

Uluslararası Literatürde Sürdürülebilir İnsan Kaynakları Yönetiminde Öne Çıkan Konulara İlişkin Nitel Bir Araştırma

A Qualitative Research on Topics in Sustainable Human Resources Management in International Literature

Safa Acar* - Hatice Özutku**

Abstract: Sustainable Human Resources management shows a structure that has started to be preferred in recent years and is accepted as human-based human resources practices. While the increasing interest in this subject is increasing day by day, academicians working on this subject have focused on the relationship between sustainability and human resources management practices. While the sustainable HRM literature is a subject that has been intensively researched and studied in the international literature, it is still not a subject that has been studied and studied sufficiently in the national literature. The inclusion of this and similar studies will contribute to the developments in national literature. In this context, the aim of the study is to examine the concept of Sustainable HRM by examining the databases of Emerald and Scopus indices, which are considered among the qualified indexes in the international literature. Within the framework of the analysis, the structure, tendencies and development of the concept of sustainable HRM has been shown. Within the framework of the analysis carried out in this context, 17 articles in the Emerald index and 29 articles in the Scopus index were reached and these articles were subjected to various qualitative analyzes using the MAXQDA 2020 qualitative analysis program. According to the results of the analysis, it was seen that the most frequently used words in the articles were the words sustainability, management, employees, people, sustainability and resource. Considering the results of the articles, it is seen that the Sustainable HRM literature has been scanned by most of the studies, the concept of sustainable HRM is still under development, especially the corporate practices are highly influenced by the contributions to the literature, the practices are focused on the sustainability of HRM processes, Sustainable HRM practices have positive contributions to employee health, and it has been demonstrated that it offers different support in terms of employees.

Structured Abstract: Introduction: One of the most important structures related to the concept of sustainability is the triple responsibility approach-Trible Bottom Line-created by Elkington (1997). The triple

* Öğr. Gör., Siirt Üniversitesi, Kurtalan Meslek Yüksekokulu, Bankacılık ve Sigortacılık Bölümü

Lecturer, Siirt University, Vocational School Of Kurtalan

ORCID 0000-0002-9578-0198

safa.acar@hotmail.com

** Prof. Dr., Afyon Kocatepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü

Prof. Dr., Afyon Kocatepe University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Business Administration Department

ORCID 0000- 0003-0425-4967

hozutku@aku.edu.tr

Cite as/ Atıf: Acar, S., & Özutku, H. (2021). Uluslararası literatürde sürdürülebilir insan kaynakları yönetiminde öne çıkan konulara ilişkin nitel bir araştırma. *Turkish Studies - Economy*, 16(2), 589-615. <https://dx.doi.org/10.47644/TurkishStudies.49706>

Received/Geliş: 27 February/Şubat 2021

Accepted/Kabul: 20 June/Haziran 2021

Checked by plagiarism software

Published/Yayın: 25 June/Haziran 2021

CC BY-NC 4.0

approach that develops within the framework of sustainability examines the performance of the enterprise and the success of the organization on an economic, social and environmental line. Basically, the triple responsibility approach refers to the expansion of the environmental agenda in a way that integrates the economy and social lines. Elkington used the concepts of profit, human and planet together in his definition on this subject and placed it at the focal point of economic, social and environmental effects (Alhaddi, 2015: 6). As a result of the idea that only economic targets are not sufficient, environmental and social targets should also be set, the perspective of sustainability has started to be accepted. Within the framework of this development, the idea of designing the sustainability paradigm with the idea that the world is not sustainable is based on the international environmental law and policies of the 1970s and 1980s (Basiago, 1995: 110).

The concept of “sustainable HRM” is relatively new when examined as a term. Recently, the field of sustainable human resources management has been expanding rapidly. However, despite this intense interest, the lack of a consistent literature (Stankevičiūtė & Savanevičienė, 2018: 4) can be seen as a major problem. One of the most important problems presented by this situation is that while an intensive field of study is developed in international literature, the same development cannot be achieved in national literature and the development of new and different perspectives on the future can be restricted. One way to avoid this problem is to follow the developments in international literature closely.

In this context, the main purpose of the research is to reveal the prominent issues in the field of sustainable human resources management in the articles in the internationally important Emerald and Scopus indexes. Although it seems like a restriction to limit the indexes to only two indices, such a restriction has been made in order to reach qualified publications. The sample of the study consists of the articles in the Emerald and Scopus indexes and whose titles contain the words "sustainable human resource management" or "sustainable HRM". Since only the specified words were used in the search criteria, articles not related to the subject were eliminated and only articles directly related to sustainable HRM were included in the analysis.

Conceptual Framework

In the last thirty years, global concerns have increased significantly due to poverty, inequality, environmental problems, limited natural resources and other similar problems that the world has been exposed to. In the light of these considerations, the concept of sustainability was re-evaluated within the framework of the 'Limits of Growth' of the Club of Rome in 1972 and the solution of the problems faced by the world was "the definition of global equilibrium states, population and capital are essentially stable with forces that tend to increase or decrease in a carefully controlled balance". (Vehkamaki, 2005: 8).

As a result of the literature review, it is seen that the literature reviews on Sustainable HRM including systematic analysis are very limited. A systematic literature review was conducted by Macke and Genari (2019) for sustainable human resources management. With this analysis, it was aimed to determine the recent performance, basic elements, trends and research gaps of sustainable HRM. In this context, the study conducted and sustainable human resources studies were examined in four main categories and significant contributions were made to the literature. In the bibliometric analysis conducted by Kainzbauer and Rungruang (2019) covering the years between 1982 and 2019, a total of 475 articles with Scopus index were examined and maps were created using science mapping tools.

Research Objectives, Methods and Findings

The main purpose of the research is to reveal the progress that has taken place in the international literature on sustainable human resources management. The sample of the study consists of the articles in the Emerald and Scopus indexes and whose titles contain the words "sustainable human resource management" or "sustainable HRM". Since only the specified words were used in the search criteria, articles not related to the subject were eliminated and only articles directly related to sustainable HRM were included in the analysis. The type of analysis conducted for the articles included in the indexes included in the study is the content analysis method, which is among the qualitative analysis types. The articles analyzed were subjected to content analysis using the MAXQDA 2020 qualitative analysis program according to some criteria. Within the scope of these criteria, the main questions of the research are about how the articles are according to the years, journals they were published, keywords, objectives, research questions / hypotheses, variables, methods, sample numbers, data collection tools, analysis methods and findings.

Discussion and Conclusion

According to the data revealed by the analysis conducted, Sustainable HRM; (Anlesinya & Susomrith, 2020; Van Buren III, 2020; Richards, 2020), intensive work has been done on this issue recently (Strenitzzerová & Achimský, 2019), and it has been tried to be clarified with conceptual frameworks (Kumar, Bhaskar, Nadeem, Tyagi, & Garza-Reyes, 2020; Macini, Alves, Cezarino, Liboni, & Caldana, 2020; Mariappanadar S., 2003) and especially the environment, human and responsibility concepts. This study is important in terms of showing the structure, orientation and development of the Sustainable HRM field at the international level, which has not had enough opportunities to work at the national level. In future studies, this study, which is carried out in order to evaluate the development and orientation presented here and to ensure progress based on these trends and to be a subject that is researched in the national literature, will make important contributions to the academicians and practitioners who will carry out studies in the future.

Keywords: Human Resources Management, Sustainability, Sustainable Human Resources Management, MAXQDA, Content Analysis.

Öz: Sürdürülebilir İnsan Kaynakları yönetimi son yıllarda akademisyenler ve uygulamacılar tarafından ilgi gören bir çalışma alanı olarak dikkat çekmektedir. Bu konuya artan ilgi her geçen gün artış gösterirken bu konuda çalışmalar yürüten akademisyenler de sürdürülebilirlik ile insan kaynakları yönetimi uygulamalarının ilişkisi üzerine odaklanmıştır. Sürdürülebilir İKY literatürü uluslararası yazında özellikle son dönemde yoğun olarak araştırılan ve incelenen bir konu iken ulusal yazında halen yeterince incelenen ve çalışılan bir konu değildir. Uluslararası literatürde sürdürülebilir insan kaynakları yönetimi alanında öne çıkan konuların ortaya konulması ulusal yazında gelişmelere katkı sağlayacaktır. Bu çerçevede çalışmanın amacı, uluslararası literatürde nitelikli indeksler arasında kabul edilen Emerald ve Scopus indekslerinin sahip oldukları veri tabanları incelenerek Sürdürülebilir İKY kavramı incelenmiştir. Yapılan analiz çerçevesinde sürdürülebilir İKY kavramının yapısı, yönelimleri ve gelişimi gösterilmiştir. Bu kapsamda yürütülen analiz çerçevesinde toplamda Emerald indeksinde 17, Scopus indeksinde de 29 makaleye ulaşılmış ve bu makaleler MAXQDA 2020 nitel analiz programı kullanılarak çeşitli nitel analizlere tabi tutulmuştur. Yapılan analizlerin sonuçlarına göre, makalelerde en sık kullanılan kelimelerin sürdürülebilir, yönetim, çalışanlar, insan, sürdürülebilirlik ve kaynak kelimelerinin olduğu görülmüştür. Makalelerin ulaştıkları sonuçlara bakıldığında, çoğu çalışma tarafından Sürdürülebilir İKY literatürünün tarandığı, sürdürülebilir İKY kavramının halen gelişme aşamasında olan bir yapıda olduğu, kurumsal uygulamaların literatüre yönelik önemli katkılarının olduğu, uygulamalarda İKY süreçlerinin sürdürülebilirliğine odaklanıldığı, Sürdürülebilir İKY uygulamalarının çalışan sağlığına yönelik olumlu katkılar barındırdığı ve insan ve çalışanlar yönünden farklı destekler sunduğu ortaya konulmuştur.

Anahtar Kelimeler: İnsan Kaynakları Yönetimi, Sürdürülebilirlik, Sürdürülebilir İnsan Kaynakları Yönetimi, MAXQDA, İçerik Analizi.

Giriş

Sürdürülebilirlik kavramı ile ilgili en önemli yapılardan birisi Elkington (1997) tarafından oluşturulan üçlü sorumluluk yaklaşımı-Trible Bottom Line-dır. Sürdürülebilirlik çerçevesinde gelişen üçlü yaklaşım, işletmenin performansını ve organizasyonun başarısını ekonomik, sosyal ve çevresel bir hat üzerinde incelemektedir. Temelde üçlü sorumluluk yaklaşımı, ekonomi ve sosyal hatları bütünleştirecek şekilde çevre gündeminin genişlemesini ifade etmektedir. Elkington bu konu ile ilgili yapmış olduğu tanımda kar, insan ve gezegen kavramlarını birlikte kullanmış ve ekonomik, sosyal ve çevresel etkilerin odak noktasına yerleştirmiştir (Alhaddi, 2015: 6).

Sadece ekonomik hedeflerin yeterli olmadığı, çevresel ve sosyal hedeflerin de belirlenmesi gerektiği fikri sonucu sürdürülebilirlik bakış açısı kabul edilmeye başlanmıştır. Bu gelişme çerçevesinde, dünyanın sürdürülebilir olmadığı düşüncesiyle sürdürülebilirlik paradigmasının tasarlanması fikri, 1970'ler ve 1980'lerin uluslararası çevre hukuku ve politikalarına dayandırılmaktadır (Basiago, 1995: 110). Sürdürülebilirlik, toplumların ve doğanın sürekliliği ile ilgilenen bir kavramdır. Sürdürülebilirliğin temel amacı, dinamik ve yaşayan sistemleri kontrol etmek için insani faaliyetleri güvenli geleceklere yönlendirmektir (Vehkamaki, 2005: 1). Son

yıllarda işletmelerin önemli bir gündemi haline gelen çevre koruma ve aynı zamanda sürdürülebilir kalkınmayı sağlamak fikri sürdürülebilir kaynak yönetimi, yönetim araştırmaları ve iş uygulamaları kapsamına ele alınmaya başlanmıştır. İşletmeler sahip oldukları kaynakların kıtlığından dolayı sürdürülebilir bir kaynak yönetimi uygulamalarını tercih etmektedir (Zhang, Guo, Lei, & Lim, 2019: 1).

Sürdürülebilirlik düşüncesinin işletme yönetimi alanına olan etkilerinden sonra ortaya çıkan bir başka gelişim de sürdürülebilir insan kaynakları yönetimi bakış açısıdır. Son yirmi yılda gerçekleşen teknolojik gelişmeler, küreselleşme ve rekabet odaklı talepler, işletmelerin içerisinde ve aralarında gerçekleşen değişimlerin ana sebebidir. Bu gelişmeler, insan kaynakları yönetimi stratejisi ve işletmelerin karar alma politikaları üzerinde önemli değişimlerin gerçekleşmesine neden olmuştur (Ehnert, 2006: 1). Ekonomik beklentiler amacıyla uygulanan stratejik insan kaynakları uygulamaları işletmeler için yeterli gelmemeye başladığından bu yana daha sürdürülebilir insan kaynakları politikaları tercih edilmeye başlanmıştır (Feritas, Jabbour, & Santos, 2011: 230). Bu gelişme çerçevesinde, insan kaynakları yönetimi alanı da neo-klasik yönetim anlayışının gelişimine paralel olarak değişim ve gelişim göstermiş ve personel yönetimi, insan kaynakları yönetimi, stratejik yönetim ve en sonunda da sürdürülebilir insan kaynakları yönetimi noktasına kadar evrilmiştir. Bu gelişim ve değişim çerçevesinde işletmelerdeki çalışanların sadece ekonomik bir değer olarak görülmesinin yanında sosyal ve çevresel etkilere sahip bir varlık olarak kabul edilmesi düşüncesi gelişmiştir. Özellikle kaynak temelli yönetim anlayışına dayanan, işletmelerin kaynak yönetimi konularına yönelik daha hassas çalışmalar yürütmeleri sürdürülebilir insan kaynakları yönetimine olan ilginin her geçen gün daha da artış göstermesine önemli katkılar sağlamaktadır.

Sürdürülebilir insan kaynakları yönetimi literatürüne bakıldığında farklı kavramların yer aldığı ve hali hazırda farklı isimlerin bulunduğu bir yapıdan söz edilebilmektedir. Çeşitli terminolojiler olmasına rağmen, hepsi örtük ve açık bir biçimde işletmelerin insani ve sosyal bakış açılarını ve insan kaynaklarının işletmelerin başarıları ve uzun dönemli hayatta kalma becerileri üzerindeki etkisini kabul etmektedir (Macke & Genari, 2019: 807).

“Sürdürülebilir İKY” kavramı terim olarak incelendiği zaman nispeten yenidir. Son dönemlerde sürdürülebilir insan kaynakları yönetiminin içinde bulunduğu alan hızla genişlemektedir. Ancak gerçekleşen bu yoğun ilgiye rağmen tutarlı bir literatüre sahip olmaması (Stankevičiūtė & Savanevičienė, 2018: 4), büyük bir problem olarak görülebilir. Bu durumun ortaya koyduğu en önemli sıkıntılardan biri uluslararası yazında yoğun bir çalışma alanı gelişimi sağlanırken ulusal yazında aynı gelişimin sağlanamaması ve geleceğe yönelik yeni ve farklı bakış açılarının gelişiminin kısıtlanabilmesi sorundur. Bu sorunun önüne geçebilmenin bir yolu da uluslararası yazındaki gelişmeleri yakından takip etmektir. Bu çerçevede, son yıllarda ilgi görmeye başlayan sürdürülebilir insan kaynakları yönetiminin literatüre kazandırıldığı tarihten bugüne kadar gösterdiği akademik gelişmenin uluslararası yazında kapladığı alan önem arz etmektedir. Sürdürülebilir İKY kavramının önemli indekslerde taranan dergilerde hangi sıklıkla çalışıldığı ve bu çalışmalarda ne gibi noktaların amaçlandığı gelecekte hazırlanacak çalışmalara önemli katkılar sağlayacaktır.

Sürdürülebilirlik Kavramı

Son otuz yılda dünyanın maruz kaldığı yoksulluk, eşitsizlik, çevre sorunları, sınırlı doğal kaynaklar ve buna benzer farklı sorunlar sebebiyle küresel endişelerde büyük artışlar yaşanmaktadır. Sürdürülebilirlik kavramı bu düşünceler ışığında Club of Rome’nin 1972 yılındaki ‘Büyümenin Sınırları’ çerçevesinde yeniden değerlendirilmiş ve Dünyanın karşılaştığı sorunların çözümünü “küresel denge durumlarının tanımı, nüfus ve sermayenin, dikkatle kontrol edilen bir dengede artırma veya azaltma eğiliminde olan güçlerle esasen istikrarlı olduğu” şeklinde tanımlanmıştır (Vehkamaki, 2005: 8). Bu tanım çerçevesinde gelecekte “sürdürülebilir kalkınma” ile ilgili gelişmelerin ve doktrinlerin oluşturulacağı anlaşmalar gerçekleştirilmiş oldu. Bu

gelişmelerin devamında ilk kez “sürdürülebilir kalkınma” kavramı UNEP ve IUCN (1980) tarafından hazırlanan Dünya Koruma Stratejisinde yer verilmiştir. Sürdürülebilir kalkınma kavramının üzerinde hassasiyetle durduğu koruma kavramı da gelecek nesillerin ihtiyaç ve isteklerini karşılama potansiyellerinin korunurken aynı zamanda mevcut olan nesillerin de en yüksek düzeyde sürdürülebilir faydaya sahip olabilmeleri için gelişmelerin sağlanması konusuna dikkat çekilmiştir (Basiago, 1995: 110).

Sürdürülebilirlik üzerindeki gelişmelerde en önemli etkinin 1987 yılında hazırlanan “Our Common Future - Brundtland Raporu” sürdürülebilir kalkınmanın tanımını ilk kez “Sürdürülebilir kalkınma, gelecek nesillerin kendi ihtiyaçlarını karşılama yeteneklerinden ödün vermeden bugünün ihtiyaçlarını karşılayan bir kalkınmadır.” şeklinde ifade etmiş (Fischler, 2014: 14) ve sürdürülebilir kalkınma kavramı literatüre girmiştir. Bu rapor sayesinde hakim paradigmanın yerine yeni bir paradigma değişimine önemli bir katkı sağlanmıştır (Spindler, 2013: 15).

Brundtland Raporunun (WCED,1987) sağladığı aracılık işleminin yaygınlaşmasının ardından, sürdürülebilirlik kavramı, iş uygulamalarında öncelikle ekolojik konularla ilişkilendirilmiştir. Ancak sonraki yıllarda sürdürülebilirlik kavramının sosyal boyutuna odaklanıldığı görülmektedir. Uygulamadaki “kurumsal sosyal sorumluluk” ve “kurumsal sürdürülebilirlik” gibi araştırma alanlarının ortaya çıkması ve uygulamada daha fazla yer alması, insan kaynakları yönetimi konularıyla sürdürülebilirlik kavramlarının daha fazla ilişkilendirilmesine katkı sağlamıştır (Mazur, 2014: 159).

Tarihsel olarak sürdürülebilirlik kavramına bakıldığında, bazı kavramlarda yaşanan değişimlerin etkisi ile ortaya çıktığı anlaşılmaktadır. Bu kavramlardan birincisi, ekonomik, doğal ve sosyal kaynakların kıtlığı ve ikincisi de bu kaynakların uzun vadeli kullanımının üzerinde tehdit oluşmasıdır. Sürdürülebilirlik ile insan kaynaklarının arasında da benzer bir ilişki kurulabilir. Bu ilişki çerçevesinde tıpkı doğal kaynaklarda ortaya çıkan tükenme gibi, işletmelerin sahip oldukları yetkin ve kararlı insan eksikliği ile karşı karşıya kalmaları da bu konunun gerekliliğine yönelmektedir. Bu durumla başa çıkmak için de yapılması gereken bir strateji sürdürülebilirlik kavramının insan kaynakları yönetimi için de uygulanmasıdır (Ehnert, 2009: 5).

Sürdürülebilir İnsan Kaynakları Yönetimi

Son dönemlerde toplumdaki ve işgücü piyasalarındaki değişimler, örgütleri geleceğe yönelik olarak insan kaynaklarına sahip olmak amacıyla farklı yöntemler aramaya teşvik etmektedir. Ekonomik zorlukların sonucu ortaya çıkan problemler, geleneksel işveren çalışan ilişkilerinde bazı değişimlere yol açmaya başlamaktadır. Bu çerçevede örgütler sahip oldukları iş gücünden daha fazla yararlanmanın yollarını uzun dönemlerde aramaktadır (Stankevičiūtė & Savanevičienė, 2018: 3). İnsan kaynakları yönetimi konusunda sürdürülebilirlik kavramı İkinci Dünya Savaşı döneminden bu güne kadar işe alma ve seçme, eğitim ve geliştirme ve yetenek yönetimi gibi insan kaynakları uygulamaları çerçevesinde kurumsal rekabet avantajı elde etmek amacıyla kullanılmış ve çalışanlar değerli birer kaynak olarak görülmüştür. İnsan kaynakları yönetiminin sürdürülebilirliği kavramı, İnsan İlişkileri Dönemi ve devamındaki dönemlerde bilim adamlarının dikkatleri çalışanlara ve onların sosyal ilişkilerine, özerklik oluşturmalarına, zorlayıcı çalışma şartlarına ve çalışanın işe katılımına yönelerek ilgi çeken bir noktaya ulaşmıştır. Bu sebeple bazı sürdürülebilir insan kaynakları yönetimi uygulamaları belirtilen dönemlerde de kullanılmıştır (Wong, 2018: 153,154).

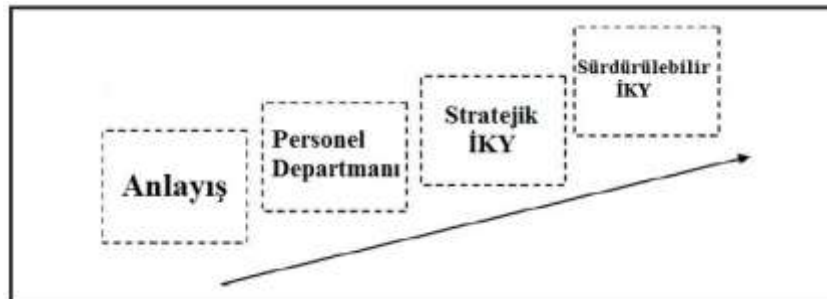
Birleşmiş Milletlerin Dünya Çevre ve Kalkınma Komisyonu tarafından 1987 yılında yayınlanan “Our Common Future-Ortak Geleceğimiz” raporundan sonra sürdürülebilirlik kavramı yirmi birinci yüzyılın “mantrası” haline gelmiştir (Ehnert, Harry, & Zink, 2014: 4). Yine 21. Yüzyılda, sürdürülebilirlik ve sürdürülebilir kalkınma; uzun vadeli, dayanıklı, sağlam ve sistematik kelimelerinin eş anlamlıları olarak uygulanmakta ve özellikle iş dünyasında çok önemli bir konu olarak kabul edilmektedir. Bu kapsamda işletmeler İK işlevlerinde sürdürülebilirlik kavramına yönelik iş modelleri geliştirme ihtiyacı hissetmişlerdir (Mazur, 2014: 159).

Son zamanlarda sürdürülebilirliğe olan ilginin artmasıyla birlikte, işletmelerin odak noktası tamamen ekonomik kazanımlarla sınırlı kalmayıp, ekolojik ve sosyal sorumluluğu da içerecek bir şekilde geniş bir yapıya dönüşmeye başlamış ve bu fikir büyük bir ilgi görmeye başlamıştır. “Üçlü sorumluluk yaklaşımı” olarak adlandırılan bakış açısı sayesinde firmaların ürettikleri değere yönelik daha geniş bir bakış açısı geliştirilerek kısa vadeli karlılık yerine birden çok göstergeye dayalı olarak daha uzun vadeli başarıya doğru bir odaklanma gerçekleşmiştir (Kainzbauer & Rungruang, 2019: 1). Bu gelişimin etkisi ile sürdürülebilir insan kaynakları yönetimi konusu ve araştırma alanı, organizasyonlardaki insanların yönetiminde son yıllarda giderek daha fazla önemli bir konu haline gelmiştir (Ehnert, Harry, & Zink, 2014: 4; Bush, 2018: 1; Wilkinson, Hill, & Gollan, 2001: 1497).

Sürdürülebilir İKY, kurumsal sürdürülebilirlik, sürdürülebilir çalışma sistemleri ve sosyal sorumluluğa odaklanan farklı disiplinlerin ve araştırma alanlarının bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır (Davidescu, Apostu, Paul, & Casuneanu, 2020: 4). Genel olarak bakıldığında, sürdürülebilir insan kaynakları yönetimi uygulamaları insan kaynakları yönetimi düşünme geleneğindeki bir sonraki aşamayı oluşturmaktadır (Stankevičiūtė & Savanevičienė, 2018: 4). Sürdürülebilir insan kaynakları yönetimi, halen öncü aşamada bulunan ve sürdürülebilirlik ile insan kaynakları yönetimi ilişkilendirme girişimlerini yansıtan yenilikçi bir kavramdır (Manzoor, Wei, Bányai, Nurunnabi, & Subhan, 2019: 2).

Sürdürülebilir insan kaynakları yönetimi örgüt içerisinde gerçekleşen işlevler arası bir görev olarak yorumlanmaktadır. Bu yaklaşımın teorik yönden temelleri sürdürülebilirlik, sürdürülebilir iş sistemleri ve stratejik insan kaynakları yönetimi literatüründen türetilerek ortaya çıkartılmıştır. Bu bakış açısına göre işletmeler, çalışanlar ve toplum karşılıklı olarak sürdürülebilirlik faaliyetlerinden sorumlu olarak kabul edilmektedir. Bu sebeple, sorumluluk, çalışanların kendilerine ve sahip oldukları kariyerlerine yönelik olarak genişletilmektedir. Bu çerçevede, işletmelerin insan kaynakları, sorumluluk yönünden eşit ve kendi kendilerine sorumlu aktörler olarak yorumlanmaktadır (Mazur, 2014: 161).

Sürdürülebilir İKY, işletme uygulamalarındaki süreçlerde ve ürünlerde gerçekleştirilen yenilik, çeşitlilik yönetimi, çevresel yönetim gibi faaliyetlerin dahil edilerek işletme hedeflerinin ekonomik, sosyal ve çevresel yönlerle ele alınması sayesinde üstün performans sağlamayı amaçlayan bir model olarak kabul edilmektedir. Vickers’ın (2005) bakış açısına göre insan kaynakları yönetimi, örgütsel düzeyde sürdürülebilirlik düşüncesi oluşturma en önemli potansiyelini sunacak olan örgütsel işlevdir. Bu sebeple İKY uygulamalarının gelişimine sürdürülebilirlik önerisinde bulunulabilmektedir. Bu süreklilik İKY’nin evrimi sürecinde yeni bir adım olarak “sürdürülebilir İKY’nin” eklenmesine sebep olmaktadır. İnsan kaynakları yönetiminde ortaya çıkan evrim süreci ve sürdürülebilir İKY’nin gelişimi Şekil.1’de gösterilmiştir (Feritas, Jabbour, & Santos, 2011: 230).



Şekil 1: İKY'nin Gelişimi

Kaynak: (Feritas, Jabbour, & Santos, 2011: 231).

Feritas ve diğerleri (2011: 232) insan kaynakları yönetimindeki sistematik gelişimi dört ana aşamada belirtmiştir. Bu aşamalar;

1. Anlayış: Bu aşamada işletme bir tasarım noktasındadır. Organizasyon tasarlanarak henüz insan faaliyetlerine uygun bir yapı sergilememektedir. Bu aşamada insan kaynağı bir maliyet olarak görülmekte ve sadece anlaşmaların yürütülebilmesi için gerekli olan bir faaliyet şeklinde düşünülmektedir.

2. Personel Departmanı: Ne kadar küçük olursa olsun bütün kuruluşlar, bu aşamada operasyonel faaliyetler gerçekleştirmektedir. İşletmenin karakteri ve uygulamaları iş kanunlarına uygun olarak tasarlanmıştır. Bu aşamada insan kaynakları alanı, işletmenin operasyonları için temel faaliyetlerini kaydetmeyi amaçlayan sistemlerle karıştırılır. Bu modelin çıkış zamanı geçen yüzyıldır ve bugün bile çoğu organizasyon bu modeli uygulamaktadır. Personel departmanının faaliyetleri, işe alma, seçme, eğitim, ücretlendirme ve performans değerlendirme gibi sınırlı uygulamalar ve birbirlerinden tamamen uzak hedefler barındıran iş stratejileri barındırmaktadır.

3. Stratejik İKY: Bu aşamada işletmede uygulanan İKY uygulamaları ve iş hedefleri birbirleriyle bütünleştirilir. İşletmenin ihtiyaçları karşılanırken insanların da ihtiyaçları olduğu kabul edilerek İK uygulamaları yürütülür. Stratejik İKY modeli, İnsan kaynakları stratejileri, örgütsel stratejiler ve planlar arasında en uygun bağlantıyı sağlamak için işletmede bulunan uygulayıcılar tarafından yorumlanması ve uyarlanması gereken, İKY'nin tüm işlevlerinin örgütsel hedeflere entegrasyonunu gerektiren, dış çevre için daha fazla duyarlılık sağlayan bir modeldir.

4. Organizasyonel Sürdürülebilirliğin Temeli Olarak İnsan Kaynakları: Bu aşamada insan kaynakları kurumsal sürdürülebilirliğin merkezi konumundadır. Bu modelde İKY, organizasyonun hedefleri ile uyumlu bir yapıdadır ve yenilik, çeşitlilik yönetimi ve çevre yönetimi gibi yöntemlerle işletme performansını iyileştirmeyi amaçlamaktadır. İşletmedeki uygulamalar birbirleriyle bütünleşerek iş stratejisine önemli bir destek oluşturur. Bu aşama stratejik yönetim ile entegre olan tek modeldir ve sürdürülebilir sonuçlar olan ekonomik refah, sosyal eşitlik, ekonomik refah, sosyal eşitlik ve çevresel bütünlük gibi sonuçlara ulaşmada işletmelere yol gösterecektir (Bansal, 2005: 197).

İnsan kaynakları yönetiminin kuramsallaşması sürecinde “kör noktalar-blind spots” olarak kabul edilen bölgeler, literatüre sürdürülebilirlik yaklaşımından bakıldığı zaman görünür bir forma kavuşmaktadır (Ehnert, 2009: 14). Sürdürülebilir İKY kavramı statik değildir ve farklı şekillerde gelişim göstermiştir. Bu farklı gelişim şekilleri, sürdürülebilir İKY'nin sahip olduğu teorik çerçevelerin geliştirilmesini, örgüt performansı üzerinde oluşturabileceği katkılar hakkındaki görüşleri ve stratejik bir katkı sağlama potansiyeli olan özel insan kaynakları uygulamalarını içermektedir. Sürdürülebilir insan kaynakları yönetimi kapsamında yer alan uygulamalar, seçici işe alma prosedürleri, kapsamlı çalışan gelişimi ve karar alma politikaları gibi birbirleri ile uyumlu olan uygulamalardan oluşan yüksek performanslı çalışma sistemlerini kapsayan bir yapıdadır (Kramar, 2013: 1073).

Sürdürülebilir İKY, firmada çalışan bireylerin, israfı azaltmak ve işletmenin verimliliğini artırmak amacıyla yürüttüğü bütün faaliyetleri kapsamaktadır. Sürdürülebilirlik, büyüme ve iyileştirme stratejileri kapsamında gelişmeye yönelik hedefleri olan her işletmenin uygulaması gereken bir faaliyettir. Bu çerçevede bir işletme sürdürülebilir İKY uygulamalarını yürütmek istiyorsa, sadece motive olmuş ve yetenekli çalışanları elde tutmak için değil, aynı zamanda onlara sağlıklı bir çalışma ortamı geliştirmeye yönelik de faaliyetlerde bulunmalıdır (Manzoor, Wei, Bányai, Nurunnabi, & Subhan, 2019: 4).

Ehnert (2006: 14) sürdürülebilir İKY'nin ana hedeflerini;

1. İşletmenin uzun dönemli bir hayat sürmesine yönelik katkılar sağlamak,
2. İşletmenin sahip olduğu sosyal ve insan kaynak tabanının sürdürülebilirliğini sağlamak, geliştirmek ve karşılıklı değişim ilkeleri çerçevesinde yeniden üretmesine katkı sağlamak,

Sürdürülebilir İKY terimi son dönemlerde kullanılan bir terimdir. Sürdürülebilir İKY literatürü çok yavaş ve zorluklarla mücadele içerisinde gelişim göstermektedir. Bu kavramın kesin bir tanımı yapılmısa da sürdürülebilir İKY üzerinde hazırlanan çalışmalar belirli iç ve dış sonuçlara yönelik olan vurgular itibarıyla farklılık göstermektedir. Genel olarak tanımlamalara bakıldığında işletmenin uzun vadede devamlılığına yönelik katkılarda bulunan sosyal ve insani sonuçlara, yani sürdürülebilir bir organizasyona yönelik tanımlamalar yoğunluğu oluşturmaktadır (Kramar R. , 2013: 1075). Literatür incelendiğinde kavramın çok farklı isimlerle kullanılmış olduğu görülmektedir. Kullanılan isimler, “Sürdürülebilir İKY-Sustainable HRM” (Kramar R. , 2013; Ehnert, Parsa, Roper, Wagner, & Muller-Camen, 2016; Prins, Beirendonck, Vos, & Segers, 2014; Pfeffer, 2010; Mariappanadar S. , 2003) “Sürdürülebilir İş Sistemleri-Sustainable Work Systems” (Docherty, Kira, & Shani, 2009), “İK Sürdürülebilirliği” (Gollan, 2000), “Sürdürülebilir Yönetim ve İK-Sustainable Management of HRs” (Ehnert I. , 2006) olarak sıralanabilir. Bu çalışmada, literatürde en fazla kullanılan isim olan sürdürülebilir İKY kullanımı tercih edilmiştir. Sürdürülebilir İKY, sosyal açıdan sorumluk ve ekonomik açıdan uygun bir işe alım ve çalıştırma sürecinin seçilmesi, geliştirilmesi, yerleştirilmesi ve işten çıkarılmasını hedefleyen uzun vadeli kavramsal yaklaşımlar ve faaliyetler (Jerome, 2013: 1288) olarak tanımlanabilir. Literatürde sürdürülebilir İKY ile ilgili farklı yönlerde tanımlamalar yapılmıştır.

Zaugg, Blum, & Thom (2001: 1), sürdürülebilir İKY kavramını “Sürdürülebilir insan kaynakları yönetimi, ancak çalışanların bireysel sorumluluğuna dayanıyorsa ve geleceğe odaklıysa uygulanabilir. Hedefleri uzun vadeli odaklı, sosyal olarak sorumlu ve ekonomik açıdan verimli çalışanların işe alınması, eğitimi, tutulması ve işten çıkarılması olan metodolojik ve araçsal yaklaşımlarla tanımlanır. İstihdam edilebilirliği artırmak, uyumlu bir iş-yaşam dengesi sağlamak ve bireysel sorumluluğu geliştirmek, sürdürülebilir insan kaynakları yönetimi kavramında önemli bir rol üstlenmektedir.” olarak tanımlamıştır.

Mariappanadar, (2003: 60) sürdürülebilir İKY kavramını; “Sürdürülebilir İK stratejisi, geleceğin ihtiyaçlarını karşılama yeteneğinden ödün vermeden mevcut şirketin ve topluluğun optimum ihtiyaçlarını karşılamak için insan kaynaklarının yönetimi olarak tanımlanabilir.” şeklinde ifade etmiştir.

Cohen, Taylor ve Muller-Camen (2012: 3)’nin bakış açısına göre “Sürdürülebilir İKY, organizasyona bir sürdürülebilirlik stratejisinin yerleştirilmesine yardımcı olmak için İK araçlarının kullanılması ve firmanın sürdürülebilir performansına katkıda bulunan bir İKY sisteminin oluşturulmasıdır. Sürdürülebilir İKY, ekonomik, sosyal ve ekolojik yönlerden kar elde etmek için beceri, motivasyon, değer ve güven oluşturur ve aynı zamanda eşitliği, gelişimi ve refahı yansıtan çevre dostu uygulamaların desteklenmesine yardımcı olan politikalarla kurumun hem iç hem de dış paydaşlarının uzun vadeli sağlık ve sürdürülebilirliğini sağlar.”

Jarlström, Saru, & Vanhala (2018: 705) Sürdürülebilir İKY hakkında, “Sürdürülebilir İKY tartışmasının altında yatan temel kavram, firmaların paydaşlarının beklentilerini karşılamak için farklı türden sonuçlar aramalarıdır. Bu sonuçlar ekonomik, sosyal, insani ve ekolojik olabilir ve sonuçlardan herhangi biri bir kuruluş için diğerlerinden daha önemli olsa da firmalar genellikle bunları aynı anda ararlar.” şeklinde bir açıklamada bulunarak sürdürülebilir İKY kapsamında yer alan üçlü sorumluluk yaklaşımına da ışık tutmuşlardır.

Sürdürülebilir İKY işletmelerin, ekonomik, ekolojik ve sosyal hedeflere ulaşmasını sağlayan, işletmenin içinde ve dışında yer alan ve uzun vadeli bir süre boyunca istenmeyen yan etkilerden, olumsuz etkilerden ve geri bildirimlerden gelen bilgileri kontrol ederek belirlenen hedefe ulaşılabilmesine katkı sağlayan İKY stratejilerinin ve uygulamalarının benimsenmesidir. Belirtilen bu tanım sürdürülebilir İKY’nin iki bileşenine vurgu yapmaktadır. Bunlardan birincisi, insan sürdürülebilirliği veya ekolojik sürdürülebilirlik gibi çoklu, çelişkiler barındıran, ekonomik, ekolojik ve sosyal hedeflerin tanınmasıdır. İkincisi ise, kaynakların uzun vadeli yeniden üretim

sistemlerine izin veren ve kontrolünü sağlayan bir yapıda oluşan ilişkilere vurgu yapmaktadır (Ehnert, Parsa, Roper, Wagner, & Muller-Camen, 2016: 90).

Önceki Çalışmaların Bulguları

Yapılan literatür incelemesi sonucu Sürdürülebilir İKY ile ilgili olarak sistematik analiz içeren literatür taramalarının çok sınırlı kaldığı görülmektedir. Macke ve Genari (2019) tarafından sürdürülebilir insan kaynakları yönetimine yönelik olarak sistematik literatür taraması gerçekleştirilmiştir. Bu analiz ile sürdürülebilir İKY'nin son dönemdeki performansı, temel unsurları, eğilimleri ve araştırma boşlukları belirlenmek istenmiştir. Analiz Scopus veri tabanında 2001 yılından 2018 yılına kadar bir zaman dilimini kapsamış ve bu çerçevede 115 bilimsel makale analiz kapsamına alınmıştır. Veri analizi, içerik analizi yöntemiyle Alceste yazılımının istatistiksel veri işleme yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucuna göre analize dahil edilen unsurların %74'ünü oluşturan dört kategori göstermiştir. Bu kategorilerden birincisi, sürdürülebilir liderlik üzerine yapılan çalışmalardan oluşmaktadır. İkinci kategori, insan kaynakları yönetimi, çevresel sürdürülebilirlik, örgütsel performans arasındaki ilişki üzerine yapılan çalışmalardan oluşmaktadır. Üçüncü kategori, insan kaynakları yönetimi uygulamaları ile sürdürülebilirlik arasındaki gerilimleri ve paradoksları çalışma konusu yapmıştır. Dördüncü kategori ise insan kaynakları yönetimi ile sürdürülebilirliğin sosyal boyutu arasındaki ilişkiyi çalışma konusu olarak belirlemiştir. Bu kapsamda, yürütülen çalışma ile sürdürülebilir insan kaynakları çalışmaları dört ana kategoride incelenerek literatüre önemli katkılar sağlanmıştır.

Kainzbauer ve Rungruang (2019) tarafından yapılan 1982-2019 yılları arasını kapsayan bibliyometrik analizde, Scopus indeksli toplamda 475 makale incelenerek bilim haritalama araçları kullanılarak haritalar oluşturulmuştur. İncelemede temel amaç, bilgi tabanının boyutunu, gelişimini ve bölgesel dağılımını analiz etmek, önemli dergileri, belgeleri ve yazarları belirlemek, sürdürülebilir İKY literatürünün entelektüel yapısını incelemek ve güncel eğilimleri vurgulamaktır. Literatür taramasında PRISMA kılavuzları takip edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre bölgesel olarak yapılan incelemede ağırlığın anglo sakson bölgesinde olduğu ve diğer bölgelerde de bu konu ile ilgili çalışmaların daha fazla yapılması gerektiği sonucu tespit edilmiştir. Ayrıca, sürdürülebilir insan kaynakları yönetimine yönelik yapılan çalışmaların çoğunluğunda insan kaynakları yönetimi ve çevre yönetimi ilişkinin işlendiği görülmüştür. Çalışmaların ekonomik, sosyal ve çevresel odakların haricinde rehaf düzeyi, insan kaynakları sistemleri gibi alanlara da kaymasının önemi vurgulanmıştır.

Araştırmanın Amacı ve Metodolojisi

Araştırmanın temel amacı, uluslararası önemi olan Emerald ve Scopus indekslerinde yer alan makalelerdeki sürdürülebilir insan kaynakları yönetimi alanında öne çıkan konuların ortaya konulmasıdır. İndekslerin sadece iki indeksle sınırlı tutulması bir kısıt gibi görülse de nitelikli yayınlara ulaşabilmek amacıyla böyle bir kısıtlama yapılmıştır. Sürdürülebilir insan kaynakları yönetimi alanı ulusal alanyazında yeterli düzeyde çalışılmamış ve inceleme konusu olmamış bir alandır.

Belirtilen amaç doğrultusunda literatüre katkısı yönünden çalışmanın önemine bakıldığında çalışma; uluslararası literatürde son dönemlerde yoğun olarak incelenen bir konu olan sürdürülebilir insan kaynakları yönetimi alanındaki incelemelerin yapısını, yönelimlerini ve gelişimlerini inceleyerek ulusal literatüre katkı sağlaması ve bu sayede de gelecekte yapılacak olan aynı alandaki çalışmalara yol göstermesi yönüyle önemlidir.

Araştırma kapsamına literatürde nitelikli olarak kabul edilen ve başlıca bilim insanları tarafından kullanılan (Kainzbauer & Rungruang, 2019: 5) indeksler dâhil edilmiştir. Bu sebeple araştırmanın örneklemini Emerald ve Scopus indekslerinde yer alan ve başlıklarında “sustainable human resource management” ya da “sustainable HRM” kelimeleri tam olarak geçen makaleler oluşturmaktadır. Arama kriterlerinde sadece belirlenen bu kelimeler kullanıldığı için, konu ile ilgili

olmayan makalelerin elenerek, analize sadece sürdürülebilir İKY ile direkt ilgisi olan makalelerin dahil edilmesi sağlanmıştır. Analiz 1-10/02/2021 tarihleri arasında gerçekleştirilmiş ve analiz sonucunda elde edilen veriler kapsamında Emerald indeksinde toplamda 17, Scopus endeksinde ise toplamda 29 makalenin tam metnine ulaşılmıştır. Söz konusu indekslere Afyon Kocatepe Üniversitesi'nin Veritabanı Erişim ve İstatistik Sistemi (VETİS) giriş hakkı aracılığıyla ulaşılmıştır.

Araştırma kapsamına alınan indekslerde yer alan makalelere yönelik yürütülen analiz türü nitel analiz türleri arasında yer alan içerik analizi yöntemidir. İçerik analizi “niteliksel veya niceliksel verilerle ve tümevarımsal veya tümdengelimsel bir şekilde kullanılabilen bir yöntemdir.” İçerik analizi genel olarak yazılı, sözlü veya görsel iletişim mesajlarını analiz etme yöntemi olarak kullanılmaktadır (Elo & Kyngäs, 2008: 107). İçerik analizi, açık kodlama kuralları geçerli olmak şartıyla birçok kelimenin daha az içerik kategorisine sıkıştırılmak amacıyla sistematik ve tekrarlanabilir bir yapı oluşturmaya katkı sağlamaktadır. Holsti (1969) içerik analizini “mesajların belirli özelliklerini nesnel ve sistematik olarak tanımlayarak çıkarımlar yapmaya yönelik bir teknik” olarak açıklamıştır. Bu tanıma göre, içerik analizi sadece metin analizi alanıyla sınırlı kalmamaktadır. Bu alanın yanında, görsel alanlarda da içerik analizi kodlamaları yapılabilmektedir. İçerik analizi belgelerde bulunan eğilimleri ve kalıpları incelemek için oldukça yararlı bir analiz yöntemidir. Bunun yanında, içerik analizi, kamuoyundaki değişimleri izlemek amacıyla da kullanılır ve deneysel yönden bir temel sağlar (Stemler, 2000: 1).

Analize alınan makaleler bazı kriterlere göre, MAXQDA 2020 nitel analiz programı kullanılarak içerik analizine tabi tutulmuştur. Bu kriterler çalışmanın ana sorularını oluşturan kriterlerdir. Öncelikle içerik analizine tabi olan makalelerin yayın yılları, kullandıkları anahtar kelimeler, yayınladıkları dergiler, kullandıkları yöntemler, çalışmanın amaçlarına, kullanılan veri toplama araçlarına, veri analiz yöntemlerine ve çalışmanın bulgularına göre ayrımlar gerçekleştirilerek içerik analizi yapılmıştır. Bu kriterler kapsamında araştırmanın ana soruları;

1. Makalelerin yıllara göre dağılımı nasıldır?
2. Makalelerin yayınladıkları dergilere göre dağılımları nasıldır?
3. Makalelerin kullandıkları anahtar kelimelere göre dağılımları nasıldır?
4. Makalelerin amaçlarına göre dağılımları nasıldır?
5. Makalelerin araştırma sorularına/hipotezlerine göre dağılımları nasıldır?
6. Makalelerin dikkate aldıkları değişkenlere göre dağılımları nasıldır?
7. Makalelerin yöntemlerine ve örneklem sayılarına göre dağılımları nasıldır?
8. Makalelerin veri toplama araçlarına göre dağılımları nasıldır?
9. Makalelerin veri analiz yöntemlerine göre dağılımları nasıldır?
10. Makalelerin bulgularına göre dağılımları nasıldır?

olarak sıralanabilir. Bu kapsamda çalışmanın bulgular kısmında oluşturulan sorular çerçevesinde yapılan içerik analizinin sonuçlarına ilişkin bulgular gösterilmiştir.

Bulgular

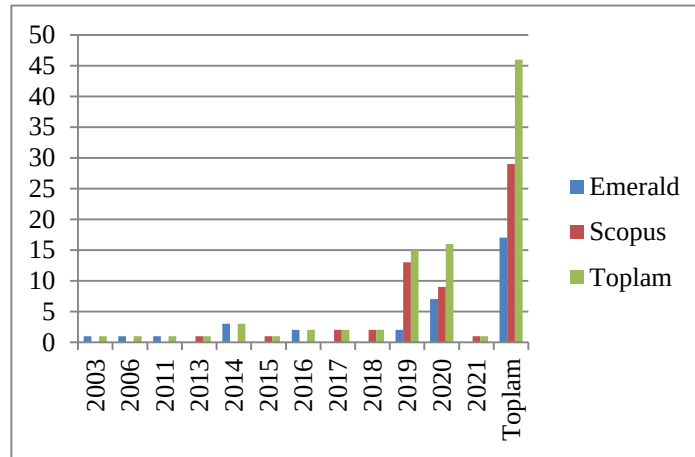
Sürdürülebilir insan kaynakları yönetiminin uluslararası literatürdeki yerini belirlemek amacıyla Emerald ve Scopus indeksleri kapsamında yürütülen analizin bulguları bu kısımda ifade edilmiştir. Bu kapsamda sırasıyla daha önceden metodoloji kısmında belirlenmiş olan 10 sorunun cevapları açıklanmıştır.

Yürütülen analizde analiz kapsamına alınan makalelerin yıllara göre dağılımı Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1: Makalelerin Yıllara Göre Dağılımı

Yıllar	Emerald	Scopus	Toplam
2003	1	0	1
2006	1	0	1
2011	1	0	1
2013	0	1	1
2014	3	0	3
2015	0	1	1
2016	2	0	2
2017	0	2	2
2018	0	2	2
2019	2	13	15
2020	7	9	16
2021	0	1	1
Toplam	17	29	46

Tablo 1’de ifade edildiği gibi analiz kapsamına alınan 46 makalenin 17 tanesi Emerald indeksinde yer alırken kalan 29 tane makale de Scopus indeksinde yer almaktadır. Aynı tabloya göre, yıllara göre bakıldığında en yüksek sayının 2020 yılında 16 makale ile gerçekleştiği görülmektedir. Takip eden yıl ise 2015 yılı olup toplamda 15 makalenin yayınlandığı görülmektedir. İndeksler bazında incelendiğinde de Emerald indeksinde en yüksek makale sayısı 2020 yılında 7 makale ile gerçekleşirken, Scopus indeksinde 2019 yılında yazılan 13 makale sayısı en yüksek sayı olarak görülmektedir. Tablo 1’den tam net olarak görülemeyen makale sayılarının eğilimlerini de Şekil 3 yardımıyla incelemek faydalı olacaktır.

**Şekil 3:** Makalelerin Yıllara Göre Eğilim Grafiği

Şekil 3, makalelerin yıllara göre hangi sayılarda yayınlandığını eğilim şekli ile ifade etmektedir. Şekil 3’e göre 2003 yılından başlayarak 2021 yılına kadar sürdürülebilir İKY ile ilgili makaleler yer almaktadır. Makale sayılarının göstermiş olduğu eğilime odaklanıldığında son yıllarda (2019,2020 yılları) bir artışın gerçekleştiği net bir biçimde görülmektedir. Özellikle 2014 yılından sonra başlayan küçük artışlar 2019 ve 2020 yıllarında daha da yükselmiştir. Bu çalışmanın yapıldığı dönemin 2021 yılının Şubat ayı olmasından dolayı 2021 yılı verilerinin tamamı alınmamış, bu sebeple yüksek bir oran çıkmamıştır.

Yapılan analizde incelenen bir diğer nokta olan makalelerin yayınlandıkları dergilere göre dağılımı Tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo 2: Makalelerin Yayınlandıkları Dergilere Göre Dağılımı

Dergiler	Emerald	Scopus	Toplam
International Journal of Social Economics	1	0	1
International Journal of Manpower	1	0	1
Handbook of Business Strategy	1	0	1
Business Strategy Series	1	0	1
Society and Business Review	1	0	1
Asia-Pacific Journal of Business Administration	3	0	3
Employee Relations: The International Journal	6	0	6
Employee Relations	1	0	1
Journal of Global Responsibility	1	0	1
International Journal of Productivity and Performance Managem	1	0	1
Human Resource Management Review	0	1	1
Journal of Cleaner Production	0	1	1
Engineering Economics	0	1	1
Management Science Letters	0	1	1
Sustainable Development	0	1	1
Journal of Business Management	0	1	1
Social Responsibility and Sustainability	0	1	1
International Journal of Mathematical, Engineering and Manageme	0	1	1
Asia Pacific Journal of Human Resources	0	1	1
The International Journal of Human Resource Management	0	1	1
Human Systems Management	0	1	1
J Bus Ethics	0	1	1
Corporate Social Responsible Environmental Manager	0	1	1
Sustainability	0	13	13
Resources, Conservation & Recycling	0	1	1
Entrepreneurship and Sustainability Issues	0	1	1
Journal of Sustainable Tourism	0	1	1

Tablo 2 incelendiğinde makalelerin çoğunlukla farklı dergilerde yayınlandığı görülmektedir. En yüksek sayıda makale yayını yapılan dergi “**Sustainability**” dergisi olmuş ve toplamda 13 makale yayınlanmıştır. Bu makalelerin tamamı Scopus indeksinde yer almıştır. Makale yayınlanan ikinci yüksek sayıya ulaşan dergi ise “**Employee Relations: The International Journal**” dergisidir ve toplamda 6 makale bu dergide yayınlanmıştır. Bu dergide yayınlanan makalelerin tamamı Emerald indeksinde yer almaktadır. Üçüncü sırada makale sayısı olan dergi ise “**Asia-Pacific Journal of Business Administration**” dergisidir ve bu dergide yayınlanan makale sayısı 3 olarak görülmektedir.

Analiz kapsamına alınan makalelerin kullandıkları anahtar kelimelere odaklanıldığında en yüksek oranda kullanılan anahtar kelimeler Şekil 4 yardımıyla gösterilmiştir.



Şekil 4: Anahtar Kelimeler Kod Bulutu

Şekil 4 yardımıyla anahtar kelimeler incelendiğinde makalelerde en sık kullanılan 9 kelimenin yer aldığı kod bulutuna göre en sık kullanılmış olan kelimenin “**Sürdürülebilir İKY**” kelimesi olduğu görülmüştür. Bu kelime makalelerde toplamda 33 defa kullanılmıştır. 33 kelimenin 10 adedi Emerald indeksinde yer alan makaleler tarafından kullanılmışken 23 adedi de Scopus indeksinde yer alan makaleler tarafından kullanılmıştır. Yine kod bulutu incelendiğinde “**Sürdürülebilirlik**” kelimesinin en yüksek ikinci sırada olduğu görülmektedir. Yapılan analiz kapsamında, sürdürülebilirlik kelimesi toplamda 12 defa kullanılmış, bunların 10 adedi Emerald indeksinde yer alan makaleler tarafından kullanılırken, 23 adedi de Scopus indeksli makalelerde yer almıştır. Yapılan analiz kapsamında üçüncü sırada kullanılan kelimenin de “**İnsan Kaynakları Yönetimi**” kelimesi olduğu görülmüştür. bu kelime, toplamda 8 defa kullanılmış bu sayının 4 adedi Emerald indeksi makaleler tarafından kullanılırken kalan 4 adedi de Scopus indeksinde yer alan makaleler tarafından kullanılmıştır.

Analiz kapsamındaki çalışmaların hedefledikleri amaçlar çerçevesinde yapılan analiz sonucu Tablo 3’de gösterilmiştir.

Tablo 3: Çalışmaların Amaçlarına Göre Dağılımları

Amaçlar	Emerald	Scopus	Toplam
Sürdürülebilir İKY’nin Güncel Durumu	7	14	21
Sürdürülebilir İKY ile İlişkiler	5	10	15
YPÇS’nin Çalışan Sağlığı Etkileri	4	0	4
Bireysel/Örgütsel Performans	2	2	4
Toplam	18	26	44

Tablo 3’den elde edilen veriler incelendiğinde Analize alınan çalışmaların Sürdürülebilir İKY’nin güncel durumunun hangi noktada olduğu ile ilgili çalışmaların toplamda 21 adet, Emerald indeksinde 7 ve Scopus indeksinde de 14 adet olmak üzere yoğun olarak amaçladıkları görülmektedir. Bu kapsamda, Sürdürülebilir İKY literatürü (Chams & García-Blandón, 2019; Karman, 2020; Kramar & Mariappanadar, 2015; Westerman, Rao, Vanka, & Gupta, 2020), Yeni çalışma alanlarının incelenmesi (Davidescu, Apostu, Paul, & Casuneanu, 2020), uygulama

örnekleri ve İK işlevinin belirlenmesi (Bombiak, 2020; Davidescu, Apostu, Paul, & Casuneanu, 2020; Mascarenhas & Barbosa, 2019; Feritas, Jabbour, & Santos, 2011; Podgorodnichenko, Akmal, Edgar, & Everett, 2020) gibi konulara odaklanılmıştır. Sürdürülebilir İKY ile ilişkilendirilen konular kapsamında yürütülen çalışmaların sayısı da toplamda 15, Emerald indeksli çalışmalarda 5 ve Scopus indeksli çalışmalarda da 10 adet olmak üzere ikinci yoğun olarak çalışılan konu olarak görülmektedir. Çalışmalarda Sürdürülebilir İKY ile örgütsel adalet, iş tatmini (Cugueró-Escofet, Ficapal-Cusí, & Torrent-Sellens, 2019; Davidescu, Apostu, Paul, & Casuneanu, 2020) ve sürdürülebilirlik ve İKY etkileşimi (Tooranloo, Azadi, & Sayyahpoor, 2017; Crocco & Martin, 2019), insan kaynakları departmanının değişen rolü (Mazur B. W., 2020) ve çalışma hayatında İKY'nin etkileri (Palm, Bergman, & Rosengren, 2020) incelenen konular arasında yer almaktadır.

Çalışmaya dahil edilen makalelerin araştırma soruları ve araştırma hipotezlerine yönelik olarak gerçekleştirilen analizin sonuçları Tablo 4'de verilmiştir.

Tablo 4: Makalelerin Hipotez ve Araştırma Soruları

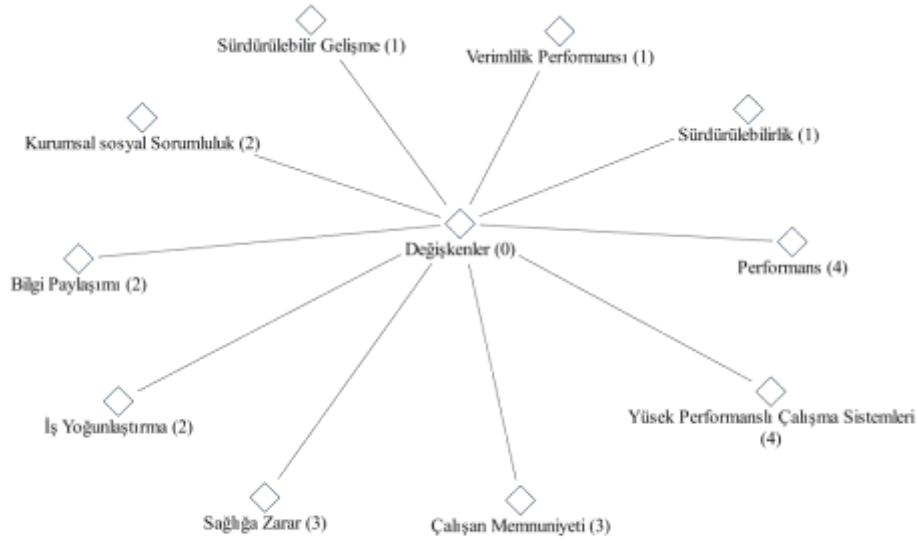
Araştırma Soruları/ Hipotezleri	Emerald	Scopus	Toplam
Hipotezler			
Sürdürülebilir İKY performans ilişkisi	2	3	5
Yüksek Performanslı Çalışma sistemleri	3	1	4
İnsan Kaynakları Yönetimi Çalışan İlişkisi	0	3	3
Sürdürülebilir İKY algılanan yönetici ve örgüt desteği iliş.	1	0	1
Sürdürülebilir İKY iş tatmini bilgi paylaşımı yenilik yeteneği	0	1	1
Toplam	6	8	14
Araştırma Soruları			
Sürdürülebilir İKY	2	5	7
İşgücüne Hazırlanma	0	2	2
İşten Çıkarılma	0	1	1
Toplam	2	8	10

Yapılan analiz sonuçlarına göre çalışmaların araştırma hipotezleri ve araştırma soruları Tablo 4 aracılığıyla gösterilmiştir. Tablo 4'ten elde edilen veriler ışığında, araştırma hipotezi şeklinde kurgulanan araştırmaların sayısı 14 iken araştırma soruları ile kurgulanan araştırmaların sayısının ise 10 olduğu görülmektedir. Tablo 4 verilerine göre araştırma hipotezleri arasında en yüksek sayıda olan ifade “Sürdürülebilir İKY Performans İlişkisi” olarak belirlenmiştir. Sürdürülebilir İKY ile performans arasındaki ilişkiye yönelik olarak toplamda 5 (Davidescu, Apostu, Paul, & Casuneanu, 2020; Cugueró-Escofet, Ficapal-Cusí, & Torrent-Sellens, 2019; Villajos, Tordera, & Peiró, 2019; Almarzooqi, Khan, & Khalid, 2019; Sotome & Takahashi, 2014), Emerald indeksinde 2 ve Scopus indeksinde de 3 hipotez yapısı ile karşılaşılmıştır. Hipotez soruları ile şekillenen 4 makalenin Yüksek Performanslı Çalışma Sistemleri ile çalışanlar arasındaki ilişki, iş yoğunlaştırma, esnek çalışma ve çalışanlar üzerindeki etkileri gibi konularda hazırlandığı görülmüştür (Li, Sun, & Li, 2019; Chillakuri & Vanka, 2020; Mariappanadar & Kramar, 2014; Chillakuri & Vanka, 2020).

Araştırma sorularına odaklanıldığında, Sürdürülebilir İKY konusunun 7 çalışmada odak noktası olduğu görülmektedir (Bombiak, 2020; Jarlström, Saru, & Vanhala, 2018; Kainzbauer & Rungruang, 2019; Anlesinya & Susomrith, 2020; Kramar R., 2013; Scavarda, Daú, Scavarda, & Goyannes Gusmão Caiado, 2019; Van Buren III, 2020). Bu çalışmalardaki sorular genel olarak, Sürdürülebilir İKY'nin temel yapısı, yaklaşımları, ilişkileri, uygulama düzeyleri, büyüme yönü, araştırma yapısı ve kavramsallaştırılması gibi konularla ilgili olarak hazırlanmış sorulardır. Yine

kontrol edilen çalışmaların işgücüne katılma ve işten çıkarılma ile ilgili araştırma sorularını da sordukları görülmüştür.

Araştırma kapsamındaki makalelerin değişken olarak ele aldıkları konular Şekil 5’de yer almaktadır.



Şekil 5: Değişkenler Kod-Alt Kod Modeli

Şekil 5’de yer alan bilgile göre makalelerin değişkenlerine bakıldığında en yüksek düzeydeki değişkenlerin, **“Performans”** (Villajos, Tordera, & Peiró, 2019; Mak, Cheung, Mak, & Leung, 2014; Gollan P. J., 2006; Mariappanadar & Kramar, 2014) ve **“Yüksek Performanslı Çalışma Sistemleri”** (Chillakuri & Vanka, 2020; Chillakuri & Vanka, 2020; Mariappanadar & Kramar, 2014) değişkenleri olduğu görülmektedir. Bu iki değişken toplamda 4’er çalışmanın değişkeni olarak belirlenmiştir. Takip eden yapı incelendiğinde, **“Çalışan Memnuniyeti”** (Strenitzerová & Achimský, 2019; Wang, 2019; Mariappanadar & Kramar, 2014) ve **“Sağlığa Zarar”** (Chillakuri & Vanka, 2020; Chillakuri & Vanka, 2020; Mariappanadar S. , 2016) değişkenleri 3 çalışmada yer almıştır. Değişkenlerin dağılımına göre, **“İş Yoğunlaştırma”** (Chillakuri & Vanka, 2020; Chillakuri & Vanka, 2020), **“Bilgi Paylaşımı”** (Wang, 2019; Almarzooqi, Khan, & Khalid, 2019), **“Kurumsal Sosyal Sorumluluk”** (Ragmoun & Alwehabie, 2020; Scavarda, Daú, Scavarda, & Goyannes Gusmão Caiado, 2019) değişkenleri de 2’şer defa incelenmiştir. Şekil 5’deki verilere göre **“Sürdürülebilir Gelişme”** (Baum, 2018), **“Verimlilik Performansı”** (Sotome & Takahashi, 2014) ve **“Sürdürülebilirlik”** (Baum, 2018) değişkenleri ise 1’er kez incelenmiştir.

Araştırma kapsamındaki makalelerin araştırma yöntemine göre analizi sonucunda Tablo 5’te yer alan verilere ulaşılmıştır.

Tablo 5: Makalelerin Araştırma Yöntemine Göre Dağılımı

	Emerald	Scopus	Toplam
Araştırma Yöntemi	0	0	0
Karma Nitel-Nicel	0	2	2
Nicel	6	10	16
Nitel	11	17	28
Toplam	17	29	46

Tablo 5 incelendiğinde 28 makalenin nitel araştırma yöntemleriyle, 16 makalenin nicel araştırma yöntemleriyle ve 2 makalenin de karma yani hem nitel hem de nicel araştırma yöntemleriyle yapıldığı görülmektedir. Emerald indeksinde yer alan makalelerin 11 adedi nitel, 6 adedi de nicel yöntemlerle hazırlanmıştır. Scopus indeksine bakıldığında ise 17 makalenin nitel, 10 makalenin nicel ve 2 makalenin de karma yöntemlerle hazırlandığı görülmektedir.

Çalışma kapsamına alınan makalelerin örneklem sayılarına ilişkin analiz sonuçları Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6: Çalışmaların Örneklem Sayılarına Göre Dağılımları

Örneklem Sayısı	Emerald	Scopus	Toplam
1-50 arası	1	0	1
51-100 arası	0	1	1
101-250 arası	3	5	8
251-500 arası	3	4	7
501-1000 arası	0	2	2
1001 ve üzeri	2	4	6
TOPLAM	9	16	25

Çalışmalar içerisinde sadece nicel yöntemlere göre analizler gerçekleştiren makalelerin örneklem sayıları incelendiğinde 101-250 adet örneklem üzerinde analiz gerçekleştiren makale sayısının 8 olduğu, bunların 3'ünün Emerald, 5'inin de Scopus indekslerinde yer aldığı görülmektedir. Tablo 6'nın ortaya koyduğu veriler ışığında, 251-500 örneklem sayısı olan makale sayısı 7 iken, 1001 ve üzerinde örnekleme yönelik analizler gerçekleştiren makale sayısının da 6 olduğu görülmektedir.

İncelenen makalelerin veri toplama yöntemlerine göre dağılımları Tablo 7'de görülmektedir.

Tablo 7: Makalelerin Veri Toplama Aracı Dağılımları

Veri Toplama Aracı	Emerald	Scopus	Toplam
Literatür Tarama	5	8	13
Döküman İnceleme	6	7	13
Anket-Survey	5	12	17
Toplam	16	27	43

Tablo 7'den elde edilen verilere göre 17 çalışma veri toplama aracı olarak Anket-survey yöntemini tercih ederken 13'er çalışma da doküman inceleme ve literatür tarama yöntemlerini tercih etmiştir.

Araştırma kapsamında analiz edilen bir diğer soru, makalelerin analizinde hangi analiz yöntemlerinin kullanıldığıdır. Bu kapsamda, Tablo 8'de makalelerin veri analiz yöntemlerine ilişkin analiz sonuçlar yer almaktadır.

Tablo 8: Makalelerin Veri Analiz Yöntemleri Dağılımı

Veri Analiz Yöntemleri	Emerald	Scopus	Toplam
Nicel Yöntemler			
MANOVA	1		1
Hiyerarşik regresyon	1		1
Regresyon analizi	2	2	4
Tanımlayıcı İstatistik		1	1
Faktör Analizi	3	3	6
ANOVA		2	2
Yapısal Eşitlik Modeli	2	4	6
Korelasyon	3	6	9
lojistik regresyon analizi		1	1
Ki kare testi		3	3
Sperman korelasyon		3	3
Toplam	13	28	41
Nitel Yöntemler			
Veri Zarflama Analizi	1		1
Örnek Olay Analizi	1		1
Görüşme	3		3
İçerik Analizi	4	5	9
Delphi Tekniği		1	1
Sistematiik Literatür Taraması	2	10	12
Bilimsel Harita		1	1
Toplam	11	17	28

Tablo 8’den elde edilen verilere göre veri analizi yöntemlerini nitel ve nicel yöntemler olarak ayrı ayrı inceleyebiliriz. Çoğunluk çalışmada birden fazla analiz türü aynı çalışma kapsamında kullanılmıştır. Bu sebeple çalışmalarda yapılan nicel analiz sayısı 41 iken nitel analiz sayısı da 28 olarak bulunmuştur. Nicel analiz yöntemleri arasında en sık kullanılan yöntem, korelasyon analizi, faktör analizi ve yapısal eşitlik modellemesidir. Korelasyon analizi makalelerin 9’unda uygulanmıştır. Faktör analizi ve yapısal eşitlik modellemesi ise 6 makalede kullanılan analiz yöntemleridir. Nitel analiz yöntemleri incelendiğinde ise en sık kullanılan yöntemin sistematiik literatür analizi olduğu görülmektedir. Sistematiik literatür analizi makalelerin 12’sinde kullanılırken 9 makalede ise içerik analizi yöntemi uygulanmıştır.

Araştırma kapsamına alınan makalelerin elde ettikleri bulgulara göre dağılımları Tablo 9’da yer almaktadır.

Tablo 9: Makalelerin Bulgularına Göre Dağılımları

Bulgular	Emerald	Scopus	Toplam
İşten çıkarılma			
İşten çıkarılma programları yeterince kullanılmıyor.		1	1
İşten çıkanlarla çalışanlar arasında duygusal ilişki vardır	0	1	1
Toplam		2	2
Örgütsel performans			
Esneklik ve iş tatmini ilişkilidir.		1	1
Çalışan tatmini, duygusal bağlılık ve çalışma isteği üzerinde etkili	0	4	4
Toplam		5	5
Çevresel Hedefler			
Çevresel Uygulamalar		2	2
Sürdürülebilir İKY Çevre İlişkisi		4	4
Toplam	0	6	6
Sürdürülebilir iKY Uygulaması		1	1
Sürdürülebilir iKY literatür taraması sonuçları	10	13	23
Sürdürülebilir İKY Performans İlişkisi	8	8	16
Sürdürülebilir İKY ile Kurumsal Sosyal Sorumluluk ilişkileri	2	4	6
Toplam	20	26	46

Tablo 9 kapsamında makalelerin ulaştıkları bulgular genel olarak dört ana başlıkta toplanabilir. Ana başlıklar **“İşten çıkarılma”** (Gyurák Babel’ová, Stareček, Cagaňová, Fero, & Čambál, 2019; Gyurák Babel’ová Z. S., 2020), **“Örgütsel Performans”** (Cugueró-Escofet, Ficapal-Cusí, & Torrent-Sellens, 2019; Davidescu, Apostu, Paul, & Casuneanu, 2020; Diaz-Carrion, López-Fernández, & Romero-Fernandez, 2020; Gyurák Babel’ová Z. S., 2020), **“Çevresel Hedefler”** (Bombiak, 2020; Kainzbauer & Rungruang, 2019; Savaneviciene & Stankeviciute, 2017; Tooranloo, Azadi, & Sayyahpoor, 2017; Piwowar-Sulej, 2021) ve **“Sürdürülebilir İKY Uygulaması”** olarak belirlenmiştir. Bu başlıklar ayrıntılı olarak incelendiğinde “Sürdürülebilir İKY uygulaması” alanının diğer alanlara nazaran daha fazla bulguların elde edildiği bir alan olduğu görülmüştür. Bu alandan elde edilen bulguların dağılımına bakıldığında Sürdürülebilir İKY’ye yönelik literatür taraması sonuçlarının 23 çalışmada yer aldığı görülmektedir. Sürdürülebilir İKY’ye yönelik olarak yürütülen literatür taramalarında, Sürdürülebilir İKY’nin uygulamada tercih edilen bir model olduğu (Strenitzerová & Achimský, 2019: 25), gelişim aşamasında olduğu (Anlesinya & Susomrith, 2020: 313; Van Buren III, 2020: 12; Richards, 2020: 1), kavramsal çerçevelerle netleştirilmeye çalışıldığı (Kumar, Bhaskar, Nadeem, Tyagi, & Garza-Reyes, 2020: 1022; Macini, Alves, Cezarino, Liboni, & Caldana, 2020: 1; Mariappanadar, 2003: 921), teorinin halen gelişmekte olduğu için bazı eksiklerinin olduğu (Chams & García-Blandón, 2019: 119) ve bu eksikliklerin giderilmesi gerektiği gibi bulgular spesifik olarak makalelerin ulaştıkları bulgulardır. Ayrıca, sürdürülebilir İKY performans ilişkisi ve Kurumsal sosyal sorumluluk ile olan ilişkileri de makalelerin ulaştıkları önemli bulgular arasında yer almaktadır. İnsan kaynakları yönetimi ile performans arası ilişkide de spesifik olarak, yaş ile çalışan bağlılığı arasında güçlü bir bağ olduğu (Strenitzerová & Achimský, 2019: 25), iş yoğunluğunun çalışan sağlığını olumsuz etkilediği (Chillakuri & Vanka, 2020: 1; Mariappanadar, 2016: 924; Mariappanadar & Kramar, 2014: 206), Yüksek Performanslı Çalışma Sistemleri uygulamalarının çalışan sağlığına ve çalışan refahına olumsuz etkileri olduğu (Chillakuri & Vanka, 2020: 1; Mariappanadar & Kramar, 2014: 206), çalışanlara sağlanan örgütsel ve yönetsel desteğin marka bağlılığına katkı sağladığı (App & Büttgen, 2016: 703) ve çalışanların ücretlerde adalet ve

şeffaflık beklentisi içinde olduğu (Bombiak, 2020: 1676; Cugueró-Escofet, Ficapal-Cusí, & Torrent-Sellens, 2019: 1) gibi bulgulara ulaşılmıştır.

Analize dahil edilen makaleler genel olarak incelendiğinde kelime bazlı yapılan içerik analizi sonucuna göre Şekil 6’daki kelime bulutuna ulaşılmıştır.



Şekil 6: Makalelere Yönelik Kelime Bulutu

Emerald ve Scopus indekslerinde yer alan toplamda 46 makaleye yönelik olarak yapılan kelime bazlı içerik analizi sonuçları Şekil 6’da yer alan kelime bulutu sayesinde net bir biçimde görülmektedir. Kelime bulutu ayarlanırken en sık kullanılan kelimeler, çeşitli kriterler gözetilerek ve sadece anlamlı ve ilgili kelimeler seçilerek oluşturulmuştur. Yapılan analiz ve kriter seçimi sonrasında ortaya çıkan kelime listesinin en sık kullanılan ilk 50 kelimesi, kelime bulutu kapsamına alınmış yoğun olarak kullanılanlardan az kullanılan kelimeye göre büyüklük farkıyla oluşturulmuştur. Şekil 6 verilerine göre makalelerde en sık kullanılan kelimeler, “Sustainable-Sürdürülebilir”, “Management-Yönetim”, “Employees- Çalışanlar”, “Human-insan” “Sustainability-Sürdürülebilirlik” ve “Resource-Kaynak” kelimeleri en sık kullanılan kelimeler olarak görülmektedir. Kelimelerin hangi sıklıklarla makalelerde yer aldıklarına ilişkin bilgiler Tablo 10’da gösterilmiştir.

Tablo 10: Makalelerin Kelime Bulutu Sözcük Dizilimi

Derece	Sözcük	Frekans	%	Belgeler %
1	sustainable- sürdürülebilir	3664	1,62	97,83
2	management- yönetim	3628	1,61	97,83
3	employees-çalışanlar	3192	1,41	97,83
4	human- insan	2858	1,27	97,83
5	sustainability- sürdürülebilirlik	2369	1,05	95,65
6	resource-kaynak	2189	0,97	97,83
7	employee- işçi	2030	0,9	97,83
8	research-araştırma	1806	0,8	97,83
9	performance-verim	1757	0,78	97,83
10	social- sosyal	1569	0,7	97,83

Yapılan analiz sonucunda en sık kullanılan kelimenin **“Sustainable-Sürdürülebilir”** kelimesi olduğu ve bütün belgelerin içerisinde 3664 defa yer bulduğu görülmüştür. İkinci sıradaki en sık kullanılan kelime de **“Management-Yönetim”** kelimesidir ve bu kelime de tüm belgeler içerisinde 3628 defa tekrarlanmıştır. Diğer tekrar edilen kelimeler Tablo 10’da ayrıntılı olarak gösterilmiştir. Yapılan bu analiz sonucuna göre makalelerin odaklandıkları konu ile doğru orantılı olarak sonuçlar sürdürülebilirlik ve yönetim ekseninde çıkmıştır.

Sonuç

Sürdürülebilir insan kaynakları yönetimi uygulamaları, sürdürülebilirlik düşüncesinin işletmeye ve dolayısıyla insan kaynakları yönetimine oluşturduğu etkinin sonucu olarak kabul edilebilir. Bu çalışmada sürdürülebilir insan kaynakları yönetiminin güncel durumunun belirlenebilmesi amacıyla, Sürdürülebilir İKY üzerine çalışmalar yürütmüş olan makaleler içerik analizi yöntemiyle incelenmiştir. Bu kapsamda, Sürdürülebilir İKY konusunun uluslararası literatürdeki boyutunun belirlenebilmesi hedeflenmiş ve Emerald ve Scopus indeksinde yer alan ve çalışma adı içerisinde bu araştırmanın metodolojisi kısmında belirtilmiş olan kriterleri sağlayan makaleler analiz kapsamına alınmıştır. Analiz sonuçlarına göre yine araştırma metodolojisi kısmında belirtilen sorular yöneltilerek bir sonuca ulaşılmıştır.

Yapılan analiz sonuçlarına göre analiz kapsamına alınan makalelerin yayınlandıkları yıllara göre yapılan analizde analiz kapsamına alınan ilk makalenin 2003 yılında yayınlandığı (Mariappanadar S. , 2003), en yüksek makale sayısına 2020 (16) yılında ulaşıldığı görülmüştür. Şekil 3’de görülen yıllara göre eğilim grafiği, son yıllarda sürdürülebilir İKY ile ilgili çalışmaların sayısının daha önceki yıllara göre bir artış içinde olduğunu göstermiştir. Bu gelişme sürdürülebilir İKY’nin devam eden süreçte daha çok üzerinde durulabilecek bir konu olduğunu ve gelecekte daha ayrıntılı analizlere konu olma potansiyelini taşıdığını göstermektedir.

Analiz kapsamında makalelerin kullandıkları anahtar kelimeler ve değişkenler, makalelerin hangi noktalara odaklandıklarına ilişkin önemli bilgilere ulaşılmasına katkı sağlamaktadır. Bu analizler incelendiğinde çalışmaların, sürdürülebilirlik, sürdürülebilir İKY, Performans, Yüksek Performanslı Çalışma sistemleri ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk gibi kavramları yoğun bir biçimde içerdikleri görülmektedir. Çalışmaların odak noktasını sürdürülebilirlik ve sürdürülebilirliğin etkisi sonucu oluşması beklenen performans ve sosyal sorumluluk kavramlarının oluşturması, makalelerin yöneldikleri analiz alanlarında da belirtilen kavramları araştırdıkları sonucuna ulaşılmasına önemli katkılar sağlar. Yine çalışmanın hedef aldıkları amaçlar doğrultusunda yapılan analizlerde de benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Bu sonuçlara göre, Sürdürülebilir İKY’nin güncel durumu, Sürdürülebilir İKY ile diğer kavramların ilişkileri, Yüksek Performanslı Çalışma Sistemlerinin insan sağlığına olan etkileri ve performans kavramları ile ilgili hedeflerin belirlendiği tespit edilmiş ve bu sonuçların değişkenlere ve anahtar kelimelere yönelik olarak yürütülen analiz ile benzer sonuçlar olduğu görülmüştür. Ayrıca bütün makalelerin dahil edildiği içerik analizi ve kelime bulutu oluşturma analizinde de sürdürülebilirlik, yönetim, çalışanlar ve insan gibi kavramların yoğun olarak kullanılan kavramlar olması, çalışma kapsamına alınan makalelerin genel olarak bu kavramlara odaklandığını göstermektedir. Bunun yanında çalışmaların bulguları incelendiği zaman, Sürdürülebilir İKY uygulamalarının, literatür taramalarının, performans ile ilişkisinin sonuçlarının, kurumsal sosyal sorumluluk ile ilişkilerinin sonuçlarının elde edildiği tespit edilmiş, bu sonuçlara ek olarak çevresel hedeflere yönelik, performansa yönelik ve çalışan-iş arasındaki ilişkilere yönelik bulguların da elde edildiği görülmüştür. Bu sonuçlar da daha önce bu çalışma kapsamında yürütülen analiz sonuçları ile benzer noktalara ulaşıldığını göstermektedir. Elde edilen veriler ışığında ulaşılan sonuçlar daha önceki literatür ile benzerdir. Macke ve Genari (2019)’nin çalışmalarında ulaştıkları sonuçlar olan insan kaynakları yönetimi ile çevre, performans ve sürdürülebilirlik ilişkileri ile benzerlik görülmektedir. Yine aynı çalışmanın diğer sonuçları olan sürdürülebilirliğin sosyal boyutu ile insan kaynakları ilişkisi ve sürdürülebilirlik ve insan kaynakları uygulamaları arasında gerçekleşen

ilişkiler de bu çalışma ile benzerliklerin varlığını göstermektedir. Kinzbauer ve Rungruang (2019) tarafından yürütülen çalışmada da son yıllarda sürdürülebilir İKY literatürünün daha geniş bir yapıya dönüştüğü bilgisi verilmektedir. Ayrıca yapılan içerik analizine göre sürdürülebilirlik, insan kaynakları yönetimi, kurumsal sosyal sorumluluk ve insan kaynakları gibi kelimelerin yoğun olarak kullanıldığı tespit edilmiştir. Bu sonuç, yürütülen çalışmayı destekleyen bir yapı oluşturmaktadır. Aynı makalenin ulaştığı sonuçlara göre Sürdürülebilir İKY ile çevre arasında önemli ilişkiler vardır ve kurumsal sosyal sorumluluk insan kaynakları yönetimi uygulamalarını etkilemektedir.

Çalışmanın kısıtlı kaldığı bazı noktalar bulunmaktadır. Literatür taraması sadece Emerald ve Scopus indekslerinin sahip oldukları veri tabanları içinde gerçekleştirilmiştir. Bu veri tabanları nispeten daha kapsamlı bir akademik katkı sağlamakta olsalar da Sürdürülebilir İKY literatüründe yer alan bütün çalışmaları kapsamamaktadır. Bu sebeple Sürdürülebilir İKY veri tabanı burada tasvir edilenden çok daha büyük bir alanı kapsamaktadır. İkinci bir kısıt ise çalışmanın sadece nitel veri analiz yöntemleri ile yürütülmesi ve daha spesifik sonuçlar barındıracak olan uygulayıcıların fikirlerinin de yer aldığı nicel verilerin kullanılmamasıdır. Bu çalışmanın ortaya koyduğu veriler, nicel çalışmalarla birleştirildiğinde daha net sonuçlar ortaya çıkacaktır.

Sonuç olarak yapılan analizin ortaya koyduğu verilere göre Sürdürülebilir İKY; halen gelişmeye devam eden (Anlesinya & Susomrith, 2020: 313; Van Buren III, 2020: 12; Richards, 2020: 1), bu konuda son dönemlerde yoğun çalışmaların yapıldığı (Strenitzerová & Achimský, 2019: 25), kavramsal çerçevelerle netleştirilmeye çalışıldığı (Kumar, Bhaskar, Nadeem, Tyagi, & Garza-Reyes, 2020: 1022; Macini, Alves, Cezarino, Liboni, & Caldana, 2020; Mariappanadar S. , 2003: 921) ve özellikle çevre, insan ve sorumluluk kavramları ile yoğun ilişkiler barındıran bir kavram olarak görülmektedir. Bu çalışma ulusal düzeyde yeterince çalışma fırsatına ulaşmamış olan Sürdürülebilir İKY alanının uluslararası düzeydeki yapısını, yönelimini ve gelişimini göstermek açısından önemlidir. Gelecek çalışmalarda, burada ortaya konulan gelişimin ve yönelimin değerlendirilmesi ve bu yönelimler temel alınarak ilerlemenin sağlanması ve ulusal yazında da araştırılan bir konu olması amacıyla yürütülen bu çalışma, gelecekte aynı konular çerçevesinde çalışmalar yürütecek akademisyen ve uygulayıcılara önemli katkılar sunacaktır.

Kaynakça

- Alhaddi, H. (2015). Triple bottom line and sustainability: A literature review. *Business and Management Studies* , 1 (2), 6-10. <http://dx.doi.org/10.11114/bms.v1i2.752>
- Almarzooqi, A. H., Khan, M., & Khalid, K. (2019). The role of sustainable HRM in sustaining positive organizational outcomes: An interactional framework. *International Journal of Productivity and Performance Management* , 68 (7), 1272-1292. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-04-2018-0165>
- Anlesinya, A., & Susomrith, P. (2020). Sustainable human resource management: a systematic review of a developing field. *Journal of Global Responsibility* , 11 (3), 295-324. <https://doi.org/10.1108/JGR-04-2019-0038>
- App, S., & Büttgen, M. (2016). Lasting footprints of the employer brand: can sustainable HRM lead to brand commitment? *Employee Relations* , 38 (5), 703-723. <https://doi.org/10.1108/ER-06-2015-0122>
- Bansal, P. (2005). Evolving Sustainably: A Longitudinal Study of Corporate Sustainable Development. *Strategie Management Journal* (26), 197-218. <https://doi.org/10.1002/smj.441>
- Basiago, A. D. (1995). Methods of Defining ‘Sustainability. *Sustainable Development* , 3, 109-119. <https://doi.org/10.1002/sd.3460030302>

- Baum, T. (2018). Sustainable human resource management as a driver in tourism policy and planning: a serious sin of omission? *Journal of Sustainable Tourism* , 26 (6), 873-889. <https://doi.org/10.1080/09669582.2017.1423318>
- Bombiak, E. (2020). Advances in the implementation of the model of sustainable human resource management: Polish companies' experiences. *Entrepreneurship and Sustainability Issues* , 7 (3), 1667-1687. [http://doi.org/10.9770/jesi.2020.7.3\(16\)](http://doi.org/10.9770/jesi.2020.7.3(16))
- Bush, J. T. (2018). Win-Win-Lose? Sustainable HRM and the promotion of unsustainable employee outcomes. *Human Resource Management Review.* , 30, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2018.11.004>
- Chams, N., & García-Blandón, J. (2019). On the importance of sustainable human resource management for the adoption of sustainable development goals. *Resources, Conservation and Recycling* , 141, 109-122. <https://doi.org/10.1016/j.resconrec.2018.10.006>
- Chillakuri, B., & Vanka, S. (2020). Examining the effects of workplace well-being and high-performance work systems on health harm: a Sustainable HRM perspective. *Society and Business Review* , 16 (1), 71-93. <https://doi.org/10.1108/SBR-03-2020-0033>
- Chillakuri, B., & Vanka, S. (2020). Understanding the effects of perceived organizational support and high-performance work systems on health harm through sustainable HRM lens: a moderated mediated examination. *Employee Relations: The International Journal* . <https://doi.org/10.1108/ER-01-2019-0046>
- Cohen, E., Taylor, S., & Muller-Camen, M. (2012). *HRM's role in corporate social and environmental sustainability*. SHRM Report.
- Crocco, F. G., & Martin, A. (2019). Towards a sustainable HRM in Latin America? Union-management relationship in Chile. *Employee Relations: The International Journal*. <https://doi.org/10.1108/ER-01-2019-0036>
- Cugueró-Escofet, N., Ficapal-Cusí, P., & Torrent-Sellens, J. (2019). Sustainable human resource management: How to create a knowledge sharing behavior through organizational justice, organizational support, satisfaction and commitment. *Sustainability* , 11 (19), 1-20. <https://doi.org/10.3390/su11195419>
- Davidescu, A. A., Apostu, S. A., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees—Implications for Sustainable Human Resource Management. *Sustainability* , 12 (15), 1-53. <https://doi.org/10.3390/su12156086>
- Diaz-Carrion, R., López-Fernández, M., & Romero-Fernandez, P. M. (2020). Sustainable human resource management and employee engagement: A holistic assessment instrument. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management* , 27 (4), 1749-1760. <https://doi.org/10.1002/csr.1921>
- Docherty, P., Kira, M., & Shani, R. (2009). *Creating Sustainable Work Systems, Developing Social Sustainability*, (2. baskı b.). London and New York: Routledge. Taylor and Francis Group.
- Ehnert, I. (2006). Sustainability Issues in Human in Human Resource Management: Linkages, theoretical approaches, and outlines for an emerging field. *Paper prepared for 21st EIASM SHRM Workshop*, (s. 1-22). Birmingham.
- Ehnert, I. (2009). *Sustainable Human Resource Management A Conceptual and Exploratory Analysis from a Paradox Perspective*. London, New York: Springer.

- Ehnert, I., Harry, W., & Zink, K. J. (2014). Introduction into Sustainability and HRM. I. Ehnert, W. Harry, & K. J. Zink içinde, *Sustainability and HRM* (s. 4-30). Springer.
- Ehnert, I., Parsa, S., Roper, I., Wagner, M., & Muller-Camen, M. (2016). Reporting on sustainability and HRM: a comparative study of sustainability reporting practices by the world's largest companies. *The International Journal of Human Resource Management* , 27 (1), 88-108. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1024157>
- Elo, S., & Kyngäs, H. (2008). The qualitative content analysis process. *Journal of advanced nursing* , 62 (1), 107-115. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04569.x>
- Feritas, W. R., Jabbour, C. J., & Santos, F. C. (2011). Continuing the evolution: towards sustainable HRM and sustainable organizations. *Business Strategy Series* , 12 (5), 226-234. <https://doi.org/10.1108/17515631111166861>
- Fischler, F. (2014). Sustainability: The concept for modern society. C. Weidinger içinde, *Sustainable Entrepreneurship* (s. 13-21). Berlin, Heidelberg.: Springer.
- Gollan, P. (2000). Human resources, capabilities and sustainability. D. Dunphy, J. Benveniste, A. Griffiths, & P. Sutton içinde, *Sustainability: the Corporate Challenge of the 21st Century* (s. 55-77). Sydney: Allen and Unwin.
- Gollan, P. J. (2006). High involvement management and human resource line sustainability. *Handbook of business strategy.* , 7, 279-286. <https://doi.org/10.1108/10775730610618945>
- Gyurák Babel'ová, Z. S. (2020). Perceived organizational performance in recruiting and retaining employees with respect to different generational groups of employees and sustainable human resource management. *Sustainability* , 12 (2), 1-23. <https://doi.org/10.3390/su12020574>
- Gyurák Babel'ová, Z., Stareček, A., Cagáňová, D., Fero, M., & Čambál, M. (2019). Perceived Serviceability of Outplacement Programs as a Part of Sustainable Human Resource Management. *Sustainability* , 11 (7), 1-21. <https://doi.org/10.3390/su11174748>
- Jarlström, M., Saru, E., & Vanhala, S. (2018). Sustainable Human Resource Management with Salience of Stakeholders: A Top Management Perspective. *J Bus Ethics* , 703-725. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3310-8>
- Jerome, N. (2013). Impact of Sustainable Human Resource Management and Organizational Performance. *International Journal of Asian Sociaial Science* , 3 (6), 1287-1292.
- Kainzbauer, A., & Rungruang, P. (2019). Science mapping the knowledge base on sustainable human resource management, 1982–2019. *Sustainability* , 11 (14), 1-22. <https://doi.org/10.3390/su11143938>
- Karman, A. (2020). Understanding sustainable human resource management–organizational value linkages: The strength of the SHRM system. *Human Systems Management* , 39 (1), 51-68. <https://doi.org/10.3233/HSM-190602>
- Kramar, R. (2013). Beyond strategic human resource management: is sustainable human resource management the next approach? *The International Journal of Human Resource Management* , 1069–1089. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.816863>
- Kramar, R., & Mariappanadar, S. (2015). Call for papers for a Special Issue: Sustainable human resource management. *Asia Pacific Journal of Human Resources* , 53, 389-392. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12072>
- Kumar, A., Bhaskar, P., Nadeem, S. P., Tyagi, M., & Garza-Reyes, J. A. (2020). Sustainability Adoption through Sustainable Human Resource Management: A Systematic Literature

-
- Review and Conceptual Framework. *International Journal of Mathematical, Engineering and Management Sciences* , 5 (6), 1014-1031. <https://doi.org/10.33889/IJMEMS.2020.5.6.078>
- Li, S. L., Sun, F., & Li, M. (2019). Sustainable human resource management nurtures change-oriented employees: Relationship between high-commitment work systems and employees' taking charge behaviors. *Sustainability* , 11 (13), 1-15. <https://doi.org/10.3390/su11133550>
- Macini, N., Alves, M. F., Cezarino, L. O., Liboni, L. B., & Caldana, A. C. (2020). Beyond money and reputation: sustainable HRM in Brazilian banks. *Employee Relations: The International Journal* . <https://doi.org/10.1108/ER-12-2018-0331>
- Macke, J., & Genari, D. (2019). Systematic literature review on sustainable human resource management. *Journal of cleaner production* , 208, 806-815. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.10.091>
- Mak, A., Cheung, L., Mak, A., & Leung, L. (2014). Confucian thinking and the implications for sustainability in HRM. *Asia-Pacific Journal of Business Administration* , 6 (3), 173-189. <https://doi.org/10.1108/APJBA-02-2014-0029>
- Manzoor, F., Wei, L., Bányai, T., Nurunnabi, M., & Subhan, Q. A. (2019). An examination of sustainable HRM practices on job performance: An application of training as a moderator. *Sustainability* , 11 (8), 1-19. <https://doi.org/10.3390/su11082263>
- Mariappanadar, S. (2016). Health harm of work from the sustainable HRM perspective: scale development and validation. *International Journal of Manpower* , 37 (6), 924 - 944. <https://doi.org/10.1108/IJM-12-2015-0204>
- Mariappanadar, S. (2003). Sustainable human resource strategy: the sustainable and unsustainable dilemmas of retrenchment. *International Journal of Social Economics* , 30 (8), 906-923. <https://doi.org/10.1108/03068290310483779>
- Mariappanadar, S., & Kramar, R. (2014). Sustainable HRM The synthesis effect of high performance work systems on organisational performance and employee harm. *Asia-Pacific Journal of Business Administration* , 6 (3), 206-224. <https://doi.org/10.1108/APJBA-03-2014-0039>
- Mascarenhas, A. O., & Barbosa, A. C. (2019). Sustainable human resource management and social and environmental responsibility: An agenda for debate. *Revista de Administração de Empresas* , 59 (5), 353-364. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020190505>
- Mazur, B. (2014). Sustainable Human Resource Management in theory and practice. *Economics and Management* , 1, 158-170. <https://doi.org/10.12846/j.em.2014.01.09>
- Mazur, B. W. (2020). Bridging Sustainable Human Resource Management and Corporate Sustainability. *Sustainability* , 12 (21), 1-21. <https://doi.org/10.3390/su12218987>
- Palm, K., Bergman, A., & Rosengren, C. (2020). Towards More Proactive Sustainable Human Resource Management Practices? A Study on Stress Due to the ICT-Mediated Integration of Work and Private Life. *Sustainability* , 12 (20), 1-13. <https://doi.org/10.3390/su12208303>
- Pfeffer, J. (2010). Building sustainable organizations: The human factor. *The Academy of Management Perspectives* , 24 (1), 34-45. <https://doi.org/10.5465/amp.24.1.34>
- Piwowar-Sulej, K. (2021). Core functions of Sustainable Human Resource Management. A hybrid literature review with the use of H-Classics methodology. *Sustainable Development* , 1-23. <https://doi.org/10.1002/sd.2166>
-

- Podgorodnichenko, N., Akmal, A., Edgar, F., & Everett, A. M. (2020). Sustainable HRM: toward addressing diverse employee roles. *Employee Relations: The International Journal* . <https://doi.org/10.1108/ER-01-2019-0016>
- Prins, P., Beirendonck, L., Vos, A., & Segers, J. (2014). Sustainable HRM: Bridging Theory and Practice Through the “Respect Openness Continuity (ROC) Model. *Management Revue* , 25 (4), 263-284. <https://doi.org/10.1688/mrev-2014-04-Prins>
- Ragmoun, W., & Alwehabie, A. (2020). Sustainable human resource management (SHRM) and corporate social responsibility (CSR): An Integrated Mediated Moderation Model of dynamic capabilities (DC) on family business industry. *Management Science Letters* , 10 (10), 2259-2268. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.3.010>
- Richards, J. (2020). Putting employees at the centre of sustainable HRM: a review, map and research agenda. *Employee Relations: The International Journal*. <https://doi.org/10.1108/ER-01-2019-0037>
- Savaneviciene, A., & Stankeviciute, Z. (2017). Smart power as a pathway for employing sustainable human resource management. . *Engineering Economics* , 28 (2), 198-206. <https://doi.org/10.5755/j01.ee.28.2.17645>
- Scavarda, A., Daú, G., Scavarda, L. F., & Goyannes Gusmão Caiado, R. (2019). An analysis of the corporate social responsibility and the Industry 4.0 with focus on the youth generation: A sustainable human resource management framework. *Sustainability* , 11 (18), 1-20. <https://doi.org/10.3390/su11185130>
- Sotome, R., & Takahashi, M. (2014). Does the Japanese employment system harm productivity performance? A perspective from DEA-based productivity and sustainable HRM. *Asia-Pacific Journal of Business Administration* , 6 (3), 225-246. <https://doi.org/10.1108/APJBA-02-2014-0031>
- Spindler, E. (2013). The History of Sustainability The Origins and Effects of a Popular Concept. J. I., & S. R. (Dü) içinde, *Sustainability in Tourism* (s. 9-31). Springer Gabler, Wiesbaden.
- Stankevičiūtė, Ž., & Savanevičienė, A. (2018). Designing sustainable HRM: The core characteristics of emerging field. *Sustainability* , 10 (12), 1-23. <https://doi.org/10.3390/su10124798>
- Stemler, S. (2000). An overview of content analysis. *Practical assessment, research, and evaluation* , 7 (17), 1-6. <https://doi.org/10.7275/z6fm-2e34>
- Strenitzerová, M., & Achimský, K. (2019). Employee satisfaction and loyalty as a part of sustainable human resource management in postal sector. *Sustainability* , 11 (17), 1-30. <https://doi.org/10.3390/su11174591>
- Tooranloo, H. S., Azadi, M. H., & Sayyahpoor, A. (2017). Analyzing factors affecting implementation success of sustainable human resource management (SHRM) using a hybrid approach of FAHP and type-2 fuzzy DEMATEL. *Journal of cleaner production* , 162, 1252-1265. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2017.06.109>
- Van Buren III, H. J. (2020). The value of including employees: a pluralist perspective on sustainable HRM. *Employee Relations: The International Journal* . <https://doi.org/10.1108/ER-01-2019-0041>
- Vehkamaki, S. (2005). The Concept of Sustainability in Modern Times. *University of Helsinki Department of Forest Ecology Publications* , 31, 1-33.

- Villajos, E., Tordera, N., & Peiró, J. M. (2019). Human resource practices, eudaimonic well-being, and creative performance: the mediating role of idiosyncratic deals for sustainable human resource management. *Sustainability* , 11 (24), 1-20. <https://doi.org/10.3390/su11246933>
- Wang, C. J. (2019). Linking sustainable human resource management in hospitality: An empirical investigation of the integrated mediated moderation model. . *Sustainability* , 11 (4), 1-16. <https://doi.org/10.3390/su11041066>
- Westerman, J. W., Rao, M. B., Vanka, S., & Gupta, M. (2020). Sustainable human resource management and the triple bottom line: Multi-stakeholder strategies, concepts, and engagement. *Human Resource Management Review* , 1-4. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2020.100742>
- Wilkinson, A., Hill, M., & Gollan, P. (2001). The sustainability debate. *International Journal of Operations & Production Management* , 21 (12), 1492-1502. <https://doi.org/10.1108/01443570110410865>
- Wong, M. M. (2018). Stratified sustainability in human resource management in Japanese subsidiaries in Hong Kong. *Asian J Bus Ethics* , 7, 151–175. <https://doi.org/10.1007/s13520-017-0082-x>
- Zaugg, R. J., Blum, A., & Thom, N. (2001). *Sustainability in Human Resource Management*. University Of Bern: European Association of Personnel Management.
- Zhang, L., Guo, X., Lei, Z., & Lim, M. K. (2019). Social network analysis of sustainable human resource management from the employee training's perspective. *Sustainability* , 11 (2), 1-20. <https://doi.org/10.3390/su11020380>

Beyan ve Açıklamalar (Disclosure Statements)

1. Araştırmacıların katkı oranı beyanı / Contribution rate statement of researchers: Birinci Yazar/First author %50, İkinci Yazar/Second author %50
2. Yazarlar tarafından herhangi bir çıkar çatışması beyan edilmemiştir (No potential conflict of interest was reported by the authors).