NOVARA
CONSULTING GROUP

This document was translated from English by machine and may contain mistakes. The English original is at https://www.novaracg.com/2026/03/29/ai-is-reshaping-work-what-hr-leaders-must-do-to-manage-risk-redesign-roles-and-stay-compliant/.

# Yapay Zeka İş Dünyasını Yeniden Şekillendiriyor: İK Liderlerinin Riski Yönetmek, Rolleri Yeniden Tasarlamak ve Uyumlu Kalmak İçin Yapması Gerekenler

Heather Grizzle · March 29, 2026

*AI is restructuring HR, not just automating it. What HR leaders must do on workforce risk, role redesign and compliance as the operating model shifts.*

**İçindekiler**

1. “Yapay Zeka Asistanları”nın Sonu
2. İnsan + Yapay Zeka Ekipleri Varsayılan Model Haline Geliyor
3. Giriş Seviyesi İşe Alım Sessizce Çöküyor
4. İK, “Destek Fonksiyonu”ndan Risk Fonksiyonuna Dönüşüyor
5. Yapay Zeka Kurumsal Yapıyı Yeniden Şekillendiriyor (Sadece İşleri Değil)
6. İK Liderlerinin Anlaması Gereken Gerçek Beceri Değişimi
7. NCG'den Son Düşünceler…

## Yapay Zeka İK’yı Değiştirmiyor, Yeniden Yapılandırıyor.

Aynı anda iki şey yaşanıyor ve genellikle ayrı ayrı ele alınsa da bunlar doğrudan birbirine bağlı. Şirketler işe alım ve operasyon alanlarındaki rolleri azaltırken aynı zamanda yapay zekaya yatırımlarını artırıyor. Bu bir tesadüf ya da geçici bir uyarlama değil. Bu durum, kuruluşların işi nasıl yapılandırdığına dair daha derin bir değişimin yönlendirdiği bilinçli bir kaynak yeniden dağılımını yansıtıyor.

Yıllar boyunca işletmeler, büyümenin insan emeğinde orantılı artışlar gerektirdiği varsayımıyla hareket etti. İşe alım talepleri genişledikçe, kuruluşlar artan karmaşıklığı yönetmek için işe alım uzmanları, koordinatörler ve İK operasyon personeli eklediler. İK fonksiyonları, çalışan yaşam döngüsünün her aşamasının karşılık gelen bir rol tarafından desteklenmesini sağlayarak insan çabasını ölçeklendirecek şekilde tasarlandı. Bu yaklaşım, işin birden fazla kişi arasında ilerlediği, her birinin sürecin belirli bir bölümünden sorumlu olduğu katmanlı sistemler yarattı.

Bu model artık yeniden tanımlanıyor. Yapay zekadaki gelişmeler, kuruluşların iş akışlarını, bu bölümlenmiş görevlerin birçoğunun artık insan müdahalesine bağlı olmayacağı şekilde yeniden tasarlamasına olanak tanıdı. Önceden birden fazla el değiştirme gerektiren aday kaynaklama, başvuru eleme ve mülakat koordinasyonu gibi faaliyetler artık entegre sistemler içinde yürütülebiliyor. Sonuç yalnızca artan verimlilik değil, bu süreçleri sürdürmek için gereken rol sayısında yapısal bir azalma.

Bu sistemler rutin ve tekrarlayan işleri üstlendikçe, bu fonksiyonlar etrafında kurulmuş roller önemini yitirmeye başlıyor. Bu durum, işe alım ve operasyon rollerindeki azalmaların artan yapay zeka yatırımıyla neden birlikte gerçekleştiğini açıklıyor. Her iki gelişme de bağımsız eğilimler değil, aynı yapısal değişimin sonuçları. Kuruluşlar sadece insanların yerine araçlar koymuyor; işin temel tasarımını yeniden tanımlıyorlar.

Bu değişim, İK liderlerinin farklı çalışmasını gerektiriyor. Öncelikli olarak insanları ve süreçleri yönetmeye odaklanmak yerine, artık işin insan muhakemesi ile otomatik sistemler arasında nasıl bölüştürülmesi gerektiğine karar vermeleri gerekiyor. İş gücü tasarımına ilişkin kararlar, giderek hangi görevlerin insan takdirini gerektirdiğini ve hangilerinin standartlaştırılıp yapay zeka destekli süreçler aracılığıyla yürütülebileceğini değerlendirmeyi içeriyor.

Sonuç olarak, önce ekip kurup ardından onları araçlarla donatma şeklindeki geleneksel sıralama tersine dönüyor. Kuruluşlar, iş akışlarını önce sistem kapasitelerine göre tasarlamaya ve ardından geriye kalan kısma göre insan rollerini tanımlamaya başlıyor. Bu durum, sistemlerin işin temelini oluşturduğu ve insan katkılarının bu çerçeve içinde stratejik olarak

> Sistemler işin temelini oluşturuyor ve insan katkıları bu çerçeve içinde stratejik olarak konumlandırılıyor.

konumlandırıldığı, kurumsal mantıkta temel bir değişimi işaret ediyor.

Dolayısıyla yapay zeka artık yalnızca tamamlayıcı bir araç olarak işlev görmüyor. İşin nasıl organize edildiği ve gerçekleştirildiği yapının içine gömülü hale geliyor. Bu anlamda yapay zeka, yalnızca görevlerin nasıl tamamlandığını değil, aynı zamanda rollerin nasıl tanımlandığını ve kuruluşların ölçekte nasıl çalıştığını şekillendiren, iş gücü mimarisinin temel bir bileşenine dönüşüyor.

## "Yapay Zeka Asistanları"nın Sonu

Son birkaç yıldır İK ekipleri, yapay zekaya ayrı görevlere yardımcı olmak üzere tasarlanmış destekleyici bir araç olarak yaklaştı. En yaygın uygulamalar, özgeçmiş tarama, sohbet botları aracılığıyla aday iletişimi ve mülakat planlama gibi alanlarda verimliliği artırmaya odaklandı. Bu çerçevede yapay zeka, bu süreçlerin tasarlanma biçimini kökten değiştirebilecek bir güç olarak değil, mevcut süreçlerin üzerine eklenen bir iyileştirme katmanı olarak ele alındı.

Bu aşama artık sona eriyor. İK liderleri, yapay zeka benimsemeye yönelik ilk yaklaşımın, onun yeteneklerine dair dar bir bakış açısıyla sınırlandırıldığını giderek daha fazla fark ediyor. Yapay zekayı bir yardımcı ya da dijital asistan olarak konumlandırarak kuruluşlar, onun etkisini yapısal dönüşüm yerine kademeli iyileştirmelerle sınırlandırdı. Sonuç, bu iş akışlarının mevcut haliyle var olması gerekip gerekmediği sorgulanmadan, mevcut iş akışlarının optimize edilmesi oldu.

IBM ve Microsoft dahil olmak üzere büyük kuruluşların yöneticileri artık farklı bir model için çaba gösteriyor. Yapay zekayı çalışanların yanında çalışan bir şey olarak ele almak yerine, onu doğrudan operasyonel iş akışlarının merkezine yerleştiriyorlar. Bu değişim, yapay zekayı insan rollerinin yerine geçen bir şey olarak görmekten uzaklaşıp, onu işin yürütülme biçiminin temel bir bileşeni olarak anlamaya doğru bir geçişi yansıtıyor.

Bu bakış açısı değişiminin önemli sonuçları var. Yapay zeka iş akışlarının içine gömüldüğünde, eklenip çıkarılabilen ayrı bir rol olarak işlev görmemeye başlıyor. Sistemin kendisinin bir parçası haline geliyor ve görevlerin nasıl başlatıldığını, işlendiğini ve tamamlandığını şekillendiriyor. Sonuç olarak kuruluşlar artık yapay zekanın çalışanlara nasıl yardımcı olabileceğini değil, yapay zekanın zaten entegre edildiği bir ortamda işin nasıl yapılandırılması gerektiğini soruyor.

Pratik anlamda bu, yapay zekanın artık iş gücü içinde bir rol olarak ele alınmadığı anlamına geliyor. Yapay zeka, kuruluşların çalışma biçimini destekleyen, hem işin tasarımını hem de bu tasarım içindeki insan çabasının dağılımını etkileyen bir altyapı haline geliyor.

## İnsan + Yapay Zeka Ekipleri Varsayılan Model Haline Geliyor

2026'da ortaya çıkan en önemli değişim, yapay zekanın insan işinin yerini alması değil, her ikisinin birlikte işlev gördüğü hibrit bir çalışma modelinin yaygınlaşması. "İnsana karşı yapay zeka" çerçevesi, kuruluşlar her birinin tamamlayıcı güçlerine dayanan iş akışları tasarladıkça giderek eskimiş hale geliyor. Bu evrim, akıllı sistemlerin günlük operasyonlara gömüldüğü bir ortamda işin nasıl yapıldığına dair daha pratik bir anlayışı yansıtıyor.

Bu model içinde yapay zeka, öncelikle aday kaynaklama, ilk eleme ve mülakat koordinasyonu gibi yüksek hacimli, tekrarlanabilir ve süreç odaklı görevleri yönetmekten sorumlu. Bu fonksiyonlar hız, tutarlılık ve yorulmadan büyük veri kümelerini işleme yeteneğinden fayda sağlıyor. Aynı zamanda insan profesyoneller, kültürel uyumu değerlendirme, aday deneyimini yönetme ve risk bilgili işe alım kararları verme gibi muhakeme, bağlamsal anlayış ve ilişkisel katılım gerektiren alanlarda vazgeçilmez olmaya devam ediyor.

Bu iş bölümü teorik değil. Sektörler genelinde yetenek edinme fonksiyonlarında zaten standart uygulama haline geliyor. Kuruluşlar, işe alım iş akışlarının erken ve orta aşamalarını yapay zeka sistemlerinin yönetmesine izin verecek şekilde yapılandırırken, yorumlama, takdir ve hesap verebilirliğin kritik olduğu noktalarda insan katılımını saklı tutuyor.

Bu hibrit yaklaşımın ölçülebilir etkisi giderek netleşiyor. Yapay zeka destekli işe alım süreçlerini uygulayan şirketler, geleneksel yöntemlere kıyasla işe alım süresini genellikle iki ila üç kat azaltarak önemli ölçüde daha hızlı işe alım döngüleri bildiriyor. Ayrıca algoritmalar büyük ölçekli veri desenlerine dayalı olarak seçim kriterlerini geliştirdikçe aday eşleştirme doğruluğunda iyileşmeler gözlemleniyor. İdari iş yükü de azalıyor, bu da İK profesyonellerinin işlemsel görevler yerine rollerinin stratejik ve kişilerarası yönlerine daha fazla odaklanmasına olanak tanıyor.

Bu model genişlemeye devam ettikçe, kuruluşların üretkenliği ve iş gücü tasarımını tanımlama biçimindeki daha geniş bir değişimi pekiştiriyor. Başarı artık yalnızca bir sürece dahil olan insan sayısıyla değil, insan yeteneği ile sistem zekasının sonuçlara ulaşmak için ne kadar etkili bir şekilde entegre edildiğiyle belirleniyor.

## Giriş Seviyesi İşe Alım Sessizce Çöküyor

İK'da yapay zeka benimsemenin daha az görünür ama giderek daha önemli hale gelen bir sonucu, giriş seviyesi işe alım yollarının bozulması. Kamuoyundaki tartışmaların çoğu üst düzey roller veya genel iş kaybına odaklanırken, daha acil etki kariyer basamağının en erken aşamalarında meydana geliyor. Geleneksel olarak kariyerinin başındaki profesyonellere atanan görevler, yapay zeka destekli sistemler tarafından üstlenilen ilk görevler arasında yer alıyor.

Bu sorumluluklar; özgeçmiş inceleme, ilk aday elemeleri yapma, mülakat koordinasyonu ve rutin idari iletişimi yönetme gibi faaliyetleri içeriyor. Tarihsel olarak bu fonksiyonlar, İK ve yetenek edinme mesleğine girişin temelini oluşturdu. Yeni profesyonellere işe alım süreçlerine, karar verme çerçevelerine ve kurumsal dinamiklere maruz kalma imkanı sunarak, daha ileri rollere ilerlemek için gerekli deneyimi oluşturmalarını sağladılar.

Yapay zeka bu temel görevleri devraldıkça, bunlara bağlı giriş seviyesi pozisyonların sayısı azalmaya başlıyor. Bu durum, kısa vadeli verimlilik kazanımlarının ötesine uzanan yapısal bir zorluk yaratıyor. Bir mesleğe girişin ana noktaları azaldığında veya ortadan kalktığında, o alandaki yeteneğin uzun vadeli gelişimi belirsiz hale geliyor.

Bunun anlamı yalnızca junior seviyede daha az iş olması değil, aynı zamanda gelecekteki İK liderlerini yetiştiren hattın bozulması. Bireylerin uygulama yoluyla öğrenmesine olanak tanıyan kariyer başlangıcı rolleri olmadan, kuruluşlar karmaşık, stratejik sorumlulukları üstlenebilecek bir sonraki profesyonel neslini yetiştirmekte zorlanabilir. Bu durum, geleneksel kariyer ilerleme modellerinin artık bütünlüğünü koruyamadığı bir ortamda uzmanlığın nasıl geliştirileceği ve aktarılacağı konusunda sorular gündeme getiriyor.

Bazı analistler bu yeni ortaya çıkan sorunu yetenek edinme alanında bir hat krizi olarak tanımlamaya başladı. Endişe, günümüzdeki iş gücü kullanılabilirliğiyle sınırlı değil; beceri gelişimini ve kariyer ilerlemesini bir zamanlar destekleyen

mekanizmaların kökten değiştiği bir ortamda mesleğin zaman içindeki sürdürülebilirliğine kadar uzanıyor.

## İK, "Destek Fonksiyonu"ndan Risk Fonksiyonuna Dönüşüyor

Yapay zeka işe alım ve iş gücü süreçlerine daha derinden entegre oldukça, İK'nın rolü çalışanlar ve operasyonlar için geleneksel destek sistemi işlevinin ötesine genişliyor. Tarihsel olarak İK, işe alım, çalışan ilişkileri ve kurumsal gelişime odaklanarak insan yönetiminin kolaylaştırıcısı olarak konumlandırıldı. Ancak yapay zekanın bu süreçlere entegrasyonu, risk gözetimi ve yönetişim merkezli yeni bir sorumluluk kategorisi getiriyor.

Yapay zeka destekli sistemler, İK'nın giderek daha fazla yönetmesi beklenen bir dizi riski beraberinde getiriyor. Bunlar arasında işe alım kararlarında algoritmik önyargı olasılığı, adayların değerlendirilme biçiminde şeffaflık ihtiyacı ve otomatik veya yarı otomatik karar verme süreçlerinden kaynaklanabilecek yasal maruziyet yer alıyor. Buna ek olarak, bireyler yapay zekanın istihdam fırsatlarını şekillendirmedeki rolünün daha fazla farkına vardıkça ve bu konuya daha duyarlı hale geldikçe aday güveni konusunda artan bir endişe söz konusu.

Aday beklentileri bu gelişmelere yanıt olarak zaten değişiyor. İş arayanların önemli bir kısmı artık işe alım süreci boyunca yapay zekanın nasıl kullanıldığına ilişkin net açıklama bekliyor. Bu şeffaflık talebi, adalet, hesap verebilirlik ve istihdam sonuçlarını etkileyebilecek kararları anlama veya itiraz etme yeteneğine ilişkin daha geniş bir endişeyi yansıtıyor.

Aynı zamanda, birden fazla yargı alanındaki düzenleyici kurumlar, yapay zekanın istihdam uygulamalarında kullanımını yöneten daha sıkı çerçeveler uygulamaya başlıyor. Bu yeni düzenlemeler, kuruluşlara sistemlerinin uyumlu, denetlenebilir ve gelişen yasal standartlarla uyumlu olmasını sağlama konusunda ek hesap verebilirlik yüklüyor. Sonuç olarak İK, giderek teknoloji, hukuk ve kurumsal politika kesişiminde konumlanıyor.

Bu yakınsama, İK fonksiyonunun kimliğinde temel bir değişimi yönlendiriyor. İK'nın yalnızca insan odaklı bir destek fonksiyonu olarak çalışması artık yeterli değil. Bunun yerine, teknolojinin nasıl konuşlandırıldığını, kararların nasıl alındığını ve kuruluşların verimliliği etik ve yasal yükümlülüklerle nasıl dengelediğini

denetlemekten sorumlu olarak yapay zeka yönetişimi ve iş gücü risk yönetiminde merkezi bir oyuncu haline geliyor.

## Yapay Zeka Kurumsal Yapıyı Yeniden Şekillendiriyor (Sadece İşleri Değil)

Büyük teknoloji şirketleri genelindeki son iş gücü azaltmaları, daha geniş bir kurumsal değişimi yansıtan tutarlı bir model ortaya koyuyor. Yapay zeka altyapısına yapılan yatırım genişlemeye devam ederken, işe alım, operasyonlar ve orta düzey yönetim rolleri aynı anda azaltılıyor. Bu değişiklikler izole kararlar değil, kuruluşların kaynakları nasıl tahsis ettiği ve işi nasıl tasarladığının koordineli bir şekilde yeniden yapılandırılmasının bir parçası.

Örneğin Meta gibi şirketler, yapay zeka sistemlerine yatırımı sürdürürken veya artırırken işe alım ve operasyonel fonksiyonlardaki personel sayısını azalttı. İş gücü azaltmaları ile teknolojik yatırım arasındaki bu uyum, kuruluşların yalnızca ekonomik baskılara tepki vermediğini, aktif olarak sistem odaklı süreçlere daha fazla dayanan yeni operasyonel modeller etrafında kendilerini yeniden konumlandırdığını gösteriyor.

Liderlik düzeyinde, yapay zekanın kuruluşlar içindeki amaçlanan rolü hakkında devam eden bir tartışma var. Birçok yönetici, yapay zekanın yalnızca maliyet kesme önlemleri için bir gerekçe olarak değil, üretkenliği artırmak ve insan kapasitesini geliştirmek için kullanılması gerektiğini vurguluyor. Bu bakış açısı, otomasyona aşırı güvenmenin yenilik, çalışan bağlılığı ve kurumsal dayanıklılık üzerindeki olası etkileri dahil olmak üzere riskler konusundaki farkındalığı yansıtıyor.

Ancak yapay zekanın birçok kuruluş içindeki pratik uygulanışı farklı bir sonuca işaret ediyor. Yapay zeka iş akışlarına daha fazla entegre oldukça, şirketler daha yüksek üretim seviyeleri üretmesi beklenen daha küçük ekipler etrafında yeniden yapılanıyor. İş, manuel koordinasyon ve katmanlı yönetim yapılarına olan ihtiyacı azaltan yapay zeka destekli sistemler aracılığıyla giderek daha fazla organize ediliyor. Bu durum, verimlilik kazanımlarının yalnızca iyileştirilmiş süreçler yoluyla değil, aynı zamanda belirli fonksiyonlarda insan emeğine olan bağımlılığın azaltılması yoluyla da gerçekleştiği bir iş gücü modeliyle sonuçlanıyor.

Bu değişikliklerin birleşik etkisi, kurumsal ölçek ve üretkenliğin yeniden tanımlanması. Şirketler, artan talepleri karşılamak için ekipleri genişletmek yerine,

operasyonel faaliyetin önemli bir bölümünü yöneten yapay zeka destekli altyapı tarafından desteklenen, daha az kişinin daha büyük iş hacimlerini yönetmesine olanak tanıyan sistemler tasarlıyor.

## İK Liderlerinin Anlaması Gereken Gerçek Beceri Değişimi

İK'da yapay zeka benimsenmesini çevreleyen en kalıcı yanılgılardan biri, bunun temelde yeni araçların uygulanmasıyla ilgili olduğu inancıdır. Bu bakış açısı, yapısal bir dönüşümü teknik bir yükseltmeye indirgemekte ve işin gerçekte nasıl tasarlandığına ilişkin daha geniş kapsamlı sonuçları gözden kaçırmaktadır. Araçlar, yapay zeka entegrasyonunun görünür bileşeni olsa da, değişimin temel itici gücü değildir. Daha önemli değişim, iş akışlarının, karar alma süreçlerinin ve organizasyonel yapıların yeniden yapılandırılmasında yatmaktadır.

Yapay zeka İK işlevlerine entegre olmaya devam ettikçe, liderlik rollerinde etkinliği tanımlayan yetkinlikler de değişmektedir. Unvanlar veya kıdem gibi geleneksel uzmanlık göstergeleri, yapay zeka destekli bir ortamda işin nasıl yapılandırılması gerektiği konusunda eleştirel düşünme yeteneğiyle desteklenmekte, hatta bazı durumlarda yerini bu yeteneğe bırakmaktadır. Bu, otomasyonun nerede değer kattığını, insan muhakemesinin nerede vazgeçilmez olmaya devam ettiğini ve gereksiz risk oluşturmadan sonuçları iyileştirecek şekilde ikisinin nasıl entegre edileceğini anlamayı içerir.

Bu nedenle yapay zeka okuryazarlığı, İK liderleri için temel bir gereklilik haline gelmektedir. Bu, sistem kurmada teknik yeterlilik anlamına gelmemekte, aksine yapay zekanın iş akışları içinde nasıl işlediğini yorumlama, sınırlılıklarını değerlendirme ve kullanımına ilişkin bilinçli kararlar alma becerisi anlamına gelmektedir. Liderler, özellikle bu sistemler daha önce yalnızca insanlar tarafından verilen kararları etkilemeye başladıkça, yapay zeka güdümlü süreçlerin adalet, uyumluluk ve organizasyonel etkinlik üzerindeki sonuçlarını değerlendirebilmelidir.

Okuryazarlığın yanı sıra, mevcut iş akışlarını yalnızca optimize etmek yerine yeniden tasarlama yeteneğine duyulan ihtiyaç da artmaktadır. Yapay zekanın görevlerin nasıl gerçekleştirildiğini temelden değiştirebildiği bir ortamda, eskimiş süreçlere yapılan kademeli iyileştirmeler yetersiz kalmaktadır. İK liderlerinden, akıllı sistemler tarafından desteklendiğinde işin nasıl daha verimli ve etkili bir şekilde yapılandırılabileceğini belirleyerek süreçleri en baştan yeniden düşünmeleri giderek daha fazla beklenmektedir.

Bu değişim, yapay zekanın organizasyonel faaliyetin birden fazla boyutundaki genişleyen etkisinden kaynaklanmaktadır. Yapay zeka artık adayları ön elemeden geçirmek gibi hazırlık niteliğindeki görevlerle sınırlı değildir; artık işe alım kararlarına katkıda bulunmakta, işgücü planlama stratejilerini şekillendirmekte ve organizasyonel yapıların tasarımını etkilemektedir. Sonuç olarak, İK liderliğinin rolü daha stratejik hale gelmekte ve teknoloji ile insan yeteneğinin işin geleceğini tanımlamak üzere nasıl kesiştiğine dair daha derin bir anlayış gerektirmektedir.

## NCG'den Son Düşünceler...

Yapay zeka etrafındaki baskın anlatı, yapay zekanın işleri ortadan kaldıracağı fikrine odaklanmıştır. Bu çerçeveleme olup bitenin bir kısmını yakalasa da, devam eden değişimin doğasını tam olarak açıklamamaktadır. Daha doğru yorum, yapay zekanın pozisyonları tek tek ortadan kaldırmadığı, bunun yerine işin yapısını yeniden şekillendirdiğidir.

Bu ayrım önemlidir, çünkü yapay zekanın etkisi bir rolün var olup olmadığıyla sınırlı değildir. Bunun yerine, yapay zeka görevlerin nasıl gruplandırıldığını, sorumlulukların nasıl atandığını ve iş akışlarının organizasyonlar genelinde nasıl tasarlandığını değiştirmektedir. Birçok durumda, iş isim olarak kalmakta, ancak işin içeriği değişmektedir. Bir zamanlar tamamen insanlar tarafından yürütülen faaliyetler sistemler ile insanlar arasında yeniden dağıtılmakta, bu da gereken becerileri, işin hızını ve çalışanlardan beklenenleri değiştirmektedir.

İK, bu dönüşümün merkezinde konumlanmaktadır. Bu değişiklikleri kenardan izlemediği gibi, yalnızca kararlar zaten alındıktan sonra tepki veren idari bir destek birimi olarak da işlev görmemektedir. İK, giderek daha fazla, organizasyonların yapay zeka destekli bir ortamda işin nasıl yeniden tasarlanması gerektiğini belirlemelerine yardımcı olmaktan sorumlu işlev haline gelmektedir.

Bu sorumluluk, hangi görevlerin otomatikleştirilebileceğine, hangi sorumlulukların muhakeme, etik veya ilişkisel hassasiyet gerektirdiği için insana ait kalması gerektiğine ve bu iki iş biçiminin tutarlı bir sistem içinde birlikte nasıl işlemesi gerektiğine karar vermeyi içerir. Bunlar küçük süreç soruları değildir. Bunlar, üretkenliği, uyumluluğu, güveni ve organizasyonel yetenek modellerinin uzun vadeli sürdürülebilirliğini etkileyen temel işgücü kararlarıdır.

Yapay zeka işin tasarımını değiştirmeye devam ettikçe, İK bu geçişin yalnızca verimli mi yoksa gerçekten etkili mi olacağını şekillendirmede belirleyici bir rol oynayacaktır. İşin geleceği, yalnızca yapay zekanın neler yapabileceğine değil, aynı zamanda organizasyonların insan katkısını bunun etrafında nasıl yapılandırmayı seçtiğine bağlı olacaktır.

> **TİPS**
>
> Know something about a sign language AI system that the public should know? Send it to tips@novaracg.com. Every tip is read by me and kept confidential. If you work in the UK, writing to us is not by itself a protected disclosure under the Public Interest Disclosure Act 1998, so before you share employer information, check your options with Protect (protect-advice.org.uk), the free whistleblowing advice line.

---

## Nasıl alıntılanır

Grizzle, H. M. (2026, March 29). Yapay Zeka İş Dünyasını Yeniden Şekillendiriyor: İK Liderlerinin Riski Yönetmek, Rolleri Yeniden Tasarlamak ve Uyumlu Kalmak İçin Yapması Gerekenler. Novara Consulting Group. https://www.novaracg.com/tr/2026/03/29/ai-is-reshaping-work-what-hr-leaders-must-do-to-manage-risk-redesign-roles-and-stay-compliant/