

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA SOSYAL SORUMLULUK
ALGISININ, ÖRGÜTSEL SÜRDÜREBİLİRLİĞE ETKİSİNDE
KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN ARACI ROLÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Bilgen ŞİMŞEK

Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalı
Sağlık Yönetimi Programı

AĞUSTOS, 2022

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA SOSYAL SORUMLULUK
ALGISININ, ÖRGÜTSEL SÜRDÜREBİLİRLİĞE ETKİSİNDE
KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN ARACI ROLÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Bilgen ŞİMŞEK
(Y2016.130007)

Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalı
Sağlık Yönetimi Programı

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Mustafa METE

AĞUSTOS, 2022

ONAY FORMU



ONUR SÖZÜ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “Sağlık Çalışanlarında Sosyal Sorumluluk Algısının, Örgütsel Sürdürülebilirliğe Etkisinde Kişilik Özelliklerinin Aracı Rolü” adlı çalışmamın, tez proje safhasından sonuçlanmasına kadar geçen tüm süreçlerde, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlanılan eserlerin “Kaynakça” da gösterilenlerden ibaret olduğunu ve bunlara atıf yapılmak suretiyle faydalandığımı belirterek onurum ile beyan ederim.(Temmuz, 2022)

Bilgen ŞİMŞEK

ÖNSÖZ

Çalışmamdanengin bilgi ve tecrübelerini esirgemeyen, ihtiyaç duyduğum her an desteğiyle yolumu aydınlatan, cesaretlendiren, bilgilendiren, sabırlı bilge insan, danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Mustafa METE 'ye minnetimi iletmek önceliğimdir.

Değerli hocam Dr. Öğr. Üyesi Funda SEZGİN 'e bana birlikte çalışma şansı vermesi, istatistik çalışmalarındaki başarısıyla çalışmamı onurlandırması sebebiyle sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Bu güne kadar gelişimime katkı sağlayan tüm hocalarım, ailem ve arkadaşlarıma varlıklarıyla besledikleri maneviyatım adına müteşekkirim.

Ağustos,, 2022

Bilgen ŞİMŞEK



SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA SOSYAL SORUMLULUK ALGISININ, ÖRGÜTSEL SÜRDÜREBİLİRLİĞE ETKİSİNDE KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN ARACI ROLÜ

ÖZET

Gelişen teknoloji ve kaldırılan coğrafi sınırlar, yaşanan yoğun rekabet ve çevresel sorunlar başta olmak üzere meydana gelen problemler sürdürülebilirlik kavramının tartışılmasına, bakış açısı kazanmasına ve nihayetinde yaşamın her alanına entegre olmasına vesile olmuştur. Özellikle kurumsal düzeyde ifade ettiği öneme binaen araştırmalarda sıklıkla incelenmeye başlanmış ve örgütsel sürdürülebilirlik kavramı ile anılır hale gelmiştir. Baskı grupları, toplum, müşteriler, ortaklar ve çalışanlar birer paydaş olarak, işletmeler tarafından gereksinimlerin karşılanması zorunluluğu taşımaktadır. Bu gereksinimlerin en başında varlığın sürdürülmesi, yaşam kalitesi ve suresinin artırılması gelmektedir. Bu denli temel gereksinimlerin karşılık bulduğu alanda ise sağlık hizmetlerinden bahsetmek mümkündür. Çalışmada sosyal sorumluluk bilinci taşıyarak, sahip olunan sosyal sorumluluk algısının örgütsel sürdürülebilirliğe sağladığı katkı ve bu katkı üzerinde kişilik özelliklerinin yordayıcı etkisi araştırılmaktadır. Kapsam gereği gerçekleştirilen alan yazım taramasının yanı sıra nicel araştırma yönteminden yararlanarak 467 kişilik örneklem grubuyla anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. İstanbul'da özel sağlık kuruluşlarında görev alan sağlık çalışanları rastgele örnekleme yöntemi ile seçilmiştir. Demografik Bilgi Formu, Örgütsel Sürdürülebilirlik Ölçeği, Küresel Sosyal Sorumluluk Ölçeği ve On Maddeli Kişilik Ölçeğinden oluşan anket formu, 5'li Likert ölçek tipi ve 79 maddeden meydana gelmektedir. IBM SPSS 26.0 ve AMOS 23.0 paket programlarından yararlanılarak gerçekleştirilen veri analizi sonucunda, sağlık çalışanlarında sosyal sorumluluk algısının, örgütsel sürdürülebilirliğe etkisinde kişilik özelliklerinin aracı rolü tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Örgüt, Sağlık, Çalışan, Sürdürülebilirlik, Sosyal Sorumluluk



THE INSTRUMENTAL ROLE OF PERSONALITY CHARACTERISTICS IN THE EFFECT OF SOCIAL RESPONSIBILITY BY HEALTHCARE PROFESSIONALS ON ORGANIZATIONAL SUSTAINABILITY

ABSTRACT

Developing technology and abolished geographical borders, intense competition and environmental problems have led to the discussion of the concept of sustainability, gaining perspective and ultimately integrating it in all areas of life. Especially due to the importance it expresses at the institutional level, it has been frequently examined in research and has become known with the concept of organizational sustainability. Pressure groups, society, customers, partners, and employees, as stakeholders, have to meet their needs by businesses. At the beginning of these requirements are the maintenance of existence, increasing the quality and duration of life. The field where such a basic need is met is health services. Therefore, in this study, the contribution of social responsibility perception to organizational sustainability and the predictive effect of personality traits on this contribution are investigated. In this context, besides the literature review, a survey is conducted with a sample group of 467 people by using the quantitative research method. Health workers working in a private health care facility in Istanbul were selected by snowball sampling method. The questionnaire consisting of Demographic Information Form, Organizational Sustainability Scale, Global Social Responsibility Scale and Ten-Item Personality Inventory consists of 5-point Likert scale type and 79 items. As a result of the data analysis carried out by using IBM SPSS 26.0 and AMOS 23.0 package programs, the mediating role of personality traits in the effect of social responsibility perception on organizational sustainability in health workers is determined.

Key Words: Organization, Health, Employee, Sustainability, Social Responsibility



İÇİNDEKİLER

Sayfa

ONUR SÖZÜ	i
ÖNSÖZ.....	iii
ÖZET.....	v
ABSTRACT	vii
İÇİNDEKİLER	ix
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xiii
ÇİZELGELER LİSTESİ.....	xv
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xvii
I. GİRİŞ	1
II. SORUMLULUK ve SORUMLULUK GRUPLARI	5
A. Sorumluluk	5
B. Beşeri Sorumluluk ve Boyutları	6
C. Sosyal Sorumluluk.....	7
D. Küresel sorumluluk.....	8
E. Kurum içerisinde beşeri sorumluluk.....	9
III. ÖRGÜT ve ÖRGÜTSEL SÜRDÜREBİLİRLİK	11
A. Örgüt Kavramı ve Örgüt İçerisinde Beşeri Konumlanma	11
1. Örgüt Bilinci	12
2. Örgüt Yapısında Çalışanların Önemi.....	13
3. Çalışanların Örgüt Anlayışı ve Örgüte Bakış Açısı	16
B. Örgütsel Sürdürülebilirlikte Çalışanların Rolü	17

1. Örgüt Çalışanlarından Beklentiler	17
2. Sosyal Sorumluluk Kavramının Örgütsel Sürdürülebilirliğe Etkisi	18
IV. SAĞLIK HİZMETLERİ VE ÖRGÜTSEL TEMELLERİ	21
A. Sağlık Hizmetlerinin Örgütsel Yapısı	21
1. Sağlık Hizmetlerinin Ayırt Edici Özellikleri	26
2. Sağlık Hizmetlerinin Önemi	26
B. Sağlık Hizmetlerinde Sosyal Sorumluluk	27
1. Sağlık Çalışanları Sorumluluk Bilinci	29
2. Sosyal Sorumluluk Algısı	30
V. GEREÇ ve YÖNTEM	35
A. Araştırmanın Amacı ve Önemi	35
B. Araştırmanın Deseni	36
C. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	36
D. Araştırmanın Varsayımları ve Kısıtları	37
E. Veri Toplama Aracı	38
F. Araştırmanın Yöntemi	39
G. Anketin Güvenilirlik Analizi	40
H. Araştırmanın Hipotezleri ve Model	40
VI. BULGULAR	43
A. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular	43
B. Ölçeklere Yönelik Yüzde Dağılım Bilgileri	47
C. Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA)	64
D. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)	66
E. Yapısal Eşitlik Modeli (YEM)	71
F. Korelasyon Analizi	76
G. Boyutlara Yönelik Tanımlayıcı İstatistik Bilgi ve Normallik Test Sonuçları ..	80

H. Grup Farklılığı Analizleri	81
VII.TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	95
A. Tartışma	95
B. Sonuç ve Öneriler	108
VIII. KAYNAKÇA	113
EKLER.....	123
ÖZGEÇMİŞ.....	139





KISALTMALAR LİSTESİ

AFA	: Açıklayıcı Faktör Analizi
AGFI	: Ayarlanmış Uyum İyiliği İndeksi
CFI	: Karşılaştırmalı Uyum İndeksi
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
GFI	: Uyum iyiliği İndeksi
GRI	: Küresel Raporlama Girişimi
IFI	: Boolean'nin Artan (Fazlalık) Uyum İndeksi Katsayılar Matrisi
M	: İçsel Gizil Değişken
N	: Dışsal Gizil Değişken
η	: Gizil Faktörler
η	: Mx1 Boyutlu İçsel Gizil Değişken Vektörünü
NFI	: Normlandırılmış Uyum İndeksi
ω	: Mx1 Boyutlu Gizil Hata Terimleri Vektörü
OMKÖ	: On-Maddeli Kişilik Ölçeği
RMR	: Ortalama Hata Karekök
RMSEA	: Yaklaşım Hatasının Ortalama Karekökü
Sd	: Serbestlik Derecesi
TLI (NNFI)	: Normlandırılmamış Uyum İndeksi
YEM	: Yapısal Eşitlik Modeli
Δx	: Faktör Yükleri ve Katsayılar Matrisi
Δy	: Faktör Yükleri ve Katsayılar Matrisi
E	: Modelin Hata Payı
T	: Qx1 Boyutlu Dışsal Gizil Değişkenlere Ait Gözlenen Değişkenlerin

Hata Vektörü

X : İlişki Katsayıları

Γ : $M \times n$ Dışsal Gizil Değişkenler ile İçsel Gizil Değişkenler Arasındaki



ÇİZELGELER LİSTESİ

Sayfa

Çizelge 1.	Sağlık Personeli Verileri.....	36
Çizelge 2.	Çeşitli Evren Büyüklüklerine Uygun Örneklem Büyüklükleri.....	37
Çizelge 3.	Anketin Güvenilirlik Analizleri Sonuçları.....	40
Çizelge 4.	Araştırmanın Hipotezleri	40
Çizelge 5.	Cinsiyet Değişkenine Yönelik Sıklık ve Yüzde Dağılımı	43
Çizelge 6.	Yaş Değişkenine Yönelik Sıklık ve Yüzde Dağılımı	43
Çizelge 7.	Eğitim Durumu Değişkenine Yönelik Sıklık ve Yüzde Dağılımı	44
Çizelge 8.	Kurumdaki Görev Değişkenine Yönelik Sıklık ve Yüzde Dağılımı	45
Çizelge 9.	Çalışma Süresi Değişkenine Yönelik Sıklık ve Yüzde Dağılımı	45
Çizelge 10.	Mesleki Deneyim Değişkenine Yönelik Sıklık ve Yüzde Dağılımı	46
Çizelge 11.	Medeni Durum Değişkenine Yönelik Sıklık ve Yüzde Dağılımı	46
Çizelge 12.	Kişilik Ölçeğine Yönelik Yüzde Dağılım.....	47
Çizelge 13.	Küresel Sosyal Sorumluluk Ölçeğine Yönelik Yüzde Dağılım.....	49
Çizelge 14.	Örgütsel Sürdürülebilirlik Ölçeğine Yönelik Yüzde Dağılım	56
Çizelge 15.	Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları	65
Çizelge 16.	DFA Uyum İyiliği Sonuçları	71
Çizelge 17.	YEM Tahminleri Uyum İyiliği Sonuçları.....	74
Çizelge 18.	YEM Model Tahmin Sonuçları	74
Çizelge 19.	Modele Yönelik Standardize Bootstrap Analizi	76
Çizelge 20.	Küresel Sosyal Sorumluluk ile Örgütsel Sürdürülebilirlik İlişki Analizi	76
Çizelge 21.	Küresel Sosyal Sorumluluk ile Kişilik Özellikleri İlişki Analizi	78

Çizelge 22. Kişilik ile Örgütsel Sürdürülebilirlik İlişki Analizi	79
Çizelge 23. Boyutlara Yönelik Tanımlayıcı İstatistik Bilgiler ve Normallik Test Sonuçları	81
Çizelge 24. Cinsiyet Açısından Mann-Whitney U Sınaması Sonuçları.....	82
Çizelge 25. Yaş Açısından Kruskal-Wallis Sınaması Sonuçları.....	83
Çizelge 26. Eğitim Durumu Açısından Kruskal-Wallis Sınaması Sonuçları.....	85
Çizelge 27. Kurumdaki Görev Açısından Kruskal-Wallis Sınaması Sonuçları.....	87
Çizelge 28. Çalışma Süresi Açısından Kruskal-Wallis Sınaması Sonuçları.....	89
Çizelge 29. Mesleki Deneyim Açısından Kruskal-Wallis Sınaması Sonuçları	91
Çizelge 30. Medeni Durum Açısından Kruskal-Wallis Sınaması Sonuçları	93

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa

Şekil 1.	İl Sağlık Müdürlükleri Organizasyon Şeması	22
Şekil 2.	Sağlık Hizmetleri Organizasyon Şeması.....	23
Şekil 3.	Araştırmanın Modeli	41
Şekil 4.	Cinsiyet Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği	43
Şekil 5.	Yaş Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği	44
Şekil 6.	Eğitim Durumu Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği.....	44
Şekil 7.	Kurumdaki Görev Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği.....	45
Şekil 8.	Çalışma Süresi Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği.....	46
Şekil 9.	Mesleki Deneyim Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği	46
Şekil 10.	Medeni Durum Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği	47
Şekil 11.	DFA Analizi Sonuçları.....	70
Şekil 12.	Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) Tahmin Sonuçları	73



I. GİRİŞ

Sürdürülebilirlik ve sürdürülebilir kalkınma günümüzde bir perspektif haline gelmiştir. Kurumsal seviyede örgütsel sürdürülebilirlik şeklinde incelenen sürdürülebilirlik kavramı, sosyal, ekonomik, çevresel sürdürülebilirliği uzun dönemli, evrensel ilkeler ve temel değerler tabanlı düzenlemeleri ihtiva etmektedir. Böylece örgütsel sürdürülebilirlik vasıtasıyla ağ ortakları ve örgüt yapısında eylemler yönlendirilebilmekte, farklılıklara saygı duyulmakta ve tümü desteklenmektedir (Cagnin vd., 2005). Bu durumda örgütlerin dolaylı ve doğrudan paydaşları olan baskı grupları, toplum, müşteriler, ortaklar, çalışanların gereksinimlerinin, gelecek gereksinimleri üzerinde tehdit oluşturmaksızın sağlanmasını ifade eden kalkınma, örgütsel sürdürülebilirlik anlamına gelmektedir (Turhan vd., 2018).

Örgütsel sürdürülebilirlik yalnızca ekonomik karların korunmasını sürdüren bir durumu ifade etmemekte, dinamik denge arayışında olan bireylerin refahı ve dengesini sağlayabilen eylem halinde olmayı kapsamaktadır. Buradan anlaşılacağı üzere örgütlerin var oluş amacı yalnızca çıkara istinaden olmaktan ziyade, örgütün tüm düzeylerinin dış dünyaya taşınmasını, geleceğin kurulumunda çaba göstermesini bu esnada daima dengeli hareket etmesini gerektirmektedir (Sezen Gültekin ve Argon, 2007). Sosyal dengeye yönelik raporlama işlemlerinin meydana getirildiği sosyal denge faaliyetleri, çalışanlara sunulan şartlarda sosyal fayda tartışmalarının yaşanmasına neden olmuştur. 1980'lerde meydana gelen doğal afetler vasıtasıyla çevresel mevzuların değerlendirilmeye başlaması, iş dünyasına ve yoğun rekabet ortamına entegre olarak günümüzde pazarlama unsuru halini almıştır (Szekely ve vomBrocke, 2017). Böylece olağanüstü bir kavramı yansıtmaktan uzaklaşan örgütsel sürdürülebilirlik, çok sayıda sivil toplum kuruluşu, özel sektör ve kamu kurumu tarafından benimsenebilen kilit bir ilke olmuştur (Wang ve Kin, 2007). 20 yüzyılda yaşanan bu yolculuk, özellikle pandemi döneminde olağandışı

sorumluluk üstlenerek yoğun emek sarf eden sağlık sektöründe önem arz eden bir çaba olarak gözlenmektedir.

Geçmişten günümüze, günümüzden geleceğe değin temelde insanoğlunun varlığını koruyabilmesi, yaşam süresi ve kalitesini arttırabilmesi adına temel ihtiyaçların karşılık bulduğu sağlık hizmetleri, teknolojik gelişmelerin ve çeşitli sorunların sistemsel yapısında yarattığı erozyona rağmen, hizmet sunumunu yüklenen beşeri fonksiyonlar temel oluşturmaya devam etmektedir. Sağlık hizmetlerinin karmaşık örgütsel yapısı, bu beşeri fonksiyonların işlevselliğini beklenen değerler kıstasında zorlaştırsa da, hem hizmet alanlar hem de hizmet sağlayıcı hedeflerindeki ivmede bir yön değışikliğı oluşturmamaktadır .

Diğer bireyler adına ortaya koyulan faydanın bilinçli, istekli, eksiksiz ve kuralına uygun yapılmasıyla gerçekleştirilen sosyal sorumluluk bilincinin, aslen sağlık hizmetlerinin vazgeçilmez bir parçası olduğunu kabul etmek, örgütsel yapıda sağlık çalışanlarının kişilik özelliklerinin, örgütsel menfaatlerin ardına konuşturulması beklense de, hizmet çıktılarında oluşturduğu etki tartışma yaratmaktadır. Bu sebeple, sağlık hizmetlerinde örgütsel yapının merkezlendiğı değer kavramının bir yansıması olarak kabul edilen sosyal sorumluluk hareketlerinin, sağlık çalışanlarının sosyal sorumluluk perspektifinde oluşturduğu etki ve kişisel özelliklerinin örgütsel sürdürülebilirlik içerisinde oluşturduğu aracı bir rolden bahsetmek mümkündür .

Bu kapsamda araştırma beş ana bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde sorumluluk ve sorumluluk grupları incelenmekte olup bu kapsamda sorumluluk, beşeri sorumluluk ve boyutları ile sosyal sorumluluk kavramları ele alınmaktadır. İkinci bölümde örgüt ve örgütsel sürdürülebilirlik çerçevesinde örgüt kavramı incelenmekte, örgüt bilinci, örgüt yapısında çalışanların önemi ve çalışanların sahip olduğu örgüt perspektifleri ele alınmaktadır. Üçüncü bölümde sağlık hizmetleri ve örgütsel temelleri özetlenmektedir. Bu kapsamda sağlık hizmetlerinin örgütsel yapısı ayırt edici özellikleri ve önemi ile sunulmakta, sağlık hizmetlerinde sosyal sorumluluk ve sağlık çalışanlarının sorumluluk bilinci ve sosyal sorumluluk algısı kapsamında incelenmektedir. Dördüncü bölümde gerçekleştirilen alan yazın taraması sonlandırılarak araştırmanın nicel bölümünde yararlanılacak yöntem ve teknikler aktarılmaktadır. Beşinci bölümde gerçekleştirilen anket uygulaması ve analizlerin ardından elde edilen bulgular

paylaşılmaktadır. Ardından sonuç ve öneriler sunularak sonlandırılan araştırmada literatüre katkı sunmak ve gelecek çalışmalara yol gösterici olmak hedeflenmektedir.





II. SORUMLULUK VE SORUMLULUK GRUPLARI

A. Sorumluluk

Değere yönelik gerçekleştirilen araştırmalar, en fazla önem arz eden değerin, saygı ve sorumluluk olduğunu göstermektedir (Can, 2008:59). Bireyler diğer bireylere saygı gösterdiklerinde onlara değer vermiş olmaktadır. Ayrıca değer vermek, bireylerin iyiliğine yönelik sorumluluk hissetmeyi gerektirmekte, sorumluluk ise saygının daha geniş biçimini ifade etmektedir. Saygı kavramı genelde ne yapılması gerektiğine, sorumluluk ise neden yapılması gerektiğine odaklanmaktadır (Lickona, 1992:44).

Hayatın akışı içerisinde, insanların değişen rollerine göre üstlendikleri misyonlar ve bu misyonların gerçekleştirilmesine dair hesap verme durumları, sorumluluk olarak tanımlanabilmektedir. Eğitim ve iş yaşamı gibi gündelik yaşantıda önemli role sahip olan ve yaşamın her alanında karşılaşılan bir değer olarak sorumluluk, bireylerin davranışlarının sonucunu üstlenmesi olarak da tanımlanmaktadır (Sezer vd., 2017:123).

Sorumluluk sahibi bireyler öz değerlerinin içinde olup, düşünce duygu ve davranışlarından sorumlu olmakta, kendilerini bilerek belirledikleri amaçlar doğrultusunda çalışmakta, haksız kazanç sağlamaktan kaçınmaktadır. Çalışkan nitelik taşıyan bireyler iyi birer personel, yönetici veya işveren olmanın haricinde iyi bir komşu ve ebeveynidir (Özen, 2015:8). Böylelikle ortaya çıkan zincirleme bir faydadan, toplumsal iyilik halinden bahsetmek mümkündür.

İnsanlar hem sosyal hayatlarında hem de parçası oldukları örgütsel yapılar içerisinde üstlendikleri görevleri icra etmekten sorumludur. Sorumlulukları da uygulama alanlarına göre çeşitli boyutlarda ele almak mümkündür. Sorumlulukların neticesinde oluşan negatif ya da pozitif durumlar, sorumlu kişi dışında da dolaylı ya da direkt olarak geniş bir etkileşim alanı oluşturmaktadır. Buna aile, arkadaşlar, örgüt üyeleri, hizmet alanlar, sosyal ilişkili diğer bireyler

örnek olarak verilebilmektedir. Etkinin ve etki alanının büyüklüğü ise görev çerçevesi ve içeriği ile doğrudan ilişkilidir.

Türk Dil Kurumu tarafından bireylerin davranış ya da yetki alanlarına giren olayların sonucunu üstenebilmesi, sorun ve mesuliyet alabilmesi olarak tanımlanan sorumluluk, hür irade ile görevlerini yerine getiren bireylerin davranış veya yanlışlarının sonucunu kabul etmesi durumudur (Hayta Önal, 2005:16-17).

Sorumluluk değerinin kazanımı erken çocukluk evresinde başlamakta, bu evredeki çocukların gelişim dönemine uygun görevlendirmeleri doğrultusunda uygun davranış gerçekleştirmeleriyle bir süreç halinde devam etmektedir. Bireylerin ödevlerini tümüyle gerçekleştirmesi ve bu ödevlere dair hesap verilebilmesine odaklanmaktadır. Bireylerin sorumlu tutulabilmesi için sorumlu oldukları konu hakkında farkındalıkları ve bilinci olmalıdır. Üstelik sorumluluk alan bireyler sorumlu oldukları konuya eylemleri, güçleri ve bilinçleri düzeyinde sahip çıkmakta ve hesap verebilmektedir (Cüceloğlu, 2000:189). Diğer bir yönden bireylerin, diğer bireylerin ihtiyacını karşılamasını engellemeyecek biçimde kendi ihtiyaçlarını karşılayabilme becerisi sorumluluk olarak nitelendirilmektedir (Glasser, 1990:13).

Yapılan tüm tanımların sonuçları her ne olursa olsun, sorumluluğun hesap verilebilirlik ve kabullenme gerektirdiğini, direkt olarak gözlenebilme ve davranışa dönüştürebilmesinin küçük yaşlarda kazanılmasına bağlı olduğunu ortaya koymaktadır (Sezer vd., 2017:123). Sorumluluk bilincinin oluşturulmasında bilinçli ebeveyn yaklaşımları temel oluşturmaktadır.

B. Beşeri Sorumluluk ve Boyutları

Sorumluluk boyutlarının 5 kategori ile ifade edildiği bilinmektedir (Özen, 2015:12). Sivil sorumluluk, profesyonel sorumluluk, sosyal sorumluluk, bireysel sorumluluk ve hiyerarşik sorumluluktan oluşan bu kategori ile sorumluluk duygusunun birey, kurum veya nesneye uygun biçimde farklılaştığı görülmektedir.

Öyle ki sadakat beslenen birey, kurum veya nesne;

- Hiyerarşik sorumlulukta; kurallar ve üstler,

- Bireysel sorumlulukta; özne, kişisel etik ve bilişler,
- Sosyal sorumlulukta; sosyal normlar ve akranlar,
- Profesyonel sorumlulukta; uzmanlık ve uzmanlık etiği,
- Sivil sorumlulukta; vatandaşlık değeri ve vatandaş olarak yer bulmaktadır.

Ayrıca gerçekleştirilen bir alan yazın araştırması sonucunda “yasal sorumluluk, dini sorumluluk, vatandaşlık sorumluluğu, akademik sorumluluk, ahlaki sorumluluk, sosyal toplumsal sorumluluk” olmak üzere 7 gruba ayrılan (Şahan, 2011:19-32) sorumluluk türlerine daha sonra “küresel sorumluluk ve ulusal sorumluluk” türleri de eklenmiştir (Altunok Çal, 2018:5).

C. Sosyal Sorumluluk

Sorumluluk kavramı başlığında gerçekleştirilen iş, nihayete erdirilen karar ve gerçekleştirilen davranışın, hukuki ve ahlaki olarak yetki sınırlarındaki etki ve sonuçlarının üstlenilmesi beklenmektedir (Ceylan, 2019:4). Bununla birlikte diğer bireyleri tanıyarak, varlıklarını kabul etmek ve değerlerine saygı göstermekte sorumluluk olarak nitelendirilmektedir (Özüpek, 2005:12).

Sosyal sorumluluk bu kapsamda gerçekleştirilen veya üzerine alınan iş için gerektiği zaman diliminde hesap verme durumunu belirtmektedir. Öyle ki mesul olarak nitelendirilen kimse, davranış, iş veya karar sonucunda hesap verme yükümlülüğü taşımakta ve birlikteliğinden etkilenen kimselerin varlığını işaret etmektedir. Bu nedenle verilmesi gereken hesap, davranış, iş veya karar sonucunda etkilenen bireylere verilmelidir ve sorumluluk yapısı sosyal bir yapı teşkil etmektedir. Kavramın meydana gelmesi, dinler ve medeniyetlerle ilişkilendirilmekte, bireylerin saygılı ve adil davranma, çevreye duyarlı olma, haksızlık yapmama ve karşısında durma gibi farklı iletilerin, dinler tarafından da bireye sosyal sorumluluk anlayışı olarak atfedildiğini göstermektedir. Musevi dininde Hz. Musa'nın sosyal sorumlu toplum düzeni için On Emir'den (Tek ilahın Allah olacak, kendin için putlar inşa etmeyeceksin, gereksiz yere Allah'ın ismini zikir etmeyeceksin, cumartesi günleri kesinlikle iş yapmaktan kaçınacaksın, anne ve babandan hürmetini eksik etmeyeceksin, insan öldürmeyeceksin, zina yapmayacaksın, hırsızlık yapmayacaksın, yalan yere şahit olmayacaksın, başkalarının hiçbir şeyine göz koymayacaksın) yararlandığı bilinmektedir. Hz.

Musa'ya gönderilen bu emirlerin genel perspektifte sadece dinsel bağlayıcılık temelli olduğu düşünülse de, toplum düzenine uyarlanması ile dini teorilerin dahi içeriğinde yer bulan sosyal bir anonimden bahsettirmektedir.

Buna benzer bir diğer örnek ise, Hristiyanların kilise vasıtasıyla aktarılan emir ve görüşleri uygulayarak sosyal davranış sergilemiş olmalarıdır. Müslümanlar için de bu durum İslamiyet'in özü gereği sosyal sorumluluk niteliği taşıması ile gerçekleşmektedir. Toplum yararına açılan dernek, vakıf, hayır kurumları, medeniyetin ve dinin gereği sosyal sorumluluk düşüncesini temel alan çeşitli kurumların oluşturulması, oldukça uzun zamandır toplumda varlığını sürdürmektedir (Ceylan, 2019:5).

Tanımlamaların ardından sorumluluk kavramı davranış ve duygu olarak iki boyutta ele alınmaktadır. Günümüzde sosyal yaşam içinde ahlaki boyut ile değerlendirilen sorumluluk perspektifi, hukuki boyutta ise içerisinde kurallar ihtiva etmektedir. Bireysel olarak başlayan değerlendirme süreçleri zaman ilerledikçe, toplumsallaşma gerçekleştikçe ve ekonomik birimlerde kurumsallaşma sağlandıkça yeni boyutlar kazanmaya başlamıştır. Kurumlar nezdinde kazanılan boyutlar da, kurumsal sosyal sorumluluk veya kurum içerisinde beşeri sorumluluk olarak sınıflandırılmaktadır. Toplumda varlık gösteren bireylerin diğer bireylere karşı sorumlulukları bulunmakta ve bu sorumluluklar sosyal sorumluluk kavramı ile anılmaktadır. İçinde yer alınan politik ve içtimai güzel sosyal etkinlik ve becerilerin aktif kılınması, sorumlu davranışların sergilenmesi sosyal sorumluluk gereğince beklenmektedir (Şahan, 2011:21). Bu kapsamda küresel sorumluluk ve kurumsal sosyal sorumluluk olarak değerlendirilen iki kapsam ortaya çıkmaktadır.

D. Küresel sorumluluk

Küresel sorumluluk, küresel ısınma salgın hastalık ekonomik kriz ve savaş gibi tüm insanlığın etkilenmesine neden olan küresel problemlerin karşısında tüm bireylerin kendilerini sorumlu hissetmeleri ve çözüme yönelik birlikte hareket etmeleri olarak tanımlanmaktadır (Şahan, 2011:23). Bu noktada başta sağlık kurumlarında olmak üzere ortak sorumluluk bilinci oluşturulması ve toplumsal problemleri daha kolay çözüme ulaştırılması adına uygulamalar ve etkinlikler gerçekleştirilmektedir.

Küresel ısınma gibi doğal düzenin bozulmasına, Çernobil kazası gibi yıkıcı etkileri oluşmasına neden olan olumsuz durumlar karşısında topluma karşı sorumluluğu bulunduğu bilincinde olmayan bireyler, tüm insanlığa, ülkelere ve toplumlara zarar verebilmektedir (Şahan, 2011:25). Aslen bireysel zayıfatı dahi öngöremeyen bireyler için, ölçeğı genişletilmiş bir zayıfatın anlamı oldukça sığ olduğundan, sorumluluk bilincinin eğitsel bir temel arz ettiğinin fark edilmesi önemlidir. Doğan zararın insan fizyolojisine ve psikolojisine olumsuz etkiler barındırması sonucuyla özellikle sağlık kurumlarına yükledikleri görevler, sosyal sorumluluk bilincinin kazandırılmasının ne denli önemli olduğunun dikkate alınması gerekmektedir.

Belirli bir statüsü bulunan kurum ve kuruluşlar dolaylı veya doğrudan eylemsel hareketleri etkileme gücüne sahiptirler. Bu nedenle aile, eğitim kurumu gibi kurumlara benzer biçimde tüm evren karşısında sorumluluk sahibi olmakla yükümlüdürler (Aksoy, 2022). Öyle ki yerkürede var olan tüm canlılar ve sistemler belirli bir düzende olduklarından bu düzenin sürdürülmesi için küresel sorumluluk duygusu beslenmelidir. Meydana gelebilecek tüm olumsuzluklara yönelik her bir bireyin küresel sorumluluk kapsamında üstlendiğı görevler bulunmaktadır (Altunok Çal, 2018: 6)

E. Kurum içerisinde beşeri sorumluluk

Kurumsal sosyal sorumluluk etik, ekonomik ve yasal olarak işletmenin iç ve dış çevresinde yer alan birey veya kurumların olumlu beklentilerinin karşılanması doğrultusunda planlanan stratejik ve politik bir süreçtir. Yukarıda bahsedildiğı üzere toplumsallaşma ve kurumsallaşma sonucunda meydana gelen bu tür, esasen kurum içerisinde beşeri sorumluluğun ele alınması ile oluşturulan kurumsal sosyal sorumluluk kavramına tekabül etmektedir. Mezopotamya'da Hammurabi Kanunları dönemin ve tarihin ilk somut örneklerini oluşturmaktadır. Babil hükümdarı yönetim için sosyal sorumluluk benimsendiğı eylem ve pratiklerin var olması gerekliliğine hükümlerinde yer vermiş ve farklı iş alanları için toplumsal çıkarın gözetildiğı kurallar paylaşmıştır. Yaşanan bu durum sosyal sorumluluğun kurumsallaşmasında Hammurabi Kanunlarının büyük önem taşımasını sağlamıştır (Balta Peltekoğlu, 1993:181).

Kavramı ilk kez kullanılması ve tanımlanması ise Bowen tarafından kaleme alınan *Social Responsibilities of The Businessman* isimli kitap ile gerçekleşmiştir. Burada iş insanlarına yönelik toplumsal değerlere uygun şekilde sosyal sorumluluk çalışmaları yapmaları, kararların değerler eşliğinde alınması ve yönetsel politikaların bu doğrultuda şekillendirilmesi gerektiği savunulmaktadır (Aktan, 2007:12). Ardından iş dünyasında sosyal sorumluluk kavramı benimsenmeye başlamıştır. Çeşitli yaklaşımlar ortaya konularak din vasıtası ile toplum öğretisi haline getirildiğine yer verilen çalışmaların (Aydede, 2007:16) yanı sıra hukuki bağ, düzen ve beklentiler sonucunda oluşturulduğunu savunan araştırmalarda mevcuttur (Hirschland, 2006:6). 19. yüzyılda hayırseverlik pratiklerine dayanan bu kavram, günümüzde modern yönetsel kavramlardan biri olarak değerlendirilmektedir. Gönüllülük esası ile gerçekleştirilen isteğe bağlı iş faaliyetleri ve kurum kaynaklarından yararlanarak toplumsal refaha katkı sağlanması için üstlenilmiş olan yükümlülükler şeklinde tanımlanmaktadır (Kotler ve Lee, 2008:2-3).

Son dönemlerde kurum, kuruluş ve işletmelerin sürdürülebilirlikleri açısından yetersiz kalan ekonomik uygulamalar, kurumsal sosyal sorumluluk departmanlarının önem kazanmasına ve sosyal tabanlı uygulamaların artmasına imkan tanımaktadır. Geçmişten günümüze dek beklenti ve tanımlamalar eşliğinde dönüşüm ve değişime uğrayan kavram, kar elde etmeyi sağlayan kurum algısı olmanın dışına çıkarak toplumsal beklenti ve faydalar doğrultusunda hareket etmeyi sağlamaktadır (Yamak, 2007:9). Karar verici konumunda bulunanlar artık yalnızca kendi çıkarlarını göz etmekten ziyade toplumsal çıkarları gözeterek eylemde bulunmalıdır (Ceylan, 2019:7).

Toplumsal menfaatlerin korunarak öne çıkarılması, kurumlar açısından da maddi ve manevi yükün hafiflemesiyle ilişkilendirilebilmektedir. Toplumsal zararın minimize edilmesi ile krizlerin ortaya çıkmadan önlenmesi ya da etkisinin azaltılması, kurumsal külfeti azaltmada da etkili olmaktadır. Krizlerin mutlak surette ortaya koyduğu maddi yetersizlikler, alım gücündeki kayıpla kurumsal sürdürülebilirliğe etki etmektedir. Bu bağlamda örgüt üyelerinin de sosyal temelli hareketlere katılımı konusunda eğitilmeleri, kurumsal devamlılığın sağlanmasında önemli bir pay sahibidir.

III.ÖRGÜT VE ÖRGÜTSEL SÜRDÜREBİLİRLİK

A. Örgüt Kavramı ve Örgüt İçerisinde Beşeri Konumlanma

Örgütler en az iki birey tarafından bir hedefi gerçekleştirmek üzere bir araya gelerek, meydana getirilen, birbirleri ve dış çevre ile etkileşim halinde olan, amaç odaklı etkinliklere eşgüdüm ile sahne olan yapı ve süreçlerdir (Özcan, 2010). İş görenlerin uyumlu hale getirilmesi (Leblebici, 2008:112) olarak da tanımlanabilen örgütler iletişim hali süren en az 2 bireyin ortak hedeflerine yönelik gerçekleştirdikleri iş bölümü, paylaşılan sorumluluk ve görevler, planlanan ortak etkinliklerin eşgüdümlediği sistemlerdir (Özçer, 1988). Örgütler hümanist, politik, antropolojik, radikal, biyolojik ve sosyolojik yaklaşımlar ile irdelenebilmektedir.

Biyolojik olarak canlı bir varlıkmişçasına amaçlara sahip olan, varlığını sürdürebilmek adına belirli çevresel şartlara ihtiyaç duyan, zaman zaman zor koşullarla mücadele edebilmesi gereken yapılar olup, sosyolojik olarak formal ve informel beşeri gruplardan oluşan, toplumsal çözümlemelerde yararlanabilen küçük örnekleri ifade etmektedir. Antropolojik olarak ise insanların kendilerine has ihtiyaçları ve özelliklerini konu alan kültürel yönelimli bir olgudur (Allaire ve Firsirotu, 1984:196).

Üniter bakış açısına göre ise, herhangi bir grubun otorite sınırları içerisinde belirledikleri ortak amaca ulaşma çabası olup, çoğulcu bakış açısında grup üyelerinin farklı çıkarlar doğrultusunda demokratik bir anlayış ya da ortak bir uzlaşi kapsamında buluşarak oluşturdukları gevşek yapıya sahip koalisyon olarak tanımlanmaktadır. Radikal bakış açısı kapsamında ise amaç, istek ve çıkarları birbirlerine ters olan farklı grupların çatışma alanını ifade etmektedir (Şişman, 2002:26).

Rasyonel perspektifte daha önce belirlenen hedefler doğrultusunda oluşturulan yapılar olup insan merkezli yaklaşımda bireylerin gereksinimlerini karşılamak üzere oluşturulmaktadır (Tanrıöğen vd., 2014:192). Politik kapsamda

farklı hedef ve çıkarlara sahip olan bireylerin kaçınılmaz çatışmasına sahne olan gevşek yapıli sistemler olup, sembolik açıdan olup bitenin bilinmek zorunda olduğu ve her birey tarafından farklı anlamlar yüklendiği olgular olarak nitelendirilmektedir (Bolman ve Deal, 1991). Tüm bu tanımlar hedef birliği, koordinasyon, faaliyet birliği gibi ortak kavramlar içermekte ve çeşitli unsurları ihtiva etmektedir (Zincirli, 2017).

Örgüt içerisinde konumlanmış üyelerin, örgütü hedeflerine ulaştırırken kendi bireysel menfaatlerini koruyarak bireysel amaçlarına ulaşmayı hedeflemeleri beşeri konumlanmanın temelini oluşturmaktadır. Bu bağlamda örgüt yöneticilerinin makro empatik yaklaşımda bulunmaları, örgüt içi ve örgütsel çatışmaların azaltarak örgüt bilincini kuvvetlendirecek, etkili bir tavır olarak karşımıza çıkmaktadır.

1. Örgüt Bilinci

İnsanlık ilk andan itibaren doğaya bağımlı biçimde yaşamını sürdürmüş, kendi gelişimini sağladıkça doğa ile bağıını zayıflatarak bağımsız hale gelmiştir. Bu durum zamanla doğaya hükmetme ve değiştirme çabasına evrilmiştir. İnsanın kendisini ve doğayı değiştirmesi aynı anda gerçekleşmeye başlamıştır. Böylece kendi çabalarıyla bağımsızlığını kazanan insan, bağımsızlaşma sürecinde duygusal ve düşünsel güçlerini geliştirmiş, doğadan bağımsız düşünebilme yetisi kazanmıştır. Özgür hale gelen birey, diğer bireylerle etkileşime geçme ve iletişim kurma ihtiyacı doğrultusunda harekete yönelmekte ve kolektif fikir etrafında toplanan diğer bireylerle yığını meydana getirmektedir. Bu kimseler fikirde sunulan pratiklerin ve düşüncelerin savunmasını gerçekleştirmekte bir nevi örgütlü bir bilinç haline kavuşmaktadır. Bu kapsamda örgüt kavramı, ihtiva ettiği bireylerin topluma intibak sağlamasında benzer kültürel ve sosyal sermaye, ortak hedefler barındıran bireylerin kolektif şuur etrafında birleşmesini ifade etmektedir. Dolayısıyla örgüt bilinci kolektif şuur üzerinden yayılım gösteren ve kavramsallaştırılan bir olgudur. Özünde insan kitlelerinin içerisinde örgüt olma hissi ve bilinci ile yer almayı istemektedir. Sirayet ve telkin neticesinde hızla yayılım gösteren hisler katılımın ardından daha da yükselmektedir (Kaya, 2020:25-26). Böylece örgütlü hale gelen hisler, bireylerin pratikleri sürdürerek zamanla uyum sağlamasını mümkün kılmaktadır. Gerçekleşen intibak süreci,

dahil olunan örgüt için toplumsallaşma, siyasal, dinsel, mesleksi meselelerde bireylerin rolünü algılaması, çalışma grubundaki ilişkileri öğrenmesi ve yapması gereken işi kavraması şeklinde sürdürölmektedir (Akın, 2015: 107).

Örgüt bilinci ortak amacı bulunan bireylerin sergilemek üzere oldukları faaliyetler ile uyumlu hareket etmelerini ve sorumluluk sahibi olmalarına yönelik şuurunu kazanmalarını içermektedir. Bu nedenle öncelikle birlikte yaşama sanatı öğrenilmelidir. Düzenli ekonomik ilerleme amacıyla birlikte çalışılmalı ve organizasyon türleri geliştirilmeli, birlikte refaha ulaşılmalıdır (Fukuyama, 2005: 63). Bunun için örgüt bilincinin edinilmesi şarttır. Toplum ile ortak değer kültür ve duygulara ihtimam gösteren kitle nişanesi olarak anılan örgütlölük hali, bireyin eylem ve değer yargılarını aynı düşünsel zeminde oluşturmasını gerektirmektedir. Dolayısıyla oluşan örgüt bilinci, sosyolojik gerçeklik ile yakından ilişkilidir. Ayrıca öngörüler karar alma noktasında teknoloji ve çevre gibi yapısal faktörlerin sosyolojik işlevsellik kaygıları ile birleştirilmektedir (Covaleski, 1996:3).

Bu kapsamda ortak amaç ve güven esası üzerinde inşa edilen örgüt bilinci tamamen idrak edildiğinde toplumda kültürel ve sosyal sermaye aktarımının ana hattını oluşturmaktadır. Örgütsel bilincin sağlandığı zemin üzerine inşa edilen çalışmalar, var sayımsal yaklaşımlardan çok hedefe yönelik realiteyi kuvvetlendirmektedir. Örgüt üyelerinin ihtiva ettikleri iş kapsamında, kendilerini değerli hissetmeleri örgüt yapısının kuvvetlenmesinde büyük önem taşımaktadır.

2. Örgüt Yapısında Çalışanların Önemi

Daha önceki bölümlerde aktarıldığı üzere örgüt kavramına dair tüm tanımlar hedef birliğı, koordinasyon, faaliyet birliğı gibi ortak kavramlar içermekte ve çeşitli unsurları ihtiva etmektedir (Zincirli, 2017). Buna göre örgüt en az iki bireyden oluşan, kabul edilmiş en az bir hedef içeren, hedefe erişmek adına eş ve iletişim kapsamında beraber çalışma gerektiren bir kavramdır ve mal ve hizmet birimi, stratejik üst yönetim, orta kademe yönetim, teknik yapı ve destek personeli olmak üzere beş temel beşeri konumlandırmaya dolayısı ile öneme sahiptir (Mintzberg, 1979).

Ürün ve hizmet birimi, örgüt temelinde yer alan birimdir. Personel doğrudan ürün ve hizmet üretimi ile sorumlu biçimden çalışmakta ve örgütün temel fonksiyonunu üstlenmektedir. Tüm örgütlerin kaybı olarak bilinen bu

bölümde örgütün yaşamsal faaliyetlerini sürdürmesini sağlayan ana parçalar mevcuttur. Örgüt için çalışanların üstlendikleri 4 esas fonksiyon bulunmaktadır. Bunlar üretim için gereken girdilerin elde edilmesi, elde edilen girdilerin çıktılara dönüştürülmesi, bu esnada tüm aşamalara doğrudan destek sağlanması, çıktıların dağıtımının gerçekleştirilmesidir (Küçüker, 2022:7).

Stratejik üst yönetim, örgütün tamamı için sorumluluğu bulunan küresel düzeyde endişe taşıyan bireyleri ve bu bireylere destek sunan sekreter, asistan gibi çalışanları içermektedir. Örgütün misyonu ve kontrolünü gerçekleştiren, bireylerin gereksinimlerine en etkili biçimde hizmet sunan bu birim çalışanlarının görev seti; örgüt stratejisini güçlendirme, örgüt sınır koşulları ve çevresi ile ilişki, doğrudan denetim olmak üzere üç kategoride toplanmaktadır (Mintzberg, 1979).

Orta kademe yönetim, stratejik üst yönetimin ürün ve hizmet üretim birimine iştirakini sağlayan ve ara biçimsel otorite zinciridir. Hemen ardından gelen kıdemli yöneticiler ve ilk hat yöneticileri arasındaki tüm otoriteyi kapsamaktadır (Reyhanoğlu, 2009). Yöneticilerin her birinin denetleyebilecekleri çalışan sayılarının sınırlılığını gösteren kontrol alanı, nispeten büyük örgütlerde orta kademe yönetim ihtiyacını açığa çıkarmaktadır (Mintzberg 1979). Hiyerarşi yaratan bu durum orta kademe yöneticisinin kendi birimi ortamında üst düzey yöneticinin gerçekleştirdiği işi yapmasına ve kendisine ait üst ve alt birimlerin denetim akışından sorumlu olmasına zemin hazırlamaktadır (Reyhanoğlu, 2009). Kendi bölümünde sergilenen çalışmalara yönelik geri bildirimleri biriktirmekte ve yöneticisine iletmektedir. Otorite zinciri yukarıdan aşağıya doğru yönetim olarak farklılık göstermektedir (Mintzberg, 1979). Alt birim çalışanları daha somut, ayrıntılı ve kendine odaklı iş akışına sahiptir. Ayrıca daha az soyut ve daha esnek kararları daha kısa sürede almaları gerekmektedir.

Teknik yapı, çevrede gelişen değişimlere örgüt adaptasyonunun sağlanması, örgüt faaliyetlerinin dengede tutulması, faaliyetlerin standartlaştırılmasından sorumlu analistlerden oluşmaktadır (Reyhanoğlu, 2009). Bu analistlerin sorumlulukları çalışan personelin operasyona iş akışını planlamak, değiştirmek ve işgörenlerin eğitimleri ile ilgilenmektir (Yeloğlu, 2011:154). Anlaşılacağı üzere örgüt standardizasyonu ile ilgilenen analistler vasıtasıyla teknik olarak bağımlık yükselmektedir (Mintzberg, 1979). 3 farklı standardizasyona karşın 3 farklı analist yer almaktadır. İş analistleri tarafından prosesler, kontrol analistleri

tarafından çıktılar, personel analistleri tarafından beceri ve planlar standardizasyona tabii tutulmaktadır (Reyhanoğlu, 2009). Gelişmiş düzeydeki bir örgütte teknik yapı tüm düzeylerde işlevselliğe sahiptir. Öyle ki stratejik üst yönetim strateji tasarlamakta, ana birimlerin amacını kontrol için finansal sistem geliştirmekte, orta kademe entelektüel faaliyetleri standartlaştırmakta, bilgiye dair araştırma yapmakta, en alt düzey yönetim çalışan görevleri ile ilgili iş analizleri gerçekleştirerek standartlaştırmayı kalite kontrol vasıtasıyla sağlamaktadır (Mintzberg, 1979).

Destek birimi genellikle teknik yapı ile birlikteliğinde danışmanlık hizmeti olarak anılan ve örgüt misyonunu dolaylı biçimde destekleyen personellerden oluşmaktadır. Belirsizliklerin azaltılması ve faaliyetlerin kontrol edilmesinde etkili olan bu çalışanlar, kendisi hareket eden çok sayıda mekanizma kendine özgü olup farklı hiyerarşik düzeylerde bulunabilmektedir. Kendi içerisinde farklı mekanizma barındıran bir birim olarak farklılaşma oldukça fazla olup birden fazla koordinasyon sistemi bulunmaktadır (Reyhanoğlu, 2009).

Planlı ve eşgüdümlü oluşturulan çalışma sistemi, dış çevre ile etkileşim, amaç odaklılık ve toplumsal kuruluş olma ortak özelliklerine sahip olan örgütler, gönüllü şekilde işbirliği esasıyla iletişim kuran çalışanların varlığıyla yaşamlarını sürdürebilmektedir. Koordinasyon süreci örgütlerin hedefe erişimleri ve yapısal çalışmalarını yürütmeleri açısından aktif bir iletişim gerektirmektedir (Zincirli, 2017). Örgüt özünde çalışanların anıldığı grup olarak, üyeleri arasında bozulan bir iletişim örgütün parçalanmasına neden olmaktadır. Yönetim sürecinin temeli belirsizlik ile baş etmek ve belirsizlik etkinliklerini koruyabilmektir. Bu nedenle kendilerini çevreden soyutlayan örgütler bir yandan sınırlarını genişleten birimler olarak kabul edilmektedir. Üstelik örgüt çalışanları arasında bağımlılık açısından vazife yapılandırılması üç farklı biçimde gerçekleşmektedir (Küçüker, 2022:9). Bu yollar dahi çalışanın örgüt açısından önemini ortaya koymaktadır.

Havuzlaşmış yapı, ortak kaygıları paylaşan çalışanların diğer durumlarda bağımsız hareket etmesini ifade ettiği en az bağımlılık görülen yapılanmadır. Geniş çapta bir değişiklik yaşanmadığı sürece herhangi bir kaynağın süreçten çıkması iş akışında kesinti yaratmamaktadır. Sağlık hizmetleri sunan kurumlarda gözlenen yapıdır. Hekimler ortak tesisi kullanmakta ancak hastalarla ayrı ayrı çalışmaktadır.

Ardışık yapılanma, seri halinde çalışanların mevcudiyetinde gözlenmektedir. Çalışanlardan birinin çıkması ile tüm sistem durmaktadır. Hammaddenin prosese girerek ürün olarak elde edilmesi örnek verilebilmektedir.

Karşılıklı yapılanmadaysa çalışanların her biri aldığı girdi ile diğer bir çalışana çıktı sağlamaktadır. Birbirini besleyen çalışanların herhangi birinin eksikliği ardındakilerin tamamını etkilediğinden bağımlılığı yüksektir (Fedotova, 2005).

3. Çalışanların Örgüt Anlayışı ve Örgüte Bakış Açısı

Gereksinimleri karşılamak ürün ve hizmet üretebilmek amacıyla bir araya gelen insanların oluşturduğu yapılar olarak atfedilen örgüt, sosyal ve açık bir sistem olduğundan toplumun yapısından etkilenmektedir. Örgüt kültürü işletmelerin çevresi amacı ve misyonundan meydana gelmekte ve çalışanların anlayışı ile davranışlarını etkileyebilen örgüt yapısına bürünmektedir. Böylece her örgüt farklı bir kültür oluşturmakta dolayısı ile gelişen bir yönetim anlayışı farklı bir örgüt içerisinde olumsuz bakış açılarına neden olabilmektedir. Örgüt kültürü üyelerinin paylaştığı inanç değer, norm, sembol ve uygulamalar olup diğer örgütlerden farklı olmasını sağlayan grupların davranış, algı veya düşüncelerini belirleyen dış çevre ve iç bütünleşmeye zemin hazırlayan, kurucu lider ve üst yönetim felsefesini yansıtan, üyeleri tarafından benimsenerek paylaşılan yorum, sembol, değer ve varsayımların tamamıdır (Şimşek, 2014:15).

Örgütlerde çalışanlar manevi ve maddi olarak birbirlerine bağlıdır. Sosyal bir topluluk olarak paylaşılan ortak kültürü barındıran örgütlerde çalışanlar kültür vasıtasıyla bir arada kalmakta, haberleşme ve dil gibi iletişim sistemlerini kullanmakta, yönetim, hukuk, töre, sanat, inanç gibi kurumlar içerisinde barınmaktadır. Karmaşık bir varlık alanı olarak barındığı toplumsal çevreden kazanılan örgüt kültürü, çalışanlarda örgütsel bağlılık tutumu yaratmaktadır. Bu durum çalışan ve örgüt arası ilişki odağını örgütsel bağlılık olarak yansıtmaktadır. Beşeri faktörün önemi anlaşıldığından, çalışan ve örgüt uyumu kuvvetli kültürel değerler ile desteklenmesi ve sadakate dayalı bağlılık oluşturulması gerekliliği doğmaktadır. Böylece çalışanın perspektifinden hedefe, değerler birleştirilerek fazladan gönüllü çaba kazanılmaktadır. Gerçekleştirilen araştırmalar sonucunda çalışanların örgüt anlayışı üzerinde etkili olan faktörlerin

örgüt yapısı ve büyüklüğüne, gerçekleştirilen işin niteliğine, iletişime, ödüle, liderliğe, ücrete, rol çatışması ve rol belirsizliğine bağlı olduğu anlaşılmaktadır (Aydın vd., 2016:26-27).

B. Örgütsel Sürdürülebilirlikte Çalışanların Rolü

1987 yılı ortak geleceğimiz raporu sürdürülebilir kalkınma kavramına yer verdiği andan günümüze dek sürdürülebilirlik ilkeleri organizasyonel bölgesel ve ulusal düzeyde etki göstermektedir. Dolayısıyla örgütsel sürdürülebilirlik kurum ve kuruluşların geneli tarafından stratejik bir hedef olarak belirlenmektedir (Turhan vd., 2018). Bu durum kar odaklı işletmelerin yanı sıra hizmet odaklı işletmeler için önem arz eden bir hale gelmiştir. Sürdürülebilirlik hakkında endişeler gelir artışı, kalite optimizasyonu, maliyet minimizasyonu, kar maksimizasyonu gibi klasik işletme zorunluluklarının haricinde operasyonel ve stratejik karar süreçlerine entegre edilmektedir. Hatta hükümetlerin eğitim ve sağlık sistemleri dürüstlük, gelişme ve sürdürülebilirliğin ölçüm lokasyonlarındandır. Toplumsal problemlerin tanınması ve çözüm bulunması için çalışanların eğitim alması ve teşvik edilmesi gerekmektedir. Etkin ve dikkatli biçimde geliştirilen sürdürülebilir girişimci ruhlar var olma mücadelesinin kökenini yansıtmaktadır.

Örgütsel sürdürülebilirlik müşteri, çalışan, ortaklar, baskı grupları, toplum gibi tüm paydaşların gereksinimlerinin karşılanma imkanı tehlikeye atılmaksızın kalkınmanın sağlanmasıdır. Bu nedenle sosyal, ekonomik ve çevresel sürdürülebilirlik esası uzun dönemli temel değerlere ve küresel ilkelere dayanmaktadır.

Bu kapsamda;

1. Örgüt Çalışanlarından Beklentiler

Tüm çalışanlar ağ ortaklarının ve örgüt paydaşlarının eylemlerini yönlendirebilecek, farklılıklara saygı duyabilecek ve destekleyebilecek yapıya sahip olmalıdır. Bu yapının oluşturulmasında kişisel farklılıkların örgütlerin sağlayacağı eğitim çalışmalarıyla da desteklenmesi gerekmektedir. Örgüt bünyesinde faaliyet gösteren insan kaynakları birimlerinin çalışmalarından kişilerin örgüte uyum kriterlerinin değerlendirilmesi sürdürülebilirlik açısından

önemli bir yer arz etmektedir. Günümüzde insan kaynakları departmanlarının değer kazanmasının temelinde de bu misyon yer almaktadır.

Örgütsel sürdürülebilirliği benimseme için işletme yapılarında küçük değişiklikler ve ödül sistemlerinin yeterli olduğu çoğu araştırmacı tarafından kabul görmemektedir. Bu nedenle farklı modeller ve bakış açıları ortaya konulmaktadır. Örgütün amaç ve hedefleri doğrultusunda sürdürülebilirliğinin sağlanmasında çalışanların rolü beşeri ve maddi kaynakların finansal sürdürülebilirliğine, vizyonuna, örgütsel bağlılığa, kariyer geliştirme fırsatlarına, dinamik çalışma ortamına, yeterli ücrete, etik davranışı ve ödüllendirilmeye bağlı olarak değişim göstermektedir. Bu kapsamda gerçekleştirilen işin doğru bilgi ile doğru biçimde ve hatasız yapılması, bu doğrultuda bir tutuma sahip olunması çalışandan beklentilerin başında gelmektedir. Sorumluluğu üstlenilen işin zamanında teslim edilmesi, disiplinli olunması, iletişimin daima sürdürülmesi, düzenli çalışma yaşamına sahip olunması, toplantı, proje, faaliyet vb. ortamlara hazırlıklı bir biçimde katılım gösterilmesi, zamanın verimli kullanılması ve güvenin sürdürülmesi açısından verilen sözlere sadık kalınması örgütün çalışanlarından beklediği davranışlardır.

Bireylere, örgüte ve topluma saygı gösterilmesi, etik olunması, örnek teşkil eden ciddi davranışlar sergilenmesi, agresiflikten uzak uzlaşmacı bir tavır taşınması, şikayet ve asılsız söylemlerden ziyade çözüm yolu sunan ve işine odaklı bireyler olunması beklenmektedir. Eleştirilere açık olma, geri bildirim alma ve sağlama, profesyonel davranma, örgütü, işi ve iş yerini sahiplenme, süreçlere ve kararlara katılım gösterme, sorumluluk alma, yeni fikirleri ve gelişime açık olma, bir takıma ait olma, bireysellikten uzak hareket etme, prensip sahibi, şeffaf, dürüst biçimde iş gerçekleştirme ve iletişim kurma gibi değerler tüm örgütlerin çalışanlarından bekledikleri ortak niteliklerdir (Taşkın, 2021).

2. Sosyal Sorumluluk Kavramının Örgütsel Sürdürülebilirliğe Etkisi

Örgütsel sürdürülebilirliğin baskı unsuru ve kıstas olarak ele alınmasında tanımlama ve ölçümleme önem arz etmektedir. Sosyal sorumluluğun benzer biçimde örgütsel olarak tanımlanabilmesi ve iş modellerinin bir parçasını teşkil etmesi sosyal sorumluluk projelerinin uygulanış biçimleri ve yetki alanını etkilemektedir. Öyle ki örgütsel sorumluluk alanlarının tanımlanmasına

gereksinim oluşturan bu durum sonucunda çeşitli standartlar geliştirilmiştir. Bu standartlar uluslararası düzeyde olup performansın ölçülebilmesi, değerlendirilebilmesi ve sonuçtan örgütün sorumlu tutulabilmesine yönelik kriterler ihtiva etmektedir. Ayrıca uluslararası standartları kıyaslanabilir, izlenebilir ölçülebilir bir evrensel normlardan oluştuğu (Blowfield, 2005:178) yapılan katkının güven duygusunun yanı sıra strateji gereği ele alınması ve geri bildirimi halka güvenilirlik raporu sunma ile süreç optimizasyonunda kullanılması gerektiği belirtilmektedir (Savaş, 2019:143).

Örgütsel sürdürülebilirlik kapsamında sosyal sorumluluk, uluslararası standartlarının sonucunda oluşturulan raporlar, yönetim kademelerini ve kurumsal iletişim departmanlarını ilgilendirmekte, standardın dışarısında kalan durumlar için gerçekleştirilen uygulamaların nasıl aktarıldığı önem arz etmektedir. Kurum merkezli yaklaşımın benimsenmesi, kuvvetsiz sürdürülebilirlik paradigmasının desteklenmesi, gerçek problem ve ikilemlere dikkat çekilmemesi çok sayıda örgütün varış noktasına ulaştığını varsayması nedeniyle gerçekleştirebilecekleri sınırsız olumlu eylemi önlemelerine neden olmaktadır (Ihlen ve Roper, 2014:49). Sözü edilen çerçevede örgütsel sürdürülebilirlik ve sosyal sorumluluk pratiklerinin optimize edilmesi, denetlemelerinin gerçekleştirilmesi ve raporlanabilmeleri için yararlanılan ilke ve standartlar aşağıda listelenmektedir (Savaş, 2019:144-152):

- Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi: Rekabet ortamında bulunan örgütlerin, kalkınma kültürlerinde ortak bir zemin oluşturmayı hedefleyen yenilikçi ilkelerden oluşan kurumsal sorumluluk yaklaşımıdır. Gönüllülük esasına dayanan sözleşmeye dahil olma opsiyonu, “sürdürülebilir ve kapsamlı ekonomi” vizyonu ile hareket etmektedir.(<https://ungc.bilgi.edu.tr>)
- Caux İlkeleri: İnsana değer verme felsefesi ile oluşturulmuş ilkeler bütünüdür. Genel bir iyilik hali için bütünsel çalışmayı hedeflemektedir (Cavanagh, 2004: 625-642).
- Dow Jones Sürdürülebilirlik Endeksi: Global platformda kurumsal firmaların sürdürülebilirlik ve istikrarını, sosyal ve çevresel faktörleri dikkate alarak finansal performans açısından takip etmektedir (Beşel ve Özdemir, 2016)

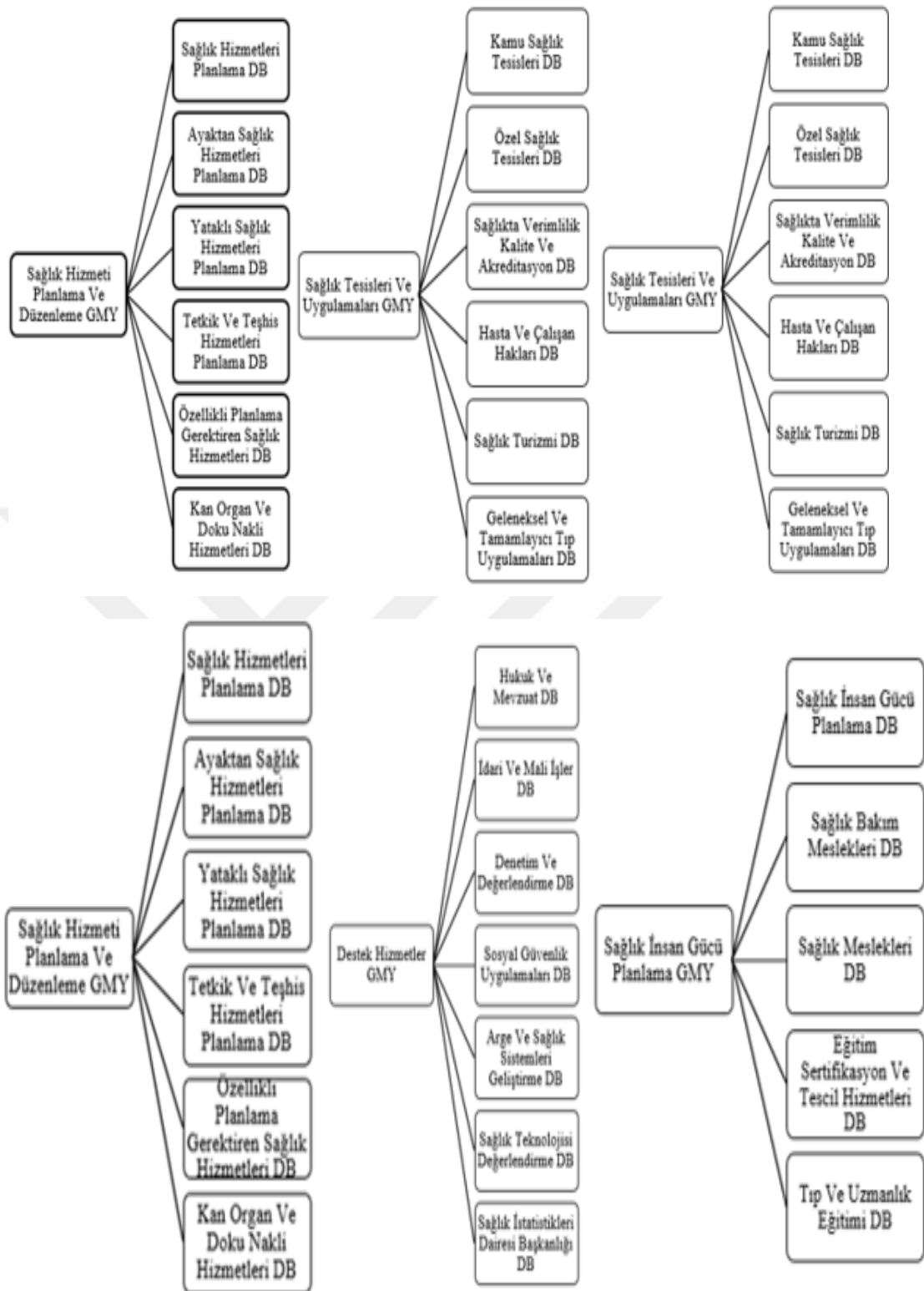
- Keidanren Sözleşmesi: Bu sözleşme 10 maddeden oluşmaktadır ve Japon Ekonomik Organizasyonlar Federasyonu Keidanren tarafından, kar elde etmek amacıyla kurulmuş işletmelerin aynı zamanda toplumun tümünün fayda sağlaması gerektiği yaklaşımını savunmaktadır (Zoroğlu, 2001:16-19).
- Küresel Raporlama Girişimi (GRI):Çalışmaları dünya genelinde işletme ve hükümetleri kapsarken, insan hakları, yönetim, sosyal refah, iklim değişiklikleri gibi önem arz eden sürdürülebilirlik konularını dikkate almaktadır. Bu bağlamda oluşturulan sürdürülebilirlik raporları kamu faydasına sunulmaktadır (Ekerkil, 2017).
- Küresel Sullivan İlkeleri: Sosyal adalet temeliyle, çocuk işçilere dikkat çeken, ayrımcılığın ortadan kaldırılmasını hedefleyen ilkeler içermektedir (Aktan ve Vural, 2007:6).
- Sosyal Sorumluluk Standardı (SA 8000): Hedefinde iş sağlığı ve güvenliği, çocuk işçi çalıştırılması, çalışma saatleri gibi konular bulunan bir sosyal sorumluluk girişimidir (Aktan, 2007:6).

IV. SAĞLIK HİZMETLERİ VE ÖRGÜTSEL TEMELLERİ

A. Sağlık Hizmetlerinin Örgütsel Yapısı

Neslini sürdürmek ve sağlığını korumak hayvanlarda en temel içgüdüdür. Gözünde katarakt varlığını sezen keçinin gözünü ameliyat etmesi, konstibasyon problemi yaşayan köpeklerin ayırık otu adlı bitkiyi tüketerek müshil etkisinden yararlanması gibi temel içgüdülerine, insan davranışlarında da rastlanmaktadır. Ancak bu içgüdüsel davranışlar, yaşanan teknolojik gelişimler sayesinde sistemli ve bilinçli hareketlere dönüştürülmüştür. Temel içgüdü kaynaklı çabalar sonucunda meydana gelen hizmet türü, sağlık hizmetleridir. Kronolojik kapsamda hizmet anlayışı ve sunum biçimi yönünden farklılık gösteren sağlık hizmetleri gelişiminde, tıp gibi pozitif bilimlerde gözlenen gelişim ve birikim, toplumun üretimsel ilişkileri ve sosyoekonomik düzeyleri olmak üzere iki faktör söz konusudur.

Örgütsel yapı, örgüt içinde bulunan pozisyon ve görevlerin birbirleriyle sistematik ilişki içerisinde olmaları sonucunda meydana gelen örgütsel özelliklerdir. Sağlık hizmetleri ve örgüt yapısı bir arada düşünüldüğünde yapı kavramının süreklilik arz eden davranışların bir arada toplanmasını sağlayan araç olduğu gözlenmektedir. Örgütsel kapsamda farklı çalışanların farklı iş pozisyonlarına dağıtılması, yönetici kararlarının belirlenmeye çalışılması, kural ve prosedürlerin uygulanması örgütsel yapının belirli bir çerçevede etkinlik ve görev barındırdığını göstermektedir. Gelişigüzel insan topluluğu olmayan örgütler belirli amaca hizmet eden çalışanların bütünü olup örgütün oluşmasını sağlayarak farklı işlevleri yerine getiren gruplar arası bağ örgüt şeması ile gösterilmektedir (Akdur, 1980:36-37). Şekil 1 ve 2’de İl Sağlık Müdürlüğü ile Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü organizasyon şemaları verilmektedir.



Şekil 2. Sağlık Hizmetleri Organizasyon Şeması

Kaynak: URL-2, 2018

Örgüt içerisinde yapılacak işler ve işin sorumluluğunu üstlenecek çalışanların nasıl seçildikleri ve eğitildikleri, yerine getirilmesi gereken kurallar, gerçekleştirilmesi gereken iş bölümü ve iş bölümünün kimler arasında gerçekleşeceği, idare sağlayabilecek kurallar, çalışanın karşılık olarak ne kadar ücret alacağı, işin tamamlanmasına dek örgütün yaşamsal faaliyetlerini nasıl sürdüreceği gibi sorular örgütsel yapı özellikleri ile alakalıdır. Nihayetinde 3 temel unsur örgütsel yapıyı oluşturmaktadır. Bunlar merkezileşme, karmaşıklık ve biçimselliktir (Robin, 1994).

Merkezileşme örgüt içerisinde karar alma ve karar verme süreçlerinin dağılışı biçimi ile alakalı olup, önemli kararların üst düzey yöneticiler tarafından alınması durumunda merkezileşme derecesi yüksek, alt düzey çalışanların yetki sahibi olduğu durumda merkezileşme derecesi düşüktür. Sağlık hizmetleri yerel düzeyde merkezileşme eğilimi gösterdiklerinden daha önce yüksek olan örgütsel merkezileşme derecesi azalma göstermektedir.

Karmaşıklık örgüt içerisinde dikey yatay ve coğrafi farklılaşma derecesi ile alakalı olup her üç boyutta gözlenen farklılaşma düzeyine uygun şekilde karmaşık olarak nitelendirilmektedir. Örgütün hiyerarşik yapısındaki derinliği ifade eden dikey farklılaşma artış gösterdikçe karmaşıklık derecesi artmakta üst yönetim ve çalışanlar arası bulunan her basamak, iletişimin bozulma ihtimalini yükseltmekte ve çalışanların eşgüdümlemesini zorlaştırmaktadır. Yatay farklılaşma birimler arasındaki yatay ayrışmayı ifade etmekte olup, icra edilen görevleri veya eğitim durumuna göre farklılaşma anlamı da taşımaktadır. Uzmanlık gerektiren mesleklerin çoğu farklılaşmayı arttırmaktadır. İletişim kurmada zorlaşmaya neden olabilecek bu durum örgüt üyeleri arasında eşgüdümün sağlanmasını zora sokmaktadır. Ayrıca unvan ve uzmanlık artışlarında bağlı olunan bölüm ve çalışma ortamında kullanılan dil farklılaşmakta, dolayısıyla üyeler arası etkileşim karmaşık hale gelmektedir. Coğrafi farklılaşma da ise farklı lokasyonlarda örgüte ait iş yeri sırasında artış olması, coğrafi farklılaşmayı artırmaktadır. Böylece denetim, iletişim ve koordinasyon zorlaşabilmektedir. Sağlık hizmetleri her 3 unsur için karmaşık bir yapı ihtiva etmektedir.

Biçimsellik örgüt işlerinin standartlaştırılmasına yönelik dereceyi ifade etmekte ve yapılan işlerin biçimsel eleştirilmiş olması halinde, çalışanların karar verme yetkileri üst düzey kabul görmemektedir. Çalışanlardan beklenen aynı

girdinin aynı biçimde işlenmesi ve tek tip çıktı elde edilmesidir. Biçimsellik gösteren örgütler açık iş tanımlarına çalışma süreçlerine ve örgütsel kurallara sahip olup bunlar tanımlanarak düzenlenmiş durumdadır. Biçimselliğin az düzeyde gözlemlendiği örgütlerde işe dair davranışlar daha fazla standartlaştırıldığından, çalışanlar bireysel karar verme özgürlüğüne sahiptir. Sağlık hizmetlerinde bu durum farklılık göstermekte olup profesyonel mesleklerde (hekim, mühendis, avukat vb.) sürekli ve nispeten basit işlemlerin tekrarlandığı işlere (asistanlık, muhasebe vb.) oranla daha az düzeyde biçimsellik derecesi bulunmaktadır (Bilgin, 2019).

Diğer bir yandan geleneksel örgütsel yapı adı altında basit fonksiyonel ve bölünmüş türlelere sahip olan süreç, hedef, görev ve işlevleri değerlendirerek en verimli biçimde sonuca ulaşmayı sağlamaktadır. Basit yapıda gücün geneline sahip olan merkezi otoritede, geniş kontrol açıklıkları, görece az iş uzmanlığı, düşük departmanlaşma, operasyon yönetiminde küçük resmileştirme söz konusudur. Fonksiyonel yapı, alakalı meslek uzmanlıklarının bölümlendirildiği pratiklik odaklı olup, insan kaynakları, finans, üretim, pazarlama ve AR-GE şeklinde örneklendirilebilmektedir. Bölünmüş yapı ise daha büyük örgütlerde özel birimlere ayrılan kapasiteyi ifade etmektedir (Koyun, 2020).

Çağdaş yapı türleri ise matris, takım ve ağ yapıları şeklinde kategorize edilmektedir. Matris proje ve fonksiyon grupların çalışanlarını kapsamakta, bir işi gerçekleştirmek için çapraz fonksiyonel ekip kullanımını maksimize etmeyi amaçlamaktadır. Bu doğrultuda bireysel beceri ve uzmanlıklar istihdam edilmektedir. Böylece proje yöneticisi ve iş görülen fonksiyonel departman standart yöneticisi olmak üzere iki amir mevcut olacaktır. Takım türünde olanakların keşfi ve problemlerin çözümü için farklı fonksiyonel alanlardan çalışma grupları düzenlenmektedir. Dikey ve yatak olabilen bu takım yapılarındaki amaç verimliliği arttırmak, çalışma ilişkilerini güçlendirmek ve birimler arası işlevsel engelleri ortadan kaldırmaktır. Ağ türünde temel işlevleri tutulan iç işler haricinde farklı işletmelere sahip fonksiyon ve alt sözleşmeleri de içermektedir. Bu nedenle daha kısa süreli taahhüt, daha geniş esneklik ve daha düşük maliyet avantajı bulunmaktadır (Koyun, 2020).

1. Sağlık Hizmetlerinin Ayırt Edici Özellikleri

Diğer hizmetlerden farklı olan sağlık hizmetlerinin ayırt edici özellikleri mevcuttur. Sağlık hizmetlerini sunan ve talep eden bireylerin koşulları eşitlik göstermemektedir. Gerçekleşen talep sınırlı olmakla birlikte hizmet sunumu noktası tekelleşmeye tabidir. Bu duruma örnek olarak zincir hastaneler verilebilmektedir. Sağlık hizmetlerinin hiçbir ikamesi bulunmamaktadır. Hizmetin ertelenmesi veya telafi edilmesi mümkün değildir. Hizmet talebinde bulunan ve hizmeti satın alanlar tam bilgiye sahip olamamaktadır. Ayrıca sağlık hizmetlerinin ne kadar süreyle nerede veya ne zaman alınabileceği öngörülememekte olup talep her daim belirsizlik göstermektedir. Sağlık hizmetlerinde gerçek maliyet ile fiyat ve tutundurma pazarlama karması elemanları arasındaki ilişkinin ölçümü pek mümkün değildir. Müşterilerin satın alacakları hizmet uzmanlık gerektirdiğinden kendileri yeterli bilgiye sahip olamamakta ve hizmet içeriği hekim tarafından belirlenmektedir. Hizmetlerinin sunumunda bu nedenden dolayı aksama veya mantık dışı davranışlar sergilenebilmektedir. Hastalığını kabul etmeyen veya tedaviyi reddeden hasta, şikayet ve semptomlarını tam anlamıyla dile getiremeyen danışan bu duruma örnektir.

Hizmeti satın alanların memnuniyeti değişim göstermektedir. Önceden test edilmesi ve denenmesi mümkün olmayan sağlık hizmetleri kalite kapsamında güven ve etik kurallar çerçevesinde belirlenmektedir. Hizmet çıktıları nakde çevrilemeyen ve kar amacı bulunmayan maliyet politikası kapsamında örgüt içi hususi bir yere sahiptir. Bir kısmı toplumsal nitelik taşıyan sağlık hizmetleri yeterli gelmediği durumlarda toplumsal sorunlara yol açabilmektedir. Kesintisiz hizmet sunan sağlık hizmetleri matris örgüt yapısına sahip organizasyonlar tarafından sağlanmaktadır (Duyar, 2021:Tengilimoğlu vd., 2015:602; Ak ve Sevin, 2000:13-14).

2. Sağlık Hizmetlerinin Önemi

Sağlık hizmetlerinin önemi incelendiğinde bireylerin hasta olmasını çağa uygun biçimde önlediği ve hastalıklardan koruduğu gözlenmektedir. Bu durumda geçmişte tedavisi bulunmayan hastalıkların giderek azalması, kalan bir kısım tedavisi bulunmayan rahatsızlığın rehabilitasyon gibi yaşama yönelik

uygulamalarla çözüme kavuşturulması sağlık hizmetlerindeki ortak amacı yansıtmaktadır. Her bir birey için sağlık güvencesi sağlamak, sağlıklı yaşamaya yardımcı olarak üretkenliği sürdürülebilir kılınmaktadır (Asıgbulmuş, 2016:8).

Temel içgüdü olarak neslin sürdürülmesi ve sağlığın korunmaya çalışılması sağlık hizmetleri sayesinde bilinçli ve istemli şekilde sürdürülmektedir (Akdur, 2003:2). Ayrıca etkili sağlık hizmetleri sistemi ülkelerin ekonomisi, kalkınması ve sanayileşmesine önemli katkılar sunabilmektedir. Bu nedenle evrensel olarak, zihinsel ve fiziksel sağlığın yanı sıra refahın gelişimi için önemli bir unsur olarak kabul görmektedir (URL-3, 2022).

B. Sağlık Hizmetlerinde Sosyal Sorumluluk

İçerisinde bulunulan çağ, sektör fark etmeksizin iletişim disiplininin yararlanmayı gerektirmektedir. İnsan odaklı hale gelen hizmet sektörü özellikle ve profesyonel olarak iletişim disiplininin faydalanmakta, örgüt hedeflerine uygun olarak stratejiler geliştirmektedir. Özellikle güven unsuru oluşturabilecek bir disiplin olarak iletişim için, örgütlerin temel çıkış noktaları sorumlu olma anlayışıdır. Böylece sisteme katkı sunan, paydaşlara yönelik faydayı düşünen, topluma değer sağlayan sağlık hizmetleri yardımlaşma, diğer bireylerin varlığının farkında olarak yaşama içgüdüsunü tetiklemektedir. Sosyal sorumluluk sahibi olmayan örgütlerin uzun ömürlü olması beklenmemektedir. Bu nedenle sağlık sektörü ve hastaneler sosyal sorumluluk kavramına önem vermektedir. İletişim alanının merkezine ilerleyen sağlık iletişimi hakkında yapılan çalışmalar, sosyal sorumluluk üzerinden değerlendirilmeye başlanmıştır (Palacı, 2021).

Sağlık hizmetlerinde sosyal sorumluluk Dünya Sağlık Örgütü tarafından yapılan sağlık tanımı ile temellendirilmektedir. Buna göre bireylerin hasta olmamasından ziyade, sosyal, ruhsal ve fiziksel yönden iyilik halinde bulunmaları sağlık olarak tanımlanmakta, ekonomik ve sosyal durum, din ırk siyasi görüş ayrımı olmaksızın sağlık hizmetlerinden yüksek standartlarda faydalanmayı sağlama temel insan hakkı olarak kabul görmektedir. Toplumlar ve bireyler nezdinde dikkat çeken diğer kavramlar sosyal, fizyolojik ve psikolojik sağlıktır. Günümüz koşullarında ülke gelişmişliklerine olumlu katkı sunan bir araç olarak değerlendirilen sağlık hizmetleri sürdürülebilirlik hedefleri doğrultusunda optimizasyonu zorunlu kılmaktadır. Sağlık hizmetlerinde sosyal sorumluluk

uygulamaları sivil toplum kuruluşları, kamu veya özel sektör tarafından yürütülmekte, etik sınırların aşılmaması ile araştırmaların doğruluğu ve samimiyetine güvenilmektedir. Toplumsal fayda oluşturması beklenen çalışmaların reklam amacı gütmemesi meydana getirilen etik çerçeveye bağlıdır (Aslan, 2020:12).

Dünya Sağlık Örgütü tarafından düzenlenen IV. Sağlığın Geliştirilmesi Konferansı vasıtasıyla ilk kez 1997'de sağlık hizmetlerinde sosyal sorumluluk hususları ele alınmıştır. UNESCO tarafından 2005 yılında yayınlanmış olan Uluslararası Biyoetik Komitesi Deklarasyonu tüm sektörler nezdinde en önem arz eden, amacı toplumun sağlığı ve teşvik edilen sosyal gelişme olan anlayışı içermektedir (Çelik, 2006:19-20).

Sağlık Hizmetleri kapsamında yürütülmesi planlanan çalışmaların eşitsizliklerin önüne geçmesi, toplumsal yararın amaçlandığı aşı gibi klinik uygulamalara odaklanması, sosyal adaleti sağlayabilecek katkılar sunmaktadır. Daima gerçekleştirilen faaliyetlerin halk sağlığı çevre ve topluma zararı dokunmaması gerekliliğinin farkında olmalı ve denge her daim toplumsal yarar lehine kullanılmalıdır (Aslan, 2020:12).

Sağlık hizmetlerinin sosyal sorumluluk alanlarını şöyle ifade etmek mümkündür (Palacı, 2021:103-140);

- Çalışanlara Karşı Sorumluluklar
- Çevreye Karşı Sorumluluklar
- Ekonomik Sorumluluklar
- Etik Sorumluluklar
- Gönüllü Sorumluluklar
- Hastalara Karşı Sorumluluklar
- Hizmet Kalitesine ilişkin Sorumluluklar
- Tedarikçilere Yönelik Sorumluluklar
- Yasal Sorumluluklar
- Yönetimin Sorumlulukları

1. Sağlık Çalışanları Sorumluluk Bilinci

Sağlık hizmetleri kanunu olarak ifade bulan sağlık mevzuatları, hizmetlerin nasıl örgütlenmesi, yürütülmesi, finanse edilmesi gerektiğini, yetkinin kimde olduğunu, sağlık çalışanlarının görev ve sorumluluklarını belirtmektedir. Günümüzde çok sayıda sağlık mevzuatının en sık yararlanılan ve en önem arz eden örnekleri aşağıda listelenmektedir.

- 1219 S.K. Tababet ve Şuabatı Sanatlarının Tarz-ı İcrasına Dair Kanun
- 1593 Sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu,
- 1530 Sayılı Belediye Kanunu,
- 224 Sayılı Sağlık Hizmetlerinin Sosyalleştirilmesi Hakkındaki Kanun,
- 3359 Sayılı Sağlık Hizmetleri Temel Kanunu,
- 6023 Sayılı Türk Tabipleri Birliği Kanunu,
- 6283 Sayılı Hemşirelik Kanunu, (20.05.2007 tarih/ 26510 R.G)
- 2238 Sayılı Organ ve Doku Alınması, Saklanması ve Nakli Hk. Kanun,
- 2827 Sayılı Nüfus Planlaması Hakkında Kanun,
- 2219 Sayılı Hususi Hastaneler Kanunu,
- 2659 Sayılı Adli Tıp Kurumu Kanunu,
- Tababet Uzmanlık Tüzüğü, (18.04.1973 tarih / 14511 sayılı R.G)
- Tıbbi Deontoloji Tüzüğü, (19.02.1960 tarih / 10436 sayılı R.G)
- Özel Hastaneler Tüzüğü, (10.01.1983 tarih / 17924 sayılı R.G)
- Sağlık İşlemlerinin Sosyalleştirildiği Bölgelerde Hizmetin Yürütülmesi Hakkındaki Yönetmelik, (09.09.1964 tarih / 11802 sayılı R.G)
- Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliği, (13.01.1983 tarih / 1927 sayılı R.G)
- Özel Hastaneler Yönetmeliği (27.03.2002 tarih ve 24708 sayılı R.G.)
- İş ve İşçi Sağlığı ile ilgili mevzuat,
- Diğer Ulusal ve Uluslararası sağlık mevzuatları,

Bu kapsamda birçok cezayı içeriğinde barındırmaktadır. Sağlık hakkı çerçevesinde sunumu önem arz eden ilk unsur sağlık çalışanlarının hizmeti gerçekleştirme biçimi ve sorumluluk bilincidir. Bilindiği üzere hizmetlerin dayandırıldığı esaslar yönetmeliklerde ve yasalarda belirtilmesine, sağlık personelinin meslek anlayışının gerektirdiği inisiyatif kullanabilmesine, diğer hizmet departmanlarınca aynı davranışların sergilendiği ekip çalışmasının gerçekleştirilmesine bağlıdır. Çağdaş sağlık yaklaşımı sosyal ruhsal fiziksel ve bedensel olarak tam bir iyilik halini sağlayan sağlık personeli, bireylerin ömrünü uzatma, sorunları düzeltme ve iyilik hali bozulanların acısını azaltma amaçlarına yönelik sorumluluk bilinci taşınmalıdır. Mesleği ve sorumluluk bilinci toplum için güçlü ve doğal bir güvence olan sağlık çalışanları güvene dayalı rıza ilişkisi olarak çok riskli düzeyde gerçekleştirilen hizmetlere olabildiğince özen göstermelidir. Sağlık hizmetleri sunumu, meslek sahiplerinin zorunlu mesleki bilgilere sahip olmasını ve bunların somut olarak uygulamasını öngörmektedir. Buna rağmen sağlık personelinin sorumluluklarına ait çok sayıda mevzuat bulunmamaktadır. Tıp hukukunun geçerli olduğu bu kapsamda yüksek sorumluluk bilinci, sağlık hakkının ve hasta haklarının olmazsa olmazıdır. Sorumluluk gereği kuralların uygulama biçimleri ve hukuk bilminde kişilik haklarının korunup korunmadığı, meslek etiği kapsamında değerlendirilmelidir. Sağlık personelinin sorumluluk bilincini varlık olarak meydana getirmeye çalışan, hizmet sunumu hasta hakları ile bireylerin manevi ve maddi değerlerini koruyan karma hukuk dalı olarak insan gücünü ve değerini kabul etmelidir (Varol vd., t.y.).

2. Sosyal Sorumluluk Algısı

Sosyal sorumluluk çalışanlar tarafından nasıl algılandığı önemli olan bir konuyu yansıtmaktadır. Nitekim sosyal sorumluluk ilkelerinin gerçekleştirilmesi ile çalışanların tutum ve davranışlarında çeşitli örgütsel farklılıklar meydana gelmektedir. Böylece çalışan verimliliği ve işletme performansına olumlu katkı sunan sosyal sorumluluk algısı çeşitli kurumsal ve bireysel unsurlardan etkilenmektedir. Bu kapsamda kurumsal faktörler algılanan dış imaj, insan kaynakları uygulamaları, yönetim ve politikalar, kurum kültürü ve kuramsal değerler; bireysel faktörler kişisel özellikler, kurum içi pozisyon, eğitim düzeyi yaş ve cinsiyet olarak kategorize edilmektedir.

Mori tarafından 2000 yılında İngiltere'de gerçekleştirilen bir araştırmada 6 işletme ve 2000 çalışanı ile uygulanan anket sonuçlarında, 10 çalışandan dokuzunun sosyal sorumluluğa önem verdiği bulgulanmaktadır (Dawkins, 2004:116). Bu oran günümüzde neredeyse tüm çalışanların sosyal sorumluluğa önem vermesiyle artış göstermektedir. Böylelikle çalışanların etkilendiği unsurların önem ifade ettiği ortaya çıkmaktadır. Araştırma kapsamına dahil edilen, sosyal sorumluluk algısına etki eden kurumsal unsurlar ve etkili nitelikleri, unsurların iş performansına etkisi, konuya yönelik eğitimin önemi, değerlere yaklaşımları bütüncül olarak içerikte sunulmaktadır.

Algılanan iç imaj. Dış imajın oluşturulmasında temel alan, örgüt çalışanları tarafından şekillendirilerek, dışsal paydaşlar tarafından nasıl algılanacağına dair belirlemeleri bünyesinde bulunduran bir unsurdur (Çelik, 2007). Örgüt üyelerinin beklentilerinin karşılanması ya da karşılanma oranı ile doğru oranda artış gösteren motivasyon ve verimlilik çıktıları, kurum iş ve işleyişi konusunda ana belirleyici olacaktır.

Çalışanların, çalıştıkları kurum vizyonları hakkında bilgi sahibi olmak ve bu perspektifte çalıştıkları kurumla gurur duymak istemeleri mümkündür ki, (Hsieh ve Li, 2008:32) iç imaj algısının geliştirilmesinde işletmelerin önem verdiği bir husustur. Örgüt üyeleri, üstleri tarafından saygınlık beklentisindedir (Gray ve Balmer, 1998:698). Ayrıca yöneticileriyle iki yönlü işleyen iletişim halinde bulunurken, bu iletişimi dürüstlük ve açıklık ilkeleri dahilinde devam ettirmeyi arzu ederler (Barich ve Kotle, 1991:97). Var olan yetenek, yaratıcılık ve performanslarını aktif şekilde ortaya koyabilmeleri için gerekli fırsatların sunulması beklentisindedirler. Başarıları karşısında da takdir edilmek isterler (Ruyter ve Wetzels, 2000:643). Kariyer yönetiminde de adil olduğunu hissetmek işletmeye olan bağlılığı ve motivasyonu arttırmaktadır (Barich ve Kotle, 1991:98).

Algılanan dış imaj. Çalışanların gördüğü kurum davranışları ve kuruma yönelik izlenimleri algılanan kurum imajını göstermektedir. Bu kapsamda kurum imajının kuruma yönelik bilgi ve deneyimlerden edinilen izlenim olduğu anlaşılmaktadır. Davranışsal görsel ve sözel unsurların tamamını kapsayan kurum imajı kurumsal davranış kurumsal iletişim ve kurumsal görünümünden oluşmaktadır. Çalışan gözünde iki biçimde değerlendirilen kurum ilkinde tümüyle

kendi düşüncelerinden olan bilgi ve deneyimle elde edilen imajı ihtiva ederken kuruma yönelik düşüncelerini paylaşan çalışanların dışındaki çevrede olan insanların kuruma yönelik düşüncelerini yansıtmaktadır. Bu durum algılanan dış imajı işaret etmektedir. Hedef kitle olarak nitelendirilen bu dış çevre kurumla ilgili kalıcı özellikler, merkezi özellikler ve farklılaştırıcı özellikler çerçevesindeki düşünce ve inançları ile dış imaj yaratmaktadır. Böylece kurumla olan bağım nedeniyle dış çevre hakkımda ne düşünüyor sorusuna verilen yanıt, algılanan dış imajın ifadesidir. Medya, kulaktan kulağa tanıtım ve referans gruplarının düşüncesi, somut imaj, kurumsal sosyal girişim, ürün kalitesi çalışanın dış imaj algısını etkilemektedir. Bir nevi kamuoyu görüşünü ifade eden algılanan dış imaj çekici bulunabilmektedir. Böylece çalışanlar kurumlarının rakiplerinden farklılaştığını hissetmekte ve yeterli bulmaları halinde kurumsal ve saygı duyulan bir işletmede çalışıyor olmaktan dolayı mutlu hissetmektedir. Böylece motivasyonu artan çalışan, örgütün imajına olumlu katkı sağlamak üzere iş performansını arttırmaktadır (Özden Özdemir, 2007:65-67).

İnsan kaynakları yönetim uygulamaları. Çalışanların sosyal sorumluluk algısı üzerinde önemli etkisi bulunan bu uygulamaların sosyal sorumluluğa verdiği destek kapsamında çalışanlar oldukça duyarlı hale gelmektedir. Rekabet üstünlüğü avantajı elde etmek üzere gereken işgücü kaynağını istihdam eden ve geliştirilmesinden sorumlu olan, bu sorumluluk bilinciyle geliştirdiği politikaları, planlama, yönlendirme, denetleme faaliyetlerinde kullanan disiplindir (Yüksel, 2000:9).

Sağlık çalışanın istihdam edilmesinden adaptasyon eğitime, verimliliğinden performans değerlemeye, sosyal ve maddi gereksinimlerinin karşılanmasından ücret ayarlanmasına, kuruma olan hukuki bağdan işten ayrılmaya dek sahip olduğu süreçler ile çalışanları etkilemektedir (Fındıkçı, 2001:5).

Etkinlik ve verimlilik, insancıl davranış, gizlilik, açıklık, güvence ve eşitlik ilkesi ile hareket etmekte çalışanların sosyal sorumluluğunu eğitim, koçluk, iç iletişim, ödüllendirme, motive etme, işe alma ve yerleştirme faaliyetleri ile sağlamakta ve örgüt kültürünü bütüncül kılmaktadır. Sosyal sorumluluk projelerinde katılımı sağlanan çalışanların tüm süreçlerde daha yüksek verim ve performans sağladığı bilinmektedir (CPID, 2022).

Unilever (2004) tarafından gerçekleştirilen kurumsal sorumluluk ve sürdürülebilirlik eğitimi zorunlu kılınarak kurumsal sosyal sorumluluk ve örgütsel sürdürülebilirlik gerçek manada değerlendirilmiştir. Eğitim sonucunda kurumu kendine faydalı bulan, sosyal sorumluluğunun önemini anlayan geri bildirimlerin oranı %93 olarak tespit edilmiştir. Kendi işine yönelik farkındalık elde ettiğini belirtenlerin oranı %100, marka tarafından ciddiye alınan kurumsal sosyal sorumluluk dolayısıyla memnuniyetini bildirenlerin oranı %86'dır (Kakabadse ve Morsing, 2006:222).

Kurumsal yönetim ve politika. Üst düzey yönetimin tüm çalışma evrelerine ve kontrol sistemlerinin yürütülmesine faaliyet alanı yarattığı bilinmektedir. Bu faaliyetler sosyal çevrenin yönetilme biçimlerini ve onlardan alınan tepkilerin de belirleyicisi olup, doğrudan sosyal sorumluluğu ve paydaş etkileşimini etkilemektedir. Bu nedenle sosyal sorumluluk algısı ve kurumsal sosyal sorumluluk temelini oluşturan üst düzey yönetim anlaşılır iş aktiviteleri, değer ve misyon, beklenti ve vizyon, yaratmak ve iletmekle sorumlu olup stratejik kararlardan mesuldür. Bu kapsamda reaktif, intibak ve proaktif stratejilerden birini tercih ederek işletmenin sosyal sorumluluk yeteneklerini artırabilmekte ve rekabet avantajı yaratabilmektedir. Yaratıcılığın artışına katkı sağlayabilmekte, çalışanları teşvik ve motive ederek kendilerinden ve kurumlarından gurur duymalarını sağlayabilmektedir. Bu durum yalnızca iş performansını yükseltmekle kalmayıp işten ayrılmayı önlemekte ve geleceğe yönelik potansiyel kazançlar sağlamaktadır. Kurum içi iletişim ve kurum kültürü, diğer unsurlarda bahsedildiği üzere sosyal sorumluluk algısına doğrudan etki göstermektedir (Özden Özdemir, 2007:43-60).



V.GEREÇ VE YÖNTEM

Araştırmaya dair önem ve amaç, üzerinde çalışılan evren ve örneklem, hipotezler, uygulanan istatistiksel analizler ve veri toplama araçları ile ilgili içerikler çalışmanın bu bölümünde sunulmaktadır.

A. Araştırmanın Amacı ve Önemi

İnsanoğlunun var oluşundan bu yana, yeme, içme, barınma gibi zaruri ihtiyaçları kadar önem arz eden bir diğer kavram olarak sağlık ihtiyacından bahsetmek mümkündür. Teknolojik gelişmelerin temeliyle meydana gelen rutinlerdeki farklılıklar sağlık ihtiyaçlarının çeşitlenmesi ve talebin artmasına sebep olmuştur. Çevresel uyaranların fizyolojik etkisinin yanında, canlılar üzerinde oluşturduğu psikolojik etkinin de her geçen gün artması, sağlık ihtiyaçlarının karşılanmasına olan isteği de arttırmaktadır. Bu bağlamda sosyal sorumluluk kavramı, sağlık hizmeti sağlayan kurumların ekonomik sürekliliğini aksatmadan, karmaşık yapıdaki örgüt yükünü hafifletmesiyle, sunulacak hizmetin kalitesini arttırıp hedeflenen toplumsal faydayı maksimize etmeyi hedef almaktadır. Sağlık hizmetleri çalışanlarının çevresel gelişmelere duyarlı olması, düzenlenen kampanyalara katılım sağlaması adına sağlık kurumları da teşvik edici çeşitli program ve eğitimler hazırlamaktadır. Örgüt üyelerinin sosyal sorumluluk algısının artmasının, örgütsel sürdürülebilirliğe olumlu etki edebileceği düşünülmektedir.

Bireysel ve demografik farklılıkların oluşturduğu algısal farklılıkların, uygulamada bir değişim ortaya koyup koymadığı ve örgütsel sürdürülebilirlik üzerinde oluşturduğu rolün tespit edilmesi çalışmamızın amacını oluşturmaktadır. Araştırmada elde edilen veriler, sağlık kuruluşlarında yapılan çalışmalarda karar verici ve yöneticilere yol gösterici olabilecek, politikaların hazırlanması ve düzenlenmesi esnasında dikkate alınarak uygulamaların iyileştirilmesine imkan sağlayacaktır.

B. Araştırmanın Deseni

Araştırma, nicel araştırma yöntemlerinden tarama deseni yönteminden faydalanılarak hazırlanmıştır. Tarama desenli çalışmaların amacı, çok sayıdaki katılımcının özelliklerinin tayin edilmesine yöneliktir. Çalışılan konuya yönelik katılımcıların bireysel yaklaşım, tutum ve görüşlerinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Böylelikle elde edilen veriler çalışmanın şekillenmesi ve sonuçlanabilmesi için temel taşları oluşturmaktadır. Ayrıca araştırmada katılımcı sayısını arttırmak amacıyla kartopu örnekleme yöntemi de kullanılmıştır. Örnekleme katılan bireylerden edinilen bilgiler ve yardımlar sayesinde farklı gruplara da ulaşmak mümkün olmuştur.

C. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırma kapsamında sunulan alan yazın bilgilerinin ardından nicel araştırma yönteminden yararlanmak suretiyle gerçekleştirilen anket uygulamasına yer verilmekte ve bulgular paylaşılmaktadır. Araştırmanın evreni sosyal sorumluluk uygulamalarından haberdar olan her sağlık çalışanını kapsamaktadır. 2021 yılı sağlık çalışanı verileri Çizelge 1’de sunulmaktadır.

Çizelge 1. Sağlık Personeli Verileri

	Sağlık Bakanlığı	Üniversite	Özel	Toplam
Uzman Hekim	46.603	15.025	26.499	88.127
Pratisyen Hekim	45.291	285	4.184	49.760
Asistan Hekim	12.264	21.108	-	33.372
Toplam Hekim	104.158	36.418	30.683	171.259
Toplam Diş Hekimi	11.588	4.764	18.478	34.830
Eczacı	3.697	977	30.690	35.364
Hemşire	156.205	35.014	36.073	227.292
Ebe	55.505	901	2.634	59.040
Diğer Sağlık Personeli	140.161	19.052	46.890	206.103
Diğer Personel ve Hizmet	250.461	48.694	109.426	408.581
Toplam Personel	721.775	145.820	274.874	1.142.469

Kaynak: Sağlık Bakanlığı, 2021

Toplam 1.142.469 sağlık çalışanı için örneklem büyüklüğü Neuman, 2010; Statistic Canada, 2010 (akt. Yavan, 2011) tarafından gerçekleştirilen çalışmalar sonucunda saptanan evren büyüklüğüne uygun seçilmektedir (izelge 2).

Çizelge 2’de 1.000.000 ve 10.000.000 evren büyüklüğünde uygun görülen örneklem büyüklüğü 400’dr. Evrenin %0,004’ne tekabül eden bu oran için seçilen 467 kişi ile anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Ölçek içerikleri ile ulaşılabilecek istatistiksel verilerin çalışmaya uygunluğu ve tanısıl sonuçlara ulaşabilmede yeterliliği istatistiksel verileri işleyecek bilirkişi tarafından onaylanmıştır.

Çizelge 2. Çeşitli Evren Byklğlerine Uygun rneklem Byklğleri

Evren Büyüklüğü	rneklem Büyüklüğü (%95 güven düzeyi)	rneklemdeki Evrenin %'si
50	44	88,0
100	80	80,0
500	222	44,4
1.000	286	28,6
5.000	370	7,4
10.000	385	3,9
100.000	398	0,4
1.000.000	400	0,04
10.000.000	400	0,004

Kaynak: Yavan, 2011

Araştırmada “On-Maddeli Kişilik lği”, “Küresel Sosyal Sorumluluk lği” ve “rgtsel Sürdürebilirlik lğinin Geliştirilmesi” çalışmalarından faydalanılarak “Demografik zellikler” ile oluşturulacak kişisel bilgi toplama formları ile elde edilen anket kullanılmıştır. Hazırlanan form İstanbul ilinde bulunan özel hastanelerdeki aktif sağlık çalışanlarına uygulanmıştır.

D. Araştırmanın Varsayımları ve Kısıtları

Araştırmaya aktif katılım sağlayanların tümünün ölçeklerde mevcut soruların yanıtlanmasında gerçek duygu ve düşüncelerini ifade ettikleri kabul edilmiştir. Katılımcıların anket sorularını kendi iradeleri ile doğru ve tam olarak yanıtladığı varsayılmıştır. Anketi yanıtlayanların tüm kelimeleri gerçek

anlamlarıyla anladığı kabul edilmiştir. Oluşabilecek kavramsal yanılgılar göz ardı edilmiştir. Anketin üç farklı ölçekten oluşması katılımcıların ankete yaklaşımını negatif yönde etkilemiştir. Örneklem sayısının arttırılmasında bir zorluk oluşturan bu unsur çalışmanın kısıtı olarak değerlendirilebilir. Çalışma ayrıca İstanbul il genelindeki özel hastane çalışanları ile sınırlandırılmıştır. Aktif olarak çalışmayan sağlık çalışanları örneklem dışı kalmıştır.

E. Veri Toplama Aracı

Çalışmanın ilk bölümünü, katılımcıların eğitim durumu, kurumdaki görev ve çalışma süresi, cinsiyet ve yaş, mesleki deneyim ve medeni durumlarını içeren, demografik özelliklere dair bilgi toplama formu oluşturmaktadır.

İkinci bölümde ise,

- “On-Maddeli Kişilik Ölçeği”,
- “Küresel Sosyal Sorumluluk Ölçeği” ve
- “Örgütsel Sürdürülebilirlik Ölçeği” yer almaktadır.

On-Maddeli Kişilik Ölçeği: Gosling vd.(2003) tarafından geliştirilmiş olan “On-Maddeli Kişilik Ölçeği ”nin Türkçeye uyarlanması Atak (2013) tarafından yapılmıştır. Ölçek güvenirliği için iç tutarlılık katsayısı ve test-tekrar test yöntemlerine bakılmıştır. Beş alt boyut ve on maddeden oluşmaktadır. Korelasyon katsayısı hesaplanarak, katılımcılara ait demografik özellik analizlerinde frekans ve yüzde analizleri uygulanmıştır. Anket soruları değerlendirilirken 5’li Likert Tipi ölçek “1- Kesinlikle Katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorm, 5-Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde değerlendirilmiştir.

Küresel Sosyal Sorumluluk Ölçeği: Başer ve Kılıç (2015) tarafından geliştirilmiş ölçek, dört alt boyut ve otuz maddeden oluşmaktadır. Ölçek alt boyutlarını eyleme dönük sorumluluk, ekolojik sorumluluk, özgeci sorumluluk ve ulusal sorumluluk oluşturmaktadır. Soruların değerlendirilmesinde 5’li Likert Tipi ölçek “1- Kesinlikle Katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4- Katılıyorm, 5-Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde kullanılmıştır. Ölçek güvenirliğine dair Cronbach Alfa katsayıları ölçeğin bütününde 0.89 olarak

bulunmuştur. İlk alt boyutta 0.88, ikinci alt boyutta 0.74, üçüncü alt boyutta 0.77, dördüncü alt boyutta ise 0.73 şeklinde bulunmuştur.

Örgütsel Sürdürülebilirlik Ölçeği: Sezen-Gültekin ve Argon (2020) tarafından geliştirilen ekonomik sürdürülebilirlik, çevresel sürdürülebilirlik, sosyal sürdürülebilirlik, yönetsel sürdürülebilirlik ve kültürel sürdürülebilirlik olmak üzere beş alt boyut ve 39 madde içermektedir. Cevapların değerlendirilmesinde 5'li Likert ölçeği "1- Kesinlikle Katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum" yanıtlarıyla derecelendirilmiştir.

F. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma için kullanılan ölçeklerden sağlanan verilerin analizleri için IBM SPSS 26.0 ve AMOS 23.0 paket programları kullanılmıştır. Çalışmanın ilk aşamasında, anketin birinci bölümünde yer alan demografik ve genel bilgilere dair sıklık ve yüzde paylaşımları yer almaktadır. Bununla birlikte ölçeklere göre alınan cevapların sıklık ve yüzde dağılımları, ortalama cevaplarla standart sapma oranları gösterilmektedir. Sonraki aşamada, çalışma kapsamında faydalanan ölçeklere dair açıklayıcı faktör analizinden (AFA) faydalanılmaktadır. Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) da ölçeklerin yapısal geçerliliğine yönelik uygulanmaktadır. Analizlerde kullanılacak uygulamaların belirlenmesi dağılımın normal olup olmamasına göre farklılık göstereceğinden ölçek boyutlarına Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk normallik sınamaları yapılmaktadır. Veri dağılımları normal dağılıma uyum göstermediğinden dolayı grup farklılıklarına dair sınamada her ikili grup için Mann-Whitney-U testi, her üçlü ve fazla grup için de Kruskal Wallis testleri yapılmaktadır. Gruplar arasındaki değişikliğin temelini bulmak için ortalama sıra (mean rank) değerlerine başvurulmaktadır. Çalışmanın son aşamada yapısal eşitlik modeli (YEM) ilişkilerin tespit edilmesi ve hipotezlerin test edilmesine yönelik uygulanmakta ve aracı etki rolü araştırılmaktadır.

G. Anketin Güvenilirlik Analizi

Bir ölçeğin güvenilirlik ölçeğin sınanması sebebi ile en fazla kullanılmış olan testler genellikle; “Cronbach Alpha, İkiye Bölme (Split), Paralel ve Mutlak Kesin Paralel (strict)” şeklindedir. Cronbach Alpha testi sonucunda ulaşılmış olan değer %70 veya üzerinde ise anketin başarılı olduğu söylenebilmektedir. Kimi araştırmacılar ise bu değer %75’in üzerin olmasını beklemektedir. Diğer güvenilirlik faktörlerinde %70’in üzerinde olması, anketin iç tutarlılığa sahip olduğunu ve çıkarımlara güvenilebileceğini ortaya koymaktadır.

Çizelge 3. Anketin Güvenilirlik Analizleri Sonuçları

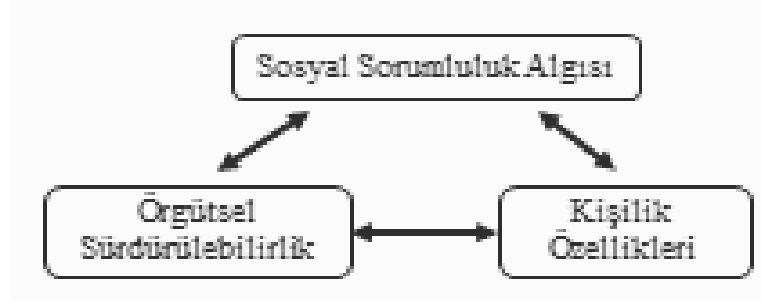
Kriterler	Anketin Güvenirlilik Sonuçları
Cronbach_Alpha	0.892
Split	0.890-0.895
Parelel	0.893
Strict	0.892

H. Araştırmanın Hipotezleri ve Model

Araştırmanın ana hipotezi, Sağlık çalışanlarında sosyal sorumluluk algısının, örgütsel sürdürülebilirliğe etkisinde kişilik özelliklerinin aracı rolünün varlığı yönündedir. Alt hipotez olarak, katılımcıların cinsiyet değişkeni, yaş aralığı, eğitim durumu, kurum içi görevleri ve çalışma süreleri, mesleki deneyimleri ve medeni durumları açısından sosyal sorumluluk algısı, örgütsel sürdürülebilirlik açısından anlamlı farklılıkların mevcudiyeti sınanacaktır.

Çizelge 4. Araştırmanın Hipotezleri

H	Hipotezler
H ₁	Sosyal sorumluluk algısı ile örgütsel sürdürülebilirlik istatistik anlamlı ilişkilidir.
H ₂	Sosyal sorumluluk algısı ile kişilik özellikleri istatistik anlamlı ilişkilidir.
H ₃	Kişilik özellikleri ile sosyal sorumluluk algısı istatistik anlamlı ilişkilidir.
H ₄	Cinsiyet, yaş, eğitim durumu, kurum içi görevleri ve çalışma süreleri, mesleki deneyimleri ve medeni durum açısından sosyal sorumluluk algısı, örgütsel sürdürülebilirlik ve kişilik özellikleri için istatistik anlamlı farklılık vardır.



Şekil 3. Araştırmanın Modeli



VI. BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde, demografik ve genel bilgilerin yüzde dağılımları, ankete yönelik cevapların yüzde dağılımları, hipotezlerin sınanmasına yönelik grup farklılığı ve ilişki analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

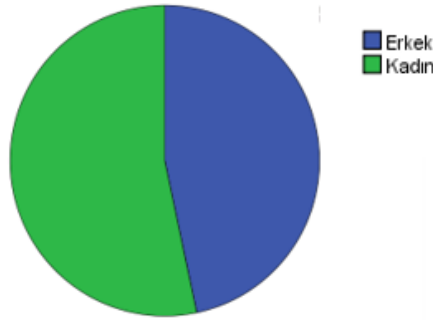
A. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Katılımcıların demografik ve genel özelliklere ilişkin bilgileri sunulmuştur.

Çizelge 5. Cinsiyet Değişkenine Yönelik Sıklık ve Yüzde Dağılımı

Cinsiyetiniz	<i>f</i>	%
Erkek	218	46,7
Kadın	249	53,3
Toplam	467	100,0

Katılımcıların %46,7'si erkek, %53,3'ü kadındır.

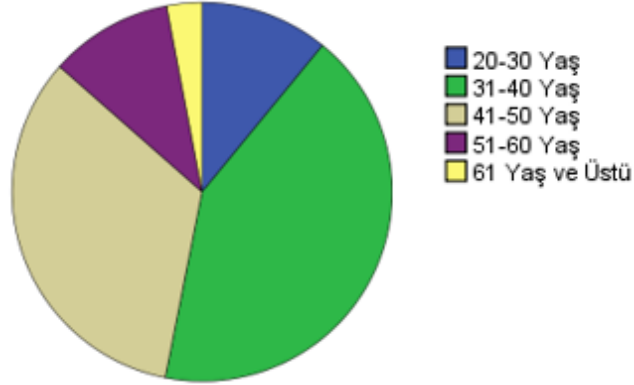


Şekil 4. Cinsiyet Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği

Çizelge 6. Yaş Değişkenine Yönelik Sıklık ve Yüzde Dağılımı

Yaş	<i>f</i>	%
20-30 Yaş	51	10,9
31-40 Yaş	197	42,2
41-50 Yaş	156	33,4
51-60 Yaş	49	10,5
61 Yaş ve Üstü	14	3,0
Toplam	467	100,0

Katılımcıların %10,9'u 20-30 yaş arasında, %42,2'si 31-40 yaş arasında, %33,4'ü 41-50 yaş arasında, %10,5'i 51-60 yaş arasında, %3,0'ı 61 yaş ve üstündedir.

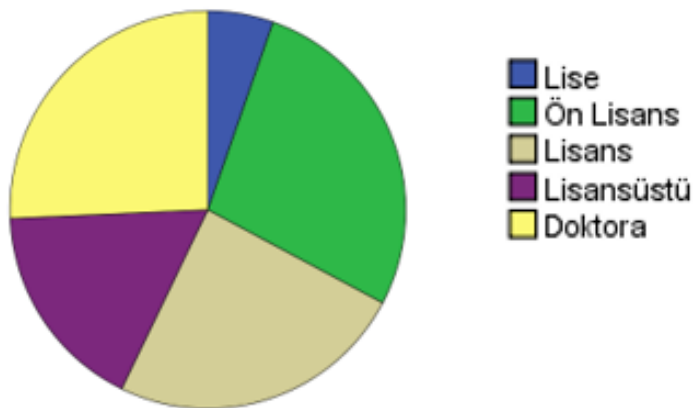


Şekil 5. Yaş Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği

Çizelge 7. Eğitim Durumu Değişkenine Yönelik Sıklık ve Yüzde Dağılımı

Eğitim Durumu	f	%
Lise	25	5,4
Ön Lisans	128	27,4
Lisans	114	24,4
Lisansüstü	80	17,1
Doktora	120	25,7
Toplam	467	100,0

Katılımcıların %5,4'ü lise, %27,4'ü ön lisans, %24,4'ü lisans, %17,1'i lisansüstü, %25,7'si doktora eğitimine sahiptir.

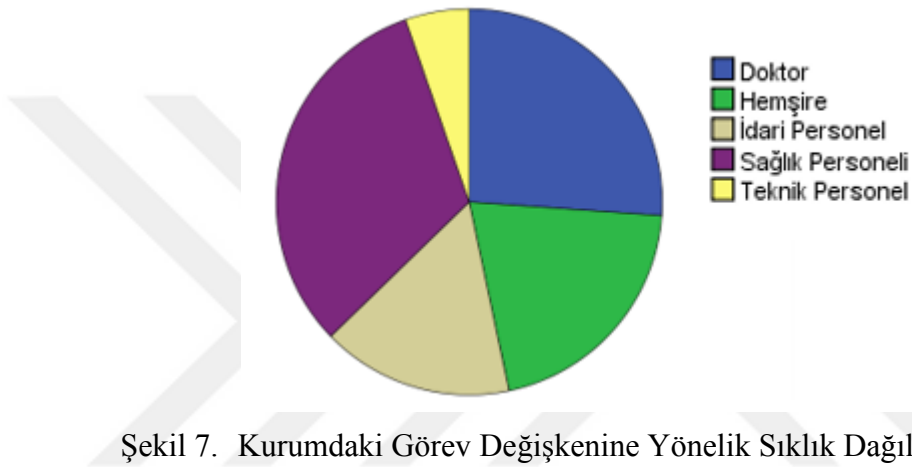


Şekil 6. Eğitim Durumu Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği

Çizelge 8. Kurumdaki Görev Değişkenine Yönelik Sıklık ve Yüzde Dağılımı

Kurumdaki Görev	<i>f</i>	%
Doktor	122	26,1
Hemşire	96	20,6
İdari Personel	75	16,1
Sağlık Personeli	149	31,9
Teknik Personel	25	5,4
Toplam	467	100,0

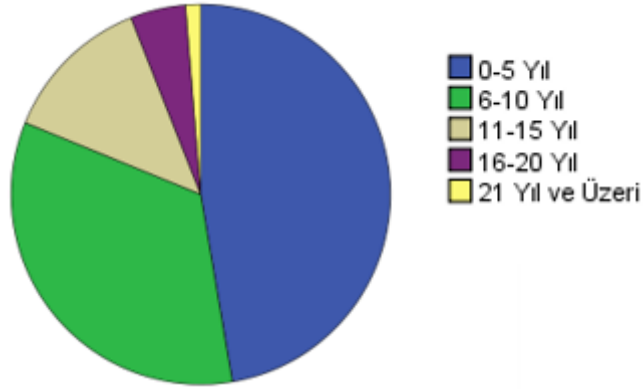
Katılımcıların %26,1'i doktor, %20,6'sı hemşire, %16,1'i idari personel, %31,9'u sağlık personeli, %5,4'ü teknik personel görevindedir.



Çizelge 9. Çalışma Süresi Değişkenine Yönelik Sıklık ve Yüzde Dağılımı

Çalışma Süresi	<i>f</i>	%
0-5 Yıl	221	47,3
6-10 Yıl	158	33,8
11-15 Yıl	60	12,8
16-20 Yıl	22	4,7
21 Yıl ve Üzeri	6	1,3
Toplam	467	100,0

Katılımcıların %47,3'ü 0-5 yıl, %33,8'i 6-10 yıl, %12,8'i 11-15 yıl %4,7'si 16-20 yıl, %1,3'ü ise 21 yıl ve üstü çalışma süresine sahiptir.

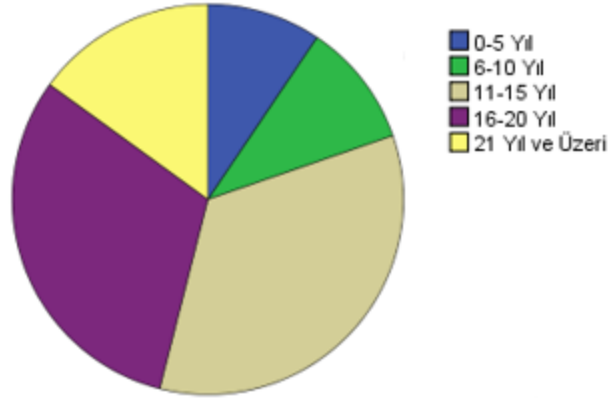


Şekil 8. Çalışma Süresi Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği

Çizelge 10. Mesleki Deneyim Değişkenine Yönelik Sıklık ve Yüzde Dağılımı

Mesleki Deneyim	<i>f</i>	%
0-5 Yıl	44	9,4
6-10 Yıl	48	10,3
11-15 Yıl	160	34,3
16-20 Yıl	145	31,0
21 Yıl ve Üzeri	70	15,0
Toplam	467	100,0

Katılımcıların %9,4'ü 0-5 yıl, %10,3'ü 6-10 yıl, %34,3'ü 11-15 yıl %31,0'ı 16-20 yıl, %15,0'ı ise 21 yıl ve üstü çalışma süresine sahiptir.

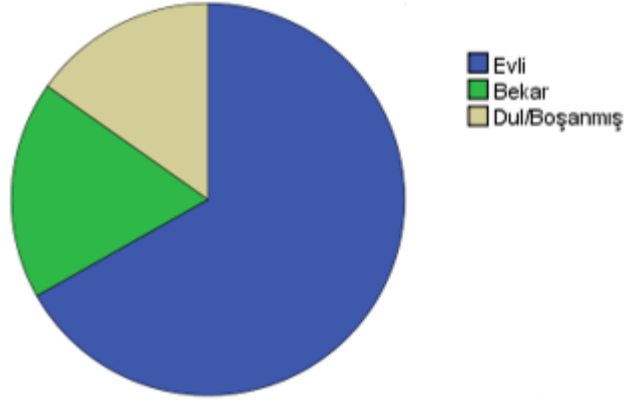


Şekil 9. Mesleki Deneyim Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği

Çizelge 11. Medeni Durum Değişkenine Yönelik Sıklık ve Yüzde Dağılımı

Medeni Durum	<i>f</i>	%
Evli	312	66,8
Bekar	84	18,0
Dul/Boşanmış	71	15,2
Toplam	467	100,0

Katılımcıların %66,8'i evli, %18,0'ı bekar, %15,2'si ise dul/boşanmıştır.



Şekil 10. Medeni Durum Değişkenine Yönelik Sıklık Dağılım Grafiği

B. Ölçeklere Yönelik Yüzde Dağılım Bilgileri

Çalışmanın bu aşamasında kullanılan ölçeklere yönelik cevap yüzdeleri ve ortalama cevaplara yer verilmiştir.

Çizelge 12. Kişilik Ölçeğine Yönelik Yüzde Dağılım

Maddeler	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ort. ± Ss.
Deneyime Açıklık Alt Boyutu						
Yeni Yaşantılara Açık, Karmaşık	37,5	45,8	9,9	5,8	1,1	1,87 ± 0,89
Geleneksel, Yaratıcı Olmayan	31,5	37,5	18,6	9,9	2,6	2,15 ± 1,05
Yumuşak Başlılık Boyutu						
Eleştirel, Kavgacı	27,4	34,0	16,3	20,3	1,9	2,35 ± 1,14
Sempatik, Sıcak	3,0	25,3	19,3	26,6	25,9	3,47 ± 1,21
Duygusal Dengelilik Alt Boyutu						
Kaygılı, Kolaylıkla Hayal	36,6	30,4	15,8	15,8	1,3	2,15 ± 1,12
Kırıklığına Uğrayan						
Sakin, Duygusal Olarak Dengeli	0,0	7,7	29,6	27,2	35,5	3,91 ± 0,98
Sorumluluk Alt Boyutu						
Güvenilir, Öz-Disiplinli	0,0	0,2	1,7	30,2	67,9	4,66 ± 0,52
Altüst Olmuş, Dikkatsiz	73,9	24,2	1,3	0,4	0,2	1,29 ± 0,53
Dışa Dönüklük Alt Boyutu						
Dışa Dönük, İstekli	0,9	5,8	7,9	33,8	51,6	4,30 ± 0,90
Çekingen, Sessiz	47,1	38,1	5,8	7,9	1,1	1,78 ± 0,95
Kişilik Boyutu Genel Ortalama	2,79					

Önerme 1: “Yeni Yaşantılara Açık, Karmaşık” Önermesine katılımcıların %37,5’i “Kesinlikle Katılmıyorum”, %45,8’i “Katılmıyorum”, %9,9’u

“Kararsızım”, %5,8’i “Katılıyorum”, %1,1’i “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 1,87 ve standart sapma değeri ise 0,89 olarak bulunmuştur.

Önerme 2: “Geleneksel, Yaratıcı Olmayan” Önermesine katılımcıların %31,5’i “Kesinlikle Katılmıyorum”, %37,5’i “Katılmıyorum”, %18,6’sı “Kararsızım”, %9,9’u “Katılıyorum”, %2,6’sı “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 2,15 ve standart sapma değeri ise 1,05 olarak bulunmuştur.

Önerme 3: “Eleştirel, Kavgacı” Önermesine katılımcıların %27,4’ü “Kesinlikle Katılmıyorum”, %34,0’ı “Katılmıyorum”, %16,3’ü “Kararsızım”, %20,3’ü “Katılıyorum”, %1,9’u “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 2,35 ve standart sapma değeri ise 1,14 olarak bulunmuştur.

Önerme 4: “Sempatik, Sıcak” Önermesine katılımcıların %3,0 “Kesinlikle Katılmıyorum”, %25,3’ü “Katılmıyorum”, %19,3’ü “Kararsızım”, %26,6’sı “Katılıyorum”, %25,9’u “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 3,47 ve standart sapma değeri ise 1,21 olarak bulunmuştur.

Önerme 5: “Kaygılı, Kolaylıkla Hayal Kırıklığına Uğrayan” Önermesine katılımcıların %36,6’sı “Kesinlikle Katılmıyorum”, %30,4’ü “Katılmıyorum”, %15,8’i “Kararsızım”, %15,8’i “Katılıyorum”, %1,3’ü “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 2,15 ve standart sapma değeri ise 1,12 olarak bulunmuştur.

Önerme 6: “Sakin, Duygusal Olarak Dengeli” Önermesine katılımcıların %0’ı “Kesinlikle Katılmıyorum”, %7,7’si “Katılmıyorum”, %29,6’sı “Kararsızım”, %27,2’si “Katılıyorum”, %35,5’i “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 3,91 ve standart sapma değeri ise 0,98 olarak bulunmuştur.

Önerme 7: “Güvenilir, Öz-Disiplinli” Önermesine katılımcıların %0’ı “Kesinlikle Katılmıyorum”, %0,2’si “Katılmıyorum”, %1,7’si “Kararsızım”, %30,2’si “Katılıyorum”, %67,9’u “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 4,66 ve standart sapma değeri ise 0,52 olarak bulunmuştur.

Önerme 8: “Altüst Olmuş, Dikkatsiz” Önermesine katılımcıların %73,9’u “Kesinlikle Katılmıyorum”, %24,2’si “Katılmıyorum”, %1,9’u “Kararsızım”,

%0,4'ü “Katılıyorum”, %0,2'si “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 1,29 ve standart sapma değeri ise 0,53 olarak bulunmuştur.

Önerme 9: “Dışa Dönük, İstekli” Önermesine katılımcıların %0,9'u “Kesinlikle Katılmıyorum”, %5,8'i “Katılmıyorum”, %7,9'u “Kararsızım”, %33,8'i “Katılıyorum”, %51,6'sı “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 4,30 ve standart sapma değeri ise 0,90 olarak bulunmuştur.

Önerme 10: “Çekingen, Sessiz” Önermesine katılımcıların %47,1'i “Kesinlikle Katılmıyorum”, %38,1'i “Katılmıyorum”, %5,8'i “Kararsızım”, %7,9'u “Katılıyorum”, %1,1'i “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 1,78 ve standart sapma değeri ise 0,95 olarak bulunmuştur.

Çizelge 13. Küresel Sosyal Sorumluluk Ölçeğine Yönelik Yüzde Dağılım

Maddeler	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ort. ± Ss.
Eyleme Dönük Sorumluluk Alt Boyutu						
Küresel sosyal sorumluluk projelerinin oluşturulmasında aktif rol oynarım.	9,4	64,0	4,3	17,3	4,9	2,44 ± 1,04
Toplumsal küresel sosyal sorunlara (dil, ırkçılık vb.) yönelik duyarlılığının artırılması çalışmalarında aktif rol alırım.	11,8	66,4	7,7	10,5	3,6	2,28 ± 0,93
Tanıdıklarımı uluslararası gönüllü çalışmalara katılmaları konusunda teşvik ederim.	2,1	35,1	7,5	36,4	18,8	3,35 ± 1,20
Çevre kirliliği ile mücadele eden kuruluşların çalışmalarına katılırım.	3,0	31,0	11,8	40,9	13,3	3,30 ± 1,13
Uluslararası sivil toplum kuruluşlarının kampanyalarına destek veririm.	3,0	30,4	11,6	43,5	11,6	3,30 ± 1,11
Tanıdıklarımı yardım derneklerinin etkinliklerine katılmaları konusunda teşvik ederim.	2,8	40,5	8,1	37,9	10,7	3,13 ± 1,14
Uluslararası kuruluşların çevre sorunlarını çözmeye yönelik faaliyetlerini imkanlarım ölçüsünde desteklerim.	1,1	15,0	9,0	53,7	21,2	3,79 ± 0,98
Dünyada gıda sıkıntısı yaşayan ülkeler için yapılan sosyal sorumluluk projelerine destek veririm.	1,3	12,0	6,2	58,7	21,8	3,88 ± 0,93
Küresel çevre sorunlarına karşı toplumun duyarlılığının artırılması çabalarına katkıda bulunurum.	2,1	35,1	7,1	42,4	13,3	3,30 ± 1,14
Dünyada doğal afetlerden zarar görmüş bölgeler için maddi bağışta bulunurum.	1,7	12,8	6,4	50,5	28,5	3,91 ± 1,01
Uluslararası yardım çalışmalarına yardım amaçlı satılan ürünleri alarak destek olurum.	18,0	28,5	9,4	30,0	14,1	2,94 ± 1,37
Dünyada medikal ürün bulma sıkıntısı yaşayan insanlara destek olmak amacıyla bağışta bulunurum.	0,2	10,5	4,3	51,6	33,4	4,07 ± 0,90

Çizelge 13. (devamı) Küresel Sosyal Sorumluluk Ölçeğine Yönelik Yüzde Dağılım

Maddeler	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ort. ± Ss.		
Ekolojik Sorumluluk Alt Boyutu								
Gazete, şişe, teneke ve benzeri materyallerin geri dönüşümü zorunlu olmalıdır.	0,4	0,4	1,9	14,3	82,9	4,79	±	0,53
Dünyada çevre kirliliğinin artması beni rahatsız etmez.	71,7	26,1	0,9	1,3	0,0	1,32	±	0,56
İnsanların üzerinde yaşadığı çevreyi koruması gerektiği anlayışıyla hareket ederim.	0,4	1,3	1,9	57,2	39,2	4,33	±	0,62
Çevrenin korunması adına yapabileceğim faydalı bir şeyler olduğunu düşünürüm.	1,3	3,2	10,3	36,0	49,3	4,29	±	0,87
Nesli tükenen bitki ve hayvan türlerinin korunması için yapabileceğim bir şey yoktur.	15,4	32,3	33,0	16,3	3,0	2,59	±	1,03
Özgeci Sorumluluk Alt Boyutu								
Diğer ülkelerdeki insanların sorunlarını önemsemem.	51,0	42,4	5,1	1,1	0,4	1,58	±	0,68
Bir bireyin diğer bireyler hakkında endişelenmesine gerek yoktur.	70,4	25,9	2,1	0,2	1,3	1,36	±	0,66
Diğer ülkelerde hak ve özgürlüklerin kısıtlanması benim için önemli değildir.	45,8	45,2	4,9	2,4	1,7	1,69	±	0,81
Özgeci Sorumluluk Alt Boyutu								
Diğer insanların refahını önemserim.	0,0	0,6	1,5	43,0	54,8	4,52	±	0,56
Dünyadaki tüm bireyler benim için değerlidir.	0,4	1,3	4,5	43,3	50,5	4,42	±	0,68
Az gelişmiş ülkelerdeki yoksul insanlar için yardımda bulunmaya istekliyim.	0,6	5,4	17,6	46,7	29,8	4,00	±	0,86
Diğer insanların haklarını gözetirim.	0,2	0,6	1,1	42,2	55,9	4,53	±	0,58
Ulusal Sorumluluk Alt Boyutu								
Ödediğim vergilerin sadece kendi ülkem/vatandaşlarım için harcanmasını isterim.	24,8	39,2	16,5	11,8	7,7	2,38	±	1,20
Başka ülkelere yardım etmek yerine kendi ülkemizdeki sorunları çözmek için uğraşmalıyız.	31,9	30,8	18,2	11,6	7,5	2,32	±	1,24
Türkiye'de yoksul insanlarla ilgili pek çok sorun mevcut olduğundan diğer ülkelerin sorunlarına para harcamamalıyız.	31,0	33,2	19,5	9,2	7,1	2,28	±	1,20
Göçmenlerin (Suriyeli vb.) sorunlarına çözüm bulmak için devlet daha fazla çabalamalıdır.	14,3	15,4	22,3	35,3	12,6	3,16	±	1,25
Bireyler sadece kendi ülkelerini geliştirmek için çalışmalıdır.	39,0	35,8	9,4	10,3	5,6	2,08	±	1,18
Komşu ülkelerde var olan problemlerin çözümünde ülkemiz elinden geleni yapmalıdır.	6,0	10,3	22,1	39,2	22,5	3,62	±	1,12
Küresel Sosyal Sorumluluk Boyutu Genel Ortalama	3,79							

Önerme 1: “Küresel sosyal sorumluluk projelerinin oluşturulmasında aktif rol oynarım.” Önermesine katılımcıların %9,4’ü “Kesinlikle Katılmıyorum”, %64,0’ı “Katılmıyorum”, %4,3’ü “Kararsızım”, %17,3’ü “Katılıyorum”, %4,9’u “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 2,44 ve standart sapma değeri ise 1,04 olarak bulunmuştur.

Önerme 2: “Toplumun küresel sosyal sorunlara (dil, ırkçılık vb.) yönelik duyarlılığının artırılması çalışmalarında aktif rol alırım.” Önermesine katılımcıların %11,8’i “Kesinlikle Katılmıyorum”, %66,4’ü “Katılmıyorum”, %7,7’si “Kararsızım”, %10,5’i “Katılıyorum”, %3,6’sı “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 2,28 ve standart sapma değeri ise 0,93 olarak bulunmuştur.

Önerme 3: “Tanıdıklarımı uluslararası gönüllü çalışmalara katılmaları konusunda teşvik ederim.” Önermesine katılımcıların %2,1’i “Kesinlikle Katılmıyorum”, %35,1’i “Katılmıyorum”, %7,5’i “Kararsızım”, %36,4’ü “Katılıyorum”, %18,8’i “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 3,35 ve standart sapma değeri ise 1,20 olarak bulunmuştur.

Önerme 4: “Çevre kirliliği ile mücadele eden kuruluşların çalışmalarına katılırım.” Önermesine katılımcıların %3,0’ı “Kesinlikle Katılmıyorum”, %31,0’ı “Katılmıyorum”, %11,8’i “Kararsızım”, %40,9’u “Katılıyorum”, %13,3’ü “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 3,30 ve standart sapma değeri ise 1,13 olarak bulunmuştur.

Önerme 5: “Uluslararası sivil toplum kuruluşlarının kampanyalarına destek veririm.” Önermesine katılımcıların %3,0’ı “Kesinlikle Katılmıyorum”, %30,4’ü “Katılmıyorum”, %11,6’sı “Kararsızım”, %43,5’i “Katılıyorum”, %11,6’sı “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 3,30 ve standart sapma değeri ise 1,11 olarak bulunmuştur.

Önerme 6: “Tanıdıklarımı yardım derneklerinin etkinliklerine katılmaları konusunda teşvik ederim.” Önermesine katılımcıların %2,8’i “Kesinlikle Katılmıyorum”, %40,5’i “Katılmıyorum”, %8,1’i “Kararsızım”, %37,9’u “Katılıyorum”, %10,7’si “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 3,13 ve standart sapma değeri ise 1,14 olarak bulunmuştur.

Önerme 7: “Uluslararası kuruluşların çevre sorunlarını çözmeye yönelik faaliyetlerini imkanlarım ölçüsünde desteklerim.” Önermesine katılımcıların %1,1’i “Kesinlikle Katılmıyorum”, %15,0’ı “Katılmıyorum”, %9,0’ı “Kararsızım”, %53,7’si “Katılıyorum”, %21,2’si “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 3,79 ve standart sapma değeri ise 0,98 olarak bulunmuştur.

Önerme 8: “Dünyada gıda sıkıntısı yaşayan ülkeler için yapılan sosyal sorumluluk projelerine destek veririm.” Önermesine katılımcıların %1,3’ü “Kesinlikle Katılmıyorum”, %12,0’ı “Katılmıyorum”, %6,2’si “Kararsızım”, %58,7’si “Katılıyorum”, %21,8’i “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 3,88 ve standart sapma değeri ise 0,93 olarak bulunmuştur.

Önerme 9: “Küresel çevre sorunlarına karşı toplumun duyarlılığının artırılması çabalarına katkıda bulunurum.” Önermesine katılımcıların %2,1’i “Kesinlikle Katılmıyorum”, %35,1’i “Katılmıyorum”, %7,1’i “Kararsızım”, %42,4’ü “Katılıyorum”, %13,3’ü “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 3,30 ve standart sapma değeri ise 1,14 olarak bulunmuştur.

Önerme 10: “Dünyada doğal afetlerden zarar görmüş bölgeler için maddi bağışta bulunurum.” Önermesine katılımcıların %1,7’si “Kesinlikle Katılmıyorum”, %12,8’i “Katılmıyorum”, %6,4’ü “Kararsızım”, %50,5’i “Katılıyorum”, %28,5’i “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 3,91 ve standart sapma değeri ise 1,01 olarak bulunmuştur.

Önerme 11: “Uluslararası yardım çalışmalarına yardım amaçlı satılan ürünleri alarak destek olurum.” Önermesine katılımcıların %18,0’ı “Kesinlikle Katılmıyorum”, %28,5’i “Katılmıyorum”, %9,4’ü “Kararsızım”, %30,0’ı “Katılıyorum”, %14,1’i “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 2,94 ve standart sapma değeri ise 1,37 olarak bulunmuştur.

Önerme 12: “Dünyada medikal ürün bulma sıkıntısı yaşayan insanlara destek olmak amacıyla bağışta bulunurum.” Önermesine katılımcıların %0,2’si “Kesinlikle Katılmıyorum”, %10,5’i “Katılmıyorum”, %4,3’ü “Kararsızım”, %51,6’sı “Katılıyorum”, %33,4’ü “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 4,07 ve standart sapma değeri ise 0,90 olarak bulunmuştur.

Önerme 13: “Gazete, şişe, teneke ve benzeri materyallerin geri dönüşümü zorunlu olmalıdır.” Önermesine katılımcıların %0,4’ü “Kesinlikle Katılmıyorum”, %0,4’ü “Katılmıyorum”, %1,9’u “Kararsızım”, %14,3’ü “Katılıyorum”, %82,9’u “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 4,79 ve standart sapma değeri ise 0,53 olarak bulunmuştur.

Önerme 14: “Dünyada çevre kirliliğinin artması beni rahatsız etmez.” Önermesine katılımcıların %71,7’si “Kesinlikle Katılmıyorum”, %26,1’i “Katılmıyorum”, %0,9’u “Kararsızım”, %1,3’ü “Katılıyorum”, %0’ı “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 1,32 ve standart sapma değeri ise 0,56 olarak bulunmuştur.

Önerme 15: “İnsanların üzerinde yaşadığı çevreyi koruması gerektiği anlayışıyla hareket ederim.” Önermesine katılımcıların %0,4’ü “Kesinlikle Katılmıyorum”, %1,3’ü “Katılmıyorum”, %1,9’u “Kararsızım”, %57,2’si “Katılıyorum”, %39,2’si “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 4,33 ve standart sapma değeri ise 0,62 olarak bulunmuştur.

Önerme 16: “Çevrenin korunması adına yapabileceğim faydalı bir şeyler olduğunu düşünürüm.” Önermesine katılımcıların %1,3’ü “Kesinlikle Katılmıyorum”, %3,2’si “Katılmıyorum”, %10,3’ü “Kararsızım”, %36,0’ı “Katılıyorum”, %49,3’ü “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 4,29 ve standart sapma değeri ise 0,87 olarak bulunmuştur.

Önerme 17: “Nesli tükenen bitki ve hayvan türlerinin korunması için yapabileceğim bir şey yoktur.” Önermesine katılımcıların %15,4’ü “Kesinlikle Katılmıyorum”, %32,3’ü “Katılmıyorum”, %33,0’ı “Kararsızım”, %16,3’ü “Katılıyorum”, %3,0’ı “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 2,59 ve standart sapma değeri ise 1,03 olarak bulunmuştur.

Önerme 18: “Diğer ülkelerdeki insanların sorunlarını önemsemem.” Önermesine katılımcıların %51,0 “Kesinlikle Katılmıyorum”, %42,4’ü “Katılmıyorum”, %5,1’i “Kararsızım”, %1,1’i “Katılıyorum”, %0,4’ü “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 1,58 ve standart sapma değeri ise 0,68 olarak bulunmuştur.

Önerme 19: “Bir bireyin diğer bireyler hakkında endişelenmesine gerek yoktur.” Önermesine katılımcıların %70,4’ü “Kesinlikle Katılmıyorum”, %25,9’u

“Katılmıyorum”, %2,1’i “Kararsızım”, %0,2’si “Katılıyorum”, %1,3’ü “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 1,36 ve standart sapma değeri ise 0,66 olarak bulunmuştur.

Önerme 20: “Diğer ülkelerde hak ve özgürlüklerin kısıtlanması benim için önemli değildir.” Önermesine katılımcıların %45,8’i “Kesinlikle Katılmıyorum”, %45,2’si “Katılmıyorum”, %4,9’u “Kararsızım”, %2,4’ü “Katılıyorum”, %1,7’si “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 1,69 ve standart sapma değeri ise 0,81 olarak bulunmuştur.

Önerme 21: “Diğer insanların refahını önemserim.” Önermesine katılımcıların %0’ı “Kesinlikle Katılmıyorum”, %0,6’sı “Katılmıyorum”, %1,5’i “Kararsızım”, %43,0’ı “Katılıyorum”, %54,8’i “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 4,52 ve standart sapma değeri ise 0,56 olarak bulunmuştur.

Önerme 22: “Dünyadaki tüm bireyler benim için değerlidir.” Önermesine katılımcıların %0,4’ü “Kesinlikle Katılmıyorum”, %1,3’ü “Katılmıyorum”, %4,5’i “Kararsızım”, %43,3’ü “Katılıyorum”, %50,5’i “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 4,42 ve standart sapma değeri ise 0,68 olarak bulunmuştur.

Önerme 23: “Az gelişmiş ülkelerdeki yoksul insanlar için yardıma bulunmaya istekliyim.” Önermesine katılımcıların %0,6’sı “Kesinlikle Katılmıyorum”, %5,4’ü “Katılmıyorum”, %17,6’sı “Kararsızım”, %46,7’si “Katılıyorum”, %29,8’i “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 4,00 ve standart sapma değeri ise 0,86 olarak bulunmuştur.

Önerme 24: “Diğer insanların haklarını gözetirim.” Önermesine katılımcıların %0,2’si “Kesinlikle Katılmıyorum”, %0,6’sı “Katılmıyorum”, %1,1’i “Kararsızım”, %42,2’si “Katılıyorum”, %55,9’u “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 4,53 ve standart sapma değeri ise 0,58 olarak bulunmuştur.

Önerme 25: “Ödediğim vergilerin sadece kendi ülkem/vatandaşlarım için harcanmasını isterim.” Önermesine katılımcıların %24,8’i “Kesinlikle Katılmıyorum”, %39,2’si “Katılmıyorum”, %16,5’i “Kararsızım”, %11,8’i

“Katılıyorum”, %7,7’si “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 2,38 ve standart sapma değeri ise 1,20 olarak bulunmuştur.

Önerme 26: “Başka ülkelere yardım etmek yerine kendi ülkemizdeki sorunları çözmek için uğraşmalıyız.” Önermesine katılımcıların %31,9’u “Kesinlikle Katılmıyorum”, %30,8’i “Katılmıyorum”, %18,2’si “Kararsızım”, %11,6’sı “Katılıyorum”, %7,5’i “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 2,32 ve standart sapma değeri ise 1,24 olarak bulunmuştur.

Önerme 27: “Türkiye’de yoksul insanlarla ilgili pek çok sorun mevcut olduğundan diğer ülkelerin sorunlarına para harcamamalıyız.” Önermesine katılımcıların %31,0’ı “Kesinlikle Katılmıyorum”, %33,2’si “Katılmıyorum”, %19,5’i “Kararsızım”, %9,2’si “Katılıyorum”, %7,1’i “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 2,28 ve standart sapma değeri ise 1,20 olarak bulunmuştur.

Önerme 28: “Göçmenlerin (Suriyeli vb.) sorunlarına çözüm bulmak için devlet daha fazla çabalamalıdır.” Önermesine katılımcıların %14,3’ü “Kesinlikle Katılmıyorum”, %15,4’ü “Katılmıyorum”, %22,3’ü “Kararsızım”, %35,3’ü “Katılıyorum”, %12,6’sı “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 3,16 ve standart sapma değeri ise 1,25 olarak bulunmuştur.

Önerme 29: “Bireyler sadece kendi ülkelerini geliştirmek için çalışmalıdır.” Önermesine katılımcıların %39,0’ı “Kesinlikle Katılmıyorum”, %35,8’i “Katılmıyorum”, %9,4’ü “Kararsızım”, %10,3’ü “Katılıyorum”, %5,6’sı “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 2,08 ve standart sapma değeri ise 1,18 olarak bulunmuştur.

Önerme 30: “Komşu ülkelerde var olan problemlerin çözümünde ülkemiz elinden geleni yapmalıdır.” Önermesine katılımcıların %6,0’ı “Kesinlikle Katılmıyorum”, %10,3’ü “Katılmıyorum”, %22,1’i “Kararsızım”, %39,2’si “Katılıyorum”, %22,5’i “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 3,62 ve standart sapma değeri ise 1,12 olarak bulunmuştur.

Çizelge 14. Örgütsel Sürdürülebilirlik Ölçeğine Yönelik Yüzde Dağılım

Maddeler	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Ort. ± Ss.		
Sosyal Sürdürülebilirlik Alt Boyutu								
Bünyesinde yeni işe başlayan çalışanlarının oryantasyonu için etkinlikler (tanışma toplantısı, işe uyum eğitimi vb.) düzenler.	0,4	3,9	2,8	56,3	36,6	4,25	±	0,73
Öğrenciler arasında dışlama, yalnız bırakma eylemlerinin önüne geçmek için uygulamalar yapar.	1,5	30,0	21,0	34,7	12,8	3,27	±	1,07
Kişî istismarının (sömürü, ihmal vb.) önüne geçilmesi için eğitimler vererek farkındalık yaratır.	2,8	39,2	21,4	28,7	7,9	3,00	±	1,05
Toplumsal fayda için sosyal sorumluluk projeleri (engelliler, yaşlılar, yoksullar için etkinlikler vb.) yürütür.	0,4	15,0	12,0	45,8	26,8	3,84	±	1,00
Her çalışanın eşit muamele görmesi adına çaba gösterir.	0,4	5,1	11,6	57,6	25,3	4,02	±	0,78
Her öğrencinin eşit muamele görmesi adına çaba gösterir.	0,4	8,4	25,9	45,0	20,3	3,76	±	0,88
Şeffaf ve hesap verebilir bir yönetim anlayışına sahiptir.	0,4	2,4	14,6	33,4	49,3	4,29	±	0,83
Çalışanlarının değerlerine saygı duyar.	0,4	2,4	10,9	32,5	53,7	4,37	±	0,80
Sahip olduğu kültürel değerlerinin yıldan yıla aktarılacağına inanır.	0,0	6,2	14,8	49,7	29,3	4,02	±	0,83
Kültürünü belirli simgeler (flama, rozet, arma vb.) aracılığı ile yaşatmaktadır.	0,2	7,7	7,3	41,1	43,7	4,20	±	0,89
Kültürel Sürdürülebilirlik Alt Boyutu								
Kuruluş yıldönümü gibi özel günlere ilişkin etkinlikler düzenleyerek kültürünü yaşatmaya çalışır.	0,4	3,0	10,1	48,0	38,5	4,21	±	0,78
Geçmiş deneyimlerden faydalanmayı bir kültür haline getirmiştir.	0,6	3,9	13,3	47,8	34,5	4,12	±	0,82
Çevresel Sürdürülebilirlik Alt Boyutu								
Çeşitli geri dönüşüm etkinlikleri (atık pil kutusu, kağıt toplama vb.) Düzenler.	0,2	2,8	1,5	25,5	70,0	4,62	±	0,68
Doğa dostu ürünler (ekolojik kağıtlar, doğal temizlik malzemeleri, organik gıdalar vb.) Kullanır.	24,4	30,0	21,6	20,1	3,9	2,49	±	1,17
Doğanın korunması için sosyal sorumluluk projeleri (Doğaya Dokun, Denizlerimiz Mavi Kalsın vb.) Yürütür.	5,1	23,3	12,2	42,4	16,9	3,43	±	1,17
Kaynakların (elektrik, su, doğalgaz vb.) Tasarruflu kullanımına ilişkin etkinliklerde bulunur.	0,0	3,6	3,9	56,3	36,2	4,25	±	0,70
Çevre kirliliği hakkında eğitimler (kirliliğin türleri, önlenmesi vb.) Verir.	3,2	22,5	7,1	50,1	17,1	3,55	±	1,11
Çevre ile ilgili faaliyetlere (ağaç dikme, atık toplama vb.) Aktif katılım sağlar.	2,4	19,5	12,2	44,3	21,6	3,63	±	1,09
Ekonomik Sürdürülebilirlik Alt Boyutu								
Bütçesini ihtiyaçları doğrultusunda etkili biçimde kullanır.	0,4	1,7	12,8	36,2	48,8	4,31	±	0,79

Çizelge 14 (devamı) Örgütsel Sürdürülebilirlik Ölçeğine Yönelik Yüzde Dağılım

Maddeler	Ort. ± Ss.							
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum			
Etkili tasarruf programları (akıllı/fotoselli lamba, musluk vb.) Uygular.	0,4	1,3	2,1	15,2	80,9	4,75	±	0,60
Yerel ürün satın almaya teşvik etme gibi eylemlerle milli bilinç oluşturmaya çalışır.	6,6	23,1	40,3	19,3	10,7	3,04	±	1,06
Bilinçli tüketim alışkanlığı kazandırılmasına yönelik etkinlikler (tasarruf eğitimi vb.) Gerçekleştirir.	1,3	12,0	5,1	51,2	30,4	3,97	±	0,98
Yönetmelik sürdürülebilirlik alt boyutu								
Çalışmalarında paydaşları ile işbirliği içindedir.	0,2	2,1	12,0	47,3	38,3	4,21	±	0,75
Değişime uyum sağlayabilecek yenilikçi bir yapıya sahiptir.	0,4	4,7	12,6	37,3	45,0	4,22	±	0,87
Amaçları doğrultusunda varoluşunu sürdürmek için deneyimlerinden yararlanır.	0,2	4,3	14,8	37,0	43,7	4,20	±	0,86
Her koşulda amaçları doğrultusunda varoluşunu sürdürebilecek derecede dayanıklı bir yapıya sahiptir.	1,3	6,0	14,8	32,8	45,2	4,15	±	0,97
Çalışmalarının kesintiye uğramaması için paydaşlar arası bilgi alışverişi yapar.	0,2	2,4	12,8	41,1	43,5	4,25	±	0,78
Öğrencilerinin yetenek gelişimine yönelik fırsatlar sunar.	1,1	9,4	23,8	37,0	28,7	3,83	±	0,99
Çalışanları için sürdürülebilir hedefler ortaya koyar.	0,6	5,6	7,5	48,2	38,1	4,18	±	0,84
Çalışanları için kolay anlaşılabilir iş tanımlarına sahiptir.	0,2	1,9	5,8	33,4	58,7	4,48	±	0,71
Resmi görevler dışındaki işlerde gönüllü katılımı esas alır.	8,8	28,3	33,0	19,9	10,1	2,94	±	1,11
Sahip olduğu bilgilerinin geleceğe aktarılmasını sağlamak için örgütsel hafızasını (arşivini) etkili biçimde kullanır.	0,2	4,1	24,6	49,5	21,6	3,88	±	0,80
Amaçları doğrultusunda varoluşunu sürdürmesinde karşılaştığı engelleri aşabilme potansiyeline sahiptir.	1,3	3,6	15,2	41,8	38,1	4,12	±	0,88
Varlığını yaşatacak etkinlikleri özel gün ve haftalar dışında da önemser.	0,9	6,4	9,2	45,0	38,5	4,14	±	0,89
Amaçları doğrultusunda varoluşunu sürdürmeyi bir vizyon haline getirmiştir.	0,9	5,6	10,9	42,6	40,0	4,15	±	0,89
Yöneticilerimiz geleceğe şekil vermede isteklidir.	0,9	6,4	12,6	39,8	40,3	4,12	±	0,92
Yöneticilerimiz dünü, bugünü ve yarını birlikte değerlendirebilecek birikime sahiptir.	2,6	4,5	20,6	35,8	36,6	3,99	±	0,99
Yöneticilerimiz kurumumuzda işbirlikçi çalışma ortamı yaratır.	1,3	5,4	10,5	36,4	46,5	4,21	±	0,92
Örgütsel Sürdürülebilirlik Boyutu Genel Ortalama	3,96							

Önerme 1: “Bünyesinde yeni işe başlayan çalışanlarının oryantasyonu için etkinlikler (tanışma toplantısı, işe uyum eğitimi vb.) düzenler.” Önermesine katılımcıların %0,4’ü “Kesinlikle Katılmıyorum”, %3,9’u “Katılmıyorum”, %2,8’i “Kararsızım”, %56,3’ü “Katılıyorum”, %36,6’sı “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 4,25 ve standart sapma değeri ise 0,73 olarak bulunmuştur.

Önerme 2: “Öğrenciler arasında dışlama, yalnız bırakma eylemlerinin önüne geçmek için uygulamalar yapar.” Önermesine katılımcıların %1,5’i “Kesinlikle Katılmıyorum”, %30,0’ı “Katılmıyorum”, %21,0’ı “Kararsızım”, %34,7’si “Katılıyorum”, %12,8’i “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 3,27 ve standart sapma değeri ise 1,07 olarak bulunmuştur.

Önerme 3: “Kişi istismarının (sömürü, ihmal vb.) Önüne geçilmesi için eğitimler vererek farkındalık yaratır.” Önermesine katılımcıların %2,8’i “Kesinlikle Katılmıyorum”, %39,2’si “Katılmıyorum”, %21,4’ü “Kararsızım”, %28,7’si “Katılıyorum”, %7,9’u “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 3,00 ve standart sapma değeri ise 1,05 olarak bulunmuştur.

Önerme 4: “Toplumsal fayda için sosyal sorumluluk projeleri (engelliler, yaşlılar, yoksullar için etkinlikler vb.) Yürütür.” Önermesine katılımcıların %0,4’ü “Kesinlikle Katılmıyorum”, %15,0’ı “Katılmıyorum”, %12,0’ı “Kararsızım”, %45,8’i “Katılıyorum”, %26,8’i “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 3,84 ve standart sapma değeri ise 1,00 olarak bulunmuştur.

Önerme 5: “Her çalışanın eşit muamele görmesi adına çaba gösterir.” Önermesine katılımcıların %0,4’ü “Kesinlikle Katılmıyorum”, %5,1’i “Katılmıyorum”, %11,6’sı “Kararsızım”, %57,6’si “Katılıyorum”, %25,3’ü “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 4,02 ve standart sapma değeri ise 0,78 olarak bulunmuştur.

Önerme 6: “Her öğrencinin eşit muamele görmesi adına çaba gösterir.” Önermesine katılımcıların %0,4’ü “Kesinlikle Katılmıyorum”, %8,4’ü “Katılmıyorum”, %25,9’u “Kararsızım”, %45,0’ı “Katılıyorum”, %20,3’ü “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 3,76 ve standart sapma değeri ise 0,88 olarak bulunmuştur.

Önerme 7: “Şeffaf ve hesap verebilir bir yönetim anlayışına sahiptir.” Önermesine katılımcıların %0,4’ü “Kesinlikle Katılmıyorum”, %2,4’ü “Katılmıyorum”, %14,6’sı “Kararsızım”, %33,4’ü “Katılıyorum”, %49,3’ü “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 4,29 ve standart sapma değeri ise 0,83 olarak bulunmuştur.

Önerme 8: “Çalışanlarının değerlerine saygı duyar.” Önermesine katılımcıların %0,4’ü “Kesinlikle Katılmıyorum”, %2,4’ü “Katılmıyorum”, %10,9’u “Kararsızım”, %32,5’i “Katılıyorum”, %53,7’si “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 4,37 ve standart sapma değeri ise 0,80 olarak bulunmuştur.

Önerme 9: “Sahip olduğu kültürel değerlerinin yıldan yıla aktarılacağına inanır.” Önermesine katılımcıların %0’ı “Kesinlikle Katılmıyorum”, %6,2’si “Katılmıyorum”, %14,8’i “Kararsızım”, %49,7’si “Katılıyorum”, %29,3’ü “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 4,02 ve standart sapma değeri ise 0,83 olarak bulunmuştur.

Önerme 10: “Kültürünü belirli simgeler (flama, rozet, arma vb.) Aracılığı ile yaşatmaktadır.” Önermesine katılımcıların %0,2’si “Kesinlikle Katılmıyorum”, %7,7’si “Katılmıyorum”, %7,3’ü “Kararsızım”, %41,1’i “Katılıyorum”, %43,7’si “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 4,20 ve standart sapma değeri ise 0,89 olarak bulunmuştur.

Önerme 11: “Kültürü geçmiş, bugün ve gelecek arasında bir köprü olarak görür.” Önermesine katılımcıların %0,2’si “Kesinlikle Katılmıyorum”, %4,7’si “Katılmıyorum”, %13,5’i “Kararsızım”, %46,7’si “Katılıyorum”, %34,9’u “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 4,11 ve standart sapma değeri ise 0,82 olarak bulunmuştur.

Önerme 12: “Kuruluş yıldönümü gibi özel günlere ilişkin etkinlikler düzenleyerek kültürünü yaşatmaya çalışır.” Önermesine katılımcıların %0,2’si “Kesinlikle Katılmıyorum”, %3,0’ı “Katılmıyorum”, %10,1’i “Kararsızım”, %48,0’ı “Katılıyorum”, %38,5’i “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 4,21, ve standart sapma değeri ise 0,78 olarak bulunmuştur.

Önerme 13: “Geçmiş deneyimlerden faydalanmayı bir kültür haline getirmiştir.” Önermesine katılımcıların %0,6’sı “Kesinlikle Katılmıyorum”,

%3,9'u "Katılmıyorum", %13,3'ü "Kararsızım", %47,8'i "Katılıyorum", %34,5'i "Kesinlikle Katılıyorum" yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 4,12 ve standart sapma değeri ise 0,82 olarak bulunmuştur.

Önerme 14: "Çeşitli geri dönüşüm etkinlikleri (atık pil kutusu, kağıt toplama vb.) Düzenler." Önermesine katılımcıların %0,2'si "Kesinlikle Katılmıyorum", %2,8'i "Katılmıyorum", %1,5'i "Kararsızım", %25,5'i "Katılıyorum", %70,0'ı "Kesinlikle Katılıyorum" yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 4,62 ve standart sapma değeri ise 0,68 olarak bulunmuştur.

Önerme 15: "Doğa dostu ürünler (ekolojik kağıtlar, doğal temizlik malzemeleri, organik gıdalar vb.) Kullanır." Önermesine katılımcıların %24,4'ü "Kesinlikle Katılmıyorum", %30,0'ı "Katılmıyorum", %21,6'sı "Kararsızım", %20,1'i "Katılıyorum", %3,9'u "Kesinlikle Katılıyorum" yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 2,49 ve standart sapma değeri ise 1,17 olarak bulunmuştur.

Önerme 16: "Doğanın korunması için sosyal sorumluluk projeleri (Doğaya Dokun, Denizlerimiz Mavi Kalsın vb.) Yürütür." Önermesine katılımcıların %5,1'i "Kesinlikle Katılmıyorum", %23,3'ü "Katılmıyorum", %12,2'si "Kararsızım", %42,4'ü "Katılıyorum", %16,9'u "Kesinlikle Katılıyorum" yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 3,43 ve standart sapma değeri ise 1,17 olarak bulunmuştur.

Önerme 17: "Kaynakların (elektrik, su, doğalgaz vb.) Tasarruflu kullanımına ilişkin etkinliklerde bulunur." Önermesine katılımcıların %0'ı "Kesinlikle Katılmıyorum", %3,6'sı "Katılmıyorum", %3,9'u "Kararsızım", %56,3'ü "Katılıyorum", %36,2'si "Kesinlikle Katılıyorum" yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 4,25 ve standart sapma değeri ise 0,70 olarak bulunmuştur.

Önerme 18: "Çevre kirliliği hakkında eğitimler (kirliliğin türleri, önlenmesi vb.) verir." Önermesine katılımcıların %3,2'si "Kesinlikle Katılmıyorum", %22,5'i "Katılmıyorum", %7,1'i "Kararsızım", %50,1'i "Katılıyorum", %17,1'i "Kesinlikle Katılıyorum" yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 3,55 ve standart sapma değeri ise 1,11 olarak bulunmuştur.

Önerme 19: "Çevre ile ilgili faaliyetlere (ağaç dikme, atık toplama vb.) Aktif katılım sağlar." Önermesine katılımcıların %2,4'ü "Kesinlikle Katılmıyorum", %19,5'i "Katılmıyorum", %12,2'si "Kararsızım", %44,3'ü

“Katılıyorum”, %21,6’sı “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 3,63 ve standart sapma değeri ise 1,09 olarak bulunmuştur.

Önerme 20: “Bütçesini ihtiyaçları doğrultusunda etkili biçimde kullanır.” Önermesine katılımcıların %0,4’ü “Kesinlikle Katılmıyorum”, %1,7’si “Katılmıyorum”, %12,8’i “Kararsızım”, %36,2’si “Katılıyorum”, %48,8’i “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 4,31 ve standart sapma değeri ise 0,79 olarak bulunmuştur.

Önerme 21: “Etkili tasarruf programları (akıllı/fotoselli lamba, musluk vb.) Uygular.” Önermesine katılımcıların %0,42’si “Kesinlikle Katılmıyorum”, %1,3’ü “Katılmıyorum”, %2,1’i “Kararsızım”, %15,2’si “Katılıyorum”, %80,9’u “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 4,75 ve standart sapma değeri ise 0,60 olarak bulunmuştur.

Önerme 22: “Yerel ürün satın almaya teşvik etme gibi eylemlerle milli bilinç oluşturmaya çalışır.” Önermesine katılımcıların %6,6’sı “Kesinlikle Katılmıyorum”, %23,1 “Katılmıyorum”, %40,3’ü “Kararsızım”, %19,3’ü “Katılıyorum”, %10,7’si “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 3,04 ve standart sapma değeri ise 1,06 olarak bulunmuştur.

Önerme 23: “Bilinçli tüketim alışkanlığı kazandırılmasına yönelik etkinlikler (tasarruf eğitimi vb.) Gerçekleştirir.” Önermesine katılımcıların %1,3’ü “Kesinlikle Katılmıyorum”, %12,0’ı “Katılmıyorum”, %5,1’i “Kararsızım”, %51,2’si “Katılıyorum”, %30,4’ü “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 3,97 ve standart sapma değeri ise 0,98 olarak bulunmuştur.

Önerme 24: “Çalışmalarında paydaşları ile işbirliği içindedir.” Önermesine katılımcıların %0,2’si “Kesinlikle Katılmıyorum”, %2,1’i “Katılmıyorum”, %12,0’ı “Kararsızım”, %47,3’ü “Katılıyorum”, %38,3’ü “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 4,21 ve standart sapma değeri ise 0,75 olarak bulunmuştur.

Önerme 25: “Değişime uyum sağlayabilecek yenilikçi bir yapıya sahiptir.” Önermesine katılımcıların %0,4’ü “Kesinlikle Katılmıyorum”, %4,7’si “Katılmıyorum”, %12,6’sı “Kararsızım”, %37,3’ü “Katılıyorum”, %45,0’ı

“Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 4,22 ve standart sapma değeri ise 0,87 olarak bulunmuştur.

Önerme 26: “Amaçları doğrultusunda varoluşunu sürdürmek için deneyimlerinden yararlanır.” Önermesine katılımcıların %0,2’si “Kesinlikle Katılmıyorum”, %4,3’ü “Katılmıyorum”, %14,8’i “Kararsızım”, %37,0’ı “Katılıyorum”, %43,7’si “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 4,20 ve standart sapma değeri ise 0,86 olarak bulunmuştur.

Önerme 27: “Her koşulda amaçları doğrultusunda varoluşunu sürdürebilecek derecede dayanıklı bir yapıya sahiptir.” Önermesine katılımcıların %1,3’ü “Kesinlikle Katılmıyorum”, %6,0’ı “Katılmıyorum”, %14,8’i “Kararsızım”, %32,8’i “Katılıyorum”, %45,2’si “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 4,15 ve standart sapma değeri ise 0,97 olarak bulunmuştur.

Önerme 28: “Çalışmalarının kesintiye uğramaması için paydaşlar arası bilgi alışverişi yapar.” Önermesine katılımcıların %0,2’si “Kesinlikle Katılmıyorum”, %2,4’ü “Katılmıyorum”, %12,8’i “Kararsızım”, %41,1’i “Katılıyorum”, %43,5’i “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 4,25 ve standart sapma değeri ise 0,78 olarak bulunmuştur.

Önerme 29: “Öğrencilerinin yetenek gelişimine yönelik fırsatlar sunar.” Önermesine katılımcıların %1,1’i “Kesinlikle Katılmıyorum”, %9,4’ü “Katılmıyorum”, %23,8’i “Kararsızım”, %37,0’ı “Katılıyorum”, %28,7’si “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 3,83 ve standart sapma değeri ise 0,99 olarak bulunmuştur.

Önerme 30: “Çalışanları için sürdürülebilir hedefler ortaya koyar.” Önermesine katılımcıların %0,6 “Kesinlikle Katılmıyorum”, %5,6’sı “Katılmıyorum”, %7,5’i “Kararsızım”, %48,2’si “Katılıyorum”, %38,1’i “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 4,18 ve standart sapma değeri ise 0,84 olarak bulunmuştur.

Önerme 31: “Çalışanları için kolay anlaşılabilir iş tanımlarına sahiptir.” Önermesine katılımcıların %0,2’si “Kesinlikle Katılmıyorum”, %1,9’u “Katılmıyorum”, %5,8’i “Kararsızım”, %33,4’ü “Katılıyorum”, %58,7’si

“Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 4,48 ve standart sapma değeri ise 0,71 olarak bulunmuştur.

Önerme 32: “Resmi görevler dışındaki işlerde gönüllü katılımı esas alır.” Önermesine katılımcıların %8,8’i “Kesinlikle Katılmıyorum”, %28,3’ü “Katılmıyorum”, %33,0’ı “Kararsızım”, %19,9’u “Katılıyorum”, %10,1’i “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 2,94 ve standart sapma değeri ise 1,11 olarak bulunmuştur.

Önerme 33: “Sahip olduğu bilgilerinin geleceğe aktarılmasını sağlamak için örgütsel hafızasını (arşivini) etkili biçimde kullanır.” Önermesine katılımcıların %0,2 “Kesinlikle Katılmıyorum”, %4,1’i “Katılmıyorum”, %24,6’sı “Kararsızım”, %49,5’i “Katılıyorum”, %21,6’sı “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 3,88 ve standart sapma değeri ise 0,80 olarak bulunmuştur.

Önerme 34: “Amaçları doğrultusunda varoluşunu sürdürmesinde karşılaştığı engelleri aşabilme potansiyeline sahiptir.” Önermesine katılımcıların %1,3’ü “Kesinlikle Katılmıyorum”, %3,6’sı “Katılmıyorum”, %15,2’si “Kararsızım”, %41,8’i “Katılıyorum”, %38,1’i “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 4,12 ve standart sapma değeri ise 0,88 olarak bulunmuştur.

Önerme 35: “Varlığını yaşatacak etkinlikleri özel gün ve haftalar dışında da önemser.” Önermesine katılımcıların %0,9’u “Kesinlikle Katılmıyorum”, %6,4’ü “Katılmıyorum”, %9,2’si “Kararsızım”, %45,0’ı “Katılıyorum”, %38,5’i “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 4,14 ve standart sapma değeri ise 0,89 olarak bulunmuştur.

Önerme 36: “Amaçları doğrultusunda varoluşunu sürdürmeyi bir vizyon haline getirmiştir.” Önermesine katılımcıların %0,9’u “Kesinlikle Katılmıyorum”, %5,6’sı “Katılmıyorum”, %10,9 “Kararsızım”, %42,6’sı “Katılıyorum”, %40,0’ı “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 4,15 ve standart sapma değeri ise 0,89 olarak bulunmuştur.

Önerme 37: “Yöneticilerimiz geleceğe şekil vermede isteklidir.” Önermesine katılımcıların %0,9’u “Kesinlikle Katılmıyorum”, %6,4’ü “Katılmıyorum”, %12,6’sı “Kararsızım”, %39,8’i “Katılıyorum”, %40,3’ü

“Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 4,12 ve standart sapma değeri ise 0,92 olarak bulunmuştur.

Önerme 38: “Yöneticilerimiz dünü, bugünü ve yarını birlikte değerlendirebilecek birikime sahiptir.” Önermesine katılımcıların %2,6’sı “Kesinlikle Katılmıyorum”, %4,5’i “Katılmıyorum”, %20,6’sı “Kararsızım”, %35,8’i “Katılıyorum”, %36,6’sı “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 3,99 ve standart sapma değeri ise 0,99 olarak bulunmuştur.

Önerme 39: “Yöneticilerimiz kurumumuzda işbirlikçi çalışma ortamı yaratır.” Önermesine katılımcıların %1,3’ü “Kesinlikle Katılmıyorum”, %5,4’ü “Katılmıyorum”, %10,5’i “Kararsızım”, %36,4’ü “Katılıyorum”, %46,5’i “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu önerme için ortalama 4,21 ve standart sapma değeri ise 0,92 olarak bulunmuştur.

C. Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA)

Faktör analizi, ilişkili olan p tane değişkeni bir araya toplayarak az sayıda ilişkisi olmayan ve kavramsal anlamlılığa sahip yeni değişkenler (faktörler, boyutlar) bulmayı, keşfetmeyi gaye edinen çok değişkenli bir istatistiktir. Ölçeklere dair açıklayıcı faktör analizi sürecinde öncelikle verilerin faktör analizine uyumu test edilmiştir. Veri setinin uygunluğunun yapılan testlerle onaylanmasının ardından faktör yapısının ortaya konulması amacıyla faktör tutma yöntemi olarak “Varimax” döndürme metodu ile “Temel Bileşenler Analizi” yöntemi uygulanmıştır.

Faktör analizi sonucunda Extraction (çıkarma) sütununda değeri 0,20’nin altında kalan sorular Costello ve Osborne’un (2005) çalışmasında belirtildiği üzere, varyans değişime etkileri az olduğu için analiz dışında bırakılmalıdır. Bu çalışmada elde edilen faktörlerde 0,20 değerinin altında bir soru olmadığı için çıkarma yapılmamıştır. Anti-imaj matris diyagonal değerleri her üç ölçek için 0.50 değerinin üzerinde çıkmıştır. Böylece soru çıkarılmamış, ölçekler orijinal haliyle kullanılmıştır.

Çizelge 15. Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Küresel Sosyal Sorumluluk Ölçeği	Varyansı Açıklama Yüzdesi	Cronbach-Alpha (CA)	Cevap Ortalaması
Eyleme Dönük Sorumluluk	%22.78	0.923	
Ekolojik Sorumluluk	%19.45	0.919	
Özgeci Sorumluluk	%15.03	0.918	
Ulusal Sorumluluk	%13.38	0.915	
KMO= 0.934; Bartlett $\chi^2=8104.67$ ve $p= 0.000$; Varyans Açıklama Yüzde: %70.64			
Örgütsel Sürdürülebilirlik Ölçeği	Varyansı Açıklama Yüzdesi	Cronbach-Alpha (CA)	Cevap Ortalaması
Sosyal Sürdürülebilirlik	%19.41	0.920	
Kültürel Sürdürülebilirlik	%16.37	0.918	
Çevresel Sürdürülebilirlik	%14.92	0.917	
Ekonomik Sürdürülebilirlik	%12.08	0.911	
Yönetmel Sürdürülebilirlik	%9.64	0.909	
KMO= 0.932; Bartlett $\chi^2=8914.52$ ve $p= 0.000$; Varyans Açıklama Yüzde: %72.42			
Kişilik Özellikleri Ölçeği	Varyansı Açıklama Yüzdesi	Cronbach-Alpha (CA)	Cevap Ortalaması
Deneyime Açıklık	%18.85	0.919	
Yumuşak Başlılık	%15.97	0.916	
Duygusal Dengelilik	%13.26	0.915	
Sorumluluk	%10.09	0.912	
Dışa Dönüklük	%9.84	0.910	
KMO= 0.929; Bartlett $\chi^2=7916.31$ ve $p= 0.000$; Varyans Açıklama Yüzde: %68.01			

Faktör yapısında, sosyal sorumluluk için 4 faktör, örgütsel sürdürülebilirlik için 5 faktör ve kişilik özellikleri için 5 faktör özdeğerleri 1’den yüksek olarak elde edilmiştir. Sosyal sorumluluk ölçeği Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliği, iyi düzeyi ifade eden 0.70 değerinin üzerinde 0.934, örgütsel sürdürülebilirlik ölçeği 0.932 ve kişilik özellikleri için 0.929 olarak elde edilmiştir. Analizi yapılacak olan değişkenlerin tutarlılığını ölçmek için yapılan Bartlett küresellik testinin sonucu sosyal sorumluluk ölçeği için istatistik anlamlı ($\chi^2= 8104.67$ ve $p= 0.000$), örgütsel sürdürülebilirlik ölçeği için ($\chi^2= 8914.52$ ve $p= 0.001$) ve kişilik özellikleri ölçeği için ($\chi^2= 7916.31$ ve $p= 0.001$) olarak elde edilmiştir. Anti-imaj korelasyon matrisi sonuçlarına göre, ifadelerin çapraz ilişki katsayıları kritik düzey olan 0.5’in üzerinde elde edilmiştir. Diğer yandan her üç ölçek için extraction (çıkarm) sütununda 0.20’nin altında soru yoktur, böylece soru çıkarımına gidilmemiştir. Faktör ağırlıkları sosyal sorumluluk ölçeği için

(0.60-0.80) arasında, örgütsel sürdürülebilirlik ölçeği için (0.64-0.82) arasında ve kişilik özellikleri için (0.67-0.84) arasında elde edilmiştir.

D. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)

Doğrulayıcı faktör analizi (DFA) (Confirmatory Factor Analysis: CFA), ölçme modellerinin geliştirilmesinde sık kullanılan ve önemli kolaylıklar sağlayan bir analiz yöntemidir. Bu yöntem, önceden oluşturulan bir model aracılığıyla gözlenen değişkenlerden yola çıkarak gizil değişken (faktör) oluşturmaya yönelik bir işlemdir. Genellikle ölçek geliştirme ve geçerlilik analizlerinde kullanılmakta veya önceden belirlenmiş bir yapının doğrulanmasını amaçlamaktadır (Long, 1989:45). DFA, verinin temelindeki yapıyı değerlendiren açıklayıcı faktör analizinin (AFA) uzantısıdır. AFA bir belirleme işlevini, hipotez kurmaya yönelik bilgi edinilmesini sağlamaya çalışırken, DFA, belirlenen bu faktörler arasında yeterli düzeyde ilişkinin olup olmadığını, hangi değişkenlerin hangi faktörlerle ilişkili olduğunu, faktörlerin birbirlerinden bağımsız olup olmadığını, faktörlerin modeli açıklamakta yeterli olup olmadığını sınamak için kullanılır. DFA'nın öncelikli amacının, önceden tanımlanan bir faktör modelinin gözlenen veri seti ile uyuma yeteneğini saptamak olduğu göz önüne alınarak, dört ana amaç için kullanıldığı belirtilmektedir. Bunlar, test araçlarının psikometrik değerlendirmesi, yapı geçerliliği, metot etkileri ve ölçüm değişmezliği hesaplamalarıdır.

Çok sayıda gözlenen veya ölçülen değişken tarafından temsil edilen gizil yapıları içeren, çok değişkenli istatistiksel analizleri tanımlamak amacıyla DFA kullanılmaktadır. DFA, Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) (Explanatory Factor Analysis: EFA) ile belirlenen faktörlerin, hipotez ile belirlenen faktör yapılarına uygunluğunu test etmek üzere yararlanılan faktör analizidir. AFA, hangi değişken gruplarının hangi faktör ile yüksek düzeyde ilişkili olduğunu test etmek için kullanılırken, belirlenen k sayıda faktöre katkıda bulunan değişken gruplarının bu faktörler ile yeterince temsil edilip edilmediğinin belirlenmesi için DFA'dan faydalanılır (Thompson, 2004: 56).

DFA'da araştırmacılar ölçüm hataları arasındaki korelasyonu belirlerken, faktörlerin birbirleriyle korelasyonlarının eşit olması beklenmektedir. Model araştırmacı tarafından tamamen teorik olarak belirlenip DFA ile test edilmiş

model olabileceği gibi, AFA sonucunda elde edilmiş bir modelde olabilir. Her bir maddenin sadece kendisini açıkladığı varsayılan gizil değişkeni ile ilişkisi modelde tanımlanmış, diğer gizil değişkenlerle ilişkisinin “0” olduğu şeklinde teorik varsayımla model oluşturulmuştur. DFA modeli, AFA ile benzer olmakla birlikte aşağıdaki lineer denklemi sağlayan px1 boyutlu bir x vektörü ile tanımlanır (Kaplan, 2000: 107):

$$X = \Delta\eta + \varepsilon \quad \text{Denklem 1}$$

Burada Δ faktör yüklerinin (sorulara uygulanan faktör analizi sonucunda elde edilen faktör ağırlıkları) pxq boyutlu bir matrisi, η gizil faktörlerin(anketin ana faktörleri olan personel güçlendirme ve altı alt boyutu, örgüte bağlılık ve 3 alt boyutu, iş tatmini ve iki alt boyutu, yöneticiye güven ve 2 alt boyutu) qx1 boyutlu vektörü ve ε px1 boyutlu hata (modelin hata payı) vektörüdür. X 'sin kovaryans matrisi (ilişki katsayıları) eşitlik (2) de verilmiştir.

$$\Sigma = \Delta\lambda\Delta^T + \varphi_\varepsilon \quad \text{Denklem 2}$$

Eşitlik (2)'de Σ gösterimi, p gözlenen değişkenin (anketteki soruların tümü) pxp boyutlu kovaryans matrisi, λ faktör korelasyonlarının (faktörler arası ilişki katsayıları) (1x1) (mxm) boyutlu simetrik matrisi ve ϕ gösterimi ε varyanslarının (modelin hata payının varyans değerleri) pxp boyutlu köşegen matrisidir. Modelin aşamaları aşağıdaki gibi verilmiştir.

Modelin belirlenmesi. DFA'da aşamaların ilki, modelin tespit edilmesidir. Ortak faktörler ve gözlenen değişken sayıları, Doğrulayıcı faktör modelinde özgün faktörler arasındaki varyans ve kovaryans kavramları arasındaki ilişki, eş faktörler arasındaki ilişki, gözlenen ve eş faktörler arasındaki ilişkilerin ifade edilmesi gerekir. Aşamanın bu kısmında araştırmacılar teorik bir zemine dayanan modeli şekillendirmektedir.

Modelin tanımlanması. DFA'da model tanımlamasında modeldeki faktörlerin gözlenmesi mümkün değildir ve içsel ölçekleri olmadığı için, modellerin her biri için tek bir çözüm bulunmaktadır. Bu sebeple faktörler kendilerine özgü ölçekler kullanılarak ölçülmektedir. Modelin tanımlanmasının ardından; faktör korelasyonu, faktör yükleri ve ölçüm hata varyansı tahmin edilecektir. Ana kütle parametreleri tahmin sürecinde benzer veriler kullanılarak

tahmin edilmektedir. Tek tek bütün parametrelerin nitelenmesi, modelin tanımlanmasında gereklidir.

Modelin tahmin edilmesi. Doğrulamayı faktör modelinde; ölçüm modelinde tahmin edilen her bir parametrenin, tahmin edilen varyans-kovaryans matrisi (Σ) ile örneklem varyans-kovaryans matrisiyle (S) mümkün olduğunca yakın değerlerin tahmini amaçlanmaktadır. Doğrulamayı faktör modelinin tahmininde En Çok Olabilirlik, Genelleştirilmiş En Küçük Kareler ve Ağırlıksız En Küçük Kareler tahmin yöntemleri kullanılmaktadır. Büyük örneklerde, bu üç tahmin yöntemlerindeki tahmincilerin; yansız, tutarlı, etkin, yeterli ve normal dağılımdan gelmesi istenmektedir.

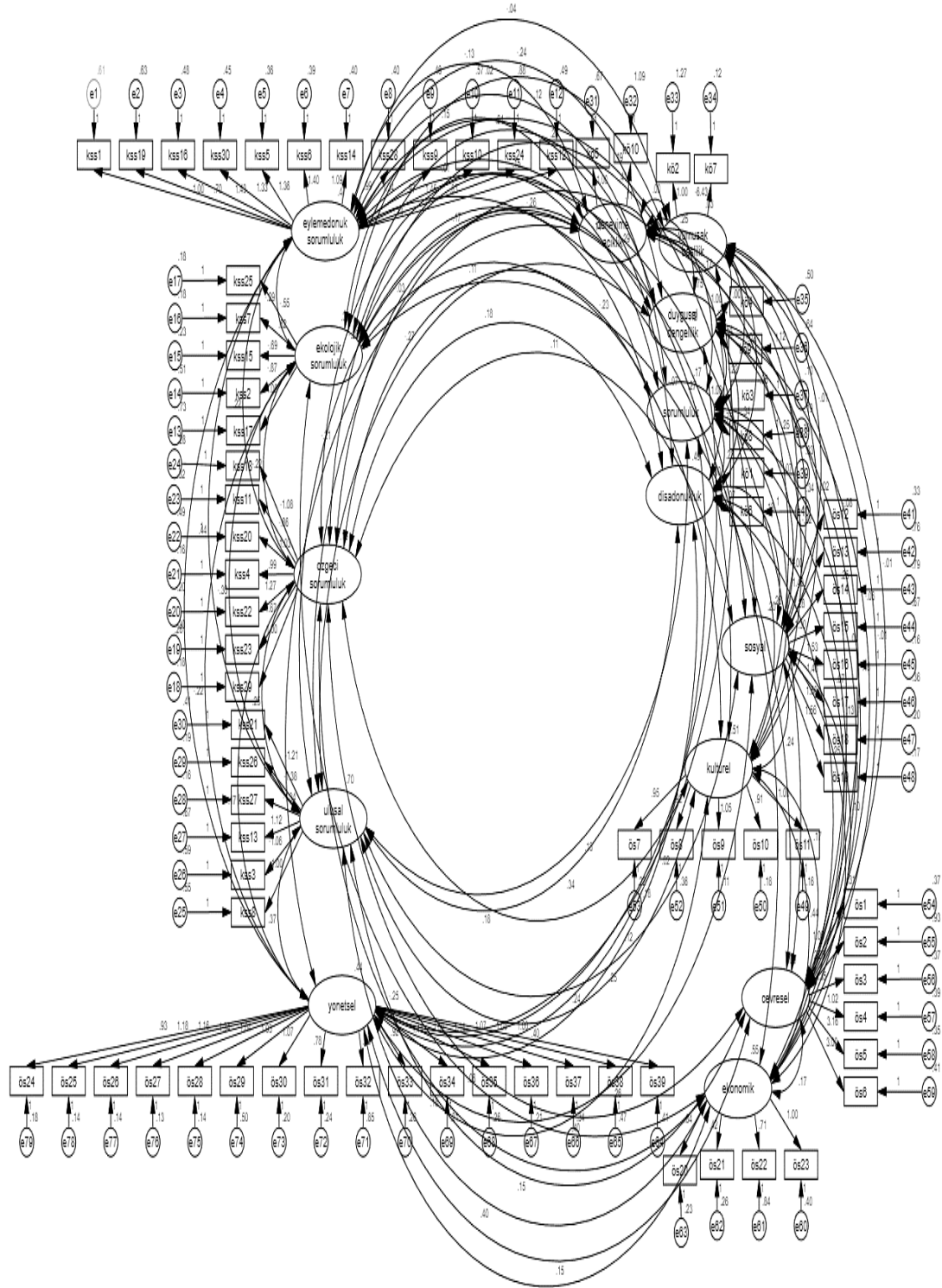
Modelin değerlendirilmesi. Önerilen veya farz edilen modeller yorumlanarak bilinmeyen parametrelerin tahminlerine ulaşılır. Stevens (2002) çalışmasında belirttiği üzere, yalnız bir model parametresi içermesi ve uygun modelin ölçülmesi, değerlendirilen modelleri iki kategoride toplamıştır. Uygun modeldeki veriler kabul edilse de modeldeki bağdaşık verileri tam anlamıyla doğrulamayabilir.

Model uyum iyiliğinin değerlendirilmesi. Veriye model uyumunun test edilmesi için çeşitli istatistikler bulunmaktadır. En çok kullanılan istatistikler; Ki-Kare İstatistiği (χ^2), RMSEA (Root Mean Square Error Of Approximation, Yaklaşım Hatasının Ortalama Karekökü) RMR (Root Mean Square Residual, Ortalama Hata Karekökü) , NFI (Normed Fit Index, Normlandırılmış Uyum İndeksi) , CFI (Comperative Fit Index, Karşılaştırmalı Uyum İndeksi), GFI (Goodness Of Fit Index, Uyum İyiliği İndeksi), AGFI (Adjusted Goodness Of Fit Index, Ayarlanmış Uyum İyiliği İndeksi), IFI (Boli'nse Incremental Fit Index, Boolean'nin Artan (Fazlalık) Uyum İndeksi), NNFI (Nonnormed Fit Index, Normlandırılmamış Uyum İndeksi) gibi ölçülerdir. (χ^2)/sd değerinin 3'ten küçük olması uyumun kabul edilebilir olduğunu gösterir. Uyumun kabul edilebilir olduğunu gösteren değer RMSEA için 0,05-0,1 arasındadır. Diğer ölçüler için 0 ile 1 arasında bir değer beklenir. Bu değer bire ne kadar yaklaşırsa, modelim uyumu o kadar fazla olacaktır (Kelloway, 1998:89).

Modelin modifikasyonu. Model tahmini sonucunda uyum indeksleri kötü sonuç veriyse, teorik yapıya bağlı kalmak koşulu ile, modelin uyumunu

geliştirmek için değişikliğe ihtiyaç duyabilir, böylece değişkenler arasındaki ilişki daha iyi tahmin edilebilir. Modifikasyon indekslerinde, kısıtlanmış parametreler tahmin edildiğinde χ^2 istatistiğinin ne kadar azalacağını tahmin etmektedir. İki modelden birinde kısıtlanan parametrenin, diğer modelde serbest bırakılması sonucunda oluşan χ^2 istatistikleri arasındaki fark modifikasyon indeksini oluşturmaktadır.

Çalışmanın bu aşamasında, AFA ile belirlenen faktörlerin, hipotez ile belirlenen faktör yapılarına uygunluğunu test etmek amacıyla DFA 'dan yararlanılmıştır. Ölçme modelleri bir grup gözlenebilen değişkenin (bir ölçme aracı olarak) faktör olarak isimlendirilen gizil değişkenleri nasıl ve ne kadar açıkladığını ortaya koymayı amaçlamaktadır. İlk olarak birinci düzey DFA modeli oluşturularak daha sonra ikinci düzey oluşturularak gizil faktörler ile bu faktörler arasındaki karşılıklı bağımlı etkiler AMOS 23.0 programında test edilmiştir.



Şekil 11. DFA Analizi Sonuçları

Çizelge 16. DFA Uyum İyiliği Sonuçları

Ölçüm (Uyum İstatistiği)	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Araştırma Modeli Değeri	Uyum Durumu
Genel Model Uyumu				
X^2 /sd	≤ 3	$\leq 4-5$	2.17	İyi uyum
Karşılaştırmalı Uyum İstatistikleri				
NFI	≥ 0.95	0.94-0.90	0.977	İyi uyum
TLI (NNFI)	≥ 0.95	0.94-0.90	0.980	İyi uyum
IFI	≥ 0.95	0.94-0.90	0.964	İyi uyum
CFI	≥ 0.97	≥ 0.95	0.960	Kabul edilebilir
RMSEA	≤ 0.05	0.06-0.08	0.031	İyi uyum
Mutlak Uyum İndeksleri				
GFI	≥ 0.90	0.89-0.85	0.924	İyi uyum
AGFI	≥ 0.90	0.89-0.85	0.911	İyi uyum
Artık Temelli Uyum İndeksi				
RMR	≤ 0.05	0.06-0.08	0.023	İyi uyum

Çizelge 16’da $X^2 /sd = 2.17$ çıkmıştır, ≤ 3 koşulunu sağladığı için “iyi uyum” kararı verilmiştir. NFI=0.977 ile ≥ 0.95 sağladığından “iyi uyum”, sağlanmıştır, TLI (NNFI)=0.980 ile ≥ 0.95 sağladığından “iyi uyum”, IFI =0.964 ile ≥ 0.95 sağladığından “iyi uyum”, CFI=0.960 ile ≥ 0.95 sağladığından “kabul edilebilir uyum”, RMSEA=0.031 ile ≤ 0.05 sağladığından “iyi uyum”, GFI=0.924 ile ≥ 0.90 sağladığından “iyi uyum”, AGFI=0.911 ile ≥ 0.90 sağladığından “iyi uyum”, RMR=0.023 ile ≤ 0.05 sağladığından “iyi uyum” sonuçlarına ulaşılmıştır. Analizde ele alınan 3 ölçek için faktör yapısı doğrulanmıştır. Bu aşamadan sonra yapısal eşitlik modeli tahminine geçilmiştir.

E. Yapısal Eşitlik Modeli (YEM)

Yapısal eşitlik modelleri, yapısal modelin ve ölçüm modelinin birleşiminden oluşur. Yapısal model, gizil değişkenler (faktörler ve alt boyutları) arasındaki ilişkileri özetleyen yapısal eşitlikleri içerir. Modelde yer alan tüm yapısal eşitlikler yapısal ilişkileri tanımlar. Sharma (1996); Bollen (1989) ve Kaplan (2000) çalışmalarıyla teorik yapısı belirlenen yapısal model, matris notasyonu, Eşitlik (3)’de verildiği gibidir:

$$\eta = B\eta + \Gamma\lambda + \omega$$

Denklem 3

YEM, iki tip gizil değişken türü içerir: içsel (endogenous) ve dışsal (exogenous) gizil değişkenler. Bu iki tür değişken, tanımlanan model içinde gizil yapıda bağımlı veya bağımsız değişken olma durumlarına göre ayrılırlar. Dışsal gizil değişkenler gizil yapıda bağımsız değişken durumundadırlar. İçsel gizil olanlar gizil yapıda bağımlı değişken olarak tanımlanırlar. Model analizinde bazı faktörler bağımlı ve bazı faktörler bağımsız değişken rolünde olur. Bunu belirleyen araştırmacının kurduğu model ve yol analizidir. Bu çalışmada ele alınan faktörler hem içsel gizil hem de dışsal gizil konumunda farklı ilişki yönlerinde analiz edilmiştir.

Denklem (3)'de; m: içsel gizil değişken (bağımlı değişken durumundaki faktörler) sayısı, n: dışsal gizil değişken (bağımsız değişken durumundaki faktörler) sayısı olmak üzere, η : mx1 boyutlu içsel gizil değişken vektörünü, B: mxm boyutlu ana diyagonalı sıfır olan içsel gizil değişkenler arasındaki katsayılar matrisini, Γ : mxn dışsal gizil değişkenler ile içsel gizil değişkenler arasındaki katsayılar matrisini, λ : nx1 boyutlu dışsal gizil değişken vektörünü, ω : mx1 boyutlu gizil hata terimleri vektörünü göstermektedir. Yapısal modele ilişkin varsayımlar $E(\eta) = 0$, $E(\lambda) = 0$, $E(\omega) = 0$ (1-B) tekil olmayan matris λ ve ω ilişkisiz, $var(\omega_i)$ 'ler sabit olacaktır.

Yapısal modelin genel gösterimi şöyledir:

$$\eta_i = \gamma_{11} + \lambda_1 + \omega_1 \quad \text{Denklem 4}$$

$$\eta_2 = \gamma_{21} \eta_1 + \gamma_{22} \lambda_1 + \omega_2 \quad \text{Denklem 5}$$

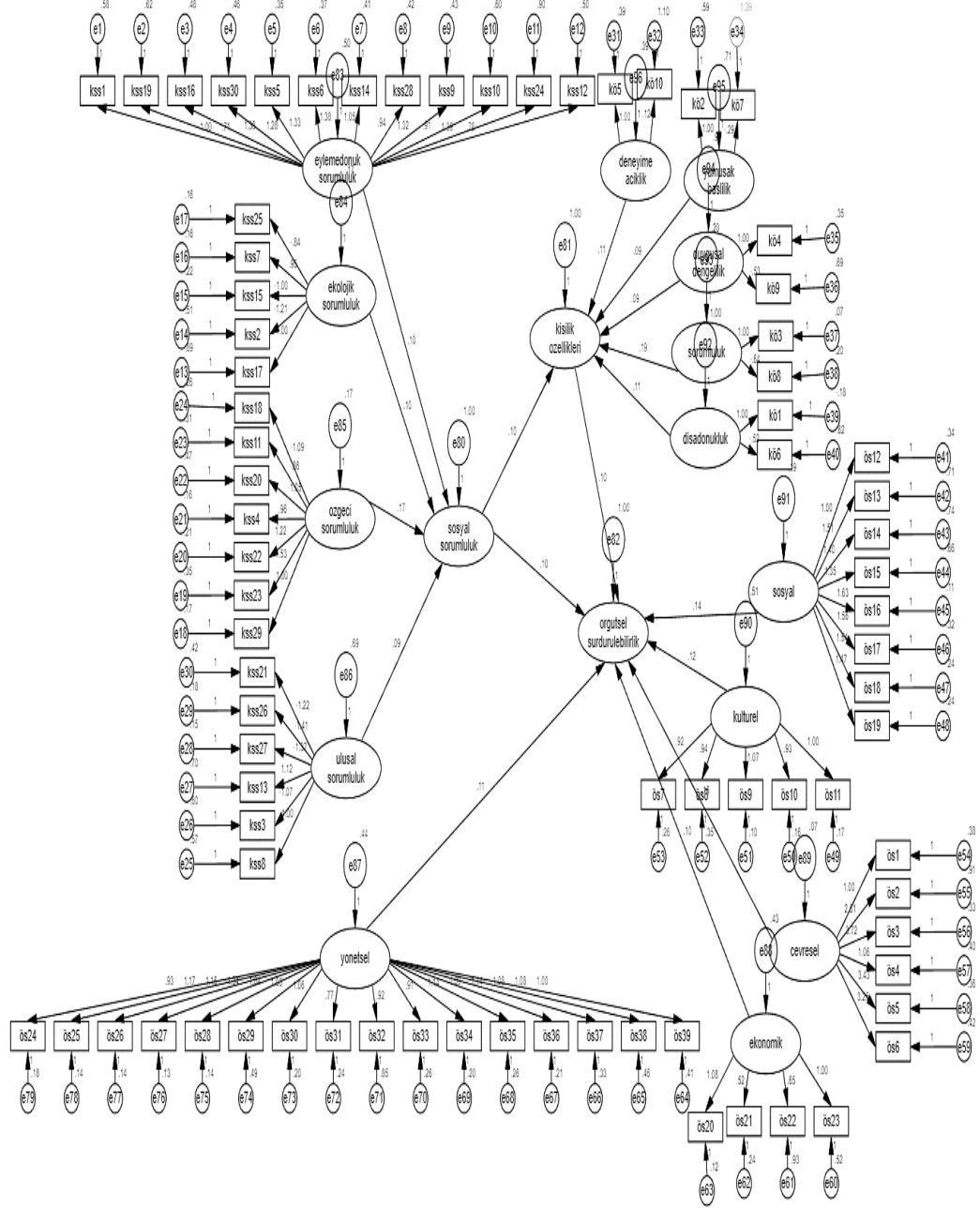
ölçüm modeli ise gözlenen değişkenler (anket soruları) ile bağlı oldukları gizil değişkenler (faktörler ve alt boyutları) arasındaki ilişkileri tanımlayan eşitlikleri içerir. Ölçüm modeli matris notasyonu ile (6) ve (7)'de verilmiştir.

$$Y = \Delta_y \eta + \varepsilon \quad \text{Denklem 6}$$

$$X = \Delta_x \lambda + \tau \quad \text{Denklem 7}$$

Denklem (6) ve (7)'de; Y: px1 boyutlu içsel gizil değişkenlere ait gözlenen değişkenler vektörü, Δ_y : pxm boyutlu içsel gizil değişkenlere ait gözlenen değişkenlerin katsayılar matrisi (faktör yükleri ve katsayılar matrisi), ε : px1 boyutlu içsel gizil değişkenlere ait gözlenen değişkenlerin hata vektörünü, X: qx1 boyutlu dışsal gizil değişkenlere ait gözlenen değişkenler vektörünü, Δ_x : qx n

boyutlu dışsal gizil değişkenlere ait gözlenen değişkenlerin katsayılar matrisini (faktör yükleri ve katsayılar matrisi), τ : $q \times 1$ boyutlu dışsal gizil değişkenlere ait gözlenen değişkenlerin hata vektörünü göstermektedir (Kline, 2005: 78-79).



Şekil 12. Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) Tahmin Sonuçları

Çizelge 17. YEM Tahminleri Uyum İyiliği Sonuçları

Ölçüm (Uyum İstatistiği)	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Araştırma Modeli Değeri	Uyum Durumu
Genel Model Uymu				
X^2 /sd	≤ 3	$\leq 4-5$	2.05	İyi uyum
Karşılaştırmalı Uyum İstatistikleri				
NFI	≥ 0.95	0.94-0.90	0.975	İyi uyum
TLI (NNFI)	≥ 0.95	0.94-0.90	0.940	Kabul edilebilir
IFI	≥ 0.95	0.94-0.90	0.921	Kabul edilebilir
CFI	≥ 0.97	≥ 0.95	0.991	İyi uyum
RMSEA	≤ 0.05	0.06-0.08	0.014	İyi uyum
Mutlak Uyum İndeksleri				
GFI	≥ 0.90	0.89-0.85	0.938	İyi uyum
AGFI	≥ 0.90	0.89-0.85	0.944	İyi uyum
Artık Temelli Uyum İndeksi				
RMR	≤ 0.05	0.06-0.08	0.020	İyi uyum

Çizelge 17’de $X^2 /sd = 2.05$ çıkmıştır, ≤ 3 koşulunu sağladığı için “iyi uyum” kararı verilmiştir. NFI=0.975 ile ≥ 0.95 sağladığından “iyi uyum”, TLI (NNFI)=0.940 ile 0.94-0.90 sağladığından “kabul edilebilir uyum”, IFI =0.921 ile 0.94-0.90 aralığında “kabul edilebilir”, CFI=0.991 ile ≥ 0.97 sağladığından “iyi uyum”, RMSEA=0.014 ile ≤ 0.05 sağladığından “iyi uyum”, GFI=0.938 ile ≥ 0.90 sağladığından “iyi uyum”, AGFI=0.944 ile ≥ 0.90 sağladığından “iyi uyum”, RMR=0.020 ile ≤ 0.05 sağladığından “iyi uyum” sonuçlarına ulaşılmıştır. YEM tahmini uyum iyiliği kriterleri sonucunda, tahmin edilen katsayıların yorumlanmaya uygun olduğu belirlenmiştir.

Çizelge 18. YEM Model Tahmin Sonuçları

Yapısal ilişki	Yön	Tahmin edilen katsayı	St. Hata	t istatistiği	p	Sonuç
KSS→ÖS	+	0.641	0.097	6.608	0,000*	Anlamlı ilişki
KSS→KÖ	+	0.192	0.025	7.680	0,000*	Anlamlı ilişki
KÖ→ÖS	+	0.253	0.034	7.441	0,000*	Anlamlı ilişki

*0.05 için anlamlı ilişki

YEM tahmin sonuçlarına göre; sosyal sorumluluk örgütsel sürdürülebilirlik üzerinde pozitif yönde anlamlı etkilidir ($\beta = 0.641$, $p < 0.01$). Sosyal sorumluluk boyutu kişilik özellikleri üzerinde pozitif yönde anlamlı etkilidir ($\beta = 0.192$, p

<0.01). Kişilik özellikleri boyutu örgütsel sürdürülebilirlik üzerinde pozitif yönde anlamlı etkilidir ($\beta = 0.253$, $p < 0.01$).

Kişilik özelliklerinin aracı değişken olabilmesi için bazı koşulların sağlanması gerekmektedir. İlk olarak kişilik özellikleri olmadan, sadece sosyal sorumluluk ve örgütsel sürdürülebilirlik arasında anlamlı bir ilişkinin olması gerekmektedir. Eğer bu sağlanmaz ise, aracı etkinin tanımlanmasının anlamı yoktur. Bu nedenle ilk aşamada, sosyal sorumluluk ve örgütsel sürdürülebilirlik için YEM uygulanmıştır. Sosyal sorumluluk boyutunun, örgütsel sürdürülebilirlik üzerinde 0.711 br. artırıcı olduğu ve bu sonucun istatistik anlamlı olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç, aracılık etkisinin ele alınması için ilk aşamanın sağlanması anlamına gelmektedir.

İkinci aşamada, Şekil 9’da tanımlanan ve aracılık etkisini de kapsayan YEM’in analizi gerçekleştirilmiştir. Eğer kişilik özelliklerinin aracı rolü varsa, sosyal sorumluluk katsayısının bu modelde düşmesi, ama istatistik anlamlı olması beklenmektedir. Çizelge 18’de görüldüğü üzere, sosyal sorumluluk örgütsel sürdürülebilirliği 0.641 br. artırıcı ve anlamlı etkiye sahiptir. Katsayı değeri düşmüştür.

Diğer yandan, bir aracılık etkisinden söz etmek için, aynı zamanda kişilik özelliklerinin sürdürülebilirlik üzerinde anlamlı etkili olması gerekmektedir. Çizelge 18’de görüldüğü üzere, kişilik özellikleri örgütsel sürdürülebilirliği 0.253 br. artırıcı ve anlamlı etkiye sahiptir. Bu aşamaların tamamı, kişilik özelliklerinin aracı değişken olması şeklinde pozitif bir durumu belirtmektedir. AMOS programında sebebiyle (indirect) etkiler bootstrap metodolojisi ile otomatik verilmektedir. Standartlandırılan indirekt etki tercih edilir ve etki katsayılarının anlamlılığına bakılır. Eğer, p değeri 0.05’ten küçük ise, kişilik özelliklerinin sosyal sorumluluğun örgütsel sürdürülebilirliğe etkisinde aracılık ettiği sonucuna ulaşılabılır.

Kişilik özelliklerinin sosyal sorumluluğun örgütsel sürdürülebilirliğe etkisinde aracılık rolünün anlamlılığını test etmek için bootstrap analizi yapılmıştır. Analize ilişkin direkt veya indirekt metotlarla ilgili katsayılar ve güven aralıkları Çizelge 18’de gösterilmiştir.

Çizelge 19. Modele Yönelik Standardize Bootstrap Analizi

Model Yolu	Katsayı	%95 Güven Aralığı Alt-Üst
Doğrudan etki		
KSS→ÖS	0.641	0.622-0.713
KSS→KÖ	0.192	0.187-0.201
KÖ→ÖS	0.253	0.234-0.266
Dolaylı etki		
KSS→KÖ→ÖS	0.143	0.137-0.156

Sonuçlar incelendiğinde, bootstrap standardize edilmiş değer aralıklarının sıfır içermediği ve anlamlı olduğu görülmektedir (bootstrap katsayısı=0.143, GA%95 =0.137-0.156). Bu durum Kişilik özelliklerinin sosyal sorumluluğun örgütsel sürdürülebilirliğe etkisinde aracılık rolünün olduğunu göstermiştir.

F. Korelasyon Analizi

Çalışmada ana boyut ve alt boyut ilişkilerinin belirlenmesi amaçlı korelasyon analizi uygulanmıştır.

Çizelge 20. Küresel Sosyal Sorumluluk ile Örgütsel Sürdürülebilirlik İlişki Analizi

		Sosyal Sürdürülebilirlik Alt Boyutu	Kültürel Sürdürülebilirlik Alt Boyutu	Çevresel Sürdürülebilirlik Alt Boyutu	Ekonomik Sürdürülebilirlik Alt Boyutu	Yönetsel Sürdürülebilirlik Alt Boyutu	Örgütsel Sürdürülebilirlik Genel Boyutu
Eyleme Dönük Sorumluluk Alt Boyutu	r	0,457*	0,433*	0,427*	0,389*	0,427*	0,483*
Ekolojik Sorumluluk Alt Boyutu	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Özgeci Sorumluluk Alt Boyutu	r	0,337*	0,336*	0,295*	0,349*	0,367*	0,376*
Ulusal Sorumluluk Alt Boyutu	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Küresel Sosyal Sorumluluk Boyutu	r	0,398*	0,423*	0,318*	0,386*	0,414*	0,435*
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	r	0,451*	0,489*	0,437*	0,465*	0,467*	0,516*
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	r	0,482*	0,483*	0,442*	0,450*	0,476*	0,526*
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

*0.05 için anlamlı ilişki

Eyleme dönük sorumluluk alt boyutu; sosyal sürdürülebilirlik alt boyutunu %45,7 ($r=0,457$, $p=0,000$), kültürel sürdürülebilirlik alt boyutunu %43,3

($r=0,433$, $p=0,000$), çevresel sürdürülebilirlik alt boyutunu %42,7 ($r=0,427$, $p=0,000$), ekonomik sürdürülebilirlik alt boyutunu ise %38,9 ($r=0,389$, $p=0,000$), yönetsel sürdürülebilirlik alt boyutunu %42,7 ($r=0,427$, $p=0,000$), örgütsel sürdürülebilirlik genel boyutunu %48,3 ($r=0,483$, $p=0,000$) oranında pozitif yönde (artırıcı) etkilemektedir.

Ekolojik sorumluluk alt boyutu; sosyal sürdürülebilirlik alt boyutunu %33,7 ($r=0,337$, $p=0,000$), kültürel sürdürülebilirlik alt boyutunu %33,6 ($r=0,336$, $p=0,000$), çevresel sürdürülebilirlik alt boyutunu %29,5 ($r=0,295$, $p=0,000$), ekonomik sürdürülebilirlik alt boyutunu ise %34,9 ($r=0,349$, $p=0,000$), yönetsel sürdürülebilirlik alt boyutunu %36,7 ($r=0,367$, $p=0,000$), örgütsel sürdürülebilirlik genel boyutunu %37,6 ($r=0,376$, $p=0,000$) oranında pozitif yönde (artırıcı) etkilemektedir.

Özgeci sorumluluk alt boyutu; sosyal sürdürülebilirlik alt boyutunu %39,8 ($r=0,398$, $p=0,000$), kültürel sürdürülebilirlik alt boyutunu %42,3 ($r=0,423$, $p=0,000$), çevresel sürdürülebilirlik alt boyutunu %31,8 ($r=0,318$, $p=0,000$), ekonomik sürdürülebilirlik alt boyutunu ise %38,6 ($r=0,386$, $p=0,000$), yönetsel sürdürülebilirlik alt boyutunu %41,4 ($r=0,414$, $p=0,000$), örgütsel sürdürülebilirlik genel boyutunu %43,5 ($r=0,435$, $p=0,000$) oranında pozitif yönde (artırıcı) etkilemektedir.

Ulusal sorumluluk alt boyutu; sosyal sürdürülebilirlik alt boyutunu %45,1 ($r=0,451$, $p=0,000$), kültürel sürdürülebilirlik alt boyutunu %48,9 ($r=0,489$, $p=0,000$), çevresel sürdürülebilirlik alt boyutunu %43,7 ($r=0,437$, $p=0,000$), ekonomik sürdürülebilirlik alt boyutunu ise %46,5 ($r=0,465$, $p=0,000$), yönetsel sürdürülebilirlik alt boyutunu %46,7 ($r=0,467$, $p=0,000$), örgütsel sürdürülebilirlik genel boyutunu %51,6 ($r=0,516$, $p=0,000$) oranında pozitif yönde (artırıcı) etkilemektedir.

Küresel sosyal sorumluluk genel boyutu; sosyal sürdürülebilirlik alt boyutunu %48,2 ($r=0,482$, $p=0,000$), kültürel sürdürülebilirlik alt boyutunu %48,3 ($r=0,483$, $p=0,000$), çevresel sürdürülebilirlik alt boyutunu %44,2 ($r=0,442$, $p=0,000$), ekonomik sürdürülebilirlik alt boyutunu ise %45,0 ($r=0,450$, $p=0,000$), yönetsel sürdürülebilirlik alt boyutunu %47,6 ($r=0,476$, $p=0,000$),

örgütsel sürdürülebilirlik genel boyutunu %52,6 ($r=0,526$, $p=0,000$) oranında pozitif yönde (artırıcı) etkilemektedir.

Çizelge 21. Küresel Sosyal Sorumluluk ile Kişilik Özellikleri İlişki Analizi

		Deneyime Açıklık Alt Boyutu	Yumuşak Başlılık Alt Boyutu	Duygusal Denglilik Alt Boyutu	Sorumluluk Alt Boyutu	Dışa Dönüklük Alt Boyutu	Kişilik Genel Boyutu
Eyleme	r	-0,165*	0,155	-0,057	0,081*	0,064	0,013
Dönük	p	0,000	0,000	0,105	0,030	0,079	0,705
Sorumluluk Alt Boyutu							
Ekolojik	r	-0,207*	0,116*	-0,104*	0,101*	0,045	0,067
Sorumluluk	p	0,000	0,001	0,004	0,009	0,238	0,052
Alt Boyutu							
Özgeci	r	-0,235*	0,045	0,063	0,077*	0,053	0,119*
Sorumluluk	p	0,000	0,200	0,082	0,045	0,155	0,001
Alt Boyutu							
Ulusal	r	-0,268*	0,079*	0,020	0,049	0,002	0,092*
Sorumluluk	p	0,000	0,021	0,572	0,198	0,961	0,006
Alt Boyutu							
Küresel	r	-0,229*	0,121*	0,058	0,079*	0,044	0,161*
Sosyal	p	0,000	0,000	0,099	0,033	0,227	0,000
Sorumluluk							
Genel Boyutu							

*0.05 için anlamlı ilişki

Eyleme dönük sorumluluk alt boyutu; deneyime açıklık alt boyutunu %16,5 ($r=0,165$, $p=0,000$) oranında negatif yönde (azaltıcı) etkilemekteyken, sorumluluk alt boyutunu ise %8,1 ($r=0,081$, $p=0,030$) oranında pozitif yönde (arttırıcı) etkilemektedir.

Ekolojik sorumluluk alt boyutu; deneyime açıklık alt boyutunu %20,7 ($r=0,207$, $p=0,000$), duygusal denglilik alt boyutunu %10,4 ($r=0,104$, $p=0,004$) oranında pozitif yönde etkilemekteyken, yumuşak başlılık alt boyutunu %11,6 ($r=0,116$, $p=0,001$), sorumluluk alt boyutunu %10,1 ($r=0,101$, $p=0,009$) oranında pozitif yönde etkilemektedir.

Özgeci sorumluluk alt boyutu; deneyime açıklık alt boyutunu %23,5 ($r=0,235$, $p=0,000$), sorumluluk alt boyutunu ise %7,7 ($r=0,077$, $p=0,045$), kişilik genel boyutunu %11,9 ($r=0,119$, $p=0,001$) oranında pozitif yönde etkilemektedir.

Ulusal sorumluluk alt boyutu; deneyime açıklık alt boyutunu %26,8 ($r=0,268$, $p=0,000$), kişilik genel boyutunu %9,2 ($r=0,092$, $p=0,006$) oranında

negatif yönde (azaltıcı) etkilemekteyken, yumuşak başlılık alt boyutunu %7,9 ($r=0,079$, $p=0,021$) oranında pozitif yönde (artırıcı) etkilemektedir.

Küresel sosyal sorumluluk alt boyutu; deneyime açıklık alt boyutunu %22,9 ($r=0,229$, $p=0,000$), sorumluluk alt boyutunu ise %7,9 ($r=0,079$, $p=0,045$) oranında negatif yönde (azaltıcı) etkilemekteyken, yumuşak başlılık alt boyutunu %12,1 ($r=0,121$, $p=0,000$) oranında pozitif yönde (artırıcı) etkilemektedir. Küresel sosyal sorumluluk, kişilik özellikleri ile %16,1 ($r=0,161$, $p=0,000$) oranında anlamlı ilişkilidir.

Çizelge 22. Kişilik ile Örgütsel Sürdürülebilirlik İlişki Analizi

		Sosyal Sürdür. Alt Boyutu	Kültürel Sürdür. Alt Boyutu	Çevresel Sürdür. Alt Boyutu	Ekonomik Sürdür. Alt Boyutu	Yönetmel Sürdür. Alt Boyutu	Örgütsel Sürdür. Alt Boyutu
Deneyime Açıklık Alt Boyutu	r	-0,189*	-0,278*	-0,228*	-0,231*	-0,274*	-0,270*
	p	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Yumuşak Başlılık Alt Boyutu	r	0,045	0,085*	0,079*	0,020	0,094*	0,082*
	p	0,194	0,015	0,022	0,572	0,006	0,015
Duygusal Dengelilik Alt Boyutu	r	-0,049	-0,078*	-0,058	-0,011	-0,040	-0,052
	p	0,169	0,033	0,106	0,760	0,257	0,137
Sorumluluk Alt Boyutu	r	0,104*	0,073*	0,081*	0,081*	0,120*	0,110*
	p	0,006	0,057	0,034	0,038	0,001	0,003
Dışa Dönüklük Alt Boyutu	r	0,075*	0,035	0,018	0,053	0,067	0,059
	p	0,042	0,348	0,620	0,166	0,065	0,105
Kişilik Genel Boyutu	r	-0,043	-0,106*	-0,071*	-0,091*	-0,065*	-0,075*
	p	0,203	0,002	0,035	0,008	0,050	0,023

*0.05 için anlamlı ilişki

Deneyime açıklık alt boyutu; sosyal sürdürülebilirlik alt boyutunu %18,9 ($r=0,189$, $p=0,000$), kültürel sürdürülebilirlik alt boyutunu %27,8 ($r=0,278$, $p=0,000$), çevresel sürdürülebilirlik alt boyutunu %22,8 ($r=0,228$, $p=0,000$), ekonomik sürdürülebilirlik alt boyutunu ise %23,1 ($r=0,231$, $p=0,000$), yönetsel sürdürülebilirlik alt boyutunu %27,4 ($r=0,274$, $p=0,000$), örgütsel sürdürülebilirlik genel boyutunu %27,0 ($r=0,270$, $p=0,000$) oranında negatif yönde (azaltıcı) etkilemektedir.

Yumuşak başlılık alt boyutu; kültürel sürdürülebilirlik alt boyutunu %8,5 ($r=0,085$, $p=0,015$), çevresel sürdürülebilirlik alt boyutunu %7,9 ($r=0,079$, $p=0,022$), yönetsel sürdürülebilirlik alt boyutunu %9,4 ($r=0,094$, $p=0,006$),

örgütsel sürdürülebilirlik genel boyutunu %8,2 ($r=0,082$, $p=0,015$) oranında pozitif yönde (artırıcı) etkilemektedir.

Duygusal dengelilik alt boyutu; kültürel sürdürülebilirlik alt boyutunu %7,8 ($r=0,078$, $p=0,033$) oranında negatif yönde (azaltıcı) etkilemektedir.

Sorumluluk alt boyutu; sosyal sürdürülebilirlik alt boyutunu %10,4 ($r=0,104$, $p=0,006$), kültürel sürdürülebilirlik alt boyutunu %43,3 ($r=0,073$, $p=0,057$), çevresel sürdürülebilirlik alt boyutunu %8,1 ($r=0,081$, $p=0,034$), ekonomik sürdürülebilirlik alt boyutunu ise %8,1 ($r=0,081$, $p=0,038$), yönetsel sürdürülebilirlik alt boyutunu %12,0 ($r=0,120$, $p=0,001$), örgütsel sürdürülebilirlik genel boyutunu %11,0 ($r=0,110$, $p=0,003$) oranında pozitif yönde (artırıcı) etkilemektedir.

Dışa dönüklük alt boyutu; sosyal sürdürülebilirlik alt boyutunu %7,5 ($r=0,075$, $p=0,042$) oranında pozitif yönde (artırıcı) etkilemektedir.

Kişilik genel boyutu; kültürel sürdürülebilirlik alt boyutunu %10,6 ($r=0,106$, $p=0,002$), çevresel sürdürülebilirlik alt boyutunu %7,1 ($r=0,071$, $p=0,035$), ekonomik sürdürülebilirlik alt boyutunu ise %9,1 ($r=0,091$, $p=0,008$), yönetsel sürdürülebilirlik alt boyutunu %6,5 ($r=0,065$, $p=0,050$), örgütsel sürdürülebilirlik genel boyutunu %7,5 ($r=0,075$, $p=0,023$) oranında negatif yönde (azaltıcı) etkilemektedir.

G. Boyutlara Yönelik Tanımlayıcı İstatistik Bilgi ve Normallik Test Sonuçları

Yapılacak analizlerin belirlemede normallik testi sonuçlarına göre karar verileceği için Çizelge 23'te her bir boyut için tanımsal bilgilerin yanı sıra normallik test sonuçları da verilmiştir.

Çizelge 23. Boyutlara Yönelik Tanımlayıcı İstatistik Bilgiler ve Normallik Test Sonuçları

Boyutlar	Ortalama	St. Sapma	Asimetri	Basıklık	Kolmogorov-Smirnov		Shapiro-Wilk	
					ist	p	ist	p
Eyleme Dönük Sorumluluk Alt Boyutu	3,308	0,820	-0,104	-0,717	0,092	0,000	0,967	0,000
Ekolojik Sorumluluk Alt Boyutu	4,300	0,500	-0,963	1,144	0,148	0,000	0,938	0,000
Özgeci Sorumluluk Alt Boyutu	4,406	0,496	-0,821	0,478	0,159	0,000	0,945	0,000
Ulusal Sorumluluk Alt Boyutu	3,621	1,034	-0,748	-0,220	0,152	0,000	0,842	0,000
Küresel Sosyal Sorumluluk Genel Skor	3,792	0,652	-0,405	-0,700	0,107	0,000	0,957	0,000
Sosyal Sürdürülebilirlik Alt Boyutu	3,850	0,670	-0,507	0,120	0,060	0,000	0,977	0,000
Kültürel Sürdürülebilirlik Alt Boyutu	4,133	0,722	-0,775	0,381	0,117	0,000	0,945	0,000
Çevresel Sürdürülebilirlik Alt Boyutu	3,663	0,733	-0,290	-0,646	0,148	0,000	0,946	0,000
Ekonomik Sürdürülebilirlik Alt Boyutu	4,020	0,635	-0,916	1,404	0,133	0,000	0,942	0,000
Yönetmel Sürdürülebilirlik Alt Boyutu	4,068	0,719	-0,961	0,622	0,081	0,000	0,967	0,000
Örgütsel Sürdürülebilirlik Genel Skoru	3,964	0,634	-0,798	0,149	0,130	0,000	0,953	0,000

Verilere göre, normallik testlerinin ikisinin sonucunda da $p < 0.05$ olduğundan uygun dağılımın sağlanmadığını belirten H1 hipotezi kabul edilir. Böylece grup farklılığı analizlerinde non-parametrik yöntemler kullanılmak durumunda olacaktır.

H. Grup Farklılığı Analizleri

Grup farklılıklarını analiz etmek üzere, 2 grupta Mann-Whitney-U testi, 3 ve üzeri gruplarda Kruskal Wallis testi uygulanmıştır. Farkın merkezini bulmak için averaj değerlerine bakılmıştır.

Çizelge 24. Cinsiyet Açısından Mann-Whitney U Sınaması Sonuçları

Boyut	Grup	n	Ortalama Sıra	Ortalama	Mann-Whitney U	p
Deneyime Açıklık Alt Boyutu	Erkek	218	235,62	2,0046	26787,5	0,804
	Kadın	249	232,58	2,0120		
Yumuşak Başlılık Alt Boyutu	Erkek	218	209,91	2,7867	21890,0	0,000*
	Kadın	249	255,09	3,0221		
Duygusal Dengelilik Alt Boyutu	Erkek	218	235,28	3,0367	26861,0	0,839
	Kadın	249	232,88	3,0181		
Sorumluluk Alt Boyutu	Erkek	218	229,91	2,9587	26250,0	0,404
	Kadın	249	237,58	2,9859		
Dışa Dönüklük Alt Boyutu	Erkek	218	219,83	2,9977	24051,5	0,016*
	Kadın	249	246,41	3,0703		
Kişilik Genel Boyutu	Erkek	218	214,03	2,7569	22788,5	0,003*
	Kadın	249	251,48	2,8217		
Eyleme Dönük Sorumluluk Alt Boyutu	Erkek	218	226,48	3,2588	25501	0,259
	Kadın	249	240,59	3,3511		
Ekolojik Sorumluluk Alt Boyutu	Erkek	218	225,42	4,2697	25269,5	0,194
	Kadın	249	241,52	4,3269		
Özgeci Sorumluluk Alt Boyutu	Erkek	218	231,77	4,4069	26654,0	0,736
	Kadın	249	235,96	4,4050		
Ulusal Sorumluluk Alt Boyutu	Erkek	218	226,19	3,5581	25438,5	0,241
	Kadın	249	240,84	3,6754		
Küresel Sosyal Sorumluluk Genel Boyutu	Erkek	218	226,75	3,7550	25561,5	0,278
	Kadın	249	240,34	3,8245		
Sosyal Sürdürülebilirlik Alt Boyutu	Erkek	218	232,42	3,8498	26795,5	0,812
	Kadın	249	235,39	3,8494		
Kültürel Sürdürülebilirlik Alt Boyutu	Erkek	218	235,88	4,1468	26730,5	0,776
	Kadın	249	232,35	4,1213		
Çevresel Sürdürülebilirlik Alt Boyutu	Erkek	218	237,29	3,6843	26424	0,621
	Kadın	249	231,12	3,6446		
Ekonomik Sürdürülebilirlik Alt Boyutu	Erkek	218	237,72	4,0585	26329,5	0,573
	Kadın	249	230,74	3,9859		
Yönetmel Sürdürülebilirlik Alt Boyutu	Erkek	218	233,69	4,0889	27073	0,963
	Kadın	249	234,27	4,0487		
Örgütsel Sürdürülebilirlik Genel Boyutu	Erkek	218	234,40	3,9819	27053,5	0,952
	Kadın	249	233,65	3,9485		

*0,05 için anlamlı farklılık

Yumuşak başlılık ve Dışa dönüklük alt boyutları ile Kişilik genel boyutu cinsiyet grupları açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir. Farkın kaynağı

için ortalama değerlerine bakıldığında Yumuşak başlılık ve Dışa dönüklük alt boyutları ile Kişilik genel boyutu için farkın, ortalama değeri en yüksek olan Kadın katılımcılardan kaynaklandığı görülmektedir.

Çizelge 25. Yaş Açısından Kruskal-Wallis Sınaması Sonuçları

Boyut	Grup	n	Ortalama Sıra	Ortalama	Ki-kare değeri	p
Deneyime Açıklık Alt Boyutu	20-30 Yaş	51	284,38	2,2745	10,980	0,027*
	31-40 Yaş	197	224,12	1,9365		
	41-50 Yaş	156	225,37	1,9712		
	51-60 Yaş	49	235,47	2,0612		
	61 Yaş ve Üstü	14	280,54	2,2857		
Yumuşak Başlılık Alt Boyutu	20-30 Yaş	51	233,71	2,8922	2,345	0,673
	31-40 Yaş	197	227,89	2,8782		
	41-50 Yaş	156	244,87	2,9872		
	51-60 Yaş	49	233,67	2,8878		
	61 Yaş ve Üstü	14	201,00	2,7143		
Duygusal Dengelilik Alt Boyutu	20-30 Yaş	51	255,17	3,0784	6,440	0,169
	31-40 Yaş	197	243,48	3,0812		
	41-50 Yaş	156	226,79	2,9936		
	51-60 Yaş	49	200,96	2,8878		
	61 Yaş ve Üstü	14	219,43	2,9286		
Sorumluluk Alt Boyutu	20-30 Yaş	51	194,50	2,8725	12,787	0,012*
	31-40 Yaş	197	229,41	2,9594		
	41-50 Yaş	156	245,28	3,0064		
	51-60 Yaş	49	254,09	3,0204		
	61 Yaş ve Üstü	14	246,50	3,0000		
Dışa Dönüklük Alt Boyutu	20-30 Yaş	51	240,41	3,0784	19,671	0,001*
	31-40 Yaş	197	252,92	3,0863		
	41-50 Yaş	156	226,20	3,0192		
	51-60 Yaş	49	206,51	2,9694		
	61 Yaş ve Üstü	14	127,46	2,6071		
Kişilik Genel Boyutu	20-30 Yaş	51	268,33	2,8392	4,376	0,357
	31-40 Yaş	197	230,30	2,7883		
	41-50 Yaş	156	233,48	2,7955		
	51-60 Yaş	49	216,46	2,7653		
	61 Yaş ve Üstü	14	228,14	2,7071		
Eyleme Dönük Sorumluluk Alt Boyutu	20-30 Yaş	51	152,75	2,7908	62,680	0,000*
	31-40 Yaş	197	208,79	3,1603		
	41-50 Yaş	156	254,19	3,4279		
	51-60 Yaş	49	313,41	3,7874		
	61 Yaş ve Üstü	14	381,86	4,2560		
Ekolojik Sorumluluk Alt Boyutu	20-30 Yaş	51	147,16	3,9843	55,808	0,000*
	31-40 Yaş	197	210,52	4,2274		
	41-50 Yaş	156	260,51	4,3859		
	51-60 Yaş	49	305,06	4,5429		
	61 Yaş ve Üstü	14	336,61	4,6714		
Özgeci Sorumluluk Alt Boyutu	20-30 Yaş	51	137,36	4,0448	60,271	0,000*
	31-40 Yaş	197	216,55	4,3510		
	41-50 Yaş	156	251,66	4,4744		
	51-60 Yaş	49	324,19	4,7055		
	61 Yaş ve Üstü	14	319,14	4,6837		
Ulusal Sorumluluk Alt Boyutu	20-30 Yaş	51	135,02	2,8203	54,728	0,000*
	31-40 Yaş	197	221,03	3,5178		
	41-50 Yaş	156	251,96	3,7874		
	51-60 Yaş	49	324,37	4,2755		
	61 Yaş ve Üstü	14	260,75	3,8333		

Çizelge 25 (devam) Yaş Açısından Kruskal-Wallis Sınaması Sonuçları

Boyut	Grup	n	Ortalama Sıra	Ortalama	Ki-kare değeri	p
Küresel Sosyal Sorumluluk Genel Boyutu	20-30 Yaş	51	135,79	3,2882	70,787	0,000*
	31-40 Yaş	197	211,31	3,6875		
	41-50 Yaş	156	254,64	3,9036		
	51-60 Yaş	49	327,63	4,2252		
	61 Yaş ve Üstü	14	353,36	4,3405		
Sosyal Sürdürülebilirlik Alt Boyutu	20-30 Yaş	51	151,79	3,4510	31,591	0,000*
	31-40 Yaş	197	229,75	3,8293		
	41-50 Yaş	156	243,26	3,9127		
	51-60 Yaş	49	296,66	4,1020		
	61 Yaş ve Üstü	14	270,79	4,0000		
Kültürel Sürdürülebilirlik Alt Boyutu	20-30 Yaş	51	140,75	3,6510	42,247	0,000*
	31-40 Yaş	197	227,18	4,0873		
	41-50 Yaş	156	246,87	4,2167		
	51-60 Yaş	49	306,33	4,4898		
	61 Yaş ve Üstü	14	273,11	4,3571		
Çevresel Sürdürülebilirlik Alt Boyutu	20-30 Yaş	51	162,91	3,2843	33,158	0,000*
	31-40 Yaş	197	220,10	3,5948		
	41-50 Yaş	156	248,56	3,7393		
	51-60 Yaş	49	304,31	4,0306		
	61 Yaş ve Üstü	14	280,21	3,8690		
Ekonomik Sürdürülebilirlik Alt Boyutu	20-30 Yaş	51	134,67	3,4706	35,284	0,000*
	31-40 Yaş	197	237,31	4,0495		
	41-50 Yaş	156	250,98	4,1090		
	51-60 Yaş	49	273,74	4,2041		
	61 Yaş ve Üstü	14	220,93	3,9643		
Yönetmel Sürdürülebilirlik Alt Boyutu	20-30 Yaş	51	129,63	3,4485	42,419	0,000*
	31-40 Yaş	197	232,37	4,0600		
	41-50 Yaş	156	251,88	4,1815		
	51-60 Yaş	49	292,13	4,3635		
	61 Yaş ve Üstü	14	234,46	4,1205		
Örgütsel Sürdürülebilirlik Genel Boyutu	20-30 Yaş	51	131,44	3,4520	46,038	0,000*
	31-40 Yaş	197	228,20	3,9435		
	41-50 Yaş	156	251,19	4,0554		
	51-60 Yaş	49	304,80	4,2585		
	61 Yaş ve Üstü	14	249,82	4,0714		

*0,05 için anlamlı farklılık

Deneyime açıklık, Sorumluluk, Dışa dönüklük, Eyleme dönük sorumluluk, Ekolojik sorumluluk, Özgeci sorumluluk, Ulusal sorumluluk, Sosyal sürdürülebilirlik, Kültürel sürdürülebilirlik, Çevresel sürdürülebilirlik, Ekonomik sürdürülebilirlik, Yönetmel sürdürülebilirlik alt boyutları ile Küresel sosyal sorumluluk ve Örgütsel Sürdürülebilirlik genel boyutu yaş grupları açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir. Farkın kaynağı için ortalama değerlerine bakıldığında Deneyime açıklık, Eyleme dönük sorumluluk ve Ekolojik sorumluluk alt boyutları ile Küresel sosyal sorumluluk genel boyutu için farkın, ortalama değeri en yüksek olan 61 yaş ve üstü katılımcılardan kaynaklandığı görülmekteyken, Sorumluluk, Özgeci sorumluluk, Ulusal sorumluluk, Sosyal

sürdürülebilirlik, Kültürel sürdürülebilirlik, Çevresel sürdürülebilirlik, Ekonomik sürdürülebilirlik ve Yönetmel sürdürülebilirlik alt boyutları ile Örgütsel Sürdürülebilirlik genel boyutu için farkın ortalama değeri en yüksek olan 51-60 yaş arasındaki katılımcılardan kaynaklandığı, Dışa dönüklük alt boyutu için ise farkın ortalama değeri en yüksek olan 31-40 yaş arasındaki katılımcılardan kaynaklandığı görülmektedir.

Çizelge 26. Eğitim Durumu Açısından Kruskal-Wallis Sınaması Sonuçları

Boyut	Grup	n	Ortalama Sıra	Ortalama	Ki-kare değeri	p
Deneyime Açıklık Alt Boyutu	Lise	25	303,00	2,4400	12,197	0,016*
	Ön Lisans	128	245,72	2,0586		
	Lisans	114	236,28	2,0000		
	Lisansüstü	80	226,82	1,9750		
	Doktora	120	209,75	1,8958		
Yumuşak Başlılık Alt Boyutu	Lise	25	209,66	2,7600	2,493	0,646
	Ön Lisans	128	240,26	2,9531		
	Lisans	114	242,69	2,9737		
	Lisansüstü	80	235,91	2,9062		
	Doktora	120	222,86	2,8458		
Duygusal Dengelilik Alt Boyutu	Lise	25	258,56	3,1200	4,890	0,299
	Ön Lisans	128	234,56	3,0352		
	Lisans	114	249,96	3,0877		
	Lisansüstü	80	215,81	2,9625		
	Doktora	120	225,25	2,9833		
Sorumluluk Alt Boyutu	Lise	25	203,80	2,9000	9,838	0,043*
	Ön Lisans	128	217,15	2,9297		
	Lisans	114	235,89	2,9825		
	Lisansüstü	80	245,25	3,0000		
	Doktora	120	248,98	3,0083		
Dışa Dönüklük Alt Boyutu	Lise	25	224,26	3,0000	8,139	0,087
	Ön Lisans	128	247,69	3,0898		
	Lisans	114	238,41	3,0395		
	Lisansüstü	80	246,23	3,1000		
	Doktora	120	209,08	2,9417		
Kişilik Genel Boyutu	Lise	25	264,66	2,8440	8,276	0,082
	Ön Lisans	128	240,51	2,8133		
	Lisans	114	248,93	2,8167		
	Lisansüstü	80	234,69	2,7888		
	Doktora	120	206,03	2,7350		
Eyleme Dönük Sorumluluk Alt Boyutu	Lise	25	73,80	2,2833	102,744	0,000*
	Ön Lisans	128	174,41	2,9473		
	Lisans	114	229,94	3,2990		
	Lisansüstü	80	277,15	3,5760		
	Doktora	120	306,03	3,7361		
Ekolojik Sorumluluk Alt Boyutu	Lise	25	80,24	3,6400	96,204	0,000*
	Ön Lisans	128	176,69	4,0828		
	Lisans	114	229,65	4,3070		
	Lisansüstü	80	278,76	4,4700		
	Doktora	120	301,45	4,5500		
Özgeci Sorumluluk Alt Boyutu	Lise	25	110,54	3,9429	84,207	0,000*
	Ön Lisans	128	172,19	4,1708		
	Lisans	114	236,70	4,4185		
	Lisansüstü	80	263,96	4,5250		
	Doktora	120	303,12	4,6619		

Çizelge 26 (devam) Eğitim Durumu Açısından Kruskal-Wallis Sınaması Sonuçları

Boyut	Grup	n	Ortalama Sıra	Ortalama	Ki-kare değeri	p
Ulusal Sorumluluk Alt Boyutu	Lise	25	73,78	2,1733	95,281	0,000*
	Ön Lisans	128	178,88	3,2279		
	Lisans	114	244,21	3,7251		
	Lisansüstü	80	245,06	3,7063		
	Doktora	120	309,10	4,1847		
Küresel Sosyal Sorumluluk Genel Boyutu	Lise	25	65,96	2,8747	116,138	0,000*
	Ön Lisans	128	169,38	3,4781		
	Lisans	114	234,70	3,8135		
	Lisansüstü	80	267,76	3,9725		
	Doktora	120	314,77	4,1775		
Sosyal Sürdürülebilirlik Alt Boyutu	Lise	25	117,98	3,2750	47,706	0,000*
	Ön Lisans	128	195,93	3,6797		
	Lisans	114	235,80	3,8651		
	Lisansüstü	80	251,28	3,9016		
	Doktora	120	285,55	4,1010		
Kültürel Sürdürülebilirlik Alt Boyutu	Lise	25	119,64	3,5920	61,313	0,000*
	Ön Lisans	128	186,21	3,8734		
	Lisans	114	233,26	4,1018		
	Lisansüstü	80	256,74	4,2750		
	Doktora	120	294,34	4,4583		
Çevresel Sürdürülebilirlik Alt Boyutu	Lise	25	118,30	3,0267	55,153	0,000*
	Ön Lisans	128	191,18	3,4388		
	Lisans	114	237,42	3,6842		
	Lisansüstü	80	245,16	3,7208		
	Doktora	120	293,09	3,9764		
Ekonomik Sürdürülebilirlik Alt Boyutu	Lise	25	120,22	3,5100	43,115	0,000*
	Ön Lisans	128	199,55	3,8457		
	Lisans	114	243,82	4,0811		
	Lisansüstü	80	237,92	4,0344		
	Doktora	120	282,50	4,2437		
Yönetmel Sürdürülebilirlik Alt Boyutu	Lise	25	107,94	3,4100	57,124	0,000*
	Ön Lisans	128	192,72	3,8281		
	Lisans	114	230,20	4,0724		
	Lisansüstü	80	263,66	4,2117		
	Doktora	120	288,13	4,3589		
Örgütsel Sürdürülebilirlik Genel Boyutu	Lise	25	105,32	3,3569	67,166	0,000*
	Ön Lisans	128	185,67	3,7454		
	Lisans	114	234,12	3,9748		
	Lisansüstü	80	258,18	4,0625		
	Doktora	120	296,13	4,2481		

*0,05 için anlamlı farklılık

Deneyime açıklık, Sorumluluk, Dışa dönüklük, Eyleme dönük sorumluluk, Ekolojik sorumluluk, Özgeci sorumluluk, Ulusal sorumluluk, Sosyal sürdürülebilirlik, Kültürel sürdürülebilirlik, Çevresel sürdürülebilirlik, Ekonomik sürdürülebilirlik, Yönetmel sürdürülebilirlik alt boyutları ile Küresel sosyal sorumluluk ve Örgütsel Sürdürülebilirlik genel boyutu yaş grupları açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir. Farkın kaynağı için ortalama değerlerine bakıldığında Deneyime açıklık alt boyutu için farkın, ortalama değeri en yüksek olan lise eğitim durumundaki katılımcılardan kaynaklandığı görülmektedir,

Sorumluluk, Eyleme dönük sorumluluk, Özgeci sorumluluk, Ekolojik sorumluluk , Ulusal sorumluluk, Sosyal sürdürülebilirlik, Kültürel sürdürülebilirlik, Çevresel sürdürülebilirlik, Ekonomik sürdürülebilirlik ve Yönetmel sürdürülebilirlik alt boyutları ile Küresel sosyal sorumluluk ve Örgütsel Sürdürülebilirlik genel boyutları için farkın ortalama değeri en yüksek olan doktora eğitim durumundaki katılımcılardan kaynaklandığı, Dışa dönüklük alt boyutu için ise farkın ortalama değeri en yüksek olan ön lisans eğitim durumundaki katılımcılardan kaynaklandığı görülmektedir.

Çizelge 27. Kurumdaki Görev Açısından Kruskal-Wallis Sınaması Sonuçları

Boyut	Grup	n	Ortalama Sıra	Ortalama	Ki-kare değeri	p
Deneyime Açıklık Alt Boyutu	Doktor	122	215,20	1,9262	36,029	0,000*
	Hemşire	96	239,23	2,0365		
	İdari Personel	75	179,22	1,7133		
	Sağlık Personeli	149	255,68	2,1074		
	Teknik Personel	25	340,78	2,6000		
Yumuşak Başlılık Alt Boyutu	Doktor	122	221,98	2,8402	18,913	0,001*
	Hemşire	96	239,63	2,9531		
	İdari Personel	75	264,64	3,0600		
	Sağlık Personeli	149	240,98	2,9564		
	Teknik Personel	25	137,54	2,4000		
Duygusal Dengelilik Alt Boyutu	Doktor	122	226,34	2,9836	7,415	0,116
	Hemşire	96	236,46	3,0573		
	İdari Personel	75	225,57	3,0133		
	Sağlık Personeli	149	231,93	3,0067		
	Teknik Personel	25	299,52	3,2800		
Sorumluluk Alt Boyutu	Doktor	122	248,93	3,0082	24,863	0,000*
	Hemşire	96	238,47	2,9844		
	İdari Personel	75	259,40	3,0333		
	Sağlık Personeli	149	218,17	2,9362		
	Teknik Personel	25	162,10	2,8000		
Dışa Dönüklük Alt Boyutu	Doktor	122	212,77	2,9549	6,095	0,192
	Hemşire	96	242,73	3,0573		
	İdari Personel	75	237,27	3,0600		
	Sağlık Personeli	149	245,76	3,0839		
	Teknik Personel	25	224,18	3,0000		
Kişilik Genel Boyutu	Doktor	122	210,09	2,7426	6,744	0,150
	Hemşire	96	252,26	2,8177		
	İdari Personel	75	227,41	2,7760		
	Sağlık Personeli	149	243,62	2,8181		
	Teknik Personel	25	243,00	2,8160		
Eyleme Dönük Sorumluluk Alt Boyutu	Doktor	122	305,19	3,7316	98,162	0,000*
	Hemşire	96	254,32	3,4418		
	İdari Personel	75	228,16	3,2800		
	Sağlık Personeli	149	197,96	3,0990		
	Teknik Personel	25	40,92	2,0567		
Ekolojik Sorumluluk Alt Boyutu	Doktor	122	301,89	4,5508	104,828	0,000*
	Hemşire	96	264,01	4,4313		
	İdari Personel	75	255,33	4,3787		
	Sağlık Personeli	149	176,33	4,0859		
	Teknik Personel	25	67,20	3,6160		

Çizelge 27 (devamı) Kurumdaki Görev Açısından Kruskal-Wallis Sınaması Sonuçları

Boyut	Grup	n	Ortalama Sıra	Ortalama	Ki-kare değeri	p
Özgeci Sorumluluk Alt Boyutu	Doktor	122	303,95	4,6639	89,256	0,000*
	Hemşire	96	261,65	4,5193		
	İdari Personel	75	238,60	4,4400		
	Sağlık Personeli	149	180,55	4,1850		
	Teknik Personel	25	91,26	3,9257		
Ulusal Sorumluluk Alt Boyutu	Doktor	122	309,06	4,1858	101,305	0,000*
	Hemşire	96	257,85	3,8160		
	İdari Personel	75	226,99	3,6111		
	Sağlık Personeli	149	191,05	3,3177		
	Teknik Personel	25	53,10	1,9467		
Küresel Sosyal Sorumluluk Genel Boyutu	Doktor	122	314,46	4,1765	119,008	0,000*
	Hemşire	96	260,61	3,9330		
	İdari Personel	75	232,27	3,8000		
	Sağlık Personeli	149	184,42	3,5606		
	Teknik Personel	25	39,84	2,7307		
Sosyal Sürdürülebilirlik Alt Boyutu	Doktor	122	284,54	4,0953	46,361	0,000*
	Hemşire	96	243,94	3,9023		
	İdari Personel	75	239,60	3,8600		
	Sağlık Personeli	149	204,22	3,7055		
	Teknik Personel	25	109,86	3,2750		
Kültürel Sürdürülebilirlik Alt Boyutu	Doktor	122	289,50	4,4311	60,527	0,000*
	Hemşire	96	241,48	4,1771		
	İdari Personel	75	246,72	4,2107		
	Sağlık Personeli	149	201,93	3,9557		
	Teknik Personel	25	87,44	3,3360		
Çevresel Sürdürülebilirlik Alt Boyutu	Doktor	122	286,41	3,9399	45,663	0,000*
	Hemşire	96	246,66	3,7292		
	İdari Personel	75	229,27	3,6356		
	Sağlık Personeli	149	205,22	3,5145		
	Teknik Personel	25	115,34	3,0267		
Ekonomik Sürdürülebilirlik Alt Boyutu	Doktor	122	280,52	4,2377	46,893	0,000*
	Hemşire	96	253,16	4,0990		
	İdari Personel	75	244,12	4,0667		
	Sağlık Personeli	149	197,94	3,8523		
	Teknik Personel	25	117,94	3,5100		
Yönetmel Sürdürülebilirlik Alt Boyutu	Doktor	122	285,70	4,3504	67,694	0,000*
	Hemşire	96	242,74	4,1159		
	İdari Personel	75	267,31	4,2158		
	Sağlık Personeli	149	195,00	3,8691		
	Teknik Personel	25	80,64	3,2375		
Örgütsel Sürdürülebilirlik Genel Boyutu	Doktor	122	291,96	4,2337	68,247	0,000*
	Hemşire	96	246,44	4,0187		
	İdari Personel	75	251,71	4,0376		
	Sağlık Personeli	149	194,86	3,7904		
	Teknik Personel	25	83,52	3,2533		

*0,05 için anlamlı farklılık

Deneyime açıklık, Yumuşak başlılık, Sorumluluk, Dışa dönüklük, Eyleme dönük sorumluluk, Ekolojik sorumluluk, Özgeci sorumluluk, Ulusal sorumluluk, Sosyal sürdürülebilirlik, Kültürel sürdürülebilirlik, Çevresel sürdürülebilirlik, Ekonomik sürdürülebilirlik, Yönetmel sürdürülebilirlik alt boyutları ile Kişilik, Küresel sosyal sorumluluk ve Örgütsel Sürdürülebilirlik genel boyutu kurumdaki

görev grupları açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir. Farkın kaynağı için ortalama değerlerine bakıldığında Deneyime açıklık alt boyutu için farkın, ortalama değeri en yüksek olan teknik personel görevindeki katılımcılardan kaynaklandığı görülmektedirken, Yumuşak başlılık ve Sorumluluk alt boyutları için ise farkın ortalama değeri en yüksek olan idari personel görevindeki katılımcılardan kaynaklandığı, Dışa dönüklük alt boyutu ile Kişilik genel boyutu için ise farkın ortalama değeri en yüksek olan sağlık personel görevindeki katılımcılardan kaynaklandığı, Eyleme dönük sorumluluk, Özgeci sorumluluk, Ekolojik sorumluluk , Ulusal sorumluluk, Sosyal sürdürülebilirlik, Kültürel sürdürülebilirlik, Çevresel sürdürülebilirlik, Ekonomik sürdürülebilirlik ve Yönetmel sürdürülebilirlik alt boyutları ile Küresel sosyal sorumluluk ve Örgütsel Sürdürülebilirlik genel boyutları için farkın ortalama değeri en yüksek olan doktor görevindeki katılımcılardan kaynaklandığı görülmektedir.

Çizelge 28. Çalışma Süresi Açısından Kruskal-Wallis Sınaması Sonuçları

Boyut	Grup	n	Ortalama Sıra	Ortalama	Ki-kare değeri	p
Deneyime Açıklık Alt Boyutu	0-5 Yıl	221	229,18	1,9932	10,894	0,028*
	6-10 Yıl	158	224,86	1,9494		
	11-15 Yıl	60	257,50	2,1000		
	16-20 Yıl	22	242,86	2,1136		
	21 Yıl ve Üzeri	6	384,58	2,8333		
Yumuşak Başlılık Alt Boyutu	0-5 Yıl	221	225,79	2,8665	2,047	0,727
	6-10 Yıl	158	237,39	2,9304		
	11-15 Yıl	60	250,13	3,0000		
	16-20 Yıl	22	244,32	2,9545		
	21 Yıl ve Üzeri	6	247,92	3,0833		
Duygusal Dengelilik Alt Boyutu	0-5 Yıl	221	251,88	3,1086	8,875	0,064
	6-10 Yıl	158	218,92	2,9715		
	11-15 Yıl	60	209,57	2,9167		
	16-20 Yıl	22	234,77	2,9318		
	21 Yıl ve Üzeri	6	213,83	2,9167		
Sorumluluk Alt Boyutu	0-5 Yıl	221	222,62	2,9457	8,548	0,073
	6-10 Yıl	158	244,94	2,9937		
	11-15 Yıl	60	230,85	2,9583		
	16-20 Yıl	22	264,55	3,0455		
	21 Yıl ve Üzeri	6	284,50	3,3333		
Dışa Dönüklük Alt Boyutu	0-5 Yıl	221	246,30	3,0679	6,702	0,153
	6-10 Yıl	158	226,40	3,0158		
	11-15 Yıl	60	228,30	3,0417		
	16-20 Yıl	22	189,05	2,8409		
	21 Yıl ve Üzeri	6	203,00	3,0833		
Kişilik Genel Boyutu	0-5 Yıl	221	239,14	2,7964	3,318	0,506
	6-10 Yıl	158	222,47	2,7722		
	11-15 Yıl	60	236,28	2,8033		
	16-20 Yıl	22	239,16	2,7773		
	21 Yıl ve Üzeri	6	306,67	3,0500		

Çizelge 28 (devamı) Çalışma Süresi Açısından Kruskal-Wallis Sınaması Sonuçları

Boyut	Grup	n	Ortalama Sıra	Ortalama	Ki-kare.	p
Eyleme Dönük Sorumluluk Alt Boyutu	0-5 Yıl	221	220,58	3,2179	4,816	0,307
	6-10 Yıl	158	243,74	3,3734		
	11-15 Yıl	60	243,04	3,3694		
	16-20 Yıl	22	265,20	3,5076		
	21 Yıl ve Üzeri	6	267,00	3,5556		
Ekolojik Sorumluluk Alt Boyutu	0-5 Yıl	221	225,68	4,2778	2,077	0,722
	6-10 Yıl	158	241,65	4,3392		
	11-15 Yıl	60	238,31	4,2933		
	16-20 Yıl	22	255,25	4,2636		
	21 Yıl ve Üzeri	6	218,00	4,3000		
Özgeci Sorumluluk Alt Boyutu	0-5 Yıl	221	226,27	4,3859	3,094	0,542
	6-10 Yıl	158	238,06	4,4367		
	11-15 Yıl	60	244,58	4,4143		
	16-20 Yıl	22	265,48	4,4481		
	21 Yıl ve Üzeri	6	190,42	4,0952		
Ulusal Sorumluluk Alt Boyutu	0-5 Yıl	221	232,23	3,5732	9,945	0,041*
	6-10 Yıl	158	251,39	3,7880		
	11-15 Yıl	60	226,33	3,5833		
	16-20 Yıl	22	166,98	3,1136		
	21 Yıl ve Üzeri	6	163,67	3,1944		
Küresel Sosyal Sorumluluk Genel Boyutu	0-5 Yıl	221	225,18	3,7382	2,133	0,711
	6-10 Yıl	158	245,41	3,8654		
	11-15 Yıl	60	237,59	3,8100		
	16-20 Yıl	22	232,57	3,7742		
	21 Yıl ve Üzeri	6	227,83	3,7333		
Sosyal Sürdürülebilirlik Alt Boyutu	0-5 Yıl	221	225,60	3,7947	3,704	0,448
	6-10 Yıl	158	250,56	3,9533		
	11-15 Yıl	60	224,88	3,7937		
	16-20 Yıl	22	222,39	3,8125		
	21 Yıl ve Üzeri	6	240,92	3,8333		
Kültürel Sürdürülebilirlik Alt Boyutu	0-5 Yıl	221	228,42	4,0995	3,842	0,428
	6-10 Yıl	158	249,98	4,2139		
	11-15 Yıl	60	222,91	4,0833		
	16-20 Yıl	22	212,82	4,0545		
	21 Yıl ve Üzeri	6	207,25	4,0333		
Çevresel Sürdürülebilirlik Alt Boyutu	0-5 Yıl	221	228,17	3,6267	2,365	0,669
	6-10 Yıl	158	245,22	3,7289		
	11-15 Yıl	60	226,26	3,6139		
	16-20 Yıl	22	222,52	3,6364		
	21 Yıl ve Üzeri	6	272,67	3,8611		
Ekonomik Sürdürülebilirlik Alt Boyutu	0-5 Yıl	221	235,04	4,0011	2,305	0,680
	6-10 Yıl	158	242,22	4,0744		
	11-15 Yıl	60	216,30	3,9542		
	16-20 Yıl	22	223,30	4,0227		
	21 Yıl ve Üzeri	6	195,42	3,9167		
Yönetmel Sürdürülebilirlik Alt Boyutu	0-5 Yıl	221	235,28	4,0334	2,746	0,601
	6-10 Yıl	158	242,73	4,1479		
	11-15 Yıl	60	217,51	4,0208		
	16-20 Yıl	22	216,93	4,0114		
	21 Yıl ve Üzeri	6	184,33	3,8750		
Örgütsel Sürdürülebilirlik Genel Boyutu	0-5 Yıl	221	231,90	3,9270	2,356	0,671
	6-10 Yıl	158	245,47	4,0445		
	11-15 Yıl	60	219,55	3,9128		
	16-20 Yıl	22	218,86	3,9196		
	21 Yıl ve Üzeri	6	209,58	3,8889		

*0,05 için anlamlı farklılık

Deneyime açıklık ve Ulusal sorumluluk alt boyutları çalışma süresi grupları açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir. Farkın kaynağı için ortalama değerlerine bakıldığında Deneyime açıklık alt boyutu için farkın, ortalama değeri en yüksek olan 21 yıl ve üzeri çalışma süresine sahip katılımcılardan kaynaklandığı görülmektedir. Ulusal sorumluluk alt boyutu için ise farkın ortalama değeri en yüksek olan 6-10 yıl çalışma süresine sahip katılımcılardan kaynaklandığı görülmektedir.

Çizelge 29. Mesleki Deneyim Açısından Kruskal-Wallis Sınaması Sonuçları

Boyut	Grup	n	Ortalama Sıra	Ortalama	Ki-kare değeri	p
Deneyime Açıklık Alt Boyutu	0-5 Yıl	44	281,93	2,0417	9,398	0,052
	6-10 Yıl	48	238,57	1,8906		
	11-15 Yıl	160	217,18	2,0034		
	16-20 Yıl	145	229,83	2,1071		
	21 Yıl ve Üzeri	70	247,82	2,2614		
Yumuşak Başlılık Alt Boyutu	0-5 Yıl	44	251,17	2,9886	2,140	0,710
	6-10 Yıl	48	214,59	2,8021		
	11-15 Yıl	160	230,60	2,8938		
	16-20 Yıl	145	235,16	2,9310		
	21 Yıl ve Üzeri	70	241,89	2,9429		
Duygusal Dengelilik Alt Boyutu	0-5 Yıl	44	264,42	3,1136	4,847	0,303
	6-10 Yıl	48	250,13	3,1250		
	11-15 Yıl	160	234,67	3,0375		
	16-20 Yıl	145	226,23	2,9897		
	21 Yıl ve Üzeri	70	218,38	2,9571		
Sorumluluk Alt Boyutu	0-5 Yıl	44	202,09	2,9091	7,439	0,114
	6-10 Yıl	48	221,82	2,9167		
	11-15 Yıl	160	233,33	2,9687		
	16-20 Yıl	145	242,56	2,9931		
	21 Yıl ve Üzeri	70	246,21	3,0214		
Dışa Dönüklük Alt Boyutu	0-5 Yıl	44	246,64	3,0909	14,216	0,007*
	6-10 Yıl	48	255,02	3,1042		
	11-15 Yıl	160	248,08	3,0719		
	16-20 Yıl	145	229,07	3,0276		
	21 Yıl ve Üzeri	70	189,69	2,8929		
Kişilik Genel Boyutu	0-5 Yıl	44	288,52	2,8727	8,422	0,077
	6-10 Yıl	48	233,74	2,7979		
	11-15 Yıl	160	223,61	2,7725		
	16-20 Yıl	145	229,71	2,789		
	21 Yıl ve Üzeri	70	232,54	2,7843		
Eyleme Dönük Sorumluluk Alt Boyutu	0-5 Yıl	44	176,95	2,9527	52,167	0,000*
	6-10 Yıl	48	169,35	2,9097		
	11-15 Yıl	160	217,98	3,2167		
	16-20 Yıl	145	248,17	3,3908		
	21 Yıl ve Üzeri	70	321,44	3,8417		
Ekolojik Sorumluluk Alt Boyutu	0-5 Yıl	44	161,77	4,0455	47,385	0,000*
	6-10 Yıl	48	173,96	4,0417		
	11-15 Yıl	160	222,12	4,2825		
	16-20 Yıl	145	254,13	4,3586		
	21 Yıl ve Üzeri	70	306,03	4,5571		

Çizelge 29 (devamı) Mesleki Deneyim Açısından Kruskal-Wallis Sınaması Sonuçları

Boyut	Grup	n	Ortalama Sıra	Ortalama	Ki-kare değeri	p
Özgeci Sorumluluk Alt Boyutu	0-5 Yıl	44	148,43	4,0844	50,788	0,000*
	6-10 Yıl	48	188,16	4,2321		
	11-15 Yıl	160	225,00	4,3902		
	16-20 Yıl	145	246,06	4,4502		
	21 Yıl ve Üzeri	70	314,82	4,6714		
Ulusal Sorumluluk Alt Boyutu	0-5 Yıl	44	153,13	2,9924	39,297	0,000*
	6-10 Yıl	48	188,41	3,2326		
	11-15 Yıl	160	224,31	3,5594		
	16-20 Yıl	145	256,06	3,8115		
	21 Yıl ve Üzeri	70	292,56	4,0262		
Küresel Sosyal Sorumluluk Genel Boyutu	0-5 Yıl	44	156,17	3,4068	58,420	0,000*
	6-10 Yıl	48	172,94	3,4715		
	11-15 Yıl	160	219,87	3,7367		
	16-20 Yıl	145	250,82	3,8834		
	21 Yıl ve Üzeri	70	322,25	4,1914		
Sosyal Sürdürülebilirlik Alt Boyutu	0-5 Yıl	44	162,44	3,4858	27,845	0,000*
	6-10 Yıl	48	194,66	3,6823		
	11-15 Yıl	160	232,03	3,8516		
	16-20 Yıl	145	246,23	3,9043		
	21 Yıl ve Üzeri	70	285,14	4,0750		
Kültürel Sürdürülebilirlik Alt Boyutu	0-5 Yıl	44	149,90	3,7000	40,033	0,000*
	6-10 Yıl	48	177,19	3,8500		
	11-15 Yıl	160	235,68	4,1237		
	16-20 Yıl	145	249,78	4,2207		
	21 Yıl ve Üzeri	70	289,28	4,4400		
Çevresel Sürdürülebilirlik Alt Boyutu	0-5 Yıl	44	173,49	3,3447	32,309	0,000*
	6-10 Yıl	48	181,45	3,3715		
	11-15 Yıl	160	224,56	3,6229		
	16-20 Yıl	145	252,68	3,7598		
	21 Yıl ve Üzeri	70	290,95	3,9548		
Ekonomik Sürdürülebilirlik Alt Boyutu	0-5 Yıl	44	146,34	3,5057	31,671	0,000*
	6-10 Yıl	48	185,38	3,7969		
	11-15 Yıl	160	244,27	4,0797		
	16-20 Yıl	145	253,66	4,1224		
	21 Yıl ve Üzeri	70	258,24	4,1464		
Yönetmel Sürdürülebilirlik Alt Boyutu	0-5 Yıl	44	143,65	3,5312	36,085	0,000*
	6-10 Yıl	48	183,57	3,8346		
	11-15 Yıl	160	236,12	4,0754		
	16-20 Yıl	145	259,29	4,2026		
	21 Yıl ve Üzeri	70	268,14	4,2661		
Örgütsel Sürdürülebilirlik Genel Boyutu	0-5 Yıl	44	144,67	3,5122	40,827	0,000*
	6-10 Yıl	48	177,45	3,7302		
	11-15 Yıl	160	233,61	3,9665		
	16-20 Yıl	145	257,06	4,0674		
	21 Yıl ve Üzeri	70	282,05	4,1890		

*0,05 için anlamlı farklılık

Dışa dönüklük, Eyleme dönük sorumluluk, Ekolojik sorumluluk, Özgeci sorumluluk, Ulusal sorumluluk, Sosyal sürdürülebilirlik, Kültürel sürdürülebilirlik, Çevresel sürdürülebilirlik, Ekonomik sürdürülebilirlik, Yönetmel sürdürülebilirlik alt boyutları ile Küresel sosyal sorumluluk ve Örgütsel

Sürdürülebilirlik genel boyutu mesleki deneyim grupları açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir. Farkın kaynağı için ortalama değerlerine bakıldığında Dışa dönüklük alt boyutu için farkın, ortalama değeri en yüksek olan 6-10 yıl mesleki deneyime sahip katılımcılardan kaynaklandığı görülmektedirken, Eyleme dönük sorumluluk, Özgeci sorumluluk, Ekolojik sorumluluk , Ulusal sorumluluk, Sosyal sürdürülebilirlik, Kültürel sürdürülebilirlik, Çevresel sürdürülebilirlik, Ekonomik sürdürülebilirlik ve Yönetmel sürdürülebilirlik alt boyutları ile Küresel sosyal sorumluluk ve Örgütsel Sürdürülebilirlik genel boyutları için farkın ortalama değeri en yüksek olan 21 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip katılımcılardan kaynaklandığı görülmektedir.

Çizelge 30. Medeni Durum Açısından Kruskal-Wallis Sınaması Sonuçları

Boyut	Grup	n	Ortalama Sıra	Ortalama	Ki-kare değeri	p
Deneyime Açıklık Alt Boyutu	Evli	312	220,89	1,9391	10,680	0,005*
	Bekar	84	271,83	2,2024		
	Dul/Boşanmış	71	246,84	2,0845		
Yumuşak Başlılık Alt Boyutu	Evli	312	222,53	2,8446	9,084	0,011*
	Bekar	84	243,20	2,9583		
	Dul/Boşanmış	71	273,51	3,1549		
Duygusal Dengelilik Alt Boyutu	Evli	312	231,96	3,0208	2,022	0,364
	Bekar	84	250,70	3,0774		
	Dul/Boşanmış	71	223,20	2,9930		
Sorumluluk Alt Boyutu	Evli	312	234,61	2,9728	4,491	0,106
	Bekar	84	217,32	2,9405		
	Dul/Boşanmış	71	251,04	3,0141		
Dışa Dönüklük Alt Boyutu	Evli	312	239,17	3,0513	7,745	0,021*
	Bekar	84	245,03	3,0833		
	Dul/Boşanmış	71	198,22	2,9155		
Kişilik Genel Boyutu	Evli	312	218,67	2,7657	12,690	0,002*
	Bekar	84	270,80	2,8524		
	Dul/Boşanmış	71	257,83	2,8324		
Eyleme Dönük Sorumluluk Alt Boyutu	Evli	312	238,80	3,3419	14,695	0,001*
	Bekar	84	187,73	3,0089		
	Dul/Boşanmış	71	267,64	3,5129		
Ekolojik Sorumluluk Alt Boyutu	Evli	312	243,23	4,3404	23,984	0,000*
	Bekar	84	171,82	4,0571		
	Dul/Boşanmış	71	267,01	4,4113		
Özgeci Sorumluluk Alt Boyutu	Evli	312	245,93	4,4565	27,904	0,000*
	Bekar	84	165,15	4,1276		
	Dul/Boşanmış	71	263,03	4,5131		
Ulusal Sorumluluk Alt Boyutu	Evli	312	244,35	3,7110	22,881	0,000*
	Bekar	84	171,75	3,1389		
	Dul/Boşanmış	71	262,18	3,7934		
Küresel Sosyal Sorumluluk Genel Boyutu	Evli	312	241,77	3,8422	24,014	0,000*
	Bekar	84	172,81	3,4706		
	Dul/Boşanmış	71	272,25	3,9521		
Sosyal Sürdürülebilirlik Alt Boyutu	Evli	312	244,44	3,8998	13,579	0,001*
	Bekar	84	184,98	3,6295		
	Dul/Boşanmış	71	246,13	3,8891		

Çizelge 30 (devamı) Medeni Durum Açısından Kruskal-Wallis Sınaması Sonuçları

Boyut	Grup	n	Ortalama Sıra	Ortalama	Ki-kare değeri	p
Kültürel Sürdürülebilirlik Alt Boyutu	Evli	312	245,79	4,2109	21,223	0,000*
	Bekar	84	173,40	3,7952		
	Dul/Boşanmış	71	253,87	4,1915		
Çevresel Sürdürülebilirlik Alt Boyutu	Evli	312	240,46	3,7041	9,949	0,007*
	Bekar	84	193,26	3,4325		
	Dul/Boşanmış	71	253,80	3,7559		
Ekonomik Sürdürülebilirlik Alt Boyutu	Evli	312	248,67	4,1010	18,440	0,000*
	Bekar	84	178,15	3,7083		
	Dul/Boşanmış	71	235,62	4,0317		
Yönetmel Sürdürülebilirlik Alt Boyutu	Evli	312	247,37	4,1540	24,117	0,000*
	Bekar	84	168,67	3,6875		
	Dul/Boşanmış	71	252,55	4,1364		
Örgütsel Sürdürülebilirlik Genel Boyutu	Evli	312	246,52	4,0345	22,374	0,000*
	Bekar	84	171,14	3,6523		
	Dul/Boşanmış	71	253,35	4,0235		

*0,05 için anlamlı farklılık

Deneyime açıklık, Yumuşak başlılık, Dışa dönüklük, Eyleme dönük sorumluluk, Ekolojik sorumluluk, Özgeci sorumluluk, Ulusal sorumluluk, Sosyal sürdürülebilirlik, Kültürel sürdürülebilirlik, Çevresel sürdürülebilirlik, Ekonomik sürdürülebilirlik, Yönetmel sürdürülebilirlik alt boyutları ile Kişilik, Küresel sosyal sorumluluk ve Örgütsel Sürdürülebilirlik genel boyutu medeni durum grupları açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir. Farkın kaynağı için ortalama değerlerine bakıldığında Deneyime açıklık, Dışa dönüklük alt boyutları ile Kişilik genel boyutu için farkın, ortalama değeri en yüksek olan bekar katılımcılardan kaynaklandığı görülmekteyken, Yumuşak başlılık, Ekolojik sorumluluk, Özgeci sorumluluk, Ulusal sorumluluk ve Çevresel sürdürülebilirlik alt boyutları ile Küresel sosyal sorumluluk genel boyutu için farkın ortalama değeri en yüksek olan dul/boşanmış katılımcılardan kaynaklandığı, Dışa dönüklük alt boyutu ile Kişilik genel boyutu için ise farkın ortalama değeri en yüksek olan sağlık personel görevindeki katılımcılardan kaynaklandığı, Eyleme dönük sorumluluk, Sosyal sürdürülebilirlik, Kültürel sürdürülebilirlik, Ekonomik sürdürülebilirlik ve Yönetmel sürdürülebilirlik alt boyutları ile Örgütsel Sürdürülebilirlik genel boyutu için farkın ortalama değeri en yüksek olan evli katılımcılardan kaynaklandığı görülmektedir.

VII. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

A. Tartışma

Araştırmada yararlanılan yöntem anket uygulaması olup İstanbul içi özel hastanelerde aktif görev alan 467 sağlık çalışanı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarından önce bu durumun kısıtlılık oluşturduğu gerçeğine yer verilmelidir. Türkiye geneli sağlık çalışanı popülasyonu değerlendirildiğinde (hekimler dış hekimleri, eczacılar, hemşireler, ebeler, diğer sağlık personeli ve diğer personelleri) ulaşılan sayı 1.142.469'dur. Yeterli düzeyde örneklem belirlenmesine rağmen araştırmanın yalnızca İstanbul ilinde bulunan özel hastanelerde gerçekleştirilmesi bir kısıtlılık oluşturmaktadır. Türkiye geneli özel hastanelerde aktif görev alan sağlık çalışanı sayısı 274.874'tür. Buna göre %95 Güven düzeyi için en az 398 kişiye anket uygulanması gerekmektedir. Bu oran karşılanmakta ancak Türkiye geneli gerçekleştirilmesi gereken bir uygulamaya olan ihtiyacı yansıtmaktadır. Diğer yandan örneklemdeki evrenin yüzdesini arttırdığı gerçeği de kabul edilmelidir.

Sağlık çalışanlarında sosyal sorumluluk algısının örgütsel sürdürülebilirliği etkisinde kişilik özelliklerinin aracı rolünün tespit edilmesine yönelik bir amaç taşıyan bu araştırmanın sonuçları içeriğin devamında paylaşılmaktadır.

467 katılımcının demografik özellikleri incelendiğinde %53.3'ünün kadın, %46.7'sinin erkek olduğu, %42.2 oranla katılımcıların genelinin 31-40 yaş grubunda, %33.4 oranla 41-50 yaş grubunda, %10.9 oranla 20-30 yaş grubunda, %3.0 oranla 61 yaş ve üzeri yaş grubunda yer aldığı gözlenmektedir. %66.8'i evli, %18.0'ı bekar, %15.2'si boşanmış veya duldur. Katılımcıların genelinin %27.4 oranla ön lisans, %25.7 oranla doktora, %24.4 oranla lisans eğitim düzeyine sahip olduğu, %31,9 oranla sağlık personeli, %26.1 oranla hekim, %20.6 oranla hemşire olduğu tespit edilmektedir. %47.3 oranla 0-5 yıl, %33.8 oranla 6-10 yıl, %12.8 oranla 11 - 15 yıl çalışma süresine sahip olan katılımcılar %34.3 oranla 11-15 yıl, %31.0 oranla 16-20 yıl, yüzde 15.0 oranla 21 yıl ve üzeri, %10.3 oranla

6 - 10 yıl, %9.4 oranla 0-5 yıl mesleki deneyime sahiptir. Demografik bilgi formundan elde edilen bu bilgilerin evreni temsil etme yeteneğine sahip olduğu düşünülmektedir.

Araştırmada yararlanılan veri toplama ölçeği kişilik ölçeğine yönelik bulgular incelendiğinde yumuşak başlılık, deneyime açıklık, dışa dönüklük, sorumluluk, duygusal dengelilik, alt boyutları puanlanarak 2.79 kişilik boyutu genel ortalaması tespit edilmektedir. Kişilik önermeleri yanıt çeşitliliğine sahiptir. Kaygılı, kolay hayal kırıklığına uğrayan önermesinde %36.6; alt üst olmuş dikkatsiz önermesinde %73.9 oranla kesinlikle katılmıyorum yanıtı, yeni yaşantılara açıklık önermesinde %45.8; geleneksel yaratıcı olmayan önermesinde %37.5; eleştirel kavgacı önermesinde %34.40 oranla katılmıyorum yanıtı, sempatik sıcak önermesinde %26.6 oranla katılıyorum yanıtı, sakın duygusal olarak dengeli önermesinde %35.5; çekingen sessiz önermesinde %47.1; dışa dönük, istekli önermesinde %51.6; güvenilir, öz disiplinli önermesinde %67.9 oranla kesinlikle katılıyorum yanıtı verilmektedir. Bu ifadelerden anlaşılacağı üzere araştırmaya katılım gösterenler en genel hatlarıyla yaratıcı, yeni yaşantılara kapalı, yapıcı, çabuk hayal kırıklığına uğramayan, kaygı düzeyi yüksek olmayan, dikkatli, girişken, dışa dönük, sempatik, sıcakkanlı, sakın, duygusal, öz disiplin sahibi bireylerdir.

Araştırmada yararlanılan veri toplama ölçeği küresel sosyal sorumluluk ölçeğine yönelik bulgular incelendiğinde ekolojik sorumluluk, eyleme dönük sorumluluk, ulusal sorumluluk, özgeci sorumluluk alt boyutları puanlanarak 3.79 küresel sosyal sorumluluk boyutu genel ortalaması elde edilmektedir. Ölçekten edinilen bulgular aşağıda paylaşılmakta olup öncesinde sonuçlar değerlendirilmektedir. Küresel sosyal sorumluluk boyutuna olumsuz olarak yansıyan 4 önerme vardır. Buna göre katılımcıların geneli küresel sosyal sorunlar karşısında toplum duyarlılığının arttırılmasına yönelik çalışmalarda aktif rol almamakta, küresel sosyal sorumluluk projelerini oluşturulmasında ve katılımcıların neredeyse yarısı nesli tükenen hayvan ve bitki türleri için yapabileceği bir şey olduğuna inanmamaktadır. Bu durumun nedeninin meslek grupları (zoooloji veya fitoloji bilim alanında çalışmamak gibi) ile alakalı olduğu düşünülebileceği gibi sorunun yanlış anlaşılabilirdiği de düşünülmektedir. Bu kapsamda nesli tükenen ifadesi yerine nesli tükenmekte olan veya neslinin

tükenme ihtimali bulunan ifadesi kullanıldığında alınacak sonuç merak uyandırmaktadır. Son olarak uluslararası yardım için satışa sunulan ürünleri satın alarak destek olmadıklarını ifade eden katılımcıların oranı destek olduğunu ifade eden katılımcıların oranından %2.4 daha fazladır. Bu durum yardım etmeyi ve dolayısıyla önermeyi desteklemekten ziyade, maddi güç ile ilişkili bulunmaktadır.

Küresel sosyal sorumluluk boyutuna olumlu olarak yansıyan önermelerin sayısı 26'dır. Bu kapsamda en fazla katılım alan önerme tüm insanların hakkını gözetmektir. Ardından tüm insanların refahını önemsemek, küresel çevre kirliliğinden rahatsız olmak, bazı materyallerin zorunlu geri dönüşüme tabi tutulmasını gerekli bulmak gelmektedir. Katılım göstermeyenlerden fazla olmasına rağmen, en az düzeye sahip önerme Suriyeli ve benzeri göçmenlerin problemlerine yönelik daha fazla hükümet çabası görmek isteyenlerdir. Ardından yükselen bir oranla yardım derneklerinin etkinliğine katılma için çevresini teşvik etmek, çevre kirliliği ile mücadele veren kuruluş çalışmalarına katılım göstermek, sivil toplum kuruluşlarınca oluşturulan kampanyalara destek sunmak, tanıdığı kimseleri uluslararası gönüllü çalışmalara katılma konusunda teşvik etmek önermeleri gelmektedir.

- %14.1 oranında katılımcı küresel sosyal sorunlar karşısında toplum duyarlılığının artırılmasına yönelik çalışmalarda aktif rol almakta, %78,2'si almamaktadır.
- %73.4 oranında katılımcı küresel sosyal sorumluluk projelerinin oluşturulmasında aktif rol almamakta, %22.2 oranında rol almaktadır.
- Nesli tükenen hayvan ve bitki türleri için yapabileceği bir şeyler olduğuna inananların oranı yüzde 19.3 iken inanmayanların oranı %47.7'dir. Bu önerme mana ve sürdürülebilirlik itibarıyla olumsuz yanıtlanan bir önerme olup %33,0 katılım oranıyla en yüksek kararsızlığa sahip olmayla sonuçlanan önerme olmaktadır.
- %44.1'i Uluslararası yardım için satışa çıkarılan ürünleri satın alarak destek olduğunu, %46.5'i destek olmadığını ifade etmektedir.

- Tüm insanların hakkını gözeten katılımcı oranı %98.1 olup, %0.8'i tüm insanların hakkını gözetme önermesine katılmamaktadır.
- Tüm insanların refahını önemseyen katılımcı oranı %97.8 iken önemsemeyen katılımcıların oranı %0.6'dır.
- Katılımcıların %97.8'i artan küresel çevre kirliliğinden rahatsız olduğunu belirtirken, %1.3'ü rahatsız olmadığını belirtmektedir.
- Teneke şişe gazete gibi materyallerin zorunlu geri dönüşüme tabi tutulması gerektiğini düşünen katılımcı oranı %97.2, zorunluluğu gerekli görmeyen katılımcı oranı %0.8'dir.
- Çevre korumanın insanlar tarafından sağlanması gerektiği anlayışına sahip katılımcı oranı %96.4, bu anlayışa sahip olmayan katılımcı oranı %1.7'dir
- Bir bireyin diğer bireyler için endişe duymasına gerek olmadığını belirten katılımcı oranı %1.5 iken, bu durumun aksini düşünenlerin oranı %96.3'tür. Bu önerme %0.2 oranla kararsızlığın en az gözlendiği önerme olmaktadır.
- Tüm insanların kendisi için değerli olduğunu belirten katılımcıların oranı %93.8 iken, bu duruma katılmayanların oranı %1.7'dir.
- Yabancı ülkelerdeki insan problemlerini önemseyenlerin oranı %93.4 iken, %1.5 oranında katılımcı bu problemleri önemsemediğini belirtmektedir.
- Farklı ülkelerde kısıtlanan hak ve özgürlükleri önemseyen katılımcıların oranı %91 iken, bu durumu önemli bulmayanların oranı %4.1'dir.
- %85.3 oranında katılımcı çevreyi korumak adına yapabileceği faydalı şeyler olduğunu düşünürken, %4.5'i düşünmemektedir.
- Medikal ürünlere erişimde problemi olan insanlara bağış gerçekleştiren katılımcı oranı %85, bağış gerçekleştirmeyen katılımcı oranı %10.7'dir.

- Diğer ülkelere yardım etmekten ziyade kendi ülkesini problemlerinin çözülmesine yönelik uğraş isteyen katılımcıların oranı%19.1 iken, %82.7 oranında katılımcı önermeye katılmamaktadır.
- %80.5'i gıda problemi bulunan ülkelere yönelik düzenlenen sosyal sorumluluk projelerine destek vermekte iken, %13.3'ü destek vermemektedir.
- %79'u doğal afetten etkilenen küresel lokasyonlara maddi bağışta bulunduğunu, %14.5'i bulunmadığını ifade etmektedir.
- Gelişmişlik bakımından düşük düzeye sahip ülkede yaşayan yoksul vatandaşlar için yardımda bulunmaya istekli olan katılımcıların oranı %76.5 olup, %7 oranında katılımcı isteklilik göstermemektedir.
- %74.9'u uluslararası kuruluşlar tarafından çevre problemlerinin çözümüne yönelik gerçekleştirilen faaliyetleri desteklemekte iken, %16.1'i desteklememektedir.
- Bireylerin yalnızca kendi ülkelerini geliştirebilmeye yönelik çalışması önermesine katılan%15.9 katılımcının aksine %74. 8'i bu önermeye katılmamaktadır
- Türkiye'de yoksullara yönelik çok sayıda problem bulunduğundan diğer ülkelerin sorunlarına para harcanmaması gerektiğini düşünen katılımcı oranı %16.3 olup, bu önermeye katılmayan katılımcı oranı 64.2'dir.
- Ödediği vergilerin yalnızca ülke vatandaşları için harcanmasını isteyen katılımcıların oranı %19.5 iken, %64 oranında katılımcı bunun aksini istemektedir.
- Türkiye Cumhuriyeti'nin komşularında mevcut problemlerin çözümü için devlet tarafından bir şeyler yapılması gerektiğini düşünen katılımcıların oranı % 61.7, düşünmeyen katılımcıların oranı %16. 3'tür.
- %55.7'si küresel çevre problemleri hakkında toplum duyarlılığını artırmaya yönelik çabalara katkıda bulunduğunu, %37.2'si katkıda bulunmadığını ifade etmektedir.

- %55.2 oranında katılımcı tanıdığı kimseleri uluslararası gönüllü çalışmalara katılma konusunda teşvik etmekte iken %36.1'i teşvik etmemektedir.
- %55.1'i uluslararası sivil toplum kuruluşlarınca oluşturulan kampanyalara destek sunmakta iken, %33,4'ü destek sunmamaktadır.
- Katılımcıların %54.2'si çevre kirliliği ile mücadele veren kuruluş çalışmalarına katılım göstermekte iken %34.8'i katılım göstermemektedir.
- %48.6'si tanıdığı kimseleri yardım dernekleri etkinliğine katılma hususunda teşvik etmekte iken %43.3'ü teşvik etmemektedir.
- Suriyeli ve benzeri göçmenlerin problemlerine çözüm adına iktidarın daha fazla çabalaması gerektiğini düşünen katılımcıların oranı% 47.9 iken, önermenin aksini düşünenlerin oranı %29.7'dir.

Araştırmada yararlanılan veri toplama ölçeği örgütsel sürdürülebilirlik ölçeğine yönelik bulgular incelendiğinde sosyal sürdürülebilirlik, kültürel sürdürülebilirlik, çevresel sürdürülebilirlik, ekonomik sürdürülebilirlik, geleneksel sürdürülebilirlik alt boyutları puanlanarak 3.96 örgütsel sürdürülebilirlik boyutu genel ortalaması saptanmaktadır. Sosyal sürdürülebilirlik alt boyutunun tüm önermeleri değerlendirildiğinde örgütün henüz işe başlayan çalışanlar için oryantasyon ve etkinlik düzenlediği, öğrenciler arasında yalnız bırakma ve dışlama gibi eylemleri önleyebilmek adına uygulamalar yaptığı, toplumsal faydaya yönelik sosyal sorumluluk projeleri yürüttüğü, çalışanların eşit muamelesi için çaba gösterdiği, hesap verebilir ve şeffaf bir yönetim anlayışına sahip olduğu gözlenmektedir. Ancak istismarın önlenmesi için eğitim vermek suretiyle farkındalık yaratmadığı sonucuna ulaşılmaktadır. Kültürel sürdürülebilirlik alt boyutunun tüm önermeleri değerlendirildiğinde örgütün, çalışanların değerine saygı duyduğu, mevcut kültürel değerlerin yıllar arasında aktarılabilmesine inandığı, örgüt kültürünü bazı simgeler vasıtasıyla yaşattığı, kültürü bugün ve gelecek arasında köprü olarak gördüğü, kuruluş yıl dönümü vb. özel günlerde etkinlikler düzenlediği, geçmiş tecrübelerden yararlanmayı kültür haline getirdiği gözlenmektedir. Çevresel sürdürülebilirlik alt boyutunun tüm önermeleri değerlendirildiğinde geri dönüşüm etkinlikleri düzenlendiği, doğayı

korumaya yönelik projeler yürütüldüğü, tasarruflu kaynak kullanımına yönelik etkinliklerde bulunduğı, çevre kirliliğı kapsamında eğitimler sunduğı, çevreye yönelik faaliyetlerde aktif katılım sağladığı sonucuna ulaşılmakta ancak doğa dostu ürün kullanmadığı saptanmaktadır.

Ekonomik sürdürülebilirlik alt boyutunda örgütün ihtiyaçlarına yönelik etkili bütçe kullanımı ve bilinçli tüketim alışkanlığının kazandırılması için etkinlikler gerçekleştirdiğı, satın almalarda yerel ürün tercihine yönelik teşvik eylemleri ile milli bilinç oluşturmaya çalıştığı, etkin tasarruf programı uyguladığı bulgulanmaktadır. Son olarak yönetsel sürdürülebilirlik alt boyutu değerlendirildiğinde resmi görevlerin haricindeki işler için gönüllü katılımının esas alınması önermesi hariç, tüm önermelerin yüksek katılım oranına sahip olduğu gözlenmektedir. Gönüllü katılımı hakkındaki önerme kabul görmediğı gibi, en yüksek kararsızlık oranının gözlendiğı önermedir. Ardından mevcut bilgilerin geleceğe aktarımı için örgütsel hafızanın kullanılması ve öğrenci yetenek gelişimi için fırsat yaratılması gelmektedir.

Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) neticesinde, Extraction (çıkarma) hanesinde değeri 0,20'nin üzerine çıkamayan sorular Costello ve Osborne'un (2005) çalışmasında gösterildiğı üzere, varyans değişime etkileri beklenenden az olduğu için analize dahil edilmemelidir. Bu araştırma neticesinde elde edilen verilerin 0,20 değerinin altında kalan soru olmaması sebebiyle çıkarma yapılmamıştır. Anti-imaj matris diyagonal değerleri her üç ölçek için en az 0.50 değerinde çıkmıştır. Böylece soru çıkarılmasına gerek kalmadan, kullanılan ölçeklerin orijinalliğı korunmuştur. Faktör yapısında, sosyal sorumluluk için 4 faktör, örgütsel sürdürülebilirlik için 5 faktör ve kişilik özellikleri için 5 faktör özdeğerleri 1'in üzerinde olarak elde edilmiştir. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliği 0.70 değerinin üzerinde yani iyi düzeyi ifade etmektedir. Sosyal sorumluluk ölçeğı 0.934, örgütsel sürdürülebilirlik ölçeğı 0.932 ve kişilik özellikleri için 0.929 olarak elde edilmiştir. Analize konu olan değişkenlerin tutarlılığının ölçülmesi için yapılan Bartlett küresellik testinin sonucu sosyal sorumluluk ölçeğı için istatistik anlamlı ($\chi^2= 8104.67$ ve $p= 0.000$), örgütsel sürdürülebilirlik ölçeğı için ($\chi^2= 8914.52$ ve $p= 0.001$) ve kişilik özellikleri ölçeğı için ($\chi^2= 7916.31$ ve $p= 0.001$) olarak elde edilmiştir. Anti-imaj korelasyon matrisi sonuçlarına göre, ifadelerin çapraz ilişki katsayıları 0.5'in yani kritik

düzeyin üzerinde elde edilmiştir. Diğer yandan ölçeklerin tamamı için extraction (çıkartım) sütununda 0.20 değerinin altında kalan soru yoktur, böylece soru çıkarımı yapılmamıştır. Faktör ağırlıkları sosyal sorumluluk ölçeği için (0.60-0.80) arasında, örgütsel sürdürülebilirlik ölçeği için (0.64-0.82) arasında ve kişilik özellikleri için (0.67-0.84) arasında elde edilmiştir.

AFA ile belirlenen faktörlerin, hipotez ile belirlenen faktör yapılarına uygunluğunu test etmek amacıyla Doğrulayıcı Faktör Analizi- DFA 'dan yararlanılmıştır. Ölçme modelleri bir grup gözlenebilen değişkenin (bir ölçme aracı olarak) faktör olarak isimlendirilen gizil değişkenleri nasıl ve ne kadar açıkladığını ortaya koymayı amaçlamaktadır. İlk olarak birinci düzey DFA modeli oluşturularak daha sonra ikinci düzey oluşturularak gizil faktörler ile bu faktörler arasındaki karşılıklı bağımlı etkiler AMOS 23.0 programında test edilmiştir. DFA, $X^2 /sd = 2.17$ çıkmıştır, ≤ 3 koşulunu sağladığı için “iyi uyum” kararı verilmiştir. NFI=0.977 ile ≥ 0.95 sağladığından “iyi uyum”, sağlanmıştır, TLI (NNFI)=0.980 ile ≥ 0.95 sağladığından “iyi uyum”, IFI =0.964 ile ≥ 0.95 sağladığından “iyi uyum”, CFI=0.960 ile ≥ 0.95 sağladığından “kabul edilebilir uyum”, RMSEA=0.031 ile ≤ 0.05 sağladığından “iyi uyum”, GFI=0.924 ile ≥ 0.90 sağladığından “iyi uyum”, AGFI=0.911 ile ≥ 0.90 sağladığından “iyi uyum”, RMR=0.023 ile ≤ 0.05 sağladığından “iyi uyum” sonuçlarına ulaşılmıştır. Analizde ele alınan 3 ölçek için faktör yapısı doğrulanmıştır. Bu aşamadan sonra yapısal eşitlik modeli tahminine geçilmiştir.

Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) tahminleri $X^2 /sd = 2.05$ çıkmıştır, ≤ 3 koşulunu sağladığı için “iyi uyum” kararı verilmiştir. NFI=0.975 ile ≥ 0.95 sağladığından “iyi uyum”, TLI (NNFI)=0.940 ile 0.94-0.90 sağladığından “kabul edilebilir uyum”, IFI =0.921 ile 0.94-0.90 aralığında “kabul edilebilir”, CFI=0.991 ile ≥ 0.97 sağladığından “iyi uyum”, RMSEA=0.014 ile ≤ 0.05 sağladığından “iyi uyum”, GFI=0.938 ile ≥ 0.90 sağladığından “iyi uyum”, AGFI=0.944 ile ≥ 0.90 sağladığından “iyi uyum”, RMR=0.020 ile ≤ 0.05 sağladığından “iyi uyum” sonuçlarına ulaşılmıştır. YEM tahmini uyum iyiliği kriterleri sonucunda, tahmin edilen katsayıların yorumlanmaya uygun olduğu belirlenmiştir. YEM tahmin sonuçlarına göre; sosyal sorumluluk örgütsel sürdürülebilirlik üzerinde pozitif açıdan anlamlı etkilidir ($\beta = 0.641$, $p < 0.01$). Sosyal sorumluluk boyutu kişilik özellikleri üzerinde pozitif açıdan anlamlı

etkilidir ($\beta = 0.192$, $p < 0.01$). Kişilik özellikleri boyutu örgütsel sürdürülebilirlik üzerinde pozitif açıdan anlamlı etkilidir ($\beta = 0.253$, $p < 0.01$).

Bootstrap analizi, kişilik özelliklerinin sosyal sorumluluğun örgütsel sürdürülebilirliğe etkisinde aracılık rolünün anlamlılığını sınamak için yapılmaktadır. Analiz sonucunda Küresel sosyal sorumluluğun örgütsel sürdürülebilirlik üzerinde, küresel sosyal sorumluluğun kişilik özellikleri üzerinde, kişilik özelliklerinin örgütsel sürdürülebilirlik üzerinde doğrudan etkiye sahip olduğu, küresel sosyal sorumluluğun kişilik özellikleri ve kişilik özelliklerinin sosyal sorumluluğun örgütsel sürdürülebilirliğe etkisinde aracılık rolü olduğu saptanmaktadır.

Gerçekleştirilen korelasyon analizi ile ana boyut ve alt boyut ilişkileri belirlenmektedir. Bu kapsamda eyleme dönük sorumluluk; özgeci sorumluluk, ekolojik sorumluluk, küresel sorumluluk ve ulusal sorumluluk küresel sosyal sorumluluk alt boyutlarının tüm örgütsel sürdürülebilirlik alt boyutlarını çeşitli oranlarda pozitif yönde etkilediği saptanmaktadır.

Küresel sosyal sorumluluk alt boyutlarının kişilik özellikleri alt boyutları üzerindeki etkisi incelendiğinde eyleme dönük sorumluluk alt boyutu deneyime açıklık alt boyutunu negatif yönde, sorumluluk alt boyutunu pozitif yönde etkilemekte; ekolojik sorumluluk alt boyutu deneyime açıklık, duygusal dengelilik, yumuşak başlılık, sorumluluk alt boyutlarını pozitif yönde etkilemekte; özgeci sorumluluk alt boyutu deneyime açıklık, sorumluluk, kişilik genel boyutlarını pozitif yönde etkilemekte; ulusal sorumluluk alt boyutu deneyime açıklık ve kişilik genel boyutunu negatif yönde, yumuşak başlılık alt boyutunu pozitif yönde etkilemekte; küresel sosyal sorumluluk alt boyutu deneyime açıklık ve sosyal sorumluluk boyutunu negatif yönde, yumuşak başlılık alt boyutunu pozitif yönde etkilemektedir sonucuna ulaşılmaktadır. Küresel sosyal sorumluluk kişilik özellikleri arasında %16.1 anlamlı ilişki saptanmaktadır.

Kişilik özellikleri ve örgütsel sürdürülebilirlik bulguları incelendiğinde deneyime açıklık alt boyutunun tüm sürdürülebilirlik alt boyutlarını negatif yönde etkilediği; yumuşak başlılık alt boyutunun kültürel sürdürülebilirlik, çevresel sürdürülebilirlik yönetsel sürdürülebilirlik ve örgütsel sürdürülebilirlik alt

boyutlarını pozitif yönde etkilediği; duygusal dengelilik alt boyutunun yalnızca kültürel sürdürülebilirlik alt boyutunu ve negatif yönde etkilediği; sorumluluk alt boyutunun tüm sürdürülebilirlik alt boyutlarını pozitif yönde etkilediği; dışa dönüklük alt boyutunun yalnızca sosyal sürdürülebilirlik alt boyutunu ve pozitif yönde etkilediği; kişilik genel boyutunun sosyal sürdürülebilirlik alt boyutu hariç tüm sürdürülebilirlik alt boyutlarını negatif yönde etkilediği saptanmaktadır.

Boyutlara Yönelik Tanımlayıcı İstatistik Bilgi ve Normallik Test Sonuçları incelendiğinde her iki normallik testi sonucunda $p < 0.05$ olduğundan normal dağılımın sağlanmadığını belirten H1 hipotezi kabul edilmektedir. Bu durumda grup farklılığı analizleri non-parametrik yöntemlerle gerçekleştirilmektedir. 2 grup için Mann-Whitney-U testi ile 3 ve üzeri grup için Kruskal Wallis testi uygulanarak farkın kaynağı için ortalama değerlere bakılmaktadır.

Cinsiyet açısından Mann-Whitney U Sınamasında yumuşak başlılık ve dışa dönüklük alt boyutları ile kişilik genel boyutu cinsiyet farklılıkları yönünden anlamlı bir farklılık göstermektedir. Farkın kaynağının tespiti için ortalama değerlerine bakıldığında yumuşak başlılık ve dışa dönüklük alt boyutları ile kişilik genel boyutu için farkın, ortalama değeri en fazla olan kadın örneklemden kaynaklandığı görülmektedir. Bu sonuçlar bazı çalışmalar tarafından desteklenmektedir. Örgütsel farklılıklara bağlı olarak farklı değerlere sahip olan bireyler cinsiyet demografik durumundan da etkilenme göstermektedir. Erkek ve kadın çalışanlar arasında farklılıklar bulunmaktadır (Peterson, 2004:303).

Gerçekleştirilen bir araştırmada erkek davranışları aracı davranış, kadın davranışları anlamlı davranış olarak sınıflandırılmaktadır. Buna göre kadınların tipik davranışları arasında bireyler arası ilişkiye önem verme ve diğer insanlar için endişe duyma bulunurken erkek davranışları özgüven, bağımsızlık ve inisiyatif ele alma ile karakterizedir. Anlamlı davranışlar kişilere odaklı olup duygusallık, yardımseverlik, özgecilik, empati, yumuşak başlılık şeklinde örneklendirilmekte iken aracı davranışlar kişisel odaklılık göstermekte tutku, hırs, agresiflik ve rekabetçilik şeklinde örneklendirilebilmektedir (Kidder ve Parks, 2001:941). Nabil ve Angelidis (1994:38) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada kadınların kurumsal sosyal sorumluluk bileşenlerine oldukça güçlü yönelim gösterdikleri erkeklerin ise ekonomik performansla daha alakalı olduğu tespit edilmektedir. Genel bir kanıya varılmadığı gözlenen alanyazın

alışmalarında kurumsal sosyal sorumluluk algılıları üzerinde cinsiyetin hiçbir farklılık göstermediğini savunan çalışmalara da rastlanmaktadır (Ekin ve Tezölmez, 1999:18).

Yaş Açısından Kruskal-Wallis Sınamasında yumuşak başlılık alt boyuttu ve kişilik genel boyutu haricindeki tüm kişilik özellikleri alt boyutları, örgütsel sürdürülebilirlik alt boyutları ile genel boyutu yaşsal gruplar yönünden anlamlı bir farklılık göstermektedir. Farkın merkezini kişilik özellikleri alt boyutları için 61 yaş ve üstü katılımcılar; kurumsal sosyal sorumluluk ve örgütsel sürdürülebilirlik boyutları için 51-60 yaş arasındaki katılımcılar; dışa dönüklük alt boyutu için ise farkın averaj değeri en fazla olan 31-40 yaş arasındaki katılımcılardan kaynaklandığı görölmektedir. Yapılan araştırmalarda özellikle sosyal sorumluluk boyutuna yönelik tutumların yaşça büyük kişiler tarafından daha çok önemsendiğı, etik olmayan davranışlar karşısında daha az toleransa sahip olduğu görölmektedir. Yaşın nispeten büyük olanlar katı etek standartlara sahiptir (Ekin ve Tezölmez, 1998:19). Marz (1999:61) tarafından aktarılan bir çalışmada yaşça büyük olanlar adalet ve yardımseverlik konularında çok daha sorumlu hissetmekte ve hayırseverlik gerektiren durumlarda gönüllü sorumluluk almakta oldukları belirtilmektedir. Bu araştırmanın sonuçları ile desteklenen bu durumların aksine yaşa bağı kurumsal sosyal sorumluluk ilişkisi gözlenmediğini belirten araştırmalarda mevcuttur (Peterson, 2004:5).

Eğitim durumu açısından Kruskal-Wallis Sınamasında duygusal dengelilik, dışa dönüklük, yumuşak başlılık alt boyutları ve kişilik genel boyutu haricinde tüm alt boyutlar ve genel boyutun yaşsal gruplar açısından anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmaktadır. Farkın kaynağı için ortalama değerlerine bakıldığında deneyime açıklık alt boyutu için farklılığın, ortalama değeri en fazla olan lise eğitim durumundaki örneklem grubundan kaynaklandığı görölmekteyken, sorumluluk, eyleme dönük sorumluluk, özgeci sorumluluk, ulusal sorumluluk , ekolojik sorumluluk, sosyal sürdürülebilirlik, kültürel sürdürülebilirlik, çevresel sürdürülebilirlik, yönetsel sürdürülebilirlik ve ekonomik sürdürülebilirlik alt boyutları ile küresel sosyal sorumluluk ve örgütsel sürdürülebilirlik genel boyutları için farkın ortalama değeri en fazla olan doktora eğitim durumundaki örneklem grubundan kaynaklandığı, dışa dönüklük alt boyutu için ise farkın ortalama değeri en yüksek olan ön lisans eğitim durumundaki katılımcılardan

kaynaklandığı görülmektedir. Farkın kaynağı için ortalama değerleri bakıldığında izlenen sonuçlar bazı araştırmalarla benzerlik göstermektedir. Buna göre yüksek eğitim düzeyi bulunan bireyler kurumsal sosyal sorumluluğa çok daha fazla önem vermektedir (Ekin ve Tezölmez, 1998:19). Sorumluluk ve ahlaki sorumluluk algısı ve beklentisi daha yüksek olan grup eğitim düzeyi daha yüksek olanlardır (Özden Özdemir, 2007:36). Ortak bir kanıya varılmamakla birlikte kurumsal sosyal sorumluluk algılamalarında eğitim durumunun alınan ücretin ve kıdemin hiçbir etkisi bulunmadığını belirten araştırmalarda mevcuttur (Marz, 1999:63).

Kurumdaki görev açısından Kruskal-Wallis sınavında deneyime açıklık, yumuşak başlılık, sorumluluk, eyleme dönük sorumluluk, ekolojik sorumluluk, özgeci sorumluluk, ulusal sorumluluk, sosyal sürdürülebilirlik, kültürel sürdürülebilirlik, çevresel sürdürülebilirlik, ekonomik sürdürülebilirlik, yönetsel sürdürülebilirlik alt boyutları ile kişilik, küresel sosyal sorumluluk ve örgütsel sürdürülebilirlik genel boyutu kurumdaki görev grupları açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir. Farkın kaynağı için ortalama değerlerine bakıldığında deneyime açıklık alt boyutu için farkın, ortalama değeri en yüksek olan teknik personel görevindeki katılımcılardan kaynaklandığı görülmekteyken, yumuşak başlılık ve sorumluluk alt boyutları için ise farkın ortalama değeri en yüksek olan idari personel görevindeki katılımcılardan kaynaklandığı, dışa dönüklük alt boyutu ile kişilik genel boyutu için ise farkın ortalama değeri en yüksek olan sağlık personel görevindeki katılımcılardan kaynaklandığı, eyleme dönük sorumluluk, özgeci sorumluluk, ekolojik sorumluluk, ulusal sorumluluk, sosyal sürdürülebilirlik, kültürel sürdürülebilirlik, çevresel sürdürülebilirlik, ekonomik sürdürülebilirlik ve yönetsel sürdürülebilirlik alt boyutları ile küresel sosyal sorumluluk ve örgütsel sürdürülebilirlik genel boyutları için farkın ortalama değeri en yüksek olan doktor görevindeki katılımcılardan kaynaklandığı görülmektedir. Bu sonuç bazı araştırmalarla uyumluluk göstermekte (Marz vd., 2003:2; Ekin ve Tezölmez, 1998:19) iken bazı araştırmalarla çelişmektedir (Ekin ve Tezölmez, 1998:19; Marz, 1999:50-51; Riordian vd., 1997:404)

Çalışma Süresi Açısından Kruskal-Wallis Sınavında, deneyime açıklık ve ulusal sorumluluk alt boyutları çalışma süresi grupları açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir. Farkın kaynağı için ortalama değerlerine bakıldığında deneyime açıklık alt boyutu için farkın, ortalama değeri en yüksek olan 21 yıl ve

üzeri çalışma süresine sahip katılımcılardan kaynaklandığı görülmektedir, ulusal sorumluluk alt boyutu için ise farkın ortalama değeri en yüksek olan 6-10 yıl çalışma süresine sahip katılımcılardan kaynaklandığı görülmektedir.

Mesleki Deneyim Açısından Kruskal-Wallis sınamasında, dışa dönüklük, eyleme dönük sorumluluk, ekolojik sorumluluk, özgeci sorumluluk, ulusal sorumluluk, sosyal sürdürülebilirlik, kültürel sürdürülebilirlik, çevresel sürdürülebilirlik, ekonomik sürdürülebilirlik, yönetsel sürdürülebilirlik alt boyutları ile küresel sosyal sorumluluk ve örgütsel sürdürülebilirlik genel boyutu mesleki deneyim grupları açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir. Farkın kaynağı için ortalama değerlerine bakıldığında dışa dönüklük alt boyutu için farkın, ortalama değeri en yüksek olan 6-10 yıl mesleki deneyime sahip katılımcılardan kaynaklandığı görülmektedir, eyleme dönük sorumluluk, özgeci sorumluluk, ekolojik sorumluluk, ulusal sorumluluk, sosyal sürdürülebilirlik, kültürel sürdürülebilirlik, çevresel sürdürülebilirlik, ekonomik sürdürülebilirlik ve yönetsel sürdürülebilirlik alt boyutları ile küresel sosyal sorumluluk ve örgütsel sürdürülebilirlik genel boyutları için farkın ortalama değeri en yüksek olan 21 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip katılımcılardan kaynaklandığı görülmektedir.

Medeni Durum Açısından Kruskal-Wallis Sınamasında, duygusal dengelilik ve sorumluluk alt deneyimi hariç tüm kişilik özellikleri alt boyutları ile tüm örgütsel sürdürülebilirlik alt boyutları ve genel boyutların medeni durum grupları açısından anlamlı bir farklılık gösterdiği gözlenmektedir. Farkın kaynağı için ortalama değerlerine bakıldığında deneyime açıklık, dışa dönüklük alt boyutları ile kişilik genel boyutu için farkın, ortalama değeri en yüksek olan bekar katılımcılardan kaynaklandığı görülmektedir, yumuşak başlılık, ekolojik sorumluluk, özgeci sorumluluk, ulusal sorumluluk ve çevresel sürdürülebilirlik alt boyutları ile küresel sosyal sorumluluk genel boyutu için farkın ortalama değeri en yüksek olan dul/boşanmış katılımcılardan kaynaklandığı, dışa dönüklük alt boyutu ile kişilik genel boyutu için ise farkın ortalama değeri en yüksek olan sağlık personel görevindeki katılımcılardan kaynaklandığı, eyleme dönük sorumluluk, sosyal sürdürülebilirlik, kültürel sürdürülebilirlik, ekonomik sürdürülebilirlik ve yönetsel sürdürülebilirlik alt boyutları ile örgütsel Sürdürülebilirlik genel boyutu için farkın ortalama değeri en yüksek olan evli katılımcılardan kaynaklandığı görülmektedir.

B. Sonuç ve Öneriler

Sağlık hizmetlerinin hızla önem kazanmaya devam ettiği günümüzde, insanların yaşam kalitesine etki eden beklenmedik olaylar, doğal afetler, savaşlar ve kaynak kıtlıkları, bu ivmelenmedeki temel sebep olarak düşünülebilir. Kaynak kıtlıklarından sebep yetersiz beslenme, savaşlar sebebiyle ortaya çıkan tıbbi destek ihtiyaçları, doğal afetler sonucu yaralanmalar, barınma kısıtları sebebiyle hava koşullarına aşırı maruziyet, çevre kirliliğine bağlı salgın hastalıklar yanında maddi yetersizliklerin sebep olduğu sağlık hizmetinin karşılanamaması ya da ertelenmesi gibi unsurlara yerinde ve zamanında müdahale edilemediği durumlarda sorunlar çığ gibi büyümektedir. Sağlık hizmetlerinde de yerinde ve zamanında müdahalenin büyük önem taşıması, yapılan hataların geri dönüşünün zor ya da imkansız olması, çalışanların yüklendiği misyonel ağırlığın mevcudiyeti sebebiyle, sağlık çalışanları araştırmada örneklem grubu olarak seçilmiştir.

Teknolojinin de ayrıca hızlı bir gelişim göstermesi, sağlık hizmetleri çalışma alanında pozitif bir etki oluştursa da, global platformda güçlü devletlerin iştahını arttıran savaşlara, daha çok kazanç sağlamak uğruna çevre kirliliğini önemsemeyen işletmelerin ekolojik yapıyı tehdit etmesine, bozulan ekolojik yapı neticesinde doğal afetlerin görülme sıklığında artışa sebep olmaktadır. Tüm bu olguların neticesinde sağlık hizmetleri verdiği kesintisiz hizmeti sağlarken, iş yükündeki artış hizmet kalitesinin korunmasında zorluklar ortaya koymaktadır.

Sağlık hizmetleri ve teknoloji alanında da olduğu gibi, sosyal sorumluluk yapılanması da kazandığı kayda değer önemi her geçen gün arttırmaktadır. Çıktıların en fazla etkilediği sektör olması Sağlık hizmetleri ve çalışanlarının, sosyal sorumluluk bilincine vakıf olma gereğini de arttırmaktadır. Bu sebeple çalışmanın ana unsuru olarak sağlık çalışanları ele alınmış, kişilik özellikleri, sosyal sorumluluk algısı ve örgütsel sürdürülebilirlik arasındaki tutarlı etkileşim tespit edilmeye çalışılmıştır.

Çalışmada H1 hipotezi paylaşılan verilerden anlaşılacağı üzere sınanmıştır. Sağlık çalışanlarında sosyal sorumluluk algısının örgütsel sürdürülebilirliğe etkisinde kişisel özelliklerinin aracı rolü mevcuttur çıkarımına ulaşılmıştır.

Katılımcılardan sadece %14.1'lik kısmının küresel sosyal sorunlar konusunda toplumsal duyarlılığı arttırma çabasında, sadece %22.2'lik kısmının da sosyal sorumluluk projeleri oluşturulmasında aktif rol alması, sosyal sorumluluk bilincindeki eksikliği ortaya koymaktadır. Bunun yanında anketin uygulandığı büyük şehirde trafik yoğunluğunun bulunmasına bağlı ulaşım esnasında harcanan zaman, popülasyon yoğunluğunun çalışanlar üzerinde yarattığı iş yükü dolayısı ile aşırı yorgunluk gibi etkenlerden doğan zamansızlık ve enerji yoksunluğu kavramlarının da katılımcıların sosyal sorumluluk projelerine aktif katılımını kısıtladığından bahsetmek mümkündür.

Araştırma sonuçlarına dair önerileri aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür.

- Sosyal sorumluluk algısının oluşturulup geliştirilebilmesi, aile içi eğitimlerle başlayıp, eğitim müfredatlarına dahil edilmelidir. Kişisel gelişimin temellerinde yer alması zaruridir.
- Sosyal sorumluluk projelerine gönüllü katılımlar işverenler tarafından desteklenmelidir. Çalışanların aktif katılım durumunda izinli sayılmaları, ulaşım, yemek vb. harcama kalemlerinin işletmeler tarafından karşılanması çalışanlar arasında teşvik edici ve özendirici olacaktır.
- Örgüt bünyesinde organize edilen sosyal sorumluluk projeleri için katılım rotasyon çerçevesinde zorunlu hale getirilmelidir. Bu tarz projelerin rutin, doğal akışa uygun çalışmalar olduğunun empoze edilmesi ise, zorunluluk kavramının gönüllülük kavramına evrilmesinde kolaylık sağlayacaktır.
- Sağlık hizmeti yöneticileri tarafından sosyal sorumluluk bilincinin oluşturulması adına, daha aktif toplantılar ve organizasyonlar düzenlenmelidir.
- Sosyal sorumluluk bilincinin halk sağlığı ile ilişkilendirilerek resmi kurumlar tarafından da sağlık çalışanlarına etkin şekilde aktarılması sağlanmalıdır. Neden sonuç ilişkisinin reel ortamlarda simule edilmesi aktarımın etkinliğini arttıracak bir çalışma olacaktır.

- Çalışanların kendisini iş tanımlarıyla sınırlandırmadığı, yeniliğe, gelişime ve dış dünyaya açık bireyler olarak örgüt içerisinde ve toplumsal yapıda yer alabilmeleri adına uygulanacak eğitim ve gelişim programlarının, pozitif yönde çok boyutlu çıktılar elde etmesi mümkündür.

Ayrıca araştırmanın Küresel sosyal sorumluluk boyutunda en fazla katılım sağlanan önerme olarak tüm insanların hakkının gözetilmesi aslen sağlık çalışanlarının yaşam felsefesinde insanın yerinin, hizmet alanıyla da ilişkilendirilebileceğini göstermektedir.

Öte yandan sağlık kuruluşlarının, verdikleri hizmetin yanında ekonomik devamlılığını sürdürmek zorunda olan örgütler olduğunu unutmamak gereklidir. Toplum sağlığını korumaya yönelik koruyucu ve tedavi edici hizmet sağlanırken, örgüt üyelerinin de refahına yönelik bir çalışma ortamının sağlanması, maddi beklentilerinin karşılanması icap etmektedir. Çalışanların donanımlarını arttırmak için verilen eğitimlerle hem bireysel gelişimlerine, hem işletme hizmet kalitesine, hem de toplumsal yapıdaki fayda denklemine katkı sağlamaktadır.

Örgütsel sürdürülebilirlik kapsamında, örgüt kendi kültürel varlığını koruyup aktarırken de, örgüt üyelerine eşitlik temeliyle çeşitli programlar oluşturmalıdır. Çalışanlar arasında dışlanmayı engelleyecek önlemler alarak saygı duyup, saygınlığını arttırmalıdır. Toplumsal kaynakların tasarruflu kullanılmasına dair alınacak önlemlerle, bütçenin etkili kullanımı sağlanıp çalışanların bilinçli tüketim hareketine katılımı sağlanacaktır.

Sonuç olarak, beşeri fayda merkezli çalışmalar sürdürülürken, sağlık çalışanlarının aynı zamanda dünya genelinde gelişen olumsuzluklara bakış açısı, hassasiyeti, sosyal sorumluluk projelerine katılımı ve katılıma teşvik edici rolleri ile örgütsel devamlılığı sağlamaya yönelik örgütlerin uyguladığı önlem ve yaklaşımların bütünsel kabulünün hangi oranda olduğu, araştırmanın sonuçlanmasıyla tespit edilerek önem bir literatür kaynağı oluşturmuştur.

Çalışma İstanbul il sınırları içerisinde mevcut özel hastane çalışanları üzerinde yapılmıştır ancak farklı bölgelerde yapılacak uygulamalarda sosyal yapıdaki farklılıklar sebebiyle farklı sonuçların elde edilebileceği mümkündür. Bu durumda sosyal çevrenin etkinliğinden de bahsetmek mümkündür. Çalışmamız

literatür açısından önem arz etmekte ve farklı çalışmalara da ihtiyaç duyulmaktadır. Araştırmaya kişilik özelliğinin aracı rolünün yanında sosyal çevrenin etkinliği de eklenerek daha geniş araştırma yapılması önerilmektedir. Kavramsal bağların kuvvetlendirilerek ortaya çıkartacağı araştırma sonuçları mevcut politikaların iyileştirilmesi, olumsuz sonuçların önlenmesine dair yol gösterici olacaktır.





VIII. KAYNAKÇA

KİTAPLAR

- AK, B., SEVİN, H. (2000). **Hizmet Sektörünün Genel Yapısı ve Sağlık Hizmetlerinin Özellikleri**. I. Ulusal Sağlık İdaresi Kongresi Kitabı. Ankara: Minpa Matbaacılık
- AKDUR, R.(1980). **Türkiye'de Sağlık Örgütlenmesinin Gelişimi**. Toplum ve Hekim (TTB yayın organı), sayı: 28, İstanbul, 1980 s:36 – 43
- AKIN, M.H. (2015). **Toplumsallaşma Sözlüğü**. Konya: Çizgi Kitabevi Yayınları.
- AKTAN, C. C. (2007). **Kurumsal Sosyal Sorumluluk**, İstanbul, İgiad Yayınları
- ALLAIRE, Y., FIRSIROTU, M. E. (1984). **Theories of Organizational Culture**. **Organization Studies**, 5(3), 193-226
- ATAK, H. (2013). **“On-Maddeli Kişilik Ölçeği’nin Türk Kültürü’ne Uyarlanması”** .Nöropsikiyatri Arşivi, 50:312-319.
- AYDEDE, C. (2007). **Yükselen Trend Kurumsal Sosyal Sorumluluk**, İstanbul, MediaCat
- AYDIN, Ö., AKIN, D., DEDE, G. ERŞAN BİLGİLİ, M., KAPLAN, D. (2016). **Kamu Hastanesinde Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi**. USAYSAD, 2(1):25-43.
- BALTA PELTEKOĞLU, F. (2007). **Halkla İlişkiler Nedir?** İstanbul, Beta Yayınları,
- BARİCH, H. VE KOTLER, P. (1991) **“A Frame Work for Marketing Image Management”**, Sloan Management Review, 32(2): 94 – 105.
- BLOWFIELD, M. (2005). **Corporate Social Responsibility: The Failing Discipline and Why it Matters for International Relations**, International Relations, 19(2)

- BOLMAN, L. G., AND DEAL, T. E. (1991). **Reframing organizations: Artistry, choice, and leadership.** John Wiley and Sons
- CAVANAGH, GERALD F. (2004), “**Global Business Ethics: Regulation, Code or SelfRestraint**”, Business Ethics Quarterly, Volume 14, No: 4, s. 625–642.
- CÜCELOĞLU, D. (2000). **Anlamli ve coşuklu bir yaşam için savaşı.** İstanbul: Sistem Yayıncılık
- ÇELİK, B. (2007) “**Vizyon Oluşturulması ve Korunması**”, Evrim Yayınevi, İstanbul
- DAWKINS, J. (2004). **Corporate Responsibility: The Communication Challenge.** Journal of Communication Management, 9(2).
- FINDIKÇI, İ. (2001). **İnsan Kaynakları Yönetimi**, 3. baskı, İstanbul: Alfa Yayınları
- FUKUYAMA F. (2005). **Güven.** İstanbul: Türkiye İş Bankası Yayıncılık.
- GLASSER, W. (1990). **Reality therapy.** U.S.A.: Harper & Row, Publishers, Inc
- GRAY, E. R. VE BALMER, M. T. (1998) “**Managing Corporate Image and Corporate Reputation**”, Longe Range Planning, 31(5): 695 – 702.
- HIRSCHLAND, M. J. (2006). **Corporate Social Responsibility and The Shaping Global Public Policy**, New York, Palgrave MacMillan Company.
- HSIEH, A.T. VE Lİ, C. K. (2008) “**The Moderating Effect of Brand Image on Public Relations Perception and Customer Loyalty**”, Marketing Intelligence and Planning, 26(1): 26 – 42.
- IHLEN, O., ROPER, J. (2014). **Corporate Reports on Sustainability and Sustainable Development: ‘We have arrived.** Sustainable Development, 22(1)
- KAKABADSE, A., MORSİNG, M. (2006). **Corporate social responsibility : reconciling aspiration with application.** New York : Palgrave Macmillan

- KOTLER, P., & LEE, N. (2008). **Kurumsal Sosyal Sorumluluk**. (Çev. S. Kaçamak), İstanbul, MediaCat Kitapları
- LICKONA, THOMAS. (1992). **Educating for character (how our schools can teach respect and responsibility)**. New York: Bantam Books
- MARZ, J.W. (1999). **An Examination of the Relationship Between Corporate and Individual Characteristics and Social Orientation**. Unpublished Doctoral Disseattation, Nova Southeastern University, School of Business and Entrepreneurhip.
- MINTZBERG, H. (1983). **Structure in fives: Designing effective organizations**. Prentice Hall, Inc
- ÖZÇER, S. (1988). **Verimliliğe Etkileri Açısından Sanayi İşletmelerindeki Örgüt Yapıları ve Liderlik Biçimleri**. Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları
- ÖZEN, Y. (2015). **Sorumluluk eğitimi**. Ankara: Vize Yayıncılık
- ÖZÜPEK, M. N. (2005). **Kurum İmajı ve Sosyal Sorumluluk**, Konya, Tablet Yayınları
- PETERSON, D.K. (2004). **The Relationship Between Perceptions of Corporate Citizenship and Organizational Commitment**. Business & Society, 43(3).
- ŞİŞMAN, M. (2002). **Örgütler ve Kùltürler**. Ankara: Pegem A Yayıncılık
- TENGİLİMLİOĞLU, D., AKBOLAT, M., IŞIK, O. (2015). **Sağlık İşletmeleri Yönetimi**. Nobel Akademik Yayıncılık
- YAMAK, S. (2007). **Kurumsal Sosyal Sorumluluk Kavramının Gelişimi**, İstanbul, Beta Yayıncılık
- YÜKSEL, Ö. (2000). **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Ankara: Gazi Kitabevi

DERGİLER

- AKTAN, C.C., VURAL, İ. (2007). **Kurumsal Sosyal Sorumluluk: Uluslararası Kuruluşlar ve Hükümet-Dışı Organizasyonlar**

Tarafından Sürdürülen Başlıca Girişimler. Çimento İşveren Dergisi, 3(21):1-21

BAŞER, E. H. VE KILINÇ, E. (2015). "**Küresel Sosyal Sorumluluk Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması**". Sakarya University Journal of Education, 75-89.

COVALESKI, M.A., DIRSMITH, M.W., SAMUEL, S. (1996). "**Managerial Accounting Research: The Contributions of Organizational and Sociological Theories**". Journal Of Management Accounting Research, 8:1-36.

EKERGİL, V., & GÖDE, M. Ö. (2017). **Küresel Raporlama Girişimi (GRI) Standartlarına Göre Seçilen Otellerin Sürdürülebilirlik Raporlarının Analizi ve Değerlendirilmesi**. Business and Economics Research Journal, 8(4), 859-871.

EKİN, M.G.S., TEZÖLMEZ, S.H. (1999). **Business Ethics in Turkey: An Empirical Investigation With Special Emphasis on Gender**. Journal of Business Ethics, 18(1).

KİDDER, D.L., PARKS, J.M.L. (2001). **The Good Soldier: Who Is S(he)?** Journal of Organizational Behavior, 22

LEBLEBİCİ, D. N. (2008). **Örgüt Kuramının Temelleri**. Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 9 (1), 111-129

MARZ, J., POWERS, T.L., QUEISSER, T. (2003). **Corporate and Individual Influences on Managers Social Orientation**. Journal of Business Ethics, 46(1)

NABİL, A.İ., ANGELİDİS, J.P. (1994). **Effect of Board Memebbers Gender on Corporate Social Responsiveness Orientation**. Journal of Applied Business Research, 10(1)

PETERSON, D.K. (2004). **Recruitment Strategies for Encouraging Participation in Corporate Volunteer Programs**. Journal of Business Ethics, 49(4).

- REYHANOĞLU, M. (2009). **Mintzberg'in Örgütlenme Boyutları ve Örgüt Yapıları**. Mustafa Kemal Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 1-11
- RİORDIAN, C.M., GATEWOOD, R.D., BİLL, J.B. (1997). **Corporate Image: Employee Reactions and Implications for Managing Corporate Social Performance**. Journal of Business Ethics, 16(113)
- RUYTER, K. VE WETZELS, M. (2000) **"The Role of Corporate Image and Extension Similarity in Service Brand Extensions"**, Journal of Economic Psychology, 21: 639 – 659.
- SEZEN GÜLTEKİN, G., ARGON, T. (2007). **Örgütsel Sürdürülebilirlik Ölçeğinin Geliştirilmesi**. Sakarya University Journal of Education, 10(3):507-531
- SEZER, A., ÇOBAN, O. VE AKŞİT, İ. (2017). **Öğretmenlerin sorumluluk değeri algılarının incelenmesi**. Uşak Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi, 3 (1), 122-144
- ŞİMŞEK, A. (2014). **Örgüt Kültürü: Kuramsal Bir Bakış** . Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi , 1 (1) , 27-35
- TANRIÖĞEN, Z. M., BAŞTÜRK, R., VE BAŞER, M. U. (2014). **Bolman ve Deal'ın Dört Çerçeve Kuramı: Müdürlerin Liderlik Tarzları ve Örgüt Kültürü**. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 36(36), 191-202
- WANG, L., LİN, L. (2007). **A methodological framework for the triple bottom line accounting and management of industry enterprises**. International Journal of Production Research, 45(5), 1063-1088.
- YELOĞLU, H. O. (2011). **Türk Toplumsal Kültürünün Örgüt Yapılarına Olan Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Çalışma**. Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 2(4), 153-170

TEZLER

- AKSOY, M. (2022). Sınıf Öğretmenlerinin “Sorumluluk” Değerinin Öğretimine İlişkin Bakış Açılarının İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
- ALTUNOK ÇAL, İ. (2018). Okul öncesi öğretmenlerinin sorumluluk eğitimine ilişkin uygulamaları ve öğrencilerin sorumlu davranma düzeyleri, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırşehir
- CAN, Ö. (2008). Dördüncü ve beşinci sınıf öğretmenlerinin sosyal bilgiler dersinde değerler eğitimi uygulamalarına ilişkin görüşleri, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara
- CEYLAN, Ö.M.(2019). Sosyal Sorumluluk Alanında Üniversitelerin Yeri ve Türkiye’deki Devlet Üniversiteleri ile Vakıf Üniversitelerinin Sosyal Sorumluluk Uygulamaları Konusunda Bir Karşılaştırma. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- DUYAR, Ş. (2021). Sağlık Hizmetlerinde Kalite Algısı: Nitel Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- FEDOTOVA, N. (2005). Organizasyon Yapısı ve Teknoloji. Yüksek Lisans Tezi, Kadir Has Üniversitesi.
- HAYTA ÖNAL, Ş. (2005). Bir sorumluluk eğitim programının lise dokuzuncu sınıf öğrencilerinin sorumluluk düzeylerine etkisi, (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- KAYA, M. (2020). Uluslararası Öğrencilerin Sosyal Sermaye Aktarımında Örgütlülük Bilinci: Konya Örneği. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya
- KÜÇÜKER, G. (2022). Örgütsel Yapı, Örgütsel Hafıza ve Örgütsel Değişim İlişkisinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü

- ÖZCAN, E. D. (2010). Algılanan Örgüt Yapısı ile İş Tatmini Arasındaki İlişkide Kişilik Özelliklerinin Rolü ve Bir Araştırma (Doktora tezi). Marmara Üniversitesi.
- ÖZDEN ÖZDEMİR, H. (2007). Çalışanların Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algılamalarının Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatminine Etkisi: OPET Çalışanlarına Yönelik Uygulama. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- SAVAŞ, D. (2019). Tüketim Toplumunda Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Kurumsal Sürdürülebilirlik: Tüketici Katılımı ile Yapılan Sosyal Kampanyalara Yönelik Niteliksel Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Galatasaray Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
- ŞAHAN, B. (2011). Okul öncesi 5-6 yaş grubu öğrencilerden sorumluluk kazanma düzeylerinin öğretmen ve veli görüşlerine göre değerlendirilmesi, (Yayımlanmamış yüksek Lisans Tezi). Çanakkale 18 Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- ŞAHAN, B. (2011). Okul öncesi 5-6 yaş grubu öğrencilerden sorumluluk kazanma düzeylerinin öğretmen ve veli görüşlerine göre değerlendirilmesi, (Yayımlanmamış yüksek Lisans Tezi). Çanakkale 18 Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- ZİNCİRLİ, M. (2017). Üniversitelerdeki Örgüt Yapısının Akademisyen Davranışları Üzerindeki Etkisi (Doktora tezi). Fırat Üniversitesi.
- ZOROĞLU, E. (2001), Türk Otomotiv Sektöründe Sosyal Sorumluluk Uygulamaları, Sakarya İTÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi. Sakarya.

İNTERNET KAYNAKLARI

- BİLGİN, D. (2019). Örgütsel Yapı ve Çalışanların İşle İlgili Davranışları. <http://docplayer.biz.tr/126419101-Organizasyon-yapi-ve-calisanlari-isle-ilgili-davranislari.html> (Erişim Tarihi:19.05.2022)
- CAGNİN, C.H., LOVERIDGE, D., BUTLER, J. (2005). Business Sustainability Maturity Model. Business Strategy and the Environment Conference,

4-6 September 2005, Devonshire Hall, University of Leeds, UK.
https://www.crrconference.org/Previous_conferences/downloads/cagnin.pdf(Erişim Tarihi: 13.05.2022)

CPID (2022). Corporate Social Responsibility and Human Resources Strategy.
<https://www.cipd.co.uk/knowledge/strategy/corporate-responsibility>
(Erişim Tarihi:19.03.2022)

KOYUN, S. (2020). Geleneksel Örgütsel Yapı Türleri: Basit, Fonksiyonel ve Bölünmüş Yapılar. <https://www.sezginkoyun.com/geleneksel-organizasyonel-yapi-turleri/> (Erişim Tarihi:2.5.2022)

KOYUN, S. (2020). Geleneksel Örgütsel Yapı Türleri: Basit, Fonksiyonel ve Bölünmüş Yapılar. <https://www.sezginkoyun.com/geleneksel-organizasyonel-yapi-turleri/> (Erişim Tarihi:2.5.2022)

SZÉKELY, N., VOMBROCKE, J. (2017). What can we learn from corporate sustainability reporting? Deriving propositions for research and practice from over 9,500 corporate sustainability reports published between 1999 and 2015 using topic modelling technique. PloS one, 12(4),
<https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0174807> (Erişim Tarihi: 8.05.2022)

TAŞKIN, L. (2021). Çalışanların Yöneticilerden, Yöneticilerin Çalışanlardan Beklentileri ve Yapılması Gerekenler. Elektrik Tesisat Portalı.
<https://www.elektriktesisatportalı.com/calisanlari-yoneticilerden-yoneticilerin-calisanlardan-beklentileri-ve-yapilmasi-gerekenler.html>
(Erişim Tarihi: 3.06.2022)

TURHAN, F. K. (2010). A Quantitative Decision Model Towards Maximizing Organizational Sustainability. University of Pittsburgh Swanson School of Engineering. http://d-scholarship.pitt.edu/6282/1/Turan_Fikret_K_January_19_2010.pdf
(Erişim Tarihi: 30.05.2022)

URL-1 (2018). Organizasyon Şeması
https://bursaism.saglik.gov.tr/TR,39139/organizasyon-semasi.html?_Dil=2 (Erişim Tarihi:20 Şubat 2022)

URL-2 (2018). Organizasyon Şeması <https://www.saglikaktuel.com/haber/saglik-hizmetleri-genel-mudurlugu-yeni-organizasyon-semasi-62564.htm>
(Erişim Tarihi: 10 Mart 2022)

VAROL, N., GÜLHAN, Y., ASLANER, F. (t.y.). Sağlık Hukuku mu? Tıp Hukuku Mu?. Hukuk Rehberi. <http://www.hukukrehberi.net/Details.aspx?id=91> (Erişim Tarihi: 15.06.2022)





EKLER

Ek 1: Demografik Bilgi Formu

Ek 2: Örgütsel Sürdürülebilirlik Ölçeği

Ek 3: On-Maddeli Kişilik Ölçeği-(OMKÖ)

EK-4: Küresel Sosyal Sürdürülebilirlik Ölçeği

Ek 5: Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kuruluna Sunulacak Taahhütname

Ek 6:Anket/Araştırma/Uygulama İzin Formu

Ek 7: Etik Kurul kararı



Ek 1: Demografik Bilgi Formu

Bu bölümde lütfen size uygun seçeneği (x) işaretleyiniz.

1- Cinsiyetiniz?

- a) Erkek () b) Kadın ()

2- Yaş Aralığı

- a) 20-30 () b) 31-40 () c) 41-50 () d) 51-60 () e) 61+ ()

3- Eğitim Durumunuz?

- a) Lise () b) Ön lisans () c) Lisans () d) Lisansüstü ()
e) Doktora ()

4- Kurumdaki Göreviniz?

- a) Doktor () b) Hemşire () c) İdari Personel () d) Sağlık Personeli ()
e) Teknik Personel ()

5- Bu Kurumda Çalışma Süreniz?

- a) 0-5 yıl () b) 6-10 yıl () c) 11-15 yıl () d) 16-20 yıl () e) 21 ve üzeri ()

6- Toplam Mesleki Deneyiminiz?

- a) 0-5 yıl () b) 6-10 yıl () c) 11-15 yıl () d) 16-20 () e) 21 ve üzeri ()

7- Medeni Durumunuz?

- a) Evli () b) Bekar () c) Dul/ Boşanmış ()



Ek 2: Örgütsel Sürdürülebilirlik Ölçeği

Organizational Sustainability Scale

Kurumumuz,	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. çeşitli geri dönüşüm etkinlikleri (atık pil kutusu, kağıt toplama vb.) düzenler.	1	2	3	4	5
2. doğa dostu ürünler (ekolojik kağıtlar, doğal temizlik malzemeleri, organik gıdalar vb.) kullanır.	1	2	3	4	5
3. doğanın korunması için sosyal sorumluluk projeleri (Doğaya Dokun, Denizlerimiz Mavi Kalsın vb.) yürütür.	1	2	3	4	5
4. kaynakların (elektrik, su, doğalgaz vb.) tasarruflu kullanımına ilişkin etkinliklerde bulunur.	1	2	3	4	5
5. çevre kirliliği hakkında eğitimler (kirliliğin türleri, önlenmesi vb.) verir.	1	2	3	4	5
6. çevre ile ilgili faaliyetlere (ağaç dikme, atık toplama vb.) aktif katılım sağlar.	1	2	3	4	5
7. sahip olduğu kültürel değerlerinin yıldan yıla aktarılacağına inanır.	1	2	3	4	5
8. kültürünü belirli simgeler (flama, rozet, arma vb.) aracılığı ile yaşatmaktadır.	1	2	3	4	5
9. kültürü geçmiş, bugün ve gelecek arasında bir köprü olarak görür.	1	2	3	4	5
10. kuruluş yıldönümü gibi özel günlere ilişkin etkinlikler düzenleyerek kültürünü yaşatmaya çalışır.	1	2	3	4	5
11. geçmiş deneyimlerden faydalanmayı bir kültür haline getirmiştir.	1	2	3	4	5
12. bünyesinde yeni işe başlayan çalışanlarının oryantasyonu için etkinlikler (tanışma toplantısı, işe uyum eğitimi vb.) düzenler.	1	2	3	4	5
13. öğrenciler arasında dışlama, yalnız bırakma eylemlerinin önüne geçmek için uygulamalar yapar.	1	2	3	4	5
14. kişi istismarının (sömürü, ihmal vb.) önüne geçilmesi için eğitimler vererek farkındalık yaratır.	1	2	3	4	5
15. toplumsal fayda için sosyal sorumluluk projeleri (engelliler, yaşlılar, yoksullar için etkinlikler vb.) yürütür.	1	2	3	4	5
16. her çalışanın eşit muamele görmesi adına çaba gösterir.	1	2	3	4	5
17. her öğrencinin eşit muamele görmesi adına çaba gösterir.	1	2	3	4	5
18. şeffaf ve hesap verebilir bir yönetim anlayışına sahiptir.	1	2	3	4	5
19. çalışanlarının değerlerine saygı duyar.	1	2	3	4	5

20. bütçesini ihtiyaçları doğrultusunda etkili biçimde kullanır.	1	2	3	4	5
21. etkili tasarruf programları (akıllı/fotoselli lamba, musluk vb.) uygular.	1	2	3	4	5
22. yerel ürün satın almaya teşvik etme gibi eylemlerle milli bilinç oluşturmaya çalışır.	1	2	3	4	5
23. bilinçli tüketim alışkanlığı kazandırılmasına yönelik etkinlikler (tasarruf eğitimi vb.) gerçekleştirir.	1	2	3	4	5
24. çalışmalarında paydaşları ile işbirliği içindedir.	1	2	3	4	5
25. değişime uyum sağlayabilecek yenilikçi bir yapıya sahiptir.	1	2	3	4	5
26. amaçları doğrultusunda varoluşunu sürdürmek için deneyimlerinden yararlanır.	1	2	3	4	5
27. her koşulda amaçları doğrultusunda varoluşunu sürdürebilecek derecede dayanıklı bir yapıya sahiptir.	1	2	3	4	5
28. çalışmalarının kesintiye uğramaması için paydaşlar arası bilgi alışverişi yapar.	1	2	3	4	5
29. öğrencilerinin yetenek gelişimine yönelik fırsatlar sunar.	1	2	3	4	5
30. çalışanları için sürdürülebilir hedefler ortaya koyar.	1	2	3	4	5
31. çalışanları için kolay anlaşılabilir iş tanımlarına sahiptir.	1	2	3	4	5
32. resmi görevler dışındaki işlerde gönüllü katılımı esas alır.	1	2	3	4	5
33. sahip olduğu bilgilerinin geleceğe aktarılmasını sağlamak için örgütsel hafızasını (arşivini) etkili biçimde kullanır.	1	2	3	4	5
34. amaçları doğrultusunda varoluşunu sürdürmesinde karşılaştığı engelleri aşabilme potansiyeline sahiptir.	1	2	3	4	5
35. varlığını yaşatacak etkinlikleri özel gün ve haftalar dışında da önemser.	1	2	3	4	5
36. amaçları doğrultusunda varoluşunu sürdürmeyi bir vizyon haline getirmiştir.	1	2	3	4	5
37. Yöneticilerimiz geleceğe şekil vermede isteklidir.	1	2	3	4	5
38. Yöneticilerimiz dünü, bugünü ve yarını birlikte değerlendirebilecek birikime sahiptir.	1	2	3	4	5
39. Yöneticilerimiz kurumumuzda işbirlikçi çalışma ortamı yaratır.	1	2	3	4	5

Ek 3: On-Maddeli Kişilik Ölçeği-(OMKÖ)

Madde No	Maddeler	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
		1	2	3	4	5
1	Dışa dönük, istekli	1	2	3	4	5
2	Eleştirel, kavgacı	1	2	3	4	5
3	Güvenilir, öz-disiplinli	1	2	3	4	5
4	Kaygılı, kolaylıkla hayal kırıklığına uğrayan	1	2	3	4	5
5	Yeni yaşantılara açık, karmaşık	1	2	3	4	5
6	Çekingen, sessiz	1	2	3	4	5
7	Sempatik, sıcak	1	2	3	4	5
8	Altüst olmuş, dikkatsiz	1	2	3	4	5
9	Sakin, duygusal olarak dengeli	1	2	3	4	5
10	Geleneksel, yaratıcı	1	2	3	4	5



EK-4: Küresel Sosyal Sürdürülebilirlik Ölçeği

Madde No	Maddeler	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
		1	2	3	4	5
1	Küresel sosyal sorumluluk projelerinin oluşturulmasında aktif rol oynarım.	1	2	3	4	5
2	Çevrenin korunması adına yapabileceğim faydalı birşeyler olduğunu düşünürüm.	1	2	3	4	5
3	Bireyler sadece kendi ülkelerini geliştirmek için çalışmalıdır.	1	2	3	4	5
4	Diğer insanların refahını önemserim.	1	2	3	4	5
5	Uluslararası sivil toplum kuruluşlarının kampanyalarına destek veririm.	1	2	3	4	5
6	Tanıdıklarımı yardı derneklerinin etkinliklerine katılmaları konusunda teşvik ederim.	1	2	3	4	5
7	Dünyada çevre kirliliğinin artması beni rahatsız etmez.	1	2	3	4	5
8	Komşu ülkelerde var olan problemlerin çözümünde ülkemiz elinden geleni yapmalıdır.	1	2	3	4	5
9	Küresel çevre sorunlarına karşı toplumun duyarlılığının artırılması çabalarına katkıda bulunurum.	1	2	3	4	5
10	Dünyada doğal afetlerden zarar görmüş bölgeler için maddi bağışta bulunurum.	1	2	3	4	5
11	Bir bireyin diğer bireyler hakkında endişelenmesine gerek yoktur.	1	2	3	4	5
12	Dünyada medikal ürün bulma sıkıntısı yaşayan insanlara destek olmak amacıyla bağışta bulunurum.	1	2	3	4	5
13	Göçmenlerin (Suriyeli vb.) sorunlarına çözüm bulmak için devlet daha fazla çabalamalıdır.	1	2	3	4	5
14	Uluslararası kuruluşların çevre sorunlarını çözmeye yönelik faaliyetlerini imkanlarım ölçüsünde desteklerim.	1	2	3	4	5
15	İnsanların üzerinde yaşadığı çevreyi koruması gerektiği anlayışıyla hareket ederim.	1	2	3	4	5
16	Tanıdıklarımı uluslararası gönüllü çalışmalara katılmaları konusunda teşvik ederim.	1	2	3	4	5
17	Nesli tükenen bitki ve hayvan türlerinin korunması için yapabileceğim birşey yoktur.	1	2	3	4	5
18	Diğer ülkelerdeki insanların sorunlarını önemsemem.	1	2	3	4	5
19	Toplumun küresel sosyal sorunlara (dil, ırkçılık vb.) yönelik duyarlılığının artırılması çalışmalarında aktif rol alırım.	1	2	3	4	5
20	Diğer ülkelerde hak ve özgürlüklerin kısıtlanması benim için önemli değildir.	1	2	3	4	5
21	Ödediğim vergilerin sadece kendi ülkem/vatandaşlarım için harcanmasını isterim.	1	2	3	4	5
22	Dünyadaki tüm bireyler benim için değerlidir.	1	2	3	4	5
23	Az gelişmiş ülkelerdeki yoksul insanlar için yardımda bulunmaya istekliyim.	1	2	3	4	5
24	Uluslararası yardım çalışmalarına yardım amaçlı satılan ürünleri alarak destek olurum.	1	2	3	4	5
25	Gazete, şişe, teneke ve benzeri materyallerin geri dönüşümü zorunlu olmalıdır.	1	2	3	4	5
26	Başka ülkelere yardım etmek yerine kendi ülkemizdeki sorunları çözmek için uğraşmalıyız.	1	2	3	4	5
27	Türkiye'de yoksul insanlarla ilgili pek çok sorun mevcut olduğundan diğer ülkelerin sorunlarına para harcamamalıyız.	1	2	3	4	5
28	Dünyada gıda sıkıntısı yaşayan ülkeler için yapılan sosyal sorumluluk projelerine destek veririm.	1	2	3	4	5
29	Diğer insanların haklarını gözetirim.	1	2	3	4	5
30	Çevre kirliliği ile mücadele eden kuruluşların çalışmalarına katılırım.	1	2	3	4	5



Ek 5: Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kuruluna Sunulacak Taahhütname

İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ

**SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURULUNA SUNULACAK
TAAHHÜTNAME**

Başvuranın Adı ve Soyadı	Bilgen ŞİMŞEK
Çalışmadaki Araştırmacıların İsimleri (Başvuran lisansüstü öğrencisi ise tez danışmanının ismi)	Dr. Öğr. Üyesi Mustafa METE
Başvuranın Bağlı Bulunduğu Enstitü/Fak./ABD/Program	İstanbul Aydın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalı, Sağlık Yönetimi Bilim Dalı
Telefon Numarası ve E-mail	
Çalışmanın Türü	☒ Tez Diğer b) Proje c)
Çalışmanın Modeli	a) Nicel Karma b) Nitel ☒ c)
Çalışmanın Başlığı	Sağlık Çalışanlarında Sosyal Sorumluluk Algısının, Örgütsel Sürdürülebilirliğe Etkisinde Kişilik Özelliklerinin Aracı Rolü
Çalışmanın uygulanacağı kurum/kurumlar ve katılımcılar/örneklem grubu	İstanbul il sınırları içerisinde özel sağlık kuruluşları çalışanları
Çalışmada kullanılacak veri toplama aracının ismi	On Maddeli Kişilik Ölçeği
Veri toplama aracı, çalışmadaki araştırmacılar tarafından mı geliştirildi?	a) Evet ☒ b) Hayır
Veri toplama aracı, çalışmayı yürüten araştırmacılar tarafından geliştirilmediyse bu durumda söz konusu aracı geliştiren kişi/kişilerden izin aldınız mı?	☒ Evet b) Hayır
İzin belgesini/mailini başvuruya eklediniz mi?	☒ Evet b) Hayır
Çalışmada kullanılacak veri toplama aracının ismi	Küresel Sosyal Sorumluluk Ölçeği

Veri toplama aracı, çalışmadaki araştırmacılar tarafından mı geliştirildi?	a) Evet ☒ b) Hayır
Veri toplama aracı, çalışmayı yürüten araştırmacılar tarafından geliştirilmediyse bu durumda söz konusu aracı geliştiren kişi/kişilerden izin aldınız mı?	☒ Evet b) Hayır
İzin belgesini/mailini başvuruya eklediniz mi?	☒ Evet b) Hayır
Çalışmada kullanılacak veri toplama aracının ismi	Örgütsel Sürdürülebilirlik Ölçeği
Veri toplama aracı, çalışmadaki araştırmacılar tarafından mı geliştirildi?	a) Evet ☒ b) Hayır
Veri toplama aracı, çalışmayı yürüten araştırmacılar tarafından geliştirilmediyse bu durumda söz konusu aracı geliştiren kişi/kişilerden izin aldınız mı?	☒ Evet b) Hayır
İzin belgesini/mailini başvuruya eklediniz mi?	☒ Evet b) Hayır

(Birden fazla veri toplama aracı varsa her biri için yukarıdaki şekilde **son dört satırı** ekleyiniz.)

Başvuruya eklenmesi gereken belgeler:

- ✓ Başvuru dilekçesi
- ✓ Katılımcılara uygulanacak tüm veri toplama araçları
- ✓ Kullanılacak veri toplama araçları başkaları tarafından geliştirildiyse her biri için alınan izin belgesi/maili
- Bu çalışmada insanlarla ilgili yapılacak veri toplama ve uygulamalarda etik ilkeleri ihlal etmeyeceğimi,
- Bu çalışmada uygulanacak olan veri toplama aracının/araçlarının seçimi ve kullanımı sırasında fikrî mülkiyet haklarından kaynaklanan etik kuralları ihlal etmeyeceğimi ve ihlâl iddiası ile ilgili olarak hukukî yollara müracaat edilir ise doğması muhtemel maddî talepleri karşılayacağımı,
- Çalışmanın uygulanmasında ve veri toplama araçlarında değişiklik yapılması durumunda İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulunun iznini alacağımı,
- Başvuru formunda verdiğim tüm bilgilerin eksiksiz ve doğru olduğunu, taahhüt ederim.

Tarih: 30/12/2021

Adı ve Soyadı: Bilgen

ŞİMŞEK

İmza:

Ek 6: Anket/Araştırma/Uygulama İzin Formu

ANKET/ARAŞTIRMA/UYGULAMA İZİN FORMU

30/12/2021

1) Öğrenci Bilgileri:

Adı Soyadı	Bilgen ŞİMŞEK	Anabilim Dalı	Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı
Öğrenci No	Y2016.130007	Program	Sağlık Yönetimi
Danışmanı	Dr. Öğr. Üyesi Mustafa METE	Türü	Anket (x) Araştırma () Uygulama ()

2) Tez Bilgileri:

Tez Konusu:	Sağlık Çalışanlarında Sosyal Sorumluluk Algısının, Örgütsel Sürdürülebilirliğe Etkisinde Kişilik Özelliklerinin Aracı Rolü The Instrumental Role Of Personality Characteristics In The Effect Of Social Responsibility By Healthcare Professionals On Organizational Sustainability
Uygulanacak Çalışmalar:	On Maddeli Kişilik Ölçeği, Küresel Sosyal Sorumluluk Ölçeği, Örgütsel Sürdürülebilirlik Ölçeği
Daha Önce Uygulandığı Çalışmalar	
Daha Önce Uygulayan Kişi ya da Kurumdan İzin Belgesi Var mı?	Evet
Çalışmanın Uygulanacağı Kişi ya da Kurumlar : (Çalışma yapılacak yerler tek tek yazılmalıdır.)	
1. İstanbul il sınırları içerisinde özel sağlık kuruluşları çalışanları	6.
2.	7.
3.	8.
4.	9.
5.	10.

İmza

Öğrencinin Adı-Soyadı

Bilgen ŞİMŞEK

İmza

Tez Danışmanı Adı-Soyadı

Dr. Öğr. Üyesi Mustafa METE



Ek 7: Etik Kurul kararı

Evrak Tarih ve Sayısı: 02.03.2022-42928



T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü

Sayı : E-88083623-020-42928
Konu : Etik Onayı Hk.

02.03.2022

Sayın BİLGİN ŞİMŞEK

Tez çalışmanızda kullanmak üzere yapmayı talep ettiğiniz anketiniz İstanbul Aydın Üniversitesi Etik Komisyonu'nun 28.02.2022 tarihli ve 2022/03 sayılı kararıyla uygun bulunmuştur. Bilgilerinize rica ederim.

Dr.Öğr.Üyesi Alper FİDAN
Müdür Yardımcısı

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu : BSD3YHAKZZ Pin Kodu : 05313

Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/istanbul-aydin-universitesi-ebys?>

Adres : Beşyol Mah. İnönü Cad. No:38 Sefaköy , 34295 Küçükçekmece / İSTANBUL

Telefon : 444 1 428

Web : <http://www.aydin.edu.tr/>

Kep Adresi : iau.yazisleri@iau.hs03.kep.tr

Bilgi için : Hicran DEMİR

Unvanı : Yazı İşleri Uzmanı





ÖZGEÇMİŞ

Ad-Soyad :Bilgen ŞİMŞEK

ÖĞRENİM DURUMU:

Ön lisans :2013, İstanbul Aydın Üniversitesi, Optisyenlik

Lisans :2015, Anadolu Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Kamu Yönetimi

Yüksek lisans :2022, İstanbul Aydın Üniversitesi, Sağlık Yönetimi, Sağlık Yönetimi

MESLEKİ DENEYİM VE ÖDÜLLER:

Gelişim Üniversitesi-Öğretim Görevlisi 2021-2021

Şimşek Optik-Mesul Müdür 2013-2021

Şimşek Optik-İş Veren 2009-2013

British Airways World Cargo 2003-2008

