



TOPLUM 5.0 VE İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ İLİŞKİSİ THE RELATIONSHIP BETWEEN SOCIETY 5.0 AND HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

Selda KAÇIK¹, Ebru AYKAN²



1. Yüksek Lisans Öğrenci, Kayseri Üniversitesi,
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü,
kacikselda@gmail.com,
<https://orcid.org/0000-0003-1354-8086>
2. Prof. Dr., Kayseri Üniversitesi Uygulamalı
Bilimler Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi
Bölümü, ebruaykan@kayseri.edu.tr,
<https://orcid.org/0000-0003-3537-5235>

Öz

Günümüzde, her geçen gün önemi artan Bilgi Toplumu'nun Süper Akıllı Toplum'a dönüşümü gerçekleşmektedir. Süper Akıllı Toplum, kısaca Toplum 5.0 olarak adlandırılmaktadır. Toplum 5.0, insanların teknoloji ile ilişkisinden en üst düzeyde verim alındığı bir toplum modeli olarak yorumlanmaktadır. Öyle ki, bir toplumu teknolojiyen en iyi şekilde faydalanmaya hazırlarken geliştirilebilecek strateji, nitelikli insan kaynağına duyulan ihtiyacı gidermektedir. Bunun için ise, karşı karşıya olduğumuz bu yeni dönemde, doğru bir insan kaynakları yönetimi (İKY) süreci uygulamak gerekmektedir. Toplum 5.0'a İKY açısından bakıldığında ise, dijitalleşmenin getirdiği işgücü piyasasındaki değişimlerin önemli sorunlara yol açabileceği görülmektedir. Toplum 5.0'ın beraberinde getirdiği yeniliklerin yanı sıra örgüt ve bireylerin bu teknolojiyi kullanabilir, uygulayabilir ve geliştirebilir niteliklere sahip olması gerekmektedir. Bu noktada bu çalışmanın amacı, Toplum 5.0 ve İKY ilişkisini açıklamaktır. Diğer yandan Toplum 5.0'ın hayata geçirilmesinde İKY'nin eş zamanlı olarak gelişim göstermesi gerekmektedir. Bu çalışma ile bu konuda farkındalık oluşturmak da hedeflenmektedir.

Anahtar Kelimeler: *Toplum 5.0, Süper Akıllı Toplum, İnsan Kaynakları Yönetimi, İKY.*

Abstract

Today, the Information Society, whose importance is increasing day by day, is being transformed into a Super Smart Society. Super Smart Society is briefly called as Society 5.0. Society 5.0 is interpreted as a model of society in which the relationship of the people with technology is maximized. In fact, a strategy that can be developed while preparing a society to make the best use of technology is to meet the need of the qualified human resources. Thus, it is required to apply a correct human resources management (HRM) process in this new period we are facing. Considering the Society 5.0 from the perspective of HRM, it is seen that the changes in the labour market caused by the digitalization may lead to significant problems. In addition to the innovations caused by the Society 5.0, it shows that the organizations and individuals should have the qualities to use, apply and develop this technology. At this point, the purpose of this study is to explain the relationship between Society 5.0 and HRM. On the other hand, HRM should make progress simultaneously for the implementation of Society 5.0. With this study, it is aimed to raise awareness on this issue.

Keywords: *Society 5.0, Super Smart Society, Human Resource Management, HRM.*

Makale Türü Article Type
Araştırma Makalesi Research Article

Başvuru Tarihi Application Date
08.04.2021 04.08.2021

Yayına Kabul Tarihi Admission Date
12.05.2022 05.12.2022

DOI
<https://doi.org/10.30798/makuiibf.911878>

EXTENDED SUMMARY

Research Problem

The aim of this study is to explain the relationship between Society 5.0 and Human Resource Management and to create an awareness that HRM should develop simultaneously in the implementation of Society 5.0.

Research Questions

In this study, since the resources related to the concept of Society 5.0, which has just begun to be researched, are limited, its relationship with HRM was examined after the conceptual framework of Society 5.0 was explained. In this context, researches have been made based on the literature review. In this regard, in addition to publications and news sources on official websites, national and foreign scientific articles and theses were used by using the keywords specified in the abstract on electronic databases such as the National Thesis Center, Google Scholar, Google Books, Dergipark, etc.

Literature Review

In this study, since the resources related to the concept of Society 5.0, which has just begun to be researched, are limited, its relationship with HRM was examined after the conceptual framework of Society 5.0 was explained. In this context, researches have been made based on the literature review. In this regard, in addition to publications and news sources on official websites, national and foreign scientific articles and theses were used by using the keywords specified in the abstract on electronic databases such as the National Thesis Center, Google Scholar, Google Books, Dergipark, etc.

Methodology

Qualitative research method was used in this study. The study is structured as a research paper based on literature review, which is widely used in the Social Sciences. After explaining the concept of Society 5.0 in the study, its relationship with HRM was examined.

Results and Conclusions

With the implementation of Society 5.0, which is the fifth period of the industrial history, technology has begun to be used for the benefit of humanity. A human-oriented society is aimed for a more prosperous world order. The previous period, Industry 4.0, besides the technological benefits it provided, also caused some disadvantages in terms of employment and qualified workforce. At this point, it is seen that the goals of Society 5.0 and the digital transformation realized in the field of human resources management are directly related. Therefore, some regulations in the field of HRM should be made in order not to repeat the problems that emerged in the past in this new period. Digitization causes the workforce profile to change. Today, working groups are expected to consist of individuals who can take on new tasks and roles, adapt to the new working order and are open to change. In this way, it is aimed to increase the competitive advantage in terms of both employees and organizations in digital transformation. In this direction, some strategies should be developed in the field of HRM in order to achieve organizational, individual and social goals. It is important in this new period to increase the

capacity, productivity and competence of employees by preparing an appropriate HRM planning process. In this study, the relationship between the concept of Society 5.0 and HRM is discussed. First of all, by including conceptual information, the intersection points of Society 5.0 and HRM are emphasized. In the study, it is also aimed to create an awareness that HRM should develop simultaneously in the implementation of Society 5.0. The importance of the study is that it contributes to the literature on the concept of Society 5.0, which has just begun to be researched. On the other hand, this study aims to reveal the concept of Society 5.0 and its relationship with HRM in theory. The changes to be experienced with Society 5.0 will contribute to the productivity increase in terms of the organization and employees with the new tasks that HRM will assume in this process.

1. GİRİŞ

Sanayileşmenin başlangıcından günümüze dek gerçekleşen bütün teknolojik değişimler ve yenilikler sanayi alanında paradigma değişimlerine neden olmuştur. Bu paradigma değişimleri literatürde “Endüstriyel Devrimler” olarak açıklanmaktadır. Teknolojinin de etkisiyle son zamanlarda hızlı bir şekilde geliştiği görülen endüstri devrimleri özelliklerine göre 4 grupta sınıflandırılmaktadır. Endüstri devrimlerinin kısaca, Endüstri 1.0 (Mekanizasyon), Endüstri 2.0 (Elektrifikasyon), Endüstri 3.0 (Elektronik ve Otomasyon) ve Endüstri 4.0 (Dijitalizasyon) olarak adlandırıldığı görülmektedir (Shamim, Cang, Yu, Li, 2016). Endüstri 4.0 üzerine kurgulanan Toplum 5.0 ise, daha çok insan odaklı yaklaşımlar içermektedir. Bu dönemin, diğer dönemlerin adlandırılmasından farklı olmasının, Endüstri 5.0 değil de Toplum 5.0 olarak adlandırılmasının, sebeplerinden biri sosyal hayat ile teknolojinin uyumunun sağlanmasıdır (Okan Gökten, 2018).

Toplum 5.0 ile hedeflenen insan merkezli teknolojinin tüm dünyada uygulanabileceği ve toplumsal sorunların çözümüne küresel çapta katkıda bulunabileceği umulmaktadır. İnsanların bilgi ve iletişim teknolojilerini sıklıkla kullandığı, içinde bulunduğumuz Covid-19 pandemisinde, hem sağlık hem de eğitim alanlarında yapay zekânın kullanımı da büyük ölçüde artmıştır. Hayatımızın neredeyse tamamına yerleşen teknolojik gelişmelerin beraberinde getirdiği sorunlara çözüm üretmek için insan kaynağının niteliğini artırarak hazırlıklı olmak gerekmektedir. Bu da İKY’de bireylerin sürekli öğrenerek, yaratıcı ve yenilikçi olarak değişime uyum sağlamasıyla gerçekleştirilebilmektedir (Misbah ve Budiyanto, 2020).

Bu çalışmada, henüz araştırılmaya başlanmış Toplum 5.0 kavramı hakkında bilgilere yer verilerek, bu kavramın İKY ile ilişkisi incelenecektir. Bu konuya ilişkin yapılan çalışmaların sınırlı sayıda olması sebebiyle, Toplum 5.0 ve İKY’nin ilişkisini teorik olarak genel hatlarıyla açıklayan bu makalenin ilgili alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Çalışmada, öncelikle kısaca kavramsal bilgiler açıklanacak, ardından İKY açısından değerlendirilmesi yapılacaktır.

2. TOPLUM 5.0 KAVRAMI

Gelişen teknoloji ile akıllı endüstriyi ifade eden Endüstri 4.0’ın, kendinden önceki üç devrimden farklı olduğu vurgulanan üç özelliği (hız, genişlik ve derinlik, sistem etkisi) bulunmaktadır (O.Z. Fırat ve S.Ü. Fırat, 2017). “Endüstri 4.0, yönetim ve mühendislik literatüründe ortaya çıkan” (Yıldırım, 2020) bir kavram iken, “hizmetlerin interneti” (Hermann, Pentek, Otto, 2016), “büyük veri, veri madenciliği, bulut bilişim” (Y. Wang, Ma, Yang, K.S. Wang, 2017) “nesnelerin interneti, siber-fiziksel sistemler, ve akıllı fabrikalar” (J.W. Strandhagen, Alfnes, J.O. Strandhagen, J.O., Vallandingham, 2017) gibi temel bileşenlere sahiptir. Günümüzde, Endüstri 4.0 kavramı ve anılan özellikleri araştırmalara konu olmaya devam etmekte ve hâlâ tartışılmaktayken, Japonya Toplum 5.0 kavramı ile adından söz ettirerek öne çıkmaktadır (Saracel ve Aksoy, 2020). Toplum 5.0 kavramı, ilk kez 2015 yılında Japonya’da siyasi bir

girişimde ortaya atılmışken (Harayama, 2017), Almanya'nın Hannover kentinde yapılan 2017 CeBIT Bilişim Fuarı'nda Japonya Başbakanı Shinzo Abe'nin Toplum 5.0 kavramını bilgi toplumunun bir sonraki aşaması olarak açıklamasıyla kayıtlara geçmiştir (Granrath, 2017).

Japonya İş Federasyonu (Keidanren)'nun 2016 yılında yayınladığı çalışmada Toplum 5.0 tüm yönleriyle açıklanmıştır. İlk insandan günümüze dek olan süreçte endüstriyel devrimlere toplumsal açıdan bakıldığında beş farklı evreden söz edilmektedir. Buna göre;

- Birinci Endüstri Devrimi (Avcı Toplum), avcı-toplayıcı insan gruplarının doğa ile uyumunu,
- İkinci Endüstri Devrimi (Tarım Toplumu), uluslaşmanın olduğu insan gruplarının tarımsal faaliyetlerini,
- Üçüncü Endüstri Devrimi (Sanayi Toplumu), seri üretim yapan toplumun sanayileşmesini,
- Dördüncü Endüstri Devrimi (Bilgi Toplumu), bilgi ağları ile katma değer sağlayan bir toplumu,
- Beşinci Endüstri Devrimi/Toplum 5.0 (Süper Akıllı Toplum) ise teknolojiyi toplum yararına yardımcı bir araç olarak kullanabilen akıllı bir toplumu açıklamaktadır.

İnsanlık tarihinin beşinci ve günümüz için son dönemini ifade eden Toplum 5.0 felsefesi dördüncü endüstri devriminin üzerine kurgulanmıştır. Toplum 5.0, insan merkezli bir toplumu ve teknolojinin insanlığın faydasına kullanılmasını ifade etmektedir (Harayama, 2017). Toplum 5.0'ın amacı, toplumun teknolojik gelişmelerle uyumunu sağlamaktır (Okan Gökten, 2018). Diğer bir deyişle, teknolojik gelişmelerden faydalanarak ortaya çıkan sosyal sorunları dengelemeyi, ekonomik büyümeyi gerçekleştirmeyi ve insanların yaşamlarından sonuna kadar keyif aldığı bir toplum oluşturmayı amaçlamaktadır (Hendarsyah, 2019). Toplum 5.0, bireylere odaklanan yeni ekonomi ve toplumu hedeflemekte olup, bu hedefleri aşağıdaki şekilde belirtmek mümkündür (Keidanren, 2016):

a. Bireysel Reform: Bireylerin gücünü artırmak için dezavantajlı gruplarda dâhil olmak üzere tüm bireylerin sağlıklı ve rahat yaşayabilmesi ve her bireyin arzu ettiği yaşam tarzını gerçekleştirebilmesi için bireysel reformun gerçekleştirilmesi.

b. Şirketlerin Reformu: Yeni değerler sağlamak için iş modellerinin reformu ve dijitalleştirilmesi ile verimliliğin artırılması, inovasyon ve küreselleşmeyi teşvik ederek yeni ekonomi ve toplumun oluşturulması.

c. Sosyal Sorunların Çözümü: Daha iyi bir gelecek oluşturma amacıyla ülkelerin azalan nüfus, hızlı yaşlanan toplum ve doğal afetler gibi sorunlarının çözümü ve bu yolda gayret gösterilmesi. Böylelikle yeni şirketlerin ve hizmetlerin denizaşırı genişlemesi sayesinde sorunların çözülmesine küresel çapta katkı sağlanması.

Toplum 5.0'ın bu hedefleri incelendiğinde, yaşam standartlarında yükselişin gerçekleşeceği bir dönemi işaret ettiği görülmektedir. Son zamanlarda insanlar verimliliğe odaklanmak yerine bireysel ihtiyaçlarının karşılanması ve sorunlarının çözülmesine vurgu yapmaktadırlar. İnsanlar, cinsiyet, ırk, milliyet vb. gibi bireysel olarak kurulan baskılardan ve düşünce biçimlerinden dolayı yabancılaşma durumlarından uzak yaşamalıdır. Aynı zamanda terör, felaket ve siber saldırılar gibi endişelerden kurtulmalı, işsizlik ve yoksulluk içinde olmamalıdır. Bu sebeple, Toplum 5.0'ın hedeflerinin gerçekleştirilmesiyle herkesin her an, her yerde, güvende ve rahat yaşayacağı bir toplumun oluşturulması mümkün olacaktır (Nakanishi, 2019).

Özetle, Toplum 5.0 ile gerçekleştirilecek yeni ekonomi ve toplum, hem siber hem de fiziksel alanlarda güvenli ve emniyetli, küresel çevre sorunlarının çözümüne katkıda bulunan, yaşlı bireyler ve kadınlar da dâhil olmak üzere her bireyin aktif olarak katılabileceği ve nüfusun ve endüstriyel rekabet gücünün azalmasından rahatsız olan akıllı bir toplumu ifade etmektedir (Keidanren, 2016).

Endüstri devrimleri sırasıyla avcı, tarım, sanayi ve bilgi toplumu gibi kavramlarla ifade edilirken Endüstri 4.0'ın üzerine kurgulanan Toplum 5.0 kavramı ise “süper akıllı toplum” ifadesiyle literatüre geçmiştir (Harayama, 2017). Süper Akıllı Toplum, insanın teknoloji ile işbirliğinin yüksek düzeyde olduğu ve teknolojinin tehdit olarak algılanmayıp toplum yararına kullanıldığı bir dönemin başlangıcıdır.

Toplum 5.0, büyük ölçüde Endüstri 4.0'a benzese de Endüstri 4.0 üretim odaklı gelişmeler gösterirken, Toplum 5.0 insan odaklı bir dönüşüm içerisinde yaşam kalitesi, sosyal sorumluluk ve sürdürülebilirliği artırmayı hedeflemektedir. Toplum 5.0, temelde, gelişmiş bir hizmet platformuna dayanan refah bir toplumsal altyapı sağlamaya çalışmaktadır (Önday, 2019).

Diğer taraftan Toplum 5.0'ın fayda yaratacak hedeflerinin yanında dijitalleşme ve toplumsal yapıda gelişme göstermeye dair birtakım engellerin olduğu açıklanmaktadır. Engellerin ortadan kaldırılması ve Toplum 5.0'ın uygulanabilirliği insanların işbirliği içinde olmasına bağlıdır. Bu engeller;

- Toplumsal direnç,
- Kalifiye personel eksikliği,
- Sosyo-politik engeller,
- Hukuk sistemindeki engeller,
- Teknolojik engeller olarak sıralanabilir (Keidanren, 2016).

Bu engeller incelendiğinde Toplum 5.0'ın beraberinde istihdam sorunu kaygısını gündeme getirdiği görülmektedir (Domalewska, 2019). Çalışanların yaptığı işleri akıllı teknoloji ile yapabilir hale gelmek işgücünü doğrudan etkilemektedir. Bu süreçte önemli olan teknoloji ile istihdamı azaltmak değil teknolojiyi toplum yararına kullanabilmektir.

Okan Gökten (2018)'e göre Toplum 5.0 ile maliyet kapsamında da önemli değişimler gerçekleşecektir. Hayatımızın neredeyse her alanında sıklıkla kullandığımız teknolojilerle *Toplum 5.0'da, örneğin evlerimizdeki buzdolapları mevcut malzemelerin listesini tutabilmekte ve bunlarda azalma olduğunda internet yardımıyla markete sipariş verebilmektedir. Veya kişinin eve gitmek üzere aracına binip kontağı çalıştırmasıyla birlikte aracın eve kaç dakikada gidileceğini hesaplayarak buna göre evin kişinin beklentilerine uygun hale getirilmesini (evin sıcaklığının ayarlanması, mikrodalgadaki yemeğin ısıtılması, kahvenin pişirilmesi v.b.) sağlayabilmektedir* (Okan Gökten, 2018).

Toplum 5.0 ile başlayan yeni dönem ile birlikte, robotların işgücüne daha fazla dâhil olması, zamanla işgücü piyasasında ciddi değişimler meydana getireceğini ve insan kaynağının doğru yönetilmesinin önemini daha da artıracaklarını göstermektedir. Bu dönemde insanın gelişen teknoloji karşısında varlığını koruyarak ilerleyebileceği ve hatta yenilikleri toplum yararına çevirerek yönetebileceği bir dünya düzeni hedeflenmektedir. Bu noktada, daha çok insan odaklı olan bir dönemin içerisinde İKY'nin nasıl değişeceği ve yeni dönemin hedefleri doğrultusunda teknolojiyi ne derece etkin ve verimli kullanacağı sorusu akıllara gelmektedir. Dijitalleşme ile büyüyen toplumun işsizlik kaygısını yeni insan kaynakları uygulamalarıyla hafifletmek mümkün olabilir.

3. TOPLUM 5.0 VE İKY'NİN İLİŞKİSİ

İKY, örgütün insan kaynakları ihtiyacını belirleyerek bu ihtiyaçları gidermek için hem örgüt hem de çalışan açısından en iyi verimin sağlanacağı uygulamaların gerçekleştirildiği bir süreç olup, finans, üretim ve pazarlama gibi örgütün amaçlarına ulaşmasına katkı sağlayan işletme fonksiyonlarından biridir. İKY küreselleşmenin de etkisiyle işletmelerin en önemli temel taşlarından biri haline gelmiştir. Dessler vd. (2002), geçmişten günümüze İKY sürecini dört aşamada açıklamaktadır:

“1. Aşama: İdari İşler Yönetimi

2. Aşama: Personel Yönetimi

3. Aşama: İnsan Kaynakları Yönetimi

4. Aşama: Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi” (aktaran Özgen ve Yalçın, 2015).

İKY'nin geçirdiği süreçlere ek olarak teknolojinin gelişmesiyle birlikte yeni bir yönetim kavramının daha literatüre eklendiği görülmektedir. Endüstri 4.0 döneminde gerçekleşen teknolojik gelişmeler sonucunda ortaya çıkan İK 4.0 kavramı, İKY'yi daha etkili bir hale getirme amacı gütmektedir (Hecklau'dan aktaran Filizöz ve Orhan, 2018).

İK 4.0 ile başlayan dijital dönüşüm işletmelerde yönetim biçimini doğrudan etkilemektedir. Malhotra (2017)'ya göre daha iyi koşullarda çalışma imkânı vadeden İK 4.0;

- İş yerinde öğrenmeyi artırma,

- Verimlilik artışı,

- İşletmelerin rekabet üstünlüğü sağlaması,
- Veri güvenliği ve şeffaflık,
- Akıllı işe alım,
- Eleme ve mülakat süreçlerinde yapay zekânın kullanımı,
- İşe alım ve oryantasyon aşamalarında iyileştirmeler gibi önemli yararlar sağlamaktadır.

Teknolojik gelişmeler, işgücü piyasası ve küreselleşme gibi birçok etken her alanda olduğu gibi İKY alanında da önemli etkilere sahiptir. Bu etkilerden fayda sağlamak, İKY'nin işlevselliğini koruyarak gelişim göstermesi ve çağa uyum sağlaması ile doğrudan ilgilidir. Dijitalleşen İKY faaliyetleri ile zamandan tasarruf sağlanmakta ve işler eskiye nazaran daha kolay yapılmaktadır (Göktaş ve Baysal, 2018).

Dijitalleşme daha çok makineleşme olarak algılansa da; sosyo-demografik yapıyı da etkilemekte ve toplumsal değişimlere neden olmaktadır. Bu doğrultuda Toplum 5.0, teknolojik gelişmelerin topluma etkisini inceleyen, makineleşmeyle yaşam şartlarının iyileştirilmesini hedefleyen, teknolojik gelişmelerin yalnızca endüstride değil insan yapısında da olumlu gelişmeler sağlayacağı bir politikadır (Doğru ve Meçik, 2018).

Bireylerin dijitalleşme ile entegrasyonunda yetersiz kalan dördüncü sanayi devriminin zayıf yönlerinin iyileştirilmesi Toplum 5.0 ile mümkün olacaktır. Endüstri 4.0'ın zayıf yönleri arasında;

- Sadece belirli bir kesimin zengin ve güçlü olması,
- Çalışanlar arası yetenek düzeyi farkının büyümesi ile toplumun karşıt gruplarda yoğunlaşması,
- Dijital imkânların düşük gelirli bireylerin yararına yeterli düzeyde kullanılmaması,
- Bireylerin sosyokültürel tercihleri, davranışları ve alışkanlıkları algoritma ile tespit edilerek tekdüzeleştirilmesi,
- Büyüme ve gelişmenin istihdama fayda sağlamaması, işgücünün gelecekte sürekli bir biçimde çalıştırılmaması gibi olumsuz sonuçlar bulunmaktadır (Degryse, 2016).

Endüstri 4.0 ile hayatımıza yerleşmekte olan bu sorunların İKY'yi doğrudan etkilediği görülmektedir. Bu noktada Toplum 5.0'in teknolojiyi insanlık yararına kullanma hedefi, Endüstri 4.0'ın beraberinde getirdiği olumsuzlukları ortadan kaldırmaya yardımcı olacaktır. Öte yandan, Toplum 5.0'in önündeki engeller kaldırılarak hedeflerinin gerçekleştirilmesi, hayat kalitesini gerçekte ne kadar yükseltebileceği ve yeni bir istihdam sorununu meydana getirip getirmeyeceği gibi soruların mevcudiyeti göz ardı edilmemelidir. Bu konuda gerekli önlemler alınmazsa Endüstri 4.0 döneminde olduğu gibi olumsuz sonuçların kaçınılmaz olacağı ortadadır. Hedeflenen bu yeni düzende teknolojinin tamamen insanlık yararına kullanılacak olması kulağa hoş gelse de, geçmiş olaylardan esinlenen

makinelere insanların yerini alacağı komplo teorileri türetilmektedir. Teknolojinin gerektirdiği kalifiye personel yetiştirilemez, istihdam sorunu büyür ve sadece bir kesimin çok zengin ve güçlü olması durumu gerçekleştirmeye devam ederse bu komplo teorilerinin de artacağı görülmektedir. Şimdilik komplo teorisi olarak görünen bu durum ileride kesinlikle gerçekleşmeyecek anlamına gelmemektedir. Bütün toplumu ilgilendiren bu gelişmelerin takip edilmesi ve her bireyin teknolojik çağa ayak uydurması gerekmektedir.

Son dönemlerde İKY'nin geleneksel görevlerinin yanı sıra "işyerine yeni teknolojiler sunmak" görevini de üstlendiği belirtilmektedir (Özgen ve Yalçın, 2015). Ayrıca, değişimlere cevap verilebilmesi, çalışanların dijitalleşme ile uyumunun sağlanması ve mevcut işlerin devam edebilmesi için İKY'nin gerekli sorumluluklarını yerine getirerek bu süreci eğitimlerle desteklemesi gerekmektedir (Colotla vd., 2016). Bu gelişmeler insan kaynağında gereksinim duyulan bilgi, beceri ve tecrübe düzeyini etkileyeceği gibi çalışanların çalışma tarzlarında da değişiklik oluşturacaktır. Bireylerin günlük ve iş hayatlarında edindikleri alışkanlıkların bu etkene bağlı olarak değişime uğrayacağı görülmektedir. Bu değişime ayak uydurmak hem örgüt hem de çalışanlar açısından oldukça önemlidir. Yaşanan bu değişimlere uyum sağlamak, rekabet avantajından ekonomik olarak sürdürülebilirliğe kadar büyük bir alanı doğrudan etkilemektedir. İnsan kaynakları stratejilerine Toplum 5.0 felsefesinin dâhil edilmesi ve İKY'nin gelişen teknoloji ışığında kendini sürekli olarak yenilemesi gerekmektedir. Ancak bu şekilde teknolojiyi doğru kullanarak, bireysel ve toplumsal refahın artırılması sağlanabilir. Bunun için örgütler, çalışanlarının beklentilerini karşılamalı ve böylelikle iş hayatında kullanılan teknolojilerin istihdamı olumsuz etkilemesi engellenmelidir. Çalışanlar ise geleneksel çalışma hayatlarına teknolojik yenilikleri ekleyerek bilgi ve beceri düzeylerini geliştirme hedefinde olmalıdır. Hayatın her alanında kullanılan teknoloji, iş hayatında da en önemli rekabet avantajı haline gelmektedir. Toplum 5.0'in beraberinde getirdiği yeniliklerin yanı sıra örgüt ve bireylerin bu teknolojiyi kullanabilir, uygulayabilir ve geliştirebilir düzeye sahip olması gerektiği görülmektedir.

4. SONUÇ

Endüstri 4.0'ın Toplum 5.0'a dönüşmesiyle birlikte teknoloji insanlık yararına kullanılmaya başlanmıştır. Toplum 5.0'ın insan merkezli bir toplum oluşturma hedefiyle daha refah bir dünya düzeni kurgulanmaktadır. Tüm insanlığı etkilemekte olan bu kavramdan en çok etkilenen alanlardan biri İKY'dir. Çünkü bir önceki dönem olan Endüstri 4.0'da ortaya çıkan olumsuzluklar gösteriyor ki teknolojinin getirdiği kolaylıklar istihdamı azaltmakta ve insanlığı korkutmaktadır. Bu noktada, Toplum 5.0'ın insanlık yararına hazırlanmış hedeflerinin İKY alanında uygulanmaması, geçmiş dönemlerde ortaya çıkan sorunların tekrar gün yüzüne çıkma riskini artırmaktadır. Bu doğrultuda İKY'de gereken dönüşümün Toplum 5.0 ile gerçekleşmesi olası riskleri ortadan kaldıracaktır.

Dijitalleşme ile işgücü profilinin değişmesi, yeni görev ve roller üstlenebilen, yeni çalışma düzenine uyum sağlayabilen ve değişime açık çalışanlara gereksinim duyulduğunu göstermektedir. Aynı

şekilde örgütlerin de bu yenilikleri uygulayabilir olması ve stratejik insan kaynakları planlamasıyla dijital dönüşümde rekabet edebilmesi hayati önem taşımaktadır (Colotla vd., 2016).

İKY ile örgütsel, bireysel ve toplumsal hedeflere ulaşmak için çalışanları proaktif olarak yönetmek gibi bazı stratejiler planlanmalıdır. Çünkü örgütün vizyonuna ulaşması çalışanlarının ihtiyaçlarını planlaması, organize etmesi, yönlendirmesi ve izlemesi ile mümkündür. Bu doğrultuda, İKY sürecinde, sadece örgüt ve çalışanlar açısından faydalı olmakla kalmayıp, aynı zamanda insan kaynakları uygulamalarını içselleştiren modern fikirler ve kurumsal ihtiyaçlara göre farklı bakış açıları geliştirilebilir. Bu noktada, Toplum 5.0'ın birtakım zorluklarıyla karşı karşıya kalındığında İKY stratejilerini uygulamak bir çözüm önerisi olabilir. Örneğin çalışanların kapasitesini, üretkenliğini ve yetkinliğini artırmanın karşılaşılan zorluklarla baş etmede faydalı olacağı düşünülmektedir. Tüm bu aşamalar uygun bir İKY planlama sürecini derleyerek yapılabilir. Toplumda teknoloji kullanımının yaygınlığı olumlu ve olumsuz etkileri de beraberinde getirmektedir. Bu noktada teknolojiden en iyi şekilde yararlanmak adına yetenekli, yaratıcı ve yenilikçi insan kaynağına ihtiyaç duyulmaktadır (Misbah ve Budiayanto, 2020).

Bu çalışmada süper akıllı toplum olarak adlandırılan Toplum 5.0 kavramının İKY ile olan ilişkisi açıklanmıştır. Bu doğrultuda kavramsal bilgilere yer verilerek Toplum 5.0 ile İKY'nin kesiştiği noktalar üzerinde durulmuştur. Böylelikle yeni bir dönemin başlangıcı olan Toplum 5.0'ın hayata geçirilmesinde İKY'nin eş zamanlı olarak gelişim göstermesi gerektiğine yönelik bir farkındalık oluşturulmaya çalışılmıştır. Diğer taraftan, bu çalışma, Toplum 5.0 kavramı ve bu kavramın İKY ile ilişkisini teorik olarak genel hatlarıyla ortaya koyma amacı taşımaktadır. Çalışmanın önemi ise henüz araştırılmaya başlanmış Toplum 5.0 kavramı ile ilgili literatüre katkı sağlamasıdır. Toplum 5.0 ile yaşanacak değişimler, İKY'nin bu süreçte üstleneceği yeni görevlerle örgüt ve çalışanlar açısından da verimlilik artışına katkı sağlayacaktır.

Bu çalışmanın literatür taramasına dayalı olarak yapılmış olması ve çalışmanın kapsamı gereği deneysel bir sonuç ortaya koymaması araştırmanın kısıtlarını oluşturmaktadır. Bu sebeple, ileriki dönemlerde yapılacak çalışmalarda Toplum 5.0 ile İKY ilişkisi üzerine deneysel araştırmalara yer verilerek incelemelerin yapılması önerilmektedir. Ayrıca farklı disiplinlerde Toplum 5.0 konusunda yapılacak diğer deneysel çalışmalar ile ilgili literatüre katkı sağlanabilmesi ve alan bazında karşılaştırmaların gerçekleştirilebilmesi mümkün olabilecektir.

KAYNAKÇA

- Colotla, I., Fæste, A., Heidemann, A., Winther A., Andersen, P.H., Duvold, T., Hansen, M. (2016). The Boston Consulting Group, Winning The Industry 4.0 Race How Ready are Danish Manufacturers?. Erişim adresi https://Manufacturing-Nordics.Org/Sites/Default/Files/Industry-4.0_02_Bcg_Innovationsfonden.Pdf
- Degryse, C. (2016). Digitalisation of the Economy and its Impact on Labour Markets. Etui Research Paper-Working Paper.

- Doğru, B.N. ve Meçik, O. (2018). Türkiye’de endüstri 4.0’in işgücü piyasasına etkileri: Firma beklentileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(Endüstri 4.0 ve Örgütsel Değişim Özel Sayısı), 1581-1606.
- Domalewska, D. (2019). The role of social media in emergency management during the 2019 flood in Poland. *Security and Defence Quarterly*, 27(5), 32-43.
- Fırat, O. Z. ve S. Ü. Fırat. (2017). Endüstri 4.0 yolculuğunda trendler ve robotlar. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46 (2), 211-223.
- Filizöz, B., ve Orhan, U. (2018). İnsan kaynakları yönetimi bağlamında endüstri 4.0: Bir yazın Çalışması. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 110-117.
- Göktaş, P., ve Baysal, H. (2018). Türkiye’de dijital insan kaynakları yönetiminde bulut bilişim. *Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences*, 23(4), 1409-1424.
- Granrath L. (2017). Japan’s Society 5.0: Going Beyond Industry 4.0. Erişim adresi <https://www.japanindustrynews.com/2017/08/japans-society-5-0-going-beyond-industry-4-0/>
- Harayama, Y. (2017). Society 5.0: Aiming for a New Human-Centered Society. Erişim adresi https://www.hitachi.com/rev/archive/2017/r2017_06/pdf/p08-13_trends.pdf
- Hendarsyah, D. (2019). E-Commerce di era industri 4.0 Dan Society 5.0. *Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, 8(2), 171-184.
- Hermann, M., Pentek, T., ve Otto, B. (2016). Design principles for industrie 4.0 scenarios, *49th Hawaii International Conference on System Sciences, Computer Society Ieee*.
- Keidanren (Japonya İş Federasyonu) (2016). Toward Realization of the New Economy and Society. Erişim adresi https://www.keidanren.or.jp/en/policy/2016/029_outline.pdf
- Malhotra, M. (2017). Digital transformation in Hr. *International Journal of Interdisciplinary and Multidisciplinary Studies*, 5, 4(3), 536-544.
- Misbah, M., ve Budiyanto, B. (2020). Strategic human resources management to take the challenges of the society era 5.0. *in 1st International Conference of Business and Social Sciences (Vol. 1, No. 1)*.
- Nakanishi, H. (2019). Modern society has reached its limits. Society 5.0 will liberate us. *In World Economic Forum, Davos*.
- Okan Gökten, P. (2018). Karanlıkta üretim: Yeniçağda maliyetin kapsamı. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 20(4), 880-897.
- Önday, Ö. (2019). Japan’s society 5.0: Going beyond Industry 4.0. *Business and Economics Journal*, 10(2), 1-6.
- Özgen, H. ve Yalçın, A. (2015). *İnsan kaynakları yönetimi stratejik bir yaklaşım*. Ankara: Akademisyen Kitabevi.
- Saracel, N. ve Aksoy, İ. (2020). Toplum 5.0: Süper akıllı toplum. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 9(2), 26-34.
- Shamim, S., Cang, S., Yu, H., ve Li, Y. (2016). Management approaches for industry 4.0: A human resources management perspective. *2016 Ieee Congress on Evolutionary Computation*, (S. 5309-5316).
- Strandhagen, J.W., Alfnes, E., Strandhagen, J.O., ve Vallandingham, L.R. (2017). The fit of industry 4.0 applications in manufacturing logistics: A multiple case study. *Adv. Manuf.* 5:344–358.

- Wang, Y., Ma, H.S., Yang, J.H., ve Wang, K.S. (2017). Industry 4.0: A way from mass customization to mass personalization production. *Adv. Manuf.*, 5:311–320.
- Yıldırım, Y. (2020). Farklı disiplinlerde endüstri 4.0. *Opus Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 15(21), 756-789.