

Ufuk AYDOĞMUŞ<sup>1</sup>

Hacer YUMURTACI AYDOĞMUŞ<sup>2</sup>

## Giriş

Dijital çağ, iş ortamında önemli değişikliklere neden olmaktadır. Modern iş ortamının en önemli bileşenlerinden biri olan teknolojik ortam ve bilgi teknolojisi (BT), birçok iş alanının gelişimini etkilemiştir. En dikkate değer değişiklikler, donanım ve yazılım üretimi ile endüstriyel üretimde, aynı zamanda karar destek sistemlerinin uzun süredir kullanımında olduğu yönetimde yaşanmaktadır. Yönetim içinde BT, insan kaynakları yönetiminde (İKY) özel bir role sahiptir. Son birkaç on yılda, çok sayıda günlük faaliyetten başlayarak, çeşitli insan kaynakları işlerindeki etkileriyle ilgilenen BT'nin yoğun ve dinamik gelişimine tanık olunmuştur (Berber vd., 2018).

Dijital İKY'nin ne olduğunu daha derin bir şekilde anlamak için ilk olarak İKY'nin anlamını tanımlamak gerekmektedir. Huselid'e (1995) göre, en iyi İKY uygulama alanları “işe alma ve seçme, sosyalleşme, iş tasarımı, eğitim ve geliştirme, katılım, kariyer geliştirme, performans değerlendirme, çalışan ödül ve iş güvenliğidir”. Bredin ve Suderland (2011) İKY'yi çalışanlar ve çalıştıkları organizasyon arasındaki ilişkiye dair uygulamalar şeklinde açıklamıştır. Ayrıca İKY, örgütün büyümesini sağlamak için insan kaynaklarının (İK) yönetilmesi olarak da açıklanabilmektedir (aktaran: Halid vd., 2020). Dijital İK kavramının ortaya çıkışı, yıllar içinde İKY yaklaşımında meydana gelen köklü değişikliklerin bir sonucudur. 60'lı ve 70'li yıllarda İK yöneticilerinin temel amacı, çalışan bilgilerini işlemek, analiz etmek ve günlük faaliyetlerini otomatik hale getirmektir.

<sup>1</sup> Öğr. Gör., Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, ufuk.aydogmus@alanya.edu.tr

<sup>2</sup> Dr. Öğr. Üyesi, Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, hacer.aydogmus@alanya.edu.tr

liklerin cihazlar ve makineler tarafından uygulanmasının muhtemel olmadığını belirtmek gerekmektedir. Bu, aktif, uyarlanabilir ve yeni fikirleri ve sorumlulukları hızla kabul edebilecek mevcut organizasyonlara çevik bir iş gücü çekmenin önemi vurgulanmaktadır. Bu nedenle, çalışanların kişiliği, sosyal becerileri ve çalışma tutumu dijitalleştirilmiş sistemler ve cihazlar tarafından analiz edilemediğinden ve değerlendirilemediğinden, dijitalleşme bir kuruluşun İK stratejisiyle güçlü bir şekilde bağlantılı olmalıdır (Mazurchenko ve Marsikova, 2019).

## KAYNAKLAR

1. Ahsan, S., & Shah, A. (2006). Data, information, knowledge, wisdom: A doubly linked chain. In *the proceedings of the 2006 international conference on information knowledge engineering* (pp. 270-278).
2. Benson, A. D., Johnson, S. D., & Kuchinke, K. P. (2002). The use of technology in the digital workplace: A framework for human resource development. *Advances in Developing Human Resources*, 4(4), 392-404.
3. Berber, N., Dordevic, B., & Milanovic, S. (2018). Electronic Human Resource Management (e-HRM): A New Concept for Digital Age. *Strategic Management-International Journal of Strategic Management and Decision Support Systems in Strategic Management*, 23(2).
4. Boella, M. J., & Goss-Turner, S. (2019). Human resource management in the hospitality industry: A guide to best practice. Routledge.
5. Bondarouk, T. V., & Ruël, H. J. (2009). Electronic Human Resource Management: challenges in the digital era. *The International Journal of Human Resource Management*, 20(3), 505-514.
6. Bredin, K., & Söderlund, J. Human resource management in projectbased organizations: The HR quadriad framework. Springer, 2011.
7. Ferreira, C. M., & Serpa, S. (2018). Society 5.0 and social development. *Management and Organizational Studies*, (5), 26-31.
8. Frické, M. H. (2018). Data-information-knowledge-wisdom (DIKW) pyramid, framework, continuum. *Encyclopedia of big data. Cham: Springer International Publishing*
9. Fukuyama, M. (2018). Society 5.0: Aiming for a new human-centered society. *Japan Spotlight*, 27, 47-50
10. Halid, H., Yusoff, Y. M., & Somu, H. (2020, May). The Relationship Between Digital Human Resource Management and Organizational Performance. In First ASEAN Business, Environment, and Technology Symposium (ABEATS 2019) (pp. 96-99). Atlantis Press.
11. Huselid, M. A. The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. *Academy of Management Journal*, 38(3), 635-672, 1995.
12. Johnson, R. D., & Gueutal, H. G. (2011). Transforming HR through technology: The use of E-HR and HRIS in organizations. *Society for Human Resource Management Effective Practice Guidelines Series. Alexandria, VA.*
13. Mashur, R., Gunawan, B. I., Fitriany, F., Ashoer, M., Hidayat, M., & Aditya, H. P. K. P. (2019). Moving from traditional to society 5.0: Case study by online transportation business. *The Journal of Distribution Science*, 17(9), 93-102.

14. Mazurchenko, A., & Maršíková, K. (2019). Digitally-Powered Human Resource Management: Skills and Roles in the Digital Era. *Acta Informatica Pragensia*, 8(2), 72-87.
15. Mia, M. H., & Faisal, F. (2020). Digital Human Resource Management: Prospects & Challenges for Garments Industries in Bangladesh. *European Journal of Business and Management*, 12 (7), 18-25.
16. Mládková, L. (2018, September). Industry 4.0: Human-Technology interaction: Experience learned from the aviation industry. In *European Conference on Knowledge Management* (pp. 571-XXIII). Academic Conferences International Limited.
17. Nell, D., Mathews, E. H., & Maré, P. (2019). Industry 4.0 roll-out strategy for dynamic mine heat load management. *South African Journal of Industrial Engineering*, 30(3), 106-114.
18. Potočan, V., Mulej, M., & Nedelko, Z. (2020). Society 5.0: Balancing of Industry 4.0, Economic advancement and social problems. *Kybernetes*.
19. Schwab, K. The Fourth Industrial Revolution. Harvard Business Review, pp.1-5.
20. Shamim, S., Cang, S., Yu, H., & Li, Y. (2016, July). Management approaches for Industry 4.0: A human resource management perspective. In *2016 IEEE Congress on Evolutionary Computation (CEC)* (pp. 5309-5316). IEEE.
21. Strohmeier, S. (2020). Digital human resource management: A conceptual clarification. *German Journal of Human Resource Management*, 34(3), 345-365.
22. Tripathi, R., & Kushwaha, P. (2017, March). A Study on Innovative Practices in Digital Human Resource Management. In *Natioanl Seminar on Digital Transformation of Business in India: Opportunities and Challenges*. Dehradun: IMS Unison University.
23. Vereycken, Y., Ramioul, M., Desiere, S., & Bal, M. (2021). Human resource practices accompanying industry 4.0 in European manufacturing industry. *Journal of Manufacturing Technology Management*.