

YÖNETİM VE ORGANİZASYONDA YAPAY ZEKÂ KULLANIMI

CebraİL YAKIŞIR¹

Makale Bilgisi

Geliş : 04/10/2025
Düzelme : 01/11/2025
Kabul : 31/12/2025

Anahtar Kelimeler:

Yapay zeka, yönetim, organizasyon, süreç otomasyonu, etik sorunlar, çalışan deneyimi, insan-makine iş birliği

Özet

Bu makale, yapay zekanın (YZ) yönetim ve organizasyon alanlarındaki etkilerini kapsamlı bir şekilde incelemektedir. YZ; veri analitiği, karar destek sistemleri ve süreç otomasyonu gibi alanlarda sağladığı yeniliklerle organizasyonel yapıları dönüştürmektedir. İnsan kaynakları, finansal yönetim, müşteri hizmetleri ve üretim gibi birimlerde verimliliği artırmakta, hata oranlarını azaltmakta ve stratejik karar süreçlerine katkı sunmaktadır. Ancak, YZ'nin uygulanmasında etik sorunlar, algoritmik önyargı, veri güvenliği ve çalışanların adaptasyon süreci gibi zorluklar da mevcuttur. Makale, bu teknolojinin sürdürülebilir bir şekilde entegrasyonu için etik ilkeler, eğitim programları, güçlü altyapı yatırımları ve insan-makine iş birliğine dayalı yeni çalışma modelleri geliştirilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. YZ'nin hem potansiyelleri hem de sınırlamaları dikkate alınarak dengeli bir yaklaşım benimsenmesi önerilmektedir.

THE USE OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN MANAGEMENT AND ORGANIZATION

Article Info

Received : 04/10/2025
Revised : 01/11/2025
Accepted : 31/12/2025

Keywords:

Artificial intelligence, management, organization, process automation, ethical concerns, employee experience, human-machine collaboration.

Abstract

This article comprehensively examines the impacts of artificial intelligence (AI) on management and organizational structures. AI is transforming organizational operations through innovations in data analytics, decision support systems, and process automation. It enhances efficiency, reduces error rates, and supports strategic decision-making in areas such as human resources, financial management, customer service, and production. However, the implementation of AI also presents challenges, including ethical concerns, algorithmic bias, data security, and employee adaptation issues. The article emphasizes the need for sustainable AI integration through the establishment of ethical principles, implementation of training programs, investment in robust infrastructure, and the development of new work models based on human-machine collaboration. A balanced approach is recommended, taking into account both the potential and limitations of AI.

¹ Dr., Diyanet İşleri Başkanlığı, cebrailyakisir@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-8678-3784

GİRİŞ

Yapay zekâ (YZ), günümüz yönetim ve organizasyon dünyasında hızla önem kazanan bir teknoloji olarak dikkat çekmektedir. Dijitalleşme çağının getirdiği hız ve veri yoğunluğu, geleneksel yönetim anlayışlarını dönüştürerek işletmelerin stratejik karar alma süreçlerini yeniden yapılandırmaktadır. Yapay zeka teknolojileri, işletme yönetimi ve organizasyonel yapılarda köklü değişikliklere yol açmakta, karar alma mekanizmalarını daha verimli ve hızlı bir hale getirmektedir. Bu durum, yönetim süreçlerinde giderek daha fazla veri odaklı bir yaklaşımın benimsenmesine yol açmakta ve YZ'nin sunduğu tahminleme ve analiz araçlarının önemini artırmaktadır.

Büyük veri analitiği ve makine öğrenimi algoritmalarının entegrasyonu sayesinde, yöneticiler yalnızca geçmiş performans verilerini analiz etmekle kalmayıp, gelecekteki eğilimleri öngörerek daha isabetli stratejik kararlar alabilmektedir. YZ'nin sunduğu bu avantajlar, yalnızca karar alma süreçlerini değil, aynı zamanda operasyonel işleyişi de kapsamlı bir şekilde dönüştürmektedir. Özellikle operasyonel verimliliği artırmak, süreçlerde insan hatasını azaltmak ve müşteri ihtiyaçlarını daha etkin karşılayabilmek gibi faydalar, YZ'nin organizasyonel yapılardaki etkisini somutlaştırmaktadır. Bu durum, organizasyonların sadece bugünkü ihtiyaçlarını değil, aynı zamanda gelecekteki belirsizlikleri karşılamak için de daha hazırlıklı olmalarını sağlamaktadır.

YZ'nin yönetim ve organizasyon süreçlerindeki etkisi, yalnızca operasyonel avantajlarla sınırlı değildir. İnsan kaynakları yönetimi, finansal süreçlerin optimizasyonu, tedarik zinciri yönetimi ve müşteri hizmetleri gibi birçok farklı alanda yapay zekâ teknolojilerinin sunduğu yenilikler, organizasyonların performansını artırmada kritik bir rol oynamaktadır. İşe alım süreçlerinde kullanılan yapay zekâ algoritmaları, adayların özelliklerini daha hızlı ve etkin bir şekilde analiz ederek uygun adayların seçilmesini sağlamakta, böylece hem zaman hem de maliyet tasarrufu sunmaktadır. Benzer şekilde, finansal risk analizi ve bütçe planlamasında YZ'nin sağladığı doğruluk ve hız, işletmelerin rekabet gücünü artırmaktadır.

Bu gelişmeler ışığında, birçok sektör YZ teknolojilerini organizasyonel yapılarına entegre ederek çalışan performansını artırmakta, müşteri memnuniyetini sağlamakta ve süreçleri daha öngörülebilir hale getirmektedir. Ancak bu teknolojilerin entegrasyonu, organizasyonların sadece teknik altyapısını değil, aynı zamanda kültürel dönüşümünü de beraberinde getirmektedir. Özellikle yapay zekânın organizasyon kültürü üzerindeki etkileri, çalışanların yeni teknolojilere adaptasyonu, liderlik anlayışının yeniden şekillenmesi ve insan-makine iş birliğine dayalı çalışma modellerinin geliştirilmesi gibi unsurları kapsamaktadır.

Sonuç olarak, yapay zekânın yönetim ve organizasyon alanındaki yükselişi, işletmelerin hem operasyonel hem de stratejik düzeyde yeniden yapılandırılmasını zorunlu kılmaktadır. Bu bağlamda, çalışmanın temel amacı, YZ'nin organizasyonel yapılarda sağladığı katkıları, karşılaştığı zorlukları ve bu dönüşümün literatüre olan katkılarını kapsamlı bir şekilde ele almaktır.

PROBLEM TANIMLAMASI

Geleneksel yönetim stratejileri, uzun yıllardır insan gücüne dayalı süreçler ve manuel işleyişe bağlı bir şekilde yürütülmektedir. Ancak teknolojik gelişmelerin hız kazanmasıyla birlikte, bu stratejiler yerini daha yenilikçi ve otomasyon odaklı yöntemlere bırakmaktadır. Yapay zekâ (YZ) tabanlı çözümler, geleneksel yönetim anlayışını kökten değiştirmekte ve organizasyonel yapıları yeniden şekillendirmektedir. yapay zekâ uygulamaları, yalnızca mevcut iş akışlarını optimize etmekle

kalmayıp, aynı zamanda karar alma süreçlerini dönüştürerek daha hızlı, daha doğru ve veri odaklı bir yönetime olanak tanımaktadır. Bu bağlamda, YZ'nin organizasyonel yapılarda iş akışlarını yeniden tanımladığı, karar alma süreçlerine dinamizm kazandırdığı ve organizasyonel yapılar üzerinde doğrudan etkiler yarattığı açıkça görülmektedir.

Yönetim süreçlerindeki veri odaklılık artışı, özellikle büyük veri analitiği ve makine öğrenimi algoritmalarının kullanımını yaygınlaştırmıştır. Rutin işlerin otomasyonu, hem iş yükünü azaltmakta hem de yöneticilere stratejik kararlar üzerinde daha fazla odaklanma imkânı tanımaktadır. Bununla birlikte, bu dönüşüm süreci organizasyonlara yalnızca fırsatlar sunmakla kalmayıp, yeni zorlukları da beraberinde getirmektedir. Özellikle orta ve üst düzey yöneticiler için YZ'nin karar alma süreçlerine dahil edilmesi, bilgiye dayalı ve model odaklı yönetim yaklaşımlarının etkinliğini artırırken, bu süreçlerde kullanılan algoritmaların doğruluğu ve güvenilirliği gibi yeni endişeleri de ortaya çıkarmaktadır. Belirsizlik içeren durumlarda, YZ destekli sistemlerin hızlı ve isabetli kararlar alınmasını sağlaması, işletmelerin değişken piyasa koşullarına daha hızlı adapte olabildiğini mümkün kılmaktadır. Dönerçark ve Tecim'in (2020, s. 77) belirttiği gibi, taktiksel karar alma süreçlerinde yapay zekâ sistemleri yöneticilere önemli bir destek sağlamaktadır.

YZ'nin organizasyonel yapı üzerindeki etkileri, yalnızca süreçlerin otomasyonu ile sınırlı değildir. Bu etkiler, organizasyonların esneklik gereksinimlerini artırmakta ve insan kaynakları stratejilerinin yeniden yapılandırılmasını zorunlu hale getirmektedir. YZ'nin operasyonel süreçlerde daha fazla kullanılması, çalışanların bu teknolojilere adaptasyon kapasitesini belirleyici bir unsur haline getirmiştir. Bu durum, yalnızca bireysel çalışanların değil, aynı zamanda liderlik yaklaşımlarının da dönüşümünü gerektirmektedir. YZ ile desteklenen liderlik modelleri, daha fazla veri odaklı karar alma ve insan-makine iş birliğini teşvik etme becerisini içermelidir. Bu bağlamda, YZ'nin adaptasyon sürecinde karşılaşılan zorluklar da dikkat çekmektedir. Yöneticilerin yapay zekâ teknolojilerinin sunduğu fırsatlardan yararlanabilmesi için yalnızca teknolojik altyapının değil, aynı zamanda organizasyon kültürünün de bu değişime uyum sağlaması gerekmektedir. yapay zekânın organizasyonel yapılarda esnekliği artırdığı bir gerçek olmakla birlikte, çalışanların bu teknolojiye entegrasyon sürecindeki direnci, eğitim eksiklikleri ve liderlik stratejilerinin bu yeni yapıya uygun hale getirilmesi gibi unsurlar, organizasyonel dönüşümde öne çıkan kritik sorunlardır.

YZ tabanlı çözümler, organizasyonel yapılarda bir yandan iş akışlarını optimize ederken, diğer yandan karar alma süreçlerini kökten değiştiren bir etkiye sahiptir. Ancak bu dönüşüm, yalnızca teknolojinin entegre edilmesiyle değil, aynı zamanda organizasyonel yapıların, liderlik anlayışlarının ve çalışanların uyum sağlayabilme kapasitesinin de yeniden şekillendirilmesini gerektirmektedir. Bu, yapay zekânın yönetim ve organizasyon süreçlerine entegrasyonu sırasında göz önünde bulundurulması gereken çok boyutlu bir problem alanı oluşturmaktadır.

AMAÇ VE KAPSAM

Bu makalenin temel amacı, yapay zekânın (YZ) yönetim ve organizasyon alanındaki etkilerini çok boyutlu bir perspektifle ele almak, organizasyonlara sunduğu avantajlar ve karşılaşılan zorluklar bağlamında kapsamlı bir analiz yapmaktır. Günümüzde YZ, yalnızca teknolojik bir yenilik olmanın ötesine geçerek, yönetim stratejilerinin temel bir bileşeni haline gelmiştir. Bu çalışma, YZ'nin organizasyonel süreçleri nasıl dönüştürdüğünü, liderlik ve karar alma süreçlerine nasıl bir değer

kattığını ve organizasyonel verimliliği artırmadaki potansiyelini detaylı bir şekilde incelemeyi hedeflemektedir.

YZ'nin yönetim ve organizasyonel yapılar üzerindeki etkilerini anlamak, hem yerel hem de küresel düzeydeki uygulamaların değerlendirilmesini gerektirmektedir. Bu bağlamda, çalışma yalnızca Türkiye'deki yönetim ve organizasyon uygulamalarını değil, aynı zamanda uluslararası literatürdeki başarılı uygulama örneklerini de incelemektedir. Özellikle kriz yönetiminde oynadığı rol, bu çalışmanın odak noktalarından birini oluşturmaktadır. Özgür'ün (2024, s. 54) belirttiği gibi, yapay zekânın kriz iletişimde insanların yardımcısı olarak kritik bir rol üstlenmesi, organizasyonların kriz anlarında daha etkili çözümler üretmesine olanak tanımaktadır. Öte yandan, Cheng ve Lee (2024), YZ tabanlı karar destek sistemlerinin kriz yönetiminde hızlı veri analizi ve tahminleme süreçleriyle organizasyonel dayanıklılığı artırdığını vurgulamaktadır.

Bu çalışma, yalnızca yapay zekânın organizasyonel yapıların verimliliğini artırma potansiyelini değil, aynı zamanda bu teknolojinin etik ve güvenlik boyutlarını da ele almaktadır. Veri gizliliği, algoritmik tarafsızlık ve çalışanların adaptasyonu gibi konular, yapay zekânın sürdürülebilir bir şekilde entegrasyonunda karşılaşılan temel zorluklardır. Floridi ve Taddeo (2018), yapay zekânın etik sınırlarının belirlenmesinin, teknolojinin sorumlu kullanımını sağlamak açısından kritik bir öneme sahip olduğunu ifade etmektedir. Ayrıca, organizasyonların yalnızca teknik altyapılarını değil, aynı zamanda kültürel yapılarını da bu yeni teknolojiye uygun hale getirmeleri gerektiği belirtilmektedir. Ayrıca, bu çalışma YZ'nin kriz yönetimi, insan kaynakları yönetimi ve liderlik süreçlerindeki etkilerini de detaylı bir şekilde ele almaktadır. Bu alanlarda yapılan uluslararası araştırmalara da dayanılarak, yapay zekânın stratejik karar alma süreçlerine katkısı irdelenmiştir. Davenport ve Ronanki'nin (2018) çalışması, yapay zekânın insan ve makine iş birliğine dayalı modellerde liderlik anlayışını nasıl dönüştürdüğünü göstermektedir. Bu doğrultuda, Türkiye bağlamında Türkçe akademik kaynakların yanı sıra uluslararası literatürden faydalanılarak kapsamlı bir değerlendirme sunulmaktadır.

Bu çalışma, yapay zekânın yönetim ve organizasyonel yapılar üzerindeki çok yönlü etkilerini hem teorik hem de uygulamalı bir perspektifle ele almayı amaçlamakta ve bu doğrultuda, ilgili literatüre anlamlı bir katkı sağlamayı hedeflemektedir.

2. YAPAY ZEKA VE YÖNETİM

2.1. Yapay Zeka Destekli Yönetim Modelleri

Yapay zeka destekli yönetim modelleri, yöneticilerin karar alma süreçlerini daha verimli ve hızlı hale getirerek organizasyonel başarıya katkı sağlamaktadır. Bu modellerin temel bileşenlerinden biri olan karar destek sistemleri (KDS), yöneticilere büyük veri ve gelişmiş algoritmalar kullanarak stratejik rehberlik sunmaktadır. KDS'ler, geleneksel yönetim süreçlerinin yerine geçmeyip, aksine onları destekleyerek daha isabetli sonuçlar elde edilmesine olanak tanımaktadır. Yapay zekâ, karar destek sistemleri ile verileri analiz etmekte, pazar eğilimlerini öngörmekte ve müşteri davranışlarını tahmin etmektedir.

Perakende sektöründe yapay zekâ destekli tahminleme algoritmaları, gelecekteki satışları öngörmek için geçmiş verilere dayalı analizler yapmaktadır. Bu algoritmalar, yöneticilere stok yönetimi ve tedarik zinciri planlaması gibi konularda yol göstermekte ve işletmelerin kaynaklarını

daha etkin kullanmalarına katkıda bulunmaktadır. Ayrıca veri analitiği sayesinde organizasyonlar, müşteri taleplerini daha doğru tahmin edebilmekte ve ürün geliştirme süreçlerini bu doğrultuda şekillendirebilmektedir. YZ destekli yönetim modelleri, aynı zamanda rekabet avantajı elde etme konusunda organizasyonları güçlendirmektedir; zira kararlar, gerçek zamanlı veri analizi ile desteklenerek hızlı ve güvenilir bir şekilde alınmaktadır.

Araştırmalar, yapay zekânın özellikle müşteri ilişkileri yönetimi ve veri madenciliği süreçlerinde karar destek mekanizmalarını güçlendirdiğini göstermektedir. Karar destek sistemlerinin işletmelerdeki uygulamaları, organizasyonel esneklik ve hızlı uyum sağlama yeteneklerini artırmaktadır (Sucu, 2021, s. 263). Ayrıca, iş zekâsı kavramının KDS ile birleşimi, yöneticilere stratejik karar süreçlerinde kapsamlı bir destek sunmaktadır (Çimen ve Yüksel, 2018, s. 67).

2.2. İnsan Kaynakları Yönetimi

İnsan kaynakları yönetiminde yapay zekâ (YZ) kullanımı, insan kaynakları süreçlerinin yeniden yapılandırılmasına ve stratejik rolünün güçlenmesine önemli katkılar sağlamaktadır. Yapay zekâ uygulamaları, işe alım süreçlerinden performans değerlendirmelerine ve yetenek yönetimine kadar birçok alanda insan kaynakları yöneticilerine kapsamlı bir destek sunmaktadır. İşe alım süreçlerinde yapay zekâ algoritmaları adayların deneyim ve becerilerini analiz ederek uygun adayları belirleme sürecini hızlandırmaktadır. Performans değerlendirmelerinde ise Yapay zekâ, çalışanların performansını belirli kriterlere göre objektif bir şekilde değerlendirmektedir (Toprak, Özel ve Çalışkan, 2022, s. 92).

Yapay zekânın kullanıldığı bu tür teknolojiler, İnsan kaynakları verimliliğini artırmanın yanı sıra çalışanların kariyer gelişimlerine de katkı sunmaktadır. Çalışanların eğitim ve gelişim ihtiyaçlarını belirleyerek, organizasyon içerisindeki potansiyellerini en iyi şekilde kullanmalarını sağlamaktadır. Bununla birlikte, çalışanlar arasında yapay zekânın işleri ellerinden alabileceği endişesi de zaman zaman dile getirilmektedir.

2.2.1. İşe Alım Süreçlerinde Yapay Zekâ

İşe alım süreçlerinde YZ, büyük başvuru havuzlarını tarayarak adayların deneyim ve becerilerini analiz etmekte, pozisyon için en uygun adayları belirleme sürecini hızlandırmaktadır. Bu durum, hem zaman tasarrufu sağlamakta hem de sürecin tarafsızlığını artırmaktadır. Stone ve arkadaşlarının (2015) çalışmasında, YZ algoritmalarının işe alım süreçlerinde insan kaynaklı hataları önemli ölçüde azalttığı ve daha verimli bir seçim süreci sağladığı belirtilmiştir. Yapay zekâ, özgeçmiş tarama sistemlerinden video mülakat analizine kadar birçok alanda kullanılmakta ve aday değerlendirme sürecini nesnel kriterlere dayandırmaktadır.

2.2.2. Performans Değerlendirmelerinde Yapay Zekâ

Performans değerlendirme süreçlerinde YZ, çalışanların belirli performans kriterlerine göre analiz edilmesini ve gelişim alanlarının tespit edilmesini sağlamaktadır. Yapay zekâ destekli performans sistemleri, yalnızca mevcut durumun analiziyle sınırlı kalmayıp, çalışanlara sürekli geri bildirim sağlayarak gelişimlerini desteklemektedir. Strohmeier (2020), YZ'nin performans yönetiminde sunduğu nesnellik ve şeffaflığın, çalışan motivasyonu ve organizasyonel adalet algısını artırdığına dikkat çekmiştir.

2.2.3. Yetenek Yönetimi ve Eğitim

Yetenek yönetiminde YZ, çalışanların bireysel yeteneklerini analiz ederek kariyer gelişimlerini destekleyecek kişiselleştirilmiş eğitim programları sunmaktadır. Yapay zekâ tabanlı öğrenme yönetim sistemleri, çalışanların eğitim ihtiyaçlarını tespit ederek organizasyonel hedeflere uyumlu bir şekilde gelişim planları oluşturmaktadır. Gita (2019), YZ'nin bu alandaki katkılarının yalnızca çalışan verimliliğini artırmakla kalmadığını, aynı zamanda organizasyonların yetenek havuzlarını daha etkin bir şekilde yönetmesine olanak tanıdığını ifade etmektedir.

2.2.4. Çalışanların Endişeleri ve İnsan-Makine İş Birliği

Yapay zekânın, insan kaynakları süreçlerindeki artan rolü, çalışanlar arasında iş kaybı korkusu gibi endişelere yol açmaktadır. Özellikle rutin ve tekrarlayan işlerin otomasyonu, çalışanların iş güvencesi konusundaki kaygılarını artırmaktadır. Ancak, bu teknolojinin insan-makine iş birliğini destekleyen bir araç olarak değerlendirilmesi, çalışanların yaratıcı ve stratejik görevlere odaklanmasını sağlamaktadır. Stone ve arkadaşlarının (2015) çalışması, yapay zekânın insan emeğini tamamlayıcı bir araç olarak kullanılmasının organizasyonel esnekliği artırabileceğini vurgulamaktadır.

2.3. Finansal Yönetim ve Risk Analizi

YZ'nin finansal yönetim üzerindeki etkisi, işletmelerin mali hedeflerine ulaşma süreçlerini köklü bir şekilde değiştirmektedir. Yapay zekâ tabanlı analiz araçları, yöneticilere bütçe planlaması, yatırım kararları ve risk yönetimi konularında hızlı ve doğru bilgiler sunmaktadır. Finansal analizlerde kullanımı, verilerin daha hızlı ve doğru işlenmesini sağlamakta, böylece yöneticiler finansal riskleri daha etkin bir şekilde değerlendirebilmektedir.

Bütçe tahminlerinde YZ, geçmiş verileri analiz ederek gelecek dönemler için mali planlamalar yapabilmekte ve kurumların finansal kaynaklarını daha etkili bir şekilde kullanmalarını sağlamaktadır. Özellikle finansal risk analizi süreçlerinde, veri madenciliği teknikleriyle potansiyel riskleri önceden tespit edebilmekte ve bu sayede işletmelerin finansal krizlere karşı daha hazırlıklı olmalarını sağlamaktadır. Ayrıca, kredilendirme süreçlerinde yapay zekâ kullanımı, müşterilerin kredi geçmişini, gelir düzeyini ve diğer ilgili verileri analiz ederek daha doğru risk değerlendirmeleri yapılmasına olanak tanımaktadır. Böylece finansal yönetim alanında yapay zekâ, mali tabloların güvenilirliğini artırmakta ve stratejik finansal kararların alınmasında önemli bir rehber sunmaktadır.

2.3.1. Örnek Olay İncelemeleri

Dünya genelinde ve Türkiye'de yapay zekâ uygulamaları, organizasyonlarda verimlilik artışı ve stratejik avantaj sağlamaktadır. Türkiye'deki büyük bir perakende zinciri, yapay zekâ destekli stok yönetimi sistemlerini kullanarak ürün tedarikinde önemli bir başarı elde etmiştir. YZ tabanlı bu sistemler, firmanın stok seviyelerini optimize ederek hem maliyet tasarrufu sağlamış hem de müşteri memnuniyetini artırmıştır.

Türkiye'deki bir perakende zinciri, yapay zekâ tabanlı stok yönetimi sistemleri ile ürün tedarikini optimize ederek maliyet tasarrufu sağlamış ve müşteri memnuniyetini artırmıştır. Bu durum, yapay zekânın tedarik zinciri yönetiminde nasıl stratejik avantaj sunduğunun bir göstergesidir (Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Dijital Dönüşüm Ofisi, 2022). Benzer şekilde, ABD merkezli bir

bankanın finansal risk analizinde yapay zekâ kullanması, kredi başvuru süreçlerini hızlandırmış ve müşteri memnuniyetini artırmıştır. Bu bankanın yapay zekâ ile bütünleşmiş kredi sistemleri, finansal risklerin daha etkin yönetilmesini sağlamıştır. (Gönültaş, 2019)

Dünya genelinde bir diğer dikkat çeken örnek ise ABD merkezli bir bankanın finansal risk analizinde yapay zekâ kullanarak kredilendirme süreçlerini hızlandırmasıdır. Bankanın yapay zekâ tabanlı sistemleri, müşteri verilerini analiz ederek kredi onay süreçlerini daha verimli hale getirmiştir. Bu uygulama, hem müşteri memnuniyetini artırmış hem de bankanın finansal riskleri daha iyi yönetmesine olanak tanımıştır. Bu örnekler, yapay zekâ teknolojilerinin yönetim fonksiyonlarına entegrasyonu ile operasyonel etkinliğin nasıl artırıldığını ve kurumların bu dönüşümden nasıl fayda sağladığını göstermektedir.

3. ORGANİZASYONEL YAPILARDA YAPAY ZEKÂ KULLANIMI

3.1. Süreç Otomasyonu

Yapay zekâ (YZ) destekli süreç otomasyonu, üretim, tedarik zinciri yönetimi ve müşteri hizmetleri gibi alanlarda organizasyonel işlevlerin daha hızlı ve verimli bir şekilde yürütülmesini sağlamaktadır. Üretim süreçlerinde yapay zekâ, robotik otomasyon sistemleri ile iş gücünün en yüksek verimle çalışmasını sağlamaktadır. Otomatik üretim sistemleri, işletmelerin hem üretim hızını artırmakta hem de hata oranlarını minimum seviyeye düşürmektedir.

Süreç otomasyonu, işletmelerin operasyonel verimliliklerini artırmalarına yardımcı olan önemli bir teknolojidir. Türkiye'de yapılan bir çalışmada, bankacılık sektöründe robotik süreç otomasyonunun (RSO) iş gücü verimliliğini nasıl artırdığı incelenmiştir. Çalışmada, RSO'nun özellikle rutin işlemleri otomatikleştirerek hata oranlarını azalttığı ve operasyonel maliyetleri düşürdüğü tespit edilmiştir. Bu tür uygulamalar, yalnızca bankacılık değil, üretim ve müşteri hizmetleri gibi farklı sektörlerde de önemli katkılar sağlamaktadır. (Yetiz, Turan ve Canpolat, 2021, s. 70)

Özellikle tedarik zinciri yönetiminde yapay zekâ uygulamaları, talep tahmini ve stok yönetimi süreçlerinde büyük bir avantaj sağlamaktadır. YZ algoritmaları, geçmiş satış verileri, sezonluk talepler ve pazardaki değişimler gibi faktörleri analiz ederek tedarik süreçlerini optimize etmekte ve tedarikçi ilişkilerinin daha etkin yönetilmesini sağlamaktadır. Müşteri hizmetlerinde ise YZ tabanlı chatbot ve sanal asistanlar, müşteri taleplerini anında yanıtlayarak ve sorunları çözerek müşteri memnuniyetini artırmaktadır. Bir bankanın sanal asistanı, müşteri şikâyetlerini 7/24 cevaplayarak müşteri memnuniyetini artırmakta ve müşteri temsilcilerinin üzerindeki iş yükünü hafifletmektedir.

3.2. Verimlilik ve Hata Azaltma

Yapay zekânın organizasyonel verimliliğe katkıları, özellikle işlem hızının ve doğruluğunun artırılması ile öne çıkmaktadır. Yapay zekânın otomatik analiz yetenekleri, büyük veri setleri üzerinde insan müdahalesine gerek kalmadan hızlı ve hassas analizler yapılmasına olanak tanır. Bu süreçler, karar alma ve problem çözme alanlarında organizasyonel verimliliği artırmakta ve hata oranlarını azaltmaktadır. Bir üretim tesisinde yapay zekâ destekli kalite kontrol sistemleri, üretim sürecindeki hataları anında tespit edebilmekte ve üretim sırasında müdahaleyi mümkün kılarak kayıpları önlemektedir.

YZ'nin verimliliğe etkisi sadece üretim süreçleri ile sınırlı değildir. Özellikle veri analitiği ve raporlama gibi işlerde kullanılan YZ destekli yazılımlar, insan hatalarını minimum seviyeye indirerek iş süreçlerinin daha etkin bir şekilde yönetilmesine yardımcı olur. Finansal raporlama sürecinde yapay zekâ uygulamaları, muhasebe kayıtlarını otomatik olarak analiz ederek ve hata oranlarını düşürerek finansal raporların doğruluğunu artırır.

Yapay zekâ teknolojileri, verimliliği artırmak ve hata oranlarını azaltmak konusunda organizasyonlara önemli katkılar sağlamaktadır. Robotik süreç otomasyonu (RSO) ve makine öğrenimi algoritmaları, finansal raporlama, üretim süreçleri ve kalite kontrol gibi alanlarda insan hatalarını minimize etmekte ve işlem hızını artırmaktadır. Yapay zekâ destekli sistemler, büyük veri kümelerini hızlı bir şekilde analiz ederek organizasyonların daha doğru ve hızlı kararlar almasını sağlar. YZ'nin özellikle üretim alanındaki uygulamaları, hataları anında tespit edebilmekte ve müdahale fırsatları sunarak verimliliği artırmaktadır. (Yetiz, Turan ve Canpolat, 2021, s. 66)

3.3. Çalışan Deneyimi

Yapay zekânın çalışan deneyimi üzerindeki etkisi, iş yükünün azalması, görev yönetiminin iyileşmesi ve izleme uygulamaları ile kendini göstermektedir. YZ uygulamaları, tekrarlayan görevleri otomatikleştirerek çalışanların daha yaratıcı ve stratejik görevlere odaklanmasına olanak tanır. Veri girişi ve belge yönetimi gibi rutin işlerin yapay zekâ ile otomatikleştirilmesi, çalışanların üzerindeki iş yükünü hafifletmektedir. Bu durum, iş tatminini ve çalışan bağlılığını artırarak organizasyonel verimliliğe dolaylı olarak katkıda bulunmaktadır.

Görev yönetimi ve izleme uygulamaları ile çalışanların performansını gerçek zamanlı olarak değerlendirmek de mümkün hale gelmektedir. YZ, çalışanların görevleri ne kadar sürede ve hangi doğrulukta tamamladığını analiz ederek yöneticilere geri bildirim sunar. Bu sayede çalışanların performansı objektif kriterlerle değerlendirilebilir ve performans yönetimi süreci daha şeffaf hale gelir. Ayrıca, yapay zekâ tabanlı görev yönetim uygulamaları, çalışanlara en uygun görev atamalarını yaparak ve iş akışlarını optimize ederek iş süreçlerinin daha uyumlu bir şekilde ilerlemesine katkıda bulunmaktadır.

Yapay zekâ uygulamaları, çalışan deneyimini iyileştirmekte önemli bir rol oynamaktadır. YZ, rutin görevleri otomatikleştirerek çalışanların daha stratejik ve yaratıcı işlere odaklanmalarını sağlamaktadır. Bu, iş yükünü azaltırken aynı zamanda iş tatmini ve bağlılığı artırır. Ayrıca, YZ destekli performans izleme sistemleri, çalışanların görev tamamlama hızlarını ve doğruluklarını gerçek zamanlı olarak değerlendirir, bu da yönetici geri bildirimlerini iyileştirir ve performans yönetim sürecini daha şeffaf hale getirir. (Özgen, Öztürk, ve Yalçın, 2010, s. 51)

3.4. Organizasyon Kültüründe Değişim

Yapay zekânın organizasyon kültüründe yol açtığı değişim, organizasyonların çalışma yapısını ve iletişim dinamiklerini köklü bir şekilde dönüştürmektedir. YZ'nin organizasyonel yapılarda artan kullanımı, daha açık ve iş birliğine dayalı bir kültürün benimsenmesini teşvik etmektedir. YZ'nin yaygın kullanımı, çalışanların daha veri odaklı bir yaklaşımı benimsemelerine ve organizasyonel kararları nesnel verilere dayandırmalarına yol açmaktadır. "Yapay zekâ teknolojilerinin örgütsel davranış üzerindeki etkileri, iş süreçlerinin hızlanmasından daha fazlasını kapsamaktadır. Bu

teknolojiler, çalışanların iş tatminini artırmanın yanı sıra, liderlik ve işbirliği gibi organizasyonel değerleri de dönüştürmektedir.” (Erkutlu, Erdemir Ergün, Köseoğlu ve Vurgun, 2023, s. 1406)

Ayrıca, yapay zekânın organizasyon kültürüne olan etkisi, çalışanlar ve yöneticiler arasındaki iletişim yapısını da değiştirmektedir. Çalışanlar, yapay zekâ destekli sistemlerden gelen geri bildirimleri düzenli olarak alarak performanslarını gözden geçirebilmekte ve bu da sürekli gelişimi desteklemektedir. Aynı zamanda, yapay zekânın organizasyonel yapılarda şeffaflığı teşvik eden yapısı, çalışanların birbirleriyle daha etkili iş birliği yapmalarına ve organizasyonel hedeflere uyum sağlamalarına katkıda bulunmaktadır.

YZ'nin kültürel yapıya olan diğer etkileri arasında, organizasyonların daha çevik ve yenilikçi bir yapıya kavuşması da bulunmaktadır. Yapay zekâ, değişen iş ortamlarına hızlı adapte olabilme yeteneği sunmakta ve organizasyonları geleneksel, hiyerarşik yapılardan uzaklaştırarak daha esnek bir yapıya kavuşturmaktadır. Bu dönüşüm, organizasyonlarda yaratıcı düşünceyi ve inovasyonu teşvik etmekte, organizasyon kültürünü sürekli gelişime açık hale getirmektedir.

4. ZORLUKLAR VE KISITLAMALAR

4.1. Etik ve Güvenlik Konuları

Yapay zekânın organizasyonel yapılar içinde kullanımı, veri gizliliği, algoritmik tarafsızlık ve etik sorumluluklar gibi çeşitli etik ve güvenlik sorunlarını gündeme getirmektedir. YZ sistemleri büyük veri setlerine erişerek bu verilerden tahminlerde bulunmakta ve stratejik kararlar için analizler sağlamaktadır. Ancak, bu verilerin gizliliği ve güvenliği konusunda önemli endişeler bulunmaktadır. Yapay zekânın veri gizliliği üzerindeki potansiyel tehditleri, kişisel bilgilerin güvenliğini tehlikeye atabilir. Özellikle müşteri ve çalışan verilerinin işlenmesinde veri ihlali riskleri ortaya çıkabilmektedir.

Bunun yanı sıra, algoritmik tarafsızlık, yapay zekâ sistemlerinin ayrımcı veya önyargılı sonuçlar üretebilme riskini ifade eder. Yapay zekâ sistemleri, kullanılan veri setlerindeki önyargılardan etkilenebilir ve bu durum, eşitsiz kararların alınmasına yol açabilir. İşe alım süreçlerinde kullanılan bir yapay zekâ algoritmasının önyargılı bir veri seti ile eğitilmesi, belirli grupların işe alınma sürecinde dezavantajlı duruma düşmesine neden olabilir. Bu nedenle, YZ algoritmalarının tarafsızlığını sağlamak için sürekli olarak gözden geçirilmesi ve adil bir şekilde eğitilmesi büyük önem taşır.

Etik açıdan bir diğer önemli konu, yapay zekânın özerk karar verme yeteneğine sahip olmasıdır. YZ'nin bazı durumlarda insan müdahalesi olmadan karar alması, sonuçların sorumluluğunun kime ait olduğu konusunda belirsizlik yaratabilir. Bu durum, iş kazaları veya yanlış kararlar gibi olumsuz sonuçlarla karşılaşıldığında etik sorumluluk sorununu gündeme getirmektedir. (Erkutlu vd., 2023, s. 1406)

4.2. İşsizlik Riski ve İnsan-Makine Etkileşimi

Yapay zekânın rutin işleri devralması, iş gücü üzerinde önemli bir etkiye sahip olabilir ve işsizlik riskini artırabilir. Özellikle tekrarlayan veya standartlaştırılabilir görevlerde yapay zekânın rolü arttıkça, bu işleri yürüten çalışanların yerini makineler alabilmektedir. YZ'nin rutin işlerde insan gücünün yerini alması, düşük beceri gerektiren işlerde işsizlik riskini önemli ölçüde artırmaktadır.

Çağrı merkezlerinde yapay zekâ destekli sanal asistanlar, müşteri temsilcilerinin bir kısmının yerini alarak iş gücü ihtiyacını azaltmaktadır.

Bununla birlikte, yapay zekânın çalışanlarla olan etkileşimi, insan-makine iş birliğini ve rol dağılımını da yeniden şekillendirmektedir. İnsan-makine etkileşimi, çalışanların yapay zekâ ile uyumlu bir şekilde çalışmasını gerektirirken, bu süreçte yeterli eğitimin verilmemesi veya adaptasyon eksikliği gibi sorunlar ortaya çıkabilmektedir. Ayrıca, çalışanların iş güvencesi konusundaki endişeleri ve değişen iş rolleri, organizasyon içindeki çalışma motivasyonunu ve moralini olumsuz etkileyebilmektedir.

YZ'nin iş gücü üzerindeki potansiyel etkilerine rağmen, birçok uzmana göre YZ'nin tamamen işsizlik yaratmak yerine mevcut iş tanımlarını dönüştüreceği öngörülmektedir. YZ'nin devraldığı görevler, çalışanların daha yaratıcı, problem çözme yeteneği gerektiren ve stratejik alanlara odaklanmasına olanak tanıyabilir. Ancak bu dönüşüm süreci, çalışanların yeni beceriler edinmesini ve değişime uyum sağlamasını gerektirmektedir. (Sheikhi, 2022, s. 109)

4.3. YZ'nin Uygulamada Karşılaştığı Zorluklar

Yapay zekânın kurumsal yapılarda uygulanması, teknolojik ve organizasyonel çeşitli zorluklarla karşılaşmaktadır. Bu zorluklar arasında kurumsal direnç, eğitim eksiklikleri ve teknolojik altyapı gereksinimleri öne çıkmaktadır. Kurumlar, yeni teknolojilere geçiş yaparken çalışanların bu teknolojilere uyum sağlaması gerekmektedir; ancak, birçok kurumda değişime karşı direnç görülmektedir. Kurumsal direnç, organizasyonların yapay zekâ teknolojilerini benimsemesini engelleyebilecek önemli bir faktördür. Bu direnç, özellikle uzun süredir mevcut iş yapış biçimlerine alışmış çalışanlar arasında daha fazla görülebilir.

Eğitim eksiklikleri, yapay zekânın etkin bir şekilde uygulanmasında karşılaşılan bir diğer büyük zorluktur. Yapay zekâ teknolojilerinin karmaşıklığı nedeniyle, çalışanların bu teknolojileri anlayabilmesi ve kullanabilmesi için ek eğitimlere ihtiyaç duyulmaktadır. Ancak birçok kurum, bu eğitimleri sağlamakta yetersiz kalabilmektedir. Eğitim eksiklikleri, yapay zekânın organizasyonel süreçlere entegrasyonunu yavaşlatan önemli bir zorluk olarak öne çıkmaktadır. Bu durum, çalışanların YZ tabanlı sistemleri etkin kullanamamalarına yol açmakta ve organizasyonel verimliliği olumsuz etkilemektedir.

Son olarak, yapay zekânın etkin bir şekilde kullanılabilmesi için güçlü bir teknolojik altyapıya ihtiyaç duyulmaktadır. Büyük veri analizleri, yüksek performanslı bilgisayar sistemleri ve veri güvenliği gibi unsurlar, YZ'nin organizasyonlara entegre edilmesi için gereklidir. Ancak, özellikle küçük ve orta ölçekli işletmeler, bu altyapı maliyetlerini karşılamakta zorluk çekebilmektedir. Bu durum, yapay zekâ teknolojisinin organizasyonel yapılarda yaygınlaşmasını engelleyen önemli bir kısıtlama olarak karşımıza çıkmaktadır. (Erkutlu vd., 2023, s. 1409)

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç

Gelecekte yapay zekanın (YZ) organizasyonlardaki rolü giderek daha önemli hale gelecektir. YZ, stratejik kararlar, öngörüleme, müşteri hizmetleri ve birçok diğer alanda etkin bir şekilde kullanılmaktadır. Ancak, bu teknolojinin entegrasyonu hâlâ pek çok zorlukla karşı karşıyadır. Bu

zorluklar arasında etik sorunlar, veri güvenliği endişeleri ve iş gücüne etkileri öne çıkmaktadır. YZ'nin başarılı bir şekilde uygulanabilmesi için sadece teknik altyapı değil, aynı zamanda etik ve insani faktörlerin de göz önünde bulundurulması gerekmektedir.

YZ'nin büyük veri analizleri ve kişiselleştirilmiş hizmetler konusunda sağladığı faydalar, organizasyonların karar alma süreçlerini önemli ölçüde hızlandırırken, iş gücündeki otomasyonun artırılması endişeleri de ortaya çıkmaktadır (Gür, 2022, s. 134). Yine de, YZ'nin organizasyon kültürünü dönüştürme kapasitesi, gelecekteki iş gücü için önemli fırsatlar sunmaktadır. Bununla birlikte, bu dönüşüm sürecinde eğitim, adaptasyon ve etik değerlendirmeler gibi unsurların dikkatle yönetilmesi önemlidir. (Zeydan, 2024, s. 427)

Gelecek yıllarda, YZ'nin sadece operasyonel verimliliği artırmakla kalmayıp, aynı zamanda organizasyonların stratejik planlamalarına da önemli katkılarda bulunması beklenmektedir. Ancak, bu süreçte organizasyonlar, YZ'nin insana dayalı değerlerle uyum içinde gelişmesini sağlamalıdır.

5.2. Öneriler

Yapay zekanın organizasyonel yapılara daha sağlıklı ve sürdürülebilir bir biçimde entegre edilmesi için aşağıdaki öneriler göz önünde bulundurulabilir:

Etik Kurallar ve Veri Gizliliği Politikalarının Geliştirilmesi: Yapay zekanın veri kullanımı sırasında etik ve veri gizliliği ihlallerinin önüne geçmek için organizasyonların katı veri koruma politikaları oluşturması gereklidir. Ayrıca, algoritmaların tarafsızlığını sağlamak ve ayrımcılığın önüne geçmek için etik ilkeler geliştirilmelidir.

Çalışan Eğitimleri ve Adaptasyon Süreci: Yapay zekanın iş süreçlerine etkili bir şekilde entegre edilmesi için çalışanların teknolojiye uyum sağlamaları gerekmektedir. Bu nedenle, organizasyonlar çalışanlarına sürekli eğitim ve beceri geliştirme programları sunmalıdır. Eğitimler, hem YZ teknolojilerini anlamalarını hem de bu teknolojilerle uyum içinde çalışabilmelerini sağlamaya yönelik olmalıdır.

İnsan-Makine İş Birliğini Destekleyici Çalışma Modelleri: Yapay zekanın iş gücü üzerindeki potansiyel etkilerini dengelemek için organizasyonların insan-makine iş birliğine dayalı çalışma modelleri geliştirmesi önerilmektedir. Yapay zekanın tekrarlayan görevleri devraldığı ortamlarda çalışanlar, daha yaratıcı ve stratejik görevlere yönlendirilmelidir. Bu geçişin çalışan motivasyonuna olumsuz etki yapmaması için adaptasyon süreci yakından takip edilmelidir.

Güçlü Altyapı ve Güvenlik Yatırımları: Yapay zekanın sağlıklı bir şekilde kullanılabilmesi için gerekli altyapının sağlanması gereklidir. Büyük veri analitiği, bulut bilişim ve güçlü güvenlik sistemlerine yatırım yapılması, Yapay zekâ uygulamalarının daha etkin bir şekilde kullanılmasına olanak tanıyacaktır. Bu altyapı yatırımları, özellikle küçük ve orta ölçekli işletmeler için uzun vadede büyük faydalar sağlayacaktır.

Kurumsal Direnci Azaltacak Değişim Yönetimi Stratejileri: Organizasyonların YZ uygulamalarını benimsemesini kolaylaştırmak için etkin bir değişim yönetimi stratejisi oluşturulmalıdır. Çalışanların YZ'nin getirdiği değişikliklere adapte olmasını sağlamak için iletişim kanalları açık tutulmalı ve değişimin her aşamasında şeffaflık sağlanmalıdır. Çalışanların yeni iş yapış biçimlerine alışmalarını teşvik etmek, YZ'nin başarısı için önemlidir.

KAYNAKÇA

- Cheng, Y., Lee, J., & Qiao, J. (2024). *Crisis communication in the age of AI: Navigating opportunities, challenges, and future horizons*. *Media and crisis communication*, 172-194.
- Çimen, Ü., & Yüksel, H. (2018). *Medya sektörü bağlamında iş zekâsı kavramı ve önemi*. *Tarih Okulu Dergisi*, 11(37), 55-69.
- Davenport, T. H., & Ronanki, R. (2018). *Artificial Intelligence for the Real World*. Harvard Business Review (HBR).
- Dönerçark, M., & Tecim, V. (2020). *Kurumsal karar destek sistemlerinde yapay zekâ kullanımı: Tasarım ve uygulama*. *Yönetim Bilişim Sistemleri Dergisi*, 6(2), 77-103.
- Gita, P. C., (2019). *Artificial Intelligence and its Applications – The game changer in People management*. *International Journal of Management, Technology And Engineering*, 1435-1440.
- Erkutlu, H., Erdemir Ergün, E., Köseoğlu, İ., & Vurgun, T. (2023). *Yapay zeka ve örgütsel davranış*. *Neveşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 13(3), 1403-1417.
- Gönültaş, B. (2019, Kasım 23). *Yapay zekâda ülkelerin stratejik hamleleri*. *Anadolu Ajansı*. Erişim Tarihi:24.11.2024: <https://www.aa.com.tr/tr/bilim-teknoloji/yapay-zekada-ulkelerin-stratejik-hamleleri/1653383>.
- Gür, Y. E. (2022). *Yapay zekâ ve pazarlama ilişkisi*. *Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2), 131-148.
- Özgen, H., Öztürk, A., & Yalçın, A. (2010). *İnsan kaynakları yönetimi*. Adana: Nobel.
- Özgür, Ö. F. (2024). *Türkiye’de DergiPark sistemindeki yapay zekâ ve kriz konulu akademik çalışmalar üzerine bir değerlendirme*. *AJIT-e: Academic Journal of Information Technology*, 15(1), 49-70.
- Sheikhi, M. (2022). *Yapay zeka kullanımının iş piyasasına etkisi*. *Journal of Economics and Political Sciences*, 2(1), 102-111.
- Stone, D. L., Deadrick, D. L., Lukaszewski, K. M., & Johnson, R. J. (2015). *The influence of technology on the future of human resource management*. *Human Resource Management Review*, 25(2), 216-231.
- Strohmeier, S. (2020). *Digital human resource management: A conceptual clarification*. *German Journal of Human Resource Management*, 291-365.
- Sucu, M. (2021). *Karar destek sistemleri ve iş zekâsı uygulamalarının işletmeler açısından önemi: bir literatür araştırması*. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 44, Denizli, ss. 261-283.
- Taddeo M., Floridi L., (2018) *How AI can be a force for good*, *Science* (Vol 361), 750-752).
- Toprak, M., Özel, D., & Çalışkan, S. (2022). *Yapay zeka kullanımı ve insan kaynakları yönetimi*. *Uluslararası Eşitlik Politikası Dergisi*, 2(2), 76-103.

- Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Dijital Dönüşüm Ofisi. (2022). *Ulusal yapay zeka stratejisi 2021-2025*. Erişim Tarihi:21.11.2024: <https://cbddo.gov.tr/uyzs>.
- Yetiz, F., Turan, Y., & Canpolat, İ. (2021). *Bankacılık sektöründe robotik süreç otomasyonu ve verimlilik ilişkisi: Bir banka örneği*. *Verimlilik Dergisi*, (2), 65-80.
- Zeydan İ., (2024). *Yapay zekâ-pazarlama entegrasyonu: örnek uygulamalar*. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, Cilt 20, ss. 423-446

EXTENDED ABSTRACT

The following article provides a comprehensive analysis of the transformative role of Artificial Intelligence (AI) in the contemporary world of management and organization, examining its extensive impacts ranging from strategic decision-making processes to operational workflows. With the era of digitalization, traditional management approaches are being replaced by a data-driven perspective, where AI reshapes organizational structures through big data analytics, machine learning, and decision support systems. Specifically, it is stated that AI provides tangible advantages such as increasing efficiency and minimizing error rates in many areas, including recruitment and performance evaluation in human resources management, risk analysis and budget planning in financial processes, and process automation in production and customer service.

The article argues that AI integration is not merely a technical infrastructure change but also requires a fundamental transformation in organizational culture. In this process, redefining leadership styles through models based on human-machine collaboration, ensuring employee adaptation to new technologies, and transitioning organizations from hierarchical structures to more flexible and agile forms are addressed as critical elements. However, this technological advancement also brings significant security concerns such as data privacy, algorithmic bias, and ethical responsibility, as well as unemployment anxieties arising from machines taking over routine tasks.

In conclusion, the study emphasizes that for AI to be integrated into management sustainably, ethical principles must be established, comprehensive training programs must be offered to employees, and investments in robust technological infrastructure must be made. It is suggested that AI should be positioned as a tool that transforms existing job descriptions and allows employees to focus on more strategic and creative areas, rather than completely eliminating human labor. With a balanced approach, a model that considers both technological potential and human values is stated to be inevitable for the future success and competitiveness of organizations.