

Yeşil insan kaynakları yönetiminin yeşil örgütsel davranışa etkisinde çalışan koçluk ilişkisinin aracı rolü

The mediating role of employee coaching relationship in the effect of green human resources management on green organizational behaviour

Mesut Öztürk¹ 

Öz

Bu çalışmanın amacı, yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamalarının algılanan etkisinin çalışanların yeşil örgütsel davranış düzeyi üzerindeki etkisinde çalışan koçluk ilişkisinin aracı rolünü analiz etmektir. Araştırmanın evrenini İstanbul ilinde faaliyet gösteren özel sağlık sektörü çalışanları oluşturmaktadır. Anket yöntemi kullanılarak 409 çalışan kişiye ulaşılmıştır. Araştırmada Process analizi kullanılarak, aracı değişken için ve her bir alt boyut için analiz yapılmıştır. Çalışma sonuçlarına göre, yeşil insan kaynakları yönetiminin, yeşil örgütsel davranışa etkisinde çalışan koçluk ilişkisi ve her bir boyutunun aracılık rolü tespit edilmiştir. Yeşil insan kaynakları yönetimi, yeşil örgütsel davranışı pozitif etkilemektedir. Yeşil insan kaynakları yönetimi, çalışan koçluk ilişkisini pozitif etkilemektedir. İşletmelerin sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmak için yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamalarını geliştirmeleri gerektiği ortadadır. Çalışanların bu yönde gelişmeleri için koçluk ilişkisinden yararlanılabilir. Bu çalışma, yeşil insan kaynakları yönetimi, yeşil örgütsel davranış ve çalışan koçluk ilişkisi alanlarında gelecekteki araştırmalar için bir temel oluşturacak ve literatüre katkı sağlayacaktır.

Anahtar Kelimeler: Yeşil İnsan Kaynakları, Yeşil Örgütsel Davranış, Çalışan Koçluk İlişkisi

JeI Kodları: M1, M12, M54, M52

Abstract

This study aims to analyze the mediating effect of the employee coaching relationship on the perceived effect of green human resource management practices on employees' level of green organizational behaviour. The research population consists of private health sector employees operating in the province of Istanbul. By using the survey method, 409 employees were reached. Process analysis was used in the research, and analysis was made for the mediating variable and each sub-dimension. According to the study results, the relationship between employee coaching and the mediating role of each dimension in the effect of green human resources management on green organizational behaviour was determined. Green human resource management positively affects green organizational behaviour. Green human resources management positively affects the employee-coaching relationship. Businesses must develop green human resources management practices to achieve sustainability goals. The coaching relationship can be used to develop the employees in this direction. This study will form a basis for future research in green human resource management, green organizational behaviour and employee coaching relationships and will contribute to the literature.

Keywords: Green Human Resources, Green Organizational Behaviour, Employee Coaching Relationship

JeI Codes: M1, M12, M54, M52

Başvuru/Submitted: 30/06/2023

Revizyon/ Revised: 29/08/2023

Kabul/Accepted: 12/09/2023

Yayın/Online Published: 25/09/2023

Atıf/Citation: Öztürk, M., Yeşil insan kaynakları yönetiminin yeşil örgütsel davranışa etkisinde çalışan koçluk ilişkisinin aracı rolü, bmij (2023) 11 (3): 861-879, doi: <https://doi.org/10.15295/bmij.v11i3.2263>

Extended Abstract

The mediating role of employee coaching relationship in the effect of green human resources management on green organizational behaviour

Literature

Businesses develop various strategies to achieve sustainable growth, produce without harming the environment, and act with social responsibility awareness. Green human resources management is an understanding based on environmental protection and sustainability perspectives in human resources processes such as recruitment, training, performance management and rewarding, and it promotes green organizational behaviour among employees. Green human resources management is based on balancing human resource management policies, systems, practices and environmental management activities. It is seen as a combination of human resources practices such as recruitment, training, performance appraisal and compensation that help organizations achieve their environmental management goals (Jabbour, Jabbour, Govindan, Teixeira and de Souza Freitas, 2013). Green human resource management involves putting together environmentally friendly human resources policies and initiatives that can result in greater productivity and better employee engagement. Adopting green human resources management and green organizational behaviour in businesses depends on the attitudes of business owners and managers toward this issue. In this context, the employee coaching relationship helps employees reach their career goals, develop their skills and increase their performance. Coaching emerges as a mechanism that helps organizations to develop appropriate skills and attitudes towards change and challenges and to achieve business goals (Bickerich, Michel and O'Shea, 2018). The employee coaching relationship, unlike the traditional management approach, is a method that enables the employees to realize their hidden aspects with correct and effective questions (Eymir, 2012). The coach actively listens to the employee, asks questions, gives feedback and provides a supportive environment. In this process, employees are encouraged to set goals, discover their strengths, and develop strategies to cope with difficulties (Gregory and Levy, 2010). This relationship helps the employee develop a higher level of motivation and commitment, increase self-confidence, realize his potential and improve job performance. With this method, businesses can increase productivity and support long-term success by enabling employees to develop their skills (Grant and O'Connor, 2010; Corbu, Zuberbühler and Salanova, 2021).

Research subject

Green human resources are closely related to green organizational behaviour. Green organizational behaviour is based on issues such as the protection of environmental resources, careful use of energy and water, waste management, and reduction of carbon footprint. In addition, it aims to deal with environmental problems with environmentally friendly approaches that businesses and employees apply in organizational activities and to include environmental sustainability in business strategies (Robertson and Barling, 2013). It has been tested whether the coaching relationship has a mediating role in this relationship.

Research purpose and importance

This study aims to analyze the mediating effect of the employee coaching relationship on the perceived effect of green human resource management practices on the level of green organizational behaviour of employees. The research universe consists of private health sector employees operating in Istanbul.

Contribution of the article to the literature

Businesses must develop green human resources management practices to achieve their sustainability goals. The coaching relationship can be used to develop the employees in this direction. This study will form the basis for future research in green human resource management, organizational behaviour and employee coaching relationships and contribute to the literature.

Design and method

Research type

This qualitative study is based on Green human resource management, green organizational behaviour and employee coaching relationship scales. Demographic information is also requested from the participants. The obtained data were analyzed with SPSS and AMOS package programs.

Research problems

Do employee coaching relationship dimensions mediate the effect of green human resource management on green organizational behaviour?

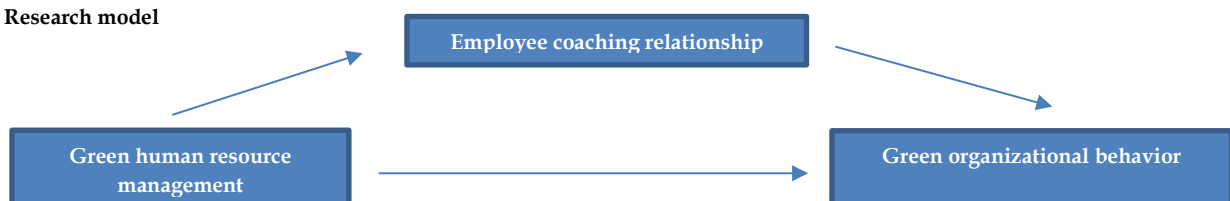
Data collection method

Data were collected through an online questionnaire transmitted digitally. With this method, four hundred and nine participants were reached.

Quantitative/qualitative analysis

Correlation, regression, structural equation model, t-tests, nonparametric tests and descriptive statistics analysis were used when investigating the data.

Research model



Research hypotheses

H1: Green human resource management positively affects green organizational behaviour.

H2: Green human resource management positively affects the employee-coaching relationship.

H3: Employee coaching relationship has a mediating role in the effect of green human resources management on green organizational behaviour.

H4: Employee coaching relationship dimensions have a mediating role in the effect of green human resources management on green organizational behaviour.

Findings and discussion

Findings as a result of the analysis

The mediating effect of the Originality of the Relationship, Effective Communication, Comfort in the Relationship and Facilitating the Development were found according to the working environments. According to these analysis sources, the H1 assumption has been accepted. The independent variable, Green Human Resources Management, and the dependent variable, Green Organizational Behaviour, were determined as positive targets ($B=0.39$ $p<0.05$), and thus, the H2 prediction was accepted. The Green Human Resources Management, the independent variable, and the Employee Coaching Relationship, the mediating variable, were considered positive ($B=0.73$ $p<0.05$) and the H3 assumption was accepted. In the process analysis, the effect of Green Human Resources Management, the independent variable, on Green Organizational Behaviour, the dependent variable, was examined, and the mediating effect of the Employee Coaching Relationship was accepted as the reached H4 estimate of the consumers. In this case, it can be stated that the employee coaching relationship can be used as an effective tool to help them adopt practices related to increasing and sustaining green work intensification.

Hypothesis test results

H1: Green human resource management positively affects green organizational behaviour." The hypothesis has been accepted.

H2: Green human resource management positively affects the employee coaching relationship." The hypothesis has been accepted.

H3: Employee coaching relationship has a mediating role in the effect of green human resource management on green organizational behaviour." Hypothesis accepted

"H4: Employee coaching relationship dimensions have a mediating role in the effect of green human resource management on green organizational behaviour." The hypothesis has been accepted.

Discussing the findings with the literature

In the literature, it is observed that the results of studies on green human resources management, green organizational behaviour and employee coaching relationships support the results of these studies: İspir and Yeşil (2020), from human resources management practices; education, performance appraisal, rewarding and empowerment of employees, effect on job satisfaction, innovative behaviour and individual performance. They tried to ascertain that it wasn't. According to the research findings, personnel empowerment, one of the human resources management practices, positively affects job satisfaction. Positive strengthening of individual performance and innovative behaviour increases the productivity of employees. The effect was determined. Cantor, Morrow and Montabon (2012) researched environmental management practices that will lead employees to environmental behaviour. They concluded that management, training and reward practices lead employees to environmental behaviour. Ciocirlan (2017), in his study to determine the components of environmental workplace behaviours, found that the environmental behaviours of employees in the organization It was concluded that it positively affect organizational citizenship behaviours. In addition, they concluded in the study that leader behaviours and the relationship of trust between the manager and the employee play an important role in creating an organizational culture to encourage employees to environmentalist behaviours. Zibarras and Barlinger (2011) surveyed 147 businesses in different parts of England and obtained findings pointing to management's importance in motivating employees to green-oriented behaviours. In addition, it was determined in the research that human resources departments play a mediating role in encouraging employees to green behaviours. In a study conducted by Tarakçı (2019), the effect of coaching services provided in a national call centre on individual performance was discussed with self-efficacy and personality variables. It has been determined that the number of coaching sessions positively affects individual performance and self-efficacy. It has been determined that self-efficacy is mediating in the coaching-performance relationship. It has been determined that a coaching program using in-house coaches apart from personality traits will positively affect employee performance and self-efficacy.

Conclusion, recommendation and limitations

Results of the article

Creating environmental transformation and using natural resources in a balanced way are revealed within the framework of the green strategic management approach developed by the enterprises. Businesses that adopt green human resources management should apply the green perspective in recruitment, training and activities, starting with the job postings they give. The importance of recycling by enterprises requires having green approach competencies in waste management. The process that starts with hiring people with a green perspective will result in the internalization of green organizational behaviour. In this context, it will be ensured that the employees have a green approach. They will further develop this approach with the coaches trained in the company with a green perspective and the coaching support provided outside the company.

Suggestions based on results

The long-term effects of the employee-coaching relationship can be explored in future research. By expanding the research sample, the same subject can be examined in different sectors and business sizes. Research results can be compared. In future studies, variables such as leadership styles, job satisfaction and motivation can be added to the research using quantitative and qualitative research methods, and the results can be compared.

Limitations of the article

The geographical scope is the primary concern of the research. Data-gathering processes are only applied in Istanbul. Participants are the other limitation of this research.

Giriş

İşletmeler, sürdürülebilir büyüme sağlamak, çevreye zarar vermeden üretim yapmak ve toplumsal sorumluluk bilinciyle hareket etmek amacıyla çeşitli stratejiler geliştirmektedirler. Bu stratejilerden biri de yeşil insan kaynakları yönetimidir. Yeşil insan kaynakları yönetimi, işe alım, eğitim, performans yönetimi ve ödüllendirme gibi insan kaynakları süreçlerinde çevrenin korunmasını ve sürdürülebilirlik bakış açısını temel alan bir anlayıştır ve çalışanların yeşil örgütsel davranışlarını teşvik etmektedir. Yeşil yaklaşımlar uluslararası ölçekte önemsenmiş ve çeşitli uluslararası çalışmalarla belirli standartlar oluşturulma yoluna gidilmiştir. Bu amaçla Birleşmiş Milletler 1980'li yıllardan bu yana aralıklı olarak toplantılar düzenlemiş, üye ülkelerin ve tüm dünyada bulunan çevre dostu ülkelerin yeşil yaklaşımı benimsemeleri yönünde faaliyetlerde bulunmuştur.

Küresel İlkeler Sözleşmesi, 1999 yılında BM Genel Sekreteri Kofi Annan tarafından başlatılmış ve Temmuz 2000'de BM Genel Merkezi'nde hizmete girmiştir. BM Küresel İlkeler Sözleşmesi, kurumsal sürdürülebilirlik için yaygın olarak tanınan bir standart olmayı hedeflemektedir (Rasche ve Waddock, 2014). Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi, dünya çapında birçok şirket tarafından hızla benimsenmiştir. Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi, şirketlerin stratejilerini ve faaliyetlerini uluslararası kabul görmüş on ilkeyle uyumlu hale getirmeleri için tasarlanmıştır. Bu on ilke, çalışma standartları, insan hakları, çevrenin korunması ve yolsuzlukla mücadele gibi çalışma yaşamında uyulması gereken önemli konuları içermektedir. 2022 yılında 160 ülkeden 12.000'den fazla işletme ve kuruluş, on evrensel ilkeyi takip ederek Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne katılmıştır (Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi Türkiye, 2017; Adams ve Petrella, 2010). Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne üye olmak için, şirketler bu on ilkeyi stratejilerine, operasyonlarına ve raporlamalarına entegre etmeyi taahhüt etmeli ve bu taahhütleri yerine getirmedeki ilerlemelerini yıllık olarak rapor etmelidir.

BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'nin on ilkesi dört başlık altında toplanmıştır: İnsan hakları, çalışma standartları, çevre ve yolsuzlukla mücadele. BM Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne göre firmaların bağlı kalması gereken on evrensel temel ilke şunlardır (Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi Türkiye, 2011): 1. Şirketler beyan edilen insan haklarını desteklemeli ve saygı göstermelidir. 2. Şirketler insan hakları ihlallerine karışmamalıdır. 3. Şirketler, işçilerin örgütlenme özgürlüğünü ve toplu pazarlığı destekler. 4. Zorla ve zorla çalıştırma durdurulmalıdır. 5. Her türlü çocuk işçiliğine son verilmelidir. 6. İstihdam ve istihdamda ayrımcılığa son verilmelidir. 7. İşletmeler çevre sorunlarına hazırlıklı olmayı desteklemelidir. 8. Çevre sorumluluğunu artırıcı her türlü faaliyet ve toplantıyı desteklemelidir. 9. Çevre dostu teknolojilerin geliştirilmesini ve dağıtımını desteklemek. 10. İşletmeler, rüşvet ve şantaj da dahil olmak üzere her türlü yolsuzlukla mücadele etmelidir.

2015 yılında Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Komisyonu tarafından, Sürdürülebilir Kalkınma Programı (UNDP) düzenlenmiştir. Bu programda "Sürdürülebilir kalkınma modeli" oluşturulmuş ve sürdürülebilirlik, sosyal, çevresel, ekonomik ve kurumsal göstergelerle açıklanmıştır. Sürdürülebilir kalkınma modeline göre oluşturulan 17 sürdürülebilir kalkınma hedefi şu şekilde sıralanmıştır: 1. Yoksulluğa son, 2. Açlığa son, 3. Sağlıklı bireyler, 4. Nitelikli eğitim, 5. Toplumsal cinsiyet eşitliği, 6. Temiz su ve sıhhi koşullar, 7. Erişilebilir ve temiz enerji, 8. İnsana yakışır iş ve ekonomik büyüme, 9. Sanayi, yenilikçilik ve altyapı, 10. Eşitsizliklerin azaltılması, 11. Sürdürülebilir şehir ve yaşam alanları, 12. Sorumlu üretim ve tüketim, 13. İklim eylemi, 14. Sudaki yaşam, 15. Karasal yaşam, 16. Barış ve adalet, 17. Hedefler için ortaklıklar (Bayram, 2023:3-4). Avrupa Birliği ambalaj atıklarının azaltılması ve kamu alımlarında yeşil ürünlere öncelik verilmesini için ayrıca Sıfır Atık projesini gerçekleştirmiştir (Dahlmann, Stubbs ve Morrell, 2019). Atıkların yeniden kullanım amacıyla geri dönüştürülmesi, atıkların tamir edilmesi, yenileme veya yeniden üretim yoluyla diğer ürünlerin üretiminde kullanılabilmesi, üretim ve tüketim süreçlerinde oluşan atıkların ve çevre zararlarının en aza indirilmesi döngüsel ekonominin temel ilkeleridir (Yang, Zhou ve Xu, 2014:218). Avrupa Birliği ayrıca ürün, malzeme ve kaynakların ekonomide en uzun süre tutulduğu ve atık miktarının en düşük olduğu ekonomi olan döngüsel ekonomiye geçilmesi gerektiğinin altını çizmiştir (Biermann, Kanie ve Kim, 2017). Başta Birleşmiş Milletler ve Avrupa Birliği olmak üzere bütün uluslararası çevrede yeşil yaklaşımın benimsenmekte olduğu görülmektedir. Bu çerçevede aslında yeşil insan kaynakları ve yeşil örgütsel davranışın sürdürülebilir bir gelecek için gerekli yaklaşımlar olduğu söylenebilir.

Yeşil insan kaynakları yönetimi, yeşil iş tasarımı, yeşil personel seçme ve yerleştirme, yeşil eğitim ve gelişim, yeşil performans yönetimi, yeşil ücret yönetimi, yeşil iş sağlığı ve güvenliği ve yeşil çalışan ilişkileri olmak üzere yedi boyuttan oluşmaktadır (Kesen ve Öselmiş, 2021). Yeşil insan kaynakları yönetimi, insan kaynakları süreçlerinin işletmelerin çevresel sürdürülebilirlik ve sosyal sorumluluk ilkelerine dayalı olarak sistemli bir şekilde yönetilmesini sağlayan bir yaklaşımdır (Jong ve Yusoff, 2016). Bu yaklaşımda, insan kaynakları yönetimi uygulamalarının olumsuz çevresel etkilerini azaltmak, işletmenin kullandığı kaynakları daha verimli kullanmak ve sosyal açıdan sorumlu olmak

amaçlanmıştır (Uçar ve Işık, 2019; Yong, Yusliza ve Fawehinmi, 2019). İşletmeler ekolojik ve ekonomik sürdürülebilirlik sağlamak amacıyla, yeşil politika ve stratejiler belirleyerek geleneksel işletme hedeflerine ulaşmanın yanında yeşil hedefleri gerçekleştirmeyi de amaçlamaktadırlar (Kim, Kim, Choi, ve Phetvaroon, 2019). Yeşil insan kaynakları yönetimi, işletmelerin çevresel performansını iyileştirmeyi amaçlamaktadır. Bu, enerji ve kaynak verimliliğini artırmak, atık miktarını azaltmak, çevre dostu üretim yöntemlerini benimsemek ve çevre dostu teknolojileri kullanmak gibi faaliyetleri içermektedir. İşletmeler, çalışanların çevresel sorunlar hakkında farkındalıklarını artırarak, yeşil insan kaynakları yönetimi aracılığıyla çevresel eğitim programları düzenlenerek, çalışanların çevre konularında bilgi sahibi olmaları ve çevre dostu davranışları benimsemelerini teşvik edebilirler. Yeşil insan kaynakları yönetimi, işletmelerde çevre dostu bir kültür oluşturabilirler. Bu, çevre değerlerini işletme değerleriyle bütünleştirerek, çevre dostu uygulamaları teşvik ederek ve çevre dostu davranışları ödüllendirerek gerçekleşecektir. Yeşil insan kaynakları yönetimi, işletmelerin sürdürülebilirlik stratejilerini uygulamasına yardımcı olmaktadır. Çevre dostu politikalar ve prosedürlerin geliştirildikçe, çevre hedefleri belirlendikçe ve ilerlemeler takip edildikçe çalışanlar yeşil örgütsel davranışı benimseyeceklerdir. Yeşil insan kaynakları yönetimi, çevre sorunlarına duyarlı bir işgücü oluşturmayı hedeflemektedir. Bu, çevre dostu yeteneklerin işe alım sürecinde değerlendirilmesini, çevre dostu becerilerin geliştirilmesini ve çevresel konuların çalışanlarla iletişim ve eğitim yoluyla paylaşılmasını içermektedir (Shah, 2019; Kesen ve Öselmiş, 2021).

Yeşil işe alımda, çevresel sorumluluk taşıyan ve çevre faaliyetlerine katılım sağlayacak işgücünü işe almak amaçlanmaktadır (Renwick, Redman ve Maguire, 2013). Yeşil eğitim faaliyetlerinde çalışanlara işletmenin yeşil stratejik hedefleri ve politikaları anlatılarak çevre koruma ve sorumluluk bilinci kazandırılır. Aynı zamanda çalışanların çevresel sorunlar hakkında farkındalıklarını artırmayı amaçlar. Yeşil insan kaynakları yönetimi işletmelerin sürdürülebilirliğini, maliyet tasarrufunu, itibar ve marka değerini yükselten bir yaklaşımdır. Yeşil insan kaynakları yönetimi, şirketlerin sürdürülebilirlik hedeflerini gerçekleştirmelerine yardımcı olurken aynı zamanda çalışanların refahını ve çevresel etkinin azaltılmasını da sağlamayı hedeflemektedir. Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi, çevresel sürdürülebilirlik ilkesini işletme içindeki insan kaynakları uygulamalarına entegre eden bir yaklaşımdır (Naong, 2014). Bu amaçla işe alımlarda, çevre dostu becerileri ve deneyimleri olan adaylar hedeflenmektedir. Ayrıca, video mülakatlar ve çevrimiçi değerlendirme yöntemleri gibi teknolojik araçlar kullanarak fiziksel mülakatlar ve seyahatler azaltılır. Çalışanların çevre dostu davranışları benimsemesi ve çevresel farkındalığın artırılması için eğitim ve farkındalık programları geliştirilmektedir. Bu programlar, enerji ve kaynak tasarrufu, geri dönüşüm, çevre koruma ve sürdürülebilirlik konularını kapsamaktadır. Çalışanların çevre dostu davranışlarını teşvik etmek için yeşil insan kaynakları, performans değerlendirme süreçlerinde çevresel hedefleri ve performans göstergelerini temel almaktadır. Çalışanlar sürdürülebilirlikle ilgili hedefleri karşılırsa veya aşarsa ödüllendirilmektedir. İşletmenin enerji ve kaynak kullanımını optimize etmek için çalışanların katılımı sağlanmaktadır. Örneğin, enerji tasarruflu cihazların kullanımı teşvik edilmekte, kâğıt tüketimini azaltmak için dijitalleşme kullanılmakta ve geri dönüşüm programları oluşturulmaktadır. Çalışanların çevre dostu uygulamaları teşvik etmek için esnek çalışma modellerini desteklenmektedir. Uzaktan çalışma, esnek çalışma saatleri ve paylaşımlı ulaşım gibi uygulamalar, işyerindeki ulaşım ve enerji maliyetlerini azaltırken çalışanların çevre üzerindeki olumsuz etkisini azaltmaktadır (Zhang, Luo, Zhang, ve Zhao, 2019). Çalışanların sürdürülebilirlik konularında aktif katılımı sağlanarak, fikirlerini paylaşmaları, önerilerde bulunmaları ve çevre dostu uygulamaları geliştirmeleri için iletişim kanalları ve geri bildirim mekanizmaları sağlanmaktadır.

Yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamaları, işletmenin çevresel performansını iyileştirebilirken aynı zamanda çalışanların motivasyonunu ve bağlılığını da artırabilir. Yeşil insan kaynakları, yeşil örgütsel davranış ile yakından ilişkilidir. Çevresel kaynakların korunması, enerji ve suyun dikkatli kullanımı, atık yönetimi, karbon ayak izinin azaltılması gibi konular yeşil örgütsel davranışın temel aldığı konulardır (Bickerich, Michel ve O'Shea, 2018). Yeşil örgütsel davranış uygulamaları, işletmelerin çevresel sürdürülebilirlik hedeflerini gerçekleştirmesine yardımcı olurken aynı zamanda çalışanların çevresel farkındalığını artırmakta ve işletme içinde çevre dostu bir kültürün gelişmesine katkı sağlamaktadır. Ayrıca işletmelerin ve çalışanların örgütsel faaliyetlerde uyguladıkları çevre dostu yaklaşımlarla, çevresel sorunlarla ilgilenmelerini ve çevresel sürdürülebilirliğin işletme stratejilerinde yer almasını hedeflemektedir (Robertson ve Barling, 2013). Yeşil örgütsel davranış, çevresel duyarlılık, çevresel katılım, ekonomik duyarlılık, yeşil satın alma ve teknolojik duyarlılık olmak üzere çeşitli konuları içermektedir (Erbaşı, 2019; Erbaşı ve Özalp, 2016). Bu boyutlar, işletmelerin rekabet avantajı elde etmelerine, sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmalarına, maliyet tasarrufu sağlamalarına ve olumlu bir imaj elde etmelerine sebep olmaktadır.

Sağlık sektörü her zaman doğru insan kaynakları yönetimi süreçlerinin olması gereken, insan davranışlarına odaklı, ekip çalışması odaklı bir sektör olmuştur. Yeşil insan kaynakları yönetimi sağlık işletmelerine çevresel sürdürülebilirlik ve sağlık hizmetlerinin kalitesi üzerinde büyük bir etkiye sahiptir. Çevresel sürdürülebilirlik, maliyet tasarrufu, hastaların ve çalışanların sağlığı, kurumsal itibar, yasal ve düzenleyici uyum gibi katkılar sağlamaktadır. Sağlık sektöründe yeşil insan kaynakları ve yeşil örgütsel davranışlar, çevresel sürdürülebilirliği artırmak, maliyetleri düşürmek, sağlık hizmetlerinin kalitesini yükseltmek ve topluma daha iyi bir dünya bırakma sorumluluğunu yerine getirmek için büyük önem taşımaktadır. Bu yaklaşımların benimsenmesi hem çevresel hem de kurumsal fayda sağlayabileceği düşünülmektedir. Daha önce literatürde sağlık sektöründe yeşil insan kaynakları yönetimi ve yeşil örgütsel davranışlarını doğrudan inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışmanın özgünlüğü de burada ortaya çıkmaktadır.

Bu çerçevede aşağıdaki hipotez kurulabilir:

H₁: *Yeşil İnsan kaynakları yönetimi, yeşil örgütsel davranışı pozitif etkiler.*

Yeşil insan kaynakları yönetiminin ve yeşil örgütsel davranışın işletmelerde benimsenmesi işletme sahiplerinin ve yöneticilerin bu konudaki tutumlarına bağlı olmaktadır. Bu bağlamda çalışan koçluk ilişkisi, çalışanların kariyer hedeflerine ulaşmasına, yeteneklerini geliştirmesine ve performansını artırmaya yardımcı olmaktadır. Koçluk, örgütlerde değişime ve zorluklara karşı uygun beceri ve tutumları geliştirmeye ve iş hedeflerine ulaşmaya yardımcı olan bir mekanizma olarak ortaya çıkmaktadır (Bickerich vd., 2018). Çalışan koçluk ilişkisi, geleneksel yönetim yaklaşımından farklı olarak, çalışanın gizli yönlerini doğru ve etkili sorularla fark etmesini sağlayan bir yöntemdir (Eymir, 2012). Koç, çalışana aktif bir şekilde dinlemekte, sorular sormakta, geri bildirim vermekte ve destekleyici bir ortam sağlamaktadır. Bu süreçte, çalışanın kendi hedeflerini belirlemesi, güçlü yönlerini keşfetmesi, zorluklarla başa çıkma stratejileri geliştirmesi teşvik edilmektedir (Gregory ve Levy, 2010). Bu ilişki, çalışanın daha yüksek bir motivasyon ve bağlılık düzeyi geliştirmesine, kendine güveninin artmasına, potansiyelini gerçekleştirmesine ve iş performansını iyileştirmesine yardımcı olmaktadır. Bu yöntemle işletmeler çalışanlarının yeteneklerini geliştirmelerini sağlayarak, verimliliği artırabilir ve uzun vadeli başarıyı destekleyebilir (Grant ve O'Connor, 2010; Corbu vd., 2021). Bu durumda aşağıdaki hipotezi kurabiliriz:

H₂: *Yeşil insan kaynakları yönetimi, çalışan koçluk ilişkisini pozitif etkiler.*

Çalışan koçluk ilişkisi, ilişkinin özgünlüğü, etkili iletişim, ilişkide rahatlık ve gelişimi kolaylaştırmak olmak üzere dört boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar çalışanların performansının artmasını, özgüven ve motivasyon sağlamalarını ve iş memnuniyeti kazanmalarını sağlamaktadır. Ayrıca bu yöntem çalışanların hedeflerine ulaşmalarına, yeteneklerini geliştirmelerine ve kişisel/profesyonel olarak ileri gitmelerine yardımcı olur. Çalışan koçluk ilişkisi, bir koçun bir çalışana belirli bir hedefe ulaşması için destek sağladığı bir süreçtir (Bekiş vd. 2021). Bununla birlikte, yeşil insan kaynakları yönetiminin etkilerini daha da artırmak için çalışan koçluğunun kullanılması önemli bir stratejik yaklaşımdır. Yeşil insan kaynakları yönetimiyle birlikte uygulanan çalışan koçluğu, çevresel farkındalığı artırmak, sürdürülebilirlik odaklı becerileri geliştirmek ve yeşil örgütsel davranışları teşvik etmek için etkili bir araç olabilir. Bu çalışmanın amacı, yeşil insan kaynakları yönetiminin yeşil örgütsel davranışa etkisinde çalışan koçluk ilişkisinin aracı rolünü incelemektir. Bu bağlamda çevresel sürdürülebilirliği teşvik etmek ve yeşil değerleri benimsemek isteyen işletmelerin, stratejik hedeflerini gerçekleştirmelerine yardımcı olabilir. Bu doğrultuda aşağıdaki hipotezleri oluşturabiliriz:

H₃: *Yeşil insan kaynakları yönetiminin yeşil örgütsel davranışa etkisinde, çalışan koçluk ilişkisinin aracılık rolü vardır.*

H₄: *Yeşil insan kaynakları yönetiminin, yeşil örgütsel davranışa etkisinde çalışan koçluk ilişkisi boyutlarının aracılık rolü vardır.*

Yöntem

Analizler SPSS 21.0 programı ile yapılmıştır ve %95 güven düzeyinde çalışılmıştır. Maddeler içi ölçeklerden elde edilen basıklık ve çarpıklık değerlerinin +3 ile -3 arasında olması normal dağılım için yeterli görülmektedir (Groeneveld ve Meeden, 1984; Moors, 1986; Hopkins ve Weeks, 1990; De Carlo, 1997). Bu nedenle analizlerimizde parametrik olan Pearson korelasyon testi kullanılmıştır. Ölçek puanları arasındaki ilişki Pearson korelasyon testi ile analiz edilmiştir. Aracılık ise Process analizi ile incelenmiştir.

Yakın zamana kadar, iki değişen arasındaki olası bir aracı etkinin istatistiki olarak test edilmesinde genellikle Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen nedensel adımlar yaklaşımı büyük ilgi görmüş ve araştırmacılar tarafından yoğun şekilde tercih edilmiştir. Ancak son yıllarda bazı araştırmacılar, Baron

ve Kenny yönteminin aracılık testleri için güçlü bir yöntem olmadığını öne sürerek bu geleneksel yöntem yerine bootstrap tekniğine dayanan ve daha geçerli ve güvenilir sonuçlar veren modern yaklaşımın kullanılması gerektiğini öne sürmüşlerdir (Fritz ve MacKinnon, 2007; Hayes, 2018; Hayes ve Rockwood, 2017; Preacher ve Selig, 2012; Williams ve MacKinnon, 2008).

Modern yaklaşımda, aracılık modeli analizlerinde öncelikli odak noktası dolaylı ve doğrudan etki değerlerinin hesaplanması ve hesaplanan değerlerden çıkarımlar yapılmasıdır. Dolaylı etki, bağımsız değişkenin (X), aracı değişken (M) üzerindeki etkisi (a) ile aracı değişkenin (M), bağımlı değişken (Y) üzerindeki etkisinin (b) çarpımıdır (a.b). Modern yaklaşıma göre; verilen aracı etki modelinde, bootstrap testi sonucunda X'in dolaylı etkisinin (a.b) anlamlı olması halinde aracılık modeli doğrulanmış kabul edilmektedir. Başka herhangi bir teste ihtiyaç duyulmamaktadır.

Baron ve Kenny yönteminden farklı olarak, modern yaklaşıma toplam etkinin (c) istatistiksel olarak anlamlı olmasına gerek yoktur. Toplam etki istatistiksel olarak anlamlı olmadığı halde aracılık etkisi anlamlı olan aracılık modelleri olabilmektedir. Bağımsız değişkenin (X), aracı değişken (M) üzerindeki etkisinin (a) tek başına istatistiksel olarak anlamlı olmasına gerek yoktur. Bağımsız değişkenin (X) etkisi (c') kontrol altında tutulurken aracı değişkenin (M) bağımlı değişken (Y) üzerindeki etkisinin tek başına (b) istatistiksel olarak anlamlı olmasına gerek yoktur. Kısmi aracılık ve tam aracılık ifadelerinin kullanılması şeklinde sadece kalitatif yargılar ile aracılık modellerinin betimlenmesi uygun değildir. Kısmi aracılık ve tam aracılık ifadeleri yerine doğrudan etki (c'), dolaylı etki (a.b) ve toplam etki (c=c'+ab) değerlerinin hesaplanması suretiyle aracılık modeline ilişkin bulguların sayısal olarak raporlanması bilimsel yaklaşıma daha uygundur. Doğrudan etki (c') ve toplam etki (c=c'+ab) istatistiksel olarak anlamlı olmayabilir, doğrudan etki ile toplam etkinin anlamlı olmaması dolaylı etkinin varlığını (a.b) ortadan kaldırmaz ve aracılık modelini geçersiz kılmaz. Dolaylı etki, doğrudan etki ve toplam etki değerlerinin istatistiksel olarak anlamlı olup olmadıklarına yönelik kararlar bootstrap güven aralığı (bu mümkün değil ise Monte Carlo güven aralığı) ile test edilmeli ve yorumlanmalı, dolaylı etkinin anlamlılığını belirlemede Sobel testi yerine bootstrap güven aralığı hesaplamalarından elde edilen bulgular kullanılmalıdır. Modern yaklaşımda, özellikle dolaylı etkinin (a.b) anlamlı olup olmadığı çok daha önemli bir husus olarak görülmektedir. Modern yaklaşım; Baron ve Kenny yönteminin birbiri ardına sıralanan adımlarına ilişkin koşulları aramamakta, bu koşullar gerçekleşme bile aracılık etkisinin (dolaylı etki; a.b) olabileceğini savunmaktadır (Fritz ve MacKinnon, 2007; Hayes, 2018; Hayes ve Rockwood; 2017; Preacher ve Selig, 2012; Williams ve MacKinnon, 2008). Ayrıca, modern yaklaşımda dolaylı etkinin, Sobel testinden daha güçlü ve geçerli sonuçlar üreten bootstrap tekniği ile test edilmesi önerilmektedir. Bootstrap tekniğinde, orijinal veri setindeki gözlemler yinelenerek birbirinden farklı yeni bir gözlem seti oluşturulmakta ve istatistiki hesaplamalar bu yeni veri setleri ile yapılmaktadır (Efron, 1987). Bu yöntemde dağılımla ilgili yanlılık (bias) ve çarpıklıklar (skewness) düzeltilerek daha güvenilir sonuçlar elde edilmektedir. Bootstrap analizinde genellikle, yanlılık düzeltilmiş ve hızlandırılmış güven aralığı değerleri (bias corrected and accelerated bootstrap confidence interval, BCA CI) raporlanmaktadır (Efron ve Tibshirani, 1993). Modern yaklaşımda, aracılık etkisi ya da dolaylı etkinin (a.b) var olup olmadığına, bootstrap analizi neticesinde elde edilen %95 güven aralığındaki (confidence interval, CI) değerlere bakılarak karar verilmektedir. Buna göre, dolaylı etki (a.b) değerine tekabül eden alt ve üst güven aralığı değerleri sıfır (0) değerini kapsamıyor ise dolaylı etki anlamlı olarak kabul edilmekte ve aracılık etkisinin meydana geldiği anlaşılmaktadır.

DFA'da sıranan modelin yeterliğinin belirlenmesi için çok sayıda uyum indeksi kullanılmaktadır. Uyum indekslerinin kuramsal model ile gerçek veriler arasındaki uyumu değerlendirmelerinde birbirlerine göre güçlü ve zayıf yönlerinin olması nedeniyle modelin uyumunun ortaya konulması için birçok uyum indeksi değerinin kullanılması önerilir. Bunlardan en sık kullanılanları (Cole, 1987; Sümer, 2000) Ki-Kare Uyum Testi (Chi-Square Goodness), İyi Uyum İndeksi (GFI), Düzeltilmiş İyi Uyum İndeksi (AGFI), Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI), Normlaştırılmış Uyum İndeksi (NFI), Ortalama Hataların Karekökü (RMR veya RMS) ve Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü'dür (RMSEA). Uyum değerlerinin kabul edilebilir düzeyleri şu şekilde kabul edilmektedir: $\chi^2/sd < 5$; GFI > 0.90 ; AGFI > 0.90 ; CFI > 0.90 ; RMSEA < 0.10 ; RMR < 0.08 (Şimşek, 2007; Naing, Winn ve Rusli, 2006).

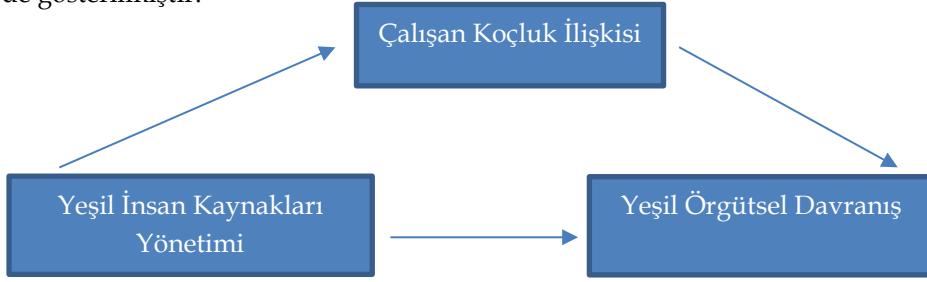
Araştırmanın amacı

Bu çalışmada amaç, yeşil insan kaynakları yönetiminin yeşil örgütsel davranışa etkisini araştırmak, bu etkide çalışan koçluk ilişkisinin aracı rolünü tespit etmektir.

Araştırma modeli ve hipotezler

Bu çalışmada yeşil insan kaynakları yönetiminin yeşil örgütsel davranış üzerinde etkisinin olduğu varsayılmaktadır. Ayrıca Yeşil insan kaynakları yönetiminin yeşil örgütsel davranışa etkisinde, çalışan

koçluk ilişkisinin aracı rolünün olduğu varsayılmaktadır. Bu bağlamda araştırma modeli, aşağıda Şekil 1' de gösterilmiştir.



Şekil 1: Araştırma Modeli

Kaynak: Yazar tarafından üretilmiştir.

Evren ve örneklem

Araştırmanın evreni İstanbul ilinde faaliyet gösteren özel sağlık sektörü çalışanları oluşturmaktadır. Çalışma ile ilgili olarak İstanbul Esenyurt Üniversitesi'nden 25.05.2023 tarihli ve 2023/05-16 No 'lu gerekli etik kurul izni alınmıştır. Kolayda örneklem yöntemi kullanılarak 26.05.2023- 19.06.2023 tarihleri arasında çevrimiçi anket ile 409 çalışan kişiye ulaşılmıştır.

Araştırmanın veri toplama araçları

Araştırmada için hazırlanan anket formu 4 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik özellikler, ikinci bölümde "Yeşil insan kaynakları yönetimi ölçeği", üçüncü bölümde "Yeşil örgütsel davranış ölçeği", dördüncü bölümünde "Çalışan koçluk ilişkisi ölçeği" kullanılmıştır. Ankette 5'li Likert ölçeğinden (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kararsızım, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum) yararlanılmıştır. Demografik bilgiler olarak, cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, mevcut yönetici ile çalışma süresi ve kurumdaki çalışma süreniz gibi soruların yer aldığı 5 soruluk bir form oluşturulmuştur.

Anket formunda yeşil insan kaynakları yönetimi algısını ölçmek amacıyla, Shah (2019) tarafından geliştirilen Kesen ve Öselmiş (2021)'in Türkçeye uyarladığı 26 madde ve 7 faktörden oluşan Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek boyutları, Yeşil İş Tasarımı 4 madde, Yeşil Personel Seçme ve Yerleştirme 3 madde, Yeşil Eğitim ve Gelişim 4 madde, Yeşil Performans Yönetimi 4 madde, Yeşil Ücret Yönetimi 5 madde, Yeşil İş Sağlığı ve Güvenliği 3 madde ve Yeşil Çalışan İlişkileri 3 maddeden oluşmaktadır.

Anket formunda Erbaş (2019) tarafından geliştirilen 27 madde ve 5 faktörden oluşan Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek boyutları, Çevresel Duyarlılık 8 madde, Çevresel Katılım 7 madde, Ekonomik Duyarlılık 5 madde, Yeşil Satın Alma 4 madde ve Teknolojik Duyarlılık 3 maddeden oluşmaktadır.

Anket formunun son bölümünde Gregorya ve Levy' nin (2010) tarafından geliştirilen Bekiş, Tosunoğlu ve Arı (2021)'in Türkçeye uyarladığı 12 madde ve 4 boyuttan oluşan Çalışan Koçluk İlişkisi Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek boyutları, İlişkinin özgünlüğü 3 madde, Etkili iletişim 3 madde, İlişkide rahatlık 3 madde ve Gelişimi kolaylaştırmak 3 maddeden oluşmaktadır.

Bulgular

Aşağıda Tablo 1' de demografik değişkenlerin analiz sonuçları yer almaktadır.

Tablo 1: Demografik Değişkenler

		n	%
Cinsiyet	Kadın	265	64,8
	Erkek	144	35,2
Yaş	18-24	347	84,8
	25-44	41	10,0
	45 ve üzeri	21	5,1
Eğitim düzeyi	Lise	20	4,9
	Ön lisans	368	90,0
	Lisans	21	5,1
Mevcut Yönetici ile Çalışma Süresi	2 yıldan az	347	84,8
	3-5 yıl	20	4,9
	6-10 yıl	21	5,1
	10 yıldan fazla	21	5,1
Kurumdaki çalışma süreniz	1 yıldan az	265	64,8
	1-5 yıl	102	24,9
	6-10 yıl	21	5,1
	10 yıldan fazla	21	5,1

Kaynak: Yazar tarafından üretilmiştir.

Katılımcılardan kadınların oranı %64,8; 18-24 yaş arası olanların oranı %84,8; ön lisans mezunu olanların oranı %90,0; mevcut yöneticisi ile çalışma süresi 2 yıldan az olanların oranı %84,8; kurumundaki çalışma süresi 1 yıldan az olanların oranı %64,8'dir.

Yeşil İnsan Kaynakları Ölçeği için Yapılan DFA Analizi Sonuçları Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2: Yeşil İnsan Kaynakları Ölçeği için Yapılan DFA Analizi Sonuçları

Kabul Edilebilir Uyum İndeksleri	Hesaplanan Uyum İndeksleri
$\chi^2/sd < 5$	3,15
GFI>0,90	0,99
AGFI>0,90	0,99
CFI>0,97	0,99
RMSEA<0,10	0,07
RMR<0,08	0,01

Kaynak: Yazar tarafından üretilmiştir.

Yapılan DFA analizinde oluşturulan yol haritası aşağıda verilmiştir. Buna göre hesaplanan tüm uyum indekslerinin kabul edilebilir uyum indekslerini sağladığı görülmektedir.

Yeşil insan kaynakları ölçeğine ait DFA katsayıları Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3: Yeşil İnsan Kaynakları Ölçeği DFA Katsayıları

			Tahmin	Standart Hata	Kritik Oran	Anlamlılık
YİK1	<---	Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi	0,804			
YİK2	<---	Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi	0,890	0,052	23,031	***
YİK3	<---	Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi	0,916	0,055	21,753	***
YİK4	<---	Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi	0,915	0,046	27,199	***
YİK5	<---	Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi	0,927	0,076	18,645	***
YİK6	<---	Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi	0,905	0,055	21,464	***

Kaynak: Yazar tarafından üretilmiştir.

Tüm maddelerin anlamlı olduğu ve analize dahil edildiği belirlenmiştir ($p < 0,05$).

Tablo 4'te Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği için Yapılan DFA Analizi Sonuçları görülmektedir.

Tablo 4: Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği için Yapılan DFA Analizi Sonuçları

Kabul Edilebilir Uyum İndeksleri	Hesaplanan Uyum İndeksleri
$\chi^2/sd < 5$	2,98
GFI > 0,90	0,99
AGFI > 0,90	0,94
CFI > 0,97	0,99
RMSEA < 0,10	0,07
RMR < 0,08	0,03

Kaynak: Yazar tarafından üretilmiştir.

Yapılan DFA analizinde oluşturulan yol haritası aşağıda verilmiştir. Buna göre hesaplanan tüm uyum indekslerinin kabul edilebilir uyum indekslerini sağladığı görülmektedir.

Yeşil örgütsel davranış ölçeğine ait DFA katsayıları Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5: Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği DFA Katsayıları

			Tahmin	Standart Hata	Kritik Oran	Anlamlılık
YÖG1	<---	Yeşil Örgütsel Davranış	0,706			
YÖG2	<---	Yeşil Örgütsel Davranış	0,947	0,118	12,891	***
YÖG3	<---	Yeşil Örgütsel Davranış	0,779	0,056	17,450	***
YÖG4	<---	Yeşil Örgütsel Davranış	0,685	0,084	11,871	***
YÖG5	<---	Yeşil Örgütsel Davranış	0,953	0,078	17,562	***
YÖG6	<---	Yeşil Örgütsel Davranış	0,965	0,081	18,242	***
YÖG7	<---	Yeşil Örgütsel Davranış	0,681	0,087	11,410	***
YÖG8	<---	Yeşil Örgütsel Davranış	0,531	0,075	10,680	***

Kaynak: Yazar tarafından üretilmiştir.

Tüm maddelerin anlamlı olduğu ve analize dahil edildiği belirlenmiştir ($p < 0,05$).

Aşağıda Tablo 6'da Çalışan Koçluk İlişkisi Ölçeği için Yapılan DFA Analizi Sonuçları görülmektedir.

Tablo 6: Çalışan Koçluk İlişkisi Ölçeği için Yapılan DFA Analizi Sonuçları

Kabul Edilebilir Uyum İndeksleri	Hesaplanan Uyum İndeksleri
$\chi^2/sd < 5$	3,17
GFI>0,90	0,97
AGFI>0,90	0,91
CFI>0,97	0,99
RMSEA<0,10	0,07
RMR<0,08	0,05

Kaynak: Yazar tarafından üretilmiştir.

Yapılan DFA analizine göre hesaplanan tüm uyum indekslerinin kabul edilebilir uyum indekslerini sağladığı görülmektedir.

Çalışan Koçluk İlişkisi Ölçeğine ait DFA katsayıları Tablo 7’te verilmiştir.

Tablo 7: Çalışan Koçluk İlişkisi Ölçeği DFA Katsayıları

	Tahmin	Standart Hata	Kritik Oran	Anlamlılık
ÇKİ1 <--- İlişkinin Özgünlüğü	0,835			
ÇKİ2 <--- İlişkinin Özgünlüğü	0,801	0,054	19,750	***
ÇKİ3 <--- İlişkinin Özgünlüğü	0,682	0,054	15,765	***
ÇKİ4 <--- Etkili İletişim	0,715			
ÇKİ5 <--- Etkili İletişim	0,973	0,076	18,822	***
ÇKİ6 <--- Etkili İletişim	0,886	0,066	18,335	***
ÇKİ7 <--- İlişkide Rahatlık	0,643			
ÇKİ8 <--- İlişkide Rahatlık	0,853	0,065	17,641	***
ÇKİ9 <--- İlişkide Rahatlık	0,888	0,092	16,206	***
ÇKİ10 <--- Gelişimi Kolaylaştırmak	0,868			
ÇKİ11 <--- Gelişimi Kolaylaştırmak	0,994	0,036	32,054	***
ÇKİ12 <--- Gelişimi Kolaylaştırmak	0,840	0,040	24,185	***

Kaynak: Yazar tarafından üretilmiştir.

Tüm maddelerin anlamlı olduğu ve analize dahil edildiği belirlenmiştir ($p < 0,05$).

Aşağıda Tablo 8’de ölçek puanlarına ait betimsel istatistikler, normallik testi ve güvenilirlik katsayıları sunulmuştur.

Tablo 8: Ölçek Puanlarına Ait Betimsel İstatistikler, Normallik Testi ve Güvenirlik Katsayıları

	n	Minimum	Maksimum	Ortalama	ss	Çarpıklık	Basıklık	Güvenirlik
Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi	409	1,00	5,00	3,61	1,30	-,588	-,679	0,969
Yeşil Örgütsel Davranış	409	2,63	5,00	4,18	0,79	-,548	-1,136	0,889
İlişkinin Özgünlüğü	409	1,00	5,00	3,74	1,15	-,509	-,600	0,883
Etkili İletişim	409	1,00	5,00	3,88	1,04	-,830	0,565	0,920
İlişkide Rahatlık	409	1,00	5,00	3,83	1,16	-,939	0,296	0,929
Gelişimi Kolaylaştırmak	409	1,00	5,00	3,71	1,21	-,382	-,874	0,916
Çalışan Koçluk İlişkisi	409	1,33	5,00	3,79	1,08	-,557	-,490	0,971

Kaynak: Yazar tarafından üretilmiştir.

Cronbach's Alfa katsayısı ölçeğin güvenilirlik düzeyini vermektedir. Katsayı 0 ile 1 arasında değişmektedir. Alfa (α) katsayısına bağlı olarak ölçeğin güvenilirliği şu şekilde yorumlanmaktadır (Nunnally, 1967, 248).

- $0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir,
- $0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçeğin güvenilirliği düşük,
- $0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilir,
- $0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Analiz sonuçlarına göre ölçek puanlarından elde edilen çarpıklık ve basıklık değerleri +3 ile -3 arasında olduğundan normallik sağlanmış olup analizlerimizde parametrik olan test teknikleri kullanılacaktır. Güvenirlik katsayıları incelendiğinde tüm puanların 0,800 üstü olduğundan güvenilirlik katsayılarının çok yüksek olduğu belirlenmiştir.

Yeşil insan kaynakları yönetimi, yeşil örgütsel davranış ve çalışan koçluk ilişkisi arasındaki ilişki incelenmiştir. Aşağıda Tablo 9'te bu analiz sonuçları görülmektedir.

Tablo 9: Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi, Yeşil Örgütsel Davranış ve Çalışan Koçluk İlişkisi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

			Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi	Yeşil Örgütsel Davranış	İlişkinin Özgünlüğü	Etkili İletişim	İlişkide Rahatlık	Gelişimi Kolaylaştırmak	Çalışan Koçluk İlişkisi
Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi	İnsan	r	1	0,650**	0,794**	0,813**	0,842**	0,852**	0,873**
		p		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Yeşil Örgütsel Davranış	Örgütsel	r		1	0,674**	0,511**	0,688**	0,562**	0,646**
		p			0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
İlişkinin Özgünlüğü		r			1	0,831**	0,839**	0,784**	0,913**
		p				0,000	0,000	0,000	0,000
Etkili İletişim		r				1	0,926**	0,916**	0,969**
		p					0,000	0,000	0,000
İlişkide Rahatlık		r					1	0,868**	0,959**
		p						0,000	0,000
Gelişimi Kolaylaştırmak		r						1	0,944**
		p							0,000
Çalışan Koçluk İlişkisi	Koçluk	r							1
		p							

**p<0,01

Kaynak: Yazar tarafından üretilmiştir.

Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi, Yeşil Örgütsel Davranış ve Çalışan Koçluk İlişkisi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi için yapılan Pearson korelasyon testi sonuçları aşağıda verilmiştir

Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi ile Yeşil Örgütsel Davranış arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki ($r=0,650$); İlişkinin Özgünlüğü arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki ($r=0,794$); Etkili İletişim arasında pozitif yönlü çok güçlü bir ilişki ($r=0,813$); İlişkide Rahatlık arasında pozitif yönlü çok güçlü bir ilişki ($r=0,842$); Gelişimi Kolaylaştırmak arasında pozitif yönlü çok güçlü bir ilişki ($r=0,852$); Çalışan Koçluk İlişkisi arasında pozitif yönlü çok güçlü bir ilişki ($r=0,873$) bulunmaktadır.

Yeşil Örgütsel Davranış ile İlişkinin Özgünlüğü arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki ($r=0,674$); Etkili İletişim arasında pozitif yönlü orta bir ilişki ($r=0,511$); İlişkide Rahatlık arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki ($r=0,688$); Gelişimi Kolaylaştırmak arasında pozitif yönlü orta bir ilişki ($r=0,562$); Çalışan Koçluk İlişkisi arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki ($r=0,646$) bulunmaktadır.

Yeşil insan kaynakları yönetiminin, yeşil örgütsel davranışa etkisinde çalışan koçluk ilişkisi boyutlarının aracılık rolü incelenmiştir. Aşağıda Tablo 10'te bu analiz sonuçları görülmektedir.

Tablo 10: Yeşil İnsan Kaynakları Yönetiminin, Yeşil Örgütsel Davranışa Etkisinde Çalışan Koçluk İlişkisi Boyutlarının Aracılık Rolünün İncelenmesi

Yol Analizi	Bootstrap Tahmini		95% Güven Aralığı		R ²	F
	B	sh	Alt Güven Aralığı	Üst Güven Aralığı		
X→Y Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi → Yeşil Örgütsel Davranış	0,39*	0,23	0,35	0,44	0,42	297,74*
X→M Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi → İlişkinin Özgünlüğü	0,71*	0,27	0,65	0,77	0,63	692,07*
X→M Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi → Etkili İletişim	0,65*	0,23	0,19	0,61	0,66	791,27*
X→M Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi → İlişkide Rahatlık	0,75*	0,24	0,71	0,80	0,71	990,86*
X→M Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi → Gelişimi Kolaylaştırmak	0,79*	0,4	0,75	0,84	0,73	1077,97*
Dolaylı Etki İlişkinin Özgünlüğü	0,23	0,31	0,18	0,30		
Dolaylı Etki Etkili İletişim	-0,65	0,07	-0,78	-0,53		
Dolaylı Etki İlişkide Rahatlık	0,58	0,03	0,52	0,65		
Dolaylı Etki Gelişimi Kolaylaştırmak	0,15	0,03	0,09	0,22		
Toplam Etki	0,39*	0,23	0,35	0,44		

*p<0,05

Kaynak: Yazar tarafından üretilmiştir.

Bağımsız değişken olan Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi, bağımlı değişken olan Yeşil Örgütsel Davranışa pozitif etkilemektedir (B=0,39 p<0,05). Bu sonuca göre "H1: Yeşil İnsan kaynakları yönetimi, yeşil örgütsel davranışa pozitif etkiler." Hipotezi kabul edilmiştir.

Bağımsız değişken olan Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi, aracı değişken olan İlişkinin Özgünlüğünü, Etkili İletişimi, İlişkide Rahatlığı ve Gelişimi Kolaylaştırmayı pozitif etkilemektedir (B=0,71, B=0,65, B=0,75, B=0,79 p<0,05).

Process analizinde bağımsız değişken olan Yeşil İnsan Kaynakları Yönetiminin, bağımlı değişken olan Yeşil Örgütsel Davranış üzerindeki dolaylı etkisi incelendiğinde İlişkinin Özgünlüğü (0,18 ile 0,30), Etkili İletişim (-0,78 ile -0,53), İlişkide Rahatlık (0,52 ile 0,65) ve Gelişimi Kolaylaştırmannın (0,09 ile 0,22) güven aralığının 0'ı (sıfır) kapsamadığı belirlenmiştir. Bu sonuca göre İlişkinin Özgünlüğü, Etkili İletişim, İlişkide Rahatlık ve Gelişimi Kolaylaştırmannın aracılık etkisi bulunmaktadır. Bu sonuçlara göre "H4: Yeşil insan kaynakları yönetiminin, yeşil örgütsel davranışa etkisinde çalışan koçluk ilişkisi boyutlarının aracılık rolü vardır." hipotezi kabul edilmiştir.

Yeşil insan kaynakları yönetiminin, yeşil örgütsel davranışa etkisinde çalışan koçluk ilişkisinin aracılık rolü incelenmiştir. Bu analiz sonuçları aşağıda Tablo 11'te yer almaktadır.

Tablo 11: Yeşil İnsan Kaynakları Yönetiminin, Yeşil Örgütsel Davranışa Etkisinde Çalışan Koçluk İlişkisinin Aracılık Rolünün İncelenmesi

Yol Analizi	Bootstrap Tahmini		95% Güven Aralığı		R ²	F
	B	sh	Alt Güven Aralığı	Üst Güven Aralığı		
X→Y Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi → Yeşil Örgütsel Davranış	0,39*	0,23	0,35	0,44	0,42	297,74*
X→M Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi → Çalışan Koçluk İlişkisi	0,73*	0,02	0,69	0,77	0,76	1305,26*
Dolaylı Etki	0,17	0,05	0,09	0,28		
Toplam Etki	0,39*	0,23	0,35	0,44		

*p<0,05

Kaynak: Yazar tarafından üretilmiştir.

Bağımsız değişken olan Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi, bağımlı değişken olan Yeşil Örgütsel Davranışı pozitif etkilemektedir ($B=0,39$ $p<0,05$).

Bağımsız değişken olan Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi, aracı değişken olan Çalışan Koçluk İlişisini pozitif etkilemektedir ($B=0,73$ $p<0,05$). Bu analiz sonuçlarına göre *H2: Yeşil insan kaynakları yönetimi, çalışan koçluk ilişkisini pozitif etkiler.* hipotezi kabul edilmiştir.

Process analizinde bağımsız değişken olan Yeşil İnsan Kaynakları Yönetiminin, bağımlı değişken olan Yeşil Örgütsel Davranış üzerindeki dolaylı etkisi incelendiğinde Çalışan Koçluk İlişisinin güven aralığının 0'ı (sıfır) kapsamadığı belirlenmiştir (0,09 ile 0,28 arasında). Bu sonuca göre Çalışan Koçluk İlişisinin aracılık etkisi bulunmaktadır. Bu analiz sonuçlarına göre *"H3: Yeşil insan kaynakları yönetiminin yeşil örgütsel davranışa etkisinde, çalışan koçluk ilişkisinin aracılık rolü vardır."* hipotezi kabul edilmiştir.

Tartışma

Literatürde, yeşil insan kaynakları yönetimi, yeşil örgütsel davranış ve çalışan koçluk ilişkisi konularında yapılmış çalışma sonuçlarının bu çalışma sonuçlarını destekler nitelikte olduğu gözlemlenmektedir:

İspir ve Yeşil (2020), insan kaynakları yönetimi uygulamalarından; eğitim, performans değerlendirme, ödüllendirme ve personel güçlendirmenin, çalışanların iş tatminine, yenilikçi davranışına ve bireysel performansına etkisi olup olmadığını tespit etmeye çalışmışlardır. Çalışma sonucunda elde edilen bulgulara göre, insan kaynakları yönetimi uygulamalarından eğitim ve personel güçlendirmenin, iş tatmini üzerinde olumlu yönde etkisinin olduğu, personel güçlendirmenin; bireysel performans ve yenilikçi davranış üzerinde olumlu yönde etkisinin olduğu belirlenmiştir. Cantor vd. (2012), çalışanları çevreci davranışlara sevk edecek çevresel yönetim uygulamalarını araştırmışlar; yönetim, eğitim ve ödül uygulamalarının çalışanları çevreci davranışlara sevk ettiği sonucuna ulaşmışlardır. Ciocirlan (2017), çevreci işyeri davranışlarının bileşenlerini belirlemek amacıyla yapmış olduğu çalışmada, çalışanların çevreci örgüt içi davranışlarının; örgütsel vatandaşlık davranışı, çevresel davranışlar ve çevreye zarar verici örgüt içi davranışları kapsadığını tespit etmişlerdir. Ayrıca çalışmada çalışanları örgüt içinde çevreci davranışlara sevk etmeye yönelik bir örgütsel kültür oluşturmada, lider davranışlarının ve yönetici ile çalışan arasındaki güven ilişkisinin önemli rolü olduğu sonucuna varmışlardır. Zibarras ve Barlinger (2011), İngiltere'nin farklı bölgelerindeki 147 işletmeye anket uygulamış ve çalışanların yeşil yönelimli davranışlara sevk edilebilmesi için yönetimin önemine işaret eden bulgular elde etmişlerdir. Ayrıca araştırmada insan kaynakları departmanlarının, çalışanları yeşil davranışlara teşvik etmede aracılık rolü oynadığı tespit edilmiştir. Yüksel vd. (2022), özel güvenlik çalışanlarının kurumsal sürdürülebilirlik politikası çerçevesinde yeşil örgütsel davranışlarını incelemişler ve çalışanların, yeşil örgütsel davranış duyarlılıklarının yüksek olduğu sonucuna varmışlardır. Özalp (2021), otel çalışanlarının yeşil örgüt iklimi algısının yeşil örgütsel davranışları üzerindeki etkisini araştırmışlar, katılımcıların yüksek düzeyde yeşil örgüt iklimi algısına ve yüksek düzeyde yeşil örgütsel davranışa sahip olduklarını tespit etmişlerdir. Örs (2019), sağlık çalışanlarının koçluk yaklaşımı ve geri bildirim vermenin çalışan motivasyonuna pozitif yönde etki yaptığını tespit etmişlerdir. Tarakçı (2019)'nın yapmış olduğu bir çalışmada ulusal bir çağrı merkezinde verilen koçluk hizmetinin bireysel performansa etkisi, öz yeterlilik ve kişilik değişkenleri ile birlikte ele alınmıştır. Koçluk seans sayısının, bireysel performansı ve öz yeterliliği pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Öz yeterliliğin, koçluk-performans ilişkisinde aracılık rolü oynadığı tespit edilmiştir. Kişilik özelliklerinin dışında kurum içi koçların kullanıldığı bir koçluk programının, çalışan performansına ve öz yeterliliğine olumlu etkileri olacağı saptanmıştır. Çalışan koçluk ilişkisi, bir kişinin profesyonel gelişimini desteklemek amacıyla bir koç ile çalışan arasında kurulan bir ilişkidir. Bu ilişki, çalışanın kariyer hedeflerine ulaşmasını, yeteneklerini geliştirmesini ve performansını arttırmasını sağlamak için tasarlanmıştır.

Sonuç

Çalışmanın amacı, yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamalarının algılanan etkisinin çalışanların yeşil örgütsel davranış düzeyi üzerindeki etkisinde çalışan koçluk ilişkisinin aracı etkisini analiz etmektir. Bu çerçevede yapılan araştırma sonuçlarına göre İlişkinin Özgünlüğü, Etkili İletişim, İlişkide Rahatlık ve Gelişimi Kolaylaştırmanın aracılık etkisi bulunmuştur. Bu analiz sonuçlarına göre H1 hipotezi kabul edilmiştir. Bağımsız değişken olan Yeşil İnsan Kaynakları Yönetiminin, bağımlı değişken olan Yeşil Örgütsel Davranışı pozitif etkilediği tespit edilmiş ($B=0,39$ $p<0,05$) ve böylece H2 hipotezi kabul edilmiştir. Bağımsız değişken olan Yeşil İnsan Kaynakları Yönetiminin, aracı değişken olan Çalışan Koçluk İlişisini pozitif etkilediği görülmüş ($B=0,73$ $p<0,05$) ve H3 hipotezi kabul edilmiştir. Process analizinde bağımsız değişken olan Yeşil İnsan Kaynakları Yönetiminin, bağımlı değişken olan Yeşil

Örgütsel Davranış üzerindeki dolaylı etkisi incelenmiş, Çalışan Koçluk İlişkisinin aracılık etkisi gösterdiği sonucuna ulaşılmış H4 hipotezi kabul edilmiştir. Bu durumda, çalışanların yeşil bilinç düzeylerini artırmak ve çevresel sürdürülebilirlikle ilgili uygulamaları benimsemelerine yardımcı olmak için çalışan koçluk ilişkisi, etkili bir araç olarak kullanılabilirdiği ifade edilebilir.

Çevresel dönüşüm yaratma ve doğal kaynakları dengeli kullanma işletmelerin geliştirdikleri yeşil stratejik yönetim anlayışı çerçevesinde ortaya çıkarmaktadır. Yeşil insan kaynakları yönetimini benimseyen işletmeler, verdikleri iş ilanlarından başlayarak, işe alımlarda, eğitimlerde ve faaliyetlerde yeşil bakış açısını uygulamalıdır. İşletmelerin geri dönüşüme önem vermesi, atık yönetimi yeşil yaklaşım yetkinliklerine sahip olmayı gerektirmektedir. Yeşil bakış açısına sahip kişileri işe almakla başlayan süreç, yeşil örgütsel davranışın içselleştirilmesi ile sonuçlanacaktır. Bu çerçevede yeşil bakış açısına sahip işletme içi eğitilen koçlar ve işletme dışından sağlanan koçluk desteği ile çalışanların yeşil yaklaşıma sahip olması ve süreçte bu yaklaşımı daha da geliştirmeleri sağlanacaktır. Yeşil insan kaynakları yönetimi ve yeşil örgütsel davranış arasında çalışan koçluk ilişkisi önemli bir rol oynayabilir. İşletmeler, çalışanların çevresel farkındalığını ve çevre dostu davranışlarını artırmak için çalışan koçluğunu kullanabilir. Bu ilişki, bir koç veya mentor ile çalışan arasında yapılır ve hedeflenen davranışsal değişiklikleri, performans gelişimini ve kişisel büyümeyi teşvik edecektir.

İşletmeler çalışan koçluk ilişkisinden yararlanarak yeşil örgütsel davranışı destekleyebilirler. Çalışan koçluğu, çalışanların çevresel konular hakkında farkındalıklarını artırabilir ve yeşil örgütsel davranışa ilişkin bilgi ve becerileri geliştirebilir. Koçlar, çalışanlara çevre dostu uygulamalar ve sürdürülebilirlik ilkeleri hakkında eğitim ve bilgi sağlayarak onların çevresel farkındalığını artırabilir. Çalışan koçluk ilişkisi, çalışanlarla birlikte yeşil örgütsel hedefler belirleyebilir. Koçlar, çalışanların çevresel performans hedeflerini ve kişisel çevresel hedeflerini belirlemelerine yardımcı olabilir. Bu hedefler, çalışanların çevre dostu davranışları benimsemelerine ve işletmenin sürdürülebilirlik hedeflerine katkıda bulunmalarına yönelik olabilir. Çalışan koçluğu, çalışanların çevresel sorunlara yönelik yeteneklerini geliştirmelerine yardımcı olabilir. Koçlar, çalışanların çevre dostu becerilerini ve çevresel yönetim konusundaki yetkinliklerini geliştirmek için eğitim, rehberlik ve geri bildirim sağlayabilir. Bu, çalışanların yeşil projeleri yönetme, enerji ve kaynak verimliliği sağlama, çevresel performansı ölçme gibi konularda yeteneklerini artırabilir. Çalışan koçluğu, çalışanların çevre dostu davranışları benimsemeleri için motivasyon ve destek sağlayabilir. Koçlar, çalışanların çevresel hedeflerine ulaşmaları için gereken motivasyonu artırabilir, engellerle başa çıkmalarına yardımcı olabilir ve ilerleme sürecinde destek sağlayabilir. Bu durum, çalışanların yeşil örgütsel davranışları sürdürmelerini teşvik edecektir. Çalışan koçluğu, yeşil insan kaynakları yönetimi ve yeşil örgütsel davranış arasında güçlü bir bağlantı sağlayarak çalışanların çevresel farkındalıklarını artırabilir, yeşil davranışları teşvik edebilir ve işletmenin sürdürülebilirlik hedeflerine katkıda bulunmalarını sağlayabilir.

Yeşil insan kaynakları yönetimi ve yeşil örgütsel davranış arasında yöneticilerin uyguladığı çalışan koçluk ilişkisi pek çok fayda sağlamaktadır. Yöneticilere araştırma sonuçlarına göre bu ilişkiyi geliştirebilecekleri bazı öneriler verilebilir. Çalışanların çevresel sorunlar hakkında farkındalığını artırmak önemlidir. Koç olarak, çalışanların çevre dostu davranışlar ve sürdürülebilirlik hakkında bilgi sahibi olmalarını sağlamak için eğitim ve bilinçlendirme programları düzenlenebilir. Çalışanlarla birlikte yeşil örgütsel hedefler belirlenmelidir. Bu hedefler, çalışanların çevre dostu davranışları benimsemelerine ve işletmenin sürdürülebilirlik hedeflerine katkıda bulunmalarına yönelik olmalıdır. Hedeflerin ölçülebilir ve gerçekçi olmasına dikkat edilmelidir. Yetenek gelişimi desteklenmelidir: Çalışanların çevresel konularda yetkinliklerini geliştirmelerine yardımcı olunmalıdır. Koç olarak, çalışanların çevre dostu becerilerini ve çevresel yönetim konusundaki yetkinliklerini geliştirmek için eğitim ve rehberlik sağlanmalıdır. Bu, çalışanların yeşil projeleri yönetme, enerji ve kaynak verimliliği sağlama gibi konularda yeteneklerini artırabilir. Çalışanların çevre dostu davranışları sürdürmeleri için motivasyonu artırılmalıdır. İlgili hedeflere ulaşmaları için çalışanlara ilham verilmeli, başarılarını takdir edilmeli ve ilerleme sürecinde destek sağlanmalıdır. Pozitif geri bildirimlerle çalışanların motivasyonunu ve bağlılığını güçlendirilmelidir. Çalışanlar arasında çevresel konular hakkında iletişimi teşvik edilmelidir. Çalışanlar arasında deneyimlerin paylaşılmasını, en iyi uygulamaların yayılmasını ve iş birliğini desteklenmelidir. Ayrıca, çalışanların çevresel projelerde birlikte çalışmalarını teşvik ederek ortaklık ve dayanışmayı artırılmalıdır. Çalışan koçluğu sürecini sürekli olarak devam ettirilmelidir. Çalışanların çevre dostu davranışları sürdürmeleri ve geliştirmeleri için düzenli olarak destek ve rehberlik sağlanmalıdır. İlerlemenin takip edildiğinden emin olun ve gerektiğinde stratejileri yeniden değerlendirilmelidir. Yöneticiler çevre dostu davranışları benimseyerek çalışanlara örnek olmalıdır. Yeşil bir liderlik sergileyerek ve çevresel değerlere bağlılığını göstererek çalışanların motivasyonunu ve katılımını artırmalıdır. Bu tavsiyeleri göz önünde bulundurarak, çalışan koçluğu

aracılığıyla yeşil insan kaynakları yönetimi ve yeşil örgütsel davranışı destekleyebilir ve çalışanların çevresel farkındalıklarını ve katkıları artırılabilir.

Gelecek araştırmalarda çalışan koçluk ilişkisinin uzun vadeli etkileri araştırılabilir. Araştırmanın örneklemini genişletilerek farklı sektörlerde ve işletme büyüklüklerinde aynı konu incelenebilir. Araştırma sonuçları karşılaştırılabilir. Yapılacak araştırmalarda nicel ve nitel araştırma yöntemleri kullanılarak liderlik tarzları, iş tatmini, motivasyon gibi değişkenler de araştırmaya eklenebilir ve sonuçlar birbiriyle karşılaştırılabilir.

Hakem Değerlendirmesi / Peer-review:

Dış bağımsız

Externally peer-reviewed

Çıkar Çatışması / Conflict of interests:

Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

The author has no conflict of interest to declare.

Finansal Destek / Grant Support:

Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

The author declared that this study has received no financial support.

Etik Kurul Onayı / Ethics Committee Approval:

Bu çalışma için etik kurul onayı, İstanbul Esenyurt Üniversitesi Etik Kurulu/Komitesinden 25/05/2023 tarihli 2023/05-16 sayılı karar ile alınmıştır.

Ethics committee approval was received for this study from Istanbul Esenyurt University Ethics Committee on 25/05/2023 in 2023/05-16 numbered meeting, with the E-12483425-299-31756 document number.

Kaynakça / References

- Adams, C. ve Petrella, L. (2010). Collaboration, connections and change: the UN global compact, the global reporting initiative, principles for responsible management education and the globally responsible leadership initiative. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, 1(2), 292-296.
- Baron, R. M. ve Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173.
- Bayram, V. (2023). Döngüsel Ekonomiye Geçiş: İşletme Stratejilerinde Çevre Koruma Harcamalarının ve Yatırımlarının Önemi. *Karadeniz Ekonomi Araştırmaları Dergisi* 4(1), 1-24.
- Bekiş, T., Tosunoğlu, N. ve Arı, G. S. (2021). Çalışan Koçluk İlişkisinin Algılanan Kalitesinin Türkçe Ölçek Uyarlaması ve Psikolojik Sermayeye Etkisinin Yapısal Eşitlik Modellemesi ile İncelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(3), 2727-2745.
- Bickerich, K., Michel, A. ve O'Shea, D. (2018). Executive coaching during organisational change: a qualitative study of executives and coaches perspectives. *Coach. Intl. J. Theory Res. Pract.* 11, 117-143.
- Biermann, F., Kanie, N. ve Kim, R. E. (2017). Global governance by goal-setting: the novel approach of the UN Sustainable Development Goals. *Current Opinion in Environmental Sustainability*, 26, 26-31.

- Cantor, D.E.; Morrow, P.C. ve Montabon, F. (2012). Engagement in Environmental Behaviours Among Supply Chain Management Employees: An Organizational Support Theoretical Perspective. *Journal of Supply Chain Management*, 48(3), 33-51.
- Ciocirlan, C.E. (2017). Environmental Workplace Behaviours: Definition Matters. *Organizations and Environment*, 30(1), 51-70.
- Corbu, A., Peláez Zuberbühler, M. J. ve Salanova, M. (2021). Positive psychology micro-coaching intervention: effects on psychological capital and goal-related self-efficacy. *Frontiers in Psychology*, 12, 315.
- Dahlmann, F., Stubbs, W., Griggs, D. ve Morrell, K. (2019). Corporate actors, the UN sustainable development goals and earth system governance: A research agenda. *The Anthropocene Review*, 6(1-2), 167-176.
- De Carlo, L.T. (1997), "On the Meaning and Use of Kurtosis", *Psychological Methods*, 2: 292-307.
- Efron, B. (1987). Better bootstrap confidence intervals. *Journal of the American statistical Association*, 82(397), 171-185.
- Erbaşı, A. (2019). Yeşil örgütsel davranış ölçeği: Bir ölçek geliştirme çalışması. *Istanbul Management Journal*, 86, 1-23.
- Erbaşı, A., ve Özalp, Ö. (2016). Çevre Tutkusu ve Yeşil Örgütsel Davranışın Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi, *Eurasian Business and Economics Journal*, 2, 297-306.
- Eymir, E. (2012). Okul Yöneticilerinin Koçluk Özelliklerinin Okulun Öğrenen Organizasyon Olmasındaki Etkilik Düzeyi, *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi*.
- Fritz, M. S. ve MacKinnon, D. P. (2007). Required sample size to detect the mediated effect. *Psychological science*, 18(3), 233-239.
- Grant, A. M. ve O'Connor, S. A. (2010). The differential effects of solution-focused and problem-focused coaching questions: a pilot study with implications for practice. *Industrial Commercial Train*. 42, 102-111
- Gregory, J.B. ve Levy, P.E. (2010). Employee coaching relationships: enhancing construct clarity and measurement, coaching, *An International Journal of Theory, Research and Practice*, 3 (2), 109-123
- Groeneveld, R.A. ve Meeden, G.(1984),"Measuring Skewness and Kurtosis", *The Statistician*, 33: 391-399.
- Hayes, A. F. (2018). Partial, conditional, and moderated moderated mediation: Quantification, inference, and interpretation. *Communication monographs*, 85(1), 4-40.
- Hayes, A. F. ve Rockwood, N. J. (2017). Regression-based statistical mediation and moderation analysis in clinical research: Observations, recommendations, and implementation. *Behaviour research and therapy*, 98, 39-57.
- Hopkins, K.D. ve Weeks, D.L. (1990), "Tests for Normality and Measures of Skewness and Kurtosis: Their Place in Research Reporting", *Educational and Psychological Measurement*, 50: 717-729.
- İspir, İ. ve Yeşil, S. (2020). İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Çalışanların İş Tatminine, Yenilikçiliğine ve Performansına Etkisi. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 15(58), 190-209.
- Jabbour, C. J. C., de Sousa Jabbour, A. B. L., Govindan, K., Teixeira, A. A. ve de Souza Freitas, W. R. (2013). Environmental management and operational performance in automotive companies in Brazil: the role of human resource management and lean manufacturing. *Journal of Cleaner Production*, 47, 129-140.
- Jong, J. Y. ve Yusoff, Y. M. (2016). Studying the influence of strategic human resource competencies on the adoption of green human resource management practices. *Industrial and Commercial Training*, 48(8), 416-422
- Kesen, M. ve Öselmiş, M. (2021). Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi Ölçeği (Yikyö): Türkçe'ye Uyarlama, Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması. *Uluslararası Yönetim İktisat Ve İşletme Dergisi*, Cilt 17, Sayı 4, 1231-1256.

- Kim, Y. J., Kim, W. G., Choi, H. M. ve Phetvaroon, K. (2019). The effect of green human resource management on hotel employees' eco-friendly behaviour and environmental performance. *International Journal of Hospitality Management*, 76, 83-93.
- Moors, J. J. A. (1986), "The Meaning of Kurtosis: Darlington Reexamined", *The American Statistician*, 40: 283-284.
- Naing, L, Winn T. ve Rusli BN. (2006). Practical issues in calculating the sample size for prevalence studies. *Archives of Orofacial Sciences*, 1,9-14.
- Naong, M. N. (2014). The impact of skills-development training on lower-level employee's motivation and job satisfaction–A case-study of five South African companies. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(20), 369-380.
- Nunnally, J. C. (1967). *Psychometric Theory*, McGraw-Hill, Inc., 1. Baskı, New York.
- Örs, İ. (2019). İnsan kaynakları yönetiminde koçluk yaklaşımı ve geribildirim vermenin çalışan motivasyonuna etkileri: Bir özel hastane örneği, Yüksek Lisans tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Özalp, Ö. (2021). Yeşil Örgüt İklimi Algısının Yeşil Örgütsel Davranış Üzerine Etkisi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 22(1), 43-73.
- Preacher, K. J. ve Selig, J. P. (2012). Advantages of Monte Carlo confidence intervals for indirect effects. *Communication Methods and Measures*, 6(2), 77-98.
- Rasche, A. ve Waddock, S. (2014). Global sustainability governance and the UN Global Compact: A rejoinder to critics. *Journal of Business Ethics*, 122, 209-216.
- Renwick, D., Redman, T. ve Maguire, S. (2013). Green human resource management: A review and research agenda. *International Journal of Management Reviews*, 15(1), 1-14.
- Robertson, J. L. ve Barling, J. (2013). Greening organizations through leaders' Influence on employees' pro-environmental behaviours, *Journal of Organizational Behaviour*, 34, 176-194.
- Shah, M. (2019). Green human resource management: Development of a valid measurement scale. *Business Strategy and the Environment*, 28(5), 771-785.
- Tarakçı, U. A. (2019). Örgütlerde öz yeterlilik algısı ve performans ilişkisinde kişilik profillerinin düzenleyici rolü ve koçluk hizmeti alan çalışanlar üzerine bir araştırma. Yayınlanmamış doktora tezi. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019.
- Tibshirani, R. J. ve Efron, B. (1993). An introduction to the bootstrap. *Monographs on statistics and applied probability*, 57(1).
- Uçar, Z. ve Işık, M. (2019). Yeşil insan kaynakları yönetimi ve uygulamaları. İçinde Ç. Orçun, O. B. Sezgin, (ed.) *Yeşil işletmecilik* (ss. 215-238). Bursa: Ekin Yayınevi.
- United Nations Global Compact Türkiye, (2017). 'Faaliyet Raporu', <https://www.globalcompactturkiye.org/global-compact-turkiye-faaliyetraporu-2017/> (25.08.2023).
- United Nations Global Compact, (2011). 'The ten principles. Retrieved'. <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles> (28.08.2023).
- Williams, J. ve MacKinnon, D. P. (2008). Resampling and distribution of the product methods for testing indirect effects in complex models. *Structural equation modeling: a multidisciplinary journal*, 15(1), 23-51.
- Yang, Q. Z., Zhou J. ve Xu K., (2014). A 3R Implementation Framework to Enable Circular Consumption in Community, *International Journal of Environmental Science and Development*, 5(2):217-222.
- Yong, J. Y., Yusliza, M. Y. ve Fawehinmi, O. O. (2019). Green human resource management: A systematic literature review from 2007 to 2019. *Benchmarking: An International Journal*, 27(7), 2005-2027.
- Yüksel, A., Uçkun, C. G. ve Uçkun, C. G. (2022). Çalışanların Yeşil Örgütsel Davranışlarına İlişkin Bir Araştırma. *International Academic Social Resources Journal*, 7(43), 1380-1387.
- Zhang, Y., Luo, Y., Zhang, X. ve Zhao, J. (2019). How green human resource management can promote green employee behaviour in China: A technology acceptance model perspective. *Sustainability*, 11(19), 5408.

Zibarras, L. ve Ballinger, C. (2011). "Promoting Environmental Behaviour in the Workplace: A Survey of UK Organisations" (Ed. D. Bartlett), *The Psychology of Sustainability in the Workplace*, pp. 84-90, The British Psychology Society, London.