

Bölüm 12

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİNDE DİJİTAL DÖNÜŞÜM SÜRECİ¹

Yılmaz BAYAR²
Ayşe ASİLTÜRK³

GİRİŞ

1990'lı yılların sonundan itibaren internet kullanımının dünya çapında geçmi-şe göre oldukça fazla yaygınlaşması, genel olarak bilim ve teknolojinin süratli gelişimine neden olmuştur. Bu gelişmeler aynı zamanda ülke ekonomisine, toplumsal yaşama ve çalışma yaşamına da önemli derecede olumlu katkılar sunmuştur. Bu dönemde işletmelerin birçok faaliyet ve işlemini elektronik ortamdan yürütmeye başlamasıyla birlikte; insan kaynakları yönetimi uygulamaları da elektronik ortama taşınmıştır. Böylece yeni bir insan kaynakları yönetimi teknoloji dalgası ortaya çıkmıştır.

Bu çalışma insan kaynakları yönetimi uygulamalarında meydana gelen dijital dönüşümü açıklamayı amaçlamıştır. Tarihsel süreçte bilinen klasik personel yönetimi anlayışından, dijital insan kaynakları yönetimine geçiş süreci literatür taraması yöntemi kullanılarak incelenmiş ve dijital insan kaynakları yönetimi fonksiyonlarına ait bilgiler derlenerek ortaya konmuştur. Literatür taraması bilimsel araştırma sürecinde gerekli olan bilgilerin toplanılmasında kullanılan bir süreçtir. Spesifik bir alanda basılmış ya da basılmamış çalışmaları inceleme sürecidir (Özdemir, 2019). Çalışmanın başlangıcında öncelikle klasik personel yönetimi anlayışından, insan kaynakları yönetimine geçiş sürecine aşağıda kısaca yer verilmiştir.

¹ Bu çalışma, 30.12.2020 tarihinde 4. Ulaştırma ve Lojistik Ulusal Kongresi'nde sunulan "İnsan Kaynakları Yönetiminde Dijital Dönüşüm" başlıklı yayınlanmamış bildirinin genişletilmiş halidir.

² Dr., yilmazbayar67@gmail.com

³ Dr. Öğr. Üyesi, Avrasya Üniversitesi, ayse.asilturk@avrasya.edu.tr

bir etki oluşmuştur. Bununla birlikte çalışan ve yöneticilerin İK departmanından duydukları memnuniyet artmıştır. Günümüzde dijital İKY fonksiyonlarının, dijital dönüşüm içinde olan işletmelerde daha sıklıkla kullanıldığı görülmektedir. Henüz kurumsallaşma aşamasında olan KOBİ niteliğindeki bazı işletmeler, dijital dönüşümün henüz başındadır. Bu tür işletmeler dijital dönüşüm için gerekli kaynakların tümüne sahip olmadığı için, daha yavaş bir hızla ve reaktif bir biçimde hareket etmektedir.

Dijital İKY literatürü incelendiğinde özellikle dijital işe alım, dijital öğrenme ve dijital performans yönetimi konularının ön plana çıktığı görülmektedir. Dijital İKY uygulamaları için işletmede; kapsamlı sistemlerin kurulması, bilgisayar programlarının oluşturulması ya da satın alınması gerekmektedir. Böyle bir durumda her işletme kendine has özellikleri dikkate alarak, istek ve beklentiler doğrultusunda hareket ettiğinde daha iyi sonuçlar alabilir. Bu bağlamda dijital İKY uygulamaları kullanım felsefesini anlamadan atılan adımların, işletmeye yarardan çok zarar getirdiğinin hatırlanmasında yarar vardır.

Dijital İKY uygulamaları, bilişim teknolojisinin işletmeye sadece transferi ve kullanımından ibaret değildir. İşletmedeki dijital dönüşümün başarılı olması, ancak stratejik yönetimin bir parçası olarak ele alınmasıyla mümkündür. Bununla birlikte dijital İKY uygulamaları alt yapısının oluşturulmasından başlayarak, tüm işlevlerin gerçekleştirilmesi, en alt kademeden en üst kademeye kadar her çalışanın sürece katılımının sağlanmasında, üst yönetime önemli rol düşmektedir.

KAYNAKÇA

1. Aggarwal, V, Sharon, D. (2017). Digital human resources management, *Gyan Management Journal*, 11 (2), 23-27.
2. Aksel İ. & ark. (2013). *Dijital işletme*. (Birinci Baskı) İstanbul: Cinius Yayınları.
3. Alçın, S. (2016). Üretim için yeni bir izlek: Sanayi 4.0. *Journal of Life Economics*, 3 (2), 19-30.
4. Asiltürk, A. (2018). İnsan kaynakları yönetiminin geleceği: İK 4.0, *Journal of Awareness*, 3 / Özel Sayı, 528-544.
5. Aybas, M. (2014). Değişim çağında işin yeniden tasarımı ve insan kaynakları yönetiminde yeni eğilimler, *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 5 (7), 85-105.
6. Bayarçelik, E., B. (2020). Dijital dönüşümün insan kaynakları yönetimi üzerine etkileri. Deniz Akçay (Ed.), *Dijital dönüşüm ve süreçler* içinde (s. 59-76). İstanbul: İstanbul Gelişim Üniversitesi Yayınları.
7. Bayraktar, O., (2015). E-İKY: İnsan kaynakları yönetiminin sanal boyutu. İdil Tamer (Ed.), *Örgüt yönetimi: Bir derleme* içinde (s. 115-124). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
8. Benligiray, S. (2013). İnsan kaynakları yönetimi ve örgütlenmesi. Ramazan Geylan (Ed.), *İnsan kaynakları yönetimi* içinde (s. 1-33), Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
9. Büyükyılmaz, O. (2013). Bilgi yönetimi uygulamaları kapsamında insan kaynakları yönetiminde meydana gelen değişimler, *Uluslararası İşletme ve Yönetim Dergisi* 1 (1), 83-99.
10. Celep, M, Fındıklı, M. A. (2018). Elektronik insan kaynakları uygulamalarının örgütsel çıktılar üzerindeki etkileri: Türkiye'de yabancı işitirakli sigorta şirketlerinde bir araştırma, *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 13 (1), 63-77.

11. Doğan, A. (2011), Elektronik insan kaynakları yönetimi ve fonksiyonları, *İnternet Uygulamaları ve Yönetimi Dergisi*, 2 (2), 51-79.
12. Filizöz, B, Orhan, U. (2018). İnsan kaynakları yönetimi bağlamında endüstri 4.0: Bir yazın çalışması, *Cumhuriyet Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19 (2), 110-117.
13. Göktaş, P, Baysal H. (2018). Türkiye’de dijital insan kaynakları yönetiminde bulut bilişim. *Süleyman Demirel Ü. İİBF Dergisi*, 23 (4), 1409-1424.
14. Kırılmaz, S. K. (2020). İnsan kaynakları yönetiminde yaşanan dijital dönüşüm: işletmelerin dijital İKY uygulamalarının araştırılması, *Research Journal of Business and Management*, 7 (3), 188-200.
15. Ma, L, Ye, M. (2015). The Role of electronic human resource management in contemporary human resource management, *Open Journal of Social Sciences*, 3, 71-78.
16. Öksüz, B. (2011). E-işe alım sürecinde kurumsal web sitelerinin kullanımı ve konu üzerine bir araştırma, *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (14), 267-283.
17. Özdemir, A. (2019). *Yönetim biliminde ileri araştırma yöntemleri ve uygulamalar* (Dördüncü Baskı), İstanbul: Beta Basım Yayım.
18. Şendoğdu, A. A. (2020). Endüstri 4.0 devriminde robotik kaynaklar yönetimi bağlamında insan kaynakları yönetiminde yeni açılımların kaçınılmazlığı, *Atatürk Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 34 (1), 163-177.
19. Türen, U, Gökmen Y, Tokmak, İ. (2013). İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının işletme performansına etkisi: İşletmelerin sahip oldukları bilgi ve iletişim teknolojileri kabiliyetlerinin aracılık rolü, *Business and Economic Research Journal*, 4 (4), 103-129.
20. Yücel, Ç P, Bal, Y. (2018). Elektronik işe alım sürecinde sosyal paylaşım sitelerinin kullanımı ve bir uygulama, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11 (55), 897-917.