



## Sosyal Bilimler Atf İndeksinde Yer Alan Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi Konulu Makalelerin Bibliyometrik Analizi\*

*Bibliometric Analysis of Articles on Green Human Resource Management in the Social Sciences Attribution Index*

Onur ÇATALTEPE<sup>1</sup>, Yasemin HARMANCI<sup>2</sup>

1. Doktora Öğrencisi, Kayseri Üniversitesi, onurcataltepe.tr@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-2138-1848>
2. Doç. Dr., Kayseri Üniversitesi, [ykaya@kayseri.edu.tr](mailto:ykaya@kayseri.edu.tr), <https://orcid.org/0000-0003-3800-0244>

**Makale Türü**                      **Article Type**  
Araştırma Makalesi              ResearchArticle

**Başvuru Tarihi/Application Date**  
08.03.2024

**Yayına Kabul Tarihi/Acceptance Date**  
10.07.2024

**DOI**  
10.20875/makusobed.1449048

\*Bu çalışma 14-15 Ekim 2023 tarihlerinde Kayseri Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Fakültesi bünyesinde gerçekleştirilen 1. Uluslararası İnsan Kaynakları Yönetimi Kongresinde sözlü bildiri olarak sunulmuş tam metin olarak yayınlanmamıştır. 07 Mart 2024 itibarıyla veriler güncellenerek makale formatına dönüştürülmüştür.

### Öz

Son yıllarda çevrenin korunması ve sürdürülebilirliğe yönelik uygulamalar işletmeler için kritik öneme sahip bir konu haline gelmiştir. Bu nedenle olarak hem işletmeler hem de araştırmacılar insan kaynakları yönetimi uygulamalarının çevrenin korunması ve sürdürülebilir örgütsel stratejilere ne derecede katkı sağlayabileceğini araştırmaya başlamışlardır. Bunun sonucunda çalışanları çevreye duyarlı tutum ve davranışlara teşvik etmek anlamında kullanılan yeşil insan kaynakları yönetimi ortaya çıkmıştır. Bu çalışmada yeşil insan kaynakları yönetiminin mevcut durumunu tespit etmek ve gelecekte konu ile ilgili yapılacak çalışmalara bir kaynakça oluşturmak amacıyla sosyal bilimler alan indeksinde yer alan makalelerin yayın yılı, yayımlandıkları dergiler, atf sayıları, kullanılan anahtar kelimeler, yayımlandıkları ülkeler ve kurumlar incelenmiştir. Bu amaçla; Web of Science veri tabanı kullanılarak Sosyal Bilimler Atf Dizininde (SSCI) "Green Human Resource Management" anahtar kelimesi taranmıştır. İşletme ve yönetim alanında yer alan 135 makale üzerinden analizler gerçekleştirilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi, Sürdürülebilirlik, Yeşil Yönetim, Bibliyometrik Analiz

### Abstract

In recent years, environmental protection and sustainability practices have become a critical issue for businesses. For this reason, both businesses and researchers have started to investigate to what extent human resource management practices can contribute to environmental protection and sustainable organizational strategies. As a result, green human resource management, which is used to encourage employees to adopt environmentally friendly attitudes and behaviors, has emerged. In this study, in order to determine the current status of green human resources management and to create a bibliography for future studies on the subject, the publication year, journals, number of citations, keywords used, countries and institutions where the articles in the social sciences field index were examined. For this purpose; the keyword "Green Human Resource Management" was searched in the Social Sciences Citation Index (SSCI) using the Web of Science database. Analyses were conducted on 135 articles in the field of business and management.

**Keywords:** Green Human Resource Management, Sustainability, Green Management, Bibliometric Analysis

### Bu makaleye atıfta bulunmak için:

Çataltepe, O. ve Harmancı, Y. (2024). Sosyal bilimler atf indeksinde yer alan yeşil insan kaynakları yönetimi konulu makalelerin bibliyometrik analizi. *MAKU SOBED*, (40), 1-18. <https://doi.org/10.20875/makusobed.1449048>

## EXTENDED SUMMARY

**The Research Problem and Research Questions:** In this study, to determine the current status of green human resource management and to create a bibliography for future studies on the subject, the year of publication, journals, number of citations, keywords used, countries and institutions where the articles in the social sciences field index were examined.

In line with the aim of the research, the following questions were sought to be answered regarding the studies written on green human resource management. (1) What is the distribution of articles according to years? (2) Which are the most cited articles? (3) What is the distribution of articles according to the journals in which they are published? (4) What are the most used keywords? (5) Which elements are prominent in the reference, journal, and author co-citation network?

**Literature Review:** When the literature is examined, there are many studies in which Green HRM is associated with different concepts such as environmental performance, leadership, organizational citizenship, green behavior of employees, and green innovation. Paillé et al. (2014) concluded that environmental organizational citizenship behavior fully mediates the relationship between strategic human resource management and environmental performance. Gilal et al. (2019) determined the relationship between Green HRM and environmental performance and concluded that Green HRM practices affect environmental performance. Singh et al. (2020) concluded that Green HRM affects the environmental performance of the business through green innovation. Mansoor et al. (2021) determined the mediating effect of Green HRM in the relationship between green human capital and corporate environmental performance. Hameed et al. (2021) concluded that Green transformational leadership mediates the relationship between Green HRM practices and Green organizational support.

**Methodology:** For the articles on Green Human Resource Management, which constitutes the sample of the study, the Social Sciences Citation Index (SSCI) was selected using the Web of Science database. On March 7, 2024, "Green Human Resource Management" was typed, and a search was performed within the subject. The search area was determined as "Business" and "Management". As a result of the search, a total of 136 articles in the SSCI index were reached, one article whose content could not be reached was excluded, and a total of 135 articles were analyzed using the VOSviewer program.

**Results and Conclusions:** Green HRM has become a critically important issue both in the business and academic world in recent years. HRM, which seems to be the main element in the implementation of sustainable environmental policies of enterprises, plays a major role in solving environmental problems and encouraging green attitudes and behaviors of employees towards the environment. In the research findings, it was determined that the studies on Green HRM showed a significant increase as of 2019 and the most studies were conducted in 2022 with 33 articles. When the number of authors of the articles scanned in the SSCI index was analyzed, it was determined that the studies with three authors were the most common. It was determined that studies on green HRM were published in 41 different journals. As a result of the author's keyword analysis on Green HRM, it was determined that the most frequently used keyword was "Green Human Resource Management". This keyword was used in 69 different articles. As a result of the reference co-citation analysis, it was determined that the most cited study was Renwick et al. (2012)'s article titled "Green Human Resource Management: A Review and Research Agenda". As a result of the journal co-citation analysis, it was determined that the most cited journal was "The Journal of Cleaner Production". In the author co-citation network analysis, it was determined that the author named Jabbour was the most cited. In the results of the country network in the co-authorship analysis, it was determined that most studies on Green HRM were conducted in the People's Republic of China. In the results of the university network, where the institutions where these studies were conducted were examined and it was determined that the institution where the most cited studies were conducted was "The University of Milan".

This study consists of articles in the field of management and business administration that were scanned in the SSCI citation index in the Web of Sciences database between 2013 and 2023 and whose publication language is English. The limitation of the study is that conferences, book chapters, and articles indexed in SCI-EXPANDED, ESCI, and CPCI-SSH are not included. It is thought that it is important to include the excluded areas in future studies to enrich the Green HRM literature.

## 1. GİRİŞ

Yeşil kavramı son yıllarda gerek akademisyenlerin gerekse sektör uygulayıcıların dikkatini çeken önemli bir kavram olarak ifade edilmektedir (Yong vd., 2019). Yeşil pazarlama, yeşil muhasebe, yeşil perakendecilik, yeşil yönetim ve yeşil insan kaynakları gibi konularla birlikte yönetim alanında yeşil kavramının giderek büyüyen bir literatürü bulunmaktadır (Renwick vd., 2012). Çevreye uygun faaliyetler için kullanılan yeşil kavramına olan ilgi Kyoto 1997, Bali 2007 ve Kopenhag 2009 gibi iklim değişikliğiyle mücadeleyle yönelik belirli anlaşmalardan kaynaklanmaktadır (Ahmad, 2015).

Çevresel konulardaki farkındalığın artmasıyla beraber yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi (YİKY) alanındaki çalışmalarda artış göstermektedir (Tanova ve Bayıghomog, 2022). Yeşil insan kaynakları yönetimi, çevre açısından olumlu çıktılar sağlayan İK faaliyetleri olarak tanımlanmaktadır (Renwick vd., 2012). Özellikle çevre yönetimi ve kaynakların sürdürülebilir gelişimi konusunda farkındalığın arttığı günümüzde yeşil insan kaynakları yönetimi, çevresel ve ekolojik amaçlara yönelik insan kaynakları yönetimi uygulamalarını ifade etmektedir (Singh vd., 2020). Yeşil insan kaynakları, çalışma ortamında çalışanları çevre yanlısı tutum ve davranışlara teşvik etmek anlamında kullanılmaktadır (Wielewska vd., 2022). Buna bağlı olarak insan kaynakları birimi sürdürülebilirlik ve çalışanların çevreye duyarlı davranışlarda bulunması ve katılımını sağlamada stratejik bir ortak rol oynamaktadır. (Sathasivam vd., 2021).

Bibliyometrik analiz, bilimsel yayın, makale, kitap ve diğer akademik kaynaklar gibi yazılı bilgi kaynaklarının, nicel ve nitel özelliklerinin incelendiği bir araştırma yöntemi olarak ifade edilmektedir. Bu tür analizler, araştırmaların, disiplinlerin ve bilim insanlarının oranları, performansları ve ilgili literatürün gelişimini gösteren önemli bilgiler sunmaktadır. Buna bağlı olarak bibliyometrik analizler, araştırmacılar için literatür boşluklarının belirlenmesi, stratejik planlamaların yapılması, kaynakların yönlendirilmesi ve fırsatların belirlenmesi gibi önemli kararların alınmasında sıklıkla kullanılmaktadır. Bu nedenle bibliyometrik analizler bir araştırma yöntemi ve destek aracı olarak akademik dünyada önemli önemli bir yer tutmaktadır.

Yeşil insan kaynaklarına yönelik literatür incelendiğinde konuyla ilgili farklı zaman dilimlerinde, farklı ölçütlerle ve farklı ortamlarda yer alan makaleler (Bahuguna vd., 2022; Fachada vd., 2022; Choudhary ve Datta, 2023; Khateeb ve Nabi, 2023) üzerinde bibliyometrik analizler yapıldığı görülmektedir. Bu araştırmada Web of Science veri tabanı üzerinde 2013-2023 yılları arasında Social Science Citation Index (SSCI) atıf indeksinde taranan “yeşil insan kaynakları yönetimi” konulu makaleler incelenmiştir. Elde edilen veriler VOSviewer 1.6.19 versiyonu kullanılarak haritalandırılmıştır.

## 2. YEŞİL İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ KAVRAMINA YÖNELİK BİR ALAN YAZIN TARAMASI

Son birkaç on yılda çevre kirliliğini önleme ve çevresel zararları azaltmaya yönelik proaktif kurumsal tepkiler oluşmaktadır (Renwick vd., 2012). 1990’lı yıllardan itibaren başlayan bu çevre farkındalığı ile işletmeleri daha yeşil bir hale getirmeyi amaçlayan çeşitli uygulama ve prosedürler ortaya çıkmaktadır. Bu uygulamalar arasında çevre için tasarım, ürünlerin yaşam döngüsünün takip edilmesi, tersine lojistik vb. sayılabilmektedir. Fakat tüm bu uygulamaların hayata geçirilmesi ve sağlıklı bir şekilde uygulanabilmesi çalışanların çevreye yönelik olumlu tutum ve davranışlarıyla mümkün olabilmektedir (Jabbour, 2011). Çevre konusunda artan kaygıdan dolayı işletmeler, çalışanlarını çevre yanlısı yeşil davranışlara teşvik etmek için yeşil insan kaynakları uygulamalarına ağırlık vermektedir (Renwick vd., 2012). İnsan kaynakları yönetimi, çalışanların çevreye yönelik tutumlarını, davranışlarını, bilgi ve motivasyonlarını tespit etme ve bunları etkileme kabiliyetine sahiptir. Dolayısıyla işletmeler, çevre dostu politikaları etkin bir şekilde uygulamak için İKY’den faydalanmaktadır (Saeed vd., 2019).

İnsan kaynakları yönetiminin, çevre yönetimi bağlamında işletme performansı ile ilişkili olduğu belirtilmektedir. Buna bağlı olarak çevre yönetim sisteminin işleyişini daha etkili hale getirebilecek bir dizi insan kaynağı uygulaması tanımlanmaktadır (Jabbour ve Santos, 2008). Dolayısıyla işletmelerin doğal çevreye mümkün olduğunca az zarar verme amacını gerçekleştirebilmesi için stratejik düzeyde uygun İKY uygulamalarını benimseyerek çalışanları dahil etmesi hayati önem taşımaktadır (Paillé vd., 2014). Bu uygulamalardan bazıları Tablo 1’de verilmiştir.

**Tablo 1.** İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Çevresel Yönetime Katkıları

<b>İşe alım ve Seçim</b>	İşe alım, potansiyel adayların önceden belirlenmiş ve önceden planlanmış boş pozisyonlara başvurmalarını teşvik eden örgütsel faaliyet olarak tanımlanmaktadır. Bu faaliyet çevresel boyutta düşünüldüğünde işletmenin çevresel performansı yüksek olan insanları çekmek için bir araç olarak kullanılmaktadır. Dolayısıyla çevre konusuna kendini adanmış çalışanların, çevre yönetimine liderlik etme becerisi gösterme potansiyeli tercih sebebi olmaktadır.
<b>Eğitim ve Geliştirme</b>	Eğitim, çalışanların davranışlarını bir dizi örgütsel hedefe ulaşmaya yönlendiren bir süreç ifade edilmektedir. Yalnızca belirli departmanlara özgü değil, işletmenin tüm çalışanları çevre konusunda eğitim alması gerekmektedir. Çevreye yönelik eğitimin bir sonucu olarak çalışanlar, çevresel kalitenin iyileştirilmesi konusunda daha bilinçli hale gelmektedir.
<b>Performans Değerlendirme ve Ödüllendirme</b>	Performans değerlendirme çalışanların performansını sorumluluklarına göre analiz eden ve bunun çıktıları sonucunda çalışanların verimliliğini artırmayı hedefleyen insan kaynakları boyutu olarak tanımlanmaktadır. Performans değerlendirme ve buna bağlı olarak ücretlendirme çalışanların çevresel davranışlarını da kapsamaktadır. Örneğin çalışanların atık azaltma, yeniden kullanım ve geri dönüşüm ilgilenme düzeyleri önem arz etmektedir.
<b>Ekip Çalışması</b>	Ekip çalışması, ortak amaç ve hedefler için bir araya gelen küçük bir grup anlamına gelmektedir. Çevre yönetimiyle ilgili sorunlara çözüm bulmak için ekip çalışmasının kullanılması özellikle üretim işletmeleri başta olmak üzere tüm sektörlerdeki işletmeler için büyük önem arz etmektedir. Çevreye yönelik oluşturulan bu gruplar literatürde yeşil ekipler olarak bilinmektedir ve çevresel sorunları çözmek için oluşturulan gönüllü çalışanlardan oluşan ekipler olarak tanımlanmaktadır.
<b>Örgüt Kültürü</b>	Bir şirket tarafından proaktif bir çevresel duruşun benimsenmesi, kurum kültürü, insan kaynakları yönetimi ve bu kurumsal alanın yetkinliklerindeki değişimlere de yansıtılmalıdır. Bu nedenle, örgüt kültürü ve insan kaynakları yönetimi, üstün çevresel modellerin başarılması için kritik unsurlar haline gelmektedir.
<b>Örgütsel Öğrenme</b>	Çevresel öğrenme dinamiklerine ve çalışanları tarafından geliştirilen ekolojik yetkinliklere sahip olmayı başaran kuruluşlar, yeşil pazarlarla ilgili fırsatları daha hızlı ve etkin bir şekilde keşfedebilmektedir. Bu nedenle örgütsel öğrenme işletmelerdeki çevre yönetiminin gelişiminde büyük önem arz etmektedir.

**Kaynak:** Jabbour ve Santos (2008) çalışmasından uyarlanmıştır.

Çevre sorunlarının ana nedenlerinin işletmeler olduğunu belirten Renwick vd. (2012) çevresel konuların ele alınmasında işletmelerin büyük rol oynaması gerektiğinin altını çizerek, çevresel problemlere karşı kurumsal bir yanıt olarak çeşitli İKY uygulamalarını beceri geliştirme, motivasyon ve çalışanların katılımı çerçevesinde özetlemektedir. Bu uygulamalar Tablo 2’de sunulmaktadır.

**Tablo 2.** Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Özeti

<b>Yeşil Yeteneklerin Geliştirilmesi</b>	<b>Yeşil Çalışanların Motive Edilmesi</b>		<b>Yeşil Fırsatlar Sağlanması</b>
<b>Başvuru Sağlama</b>	<b>Performans Yönetimi/Değerlendirme</b>	<b>Ücret ve Ödül Sistemleri</b>	<b>Destekleyici Örgüt kültürü</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>* İş tanımlarında belirtilen yeşil konular</li> <li>* Yeşil adaylar</li> <li>* Yeşil kriterler</li> <li>* Yeşil marka</li> <li>*Yeşil bilince sahip çalışanların işe alınması</li> <li>*İşe alıştırma süreçlerinde yeşil konular</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* PY sistemine yeşil performans göstergelerinin dahil edilmesi</li> <li>* Yeşil konularda işletme çapında iletişimin sağlanması</li> <li>*Yeşil çıktılara ulaşmaya yönelik hedeflerin belirlenmesi</li> <li>*Çevresel yönetim hedeflerine ulaşılmasını engelleyen sorunların tespiti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Çevresel yönetim çerçevesinde personel önerilerinin ödüllendirilmesi</li> <li>*Ücrete dayalı çevresel yönetim ödül sistemleri</li> <li>*Ücret sistemin yeşil hedeflerin dahil edilmesi</li> <li>*İyi bir çevresel yönetim için aylık primlerin verilmesi</li> <li>*Personelin yeşil davranışlarına bağlı ödül sistemleri</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Çevresel yönetimde daha geniş çalışan katılımını destekleyen bir kültür</li> <li>*Sendika üyelerine yönelik çevresel yönetim eğitim programları.</li> </ul>
<b>Eğitim ve Geliştirme</b>		<b>Çalışanların Katılımı</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>*Farkındalığı, becerileri ve uzmanlığı artırmak için çevresel yönetim eğitimi</li> <li>*Yeşil eğitim uygulamalarına gönüllü katılım</li> <li>*Yöneticiler için yeşil eğitim atölyeleri</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>*Çevresel yönetimde çalışan katılımı uygulamaları</li> <li>*Yeşil aksiyon takımları</li> <li>*Çalışanları çevresel yönetimi iyileştirmeleri için önerilerde bulunmaya teşvik etmek</li> <li>*Çevresel yönetimi destekleyecek yönetici davranışları</li> </ul>	

**Kaynak:** Renwick vd. (2012) çalışmasından uyarlanmıştır.

Literatür incelendiğinde yeşil insan kaynakları yönetiminin çevresel performans, liderlik, örgütsel vatandaşlık, çalışanların yeşil davranışı ve yeşil inovasyon gibi farklı kavramlarla ilişkilendirildiği birçok çalışma bulunmaktadır. Paillé vd. (2014) çalışmalarında çevreye yönelik örgütsel vatandaşlık davranışının, stratejik insan kaynakları yönetimi ile çevresel performans arasındaki ilişkiye tam olarak aracılık ettiği sonucuna ulaşmıştır. Gilal vd. (2019) çalışmalarında yeşil insan kaynakları yönetimi ile çevresel performans

ilişkiyi tespit etmiş ve yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamalarının çevresel performansı etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Singh vd. (2020) ise yeşil insan kaynakları yönetiminin yeşil inovasyon aracılığıyla işletmenin çevresel performansını etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Mansoor vd. (2021) ise yeşil insan sermayesi ile kurumsal çevre performansı arasındaki ilişkide yeşil insan kaynakları yönetiminin aracılık etkisini tespit etmişlerdir. Hameed vd. (2021) çalışmalarında yeşil dönüşümcü liderliğin yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamaları ile yeşil kurumsal destek arasındaki ilişkiye aracılık ettiği sonucuna ulaşmışlardır. İslam vd. (2021) etik liderliğin çalışanların çevreye yönelik vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisinde yeşil insan kaynakları yönetiminin aracılık etkisine sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Pham vd. (2019), Aboramadan ve Karatepe (2021) ve Lu vd. (2022) yeşil insan kaynakları yönetiminin çalışanların çevreye yönelik örgütsel davranışları üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Zhang vd. (2023) yeşil insan kaynakları yönetiminin ve liderin çevre yanlısı tutumunun sırasıyla çalışanların gönüllü yeşil davranışları üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Shah ve Soomro (2022) çalışmalarında, yeşil insan kaynakları yönetimi fonksiyonlarının (yeşil çalışan katılımı, yeşil ücret ve ödül yönetimi, yeşil performans yönetimi, yeşil eğitim, yeşil seçim) görevle ilgili yeşil davranışlar, gönüllü yeşil davranışlar ve yeşil inovasyon üzerinde pozitif ve anlamlı etkilerinin olduğunu tespit etmişlerdir.

### 3. METODOLOJİ

Bibliyometrik analiz, büyük hacime sahip verileri analiz ederek, gelişen trendler, araştırma bileşenlerini, literatür boşluklarını tespit etmeye yönelik bir teknik olarak ifade edilmektedir. Bibliyometrik analiz geniş veri setlerini analiz ederek haritalamayı mümkün kılmaktadır. Bu sayede akademisyenler, bir konuyla ilgili kapsamlı bir bilgi elde edebilmekte, konuyla ilgili boşlukları tespit edebilmekte, gelecekteki araştırmalarına yön verebilme imkanına sahip olmaktadır(Castañeda vd., 2022).

Bibliyometrik analiz, ilgili araştırma alanını nesnel bir şekilde haritalamak için kullanılan nicel bir yaklaşım olarak açıklanmaktadır. Bu yöntem araştırma konusuyla ilgili en etkili eserleri, yazarları, en çok kullanılan anahtar kelimeleri ve en çok ilişkilendirilen konuları gün yüzüne çıkarmaktadır(Tigre vd., 2022). Bibliyometrik analiz, araştırma konusuna yönelik ilgi faktörlerini belirlemek için konuyla ilgili yayınlardan veri toplamaktadır. Toplanan veriler arasında en sık alıntılanan yazarlar, makaleler, odak konuya yönelik en yüksek sayıda yayına sahip olan bilimsel dergiler ve yayın sayıları açısından konunun gelişimini değerlendirmektedir(Tierno vd., 2017).

Bu çalışmada yeşil insan kaynakları yönetiminin mevcut durumunu tespit etmek ve gelecekte konu ile ilgili yapılacak çalışmalara bir kaynakça oluşturmak amacıyla sosyal bilimler alan indeksinde yer alan makalelerin yayın yılı, yayımlandıkları dergiler, atıf sayıları, kullanılan anahtar kelimeler, yayımlandıkları ülkeler ve kurumlar incelenmiştir. Bu amaçla; 7 Mart 2024 tarihinde Web of Science veri tabanı kullanılarak Sosyal Bilimler Atıf Dizininde (SSCI) “Green Human Resource Management” anahtar kelimesi taranmıştır. Tarama alanı olarak “Yönetim” (Management) ve “İşletme” (Business), tarama yıl aralığı ise 2013-2023 olarak belirlenmiştir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki soruların cevabı aranmıştır.

- Makalelerin yıllara göre dağılımı nedir?
- En çok atıf alan makaleler hangileridir?
- Makalelerin yayımlandığı dergilere göre dağılımı nedir?
- En yaygın kullanılan anahtar kelimeler nelerdir?
- Referans, dergi ve yazar ortak atıf ağında hangi unsurlar ön plana çıkmaktadır?

#### 3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı, yeşil insan kaynakları yönetimi alanında mevcut durumu tespit etmek ve gelecekte yapılacak çalışmalar için kapsamlı bir kaynakça oluşturmaktır. Bu doğrultuda, sosyal bilimler alan indeksinde yer alan makaleler, yayın yılları, yayımlandıkları dergiler, atıf sayıları, kullanılan anahtar kelimeler, yayımlandıkları ülkeler ve kurumlar açısından incelenmiştir. Özellikle 2013-2023 yılları arasında, yönetim ve işletme alanlarında SSCI kapsamında “Green Human Resource Management” anahtar kelimesi kullanılarak yapılan tarama sonucunda elde edilen veriler analiz edilmiştir. Bu araştırma, GHRM alanındaki bilimsel literatürün gelişimini, yaygın kullanılan terimleri ve anahtar çalışmaların tespit edilmesini sağlayarak, akademisyenler ve uygulayıcılar için değerli bir referans kaynağı oluşturmayı hedeflemektedir. Bu sayede, yeşil insan kaynakları yönetimi konusunda daha derinlemesine anlayış geliştirilmesi ve gelecek çalışmalara ışık tutulması amaçlanmaktadır.

### 3.2. Araştırmanın Yöntemi

Dünya çapında en tanınmış veri tabanlarından biri olan Web of Science (WoS), bilimsel literatürü detaylı bir şekilde incelemeye olanak tanıyan bir kaynak sağlamaktadır. WoS, araştırmacıların kapsamlı ve kaliteli içeriklere ulaşmasını sağlayan önemli bir veri tabanı olarak öne çıkmaktadır. WoS'un Science Citation Index Expanded (SCIE), Social Sciences Citation Index (SSCI) ve Arts ve Humanities Citation Index (AveHCI) gibi çeşitli özel indekslerden oluşması, kalite ve nitelik açısından üst düzey dergileri kapsamına alarak güvenilir kaynaklar sunması akademik değerlendirmelerde ve bibliyometrik analizlerde tercih edilmesini sağlamaktadır.(Pranckutė, 2021). Dolayısıyla WoS, geniş kapsamlı içerikleri ile araştırmaların sadece atıf verilerini değil, aynı zamanda nasıl ve ne sıklıkla kullanıldığını da analiz etmeyi mümkün kılmaktadır(Wang vd., 2016). Buna bağlı olarak WoS'un geniş kapsamı, güvenilir verilere sahip olması, güçlü arama motorları ve gelişmiş arama özellikleri ile detaylı atıf ve kullanım analizleri sunması gibi özellikleri nedeniyle bu araştırmada WoS veri tabanı tercih edilmiştir.

Araştırmanın örneklemini oluşturan yeşil insan kaynakları yönetimi ile ilgili makaleler için Web of Science veri tabanı kullanılarak, Sosyal Bilimler Atıf İndeksi (SSCI) seçilmiştir. 7 Mart 2024 tarihinde "Green Human Resource Management" yazılarak konu içerisinde tarama gerçekleştirilmiştir. Tarama alanı "İşletme" (Business) ve "Yönetim" (Management) olarak belirlenmiştir. Tarama sonucunda SSCI indeksinde yer alan toplam 136 makaleye ulaşılmış, içeriğine ulaşılamayan 1 makale kapsam dışı bırakılarak toplam 135 makale VOSviewer programı kullanılarak analizler gerçekleştirilmiştir.

### 4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi üzerine son on yılda (2013-2023) yapılan çalışmaların yayın yılı, yayımlandığı dergi, yayınların yazarları, yayın başlıkları ve bu yayınların aldıkları atıf sayıları Tablo 1'de verilmiştir. Bu tarih aralığında yeşil insan kaynakları yönetimi konusundaki çalışmalarda 2019 yılından itibaren önemli artış olduğu; en fazla çalışmanın (31 adet) ise 2021 yılında gerçekleştiği görülmektedir. En fazla atıf yapılan makale (177) ise Ubeda-Garcia vd. (2021) tarafından yazılan ve *Journal of Business Research* dergisinde yayınlanan, "Corporate Social Responsibility And Firm Performance in The Hotel Industry. The Mediating Role of Green Human Resource Management And Environmental Outcomes" isimli makalenin olduğu görülmektedir.

Yeşil insan kaynakları yönetimi konusunda en çok atıf yapılan makale (177) Ubeda-Garcia, vd. (2021) "Corporate Social Responsibility and Firm Performance in The Hotel Industry. The Mediating Role of Green Human Resource Management and Environmental Outcomes" başlıklı makaledir. Bu makaleyi 170 atıf sayısı ile Carballo-Penela vd. (2023) araştırmacılarının "How Do GHRM Practices Influence Firms' Economic Performance? A Meta-Analytic Investigation of The Role of GSCM And Environmental Performance" başlıklı makalesi takip etmektedir. Atıf sayısı bakımından en yüksek üçüncü makale ise 165 atıf ile Irani vd. (2022) araştırmacılarının "Impact of Green Human Resource Management Practices on The Environmental Performance of Green Hotels" başlıklı çalışmasıdır. Bu araştırmacıları Al Kerdawy (2019) "The Role of Corporate Support for Employee Volunteering in Strengthening The Impact of Green Human Resource Management Practices on Corporate Social Responsibility in The Egyptian Firms" (164 atıf sayısı) ve Aftab vd. (2023) "Green And Non-Green Outcomes of Green Human Resource Management (GHRM) in The Tourism Context" (155 atıf sayısı) çalışmalar takip etmektedir.

**Tablo 3.** 2013-2023 Yılları Arasında En Çok Atıf Alan Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi Makaleleri

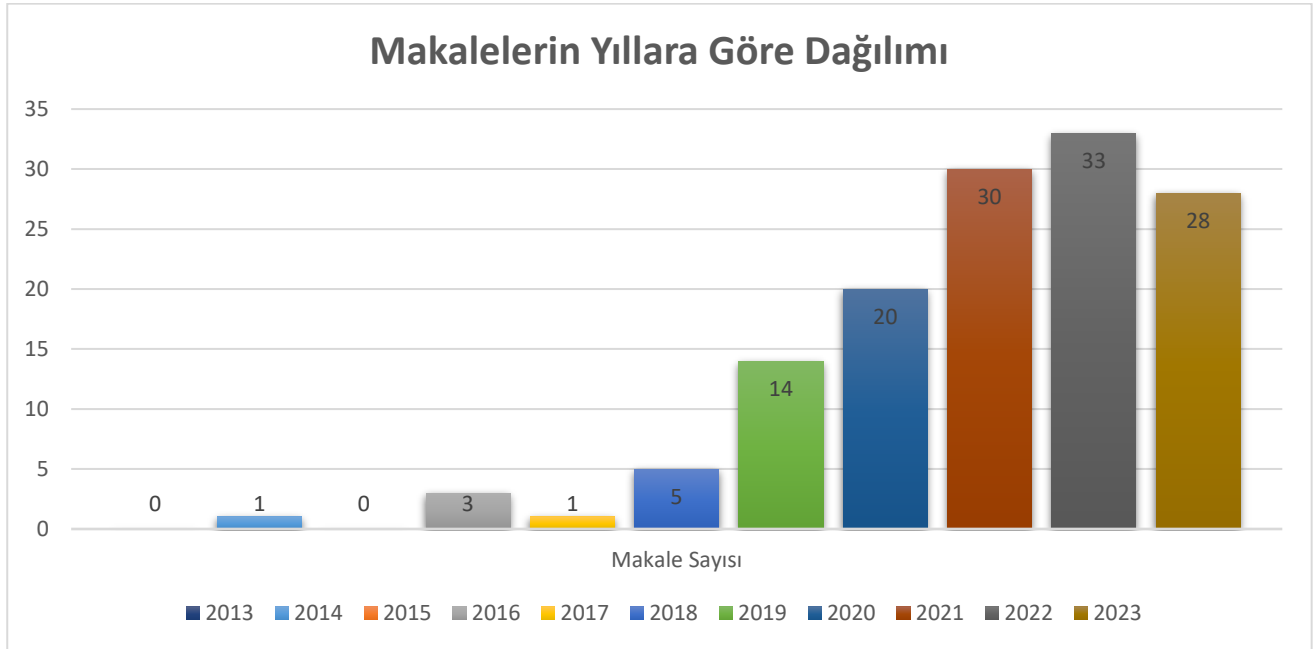
Yıl	Dergi Adı	Yazarlar	Atıf Sayısı	Başlık	Yöntem	Konu
2021	J. Bus. Res.	Ubeda-Garcia vd.	177	Corporate Social Responsibility and Firm Performance in The Hotel Industry. The Mediating Role of Green Human Resource Management and Environmental Outcomes	Anket	Otelcilik sektöründe kurumsal sosyal sorumluluk ile firma performansı ilişkisinde yeşil insan kaynakları yönetimi ve çevresel sonuçların aracılık rolü araştırılmıştır.

Yıl	Dergi Adı	Yazarlar	Atrf Sayısı	Başlık	Yöntem	Konu
2023	J. Bus. Res.	Carballo-Pencela, A vd.	170	How Do GHRM Practices Influence Firms' Economic Performance? A Meta-Analytic Investigation of The Role of GSCM and Environmental Performance	Literatür Taraması	Yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamalarının kuruluşların ekonomik performansı üzerindeki etkileri araştırılmıştır.
2022	J. Hosp. Market.	Irani vd.	165	Impact of Green Human Resource Management Practices on The Environmental Performance of Green Hotels	Anket	Yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamalarının otellerin çevresel performansları üzerindeki etkileri araştırılmıştır.
2019	Eur. Manag. Rev	Al Kerdawy	164	The Role of Corporate Support for Employee Volunteering In Strengthening The Impact of Green Human Resource Management Practices on Corporate Social Responsibility in The Egyptian Firms	Anket	Kurumsal sosyal sorumluluk uygulamalarının benimsenmesinde Yeşil insan kaynakları yönetiminin etkisini güçlendirmede çalışan gönüllülüğüne yönelik kurumsal desteğin rolü araştırılmıştır.
2023	Bus. Strateg. Environ.	Aftab, J; Abid, N; Cucari, N; Savastano, M	161	Green Human Resource Management and Environmental Performance: The Role of Green Innovation and Environmental Strategy in A Developing Country	Anket	Yeşil inovasyon, çevre stratejisi ve çevre yanlısı davranışın yeşil insan kaynakları yönetimi ile çevresel performans arasındaki ilişki araştırılmıştır.
2023	Tourism Manage.	Tandon, A; Dhir, A; Madan, P; Srivastava, S; Nicolau, JL	155	Green and Non-Green Outcomes of Green Human Resource Management (GHRM) in The Tourism Context	Anket	Yeşil insan kaynakları yönetiminin çalışanların yeşil ve yeşil olmayan davranışlarıyla ilişkisi araştırılmıştır.
2021	Corp. Soc. Resp. Env.	Ma vd.	149	Does Green Public Procurement Encourage Firm's Environmental Certification Practice? The Mediation Role of Top Management Support	Anket	Yeşil insan kaynakları yönetiminin stratejik perspektifinden Yeşil kamu alımlarının pazar baskısı ile işletmenin çevre sertifikasyon uygulaması arasındaki ilişki araştırılmıştır.
2022	Bus. Ethics Environ.	Al-Swidit vd.	144	How Does Consumer Pressure Affect Green Innovation of Manufacturing Smes in The Presence of Green Human Resource Management and Green Values? A Moderated Mediation Analysis	Anket	Bireysel yeşil değerlerin ılımlı etkisi altında tüketici baskısı ve yeşil inovasyon arasındaki ilişkide Yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamalarının aracılık rolü araştırılmıştır
2020	Technol. Forecast. Soc. Change	Singh vd.	141	Green Innovation and Environmental Performance: The Role of Green Transformational Leadership and Green Human Resource Management	Anket	Yetenek-motivasyon-fırsat teorisinden yararlanarak yeşil insan kaynakları yönetiminin yeşil dönüştürücü liderlik, yeşil inovasyon ve çevresel performans arasındaki ilişki araştırılmıştır.
2022	Int. J. Manpow.	Ali vd.	139	Green Intellectual Capital, Green HRM and Green Social Identity Toward Sustainable Environment: A New Integrated Framework forIslamic Banks	Anket	Yeşil insan kaynakları yönetiminin entelektüel sermayeyi kullanarak nasıl bir rol oynadığına ve Yeşil insan kaynakları yönetiminin İslami bankalarda çalışan bağlılığını, çevre dostu davranışı ve çevresel performansı üzerindeki etkileri araştırılmıştır.
2022	Hum. Resour. Manage.	Ren vd.	139	Leveraging Green HRM for Firm Performance: The Joint Effects of CEO Environmental Belief and External Pollution Severity and The Mediating Role of Employee Environmental Commitment	Anket	CEO'ların çevresel inancı ile dış kirlilik şiddetinin yeşil insan kaynakları yönetimi kullanımı üzerindeki ortak etkileri ve yeşil insan kaynakları yönetimi ile işletme performansı arasındaki ilişkide çalışanların yeşil bağlılıklarının aracılık rolü araştırılmıştır.
2016	Int.J. HRM	Guerci vd.	132	Translating Stakeholder Pressures into Environmental Performance- The Mediating Role of Green HRM Practices	Anket	Yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamalarının dış paydaşlardan gelen çevresel konulardaki baskılar ve çevresel performans arasındaki ilişkiye aracılık etmede oynadığı rolü araştırılmıştır.

Yıl	Dergi Adı	Yazarlar	Atıf Sayısı	Başlık	Yöntem	Konu
2020	Int. J. Manpow.	Shafaei vd.	132	Green Human Resource Management A Two-Study Investigation of Antecedents and Outcomes	Anket	Yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamalarının bireysel ve örgütsel düzeyde etkileri araştırılmıştır.
2021	Can. J. Adm. Sci.	Islam vd.	132	Ethical Leadership and Environment Specific Discretionary Behaviour: The Mediating Role of Green Human Resource Management and Moderating Role of Individual Green Values	Anket	Etik liderlik ile çevreye yönelik vatandaşlık davranışları arasında yeşil insan kaynakları yönetiminin aracılık rolü ve bireysel yeşil değerlerin moderatör etkisi araştırılmıştır.
2022	Corp. Soc. Resp. Env. Manag. Mon.	Lu vd.	131	Does Top Management Team Responsible Leadership Help Employees Go Green? The Role of Green Human Resource Management and Environmental Felt-Responsibility	Anket	Sosyal bilgi işleme teorisine dayanarak, üst yönetimin sorumlu liderliği ile çalışanların çevreye yönelik örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide yeşil insan kaynakları yönetiminin aracılık rolü araştırılmıştır.

Yeşil insan kaynakları yönetimine yönelik araştırmaların son on yıllık (2013-2023) dağılımını gösteren Grafik 1 incelendiğinde, toplam 135 makalenin 125 adedin son beş yıllık (2019-2023) süreçte ortaya çıktığı görülmektedir. Bu dönem içerisinde en fazla yayın 33 adet ile 2022 yılında yapılmıştır. Bu durum yeşil insan kaynakları yönetiminin son yıllarda artan önemini vurgulamaktadır.

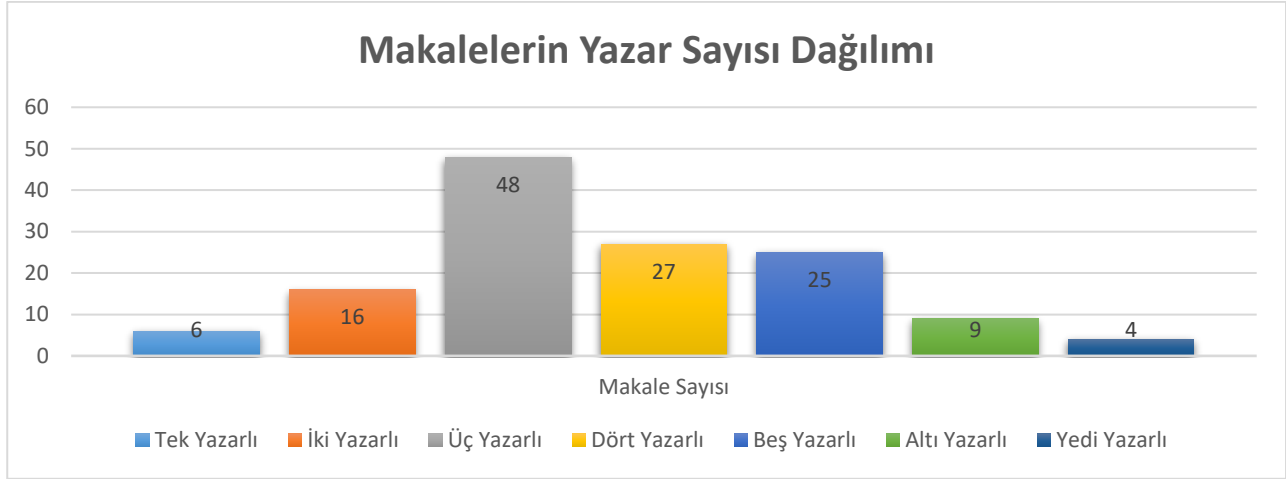
**Grafik 1.** Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi Makalelerinin Yıllara Göre Dağılımı



Yeşil insan kaynakları yönetimi makalelerinin yazar sayılarını içeren Grafik 2 incelendiğinde 2013-2023 yıllarını içeren on yılda SSCI'da en çok üç yazarlı çalışmaların yer aldığı görülmektedir. Bu çalışmaların dört yazarlı (27) ve beş yazarlı (25) çalışmalar takip etmektedir.



**Grafik 2.** Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi Makalelerinin Yazar Sayılarına Göre Dağılımı



Makalelerin yayımlandığı dergilere göre dağılımını içeren Tablo 4'te görüldüğü üzere 2013-2023 yılları arasında SSCI'da yeşil insan kaynakları yönetimi üzerine yapılan çalışmalar 41 farklı dergide yayınlanmıştır. En çok makalenin ise International Journal of Manpower (23 makale) ve Corporate Social Responsibility and Environmental Management (17 makale) dergilerinde yayımlandığı görülmektedir.

**Tablo 4.** Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi Çalışmaların Yayımlandığı Dergiler ve Toplam Atıf Sayıları

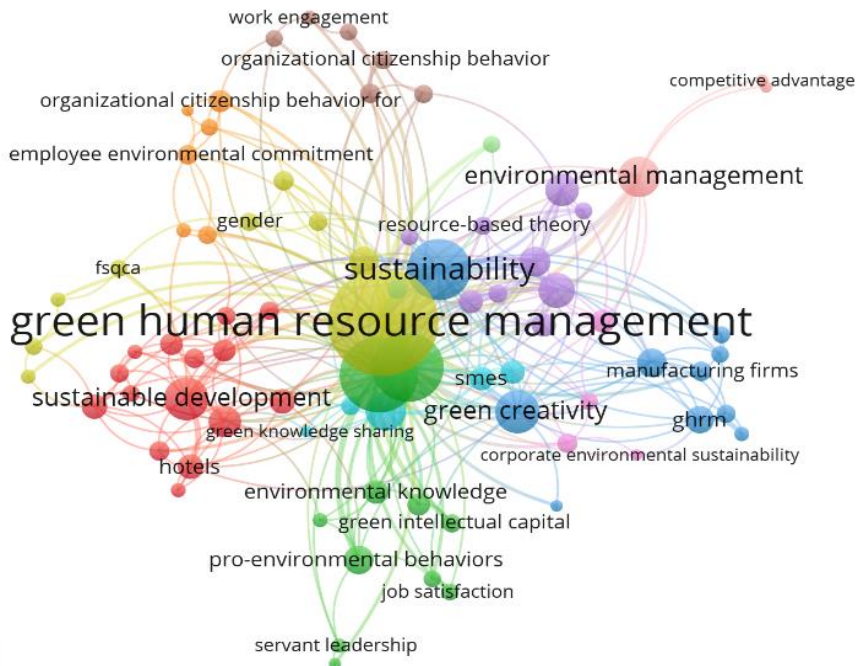
	DERGİLER	Makale Sayısı	Atıf Sayısı
1	INTERNATIONAL JOURNAL OF MANPOWER	23	873
2	COR. SOCIAL RESPONSIBILITY AND ENVIRONMENTAL MAN.	17	1137
3	BUSINESS STRATEGY AND THE ENVIRONMENT	15	811
4	INT. JOURNAL OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT	7	518
5	ASIA PACIFIC JOURNAL OF HUMAN RESOURCES	6	434
6	INT. JOURNAL OF CONTEMPORARY HOSPITALITY MAN.	5	184
7	EMPLOYEE RELATIONS	4	129
8	HUMAN RESOURCE MANAGEMENT	4	590
9	JOURNAL OF BUSINESS ETHICS	4	723
10	JOURNAL OF BUSINESS RESEARCH	4	202
11	TOURISM MANAGEMENT	4	519
12	JOURNAL OF MANUFACTURING TECH. MAN.	3	52
13	LEADERSHIP ORGANIZATION DEVELOPMENT JOURNAL	3	148
14	TECHNOLOGICAL FORECASTING AND SOCIAL CHANGE	3	1028
15	BUSINESS ETHICS THE ENVIRONMENT RESPONSIBILITY	2	14
16	JOURNAL OF HOSPITALITY AND TOURISM MANAGEMENT	2	57
17	JOURNAL OF HOSPITALITY MARKETING MANAGEMENT	2	56
18	JOURNAL OF INTELLECTUAL CAPITAL	2	79
19	PERSONNEL REVIEW	2	32
20	SUPPLY CHAIN MANAGEMENT-AN INT. JOURNAL	2	110
21	ASIAN BUSINESS MANAGEMENT	1	0
22	BALTIC JOURNAL OF MANAGEMENT	1	2
23	CANADIAN JOURNAL OF ADMINISTRATIVE SCIENCES	1	40
24	CHINESE MANAGEMENT STUDIES	1	37
25	EUROPEAN JOURNAL OF INNOVATION MANAGEMENT	1	87
26	EUROPEAN MANAGEMENT REVIEW	1	54
27	GERMAN JOURNAL OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT	1	1

	DERGİLER	Makale Sayısı	Atıf Sayısı
28	GROUP ORGANIZATION MANAGEMENT	1	125
29	HUMAN RESOURCE MANAGEMENT JOURNAL	1	2
30	HUMAN RESOURCE MANAGEMENT REVIEW	1	65
31	JOURNAL OF BUSINESS ECONOMICS AND MANAGEMENT	1	41
32	JOURNAL OF KNOWLEDGE MANAGEMENT	1	34
33	JOURNAL OF MANAGEMENT ORGANIZATION	1	3
34	KNOWLEDGE MANAGEMENT RESEARCH PRACTICE	1	5
35	MANAGEMENT DECISION	1	20
36	REVIEW OF MANAGERIAL SCIENCE	1	11
37	SERVICE INDUSTRIES JOURNAL	1	41
38	TECHNOLOGY ANALYSIS STRATEGIC MANAGEMENT	1	7
39	TRANSFORMATIONS IN BUSINESS ECONOMICS	1	4
40	IEEE TRANSACTIONS ON ENGINEERING MANAGEMENT	1	28
41	INTERNATIONAL JOURNAL OF EMERGING MARKETS	1	5

#### 4.1. Yazar Anahtar Kelime Ağı

Yeşil insan kaynakları yönetimi makalelerine yönelik yazar anahtar kelime analizinde anahtar kelime sayısı en düşük 2 seçilerek 427 kelimedenden 81'i eşik değerini sağlamaktadır. Haritalandırma sonucunda 81 anahtar kelime ile toplam 229 bağlantı ve 8 küme elde edilmiştir. Anahtar kelime analizi sonucunda en çok (59) kullanılan anahtar kelimenin “Green Human Resource Management” olduğu görülmüştür. Ayrıca bağlantı gücünün en yüksek (69) olduğu anahtar kelimedir. Bu anahtar kelimeyi sırasıyla “Green HRM” (23), “Environmental Performance” (21), “Sustainability” (15), “Environmental Management” (9) ve “Green Innovation” (6) kavramları takip etmektedir.

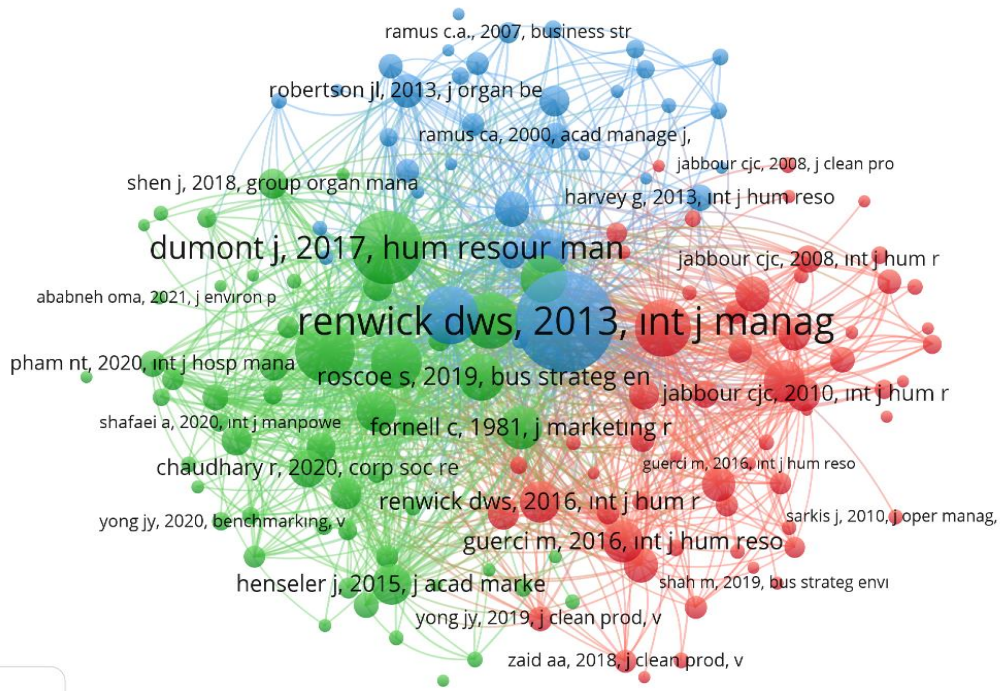
Şekil 1. Yazar Anahtar Kelime Ağı Analizi



## 4.2. Referans Ortak Atıf Ağı

Alıntılanan bir referansın en düşük atıf sayısı 10 seçildiğinde 6729 alıntı yapılan referanstan 149'u eşik değerini sağlamaktadır. Haritalandırma sonucunda kırmızı, yeşil ve mavi olmak üzere 3 küme elde edilmiştir. Bu kümeler arasında kırmızı küme 58 yazara, yeşil küme 56 yazara ve mavi küme 35 yazara sahiptir. Yazarlar arasında en çok atıf yapılan yazar 114 atıf ve 2579 bağlantı gücüyle Renwick, Redman ve Maguire (2012)'nin “*Green Human Resource Management: A Review and Research Agenda*” başlıklı makalesidir. Bu makaleyi 78 atıf sayısı ve 1875 bağlantı gücüyle Dumont, Shen ve Deng (2017)'nin “*Effects of Green HRM Practices on Employee Workplace Green Behavior: The Role of Psychological Green Climate and Employee Green Values*” başlıklı makalesi takip etmektedir.

Şekil 2. Yayınların Referans Ortak Atıf Ağ Analizi



## 4.3. Dergi Ortak Atıf Ağı

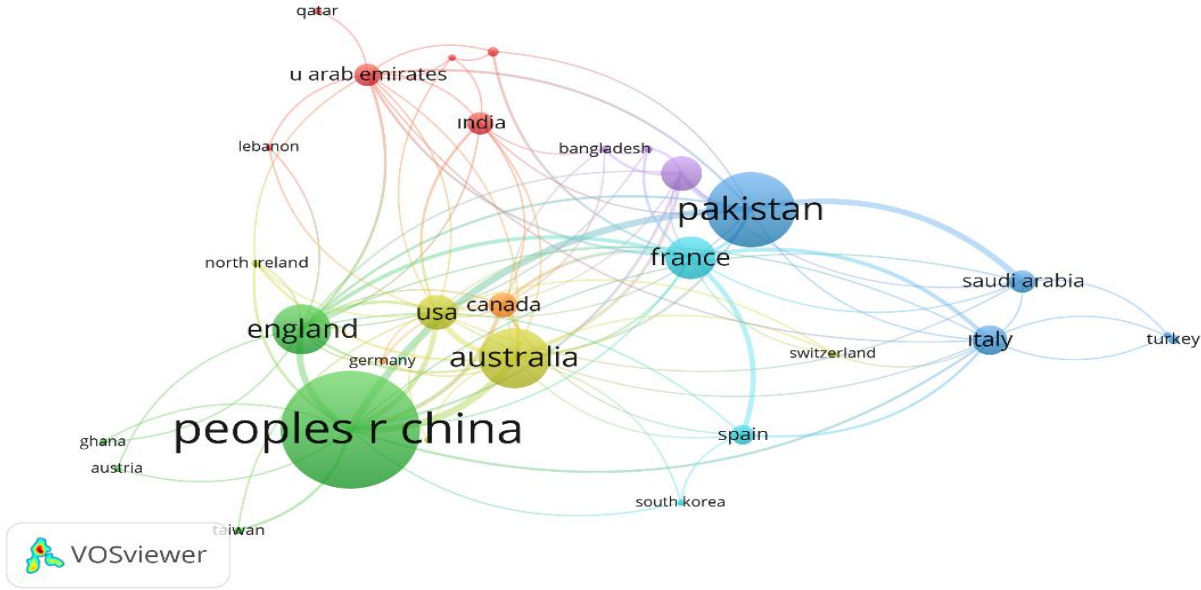
Ortak atıf ağında dergiler arasında bağlantı mesafesinin kısalığı veya uzunluğu dergiler arasındaki ilişkinin gücünü temsil etmektedir (Doğan vd., 2021). Dergi ortak atıf ağı analizinde bir kaynağın aldığı en düşük atıf sayısı 10 seçildiğinde 2173 kaynağın 161'i eşik değerini sağlamaktadır. Haritalama sonucunda toplam 4 küme elde edilmiştir. İlk üç dergi incelendiğinde; Yeşil kümeye “*International Journal of Human Resource Management*”, Sarı kümeye “*Corporate Social Responsibility and Environmental Management*”, Kırmızı kümeye “*Journal of Cleaner Production*” dergisi öncülük etmektedir.



#### 4.5. Ortak Yazarlık Analizinde Ülke Ağı

Ortak yazarlık analizinde ülke ağının haritalandırılmasında bir ülkeden alıntılanan belge sayısı en düşük 2 seçildiğinde 48 ülke arasından 30'u eşik değerini sağlamaktadır. Bu ülkeler 6 kümeye ayrılmıştır. Bu kümeleri 42 adet belge sayısı, 3138 atıf sayısı ve 51 toplam bağlantı gücü ile Çin Halk Cumhuriyeti temsil etmektedir. Çin Halk Cumhuriyeti'ni takip eden 5 ülke sırasıyla Pakistan (30 belge, 1867 atıf sayısı), Avustralya (24 belge, 1281 atıf sayısı), İngiltere (20 belge, 1143 atıf sayısı) ve Fransa (17 belge, 2184 atıf sayısı) ülkeleri takip etmektedir.

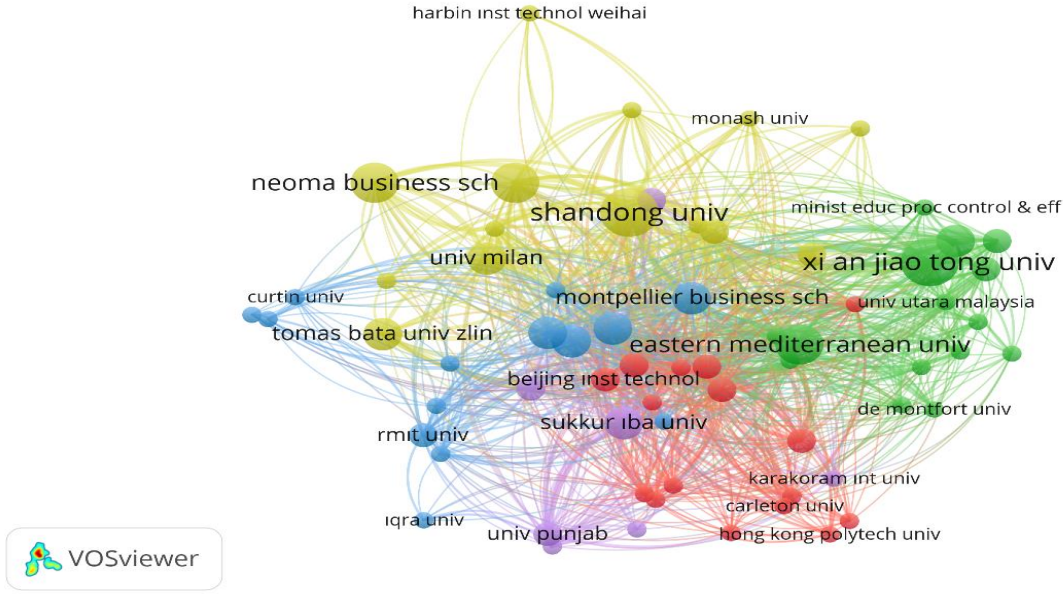
Şekil 5. Ortak Yazarlık Analizinde Ülke Ağı



#### 4.6. Ortak Atıf Analizinde Üniversiteler Ağı

Yeşil insan kaynakları yönetimine ilişkin makalelerin hangi kurumlar tarafından daha fazla araştırıldığını tespit etmek amacıyla kurum ağı analiz edilmiştir. Kurumların alıntılanan makale sayısı en düşük 2 seçildiğinde 283 kurumdan 66'sı eşik değerini karşılamıştır. Yapılan haritalandırma sonucunda toplam 5 küme, 463 bağlantı ve 798 toplam bağlantı gücü olduğu görülmektedir. Üniversiteler arasında 4 belge, 1195 atıf sayısı ile "University of Milan" ilk sırada yer almaktadır. Bu kurumu 4 belge, 891 atıf sayısı ile "Montpellier Business School" ve 2 belge 767 atıf sayısı ile "Southwestern University of Finance and Economics" kurumları takip etmektedir.

Şekil 6. Ortak Atıf Analizinde Kurum Ağı



## 5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Yeşil insan kaynakları yönetimi son yıllarda hem iş dünyasında hem de akademik dünyada kritik öneme sahip bir konu haline gelmiştir. İşletmelerin sürdürülebilir çevre politikalarının uygulanmasında ana unsur olarak görünen İKY, çevresel problemlerin çözümünde, çalışanların çevreye yönelik yeşil tutum ve davranışlarını teşvik etmede büyük rol oynamaktadır. Bu nedenle yeşil insan kaynakları yönetiminin gelişimine yönelik mevcut durumu tespit etmek önemli bir gereklilik arz etmektedir.

Yeşil insan kaynakları yönetimi alanında yapılan bu tür bibliyometrik analizler, alanda yeni çalışmalara başlamak isteyenler için değerli bir rehber niteliğindedir. Araştırma eğilimlerinin, literatürdeki boşlukların, en çok atıf alan çalışmaların ve anahtar kavramların belirlenmesi, araştırmacıların ve uygulayıcıların daha stratejik ve etkili çalışmalar yapmalarına yardımcı olmaktadır. Bu bilgiler, yeşil insan kaynakları yönetimi alanında derinlemesine bir anlayış geliştirilmesine ve gelecekteki çalışmaların yönlendirilmesine katkı sağlamaktadır. Bu doğrultuda 7 Mart 2024 tarihinde Web of Science veri tabanı üzerinden “Green Human Resource Management” anahtar sözcüğüyle 2013-2023 yılları arasında Sosyal Bilimler Atıf Dizisinde (SSCI) taranan 135 makaleye erişim sağlanmıştır. Erişim sağlanan makalelerin yıllara göre dağılımı, atıf sayıları, yayımlandığı dergiler, en sık kullanılan anahtar kelimeler, referans, dergi, ortak atıf, ülke ve kurum ağında öne çıkan unsurlar analiz edilmiştir.

Araştırma bulgularında yeşil insan kaynakları yönetimi ile ilgili çalışmaların 2019 yılı itibariyle ciddi bir artış gösterdiği ve bu yıllar içerisinde fazla çalışmanın 33 makale ile 2022 yılında yapıldığı tespit edilmiştir. SSCI indeksinde taranan makalelerin yazar sayıları incelendiğinde ise en çok üç yazarlı çalışmaların yer aldığı tespit edilmiştir. Yeşil insan kaynakları yönetimi konusundaki çalışmaların 41 farklı dergide yayımlandığı ve bu konudaki makalelerin en çok yer aldığı dergi 23 adet ile “*International Journal of Manpower*” isimli dergi olduğu tespit edilmiştir. Bu dergiler arasında “*Cor. Social Responsibility And Environmental Man.*” isimli derginin 17 makale ve 1137 toplam atıf sayısı ile en fazla atıf alan dergi olduğu tespit edilmiştir.

Yeşil insan kaynakları yönetimi konusunda yazar anahtar kelime analizi sonucunda en sık kullanılan anahtar kelimenin “Green Human Resource Management” olduğu tespit edilmiştir. Söz konusu anahtar kelime 69 farklı makalede kullanılmıştır. Referans ortak atıf analizi sonucunda en çok atıf yapılan çalışmanın Renwick vd. (2012)’nin “Green Human Resource Management: A Review and Research Agenda” başlıklı makalesinin olduğu tespit edilmiştir. Dergi ortak atıf analizi sonucunda ise en çok atıf alan derginin “*Journal of Cleaner Production*” isimli dergi olduğu tespit edilmiştir. Yazar ortak atıf ağı analizinde ise Jabbour isimli yazarın en çok atıf yapılan yazar olduğu tespit edilmiştir. Ortak yazarlık analizinde ülke ağı sonuçlarında yeşil insan kaynakları yönetimi konusunda en çok çalışmanın Çin Halk Cumhuriyeti’nde yapıldığı tespit

edilmiştir. Bu çalışmaların yapıldığı kurumların incelendiği üniversiteler ağı sonuçlarında ise en çok atıf alan çalışmaların yapıldığı kurumun “University of Milan” olduğu tespit edilmiştir.

Araştırma bulguları, yeşil insan kaynakları yönetiminin yayın yılı, yayınlandığı dergiler, atıf sayıları, kullanılan anahtar kelimeler, yayınlandığı ülkeler ve kurumlar açısından geniş bir yelpazeye yayıldığını göstermektedir. Özellikle son yıllarda YİKY konusundaki çalışmaların arttığı ve daha fazla atıf aldığı gözlemlenmiştir. Bu durum, işletmelerin çevre dostu uygulamalara olan ilgisinin arttığını ve yeşil insan kaynakları yönetiminin akademik dünyada önemli bir araştırma konusu haline geldiğini ortaya koymaktadır.

Yeşil insan kaynakları yönetimi, çevresel sürdürülebilirlik ve işletme performansını iyileştirme potansiyeline sahip önemli bir yönetim alanıdır. Yeşil insan kaynakları yönetimi çevrenin korunması ve sürdürülebilirlik konularında işletmelerin stratejik hedeflerine ulaşmasında önemli bir rol oynamaktadır. Dolayısıyla bu araştırma yeşil insan kaynakları yönetiminin mevcut durumunu ve araştırma eğilimlerini analiz ederek bu alandaki literatürün kapsamını ve yönelimlerini ortaya koymuştur.

Bu çalışma, 2013-2023 yılları arasında Web of Science veri tabanında yer alan ve SSCI'da taranan, İngilizce yazılmış yönetim ve işletme alanındaki makaleleri kapsamaktadır. Konferanslar, kitap bölümleri ve SCI-EXPANDED, ESCI, CPCI-SSH gibi indekslerde taranan makalelerin çalışmaya dahil edilmemesi araştırma için bir sınırlılık teşkil etmektedir. Gelecekte yapılacak araştırmalarda bu kapsam dışı bırakılan alanların da dahil edilmesi, yeşil insan kaynakları yönetimi literatürünün zenginleştirilmesi açısından önemli görülmektedir.



Bu çalışma etik kurul izni gerektirmemektedir.

#### **Makale ile ilgili notlar**

Makale araştırma ve yayın etiğine uygun olarak hazırlanmıştır. Yazarlar arasında herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Araştırmanın tüm sürecine yazarlar eşit derecede katkıda bulunmuştur.

## KAYNAKÇA

- Aboramadan, M. ve Karatepe, O. M. (2021). Green human resource management, perceived green organizational support and their effects on hotel employees' behavioral outcomes. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 33(10), 3199-3222. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-12-2020-1440>
- Ahmad, I. ve Umrani, W. A. (2019). The impact of ethical leadership style on job satisfaction: Mediating role of perception of Green HRM and psychological safety. *Leadership ve Organization Development Journal*, 40(5), 534-547. <https://doi.org/10.1108/LODJ-12-2018-0461>
- Ahmad, S. (2015). Green Human Resource Management: Policies and practices. *Cogent Business and Management*, 2(1), 1-13. <https://doi.org/10.1080/23311975.2015.1030817>
- Bahuguna, P. C., Srivastava, R. ve Tiwari, S. (2022). Two-decade journey of green human resource management research: A bibliometric analysis. Benchmarking: *An International Journal*, 30(2), 585-602. <https://doi.org/10.1108/BIJ-10-2021-0619>
- Bohlmann, C., van den Bosch, J. ve Zacher, H. (2018). The relative importance of employee green behavior for overall job performance ratings: A policy-capturing study. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 25(5), 1002-1008. <https://doi.org/10.1002/csr.1516>
- Castañeda, K., Sánchez, O., Herrera, R. F., ve Mejía, G. (2022). Highway planning trends: A bibliometric analysis. *Sustainability*, 14(9), 1-33. <https://doi.org/10.3390/su14095544>
- Choudhary, P. ve Datta, A. (2023). Bibliometric analysis and systematic review of green human resource management and hospitality employees' green creativity. *The TQM Journal*, 36(2), 546-571. <https://doi.org/10.1108/TQM-07-2022-0225>
- Darvishmotevali, M. ve Altinay, L. (2022). Green HRM, environmental awareness and green behaviors: The moderating role of servant leadership. *Tourism Management*, 88, 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2021.104401>
- Doğan, T. G. B., Doğan, S. ve Aykan, E. (2021). Liderlik tarzlarının bibliyometrik analizi. *Erciyes Akademi*, 35(1), 161-189.
- Fachada, J., Rebelo, T., Lourenço, P., Dimas, I. ve Martins, H. (2022). Green Human Resource Management: A Bibliometric Analysis. *Administrative Sciences*, 12(3), 1-22. <https://doi.org/10.3390/admsci12030095>
- 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. <https://doi.org/10.1002/csr.1835>
- Hameed, Z., Naeem, R. M., Hassan, M., Naeem, M., Nazim, M. ve Maqbool, A. (2021). How GHRM is related to green creativity? A moderated mediation model of green transformational leadership and green perceived organizational support. *International Journal of Manpower*, 43(3), 595-613. <https://doi.org/10.1108/IJM-05-2020-0244>
- Islam, T., Hussain, D., Ahmed, I. ve Sadiq, M. (2021). Ethical leadership and environment specific discretionary behaviour: The mediating role of green human resource management and moderating role of individual green values. *Canadian Journal of Administrative Sciences / Revue Canadienne Des Sciences'Administration*, 38(4), 442-459. <https://doi.org/10.1002/cjas.1637>
- Jabbour, C. J. C. ve Santos, F. C. A. (2008). Relationships between human resource dimensions and environmental management in companies: Proposal of a model. *Journal of Cleaner Production*, 16(1), 51-58. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2006.07.025>



- Jose Chiappetta Jabbour, C. (2011). How green are HRM practices, organizational culture, learning and teamwork? A Brazilian study. *Industrial and Commercial Training*, 43(2), 98-105. <https://doi.org/10.1108/00197851111108926>
- Khateeb ve Nabi. (2023). Green human resource management: a review of two decades of research. *Management Research and Practice*, 15(2), 43-64.
- Liu, Z., Mei, S. ve Guo, Y. (2020). 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. <https://doi.org/10.1108/CMS-10-2019-0366>
- Lu, H., Cai, S., Liu, Y. ve Chen, H. (2022). How GHRM impacts employee OCBE: The role of emotions and value discrepancy. *International Journal of Manpower*, 44(2), 318-333. <https://doi.org/10.1108/IJM-02-2021-0094>
- Mansoor, A., Jahan, S. ve Riaz, M. (2021). Does green intellectual capital spur corporate environmental performance through green workforce? *Journal of Intellectual Capital*, 22(5), 823-839. <https://doi.org/10.1108/JIC-06-2020-0181>
- Paillé, P., Chen, Y., Boiral, O. ve Jin, J. (2014). the impact of human resource management on environmental performance: An employee-level study. *Journal of Business Ethics*, 121(3), 451-466. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1732-0>
- Pham, N. T., Tučková, Z. ve Chiappetta Jabbour, C. J. (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. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2018.12.008>
- Pranckutė, R. (2021). Web of Science (WoS) and Scopus: The titans of bibliographic information in today's *Academic World. Publications*, 9(1), 1-59. <https://doi.org/10.3390/publications9010012>
- Renwick, D., Redman, T. ve Maguire, S. (2012). Green human resource management: A review and research agenda. *International Journal Of Management Reviews*, 15(1), 1-14. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00328.x>
- Saeed, B. B., Afsar, B., Hafeez, S., Khan, I., Tahir, M. ve 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. <https://doi.org/10.1002/csr.1694>
- Sathasivam, K., Abu Bakar, R. ve Che Hashim, R. (2021). Embracing organisational environmental sustainability: Experiences in green human resource management. *Business Strategy ve Development*, 4(2), 123-135. <https://doi.org/10.1002/bsd2.133>
- Shah, N. ve Soomro, B. A. (2022). Effects of green human resource management practices on green innovation and behavior. *Management Decision*, 61(1), 290-312. <https://doi.org/10.1108/MD-07-2021-0869>
- Singh, S. K., Giudice, M. D., 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, 1-20. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2019.119762>
- Tanova, C. ve Bayighomog, S. W. (2022). Green human resource management in service industries: The construct, antecedents, consequences, and outlook. *The Service Industries Journal*, 42(5-6), 412-452. <https://doi.org/10.1080/02642069.2022.2045279>
- Tierno, N. R., Cruz, T. F. G., ve Martinez, J. L. (2017). An overview of qualitative comparative analysis: A bibliometric analysis. *Journal of Innovation ve Knowledge*, 2(1), 15-23. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2016.12.0>
- Tigre, F. B., Curado, C., ve Henriques, P. L. (2022). Digital Leadership: A Bibliometric Analysis. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 30(1), 40-70. <https://doi.org/10.1177/15480518221123132>

- Wielewska, I., Kacprzak, M., Król, A., Czech, A., Zuzek, D. K., Gralak, K. ve Marks-Bielska, R. (2022). Green human resource management. *Economics and Environment*, 83(4), 276-302 <https://doi.org/10.34659/eis.2022.83.4.496>
- Wang, X., Fang, Z., ve Sun, X. (2016). Usage patterns of scholarly articles on Web of Science: A study on Web of Science usage count. *Scientometrics*, 109(2), 917-926. <https://doi.org/10.1007/s11192-016-2093-0>
- Yong, J. Y., Yusliza, M.-Y., Ramayah, T. ve Fawehinmi, O. (2019). Nexus between green intellectual capital and green human resource management. *Journal of Cleaner Production*, 215, 364-374. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.12.306>
- Zhang, W., Zhang, W. ve Daim, T. U. (2023). The voluntary green behavior in green technology innovation: The dual effects of green human resource management system and leader green traits. *Journal of Business Research*, 165, 1-23. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.114049>