YAPAY ZEKA & İNSAN KAYNAKLARI

YZ VE İNSAN KAYNAKLARI

BEŞİNCİ SAYI
SONBAHAR 1405

FARSÇA | İNGİLİZCE | TÜRKÇE



1 Yapay Zekanın Tarihi
2 Yapay Zeka Etiği
3 İnsan Kaynaklarının Zorlukları ve Fırsatları
4 Yapay Zeka Yöneticilerin Çalışma Şekillerini Nasıl Değiştirdi?
5 Algoritmalar İnsan Kaynakları Çalışma Arkadaşı Olduğunda
6 Yapay Zeka Çağında Kamu Yönetiminin Dijital Dönüşümü
7 Çeşitli Alanlarda Yapay Zeka Araçları ve Uygulamaları
8 Yapay Zekanın Geleceği ve Trendleri
9 Yapay Zeka için Kapsamlı Bir Rehber
10 Film: Onun

Algoritmalar ve yapay zeka insan iş birliği haline geliyor.

Dergi Künyesi

Yayın İzni Veren Kurum:
Tahran Üniversitesi

İmtiyaz Sahibi / Sorumlu Yazı İşleri Müdürü:
Amirhossein Ehsani Fard

Genel Yayın Yönetmeni:
Fatemeh Fathi Kalmerzi

Yayın Kurulu:
Fariba Babaei Zadeh / Sara Peyrouli / Zahra Abbasi / Setareh Roustaei
Mohammad Hossein Eftekhar / Atefeh Najafi Moghaddam
Mobarakeh Sadat Ahmadi / Amirhossein Ehsani Fard / Amirmohammad Jafari
Amirhossein Behbahani / Mobina Bagheri / Mohadese Farmani
Sedighe Aboumohammadi / Sajad Ahmadi Aghdam / Najmeh Sadat Mehrabadi
Mobina Farahani

Bilimsel Hakem Kurulu:
Dr. Jabbar Babashahi / Dr. Fatemeh Taheri / Dr. Behzad Mohammadian
Dr. Faezeh Ghommi / Dr. Ali Saberi / Dr. Mehdi Golvardi

Yayınlar Sorumlusu:
Maryam Sharifi Dana

Sayfa Tasarımı / Grafik Tasarım:
Atie Saberi / Amirhossein Nasrollahi

Farsçadan İstanbul Türkçesine Çevirmen: Parmida Azizi Morovat

Yayın Alanı / Yayın Sıklığı / Yayın Tarihi:
Bilimsel / Üç Aylık, Sayı 5 / Sonbahar 1405

Yayın Alanı / Yayın Sıklığı:
Bilimsel / Üç Aylık

Telegram İletişim Adresi / Telefon Numarası:
02536166341/ https://t.me/AlHR_ut1404

Yapay Zekânın Tarihçesi:

Yapay zekâ[1], doğal zekânın karşıtı olarak kullanılan ve insanın yeteneklerinin yeniden üretilerek bir makine üzerinde uygulanmasını ifade eden bir kavramdır. Her ne kadar günümüze kadar yapay zekâ için kapsamlı ve eksiksiz bir tanım ortaya konulmamış olsa da genel olarak, bir sistemin dış verileri doğru bir şekilde işleme, bu verilerden öğrenme ve belirli amaç ve görevlere ulaşmak için edindiği bilgiyi uyum sağlama ve esneklik yoluyla kullanma yeteneği olarak tanımlanmaktadır. Yapay zekâ, 1950'li yıllarda akademik bir disiplin olarak ortaya çıkmış; ancak yarım yüzyıldan fazla bir süre boyunca sınırlı pratik ilgi gören ve az bilinen bir bilim dalı olarak kalmıştır. Günümüzde ise büyük verinin ortaya çıkması ve işlem gücündeki gelişmeler sayesinde kamuoyundaki tartışmalarda ve iş dünyasında önemli bir yer edinmiştir. Yapay zekâ, gelişim düzeyi açısından dar, genel ve süper yapay zekâ olarak sınıflandırılabilir. 1950'li yıllardan itibaren uzmanlar, düzenli aralıklarla, bir yapay zekâ sisteminin insan davranışlarından ayırt edilemeyen davranışlar sergileyebilmesinin yalnızca birkaç yıl süreceğini öngörmüşlerdir.

Bir yazar, robotikle ilgili üç ünlü yasa ortaya koymuştur. Bu yasalar şu şekildedir: Üretilen robot, insanlara zarar vermemeli; aksine, onlara itaat etmelidir. Ayrıca kendisini korumalıdır; ancak bu durum, insanlara zarar vermemeyi ve onlara itaat etmeyi öngören önceki iki yasayla çelişmediği sürece geçerlidir. Bu gelişmenin önemi, insanların ilk kez akıllı makineler hakkında ciddi biçimde düşünmeye başlamış olmalarıdır. 1956 yılında bilim insanları, "yapay zekâ" kavramını ilk kez resmî olarak ortaya koymuş ve insanlarınki gibi düşünebilen makineler geliştirmeyi amaçlamışlardır. Bu konferans, aslında yapay zekâ biliminin resmî başlangıcı olarak kabul edilmektedir. Eski bilgisayarların yetersizliği ve sınırlı işlem gücü nedeniyle bilim insanları, birkaç yıl içinde insan zekâsına sahip makinelerin geliştirileceğini abartılı bir biçimde öngörmüşlerdir. Bu dönem, yapay zekâ kışı olarak adlandırılmaktadır. Söz konusu abartılı beklentiler nedeniyle hükümetler araştırmalara ayrılan bütçeleri azaltmış, kamuoyunun yapay zekâya duyduğu güven de azalmıştır. Yapay zekânın sonbahar döneminde ise ilk sistemler yalnızca sabit kurallar temelinde çalışıyordu. Bu sistemler satranç gibi sınırlı görevler için uygun olmakla birlikte yalnızca hamleleri hesaplıyor, insan beyni gibi problemleri çözmeye ve anlamaya çalışmıyordu. Bu durum, bilim insanlarının yapay zekâ sistemlerinin verilerle çalışması, örüntülerden öğrenerek esneklik kazanması ve yeni verilere dayanarak bağımsız bir şekilde karar verebilmesi gerektiğini fark etmelerine yol açmıştır.

Google, AlphaGo adlı bir programda, derin öğrenmenin son derece karmaşık davranışları öğrenebileceğini göstermiştir. Yapay zekâ, günlük yaşamda internet kadar yaygın bir hâle gelmiş; şirketlerde, iş gücü piyasasında, yönetimde ve işe alım süreçlerinde önemli etkiler yaratmaya başlamıştır. Ancak doktorlar, avukatlar, şirketler ve diğer tüzel kişiler gibi aktörlerin, algoritmaların sorumluluğunu ve ortaya çıkardığı sonuçları üstlenmeleri gerekmektedir. Genel olarak bu kavramın ilk kökleri, Isaac Asimov[1] gibi yazarların eserlerinde bulunabilir. Bu eserlerde yapay zekâya ilişkin konulara değinilmiş; ardından, yapay zekâ biliminin kurucularından biri olarak kabul edilen Alan Turing[2], Alman ordusunun şifreli mesajlarının çözülmesi amacıyla Bombe adı verilen bir makinenin geliştirilmesine öncülük etmiş ve ünlü Turing Testi'ni ortaya koymuştur. Bu testte, bir insan, başka bir insanın verdiği cevaplarla bir makinenin verdiği cevaplar arasındaki farkı ayırt edemiyorsa, söz konusu makinenin akıllı kabul edilebileceği ifade edilmektedir. Gelecekte insan çalışanların daha çok duygusal görevlerle ilgileneceği, mekanik görevlerin robotların sorumluluğunda olacağı ve işlemeye yönelik görevlerin de yapay zekâ sistemleri tarafından gerçekleştirileceği öngörülmektedir. Buraya kadar yapay zekânın oluşum ve gelişim sürecine genel bir bakış attık; ancak bu olguyu daha kapsamlı bir şekilde anlamak için bakış açımızı geçmişin ötesine taşımalı ve biraz da geleceğe yönelmeliyiz. Yapay zekâ alanındaki aktörlerin kaygılarından biri, yapay zekânın yaygınlaşması ve kontrol edilmesi meselesidir. Burada son derece önemli bir nokta, yapay zekânın tarafsız niteliğinin uygulamada zarar görebileceği ve kendisinin de etkilenebilir hâle gelebileceğidir. Çünkü yapay zekânın ayrımcılık yapma amacı yoktur; ancak insanlara ait verileri analiz ederek sonuçlar üretmektedir. Önemli olan, yalnızca verilerin çıktısını kontrol etmek yerine, yapay zekânın hangi verilerle eğitildiğine bakmaktır. Gelecekte bu denetimin çok daha dikkatli ve kapsamlı bir şekilde gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Dikkat çekici bir diğer nokta ise gelecekte yapay zekâ nedeniyle birçok meslekte istihdamın azalacağının öngörülmesidir. Ancak işlerin ortadan kalkmasıyla aynı ölçüde yeni iş fırsatlarının ortaya çıkıp çıkmayacağı veya insanların iş gücü piyasasındaki konumlarını koruyabilmek için yeni çözümler geliştirmek zorunda kalıp kalmayacakları hâlâ belirsizdir. Genel olarak yapay zekâ, başlangıçta yeni filizlenen bir fikir ve teori olarak ortaya çıkmış, ardından zamanın belirli dönemlerinde hızlı bir gelişim ve durgunluk yaşamış ve nihayet doğrudan insanların yaşamını etkilemeye başlamıştır. Çok da kısa olmayan geçmişi ve günümüzdeki son derece hızlı gelişimi göz önünde bulundurulduğunda, yapay zekâ çeşitli alanlarda dikkatli ve kapsamlı bir denetime ihtiyaç duymaktadır.

Yapay Zekâ Etiği:

İnsan Kaynakları Yönetiminde Yapay Zekâ Kullanımında Etik İlkelere Uyulması

Son yıllarda yapay zekâ, giderek birçok kurumsal alanda kendine yer edinmiştir. İnsan kaynakları da bu dönüşümden nasibini almıştır. Özgeçmişlerin taranmasından performans değerlendirmesine, eğitim planlamasından çalışan memnuniyetinin analizine kadar akıllı araçlar, hızla bu alandaki uzmanların araç setinin bir parçası hâline gelmektedir. Ancak bu hızlı giriş, önümüzde ciddi bir soru ortaya çıkarmaktadır: Bu araçları yalnızca doğru şekilde değil, aynı zamanda mümkün olan en sorumlu biçimde kullanmaya hazır mıyız?

Bu sorunun yanıtı basit değildir. Çünkü yapay zekânın insan kaynaklarında kullanımı, üretim hatlarında veya finansal verilerin işlenmesinde kullanılmasının aksine, doğrudan insanların yaşamları ve gelecekleriyle ilgilidir. Bir algoritma hangi özgeçmişin bir sonraki aşamaya geçeceğine karar verdiğinde veya akıllı bir sistem bir çalışanın performans puanını hesapladığında, artık yalnızca teknik bir süreçle karşı karşıya değiliz; bir kod ve veri katmanının arkasına gizlenmiş, insana ilişkin bir kararla karşı karşıyayız.

İnsan kaynaklarında yapay zekâ kullanımındaki en önemli etik zorluklardan biri, önyargı sorunudur. Yapay zekâ sistemleri geçmiş verilerden örüntüler öğrenir. Eğer bu veriler tarihsel ayrımcılıkların bir yansımasıysa, sistem de aynı ayrımcılıkları öğrenir ve yeniden üretir. Bu durumun gerçek hayattaki örnekleri az değildir. Bunlardan en bilinenlerinden biri, büyük bir teknoloji şirketiyle ilgilidir. Şirketin özgeçmişleri taramak için kullandığı yapay zekâ sistemi, eğitim verilerinin çoğunlukla erkek çalışanlardan oluşması nedeniyle kadınların özgeçmişlerini istemeden daha düşük puanlarla değerlendirmiştir. Bu örnek, sorunun mutlaka tasarımcıların niyetinden kaynaklanmadığını, aksine veri yapısında bulunabileceğini göstermektedir. Başka bir ifadeyle, yalnızca akıllı bir sistemin çıktısına güvenmek ve sorumluluğu tamamen ona devretmek mümkün değildir. Bu nedenle yapay zekânın verilerden nasıl örüntüler öğrendiği ve değerlendirme ölçütleri her zaman insan merkezli bir yaklaşımla incelenmelidir.

Bu alandaki bir diğer önemli etik boyut ise şeffaflık meselesidir. Bir çalışan, performans değerlendirmesinin akıllı bir sistem tarafından yapıldığını biliyorsa, bu sistemin nasıl çalıştığını, hangi kriterleri dikkate aldığını ve itiraz etmesi durumunda sonuca nasıl karşı çıkabileceğini bilme hakkına sahiptir. Ancak birçok kuruluşta bu şeffaflık mevcut değildir. Çalışanlar kendileriyle ilgili hangi verilerin toplandığını ve bu verilerin nasıl yorumlandığını bilmedikleri gibi, itiraz edebilecekleri açık ve net bir mekanizmaya da sahip değildir. Bu şeffaflık eksikliği, etik bir sorun olmasının yanı sıra pratik bir sorundur. Çalışanlar anlamadıkları sistemler tarafından değerlendirildiklerini hissettiklerinde, kurumsal güven azalır, motivasyon düşer ve örgüt kültürü zarar görür. Dolayısıyla şeffaflık yalnızca etik bir gereklilik değil, aynı zamanda örgütün sağlığına yapılan bir yatırımdır.

Uygulamada şeffaflık, kuruluşların insan kaynakları süreçlerinde hangi araçları kullandıklarını, bu araçların hangi verileri işlediğini ve çalışanlarla ilgili kararlar üzerinde ne gibi etkilerinin olduğunu açıkça belirtmeleri anlamına gelir. Ayrıca, hiçbir kararın yalnızca bir algoritmanın çıktısına dayanarak kesinleştirilmemesi için açık ve net inceleme ve itiraz mekanizmalarının bulunması gerekir.

İnsan kaynaklarında yapay zekâ kullanımındaki en önemli etik ilkelerden biri, yapay zekânın bir karar verme aracı olması, ancak karar verici olmamasıdır. Akıllı bir sistem verileri analiz edebilir, örüntüleri belirleyebilir ve öneriler sunabilir. Ancak işe alım, terfi, eğitim veya iş ilişkisinin sona erdirilmesine ilişkin nihai karar, bağlamı, duyguları ve insana özgü karmaşıklıkları dikkate alabilecek bir insan tarafından verilmelidir. Bazen "insan gözetiminde yapay zekâ" olarak adlandırılan bu yaklaşım, yalnızca etik açıdan doğru olmakla kalmaz, aynı zamanda pratik açıdan da daha mantıklıdır. Çünkü yapay zekâ ne kadar gelişmiş olursa olsun, insana özgü bir durumun tüm boyutlarını anlayamaz. Bir algoritma ise bu farklılıkları dikkate almaz.

İşe alım süreci, yapay zekânın en fazla kullanıldığı alanlardan biridir. Özgeçmişleri tarayan ATS sistemlerinden, yüz ifadelerini ve ses tonunu değerlendiren video mülakatı analiz araçlarına kadar geniş bir yelpazede akıllı araçlar bu süreçte yer almaktadır. Bu araçlar işe alım süresini ve maliyetini azaltabilir ve çok sayıda başvurunun işlenmesine yardımcı olabilir. Ancak bunların etik riskleri de az değildir. Video mülakatlarında yüz ifadelerinin analiz edilmesi, bu araçların en tartışmalı kullanım alanlarından biridir. Araştırmalar, bu sistemlerin farklı kültürel geçmişlere sahip kişiler, engelli bireyler veya ana dillerinde konuşmayan kişiler için daha hatalı sonuçlar ürettiğini göstermektedir. Bu da işe alım sürecini daha adil hâle getirmesi beklenen bir aracın, gerçekte ayrımcılığı daha da artırabileceği anlamına gelmektedir. Bu doğrultuda, insan kaynakları uzmanları işe alım sürecinde herhangi bir akıllı aracı kullanmadan önce araçların geçerliliğinin doğrulandığından emin

olmalı ve farklı demografik gruplar üzerinde test edilmiş, ayrıca önyargı içerdiğine dair kanıt bulunmayan araçları kullanmalıdır.

Performans değerlendirmesi, yapay zekânın yoğun bir şekilde yer aldığı bir diğer alandır. Akıllı sistemler, görevlerin tamamlanma oranından iletişim kalıplarına, işlerin zamanlamasından çıktıların kalitesine kadar çeşitli verileri toplayabilir ve analiz edebilir. Bu veri odaklı yaklaşım, değerlendirmeyi daha nesnel hâle getirebilir ve yöneticilerin kişisel yargılarını ve önyargılarını azaltabilir. Ancak ciddi bir risk de bulunmaktadır: İnsan performansı, sayılara ve ölçülebilir kriterlere indirgenebilir. Çalışanların gerçekleştirdiği en değerli işlerin çoğu kolaylıkla ölçülebilir değildir. İş arkadaşlarına yardımcı olmak, bilgi paylaşmak, ekipte olumlu bir ortam oluşturmak, problem çözmede yaratıcılık göstermek ve öngörülemeyen krizleri yönetebilme becerisi gerçek değerlerdir; ancak bunların tümü performans değerlendirmesinin nicel ölçütlerinde çoğu zaman görülmez. Akıllı sistem yalnızca ölçülebilir olanı değerlendirirse, çalışanların gerçek performansına ilişkin eksik ve kimi zaman yanıltıcı bir tablo ortaya koyabilir. Bunun yanı sıra, çalışanların davranışları hakkında sürekli izleme ve kapsamlı veri toplama, çalışma ortamını stres ve güvensizlikle dolu bir ortama dönüştürebilir. Çalışanlar her hareketlerinin kaydedildiğini ve analiz edildiğini hissettiklerinde, yaratıcılık ve risk alma eğilimi azalır ve bunların yerini daha muhafazakâr davranışlar alır.

İnsan kaynaklarında yapay zekâ kullanımında etik ilkelere uyulması kendiliğinden gerçekleşen bir durum değildir. Planlama, eğitim ve uygun yapıların oluşturulmasını gerektirir. Bu süreci doğru bir şekilde yürütmek isteyen kuruluşların birkaç temel adım atması gerekir.

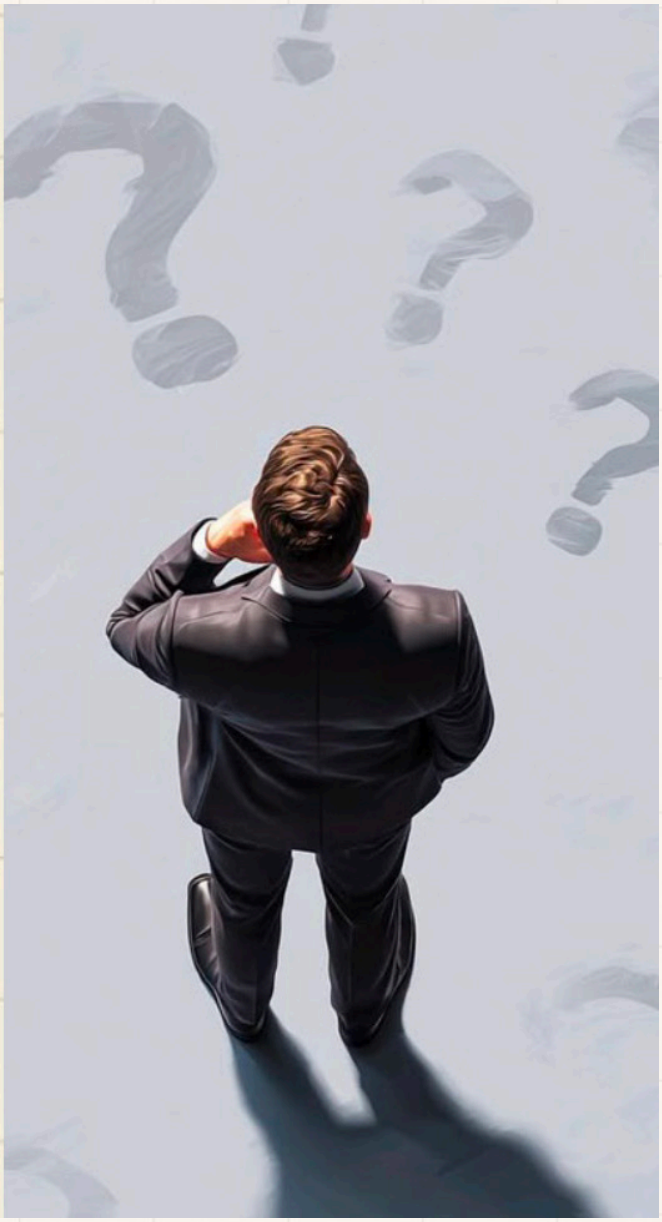
İlk olarak, insan kaynaklarında yapay zekâ kullanımına ilişkin açık politikalar oluşturulmalıdır. Bu politikalar, hangi araçların kullanılacağını, hangi verilerin toplanacağını, hangi kararların akıllı sistemler tarafından desteklenebileceğini ve hangi durumlarda insan gözetiminin zorunlu olduğunu açıkça belirtmelidir.

İkinci olarak, insan kaynakları uzmanları eğitilmelidir; yalnızca araçları kullanmaya yönelik teknik eğitim değil, aynı zamanda sınırlılıkları anlama, önyargıları belirleme ve akıllı sistemlerin çıktıları hakkında eleştirel düşünme eğitimi de verilmelidir. Bir algoritmanın sonuçlarını sorgulamayı bilen bir insan kaynakları uzmanı, sistemin çıktısını yalnızca kabul eden bir kişiden çok daha değerlidir.

Üçüncü olarak, düzenli izleme ve değerlendirme mekanizmaları bulunmalıdır. Yapay zekâ sistemleri, önyargı, doğruluk ve kurumsal değerlerle uyumluluk açısından periyodik olarak incelenmelidir. Bu inceleme, uygulama sırasında bir kez yapılıp sona eren bir işlem olmamalı; sürekli bir süreç olmalıdır.

İnsan kaynaklarında yapay zekâ araçları süreçleri daha verimli hâle

getirebilir, kararları veri odaklı kılabilir ve çalışanların gelişimi için yeni fırsatlar yaratabilir. Ancak bu faydalar yalnızca bu araçların kullanımının farkındalık, sorumluluk ve insani değerlere saygı ile birlikte yürütülmesi durumunda gerçekleşebilir. İnsan kaynakları uzmanları bu noktada kilit bir role sahiptir. Onlar yalnızca bu araçların kullanıcıları değil, aynı zamanda bu kararlardan etkilenen çalışanların sesi olmalıdır. Sınırlılıkları tanımalı ve algoritmaların giderek daha güçlü hâle geldiği bir dünyada, insanın insan kaynakları kararlarının merkezinde kalmaya devam etmesini sağlamalıdırlar.



İnsan Kaynaklarında Yapay Zekâ Kullanımının Zorlukları ve Fırsatları:

Günümüzde bilgi ve iletişim teknolojileri alanındaki, özellikle de yapay zekâ alanındaki kayda değer ilerlemeler, kuruluşlar ve insan kaynakları yönetimi üzerinde derin ve kapsamlı etkiler yaratmıştır. Yapay zekâ, Dördüncü Sanayi Devrimi'nde merkezi bir unsur olarak kabul edilmekte ve insan davranışlarını benzeri görülmemiş bir düzeyde ölçme, analiz etme ve öngörme olanağı sağlamaktadır. Bu teknolojik gelişmeler, insan kaynakları uzmanları ve yöneticilerinin önüne yeni fırsatlar ve zorluklar çıkarmış; bu durum, söz konusu gelişmelerin çalışma süreçleri ve çalışma ortamlarındaki insan etkileşimleri üzerindeki etkilerinin dikkatli bir şekilde anlaşılmasını ve değerlendirilmesini gerekli kılmıştır. Yapay zekâ ile çalışanlar arasındaki etkileşim, özellikle ekipler düzeyinde, araştırmacıların ve alan uzmanlarının giderek daha fazla ilgisini çeken bir konu hâline gelmiştir. Bu etkileşimler; verimliliğin artırılmasına, karar alma süreçlerinde doğruluğun artırılmasına, otomasyon ve karmaşık verilerin analiz edilmesi yoluyla iş kalitesinin iyileştirilmesine katkıda bulunabilir. Bununla birlikte, yapay zekânın insan kaynakları yönetiminde kullanımı; değişime karşı direnç, mahremiyet ve veri güvenliğiyle ilgili etik kaygılar ve teknoloji altyapısına ve çalışanların eğitimine yatırım yapma gerekliliği gibi birtakım zorlukları da beraberinde getirmektedir.

Ayrıca araştırmalar, yapay zekânın yeteneklerin belirlenmesi ve işe alınması, performans yönetimi ve çalışanlar için eğitim fırsatlarının geliştirilmesinde önemli bir rol oynayabileceğini göstermiştir. Bu teknoloji, yeni çalışma modellerinin oluşmasına ve yeni beceriler gerektiren istihdam fırsatlarının yaratılmasına yol açabilir. Bununla birlikte, yapay zekânın insan kaynakları yönetiminde kullanılması, onun çalışma ilişkileri ve örgütsel yapı üzerindeki etkisinin nasıl olacağının anlaşılmasını ve kabul edilmesini gerektirmektedir.

Ayrıca araştırmalar, yapay zekânın yeteneklerin belirlenmesi ve işe alınması, performans yönetimi ve çalışanlar için eğitim fırsatlarının geliştirilmesinde önemli bir rol oynayabileceğini göstermiştir. Bu teknoloji, yeni çalışma modellerinin oluşmasına ve yeni beceriler gerektiren istihdam fırsatlarının yaratılmasına yol açabilir. Bununla birlikte, yapay zekânın insan kaynakları yönetiminde kullanılması, onun çalışma ilişkileri ve örgütsel yapı üzerindeki etkisinin nasıl olacağının anlaşılmasını ve kabul edilmesini gerektirmektedir.

Yapay zekânın çalışma ortamına nasıl entegre edileceğinin, verimliliğin artırılması ile insan onuru ve insani değerlerin korunması arasında hassas bir denge oluşturabileceğine dikkat edilmesi gerekmektedir. Bununla birlikte, yapay zekânın yanlış kullanılması, çalışanlar ile yönetim arasında mesafe oluşmasına, kuruma duyulan güvenin azalmasına ve iş güvencesiyle ilgili kaygıların artmasına yol açabilir. Bu durum, yapay zekânın sunduğu avantajlardan yararlanmak ile etik ilkelere uymak ve çalışanların haklarını korumak arasında denge kurulmasının önemini ortaya koymaktadır.

Zorluklar:

Zorluklar konusu kapsamında, örgütsel direnç, etik kaygılar, teknolojik sınırlılıklar ve yeni becerilere yönelik artan ihtiyaç olmak üzere dört alt kategori tanımlanmıştır.

1. Örgütsel direnç, yapay zekânın kuruluşlara entegrasyonunun önündeki temel engellerden biri olarak belirlenmiştir. Bu alt kategorinin kapsamında tutum değişikliği, çalışan direnci ve gerekli altyapının bulunmaması yer almaktadır.
2. Etik kaygılar kapsamında mahremiyet, duygudan yoksun karar alma ve iş kaybıyla ilgili konular öne çıkan diğer önemli başlıklar olmuştur.
3. Teknolojik sınırlılıklar, düşük doğruluk, yüksek maliyetler ve büyük miktarda veriye duyulan ihtiyaç gibi unsurları içermektedir.
4. Yeni becerilere yönelik artan ihtiyaç, yeni teknolojileri öğrenmedeki zorluklar ve etkili eğitim kaynaklarının yetersizliği gibi unsurları içeren ciddi bir zorluk olarak değerlendirilmiştir.

Fırsatlar:

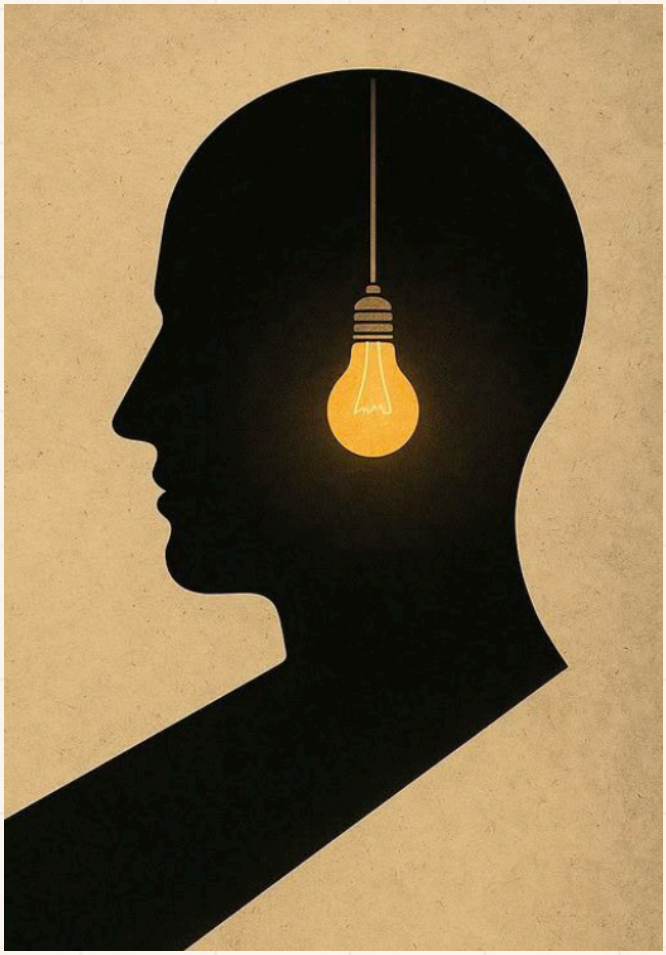
Fırsatlar konusu kapsamında, verimliliğin artırılması, optimal karar alma, çalışan deneyiminin geliştirilmesi, yeni yeteneklere erişim ve girişimcilik ile inovasyonun

artırılması olmak üzere beş alt kategori tanımlanmıştır.

1. Verimliliğin artırılması, süreçlerin otomasyonu, hataların azaltılması ve iş hızının artırılması yoluyla yapay zekânın temel avantajlarından biri olarak öne çıkmıştır.
2. Optimal karar alma, veri analizi, eğilimlerin öngörülmesi ve performans değerlendirmesi yoluyla örgütsel performansın iyileştirilmesine yönelik bir fırsat olarak ortaya konmuştur.
3. Çalışan deneyiminin geliştirilmesi, kişiselleştirilmiş destek ve iletişimin iyileştirilmesi yoluyla yapay zekânın çalışan memnuniyeti ve bağlılığı üzerindeki olumlu etkisini göstermiştir.
4. Yeni yeteneklere erişim ile girişimcilik ve inovasyonun artırılması da yapay zekânın kuruluşlara sunduğu fırsatlar olarak kabul edilmiştir. Bu fırsatlar, kuruluşların inovasyon kültürünü ve yeni ürün ve hizmetlerin geliştirilmesini güçlendirmelerine olanak sağlamaktadır.

Temel Noktalar:

1. Yapay zekâ, kuruluşlarda verimliliğin ve karar alma süreçlerinin iyileştirilmesine yardımcı olabilir; ancak aynı zamanda mahremiyet, iş güvencesi ve çalışanlar arasında yeni becerilerin geliştirilmesine duyulan ihtiyaç konusunda kaygılara yol açmaktadır.
2. Yapay zekânın kullanımı, yetenek yönetiminin iyileştirilmesi ve çalışanların bağlılığının ve performansının artırılması için fırsatlar yaratabilir.
3. Yapay zekâ, yetenek yönetimi modellerinin güçlendirilmesinde ve çalışan katılımının artırılmasında temel bir araç olarak işlev görebilir.
4. Yapay zekânın insan kaynakları yönetiminde kullanılması, yalnızca süreçlerin otomasyonuna ve optimizasyonuna yardımcı olmakla kalmaz, aynı zamanda çalışma ortamının tasarımında inovasyon ve insan etkileşimlerinin güçlendirilmesi için fırsatlar da sunar.
5. Yapay zekânın insan kaynakları yönetimi faaliyetlerinde başarılı bir şekilde benimsenmesi ve entegre edilmesi, teknolojinin ve bunun kuruluş ile çalışanlar üzerindeki etkilerinin derinlemesine anlaşılmasını gerektirmektedir.



Kaynak:

Google Scholar: İnsan Kaynakları Yönetiminde Yapay Zekâ Kullanımının Zorlukları ve Fırsatlarının İncelenmesi (Hamidreza Ghazalsaflu)

Yapay Zekâ Yönetim Faaliyetlerini Nasıl Kolaylaştırır?

Günümüzde teknolojideki ilerlemeler, kuruluşlardaki yönetim biçiminin geçmişe kıyasla büyük ölçüde değişmesine neden olmuştur. Yeni teknolojiler arasında yapay zekâ özel bir önem kazanmış ve birçok şirket ve kuruluş, yönetim faaliyetlerini daha iyi gerçekleştirmek amacıyla yapay zekâdan yararlanmaya başlamıştır. Yapay zekâ, bilgileri analiz etme, örüntüleri belirleme ve hatta bazı durumlarda karar alma konusunda öneriler sunma yeteneğine sahiptir. Bu nedenle yöneticiler, görevlerini daha hızlı ve daha yüksek bir doğrulukla yerine getirebilmektedir.

Yapay Zekânın Yöneticilerin Karar Alma Süreçlerindeki Rolü

Yöneticilerin en önemli görevlerinden biri karar almaktır. Yöneticiler genellikle farklı ve kimi zaman zor koşullarda en doğru seçimi yapmak zorundadır. Geçmişte bu süreç daha çok kişisel deneyime veya sınırlı miktarda bilginin incelenmesine dayanıyordu; ancak günümüzde yapay zekâ, kısa bir süre içerisinde büyük miktarda veriyi inceleyebilir ve yöneticilere yararlı bilgiler sunabilir. Örneğin, birçok şirket satışları öngörmek, piyasa durumunu incelemek ve müşteri davranışlarını analiz etmek için akıllı sistemlerden yararlanmaktadır. Bu durum, yöneticilerin daha isabetli kararlar almasını ve hata yapma olasılığının azalmasını sağlamaktadır.

Yönetim Faaliyetlerinin Gerçekleştirilme Hızının Artırılması

Yapay zekâ, birçok yönetim faaliyetinin daha hızlı gerçekleştirilmesini sağlamıştır. Rapor hazırlama, bilgi kaydetme, toplantı planlama veya müşterilere ilk yanıtı verme gibi bazı faaliyetler genellikle çok zaman alıyordu; ancak günümüzde bu işlerin büyük bir bölümü akıllı yazılımların yardımıyla gerçekleştirilmektedir. Örneğin, bazı sistemler finansal raporları otomatik olarak hazırlayabilir veya toplantıların zamanlamasını düzenleyebilir. Bu durum, yöneticilerin kuruluşun daha önemli meseleleriyle ilgilenmek için daha fazla zamana sahip olmalarını sağlamaktadır.

Yapay Zekânın İnsan Kaynakları Yönetimi Üzerindeki Etkisi

Yapay zekânın yaygın olarak kullanılmaya başlandığı bir diğer alan da insan kaynakları yönetimidir. Günümüzde birçok kuruluş, çalışanların işe alımında akıllı sistemlerden yararlanmaktadır. Bu sistemler çok sayıda özgeçmişi inceleyebilir ve daha uygun adayları seçebilir.

İşe alımın yanı sıra yöneticiler, toplanan bilgilerden yararlanarak çalışanların performansını daha iyi değerlendirebilir ve onların güçlü ve zayıf yönlerini belirleyebilir. Hatta bazı şirketler, olası sorunları daha erken tespit edebilmek amacıyla çalışanların iş memnuniyeti düzeyini değerlendirmek için yapay zekâdan yararlanmaktadır.

Müşterilerle İletişimin İyileştirilmesi

Günümüzdebirçokşirket,müşterilerin sorularını yanıtlamak için sohbet robotlarından yararlanmaktadır. Bu programlar günün her saatinde müşterilere yanıt verebilir ve onların ilk aşamadaki sorunlarını çözebilir. Bunun yanı sıra yapay zekâ, müşterilerin tercihlerini ve ihtiyaçlarını analiz edebilir ve onların ilgilerine uygun ürün veya hizmetleri önerebilir. Bu nedenle müşteri memnuniyeti artmakta ve müşteri ile kuruluş arasında daha iyi bir iletişim oluşmaktadır.

Yapay Zekânın Risklerin Azaltılmasındaki ve Sorunların Öngörülmesindeki Rolü

Yapay zekânın bir diğer önemli avantajı, sorunların öngörülmesine ve risklerin azaltılmasına yardımcı olmasıdır. Yöneticiler her zaman satışların azalması, finansal sorunlar veya güvenlik tehditleri gibi zorluklarla karşı karşıyadır. Akıllı sistemler, geçmiş bilgileri ve mevcut koşulları analiz ederek bu sorunlardan bazılarını meydana gelmeden önce öngörebilir. Örneğin bankalar, şüpheli faaliyetleri tespit etmek ve finansal dolandırıcılıkları önlemek için yapay zekâdan yararlanmaktadır. Ayrıca birçok şirket, bilgi güvenliğini artırmak ve siber saldırılarla mücadele etmek için bu teknolojiden faydalanmaktadır.

Yönetimde Yapay Zekâ Kullanımının Zorlukları

Sayısız avantajının yanı sıra yapay zekâ kullanımı bazı zorlukları da beraberinde getirmektedir. Önemli kaygılardan biri, bazı yöneticilerin akıllı sistemlere aşırı derecede bağımlı hâle gelmesi ve insan düşüncesinin rolünün geri planda kalabilmesidir. Oysa insan deneyimi, yaratıcılığı ve analiz yeteneği hâlâ büyük önem taşımakta ve yapay zekâ insanın yerini tamamen alamamaktadır. Ayrıca mahremiyetin korunması ve bilgi güvenliği konusu da dikkat edilmesi gereken diğer hususlardandır. Kuruluşların veya müşterilerin bilgileri yeterince korunmazsa birçok sorun ortaya çıkabilir. Bunun yanı sıra bazı kişiler, yapay zekânın yaygın kullanımının bazı istihdam fırsatlarının azalmasına yol açabileceğini düşünmektedir. Genel olarak yapay zekânın yönetim faaliyetlerinin daha kolay ve hızlı hâle gelmesinde önemli bir rol oynadığı söylenebilir.Bu teknoloji, yöneticilerin daha isabetli kararlar alabilmelerini, müşteriler ve çalışanlarla daha iyi iletişim kurabilmelerini ve birçok işi daha hızlı gerçekleştirebilmelerini sağlamıştır. Bununla birlikte, yapay zekânın kullanımındaki başarı, yöneticilerin teknolojinin yanı sıra kendi insani becerilerinden ve deneyimlerinden de yararlanmaları durumunda daha yüksek olacaktır.

Kaynakça

Ågerfalk, P. J., et al. (2021). Decision Augmentation and Automation with Artificial Intelligence.
Hillebrand, L., Raisch, S., & Schad, J. (2025). Managing with Artificial Intelligence: An Integrative Framework.
Impact of AI-focused Technologies on HR Managers (2024).
Marocco, S., Barbieri, B., & Talamo, A. (2024). Exploring Facilitators and Barriers to Managers' Adoption of AI-Based Systems in Decision Making.
Walczak, S. (2016).



Algoritmalar İnsan Kaynakları Çalışanı Olduğunda:

Yapay zekâ, günümüzde insan toplumlarının en tartışmalı konularından biri olmuş ve hemen hemen her alanda olduğu gibi insan kaynaklarını da etkisiz bırakmayarak bir şekilde bu alana entegre olmuştur. İşe alım, performans yönetimi, çalışan katılımı ve örgütsel kabul süreçlerindeki performansın iyileştirilmesi için insan kaynaklarında yapay zekâya duyulan ihtiyaç giderek daha belirgin ve inkâr edilemez hâle gelmektedir. Nitekim araştırmalar, insan kaynakları uzmanlarının üçte ikisinden fazlasının, yaratıcı yapay zekâ çözümlerinin kullanılması sayesinde işe alım verimliliğinde ve çalışan memnuniyetinde iyileşmeler yaşadıklarını belirttiğini göstermektedir. Aslında yapay zekâ, insan kaynakları operasyonlarını optimize etmek ve iş gücünün daha fazla katılımını güçlendirmek amacıyla kullanılmaktadır; ancak bu algoritmaların insan kaynaklarında kullanımının beraberinde getirdiği avantajlar ve optimizasyonların yanı sıra, uygulamada bazı zorlukları da beraberinde getirdiği göz önünde bulundurulmalıdır. Çünkü bu konu, veri mahremiyeti, algoritmik önyargı ve çalışanlarla etkileşimde insan odaklı bir yaklaşıma duyulan ihtiyaç ile etik hususlar gibi meseleleri de beraberinde getirmektedir. Bu algoritmaların doğru bir şekilde tasarlanıp denetlenmemesi

hâlinde ayrımcılığa ve eşitsizliğe yol açabileceği ve şeffaflığı sorgulanır hâle getirebileceği ifade edilmektedir. Ayrıca yapay zekânın insan kaynaklarındaki rolünün genişlemesi ve öngörücü analizlerin güçlendirilmesine katkıda bulunması beklenmektedir. Kuruluşlar, önyargıyla ilişkili riskleri ve mahremiyet ihlallerini azaltmak amacıyla yapay zekâda etik yönetişimin önemini vurgulamaktadır. Bir tanıma göre yapay zekâ yalnızca bilgiyle sınırlı değildir; aynı zamanda insan faaliyetlerini taklit eden görevleri gerçekleştirme yeteneğidir. Ancak Gilio ve Costa, yapay zekânın eksiksiz ve kapsamlı bir tanımının beş temel bileşeni içerdiğine inanmaktadır: karmaşık teknoloji, insana benzer faaliyet, problem çözme yetenekleri, zihinsel işlev ve koşullu özerklik. Bu tanım, yapay zekânın makinelerde insan zekâsını taklit etmeyi amaçlayan çeşitli yöntemleri kapsadığı anlayışıyla örtüşmektedir. İnsan kaynakları yönetimi, kuruluşlarda stratejik bir sürece dönüşmüş; bu stratejik konumlandırma süreci yavaş ve kimi zaman sorunlu olmuştur. Günümüzdeki kaygılardan biri, yapay zekâ ile toplumun birlikte evrim geçirmesi gerektiğidir. Bu konuyla ilgili gerçekleştirilen bir çalışma, önceki teorilere vurgu yapmaktan ziyade yeni bir teori oluşturmayı amaçlamaktadır. Özet ve kısa olmak adına, bu çalışmanın temel sorusunun "İnsan kaynakları yönetiminde yapay zekâ kullanım modeli nasıldır?" olduğunu belirtmekle yetineceğiz. Veri analizi için Strauss'un veri temelli teorisinin sistematik (nesnelci) versiyonu kullanılmıştır.

Ayrıca bu çalışmada veri analiz süreci; açık kodlama, eksenel kodlama ve seçici kodlama olmak üzere üç aşamada gerçekleştirilmiştir. Görüşülen kişilerin demografik bilgileri ayrıntılı bir şekilde kaydedilmiş ve örneklem grubunun üyeleriyle gerçekleştirilen nitel görüşmeler yoluyla elde edilen veriler toplanmıştır. Daha sonra elde edilen kavramlar ve sözlü ifadeler, açık kodlama ve eksenel kodlamayı içeren iki aşamalı bir kodlama süreci kapsamında sınıflandırılmış; temel kategoriler arasından eksenel olgu, nedensel faktörler, bağlamsal faktörler, müdahale edici faktörler, stratejiler ve sonuçlar belirlenmiştir. Son olarak, seçici kodlama yoluyla eksenel olgu ile diğer kategoriler arasındaki ilişkiler ortaya konulmuştur. Daha kesin ve ayrıntılı sonuçlara ulaşmak için "Veri Temelli Teori Yaklaşımıyla İnsan Kaynakları Yönetiminde Yapay Zekâ Kullanım Modelinin Tasarlanması" başlıklı makaleye başvurulabilir. Bu çalışmada, seçici kodlamaların her birinde (teknolojik, örgütsel, etik ve sosyal, stratejik faktörler vb.), kodlama konusuna bağlı olarak yapay zekâ ile kuruluş arasındaki ilişki ve yapay zekânın kuruluş içerisindeki rolünün nasıl şekillendiği ele alınmıştır.

Genel olarak algoritmalar; özgeçmişlerin taranması, mülakatların planlanması ve belgelerin işlenmesi gibi tekrarlayan ve zaman alan görevleri otomatikleştirebilir. Ayrıca belirli

iş pozisyonlarının gereklilikleri ve adayların yetkinlikleri doğrultusunda uygun kişilerin belirlenmesini sağlayarak kişiselleştirilmiş işe alım süreçlerinin yürütülmesine ve daha özgün bir iş deneyimi sunulmasına katkıda bulunabilir. Bunun yanı sıra, çalışanların gelişimini desteklemek amacıyla onların becerileri ve bireysel ihtiyaçları doğrultusunda kişiselleştirilmiş eğitim programları hazırlanabilir. Bu durum, çalışanların işlerinden duydukları memnuniyetin artmasına ve performanslarının iyileştirilmesine katkıda bulunabilir. Bilgiyle yoğun biçimde çevrili bir dünyada insan zihninin sınırlılıkları göz önünde bulundurulduğunda, yapay zekâ büyük miktardaki insan kaynakları verisini analiz ederek eğilimleri, örüntüleri ve içgörüleri belirleyebilir ve bu durum daha bilinçli kararların alınmasına katkı sağlayabilir. Ayrıca, bazı insan kaynakları görevlerinin otomatikleştirilmesi sonucunda bazı insan kaynakları uzmanlarının görev ve pozisyonlarında değişiklikler meydana gelebileceğinden, kuruluşların çalışanların yeniden eğitilmesini ve yetkinliklerinin geliştirilmesini desteklemesi ve bu değişime hazırlıklı olması gerekmektedir.

İnsanlar da genellikle sabit bir düzene alışmakta ve daha iyi bir seçenek yerine aşina oldukları çözümü tercih etmektedir. Bu durum, iş değişikliklerini daha da zorlaştırmasının yanı sıra yapay zekâya karşı direncin ortaya çıkmasına da neden olabilir. Çalışanların ve paydaşların güvenini kazanmak için yapay zekâ tarafından elde edilen sonuçların şeffaf bir şekilde sunulması, ayrımcılık, mahremiyet ve verilerle ilgili etik kaygıların giderilmesi ve yapay zekâ destekli kararların sorumlu bir şekilde alınması gerekmektedir. Bunun yanı sıra yapay zekâ, önyargıların tespit edilmesi ve ortadan kaldırılması yoluyla çalışanların kariyer gelişimine önemli ölçüde katkıda bulunabilir ve maaş bordrolarının işlenmesi, izinlerin yönetilmesi ve yan hakların yönetilmesi gibi görevleri otomatikleştirerek iş yükünü önemli ölçüde azaltabilir. Son derece faydalı olabilecek bir diğer husus ise insan kaynakları uzmanlarına ve çalışanlara yapay zekâ araçlarının nasıl kullanılacağının öğretilmesidir. Yapay zekâ sistemlerini geliştirmek amacıyla çalışanlardan ve insan kaynakları ekiplerinden geri bildirimler toplanmalı; ayrıca bu geri bildirimler ve kuruluşun değişen ihtiyaçları doğrultusunda sistem sürekli olarak geliştirilmelidir.

Sonuç olarak, insan kaynakları yönetiminde algoritmalar, kuruluşların verimliliğini ve etkinliğini artırmaya yönelik bir fırsat olarak giderek daha fazla kabul görmektedir. Adayların taranması ve iş tanımlarıyla eşleştirilmesi süreçlerinin yapay zekâ ile otomatikleştirilmesi, tekrarlayan işlerin kolaylaştırılmasını ve işe alım süreçlerinin iyileştirilmesini sağlayabilir. Ayrıca sohbet robotları ve duygu durumu analizi teknolojileri gibi yapay zekâ araçlarının kullanılmasıyla kişiselleştirilmiş eğitim önerileri sunulabilir ve süreçler kolaylaştırılabilir. Yapay

zekânın faydaları herkesçe bilinmektedir; ancak kullanımında, karar alma süreçlerinde önyargıların bulunma ihtimali ve mahremiyetle ilgili kaygılar gibi bazı zorluklarla da karşılaşılmaktadır. Bu zorlukların yönetilmesi, yapay zekânın etik sonuçlarını titizlikle inceleyecek nitelikli uzmanların görev almasını gerektirmektedir. Genel olarak, insan kaynaklarında algoritmaların kullanımının sağladığı avantajların ve çalışanların kuruma entegrasyonu, öğrenme ve gelişim, maaş bordrolarının işlenmesi, izinlerin yönetilmesi ve yan hakların yönetilmesi gibi görevlerin otomasyonu gibi faydaların yanı sıra, eşitlik ve kapsayıcılık konusunda çalışanların güvenini kazanmak amacıyla gerekli açıklamaların da yapılması gerekmektedir. İnsan kaynakları birimleri ayrıca, algoritmaların tespitleri sonucunda işlerin değişebilmesi ve çalışanların görevlerinin yeniden düzenlenebilmesi olasılığını kuruluş bünyesinde benimsemeli ve böylece kendi ilerleme ve gelişimlerini sağlamalıdır.

Dijital Çağda Kamu Yönetiminin Dönüşümü:

Algoritmik Yönetişim (Algorithmic Governance) Kavramı

Algoritmik yönetişim, algoritmaların resmî politika oluşturma ve uygulama süreçlerinin bir parçası olarak işlev gördüğü bir yönetişim biçimidir. Bu tür bir devlette karar alma süreçleri yalnızca insan yargısına dayanmamakta; büyük veri analizi, makine öğrenimi ve karar destek sistemleri temelinde gerçekleştirilmektedir. Algoritmik devletler; kaynak tahsisi, sosyal risk değerlendirmesi, sağlık yönetimi, vergilendirme ve ceza adaleti gibi alanlarda önemli bir rol oynamaktadır. Bilimsel çalışmalar, bu dönüşümün geleneksel dijitalleşmeden farklı olduğunu göstermektedir; çünkü algoritmalar "karar alma sürecine bağımsız aktörler olarak dâhil olmakta ve yönetişimin niteliğini değiştirmektedir" (Springer1, 2022). MIT Press2 yayınlarında da algoritmaların yalnızca bilgiyi işlemekle kalmadığı, aynı zamanda öncelikleri belirleyebildiği ve kurumsal davranışları yönlendirebildiği belirtilmiştir (MIT Press, 2020). Akıllı devletlerde politika açısından ortaya çıkan sonuçlar aşağıdakileri içermektedir:

(a) Karar Alma Süreçlerinde Verimlilik ve Hız:

Algoritmalar, çok büyük miktarda veriyi yüksek hız ve doğrulukla analiz etmektedir. Cambridge University Press3 tarafından yayımlanan araştırmalar, bu yeteneğin özellikle sağlık ve güvenlik gibi karmaşık sistemlerde yürütme süreçlerinin iyileştirilmesine, kaynakların daha hızlı tahsis edilmesine ve krizlerin daha iyi yönetilmesine yardımcı olduğunu göstermektedir (Cambridge University Press, 2021).

(b) Hukuki Zorluklar ve Hukukun Üstünlüğü

En önemli kaygılardan biri, algoritmik devlet ile hukukun üstünlüğü ilkeleri arasındaki çatışmadır. Kararlar karmaşık modellere dayanılarak alındığında, yargısal denetim, şeffaflık ve hesap verebilirlik imkânı

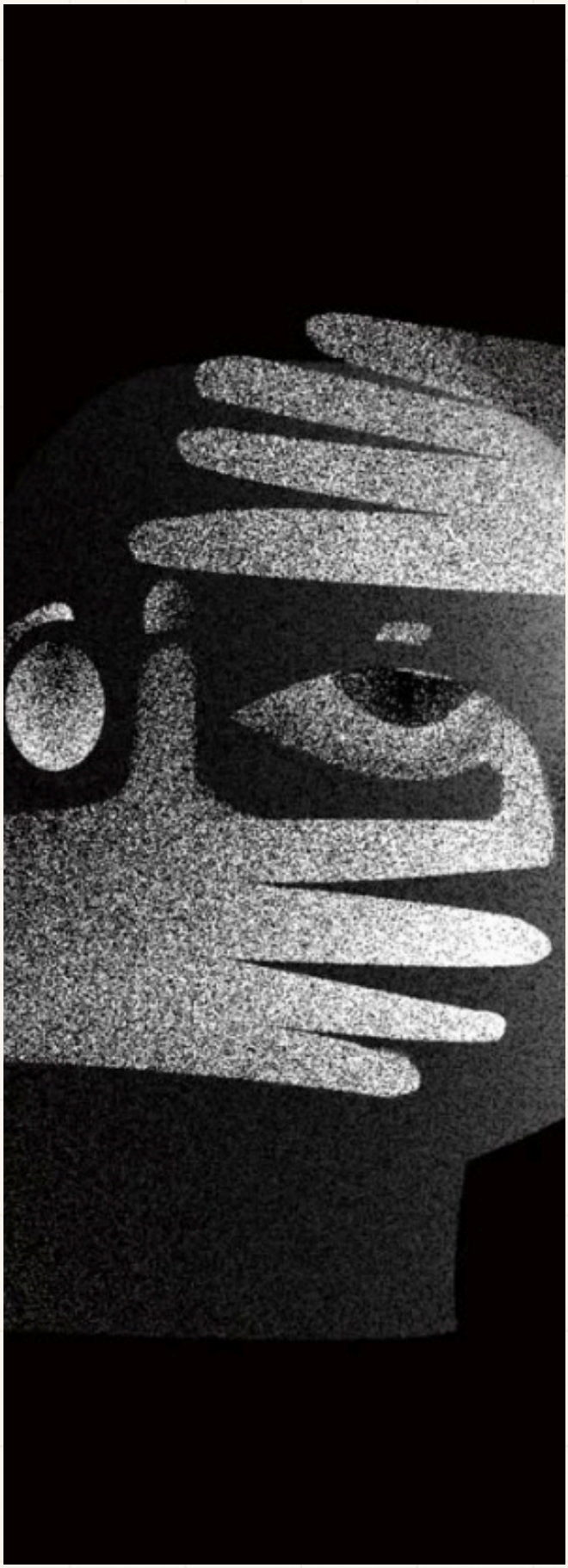
azalabilir. Cambridge University Press tarafından yayımlanan normatif araştırmalar, birçok algoritmik sistemin kara kutu1 niteliğinin demokratik denetimi zorlaştırdığını ve vatandaşların haklarını tehdit edebileceğini vurgulamaktadır (Cambridge University Press, 2020).

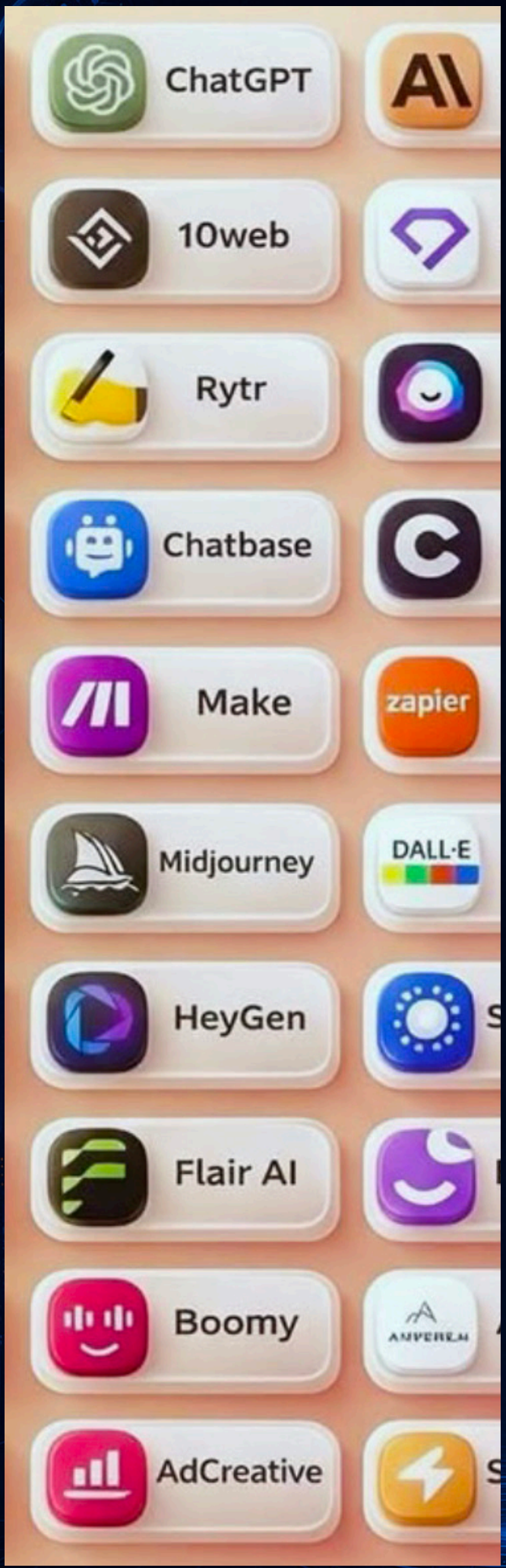
(c) Adalet, Ayrımcılık ve Toplumsal Risk:

Eğitim verilerinde tarihsel önyargıların bulunması durumunda, algoritmalar aynı ayrımcılığı yeniden üretebilir (Springer). Ayrı çalışmalar ise şu sistemlerin: 1. suç öngörüsü sistemlerinin, 2. refah kaynaklarının tahsisine yönelik algoritmaların, 3. bankacılıkta risk değerlendirme modellerinin ve 4. üniversite kabul sistemlerinin, azınlıklara veya ekonomik açıdan dezavantajlı gruplara karşı istemeden ayrımcılığa yol açabileceğini göstermiştir (Springer, 2021; Internet Policy Review Dergisi2, 2021). Öngörücü polislik3, bu sorunun belirgin bir örneğidir; çünkü tarihsel suç verileri yapısal önyargıları yansıtabilir ve algoritmalar aynı eşitsiz kalıpları güçlendirebilir (Cambridge University Press, 2021).

(d) Meşruiyet ve Kamu Güveni:

Algoritmik devletlerin meşruiyeti, vatandaşların güvenine bağlıdır. Münih Teknik Üniversitesi tarafından gerçekleştirilen araştırmalar, karar alma mekanizması şeffaf olmadığında ve sistemler açık ve anlaşılır bir hesap verebilirlik mekanizmasından yoksun olduğunda, vatandaşların algoritmik kararlara güvenmediğini göstermektedir (Münih Teknik Üniversitesi, 2022). Kamu güveni ancak devletlerin şeffaflık, açıklanabilirlik ve insan denetimi ilkelerini benimsemesi durumunda güçlendirilebilir.





Yapay Zekâ Araçları ve Bunların Çeşitli Alanlardaki Kullanımı:

Teknoloji dünyası günümüzde nefes kesici bir hızla değişmekte ve yapay zekâ, şüphesiz bu dönüşümün en önemli aktörü olarak öne çıkmaktadır. Birkaç yıl öncesine kadar daha çok teorik kavramlar olarak değerlendirilen ve geleneksel işletmeler için erişilmesi güç görülen teknolojiler, bugün yapay zekâ araçları biçiminde herkesin erişimine sunulmuştur. ChatGPT ve Claude gibi büyük dil modellerinden akıllı veri analizi ve içerik üretim araçlarına kadar tüm bu araçlar, çalışma, öğrenme ve etkileşim biçimlerimizi hızla değiştirmektedir. Bu yazıda, söz konusu araçları ve bunların farklı alanlardaki kullanım alanlarını gözden geçirecek; günümüzde bu teknolojinin durumuna ilişkin açık ve belgelere dayalı bir tablo ortaya koymak amacıyla özellikle insan kaynakları yönetimindeki derin dönüşümlere vurgu yapacağız.

Bu dönüşümün boyutlarını anlamak için öncelikle araçların kendi içindeki çeşitliliğe bakmak gerekir. Üretken yapay zekâ günümüzde birçok yeniliğin merkezinde yer almaktadır. Kökleri derin öğrenme ve makine öğrenmesi mimarilerine dayanan bu teknoloji, metin, görüntü, ses ve video biçimlerinde insan üretimi içeriğe benzer yeni içerikler oluşturma yeteneğine ulaşmıştır. Güvenilir raporlar, bu sistemlerin yaratıcı düşünme ve empatik

iletişimle ilişkili bazı alanlarda insan düzeyinde ve hatta bunun ötesinde performans sergilediğini göstermektedir. Yaygınlaşan büyük dil modellerinin yanı sıra yapay zekâ araçları; verilerdeki gizli örüntüleri ortaya çıkaran makine öğrenmesi, metinlerin anlaşılmasını ve analiz edilmesini sağlayan doğal dil işleme, kullanıcılarla otomatik etkileşimleri yöneten sohbet robotları ve akıllı veri analizi araçları gibi diğer teknolojileri de kapsamaktadır. Bu dalların her biri kendi başına geniş kullanım alanlarına sahip olmuş ve birlikte, dinamik ve giderek büyüyen bir ekosistem oluşturmuştur.

Yapay zekânın en derin etkilerinden birini gösterdiği alanlardan biri insan kaynakları yönetimidir. Araştırma bulguları, yapay zekânın ve onun üretken dalının işe alım, eğitim, performans yönetimi ve insan kaynakları analitiği süreçlerinde giderek daha fazla kullanıldığını göstermektedir. Scopus veri tabanındaki veriler üzerinde gerçekleştirilen kapsamlı bibliyometrik çalışmalar, insan kaynakları yönetiminde yapay zekânın beş temel uygulama alanının; insan kaynakları planlaması, işe alım ve seçme, eğitim ve geliştirme, ücret ve yan haklar yönetimi ile performans yönetimi olduğunu göstermiştir. Günümüzde kullanılan akıllı araçlar; işe alım ve seçme alanında otomatik özgeçmiş taraması için Paradox ve mülakat videolarının analizi için HireVue, çalışan eğitiminde kişiselleştirilmiş öğrenme yolları için Degreed, performans yönetiminde geri bildirimlerin analizi ve çalışanların işten ayrılma olasılığının öngörülmesi için Lattice ve hatta örgüt tasarımı ve iş gücü planlamasında senaryo modellemesi için Agentnoon gibi araçlarla önemli roller üstlenmektedir. Bunlara ek olarak, doğal dil işleme tabanlı araçlar da çalışan geri bildirimlerinin analiz edilmesi, iş memnuniyetinin ölçülmesi ve tükenmişlik belirtilerinin erken tespit edilmesi amacıyla hızla yaygınlaşmaktadır. Ayrıca araştırmalar, yapay zekâ kullanımının işe alım maliyetlerini yüzde otuz oranına kadar azaltabileceğini, işe alım sürecinin süresini yüzde elliye kadar kısaltabileceğini ve çalışanların işten ayrılmalarının yüzde seksen yediye kadar bir doğruluk oranıyla öngörülmesini mümkün kılabileceğini göstermektedir.

Ancak daha ilgi çekici olan nokta, yapay zekânın yalnızca basit bir operasyonel araç olmaması, aynı zamanda örgütsel bağlama bağlı olarak farklı kullanım modellerine de sahip olmasıdır. 2026 yılında Birleşik Krallık ve Amerika Birleşik Devletleri'ndeki 150 insan kaynakları uzmanı üzerinde gerçekleştirilen bir araştırma, üretken yapay zekânın temel kullanım alanlarının “iş analizi ve tasarımı”, “eğitim ve geliştirme ile işe alım” ve “merkezi seçme” olmak üzere üç alanda yoğunlaştığını göstermektedir. Bununla birlikte, operasyonel ve teknik sorunlar, mahremiyetin korunması, çıktıların doğruluğu ve çalışanların bu teknolojiye karşı direnci konusunda da kaygılar bulunmaktadır. Bu doğrultuda, Journal of Management dergisinde yayımlanan güvenilir

bir makale, üretken yapay zekânın işe alım ve seçme, eğitim ve geliştirme, performans yönetimi, iş ve görev tasarımı, yetenek yönetimi, ücretlendirme ve yan haklar alanlarında önemli fırsatlar sunduğuna; ancak aynı zamanda etik, önyargı, algoritmik şeffaflık ve hesap verebilirlik alanlarında ciddi zorluklar yarattığına dikkat çekmektedir.

Bu alandaki profesyonellerin yapay zekâya bakış açısı da dikkat çeken bir diğer önemli noktadır. Son dönemde gerçekleştirilen nitel araştırmalardan elde edilen veriler, insan kaynakları uzmanlarının yapay zekâyı kendi rollerine rakip olarak değil, iş yüklerini azaltan ve işe alım, yetenek analizi, mülakat videolarının analizi, çalışan deneyiminin iyileştirilmesi ve çalışanların işten ayrılma olasılığının öngörülmesi süreçlerinde kendilerine yardımcı olan tamamlayıcı bir araç olarak gördüklerini göstermektedir. Bununla birlikte, uygulama sürecindeki zorluklar göz ardı edilmemelidir. Araştırmacılar, gelişmiş modeller kullanarak insan kaynakları yönetiminde yapay zekânın uygulanmasında mevcut olan paradoksları açıklamaya çalışmışlardır. Bu paradokslar, farklı paydaşların; geliştiricilerin, uygulayıcıların, yöneticilerin ve çalışanların bu teknolojiye atfettikleri olumlu ve olumsuz değerler arasındaki uyumsuzluğu içermektedir.

Açık bir şekilde özetlemek gerekirse, insan kaynakları yönetiminde yapay zekâ araçları günümüzde artık bir seçenek değil, öncü kuruluşlar için rekabetçi bir gereklilik olarak kabul edilmektedir; ancak bu araçların sunduğu fırsatların farkında olunarak ve barındırdıkları tuzaklara karşı dikkatli davranılarak kullanılması şartıyla.

Yapay zekâ, özellikle de üretken yapay zekâ dalı, günümüzde iş dünyasının ve günlük yaşamın ayrılmaz bir parçası hâline gelmiştir. Bugün elimizde bulunan araçlar, gelişmiş dil modellerinden akıllı veri analiz sistemlerine kadar, her biri bir şekilde mümkün olanın sınırlarını genişletmiştir. İnsan kaynakları yönetimi, kuruluşların en hassas ve stratejik alanlarından biri olarak bu dönüşümün ön saflarında yer almaktadır; akıllı işe alım ve özgeçmişlerin otomatik olarak taranmasından kişiselleştirilmiş eğitime, veri odaklı performans yönetiminden yeteneklerin elde tutulmasının öngörülmesine kadar. Bununla birlikte, bu süreç zorluklardan bağımsız değildir. Etik meseleler, algoritmik önyargılar, karar alma süreçlerinde şeffaflık ve veri mahremiyeti konusu, kullanıcıların ve politika yapıcıların karşı karşıya olduğu temel zorluklar arasında yer almaktadır. Kesin olan şudur ki gelecek, bir yandan bu araçların sunduğu şaşırtıcı olanaklardan yararlanabilen, diğer yandan da sağduyu ve ihtiyatla çalışmanın etik ve insani boyutlarını göz ardı etmeyen kuruluşların olacaktır.

Yapay Zekânın Geleceği ve Vizyonu:

Yapay zekânın geleceği, yani yapay zekânın kendisi konusuna geçmeden önce, yapay zekâ kavramını açıklamak ve günümüzde insan yaşamında mevcut olan yapay zekâ türünü incelemek daha uygun

olacaktır; çünkü bu inceleme, yapay zekânın insan yaşamının farklı boyutlarındaki varlığının tehditleri ve fırsatları hakkında daha iyi bir bakış açısı kazanmamıza yardımcı olur. Yapay zekânın amacı, belirlenmiş görevleri insanlara benzer şekilde yerine getirebilen veya ortaya konulan sorunlara akıllıca çözümler sunabilen bilgisayar tabanlı makineler ve robotlar oluşturmaktır. Akıllı sistemlerin sahip olduğu yetenekler dikkate alındığında, yapay zekâ üç türe ayrılabilir:

- Sınırlı yapay zekâ: Sınırlı yapay zekâya dayalı sistemler, belirli bir problemi çözmede veya belirli bir görevi yerine getirmede akıllı davranış sergileyebilirler.
- Genel yapay zekâ: Genel yapay zekâdan yararlanan sistemler, insanlar gibi her işi akıllıca gerçekleştirebilir veya çeşitli problemlerin çözümünde insanlar gibi çözüm arayabilir. Bu sistemlerin öğrenme, düşünme ve anlama yetenekleri belirli bir konuyla sınırlı değildir.
- Süper yapay zekâ: Süper yapay zekâ ile donatılmış sistemler, belirlenmiş tüm sorumlulukları yerine getirmede insanları geride bırakır ve çeşitli konuların tamamında insanlarla karşılaştırıldığında en iyi sonuçları sunar. Günümüzde yapay zekâ alanında gerçekleştirilen tüm araştırmalar dikkate alındığında, mevcut bilgisayar tabanlı akıllı sistemler sınırlı türde yapay zekâ ile donatılmış durumdadır ve yalnızca konuşma veya ses tanıma, otonom araçlar, yüz tanıma ve benzeri sınırlı görevleri yerine getirebilmektedir. Yapay zekâ alanındaki araştırmaların genişlemesi ve akıllı sistemlerin insan yaşamındaki kullanımının artmasıyla birlikte, birçok kişi yapay zekânın geleceği hakkında farklı görüşlere sahiptir; ancak bu görüşler hakkında kesin bir şekilde konuşmak mümkün değildir. Aşağıda, insanların yapay zekânın geleceği hakkındaki en yaygın görüşlerinden bazılarına değineceğiz.

Genel kanı, yakın gelecekte süper yapay zekâya ulaşılamayacağı ve insanların bu tür sistemleri tasarlayabilmesinin onlarca yıl, hatta yüzyıllar sürebileceği yönündedir. Elbette bazı kişiler, yapay zekânın böyle bir seviyesine ulaşmanın genel olarak mümkün olmadığı görüşündedir. Bununla birlikte, yapay zekâ alanında gerçekleştirilen araştırmalar ve bu alanda uzmanlaşmış ve faaliyet gösteren kişilerle yapılan görüşmeler dikkate alındığında, süper yapay zekâ ile donatılmış sistemlerin ortaya çıkacağı kesin zaman hakkında kesin bir sonuca varmak mümkün değildir.

İnsanların yapay zekânın geleceği hakkındaki görüşlerinden biri, tüm sorumlulukların otomatikleştirilmesiyle artık insanlar için hiçbir iş fırsatının kalmayacağı ve insanların gelir kaynaklarını kaybedeceğidir. Bu görüş, yapay zekânın geleceği hakkındaki yanlış inanışlardan biridir; çünkü akıllı sistemlerin yaygınlaşmasıyla birlikte kuruluşlarda insanlar için çeşitli ve yeni meslekler tanımlanmakta ve oluşturulmaktadır. Başka bir ifadeyle, insanların bu tür sistemlerle çalışmayı öğrenmeleri ve onların görevlerini belirlemeleri gerekmektedir.

Bazı insanlar yapay zekânın geleceği hakkında, akıllı makinelerin tüm işlerin gerçekleştirilmesinde ve çeşitli problemlerin çözümünde insanları geride bırakacağına inanmaktadır. Bir önceki bölümde belirtildiği üzere, yapay zekâ; sınırlı yapay zekâ, genel yapay zekâ ve süper yapay zekâ olmak üzere üç türe ayrılabilir. Genel yapay zekâ ve süper yapay zekâya ilişkin araştırmalar hâlen ilk aşamalarındadır ve bu iki yapay zekâ türüyle donatılmış sistemlerin geliştirilmesinin birkaç on yıl, hatta belki birkaç yüzyıl sürmesi mümkündür. Ayrıca, bu tür sistemlerin insanları geride bırakacağı varsayımı hakkında henüz kesin bir yargıya varmak mümkün değildir ve bu sistemlerin geleceği şu anda kesin olarak öngörülememektedir.

İnsanların yapay zekânın geleceği hakkındaki bir diğer yanlış inanışı ise akıllı sistemlerin insan müdahalesine ihtiyaç duymayacağıdır. Ancak gerçek şu ki, günümüzde belirli bir problemi kendi başına ve herhangi bir insan müdahalesine ihtiyaç duymadan öğrenebilen ve bu problemin çözümüne ilişkin karar verebilen hiçbir akıllı sistem bulunmamaktadır. Bir problemi otomatikleştirmek amacıyla yapay zekâ uzmanının, problem için gerekli verileri ön işleme tabi tutması gerekir. Eğitim verileri hazırlandıktan sonra modelin uygulanmasını gerçekleştirmesi ve modeli eğitmek amacıyla bu verilerden yararlanması gerekir. Modelin temel parametrelerinin ve bu parametrelerin ayarlarının belirlenmesi ve son olarak modelin test edilmesi, sonuçlarının ve hatalarının incelenmesi de yapay zekâ uzmanının sorumluluğundadır. Bu doğrultuda, günümüzde yapay zekâ sistemlerinin bu alandaki uzmanlar tarafından geliştirilmesi ve hazırlanması gerekmektedir.

Farklı bilim alanlarında tanınmış bazı kişiler, örneğin Stephen Hawking, Elon Musk ve Bill Gates, yapay zekânın geleceğinin insanlık için tehlikeli olabileceği görüşündedir. Günümüzde insanlık henüz ileri düzeyde bir yapay zekâ türüne ulaşmamış olsa da bu tür sistemlerle ilişkili olası tehlikeler üzerine düşünülmesi gerekmektedir. Böylece, gelecekte bu tür ileri teknolojilerin ortaya çıkması durumunda, bunların olası sonuçlarıyla başa çıkabilecek kapasiteye sahip olunabilir. Yapay zekânın geleceğinden kaynaklanabilecek en önemli tehlikelerden biri, akıllı sistemler tarafından otonom silahların kullanılmasıdır.

Yapay zekânın amacı, farklı görevleri akıllı bir şekilde yerine getiren sistemleri otomatikleştirmek olduğundan, bu tür sistemlerin daha gelişmiş nesillerinin insanlığın düşmanı hâline gelmesi ve amaçlarını insanlığı ortadan kaldırmaya yöneltmesi ihtimali bulunmaktadır. İnsanların amaçları ile akıllı sistemlerin amaçları arasındaki uyumsuzluk nedeniyle, bazı durumlarda insanın belirli bir görevi yerine getirme amacı, akıllı sistemin amacıyla örtüşmeyebilir ve bu durumda olumsuz sonuçlar ortaya çıkabilir. Örneğin, otonom bir araçta oturduğunuzu ve araçtan sizi mümkün olan en kısa sürede varış noktanıza

götürmesini istediğinizi varsayalım. Bu durumda araç, kaza meydana gelmesi riskini ve trafik kurallarına uyulmamasını dikkate almadan yolcunun isteğini yerine getirebilir. Bu durumda yapay zekâ sistemi, insanın temel gereksinimlerini karşılamadan bir görevi yerine getirebilir ve bunun sonucunda olumsuz ve yıkıcı etkiler ortaya çıkabilir.

Sosyal Medya Aracılığıyla Yapay Zekâ Kullanılarak İnsanların Kötüye Kullanılması

Yapay zekâ ile donatılmış sosyal medya platformları, derin öğrenme algoritmaları ve akıllı sistemler sayesinde reklam ve pazarlama için uygun bir ortam oluşturmaktadır. Sanal ortam kullanılarak insanların ilgi alanları ve düşünce biçimleri hakkında bilgi edinilebilir. Bu doğrultuda, gerçek ve gerçek olmayan bilgiler, bu ortamların kullanıcılarının ilgisini çekecek bir biçimde hazırlanabilir. Bu durum, insanların yalan haberlerden ve söylentilerden etkilenmesine ve bunun sonucunda telafi edilemez sonuçların ortaya çıkmasına neden olabilir.

Yapay Zekâ Kullanımıyla Bireylerin Mahremiyetinin Ortadan Kalkması

Günümüzde yapay zekâ alanındaki araştırmaların genişlemesi ve akıllı araçların kullanılmasıyla birlikte, farklı ortamlarda bireylerin faaliyet ve davranışlarının tamamen izlenip kontrol edilebildiğini görmekteyiz. Yapay zekâ algoritmaları kullanılarak bireylerin çevrim içi faaliyetleri takip edilebilir ve ticari faaliyetleri incelenebilir. Ayrıca kamusal alanlardaki güvenlik kameraları bireylerin tüm faaliyetlerini kaydedebilir ve yapay zekâ yöntemleri kullanılarak bireyler tespit edilebilir; böylece kamuya açık ortamlarda sosyal normlara uymamaları durumunda, ihlal gerçekleştiren kişiye en kısa sürede ciddi şekilde müdahale edilebilir. Yapay zekânın bu tür kullanımları olumlu bir unsur olarak değerlendirilebilse de birçok kişi, bireylerin gözetim altında tutulmasının kişisel mahremiyetlerinin ortadan kalkmasına neden olacağına inanmaktadır.

Yapay zekânın riskli yönlerinin yanı sıra birçok avantajı da bulunmaktadır. Bu durum, yapay zekâ araştırmacılarının dikkatinin bu alana yönelmesini sağlamış ve son yıllarda farklı bilim dallarında çok sayıda disiplinlerarası çalışma gerçekleştirilerek bu çalışmalarda yapay zekâ tabanlı yöntem ve sistemlerden yararlanılmıştır.

Aşağıda, araştırmaların ve elde edilen sonuçların ilerletilmesi amacıyla yapay zekâdan yararlanılan en önemli alanlara değinilmektedir.

Yapay zekânın geleceği, tıp alanında oldukça olumlu etkiler yaratabilir. Akıllı sistemler kullanılarak çeşitli hastalıklarla ilgili doğru ve kapsamlı veriler toplanabilir ve tıbbi riskler ve hatalar en aza indirilerek hastaların tedavisi gerçekleştirilebilir. Yapay zekâ tabanlı sistemlerin çeşitli konuları öğrenmek için büyük miktarda veriye ihtiyaç duyması nedeniyle, bu tür sistemlerin eğitilmesi amacıyla hastaların tıbbi kayıtlarından kolaylıkla yararlanılabilir.

Yapay zekâ alanındaki gelişmiş yöntemlerle, kuruluşların ve şirketlerin pazarlama süreçlerinde köklü

değişiklikler meydana gelecektir. Günümüzde bu alanda kullanılan akıllı araçlar, veri örüntülerinin istatistiksel olarak belirlenmesi yoluyla iş süreçleri üzerinde oldukça olumlu etkiler yaratmıştır.

Akıllı sistemlerin gelecekte daha da gelişmesiyle birlikte, insanların yaşam kalitesinin de olumlu yönde değişeceği söylenebilir. Açıklanan raporlara göre, günümüzde hanelerin yüzde on dördü evlerinde akıllı robotlar kullanmaktadır.

Ev robotları; eğitim, bakım, temizlik, yemek pişirme ve benzeri çeşitli işlerin gerçekleştirilmesinde insanlara yardımcı olabilir. Ayrıca günümüzde birçok ev ürünleri üreticisinin akıllı cihazların üretimine büyük yatırımlar yaptığını görmekteyiz.

Yapay Zekânın Siber Güvenlik Üzerindeki Etkisi

Yapay zekânın geleceği ve gelişmiş akıllı araçlar, siber saldırıları tespit edebilmekte ve her türlü şüpheli faaliyeti engelleyebilmektedir. Yalnızca önceden bilinen saldırıları tespit edebilen geleneksel siber güvenlik yöntemlerinin aksine, yapay zekâ tabanlı araçlar internet ağlarındaki bilinmeyen örüntüleri tespit edebilir ve ağ güvenliğini geleneksel yöntemlerle karşılaştırıldığında önemli ölçüde artırabilir.

Yapay Zekânın Bankacılık Alanındaki Kullanımı

Akıllı sistemlerin gelişmesiyle birlikte, yapay zekânın gelecekte finansal planlama ve yatırım kararları gibi daha karmaşık bankacılık işlemleri üzerinde de olumlu etkiler yaratması beklenmektedir. Yapay zekânın en önemli kullanım alanlarından biri, bankacılık faaliyetlerinin güvenli hâle getirilmesi olarak değerlendirilebilir. Yapay zekâ yöntemlerinin gelişmesiyle birlikte, şüpheli faaliyetlerin ve dolandırıcılıkların tespit edilmesi amacıyla bu yöntemlerden yararlanılabilir (genellikle anomali tespiti kullanılarak).

Ayrıca yapay zekâ, fabrikaların kârlılık düzeyinin ve ürün satışlarının artırılmasında etkili bir rol oynayabilir. Örneğin yöneticiler, ürünlerin yaratıcı bir şekilde tasarlanması amacıyla akıllı araçlardan yararlanabilirler. Ayrıca yapay zekâ, gelecek yıllardaki satış miktarını ve bundan elde edilecek kârlılığı öngörebilir. Bunun yanı sıra, fabrikaların üretim hatlarının akıllı araçlarla donatılmasıyla, üretilen ve yeterli kaliteye sahip olmayan ürünler tespit edilebilir. Ek olarak, fabrikalarda akıllı robotlardan günün 24 saati ve herhangi bir insan hatası olmaksızın yararlanılabilir.

Her gelişmenin olumlu ve olumsuz yönleri olabilir. Yeni gelişmelerin güç elde etme amacıyla kullanılması durumunda, bunların yıkıcı sonuçlarına tanık olabiliriz. Yapay zekâ alanı da bu durumun istisnası

değildir ve insan yaşamı açısından sahip olduğu önemli avantajlara rağmen, olumsuz amaçların gerçekleştirilmesi için kullanılması hâlinde insanlığın varlığı için ciddi bir tehdit olarak değerlendirilebilir.

“Yapay Zekâ Okuryazarlığının Temelleri” Kitabı

Ben Jones Tarafından Yazılan “Yapay Zekâ Okuryazarlığının Temelleri” Kitabının Özeti (Sadegh Baradaran’ın Çevirisi)

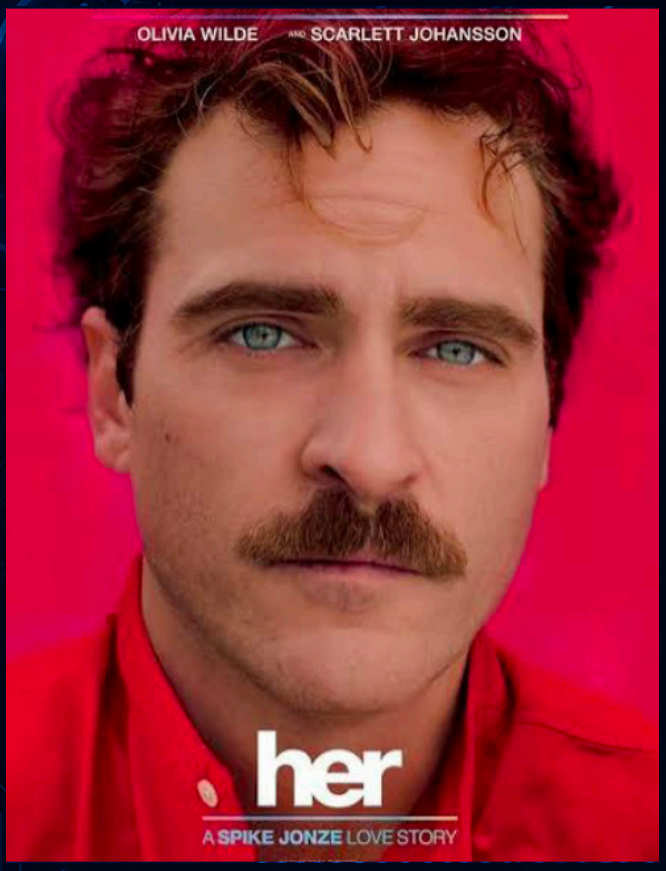
Yapay zekâ artık günümüz dünyasında soyut bir kavram değildir; günümüzde teknoloji, günlük yaşamımızın ayrılmaz bir parçası hâline gelmiştir. Bununla birlikte, yapay zekâ yaşamımıza daha fazla dâhil oldukça, onun ne olduğu, yetenekleri ve sınırlılıkları ile insan toplumu üzerindeki etkileri hakkında daha fazla soru da gündeme gelmektedir. Bu kitap, tam olarak bu sorulara yanıt vermeye yönelik bir girişimdir. Kitap, açık ve kesin bir dille okuyucuyu yapay zekânın temel tanımlarının ötesine taşıyarak bu alanda inişli çıkışlı bir yolculuğa çıkarır ve nihayetinde makine öğrenmesi ve sinir ağları gibi daha derin kavramlarla tanıştırır.

Belki de kitabın en önemli bölümü, yapay zekânın toplumsal ve bireysel sonuçlarına yönelik dengeli bakış açısıdır. Jones, ne aşırı iyimserlikle rüya gibi bir gelecekten söz etmekte ne de kötümser bir yaklaşımla yapay zekâyı insanlığın yok oluşuna yönelik bir tehdit olarak tanımlamaktadır. O, somut örneklerle yapay zekânın aynı anda hem çevrenin kurtarıcısı olabileceğini hem de çevreye zarar verebileceğini; hem verimliliği artırabileceğini hem de eşitsizlikleri derinleştirme kapasitesine sahip olduğunu göstermektedir. Bu kitabı diğer eserlerden ayıran temel özellik ise yapay zekâ okuryazarlığına yaptığı vurgudur.

Bay Jones, yapay zekânın artık yalnızca uzmanlara özgü bir konu olmadığını, bireysel ve toplumsal yaşamı dönüştüren ve hâlihazırda gerçekleşmekte olan bir devrim olduğunu vurgulamaktadır. Yaklaşık 159 sayfadan oluşan ve 6 bölüm içeren bu kitapta yukarıda belirtilen konular ele alınmaktadır. Bu bölümler aşağıdaki gibidir:

1. Birinci Bölüm (Yapay Zekâ ile Tanışma): Kitap, 21. yüzyıldaki teknolojik gelişmelerin hız kazanmasına vurgu yaparak başlamaktadır; kişisel bilgisayarlar ve internetten akıllı telefonlara ve büyük miktardaki dijital verilere kadar uzanan bu süreç ele alınmaktadır. Bay Jones, eski dijital nesillerin artık ihtiyaçlarımızı karşılamakta yetersiz kaldığını ve bu nedenle geride kalmamak için yapay zekâ okuryazarlığımızı kendimizin geliştirmesi gerektiğini ifade etmektedir. Ayrıca birinci bölümde yapay zekânın tanımı da ele alınmaktadır. Yapay zekâya ilişkin tanımların zaman içinde nasıl değiştiği, John McCarthy’nin 1956 yılındaki tanımından modern tanımlara kadar incelenmektedir. Yapay zekâ, yukarıda belirtilen hususlar doğrultusunda iki kategoriye ayrılmaktadır: 1. Zayıf yapay zekâ (yüz tanıma gibi belirli bir görevi yerine getiren sistemler). 2. Güçlü yapay zekâ (henüz mevcut olmayan ve insan zekâsı düzeyine ulaşması beklenen

yapay zekâ). Ayrıca sembolik ve sembolik olmayan yapay zekâ arasındaki ayrım açıklanmaktadır. Doğal dil işleme, bilgisayarlı görü ve öneri sistemleri gibi günlük hayattan örnekler verilmekte ve yapay zekânın kusursuz olmadığı; önyargı ve dengesizlik gibi çeşitli hatalar barındırabildiği vurgulanmaktadır.
2. İkinci Bölüm (Yapay Zekâ Tarihine Kısa Bir Bakış): Yapay zekânın tarihsel yolculuğu, Turing Testi (1950) ve Dartmouth Konferansı (1956) ile başlamaktadır. İlk altın dönemler (1950-1960), Logic Theorist gibi programlarla birlikte ele alınmakta; ardından hesaplama alanındaki sınırlılıklar nedeniyle yaşanan yapay zekâ kışları (1970'ler ve 1980'lerde yatırımların durgunlaşması) incelenmektedir. 1990'larda makine öğrenmesiyle yeniden yaşanan ilerleme ve 21. yüzyılda büyük verinin ortaya çıkışı da ele alınmaktadır.
3. Üçüncü Bölüm (Makine Öğrenmesinin Temelleri): Makine öğrenmesi, yapay zekâdaki son dönem gelişmelerinin temel itici gücüdür. Yazar, kuralların elle programlanması yerine bilgisayarların verilerden örüntüler öğrendiğini ifade etmektedir. Makine öğrenmesinin üç temel türü bulunmaktadır: 1. Denetimli öğrenme (etiketlenmiş veriler kullanılarak); 2. Denetimsiz öğrenme (herhangi bir etiket olmaksızın örüntülerin keşfedilmesi); 3. Pekiştirmeli öğrenme (ödüllerden öğrenme).
4. Dördüncü Bölüm (Derin Öğrenmeye Giriş): Derin öğrenme, derin sinir ağlarına dayanan, makine öğrenmesinin güçlü bir alt dalıdır. Bu ağlar, özellikleri hiyerarşik bir biçimde çıkaran çok sayıda katmana sahiptir. Derin öğrenmenin başarısının temel nedenleri arasında büyük miktarda verinin yanı sıra GPU'ların sağladığı paralel hesaplama gücü de bulunmaktadır.
5. Beşinci Bölüm (Dil ve Yapay Zekâ): Bu bölüm, doğal dil işlemeye ve bilgisayarların insan dilini anlama ve üretme yeteneğine odaklanmaktadır. Eski kural tabanlı yöntemlerden derin öğrenmeye dayalı modern modellere kadar, makine çevirisi, sohbet robotları ve üretken metin/görüntü oluşturma gibi örnekler ele alınmaktadır. Yapay zekâyı insanlarla gerçekleştirilen konuşma düzeyine yaklaştıran son dönemdeki gelişmelere vurgu yapılmakta; ancak hâlâ halüsinasyonlar veya gerçek anlamda kavrayışın bulunmaması gibi sınırlılıklarının olduğu belirtilmektedir.
6. Altıncı Bölüm (Yapay Zekânın Geleceği, Riskler ve Etik Hususlar): Bu bölümde, yapay zekâ alanındaki hızlı ilerlemelerin yanı sıra algoritmik önyargı, iş kayıpları ve diğer riskler gibi konular ele alınmaktadır.
Sonuç: Jones, kitabını sürekli öğrenmeye teşvik ederek sonlandırmaktadır. Yapay zekâ okuryazarlığı yalnızca uzmanlar için değil, geleceğin şekillendirilmesine katkıda bulunabilmek için herkes açısından gereklidir. Kitap, konuların daha kolay anlaşılabilmesi amacıyla basit örnekler, görseller ve tablolarla kaleme alınmıştır. Bu özellik, kitabın öne çıkan niteliklerinden biridir.



“Her” Filmi
Her Filminin Yapay Zekâ ve İnsan Kaynakları Perspektifinden Analizi

Film Tanıtımı

Film adı: Her
Yönetmen:Spike Jonze
Yapım yılı: 2013
Yapım ülkesi: Amerika Birleşik

Devletleri

Spike Jonze’un 2013 yapımı Her filmi, insan ve teknoloji arasındaki ilişkiyi ele alan önemli sinema eserlerinden biridir. Film, yapay zekâya kıyamet senaryoları ve tehditler açısından değil, duygu, kimlik ve insan deneyimi perspektifinden yaklaşmaktadır. “Yapay zekâ ve insan kaynakları” alanı açısından bu eser, teknolojinin bireylerin profesyonel ve kişisel yaşamlarının derinliklerine nasıl nüfuz edebileceğini gösteren değerli bir örnektir.

Hikâyenin Özeti

Yakın bir gelecekte, “Theodore” adlı yalnız bir yazar, “Samantha” adında akıllı bir işletim sistemiyle tanışır. Samantha’nın fiziksel bir bedeni yoktur; ancak öğrenme, iletişim kurma ve duygusal olarak gelişme yeteneğine sahiptir. Theodore ile Samantha arasındaki ilişki, basit bir kullanıcı-sistem etkileşiminin ötesine geçerek duygusal bir ilişkiye dönüşür; bu ilişki, aşk, kimlik ve insanlık kavramlarının geleneksel sınırlarını sorgulamaktadır.

İnsan Kaynakları Perspektifinden Felsefi ve Etik Eleştiri

1. Teknolojinin bir araç değil, bağımsız bir aktör olarak ele alınması

Her filmi, “teknolojinin araçsallaştırılması” teorisini sorgulamaktadır. Filmde teknoloji, yalnızca verimliliği artırmaya yönelik bir araç değildir; aksine insanın duygularını, kararlarını ve hatta kariyer yolunu etkileyebilen bağımsız bir aktöre dönüşmektedir. Bu konu, insan kaynakları uzmanları açısından önem taşımaktadır; çünkü yapay zekâ sistemlerinin gelecekte idari araçların ötesine geçen roller üstlenebileceğini göstermektedir.

2. Bedenlilik ve önyargı sorunu

Samantha’nın fiziksel bir bedeni yoktur ve bu durum, insani durumların gerçek anlamda kavranmasında önemli bir sınırlılık oluşturmaktadır. İnsan kaynaklarında birçok karar, sözsüz işaretlere, empatiye ve yaşanmış

deneyimlere dayanmaktadır. Film, en gelişmiş yapay zekânın dahi insan deneyiminden yoksun olduğunu ve bunun örgütsel karar alma süreçlerinde örtük önyargılara yol açabileceğini hatırlatmaktadır.

İnsan Kaynakları Alanında Uygulamalı Analiz

1. Yakınlık ve şeffaflık yanılsaması

Theodore, Samantha'nın onu "anladığını" hisseder; ancak bu anlayış algoritmalara ve verilere dayanmaktadır. Çalışma ortamında da yapay zekâ araçları, gerçekte yalnızca davranış örüntülerini yeniden üretirken "çalışanı anlama" yanılsaması oluşturabilir. Bu durum, hatalı kararların alınmasına veya çalışanların sistemlere aşırı bağımlı hâle gelmesine yol açabilir.

2. Profesyonel kimlik sorunu

Theodore yaratıcı bir yazardır ve Samantha'nın hayatına girmesi, onun mesleki ve kimliksel sınırlarını değiştirir. Örgütlerde de yapay zekâ, rollerin yeniden tanımlanmasına yol açabilir.

Temel soru şudur: Çalışanlar algoritmalarla rekabet mi etmeli, yoksa onlarla birlikte var olmayı mı öğrenmelidir?

3. İnsan kaynakları yöneticileri için algoritmik okuryazarlığın gerekliliği

Yapay zekâ çağında bir insan kaynakları uzmanı, teknoloji hakkında doğru soruları sorabilmelidir:

- Bu model hangi verilere dayanılarak eğitilmiştir?
- Önyargıyı azaltmak için hangi mekanizmalar bulunmaktadır?
- Aldığı kararlar nasıl açıklanabilir?

Yapay Zekâ Çağında "Yetkinlik" Kavramının Yeniden Tanımlanması

İşe alım, terfi ve performans değerlendirme süreçlerinin adaletsiz algoritmalar tarafından engellenmesi durumunda, "yetkinlik" kavramı içi boş bir hâle gelecektir. Her filmi, yetkinliğin yalnızca verimlilik veya algoritmalara uyum temelinde tanımlanmaması gerektiği konusunda uyarıda bulunmaktadır. Gelecekte yetkinlik; teknolojiyle olan ilişkiyi yönetme, insani sınırları koruma ve duyguları anlama becerisini de kapsayacaktır.

Örgütler İçin Önerilen Çözüm Yolları

1. İnsan–Yapay Zekâ Etkileşimlerinin Etik Tasarımı

Örgütler, akıllı asistanları uygulamaya koymadan önce etkileşimin sınırlarını belirlemelidir. Bir sistem çalışanın duygularını analiz etme hakkına sahip midir? Çalışanın duygusal kararlarını etkileyebilir mi?

Bireylerin özel bilgilerini kullanmak için izin ve yetkiye sahip midir, değil midir?

2. Disiplinlerarası Ekiplerin Oluşturulması

İnsan odaklı sistemlerin tasarlanması için endüstri ve örgüt psikologlarının, sosyologların ve etik uzmanlarının yazılım ve teknik uzmanlarla birlikte çalışması gereklidir.

3. Periyodik Algoritmik Denetim

Örgütler, yapay zekâ sistemlerini düzenli olarak değerlendirecek bir mekanizmaya sahip olmalıdır. Bu değerlendirme yalnızca performans açısından değil, aynı zamanda çalışanlar üzerindeki "duygusal etkiler" açısından da gerçekleştirilmelidir.

Sonuç:

Her yalnızca bir bilimkurgu-romantik film değildir; aynı zamanda teknolojinin insanın profesyonel ve kişisel yaşamındaki konumu üzerine yeniden düşünmeye yönelik bir çağrıdır. Bu eser, özellikle insan kaynakları uzmanlarına şu önemli soruyu yöneltmektedir: Yapay zekânın iletişim kurabildiği, dinleyebildiği ve hatta empatiyi taklit edebildiği bir dünyada, insan ilişkilerinin yönetiminde insanların rolü ne olacaktır?

Bu film, bizi şu temel sorularla karşı karşıya bırakmaktadır:

- Teknoloji, çalışma ortamında insanî empatinin yerini alabilir mi, yoksa yalnızca onu güçlendiren bir araç mı olabilir?
- Makine verimliliği ile insanî anlayış arasındaki sınır nerededir?
- Yapay zekâ çağında, insan kaynağının gerçek avantajı ne olacaktır?
- İnsan kaynaklarının geleceği veri yönetimine mi, yoksa insanların duygularının daha derinlemesine anlaşılmasına mı dayanacaktır?
- Teknolojik ilerleme ile insan ilişkilerinin özgünlüğünü koruma arasında nasıl bir denge kurulabilir?

Sonuç olarak, Her, gelecekteki çalışma hayatının ne yalnızca insanî ne de tamamen makineleşmiş olacağını; aksine, iletişimin, empatinin ve insan olmanın anlamını yeniden tanımlama becerimize bağlı olacağını hatırlatmaktadır.