2019) çalışmalarında Kurumsal İtibar Ölçeğinin güvenilirlik düzeyi 0,92 olarak bulunmuştur.

6.2.1.2. Geçerlilik analizi bulguları

Geçerlilik, bir enstrümanın ölçmeyi amaçladığı şeyi ne ölçüde ölçtüğü ile ilgilidir (Tavakol ve Dennick, 2011: 53). Ölçme modellerinin geliştirilmesinde sık olarak faydalanan ve önemli kolaylıklar elde edilmesini sağlayan bir analiz yöntemi olan DFA, önceden oluşturulan bir model vasıtasıyla gözlenen değişkenlerden hareket ederek gizil değişken oluşturma amacıyla yapılmaktadır. Genellikle ölçek geliştirme ve geçerlilik analizlerinde yararlanılmakta veya önceden saptanmış bir yapının doğrulanmasını amaçlamaktadır (Yaşlıoğlu, 2017: 78). Geleneksel istatistiksel yöntemler normalde analizin önemini belirlemek için bir istatistiksel test kullanır. Bununla birlikte YEM, özellikle DFA, modele veri uyumunun yeterliliğini belirlemek için çeşitli istatistiksel testlere dayanır. Aşağıda bazı uyum indeksleri hakkında bilgi verilmektedir.

Ki-kare testi (CMIN ve CMIN/DF), beklenen ve gözlemlenen kovaryans matrisleri arasında bulunan fark miktarını ifade eder. Sıfıra yakın bir ki-kare değerinin anlamı, beklenen ve gözlemlenen kovaryans matrisleri arasında çok az fark olduğudur. Ek olarak, ki-kare değeri sıfıra yakın olduğu zaman olasılık seviyesi 0,05'ten büyük olması gerekmektedir.

Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI), örneklem büyüklüğü için ayarlanan tutarsızlık fonksiyonuna eşittir. CFI değeri, 0 ile 1 arasında yer alır. Ayrıca daha iyi model uyumunu gösteren daha büyük bir değer vardır. Kabul edilebilir model uyumu, 0.90 ya da daha yüksek bir CFI değeri ile gösterilir.

Yaklaşımın Ortalama Karekök Hatası (RMSEA), modeldeki kalıntı ile alakalıdır. RMSEA değerleri 0 ile 1 arasında yer alır ayrıca RMSEA değeri küçüldükçe daha iyi model uyumunu ifade eder (Suhr, 2006: 1-2). RMSEA, 0,05'e eşit ya da daha küçükse çok iyi olarak, 0,05 ile 0,08 arasında yer alıyorsa iyi olarak, 0,08 ile 0,10 arasında yer alıyorsa vasat olarak ve 0,10'dan yüksek ise kabul edilemez olarak kabul edilir (Sarmiento ve Costa, 2019: 8).

Goodness of Fit Index (GFI) örnek kovaryans matrisi ile takılan model tarafından ima edilen kovaryans matrisi arasındaki tutarsızlığı değerlendirmek için doğrulayıcı

faktör analizinde yaygın olarak kullanılır. 0 ile 1 arasında ölçeklendirilir, daha yüksek değerler daha iyi model uyumunu ifade eder. 0.9'dan büyük değerlerin kabul edilebilir olarak kabul edilmesi yaygın olmasına rağmen, GFI için bir kesme değeri belirtilmez (Shevlin ve Miles, 1998: 85-86).

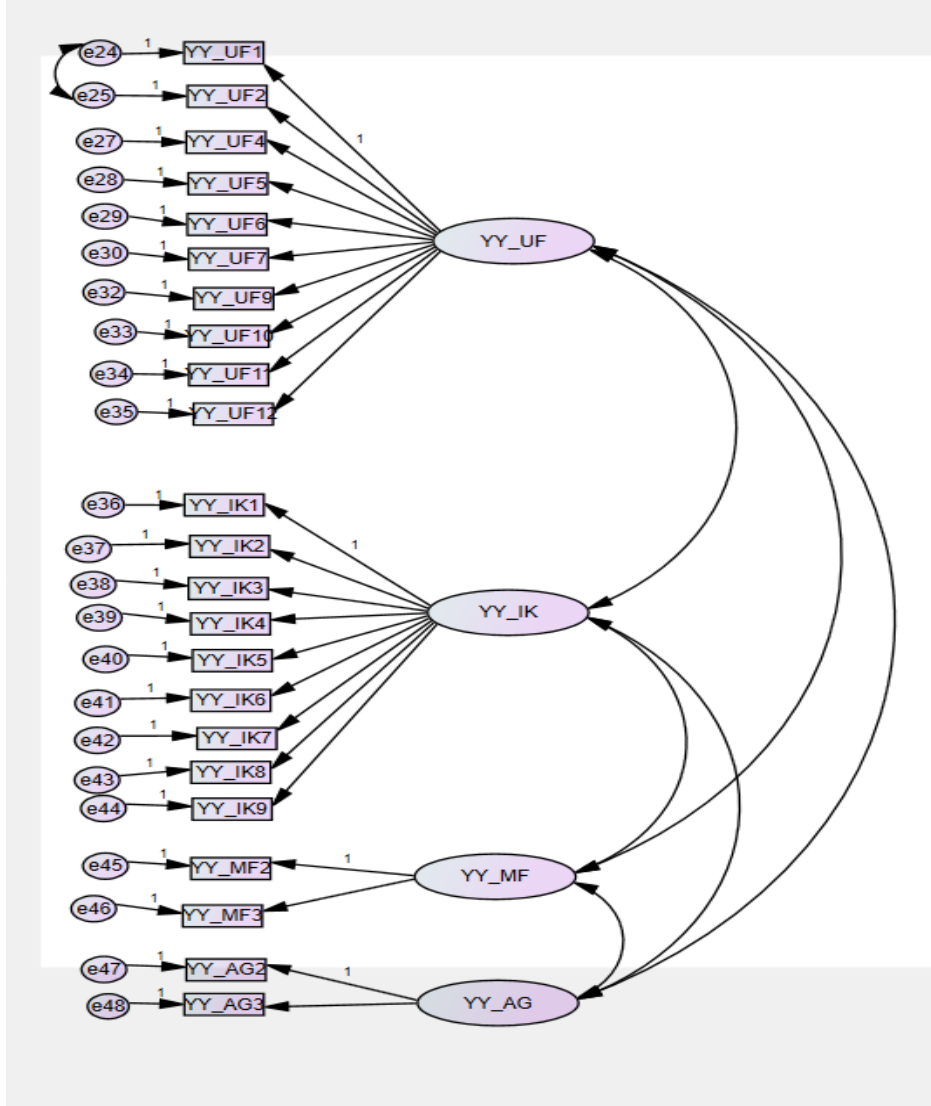
Bu çalışmada yaygın olarak bilinen uyum iyiliği istatistiklerinden dört tanesi kullanılmıştır (CMIN/DF, GFI, CFI ve RMSEA). Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeği ve alt boyutları yapısının uyum iyiliği ile yapı geçerliğini incelemek amacıyla DFA yapılmıştır. Analiz için AMOS 24.0 programı kullanılarak Maksimum Olabilirlik Metodu (Maximum Likelihood) aracılığıyla yapılmıştır. Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeğine ait DFA ile modelin geçerliliği için Düzey 1 ve Düzey 2 uyum istatistikleri değerleri Tablo 6.6'da verilmektedir.

	CMIN/DF	GFI	CFI	RMSEA
Düzey 1	1,809	0,976	0,978	0,069
Düzey 2	1,743	0,981	0,979	0,066
Kabul Edilebilir Uyum	≤ 3	$\geq 0,90$	$\geq 0,90$	$\leq 0,080$

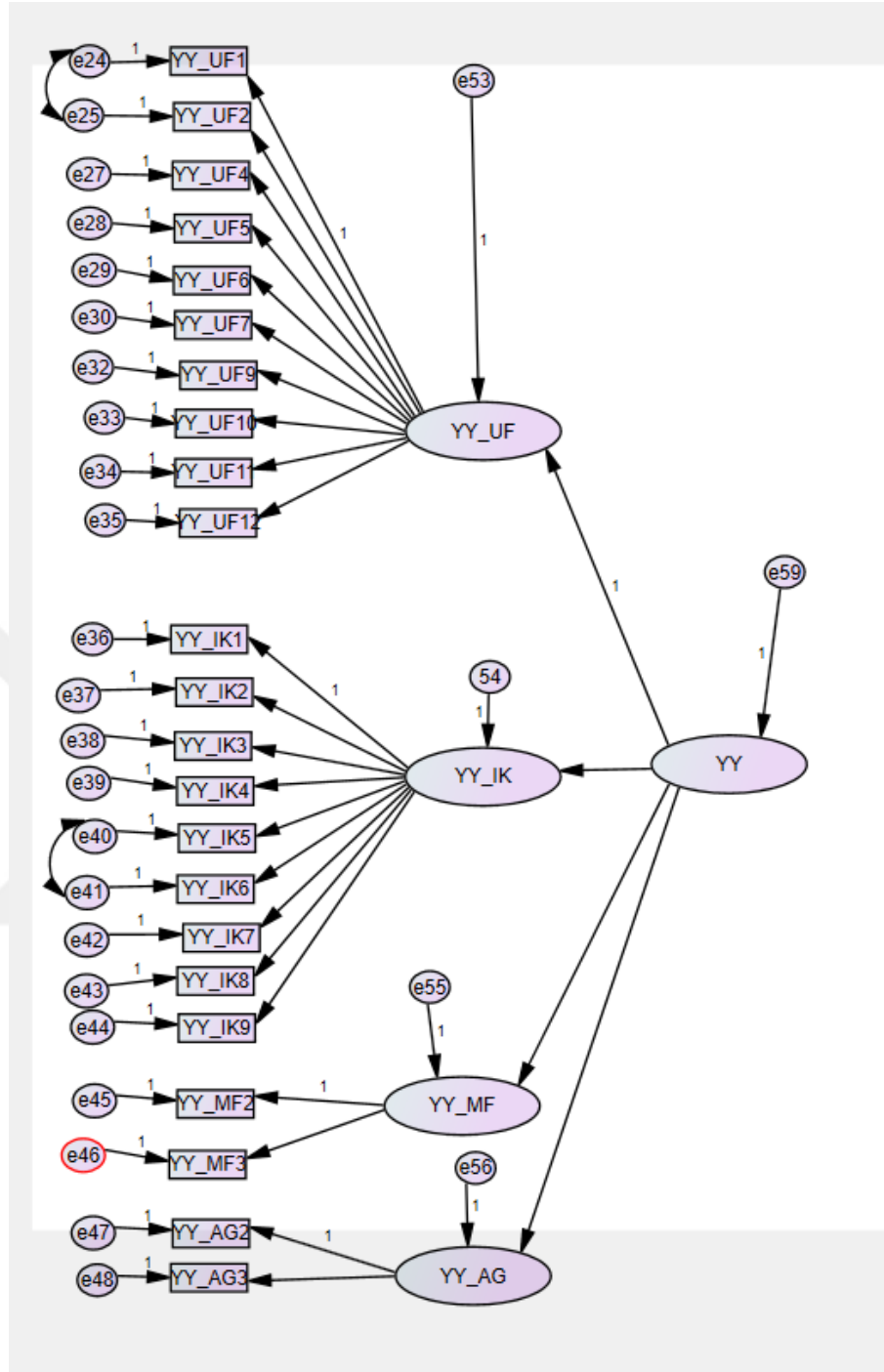
Tablo 6.6. Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeği ve Alt Boyutları 1. Düzey ve 2. Düzey DFA Uyum Katsayıları

Elde edilen bulgulara göre Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeği ve alt boyutları için uyum indeksleri değerleri 1. Düzey ve 2. Düzey için kabul edilebilir değerler aralığında olduğu görülmektedir (İlhan ve Çetin, 2014: 31). Böylece Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeğinin geçerliliği, DFA ile teyit edilmiştir.

DFA ile elde edilen Düzey 1 ile Düzey 2 model şemaları Şekil 6.68 ve Şekil 6.69'da gösterilmiştir.



Şekil 6.68. Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeği için 1. Düzey DFA Modeli Şeması



Şekil 6.69. Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeği için 2. Düzey DFA Modeli Şeması

Tablo 6.7’de Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeği alt boyutlarına ait maddelerin boyutlar üzerindeki etki katsayılarına yer verilmektedir.

	Tahmin	S. Tahmin	S. Hata	Kritik Değer	P
YY_UF					
YY_UF1	1	0,292			
YY_UF2	2,154	0,583	0,509	4,234	***
YY_UF4	1,484	0,586	0,447	3,321	***
YY_UF5	2,903	0,442	0,945	3,07	0,002
YY_UF6	1,941	0,543	0,595	3,261	0,001
YY_UF7	2,34	0,701	0,68	3,439	***
YY_UF9	1,988	0,288	0,782	2,541	0,011
YY_UF10	2,503	0,331	0,917	2,729	0,006
YY_UF11	2,459	0,437	0,804	3,058	0,002
YY_UF12	2,675	0,732	0,773	3,461	***
YY_IK					
YY_IK1	1	0,472			
YY_IK2	1,814	0,547	0,35	5,186	***
YY_IK3	1,68	0,568	0,317	5,299	***
YY_IK4	1,772	0,614	0,321	5,522	***
YY_IK5	3,274	0,795	0,528	6,204	***
YY_IK6	3,535	0,873	0,551	6,416	***
YY_IK7	3,48	0,889	0,539	6,455	***
YY_IK8	2,496	0,818	0,398	6,271	***
YY_IK9	2,961	0,760	0,486	6,093	***
YY_MF					
YY_MF2	1	0,884			
YY_MF3	1,019	0,789	0,099	10,278	***
YY_AG					
YY_AG2	1	0,795			
YY_AG3	0,595	0,692	0,075	7,977	***

Tablo 6.7. Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeği Alt Boyutlarının Maddelerinin Boyutlar Üzerindeki Etki Katsayıları

Tablo 6.7 incelendiğinde, tüm maddelerin etkilerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Standart tahmin değerlerine göre, “*Yeşil Yönetim Anlayışında Üretim Faaliyetleri*” (YY_UF) alt boyutu için en yüksek etki “*Hastanemizde çevreye zarar veren eski tip teknolojiler çevreye duyarlı teknolojilerle değiştirilmektedir*” (YY_UF12) maddesinde gözlemlenirken, en düşük etki “*Geri dönüştürülebilir ve geri dönüştürülemez atıklar hastanemizde veya başka işletmelerde yeniden kullanılmaktadır*” (YY_UF9) maddesinde tespit edilmiştir. Ayrıca “*Hastanemizde petrol, kömür, doğalgaz gibi enerji kaynakları kullanılmaktadır*” (YY_UF3) ve “*Hastanemiz atıklar nedeniyle zaman zaman ceza uygulamalarına maruz kalmaktadır*” (YY_UF8) maddelerinin etki katsayıları istatistiksel olarak anlamsız bulunduğu için analiz aşamasında ölçekten çıkarılmıştır.

“Yeşil Yönetim Anlayışında İnsan Kaynakları Faaliyetleri” (YY_IK) alt boyutu için en yüksek etki “Çevre ekipleri hastanemizdeki tüm bölümlere çevre duyarlılığının oluşmasında yardımcı olur” (YY_IK7) maddesinde gözlemlenirken, en düşük etki “Tüm çalışanlarımızın çevreye duyarlı olmasına yönelik eğitimler verilmektedir” (YY_IK1) maddesinde tespit edilmiştir.

“Yeşil Yönetim Anlayışında Muhasebe-Finans Faaliyetleri” (YY_MF) alt boyutu için en yüksek etki “Hastanemizde yıllık bütçeden çevre ile ilgili harcamalar için kaynak aktarılmaktadır” (YY_MF2) maddesinde gözlemlenirken, en düşük etki “Hastanemizin finansal raporlarında çevre performansı ayrıca gösterilmektedir” (YY_MF3) maddesinde tespit edilmiştir.

“Yeşil Yönetim Anlayışında Ar-Ge Faaliyetleri” (YY_AG) alt boyutu için en yüksek etki “Hastanemizde çevreye zarar vermeyen uygulamaları geliştirmek için yeni projeler düzenlenmektedir” (YY_AG2) maddesinde gözlemlenirken, en düşük etki “Hastanemizde enerji tasarrufunu sağlamak için çalışmalar yapılmaktadır” (YY_AG3) maddesinde tespit edilmiştir.

Araştırmada kullanılan Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeği alt boyutlarının kendi aralarındaki ilişkileri için korelasyon katsayıları bulguları Tablo 6.8’de verilmektedir.

	X1	X2	X3	X4
YY_UF (X1)	1			
YY_IK (X2)	0,687	1		
YY_MF (X3)	0,654	0,684	1	
YY_AG (X4)	0,736	0,697	0,748	1

Tablo 6.8. Araştırmada Kullanılan Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeği Alt Boyutlarının Kendi Aralarındaki İlişkileri için Korelasyon Katsayıları

Araştırmada kullanılan Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeği alt boyutlarının kendi aralarındaki ilişkileri için korelasyon katsayıları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Değişkenler arasında pozitif yönde ilişki olduğu görülmektedir. Bu durumda değişkenlerden birinde artma olduğunda diğerinde de artma olması beklenir. Korelasyon katsayılarına göre en yüksek ilişki “Yeşil Yönetim Anlayışında Ar-Ge Faaliyetleri” (YY_AG) ile “Yeşil Yönetim Anlayışında Muhasebe-Finans Faaliyetleri” (YY_MF) değişkenleri arasında, en düşük ilişki “Yeşil Yönetim

Anlayışında Muhasebe-Finans Faaliyetleri” (YY_MF) ile “Yeşil Yönetim Anlayışında Üretim Faaliyetleri” (YY_UF) değişkenleri arasındadır.

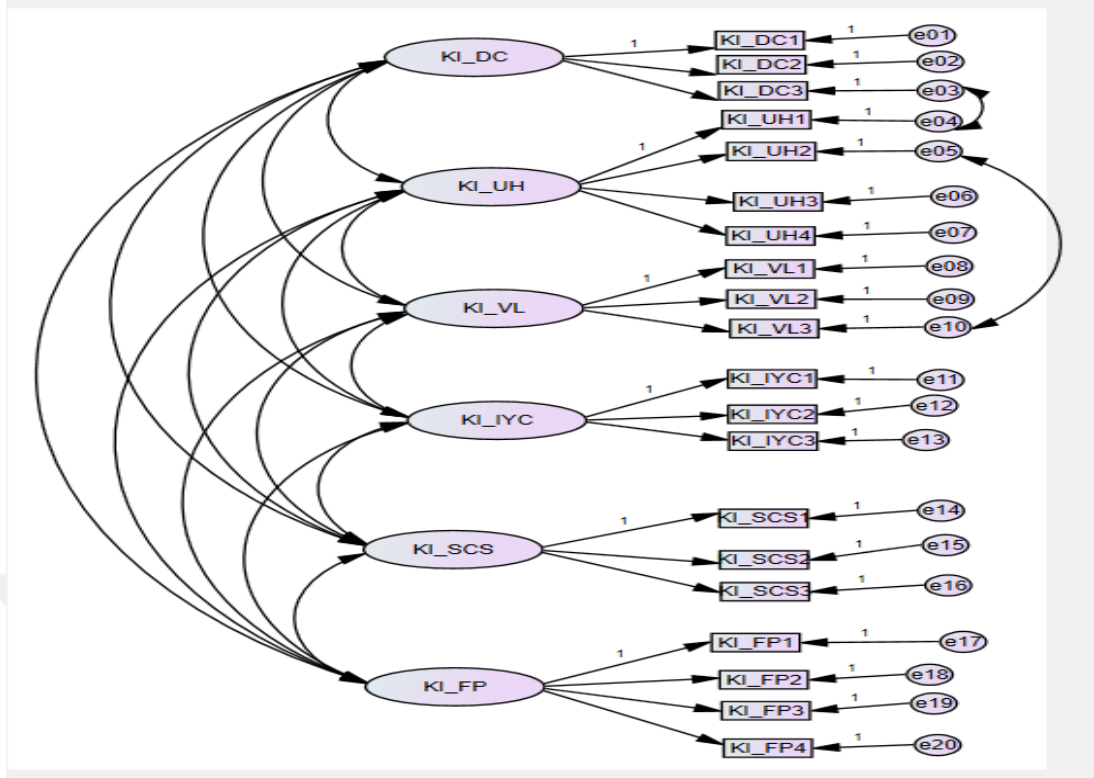
Kurumsal İtibar Ölçeği ve alt boyutları yapısının uyum iyiliğini ve yapı geçerliğini incelemek amacıyla DFA yapılmıştır. DFA, AMOS 24.0 programında Maksimum Olabilirlik Metodu (Maximum Likelihood) ile yapılmıştır. Kurumsal İtibar Ölçeğine ait DFA ile modelin geçerliliği için Düzey 1 ve Düzey 2 uyum istatistikleri değerleri Tablo 6.9’da verilmektedir.

	CMIN/DF	GFI	CFI	RMSEA
Düzey 1	1,841	0,993	0,997	0,071
Düzey 2	2,008	0,991	0,994	0,077
Kabul Edilebilir Uyum	≤ 5	$\geq 0,90$	$\geq 0,90$	$\leq 0,080$

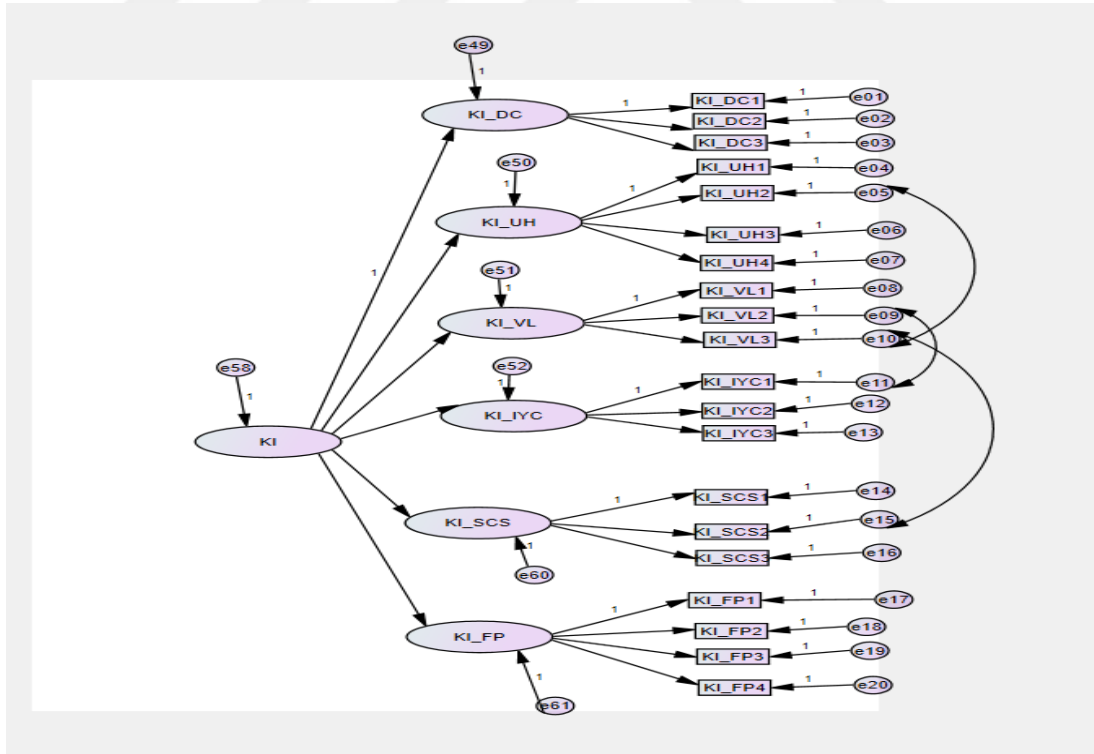
Tablo 6.9. Kurumsal İtibar Ölçeği ve Alt Boyutları 1. Düzey ve 2. Düzey DFA Uyum Katsayıları

Elde edilen bulgulara göre Kurumsal İtibar Ölçeği ve alt boyutları için uyum indeksleri değerleri 1. Düzey ve 2. Düzey için kabul edilebilir değerler aralığında olduğu görülmektedir (İlhan ve Çetin, 2014: 31). Böylece Kurumsal İtibar Ölçeğinin geçerliliği, doğrulayıcı faktör analizi ile teyit edilmiştir.

DFA ile elde edilen Düzey 1 ile Düzey 2 model şemaları Şekil 6.70 ve Şekil 6.71’de gösterilmiştir.



Şekil 6.70. Kurumsal İtibar Ölçeği için 1. Düzey DFA Modeli Şeması



Şekil 6.71. Kurumsal İtibar Ölçeği için 2. Düzey DFA Modeli Şeması

Tablo 6.10'da Kurumsal İtibar Ölçeği alt boyutlarına ait maddelerin boyutlar üzerindeki etki katsayılarına yer verilmektedir.

	Tahmin	S. Tahmin	S. Hata	Kritik Değer	P
KI_DC					
KI_DC1	1	0,838			
KI_DC2	1,551	0,916	0,102	15,242	***
KI_DC3	1,156	0,830	0,088	13,201	***
KI_UH					
KI_UH1	1	0,868			
KI_UH2	1,196	0,863	0,077	15,589	***
KI_UH3	1,192	0,899	0,072	16,617	***
KI_UH4	1,045	0,880	0,066	15,914	***
KI_VL					
KI_VL1	1	0,936			
KI_VL2	1,047	0,983	0,038	27,249	***
KI_VL3	0,775	0,723	0,06	12,824	***
KI_IYC					
KI_IYC1	1	0,904			
KI_IYC2	0,964	0,859	0,06	16,158	***
KI_IYC3	0,778	0,762	0,061	12,756	***
KI_SCS					
KI_SCS1	1	0,802			
KI_SCS2	0,79	0,836	0,065	12,195	***
KI_SCS3	0,805	0,786	0,072	11,247	***
KI_FP					
KI_FP1	1	0,728			
KI_FP2	0,75	0,378	0,164	4,567	***
KI_FP3	0,866	0,679	0,106	8,199	***
KI_FP4	0,853	0,823	0,087	9,786	***

Tablo 6.10. Kurumsal İtibar Ölçeği Alt Boyutlarının Maddelerinin Boyutlar Üzerindeki Etki Katsayıları

Tablo 6.10 incelendiğinde tüm maddelerin etkilerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Standart tahmin değerlerine göre, “*Duygusal Çekicilik*” (KI_DC) alt boyutu için en yüksek etki “*Hastanemize hayranlık ve saygı duyarım*” (KI_DC2) maddesinde gözlemlenirken, en düşük etki “*Hastanemize güvenirim*” (KI_DC3) maddesinde tespit edilmiştir.

“*Ürün ve Hizmetler*” (KI_UH) alt boyutu için en yüksek etki “*Hastanemiz yüksek kaliteli ürün ve hizmetler sunar*” (KI_UH3) maddesinde gözlemlenirken, en düşük etki “*Hastanemiz yenilikçi ürün ve hizmetler geliştirir*” (KI_UH2) maddesinde tespit edilmiştir.

“*Vizyon ve Liderlik*” (KI_VL) alt boyutu için en yüksek etki “*Hastanemizde yönetim kademesi hastanenin geleceği için net bir vizyonu vardır*” (KI_VL2) maddesinde

gözlemlenirken, en düşük etki “*Hastanemiz pazar fırsatlarını tanır ve bunlardan yararlanır*” (KI_VL3) maddesinde tespit edilmiştir.

“*İş Yeri Çevresi*” (KI_IYC) alt boyutu için en yüksek etki “*Hastanemiz iyi yönetilmektedir*” (KI_IYC1) maddesinde gözlemlenirken, en düşük etki “*Hastanemiz iyi çalışanlara sahiptir*” (KI_IYC3) maddesinde tespit edilmiştir.

“*Sosyal ve Çevresel Sorumluluk*” (KI_SCS) alt boyutu için en yüksek etki “*Hastanemiz çevreye duyarlıdır*” (KI_SCS2) maddesinde gözlemlenirken, en düşük etki “*İnsanlara davranış biçiminde yüksek standartlara sahiptir*” (KI_SCS3) maddesinde tespit edilmiştir.

“*Finansal Performans*” (KI_FP) alt boyutu için en yüksek etki “*Hastanemiz gelecekteki büyümesi için güçlü bir potansiyele sahiptir*” (KI_FP4) maddesinde gözlemlenirken, en düşük etki “*Hastanemiz yatırımcılar açısından düşük riskli bir yatırım seçeneğidir*” (KI_FP2) maddesinde tespit edilmiştir.

Araştırmada kullanılan Kurumsal İtibar Ölçeği alt boyutlarının kendi aralarındaki ilişkileri için korelasyon katsayıları bulguları Tablo 6.11’de verilmektedir.

	X1	X2	X3	X4	X5	X6
KI_FP (X1)	1					
KI_SCS (X2)	0,854	1				
KI_IYC (X3)	0,760	0,890	1			
KI_VL (X4)	0,694	0,745	0,843	1		
KI_UH (X5)	0,774	0,827	0,792	0,714	1	
KI_DC (X6)	0,624	0,694	0,861	0,729	0,805	1

Tablo 6.11. Araştırmada Kullanılan Kurumsal İtibar Ölçeği Alt Boyutlarının Kendi Aralarındaki İlişkileri için Korelasyon Katsayıları

Araştırmada kullanılan Kurumsal İtibar Ölçeği alt boyutlarının kendi aralarındaki ilişkileri için korelasyon katsayıları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Değişkenler arasında pozitif yönde ilişki olduğu görülmektedir. Bu durumda değişkenlerden birinde artma olduğunda diğerinde de artma olması beklenir. Korelasyon katsayılarına göre en yüksek ilişki “*İş Yeri Çevresi*” (KI_IYC) ile “*Sosyal ve Çevresel Sorumluluk*” (KI_SCS) değişkenleri arasında, en düşük ilişki “*Duygusal Çekicilik*” (KI_DC) ile “*Finansal Performans*” (KI_FP) değişkenleri arasındadır.

6.2.2. Değişkenlere İlişkin Normallik Testi

Normallik testi, parametrik ya da parametrik olmayan testlerden hangisinin uygulanacağına karar vermek için yapılmaktadır. Parametrik testlerin uygulanabilmesinin ön koşullarından birisi elde edilen veri setinin normal dağılım göstermesidir. Çarpıklık ve basıklık katsayıları gibi betimsel istatistikler, normal dağılım eğrisi ile histogram, normal Q-Q grafiği, gövde-yaprak diyagramı, kutu grafiği gibi grafikler veya Kolmogorov-Smirnov, Shapiro Wilk gibi hipotez testleri veri setlerinin normallik testinde faydalanılmaktadır (Uysal ve Kılıç, 2022: 222). Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeği ve Kurumsal İtibar Ölçeği ve boyutlarının normal dağılıma uygun olup olmadığı çarpıklık ve basıklık katsayıları aracılığıyla değerlendirilmiştir. Tablo 6.12’de ölçeklerin ve boyutlarının çarpıklık ve basıklık, minimum ve maksimum değerler, ortalama, standart sapma verileri gösterilmektedir.

Ölçek/Boyutlar	Minimu m	Maksimu m	Ortalam a	Std. Sapma	Çarpıklı k	Basıklı k
Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölç.	2,16	4,80	3,87	0,579	-0,821	0,379
YY_UF	2,08	4,58	3,73	0,506	-0,548	-0,181
YY_IK	1,78	5,00	4,11	0,791	-0,890	0,082
YY_MF	1,00	5,00	3,50	1,192	-0,564	-0,633
YY_AG	1,00	5,00	4,03	0,914	-0,940	0,795
Kurumsal İtibar Ölç.	2,15	5,00	4,43	0,549	-1,266	1,850
KI_DC	2,67	5,00	4,59	0,534	-1,101	0,504
KI_UH	2,75	5,00	4,61	0,527	-1,126	0,268
KI_VL	2,00	5,00	4,43	0,725	-1,382	1,661
KI_IYC	2,00	5,00	4,47	0,604	-1,211	1,853
KI_SCS	2,33	5,00	4,44	0,622	-0,829	-0,137
KI_FP	2,25	5,00	4,15	0,707	-0,547	-0,231

Tablo 6.12. Ölçeklerin ve Boyutlarının Normallik Analizi Sonuçları

Tablo 6.12’de verilen bulgulara göre tüm çarpıklık ve basıklık katsayılarının -2 ile +2 arasında olduğu görülmüş ve normal dağılıma uygun olduğu kabul edilmiştir (Hair, Hult, Ringle ve Sarstedt, 2022: 66). Elde edilen veri seti normal dağılım gösterdiği için parametrik testler kullanılmıştır.

6.2.3. Katılımcıların Demografik Değişkenleri için Frekans Dağılımı Bulguları

Anketin birinci bölümünde katılımcıların demografik değişkenleri olarak cinsiyet, yaş grubu, eğitim düzeyi, çalıştığı kurum ve çalışma süresi yer almaktadır. Tablo 6.13’te

katılımcıların demografik değişkenlerinin frekans ve yüzde dağılımlarına ilişkin sonuçlar gösterilmektedir.

		Sayı	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	105	62,1
	Erkek	64	37,9
Yaş Grubu	20-30	21	12,4
	31-40	48	28,4
	41-50	81	47,9
	51 ve +	19	11,2
Eğitim Düzeyi	Lise	15	8,9
	Ön Lisans	18	10,7
	Lisans	98	58,0
	Yüksek Lisans	28	16,6
	Doktora	10	5,9
Çalıştığı Kurum	Kamu	57	33,7
	Özel	112	66,3
Çalışma Süresi	0-5 yıl	56	33,1
	6-10 yıl	48	28,4
	11-15 yıl	34	20,1
	16-20 yıl	13	7,7
	21-25 yıl	9	5,3
	26 yıl ve üzeri	9	5,3
Toplam		169	100,0

Tablo 6.13. Anket Katılan Bireylerin Demografik Değişkenlere Göre Frekans Dağılımı

Tablo 6.13 incelendiğinde; katılımcıların “*Cinsiyet*” dağılımlarında %62,1’inin Kadın, %37,9’unun Erkek olduğu; çalışmanın uygulandığı hastanelerde kadın yönetici sayısının daha fazla olduğu görülmektedir.

“*Yaş grubu*” bakımından katılımcıların %12,4’ünün 20-30 Yaş, %28,4’ünü 31-40 yaş, %47,9’unun 41-50 yaş ve %11,2’sinin 51 yaş ve üzeri yaş gruplarında oldukları; çalışmanın uygulandığı hastanelerde 31-40 yaş grubunda olan yönetici sayısının çoğunlukta olduğu görülmektedir.

“*Eğitim düzeyi*” bakımından katılımcıların %8,9’unun Lise, %10,7’sinin Ön Lisans, %58,0’ının Lisans, %16,6’sının Yüksek Lisans ve %5,9’unun Doktora mezunu oldukları; çalışmanın uygulandığı hastanelerde lisans mezunu yönetici sayısının çoğunlukta olduğu görülmektedir.

“*Çalıştığı kurum*” bakımından katılımcıların %33,7’sinin Kamu kurumlarında ve %66,3’ünün Özel kurumlarda çalıştıkları; çalışmanın uygulandığı hastanelerin

çoğunun özel hastane olması nedeniyle yöneticilerin çoğunun özel hastanede çalıştığı görülmektedir.

“Çalışma süresi” bakımından katılımcıların %33,1’inin 0-5 yıl, %28,4’ünün 6-10 yıl, %20,1’inin 11-15 yıl, %7,7’sinin 16-20 yıl, %5,3’ünün 21-25 yıl ve %5,3’ünün 26 yıl ve üzeri çalışmış oldukları; çalışmanın uygulandığı hastanelerde yöneticilerin çalıştığı kurumdaki çalışma sürelerinin çoğunlukla 0-5 yıl olduğu görülmektedir. Bunun nedeni yöneticilerin çoğunun özel hastanede çalışması ve özel hastanede çalışan devir oranının yüksek olduğundan kaynaklı olduğu düşünülmektedir.

6.2.4. Ölçekler ve Ölçek Maddeleri için Açıklayıcı İstatistik Bulguları

Bu başlık kapsamında Yeşil Yönetim Uygulamaları ve Kurumsal İtibar ölçekleri ve ölçek maddeleri için açıklayıcı istatistik bulguları yer almaktadır.

6.2.4.1. Yeşil yönetim uygulamaları ölçeği ve ölçek maddeleri için açıklayıcı istatistik bulguları

Anketin ikinci bölümünde sağlık turizmi yetki belgesi bulunan hastanelerin gerçekleştirdikleri yeşil yönetim uygulamalarına ilişkin olarak 25 ifade yer almaktadır. Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeği “*Yeşil Yönetim Anlayışında Üretim Faaliyetleri*”, “*Yeşil Yönetim Anlayışında İnsan Kaynakları Faaliyetleri*”, “*Yeşil Yönetim Anlayışında Muhasebe-Finans Faaliyetleri*” ve “*Yeşil Yönetim Anlayışında Ar-Ge Faaliyetleri*” olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır.

Sağlık turizmi yetki belgesi bulunan hastanelerde, yeşil yönetim uygulamalarının uygulanma sıklığı 5’li Likert ölçeği aracılığıyla belirlenmiştir. Hiçbir zaman (1), Nadiren (2), Ara sıra (3), Genellikle (4) ve Her zaman (5) anlamına gelmektedir. Tablo 6.14’te Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeğinde yer alan ifadelere katılımcıların verdikleri cevaplara ait frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma bilgileri yer almaktadır. Ölçeklerin puan ortalamaları değerlendirilirken 1,00-1,79 ise “çok düşük”, 1,80-2,59 ise “düşük”, 2,60-3,39 ise “orta”, 3,40-4,19 ise “yüksek”, 4,20-5,00 ise “çok yüksek” olarak yorumlanmıştır (Ersü ve Akar, 2023: 280).

	Hiçbir zaman		Nadiren		Ara sıra		Genellikle		Her zaman			
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Ort.	Std. S.
YY_UF1	1	0,6	4	2,4	14	8,3	72	42,6	78	46,2	4,31	0,773
YY_UF2	2	1,2	5	3,0	16	9,5	73	43,2	73	43,2	4,24	0,835
YY_UF3	39	23,1	17	10,1	24	14,2	39	23,1	50	29,6	3,26	1,544
YY_UF4	0	0,0	1	0,6	5	3,0	48	28,4	115	68,0	4,64	0,572
YY_UF5	26	15,4	22	13,0	17	10,1	40	23,7	64	37,9	3,56	1,483
YY_UF6	2	1,2	4	2,4	10	5,9	54	32,0	99	58,6	4,44	0,808
YY_UF7	2	1,2	2	1,2	9	5,3	41	24,3	115	68,0	4,57	0,754
YY_UF8	120	71,0	34	20,1	9	5,3	3	1,8	3	1,8	1,43	0,822
YY_UF9	61	36,1	11	6,5	22	13,0	47	27,8	28	16,6	2,82	1,560
YY_UF10	45	26,6	5	3,0	7	4,1	27	16,0	85	50,3	3,60	1,709
YY_UF11	5	3,0	34	20,1	37	21,9	24	14,2	69	40,8	3,70	1,272
YY_UF12	1	0,6	6	3,6	21	12,4	75	44,4	66	39,1	4,18	0,826
YY_IK1	0	0,0	1	0,6	12	7,1	61	36,1	95	56,2	4,48	0,655
YY_IK2	5	3,0	8	4,7	34	20,1	56	33,1	66	39,1	4,01	1,026
YY_IK3	1	0,6	11	6,5	15	8,9	58	34,3	84	49,7	4,26	0,915
YY_IK4	3	1,8	5	3,0	15	8,9	54	32,0	92	54,4	4,34	0,893
YY_IK5	11	6,5	19	11,2	19	11,2	41	24,3	79	46,7	3,93	1,273
YY_IK6	14	8,3	13	7,7	32	18,9	48	28,4	62	36,7	3,78	1,252
YY_IK7	10	5,9	14	8,3	21	12,4	45	26,6	79	46,7	4,00	1,210
YY_IK8	3	1,8	7	4,1	19	11,2	52	30,8	88	52,1	4,27	0,943
YY_IK9	10	5,9	16	9,5	21	12,4	52	30,8	70	41,4	3,92	1,205
YY_MF2	12	7,1	20	11,8	27	16,0	62	36,7	48	28,4	3,67	1,208
YY_MF3	28	16,6	17	10,1	35	20,7	49	29,0	40	23,7	3,33	1,379
YY_AG2	13	7,7	18	10,7	31	18,3	56	33,1	51	30,2	3,67	1,227
YY_AG3	3	1,8	3	1,8	12	7,1	59	34,9	92	54,4	4,38	0,838

Tablo 6.14. Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeği ve Alt Boyutları Maddeleri için Frekans Dağılımı ve Açıklayıcı İstatistikleri

Tablo 6.14’te maddelerin ortalamaları incelendiğinde; “*Yeşil Yönetim Anlayışında Üretim Faaliyetleri*” (YY_UF) alt boyutunda en yüksek ortalamanın 4,64 ile “*Hastanemizde enerji israfını önleyici tedbirler alınmaktadır*” (YY_UF4) maddesinde olduğu ve çok yüksek bir ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Çalışmaya katılan yöneticilerin çalıştığı hastanelerde enerjiyi verimli kullanma ve enerji tasarrufu ile ilgili uygulamaların her zaman yapıldığı düşünülmektedir. En küçük ortalamanın da 1,43 ile “*Hastanemiz atıklar nedeniyle zaman zaman ceza uygulamalarına maruz kalmaktadır*” (YY_UF8) maddesinde olduğu ve çok düşük bir ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Çalışmaya katılan yöneticilerin çok düşük bir kısmının çalıştığı hastanelerin atıklar nedeniyle zaman zaman ceza uygulamalarına maruz kaldığı düşünülmektedir.

“Yeşil Yönetim Anlayışında İnsan Kaynakları Faaliyetleri” (YY_IK) alt boyutunda en yüksek ortalamanın 4,48 ile “Tüm çalışanlarımızın çevreye duyarlı olmasına yönelik eğitimler verilmektedir” (YY_IK1) maddesinde olduğu ve çok yüksek bir ortalama sahip olduğu görülmektedir. Çalışmaya katılan yöneticilerin çalıştığı hastanelerde çalışanlara yeşil eğitimlerin her zaman verildiği düşünülmektedir. En küçük ortalamanın da 3,78 ile “Hastanemizin çevreye olan etkilerinin azaltılması konusunda çevre ekipleri tarafından yaratıcı fikirlerin tartışıldığı toplantılar yapılmaktadır” (YY_IK6) maddesinde olduğu ve yüksek bir ortalama sahip olduğu görülmektedir. Çalışmaya katılan yöneticilerin çalıştığı hastanelerde çevreye olan etkilerinin azaltılması konusunda genellikle toplantılar yapıldığı düşünülmektedir.

“Yeşil Yönetim Anlayışında Muhasebe-Finans Faaliyetleri” (YY_MF) alt boyutunda en yüksek ortalamanın 3,67 ile “Hastanemizde yıllık bütçeden çevre ile ilgili harcamalar için kaynak aktarılmaktadır” (YY_MF2) maddesinde olduğu ve yüksek bir ortalama sahip olduğu görülmektedir. Çalışmaya katılan yöneticilerin çalıştığı hastanelerde çevrenin korunmasına yönelik yıllık bütçeden genellikle kaynak ayrıldığı düşünülmektedir. En küçük ortalamanın da 3,33 ile “Hastanemizin finansal raporlarında çevre performansı ayrıca gösterilmektedir” (YY_MF3) maddesinde olduğu ve orta bir ortalama sahip olduğu görülmektedir. Çalışmaya katılan yöneticilerin çalıştığı hastanelerin finansal raporlarında çevre performansının ara sıra gösterildiği düşünülmektedir.

“Yeşil Yönetim Anlayışında Ar-Ge Faaliyetleri” (YY_AG) alt boyutunda en yüksek ortalamanın 4,38 ile “Hastanemizde enerji tasarrufunu sağlamak için çalışmalar yapılmaktadır” (YY_AG3) maddesinde olduğu ve yüksek bir ortalama sahip olduğu görülmektedir. Çalışmaya katılan yöneticilerin çalıştığı hastanelerde enerji tasarrufu uygulamalarının her zaman yapıldığı düşünülmektedir. En küçük ortalamanın da 3,67 ile “Hastanemizde çevreye zarar vermeyen uygulamaları geliştirmek için yeni projeler düzenlenmektedir” (YY_AG2) maddesinde olduğu ve yüksek bir ortalama sahip olduğu görülmektedir. Çalışmaya katılan yöneticilerin çalıştığı hastanelerde çevreyi korumaya yönelik projeler üzerinde genellikle çalışıldığı düşünülmektedir.

Tablo 6.15’te Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeği ve alt boyutları için açıklayıcı istatistikler gösterilmektedir.

Boyut/Ölçek	Ortalama	Std. Sapma
YY_UF	3,73	0,506
YY_IK	4,11	0,791
YY_MF	3,50	1,192
YY_AG	4,03	0,914
Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölç.	3,87	0,579

Tablo 6.15. Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeği ve Alt Boyutları için Açıklayıcı İstatistikler

Tablo 6.15 incelendiğinde “*Yeşil Yönetim Uygulamaları*” ölçeği ortalaması 3,87 ile yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Çalışmaya katılan yöneticilerin çalıştığı hastanelerde yeşil yönetim uygulamalarının genellikle uygulandığı düşünülmektedir. Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeği alt boyutları ortalamalarında en yüksek ortalamanın 4,11 ile “*Yeşil Yönetim Anlayışında İnsan Kaynakları Faaliyetleri*” (YY_IK) alt boyutunda olduğu ve yüksek bir ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Çalışmaya katılan yöneticilerin çalıştığı hastanelerde yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamalarının genellikle uygulandığı düşünülmektedir. En küçük ortalamanın da 3,50 ile “*Yeşil Yönetim Anlayışında Muhasebe-Finans Faaliyetleri*” (YY_MF) alt boyutunda olduğu ve yüksek bir ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Çalışmaya katılan yöneticilerin çalıştığı hastanelerde yeşil muhasebe-finans uygulamalarının genellikle uygulandığı düşünülmektedir.

6.2.4.2. Kurumsal itibar ölçeği ve ölçek maddeleri için açıklayıcı istatistik bulguları

Anketin üçüncü bölümünde sağlık turizmi yetki belgesi bulunan hastane yöneticilerinin, hastanelerinin kurumsal itibarına ilişkin olarak 20 ifadeye verdikleri yanıtlar yer almaktadır. Kurumsal İtibar Ölçeği “*Duygusal Çekicilik*”, “*Ürün ve Hizmetler*”, “*Vizyon ve Liderlik*”, “*İş Yeri Çevresi*”, “*Sosyal ve Çevresel Sorumluluk*” ve “*Finansal Performans*” olmak üzere altı alt boyuttan oluşmaktadır.

Sağlık turizmi yetki belgesi bulunan hastane yöneticilerinin kurumsal itibara ilişkin algıları 5’li Likert ölçeği kullanılarak tespit edilmiştir. Hiçbir zaman (1), Nadiren (2), Ara sıra (3), Genellikle (4) ve Her zaman (5) anlamına gelmektedir. Tablo 6.16’da Kurumsal İtibar Ölçeğinde yer alan ifadeler katılımcıların verdikleri cevaplara ait frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma bilgileri yer almaktadır.

	Hiçbir zaman		Nadiren		Ara sıra		Genellikle		Her zaman		Ort.	Std. S.
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde		
KI_DC1	0	0,0	1	0,6	3	1,8	53	31,4	112	66,3	4,63	0,552
KI_DC2	2	1,2	3	1,8	10	5,9	61	36,1	93	55,0	4,42	0,784
KI_DC3	1	0,6	2	1,2	4	2,4	43	25,4	119	70,4	4,64	0,650
KI_UH1	0	0,0	1	0,6	4	2,4	50	29,6	114	67,5	4,64	0,562
KI_UH2	0	0,0	3	1,8	11	6,5	48	28,4	107	63,3	4,53	0,699
KI_UH3	0	0,0	2	1,2	8	4,7	49	29,0	110	65,1	4,58	0,642
KI_UH4	0	0,0	1	0,6	5	3,0	50	29,6	113	66,9	4,63	0,575
KI_VL1	1	0,6	9	5,3	8	4,7	58	34,3	93	55,0	4,38	0,851
KI_VL2	1	0,6	9	5,3	7	4,1	55	32,5	97	57,4	4,41	0,848
KI_VL3	2	1,2	4	2,4	15	8,9	46	27,2	102	60,4	4,43	0,843
KI_IYC1	1	0,6	2	1,2	7	4,1	68	40,2	91	53,8	4,46	0,690
KI_IYC2	1	0,6	3	1,8	5	3,0	63	37,3	97	57,4	4,49	0,700
KI_IYC3	0	0,0	1	0,6	10	5,9	66	39,1	92	54,4	4,47	0,637
KI_SCS1	1	0,6	5	3,0	17	10,1	56	33,1	90	53,3	4,36	0,826
KI_SCS2	0	0,0	2	1,2	6	3,6	59	34,9	102	60,4	4,54	0,626
KI_SCS3	1	0,6	0	0,0	12	7,1	69	40,8	87	51,5	4,43	0,678
KI_FP1	4	2,4	5	3,0	24	14,2	73	43,2	63	37,3	4,10	0,917
KI_FP2	19	11,2	11	6,5	23	13,6	51	30,2	65	38,5	3,78	1,325
KI_FP3	2	1,2	6	3,6	17	10,1	74	43,8	70	41,4	4,21	0,851
KI_FP4	0	0,0	3	1,8	10	5,9	54	32,0	102	60,4	4,51	0,691

Tablo 6.16. Kurumsal İtibar Ölçeği ve Alt Boyutları Maddeleri için Frekans Dağılımı ve Açıklayıcı İstatistikleri

Tablo 6.16’da maddelerin ortalamaları incelendiğinde “*Duygusal Çekicilik*” (KI_DC) alt boyutunda en yüksek ortalamanın 4,64 ile “*Hastanemize güvenirim*” (KI_DC3) maddesinde olduğu ve çok yüksek bir ortalama sahip olduğu görülmektedir. Çalışmaya katılan yöneticilerin çalıştığı hastanelere güven duyma konusunda çok yüksek bir algıya sahip oldukları düşünülmektedir. En küçük ortalamanın da 4,42 ile “*Hastanemize hayranlık ve saygı duyarım*” (KI_DC2) maddesinde olduğu ve çok yüksek bir ortalama sahip olduğu görülmektedir. Çalışmaya katılan yöneticilerin çalıştığı hastanelere hayranlık ve saygı duyma konusunda çok yüksek bir algıya sahip oldukları düşünülmektedir.

“*Ürün ve Hizmetler*” (KI_UH) alt boyutunda en yüksek ortalamanın 4,64 ile “*Hastanemiz ürün ve hizmetlerinin arkasında durur*” (KI_UH1) maddesinde olduğu ve çok yüksek bir ortalama sahip olduğu görülmektedir. Çalışmaya katılan yöneticilerin çalıştığı hastanelerin ürün ve hizmetlerinin arkasında durduğu konusunda çok yüksek bir algıya sahip oldukları düşünülmektedir. En küçük ortalamanın da 4,53

ile “*Hastanemiz yenilikçi ürün ve hizmetler geliştirir*” (KI_UH2) maddesinde olduğu ve çok yüksek bir ortalamaoya sahip olduğu görölmektedir. Çalışmaya katılan yöneticilerin çalıştığı hastanelerin yenilikçi ürün ve hizmetler geliştirdiği konusunda çok yüksek bir algıya sahip oldukları düşünölmektedir.

“*Vizyon ve Liderlik*” (KI_VL) alt boyutunda en yüksek ortalamanın 4,43 ile “*Hastanemiz pazar fırsatlarını tanır ve bunlardan yararlanır*” (KI_VL3) maddesinde olduğu ve çok yüksek bir ortalamaoya sahip olduğu görölmektedir. Çalışmaya katılan yöneticilerin çalıştığı hastanelerin pazar fırsatlarını tanıdığı ve bunlardan faydalandığı konusunda çok yüksek bir algıya sahip oldukları düşünölmektedir. En küçük ortalamanın da 4,38 ile “*Hastanemizde yönetim kademesi mükemmel bir liderliğe sahiptir*” (KI_VL1) maddesinde olduğu ve çok yüksek bir ortalamaoya sahip olduğu görölmektedir. Çalışmaya katılan yöneticilerin çalıştığı hastanelerin yönetim kademesinin mükemmel liderliğe sahip olduğu konusunda çok yüksek bir algıya sahip oldukları düşünölmektedir.

“*İş Yeri Çevresi*” (KI_IYC) alt boyutunda en yüksek ortalamanın 4,49 ile “*Çalışanlar açısından çalışmak için iyi bir hastanedir*” (KI_IYC2) maddesinde olduğu ve çok yüksek bir ortalamaoya sahip olduğu görölmektedir. Çalışmaya katılan yöneticilerin çalıştığı hastanelerin çalışmak için iyi bir hastane olduğu konusunda çok yüksek bir algıya sahip oldukları düşünölmektedir. En küçük ortalamanın da 4,46 ile “*Hastanemiz iyi yönetilmektedir*” (KI_IYC1) maddesinde olduğu ve çok yüksek bir ortalamaoya sahip olduğu görölmektedir. Çalışmaya katılan yöneticilerin çalıştığı hastanelerin iyi yönetildiğini düşündükleri konusunda çok yüksek bir algıya sahip oldukları düşünölmektedir.

“*Sosyal ve Çevresel Sorumluluk*” (KI_SCS) alt boyutunda en yüksek ortalamanın 4,54 ile “*Hastanemiz çevreye duyarlıdır*” (KI_SCS2) maddesinde olduğu ve çok yüksek bir ortalamaoya sahip olduğu görölmektedir. Çalışmaya katılan yöneticilerin çalıştığı hastanelerin çevreye duyarlılığı konusunda çok yüksek bir algıya sahip oldukları düşünölmektedir. En küçük ortalamanın da 4,36 ile “*Hastanemiz sosyal içerikli olayları destekler*” (KI_SCS1) maddesinde olduğu ve çok yüksek bir ortalamaoya sahip olduğu görölmektedir. Çalışmaya katılan yöneticilerin çalıştığı hastanelerin sosyal içerikli olayları desteklediği konusunda çok yüksek bir algıya sahip oldukları düşünölmektedir.

“*Finansal Performans*” (KI_FP) alt boyutunda en yüksek ortalamanın 4,51 ile “*Hastanemiz gelecekteki büyümesi için güçlü bir potansiyele sahiptir*” (KI_FP4) maddesinde olduğu ve çok yüksek bir ortalama sahip olduğu görülmektedir. Çalışmaya katılan yöneticilerin çalıştığı hastanelerin büyümek için güçlü bir potansiyele sahip olduğu konusunda çok yüksek bir algıya sahip oldukları düşünülmektedir. En küçük ortalamanın da 3,78 ile “*Hastanemiz yatırımcılar açısından düşük riskli bir yatırım seçeneğidir*” (KI_FP2) maddesinde olduğu ve yüksek bir ortalama sahip olduğu görülmektedir. Çalışmaya katılan yöneticilerin çalıştığı hastanelerin düşük riskli bir yatırım olduğu konusunda yüksek bir algıya sahip oldukları düşünülmektedir.

Tablo 6.17’de Kurumsal İtibar Ölçeği ve alt boyutları için açıklayıcı istatistikler gösterilmektedir.

Boyut/Ölçek	Ortalama	Std. Sapma
KI_DC	4,56	0,605
KI_UH	4,59	0,566
KI_VL	4,41	0,775
KI_IYC	4,47	0,604
KI_SCS	4,44	0,622
KI_FP	4,15	0,707
Kurumsal İtibar Ölç.	4,43	0,549

Tablo 6.17. Kurumsal İtibar Ölçeği ve Alt Boyutları için Açıklayıcı İstatistikler

Tablo 6.17 incelendiğinde “*Kurumsal İtibar*” ölçeği ortalaması 4,43 ile çok yüksek bir ortalama sahip olduğu görülmektedir. Çalışmaya katılan yöneticilerin çalıştığı hastaneler hakkındaki kurumsal itibar algılarının çok yüksek olduğu görülmektedir. Kurumsal İtibar Ölçeği alt boyutları ortalamalarında en yüksek ortalamanın 4,59 ile “*Ürün ve Hizmetler*” (KI_UH) alt boyutunda olduğu görülmektedir. Çalışmaya katılan yöneticilerin çalıştığı hastanelerin ürün ve hizmetleri hakkındaki algılarının çok yüksek olduğu görülmektedir. En küçük ortalamanın da 4,15 ile “*Finansal Performans*” (KI_FP) alt boyutunda olduğu görülmektedir. Çalışmaya katılan yöneticilerin çalıştığı hastanelerin finansal performans hakkındaki algılarının yüksek olduğu görülmektedir.

6.2.5. Ölçeklerin Demografik Değişkenler Bakımından Analizi

Bu başlık kapsamında Yeşil Yönetim Uygulamaları ve Kurumsal İtibar ölçekleri ve alt boyutlarının demografik değişkenler bakımından analizleri yer almaktadır.

6.2.5.1. Yeşil yönetim uygulamaları ölçeğinin demografik değişkenler bakımından analizi

Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeği ve alt boyutlarının ortalamaları “*cinsiyet*” ve “*çalışılan kurum*” değişkenleri bakımından incelenmesi t testi ile gerçekleştirilmiştir. “*Yaş grubu*”, “*eğitim düzeyi*” ve “*çalışma süresi*” değişkenleri bakımından incelenmesi ANOVA testi ile gerçekleştirilmiştir.

Independent sample t testi, birbirinden bağımsız iki grubun ortalamalarını karşılaştırmak için kullanılan bir tür istatistiksel testtir (Lorcu, 2015: 107). Independent t testi, iki bağımsız grup ortalaması arasındaki farklılık durumunu test etmek için kullanılır (Kim, 2015: 542). Eğer p değeri 0.05’den küçük ise gruplar arasındaki fark anlamlıdır olarak rapor edilir (Çapık, 2014: 270).

Tablo 6.18’de Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeği ve alt boyutları ortalamalarının “*cinsiyet*” değişkenine göre bir fark olup olmadığını ortaya koymak için yapılan independent t testi analiz sonuçları gösterilmektedir.

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
YY_OLÇEGI	Kadın	105	3,91	0,559	0,945	0,346
	Erkek	64	3,82	0,610		
YY_UF	Kadın	105	3,74	0,499	0,247	0,805
	Erkek	64	3,72	0,519		
YY_IK	Kadın	105	4,16	0,740	0,949	0,344
	Erkek	64	4,04	0,868		
YY_MF	Kadın	105	3,60	1,132	1,359	0,176
	Erkek	64	3,34	1,278		
YY_AG	Kadın	105	4,10	0,941	1,198	0,233
	Erkek	64	3,92	0,865		

Tablo 6.18. Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeği ve Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkeni Bakımından İncelenmesi

Tablo 6.18 incelendiğinde hastane yöneticilerinin “*Yeşil Yönetim Uygulamaları*” (YY) ölçeği ortalamaları ve alt boyutları “*Yeşil Yönetim Anlayışında Üretim Faaliyetleri*” (YY_UF), “*Yeşil Yönetim Anlayışında İnsan Kaynakları Faaliyetleri*” (YY_IK), “*Yeşil Yönetim Anlayışında Muhasebe-Finans Faaliyetleri*” (YY_MF) ve “*Yeşil*

Yönetim Anlayışında Ar-Ge Faaliyetleri” (YY_AG) ortalamalarında “*cinsiyet*” değişkeni bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır ($p>0,05$). Hastane yöneticilerinin Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeği ve alt boyutlarının ortalamaları kadın ve erkek hastane yöneticilerine göre farklılık göstermemektedir. Bu sonuçtan hem kamu hem de özel hastanelerde benzer uygulamalar gerçekleştirildiği için kadın ve erkek hastane yöneticileri arasında farklılık olmadığı çıkarılmaktadır.

Tablo 6.19’da Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeği ve alt boyutları ortalamalarının “*çalışılan kurum*” değişkenine göre bir fark olup olmadığını ortaya koymak için yapılan independent t testi analiz sonuçları gösterilmektedir.

	Çalışılan Kurum	N	Ortalama	Std. Sapma	T	p
YY_OLCEGI	Kamu	57	3,79	0,622	-1,313	0,191
	Özel	112	3,91	0,554		
YY_UF	Kamu	57	3,71	0,543	-0,299	0,765
	Özel	112	3,74	0,488		
YY_IK	Kamu	57	3,96	0,847	-1,834	0,068
	Özel	112	4,19	0,752		
YY_MF	Kamu	57	3,42	1,183	-0,636	0,526
	Özel	112	3,54	1,200		
YY_AG	Kamu	57	3,89	0,813	-1,462	0,146
	Özel	112	4,10	0,957		

Tablo 6.19. Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeği ve Alt Boyutlarının Çalışılan Kurum Değişkeni Bakımından İncelenmesi

Tablo 6.19 incelendiğinde hastane yöneticilerinin “*Yeşil Yönetim Uygulamaları*” (YY) ölçeği ortalamaları ve alt boyutları “*Yeşil Yönetim Anlayışında Üretim Faaliyetleri*” (YY_UF), “*Yeşil Yönetim Anlayışında İnsan Kaynakları Faaliyetleri*” (YY_IK), “*Yeşil Yönetim Anlayışında Muhasebe-Finans Faaliyetleri*” (YY_MF) ve “*Yeşil Yönetim Anlayışında Ar-Ge Faaliyetleri*” (YY_AG) ortalamalarında “*çalışılan kurum*” değişkeni bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır ($p>0,05$). Hastane yöneticilerinin Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeği ve alt boyutlarının ortalamaları kamu ve özel hastanede çalışma durumuna göre farklılık göstermemektedir. Bu sonuç hem kamu hastanelerinde hem de özel hastanelerde benzer yeşil yönetim uygulamaları gerçekleştirildiği için kamu ve özel hastaneler arasında farklılık olmadığını göstermektedir.

ANOVA, üç ya da daha çok popülasyon ortalamasının eşit olup olmadığını test etmemizi sağlayacak istatistiksel bir tekniktir. En basit ANOVA türü, birkaç

popülasyonun ortalamaları arasında karşılaştırma yapmak için tek yönlü ANOVA'dır (Hesamian, 2015: 2682). ANOVA testinden elde edilebilecek sonuçların sınırlılıklarının olması nedeniyle post-hoc testi yapılır. Başka bir deyişle, birbirinden bağımsız üç grubun popülasyon ortalamalarının aynı olduğunu ifade eden sıfır hipotezi reddedildiği zaman, elde edilebilecek bilgi bu grupların birbirinden farklı olduğu anlamını taşımamaktadır. Sadece üç grubun araçlarının farklı olabileceği ve minimum bir grubun farklılık gösterebileceği sonucunu ifade eder. Bu, hangi grubun diğer gruptan farklı olduğu hakkında bilgi vermediği anlamına gelir. Sonuç olarak, karşılaştırmalar farklı grup eşleşmeleri ile yapılır ve hangi grubun diğer gruptan farklı olduğunu doğrulamak amacıyla ek bir süreçten geçer. Bu işlem post-hoc test olarak adlandırılır. Çeşitli post-hoc testler yapılabilir: Bonferroni'nin düzeltilmesi, Tukey, Schéffe ve Holm yöntemleri bunlar arasındadır (Kim, 2017: 26). Aşağıda ANOVA testi yapıldıktan sonra anlamlı farklılık ($p<0,05$) görülen değişkenlerde post-hoc testlerden Tukey testi yapılmıştır.

Tablo 6.20'de Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeği ve alt boyutları ortalamalarının “yaş grubu” değişkenine göre farklılık olup olmadığını ortaya koymak için yapılan ANOVA testi analiz sonuçları gösterilmektedir.

	Yaş Grubu	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
YY_OLCEGI	20-30	21	3,81	0,512	0,142	0,935
	31-40	48	3,87	0,584		
	41-50	81	3,90	0,628		
	51 ve +	19	3,84	0,430		
	Toplam	169	3,87	0,579		
YY_UF	20-30	21	3,69	0,504	0,223	0,880
	31-40	48	3,76	0,461		
	41-50	81	3,74	0,558		
	51 ve +	19	3,67	0,390		
	Toplam	169	3,73	0,506		
YY_IK	20-30	21	3,97	0,745	0,346	0,792
	31-40	48	4,08	0,829		
	41-50	81	4,14	0,820		
	51 ve +	19	4,19	0,634		
	Toplam	169	4,11	0,791		
YY_MF	20-30	21	3,55	0,961	0,641	0,589
	31-40	48	3,38	1,253		
	41-50	81	3,62	1,241		
	51 ve +	19	3,29	1,071		
	Toplam	169	3,50	1,192		
YY_AG	20-30	21	4,07	0,712	0,291	0,832
	31-40	48	4,09	1,009		
	41-50	81	4,02	0,838		
	51 ve +	19	3,87	1,188		
	Toplam	169	4,03	0,914		

Tablo 6.20. Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeği ve Alt Boyutlarının Yaş Grubu Değişkeni Bakımından İncelenmesi

Tablo 6.20 incelendiğinde hastane yöneticilerinin “Yeşil Yönetim Uygulamaları” ölçeği ortalamaları ve alt boyutları “*Yeşil Yönetim Anlayışında Üretim Faaliyetleri*” (YY_UF), “*Yeşil Yönetim Anlayışında İnsan Kaynakları Faaliyetleri*” (YY_IK), “*Yeşil Yönetim Anlayışında Muhasebe-Finans Faaliyetleri*” (YY_MF) ve “*Yeşil Yönetim Anlayışında Ar-Ge Faaliyetleri*” (YY_AG) ortalamalarında “yaş grubu” değişkeni bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır ($p>0,05$). Hastane yöneticilerinin Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeği ve alt boyutlarının ortalamaları yaş grubuna göre farklılık göstermemektedir. Katılımcılar hastane yöneticileri olduğu, yani benzer bilgi birikimine, ortak tecrübeye sahip olduğu, çalıştıkları hastanelerde uygulanan yeşil yönetim uygulamalarına hakim oldukları için yeşil yönetim uygulamalarının yaş gruplarına göre farklılık göstermediği düşünülmektedir.

Tablo 6.21’de Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeği ve alt boyutları ortalamalarının “*eğitim düzeyi*” değişkenine göre farklılık olup olmadığını ortaya koymak için yapılan ANOVA testi analiz sonuçları gösterilmektedir.

	Eğitim Düzeyi	N	Ortalama	Std. Sapma	F	P
YY_OLCEGI	Lise	15	3,88	0,505	1,718	0,165
	Ön Lisans	18	4,04	0,530		
	Lisans	98	3,91	0,569		
	Lisansüstü	38	3,70	0,634		
	Toplam	169	3,87	0,579		
YY_UF	Lise	15	3,70	0,379	1,791	0,151
	Ön Lisans	18	3,86	0,515		
	Lisans	98	3,77	0,510		
	Lisansüstü	38	3,58	0,516		
	Toplam	169	3,73	0,506		
YY_IK	Lise	15	4,19	0,617	1,077	0,360
	Ön Lisans	18	4,25	0,785		
	Lisans	98	4,15	0,773		
	Lisansüstü	38	3,92	0,889		
	Toplam	169	4,11	0,791		
YY_MF	Lise	15	3,50	1,336	1,454	0,229
	Ön Lisans	18	3,92	0,862		
	Lisans	98	3,54	1,254		
	Lisansüstü	38	3,22	1,070		
	Toplam	169	3,50	1,192		
YY_AG	Lise	15	3,93	1,116	0,904	0,441
	Ön Lisans	18	4,36	0,763		
	Lisans	98	3,99	0,937		
	Lisansüstü	38	4,00	0,830		
	Toplam	169	4,03	0,914		

Tablo 6.21. Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeği ve Alt Boyutlarının Eğitim Düzeyi Değişkeni Bakımından İncelenmesi

Tablo 6.21 incelendiğinde hastane yöneticilerinin “*Yeşil Yönetim Uygulamaları*” (YY) ölçeği ortalamaları ve alt boyutları “*Yeşil Yönetim Anlayışında Üretim Faaliyetleri*” (YY_UF), “*Yeşil Yönetim Anlayışında İnsan Kaynakları Faaliyetleri*” (YY_IK), “*Yeşil Yönetim Anlayışında Muhasebe-Finans Faaliyetleri*” (YY_MF) ve “*Yeşil Yönetim Anlayışında Ar-Ge Faaliyetleri*” (YY_AG) ortalamalarında “*eğitim düzeyi*” değişkeni bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır ($p>0,05$). Hastane yöneticilerinin Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeği ve alt boyutlarının ortalamaları eğitim düzeyine göre farklılık göstermemektedir. Hastane yöneticilerinin çalıştıkları hastanelerde uygulanan yeşil yönetim uygulamalarına

hakim oldukları ve bu konuda hassas oldukları için eğitim düzeyine göre farklılık göstermediği düşünülmektedir.

Tablo 6.22’de Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeği ve alt boyutları ortalamalarının “*çalışma süresi*” değişkenine göre farklılık olup olmadığını ortaya koymak için yapılan ANOVA testi analiz sonuçları gösterilmektedir.

	Çalışma Süresi	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
YY_OLCEGI	0-5 yıl	56	3,80	0,623	0,902	0,442
	6-10 yıl	48	3,84	0,586		
	11-15 yıl	34	3,97	0,514		
	16 yıl ve +	31	3,96	0,553		
	Toplam	169	3,87	0,579		
YY_UF	0-5 yıl	56	3,69	0,521	1,075	0,361
	6-10 yıl	48	3,68	0,517		
	11-15 yıl	34	3,86	0,416		
	16 yıl ve +	31	3,75	0,545		
	Toplam	169	3,73	0,506		
YY_IK	0-5 yıl	56	4,03	0,841	0,533	0,660
	6-10 yıl	48	4,09	0,800		
	11-15 yıl	34	4,16	0,785		
	16 yıl ve +	31	4,24	0,700		
	Toplam	169	4,11	0,791		
YY_MF	0-5 yıl	56	3,29	1,361	1,527	0,210
	6-10 yıl	48	3,57	1,087		
	11-15 yıl	34	3,46	1,025		
	16 yıl ve +	31	3,84	1,157		
	Toplam	169	3,50	1,192		
YY_AG	0-5 yıl	56	3,95	1,039	0,956	0,415
	6-10 yıl	48	3,95	0,883		
	11-15 yıl	34	4,25	0,781		
	16 yıl ve +	31	4,06	0,854		
	Toplam	169	4,03	0,914		

Tablo 6.22. Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeği ve Alt Boyutlarının Çalışma Süresi Değişkeni Bakımından İncelenmesi

Tablo 6.22 incelendiğinde hastane yöneticilerinin “*Yeşil Yönetim Uygulamaları*” (YY) ölçeği ortalamaları ve alt boyutları “*Yeşil Yönetim Anlayışında Üretim Faaliyetleri*” (YY_UF), “*Yeşil Yönetim Anlayışında İnsan Kaynakları Faaliyetleri*” (YY_IK), “*Yeşil Yönetim Anlayışında Muhasebe-Finans Faaliyetleri*” (YY_MF) ve “*Yeşil Yönetim Anlayışında Ar-Ge Faaliyetleri*” (YY_AG) ortalamalarında “*çalışma süresi*” değişkeni bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır ($p>0,05$). Hastane yöneticilerinin Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeği ve alt boyutlarının ortalamaları çalışma süresine göre farklılık göstermemektedir. Hastanelerde uygulanan yeşil yönetim uygulamaları konusunda hassas davranıldığı, her kademedeki çalışanların ve tüm yöneticilerin uygulamalar konusunda düzenli olarak

bilgilendirildiği yani yeşil eğitimler verildiği için çalışma yılına göre farklılık olmadığı düşünülmektedir.

6.2.5.2. Kurumsal itibar ölçeğinin demografik değişkenler bakımından analizi

Kurumsal İtibar Ölçeği ve alt boyutlarının ortalamaları “*cinsiyet*” ve “*çalışılan kurum*” değişkenleri bakımından incelenmesi t testi ile gerçekleştirilmiştir. “*Yaş grubu*”, “*eğitim düzeyi*” ve “*çalışma süresi*” değişkenleri bakımından incelenmesi ANOVA testi ile gerçekleştirilmiştir.

Tablo 6.23’te Kurumsal İtibar Ölçeği ve alt boyutları ortalamalarının “*cinsiyet*” değişkenine göre bir fark olup olmadığını ortaya koymak için yapılan independent t testi analiz sonuçları gösterilmektedir.

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	T	p
KI_OLCEGI	Kadın	105	4,40	0,612	-1,018	0,310
	Erkek	64	4,49	0,426		
KI_DC	Kadın	105	4,49	0,684	-1,999	0,047
	Erkek	64	4,68	0,426		
KI_UH	Kadın	105	4,53	0,628	-1,816	0,071
	Erkek	64	4,70	0,433		
KI_VL	Kadın	105	4,36	0,843	-1,022	0,308
	Erkek	64	4,48	0,648		
KI_IYC	Kadın	105	4,43	0,665	-1,238	0,218
	Erkek	64	4,55	0,484		
KI_SCS	Kadın	105	4,43	0,675	-0,438	0,662
	Erkek	64	4,47	0,527		
KI_FP	Kadın	105	4,18	0,730	0,686	0,494
	Erkek	64	4,10	0,671		

Tablo 6.23. Kurumsal İtibar Ölçeği ve Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkeni Bakımından İncelenmesi

Tablo 6.23 incelendiğinde hastane yöneticilerinin “*Kurumsal İtibar*” (KI) ölçeği ortalamaları ($p=0,310$) ve alt boyutları “*Ürün ve Hizmetler*” (KI_UH), “*Vizyon ve Liderlik*” (KI_VL), “*İş Yeri Çevresi*” (KI_IYC), “*Sosyal ve Çevresel Sorumluluk*” (KI_SCS) ve “*Finansal Performans*” (KI_FP) ortalamalarında “*cinsiyet*” değişkeni bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır ($p>0,05$). Hastane yöneticilerinin Kurumsal İtibar Ölçeği ve alt boyutlarının (Ürün ve Hizmetler, Vizyon ve Liderlik, İş Yeri Çevresi, Sosyal ve Çevresel Sorumluluk, Finansal Performans) ortalamaları kadın ve erkek hastane yöneticilerine göre farklılık göstermemektedir. Kadın hastane yöneticileri ile Erkek hastane yöneticilerinin çalışılan hastanelerin

yönetim kademesi, çalışılan ortam ve koşulları, finansal durumu, hizmet kalitesi, yenilikçi hizmetler, hastaların hizmet için ödediği paranın karşılığını alma, sosyal olaylara duyarlılığı, çevre duyarlılığı, insanlara davranışta hassasiyet gibi konularda algılarının benzer olduğu düşünülmektedir.

Hastane yöneticilerinin “*Duygusal Çekicilik*” (KI_DC) alt boyutu ortalamasında “*cinsiyet*” değişkeni bakımından farklılık bulunmuştur ($p<0,05$). Erkek hastane yöneticilerinin ($\bar{x}=4,68$ $SS=0,426$) kadın hastane yöneticilerine ($\bar{x}=4,49$ $SS=0,684$) göre Duygusal Çekicilik alt boyutu ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu farklılık Erkek hastane yöneticilerinin Duygusal çekicilik algılarının kadın hastane yöneticilerine göre daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Erkek hastane yöneticilerinin kadın yöneticilere göre daha fazla çalıştıkları hastaneye güvendikleri, saygı duydukları, iyi duygulara sahip oldukları düşünülmektedir.

Tablo 6.24’te Kurumsal İtibar Ölçeği ve alt boyutları ortalamalarının “*çalışılan kurum*” değişkenine göre bir fark olup olmadığını ortaya koymak için yapılan independent t testi analiz sonuçları gösterilmektedir.

	Çalışılan Kurum	N	Ortalama	Std. Sapma	t	P
KI_OLCEGI	Kamu	57	4,30	0,595	-2,219	0,028
	Özel	112	4,50	0,515		
KI_DC	Kamu	57	4,40	0,635	-2,499	0,013
	Özel	112	4,65	0,575		
KI_UH	Kamu	57	4,38	0,631	-3,613	0,000
	Özel	112	4,70	0,499		
KI_VL	Kamu	57	4,34	0,747	-0,802	0,424
	Özel	112	4,44	0,791		
KI_IYC	Kamu	57	4,43	0,629	-0,713	0,477
	Özel	112	4,50	0,592		
KI_SCS	Kamu	57	4,31	0,681	-1,983	0,049
	Özel	112	4,51	0,582		
KI_FP	Kamu	57	4,02	0,733	-1,739	0,084
	Özel	112	4,22	0,687		

Tablo 6.24. Kurumsal İtibar Ölçeği ve Alt Boyutlarının Çalışılan Kurum Değişkeni Bakımından İncelenmesi

Tablo 6.24 incelendiğinde hastane yöneticilerinin “*Kurumsal İtibar*” (KI) ölçeği ortalamaları ve alt boyutları “*Duygusal Çekicilik*” (KI_DC), “*Ürün ve Hizmetler*”

(KI_UH) ve “Sosyal ve Çevresel Sorumluluk” (KI_SCS) ortalamalarında “*çalışılan kurum*” değişkeni bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($p<0,05$).

Özel hastane yöneticilerinin ($\bar{x}=4,50$ $SS=0,515$) kamu hastane yöneticilerine ($\bar{x}=4,30$ $SS=0,595$) göre Kurumsal İtibar Ölçeği ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu farklılık özel hastane yöneticilerinin Kurumsal İtibar algılarının kamu hastane yöneticilerine göre daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Özel hastane yöneticileri kamu hastanesi yöneticilerine göre çalıştığı hastanelerin hizmetleri, sosyal duyarlılığı, yönetim kademesi, çalışma ortamı ve finansal durumu hakkında daha olumlu algılara sahip oldukları düşünülmektedir.

Özel hastane yöneticilerinin ($\bar{x}=4,65$ $SS=0,575$) kamu hastane yöneticilerine ($\bar{x}=4,40$ $SS=0,635$) göre Duygusal Çekicilik (KI_DC) alt boyutu ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu farklılık özel hastane yöneticilerinin Duygusal Çekicilik algılarının kamu hastane yöneticilerine göre daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Özel hastane yöneticilerinin kamu hastane yöneticilerine göre daha fazla çalıştıkları hastaneye güvendikleri, saygı duydukları, iyi duygulara sahip oldukları düşünülmektedir.

Özel hastane yöneticilerinin ($\bar{x}=4,70$ $SS=0,499$) kamu hastane yöneticilerine ($\bar{x}=4,38$ $SS=0,631$) göre Ürün ve Hizmetler (KI_UH) alt boyutu ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu farklılık özel hastane yöneticilerinin Ürün ve Hizmetler algılarının kamu hastane yöneticilerine göre daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Özel hastane yöneticilerinin kamu hastane yöneticilerine göre çalıştıkları hastanelerin hizmet kalitesi, yenilikçi hizmetler, hastaların hizmet için ödediği paranın karşılığını alma gibi konularda daha yüksek algıya sahip oldukları düşünülmektedir.

Özel hastane yöneticilerinin ($\bar{x}=4,51$ $SS=0,582$) kamu hastane yöneticilerine ($\bar{x}=4,31$ $SS=0,681$) göre Sosyal ve Çevresel Sorumluluk (KI_SCS) alt boyutu ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu farklılık özel hastane yöneticilerinin Sosyal ve Çevresel Sorumluluk algılarının kamu hastane yöneticilerine göre daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Özel hastane yöneticilerinin kamu hastane yöneticilerine göre çalıştıkları hastanelerin sosyal olaylara duyarlılığı, çevreye duyarlılığı, insanlara davranışta hassasiyet gibi konularda daha yüksek algıya sahip oldukları düşünülmektedir.

Hastane yöneticilerinin “*Vizyon ve Liderlik*” (KI_VL), “*İş Yeri Çevresi*” (KI_IYC) ve “*Finansal Performans*” (KI_FP) alt boyutları ortalamalarında “*çalışılan kurum*” değişkeni bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır ($p>0,05$). Hastane yöneticilerinin Vizyon ve Liderlik, İş Yeri Çevresi, Finansal Performans alt boyutlarının ortalaması kamu ve özel kurumda çalışan hastane yöneticilerine göre farklılık göstermemektedir. Özel hastane yöneticileri ile kamu hastane yöneticilerinin çalışılan hastanelerin yönetim kademesi, çalışılan ortam ve koşulları, finansal durumu hakkındaki algıları benzer olduğu düşünülmektedir.

Tablo 6.25’te Kurumsal İtibar ölçeği ve alt boyutları ortalamalarının “*yaş grubu*” değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan ANOVA testi analiz sonuçları gösterilmektedir.

	Yaş Grubu	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p	Farklılığın Kaynağı
KI_OLCEGI	20-30	21	4,14	0,803	2,452	0,065	
	31-40	48	4,44	0,548			
	41-50	81	4,49	0,461			
	51 ve +	19	4,51	0,501			
	Toplam	169	4,43	0,549			
KI_DC	20-30	21	4,11	1,029	4,793	0,003	
	31-40	48	4,62	0,505			20-30 Yaş ile 31-40 Yaş; 20-30 Yaş ile 41-50 Yaş; 20-30 ile 51 Yaş ve +
	41-50	81	4,63	0,456			
	51 ve +	19	4,65	0,613			
	Toplam	169	4,56	0,605			
KI_UH	20-30	21	4,39	0,828	1,048	0,373	
	31-40	48	4,60	0,515			
	41-50	81	4,64	0,508			
	51 ve +	19	4,62	0,580			
	Toplam	169	4,59	0,566			
KI_VL	20-30	21	4,00	1,043	2,691	0,048	
	31-40	48	4,38	0,903			
	41-50	81	4,49	0,617			20-30 Yaş ile 41-50 Yaş
	51 ve +	19	4,60	0,562			
	Toplam	169	4,41	0,775			
KI_IYC	20-30	21	4,13	0,934	3,174	0,026	
	31-40	48	4,44	0,605			
	41-50	81	4,55	0,484			20-30 Yaş ile 41-50 Yaş
	51 ve +	19	4,60	0,504			
	Toplam	169	4,47	0,604			
KI_SCS	20-30	21	4,25	0,781	0,940	0,423	
	31-40	48	4,41	0,616			
	41-50	81	4,50	0,578			
	51 ve +	19	4,49	0,632			
	Toplam	169	4,44	0,622			
KI_FP	20-30	21	3,93	0,848	0,794	0,499	
	31-40	48	4,20	0,690			
	41-50	81	4,18	0,691			
	51 ve +	19	4,16	0,663			
	Toplam	169	4,15	0,707			

Tablo 6.25. Kurumsal İtibar Ölçeği ve Alt Boyutlarının Yaş Grubu Değişkeni Bakımından İncelenmesi

Tablo 6.25 incelendiğinde hastane yöneticilerinin “Kurumsal İtibar” (KI) ölçeği ortalamaları ve alt boyutları “Ürün ve Hizmetler” (KI_UH), “Sosyal ve Çevresel Sorumluluk” (KI_SCS) ve “Finansal Performans” (KI_FP) ortalamalarında “yaş grubu” değişkeni bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır

($p>0,05$). Hastane yöneticilerinin Kurumsal İtibar Ölçeği ve alt boyutlarının (Ürün ve Hizmetler, Sosyal ve Çevresel Sorumluluk, Finansal Performans) ortalamaları “yaş grubuna” göre farklılık göstermemektedir. Hastane yöneticilerinin yaş gruplarına göre çalışılan hastanelerin finansal durumu, hizmet kalitesi, yenilikçi hizmetler, hastaların hizmet için ödediği paranın karşılığını alma, sosyal olaylara duyarlılığı, çevre duyarlılığı, insanlara davranışta hassasiyet gibi konularda algılarının benzer olduğu düşünülmektedir.

Hastane yöneticilerinin “*Duygusal Çekicilik*” (KI_DC), “*Vizyon ve Liderlik*” (KI_VL) ve “*İş Yeri Çevresi*” (KI_IYC) alt boyutu ortalamalarında “yaş grubu” değişkeni bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($p<0,05$). Farklılığın kaynağı olan gruplar TUKEY testiyle belirlenerek ilgili ölçeğin karşısına yazılmıştır.

Hastane yöneticilerinin “*Duygusal Çekicilik*” (KI_DC) alt boyutu algıları “yaş gruplarına” göre incelendiğinde 20-30 yaş ($\bar{x}=4,11$ SS=1,029) ile 31-40 ($\bar{x}=4,62$ SS=0,505), 41-50 ($\bar{x}=4,63$ SS=0,456) ve 51 yaş ve + ($\bar{x}=4,65$ SS=0,613) hastane yöneticileri arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Buna göre 20-30 yaş grubu hastane yöneticilerinin “*Duygusal Çekicilik*” algıları diğer yaş grubu hastane yöneticilerine göre daha düşük olduğu görülmektedir. 20-30 yaş grubu hastane yöneticilerinin diğer yaş gruplarına göre daha az çalıştıkları hastaneye güvendikleri, saygı duydukları, iyi duygulara sahip oldukları düşünülmektedir.

Hastane yöneticilerinin “*Vizyon ve Liderlik*” (KI_VL) alt boyutu algıları yaş gruplarına göre incelendiğinde 20-30 yaş ($\bar{x}=4,00$ SS=1,043) ile 41-50 ($\bar{x}=4,49$ SS=0,617) yaş hastane yöneticileri arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Buna göre 20-30 yaş grubu hastane yöneticilerinin “*Vizyon ve Liderlik*” algıları 41-50 yaş grubu hastane yöneticilerine göre daha düşük olduğu görülmektedir. 20-30 yaş grubu hastane yöneticilerinin 41-50 yaş grubuna göre çalıştıkları hastanenin, pazar fırsatlarından faydalanma, net vizyona sahip olma, mükemmel liderliğe sahip yönetim kademesi konularında daha düşük algıya sahip oldukları düşünülmektedir.

Hastane yöneticilerinin “*İş Yeri Çevresi*” (KI_IYC) alt boyutu algıları “yaş gruplarına” göre incelendiğinde 20-30 yaş ($\bar{x}=4,13$ SS =0,934) ile 41-50 ($\bar{x}=4,55$ SS=0,484) yaş hastane yöneticileri arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Buna göre 20-30 yaş grubu hastane yöneticilerinin “*İş Yeri Çevresi*” algıları 41-50 yaş grubu

hastane yöneticilerine göre daha düşük olduğu görülmektedir. 20-30 yaş grubu hastane yöneticilerinin 41-50 yaş grubuna göre yönetim kademesi, çalışma ortamı ve koşulları, çalışan kalitesi konularında daha düşük algıya sahip oldukları düşünülmektedir.

Tablo 6.26’da Kurumsal İtibar Ölçeği ve alt boyutları ortalamalarının “*eğitim düzeyi*” değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan ANOVA testi analiz sonuçları gösterilmektedir.

	Eğitim Düzeyi	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p	Farklılığın Kaynağı
KI_OLCEGI	Lise	15	4,65	0,509	1,836	0,143	
	Ön Lisans	18	4,28	0,864			
	Lisans	98	4,47	0,484			
	Lisansüstü	38	4,33	0,520			
	Toplam	169	4,43	0,549			
KI_DC	Lise	15	4,78	0,371	3,758	0,012	Lise ile Ön Lisans; Ön Lisans ile Lisans; Ön Lisans ile Lisansüstü
	Ön Lisans	18	4,15	1,086			
	Lisans	98	4,60	0,531			
	Lisansüstü	38	4,59	0,474			
	Toplam	169	4,56	0,605			
KI_UH	Lise	15	4,73	0,486	1,154	0,329	
	Ön Lisans	18	4,57	0,874			
	Lisans	98	4,63	0,519			
	Lisansüstü	38	4,46	0,528			
	Toplam	169	4,59	0,566			
KI_VL	Lise	15	4,71	0,775	1,714	0,166	
	Ön Lisans	18	4,19	1,049			
	Lisans	98	4,45	0,707			
	Lisansüstü	38	4,28	0,777			
	Toplam	169	4,41	0,775			
KI_IYC	Lise	15	4,76	0,527	2,170	0,094	
	Ön Lisans	18	4,26	1,013			
	Lisans	98	4,50	0,520			
	Lisansüstü	38	4,39	0,553			
	Toplam	169	4,47	0,604			
KI_SCS	Lise	15	4,71	0,434	1,505	0,215	
	Ön Lisans	18	4,37	0,839			
	Lisans	98	4,46	0,606			
	Lisansüstü	38	4,32	0,593			
	Toplam	169	4,44	0,622			
KI_FP	Lise	15	4,28	0,891	1,027	0,382	
	Ön Lisans	18	4,11	0,828			
	Lisans	98	4,20	0,652			
	Lisansüstü	38	3,99	0,707			
	Toplam	169	4,15	0,707			

Tablo 6.26. Kurumsal İtibar Ölçeği ve Alt Boyutlarının Eğitim Düzeyi Değişkeni Bakımından İncelenmesi

Tablo 6.26 incelendiğinde hastane yöneticilerinin “*Kurumsal İtibar*” (KI) ölçeği ortalaması ve alt boyutları “*Ürün ve Hizmetler*” (KI_UH), “*Sosyal ve Çevresel Sorumluluk*” (KI_SCS), “*Vizyon ve Liderlik*” (KI_VL), “*İş Yeri Çevresi*” (KI_IYC) ve “*Finansal Performans*” (KI_FP) ortalamalarında “*eğitim düzeyi*” değişkeni bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır ($p>0,05$). Hastane yöneticilerinin Kurumsal İtibar Ölçeği ve alt boyutlarının (Ürün ve Hizmetler, Sosyal ve Çevresel Sorumluluk, Vizyon ve Liderlik, İş Yeri Çevresi, Finansal Performans) ortalamaları “*eğitim düzeyine*” göre farklılık göstermemektedir. Hastane yöneticilerinin eğitim düzeyine göre pazar fırsatlarından faydalanma, net vizyona sahip olma, mükemmel liderliğe sahip yönetim kademesi, çalışma ortamı ve koşulları, çalışan kalitesi, sosyal olaylara duyarlılık, çevreye duyarlılık, insanlara davranışta hassasiyet, hizmet kalitesi, yenilikçi hizmetler, hastaların hizmet için ödediği paranın karşılığını alma, finansal durum gibi konularda algılarının benzer olduğu düşünülmektedir.

Hastane yöneticilerinin “*Duygusal Çekicilik*” (KI_DC) alt boyutu ortalamasında “*eğitim düzeyi*” değişkeni bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($p<0,05$). Farklılığın kaynağı olan gruplar TUKEY testiyle belirlenerek ilgili ölçeğin karşısına yazılmıştır.

Hastane yöneticilerinin “*Duygusal Çekicilik*” (KI_DC) alt boyutunda lise ($\bar{x}=4,78$ SS=0,371) ile ön lisans ($\bar{x}=4,15$ SS=1,086) arasında; ön lisans ($\bar{x}=4,15$ SS=1,086) ile lisans ($\bar{x}=4,60$ SS=0,531) arasında; ön lisans ($\bar{x}=4,15$ SS=1,086) ile lisansüstü ($\bar{x}=4,59$ SS=0,474) *eğitim düzeyinde* hastane yöneticileri arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Buna göre ön lisans eğitim düzeyinde hastane yöneticilerinin “*Duygusal Çekicilik*” algıları lise, lisans ve lisansüstü eğitim düzeyinde hastane yöneticilerine göre daha düşük olduğu görülmektedir. Ön lisans eğitim düzeyinde hastane yöneticilerinin çalıştıkları hastaneye güvenme, saygı duyma, iyi duygulara sahip olma konularında lise, lisans ve lisansüstü eğitim düzeyi yöneticilere göre daha düşük algıya sahip oldukları düşünülmektedir.

Tablo 6.27’de Kurumsal İtibar Ölçeği ve alt boyutları ortalamalarının “*çalışma süresi*” değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak için yapılan ANOVA testi analiz sonuçları gösterilmektedir.

	Çalışma Süresi	N	Ortalama	Std. Sapma	F	p
KI_OLCEGI	0-5 yıl	56	4,46	0,577	0,061	0,980
	6-10 yıl	48	4,41	0,550		
	11-15 yıl	34	4,42	0,543		
	16 yıl ve +	31	4,43	0,530		
	Toplam	169	4,43	0,549		
KI_DC	0-5 yıl	56	4,54	0,599	0,189	0,904
	6-10 yıl	48	4,55	0,597		
	11-15 yıl	34	4,57	0,684		
	16 yıl ve +	31	4,63	0,560		
	Toplam	169	4,56	0,605		
KI_UH	0-5 yıl	56	4,60	0,555	0,090	0,965
	6-10 yıl	48	4,61	0,588		
	11-15 yıl	34	4,60	0,519		
	16 yıl ve +	31	4,55	0,624		
	Toplam	169	4,59	0,566		
KI_VL	0-5 yıl	56	4,45	0,777	0,186	0,905
	6-10 yıl	48	4,40	0,793		
	11-15 yıl	34	4,32	0,806		
	16 yıl ve +	31	4,43	0,741		
	Toplam	169	4,41	0,775		
KI_IYC	0-5 yıl	56	4,52	0,603	0,420	0,739
	6-10 yıl	48	4,44	0,628		
	11-15 yıl	34	4,39	0,638		
	16 yıl ve +	31	4,53	0,543		
	Toplam	169	4,47	0,604		
KI_SCS	0-5 yıl	56	4,51	0,629	0,315	0,815
	6-10 yıl	48	4,42	0,578		
	11-15 yıl	34	4,41	0,625		
	16 yıl ve +	31	4,39	0,689		
	Toplam	169	4,44	0,622		
KI_FP	0-5 yıl	56	4,18	0,818	0,335	0,800
	6-10 yıl	48	4,08	0,665		
	11-15 yıl	34	4,23	0,607		
	16 yıl ve +	31	4,11	0,677		
	Toplam	169	4,15	0,707		

Tablo 6.27. Kurumsal İtibar Ölçeği ve Alt Boyutlarının Çalışma Süresi Değişkeni Bakımından İncelenmesi

Tablo 6.27 incelendiğinde hastane yöneticilerinin “Kurumsal İtibar” (KI) ölçeği ortalaması ve alt boyutları “Duygusal Çekicilik” (KI_DC), “Ürün ve Hizmetler” (KI_UH), “Sosyal ve Çevresel Sorumluluk” (KI_SCS), “Vizyon ve Liderlik” (KI_VL), “İş Yeri Çevresi” (KI_IYC) ve “Finansal Performans” (KI_FP) ortalamalarında “çalışma süresi” değişkeni bakımından istatistiksel olarak anlamlı

fark bulunamamıştır ($p>0,05$). Hastane yöneticilerinin Kurumsal İtibar Ölçeği ve alt boyutlarının (Duygusal Çekicilik, Ürün ve Hizmetler, Sosyal ve Çevresel Sorumluluk, Vizyon ve Liderlik, İş Yeri Çevresi, Finansal Performans) ortalamaları çalışma süresine göre farklılık göstermemektedir. Hastane yöneticilerinin çalışma sürelerine göre çalıştıkları hastaneye güvenme, saygı duyma, iyi duygulara sahip olma, pazar fırsatlarından faydalanma, net vizyona sahip olma, mükemmel liderliğe sahip yönetim kademesi, çalışma ortamı ve koşulları, çalışan kalitesi, sosyal olaylara duyarlılık, çevreye duyarlılık, insanlara davranışta hassasiyet, hizmet kalitesi, yenilikçi hizmetler, hastaların hizmet için ödediği paranın karşılığını alma, finansal durum gibi konularda algılarının benzer olduğu düşünülmektedir.

6.2.6. Yeşil Yönetim Uygulamaları ve Kurumsal İtibar Arasındaki İlişkilere İlişkin Bulgular

Korelasyon analizi, bağımsız değişkenlerin, bağımlı olan değişkenin kendi içindeki değişkenliğinde ifade ettiği kısmın oranını göstermektedir. Değişkenler arasındaki ilişkinin şiddetini ve yönünü ifade eden katsayı ise korelasyon katsayısı olarak bilinir. Korelasyon analizi bu katsayının hesaplanması esasına dayanmaktadır (Lorcu, 2015: 229). Tablo 6.28’de Yeşil Yönetim Uygulamaları ve Kurumsal İtibar arasındaki ilişki için yapılan korelasyon analizi gösterilmektedir.

	Yeşil Yönetim Uygulamaları	Üretim Faaliyetleri	İnsan Kaynakları Faaliyetleri	Muhasebe-Finans Faaliyetleri	Ar-Ge Faaliyetleri
Kurumsal İtibar	,550**	,453**	,542**	,282**	,370**
Duygusal Çekicilik	,385**	,289**	,422**	,179*	,214**
Ürün ve Hizmetler	,538**	,467**	,509**	,273**	,370**
Vizyon ve Liderlik	,430**	,327**	,450**	,242**	,248**
İş Yeri Çevresi	,437**	,348**	,440**	,242**	,278**
Sosyal ve Çevresel Sorumluluk	,444**	,349**	,432**	,246**	,357**
Finansal Performans	,530**	,476**	,491**	,247**	,384**

(** : $p<0,01$, * : $p<0,05$)

Tablo 6.28. Yeşil Yönetim Uygulamaları ve Kurumsal İtibar Arasındaki İlişki için Pearson Korelasyon Katsayısı Bulguları

Yeşil Yönetim Uygulamaları ile Kurumsal İtibar ($r = ,550^{**}$, $p< .01$) arasında pozitif yönde bir ilişki, Yeşil Yönetim Uygulamaları ile Duygusal Çekicilik ($r = ,385^{**}$, $p<$

.01) arasında pozitif yönde bir ilişki, Yeşil Yönetim Uygulamaları ile Ürün ve Hizmetler ($r=,538^{**}$, $p< .01$) arasında pozitif yönde bir ilişki, Yeşil Yönetim Uygulamaları ile Vizyon ve Liderlik ($r=,430^{**}$, $p< .01$) arasında pozitif yönde bir ilişki, Yeşil Yönetim Uygulamaları ile İş Yeri Çevresi ($r=,437^{**}$, $p< .01$) arasında pozitif yönde bir ilişki, Yeşil Yönetim Uygulamaları ile Sosyal ve Çevresel Sorumluluk ($r=,444^{**}$, $p< .01$) arasında pozitif yönde bir ilişki, Yeşil Yönetim Uygulamaları ile Finansal Performans ($r=,530^{**}$, $p< .01$) arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmektedir.

Yeşil Yönetim Anlayışında Üretim Faaliyetleri ile Kurumsal İtibar ($r = ,453^{**}$, $p< .01$) arasında pozitif yönde bir ilişki, Yeşil Yönetim Anlayışında Üretim Faaliyetleri ile Duygusal Çekicilik ($r = ,289^{**}$, $p< .01$) arasında pozitif yönde bir ilişki, Yeşil Yönetim Anlayışında Üretim Faaliyetleri ile Ürün ve Hizmetler ($r=,467^{**}$, $p< .01$) arasında pozitif yönde bir ilişki, Yeşil Yönetim Anlayışında Üretim Faaliyetleri ile Vizyon ve Liderlik ($r=,327^{**}$, $p< .01$) arasında pozitif yönde bir ilişki, Yeşil Yönetim Anlayışında Üretim Faaliyetleri ile İş Yeri Çevresi ($r=,348^{**}$, $p< .01$) arasında pozitif yönde bir ilişki, Yeşil Yönetim Anlayışında Üretim Faaliyetleri ile Sosyal ve Çevresel Sorumluluk ($r=,349^{**}$, $p< .01$) arasında pozitif yönde bir ilişki, Yeşil Yönetim Anlayışında Üretim Faaliyetleri ile Finansal Performans ($r=,476^{**}$, $p< .01$) arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmektedir.

Yeşil Yönetim Anlayışında İnsan Kaynakları Faaliyetleri ile Kurumsal İtibar ($r = ,542^{**}$, $p< .01$) arasında pozitif yönde bir ilişki, Yeşil Yönetim Anlayışında İnsan Kaynakları Faaliyetleri ile Duygusal Çekicilik ($r = ,422^{**}$, $p< .01$) arasında pozitif yönde bir ilişki, Yeşil Yönetim Anlayışında İnsan Kaynakları Faaliyetleri ile Ürün ve Hizmetler ($r=,509^{**}$, $p< .01$) arasında pozitif yönde bir ilişki, Yeşil Yönetim Anlayışında İnsan Kaynakları Faaliyetleri ile Vizyon ve Liderlik ($r=,450^{**}$, $p< .01$) arasında pozitif yönde bir ilişki, Yeşil Yönetim Anlayışında İnsan Kaynakları Faaliyetleri ile İş Yeri Çevresi ($r=,440^{**}$, $p< .01$) arasında pozitif yönde bir ilişki, Yeşil Yönetim Anlayışında İnsan Kaynakları Faaliyetleri ile Sosyal ve Çevresel Sorumluluk ($r=,432^{**}$, $p< .01$) arasında pozitif yönde bir ilişki, Yeşil Yönetim Anlayışında İnsan Kaynakları Faaliyetleri ile Finansal Performans ($r=,491^{**}$, $p< .01$) arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmektedir.

Yeşil Yönetim Anlayışında Muhasebe-Finans Faaliyetleri ile Kurumsal İtibar ($r = ,282^{**}$, $p < .01$) arasında pozitif yönde bir ilişki, Yeşil Yönetim Anlayışında Muhasebe-Finans Faaliyetleri ile Duygusal Çekicilik ($r = ,179^*$, $p < .05$) arasında pozitif yönde bir ilişki, Yeşil Yönetim Anlayışında Muhasebe-Finans Faaliyetleri ile Ürün ve Hizmetler ($r = ,273^{**}$, $p < .01$) arasında pozitif yönde bir ilişki, Yeşil Yönetim Anlayışında Muhasebe-Finans Faaliyetleri ile Vizyon ve Liderlik ($r = ,242^{**}$, $p < .01$) arasında pozitif yönde bir ilişki, Yeşil Yönetim Anlayışında Muhasebe-Finans Faaliyetleri ile İş Yeri Çevresi ($r = ,242^{**}$, $p < .01$) arasında pozitif yönde bir ilişki, Yeşil Yönetim Anlayışında Muhasebe-Finans Faaliyetleri ile Sosyal ve Çevresel Sorumluluk ($r = ,246^{**}$, $p < .01$) arasında pozitif yönde bir ilişki, Yeşil Yönetim Anlayışında Muhasebe-Finans Faaliyetleri ile Finansal Performans ($r = ,247^{**}$, $p < .01$) arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmektedir.

Yeşil Yönetim Anlayışında Ar-Ge Faaliyetleri ile Kurumsal İtibar ($r = ,370^{**}$, $p < .01$) arasında pozitif yönde bir ilişki, Yeşil Yönetim Anlayışında Ar-Ge Faaliyetleri ile Duygusal Çekicilik ($r = ,214^{**}$, $p < .01$) arasında pozitif yönde bir ilişki, Yeşil Yönetim Anlayışında Ar-Ge Faaliyetleri ile Ürün ve Hizmetler ($r = ,370^{**}$, $p < .01$) arasında pozitif yönde bir ilişki, Yeşil Yönetim Anlayışında Ar-Ge Faaliyetleri ile Vizyon ve Liderlik ($r = ,248^{**}$, $p < .01$) arasında pozitif yönde bir ilişki, Yeşil Yönetim Anlayışında Ar-Ge Faaliyetleri ile İş Yeri Çevresi ($r = ,278^{**}$, $p < .01$) arasında pozitif yönde bir ilişki, Yeşil Yönetim Anlayışında Ar-Ge Faaliyetleri ile Sosyal ve Çevresel Sorumluluk ($r = ,357^{**}$, $p < .01$) arasında pozitif yönde bir ilişki, Yeşil Yönetim Anlayışında Ar-Ge Faaliyetleri ile Finansal Performans ($r = ,384^{**}$, $p < .01$) arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu görülmektedir.

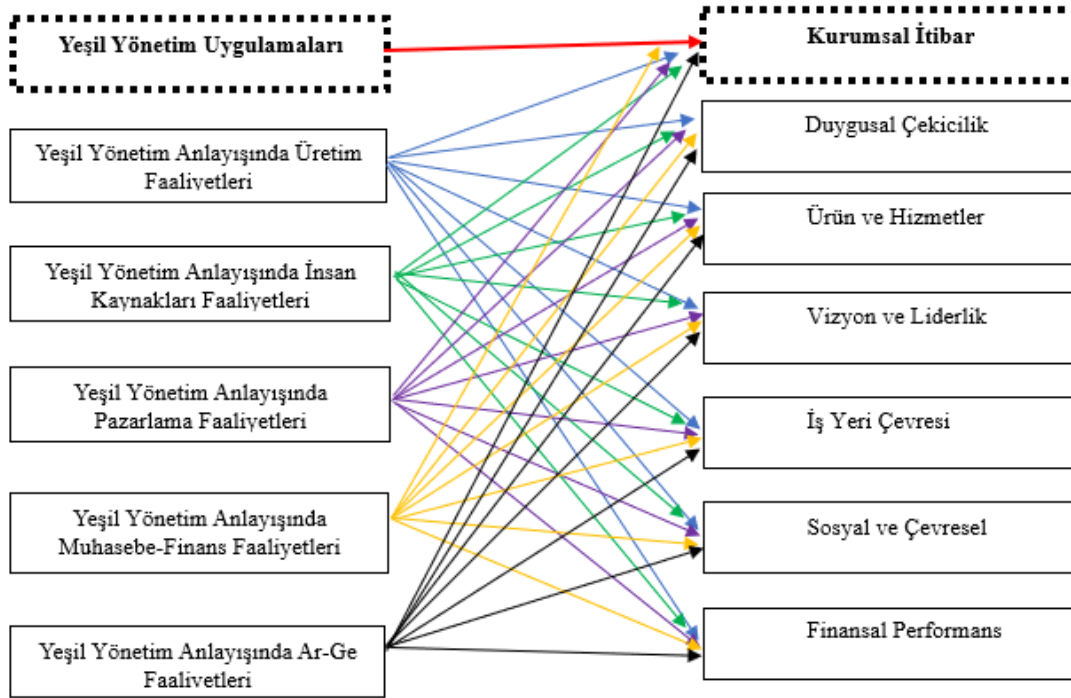
Elde edilen bulgulara göre yeşil yönetim uygulamaları ile kurumsal itibar arasında pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre bu iki değişkenden herhangi birisinde pozitif yönlü bir değişim olduğunda (“iyileşme”) diğer değişkende de pozitif yönlü değişim olması beklenir. Ayrıca iki ölçeğin boyutları arasında da pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu görülmektedir.

6.2.7. Araştırma Modelinin Analizi

Yapısal eşitlik modellemesi, gözlemlenen ve gizli değişkenler arasındaki ilişkileri test etmek için kullanılır. Gözlenen değişkenler veri toplama sürecinde ölçülen değişkenlerdir ve gizli değişkenler doğrudan ölçülemedikleri için gözlenen

değişkenlere bağlanarak ölçülen değişkenlerdir (Ajayi ve Adebayo, 2021: 11). YEM yol analizi, gözlenen ve gizil değişkenleri kapsadığı ve gizil değişkenler gözlenen değişkenler aracılığıyla ifade edildiği için faktör analizini, birden fazla bağımlı ve bağımsız değişkeni kapsadığı için kanonik korelasyonu ve değişkenler arasındaki sebepsel ilişkileri tanımladığı için regresyon analizini kapsamına almaktadır (İlhan ve Çetin, 2014: 28). YEM analizinde model belirleme, model tahmini, model değerlendirmesi ve model modifikasyonu olmak üzere dört aşama vardır. Modeli belirlemek, yani test edilecek belirli hipotez setini belirtmektir. Bu çoğunlukla diyagram aracılığıyla yapılır. Model tahmini; düzgün bir şekilde belirlenmiş bir YEM, genellikle verilerden tahmin edilecek bazı sabit parametrelere ve bazı serbest parametrelere sahiptir. Bunun nedeni, gizli bir değişken ölçeğinin keyfi olması ve ayarlanması gerektiğidir. Serbest parametreler, Ağırlıksız En Küçük Kare, Maksimum Olabilirlik, Genelleştirilmiş En Küçük Kareler, Eliptik Dağılım Teorisi, Asimptotik Dağılım Serbest vb. gibi fonksiyonlar kullanılarak tahmin edilir. Maksimum Olabilirlik, normallik varsayımına dayandığı için en çok tercih edilen ve önerilen yöntemdir. Model değerlendirmesi, varsayımsal modeli korumak veya reddetmek için ikili karar vermektir. Bu esasen istatistiksel bir hipotez test problemidir ve sıfır hipotezi, incelenen modelin verilere uymasındır. Spesifik olarak modelin genel uyumu ve modelin parametrelerinin önemi açısından modelin iki genel yönü değerlendirilir. Model modifikasyonu, uyumu iyileştirmek ve hipotezleri test etmek için bir modeli değiştirmenin en az iki nedenidir. Model modifikasyonu, sabit olan parametreleri serbest bırakarak veya serbest olan parametreleri sabitleyerek belirli ve tahmini bir modelin ayarlanmasını içerir. Modifikasyon indeksleri, modele belirli bir ilişkinin dahil edilmesiyle sonuçlanacak uyumdaki iyileşmeyi ifade eder (Owolabi, Ayandele ve Olaoye, 2020: 31-33).

Şekil 6.72’de araştırmanın modeli gösterilmiştir.



Şekil 6.72. Araştırma Modeli

Araştırmada, yapısal eşitlik modellemesi yöntemi kullanılarak yeşil yönetim uygulamalarının kurumsal itibar üzerindeki etkisinin tahmin edilmesi amaçlanmıştır. Bu çerçevede etki, üç ayrı model ile test edilmiştir. Birinci modelde “*Yeşil Yönetim Uygulamaları*” ölçeğinin “*Kurumsal İtibar*” ölçeği üzerindeki etkisi araştırılmıştır. İkinci modelde “*Yeşil Yönetim Uygulamaları*” ölçeğinin boyutlarının “*Kurumsal İtibar*” ölçeği üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Üçüncü modelde ise “*Yeşil Yönetim Uygulamaları*” ölçeği boyutlarının “*Kurumsal İtibar*” ölçeği boyutları üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Analiz aşamasında her bir model için ayrı ayrı AMOS 24.0 yazılımında analiz modeli oluşturulmuştur.

6.2.7.1. Model 1 bulguları

Bu modelde “*Yeşil Yönetim Uygulamaları*” ölçeğinin “*Kurumsal İtibar*” ölçeği üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Tablo 6.30’da “*Yeşil Yönetim Uygulamaları*” ölçeği alt boyutlarının ölçek üzerindeki etki katsayıları yer almaktadır.

	Tahmin	S. Tahmin	S. Hata	Kritik Değer	P
YY_UF	1	0,846			
YY_IK	1,27	0,844	0,391	3,248	0,001
YY_MF	4,122	0,789	1,14	3,616	***
YY_AG	3,986	0,864	1,113	3,581	***

Tablo 6.29. Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeği Alt Boyutlarının Ölçek Üzerindeki Etki Katsayıları

Tablo 6.30’da “*Yeşil Yönetim Uygulamaları*” (YY) ölçeği alt boyutlarının ölçek üzerindeki etki katsayıları incelendiğinde, tüm boyutların etkilerinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu kabul edilmektedir. Standart tahmin değerleri bakımından en yüksek etki “*Yeşil Yönetim Anlayışında Ar-Ge Faaliyetleri*” (YY_AG) alt boyutunda, en düşük etki ise “*Yeşil Yönetim Anlayışında Muhasebe-Finans Faaliyetleri*” (YY_MF) alt boyutunda olduğu görülmektedir.

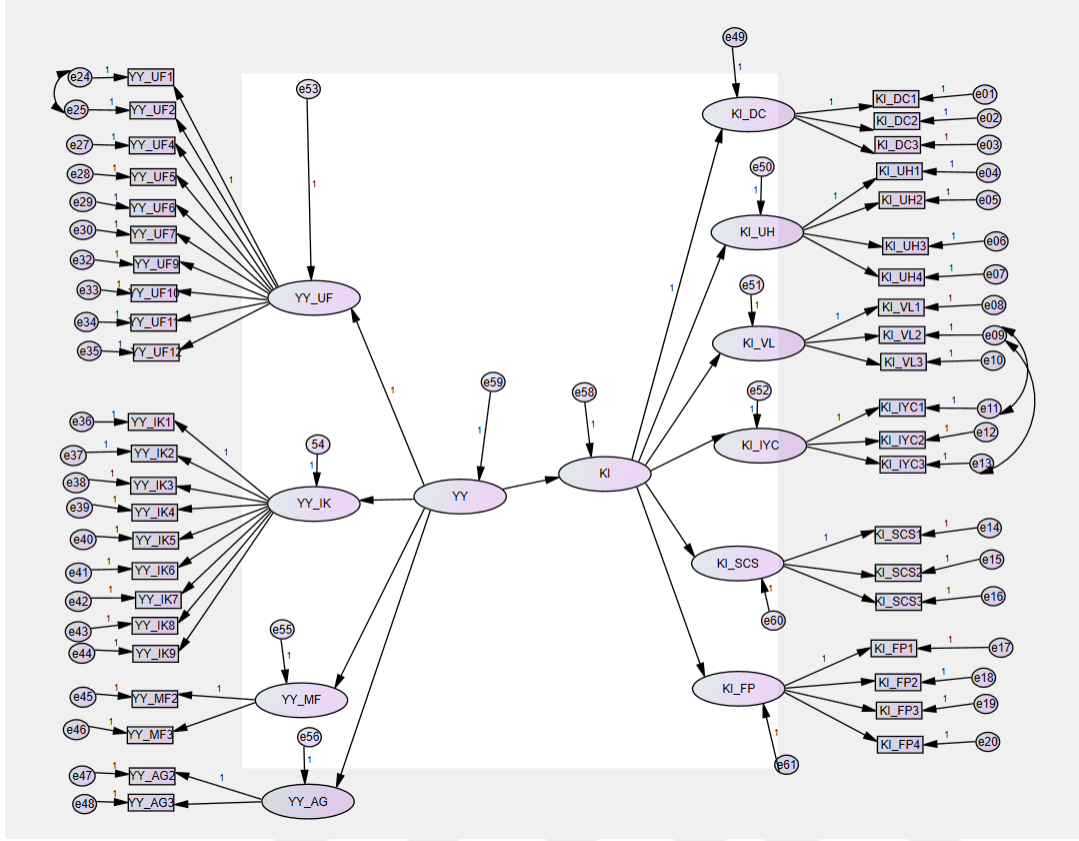
Tablo 6.31’de Kurumsal İtibar Ölçeği alt boyutlarının ölçek üzerindeki etki katsayıları yer almaktadır.

	Tahmin	S. Tahmin	S. Hata	Kritik Değer	P
KI_DC	1	0,843			
KI_UH	1,105	0,879	0,112	9,89	***
KI_VL	1,711	0,834	0,171	9,997	***
KI_IYC	1,529	0,955	0,141	10,862	***
KI_SCS	1,584	0,930	0,167	9,49	***
KI_FP	1,469	0,855	0,183	8,03	***

Tablo 6.30. Kurumsal İtibar Ölçeği Alt Boyutlarının Ölçek Üzerindeki Etki Katsayıları

Tablo 6.31’de “*Kurumsal İtibar*” (KI) ölçeği alt boyutlarının ölçek üzerindeki etki katsayıları incelendiğinde, tüm boyutların etkilerinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu kabul edilmektedir. Standart tahmin değerleri bakımından en yüksek etki “*İş Yeri Çevresi*” (KI_IYC) alt boyutunda, en düşük etki ise “*Vizyon ve Liderlik*” (KI_VL) alt boyutunda olduğu görülmektedir.

Araştırma modeli 1’de “*Yeşil Yönetim Uygulamaları*” (YY) ile “*Kurumsal İtibar*” (KI) ilişkilendirilmekte ve egzogen değişken “*Yeşil Yönetim Uygulamaları*” ile endojen değişken “*Kurumsal İtibar*” üzerinde etkisi olduğu varsayılmaktadır. Model 1 çerçevesinde kurulan ilişkilerin grafiksel gösterimi Şekil 6.73’te gösterilmiştir.



Şekil 6.73. Yeşil Yönetim Uygulamalarının Kurumsal İtibar Üzerindeki Etkisi için YEM Modeli Şeması (Model 1)

Yapısal Eşitlik Modellemesinde, modele veri uyumunun yeterliliğini belirlemek için çeşitli istatistiksel testler kullanılır. Araştırmada testi yapılan modelin yapısının uygunluğunu belirlemek amacıyla Tablo 6.29’da araştırma modeli için uyum istatistiği değerleri verilmektedir.

	CMIN/DF	GFI	CFI	RMSEA
YEM Model	1,337	0,963	0,958	0,045
Kabul Edilebilir Uyum	≤ 5	$\geq 0,90$	$\geq 0,90$	$\leq 0,080$

Tablo 6.31. Modelin Geçerliliği için Uyum İstatistiği Değerleri

Tablo 6.29 incelendiğinde etki modeli için uyum indeksleri değerleri ($X^2/df = 1,337 \leq 5$, $RMSEA = 0,045 \leq 0,080$, $GFI = 0,963 \geq 0,90$ ve $CFI = 0,958 \geq 0,90$) kabul edilebilir değerler aralığında yer almaktadır (İlhan ve Çetin, 2014: 31).

Tablo 6.32’de yeşil yönetim uygulamalarının kurumsal itibar üzerindeki etki katsayısı gösterilmektedir.

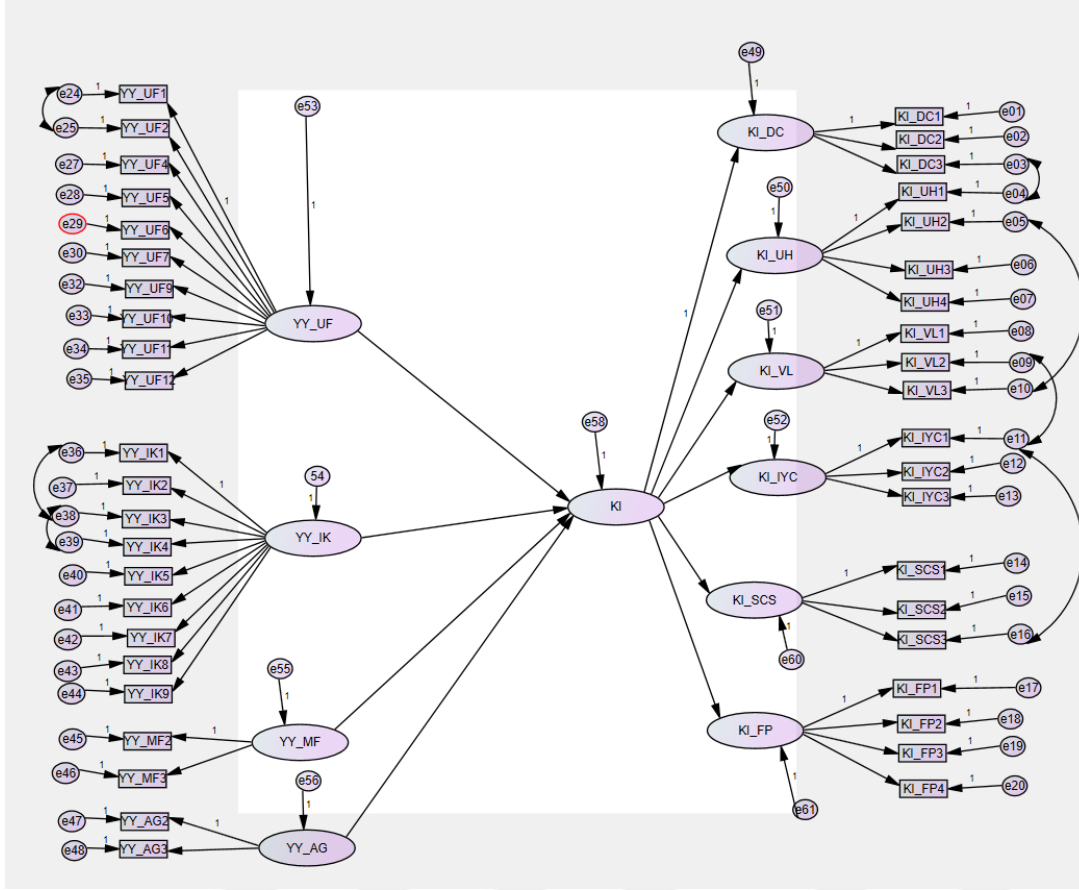
	Tahmin	S. Tahmin	S. Hata	Kritik Değer	P
KI	1,077	0,573	0,324	3,327	***

Tablo 6.32. Yeşil Yönetim Uygulamalarının Kurumsal İtibar Üzerindeki Etki Katsayısı

Tablo 6.32’de “*Yeşil Yönetim Uygulamaları*”nın “*Kurumsal İtibar*” üzerindeki etki katsayısı incelendiğinde, bu etkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($p<0.05$). Hastane yöneticilerinden elde edilen verilere göre hastanelerinde uygulanan yeşil yönetim uygulamalarının kurumsal itibara etkisi bulunmaktadır. Hastanelerin yönetim faaliyetini gerçekleştirirken çevrenin korunmasını göz önünde bulundurmaları hastaneler hakkındaki algıyı etkilemektedir.

6.2.7.2. Model 2 bulguları

Araştırma modeli 2’de “*Yeşil Yönetim Uygulamaları*” boyutları (Yeşil Yönetim Anlayışında Üretim Faaliyetleri, Yeşil Yönetim Anlayışında İnsan Kaynakları Faaliyetleri, Yeşil Yönetim Anlayışında Muhasebe-Finans Faaliyetleri ve Yeşil Yönetim Anlayışında Ar-Ge Faaliyetleri) “*Kurumsal İtibar*” ile ilişkilendirilmekte ve egzogen değişken “*Yeşil Yönetim Uygulamaları*” boyutlarının endojen değişken “*Kurumsal İtibar*” üzerinde etkisi olduğu varsayılmaktadır. Model 2 çerçevesinde kurulan ilişkilerin grafiksel gösterimi Şekil 6.74’te gösterilmiştir.



Şekil 6.74. Yeşil Yönetim Uygulamaları Boyutlarının Kurumsal İtibar Üzerindeki Etkisi için YEM Modeli Şeması (Model 2)

Tablo 6.33’te Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeği boyutlarının Kurumsal İtibar Ölçeği üzerindeki etki katsayıları gösterilmektedir.

Boyutlar	Tahmin	S. Tahmin	S. Hata	Kritik Değer	P
YY_UF	0,544	0,353	0,186	2,917	0,004
YY_IK	0,567	0,436	0,136	4,18	***
YY_MF	-0,062	-0,178	0,026	-2,382	0,017
YY_AG	0,054	0,109	0,037	1,457	0,145

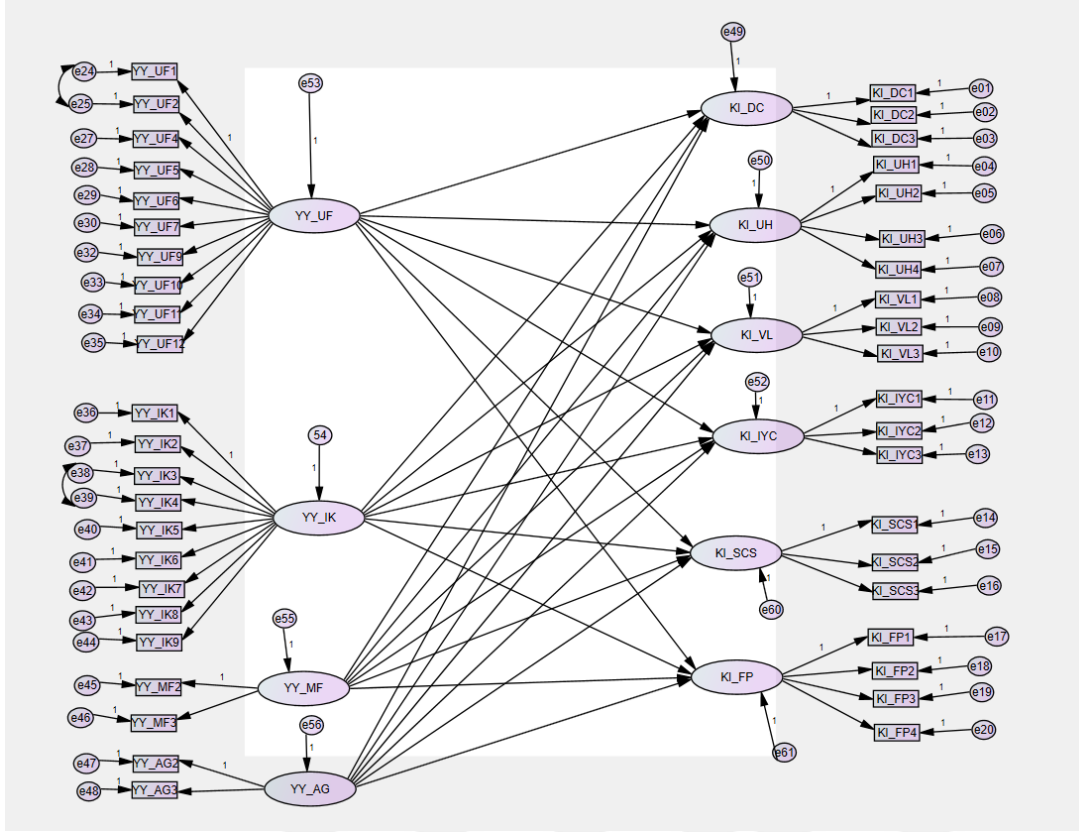
Tablo 6.33. Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeği Alt Boyutlarının Kurumsal İtibar Ölçeği Üzerindeki Etki Katsayıları

Tablo 6.33’te “Yeşil Yönetim Uygulamaları” (YY) ölçeği alt boyutlarının “Kurumsal İtibar” (KI) ölçeği üzerindeki etki katsayıları incelendiğinde, “Yeşil Yönetim Anlayışında Ar-Ge Faaliyetleri” (YY_AG) alt boyutu hariç ($p>0.05$) bütün boyutların etkilerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($p<0.05$). Standart tahmin değerlerine göre en yüksek etki “Yeşil Yönetim Anlayışında İnsan Kaynakları Faaliyetleri” (YY_IK) alt boyutunda, en düşük etki ise negatif yönlü olarak “Yeşil

Yönetim Anlayışında Muhasebe-Finans Faaliyetleri” (YY_MF) alt boyutunda olduğu görülmektedir. Hastane yöneticilerinden elde edilen verilere göre insan kaynakları ve üretim faaliyetlerindeki yeşil uygulamalar hastane yöneticilerinin kurumsal itibar algısını arttırırken, yeşil muhasebe-finance uygulamaları hastane yöneticilerinin kurumsal itibar algısını olumsuz yönde etkilediği, uygulanan yeşil ar-ge uygulamalarının ise yöneticilerin kurumsal itibar algılarına etki etmediği görülmektedir.

6.2.7.3. Model 3 bulguları

Araştırma modeli 3’te “*Yeşil Yönetim Uygulamaları*” boyutları (Yeşil Yönetim Anlayışında Üretim Faaliyetleri, Yeşil Yönetim Anlayışında İnsan Kaynakları Faaliyetleri, Yeşil Yönetim Anlayışında Muhasebe-Finans Faaliyetleri ve Yeşil Yönetim Anlayışında Ar-Ge Faaliyetleri) ile “*Kurumsal İtibar*” boyutları (Duygusal Çekicilik, Ürün ve Hizmetler, Vizyon ve Liderlik, İş Yeri Çevresi, Sosyal ve Çevresel Sorumluluk ve Finansal Performans) ilişkilendirilmekte ve egzojen değişken “*Yeşil Yönetim Uygulamaları*” boyutlarının endojen değişken “*Kurumsal İtibar*” boyutları üzerinde etkisi olduğu varsayılmaktadır. Model 3 çerçevesinde kurulan ilişkilerin grafiksel gösterimi Şekil 6.75’te gösterilmiştir.



Şekil 6.75. Yeşil Yönetim Uygulamaları Boyutlarının Kurumsal İtibar Boyutları Üzerindeki Etkisi için YEM Modeli Şeması (Model 3)

Tablo 6.34’te “Yeşil Yönetim Uygulamaları” ölçeği boyutlarının “Kurumsal İtibar” ölçeği duygusal çekicilik alt boyutu üzerindeki etki katsayıları gösterilmektedir.

Boyutlar	Tahmin	S. Tahmin	S. Hata	Kritik Değer	P
YY_UF	0,591	0,302	0,195	3,034	0,002
YY_IK	0,883	0,497	0,186	4,755	***
YY_MF	-0,693	-0,671	0,113	-6,157	***
YY_AG	0,041	0,056	0,053	0,771	0,441

Tablo 6.34. Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeği Alt Boyutlarının Duygusal Çekicilik Alt Boyutu Üzerindeki Etki Katsayıları

Tablo 6.34’te “Yeşil Yönetim Uygulamaları” (YY) ölçeği alt boyutlarının “Duygusal Çekicilik” (KI_DC) alt boyutu üzerindeki etki katsayıları incelendiğinde, “Yeşil Yönetim Anlayışında Ar-Ge Faaliyetleri” (YY_AG) alt boyutu ($p > 0.05$) hariç bütün boyutların etkilerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($p < 0.05$). Standart tahmin değerlerine göre en yüksek etki negatif yönlü olarak “Yeşil Yönetim Anlayışında Muhasebe-Finans Faaliyetleri” (YY_MF) alt boyutunda, en düşük etki ise “Yeşil Yönetim Anlayışında Üretim Faaliyetleri” (YY_UF) alt boyutunda olduğu

görülmektedir. Hastane yöneticilerinden elde edilen verilere göre yöneticilerin güvenme, saygı duyma, iyi duygulara sahip olma konularındaki algılarını; insan kaynakları ve üretim faaliyetindeki yeşil uygulamaların olumlu etkilediği, muhasebe-finance faaliyetlerindeki yeşil uygulamaların olumsuz etkilediği; ar-ge faaliyetlerindeki yeşil uygulamaların ise etkilemediği görülmektedir.

Tablo 6.35'te “Yeşil Yönetim Uygulamaları” ölçeği boyutlarının “Kurumsal İtibar” ölçeği “Ürün ve Hizmetler” alt boyutu üzerindeki etki katsayıları gösterilmektedir.

Boyutlar	Tahmin	S. Tahmin	S. Hata	Kritik Değer	P
YY_UF	0,951	0,49	0,259	3,665	***
YY_IK	0,688	0,39	0,157	4,377	***
YY_MF	-0,636	-0,62	0,105	-6,082	***
YY_AG	0,126	0,176	0,051	2,470	0,014

Tablo 6.35. Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeği Alt Boyutlarının Ürün ve Hizmetler Alt Boyutu Üzerindeki Etki Katsayıları

Tablo 6.35'te “Yeşil Yönetim Uygulamaları” (YY) ölçeği alt boyutlarının “Ürün ve Hizmetler” (KI_UH) alt boyutu üzerindeki etki katsayıları incelendiğinde, bütün boyutların etkilerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($p < 0.05$). Standart tahmin değerlerine göre en yüksek etki negatif yönlü olarak “Yeşil Yönetim Anlayışında Muhasebe-Finance Faaliyetleri” (YY_MF) alt boyutunda, en düşük etki ise “Yeşil Yönetim Anlayışında Ar-Ge Faaliyetleri” (YY_AG) alt boyutunda olduğu görülmektedir. Hastane yöneticilerinden elde edilen verilere göre hastanelerin hizmet kalitesi, yenilikçi hizmetler, hastaların hizmet için ödediği paranın karşılığını alma gibi konulardaki yönetici algılarını; üretim, insan kaynakları ve ar-ge faaliyetindeki yeşil uygulamaların olumlu etkilediği, muhasebe-finance faaliyetlerindeki yeşil uygulamaların olumsuz etkilediği görülmektedir.

Tablo 6.36'da “Yeşil Yönetim Uygulamaları” ölçeği boyutlarının “Kurumsal İtibar” ölçeği “Vizyon ve Liderlik” alt boyutu üzerindeki etki katsayıları gösterilmektedir.

Boyutlar	Tahmin	S. Tahmin	S. Hata	Kritik Değer	P
YY_UF	0,838	0,245	0,302	2,772	0,006
YY_IK	1,528	0,493	0,315	4,856	***
YY_MF	-1,25	-0,693	0,194	-6,444	***
YY_AG	0,076	0,060	0,089	0,857	0,391

Tablo 6.36. Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeği Alt Boyutlarının Vizyon ve Liderlik Alt Boyutu Üzerindeki Etki Katsayıları

Tablo 6.36’da “Yeşil Yönetim Uygulamaları” (YY) ölçeği alt boyutlarının “Vizyon ve Liderlik” (KI_VL) alt boyutu üzerindeki etki katsayıları incelendiğinde, “Yeşil Yönetim Anlayışında Ar-Ge Faaliyetleri” (YY_AG) alt boyutu ($p>0.05$) hariç bütün boyutların etkilerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($p<0.05$). Standart tahmin değerlerine göre en yüksek etki negatif yönlü olarak “Yeşil Yönetim Anlayışında Muhasebe-Finans Faaliyetleri” (YY_MF) alt boyutunda, en düşük etki ise “Yeşil Yönetim Anlayışında Üretim Faaliyetleri” (YY_UF) alt boyutunda olduğu görülmektedir. Hastane yöneticilerinden elde edilen verilere göre hastanenin pazar fırsatlarından faydalanma, net vizyona sahip olma, mükemmel liderliğe sahip yönetim kademesi konularındaki yönetici algılarını; insan kaynakları ve üretim faaliyetindeki yeşil uygulamaların olumlu etkilediği, muhasebe-finance faaliyetlerindeki yeşil uygulamaların olumsuz etkilediği; ar-ge faaliyetlerindeki yeşil uygulamaların ise etkilemediği görülmektedir.

Tablo 6.37’de “Yeşil Yönetim Uygulamaları” ölçeği boyutlarının “Kurumsal İtibar” ölçeği “İş Yeri Çevresi” alt boyutu üzerindeki etki katsayıları gösterilmektedir.

Boyutlar	Tahmin	S. Tahmin	S. Hata	Kritik Değer	P
YY_UF	0,744	0,275	0,251	2,966	0,003
YY_IK	1,284	0,523	0,258	4,984	***
YY_MF	-1,102	-0,772	0,165	-6,695	***
YY_AG	0,124	0,124	0,071	1,76	0,078

Tablo 6.37. Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeği Alt Boyutlarının İş Yeri Çevresi Alt Boyutu Üzerindeki Etki Katsayıları

Tablo 6.37’te “Yeşil Yönetim Uygulamaları” (YY) ölçeği alt boyutlarının “İş Yeri Çevresi” (KI_IYC) alt boyutu üzerindeki etki katsayıları incelendiğinde, “Yeşil Yönetim Anlayışında Ar-Ge Faaliyetleri” (YY_AG) alt boyutu ($p<0.05$) hariç bütün boyutların etkilerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($p<0.05$). Standart tahmin değerlerine göre en yüksek etki negatif yönlü olarak “Yeşil Yönetim Anlayışında Muhasebe-Finans Faaliyetleri” (YY_MF) alt boyutunda, en düşük etki ise “Yeşil Yönetim Anlayışında Üretim Faaliyetleri” (YY_UF) alt boyutunda olduğu görülmektedir. Hastane yöneticilerinden elde edilen verilere göre yönetim kademesi, çalışma ortamı ve koşulları, çalışan kalitesi konularındaki yönetici algılarını; insan kaynakları ve üretim faaliyetindeki yeşil uygulamaların olumlu etkilediği, muhasebe-

finans faaliyetlerindeki yeşil uygulamaların olumsuz etkilediği; ar-ge faaliyetlerindeki yeşil uygulamaların ise etkilemediği görülmektedir.

Tablo 6.38’de “*Yeşil Yönetim Uygulamaları*” ölçeği boyutlarının “*Kurumsal İtibar*” ölçeği “*Sosyal ve Çevresel Sorumluluk*” alt boyutu üzerindeki etki katsayıları gösterilmektedir.

Boyutlar	Tahmin	S. Tahmin	S. Hata	Kritik Değer	P
YY_UF	1,016	0,376	0,31	3,278	0,001
YY_IK	0,989	0,403	0,233	4,252	***
YY_MF	-1,017	-0,712	0,166	-6,141	***
YY_AG	0,257	0,257	0,079	3,248	0,001

Tablo 6.38. Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeği Alt Boyutlarının Sosyal ve Çevresel Sorumluluk Alt Boyutu Üzerindeki Etki Katsayıları

Tablo 6.38’de “*Yeşil Yönetim Uygulamaları*” (YY) ölçeği alt boyutlarının “*Sosyal ve Çevresel Sorumluluk*” (KI_SCS) alt boyutu üzerindeki etki katsayıları incelendiğinde, bütün boyutların etkilerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($p < 0.05$). Standart tahmin değerlerine göre en yüksek etki negatif yönlü olarak “*Yeşil Yönetim Anlayışında Muhasebe-Finans Faaliyetleri*” (YY_MF) alt boyutunda, en düşük etki ise “*Yeşil Yönetim Anlayışında Ar-Ge Faaliyetleri*” (YY_AG) alt boyutunda olduğu görülmektedir. Hastane yöneticilerinden elde edilen verilere göre hastanenin sosyal olaylara duyarlılığı, çevreye duyarlılığı, insanlara davranışta hassasiyet konularındaki yönetici algılarını; insan kaynakları, ar-ge ve üretim faaliyetindeki yeşil uygulamaların olumlu etkilediği, muhasebe-finance faaliyetlerindeki yeşil uygulamaların olumsuz etkilediği görülmektedir.

Tablo 6.39’da “*Yeşil Yönetim Uygulamaları*” ölçeği boyutlarının “*Kurumsal İtibar*” ölçeği “*Finansal Performans*” alt boyutu üzerindeki etki katsayıları gösterilmektedir.

Boyutlar	Tahmin	S. Tahmin	S. Hata	Kritik Değer	P
YY_UF	1,156	0,462	0,339	3,414	***
YY_IK	0,962	0,423	0,231	4,159	***
YY_MF	-0,75	-0,567	0,143	-5,239	***
YY_AG	0,216	0,233	0,076	2,841	0,004

Tablo 6.39. Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeği Alt Boyutlarının Finansal Performans Alt Boyutu Üzerindeki Etki Katsayıları

Tablo 6.39’da “*Yeşil Yönetim Uygulamaları*” (YY) ölçeği alt boyutlarının “*Finansal Performans*” (KI_FP) alt boyutu üzerindeki etki katsayıları incelendiğinde, bütün

boyutların etkilerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($p<0.05$). Standart tahmin değerlerine göre en yüksek etki negatif yönlü olarak “*Yeşil Yönetim Anlayışında Muhasebe-Finans Faaliyetleri*” (YY_MF) alt boyutunda, en düşük etki ise “*Yeşil Yönetim Anlayışında Ar-Ge Faaliyetleri*” (YY_AG) alt boyutunda olduğu görülmektedir. Hastane yöneticilerinden elde edilen verilere göre hastanenin finansal geçmişi, yatırım olma seçeneği, rakipler arasındaki yeri, büyüme potansiyeli konularındaki yönetici algılarını; insan kaynakları, ar-ge ve üretim faaliyetindeki yeşil uygulamaların olumlu etkilediği, muhasebe-finance faaliyetlerindeki yeşil uygulamaların olumsuz etkilediği görülmektedir.

6.2.8. Hipotezlerin Test Sonuçları

Yapılan araştırma sonuçlarına göre hipotezlerin kabul veya ret durumları Tablo 6.40'ta gösterilmiştir.

Hipotezler	Kabul/Ret Durumu
H₁: Yeşil yönetim uygulamaları ölçeği ve alt boyutları ortalamaları cinsiyet değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermektedir.	RET
H₂: Yeşil yönetim uygulamaları ölçeği ve alt boyutları ortalamaları çalışılan kurum değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermektedir.	RET
H₃: Yeşil yönetim uygulamaları ölçeği ve alt boyutları ortalamaları yaş grubu değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermektedir.	RET
H₄: Yeşil yönetim uygulamaları ölçeği ve alt boyutları ortalamaları eğitim düzeyi değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermektedir.	RET
H₅: Yeşil yönetim uygulamaları ölçeği ve alt boyutları ortalamaları çalışma süresi değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermektedir.	RET
H₆: Kurumsal itibar ölçeği ve alt boyutları ortalamaları cinsiyet değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermektedir.	KISMEN KABUL
H₇: Kurumsal itibar ölçeği ve alt boyutları ortalamaları çalışılan kurum değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermektedir.	KISMEN KABUL
H₈: Kurumsal itibar ölçeği ve alt boyutları ortalamaları yaş grubu değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermektedir.	KISMEN KABUL
H₉: Kurumsal itibar ölçeği ve alt boyutları ortalamaları eğitim düzeyi değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermektedir.	KISMEN KABUL
H₁₀: Kurumsal itibar ölçeği ve alt boyutları ortalamaları çalışma süresi değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık göstermektedir.	RET
H₁₁: Yeşil yönetim uygulamalarının kurumsal itibar üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	KABUL
H₁₂: Yeşil yönetim anlayışında üretim faaliyetlerinin kurumsal itibar üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	KABUL
H₁₃: Yeşil yönetim anlayışında insan kaynakları faaliyetlerinin kurumsal itibar üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	KABUL
H₁₄: Yeşil yönetim anlayışında muhasebe-finance faaliyetlerinin kurumsal itibar üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	KABUL
H₁₅: Yeşil yönetim anlayışında ar-ge faaliyetlerinin kurumsal itibar üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	RET
H₁₆: Yeşil yönetim anlayışında üretim faaliyetlerinin duygusal cazibe üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	KABUL
H₁₇: Yeşil yönetim anlayışında insan kaynakları faaliyetlerinin duygusal cazibe üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	KABUL
H₁₈: Yeşil yönetim anlayışında muhasebe-finance faaliyetlerinin duygusal cazibe üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	KABUL
H₁₉: Yeşil yönetim anlayışında ar-ge faaliyetlerinin duygusal cazibe üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	RET
H₂₀: Yeşil yönetim anlayışında üretim faaliyetlerinin ürün ve hizmetler üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	KABUL
H₂₁: Yeşil yönetim anlayışında insan kaynakları faaliyetlerinin ürün ve hizmetler üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	KABUL
H₂₂: Yeşil yönetim anlayışında muhasebe-finance faaliyetlerinin ürün ve hizmetler üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	KABUL
H₂₃: Yeşil yönetim anlayışında ar-ge faaliyetlerinin ürün ve hizmetler üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	KABUL
H₂₄: Yeşil yönetim anlayışında üretim faaliyetlerinin vizyon ve liderlik üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	KABUL
H₂₅: Yeşil yönetim anlayışında insan kaynakları faaliyetlerinin vizyon ve liderlik üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	KABUL

Tablo 6.40. Hipotez Sonuçları Tablosu

Hipotezler	Kabul/Ret Durumu
H₂₆: Yeşil yönetim anlayışında muhasebe-finance faaliyetlerinin vizyon ve liderlik üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	KABUL
H₂₇: Yeşil yönetim anlayışında ar-ge faaliyetlerinin vizyon ve liderlik üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	RET
H₂₈: Yeşil yönetim anlayışında üretim faaliyetlerinin iş yeri çevresi üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	KABUL
H₂₉: Yeşil yönetim anlayışında insan kaynakları faaliyetlerinin iş yeri çevresi üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	KABUL
H₃₀: Yeşil yönetim anlayışında muhasebe-finance faaliyetlerinin iş yeri çevresi üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	KABUL
H₃₁: Yeşil yönetim anlayışında ar-ge faaliyetlerinin iş yeri çevresi üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	RET
H₃₂: Yeşil yönetim anlayışında üretim faaliyetlerinin sosyal ve çevresel sorumluluk üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	KABUL
H₃₃: Yeşil yönetim anlayışında insan kaynakları faaliyetlerinin sosyal ve çevresel sorumluluk üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	KABUL
H₃₄: Yeşil yönetim anlayışında muhasebe-finance faaliyetlerinin sosyal ve çevresel sorumluluk üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	KABUL
H₃₅: Yeşil yönetim anlayışında ar-ge faaliyetlerinin sosyal ve çevresel sorumluluk üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	KABUL
H₃₆: Yeşil yönetim anlayışında üretim faaliyetlerinin finansal performans üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	KABUL
H₃₇: Yeşil yönetim anlayışında insan kaynakları faaliyetlerinin finansal performans üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	KABUL
H₃₈: Yeşil yönetim anlayışında muhasebe-finance faaliyetlerinin finansal performans üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	KABUL
H₃₉: Yeşil yönetim anlayışında ar-ge faaliyetlerinin finansal performans üzerine anlamlı bir etkisi vardır.	KABUL

Tablo 6.40. (devam) Hipotez Sonuçları Tablosu

Sonuçlara göre H₁, H₂, H₃, H₄, H₅, H₁₀, H₅₀, H₅₄, H₆₂ ve H₆₆ hipotezleri ret edilirken H₆, H₇, H₈ ve H₉ hipotezleri kısmen kabul edilmiş ve diğer hipotezler kabul edilmiştir.

7. TARTIŞMA

Bu bölümde nitel çalışma ve nicel çalışma sonucunda hastane yöneticilerinden elde edilen bilgiler doğrultusunda yapılmış çalışmalarda ulaşılan sonuçlara göre benzerlikleri, farklılıkları ele alınarak tartışılmıştır.

Yapılan nitel araştırmada halkla ilişkiler-pazarlama, muhasebe-finance, insan kaynakları yönetimi, ar-ge, hizmet sunumu, tedarik alanlarında ve bunların haricinde hastane yöneticileri tarafından önerilen yeşil uygulamalar tespit edilmiştir. Bu uygulamalar şu şekilde sıralanabilir:

Yeşil halkla ilişkiler-pazarlama uygulamaları olarak etkin kağıt kullanımı, billboard, megalight ve pano kullanılması, mavi kapak toplama kampanyası, elektrikli araç kullanılması, toplumu bilinçlendirme uygulamaları, online dilek, istek ve şikayetler, online hasta memnuniyet anketi, bilgi sistemleri kullanımı, plazma paylaşımı yapılması, qr kodu kullanılması, e-posta gönderilmesi, sosyal medyanın kullanılması, web sitelerinin kullanılması, telefon (sms, whatsapp) aracılığıyla bilgilendirme, duyuru, haber ve bilgilendirmede otobüs arkası kullanımı gibi uygulamalar tespit edilmiştir. Bu uygulamalarla kağıt kullanımı azaltımı, atıkların geri dönüşümü, hava kirliliğinin önlenmesi ve yeşil bilinçlendirme düzeyinin yükseltilmesi gibi amaçlara ulaşmak istendiği düşünülmektedir. Yavuz'un (2021) yeşil işlerde aranan yetkinlikler üzerine yaptığı çalışmasında, çevre bilimi, iklim değişikliği, geri dönüşüm, tehlikeli atık meseleleri önem kazanan konular olup bu konulara hâkim olmak bulunmaktadır. Yapılan çalışmada benzer şekilde yeşil uygulama olarak geri dönüşüm uygulaması tespit edilmiştir.

Yeşil muhasebe-finance uygulamaları olarak bilgi sistemleri kullanımı, e-arşiv, e-fatura, e-imza, yeşil uygulama analizi ve yeşil uygulamalara kaynak ayırma gibi uygulamalar tespit edilmiştir. Bu uygulamalarla kağıt kullanımı azaltımı, uygulamanın hastaneye ve doğaya olumlu yanlarının belirlenmesi ve hastaneye dezavantajının belirlenmesiyle uygulamaya devamı konusunda karar verilmesi, doğayı koruma gibi amaçlara ulaşmak istendiği düşünülmektedir. Göl'ün (2023) çalışmasında bulut muhasebeye (çevrimiçi muhasebe) değinilmiştir. Yapılan çalışmada benzer şekilde yeşil uygulama olarak çevrimiçi muhasebeye (muhasebe sistemleri) değinilmiştir.

Yeşil insan kaynakları uygulamaları olarak sigarasız ortam, istenmeyen olay bildirim sistemi, yeşil iş sağlığı uygulamaları, dijital doküman, e-imza, online bordro, online

eğitim, online iş başvurusu, online personel dosyası, online toplantı, personel servisi, toplu taşımaya yönlendirme, yeşil eğitim, çevre koruma ekipleri, çevre mühendisi, çevreye duyarlı çalışan seçme ve isg uzmanı bulundurma gibi uygulamalar tespit edilmiştir. Bu uygulamalarla çalışan sağlığının korunması, kağıt kullanımı azaltımı, doğanın korunması, enerji tasarrufu, hava kirliliğinin önlenmesi, yeşil bilinç düzeyinin yükseltilmesi gibi amaçlara ulaşmak istendiği düşünülmektedir. Memiş'in (2019) çalışmasında yeşil uygulama ölçütlerinin en önemlisi "Enerji Tasarrufu" ölçütü, en az önemli ölçüt ise, "Çevre Bilinci Konusunda Verilen Eğitimler" olarak bulunmuştur. Yapılan çalışmada benzer şekilde enerji tasarrufu ve yeşil eğitimler gibi uygulamalar tespit edilmiştir. Sağbaş ve diğerlerinin (2022) sistematik içerik analiz yöntemi ile incelenen çalışmasında, çalışmalarda sürdürülebilir hedeflere ulaşmak, yeşil eğitim ve kalkınmaya ulaşmak anahtar kelimeleri en yüksek sıklığa sahipken, çevresel hedeflere ulaşmak en küçük sıklığa sahiptir. Yapılan çalışmada benzer şekilde yeşil uygulama olarak yeşil eğitime değinilmiştir.

Yeşil ar-ge uygulamaları olarak barkodlu tuvalet temizliği çizelgesi, etkin kağıt havlu kullanımı sistemi, etkinlik analizi, mutfak atıklarından gübre ve yeşil fikirlerin ödüllendirilmesi gibi uygulamalar tespit edilmiştir. Bu uygulamalarla kağıt kullanımı azaltımı, atıkların yeniden kullanımı, doğanın korunmasına yönelik daha fazla uygulama düşünülmesi gibi amaçlara ulaşmak istendiği düşünülmektedir. Doğan ve diğerlerinin (2022) yaptığı çalışmada su ve enerji tasarrufu uygulamaları, katı kalıntıların seçici olarak toplanması ve çevreye zararlı ürünlerin kullanımının azaltılmasının önemli olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Yapılan çalışmada benzer şekilde atıkların ayrıştırılması uygulaması tespit edilmiştir.

Yeşil hizmet sunumu uygulamaları olarak ağaçlandırma, enerjinin etkin kullanımı, geri dönüşüm uygulamaları, kaynakların etkin kullanımı, suyun etkin kullanımı, yenilenebilir enerji uygulamaları, hastada yeşil farkındalığı oluşturma, yeniden kullanım uygulamaları, dijital hasta menüsü, dijital hastane (platformlar), e-görüntü, e-randevu, e-rapor, e-reçete, e-sonuç, e-tetkik istemleri, mesaj ile reçete bilgisi, mesaj ile sıra numarası bilgisi, online hasta dosyaları, güvenilir gıda, havanın güvenliği, ses ölçümü, sulamada güvenilir olmayan suyun kullanımı ve suyun güvenliği gibi uygulamalar tespit edilmiştir. Bu uygulamalarla doğanın korunması, maliyetlerin azaltılması, çevre kirliliğinin önlenmesi, yeşil bilinç düzeyinin yükseltilmesi, kağıt

kullanımının azaltılması, çalışan sağlığının korunması gibi amaçlara ulaşılmak istendiği düşünülmektedir. Aver ve Öztürk (2022) çalışmalarında, Analitik Hiyerarşi Süreci analizleri sonucunda; enerji verimliliği, enerji verimli ekipmanlar ve laboratuvar sistemleri, yenilenebilir enerji, su tüketimi ölçümü ve sızıntı tespiti, atık su arıtma ve alternatif su kaynakları ilk beş sıradaki yeşil hastane kriterleri olarak bulunmuştur. Yapılan çalışmada benzer şekilde enerjinin etkin kullanımı, suyun etkin kullanımı ve yenilenebilir enerji uygulamaları gibi uygulamalar tespit edilmiştir. Gezer ve Esmer (2023) çalışmalarında, tarımsal işletmelerin kalite, geri dönüşüm, organik tarım, gıda güvenliği, sıfır atık, eğitim, iyi tarım, sağlık, çevre kirliliği ve hijyen gibi birçok konuda yeşil yönetim uygulamaları gerçekleştirdikleri bulgusuna ulaşılmıştır. Yapılan çalışmada benzer şekilde geri dönüşüm, gıda güvenliği, sıfır atık, yeşil eğitim gibi uygulamalar tespit edilmiştir. Çilingir ve Erkılıç'ın (2021) çalışmasında yeşil yönetim çerçevesinde çevre, atık, su ve iç hava yönetiminin yetersiz olduğu ve enerji yönetimi, yeşil pazarlama ve yeşil yönetimin başka uygulamalarının ise kısmen yeterli olduğu saptanmıştır. Yapılan çalışmada çevre ile ilgili uygulamalar, atıkların ayrıştırılması, su, elektrik, enerji tasarrufu uygulamaları, havalandırma ile ilgili uygulamalar tespit edilmiştir. Sarıcı ve Erikli'nin (2022) içerik analizi yöntemi ile yapılan çalışmalarında “çevre duyarlılığı”, “yeşil ürün”, “yeşil ekonomi”, “yeşil üretim” ve “yeşil tüketim” ifadeleri üzerinde yoğunlaşıldığı görülmüştür. Yapılan çalışmada benzer şekilde çevre duyarlılığı, yeşil hizmet sunumu gibi uygulamalar tespit edilmiştir.

Yeşil tedarik uygulamaları olarak online ihale, toplu satın alma, eko bilinçli tedarikçi seçimi, tedarikçilerin denetimi, ürünlerin çevreye etkilerinin araştırılması, ambalajların geri dönüştürülebilir olması ve doğaya dost ürünlerin tercih edilmesi gibi uygulamalar tespit edilmiştir. Bu uygulamalarla kağıt kullanımı azaltımı, maliyetlerin düşürülmesi, çevreye zarar vermeyen tedarikçilerle çalışarak doğanın korunmasına katkıda bulunulması, doğanın korunması, çevre kirliliğinin önlenmesi gibi amaçlara ulaşılmak istendiği düşünülmektedir. Doğan ve diğerlerinin (2022) yaptığı çalışmada su ve enerji tasarrufu uygulamaları, katı kalıntıların seçici olarak toplanması ve çevreye zararlı ürünlerin kullanımının azaltılmasının önemli olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Yapılan çalışmada benzer şekilde atıkların ayrıştırılması, çevreye zararlı ürünlerin tercih edilmemesi gibi uygulamalar tespit edilmiştir. Atrek ve Özdağoğlu'nun (2014) yaptığı nitel çalışmada yeşil tedarik zinciri; yeşil satın alma,

yeşil imalat, yeşil dağıtım/paketleme ve tersine lojistikten meydana gelen dört temel başlık altında incelenmiş ve yeşil tedarik zinciri uygulamalarının arzu edilen seviyede olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yapılan çalışmada benzer şekilde yeşil tedarik ile ilgili uygulamalar tespit edilmiştir.

Önerilen yeşil uygulamalar olarak fotoselli musluk kullanımı, gri su kullanımı, pisuvarların kaldırılması, su arızalarının giderilmesi, su tasarrufu farkındalığı, yağmur suyu deposu, atıkların yeniden kullanılması, kullanılmayan hemşire formlarının farklı şekillerde kullanımı, akılcı ilaç sistemi, biyometrik imza, dijital evrak, online hizmet sözleşmeleri, online onam, online personel sözleşmeleri, bilinçlendirme uygulamaları, kağıt havlunun etkin kullanımı, yenilenebilir enerji kaynakları, çevre birimi ve çevreci davranış zorunluluğu gibi uygulamalar tespit edilmiştir. Bu uygulamalarla suyun etkin kullanımı, çevre kirliliğinin önlenmesi, hasta sağlığı, kağıt kullanımı azaltımı, çevre bilincinin yükseltilmesi, doğanın korunması gibi amaçlara ulaşmak istendiği düşünülmektedir. Baysal'ın (2023) çalışmasında incelenen on farklı firmanın, “sera gazı emisyonları, atık yönetimi, tedarik zinciri yönetimi, etik ve sosyal sorumluluk, yenilenebilir enerji kaynakları kullanımı, sürdürülebilir ürün tasarımı” ve çevre dostu teknolojiler, su kullanımı ve enerji tasarrufu, sürdürülebilirlik stratejileri, çevre dostu malzeme kullanımı, sosyal sorumluluk projeleri, ambalajlama stratejilerinde geri dönüştürülebilir malzemelerin kullanımı konularında çeşitli uygulamalar yapıldığı tespit edilmiştir. Yapılan çalışmada benzer şekilde atıkların ayrıştırılması, yenilenebilir enerji kullanımı, dijital uygulamalar, su, enerji tasarrufu, çevre dostu malzeme tercihi gibi uygulamalar tespit edilmiştir.

Ayrıca hastanelerin web sitelerinden misyon, vizyon, politikalar ve değerleri içerik analizine tabi tutularak ulaşılan yeşil yönetim uygulamaları olarak atıkların ayrıştırılması, enerji tasarrufu, etkin hizmet, yeşil eğitim, sosyal sorumluluk, çevre duyarlılığı, çevrenin korunması ve çevresel bilinç gibi uygulamalar tespit edilmiştir. Bu uygulamalarla çevre kirliliğinin önlenmesi, maliyetlerin azaltılması, doğanın korunması, yeşil bilinç düzeyinin yükseltilmesi gibi amaçlara ulaşmak istendiği düşünülmektedir. Çilingir ve Erkılıç'ın (2023) konaklama işletmeleri üst düzey yöneticileriyle yaptığı çalışmada, enerji kontrolü ve atık madde yönetimi hakkında ortalamanın üstü bir performans sergilendiği fakat çevre sertifikası, yönetim, ekipman, ulaşım ve iş gören eğitimi konularında bilgi ve planlama yetersizliği olduğu

sonuçlarına ulaşılmıştır. Yapılan çalışmada benzer şekilde enerji tasarrufu, atıkların ayrıştırılması, yeşil eğitim gibi uygulamalar tespit edilmiştir.

Aşağıda nicel araştırma neticesinde ulaşılan bulguların yapılmış çalışmalar ile benzerlik ve farklılıklarına değinilmiştir.

Yapılan çalışmada, yeşil yönetim uygulamaları ve tüm alt boyutlarının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Görgülü ve diğerlerinin (2023) öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmada katılımcıların cinsiyetlerine göre yeşil yönetim uygulamaları algılarında farklılık çıkmıştır. Görgülü ve diğerlerinin (2023) çalışmasında farklılık çıkmasının nedeni öğretmenler üzerinde yapılmış olması, bu çalışmanın ise sadece hastane yöneticileri üzerinde gerçekleştirilmesi, bu yöneticilerin benzer bilgi, tecrübeye sahip olmaları ve çoğunluğunun eğitim düzeyinin yüksek olması olabilir. Yapılan çalışmada Görgülü vd., (2023) aksine Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeği ve alt boyutlarının ortalamaları kadın ve erkek hastane yöneticilerine göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Yapılan çalışmada, yeşil yönetim uygulamaları ve tüm alt boyutlarının yaş grubu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Karakuş ve Mert'in (2023) yeşil yönetim uygulayan işletme çalışanları üzerinde yapılan çalışmada yeşil yönetim algısının yaş değişkenine göre farklılaştığını ortaya koymaktadır. Karakuş ve Mert'in (2023) çalışmasında farklılık çıkmasının nedeni işletme çalışanları üzerinde yapılması, bu çalışmanın ise sağlık sektöründe hastane yöneticileri üzerinde yapılması, uygulama yapılan hastanelerin yeşil yönetim konusunda hassas olmaları, belli aralıklarla yeşil eğitimler verilerek uygulanan yeşil yönetim uygulamaları konusunda her yaşta yöneticinin bilgi sahibi olmalarını sağlamaları düşünülebilir. Yapılan çalışmada Karakuş ve Mert'in (2023) çalışmasının aksine Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeği ve alt boyutlarının ortalamaları yaş grubuna göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Yapılan çalışmada, yeşil yönetim uygulamaları ve tüm alt boyutlarının çalışma süresi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Sarıkaya, Er, Türkmen, Aral ve İzgi'nin (2024) öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmada Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeğinde çalışma süresi değişkenine göre farklılık bulunmuştur. Sarıkaya ve diğerleri (2024) ile bu çalışmada farklı

bulgulara ulaşılmasının nedeni çalışmanın farklı sektörlerde ve mesleklerde gerçekleştirilmesi, bu çalışmanın uygulandığı hastanelerde kurumda çalışma süresi en az olan yöneticiden en çok olan yöneticilere kadar yeşil yönetim uygulamaları konusunda bilgi sahibi olmaları düşünülebilir. Yapılan çalışmada Sarıkaya ve diğerlerinin (2024) çalışmasının aksine Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeği ve alt boyutlarının ortalamaları çalışma süresine göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Yapılan çalışmada, yeşil yönetim uygulamaları ve tüm alt boyutlarının eğitim düzeyi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Karakuş ve Mert'in (2023) yeşil yönetim uygulayan işletme çalışanları üzerinde yapılan çalışmada yeşil yönetim algısı eğitim durumları değişkenine göre farklılaşmaktadır. Karakuş ve Mert (2023) ile bu çalışmada farklı bulgulara ulaşılmasının nedeni çalışmanın farklı sektörlerde ve mesleklerde gerçekleştirilmesi, bu çalışmanın uygulandığı hastanelerde eğitim düzeyi ne olursa olsun uygulanan yeşil yönetim uygulamaları konusunda eksiksiz bilgiye sahip olunması konusunda hassas olunması düşünülebilir. Yapılan çalışmada Karakuş ve Mert'in (2023) çalışmasının aksine Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeği ve alt boyutlarının ortalamaları eğitim düzeyine göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Yapılan çalışmada, hastane yöneticilerinin Kurumsal İtibar Ölçeği ve alt boyutlarının (Ürün ve Hizmetler, Vizyon ve Liderlik, İş Yeri Çevresi, Sosyal ve Çevresel Sorumluluk, Finansal Performans) ortalamaları kadın ve erkek katılımcılara göre farklılık göstermemektedir. Fakat katılımcıların Duygusal Çekicilik alt boyutu ortalaması kadın ve erkek katılımcılara göre farklılık göstermektedir. Farklılığın kaynağı, Erkek katılımcıların Duygusal çekicilik algılarının kadın katılımcılara göre daha yüksek olmasıdır. Işık, Çiçek ve Almalı (2016) çalışmalarında yanıtlayıcıların kurumsal itibar algılarının alt boyutları bakımından cinsiyet ve çalışılan üniversite değişkeni açısından anlamlı bir farklılık oluşturmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Karakaya ve Aydın'ın (2015) kamu hastanesinde hastalar üzerinde yaptığı çalışmada cinsiyet değişkeninin itibar durumu üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmüştür. Yapılan çalışmada da Duygusal Çekicilik boyutu haricinde kadın ve erkek katılımcılara göre farklılığa ulaşılmamıştır.

Yapılan çalışmada Kurumsal İtibar Ölçeği ve alt boyutlarının (Duygusal Çekicilik, Ürün ve Hizmetler, Sosyal ve Çevresel Sorumluluk) ortalamaları kamu ve özel kurumda çalışan hastane yöneticilerine göre farklılık göstermektedir. Farklılığın kaynağı, özel kurumlarda çalışan hastane yöneticilerinin Kurumsal İtibar, Duygusal çekicilik, Ürün ve Hizmetler ile Sosyal ve Çevresel Sorumluluk algılarının kamu kurumlarında çalışan hastane yöneticilerine göre daha yüksek olmasıdır. Çınaroğlu ve Şahin (2013) çalışmalarında kamu ve özel hastanelerin genel itibar seviyeleri ile kurumsal itibar ile ilgili boyutların yaklaşık olarak tamamında anlamlı farklılıklar bulunduğu ve özel hastanelerin itibar sonuçlarının kamu hastanelerinin itibar sonuçlarından daha yüksek olarak bulunmuştur. Yapılan çalışmada Çınaroğlu ve Şahin'in (2013) çalışmasına benzer şekilde sonuçlara ulaşılmıştır.

Yapılan çalışmada hastane yöneticilerinin Kurumsal İtibar Ölçeği ve alt boyutlarının (Duygusal Çekicilik, Vizyon ve Liderlik ve İş Yeri Çevresi) ortalamaları hastane yöneticilerinin “yaş grubuna” göre farklılık göstermektedir. Duygusal Çekicilik algılarındaki farklılığın nedeni 20-30 yaş grubu hastane yöneticilerinin algılarının diğer yaş grubu hastane yöneticilerine göre daha düşük olmasından kaynaklanmaktadır. Vizyon ve Liderlik ve İş Yeri Çevresi algılarındaki farklılığın nedeni 20-30 yaş grubu hastane yöneticilerinin algıları 41-50 yaş grubu hastane yöneticileri algılarına göre daha düşük olmasından kaynaklanmaktadır. Fettahlioğlu, Fettahlioğlu, Yıldız ve Birin'in (2016) banka personeli üzerinde yaptığı çalışmada kurumsal itibar yönetimi algısının yaşlara göre farklılık gösterdiği bulunmuştur. Deniz, Çimen, Cizmeci, Erkoç ve Yüksel'in (2017) özel hastane çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada katılımcıların yaş gruplarına göre duygusal çekicilik boyutu ile ilgili itibar algı seviyesinin farklılık gösterdiği saptanmıştır. Yapılan çalışmada Fettahlioğlu ve diğerleri (2016) ve Deniz ve diğerleri (2017) çalışmalarına benzer şekilde duygusal çekicilik, vizyon ve liderlik ve iş yeri çevresi algılarının yaş grubu değişkenine göre anlamlı fark gösterdiği sonuçlarına ulaşılmıştır.

Yapılan çalışmada hastane yöneticilerinin Kurumsal İtibar Ölçeği ve alt boyutlarının (Ürün ve Hizmetler, Sosyal ve Çevresel Sorumluluk, Vizyon ve Liderlik, İş Yeri Çevresi, Finansal Performans) ortalamaları hastane yöneticilerinin “eğitim düzeyine” göre farklılık göstermemektedir. Fakat hastane yöneticilerinin Duygusal Çekicilik alt boyutunda “eğitim düzeyi” değişkeni bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark

bulunmuştur. Bu farklılığın kaynağı ön lisans eğitim düzeyinde hastane yöneticilerinin “*Duygusal Çekicilik*” algıları lise, lisans ve lisansüstü eğitim düzeyindeki hastane yöneticileri algılarına göre daha düşük olmasından kaynaklanmaktadır. Alınacak ve diğerlerinin (2010) üniversite öğrencileri üzerinde yaptığı çalışmada kurumsal itibar boyutlarının öğrenim düzeylerine göre anlamlı bir farklılık oluşturduğu görülmüştür. Işık ve diğerleri (2016) çalışmalarında kurumsal itibar alt boyutlarından biri olan stratejiklik ile eğitim durumu değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Yapılan çalışmada da hastane yöneticilerinin Duygusal Çekicilik alt boyutunda eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı fark gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Yapılan çalışmada Kurumsal İtibar Ölçeği ve alt boyutlarının (Duygusal Çekicilik, Ürün ve Hizmetler, Sosyal ve Çevresel Sorumluluk, Vizyon ve Liderlik, İş Yeri Çevresi, Finansal Performans) ortalamaları hastane yöneticilerinin çalışma süresine göre farklılık göstermemektedir. Avcı’nın (2019) idari ve akademik personel üzerinde yaptığı çalışmada kurumsal itibar boyut ortalamalarının katılımcıların çalışma süresine göre anlamlı bir farklılık söz konusudur. Avcı’nın (2019) çalışması yapılan çalışma ile farklı sonuçlara ulaşılmasının nedeni çalışmanın farklı sektörlerde ve mesleklerde gerçekleştirilmesi olabilir. Deniz ve diğerlerinin (2017) özel hastane çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada katılımcıların çalışma süresi değişkenine göre algıladıkları kurumsal itibar seviyesinin istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılık oluşturmadığı belirlenmiştir. Yapılan çalışmada Deniz ve diğerlerinin (2017) çalışmasına benzer şekilde Kurumsal İtibar Ölçeği ve alt boyutlarının ortalamaları hastane yöneticilerinin çalışma süresine göre farklılık göstermediği sonuçlarına ulaşılmıştır.

Yapılan çalışmada “Yeşil Yönetim Uygulamaları”nın “Kurumsal İtibar” üzerindeki etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeği alt boyutlarının (Yeşil Yönetim Anlayışında Üretim Faaliyetleri, Yeşil Yönetim Anlayışında İnsan Kaynakları Faaliyetleri, Yeşil Yönetim Anlayışında Muhasebe-Finans Faaliyetleri ve Yeşil Yönetim Anlayışında Ar-Ge Faaliyetleri) “Kurumsal İtibar” ölçeği üzerindeki etki katsayıları incelendiğinde, “Yeşil Yönetim Anlayışında Ar-Ge Faaliyetleri” alt boyutu hariç bütün boyutların etkilerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. “Yeşil Yönetim Uygulamaları” ölçeği alt boyutlarının “Kurumsal İtibar” ölçeği (Ürün ve Hizmetler, Sosyal ve

Çevresel Sorumluluk ve Finansal Performans) alt boyutları üzerindeki etki katsayıları incelendiğinde, bütün boyutların etkilerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. “Yeşil Yönetim Uygulamaları” ölçeği alt boyutlarının “Kurumsal İtibar” (Duygusal Çekicilik, Vizyon ve Liderlik ve İş Yeri Çevresi) alt boyutları üzerindeki etki katsayıları incelendiğinde, “Yeşil Yönetim Anlayışında Ar-Ge Faaliyetleri” alt boyutu hariç bütün boyutların etkilerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir.

Yeşil anlayışa karşı ilginin arttığı, doğaya karşı olumsuz tutumların halk üzerinde tepki olarak ortaya çıktığı günümüzde bu sonuç beklenmekteydi. Bireylerin günümüzde işletmelerden ürün ve hizmet talebi dışında birtakım beklentileri de bulunmaktadır. Bu beklentilerden biri de işletmelerden çevreci bir tutum sergilemeleri yani üretim sürecinde doğal kaynakları etkin kullanmaları ve doğayı korumalarıdır. Dolayısıyla yeşil yönetim uygulamalarının kurumsal itibar algısı üzerinde etkisi olduğu düşünülmekteydi. Quintana-García ve diğerlerinin (2021) imalat şirketlerinin panel verileri üzerinde yaptığı çalışmada, çevresel kriterlere dayalı olarak tedarikçi seçimi, izleme ve ortaklığın sona erdirilmesinin kurumsal itibarı olumlu yönde etkilediği bulunmuştur. Hesari ve diğerlerinin (2021) özel banka çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada, kurumsal sosyal sorumluluğun kaynak taahhüdü, yeşil yaratıcılık, kurumsal itibar ve marka performansına olan etkisinin olumlu ve anlamlı bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Irfan ve diğerlerinin (2018) kamu çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada, ekonomik sürdürülebilirliğin, sosyal sürdürülebilirliğin ve çevresel sürdürülebilirliğin kamu sektörü kuruluşlarının itibarı üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu bulunmuştur. Aykan ve Sevim’in (2013) konaklama işletmeleri çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada, reaktif çevre uygulamalarının algılanan kurumsal itibara olan etkisi orta düzeyde olduğu ve bunun gibi proaktif çevre yönetimi uygulamalarının da algılanan kurumsal itibara olan etkisi düşük düzeyde olduğu saptanmıştır. Yapraklı ve Noksan’ın (2023) cep telefonu kullanıcıları üzerinde yaptığı çalışmada, firmaların gerçekleştirdiği yeşil pazarlama karmasının hem kurumsal itibar hem de marka evangelizmi üzerinde etkisinin olduğu bulunmuştur. Mensah ve diğerlerinin (2021) petrol ve gaz şirket yöneticileri üzerinde yaptığı çalışmada, yeşil insan kaynakları yönetiminin yeşil kurumsal vatandaşlık, yeşil itibar, çevre ve iş performansı üzerinde önemli bir pozitif etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Yapılan çalışmada yukarıda yer verilen çalışmalara benzer şekilde Yeşil Yönetim Uygulamalarının Kurumsal

İtibar üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Böylece yapılacak çalışmalara yeşil yönetim uygulamalarının etkili olduğu başka faktörleri araştırma olanağı tanınmıştır.



8. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma, Antalya ilinde sağlık turizmi yetki belgesi bulunan hastanelerde gerçekleştirilen yeşil yönetim uygulamalarını tespit etmek ve yeşil yönetim uygulamalarının kurumsal itibara etkisini ortaya çıkarmak amacıyla yapılmıştır.

Karma yöntemli araştırmanın bu bölümünde sıra ile nitel araştırma dizisi ve nicel araştırma dizisi sonuçlarına yer verilmektedir. Nitel araştırma sonuçları yeşil halkla ilişkiler-pazarlama, yeşil muhasebe-finance, yeşil insan kaynakları, yeşil ar-ge, yeşil hizmet sunumu, yeşil tedarik ve önerilen yeşil uygulamalar şeklinde yedi başlık altında toplanmaktadır. Nitel araştırma bulgularına aşağıda değinilmektedir.

Araştırma kapsamında yer alan hastanelerde yeşil halkla ilişkiler-pazarlama uygulamaları olarak etkin kağıt kullanımı, billboard, megalight ve pano kullanılması, mavi kapak toplama kampanyası, elektrikli araç kullanılması, toplumu bilinçlendirme uygulamaları, online dilek, istek ve şikayetler, online hasta memnuniyet anketi, bilgi sistemleri kullanımı, plazma paylaşımı yapılması, qr kodu kullanılması, e-posta gönderilmesi, sosyal medyanın kullanılması, web sitelerinin kullanılması, telefon (sms, whatsapp) aracılığıyla bilgilendirme, duyuru, haber ve bilgilendirmede otobüs arkası kullanımı gibi uygulamalar saptanmıştır.

Araştırma kapsamında bulunan hastanelerde yeşil muhasebe-finance uygulamaları olarak bilgi sistemleri kullanımı, e-arşiv, e-fatura, e-imza, yeşil uygulama analizi ve yeşil uygulamalara kaynak ayırma gibi uygulamalar belirlenmiştir.

Araştırma kapsamında bulunan hastanelerde yeşil insan kaynakları uygulamaları olarak sigarasız ortam, istenmeyen olay bildirim sistemi, iş sağlığı uygulamaları, dijital doküman, e-imza, online bordro, online eğitim, online iş başvurusu, online personel dosyası, online toplantı, personel servisi, toplu taşımaya yönlendirme, yeşil eğitim, çevre koruma ekipleri, çevre mühendisi, çevreye duyarlı çalışan seçme ve isg uzmanı bulundurma gibi uygulamalar bulunmuştur.

Araştırma kapsamında bulunan hastanelerde yeşil ar-ge uygulamaları olarak barkodlu tuvalet temizliği çizelgesi, etkin kağıt havlu kullanımı sistemi, etkinlik analizi, mutfak atıklarından gübre ve yeşil fikirlerin ödüllendirilmesi gibi uygulamalar belirlenmiştir.

Araştırma kapsamında bulunan hastanelerde yeşil hizmet sunumu uygulamaları olarak ağaçlandırma, enerjinin etkin kullanımı, geri dönüşüm uygulamaları, kaynakların etkin

kullanımı, suyun etkin kullanımı, yenilenebilir enerji uygulamaları, hastada yeşil farkındalığı oluşturma, yeniden kullanım uygulamaları, dijital hasta menüsü, dijital hastane (platformlar), e-görüntü, e-randevu, e-rapor, e-reçete, e-sonuç, e-tetkik istemleri, mesaj ile reçete bilgisi, mesaj ile sıra numarası bilgisi, online hasta dosyaları, güvenilir gıda, havanın güvenliği, ses ölçümü, sulamada güvenilir olmayan suyun kullanımı ve suyun güvenliği gibi uygulamalar saptanmıştır.

Araştırma kapsamında bulunan hastanelerde yeşil tedarik uygulamaları olarak online ihale, toplu satın alma, eko bilinçli tedarikçi seçimi, tedarikçilerin denetimi, ürünlerin çevreye etkilerinin araştırılması, ambalajların geri dönüştürülebilir olması ve doğaya dost ürünlerin tercih edilmesi gibi uygulamalar bulunmuştur.

Araştırma kapsamında bulunan hastanelerde önerilen yeşil uygulamalar olarak fotoselli musluk kullanımı, gri su kullanımı, pisuvarların kaldırılması, su arızalarının giderilmesi, su tasarrufu farkındalığı, yağmur suyu deposu, atıkların yeniden kullanılması, kullanılmayan hemşire formlarının farklı şekillerde kullanımı, akılcı ilaç sistemi, biyometrik imza, dijital evrak, online hizmet sözleşmeleri, online onam, online personel sözleşmeleri, bilinçlendirme uygulamaları, kağıt havlunun etkin kullanımı, yenilenebilir enerji kaynakları, çevre birimi ve çevreci davranış zorunluluğu gibi uygulamalar belirlenmiştir.

Nitel görüşmelerde enerjinin etkin kullanımı, geri dönüşüm uygulamaları, sosyal medyanın kullanılması, dijital hastane, havanın güvenliği, online toplantı, eko bilinçli tedarikçi seçimi, online dilek, istek ve şikayetler, bilgi sistemleri kullanımı, online eğitim gibi uygulamalara sıkça değinildiği görülmektedir.

Sağlık turizmi yetki belgesine sahip hastanelerde yeşil yönetim uygulamaları toplam frekansının özel hastanelerde daha yüksek olduğu görülmektedir. Yani görüşülen kamu ve özel hastaneler karşılaştırıldığında özel hastanelerde daha fazla yeşil yönetim uygulamaları uygulandığı söylenebilir. Kamu hastaneleri Sağlık Bakanlığına bağlı olmasından kaynaklı olarak benzer uygulamalar gerçekleştirdiği, özel hastanelerin daha fazla yeşil uygulama gerçekleştirmeleri hasta çekmek, kazanç elde etmek, kurumsal itibarını arttırmak gibi nedenlere bağlanabilir.

Nitel araştırma, durum çalışması desenine sahip olduğu için birden fazla veri kaynağından faydalanılmıştır. Birinci veri kaynağı olarak görüşme, ikinci veri kaynağı olarak hastanelerin misyon, vizyon, politikalar ve değerlerde bulunan yeşil yönetim

uygulamalarının incelenmesi tercih edilmiştir. Araştırma kapsamında yer alan hastanelerin misyon, vizyon, politikalar ve değerlerde bulunan yeşil yönetim uygulamaları olarak atıkların ayrıştırılması, enerji tasarrufu, etkin hizmet, yeşil eğitim, sosyal sorumluluk, çevre duyarlılığı, çevrenin korunması ve çevresel bilinç gibi uygulamalar tespit edilmiştir.

Kamu ve özel hastanelerin vizyon, misyon, politikalar ve değerlerinde bulunan yeşil yönetim uygulamaları incelendiğinde çevrenin korunması, etkin hizmet, atıkların ayrıştırılması kodlarının sıkça geçtiği görülmektedir.

Sağlık turizmi yetki belgesine sahip hastanelerin vizyon, misyon, politika ve değerlerinde yer alan yeşil yönetim uygulamaları toplam frekansının özel hastanelerde daha yüksek olduğu görülmektedir. Bunun nedeni özel hastanelerin vizyon, misyon, politikalar ve değerlerinde yeşil uygulamalara yer vererek paydaşlarının zihninde çevreci bir kurum olarak yer almak, bu sayede daha fazla tercih edilmek ve kurumsal itibarın arttırılmak istenmesi olabilmektedir.

Nicel araştırma Antalya ilinde sağlık turizmi yetki belgesi bulunan hastanelerde yeşil yönetim uygulamalarının kurumsal itibara etkisini araştırmak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Ayrıca yeşil yönetim ve kurumsal itibar arasındaki ilişki incelenmiş, cinsiyet, çalışılan kurum, yaş, eğitim düzeyi, çalışma süresi değişkenlerine göre yeşil yönetim uygulamaları ve kurumsal itibarın farklılık gösterip göstermediğinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Aşağıda nicel araştırma kapsamında ulaşılan sonuçlar gösterilmektedir.

- Çalışmaya katılan 169 yöneticinin demografik özelliklerine bakıldığında, genel olarak katılımcıların %62,1'inin Kadın, %47,9'unun 41-50 yaş grubunda, %58'inin Lisans mezunu, %66,3'ünün Özel kurumlarda çalıştıkları, %33,1'inin 0-5 yıl çalışma süresine sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
- Yöneticilerin yeşil yönetim uygulamaları konusunda en yüksek puan ortalamasının 4,64 ile "Hastanemizde enerji israfını önleyici tedbirler alınmaktadır" ifadesinde, en küçük ortalamanın da 1,43 ile "Hastanemiz atıklar nedeniyle zaman zaman ceza uygulamalarına maruz kalmaktadır" ifadesinde olduğu görülmektedir.
- Yöneticilerin kurumsal itibar algısı konusunda en yüksek puan ortalamasının 4,64 ile "Hastanemize güvenirim" ve 4,64 ile "Hastanemiz ürün ve hizmetlerinin

arkasında durur” ifadesinde, en küçük ortalamanın da 3,78 ile “Hastanemiz yatırımcılar açısından düşük riskli bir yatırım seçeneğidir” ifadesinde olduğu görülmektedir.

- Yeşil yönetim uygulamaları ve tüm alt boyutlarının cinsiyet, çalışılan kurum, yaş grubu, eğitim düzeyi, çalışma süresi değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği ($p>.05$) belirlenmiştir.
- Kurumsal İtibar Ölçeğinin duygusal çekicilik alt boyutunda cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği ($p<.05$), diğer alt boyutlarda cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği ($p>.05$) bulunmuştur.
- Kurumsal İtibar Ölçeği ve duygusal çekicilik, ürün ve hizmetler, sosyal ve çevresel sorumluluk alt boyutlarının çalışılan kurum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği ($p <.05$), diğer alt boyutlarda çalışılan kurum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği ($p>.05$) tespit edilmiştir.
- Kurumsal İtibar Ölçeğinin duygusal çekicilik, vizyon ve liderlik ve iş yeri çevresi alt boyutlarında yaş grubu değişkeni bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği ($p<0,05$), diğer alt boyutlarda yaş grubu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği ($p>.05$) görülmüştür.
- Kurumsal İtibar Ölçeğinin duygusal çekicilik alt boyutunda eğitim düzeyi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği ($p<.05$), diğer alt boyutlarda eğitim düzeyi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği ($p>.05$) belirlenmiştir.
- Kurumsal İtibar Ölçeği ve tüm alt boyutlarında çalışma süresi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği ($p>.05$) bulunmuştur.
- Yeşil yönetim uygulamaları ile kurumsal itibar ($r = ,550^{**}$, $p<.01$) arasında pozitif yönde bir ilişki saptanmıştır.
- Yeşil yönetim uygulamalarının kurumsal itibar üzerindeki etki katsayısı istatistiksel olarak anlamlıdır.

- Yeşil Yönetim Uygulamaları Ölçeği alt boyutlarının (Yeşil Yönetim Anlayışında Üretim Faaliyetleri, Yeşil Yönetim Anlayışında İnsan Kaynakları Faaliyetleri, Yeşil Yönetim Anlayışında Muhasebe-Finans Faaliyetleri ve Yeşil Yönetim Anlayışında Ar-Ge Faaliyetleri) “Kurumsal İtibar” ölçeği üzerindeki etki katsayıları incelendiğinde, “Yeşil Yönetim Anlayışında Ar-Ge Faaliyetleri” alt boyutu hariç bütün boyutların etkilerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür.
- “Yeşil Yönetim Uygulamaları” ölçeği alt boyutlarının “Kurumsal İtibar” ölçeği (Ürün ve Hizmetler, Sosyal ve Çevresel Sorumluluk ve Finansal Performans) alt boyutları üzerindeki etki katsayıları incelendiğinde, bütün boyutların etkilerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır.
- “Yeşil Yönetim Uygulamaları” ölçeği alt boyutlarının “Kurumsal İtibar” ölçeği (Duygusal Çekicilik, Vizyon ve Liderlik ve İş Yeri Çevresi) alt boyutları üzerindeki etki katsayıları incelendiğinde, “Yeşil Yönetim Anlayışında Ar-Ge Faaliyetleri” alt boyutu hariç bütün boyutların etkilerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir.

Araştırmalardan elde edilen sonuçlara göre geliştirilen öneriler sırasıyla verilmiştir.

- Muhasebe-finance, ar-ge, tedarik alanlarında daha fazla yeşil yönetim uygulaması önerilebilir. Yeşil yönetim uygulamalarına muhasebe kayıtlarında yer verilmesi, sağlık kurumlarında özellikle yeşil yönetim uygulamaları için kaynak ayrılması, ar-ge birimi kurulması ve aktif olarak çalışmasının sağlanması katkı sağlayacak uygulamalardır.
- Yağmur suyu deposunun alınması, gri suyun kullanılması ve yenilenebilir enerji kullanımının yaygın şekilde kullanılması önerilebilir. Bu uygulamalar ile hem çevre korunmuş olacak hem de sağlık kurumlarına maddi kazanç sağlayacaktır.
- Online uygulamaların daha fazla yaygınlaştırılması önerilebilir. Uzaktan sağlık hizmeti sunumunun yaygınlaştırılması hem hastaya hem hastaneye hem de çevreye katkısı olacaktır.
- Yasal mevzuatla zorunlu olarak saklanması gereken kağıt çıktılarıyla ilgili düzenleme yapılarak ıslak imzalı belgelerin ortadan kaldırılması önerilebilir.

- Personel servisi uygulamasının kamu hastanelerinde olmadığı tespit edilmiş, kamu hastanelerinde döner sermayeden karşılanmak üzere personel servisi uygulaması tavsiye edilmektedir. Böylelikle işe geliş gidişlerde bireysel araç kullanımı önlenmiş olacak ve hava kirliliğinin önüne geçilmiş olacaktır.
- Aydınlatılmış onama çevre bilinci ile ilgili bilgilendirme eklenebilir.
- Hastane bahçesinde imkan varsa organik ürünler yetiştirilerek tüketim bu bahçeden sağlanabilir.
- Hastane ile ilgili faaliyetlerde elektrikli araç kullanımı önerilebilir.
- E-imza kullanımı yaygınlaştırılabilir.
- Online hizmet sözleşmeleri ve online personel sözleşmeleri kullanılabilir.
- Sağlık kurumlarında petrol, kömür, doğalgaz gibi enerji kaynakları yerine yenilenebilir enerji kaynaklarını ağırlıklı olarak kullanılması önerilebilir. Petrol, kömür gibi enerji kaynakları havayı kirlettiğinden dolayı önerilmemektedir. Yenilenebilir enerji kaynakları kullanımı ile hava kirliliği önlenecek aynı zamanda hastane enerji maliyetleri azalacaktır.
- Sağlık kurumlarında geri dönüştürülebilir ve geri dönüştürülemez atıkların değerlendirilmesi çalışmaları önerilebilir. Böylelikle sağlık kurumlarında maliyetler düşürülmüş olacaktır.
- Çevre ile ilgili teknolojilerin sağlık kurumları tarafından satın alınması önerilebilir.
- Yıllık bütçeden yeşil yönetim uygulamaları için kaynak ayrılması önerilebilir.
- Sağlık turizmi yetki belgesine sahip hastanelerin kurumsal itibarını arttırmak için yeşil yönetim uygulamalarına devam etmeleri ve bu uygulamaları yönetim sürecinde daha yaygın hale getirmeleri önerilmektedir.
- Araştırmacılara sağlık kurumlarında tedarik, ar-ge ve muhasebe-finance alanında nitel çalışmalar yapılarak uygulanan ve uygulanabilecek yeşil uygulamaların belirlenmesi önerilebilir.
- Araştırmacılara sağlık kurumlarında tüm yönetim uygulamalarına karşılık gelen yeşil yönetim uygulamaları belirlenerek yeşil yönetim uygulamaları kılavuzu oluşturulabilir.

- Araştırmacılaraya yeşil yönetim uygulamalarının kurumsal itibara etkisinin diğer alanlarda da araştırılması önerilebilir.
- Araştırmacılaraya sağlık kurumlarında yeşil yönetim uygulamalarının paydaşlar açısından öneminin araştırılması önerilebilir.
- Araştırmacılaraya işletmelerde yeşil yönetim uygulamaları daha da yaygınlaştıktan sonra tekrar kurumsal itibara, müşteri memnuniyetine, tekrar tercih etme davranışına, hizmet kalitesi algısına, başkalarına işletmeyi önerme davranışına ve maliyet üzerindeki etkisini araştırmaları önerilebilir.





KAYNAKÇA

- Abbaspour, M. ve Khadivi S. (2009). Challenges of green management in Iran. *WIT Transactions on Ecology and the Environment*, 120, 547 - 557. doi:10.2495/SDP090512.
- Abeysekera, I. (2022). A framework for sustainability reporting. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, 13(6), 1386-1409.
- Abratt, R. ve Kleyn, N. (2012). Corporate identity, corporate branding and corporate reputations reconciliation and integration. *European Journal Of Marketing*, 46(7-8), 1048-1063, DOI10.1108/03090561211230197.
- Acar, R., Şahin, Y. ve Kılıç, B. (2022). İhracat işletmelerinde yeşil tedarik uygulamaları üzerine bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 22(1), 1-17.
- Adelua, M., Oyedepo, T., ve Odiboh, O. (2021). Twitter usage during global pandemic and corporate reputation in Nigeria. *Heliyon*, 7(5), e06920. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e06920>.
- Adomako, S. ve Nguyen, P. (2023). Eco-innovation in the extractive industry: Combinative effects of social legitimacy, green management, and institutional pressures. *Resources Policy* 80, <https://doi.org/10.1016/j.resourpol.2022.103184>.
- Ağaoğlu, F. O., Karagöz, N. ve Zabun, S. (2019). Sağlık turizmi uygulamaları ve Türkiye'ye getirilerine ilişkin bir değerlendirme. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(2), 428-450.
- Ahmad, J. H. ve Abdullah, K. (2014). Adaptation of four models of public relations in promoting green technology: The role of green public relation in Malaysia. *International Review of Social Science*, 2(11), 475-481.
- Ajayi, L. B. ve Adebayo, A. T. (2021). Structural equation model (SEM). *Am. J. Humanit. Soc. Sci. Res*, 5, 11-19.
- Akben, İ. (2021). Yeşil tedarik zinciri uygulamalarına ilişkin Gaziantep organize sanayi bölgesinde bir araştırma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(1), 456-477. DOI: 10.33437/ksusbd.821261.
- Akçadağ, M. ve Ellibeş, O. (2020). *Determining the attitudes of store managers for green marketing mix: Kocaeli shopping center application*. PressAcademia Procedia (PAP), 11, 101-109.
- Akdağ, M. ve Özdemir, M. (2020). Çevreye duyarlılık ve sorumluluk bağlamında yeşil halkla ilişkiler ve antroposen kavramı: Billboardlar üzerinden bir göstergebilimsel analiz. *OPUS International Journal of Society Researches*, 16(29 Ekim Özel Sayısı), 3505-3532. <https://doi.org/10.26466/opus.791359>.
- Akdoğan, H. ve Hiçyorulmaz, E. (2018). Sağlık turizminin turizm faaliyetleri içerisindeki yeri ve önemi. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 4(2), 122-132.
- Akdu, U. ve Gülmez, M. (2017). Sağlık turizminde hizmet kalitesinin yapısal eşitlik modeliyle belirlenmesi. *Sosyal Bilimlerde Güncel Araştırmalar Dergisi*, 7(2), 437-462.
- Akgöz, E. ve Solmaz, B. (2010). Turizm işletmelerinde itibar yönetimi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 10(19), 23-41. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/susead/issue/28416/302503>.
- Akıncı Vural, Z. B. ve Bat, M. (2018), *Teoriden pratiğe kurumsal iletişim*. İstanbul: İletişim Yayınları. (3. Baskı).

- Akıncı Vural, Z. B. ve Erkan, M. (2018). Kurumsal imajın güçlendirmesinde kurumsal kimliğinin rolü. *SDÜ İFADE*, 1(1), 9-41. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/sduifade/issue/45410/569761>.
- Akman Dömbekci, H. ve Erişen, M. A. (2022). Nitel araştırmalarda görüşme tekniği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(Özel Sayı 2), 141-160. <https://doi.org/10.18037/ausbd.1227330>.
- Aköz Çevrimli, A. B. ve Beyhan, Ş. G. (2020). Termal turizm yapıları özelinde mimari kimlik analizi ve etkileşim şemasının oluşturulması: Pamukkale – Karahayıt örneği. *Journal of Advanced Research in Natural and Applied Sciences*, 6(2), 283-302. <https://doi.org/10.28979/jarnas.844796>.
- Aksu, B. Ç. ve Doğan, A. (2021). Çevresel sürdürülebilirlik ve insan kaynakları yönetimi fonksiyonlarının yeşil İKY bağlamında değerlendirilmesi. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(3), 137-148.
- Aktaş Arslan, N. ve Koçer, S. (2022). Kurumsal reklamlarda kurumsal itibar unsurlarının kullanımı üzerine bir inceleme. *Sakarya İletişim*, 2(2), 1-30 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/silet/issue/74453/1195642>.
- Aktaş, M., Baygüneş, B., Kıvrak, S., Çavuş, B., et al. (2020). Elektrikli araç için düşük maliyetli bir batarya yönetim sistemi tasarımı ve gerçekleştirilmesi. *Avrupa Bilim ve Teknoloji Dergisi*, 227-238. <https://doi.org/10.31590/ejosat.779720>.
- Albayrak Aksoy, L. ve Demirci, Ş. D. (2023). ISO 14001 Çevre yönetim sertifikasının çevre yönetimine etkisi: Otel işletmeleri üzerine bir araştırma. *Muhasebe ve Denetim Bakış Dergisi* 69, 207-228) <https://doi.org/10.55322/mdbakis.1110225>.
- Almıaçık, E., Almıaçık, Ü. ve Genç, N. (2010). Kurumsal itibar bileşenlerinin algılanan önemi demografik özelliklerden etkilenmekte midir?. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(23), 93-114. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/baunsobed/issue/50236/647969>.
- Alp, G. (2021). Medikal turistler tarafından en çok tercih edilen medikal turizm destinasyonları ve karşılaştırmaları. *Journal of Travel & Tourism Research*, 19, 47-79. ORCID ID: 0000-0002-6925-280X.
- Alreahi, M., Bujdosó, Z., Kabil, M., Akaak, A., Benkó, K. F., Setioningtyas, W. P. ve Dávid, L. D. (2022). Green human resources management in the hotel industry: A systematic review. *Sustainability*, 15(1), 99.
- Alshamsi A. I. (2024). A review of the United Arab Emirates healthcare systems on medical tourism and accreditation. *Frontiers in Health Services*, 4, 1329252. <https://doi.org/10.3389/frhs.2024.1329252>.
- Altın, U., Bektaş, G., Antep, Z. ve İrban, A. (2012). Sağlık turizmi ve uluslararası hastalar için Türkiye pazarı. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3(3), 157-163.
- Altınbay, A. ve Durak, H. (2022). Çevre muhasebesi, yeşil muhasebe ve karbon muhasebesi kavramları hakkında yazılan makalelerin bibliyometrik analizi. *International Journal of Applied Economic and Finance Studies*, 7(1), 140-155.
- Altındış, S. (2021). Dünyada ve Türkiye’de sağlık turizmi. S. Altındış (Ed.). *Sağlık turizmi ve işletmeciliği* içinde (s. 31-50). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. LTD. ŞTİ.
- Aluculesei, A. C. ve Nistoreanu, P. (2014). Empirical analysis of health tourism - Baile Herculane, where to?. *Balneo Research Journal*, 5(4), 168-179. DOI10.12680/balneo.2014.1074.

- Al-Zawahreh, A., Khasawneh, S. ve Al-Jaradat, M. (2019). Green management practices in higher education: the status of sustainable leadership. *Tert Educ Manag* 25, 53–63. <https://doi.org/10.1007/s11233-018-09014-9>.
- Arkın, M. ve Salha, H. (2023). Sağlık personelinin sağlık turizmi farkındalığı üzerine bir araştırma: Tekirdağ örneği. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 66–83. <https://doi.org/10.26677/TR1010.2023.1197>.
- Arslan, H. (2022). Sürdürülebilir kalkınma için yeşil finans. Eylül Kabakçı Günay (Ed.). *Ekonomi, finans ve politika konularında güncel paradigmalar* içinde (103-113) İstanbul: Efeakademi Yayınları.
- Arslan, S. ve Berkman, A. N. (2022). Yeşil finans kavramı ve Dünya’da yeşil finans uygulamaları hakkında bir literatür incelemesi. Ahmet Arif Eren ve Emre Günerşer Bozdağ (Ed.), *Dünden bugüne iktisadi konular üzerine tartışmalar* içinde (69-82), Ankara: Gazi Kitabevi.
- Aspers, P. ve Corte, U. (2019). What is qualitative in qualitative research. *Qualitative Sociology*, 42, 139-160.
- Aşıkoğlu, Ş., Balıktay, Y. ve Madra, N. (2022). Sağlık turizmi mevzuatı kapsamında verilen yetkinlik kriterlerinin değerlendirilmesi. F. İnce ve G. Kolcu (Ed.), 1st International – 4th National Health Services Congress (s. 433-445) içinde. Isparta, Türkiye: SDU Basımevi.
- Ataman, H., Esen, M. F. ve Vatan, A. (2017). Medikal turizm kapsamında sunulan sağlık hizmetlerinde kalite ve hasta güvenliği. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 3(1), 28-44.
- Atılgan, K. Ö. (2019). Stratejik yeşil pazarlama bağlamında yeşil fiyatlandırma literatürünün incelenmesi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 28(3), 50-58.
- Atilla, E. A., Seyhan, F. (2021). Sağlık kurumlarında çalışan personelin yeşil tedarik zinciri hakkında bilgi düzeylerinin belirlenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(3), 2488-2506.
- Atrek, B. ve Özdağoğlu, A. (2014). Yeşil tedarik zinciri uygulamaları: Alüminyum doğrama sektörü İzmir örneği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(2), 13-25.
- Avcı, K. (2019). Üniversite iç paydaşlarının kurumsal itibar algısı: Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi kurumsal itibar araştırması. *Selçuk İletişim*, 12(1), 42-63. <https://doi.org/10.18094/josc.458698>.
- Aver, Ö. F. ve Öztürk, Z. (2022). *Yeşil hastane*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. LTD. ŞTİ.
- Aydemir, B. A. (2008). İşletmelerin yeni rekabet aracı olarak kurumsal itibar. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 10(2), 27-53.
- Aydın, A. F. (2015). Kurumsal itibar açısından sosyal medyaya ilişkin bir değerlendirme. *Karadeniz Teknik Üniversitesi İletişim Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 78-92. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/ekiad/issue/49300/629734>.
- Aykan, E. ve Sevim, B. (2013). Konaklama işletmelerinde çevre yönetimi uygulamaları ve algılanan kurumsal itibar üzerindeki etkisi: Kayseri ve Nevşehir Otelleri üzerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(3), 93–113.
- Ayral, G. ve Saracel, N. (2021). Etik iklimin kurumsal itibar ve kurumsal sürdürülebilirlik yaklaşımına etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(3), 2376-2395.

- Badrabadi, N. K., Tourani, S. ve Karimi, A. (2022). Identifying the themes of medical tourism business in Iran: A systematic review. *Journal of Education and Health Promotion*, 11, 146. https://doi.org/10.4103/jehp.jehp_277_20.
- Baki, A. ve Gökçek, T. (2012). Karma yöntem araştırmalarına genel bir bakış. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(42), 1-21.
- Baltacı, A. (2018). Nitel araştırmalarda örnekleme yöntemleri ve örnek hacmi sorunsalı üzerine kavramsal bir inceleme. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 231-274.
- Banihashemi, S. A., Khalilzadeh, M., Antucheviciene, J. ve Edalatpanah, S. A. (2023). Identifying and prioritizing the challenges and obstacles of the green supply chain management in the construction industry using the fuzzy BWM method. *Buildings*, 13(1), 38. <https://doi.org/10.3390/buildings13010038>.
- BASİFED. Yeşil çevre terimler sözlüğü. (2023): http://www.iaosb.org.tr/Media/FileDocument/BASIFED_Yesil_Cevre_Terimler_Sozlugu.pdf / Erişim Tarihi: 19.09.2024.
- Baykal, E. ve Bayraktar, O. (2022) Green human resources management: A novel tool to boost work engagement. *Frontiers in Psychology*, 13, 951963. doi: 10.3389/fpsyg.2022.951963.
- Baynazoğlu, E. B. (2021). Üçüncü yaş turizmi. Ş. Karaca (Ed.). *Multidisipliner yaklaşımla sağlık turizmi* içinde (s. 103-120). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. LTD. ŞTİ.
- Baysal, T. (2023). Uluslararası işletmelerde yeşil yönetim uygulamaları ve örnekleri. Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü (Yüksek lisans tezi).
- Bazrkar A. ve Moshiripour A. (2021). Corporate practices of green human resources management. *Foresight and STI Governance*, 15(1), 97–105. DOI: 10.17323/2500-2597.2021.1.97.105.
- Bentahar, O., Benzidia, S. ve Bourlakis, M. (2023). A green supply chain taxonomy in healthcare: Critical factors for a proactive approach. *The international journal of Logistics Management*, 34(1), 60-83.
- Bhatti, M. A., Alyahya, M., Alshiha, A. A., Aldossary, M., Juhari, A. S. ve Saat, S. A. M. (2022). SME's sustainability and success performance: The role of green management practices, technology innovation, human capital and value proposition. *International Journal of eBusiness and eGovernment Studies*, 14(2), 112-125.
- Bick, G., Abratt, R. ve Bergman, A. (2008). Perceptions of the corporate identity management process in South Africa. *South African Journal Of Business Management*, 39(3), 11-20, 10.4102/sajbm.v39i3.563.
- Bilmez, E. (2011). Kriz döneminde kurumsal itibar yönetiminin önemi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 14(1-2), 161-172. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/selcuksbmyd/issue/11302/135106>.
- Biri, G. (2021). Türkiye'nin sağlık turizmi gelirini etkileyen faktörlerin eşbütünleşme analizi. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2), 39-58.
- Bitlis Eren Üniversitesi. Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu. Haberler: <https://www.beu.edu.tr/akademik/meslek-yuksekokullari/sosyal-bilimler-meslek-yuksekokulu/haberler/bir-kapak-birden-fazla-sey-degistirebilir-kampanyasi-basladi> / Erişim Tarihi: 17.09.2024).

- Blajer-Golebiewska, A. (2021). Individual corporate reputation and perception of collective corporate reputation regarding stock market investments. *PLoS ONE* 16(9): e0257323. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0257323>.
- Bolat, B. ve Gözlü, S. (2003). ISO 14000 Çevre yönetim sistemi uygulamasında etken olan faktörler. *İTÜDERGİSİ/d*, 2(2), 39-48.
- Bonett, D. G. ve Wright, T. A. (2015). Cronbach's alpha reliability: Interval estimation, hypothesis testing, and sample size planning. *Journal of Organizational Behavior*, 36(1), 3-15.
- Bozkurt, Y. (2014). Çevreye duyarlı işletmecilik. Günaydın, İhsan/Özsoy, Tufan, (Ed.), *Disiplinler arası bakış açısı ile çevre içinde* (62-87). İstanbul, Hiperkitap Yayınları, ISBN: 9944157864, 9789944157865.
- Bölüktaş, R. P. (2020). Türkiye'nin yaşlı sağlığı turizmi için fırsatları. *İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(16), 1-15.
- Bulut, A. ve Şengül, H. (2019). Dünyada ve Türkiye'de sağlık turizmi. *Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 3(1):45-62.
- Buric, M. N., Stojanovic, A. J., Filipovic, A. L., & Kascelan, L. (2022). Research of Attitudes toward Implementation of green accounting in tourism industry in montenegro-practices, and challenges. *Sustainability* 2022, 14, 1725. <https://doi.org/10.3390/su14031725>.
- Burtan Doğan, B. ve Aslan, A. (2019). Türkiye'de sağlık turizminin mevcut durumu ve ülke ekonomisine katkıları. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(18), 390-418.
- Büyükoğlu, B. (2020). Online kurumsal itibar yönetimi: CEO'ların Twitter kullanımı üzerine nitel bir araştırma. *Selçuk İletişim*, 13(2), 378-408. <https://doi.org/10.18094/josc.609706>.
- Büyükoğlu, G. ve Vardaloğlu, Z. (2008). Yeşil tedarik zinciri yönetimi. *Lojistik Dergisi*, 8, 66-73.
- Cabi, A. (2020). Sağlık turizmi. Bilge, A. ve Cabi, A. (Ed.). *Turizm türlerine profesyonel yaklaşım içinde*. Sage Yayınları, Ankara.
- Campra, M., Riva, P., Oricchio, G. ve Brescia, V. (2022). Bibliometrix analysis of medical tourism. *Health Services Management Research*, 35(3), 172–188. <https://doi.org/10.1177/09514848211011738>.
- Canitez, F., Akyol, A. (2019). Kurumsal tasarımın kurumsal imaj ve kurumsal itibar oluşumu üzerine etkisinin hizmet sektöründe incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(3), 1294-1312.
- Chantrapornchai, C. ve Choksuchat, C. (2016). Ontology construction and application in practice case study of health tourism in Thailand. *SpringerPlus* 5, 2106. <https://doi.org/10.1186/s40064-016-3747-3>.
- Chen, Y. S. ve Chang, C. H. (2013). The determinants of green product development performance: Green dynamic capabilities, green transformational leadership, and green creativity. *Journal of Business Ethics*, 116, 107-119.
- Coşkun, S. ve Bozyiğit, S. (2019). Yeşil tedarik zinciri uygulamaları üzerine kimya sektöründe bir alan araştırması. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(2), 605-637. DOI: 10.16953/deusosbil.467196.
- Creswell, J. W. (2013). *Nitel araştırma yöntemleri beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni*. (Çev. M. Aydın). Siyasal Kitabevi, 3. Baskı. (Orijinal yayın tarihi 1998).

- Creswell, J. W. (2013). *Nitel araştırma yöntemleri beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni*. (Çev. A. Bacanak). Siyasal Kitabevi, 3. Baskı. (Orijinal yayın tarihi 1998).
- Creswell, J. W. (2013). *Nitel araştırma yöntemleri beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni*. (Çev. O. Birgin). Siyasal Kitabevi, 3. Baskı. (Orijinal yayın tarihi 1998).
- Çanakçıoğlu, M. (2023). Sürdürülebilir ekonomik kalkınma çerçevesinde yeşil büyüme ve yeşil finans. *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(4): 537-554.
- Çapık, C. (2014). İstatistiksel güç analizi ve hemşirelik araştırmalarında kullanımı: temel bilgiler. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 17(4), 268-274.
- Çavuş, M. F. ve Tancı, N. (2013). Yeşil işletme ve çevre yönetim sistemleri. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi*, 48(1), 73-82.
- Çetinkaya, U. M. ve Bostan, A. (2023). Sağlık turizmi yetki belgesine sahip sağlık tesislerine ait web sitelerinin kalite yönetimi ve sağlık turizmi perspektifinde incelenmesi: Aydın ili örneği. *Journal of Travel and Tourism Research*, 22(22), 96-115.
- Çılğınoglu, H. (2018). Sağlık turizminin temel özellikleri, eğilimleri ve pazarın küreselleşmesi üzerine bir değerlendirme. *Electronic Turkish Studies*, 13(22), 179-192.
- Çınar, Ş. ve Sivuk, D. (2021). Medikal turistlerin tercihinde etkili olan faktörlerin incelenmesi. *Eurasian Journal of Health Technology Assessment*, 5(2), 79-98. <https://doi.org/10.52148/ehta.991799>.
- Çınaroğlu, S. ve Şahin, B. (2013). Özel ve kamu hastanelerinin algılanan kurumsal itibar ve imaj açısından karşılaştırılması. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 9(18), 283-298. <https://doi.org/10.11122/ijmeb.2013.9.18.79>.
- Çiçek, B. ve Almalı, V. (2020). Kurumsal kimlik oluşturmada kurumsal imaj algısının rolü: örgüt kültürünün aracılık etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 27(2), 219-238. DOI: 10.18657/yonveek.543841.
- Çiftçi, D. ve Karabulutlu, B. B. (2020). Outdoor advertising as visual communication: The example of Ankara. *Journal of History Culture and Art Research*, 9(2), 432-450.
- Çil Koçyiğit, S. ve Tarsuslu, S. (2020). Üniversite öğrencilerinin yeşil muhasebe konusundaki algıları ve farkındalıkları: bir üniversite örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 23(1), 326-340.
- Çilingir, F. ve Erkalıç, E. (2021). Yeşil yıldızlı otel işletmelerinin yeşil yönetim ve uygulamaları üzerine bir inceleme: Muğla örneği. *Journal of Tourism Intelligence and Smartness*, 4(2), 218-238.
- Çilingir, F. ve Erkalıç, E. (2023). Konaklama işletmeleri yöneticilerinin yeşil yönetim uygulamalarına yönelik görüşlerinin incelenmesi: Trabzon örneği. *Uluslararası Global Turizm Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 63-89.
- Çoban, S. (2003). Kurumsal imaj oluşturma aracı olarak sponsorluk ve internet uygulamaları. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(2), 219-229.
- Dalan, C. ve Arıkan Saltık, I. (2021). Paydaşların bakış açısıyla Muğla ili sağlık turizmi. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 5(2): 1451-1473.
- Dawadi, S., Shrestha, S. and Giri, R. A. (2021). Mixed-methods research: A discussion on its types, challenges, and criticisms. *Journal of Practical Studies in Education*, 2(2) pp. 25–36.

- Değirmenci, B. (2020). Çevresel bilinç ile çevresel bağlılık ilişkisinin “demografik özellikler” bağlamında incelenmesi. *Balkan ve Near Eastern Journal of Social Sciences (BNEJSS)*, 6(4), 1-13.
- Demir Uslu ve Kedikli. (2017). Sürdürülebilirlik kapsamında yeşil insan kaynakları yönetimine genel bir bakış. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi*, 52(3): 67-82.
- Demir Uslu, Y., Altun, U. ve Yılmaz, E. (2022). Sağlık işletmeleri açısından yeşil insan kaynakları yönetimi işlevlerinin bulanık AHS yöntemi ile değerlendirilmesi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 29(3), 603-621. DOI: 10.18657/yonveek.1034727.
- Demir, F. O. (2010). Kurumsal itibar ölçümünde kişiselleştirme metaforu. *Review Of Social, Economic and Business Studies*, 9(10), 247-262.
- Demir, Ö. ve Öztürk, Z. (2020). Kamu hastanelerinde ve özel hastanelerde yapılan dış çevre analizinin vizyon ve misyon oluşturma ile ilişkisi hakkında yönetici görüşleri (Ankara ilinde bir uygulama). *İşletme Bilimi Dergisi*, 8(1), 141-165. <https://doi.org/10.22139/jobs.650229>.
- Demirel, Z. H. (2023), Yeşil insan kaynakları yönetimi, Evren Dinçer (Ed.). *Kamu ve özel sektör boyutuyla insan kaynakları yönetimi* içinde (111-127): Efeakademi Yayınları.
- Deniz, S., Çimen, M., Cizmeci, E., Erkoç, B. ve Yüksel, O. (2017). Özel hastane çalışanlarının kurumsal itibar algısının belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 20(1), 37-48.
- Dikmetaş Yardan, E., Dikmetaş, H., Coşkun Us, N. ve Yabana, B. (2014). Türkiye ve Dünya'da sağlık turizmi. *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi*, 8(2) , 27-42 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/spkd/issue/29268/313404>.
- Doğan, H., Nebioğlu, O. ve Demirağ, M. (2022). A Comparative study for green management practices in Rome and Alanya restaurants from managerial perspectives. *Journal of Tourism ve Gastronomy Studies*, 3(2), 3–11. Retrieved from <https://jotags.net/index.php/jotags/article/view/111>.
- Doğan, N. (2022). Yeşil yönetim. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 11(3), 483-492. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/ssri/issue/72477/1181630>.
- Dördüncü, H. ve Pektaş, H. (2022). Hizmet ihracatında sağlık turizminin önemi: İstanbul ili özel hastaneler uygulaması. *Social Mentality and Researcher Thinkers Journal (Smart Journal)*, 7(53), 3210-3222.
- Dursun, K., Sormaz, Ü. ve Pekerşen, Y. (2022). Geriatri turizmine kavramsal bir bakış. *International Journal Of Tourism And Destination Studies (IJOTADS)*, 1(1), 1-11.
- Duru, M. N. ve Şua, E. (2013). Yeşil pazarlama ve tüketicilerin çevre dostu ürünleri kullanma eğilimleri. *Düzce Üniversitesi Orman Fakültesi Ormancılık Dergisi*, 9(2), 126-136 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/duzceod/issue/4819/288999>.
- Ekici, Y. ve Büyükşalvarcı, A. (2024). Konya ili ve ilçelerinin termal turizm kaynaklarının değerlendirilmesi. *The Journal of Social Sciences*, (51), 615-633.
- Ekmekci Yüce, M. ve Altındağ, E. (2022). The effect of circular economy and green management practices on the growth performance of the firm through innovation. *American International Journal of Business Management (AIJBM)*, 5(2), ss. 68-88.
- Erbaşlar, G. (2012). Yeşil pazarlama. *Mesleki Bilimler Dergisi (MBD)*, 1(2), 94-101 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/mbd/issue/34035/376687>.

- Erdoğan Sepetci, N. (2023). Sosyal medya kullanımının kurumsal itibara etkisi: Kurumsal itibar lideri firmaların sosyal medya paylaşımlarının analizi. *Gümrük ve Ticaret Dergisi*, 10(33), 8-17.
- Erentürk, M. K. (2020). Kurumsal kimlik, kurumsal imaj ve kurumsal itibar ilişkisi. *Premium e-Journal of Social Sciences (PEJOSS)*, 4(5), 169-176.
- Eroğlu, E. ve Atasoy, M. C. (2006). Veri zarflama analizi ile etkinlik ölçümü ve etkin karar birimlerinin duyarlılık analizi. *İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi Dergisi*, 35(2), 73-89.
- Ersü, A. A. ve Akar, H. (2023). Öğretmenlerin korku kültürü algılarının duygusal bağlılıklarına ve içsel motivasyonlarına etkisi. *Muallim Rifat Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(2), 275-295.
- Ertay, M. G. (2021). Çevre yönetimi uygulamalarının çalışanların kurumsal itibar algısına etkisi: Ulusal zincir otel çalışanları üzerine bir araştırma. (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>. Tez no: 680127.
- Farahmand, AA; Merati, E. (2016). It strategies for development of health tourism. *The Turkish Online Journal of Design, Art and Communication*, 6, 1086-1092, 10.7456/1060JSE/076.
- Feldman, P. M., Bahamonde, R. A. ve Bellido, I. V. (2014). A new approach for measuring corporate reputation. *Rae-Revista De Administracao De Empresas*, 54(1), 53-66, TWO10.1590/S0034-759020140102.
- Fettahlioğlu, H. S., Fettahlioğlu, Ö. O., Yıldız, A., Birin, C. (2016). İçsel pazarlamanın kurumsal itibar üzerine etkisi: Bir alan araştırması. *International Journal of Academic Values Studies* (4), 30-45.
- Figueiredo, N., Abrantes, J. L. ve Costa, S. (2024). Mapping the sustainable development in health tourism: A systematic literature review. *Sustainability*, 16(5), 1901.
- Fombrun, C. J. (2012). The building blocks of corporate reputation: Definitions, antecedents, consequences, in Timothy G. Pollock, and Michael L. Barnett (eds), *The oxford handbook of corporate reputation* (94-113) <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199596706.013.0005>.
- Fombrun, C. J. ve Foss, C. B. (2001). Developing a reputation quotient. *The Gauge*, 14(3), 2-5.
- Fombrun, C. J., Gardberg, N. A. ve Barnett, M. L. (2000). Opportunity platforms and safety nets: Corporate citizenship and reputational risk. *Business and Society Review*, 105(1), 85-106.
- Fombrun, C. J., Gardberg, N. A. ve Sever, J. M. (2000). The reputation quotient SM: A multi-stakeholder measure of corporate reputation. *Journal of Brand Management*, 7, 241-255.
- Fombrun, C. J., Ponzi, L. J. ve Newbury, W. (2015). Stakeholder tracking and analysis: The RepTrak® system for measuring corporate reputation. *Corporate Reputation Review*, 18, 3-24.
- García-Salirrosas, E. E. ve Rondon-Eusebio, R. F. (2022). Green marketing practices related to key variables of consumer purchasing behavior. *Sustainability*, 14(14), 8499.
- Garip, S. (2023). Sosyal bilimlerde nicel araştırma geleneği üzerine kuramsal bir inceleme. *International Journal of Social Science Research*, 12(1), 1-19.

- Geçikli, F., Erciş, M. ve Okumuş, M. (2016). Kurumsal itibarın bileşenleri ve parametreleri üzerine deneysel bir çalışma: Türkiye'nin öncü kurumlarından biri / An experimental study on components and parameters of corporate reputation: One of the pioneer corporations of Turkey. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(4), 1549-1562.
- Gedikçi Öndoğan, A. (2021). *Kurumsal sosyal sorumluluğun kurumsal itibara etkisi*. İstanbul: Hiperyayın.
- Gezer, Y. ve Esmer, Y. (2023). Tarımsal işletmelerde yeşil yönetim uygulamaları: nitel bir araştırma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 15(2), 172-187. <https://doi.org/10.55978/sobiadsbd.1265186>.
- Goktan, A. B. (2014). Impact of green management on CEO compensation: interplay of the agency theory and institutional theory perspectives. *Journal of Business Economics and Management*, 15(1), 96-110. doi:10.3846/16111699.2012.711357.
- Göde, A., Yorulmaz, M. ve Aydoğdu, A. (2021). Sağlık turizmi yetki belgesi almaya hak kazanan acentelerin web sitelerinin incelenmesi. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 23(41), 208-224.
- Gök, A. ve Yüzgeç, Z. (2020). Yeşil pazarlama açısından çimento sanayisindeki uygulamalar: Elazığ'da örnek olay incelemesi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 30(1), 159-176. DOI: 10.18069/firatsbed.634832.
- Gökçek, T. ve Davey, L. (2009). Durum çalışması değerlendirmelerinin uygulaması. *İlköğretim Online*, 8(2), 1-3.
- Gökdeniz, A. (2017). Konaklama sektöründe yeşil yönetim kavramı, eko etiket ve yeşil yönetim sertifikaları ve otellerde yeşil yönetim uygulama örnekleri. *International Journal of Social and Economic Sciences*, 7(2), 70-77.
- Göker, İ. E. K., Arar, T. ve Uysal, B. (2017). Kurumsal itibar kavramı ve hisse senedi fiyatlarına etkisi: Türkiye örneği. *Muhasebe ve Finansman Dergisi* (74), 133-156. <https://doi.org/10.25095/mufad.396863>.
- Göl, M. (2023). Muhasebe mesleğinde yeşil yaklaşımlar: Çevre dostu uygulamaların kullanılması. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (75), 385-396.
- Görgülü, D. G., Tunaboşlu, F., Canar, F., Dişbudak, M. H., Aydın, R. ve Diri, R. (2023). Examination of sustainable development and green management practices in educational institutions: Eğitim kurumlarında sürdürülebilir kalkınma ve yeşil yönetim uygulamalarının incelenmesi. *Journal of Management and Educational Sciences*, 2(4), 586-594.
- Güleryüz, İ. (2020). Kurumsal itibar yönetiminde kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerinin etkisi: İlişkisel bir analiz çalışması. *Uluslararası Beşeri Bilimler ve Eğitim Dergisi*, 6(13), 241-266.
- Gümüş, M. ve Öksüz, B. (2010). İtibarın temel taşı olarak kurumsal iletişim: Kurumsal itibar sürecinde iletişimin rolü ve önemi. *Marmara İletişim Dergisi*, (16), 111-124.
- Güneşli, D. (2021). Elektronik ticarete yeşil uygulamalar. C. Çulhanoglu Uludağ (Ed.). *Yeşil yönetim stratejileri* içinde (63-83) Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Güven, Ö. Z. ve Gürçan, K. (2024). Termal turizm işletmelerinde müşteri şikâyetlerinin içerik analizi yöntemiyle incelenmesi: Ege Bölgesinde bir uygulama. *Sinop-E: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 95-120.
- Güven, S. (2016). Kurumsal iletişim bağlamında kurumsal sosyal sorumluluk ve etik ilişkisi. *Akdeniz Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, (26), 133-154.

- Güzel, D. ve Demirdöğen, O. (2015). Yeşil tedarik zinciri yönetimi. *The International New Issues in Social Sciences*, 1(1), 45-70.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M. ve Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*, Third Edition, United States of America: AGE Publications India Pvt. Ltd.
- Hançer, E., (2022). Teknolojideki dönüşümler çerçevesinde dijital gazetelerde itibar yönetimi. *Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(10) 526-543.
- Harrison, R. L., Reilly, T. M. ve Creswell, J. W. (2020). Methodological rigor in mixed methods: An application in management studies. *Journal of mixed methods research*, 14(4), 473-495.
- Hatıplı, M. ve Köksalan, N. (2021, January). *Döngüsel ekonomi ve yeşil pazarlama*. In Hagia Sophia City International Conference On Culture, Civilization and Multidisciplinary Studies in Social Sciences (20-21).
- Hegedic, M., Gudlin, M. ve Stefanic, N. (2018). Relationship between lean and green management in croatian manufacturing companies. *Interdisciplinary Description of Complex Systems*, 16(1), 21-39. DOI10.7906/indcs.16.1.2.
- Hesamian, G. (2015). One-way ANOVA based on interval information. *International Journal of Systems Science*, 47(11), 2682–2690. <https://doi.org/10.1080/00207721.2015.1014449>.
- Hesari, A. E., Shadiardehaei, E. ve Shahrabi, B. (2021). The effect of corporate social responsibility on brand performance with the mediating role of corporate reputation, resource commitment and green creativity. *Tehnički Glasnik*, 15(1), 84-91.
- Ho, Y. C., Wang, W. B. ve Shieh, W. L. (2016). An empirical study of green management and performance in Taiwanese electronics firms. *Cogent Business & Management*, 3, 1-13.
- Husain, M. N., Harahap, E. F., Bachtiar, Y. C., Diawati, P. ve Santos, E. R. (2023). The sustainability development dilemma in green public relations: Part of CSR failure?. *Jurnal Studi Komunikasi*, 7(3), 759-778.
- Husna, A., Safitri, A. I., Darmawati, D., Azwar, A. ve Reyaldi, F. (2020). The influence of knowledge and support of community leaders in the application of 3R (reduce, reuse, recycle) in household waste in Johan Pahlawan District, *Aceh Barat District. JournalNX*, 6(06), 611-619.
- Irfan, M., Hassan, M. ve Hassan, N. (2018). Unravelling the fuzzy effect of economic, social and environmental sustainability on the corporate reputation of public-sector organizations: A case study of Pakistan. *Sustainability*, 10(3), 769, 1-16.
- Işık, M., Çiçek, B. ve Almalı, V. (2016). Üniversitelerin iç paydaşlarının kurumsal itibar algısını ölçmeye yönelik bir araştırma. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(1), 163-180.
- İlhan, M. ve Çetin, B. (2014). LISREL ve AMOS programları kullanılarak gerçekleştirilen yapısal eşitlik modeli (YEM) analizlerine ilişkin sonuçların karşılaştırılması. *Journal of Measurement and Evaluation in Education and Psychology*, 5(2), 26-42. <https://doi.org/10.21031/epod.31126>.
- JCI. Accredited Organizations: <https://www.jointcommissioninternational.org/who-we-are/accredited-organizations/#q=turkey&sort=%40aoname%20ascending&numberOfResults=100> / Erişim Tarihi: 25.10.2024.
- Kandel, B. (2020). Qualitative versus quantitative research. *Journal of Product Innovation Management*, 32(5), 658.

- Kantar, G. ve Işık, E. (2014). Türkiye’de sağlık turizmi. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 1(1), 15-20. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/sagakaderg/issue/46757/586444>.
- Kara, E. (2023). Karma araştırma yönteminin teorik olarak ve örnek araştırmalarla incelenmesi. *Girişimcilik İnovasyon ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 7(13), 73-90. <https://doi.org/10.31006/gipad.1310518>.
- Karabetyan, L. (2019). Kurumsal itibar yönetiminin önemi ve itibarı etkileyen bileşenlerin lojistik regresyon analizi yardımıyla belirlenmesi. *Eurasian Econometrics Statistics ve Emprical Economics Journal*, 62-79.
- Karabulut, E. (2003). İşletmelerde çevre bilinci ve yeşil yönetim uygulamalarının işletme başarısına katkısını incelemeye yönelik bir araştırma. (Doktora tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>. Tez no: 140868.
- Karabulut, E. (2004). İşletmelerde yeşil yönetim uygulamalarının işletme başarısına katkısını incelemeye yönelik bir araştırma. *İşletme Dergisi*, 33(1), 51-68.
- Karaca, S. (2021). *Bilimsel araştırma yöntemleri*, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Karahan, A. (2009). Dış kaynak kullanımının verimlilik üzerine etkisi hastane yöneticileri üzerine bir araştırma. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(21), 185-199.
- Karahan, S., Uca, S. ve Güdük, T. (2022). Nitel araştırmalarda görüşme türleri ve görüşme tekniklerinin uygulanma süreci/ Interviews and interviewing techniques in qualitative research. *Nitel Sosyal Bilimler*, 4(1), 78-101. <https://doi.org/10.47105/nsb.1118399>.
- Karakaya, A. ve Aydın, Ç. Ö. (2015). Kurumsal itibar algısının değerlendirilmesi. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 2(4), 175-179. <https://doi.org/10.5455/sad.2015131450899438>.
- Karakuş, Ü ve Mert, G. (2023, September). *Sürdürülebilir kalkınma hedeflerinin işletmelerin yeşil yönetim uygulamalarına ve örgüt performansına etkisi*. Eurasia II. International Scientific Research and Innovation Congress, Ankara, 37-42. https://www.researchgate.net/profile/Muhammad-Adil-68/publication/374134245_EVALUATION_OF_ESSENTIAL_OIL_OF_FOENICULUM_VULGARE_FENNEL_SEED_FOR_ANTICOCCIDIAL_EFFECTS_IN_BROILER_CHICKEN/links/650f2a2f61f18040c21a2ca4/EVALUATION-OF-ESSENTIAL-OIL-OF-FOENICULUM-VULGARE-FENNEL-SEED-FOR-ANTICOCCIDIAL-EFFECTS-IN-BROILER-CHICKEN.pdf.
- Karamaşa, Ç., Ergün, M., Gülcan, B., Korucuk, S., Memiş, S. ve Vojinović, D. (2021). Ranking value-creating green approach practices and choosing ideal green marketing strategy for logistics companies. *Operational Research in Engineering Sciences: Theory and Applications*, 4(3), 21-38.
- Karataş, Z. (2015). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. *Manevi Temelli Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 62-80.
- Karatepe, S. ve Ozan, M. S. (2017). Kurumsal sosyal sorumluluk ve kurumsal itibar ilişkisi üzerine bir değerlendirme. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 8(2), 80-101. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/ayd/issue/33600/372885>.
- Karsak, B. B. (2008). Web sitelerinin kurumsal kimlik açısından değerlendirilmesi: En beğenilen 20 şirket üzerine bir analiz. *Galatasaray Üniversitesi İletişim Dergisi*, (9), 165-179.

- Kaya, R. R. ve Yılmaz, N. (2020). Türkiye ve Hindistan'da geleneksel tıp uygulamaları: Sağlık turizmi perspektifinden bir karşılaştırma. *Journal of Traditional Medical Complementary Therapies*, 3(3), 422-434.
- Kazemha, A. ve Dehkordi, K. (2017). The principles of designing hospital hotel with the approach of health tourism in Kish Island. *Journal of History Culture and Art Research*, 6(1), 515-531. doi:http://dx.doi.org/10.7596/taksad.v6i1.758.
- Kesen, M. ve Öselmiş, M. (2021). Yeşil insan kaynakları yönetimi ölçeği (YİKYÖ): Türkçe'ye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 17(4), 1231-1256. DOI: 10.17130/ijmeh.812158.
- Khalid, F., Sun, J., Guo, J. ve Srivastava, M. (2024). Green corporate image: Assessing the effects of climate change management practices on corporate reputation. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 31(3), 1786-1801.
- Khan, S. ve Alam, M. S. (2014). Kingdom of Saudi Arabia: A potential destination for medical tourism. *Journal of Taibah University Medical Sciences*, 9(4), 257-262.
- Khurshid, R., Darzi, M. A. (2016). Go green with green human resource management practices. *Clear International Journal of Research in Commerce & Management*, 7(1), 19-21.
- Kılıç, B. ve Sak, H. (2021). Balıkesir ilinin sağlık turizmi yönünden analizi. *Balıkesir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(2), 161-178.
- Kılıç, C. H. ve Güdük, Ö. (2017). Sağlık hizmetlerinde dış kaynak kullanımının kurumsal kültür bağlamında değerlendirilmesi: Bir hastane örneği. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 4 (2), 81-89. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/sagakaderg/issue/46729/586123>.
- Kılıçlı, Y. ve Kıpçak, E. (2022). Yeşil tedarik zinciri yönetimi uygulamaları ile performans arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bir meta-analiz çalışması. *Journal of Transportation and Logistics*, 7(2), 261-287. <https://doi.org/10.26650/JTL.2022.1160233>.
- Kılınç, H. ve Koçarslan, H. (2022). Sağlık turizminde elektronik ağızdan ağıza pazarlamanın bölgesel güven ve seyahat niyeti üzerine etkisi: Yabancı hastalar üzerine bir araştırma. *Sosyal Bilgilere Akademik Bakış Dergisi*, (1), 43-65. DOI: 10.35344/japss.1065162.
- Kırpık, G. ve Akdemir, B. (2018). Kuşak farklılıkları ile kurumsal itibar algısı ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi. Ankara: Gece Kitaplığı. (Adobe Acrobat Reader sürümü). Erişim adresi: https://www.researchgate.net/profile/Guelsen-Kirpik/publication/330359748_KUSAK_FARKLILIKLARI_ILE_KURUMSAL_ITIBAR_ALGISI_VE_ORGUTSEL_OZDESLESME_ILISKISI/links/5c3c5bb9458515a4c7248d72/KUSAK-FARKLILIKLARI-ILE-KURUMSAL-ITIBAR-ALGISI-VE-OeRGUeTSEL-OeZDESLESME-ILISKISI.pdf.
- Kim, T. K. (2015). T test as a parametric statistic. *Korean Journal of Anesthesiology*, 68(6), 540-546.
- Kim, T. K. (2017). Understanding one-way ANOVA using conceptual figures. *Korean Journal of Anesthesiology*, 70(1), 22-26.
- Kipasika, H. J. (2024). Expression of leadership mission, vision, values, and strategic objectives in academic institution development practices. *JRIIE*, 8(1), ss. 393 – 402.
- Koçak, S., Erdemir Özocak, T. (2021). Kullanımlar ve doyumlar kuramı kapsamında müşteri tercihleriyle itibar unsurlarının etkileşimi. *Uluslararası Kültürel ve Sosyal Araştırmalar Dergisi (UKSAD)*, 7(2), Kış, s.59-81.

- Koçoğlu, C. M. ve Kıyıcı, Ş. (2019). Yabancı turistlerin Belek'teki beş yıldızlı otel işletmelerini kurumsal itibar açısından değerlendirme düzeyleri. *Journal of Tourism Theory and Research*, 5(2) Futourism , 112-122 . DOI: 10.24288/jttr.523396.
- Komşuoğlu Yılmaz, N. (2019). Sürdürülebilirlik perspektifiyle finansa yeni bir yaklaşım: Yeşil finans ve uygulamaları. *Florya Chronicles of Political Economy*, 5(2), 139-160 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/fcpe/issue/54279/736271>.
- Konak, F. (2022). Sürdürülebilirlik ve yeşil finans. F. Dayı ve Y. Esmer (Ed.). *Küresel sistemde yeşil yönetim* içinde (111-147) Ankara: Gazi Kitabevi.
- Kosikova, M. ve Litavcova, E. (2019). *Health tourism in Slovak medical spas*, 13th International Days Of Statistics And Economics. 794-803. DOI10.18267/pr.2019.los.186.79. Proceedings Paper.
- Kostadinova, T. ve Katsarova, S. (2019). *The importance of the European health tourism for the development of economy of wellbeing*. 4th International Thematic Monograph: Modern Management Tools and Economy of Tourism Sector in Present Era, DOI: <https://doi.org/10.31410/tmt.2019.527>.
- Kozak, M. A. ve Şahin, Z. (2022). Sağlık turizminde yeni bir uygulama: "Sağlık turizmi yetki belgesi". *Sivas İnterdisipliner Turizm Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 107-122.
- Kurar, İ. ve Baltacı, F. (2021). Medikal turizm potansiyeli üzerine nitel bir araştırma: Antalya örneği. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 5(1): 176-199.
- Kurland, N. B. ve Zell, D. (2011). Green management: Principles and examples. *Organizational dynamics*, 40(1), 49-56.
- Kuşat, N. ve Esen, E. (2022). Sağlık turizmi perspektifinden Türk sağlık sektörü rekabet gücü. *Uluslararası Global Turizm Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 37-50. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/ijgtr/issue/70189/1100673>.
- Kuzhan, K. ve Gönen, S. (2024). Türkiye'de sağlık turizmi ve pazarı üzerine bir değerlendirme. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(1), 27-50. <https://doi.org/10.47147/ksuiibf.1382979>.
- Kuzu, Ö. H. (2020). "Dünya çapında üniversiteler" bağlamında misyon-vizyon üzerine karşılaştırmalı bir çalışma. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi* (1), 8-23.
- Küçükkendirci, H., Yücel, M., Durduran, Y., Okka, B. ve Dilek, S. (2024). Bir tıp fakültesi hastanesinin uluslararası sağlık turizmi biriminin verilerinin incelenmesi. *Aksaray Üniversitesi Tıp Bilimleri Dergisi*, 4(3), 11-15.
- Küçükkıralı, Z. ve Afşar, Ö. Ü. K. E. (2023). *Yeşil finans uygulamaları çerçevesinde blok zincir teknolojisi ve tokenizasyon*. Orhan ÇELİK, Korkut ÖZKORKUT, Türkmen GÖKSEL, Barış ÖVGÜN, Altuğ YALÇINTAŞ, Anıl AKÇAĞLAYAN, İbrahim BEKTAŞ, Yasin Barış ÖZELCİ ve Zeynep ÖZKAN (Editörler), *Toplum Ve Doğa İçin Blokzinciri Sempozyumu* (61-76). Ankara Üniversitesi Yayınları.
- Kültür ve Turizm Bakanlığı. (2024): <https://sgb.ktb.gov.tr/Eklenti/123495,ktbsp2024-2028kisa-versiyon24052024pdf.pdf?0> / Erişim Tarihi: 06.09.2024.
- Lee, C. W. ve Li, C. (2019). The process of constructing a health tourism destination index. *International journal of environmental research and public health*, 16(22), 4579. <https://doi.org/10.3390/ijerph16224579>.

- Liao, C., Zuo, Y., Xu, S., Law, R. ve Zhang, M. (2023). Dimensions of the health benefits of wellness tourism: A review. *Frontiers in psychology*, 13, 1071578. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1071578>.
- Lorcu, F. (2015). *Örneklerle veri analizi SPSS uygulamalı*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Lu, L., Bock, D. ve Joseph, M. (2013). Green marketing: What the millennials buy. *Journal Of Business Strategy*, 34(6), 3-10. DOI 10.1108/JBS-05-2013-0036.
- Lun, Y. V. (2011). Green management practices and firm performance: A case of container terminal operations. *Resources, Conservation and Recycling*, 55(6), 559-566.
- Manju, T. K.ve Sarath Chandran, B. P. (2017). Health tourism in India: Potential and prospects. *Int J Res Econ Soc Sci*, 373-84.
- Marić Stanković, A., Radonjić, I., Petković, M.ve Divnić, D. (2022). Climatic elements as development factors of health tourism in South Serbia. *Sustainability*, 14(23), 15757. MDPI AG. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.3390/su142315757>.
- Márquez, A.ve Fombrun, C. J. (2005). Measuring corporate social responsibility. *Corporate Reputation Review*, 7, 304-308.
- Memiş, S. (2019). Konaklama işletmelerinde yeşil yönetim uygulamalarının ENTROPİ yöntemi ile ağırlıklandırılması: Giresun ili örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(1), 653-665.
- Mensah, A. O., Afum, E.ve Sam, E. A. (2021). Does GHRM spur business performance via green corporate citizenship, green corporate reputation and environmental performance?. *Management of Environmental Quality: An International Journal*, 32(4), 681-699.
- Mertkan, Ş. (2015). *Karma araştırma tasarımı*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Metin, O.ve Ünal, Ş. (2022). İçerik analizi tekniği: İletişim bilimlerinde ve sosyolojide doktora tezlerinde kullanımı. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(Özel Sayı 2), 273-294. <https://doi.org/10.18037/ausbd.1227356>.
- Miao, M., Zaman, S. I., Khan, S. A. ve Jiang, W. (2023). Resolution of barriers to green human resources management through its drivers in the textile sector of an emerging economy. *Research Square*, 10.21203/rs.3.rs-2560733/v1.
- Mishra, P.ve Sharma, P. (2014). Green marketing: Challenges and opportunities for business. *BVIMR Management Edge*, 7(1), 78-86.
- Mohiuddin, M. ve Al-Amin, S. (2022). Green management in SMEs of Bangladesh: Present scenario, implementation obstacles and policy options. *American Scientific Research Journal for Engineering, Technology, and Sciences (ASRJETS)*, 85(1), 278-286.
- Murimi, M. (2020). Determinants of green management practices in hotels in kisumu city, Kenya-a theoretical framework. *Journal of Strategic Management*, 5(1), 47-63.
- Nart, S. ve Nart S. (2021). Yeşil tedarik zinciri yönetimi ve ana faaliyetleri. M. Tekin ve G. Mert (Ed.). *Yeşil yönetim içinde* (257-273) Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Naruetharadhol, P., Srisathan, W. A., Gebombut, N.ve Ketkaew, C. (2021). Towards the open eco-innovation mode: A model of open innovation and green management practices. *Cogent Business & Management*, 8(1), 1945425.
- Navarro-García, J. C., Ramón-Llorens, M. C.ve García-Meca, E. (2022). Female directors and corporate reputation. *BRQ Business Research Quarterly*, 25(4), 352-365. <https://doi.org/10.1177/2340944420972717>.

- Oncer, A. Z. (2019). Örgütlerde yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamaları: Teorik Bir inceleme. *İş ve İnsan Dergisi*, 6(2), 199-208. <https://doi.org/10.18394/iid.552555>.
- Onurlubaş, E., Yıldız, E., Yıldız, S. ve Dinçer, D. (2017, March). *Tüketicilerin yeşil ürün satın alma davranışlarını etkileyen faktörlerin belirlenmesi: Bursa ili örneği*. In IBANESS Congress Series, Edirne-Türkiye (282-290).
- Onwuegbuzie, A. J. ve Combs, J. P. (2011). Data analysis in mixed research: A primer. *International Journal of Education*, 3(1), 1-25.
- Otay Demir, F. (2010). Kurumsal itibar ölçümünde kişiselleştirme metaforu. *Review of Social, Economic and Business Studies*, 9(10), 247-262.
- Owolabi, H. O., Ayandele, J. K. ve Olaoye, D. D. (2020). A systematic review of structural equation model (SEM). *Open Journal of Educational Development (ISSN: 2734-2050)*, 1(2), 27-39.
- Öğüt, A., Ekinci, T. ve Gökce, Ş. (2023). Yeşil yönetim uygulamaları ve firma performansı arasındaki ilişkinin bibliyometrik analizi. *Necmettin Erbakan Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 5(2), 258-277.
- Öksüz, B. (2011). E-işe alım sürecinde kurumsal web sitelerinin kullanımı ve konu üzerine bir araştırma. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 7(14), 267-284.
- Öndoğan, E. N. (2018). Hazır giyim sektörü ve yeşil pazarlama. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 27(2), 97-110.
- Örgev, C. ve Gümüş, İ. (2017, November). *Türkiye’de sağlık turizmi ve şehir hastaneleri*. 1 st International Sustainable Tourism Congress, Kastamonu, 478-489.
- Özbay, D. ve Selvi, Y. (2014). Kurumsal itibarın ölçümü: Bir model önerisi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 25(76).
- Özcan, H. ve Özgül, B. (2019). Yeşil pazarlama ve tüketicilerin yeşil ürün tercihlerini etkileyen faktörler. *Türkiye Mesleki ve Sosyal Bilimler Dergisi*, (1), 1-18.
- Özçelik, A., Gül, İ. ve Kızıllırmak, İ. (2021). Sağlık turizmi işleyiş sürecinin seyahat acentaları açısından değerlendirilmesine yönelik bir uygulama, İstanbul örneği. *Turizm Çalışmaları Dergisi*, 3(1), 55-69.
- Özdemir Karaca, P. (2024). Sağlık işletmelerinde yeşil yönetim ve yeşil hastaneler. Ayar, İ. ve Öztürk, A. (Editörler), *Yeşil işletmeler teori ve uygulamalar* içinde (131-154). Nobel Bilimsel Eserler.
- Özdemir, L. ve Elitok, U. (2019). Bankaların müşteri sermayelerinin kurumsal itibarları üzerine etkisi: Batman ili örneği. *OPUS International Journal of Society Researches*, 12, 703-718. <https://doi.org/10.26466/opus.584772>.
- Özdemirci, F. (2018). Sağlık bilgi sistemleri yönetimi ve toplumsal bellek/gelecek açısından değerlendirilmesi. *Bilgi Yönetimi*, 1(2), 149-155.
- Özel, A. (2015). Çevresel aktivizm, halkla ilişkiler ve yeşil aklama üzerine kuramsal bir bakış. *Selçuk İletişim*, 8(4), 73-89. <https://doi.org/10.18094/si.91727>.
- Özsarı, S. H. ve Karatana, Ö. (2013). Sağlık turizmi açısından Türkiye’nin durumu. *Journal of Kartal Training & Research Hospital/Kartal Eğitim ve Araştırma Hastanesi Tıp Dergisi*, 24(2): 136-144.
- Öztürk, M. C. ve Şardağı, E. (2018). Kurumsal kimlik aracı olarak Facebook: Türkiye’deki sivil toplum kuruluşları (STK) üzerine bir değerlendirme. *Galatasaray Üniversitesi İletişim Dergisi*, (28), 115-141.

- Pelenk, A., Koçer, S. ve Aydın, K. (2022). Kurumsal hikâye anlatımı: Akademisyenler üzerine bir inceleme. *Global Media Journal TR Edition*, 12(24), 138-159.
- Pessot, E., Spoladore, D., Zangiacomi, A. ve Sacco, M. (2021). Natural resources in health tourism: A systematic literature review. *Sustainability*, 13(5), 2661.
- Pirhan, Ş. & Eter, M. (2022). Türkiye’ de sağlık turizmi alanında 2000-2020 yılları arasında yayımlanan akademik çalışmaların bibliyometrik analizi. *Bingöl Üniversitesi Sağlık Dergisi*, 3(1), 136-149. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/bingolsaglik/issue/70319/1075451>.
- Ponzi, L. J., Fombrun, C. J. ve Gardberg, N. A. (2011). RepTrak™ pulse: Conceptualizing and validating a short-form measure of corporate reputation. *Corporate Reputation Review*, 14, 15-35.
- Pritchard, M. ve Wilson, T. (2018). Building corporate reputation through consumer responses to green new products. *Journal of Brand Management*, 25(1), 38-52.
- Quintana-García, C., Benavides-Chicón, C. G. ve Marchante-Lara, M. (2021). Does a green supply chain improve corporate reputation? Empirical evidence from European manufacturing sectors. *Industrial Marketing Management*, 92, 344-353.
- Rädiker, S. ve Kuckartz, U. (2020). Focused analysis of qualitative interviews with MAXQDA step by step, MAXQDA Press, Berlin 2020, 1st edition.
- Resmi Gazete, (2017). “Uluslararası sağlık turizmi ve turistlerin sağlığı hakkında yönetmelik”. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/07/20170713-3.htm/> Erişim Tarihi: 04.09.2024.
- Resmi Gazete. (2017). "Uluslararası sağlık turizmi sağlık tesisi yetkinlik kriterleri (Ek-1 ve Ek-2)". <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2017/07/20170713-3-1.pdf> / Erişim Tarihi: 04.09.2024.
- Roy, M. ve Khastagir, D. (2016). Exploring role of green management in enhancing organizational efficiency in petro-chemical industry in India. *Journal of Cleaner Production*, 121, 109-115.
- Saarijärvi, M. ve Bratt, E. L. (2021). When face-to-face interviews are not possible: Tips and tricks for video, telephone, online chat, and email interviews in qualitative research. *European Journal of Cardiovascular Nursing*, 20(4), 392–396. <https://doi.org/10.1093/eurjcn/zvab038>.
- Sağbaş, M., Erdoğan, F. A. ve Sundu, M. (2022). Yeşil insan kaynakları yönetimi: Sistematik içerik analizi yöntemi ile alan yazının incelenmesi. *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi*, 5(3), 236–257. <https://doi.org/10.26677/TR1010.2022.931>.
- Sağlık Bakanlığı. (2012). Stratejik Plan 2013 – 2017: <https://dosyamerkez.saglik.gov.tr/Eklenti/9843/0/saglik-bakaligi-stratejik-plan-2013-2017pdf.pdf> / Erişim Tarihi: 17.12.2023.
- Sağlık Bakanlığı. Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü Daire Başkanlıklarının Görevlerine Dair Yönerge. (2020): <https://dosyamerkez.saglik.gov.tr/Eklenti/39421/0/saglik-hizmetleri-genel-mudurlugu-daire-baskanliklarinin-gorevlerine-dair-yonergepdf.pdf> / Erişim Tarihi: 04.09.2024.
- Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü. Sağlık Turizmi Daire Başkanlığı. (2024): <https://shgmturizmdb.saglik.gov.tr/TR-105595/duyuru-uluslararasi-saglik-turizmi--yetki--belgeleri-teslimi.html> / Erişim Tarihi: 04.09.2024.

- Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü. Sağlık Turizmi Daire Başkanlığı. (2024): <https://shgmturizmdb.saglik.gov.tr/TR-105788/yetki-belgesi-listeleri-guncellenmistir.html> / Erişim Tarihi: 06.09.2024.
- Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü. Sağlık Turizmi Daire Başkanlığı. (2022). Sağlık Turizminin Tarihçesi: <https://shgmturizmdb.saglik.gov.tr/TR-23586/saglik-turizminin-tarihcesi.html> / Erişim Tarihi: 19.12.2023.
- Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü. Sağlık Turizmi Daire Başkanlığı. (2023). Yetkili Sağlık Tesisleri: <https://shgmturizmdb.saglik.gov.tr/TR-76664/yetkili-saglik-tesisleri.html> / Erişim Tarihi: 17.12.2023.
- Sarfo, J. O., Debrah, T., Gbordzoe, N. I., Afful, W. T. ve Obeng, P. (2021). Qualitative research designs, sample size and saturation: Is enough always enough. *Journal of Advocacy, Research and Education*, 8(3), 60-65.
- Sarıcı, R. ve Erikli, S. (2022). Yeşil ürün, yeşil ekonomi, yeşil üretim ve sürdürülebilirlik kapsamında yapılan araştırmalara yönelik içerik analizi. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Turizm Fakültesi Dergisi*, 25(1), 98-119. <https://doi.org/10.55931/ahbvtf.1114968>.
- Sarıpek, S. ve Zengin, B. (2024). *Uluslararası sağlık turizmi: ülkeler, uygulamalar*. Çanakkale: Paradigma Akademi Yayınları.
- Sarıkaya, N. Y., Er, M., Türkmen, R., Aral, M. ve İzgi, S. (2024). Sürdürülebilir kalkınma ve yeşil yönetim uygulamaları. *International QMX Journal*, 3(1), 255-267.
- Sarıyıldız, A. Y. (2021). Sağlık kurumlarında yeşil insan kaynakları yönetimi ve uygulamaları. *Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi*, 3(1), 155-159.
- Sarmiento, R. P. ve Costa, V. (2019). Confirmatory factor analysis--a case study. *Arxiv Preprint Arxiv:1905.05598*, 1-39.
- Sart, G., Sezgin, F. H. & Demir, N. (2018). Devlet ve vakıf üniversiteleri için kurumsal itibar algısının istatistiksel bir analizi. *Beykoz Akademi Dergisi*, 6(1), 66-83. DOI: 10.14514/BYK.m.21478082.2018.6/1.66-83.
- Seilan, A. (2022). Marketing of health care services--with special reference to medical tourism in India. https://www.researchgate.net/profile/Seilan-Anbu/publication/340087895_Marketing_of_Health_Care_Services_-_with_special_reference_to_Medical_Tourism_in_India/links/5e770aaf4585157b9a513c58/Marketing-of-Health-Care-Services--with-special-reference-to-Medical-Tourism-in-India.pdf. 12.06.2023, 14.49.
- Semenderoğlu, A. ve Arslan, K. (2022). Fen Edebiyat Fakültesi Coğrafya Bölümü öğrencilerinin çevre davranış düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi* (53), 667-684. <https://doi.org/10.53444/deubefd.1091562>.
- Sevim, F., Gül, B. ve Akbulut, Y. (2024). Dijital sağlık uygulamalarının sağlık turizmi kapsamında medikal turizm açısından değerlendirilmesi: Sistemik bir derleme. *İstanbul Gelisim University Journal of Health Sciences*, (22), 334-353.
- Sharma, L. R., Jha, S., Koirala, R., Aryal, U. ve Bhattarai, T. (2023). Navigating the research landscape: A guide to the selection of the right research design. *International Research Journal of MMC (IRJMMC)*, 4(1), 64-78.
- Shevlin, M. ve Miles, J. N. (1998). Effects of sample size, model specification and factor loadings on the GFI in confirmatory factor analysis. *Personality and Individual differences*, 25(1), 85-90.
- Sincer, S. (2023). Örgütlerde güç ve politika: Pfeffer'in Tipolojisi üzerine bir inceleme. *Journal of Organizational Behavior Studies*, 3(2), 138-154.

- Singh, P. ve Dhakne, S. (2021). Health tourism, its development and current trends in India. *Advance and Innovative Research*, 8(1), 300-306.
- Sipahioğlu, M. (2020). *Yükseköğretimde kurumsal itibar yönetimi*. Ankara: İksad Yayınevi.
- Sis Atabay, E., Kaplan, T. ve Şahin, K. (2022). Sürdürülebilirlik ile kurumsal itibar arasındaki ilişkide yönetim kurulu ve aile sahipliğinin düzenleyici etkisi. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(Kongre Özel Sayısı), 24-47. <https://doi.org/10.36543/kauibfd.2022.ozelsayi2>
- Soysal, A. (2017). Sağlık turizmi: Tehdit ve fırsatlar bağlamında Türkiye açısından bir durum değerlendirmesi. *Çatalhöyük Uluslararası Turizm ve Sosyal Araştırmalar Dergisi* (2), 169-188.
- Suhr, D. (2006). *Exploratory or confirmatory factor analysis?* Proceedings of the 31st Annual SAS? Users Group International Conference. Cary, NC: SAS Institute Inc., Paper Number: 200-31, s: 1-17.
- Sukamolson, S. (2007). Fundamentals of quantitative research. *Language Institute Chulalongkorn University*, 1(3), 1-20.
- Sun, S., Zhong, L., Law, R., Li, X., Deng, B. ve Yang, L. (2022). Health tourism evolution: a review based on bibliometric analysis and the China national knowledge infrastructure database. *Sustainability*, 14(16), 10435.
- Süklüm, N. (2019). Yeşil Muhasebe'nin İşletme Lisans Eğitimi Müfredatı İçerisindeki Durumu. *Journal of Social Sciences And Education*, 2(1), 162-172. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/josse/issue/45348/559023>.
- Süklüm, N. (2020) Kurumsal sosyal sorumluluk, yeşil muhasebe ve yeşil denetim ilişkisine kavramsal bir bakış. *Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, TBMM 100. Yıl Özel Sayısı, 151-163 DOI: 10.33905/bseusbed.752576.
- Şahin, B. (2014). Metodoloji. A. Tanrıöğen (Ed.). *Bilimsel araştırma yöntemleri içinde* (111-130). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Şenocak, B. ve Bursalı, Y. (2018). İşletmelerde çevresel sürdürülebilirlik bilinci ve yeşil işletmecilik uygulamaları ile işletme başarısı arasındaki ilişki. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(1), 161-183.
- Şevik, N. (2022), İş dünyasında yükselen bir değer: Kurumsal itibar, D. Terzioğlu ve S. Soğukoğlu Korkmaz İçinde, *Sosyal Bilimlerde Disiplinlerarası Akademik Çalışmalar* (7-20), İstanbul: Eğitim Yayınevi.
- Şişli, G. & Köse, S. (2013). Kurum kültürü ve kurumsal imaj ilişkisi: Devlet ve vakıf üniversiteleri üzerinde bir uygulama. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 0(41), 165-193. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/erciyesiibd/issue/5898/78037>.
- Taşkırmaz, M. ve Bal, C. G. (2017). Kurumsal yönetim, kurumsal sürdürülebilirlik ve kurumsal itibar arasındaki ilişki: Borsa İstanbul. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 24(2), 469-483. <https://doi.org/10.18657/yonveek.335255>.
- Tavakol, M. ve Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. *International journal of medical education*, 2, 53–55. <https://doi.org/10.5116/ijme.4dfb.8dfd>.
- Tekin, E. ve Doğan A. (2022). Yeşil insan kaynakları yönetimi. Faruk DAYI ve Yusuf ESMER (Ed.). *Küresel sistemde yeşil yönetim içinde* (41-74) Ankara: Gazi Kitabevi.

- Temizkan, S. P., Ekici, A. ve Demirci, B. (2015). *Eskişehir’de termal su kullanan hamamların turizm açısından değerlendirilmesi*. I. Eurasia International Tourism Congress: Current Issues, Trends, and Indicators, Vol. II. (534-541). Konya.
- Tengilimoğlu, D. (2021). Sağlık turizmi ve devlet teşvikleri. *Journal of Life Economics*, 8(1), 1-10.
- Tengilimoğlu, D. ve Bayram, M. (2020). Termal turizm ve SPA/WELLNESS. D. Tengilimoğlu (Ed.). *Sağlık Turizmi* içinde (s. 71-98). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Tengilimoğlu, D. ve Tosun, N. (2020). İleri yaş ve engelli turizmi. D. Tengilimoğlu (Ed.). *Sağlık Turizmi* içinde (s. 71-98). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Terblanche, N. S. (2014). Validation of the customer-based corporate reputation scale in a retail context. *International Journal of Market Research*, 56(5), 655-671.
- Testa, F., Rizzi, F., Daddi, T., Gusmerotti, N. M., Frey, M. ve Iraldo, F. (2014). EMAS and ISO 14001: the differences in effectively improving environmental performance. *Journal of Cleaner Production*, 68, 165-173.
- Topçu, Ö. (2017). Kurumsal kimlik oluşturmada bir logonun markaya etkisi. *Yeni Medya Elektronik Dergisi*, 1(2), 157-163. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/ejnm/issue/34698/383553>.
- Tretiakova, T. N., Shmeleva T. ve Brankov, J. (2018). Thermal springs and health tourism - the analysis of the meteorological parameters. *Journal of the Geographical Institute "Jovan Cvijic", SASA 2018* 68(1), 133-148.
- Tsai S-B, Xue Y-Z, Huang P-Y, Zhou, J., Li, G-D., Guo, W-F., Lau, H. ve Shang, Z-W. (2015). Establishing a criteria system for green production. *Proceedings of the Institution of Mechanical Engineers, Part B: Journal of Engineering Manufacture*. 229(8), 1395-1406. doi:10.1177/0954405414535923.
- Tu, J. C. ve Huang, H. S. (2015). Analysis on the relationship between green accounting and green design for enterprises. *Sustainability*. 7(5):6264-6277. <https://doi.org/10.3390/su7056264>.
- TÜİK. (2024): <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Turizm-Istatistikleri-III.-Ceyrek:-Temmuz-Eylul,-2024-53659/> Erişim Tarihi: 21.12.24.
- Turancı, E. (2021). Kurumsal sosyal sorumluluk bağlamında modada geri dönüşüm ve sürdürülebilirlik: Göstergebilimsel bir analiz. *Erciyes İletişim Dergisi*, 8(1), 347-371. <https://doi.org/10.17680/erciyesiletisim.801002>
- Tutar, H. (2023). Nitel araştırma deseni belirleme ölçütleri ve gerekçelendirilmesi. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(1), 334-355. <https://doi.org/10.21180/iibfdkastamonu.1190123>.
- Türk Dil Kurumu. (2023). Sözlük. TDK: <https://sozluk.gov.tr/> Erişim Tarihi: 19.09.2024.
- Türk, M. ve Kara, E. (2018). Konaklama işletmelerinde çevre bilinci ve yeşil yönetim uygulamalarının işletme başarısına katkısı: Muğla ili üzerine bir araştırma. *OPUS International Journal of Society Researches*, 8(15), 848-876.
- Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı. Strateji ve Bütçe Başkanlığı (2019). On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023): https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/07/On_Birinci_Kalkinma_Plani-2019-2023.pdf / Erişim Tarihi: 04.09.2024.

- Úbeda-García, M., Marco-Lajara, B., Zaragoza-Sáez, P. C., Manresa-Marhuenda, E. ve Poveda-Pareja, E. (2022). Green ambidexterity and environmental performance: The role of green human resources. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 29(1), 32–45. <https://doi.org/10.1002/csr.2171>.
- Uğur, U. ve Uğur, İ. (2023). Bilimsel çalışma perspektifinden “karma yöntem araştırmaları”. *Pearson Journal*, 8(27), 1139–1156. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10829512>.
- Uluçay, D. M. (2017). Kurumsal imaj ölçümünde kişiselleştirme metaforu. *Akdeniz Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, (28), 102-118.
- Uluçen, E. (2019). Kurumsal vatandaşlık ve kurumsal sosyal sorumluluk bağlamında Türkiye'nin önde gelen 100 şirketinin yeşil yönetim uygulamaları açısından web sayfalarının incelenmesi. Giresun Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı. Tez no: 553274.
- USHAŞ. Sağlık Turizmi Verileri: <https://www.ushas.com.tr/saglik-turizmi-verileri/> Erişim Tarihi: 19.12.2023.
- Utkuğ, Ç. P. (2011, Nisan). Yeşil pazarlamanın gelişimi ve yeşil tutundurma stratejileri: inşaat sektöründe uygulanabilirliği. X. Ulusal Tesisat Mühendisliği Kongresi-İzmir, 1637-1648.
- Uysal Şahin, Ö. ve Şahin, M. (2019). Türkiye’de sağlık turizminin potansiyeli ve geleceği: Swot analizi. *Journal of Awareness*, 3(5), 287-300. <https://doi.org/10.26809/joa.2018548638>.
- Uysal, İ. ve Kılıç, A. (2022). Normal dağılım ikilemi. *Anadolu Journal of Educational Sciences International*, 12(1), 220-248. <https://doi.org/10.18039/ajesi.962653>.
- Uzunoğlu, E. & Öksüz, B. (2008). Kurumsal itibar riski yönetimi: Halkla ilişkilerin rolü. *Selçuk İletişim*, 5(3), 111-123. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/josc/issue/19017/200687>.
- Uzunsakal, E. ve Yıldız, D. (2018). Alan araştırmalarında güvenilirlik testlerinin karşılaştırılması ve tarımsal veriler üzerine bir uygulama. *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 14-28.
- Ünaldı, N. (2015). Sağlık hizmeti sunan kurumlarda itibarın önemi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 2(2), 100-111.
- Van Marrewijk, M. (2004). The social dimension of organizations: Recent experiences with great place to work® assessment practices. *Journal of Business Ethics*, 55(2), 135-146.
- Venus, L.Y.H. (2011). Green management practices and firm performance: A case of container terminal operations, *Resources, Conservation and Recycling*, 55(6), 559-566, <https://doi.org/10.1016/j.resconrec.2010.12.001>.
- Walsh, G. ve Beatty, S. E. (2007). Customer-based corporate reputation of a service firm: scale development and validation. *Journal of the academy of marketing science*, 35, 127-143.
- Wang, Y., Yang, X., Chai, Y., Yang, X. ve Tian, Q. (2021). A corporate reputation propagation dynamic model. *Mathematical Problems in Engineering*, <https://doi.org/10.1155/2021/8141105>.
- Wanga, Z., Jva, Y., Shoua, M. ve Pengb, G. (2022). Quantitative evaluation of the green production and consumption policies in China. *Chinese Journal of Population, Resources and Environment* 20, 199–208.

- Wei, J. (2021). The impacts of perceived risk and negative emotions on the service recovery effect for online travel agencies: The moderating role of corporate reputation. *Frontiers in Psychology*, 12: 685351. doi: 10.3389/fpsyg.2021.685351.
- Wikipedia. (2024). Afforestation: <https://en.wikipedia.org/wiki/Afforestation/> Erişim Tarihi: 19.09.2024.
- Wikipedia. (2024). Çevre mühendisliği: https://tr.wikipedia.org/wiki/%C3%87evre_m%C3%BChendisli%C4%9Fi / Erişim Tarihi: 18.09.2024.
- Wikipedia. (2024). Gri su: https://tr.wikipedia.org/wiki/Gri_su / Erişim Tarihi: 19.09.2024.
- Wikipedia. (2024). İş sağlığı ve güvenliği: https://tr.wikipedia.org/wiki/%C4%B0%C5%9F_sa%C4%9Fl%C4%B1%C4%9F%C4%B1_ve_g%C3%BCvenli%C4%9Fi / Erişim Tarihi: 18.09.2024.
- Wikipedia. (2024). Pisuvar: <https://tr.wikipedia.org/wiki/Pisuvar> / Erişim Tarihi: 19.09.2024.
- William, F. K. A. (2024). Mastering validity and reliability in academic research: Meaning and significance. *International Journal of Research Publications*, 144(1), 287-292.
- Wong, A. (2016). Green approaches in Hong Kong's fast-food restaurants and its effects on corporate image. *Journal of Research in Marketing (ISSN: 2292-9355)*, 5(2), 368-381.
- Wong, B.K.M. ve Sa'aid Hazley, S.A. (2021), "The future of health tourism in the industrial revolution 4.0 era". *Journal of Tourism Futures*, 7(2), 267-272. <https://doi.org/10.1108/JTF-01-2020-0006>.
- Wright, D.W.M. ve Zascerinska, S. (2022). Becoming immortal: future wellness and medical tourism markets. *Journal Of Tourism Futures*, 9(2), 168-195. DOI 10.1108/JTF-05-2021-0119.
- Xu, T., Wang, W. ve Du, J. (2020). An integrative review of patients' experience in the medical tourism. *Inquiry: A Journal of Medical Care Organization, Provision and Financing*, 57, 46958020926762. <https://doi.org/10.1177/0046958020926762>.
- Yalman, Y. (2022), *Türkiye'de kurumsal sosyal sorumluluk ve kurumsal itibar*. Ankara: Nobel Bilimsel Eserler.
- Yaprak, İ. ve Doğan, N. Ö. (2019). Yeşil tedarik zinciri yönetimi: İlgili literatüre dayalı bir mevcut durum analizi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 15(4), 1143-1165. DOI: 10.17130/ijmeh.2019456402.
- Yapraklı, T.Ş. ve Noksan, E. (2023). Firmaların yeşil pazarlama karmasının kurumsal itibar ve marka evangelizmi üzerindeki etkisi: Cep telefonu sektörü ve gsm operatörlerinde karşılaştırmalı bir saha araştırması. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(4), 341-356. DOI: <https://doi.org/10.52791/aksarayiibd.1251908>.
- Yarlıkaş, S. ve Can, Z. V. (2019). Yeşil tedarik zinciri yönetimini etkileyen faktörlerin önem sıralamalarının SWARA ve Copeland yöntemleri ile belirlenmesi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14(3), 899-924.

- Yaşar, L., Uğur Uzun, Y., Ünlü, S. ve Erdal, C. (2023). Dijitalleşme sürecinde aktivizmin KSS ve yeşil halkla ilişkiler uygulamalarına etkisi. DARI, A. B. (Ed.), *Dijital çağda halkla ilişkiler içinde* (37-56). Paradigma Akademi.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.
- Yavuz, A. (2022). Yeşil insan kaynakları yönetimi, Berna Turak Kaplan (Ed.). *Aktüel perspektiflerle insan kaynakları yönetimi içinde* (95-108): Eğitim Yayınevi.
- Yavuz, N. (2021). Yeşil insan kaynakları yönetimi ve yeşil iş yetkinliklerinin içerik analizi yöntemi ile değerlendirilmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 2669-2681. Geliş tarihi gönderen <https://isarder.org/index.php/isarder/article/view/1173>.
- Yazıcıoğlu, D. A. ve Meral, P. S. (2011). İç mekan tasarımının kurum kimliğine uygunluğunun ölçülmesine yönelik yöntem önerisi. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(1),-. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/yalovasosbil/issue/21785/615297>.
- Ye, P., Liu, Z., Wang, X. ve Zhang, Y. (2023). Barriers to green human resources management (GHRM) implementation in developing countries: Evidence from China. *Environmental science and pollution research international*, 30(44), 99570-99583. <https://doi.org/10.1007/s11356-023-28697-1>.
- Yelgen, E. (2022). Yeşil muhasebe ve uygulama örnekleri üzerine bir çalışma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 100-126. DOI: 10.35408/comuybd.1150938.
- Yıldız, S. (2017). Sosyal bilimlerde örneklem sorunu: Nicel ve nitel paradigmalardan örneklem kuramına bütüncül bir bakış. *Kesit Akademi Dergisi* (11), 421-442.
- Yiğit, A. Ç. ve Açıkgöz, M. (2023). Sağlık turizmi kavramı ve Türkiye’de sağlık turizmi. T. Akarsu, *Sağlık bilimlerinde öncü ve çağdaş çalışmalar içinde* (173-203), Duvar Yayınları.
- Yücel, M. ve Ekmekçiler, Ü. S. (2008). Çevre dostu ürün kavramına bütünsel yaklaşım; temiz üretim sistemi, eko-etiket, yeşil pazarlama. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(26), 320-333.
- Zameer, H., Wang, Y. ve Yasmeen, H. (2020). Reinforcing green competitive advantage through green production, creativity and green brand image: Implications for cleaner production in China. *Journal of Cleaner Production*, 247, 119119.
- Zengin, B. ve Aksoy, G. (2021). Sürdürülebilir kalkınma anlayışının yeşil pazarlama ve yeşil finans açısından değerlendirilmesi. *İşletme Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 362-379. DOI: 10.33416/baybem.845904.
- Zengin, B., Şen, L. M. ve Çevrimkaya, M. (2022). Türkiye’de turizm eğitimi alan öğrencilerinin engelli bireylere ve engelli turizmine bakış açıları üzerine bir araştırma. *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Dergisi*, 5(11): 1507-1526.
- Zeytin, M. ve Kırhoğlu, H. (2014). Çevre yönetim sistemi ve yerel yönetimler. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(5), 238-254.
- Zhang, Z., Wang, Y., Meng, Q. ve Luan, X. (2019). Impacts of green production decision on social welfare. *Sustainability*, 11(2), 453. MDPI AG. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.3390/su11020453>.
- Zhao Y., Abbas M., Samma M., Ozkut T., Munir M. ve Rasool S. F. (2021). Exploring the relationship between corporate social responsibility, trust, corporate reputation, and brand equity. *Front. Psychol.* 12:766422. doi: 10.3389/fpsyg.2021.766422.

Zikri, F., Yuliani, Y., Syamsiah, M., Imansyah, A. A., Suryana, A. ve Sany, D. S. (2024). Efektifitas pendampingan pengelolaan dan pengolahan sampah 3R (reduce, reuse, recycle) terhadap masyarakat terdampak gempa bumi cianjur khususnya desa sarampad dan benjot. *Jurnal Abdimas Bina Bangsa*, 5(1), 75-81.





EKLER

EK-1. Anket Formu

ANKET FORMU

Sayın Yönetici,

Bu anket formu Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalında yapılan Doktora çalışmasında, “Sağlık Turizminde Yeşil Yönetim Uygulamaları ve Yeşil Yönetimin Kurumsal İtibara Etkisi” başlıklı doktora tezine veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Çalışmaya katılmak tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Çalışmadan elde edilecek bilgiler amaç dışında kullanılmayacak ve kişisel bilgileriniz gizli tutulacaktır. Bütün soruların cevaplandırılması değerlendirmenin sağlıklı yapılabilmesi açısından önem arz etmektedir. Vereceğiniz samimi cevaplar için teşekkür eder, iyi çalışmalar dileriz...

Prof. Dr. Zekai ÖZTÜRK
Danışman

Semra ALTSOY
Doktora Öğrencisi

Bu çalışmaya katılmayı kabul ediyor musunuz?

Evet ☐

Hayır ☐

BİRİNCİ BÖLÜM DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER

Lütfen aşağıdaki sorularda size uygun seçeneği işaretleyiniz.

1. Cinsiyetiniz?
a. Kadın b. Erkek
2. Yaşınız?
a. 20-30 b. 31-40 c. 41-50 d. 51 ve +
3. Eğitim düzeyiniz?
a. İlköğretim b. Lise c. Ön Lisans d. Lisans e. Yüksek Lisans f. Doktora
4. Çalıştığınız kurum?
a. Kamu b. Özel
5. Bulunduğunuz kurumda çalışma süreniz?
a. 0-5 yıl b. 6-10 yıl c. 11-15 yıl d. 16-20 yıl e. 21-25 yıl f. 26 yıl ve +

İKİNCİ BÖLÜM YEŞİL YÖNETİM UYGULAMALARI ÖLÇEĞİ

Aşağıdaki ifadelere katılma derecenizi, yan tarafta bulunan kutucuklardan uygun olanını işaretleyerek belirtiniz.						
Yeşil Yönetim Anlayışında Üretim Faaliyetleri		Hiçbir zaman	Nadiren	Ara sıra	Genellikle	Her zaman
6.	Hastanemizde sunulan hizmet esnasında çevreye zarar <u>vermeyen</u> ürünler kullanılmaktadır.					
7.	Hastaneye ürün alımından önce bunların çevreye etkileri konusunda araştırmalar yapılmaktadır.					
8.	Hastanemizde petrol, kömür, doğalgaz gibi enerji kaynakları kullanılmaktadır.					

9.	Hastanemizde enerji israfını önleyici tedbirler alınmaktadır.					
10.	Hastanemizde rüzgar, su, güneş, bioenerji v.b. enerji kaynakları kullanılmaktadır.					
11.	Hastanemizde gerekmediği zamanlarda klimalar, havalandırma fanları, fırınlar, motorlar v.b. kapatılmaktadır.					
12.	Hastanemizde atıklar denetlenerek azaltılması yönünde çalışmalar yapılmaktadır.					
13.	Hastanemiz atıklar nedeniyle zaman zaman ceza uygulamalarına maruz kalmaktadır.					
14.	Geri dönüştürülebilir ve geri dönüştürülemez atıklar hastanemizde veya başka işletmelerde yeniden kullanılmaktadır.					
15.	Atık sular arıtma yapılarak tahliye edilmektedir.					
16.	Çevre ile ilgili teknolojilerin maliyeti yüksek olduğundan hastanemiz tarafından satın alınmamaktadır.					
17.	Hastanemizde çevreye zarar veren eski tip teknolojiler çevreye duyarlı teknolojilerle değiştirilmektedir.					
Yeşil Yönetim Anlayışında İnsan Kaynakları Faaliyetleri		Hiçbir zaman	Nadiren	Ara sıra	Genellikle	Her zaman
18.	Tüm çalışanlarımızın çevreye duyarlı olmasına yönelik eğitimler verilmektedir.					
19.	Hastanemizde bilinçlendirme faaliyetleri çerçevesinde çevre panosu oluşturularak tüm çalışanlarımızın çevre duyarlılığı konusunda bilgilendirilmesi sağlanır.					
20.	Çalışanlarımız çevreye zarar veren faaliyetleri fark ettikleri anda yöneticisine haber verirler.					
21.	Çalışanlarımız hizmet sunum sürecinin her aşamasında çevre faaliyetlerinden sorumludur.					
22.	Hastanemizde yeni teknolojileri ve gelişmeleri takip eden çevre ekipleri bulunmaktadır.					
23.	Hastanemizin çevreye olan etkilerinin azaltılması konusunda çevre ekipleri tarafından yaratıcı fikirlerin tartışıldığı toplantılar yapılmaktadır.					

24.	Çevre ekipleri hastanemizdeki tüm bölümlere çevre duyarlılığının oluşmasında yardımcı olur.					
25.	Çevre yönetim sisteminin oluşturulmasında üst yönetim çalışanlara destek sağlamaktadır.					
26.	Çalışanlarımızın çevre ile ilgili fikirlerini yönetime iletmeleri için bir sistem oluşturulmuştur.					
Yeşil Yönetim Anlayışında Muhasebe-Finans Faaliyetleri		Hiçbir zaman	Nadiren	Ara sıra	Genellikle	Her zaman
27.	Hastanemizde yıllık bütçeden çevre ile ilgili harcamalar için kaynak aktarılmaktadır.					
28.	Hastanemizin finansal raporlarında çevre performansı ayrıca gösterilmektedir.					
Yeşil Yönetim Anlayışında Ar-Ge Faaliyetleri		Hiçbir zaman	Nadiren	Ara sıra	Genellikle	Her zaman
29.	Hastanemizde çevreye zarar vermeyen uygulamaları geliştirmek için yeni projeler düzenlenmektedir.					
30.	Hastanemizde enerji tasarrufunu sağlamak için çalışmalar yapılmaktadır.					

Yeşil yönetim uygulamalarını hastanemizde uygulamaya başladıktan sonra kurumsal itibarında ne gibi değişiklikler olduğunu belirtiniz.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM KURUMSAL İTİBAR ÖLÇEĞİ

Aşağıdaki ifadelere katılma derecenizi, yan tarafta bulunan kutucuklardan uygun olanını işaretleyerek belirtiniz.						
Duygusal Çekicilik		Hiçbir zaman	Nadiren	Ara sıra	Genellikle	Her zaman
31.	Hastanemiz hakkında iyi duygulara sahibim.					
32.	Hastanemize hayranlık ve saygı duyarım.					
33.	Hastanemize güvenirim.					
Ürün ve Hizmetler		Hiçbir zaman	Nadiren	Ara sıra	Genellikle	Her zaman
34.	Hastanemiz ürün ve hizmetlerinin arkasında durur.					
35.	Hastanemiz yenilikçi ürün ve hizmetler geliştirir.					
36.	Hastanemiz yüksek kaliteli ürün ve hizmetler sunar.					
37.	Hastanemiz ödenen paranın tam karşılığı olan ürün ve hizmetler sunar.					

Vizyon ve Liderlik		Hiçbir zaman	Nadiren	Ara sıra	Genellikle	Her zaman
38.	Hastanemizde yönetim kademesi mükemmel bir liderliğe sahiptir.					
39.	Hastanemizde yönetim kademesi hastanenin geleceği için net bir vizyonu vardır.					
40.	Hastanemiz pazar fırsatlarını tanır ve bunlardan yararlanır.					
İş Yeri Çevresi		Hiçbir zaman	Nadiren	Ara sıra	Genellikle	Her zaman
41.	Hastanemiz iyi yönetilmektedir.					
42.	Çalışanlar açısından çalışmak için iyi bir hastanedir.					
43.	Hastanemiz iyi çalışanlara sahiptir.					
Sosyal ve Çevresel Sorumluluk		Hiçbir zaman	Nadiren	Ara sıra	Genellikle	Her zaman
44.	Hastanemiz sosyal içerikli olayları destekler.					
45.	Hastanemiz çevreye duyarlıdır.					
46.	İnsanlara davranış biçiminde yüksek standartlara sahiptir.					
Finansal Performans		Hiçbir zaman	Nadiren	Ara sıra	Genellikle	Her zaman
47.	Hastanemiz güçlü bir karlılık geçmişine sahiptir.					
48.	Hastanemiz yatırımcılar açısından düşük riskli bir yatırım seçeneğidir.					
49.	Hastanemiz rakiplerini geride bırakma eğilimindedir.					
50.	Hastanemiz gelecekteki büyümesi için güçlü bir potansiyele sahiptir.					

Katkılarınız için teşekkür ederiz...

KATILIMCI BİLGİLENDİRME VE YAZILI İZİN FORMU

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Sağlık Yönetimi bölümünde doktora programı öğrencisiyim. Danışman Hocam Prof. Dr. Zekai ÖZTÜRK ile “Sağlık Turizminde Yeşil Yönetim Uygulamaları ve Yeşil Yönetimin Kurumsal İtibara Etkisi” üzerine bir araştırma yapıyoruz ve sizinle hastanenizdeki **yeşil yönetim uygulamaları** üzerine konuşmak istiyorum. Bu görüşmede amacım hastanenizdeki mevcut **yeşil yönetim uygulamalarını** öğrenmektir. Bir yönetici olarak sizinle görüşme yapıyorum, çünkü yöneticileri, **yeşil yönetim uygulamaları** konusunda yeterli bilgiye sahip bireyler olarak görüyorum. Bu araştırmada ortaya çıkacak sonuçların, bundan sonra yapılacak hastanenizdeki **yeşil yönetim uygulamalarına** ilişkin araştırmaların niteliğinin artırılmasına katkıda bulunacağını ümit ediyorum.

Sayın Katılımcı görüşme sorularında geçen “**yeşil yönetim uygulamaları**” kavramı aşağıda açıklanmıştır.

Yeşil yönetim uygulamaları; hammadde temini, nakliye, üretim, pazarlama gibi pek çok aşamada çevresel korumayı ve sürdürmeyi hedef alarak işletmenin fonksiyonlarının tamamını ve örgüt içi süreçleri kapsamasıdır.

- Bana görüşme esnasında söyleyeceklerinizin tümü gizlidir. Bu bilgileri araştırmacıların dışında herhangi bir kimsenin görmesi mümkün değildir. Ayrıca araştırma sonuçlarını yazarken görüştüğümüz bireylerin isimleri kesinlikle rapora yansımayacaktır.
 - Başlamadan önce bu söylediklerimle ilgili belirtmek istediğiniz bir düşünce ya da sormak istediğiniz bir soru var mı?
 - İzin verirsiniz görüşmeyi kaydetmek istiyorum. Bunun sizce bir sakıncası var mı?
 - Görüşmenin yaklaşık 20-30 dakika süreceğini tahmin ediyorum. İzin verirsiniz görüşmeye başlamak istiyorum.
- Katkılarınız için şimdiden çok teşekkür ederim.

Yukarıdaki metni okudum. Araştırmaya katılmayı gönüllülük esasına göre kabul ediyorum.

Tarih/İmza

EK-2. Görüşme Formu

SAĞLIK TURİZMİ İŞLETMELERİNDE YEŞİL YÖNETİM UYGULAMALARI GÖRÜŞME FORMU

..... Bey/ Hanım

Sizinle tarihinde, saat:, ... İlinde, “Sağlık Turizminde Yeşil Yönetim Uygulamaları ve Yeşil Yönetimin Kurumsal İtibara Etkisi” konulu bir görüşme yapmak üzere burada bulunmaktayım.

Az önce size yönelttiğim katılımcı bilgilendirme ve yazılı izin formunu okudunuz ve araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul ettiniz. Yapacağımız görüşmenin ses kayıt cihazına kaydedilmesinde sizin için bir sakınca var mı?

Teşekkür ederim. İzin vererseniz görüşme sorularına geçmek istiyorum.

1. Hastanenizde halkla ilişkiler ve pazarlama alanında yeşil yönetim uygulamalarından bahsedebilir misiniz?
2. Hastanenizde muhasebe ve finans alanında yeşil yönetim uygulamalarından bahsedebilir misiniz?
3. Hastanenizde insan kaynakları alanında yeşil yönetim uygulamalarından bahsedebilir misiniz?
4. Hastanenizde Ar-Ge alanında yeşil yönetim uygulamalarından bahsedebilir misiniz?
5. İşletmenizde üretim alanında yeşil yönetim uygulamalarından bahsedebilir misiniz?
6. Hastanenizde tedarik alanında yeşil yönetim uygulamalarından bahsedebilir misiniz?
7. Bu konular haricinde eklemek istediğiniz yeşil yönetim uygulamaları hakkında görüşlerinizi alabilir miyim?

Katılımcı Bilgileri

1. Unvanınız:
2. Eğitim durumunuz:
3. Mezun olduğunuz bölüm:
4. Tecrübeniz:
5. Bu hastanedeki toplam çalışma yılınız:

Görüşmemiz saat..... sona erdi. Görüşmeyi kabul edip, zaman ayırdığınız için tekrar teşekkür eder, konu ile ilgili öneri sunmak ya da katkı sağlamak isterseniz sizinle iletişim halinde olmak isterim. Bana ulaşabileceğiniz e-posta:

EK-3. Ölçek İzni

Ynt: doktora tezi ölçeğiniz hk

Gönderen: Elif KARABULUT TEMEL
Gönderildi: 17 Mayıs 2023 Çarşamba 01:46
Kime: semra altsoy
Konu: Re: doktora tezi ölçeğiniz hk

Merhaba Semra,
"İşletmelerde çevre bilinci ve yeşil yönetim uygulamalarının işletme başarısına katkısını incelemeye yönelik bir araştırma" adlı doktora tezimde kullanmış olduğum ölçeği kaynak göstermek şartıyla kullanabilirsin. Tezin bitince yenilikleri ve değişimi görmek açısından sonuçları paylaşırsan memnun olurum.

İyi çalışmalar dilerim.

Prof. Dr. Elif Karabulut Temel

EK-4. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Etik Komisyon İzni



T.C.
ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ
Etik Komisyonu

Sayı :
Konu : Bilimsel ve Eğitim Amaçlı

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 08.06.2023 tarih ve E.187210 sayılı yazı.

İlgi yazınız ile göndermiş olduğunuz, Enstitünüz Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı **Doktora öğrencisi Semra ALTSOY, Prof.Dr. Zekai ÖZTÜRK** danışmanlığında yürüttüğü "**Sağlık Turizminde Yeşil Yönetim Uygulamaları ve Yeşil Yönetimin Kurumsal İtibara Etkisi**" adlı tez çalışması ile ilgili konu Komisyonumuzun 12.07.2023 tarih ve 07 sayılı toplantısında görüşülmüş olup,

Etik Komisyonunca onaylanan ilgilinin çalışmasının, yapılması planlanan yerlerden izin alınması koşuluyla yapılmasında etik açıdan bir sakınca bulunmadığına oybirliği ile karar verilmiş; karara ilişkin katılım listesi ve onaylanan çalışmalar ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Araştırma Kod No:

Komisyon Başkanı

Ek:
1- Katılımcı Listesi
2- Onaylı Çalışma

**ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ
ETİK KOMİSYONU KATILIM LİSTESİ**

TOPLANTI TARİHİ :12.07.2023		TOPLANTI SAYISI : 07	
ADI-SOYADI		İMZA	
Prof.Dr. Ramazan ÇAĞLAYAN BAŞKAN		KATILDI	
Prof.Dr. M.Fadıl YILDIRIM Başkan Yrd.		KATILDI	
Prof.Dr. Mustafa EKİNCİKLİ		KATILDI	
Prof.Dr. Yıldız AYANOĞLU		KATILDI	
Prof.Dr. Bekir ESKİCİ		KATILAMADI	
Prof.Dr. Ramazan Pars ŞAHBAZ		KATILDI	
Prof.Dr. Neşe Yaşar ÇEĞİNDİR		KATILDI	
Prof.Dr. Bilgehan GÜLCAN		KATILDI	
Prof.Dr. Funda YURDAKUL		KATILDI	
Prof.Dr. Serdar ÖZTÜRK		KATILDI	

Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

ANKET FORMU

Sayın Yönetici,

Bu anket formu Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalında yapılan Doktora çalışmasında, “Sağlık Turizminde Yeşil Yönetim Uygulamaları ve Yeşil Yönetimin Kurumsal İtibara Etkisi” başlıklı doktora tezine veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Çalışmaya katılmak tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Çalışmadan elde edilecek bilgiler amaç dışında kullanılmayacak ve kişisel bilgileriniz gizli tutulacaktır. Bütün soruların cevaplandırılması değerlendirmenin sağlıklı yapılabilmesi açısından önem arz etmektedir. Vereceğiniz samimi cevaplar için teşekkür eder, iyi çalışmalar dileriz...

Prof. Dr. Zekai ÖZTÜRK
Danışman

Semra ALTSOY
Doktora Öğrencisi

Bu çalışmaya katılmayı kabul ediyor musunuz?

Evet ☐

Hayır ☐

BİRİNCİ BÖLÜM DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER

Lütfen aşağıdaki sorularda size uygun seçeneği işaretleyiniz.

1. Cinsiyetiniz?
a. Kadın b. Erkek
2. Yaşınız?
a. 20-30 b. 31-40 c. 41-50 d. 51 ve +
3. Eğitim düzeyiniz?
a. İlköğretim b. Lise c. Ön Lisans d. Lisans e. Yüksek Lisans e. Doktora
4. Bulunduğunuz kurumda çalışma süreniz?
a. 0-5 yıl b. 6-10 yıl c. 11-15 yıl d. 16-20 yıl e. 21-25 yıl f. 26 yıl ve +

İKİNCİ BÖLÜM YEŞİL YÖNETİM UYGULAMALARI ÖLÇEĞİ

Aşağıdaki ifadelerle katılma derecenizi, yan tarafta bulunan kutucuklardan uygun olanını işaretleyerek belirtiniz.					
Yeşil Yönetim Anlayışında Üretim Faaliyetleri	Hiçbir zaman	Nadiren	Ara sıra	Genellikle	Her zaman
1. Hastanemizde sunulan hizmet esnasında çevreye zarar vermeyen hammaddeler kullanılmaktadır.					
2. Hammadde alımından önce bunların çevreye etkileri konusunda araştırmalar yapılmaktadır.					
3. Hastanemizde petrol, kömür, doğalgaz gibi enerji kaynakları kullanılmaktadır.					
4. Hastanemizde enerji israfını önleyici tedbirler alınmaktadır.					
5. Hastanemizde rüzgar, su, güneş, bioenerji v.b. enerji kaynakları kullanılmaktadır.					
6. Hastanemizde gerekmediği zamanlarda havalandırma fanları, fırınlar, motorlar					

Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

	v.b. kapatılmaktadır.					
7.	Hastanemizde atıkların üretim kaynağında denetlenerek azaltılması yönünde çalışmalar yapılmaktadır.					
8.	Hastanemiz atıklar nedeniyle zaman zaman ceza uygulamalarına maruz kalmaktadır.					
9.	Atıklar hastanemizde veya başka işletmelerde yeniden kullanılmaktadır.					
10.	Atık sular arıtma yapılarak tahliye edilmektedir.					
11.	Çevre ile ilgili teknolojilerin maliyeti yüksek olduğundan hastanemiz tarafından satın alınmamaktadır.					
12.	Hastanemizde çevreye zarar veren eski tip teknolojiler çevreye duyarlı teknolojilerle değiştirilmektedir.					
	Yeşil Yönetim Anlayışında İnsan Kaynakları Faaliyetleri	Hiçbir zaman	Nadiren	Ara sıra	Genellikle	Her zaman
13.	Tüm çalışanlarımızın çevreye duyarlı olmasına yönelik eğitimler verilmektedir.					
14.	Hastanemizde bilinçlendirme faaliyetleri çerçevesinde çevre panosu oluşturularak tüm çalışanlarımızın çevre duyarlılığı konusunda bilgilendirilmesi sağlanır.					
15.	Çalışanlarımız çevreye zarar veren faaliyetleri fark ettikleri anda yöneticisine haber verirler.					
16.	Çalışanlarımız hastaneye hammadde girişinden itibaren üretim sürecinin her aşamasında çevre faaliyetlerinden sorumludur.					
17.	Hastanemizde yeni teknolojileri ve gelişmeleri takip eden çevre ekipleri bulunmaktadır.					
18.	Hastanemizin çevreye olan etkilerinin azaltılması konusunda çevre ekipleri tarafından yaratıcı fikirlerin tartışıldığı toplantılar yapılmaktadır.					
19.	Çevre ekipleri hastanemizdeki tüm bölümlere çevre duyarlılığının oluşmasında yardımcı olur.					
20.	Çevre yönetim sisteminin oluşturulmasında üst yönetim çalışanlara destek sağlamaktadır.					
21.	Çalışanlarımızın çevre ile ilgili fikirlerini yönetime iletmeleri için bir sistem oluşturulmuştur.					
	Yeşil Yönetim Anlayışında Pazarlama Faaliyetleri	Hiçbir zaman	Nadiren			Her zaman
22.	Ürünlerimizin ambalajlarında yüksek maliyetli malzemeler kullanılmaktadır.					

"Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır."

23	Ürünlerimizin ambalajlarında ekonomik paket uygulaması bulunmaktadır.					
24	Ürünlerimiz çevreye zarar vermeyen anlamında "çevre dostu etiketi" taşımaktadır.					
25	Reklam faaliyetlerinde ürünlerimizin çevre dostu olduğu yönünde mesajlar verilmektedir.					
Yeşil Yönetim Anlayışında Muhasebe-Finans Faaliyetleri		Hiçbir zaman	Nadiren	Ara sıra	Genellikle	Her zaman
26	Ürünlerimizin çevreye zarar vermemesi için kullandığımız maliyetler standart muhasebe planında ayrı bir hesapta takip edilmektedir.					
27	Hastanemizde yıllık bütçeden çevre ile ilgili harcamalar için kaynak aktarılmaktadır.					
28	Hastanemizin finansal raporlarında çevre performansı ayrıca gösterilmektedir.					
Yeşil Yönetim Anlayışında Ar-Ge Faaliyetleri		Hiçbir zaman	Nadiren	Ara sıra	Genellikle	Her zaman
29	Hastanemizin Ar-Ge bölümünde çevre korumaya ilişkin faaliyetler için kaynak ayrılmaktadır.					
30	Hastanemizde çevreye zarar vermeyen uygulamaları geliştirmek için yeni projeler düzenlenmektedir.					
31	Hastanemizde enerji tasarrufunu sağlamak için çalışmalar yapılmaktadır.					

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
KURUMSAL İTİBAR ÖLÇEĞİ

Aşağıdaki ifadelere katılma derecenizi, yan tarafta bulunan kutucuklardan uygun olanını işaretleyerek belirtiniz.						
Duygusal Çekicilik		Hiçbir zaman	Nadiren	Ara sıra	Genellikle	Her zaman
32	Hastanemiz hakkında iyi duygulara sahibim.					
33	Hastanemize hayranlık ve saygı duyarım.					
34	Hastanemize güvenirim.					
Ürün ve Hizmetler		Hiçbir zaman	Nadiren	Ara sıra	Genellikle	Her zaman
35	Hastanemiz ürün ve hizmetlerinin arkasında durur.					
36	Hastanemi yenilikçi ürün ve hizmetler geliştirir.					
37	Hastanemiz yüksek kaliteli ürün ve hizmetler sunar.					
38	Hastanemiz ödenen paranın tam karşılığı olan ürün ve hizmetler sunar.					

Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Vizyon ve Liderlik		Hiçbir zaman	Nadiren	Ara sıra	Genellikle	Her zaman
39	Hastanemizde yönetim kademesi mükemmel bir liderliğe sahiptir.					
40	Hastanemizde yönetim kademesi hastanenin geleceği için net bir vizyonu vardır.					
41	Hastanemiz pazar fırsatlarını tanır ve bunlardan yararlanır.					
İş Yeri Çevresi		Hiçbir zaman	Nadiren	Ara sıra	Genellikle	Her zaman
42	Hastanemiz iyi yönetilmektedir.					
43	Çalışanlar açısından çalışmak için iyi bir hastanedir.					
44	Hastanemiz iyi çalışanlara sahiptir.					
Sosyal ve Çevresel Sorumluluk		Hiçbir zaman	Nadiren	Ara sıra	Genellikle	Her zaman
45	Hastanemiz sosyal içerikli olayları destekler.					
46	Hastanemiz çevreye duyarlıdır.					
47	İnsanlara davranış biçiminde yüksek standartlara sahiptir.					
Finansal Performans		Hiçbir zaman	Nadiren	Ara sıra	Genellikle	Her zaman
48	Hastanemiz güçlü bir karlılık geçmişine sahiptir.					
49	Hastanemiz yatırımcılar açısından düşük riskli bir yatırım seçeneğidir.					
50	Hastanemiz rakiplerini geride bırakma eğilimindedir.					
51	Hastanemiz gelecekteki büyümesi için güçlü bir potansiyele sahiptir.					

Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

KATILIMCI BİLGİLENDİRME VE YAZILI İZİN FORMU

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Sağlık Yönetimi bölümünde doktora programı öğrencisiyim. Danışman Hocam Prof. Dr. Zekai ÖZTÜRK ile “Sağlık Turizminde Yeşil Yönetim Uygulamaları ve Yeşil Yönetimin Kurumsal İtibara Etkisi” üzerine bir araştırma yapıyoruz ve sizinle hastanenizdeki **yeşil yönetim uygulamaları** üzerine konuşmak istiyorum. Bu görüşmede amacım hastanenizdeki mevcut **yeşil yönetim uygulamalarını** öğrenmektir. Bir yönetici olarak sizinle görüşme yapıyorum, çünkü yöneticileri, **yeşil yönetim uygulamaları** konusunda yeterli bilgiye sahip bireyler olarak görüyorum. Bu araştırmada ortaya çıkacak sonuçların, bundan sonra yapılacak hastanenizdeki **yeşil yönetim uygulamalarına** ilişkin araştırmaların niteliğinin artırılmasına katkıda bulunacağını ümit ediyorum. Bu nedenle hastanenizde hastanenizdeki **yeşil yönetim uygulamaları** hakkında konuşmak istiyorum.

Sayın Katılımcı görüşme sorularında geçen “**yeşil yönetim uygulamaları**” kavramı aşağıda açıklanmıştır.

Yeşil yönetim uygulamaları; hammadde temini, nakliye, üretim, pazarlama gibi pek çok aşamada çevresel korumayı ve sürdürmeyi hedef alarak işletmenin fonksiyonlarının tamamını ve örgüt içi süreçleri kapsamaktadır.

- Bana görüşme esnasında söyleyeceklerinizin tümü gizlidir. Bu bilgileri araştırmacıların dışında herhangi bir kimsenin görmesi mümkün değildir. Ayrıca araştırma sonuçlarını yazarken görüştüğümüz bireylerin isimleri kesinlikle rapora yansımayacaktır.
- Başlamadan önce bu söylediklerimle ilgili belirtmek istediğiniz bir düşünce ya da sormak istediğiniz bir soru var mı?
- İzin verirseniz görüşmeyi kaydetmek istiyorum. Bunun sizce bir sakıncası var mı?
- Görüşmenin yaklaşık 30 dakika süreceğini tahmin ediyorum. İzin verirseniz görüşmeye başlamak istiyorum.

Katkılarınız için şimdiden çok teşekkür ederim.

Yukarıdaki metni okudum. Araştırmaya katılmayı gönüllülük esası ediyorum.

Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

SAĞLIK TURİZMİ İŞLETMELERİNDE YEŞİL YÖNETİM UYGULAMALARI GÖRÜŞME FORMU

..... Bey/ Hanım

Sizinle tarihinde, saat:, ... İlinde, “Sağlık Turizminde Yeşil Yönetim Uygulamaları ve Yeşil Yönetimin Kurumsal İtibara Etkisi” konulu bir görüşme yapmak üzere burada bulunmaktayım.

Az önce size yönelttiğim katılımcı bilgilendirme ve yazılı izin formunu okudunuz ve araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul ettiniz. Yapacağımız görüşmenin ses kayıt cihazına kaydedilmesinde sizin için bir sakınca var mı?

Teşekkür ederim. İzin verirsiniz görüşme sorularına geçmek istiyorum.

1. Hastanenizde halkla ilişkiler ve pazarlama alanında yeşil yönetim uygulamalarından bahsedebilir misiniz?

Sonda : Hastanenizde yapılan uygulamalar haricinde halkla ilişkiler ve pazarlama alanında başka hangi yeşil yönetim uygulamaları yapılabilir?

2. Hastanenizde muhasebe ve finans alanında yeşil yönetim uygulamalarından bahsedebilir misiniz?

Sonda : Hastanenizde yapılan uygulamalar haricinde muhasebe ve finans alanında başka hangi yeşil yönetim uygulamaları yapılabilir?

3. Hastanenizde insan kaynakları alanında yeşil yönetim uygulamalarından bahsedebilir misiniz?

Sonda : Hastanenizde yapılan uygulamalar haricinde insan kaynakları alanında başka hangi yeşil yönetim uygulamaları yapılabilir?

4. Hastanenizde Ar-Ge alanında yeşil yönetim uygulamalarından bahsedebilir misiniz?

Sonda : Hastanenizde yapılan uygulamalar haricinde Ar-Ge alanında başka hangi yeşil yönetim uygulamaları yapılabilir?

5. İşletmenizde üretim alanında yeşil yönetim uygulamalarından bahsedebilir misiniz?

Sonda : Hastanenizde yapılan uygulamalar haricinde üretim alanında başka hangi yeşil yönetim uygulamaları yapılabilir?

6. Hastanenizde tedarik alanında yeşil yönetim uygulamalarından bahsedebilir misiniz?

Sonda : Hastanenizde yapılan uygulamalar haricinde tedarik alanında başka hangi yeşil yönetim uygulamaları yapılabilir?

7. Bu konular haricinde eklemek istediğiniz yeşil yönetim uygulamaları hakkında g..... lir miyim?

Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Katılımcı Bilgileri

1. Unvanınız:
2. Eğitim durumuz:
3. Mezun olduğunuz bölüm:
4. Tecrübeniz:
5. Bu hastanedeki toplam çalışma yılınız:

Görüşmemiz saat..... sona erdi. Görüşmeyi kabul edip, zaman ayırdı
teşekkür eder, konu ile ilgili öneri sunmak ya da katkı sağlamak isterseniz
halinde olmak isterim. Bana ulaşabileceğiniz e-posta:

Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

EK-5. Hastane İzinleri



T.C.
ANTALYA VALİLİĞİ
İl Sağlık Müdürlüğü

Sayı : E-98360293-604.01.02-224072351
Konu : Semra ALTSOY(Araştırma İzin Talebi)

08.09.2023

MÜDÜRLÜK MAKAMINA

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğünün, Sağlık Kurumları Yönetimi doktora programı tez dönemi öğrencisi Semra ALTSOY'un, Prof. Dr. Zekai ÖZTÜRK danışmanlığında yürüttüğü "Sağlık Turizminde Yeşil Yönetim Uygulamaları ve Yeşil Yönetimin Kurumsal İtibara Etkisi" başlıklı çalışmasını sağlık turizmi yetki belgesine sahip hastanelerde yapılabilmesi ve gerekli izinlerin alınması talebine ilişkin Müdürlüğümüze başvuru yapılmıştır. Sağlık turizmi yetki belgesine sahip tüm kurumlara yazılmış olup, 8 kurum çalışmanın kurumlarında yapılmasında sakınca olmadığına dair yanıt vermiştir.

Söz konusu çalışma yapılırken Kişisel Verilerin Korunması Kanununun mahremiyetin korunması ile gizliliğe yönelik ilgili maddeleri dikkate alınarak, iş ve işlemlerin aksatılmaması, enfeksiyon önlemleri, etik kurallar ve bilgi güvenliğine dikkat edilmesi koşulları ile çalışmanın Antalya Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Alanya Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Antalya Kepez Devlet Hastanesi, Antalya Atatürk Devlet Hastanesi, Antalya Finike Devlet Hastanesi, Özel Termessos Hastanesi, Özel Rich Hospital ve Özel Akdeniz Hastanesi'nde uygulanabilmesi hususunu,

Olurlarınıza arz ederim.

Sağlık Hizmetleri Başkanı

İl Sağlık Müdürü V.

Ek: Araştırma Dosyası (Semra ALTSOY).pdf



T.C.
ANTALYA VALİLİĞİ
İl Sağlık Müdürlüğü

Sayı :
Konu : Semra ALTSOY(Araştırma İzin Talebi)

08.09.2023

DAĞITIM YERLERİNE

İlgi : 08.09.2023 tarihli ve E-98360293-604.01.02-224072351 sayılı yazı.

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğünün, Sağlık Kurumları Yönetimi doktora programı tez dönemi öğrencisi Semra ALTSOY'un, Prof. Dr. Zekai ÖZTÜRK danışmanlığında yürüttüğü "Sağlık Turizminde Yeşil Yönetim Uygulamaları ve Yeşil Yönetimin Kurumsal İtibara Etkisi" başlıklı çalışmasını sağlık turizmi yetki belgesine sahip hastanelerde yapılabilmesi ve gerekli izinlerin alınması talebine ilişkin Müdürlüğümüze başvuru yapılmıştır. Söz konusu çalışma yapılırken Kişisel Verilerin Korunması Kanununun mahremiyetin korunması ile gizliliğe yönelik ilgili maddeleri dikkate alınarak, iş ve işlemlerin aksatılmaması, enfeksiyon önlemleri, etik kurallar ve bilgi güvenliğine dikkat edilmesi koşulları ile çalışmanın Antalya Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Alanya Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Antalya Kepez Devlet Hastanesi, Antalya Atatürk Devlet Hastanesi, Antalya Finike Devlet Hastanesi, Özel Termessos Hastanesi, Özel Rich Hospital ve Özel Akdeniz Hastanesi'nde uygulanabilmesi uygun görülmüş olup, ilgili kişi, birim veya çalışanlara bildirilmesi hususunda,

Bilgilerinizi ve gereğini arz/rica ederim.

Sağlık Hizmetleri Başkanı

Ek: İl Sağlık Müdürlüğü Üst Yazı(Makam Onayı).pdf

Dağıtım:
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Rektörlüğüne
Antalya Eğitim Ve Araştırma Hastanesi
Alanya Eğitim Ve Araştırma Hastanesine
Antalya Kepez Devlet Hastanesine
Antalya Atatürk Devlet Hastanesine
Antalya Finike Devlet Hastanesi
Özel Termessos Hastanesine
Özel Akdeniz Hastanesine
Özel Rich Hospital Hastanesine



T.C.
ANTALYA VALİLİĞİ
İl Sağlık Müdürlüğü
Antalya Atatürk Devlet Hastanesi

Sayı :
Konu : Semra ALTSOY(Araştırma İzin Talebi)

07.08.2023

ANTALYA İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ
Sağlık Hizmetleri Başkanlığına

İlgi : 02.08.2023 tarihli ve E-98360293-604.01.02-221298242 sayılı yazınız.

İlgi tarih sayılı yazınıza istinaden Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğünün, Sağlık Kurumları Yönetimi doktora programı tez dönemi öğrencisi Semra ALTSOY'un, Prof. Dr. Zekai ÖZTÜRK danışmanlığında yürüttüğü "Sağlık Turizminde Yeşil Yönetim Uygulamaları ve Yeşil Yönetimin Kurumsal İtibara Etkisi" başlıklı çalışmasını hastanemizde yapılabilme talebi incelenmiş ve uygun görülmüştür.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

Başhekim



T.C.
ANTALYA VALİLİĞİ
İl Sağlık Müdürlüğü
Antalya Kepez Devlet Hastanesi

Sayı :
Konu : Semra ALTSOY(Araştırma İzin Talebi)

09.08.2023

Antalya İl Sağlık Müdürlüğü
(Sağlık Hizmetleri Başkanlığı)

İlgi : 02.08.2023 tarihli ve E-98360293-604.01.02-221298242 sayılı yazınız.

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğünün, Sağlık Kurumları Yönetimi doktora programı tez dönemi öğrencisi Semra ALTSOY'un, Prof. Dr. Zekai ÖZTÜRK danışmanlığında yürüttüğü "Sağlık Turizminde Yeşil Yönetim Uygulamaları ve Yeşil Yönetimin Kurumsal İtibara Etkisi" başlıklı çalışmasını, Antalya Kepez Devlet Hastanesinde yapabilme talebine ilişkin müracatı, sağlık tesisimizde hizmeti aksatmayacak şekilde yürütülmesi, araştırmanın amacı, yöntemi, kapsamı, süresi, araştırma metodu ve kavramsal çerçevesini açıklayan bilgiler göz önünde bulundurularak yapılması, çalışmanın sonucunun sağlık tesisimizin bilgisi dışında ilan edilmemesi, çalışma sonunda sonuç raporunun sağlık tesisimize gönderilmesi, bilgi güvenliği, enfeksiyon kontrol önlemleri ve çalışan haklarına dikkat edilmesi şartları ile hastanemiz tarafından uygun görülmüştür.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

Başhekim



Tarih: 14/08/2023
Sayı : 2023 / 624
Konu: Semra ALTSOY (Araştırma İzin Talebi) Hk.

T.C.
ANTALYA VALİLİĞİ
İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ
ANTALYA SAĞLIK HİZMETLERİ BİRİMİ

İlgi : 02/08/2023 Tarih ve E-98360293-604.01.02-221298242 Sayılı yazınız.

İlgili yazınıza istinaden, Semra ALTSOY 'un Sağlık Turizminde Yeşil Yönetim Uygulamaları ve Yeşil Yönetimin Kurumsal İtibara Etkisi başlıklı çalışması için değerlendirilmiş ve uygun görülmüştür.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

MESUL MÜDÜR

Konu: Semra ALTSOY (Araştırma İzin Talebi) Hk.

Sayı:2023/626

09/08/2023

T.C.
ANTALYA VALİLİĞİ
İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ
Sağlık Hizmetleri Birimi'ne

İlgi: 02/08/2023 tarih ve E-98360293-604.01.02-221298242 sayılı yazınız.

Kızıltoprak Mahallesi 921 Sokak No:41 Muratpaşa/ANTALYA adresinde faaliyet göstermekte olan 12075035 Tesis Kodu ile kayıtlı Medula Sistemine Özel Rich Hospital Hastanesi olarak hizmet vermekteyiz.

İlgili tarih ve sayılı yazınızda belirtilen "Araştırma İzin Talebi" kurumumuz için uygundur.

Gereğini bilgilerinize arz ederiz.



T.C.
ANTALYA VALİLİĞİ
İl Sağlık Müdürlüğü
Antalya Finike Devlet Hastanesi

Sayı : E-90873527-929-221449636
Konu : Semra ALTSOY(Araştırma İzin Talebi)

04.08.2023

ANTALYA İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜNE
(Antalya Sağlık Hizmetleri Birimi)

İlgi : 02.08.2023 tarihli ve E-98360293-604.01.02-221298242 sayılı yazınız.

İlgi tarih ve sayılı yazınızda belirtilen Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğünün, Sağlık Kurumları Yönetimi doktora programı tez dönemi öğrencisi Semra ALTSOY'un, Prof. Dr. Zekai ÖZTÜRK danışmanlığında yürüttüğü "Sağlık Turizminde Yeşil Yönetim Uygulamaları ve Yeşil Yönetimin Kurumsal İtibara Etkisi" başlıklı araştırma izin talebi kurumumuzca **uygun** görülmüştür.

Bilgilerinize arz ederim..

Başhekim

Sayı : 801
Konu : Semra ALTSOY(Araştırma İzin Talebi)

Tarih : 10.08.2023

ANTALYA
İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ
Sağlık Hizmetleri Birimi

İlgi : E- 98360293-604.01.02-221298242 sayı ve 02.08.2023 tarihli yazınız

İlgi yazınıza istinaden; Sağlık Kurumları Yönetimi doktora programı tez dönemi öğrencisi Semra ALTSOY' un Prof. Dr. Zekai ÖZTÜRK danışmanlığında yürüttüğü 'Sağlık Turizminde Yeşil Yönetim ve Yeşil Yönetimin Kurumsal İtibara Etkisi' başlıklı çalışma kurumumuz tarafından değerlendirilip uygun görülmüştür.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

Başhekim Yardımcısı



T.C.
ANTALYA VALİLİĞİ
İl Sağlık Müdürlüğü
Alanya Eğitim ve Araştırma Hastanesi

Sayı : E-69706591-604.01.02-221336910
Konu : Semra ALTSOY(Araştırma İzin Talebi)

04.08.2023

ANTALYA İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜNE
(Antalya Sağlık Hizmetleri Birimi)

İlgi : 02.08.2023 tarihli ve E-98360293-604.01.02-221298242 sayılı yazınız.

İlgi sayılı yazıda bahsi geçen Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğünün, Sağlık Kurumları Yönetimi doktora programı tez dönemi öğrencisi Semra ALTSOY'un, Prof. Dr. Zekai ÖZTÜRK danışmanlığında yürüttüğü "Sağlık Turizminde Yeşil Yönetim Uygulamaları ve Yeşil Yönetimin Kurumsal İtibara Etkisi" başlıklı çalışmasının hastanemizde yapılması Başhekimliğimizce uygun görülmüştür.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

Başhekim

05.09.2023

Sayı: 23-100- 896
Konu: Semra ALTSOY (Uygulama İzni)
İlgi: 23.08.2023 tarihli Dilekçeniz

SN SEMRA ALTSOY

İlgi yazınızda bahsi geçen “ Sağlık Turizminde Yeşil Yönetim Uygulamaları ve Yeşil Yönetimin Kurumsal İtibara Etkileri” konulu doktora tezinin araştırma kısmını, hastanemizde yapmanıza hastanemiz yönetimince onay verilmiştir.

Gereğini bilgilerinize rica ederim.

ÖZEL UNCALI MEYDAN HASTANESİ

Made In Turkey.....'nde yapması tarafımızca uygun görülmüştür.

Adı Soyadı	
1- Mehmet Uzun	
2-	
3-	

İKİNCİ / ÜÇÜNCÜ BASAMAK SAĞLIK KURULUŞLARI ONAY FORMU

Antalya Bilim Üniversitesi Ağır ve Dis. Sağlık Uygulama
ve Araştırma Merkezi

Prof. Dr. Zekai Öztürk öğretim üyesinin "Sağlık turizminde yeşil yönetim uygulamaları ve yeşil yönetimin kurumsal itibara etkisi" konulu çalışmasını
...Merkezinin de.....'nde yapması tarafımızca uygun görülmüştür.

Adı Soyadı	İmza
1- Neslihan Karboga	
2-	
3-	

İKİNCİ / ÜÇÜNCÜ BASAMAK SAĞLIK KURULUŞLARI ONAY FORMU

ÖZEL MEDİKUM HASTANESİ

Prof. Dr. Zekai Öztürk öğretim üyesinin "Sağlık turizminde yeşil yönetim uygulamaları ve yeşil yönetimin kurumsal itibara etkisi" konulu çalışmasını Özel Medikum Hastanesi.....'nde yapması tarafımızca uygun görülmüştür.

Adı Soyadı	İmza
1- Dr. Galip ÖZTEKİN	
2- —	
3- —	

İKİNCİ / ÜÇÜNCÜ BASAMAK SAĞLIK KURULUŞLARI ONAY FORMU

Doç. Dr. Z. Ö. Öztürk

Prof. Dr. Zekai Öztürk öğretim üyesinin "Sağlık turizminde yeşil yönetim uygulamaları ve yeşil yönetimin kuramsal itibara etkisi" konulu çalışmasını
.....'nde yapması tarafımızca uygun görülmüştür.

Adı Soyadı	İmza
1- Mehmet Ak	
2-	
3-	

İKİNCİ / ÜÇÜNCÜ BASAMAK SAĞLIK KURULUŞLARI ONAY FORMU

ANTALYA ÖZEL VİTAE KADIN HAST. VE DOĞUM HASTANESİ

Prof. Dr. Zekai Öztürk öğretim üyesinin "Sağlık turizminde yeşil yönetim uygulamaları ve yeşil yönetimin kurumsal itibara etkisi" konulu çalışmasını hastanemizde 'nde yapması tarafımızca uygun görülmüştür.

Adı Soyadı	İmza
1- Adnan İNAL	
2-	
3-	

17:54

47



DOKTORA TEZ ÇALIŞMASI HK.



Harici

Gelen Kutusu



12 Tem



Alicılar: ben

Bu E-mail kurum dışarısından gönderilmiştir. Gönderen adresden emin değilseniz eğer, mesaj içerisindeki link veya ekte bulunan dosyayı açmayınız !!!
Sayın Semra hanım; doktora tez çalışması hakkında yapmış olduğunuz başvuru onaylanmış olup, doktora tez çalışması anketini kurumumuz Özel Olimpos Hastanesinde uygulamanız uygundur. Bilginize sunulur.



SEMRA ALTSOY 12 Tem



Alicılar:

Çok teşekkür ederim, iyi akşamlar dilerim...

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Sağlık Yönetimi Doktora Pr.
Semra ALTSOY

12 Tem 2024 Cum 12:59 tarihinde

şunu yazdı:

[Alıntılanan metni göster](#)



99+



01.02.2024

Sayın Semra ALTSOY

Antalya Yaşam Hastaneleri Grubu "Sağlık Turizminde Yeşil Yönetim Uygulamaları ve Yeşil Yönetimin Kurumsal İtibara Etkileri" konulu doktora tezinin araştırma kısmını, hastanemizde yapmanıza uygun görülmüştür.

Gereğini, bilgilerinize rica ederim.

İKİNCİ / ÜÇÜNCÜ BASAMAK SAĞLIK KURULUŞLARI ONAY FORMU
ÖZEL AKDENİZ...ŞİFA HASTANESİ

Prof. Dr. Zekai Öztürk öğretim üyesinin "Sağlık turizminde yeşil yönetim uygulamaları ve yeşil yönetimin kurumsal itibara etkisi" konulu çalışmasını Özel... Akdeniz...ŞİFA Hastanesi'nde yapması tarafımızca uygun görülmüştür.

Adı Soyadı	İmza
1- Aylin İGEL	
2-	
3-	



ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, Adı : ALTSOY, Semra
Uyruğu : T.C.

Eğitim

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet Tarihi
Doktora	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü	2025
Yüksek Lisans	Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü	2018
Lisans	Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	2013
Lise	Antalya Barosu Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	2009

İş Deneyimi

Yıl	Yer	Görev
2019-2022	Avrasya Üniversitesi	Öğretim Görevlisi

Yabancı Dil

İngilizce

Yayınlar

- Altsoy, S. ve Boz, İ. T. (2019). Medikal Turizm Alanında Faaliyet Gösteren Hastanelerdeki Mevcut Sorunlar ve Çözüm Önerileri. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 22(1), 113-134.
- Altsoy, S. ve Boz, İ. T. (2021). Medikal turizme yönelik faaliyetler: Antalya’da bulunan hastanelerde bir araştırma. Journal of Politics Economy and Management, 4(1), 1-16.
- Koçyiğit, S. Ç. ve Altsoy, S. (2021). Sağlık hizmetlerinde yönetim muhasebesi alanında bibliyometrik bir analiz. İşletme Araştırmaları Dergisi, 13(2), 1384-1396.
- Mansur, F. ve Altsoy, S. (2023). E-Sağlık ile İlgili Çalışmaların Bibliyometrik Analizi. Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi, 9(2), 171-186.
- Öztürk, Z. ve Altsoy, S. (2023). Covid-19 Salgınının Hastanelerin Rekabet Stratejilerine Etkisi Hakkında Sağlık Personelinin Algılarının Değerlendirilmesi. 8th INTERNATIONAL CONFERENCE ON SOCIAL SCIENCES (Tam Metin Bildiri/Sözlü Sunum).



