

## Dijital Dönüşümün Performans Yönetimine Etkileri 8

Zeynep Akkuş<sup>1</sup>

### Özet

Dijital dönüşüm, son yıllarda yapılan araştırmalarda hem akademik çevrelerde hem de iş dünyasında giderek daha fazla önem kazanan bir alan haline gelmiştir. Dijitalleşme, yalnızca işletmelerin rekabet gücünü artırmakla kalmayıp aynı zamanda toplumun ve ekonominin dönüşümünde de kritik bir rol oynamaktadır. İşletmelerin dijital dönüşüm süreçlerini tanımlayıp bu dönüşümü tamamlamaları zaman alabilmektedir. Bu süreçte, hem sistem altyapısının hem de çalışanların bu dönüşüme hazır hale getirilmesi büyük önem taşımaktadır.

Literatürde dijital dönüşümün güçlü bir model oluşturduğu vurgulanmakla birlikte, uygulama aşamasında işletmelerin çeşitli zorluklarla karşılaştıkları ve bazı eksikliklerin bulunduğu da gözlemlenmektedir. Özellikle dijital dönüşümün işletme performansı üzerindeki etkilerinin uzun vadede ortaya çıktığı, bu etkilerin somut çıktılarla değerlendirilmesinin ise zaman aldığı belirtilmektedir. Bu nedenle, dijital dönüşüm süreci yalnızca teknolojik bir değişim olarak değil, aynı zamanda stratejik bir yönetim ve kültürel adaptasyon süreci olarak da ele alınmalıdır.

### GİRİŞ

Salgın dönemiyle birlikte endüstriyel dünya hızlı bir dönüşüm sürecine girmiştir. Artan nüfusun ihtiyaçları da göz önünde bulundurulduğunda, dijital dönüşüm bir tercih ya da fırsat olmaktan çıkmış, işletmeler için bir zorunluluk haline gelmiştir. Üretim, organizasyon, insan kaynakları, tedarik zinciri, iş ortakları ve müşteriler başta olmak üzere işletmenin tüm paydaşları bu dönüşüm sürecinden etkilenmiştir. Her ne kadar bu değişim beraberinde

1 Dr., Bağımsız, zeynepbeyazyolakkus@gmail.com, ORCID: 0000-0003-1821-312X

verimlilik artışını getirirse de, pazar işleyişinde köklü değişiklikler yaratmıştır. (Plekhanov vd. 2022).

Dijital dönüşüm süreçleri, teknolojik gelişmelerle paralel olarak yeniliklerin merkezinde yer almaya başlamıştır. İşletmelerde süreçler ile hizmetler arasındaki ilişki, dijital değişimle birlikte yeniden şekillenmiştir. (Ismail vd. 2017). 1990'lı yıllarda bilişim teknolojilerindeki ilerlemeler, iş dünyasında ve işletme yapılarında önemli bir yer edinmiş; bunu takiben farklı sektörlerde dijitalleşme süreci başlamış ve bu süreç, iş modelleri ile ürün ve hizmet yapılarında köklü dönüşümlere yol açmıştır. Dijital dönüşüm, yalnızca teknolojik bir geçiş değil, aynı zamanda girişimcilik stratejilerini, pazarlama faaliyetlerini ve organizasyon yapılarını da kapsamlı bir biçimde etkilemiştir.

Dijital dönüşüm, işletmelere çeşitli olumlu katkılar sağlamakla birlikte, organizasyonel yapı ve iş modelleri üzerinde de önemli değişimlere yol açmıştır. Dijitalleşmenin ilk dönemlerinde daha çok bilgi işlem sistemlerine odaklanılmış; bu süreçte teknolojik ve organizasyonel gelişmeler ön planda tutulmuştur. Ancak son yıllarda, işletmelerin ihtiyaçlarının çeşitlenmesiyle birlikte yönetsel ve organizasyonel kavramlar daha fazla önem kazanmış ve ilgi görmeye başlamıştır (Vial, 2019). Özellikle sosyal medya platformlarının yaygınlaşması ve tedarik zincirlerinin yeniden yapılandırılmasıyla birlikte performans ölçümleme ve değerlendirme sistemleri de dönüşüme uğramıştır. Dijitalleşme süreci, sadece teknik sistemleri değil, aynı zamanda organizasyonel işleyişi ve insan kaynakları yapısını da doğrudan etkilemiştir. Bu süreçte çalışanların yetkinlikleri, uyum sağlama becerileri ve dijital becerileri daha fazla önem kazanmıştır (Akkuş, 2024, s.41-42).

Dijital dönüşümün en kritik aşamalarından biri, insan kaynaklarının bu sürece uyum sağlamasıyla başlamıştır. Özellikle salgın döneminde yaygınlaşan uzaktan çalışma sistemleri, çalışma biçimlerinde ve iş süreçlerinde radikal değişikliklere neden olmuştur (Akkuş, Z. 2024). İşletmeler bu yeni düzene uyum sağlarken, performans yönetimi sistemlerini ve çalışma modellerini de yeniden tasarlamak zorunda kalmıştır. Bugün birçok işletme, dijital dönüşümün etkilerini performans göstergeleriyle ilişkilendirerek ölçümleme yapmaya çalışmakta ve bu doğrultuda stratejik kararlar almaktadır.

### **Dijital Tarih Kavramı ve Literatür Taraması**

Dijital tarih dönüşümü kavramı, temelde ikili sayı sistemine dayanmaktadır. Özellikle Literatürde daha önce yapılmış çalışmalar bu alanda ışık tutmuştur. Bu sistem, 0 ve 1 sembollerinin kullanımıyla bilgilerin dijital olarak ifade edilmesini sağlar. İkili sayı sistemi, ilk kez 1679 yılında Alman

matematikçi ve filozof Gottfried Wilhelm Leibniz tarafından geliştirilmiş ve 1703 yılında yayımlanan ayrıntılı çalışmalarda yer almıştır. Bu gelişme, dijitalleşme sürecinin teorik temellerinin atıldığı dönüm noktalarından biri olarak kabul edilmektedir. Her ne kadar dijital dönüşüm kavramı günümüzde daha çok gündeme gelse de, kökenleri 1940'lı yıllara kadar uzanmaktadır. Özellikle 1959 yılında “dijital” terimi ilk kez sistematik biçimde kullanılmaya başlanmış ve bu tarihten itibaren dijital teknolojilere yönelik araştırmalar hız kazanmıştır. 1990'lı yılların sonu ve 2000'li yılların başı ise, dijital ürün ve hizmetlerin pratikte kullanılmaya başlandığı dönem olarak öne çıkmaktadır (Schallmo vd. 2017).

Perakende (mağazacılık) sektöründe dijital dönüşüm, 2000'li yılların başında kasalarda akıllı sistemlerin kullanılmaya başlanmasıyla ivme kazanmıştır (Aksu, 2018). Bu teknolojik yenilikler zamanla sadece satış noktalarıyla sınırlı kalmayıp, müşteri hizmetleri, stok yönetimi, tedarik zinciri ve genel işletme süreçlerine de entegre edilmiştir. Böylece dijitalleşme, işletmelerin verimliliğini artırmış, müşteri deneyimini dönüştürmüş ve rekabet avantajı sağlamıştır.

Tarihsel gelişimi ise şu şekilde sıralayabiliriz (Aksu, H. (2018)

- 17. yy (1679) Leibniz'in ikili sayı sistemi “0-1” yaklaşımı
- 18-19. yy Mekanik hesap makineleri ve bilgi depolama yaklaşımları
- 1947 Bell Laboratuvarı'nda ilk transistörün icadı
- 1950 İnternetin resmi başlangıç tarihi
- 1954 Kentucky, Louisville'de maaş bordrosu
- 1958 Jack Kilby ve Tom Yeargan'ın mikroçipi icat etmesi
- 1971 İlk mikrobilgisayar geliştirildi
- 1972 İlk dijital saat: PULSAR
- 1975 İlk dijital kamera: Steven Sasson tarafından icat edildi
- 1976 Apple I
- 1977 İlk ATM
- 1981 IBM PC – Microsoft işletim sistemi
- 1982 İlk ticari amaçlı CD
- 1989 Web tarayıcılı internet
- 1990'lı Yıllar İnternetin yaygınlaşması, cep telefonu cihazlarının kullanımı
- 1990–2000 İnternetin gelişimi – e-Devlet sistemleri

2000 Web 2.0 – Kullanıcı etkileşimli internet

2004 Facebook, YouTube, Wikipedia gibi sosyal platformların doğuşu

2010 Instagram, blockchain, kripto para, hücresel taşınma sistemleri

2020 Otonom etkileşim, yapay zekâ ve sanallaştırma

İşletmelerde dijital dönüşümün etkileri, hem kurumsal yapılar hem de çalışanlar açısından belirgin şekilde hissedilmektedir. Özellikle performans yönetimi ve eğitim gibi insan kaynakları uygulamalarında dijitalleşme, geleneksel yaklaşımların ötesine geçerek yeni bir bakış açısı kazandırmıştır. Dijital araçların iş süreçlerine entegrasyonu, çalışanların performanslarını daha görünür ve ölçülebilir hâle getirmiştir. Bu durum, hem değerlendirme kriterlerinin hem de beklentilerin yeniden şekillenmesine neden olmuştur. Performans kriterlerinde yaşanan değişim, teknolojik gelişmelerle paralel ilerlemiş; böylece çalışanlar adeta teknolojiyle yarışır bir noktaya gelmiştir.

Özellikle yapay zekâ destekli analiz araçları, veri odaklı performans ölçüm sistemleri ve çevrim içi eğitim platformları gibi uygulamalar, çalışanların yetkinliklerini geliştirmelerini ve potansiyellerini daha etkin biçimde ortaya koymalarını mümkün kılmıştır. (Demirkan vd. 2016). Dolayısıyla dijital dönüşüm, sadece teknolojik değil, aynı zamanda insan kaynağı açısından da stratejik bir değişim yaratmaktadır.

### **Dijital Dönüşümün Performans Yönetimi Üzerindeki Etkileri**

Günümüz iş dünyası, teknolojik gelişmelerin hızla ilerlediği dönemi yaşamaktadır. Bu sürecin en dikkat çeken yönlerinden birisi ise, dijital dönüşümün işletmelerin yapısal kültürel unsurlarını değişimi ve yeniden şekillendirmesidir. Dijital dönüşüm yalnızca teknik altyapının yenilenmesiyle sınırlı kalmayıp, aynı zamanda insan kaynakları uygulamalarında da köklü değişimleri beraberinde getirmiştir (Akkuş, 2024, s.32). Bu kapsamda en çok etkilenen alanlardan biri de performans yönetimi sistemleridir.

Performans yönetimi, çalışanların bireysel ve ekip düzeyindeki katkılarını değerlendirme, geliştirme ve yönlendirme amacı taşıyan stratejik bir insan kaynaklarının en önemli fonksiyonudur. Geleneksel işletmelerde yöntemlerde performans değerlendirmesi çoğunlukla yöneticilerin öznel yargılarına, yıllık değerlendirme döngülerine ve sınırlı veri setlerine dayanırken; dijitalleşme ile birlikte bu süreçler çok daha veri odaklı, dinamik ve şeffaf bir yapıya kavuşmuştur. Netlik önem kazanmıştır (Vial, 2019).

Yazılımlar sayesinde büyük veri analizleri, yapay zekâ destekli izleme sistemleri ve uzaktan sistemler sayesinde çalışanların performansı gerçek zamanlı olarak izlenebilmekte; geri bildirimler daha sık ve anlaşılır sistemler

gelmektedir. Hem çalışanların kendi gelişimlerini daha net görmelerini sağlamak hem de yöneticilere stratejik kararlar alabilme noktasında önemli avantajlar sunmaktadır. Dijital araçların sunduğu analiz kapasitesi, sadece çıktıları değil aynı zamanda süreçlere de odaklanmayı mümkün kılmakta; böylece çalışanların çaba, katılım ve gelişim eğilimleri daha adil bir şekilde değerlendirilebilmektedir. Uzaktan çalışma modellerinin yaygınlaşmasıyla birlikte performans yönetimi sistemleri de daha esnek, bireyselleştirilmiş ve hedef odaklı yapılarla yeniden yapılandırılmıştır (Akkuş, 2023, s. 17).

Dönüşüm beraberinde bazı zorlukları da getirmekte ve veri güvenliği, çalışanların dijital izlenme kaygısı, performansın ölçütlerle çok fazlalık değerlendirilmesi gibi unsurlar, sistemin etik ve psikolojik boyutlarını gündeme taşımaktadır. Bu nedenle dijital performans yönetimi sistemlerinin tasarımında sadece teknolojik yeterlilik değil, aynı zamanda etik duyarlılık ve insan odaklılık ilkeleri de göz önünde bulundurulmalıdır. İnsanlıktan uzak ve sisteme bağlı bir performans verimli olmamaktadır (Sayar, 2016). Dijitalin ölçümü ile insanın ölçümü farklılıklar göstermektedir. Dönüşüm sürdürülebilir ve çalışan motivasyonunu destekleyici bir şekilde hayata geçirilebilmesi için teknolojinin insan kaynakları stratejileriyle uyum içinde kullanılması gerekmektedir.

Dijitalleşme ile birlikte performans yönetimi önemli ölçüde gelişmiş ve dönüşüm geçirmiştir. Bu dönüşüm süreci, çalışanların uyum sağlamasını ve gerekli eğitimlerin verilmesini gerektirmiş; aynı zamanda işletmelerin büyüme ve gelişimine olumlu katkılar sağlamıştır. Dijital dönüşümün performans yönetimi üzerindeki etkileri ise;

- **Bilgiye Dayalı Performans Ölçümü**

Dijital dönüşümle birlikte bilgiye dayalı performans ölçüm yöntemlerinde önemli değişiklikler yaşanmıştır. Bu süreçte, performans ölçümlerinde farklı dijital araçlar ve sayısal veriler kullanılmaya başlanmıştır (Akdemir, 2009: 485). Teknolojinin iş süreçlerine entegre edilmesiyle birlikte görev ve iş tanımlarında da değişiklikler ortaya çıkmıştır.

Dijital sistemler üzerinden toplanan veriler analiz edilerek performans değerlendirmelerinde önemli bir rol oynamaya başlamıştır. Bilgiye dayalı performans ölçümünün en önemli avantajlarından biri, değerlendirmelerin kişisel yorumlara değil, objektif ve ölçülebilir verilere dayandırılmasıdır. Bu durum, performans yönetiminde daha adil ve şeffaf bir yaklaşımın benimsenmesini sağlamıştır.

- **Geribildirim Süreci Hızlanır**

Dijital dönüşüm sürecinde performans yönetiminin en önemli boyutlarından biri, geribildirim sürecinin hızlı ve verimli hale gelmesidir. Geleneksel performans sistemlerinde geribildirim genellikle dönemsel olarak yapılmakta, bazı işletmeler bu süreci sözlü gerçekleştirirken bazıları yazılı olarak yürütmektedir.

Ancak dijital platformlar sayesinde çalışanlara performanslarına ilişkin geribildirim anlık ve sürekli olarak sunulabilmektedir (Uyargil, 2009: 225). Bu sayede çalışanlar güçlü ve gelişime açık yönlerini zamanında fark ederek daha hızlı gelişim gösterebilmektedir. Ayrıca dijital araçlar üzerinden yapılan bu geri bildirimlerin hem çalışan hem de işletme tarafından kayıt altına alınması, şeffaflık ilkesini güçlendirmektedir. Böylece dijitalleşme, performans yönetimini daha şeffaf, sağlıklı ve etkileşimli bir hale getirmektedir.

- **Hedef Takibi Kolaylaşır**

Dijital dönüşümün performans yönetimine etkilerinden biri de hedef ve performans göstergelerinin takibinin kolaylaşmasıdır. Geleneksel performans sistemlerinde manuel olarak yapılan hedef belirleme ve takip süreçleri, dijital platformlar sayesinde anlık olarak güncellenebilir ve izlenebilir hale gelmiştir.

Bu durum, hem işletmeler hem yöneticiler hem de çalışanlar açısından hedeflerin daha ulaşılabilir, gerçekçi ve dinamik bir yapıya kavuşmasını sağlamaktadır. Hedeflerin belirlenmesi, takibi ve gerektiğinde revize edilmesi dijital sistemler aracılığıyla daha hızlı ve verimli bir şekilde gerçekleştirilebilmekte; bu sayede performans değerlendirmeleri daha ölçülebilir ve somut sonuçlara dayalı olarak yapılabilmektedir (Yenice, 2006: 122).

- **Çalışma Modellerindeki Değişimi ve Performans Değerlendirme**

Çalışma modellerinde yaşanan değişim, performans yönetimini doğrudan etkilemiş ve bu sürecin yapısını dönüştürmüştür. (Örücü, 2003). Geleneksel yöntemlerde performans değerlendirmeleri genellikle fiziksel ortamlarda verilen hedefler doğrultusunda yapılmakta, yöneticilerin gözlemleri ve kanaatleriyle desteklenerek sonuçlandırılmaktaydı.

Uzaktan çalışma, evden çalışma ve hibrit modellerin yaygınlaşmasıyla birlikte performans yönetiminin daha farklı, dijital ve veri temelli yöntemlerle yürütülmesi gerekliliği ortaya çıkmıştır. Bu yeni dönemde, çalışanların verimliliği yalnızca fiziksel varlıklarına değil; dijital veriler, görev tamamlama oranları ve diğer ölçülebilir kriterlere dayalı olarak değerlendirilmektedir.

Böylece performans yönetimi daha objektif, şeffaf ve ölçülebilir bir yapıya kavuşmuştur.

### • Kişiselleştirilmiş Gelişim Planları ve Eğitim

Dijital dönüşümün performans yönetimine olan olumlu etkilerinden biri, bireysel performans analizleri sonucunda çalışanların gelişim alanlarının belirlenerek ortaya konulmasıdır. Yapay zekâ ve veri analizlerindeki ilerlemeler sayesinde, bu veriler kayıt altına alınmakta ve ölçülebilir hale gelmektedir (Akkuş, 2024, s.33).

Böylece, kişiselleştirilmiş eğitim planları oluşturularak çalışanlara ihtiyaç duydukları anda rehberlik edilmekte; kariyer ve gelişim yolları daha etkin bir şekilde yönlendirilmektedir. Dijital araçlar sayesinde, bireysel ihtiyaçlara uygun eğitim programları daha butik ve organize şekilde planlanmakta ve bu eğitimlerin performansa etkisi net bir biçimde gözlemlenmektedir. Ayrıca, performans çıktılarının iyileştirilmesine yönelik eğitim planlamaları uzun vadeli perspektifle gerçekleştirilmektedir.

### Sonuç ve Değerlendirme

Dijital dönüşüm, performans yönetimi üzerinde çok boyutlu etkiler yaratan stratejik bir süreçtir. Özellikle dijitalleşme, işletmelerin hem yapısal özelliklerini hem de iç organizasyonel işleyişlerini geliştirerek performans ölçümleme ve geribildirim süreçlerinde belirleyici bir rol oynamaktadır. Performans hedeflerinin daha gerçekçi bir şekilde belirlenmesi ve bu hedeflerin ölçülebilir çıktılarla izlenmesi, dijital teknolojilerin sunduğu olanaklarla mümkün hale gelmiştir. İnsan kaynakları yönetiminin en kritik fonksiyonlarından biri olan performans yönetimi, dijitalleşme sayesinde daha güvenilir, sistematik ve şeffaf bir ölçüm sürecine kavuşmuştur. Bu durum, hem çalışanların bireysel gelişimini desteklemekte hem de işletmelerin stratejik karar alma süreçlerine doğrudan katkı sağlamaktadır.

Dijital dönüşüm süreçlerinin işletmelere birçok yenilik ve avantaj sağlamasının yanı sıra, beraberinde bazı zorluklar da getirdiği görülmektedir. Özellikle dijitalleşme sürecinde veri gizliliği ve çalışanların dijital sistemlere olan güveni, üzerinde titizlikle durulması gereken konular arasında yer almaktadır. Etik açıdan kritik önem taşıyan bilgilerin doğru şekilde depolanması, saklanması ve işlenmesi büyük bir sorumluluk gerektirmektedir.

Bu nedenle, performans yönetiminde kullanılan teknolojik altyapıların yalnızca işlevsel değil, aynı zamanda insan odaklı ve etik ilkelere dayalı olarak tasarlanması büyük önem taşımaktadır. Dijital performans sistemlerinin

güvenilir, şeffaf ve sürdürülebilir olabilmesi için teknoloji ve insan kaynakları uygulamalarının bütünleşmiş bir yapıda ele alınması gerekmektedir.

Bu açıdan değerlendirildiğinde aşağıdaki öneriler sunulabilir:

- **Dijital Performans Yönetiminde İnsan Odaklı Sistemi:** Dijital performans sistemlerinin insan odaklı bir yapıya dayandırılması, göz ardı edilmemesi gereken kritik bir unsurdur. Özellikle etik ve psikolojik açıdan çalışanların güvenini kazanabilecek şeffaf ve adil bir sistemin oluşturulması büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle, dijital performans yönetimi süreçleri tasarlanırken yalnızca teknolojik verimlilik değil, aynı zamanda çalışanların beklenti ve ihtiyaçlarını karşılayan, anlaşılır ve net bir yapının kurulması gerekmektedir. Sistemin şeffaflık ilkesine uygun biçimde yapılandırılması, çalışan memnuniyetini ve sistemin sürdürülebilirliğini artıracaktır.
- **Veri Güvenliği ve Mahremiyet Politikalarının Güçlendirilmesi:** Performans yönetiminin dijital ortamlarda ölçülmesinde, veri güvenliğinin sağlanması ve gizliliğin korunması büyük önem taşımaktadır. Çalışanların dijital takibinin şeffaf ve etik ilkelere uygun ortamlarda gerçekleştirilmesi, güvenli bir sistemin temelini oluşturur. Özellikle çalışanlar arasında güven duygusunun korunması ve mahremiyetin ihlal edilmemesi, performans değerlendirme sürecinin sağlıklı işlemesi açısından kritik bir rol oynamaktadır. Performansa ilişkin verilerin dijital ortamda doğru şekilde depolanması ve yetkisiz erişimlere karşı korunması, hem çalışan memnuniyetini hem de sistemin sürdürülebilirliğini artıracaktır. Bu bağlamda, güvenli ve etik temellere dayanan dijital performans sistemleri, kurumların insan kaynakları yönetiminde güçlü bir yapı kurmalarına katkı sağlayacaktır.
- **Sürekli Eğitim ve Uyum Programları:** Performans yönetim sisteminin dijital ortama taşınmasıyla birlikte, çalışanlara yönelik eğitimlerin önemi daha da artmıştır. Dijital dönüşümün beraberinde getirdiği yeni araçlara adaptasyon sürecinde, tüm çalışanlara sistemin işleyişi, kullanımı ve performans çıktılarının değerlendirilmesi konularında kapsamlı eğitimler verilmesi gerekmektedir. Dijital performans sistemlerinin etkin ve doğru şekilde kullanılabilmesi için eğitimlerin düzenli, planlı ve sistematik biçimde yürütülmesi büyük önem taşımaktadır. Aksi halde, sistem kullanımında ortaya çıkabilecek hatalar, performans değerlendirmelerinde yanlış sonuçlara yol açabilir. Bu nedenle, dijital performans sisteminin başarıyla uygulanabilmesi için çalışanların dijital okuryazarlık düzeylerinin artırılması ve sürekli desteklenmesi gereklidir.

- **Performans Yönetiminde Esneklik Çalışma Modelleri:** Yeni çalışma modellerinin ortaya çıkışıyla birlikte, performans yönetiminin de bu modellere paralel olarak esneklik kazanması ve yeniden yapılandırılması gerekmektedir. Özellikle esnek, uzaktan veya hibrit çalışma biçimlerine uygun performans değerlendirme kriterlerinin belirlenmesi büyük önem taşımaktadır. Bu doğrultuda, hedeflerin belirlenmesi, görev dağılımları ve ekip içi işleyişin, çalışma modeline uygun şekilde planlanması ve analiz edilmesi gereklidir. (Akkuş, 2024, s.31). Çalışma şekli değiştikçe, performans göstergelerinin de bu yeni yapıya bütünleşmiş edilmesi, sistemin etkinliğini ve adillliğini artıracaktır.
- **Performans Sisteminin Yeniden Düzenlenmesi ve Analizi:** Performans yönetim sistemlerinin dijital dönüşümle birlikte yeniden yapılandırılması, hedeflerin (KPI'lar), performans göstergelerinin ve puanlama sistemlerinin güncellenmesini zorunlu kılmaktadır. Özellikle hedef belirleme aşamasında, işletmelerin teknolojik altyapısı, dijital sistem kullanımı, satış hacmi, pazarlama stratejileri ve müşteri geri bildirimleri gibi çok yönlü faktörler dikkate alınmalıdır. Dijitalleşmenin sunduğu olanaklarla, bu alanlara yönelik daha gerçekçi, ölçülebilir ve güncel performans hedefleri oluşturulabilir. Oluşturulan hedeflerin sağlıklı bir şekilde takip edilebilmesi ve değerlendirilmesi için ise performans verilerinin dijital, güvenilir ve şeffaf platformlarda işlenmesi büyük önem taşımaktadır. Bu yaklaşım, hem performansın doğru ölçülmesini hem de çalışanlara yönelik daha adil bir değerlendirme yapılmasını mümkün kılacaktır.

Sonuç olarak değerlendirildiğinde, dijital dönüşüm ve teknolojik gelişmeler, işletmelerin vizyonlarını ve stratejik hedeflerini yeniden gözden geçirmelerini zorunlu kılmaktadır. Bu bağlamda, performans yönetim sistemlerinin dijitalleşme doğrultusunda güncellenmesi, hem organizasyonel verimliliğin artırılmasına hem de çalışan performansının daha objektif şekilde değerlendirilmesine olanak tanımaktadır. Hedeflerin gelişen koşullara uygun olarak revize edilmesi, sistemin etkinliğini artırmakta; performans yönetiminin sağlıklı bir şekilde yürütülmesi ise çalışanlar arasında pozitif rekabet ortamı oluşturarak verimliliği yükseltmekte ve işletme kârlılığına doğrudan katkı sağlamaktadır.

## Kaynakça

- Aksu, H. (2018). Dijitopya-Dijital Dönüşüm Yolculuk Rehberi. *Pusula 20 Teknoloji ve Yayıncılık A.Ş.*, 1. Baskı, İstanbul
- Akdemir, Ali (2009), İşletmeciliğin Temel Bilgileri, Ekin Yayınları, Bursa.
- Akkuş, Z.(2024).İşletmelerde Yeni Nesil İnsan Kaynakları Yönetiminde Dijital Dönüşüm Değerlendirmesi: Bilge Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 8(2), 41- 42
- Akkus, Z. (2023). *Özel Sektörde Norm Kadro Uygulamaları Üzerine Nitel Bir Araştırma*(Yayımlanmamış doktora tezi).Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Akkus, Z. (2025). İşletmelerde Dijital Dönüşümün İş Modelleri Üzerinde Etkisinin Değerlendirilmesi. İktisadi Ve İdari Yaklaşımlar Dergisi, 7(1), 88.
- Akkus, Z. (2024). Uzaktan Çalışma Yöntemi ve Bireysel Sosyalleşme: Çalışanların İş Ortamında Sosyal İlişkileri Üzerine Bir İnceleme. Yalvaç Akademik Dergisi, 9(2), 155
- H. Demirkan, J.C. Spohrer & J.J. Welser. (2016). “Digital Innovation and Strategic Transformation,” *IEEE IT Professional*, 18(6), 10–12.
- Plekhanov, D., Franke, H., & Netland, T. H. (2022). Digital transformation: A review and research agenda. *European Management Journal*.
- Örücü, Edip (2003), Modern İşletmecilik, 3. Baskı, Gazi Yayınları, Ankara.
- Ismail, M. H., Khater, M. & Zaki, M. (2017). Digital business transformation and strategy: What do we know so far. *Cambridge Service Alliance*, 10(1), 10-12
- Uyargil, Cavide (2009), “Performans Değerlendirme”, İnsan Kaynakları Yönetimi, Cavide Uyargil vd., 4. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul, s.225
- Vial, G. (2019). Understanding digital transformation: A review and a research agenda. *The journal of strategic information systems*, 28(2), 110
- Schallmo, D., Williams, C. A. & Boardman, L. (2017). Digital transformation of business models—best practice, enablers, and roadmap. *International journal of innovation management*
- Sayar, M. (2016). Akıllı İş Süreç Yönetimi (Intelligent Business Process ManagementIBPM) ile Pazarlama. Kocaeli, Altın Kalem Yayınları
- Yenice, Ebru (2006), “Kamu Kesiminde Performans Değerlendirmesi”, Maliye Dergisi, Sayı 150, Ocak-Haziran, s.122