

Araştırma Makalesi

Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi Araştırmalarına Yolculuk: R Kullanılarak Bibliyometrik Bir Analiz

A Journey To Green Human Resource Management Research: A Bibliometric Analysis Using R

Eray Ekin SEZGİN

Munzur Üniversitesi

İktisadi İdari Bilimler Fakültesi

eray_ekin_1907@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-8565-0269>

Makale Geliş Tarihi	Makale Kabul Tarihi
08.04.2025	08.09.2025

Öz

Son on beş yıl içinde, yeşil işyeri kavramı hem akademik alanda hem de endüstride büyük bir ilgi görmüştür. Bu ilgi, çevresel sürdürülebilirliği ön planda tutan iş uygulamalarının yaygınlaşmasına yol açmış ve özellikle yeşil insan kaynakları yönetimi gibi yeni araştırma alanlarının ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır. Bu çalışma, Scopus ve Web of Science veri tabanlarındaki dergilerden yeşil insan kaynakları yönetimi üzerine bibliyometrik bir analiz yapmayı amaçlamaktadır. Çalışma, son on beş yıllık yayınları kapsamakta ve makalelerin performans analizi ve bilim haritalama analizini gerçekleştirmektedir. Bu çalışmada, bibliyometrik analiz için R yazılımının “bibliometrix” paketi kullanılmıştır. Çalışmada, PRISMA akış diyagramı izlenerek veri seti oluşturulmuş ve toplam 632 çalışmadan oluşan bir örneklem analiz edilmiştir. Sonuçlar, yeşil insan kaynakları yönetimi alanındaki araştırmaların son 5 yılda önemli ölçüde arttığını ve Çin’in bu alanda her açıdan en üretken ülke olduğunu ortaya koymuştur. Bu çalışma, bibliyometrik analiz bulguları sonucunda öne çıkan çevresel performans, sürdürülebilirlik ve çevre yönetimi gibi trend konuları vurgulamakta ve yeni araştırma fırsatları için heyecan verici yollar ortaya koymaktadır. Ayrıca, Journal of Cleaner Production, Corporate Social Responsibility and Environmental Management, International Journal of Manpower ve Business Strategy and The Environment yeşil insan kaynakları yönetimi literatüründe en çok yayın yapan dergilerdir. Bu çalışma, araştırmacılar için Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi alanının zaman içinde nasıl evrildiğini ve alanda daha fazla dikkat gerektiren konuları anlamak için bir rehber görevi görecek ve araştırmacılara herhangi bir araştırma alanında performans analizi ve bilimsel haritalama yöntemlerini kavrayıp uygulama noktasında yol gösterici olacaktır. Çalışmanın gerek araştırmacılara gerek endüstriye gerekse kurumlara yeşil insan kaynakları yönetimi ile ilgili genel bir çerçeve sunarak katkı sağlaması beklenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi, Scopus, Web of Science, Bibliyometrik Analiz

Abstract

Over the last fifteen years, the concept of the green workplace has attracted a great deal of attention both in academia and industry. This interest has led to the proliferation of business practices that prioritize environmental sustainability and paved the way for the emergence of new research areas, especially green human resource management. This study aims to conduct a bibliometric analysis on green human resource management from journals in Scopus and Web of Science databases. The study covers the last fifteen years of publications and performs performance analysis and science mapping analysis of the articles. In this study, the “bibliometrix” package of R software was used for bibliometric analysis. In the study, a data set was created following the PRISMA flow diagram and a sample of 632 studies was analyzed. The results revealed that research in the field of green human resource management has increased significantly in the last 5 years and that China is the most productive country in this field in every aspect. This study highlights trending topics such as environmental performance, sustainability, and environmental management that emerged from the findings of the

Önerilen Atf /Suggested Citation

Sezgin, E.E., 2025, Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi Araştırmalarına Yolculuk: R Kullanılarak Bibliyometrik Bir Analiz, Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi, 60(3), 3209-3228.

bibliometric analysis, and reveals exciting avenues for new research opportunities. Moreover, the Journal of Cleaner Production, Corporate Social Responsibility and Environmental Management, International Journal of Manpower and Business Strategy and the Environment are the top publishing journals in the green human resource management literature. This study will serve as a guide for researchers to understand how the field of Green Human Resources Management has evolved over time and the issues that require more attention in the field, and will guide researchers in understanding and applying performance analysis and scientific mapping methods in any research field. The study is expected to contribute to both researchers, industry and organizations by providing a general framework for green human resource management.

Keywords: Green Human Resource Management, Scopus, Web of Science, Bibliometrics Analysis

1. Giriş

Günümüzde, başarıya ulaşmak için yalnızca ekonomik ve finansal faktörlere odaklanmak yeterli olmamakta; aynı zamanda sosyal ve çevresel konular da önemli bir yer tutmaktadır (Ahmad, 2015). Son yirmi yılda, proaktif çevre yönetiminin önemi konusunda dünya genelinde geniş bir mutabakat sağlanmıştır (González-Benito & González-Benito, 2006). Yeşil kavramı, birçok yönetim alanında önemli bir etki yaratmış ve bu bağlamda yeşil pazarlama (Dangelico & Vocalelli, 2017), yeşil muhasebe (Rout, 2010), yeşil finansman (Ozili, 2022), yeşil bilişim (Andreopoulou, 2012), yeşil perakendecilik (Lai vd., 2010) ve genel anlamda yeşil yönetim (McDonagh & Prothero, 1997) üzerine geniş bir literatür oluşmuştur. Bu alanlarda yapılan çalışmalar, çevresel sorumluluğun ve sürdürülebilirliğin yönetim stratejilerine entegrasyonunu ele alırken, kurumsal sektörün çevre yönetimi stratejilerini benimseme sürecinde aktif bir rol oynaması (Boiral, 2002; González-Benito ve González-Benito, 2006) yeşil insan kaynakları yönetimi (YİKY) anlayışının gelişmesini sağlamıştır. YİKY, sürdürülebilirlik ve insan kaynakları (İK) uygulamalarının kesişim noktasında gelişen ve giderek daha fazla ilgi gören bir yaklaşımdır (Daily ve Huang, 2001) ve son on yılda ayrı bir akademik alan olarak kurulmuştur (Bahuguna vd., 2023; Ren vd., 2018; Renwick vd., 2016; Tanova & Bayighomog, 2023). Bu bağlamda, çevresel sorumluluğun kurum kültürüne entegre edilmesi, sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmak için kritik bir adım olmuştur (Ahmad, 2015). YİKY, örgütsel faaliyetlerin ekolojik boyutuna odaklanmaktadır (Ren vd., 2018). Ren vd. (2018, s. 778), YİKY'yi, “doğal çevreyi etkileyen örgütsel faaliyetler ile insan kaynakları yönetimi sistemlerinin tasarımı, geliştirilmesi, uygulanması ve etkisi arasındaki ilişkileri anlama süreci” şeklinde tanımlamaktadır. Mampra (2013) ise YİKY'yi, işletmelerde kaynakların sürdürülebilir şekilde kullanılmasını teşvik eden ve aynı zamanda çalışanların moralini ve memnuniyetini artıran çevreci bir yaklaşım olarak tanımlamaktadır. Ahmad'ın (2015) ifade ettiği üzere, YİKY sürdürülebilirliğin en önemli unsurudur. Dolayısıyla, araştırmacılar tarafından mevcut ve gelecekte uygulanacak YİKY uygulamalarının araştırılması ve sentezlenmesi, insan kaynakları yönetimi (İKY) alanında hem akademik hem de pratik açıdan değerli katkılar sunacaktır (Arulrajah vd., 2015).

Son yıllarda, İnsan Kaynakları Yönetimi alanında sürdürülebilirlik giderek daha fazla önem kazanmış ve işletmelerin stratejik öncelikleri arasında yer almaya başlamıştır (Burrichter vd., 2022; De Lange vd., 2015; Stankeviciute & Savaneviciene, 2013). Çevresel kaygıların giderek daha fazla gündeme gelmesi, işletmeleri sürdürülebilir stratejiler geliştirmeye yönlendirmiştir. Bu doğrultuda, birçok kurum, çevresel sorumluluklarını yerine getirebilmek ve toplumsal beklentilere cevap verebilmek amacıyla YİKY'yi benimsemeye başlamıştır (Wang vd., 2023). Bu durum, YİKY çerçevesinde çevresel faktörlerin önemini artırarak, insan kaynaklarının sürdürülebilirliğe katkı sağlama rolünü daha da güçlendirmektedir (Kramar, 2014). YİKY temel olarak, bireysel yaşamda, toplumda ve çevrede sürdürülebilirliği teşvik etmek amacıyla, kurumsal kaynakların en verimli ve sürdürülebilir şekilde kullanılmasını sağlamak adına insan kaynakları politikalarının etkin şekilde uygulanmasını ifade etmektedir (Renwick vd., 2016). YİKY'nin etkin kullanımıyla, işe alım, eğitim, ücret yönetimi, performans yönetimi, insan sermayesinin geliştirilmesi gibi farklı İKY süreçlerinin kullanımıyla yeşil uygulamaları teşvik edebilecek ve aşılayabilecek yeşil bir beceri seti oluşturulabilir (Mehta, 2024). Dolayısıyla, YİKY, çalışanların sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmada kritik bir rol oynadığını kabul eder ve çevresel faktörleri insan kaynakları politikalarıyla bütünleştirmeye odaklanır (Pham vd., 2020). Ayrıca YİKY, insan kaynakları uygulamalarını çevresel hedeflerle uyumlu hale getirerek, kurumlar içinde olumlu çevresel değişimin sağlanmasında kritik bir rol üstlenmektedir (Renwick vd., 2016). Shah (2019), YİKY'nin, çevre yönetimi ve bireysel veya örgütsel performans üzerindeki etkilerinin anlaşılmasına katkıda bulunduğunu ileri sürmüştür. Zoogah vd. (2011) ise YİKY uygulamaları ile çevresel performans arasında pozitif yönde ve güçlü bir ilişki keşfetmiştir. Ayrıca Yong vd. (2020) YİKY uygulamalarının, kuruluşların iş stratejilerini çevreyle uyumlu hale getirmelerine yardımcı olabileceğini belirtmektedir. Dolayısıyla, şirket liderleri, hükümetler, müşteriler ve yönetim araştırmacıları, çevresel sürdürülebilirlik konusuna giderek daha fazla ilgi göstermektedir (Giran vd., 2023).

Son yıllarda yapılan çalışmalar, yeşil insan kaynakları yönetiminin farklı boyutlarla ilişkilendirildiğini göstermektedir. Örneğin Freire ve Pieta (2022), iş tatmininin, yeşil insan kaynakları yönetimi ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkide düzenleyici rol oynadığını ortaya koymuş ve bireysel etkilerin incelenmesinin önemini vurgulamıştır. Benzer şekilde Burlea-Schiopoiu vd. (2022), yeşil insan kaynakları yönetiminin örgütsel performans üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğunu saptamıştır. İftikhar vd. (2021) ise, çalışanların çevresel bağlılığının, yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamaları ile yeşil hizmet geri kazanım performansı arasındaki ilişkide aracılık rolü üstlendiğini göstermiştir. Literatür taraması genel olarak değerlendirildiğinde, bazı çalışmaların yeşil insan kaynakları yönetimini bütüncül bir yaklaşımla ele aldığı (Murillo-Ramos vd., 2023; Shafaei vd., 2020), diğerlerinin ise çalışan performansı ve davranışları (Amjad vd., 2021; Ansari vd., 2021), çalışan refahı (Gyensare vd., 2024) veya çevre eğitimi (Stefanelli vd., 2019) gibi daha spesifik konulara odaklandığı görülmektedir. Bu çeşitlilik, literatürde gelişmekte olan araştırma alanlarının farklı temalara yöneldiğini ortaya koymaktadır.

Yeşil insan kaynakları yönetimi (YİKY) üzerine yapılan bibliyometrik çalışmalar sınırlı sayıda olup, çoğunlukla tek bir veri tabanına dayanmaktadır. Örneğin, Akhtar vd. (2023) ve Patnaik & Subudhi (2024) yalnızca Scopus veri tabanını kullanmış, Bahuguna vd. (2023) ve Korkmaz & Gültekin (2023) ise yalnızca Web of Science (WoS) veri tabanından makaleler seçmiştir. Bu çalışmalar, alanın belirli boyutlarını ortaya koymakla birlikte, analiz edilen makale sayısı açısından sınırlıdır ve YİKY literatürünü kapsamlı bir şekilde değerlendirme açısından eksiklikler barındırmaktadır.

Yong vd. (2019), yeşil insan kaynakları yönetimi literatürünün kapsamlı bir şekilde değerlendirilmediğini ve alanın sistematik biçimde haritalanması gerektiğini vurgulamıştır. Bu boşluğu doldurmak amacıyla, bu çalışma bibliyometrik bir analiz yoluyla son on beş yılda yayımlanan çalışmaların genel görünümünü ortaya koymayı hedeflemektedir. Bu bağlamda, araştırma soruları yalnızca bibliyometrik analizlerin standart çıktılarına (en etkili yazarlar, en çok incelenen temalar, literatür hacmi, öne çıkan dergiler, katkı sağlayan ülkeler ve kurumlar, anahtar kelimeler) dayanmamakta; aynı zamanda literatürdeki boşlukları belirlemek ve alanın gelişim yönlerini ortaya koymak için özel olarak seçilmiştir. Bu doğrultuda çalışmada aşağıdaki sorular yanıtlanmaya çalışılmıştır

- a. Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi alanında en fazla atıf alan akademisyenler kimlerdir?
- b. Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi kapsamında en çok incelenen ana temalar nelerdir?
- c. Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi ile ilgili bugüne kadar yayımlanan akademik çalışmaların toplam sayısı nedir?
- d. Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi konusundaki araştırmalara en fazla yer veren akademik dergi hangisidir?
- e. Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi üzerine yapılan araştırmalarda en çok atıf alan ülkeler ve kurumlar hangileridir?
- f. Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi çalışmalarında en yaygın kullanılan anahtar kelimeler nelerdir?

Bu araştırma soruları, hem literatürde vurgulanan boşluklardan hem de bibliyometrik analizlerin doğası gereği ortaya çıkmaktadır. Bu doğrultuda çalışmada kullanılan araştırma soruları; en etkili yazarları, en çok incelenen temaları, literatürün kapsamını, yayınların yer aldığı dergileri, katkı sağlayan ülkeler ve kurumları ve öne çıkan anahtar kelimeleri belirlemeyi amaçlamaktadır. Bu sorular, alanın mevcut durumunu bütüncül biçimde haritalamak ve gelecekteki araştırmalar için yönlendirici bilgi sağlamak üzere seçilmiştir. Ayrıca, bu bulgular, Web of Science (WoS) ve Scopus gibi önde gelen veritabanlarında yayımlanan YİKY ile ilgili literatürün evrimini daha iyi anlamamıza yardımcı olacaktır.

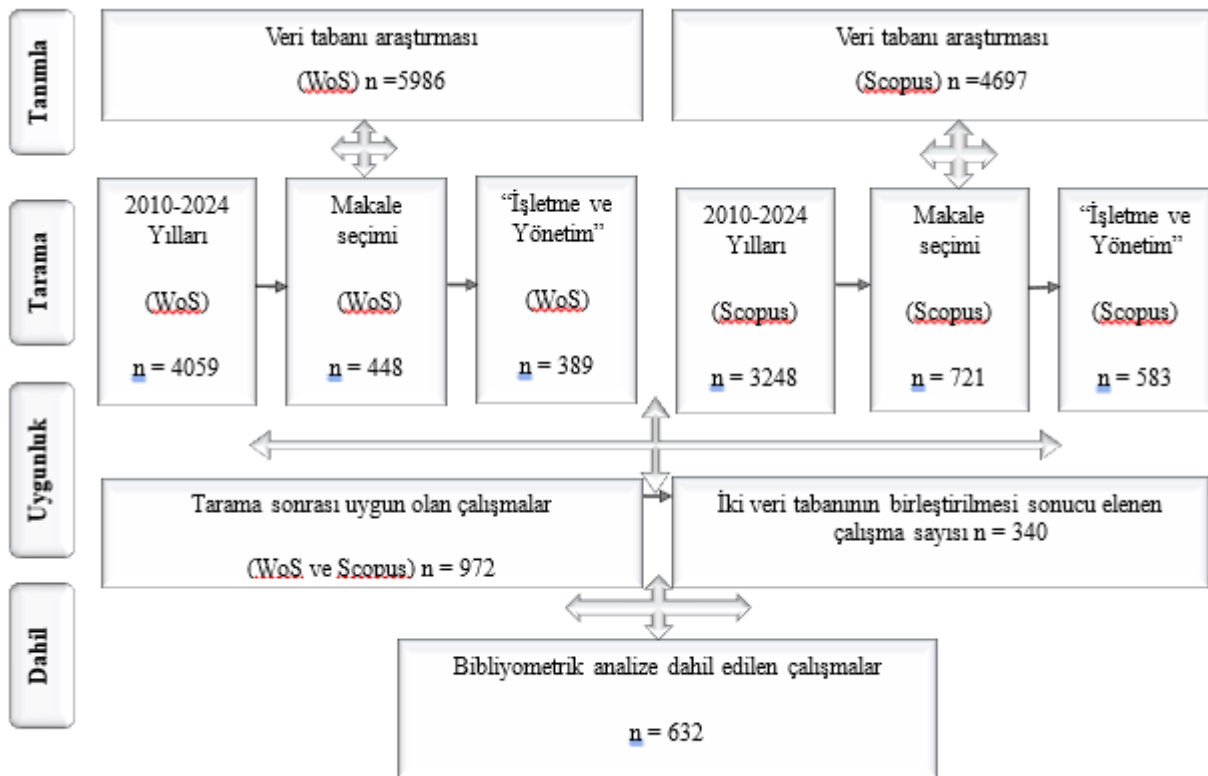
2. Yöntem

Bu çalışma, Fachada vd. (2022), Bahuguna vd. (2023) ve Korkmaz ve Gültekin (2023) çalışmalarını takiben, 2010'dan Ocak 2025'e kadar WoS ve Scopus veri tabanından alınan 632 makaleyi analiz etmek için bibliyometrik analiz yöntemini benimsemektedir. Literatür tarama ve makale seçimi aşamasında, çalışmanın kapsamını ve şeffaflığını artırmak amacıyla PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses) yöntemi kullanılmıştır. Bu kapsamda, öncelikle belirlenen anahtar kelimelerle veri tabanlarından makaleler çekilmiş, tekrar eden yayınlar çıkarılmış ve dahil etme/çıkarma kriterleri uygulanarak analiz için uygun makaleler belirlenmiştir. Bibliyometrik analiz, bilimsel faaliyetlerin ve araştırma performansının göstergelerini oluşturmak amacıyla bilimsel yayınları niceliksel olarak analiz etmek için istatistiksel ve matematiksel modellerin uygulanmasını içerir (Zyoud vd., 2015) ve alan içindeki yeni araştırma fırsatlarını ortaya çıkararak alanın büyümesini ve gelişmesini kolaylaştırır (Bhandal vd., 2022; Mishra vd.,

2017).

2.1. Veritabanı Seçimi, Veri Toplama ve Arama Kriterleri (Anahtar Kelimeler)

WoS ve Scopus veri tabanları, büyük ölçekli bibliyometrik analizler ve araştırma değerlendirme uygulamaları için iki temel ve en kapsamlı kaynaktır (Pranckute, 2021). Veri aramak için kullanılan normlar ve anahtar kelimeler, bulguları önemli ölçüde etkilediğinden hayati önem taşımaktadır. Daha önceki bibliyometrik analizler yalnızca tek bir veri tabanına dayanmaktaydı (Scopus: Akhtar vd., 2023; Patnaik & Subudhi, 2024; WoS: Bahuguna vd., 2023; Korkmaz & Gültekin, 2023) ve analiz edilen makale sayısı sınırlıydı. Bu nedenle, bu çalışmada hem WoS hem de Scopus veri tabanları kullanılmıştır. Kullanılan arama kriteri, GHRM ile ilgili dokuz kelimeden oluşan bir kombinasyondur. Arama başlık, özet, anahtar kelimeler ve doküman dahilinde yapılmıştır, kullanılan kriterler “GHRM” veya “Green HRM” veya “GHRM” veya “green human resource” veya “green HR” veya “GHR” veya “green human resource management practices” veya “green HRMP” veya “GHRMP”dir.



Şekil 1: Literatür Taraması ve Seçimi için PRISMA Akış Şeması

Kaynak: Moher vd.’nden (2009) uyarlanmıştır.

WoS ve scopus veri tabanlarındaki başlık ve özetlerde yukarıda belirtilen anahtar kelimeler arandığında, 2010-2024 yılları arasında İngilizce dilinde yayınlanmış 632 makale elde edilmiştir.

Araştırmanın daha iyi tekrarlanabilirliği ve şeffaflığı için, çalışma seçiminde PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses) çerçeve kriterleri kullanılmıştır. PRISMA kılavuzu, kapsamlı bir literatür taraması yapmanın, net dahil etme ve hariç tutma kriterleri belirlemenin ve çalışma kalitesi ile yanlılık riskini uygun şekilde değerlendirmenin önemini vurgulamaktadır (Marougkas vd., 2023). Yukarıdaki şekil 1, benimsenen yöntemin şematik görünümünü temsil etmektedir. Şekil 1, yöntemin; tanımlama, tarama, uygunluk ve dahil etme olmak üzere dört adımdan oluştuğunu göstermektedir.

2.2. Verilerin Analizi

Açık kaynaklı bir araç olan R yazılımının Bibliometrix paketi, bibliyometrik analiz için kullanılan kapsamlı bilim haritalama araçlarından biridir (Aria & Cuccurullo, 2017). Bu araç, yazar, bağlantı, makaleler, ülkeler ve trend anahtar kelimeler arasındaki bağlantıyı ve bunların ilişkisini incelemek için kullanılır (Hoppen & de Souza Vanz, 2016). Bu nedenle, Aria ve Cuccurullo (2017) ile Hoppen ve de Souza Vanz’ın (2016)

önerilerinden yola çıkarak bu çalışmada, bibliyometrik analiz için R yazılımının “bibliometrix” paketi kullanılmıştır. Bu araç, araştırmacıların literatürdeki mevcut çalışmaları detaylı bir şekilde incelemelerini sağlayarak, belirli bir alandaki gelişmeleri izlemelerine olanak tanımaktadır (Bilginer Özsaatçı, 2022: 3180). Böylece, araştırmacılar, alanlarındaki yenilikleri ve eğilimleri takip edebilir, güncel çalışmalara kolayca erişebilir ve kendi araştırmalarına yön verebilecek bilgiler elde edebilirler.

3. Bulgular

Bu bölümde, giriş bölümünün sonunda belirtilen araştırma sorularına ilişkin sonuçlar sunulmaktadır.

3.1.Performans analizi (Yıllık toplam atıf sayısı)

Tablo 1’de gösterildiği gibi, 2010 yılında makale başına ortalama atıf 306 ve yıl başına ortalama 19,12 ile 1 makale yayınlanmıştır. 2011 yılında makale başına ortalama atıf sayısı 238,5 ve yıllık ortalama atıf sayısı 15,9 olarak artmış, ancak 1998 yılında makale sayısı 1’den 6’ya yükselmiştir. 2010-2015 dönemi, atıf sayılarında büyük bir artışa tanık olmamıştır. 2016’dan 2024’e kadar Scopus ve Wos’ta, makale başına ortalama atıflar ve yıllık ortalama atıflar açısından azalan bir eğilim izlemektedir. Makale başına düşen ortalama atıf sayısı ve yıllık ortalama atıf sayısı bakımından en verimli yıllar 2010 (MBOTA= 306; YBOTA= 19,2), 2011 (MBOTA= 238,5; YBOTA= 15,9), 2013 (MBOTA= 717; YBOTA= 55,15) ve 2015 (MBOTA= 221,2; YBOTA= 20,11) yıllarıdır. Sonuçlar, makale/yıllık ortalama atıf sayısı açısından ilk altı yıl boyunca dalgalı bir eğilim ve sonraki dokuz yılda azalan bir eğilim göstermektedir.

Tablo 1: Yıllık Toplam Atıf Sayısı (2010-2024)

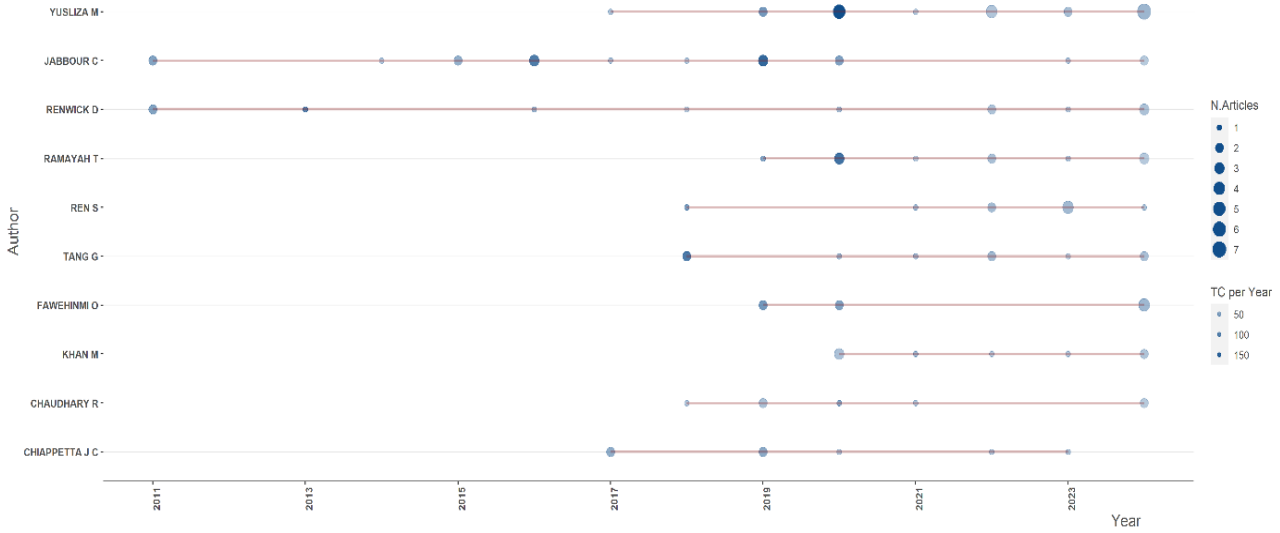
Yıl	N	MBOTA	YOTA	Alıntı Yapılabilir Yıllar
2010	1	306	19.12	16
2011	6	238.5	15.9	15
2012	1	0	0	14
2013	2	717	55.15	13
2014	3	191.67	15.97	12
2015	5	221.2	20.11	11
2016	16	166.12	16.61	10
2017	11	179.36	19.93	9
2018	17	151.65	18.96	8
2019	34	151.53	21.65	7
2020	59	109.81	18.3	6
2021	68	61.85	12.37	5
2022	100	34.73	8.68	4
2023	112	16.48	5.49	3
2024	197	5.79	3.48	3

N= Yayın sayısı; MBOTA= Makale başına ortalama toplam atıf; YOTA= Yıllık ortalama toplam atıf sayısı

3.2.En Üretken Yazarların Analizi

Yazarların bilimsel üretimi, Şekil 1’de gösterildiği gibi, her bir yazarın katkıda bulunduğu makale sayısı ile hesaplanmıştır. Yazarların bilimsel çıktıları baloncuk boyutu, renk yoğunluğu ve yazarın zaman çizelgesi ile belirlenmiştir. Kabarcık boyutu belge sayısı ile orantılıdır ve çizgi bir yazarın zaman çizelgesini gösterir. Şekil 2, renk yoğunluğunun da gösterdiği gibi, 2010’dan 2025 ocak ayına kadar yayın sıklığı açısından en üretken yazarın Yusliza olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, 2010-2024 yılları arasında en fazla atıf alan yazarlar arasında Jabbour (445,57), Yusliza (328,85),

Renwick (252,59) ve Ramayah (219,21) yer almaktadır. Jabbour, Renwick ve Ramayah gibi yazarlar, düğümün kalınlığı ile gösterildiği gibi, her biri onun üzerinde makaleye katkıda bulunmuştur. Yusliza ise bu konuda 22 makaleye katkı ile lider durumdadır. Ren, Tang, Fawehinmi, Khan, Chaudhary ve Chiappetta gibi yazarların geri kalanı, Tablo 2'de gösterildiği gibi, yeşil insan kaynakları yönetimi araştırmalarına onun altında makale ile katkıda bulunmuştur. Bununla birlikte, Tablo 2'de gösterildiği gibi, Jabbour'un alınan toplam atıf sayısı bakımından en üretken yazar olduğunu ve onu 2.780'den fazla atıfla Renwick'in izlediğini belirtmek gerekir. Jabbour ve Renwick gibi yazarlar, yeşil insan kaynakları yönetimi alanında yılda alınan atıf sayısı bakımından en istikrarlı yazarlardan olmuştur.



Şekil 2: En İyi Yazarların Zaman İçindeki Üretimi (2010-2024)

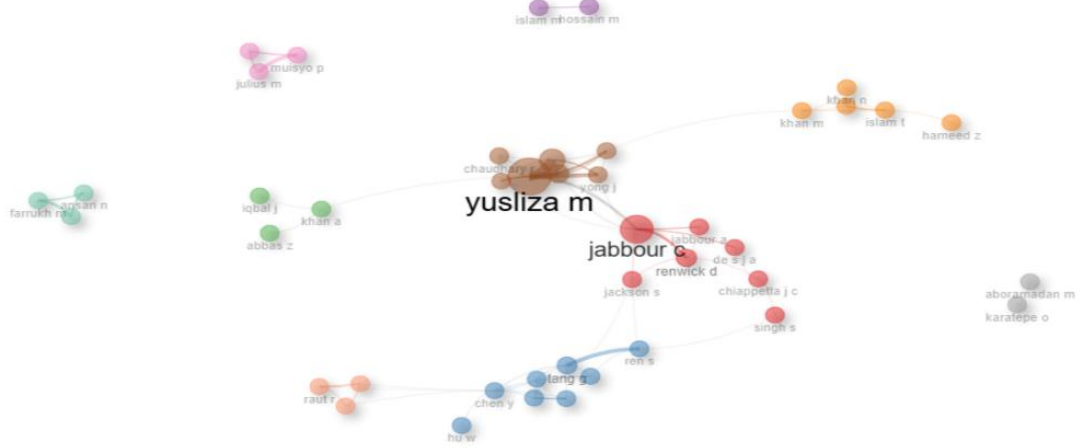
Tablo 2: Yazarların Zaman İçindeki Üretimi (Toplam Belge ve Atıflar)

Yazar	Yıl	Sıklık	TA	YTA
Chaudhary R	2018	1	50	6,25
Chaudhary R	2019	2	115	16,429
Chaudhary R	2020	1	284	47,333
Chaudhary R	2021	1	35	7
Chaudhary R	2024	2	7	3,5
Chiappetta J C	2017	2	400	44,444
Chiappetta J C	2019	2	342	48,857
Chiappetta J C	2020	1	72	12
Chiappetta J C	2022	1	49	12,25
Chiappetta J C	2023	1	48	16
Fawehinmi O	2019	2	518	74
Fawehinmi O	2020	2	362	60,333
Fawehinmi O	2024	4	57	28,5
Jabbour C	2011	2	886	59,067
Jabbour C	2014	1	47	3,917
Jabbour C	2015	2	438	39,818
Jabbour C	2016	3	1135	113,5
Jabbour C	2017	1	102	11,333
Jabbour C	2018	1	26	3,25

Jabbour C	2019	3	1007	143,857
Jabbour C	2020	2	364	60,667
Jabbour C	2023	1	26	8,667
Jabbour C	2024	2	7	3,5
Khan M	2020	3	89	14,833
Khan M	2021	1	129	25,8
Khan M	2022	1	21	5,25
Khan M	2023	1	14	4,667
Khan M	2024	2	22	11
Ramayah T	2019	1	359	51,286
Ramayah T	2020	3	770	128,333
Ramayah T	2021	1	13	2,6
Ramayah T	2022	2	72	18
Ramayah T	2023	1	45	15
Ramayah T	2024	3	8	4
Ren S	2018	1	496	62
Ren S	2021	1	111	22,2
Ren S	2022	2	95	23,75
Ren S	2023	4	76	25,333
Ren S	2024	1	27	13,5
Renwick D	2011	2	886	59,067
Renwick D	2013	1	1324	101,846
Renwick D	2016	1	311	31,1
Renwick D	2018	1	26	3,25
Renwick D	2020	1	133	22,167
Renwick D	2022	2	50	12,5
Renwick D	2023	1	26	8,667
Renwick D	2024	3	28	14
Tang G	2018	2	924	115,5
Tang G	2020	1	173	28,833
Tang G	2021	1	111	22,2
Tang G	2022	2	95	23,75
Tang G	2023	1	8	2,667
Tang G	2024	2	34	17
Yusliza M	2017	1	102	11,333
Yusliza M	2019	2	518	74
Yusliza M	2020	5	1083	180,5
Yusliza M	2021	1	13	2,6
Yusliza M	2022	4	37	9,25
Yusliza M	2023	2	59	19,667
Yusliza M	2024	7	63	31,5
TA= Toplam atıf; YTA= Yıllık Toplam atıflar				

3.3.Yazar İşbirliği Analizi

Arasındalık merkezilik endeksi, bir düğümün ağıdaki diğer düğümlere en kısa mesafeyle bağlanma sıklığını gösteren bir ölçüttür (Shah ve Shukla, 2024). Yüksek arasındalık, bir düğümün ağıdaki diğer elemanlarla olan etkileşiminde kritik bir rol oynadığını gösterir ve bu da işbirliği süreçlerinde önemli olabilir (Leydesdorff vd., 2018). Şekil 3'de ise yazarlar arasında belirgin bir işbirliği eksikliği olduğu görülmektedir; çoğu makale tek başına yayımlanmaktadır.



Şekil 3: Yazar İşbirliği Analizi

3.4. En Çok Atıf Yapılan Ülkeler

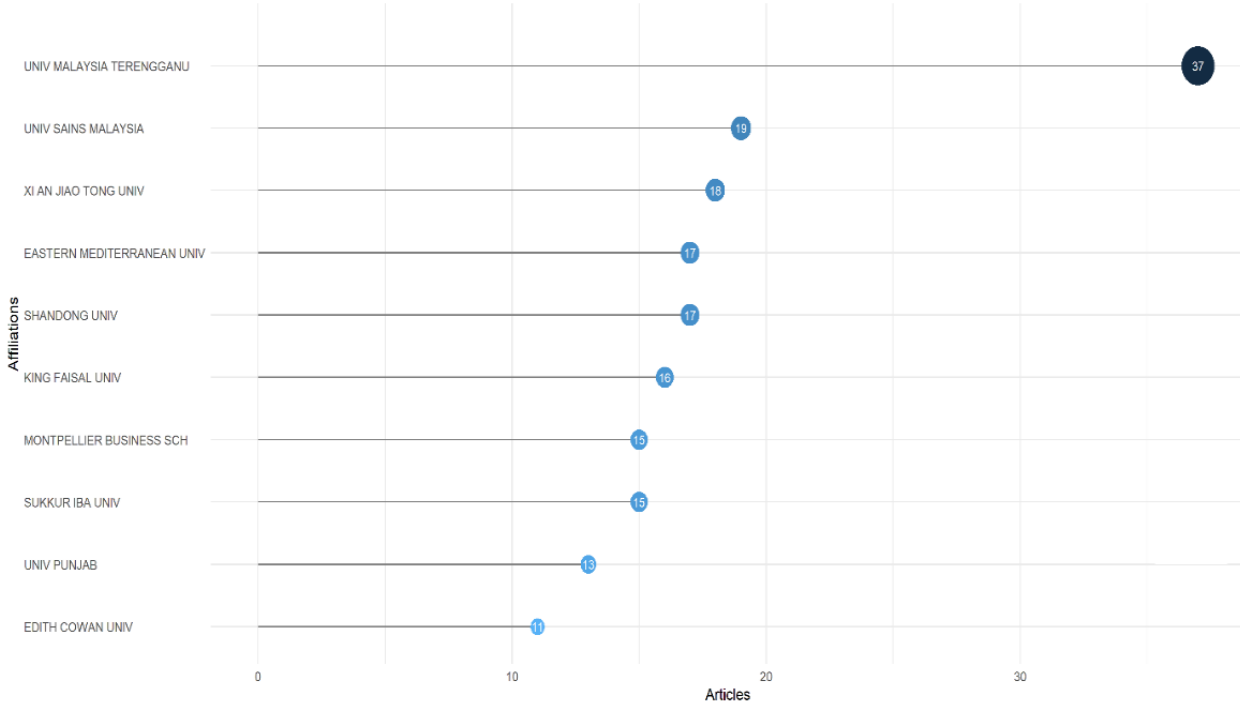
Bibliyometrik analiz sonuçları, Çin'in 5068 atıf ile en çok atıf alan ülke olduğunu, onu 3084 atıf ile İngiltere'nin izlediğini göstermektedir. Atıf sayısının 5068'den 123'e düştüğü listede ABD başı çekerken onu İngiltere (3084) ve Malezya (3061) takip etmektedir. İtalya (1618) ve Fransa (1617) olmak üzere sadece iki Avrupa ülkesi yeşil insan kaynakları yönetimi alanında en çok atıf yapılan ilk on ülke listesine girebilmiştir. Tablo 3'te gösterildiği üzere, en az atıf alan ancak en yüksek ortalama makale atıfına sahip ülkenin Birleşik Arap Emirlikleri olması dikkat çekicidir. Bununla birlikte, en yüksek ortalama makale atıflarına sahip ülkeler arasında 427,7 atıfı ile Birleşik Arap Emirlikleri, ardından ABD (149,3) ve İngiltere (134,1) yer almaktadır. İlk on ülke yeşil insan kaynakları yönetimi araştırmalarına 31.000'den fazla atıfta bulunurken, geri kalan ülkeler 10.000'den az atıfta bulunmuştur.

Tablo 3. En Çok Atıf Yapılan Ülkeler (2010-2024)

Sıra No.	Ülke	Toplam Atıf	Ortalama Makale Atıfları
1	Çin	5068	62,60
2	Birleşik Krallık	3084	134,10
3	Malezya	3061	54,70
4	Pakistan	2774	47,80
5	ABD	2240	149,30
6	Hindistan	2167	30,10
7	İtalya	1618	124,50
8	Fransa	1617	107,80
9	Avustralya	1471	73,60
10	Birleşik Arap Emirlikleri	1283	427,70

3.5.En Bağlantılı Kurumlar

Terengganu Üniversitesi, WoS ve Scopus’da 37 makale ile en ilgili kurum olmuştur ve onu 19 makale ile Sains Üniversitesi takip etmiştir. Xi’an Jiaotong Üniversitesi, Eastern Mediterranean Üniversitesi, Shandong Üniversitesi, King Faisal Üniversitesi, Montpellier İşletme Üniversitesi, Sukkur IBA Üniversitesi, Punjab Üniversitesi ve Edith Cowan Üniversitesi bu iki veri tabanına 10’dan fazla makale ile katkıda bulunmuşlardır. Şekil 4’te gösterildiği gibi, Terengganu Üniversitesi ve Sains Üniversitesi’nin genel olarak en üretken kurumlar olduğu söylenebilir.



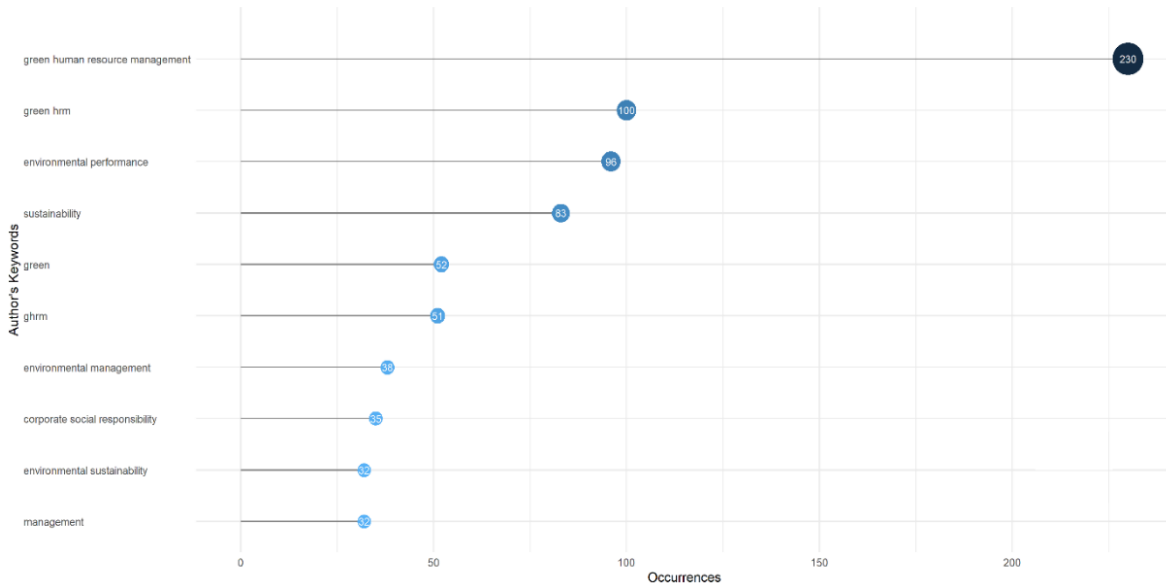
Şekil 4: Bağlantı Sayısına Göre Öne Çıkan Üniversiteler

3.6.Anahtar Kelimelerin Analizi

Anahtar kelimeler, bir araştırmanın temel konularını, ele aldığı meseleleri ve kullanılan yöntem ya da teknolojileri belirlemek ve tanımlamak amacıyla sıklıkla başvurulmuş önemli bir araçtır (Huang vd., 2020). Bu kelimeler, özellikle akademik literatürde, araştırmaların içeriklerini hızlı bir şekilde özetleyebilmek ve ilgili alanlardaki diğer çalışmalarla bağlantılar kurabilmek için kritik bir rol oynamaktadır. Aynı zamanda, araştırmacıların ilgili kaynaklara ulaşmalarını kolaylaştırarak bilgi paylaşımını ve işbirliğini artırmaya yardımcı olmaktadır.

Bibliyometrik analiz sonuçları, Şekil 5’te gösterildiği gibi, yeşil insan kaynakları yönetiminin 230 kez geçerek en sık kullanılan anahtar kelime olduğunu, bunu sırasıyla 96 ve 83 kez geçerek çevresel performans ve sürdürülebilirliğin izlediğini göstermektedir. Yeşil insan kaynakları yönetimi araştırmalarında yaygın olarak kullanılan diğer anahtar kelimeler arasında çevresel yönetim, kurumsal sosyal sorumluluk ve çevresel sürdürülebilirlik sırasıyla 38, 35 ve 32 kez geçmektedir. Bununla birlikte, kelime bulutu sonuçları (en az 50 anahtar kelime), Şekil 6’da gösterildiği gibi, anahtar kelimenin kalınlığından da anlaşılacağı üzere, çevresel performans, sürdürülebilirlik ve çevresel yönetimin en çok tartışılan anahtar kelimeler olduğunu göstermektedir. Ağaç haritasının sonuçları, Şekil 7’de gösterildiği gibi, yeşil insan kaynakları yönetiminin toplam anahtar kelimelerin %31’ini oluşturduğunu, bunu çevresel performansın %13 ve sürdürülebilirliğin %11 izlediğini göstermektedir.

Çalışma, yeşil insan kaynakları yönetimindeki trend konuları da analiz etmektedir ve sonuçlar, Şekil 8’de gösterildiği gibi, yeşil insan kaynakları yönetiminin 2010’dan 2025 ocak ayına kadar en çok tartışılan tema olduğunu göstermektedir. Yeşil insan kaynakları yönetimi araştırmalarında trend olan diğer konular arasında çevresel performans (2021-2023), sürdürülebilirlik (2021-2023), çevresel yönetim (2019-2021) ve yeşil inovasyon (2023-2024) yer almaktadır.



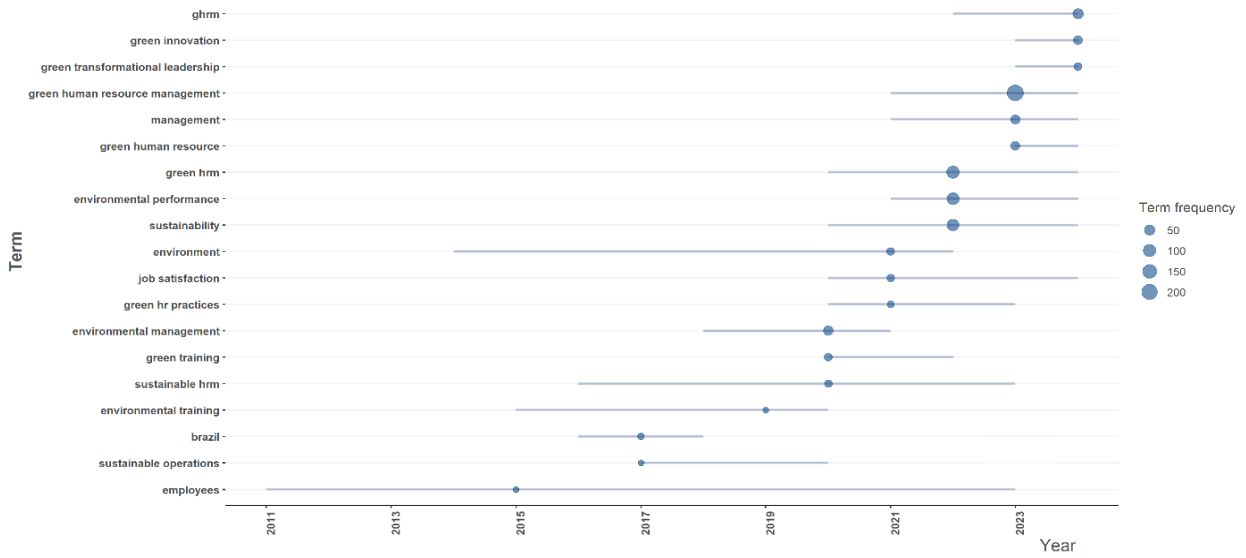
Şekil 5: Yeşil İnsan Kaynakları Yönetiminde En Sık Kullanılan Anahtar Kelimeler (2010-2024)



Şekil 6: Kelime Bulutuna Göre En Sık Kullanılan Anahtar Kelimeler



Şekil 7: Yeşil İnsan Kaynakları Yönetiminde Anahtar Kelimelerin Ağaç Haritası (2010-2024)

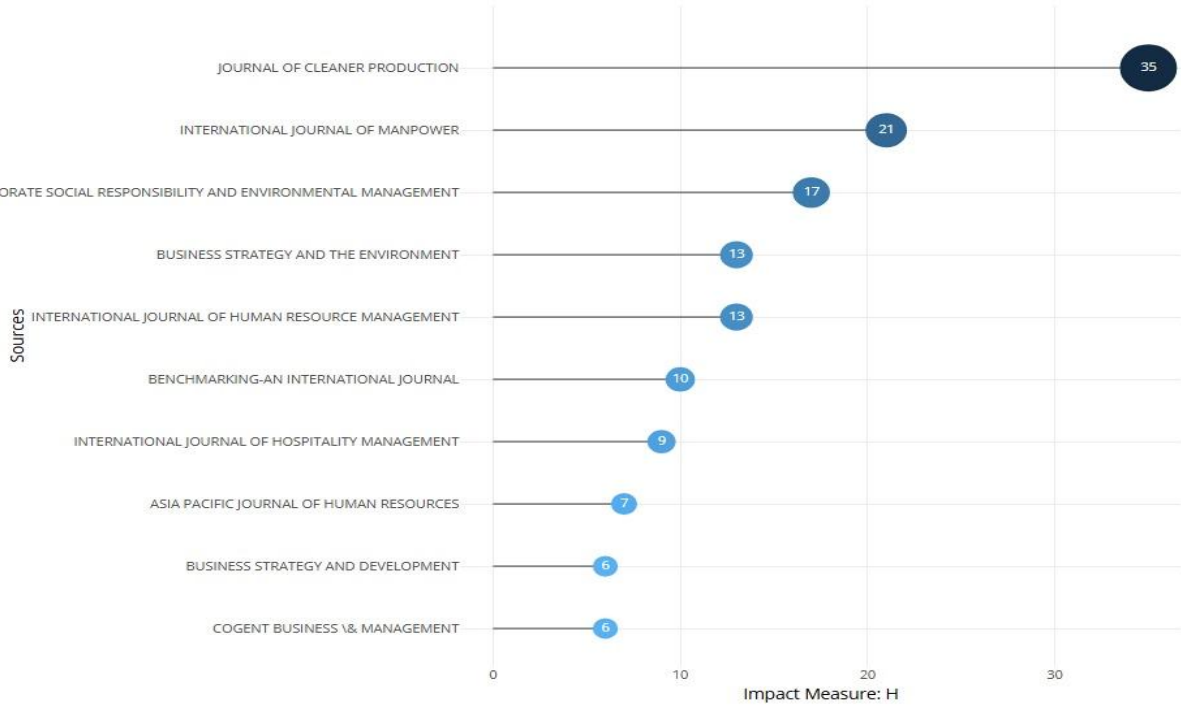


Şekil 8: Yeşil İnsan Kaynakları Yönetiminde Trend Olan Konular

3.7.Kaynak İstatistikleri

Şekil 9, yeşil insan kaynakları yönetimi ile ilgili makalelerin yayınlandığı h-indekslerine göre ilk 10 dergiyi göstermektedir. Şekil, Journal of Cleaner Production'un h-indeks 35 ile en üst sırada yer aldığını göstermektedir. Şekil 10, yeşil insan kaynakları yönetimi alanında ilk 10 dergi tarafından yayınlanan makale sayısını göstermektedir. Journal of Cleaner Production'un 44 makale yayınlayarak en üst sırada yer aldığı görülmektedir. Ayrıca, makalelerin yaklaşık %47,32'sinin ilk 10 dergide yayımlandığı görülmektedir.

Tablo 4, ilk 5 dergideki yayınların yıl bazında detaylarını sunmaktadır. En üst sıradaki dergide, yeşil insan kaynakları yönetimi ile ilgili makalelerin en fazla 2022, 2023 ve 2024 yıllarında yayınlandığını göstermektedir. İkinci sıradaki diğer dergiler 2022'den itibaren 2025 Ocak ayına kadar en yüksek seviyeye ulaşan çalışmalar yayınlamıştır. Yeşil insan kaynakları yönetimi ile ilgili makalelerin yayınlanmasının 2015 yılında hız kazandığı da görülebilir.



Şekil 9: H İndeksine Sahip İlk 10 Dergi



Şekil 10: En İyi 10 Dergide Makalelerin Yayınlanması

Tablo 4: İlk 5 Dergide Yayınlanan Makalelerin Yıl Bazında Detayı

Yıl	Journal of Cleaner Production	Corporate Social Responsibility and Environmental Management	International Journal of Manpower	Business Strategy and Environment	The International Journal of Human Resource Management
2010	0	0	0	0	0
2011	0	0	0	0	0
2012	0	0	0	0	0
2013	0	0	0	0	1
2014	0	0	0	0	1
2015	2	0	0	0	2
2016	6	0	0	0	9
2017	8	0	0	0	9
2018	10	1	0	0	9
2019	17	4	0	2	9
2020	23	5	10	4	9
2021	32	9	12	6	9
2022	37	14	25	6	10
2023	42	17	29	13	12
2024	44	32	30	20	16

4. Tartışma ve Sonuç

Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi (YİKY) alanındaki çalışmalar zamanla gelişerek hem akademik çevrelerin hem de işletmelerin dikkatini çekmeye başlamıştır (Hussain vd., 2023). Bu çalışmada bibliyometrik analiz yöntemi kullanılarak, Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi (YİKY) alanındaki gelişmeler ve yürütülen araştırmalar detaylı bir şekilde değerlendirilmiştir. Mevcut çalışma, önceki bibliyometrik analizlerle karşılaştırıldığında YİKY alanına özgün ve kapsamlı katkılar sunmaktadır. Örneğin, Iddagoda vd. (2022) yalnızca Scopus veri tabanını kullanarak 2008–2022 döneminde 471 yayını analiz etmiş; Patnaik & Subudhi (2024) yine yalnızca Scopus veri tabanına dayanarak 2018–2024 yılları arasında yayımlanan 422 makaleyi incelemiş ve yıllık büyüme oranları ile trend konuları belirlemiştir. Benzer şekilde, Korkmaz & Gültekin (2023) WoS veri tabanını esas alarak 2008–2023 dönemi için 476 yayını değerlendirmiştir. Bunun yanı sıra, Fachada vd. (2022) yalnızca WoS veri tabanını kullanarak 2010–2020 döneminde yaklaşık 200 yayını incelemiş ve temel eğilimleri belirlemiş, ancak 2021–2022 dönemindeki literatürü kapsam dışında bırakmıştır. Bu çalışmalardan farklı olarak mevcut araştırma, hem Scopus hem de WoS veri tabanlarını kapsayarak 2010–2024 döneminde yayımlanan 632 makaleyi analiz etmiş ve bu yönüyle literatürdeki en güncel ve en geniş kapsamlı veriyi ortaya koymuştur. Bu özellikleriyle mevcut çalışma, YİKY literatürünü daha geniş bir zaman dilimi, daha fazla veri ve çok boyutlu bir analiz perspektifiyle değerlendiren; alanın hem teorik hem de uygulamalı gelişimine katkı sağlayan özgün bir çalışma olarak öne çıkmaktadır.

Bu çalışmada ulaşılan bulgular, YİKY alanındaki atıf performansının yıllar içinde farklı eğilimler gösterdiğini ortaya koymuştur. 2010–2015 döneminde makale başına ortalama atıf sayıları dalgalı bir seyir izlemiş, özellikle 2010 (306), 2011 (238,5), 2013 (717) ve 2015 (221,2) yılları en verimli dönemler olmuştur. Ancak 2016 sonrasında, makale başına ortalama atıf ve yıllık ortalama atıf sayılarında azalan bir eğilim görülmektedir. Bu durum, erken dönemde yayımlanan öncü çalışmaların yüksek atıf aldığı, son yıllarda artan yayın sayısının ise atıf yoğunluğunu dağıttığı şeklinde yorumlanabilir. Bu sonuçlar, Patnaik & Subudhi'nin (2024) bulgularıyla kısmen örtüşmektedir. Patnaik & Subudhi, 2018–2024 döneminde yıllık %35,93'lük büyüme ve makale başına ortalama 40,95 atıf belirleyerek YİKY alanında hızlı bir gelişme olduğunu vurgulamıştır. Ancak mevcut çalışmada 2016 sonrası atıflarda düşüş eğilimi görülmesi, bu büyüme tablosundan farklı bir boyut sunmaktadır.

Benzer şekilde, Iddagoda vd. (2022) yıllık büyüme oranlarının en yüksek 2013 (%200), 2016 (%200), 2018 (%134) ve 2020 (%109) yıllarında olduğunu tespit etmiştir. Bu çalışmada da 2013 yılı atıf açısından zirve dönemi olarak öne çıkmış ve Iddagoda vd.'nin bulgularını desteklemiştir. Bununla birlikte, mevcut çalışma büyüme oranlarının yanı sıra atıf performansındaki düşüş eğilimine de dikkat çekerek literatüre ek bir katkı sağlamaktadır.

Bu çalışma, işletme ve yönetim disiplinlerinde Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi (YİKY) üzerine yapılan araştırmaların son yıllarda hızlı bir artış gösterdiğini ve alanın giderek olgunlaştığını ortaya koymaktadır. Analizler, özellikle son beş yılda makale sayısında önemli bir büyüme olduğunu göstermekte, ancak YİKY alanındaki öncü ve ufuk açıcı çalışmaların büyük kısmının alanın ilk yıllarında yayımlandığı ve yüksek atıf aldığı gözlemlenmektedir. Ülke düzeyinde değerlendirmeler, mevcut çalışmada Çin'in 5068 atıf ile en üretken ülke olduğunu, İngiltere ve Malezya'nın önemli katkılar sunduğunu ve Birleşik Arap Emirlikleri'nin yüksek ortalama makale atıfıyla öne çıktığını göstermektedir. Patnaik & Subudhi (2024) çalışmasında ise 2018–2024 dönemi itibarıyla Pakistan ve Çin öne çıkan ülkeler olarak belirlenmiş, Hindistan orta düzeyde katkı sağlamıştır; bu durum, dönemsel farklılıkların ve veri tabanı seçimlerinin ülke üretkenliği üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Bu bulgular, Hussain vd. (2023) tarafından öne sürülen Çin'in liderliğini desteklerken, farklı analiz dönemlerinin ve yöntemlerin YİKY alanında ülke performansının değişkenlik gösterebileceğini de ortaya koymaktadır. Ayrıca, literatürdeki veriler YİKY araştırmalarının küresel ölçekte yayıldığını, ancak bazı ülkelerde yoğunlaşmalar ve bölgesel farklılıklar bulunduğunu göstermektedir. Bu bağlamda, mevcut çalışma hem alandaki tarihsel evrimi hem de güncel tematik eğilimleri bir arada sunarak, YİKY alanındaki akademik üretim ve etkiyi daha kapsamlı bir biçimde değerlendirme olanağı sağlamaktadır.

Dünyanın farklı bölgelerinden araştırmacıların Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi (YİKY) alanına katkıda bulunması, alanın giderek daha fazla önem kazandığını göstermektedir. Son yıllarda YİKY üzerine yapılan yayın sayısı belirgin şekilde artarken, bu büyüme özellikle Journal of Cleaner Production, Corporate Social Responsibility and Environmental Management, International Journal of Manpower ve Business Strategy and The Environment gibi prestijli dergilerde yayımlanan çalışmalar aracılığıyla gerçekleşmiştir. Analizler, Journal of Cleaner Production'un h-indeks 35 ile lider konumda olduğunu ve 44 makale yayımlayarak alandaki en yüksek katkıyı sağladığını ortaya koymaktadır. Benzer şekilde Iddagoda vd. (2022) çalışmasında Journal of Cleaner Production'un 2015'ten itibaren yayımlanan 34 makale için 2788 atıf alarak en yüksek yayın ve atıf sayısına sahip olduğunu ortaya koymuştur. Bu bulgular, YİKY alanındaki akademik üretimin öncü açıdan aynı dergi etrafında yoğunlaştığını ve bu dergilerin teorik ve uygulamalı gelişmelere yön verdiğini göstermektedir.

Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi (YİKY) alanına dünyanın farklı bölgelerinden araştırmacıların katkıda bulunması, alanın hem akademik hem de uygulamalı açıdan giderek artan önemini göstermektedir. Son yıllarda YİKY ile ilgili yayınlar belirgin şekilde artmış ve özellikle Journal of Cleaner Production, Corporate Social Responsibility and Environmental Management, International Journal of Manpower ve Business Strategy and The Environment gibi prestijli dergiler aracılığıyla küresel ölçekte yaygınlaşmıştır. Bibliyometrik bulgular, Journal of Cleaner Production'un h-indeks 35 ile lider konumda olduğunu ve 44 makale yayımlayarak alandaki en yüksek üretkenliği sergilediğini ortaya koymaktadır. İkinci sırada 32 makale ile Corporate Social Responsibility and Environmental Management yer almaktadır. Benzer şekilde Iddagoda vd. (2022) çalışmasında da Journal of Cleaner Production 2015'ten itibaren yayımlanan 34 belge için 2788 atıf alarak hem yayın sayısı hem de atıf açısından alandaki en etkili kaynak olduğunu dile getirmiştir; en çok atıf alan ikinci dergi ise Sustainability (26 belge için 463 atıf) olarak belirlenmiştir. Bu sonuçlar, YİKY alanındaki akademik üretimin belirli prestijli dergilerde yoğunlaştığını ve bu yayınların yalnızca teorik çerçeveyi şekillendirmekle kalmayıp, farklı ülkelerden araştırmacıların işbirliği ve etki ağlarını güçlendirerek alandaki küresel araştırma eğilimlerini belirlemede kritik bir rol oynadığını göstermektedir.

Sonuç olarak, Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi alanı, 2010 yılından itibaren, özellikle son yıllarda, hem yayın sayısı hem de literatür üzerindeki etkisi bakımından önemli bir büyüme göstermiştir. Mevcut çalışma, önde gelen dergiler, yazarlar, ülkeler, kurumlar ve tematik eğilimleri kapsamlı bir şekilde analiz ederek, YİKY alanındaki evrimi, anahtar temaları ve küresel araştırma eğilimlerini daha geniş bir perspektifle ortaya koymaktadır. Bu sayede, YİKY üzerine araştırma yapmayı planlayan akademisyenler için hem teorik hem de uygulamalı çalışmalarda yol gösterici olacak bir rehber sunulmuş, kavramsal ve teorik modellerin geliştirilmesine temel oluşturulmuştur. Ayrıca, bu çalışmanın kapsamlı analizleri ve karşılaştırmalı değerlendirmeleri, YİKY'nin giderek artan önemini, literatürdeki hızla büyüyen akademik ilgiyi ve alandaki küresel işbirliklerinin rolünü anlamamıza imkân sağlayarak, gelecekte yapılacak çalışmalara yön verecek stratejik bir çerçeve sunmaktadır.

Teorik ve Pratik Çıkarımlar

Bu çalışma, araştırmacılara, endüstriye ve kurumlara birden fazla açıdan katkı sağlamaktadır. İlk olarak, ilgili tarafların verimliliği daha etkili bir şekilde izlemelerine olanak tanıyacak şekilde, Scopus ve Web of Science (WoS) gibi veritabanlarının performans analizi yapılmıştır. İkinci olarak, çalışmada yer alan yazarlar ve ülkeler arasındaki işbirliğine ilişkin bulgular, bibliyometrik yöntemler kullanarak alandaki diğer araştırmacılar ve özellikle ülkelerle işbirliği fırsatlarını araştırmayı amaçlayan gelecekteki araştırmacılar için bir temel oluşturabilir. Bu sayede, YİKY alanındaki uluslararası işbirliklerinin artırılması ve daha geniş bir ağı oluşturulması mümkün olabilir. Üçüncü olarak, Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi (YİKY) araştırmacıları, çözüm gerektiren yeni alanlarda kurumlara işbirliği yaparak, teorik bilgilerini pratik uygulamalarla birleştirmeye çalışmalıdır. Bu tür işbirlikleri, araştırmaların gerçek dünya problemleriyle daha güçlü bir bağlantı kurmasını sağlayacak ve sürdürülebilir insan kaynakları uygulamalarının geliştirilmesine katkıda bulunacaktır. Dördüncü olarak, araştırmacılar bu çalışmayı, YİKY alanında 2010–2024 yılları arasında makale sayısı, öne çıkan temalar ve lider yazarlar açısından nasıl bir evrim gerçekleştiğini görebilmek ve özellikle çevresel performans ve sürdürülebilirlik gibi daha fazla dikkat gerektiren konuları belirlemek için bir rehber olarak kullanabilirler. Beşinci olarak, araştırmacılar, bu çalışmayı YİKY alanında keşfedilmemiş ve potansiyel taşıyan araştırma konularını belirlemek için kullanabilirler. Altıncı olarak, bu çalışma, YİKY araştırmalarının temel alanını oluşturan anahtar kelimeleri (yeşil insan kaynakları yönetimi, sürdürülebilirlik, çevresel performans, çevre yönetimi) belirleyerek YİKY literatürüne önemli bir katkı sağlamaktadır. Ayrıca, bu anahtar kelimeler, gelecekteki araştırmalar için yeni ve potansiyel araştırma yönleri sunarak, alandaki literatürün derinleşmesine olanak tanımaktadır. Son olarak, bu çalışma, araştırmacılara herhangi bir araştırma alanında performans analizi ve bilimsel haritalama yöntemlerini kavrayıp uygulama noktasında yol gösterici olacaktır.

Sınırlılıklar ve Gelecekteki Araştırmalar

Diğer tüm çalışmalarda olduğu gibi, bu çalışmanın da bazı sınırlamaları bulunmaktadır. İlk olarak, bu çalışma genel bir bakış sunmakla birlikte, daha ayrıntılı bir analiz içermemektedir. Çalışma yalnızca WoS ve Scopus veri tabanlarından elde edilen verilerle sınırlıdır. Gelecekteki araştırmaların, daha kapsamlı ve karşılaştırmalı analizler yapabilmek için Google Scholar, Microsoft Academic, Dimensions, PubMed ve Crossref gibi diğer veri tabanlarını kullanmaları önerilmektedir. İkinci olarak, bu çalışmada yalnızca akademik dergilerde yayımlanan makaleler dikkate alınmış, tezler, kitap bölümleri ve kitaplar incelenme dışında bırakılmıştır. Bu sınırlama, çalışmanın kapsamını belirli bir alana odaklayarak daha homojen bir veri seti sağlamayı amaçlamaktadır. Ancak, daha kapsamlı bir analiz yapılabilmesi için diğer güvenilir kaynakların da dahil edilmesiyle daha fazla bilgi elde edilebilir. Küresel ekonomik ve siyasi değişimler ışığında, bu konu alanında yeni zorlukların ortaya çıkması muhtemeldir. Gözlemlendiğimiz kadarıyla, YİKY ile ilgili son zamanlarda kapsamlı bir literatür taraması bulunmamaktadır. Bu nedenle, bibliyometrik analizimizin detaylı bir şekilde araştırılması ve mevcut literatürle karşılaştırılması, alandaki bilgi birikimini derinleştirecek ve gelecekteki çalışmalar için önemli bir temel oluşturacaktır. Son olarak, YİKY ile ilgili teorik temeller üzerine yapılan çalışmalar (Giren vd., 2023; Yusliza vd., 2017) sınırlıdır. Bu nedenle, YİKY biliminin daha ileriye gitmesi için, ampirik araştırmaların sağlam teorik çerçeveler (örneğin paydaş teorisi, kaynak temelli teori) üzerine inşa edilerek genişletilmesi gerekmektedir. Bu, alandaki teorik bilgi birikimini güçlendirecek ve YİKY'nin uygulanabilirliğini artıracaktır.

Kaynakça

- Ahmad, S. (2015). Green human resource management: Policies and practices. *Cogent business & management*, 2(1), 1030817.
- Akhtar, U. A., Muhammad, R., Bakar, L. J. A., Parameswaranpillai, V., Raj, B., & Khan, N. B. (2023). Green Human Resource Management Bibliometric Analysis of the Published Literature from 2008 to 2022. *International Journal of Professional Business Review*, 8(4), 1-28.
- Amjad, F., Abbas, W., Zia-Ur-Rehman, M., Baig, S. A., Hashim, M., Khan, A., & Rehman, H. U. (2021). Effect of green human resource management practices on organizational sustainability: the mediating role of environmental and employee performance. *Environmental Science and Pollution Research*, 28, 28191-28206.
- Andreopoulou, Z. S. (2012). Green Informatics: ICT for green and Sustainability. *Journal of Agricultural Informatics*, 3(2), 1-8.

- Ansari, N. Y., Farrukh, M., & Raza, A. (2021). Green human resource management and employees pro-environmental behaviours: Examining the underlying mechanism. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 28(1), 229-238.
- Arulrajah, A. A., Opatha, H. H. D. N. P., & Nawaratne, N. N. J. (2015). Green human resource management practices: A review. *Sri Lankan Journal of human resource management*, 5(1), 1-16.
- Aria, M. & Cuccurullo, C. (2017). Bibliometrix: an R-tool for comprehensive science mapping analysis. *Journal of Informetrics*, 11(4), 959-975.
- Bahuguna, P. C., Srivastava, R., & Tiwari, S. (2023). Two-decade journey of green human resource management research: a bibliometric analysis. *Benchmarking: An International Journal*, 30(2), 585-602.
- Bhandal, R., Meriton, R., Kavanagh, R. E., & Brown, A. (2022). The application of digital twin technology in operations and supply chain management: a bibliometric review. *Supply Chain Management: An International Journal*, 27(2), 182-206.
- Bilginer Özsaatçı, F.G. (2022). Sosyal Medya Pazarlaması Alanındaki Yayınların Bibliyometrik Analizi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(4), 3177-3192.
- Boiral, O. (2002). Tacit knowledge and environmental management. *Long Range Planning*, 35, 291-317.
- Burlea-Schiopoiu, A., Shoukat, M. H., Shah, S. A., Ahmad, M. S., & Mazilu, M. (2022). The sustainability of the tobacco industry in the framework of green human resources management. *Sustainability*, 14(9), 5671.
- Burrichter, K., Chen, B., & Marco, G. (2022). Evaluation of modern technology on human resources management and sustainable development in Pharma industries. *Journal of Commercial Biotechnology*, 27(2), 119-130.
- Daily, B. F. & Huang, S-C. (2001). Achieving sustainability through attention to human resource factors in environmental management. *International Journal of Operations & Production Management*, 21(12), 1539-1552.
- Dangelico, R. M., & Vocalelli, D. (2017). “Green Marketing”: An analysis of definitions, strategy steps, and tools through a systematic review of the literature. *Journal of Cleaner production*, 165, 1263-1279.
- De Lange, A. H., Kooij, D. T. A. M., & Van der Heijden, B. I. J. M. (2015). Human resource management and sustainability at work across the lifespan: An integrative perspective. In L. M. Finkelstein, D. M. Truxillo, F. Fraccaroli, & R. Kanfer (Eds.), *Facing the challenges of a multi-age workforce: A use-inspired approach* (pp. 50-79). Routledge.
- Fachada, J., Rebelo, T., Lourenço, P., Dimas, I., & Martins, H. (2022). Green human resource management: A bibliometric analysis. *Administrative Sciences*, 12(3), 95.
- Freire, C., & Pieta, P. (2022). The impact of green human resource management on organizational citizenship behaviors: The mediating role of organizational identification and job satisfaction. *Sustainability*, 14(13), 7557.
- Giran, A. H. A., Tamyez, P. F. M., Fauzi, M. A. & Idris, N. F. M. (2023). Growing greener: a bibliometric analysis of green human resource management. *Advanced International Journal of Business Entrepreneurship and SMEs*, 5(18), 62-74.
- González-Benito, J., & González-Benito, Ó. (2006). A review of determinant factors of environmental proactivity. *Business Strategy and the environment*, 15(2), 87-102.
- Gyensare, M. A., Adomako, S., & Amankwah-Amoah, J. (2024). Green HRM practices, employee well-being, and sustainable work behavior: Examining the moderating role of resource commitment. *Business Strategy and the Environment*, 33(4), 3129-3141.
- Hoppen, N.H.F. & de Souza Vanz, S.A. (2016). Neurosciences in Brazil: a bibliometric study of main characteristics, collaboration and citations. *Scientometrics*, 109(1), 121-141.
- Huang, C., Yang, C., Wang, S., Wu, W., Su, J. & Liang, C. (2020). Evolution of topics in education research: a systematic review using bibliometric analysis. *Educational Review*, 72(3), 281-297.

- Hussain, N., Zakuan, N., Yaacob, T. Z., Hashim, H. I. C., & Hasan, M. Z. B. (2023). Green Human Resource Management for Organization Sustainability: A Bibliometric Analysis. *International Journal of Professional Business Review*, 8(7), 105.
- Iddagoda, A., Dissanyake, H., & Abeysinghe, R. (2022). Green Human Resource Management: A Bibliometric Analysis. *Revista Romana de Economie*, 55, 147-159.
- Iftikhar, U., Zaman, K., Rehmani, M., Ghias, W., & Islam, T. (2021). Impact of green human resource management on service recovery: mediating role of environmental commitment and moderation of transformational leadership. *Frontiers in Psychology*, 12, 710050.
- Korkmaz, M., & Gültekin, Z. (2023). “Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi” Başlıklı Çalışmaların Web of Science Veri Tabanına Dayalı Bibliyometrik Analizi. *Uluslararası Beşerî Bilimler ve Eğitim Dergisi*, 9(20), 461-481.
- Kramar, R. (2014). Beyond strategic human resource management: Is sustainable human resource management the next approach? *The International Journal of Human Resource Management*, 25(8), 1069-1089.
- Lai, K. H., Cheng, T. C. E., & Tang, A. K. (2010). Green retailing: factors for success. *California Management Review*, 52(2), 6-31.
- Leydesdorff, L., Wagner, C.S. & Bornmann, L. (2018). Betweenness and diversity in journal citation networks as measures of interdisciplinarity – a tribute to Eugene Garfield. *Scientometrics*, 114(2), 567-592.
- Mampra, M. (2013). Green HRM: Does it help to build a competitive service sector? A study. Tenth AIMS International Conference on Management, Bangalore, 1273-1281.
- Marougkas, A., Troussas, C., Krouska, A., & Sgouropoulou, C. (2023). Virtual reality in education: a review of learning theories, approaches and methodologies for the last decade. *Electronics*, 12(13), 2832.
- Mehta, P. (2024). Bibliometric investigation on green human resource management research. *Journal of Humanities and Applied Social Sciences*, 6(3), 211-221.
- McDonagh, P., & Prothero, A. (1997). Green management: A reader. London: Dryden Press.
- Mishra, P. (2017). Green human resource management: A framework for sustainable organizational development in an emerging economy. *International Journal of Organizational Analysis*, 25(5), 762-788.
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., Altman, D.G. & PRISMA Group, (2009). Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: The PRISMA statement. *Plos Medicine*, 6, e1000097.
- Murillo-Ramos, L., Huertas-Valdivia, I., & García-Muiña, F. E. (2023). Antecedents, outcomes, and boundaries of green human resource management: A literature review. *Revista de Administração de Empresas*, 63(4), e2022-0268.
- Ozili, P. K. (2022). Green finance research around the world: a review of literature. *International Journal of Green Economics*, 16(1), 56-75.
- Patnaik, S. R., & Subudhi, R. N. (2024). Green Human Resource Management: Exploring Past, Present and Future through Bibliometric Analysis. *Srusti Management Review*, 17(2), 162-179.
- Pham, N. T., Thanh, T. V., Tučková, Z. & Thuy, V. T. N. (2020). The Role of Green Human Resource Management in Driving Hotel's Environmental Performance: Interaction and Mediation Analysis. *International Journal of Hospitality Management*, 88(102392), 1-10.
- Pranckute, R. (2021). Web of Science (WoS) and Scopus: the Titans of Bibliographic Information in Today's Academic World. *Publications*, 9(1), 12.
- Ren, S., Tang, G., & E Jackson, S. (2018). Green human resource management research in emergence: A review and future directions. *Asia Pacific Journal of Management*, 35, 769-803.
- Renwick, D. W. S., Jabbour, C. J. C., Müller-Camen, M., Redman, T., & Wilkinson, A. (2016). Contemporary developments in green (environmental) HRM scholarship. *International Journal of Human Resource Management*, 27(2), 114-128.

- Rout, H. S. (2010). Green accounting: Issues and challenges. *The IUP Journal of Managerial Economics*, 8(3), 46-60.
- Shafaei, A., Nejati, M., & Yusoff, Y. M. (2020). Green human resource management: A two-study investigation of antecedents and outcomes. *International Journal of Manpower*, 41(7), 1041-1060.
- Shah, M. (2019). Green human resource management: Development of a valid measurement scale. *Business Strategy and the Environment*, 28(5), 771–785.
- Shah, A. K., & Shukla, A. (2024). Mapping the decade of green human resource management research: bibliometric analysis. *Interdisciplinary Environmental Review*, 23(3), 181-198.
- Stankeviciute, Z., & Savaneviciene, A. (2013). Sustainability as a concept for human resource management. *Economics and Management*, 18(4), 837-846.
- Stefanelli, N.O., Teixeira, A.A., De Oliveira, J.H., Ferreira, M. & Sehnem, S. (2019). Environmental training: a systematic review of the state of the art of the theme. *Benchmarking: An International Journal*, 27(7), 2048–2076.
- Tanova, C., & 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.
- Wang, X., Wang, Y., & Wei, C. (2023). The impact of natural resource abundance on green economic growth in the belt and road countries: The role of institutional quality. *Environmental Impact Assessment Review*, 98, 106977.
- Yong, J. Y., Yusliza, M. Y., & Fawehinmi, O. O. (2020). Green human resource management: A systematic literature review from 2007 to 2019. *Benchmarking*, 27(7), 2005–2027.
- Yong, J. Y., Yusliza, M. Y., Ramayah, T., & Fawehinmi, O. (2019). Nexus between green intellectual capital and green human resource management. *Journal of Cleaner Production*, 215, 364–374.
- Yusliza, M.-Y., Othman, N. Z. & Jabbour, C. J. C. (2017). Deciphering the implementation of green human resource management in an emerging economy. *Journal of Management Development*, 36(10), 1230-1246.
- Zoogah, D. B. (2011). The dynamics of green HRM behaviors: A cognitive social information processing approach. *German Journal of Human Resource Management*, 25(2), 117–139.
- Zyoud, S.H., Al-Jabi, S.W., Sweileh, W.M. & Waring, W.S. (2015). Scientific research related to calcium channel blockers poisoning: bibliometric analysis in Scopus, 1968–2012. *Human and Experimental Toxicology*, 34(11), 1162-1170.

Research Article**Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi Araştırmalarına Yolculuk: R Kullanılarak Bibliyometrik Bir Analiz***A Journey To Green Human Resource Management Research: A Bibliometric Analysis Using R***Eray Ekin SEZGİN**

Munzur Üniversitesi

İktisadi İdari Bilimler Fakültesi

eray_ekin_1907@hotmail.com<https://orcid.org/0000-0002-8565-0269>**Extended Summary**

Sustainability has become an increasingly important issue in the field of Human Resource Management in recent years (Burrichter et al., 2022; De Lange et al., 2015; Stankeviciute & Savaneviciene, 2013). The increasing agenda of environmental concerns has led businesses to develop sustainable strategies. Accordingly, many organizations have started to adopt green human resource management (GHRM) in order to fulfill their environmental responsibilities and meet social expectations (Wang et al., 2023). This situation increases the importance of environmental factors within the framework of GHRM and further strengthens the role of human resources in contributing to sustainability (Kramar, 2014).

Recent studies have addressed green human resource management (GHRM) in various dimensions. Freire and Pieta (2022), while examining the impact of GHRM on organizational citizenship behavior, determined that job satisfaction plays a moderating role in this relationship. Burlea-Schiopoiu et al. (2022), on the other hand, found that HRM has a significant and positive effect on organizational performance. Iftikhar et al. (2021) found that HCCM practices are related to green service recovery performance and employees' environmental commitment plays a mediating role in this relationship. While some of the studies in the literature address HRM in a general perspective (Murillo-Ramos et al., 2023; Shafaei et al., 2020), some of them have focused on more specific areas. For example, some studies focus on employee performance and behavior (Amjad et al., 2021; Ansari et al., 2021), some on employee welfare (Gyensare et al., 2024), and some on environmental education (Stefanelli et al., 2019). This diversity shows that scientific studies on GCCM span a wide range and deepen in different research axes.

The subject of this study is the bibliometric analysis of green human resource management studies. This study aims to conduct a bibliometric analysis and provide an overview of research on green human resource management over the last fifteen years. This study will serve as a guide for researchers to understand how the field of GHRM has evolved over time and the issues that require more attention in the field, and will guide researchers in understanding and applying performance analysis and scientific mapping methods in any research field.

The field of Green Human Resource Management (GHRM) has grown tremendously since 2010, especially in the last few years, and has had a significant impact on the literature. This development has made GHRM a critical issue for industry and academia today. In this context, the study provides a valuable guide for academics who plan to conduct research on HRM, as well as a basis for developing conceptual and theoretical models, including past knowledge, current status and potential future developments.

In this study, the “bibliometrix” package of R software was used for bibliometric analysis. In the study, a data set was created by following the PRISMA flow diagram and a total sample of 632 studies was analyzed.

The study attempts to answer the following questions:

a. Who are the most cited academics in the field of GHRM?

- b. What are the main themes most frequently analyzed within the scope of GHRM?
- c. What is the total number of academic studies on Green Human Resource Management published to date?
- d. Which academic journal publishes the most research on Green Human Resource Management?
- e. Which countries and institutions are the most cited in research on GHRM?
- f. What are the most commonly used keywords in GHRM studies?

The study adopts the bibliometric analysis method to analyze and draw inferences from 632 articles retrieved from WoS and Scopus database from 2010 to January 2025. The search criteria used is a combination of nine words related to GHRM. The search was conducted within the title, abstract, keywords and document, the criteria used were “GHRM” or “Green HRM” or “GHRM” or “green human resource” or “green HR” or “GHR” or “green human resource management practices” or “green HRMP” or “GHRMP”.

The scope of past studies has been limited with authors focusing only on either Scopus (Akhtar et al., 2023; Hussain et al., 2023; Patnaik and Subudhi, 2024) or Wos (Bahuguna et al., 2023; Fachada et al., 2022; Korkmaz and Gültekin, 2023) databases but this study is an attempt to cover both databases. Over the past 15 years, the field of HCCM has focused on two broad areas: environmental performance and sustainability. This finding is consistent with Iddagoda et al. (2022) who found that green HRM focuses on two areas: environmental performance and sustainability. This study reveals that research on Green Human Resource Management (GHRM) in business and management disciplines has increased rapidly in recent years and has shown a significant development. The scientific growth of articles has shown a remarkable increase in the last five years. However, the frequency of publications has remained stable over the last five years. The findings of this study are in line with the findings of Hussain et al. (2023), who found that research in the field of Green HRM has increased significantly in the last five years, with China being the largest contributor in this field.

The field of Green Human Resource Management (GHRM) has grown tremendously since 2010, especially in the last few years, and has had a significant impact on the literature. This development has made GHRM a critical issue for industry and academia today. In this context, the study provides a valuable guide for academics who plan to conduct research on MCCM, as well as a basis for developing conceptual and theoretical models, including past knowledge, current status and potential future developments.

Green Human Resource Management (GHRM) researchers should seek to combine their theoretical knowledge with practical applications by collaborating with organizations in new areas that require solutions. Such collaborations will provide a stronger connection of research to real world problems and contribute to the development of sustainable human resource practices. In addition, this study will guide researchers to understand and apply performance analysis and scientific mapping methods in any research field.

Like any other academic study, this research has some limitations. First, the study provides an overview but does not include an in-depth analysis. Furthermore, it is limited to data obtained from Web of Science (WoS) and Scopus databases. It is recommended that future research should utilize additional databases such as Google Scholar, Microsoft Academic, Dimensions, PubMed, and Crossref to conduct more comprehensive and comparative analyses. Secondly, only articles published in academic journals were considered in this study, while theses, dissertations, book chapters and monographs were excluded. While this limitation aims to create a more homogeneous data set, it narrows the research area. In order to provide a broader perspective, it would be useful to include different types of sources in future studies. In addition, new research topics are likely to emerge in the field of GHRM with the impact of global economic and political changes. When the existing literature is examined, it is seen that comprehensive bibliometric analyses on GHRM are limited. For this reason, it is important to conduct more detailed bibliometric studies and to evaluate the trends in the literature in a more systematic way in order to fill the knowledge gaps in the literature. Finally, it has been observed that studies focusing on the theoretical foundations of GHRM (Giren et al., 2023; Yusliza et al., 2017) are quite limited. In this context, GHRM research needs to be expanded by building on sound theoretical frameworks (e.g. stakeholder theory, resource-based theory). Such an approach will strengthen the theoretical infrastructure of the field and increase the scientific validity of GHRM practices.