

PAPER DETAILS

TITLE: ÇEVRECI ÖRGÜTSEL VATANDASLIK DAVRANISININ YESİL INOVASYON ÜZERİNDEKİ
ETKİSİNDE TERFİ ODAGININ ARACILIK ROLÜ: BİR ARASTIRMA

AUTHORS: Edip Örücü,İtir Hasirci,Ramazan Özkan Yıldız

PAGES: 91-112

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/3679501>



ÇEVRECİ ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞININ YEŞİL İNOVASYON ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE TERFİ ODAĞININ ARACILIK ROLÜ: BİR ARAŞTIRMA

Edip ÖRÜCÜ¹, İtir HASIRCI², Ramazan Özkan YILDIZ³

Öz

Bu araştırmanın amacı banka şubelerinde çevreci örgütsel vatandaşlık davranışı ve terfi odağının yeşil inovasyon üzerindeki etkilerini belirlemektir. Araştırmanın evrenini Türkiye’de banka sektöründe çalışan 190.000 personel oluşturmaktadır. Online anket yöntemiyle elde edilen araştırmanın örneklemini bu kişilerden seçilen 554 personel oluşturmaktadır. Elde edilen verilerle frekans analizi, normallik testi, keşfedici faktör analizi, güvenilirlik analizi, korelasyon analizi ve hiyerarşik regresyon analizleri yapılmıştır. Yapılan korelasyon analizinin neticesinde çevreci örgütsel vatandaşlık davranışı ile yeşil inovasyon arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki, çevreci örgütsel vatandaşlık davranışı ile terfi odağı arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki, yeşil inovasyonla terfi odağı arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki bulunmuştur. Hiyerarşik regresyon analizinin sonucuna göre çevreci örgütsel vatandaşlık davranışının yeşil inovasyon üzerindeki etkisinde terfi odağının kısmi aracılık rolünün olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla terfi odağı analize dahil edildiğinde çevreci örgütsel vatandaşlık davranışının yeşil inovasyon üzerindeki etkisini azalttığı görülmüş, örneklem dahilindeki banka şubelerinde çevreci örgütsel vatandaşlık davranışını arttıracak tavsiyeler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Çevreci Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Yeşil İnovasyon, Terfi Odağı.

JEL Sınıflandırması: M19, O30, M12

THE MEDIATING ROLE OF PROMOTION FOCUS ON THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR FOR THE ENVIRONMENT ON GREEN INNOVATION: A RESEARCH

Abstract

The aim of research is determine the effects of organizational citizenship for the environment, promotion focus on green innovation in the bank branches. The population is 190,000 personnel working in banks in Turkey. The sample obtained through the online survey consists of 554 personnel selected from these people. Frequency, normality, exploratory factor, reliability, correlation and hierarchical regression were performed with the data obtained. The result of the correlation, a significant, positive relationship was found between organizational citizenship for the environment and green innovation, a significant and positive relationship between organizational citizenship behavior for the environment and promotion focus, a significant, positive relationship between green innovation and promotion focus. According to the results of the hierarchical regression, promotion focus had a partial mediating role in the effect of environmental organizational citizenship on green innovation. When promotion focus was included, organizational citizenship reduced its effect on green innovation, recommendations were offered to increase organizational citizenship.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior for the Environment, Green Innovation, Promotion Focus.

JEL Classification: M19, O30, M12

¹ Prof. Dr., Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, eorucu@bandirma.edu.tr, ORCID: 0000-0002-3301-7496

² Dr., Bağımsız Araştırmacı, itir8686@gmail.com, ORCID: 0000-0002-5449-2640

³ Dr. Öğr. Üyesi, Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, ramazanyildiz@bandirma.edu.tr, ORCID: 0000-0002-4382-2480

1. Giriş

Çevreci örgütsel vatandaşlık davranışı, örgüt ortamında bireysel, gönüllü ve isteğe bağlı ancak resmi yönetim sistemi tarafından açıkça ödüllendirilmeyen veya zorunlu kılınmayan çevresel çabaları ifade etmektedir. Proaktif ve gönüllü çalışma davranışının bir türü olarak çalışan çevreci örgütsel vatandaşlık davranışı, yalnızca statükoyu iyileştirmeyi hedeflememekte, aynı zamanda kurumsal sürdürülebilirlik performansı, kurumsal sosyal sorumluluk veya örgütsel etkinlik gibi arzu edilen sonuçların kritik bir itici gücü olarak da kabul edilmektedir. Astlarını yönlendirme ve motive etme konusunda usta olduklarından ve çalışanların ekstra rol davranışlarını gerçekleştirme isteklerini destekleme ve şekillendirmede yeri doldurulamaz roller oynadıklarından, liderler, çalışanların çevreci örgütsel vatandaşlık davranışlarını belirlemede önemli bir faktör olarak kabul edilmektedirler (Zhao ve Zhou, 2019). Çevreci örgütsel vatandaşlık davranışı, bireyin yardımsever, ilgili ve işbirlikçi olma eğilimlerini ortaya koymaktadır. Bazı araştırmacılar ayrıca kişisel özelliklerin çevreci örgütsel vatandaşlık davranışının ortaya çıkışı ve tutarlılığı için geçerli bir tahmin aracı olduğunu belirtmektedir (Iqbal vd., 2018). İnisiyatif almak, ek iş sorumluluğu üstlenmeye ve iş sorunlarıyla bağımsız olarak yüzleşmeye istekli bir çalışana birçok fırsat sunmaktadır. Dolayısıyla bu tür çalışanların iş yeterliliklerini geliştirme ve mesleklerinin sürdürülebilir gelişimini sağlama konusunda birçok şansı bulunmaktadır. Dolayısıyla çevreci örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanların performansını artırmakta, bir gruba daha kolay entegre olmalarını sağlamaktadır. Bu nedenle çalışanlar en iyi uygulamaları geliştirebilir ve görev koordinasyonunu kolaylaştırabilirler. Çevreci örgütsel vatandaşlık davranışı, bireysel çalışma performansının yanı sıra grup çalışma performansını da geliştirmektedir. Grup aktivitelerine katılım örgütsel kültürü ve inovasyonu teşvik edebilir, iş işbirliğinin daha sorunsuz yürümesini sağlayabilir, bu da örgütsel uyumu güçlendirebilir (Jiang vd., 2020).

Yenilik, yeni fikirleri, ürünleri ve prosedürleri benimsemek ve başarılı bir şekilde uygulamak için gerekli olan örgütsel kapasiteyi yansıtmaktadır. Yeşil yenilik ise prosedürlerin, teknolojilerin, süreçlerin iyileştirilmesine odaklanarak operasyonların ve üretimin çevreyi etkileyebileceği potansiyel zararlı sonuçları azaltmak için atılan sistemler, ürünler ve yönetim teknikleri gibi adımları ifade etmektedir. Yeşil inovasyon, daha yeşil hammaddeler, ürün tasarımı sırasında daha az malzeme kullanımı, tasarım önlemlerinin uygulanması ve emisyonların, suyun, elektriğin ve diğer doğal malzemelerin tüketiminin azaltılmasına yönelik yaratıcı uygulamaları benimsemektedir. Yenilik geliştirmede başarılı olmak için örgütlerim öncelikle yenilik dostu ve uyarlanabilir bir kültür geliştirmeleri gerekmektedir.

Düzenleyici odak teorisine göre, çalışanlar istenen sonuçlara ulaşmak için çeşitli yolları takip etmektedirler. Bu teorinin terfi odağı ve önleme odağı olmak üzere iki bileşeni vardır. Çalışanlar iyileştirmeye, hedeflere, büyümeye ve başarıya ulaşmak için terfi odaklı bir strateji kullanırlar ve sürekli olarak olumlu sonuçlar elde etmek, kazanç sağlamayan durumlardan kaçınmak için çaba sarfederler. Önleme odaklı çalışanlar her zaman bakım ve güvenliğin peşinde koşmakta, yükümlülüklerine sadık kalmakta ve istikrarı sağlamak için "yapılması gereken" sorumlulukları takip etmektedirler. "Kaçınmanın" uygun bir stratejik yaklaşım olduğuna inanmaktadırlar. Düzenleyici odak teorisi, terfi odağının yenilikçi performansla ilişkili olduğunu varsaymaktadır. Bunun sebebi, terfi odaklı çalışanların, önleme odaklı çalışanların aksine, belirsizliği tolere etmeye, yaratıcı fikirler ve çözümler sunmak için risk almaya daha istekli olmalarıdır. Böylece terfi odaklı çalışanlar sadece çevreci örgütsel vatandaşlık davranışı sergilememekte, aynı zamanda çevreci örgütsel vatandaşlık davranışlarında yenilik yapmaktadırlar (Elshaer vd., 2022).

Bu araştırmanın amacı örneklem dahilindeki banka şubelerinde çevreci örgütsel vatandaşlık davranışı ve terfi odağının yeşil inovasyon üzerindeki etkilerini belirlemektir. Literatür taramasında da belirtildiği üzere değişkenlerin birlikte yer aldığı tek çalışmanın olması, çevreci örgütsel vatandaşlık davranışının örgütlerde öneminin vurgulanacak olması ve bu gönüllü davranışı arttıracak tavsiyeler sunulacak olması araştırmanın temel gerekçesini oluşturmaktadır.

2. Kavramsal Çerçeve

Bu bölümde çevreci örgütsel vatandaşlık davranışı, yeşil inovasyon ve terfi odağı değişkenlerine ilişkin kavramsal çerçeve sunulacaktır.

2.1. Çevreci Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

İklim değişikliği insanlığın karşı karşıya olduğu en büyük küresel sorun olarak görülmektedir. Bilim insanları, iklim değişikliğinin ana nedeninin insan faaliyetleri olduğuna ve örgütlerin bu tür faaliyetlerin ana kanalı olduğuna inanmaktadırlar (Ones ve Dilchert, 2012). Buna karşılık örgütler, resmi ve gayri resmi çevre yönetim sistemlerini benimsemeye başlamıştır. Ancak yalnızca bu sistemlere güvenmek yeterli değildir. Aksine, örgütlerde çevreyi koruma projelerinin başarılı bir şekilde uygulanması büyük ölçüde çalışanların gönüllü katılımına ve aktif işbirliğine bağlıdır. Çevreye duyarlı çalışanlar yenilikçi olarak hareket ettiklerinde, çevresel sürdürülebilirliği teşvik etmek amacıyla örgüt içi inovasyon faaliyetlerine katılım gösterdiklerinde ve diğer paydaşlarla ortaklıklar oluşturmak gibi çok çeşitli faaliyetlerde yer aldıklarında çevreye yönelik gönüllü davranışlar sergilemiş olacaktırlar (Mirvis ve Googins, 2018). Çevreci örgütsel vatandaşlık davranışı, son zamanlarda bu açıdan ilgi görmeye başlayan gönüllü bir çevresel davranıştır. Alt ve Spitzack (2016) çevreci örgütsel vatandaşlık davranışını örgüt ortam içerisinde, ödüllendirilmeyen veya örgütten talep edilmeyen, isteğe bağlı çevresel çabalar olarak tanımlamaktadırlar. Boiral (2009), çevreci örgütsel vatandaşlık davranışını örgütlerin resmi ödül sistemi tarafından tanınmayan ve etkili bir çevre yönetimine katkıda bulunan isteğe bağlı sosyal davranışlar olarak tanımlamaktadır. Boiral ve Paillé (2012) çevreci örgütsel vatandaşlık davranışını eko-girişimler, eko-sivil katılım ve eko-yardım olmak üzere üç kategoriye ayırmaktadır. Eko-girişimler çevresel uygulamaları ve performansı iyileştirmeyi amaçlamaktadır. Eko-sivil katılım, çalışanların örgütün çevresel proje ve faaliyetlerine gönüllü katılımını ifade etmektedir. Eko-yardım ise çalışanların iş yerindeki meslektaşlarının çevre sorunlarıyla ilgili endişelerini çözmeye yardımcı olma arzularını açıklamaktadır. Çevreci örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel sürdürülebilirlik performansında iyileşmeyi sağlamak için özel bir çevre yanlısı davranış türü olarak görülmektedir (Pham vd., 2019).

Çevreci örgütsel vatandaşlık davranışı, bir çalışanın örgüt için daha iyi ve sürdürülebilir çevre yönetimi performansına katkıda bulunmak amacıyla isteğe bağlı sosyal davranış olarak ifade edilmektedir (Rayner ve Morgan, 2018). İsteğe bağlı bu sosyal davranış, örgütü kirletmemek, israfı azaltmak için bir çözüm bulmak, yeşil teknolojiyi ve yeşil inovasyonu teşvik etmek, çevre koruma yönetimi hakkında daha fazla bilgi edinmek için çevre konferanslarına katılmak gibi birçok yaklaşımı içermektedir (Khan vd., 2019). Çevreci örgütsel vatandaşlık davranışını çeşitli faktörler etkilemektedir. Bu faktörlerden birincisi olarak bilinen örgütsel çevre politikası, çalışanların çevresel bağlılıkları yoluyla çevreci örgütsel vatandaşlık davranışlarını teşvik etmektedir. Paillé ve Boiral (2013), çevre yönetimi uygulamalarının astların örgütsel destek, yönetici desteği ve örgütsel bağlılıklarını artırdığını, bunun da karşılıklılık normları yoluyla daha güçlü çevreci örgütsel vatandaşlık davranışı ürettiğini ifade etmektedirler. Çevreci örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen ikinci faktör liderliktir. Yöneticiler arasında daha yüksek düzeyde bilinç, çalışanların ekolojik girişimlere ve ekolojik yardıma daha fazla katılımını gerektirmektedir (Boiral vd., 2018). Graves vd. (2013) çevreci dönüşümcü liderliğin çalışanların çevresel davranışlarını teşvik ettiğini ifade etmektedir. Sorumlu liderliğin liderle özdeşleşme yoluyla çevreci örgütsel vatandaşlık davranışını desteklediği de belirtilmektedir (Han vd., 2019). Çevreci örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen üçüncü ve son faktör ise çevre tutkusu, çevre farkındalığı gibi bireysel özelliklerdir (Afsar ve Badir, 2016). Yöneticilerin, çalışanların görev tanımlarında yer almayan ve örgütün etkinliğine önemli katkı sağlayan iş davranışlarını izlemeleri önem taşımaktadır. Çevreci örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütlerde çevre konusunda farkındalık yaratarak, çevre bilincini teşvik etmede önemli bir husus haline gelmiştir. Dolayısıyla yöneticilerin çevre konusunda daha bilinçli ve duyarlı olmaları, çalışanlar arasında farkındalık yaratmaları gerekmektedir. Ayrıca yöneticilerin, çalışanlarının çevre sorunlarına ilişkin fikir ve görüşlerini ifade etmeleri ve örgütün

düzenlediği çevre yanlısı etkinliklere katılmaları konusunda onları teşvik etmeleri gerekmektedir. Ayrıca çalışanların günlük ofis faaliyetlerinde daha çevre dostu eylemler gerçekleştirmeleri ve ekipmanların kullanılmadığı zamanlarda enerji tüketimini azaltmaları da önemlidir (Bashirun vd., 2019). Çevreci örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanların içsel olarak geliştirdikleri ve kendilerini motive edebilen bir davranış olduğundan bireysel bir davranış olarak adlandırılmaktadır. Bu durum çalışanların yeşil davranışları benimseyerek, yeşil faaliyetler gerçekleştirmesini ve yeşil örgütsel vatandaşlık davranışı kültürünün yayılmasını sağlamaktadır. Daha önce de ifade edildiği üzere çevreci örgütsel vatandaşlık davranışı büyük ölçüde bireysel bir yaklaşımdır (Liu vd., 2021). Yetenek, motivasyon, fırsat teorisi ile açıklanan çevreci örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütlerin öğrenme dürtüsünü geliştirmeyi ve yeni beceriler elde etmelerini amaçlamaktadır (Iftikar vd., 2022). Bu durumda yönetimin, çalışanların öz farkındalığını teşvik etmede ve yeşil uygulamaları günlük iş yaşamlarında hayata geçirmede önemli bir rol oynadığı belirtilebilir (Pham vd., 2019). Örgütler, çalışanlarını bilgilerini uygulamaya ve geliştirmeye motive ederek, çevresel ve örgütsel performansa katkıda bulunmak amacıyla onlara bu davranış ve becerilere katılmaları için özel fırsatlar sunar. Çalışanlar da bilgi, beceri ve yeteneklerini çalıştıkları örgüt için değerlendirirler. Dolayısıyla çalışanlar görevlerinde özerkliğe sahip olduklarını düşündükleri zaman, kendilerini motive hissederler ve örgüte olan bağlılıkları gelişir. Kendilerini örgüt için bir değer olarak hisseden çalışanların, örgüt ile arasında örgütsel vatandaşlık davranışı oluşmaya başlar (Meng vd., 2023). Bu nedenle çevreci örgütsel vatandaşlık davranışının oluşturulması ve teşvik edilmesi, örgütlerin çevresel sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşması için önem arz etmektedir. Bunu yaparken örgütsel uygulayıcıların, çalışanların çevreci örgütsel vatandaşlık davranışında neden bulunduklarının farkında olmaları gerekmektedir (Priyankara vd., 2018).

2.2. Yeşil İnovasyon

İklim değişikliği günümüzün en endişe verici küresel sorunlarından biri haline gelmiştir ve örgütler dünya üzerinde çevreye en çok zarara verip, kirletenler arasında yerini almıştır (Luo ve Zhang, 2021). Bu kirliliğin azaltılması için yeşil inovasyona yönelik önlem ve uygulamaların hayata geçirilmesi gerekmektedir. Hem müşterilerin hem de çalışanların çevrenin korunmasına yönelik sürekli endişeleri nedeniyle inovasyon önem arz etmektedir (Walker vd., 2008). Bu nedenle örgütlerde yeşil inovasyona geçişi de içeren geleneksel iş modellerinde değişikliklere ihtiyaç duyulmaktadır. Bu tür inovasyon, örgüt için değer üreterek rekabet avantajı yaratmayı amaçlayan geleneksel inovasyondan farklılık gösterirken, yeşil inovasyon süreçlerin veya ürünlerin çevresel etkisini azaltmaya odaklanmaktadır. Yeşil inovasyonun çevresel inovasyon, eko-inovasyon ve sürdürülebilir inovasyon gibi çeşitli tanımları bulunmaktadır. Ancak çeşitli adlandırmalarda dahi amaç, çevresel sürdürülebilirliğin korunmasına katkıda bulunmaktır. Yeşil inovasyon, çevre üzerinde olumlu etkisi olan yeni teknolojileri, ürünleri, hizmetleri ve iş modellerini içermektedir. Çevresel unsurlar, örgütlerin çevresi ile yeşil inovasyon arasındaki ilişkilerin açıklanmasında önemli bir rol oynamaktadır. Bu nedenle bir örgütün çevresel uygulamaları (işletme yöntemleri, stratejisi ve sonuçları) tüm paydaşların hedeflerini karşıladığında önem kazanmaktadır (Abbas ve Khan, 2023).

Yeşil inovasyon çalışmaları genellikle iki türe ayrılmaktadır (Chen, 2008). Birincisi yeşil inovasyonu bir örgütün yetenekleri olarak tanımlarken, ikincisi yeşil inovasyonu bir örgütün çevresel uygulamaları olarak ele almaktadır (Qi vd., 2010). Bir örgütün uygulamaları olarak ele alındığında yeşil inovasyon, yeşil ürün veya süreçlerle ilgili donanım, yazılım yeniliği olarak tanımlanmakta, yeşil inovasyonun, bir örgütün çevresel performansını ve rekabet avantajını artıran teknik iyileştirmeler veya yeni idari uygulamalardan oluştuğu ifade edilmektedir (Huang vd., 2009). Ming-Horng ve Chieh-Yu (2011) da yeşil inovasyonun yeni teknik ve idari bilginin kullanılması olduğunu ve yeşil uygulamaların benimsenmesinin bir inovasyon süreci olarak kabul edilebileceğini vurgulamaktadırlar. Castellacci ve Lie'ye (2017) göre yeşil inovasyon veya eko-inovasyon, kirlilik ve kaynak kullanımının olumsuz sonuçları gibi çevresel riskleri azaltmayı amaçlayan yeni ürün ve teknolojilerin yaratılmasına katkıda bulunan süreç olarak tanımlanmaktadır. Yeşil inovasyon, örgütlerin pazar paylarını artırmaları ve uzun vadede hayatta

kalmaları için önemli bir araçtır (Hajikarimi vd., 2021). Örgütlerin pazar konumunu iyileştirebilen, müşteri çekebilen, yeşil hizmetler sağlayabilen yeşil inovasyon, rekabet avantajı kazanmaya da olanak sağlayabilir. Yeşil inovasyon, bu faydaları sağladığı için araştırmacıların yanı sıra birçok örgüt yöneticisinin de gündeminde yer almaktadır (Luo ve Zhang, 2021). İklim değişikliği ve çevre sorunları müşteriler için gerçek bir endişe kaynağı haline geldikçe, örgütlerin faaliyetlerinin çevre üzerindeki etkilerini en aza indirmeye yönelik sorumluluklarını artırmaları konusunda baskı oluşmaya başlamıştır (Walker vd., 2008). Bununla birlikte yeşil inovasyon, çevresel sürdürülebilirliğin sağlanmasında önemli bir faktör olarak kabul edilmiştir. Nitekim yeşil inovasyon, çevreye olumlu etkisi olan yeni teknolojileri, ürünleri, hizmetleri ve iş modellerini içermektedir (Adams vd., 2016). Yeşil inovasyon, çevreye fayda sağlayan ve çevresel sürdürülebilirliğe katkıda bulunan yeni veya değiştirilmiş süreç, uygulama, sistem ve ürünlerden oluşmaktadır (Bernauer vd., 2007). Chiou vd. (2011) yeşil inovasyonu, çevreyi korumaya yardımcı olan teknolojik, yönetsel ve örgütsel yenilikleri de içeren yeni veya değiştirilmiş ürün ve süreçler olarak tanımlamaktadır. Ayrıca, çevrenin korunmasına ilişkin artan müşteri endişeleri nedeniyle çevre yönetimi, birçok örgütte stratejik planlamanın önemli bir parçası haline gelmiştir.

Sürdürülebilirlik odaklı faaliyetlerin faydalarını göz önünde bulundurarak dünya çapında örgütler yeşil faaliyetlere başlamıştır (Norgate ve Jahanshahi, 2011). Ancak pek çok örgüt, çevresel ve sosyal uygulamalara katılımlarını engelleyen kıt kaynaklara sahiptir. Yeşil inovasyon ekolojik girişimlerin bir anahtarı olarak görülmektedir ve sosyal, çevresel uygulamalarla önemli ölçüde ilişkilidir (Klewitz ve Hansen, 2014). Yeşil inovasyona sahip örgütler, daha iyi ekonomik performans da dahil olmak üzere birçok fayda elde edebilirler (Asadi vd., 2020). Örgütlerin yenilikçi uygulama ve stratejileri takip etmesi, aynı zamanda üstün bir pazar konumu ve finansal performans elde etmelerine de olanak sağlayacaktır (Perry ve Battisti, 2011). Ayrıca örgütler sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşmaya da olumlu katkılar sağlayacaklardır (Khan vd., 2021). Yeşil inovasyon ilkeleri örgütler açısından oldukça yararlıdır. Yine de örgütler, özellikle de küçük işletmeler bunları uygulamakta kimi zaman zorlanmaktadırlar. Bunun nedeni, küçük işletmelerin yeşil girişimleri anlayamamaları ve onları finanse edecek fonlara sahip olmamalarıdır. Bu nedenle eğitim, öğretim, iş deneyimi, kişilerarası beceriler ve bilişsel yetenekler gerekmektedir (Singh vd., 2020). Yeşil inovasyonun benimsenmesi, örgütlerin çevre stratejilerini destekleyen politikaları zamanında uygulayabilmelerini kolaylaştırır. Başarılı yeşil inovasyon stratejisi, maliyetleri azaltmakta, rekabet gücünü, itibarı artırarak, yetenekleri korumakta ve iş performansını arttırmaktadır (Li vd., 2023).

Örgütlerin yeşil inovasyona öncelik vermesi gerekmektedir çünkü bu onlara müşteri taleplerini karşılama konusunda daha iyi bir fırsat sağlayacak, çevreye verilen zararı da azaltacaktır. Yeşil inovasyonun, kullanılan kaynakları en aza indirirken verimliliği artırması beklenmektedir. Örgütler, verimliliği veya etkinliği artırmayı amaçlayan yeni ürünler ve süreçler yaratarak çevrenin korunmasına yardımcı olabilirler. Başka bir deyişle yeşil inovasyon, örgütlerin varlıklarını koruyarak, gelecekte rekabet güçlerini arttırabilmeleri için önem arz etmektedir (Jayaraman vd., 2023).

2.3. Terfi Odağı

Düzenleyici odaklanma teorisine göre, çalışanlar istenen sonuçlara ulaşmak için göreve katılım gibi taktikleri benimserler. Bu teorisinin teşvike yapılan vurgu ve önleme ile ilgili iki bileşeni vardır. Çalışanlar iyileştirmeye, hedeflere, büyümeye ve başarıya yaklaşmak için terfi odaklı bir strateji kullanırlar ve sürekli olarak olumlu sonuçlar elde etmek, kazanç sağlamayan durumlardan kaçınmak için çabalarlar. Aksi takdirde, önleme odaklı çalışanlar her zaman bakım ve güvenliğin peşinde koşmakta, yükümlülüklerine sadık kalmakta ve istikrarı sağlamak için sorumlulukları takip etmektedirler. Kaçınmanın uygun bir stratejik yaklaşım olduğuna inanmamaktadırlar. Düzenleyici odak teorisi, terfi odağının yenilikçi performansla ilişkili olduğunu varsaymaktadır. Bunun nedeni, terfi odaklı çalışanların, önleme odaklı çalışanların aksine, belirsizliği tolere etmeye, yaratıcı fikirler ve çözümler sunmak için risk almaya daha istekli olmalarıdır. Böylece terfi odaklı çalışanlar

sadece çevreci örgütsel vatandaşlık davranışlarını yapmakla kalmamakta, aynı zamanda yeniliklere de başvurumaktadırlar. Terfi odağı, olumlu sonuçlara ulaşma girişimini içermektedir ve mevcut durum ile arzu edilen son durum arasındaki tutarsızlıkları azaltmayı amaçlamaktadır. Terfi odaklı bireyler başarıyı ve başarısızlığı sırasıyla olumlu sonuçların varlığı ve yokluğu olarak anlamaktadırlar (Crowe ve Higgins, 1997).

Terfi odaklı bir kişi çalıştığı örgütte ilerleme konusunda rahat hareket etmekte ve bunu bir öğrenme fırsatı olarak görmektedir. Kazanımlarını en üst düzeye çıkarmak isteyen bu bireyler, sonuç almanın daha iyi bir yolu olduğunu hissedersen de mevcut süreci değiştirmeye çalışmaktadırlar. Daima kazanmaya odaklanan bu bireyler, kazanamadıkları durumlarda ne olacağı hususunda bilgi sahibi değillerdir. Bardağın yarısını dolu görmektedirler ama her zaman da iyimser olamazlar. Bir dizi seçenek sunulduğunda, doğru olduğunu düşündükleri şeyi hızla seçeceklerdir. Detaylardan çok büyük resme bakmak isteyen terfi odaklı bireyler, ilgili riskler yerine ödüle odaklanmaktadırlar. Terfi odaklı insanlar, bir yönetici mükemmel çalışmaları için onlara övgüler sunduğunda çabalarını artırma eğilimindeyken, önleme odaklı insanlar eleştirilere ve olası başarısızlıklara karşı daha duyarlıdır. Bu bireyler, hedeflerini kazanmaya veya ilerlemeye yönelik bir yol oluşturma olarak görmektedir, onlara ulaştıklarında elde edebilecekleri ödüllere odaklanmaktadırlar (Gorman vd., 2012). Terfi odaklı bireyler, risk alma konusunda rahat olan, hızlı çalışmayı seven, büyük hayaller kuran ve yaratıcı düşünen kişiler olarak tanımlanmaktadır. Ne yazık ki, tüm bu risk alma, hızlı çalışma ve olumlu düşünme, bu bireylerin hataya daha yatkın olmasına, olayları derinlemesine düşünme olasılıklarının azalmasına ve işler ters gittiğinde genellikle bir B planına hazırlıksız olmalarına neden olmaktadır. Bu bireyler, hızlı çalışmakta, birçok alternatifi göz önünde bulundurup, çok iyi beyin fırtınası yapmakta, yalnızca en iyi senaryolara göre plan hazırlamakta, yeni fırsatlara açık ve iyimser özellikleri taşımaktadırlar. Yöneticiler hem terfi hem de önleme odaklarını sergileyerek performanslarını en üst düzeye çıkarabilirler ve her iki açıdan da en iyisine sahip olabilirler (Semin vd., 2005).

Terfi odağını benimsemek, yükümlülüklerden ziyade ideallerin peşinde koşmayı, dışa dönük, ekstra rol davranışları sergilemeyi ve genel olarak öğrenmeye yönelik bir çalışma yönelimini gerektirir. Başka bir deyişle, terfi odağına göre insanların bir şeyleri istedikleri için yapma olasılıkları daha yüksektir. Terfi odağı genellikle öz-yeterlik ve işe bağlılıkla bağlantılı olduğundan, iş performansı ile sürekli olarak olumlu bağlantılar kurduğu belirtilmektedir (Gorman vd., 2012). Terfi odağı rekabetçi bir dürtüyü ve gelecekteki fırsatlara odaklanmayı içerdiğinden, kişinin performansını başkalarına kıyasla iyileştirme motivasyonu ile bağlantılı olabileceği ifade edilmektedir (Galinsky vd., 2005; Zacher ve Lange, 2011). Terfi odaklı çalışanlar hedeflerini öncelikli olarak istekleri, olası kazanımları ile ilişkilendirirken, önleme odaklı çalışanlar hedeflerini görev ve sorumluluklarla ilişkilendirmektedirler. Daha spesifik olarak terfi odağı, bireyin büyüme ve gelişme ihtiyaçları tarafından yönlendirildiğini, ideal benlik (dilekler, umutlar ve arzular) tarafından motive edildiğini göstermektedir (Semin vd., 2005). Terfi odaklı bireyler, gelecekte kazanımlara yol açabilecek durumlarla karşılaştıklarında düzenleyici uyum sağlarlar (Higgins ve Spiegel, 2004). Terfi odaklı insanlar, büyüme ve ilerleme fırsatı olup olmadığına daha çok önem verirler. Ayrıca daha iyi bir sonuç için aktif olarak kısa mesafeli stratejiler belirlerler. Terfi odaklı çalışanlar, olası fırsatları artırmak ve böylece hedeflerine ulaşabilmek için risk almaya daha isteklidirler (Hung vd., 2020). Düzenleyici uyum teorisi, belirlenen bir hedefe ulaşma yolları (örneğin, görev çerçeveleme) ile kişinin düzenleyici odağı arasındaki uyumun, bir faaliyetin algılanan değerini artırdığını belirtmektedir. Doğru tepkinin ödüllendirilmesi terfi odaklı bireyler için daha değerli hissedilebilirken, önleme odaklı bireyler için ödüllendirme önem taşımamaktadır. Dolayısıyla terfi odağıyla insanları neyin motive ettiği hakkında bilgi sahibi olunabilir ve onların bu yönlerine çok daha kolay hitap edilebilir. Ayrıca, başka bir kişinin nasıl düşündüğünü daha derinlemesine anlamak, onunla daha iyi bağlantı kurulmasına yardımcı olabilir. Terfi odaklı bireyler, benliklerini, arzu edilen son durum olan ideal benlikleriyle aynı hizaya getirme motivasyonunu tetikleyen büyüme ve ilerleme ihtiyaçlarına sahiptir (Bryant ve Dunford, 2008).

3. Literatür Taraması

Literatürde çevreci örgütsel vatandaşlık davranışı ile yeşil inovasyon ilişkisini ele alan araştırma örneğini Elshaer vd. (2022) Ürdün'de bulunan bir firmanın 388 çalışanıyla gerçekleştirmiş, iki değişken arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki olduğunu belirlemiştir. Chang vd. (2019) Tayvan'da bulunan bir firmanın 475 çalışanıyla yapılan araştırmada çevreci örgütsel vatandaşlık davranışı sergileyen bireylerin yeşil inovasyona yatkın oldukları belirlenmiştir. Yeşil yaşam tarzı, bireylerin günlük yaşamlarının bir parçası olan yeşil tutum, davranış ve uygulamaları ifade etmektedir. Çalışanların çevre dostu ürünler geliştirmesine ve mevcut ürün ve kaynakların çevre dostu bir şekilde kullanılmasına yardımcı olmakta, işyerinde çalışanları, yeşil bir iş-yaşam dengesini uygulama konusunda güçlendirmektedir. Ayrıca yeşil inovasyon, örgütsel istikrar ve rekabet avantajı açısından oldukça önemlidir. Yeşil yaşam tarzı çevreci örgütsel vatandaşlık davranışı için önem arz etmektedir. Örgütün idari ve idari olmayan personeli, yeşil uygulamaları öğrenmeye, uygulamaya ve benimsemeye ve bunları görevlerinde uygulamaya istekli ise, yeşil bir yaşam tarzını tanıtmaya da yatkındır (Meng vd., 2023). Meng vd. (2023) Çin'de bulunan otellerin 347 çalışanıyla yapılan araştırmada da çevreci örgütsel vatandaşlık davranışının yeşil inovasyon üzerinde anlamlı ve olumlu etkisinin olduğu belirlenmiştir. Nuryanto vd. (2024) ve Chang vd. (2021) tarafından yapılan araştırmalarda da örgütsel vatandaşlık davranışı ile inovasyon arasında anlamlı ve olumlu ilişkilerin olduğu saptanmıştır.

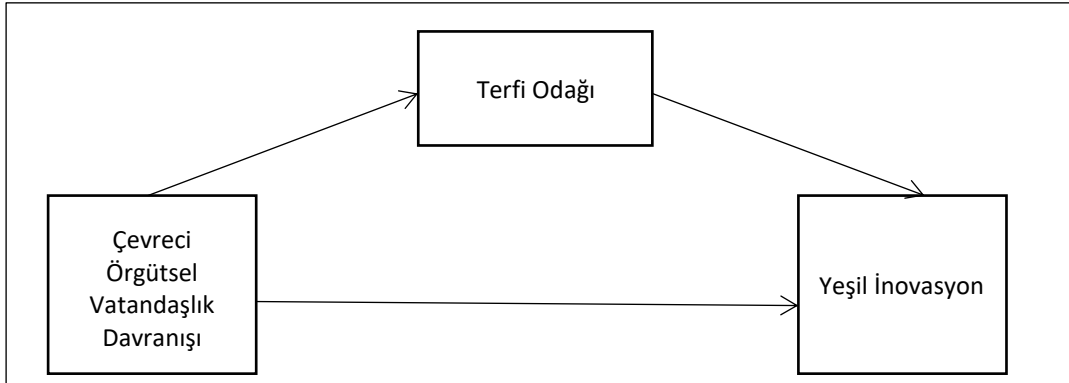
Düzenleyici odak teorisi, örgütlerin temel motivasyonunu terfi odağı ve önleme odağı olmak üzere ikiye ayırmaktadır. Terfi odağı, örgütlerin daha verimli davranış kalıpları izleme eğiliminde olduğu ve diğer örgütlerin büyümesine dikkat ettiği anlamına gelirken, önleme odağı, örgütlerin statükoyu korumaya daha istekli olduğu ve diğer örgütlerin istikrarına ve güvenliğine daha fazla dikkat ettiği anlamına gelmektedir. Cao vd. (2020) hazırladıkları araştırmada Çin'de bulunan orta ölçekli işletmelerde çalışan 361 yöneticiyle terfi odağı ve inovasyon arasındaki ilişkiyi ele almıştır. Araştırma kapsamında yapılan analizlerin neticesinde terfi odağının inovasyon üzerinde anlamlı ve olumlu etkisinin olduğu belirlenmiştir. Elshaer vd. (2022) de Ürdün'de bulunan bir firmanın 388 çalışanıyla gerçekleştirdikleri araştırmada iki değişken arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Wang ve Chen (2023) araştırmasında da terfi odağı ile yeşil inovasyon arasında anlamlı ve olumlu etki olduğu tespit edilmiştir. Liao ve Long (2018) Çin'de bulunan imalat sektörü üzerinde çalışan firmaların 191 personeliyle hazırladıkları araştırmada kontrol odağı ile yeşil inovasyon arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Terfi odağı ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisini açıklayan araştırma örnekleri arasında Zeng vd. (2018) tarafından Çin'de farklı sektörlerde çalışan ve yüksek lisans eğitimi almış kişiler arasında yapılan çalışma yer almaktadır. Araştırma kapsamında yapılan analizlerin sonucunda istismarcı yönetim anlayışı anltında çalışan bu bireylerin azalan örgütsel vatandaşlık davranışlarını terfi odağının arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Tresi ve Mihelić (2020) 198 çağrı merkezi çalışanıyla hazırladıkları araştırmada terfi odağı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ve olumlu etkilerin olduğu belirlenmiştir.

Çalışanlar iyileştirme sağlamak, hedeflere, büyümeye ve başarılarla ulaşabilmek için terfi odaklı bir strateji kullanırlar ve sürekli olarak olumlu sonuçlar elde etmek, kazanç sağlamayan durumlardan kaçınmak için çabalarlar. Aksine önleme odaklı çalışanlar her zaman güvenliğin peşinde koşmakta, yükümlülüklerine sadık kalıp, istikrarı sağlamak için yapılması gereken sorumlulukları takip etmektedirler. Kaçınmanın uygun bir stratejik yaklaşım olduğuna inanmaktadırlar. Düzenleyici odak teorisi, terfi odağının yenilikçi performansla ilişkili olduğunu varsaymaktadır. Bunun nedeni, terfi odaklı insanların, önleme odaklı çalışanlara kıyasla, belirsizliği tolere etmeye, yaratıcı fikirler ve çözümler sunmak için risk almaya daha istekli olmalarıdır. Böylece terfi odaklı çalışanlar sadece örgütsel vatandaşlık davranışı göstermemekte, aynı zamanda örgütsel vatandaşlık davranışlarında da yenilik yapmaktadır. Düzenleyici odak teorisi, yüksek terfi odağına sahip çalışanların çevreci örgütsel vatandaşlık davranışlarının yeşil inovasyonu artırmadaki rolünü destekleyebileceğini öne sürmektedir (Elshaer vd., 2022). Bu çalışma ayrıca yetenek-motivasyon-fırsat teorisinin merceğini altında da incelenmektedir. Bu

teori, çalışan performansının büyük ölçüde yetenek, motivasyon ve fırsattan oluşan üç faktöre bağlı olduğunu öne sürmektedir. Örgütler, çalışanların görevlerini olumlu bir şekilde yerine getirme yeteneğini geliştirmeleri onlara yardımcı olmalı; çalışanlarını teşvik etmeli ve onlara yeni fikirleri benimsemeleri, yaratmaları ve geliştirmeleri için farklı yollar göstermelidirler. Bu durum ilerleyen zamanlarda çalışanın performansını artırarak, uzun vadede örgütsel performansı arttıracaktır (Sterling ve Boxall, 2013). Yetenek-motivasyon-fırsat teorisini takip ederek örgütler, çalışanlarının yeşil bir yaşam tarzı için becerilerini geliştirmede etkili bir rol oynamaktadır. Takdir ederek, ödüllendirerek ve yeşil örgütsel vatandaşlık davranışının gelişmesini sağlayan yetkilendirmeyi sunarak, onları yeşil eylemler için motive edebilirler (Pham vd., 2019). Çalışanlar, örgütlerinin faaliyetlerini dikkate aldığına, çevresel ve örgütsel istikrarda önemli bir rol oynadıklarına inanarak kendilerini motive ederler. En önemlisi, örgütler, yeşil kültürler oluşturarak ve onları doğru yola yönlendirerek çalışanlarına fırsatlar sağlarlar, böylece fırsatlardan faydalanarak, başarılı olduklarını hissedebilirler. Çalışanların yeşil örgütsel vatandaşlık davranışları, yeşil kültürlerin yaratılmasında ve insanların yeşil bir yaşam tarzına yönlendirilmesinde hayati bir rol oynamaktadır. Burada çalışanlar, yeşil bir yaşam tarzını benimseme, uygulama ve çevreye olumsuz etki yaratan faaliyetleri ve davranışları en aza indirme yükümlülüğünü ve görevini hissedeceklerdir (Gilal vd., 2019). Dolayısıyla bu teori doğrultusunda aşağıdaki aracılık hipotezleri ve araştırma modeli geliştirilmiştir;

- H₁: Çevreci örgütsel vatandaşlık davranışının yeşil inovasyon üzerinde anlamlı etkisi vardır.
- H₂: Çevreci örgütsel vatandaşlık davranışının terfi odağı üzerinde anlamlı etkisi vardır.
- H₃: Terfi odağının yeşil inovasyon üzerinde anlamlı etkisi vardır.
- H₄: Çevreci örgütsel vatandaşlık davranışının yeşil inovasyon üzerindeki etkisinde terfi odağının kısmi aracılık rolü vardır.

Şekil 1: Araştırmanın Modeli



4. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırmanın amacı çevreci örgütsel vatandaşlık davranışının yeşil inovasyon üzerindeki etkisinde terfi odağının aracılık rolünü tespit etmektir. Araştırma anketlerinin toplanabilmesi için bir devlet üniversitesinin etik kurulundan 02/01/2024 tarihli ve 2024-1 toplantı nolu etik kurulu onayı alınmıştır. Araştırmanın evrenini Türkiye’de banka sektöründe çalışan 190.000 personel oluşturmaktadır. Online anket yöntemiyle elde edilen araştırmanın örneklemini bu kişilerden seçilen 554 personel oluşturmaktadır. Örneklemin evreni temsil ettiğine dair formül aşağıda sunulmuştur (Gürbüz ve Şahin, 2017);

$$n_0 = \frac{1.96^2 \times 0.5^2}{0.05^2} = 384,16 \quad (1)$$

$$n = \frac{384,16}{1 + \frac{384,16}{190.000}} = 383 \quad (2)$$

Veriler anket yoluyla elde edilmiştir. Örneklem seçiminde ana kütle içerisinde seçilen örnek kesiminin araştırmacıların yargıları doğrultusunda belirlediği tesadüfi olmayan örnekleme yöntemi şeklinde ifade edilen kolayda örnekleme tekniğinden yararlanılacaktır (Haşiloğlu vd., 2015: 20). Çevreci örgütsel vatandaşlık davranışının ölçümü için Boiral ve Paillé (2012) tarafından geliştirilen 7 soruluk ölçek kullanılmıştır. Yeşil inovasyonun ölçümü için Asadi vd. (2020) tarafından geliştirilen 4 soruluk ölçek kullanılmıştır. Terfi odağının ölçümü için Wallace ve Chen (2006) tarafından geliştirilen 6 soruluk ölçek kullanılmıştır. Anket formunda demografik sorular dahil olmak üzere 20 soru bulunmaktadır.

5. Araştırmanın Bulguları

5.1. Frekans Analizi Bulguları

Araştırmaya katılan çalışanların cinsiyet, yaş ve eğitim durumlarına ait bilgiler tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1: Frekans Analizi Bulguları

Demografik Özellikler		N	%
Cinsiyet	Kadın	300	54,2
	Erkek	254	45,8
Yaş	21-26 arası	37	6,7
	27-32 arası	73	13,2
	33-38 arası	173	31,2
	39-44 arası	188	33,9
	45 ve üzeri	83	15
	Ön Lisans	149	26,8
Eğitim Durumu	Lisans	341	61,6
	Lisansüstü	64	11,6

Yapılan frekans analizinin sonucuna göre araştırmaya 300 kadın (%54,2) ve 254 erkek (%45,8) kişi katılmıştır. Katılımcıların yaşları incelendiğinde 188 kişi ile en fazla 39-44 yaş arası (%33,9) ve 173 kişi ile 33-38 yaş arası (%31,2) çalışan araştırmaya katılım göstermiştir. Eğitim durumları incelendiğinde ön lisans mezunu katılımcı sayısının 149 kişi (%26,8), lisans mezunu katılımcı sayısının 341 kişi (%61,6) ve lisansüstü katılımcı sayısının 64 kişi (%11,6) olduğu belirlenmiştir.

5.2. Keşfedici Faktör Analizi (KFA) Bulguları ve Uyum İyiliği Değerleri

Keşfedici faktör analizi gözlenen değişkenleri tanımlamak, bu değişkenleri özetlemek, yönetilebilir ve üzerinde çalışılabilir düzeydeki faktörleri belirlemek amacıyla yapılmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2017).

Tablo 2: Çevreci Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İçin KFA Sonuçları

Değişken (Çevreci Örgütsel Vatandaşlık Davranışı)	Madde	Faktör Yükleri
	ÇÖVD7	0,816
	ÇÖVD6	0,801
	ÇÖVD3	0,785
	ÇÖVD1	0,783
	ÇÖVD2	0,776
	ÇÖVD5	0,758
	ÇÖVD4	0,741

Not: KMO Değeri= 0,922

Sig.= ,000

Ki Kare Değeri= 1833,717

Çevreci örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği için yapılan KFA sonucuna göre ölçeğin tüm maddelerinin tek faktör altında toplandığı, KMO değerinin 0,922 olduğu, tek faktörün toplam varyansın %60,899’unu açıkladığı belirlenmiştir.

Yeşil inovasyon ölçeği için yapılan KFA sonucuna göre ölçeğin tüm maddelerinin tek faktör altında toplandığı, KMO değerinin 0,809 olduğu, tek faktörün toplam varyansın %65,726'sını açıkladığı belirlenmiştir.

Tablo 3: Yeşil İnovasyon İçin KFA Sonuçları

Değişken (Yeşil İnovasyon)	Madde	Faktör Yükleri
	Yİ2	0,822
	Yİ1	0,812
	Yİ4	0,806
	Yİ3	0,803

Not: KMO Değeri= 0,809

Sig. = ,000

Ki Kare Değeri= 766,278

Tablo 4: Terfi Odağı İçin KFA Sonuçları

Değişken (Terfi Odağı)	Madde	Faktör Yükleri
	TO1	0,825
	TO6	0,808
	TO2	0,804
	TO5	0,790
	TO3	0,783
	TO4	0,738

Not: KMO Değeri= 0,903

Sig. = ,000

Ki Kare Değeri= 1516,636

Terfi odağı ölçeği için yapılan KFA sonucuna göre ölçeğin tüm maddelerinin tek faktör altında toplandığı, KMO değerinin 0,903 olduğu, tek faktörün toplam varyansın %62,695'ini açıkladığı belirlenmiştir.

Uyum iyiliği değerleri incelendiğinde çevreci örgütsel vatandaşlık davranışı için RMSEA değerinin (0,044), CFI değerinin (0,992), GFI değerinin (0,986) ve CMIN/df değerinin (2,062) olduğu belirlenmiştir. Yeşil inovasyon için RMSEA değerinin (0,038), CFI değerinin (0,0,998), GFI değerinin (0,997) ve CMIN/df değerinin (1,787) olduğu tespit edilmiştir. Terfi odağı için değerler incelendiğinde RMSEA değerinin (0,042), CFI değerinin (0,994), GFI değerinin (0,989) ve CMIN/df değerinin (1,969) olduğu belirlenmiştir. Sonuç olarak tüm uyum iyiliği değerlerinin kabul edilen eşik değerler içinde olduğu görülmektedir (Gürbüz, 2021).

5.3. Güvenilirlik Analizi Bulguları

Cronbach's Alfa değeri bir ölçüm aracının ne derece tutarlı ölçüm yapabildiğini belirlemek amacıyla hesaplanmaktadır. Diğer bir ifadeyle ölçüm aracının bir seferde yapılan ölçüm ile söz konusu kavramsal yapıyı tutarlı halde ölçüp ölçmediğini belirtmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2017: 330). Tablo 5'te ölçeklere ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları verilmiştir;

Tablo 5: Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçek	İfade Sayısı	Cronbach's Alfa
Çevreci Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	7	0,893
Yeşil İnovasyon	4	0,826
Terfi Odağı	6	0,881

Tablo 5'te üç ölçek için verilen Cronbach's Alfa değerleri 0,70'ten yüksek olduğu için, her ölçeğin maddeleri arası iç tutarlılık değerinin kabul edilebilir seviyede olduğu belirlenmiştir.

5.4. Normallik Analizi Bulguları

George ve Mallery (2010), ölçek verileri için basıklık ve çarpıklık değerlerinin -2 ile +2 aralığında olması durumunda verilerin normal dağılım gösterdiğini ifade etmektedir. Tablo 6'da

verilen normallik testi sonuçlarına göre basıklık ve çarpıklık değerlerinin bu aralıkta yer aldığı tespit edilmiştir. Bu bağlamda verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edilmektedir.

Tablo 6: Normallik Analizi Sonuçları

	Ortalama	Standart S.	Çarpıklık	Basıklık
ÇÖVD	3,5062	0,97980	-,732	-1,003
Yİ	3,5050	1,01195	-,854	-,895
TO	3,5487	0,99053	-,791	-,986

Not: Çevreci Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ÇÖVD)

Yeşil İnovasyon (Yİ)

Terfi Odağı (TO)

Tablo 6’da verilen basıklık ve çarpıklık değerlerin -2 ile +2 aralığında olduğu belirlenmiştir. Bu durum ölçek puanlarının normal dağılım gösterdiğini ifade etmektedir. Dolayısıyla hipotezleri test edebilmek amacıyla parametrik analizler uygulanacaktır.

5.5. Korelasyon Analizi Bulguları

Değişkenler arasında bir ilişkinin olup olmadığını, varsa bu ilişkinin kuvvetli mi yoksa zayıf mı olduğunu, değişkenlerden bir değer artarken diğeri artıyor veya azalıyor mu sorularına cevap bulabilmek için yapılan korelasyon analizinin sonuçları Tablo 7’de verilmiştir;

Tablo 7: Korelasyon Analizi Sonuçları

	ÇÖVD	Yİ	TO
ÇÖVD	1		
Yİ	0,870**	1	
TO	0,885**	0,858**	1

Tablo 7’de yapılan korelasyon analizinin neticesinde çevreci örgütsel vatandaşlık davranışı ile yeşil inovasyon arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki ($r(554): 0,870^{**} p<0,005$), çevreci örgütsel vatandaşlık davranışı ile terfi odağı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki ($r(554): 0,885^{**} p<0,005$), yeşil inovasyon ile terfi odağı arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki ($r(554): 0,858^{**} p<0,005$) olduğu görülmüştür.

5.6. Regresyon Analizi Bulguları

Aracı değişken, bağımsız değişkenin etkisini bağımlı değişkene ileten değişkenlere verilen addır. Müdahaleci değişken olarak da tanımlanan aracı değişken, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini açıklamaya yardımcı olur. Ayrıca bağımsız ve bağımlı değişken arasında bağlantı mekanizması görevi görür. Aracılık modelinin test edilmesi için bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasında anlamlı ilişki olmalıdır. Bağımsız değişken ile aracı değişken arasında anlamlı ilişki olmalıdır. Ayrıca bağımsız değişken ile birlikte model içerisinde kullanıldığında, aracı değişken ile bağımlı değişken arasında anlamlı ilişki olmalıdır. Son olarak bağımsız değişken ile aracı değişken analize birlikte dahil edildiği zaman, bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasında anlamlı ilişki olursa ve bu ilişkide azalma meydana gelirse kısmi aracılık, anlamlı ilişki oluşmazsa tam aracılık olduğu söylenebilir (Gürbüz ve Şahin, 2017). Aşağıda belirtilen tablo 8, tablo 9, tablo 10 ve tablo 11’de aracı regresyon analizi ve dört aşaması sunulmuştur;

Tablo 8: Çevreci Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Yeşil İnovasyon Üzerindeki Etkisi (1. Adım)

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Dü. R ²	R ²	Beta	Sig.
Yİ	ÇÖVD	0,756	0,757	0,870	,000
F=1717,890					

Not: Çevreci Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ÇÖVD)

Yeşil İnovasyon (Yİ)

Tablo 8’de aracı regresyon analizinin 1. adımı verilmiştir. Yapılan regresyon analizinin sonucunda çevreci örgütsel vatandaşlık davranışının yeşil inovasyon üzerinde anlamlı ve olumlu etkisinin olduğu görülmüştür ($p < 0,05$ Beta= 0,870). Elde edilen bu sonuca göre H_1 hipotezi kabul olmuştur.

Tablo 9: Çevreci Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Terfi Odağı Üzerindeki Etkisi (2. Adım)

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Dü. R ²	R ²	Beta	Sig.
TO	ÇÖVD	0,783	0,782	0,885	,000
F=1994,337					

Not: Çevreci Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (ÇÖVD)
Terfi Odağı (TO)

Tablo 9’da aracı regresyon analizinin 2. adımı verilmiştir. Yapılan regresyon analizinin sonucunda çevreci örgütsel vatandaşlık davranışının terfi odağı üzerinde anlamlı ve olumlu etkisinin olduğu görülmüştür ($p < 0,05$ Beta= 0,885). Elde edilen bu sonuca göre H_2 hipotezi kabul olmuştur.

Tablo 10: Terfi Odağının Yeşil İnovasyon Üzerindeki Etkisi (3. Adım)

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Dü. R ²	R ²	Beta	Sig.
Yİ	TO	0,736	0,734	0,858	,000
F= 1541,696					

Not: Terfi Odağı (TO)
Yeşil İnovasyon (Yİ)

Tablo 10’da aracı regresyon analizinin 3. adımı verilmiştir. Yapılan regresyon analizinin sonucunda terfi odağının yeşil inovasyon üzerinde anlamlı ve olumlu etkisinin olduğu görülmüştür ($p < 0,05$ Beta= 0,858). Elde edilen bu sonuca göre H_3 hipotezi kabul olmuştur.

Tablo 11: Çevreci Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Yeşil İnovasyon Üzerindeki Etkisinde Terfi Odağının Aracılık Rolü (4. Adım)

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Beta	Tol.	Sig.	VIF
Yİ	TO	0,416	0,407	0,217	,000	4,613
	ÇÖVD	0,517	0,510	0,217	,000	4,613
R ² = 0,793						
Düzeltilmiş R ² = 0,792						
F= 1053,528						
DW=1,935						

Tablo 11’de aracı regresyon analizinin 4. adımı verilmiştir. Yapılan regresyon analizinin sonucunda çevreci örgütsel vatandaşlık davranışının yeşil inovasyon üzerindeki etkisinde terfi odağının kısmi aracılık rolünün olduğu tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Elde edilen bu sonuca göre H_4 hipotezi kabul olmuştur. Genel bulgular değerlendirildiğinde; çoklu regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu, Beta katsayısının 1. adım olan çevreci örgütsel vatandaşlık davranışı ile yeşil inovasyon arasındaki ilişkide (0,870) değerinde iken, 4. adımda terfi odağı modele dahil edildiğinde (0,510) olarak azaldığı belirlenmiş ve çevreci örgütsel vatandaşlık davranışının yeşil inovasyon üzerindeki etkisinde terfi odağının kısmi aracılık rolüne sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. R² değeri (0,793) bağımlı değişkendeki (yeşil inovasyon) değişimin ne kadarının bağımsız değişkenler (çevreci örgütsel vatandaşlık davranışı ve terfi odağı) tarafından açıklandığını belirtmektedir. Düzeltilmiş R² (0,792) değeri bağımlı değişkendeki (yeşil inovasyon) varyansın ne kadarının bağımsız değişkenler (çevreci örgütsel vatandaşlık davranışı ve terfi odağı) tarafından açıklandığını ifade etmektedir. Tolerans değeri ($1 - R^2 = 1 - 0,793 = 0,207$) kritik değerden büyük olduğu için çoklu eş doğrusallık problemi bulunmamaktadır.

6. Sonuç

Araştırma kapsamında yapılan regresyon analizinin sonucunda çevreci örgütsel vatandaşlık davranışının yeşil inovasyon üzerinde anlamlı ve olumlu etkisinin olduğu belirlenmiştir. Elde edilen bu sonuç, Nuryanto vd. (2024) tarafından 160 kimya endüstrisi çalışanıyla yapılan araştırmanın sonucu ile benzer niteliktedir. Chang vd. (2021) de 139 firma çalışanıyla hazırladığı araştırmada iki değişken arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Regresyon analizinin ikinci aşamasından elde edilen sonuca göre çevreci örgütsel vatandaşlık davranışının terfi odağı üzerinde anlamlı ve olumlu etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç, Elshaer vd. (2022) tarafından Ürdün'de bulunan bir firmanın 388 çalışanıyla gerçekleştirilen araştırmanın sonucu ile benzer niteliktedir. Yine Dewett ve Denisi (2007) tarafından hazırlanan araştırmanın sonucunda da örgütsel vatandaşlık davranışının terfi odağı üzerinde anlamlı ve olumlu etkisinin olduğu belirlenmiştir. Zeng vd. (2018) tarafından Çin'de farklı sektörlerde çalışan ve lisansüstü eğitim alan kişilerle yapılan araştırmada ve Simo vd. (2016) tarafından İspanya'da çalışan 251 akademisyen arasında yapılan araştırmada örgütsel vatandaşlık davranışının terfi odağı üzerinde anlamlı ve olumlu etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Regresyon analizinin üçüncü adımına göre terfi odağının yeşil inovasyon üzerinde anlamlı ve olumlu etkisinin olduğu belirlenmiştir. Literatürde iki değişkenin birlikte ele alındığı araştırma örneği olarak yalnızca Zeng vd. (2018) tarafından Çin'de farklı sektörlerde çalışan ve lisansüstü eğitim alan kişilerle yapılan çalışma bulunmaktadır. Bu araştırmada da iki değişken arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki olduğu görülmüştür. Terfi odağı değişkeni yeşil inovasyon haricinde sorumlu inovasyon, radikal inovasyon, çalışan inovasyonu gibi değişkenlerle de ilişkilendirilmektedir. Cao vd. (2020) 361 üst düzey yönetici ile hazırladıkları araştırmada terfi odağının sorumlu inovasyon üzerinde anlamlı ve olumlu etkisinin olduğu sonucuna ulaşmıştır. Wallace vd. (2013) 346 firma çalışanıyla hazırladıkları araştırmada terfi odağının çalışan inovasyonunu yükselttiği sonucuna ulaşmıştır. Yine Blank vd. (2018) tarafından 6 firmanın 108 çalışanıyla hazırlanan araştırmada terfi odağının radikal inovasyon üzerinde anlamlı ve olumlu etkisinin olduğu belirlenmiştir. Regresyon analizinin dördüncü ve son adımında yapılan çoklu regresyon analizinin sonucuna göre çevreci örgütsel vatandaşlık davranışının yeşil inovasyon üzerindeki etkisinde terfi odağının kısmi aracılık rolünün olduğu saptanmıştır. Bu sonucuna regresyon analizinin birinci adımında çevreci örgütsel vatandaşlık davranışının yeşil inovasyon üzerindeki etkisinde elde edilen beta katsayısının dördüncü adımda terfi odağı modele dahil edildiğinde azalması ile ulaşılmıştır. Elde edilen bu sonucun benzeri sadece Elshaer vd. (2022) tarafından Ürdün'de bulunan bir firmanın 388 çalışanıyla gerçekleştirilen araştırmada bulunmaktadır. Bu sonuca benzer nitelikli bir araştırmayı ise Jordan (2014) yılında hazırladığı doktora tezinde takım inovasyonu, vatandaşlık davranışı ve terfi odağı ilişkisini ele alarak incelemiştir.

Bu araştırma kapsamında yapılan aracı regresyon analizinin sonucunda terfi odağı modele dahil edildiğinde çevreci örgütsel vatandaşlık davranışının yeşil inovasyon üzerindeki etkisinin azaldığı tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuç ile banka çalışanlarının örgüt içerisinde gönüllü çevreci davranışlar sergilemekten hoşnut oldukları görülmektedir. Ayrıca çalışanların çevreye verilen zararı en aza indirmek için yeşil yenilikçi yolları keşfetmeyi amaçladıkları da düşünülmektedir. Bu nedenle yöneticilerin çalışanların çevreci örgütsel vatandaşlık davranışlarını arttıracak ve onları gönüllü çevresel faaliyetlere dahil edecek çalışmalar yapmaları gerekmektedir. Çevre dostu uygulamaların etkilerinin takip edilmesi ve başarı hikayelerinin çalışanlarla paylaşılması, sürdürülebilirlik çalışmalarının önemini pekiştirecektir. Çalışanları çevre yönetimine katkılarından dolayı ödüllendirmek çevreci örgütsel vatandaşlık davranışını daha da teşvik edecek ve örgüt içindeki değerini güçlendirecektir. Bu durumda yöneticilerin, örgütlerinde çevre dostu uygulamaları aktif olarak teşvik etmeleri ve tanıtmaları gerekmektedir. Bu uygulamalar arasında enerji tüketiminin azaltılması, geri dönüşüm programlarının uygulanması, sürdürülebilir ulaşım seçeneklerinin teşvik edilmesi ve çevre dostu ürün ve teknolojilerin kullanılması yer almaktadır. Yöneticiler, bu sayede çevreci örgütsel vatandaşlık davranışını teşvik ederek çevrenin korunmasına bağlılık gösterebilir ve daha geniş toplumsal değişimlere zemin hazırlayabilirler.

Ayrıca banka yöneticilerinin yeşil eğitim programı geliştirmeye odaklanmaları gerekmektedir çünkü bu, çalışanları yalnızca gönüllü olarak çevresel faaliyetler ve girişimler yürütmeye değil, aynı zamanda iş arkadaşlarının işyerindeki çevre konularına dahil olmalarına yardımcı olma konusunda daha istekli olmaya da teşvik edecektir. Dolayısıyla bankaların çalışanlarına yeterli bir yeşil eğitim programı vermeleri ve eğitilen bilgi ve becerileri kullanmaları için fırsatlar yaratmaları gerektiği söylenebilir. Bankalar, çalışanlarının mesleki bilgi ve becerilerini geliştirirken, işlerini daha çevre dostu bir şekilde yürütmeleri ve ele almaları konusunda rehberlik etmelidirler. Örgütün çalışanlarına yeşil değerler ve çevre kültürü hakkında bilgi vermesi, çevreyi koruma stratejilerini sunması gönüllü yeşil davranışlarını geliştirebilmeleri için önem arz etmektedir. Bankalar, performans değerlendirmesi, maaş yönetimi ve çalışanların yetkilendirilmesi yoluyla çevre bilincini güçlendirilmeli ve işlerinde aktif olarak yeşil davranışlar sergilemelerini teşvik etmelidirler. Çevreci örgütsel vatandaşlık davranışını geliştirmek adına çalışanları yeşil faaliyetlere katılmaya motive etmek bu hususta önem teşkil etmektedir. Bu durum performans değerlendirme ve maaşla ile de ilişkilendirmelidir. Yetkilendirilmenin de artırılmasıyla çalışanlar, örgütün ekolojik çevre üzerindeki etkisini fark edebilir, bu da çevre sorunları hakkında düşüncelerini sağlayabilir ve çevrenin korunmasına olan inançlarını geliştirmeye yardımcı olabilir. Böylece çevre yönetimi için daha makul öneriler ortaya koyabilirler. Bankalarda yönetimin yanı sıra personelin de çevre dostu eylemleri gerçekleştirme konusundaki istekliliği, çevre yönetimi faaliyetlerinin başarısı için temel bir faktör olarak kabul edilmektedir. Yöneticilerin, çalışanların günlük iş faaliyetlerinde gönüllü olarak çevresel eylem ve girişimlerde bulunmalarını, örgüt içi düzenlenen çevre etkinliklerine katılmalarını ve çevreye daha duyarlı davranışlar benimsemelerini teşvik etmeleri önerilmektedir. Çalışanların kendilerinin de resmi ödül sistemi tarafından tanınmayan gönüllü çevresel davranışları benimsemeleri ve iş arkadaşlarının işyerindeki çevresel çıkarları anlamalarına yardımcı olmaları, örgütsel sürdürülebilirliği ve inovasyonu artırmaya, örgütün itibarını yükseltmeye yardımcı olacaktır. Çalışanlar tarafından yalın ve yeşil uygulamaların geliştirilmesi, örgüt içi operasyonların ve çevresel performansın iyileştirilmesinde oldukça önemlidir.

Araştırmamızda gerçekleştirilen literatür taramasına da bağlı kalınarak, yeşil inovasyonla ilgili olabileceği düşünülen çevreci örgütsel vatandaşlık davranışı ve terfi odağı değişkenlerine dair bilgiler verilmiştir. Her araştırmada olduğu gibi bu çalışmanın kısıtları bulunmaktadır. Öncelikle bu araştırma yalnızca banka sektörü çalışanları arasında ve belirli örneklem sayısı ile yapılmıştır. Online anket yöntemi ile gerçekleştirilen bu araştırmanın daha farklı sektörlerde ve daha fazla örneklem sayısı ile yapıldığında literatüre katkı sunacağı umulmaktadır. Ayrıca literatürde üç değişkenin birlikte yer aldığı Elshaer vd. (2022) tarafından yapılan araştırma bulunmaktadır. Dolayısıyla bu araştırmanın gelecek araştırmalar için geniş ve farklı örneklemde, farklı veri toplama yöntemleri ile yapılması halinde literatüre katkı sağlayacağı umulmaktadır.

Kaynakça

- Abbas, J. ve Khan, S. M. (2023). Green Knowledge Management and Organizational Green Culture: An Interaction for Organizational Green Innovation and Green Performance. *Journal of Knowledge Management*, 27(7), 1852-1870.
- Adams, R., Jeanrenaud, S., Bessant, J., Denyer, D., & Overy, P. (2016). Sustainability-Oriented Innovation: A Systematic Review. *International Journal of Management Reviews*, 18(2), 180-205.
- Afsar, B. ve Badir, Y. F. (2016). Person–Organization Fit, Perceived Organizational Support and Organizational Citizenship Behavior: The Role of Job Embeddedness. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 15(3), 252-278.
- Alt, E. ve Spitzack, H. (2016). Improving Environmental Performance Through Unit-Level Organizational Citizenship Behaviors for the Environment: A Capability Perspective. *Journal of environmental management*, 182, 48-58.

- Asadi, S., Pourhashemi, S. O., Nilashi, M., Abdullah, R., Samad, S., Yadegaridehkordi, E., Aljojo, N. ve Razali, N. S. (2020). Investigating Influence of Green Innovation on Sustainability Performance: A Case on Malaysian Hotel Industry. *Journal of Cleaner Production*, 258, 120-138.
- Bernauer, T., Engel, S., Kammerer, D. ve Sejas Nogareda, J. (2007). Explaining Green Innovation: Ten Years After Porter's Win-Win Proposition: How to Study the Effects of Regulation on Corporate Environmental Innovation?. *Politische Vierteljahresschrift*, 39, 323-341.
- Bashirun, S. N., Samudin, N. M. R., Zolkapli, N. M. ve Badrolhisam, N. I. (2019). Fostering Organizational Citizenship Behavior for the Environment in Promoting Employee Green Behavior at the Workplace. *International Journal of Business and Management*, 3(1), 18-24.
- Blank, T. H. ve Naveh, E. (2018). Competition and Complementation of Exploration and Exploitation and the Achievement of Radical Innovation: The Moderating Effect of Learning Behavior and Promotion Focus. *IEEE Transactions on Engineering Management*, 66(4), 598-612.
- Boiral, O. (2009). Greening the Corporation Through Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Business Ethics*, 87, 221-236.
- Boiral, O. ve Paillé, P. (2012). Organizational Citizenship Behaviour for the Environment: Measurement and Validation. *Journal of Business Ethics*, 109, 431-445.
- Boiral, O., Raineri, N. ve Talbot, D. (2018). Managers' Citizenship Behaviors for the Environment: A Developmental Perspective. *Journal of Business Ethics*, 149, 395-409.
- Bryant, P. ve Dunford, R. (2008). The Influence of Regulatory Focus on Risky Decision-Making. *Applied Psychology*, 57(2), 335-359.
- Cao, X., Lv, D. ve Xing, Z. (2020). Innovative Resources, Promotion Focus and Responsible Innovation: The Moderating Roles of Adaptive Governance. *Sustainability*, 12(7), 28-60.
- Castellacci, F. ve Lie, C. M. (2017). A Taxonomy of Green Innovators: Empirical Evidence From South Korea. *Journal of Cleaner Production*, 143, 1036-1047.
- Chang, T. W., Chen, F. F., Luan, H. D. ve Chen, Y. S. (2019). Effect of Green Organizational Identity, Green Shared Vision and Organizational Citizenship Behavior for the Environment on Green Product Development Performance. *Sustainability*, 11(3), 617-637.
- Chang, W. J., Hu, D. C. ve Keliw, P. (2021). Organizational Culture, Organizational Citizenship Behavior, Knowledge Sharing and Innovation: A Study of Indigenous People Production Organizations. *Journal of Knowledge Management*, 25(9), 2274-2292.
- Chen, Y. S. (2008). The Driver of Green Innovation and Green Image-Green Core Competence. *Journal of Business Ethics*, 81, 531-543.
- Chiou, T. Y., Chan, H. K., Lettice, F. ve Chung, S. H. (2011). The Influence of Greening the Suppliers and Green Innovation on Environmental Performance and Competitive Advantage in Taiwan. *Transportation Research Part E: Logistics and Transportation Review*, 47(6), 822-836.
- Crowe, E. ve Higgins, E. T. (1997). Regulatory Focus and Strategic Inclinations: Promotion and Prevention in Decision-Making. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 69(2), 117-132.
- Elshaer, I. A., Abdelrahman, M. A., Azazz, A. M., Alrawad, M. ve Fayyad, S. (2022). Environmental Transformational Leadership and Green Innovation in the Hotel Industry: Two

- Moderated Mediation Analyses. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(24), 168-178.
- Galinsky, A. D., Leonardelli, G. J., Okhuysen, G. A. ve Mussweiler, T. (2005). Regulatory Focus at the Bargaining Table: Promoting Distributive and Integrative Success. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 31(8), 1087-1098.
- George, D. ve Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*, 17.0. (10. Baskı). India: Pearson.
- Gilal, F. G., Ashraf, Z., Gilal, N. G., Gilal, R. G. ve Channa, N. A. (2019). Promoting Environmental Performance Through Green Human Resource Management Practices in Higher Education Institutions: A Moderated Mediation Model. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(6), 1579-1590.
- Gorman, C. A., Meriac, J. P., Overstreet, B. L., Apodaca, S., McIntyre, A. L., Park, P. ve Godbey, J. N. (2012). A Meta-Analysis of the Regulatory Focus Nomological Network: Work-Related Antecedents and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 160-172.
- Graves, L. M., Sarkis, J. ve Zhu, Q. (2013). How Transformational Leadership and Employee Motivation Combine to Predict Employee Proenvironmental Behaviors in China. *Journal of Environmental Psychology*, 35, 81-91.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2017). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe-Yöntem-Analiz* (4. Baskı). Ankara: Seçkin Yayınları.
- Gürbüz, S. (2021). *Amos ile Yapısal Eşitlik Modellemesi: Temel İlkeler ve Uygulamalı Analizler* (2. Baskı). Ankara: Seçkin Yayınları.
- Hajikarimi, A., Karimi Jafari, F. ve Namazi, G. (2021). Investigating the Impact of Driving Forces for Green Innovation on Performance with the Moderating Role of Management Commitment and Human Resource Management Practices. *Journal of Sustainable Human Resource Management*, 3(5), 32-47.
- Han, Z., Wang, Q. ve Yan, X. (2019). How Responsible Leadership Predicts Organizational Citizenship Behavior for the Environment in China. *Leadership & Organization Development Journal*, 40(3), 305-318.
- Haşiloğlu, S. B., Baran, T. ve Aydın, O. (2015). Pazarlama Araştırmalarındaki Potansiyel Problemlere Yönelik Bir Araştırma: Kolayda Örneklem ve Sıklık İfade Öçe Maddeleri. *Pamukkale İşletme ve Bilişim Yönetimi Dergisi*, 1, 19-28.
- Higgins, E. T. ve Spiegel, S. (2004). Promotion and Prevention Strategies for Self-Regulation. *Handbook of Self-Regulation: Research, Theory and Applications*, 1, 171-187.
- Huang, Y. C., Ding, H. B. ve Kao, M. R. (2009). Salient Stakeholder Voices: Family Business and Green Innovation Adoption. *Journal of Management & Organization*, 15(3), 309-326.
- Hung, T. K., Wang, C. H., Tian, M. ve Yang, Y. J. (2020). A Cross-Level Investigation of Team-Member Exchange on Team and Individual Job Crafting with the Moderating Effect of Regulatory Focus. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(6), 20-44.
- Iftikar, T., Hussain, S., Malik, M. I., Hyder, S., Kaleem, M. ve Saqib, A. (2022). Green Human Resource Management and Pro-Environmental Behaviour Nexus With the Lens of AMO Theory. *Cogent Business & Management*, 9(1), 212-224.
- Iqbal, S., Farid, T., Ma, J., Khattak, A. ve Nurunnabi, M. (2018). The Impact of Authentic Leadership on Organizational Citizenship Behaviours and the Mediating Role of

- Corporate Social Responsibility in the Banking Sector of Pakistan. *Sustainability*, 10(7), 2170-2181.
- Jayaraman, K., Jayashree, S. ve Dorasamy, M. (2023). The Effects of Green Innovations in Organizations: Influence of Stakeholders. *Sustainability*, 15(2), 11-33.
- Jiang, Z., Lyu, P., Ye, L. ve Wenqian Zhou, Y. (2020). Green Innovation Transformation, Economic Sustainability and Energy Consumption During China's New Normal Stage. *Journal of Cleaner Production*, 273, 123-144.
- Jordan, P. C. (2014). *Team Innovation and Citizenship Performance: The Effect of Collective Regulatory Focus and Perceived Organizational Support*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Oklahoma State University, Oklahoma.
- Khan, M. A. S., Jianguo, D., Ali, M., Saleem, S. ve Usman, M. (2019). Interrelations Between Ethical Leadership, Green Psychological Climate and Organizational Environmental Citizenship Behavior: A Moderated Mediation Model. *Frontiers in Psychology*, 10, 1977-1987.
- Khan, P. A., Johl, S. K. ve Johl, S. K. (2021). Does Adoption of ISO 56002-2019 and Green Innovation Reporting Enhance the Firm Sustainable Development Goal Performance? An Emerging Paradigm. *Business Strategy and the Environment*, 30(7), 2922-2936.
- Liao, Z. ve Long, S. (2018). CEOs' Regulatory Focus, Slack Resources and Firms' Environmental Innovation. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 25(5), 981-990.
- Klewitz, J. ve Hansen, E. G. (2014). Sustainability-Oriented Innovation of SMEs: A Systematic Review. *Journal of Cleaner Production*, 65, 57-75.
- Li, L., Li, G., Ozturk, I. ve Ullah, S. (2023). Green Innovation and Environmental Sustainability: Do Clean Energy Investment and Education Matter?. *Energy & Environment*, 34(7), 2705-2720.
- Liu, Z., Mei, S. ve Guo, Y. (2021). Green Human Resource Management, Green Organization Identity and Organizational Citizenship Behavior for the Environment: The Moderating Effect of Environmental Values. *Chinese Management Studies*, 15(2), 290-304.
- Luo, X. ve Zhang, W. (2021). Green Innovation Efficiency: A Threshold Effect of Research and Development. *Clean Technologies and Environmental Policy*, 23, 285-298.
- Meng, J., Murad, M., Li, C., Bakhtawar, A. ve Ashraf, S. F. (2022). Green Lifestyle: A Tie Between Green Human Resource Management Practices and Green Organizational Citizenship Behavior. *Sustainability*, 15(1), 44-64.
- Ming-Horng, W. ve Chieh-Yu, L. (2011). Determinants of Green Innovation Adoption for Small and Medium-Size Enterprises (SMES). *African Journal Business Management*, 5, 9154-9163.
- Mirvis, P. ve Googins, B. (2018). Engaging Employees as Social Innovators. *California Management Review*, 60(4), 25-50.
- Norgate, T. ve Jahanshahi, S. (2011). Assessing the Energy and Greenhouse Gas Footprints of Nickel Laterite Processing. *Minerals Engineering*, 24(7), 698-707.
- Nuryanto, U., Basrowi, B. ve Quraysin, I. (2024). Big Data and IoT Adoption in Shaping Organizational Citizenship Behavior: The Role of Innovation Organizational Predictor in the Chemical Manufacturing Industry. *International Journal of Data and Network Science*, 8(1), 225-268.

- Ones D. S. ve Dilchert S. (2012). Environmental Sustainability at Work: A Call to Action. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 5, 444-466.
- Paillé, P. ve Boiral, O. (2013). Pro-Environmental Behavior at Work: Construct Validity and Determinants. *Journal of Environmental Psychology*, 36, 118-128.
- Perry, M., & Battisti, M. (2011). Sustainable Business and Local Economic Development. *Business and Sustainability: Concepts, Strategies and Changes*, 3, 121-147.
- Pham, N. T., Tučková, Z. ve Jabbour, C. J. C. (2019). Greening the Hospitality Industry: How Do Green Human Resource Management Practices Influence Organizational Citizenship Behavior in Hotels? A Mixed-Methods Study. *Tourism management*, 72, 386-399.
- Priyankara, H. P. R., Luo, F., Saeed, A., Nubuor, S. A. ve Jayasuriya, M. P. F. (2018). How Does Leader's Support for Environment Promote Organizational Citizenship Behaviour for Environment? A Multi-Theory Perspective. *Sustainability*, 10(1), 271-281.
- Qi, G. Y., Shen, L. Y., Zeng, S. X. ve Jorge, O. J. (2010). The Drivers for Contractors' Green Innovation: An Industry Perspective. *Journal of Cleaner Production*, 18(14), 1358-1365.
- Rayner, J. ve Morgan, D. (2018). An Empirical Study of 'Green' Workplace Behaviours: Ability, Motivation and Opportunity. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 56(1), 56-78.
- Semin, G. R., Higgins, T., De Montes, L. G., Estourget, Y. ve Valencia, J. F. (2005). Linguistic Signatures of Regulatory Focus: How Abstraction Fits Promotion More than Prevention. *Journal of Personality and Social Psychology*, 89(1), 36-46.
- Simo, P., Sallan, J. M., Fernandez, V. ve Enache, M. (2016). Change-Oriented Organizational Citizenship Behavior: Analysis of Antecedents Centered on Regulatory Theory Focus at the Workplace. *International Journal of Organizational Analysis*, 24(2), 261-273.
- Singh, S. K., Del Giudice, M., Chierici, R. ve Graziano, D. (2020). Green Innovation and Environmental Performance: The Role of Green Transformational Leadership and Green Human Resource Management. *Technological Forecasting and Social Change*, 150, 119-132.
- Sterling, A. ve Boxall, P. (2013). Lean Production, Employee Learning and Workplace Outcomes: A Case Analysis Through the Ability-Motivation-Opportunity Framework. *Human Resource Management Journal*, 23(3), 227-240.
- Tresi, D. G. ve Mihelič, K. K. (2020). Going the Extra Mile: Perceived Self-Efficacy, Family-Work Enrichment, Promotion Focus and Organisational Citizenship Behaviour. *Društvena Istraživanja*, 29(4), 599-619.
- Walker, R. M. (2008). An Empirical Evaluation of Innovation Types and Organizational and Environmental Characteristics: Towards a Configuration Framework. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 18(4), 591-615.
- Wallace, C. ve Chen, G. (2006). A Multilevel Integration of Personality, Climate, Self-Regulation, and Performance. *Personnel Psychology*, 59(3), 529-557.
- Wang, W. ve Chen, H. (2023). Extrusion Effect or Promotion Effect? The Effect of Environmental Regulation on Enterprise Green Innovation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(3), 17-48.
- Zacher, H. ve de Lange, A. H. (2011). Relations Between Chronic Regulatory Focus and Future Time Perspective: Results of a Cross-Lagged Structural Equation Model. *Personality and Individual Differences*, 50(8), 1255-1260.

- Zeng, W., Zhou, Y. ve Shen, Z. (2018). Dealing with an Abusive Boss in China: The Moderating Effect of Promotion Focus on Reward Expectancy and Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Conflict Management*, 29(4), 500-518.
- Zhao, H. ve Zhou, Q. (2019). Exploring the Impact of Responsible Leadership on Organizational Citizenship Behavior for the Environment: A Leadership Identity Perspective. *Sustainability*, 11(4), 944-964.

THE MEDIATING ROLE OF PROMOTION FOCUS ON THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR FOR THE ENVIRONMENT ON GREEN INNOVATION: A RESEARCH

Extended Abstract

Aim: The purpose of this research is to determine the effects of organizational citizenship behavior for the environment and promotion focus on green innovation in the bank branches within the sample. As stated in the literature review, the main reason for the research is that it is the only study in which the variables are included together, the importance of organizational citizenship behavior for the environment in organizations will be emphasized, and recommendations will be offered to increase this voluntary behavior.

Method(s): The purpose of this research is to determine the mediating role of promotion focus in the effect of organizational citizenship behavior for the environment on green innovation. In order to collect the research surveys, ethics committee approval was obtained from the ethics committee of a state university, dated 02/01/2024 and meeting number 2024-1. The population of the research consists of 190,000 personnel working in the banking sector in Turkey. The sample of the research obtained through the online survey method consists of 554 personnel selected from these people. Data was obtained through survey. In sample selection, convenience sampling technique, which is defined as a non-random sampling method in which the sample segment selected from the population is determined in line with the researchers' judgment, will be used. A 7-question scale developed by Boiral and Paillé (2012) was used to measure organizational citizenship behavior for the environment. For the measurement of green innovation, Asadi et al. A 4-question scale developed by (2020) was used. A 6-item scale developed by Wallace and Chen (2006) was used to measure promotion focus. There are 20 questions in the survey form, including demographic questions.

Findings: As a result of the regression analysis, it was determined that promotion focus had a partial mediating role in the effect of environmental organizational citizenship behavior on green innovation ($p < 0.05$). It was determined that the multiple regression model was statistically significant, while the Beta coefficient was at (0.870) in the relationship between environmental organizational citizenship behavior and green innovation in the first step, it decreased to (0.510) when the promotion focus was included in the model in the 4th step, and it was determined that the environmental organizational citizenship behavior was found to be related to green innovation. It was concluded that promotion focus has a partial mediating role in its effect on performance.

Conclusion: As a result of the mediational regression analysis conducted within the scope of this research, it was determined that the effect of environmental organizational citizenship behavior on green innovation decreased when promotion focus was included in the model. With this result, it is seen that bank employees are pleased to exhibit voluntary environmental behavior within the organization. It is also thought that employees aim to explore green innovative ways to minimize damage to the environment. Therefore, managers need to work to increase employees' environmental organizational citizenship behavior and involve them in voluntary environmental activities. Monitoring the effects of environmentally friendly practices and sharing success stories with employees will reinforce the importance of sustainability efforts. Rewarding employees for their contributions to environmental management will further encourage environmental organizational citizenship behavior and strengthen their value within the organization. In this case, managers need to actively encourage and promote environmentally friendly practices in their organizations. These practices include reducing energy consumption, implementing recycling programs, promoting sustainable transportation options, and using environmentally friendly products and technologies. In this way, managers can demonstrate

commitment to environmental protection and pave the way for broader social changes by encouraging environmentally friendly organizational citizenship behavior. Additionally, bank managers need to focus on developing a green training program because this will encourage employees not only to voluntarily carry out environmental activities and initiatives, but also to be more willing to help their co-workers get involved in environmental issues in the workplace.
