



YAPAY ZEKA TARAFINDAN YÖNETİLMEK İSTİYOR MUYUZ?

Prof. Dr. Deniz Elber Börü
(Marmara Üniversitesi),

Mustafa Bekmezci
(Kültür Üniversitesi, Girişimcilik Bölümü)

İngiltere’de 1811 yılında endişeli ancak daha çok kızgın olan bir grup insan “makinelere ölüm” diye bağırarak geçimlerini sağladıkları tekstil endüstrisini gittikçe domine eden makinelere saldırmaya, kırmaya ve parçalamaya başladı. Dokuma makinelerinin, uzun sürede elde ettikleri zanaatı ellerinden alarak, onları işsiz bırakacağından korkan bu insanların başlattıkları isyan kısa sürede tüm İngiltere’ye yayıldı. ‘Luddite Hareketi’ olarak bilinen bu isyan bir yıl içinde 18 kişinin idamı ve yüzlercesinin Avustralya’ya sürgün edilmesi ile bastırılmış olsa da makinelerin insanların işlerini elinden alacağına dair endişe ve korku insanlar içerisinde var olmaya devam etti. Otomasyon nedeniyle işten çıkarmalara dair endişe yeni değil. Sanayi Devrimi’nden bu yana artarak devam ediyor. Otomasyon teknolojileri geliştikçe bu durumun devam etmesi muhtemel.

İlk kez ekonomist Keynes tarafından 1930 yılında ifade edilen **Teknolojik İşsizlik** kavramı, yapay zekâ ve robot teknolojilerinde yaşanan gelişmelerle birlikte son on yıllarda yeniden alevlendi. İşlerin tamamen makinelere devredildiği post-kapitalist bir dönemi ifade eden teknolojik tekilik gibi iyimser senaryoların yanı sıra; yüksek işsizlik ve gelir dağılımında artan dengesizlik ile varoluşsal güvencesizlik duyan çoğunlukların olacağını söyleyen kötümser senaryolara kadar farklı bakış açıları ile bu konu değerlendiriliyor. Küresel asgari ücret, robot korkusu, teknofobi, yeteneksizleşme, işyeri standardizasyonu, kobot, robotlarla çalışma isteği, robotlara duyulan güven ve benzeri pek çok kavramın tartışılması bu konuya olan merakın arttığını gösteriyor.

Bugün mahkemelerden, bulaşık makinelerine kadar yapay zekâyı hayatımızın her alanında görüyoruz. Yapay zeka, sağlık, finans ve ulaşım gibi alanlarda kullanılıyor ve giderek daha karmaşık görevleri üstlenebilir hale geliyor. Eskiden tekrara dayalı, duygusal ya da yaratıcı zekâ gerektirmeyen işlerde gördüğümüz yapay zekaya, GPT-3’te olduğu gibi yaratıcılık gerektiren işlerde ve LaMDA gibi duygusal rollere sahip robotlarda da şahit oluyoruz. Örneğin DALL-e 2 adlı yapay zekâ hayal edilen en absürt kompozisyonları dahi kısa sürede resmedebiliyor. Bu yazıda yer alan resmi de o da çizdi. Bir başka örnek ise ChatGPT, bir sohbet uygulaması olarak geliştirilen bu yapay zekaya istediğiniz soruları sorabilirsiniz. Örneğin, bir yemek tarifinden, bir problemi çözmek için gerekli olan Python kodunun ne olduğu kadar.



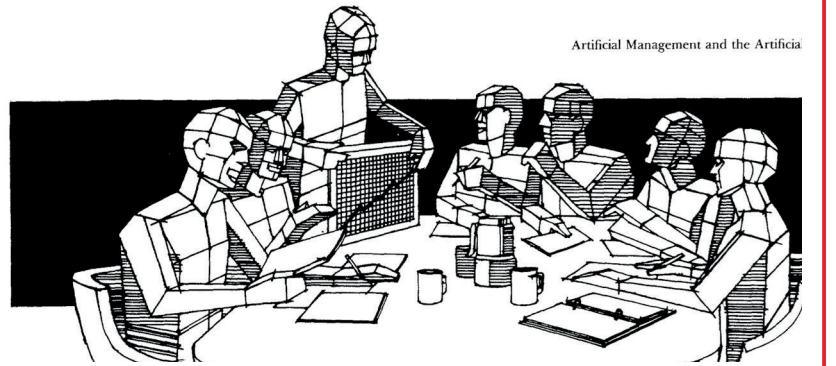
Şüphesiz bu örnekler çoğaltılabilir. Burada okuyuculara bir soru sormak istiyoruz. Yukarıda yer alan metindeki cümlelerin bazıları ChatSonic adlı bir yapay zekâ tarafından yazıldı, hangi cümlelerin yapay zekâ tarafından yazıldığını ayırt edebiliyor musunuz? Eğer ayırt edemediyseniz yalnız değilsiniz zira 2019 yılı Aralık ayında İngiltere’de gerçekleştirilen seçimlerin sonuçlarına dair BBC’de yayımlanan 649 makalenin tamamı yapay zeka tarafından yazılmıştı ve kimse açıklamana kadar bunu fark etmemişti.

Nitekim aşağıdaki tırnak içerisinde yer alan metin, ChatGPT’nin “Yapay zekâ insanları işsiz bırakabilir mi?” sorusuna verdiği cevabı göstermektedir: “Evet, yapay zekâ insanları işsiz bırakabilir. Bazı işleri, insanların yapabileceklerinden daha hızlı ve doğru bir şekilde yapabilir. Bu nedenle, yapay zekâ teknolojisinin gelişmesiyle birlikte, insanların bu işleri yapmasına gerek kalmayabilir. ... Ancak insanların yapabileceklerinin tamamını yapmaya veya insanların yerine geçmeye yetenekli değildir. Bu nedenle, yapay zekâ insanların tamamını işsiz bırakamaz.”

Bu tartışmalar, yönetim ve organizasyon alanında çalışan akademisyenlerin de uzun bir süredir ilgisini çekmektedir. İlk kez 1983 yılında Holloway tarafından yazılan “Stratejik Yönetim ve Yapay Zekâ” adlı makaleyle, yapay zekanın ne zaman ve nasıl yöneticilerin rollerini paylaşı-

cağı yahut tamamen ele geçireceği tartışması başlamıştı. Ardından 1986 yılında, Geisler tarafından yayımlanan “Yapay Yönetim ve Yapay Yönetici” isimli makalede, yönetime dair pek çok fonksiyonun ileri bir gelecekte yapay zekâ tarafından icra edileceği, bu değişimin orta kademe yönetimde başlayacağı ve bununla birlikte birtakım etik kaygıların artacağı ifade edilmişti. Aşağıda yer alan resimde de, Geisler yapay yönetimi resmetmeye çalışmıştır.

Günümüzde de ‘yapay zeka yönetici olabilir mi?’ sorusu sıklıkla sorulmakta, bu konuda çeşitli akademisyenler tarafından tahminler ve tartışmalar yürütülmektedir. Ancak, burada tartışılması gereken bir diğer önemli konu çalışanların ve yöneticilerin bu duruma nasıl yaklaşacağıdır. Bu nedenle, örgütlerde çalışan kişiler gözünden, yapay zekaya dair tutum, beklenti ve güveni anlamak üzere 2020 yılında, 1111 kişi üzerinde bir çalışma yürüttük. Bir sonraki yazımızda, yaptığımız bu çalışmanın sonuçları üzerine, çalışanların yapay zeka yöneticilere dair tutum, güven ve beklentilerini açıklayacağız.



Kaynakça:

- Geisler, E. (1986). Artificial management and the artificial manager. *Business Horizons*, 29(4), 17-21.
Holloway, C. (1983). Strategic management and artificial intelligence. *Long Range Planning*, 16(5), 89-93.
Frey, C. B., & Osborne, M. (2013). The future of employment.

