

# İnsan Kaynakları Yönetiminde Dijital Dönüşüm ve Yapay Zekâ Araştırmalarının Bibliyometrik Analizi: Web of Science Veri Tabanı Üzerine Bir İnceleme\*

*A Bibliometric Review of Digital Transformation and Artificial Intelligence Research in Human Resource Management: Evidence from the Web of Science Database*

Çalışma Başvuru Tarihi: 04.06.2026

Çalışma Kabul Tarihi: 18.07.2026

Çalışma Türü: Araştırma Makalesi

Haydar ŞAHİN\*\*

Yunus Emre GÜRSOY\*\*\*

## Anahtar Kelimeler:

İnsan kaynakları yönetimi, yapay zekâ, dijital dönüşüm, bibliyometrik analiz, Web of Science, insan kaynakları analitiği.

## ÖZET

Bu çalışmanın amacı, insan kaynakları yönetiminde dijital dönüşüm ve yapay zekâ alanındaki bilimsel yayınların gelişim eğilimlerini ve kavramsal yapısını bibliyometrik analiz yöntemiyle incelemektir. Araştırma kapsamında Web of Science Core Collection veri tabanında indekslenen ve 2018–2026 dönemini kapsayan toplam 179 yayın analiz edilmiştir. Çalışmada yayınların yıllara göre dağılımı, yayın türleri, üretken ülkeler ve kaynaklar, atıf yapıları, anahtar kelime ağları ve tematik eğilimler değerlendirilmiştir. Bulgular, insan kaynakları yönetiminde dijital dönüşüm ve yapay zekâ konularına yönelik akademik ilginin özellikle 2021 yılından sonra hızla arttığını ve en yüksek yayın sayısına 2025 yılında ulaşıldığını göstermektedir. Anahtar kelime analizlerinde “human resource management (insan kaynakları yönetimi)”, “artificial intelligence (yapay zekâ)” ve “digital transformation (dijital dönüşüm)” kavramlarının literatürün temel kavramsal eksenini oluşturduğu belirlenmiştir. Ayrıca e-HRM, insan kaynakları analitiği, büyük veri, otomasyon ve çalışan deneyimi gibi temaların giderek daha fazla önem kazandığı tespit edilmiştir. Sonuç olarak çalışma, insan kaynakları yönetiminde dijital dönüşüm ve yapay zekâ literatürünün mevcut durumunu ortaya koymakta, alanın gelişim yönünü açıklamakta ve gelecekteki araştırmalar için yol gösterici bir çerçeve sunmaktadır.

## Keywords:

Human resource management, artificial intelligence, digital transformation, bibliometric analysis, Web of Science, HR analytics.

## ABSTRACT

The aim of this study is to examine the development trends and conceptual structure of scientific publications on digital transformation and artificial intelligence in human resource management through bibliometric analysis. Within the scope of the study, a total of 179 publications indexed in the Web of Science Core Collection database and covering the period between 2018 and 2026 were analyzed. The analysis focused on the distribution of publications by year, publication types, productive countries and sources, citation structures, keyword networks, and thematic trends. The findings reveal that academic interest in digital transformation and artificial intelligence in human resource management has increased significantly, particularly after 2021, with the highest number of publications recorded in 2025. Keyword analysis identified “human resource management,” “artificial intelligence,” and “digital transformation” as the core concepts shaping the literature. In addition, themes such as e-HRM, HR analytics, big data, automation, and employee experience have gained increasing prominence over time. The results indicate that the field is evolving toward a more data-driven, technology-oriented, and strategically focused structure. Overall, this study provides a comprehensive overview of the current state of the literature on digital transformation and artificial intelligence in human resource management, highlights emerging research trends, and offers valuable insights for future studies.

\* Bu çalışma 2026 yılında Dr. Öğr. Üyesi Yunus Emre GÜRSOY’un danışmanlığında yürütülen Haydar ŞAHİN’e ait Yüksek Lisans tezinden üretilmiştir.

\*\* Yüksek Lisans Öğrencisi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı, haydar\_sahin.71@hotmail.com, ORCID: 0009-0002-1698-8538

\*\*\* Dr. Öğr. Üyesi, Kırıkkale Üniversitesi, Fatma Şenses Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, yunusemregursoy@kku.edu.tr, ORCID: 0000-0002-4491-1733

## 1. GİRİŞ

Dijital dönüşüm, son yıllarda örgütlerin yönetim anlayışlarını, iş süreçlerini ve rekabet stratejilerini yeniden şekillendiren temel değişim dinamiklerinden biri haline gelmiştir. Büyük veri, yapay zekâ, makine öğrenmesi, bulut bilişim ve otomasyon teknolojilerindeki gelişmeler, işletmelerin yalnızca operasyonel faaliyetlerini değil, insan kaynakları yönetimi uygulamalarını da önemli ölçüde etkilemektedir. Bu teknolojik dönüşüm, insan kaynakları yönetiminin geleneksel idari işlevlerinin ötesine geçerek daha analitik, veri temelli ve stratejik bir yapıya evrilmesine katkı sağlamaktadır.

İnsan kaynakları yönetimi, örgütlerin sahip olduğu insan sermayesinin etkin biçimde yönetilmesini amaçlayan temel yönetim fonksiyonlarından biridir. Geleneksel insan kaynakları uygulamaları ağırlıklı olarak işe alım, eğitim, performans değerlendirme ve ücret yönetimi gibi süreçlere odaklanırken, dijital teknolojilerin yaygınlaşmasıyla birlikte bu süreçlerin yürütülme biçimi önemli ölçüde değişmiştir. Özellikle yapay zekâ destekli uygulamalar; aday tarama, yetenek yönetimi, iş gücü planlaması, performans analizi ve çalışan deneyiminin ölçülmesi gibi alanlarda yaygın biçimde kullanılmaya başlanmıştır. Böylece insan kaynakları yönetimi, veri odaklı karar alma mekanizmalarının daha görünür olduğu yeni bir dönüşüm sürecine girmiştir.

Yapay zekâ teknolojileri, insan kaynakları yönetiminde hız, doğruluk ve verimlilik sağlama potansiyeli nedeniyle hem uygulayıcıların hem de araştırmacıların ilgisini çekmektedir. Yapay zekâ destekli sistemler sayesinde büyük hacimli başvuru verileri kısa sürede analiz edilebilmekte, çalışan performansına ilişkin örüntüler belirlenebilmekte ve geleceğe yönelik iş gücü tahminleri yapılabilmektedir. Bununla birlikte algoritmik önyargı, veri mahremiyeti, etik sorumluluk, şeffaflık ve insan-makine etkileşimi gibi konular da yapay zekâ uygulamalarının tartışmalı yönlerini oluşturmaktadır. Bu durum, insan kaynakları yönetiminde dijital dönüşüm ve yapay zekâ konularının yalnızca teknolojik değil aynı zamanda örgütsel, yönetsel ve etik boyutları bulunan disiplinler arası bir araştırma alanı haline gelmesine neden olmuştur.

Literatür incelendiğinde, insan kaynakları yönetimi ile yapay zekâ ve dijital dönüşüm ilişkisini ele alan çalışmaların özellikle son yıllarda önemli ölçüde arttığı görülmektedir. Bu çalışmalar işletme, yönetim, bilgi sistemleri, bilgisayar bilimleri ve örgütsel davranış gibi farklı disiplinlerin katkılarıyla gelişmektedir. Ancak alanın hızlı büyümesi, mevcut bilgi birikiminin sistematik biçimde değerlendirilmesini gerekli kılmaktadır. Hangi araştırma temalarının öne çıktığı, yayın üretiminin yıllar içerisinde nasıl değiştiği, hangi ülkelerin ve kurumların literatüre yön verdiği ve alanın kavramsal gelişim yönünün nasıl şekillendiği gibi

soruların cevaplanması, literatürün bütüncül olarak anlaşılabilmesi açısından önem taşımaktadır.

Bu noktada bibliyometrik analiz yöntemi, belirli bir araştırma alanındaki bilimsel üretimin yapısını ortaya koymak amacıyla kullanılan önemli araştırma yöntemlerinden biridir. Bibliyometrik analizler; yayın eğilimlerini, atıf ilişkilerini, araştırma ağlarını ve kavramsal yoğunlaşmaları inceleyerek literatürün gelişim dinamiklerinin belirlenmesine olanak sağlamaktadır. Özellikle hızlı büyüyen ve disiplinler arası özellik taşıyan araştırma alanlarında bibliyometrik çalışmalar, mevcut bilgi birikiminin haritalandırılması ve gelecekteki araştırma yönlerinin belirlenmesi açısından önemli katkılar sunmaktadır.

Bu çalışmanın amacı, insan kaynakları yönetiminde dijital dönüşüm ve yapay zekâ alanında yayımlanan çalışmaların bibliyometrik yöntemlerle incelenmesi, alanın gelişim eğilimlerinin, etkili yazarlarının, kurumlarının, ülkelerinin, dergilerinin ve araştırma temalarının ortaya konulmasıdır. Bu kapsamda Web of Science veri tabanında indekslenen yayınlar analiz edilerek alanın gelişim eğilimleri, araştırma temaları, bilimsel üretim yapısı ve kavramsal yönelimleri değerlendirilmiştir. Böylece insan kaynakları yönetiminde dijital dönüşüm ve yapay zekâ literatürünün mevcut durumunun ortaya konulması ve gelecekte gerçekleştirilecek araştırmalara yol gösterici bir çerçeve sunulması amaçlanmaktadır.

Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki araştırma sorularına cevap aranmıştır:

- **AS1:** İnsan kaynakları yönetiminde dijital dönüşüm ve yapay zekâ konulu yayınların yıllara göre gelişim eğilimi nasıldır?
- **AS2:** Bu araştırma alanında en üretken ülkeler, kurumlar, yazarlar ve kaynaklar hangileridir?
- **AS3:** İnsan kaynakları yönetiminde dijital dönüşüm ve yapay zekâ çalışmalarının yoğunlaştığı araştırma alanları ve Web of Science kategorileri nelerdir?
- **AS4:** Literatürde en sık kullanılan anahtar kelimeler nelerdir ve bu kavramların zaman içerisindeki değişimi nasıl gerçekleşmiştir?
- **AS5:** Alanın bilimsel etki düzeyi hangi yayınlar ve araştırma temaları üzerinden şekillenmektedir?
- **AS6:** İnsan kaynakları yönetiminde dijital dönüşüm ve yapay zekâ literatüründe gelecekte öne çıkması muhtemel araştırma eğilimleri nelerdir?

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### 2.1. İnsan Kaynakları Yönetiminin Tanımı, Kapsamı

İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) kavramı modern yönetim anlayışının bir sonucu olarak ortaya çıkmış olsa da temelleri Sanayi Devrimi'ne kadar uzanan bir değişim sürecinin ürünüdür. Bu evrim süreci literatürde sıklıkla “Personel Yönetimi Öncesi Dönem, Personel Yönetimi Dönemi, İnsan Kaynakları Yönetimi Dönemi ve Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Dönemi” olmak üzere dört ana dönemde incelenmektedir. İlk olarak İKY'nin kökleri 19. yüzyılın sonlarında işçilerin çalışma koşullarını iyileştirmek amacıyla ortaya çıkan “Refah Sekreterliği” uygulamalarına dayanmaktadır. Bu dönemde Frederick Taylor'ın Bilimsel Yönetim İlkeleri işin verimliliğini artırmak için standartlaştırmayı ve iş gücünü bir makinenin parçası gibi görmeyi odağa aldığı görülmüştür (Taylor, 1911).

Ancak 1920'lerde George Elton Mayo tarafından gerçekleştirilen Hawthorne Araştırmaları çalışanların sadece maddi değil, sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarının da verimlilik üzerinde etkili olduğunu kanıtlayarak “Beşerî İlişkiler Akımı”nı başlatmıştır (Mayo, 1933). Bu süreçte personel birimleri bordrolama, işe alma ve disiplin gibi idari işlemlerle sınırlı bir rol üstlendiği açıklanmıştır.

II. Dünya Savaşı sonrası dönemde ise sendikalaşmanın artması ve çalışma hukukunun gelişmesiyle birlikte “Personel Yönetimi” daha kapsamlı bir yapıya bürünmüştür. 1960'larda sivil haklar hareketleri ve iş güvenliği yasaları bu birimlerin yasal uyum rollerini güçlendirmiştir. 1980'lere gelindiğinde ise “İnsan Kaynakları Yönetimi” kavramı literatürde ağırlık kazanmaya başlamıştır. Bu dönemde çalışanlar artık bir maliyet unsuru değil, geliştirilmesi gereken bir kaynak olarak tanımlanmıştır (Beer ve ark., 1984).

Küreselleşme ve artan rekabet İK'nın operasyonel bir destek biriminden ziyade, işletmenin stratejik ortağı olmasını zorunlu kılmıştır. Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi (SİKY) İK uygulamalarının işletme hedefleriyle dikey, kendi içinde ise yatay olarak bütünleşmesini ifade etmektedir (Wright ve McMahan, 1992).

Günümüzde ise dijitalleşme, otomasyon ve veri temelli yönetim anlayışının yaygınlaşması, insan kaynakları yönetiminin yeni bir evreye girdiğini göstermektedir. Bu dönüşüm, İKY'nin gelişim çizgisinin bir sonraki aşamasını Endüstri 4.0'ın getirdiği akıllı sistemler, yapay zekâ ve dijital iş gücü yönetimi bağlamında yeniden şekillendirmektedir. İKY Endüstri 4.0'ın etkisiyle dijital bir dönüşüm içerisindedir. Büyük veri (Big Data), yapay zekâ ve bulut bilişim teknolojileri seçme ve yerleştirme süreçlerinden performans yönetimine kadar her alanı

etkilemektedir. Güncel yaklaşımlar artık sadece süreçlere değil, “çalışan deneyimi” (Employee Experience) ve çeviklik (Agility) kavramlarına odaklanmaktadır (Bondarouk ve Ruël, 2009).

## 2.2. Dijital İnsan Kaynakları Yönetimi

İnsan kaynakları yönetimi, örgütlerin rekabet avantajı elde etmesinde kritik rol oynayan temel yönetim fonksiyonlarından biridir. Geleneksel insan kaynakları yönetimi anlayışında işe alım, eğitim, performans değerlendirme ve ücret yönetimi gibi süreçler ağırlıklı olarak manuel yöntemlerle yürütülmekteydi. Ancak bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler, insan kaynakları uygulamalarının dijital platformlar üzerinden gerçekleştirilmesine olanak sağlamış ve dijital insan kaynakları yönetimi yaklaşımını ortaya çıkarmıştır (Bondarouk ve Ruël, 2009).

Dijital insan kaynakları yönetimi, insan kaynakları süreçlerinin bilgi teknolojileri aracılığıyla yürütülmesini ve yönetim kararlarının veri temelli olarak alınmasını ifade etmektedir. Bu yaklaşım yalnızca mevcut süreçlerin elektronik ortama aktarılmasını değil, aynı zamanda insan kaynakları fonksiyonlarının yeniden yapılandırılmasını ve stratejik bir boyut kazanmasını da kapsamaktadır (Parry ve Tyson, 2011). Özellikle elektronik insan kaynakları yönetimi (e-HRM) uygulamaları sayesinde işe alım, performans değerlendirme, eğitim ve kariyer planlama süreçleri daha hızlı, düşük maliyetli ve ölçülebilir hale gelmiştir.

Dijital dönüşümün insan kaynakları yönetimine etkileri yalnızca operasyonel verimlilikle sınırlı değildir. Büyük veri analitiği, bulut tabanlı sistemler ve dijital platformlar çalışan davranışlarının daha etkin biçimde analiz edilmesine, çalışan deneyiminin ölçülmesine ve örgütsel kararların daha objektif verilere dayandırılmasına katkı sağlamaktadır (Bansal, Sharma ve Garg, 2023). Bu durum insan kaynakları yönetiminin örgüt stratejileri içerisindeki konumunu güçlendirmekte ve fonksiyonun daha stratejik bir rol üstlenmesine olanak tanımaktadır.

Son yıllarda gerçekleştirilen çalışmalar, dijital insan kaynakları yönetiminin yalnızca teknolojik bir dönüşüm olmadığını, aynı zamanda örgütsel kültür, liderlik anlayışı ve çalışan deneyimini etkileyen kapsamlı bir değişim süreci olduğunu göstermektedir. Bu nedenle dijital insan kaynakları yönetimi günümüzde örgütlerin sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmelerinde önemli araçlardan biri olarak değerlendirilmektedir (Bondarouk, Parry ve Furtmueller, 2017).

### 2.3. Yapay Zekâ ve İnsan Kaynakları Yönetimi

Yapay zekâ, insan benzeri öğrenme, problem çözme ve karar verme süreçlerini gerçekleştirebilen sistemlerin geliştirilmesini ifade eden disiplinler arası bir teknoloji alanıdır. Son yıllarda yapay zekâ uygulamalarının işletme fonksiyonlarında yaygınlaşması, insan kaynakları yönetimi süreçlerinde de önemli dönüşümlere yol açmıştır. Özellikle makine öğrenmesi, doğal dil işleme ve tahmine dayalı analitik uygulamaları insan kaynakları yönetiminde yaygın biçimde kullanılmaya başlanmıştır (Kaplan ve Haenlein, 2019).

İnsan kaynakları yönetiminde yapay zekâ uygulamalarının en yoğun kullanıldığı alanlardan biri işe alım ve personel seçim süreçleridir. Yapay zekâ destekli sistemler, aday özgeçmişlerini analiz ederek pozisyona uygun adayları belirleyebilmekte ve büyük hacimli başvuruların kısa sürede değerlendirilmesine olanak sağlamaktadır. Bunun yanı sıra video mülakat analizleri, kişilik değerlendirme sistemleri ve aday eşleştirme algoritmaları da işe alım süreçlerinde etkin biçimde kullanılmaktadır (Vrontis vd., 2022).

Yapay zekâ teknolojileri performans yönetimi ve yetenek yönetimi süreçlerinde de önemli katkılar sağlamaktadır. Çalışan performans verilerinin analiz edilmesi, yüksek potansiyelli çalışanların belirlenmesi ve kariyer planlamalarının oluşturulması gibi süreçler yapay zekâ destekli sistemler aracılığıyla daha etkin biçimde gerçekleştirilebilmektedir. Ayrıca çalışan bağlılığı, işten ayrılma niyeti ve örgütsel risklerin tahmin edilmesi gibi konularda da yapay zekâ uygulamalarından yararlanılmaktadır (Tambe, Cappelli ve Yakubovich, 2019).

Bununla birlikte yapay zekâ kullanımının etik boyutları da literatürde yoğun biçimde tartışılmaktadır. Algoritmik önyargılar, veri güvenliği, mahremiyet, şeffaflık ve hesap verebilirlik gibi konular yapay zekâ destekli insan kaynakları uygulamalarının temel risk alanları arasında yer almaktadır. Bu nedenle yapay zekânın insan kaynakları yönetiminde kullanımı yalnızca teknolojik bir yenilik olarak değil, aynı zamanda etik ve yönetsel bir dönüşüm süreci olarak değerlendirilmelidir (Strohmeier, 2020).

### 2.4. İnsan Kaynakları Analitiği ve Algoritmik Karar Verme

İnsan kaynakları analitiği (HR Analytics), çalışanlara ilişkin verilerin sistematik biçimde analiz edilerek yönetsel karar süreçlerinde kullanılması yaklaşımını ifade etmektedir. İnsan kaynakları analitiği uygulamaları sayesinde çalışan performansı, iş gücü verimliliği, bağlılık düzeyi, devamsızlık oranları ve işten ayrılma eğilimleri gibi değişkenler ölçülebilmekte ve karar alma süreçlerine bilimsel bir temel kazandırılabilmektedir (Marler ve Boudreau, 2017).

İnsan kaynakları analitiği uygulamalarının yaygınlaşmasıyla birlikte algoritmik karar verme sistemleri de insan kaynakları yönetiminde daha görünür hale gelmiştir. Algoritmik karar verme, büyük veri setlerinden elde edilen bilgilerin belirli matematiksel modeller aracılığıyla analiz edilmesi ve bu analizler sonucunda yönetsel kararların desteklenmesini ifade etmektedir. Bu sistemler özellikle işe alım, performans değerlendirme, kariyer planlama ve iş gücü planlaması süreçlerinde kullanılmaktadır (Leicht-Deobald vd., 2019).

Algoritmik sistemlerin insan kaynakları yönetiminde kullanılmasının temel avantajları arasında hız, doğruluk ve nesnellik yer almaktadır. Veri temelli karar alma mekanizmaları yöneticilerin sezgisel kararlarının neden olabileceği hataları azaltabilmekte ve karar süreçlerinin daha sistematik yürütülmesine katkı sağlayabilmektedir. Bununla birlikte algoritmaların geçmiş verilerden öğrenmesi, mevcut önyargıların sistem içerisinde yeniden üretilmesine neden olabilmektedir. Bu durum özellikle işe alım ve performans değerlendirme süreçlerinde ayrımcılık ve adalet tartışmalarını gündeme getirmektedir (Raghavan vd., 2020).

Son yıllarda insan kaynakları analitiği ve algoritmik karar verme alanındaki çalışmaların önemli ölçüde arttığı görülmektedir. Bu artış, insan kaynakları yönetiminin giderek daha fazla veri temelli ve teknoloji destekli bir yapıya dönüştüğünü göstermektedir. Dolayısıyla insan kaynakları analitiği ve algoritmik karar verme uygulamaları, dijital insan kaynakları yönetimi ve yapay zekâ temelli İK sistemlerinin temel bileşenleri arasında yer almaktadır.

### **3. YÖNTEM**

#### **3.1. Araştırmanın Tasarımı**

Çalışma, insan kaynakları yönetiminde yapay zekâ ve dijital dönüşüm konularına ilişkin bilimsel literatürün yapısını ortaya koymak amacıyla yürütülen tanımlayıcı ve haritalayıcı nitelikte bir bibliyometrik analiz olarak tasarlanmıştır. Bibliyometrik analiz yaklaşımı, belirli bir araştırma alanındaki yayın üretimini, atıf görünürlüğünü, disiplinler dağılımı, kavramsal yoğunlaşmayı ve araştırma eğilimlerini nicel göstergeler aracılığıyla değerlendirmeye olanak sağlamaktadır. Bu kapsamda çalışmada, ilgili literatürün yıllara göre gelişimi, yayın türleri, kaynak dağılımı, ülke ve kurum katkıları, anahtar kelime yapısı, Web of Science kategorileri, araştırma alanları ve atıf etkisi birlikte ele alınmıştır. Böylece alanın yalnızca yayın hacmi bakımından değil, aynı zamanda tematik yönelimi ve bilimsel görünürlüğü bakımından da değerlendirilmesi amaçlanmıştır.

### 3.2. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma yalnızca Web of Science veri tabanında indekslenen yayınlarla sınırlıdır. Farklı veri tabanlarında yer alan çalışmaların analize dahil edilmemesi araştırmanın temel sınırlılıklarından biridir. Web of Science veri tabanının tercih edilmesinin nedeni, bibliyometrik analizlerde yaygın olarak kullanılan standartlaştırılmış bibliyografik alanlar, atıf bilgileri, Web of Science kategori sınıflandırmaları ve araştırma alanı bilgilerini içermesidir. Ayrıca analizler belirlenen anahtar kelimeler kapsamında gerçekleştirilmiş olup, farklı kavramsal yaklaşımları içeren çalışmalar kapsam dışında kalmış olabilir.

### 3.3. Veri Kaynağı ve Arama Stratejisi

Araştırmanın veri kaynağını Web of Science (WoS) Core Collection veri tabanı oluşturmaktadır. Web of Science, akademik kalite, uluslararası görünürlük ve atıf verilerinin güvenilirliği nedeniyle bibliyometrik çalışmalarda sıklıkla tercih edilen veri tabanlarından biridir.

Veri toplama sürecinde insan kaynakları yönetimi, dijital dönüşüm ve yapay zekâ konularını kapsayan anahtar kelimeler kullanılmıştır. Tarama işlemi Web of Science veri tabanında gerçekleştirilmiş ve elde edilen kayıtlar araştırma kapsamına uygunluk açısından değerlendirilmiştir.

### 3.4. Veri Toplama Süreci ve Veri Seti

Araştırmada aşağıdaki kriterleri karşılayan yayınlar veri setine dahil edilmiştir:

- İnsan kaynakları yönetimi, dijital dönüşüm ve yapay zekâ konularıyla doğrudan ilişkili olması,
- Web of Science veri tabanında indekslenmiş olması,
- Tam bibliyografik bilgilere sahip olması,
- Analiz için gerekli yazar, kaynak, anahtar kelime ve atıf bilgilerinin bulunması.

Bu kriterler doğrultusunda gerçekleştirilen eleme süreci sonucunda toplam 179 yayın araştırma kapsamına alınmıştır. Araştırma kapsamındaki yayınlar 2018–2026 yılları arasındaki dönemi kapsamaktadır.

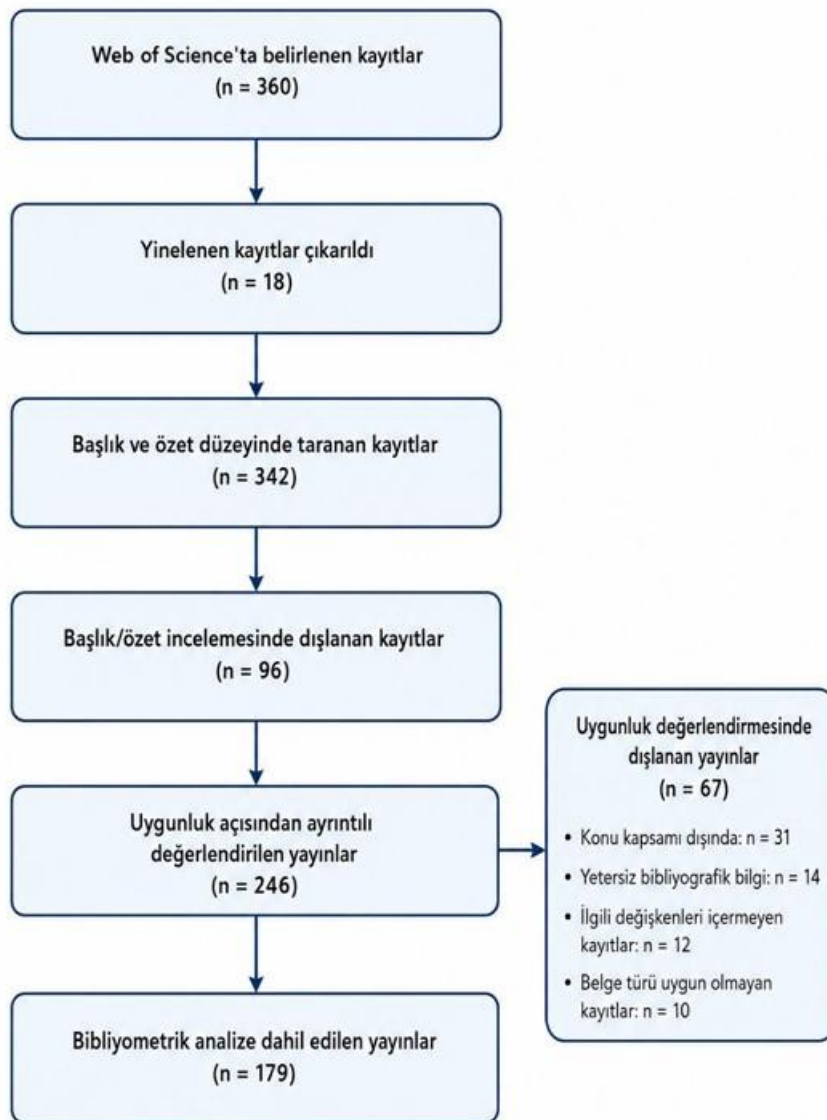
### 3.5. Veri Temizleme ve Standartlaştırma

Bibliyometrik analiz öncesinde veri seti üzerinde temizleme ve standartlaştırma işlemleri gerçekleştirilmiştir. Özellikle yazar isimleri, kurum adları ve anahtar kelimelerdeki farklı



yazım biçimleri kontrol edilmiş ve benzer ifadeler ortak başlıklar altında birleştirilmiştir. Böylece analiz sonuçlarının güvenilirliği artırılmıştır.

Veri seçim süreci sistematik ve izlenebilir bir akış sağlamak amacıyla PRISMA yaklaşımından yararlanılarak raporlanmıştır. (Page vd., 2021). Bununla birlikte bu çalışmanın temel amacı müdahale etkisini değerlendiren klasik bir sistematik derleme yürütmek değil, belirli bir literatür alanının bibliyometrik yapısını ortaya koymaktır. Bu nedenle PRISMA akışı bibliyometrik veri setinin tanımlanması, uygunluk kontrolü ve nihai analize dahil edilen kayıtların gösterilmesi amacıyla kullanılmıştır.



Şekil 1. Bibliyometrik Veri Seçimine İlişkin PRISMA Akış Şeması

### 3.6. Bibliyometrik Göstergeler

Araştırmada aşağıdaki bibliyometrik göstergeler kullanılmıştır:

- Yayınların yıllara göre dağılımı
- Belge türleri
- Araştırma alanları
- Web of Science kategorileri
- Ülke dağılımları
- Kurum dağılımları
- Kaynak dağılımları
- Atıf göstergeleri
- Anahtar kelime frekansları
- Tematik eğilimler

Bu göstergeler aracılığıyla alanın bilimsel üretim yapısı ve gelişim eğilimleri değerlendirilmiştir.

### 3.7. Analiz Süreci

Verilerin analizinde bibliyometrik tekniklerden yararlanılmıştır. Web of Science veri tabanından dışa aktarılan bibliyografik kayıtlar analiz öncesinde R ortamına aktarılmış ve bibliyometrik değerlendirmeye uygun biçimde düzenlenmiştir. Veri setinin içe aktarılması ve Web of Science formatındaki bibliyografik alanların ayrıştırılmasında bibliometrix paketi kullanılmıştır. İlk aşamada tanımlayıcı bibliyometrik analizler gerçekleştirilmiş, ardından anahtar kelime frekansları ve tematik eğilimler incelenmiştir. Elde edilen bulgular araştırma soruları doğrultusunda yorumlanmış ve insan kaynakları yönetiminde dijital dönüşüm ile yapay zekâ literatürünün mevcut yapısı ortaya konulmuştur.

## 4. BULGULAR

### 4.1. Yayınların Yıllara Göre Dağılımı

Araştırma kapsamında Web of Science veri tabanında indekslenen toplam 179 yayın analiz edilmiştir. İncelenen yayınların 2018–2026 yılları arasında yoğunlaştığı görülmektedir. Bulgular, insan kaynakları yönetiminde dijital dönüşüm ve yapay zekâ alanındaki bilimsel üretimin özellikle son yıllarda önemli ölçüde arttığını göstermektedir. Yayın sayılarındaki artışın 2021 yılı sonrasında hızlandığı ve en yüksek yayın üretiminin 2025 yılında

gerçekleştiği belirlenmiştir. Bu durum, yapay zekâ teknolojilerinin örgütsel uygulamalarda yaygınlaşmasıyla birlikte akademik ilginin de önemli ölçüde arttığını göstermektedir.

**Tablo 1:** Yıllara göre yayın sayılarının dağılımı

| Yıl  | Yayın sayısı |
|------|--------------|
| 2018 | 2            |
| 2019 | 6            |
| 2020 | 3            |
| 2021 | 10           |
| 2022 | 18           |
| 2023 | 28           |
| 2024 | 29           |
| 2025 | 60           |
| 2026 | 23           |

#### 4.2. Yayın Türleri ve Araştırma Alanları

Araştırma kapsamında incelenen çalışmaların büyük bölümünün makale türünde olduğu görülmektedir. Yayınların araştırma alanları incelendiğinde işletme, yönetim, bilgi sistemleri ve teknoloji yönetimi alanlarının ön plana çıktığı belirlenmiştir. Bunun yanında bilgisayar bilimleri ve örgütsel davranış alanlarında gerçekleştirilen çalışmaların da literatüre önemli katkılar sağladığı görülmektedir.

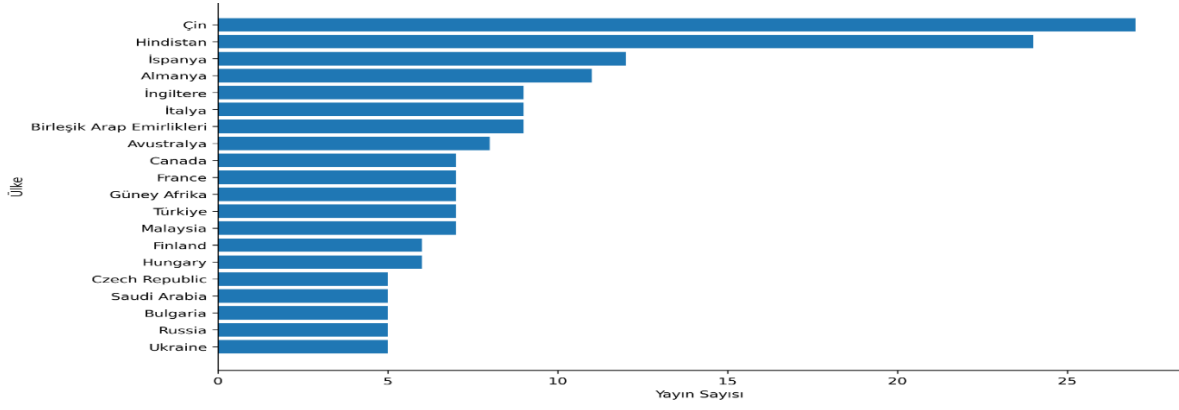
Elde edilen bulgular, insan kaynakları yönetiminde dijital dönüşüm ve yapay zekâ araştırmalarının disiplinler arası bir karakter taşıdığını göstermektedir. Alanın yalnızca insan kaynakları yönetimi perspektifinden değil, aynı zamanda teknoloji ve bilgi sistemleri perspektiflerinden de ele alındığı anlaşılmaktadır.

**Tablo 2.** Çalışma türlerine göre yayın dağılımı

| Çalışma türü        | Yayın sayısı |
|---------------------|--------------|
| Araştırma makalesi  | 139          |
| Bildiri             | 24           |
| Derleme             | 17           |
| Erken erişim        | 15           |
| Kitap bölümü        | 3            |
| Geri çekilmiş yayın | 1            |

#### 4.3. Üretkenlik Analizi

Ülke ve kaynak bazında gerçekleştirilen analizler literatürde belirli araştırma merkezlerinin ön plana çıktığını göstermektedir. Özellikle dijital dönüşüm ve yapay zekâ teknolojilerinin yaygın olarak kullanıldığı ülkelerin alana daha fazla katkı sağladığı görülmektedir.



**Şekil 2:** Yayın sayısına göre ilk 20 ülke

Kaynak bazında değerlendirildiğinde ise teknoloji yönetimi, işletme ve insan kaynakları yönetimi alanlarında uzmanlaşmış üniversitelerin literatürde daha görünür olduğu belirlenmiştir. Bu durum, alanın hem teorik hem de uygulamalı araştırmalar açısından gelişmeye devam ettiğini göstermektedir.

**Tablo 3:** Yayınların yayımlanma oranı bakımından yayıncı/kaynak dağılımları

| Yayıncı/Kaynak                                                 | Yayın sayısı |
|----------------------------------------------------------------|--------------|
| Sustainability                                                 | 9            |
| Entrepreneurship and Sustainability Issues                     | 4            |
| International Journal of Organizational Analysis               | 4            |
| Journal of Innovation & Knowledge                              | 4            |
| Future Business Journal                                        | 3            |
| Journal of Organizational Effectiveness-People and Performance | 3            |
| Discover Sustainability                                        | 3            |
| International Journal of Manpower                              | 3            |
| Personnel Review                                               | 3            |
| Applied Sciences-Basel                                         | 3            |

#### 4.4. Atıf Analizi

Atıf göstergeleri incelendiğinde insan kaynakları yönetiminde yapay zekâ ve dijital dönüşüm alanının son yıllarda önemli ölçüde akademik görünürlük kazandığı görülmektedir. Özellikle yapay zekâ destekli insan kaynakları uygulamaları, insan kaynakları analitiği ve dijital insan kaynakları yönetimi konularını ele alan çalışmaların yüksek atıf düzeylerine ulaştığı belirlenmiştir.

Atıf yoğunluğu, alanın yalnızca güncel bir araştırma konusu olmadığını, aynı zamanda bilimsel etki açısından da önemli bir gelişim gösterdiğini ortaya koymaktadır.

**Tablo 4:** En yüksek atıf alan yayınların tematik odakları

| Sıra | Yıl  | Atıf sayısı | Tematik odak                                                               |
|------|------|-------------|----------------------------------------------------------------------------|
| 1    | 2022 | 158         | Yapay zekâ-insan çalışan etkileşimi ve ekip düzeyinde İK stratejileri      |
| 2    | 2019 | 147         | Dijital dönüşüm, büyük veri, yumuşak beceriler ve firma performansı        |
| 3    | 2023 | 136         | Yeşil yetenek yönetimi, yapay zekâ ve dönüşümcü liderlik                   |
| 4    | 2022 | 132         | İnsan kaynakları yönetiminde makine öğrenmesi uygulamaları                 |
| 5    | 2021 | 115         | Teknoloji ve insan kaynakları yönetimi literatürünün tarihsel gelişimi     |
| 6    | 2021 | 109         | Dijitalleşmenin İK fonksiyonlarında yarattığı yapısal dönüşüm              |
| 7    | 2023 | 76          | İnovasyon, dijitalleşme ve geleceğin çalışma biçimleri                     |
| 8    | 2022 | 71          | Yapay zekânın işe alım ve personel seçim süreçlerindeki fırsat ve riskleri |
| 9    | 2023 | 59          | Yapay zekânın insan kaynakları performansı üzerindeki etkisi               |
| 10   | 2023 | 56          | Geleneksel İK'den akıllı insan kaynakları yönetimine geçiş                 |

#### 4.5. Anahtar Kelime Analizi

Anahtar kelime analizleri, insan kaynakları yönetiminde dijital dönüşüm ve yapay zekâ literatürünün kavramsal yapısını ortaya koymaktadır. Analiz sonuçlarına göre human resource management” (insan kaynakları yönetimi), “artificial intelligence” (yapay zekâ) ve “digital transformation” (dijital dönüşüm) kavramları alanın merkez kavramları olarak öne çıkmaktadır.

Bu kavramlara ek olarak; “e-HRM” (elektronik insan kaynakları yönetimi), “HR Analytics” (insan kaynakları analitiği), “Big Data” (büyük veri), “Digitalization” (dijitalleşme), “Technology” (teknoloji), “Innovation” (yenilik), “Performance” (performans), “Automation” (otomasyon), “Adoption” (benimseme) kavramlarının da literatürde yoğun biçimde kullanıldığı belirlenmiştir.

**Tablo 5:** En sık kullanılan anahtar kelimeler

| Anahtar kelime                                        | Frekans |
|-------------------------------------------------------|---------|
| human resource management (insan kaynakları yönetimi) | 82      |
| artificial intelligence (yapay zekâ)                  | 81      |
| digital transformation (dijital dönüşüm)              | 45      |
| e-HRM (elektronik insan kaynakları yönetimi)          | 31      |
| technology (teknoloji)                                | 26      |
| digitalization (dijitalleşme)                         | 24      |
| performance (performans)                              | 20      |
| innovation (yenilik)                                  | 19      |
| future (gelecek)                                      | 18      |
| impact (etki)                                         | 16      |
| automation (otomasyon)                                | 15      |
| management (yönetim)                                  | 15      |
| sustainability (sürdürülebilirlik)                    | 12      |
| adoption (benimseme)                                  | 12      |
| big data (büyük veri)                                 | 12      |

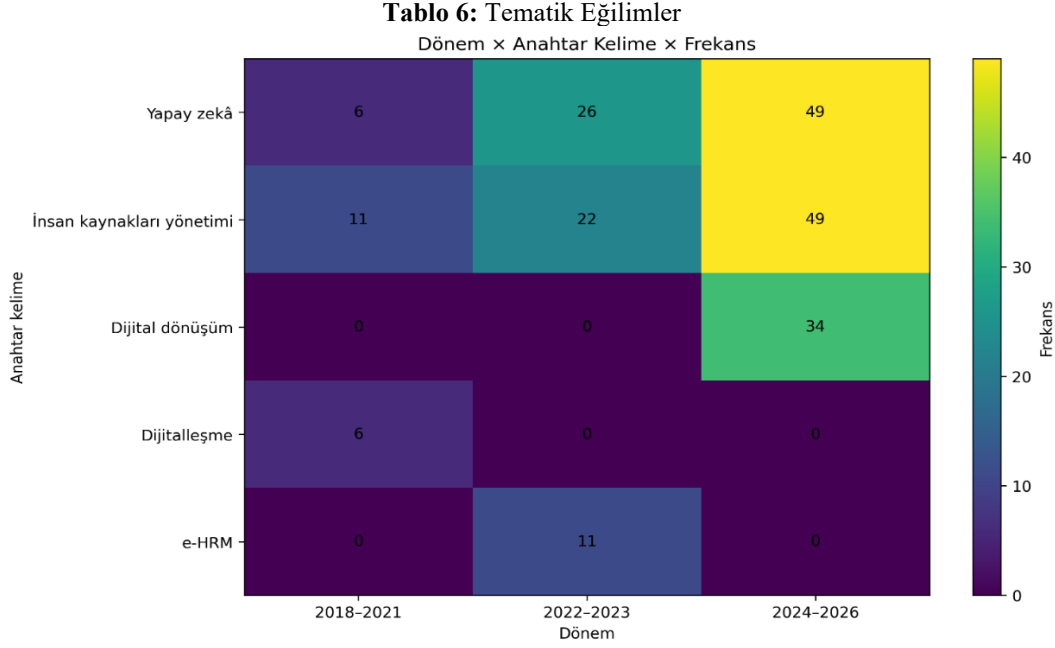
Bu bulgu, insan kaynakları yönetiminin giderek daha fazla veri temelli ve teknoloji odaklı bir yapıya dönüştüğünü göstermektedir.

#### 4.6. Tematik Eğilimler

Araştırma sonuçları insan kaynakları yönetiminde dijital dönüşüm ve yapay zekâ literatürünün belirli temalar etrafında yoğunlaştığını göstermektedir. Özellikle dijital insan kaynakları yönetimi, insan kaynakları analitiği, algoritmik karar verme, çalışan deneyimi ve

yapay zekâ destekli işe alım sistemleri alanın yükselen araştırma konuları olarak öne çıkmaktadır.

Son yıllarda çalışan deneyimi, veri temelli karar alma ve yapay zekâ destekli performans yönetimi konularına yönelik ilginin arttığı görülmektedir. Bu durum insan kaynakları yönetiminin yalnızca operasyonel süreçlere odaklanan bir fonksiyon olmaktan uzaklaşarak stratejik ve analitik bir yapıya dönüştüğünü göstermektedir.



Genel olarak değerlendirildiğinde elde edilen bulgular insan kaynakları yönetiminde dijital dönüşüm ve yapay zekâ alanının hızla büyüyen, disiplinler arası ve yüksek akademik görünürlüğe sahip bir araştırma alanı haline geldiğini ortaya koymaktadır.

## 5. TARTIŞMA

Bu çalışmada insan kaynakları yönetiminde dijital dönüşüm ve yapay zekâ alanındaki bilimsel yayınlar bibliyometrik analiz yöntemi kullanılarak incelenmiştir. Elde edilen bulgular, alanın son yıllarda önemli bir büyüme gösterdiğini ve özellikle 2021 sonrasında akademik ilginin belirgin biçimde arttığını ortaya koymaktadır. Bu sonuç, dijital teknolojilerin örgütsel süreçlerde yaygınlaşması ve yapay zekâ uygulamalarının insan kaynakları fonksiyonlarında daha görünür hale gelmesiyle uyumludur.

Araştırma bulguları, yayın sayılarındaki artışın yalnızca teknolojik gelişmelerden kaynaklanmadığını, aynı zamanda insan kaynakları yönetiminin stratejik rolündeki dönüşümle de ilişkili olduğunu göstermektedir. Geleneksel insan kaynakları yönetimi anlayışında operasyonel süreçler ön plandayken, günümüzde veri temelli karar alma mekanizmaları,

çalışan deneyimi ve insan kaynakları analitiği gibi konuların önem kazanması akademik araştırmaların yönünü de değiştirmiştir. Bu durum Bondarouk ve Ruël (2009) ile Parry ve Tyson (2011) tarafından ortaya konulan dijital insan kaynakları yönetimi yaklaşımını destekler niteliktedir.

Anahtar kelime analizleri sonucunda “human resource management” (insan kaynakları yönetimi), “artificial intelligence” (yapay zekâ) ve “digital transformation” (dijital dönüşüm) kavramlarının literatürün merkezinde yer aldığı belirlenmiştir. Bunun yanında “e-HRM” (elektronik insan kaynakları yönetimi), “HR Analytics” (insan kaynakları analitiği), “big data” (büyük veri), “automation” (otomasyon) ve “employee experience” (çalışan deneyimi) gibi kavramların da giderek daha görünür hale geldiği tespit edilmiştir. Bu bulgu, insan kaynakları yönetiminin yalnızca insan odaklı bir yönetim fonksiyonu olmaktan çıkarak teknoloji ve veri temelli bir yapıya dönüştüğünü göstermektedir. Özellikle insan analitiği uygulamalarının yükselişi, çalışan davranışlarının ölçülmesi ve örgütsel kararların bilimsel verilere dayandırılması yönündeki eğilimlerin güçlendiğine işaret etmektedir.

Araştırmanın bir diğer önemli bulgusu, yapay zekâ destekli insan kaynakları uygulamalarının literatürde giderek daha fazla yer bulmasıdır. İşe alım, performans yönetimi, yetenek yönetimi ve çalışan deneyimi gibi alanlarda yapay zekâ kullanımına yönelik çalışmaların yoğunlaşması, teknolojik araçların insan kaynakları fonksiyonlarının ayrılmaz bir parçası haline geldiğini göstermektedir. Bu sonuç, Tambe, Cappelli ve Yakubovich (2019) tarafından ileri sürülen yapay zekâ destekli insan kaynakları yönetimi yaklaşımını desteklemektedir.

Bununla birlikte literatürde yalnızca fırsatların değil, risklerin de giderek daha fazla tartışıldığı görülmektedir. Özellikle algoritmik karar verme süreçlerinde ortaya çıkabilecek önyargılar, veri güvenliği sorunları ve etik riskler son yıllarda dikkat çeken araştırma konuları arasında yer almaktadır. Leicht-Deobald ve arkadaşları (2019) ile Raghavan ve arkadaşları (2020), algoritmaların geçmiş verilerden öğrenmesi nedeniyle ayrımcılık ve adalet sorunlarının ortaya çıkabileceğini vurgulamaktadır. Bu çalışmanın bulguları da algoritmik karar verme ve etik yönetim konularının yükselen araştırma temaları arasında yer aldığını göstermektedir.

Dönemsel eğilimler incelendiğinde insan kaynakları yönetimi literatürünün geleneksel konulardan dijital insan kaynakları yönetimi, insan kaynakları analitiği ve yapay zekâ destekli uygulamalara doğru yöneldiği görülmektedir. Özellikle çalışan deneyimi, dijital liderlik, veri temelli performans yönetimi ve akıllı işe alım sistemleri gibi konuların son yıllarda daha fazla

araştırıldığı belirlenmiştir. Bu durum insan kaynakları yönetiminin geleceğinin teknoloji ile bütünleşik bir yapıda şekilleneceğine işaret etmektedir.

Genel olarak değerlendirildiğinde, insan kaynakları yönetiminde dijital dönüşüm ve yapay zekâ literatürünün hızlı büyüyen, disiplinler arası ve yüksek akademik görünürlüğe sahip bir araştırma alanı olduğu söylenebilir. Elde edilen bulgular, alanın yalnızca teknolojik gelişmelerin etkisiyle değil, aynı zamanda örgütsel dönüşüm, stratejik yönetim anlayışı ve veri temelli karar alma süreçlerinin yaygınlaşmasıyla geliştiğini göstermektedir. Bu nedenle gelecekte gerçekleştirilecek çalışmaların yapay zekâ uygulamalarının örgütsel sonuçları, etik boyutları, çalışan tutumları ve sürdürülebilir insan kaynakları yönetimi üzerindeki etkilerine odaklanmasının literatüre önemli katkılar sağlayacağı değerlendirilmektedir.

## 6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada, insan kaynakları yönetiminde dijital dönüşüm ve yapay zekâ alanındaki bilimsel yayınların bibliyometrik profili incelenmiştir. Web of Science veri tabanında indekslenen yayınlar üzerinden gerçekleştirilen analizler, alanın gelişim eğilimlerini, bilimsel üretim yapısını ve kavramsal yönelimlerini ortaya koymuştur.

Araştırma sonuçları, insan kaynakları yönetiminde dijital dönüşüm ve yapay zekâ konularına yönelik akademik ilginin son yıllarda belirgin biçimde arttığını göstermektedir. Özellikle 2021 yılı sonrasında yayın sayılarında gözlenen hızlı artış, dijital teknolojilerin örgütlerde yaygınlaşması ve yapay zekâ uygulamalarının insan kaynakları süreçlerinde daha görünür hale gelmesiyle ilişkilendirilebilir. Bu durum, insan kaynakları yönetiminin geleneksel operasyonel işlevlerinden uzaklaşarak daha stratejik, analitik ve teknoloji odaklı bir yapıya dönüştüğünü göstermektedir.

Anahtar kelime analizleri, insan kaynakları yönetimi, yapay zekâ ve dijital dönüşüm kavramlarının literatürün temel kavramsal eksenini oluşturduğunu ortaya koymuştur. Bunun yanında insan kaynakları analitiği, dijital insan kaynakları yönetimi, algoritmik karar verme, çalışan deneyimi, büyük veri ve otomasyon gibi kavramların giderek daha fazla önem kazandığı belirlenmiştir. Bu bulgu, insan kaynakları yönetiminin veri temelli karar alma anlayışı doğrultusunda yeniden şekillendiğini göstermektedir.

Araştırmanın bir diğer önemli sonucu, insan kaynakları yönetiminde yapay zekâ uygulamalarının yalnızca operasyonel verimlilik sağlayan teknolojiler olarak değerlendirilmediğini, aynı zamanda örgütsel dönüşümün önemli bileşenleri haline geldiğini ortaya koymasındır. İşe alım, performans yönetimi, yetenek yönetimi ve çalışan deneyimi gibi



alanlarda yapay zekâ destekli uygulamaların yaygınlaşması, insan kaynakları fonksiyonunun stratejik önemini artırmaktadır. Bununla birlikte algoritmik önyargı, veri güvenliği, etik sorumluluk ve şeffaflık gibi konuların da gelecekteki araştırmalar açısından önemini koruyacağı anlaşılmaktadır.

### **Teorik Katkılar**

Bu çalışma insan kaynakları yönetiminde dijital dönüşüm ve yapay zekâ literatürünün mevcut durumunu sistematik biçimde ortaya koyarak alandaki bilimsel üretimin genel görünümünü sunmaktadır. Çalışma sayesinde literatürdeki gelişim eğilimleri, araştırma temaları ve kavramsal yoğunlaşmalar belirlenmiş, alanın gelecekteki araştırma yönlerine ilişkin önemli ipuçları elde edilmiştir. Bu yönüyle çalışma, insan kaynakları yönetimi ve teknoloji odaklı araştırmalar arasındaki ilişkinin anlaşılmasına katkı sağlamaktadır.

### **Uygulamaya Yönelik Katkılar**

Araştırma bulguları insan kaynakları yöneticileri ve uygulayıcılar açısından da önemli sonuçlar içermektedir. Dijital insan kaynakları yönetimi sistemleri, insan kaynakları analitiği uygulamaları ve yapay zekâ destekli karar mekanizmalarının giderek yaygınlaşması, örgütlerin insan kaynağını daha etkin biçimde yönetmesine olanak sağlamaktadır. Bununla birlikte teknolojik dönüşüm sürecinde etik ilkelerin, veri güvenliğinin ve çalışan mahremiyetinin dikkate alınması gerektiği de ortaya çıkmaktadır.

### **Gelecek Araştırmalar İçin Öneriler**

Gelecekte gerçekleştirilecek çalışmalarda Scopus, Dimensions ve Lens gibi farklı veri tabanlarının da analize dahil edilmesi önerilmektedir. Ayrıca ortak atıf analizi (co-citation analysis), bibliyografik eşleşme (bibliographic coupling) ve tematik evrim analizleri kullanılarak alanın entelektüel yapısı daha ayrıntılı biçimde incelenebilir.

Bunun yanında yapay zekâ uygulamalarının çalışan davranışları, örgütsel bağlılık, iş tatmini, çalışan deneyimi ve performans üzerindeki etkilerini inceleyen ampirik çalışmaların artırılması literatürün gelişimine önemli katkılar sağlayacaktır. Özellikle algoritmik yönetim, etik yapay zekâ uygulamaları, insan-makine iş birliği ve sürdürülebilir dijital insan kaynakları yönetimi konularının gelecekte daha fazla araştırılması gerektiği değerlendirilmektedir.

Sonuç olarak insan kaynakları yönetiminde dijital dönüşüm ve yapay zekâ literatürü hızlı büyüyen, disiplinler arası yapıya sahip ve gelecekte daha da önem kazanması beklenen bir araştırma alanı olarak değerlendirilebilir. Elde edilen bulgular, insan kaynakları yönetiminin

geleceğinin veri temelli, teknoloji destekli ve stratejik bir anlayış doğrultusunda şekilleneceğine işaret etmektedir.

## KAYNAKLAR

- Bansal, A., Sharma, R., & Garg, I. (2023). Digital transformation in human resource management: Emerging trends and future directions. *Journal of Human Resource Management, 15*(2), 45-62.
- Beer, M., Spector, B., Lawrence, P. R., & Mills, D. Q. (1984). *Managing human assets: The groundbreaking Harvard Business School program*. New York, NY: Free Press.
- Bondarouk, T., & Ruël, H. (2009). Electronic human resource management: Challenges in the digital era. *The International Journal of Human Resource Management, 20*(3), 505-514. <https://doi.org/10.1080/09585190802707235>
- Bondarouk, T., Parry, E., & Furtmueller, E. (2017). Electronic HRM: Four decades of research on adoption and consequences. *The International Journal of Human Resource Management, 28*(1), 98-131. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1245672>
- Kaplan, A. M., & Haenlein, M. (2019). Siri, Siri, in my hand: Who's the fairest in the land? On the interpretations, illustrations, and implications of artificial intelligence. *Business Horizons, 62*(1), 15-25. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2018.08.004>
- Leicht-Deobald, U., Busch, T., Schank, C., Weibel, A., Schafheitle, S., Wildhaber, I., & Kasper, G. (2019). The challenges of algorithm-based HR decision-making. *Journal of Business Ethics, 160*(2), 377-392. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04204-w>
- Marler, J. H., & Boudreau, J. W. (2017). An evidence-based review of HR Analytics. *The International Journal of Human Resource Management, 28*(1), 3-26. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1244699>
- Mayo, E. (1933). *The Human Problems of an Industrial Civilization*. Macmillan.
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ, 372*, n71. doi:10.1136/bmj.n71
- Parry, E., & Tyson, S. (2011). Desired goals and actual outcomes of e-HRM. *Human Resource Management Journal, 21*(3), 335-354. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2010.00149.x>

- Raghavan, M., Barocas, S., Kleinberg, J., & Levy, K. (2020). Mitigating bias in algorithmic hiring. *Proceedings of the 2020 Conference on Fairness, Accountability, and Transparency*, 469-481. <https://doi.org/10.1145/3351095.3372828>
- Strohmeier, S. (2020). Digital human resource management: A conceptual clarification. *German Journal of Human Resource Management*, 34(3), 345-365. <https://doi.org/10.1177/2397002220921131>
- Tambe, P., Cappelli, P., & Yakubovich, V. (2019). Artificial intelligence in human resources management: Challenges and a path forward. *California Management Review*, 61(4), 15-42. <https://doi.org/10.1177/0008125619867910>
- Taylor, F. W. (1911). *The Principles of Scientific Management*. Harper & Brothers.
- Vrontis, D., Christofi, M., Pereira, V., Tarba, S., Makrides, A., & Trichina, E. (2022). Artificial intelligence, robotics, advanced technologies and human resource management: A systematic review. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(6), 1237-1266. <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1871398>
- Wright, P. M., & McMahan, G. C. (1992). Theoretical perspectives for strategic human resource management. *Journal of Management*, 18(2), 295–320. <https://doi.org/10.1177/014920639201800205>