



BİR ÇEŞİTLENDİRME SEÇENEĞİ OLARAK İŞLETMELERİ “İNSAN”LA ÇEŞİTLENDİRMEK

Bilindiği gibi, uzunca bir süredir toplumları ve işletmeleri muhtelif şekillerde çeşitlendirmenin (ağırlıklı olarak) müspet neticelerine dair konuşuluyor, yazılıyor, çiziliyor. Örneğin Ahmet Gürsoy “İstanbul ve New York’ta Tarih Boyu Çok Kültürlülük” başlıklı harika eserinde, İstanbul ve New York’un ekonomik ve kültürel manada yükselişte oldukları dönemleri bahsi geçen şehirlerin bu dönemlerde kültürel çeşitlilikte zirve yapmalarına bağlamaktadır.

Prof. Dr. Mehmet Eryılmaz

Benzer biçimde, bugün artık işletmeleri; cinsiyete, yaşa, eğitime, mesleki tecrübeye, uyruğa, dini inanca vb. göre farklı kategorilerdeki çalışanlarla destekleyebileceğimizi ve bu durumun da münasip biçimde yönetilebildiği takdirde işletmelerin sosyal, çevresel ve ekonomik performanslarına müspet yönde tesir edebildiğini biliyoruz.

Ancak ben de dahil olmak üzere belki de pek çok insanın öngöremediği şey robotların ve yapay zekânın bu denli süratle iş hayatının mütemmim cüzü haline dönüşmesi oldu. Önce robotları, tarım sektöründe meyve-sebze hasadında, imalat sektöründe üretim hatlarında vb. gördük. Bu işin nereye varacağı hususundaki belirsizlik ister istemez bilhassa işletmelerin alt kademe çalışanlarında bir tedirginlik yarattı. Ardından, o ana dek işletmelerin üst yönetim kadroları alttakilerin yaşadıkları bu stresten azade gibi görünürlerken,

1 Prof. Dr. Mehmet Eryılmaz, Bursa Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü Öğretim Üyesi.

2014 yılında Hong Kong merkezli Deep Knowledge Ventures adlı bir işletmenin yönetim kurulunda Vital isimli bir yapay zekâyı alınacak kararlara destek mahiyetinde kullanmaya başladığı haberi birden gündeme bomba gibi düştü. Aslında, hep holistik bir süreç olduğunun altını çizdiğimiz dijital dönüşümün işletmelerin her yakasını ve katmanını etkilememesi zaten pek de ihtimal dahilinde değildi. Ancak belki de bazı üst yöneticiler tedirginlik yaratabilecek bu gerçeğe pek yüzleşmek istemediler, bilemiyoruz.

2023 yılına gelindiğinde bomba etkisi yaratan bir haber daha okuduk.

Independent’tan Cuthbertson’un haberine göre Çin merkezli NetDragon Websoft adlı şirket, Tang Yu ismini verdikleri insansı (humanoid) yapay zekâyı CEO olarak atamıştı. Mühim kararların alınması vazifesini üstleneceği belirtilen Tang Yu’nun bu pozisyonda ne denli muvaffak olacağı merakla konusu. Ancak piyasalar ilk hamlede bu tercihi müspet yönde notlamış olacak ki, kısa bir süre sonra

"2023 yılına gelindiğinde bomba etkisi yaratan bir haber daha okuduk. Çin merkezli NetDragon Websoft adlı şirket, Tang Yu ismini verdikleri insansı (humanoid) yapay zekâyı CEO olarak atamıştı."



şirketin hisse senedi değerinde hatırı sayılır bir yükseliş gözlemlenmiş. Ali Baba'nın CEO'su Jack Ma, pek yakın gelecekte, Time dergisinin kapağında "en başarılı CEO" başlığıyla bir robotun resmini görebileceğimize dair ilginç bir kehanette bulunuyor. Hiç şüphe yok ki, Tang Yu'nun CEO pozisyonundaki performansı, dijital dönüşüm fırtınasında önlerini görmekte zorlanan diğer işletmelere bir pusula olma vazifesini üstlenecek. Yu vazifesinde muvaffak olursa, diğer birçok işletmenin NetDragon Websoft'u taklit ederek üst yönetim kadrolarında yapay zekâya yer vermeleri ve en nihayetinde işletmeler arasında humanoid CEO kullanma pratiği bağlamında bir eşbiçimlenme yaşanması kuvvetle muhtemel.

İşletmelerde hem alt hem de üst kademe insan çalışanların yerlerini robotların ve yapay zekâların alabilme ihtimali mutlak manada "sıfır insan" işletmelerin karşımıza çıkabileceği manasına geliyor. Bilindiği gibi, iş hayatında yeterince temsil edilemeyen, ancak süreçlere daha fazla dahil olduklarında işletmelerin sosyal, çevresel ve ekonomik

performanslarına mühim katılarda bulunacakları öngörülen grupların katılımlarını güvence altına almak adına bazı enstrümanlar geliştirildi. Örneğin, birçok ülkede iş hayatında seslerini kâfi derecede duyurmakta güçlük çeken kadınların şirket yönetim kurullarında daha fazla temsilini sağlamak adına kadın temsil kotaları getirildi. "Sıfır insan"a doğru koşar adım ilerleyen iş dünyasında da yakın gelecekte belki, hem bu sistemin mimarı "insan"a bir nebze olsun pozitif ayrımcılık sergilemek için hem de insanın yapay zekânın (şimdilik) şirketlere sunamadığı duygusal zekâsından, yaratıcılığından vb. daha fazla istifade etmek adına işletmelerde istihdam edilmesi gereken "insan" için kotalar belirleme ihtiyacı hissedeceğiz. Yakında robotların ve yapay zekâların daha da domine edeceği işletmeler için "insan"ın ne denli kıymetli olduğunu ve de daha da ötesinde, işletmelerde çalıştırılacak "insan"a dair kotaları tartışıyor olacak gibi görünüyoruz. Belki de bunu dahi insan adına ve insan için yapay zekâlar yapacak. Ne dersiniz?