



ARAŞTIRMA MAKALESİ

Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi: Sistematiik İçerik Analizi Yöntemi ile Alan Yazının İncelenmesi

Dr. Öğr. Üyesi Murat SAĞBAŞ, Milli Savunma Üniversitesi, Atatürk Stratejik Araştırmalar Enstitüsü, İstanbul, e-posta: muratsagbass@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5179-7425>

Ar. Gör. Fahri Alp ERDOĞAN, Milli Savunma Üniversitesi, Atatürk Stratejik Araştırmalar Enstitüsü, İstanbul, e-posta: falperdogan98@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6069-5981>

Dr. Öğr. Üyesi Mustafa SUNDU, İstinye Üniversitesi, İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, İstanbul, e-posta: mustafa.sundu@istinye.edu.tr
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4168-9273>

Öz

Artan küresel ısınma ve çevre kirliliği, çevrenin korunmasına ve düzenlenmesine yönelik toplumsal bir kaygıya neden olmuş ve bireysel farkındalıkların oluşmasını sağlamıştır. Zamanla bireysel farkındalıklar güçlenerek, organizasyonlarda da farkındalık oluşturmaya başlamıştır. Her seviyedeki organizasyon içerisinde gerçekleşen bu farkındalık işletmeleri etkilemiştir. İşletmeler, çevrenin korunması için insan kaynaklarını nasıl etkin kullanabileceklerine, çevresel performanslarını nasıl arttırabileceklerine, sürdürülebilirlik hedeflerine nasıl ulaşabileceklerine yönelik sorulara yanıt arayan yeşil insan kaynakları yönetimine ilgileri artmıştır. Bu çalışmanın amacı, ulusal yazında çok yer almamış, yeşil insan kaynakları yönetimi ile ilgili çalışmalarını sistematiik içerik analiz yöntemi ile değerlendirmektir. Analiz sonucunda toplam 17 Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi ile ilişkili anahtar kelime tespit edilmiştir. Sürdürülebilir hedeflere ulaşmak ve yeşil eğitim ve kalkınmaya ulaşmak anahtar kelimeleri en yüksek sıklığa sahipken, çevresel hedeflere ulaşmak en küçük sıklığa sahiptir.

Anahtar Kelimeler: Çevre, Yeşil, İnsan Kaynakları Yönetimi, Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi, Yeşil İnsan Kaynakları Uygulamaları.

Makale Gönderme Tarihi: 11.01.2022

Makale Kabul Tarihi: 02.03.2022

Önerilen Atf:

Sağbaş, M., Erdoğan, F. A. ve Sundu, M. (2022). Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi: Sistematiik İçerik Analizi Yöntemi ile Alan Yazının İncelenmesi, *Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi*, 5(3): 236-257.



**Journal of Social, Humanities and
Administrative Sciences**

2022, 5(3): 236-257. DOI:[10.26677/TR1010.2022.931](https://doi.org/10.26677/TR1010.2022.931)

ISSN: 2667-422X Dergi web sayfası: www.sobibder.org



RESEARCH PAPER

**Green Human Resources Management: Examining the Literature with Systematic
Content Analysis Method**

Assistant Prof. Dr. Murat SAĞBAŞ, Milli Savunma University, Atatürk Institute for Strategic Studies, İstanbul, e-mail: muratsagbass@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5179-7425>

Research Assistant Fahri Alp ERDOĞAN, Milli Savunma University, Atatürk Institute for Strategic Studies İstanbul, e-mail: falperdogan98@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6069-5981>

Assistant Prof. Dr. Mustafa SUNDU, İstinye University, Faculty of Economics, Administrative and Social Sciences, İstanbul, e-mail: mustafa.sundu@istinye.edu.tr

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4168-9273>

Abstract

Increasing global warming and environmental pollution have caused a social concern for the protection and regulation of the environment and have created individual awareness. Over time, individual awareness has strengthened, and awareness has begun to be created in organizations. This awareness within organizations at all levels has affected businesses. Businesses have increased their interest in green human resources management, which seeks answers to questions about how they can use human resources effectively for the protection of the environment, how they can increase their environmental performance, and how they can reach their sustainability goals. The aim of this study is to evaluate the studies on green human resources management, which are not covered in the national literature, with a systematic content analysis method. As a result of the analysis, a total of 17 Green Human Resources Management related keywords were identified. The keywords achieving sustainable goals and achieving green education and development have the highest frequency, while achieving environmental goals has the least frequency.

Keywords: Environment, Green, Human Resources Management, Green Human Resources Management, Green Human Resources Practices.

Received: 11.01.2022

Accepted: 02.03.2022

Suggested Citation:

Sağbaşı, M., Erdoğan, F. A. and Sundu, M. (2022). Green Human Resources Management: Examining the Literature with Systematic Content Analysis Method, *Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences*, 5(3): 236-257.

GİRİŞ

Sürdürülebilirlik artık küresel bir sorundur. İşletmeler çevresel konuların, rekabet güçleri ve uzun vadeli hedefleri üzerindeki etkisini giderek daha fazla önemsemektedir (Paillé vd., 2014). Kuruluşlar, çevresel kaygılardan dolayı kamuoyunun tepkisine uğramamaya özen göstermek, işletmelerin kamuoyundaki imajını güçlendirmek, kaynakların israfını azaltmak gibi amaçlara yönelik olarak politikalar, uygulamalar geliştirmek zorunda kalabilmektedir. İşletmelerin yeşil uygulamaları arasında YİKY'ne artan bir ilgi görülmektedir (Yong, Yusliza ve Yusoff, 2016). İşletmeler içerisinde çalışanların çevreye yönelik davranışlarını yönetebilme, yeşil politikalar ve yeşil uygulamalar geliştirebilmek için, Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi (YİKY)'ne ihtiyaç duymaktadır. Çevre yönetiminin İKY'ne entegrasyonu olan stratejik YİKY'ne artan bir ihtiyaç vardır (Sudin, 2011). İşletmelerin çevresel hedeflerine ulaşmak için YİKY, çok önemli bir stratejik araçtır (Rawasdeh, 2018).

Bu çalışmanın amacı, YİKY ile ilgili alan yazın kaynaklarını içerik analizi yöntemiyle inceleyerek YİKY'nin ile ilgili temel anahtar kelimeleri belirlemek ve bu anahtar kelimelerin alan yazınında yer alma sıklıklarını ve oranlarını tespit etmek bununla birlikte kavramın ulusal yazında önemini arttırmaktır. Ulusal yazında YİKY kavramı ile ilgili anahtar kelimelerin frekanslarını inceleyen bir araştırma makalesi tespit edilememiştir. Dünya içerisinde YİKY kavramı önemini arttırırken, maalesef ulusal yazında yeteri kadar önem gösterilmemiştir (Erbaşı, 2021). Araştırma süreci dört aşamadan oluşmaktadır: Alan yazın taraması aşamasında içerikler incelenmiş ve eleme aşamasında kaynaklar uygunluklarına göre kontrol edilmiştir. Ardından YİKY ile bağlantılı anahtar kelimelerine ilişkin veriler toplanmış ve son aşamada bu veriler benzerliklerine ve popülerliklerine göre kategorilere ayrılmıştır.

YEŞİL İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

İnsan kaynakları ve çevre yönetiminin entegrasyonu, yeşil insan kaynakları yönetimi (YİKY) olarak bilinen yeni bir bilgi alanına yol açmıştır (de Souza Moraes, vd., 2019). YİKY, İKY'nin sürdürülebilir iş hedefindeki rolü olarak tanımlanmaktadır (Jackson, Renwick, Jabbour ve Camen, 2011). YİKY, çalışanların çevreci davranışlarını iyileştirmek, çalışan beklentilerini karşılamak için yeşil yönetim unsurlarının iş tasarımı, personel alımı, eğitim ve geliştirme, motivasyon gibi İKY'nin işlevlerine dahil edilmesi olarak tanımlanır (Shah, 2019). YİKY, bir kuruluşun çalışanlarını yeşil, yani çevre dostu yapmayı amaçlayan bir sistemin geliştirilmesi, uygulanması ve sürekli bakımıyla ilgili tüm faaliyetlerine atıfta bulunur (Mehta ve Chugan, 2015). Etkili YİKY, çalışanlara şirketin çevresel performansına katkıda bulunma fırsatları sağladığını öneren, çalışanların etkili bir şekilde performans göstermeleri için gereken yeteneklere sahip olmalarını sağlayan ve çalışanları bu fırsatlardan ve yeteneklerden çevre dostu hedeflere ulaşmak için yararlanmaya motive eden stratejik bir İKY örneğidir (Ren, Tang ve Jackson, 2018).

Sürdürülebilir İKY'nin çevresel sürdürülebilirlikle ilgili ihtiyaçlarla ilgilenen bölümleri, YİKY'in önemli bir unsurunu oluşturur (Wagner, 2013). YİKY, sürdürülebilir kalkınmanın sağlanmasına yardımcı olarak kurumsal performansın iyileştirilmesini teşvik eder (Zhang, Luo, Zhang ve Zhao, 2019). YİKY'nin ortaya çıkışı, çevresel kaygıya yönelik farkındalığın yanı sıra sosyal ve ekonomik refahın iyileştirilmesi hedefini de kapsar (Saeed, Afsar, Hafeez, Khan, Tahir ve Afridi, 2019). YİKY, yeşil yeteneklerin geliştirilmesini, yeşil çalışanlara sahip olmayı ve yeşil fırsatlar sağlamayı amaçlar (Renwick vd., 2013). YİKY uygulamaları, yeşil analiz ve iş tanımı, yeşil işe alım, yeşil seçim, yeşil eğitim, yeşil performans değerlendirmesi ve yeşil ödüller gibi uygulamaları içerir (Yong vd., 2020). YİKY uygulamaları, kuruluşların elektronik dosyalama,

araç paylaşımı, iş paylaşımı, telekonferans ve sanal görüşmeler, geri dönüşüm, tele ulaşım, çevrimiçi eğitim, enerji açısından verimli ofis alanları oluşturmak gibi yöntemlerin kullanımını içermektedir (Mandip, 2012). YİKY tipik olarak, çalışan bağlılığı yoluyla sürdürülebilir, çevre dostu iş ortamı ve rekabet avantajı yaratmak için işe alma ve seçme, eğitim, performans incelemesi vb. gibi tüm İK işlevlerinde daha az olası evrak kullanımını içermektedir (Hosain ve Rahman, 2016). Bu tür girişimler, daha yüksek verimlilik, daha fazla maliyet düşüşü sağlamayı hedeflemektedir (Yusliza vd., 2019). Şirketler, çevre sorunları üzerindeki paydaş baskılarına yanıt vermek için de YİKY'yi kullanabilmektedir (Guerci, Longoni ve Luzzini, 2016). Bundan dolayı kuruluşlar YİKY uygulamalarını kullanmalıdırlar (Cheema ve Javeed, 2017).

YİKY uygulamaları, yeşil süreç ve yeşil ürün yoluyla işletmelerin rakipleriyle rekabet etme stratejisini desteklemeye yardımcı olmak için yeşil inançlara ve değerlere sahip çalışanları edinmek, geliştirmek ve sürdürmek için gereklidir (Singh, Giudice, Chierici ve Graziano, 2020). Yeşil İnsan Kaynakları politikaları, yeşil davranışı ortaya çıkarmak için toplu ve bireysel yeteneklere odaklanır (Muster ve Schrader, 2011). Bireysel yetenekler, bir bireyin yakın çevresine yönelik doğru ve sorumlu davranması ve hareket etmesine yardımcı olması gereken gerekli ekolojik bilgi, beceri ve diğer sosyoekonomik davranışlardır (Subramanian, Abdulrahman, Wu ve Nath, 2015). YİKY uygulamaları (eğitim, performans yönetimi, çalışan katılımı) çalışanlara gerekli yeşil bilgi, yetenek ve becerileri sağlar, çevresel davranışlarını uyumlu hale getirir (Pham, Von Thanh, Tučková ve Thuy, 2019). Bu bilgileri örgütsel hedeflere ulaşmak için kullanmalarını teşvik eder ve bunun sonucunda işyerinde çevre dostu davranışlar sergilenmesine yol açar (Fawehinmi vd., 2019). Çalışanlar organizasyonu çevre dostu olarak algılar ve çevreyi korumaya yönelik katkılarına değer verir (Saeed, Afsar, Hafeez, Khan, Tahir ve Afridi, 2019). Böylelikle, çevresel performansa katkıda bulunur (Jeronimo, Henriques, Lacerda, Silva ve Vieira, 2019), çalışanların çevresel faaliyetlere katılımını artırır, maliyetleri düşürür ve verimliliği artırır (Yusoff, Nejati, Kee ve Amran, 2018), kuruluşun kamuoyu prestijini artırması gözlenebilir (Cherian ve Jacob, 2013; Chaudary, 2018). Prestijin artmasıyla büyük potansiyellere sahip çalışanların dikkatini çekebilir (Cheema, Pasha ve Javed, 2015).

YİKY uygulamaları, çalışanların yeşil hedeflere yönelik yetkilendirilmesini artıran yeşil faaliyetlere yönelik farkındalığı, motivasyonu ve katılımı artırır (Hameed vd., 2019). YİKY, bir yeşil organizasyon kültürünün temel itici gücüdür (Mishra, Sarkar ve Kiranmai, 2014). Çalışanları kurumsal sosyal sorumluluk, yani kurumsal yeşil girişimler ve faaliyetler gibi önemli bir konulara katılmaya motive eder (Shen, Dumont ve Deng, 2016). Bu çevre dostu uygulamalar bir işletmenin iyi bir itibar geliştirmesine, paydaşların baskısını azaltmasına ve uzun vadede gelecek nesillere fayda sağlamasına yardımcı olabilir (Tang, Chen, Jiang, Paillé ve Jia, 2017). Bunun sonucunda, kuruluşların operasyon maliyetlerini azaltacak, belki de hükümetten teşviklere veya vergi indirimlerine yol açacak ve bir kuruluşun itibarını artıracaktır (Yong, Yusliza ve Fawehinmi, 2019). Böylelikle çevrenin kirlenmesini önlenir (Ghourri vd., 2020). Bütün bunlardan yola çıkılarak, YİKY uygulamalarının amacı, doğal kaynakların yanlış kullanımını azaltmaktır ve bu, çalışanların çevre sorunları ve önemi hakkında farkındalık kazanmaları ile mümkündür (Luu, 2019). Farkındalığı oluşturmak için ise, her bir çalışanı içinde yeşillendirme fikrini yaratmalı, geliştirmeli ve muhafaza etmelidir (Opatha, 2013).

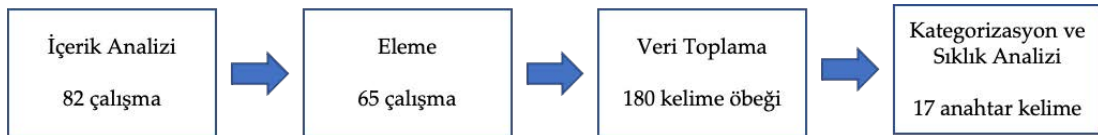
YİKY uygulamaları kimi zaman kamu kuruluşları tarafından zorunlu tutulabilmekte veya yeşil uygulamalarla ilgili çeşitli destekler sunulabilmektedir. Dolayısıyla kuruluşlar YİKY uygulamalarını, kilit çalışanlarının sahip olması gereken yeşille ilgili yeterliliklerle ilgili olarak kamu idareleri tarafından dayatılan açık ticari gereklilikleri yerine getirmek veya yeşille ilgili konularda kapsamlı eğitim faaliyetlerini destekleyen kamu kaynaklarından yararlanmak için yapabilmektedir (Guerci ve Carollo, 2015).

Bir diğer önemli YİKY işlevi, çalışanlara çevresel olaylara yönelik davranışlara teşvik edilmeleri için tazminat ve ödül programlarının geliştirilmesidir (Siyambalapitiya, Zhanga ve Liua, 2018). YİKY, çalışanların çevresel performanslara katılımlarını belirlemeye devam ederek insanları yeşil programda tutmak için karbon kredisi telafilerinden ücretsiz bisikletlere kadar değişen iş yeri ve yaşam tarzı faydalarının kullanımı gibi ödüllendirmeleri kapsayabilmektedir (Rani ve Mishra, 2014).

Kuruluşlar, çalışanların kuruluş hakkında doğru ve bilinçli algılar geliştirebilmeleri için yeşil politikalarını ve çevresel değerlerini mevcut ve potansiyel çalışanlarına etkili bir şekilde iletmelidir (Dumont, Shen ve Deng, 2016). Dolayısıyla, sürdürülebilirlik hedeflerine uymak için kuruluşlar, davranışları ve çevreye duyarlılığı olan adayları işe almalı (Guerci, Longoni ve Luzzini, 2016) ve yeşil insan sermayelerini geliştirmelidir (Chen ve Chang, 2013).

İÇERİK ANALİZİ

Bu çalışmada, alan yazın taramasının içerik analizi yönteminden yararlanılmıştır. Alan yazın taramasının içerik analiz yönteminde, niceliksel ve niteliksel yöntemler kullanılmaktadır. Niteliksel içerik analizi, materyaldeki bazı metin öğelerini aramaya ve ardından bu metin öğelerine kategoriler atamaya dayanır; nicel içerik analizi ise bu atamaların frekanslarının hesaplanmasına dayanmaktadır (Mayring, 2015). Mayring'in (1991) içerik analizi süreç modeli, sırasıyla: analiz edilecek çalışmaların tanımlanması ve toplanması, analiz birimlerinin tanımlanması, bazı çalışmaların elenmesi ve kategorilerin oluşturulması dahil olmak üzere, analiz birimlerine göre çalışmaların değerlendirilmesinden oluşur. Alan yazın taraması için anahtar kelime aramasından sonra, özetler, içindekiler tablosu ve gerekirse tüm metin içeriğinin analizi ile gereksiz kaynaklar elenmektedir. Ardından, Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi'yle ilişkili anahtar kelimeleri tanımlayan ifadeleri bulmak için kalan alan yazın kaynaklarının metni analiz edilir. Son adımda kelimeleri ve cümleleri açıklayan benzer anlamlara göre sınıflandırılmış ve her bir kategorinin alan yazın kaynaklarındaki sıklıkları hesaplanarak Yeşil İnsan Kaynakları Yönetimi'yle ilişkili anahtar kelimelerin alan yazınındaki sıklıkları tespit edilmeye çalışılır.



Şekil 1: İçerik Analizi Şablonu

İnceleme ve Kısıtlar

Yapılan alan yazın taraması, iki dilde aşağıdaki anahtar kelimelere (İngilizce ve Türkçe) dayanmaktadır: "Green Human Resources Management", "Green Human Resources", "Green HRM", "Green Human Resource Management Practices" "Green Human Resources Management Strategies". Anahtar kelimeler, çalışmaların başlıklarında, anahtar kelimelerinde veya özetlerinde bulunacak şekilde incelenmiştir. Arama, bilinen ve erişilebilir çevrimiçi veri tabanlarında yapılmıştır. Özellikle Web of Sciences, Scopus, Google Scholar veri tabanlarındaki çalışmaların yer almasına özen gösterilmiştir. İncelemeler sonucunda 82 çalışmaya ulaşılmıştır. Örneklemi İngilizce araştırma makaleleri oluşturmaktadır. Araştırmanın odaklandığı veri tabanları en geniş kapsamlı ve kaliteli çalışmaları içermektedir. Ancak bu veri tabanları dışında

akademik çalışmaları içeren çok fazla sayıda veri tabanı vardır. Tüm veri tabanlarını içermemesi bu çalışmanın en önemli kısıtıdır. Ayrıca örneklemin sadece İngilizce dilinde yapılan çalışmaları içermesi de bir diğer kısıttır. Araştırmanın bulguları bu kısıtlar çerçevesinde değerlendirilmiştir.

Eleme

Eleme aşamasının amacı, gereksiz alan yazınındaki kaynaklarını filtrelemektir. Filtrelemek için tüm kaynaklar analiz edilir. Daha sonra YİKİY'ni karakterize eden özellikler analiz edilir. Pek çok çalışma YİKİY hakkında bilgi içerirken, bazıları bu bilgileri sağlayamaz ve bundan dolayı daha sonraki analiz adımlarından çıkarılmalıdır. Eleme işlemi, içerik analizi, makale özetleri ve kitapların içindekiler tablosu üzerinden yapılır. Yetersiz bilgi olması durumunda ana içerik daha ayrıntılı olarak analiz edilir. YİKİY'ni nitelendirmeden uzak olması veya çalışmanın çok az bir kısmında YİKİY' ne yer vermesi sebepleriyle bazı çalışmalar incelenecek çalışmalar kısmından alınmıştır. 65 çalışma değerlendirilmeye uygun görülmüştür. Çalışmaların, 50'sini araştırma makalesi (%75), 14'ünü derleme makale (%23), 1'ini ise konferans metni (%2) oluşturmaktadır.

Veri Toplama

Veri toplama, YİKİY'ni tanımlayan ve karakterize eden özelliklerin sınıflandırılması için alan yazını kaynaklarında taranarak gerçekleştirilmiştir. Toplam 65 alan yazını kaynağından, YİKİY karakteristik özellikleri olarak 180 kelime öbeği tespit edilmiştir (Tablo 1). Analiz edilen çalışmaların büyük bir grubu, özellikleri, becerileri ve doğrudan YİKİY ile bağlantılı anahtar kelimeler için çerçeveler oluşturmaktadır (Kaynak 6, 9, 15, 21, 22, 23, 25, 26, 29, 33, 40, 45, 47, 53, 54, 58, 59). Bazıları YİKİY ile ilişkili yalnızca bir anahtar kelimeye odaklanmaktadır. Örneğin kaynak 16'da YİKİY uygulamalarının yeşil davranışları nasıl etkilendiği incelenmektedir, 46. Kaynaktaki çalışma, yeşil sonuçlarla ilişkilendirilebilecek sürdürülebilir hedefleri gerçekleştirmeye odaklanmaktadır. Diğer çalışmalarda, YİKİY'le bağlantılı anahtar kelimeler, çevre yönetimi ile İKY fonksiyonlarının birleşimi ele alacak şekilde düzenlenmektedir. Bazı çalışmalarda ise, örneğin bazı yöneticilerle görüşmeler yaparak YİKİY uygulamalarda karşılaşılan zorlukları özelliklerini pratik uygulamalarla ortaya çıkarmaktadır (22). Birçok çalışma YİKİY'nin diğer değişkenlere olan etkisini incelemektedir (1, 3, 6, 7, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 20, 23, 25). İncelenen kaynaklar arasında, diğer kaynaklara dayalı olarak YİKİY unsurlarını inceleyen bu çalışmaya benzer çalışmalar da bulunmaktadır (2, 58).

Tablo 1. YİKİY'nin Karakteristik Özellikleri

Kaynak	Yıl	Türü	Yazar	Tanım
1	2011	Araştırma Makalesi	Jabbour	Kurumsal çevre performansını sürdürülebilir hale getirmek Uzun vadede sürdürülebilir çevre platformunu sağlamak
2	2011	Derleme Makale	Jackson, Renwick, Jabbour ve Camen	Organizasyon kültürünü yeşil kılmak Çevresel aktiviteleri desteklemek Kuruluşun çevresel hedeflerine olan farkındalığı arttırmak Yeşil hedeflere uygun çalışan almak Yeşil performans değerlendirilmesi
3	2011	Derleme Makale	Muster ve Schrader	Başarılı çevre yönetimine katkıda bulunmak. Yeşil davranışı ortaya çıkarmak
4	2011	Derleme Makale	Zoogah	Kuruluşlarda çevresel istenmeyen zararları önlemek İş kaynaklarının sürdürülebilir çevre kullanımını için teşvik etmek Çevre eğitimiyle çevre yönetimi beceri, bilgi ve tutumlarını çalışanlarını kazandırmak, geliştirmek
5	2012	Derleme Makale	Mandip	Sürdürülebilir uygulamaları teşvik etmek Sürdürülebilirlik konularında çalışanların farkındalığını arttırmak
6	2013	Konferans Bildirisi	Opatha	Yeşillendirme fikirlerinin çalışmada yer edinmesini sağlamak Yeşillendirme fikirlerinin çalışmada geliştirilmesini sağlamak

				Yeşillendirme fikirlerinin çalışmada muhafaza edilmesini sağlamak
7	2013	Derleme Makale	Renwick	Çevresel sürdürülebilirliği sağlamak Yeşil yetenekleri geliştirilmek Yeşil çalışanlara sahip olmak Yeşil fırsatlar sağlamak
8	2013	Araştırma Makalesi	Wagner	Sürdürülebilirliği sağlamada yardımcı olmak
9	2014	Araştırma Makalesi	Mishra, Sarkar, Kiranmai	Yeşil organizasyon kültürü oluşturmaya yardımcı olmak Çevresel performansı geliştirmek
10	2014	Derleme Makale	Rani ve Mishra	Sürdürülebilir iş uygulamalarını teşvik etmek Organizasyonların çevresel açıdan sürdürülebilir bir şekilde çalışmasına yardımcı olan farkındalık yaratmak
11	2015	Derleme Makale	Ahmad,	Yeşil bir atmosfer yaratmak için bu çevre dostu politikaları planlamak ve yürütmek. Çalışanları çevre yönetiminde bilinçlendirmek. Yeşil iş ortamını oluşturmada yardımcı olmak Organizasyonda yeşil kültürü takdirle karşılanmasını sağlamak
12	2015	Derleme Makale	Bangwall ve Tiwari,	Kuruluşları yeşillendirmek Kaynakların sürdürülebilir kullanımına yönelik uygulamalara odaklanmak Çalışanların çevreye karşı davranışlarını motive etmek Sürdürülebilir aşamasın bilincinde olan yeni yetenekleri işe almak Yeşil uygulamaları yapanları ödüllendirmek
13	2015	Derleme Makale	Mehta ve Chugan	Çalışanları çevre dostu yapmak
14	2015	Araştırma Makalesi	O'Donohue ve Torugsa	Çevresel sürdürülebilirlik hedeflerini sağlamak Çalışanların çevresel yeteneklerini, motivasyonunu ve bağlılığını geliştirmek Çevresel hedeflerin işletme düzeyinde desteklenmesini sağlayan uygulamalar yapmak
15	2015	Derleme Makale	Renwick, Jabbour, Muller-Camen, Redman ve Wilkinson	Çevresel sürdürülebilir iş ortamına yönelik ilerlemeyi teşvik etmek
16	2015	Araştırma Makalesi	Subramanian, Abdulrahman, Wu ve Nath	Çalışanların çevresine yönelik doğru ve sorumlu davranması ve hareket etmesine yardımcı olmak
17	2016	Derleme Makale	Arulrajah ve Opatha,	İKY işlevlerinin veya uygulamalarının çevresel (yeşil) yönelimi. Kurumda çevre dostu kültür ortamı geliştirmek
18	2016	Araştırma Makalesi	Dumont, Shen ve Deng,	Yeşil politikalarını ve çevresel değerlerini mevcut ve potansiyel çalışanlara etkili bir şekilde iletme Yeşil Eğitim, geliştirme programları oluşturma
19	2016	Araştırma Makalesi	Gholami, Rezaei, Saman, Sharif ve Zakuan	Çevresel hedeflere katkıda bulunmak Kuruluşların çevre yönetimi uygulamalarını benimsemesini sağlamak
20	2016	Araştırma Makalesi	Guerci, Longoni ve Luzzini	Sürdürülebilirlik hedeflerine uymak Çevreye duyarlılığı olan iş başvuru sahiplerini işe almak
21	2016	Araştırma Makalesi	Haddock- Millar, Sanyal ve Müller-Camen	Organizasyonları yeşil kılmak Çalışanların yeşil uygulamalarına katkı sağlamak Çevre performansını arttırmak
22	2016	Derleme Makale	Hosain ve Rahman	Sürdürülebilirliği sağlamak Çevre dostu iş ortamı yaratmak Rekabet avantajı yaratmak Maliyetleri düşürmeye yardımcı olmak İşletme imajını güçlendirmek Çalışanlar arasında çevre dostu ve çevresel öğrenmeyi geliştirmek
23	2016	Araştırma Makalesi	Pinzone, Guerci, Lettieri ve Redman	Çalışanların çevreye doğru toplu tutum ve davranışlarını geliştirmek Çalışanların yeşil faaliyetlere katılımını arttırmak
24	2016	Araştırma Makalesi	Shen, Dumont ve Deng	Çalışanların yeşil becerilerini geliştirmek Çalışanların çevresel farkındalığını geliştirmeye yardımcı olmak. Kurumsal yeşil girişimler ve faaliyetlere katılımı arttırmak. Kurumsal yeşil hedefleri gerçekleştirmek

25	2016	Araştırma Makalesi	Yong, Yusliza, Yusoff	Kuruluşu yeşile dönüştürmek Organizasyonda yeşil kültür oluşturmak Çalışanlarda yeşil karakter oluşturmak
26	2017	Araştırma Makalesi	Rayner ve Morgan	Sürdürülebilirliği arttırmak Personeli çevresel bilgi, yetenek ve motivasyon geliştirme konusunda desteklemek
27	2017	Araştırma Makalesi	Tang, Chen Jiang, Paille ve Jia	Çalışanların çevresel uygulamalara bağlılığını ve katılımını teşvik etmek
28	2017	Araştırma Makalesi	Yusliza, Othman ve Jabbour	Yeşil yetkilendirme uygulamalarına daha fazla yer vermek Kurumun yeşillenmesini sağlamak
29	2018	Araştırma Makalesi	Bombiak ve Kluska	İşe alım sürecinde, adaylardan standart olarak ekolojik bir tutuma ve birincil öneme sahip çevre korumaya bağlı kalmak Çalışanların ekolojik fikirlerini özgürce sunabilecekleri, kaynakların daha verimli kullanılmasına katkıda bulunabilecek katılımcı bir çalışma ortamının yaratmak Çalışanın ekolojik performansının değerlendirilmesi Çalışanların ekolojik bilgi edinmelerini ve çevre bilincini arttırmak Çevre koruma, yenilenebilir enerji, atık azaltma ve enerji tasarrufu eğitimi sağlamak
30	2018	Araştırma Makalesi	Longoni, Luzzini ve Guerci	Çevresel hedeflere uygun ideal adayları seçmek, Çalışanlara yeşil eğitim Yeşil katılım yoluyla yeşilleştirme faaliyetlerine katılmaları için yeşil yetkinlikler ve kurumsal fırsatlar sağlamak, Çevresel sonuçlarla ilgili çalışanlara teşvikler sunmak
31	2018	Araştırma Makalesi	Luu	Çevre yanlısı değerleri hayata geçirmek Örgütsel sürdürülebilirlik için ekolojik girişimlerde bulunmak
32	2018	Derleme Makale	Ren, Tang ve Jackson	Çevresel performansı geliştirmek Sürdürülebilir organizasyonlar oluşturmak Çalışanlara şirketin çevresel performansına katkıda bulunma fırsatları sağlamayı önermek Çalışanların gereken yeteneklere sahip olmalarını sağlamak Çevre dostu hedeflere ulaşmak
33	2018	Araştırma Makalesi	Siyambalapitiya, Zhanga ve Liua	Organizasyonun çevresel performansını geliştirmek Çalışanlarının yeşil dönüşümünü uygulamak. Çalışanları yeşil uygulamalara teşvik etmek için ödüllendirmek
34	2018	Araştırma Makalesi	Yusoff, Nejati, Kee ve Amran	Çevresel Performansa katkı sağlamak Çevresel sürdürülebilirliğe yönelik stratejiler geliştirmek
35	2019	Araştırma Makalesi	Al Kerdawy	Çevreye karşı yeşil değerlere ve tutumlara sahip açık fikirli adayların işe alımı İş süreçlerindeki ilgili değişiklikleri desteklemek için yeşil eğitimin çalışanlara verilmesi Performans raporlarında çalışanların yeşil davranışlarına yer vererek şirket sosyal sorumluluk kültürünün yayılmasını sağlamak Çalışanların yeşil davranışlarını motive etmek için ödüllendirmeye başvurmak
36	2019	Araştırma Makalesi	Alzgoool,	Organizasyonu yeşil kılmak ve sürdürmek Çalışanların yeşil değerlere sahip olmasında yardımcı olmak
37	2019	Araştırma Makalesi	Cabral ve Dhar	Sürdürülebilir kalkınma için eğitimi desteklemek Çevre dostu faaliyetleri geliştirmek
38	2019	Araştırma Makalesi	Chaudhary	Çevreye duyarlı çalışanı tercih etmek Çalışanların çevre bilincini ve çevre yönetimindeki becerilerini geliştirmek için bir öğrenme ve geliştirme sistemi kurmak Çevreyle ilgili davranışları ödüllendirmek Çevreyle ilgili davranışları değerlendirmek Çalışan çevre faaliyetlerine katılımını sağlamak
39	2019	Araştırma Makalesi	Fawehinmi, Yusliza, Mohamad, Faezah ve Muhammad	Çalışanların çevreye yönelik bilgilerini geliştirmek İşyerinde çevre dostu davranış sergilemeye yardımcı olmak
40	2019	Araştırma Makalesi	Gul Gilal, Ashraf, Gul Gilal, Gilal ve Chaana	Çalışanları çevre için davranışlar sergilemede motive etmek Kuruluşun çevresel performansına yardımcı olmak Yeşil organizasyonel kültürü oluşturmak

41	2019	Araştırma Makalesi	Hameed, Khan Islam, Sheikh ve Naeem	Çalışanların yeşil hedeflere yönelik yetkilendirilmesini artırmak Yeşil faaliyetlere yönelik farkındalığı, motivasyonu ve katılımı artırmak
42	2019	Araştırma Makalesi	İslam, Hunt, Jantan, Hashim ve Chong	Sürdürülebilir iş ortamı oluşturmak
43	2019	Araştırma Makalesi	Jeronimo, Henriques, Lacerda, Silva ve Vieira	Çalışanların tutum ve davranışlarını etkileyerek çevresel performansa katkıda bulunmak
44	2019	Araştırma Makalesi	Kim, Kim, Choi ve Phetvaroon	Çevresel sürdürülebilirliği sağlamada yardımcı olmak Çevre dostu faaliyetleri artırmak Çalışanların yeşil davranışlarına olumlu etkide bulunmak
45	2019	Araştırma Makalesi	Moktadir, Dwivedi, Ali, Paul, Kabir ve Madaan	Çalışanların sağlığını korumak Çevreyi korumak
46	2019	Araştırma Makalesi	Mousa ve Othman	Sürdürülebilirliği sağlamak Yeşil Kültür oluşturmak
47	2019	Araştırma Makalesi	Pham, Tučkova ve Jabbour	Bireylerin yeşil davranışlarını geliştirmek Bireylerin yeşil davranışları için eğitim programları hazırlamak
48	2019	Araştırma Makalesi	Pham, Thanh, Tučkova ve Thuy	Çalışanlara gerekli yeşil bilgi, yetenek ve becerileri sağlamak Çalışanları çevreye uyumlu hale getirmek Yeşil faaliyetlere katılma fırsatı vermek
49	2019	Araştırma Makalesi	Roscoe, Subramanian, Jabbour ve Chong	Çevreye duyarlı çalışanlardan oluşan bir kurumsal kültür sağlamak
50	2019	Araştırma Makalesi	Saeed, Afsar, Hafeez, Khan, Tahir ve Afridi	Yeşil işgücü ordusu oluşturmak Çalışanlar arasında çevre bilinci oluşturmak Çalışanlarda çevre yanlısı tutumlar geliştirmek
51	2019	Araştırma Makalesi	Shah	Çalışanların çevreci davranışlarını iyileştirmek Çalışanların çevreye yönelik beklentilerini karşılamak
52	2019	Araştırma Makalesi	Yong, Yusliza ve Fawehinmi	Rekabet avantajı oluşturmaya yardımcı olmak Sürdürülebilirliğe yardımcı olmak İş ortamında yeşil davranışlarını teşvik etmek
53	2019	Derleme Makale	Yong, Yusliza, Ramayah ve Fawehinmi	Kuruluşların çevresel olarak sürdürülebilir iş uygulamalarının çalışmasına yardımcı olmak Çevre yönetimi konusunda çalışan becerilerinin eğitim ve gelişiminin sağlamak Çevre yönetimi konusunda performans değerlendirme sistemlerinin geliştirilmek Çevre yönetimi konusunda ödüllendirme sistemlerinin geliştirilmek
54	2019	Araştırma Makalesi	Yusliza, Norazmi, Jabbour, Fernando Fawehinmi ve Seles	Bir kuruluşun ticari operasyonlarının çevresel yönlerine vurgu yapmak Kirliliği azaltmak Çalışanların yeşil performanslarını değerlendirmek Çalışanların yeşil görevlerini tanımlamak Çalışanların yeşil performanslarını ödüllendirmek
55	2019	Araştırma Makalesi	Zhang, Luo, Zhang ve Zhao	Sürdürülebilir kalkınmanın sağlanmasına yardımcı olmak Ekonomik hedefler ve çevresel hedefler arasındaki çelişkiyi dengelemek Yeşil davranışları geliştirmek
56	2020	Araştırma Makalesi	Aboramadan	İş yerinde çalışanların çevresel farkındalığını arttırmak, Yeşil eğitim ve geliştirme programları sağlamak, Etkili yeşil performans değerlendirme Yeşil ödüllendirme sistemleri oluşturmak Açık yeşil işe alma politikaları oluşturmak
57	2020	Derleme Makale	Amrutha ve Geetha	Yeşil değerlere sahip çalışanlara sahip olmak Yeşil yeteneklerin korunması, en iyi yeşil yetenekleri geliştirmek ve elde etmek yeşil eğitim faaliyetleri sağlamak Yeşil davranışların değerlendirilmesi, Yeşil davranışların ödüllendirilmesi Çalışanların işyerinde yeşil girişimlerde bulunmaları için teşvik etmeleri
58	2020	Araştırma Makalesi	Ansari, Farrukh ve Raza	Yeşil işe alım, seçim Eğitim süreçleri yoluyla çalışanlarda yeşil yeteneklerin geliştirilmesi

				Çevreci çalışanların motivasyonunu sürdürmek Çevre dostu bir organizasyon kültürü oluşturmak Çalışanların yeşil faaliyetlere katılımını teşvik etmek
59	2020	Araştırma Makalesi	Anwar, Mahmood, Yusliza, Ramayah, Faezah ve Khalid	Çalışanda yeşil farkındalığı oluşturmak, Yeşil işveren markası oluşturmak Aday seçimi için yeşil kriterler hazırlamak. Organizasyonun çevresel hedeflerini gerçekleştirmek için çalışanlara motive etmek.
60	2020	Araştırma Makalesi	Ghourri, Mani, Khan, Khan ve Srivastava	Çevreye yönelik davranışların geliştirilmesi
61	2020	Araştırma Makalesi	Malik, Cao, Mughal, Kundi Mughal ve Ramayah	Doğal kaynakların yanlış kullanımını azaltmak Çalışanların çevre hakkında farkındalık kazanmasını sağlamak Uygulamaları çevre ile uyumlu hale getirmek
62	2020	Araştırma Makalesi	Obeidat, Bakri ve Elbanna	Çevreye duyarlı çalışanları cezbetmek, geliştirmek ve elde tutmak Çevresel konulara önem vermek Çevresel sürdürülebilirlik
63	2020	Araştırma Makalesi	Singh, Giudice, Chierici ve Graziano	Yeşil süreç ve yeşil ürün yoluyla işletmenin rakipleriyle rekabet etme stratejisini desteklemeye yardımcı olmak Yeşil inançlara ve değerlere sahip çalışanları edinmek, Yeşil inançlara ve değerlere sahip çalışanları geliştirmek ve sürdürmek
64	2020	Araştırma Makalesi	Yong, Yusliza, Ramayah, Jabbour Sehnem ve Mani	Sürdürülebilir strateji ve çevre geliştirme Çalışanları şirketin çevre stratejisiyle uyumlu hale getiren bütünsel bir bakış açısına sahip olmasını sağlamak
65	2020	Araştırma Makalesi	Yu, Chavez, Feng, Wong ve Fynes	Çevresel performansa katkıda bulunmak

Kategorilendirme ve Sıklık Analizi

Kategorilendirme süreci üç eylemden oluşmaktadır: Yinelenenleri bulmak, benzer anlamlara sahip olanları bulmak ve bunları aynı kategori altında sınıflandırmak. Bazı tanımlayıcı kelimeler veya ifadeler, anlam bakımından aynı, eş anlamlı veya benzer olanlar aynı kategoride yer almıştır. Örneğin “çevresel performans”, birçok çalışmada aynı şekilde kullanılan bir kavramdır. “Çevresel bilinç” ve “Çevresel farkındalık” anahtar kelimeleri eş anlamlıdır. Bazı tanımlarda birbirine yakın anlamda olanlar aynı kategoriye dahil edilir. Örneğin “kirliliği azaltmak” ifadesi, “çevreyi korumak” ile benzer anlamlara sahiptir. Bundan dolayı aynı kategori altında yer alır. Bütün bu işlemlerin sonucunda, YİKY ile ilişkilendirilebilecek 17 anahtar kelime kategorisi belirlenmiştir (Tablo 2).

Tablo 2. YİKY ile İlişkili Anahtar Kelime Kategorilerinin Sıklık Analizi

YİKY ile bağlantılı anahtar kelimelerin kategorileri	Sıklık	%
Çevresel Hedefleri gerçekleştirebilme	5	2,78
Yeşil Davranışlar oluşturabilme	6	3,30
Yeşil Politikalar tasarlayabilme	6	3,30
Rekabet Avantajı sağlayabilme	6	3,30
Yeşil Performans Yönetimi	8	4,40
Çevresel Performans	9	5
Çalışanların çevre ile ilgili faaliyetlerine maaş ve ödül	9	5
Yeşil Organizasyona dönüştürebilme	9	5
Yeşil işe Alım	9	5
Çevresel faaliyetleri motive etme	10	5,50
Çalışanların Katılımı ve Yetkilendirmesi	10	5,50
Organizasyonel Yeşil Kültürü oluşturabilme	10	5,50
Çevresel Farkındalık oluşturabilme	11	6,10
Yeşil Çalışanlara sahip olabilmek	11	6,10
Çevresel Uygulamalar yapabilmek	13	7,20
Sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşabilmek	24	13,30
Yeşil Eğitim ve Geliştirme	24	13,30

YİKY ile bağlantılı anahtar kelimelerin sıklık yüzdesi, ilgili kategorilerin tüm kaynaklarda geçme yüzdesi ile hesaplanmıştır. Örneğin “Sürdürülebilir hedeflerine ulaşabilmek” kategorisinin %13,3 yer alma yüzdesi, bu kategorinin geçmiş olduğu 180 kelime öbeğinin arasında 24 defa geçtiğini belirtmektedir.

BULGULAR ve TARTIŞMA

Alan yazın tarihsel sırayla incelendiğinde YİKY bağlantılı çalışmaların 2011 yılına ortaya çıktığı görülmektedir. 2011-2013 yılları arasında çevreye uyum ve sürdürülebilirlik perspektifinden ve yeşil uygulamalara yönelik farkındalığın artırılması bağlamında YİKY konuları araştırma çerçevesine girmektedir. 2013-2015 yılları arasında yeşil yetenek, yeşil iş ortamı oluşturma ve çalışanların yeşil çevreye karşı bilinçli davranışlarını ödüllendirme kavramlarının alan yazına girdiği görülmektedir. 2016 yılında alan yazında YİKY ilişkin kavramların iyice yerleştiğini ve YİKY'nin kavramsal çerçevesinin çizilmeye başlandığı görülmektedir. Bu kapsamda yeşil politikalarını ve çevresel değerlerini mevcut ve potansiyel çalışanlara etkili bir şekilde iletme, yeşil eğitim, geliştirme programları oluşturma, çevreye duyarlılığı olan iş başvuru sahiplerini işe almak, organizasyonları yeşil kılmak, çalışanların yeşil uygulamalarına katkı sağlamak, çevresel öğrenmeyi geliştirmek, çalışanların çevreye doğru toplu tutum ve davranışlarını geliştirmek, çalışanların yeşil becerilerini geliştirmek gibi kavramların alan yazına girdiği tespit edilmiştir. 2017-2018 yılları arasında YİKY fonksiyonlarının yeşil uygulamalara odaklandığı görülmektedir. Bu tarihlerde alan yazında, çalışanların çevresel uygulamalara bağlılığını teşvik etmek, işe alım sürecinde, adaylardan standart olarak ekolojik bir tutuma ve birincil öneme sahip çevre korumaya bağlı kalmak, çalışanın ekolojik performansının değerlendirilmesi, çevre koruma, yenilenebilir enerji, atık azaltma ve enerji tasarrufu eğitimi sağlamak, çevresel hedeflere uygun ideal adayları seçmek, çalışanlara yeşil eğitim, yeşil katılım yoluyla yeşilleştirme faaliyetlerine katılmaları için yeşil yetkinlikler ve kurumsal fırsatlar sağlamak gibi kavramlar ön plana çıkmaktadır. 2019 yılında YİKY ilişkili çalışmalarda niceliksel olarak belirgin bir artış gözlenmektedir. Bu çalışmalarda geçmiş yıllarda ortaya çıkan kavramların incelendiği görülmektedir. Yeni kavram olarak Çevreye karşı yeşil değerlere ve tutumlara sahip açık fikirli adayların işe alımı ve Yeşil organizasyonel kültürü oluşturma konuları dikkat çekmektedir. 2020 yılında ise çok sayıda çalışma yapılmış Yeşil işe alım, seçim ve Yeşil işveren markası oluşturmak kavramları alan yazına girmiştir.

Yapılan uluslararası çalışmalarda YİKY, yeşil yetkinlikler, yeşil tutumlar yeşil davranışlar, yeşil sonuçlar şeklinde gruplanmıştır (Opatha ve Arolrajah, 2014). Yeşil yetkinlikler, bir organizasyonun çevreye yönelik başarılı uygulamalar yapabilme kapasitesini ifade etmektedir. Yeşil yetkinliklerin iyi değerlendirilmesiyle, başarılı yeşil sonuçlar almak için gereken yeşil politikaların daha gerçekçi bir zemine oturtulması sağlanabilmektedir. Bütün bunlarla beraber, yeşil organizasyon oluşturmak, yeşil organizasyon kültürü oluşturmak, organizasyonların çevreye yönelik sahip olması gereken yeteneklerin geliştirilmesinde yardımcı olabilmekte, böylelikle yeşil yetkinliklerin güçlenmesini sağlayabilmektedir. Buradan yola çıkılarak, yeşil yetkinlik ögesinin içerisinde organizasyonları yeşil hale getirmek, organizasyonel yeşil kültür oluşturmak anahtar kelimelerinin yer alabileceği değerlendirilebilmektedir. Araştırmamıza göre, yeşil yetkinlik başlığı altında değerlendirilebilecek anahtar kelimelerin alan yazınında yer alma yüzdesi 10,5'tir. Yeşil yetkinlik ögesinin içerisinde organizasyonları yeşil kılmak ve organizasyonel yeşil kültür oluşturmak anahtar kelimeleri alan yazınında yer alma yüzdeleri arasındaki yakınlık, bu iki kavramın temel olarak birbirine benzerliğinde kaynaklanabilmektedir.

YİKY, sürekli olarak çevresel uygulamalar geliştirmek amacına sahip olması ve sürdürülebilirliği sağlamayı amaçlaması sebebiyle sistematik bir şekilde hedefler oluşturmak ve geliştirmek

durumunda kalabilmektedir. YİKİY bu yönüyle sürekli olarak yeşil politikalar düzenleme ihtiyacını oluşturmaktadır. Yeşil Politikalar, yeşil bir atmosfer yaratmak için bu çevre dostu politikaları planlamak ve yürütmek (Ahmad, 2015), yeşil politikalarını ve çevresel değerlerini mevcut ve potansiyel çalışanlara etkili bir şekilde iletmek (Fawehinmi, Yusliza, Mohamad, Faezah ve Muhammad, 2019), kuruluşların çevre yönetimi uygulamalarını benimsemesini sağlamak (Ghourri, Mani, Khan, Khan ve Srivastava, 2020), çalışanları şirketin çevre stratejisiyle uyumlu hale getiren bütünsel bir bakış açısına sahip olmasını sağlamayı (Yong, Yusliza, Ramayah, Jabbour, Sehnem ve Mani, 2020) kapsamaktadır.

YİKİY, çevreye yönelik hassasiyeti olan çalışanlara kuruluşun sahip olmasını hedeflemektedir. Böylelikle çevrenin korunması, kaynakların verimli kullanılması daha da kolaylaşabilecektir. Yeşil Organizasyon oluşturmak anahtar kelimesi, yeşil iş ortamını oluşturmada yardımcı olmayı (Ahmad, 2015), organizasyonu yeşil kılmak ve sürdürmeyi (Alzgoool, 2019), işletmenin yeşillenmesini sağlamayı (Yusliza, Othman ve Jabbour, 2017), kuruluşu yeşile dönüştürmeyi (Yong, Yusliza ve Yusoff, 2016), kuruluşları yeşillendirmeyi (Bangwall ve Tiwari, 2015), organizasyonları yeşil kılmayı (Mishra, Sarkar ve Kiranmai, 2014), çalışanların ekolojik fikirlerini özgürce sunabilecekleri, kaynakların daha verimli kullanılmasına katkıda bulunabilecek katılımcı bir çalışma ortamını yaratmayı (Bombiak ve Kluska, 2018), çevre dostu iş ortamı oluşturmayı (Hosain ve Rahman, 2016) kapsamaktadır.

Çalışanların, kuruluş olarak çevreye yönelik davranışlarının kuruluş içerisinde çevresel inanç ve değerleri oluşturmaya organizasyonel yeşil kültür denilebilmektedir. Yeşil kültüre sahip çalışanlardan oluşan organizasyonlar, faaliyetlerinde çevreye yönelik kaygılara sahip olup çevrenin korunmasına özen gösterirler. Organizasyonel yeşil kültürü oluşturabilmek, organizasyonda yeşil kültürü takdirle karşılanmasını sağlamayı (Ahmad, 2015), işletmede çevre dostu kültür ortamı geliştirmeyi (Arulrajah ve Opatha, 2016), organizasyon kültürünü yeşil kılmayı (Guerci, Longoni ve Luzzini, 2016; Jackson, Renwick, Jabbour ve Camen, 2011; O'Donohue ve Torugsa, 2015; O'Donohue ve Torugsa, 2015), yeşil organizasyon kültürü oluşturmaya yardımcı olmayı (Mishra, Sarkar ve Kiranmai, 2014), yeşil işgücü ordusu oluşturmayı (Saeed, Afsar, Hafeez, Khan, Tahir ve Afridi, 2019), çevreye duyarlı çalışanlardan oluşan bir kurumsal kültür sağlamayı (Roscoe, Subramanian, Jabbour ve Chong, 2019) ele almaktadır.

Yeşil tutumlar, işletme içerisinde yer alan çalışanların çevreye yönelik davranış öncesi fikirlerini ifade eden bir kavram olarak yer almaktadır. Çalışanların çevreye yönelik düşüncelerine etkilemeye yönelik faaliyetleri kapsamaktadır. İKY yeşil tutumları geliştirmek için çevresel farkındalık oluşturmaya yönelik faaliyetler geliştirebilirler. YİKİY, Yeşil tutumları etkilemeye yönelik çevresel uygulamalar yaparak, çalışanlarda yeşil davranışların oluşmasını sağlayabilmektedir. Çevre dostu faaliyetleri arttırmak (Kim, Kim, Choi ve Phetvaroon, 2019), geliştirmek (Cabral ve Dhar, 2019), doğal kaynakların yanlış kullanımını azaltmak (Malik, Cao, Mughal, Kundi Mughal ve Ramayah, 2020), kirliliği azaltmak (Yusliza, Norazmi, Jabbour, Fernando, Fawehinmi ve Seles, 2019), çevreyi korumak (Moktadir, Dwivedi, Ali, Paul, Kabir ve Madaan, 2019), uygulamaların çevre dostu haline getirmek (Malik, Cao, Mughal, Kundi Mughal ve Ramayah, 2020), YİKİY'nin çevresel uygulamalarını oluşturmaktadır. Araştırmamıza göre, yeşil tutumların alan yazınında yer alma yüzdesi 16,6'dır.

YİKİY faaliyetleriyle çevrenin korunmasının önemini ifade eder. Çevresel farkındalık oluşturmak anahtar kelimesi, çalışanlar arasında çevre bilinci oluşturmayı (Saeed, Afsar, Hafeez, Khan, Tahir ve Afridi, 2019), çalışanları çevre yönetiminde bilinçlendirmeyi (Ahmad, 2015; Malik, Cao, Mughal, Kundi Mughal ve Ramayah, 2020), çalışanların çevresel farkındalığını geliştirmeyi (Shen, Dumont ve Deng, 2016), çevresel farkındalığını arttırmayı (Aboramadan, 2020), kuruluşun çevresel hedeflerine olan farkındalığı arttırmayı (Jabbour, 2011; Mandip, 2012),

organizasyonların çevresel açıdan sürdürülebilir bir şekilde çalışmasına yardımcı olan farkındalık yaratmayı (Rani ve Mishra, 2014) içerisinde bulundurmaktadır.

Yeşil tutumlar başlığı altında yer alabilecek yeşil çevresel uygulamalar yapmak anahtar kelimesi, diğer yeşil tutumlar altında değerlendirilebilecek anahtar kelimelere göre alan yazınında daha fazla yer verildiği dikkat çekmektedir. Alan yazınına dayanarak, çevresel uygulamaların yapılmasının çalışanlarının faaliyetlerini yürütürken çevreye özenli bir şekilde yapmasına yardımcı olma hususundaki etkisi, diğer yeşil tutum değerlendirilebilecek anahtar kelimelerine göre daha fazla olabileceği değerlendirilebilir.

Yeşil davranışlar, işletmelerin çevre için yaptığı uygulamaları ifade etmektedir. YİKY yeşil davranışları oluşturmak için, çalışanların yeşil faaliyetler gerçekleştirme için motive etmeye çalışabilirler, çalışanların yeşil faaliyetleri için teşvik veya ödüllendirebilirler, çalışanları yeşil faaliyetlerinin katılımını sağlayabilir, yeşil faaliyetler için yetkilendirilebilir. YİKY, yeşil davranışların sağlanması için çevreye duyarlı olan çalışanları işe alabilir, çalışanları yeşil faaliyetler için eğiterek ve geliştirerek yeşil çalışan haline getirebilir. YİKY, çalışanları yeşil davranışlarının performansını ölçerek, yeşil davranışların iyileştirilmesi veya geliştirilebilmesi için çalışmalar yapabilir. Buradan yola çıkılarak, yeşil davranışlar ögesinin içerisinde yeşil eğitim ve geliştirme, yeşil çalışanlara sahip olabilmek, çalışanların katılımı ve yetkilendirmesi, çevresel faaliyetleri motive etme, yeşil işe alım, yeşil davranışlara katkıda bulunma, çalışanların çevre ile ilgili faaliyetlerine maaş ve ödül anahtar kelimelerinin yer alabileceği değerlendirilebilmektedir. Araştırmamıza göre, yeşil davranış ögesinde yer alabilecek anahtar kelimelerin alan yazınında yer alma yüzdesi 48,3'tür.

YİKY, yeşil davranışları etkilemeye yönelik çevresel uygulamalar yaparak yeşil sonuçların iyileştirilmesini ve hatta yeşil inovasyonların oluşmasını sağlayabilir. Yeşil davranış oluşturmak anahtar kelimesi, işyerinde çevre dostu davranış sergilemeye yardımcı olmayı (Gholami, Rezaei, Saman, Sharif ve Zakuan, 2016), yeşil davranış ortaya çıkarmayı (Muster ve Schrader, 2011), bireylerin yeşil davranışlarını geliştirmeyi (Pham, Tučkova ve Jabbour, 2019), çalışanların çevreci davranışlarını iyileştirmeyi (Shah, 2019), çalışanların yeşil davranışlarına olumlu etkide bulunmayı (Kim, Kim, Choi ve Phetvaroon, 2019), iş ortamında yeşil davranışlarını teşvik etmeyi (Yong, Yusliza ve Fawehinmi, 2019) içerisinde barındırır.

YİKY, çalışanların çevresel uygulamaları yaparken daha istekli olmasını sağlar. Yeşil faaliyetler için motive etmek anahtar kelimesi, çalışanları çevre için davranışlar sergilemede motive etmeyi (Guerci, Longoni ve Luzzini, 2016), çalışanların işyerinde yeşil girişimlerde bulunmaları için teşvik etmeyi (Amrutha ve Geetha, 2020), çevreci çalışanların motivasyonunu sürdürmeyi (Ansari, Farrukh ve Raza, 2020), organizasyonun çevresel hedeflerini gerçekleştirmek için çalışanlara motive etmeyi (Anwar, Mahmood, Yusliza, Ramayah, Faezah ve Khalid, 2020), çalışanların çevreye karşı davranışlarını motive etmeyi (Bangwall ve Tiwari, 2015), çalışanların çevresel yeteneklerini, motivasyonunu ve bağlılığını geliştirmeyi (Dumont, Shen ve Deng, 2016), personeli çevresel bilgi, yetenek ve motivasyon geliştirme konusunda desteklemeyi (Rayner ve Morgan, 2017), yeşil fırsatlar sağlamayı (Renwick, 2013), çalışanların çevreye yönelik beklentilerini karşılamayı (Shah, 2019), çalışanların çevresine yönelik doğru ve sorumlu davranması ve hareket etmesine yardımcı olmayı (Subramanian, Abdulrahman, Wu ve Nath, 2015) kapsamaktadır.

YİKY, çalışanların çevreye yönelik iyi uygulamalarını ödüllendirerek bu uygulamaların yaygınlaşmasını teşvik eder. Ödül ve maaş verme anahtar kelimesi, yeşil ödüllendirme sistemleri oluşturmayı (Aboramadan, 2020), çalışanların çevresel davranışlar için ödüllendirmeye başvurmayı (Al Kerdawy, 2019; Chaudhary, 2019), yeşil uygulamaları yapanları ödüllendirmeyi (Amrutha ve Geetha, 2020; Bangwall ve Tiwari, 2015; Siyambalapitiya, Zhanga ve Liua, 2018;

Yusliza, Norazmi, Jabbour, Fernando, Fawehinmi ve Seles, 2019), çevresel sonuçlarla ilgili çalışanlara teşvikler sunmayı (Longoni, Luzzini ve Guerci, 2018), ödüllendirme sistemlerinin geliştirilmeyi (Yong, Yusliza, Ramayah ve Fawehinmi, 2019) içermektedir.

YİKY, çalışanların çevreye faaliyetlere katılımını artırır, çevreye yönelik faaliyetlerde görev verir. Çalışanların katılımı ve yetkilendirmek anahtar kelimesi, çalışan çevre faaliyetlerine katılımını sağlamayı (Ansari, Farrukh ve Raza, 2020; Chaudhary, 2019; Shen, Dumont ve Deng, 2016; Tang, Chen, Jiang, Paille ve Jia, 2017), yeşil faaliyetlere yönelik katılımı artırmayı (Hameed, Khan Islam, Sheikh ve Naeem, 2019; Pinzone, Guerci, Lettieri ve Redman, 2016), çalışanların yeşil hedeflere yönelik yetkilendirilmesini artırmayı (Hameed, Khan, Islam, Sheikh ve Naeem, 2019; Yusliza, Othman ve Jabbour, 2017), katılım yoluyla yeşilleştirme faaliyetlerine katılmaları için yeşil yetkinlikler ve kurumsal fırsatlar sağlamayı (Longoni, Luzzini ve Guerci, 2018; Pham, Thanh, Tučková ve Thuy, 2019) kapsamaktadır.

YİKY, çalışanlarının çevreye bilinci kazanması, çevreye yönelik davranışlarının geliştirilmesi için eğitim programları ve geliştirme programları düzenlerler. Yeşil eğitim ve geliştirme anahtar kelimesi, yeşil eğitim ve geliştirme programları sağlamayı (Aboramadan, 2020; Amrutha ve Geetha, 2020; Fawehinmi, Yusliza, Mohamad, Faezah ve Muhammad, 2019; Longoni, Luzzini ve Guerci, 2018; Pham, Tučková ve Jabbour, 2019), iş süreçlerindeki ilgili değişiklikleri desteklemek için yeşil eğitimin çalışanlara verilmesini (Al Kerdawy, 2019), çalışanların çevreye yönelik bilgilerini geliştirmeyi (Gholami, Rezaei, Saman, Sharif ve Zakuan, 2016), çalışanların çevre bilincini ve çevre yönetimindeki becerilerini geliştirmek için bir öğrenme ve geliştirme sistemi kurmayı (Chaudhary, 2019), çevre yönetimi konusunda çalışan becerilerinin eğitim ve gelişiminin sağlamayı (Yong, Yusliza, Ramayah ve Fawehinmi, 2019), çalışanlar arasında çevre dostu ve çevresel öğrenmeyi geliştirmeyi (Hosain ve Rahman, 2016), eğitim yoluyla çalışanlarda yeşil yeteneklerin geliştirilmesini (Ansari, Farrukh ve Raza, 2020; Pham, Thanh, Tučková ve Thuy, 2019; Ren, Tang ve Jackson, 2018; Renwick, 2013; Shen, Dumont ve Deng, 2016; Singh, Giudice, Chierici ve Graziano, 2020; Zhang, Luo, Zhang ve Zhao, 2019), çevre koruma, yenilenebilir enerji, atık azaltma ve enerji tasarrufu eğitimi sağlamayı (Bombiak ve Kluska, 2018), sürdürülebilir kalkınma için eğitimi desteklemeyi (Cabral ve Dhar, 2019), çevreye yönelik davranışların geliştirilmesi (Gul Gilal, Ashraf, Gul Gilal, Gilal ve Chaana, 2019; Pinzone, Guerci, Lettieri ve Redman, 2016; Zoogah, 2011), çalışanlarının yeşil dönüşümünü sağlamayı (Siyambalapatiya, Zhanga ve Liua, 2018) içerisine dahil etmektedir.

YİKY, çevreye duyarlı çalışanların kuruluş içerisinde yer almasını sağlar. YİKY'nin yeşil işe alım anahtar kelimesi, çevreye karşı yeşil değerlere ve tutumlara sahip açık fikirli (Al Kerdawy, 2019), sürdürülebilirlik aşamasının bilincinde (Bangwall ve Tiwari, 2015), çevre duyarlılığına sahip (Haddock- Millar, Sanyal ve Müller-Camen, 2016), çevresel hedeflere uygun ideal adayları seçmeyi (Longoni, Luzzini ve Guerci, 2018), açık yeşil işe alma politikaları oluşturmayı (Aboramadan, 2020), aday seçimi için yeşil kriterler hazırlamayı (Anwar, Mahmood, Yusliza, Ramayah, Faezah ve Khalid, 2020) içerisinde bulundurur.

YİKY, çalışanların çevreyi korumaya yönelik değerlere sahip olmasını, çevre için faaliyetlerde bulunmasını, kısaca yeşil çalışana sahip olmak ister. Yeşil çalışanlara sahip olmak anahtar kelimesi, çalışanların yeşil görevlerini tanımlamayı (Yusliza, Norazmi, Jabbour, Fernando, Fawehinmi ve Seles, 2019), çalışanları çevre dostu yapmayı (Mehta ve Chugan, 2015), çalışanları çevreye uyumlu hale getirmeyi (Pham, Thanh, Tučková ve Thuy, 2019), çalışanlarda yeşil karakter oluşturmayı (Yong, Yusliza ve Yusoff, 2016), yeşillendirme fikirlerinin çalışmada yer edinmesini, geliştirilmesini, muhafaza edilmesini sağlamayı (Opatha, 2013), yeşil değerlere sahip çalışanlara sahip olmayı (Amrutha ve Geetha, 2020) kapsamaktadır.

Yeşil performans yönetimi, etkili yeşil performans değerlendirmeyi (Aboramadan, 2020), performans raporlarında çalışanların yeşil davranışlarına yer vererek şirket sosyal sorumluluk kültürünün yayılmasını sağlamayı (Al Kerdawy, 2019), yeşil davranışların değerlendirilmesini (Amrutha ve Geetha, 2020; Chaudhary, 2019), çalışanın ekolojik performansının değerlendirilmesini (Bombiak ve Kluska, 2018; Jackson, Renwick, Jabbour ve Camen, 2011), çevre yönetimi konusunda performans değerlendirmeyi (Yong, Yusliza, Ramayah ve Fawehinmi, 2019; Yusliza, Norazmi, Jabbour, Fernando, Fawehinmi ve Seles, 2019) içerisine dahil etmektedir.

Yeşil davranış başlığı altında değerlendirilebilecek yeşil eğitim ve geliştirme, diğer yeşil davranış anahtar kelimelerine göre alan yazınında daha fazla yer verildiği dikkat çekmektedir. Bunun sebebi davranışlarını değiştirebilmede hangi faaliyetlerin etkili olabileceğine dair genel düşünce ile ilgili olabilir. Alan yazınına göre, bir çalışanda görmek istenilen davranışın o çalışanda yer edinmesi için eğitim vermenin, gelişim programları hazırlamanın, o çalışanın motive edilmesinden, yetkilendirilmesinden veya diğer yeşil davranış altında yer alabilecek anahtar kelimelerinden daha faydalı olabileceğine değerlendirmesinde bulunulabilir. Yeşil davranışlar kısmında ikincil düzeyde ağırlığa sahip olan yeşil çalışan anahtar kelimesinin, yeşil davranışlar için çevresel bilince ve yeteneğe sahip çalışanların yeşil davranışlar oluşturmada önemini ifade ettiği değerlendirilebilir.

Yeşil sonuçlar, YİKY çalışmalarından elde ettiklerini, çıktılarına ifade eden bir kavram olarak değerlendirilebilmektedir. Çevresel hedeflerin gerçekleşmesi, çevresel performansa katkıda bulunmak, sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşabilmek, rekabet avantajı oluşturmak, Yeşil sonuçlar olarak değerlendirilebilecek anahtar kelimelerdir. Araştırmamıza göre, yeşil sonuçların alan yazınında yer alma yüzdesi 24,4'tür. Hedeflerin gerçekleşmesi ya da ulaşabilmesi, sonuca ulaşıldığı anlamına denk olarak değerlendirilebilir. Rekabet avantajı oluşturmak, bir eylemin sonucunda gerçekleşebilecek bir anahtar kelime olması sebebiyle yeşil sonuçlarla bağlantılı olarak değerlendirilebilmektedir.

YİKY'nin temel olarak yaptığı faaliyetler, çevreye yönelik olup çevreye katkıda bulunmayı, çevreye yönelik performansları geliştirmeyi içermektedir. Özellikle çevreye yönelik uygulamalarla sürdürülebilir bir çevre ortamı sağlamayı hedeflemektedir. Kâğıt kullanımı azaltmak, geri dönüşüme yönelik çalışmalar sergilemek YİKY'nin uygulamaları olarak değerlendirilebilmektedir.

Çevresel faaliyetleri sürdürülebilir kılmak için, takım, ekip, işletme içerisine hâkim olan çevre anlayışı geliştirmek gerekebilmektedir. Sürdürülebilir hedeflerine ulaşmak anahtar kelimesi, çevresel sürdürülebilirliğe yönelik stratejiler geliştirmeyi (Yusoff, Nejati, Kee ve Amran, 2018), sürdürülebilir strateji ve çevre geliştirmeyi (Yong, Yusliza, Ramayah, Jabbour Sehnem ve Mani, 2020), kaynakların sürdürülebilir kullanımına yönelik uygulamalara odaklanmayı (Bangwall ve Tiwari, 2015; Mandip, 2012), sürdürülebilir iş uygulamalarını teşvik etmeyi (Rani & Mishra, 2014; Zoogah, 2011), örgütsel sürdürülebilirlik için ekolojik girişimlerde bulunmayı (Luu, 2018), çevresel sürdürülebilir iş ortamına yönelik ilerlemeyi teşvik etmeyi (Renwick, Jabbour, Muller-Camen, Redman ve Wilkinson, 2015; Zhang, Luo, Zhang ve Zhao, 2019), çevresel sürdürülebilirliği sağlamada yardımcı olmayı (Kim, Kim, Choi ve Phetvaroon, 2019), çevresel sürdürülebilirlik hedeflerini sağlamayı (Dumont, Shen ve Deng, 2016; Haddock- Millar, Sanyal ve ve Müller-Camen, 2016), sürdürülebilirliği sağlamayı (Hosain ve Rahman, 2016; O'Donohue ve Torugsa, 2015; Obeidat, Bakri ve Elbanna, 2020; Renwick, 2013; Wagner, 2013; Yong, Yusliza ve Fawehinmi, 2019), sürdürülebilirliği arttırmayı (Rayner ve Morgan, 2017), sürdürülebilir iş ortamı oluşturmayı (Islam, Hunt, Jantan, Hashim ve Chong, 2019), kurumsal çevre performansını sürdürülebilir hale getirmeyi (Jabbour, 2011), uzun vadede sürdürülebilir çevre platformunu sağlamayı (Jabbour, 2011; Ren, Tang ve Jackson, 2018), kuruluşların çevresel olarak sürdürülebilir

iş uygulamalarının çalışmasına yardımcı olmayı (Yong, Yusliza, Ramayah ve Fawehinmi, 2019), kapsar.

Rekabet avantajı sağlamak anahtar kelimesi, işletmelerin YİKİ'ni kullanırken diğer işletmelere göre YİKİ kullanan işletmenin çeşitli alanlarda üstünlüğe sahip olmasını ifade etmektedir. YİKİ, rekabet avantajını sağlamak için yeşil işveren markası olmayı (Anwar, Mahmood, Yusliza, Ramayah, Faezah ve Khalid, 2020), işletme imajını güçlendirmeyi, maliyetleri düşürmeye yardımcı olmayı (Hosain ve Rahman, 2016), yeşil süreç ve yeşil ürün yoluyla işletmenin rakipleriyle rekabet etme stratejisini desteklemeye yardımcı olmayı (Singh, Giudice, Chierici ve Graziano, 2020) hedeflemektedir. Bu hedeflerin gerçekleştirilmesi işletmenin diğer işletmelere oranla daha avantajlı bir konuma geçmesini sağlayabilmektedir.

Yeşil sonuçlar ögesinin altında yer alan sürdürülebilir hedeflere ulaşmak anahtar kelimesi diğer yeşil sonuç anahtar kelimelerine göre alan yazınında daha fazla değinildiği tespit edilmiştir. Bunun sebebi çevre ile ilgili hassasiyetlerin temelinde yer alan sürdürülebilirlik kavramı ile ilgili olabilir. Nitekim dünyadaki kaynakların sınırlılığı ve bu kaynakların etkili ve verimli bir şekilde geleceği de göz önünde bulundurarak kullanılması, sürdürülebilirliği ifade etmektedir. Çevrenin korunması ile sürdürülebilirlik sağlanabilmektedir. Dolayısıyla YİKİ, makro bir hedef olarak sürdürülebilirliği sağlamaya alan yazınında daha fazla yer verilmiştir.

Alan yazınında YİKİ ile ilgili çalışmalarda sırasıyla yeşil davranışlar, yeşil sonuçlar, yeşil tutum, yeşil yetkinliğe olacak şekilde ağırlık verildiği tespit edilmiştir. Anahtar kelimeler arasında alan yazınında yer alma yüzdesi olarak en fazla yüzdeye sürdürülebilir hedeflerine ulaşmak ve yeşil eğitim ve geliştirme anahtar kelimeleri (%13,3) sahip iken, en düşük yüzde çevresel hedefleri gerçekleştirmek (%2,78) anahtar kelimesindedir. Anahtar kelimelerin yer alma yüzdeleri arasındaki farkın yüzde 12' den fazla olmaması ve en yüksek değer yüzde 13,3 olması sebebiyle alan yazınında YİKİ ile ilişkili anahtar kelimelerin dengeliye yakın bir şekilde ele alındığı görülmektedir.

SONUÇ

Çevresel sorunların oluşturduğu tehlikeler, çevrenin korunmasının önemi arttırmakta, işletmeler bazında YİKİ duyulan ihtiyacın artmasına sebebiyet verebilmektedir. YİKİ hem işletmelerin çevresel yönüne hem de İKY'nin geleneksel becerilerine atıfta bulunup, sistematik olarak çevreye yönelik uygulamalar, stratejiler geliştirmekte, işletmenin çevresel performansını arttırmayı, sürdürülebilirliği sağlamayı hedeflemektedir. Çalışanların, çevreye yönelik farkındalıklarını arttırmak, çevreye yönelik davranışlarını olumlu bir şekilde etkilemek için YİKİ'ye ihtiyaç duyulmaktadır. Analiz sonucunda toplam 17 YİKİ ile ilişkili anahtar kelimeler kategorisi tespit edilmiştir. Anahtar kelimeler arasında alan yazınında yer alma sıklığı en fazla olan anahtar kelime; sürdürülebilir hedeflere ulaşmak, yeşil eğitim ve geliştirme anahtar kelimeleri iken, en düşüğü ise çevresel hedefleri gerçekleştirmek anahtar kelimesindedir. Çalışma sonucunda alan yazınında en fazla değinilen anahtar kelimelerin yeşil davranışlar altında yer alabilecek anahtar kelimeler olduğu, en az değinilen anahtar kelimenin yeşil yetkinliğin altında yer alabilecek anahtar kelimeler olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmadan elde edilen bulgular, özellikle kavramsallaştırmanın net olmadığı durumlarda, YİKİ ile ilgilenen araştırmacılar ve uygulayıcılar için kapsamlı bir başvuru noktası olacaktır.

Bu alanda araştırma yapacak araştırmacıların Türkçe alan yazındaki eksikliklere yönelmesi ve ampirik çalışmalara öncelik vermesi uygun olacaktır. YİKİ fonksiyonlarına ilişkin ölçüm araçları uluslararası yazında geliştirildiği için Türkiye örneğinde kültürel farklılıklar ölçüm hatalarını arttıracaktır. Bu nedenle özellikle YİKİ fonksiyonlarının ölçülmesine yönelik ölçek geliştirme

çalışmalarına ve ölçek uyarlama çalışmalarına öncelik verilmelidir. Yeşil performans ölçümü, yeşil uygulamalara katılımı teşvik ve yeşil işe alım kriterleri gibi konularda çok uluslu örneklerle karşılaştırmalı örnek olay çalışmaları alana çok önemli katkılar yapacaktır.

KAYNAKÇA

Aboramadan, M. (2020). The effect of green HRM on employee green behaviors in higher education: the mediating mechanism of green work engagement. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(1), 7-23.

Ahmad, S. (2015). Green human resource management: Policies and practices. *Cogent business & management*, 2(1), 1-13.

Al Kerdawy, M. M. A. (2019). The role of corporate support for employee volunteering in strengthening the impact of green human resource management practices on corporate social responsibility in the Egyptian firms. *European Management Review*, 16(4), 1079-1095.

Alzgoool, M. (2019). Nexus between green HRM and green management towards fostering green values. *Management Science Letters*, 9(12), 2073-2082.

Amrutha, V. N., and Geetha, S. N. (2020). A systematic review on green human resource management: Implications for social sustainability. *Journal of Cleaner Production*, 24 (1), 1-15.

Ansari, N. Y., Farrukh, M., and 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.

Anwar, N., Mahmood, N. H. N., Yusliza, M. Y., Ramayah, T., Faezah, J. N., and Khalid, W. (2020). Green Human Resource Management for organisational citizenship behaviour towards the environment and environmental performance on a university campus. *Journal of Cleaner Production*, 256(3), 1-13.

Arulrajah, A. A., and 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.

Bag, S., and Gupta, S. (2019). Examining the effect of green human capital availability in adoption of reverse logistics and remanufacturing operations performance. *International Journal of Manpower*. 41(7), 1097-1117.

Bangwal, D., and Tiwari, P. (2015). Green HRM—A way to greening the environment. *IOSR Journal of Business and Management*, 17(12), 45-53.

Bombiak, E., and Marciniuk-Kluska, A. (2018). Green human resource management as a tool for the sustainable development of enterprises: Polish young company experience. *Sustainability*, 10(6), 1-22.

Cabral, C., and Dhar, R. L. (2019). Green competencies: Construct development and measurement validation. *Journal of Cleaner Production*, 235, 887-900.

Chaudhary, R. (2018, December). Can green human resource management attract young talent? An empirical analysis. In *Evidence-based HRM: A global forum for empirical scholarship*. Emerald Publishing Limited.

Chaudhary, R. (2020). Green human resource management and employee green behavior: An empirical analysis. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(2), 630-641.

- Cheema, S., Durrani, A. B., Pasha, A. T., and Javed, F. (2015). Green human resource practices: Implementations and hurdles of SMEs in Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, 7(2), 231-241.
- Cheema, S., and Javed, F. (2017). The effects of corporate social responsibility toward green human resource management: The mediating role of sustainable environment. *Cogent Business & Management*, 4(1), 1-10.
- Cherian, J., and Jacob, J. (2012). A study of green HR practices and its effective implementation in the organization: A review. *International journal of business and Management*, 7(21), 25-33.
- Dumont, J., Shen, J., and 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 İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlaması. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(23), 247-262.
- Fawehinmi, O., Yusliza, M. Y., Mohamad, Z., Faezah, J. N., and Muhammad, Z. (2020). Assessing the green behaviour of academics: The role of green human resource management and environmental knowledge. *International Journal of Manpower*. 41(7), 879-900.
- Gholami, H., Rezaei, G., Saman, M. Z. M., Sharif, S., and Zakuan, N. (2016). State-of-the-art Green HRM System: Sustainability in the sports center in Malaysia using a multi-methods approach and opportunities for future research. *Journal of Cleaner Production*, 124, 142-163.
- Ghouri, A. M., Mani, V., Khan, M. R., Khan, N. R., and Srivastava, A. P. (2020). Enhancing business performance through green human resource management practices: An empirical evidence from Malaysian manufacturing industry. *International Journal of Productivity and Performance Management*. 69(8), 1585- 1607.
- Gilal, F. G., Ashraf, Z., Gilal, N. G., Gilal, R. G., and Channa, N. A. (2019). Promoting environmental performance through green human resource management practices in higher education institutions: A moderated mediation model. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 26(6), 1579-1590.
- Guerci, M., and Carollo, L. (2016). A paradox view on green human resource management: Insights from the Italian context. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(2), 212-238.
- Guerci, M., Longoni, A., and Luzzini, D. (2016). Translating stakeholder pressures into environmental performance—the mediating role of green HRM practices. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(2), 262-289.
- Haddock-Millar, J., Sanyal, C., and Müller-Camen, M. (2016). Green human resource management: a comparative qualitative case study of a United States multinational corporation. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(2), 192-211.
- Hameed, Z., Khan, I. U., Islam, T., Sheikh, Z., and Naeem, R. M. (2020). Do green HRM practices influence employees' environmental performance?. *International Journal of Manpower*. 41(7),1061-1079.
- Hosain, S., and Rahman, M. D. (2016). Green human resource management: A theoretical overview. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*,18(6), 54-59.
- Islam, M. A., Hunt, A., Jantan, A. H., Hashim, H., and Chong, C. W. (2020). Exploring challenges and solutions in applying green human resource management practices for the sustainable

workplace in the ready-made garment industry in Bangladesh. *Business Strategy & Development*, 3(3), 332-343.

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.

Jackson, S. E., Renwick, D. W., Jabbour, C. J., and Muller-Camen, M. (2011). State-of-the-art and future directions for green human resource management: Introduction to the special issue. *German Journal of Human Resource Management*, 25(2), 99-116.

Jerónimo, H. M., Henriques, P. L., de Lacerda, T. C., da Silva, F. P., and Vieira, P. R. (2020). Going green and sustainable: The influence of green HR practices on the organizational rationale for sustainability. *Journal of Business Research*, 112, 413-421.

Kim, Y. J., Kim, W. G., Choi, H. M., and 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.

Longoni, A., Luzzini, D., and Guerci, M. (2018). Deploying environmental management across functions: the relationship between green human resource management and green supply chain management. *Journal of Business Ethics*, 151(4), 1081-1095.

Luu, T. T. (2018). Employees' green recovery performance: the roles of green HR practices and serving culture. *Journal of Sustainable Tourism*, 26(8), 1308-1324.

Luu, T. T. (2019). Green human resource practices and organizational citizenship behavior for the environment: the roles of collective green crafting and environmentally specific servant leadership. *Journal of Sustainable Tourism*, 27(8), 1167-1196.

Malik, S. Y., Cao, Y., Mughal, Y. H., Kundi, G. M., Mughal, M. H., and Ramayah, T. (2020). Pathways towards sustainability in organizations: Empirical evidence on the role of green human resource management practices and green intellectual capital. *Sustainability*, 12(8), 3228.

Mandip, G. (2012). Green HRM–people management commitment to environmental sustainability. *Research Journal of Recent Sciences*, 1: 244- 252.

Mayring, P. (2015). Qualitative content analysis: Theoretical background and procedures. In *Approaches to qualitative research in mathematics education* (pp. 365-380). Springer, Dordrecht.

Mayring, P. (1991). Qualitative Inhaltsanalyse. In U. Flick, E. v. Kardoff, H. Keupp, L. V. Rosenstiel, and S. Wolff (Eds.), *Handbuch qualitative Forschung: Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen* (S. 209-213). München, Beltz- Psychologie Verl. Union.

Mehta, K., and Chugan, P. K. (2015). Green HRM in pursuit of environmentally sustainable business. *Pursuit of Environmentally Sustainable Business (June 1, 2015)*. *Universal Journal of Industrial and Business Management*, 3(3), 74-81.

Mishra, R. K., Sarkar, S., and Kiranmai, J. (2014). Green HRM: innovative approach in Indian public enterprises. *World Review of Science, Technology and Sustainable Development*, 11(1), 26-42.

Moktadir, M. A., Dwivedi, A., Ali, S. M., Paul, S. K., Kabir, G., and Madaan, J. (2019). Antecedents for greening the workforce: implications for green human resource management. *International Journal of Manpower*, 41(7), 1135-1153.

Mousa, S. K., and Othman, M. (2020). The impact of green human resource management practices on sustainable performance in healthcare organisations: A conceptual framework. *Journal of Cleaner Production*, 243(2), 1-14.

- Muster, V., and Schrader, U. (2011). Green work-life balance: A new perspective for green HRM. *German Journal of Human Resource Management*, 25(2), 140-156.
- Obeidat, S. M., Al Bakri, A. A., and Elbanna, S. (2020). Leveraging “green” human resource practices to enable environmental and organizational performance: Evidence from the Qatari oil and gas industry. *Journal of Business Ethics*, 164(2), 371-388.
- O'Donohue, W., and 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.
- Opatha, P.H., (2013). Green human resource management: a simplified introduction. In: Proceedings of the HR Dialogue, at Department of Human Resource Management & HRM Family, Faculty of Management Studies and Commerce, University of Sri Jayewardenepura, Sri Lanka, 1(1), 11-21.
- Pailé P, Y Chen, O Boiral and JF Jin (2014) The impact of human resource management on environmental performance: an employee-level study. *Journal of Business Ethics* 121(3), 451–466.
- Pham, N. T., Tučková, Z., and Jabbour, C. J. C. (2019). Greening the hospitality industry: How do green human resource management practices influence organizational citizenship behavior in hotels? A mixed-methods study. *Tourism Management*, 72, 386-399.
- Pham, N. T., Thanh, T. V., Tučková, Z., and 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(1), 1-10.
- Pinzone, M., Guerci, M., Lettieri, E., and Redman, T. (2016). Progressing in the change journey towards sustainability in healthcare: the role of ‘Green’HRM. *Journal of Cleaner Production*, 122, 201-211.
- Rani, S., and Mishra, K. (2014). Green HRM: Practices and strategic implementation in the organizations. *International Journal on Recent and Innovation Trends in Computing and Communication*, 2(11), 3633-3639.
- Rawashdeh, A. (2018). The impact of green human resource management on organizational environmental performance in Jordanian health service organizations. *Management Science Letters*, 8(10), 1049-1058.
- Rayner, J., and Morgan, D. (2018). An empirical study of ‘green’workplace behaviours: ability, motivation and opportunity. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 56(1), 56-78.
- Ren, S., Tang, G., and Jackson, S. E. (2018). Green human resource management research in emergence: A review and future directions. *Asia Pacific Journal of Management*, 35(3), 769-803.
- Renwick, D. W., Redman, T., and Maguire, S. (2013). Green human resource management: A review and research agenda. *International journal of management reviews*, 15(1), 1-14.
- Renwick, D. W., Jabbour, C. J., Muller-Camen, M., Redman, T., and Wilkinson, A. (2016). Contemporary developments in Green (environmental) HRM scholarship. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(2), 114-128.
- Roscoe, S., Subramanian, N., Jabbour, C. J., and Chong, T. (2019). Green human resource management and the enablers of green organisational culture: Enhancing a firm's environmental performance for sustainable development. *Business Strategy and the Environment*, 28(5), 737-749.

- Saeed, B. B., Afsar, B., Hafeez, S., Khan, I., Tahir, M., and 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.
- Shah, M. (2019). Green human resource management: Development of a valid measurement scale. *Business Strategy and the Environment*, 28(5), 771-785.
- Shen, J., Dumont, J., and Deng, X. (2018). Employees' perceptions of green HRM and non-green employee work outcomes: The social identity and stakeholder perspectives. *Group & Organization Management*, 43(4), 594-622.
- Singh, S. K., Del Giudice, M., Chierici, R., and Graziano, D. (2020). Green innovation and environmental performance: The role of green transformational leadership and green human resource management. *Technological Forecasting and Social Change*, 150(1), 1-12.
- Siyambalapitiya, J., Zhang, X., and Liu, X. (2018). Green human resource management: A proposed model in the context of Sri Lanka's tourism industry. *Journal of Cleaner Production*, 201, 542-555.
- de Souza Moraes, S., Jabbour, C. J. C., Battistelle, R. A., Rodrigues, J. M., Renwick, D. S., Foropon, C., and Roubaud, D. (2019). When knowledge management matters: interplay between green human resources and eco-efficiency in the financial service industry. *Journal of Knowledge Management*. 23(9), 1691-1707.
- Subramanian, N., Abdulrahman, M. D., Wu, L., and Nath, P. (2016). Green competence framework: evidence from China. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(2), 151-172.
- Sudin, S. (2011). Strategic green HRM: A proposed model that supports corporate environmental citizenship. In *International Conference on Sociality and Economics Development, IPEDR Vol. 10*, pp. 79-83.
- Tang, G., Chen, Y., Jiang, Y., Paille, P., and Jia, J. (2018). Green human resource management practices: scale development and validity. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 56(1), 31-55.
- Wagner, M. (2013). 'Green'human resource benefits: do they matter as determinants of environmental management system implementation?. *Journal of Business Ethics*, 114(3), 443-456.
- Yong, J. Y., and 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.
- Yong, J. Y., Yusliza, M. Y., and Fawehinmi, O. O. (2019). Green human resource management: A systematic literature review from 2007 to 2019. *Benchmarking: An International Journal*. 27(7), 2005-2027.
- Yong, J. Y., Yusliza, M. Y., Ramayah, T., and Fawehinmi, O. (2019). Nexus between green intellectual capital and green human resource management. *Journal of Cleaner Production*, 215, 364-374.
- Yong, J. Y., Yusliza, M. Y., Ramayah, T., Chiappetta Jabbour, C. J., Sehnem, S., and Mani, V. (2020). Pathways towards sustainability in manufacturing organizations: Empirical evidence on the role of green human resource management. *Business Strategy and the Environment*, 29(1), 212-228.
- Yu, W., Chavez, R., Feng, M., Wong, C. Y., and Fynes, B. (2020). Green human resource management and environmental cooperation: An ability-motivation-opportunity and contingency perspective. *International Journal of Production Economics*, 219, 224-235.

Yusliza, M. Y., Norazmi, N. A., Jabbour, C. J. C., Fernando, Y., Fawehinmi, O., and Seles, B. M. R. P. (2019). Top management commitment, corporate social responsibility and green human resource management: A Malaysian study. *Benchmarking: An International Journal*, 26(6), 2051-2078.

Yusliza, M. Y., Othman, N. Z., and 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.

Yusoff, Y. M., Nejati, M., Kee, D. M. H., and Amran, A. (2020). Linking green human resource management practices to environmental performance in hotel industry. *Global Business Review*, 21(3), 663-680.

Zhang, Y., Luo, Y., Zhang, X., and Zhao, J. (2019). How green human resource management can promote green employee behavior in China: A technology acceptance model perspective. *Sustainability*, 11(19), 1-19.

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.