

Yapay Zeka Kùltürü İnşaa Etmek

İnsan Kaynakları İçin Stratejik Yol Haritası

E-Book

AI olgunluk seviyesi tespiti
Rol bazlı eğitim planlama
Kùltürel dönüşüm adımları



İçindekiler

- 1 Yeni Çağın İnsan Kaynağı: Yapay Zeka ile Dönüşüm
- 2 Kurumlarda Yapay Zekâ Olgunluk Seviyesi Ölçümü
- 3 Farklı Roller İçin Yapay Zekâ Eğitim Yol Haritası
- 4 AI Elçileri Programı: Kurum İçi Dönüşümün Motoru
- 5 Deneyimsel Öğrenme ile Hackathon & Yarışma Modülü
- 6 Microsoft Copilot'ı Yaygınlaştırma Stratejileri
- 7 Güvenli ve Etik Yapay Zekâ Kullanımı
- 8 Yapay Zeka Destekli Dijital İş Yeri Tasarımı



Giriş

Yapay zekâ, iş dünyasının gündemini kökten değiştirdi. Artık mesele yalnızca teknolojiyi kullanmak değil onu kurum kültürünün bir parçası haline getirebilmek. Bu dönüşümün merkezinde ise hiç kuşkusuz, **insan yönetimini merkeze alan, deneysel ve sürekli öğrenme kültürünü tasarlayan insan Kaynakları departmanları var.**

Başta insan kaynakları departmanları olmak üzere bugün kurumlar için yepyeni gündem maddeleri ve yanıtlanması gereken yeni sorular mevcut.

- **Çalışanlarımızın yapay zekâ olgunluk seviyesi ne durumda?**
- **AI araçlarını daha verimli ve güvenli nasıl kullanabiliriz?**
- **Copilot gibi çözümleri departmanlarda nasıl yaygınlaştırabiliriz?**
- **Ve en önemlisi, bu dönüşümü kalıcı hale getirmek için nasıl bir yol haritası izlemeliyiz?**

Bu rehber tam da bu soruları yanıtlamak için hazırlandı.

Bu rehber ile kurumların AI yolculuğunu uçtan uca ele alıyor, olgunluk seviyesinin ölçümünden, rol bazlı eğitim planına, elçi programından hackathon ve Copilot yaygınlaştırma stratejilerine kadar kapsamlı bir yol haritası sunuyoruz.

Her bölüm, insan odaklı bir yapay zekâ kültürü oluşturmak isteyen İK profesyonellerine pratik adımlar, ilham verici örnekler ve uygulanabilir araçlar kazandırmak amacıyla tasarlandı.

Çünkü yapay zekâ, sadece teknolojik bir dönüşüm değil, aynı zamanda bir insan ve kültür dönüşümü. Bu dönüşümü birlikte tasarlayalım.

Keyifli okumalar dileriz.



Yeni Çağın İnsan Kaynağı:

Yapay Zeka ile Dönüşüm

Yapay zekâ artık sadece teknoloji ekiplerinin gündemi değil, kurumların tamamını etkileyen stratejik bir dönüşüm konusu haline geldi. Bugün insan kaynakları profesyonellerinin önündeki en kritik sorulardan biri şu: **“Şirketimin yapay zekâ olgunluğu ne düzeyde? Çalışanlarım AI teknolojilerini güvenli, verimli ve etik biçimde kullanabiliyor mu?”**

Bu soruların yanıtı, gelecekte şirketlerin rekabet gücünü doğrudan belirleyecek. Çünkü artık organizasyonların başarısı yalnızca ürün, hizmet ya da kârlılıkla değil, **çalışanlarının yapay zekâyla ne kadar güçlü çalışabildiğiyle** ölçülüyor.

Bu gelişmeler hem çalışanların işveren tercihini hem de işverenlerin çalışanlarda aradığı yetkinlikleri de şekillendiriyor. **AI farkındalığı, beceri dönüşümü ve kültürel adaptasyon** gibi başlıklar da İK'nın sorumluluk alanlarında ilk sıralarda yer alıyor. Doğru strateji, doğru eğitim planı ve doğru yaygınlaştırma modeliyle kurum içinde bir yapay zekâ kültürü inşa etmek mümkün hale geliyor.

Bu kültürü inşa ederken ihtiyaç duyulan aksiyonları ele alacağımız bu rehberde **kurumunuzun AI olgunluk seviyesini nasıl ölçebileceğinizi, farklı roller için hangi eğitimleri planlamanız gerektiğini, bir AI Elçisi (Ambassador) programını nasıl oluşturabileceğinizi ve Copilot gibi araçları şirket geneline nasıl güvenli biçimde yaygınlaştırabileceğinizi** adım adım ele alacağız.

Kurumların “Frontier Firm” (Öncü Firma) yolculuğuna eşlik edecek teknolojileri ve insan & yapay zeka harmonisiyle tasarlanan iş yerlerini tüm detaylarıyla ele almaya ve aksiyonları keşfetmeye başlayalım.

Kurumunuzun Yapay Zekâ Olgunluk Seviyesini Ölçün

Yapay zekâ, bir günde değil bir yolculukla kurumlara yerleşir, günden güne gelişir. Her şirket aynı noktadan başlamaz, kimi farkındalık aşamasındadır, kimi süreçlerine entegre etmeye başlamıştır, kimi ise artık yapay zeka asistanlarından ekipler oluşturur.

Bir strateji oluşturmanın, doğru eğitim planı tasarlamının ve Copilot gibi araçlardan maksimum fayda sağlamanın yolu, hangi seviyede olduğunu tespit etmek ile başlar. Yapay zekâ olgunluğu, kurumların teknolojiyi ne kadar stratejik, bilinçli ve etik biçimde kullandığını gösterir.

Aşağıdaki model, kurumunuzun bu yolculuktaki yerini görmeye yardımcı olur:

Yapay Zekâ Olgunluk Modeli (AI Maturity Model)

Experimental Organization | Human with Assistant

"AI bireysel bir verimlilik aracıdır."

- Çalışanlar ChatGPT, Copilot gibi araçları bireysel olarak kullanır.
- Kurumsal AI vizyonu, roadmap'i veya standartları henüz oluşturulmamıştır.
- AI kullanımının faydası kişiye bağlıdır, kuruma yayılmaz.
- Şirketler yapay zekâyı deneyimler, potansiyelin farkındadır ama yönetemez.

Ödak: Doğru farkındalık, güvenli ve etik kullanım, ortak dil oluşturma.

Eylem: AI farkındalık eğitimleri, temel etik & KVKK rehberi, kaotik kullanımı kontrollü hale getirme.



Coordinated Organization | Human-Agent Collaboration

“AI belirli ekiplerde, belirli işler için kullanılır.”

- Copilot, AI chatbot'lar belirli birimlerde kullanılmaya başlanmıştır.
- Başarılı örnekler ortaya çıkar ama henüz sistematik değildir.
- Eğitimler departman bazlı ilerletiliyor, henüz öğrenme platformu yoktur.
- Çalışanlar fayda görüyor ama kullanım biçimleri standart değildir.

Odak: Yetkinlik eşitleme, kullanımı yaygınlaştırma, rol ve beklenti tanımı.

Eylem: Departman bazlı AI yetkinlik haritaları, AI Elçileri / Champions yapısı, Microsoft Copilot & AI kullanım eğitimleri (rol bazlı)



AI-Integrated Organization | Human-Agent Teams

“AI artık iş süreçlerinin bir parçasıdır.”

- AI çözümleri departmanlara entegre edilmiştir; Copilot tüm Microsoft ekosistemiyle birlikte çalışmaktadır.
- AI kullanım politikası, güvenlik rehberi ve ROI ölçümleri oluşturulmuştur.
- AI bazı görevleri tek başına üstlenmiş ve organizasyon şemasına eklenmiştir.
- Kurum içi eğitimler düzenli, çalışanlar AI araçlarını aktif şekilde kullanıyor.

Odak: Rol dönüşümü, yeni yetkinlik tanımları, insan-agent ekip yapıları.

Eylem: Değişen iş tanımlarının yeniden yazılması, AI ile çalışan ekipler için yeni performans kriterleri, upskill / reskill programları.

Frontier Firm | Human-Led, Agent-Operated

"İnsan yön verir, AI çalıştırır."

- AI karar süreçlerini destekler, simülasyon yapar, önerir.
- Agent'lar operasyonları yönetir.
- İnsanlar strateji, etik ve kültüre odaklanır.

Odak: Kültür, etik, liderlik dönüşümü.

Eylem: AI yönetim modeli Agent'lı organizasyon tasarımı, stratejik hackathon'lar (ürün, platform, agent geliştirme), AI destekli yetenek yönetimi, insan + agent ekosistemi kültürü.

Kurumunuzun AI Olgunluk Seviyesini Hızlıca Ölçün

İfadeleri değerlendirerek kurumunuzun yapay zekâ olgunluk seviyesini ölçümleyebilirsiniz.

Her soruya 1–5 arasında puan verin:

- 1: Henüz uygulanmıyor.
- 2: Planlama aşamasında.
- 3: Kısmen uygulanıyor.
- 4: Geniş ölçekte uygulanıyor.
- 5: Tam olarak yerleşti.



#	Değerlendirme Sorusu	1	2	3	4	5
1	Kurumumuzda yapay zekâ ve Copilot gibi araçların rolü hakkında genel farkındalık düzeyi yüksektir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Çalışanlarımız, günlük işlerinde üretkenliği artırmak için yapay zekâ araçlarını etkin biçimde kullanmaktadır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Yapay zekâ kullanımıyla ilgili güvenlik, gizlilik ve etik politikalarımız yazılı ve erişilebilirdir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Copilot veya benzeri araçlar kurum genelinde farklı departmanlarda yaygın olarak entegre edilmiştir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	AI kullanımına yönelik eğitim programları ve farkındalık oturumları düzenli olarak gerçekleştirilmektedir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Departmanlar arası bilgi paylaşımı ve iyi uygulama örnekleri (best practices) düzenli olarak paylaşılmaktadır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	AI kullanımından elde edilen kazanımlar (verimlilik, zaman, kalite vb.) düzenli olarak ölçülmekte ve raporlanmaktadır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Kurumumuzda "AI Elçileri" veya benzeri roller, iç yaygınlaştırmayı destekleyecek şekilde tanımlanmıştır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Çalışanlarımız, yapay zekâ araçlarını güvenli, etik ve sorumlu biçimde kullanma konusunda bilinçlidir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Kurum kültürümüz, sürekli öğrenme ve inovasyonu destekleyecek şekilde AI'ı stratejik öncelik haline getirmiştir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Değerlendirme Rehberi

Toplam puan değerimize göre kurumunuzun bulunduğu AI olgunluk seviyesini inceleyebilirsiniz:

- **10–20 Puan → Experimental Organization | Human with Assistant:** Henüz başlangıç aşamasındasınız. Önceliğiniz farkındalık eğitimleri ve güvenli kullanım rehberi oluşturmak olmalı.
- **21–30 Puan → Coordinated Organization | Human-Agent Collaboration:** Bazı departmanlarda kullanım başlamış ancak sistematik değil. Yaygınlaştırma, rol bazlı eğitimler, elçilik programı öncelik olmalı.
- **31–40 Puan → AI-Integrated Organization | Human-Agent Teams:** Yapay zeka süreçlere entegre edilmiş ve verimlilik başlamış. Verimlilik ölçümü, rol dönüşümü ve sürekli eğitimler öncelikli olmalı.
- **46–50 puan → Frontier Organization | Human-Led, Agent-Operated :** Yapay zeka operasyonları yürütürken çalışanlar strateji ve yönetişime odaklanmaya başlamış. Stratejik inovasyon projeleri, agent'lı organizasyon tasarımı, sürekli deneyim paylaşımı öncelikli olmalı.

SONUÇ

AI olgunluğunu ölçmek, anlık bir fotoğraf çekmenin ötesinde kurumun yapay zeka dönüşümüne doğru noktadan başlanılmasını sağlar. Bir sonraki adım, her seviyeye uygun rol bazlı eğitim roadmap'ini oluşturmakla atılabilir.

Farklı Roller İçin Yapay Zekâ Eğitimi Yol Haritası

Her kurum, yapay zekâyı farklı bir hızda benimser. Ancak başarılı bir dönüşüm, sürdürülebilir, rol bazlı eğitim planlaması ile başlar. Çünkü her çalışanın yapay zekadan beklentisi, kullanım düzeyi ve sorumluluğu farklıdır. Bu nedenle etkili bir AI stratejisi, herkese aynı eğitimi sunmanın ötesinde değil her role uygun yetkinlik gelişimini hedeflemelidir.

Aşağıdaki yol haritası, C-level yöneticilerden genç yeteneklere kadar tüm çalışan gruplarını kapsayan örnek bir yapay zekâ eğitim modelini sunar.

C-Level & Üst Düzey Yöneticiler: Strateji ve Vizyon Odaklı Eğitimler

Amaç: Yapay zekânın iş stratejisine, liderliğe, güvenliğe ve etik yönetişime etkisini anlamak.

Neden Önemli: Stratejik yön belirlenmeden hiçbir AI dönüşümünde sürdürülebilirlik sağlanamaz.

Eğitim Başlıkları:

- **AI for Business Leaders:** Yapay zekânın stratejik değeri ve karar alma süreçlerine etkisi.
- **Copilot for Executives:** Copilot'un yönetim, toplantı ve analiz süreçlerinde kullanım senaryoları.
- **Responsible AI:** Kurumda etik, güvenli ve kapsayıcı yapay zekâ politikası oluşturmak.
- **AI ROI & Investment Planning:** AI yatırımlarında etki ölçümü ve geri dönüş analizi.

Sonuç: C-level yöneticiler, kurumun AI vizyonunu tanımlar ve dijital dönüşümü yukarıdan aşağıya yönlendirir.



Orta Kademe Yöneticiler (Managers): Süreç ve Uygulama Odaklı Eğitimler

Amaç: AI araçlarını ekip düzeyinde entegre etmek ve verimlilik artıran kullanım modelleri oluşturmak.

Neden Önemli: En etkili dönüşüm, operasyonel süreçleri yöneten yöneticilerden başlar.

Eğitim Başlıkları:

- Prompt Engineering for Managers: Copilot ve benzeri araçlarda doğru istem (prompt) oluşturmak ve ekiplerde yaygınlaştırmak.
- AI Process Integration: Power Automate, Copilot, Teams gibi araçlarla süreçleri yeniden planlamak, iş birimlerine özel agent tasarlamak.
- Data-Driven Decision Making: AI destekli raporlama, öngörü ve KPI analizi oluşturmak.
- Change Leadership in the AI Era: Ekipleri AI dönüşümüne hazırlamak ve dirençle başa çıkmak.

Sonuç: Yöneticiler, Copilot kullanımını yaygınlaştırır, süreçleri AI ile optimize eder ve kurum içinde dönüşüm lideri rolünü üstlenir.



Uzmanlar ve Çalışanlar (Specialist / Junior): Günlük Verimlilik Odaklı Eğitimler

Amaç: Günlük işlerde AI destekli üretkenlik sağlamak ve güvenli kullanım alışkanlığı kazandırmak.

Neden Önemli: AI kullanımı doğru öğretildiğinde herkesin işini kolaylaştırabilir ve verimliliği büyük oranda artırır.

Eğitim Başlıkları:

- Copilot 101: Word, Excel, Teams ve Outlook'ta üretkenliği artıran pratik kullanım örnekleri.
- AI for Daily Productivity: E-posta yazma, içerik üretimi, raporlama ve görev planlama süreçlerinde AI desteği.
- Ethical & Secure AI Usage: Kurum verilerini koruyarak yapay zekâ araçlarını doğru kullanmak.
- Continuous Learning Habit: AI araçlarında sürekli öğrenme kültürünü benimsemek.

Sonuç: Çalışanlar, AI'ı güvenli, verimli ve sürekli öğrenmeye dayalı bir şekilde kullanmaya başlar.

Rol	Odak Alanı	Eğitim Başlıkları	Beklenen Kazanım
 C-Level	Strateji, yatırım, etik	AI Strategy, Responsible AI	Stratejik yönetişim ve AI vizyonu
 Manager	Süreç entegrasyonu, liderlik	Prompting, AI Process Design	Operasyonel dönüşüm liderliđi
 Specialist / Junior	Üretkenlik, güvenli kullanım	Copilot 101, Productivity	Verimli ve bilinçli AI kullanımı

Eğitim Sonrası Gelişim Adımları

- Eğitim tamamlayan çalışanlara "AI Awareness Leader" "AI Productivity Member" dijital rozetleri verilebilir.
- Rol bazlı "AI Sertifika Programı" ile öğrenme kültürü teşvik edilir.
- Eğitim sonrası mini yarışmalar veya Copilot Challenge Day düzenlenerek deneysimsel öğrenme desteklenir.
- Bu alandaki aksiyonlar doğrudan performans sistemine entegre edilerek katılım teşvik edilir.

Sonuç:

Bu rol bazlı yaklaşım, kurum içinde yapay zekâ dönüşümünü herkesin kendi rolünden başlatır. Stratejik vizyonu liderlik belirler, süreç entegrasyonunu yöneticiler yürütür, kültürel dönüşümü ise çalışanlar sahiplenir.



AI Elçileri Programı: Kurum İçi Dönüşümün Motoru

Bir yapay zekâ stratejisinin kalıcı olması öğrenmeyi içeride çoğaltmakla mümkün hale gelir. Bunun için en etkili yöntemlerden biri, AI Ambassador Programı, yani kurum içinde bir **"Yapay Zekâ Elçileri Ağı"** oluşturmaktır. Bu elçiler, sadece teknolojiyi öğrenen kişiler değil, değişimi sahiplenen, yaygınlaştıran ve başkalarına ilham veren kişilerden oluşur.

Programın Amacı

AI elçileri programı, kurum genelinde yapay zekâ farkındalığını artırmak, Microsoft Copilot gibi araçların benimsenmesini hızlandırmak ve AI kültürünü sürdürülebilir hale getirmek amacıyla oluşturulur.

Elçiler:

- Güvenli ve verimli AI kullanımına öncülük eder.
- Departmanlar arası bilgi paylaşımını sağlar.
- Eğitimlerde mentorluk rolü üstlenir.
- Kurum içinde AI kullanım alanlarının çoğalmasını sağlar.



AI Elçileri Kimlerdir?



AI elçileri, gönüllülük esasına dayalı olarak farklı departmanlardan seçilen, teknolojiye meraklı, paylaşımcı ve iletişimi güçlü çalışanlardan oluşan ekiplerdir.

Kimi zaman bir İK uzmanı, kimi zaman bir satış müdürü, kimi zaman bir veri analisti olabilir.

Önemli olan, elçinin yapay zeka kullanma becerisi kadar öğrenme ve öğretme isteğidir.

Programın Aşamaları

Seçim (Nomination & Onboarding)

- Her departmandan 1-2 kişi önerilir ya da şirket içi anket, AIM Analizi gibi çalışmalar ile programa katılmak isteyen kişilerden talep toplanır.
- Elçiler, ilgili görüşmelerden sonra yöneticiler tarafından onaylanır ve programa dahil edilir.
- Başlangıçta kısa bir "AI Fundamentals" eğitimi alarak temel yetkinlikleri pekiştirirler.

Amaç: Kurum genelinde dengeli bir temsil ağı kurmak.

Eğitim (Upskilling)

- Elçiler, temel eğitimden sonra "AI Usage", "Copilot Scenarios" ve "Prompt Engineering" gibi ileri seviye modüllerle yetkinleşir.
- Power Platform veya Teams entegrasyonları üzerine demo seanslarına katılırlar.
- Eğitim sonunda "AI Ambassador Certification" rozeti verilir.

Amaç: Elçilerin kendi departmanlarında AI uzmanı haline gelmesi.

Yaygınlaştırma (Adoption & Engagement)

- Elçiler kendi ekiplerinde mikro eğitimler düzenler.
- "AI Day" veya "Copilot Hour" adıyla kısa bilgi paylaşımı oturumları yapar.
- Copilot kullanım senaryolarını departman bazında test eder ve raporlar.
- AI hackathon'ları, yarışmalar ve "AI Inspiration Talks" etkinliklerine öncülük ederler.

Amaç: AI farkındalığını tabana yaymak, öğrenmeyi deneyimle desteklemek.

Ölçümler ve Gelişim (Measurement & Recognition)

Elçilerin faaliyetleri aylık olarak izlenir:

- Katılım oranı.
- Düzenlenen iç eğitim sayısı.
- Copilot aktif kullanıcı oranı.
- Yeni kullanım senaryosu önerileri.

Başarılı elçiler "AI Champion of the Month" gibi ünvanlarla ödüllendirilir.

Amaç: Elçi ekosistemini canlı tutmak ve sürdürülebilir motivasyon sağlamak.



AI Elçisi Programı Katkıları

AI Elçileri Programı, kurum içinde AI kültürünün taşıyıcısı rolünü üstlenir. Eğitimle başlar, deneyimle güçlenir, ödüllendirmeyele sürdürülebilir hale gelir. Gerçek dönüşüm, teknolojiyi kullanan ve paylaşımlarla başlatılır.

- Kurum genelinde AI farkındalığını artırır.
- Copilot kullanım oranını hızla yükselir.
- Güvenli yapay zeka kullanımı yaygınlaşır, riskler azalır.
- Öğrenme ve dönüşüm kültürü canlı kalır.
- Değişim sadece üstten aşağı değil, içeriden dışa yaygınlaşır.
- Kurum içi inovasyon tetiklenir.

Hackathon & Yarışma Modülü: Deneyimsel Öğrenmenin Gücü

Yapay zekâ sadece teorik bilgi ile öğrenilmez, deneyimlemek en güçlü öğrenme argümanıdır. Bir kurumun AI kültürü, çalışanların öğrendiklerini denemesi, paylaşması ve birlikte üretmesiyle olgunlaşır.

İşte bu noktada hackathon'lar, yarışmalar ve oyunlaştırılmış öğrenme deneyimleri devreye girer. Bu konseptler AI farkındalığını hızlandıran, yaratıcılığı ve katılımı artıran öğrenme ekosistemleridir.

Amaç

- Çalışanların yapay zekâyı iş süreçlerinde aktif olarak uygulamasını sağlamak.
- AI Elçileri ve ekipler arasında iş birliği, yaratıcılık ve paylaşım kültürünü güçlendirmek.
- Copilot, Power Platform ve diğer AI araçlarının gerçek senaryolarla denenmesini teşvik etmek.
- Öğrenmeyi oyunlaştırarak kalıcı farkındalık yaratmak.
- Çalışanların kendi agent'larını geliştirmesini sağlamak.

Etkinlik Formatı: “AI Hackathon Week”

1. Hazırlık Aşaması

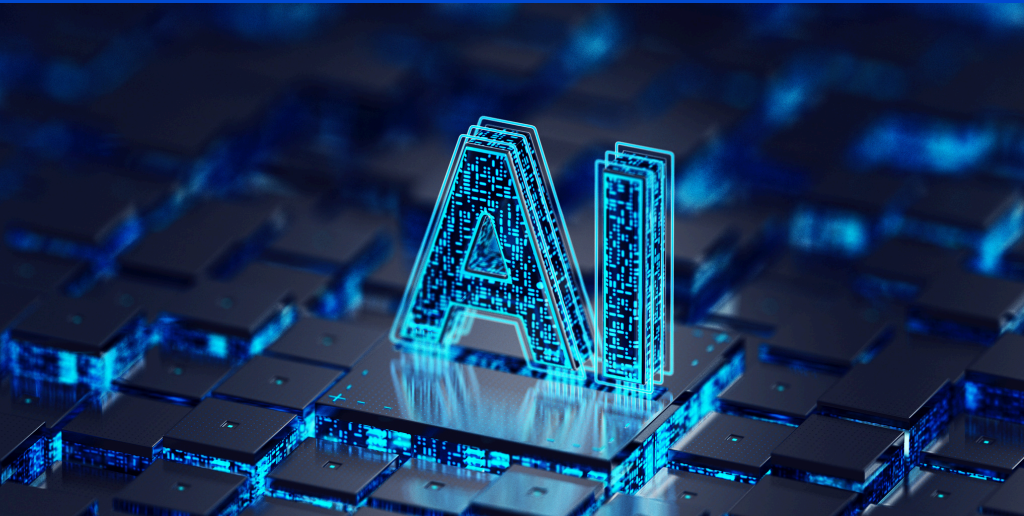
- Katılımcılara temel AI eğitimleri sağlanır (Copilot, Prompt Writing, Power Automate vb.)
- Hackathon teması belirlenir, örneğin; “AI ile 1 iş sürecini yeniden tasarla” veya “Copilot ile 1 günlük iş planını yeniden oluştur.”
- Katılımcılar 2–3 kişilik ekiplerden oluşurur.

Amaç: Her katılımcının kendi departmanına uygun, gerçek bir problemi seçmesi.

2. Uygulama Aşaması

- Ekipler 2–3 gün boyunca (ya da kapsamına göre 2–3 saatlik sürede) AI araçlarıyla kendi çözümlerini geliştirir.
- AI Elçileri mentorluk yapar, soruları yanıtlar.
- Copilot, Teams, Power Automate gibi araçlar aktif şekilde kullanılır.
- Süreç boyunca mini check-in oturumları yapılır.

Amaç: AI araçlarını günlük süreçlere entegre etmeyi deneyimlemek.



Sunum & Ödüllendirme

- Her ekip projesini kısa bir demo sunumuyla paylaşır.
- Jüri değerlendirmesi şu **kriterlere** göre yapılabilir: Yenilikçilik (Innovation), verimlilik etkisi (Efficiency Impact), AI araçlarının etkin kullanımı (AI Utilization), sunum ve hikaye anlatımı (Storytelling)
- Kazananlara şu tür **ödül**ler verilebilir: AI Champion Award, Copilot, Innovator Badge, AI Learning Credits (ek eğitim hakkı veya kapsamlı sertifika programı)

Amaç: Katılımcıları ödüllendirirken başarıları görünür kılmak.

Alternatif Etkinlik Fikirleri

- Prompt Challenge Day: En yaratıcı ya da en kullanışlı Copilot çıktısını oluştur.
- AI Bingo: AI araçlarını kullanarak görevleri tamamlayan ekipler puan toplar.
- AI Inspiration Talks: Elçiler ve kullanıcılar deneyimlerini paylaşır, mini vaka oturumları yapılır, şirket içi paylaşım kültürü gelişir.
- Copilot Leaderboard: En aktif kullanıcılar, en çok katkı sağlayan elçiler listelenir.

Etkinlikten Sonra: Sürdürülebilirlik Planı

- Her hackathon sonrası kazanımlar kurumsal AI Learning Hub'da ya da Velocity gibi şirket içi iletişim platformlarında paylaşılır.
- Kazanan projeler Power Platform veya Copilot Studio üzerinde geliştirilip "Pilot Uygulama"ya dönüştürülür.
- Katılımcılar bir sonraki dönemde AI Elçisi olarak yetiştirilir.

Amaç: Etkinliği bir defalık bir aksiyonla sınırlandırmadan sürekli öğrenme ekosistemine dönüştürmek.

Microsoft Copilot'ı Kurumda Yaygınlaştırma Stratejisi: Verimlilikten Kùltùre

Copilot, yapay zekâ destekli bir asistan olmanın ötesinde, çalışanların çalışma biçimini yeniden tanımlayan bir dönüşüm aracıdır. Ancak bu dönüşüm, sadece lisans almakla değil doğru strateji, doğru rehberlik ve doğru kültürle mümkündür.

İK birimleri burada çok kritik bir role sahiptir. Copilot'ın doğru kişilere, doğru süreçlere ve doğru zamanlamayla entegre edilmesi, kurumsal verimliliği ve yatırımın karşılığını almayı doğrudan etkiler.

1. Hazırlık: Kurumun AI ve Copilot Hazırlık Seviyesini Belirle

Copilot yaygınlaştırma sürecine, mevcut durumu tespit ederek başlamak önemlidir.

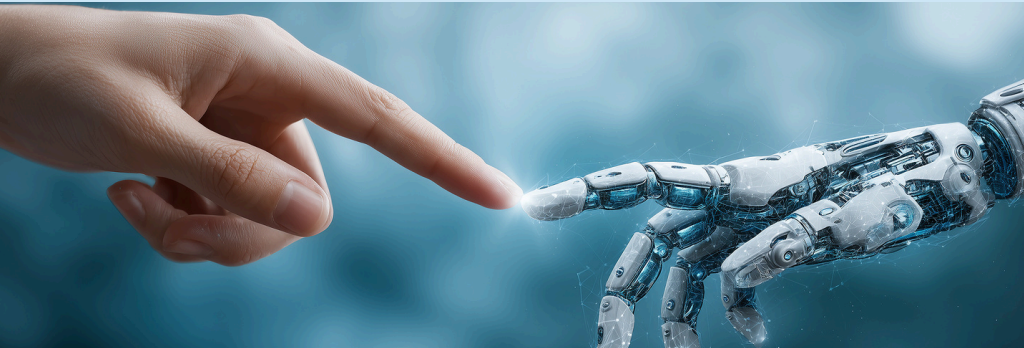
Öncelikle şu soruların yanıtı netleşmelidir:

- Hangi departmanlar Copilot'a en hazır durumda?
- Çalışanların Copilot farkındalık seviyesi nedir?
- Güvenlik, veri paylaşımı ve yönetim politikaları oluşturuldu mu?
- Şirket içerisinde Copilot yerine en yaygın kullanılan AI aracı hangisi?
- Çalışanlar Copilot'un diğer yapay zeka araçlarından farkını biliyor mu?

İpucu:





Bu aşamada "AI Maturity Model" sonuçlarını baz alabilirsiniz.

Birinci seviyedeki birimlerde farkındalık ve eğitim; ikinci seviyedeki birimlerde süreç tasarımı öncelikli olabilir.



2. Planlama: Rol Bazlı ve Departman Odaklı Yaygınlaştırma Planı Oluştur

Her departman Copilot'tan farklı fayda sağlar. Bu nedenle tek bir kullanım modeli yerine, rol bazlı senaryolar oluşturulmalıdır.

Departman	Kullanım Senaryosu	Ölçüm Alanı
 İK	İşe alım metinleri, e-posta taslakları, rapor özetleri	Zaman tasarrufu, e-posta yanıt süresi
 Finans	Rapor açıklamaları, formül önerileri, Excel özetleri	Doğruluk, işlem süresi
 Pazarlama	İçerik fikirleri, sunum metinleri, brief'ler	Yaratıcılık, hız
 Satış	Teklif özeti, müşteri e-postası, CRM notları	Dönüşüm oranı, müşteri memnuniyeti

Amaç: Copilot kullanımını her departmanda somut bir fayda ile ilişkilendirmek.





3. Eğitim: Copilot Mastery Programı Tasarla

Kurum genelinde Copilot farkındalığını artırmak için çok katmanlı bir eğitim modeli oluşturulabilir:

- **Copilot 101 (Tüm çalışanlar için):** Temel kullanım, güvenlik, etik sınırlar, sık yapılan hatalar.
- **Role-based Copilot Labs (Departman bazlı atölyeler):** Gerçek görevler üzerinden uygulamalı mini eğitimler: Örnek: "Haftalık satış raporu hazırlayan agent tasarla."
- **Copilot Champions (AI Elçileri için ileri seviye):** Prompt optimizasyonu, Copilot raporlama, kullanıcı desteği sağlama, agent ve uygulama geliştirme.

Eğitim sonrası katılımcılara dijital rozet ("Copilot Certified User") vererek ve bu rozetleri performans sistemine entegre ederek motivasyon artırılır.

4. Uygulama: AI Elçileriyle Yaygınlaştır

AI Elçileri bu noktada Copilot Adoption Leaders rolünü üstlenir. Her elçi kendi departmanında:

- Copilot kullanım rehberleri oluşturur.
- Mini demo seansları düzenler.
- Sıkça Sorulan Sorular dokümanlarını günceller.
- Kullanım oranlarını ölçüp İK'ya raporlar.

Amaç: Copilot'un sürdürülebilir şekilde benimsenmesini sağlamak.

5. Ölçümler: Copilot Kullanımını İzle ve Optimize Et

Başarılı bir Copilot dönüşümünde ölçüm hayati önem taşır. Doğru ölçümler için aşağıdaki temel metrikler takip edilebilir.

- **Adoption Rate:** Copilot lisansına sahip kullanıcıların aktif kullanım oranı.
- **Usage Frequency:** Haftalık ortalama kullanım süresi.
- **Prompt Variety:** Üretilen farklı kullanım senaryosu sayısı.
- **Productivity Gain:** Raporlama, belge hazırlama ve analiz süresindeki azalma.
- **Employee Sentiment:** "Copilot işimi kolaylaştırıyor" geri bildirim oranı.

İpucu: Bu verileri Power BI panelleriyle görselleştirerek Velocity üzerinden düzenli olarak raporlayabilir, şirket içi paylaşımı artırabilirsiniz.

6. İletişim ve Kültür: Başarı Hikayelerini Görünür Kıl

Copilot kullanımını artırmanın en güçlü yolu, başarı hikayelerini paylaşmaktır.

- "Copilot ile haftalık raporlama süresini %60 azalttık."
- "Copilot sayesinde yeni işe alım sürecinde iletişim kalitesi arttı."

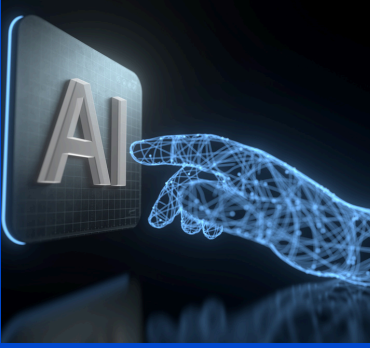
Bu hikayeler Velocity gibi şirket içi intranette, Teams kanalları veya AI Ambassador topluluklarında paylaşılmalıdır.

Sonuç

Yakın gelecekte Microsoft Copilot en iyi yeteneklerin işveren tercihinde önemli bir etmen olabilir. Copilot'ı kurum içinde yaygınlaştırmak bir teknoloji projesinin ötesinde kültürel bir dönüşüm sürecidir.

Doğru planlama, rol bazlı senaryolar, elçi desteği ve görünür başarı hikayeleriyle Copilot, çalışanların dijital iş arkadaşı haline gelir. Sonuçta, herkesin ortak paydasında aynı amaç vardır: "Daha verimli, daha bağlı ve daha akıllı bir iş yeri."

Güvenli ve Etik Yapay Zekâ Kullanımı: Farkındalıktan Politikaya



Yapay zekâ, verimliliği ve yaratıcılığı artırmanın en güçlü aracı haline geldi. Ancak bu güç, doğru çerçeveye kullanılmadığında kurumlar için etik, güvenlik ve itibar riskleri de doğurabilir.

Bu nedenle yapay zekâdan gerçek fayda elde etmenin yollarından biri sorumlu kullanım kültürünü yerleştirmektir.

Veri Güvenliği ve Gizlilik

Yapay zekâ araçlarıyla paylaşılan her bilgi kurumsal bir varlıktır. Bu nedenle veri gizliliği ilkeleri tüm çalışanlarca anlaşılmalı ve içselleştirilmelidir.

Temel ilkeler:

- AI çıktıları, özellikle dış paylaşım öncesi doğruluk açısından kontrol edilmelidir.
- Her çalışanın yetki seviyesiyle doğru orantılı çalışan Copilot diğer yapay zeka araçlarından farklı bir konumdadır. Kişisel veya gizli veriler (müşteri, finans, stratejik plan vb.) farklı AI araçlarına aktarılmamalıdır.
- Copilot gibi kurumsal araçlarda, Microsoft 365 güvenlik protokollerine uyum sağlanmaktadır.

Öneri: Kurum içinde "AI Security Guidelines" dokümanı oluşturun ve tüm kullanıcılar için zorunlu okuma haline getirin. (Bu dokümanı Velocity üzerinden çalışanlarla paylaştığınızda okunduğundan emin olmak için zorunlu onay özelliğini aktif hale getirebilirsiniz.)

Etik Kullanım İlkeleri

Yapay zekânın nasıl kullanıldığı elde edilen verimlilik kadar değerlidir. Kurumlar AI kullanırken etik sınırlarını net biçimde tanımlamalıdır.

Etik Prensipler:

- **Şeffaflık:** AI çıktısının hangi veriye dayandığı çalışan tarafından bilinmelidir.
- **Adalet:** AI modelleri ayrımcılığa, ön yargıya veya taraflı kararlara neden olmamalıdır.
- **Hesap Verebilirlik:** AI ile alınan kararların sorumluluğu insandadır, teknolojide değil.
- **İnsan Merkezlilik:** Yapay zekâ, çalışanların yerini almayacak, potansiyelini açığa çıkartacak ve verimliliğini artıracak araçtır.

Öneri: Her eğitim modülünün sonunda kısa bir "Etik Düşünme Senaryosu" örneği paylaşın.



Kurumsal AI Politikası Oluşturma

Yapay zekâ kullanımında sürdürülebilir güvenlik ve etik yaklaşım için kurumun yazılı bir AI politikası olması gerekmektedir.

AI Politikası řu maddeleri içermelidir:

- Kurumun yapay zekâ vizyonu ve deęerleri,
- Kullanım sınırları (veri tipi, paylaşım kanalı, kullanıcı sorumlulukları),
- Onay süreçleri (AI destekli içeriklerin doęrulama zinciri),
- Eğitim, ölçümlene ve denetim planı,
- ihlal durumunda uygulanacak prosedürler.

İpucu: Bu politika, bilgi güvenliği prosedürlerinin bir uzantısı gibi konumlandırılmalı, IT ve HR birlikte sahiplenmelidir. Velocity gibi, tüm çalışanların ulaşabileceği bir platformdan paylaşılmalıdır.

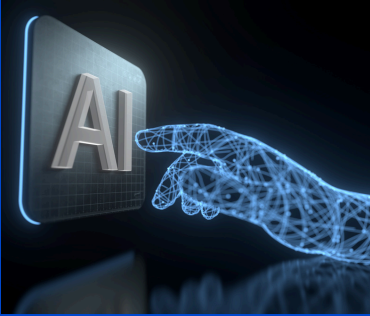
Farkındalığı Artırmak İçin Pratik Uygulamalar

- Her çeyrekte "Responsible AI Awareness Week" düzenleyin.
- AI Elçilerini etik kullanımın savunucuları haline getirin.
- Velocity gibi intranetlerde "AI Ethics Corner" oluşturun, güncel vakaları, rehberleri paylaşın.

Sonuç: Güven, Bilinç ve İnsan Odaklılık

Yapay zekâ, kurumlar için sınırsız potansiyel sunar ama güven ortamı sağlanmadan hiçbir süreç sürdürülebilir değildir. Kurumlar, çalışanlarına sadece AI araçlarını nasıl kullanacaklarının yanı sıra aynı zamanda ne zaman, neden ve hangi sınırlar içinde kullanmaları gerektiğini aktarmalıdır.

Velocity ile Bu Yolculuđu Sürdürülebilir Hale Getirmek



Bu rehber boyunca yapay zeka farkındalığının nasıl yaygınlaştırılabileceğini, kurumun mevcut seviyesinin nasıl ölçülebileceğini ve her seviye için hangi adımların atılabileceğini ele aldık. Rol bazlı eğitimlerden AI elçilik programlarına, hackathon kurgularından etik çerçeveye kadar birçok başlık paylaştık.

Tüm bu çalışmaların ortak amacı, yapay zekayı gündelik çalışma hayatının doğal bir parçası haline getirmektir.

Ancak kültürel dönüşümde eğitimle birlikte, öğrenilen bilginin paylaşılacağı, deneyimlerin görünür olacağı ve yeni alışkanlıkların destekleneceği bir dijital zemine ihtiyaç vardır. Aksi halde iyi niyetli projeler belirli ekiplerle sınırlı kalabilir ya da zamanla etkisini kaybedebilir.

Yapay zeka olgunluk seviyesi yükseldikçe kurum içinde şu ihtiyaçlar daha görünür hale gelir.

- **Geliştirilen onlarca agent'a tek noktadan erişim.**
- **Agent ve iş uygulaması karmaşasından kurtaran merkezi yapı.**
- **AI uygulamalarını güvenli bir ortamda deneyimleme.**
- **Geri bildirim ile etkiyi ölçebilme, başarıları görünür kılma.**
- **İletişim, eğitim, geri bildirim ve yapay zekayı birleştiren ortak zemin.**
- **İK süreçleri ile dijital araçların uyum içinde çalışması.**



Velocity bu ihtiyaçlara yanıt vermek üzere tasarlanmış bir dijital iş yeri platformudur. Kurum içi iletişimi, uygulamaları ve yapay zeka destekli asistanları (agent) aynı yapı içinde bir araya getirir.

İzin, duyuru, anket, geri bildirim gibi süreçler tek bir platform üzerinden yürütülebilir. Yapay zeka destekli asistanlar ise çalışanların günlük deneyimine entegre şekilde çalışır ve tek bir noktadan erişimi mümkün hale getirir.

Yapay zeka & insan harmonisine göre tasarlanan bu yapı kurumların “frontier firm” yolculuğunu destekler ve ihtiyaç duydukları dijital zemini oluşturur.

- **Velocity Intranet** AI elçileri için içerik paylaşım alanı oluşturulabilir.
- Hackathon çıktılarından üretilen yapay zeka asistanları (agent) **Velocity Yapay Zeka Çözümlerine** entegre edilerek şirket içi kullanıma açılabilir.
- Rol bazlı eğitimler **Velocity Intranet** üzerinden duyurulabilir ve katılım takip edilebilir.
- Etik ve güvenli kullanım ilkeleri görünür hale getirilebilir ve tüm çalışanların ulaşabileceği dijital ortamda paylaşılır.

Kısacası, yapay zeka farkındalığı bir proje olarak kalmanın ötesinde kültürün bir parçası haline gelir. İK'nın bu süreçteki rolü öğrenme, uygulama ve iletişim arasındaki bağı kuran bir çalışma ortamı tasarlayarak sürdürülebilir yapay zeka kültür dönüşümünü başlatmak olmalıdır.

Velocity, yapay zeka destekli kültür dönüşümünü başlatmak isteyen kurumların ihtiyaç duyduğu tüm araçları, mobil uygulama, masaüstü uygulama ve web panel seçenekleriyle bir araya getirir.

Velocity ile Tanışın!

Bu rehberde ele aldığımız dönüşüm adımlarının sürdürülebilir olması için öğrenme, iletişim ve uygulama süreçlerinin ortak bir dijital zeminde ilerlemesi gerekir.

Velocity, kurum içi iletişimi, uygulamaları ve yapay zeka destekli çözümleri tek bir platformda bir araya getirerek "frontier firm" olma yolculuğunuza eşlik eder.

Velocity hakkında daha fazla bilgi almak veya demo talep etmek için bizimle iletişime geçebilirsiniz.

contact@velocityapp.io
0212 266 0 365

