Okuma / TR

Yapay zekâ öneride bulunabilir. Kararı kim verir?

İş, otomasyon ve bir sıralamanın ardındaki sorumluluk.

Yapay zekâ öneride bulunabilir. Kararı kim verir?

Yeni bir yazılım biriken işleri azaltmayı vaat ediyor. Peki önerilerini kim denetliyor, hataların sonuçlarını kim üstleniyor ve sistemi kim durdurabiliyor? Üretken yapay zekâyla çalışma üzerine bir okuma.

Pazartesi sabahı sıralaması

Bir ekip haftaya birikmiş işlerle başlıyor. Yeni bir yapay zekâ asistanı talepleri sıralıyor, yanıt öneriyor ve acil vakaları işaretliyor. Yönetim, işlem sürelerinin kısaldığını görüyor. Buna karşılık bir çalışan, eksik taleplerin sık sık geriye düştüğünü fark ediyor; oysa tam da bu kişilerin desteğe ihtiyacı olabilir. Bu örnek kurmacadır. Aynı sürecin farklı konumlardan nasıl farklı göründüğünü ortaya koyar.

Herhangi bir kişi tek bir öneriyi onaylamadan önce sıralama çoktan bir yön belirlemiştir. Dikkatin önce neye yöneleceğini ve hangi vakaların bekleyeceğini o belirler. Bu nedenle en sonda bir insana onay düğmesine bastırmak yeterli değildir. Görevi kimin tanımladığı, verileri kimin seçtiği, karşılaştırma ölçütlerini kimin belirlediği ve etkilenenlerin geri bildirimlerini kimin alabileceği de incelenmelidir.

M. Selman Yildizhan: ADL – Anwendungsbeispiele, Version 1.0 · 14 Temmuz 2026 · 1–14. bölümler. Kaynak metindeki sayılar sentetik gösterim verileridir.M. Selman Yildizhan: ADL – Formale Sinnordnung, Deutsche Formalfassung 1.0 · 14 Temmuz 2026 · özellikle 1, 3.2, 4–7 ve 12. bölümler. Normatif belirleme ve ampirik sınama ayrı ayrı okunur.

İşgücü piyasası araştırması gerçekten ne söylüyor?

ILO ve NASK araştırma enstitüsü, Mayıs 2025'te üretken yapay zekâya mesleki maruz kalmayı ölçen geliştirilmiş bir endeks yayımladı. Bu araştırmaya göre dünya çapındaki istihdamın yaklaşık dörtte biri, potansiyel maruz kalma bulunan mesleklerdedir. Burada kastedilen, faaliyetlerin olası değişimidir. Bu sayı gerçekten kaybedilmiş işlerin ölçümü değildir; yazarlar, mesleklerin tümüyle yerini almanın ötesinde, daha çok işin dönüşümünü vurgular.

Ekip açısından bundan öncelikle iddianın sınırlandırılması sonucu çıkar. Küresel bir maruz kalma tahmininden ne bu birimin somut personel ihtiyacı ne de yazılımının kalitesi çıkarılabilir. Bunun için fiilen yürütülen görevler incelenmelidir. Hangi adımlar kolaylaşıyor? Hangi denetim görevleri ekleniyor? Zaman tasarrufundan kim yararlanıyor, ek sorumluluğu kim üstleniyor? Bunlar araştırmanın ardından gelen editoryal sorulardır.

ILO und NASK: Generative AI and Jobs – A Refined Global Index of

Occupational Exposure · ILO Working Paper 140, 20 Mayıs 2025. Maruz kalma ayrıca ILO'nun aynı günkü duyurusu üzerinden değerlendirildi; 21 Ekim 2026'da kontrol edildi.ILO: One in four jobs at risk of being transformed by GenAI, new ILO–NASK Global Index shows · 20 Mayıs 2025 · Maruz kalma, fiilen kaybedilen işlerin ölçümü değildir · 21 Ekim 2026'da kontrol edildi.

Sorumluluk zaman ve yetki gerektirir

El yazmaları asistanlık rolüne Order A, insanın karar verme rolüne Order M adını verir. Bu işlevsel bir ayrımdır: Öneriler, belirsizlikler ve alternatifler görünür kılınır; yetkili bir kişi inceler ve karar verir. Kavramlar kendi başlarına kaliteyi garanti etmez. Zamanı, gerekli alan bilgisini veya öneriden ayrılma yetkisini taşımayan bir denetim içi boş kalır.

Bu nedenle kurmaca ekipte denemeden önce hangi önerilerin mutlaka incelenmesi gerektiği, zor vakaları kimin devralacağı ve hatalı bir sıralamanın nasıl düzeltileceği açıklığa kavuşturulmalıdır. Çalışanların, vakayı kaybetmeden sorunlu bir öneriyi reddedebilmeleri gerekir. Öneriden ayrılmanın görünür bir gerekçesi, yalnızca ek idari baskı yaratmayıp iyileştirmeye hizmet ettiği ölçüde yardımcı olabilir.

M. Selman Yildizhan: ADL – Anwendungsbeispiele, Version 1.0 · 14 Temmuz 2026 · 1–14. bölümler. Kaynak metindeki sayılar sentetik gösterim verileridir.M. Selman Yildizhan: ADL – Formale Sinnordnung,

Deutsche Formalfassung 1.0 · 14 Temmuz 2026 · özellikle 1, 3.2, 4–7 ve 12. bölümler. Normatif belirleme ve ampirik sınama ayrı ayrı okunur.

Önce karşılaştır, sonra değiştir

Kaynak metin bir gölge çalışma süreci tanımlar: Sistem önce gerçek kararları uygulamadan öneriler üretir. Örneğimizde, daha önce sonuçlanmış ve bu amaç için uygun olan aynı vakalar, mevcut basit sıralama ve yeni asistanla karşılaştırılabilir. Veri seçimi, erişim hakları ve izin verilen kullanım amacı önceden açıklığa kavuşturulmalıdır. Gizli veriler deneme amacıyla rastgele herkese açık araçlara aktarılmamalıdır.

Önceden belirlenmiş denetim soruları değerlendirmeyi dürüst tutar. Acil bir vaka ne sıklıkta gözden kaçıyor? Ne kadar denetim işi ortaya çıkıyor? Eksik veya alışılmadık talepler dezavantajlı duruma mı düşüyor? Daha hızlı bir sonuç, bu sorular açısından yine de daha kötü olabilir. Deneme bu okuma baskısının önerisidir; sınanmış bir devreye alma yöntemi değildir. Gücü, çalışmaya devam edilip edilmeyeceği ve hangi koşullarda devam edileceği konusunda izlenebilir bir karar sunabilmesinde olacaktır.

M. Selman Yildizhan: ADL – Anwendungsbeispiele, Version 1.0 · 14 Temmuz 2026 · 1–14. bölümler. Kaynak metindeki sayılar sentetik gösterim verileridir.

Başarının yalnızca adı değiştiğinde

Bir gösterge, iş iyileştiği için düzelebilir. Zor vakalar artık sayılmadığı veya hedef düşürüldüğü için de düzelebilir. Kaynak metindeki kayma ayrımı, gerçek süreçteki, modeldeki ve değerlendirme çerçevesindeki değişikliklerin ayrı ayrı gösterilmesini ister. Bu kayıt tutma düzeni, yanıltmayı otomatik olarak önlemez; ancak daha kesin sorular sormayı mümkün kılar.

Bu nedenle ekibin ölçütü birkaç sonucu birlikte ele almalıdır: kalite, ulaşılabilir destek, fiilî iş yükü ve düzeltme olanağı. Sistemi devreye almamak da bir alternatif olarak kalır. Bir yapay zekâ asistanından sorumlu olan kişi, hangi işi kolaylaştırdığını ve hangi yeni işleri doğurduğunu açıklayabilmelidir. Bir sıralama, ancak etkisi görünür ve sınırları uygulamada geçerli olduğunda savunulabilir bir karar desteğine dönüşür.

M. Selman Yildizhan: ADL – Anwendungsbeispiele, Version 1.0 · 14 Temmuz 2026 · 1–14. bölümler. Kaynak metindeki sayılar sentetik gösterim verileridir.

Sorular

Bir öneriyi kim reddedebilir ve bu kişinin bunu yapmak için zamanı ve bilgisi var mı?

İş akışındaki hangi hatalar, daha iyi bir ortalama

sürenin arkasında görünmez kalır?

Yeni asistan en az hangi basit alternatifin düzeyine ulaşmalıdır?

Bu baskı hakkında

„ADL – Anwendungsbeispiele“ metninin 7–9. ve 13. bölümleri ile „ADL – Formale Sinnordnung“ metninin 3.2. bölümünden uyarlanmıştır. İş dünyasıyla kurulan bağlantı ve ILO araştırmasının değerlendirilmesi editoryal eklerdir. Order A ve Order M model içindeki rolleri belirtir; bunlarla çalışır durumda bir yapay zekâ sistemi olduğu ileri sürülmez.

Asistanlık ve karar verme, somut yetki ve görevler üzerinden açıklandı.

Yapay zekâya potansiyel maruz kalma ile fiilî iş kaybı birbirinden ayrıldı.

ADL’nin yararı kanıtlanmış gibi sunulmadan, hata denetimi ve basit bir karşılaştırma yöntemi içeren bir deneme tanımlandı.

Seçili bölümlerin yeni örnekler ve bağlamla bağımsız uyarlaması; kaynak metinlerin tam baskısı değildir. Örnekler kurgusaldır; ADL yorumları editoryal uyarlamalardır. Dış kaynaklar ADL’nin etkililiğini kanıtlamaz.

Kaynaklar

M. Selman Yildizhan: ADL – Anwendungsbeispiele, Version 1.0
14 Temmuz 2026 · 1–14. bölümler. Kaynak metindeki sayılar sentetik gösterim verileridir.

M. Selman Yildizhan: ADL – Formale Sinnordnung, Deutsche Formalfassung 1.0
14 Temmuz 2026 · özellikle 1, 3.2, 4–7 ve 12. bölümler. Normatif belirleme ve ampirik sınama ayrı ayrı okunur.

ILO und NASK: Generative AI and Jobs – A Refined Global Index of Occupational Exposure
ILO Working Paper 140, 20 Mayıs 2025. Maruz kalma ayrıca ILO'nun aynı günkü duyurusu üzerinden değerlendirildi; 21 Ekim 2026'da kontrol edildi.

ILO: One in four jobs at risk of being transformed by GenAI, new ILO–NASK Global Index shows
20 Mayıs 2025 · Maruz kalma, fiilen kaybedilen işlerin ölçümü değildir · 21 Ekim 2026'da kontrol edildi.