

“Yeşil İşyeri” Kavramının Anlamı ve Bağlamı Üzerine: Bibliyometrik Bir Analiz

On The Meaning and Context of Green Workplaces: A Bibliometric Analysis

Özüm Eğilmez¹

DOI: [10.59445/ijephss.1711050](https://doi.org/10.59445/ijephss.1711050)

Atıf / Cite: Eğilmez, Ö. (2025). “Yeşil İşyeri” kavramının anlamı ve bağlamı üzerine: Bibliyometrik bir analiz, *International Journal of Economics, Politics, Humanities & Social Sciences*, 8(3), 143-159, <https://doi.org/10.59445/ijephss.1711050>

Araştırma Makalesi / Research Article

Makale İlk Gönderim Tarihi / Recieved (First): 31.05.2025

Makale Kabul Tarihi / Accepted: 26.06.2025

Lisans Bilgisi / License Information: Bu çalışma, Creative Commons Atıf-Gayri Ticari 4.0 Uluslararası Lisansı (CC BY NC) ile lisanslanmıştır. / *This work is licensed under Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License (CC BY NC).*

İntihal Kontrolü / Plagiarism Checks: Bu çalışma, iThenticate yazılımınca taranmıştır. İntihal tespit edilmemiştir. / *This article has been scanned by iThenticate. No plagiarism detected.*

Özet

Günümüzün sürdürülebilirlik kalkınma hedefleri ve bağlamında yer alan sosyal, çevresel ve ekonomik dönüşüm, mevcut çalışma ortamı kavramının yeşil işyeri olarak yeniden şekillendirme ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Yeşil işyeri kavramı literatürde oldukça ön plana çıkmakla birlikte, anlamı itibarıyla çevresel sorunların üstesinden gelmeyi çağırıştırılmaktadır. Ancak, yeşil düşüncenin anlamı ve yeşilin uygulamaları farklılaşabilmektedir. Bu durumda, örgütsel düzeydeki değişim ve dönüşümün insan merkezli olduğu düşüncesiyle işletme ve yönetim literatürü ve örgütlerin değişimdeki önem arz eden rolleri incelenmeye değer bulunmaktadır. Kavramın genel görünümü ve evrimini daha net ortaya koymak adına Web of Science veri tabanının veri çekilerek R programında bibliyometrik analiz yapılmıştır. Yeşil işyeri kavramının farklı disiplinlerde incelenmesi durumu alanın mevcut durumunu, boşluklarını ve evrimini takip etmede zorluklar yaratabilmektedir. Bibliyometrik analiz ile mevcut bilgi sınıflandırılmış ve yönetim literatüründeki bilgi birikimini sistematik bir biçimde analiz edebilmek mümkün olmuştur. Bu çalışma, yeşil düşünce bağlamında ve sürdürülebilirlik ile ilişkisini ortaya koymayı ve elde edilen verileri görselleştirerek yönetim alanındaki araştırmacı ve uygulayıcılara bütüncül bir bakış açısı sunmayı hedeflemektedir.

Anahtar Kelimeler: Yeşil İşyeri, Yeşil İşler, Kurumsal Sosyal Sorumluluk, Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi, Sürdürülebilirlik.

Abstract

The social, environmental, and economic transformation within contemporary sustainable development goals necessitates the redefinition of the existing notion of the work environment as a green workplace. The notion of a green workplace is prevalent in the literature, signifying the resolution of environmental issues. Nonetheless, the interpretation of green thinking and its implementations may vary. This situation suggests that organizational change and transformation are based on human factors, warranting an examination of business and management literature and the significant roles organizations play in change. To elucidate the overall appearance and evolution of the concept, data was taken from the Web of Science database, and a bibliometric analysis was conducted using the R program. The analysis of the green workplace concept across several disciplines may complicate the tracking of the field's current position, its deficiencies, and its progression. The bibliometric analysis facilitated the classification of existing knowledge, enabling a systematic examination of the management literature. This study seeks to elucidate the context of green thinking and its correlation with sustainability, offering a comprehensive perspective to researchers and practitioners in management through data visualization.

Keywords: Green Workplace, Green Jobs, Corporate Social Responsibility, Green Human Resources Management, Sustainability.

¹ Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr., Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, / *Bilecik Seyh Edebali University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Business Administration*, Bilecik, Türkiye, ozum.egilmez@bilecik.edu.tr, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5251-5629>.

1. Giriş

Günümüzde sürdürülebilirlik sadece küresel anlamda değil aynı zamanda örgütsel düzeyde de giderek artan bir öneme sahip olmaktadır. Bugünün sürekli olarak artan çevresel problemleri, yeşil düşünce ile bağdaşan farkı iş kültürleri oluşturmuş ve mevcut iş kültürlerini yeniden gözden geçirme durumunda bırakmıştır. Çevresel bozulmanın hızlanması, iklim değişikliği ve kaynakların tükenmesi gibi kritik sorunlar, işletmeleri ve operasyonlarını daha çevre dostu hale getirmeye teşvik etmektedir. Bu bağlamda çevresel kökenle oluşturulduğu bilinen ‘yeşil’ olgusu ya da düşüncesi, uygulamada ne anlama gelmektedir sorusu bu araştırmanın oluşumunun temelini oluşturmaktadır.

Akademik literatüre bakıldığında, yeşil kuruluş/işyeri (green workplaces), sürdürülebilir iş yeri (sustainable workplaces), yeşil örgüt kültürü (green organizational culture), yeşil liderlik (green leadership), yeşil insan kaynakları uygulamaları (green human resources management), sürdürülebilir yeşil insan kaynakları (green sustainable human resources management), yeşil iş (green work), yeşil yaka (green collar) vb. birbirlerini destekleyici, bazen de açıcı olarak kullanılan güncel kavramların sıklıkla yer aldığı gözlemlenebilmektedir. Bu durum işyerlerinin, çevresel bozulmayı durdurmak adına geleneksel büyüme odaklı düşünceye meydan okuyan, adaleti hedef alan ve çalışanların refahını temel bir değer olarak gören, ekolojik olarak sürdürülebilir çalışmaya doğru bir keskin bir geçiş sağlamalarını beraberinde getirmektedir. Böylesi bir geçiş, işyeri uygulamalarının meydana getirilmesi ve örgütsel yapının da aynı zamanda değişimi anlamını taşımaktadır (Teperi vd., 2025). Ancak ne yeşil işyerinin örgütsel olarak ne anlama geldiği ne de yeşil düşünceye (yeşil işyerlerine) geçişin sağlanabileceği tek bir modelin ve uygulamanın olmadığı altı çizilmelidir.

Belirgin bir sistematik yapının olmayışı, yeşil işyerine dönüşümde kritik rol oynayan “insan faktörü”nü ön plana çıkarmakta, tüm sistemlerin odağında temel bileşen olarak konumlandırmaktadır. Yeşil işyerini oluşturacak olan insan, ekolojik mantıkta bağlamsal olarak ne kadar farkında, yeterli ve gelişim odaklı olur ise “yeşil” olmanın anlamı o derece dönüşebilecektir (Raikkonen, 2011). Bu durumda, örgütsel düzeydeki değişim ve dönüşümün insan merkezli (antroposentrik) olduğu düşüncesiyle işletme ve yönetim literatürü ve örgütlerin değişimdeki önem arz eden rolleri incelenmeye değer bulunmaktadır.

Son yirmi yılda, örgütsel ortamlarda sürdürülebilirliğe yönelik akademik ilginin önemli ölçüde arttığı gözlemlenmektedir. Literatürdeki çalışmalar, insan kaynakları politikaları (Renwick vd., 2013), çevresel performans (Kim vd., 2019) ve örgütsel davranış (Ones ve Dilchert, 2012) dahil olmak üzere yeşil işyeri uygulamalarını farklı perspektiften araştırmıştır. Bu çalışmalar, “yeşil işyeri”ni pratik ve davranışsal bir yapı olarak anlamlandırılmasına katkı sunsa da alanın gelişimine ilişkin sistematik bir değerlendirme sınırlı kalmaktadır. Özellikle, alanın kavramsal temellerini haritalayan, yayın eğilimlerini izleyen ve zaman içinde tematik evrimlerini ortaya çıkaran bibliyometrik analizlerin eksiliği bulunmakta olup, bu çalışma ile ilgili boşluğun doldurulması amaçlanmıştır.

Bu çalışma sürdürülebilirlik şemsiyesi altında “yeşil işyerleri” konusunu literatür incelemesiyle ele almayı amaçlamaktadır. Literatür incelemesinin temel amacı, ilgili literatürdeki temel kavramları tanımlamak, kullanılan teorik çerçeveleri sentezlemek, araştırmaların yürütüldüğü farklı bağlamları ve yöntemleri belirlemek ve elde edilen ana bulguları özetlemektir. Bu şekilde yeşil işyerleri literatürünün mevcut durumu ortaya konarak ve yeşil olmanın anlamını da bir nevi sorgulayarak gelecekteki araştırmalar ve uygulamalar için bir temel sunmayı hedeflemektedir. Bu çalışma literatüre birkaç anlamlı şekilde katkıda bulunmaktadır. İlk olarak, daha önce ağırlıklı olarak nitel veya anlatsal incelemelere dayanan “yeşil işyeri” alanına bibliyometrik bir bakış açısı sunmaktadır. Yayın kalıplarının, etkili yazarların, dergilerin ve eş-kelime ağlarının sistematik bir analizi yoluyla, bu çalışma alanının nasıl evrimleştiğine dair ampirik bir genel bakış sunarak araştırmacılar ve uygulayıcılar için meta düzeyde bir sentez sağlamaktadır. İkinci olarak, R tabanlı bibliyometrik araçların kullanımı bulguların

metodolojik şeffaflığını ve tekrarlanabilirliğini artırır. Üçüncüsü, çalışma tematik boşlukları ve ortaya çıkan ilgi alanlarını belirleyerek gelecekteki araştırmalar için bir temel sunmaktadır. Genel olarak, bu çalışma akademisyenlere araştırmalarını daha geniş sürdürülebilirlik söylemi içinde konumlandırmada rehberlik etmeyi ve kurumların politika kararlarını kanıta dayalı eğilimlerle uyumlu hale getirmelerine yardımcı olmayı amaçlamaktadır.

1.1. Nedir “Yeşil” Olmak?

Sürdürülebilirlik kalkınma hedeflerinin kapsadığı birçok biyolojik çeşitlilik kaybı, kaynak kıtlıkları ve etkisini her an hissetmeye başladığımız iklim değişikliği, işyerlerinin kar odaklı olma ve kısa vadeli bakış açılarının önüne geçen birer baskı unsuru olarak çevresel bozulmanın ve dolayısıyla “yeşil” e dönüşmenin zorunluluğunu hissettirmektedir (OECD, 2018; EU-OSHA, 2023). Elbette teorik anlamda insan vs. gezegen anlamında farklı yaklaşımlar, yeşil konusunda farklı tartışmalara yol açmıştır (Bkz. Roszak, 1979; Dobson, 2000; Kilbourne, 1995; Teperi vd., 2025). Çalışmanın çerçevesi gereği daha uygulamaya dönük olarak atılan adımlar yansıtılmak hedeflenmiş ve bununla birlikte ‘çevresel krizin aynı zamanda kültürel yenilenme ve etik gelişim için bir fırsat olduğu ve örgütlerinde bir parçası olduğu daha büyük bir ekosistem içindeki yerimizi değerlendirme fırsatı’ düşüncesi temelinde ilerlenmiştir (Roszak, 1979). Özellikle işletmecilik alanında yapılan incelemeler politik ve felsefi teorik temellerini tartışmaktan ziyade, işyeri kavramını bu anlamda *dönüşümün gerçekleştiği alanlar* olarak görmekte ve işyerlerinin rolleri ortaya koymayı amaçlamaktadır. Dolayısıyla, değişim ve dönüşüm işyerinde başlar düşüncesi ile hareket edilerek yapılan uygulamalar ve bu uygulamaların çıktıları ortaya konulmaktadır.

Yeşil olmanın ne ifade ettiği elbette şirket uygulamalarında ve kültürün değişiminde temel oluşturmaktadır. Yeşil olmak, teknoloji üretmek ve yeni planlar yaparak verimlilikte yeni çığırılar açmak mıdır (Bu sayede enerji ve materyal kullanımı azaltılır düşüncesi) (Dobson 2000; Kilbourne 1995); yoksa mevcut tüketim toplumu tatmininden uzaklaşarak daha sade (materyalizmden uzak) ve maddi olarak daha düşük bir yaşam tarzının oluşmasını sağlayan küresel, politik ve ekonomik kurumların daha ekolojik olarak yeniden yapılandırılması mıdır? (Baxter, 1999, Dobson, 2000). Yeşil’i anlamlandırmada; dünya kaynaklarının sınırlılığı ve sonu olan bir gezegende yaşadığımız gerçeği ile teknolojik çözümlerle her türlü problemi çözümleyebilme gibi farklı uçlarda yer alan düşünsel bir alan mevcuttur. Her iki uçta dahi ürün ve hizmetlerin üretimi sağlanacak ve bu durum ‘iş’ler vasıtasıyla gerçekleşecektir. İşyerleri de bu faaliyetlerin gerçekleştiği yer olarak, sadece çalışılan (istihdam sağlanan) bir yer değil, ayrıca bireylerin kendini gerçekleştirebilecekleri bir yer olma özelliği taşıdığı için incelenmesi önemlidir (Roszak, 1979; Dobson, 2000). Dolayısıyla iş ve işletmecilik alanında belirtilen keskin uçları birine konumlamak her zaman doğru olmamakta ancak, örgütsel kararlarda özellikle içinde bulunulan yapı, toplumsal kültür, insan kaynağı bakış açısı, küresel dönüşüm ve yasalar değerlendirilmelidir.

1.2. Yeşil İşyerleri

Sürdürülebilirlik endişesini taşıyan organizasyonlar, üçlü bakış açısı (ekonomik, sosyal ve çevresel) bağlamında uygulamaları kullanmaya başladılar. Birleşmiş Milletlerin bu çağrısı, bu üçlü arasındaki uyumsuzluğu kaldırma yönünde adım atma gerekliliğinin ve en son belirlenen 17 Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri (SKH) ile konuyu bireysel, örgütsel ve küresel anlamda ele almanın gerekliliğinin altını çizmektedir. (BM, 2015). Kuruluşlar da bu hedefleri kabul ederek sürdürülebilirlik konularına karşı proaktif ve duyarlı uygulamalar yapmaktadırlar (Karakhan vd., 2023). Kimi zaman çevresel sürdürülebilirlik adına değişikliğin altı çizilmiş ve bu durum da ekonomiyi oluşturan birçok sektörde değişikliği gerektirmiştir (Andresen, 1996). Ekonomik ayakta ise yine kuruluşlar, kaynak verimliliği nedeniyle kendilerini döngüsel ekonominin bir parçası olarak bulmuşlardır (Todaro ve

Todelli, 2024; Cheng vd., 2023). Yine sosyal bağlamda da sosyal eşitlik, sağlık ve refah hem kuruluşların hem de çalışanlarının performansları ile bağlantılı olmaktadır (Amrutha ve Geetha, 2020).

Sürdürülebilirlik konusundaki farkındalık arttıkça kurumsal sosyal sorumluluk kavramı ve anlamı genişlemiş ve kuruluşların finansal, hukuki, üretim ve insan kaynakları açısından da önemi artmıştır. Yeşile dönüşmek olarak çevrilebilen (going green) sürdürülebilirlik ile beraber anılmış ve “eco-friendly”, “environmental- friendly”, “kaynak verimliliği (resource-efficient), “çevresel farkında (eco-conscious)” gibi güncel kavramlar türemiştir (REBA, 2025; Joshi vd. 2023). Yeşile dönüş hareketi (go-green movement) küresel anlamda “yeşil işleri (green jobs)” oluşturmuş, kamu ve özel sektör fark etmeksizin endüstriyel kirlenme, atık yönetimi gibi zararlı çıktıları minimize etmek adına etkili üretim ve yönetim politikaları oluşturulmuştur (Renner vd., 2008).

1.3. Yeşil İş (Yeşil Yakalı İşler)

Yeşil İş farklı sektörlerdeki farklı meslekleri kapsamaktadır. Genel anlamda yeşil yakalı iş denildiğinde, çevrenin korunmasına veya onarılmasına katkıda bulunmak olarak anlaşılmaktadır. Ekosistemleri ve biyolojik çeşitliliği korumaya yardımcı olan, enerji ve hammadde tüketimini azaltan veya atık ve kirliliği azaltan işleri içerebilir (EU-OSHA, 2023; UNEP, 2008). Günümüzde yeşil yakalı çalışanlar güneş panelleri kuran, binaları daha verimli hale getirmek için yenileyen, atık yağı biyodizele dönüştüren ve transit yolları inşa eden kişiler olarak da tanımlanabilmektedir (Jones, 2008). İş dünyasında ortaya çıkan küresel yeşil ekonominin etkisinde yeşil işler; tarımsal, imalat, araştırma ve geliştirme, idari ve hizmet faaliyetlerinde çalışma olarak tanımlanabilmektedir (Renner vd., 2008). Yeşil dendiği zaman sadece ikili bir değerlendirmeden ziyade üçlü temeli de barındıran bir spektrum olarak da görülmektedir. Yeşil işler kendine özgü beceriler içerse de, yeşil olmayan işlerde de benzer beceriler kullanılabildiği bilinmektedir (Bowen vd., 2018). Daha da genel bir ifade ile, çalışanların ve yönetimin eylemlerini ve sürdürülebilirlik yeterliliklerini daha da sürdürülebilir kılan eylemler olarak tanımlanabilir (Ala-Laurinaho vd., 2023). Bunlar, sürdürülebilirlik eğitimi ve iş sağlığı ve güvenliği eğitiminden, yenilebilir enerji kullanımı, tedarik zincirini daha yeşil hale getirme, insan kaynakları uygulamaları, geri dönüşüm, yeşil işyeri – ekipmanı gibi eylemleri kapsayabilmektedir (Yong vd., 2020). İşyerlerinde başlayan dönüşüm antropolojik olarak birey temelinde de genel yaşamlarına da yansımaktadır. Bireylerin toplu taşımayı tercihi, geri dönüşümü benimsemeleri, diyetlerini değiştirmeleri gibi çıktıları olabilmektedir. Özetle yeşil işler, çevresel korumaya ve geri kazandırmaya önemli ölçüde katkıda bulunan işler olarak tanımlanmaktadır. Kısaca kaynakların verimli yönetimi ve doğa yönetimi bakış açısı ön plana çıkmaktadır (Llewellyn vd., 2008; Renner vd. 2008). Ancak bu durum bir araçsallık olarak ele alınırsa bireylerde dönüşümde etkili olabilir. Temel olarak bireyin bağlılığı, yalnızca kendi arzu ve arayışı için diğer canlıların ve ekosistemlerin faydasını en üst düzeye çıkarma arzusundan daha derin olmalıdır (Jones, 2008). Bu da konunun yönetsel olarak nasıl ele alındığının tartışıldığı bir durumu yaratmaktadır (Raikkonen, 2011). Bireylerin bu konudaki bilinç düzeyi elbette ki yeşil dönüşümde de önem arz edecektir.

1.4. Kurumsal Sosyal Sorumluluk

1950’lerde başlayan ve her kuruluşun yaptığı iş çerçevesini ve paydaşlar üzerindeki etkilerini değerlendirmesi olarak ifade bulmuştur (Carroll, 1999). Kısaca KSS olarak belirtilen kurumsal sosyal sorumluluk kavramı, şirketlerin sosyal ve çevresel kaygılarını gönüllülük çerçevesinde kendi operasyonlarına ve paydaşlarıyla olan ilişkilerine entegre ettikleri bir kavram olarak tanımlanabilmektedir (EC, 2011). KSS her şirketin kar odaklı çalışma geleneğinin dışında, çevresel sürdürülebilirliği arttıran çevre dostu uygulamalar aracılığıyla sosyal eşitliği, sağlığı ve refahı değerlendirebildiği bir yapı olarak görülmektedir. KSS özelinde geniş bir literatür var olmakta (Aguinis ve Glavas (2012); rekabet gücü kazandırması ve kuruluşların meşruiyetlerine olan pozitif etkisi (Bansal ve Roth, 2000; Sharma, 2000), sorumluluk ve görev bilinci ve daha yüksek bir ahlak düzenini takip etme

(Aguilera vd., 2007) gibi çıktılarıyla bilinmektedir. Günümüzde KSS gerekliliklerine uymayan şirketler istikrarlı ve etik olarak kabul görmemekte, dolayısıyla ‘yeşil’ olabilme ise gerçekleşmemektedir (Loureiro vd., 2012). Çeşitli hayır kurumları ve sivil toplum kuruluşları KSS’i şirketlerin gündemlerine taşıma çabaları günümüzde KSS mantığının endüstrilerin her alanında var olan neredeyse bir meslek haline gelmiştir (Crook, 2005; Kallio, 2006). 1987 Brutland Raporuna göre, KSS aynı zamanda işletmelerin sürdürülebilir kalkınma hedeflerini de teşvik eden bir yapıda olup, ekonomik büyüme, ekolojik denge ve sosyal ilerleme adımlarını içermektedir (Clapp ve Dauvergne, 2005).

Günümüzde sürdürülebilir olmak demek, çevre dostu uygulamaları benimsemek- bir nevi yeşil olmak demektir. Bahse konu olan yeşil olmak ise; kâğıt işlerinin azaltılması, güneş ışığının daha fazla kullanılması, evden çalışma olanakları, ağaç dikme kampları, telekonferanslar vb. uygulamalarla KSS’de çevresel sürdürülebilirlik sağlanmaya çalışılmasını ifade etmektedir (Suri ve Banerji, 2016).

2. Yöntem

Literatür incelemeleri ile bir araştırma alanının genel durumunu incelemek, bilgi toplamak ve kategorize etmek ve mevcut boşlukları görebilme mümkün olabildiğinden, akademik araştırmalarda önemli rol oynamaktadır (Snyder, 2019). Herhangi bir alanda biriken bilgiler kategorize edilmediğinde birer yığın oluşturabilmektedir (Öztürk, 2021). Dolayısıyla geleneksel literatür inceleme yöntemleri (anlatı, eleştiri, meta-analiz vb.) durumun mevcut resmi, gelişimi ve evrimini kestirmekte bibliyometrik analize göre daha kısıtlı kalabilmektedir. Buradaki kısıtlılık tabirini daha da açmak adına, bibliyometrik analiz ile herhangi bir araştırma alanıyla ilgili tüm literatür dikkate alınabilir ve incelenebilir. Araştırmanın konusu itibarıyla farklı disiplinlerce incelenmesi, artan bir ivme ile karşımıza çıkması nedenleriyle, yeşil işyeri kavramının bibliyometrik olarak incelenmesi uygun bulunmuştur.

Çalışmada kullanılan veriler, hakemli dergilerin kapsamlı ve indeks derecesi yüksek Web of Science (WoS) Core Collection veritabanından alınmıştır. Aramada, farklı terminolojilerin kapsamını sağlamak için “yeşil işyeri” ve “sürdürülebilir işyeri” anahtar sözcükleri kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Arama, 1990 ile 2023 yılları arasında İngilizce olarak yayınlanan makaleler ve incelemelerle sınırlandırılmış olup, ilk aramanın ardından sadece makale sınırlandırılması yapılarak konferans özetleri ve editoryal materyaller hariç tutulmuştur. Kriterleri sağlayan yayınlar analize dahil edilmiştir. Performans analizi ve bilim haritalaması için hem veri toplamada hem de analitik prosedürlerde şeffaflık ve tekrar edilebilirlik sağlayan R tabanlı *bibliometrix* paketi (Aria ve Cuccurullo, 2017) kullanılmıştır.

Belirtilen sebepler ile “yeşil işyerleri” literatürünü Web of Science (WoS) veri tabanında (“green workplaces” AND “sustainable green workplaces”) anahtar kelimelerini kullanarak arama yapılmış olup 461 makaleye ulaşılmıştır. Bu yayınlar farklı disiplinde yapılan ve WoS veri tabanında bulunan, çeşitli bilimsel dergilerde yayınlanmış bilimsel makalelerin örnekleridir. WoS veritabanı ise hem araştırmacının ulaşılabilirliği hem de ilgili veri tabanının endekslerinin (SSCI, SCI, SCI-Expanded ve ESCI) yapılması, ulaşılmaya çalışılan bilgiyi de daha geçerli kılabilir. İlk arama sonucunda teknoloji, çevre bilimleri, çevre çalışmaları, yönetim, işletme, çevre mühendisliği, yapı mühendisliği, psikoloji alanlarında yapılan makalelerin ön plana çıktığı gözlemlenmiştir. Bu durumda, araştırma çerçevesinin yönetim ve işletmecilik açısından çizilmiş olması (örn. bina inşalarında kullanılan materyaller bu araştırmanın odağı dışındadır) nedeniyle kategori kısıtlaması yapılarak 101 makale bağlamında analiz yapılmıştır.

Yapılan bibliyometrik analiz aşağıda belirtilen göstergeler ile sınırlandırılmıştır:

- En çok yayın yapılan dergiler
- En çok atıf alan yazarlar – ilk 10 kaynak

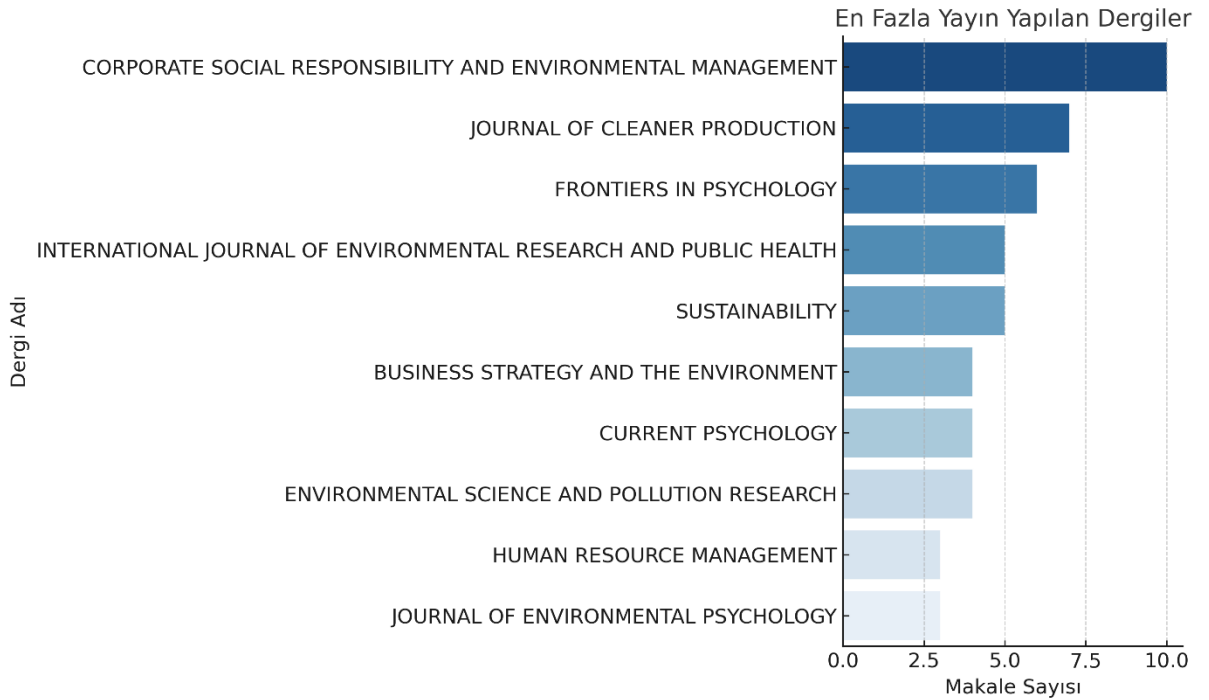
- Ülkeler bağlamında yapılan çalışmalarda öne çıkan kavramlar
- Konunun tematik evrimi ve trend topic’ler.

3. Bulgular ve Tartışma

İlk bulgular yapılan kategorik sınırlamalar içerisinde ‘yeşil işyeri’ kavramının genel görünümü üzerinedir. Yapılan yayınların dergileri, en çok atıf alan yazarlar ve makaleler incelenmiş ve ikili yönlü bir bakış açısının varlığı gözlemlenmiştir (Tablo 1 ve Tablo 2). Bu yönlerden ilki; yeşil işyeri kavramının literatürde de belirtildiği üzere ‘çalışanlar’ ile var olabilecek bir olgu oluşudur (Rayner ve Morgan, 2018). Bu bağlamda genel olarak insan kaynakları uygulamaları yönünde yapılan- daha ziyade uygulamalı çalışmalar ön plana çıkmaktadır (Tian vd., 2020). Böylesi bir geçiş ise yeşil insan kaynakları yönetimi kavramının öncül değişkeni olduğunun göstergesi sayılabilir ki, yeşil insan kaynakları yönetimi günümüzde sıklıkla çalışmalara konu olan ve gelişen, kendi başına ayrı bir inceleme alanı olarak olagelmıştır (Sabokro vd., 2021; Norton vd., 2017).

İkinci akım (yön) olarak ise, ‘yeşil işyerleri’ bağlamında ‘yeşil’ kavramının varlığı üzerine olduğu görülmektedir. Buradaki ‘yeşil’ ise sürdürülebilirlik ana teması altında sosyal ve çevresel sürdürülebilirlik kökenine dayandığı söylenebilir (Gatti vd., 2019). İlgili akımların elbette birbirlerini çift taraflı etkilediğini söylemek yanlış olmayacaktır. Bir kurumun kurumsal sosyal sorumluluk mantığıyla veya sürdürülebilirlik denetimleri (ESG) ile yeşil olma yolunda yola çıktığını ve attığı adımların ancak ve ancak çalışanları ile beraber tamamlanacağı bilincinde olduğu varsayılarak, çalışanların ‘yeşil’ ile bütünleşmesi için insan kaynakları uygulamaları ile desteklenmesi gerektiği birçok araştırma tarafından desteklenmektedir (Chen vd., 2024; Chen ve Zhang, 2024; Hasan vd., 2024; Rubel vd., 2021; Huang vd., 2024).

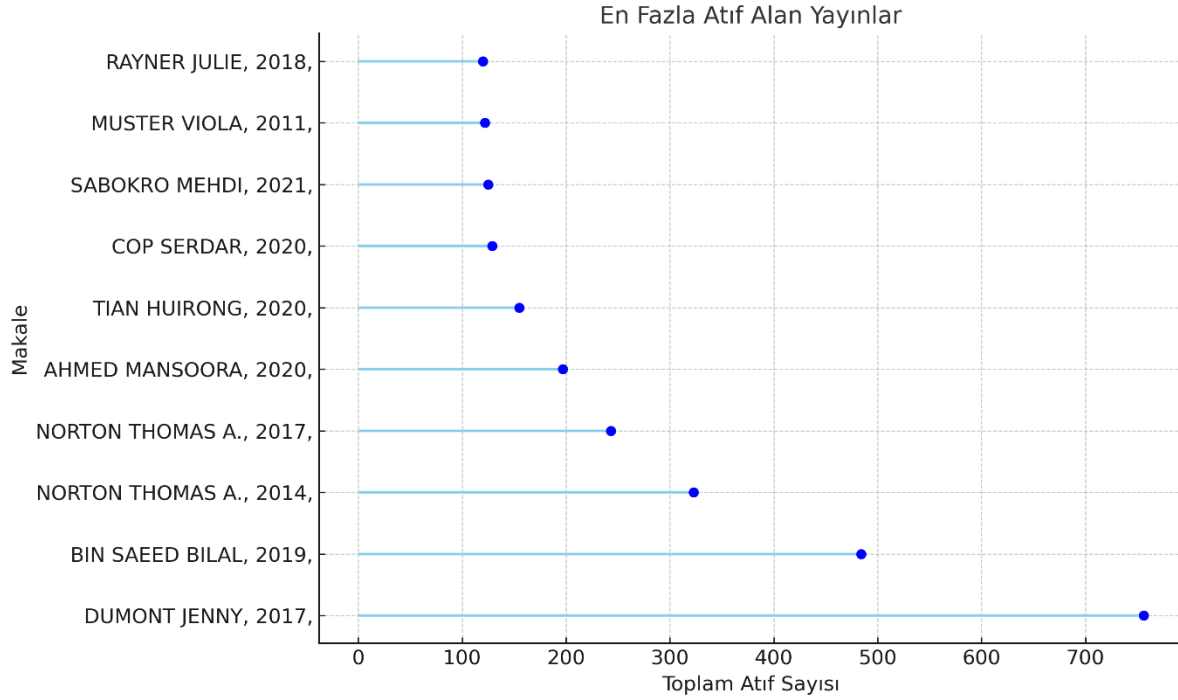
Tablo 1. En Fazla Yayın Yapılan İlk On Dergi



Tablo 1’de görüleceği gibi 2000-2025 yılları arasında yayınların olduğu bulgular setinde, en fazla yayın yapılan derginin Corporate Social Responsibility and Environmental Management olduğu, sırasıyla Journal of Cleaner Production ve Frontiers in Psychology dergilerinin takip ettiği görülmektedir. İlk on dergiye bakıldığında dahi, hem çalışan (birey düzeyinde), hem de örgütsel düzeyde çalışıldığı görülebilir. Yukarıda belirtilen ikili akımda, Frontiers in Psychology, Journal of

Environmental Psychology, Current Psychology ve Human Resource Management’in bir tarafta; Corporate Social Responsibility and Environmental Management, Journal of Cleaner Production, International Journal of Environmental Research and Public Health, Sustainability, Business Strategy and the Environment, Environmental Science and Pollution Research dergilerinin ise diğer kümede yer alabileceği ilk gözlem olarak yer almıştır. Elbette, ileriki çalışmalarda her dergi özelinde yapılacak bilgi haritalamaları ve network analizleri daha kapsamlı ve detay verici bilgiye ulaştırabilecektir.

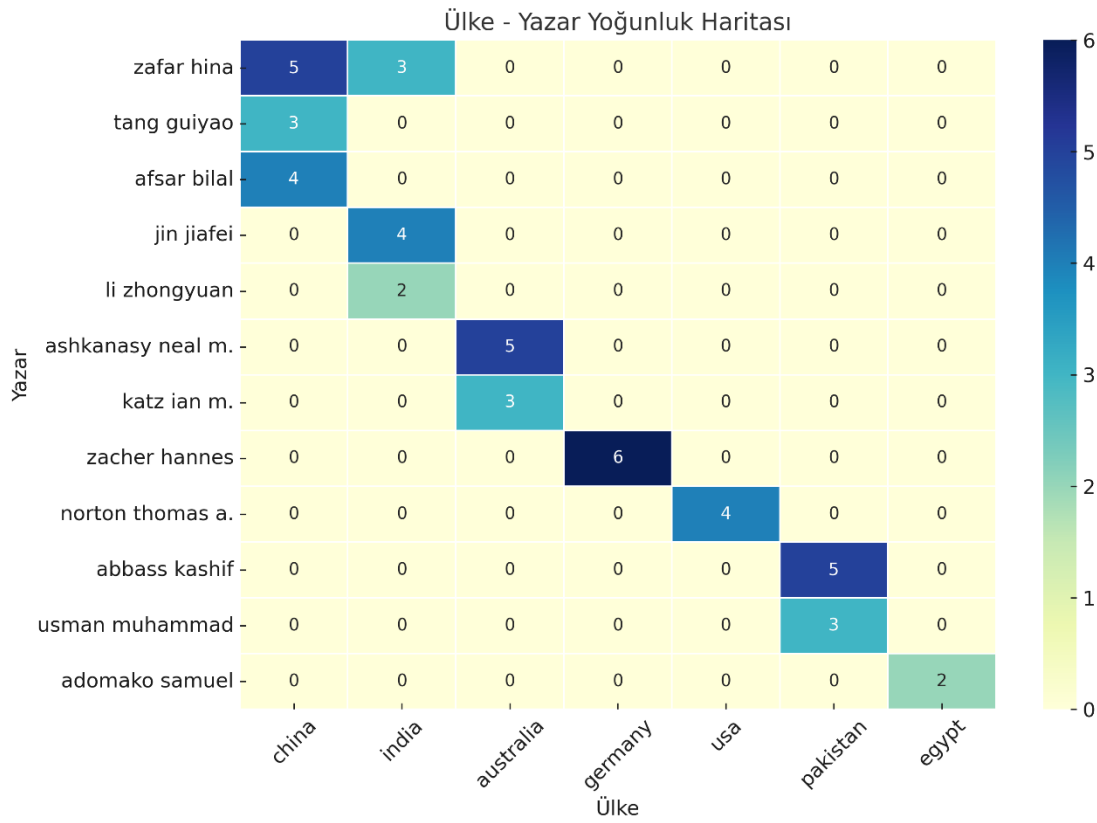
Tablo 2. En Fazla Atıf Alan Yayınlar



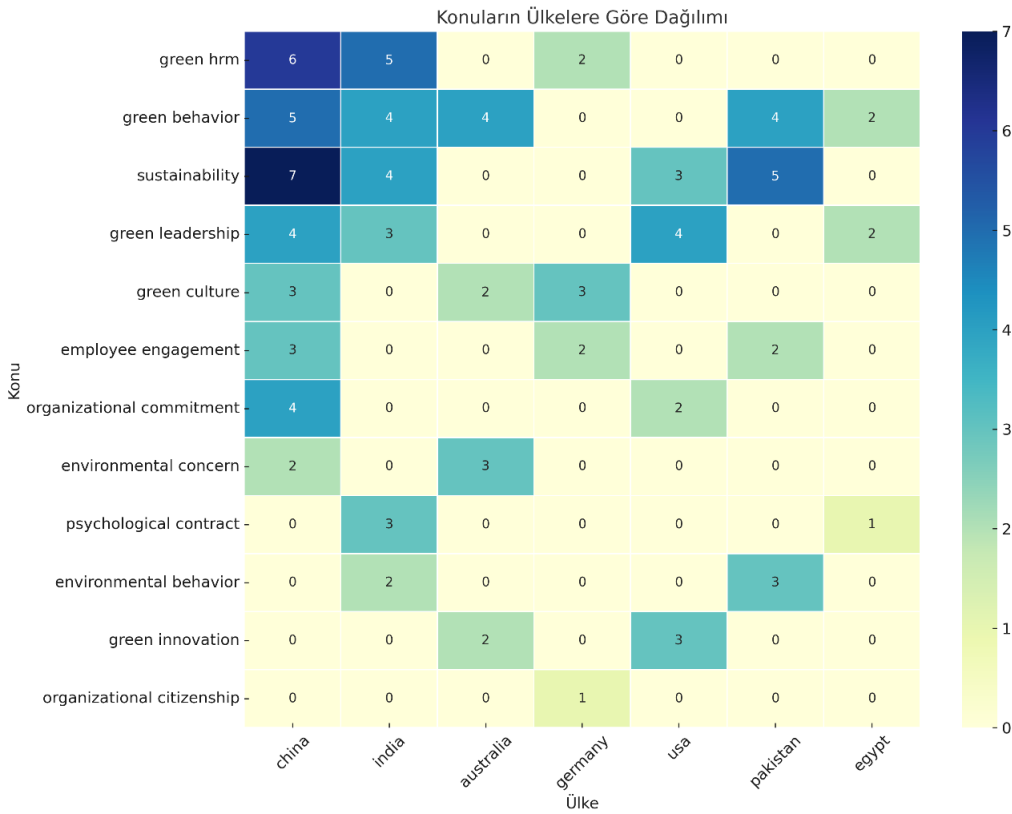
*Sadece ilk yazarlar yansıtılmıştır.

Tablo 2’de, en fazla atıf alan yazarlar görselleştirilmiştir. Dumont vd. tarafından Human Resources Management dergisinde yayınlanan ‘Effects of Green HRM Practices on Employee Workplace Green Behavior: The Role of Psychological Green Climate and Employee Green Values’ başlıklı makaleleri hem psikolojik (çalışan düzeyinde) hem de sosyal (örgütsel) bağlamda bir araştırma yaparak insan kaynakları uygulamalarının bireylerin yeşil davranışlarını doğrudan ve dolaylı etkilediğinin altını çizerek, yeşil işyerinin hangi roller ile örülebileceğini konusunda yapılan öncül bir çalışma niteliğini taşımaktadır ve literatüre yön verici bir konumda yer almıştır (Dumont vd., 2017). İkinci öncül çalışma ise Saeed vd. tarafından çevre dostu davranışlar olarak dilimize çevrilen pro-environmental behavior kavramında insan kaynakları uygulamalarının etkisini vurgulamışlardır (Saeed vd., 2018). Özellikle çevresel sürdürülebilirlik adına atılacak adımların bireylerin çevre dostu davranışları temelinde şekilleneceği, bununla insan kaynakları uygulamaları ile gerçekleşebileceği belirtilmektedir. Yapılan her türlü yeşil uygulamanın da (yeşil işe alım ve seçim, yeşil eğitim ve geliştirme, yeşil performans yönetimi, yeşil ödül ve tazminat, yeşil güçlendirme vb.) yeşil insan kaynakları yönetimini destekleyeceği belirtilmektedir. Bir diğer atıf bağlamında öncü makale ise Norton vd. tarafından çalışanların çevresel sürdürülebilirlik bakış açılarını ortaya çıkarıcıdır. Dolayısıyla sürdürülebilirlik politikası geliştirecek olan kuruluşların, öncelikle çalışanlarının örgütlerinin iklimini algıladıkları ve geliştirdikleri yeşil çalışan davranışları bağlamında adım atmaları gerektiğinin altı çizilmiştir (Norton vd., 2014).

Tablo 3. Ülke- Yazar Genel Dağılımı

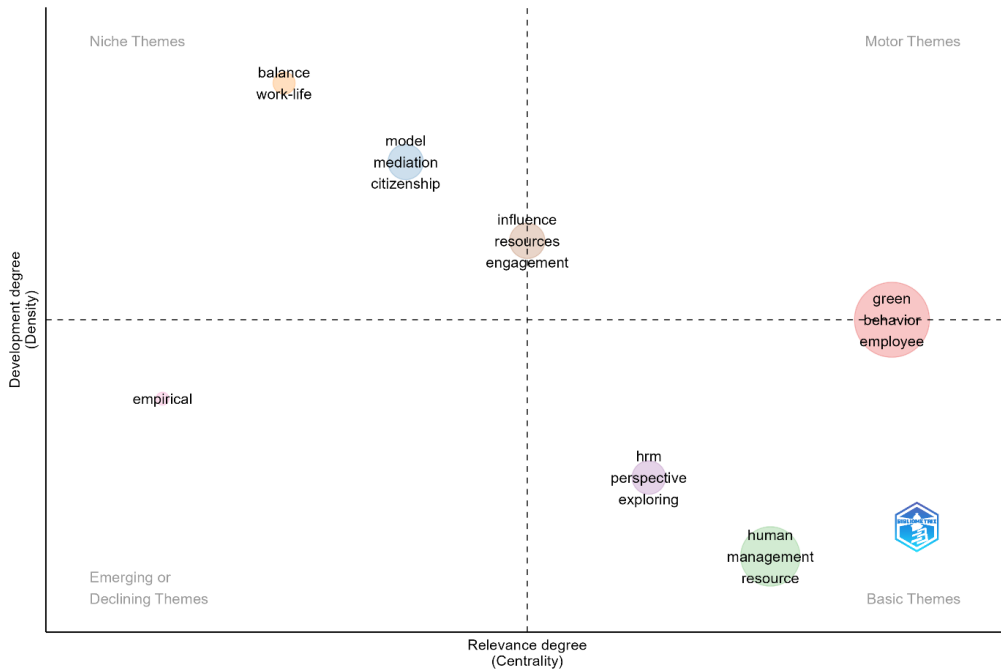


Tablo 4. Konuların Ükelere Göre Dağılımı



Yeşil işyerleri kavramının dünya genelindeki resmini ortaya koymak üzere hazırlanan Tablo 3-4, doğu ve batı farklılaşmasının var olduğunu göstermektedir. Çin yazar ve sayısı anlamında (haliyle literatürde farklı boşlukları doldurucu konuları da ortaya çıkarıcıdır) önde yer almaktadır, onu sırasıyla Hindistan ve Pakistan (doğu ülkeleri) takip etmektedir. Amerika Birleşik Devletleri ve AB ülkeleri ise batı farklılaşmasında ön plana çıkmaktadır. Yayınların içeriklerine baktığımızda Çin’in hem çoklu yazarlı yayınlara sahip olduğu, hem de farklı ve güncel olarak tabir edebileceğimiz konu başlıklarında yayın yapmasının bir sonucu olduğu söylenebilir. Tablo 4’te yansıtıldığı üzere, yeşil insan kaynakları yönetimi, yeşil davranış, sürdürülebilirlik, yeşil liderlik, yeşil kültür, çalışan katılımı, çevresel kaygı, psikolojik anlaşıma, çevreci davranış, yeşil inovasyon, örgütsel bağlılık gibi kavramlar araştırmaların başlık ve özetleri içerisinde yer almaktadır. Ülke bağlamında konuların dağılımı daha detaylı incelendiğinde ise Amerika Birleşik Devletleri, Almanya ve Avustralya gibi sürdürülebilirlik denetim mantığının diğer sayılan doğu ülkelerine göre daha belirgin olduğu ve denetim mekanizmalarının çalıştırıldığı düşüncesine dayanarak ‘yeşil inovasyon’u tartıştıkları görülmektedir. Hindistan, Pakistan ve Mısır kökeninde yapılan çalışmaların ise dünya genelinde imalat tedarikçisi olma durumları, iş sağlığı ve güvenliği konularında henüz belirli bir standartların olmadığı tartışıldığı veya çevresel uyum politikalarının, yeşil işyeri olmadaki katkısının bilindiği ancak yeşil inovasyondan daha ziyade çalışan motivasyonu gibi daha öncül değişkenlerin sorgulandığı görülmektedir (Burki ve Dahlstrom, 2017; Leenders ve Chandra, 2013; Zhu vd., 2017). Bir başka ifade ile yeşil inovasyonun ekonomik değerinden ziyade, çevresel bakış açısından değerine daha fazla önem verilmektedir (Li vd., 2017; Chen ve Hung, 2014).

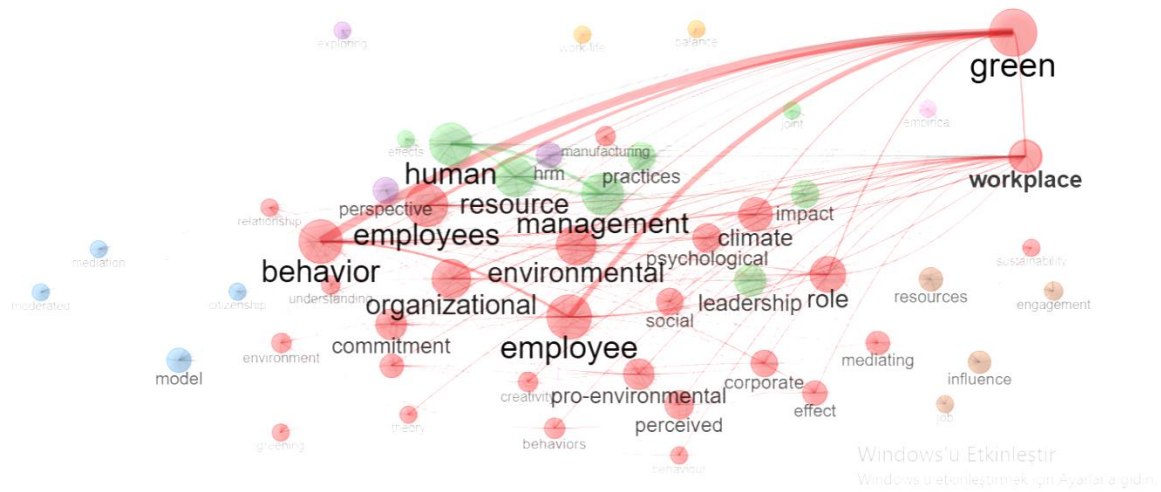
Tablo 5. Tematik Evrim Haritası



*Haritalandırma 50 başlık (title) üzerinden yapılmıştır.

Tematik evrim haritasına bakıldığında insan kaynakları yönetimi ve bakış açısı ile temellenen, ampirik çalışmaların (Baykal ve Bayraktar, 2022, Yuan vd., 2024, Pătraş, 2025) artışa geçtiği ve ‘yeşil, davranış ve çalışan’ kavramlarıyla birleşik bir çalışma alanına evrildiği gözükmemektedir. Niş alanlar olarak, çalışma ve hayat dengesi (Muster ve Scrader, 2011; Iddagoda vd., 2021; Manoj vd., 2022,), refah ve esenlik (Jeronimo vd., 2025), çalışan katılımını arttıran uygulamalar (Tran, 2023) ve bu uygulamaların etkisi (Yang vd., 2025) vb. alanların günümüzde çalışma sayılarının arttığı görülebilmektedir.

Tablo 6. Araştırma Başlığında Yeşil Kelimesi ile Network Haritası



Yeşil kelimesi yukarıda da belirtildiği üzere yeni bir sürdürülebilirlik politikası olarak ‘yeşil insan kaynakları yönetimi veya uygulamaları’ olarak ön plana çıkmaya başlamıştır. İşyeri kavramı ise yeşil ile bağlantılı olmak ile birlikte, aradaki bağın henüz oldukça ince olması, yeşil işyeri kavramının oluşumunun devam ettiğini göstermektedir. Sürdürülebilirlik ve çevresel adaptasyon ile ilişkisi göz önüne alındığında, ürün-hizmet ve süreçlerde yapılacak inovasyonlar, çalışanların yeşil davranışlarını ve bu dönüşüme katılımları, örgüt kültürünün bu yönde oluşturulması meseleleri ekonomik ve çevresel anlamda başarıyı yakalamada kritik faktörler olarak yer almaktadır (Takalo ve Tooranloo, 2021). Dolayısıyla işyeri kelimesi ile ‘etki, iklim, liderlik, sosyal, rol, kurumsal, davranış, örgüt, çevre, yönetim, bakış’ kavramları ile gösterilen network ilişkisi ‘yeşil’ ile aynı kavramlarla olan ilişkinin bir kökeni, bir yansıması sayılabilir.

“Yeşil işyeri” kavramı, sosyal eşitlik, çalışan refahı ve etik yönetim gibi daha geniş sürdürülebilirlik hedeflerini kapsayacak şekilde, geleneksel çevresel bakış açısı veya uyumun önüne geçtiği söylenebilir. Günümüzde, kuruluşların giderek daha fazla yeşil değerleri temel insan kaynakları politikalarına, çalışan eğitimine ve liderlik uygulamalarının içerisine yedirdiği görülmektedir. Gelecekte ise, yeşil işyerlerinin özellikle ESG (Çevresel, Sosyal ve Yönetişim) hesap verebilirliğine yönelik artan talepler ve çalışma modellerindeki pandemi sonrası dönüşümlerle birlikte stratejik bir varlık haline gelmesi beklenmektedir (Altman vd., 2022).

4. Sonuç

Bu çalışma, WoS veritabanında dizinlenen ilgili literatürün bibliyometrik analizini yaparak daha geniş bir sürdürülebilirlik söylemi içinde “yeşil işyeri” kavramının mevcut durumu ve sınır hatlarını belirlemeyi amaçlamıştır. Bu yaklaşımla, temel yaygın eğilimleri, etkili olan yazarları ve kurumları, iş birliği ağlarını ve tematik evrimi belirlenmiştir. Bulgular, alanın son on yılda, özellikle yeşil insan kaynakları uygulamaları, sürdürülebilir örgütsel davranış ve çevresel açıdan sorumlu inovasyon alanlarında ivme kazandığını ortaya koymaktadır. Bunun yanında, çevre bilimini, örgütsel çalışmaları ve insan kaynakları yönetimini entegre eden yeşil işyeri araştırmasının disiplinler arası doğasının olduğu vurgulanabilmektedir. “Yeşik İK”, “sürdürülebilir liderlik” ve “çalışan katılımı” gibi temaların ortaya çıkması, altyapı tabanlı sürdürülebilirlik uygulamalarına geçişi göstermektedir. Dahası, araştırma çıktılarının belirli bölgelerde yoğunlaşması, küresel bilgi üretimine bölgesel (coğrafi açıdan) olarak daha çeşitli katkılara ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir.

Yeşil işyeri kavramını ele alan bu çalışmada yapılan literatür taraması ile anlamı ve indirgenen yayınların bibliyometrik analizi ile bağlantılı olduğu diğer kavramlar, olası ilişkileri ve kavramın evrimi ortaya konulmuştur. Metin içerisinde ikili yön olarak benzetilen yapı, birey tabanlı (bireye özel, entelektüel ve sosyal çıktıların oluşu) ve örgüt düzeyi tabanlı (çalışan ve iş odaklı diyebileceğimiz) olarak ifade edilmişti. Buna göre hem örgüt hem birey tabanlı uygulamalar; ‘çevresel performans’, ‘sürdürülebilir performans’, ‘çalışanların yeşil davranışları (pro-environmental)’, ‘kurumsal sosyal sorumluluk’ ve ‘finansal sürdürülebilirlik’ olarak ana başlıklar altında toplandığı belirtilebilir. Bu durum, yapılan arama sorucu kategorize edilen yayınların içeriğini yansıtmaktadır.

Network haritası ve tematik evrimden de görüleceği gibi *yeşil olma* ve *yeşile olan bakış* ön plana çıkan kavramlar olmaya devam edecektir. Yeşil olmanın elbette gezegen ve sınırlı kaynaklar ile dönüşümü bir yana, bireylerin de kendilerine olan çıktıları veya performanslarının artmasına neden olabilecek tüm uygulamalar diğer bir yana, bilinçli olarak *iş, çalışma, işyeri* olguları ile bütünleştiği bir yapının gerekliliği bu çalışmada vurgulanmak istenmektedir. Literatürdeki insan kaynakları yönetimi uygulamalarının; bireylerin yetenekleri, psikolojik inanç ve niyetleri ve onların yeşil olabilme bakış açıları aslen bir nevi entelektüel olarak çıktıya dönüştüğü zaman sürdürülebilirlik hedefleri (ekolojik, sosyal ve ekonomik) bütüncül olarak gerçekleşmeye daha yakın olacaktır. Elbette işletmecilik dünyasında uygulamaların ve çıktıların işletme stratejilerine, paydaş davranışlarına ve sektöre etki ettiği bilinmektedir. Buna göre, işyerleri vasıtasıyla yeşil olabilme daha ön plana çıkabilecektir. Bu anlamda da yeşil insan kaynakları literatürün büyümesi olağandır. Bu sayede sürdürülebilirlik temel adımları sosyal, ekonomik ve çevresel atılacak ve örgütsel çıktılara (örn: örgütsel başarı, performans, müşteri tatmini, stratejik büyüme, öğrenen organizasyon olabilme ve elbette finansal çıktılar) ulaşılabilmesi daha mümkün olacaktır.

Araştırmanın sınırlılıkları arasında tek bir veritabanında yer alan makalelerden ve araştırmacı tarafından yapılan kategorizasyon sayılabilir. Diğer veri tabanından da makaleler çekilerek bilginin artırımı söz konusu olabilecektir. Bir diğer limit olarak, araştırma çerçevesi dahilinde, kavramın genel anlamını açıklayıcı ve güncel yansımaları ortaya koyma amacı taşınmasıdır. İleri ki çalışmalar, teorik temelleri inceleyici olabilir. Yeşil dijitalleşme ve uzaktan çalışma altyapıları gibi teknolojik gelişmelerin işyerindeki sürdürülebilirlik çerçevelerini nasıl yeniden şekillendirdiğini inceleyebilir. Ayrıca, sektörler arası işbirliklerinin ve disiplinler arası yaklaşımların entegrasyonu, yeşil işyeri stratejilerini büyük ölçekte işlevsel hale getirmede önemli bir rol oynaması beklenmektedir. Bununla birlikte, yeşil insan kaynakları yönetimi kavramının öne çıkması nedeniyle uygulamalar daha ayrıntılı incelenebilir. Bireylerin yeşil olabilmeleri adına kolektivist ve bireysel kültür farklılaştırması gözetim çalışmaları yapılabilir. Bu durum ilgili ülke- sektör- örgüt kültürünü ortaya koyabilecek ve sürdürülebilirlik politikalarına karar veren ve uygulayıcılar açısından ön görüş sağlayabilecektir.

Etik Beyanı

Bu çalışmanın hazırlanma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyulduğu ve yararlanılan tüm çalışmaların kaynakçada belirtildiği beyan olunur.

It is declared that scientific and ethical principles have been followed while carrying out and writing this study and that all the sources used have been properly cited.

Araştırmacının / Araştırmacıların Katkı Oranı

Makale sahibini çalışmanın kendi çabasının sonucu olduğunu belirtir.

The author of the article states that the work is the result of her own efforts.

Destek ve Teşekkür

Çalışma, kamusal, özel, ticari nitelikte ya da kar amacı gütmeyen herhangi bir kurumdan destek alınmadan hazırlanmıştır.

This research received no specific grant from any funding agency in the public, commercial, or not-for-profit sectors.

Çatışma Beyanı

Çalışmanın yazarı, herhangi bir çıkar çatışması olmadığını beyan etmektedir.

The author declare that she has no competing interests.

KAYNAKÇA / REFERENCES

- Ahmed, M., Zehou, S., Raza, S. A., Qureshi, M. A., & Yousufi, S. Q. (2020). Impact of CSR and environmental triggers on employee green behavior: The mediating effect of employee well-being. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(5), 2225-2239.
- Aguilera, R. V., Rupp, D. E., Williams, C. A., & Ganapathi, J. (2007). Putting the S back in corporate social responsibility: A multilevel theory of social change in organizations. *Academy of management review*, 32(3), 836-863.
- Aguinis, H., & Glavas, A. (2012). What we know and don't know about corporate social responsibility: A review and research agenda. *Journal of management*, 38(4), 932-968.
- Ala-Laurinaho, A., Moilanen, F., Turunen, J. & Alasoini, T. (2023). Climate change and work - Survey data collection for employees. Finnish Institute of Occupational Health, www.worklifedata.fi. Erişim tarihi: 07/05/2025. <https://www.worklifedata.fi/en/data/climate-change-and-work-survey-data-collection-for-employees>
- Altman, E. J., Kiron, D., Jones, R., & Schwartz, J. (2022). Orchestrating workforce ecosystems: Strategically managing work across and beyond organizational boundaries. *MIT Sloan Management Review and Deloitte*.
- Amrutha, V. N., & Geetha, S. N. (2020). A systematic review on green human resource management: Implications for social sustainability. *Journal of Cleaner production*, 247, 119131.
- Andresen, S. (1996). Implementation of international environmental commitments: the case of the Northern Seas. *Science of the Total Environment*, 186(1-2), 149-167. [https://doi.org/10.1016/0048-9697\(96\)05095-4](https://doi.org/10.1016/0048-9697(96)05095-4)
- Aria, M., & Cuccurullo, C. (2017). *bibliometrix*: An R-tool for comprehensive science mapping analysis. *Journal of Informetrics*, 11(4), 959-975.
- Bansal, P., & Roth, K. (2000). Why companies go green: A model of ecological responsiveness. *Academy of Management Journal*, 43(4), 717-736.
- Baxter, B. (1999). *Ecologism. An Introduction*. Edinburgh: Edinburgh University Press.
- Baykal, E., & Bayraktar, O. (2022). Green human resources management: A novel tool to boost work engagement. *Frontiers in Psychology*, 13, 951963.
- Birleşmiş Milletler (2015). Report of the World Commission on Environment and Development: Our Common Future. Erişim tarihi: 01.05.2025, <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/5987our-common-future.pdf>
- Bowen, A., Kuralbayeva, K., & Tipoe, E. L. (2018). Characterising green employment: The impacts of ‘greening’ on workforce composition. *Energy Economics*, 72, 263-275.
- Burki, U., & Dahlstrom, R. (2017). Mediating effects of green innovations on interfirm cooperation. *Australasian Marketing Journal*, 25(2), 149-156.
- Carroll, A. B. (1999). Corporate social responsibility: Evolution of a definitional construct. *Business & society*, 38(3), 268-295.
- Chen, H., Mi, L., Xu, T., Wang, X., & Qiao, L. (2024). Whether and how role stressors trigger employee non-green behaviors? The mediating role of emotional exhaustion. *Journal of Environmental Planning and Management*, 1-25.

Chen, J., & Zhang, A. (2024). Greening the cubicle: unraveling the impact of corporate environmental ethics on employees' green innovative behavior through the affective events theory. *Current Psychology*, 43(31), 25820-25835.

Chen, P. C., & Hung, S. W. (2014). Collaborative green innovation in emerging countries: a social capital perspective. *International Journal of Operations & Production Management*, 34(3), 347-363.

Cheng, Y., Masukujjaman, M., Sobhani, F. A., Hamayun, M., & Alam, S. S. (2023). Green logistics, green human capital, and circular economy: the mediating role of sustainable production. *Sustainability*, 15(2), 1045.

Clapp, J., & Dauvergne, P. (2011). *Paths to a green world: The political economy of the global environment*. MIT press.

Cop, S., Alola, U. V., & Alola, A. A. (2020). Perceived behavioral control as a mediator of hotels' green training, environmental commitment, and organizational citizenship behavior: A sustainable environmental practice. *Business Strategy and the Environment*, 29(8), 3495-3508.

Crook, C. (2005) 'The Good Company', *Economist* (22 Ocak): 3–4.

Dobson, A. (2000). *Green Political Thought*. Third Edition. London: Routledge.

Dumont, J., Shen, J., & Deng, X. (2017). Effects of green HRM practices on employee workplace green behavior: The role of psychological green climate and employee green values. *Human resource management*, 56(4), 613-627.

EC (2011). A renewed EU strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011DC0681>

EU-OSHA (2023). Health and safety of workers in green jobs – OSHwiki. European Agency for Safety and Health at Work (europa.eu). <https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/health-and-safety-workers-green-jobs>

Gatti, L., Seele, P., Rademacher, L. (2019). Grey zone in – greenwash out. A review of greenwashing research and implications for the voluntary-mandatory transition of CSR. *International Journal of Corporate Social Responsibility* 4, 6. <https://doi.org/10.1186/s40991-019-0044-9>

Hasan, A., Zhang, X., Mao, D., Kashif, M., Mirza, F., & Shabbir, R. (2024). Unraveling the impact of eco-centric leadership and pro-environment behaviors in healthcare organizations: Role of green consciousness. *Journal of Cleaner Production*, 434, 139704.

Huang, Y. C., Gong, T. J., & Shih, L. T. (2024). Examining the impact of green human resource management on green innovative work behavior: A multilevel analysis. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 31(6), 6401-6418.

Iddagoda, A., Hysa, E., Bulińska-Stangrecka, H., & Manta, O. (2021). Green work-life balance and greenwashing the construct of work-life balance: Myth and reality. *Energies*, 14(15), 4556.

Jerónimo, H. M., Tigre, F. B., Henriques, P. L., & Lourenço, M. C. (2025). Green work-life synergy? Exploring pathways from green HRM to organizational environmental performance. *Review of Managerial Science*, 1-29.

Jones, V. (2008). *The Green Collar Economy. How One Solution Can fix Our Two Biggest Problems*. New York: HarperOne.

Joshi, A., Kataria, A., Rastogi, M., Beutell, N. J., Ahmad, S., & Yusliza, M. Y. (2023). Green human resource management in the context of organizational sustainability: A systematic review and research agenda. *Journal of Cleaner Production*, 430, 139713.

Kallio, T. J. (2007). Taboos in corporate social responsibility discourse. *Journal of Business Ethics*, 74, 165-175.

Karakhan, A. A., Nnaji, C. A., Gambatese, J. A., & Simmons, D. R. (2023). Best practice strategies for workforce development and sustainability in construction. *Practice Periodical on Structural Design and Construction*, 28(1), 04022058.

Kilbourne, W. E. (1995). Green advertising: salvation or oxymoron?. *Journal of Advertising*, 24(2), 7-20.

Kim, A., Kim, Y., Han, K., Jackson, S. E., & Ployhart, R. E. (2017). Multilevel influences on voluntary workplace green behavior: Individual differences, leader behavior, and coworker advocacy. *Journal of management*, 43(5), 1335-1358.

Leenders, M. A., & Chandra, Y. (2013). Antecedents and consequences of green innovation in the wine industry: The role of channel structure. *Technology Analysis & Strategic Management*, 25(2), 203-218.

Li, D., Zheng, M., Cao, C., Chen, X., Ren, S., & Huang, M. (2017). The impact of legitimacy pressure and corporate profitability on green innovation: Evidence from China top 100. *Journal of cleaner production*, 141, 41-49.

Llewellyn, A. B., Hendrix, J. P., and Golden, K. C. (2008). *Green Jobs: a guide to eco-friendly employment*. Avon, Mass.: Adams Media Corp.

Loureiro, S. M., Sardinha, I. M. D., & Reijnders, L. (2012). The effect of corporate social responsibility on consumer satisfaction and perceived value: the case of the automobile industry sector in Portugal. *Journal of cleaner production*, 37, 172-178.

Manoj, G., Jeneffa, L., Sarah, S., Velmurugan, T., & Çapraz, K. (2022). Impact of Green HRM on Work-Life Balance of Employees in Automobile Industry: An Empirical Investigation. *Calitatea*, 23(191), 129-136.

Muster, V., & Schrader, U. (2011). Green Work-Life Balance: A New Perspective for Green HRM. *Zeitschrift Für Personalforschung / German Journal of Research in Human Resource Management*, 25(2), 140–156. <http://www.jstor.org/stable/23279430>

Norton, T. A., Zacher, H., & Ashkanasy, N. M. (2014). Organisational sustainability policies and employee green behaviour: The mediating role of work climate perceptions. *Journal of Environmental Psychology*, 38, 49-54.

Norton, T. A., Zacher, H., Parker, S. L., and Ashkanasy, N. M. (2017) Bridging the gap between green behavioral intentions and employee green behavior: The role of green psychological climate. *J. Organiz. Behav.*, 38: 996–1015. doi: [10.1002/job.2178](https://doi.org/10.1002/job.2178).

OECD (2018). Beyond GDP. Measuring what counts for economic and social performance. Published on November 27, 2018. https://www.oecd.org/en/publications/beyond-gdp_9789264307292-en.html

Ones, D. S., & Dilchert, S. (2012). Environmental sustainability at work: A call to action. *Industrial and Organizational Psychology*, 5(4), 444-466.

Öztürk, O., Kocaman, R., & Kanbach, D. K. (2024). How to design bibliometric research: an overview and a framework proposal. *Review of Managerial Science*. <https://doi.org/10.1007/s11846-024-00738-0>

Pătraş, L., Villajos, E., Soriano, A., & Djourova, N. P. (2025). The Green Happy Productive Worker: Environmental Satisfaction as Mediator Between Green Human Resources Practices and Green Extra-Role Behaviors in Social Economy Organizations. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*.

Raikkonen, T. (2011). The greening of work: How green is green enough?. *Old site of Nordic Journal of Working Life Studies*, 1(1), 117-133.

Rayner, J. and Morgan, D. (2018). An empirical study of ‘green’ workplace behaviours: ability, motivation and opportunity. *Asia Pac J Hum Resour*, 56: 56-78. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12151>

REBA (2025). Reward and Employee Benefits Association. Erişim Tarihi: 03.04.2025 <https://reba.global/topic/strategy-policy/responsible-reward-esg.html>

Renner, M., Sweeney, S., and Kubit, J. (2008). *Green Jobs: Towards Decent Work in a Sustainable, Low-Carbon World*. New York: UNEP/ILO/IOE/ITUC.

Renwick, D. W., Redman, T., & Maguire, S. (2013). Green human resource management: A review and research agenda. *International journal of management reviews*, 15(1), 1-14.

Roszak, T. (1979). *Person/Planet. The Creative Disintegration of Industrial Society*. London: Victor Gollancz.

Rubel, M. R. B., Kee, D. M. H., & Rimi, N. N. (2021). Green human resource management and supervisor pro-environmental behavior: The role of green work climate perceptions. *Journal of Cleaner Production*, 313, 127669.

Sabokro, M., Masud, M. M., & Kayedian, A. (2021). The effect of green human resources management on corporate social responsibility, green psychological climate and employees’ green behavior. *Journal of Cleaner Production*, 313, 127963.

Saeed, B. B., Afsar, B., Hafeez, S., Khan, I., Tahir, M., & Afridi, M. A. (2019). Promoting employee's proenvironmental behavior through green human resource management practices. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(2), 424-438.

Sharma, P. (2020). A trend of CSR expenditure towards sustainable development and issue related to CSR implementations of reported companies in India. *Journal of Asia Entrepreneurship and Sustainability*, 16(4), 3-21.

Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of business research*, 104, 333-339.

Suri, F. K., & Banerji, A. (2016). Super generics—First step of Indian pharmaceutical industry in the innovative space in US Market. *Journal of Health Management*, 18(1), 161-171.

Takalo, S. K., & Tooranloo, H. S. (2021). Green innovation: A systematic literature review. *Journal of Cleaner Production*, 279, 122474.

Teperi, A. M., Lyytimäki, J., Heikkilä, T., Malve-Ahlroth, S., Mervaala, E., Ratinen, I., & Thatcher, A. (2025). What does it take to make a workplace just and green?: Systemic human factors approach. *European Journal of Workplace Innovation*, 9(1 & 2), 163-191.

Tian, H., Zhang, J., & Li, J. (2020). The relationship between pro-environmental attitude and employee green behavior: the role of motivational states and green work climate perceptions. *Environmental Science and Pollution Research*, 27(7), 7341-7352. <https://doi.org/10.1007/s11356-019-07393-z>

Todaro, D. L., & Torelli, R. (2024). From greenwashing to ESG-washing: A focus on the circular economy field. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 31(5), 4034–4046. <https://doi.org/10.1002/csr.2786>

Tran, N. K. H. (2023). An empirical investigation on the impact of green human resources management and green leadership on green work engagement. *Heliyon*, 9(11).

UNEP (2008). Green Jobs: Towards Decent Work in a Sustainable, Low-Carbon World, UNEP/ILO/IOE/ITUC, September 2008. Full report. International Labour Organization. <https://sdgs.un.org/publications/green-jobs-towards-decent-work-sustainable-low-carbon-world-17491>

Yang, D., Law, K. S., & Tang, G. (2025). To Be or Not to Be Green? The Double-Edged Sword of Pro-Environmental Pressure in the Workplace. *Human Resource Management*.

Yong, J. Y., Yusliza, M. Y., Jabbour, C. J. C., & Ahmad, N. H. (2020). Exploratory cases on the interplay between green human resource management and advanced green manufacturing in light of the Ability-Motivation-Opportunity theory. *Journal of Management Development*, 39(1), 31-49.

Yuan, Y., Ren, S., Tang, G., Ji, H., Cooke, F. L., & Wang, Z. (2024). How green human resource management affects employee voluntary workplace green behaviour: An integrated model. *Human Resource Management Journal*, 34(1), 91-121.

Zhu, Q., Feng, Y., & Choi, S. B. (2017). The role of customer relational governance in environmental and economic performance improvement through green supply chain management. *Journal of Cleaner Production*, 155, 46-53.