

Yeşil İKY

By özgür çark

YEŞİL İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ: ALAN YAZIN İNCELEMESİ

Özgür Çark¹

Özet

Yeryüzünde yaşamsal kaynakların hızla tükenmesi ve toplumda gelişen çevreci bilinç, örgütleri toplumun bir parçası olarak hareket etmeye yöneltmektedir. Örgütler, yeşil yönetim politika ve uygulamalarını süreçlerine dahil etmekte ve bu sayede örgütsel performanslarının yanı sıra çevresel sürdürülebilirliğe de katkı sunmaktadırlar. Yeşil yönetim alanında yapılan çalışmalar örgütlerin tüm uygulama ve bölümleri açısından ele alınmaya başlanmış ve tüm süreçler yeşil yönetim açısından değerlendirilmeye başlanmıştır. Son yıllarda yönetimin temel unsuru olan insan kaynakları bu eğilimden etkilenmiş, Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi (YİKY) kavramı alan yazına kazandırılmıştır. Yeşil İKY kavramı, örgütlerde sürdürülebilir ekolojik uygulamaları güçlendirmek ve çalışanların bu uygulamalara olan inanç ve bağlılığını artırmak için insan kaynakları yönetimi uygulamalarını kullanmayı ifade eden bir kavram olarak öne çıkmaktadır. Yeşil İKY; iş analizi, iş gören seçme, çalışma koşulları, personel güçlendirme, eğitim, performans değerlendirme vb. gibi tüm insan kaynakları yönetim, süreç ve uygulamalarının hem örgütün verimlilik ve performansını artırmaya yönelik hem de yüksek ekolojik bilinç ile çevresel sürdürülebilirlik performansını artırmaya yönelik olarak daha çevreci bir hassasiyetle ele alınmasını ifade eden yeni bir kavramdır. Bu nedenle bu çalışmanın amacı, Yeşil İKY ile ilgili alan yazınında yer alan sınırlı sayıda araştırmanın incelenerek konu hakkındaki genel görünüm ve durumun saptanmasıdır. Bu maksatla Web of Science ve Google Scholar veri tabanlarında konuyla ilgili çalışmalar iki aşamalı incelenmiştir. Öncelikle bibliyometrik analizle alan yazınındaki genel durum saptanmış, akabinde içerik analizi ile öne çıkan araştırmalar betimsel olarak incelenmiştir. Konuya olan ilginin 2019 yılından itibaren arttığı görüldükçe, sürdürülebilirlik konusu ile birlikte yükselen bir ivme kazandığı anlaşılmaktadır. Özellikle sürdürülebilir İKY çalışmalarında sıklıkla rastlanan yeşil İKY kavramının, sürdürülebilirlik çalışmaları ile birlikte yaygınlaştığı anlaşılmaktadır. İlk çalışmalar, yeşil İKY kavramını genel hatları ile bütüncül olarak ele alırken sonraki çalışmalar yeşil işe alım, yeşil eğitim, yeşil personel güçlendirme gibi her bir İKY uygulama ve politikasını yeşil kavramı ile birlikte ekolojik bir duyarlılıkla ele alan çalışmalar olduğu görülmektedir. Türkiye’de konuyla ilgili genel durum incelendiğinde, dünyadaki duruma benzer bir eğilimle karşılaşmakta olup, yeni bir çalışma sahası olarak son üç yılda konuya olan ilginin arttığı görülmüştür. Çalışmaların daha çok ölçek uyarlama ve niteliksel çalışmalar olduğu görülmektedir. Sosyal fenomen etkisinin göz önünde bulundurularak, gelecek çalışmalar için insan kaynakları uygulama ve süreçleri açısından Türkiye’de farklı sektörler ve alanlarda yeşil kavramı ile ilgili niceliksel saha araştırmalarının da yapılması önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Yeşil insan kaynakları yönetimi, Sürdürülebilir insan kaynakları yönetimi, Sürdürülebilirlik, Bibliyometrik analiz, İçerik analizi

GREEN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT: A LITERATURE REVIEW

Abstract

The rapid extinction of the vital resources on earth and the environmental awareness developing in the society lead the organizations to act as a part of the society. Organizations include green management policies and practices in their processes and thus contribute to environmental sustainability as well as their organizational performance. Studies in the field of green management have begun to be handled in terms of all practices and departments of organizations, and all processes have begun to be evaluated in terms of green management. Human resources, which is the main factor of management, have been affected by this trend and the concept of Green Human Resources Management (GHRM) has emerged in the literature. The concept of green HRM stands out as a concept that expresses the use of Human Resources Management (HRM) practices to strengthen sustainable ecological practices in organizations and to increase the belief and loyalty of employees to these practices. Green HRM which is a new concept in the literature, refers to the handling of all human resources management processes and practices such as job analysis, employee selection, working conditions, personnel empowerment, training, performance evaluation, with a high ecological awareness, to increase the efficiency and performance of the organization and to increase its environmental sustainability. For this reason, the aim of this study is to determine the general view and situation on the subject by examining the limited number of studies in the literature on Green HRM. For this purpose, studies on the subject in WoS and Google Scholar databases were examined in two stages. Firstly, the general situation in the literature on the subject was determined with bibliometric analysis methods, and secondly the prominent researches in the literature were examined descriptively with content analysis. While it is seen that the interest in the subject increased especially since 2019, it is understood that it has gained a rising momentum with the issue of sustainability. It is understood that the concept of green HRM, which is frequently encountered in sustainable HRM studies, has become widespread with sustainability studies. While the first studies dealt with the concept of green HRM in general terms and holistically, it is seen that each HRM practice and policy such as green recruitment, green training, green personnel empowerment, together with the green concept, was handled with an ecological sensitivity in later studies. When the general situation on the subject in Turkey is examined, a similar trend in the world is encountered and it has been observed that the interest in the subject in a new field of study has increased in the last three years. It is seen that the studies are mostly scale adaptation and qualitative studies. Considering the effect of social phenomenon, it is recommended to conduct quantitative field studies on the concept of green in different sectors and fields in Turkey in terms of human resources practices and processes for future studies.

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Bolu MYO Yönetim ve Org. Bl., ozgurcark@ibu.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-4881-0542>,

GİRİŞ

Dünyada kaynakların hızla tüketilmesi, gelecek ve sürdürülebilirlik konusunda toplumdaki kaygıyı giderek artırmaktadır. Daha yaşanılabilir bir çevre ve daha yaşanılabilir bir geleceğin ancak doğaya ve doğanın sunduğu kaynaklara daha saygılı bir tutumla mümkün olabileceğine inanan çevreci bilinç giderek yükselmektedir. Toplumda yükselen bu ekolojik bilinç, toplum içindeki kurum ve kuruluşları da etkileyerek onları faaliyetlerinde ve uygulamalarında çevreye daha saygılı olmaya yöneltmektedir. Örgütler çevresel sürdürülebilirlik performansını artırmaya yönelik olarak uygulama, politika ve prosedürlerini doğaya daha saygılı hale getirtmeye çalışmaktadırlar.

Bugün pek çok örgüt çevreye verdiği zararı en aza indirmek için çevre koruma uygulamalarını benimsemiştir. Bunun için ürünlerin üretimi, dağıtımı ve imhası sırasında oluşan çevreye zararlı atıkların azaltılması, enerji ve su kaynaklarının tasarruflu kullanılması gibi çevreye saygılı, yeşil politika ve prosedürler geliştirilmektedir. Bu prosedürler ile birlikte tedarikçi, çalışan ve müşteriler gibi örgütün iç ve dış çevresinde yer alan unsurların bu yeşil politika ve prosedürleri benimsemesi ve sahiplenmesi için eğitimler ve çalışmalar düzenlenmektedir (Y. Kim vd., 2019, s. 83).

Ekolojik verimlilik, insan ihtiyaçlarını makul fiyatlarla karşılarken hem çevreye zararlı etkileri hem de kaynak kullanımını aşamalı olarak azaltan uygulamalarla yaşam kalitesini artırıcı mal ve hizmetlerin sunulmasını ifade etmektedir. Bunun için daha az kaynak kullanarak daha fazlasını yapmak ve yeni mal ve hizmet üretme biçimleri geliştirmek için yaratıcılığı teşvik etmektedir. Bu sayede süreç optimizasyonu, atıkların yeniden kullanıma kazandırılarak çevre dostu yeni ürünlerin imalatı için inovasyon, kaynakların rasyonel kullanımı, iş sağlığı ve güvenliğinin optimal düzeye ulaşmasının teşvik edilmesi gibi yeşil yönetim uygulamaları ile işletme için hem sürdürülebilir bir rekabet avantajı sağlanmakta hem de doğal kaynakların tasarrufu ve çevre dostu uygulamalar ile çevresel hasarın en aza indirilmesi gibi toplumsal ve çevresel iyileştirmeler sağlanmaktadır (Moraes vd., 2019).

Son zamanlarda alan yazında, yeşil örgüt ve çevre konularına odaklanan çalışmaların arttığı görülmektedir (Farrukh vd., 2021). Bu çalışmaların uzantısı olarak Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi (YİKY) alan yazına kazandırılmıştır. YİKY, örgütlerin sürdürülebilir çevresel performanslarını artırabilmek adına, çevreye duyarlı olarak geliştirmiş oldukları uygulama ve politikaları örgütün en alt kademe yöneticilerinden en üst kademe yöneticilerine, ortaklarına ve dış paydaşları olan tedarikçi ve müşterilerine benimsetebilmek ve sahiplendirebilmek için başvurdukları insan kaynakları yönetimi eylem ve faaliyetlerini kapsamaktadır.

YİKY kavramı son yıllarda sürdürülebilirlik, yeşil yönetim, sürdürülebilir insan kaynakları yönetimi (SİKY) gibi konuların ardı sıra alan yazınında yükselen bir ivme ile araştırmacılar tarafından ele alınmaya başlanmıştır. İlk zamanlarda sürdürülebilirlik ve sürdürülebilir İKY gibi çalışmalarda ele alınmış olsa da sonraki çalışmalarda kendi başına bir araştırma konusu olagelmıştır. İlk çalışmalarda daha çok kavram bütüncül olarak ve sıklıkla

niteliksel çalışmalarda ele alınsa da sonraki çalışmalarda her bir İKY fonksiyonunun yeşil kavramı ile birlikte ele alındığı görülmektedir.

Bu çalışmada YİKY kavramının tarihsel gelişim süreci, çalışma sahası ve konuları ile alt konularının anlaşılacak alan yazının genel bir değerlendirmesinin yapılabilmesi için alan yazını tüm zamanları içerecek şekilde Web of Science (WoS) ve Google Scholar veri tabanları üzerinden taranmış yayın adedi, yayın yılı, ülke ve ortak kelime analizi gibi performans analizi ve bilimsel haritalama gibi bibliyometrik analiz yöntemlerinden yararlanılmıştır. Ayrıca alan yazında öne çıkan araştırmalar içerik analizi ile incelenerek kavram ile ilgili bilgiler derlenerek betimlenmiştir.

Yapılan inceleme neticesinde YİKY kavramına olan ilginin özellikle 2018-2019 yılından sonra yükseldiği, iş analizi, işe alım, eğitim, geliştirme, ücret, performans değerlendirme gibi İKY fonksiyonlarının her birinin yeşil kavramıyla birlikte çalışılmaya başlandığı sonrasında ise işletmenin diğer fonksiyonları ile olan ilişkisinin incelendiği araştırmaların arttığı görülmektedir.

1. Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi

Geçmişte, şirketlerin ve hissedarlarının yüksek kar ve gelir etmesi başarının anahtarı olarak görülmekteydi, ancak değişen dünya artık işletme başarısının sadece kar ve gelirle ölçülmediğini göstermektedir. Özellikle artan ekolojik bilinç, işletmelerin çevre ve toplum üzerindeki olumsuz ve bozucu etkilerini azaltarak daha sürdürülebilir hale gelmeleri için artan bir sosyal baskı yaşatmaktadır. Bu doğrultuda, işletmeler son zamanlarda iş süreçlerinde sürdürülebilir, sosyal açıdan sorumlu iş uygulamaları geliştirmek, işlevlerini sosyal sistemler ve daha geniş bir sistem olan toplumun bir parçası olarak yerine getirebilmek için çabalamaktadırlar. Bu bağlamda, örgütler sürdürülebilirlik stratejilerini hayata geçirebilmek için İK işlevlerini stratejik sürdürülebilirlik hedeflerine angaje etmek durumundadırlar (Freitas vd., 2020).

Örgütler stratejilerini ve önceliklerini daha yeşil odaklı gündemlere kaydırırken, İK yöneticilerinin ve uzmanlarının bu gündem doğrultusunda misyonu yeniden düşünmeleri ve temel İKY uygulamalarını yürütme biçimlerini iyileştirmek için yeşil yönetim uygulamalarının entegrasyonu yoluyla uygulamalarının kapsamını genişletmeleri gerekmektedir. Örgütler, çalışanların sürdürülebilirlikle ilgili davranışlarını, tutumlarını, farkındalığını ve motivasyonunu İKY işlevleri ile etkileyebilir ve dönüştürebilir. Bu nedenle kuruluşlar, etkili bir şekilde çevre dostu politikalar oluşturmak ve geliştirmek için İKY işlevini kullanmalıdırlar (Aboramadan, 2020). Bu çabaların nihai bir ürünü olan YİKY kavramı, İKY işlevlerinin sürdürülebilir çevresel politikalara uyumlaştırılması çaba ve uygulamalarının tümünü ihtiva eden çatı bir kavram olarak kullanılmaktadır.

İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) işlevi, bir örgütün çalışanları vasıtasıyla, stratejik hedefleri ve amaçlarını destekleyen en önemli işlevlerinden biridir (Y. Kim vd., 2019). YİKY en kısa tanımıyla örgütlerin çalışanlarına çevreci duyarlık ve davranışlar kazandırılması için geliştirilmiş uygulamaları ifade etmektedir. Muisyo ve Qin (2021) YİKY' ni örgütlerin çalışanlarına çevre yanlısı değerler ve davranışlar kazandırmak için başvurdukları ve yeşil

performansı sahiplenebilecek çalışanlar oluşturmak için kullandıkları uygulamalar şeklinde ifade etmektedir.

İKY alanında gerçekleştirilen geleneksel çalışmalar, daha çok işletmelerin finansal ve işletme performansını dikkate alan uygulamalara odaklı iken, bugünün iş dünyası bu iki alan için değer yaratmayı teşvik etmekle birlikte aynı zamanda İKY işlevinin kurumsal sosyal sorumluluk (KSS) politikaları açısından önemini ortaya koymaktadır (Freitas vd., 2020). Bu nedenle, İKY kurumsal sürdürülebilirliğin temel yönü haline gelmiş ve sürdürülebilirliğin üç temel meselesi olan iktisadi, toplumsal ve çevresel sürdürülebilirlik açısından ele alınması gereken bir konuma yükselmiştir. Bu durum sürdürülebilir İKY kavramının daha çevresel bir yanını ifade eden YİKY kavramının literatüre girmesini sağlamıştır.

Alan yazınındaki çalışmalar incelendiğinde personel seçimi ve işe alma, eğitim ve geliştirme, performans yönetimi ve değerlendirme, ödüllendirme, ücret, çalışan katılımı ve liderliğini içeren yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamalarının yeşil veya çevresel performans üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir (Muisyo & Qin, 2021).

YİKY, çalışanları örgüt içinde çevre yanlısı faaliyetlerde bulunmaya teşvik etmek için rekabetçi bir yetenek olarak görülebilecek ve örgütün çevre korumaya yönelik stratejilerini nüfuz ettirmeye yönelik bir dizi uygulamadır (Zhao vd., 2020). İş dünyasında daha çok zihinsel emeği ile çalışanları ifade eden beyaz yakalı işgörenler ve daha çok fiziksel emeği ile çalışanları ifade eden mavi yaka işgörenlerin yanı sıra çevresel duyarlılık ve sürdürülebilirliğin artan önemiyle birlikte “yeşil yakalı” çalışanlar ve “yeşil işler (yeşil yakalı işler)” gibi çevre bilinci yüksek çalışanları ifade eden güncel kavramlar İKY disiplinde görülmeye başlanmıştır (Yavuz, 2020).

Çevre odaklı yönetim, yalnızca çevreye karşı olumlu tutumları olan, yeşil yetkinlikleri olan ve eylemlerinin çevresel sonuçlarından sorumlu çalışanlar tarafından gerçekleştirilebilir. Bu nedenle, YİKY olarak adlandırılan, ekolojik kalkınma ilkelerinin uygulanmasını ve çalışanların çevre dostu tutumlarının geliştirilmesini destekleyen insan kaynakları yönetimi uygulamaları, çevresel performansı geliştirmede önemli bir rol oynamaktadır. YİKY, çevresel çaba ve sorumluluk anlayışını temel bir düstur haline getirilebilmiş işletmelerdeki, İKY işlevinin çevreci performansına artırmaya yönelik yeni bir yaklaşımdır. Farklı bir deyişle, örgüt kaynaklarının sürdürülebilir kullanımını teşvik etmek, çevreyi ekolojik çabalarla desteklemek ve çalışanlarda ekolojik duyarlılığı geliştirmek için İK politikalarının uygulanmasını içerir (Bombiak, 2019).

Genel olarak, örgütlerde çevresel performansı artırmaya yönelik uygulamaları teşvik eden çalışanların davranışları “yeşil davranış” olarak ifade edilmektedir. Çalışanların yeşil davranışları ise örgütlerde çevreye duyarlı uygulamaların etkin bir şekilde uygulanmasının en önemli unsuru olarak görülmektedir (Aboramadan, 2020). Ayrıca, çalışmalar, daha iyi çevresel performansa ve tamamlayıcı avantaja katkıda bulunacağından, çalışanların yeşil uygulamalara dahil edilmesinin çevre yönetimi girişimleri için çok önemli olduğunu göstermiştir (Y. J. Kim vd., 2019). Yeşil çalışanların davranışlarını motive etmek için çevre yönetimini teşvik etmeyi amaçlayan yeşil işe alım, yeşil eğitim, yeşil ödüllendirme ve yeşil performans değerlendirmesi gibi (Tang vd., 2018) çeşitli işlevleri içeren YİKY uygulamaları, çalışanların işyerinde çevre bilincini artırmak için kritik bir İKY stratejisi olarak kabul edilmektedir (Aboramadan, 2020).

YİKY çalışmalarının imalat (Al-Shami & Rashid, 2021; Gedam vd., 2021; Masri & Jaaron, 2017; Muisyo & Qin, 2021), turizm (Cop vd., 2020; Y. J. Kim vd., 2019), eğitim (Aboramadan, 2020), sivil toplum (Aboramadan vd., 2021), finans (Moraes vd., 2019) ve bankacılık (Ali vd., 2021), tedarik zinciri (Muafi & Kusumawati, 2021; Zaid vd., 2018) gibi pek çok sektör özelinde çalışıldığı görülmektedir. Buna rağmen eğitim ve hizmet sektöründe YİKY çalışmalarının halen yeterli seviyede olmadığı görülmektedir (Aboramadan, 2020). Bu doğrultuda YİKY konusunda artan sayıda çalışma, artık pek çok kesimin yeşil İKY gerçeğinin farkına vardığını açıkça göstermektedir. Bununla birlikte, konunun nispeten yeni olduğu, bilim tarihi açısından çok kısa bir süredir incelendiği ve daha erken gelişim evresinde olduğu unutulmamalıdır.

Özetle YİKY işletmelerin sürdürülebilirlik ve çevresel performanslarını artırmaya yönelik olarak geliştirdikleri stratejik amaçları doğrultusunda çalışanlarının 36 çevresel duyarlılıklarını artırmaya ve benimsetmek davranış kazandırmaya yönelik olarak yeşil iş analizi ve iş tasarımı, yeşil iş gören adayı seçme ve yerleştirme, yeşil eğitim ve geliştirme, yeşil performans yönetimi, yeşil ücret ve ödül yönetimi, yeşil iş sağlığı ve güvenliği, yeşil endüstriyel ilişkiler gibi temel İKY işlevlerinin çevreci bir duyarlılıkla uygulanmasıdır.

2. Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi İşlevleri

Alan yazınında yeşil İKY yeni bir kavram olmakla birlikte son yıllarda artan bir ilgi görmektedir. Özellikle sürdürülebilir İKY başlığı altında kendine bir genişleme alanı bulan YİKY kavramı ile birlikte geleneksel İKY işlevleri çevreci bir bilinç ve yeşil bir bakış açısı ile yeniden yorumlanmakta ve tanımlanmaktadır. Bu doğrultuda alan yazınında YİKY işlevleri şu şekilde açıklanmaktadır;

- **Yeşil iş analizi ve iş tasarımı:** İşletmelerin sürdürülebilir çevreci hedefleri doğrultusunda işlerin yeniden ele alınarak yapılandırılması, her iş adımına ve o adımı ifa eden çalışana ekolojik koruma ile ilgili sorumluluk ve görevlerin yüklenmesi ve böylece daha çevreci iş tanımları ile daha çevre dostu iş süreçlerinin işletmeye kazandırılması için başvuru olan YİKY işlevidir (Ari vd., 2020; Chaudhary, 2019, 2020; Dumont vd., 2017; Öselmiş, 2020; Shen vd., 2018).

- **Yeşil iş gören adayı seçme ve yerleştirme:** Uygun işe uygun kişinin istihdamını ifade eden iş gören adayı seçimi ve yerleştirilmesi nasıl geleneksel İK yönetimin ilk ve en önemli işlevi ise yeşil işe alım da YİK yönetiminin ilk ve önemli adımlarından biri olarak, işletmelerin yeşil iş analizi ve iş tasarımları doğrultusunda belirlediği çevre dostu iş süreçlerini ve uygulamaları yerine getirebilecek donanıma ve hassasiyete sahip nitelikli çalışanların işletmeye kazandırılması işlevidir (Adjei-Bamfo vd., 2020; Öselmiş, 2020; D. D. T. Pham & Paillé, 2019; Yavuz, 2020). Yeşil işe alımın öne çıkan üç boyutu olup, bunlardan ilki çevre bilinci ve farkındalığı yüksek adayların seçilmesi, diğeri çevreci imajın itibar yönetiminde kullanılarak çevreci işveren imajının oluşturulması ve sonuncusu da çevreci hassasiyeti olan çalışanlar için işletmenin cazip hale getirilmesi için yeşil kriterlerin belirlenmesidir (Tang vd., 2018).

- **Yeşil eğitim ve geliştirme:** İşletmelerin geliştirdikleri stratejik amaçlar ancak işletmedeki tüm unsurların bu amaçları benimsemesi ve içselleştirmesi ile mümkün olup,

işletme çalışanlarının işletmenin çevresel politika ve uygulamalarını direnç göstermeden benimsemesi ve davranış olarak uygulaması hatta alışkanlık haline getirebilmesi için işletmede yürütülen çevresel eğitim ve geliştirme çabalarının tümüdür (Joshi & Dhar, 2020; Nejati vd., 2017; Teixeira vd., 2016). Yeşil geliştirme ile ilgili geliştirilen bir diğer kavram da “yeşil yetenek yönetimidir”. Yeşil yetenek yönetimi, çevresel sürdürülebilirliği teşvik etmek için tanımlanmış ekolojik inisiyatifler oluşturmak için yeşil yetenekli ekip üyelerine ilham veren etkili ve verimli liderlik uygulamaları, etkin iletişim, karar verme sürecinde kapsayıcılık, yetenek refahı için kurumsal destek yoluyla yeteneklerin bağlılığını artırarak yeşil yeteneğin geliştirilmesi ve elde tutulmasını aktif olarak destekleyen ve bu yönde kararlı olan çabaları ifade eden bir kavramdır (Joshi & Dhar, 2020; Malik vd., 2020; Ogbeibu vd., 2021; Subramanian vd., 2016). Joshi ve Dhar (2020), yeşil eğitim ile yeşil yetenek arasında güçlü bir ilişki olduğunu ifade etmektedir.

▪ **Yeşil performans yönetimi:** Yeşil performans yönetimi, işletme tarafından çevre ve sürdürülebilirlik odaklı ve devamlı güncellenen yeşil hedefler belirlenmesi ve sürekli olarak bu hedeflere ulaşıp ulaşılmadığının ölçülmesi ve bu ölçüm doğrultusunda yeşil hedeflere ulaşmayı zorlaştıran veya engelleyen unsurların tespit edilerek bertaraf edilmesi, yeşil hedeflere ulaşmayı destekleyen unsurların teşviki ve yeşil hedeflere ulaşılması sürecinde kazanılan yetkinliklerin muhafazası ve sürdürülebilmesine odaklanan bir yeşil İKY işlevidir (Luu, 2020; Martins vd., 2021; N. Pham vd., 2020). Çalışmalar yeşil performans yönetiminin işletme performansını artırmada önemli bir aracılık rolü üstlendiğini ortaya koymaktadır (Martins vd., 2021). Yeşil performans göstergeleri oluşturmak, performans değerlendirmelerinde tüm örgüt üyeleri için çevresel olaylar, çevresel sorumluluklar, karbon emisyonlarının azaltılması ve çevresel kaygıların ve politikaların iletilmesi gibi konuları kapsayan bir dizi yeşil kriter oluşturmak anlamına gelmektedir (Tang vd., 2018).

▪ **Yeşil ücret ve ödül yönetimi:** Bir YİKY işlevi olarak yeşil ücret ve ödül yönetimi, işletmenin stratejik hedefleri doğrultusunda belirlediği amaçlar doğrultusunda geliştirdiği yeşil işleri yerine getirmek için işletmesine kazandırmayı planladığı veya kazandırdığı yeşil yakalı çalışanları cezbetmek, elde tutmak ve çevresel hedefler doğrultusunda motivasyonlarının sürekliliğini sağlamak için başvurduğu ücret, maddi ve maddi olmayan ödüllerin yönetilmesi işlevidir (Jamal vd., 2021; Nejati vd., 2017; Tang vd., 2018). Mevcut araştırmalar maddi ödüllerin maddi olmayan ödüllere kıyasla daha motive edici olduğunu ortaya koysa da maddi ve maddi olmayan ödüllerin birlikte kullanılmasının çalışan motivasyonu üzerinde çok daha etkili olduğunu göstermektedir (Tang vd., 2018). Ayrıca yeşil ücret ve ödüllerin kurumsal sürdürülebilirlik üzerinde olumlu etkisi belirtilmektedir (Jamal vd., 2021).

7
▪ **Yeşil iş sağlığı ve güvenliği:** Yeşil iş sağlığı ve güvenliği, çalışanlarına meslek hastalıklarından ve iş kazanlarından arındırılmış, daha az stresli, ekolojik hassasiyeti yüksek, optimal kaynak kullanımına odaklı daha yeşil bir iş ortamı sağlama işlevini ifade etmektedir (Öselmiş, 2020). İş analizi yardımıyla çevresel performansı artırmaya yönelik ekolojik hassasiyet ile gerçekleştirilen iş tasarımları sayesinde iş süreçleri, çevresel sürdürülebilirlik açısından iyileştiği gibi daha sağlıklı ve daha güvenli bir iş ortamı da tesis edilmiş olmaktadır. Bu açıdan YİKY işlevlerinin topyekûn bir arada uygulanması daha yeşil, daha sağlıklı ve daha güvenilir bir iş ortamı sağlamaya da yardımcı olmaktadır.

▪ **Yeşil endüstriyel ilişkiler:** Yeşil bir öğrenme ortamı ve çeşitli iletişim kanalları, çalışanların işyerlerindeki çevre sorunları hakkında daha iyi bilgi sahibi olmalarını sağlamaktadır. Ayrıca karşılıklı öğrenme ortamı, çalışanları birbirlerinin yeşil davranışları ve farkındalığı konusunda daha ilgili olmaya teşvik etmektedir. Bu aynı zamanda, çalışanlar arasında bir denetim atmosferi oluşturarak, çevre sorunlarına ilişkin farkındalıklarını artırmaya yardımcı olmaktadır. Çalışanlar arasında çeşitli resmi veya gayri resmi iletişim kanalları yeşil kültürü ve yeşil davranışlarını yaygınlaştıracabilecekleri ve farkındalıklarını geliştirebilecekleri rahat bir ortam sağlamaya yardımcı olabilmektedir. Çalışanlar, haber bültenleri yazmak, problem çözme grupları geliştirmek veya yeşil ekipler kurmak gibi bir takım yeşil faaliyetler yardımıyla çevre yönetimine katılmaya motive edilebilmektedirler (Tang vd., 2018).

3. Yöntem

Bu araştırmanın temel amacı yeni bir kavram olan YİKY kavramı ile ilgili alan yazın incelenmesi yaparak konuyla ilgili genel durumun tespiti ve kavramla ilgili güncel yaklaşım ve çalışmaların ortaya konmasıdır. Bu maksatla WoS ve Google Scholar veri tabanlarında yer alan YİKY alanında yayınlanmış olan yayınlar taranarak incelenmiştir. Literatürdeki genel ve güncel yaklaşımların tespiti için oldukça kullanışlı bir yöntem olarak son yıllarda sıklıkla kullanılan bibliyometrik analiz yöntemi ile (Bağış, 2021), Ekim ayında Web of Science (WoS) temel koleksiyonunda bulunan makaleler konu kısmına “green human resource management” yani “yeşil insan kaynakları yönetimi” yazarak, tüm zamanları kapsayacak şekilde WoS sosyal bilimler atf dizini (SSCI) içerisinde yayınlanmış makaleler filtrelenerek 139 adet makaleye ulaşılmıştır. Makaleler en fazla atf alandan en atf alan yayın sıralamasına göre listelenmiştir. Türkiye’de yayınlanmış Türkçe yayınların durumunu incelemek için ise Google Akademik veri tabanında “yeşil insan kaynakları yönetimi” ifadesi için Türkçe sayfalarda tüm zamanları kapsayacak şekilde yapılan arama sonucunda 25 yayına ulaşılmıştır.

WoS veri tabanlarından YİKY alanında ulaşılan 139 adet makalenin analizinde WoS veri tabanında sunulan analizler ve VOSviewer paket programından yararlanılmıştır. Tarama sonucu elde edilen veri seti ortak kelime analizi ile incelenerek performans analizi yapılmıştır. Daha sonra analizlerin bilimsel haritalaması gerçekleştirilmiştir. Son olarak öne çıkan makaleler içerik analizi ile incelenmiştir.

3.1. Yeşil İKY Yazınına İlişkin Bulgular

Bu bölümde WoS veri tabanları üzerinden ulaşılan veri setinin bibliyometrik analizi sonucunda ulaşılan bulgulara yer verilmiştir. Burada, yayın yılı, dergi adı, yayın sayısı, ülke, gibi literatürün mevcut durumunu yansıtmayı amaçlayan göstergeler yardımıyla gerçekleştirilen **performans analizi** ve alanın bilişsel ve zihni yapısı ile eğilimleri tespit etmek için görsel bir yöntem olan **bilimsel alan haritalama** analizleri (Bağış, 2021; Öztürk, 2021) kullanılmıştır. İlk başta “yeşil insan kaynakları yönetimi” alanına dair alanın bir performans analizi gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda makalelerin yayınlandıkları zaman ve makalelerin menşe ülkesine yönelik bulgular incelenmiştir. WoS SSCI içinde bugüne kadar yayınlanmış YİKY alanında ulaşılan 139 adet makalenin yıllara göre dağılımı tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1: Makalelerin yıllara göre dağılımı

Yayın yılı	Adet	% of 139
------------	------	----------

2021	46	33.094
2020	39	28.058
2019	23	16.547
2018	11	7.914
2016	9	6.475
2017	3	2.158
2014	2	1.439
2015	2	1.439
2022	2	1.439
2011	1	0.719

WoS veri tabanında SSCI indeksinde YİKY alanında yapılan çalışmaların yaklaşık %80'inin 2019 ve 2021 yılları arasında yayınlanan makaleler olduğu görülmektedir. Farklı bir deyişle YİKY konusundaki en eski tarihli çalışma 2011 yılına aittir. 2017 yılına kadar yapılan çalışmalar tek haneli rakamlarda iken 2018'den sonra çalışma sayısı çift haneli rakamlara ulaşmıştır. Tablo 1 incelendiğinde 2016 yılındaki YİKY alanındaki makale sayısının 2017 yılındaki makale sayısından yüksek olması dikkat çekmektedir. Bu durumun, 2015-2016 yıllarında UNDP sürdürülebilirlik amaçlarının ilanı ile ilişkili olabileceği değerlendirilmektedir. Bu makalelerin yayınlandıkları dergi dağılımları ise tablo 2' de gösterilmektedir.

Tablo 2: Makalelerin yayınlandıkları dergiler

Dergi Adı	Yayın Sayısı	% of 139
JOURNAL OF CLEANER PRODUCTION	23	16.547
SUSTAINABILITY	19	13.669
INTERNATIONAL JOURNAL OF MANPOWER	17	12.230
CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY AND ENVIRONMENTAL MANAGEMENT	9	6.475
BUSINESS STRATEGY AND THE ENVIRONMENT	5	3.597
INTERNATIONAL JOURNAL OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT	5	3.597
JOURNAL OF SUSTAINABLE TOURISM	5	3.597
INTERNATIONAL JOURNAL OF HOSPITALITY MANAGEMENT	4	2.878
JOURNAL OF BUSINESS ETHICS	4	2.878
TOURISM MANAGEMENT	3	2.158

Yayınlanan makalelerin yayınlandıkları ülkelere göre dağılımı tablo 3' de gösterilmektedir.

Tablo 3: Makalelerin yayınlandıkları ülkeler

No	Ülke	Yayın Sayısı	%
1	ÇİN HALK CUMHURİYETİ	46	33.094
2	PAKİSTAN	28	20.144
3	MALEZYA	23	16.547
4	AVUSTRALYA	18	12.950
5	İNGİLTERE	18	12.950
6	FRANSA	18	12.950
7	ABD	12	8.633
8	HİNDİSTAN	10	7.194
9	İTALYA	10	7.194
10	BREZİLYA	9	6.475

Makalelerin yayınlandığı ülkeler incelendiğinde YİKY alanında yayınlanan makalelerin yaklaşık %33'ü Çin Halk Cumhuriyeti menşeli yayınlanmış olup devamında Pakistan ve Malezya gelmektedir. Türkiye menşeli yayınlanan yayın sayısı 2 olup, dünya sıralamasında 32. sırada yer almaktadır. Tablo 4' de yayın kategorileri gösterilmektedir.

Tablo 4: Yayınların WoS kategorik sıralaması

No	Kategori	Yayın Sayısı
1	Yönetim	63
2	Çevresel bilimler	47
3	Yeşil sürdürülebilir bilim teknolojisi	47

4	Çevresel çalışmalar	37
5	İşletme	28
6	Çevresel mühendislik	23
7	Endüstriyel ilişkiler ve emek	22
8	Ağırlama, Eğlence, Spor Turizm	15
9	Endüstriyel mühendislik	6
10	Etik	4

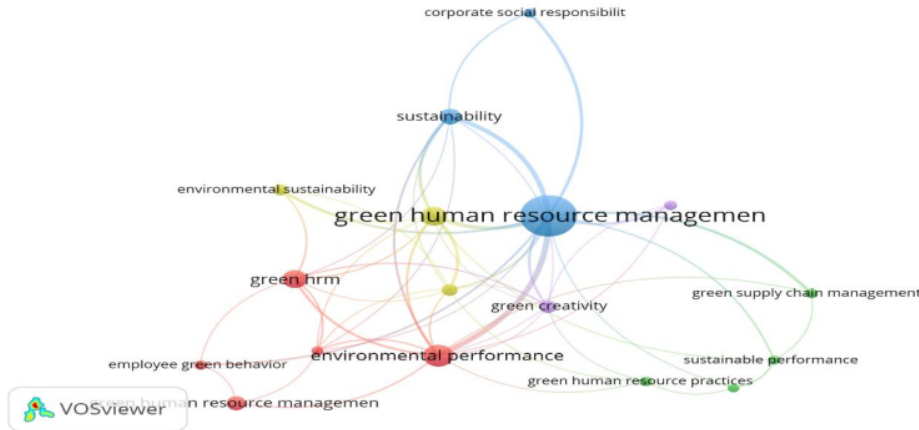
Alan yazınında “yeşil insan kaynakları yönetimi” konusunda yapılan yayınların ilgilendikleri temel konu başlıklarını analiz edip anlayabilmek için ortak kelime (co-word/co-occurrence) analizi yapılmıştır. VOSviewer uygulaması yardımıyla yapılan analiz neticesinde ulaşılan bulguları tablo 5’ de sunulmuştur.

Tablo 5: Ortak kelime analiz bulguları

No	Ortak Kelime	Kullanım Sıklığı
1	Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi VEYA Yeşil İKY (Green Human Resource Management/Green HRM/GHRM)	104
2	Sürdürülebilirlik (Sustainability)	24
3	Çevresel Performans (Environmental Performance)	23
4	Çevresel Yönetim (Environmental Management)	18
5	Yeşil özgünlük (Green Creativity)	9
6	İnsan Kaynakları Yönetimi (Human Resource Management)	8
7	Çevresel Sürdürülebilirlik (Environmental Sustainability)	7
8	Kurumsal Sosyal Sorumluluk (Corporate Social Responsibility), Yeşil İnsan Kaynakları Uygulamaları (Green Human Resources Practices), Yeşil Tedarik Zinciri Yönetimi (Green Supply Chain Management), Yeşil Eğitim (Green Training), Sürdürülebilir Performans (Sustainable Performance),	6
9	Çalışan Yeşil Davranışı (Employee Green Behavior), Pro- çevreci davranış (Pro-environmental Behavior)	5
10	Çevresel Örgütsel Vatandaşlık Davranışı (Organizational Citizenship Behavior For The Environment)	4

Tablo 5 incelendiğinde YİKY kapsamındaki 139 makalenin anahtar ortak kelimeleri ile gerçekleştirilen analizde en çok kullanılan ortak kelime 104 adet “Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi (Green Human Resource Management) veya Yeşil İKY (Green HRM)” olduğu görülmektedir. Sonrasında 24 kez “sürdürülebilirlik” 23 kez ise “çevresel performans” kelimesi kullanılmaktadır. Bu bölümde ise bilimsel alan haritalaması kapsamında ortak atıf analizi ve ortak kelime analizine dair bulgular sunulmuştur.

Şekil 1: Ortak Kelime Ağı Analizi



Şekil 1 incelendiğinde, tablo 8’ dekine benzer olarak “yeşil insan kaynakları yönetimi, sürdürülebilirlik, çevresel performans ve çevresel yönetim” kelimelerinin diğer kavramlar ile ortak ağ yapısı oluşturduğu ve ağların bu dört kelime üzerinde yoğunlaştığı görülmektedir.

3.2. Yeşil İKY Alan Yazınına İlişkin İçerik Analizi Bulguları

Bu bölümde uluslararası ve ulusal yazında öne çıkan “yeşil insan kaynakları yönetimi” alanında yapılan çalışmalara dair içerik analizi yapılacaktır. Bu kapsamda önce ulusal sonrasında uluslararası yayınların yayın başlığı, yazar ve yayın tarihi, çalışmanın türü ile çalışmanın yöntemi ve çalışma sonucu ulaşılan bulgular sunulacaktır.

Tablo 9: YİKY Konusunda Türkiye ve Dünyadaki Yayınlarla İlişkin Bulgular

No	Yayın başlığı	Yazar ve tarih	Tür	Yöntem ve Sonuç
1	Yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamalarının kurumsal sosyal sorumluluktaki rolü	(Kavgacı & Erkmen, 2021)	Makale	İçerik analizi, Çevre ile ilgili gerçekleştirilen Kurumsal Sosyal Sorumlulukta Yeşil-İK boyutları için sektörel farklılıklar bulunduğu tespit edilmiştir.
2	Yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamaları ölçeğinin Türkçeye uyarlaması	(Erbaşı, 2021)	Makale	Anket, AFA, DFA 6 maddeli tek boyutlu bir ölçek uyarlanmıştır ($\alpha=0.881$).
3	Sağlık kurumlarında yeşil insan kaynakları yönetimi ve uygulamaları	(Sariyildiz, 2021)	Makale	Derleme YİKY politikalarının sağlık kurumlarında uygulanabilirliği hakkında bilgi derlenmiştir.
4	Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi Ölçeğini Türkçeye Uyarlama Çalışması	(Turan & Sundu, 2021)	Makale	Anket, AFA, DFA 4 boyutlu 15 maddeli bir ölçek uyarlanmıştır ($\alpha>0.7$).
5	Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi ve Yeşil İş Yetkinliklerinin İçerik Analizi Yöntemi İle Değerlendirilmesi	(Yavuz, 2020)	Makale	İçerik analizi Çevre konuları tüm yeşil iş pozisyonları için önem kazanan konular olup yeşil işlerde aranan yetkinlikler arasındadır.
6	Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları; Literatür Taraması ve Bir Ölçek Uyarlama Çalışması	(Öselmiş, 2020)	Tez	Anket, AFA, DFA 7 boyutlu 26 maddelik bir ölçek uyarlanmıştır.
7	Sürdürülebilirlik Çerçevesinde Yeşil Örgüt Kültürü	(Köşker & Güner, 2020)	Makale	Derleme Yeşil örgüt kültürünün sürdürülebilirlik üzerindeki etkileri incelenmiştir.
8	Örgütlerde Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları: Teorik Bir İnceleme	(Oncer, 2019)	Makale	Derleme İKY fonksiyonlarında yeşil uygulamaların ne şekilde gerçekleştirilebileceği incelenmiştir.
9	Sürdürülebilirlik Kapsamında Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimine Genel Bir Bakış	(Demir Uslu & Kedikli, 2017)	Makale	Derleme YİKY konusunda farkındalık oluşturmak.
10	The impact of green human resource management and green supply chain management practices on sustainable performance: An empirical study	(Zaid vd., 2018)	Makale	Anket, Yapısal Eşitlik Modeli YİKY uygulamalarının sürdürülebilir performans üzerinde doğrudan olumlu etkisi olduğu bulunmuştur.
11	Assessing green human resources management practices in Palestinian manufacturing context: An empirical study	(Masri & Jaaron, 2017)	Makale	Karma metot (anket+yarı yapılandırılmış mülakat) YİKY uygulamalarının çevresel performans üzerinde olumlu etkisi olduğu bulunmuştur.

10	12	Green employee empowerment: a systematic literature review on state-of-art in green human resource management	(Tariq vd., 2016)	Makale	Derleme Güçlendirilmiş ve motive edilmiş yeşil işgücü, sosyal organizasyon karlılığı ve üretkenliği üzerinde derin bir etkiye sahiptir.
11	13	When knowledge management matters: interplay between green human resources and ecoefficiency in the financial service industry	(Moraes vd., 2019)	Makale	Anket, Yapısal Eşitlik Modeli Çevre eğitimi eko-verimliliği olumlu yönde etkiler; Yetkilendirme ve ekip çalışmasıyla ilgili engeller nedeniyle eğitim sıkıntılı olabilir; incelenen şirketin eko-verimlilik programı, çalışanlara daha fazla özerklik sağladığı takdirde fayda sağlayacaktır; ve son olarak, incelenen bankanın eko-verimlilik programı, yeşil ekiplerle bağlantılıysa daha etkili olabilir.
8	14	The effect of green HRM on employee green behaviors in higher education: the mediating mechanism of green work engagement	(Aboramadan, 2020)	Makale	Anket, Yapısal Eşitlik Modeli YİKY çalışanların yeşil davranışı üzerinde olumlu etkisi vardır ve bu etkide yeşil iş katılımı aracı etkiye sahiptir.
15	15	Green human resource management and corporate social responsibility Evidence from Brazilian firms	(Freitas vd., 2020)	Makale	Anket, Yapısal Eşitlik Modeli YİKY uygulamalarının kurumsal sosyal sorumluluk üzerinde olumlu etkisi vardır.
23	16	Green candidate selection for organizational environmental management	(Adjei-Bamfo vd., 2020)	Makale	Derleme Yeşil işe alım kriterleri ile ilgili alan yazın taraması.
17	17	Green human resource management – the latest trend or strategic necessity?	(Bombiak, 2019)	Makale	Anket, Sürdürülebilirlik açısından YİKY kriterlerini belirlemek.
12	18	Going green and sustainable: The influence of green HR practices on the organizational rationale for sustainability	(Jerónimo vd., 2020)	Makale	Anket, Bulanık Kümelî Nitel Karşılaştırmalı Analiz. Sürdürülebilirlik için algılanan örgütsel gerekçe, temel olarak yeşil işe alımda ve daha az ölçüde yeşil eğitimle ilişkilidir. Yeşil işe alım özellikle yaşlı çalışanlar için önemli, genç çalışanlar için ise yeşil eğitim gerekliliktir. Yeşil tazminat şartı bir şekilde etkisiz.

SONUÇ

Yeşil İKY kavramı ile ilgili yapılan bibliyometrik analiz ve içerik analizi neticesinde konuyla ilgili yapılan çalışmaların özellikle 2019, 2020 ve 2021 yıllarında yoğunlaştığı görülmektedir. Bu bağlamda YİKY kavramı alan yazınında yeni bir kavramdır. Sürdürülebilirlik çalışmalarının 2016 yılından sonra yükselişe geçtiği göz önünde bulundurulduğunda, YİKY kavramının bu çalışmalar sonucu yazına kazandırıldığı anlaşılmaktadır. Daha açık bir ifadeyle sürdürülebilirlik çalışmalarının bir uzantısı olarak ortaya çıkan sürdürülebilir İKY çalışmaları YİKY kavramının doğuşuna zemin hazırlamıştır. Mevcut çalışmalar da örgütlerin sürdürülebilir çevresel performansının yeşil insan kaynakları uygulamaları olmadan başarılamayacağını göstermektedir.

YİKY konusunda SSCI indeksindeki en fazla makale yayınlanan dergiler [Journal of Cleaner Production](#), [Sustainability](#) ve [International Journal of Manpower](#) dergileridir. YİKY konusunda en çok yayın yapan ülkeler ise yayın sırasına göre Çin Halk Cumhuriyeti, Pakistan

ve Malezya'dır. Bu üç ülkede yayınlanmış olan makale toplamda yayınlanmış makalelerin yaklaşık %70'ini karşılamaktadır. WoS veri tabanlarında YİKY alanında Türkiye menşeli yayınlanan, SSCI indeksli yayın sayısı ise 2 olup, dünya sıralamasında 32. sırada yer almaktadır.

YİKY hakkında WoS veri tabanlarında kategorisel olarak en çok sayıda makalenin sırasıyla yönetim, çevresel çalışmalar, yeşil sürdürülebilir bilim teknolojisi sahasında olduğu anlaşılmaktadır. Yapılan ortak kelime analizinden elde edilen sonuçlar da bu durumu açıkça ortaya koymaktadır. YİKY konusunda yapılan makalelerin anahtar kelimeleri incelendiğinde en çok yeşil İKY, sürdürülebilirlik ve çevresel performans kavramlarının en çok kullanılan kelimeler olduğu görülmektedir.

Türkiye'de YİKY alanında yayınlanan çalışmaların tümünün, dünyada yayınlanan çalışmalardan ise SSCI indeksinde en çok atıf alan çalışmaların içerik analizi ile incelenmesi neticesinde ise Türkiye'deki çalışmaların daha çok derleme türü çalışmalar olduğu, az sayıdaki nicel çalışmanın ise ölçek uyarlama çalışması olduğu görülmekle birlikte çalışmalardaki öne çıkan unsurun sürdürülebilirlik ve yeşil İKY ile ilgili bir farkındalık oluşturmak olduğu anlaşılmaktadır. Uluslararası çalışmalar incelendiği ise büyük çoğunluğunun ampirik çalışmalar olduğu ve daha çok sahadan toplanan veriler ile yeşil İKY uygulamaları, etkileri, ilişkili olduğu diğer unsur ve kavramların tespit edildiği çalışmalar olduğu anlaşılmaktadır.

Saha araştırmaları sonucunda elde edilen bulgulara göre işletmelerin yeşil performansını artırarak sürdürülebilir çevresel performansa katkı sunabilmelerinin yolu yeşil İKY uygulamaları ile mümkün olabilmektedir. YİKY uygulamalarının geleneksel İKY uygulama ve işlevlerinin çevre duyarlılığı gözetilerek yeniden ekolojik bir bakış açısıyla yorumlanmasının sonucunda ortaya çıktığı görülmektedir. Yani iş analizi, aday seçimi ve işe alım, eğitim ve geliştirme, ücret, performans değerlendirme, iş sağlığı ve güvenliği ile endüstriyel ilişkiler gibi İKY işlevleri yeşil kavramı ile birlikte daha çevreci olarak ele alınmıştır.

KAYNAKÇA

- Aboramadan, M. (2020). The effect of green HRM on employee green behaviors in higher education: The mediating mechanism of green work engagement. *International Journal of Organizational Analysis, ahead-of-print*(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2020-2190>
- Aboramadan, M., Kundi, Y. M., & Becker, A. (2021). Green human resource management in nonprofit organizations: Effects on employee green behavior and the role of perceived green organizational support. *Personnel Review, ahead-of-print*(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/PR-02-2021-0078>
- Adjei-Bamfo, P., Bemping, B., Osei, J., & Kusi-Sarpong, S. (2020). Green candidate selection for organizational environmental management. *International Journal of Manpower, 41*(7), 1081-1096. <https://doi.org/10.1108/IJM-10-2019-0480>
- Ali, M., Puah, C.-H., Ali, A., Raza, S. A., & Ayob, N. (2021). Green intellectual capital, green HRM and green social identity toward sustainable environment: A new integrated framework for Islamic banks. *International Journal of Manpower, ahead-of-print*(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/IJM-04-2020-0185>
- Al-Shami, S., & Rashid, N. (2021). A holistic model of dynamic capabilities and environment management system towards eco-product innovation and sustainability in automobile firms. *Journal of Business & Industrial Marketing, ahead-of-print*(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/JBIM-04-2020-0217>
- Ari, E., Karatepe, O., Rezapouraghdam, H., & Avci, T. (2020). A Conceptual Model for Green Human Resource Management: Indicators, Differential Pathways, and Multiple Pro-Environmental Outcomes. *SUSTAINABILITY, 12*(17). <https://doi.org/10.3390/su12177089>
- Bağış, M. (2021). Bibliyometrik Araştırmalarda Kullanılan Başlıca Analiz Teknikleri. *İçinde Bir Literatür İncelemesi Aracı Olarak Bibliyometrik Analiz* (1. bs, ss. 97-109). Nobel Yayıncılık.

- Bombiak, E. (2019). Green human resource management – the latest trend or strategic necessity? *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 6(4), 1647-1662. [https://doi.org/10.9770/jesi.2019.6.4\(7\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2019.6.4(7))
- Chaudhary, R. (2019). Green human resource management and job pursuit intention: Examining the underlying processes. *CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY AND ENVIRONMENTAL MANAGEMENT*, 26(4), 929-937. <https://doi.org/10.1002/csr.1732>
- Chaudhary, R. (2020). Green Human Resource Management and Employee Green Behavior: An Empirical Analysis. *CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY AND ENVIRONMENTAL MANAGEMENT*, 27(2), 630-641. <https://doi.org/10.1002/csr.1827>
- 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. <https://doi.org/10.1002/bse.2592>
- Demir Uslu, Y., & Kedikli, E. (2017). Sürdürülebilirlik Kapsamında Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimine Genel Bir Bakış. 3. SEKTÖR SOSYAL EKONOMİ DERGİSİ, 52(3), 66-81. <https://doi.org/10.15659/3.sektor-sosyal-ekonomi.17.12.694>
- 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. <https://doi.org/10.1002/hrm.21792>
- Erbaşı, A. (2021). Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlaması. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(23), 247-262. <https://doi.org/10.36543/kauibfd.2021.012>
- Farrukh, M., Raza, A., Ansari, N. Y., & Bhutta, U. S. (2021). A bibliometric reflection on the history of green human resource management research. *Management Research Review*, ahead-of-print(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/MRR-09-2020-0585>
- Freitas, W. R. de S., Caldeira-Oliveira, J. H., Teixeira, A. A., Stefanelli, N. O., & Teixeira, T. B. (2020). Green human resource management and corporate social responsibility: Evidence from Brazilian firms. *Benchmarking: An International Journal*, 27(4), 1551-1569. <https://doi.org/10.1108/BIJ-12-2019-0543>
- Gedam, V. V., Raut, R. D., Lopes de Sousa Jabbour, A. B., Narkhede, B. E., & Grebinevych, O. (2021). Sustainable manufacturing and green human resources: Critical success factors in the automotive sector. *Business Strategy and the Environment*, 30(2), 1296-1313. <https://doi.org/10.1002/bse.2685>
- Jamal, T., Zahid, M., Martins, J., Mata, M., Rahman, H., & Mata, P. (2021). Perceived Green Human Resource Management Practices and Corporate Sustainability: Multigroup Analysis and Major Industries Perspectives. *SUSTAINABILITY*, 13(6). <https://doi.org/10.3390/su13063045>
- Jerónimo, H. M., Henriques, P. L., Lacerda, T. C. de, da Silva, F. P., & Vieira, P. R. (2020). Going green and sustainable: The influence of green HR practices on the organizational rationale for sustainability. *Journal of Business Research*, 112, 413-421. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.036>
- Joshi, G., & Dhar, R. (2020). Green training in enhancing green creativity via green dynamic capabilities in the Indian handicraft sector: The moderating effect of resource commitment. *JOURNAL OF CLEANER PRODUCTION*, 267. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.121948>
- Kavgacı, Y., & Erkmen, T. (2021). Yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamalarının kurumsal sosyal sorumluluktaki rolü. *Business & Management Studies: An International Journal*, 9(3), 794-821. <https://doi.org/10.15295/bmij.v9i3.1792>
- Kim, Y. J., Kim, W. G., Choi, H.-M., & Phetvaroon, K. (2019). The effect of green human resource management on hotel employees' eco-friendly behavior and environmental performance. *International Journal of Hospitality Management*, 76, 83-93. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.04.007>
- Kim, Y., Kim, W., Choi, H., & Phetvaroon, K. (2019). The effect of green human resource management on hotel employees' eco-friendly behavior and environmental performance. *INTERNATIONAL JOURNAL OF HOSPITALITY MANAGEMENT*, 76, 83-93. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.04.007>
- Köşker, Z., & Gürer, A. (2020). Sürdürülebilirlik Çerçevesinde Yeşil Örgüt Kültürü. *Ekonomi İşletme Siyaset ve Uluslararası İlişkiler Dergisi*, 6(1), 88-109.
- Luu, T. (2020). Integrating green strategy and green human resource practices to trigger individual and organizational green performance: The role of environmentally-specific servant leadership. *JOURNAL OF SUSTAINABLE TOURISM*, 28(8), 1193-1222. <https://doi.org/10.1080/09669582.2020.1729165>
- Malik, S., Cao, Y., Mughal, Y., Kundi, G., Mughal, M., & Ramayah, T. (2020). Pathways towards Sustainability in Organizations: Empirical Evidence on the Role of Green Human Resource Management Practices and Green Intellectual Capital. *SUSTAINABILITY*, 12(8). <https://doi.org/10.3390/su12083228>
- Martins, J., Aftab, H., Mata, M., Majeed, M., Aslam, S., Correia, A., & Mata, P. (2021). Assessing the Impact of Green Hiring on Sustainable Performance: Mediating Role of Green Performance Management and Compensation. *INTERNATIONAL JOURNAL OF ENVIRONMENTAL RESEARCH AND PUBLIC HEALTH*, 18(11). <https://doi.org/10.3390/ijerph18115654>

- Masri, H. A., & Jaaron, A. A. M. (2017). Assessing green human resources management practices in Palestinian manufacturing context: An empirical study. *Journal of Cleaner Production*, 143, 474-489. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2016.12.087>
- Moraes, S. de S., Chiappetta Jabbour, C. J., Battistelle, R. A. G., Rodrigues, J. M., Renwick, D. S. W., Foropon, C., & Roubaud, D. (2019). When knowledge management matters: Interplay between green human resources and eco-efficiency in the financial service industry. *Journal of Knowledge Management*, 23(9), 1691-1707. <https://doi.org/10.1108/JKM-07-2018-0414>
- Muafi, M., & Kusumawati, R. A. (2021). Green Human Resources Management and Its Impact on Supply Chain and Business Performance: An Empirical Study in Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(5), 1099-1107. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no5.1099>
- Muisyo, P., & Qin, S. (2021). Enhancing the FIRM'S green performance through green HRM: The moderating role of green innovation culture. *JOURNAL OF CLEANER PRODUCTION*, 289. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.125720>
- Nejati, M., Rabiei, S., & Jabbour, C. (2017). Envisioning the invisible: Understanding the synergy between green human resource management and green supply chain management in manufacturing firms in Iran in light of the moderating effect of employees' resistance to change. *JOURNAL OF CLEANER PRODUCTION*, 168, 163-172. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2017.08.213>
- Ogbeibu, S., Chiappetta, J. C. J., Burgess, J., Gaskin, J., & Renwick, D. W. S. (2021). Green talent management and turnover intention: The roles of leader STARA competence and digital task interdependence. *Journal of Intellectual Capital, ahead-of-print(ahead-of-print)*. <https://doi.org/10.1108/JIC-01-2021-0016>
- Oncar, A. Z. (2019). Örgütlerde Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları: Teorik Bir İnceleme. *İş ve İnsan Dergisi*, 6(2), 197-206. <https://doi.org/10.18394/iid.552555>
- Öselmiş, M. (2020). *Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları; Literatür Taraması ve Bir Ölçek Uyarlama Çalışması* [Yüksek Lisans Tezi].
- Öztürk, O. (2021). Bibliyometrik Araştırmaların Tasarımına İlişkin Bir Çerçeve. İçinde *Bir Literatür İncelemesi Aracı Olarak Bibliyometrik Analiz* (1. bs, ss. 33-50). Nobel Yayıncılık.
- Pham, D. D. T., & Paillé, P. (2019). Green recruitment and selection: An insight into green patterns. *International Journal of Manpower*, 41(3), 258-272. <https://doi.org/10.1108/IJM-05-2018-0155>
- Pham, N., Jabbour, C., Vo-Thanh, T., Huynh, T., & Santos, C. (2020). Greening hotels: Does motivating hotel employees promote in-role green performance? The role of culture. *JOURNAL OF SUSTAINABLE TOURISM*. <https://doi.org/10.1080/09669582.2020.1863972>
- Sariyıldız, A. Y. (2021). Sağlık Kurumlarında Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi ve Uygulamaları. *Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü Dergisi*. <https://doi.org/10.47542/sauied.900628>
- Shen, J., Dumont, J., & Deng, X. (2018). Employees' Perceptions of Green HRM and Non-Green Employee Work Outcomes: The Social Identity and Stakeholder Perspectives. *GROUP & ORGANIZATION MANAGEMENT*, 43(4), 594-622. <https://doi.org/10.1177/1059601116664610>
- Subramanian, N., Abdulrahman, M., Wu, L., & Nath, P. (2016). Green competence framework: Evidence from China. *INTERNATIONAL JOURNAL OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*, 27(2), 151-172. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1047394>
- Tang, G., Chen, Y., Jiang, Y., Paillé, P., & Jia, J. (2018). Green human resource management practices: Scale development and validity. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 56(1), 31-55. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12147>
- Tariq, S., Jan, F., & Ahmad, M. (2016). Green employee empowerment: A systematic literature review on state-of-art in green human resource management. *QUALITY & QUANTITY*, 50(1), 237-269. <https://doi.org/10.1007/s11135-014-0146-0>
- Teixeira, A., Jabbour, C., Jabbour, A., Latan, H., & de Oliveira, J. (2016). Green training and green supply chain management: Evidence from Brazilian firms. *JOURNAL OF CLEANER PRODUCTION*, 116, 170-176. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2015.12.061>
- Turan, İ., & Sundu, M. (2021). Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi Ölçeği'ni Türkçeye Uyarlama Çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(78), 731-744. <https://doi.org/10.17755/esosder.814372>
- Yavuz, N. (2020). Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi ve Yeşil İş Yetkinliklerinin İçerik Analizi Yöntemi İle Değerlendirilmesi. *Journal of Business Research - Turk*, 12(3), 2669-2681. <https://doi.org/10.20491/isarder.2020.1000>
- Zaid, A. A., Jaaron, A. A. M., & Talib Bon, A. (2018). The impact of green human resource management and green supply chain management practices on sustainable performance: An empirical study. *Journal of Cleaner Production*, 204, 965-979. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.09.062>
- Zhao, J., Liu, H., & Sun, W. (2020). How Proactive Environmental Strategy Facilitates Environmental Reputation: Roles of Green Human Resource Management and Discretionary Slack. *SUSTAINABILITY*, 12(3). <https://doi.org/10.3390/su12030763>

11%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

- | | | |
|---|--|-----------------|
| 1 | dergipark.org.tr
Internet | 71 words — 1% |
| 2 | toad.halileksi.net
Internet | 41 words — 1% |
| 3 | www.isarder.org
Internet | 40 words — 1% |
| 4 | Nelson Oliveira Stefanelli, Adriano Alves Teixeira, Jorge Henrique Caldeira De Oliveira, Marco Antonio Ferreira, Simone Sehnem. "Environmental training: a systematic review of the state of the art of the theme", Benchmarking: An International Journal, 2019
Crossref | 37 words — 1% |
| 5 | www.researchgate.net
Internet | 32 words — 1% |
| 6 | www.scilit.net
Internet | 27 words — 1% |
| 7 | www.ices-uebk.org
Internet | 21 words — < 1% |
| 8 | Mohammed Aboramadan. "The effect of green HRM on employee green behaviors in higher education: the mediating mechanism of green work | 20 words — < 1% |

-
- 9 aksarayibd.aksaray.edu.tr 19 words — < 1 %
Internet
-
- 10 Sanober Tariq, Farzand Ali Jan, Muhammad Shakil Ahmad. "Green employee empowerment: a systematic literature review on state-of-art in green human resource management", Quality & Quantity, 2014 17 words — < 1 %
Crossref
-
- 11 irep.ntu.ac.uk 17 words — < 1 %
Internet
-
- 12 www.semanticscholar.org 17 words — < 1 %
Internet
-
- 13 www.acarindex.com 15 words — < 1 %
Internet
-
- 14 csdlkhoahoc.hueuni.edu.vn 13 words — < 1 %
Internet
-
- 15 repositorio.unesp.br 13 words — < 1 %
Internet
-
- 16 dspace.marmara.edu.tr 11 words — < 1 %
Internet
-
- 17 jssidoi.org 11 words — < 1 %
Internet
-
- 18 Trong Tuan Luu. "Employees' green recovery performance: the roles of green HR practices and serving culture", Journal of Sustainable Tourism, 2018 10 words — < 1 %
Crossref

19	omarnassef.blogspot.com Internet	10 words — < 1 %
20	paper-download.com Internet	10 words — < 1 %
21	openaccess.maltepe.edu.tr Internet	9 words — < 1 %
22	readersinsight.net Internet	9 words — < 1 %
23	www.emerald.com Internet	9 words — < 1 %
24	Ifzal Ahmad, Waheed Ali Umrani. "The impact of ethical leadership style on job satisfaction", Leadership & Organization Development Journal, 2019 Crossref	8 words — < 1 %
25	app.trdizin.gov.tr Internet	8 words — < 1 %
26	bbs.gter.net Internet	8 words — < 1 %
27	imascon.com Internet	8 words — < 1 %
28	www.insper.edu.br Internet	8 words — < 1 %
29	www.mdpi.com Internet	8 words — < 1 %
30	www.tb.lt Internet	

8 words — < 1%

31 www.uas2016.itu.edu.tr
Internet

8 words — < 1%

32 "Green Marketing and Management in Emerging Markets", Springer Science and Business Media LLC, 2021
Crossref

7 words — < 1%

33 Mercedes Úbeda-García, Enrique Claver-Cortés, Bartolomé Marco-Lajara, Patrocinio Zaragoza-Sáez. "Corporate social responsibility and firm performance in the hotel industry. The mediating role of green human resource management and environmental outcomes", Journal of Business Research, 2021
Crossref

7 words — < 1%

34 "Chaos, Complexity and Leadership 2017", Springer Science and Business Media LLC, 2019
Crossref

6 words — < 1%

35 qdoc.tips
Internet

6 words — < 1%

36 www.seckin.com.tr
Internet

6 words — < 1%

EXCLUDE QUOTES OFF
EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON

EXCLUDE MATCHES OFF