ASOS JOURNAL

The Journal of Academic Social Science

Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 9, Sayı: 114, Mart 2021, s. 53-65

ISSN: 2148-2489 Doi Number: <http://dx.doi.org/10.29228/ASOS.49486>

Yayın Geliř Tarihi / Article Arrival Date
17.02.2021

Yayınlanma Tarihi / The Publication Date
28.03.2021

Doç. Dr. Murat BAY

Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, İşletme
muratbay@kmu.edu.tr

H. Hüseyin KULAK

KMÜ, SBE, İşletme
hkulak@kmu.edu.tr

DİJİTAL İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

Öz

Günümüzde bilgi, işletmeler için rekabet noktasında en önemli kriterlerdendir. Bilgiyi üreten ve onu kullanan ise insandır. Bu nedenle örgütlerin insan merkezli bir yaklaşım benimsemelerinin kaynağında insan kaynakları yönetimi olduğunu belirtmek mümkündür. Küreselleşen dünyada örgütlerin insan kaynaklarını rakiplerini geride bırakacak şekilde verimli ve etkili şekilde kullanmaları onları rakiplerine karşı avantajlı konuma geçmelerini sağlamaktadır. Birçok işletme insan kaynaklarına ait bilgileri saklamak ve bu bilgileri gerektiğinde değerlendirebilmek için elektronik insan kaynakları sistemlerini kullanmaktadır. Böylelikle bu departmana yapılan masraflar azalmakta ve zamandan tasarruf sağlanmakta, istenen bilgilere ulaşım daha kolay sağlanmaktadır. Elde edilen bu bilgiler analiz edilip ve raporlanıp hem işletme yöneticilerinin hem de insan kaynakları uzmanlarının stratejik konulara yoğunlaşabilmeleri için veri imkânı sağlamaktadır. Bilginin başlı başına bir değer haline geldiği günümüzde, bir değişimin sinyallerini vermektedir. Bilgi teknolojilerinin ortaya çıkarttığı bu yeni süreç, mevcut işletmelerin yerini alacak yeni bir işletme tipine bırakmaktadır. Bilginin egemen olduğu bu dönemde ortaya çıkan yeni işletme tipi dijital işletme olarak adlandırılmaktadır. Dijital insan kaynakları yönetimi; basitçe insan kaynakları uygulamalarının dijital ortamlarda yürütülmesidir. Bir diğer ifade ile insan kaynakları süreçlerine ilişkin tüm verilerin dijital ortamda sistematik, güvenli ve

kolay erişilebilir duruma getirilmesidir. Bu anlamda çalışma da insan kaynaklarının dijitalleşme sürecinden bahsedilmiştir.

Anahtar kelimeler: İnsan Kaynakları Yönetimi, Dijitalleşme, Dijital İnsan Kaynakları Yönetimi

DIGITAL HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

Abstract

Currently, information is one of the most important criteria for businesses at the point of competition. It is human who produces and uses information. For this reason, it is possible to indicate that human resource management is the source of organizations taking a human-centered approach. In a globalized world, organizations use human resources efficiently and effectively to outperform their competitors, allowing them to take an advantage of their competitors. Many businesses use electronic human resources systems to store information about human resources and evaluate this information when necessary. In this way, the costs to this department are reduced and time is saved, and the access to the requested information is easier. This information is analyzed and reported and provides data opportunities for both business managers and human resources experts to focus on strategic issues. At present, when information becomes a value in itself, it signals a change. This new process created by Information Technologies leaves a new type of business to replace existing businesses. The new type of business that emerged during this period when information was dominant is called digital business. Digital human resources management is simply the execution of human resources applications in digital environments. Another expression is to make all data related to human resources processes systematic, secure and easily accessible in digital environment. In this sense, the study also mentioned the process of digitalization of human resources.

Keywords: Human Resources Management, Digitalization, Digital Human Resources Management

GİRİŞ

En önemli işletme tarihçilerinden olan Alfred D. Chandler, XIX. yüzyılın başlarında ortaya çıkmaya başlayan yeni tip işletmelerle yönetimde ciddi değişiklikler olduğunu ifade etmiştir. Ana kararların ve kaynak dağılımı kararlarının işletme sahipleri tarafından değil profesyonel yöneticiler tarafından alınmasını ifade etmiştir. Chandler'a göre bu yeni tip işletmeler üretim, dağıtım ve pazarlama kanallarında yaptıkları değişimlerle "görünmeyen el" kavramının yerine geçmiştir. Bilginin hâkim olduğu günümüzde Chandler'in bahsettiği türden bir değişimin benzerini görmekteyiz. Bilgi teknolojilerinin ortaya çıkardığı bu yeni süreç, patronların yerini profesyonel yöneticilerin aldığı işletmeler gibi günümüz işletmelerinin yerine yeni bir işletme tipine bırakmaktadır. Bu yeni işletme tipi de dijital işletme olarak adlandırılmaktadır (Aksel vd., 2013:11-12).

Yaşanan bu hızlı değişim sürecinde etkilenen en önemli kavram insan kaynakları yönetimidir. Bilgi çağında yaşanan bu dönüşüm süreci pek çok alanda nitelikli insan

kaynaklarını zorunlu kılmaktadır. Bu bağlamda içinde bulunduğumuz bilgi çağı “insan kaynakları yüzyılı” olarak değerlendirilmektedir (Bayındır, 2007:1).

1. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

Küresel dünyada genelindeki değişim süreci, çalışma hayatında da etkisini güçlü bir şekilde göstermektedir. Bu süreçte içerisinde kendine yer edinebilmek ve rekabet avantajını elde edebilmek için birçok örgütün insan kaynakları yönetim anlayışını benimsediği bir gerçektir. Günümüzde küreselleşme evresi, örgüt içi kuralları, yönetim ve insan faktörünü yeni hedef ve stratejilere yöneltilmektedir. Yaşanan bu gelişmeler örgütlerin yönetimi sürecine etki etmekte ve yeni insan kaynakları yönetiminin gelişimine de katkı sağlamaktadır (Wayne,1995:14).

1.1 İnsan Kaynakları Yönetiminin Kapsamı

İnsan Kaynakları Yönetimi kavramı büyük ölçüde ses getirmiş bir yaklaşım olmuştur. Tarihsel açıdan incelendiğinde Bilimsel yönetim yaklaşımı ile başlayan yönetim modeli şimdilerde İnsan Kaynakları Yönetimi adını almıştır. İnsan odaklı bir yaklaşım olan bu yaklaşım, çalışan kişilerin ihtiyaçları, eğitimleri ve gelişimleri gibi konulara odak noktasına almıştır (Keser, 2002:1). Küresel ekonomide günümüz işletmeciliğinin en önemli rekabet faktörlerinden birisi olmuştur. İşletmelere rekabet edebilmede ciddi avantajlar sağlayan yaklaşım, aktif bir işgücü oluşturur ve bunu örgüt hedef ve amaçları için etkili ve verimli bir biçimde gerçekleştirir (Erdil vd., 2004:102).

1.2 İnsan Kaynakları Yönetiminin Tanımı

Kavram ilk olarak ekonomist Axel Caesar Springer’in 1817 yılında bahsettiği belirtilmesine rağmen asıl doğuşu Taylor ve Fayol’un yönetim alanında ortaya konan düşüncelerle olduğu kabul edilmektedir. “İnsan Kaynakları Yönetimi” kavramı ile “Personel Yönetimi” ni benzer kavramlar olarak değerlendiren bilim adamları olduğu gibi kimi bilim insanları ise sadece örgüt içerisindeki fonksiyonları bakımından farklılıkların bulunduğunu ileri sürmüşlerdir (Torrington ve Hall, 1998:8). Bir örgütte insan kaynakları denildiği zaman;

- Yöneticiler
- Çalışanlar
- Yardımcı işgücü
- Teknik elemanlar
- Danışmanlar akla gelmektedir (Aldemir vd., 2001:20).

İnsan Kaynakları Yönetimi, popüler olan ve sürekli gelişen bir kavram olması nedeniyle birçok tanımlama ile karşı karşıya kalmaktadır. Bu yönetim yaklaşımı aynı zamanda personel yönetimine yeni bir bakış açısı olarak ifade edilmektedir. Bu anlayış, örgütün merkezine insan unsurunu alan ve onu öne koyan bir yaklaşımdır (Canman, 1995:55).

İnsan kaynakları, örgütlerin ana merkezine koyduğu çalışanların hedeflere ulaşmada etkili kullanılmasını, istek ve taleplerinin karşılanmasını ve gelişimlerini sağlayan bir yönetimdir (Argon ve Eren, 2004:14).

İnsan kaynakları yönetimi, bir organizasyonda hedefe ulaşmak için doğru insan kaynağını bulmak, onu etkin ve verimli bir şekilde kullanmak ve geliştirmek şeklinde tanımlanabilir (Akyüz, 2001:121)

İnsan kaynakları yönetimi, örgütlerin amaçlarına ulaşmak için, çalışanlardan etkili ve verimli bir şekilde yararlanmasına ilişkin faaliyetlerdir (Acar, 1999:1).

Bu gibi tanımlamalar artırılabilir. Ancak tüm bu tanımlamaların ortak özelliği, bu yaklaşımın bu yönetim felsefesi olduğu, gelişen ve değişen dünyada bir örgüt kültürü oluşturabilme ve bu örgüt içerisindeki insan kaynaklarına çeşitli görevler yükleyerek, insan odaklı bir hizmet anlayışının örgüt içerisindeki tüm birimlere yaygınlaştırılması vurgulanmak istenmesidir (Aykaç, 1999:27).

1.3 İnsan Kaynakları Yönetiminin Amacı

Örgütlerin hedeflerine ulaşmada en önemli kaynağı insandır. Bir örgütün büyüklüğü, maddi kaynakları ne kadar da iyi olsa, insan unsuru eksik kalıyor ise başarısı da düşecektir. Nitekim buna istinaden insan kaynakları yönetim iki temel amaca hizmet etmektedir. Birincisi, örgüt çalışanlarının bilgi ve yeteneklerini tespit edip onların örgüte olan katkılarını artırmak, ikincisi ise çalışanların yaşam standartlarını yükselterek tatmin düzeylerini en üst seviyeye çıkarmaktır (Colp, 2016:545-547).

1.4 İnsan Kaynakları Yönetimi Kavramının Gelişimi

İnsan kaynakları kavramının gelişimi 1860'lı yıllara dayanmaktadır. Sanayileşmenin etkisiyle insan unsuruna olan yaklaşımın değişiminde önemli bir rol oynamıştır. 18. Yüzyılda başlayan sanayi devriminin örgütlerde ve yönetim kademelerinde birçok değişikliğe sebep olmuştur. Fabrikaların ortaya çıkmasıyla insan unsuru çok daha geniş bir çevrede yer edinmeye başlamıştır. Bununla birlikte yönetici kişi de küçük bir grubun değil uzmanlaşmış geniş bir kitlenin yönetilmesi ile karşılaşmıştır (Mucuk, 2001:14).

1980 yıllara gelindiğinde insan kaynakları yönetimi için tam bir zirve ve dönüm noktası olmuştur. Bu tarihten sonra yaşanan hızlı değişim karşısında başarılı olabilmek için insan unsuru artık üretimin herhangi bir faktörü olmaktan ziyade üretimin bir değeri haline dönüşmüştür (Bayraktaroğlu, 2003:4).

1.5 İnsan Kaynaklarında Yeni Yönelimleri Hazırlayan Gelişmeler

20. yüzyılın son çeyreği ile beraber işletmeler insan kaynaklarını etkileyen altı unsur ile yeni arayışlar içine girmişlerdir. Bunlar; küreselleşme, bununla birlikte gelen değişim, rekabetin farklılaşması, teknolojik gelişmeler ve iş sektörüne etkileridir (Koçel, 2001:35).

❖ Değişim

1980'lerden sonra artan rekabet ve teknolojiadaki gelişmeler değişimi zorunlu kılmış; birçok işletme geleneksel yönetim anlayışından sıyrılıp yeni çalışma strateji politikalarını benimsemişlerdir. Üretim sürecinin bir parçası olan insan artık bu süreci yöneten ve yönlendiren kişi konumuna gelmiştir. Bu anlamda da iş dünyasında insanın rolü farklılaşmış ve daha çok önem kazanmıştır (Bilgin vd., 2004:6). İşletmelerin başarısı sahip oldukları potansiyel işgücü belirleyecektir. Eğer çalışanlar örgütteki değişimi benimsemezlerse işletmeler için planlama ve stratejinin bir anlamı kalmayacaktır. Çünkü uluslararası piyasalarda kendilerine yer bulamayacaklardır (Eke, 1989:5).

❖ Küreselleşme

Küreselleşme hayatın her alanında köklü değişimleri gündeme getirdiği ifade edilen bir kavramdır. Küreselleşme kavramı yeni bir kavram olmayıp ilk olarak 1680 yılında kullanıldığı ve piyasalardaki küresel yaklaşımın o yıllarda tespit edildiği bir gerçektir (Yorgun, 2006:2).

❖ Değişen Rekabet Anlayışı

Global dünyada ki değişim ve küreselleşmeyle birlikte rekabet anlayışı değişmiştir. Rekabet edebilirliğin acımasız olduğu bu dönemde işletmeler ayakta kalabilmek için işbirliği

yoluna gitmişler, müşteri odaklılık ve yaratıcılık unsurlarını ön plana çıkarmışlardır. İşletmeler bunun için örgüt içi işleyişi ve örgütsel yapıyı yeniden düzenleme yoluna gitmişlerdir (Bilgin vd., 2004:19).

1.6 İnsan Kaynakları Yönetiminde Bilgi Teknolojisi

Bilgi; toplanmış, yorumlanmış ve etkin kararlar verebilmek amacıyla yararlı biçime dönüştürülmüş veriler bütünüdür (Öğüt, 2001:9).

Bilgi teknolojisi gelişmiş ülkelerde başlayıp tüm dünyaya yayılan bir gelişmedir. İletişim teknolojisinde yaşanan gelişmeler ile birlikte bilgisayarların bilgi üretimine yapmış olduğu katkılar bu yeni gelişmeye bilgi teknolojisi adı verilmesini sağlamıştır. İleri düzey teknoloji sistemleri, robotları ve yapay zekâyı da içinde barındıran bilgi teknolojisi, her alanda kullanılan bir araç olarak hayatımıza girmiştir (Çoban, 1996:111).

1.7 İnsan Kaynakları Yönetimi Bilgi Sistemleri ve Teknolojileri

Günümüzde bilginin de hâkim olması ile birlikte insan kaynakları bilgi sistemlerinin kullanımının yaygınlaşması bu süreçteki önemli değişimlerin başında gelmektedir. İnsan kaynaklarının örgüt içerisinde daha etkin olmasını sağlamak ve verimliliğini yükseltmek için kullanılan bu sistemler, onlara ait verileri saklamak, gerektiğinde kullanmak ve dağıtımını koordine etmek yapmak amacıyla kullanılan sistemler olarak ifade edilmiştir (Öğüt, 2001:78).

1.8 İnsan Kaynakları Bilgi Sistemlerinin Amaçları

Söz konusu bilgi sistemleri, insan kaynakları konusunda gerekli olan bilgilerin toplanması, işlenmesi ve gerekli departmanlara dağıtılması gibi işlevleri barındırmaktadır. Bu doğrultuda sistemin amaçlarını şöyle sıralayabiliriz (Sabuncuoğlu, 2000:113):

- Çalışanların yeteneklerini kaydetmek ve bunlardan tüm birimlerin haberinin olmasını sağlamak
- Bireylerin karar verirken daha aktif olmasına yardımcı olmak
- Çalışan bireylerin yeteneklerini, yöneticilerin ihtiyaçlarıyla uyumlu hale getirecek esnekliği sağlamak
- Çalışanlar tarafından kendilerine ait bilgilerin sürekli güncel olmasını sağlamak
- Boş pozisyon tanımlarıyla başlayan ve herhangi bir kişinin işe yerleştirme sürecine kadar ki süreci verimli bir şekilde gerçekleştirmek
- Çalışanların eğitimlerini yine personelin yaptığı işe ve yeteneklerine göre planlamak ve yönetmek.

İnsan kaynakları bilgi sistemlerinin sadece donanım ve yazılımlardan oluştuğu düşüncesi yanlıştır. İnsan kaynakları bilgi sistemleri bu amaçların yanı sıra çalışanları, politikaları, verileri ve prosedürleri de ele almaktadır. Sistemlerin başlıca hedefi kullanan kişilere “bilgi” formatında hizmetler sunabilmektir (Bayraktaroğlu, 2003:268).

1.9 İnsan Kaynakları Eğitiminde Kullanılan Bilgi Teknolojileri

İşletmelerin adayları kendi bünyelerine çekebilmeleri ve onlara gerekli olan eğitimleri verebilmeleri için bilgi teknolojilerini kullanmak zorundandır. Bundan dolayı çalışanların eğitiminde kullanılan bilgi teknolojileri şunlardır (Özgen vd., 2002:159):

A. Multimedya Eğitim

Bilgisayar temelli eğitim ile görsel ve aynı zamanda işitsel eğitim beraber yürütülmesidir. Bu eğitimler; çalışanları öğrenme sürecinde motive ederek, personelin konulara olan

hakimiyetlerini belirler ve kendi üzerlerine düşen kısımları öğrenmelerini sağlamaktadır (Özgen vd., 2002:161).

B. Bilgisayar Temelli Eğitim

Eğitilen çalışanların cevap verdiği ve bu cevapların analiz edilerek cevaplayanlara geribildirim sağladığı bir eğitim türüdür. İnteraktif video, CD-ROM ve bilgisayar destekli diğer sistemleri kapsamaktadır (Özgen vd., 2002:163).

İnsan kaynakları bilgi sistemlerinin sadece donanım ve yazılımlardan oluştuğu düşüncesi yanlıştır. İnsan kaynakları bilgi sistemleri bu amaçların yanı sıra çalışanları, politikaları, verileri ve prosedürleri de ele almaktadır (Bayraktaroğlu, 2003:268).

2. DİJİTALLEŞME VE DİJİTAL İNSAN KAYNAKLARI

İşletmelerin sahip olduğu insan gücü gelecekte onlara rekabet avantajı sağlayacaktır. Çünkü işletmelerin elinde bulundurduğu diğer kaynakların aksine insan kaynağına sahip olmak son derece zordur. Bu anlamda işletmelerin başarılı olabilmesi, etkinliği ve verimliliği artırabilmesi de insan kaynakları ile ilgili alınan kararların isabetli olmasına bağlıdır. Doğru kararlar alabilme de nitelikli ve hızlı bir bilgi ile mümkün olabilecektir. Günümüzde başarılı işletmeler, yaşanan değişime uyum sağlayabilme yeteneklerine borçludur. Gelecekte, teknolojik gelişmelere uyum sağlayabilen ve insan kaynakları alanında “dijital” düşünebilen işletmeler başarılı olacak ve hayatta kalabileceklerdir (Karabulut, 2015:11).

2.1 Dijital İnsan Kaynakları Yönetimi Kavramı

Küreselleşmekte olan dünya ve teknolojiadaki hızlı ilerlemeler insan kaynakları yönetimini de etkisi altına almış ve dijitalle dönüşmüştür. Dijital insan kaynakları; örgütteki yönetim sorumluluklarının bu teknoloji ile gerçekleştirilmesidir (Doğan, 2011:52,53). Diğer bir ifadeyle; rakipler, tedarikçi firmalar, nihai müşteriler ve hizmet sağlayan çalışanların aralarındaki ilişkilerin yenilenmesini içeren elektronik bir süreçtir (Genç, 2016:69).

Elektronik insan kaynakları uygulamaları sunulabilecek insan kaynakları hizmetlerinden bazıları şunlardır (Bayındır, 2007:79):

- Personel bilgilerinin yayınlanması
- Performans yönetimi
- Ücret yönetimi
- Eğitim yönetimi
- Çalışan memnuniyet araştırmaları
- Kariyer yönetimi
- Masraf ve zaman takibi

Günümüzde internet teknolojisindeki gelişmeler ve artık iş yaşamında bilgisayarların yaygın olarak kullanılması, insan kaynakları yönetimini etkilemiş ve Dijital ya da Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi (E-İKY) adını almıştır. Birçok işletme insan kaynaklarına ait verileri saklamak, kullanmak ve depolamak için bu sistemleri kullanmaktadır (Öge, 2004:110).

İnsan kaynakları yönetiminin dijital yapıya geçme süreci şu aşamalar neticesinde oluşmuştur (Öge, 2004:110):

- Bilginin yayımı süreci
- Veri tabanının oluşturulması
- Temel insan kaynakları işlemleri
- Karmaşık insan kaynakları işlemleri
- Ağ tabanlı insan kaynakları işlemleri

2.2 Dijital İnsan Kaynaklarının Yararları

İnsan kaynakları yönetiminde dijital uygulamaların yararlarını şu şekilde sıralayabiliriz (Aksel vd, 2013:77-79):

- Çalışanlara kariyer planlamaları noktasında yardımda bulunmak
- Çalışanlara yeni fırsatlar yaratmak
- Çalışanların gelişmelerine yardımcı olmak
- Çalışan ve yöneticilerin şirket hedefleri ile uyumlu olmasına katkı sağlamak
- Rutin iş süreçlerini asgari seviyeye indirmek
- Birimler arası işbirliğini artırmak
- Bürokrasiyi azaltarak iş akışı noktasında kolaylık sağlamak
- Çalışanları işletme ile ilgili bilgilendirmek
- İnsan kaynakları sistemlerinin çalışmasını hızlandırmak
- Çalışanların motivasyonunu artırmak
- Etkinlik ve verimliliği artırmak

2.3 Dijital İnsan Kaynaklarının Sakıncaları

Dijital insan kaynaklarının sağladığı faydaların yanında sakıncalarından da bahsetmek mümkündür. Örneğin internette yer alan insan kaynakları bilgileri, kullanıma kapalı diğer çalışanlar tarafından ulaşılma istenebilmektedir. Bir diğeri ise çalışanlara ait tüm bilgileri içerisinde barındıran bu sistemin virüs tehlikesi ile karşı karşıya kalmasıdır. Bunun önüne geçebilmek için insan kaynakları uzmanlarının çalışanlara ait verileri dosyalamaları ve sık sık yedeklemeleri gerekmektedir (Köroğlu, 2010:139-164).

2.4 Dijital İnsan Kaynakları Yönetimi İşlevleri

2.4.1 Dijital İnsan Kaynakları Planlama

İnsan kaynakları yönetiminin yapacağı ilk iş, işletmenin bugünkü ihtiyacını belirlemek ve gelecek ihtiyaçları konusunda tahminde bulunmaktır. Bu süreç oldukça dinamik bir süreçtir. İnsan kaynakları planlamasının doğru ve kapsamlı şekilde yapılabilmesi, farklı türdeki enformasyon sistemlerine ulaşılmasını ve bunların analiz edilmesini gerektirmektedir. Rekabetin arttığı günümüzde, işletmelerin ayakta kalabilmesi için teknolojik araçların kullanımı oldukça önemlidir. Örgütler insan kaynağı ihtiyaçlarını belirlemek için analize örgüt içerisindeki mevcut işgücü ve devam eden işlerin çıkarımını yapar (Bingöl, 2005:118).

Dijital ortama aktarılan bilgilerin planlama sürecinde doğru ve etkin bir şekilde kullanılabilmesi için şu özellikleri taşıması da gereklidir (Aksel vd., 2013:84):

- Güncellenmeye açık olmalıdır.
- Kolay ulaşılabilir olmalıdır.
- Güvenilir olmalıdır.
- Tam ve eksiksiz olmalıdır.
- Nitelikli ve anlaşılır olmalıdır.
- Maliyetleri karşılanabilir düzeyde olmalıdır.

2.4.2 Dijital İşe Alım

Dijital teknolojinin iş yaşamına girmesiyle insan kaynakları boyutunda büyük değişimler yaşanmıştır. Örgütlerin birçoğu değişim ile birlikte bu teknolojileri, işe alım için başvuran siteler veya kendi web siteleri aracılığıyla dâhil etmektedirler. Örgütlerin web sitelerinde iş başvuru formları bulundurmaları, personel alımlarında prosedürlerin çevrimiçi (online) olarak

yapabilmelerini sağlayacaktır. Bu sayede, başvuran adaylar zamandan tasarruf etmiş olup aynı zamanda birçok ilana başvurularına ve bu başvuruları aynı anda takip edebilme imkanına kavuşacaklardır (Güler, 2006:21).

İşe alım sürecinde hem firmalar hem de adaylar açısından birçok avantajdan söz edilebilir (Saldamlı, 2008:239). Bunlar işveren firma açısından;

- İstenilen bilgiye hızlı erişim
- Özgeçmişleri standart bir formda alma
- Gereksiz zaman kaybının önlenmesi
- Daha etkin ve verimli bir işe alım süreci
- Aday havuzunda oluşan genişleme

Adaylar açısından ise;

- Daha kolay firma seçimi
- Maliyetlerde azalma
- Başvuruda sırasındaki bilgileri anında değiştirebilme
- İş ararken aktif veya pasif kalabilme durumu (Saldamlı, 2008:239).

2.4.3 Oryantasyon Eğitimi Kavramı (İşe Alıştırma)

İşe alıştırma eğitimi olarak da bilinen oryantasyon, örgüt içerisinde alt kademeden üst kademeye kadar tüm personele uygulanabilmektedir. İşe alıştırma eğitimi, alınacak olan yeni bireylerin işe alındıktan sonra örgüt içerisindeki işleyiş hakkında en kısa sürede anlamalarını sağlamak için tasarlanan bir süreçtir. Buna rağmen bu süreç yalnızca işe yeni başlayan personel için değil, işinden uzun bir süre ayrı kalmış çalışanlar içinde uygulanabilir bir süreçtir. Bu anlamda oryantasyon eğitimi için yeni işe alınmış bir personel ya da iş yerinden herhangi bir nedenle uzak kalmış çalışanların, örgüt içerisine uyumlarını kolaylaştırmak üzere uygulanan eğitim sürecidir denilebilir (Topaloğlu ve Sökmen, 2003:3-4).

2.4.3.1 İşe Alıştırma Eğitiminin Önemi

Bir örgütü başarılı kılan en önemli etkenlerden birisi de yeni yeteneklerin örgüt içerisine dâhil edilmesidir. Oryantasyon eğitiminin bu süreçteki katkısı büyük önem arz etmektedir. Bu anlamda oryantasyon eğitimi işletme faaliyetlerini, örgütteki mevcut işin özelliklerini gibi kural ve politikaları çalışanlarına benimsetme amacı taşımaktadır. Bu eğitimle birlikte, çalışanların verimliliği artırılır ve performansları artar (Topaloğlu ve Sökmen, 2003:4).

2.4.4 İnsan Kaynakları Yönetiminde İşe Alım

Çalışacak personelin işe alım süreci, görev alacak olan personelin seçimi ve insan kaynaklarının diğer fonksiyonları açısından oldukça önemlidir. Bir örgütteki insan kaynaklarının verimliliği ve etkinliği, personel bulma sürecindeki başarıyla doğru orantılıdır. İşe alınacak personelin, niteliklere uygun olmaması, eğitim sürecinin uzamasına ve buna bağlı olarak maliyetlerin yükselmesine, motivasyonun düşmesine gibi olumsuz durumlara yol açabilmektedir (Barutçugil, 2004:257).

Günümüzde insan kavramının öneminin giderek artması örgütün her bir kademesinde, işinde uzman personel bulundurma zorunluluğu uygun olan personelin işe alınmasında oldukça önemlidir. İşletmenin faaliyetlerine uygun kalifiye elemanın zor bulunması, işe alım sürecinde hedeflere uygun olan personelin alımı için buna uygun yollar ile ilan edilmesi ve buna uygun başvuruların öncelikli alınmasını zorunlu kılmaktadır (Fındıkçı, 2009:167).

Personel bulma ve seçme süreci bir örgütteki en zor süreç olarak görülmektedir. Örgüte yön veren, başarı ve başarısızlığında ki en önemli güç olarak insan gücü karşımıza çıkmaktadır. Bu faktörün örgütün ihtiyaç ile hedeflerine uygun olması ve bunlar arasından en uygun personelin seçimi önem arz etmektedir. Bu denli önem arz etmesinin de bir sonucu olarak bazı örgütler bu süreç için alt birimler oluşturmaktadırlar (Sabuncuoğlu, 2005:78).

2.4.5 Elektronik Ortamda İşe Alım

İnternet kullanımının yaygınlaşmasıyla beraber işe alım süreçlerinde de büyük değişimler meydana gelmiştir. Dolayısıyla bu değişimler iş başvurusu süreçlerini de etkilemiştir. Çok daha önceki dönemlerde iş alım süreçleri gazete ilanı veya bireysel başvuru şeklinde olurken internetle birlikte web siteleri ve buna bağlı uygulamalarla yapılmaya başlanmıştır (Erel ve Yalçın, 2014:). Elektronik işe alım süreci üç aşamada ele alınmaktadır (Ulaştırın, 2014:128) bunlar:

➤ Adayları Çekme Aşaması

İşe alım yapacak olan örgütler, işe almadan önce insan kaynağını belirledikten sonra uygun pozisyon için ilan verirler. Burada amaç en uygun adaya ulaşmak olduğu için verilen ilanda işin tanımı ve başvuracak olan adaylarda bulunması gereken özellikler gibi bilgilerin belirtilmesi gerekmektedir.

➤ Adayları Değerlendirme ve Eleme Aşaması

İnternet kullanımının etkinliği örgütlerin daha çok sayıda adaya ulaşmalarını sağlamaktadır. Örgütler başvuran adaylarla internet üzerinden veya bire bir görüşebilmektedirler. Elemelere tabi tutulan adaylara olumlu veya olumsuz olarak dönüş yapılmaktadır.

➤ Uygun Adaylarla Bağlantı Kurma Aşaması

İşverenler, işe uygun olan adayı belirledikten sonra hızlı hareket etmelidirler. Çünkü seçilen adaylar arasından kalifiye bir aday olması birçok firmanın adaya olan ilgisini çekebilecektir.

Örgütler, elektronik işe alımda bir aday havuzu oluşturduktan sonra eleme işlemi yaparak adayları çeşitli test, sınav gibi vb. uygulamalara tabi tutarak en uygun adayı belirleyebilmektedirler (Nizamoğlu, 2018:16).

2.4.6 Dijital Performans Yönetimi

Dijital performans yönetimi, çalışanların ve yöneticiler için gerekli olan verilerin toplanması, analiz edilmesi ve bu raporların korunmasını içeren bir süreçtir. Performans değerlendirme sürecinin şeffaf, adaletli ve her aşamasının izlenebilir ve ulaşılabilir olması üst düzey performans açısından çok önemlidir (Aksel, 2013:90).

2.4.7 Dijital Ücretleme

Dijital ücretleme, işletmelerin ücretlemede esas alınacak olan verilerin dijital ortamlarda kayıt altına alınarak bu sistem üzerinden idare edilmesini ifade etmektedir. Özellikle bilgisayar teknolojisinin yaygınlaşmasıyla ücret yönetimi bu sistem üzerinden yürütülür hale gelmektedir (Aksel, 2013:91).

2.4.8 Dijital İş Değerleme

İş analizi sonucu ortaya konan iş tanımlarına bağlı olarak çıkartılan işin niteliklerine göre değerlemede kullanılacak faktörler ortaya konur. İş analizinde çıkartılan ölçekler kullanılarak yapılan iş değerlendirmelerinde; çıkan veriler bilgisayarlara girilir (Aksel, 2013:94).

2.4.9 Dijital Öğrenme

Elektronik öğrenme aynı zamanda bir uzaktan ve kendi kendine öğrenme yöntemidir. Bu anlamda ağırlıklı olarak elektronik ortamda bilgisayar kullanılarak öğrenme şeklidir (Erdal, 2004:60).

2.4.10 Dijital Endüstri İlişkileri

Endüstriyel ilişkiler işlevinin amacı, çalışanlara rahat ve huzurlu bir iş ortamı yaratmak, insan kaynakları hizmetlerinde rehberlik etmektir. İşe gelmeme problemlerinin çözülmesi, ödemelerle ilgili kuralların belirlenmesi, personeli maddi ve manevi sıkıntılarının gibi destek faaliyetlerini yerine getirilmesini yürütmektir (Tonus, 2002:32).

2.4.11 Dijital İşçi Sağlığı ve Güvenliği

İnsan kaynakları yönetiminin bir başka işlevi de sağlık ve güvenliktir. Bir örgütte hem sağlık konusu hem de güvenlik çalışan ve yönetici açısından da sorumluluk taşır. Burada amaç, çalışanların ruh ve beden bütünlüğünü korumak, çalışma sırasında ortaya çıkabilecek problemlerin önüne geçmek, emeklilik, sigorta primi, yıllık izin, doğum izni ve yardımı gibi sosyal hakları sağlamaktır. Bunları yürütmek için de insan kaynakları bilgi sistemlerinden faydalanmaktadır (Bayraktaroğlu, 2003:10).

2.5 Dijital İnsan Kaynakları Yönetiminde Bulut Bilişim

Bulut bilişim, internet servis ağındaki yazılım ve donanım araçlarıdır. En düşük seviyede güç kullanarak yada mevcut servis sağlayıcıları ile irtibata geçerek Minimum seviyede yönetim gücü harcayarak veya servis sağlayıcıları ile iletişime geçerek hızlı bir şekilde ücretlendirilen ve anlık erişim sağlayan bir yapıdır (Dokuz ve Çelik, 2017:317).

2.5.1 Bulut Bilişim Avantajları ve Dezavantajları

Bulut bilişimin sağladığı kimi avantaj ve neden olduğu dezavantajlarını şöyle sıralayabiliriz (Dokuz ve Çelik, 2017:319-320):

Avantajları:

- Yazılım ve donanım maliyetleri düşüktür.
- Performans açısından gelişmiştir.
- Güncellemeleri anlık yapabilmektedir.
- Depolama kapasitesi sonsuzdur.
- Veri güvenliği artırılmıştır.
- Dosya formatları uyumlu halde bulunmaktadır.
- Ücret ödemesi yoktur.

Dezavantajları:

- Bağlantı sabittir.
- Bağlantı hızındaki düşüklükten kaynaklı yavaşlamalar olabilmektedir.
- Güvenlik yönünden açıkları mevcuttur.
- Güncellemelerde hatalar meydana gelmektedir.

2.5.2 Türkiye’de Bulut Bilişim

Gelişmekte olan teknolojiye ve dijitalleşen iş ortamlarına uyum sağlamak artık iş dünyasının olmazsa olmazları arasına girmiştir. Örgütlerin yaşamlarını devam ettirebilmeleri için bilgi teknolojilerini ve bunun getirdiği dijital uygulamaları kullanmaları gerekmektedir. İnsan kaynağına yapılan yatırımlar, bu teknolojilerin kullanımını artırmakta ve yaygınlaştırmaktadır. Türkiye’deki işletmelerin çoğunun aslında bulut bilişim noktasında bilgi

eksikliği olduğu bilinmektedir. Bu anlamda da kendilerine sağlayacağı faydaları bilememekte, bilişimin sunduğu hizmetlerin hangilerinin kendilerine uygun olacağını öngöremedikleri için bu teknolojiyi kullanmayı tercih etmemektedirler. Ayrıca birçok işletme de bulut bilişimin güvenilirliği açısından temkinli davranmaktadırlar. Çünkü hem örgüt hakkındaki bilgilerin hem de çalışanlara ait bilgilerin dışarıdan herhangi bir sağlayıcının yönetiminde olmasının güvenlik problemlerini de beraberinde getireceğini düşünmektedirler. Buna rağmen bulut bilişimin geleneksel tarzdaki yönetim teknolojileri ile kıyaslandığında güven eksikliği olduğu kabul edilse de, artık bu türden sunulan hizmetlerin çeşitli yollar ile teminat altına alındığı belirtilmektedir (Göktaş ve Baysal, 2018:11).

SONUÇ

Teknolojik gelişmeler birçok alanda olduğu gibi insan kaynakları yönetiminde de değişimleri beraberinde getirmiştir. Teknolojik alandaki hızlı gelişmeler, rekabetin en üst seviyeye çıkması ve üretim metotlarındaki değişimler insan kaynaklarını da etkilemiştir. Başarılı olmak isteyen ve sürdürülebilirliği hedef alan işletmeler, mevcut insan kaynağını en iyi şekilde organize etmek için yoğun çaba gösterir duruma gelmiştir.

Bilgi teknolojilerinin yaygınlaşmasıyla birlikte, yönetim anlayışlarında değişim yaşayan işletmeler bir yandan da ekonomik hayatta rekabet edebilme unsuruyla karşı karşıya kalmışlardır. Bu anlamda işletmeler, yeni pazarlara ulaşabilmede bilgi ve teknolojinin getirdiği değişimleri ve gelişmeleri yakalama çabası içerisine girmişlerdir.

Çalışmada elektronik insan kaynakları yönetimini ve onu oluşturan öğelerin örgütler üzerindeki uygulamaları ele alınmıştır. Çalışan temin ve seçiminde dijital süreçlerden daha fazla yararlanıldığı, özellikle dijital işe alım, dijital öğrenme ve dijital performans yönetiminin daha çok öne çıktığı görülmektedir.

Günümüzde artık birçok işletme dijital işletmeye dönüşmüş durumdadır. Değişimin ana kaynağı olan bilişim teknolojileri, örgütlerdeki yönetim süreçlerinin yeniden yorumlanması ve tasarımı zorunlu hale getirmiş, örgütlerin yaşamlarını devam ettirebilmesi de yine bu bilişim teknolojilerine gösterdiği uyum ile doğru orantılı olduğunu ortaya çıkarmıştır. Dijitalleşme ve beraberinde getirdiği avantajlar da bilgi teknolojilerinin örgütler tarafından stratejik bir bakış açısı ile ele alınması zorunluluğunu açık ve net bir şekilde gözler önüne sermektedir.

Sonuç olarak, küreselleşmenin de etkisiyle rekabetin artık uluslararası bir boyutta seyretmesi, toplumsal, kültürel, ekonomik ve teknolojik değişimlerin sonuçlarına göre örgütlerin ayakta kalabilmesi ve bu değişimlere uyum gösterebilmelerini zorunlu kılmıştır. Örgütlerin insan odaklı olması, yine başarılı olmak ve rekabet etmek isteyen örgütler için insan kaynakları bölümünü çok daha önemli hale getirmiştir. Bu anlamda geçmişte sadece kayıt tutma ve çalışanların özlük işlerini yürütme gibi görevleri olan personel yönetiminin günümüzde artık örgüt için artı bir değer yaratan ve ona rekabet ortamında avantajlar sağlayan bir insan kaynakları fonksiyonu olarak karşımıza çıkmaktadır.

KAYNAKLAR

- Acar, N. (1999). İnsan Kaynakları Yönetimi, MPM Yayınları, Ankara.
- Aksel, İ. ve diğerleri (2013). Dijital İşletme, Cinius Yayınları, İstanbul.
- Akyüz, Ö. F. (2001). Değişim Rüzgarında Stratejik İnsan Kaynakları Planlaması, Sistem Yayıncılık, İstanbul.

- Aldemir C., Ataol, A., Budak, G., (2001). İnsan Kaynakları Yönetimi, Barış Yayınları, İzmir.
- Argon, T. ve Altay, E. (2000). İnsan Kaynakları Yönetimi, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Aykaç, B. (1999). İnsan Kaynakları Yönetimi ve İnsan Kaynaklarının Stratejik Planlaması, Nobel Yayınları, Ankara.
- Barutçugil, İ. (2004). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, Kariyer Yayınları, İstanbul.
- Bayındır, H. (2007). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminde Bilgi Teknolojilerinin Kullanımı: Teori ve Bir Uygulama, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yönetim Organizasyon Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Konya.
- Bayraktaroğlu, S. (2003). İnsan Kaynakları Yönetimi, Sakarya Kitabevi, Sakarya.
- Bilgin, L. ve diğerleri (2004). İnsan Kaynakları Yönetimi, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 1561, Açık öğretim Fakültesi Yayını No: 820, Eskişehir.
- Bingöl, D. (2005). İnsan Kaynakları Yönetimi, Beta Yayınları, 5. Baskı, İstanbul.
- Canman, D. (1995). Çağdaş Personel Yönetimi, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, Ankara.
- Colp, M. H. (2016). İşletmelerde Uygulanan İnsan Kaynakları Yönetiminde Veri tabanı Kullanımının Önemi, Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt:18, Sayı:2.
- Çoban, H. (1996). Bilgi Toplumuna Geçiş, DPT Yayınları, Ankara.
- Doğan, A. (2011). Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi ve Fonksiyonları, İnternet Uygulamaları ve Yönetim Dergisi, Cilt:2, Sayı:2.
- Dokuz, A. ve Çelik, M. (2017). Bulut Bilişim Sistemlerinde Verinin Farklı Boyutları Üzerine Derleme, Ömer Halisdemir Üniversitesi Mühendislik Bilimleri Dergisi, Cilt:6, Sayı:2.
- Eke, A. E. (1989). Personel Yönetimi Kavramının Önemi ve Kapsamı, Ankara Üniversitesi SBF Yayınları, Ankara.
- Erdal, M. (2004). Bilişim Teknolojilerinin Öğrenmedeki Yeri ve E-İnsan Kaynakları Yönetimi (E-HRM), E-Öğrenme: İnsan Kaynakları Eğitiminde Stratejik Dönüşüm, Alfa Basım Yayın Dağıtım, İstanbul.
- Erdil, O., Alpan, L., Biber, L., (2004). İnsan Kaynakları Uygulamalarında Örgütsel Performans Arasındaki İlişkileri Araştırmaya Yönelik Bir İnceleme, Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt:19, Sayı:2.
- Erel Özdemir, G. ve Yalçın, M. (2014). İletişimci Gözüyle İnsan Kaynakları Yönetimi, Mediacat Yayınları, İstanbul.
- Fındıkçı, İ. (2009). İnsan Kaynakları Yönetimi, Alfa Yayınları, İstanbul.
- Genç, Ç. (2016). E-İnsan Kaynakları Yönetiminde E-İşe Alım Süreci, Anadolu Üniversitesi E-Kurğu İletişim Bilimleri Fakültesi Dergisi, Cilt:24, Sayı:1.
- Göktaş, P. ve Baysal, H. (2018). Türkiye’de Dijital İnsan Kaynakları Yönetiminde Bulut Bilişim, Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt:23, Sayı:4.
- Güler, E. Ç. (2006). İşletmelerin E-İnsan Kaynakları Yönetimi ve E-İşe Alım Süreçlerindeki Gelişmeler, Ege Akademik Bakış Dergisi, C:VI, No:1.

- Karabulut, B. (2015). Bilgi Toplumu Çağında Dijital Yerliler, Göçmenler ve Melezler, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (21),11-23
- Keser, A. (2002). “Değişen Yönleriyle Personel Yönetimi: İnsan Kaynakları Yönetimi”, Uludağ Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C:4, Sayı:1.
- Koçel, T. (2001). İşletme Yöneticiliği, Beta Yayın Dağıtım, İstanbul.
- Köroğlu, Ö. T. (2010). Türkiye’de Personel Yönetiminden İnsan Kaynaklarına Geçişte Esneklik ve Memur Statüsü, Türk İdare Dergisi.sayı 469,139-164
- Mucuk, İ. (2001). Temel İşletme Bilgileri, Türkmen Kitabevi, İstanbul.
- Nizamoğlu, N. Ö. (2018). Personel Seçimi ve İş Bulma Sürecinde Sosyal Medya Kullanımının Rolü, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Tezsiz Yüksek Lisans Projesi, Denizli 2018.
- Öge, S. (2004). Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi (E-HRM)’nde İnsan Kaynakları Enformasyon Sistemi (HRIS)’nin Önemi ve Temel Kullanım Alanları. 3. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi, Eskişehir,109-117.
- Öğüt, A. (2001). Bilgi Çağında Yönetim, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Özgen, H. ve diğerleri (2002). İnsan Kaynakları Yönetimi, Nobel Kitabevi, Adana.
- Sabuncuoğlu, Z. (2000). İnsan Kaynakları Yönetimi, Ezgi Kitabevi, Bursa.
- Sabuncuoğlu, Z. (2005). İnsan Kaynakları Yönetimi, Alfa Yayınları, Bursa.
- Saldamlı, A. (2008). İnsan Kaynakları Yönetiminde Bilişim Teknolojisinin Kullanımına Yönelik Bir Araştırma, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Yıl:7, Sayı:13.
- Tonus, H. Z. (2002). İnsan Kaynakları Bilgi Sistemi, Anadolu Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt:XVIII, Sayı:1-2, Eskişehir.
- Topaloğlu, M. ve Sökmen, A. (2003). İşe Alıştırma (Oryantasyon) Eğitiminin Etkinliği ve İş Gören Performansı İlişkisi (Ankara’da Bir Uygulama), Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi.
- Torrington, D. ve Lavra H. (1998). Human Resource Management, Fourth Edition, Prentice Hall Europe, London.
- Ulaştıran, T. (2014). Elektronik İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları Kapsamında Elektronik İşe Alım ve Kariyer Sitelerinin Kullanımı: İSO 500 Büyük Sanayi İşletmesi Üzerinde Betimsel Bir Araştırma, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Wayne F. C. (1995). Managing Human Resources Management, Mc. GrawHill, USA.
- Yorgun, S. (2006). Küreselleşme Gerçek Mi Yoksa Masal Mı?, <http://isguc.org.tr>, 29.04.2020).