



“Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi” Başlıklı Çalışmaların Web of Science Veri Tabanına Dayalı Bibliyometrik Analizi

Murat KORKMAZ¹ & Zümral GÜLTEKİN²

Öz: Bu çalışmanın amacı, Web of Science (WoS) veri tabanına dayalı olarak Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi (Yeşil İKY) üzerine yapılan çalışmaların bibliyometrik analizini yapmaktır. Toplam 476 çalışma incelenmiştir. Çalışma konusu incelenirken altı kategori araştırılmıştır: Yıl, belge türü, yazarlar, araştırma disiplini, en çok atıf alan beş makale ve ülke. Ayrıca, anahtar kelimeler, ortak yazarlık, en çok atıf alan yazarlar ve kurumsal atıf bağlantıları arasındaki ilişkileri analiz etmek ve görselleştirmek için VOSviewer 1.6.18 yazılımı kullanılmıştır. Sonuç olarak, Yeşil İKY ile ilgili çalışmaların 2020-2023 yılları arasında arttığı ve en çok makalenin yazıldığı tespit edilmiştir. En çok yayınlanan çalışmanın Jabbour CJC’ye ait olduğu ve Renwick ve arkadaşlarının (2013) en çok atıf alan çalışma olduğu tespit edilmiştir. Ülkeler arasında bu konuda en fazla çalışmanın Çin’de yapıldığı tespit edilmiştir. Türkiye ise 15 çalışma ile 15. sırada yer almıştır. Ağ haritaları incelendiğinde, anahtar kelime analizinde en çok 28 ağ bağlantısına sahip olan “Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi”dir. “Sürdürülebilirlik” ise beş tekrar ile ikinci sırada yer alıyor. En çok atıf alan üniversiteler ise 1’er makale ile Florida Üniversitesi ve Prince Songkla Üniversitesi olmuştur. Bu durum Yeşil İKY ile ilgili çalışmaların her geçen gün arttığını ve yeni çalışmalara ihtiyaç duyulduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Yeşil İKY, insan kaynakları, bibliyometrik analiz.

Bibliometric Analysis of Studies Titled "Green Human Resources Management" Based on Web of Science Database

Abstract: The aim of this study is to conduct a bibliometric analysis of studies on Green Human Resources Management (Green HRM) based on the Web of Science (WoS) database. A total of 476 studies were examined. Six categories were investigated when examining the study topic: Year, document type, authors, research discipline, the five most cited articles and country. In addition, VOSviewer 1.6.18 software was used to analyse and visualise the relationships between keywords, co-authorship, most cited authors and institutional citation links. As a result, it was found that studies on Green HRM increased between 2020-2023 and the most articles were written. It was found that the most published study was from Jabbour CJC and Renwick et al (2013) was the most cited study. It was found that the most studies on this topic among countries were conducted in China. Türkiye, on the other hand, ranked 15th with 15 studies. When examining the network maps, the one with the most 28 network links in the keyword analysis is “Green Human Resource Management”. “Sustainability” is in second place with five repetitions. The universities with the most citations were Florida University and Prince Songkla University with 1 paper each. This shows that studies on Green HRM are increasing day by day and that new studies are needed.

Key words: Green HRM, human resources, bibliometric analysis.

¹ Dr., Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları, mercan99murat@gmail.com, Orcid ID: 0000-0002-6809-1581.

² Doç. Dr., Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Alaçam Meslek Yüksekokulu, Büro Hizmetleri ve Sekreterlik Bölümü, zumral.gultekin@omu.edu.tr, Orcid ID: 0000-0003-4032-4651.



Giriş

İnsan kaynakları yönetimi, örgütsel değişim ve örgütlerde yeni stratejilerin uygulanması noktasında hem stratejik hem de operasyonel işleve sahiptir. Alan yazında, örgütlerin çevreyle ilgili yönetim stratejilerinin oluşturulması, geliştirilmesi ve çalışanın çevresel performansının artırılmasında insan kaynakları yönetimini merkeze alan araştırmaların 1990'lerden itibaren yapıldığı (Lee, 2009, s. 1103) ve 2000'lerin başından sonra çevre yönetimi ve insan kaynakları entegrasyonunun Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi "Yeşil İKY" başlığıyla incelendiği ve sonrasında çevresel sürdürülebilirlik konusunun insan kaynaklarıyla ilgili araştırmaların gündemine daha sistemli bir biçimde dahil edildiği gözlenmektedir (Özcan, 2021, s. 12-13).

Yeşil İKY, çevre yönetiminin insan kaynakları yönetimiyle ilgili yönlerini yansıtmaktadır (Renwick vd., 2013) ve merkezi noktası, operasyonel süreçler vasıtasıyla kirliliğin engellenmesinde örgütlerin insan kaynakları yönetimi departmanının rolleri üzerinedir. Bunun için, bir örgütün çevreye yönelik sürdürülebilirlik çalışmalarında başarılı olabilmesi insan kaynaklarının işlevlerini yerine getirmesi ile mümkündür (Uslu ve Kedikli, 2017, s. 69).

Kirliliğin artması, kaynakların eksilmesi ile biyo-çeşitlilikteki kayıplar ve daha birçok çevresel bozulma çevresel sürdürülebilirlikle ilgili olarak bireylerin ve örgütlerin bilinçlenmesi için oldukça önemlidir. Çevreyle ilgili problemlerin artmasına koşut olarak bir farkındalık gelişmiş, ekonomik ve toplumsal sorumlulukları yerine getirebilme endişeleri ve tüketicilerin değişmekte olan alışkanlıkları, örgütleri sürdürülebilir örgütler olmak durumunda bırakmıştır (Dönmez-Polat, 2017, s. 36).

Wehrmeyer'in 1996 yılında yazdığı "Greening People: Human Resources and Environmental Management" eseri, Yeşil İKY ile alakalı kaleme alınan ilk eserdir. Yazar eserinde insan kaynaklarıyla ilgili uygulamalar ile çevresel yönetim uygulamaları arasındaki ilişkileri anlatmıştır. Daha sonraki süreçte alan yazında bu yaklaşım biçimi, kavramsal ve kuramsal açıdan derinleşerek, örgütler ve çalışanları açısından uygulamaların katkıları araştırılıp uygun maddeler geliştirilmiştir (Özcan, 2021, s. 1). Alan yazına bakıldığında, Yeşil İKY'nin farklı faktörler ile ilişkilendirilerek irdelendiği görülmektedir. Yeşil İKY'nin İK fonksiyonlarıyla (Yusliza, Othman ve Jabbour, 2017), örgüt kültürü ve takım çalışmasıyla (Teixeira, Jabbour ve de Sousa Jabbour, 2012), çevre yönetimiyle (Jabbour, Santos ve Nagano, 2010; Rangarajan ve Rahm, 2011; O'Donohue ve Torugsa, 2015) sürdürülebilirlikle (Uslu ve Kedikli, 2017), örgüt performansı ile (Bhutto ve Auranzeb, 2016), kurumsal sosyal sorumlulukla (Jabbour, 2011; Kavgacı ve Erkmen, 2021), çalışanların çevre davranışlarıyla (Saeed vd., 2019; Karmoker, Zannat ve Roy, 2020), örgütlerin çevre performansı ile (Jirawuttinunt ve Limsuwan, 2019),

çalışanların yeşil yaratıcılıklarıyla (Al-Ghazali ve Afsar, 2020), yeşil tedarik zinciri yönetimiyle (Bon, Zaid ve Jaaron, 2018), stratejik insan kaynakları yetkinlikleriyle (Yong ve Mohd-Yusoff, 2016), yeşil iş yetkinlikleriyle (Yavuz, 2020) ve değişime karşı dirençle (Nejati, Rabiei ve Jabbour, 2017) ilişkili ampirik çalışmalar bulunmaktadır. Ayrıca Yeşil İKY'nin örgütler açısından ölçümü için Dumont vd. (2017) tarafından geliştirilen “Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları” ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması Erbaşı (2021) tarafından yapıldığı bir çalışmanın da alan yazınında olduğu tespit edilmiştir.

Alan yazında yeni bir kavram olmasından dolayı Yeşil İKY sahasında kuramsal ve uygulamalı olarak derinlemesine çalışmalara gereksinim vardır. Herhangi bir örgütte Yeşil İKY ile ilgili uygulamaların uygulamaya konup konmadığı, konuyorsa ne kadar uygulandığı ve bunları örgüt çalışanlarının nasıl algıladığının yapılan bilimsel çalışmalar ile incelenmesi oldukça önem arz etmektedir (Kesen ve Öselmiş, 2021, s. 1232). Bu bağlamda bu çalışmada ise konu ile ilgili 24.07.2023 tarihine kadar WoS'a yansımış çalışmalar incelenmiştir. Yapılan bu çalışma ile Yeşil İKY'nin araştırma seyri belirlenip ileride yapılacak çalışmalar için bir öngörü oluşturacağı düşüncesi ile yola çıkılmıştır.

Kavramsal Çerçeve

Çalışmanın bu kısmında Yeşil İKY kavramının ne olduğu ve Yeşil İKY kavramlarının fonksiyonlarının ne olduğu açıklanmıştır.

Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi

Örgütlerin çevresel performansını geliştirmek üzere çevreyle ilgili konularda Yeşil İKY, yüksek performans gösterecek olan kişileri istihdam etme ve geliştirme vasıtasıyla çalışanın kabiliyetlerini artıran; ödülle ve etkili performans yönetimi vasıtasıyla çalışanın motivasyonu ile sadakatini geliştiren ve çalışan katılımı vasıtasıyla bilgi paylaşımı ve sorun çözme faaliyetleriyle çalışana fırsatlar sağlayan İKY uygulamalarıdır (Renwick, vd., 2013, s. 6-7).

Yeşil İKY ile ilgili çalışmalar, örgütlerin sürdürülebilirlikle ilgili faaliyetlerinin en önemlilerinden biridir. İstihdam, eğitim ve gelişim, istihdam ilişkileriyle ücret ve ödüllendirmedeki politikalar, performans yönetimi ve değerlendirme, çalışanların bir örgütün çevresel stratejisine uymasını sağlamaktadır. Yeşil İKY; çevrenin, örgütlerin politikaları ile eylemlerinden kaynaklı negatif etkilerini azaltıp temel amaçlarına ve hedeflerine ulaşmak üzere üstlenmiş olduğu çevreye dost insan kaynakları politikaları ile uygulamalarını içermektedir (Shaikh, 2010 ve Uddin ve Islam, 2016'dan aktaran Öselmiş, 2020, s. 2). Yeşil İKY'nin önlemleri ile işlevlerinin çok somut olduğu, çalışan performansı üzerinde pozitif etkilerde

bulunduğu ve çalışanların günlük işlerinde çevreyle ilgili hususların ön plana alınması gerektiği düşünülmektedir (Jabbour ve de Sousa Jabbour, 2016).

Kurumsal sosyal sorumluluk programlarında insan kaynakları yönetimine düşen en önemli görev yeşil girişimlerin artırılmasıdır. Yeşil İKY, örgüt için enerjiyi verimli kullanan ofisler, daha az maliyet, konferanslar ile sanal röportajlar, geri dönüşüm, evden çalışma, elektronik dokümantasyon ile online eğitim vb. avantajlar sağlamaktadır (Verma, 2015, s. 39).

Yeşil İKY'ni uygulayan örgütlerin çalışanları, çevreye dost ürünler ile hizmetler geliştirmeye çalışmaktadır. Çevreye dost ürünler ile hizmetler geliştirmek örgütlere; verimlilik, yetenek kazanımı, çalışanı elde tutma, tanınırlık, müşteri sadakati ve piyasaya yayılma konularında fayda sağlamakta ve böylece örgütler daha kolay rekabet edebilmektedir (Arulrajah ve Opatha, 2016, s. 155).

Yeşil İnsan Kaynakları Yönetiminin Fonksiyonları

Cherian ve Jacob (2012) yaptıkları çalışmalarda, çalışanlar açısından yeşil prensiplerin uygulanması noktasında belirli katkılarda bulunan fonksiyonların bulunduğunu saptamışlardır. Bunlar örgütün doğru çalışan yeşil girdisiyle doğru çalışan yeşil iş performansını elde etmesini temin etmek üzere; yeşil işe alım, yeşil performans yönetimi ve performans değerlendirme, yeşil eğitim ve geliştirme, yeşil ücretlendirme ve ödül yönetimi ile yeşil iş sağlığı ve güvenliğidir (aktaran Bangwal ve Tiwari, 2015, s. 47-48).

- ***Yeşil İşe Alım:*** Yeşil işe alım, adayların bir örgütteki çevresel yönetim sistemi ile ilişkili olan bilgilerini, becerilerini, yaklaşımlarını ve davranışlarını içeren istihdam sürecidir (Ahmad, 2015, s. 6). Wehrmeyer'e (1996) göre işe alımla ilgili uygulamalar, işe daha yeni girmiş olanların bir örgütün çevreyle ilgili kültürüne aşinalık duymasını ve çevreyle ilgili değerleri koruyabilmesini sağlayıp etkili çevre yönetimi uygulamalarına destek verebilmektedir (aktaran Ahmad, 2015, s. 6).
- ***Yeşil Performans Yönetimi ve Performans Değerlendirme:*** Performans yönetimi, bir çalışanın performansını sorumlulukları çerçevesinde analiz etmek üzere tercih edilen ve zamanla dünya çapında çalışan performansı ile üretkenliğini iyileştirmeyi hedefleyen insan kaynakları yönetimi uygulamasıdır (Acar, 2022, s. 22). Pek çok örgüt bireysel performansı değerlendirmek için kullandıkları ölçütlerin arasına çalışanları ödüllendiren ve onlara tazminat veren çevresel hedefler koymaktadır. Performans değerlendirme hedefleri, çalışan performansını örgütlerin istediği çevresel performans

seviyesine getirmesinden dolayı çevre yönetimi çalışmalarının aktivitesini temin etmek üzere gerekli olmuştur (Govindarajulu ve Daily, 2004).

- **Yeşil Eğitim ve Geliştirme:** Örgütlerin rekabet ortamında ayakta kalması, farklılaşan koşullara adapte olması eğitim ve gelişim vasıtasıyla olanaklıdır. Eğitim ve geliştirme çalışanın belli hususlardaki yetkinliğini artırmasında ve kapasitesini geliştirmesinde önemli olduğu gibi örgütlerin başarılı olması için de önemlidir (Öncer, 2019, s. 203). Yeşil eğitim ve geliştirme, çalışanı çevresel yönetimin değeriyle ilgili olarak eğitmekte, bununla birlikte çalışanı enerjide tasarruf sağlayan, atıkları azaltan, çevresel bilinci örgütte yayan ve çalışanı çevresel sorun çözme prosesine dahil etme fırsatı sunan çalışma yöntemleri hususunda eğitmektedir (Zoogah, 2011, s. 125).
- **Yeşil Ücretlendirme ve Ödül Yönetimi:** Bu işlev, çalışanlara katkıda bulunarak performanslarını arttırmak için onları yeşil performanslarıyla ilgili olarak ödüllendirmek suretiyle, çevreye dost etkinlikler ile davranışları özendirir. Yeşil İKY çerçevesinde, ödüller ile tazminat, örgütteki çevreyle ilgili çalışmalara destekte bulunmak için potansiyel araçlar olarak görülmektedir (Jirawuttinunt ve Limsuwan, 2019, s. 172).
- **Yeşil İş Sağlığı ve Güvenliği:** Yeşil iş sağlığı ve güvenliği, klasik sağlık-güvenlik yönetimine ilaveten bir örgütün çevre yönetimini incelemektedir. Bugün örgütler “sağlık ve güvenlik yöneticisi” unvanını “sağlık, güvenlik ve çevre yöneticisi” şeklinde yeniden isimlendirmektedir. Biyo-çeşitliliğin korunması, toplumsal destek girişimlerini vb. hususları içeren yeşil iş sağlığı ve güvenliği, tüm çalışanlar için yeşil bir çalışma ortamı yaratmayı amaçlamaktadır (Arulrajah, Opatha ve Nawaratne, 2015, s. 11).

Yöntem

Çalışmanın bu kısmında araştırmanın amacı, önemi, kapsamı ve kısıtlarına yer verilmiştir.

Araştırmanın Amacı, Önemi ve Kapsamı

Yapılan bu çalışmanın amacı Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi (Yeşil İKY) ile ilgili yapılmış çalışmaların Web of Science (WoS) veri tabanına dayalı bibliyometrik analizini yapmaktır. Bibliyometrik çalışmalar, “yazının zaman içerisindeki gelişimini göstermesi, yazında odaklanılan konulara ilişkin tespitlerin yapılmasına olanak vermesi, yazarların eğilimlerinin ne yönde olduğunu yansıtması açısından” oldukça önemlidir (Saygan-Yağız, 2021, s. 360). Bu bibliyometrik çalışmada kullanılan Web of Science (WoS) veri tabanının tercih edilme nedeni,

multidisipliner alanları kapsayan en önemli, büyük ve kapsamlı bibliyografik veri tabanı olmasıdır (Zyoud, Sweileh, Awang ve Al-Jabi, 2018).

Literatür tarandığında Fachada, Rebelo, Lourenço, Dimas ve Martins, (2022) tarafından yeşil insan kaynakları yönetiminin bibliyometrik analizine dair çalışma yapılmış olsa da yazarlar çalışmayı 2010-2020 yılları ile sınırlamışlardır. Oysaki konu ile ilgili en fazla çalışmanın yapıldığı 2021-2022 ve 2023 yılları kapsam dışında kalmıştır. Çalışmaya bu yıllar da eklenerek yeniden analiz yapılmıştır. Araştırmada WoS arama kısmına anahtar kelime olarak “Green Human Resources Management” yazılmıştır. Araştırma 24.07.2023 tarihine kadar WoS’a yansımış 476 çalışmayı kapsamaktadır. Çalışma konusu incelenirken; araştırmaların yılı, doküman türü, yazarları, araştırma yapan bilim dalı, en fazla atıf almış 5 makale ve ülkesi olmak üzere 6 kategori incelenmiştir. Bununla birlikte ortak yazarlık, yapılan atıflar, terimler arasındaki ilişkileri ve kurumların atıf bağlantıları analiz etmek ve görselleştirmek için VOSviewer 1.6.18 yazılımı kullanılmıştır.

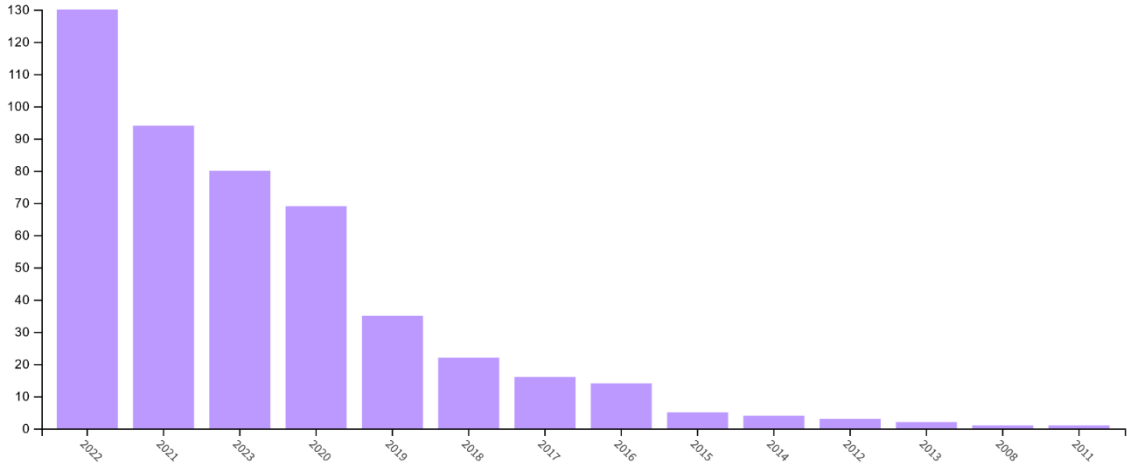
Araştırmanın Kısıtı

Araştırma sadece WoS veri tabanına yansıyan uluslararası yayınları kapsamaktadır. Ulusal yayınlar araştırma kapsamı dışında tutulmuştur. Ayrıca 24.07.2023 tarihine kadar veri tabanına yansıyan çalışmalar değerlendirmeye alınmıştır. Bununla birlikte, başlığında sadece “Green Human Resources Management” olan çalışmalar incelenmiş, GHRM gibi kısaltmalar dikkate alınmamıştır.

Bulgular

Yayınlar ile İlgili Tanımlayıcı Bilgiler

Araştırmanın bu kısmında Yeşil İKY ile ilgili yapılmış çalışmalarda bazı tanımlayıcı istatistiklere yer verilmiştir. Şekil 1’de yapılan çalışmaların yayın yılına göre dağılımı yer almaktadır.



Şekil 1. Yayın Yılına Göre Dağılım (Yeşil İKY)

Şekil 1 incelendiğinde yeşil insan kaynakları yönetimi (Yeşil İKY) ile ilgili yapılan ilk çalışmanın 2008 yılında (n=1) yapıldığı görülmektedir. Yayın sayısı 2019 yılından sonra artış göstermiştir. En fazla yayının ise 2022 yılında (n=130) yapıldığı görülmektedir. Ancak 2021 yılında (n=94) çalışma yapıldığı anlaşılmaktadır. İçerisinde bulunduğumuz 2023 yılında ise araştırmanın yapıldığı 24.07.2023 tarihine kadar (n=80) çalışma yapıldığı tespit edilmiştir. Bu durum özellikle küresel ısınmanın arttığı son yıllarda yeşil insan kaynakları yönetiminin önemini anlaşıldığı ve bu konuda daha fazla çalışma yapılması gerektiği şeklinde yorumlanabilir.

Yapılan çalışmaların türüne göre dağılımları Tablo'1 de yer almaktadır.

Tablo 1. Yayın Türü

Yayın Türü	Sayısı	Yüzde
Makale	408	85.714
Kavramsal Makale	32	6,723
Kitap Bölümü	2	0,420
Bildiri	30	6,303
Kitap İncelemesi	1	0,210
Mektup	1	0,210
Editöryal Makale	2	0,420
Toplam	476	100

Tablo 1 incelendiğinde Yeşil İKY ile ilgili yapılan çalışmaların çok büyük bir kısmının (n=408) makale olduğu anlaşılmaktadır.

Çalışmaların yazara göre dağılımları incelendiğinde 1249 yazar tarafından Yeşil İKY konusunun çalışıldığı görülmüştür. Tablo 2'de Yeşil İKY ile ilgili en çok araştırmayı yapan ilk 5 araştırmacı yer almaktadır.

Tablo 2. Yazara Göre Dağılımı

Yazar	Yayın sayısı	Yüzde
Jabbour CJC	24	5,042
Yusliza MY	15	3,151
Nisar QA	9	1,891
Ramayah T	9	1,891
Yong JY	9	1,891

Tablo 2 incelendiğinde Yeşil İKY ile ilgili 1249 yazardan en fazla yayın yapan araştırmacının Jabbour CJC (n=24) olduğu anlaşılmaktadır. Yusliza MY ise 15 çalışma ile ikinci sırada yer almaktadır. Araştırmanın en fazla yapıldığı beş bilim dalına ilişkin bilgiler Tablo 3'te yer almaktadır.

Tablo 3. Araştırmanın Yapıldığı Bilim Dalı

Yazar	Yayın sayısı	Yüzde
Yönetim	198	41,592
Çevre bilimleri	119	25,000
Yeşil Sürdürülebilir Bilim Teknolojisi	104	21,849
İşletme	103	21,639
Çevre Çalışmaları	102	21,429

WoS'ta yapılan taramada 47 bilim dalında Yeşil İKY ile ilgili çalışma yapıldığı tespit edilmiştir. Tablo 3 incelendiğinde insan kaynakları yönetimi bilim dalının yönetim ana bilim dalının bir çalışma alanı olması nedeniyle en çok araştırmanın yönetim (n=198) alanında yapıldığı görülmektedir. İşletme alanında ise 103 çalışma yapıldığı anlaşılmaktadır.

WoS'ta en fazla atıf alan 5 çalışmaya ilişkin bilgiler Tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 4. En Çok Atıf Alan Beş Çalışma

Başlık	Yazarı/Yazarları	Yayın Yılı	Atıf Sayısı
Green human resource management: A review and research agenda	Renwick, Redman ve Maguire	2013	729
Green innovation and environmental performance: The role of green transformational leadership and green human resource management	Singh, Del Giudice, Chierici ve Graziano	2020	547
Effects of green HRM practices on employee workplace green behavior: The role of psychological green climate and employee green values	Dumont, Shen ve Deng,	2017	433
The effect of green human resource management on hotel employees'	Kim, Kim,	2019	379

eco-friendly behavior and environmental performance	Choi ve Phetvaroon		
Green human resource management and green supply chain management: Linking two emerging agendas	Jabbour ve de Sousa Jabbour	2016	317

Yeşil İKY ilk olarak Guang (2008) tarafından çalışılmış olsa da bu çalışma WoS veri tabanında taranan çalışmalarda hiç atıf almamıştır. Yeşil İKY ile ilgili en fazla atıf Renwick vd. (2013) tarafından yapılmış “Green Human Resource Management: A Review and Research Agenda” başlıklı çalışmadır. Bu çalışma on yıllık sürede toplam 729 atıf almıştır. Yakın bir tarihte Singh, Del Giudice, Chierici ve Graziano (2020) tarafından yapılan “Green innovation and environmental performance: The role of green transformational leadership and green human resource management” başlıklı çalışma da 547 atıf ile ikinci sıradadır.

Tablo 5’te Yeşil İKY ile ilgili en fazla araştırmanın yapıldığı 15 ülke bilgisi yer almaktadır.

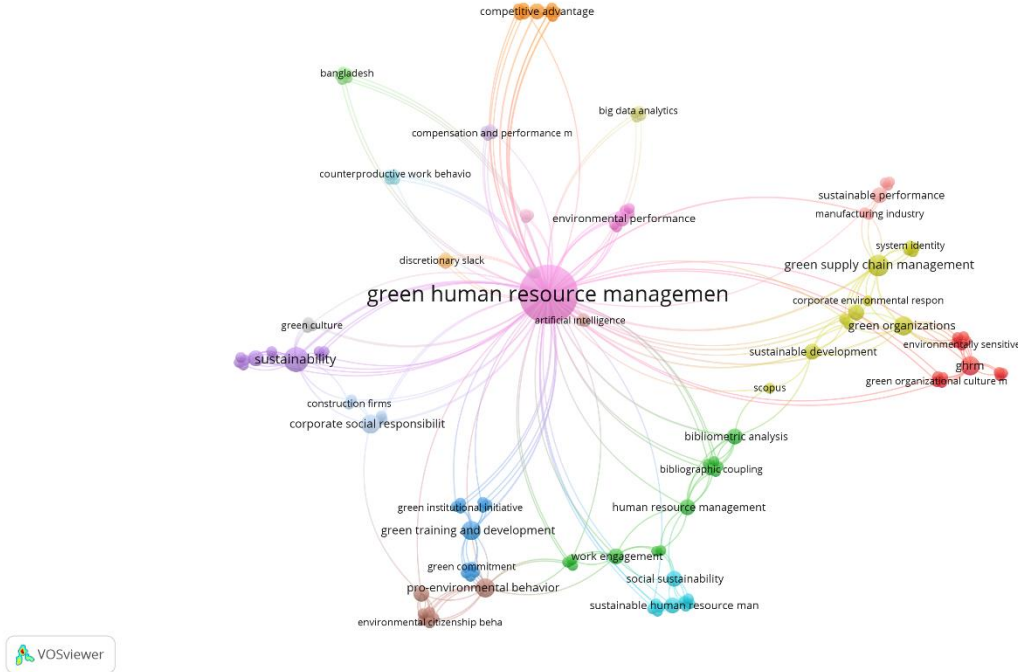
Tablo 5. Çalışmaların Ükelere Göre Dağılımı

Ülke	Yayın sayısı	Yüzde
Çin	121	25,420
Pakistan	97	20,328
Malezya	78	16,387
Hindistan	58	12,185
İngiltere	42	8,824
Avusturalya	41	8,613
Fransa	33	6,933
ABD	30	6,303
Suudi Arabistan	26	5,462
İtalya	22	4,622
Brezilya	20	4,202
Endonezya	16	3,361
Kanada	15	3,151
Çek Cumhuriyeti	15	3,151
Türkiye	15	3,151

WoS veri tabanında 73 ülkede Yeşil İKY ile ilgili araştırma yapıldığı görülmüştür. Bu araştırmalar arasında en fazla araştırma yapan 15 ülkeye ait bilgiler Tablo 5’te yer almaktadır. Konu ile ilgili 1. sırada Çin’de (n=121), 2. sırada Pakistan’da (n=97) çalışma yapıldığı görülmektedir. 15 çalışma ile Türkiye 15. Sırada yer almaktadır.

VOSviewer Haritaları

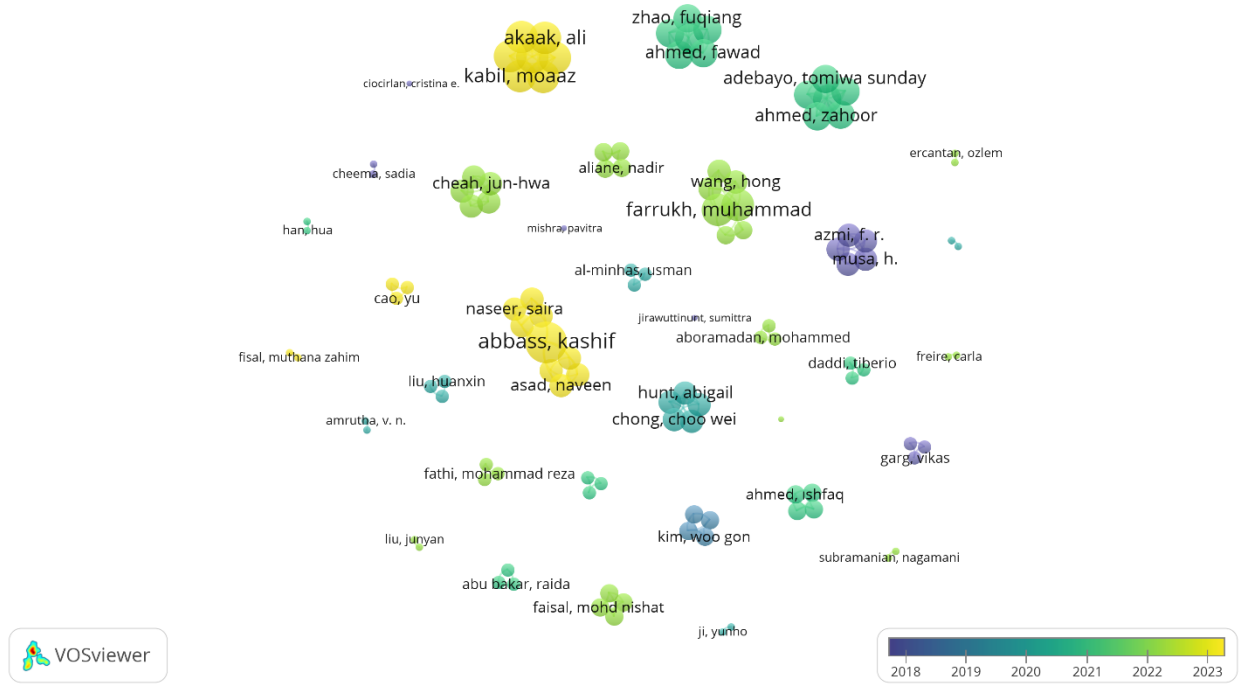
Bu kısımda birlikte yapılan anahtar kelime ilişkileri, ortak yazarlık, en fazla atıf alan yazar ilişkileri ve kurumların atıf bağlantılarını analiz etmek ve görselleştirmek için VOSviewer haritalarına yer verilecektir. Şekil 2’de kullanılan anahtar kelime ilişkilerine yer verilmiştir. Analiz yapılırken minimum tekrarlanan anahtar kelime 1 olarak belirlenmiş ve bu şekilde filtreleme sonucunda 168 anahtar kelimenin olduğu görülmüştür.



Şekil 2. Anahtar Kelime Analizi (Co-occurrence of All Keywords)

Şekil 2 incelendiğinde Yeşil İKY ile ilgili en sık kullanılan anahtar kelime incelendiğinde 28 tekrar ile Green Human Resource Management (Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi), 5 tekrarla sustainability (sürdürülebilirlik), 4 tekrar ile green supply chain management (yeşil tedarik zinciri yönetimi) ifadeleri ilk üç sırada yer almaktadır. Toplam bağlantı gücü incelendiğinde ise Green Human Resource Management 121, sustainability 21 ve green supply chain management 18 bağlantı gücüne sahiptir. Toplam 20 küme, 419 bağlantı ve toplam 437 bağlantı gücü olduğu belirlenmiştir.

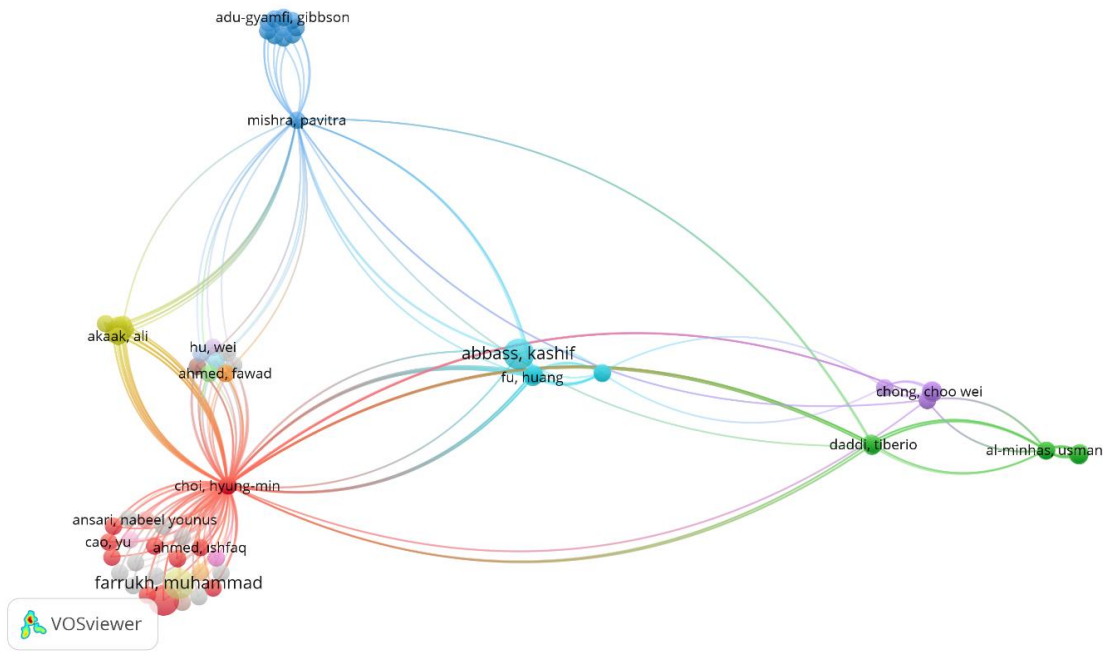
Anahtar kelime analizinden sonra ortak yazarlıklara ait ağ analizi yapılmıştır. Ortak yazarlıklara ait ağ analizi sonuçları Şekil 3’te yer almaktadır. Ortak yazarlık analizine göre, iş birliği yapan ve yazarlık analizine göre, en fazla bağlantı kuran en az 1 yayın ve en az 1 atıf alma şartı belirlenerek ağ analizi yapılmıştır.



Şekil 3. Ortak Yazar İlişkisi (Co-authorship of Authors)

Şekil 3'te Yeşil İKY ile ilgili araştırma yapmış olan araştırmacıların yıllara göre ortak yazarlık ilişkileri görülmektedir. Sarı renk olan kısımlar 2023 yılında yapılan ortak yazarlıkları göstermektedir. Haritaya göre 117 yazar, 35 küme ve 177 bağlantı olduğu görülmektedir.

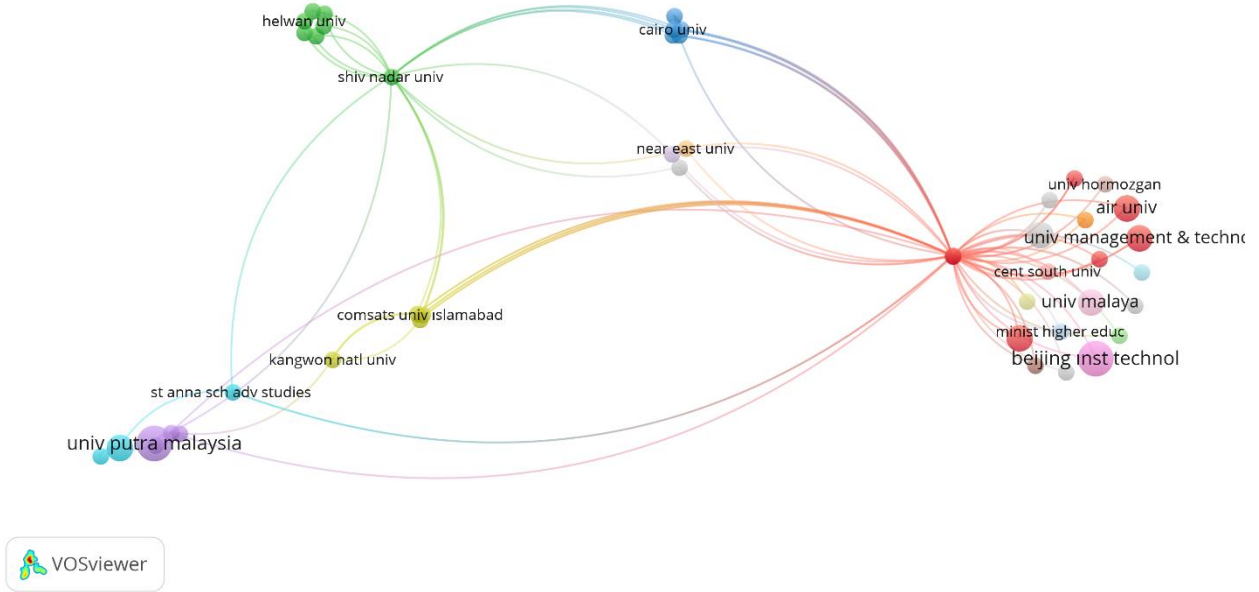
Ortak yazar ilişkisinden sonra yazarların ortak atıf ilişkileri için ağ analizine bakılmıştır. Bu ağlar tespit edilirken en az 1 yayın ve en az 1 atıf şartı ile ağ oluşturulmuştur. Analiz sonucuna göre yazarların atıf bağlarına ilişkin bilgiler Şekil 4'te yer almaktadır.



Şekil 4. Yazarların Atıf Bağları (Citation of authors)

Şekil 4 incelendiğinde en fazla atıf 379 ile 4 ayrı ortak yazara aittir. Bu yazarlar Choi ve Hyung-mi, Kim ve Woo Gon, Kim ve Yong Joong son olarak Phetvaroon ve Kullada şeklinde sıralanabilir.

Çalışmada son olarak kurumların atıf analizi yapılarak atıf bağlantıları tespit edilmeye çalışılmıştır. Kurumlar arası atıflara ilişkin ağ haritası oluşturmak için belirlenen en az 1 eser ve 1 atıf alınması kriteri kapsamında 67 gözlem birimi arasında ağ analizi yapılmıştır. Kurumlar arası atıflara ilişkin ağ analizine ilişkin bilgiler Şekil 5'te yer almaktadır.



Şekil 5. Kurumların Atıf Bağlantıları (Citation of Organizations)

Şekil 5 incelendiğinde en çok atıf alan üniversite 1'er eser ile Florida University ve Prince Songkla University olmuştur. Bu üniversitelerde yapılan 1'er çalışma 379 atıf almıştır. Toplam 25 küme ve 95 bağlantı mevcuttur.

Sonuç ve Tartışma

Günümüzde küresel ısınma, çevre kirliliği ve tüm dünyayı 2020 yılında etkisi altına alan Covid 19 pandemisi artık insanların doğayı korumak için bir şeyler yapması gerektiğini göstermiştir. Sadece insanların bu konudaki farkındalığının yetmeyeceği, örgütlerin de bu konuda farkındalık seviyesinin artmasının gerekliliği gün geçtikçe daha fazla anlaşılmaktadır. Kirliliğin artması, kaynakların eksilmesi ile biyo-çeşitlilikteki azalmalara bağlı değişiklikler ve daha birçok çevresel bozulma çevresel sürdürülebilirlikle ilgili olarak bireylerin ve örgütlerin bilinçlenmesi için oldukça önemlidir. Dolayısıyla örgütlerin sürdürülebilir örgütler olması açısından da oldukça önemlidir (Dönmez-Polat, 2017, s. 36). Bu noktada Yeşil İKY kavramı ortaya çıkmaktadır. Yeşil İKY, örgüt için enerjiyi verimli kullanan ofisler, daha az maliyetli konferanslar, çevrim içi röportajlar, geri dönüşüm, evden çalışma, elektronik dokümantasyon ile online eğitim vb. avantajlar sağlamaktadır (Verma, 2015, s. 39). Doğayı korumak için önemli olan Yeşil İKY özellikle son yıllarda bilim insanları tarafından da önemli bir araştırma alanı haline gelmiştir. Bu nedenle bu çalışma Web of Science (WoS) veri tabanına yansıyan 476 çalışmayı kapsamaktadır.

Literatür tarandığında yapılan bu çalışma ile benzer bir çalışmanın Fachada vd. (2022) tarafından yapıldığı görülmüştür. Ancak yazarlar çalışmayı 2010-2020 yılları ile sınırlamışlardır. Oysaki konu ile ilgili en fazla çalışmanın yapıldığı yıllar 2021-2022 ve 2023 şeklindedir. Çalışmaya bu yıllar da eklenerek yeniden analiz yapılmıştır. Literatürde Wehrmeyer'in 1996 yılında yaptığı çalışmanın Yeşil İKY ile ilgili ilk çalışma olduğu tespit edilse de (Özcan, 2021, s. 1), WoS veri tabanına yansıyan ilk çalışmanın 2008 yılında yapıldığı anlaşılmıştır. 2008 yılından itibaren yapılan 476 çalışmanın 305 tanesi son üç yıla aittir. Henüz 2023 yılının bitmediği düşünülürken yıl sonuna kadar sayının daha da artacağı düşünülmektedir. Çalışmaların çok büyük bir kısmı (n=408) makalelerden oluşmaktadır. Yazarlar arasında 24 araştırma ile en fazla çalışmayı Jabbour CJC yapmış olsa da en fazla atıf (n=729) "Green Human Resource Management: A Review and Research Agenda" başlıklı çalışmalarıyla Renwick vd.'ne (2013) aittir. Diğer taraftan insan kaynakları yönetimi, yönetim ve organizasyon ana bilim dalının konusu olması nedeniyle en fazla çalışmanın yönetim alanında (n=198) yapıldığı anlaşılmıştır. Ayrıca işletme alanında da 103 çalışma yapıldığı tespit edilmiştir. Konunun hem yönetim hem de işletme alanında önemi son yıllarda anlaşıldığı için Yeşil İKY ile ilgili yapılacak çalışma sayısının gittikçe artacağı da öngörülmektedir. Çevre çalışmaları alanında yapılan çalışmalar da araştırma alanı içerisinde yer almaktadır. Son olarak araştırmaların en çok Çin'de (n=121) yapılmış olması da önemli bulgular arasındadır. Asya devletleri arasında Çin'in ekonomik yükselişinin göz ardı edilemeyecek bir konuma geldiği söylenebilir (Topsoy, 2023, s. 73). Ticari hacminin artmasına bağlı olarak çalışan sayısındaki artış ve pandeminin Çin'de başlamış olması bu ülkede Yeşil İKY konusunda bilim insanlarının daha fazla çalışma yapma gerekliliği duyduğu şeklinde yorumlanabilir.

Yeşil İKY ile ilgili en sık kullanılan anahtar kelime incelendiğinde 28 tekrar ile Green Human Resource Management (Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi), 5 tekrarla sustainability (sürdürülebilirlik), 4 tekrar ile green supply chain management (yeşil tedarik zinciri yönetimi) ifadeleri ilk üçte yer almaktadır. Yeşil İKY ile en bağlantılı konunun sürdürülebilirlik olduğu görülmektedir. Sürdürülebilir bir dünya için Yeşil İKY'ne ihtiyaç duyulmaktadır. Çalışanlar yeşil davranışlar sergilemeli ve işe alımlarda, performans değerlendirmede, ücretlendirmede yeşil davranışlar sergileyen çalışanlara ödüllendirme yapılabilir. Ortak yazarlık haritası incelendiğinde 117 yazar, 35 küme ve 177 bağlantı olduğu görülmüştür. Özellikle 2022-2023 yılında ortak yazarlıkların arttığı harita sonucunda anlaşılmıştır. En fazla atıf bağlantısı 379 ile 4 ayrı ortak yazara aittir. Bu yazarlar; Choi ve Hyung-mi, Kim ve Woo Gon, Kim ve Yong Joong, Phetvaroon ve Kullada şeklindedir. En fazla atıf alan yazarların (729 atıf ile Renwick,

Redman ve Maguire) en fazla bağlantısı olan yazarlar olmadığı da bulgulanmıştır. En çok atıf alan üniversite 1'er eser ile Florida University ve Prince Songkla University olmuştur.

Öneriler

Çalışmanın bazı önerileri de mevcuttur. Analiz sonucunda araştırmaların büyük bir çoğunluğunun makale olduğu görülmüştür. Bildiri olarak sadece 30 çalışma yapıldığı görülmüştür. Konunun bilim insanları tarafından daha derinlemesine tartışılabilmesi açısından bildirilere ihtiyaç olduğu da anlaşılmaktadır. En fazla atıf alan çalışma Renwick vd.'ne (2013) aittir. Bu konuda araştırma yapacak bilim insanlarının ilk olarak bu çalışmayı incelemeleri önerilmektedir. Çalışma sadece WoS veri tabanına yansıyan çalışmalarla sınırlı tutulmuştur. İleride yapılacak çalışmalarda, scopus, ulakbim ve ulusal tez merkezinde yapılmış çalışmaların da bibliyometrik analizlerinin yapılması konu ile ilgili yapılacak çalışmalara yön gösterici olacaktır. Yeşil İKY'nin önemi her geçen gün artmaktadır. Bu nedenle literatürdeki seyrini inceleyebilmek için aralıklı olarak farklı yıllarda yapılacak olan bibliyometrik analiz çalışmaları konunun bilim insanları tarafından nasıl ele alındığını gösterecek ve alandaki boşlukların tespitini sağlayacaktır.

Kaynakça

- Acar, S. (2022). Örgütlerde yeşil insan kaynakları yönetiminin önemi (1. Baskı). Ankara.
- Ahmad, S. (2015). Green human resource management: Policies and practices. *Cogent Business & Management*, 2(1), 1-13.
- Al-Ghazali, B. M., & Afsar, B. (2021). Retracted: Green human resource management and employees' green creativity: The roles of green behavioral intention and individual green values. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 28(1), 1-18.
- 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.
- Arulrajah, A. A., & Opatha, H. H. D. N. P. (2016). Analytical and theoretical perspectives on green human resource management: A simplified underpinning. *International Business Research*, 9(12), 153-164.
- Bangwal, D., & Tiwari, P. (2015). Green HRM—A way to greening the environment. *IOSR Journal of Business and Management*, 17(12), 45-53.
- Bhutto, S. A., & Auranzeb, Z. (2016). Effects of green human resources management on firm performance: An empirical study on Pakistani Firms. *European Journal of Business and Management*, 8(16), 119-125.
- Bon, A. T., Zaid, A. A., & Jaaron, A. (2018). Green human resource management, Green supply chain management practices and Sustainable performance. In *8th International*

- Conference on Industrial Engineering and Operations Management (IEOM), (Bandung, Indonesia) March* (pp. 6-8).
- Dönmez-Polat, D. (2017). Sürdürülebilirlik bakış açısı ile işletme. İçinde I. M. Pekdemir (Ed.). *İşletmelerde sürdürülebilirlik dinamikleri*. İstanbul.
- 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.
- Erbaşı, A. (2021). Yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamaları ölçeğinin Türkçe'ye uyarlaması. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 12*(23), 247-262.
- Fachada, J., Rebelo, T., Lourenço, P., Dimas, I., & Martins, H. (2022). Green human resource management: A bibliometric analysis. *Administrative Sciences, 12*(3), 95.
- Govindarajulu, N., & Daily, B. F. (2004). Motivating employees for environmental improvement. *Industrial Management & Data Systems, 104*(4), 364-372.
- Jabbour, C. J. C., Santos, F. C. A., & Nagano, M. S. (2010). Contributions of HRM throughout the stages of environmental management: methodological triangulation applied to companies in Brazil. *The International Journal of Human Resource Management, 21*(7), 1049-1089.
- Jabbour, C. J. C. (2011). How green are HRM practices, organizational culture, learning and teamwork? A Brazilian study. *Industrial and Commercial Training, 43*(2), 98-105.
- Jabbour, C. J. C., & de Sousa Jabbour, A. B. L. (2016). Green human resource management and green supply chain management: Linking two emerging agendas. *Journal of Cleaner Production, 112*, 1824-1833.
- Jirawuttinunt, S., & Limsuwan, K. (2019). The effect of green human resource management on performance of certified ISO 14000 businesses in Thailand. *UTCC International Journal of Business and Economics, 11*(1), 168-185.
- Karmoker, K., Zannat, T., & Roy, B. (2020). Can green HRM practices influence hotel employees' green behavior? Evidence from Khulna city hospitality industry, Bangladesh. *International Journal of Human Resource Studies, 10*(4), 149-167.
- Kavgacı, Y., & Erkmen, T. (2021). Yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamalarının kurumsal sosyal sorumluluktaki rolü. *Business & Management Studies: An International Journal, 9*(3), 794-821.
- Kesen, M., & Öselmiş, M. (2021). Yeşil insan kaynakları yönetimi ölçeği (YİKYÖ): Türkçe'ye uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 17*(4), 1231-1256.
- 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.
- Lee, K. H. (2009). Why and how to adopt green management into business organizations? The case study of Korean SMEs in manufacturing industry. *Management Decision, 47*(7), 1101-1121.
- Nejati, M., Rabiei, S., & Jabbour, C. J. 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.
- O'Donohue, W., & Torugsa, N. (2016). The moderating effect of 'Green'HRM on the association between proactive environmental management and financial performance in small firms. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(2), 239-261.
- Öncer, A. Z. (2019). Örgütlerde yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamaları: Teorik bir inceleme. *İş ve İnsan Dergisi*, 6(2), 199-208.
- Öselmiş, M. (2020). *Yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamaları; literatür taraması ve bir ölçek uyarlaması çalışması* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.
- Özcan, Ü. (2021). *Yeşil insan kaynakları yönetimi uygulamaları üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.
- Rangarajan, N., & Rahm, D. (2011). Greening human resources: A survey of city-level initiatives. *Review of Public Personnel Administration*, 31(3), 227-247.
- Renwick, D. W. S., Redman, T., & Maguire, S. (2013). Green Human Resource Management: A Review and Research Agenda. *International Journal of Management Reviews*, 15, 1-14.
- Saeed, B. B., Afsar, B., Hafeez, S., Khan, I., Tahir, M., & Afridi, M. A. (2019). Promoting employee's proenvironmental behavior through green human resource management practices. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(2), 424-438.
- Sayğan-Yağız, F. N. (2021). Yerel yazındaki "İşe Angaje Olma Makaleleri"nin sosyal ağ analizi ile incelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 359-374.
- Singh, S. K., Del Giudice, M., Chierici, R., & Graziano, D. (2020). Green innovation and environmental performance: The role of green transformational leadership and green human resource management. *Technological Forecasting and Social Change* 150, 119762, 1-12.
- Teixeira, A. A., Jabbour, C. J. C., & de Sousa Jabbour, A. B. L. (2012). Relationship between green management and environmental training in companies located in Brazil: A theoretical framework and case studies. *International Journal of Production Economics*, 140(1), 318-329.
- Topsoy, A. (2023). Büyük güçler arasındaki rekabetin orta büyüklükte devletlere etkileri: ABD-Çin Ticaret Savaşı ve Güney Kore. *Diplomasi ve Strateji Dergisi*, 4(1), 107-134.
- Uslu, Y. D., & Kedikli, E. (2017). Sürdürülebilirlik kapsamında yeşil insan kaynakları yönetimine genel bir bakış. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi*, 52(3), 66-81.
- Verma, R. (2015). Green HRM requirement of 21st century. *International Journal of Recent Research in Commerce Economics and Management (IJRRCEM)*, 2(2), 39-44.
- Yavuz, N. (2020). Yeşil insan kaynakları yönetimi ve yeşil iş yetkinliklerinin içerik analizi yöntemi ile değerlendirilmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 2669-2681.
- Yong, J. Y., & Mohd-Yusoff, Y. (2016). Studying the influence of strategic human resource competencies on the adoption of green human resource management practices. *Industrial and Commercial Training*, 48(8), 416-422.

-
- 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. *Zeitschrift fur Personalforschung*, 25(2), 117-139.
- Zyoud, S. H., Sweileh, W. M., Awang, R., Al-Jabi, S. W. (2018). Global trends in research related to social media in psychology: Mapping and bibliometric analysis. *International Journal of Mental Health Systems*, 12(4), 1-8.

Extended Abstract

Introduction: Green HRM reflects aspects of environmental management that are related to human resource management (Renwick et al., 2013). It focuses on the role of HRM in organisations in preventing environmental pollution through operational processes. For this reason, the success of an organisation in its environmental sustainability efforts is possible when its human resources perform their roles (Uslu and Kedikli, 2017, p. 69). Green HRM; It includes environmentally friendly human resource policies and practises carried out by organisations to reduce the negative impact of their policies and actions on the environment and to achieve their basic goals (Shaikh, 2010 and Uddin and Islam, 2016 cited in Oeselmiş, 2020, p. 2). Employees of organisations implementing Green HRM seek to develop environmentally friendly products and services. Developing green products and services for organisations offers benefits in terms of productivity, talent acquisition, employee retention, recognition, customer loyalty and market expansion, making it easier for organisations to compete (Arulrajah and Opatha, 2016, s. 155).

Cherian and Jacob (2012) in their studies found that there are functions that make certain contributions to the implementation of green principles for employees. These are to ensure that the organisation achieves the right green business performance with the right green inputs; green recruitment, green performance management and appraisal, green training and development, green compensation and reward management and green occupational health and safety (cited in Bangwal and Tiwari, 2015, pp. 47-48).

Method, sample and data collection process: The aim of this study is to conduct a bibliometric analysis of studies on green human resource management (green HRM) based on the Web of Science (WoS) database. When the literature was scanned, Fachada et al. (2022) limited the study to the years 2010-2020 for the bibliometric analysis of Green Human Resources Management, but the years 2021-2022 and 2023, when most of the work on this topic was conducted, were excluded from the scope. These years were included in the study and re-analysed. During the search, “Green Human Resources Management” was written as a keyword in the WoS search section. The search includes 476 studies recorded in WoS up to 24/07/2023. Six categories were explored when examining the topic of the study: The year of the research, the type of document, the authors, the branch of science conducting the research, the 5 most cited articles and their country. In addition, VOSviewer 1.6.18 software was used to analyse and visualise the co-authorship, citations, relationships between terms and citation links of institutions.

Findings: It can be seen that the first study on green HRM was conducted in 2008 (n=1). The number of publications has increased after 2019. It was found that most publications were made in 2022 (n = 130). It was noted that (n = 94) studies were conducted in 2021. It was noted that the majority of studies (n = 408) were articles. It was found that Jabbour CJC (n = 24) had the highest number of publications on Green HRM among the 1249 authors. Searching WoS, it was found that there are studies on Green HRM in 47 disciplines. When Table 3 was examined, it was found that most research was conducted in the field of management (n = 198), as human resource management is an area of study in the management department. Although green HRM was first studied by Guang (2008), this study was not cited in the studies scanned in the WoS database. The most frequently cited study on green HRM is the study entitled “Green Human Resource Management: A Review and Research Agenda” by Renwick, Redman, and Maguire (2013). This study was cited a total of 729 times over a ten-year period. The WoS database found that research on Green HRM was conducted in 73 countries. It can be seen that studies on this topic are first in China (n=121) and second in Pakistan (n=97). Türkiye ranks 15th with 15 studies. When the VOSviewer Maps were examined, it was found that the most frequently used keyword related to Green HRM is Green Human Resource Management with 28 repetitions and Sustainability with 5 repetitions. Co-authorship of researchers who have conducted research on green HRM was also examined by year. According to the map, it was found that there are 117 authors, 35 clusters and 177 links. Most of the citations are by 4 different co-authors with 379. These authors can be listed as Choi and Hyung-mi, Kim and Woo Gon, Kim and Yong Joong, and finally Phetvaroon and Kullada. The universities with the most citations were the University of Florida and Prince Songkla University with 1 paper each. A study from each of these universities received 379 citations. In total, there are 25 clusters and 95 links.

Result, Discussion and Suggestions: Today, global warming, pollution and the Covid 19 pandemic, which will affect the whole world in 2020, have shown that people must do something to protect nature. It is becoming clearer by the day that people's awareness of this issue alone is not enough and that awareness needs to be raised in organisations. Increasing pollution, depletion of resources, change in biodiversity and many other environmental damages are very important to raise awareness of individuals and organisations about environmental sustainability. Therefore, it is very important for organisations to be sustainable organisations. (Dönmez-Polat, 2017, p. 36). At this point, the concept of Green HRM emerges. Green HRM offers energy efficient offices for the organisation, less costly conferences, online

interviews, recycling, working from home, online training with electronic documentation, etc. It offers benefits (Verma, 2015, p. 39). Green HRM, which is important for the conservation of nature, has become an important area of research for scholars, especially in recent years. Therefore, this study includes 476 studies included in the Web of Science (WoS) database. During the analysis, it was found that the majority of the studies are articles. It was found that only 30 studies were published as reports. It is also clear that there is a need for articles so that the topic can be discussed in more depth by scientists. The most cited study is by Renwick et al (2013). It is recommended that scholars wishing to conduct research on this topic first review this study. The study was limited to studies included in the WoS database only. In future studies, the bibliometric analysis of the studies conducted in Scopus, Ulakbim and the National Thesis Centre will guide the studies conducted on this topic. The importance of Green HRM is increasing day by day. For this reason, bibliometric analyses conducted at regular intervals in different years to study the evolution of the topic in the literature will show how the topic is being addressed by scholars and will make it possible to identify gaps in the field.