

GAZİANTEP UNIVERSITY JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES

Journal homepage: <http://dergipark.org.tr/tr/pub/jss>



Araştırma Makalesi • Research Article

DOI: 10.21547/jss.1501734

Çevresel Kurumsal Sosyal Sorumluluğun İnovatif İş Davranışı Üzerindeki Etkisinde Yeşil Yetenek Yönetiminin Aracılık Rolü

The Mediating Role of Green Talent Management in the Impact of Environmental Corporate Social Responsibility on Innovative Business Behavior

İtir HASIRCI^a Fatma ZEYBEK PINARBAŞI^{b*} Volkan AKGÜL^c

^a Dr., Bağımsız Araştırmacı, Balıkesir / TÜRKİYE
ORCID: 0000-0002-5449-2640

^b Dr., Bağımsız Araştırmacı, İstanbul / TÜRKİYE
ORCID: 0000-0003-3525-0520

^c Dr. Öğr. Üyesi, Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, Erdek Meslek Yüksekokulu, Balıkesir / TÜRKİYE
ORCID: 0000-0002-1248-1425

MAKALE BİLGİSİ

Makale Geçmişi:

Başvuru tarihi: 15 Haziran 2024

Kabul tarihi: 1 Aralık 2024

Anahtar Kelimeler:

Çevresel kurumsal sosyal sorumluluk,
Yeşil yetenek yönetimi,
İnovatif iş davranışı.

ÖZ

Günümüzün çevreye duyarlı dünyasında, kuruluşlar sürdürülebilirliklerini ve itibarlarını geliştirmek için çevresel kurumsal sosyal sorumluluk uygulamalarını benimsemektedir. Çevresel kurumsal sosyal sorumluluk, çevresel etkiyi azaltmaya ve sürdürülebilir uygulamaları teşvik etmeye yönelik çeşitli girişimleri kapsamaktadır. Çevresel kurumsal sosyal sorumluluğun önemli bir yönü de yeşil yetenek yönetimidir. Yeşil yetenek yönetimi, çevresel sürdürülebilirlik hedeflerini desteklemek için gerekli beceri ve bilgilere sahip çalışanları geliştirmeye ve elde tutmaya odaklanmaktadır. İnovatif iş davranışı ise mevcut durumu sorgulayan, yeni fikirler sunan ve yaratıcı problem çözme teşvik eden çalışan davranışlarını ifade etmektedir. Çalışanlar inovatif iş davranışına katıldıklarında, çevresel kurumsal sosyal sorumluluk girişimlerini benimseme ve kuruluş içinde sürdürülebilir uygulamaların geliştirilmesine katkıda bulunma olasılıkları da yükselmektedir. Bu çalışma, banka çalışanlarının çevresel kurumsal sosyal sorumluluğunun inovatif iş davranışı üzerinde yeşil yetenek yönetiminin aracılık etkisini incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışma kapsamında; Bandırma ilçesinde ve Balıkesir il merkezinde çalışan 717 banka çalışanına anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda elde edilen veriler, PLS temelli yapısal eşitlik modellemesi kullanılarak test edilmiştir. Bulgulara göre, çevresel kurumsal sosyal sorumluluğun çalışanların inovatif iş davranışını anlamlı olarak etkilediği, çevresel kurumsal sosyal sorumluluğun çalışanların yeşil yetenek yönetimini anlamlı olarak etkilediği, yeşil yetenek yönetiminin çalışanların inovatif iş davranışını anlamlı olarak etkilediği belirlenmiştir. Bununla birlikte, çevresel kurumsal sosyal sorumluluğun çalışanların inovatif iş davranışı üzerinde yeşil yetenek yönetiminin kısmen aracılık etkisinin bulunduğu sonucuna varılmıştır.

ARTICLE INFO

Article History:

Received: July 15, 2024

Accepted: December 1, 2024

Keywords:

Environmental corporate social
responsibility,
Green talent management,
Innovative business behavior.

ABSTRACT

In today's environmentally sensitive world, organizations adopt environmental corporate social responsibility practices to improve their sustainability and reputation. Environmental corporate social responsibility encompasses various initiatives to reduce environmental impact and promote sustainable practices. An essential aspect of environmental corporate social responsibility is green talent management. Green talent management focuses on developing and retaining employees with the skills and knowledge required to support environmental sustainability goals. Innovative work behavior refers to employee behaviors that question the status quo, offer new ideas, and encourage creative problem-solving. When employees participate in innovative work behavior, their likelihood of adopting environmental corporate social responsibility initiatives and contributing to developing sustainable practices within the organization also increases. This study examines the mediating effect of green talent management on the innovative work behavior of bank employees' environmental corporate social responsibility. Within the scope of the study, a survey was conducted on 717 bank employees working in Bandırma district and Balıkesir city center. In this context, the data obtained were tested using PLS-based structural equation modeling. According to the findings, it was determined that environmental corporate social responsibility significantly affects employees' innovative work behavior, environmental corporate social responsibility significantly affects the green talent management of employees, and green talent management significantly affects employees' innovative work behavior. However, it is concluded that environmental corporate social responsibility partially mediates green talent management and employees' innovative work behavior.

* Sorumlu yazar/Corresponding author.
e-posta: fatmazeybek1525@gmail.com

EXTENDED ABSTRACT

In today's sustainability-focused world, banks are adopting environmental corporate social responsibility practices through initiatives to reduce environmental impact and promote green practices. In this framework, green talent management constitutes a strategic approach aimed at enticing, nurturing and retaining personnel equipped with the requisite expertise and competencies to advance the environmental sustainability objectives of financial institutions. Consequently, the significance of the work environment, corporate environmental responsibility, green talent management and employee innovation is pivotal for the attainment of business sustainability objectives. Environmentally friendly business practices are among the important factors that increase employee morale and motivation. Employees prefer to work in companies that follow environmentally friendly policies and exhibit higher job satisfaction and commitment in such workplaces. Environmental sustainability initiatives enhance employee well-being by fostering a secure and health-promoting workplace environment. This increases employee productivity and ensures workforce continuity. Environmental corporate social responsibility encompasses the approaches implemented by enterprises to mitigate ecological effects and enhance societal welfare. Environmental corporate social responsibility focuses on practices in various areas such as energy efficiency, waste management, water conservation and carbon footprint reduction. In addition to improving the environmental performance of businesses, such responsibilities increase social reputation and gain consumer trust. Environmental corporate social responsibility practices also facilitate compliance with legal regulations and help avoid possible penalties. Another variable green talent management, encompasses strategies designed to attract, cultivate and retain skilled employees committed to environmental sustainability principles. This management approach encourages environmentally conscious individuals to create value within the organization. Green talent management ensures that employees are trained on sustainability issues and actively participate in environmental projects, thus contributing to businesses achieving their environmental goals. At the same time, this strategy helps businesses gain competitive advantage by increasing their innovation capacity. The innovative conduct exhibited by employees is pivotal for organizations' adaptation to fluctuating and competitive market environments. Such innovative behaviors encompass the entrepreneurial initiatives undertaken by employees to enhance existing operational processes, create novel products and services and revolutionize business models. Organizations ought to foster an environment that encourages employees' willingness to engage in creative thinking and undertake risks by cultivating an innovative organizational culture. The synergy between innovative practices and environmental sustainability enhances organizational ecological effectiveness while advancing economic sustainability goals. This study investigated the mediating effect of green talent management on bank employees' environmental corporate social responsibility innovative work behaviors. The demographic structure of the study consists of 1,835 banking sector personnel employed in Balıkesir province and its affiliated districts. Seven hundred seventeen banking professionals from Bandırma district and Balıkesir city center serve as a representative sample for this research. This study conducted an online survey to ensure compliance by obtaining ethical approval from the university's ethics committee. The study was applied to bank employees determined by convenience sampling using an online survey between April 15 and May 15, 2024. The study's data analysis was carried out using partial least squares (PLS) based structural equation modeling. First, reliability assessment, descriptive statistics and factor analysis were conducted for the scales. Then, the mediating effect of green talent management on the link between environmental corporate social responsibility and innovative work behaviors of bank employees was investigated. The results show that bank employees' views on environmental corporate social responsibility significantly affect green talent management and employees' innovative work behavior, with the latter acting as a partial mediator in the relationship between employees' environmental corporate social responsibility and innovative work behavior. Bank employees' positive perceptions of their organizations' environmental corporate social responsibility initiatives are positively associated with improved practices in green talent management. This suggests that banks prioritizing environmental sustainability are more successful in attracting and developing employees with the necessary competencies to support their green goals. Bank employees' positive perceptions of their organizations' environmental corporate social responsibility efforts are associated with greater engagement in innovative work behavior. This means an environmentally responsible culture fosters employees' creativity, innovation, and problem-solving. The phenomenon of green talent management acts as a mediator in the interaction between environmental corporate social responsibility and innovative work behavior. This mediation is partially explained by the positive impact of environmental corporate social responsibility on innovative work behavior by encouraging employees to participate in green talent management. The study's findings illuminate the complex connections between creative corporate behavior, environmental corporate social responsibility, and green talent management. It shows that environmental corporate social responsibility can improve the public image of an organization, as well as influence employee behavior and promote sustainable talent management practices. The study results provide critical insights for financial institutions to effectively execute environmental corporate social responsibility and green talent management strategies. Ultimately, by developing a culture focused on environmental corporate social responsibility and encouraging innovative business behaviors, financial institutions can create a more sustainable and creative workforce, thereby contributing to their enduring success.

Giriş

Kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleri, bir örgütün sürdürülebilirlik performansını iyileştirmenin yollarından biri olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle örgütlerin çevresel kurumsal sosyal sorumluluğa odaklanmaları ve kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleri aracılığıyla çalışanlara değer sunarken, yetenek yönetimi uygulamalarına yatırım yapmaları gerekmektedir (Lacey ve Groves, 2014). Yetenek yönetimi, örgütlerin rekabet avantajı elde edebilmeleri için oldukça önem arz etmektedir. Dolayısıyla örgütler, gelecekteki zorluklara yanıt verebilecek ve onları şekillendirebilecek kişileri işe almaya ve motive etmeye çalışmaktadırlar. Bu nedenle, sürdürülebilirlik performansını tanımak ve örgüt içi yeşil girişimleri teşvik etmek için doğru yeteneğe sahip yeşil insan sermayesinin sağlanması gerekmektedir. Dolayısıyla yeşil insan sermayesini geliştirebilmek için yetenek yönetimi kavramının yeşil yetenek yönetimine doğru güncellenmesi adına örgütler belirli girişimlerde bulunmaktadır. Yeşil yetenek yönetimi, liderlerin sistematik olarak doğru yetenekleri çekmeye, yetiştirmeye ve elde tutmaya çalıştıkları bir kavramdır (Story vd., 2016).

İnovatif iş davranışı potansiyelinin yanı sıra yeşil merkezli becerilere ve değerlere sahip çalışanları cezbetmeye, tanımlamaya, seçmeye, elde tutmaya ve yerleştirmeye yardımcı olmak adına yetenek yönetimi uygulamaları örgütler için oldukça önemlidir (Bui ve Chang, 2019). Yeşil uygulamalar artık örgütlerin belirli işlevlerinin önemli bir parçası hâline gelmiştir. Örgütlerin çalışanları arasında yeşil sürdürülebilirlik uygulamalarına ilişkin farkındalığın kazanılması için gösterdikleri çaba sürdürülebilirlik performansına ulaşmalarına ve diğer örgütlere göre rekabet avantajı kazanmalarına yardımcı olmaktadır. Dolayısıyla örgüt içinde yeşil yetenek uygulamaları, o örgütün başarısı ve hayatta kalması için çok önemli bir stratejik alan olarak nitelendirilmektedir (Gardas vd., 2019).

Günümüz yoğun rekabet ortamında örgütlerin çevresel kaygılara ilişkin farkındalıklarını arttırmaları hem sürdürülebilirlik hem de çevresel kurumsal sosyal sorumluluk kavramlarıyla bağlantı kurabilmeleri hususunda önem arz etmektedir. Çevresel kurumsal sosyal sorumluluk, inovatif iş davranışı ve yeşil yetenek yönetimi uygulamalarının amaçlanan sonuçları birbirini tamamlamaktadır. Zira kurumsal sosyal sorumluluğa sahip birçok örgüt aynı zamanda yetenek yönetimi stratejilerini, politikalarını ve programlarını benimsemeyi amaç edinmektedir (Umair vd., 2023). Bu stratejiler örgütlerin çevresel ve sürdürülebilirlik performansını arttıracaktır. Bu süreç temel olarak iş ile ilgili hedefleri sistematik düşünceyle ve yeşil görevlerde çalışanların kapsamlı iş birliğiyle ilişkilendirmeyi içermektedir. Bu çalışmanın amacı, banka çalışanlarının çevresel kurumsal sosyal sorumluluğunun inovatif iş davranışı üzerindeki etkisinde yeşil yetenek yönetiminin aracılık rolünü belirlemektir. Örgütlerde çalışanların inovatif davranışlar sergileyebilmeleri için kurumsal sosyal sorumluluk bilincinin önemi ve bu hususta örgütlere düşecek görevlerin belirlenmesi hususları araştırmanın temel gerekçesini oluşturmaktadır.

Kavramsal Çerçeve

Bu bölümde, çalışmanın kavramsal çerçevesini oluşturan çevresel kurumsal sosyal sorumluluk, yeşil yetenek yönetimi ve inovatif iş davranışı hakkında bilgi verilmiştir.

Çevresel Kurumsal Sosyal Sorumluluk

Kurumsal sosyal sorumluluk uygulamaları dış, iç ve çevresel sorumluluklar olmak üzere üçe ayrılmaktadır. İç sorumluluklar, çalışanların güvenliği, sağlığı ve yaşam kalitelerinin iyileştirilmesiyle ilgilidir (Abbas vd., 2019). Dış sorumluluklar, sosyal ve kültürel faaliyetlere sunulan yardımlarla bağlantılıdır. Ayrıca toplumun kalkınmasıyla ilgili sorunları da içermektedir. Üçüncü tür kurumsal sosyal sorumluluk uygulaması çevresel sorumluluktur. Bu

tür kurumsal sosyal sorumluluk, örgütün atık azaltma, geri dönüşüm, izleme, verimli enerji, su kullanımı ve doğal kaynakları koruma çabalarıyla bağlantılı iş süreçlerini ve uygulamalarını içermektedir (Vives, 2006). Kurumsal sosyal sorumluluk ve sürdürülebilirlik günümüzde iş dünyasının en önemli konuları arasında yer almaktadırlar. Bütün bunlar toplumsal vicdanın değişmesinden kaynaklanmaktadır. Örgütler, stratejilerinin ve eylemlerinin çevresel, ekonomik ve sosyal alanda yarattığı etkiyi dikkate almadan, ne pahasına olursa olsun fayda elde edemezler (Maldonado-Erazo vd., 2020).

Çevresel kurumsal sosyal sorumluluk örgütlerin yasal düzenlemelere uyum sağlayarak, aynı zamanda kâr elde etmeyi sürdürerek ve çevre üzerindeki etkileri göz önünde bulundurarak yürüttükleri gönüllü faaliyetlerdir. Böyle bir yaklaşım yaşam kalitesinin iyileştirilmesine ve sürdürülebilir kalkınma kavramının hayata geçirilmesine katkı sağlamaktadır (Zelazna vd., 2020). Sosyal sorumluluk anlayışına sahip kuruluşlar, yaptıkları işlerin çevresel etkilerini dikkate alarak bu etkilerin sorumluluğunu üstlenirler. Bu nedenle, kirliliği ve zararlı madde salınımlarını azaltmaya çalışırlar ve doğal kaynakların daha verimli kullanılmasını sağlarlar (Wood, 2010). Çevresel kurumsal sosyal sorumluluğun amacı, çalışanların ve toplumun yanı sıra başkalarının çıkarlarının da gözetilmesidir. Böylece yalnızca bireylerin ve örgütlerin dar ve sınırlı çıkarları için değil, geniş toplumsal amaçlar için de çevresel kurumsal sosyal sorumluluk önem arz etmektedir (Weber ve Wasielewski, 2018). Kurumsal sosyal sorumluluk kavramında anahtar olarak tartışılan konulardan biri, çevre boyutudur. Toplumu etkilemek aynı zamanda onların çevresini, yaşam alanını etki altına almak demektir. Bu nedenle çevresel kurumsal sosyal sorumluluk ile çevreye mümkün olduğunca az zarar verecek şekilde örgüt faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi amaçlanmaktadır (Huk ve Kurowski, 2021).

Bir örgütün faaliyet gösterdiği en dinamik ve zorlu alanlardan biri olan çevresel kurumsal sosyal sorumluluk; faaliyetlerin ekonomik, sosyal, etik ve çevresel etkilerini dengelemek için temel araç olarak kullanılmaktadır. Çevresel kurumsal sosyal sorumluluk, bir örgütün toplumla olan etkileşimlerindeki ahlaki davranışlarını tanımlamak için kullanılan bir terimdir. Bu kavram ile örgütlerin paydaşlarıyla olan ilişkileri etik uygulamaların benimsenmesi ile sürdürülebilir bir şekilde yönetilebilir (Barbarossa vd., 2022).

Yeşil Yetenek Yönetimi

Örgütler, bulundukları pazarda rekabet avantajı elde edebilmek için rakiplerinden farklı stratejiler izlemek mecburiyetindedirler. Bu nedenle çevik olmayı başarabilen yeni çalışma biçimlerine, örgüt içi yaratıcılığı geliştiren insan kaynakları uygulamalarına ulaşabilmek için doğru çalışanlara yatırım yapmak gerekmektedir (Liu vd., 2021). Klein'a (1998) göre bu çalışanların özellikleri arasında; rekabet farkı yaratmak, örgütsel başarıya katkıda bulunan özellikler, beceriler, değerler ve deneyimlere sahip olmak yer almaktadır. Bu görüşe göre yetenek, örgütsel başarı ve sürdürülebilirlik için önemli bir faktör olarak kabul edilmektedir. Dolayısıyla yetenek yönetimi, insan kaynakları yönetimi için zorunlu bir husus hâline gelerek, örgütlerde merkeziyetçi bir rol üstlenmektedir. Bu nedenle örgütler; yetenekli çalışanları cezbetmek, onları elde tutmak ve yeteneklerini geliştirmek için özel stratejiler oluşturmaları ve bu stratejileri uygulamalıdır (Valvere vd., 2013). Câmara ve Fonseca (2007), yeteneğin eylem, tutku ve vizyon boyutları arasındaki etkileşimden oluştuğunu belirtmektedirler. Eylem, çalışanların görevlerini yerine getirmelerini sağlayan bir dizi yeterlilik olarak tanımlanmaktadır. Tutku, hem çalışanların görevlerini yerine getirirken ortaya koydukları coşkuyu, hem de örgüte olan bağlılığı ve saygı duygusunu ifade etmektedir. Vizyon ise çalışanların dahil oldukları projelerde elde edebilecekleri potansiyeli algılamalarına olanak tanımaktadır.

Kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleri, bir örgütün sürdürülebilirlik performansını iyileştirmenin yollarından biri olarak kabul edilmektedir. Örgütler bu durumu temel bir değer olarak benimsediklerinde, daha fazla paydaşa bağlılıklarını gösterebilecek girişimlere yönelmeye başlamaktadırlar. Örgütlerin odak noktası hâline gelen çevresel kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleri ile çalışanlara değer sunulmakta; dolayısıyla örgütler, yetenek yönetimi uygulamalarına yatırım yapmayı tercih etmektedirler (Lacey ve Groves, 2014). Tansley ve Tietze (2013) yetenek yönetimini; örgüte değer katan, yüksek düzeyde potansiyele sahip çalışanların ilgisini çeken, gelişimlerini sağlayan elde tutma stratejileri ve protokolleri olarak tanımlamaktadır. Henriques (2019) yetenek yönetimini, çalışanların örgüt içi gelişimlerini sürdürürken kendilerine atfedilen işlevleri yerine getirmek amacıyla gerekli hazırlıkları gerçekleştirmelerini sağlayan bir mekanizma olarak tanımlamaktadır. Bir örgütün yetenek yönetimi stratejileri, örgüt performansını artırmaya yardımcı olabilecek yetenek yönetimi uygulamalarını tanımlamaktadır. Yetenek yönetimi, örgütlerin rekabet avantajı elde edebilmeleri için zorunlu hâle gelmektedir. Bu nedenle örgütler, gelecekte karşılaşılabilecekleri zorluklara yanıt verebilecek ve onları şekillendirebilecek kişileri işe almaya ve motive etmeye çalışmaktadırlar (Gardas vd., 2019). Dolayısıyla sürdürülebilirlik performansını tanımak, yeşil girişimleri teşvik etmek, doğru yeteneğe sahip olmak, yeşil insan sermayesini geliştirmek için yetenek yönetimi kavramının yeşil yetenek yönetimi olarak güncellenmesi gerektiği gözlemlenmektedir. Yeşil yetenek yönetimi, liderlerin sistematik olarak doğru yetenekleri örgüte çekmeye, onları yetiştirmeye ve elde tutmaya çalıştığı bir kavramdır (Bui ve Chang, 2018). Dolayısıyla yeşil yetenek yönetimi; örgütlerin gelecekteki liderlerini, yöneticilerini ve çalışanlarını yetiştirmesi anlamına gelmektedir. Yeşil odaklı beceri ve değerlerin yanı sıra yeşil girişimleri ve yeşil performansı teşvik etme potansiyeline sahip çalışanları cezbetmeye, tanımlamaya, seçmeye, elde tutmaya ve yerleştirmeye yardımcı olmak için yeşil yetenek yönetimi kavramı önem kazanmaktadır (Odugbesan vd., 2023).

İnovatif İş Davranışı

Günümüzde ürün, hizmet ve iş süreçlerinin sürekli yenilenmesi ve iyileştirilmesi, işletmeler için hayati önem taşımaktadır. İnovasyon kavramı, örgütsel rekabet gücünde merkezi bir rol oynamaktadır (Reuvers ve diğerleri, 2008; Shalley, Gilson ve Blum, 2009). Devamlı bir inovasyon süreci sağlanabilmesi için bireysel çalışanların hem motive olmuş hem de yetenekli olmaları gerekir (Janssen, 2000). Çalışanların eylemlerinin sürekli inovasyon ve iyileştirme açısından kritik bir rol oynadığı düşüncesi, sadece inovasyonla ilgili akademik çalışmalarla (örneğin; Van de Ven (1986), Janssen (2000)) sınırlı kalmaz; aynı zamanda toplam kalite yönetimi (McLoughlin ve Harris, 1997) ve kurumsal girişimcilik (Sharma ve Chrisman, 1999) gibi diğer önemli yönetim yaklaşımlarında da vurgulanmaktadır.

Bireysel inovasyon kişilik özellikleri, çıktılar ve davranışlar açısından incelenmiştir. Örneğin Hurt, Joseph ve Cook (1977) bireysel inovasyonun kişilik temelli bir yönü olan genel değişim istekliliğine odaklanmaktadır. Çoğu çalışan için inovatif iş davranışı, genellikle resmi iş tanımlarında belirtilmeyen gönüllü ve isteğe bağlıdır (Katz ve Kahn, 1978; Janssen, 2000). İnovatif iş davranışı köklerini rol inovasyonundan almaktadır ve bu kavram; görev hedefleri, süreçler, malzemeler, zamanlama ve kişilerarası ilişkiler gibi mevcut bir rolde büyük değişikliklerin başlatılması şeklinde tanımlanabilir (Schein, 1971; West, 1987; West ve Farr, 1990). İnovatif iş davranışı, mevcut koşulları iyileştirmeyi veya yenilerini yaratmayı amaçlayan, kendi kendine başlatılan bir eylem olarak tanımlanabilen aktif bir performans kavramı olarak kategorize edilebilir (Crant, 2000; Griffin vd., 2007). West'in (1987) rol inovasyonu çalışması, bir bireyin işinde önceki rol sahibine kıyasla kaç değişiklik başlattığını araştırmıştır. Benzer şekilde, Axtell vd. (2000) araştırmasında, bireylerin önerilerinin ve gerçekleştirdikleri inovasyonların kendi kendine değerlendirilmesini ele almaktadır. Her ikisi

de bireysel inovasyona çıktı temelli bir bakış açısıyla yaklaşırlar. Diğerleri, bireysel inovasyonu bir dizi isteğe bağlı çalışan davranışı olarak kavramsallaştırır (Scott ve Bruce, 1994).

İnovatif iş davranışı, tipik olarak fırsatların keşfi ve yeni fikirlerin üretilmesini (yaratıcılıkla ilgili davranışlar), örgütte değişim uygulanmasına yönelik davranışları, yeni bilgiyi uygulamayı veya kişisel ve/veya iş performansını artırmak için süreçleri iyileştirmeyi kapsamaktadır. Önceki araştırmalar genellikle çalışanların yaratıcılığına ve yaratıcı fikirlerin üretilmesine odaklanmıştır. Başka bir deyişle, bu çalışmalar inovasyon sürecinin başlangıç aşamalarına yoğunlaşmıştır. Ancak birçok araştırmacı, fikirlerin hayata geçirilmesi ve bu aşamada daha fazla bilimsel ilgi gösterilmesi gerektiğini belirtmiştir (Mumford, 2003; Zhou ve Shalley, 2003). Bu bağlamda, inovatif iş davranışı; fikirlerin ortaya konması, destek sağlanması ve uygulanması gibi geniş bir davranış yelpazesini kapsayan bir yapı olarak değerlendirilmektedir (Scott ve Bruce, 1998; Jansen, 2000). Sonuç olarak çalışanların inovatif iş davranışı bireyin, grubun veya organizasyonun yararına olacak şekilde, iş rolü, grup veya organizasyon içinde yeni fikirler, süreçler, ürünler veya hizmetlerin kasıtlı olarak yaratılması, tanıtılması ve uygulanması durumudur. Hızla değişen iş ortamında firmaların başarısı için özel bir anahtar varlıktır (West ve Farr, 1990; Janssen, 2000).

Literatür Taraması

Çevresel Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve İnovatif İş Davranışı İlişkisi

Günümüzde örgütler rekabete odaklanmakta ve gelişim için sürekli olarak olası değişimlere uyum sağlamaktadırlar. İnovasyon, zorlu iş ortamlarına karşı savunma yapmak için mevcut ve yeni teknolojileri kullanmaya çalışarak, sürdürülebilirliğe imkân tanımakta, örgütlerin sosyal sorumluluk bilincinin önemli göstergelerinden biri olarak görülmektedir. Örgütlerde inovatif davranışların gelişimi için sosyal sorumluluk bilincini destekleyen bir ortamın geliştirilmesi önem arz etmektedir. Çalışanlarının sosyal sorumluluklarının gelişimine ve inovatif davranışlarına odaklanan örgütlerin, pazar payı kazanma konusunda daha başarılı oldukları gözlemlenmiştir (Shanker vd., 2017). Literatürde çevresel kurumsal sosyal sorumluluk ve inovatif iş davranışı ilişkisini ele alan araştırma örnekleri arasında; Alhmoudi vd. (2022), Paruzel vd. (2023), Li vd. (2020) çalışmaları bulunmaktadır. Alhmoudi vd. (2022) çalışmasında çevresel kurumsal sosyal sorumluluk ve inovatif iş davranışı ilişkisini incelemiş, çevresel kurumsal sosyal sorumluluk bilincine sahip örgütlerin inovatif iş davranışında artış gerçekleştirdiği sonucuna ulaşmışlardır. Paruzel vd. (2023) kurumsal sosyal sorumluluk ve inovatif davranış ilişkisini incelediği araştırmasında, kurumsal sosyal sorumluluğun inovatif davranış eğilimleri üzerinde anlamlı etkisinin olduğunu belirlemiştir. Li vd. (2020) ise Tayvan'da bulunan 500 işletmenin 431 çalışanıyla kurumsal sosyal sorumluluk, inovatif davranış, psikolojik kimlik ilişkisini inceleyen araştırmasında, kurumsal sosyal sorumluluk ve psikolojik kimliğin inovatif davranış üzerinde anlamlı etkilerinin olduğu sonucuna ulaşmıştır. Çevresel kurumsal sosyal sorumluluğun inovatif iş davranışı üzerindeki etkisi literatürde duygusal olaylar teorisi ile açıklanmaktadır. Bu kurama göre, duygusallık bir tercih olarak görülmektedir (Büyükgöze ve Özdemir, 2017). Kişinin duygusallığının hangi konuya ne derece önem verdiği ile ilişkili olan bu kurama göre çevresel kurumsal sosyal sorumluluk bilinci taşıyan örgütlerde çalışanların inovatif iş davranışı göstereceği savunulmaktadır (Li vd., 2020).

Çevresel Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Yeşil Yetenek Yönetimi İlişkisi

Örgütler yeşil yetenek yönetimi ile en iyi yetenekleri çekebilen bir işveren markası yaratmayı amaçlamaktadır. Dolayısıyla yetenek yönetimi yalnızca imaj oluşturmakla kalmayıp aynı zamanda kurumsal sosyal sorumluluk bilincinde çalışanları çekme ve elde tutma potansiyeline sahiptir. Daha yüksek kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerine sahip örgütlerin, daha düşük kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerine sahip örgütlerle karşılaştırıldığında

sürdürülebilir istihdam sağlama eğiliminde oldukları gözlemlenmiştir (Rhee vd., 2021). Çevresel kurumsal sosyal sorumluluk ve yeşil yetenek yönetimi ilişkisini ele alan araştırma örnekleri arasında; Story vd. (2016), Bozma ve Karcıoğlu (2023) çalışmaları bulunmaktadır. Story vd. (2016) 16 firmanın 532 çalışanıyla kurumsal sosyal sorumluluk, yetenek yönetimi ve örgütsel çekicilik ilişkisini ele alan bir çalışma hazırlamış, yapılan analizlerin sonucunda yetenek yönetimi ve kurumsal sosyal sorumluluğun örgütsel çekiciliği etkilediği belirlenmiştir. Bozma ve Karcıoğlu (2023) araştırması Erzurum’da çağrı merkezinde çalışan 158 personelle gerçekleştirilmiş ve kurumsal sosyal sorumluluk kaygısı taşıyan insan kaynakları uygulamalarının yetenek yönetimi için önem arz ettiği belirlenmiştir. Daha yüksek kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerine sahip örgütler, daha düşük kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerine sahip örgütlerle karşılaştırıldığında, sürdürülebilir istihdam edilebilirlik sağlama eğiliminde oldukları gözlemlenmiştir. Sinyal verme teorisine göre bireyler, bir örgüt hakkındaki bilgiyi, örgütün çalışma koşulları ve profiline ilişkin bir “sinyal” olarak yorumlama eğilimindedirler. Bireyler, o örgütün bir parçası olmanın nasıl bir şey olacağının izini sürmeye çalışmaktadırlar. Örgüt hakkındaki bilgiler, bireylerin örgüt ve çevresi hakkında fikir sahibi olmalarına yardımcı olmaktadır. Örgütlerin kurumsal sosyal sorumluluk yoluyla çalışanlarına potansiyel çalışanları çekme kaygısı taşıdığı sınıyallerini verme eğiliminde oldukları gözlemlenmiştir. Daha da önemlisi, çevresel kurumsal sosyal sorumluluk bağlamında örgütler, çevreye önem verdiklerinin sinyalini yaymakta ve bu sinyal sanki örgütün çevresel kaygıları varmış gibi yorumlanmaktadır. Bu sinyal, aynı zamanda doğru yetenekleri örgüte çekebilme olanağı da tanımaktadır. Güçlü kurumsal sosyal sorumluluk performansına sahip örgütlerin aynı zamanda örnek yetenek yönetimi stratejilerini, programlarını ve politikalarını benimsedikleri bilindiğinden, kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetleri ve yetenek yönetimi uygulamalarının birbirini tamamladığı düşünülmektedir (Lacey ve Groves, 2014).

Yeşil Yetenek Yönetimi ve İnovatif İş Davranışı İlişkisi

İnsanların inovatif iş davranışları, örgütün performansına olumlu katkıda bulunan bir faktördür. İnovatif iş davranışı; fırsatların araştırılması, sorunların tanınması, fikirlerin sonuçlara aktarılması ve bu sonuçların stratejik olarak kurumsal taahhütlere dönüştürülmesi gibi hususları içermektedir. Bir örgütün yetenek yönetimi stratejileri inovatif iş davranışının sağlanması için önemli bir unsur olarak görülmekte olup, örgütsel performansın ve rekabet avantajının sağlanmasına katkı sağlamaktadır (Appau vd., 2021). Literatürde yeşil yetenek yönetimi ve inovatif iş davranışı ilişkisini ele alan çalışma örnekleri arasında; Odugbesan vd. (2023), Rahmayanti ve Johan (2024), Revianto (2023) tarafından yapılan araştırmalar bulunmaktadır. Odugbesan vd. (2023) Kuzey Kıbrıs’ta bulunan üniversitelerde çalışan akademik personelin katılımıyla hazırladıkları araştırmada yeşil yetenek yönetimi, inovatif iş davranışı, yapay zekâ ve dönüşümcü liderlik ilişkisini ele almışlardır. Yapılan analizlerin sonucunda yeşil yetenek yönetimi, dönüşümcü liderlik ve yapay zekânın inovatif iş davranışı üzerinde anlamlı etkilerinin olduğu belirlenmiştir. Rahmayanti ve Johan (2024) Bandug şehrinde bulunan özel hastanelerde çalışan 190 personelle yeşil yetenek yönetimi, inovatif iş davranışı ve hizmetkar liderlik ilişkisini ele alan bir çalışma hazırlamışlardır. Yapılan analizlerin sonucunda hizmetkâr liderlik ve yeşil yetenek yönetiminin inovatif iş davranışı üzerinde anlamlı etkilerinin olduğu belirlenmiştir. Revianto (2023) yetenek yönetimi ve yeşil inovasyon ilişkisini ele aldığı araştırmasında, iki değişken arasında anlamlı ilişkilerin olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yeşil yetenek yönetimi ve inovatif iş davranışı ilişkisi literatürde sosyal değişim teorisi ile açıklanmaktadır. Sosyal değişim teorisi, bireyler ve gruplar arasındaki potansiyel kaynak alışverişini anlamaya yönelik bir sosyolojik yaklaşımdır. Bu teori, sosyal ve psikolojik kaynakların hem soyut hem de somut olan, bireyler ve gruplar arasında nasıl değiştiğini inceler (Kulualp ve Sarı, 2019).

Yeşil Yetenek Yönetimi, Çevresel Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve İnovatif İş Davranışı İlişkisi

Örgütler, sürdürülebilirlik performansı sağlarken yalnızca örgütün kendisi için değil, tüm toplum için de bir kazan-kazan durumu yaratmaya çalışmaktadırlar. Toplumun çevresel konulardaki farkındalığı arttıkça örgütler, rekabet avantajı elde etmek için çevresel kurumsal sosyal sorumluluk ve yeşil yetenek yönetimi uygulamalarının gerekliliğini fark etmişlerdir (Umair vd., 2023). Literatürde yeşil yetenek yönetimi, çevresel kurumsal sosyal sorumluluk ve inovatif iş davranışı ilişkisini ele alan çalışma Umair vd. (2023) tarafından yapılmıştır. Umair vd. (2023) araştırmasında Oman şehrinde bulunan bankalarda çalışan 389 personelle çevresel kurumsal sosyal sorumluluk, yeşil yetenek yönetimi, sürdürülebilirlik yönetimi, inovatif iş davranışı ve yeşil performans ilişkisini ele alan araştırma hazırlamışlardır. Araştırma kapsamında yapılan analizlerin sonucunda, çevresel kurumsal sosyal sorumluluk, yeşil yetenek yönetimi ve sürdürülebilirlik yönetiminin inovatif iş davranışı ve yeşil performans üzerinde anlamlı etkiye sahip oldukları belirlenmiştir.

Mevcut değişkenler arasındaki ilişki, literatürde sosyal öğrenme teorisi ve sosyal kimlik teorisi ile açıklanmaktadır. Sosyal öğrenme teorisi, bireylerin başkalarını gözlemleyerek farklı şeyler öğrendiklerini ifade etmektedir. Dolayısıyla kurumsal sosyal sorumluluk ilkelerini takip eden bir örgütün çalışanlarına yardım etmesi ve desteklemesi beklenmektedir. Buna karşılık, çalışanlar görev yaptıkları örgüte yardım etmek için motive olmakta ve dolayısıyla örgütlerine yardım etmenin inovatif yollarını düşünmek için ellerinden gelenin en iyisini yapmaya çaba sarf etmektedirler (Rotter, 2021). Sosyal kimlik teorisi ise bireylerin kendilerini belirli grupların üyesi olarak gördükleri farklı koşulları açıklamaya ve tahmin etmeye çalışmaktadır. Bu teori, örgütlerin çalışanlarının çalışma koşullarının iyileştirilmesine odaklanmaları gerektiğini belirtmektedir (Ellemers ve Haslam, 2012). Böylece çalışanları farklı örgütsel hedeflere ulaştırmak için düşüncelerini geliştirme konusunda motive eden güçlü bir aidiyet bağının gelişimi için imkân sağlanacaktır. Dolayısıyla sosyal kimlik teorisi ve sosyal öğrenme teorisi doğrultusunda, çevresel kurumsal sosyal sorumluluk bilincinin geliştiği ve doğru çalışan seçiminin yapıldığı örgütlerde inovatif davranışların sergilenmesi olası bir durum olarak görülmektedir.

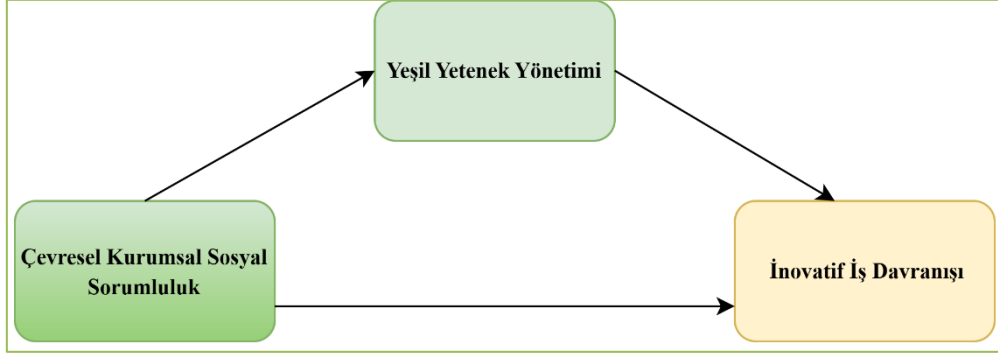
Çalışmanın Yöntemi

Çalışmada, çevresel kurumsal sosyal sorumluluğun inovatif iş davranışı üzerinde yeşil yetenek yönetiminin aracılık etkisi değerlendirilmiştir. Çalışmanın evrenini, Balıkesir ilinde ve ilçelerinde çalışan 1835 banka çalışanı oluşturmaktadır. Bandırma ilçesinde ve Balıkesir il merkezinde çalışan 717 banka çalışanı çalışmanın örneklemini oluşturmaktadır. Bu çalışmada online anket çalışması yapılmıştır ve bu anket çalışması için ilgili üniversitenin etik kurulunda onay alınmıştır. Çalışma, kolayda örnekleme yöntemiyle belirlenen banka çalışanlarına 15 Nisan-15 Mayıs 2024 tarihleri arasında online anket yöntemi ile uygulanmıştır. Çalışmada bankacılık sektörü, finansal kaynakları yönlendirme gücü sayesinde çevresel sürdürülebilirlikte kritik bir rol oynaması, çevre dostu kredi politikaları ve sosyal sorumluluk girişimleriyle bu alanda önemli katkılar sağlaması sebebiyle tercih edilmiştir. Bankadaki çalışanların çevresel kurumsal sosyal sorumluluk algılarının ve bu algının inovatif iş davranışlarına etkisinin anlaşılması, sektörün sürdürülebilirlik ve yenilikçilik hedeflerine ulaşmasında stratejik önem taşımaktadır. Ayrıca yeşil yetenek yönetimi uygulamaları, çevresel farkındalığı ve inovasyonu destekleyerek hem çalışanların motivasyonunu artırabilir hem de sektörel gelişime ışık tutabilir. Çalışmanın verilerinin analizi, kısmi en küçük kareler (PLS) temelli yapısal eşitlik modellemesi ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmada kullanılan çevresel kurumsal sosyal sorumluluğu değerlendirmek için De Roeck ve Farooq (2018) tarafından geliştirilen dört maddelik bir ölçek kullanılmıştır. Yeşil yetenek yönetiminin tespiti için Ogbeibu ve diğerleri tarafından (2022)

geliştirilen, on dört maddelik bir ölçekten yararlanılmıştır. İnovatif iş davranışı ise Tria ve diğerleri tarafından (2019) geliştirilmiş altı maddelik bir ölçek uygulanarak incelenmiştir.

Çalışmanın Modeli ve Hipotezleri

Bu bölümde çalışmanın modeli ve hipotezleri ifade edilmiştir. Aşağıda sırasıyla çalışmanın modeli ve hipotezleri sunulmuştur.



Şekil 1: Çalışmanın modeli

Çalışmanın hipotezleri aşağıda sunulmuştur.

H₁: Çevresel kurumsal sosyal sorumluluğun inovatif iş davranışı üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H₂: Çevresel kurumsal sosyal sorumluluğun yeşil yetenek yönetimi üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H₃: Yeşil yetenek yönetiminin inovatif iş davranışı üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H₄: Çevresel kurumsal sosyal sorumluluğun inovatif iş davranışı üzerindeki etkisinde yeşil yetenek yönetiminin kısmi aracılık etkisi bulunmaktadır.

Çalışmanın Sınırlılıkları

Çalışmanın banka sektöründe çalışanlara uygulanması ve Balıkesir ili bazında uygulanması, sebebiyle çalışmada sektör ve il kısıtı bulunmaktadır.

Çalışmanın Bulguları

Çalışma kapsamında öncelikle çalışmaya katılan banka çalışanlarının demografik bilgilerine yer verilmiştir, sonrasında güvenilirlik ve geçerlilik testleri uygulanmış, keşfedici faktör analizi gerçekleştirilmiş ve daha sonrasında çalışmanın hipotezleri test edilmiştir.

Tablo 1: Çalışmaya katılanların demografik bilgileri

Değişkenler	Alt Gruplar	Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	380	53,0
	Erkek	337	47,0
Medeni Durum	Bekar	301	42,0
	Evli	416	58,0
Yaş	18-25 yaş arası	49	6,8
	26-33 yaş arası	107	14,9
	34-41 yaş arası	235	32,8
	42-49 yaş arası	232	32,4
	50 ve üzeri	94	13,1
	Lise	19	2,6
Eğitim Durumu	Ön Lisans	28	3,9
	Lisans	603	84,1

Gelir Durumu	Lisansüstü	67	9,3
	0-17.000 ₺	28	3,9
	17.001-30.000 ₺	76	10,6
	30.001-43.000 ₺	199	27,8
	43.001-56.000 ₺	326	45,5
	56.001 ₺ ve üzeri	88	12,3
	Toplam	717	100

Çalışmaya katılan banka çalışanlarının %53'ü kadın, %47'si ise erkektir. Katılımcıların %32,8'i 34-41 yaş aralığındadır. Çalışanların %84,1'i lisans mezunu iken, %58'i evlidir. Ayrıca, çalışanların %45,5'inin aylık gelirinin 43.001-56.000 ₺ arasında olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 2: Ölçeklerin güvenirlik katsayıları

Ölçek	Madde	Cronbach's Alpha
Çevresel Kurumsal Sosyal Sorumluluk	4	0,927
Yeşil Yetenek Yönetimi	14	0,964
İnovatif İş Davranışı	6	0,949

Çalışmada kullanılan ölçeklerin Cronbach's alpha değerleri 0,70'in üzerinde olduğu için bu ölçeklerin güvenilir olduğu saptanmıştır (Sharma, 2016, s.273).

Tablo 3: Ölçeklerin tanımlayıcı istatistikleri ve normallik testi

Ölçek	Ortalama	Standart Sapma	Minimum	Maksimum	Çarpıklık	Basıklık
ÇKSS	4,07	,979	1,00	5,00	-1,401	1,187
YYY	3,98	,930	1,00	5,00	-1,183	,960
IİD	4,25	,949	1,00	5,00	-1,756	2,198

Tablo 3'deki ÇKSS: çevresel kurumsal sosyal sorumluluğu, YYY: yeşil yetenek yönetimini, IİD: inovatif iş davranışını ifade etmektedir. Bazı araştırmacılar "basıklık ve çarpıklık değerlerinin kendi standart hatasına bölünmesi ile elde edilen değer, 3,2'nin altında kaldığında verilerin normal dağılım gösterdiğini" (Hair vd., 2010) varsaymaktadır. Ölçekteki verilerin normal dağılımını etkileyen nedenlerden dolayı, yeşil yetenek yönetimi ölçeğindeki 1., 6., 9. ve 11. maddeler çıkarıldıktan sonra normallik testi yapılmıştır. Bu test sonucunda, analiz edilen değerlerin normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir.

Tablo 4: KMO ve Bartlett's testi

		ÇKSS	YYY	IİD
Kaiser-Mayer-Olkin (KMO)		0,857	0,963	0,925
	X ²	2241,360	7638,489	4035,158
Bartlett's Küresellik Testi	df	6	45	15
	Sig.	0,000	0,000	0,000

Tablo 4'te, ölçeklerin geçerliliğini değerlendirmek amacıyla keşfedici faktör analizi yapılmıştır. Bu analize göre; çevresel kurumsal sosyal sorumluluk ölçeğinin örneklem yeterliliği 0,857, yeşil yetenek yönetimi ölçeğinin örneklem yeterliliği 0,963 ve inovatif iş davranışı ölçeğinin örneklem yeterliliği ise 0,925 olarak bulunmuştur. Ayrıca, Bartlett's küresellik testi sonucunda p=0,000 bulunmuş olup, bu değer anlamlıdır (p<0,05). Bu bulgular, örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğunu ve ölçeklerin faktör yüklerinin kabul edilebilir düzeyde olduğunu göstermektedir.

Tablo 5: Çevresel kurumsal sosyal sorumluluğunun faktör yükleri

	Boyut
Çevresel Kurumsal Sosyal Sorumluluk	1
ÇKSS1	0,910
ÇKSS2	0,914
ÇKSS3	0,896
ÇKSS4	0,904

Banka çalışanlarının çevresel kurumsal sosyal sorumluluğu algısı tek boyutta toplanmıştır ve ölçeğin faktör yükü kabul edilebilir düzeydedir.

Tablo 6: Yeşil yetenek yönetiminin boyutları ve faktör yükleri

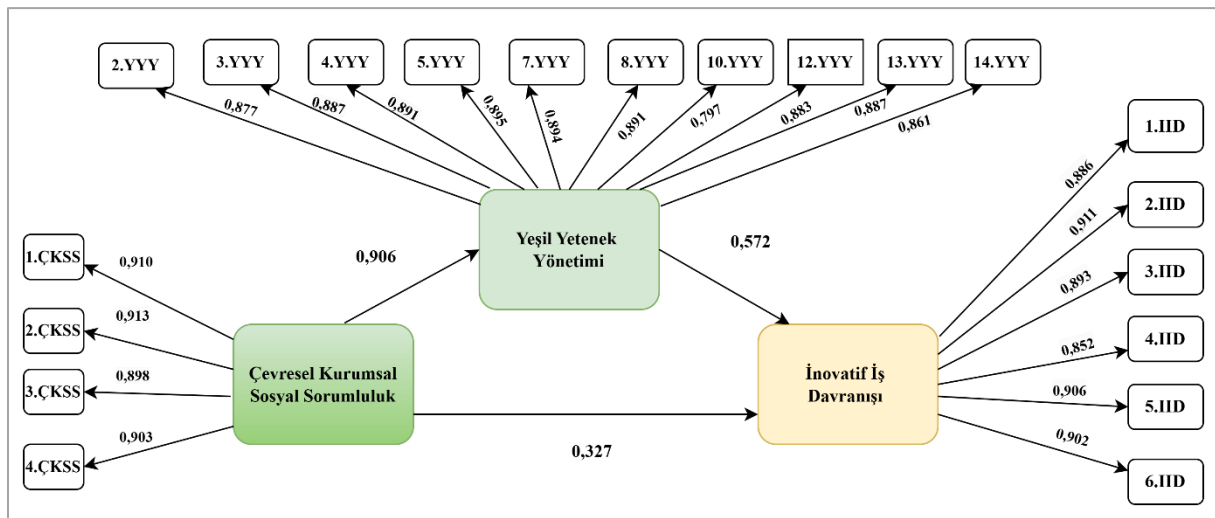
Boyut		
Yeşil Yetenek Yönetimi	1	2
YYY2	0,877	
YYY3	0,887	
YYY4	0,890	
YYY5	0,895	
YYY7	0,894	
YYY8		0,891
YYY10		0,797
YYY12		0,883
YYY13		0,886
YYY14		0,861

Banka çalışanlarının yeşil yetenek yönetimi tutumu iki boyutta toplanmıştır ve bu ölçeğin faktör yükleri kabul edilebilirdir.

Tablo 7: İnovatif iş davranışının faktör yükleri

Boyut	
İnovatif İş Davranışı	1
IID1	0,887
IID2	0,912
IID3	0,893
IID4	0,846
IID5	0,908
IID6	0,903

Tablo 7’de banka çalışanlarının inovatif iş davranışı tek boyutta toplanmıştır ve bu ölçeğin faktör yükü kabul edilebilirdir. Çalışmada, banka çalışanlarının çevresel kurumsal sosyal sorumluluk algısının inovatif iş davranışı üzerindeki etkisinde yeşil yetenek yönetiminin aracılık etkisi incelenmiştir ve aşağıda çalışmanın çok faktörlü modeli gösterilmektedir.



Şekil 2: Aracılık Modeli

Modeldeki yeşil yetenek yönetimi ölçeğindeki 1.,6., 9. ve 11. maddeleri modelden çıkarılmıştır. Çünkü bu maddeler, modelin anlamlılığını etkilemektedir. Doğrulamalı faktör

analizi ölçümünün çok faktörlü modelinin test edilmesiyle iç tutarlılık güvenilirliği, yakınsak geçerlilik ve ayırım geçerliliği değerlendirilmiştir ve aşağıda ifade edilmiştir.

Tablo 8: Çok Faktörlü Ölçüm Modelinin Sonuçları

Değişken	Güvenilirlik Değeri				
	Coefficients	Cronbach's Alpha	rho A	CR	AVE
ÇKSS		0,927	0,928	0,948	0,821
ÇKSS1	0,910				
ÇKSS2	0,913				
ÇKSS3	0,898				
ÇKSS4	0,903				
YYY		0,966	0,967	0,971	0,769
YYY2	0,877				
YYY3	0,887				
YYY4	0,891				
YYY5	0,895				
YYY7	0,894				
YYY8	0,891				
YYY10	0,797				
YYY12	0,883				
YYY13	0,887				
YYY14	0,861				
İİD		0,948	0,948	0,959	0,795
İİD1	0,886				
İİD2	0,911				
İİD3	0,893				
İİD4	0,852				
İİD5	0,906				
İİD6	0,902				

Çok faktörlü ölçüm modelinin sonuçları incelendiğinde, Cronbach alpha, rho A ve CR değerlerinin 0,70'in üzerinde olması, modeldeki yapıların iç tutarlılığı ve güvenilirliğini sağladığını göstermektedir. Ayrıca AVE değerlerinin 0,50'nin üzerinde olması, modelin yakınsak geçerliliğini doğrulamaktadır (Hair vd., 2019). PLS-SEM analizlerinde, faktör yüklerinin en az 0,60 olması gerektiği istenmektedir (Hair vd., 2014) ve bu modeldeki faktör yüklerinin 0,60 ve üzerinde olması faktörlerin uygun seviyede olduğunu göstermektedir. Ayırım geçerliliğini değerlendirmek için Fornell ve Larcker (1981) tarafından önerilen kriter kullanılır ve bu kritere göre, bir değişkenin AVE değerinin karekökünün, aynı sütundaki korelasyon katsayılarından büyük olması, o değişkenin ayırım geçerliliğinin sağlandığını gösterir (Fornell ve Larcker, 1981). Tablo 9'da modelin Fornell ve Larcker kriterine ilişkin analiz sonuçları ifade edilmiştir.

Tablo 9: Modelin Ayırt Edici Geçerlilik Sonuçları ((The Fornell ve Larcker Kriteri)

	İİD	YYY	ÇKSS
İİD	0,892		
YYY	0,868	0,906	
ÇKSS	0,845	0,877	0,905

Modeldeki değişkenlerin Fornell ve Larcker kriterlerine göre, ayırım geçerliliğini sağladığı belirlenmiştir. Modelin tahmin performansını değerlendirmek amacıyla birkaç farklı ölçüt kullanılmıştır: Q^2 değeri modelin tahmin gücünü, R^2 değeri bağımsız değişkenlerin

bağımlı değişken üzerindeki toplam varyansı açıklama oranını gösterir. β , bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisini ölçer. VIF değeri, çoklu doğrusal bağlantı sorunlarını tespit eder. f^2 , veri setindeki faktörlerin değişkenlerle olan ilişkisini ifade eder (Hair vd., 2014). Ayrıca modelin anlamlılığını değerlendirmek için p ve t değerleri kullanılmıştır (Ringle vd., 2015).

Tablo 10: Araştırma Modelinin Katsayıları

	VIF	R ²	Q ²	f ²	β	Standart Sapma	t	p
ÇKSS -> İİD	1,000	0,713	0,713	0,084	0,327	0,063	5,219	0,000
YYY -> İİD	1,000	0,749		0,257	0,572	0,058	9,855	0,000
ÇKSS-> YYY	1,000	0,819	0,821	4,579	0,906	0,010	88,917	0,000
ÇKSS ->YYY -> İİD	1,000	0,770			0,518		10,103	0,000

Araştırma modelinin katsayıları olan R² değerleri açısından incelendiğinde; banka çalışanlarının inovatif iş davranışının %71,3, banka çalışanlarının yeşil yetenek yönetiminin %81,9 oranında çevresel kurumsal sosyal sorumluluk ile açıklandığı tespit edilmiştir. Modelin doğrusallığını VIF değeri ifade etmektedir ve bu değer 5'in altında olduğundan doğrusallık sorunu olmadığı belirlenmiştir (Henseler vd., 2015; Yılmaz vd., 2023: 716). Modelin tahmin gücünü gösteren Q² değerlerinin 0,35'in üzerinde olması yüksek tahmin edilebilirliği simgelemektedir ve bu modeldeki Q² değerleri yüksek tahmin edilebilir düzeydedir (Hair vd., 2014). f² değerinin 0,002'nin üzerinde olması kabul edilebilir olduğunu göstermektedir (Hair vd., 2014) ve bu modelin f² katsayıları incelendiğinde; banka çalışanlarının çevresel kurumsal sosyal sorumluluk algısının yeşil yetenek yönetimi üzerinde yüksek etkiye sahip olduğu, banka çalışanlarının yeşil yetenek yönetimi tutumunun inovatif iş davranışı üzerinde orta düzey etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Banka çalışanlarının çevresel kurumsal sosyal sorumluluk algısının İnovatif iş davranışı üzerinde düşük etkiye sahip olduğu belirlenmiştir.

Banka çalışanlarının çevresel kurumsal sosyal sorumluluklarının inovatif iş davranışını pozitif ve anlamlı bir şekilde etkilediği bulunmuştur ($\beta=0,327$, $p<0,01$). Aynı şekilde, banka çalışanlarının yeşil yetenek yönetiminin inovatif iş davranışını önemli bir şekilde etkilediği belirlenmiştir ($\beta=0,572$, $p<0,01$). Ayrıca, çevresel kurumsal sosyal sorumluluğun yeşil yetenek yönetimi üzerinde de güçlü ve anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir ($\beta=0,906$, $p<0,01$). Bu sonuçlar doğrultusunda, H1, H2 ve H3 hipotezlerinin desteklendiği sonucuna varılmıştır. Banka çalışanlarının çevresel kurumsal sosyal sorumluluğunun inovatif iş davranışı üzerinde yeşil yetenek yönetiminin aracılık rolü ($\beta=0,518$, $p<0,01$) olduğu belirlenmiştir ve H4 hipotezi kabul edilmiştir. Modeldeki R² değerleri incelendiğinde; birinci modeldeki R² değerinin aracı değişken olan yeşil yetenek yönetimi modele eklendiğinde R² değerinin 0,770'e yükselmesi yeşil yetenek yönetiminin aracılık etkisinin olduğu göstermektedir. Birinci model olan çevresel kurumsal sosyal sorumluluğunun inovatif iş davranışı üzerindeki anlamlı etkisinin yeşil yetenek yönetimi değişkeni modele eklendiğinde anlamlılığının devam etmesi, bu değişkenin kısmi aracılık rolünü üstlendiğini ifade etmektedir.

Sonuç

Dünya, artan çevresel zorluklar ve değişen sosyal beklentiler ile karşı karşıyadır. Bu durum, bankalar da dahil olmak üzere tüm işletmeleri sürdürülebilirlik ve sorumlu iş uygulamalarına yöneltmektedir. Çevresel kurumsal sosyal sorumluluk ve yeşil yetenek yönetimi, bu bağlamda bankacılık sektöründe öne çıkan iki kavramdır. İnovasyon ise bankacılık sektöründe rekabette kalmanın ve sürdürülebilir büyümenin anahtarıdır. Çevresel kurumsal sosyal sorumluluk ve yeşil yetenek yönetimi, bankaların inovatif bir kültür oluşturmaya ve sürdürmesine katkıda bulunabilmektedir. Bu çalışma, çevresel kurumsal sosyal sorumluluk ve

yeşil yetenek yönetiminin inovatif iş davranışını üzerindeki etkisini bankacılık sektöründe özel olarak inceleyen özgün çalışmalardan biridir. Bu kapsamda çalışmada; Bandırma ilçesinde ve Balıkesir il merkezinde çalışan ve kolayda örnekleme yöntemiyle belirlenen 717 banka çalışanına anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda elde edilen veriler, kısmi en küçük kareler (PLS) tabanlı yapısal eşitlik modellemesi ile test edilmiştir.

Elde edilen veriler ışığında belirlenen bulgulara göre, banka çalışanlarının, çevresel kurumsal sosyal sorumluluğunun inovatif iş davranışı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Bu, çevresel kurumsal sosyal sorumluluğun çalışanları motive ederek, çevreye duyarlı bir şirket kültürü yaratarak ve yaratıcı problem çözme becerilerini geliştirerek inovasyonu teşvik edebileceğini göstermektedir. Bu sonuca göre H1 hipotezi desteklenmiştir ve bu sonuç *Alhmoudi vd. (2022)*, *Paruzel vd. (2023)*'nin çalışmaları ile de benzerlik göstermektedir. Bununla birlikte, banka çalışanlarının çevresel kurumsal sosyal sorumluluğu yükseldiğinde, pozitif yeşil yetenek yönetimi tutumlarının görüldüğü sonucuna varılmıştır. Bu bulgu, çevresel kurumsal sosyal sorumluluğuna bağlı kuruluşların yeşil yetenek yönetimi uygulamalarını geliştirme olasılığının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bu bulguya göre, H2 hipotezi desteklenmiştir ve *Bozma ve Karcıoğlu (2023)*'nin çalışması ile nedensellik ilişkisinde benzerlik gösterdiği görülmektedir. Çalışmadaki bir diğer bulgu, banka çalışanlarının yeşil yetenek yönetimi tutumu artış gösterdiğinde, inovatif iş davranışlarının yükseleceğidir. Bu bulgu, yeşil yetenek yönetimi çevreye duyarlı çalışanları işe alma, eğitme ve geliştirmenin inovasyonu teşvik edebileceğini göstermektedir. Bu bulguya göre, H3 hipotezi desteklenmiştir. *Revianto (2023)*, *Rahmayanti ve Johan (2024)*'in araştırmaları ile de sonucun benzerlik gösterdiği literatürde desteklenmektedir. Son olarak çalışmanın temel konusu olan bir diğer bulgu, banka çalışanlarının çevresel kurumsal sosyal sorumluluğunun yeşil yetenek yönetimi aracılığıyla inovatif iş davranışı üzerinde kısmi aracılık rolüne sahip olduğu tespit edilmiştir ve böylece H4 hipotezi kabul edilmiştir. Bu tespit, yeşil yetenek yönetiminin çalışanların çevresel kurumsal sosyal sorumluluğunun inovasyona yönelik faydalarını gerçekleştirmede önemli bir rol oynadığını göstermektedir.

Çalışmanın sonuçları ışığında işletmelere sunulan öneriler aşağıda sunulmuştur.

- İşletmeler, sürdürülebilirlik politikalarını kullandıkları ekipmanlara entegre ederek kurumsal sosyal sorumluluk stratejilerini güçlendirmelidir.
- İnsan kaynakları politikalarında yeşil yetenek yönetimini ön planda tutarak, çevre bilincine sahip yeteneği çekmeli ve elde tutmalıdır.
- Çalışanlara yönelik programlar, eğitim programları düzenlenmeli ve çevre dostu uygulamalar yaklaşık olarak artırılmalıdır.
- İnovatif birliğin ortaya çıkmasını teşvik etmek amacıyla çalışanlara yönelik inovasyon yarışmaları düzenlenmeli ve başarılı projeler ödüllendirilmelidir.
- İşletmelerin kullandıkları ekipmanlarda sürdürülebilir politikalar uygulanarak hem çevre dostu hem de verimli kullanım olanakları oluşturulmalıdır. Bu, gelecekte uzun vadede sürdürülebilirlik sağlamak için katkı sunabilir.
- Çevresel sürdürülebilirliği destekleyen bir kurumsal kültür oluşturulmalı, insanlara duyarlı ve inovatif davranışlar teşvik edilmelidir.

Çalışmanın farklı sektörler bazında, farklı demografik ve psikografik çalışanlara uygulanması ile sonuçların farklılaşacağı söylenebilmektedir. Ayrıca çevresel kurumsal sosyal sorumluluk ile inovatif iş davranışı arasındaki ilişkinin bölgesel çapta karşılaştırılabilmesi önerilmektedir.

Kaynakça

- Abbas, J., Mahmood, S., Ali, H., Ali Raza, M., Ali, G., Aman, J., Nurunnabi, M. (2019). The effects of corporate social responsibility practices and environmental factors through a moderating role of social media marketing on sustainable performance of business firms. *Sustainability*, 11(12), 3434.
- Alhmoudi, R. S., Singh, S. K., Caputo, F., Riso, T., Iandolo, F. (2022). Corporate social responsibility and innovative work behavior: Is it a matter of perceptions?. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 29(6), 2030-2037.
- Appau, B. K., Marfo-Yiadom, E., Kusi, L. Y. (2021). Performance implication of talent management and innovative work behaviour in colleges of education in Ghana. *International Journal of Economics and Business Administration*, 7(1), 1-10.
- Axtell, C. M., Holman, D. J., Unsworth, K. L., Wall, T. D., Waterson, P. E., Harrington, E. (2000). Shop floor innovation: Facilitating the suggestion and implementation of ideas. *Journal of Occupational And Organizational Psychology*, 73, 265-285.
- Bandura, A. (1969). Social-learning theory of identificatory processes. *Handbook of socialization theory and research*, 213, 262.
- Barbarossa, C., Chen, Y., Romani, S., Korschun, D. (2022). Not all CSR initiatives are perceived equal: The influence of CSR domains and focal moralities on consumer responses to the company and the cause. *Journal of Cleaner Production*, 380, 134-149.
- Bozma, K., Karcioğlu, F. (2023). The relationships between corporate social responsibility and talent management: An analysis through human resources management. *Trends in Business and Economics*, 37(2), 81-90.
- Bui, L. T. T., Chang, Y. (2018). Talent management and turnover intention: focus on Danang city government in Vietnam. *International Review of Public Administration*, 23(4), 219-236.
- Büyükgöze, H., Özdemir, M. (2017). İş doyumu ile öğretmen performansı ilişkisinin duygusal olaylar kuramı çerçevesinde incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 311-325.
- Câmara, G., Fonseca, F. (2007). Information policies and open source software in developing countries. *Journal of The American Society for Information Science And Technology*, 58(1), 121-132.
- Connelly, B. L., Certo, S. T., Ireland, R. D., Reutzel, C. R. (2011). Signaling theory: A review and assessment. *Journal of Management*, 37(1), 39-67.
- Crant, J.M. (2000) Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*, 26, 435-462.
- De Roeck, K., Farooq, O. (2018). Corporate social responsibility and ethical leadership: investigating their interactive effect on employees' socially responsible behaviors. *Journal of Business Ethics*, 151, 923-939.
- Ellemers, N., Haslam, S. A. (2012). Social identity theory. *Handbook of theories of social psychology*, 2, 379-398.
- Fornell, C., Larcker, D. F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics. *Journal of Marketing Research*, 18(3), 382-388.
- Gardas, B. B., Mangla, S. K., Raut, R. D., Narkhede, B., Luthra, S. (2019). Green talent management to unlock sustainability in the oil and gas sector. *Journal of Cleaner Production*, 229, 850-862.
- Griffin, M. A., Neal, A., Parker, S.K. (2007) A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts. *Academy of Management Journal*, 50, 327-347.

- Groenewald, E., Groenewald, C. A., Kilag, O. K., andrin, G., Pernites, M. J., Macapaz, M. K. (2024). Talent Management in the 21st century: a comprehensive review and prospects for innovation. *International Multidisciplinary Journal of Research for Innovation, Sustainability and Excellence (IMJRISE)*, 1(3), 93-99.
- Guerra, J. M. M., Danvila-del-Valle, I., Méndez-Suárez, M. (2023). The impact of digital transformation on talent management. *Technological Forecasting and Social Change*, 188, 122291.
- Hair, J. F., William, B. C., Barry, B. J., Rolph, A. E. (2010). *Multivariate data analysis*. Pearson Prentice Hall.
- Hair, Jr J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106-121.
- Hair, JF., Risher, JJ., Sarstedt, M., Ringle, C.M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2-24.
- Henriques, T. A. (2019). *Gestão de sistemas de informação: Pessoas, equipas e mudança organizacional*, Descrição Detalhada da Publicação
- Henseler, J., Ringle, C. M., Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of The Academy of Marketing Science*, 43, 115-135.
- Hogg, M. A., Terry, D. J., White, K. M. (1995). A tale of two theories: A critical comparison of identity theory with social identity theory. *Social Psychology Quarterly*, 58(4), 255-269.
- Huk, K., Kurowski, M. (2021). The environmental aspect in the concept of corporate social responsibility in the energy industry and sustainable development of the economy. *Energies*, 14(18), 59-93.
- Hurt, H. Joseph, K., Cook, C. (1977). Scale for the measurement of innovativeness. *Human Communication Research*, 4(1), 58-65.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 287-302.
- Katz, D., Kahn, R.L. (1978) *The social psychology of organizations*. New York: Wiley.
- Kulualp, H. G., Sarı, Ö. (2019). Destekleme davranışı ve sosyal değişim teorisi kapsamında kırsal turizmin etkilerinin değerlendirilmesi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(1), 643-666.
- Lacey, M. Y., Groves, K. (2014). Talent management collides with corporate social responsibility: Creation of inadvertent hypocrisy. *Journal of Management Development*, 33(4), 399-409.
- Li, Y. B., Zhang, G. Q., Wu, T. J., Peng, C. L. (2020). Employee's corporate social responsibility perception and sustained innovative behavior: Based on the psychological identity of employees. *Sustainability*, 12(20), 86-94.
- Liu, Y., Vrontis, D., Visser, M., Stokes, P., Smith, S., Moore, N., Ashta, A. (2021). Talent management and the HR function in cross-cultural mergers and acquisitions: The role and impact of bi-cultural identity. *Human Resource Management Review*, 31(3), 100744.
- Maldonado-Erazo, C. P., Álvarez-García, J., del Río-Rama, M. D. L. C., Correa-Quezada, R. (2020). Corporate social responsibility and performance in SMEs: Scientific coverage. *Sustainability*, 12(6), 23-32.
- McLoughlin, I., M. Harris (1997). *Innovation, organizational change and technology*. London: Thompson.

-
- Mumford, M. D. (2003). Where have we been, where are we going? Taking stock in creativity research. *Creativity Research Journal*, 15(2&3), 107-120.
- Odugbesan, J. A., Aghazadeh, S., Al Qaralleh, R. E., Sogeke, O. S. (2023). Green talent management and employees' innovative work behavior: the roles of artificial intelligence and transformational leadership. *Journal of Knowledge Management*, 27(3), 696-716.
- Ogbeibu, S., Jabbour, C. J. C., Burgess, J., Gaskin, J., Renwick, D. W. S. (2022). Green talent management and turnover intention: The roles of leader star competence and digital task interdependence. *Journal of Intellectual Capital*, 23, 27-55.
- Paruzel, A., Schmidt, L., Maier, G. W. (2023). Corporate social responsibility and employee innovative behaviors: A meta-analysis. *Journal of Cleaner Production*, 393, 136-189.
- Rahmayanti, R., Johan, A. (2024). Does innovative work behavior matter for performance? green talent management and green servant leadership in the healthcare industry. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*, 15(1), 85-100.
- Reuvers, M., van Engen, M.L., Vinkenburg, C. J., Wilson-Evered, E. (2008). Transformational leadership and innovative work behaviour: exploring the relevance of gender differences. *Creativity and Innovation Management*, 17, 227-244.
- Revianto, A. B. (2023). The role of green human capital as a mediation variable based on improved talent management in enhancing green innovation and environmental performance. *International Business and Accounting Research Journal*, 7(1), 101-109.
- Rhee, C. S., Woo, S., Yu, S. J., Rhee, H. (2021). Corporate social responsibility and sustainable employability: Empirical evidence from Korea. *Sustainability*, 13(14), 81-94.
- Ringle, C., Da Silva, D., Bido, D. (2015). Structural equation modeling with the smartpls. *Brazilian Journal of Marketing*, 13(2), 56-73.
- Rotter, J. B. (2021). *Social learning theory. Expectations and actions*. Routledge.
- Schein, E. H. (1971). Occupational socialization in the professions: The case of the role innovator. *Journal of Psychiatric Research*, 7, 401-426.
- Scott, S. G., Bruce, R.A. (1994) Determinants of innovative behavior: A path model of individuals innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37, 580-607.
- Shalley, C. E., Gilson, L. L., Blum, T.C. (2009). Interactive effects of growth need strength, work context and job complexity on self-reported creative performance. *Academy of Management Journal*, 52, 489-505.
- Shanker, S. (2023). Corporate social responsibility disclosure and corporate governance in Malaysian listed firms. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 13(2), 2023, 1078-1096.
- Sharma, B. (2016). A Focus on reliability in developmental research through Cronbach's alpha among medical, dental and paramedical professionals. *Asian Pacific Journal of Health Sciences*, 3(4), 271-278.
- Sharma, P., Chrisman, J. J. (1999). Toward a reconciliation of the definitional issues in the field of corporate entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 23(3), 11-27.
- Story, J., Castanheira, F., Hartig, S. (2016). Corporate social responsibility and organizational attractiveness: implications for talent management. *Social Responsibility Journal*, 12(3), 484-505.
- Tansley, C., Kirk, S., Tietze, S. (2013). The currency of talent management-A reply to talent management and the relevance of context: Towards a pluralistic approach. *Human Resource Management Review*, 23(4), 337-340.
- Tri, H. T., Nga, V. T., Sipko, J. (2019). Predicting overall staffs' creativity and innovative work behavior in banking. *Management & Marketing*, 14(2), 188-202.
-

-
- Umair, S., Waqas, U., Mrugalska, B., Al Shamsi, I. R. (2023). Environmental corporate social responsibility, green talent management and organization's sustainable performance in the banking sector of oman: The role of innovative work behavior and green performance. *Sustainability*, 15(19), 143-154.
- Valverde, M., Scullion, H., Ryan, G. (2013). Talent management in Spanish medium-sized organisations. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(9), 1832-1852.
- Van de Ven, A. (1986). Central problems in the management of innovation. *Management Science*, 32, 590-607.
- Vives, A. (2008). Corporate social responsibility: The role of law and markets and the case of developing countries. *Chi.-Kent L. Rev.*, 83, 199.
- West, M. A. (1987) Role innovation in the world of work. *British Journal of Social Psychology*, 26, 305-315.
- West, M. A. ve Farr, J. L. (1990) *Innovation and creativity at work: Psychological and organizational strategies*, Chichester: John Wiley & Sons.
- Wood, D. J. (2010). Measuring corporate social performance: A review. *International Journal of Management Reviews*, 12(1), 50-84.
- Yılmaz, Ö. (2014). *İlişkisel pazarlama faaliyetlerinin ağızdan ağıza iletişim (WOM) yaratma üzerine etkisi: Bankacılık sektörüne ilişkin bir alan araştırması* (Doktora tezi). Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Żelazna, A., Bojar, M., Bojar, E. (2020). Corporate social responsibility towards the environment in lublin region, Poland: A comparative study of 2009 and 2019. *Sustainability*, 12(11), 44-63.
- Zhou, J., C. E. Shalley (2003). *Research on employee creativity: A critical review and proposal for future research directions*, Martocchio, J.J. ve G.R. Ferris (Ed.). Research in personnel and human resource management, Oxford, England: Elsevier.
-