NOVARA
CONSULTING GROUP

This document was translated from English by machine and may contain mistakes. The English original is at https://www.novaracg.com/2025/07/03/the-queue-exists-for-a-reason-agentic-ai-and-no-code-deployment-in-human-resource-operations/.

Kuyruk Bir Nedenden Dolayı Var: İnsan Kaynakları Operasyonlarında Agentic AI ve Kodsuz Dağıtım

Heather Grizzle · July 3, 2025

An AI agent that screens resumes with no human reviewing exclusions is the paradigm automated employment decision tool, not an edge case.

İçindekiler

1. Yetenek iddiası büyük ölçüde geçerlidir
2. Özerkliğin hukuki konumda değiştirdiği şey
3. Duygu durumu ajanının gerçekte durduğu yer
4. Gerçekten sorunsuz olan ajan
5. Yönetişim çıkarımları
6. Kaynakça

Yetenek iddiası büyük ölçüde geçerlidir

İnsan kaynakları çalışmalarında ajan tabanlı sistemlerin operasyonel gerekçesi fazla savunma gerektirmez. Her adımı bir insanın başlatmadığı, çok adımlı bir iş akışını yürüten bir sistem, bir kurallar motorundan anlamlı biçimde farklıdır ve bu fark retorik değildir. İşe alım süreçleri, belge dağıtımı, planlama, durum iletişimi ve erişim yetkilendirmesi özerk yürütmeye gerçekten uygundur ve bunları otomatikleştiren kuruluşlar, hiçbir zaman verimli kullanılmamış olan kapasiteyi geri kazanır.

Kodsuz geliştirme ortamı da pazarlama amaçlı değil, gerçek bir değişimdir. İnsan kaynakları uzmanları, bir gereksinim belgesine karşı çalışan mühendislik ekiplerinin bilmediği biçimde çalışan yaşam döngüsünü anlar ve tasarımı süreci anlayan kişilerin eline veren yapılandırma araçları daha iyi süreçler üretecektir.

Bu iki gözlemin hiçbiri burada tartışma konusu değildir. Tartışma konusu olan, bunlardan yaygın olarak çıkarılan sonuçtur: insan kaynakları fonksiyonları artık özerk sistemleri teknik aracılık olmaksızın devreye alabildiğine göre, bunu yapmalıdırlar. Bu çıkarım, teknik aracıyı bir darboğaz olarak ele alır. Oysa bu aracı, daha doğru biçimde bir kontrol mekanizması olarak anlaşılmalıdır ve onun yaptığı işi yerine koymadan onu kaldıran kuruluşlar, operasyonlarını hızlandırmış değil, bir dizi kararı bunları alacak kaynağa sahip olmayan bir fonksiyona taşımış olurlar.

Özerkliğin hukuki konumda değiştirdiği şey

Önemli olan ayrım, otomasyon ile özerklik arasındaki ayrım değildir. Çıktıları bir kişi hakkındaki bir kararı bilgilendiren sistemlerle çıktıları bunu yapmayan sistemler arasındaki ayrımdır ve ajan tabanlı mimariler, kimse bu geçişin farkına varmadan sistemleri bu çizginin öte yanına taşıma eğilimindedir.

Kategorinin standart örneği hâline gelen, huninin en üst noktasındaki işe alım ajanını ele alalım. Bu ajan, başvuruları belirtilen niteliklere göre filtreler, ön eleme yapar, adaylara durum bildirir ve ilerlettiği adaylarla görüşme planlar. Bu fayda genellikle şöyle çerçevelenir: işe alım yöneticileri artık yalnızca önceden incelenmiş adaylarla etkileşime girer. Bu çerçeveleme, kasıtlı olmasa da, uyum riskini tam olarak tarif eder. İşe alım yöneticileri yalnızca elenmeyenleri görüyorsa, dışlanan nüfusu hiç kimse incelememiş demektir ve dışlama tamamen sisteme atfedilir.

New York City's Local Law 144 reaches automated employment decision tools used to substantially assist or replace discretionary decision-making, and requires an independent bias audit conducted within the preceding year, public posting of the audit summary, and advance notice to candidates. A screening agent operating without human review of exclusions is not at the margin of that definition. It is the paradigm case. Illinois HB 3773, effective January 2026, will require notice whenever artificial intelligence is used in recruitment or hiring decisions and will make discriminatory effects actionable under the Human Rights Act, with the notice obligation attaching to use

İşe alım yöneticileri yalnızca elenmeyenleri görüyorsa, dışlanan nüfusu hiç kimse incelememiş demektir ve dışlama tamamen sisteme atfedilir.

rather than to outcome. Colorado's statute, presently scheduled for early 2026 though subject to active amendment pressure, identifies employment decisions as consequential decisions and imposes deployer obligations. Annex III of the EU Artificial Intelligence Act designates employment systems as high risk, with obligations scheduled from August 2026.

Bu rejimlerin hiçbirinde, kuruluşun kendisinin inşa ettiği sistemler için bir istisna bulunmamaktadır. Yükümlülükler dağıtıcıya (deployer) bağlıdır. Bir satıcıdan eleme aracı edinen bir kuruluş, en azından bir sözleşme, bir satıcı güvenlik incelemesi ve çoğu durumda satıcının diğer müşteriler için hazırladığı denetim belgelerini alır. Aynı işlevselliği kodsuz bir oluşturucudan derleyen bir kuruluş ise bu belgelerin hiçbirini almaz, ancak aynı yükümlülüklere tabidir.

Kuyruğun bir kontrol olduğu nokta tam olarak burasıdır. Teknik kabul süreçleri, veri koruma değerlendirmelerinin tetiklendiği, satıcı risk incelemesinin yapıldığı, saklama ve dışa aktarma gereksinimlerinin belirlendiği ve birinin sistemin kişisel verilerle ne yaptığını sorduğu yerlerdir. Bu işlevler kuyruğun özellikleri değildi. Bunlar kuyruğun amacıydı. Kuyruğu kaldırmak bu işlevleri de kaldırır, ancak yerine getirmek için var oldukları yükümlülükler yerinde kalmaya devam eder.

Duygu durumu ajanının gerçekte durduğu yer

Nabız anketlerini yöneten, yanıt duygu durumunu analiz eden ve bir departman içinde moralin düştüğü durumlarda liderliği uyaran katılım izleme ajanı, genellikle aldığından daha dikkatli bir ele alışı hak eder, çünkü risk burada sıklıkla yanlış tanımlanmaktadır.

It is worth stating plainly that text-based sentiment analysis of survey responses is not prohibited under the European Union's ban on workplace emotion recognition. The prohibition in Article 5(1)(f) is tied to the Act's definition of an emotion recognition system, which requires inference from biometric data, and the Commission's guidelines on prohibited practices state that a system inferring emotions from written text is not based on biometric data and falls outside the prohibition's scope. Organizations advised otherwise have been advised imprecisely.

> **İŞLEV DEĞİL, MODALİTE**
>
> Kapsam, işlevle değil modaliteyle değişir: yazılı bir nabız anketi yasağın dışında kalırken, ses, kaydedilmiş toplantılar veya video girdileri onu kapsam içine sokar.

Kapsam, işlevle değil modaliteyle değişir. Nabız kontrolü sesle yapılıyorsa veya katılım sinyali kaydedilmiş toplantılardan, video görüşmelerinden veya ses ya da yüz özelliklerinin analiz edilebileceği herhangi bir girdiden elde ediliyorsa, bu analiz biyometrik veriden çıkarımdır ve yasak uygulanır. Bu yasak, yüksek riskli bir sınıflandırma olarak değil, doğrudan bir yasak olarak uygulanır; bu da belgeleme yoluyla telafi edilemeyeceği anlamına gelir. Duygu durumu kapasitesini yazılı anketlerden toplantı analizine genişleten kuruluşlar, varlığından habersiz oldukları bir çizgiyi geçiyor olabilir ve bu genişleme, ajan tabanlı dağıtımın kolaylaştırdığı türden kademeli kapsam genişlemesinin tam da kendisidir.

Metin tabanlı sürüme bağlı olan risk ise yerel ve farklıdır. Tasarımın iki özelliği bunu yaratır. Birincisi, ayrıntı düzeyi yoluyla anonimliğin kaldırılmasıdır: adı belirtilen bir departmanda moralin düştüğünü belirten bir uyarı, orta büyüklükteki bir departmanda işlevsel olarak kimliklendirilebilir niteliktedir ve bu uyarı, o departmanın liderliğine iletilir. Katılım araçları bir gizlilik taahhüdüne dayanır ve duygu durumu bulgularını, davranışları değerlendirilen yöneticilere yönlendiren bir sistem, bu taahhüdü açıklamadan geri çekmiş olur. İkinci özellik ise, kolektif çalışan memnuniyetsizliğini tespit edip yukarıya ileten otomatik izlemenin, Ulusal İş İlişkileri Yasası'nın (National Labor Relations Act) 7. Bölümü'nün koruduğu alanda faaliyet göstermesidir. Korunan ortak faaliyetlerin gözetlenmesi haksız bir iş uygulamasıdır ve bu yasal ilke, herhangi bir Genel Danışman'ın uygulama tutumuna bağlı değildir; bu tutum değişmiştir ve yeniden değişecektir. Ortaya çıkan kolektif şikâyeti tespit edip yönetime ileten bir sistem kurmuş olan bir kuruluş, bu sistemi çalıştırmadan önce hukuk danışmanına incelettirmesi gereken bir şey inşa etmiştir.

Gerçekten sorunsuz olan ajan

Her ajan tabanlı dağıtım bu profili taşımaz ve bu ayrımı ortaya koymaya değer, çünkü kuruluşların uygulaması gereken ayrım tam olarak budur.

Teklif kabul edildikten sonra materyalleri dağıtan, eğitim tamamlanmasını atayıp izleyen ve sistem erişimini sağlayan işe alıştırma (onboarding) ajanı, hiçbir kişi hakkında değerlendirme yapmaz. İstihdam kararı zaten verilmiştir. Ajan, bu kararın ardından gelen lojistiği yürütür. Burada sıralama, puanlama, dışlama veya birey hakkında çıkarım yoktur. Bu ajan, yukarıda tartışılan rejimlerin tümünün dışında kalır ve bu ajanı devreye alan bir kuruluş, yargıyı değil idareyi otomatikleştirmiş olur.

Buradaki ders, ajan tabanlı sistemlerin tehlikeli olduğu değildir. Ders şudur: bu kategori, tamamen farklı düzenleyici profillere sahip sistemleri içerir ve bu profili belirleyen şey, sistemin insanları değerlendirip değerlendirmediği ya da onlara hizmet edip etmediğidir. Bu soru, sormayı bilen biri tarafından, tasarım anında, sistem başına tek bir cümleyle yanıtlanabilir. Ancak on sekiz ay sonra, bireysel ekiplerin inşa ettiği ve hiç kimsenin kataloglamadığı bir ajan portföyü üzerinden bu soruyu yanıtlamak önemli ölçüde zorlaşır.

Yönetişim çıkarımları

Burada verilen pratik öneri şudur: kodsuz ajan dağıtımı, özellikle ağır işleyen kontrolü kaldırmış olduğu için hafif bir kabul kontrolüne ihtiyaç duyar ve bu kontrol, kendisinin de dolanılmayacak kadar hızlı olacak şekilde tasarlanmalıdır.

A single screening question is sufficient for the majority of cases. Does this agent's output influence a decision about a person, including selection, exclusion, ranking, scheduling priority, escalation, or assessment? Agents answering no proceed. Agents answering yes enter a defined path: coverage determination against applicable jurisdictions, notice requirements identified, audit obligation established, human review point specified, and an owner recorded. The path should be measured in days rather than weeks, because a control that reinstates the delay it replaced will be evaded exactly as the original was.

Eleme sorusu
Does this agent's output influence a decision about a person, including selection, exclusion, ranking, scheduling priority, escalation, or assessment?

→ Bir kişi hakkında karar mı?

Bir kişi hakkında karar mı?

Evet → Tanımlanmış yol Hayır → Devam et

Devam Et
Yanıtı hayır olan ajanlar devam eder.

Tanımlanmış yol
İlgili yargı alanlarına göre kapsam belirleme, bildirim gereksinimlerinin tespiti, denetim yükümlülüğünün oluşturulması, insan inceleme noktasının belirlenmesi ve bir sorumlunun kaydedilmesi.

Organizations should also maintain a register of deployed agents, for the unglamorous reason that they will otherwise not have one. The distributed configurability that makes these platforms valuable also means no central function holds an inventory, and an organization that cannot enumerate its automated decision systems cannot determine its obligations under any of the regimes described above. The register is not a governance artefact in the abstract. It is the precondition for answering a regulator's first question.

Finally, organizations should attend to what these systems record. Agentic platforms log their own execution, and those logs are discoverable. An agent that excluded four hundred applicants has created a detailed record of the basis on which it did so, held by the organization, produced by the organization, and available to anyone who asks for it in litigation. That record is either the organization's best evidence or its worst, and which one it is was determined at configuration by someone who was not thinking about it.

İnsan kaynakları fonksiyonlarının kendi teknolojilerini kontrol etmesi gerektiği önermesi doğrudur. Kontrol, beraberinde gelen yükümlülükleri de içerir.

Kaynakça

Tüzük (AB) 2024/1689, Madde 3(39), Madde 5(1)(f) ve Ek III(4); Avrupa Komisyonu, *Yasaklı Yapay Zekâ Uygulamalarına İlişkin Kılavuzlar*, Şubat 2025.



New York City Administrative Code § 20-870 ve devamı (144 Sayılı Yerel Yasa, 2021).

Illinois House Bill 3773, 103. Genel Kurul (2024), Illinois İnsan Hakları Yasası'nı değiştiren, 1 Ocak 2026'da yürürlüğe giren düzenleme.

Colorado Senato Yasası 24-205 (2024).

Ulusal İş İlişkileri Yasası § 7, 29 U.S.C. § 157; § 8(a)(1), 29 U.S.C. § 158(a)(1).

Novara Consulting Group, "The Development Exception: Internal Mobility Platforms and the Perimeter of Employment AI Governance," May 2025.

* * *

Sorumluluk Reddi.
Novara Consulting Group, kurumsal yapay zeka uygulamaları ve işgücü uyum altyapısı için yönetişim ve tedarik danışmanlığı hizmetleri sunar. Bu makale analitik niteliktedir ve hukuki tavsiye teşkil etmez.

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. (2025, July 3). Kuyruk Bir Nedenden Dolayı Var: İnsan Kaynakları Operasyonlarında Agentic AI ve Kodsuz Dağıtım. Novara Consulting Group. https://www.novaracg.com/tr/2025/07/03/the-queue-exists-for-a-reason-agentic-ai-and-no-code-deployment-in-human-resource-operations/