Yapay Zekâ Çağında İnsanı Anlamak

Psikoloji, değişen iş yaşamı ve yeni kariyer bağlantıları

Bir sohbet robotuna neden güveniyoruz? İş yerindeki bir algoritmanın verdiği karar bize nasıl hissettiriyor? Yapay zekâ gündemi, teknoloji kadar insan davranışını, çalışan deneyimini ve mesleki yetkinlikleri de ilgilendiriyor. Psikoloji bilgisi, bu soruları araştırmak ve insanı merkeze alan uygulamalar geliştirmek için farklı alanlarla buluşuyor.

İş dünyası açısından bu kesişim, teknolojinin nasıl geliştirildiği kadar kurumlarda nasıl uygulandığıyla da ilgilidir. Kullanıcıların ihtiyaçlarını anlamak, çalışanların değişime uyumunu değerlendirmek ve mesleki gelişimi desteklemek, psikoloji ile yapay zekâyı buluşturan ortak çalışma konularıdır.

Psikoloji ile teknoloji nerede buluşuyor?

Amerikan Psikoloji Derneğinin (APA) Psychology Jobs in Artificial Intelligence serisi, psikoloji bilgisinin yapay zekâ geliştirme ve uygulama çalışmalarındaki kullanımına ilişkin mesleki örnekler sunmaktadır. Bu kesişim, davranışı araştıran uzmanlarla teknoloji geliştiren ekiplerin birlikte çalışabileceği alanları görünür kılmaktadır. [1]

İNSAN ODAĞI

İnsanı anlamak, teknolojiyi anlamanın da bir parçasıdır.



İş dünyasındaki karşılığı

Bir ürünün kullanımını kolaylaştırmak, çalışanların yeni bir sisteme uyumunu anlamak veya dijital ortamda güvenin nasıl oluştuğunu araştırmak; davranış bilgisini ürün geliştirme, insan kaynakları ve kurum içi öğrenme süreçleriyle buluşturan örneklerdir.

İki gündem: günlük yaşam ve iş yaşamı

Dijital ilişkiler, güven ve gelişim

Bir yapay zekâ uygulamasının insan gibi yanıt vermesi, kullanıcının onu nasıl algıladığı sorusunu gündeme getiriyor. Yanıta güvenmek, kişisel bilgi paylaşmak ve dijital etkileşime anlam yüklemek; psikolojinin araştırabileceği başlıklar arasındadır.

APA'nın ergenler ve yapay zekâ üzerine rehberi, etkilerin uygulamanın tasarımına, kullanım bağlamına ve gelişim dönemine göre değişebildiğini vurguluyor. Araştırmalar gelişmeye devam ederken, yaşa uygun tasarım ve yapay zekâ okuryazarlığı öne çıkmaktadır. Bu nedenle gençlerin teknolojiyi nasıl kullandığını tek bir olumlu ya da olumsuz sonuçla açıklamak yeterli değildir. [2]

Bu alandaki mesleki bağlantı; gelişim psikolojisi, öğrenme ve araştırma yöntemleri bilgisini ürün araştırmaları, eğitim teknolojileri ve dijital deneyim çalışmalarıyla bir araya getirmektir. Psikolojinin temel kuramları, yeni teknolojiler hakkında güncel araştırmalarla birlikte değerlendirilir.

Bir araştırma sorusu örneği

Kullanıcı, karşısındaki sistemin yapay zekâ olduğunu bildiğinde yanıtı değerlendirme ve bilgi paylaşma biçimi değişiyor mu? Böyle bir soru, ürün ekipleriyle davranış araştırmacılarını aynı çalışmada buluşturabilir.

Çalışan deneyimi ve değişime uyum

İş yerinde yapay zekâ kullanımı yalnızca işlerin hızını değil, görev paylaşımını ve karar süreçlerini de gündeme getirmektedir. "Yeni sistemde benim sorumluluğum ne?", "Nasıl değerlendiriliyorum?" ve "Hangi becerileri geliştirmeliyim?" soruları, çalışan deneyiminin bir parçasıdır.

OECD'nin Employment Outlook 2023 raporu, yapay zekâ kullanımında işten alınan tatmin ve iyi oluş açısından olumlu deneyimlerin yanında iş yoğunluğu, izleme ve mahremiyetle ilgili riskleri de ele almaktadır. Etkiler, teknolojinin nasıl uygulandığına göre farklılaşmaktadır. [3]

Bu tablo, insan kaynakları politikalarını eğitim, açık iletişim ve çalışanların sürece katılımıyla birlikte düşünmeye davet etmektedir. Psikoloji bilgisi; öğrenme ihtiyacını araştırmak, değişime verilen tepkileri anlamak ve çalışan geri bildirimlerini değerlendirmek için kullanılabilir.

DEĞİŞİMİN İNSAN YÜZÜ

Teknoloji değişirken, insan deneyimini anlamak önemini koruyor.

Psikoloji bilgisinin buluştuğu çalışma alanları

Bu bağlantılar yalnızca insan kaynaklarıyla sınırlı değildir. Psikoloji bilgisinin mesleki karşılıkları; kullanıcı deneyimi araştırmaları, ürün testleri ve insan-bilgisayar etkileşimi gibi alanlara da uzanmaktadır. [4] Endüstri ve Örgüt Psikolojisi Derneği (Society for Industrial and Organizational Psychology, SIOP) ise yapay zekâ destekli değerlendirmeler ve yeniden eğitim gibi konularda endüstri ve örgüt psikolojisinin katkısına dikkat çekmektedir. [5]

Çalışma alanı	İnsana odaklanan soru
Kullanıcı ve ürün araştırmaları	İnsanlar ürünü nasıl kullanıyor; nerede zorlanıyor, neye güveniyor?
İnsan kaynakları ve çalışan deneyimi	Yeni araçlar çalışanların öğrenme, katılım ve değerlendirilme deneyimini nasıl etkiliyor?
İnsan-teknoloji etkileşimi	Sistemin önerisi nasıl yorumlanıyor; insan desteğine ne zaman ihtiyaç duyuluyor?
Öğrenme ve dijital gelişim araştırmaları	Farklı yaş ve kullanıcı grupları teknolojiden nasıl yararlanıyor?

Bu sorular; araştırma, ürün, tasarım, yazılım, eğitim ve insan kaynakları ekipleri arasında ortak çalışma konuları oluşturabilir. Mesleki hazırlık, hedeflenen rolün eğitim ve deneyim gerekliliklerine göre planlanır. Özellikle uzmanlık ve klinik uygulama gerektiren görevlerde ilgili yeterlilikler ayrıca değerlendirilir.

Hangi beceriler bu bağlantıyı güçlendirir?

OECD'nin Skills in the AI Age çalışması, dijital becerilerle problem çözme, iletişim, iş birliği ve sürekli öğrenmenin birlikte önem taşıdığını belirtmektedir. [6] Bu çerçeve, farklı kariyer aşamalarındaki mesleki gelişim ihtiyaçlarıyla ilişkilendirilebilir:

Beceri	İş ve proje ortamındaki karşılığı
Araştırma ve veri okuryazarlığı	Araştırma sorusu oluşturma, uygun yöntem seçme ve bulguları sınırlarıyla birlikte yorumlama.
Yapay zekâ okuryazarlığı	Kullanılan aracın amacını ve sınırlarını anlama; ürettiği çıktıları kontrol etme.
İletişim ve ekip çalışması	Geri bildirim toplama; bulguları farklı uzmanların kullanabileceği biçimde aktarma.
Etik ve sorumluluk	Onam ve gizliliği gözetme; kişisel verilerin kullanımını ve değerlendirmelerin adilliğini sorgulama.

ORTAK AKIL

Davranışı anlamak, farklı uzmanlıkları aynı soruda buluşturur.

Mesleki gelişim açısından ne değişiyor?

Psikoloji ile yapay zekânın kesişimi, tek bir meslek unvanından çok farklı görevler arasında kurulabilecek bağlantıları görünür kılmaktadır. Kullanıcı araştırmaları, çalışan deneyimi ve insan-teknoloji etkileşimi; davranış bilgisiyle araştırma yöntemlerini ve dijital yetkinlikleri birlikte kullanmayı gerektiren çalışma alanları olarak değerlendirilebilir. [1, 4, 5]

Bu bağlantıların kariyer açısından karşılığı, yalnızca yeni bir araç öğrenmek değildir. Ele alınan insan ihtiyacını tanımlamak, uygun veriyi toplamak, sonuçları yorumlamak ve ilgili ekiplerle uygulanabilir öneriler geliştirmek de mesleki katkının parçalarıdır.

Kurumlar için ortak bir çalışma gündemi

Bir kurum yapay zekâ destekli bir sisteme geçerken ürünün kullanılabilirliği, çalışanların öğrenme ihtiyacı ve karar süreçlerinin nasıl açıklandığı birlikte ele alınabilir. Bu başlıklar; insan kaynakları, ürün, teknoloji ve araştırma ekiplerinin ortak çalışma alanlarını tarif etmektedir.

Öğrencilikten çalışma yaşamına uzanan gelişim

Öğrenciler açısından araştırma projeleri ve ilgili çalışma ortamlarında edinilen deneyim, bu alanları tanımanın bir yoludur. Mezunlar ve çalışanlar açısından ise mevcut uzmanlığı yeni görevlerle ilişkilendirmek; araştırma, veri okuryazarlığı veya dijital araçlar konusundaki gelişim ihtiyaçlarını belirlemeye yardımcı olabilir.

İşverenler açısından bu çerçeve, görev tanımlarını ve eğitim ihtiyaçlarını insan davranışına ilişkin sorularla birlikte değerlendirme olanağı sunmaktadır. Akademik çalışmalar ise kullanıcı güveni, öğrenme ve çalışan deneyimi gibi konularda araştırma soruları geliştirerek bu tartışmayı besleyebilir.

KARİYER GELİŞİMİ

Kariyer gelişimi, bilgi ile deneyim arasında kurulan bağla ilerler.

Yapay zekâ ile psikolojiyi birlikte düşünmek, teknolojik değişimin insanlar ve kurumlar için ne anlama geldiğini araştırmaya alan açmaktadır. Kariyer ve mesleki gelişim açısından belirleyici soru; davranış bilgisinin hangi ihtiyaçta, hangi görevde ve hangi yetkinliklerle katkıya dönüşebileceğidir.

Kaynaklar

[1] APA. Psychology Jobs in Artificial Intelligence.

[2] APA (2025). Health Advisory: Artificial Intelligence and Adolescent Well-being.

[3] OECD (2023). Employment Outlook: Artificial Intelligence, Job Quality and Inclusiveness.

[4] Georgetown University. Where Do You Want to Go? Psychology Career Guide.

[5] SIOP. Industrial-Organizational Psychologists Contribute to Use of Artificial Intelligence.

[6] OECD (2026). Skills in the AI Age, Bölüm 3.

Kaynaklara erişim: 13 Ekim 2026. Şema, tablolar ve deneyim önerileri editoryal derlemedir.