NOVARA
CONSULTING GROUP

This document was translated from English by machine and may contain mistakes. The English original is at https://www.novaracg.com/2025/05/27/the-policy-is-the-exhibit-generative-artificial-intelligence-in-human-resources-documentation-and-advice/.

Politika Sergilenen Belgedir: İnsan Kaynakları Dokümantasyonu ve Danışmanlığında Üretken Yapay Zeka

Heather Grizzle · May 27, 2025

Üretken yapay zeka, el kitaplarını, politikaları ve iş tanımlarını hızlı bir şekilde taslak haline getirir. Bu belgeler davalarda delil niteliğindedir ve bu belgelere ağırlık kazandıran şey kökenlerinin izlenebilirliğidir.

İçindekiler

1. Maruziyetin gerçekte nerede yattığı
2. Politika, delildir
3. Halüsinasyon kaynaklı otorite ve insan kaynaklarının neden hukuk biriminden daha kötü konumda olduğu
4. Sürekli uyum, teknolojinin işleyiş biçimi değildir
5. Denetime hazır olma durumu tersine dönmüştür
6. İş tanımı bir hukuki belgedir
7. Sohbet botu, işverenin bağlı olduğu tavsiyeyi verir
8. Neyin belirlenmesi gerektiği
9. Sonuç
10. Kaynakça

Maruziyetin gerçekte nerede yattığı

İnsan kaynaklarında yapay zekâya yönelik ilginin büyük bölümü seçime odaklanmıştır: kimin elenip değerlendirildiği, kimin terfi ettirildiği ve bunun hangi temele dayandığı. Bu odak haklıdır ve bu firma bu konuda uzun uzadıya yazmıştır.

Ancak bu odak, en hızlı büyüyen uygulamayı neredeyse tamamen incelenmemiş bırakmıştır.

Generative systems are now being used to draft, update, and localize the documents that constitute an employer's legal position. Handbooks. Accommodation procedures. Leave policies. Job descriptions. Disciplinary standards. Investigation templates. Multi-state compliance addenda. The pitch is that this work, historically slow and expensive, can be produced instantly and kept continuously current as regulations change.

Novara Consulting Group's position is that this application carries greater and more immediate risk than automated screening, for a reason specific to the artifact: a policy is not an operational document. It is evidence. It is produced in litigation, cited in agency investigations, relied upon by employees, and read against the employer by people whose job is to find the gap between what it says and what happened. An organization that has generated its legal position without provenance has created a large volume of admissible material about itself that nobody at the organization can account for.

Politika, delildir

In an employment dispute, the employer's written policy performs several functions at once, and each of them cuts.

İşverenin çalışanlara ne söylediğini ortaya koyar; bu, güvene dayalı talepler açısından ve pek çok eyalette, taslağa ve feragatnamelere bağlı olarak sözleşme oluşumu açısından önem taşır. İşverenin kendisi için koyduğu standardı ortaya koyar; belirli davadaki davranışı bu standarda göre değerlendirilecektir. Kendi belirlediği prosedürü izlemeyen bir işveren, prosedürü sessiz kalan bir işverene kıyasla maddi olarak daha kötü bir konumdadır. İşverenin ne bildiğini ortaya koyar, çünkü bir hukuki gerekliliği ele alan bir politika, o gerekliliğin farkında olunduğunu gösterir. Ve tutarlılığı ya da tutarsızlığı ortaya koyar, çünkü farklı çalışanlara farklı şekilde uygulanan bir politika, ayrımcılık tespitine giden olağan delil yoludur.

Bunların hiçbiri yeni değildir. Yeni olan şey, belgenin artık makul görünürlüğü optimize eden bir sistem tarafından, avukat olmayan bir kişi tarafından, hangi otoritenin danışıldığına veya hangi muhakemenin yürütüldüğüne dair hiçbir kayıt bırakmayan bir süreçte üretilmiş olabilmesidir.

Karşı taraf avukatı, uyarlama prosedürünü kimin kaleme aldığını, belirli bir hükmün hangi temelle dahil edildiğini ve hangi hukuki otoritenin bunu desteklediğini sorduğunda, bunu bir üretken sistemin oluşturduğu ve birinin tonunu gözden geçirdiği yanıtı iyi bir yanıt değildir. Bu yalnızca yetersiz bir yanıt değildir; işverenin doğru olup olmadığını belirlemeden bir hukuki konum benimsediğini ortaya koyar.

Bu durum, işverenin doğru olup olmadığını belirlemeden bir hukuki konum benimsediğini ortaya koyar.

Halüsinasyon kaynaklı otorite ve insan kaynaklarının neden hukuk biriminden daha kötü konumda olduğu

Üretken sistemlerin güvenli görünümlü ama tamamen uydurma hukuki atıflar üretme eğilimi belgelenmiştir ve sonuçları vardır. 2023 yılında New York Güney Bölgesi'ndeki federal bir mahkeme, bir sohbet botu tarafından üretilen ve doğrulanmamış, var olmayan mahkeme kararlarını içeren bir dilekçe sunan avukatlara yaptırım uygulamıştır. Benzer olaylar pek çok yargı bölgesinde yaşanmıştır ve bu örüntü artık bu alanda çalışan herkese tanıdık gelmektedir.

Bu tartışma açısından önemli olan gözlem şudur: onlar avukattı. Bir atfın kontrol edilmesi gerektiğini fark edecek eğitime, bunu kontrol etmek için gereken veri tabanlarına erişime ve başarısızlığı yaptırıma tabi kılan mesleki yükümlülüklere sahiptiler. Hata yine de tekrar tekrar meydana geldi.

Çok eyaletli bir izin politikası kaleme alan bir insan kaynakları uzmanının bu avantajların hiçbiri yoktur. Çoğu zaman atıf yapılan hükmün var olup olmadığını söyleyemez, bunu doğrulayacak araştırma araçlarına sahip değildir ve işine bağlı herhangi bir doğrulama yükümlülüğü taşımaz. Çıktı akıcı, yapılandırılmış, uygun şekilde ihtiyatlı gelir ve okuduğu her yetkin politika gibi biçimlendirilmiştir. Akıcılık tam olarak bu sistemlerin en iyi ürettiği şeydir ve tam olarak uzman olmayan bir okuyucunun doğruluğun yerine koyduğu ölçüttür.

En önemli hatalar aynı zamanda en az görünür olanlardır. Uydurma bir atıf, en azından biri kontrol etmeyi düşündüğünde kontrol edilebilir. İnce bir şekilde yanlış ifade edilmiş bir standart ise öyle değildir: etkileşimli sürecin, işverenin ihtiyacın

farkına vardığı anda değil, çalışanın belge sunduğu anda başladığını tanımlayan bir politika mükemmel okunur ve iki yıl sonra uyarlama sağlamama tespitine yol açacak şekilde yanlıştır.

Sürekli uyum, teknolojinin işleyiş biçimi değildir

Bir üretken sistemin eyaletler ve ülkeler genelinde değişen mevzuata uyum sağladığı ve sürekli uyumu güvence altına aldığı iddiası, tedarikçi belirli bir mekanizma tanımlayamadığı sürece yanlış kabul edilmelidir.

Bir dil modelinin bir eğitim kesim tarihi vardır. Yetkili ve güncel tutulan bir hukuki kaynağa karşı erişim (retrieval) yapılmadığı sürece, eğitim verisinde göründüğü haliyle hukuku üretir ve kullanıcıya yanıtın eskimiş olduğuna dair hiçbir işaret vermez. İstihdam hukuku bu sınırlama için en kötü olası alanlardan biridir: ücret şeffaflığı gereklilikleri, ücretli izin hakları, rekabet yasağı kısıtlamaları, maaş geçmişi yasakları ve çalışma programı kuralları, herhangi bir statik derlemeyi aşan bir hızla yargı bölgeleri genelinde çoğalmış ve değişmiştir. Bugün üretilen bir politika, on sekiz ay önce değiştirilmiş bir gerekliliği tanımlayabilir ve bunu kendinden emin bir şekilde tanımlayacaktır.

Çok yargı bölgeli durum, pazarlandığı gibi en iyi değil, en kötü durumdur. Yerelleştirme, elli küsur rejimden hangisinin geçerli olduğunu, bunların nasıl etkileşime girdiğini ve yerel gerekliliğin federal tabanı nerede aştığını bilmeyi gerektirir. Bu, güncel uzman bilgiye en çok bağımlı olan görevdir ve hatanın, çıktıyı talep eden kişi tarafından fark edilme olasılığının en düşük olduğu görevdir, çünkü o kişi yerelleştirmeyi tam olarak bilmediği için talep etmiştir.

An organization should also recognize the claim's shape. In January 2025 the Federal Trade Commission required an accessibility software provider to pay one million dollars over representations that its automated product could make any website conform to accessibility standards and maintain that conformance as content changed. Continuous automated compliance with a technical standard is the same claim, made about a different standard, and it did not survive contact with a regulator.

Denetime hazır olma durumu tersine dönmüştür

Önerme, üretilen belgelemenin denetime hazırlık sağladığını ileri sürer. Gerçekte tam tersini üretir ve nedenini anlamak, bu değerlendirmelerin gerçekte neyi test ettiğini netleştirir.

Bir denetçi, bir kurum soruşturmacısı veya karşı taraf uzmanı temel olarak bir politikanın var olup olmadığını sormaz. Varlık, önemsiz bir şekilde gösterilebilir. Asıl sorular şunlardır: kuruluş bu politikanın geçerli gerekliliği karşıladığını nasıl belirlemiştir, bu belirlemeyi kim yapmıştır, hangi otoriteye dayanmışlardır, en son ne zaman güncel hukuka göre gözden geçirilmiştir ve son revizyonda ne değişmiştir ve neden.

Üretilen belgeleme bunların hiçbirine yanıt vermez. Belgeyi üretirken, belgeye ağırlık kazandıran kaydı yok eder. İnce, tarihli ve sade bir şekilde kaleme alınmış bir politikaya ve isimlendirilmiş bir avukat tarafından belgelenmiş yıllık bir incelemeye sahip bir kuruluş, kaynağını kimsenin açıklayamadığı kapsamlı, güncel görünümlü, elli eyaletli bir politika setine sahip bir kuruluştan çok daha güçlü bir konumdadır.

> **ÇÖZÜM**
>
> Çözüm, araçlardan kaçınmak değildir. Köken kaydını tutmaktır: neyin üretildiği, neyin doğrulandığı, kim tarafından, hangi kaynağa karşı, hangi tarihte. Bu kayıt, taslak hazırlanırken neredeyse hiçbir maliyete sahip değildir ve sonradan yeniden oluşturulamaz.

İş tanımı bir hukuki belgedir

Standart listedeki bir madde ayrı bir ele alışı hak ediyor, çünkü bu genellikle pazarlama metni olarak görülmektedir ve aslında bu işlevin ürettiği en önemli sonuçlu belgelerden biridir.

Under the ADA (Americans with Disabilities Act), a qualified individual is one who can perform the essential functions of the position, and the implementing regulations identify written job descriptions prepared before advertising or interviewing as evidence of what those essential functions are. A generated job description that lists duties nobody actually performs, or that includes physical or sensory requirements copied from a generic template, does two things simultaneously: it screens out

candidates who could perform the job, and it supplies the plaintiff with the employer's own document showing that the stated requirement was never essential.

The same document carries weight in exempt classification analysis under the Fair Labor Standards Act, where the inquiry turns on actual duties but the written description is evidence of what the employer represented those duties to be. It is also the source against which any selection procedure's job-relatedness is assessed under the Uniform Guidelines.

Üretilmiş iş tanımları caziptir çünkü bunları yazmak sıkıcıdır ve üretilmiş olanlar iyi okunur. Aynı zamanda küçük bir taslak kolaylığının delil sorununa dönüştüğü noktadır ve fiziksel gereklilikler bölümü bunun en sık gerçekleştiği yerdir.

Sohbet botu, işverenin bağlı olduğu tavsiyeyi verir

Son uygulama, çalışan politika sorularını talep üzerine yanıtlayan bir yapay zekâ asistanı, belirli ve yeterince takdir edilmeyen bir riski devreder.

An employee who asks about leave eligibility, accommodation procedure, or complaint routing and receives an answer has received it from her employer. If the system tells her she is not eligible for leave she is entitled to, and she does not take it, the employer has interfered with a statutory right, and interference under the Family and Medical Leave Act does not require intent. If it tells her the accommodation process requires medical documentation she is not obliged to provide, and she abandons the request, the employer has a failure-to-accommodate problem with a written record of the deterrent. If it directs a harassment complaint into a channel that never reaches a decision-maker, the employer's notice defense is compromised by its own system.

Buradan doğrudan üç kontrol çıkar. Konuşmalar kaydedilmeli ve saklanmalıdır, çünkü bunlar işveren beyanlarıdır ve talep edilecektir. İzin, uyarlama, şikâyet veya soruşturmayla ilgili herhangi bir sorgu, yanıtlanmak yerine isimlendirilmiş bir insana yönlendirilmelidir, çünkü bunlar yanlış bir yanıtın dava konusu olabileceği ve anında yanıtın değerinin en düşük olduğu kategorilerdir. Ve arayüz, genel bilgi sağladığını ve uygunluğu ya da hak sahipliğini belirlemediğini açıkça belirtmelidir.

Neyin belirlenmesi gerektiği

Bir üretken sistem, kuruluşun güveneceği veya bir çalışanın okuyacağı herhangi bir şey üretmeden önce belirlenmesi gereken altı madde.

1. Üretilen her belge için bir köken kaydı tutun: neyin üretildiği, hangi kaynağın kontrol edildiği, kim tarafından, hangi tarihte ve gözden geçirmede neyin değiştirildiği. Tarihsiz ve atıfsız politika, başarısızlık modudur.
2. Require legal review for anything stating a legal standard, entitlement, or procedure, and treat the reviewer's name and date as part of the document rather than as an internal note.
3. Mevzuat güncelliği iddia eden herhangi bir tedarikçiden mekanizmayı tanımlamasını isteyin: hangi yetkili kaynağa erişildiği, ne sıklıkla ve bir hüküm değiştiğinde kullanıcının nasıl uyarıldığı. Eğer yanıt modelin hukuki materyal üzerinde eğitildiği ise, ürün iddia edildiği şeyi yapmıyor demektir.
4. İş tanımlarını hukuki belgeler olarak ele alın. Temel işlevleri ve her türlü fiziksel, duyusal veya iletişimsel gereklilikleri, görevdeki kişilerin fiilen yaptıklarıyla karşılaştırarak gözden geçirin ve inceleme tarihini belirtin.
5. Çalışanlara yönelik asistan konuşmalarını kaydedin ve saklayın; izin, uyarlama (accommodation), şikayet ve soruşturma sorularını bir kişiye yönlendirin.
6. Üretilen belgelendirmeyi, ne kurum içinde ne de kurum dışında, denetime hazır olma durumu olarak sunmayın. Denetime hazır olmak, belge değil, inceleme kaydıdır.

Sonuç

İnsan kaynakları belgelendirmesinde üretken yapay zeka desteğine ilişkin gerekçe gerçektir. Taslak hazırlamak gerçekten yavaştır, bu işlev gerçekten yetersiz kaynaklara sahiptir ve iyi denetlenen bir ilk taslak, teknolojinin meşru bir kullanımıdır.

Bu uygulamayı diğerlerinden farklı kılan şey, çıktısının kanıt niteliği taşımasıdır. Eleme sistemleri, işverenin yeniden oluşturmakta zorlanabileceği kararlar üretir. Belgelendirme sistemleri ise işverenin kendi sesiyle, yazılı olarak, hacimli bir şekilde ve hızla sorumlu tutulacağı ifadeler üretir. Kendi personel el kitabını üreten kuruluş, sıradan bir işi otomatikleştirmiş değildir. Söylediği şeyi okumadan, gelecekteki bir

anlaşmazlıkta kendi tarafını kaleme almıştır ve bu belgeyle, kontrolü elinde olmadığı koşullar altında yeniden karşılaşacaktır.

Gereken disiplin mütevazıdır: doğrulayın, kaynak gösterin, tarihlendirin ve kimin karar verdiğinin kaydını tutun. Aracı kullanmak ile araç tarafından ifşa olmak arasındaki fark, tamamen bu disiplinden ibarettir.

Kaynakça

Americans with Disabilities Act of 1990, 42 U.S.C. § 12111(8); 29 C.F.R. § 1630.2(n)(3), ilan verilmeden veya mülakat yapılmadan önce hazırlanan yazılı iş tanımları da dahil olmak üzere temel işlevlere ilişkin kanıtlar.

Family and Medical Leave Act, 29 U.S.C. § 2615(a)(1), korunan haklara müdahalenin yasaklanması.

Fair Labor Standards Act, 29 U.S.C. § 201 ve devamı, fiili görevlere dayalı muafiyet analizi.

Federal Ticaret Komisyonu, *accessiBe, Inc. Davası*, Dosya No. 2223156, şikayet ve önerilen karar 3 Ocak 2025'te açıklanmıştır.

Mata v. Avianca, Inc., No. 22-cv-1461 (S.D.N.Y. 2023), bir yapay zeka aracı tarafından üretilen uydurma mahkeme içtihatlarının sunulmasına karşı verilen yaptırımlar.

Uniform Guidelines on Employee Selection Procedures, 29 C.F.R. Part 1607.

> **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, May 27). Politika Sergilenen Belgedir: İnsan Kaynakları Dokümantasyonu ve Danışmanlığında Üretken Yapay Zeka. Novara Consulting Group. https://www.novaracg.com/tr/2025/05/27/the-policy-is-the-exhibit-generative-artificial-intelligence-in-human-resources-documentation-and-advice/